

# Onderwijs en Educatie Discriminatievrij in Nederland ?

**Workshop door Ann Mannen**

Werkconferentie 'Nederlandse NGO's richting Durban Review 2009'  
Utrecht, 24 februari 2009

## **Inhoud:**

- 1. Doelen en programma**
- 2. Inleiding**
- 3. Kenmerken van een discriminatievrij schoolklimaat**  
**Checklists Sociale en Culturele Sensitiviteit binnen het onderwijs**
- 4. The Ten Principles of the Global Compact**



# Onderwijs en Educatie Discriminatievrij in Nederland?

## Workshop door Ann Mannen<sup>1</sup>

### 1. Doel van de workshop educatie

#### Doel:

1. Deelnemers delen hun kennis en inzicht over factoren die discriminatievrij onderwijs positief en negatief beïnvloeden (leerlingen-studenten en medewerkers in het onderwijs);
2. Deelnemers formuleren concrete aanbevelingen t.b.v een succesvolle instroom, doorstroom en uitstroom van leerlingen/studenten en medewerkers;
3. Deelnemers of formuleren actiepunten die bijdragen aan discriminatievrij onderwijs.

#### Programma:

1. Opening en introductie discriminatievrij onderwijs.
2. Korte inleiding: positie ZMV in het onderwijs (kengetallen: leerlingen - studenten; kengetallen: medewerkers).
3. Diagnose onderwijs in Nederland m.b.v de checklist discriminatievrij onderwijs, ontwikkeld door dr.P.H Essed en Ann Mannen.
4. Concrete actiepunten die bijdragen aan discriminatievrij onderwijs.
5. Evaluatie.

*Discriminatievrij onderwijs is zodanig ingericht dat de diversiteit van de samenleving daarin herkenbaar is en tot zijn recht komt. Binnen zo'n discriminatievrij schoolklimaat wordt iedere werknemer en iedere student gelijk behandeld en in staat gesteld zijn of haar potentie volledig te ontwikkelen. Tegelijkertijd verbinden de medewerkers en studenten zich met de organisatiedoelen, visie en cultuur. In de communicatie tussen docenten, studenten en schoolmanagement staan rechtvaardigheid, wederzijdse loyaliteit en sensitiviteit centraal en is er gezamenlijke gerichtheid op kwaliteit.*

---

<sup>1</sup> Ann Mannen is Dean (directeur) Leisure Management aan de Stenden hogeschool te Leeuwarden en adviseur/trainer interculturalisatie en internationalisering en was door Tiyé International afgevaardigd als lid van het Nationaal Platform voor overleg en samenwerking tegen Racisme en Discriminatie (NPRD)

## 2. In hoeverre is het onderwijs in Nederland discriminatie vrij?

### Voortgezet onderwijs

Circa 42% volgde in 2006/'07 het havo/vwo-traject, waarbij havo en vwo ongeveer evenveel leerlingen trekken. Het aantal jongeren in havo/vwo neemt jaar in jaar toe: in 2000 was het 38%, een flinke stijging ten opzichte van de 32% begin jaren negentig. Het restant van de jongeren volgt een opleiding in een van de leerwegen van het vmbo, het praktijkonderwijs of het voortgezet speciaal onderwijs. Begin jaren negentig was dat nog 68%, maar inmiddels is dat verminderd tot 58%.

### Voortijdig schoolverlaten

Het begrip voortijdig schoolverlaten is gebaseerd op de *startkwalificatie*.

*Iedere jongere van 12-22 jaar die niet ten minste een opleiding op havo-, vwo- of mbo-niveau 2 heeft afgerond en die langer dan vier weken geen onderwijs volgt, is voortijdig schoolverlater.*

Er zijn streefcijfers vastgesteld om voortijdig schoolverlaten te voorkomen.

– op nationaal niveau is de beleidsdoelstelling geformuleerd in termen van de toestroom van *nieuwe voortijdig schoolverlaters*: de jaarlijkse aanwas van voortijdig schoolverlaters (12-22 jaar) moet in 2012 zijn gehalveerd tot 35.000;

– een indicator die de EU hanteert is het percentage *jongvolwassenen met een startkwalificatie*, met voor Nederland als doelstelling dat het percentage 20-24-jarigen met een startkwalificatie toeneemt van 72% in 2000 tot 85% in 2010.<sup>2</sup>

De uitvallers uit het mbo vormen de grootste groep: ongeveer twee op de drie voortijdig schoolverlaters – ruim 35.000 in 2005/'06 – is afkomstig uit het mbo. De twee andere groepen zijn een stuk kleiner: ongeveer 11.000 leerlingen vallen uit in het voortgezet onderwijs, en een kleiner aantal van rond de 7000 jongeren haalde wel een vmbo-diploma, maar maakte niet de overstap naar een vervolgopleiding.

### Achtergronden van voortijdig schoolverlaters

4. Zowel in het voortgezet onderwijs als in het mbo vallen jongens vaker uit dan meisjes: de kans dat jongens uitvallen is ongeveer een kwart hoger dan die van meisjes.
  5. Verder is het risico dat leerlingen uit eenoudergezinnen uitvallen ongeveer twee keer zo groot als bij kinderen uit gezinnen met twee ouders. In het voortgezet onderwijs groeit ongeveer 15% van de leerlingen op in een eenoudergezin en het aantal eenoudergezinnen neemt toe.
  6. Ook tussen leerlingen uit de lage en hoge inkomensgroepen zijn er zowel in het voortgezet onderwijs als in het mbo grote verschillen: de uitval van leerlingen uit de laagste inkomensgroepen is ongeveer het dubbele van die van leerlingen uit de hogere inkomensgroepen. Een groot risico lopen ook leerlingen uit gezinnen waar de ouders geen betaald werk hebben.
- De uitval van zwarte en migranten leerlingen is in het voortgezet onderwijs omstreeks twee keer zo groot als die van witte Nederlandse leerlingen. Daarbij lopen leerlingen van de *eerste generatie* een nog groter risico dan die van de

---

<sup>2</sup> Lex Herweijer, *Gestruikeld voor de start, De school verlaten zonder startkwalificatie*, Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag, augustus 2008

tweede generatie die in Nederland is geboren en getogen. Antilliaanse leerlingen vallen vaker uit dan Turkse, Marokkaanse en Surinaamse leerlingen.

**De Onderwijsinspectie** heeft scholen met veel voortijdig schoolverlaters meer in detail vergeleken met andere scholen en concludeert dat scholen met veel uitval minder goed voldoen aan de **eisen die worden gesteld aan de kwaliteitszorg, het leerstofaanbod, de kwaliteit van het pedagogisch-didactisch handelen van leraren, het onderwijsleerklimaat en de begeleiding van leerlingen met specifieke behoeften.**

**Voortijdig schoolverlaters zelf** wijzen vaak op **het schoolklimaat** als reden van voortijdig vertrek. Jongeren die zijn uitgevallen ervoeren een gebrek aan interesse van de kant van de school voor hun wel en wee; ze voelden zich onvoldoende gesteund en min of meer in de steek gelaten.

### **Aanbeveling**

- Het realiseren van een discriminatievrij schoolklimaat opnemen in de kwaliteitseisen van de onderwijsinspectie.

### **Schoolbesturen**

Vanaf 2002 krijgen schoolbesturen door de overheid meer taken en verantwoordelijkheden toebedeeld. Dit proces van decentralisatie is nog in volle gang en wordt wel kort aangeduid met 'meer autonomie voor de school'. Het houdt in dat de overheid zich voortaan terughoudender opstelt en meer beslissingsruimte overlaat aan de scholen zelf, of beter gezegd: aan het schoolbestuur als het bevoegd gezag van de school. Schoolbesturen zijn immers eindverantwoordelijk voor alles wat zich in de school afspeelt, dus ook voor de kwaliteit van het geboden onderwijs en de resultaten.<sup>3</sup>

### **Achtergrond van bestuursleden**

- Schoolbestuurders zijn doorgaans wat oudere mannen, met name in het voortgezet onderwijs; in het primair onderwijs zijn de bestuursleden jonger.
- In 2008 was van het totale aantal bestuursleden in het primair en voortgezet onderwijs ongeveer 80% man en 20% vrouw. Vrouwen zijn met name in de grote besturen minder goed vertegenwoordigd (De Weerd en Gemmeke 2007)<sup>4</sup>.
- Bestuursleden zijn steeds vaker hoogopgeleid; dit geldt in iets mindere mate voor bestuursleden van katholieke en protestants-christelijke scholen dan voor leden van andere schoolbesturen. Ruim twee derde van de besturen bestaat voor meer dan de helft uit hbo- of wetenschappelijk geschoolde leden (Van de Venne en Van Wieringen 2002)<sup>5</sup>.
- Het aandeel allochtone bestuursleden is zeer beperkt: slechts 2,5% van de bestuursleden in het primair en voortgezet onderwijs heeft een allochtone achtergrond. Slechts 5% van de besturen heeft ten minste één allochtoon

<sup>3</sup> Monique Turkenburg (2008) De school bestuurd. Schoolbesturen over goed bestuur en de maatschappelijke opdracht van de school, Den Haag: SCP

<sup>4</sup> Weerd, M. de en M. Gemmeke (2007). *Samenstelling van schoolbesturen en raden van toezicht*. Amsterdam: Regioplan.

<sup>5</sup> Venne, L.H.J. van de en A.M.L. van Wieringen (2002). *Veranderingen in schoolbesturen in Nederland*. Amsterdam: sco-Kohnstamm Instituut.

bestuurslid; doorgaans zijn dit besturen van scholen met veel allochtone leerlingen en een aantal allochtone docenten. Het aandeel allochtone leden is ongelijk verdeeld over de verschillende denominaties. Zo hebben alle besturen van hindoeïstische en islamitische scholen allochtone bestuursleden en heeft slechts 1% van de protestants-christelijke en 2% van de katholieke besturen een of meer allochtone bestuursleden (De Weerd en Gemmeke 2007).

**Aanbevelingen:**

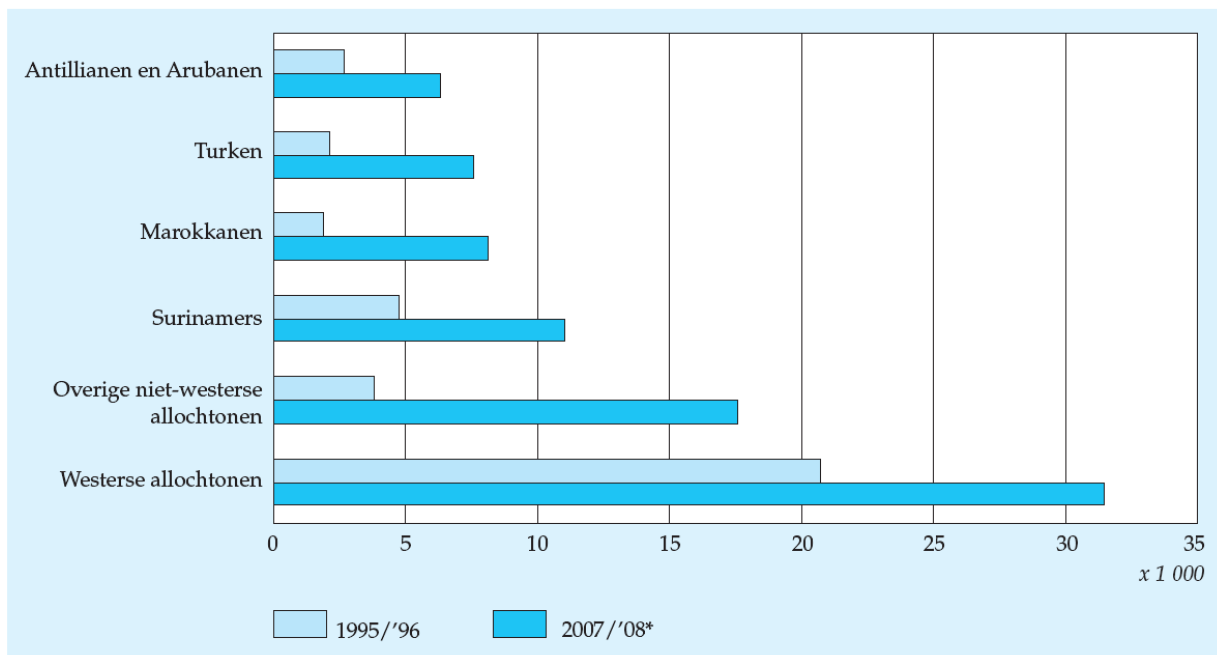
- Een evenredige vertegenwoordiging van witte, zwarte, migranten en vluchtelingen: mannen en vrouwen in schoolbesturen en meer aandacht voor diversiteit qua leeftijd, godsdienstige en opleidingsachtergrond.
- Opnemen van non-discriminatiebeleid in de visie en Code of Conduct van schoolbesturen.

**Hoger onderwijs**

De afgelopen twaalf jaar is het aantal vrouwelijke studenten in het hbo met 48% gestegen en het aantal mannelijke studenten met 30% . Vanaf 1997/'98 studeren meer vrouwen dan mannen in het hbo. In 2007/'08 was 52% van de ingeschrevenen vrouw. Dat komt overeen met bijna 196 duizend studenten.

In het studiejaar 2007/'08 stonden in het hoger beroepsonderwijs ruim 82 duizend zmv-studenten ingeschreven. Ter vergelijking: het aantal witte hbo'ers was 282 duizend.

**5.2.2 Allochtonen in het hoger beroepsonderwijs per herkomstgroepering**



Bron: CBS (Onderwijsstatistieken).

Tabel E.3.6: Rendement en uitval uit voltijd hbo en wo, in %, 1995–2005

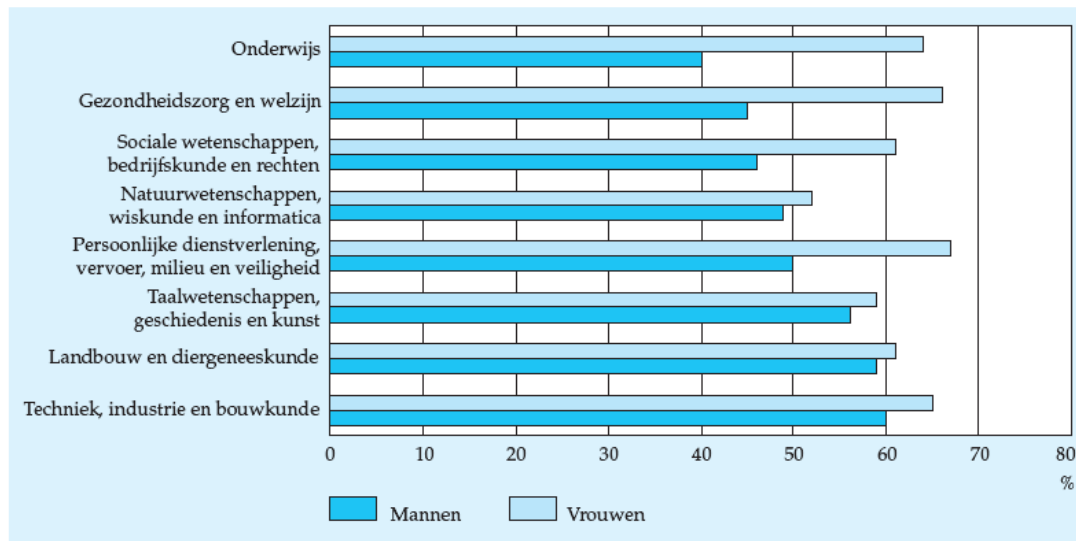
|                             | geslaagden<br>na 4 jaar | hoger<br>na 5 jaar | onderwijs<br>na 6 jaar | uitval<br>na 1 jaar | hoger<br>na 2 jaar | onderwijs<br>na 3 jaar |
|-----------------------------|-------------------------|--------------------|------------------------|---------------------|--------------------|------------------------|
| <b>hbo instroomcohorten</b> |                         |                    |                        |                     |                    |                        |
| 1995                        | 41                      | 58                 | 65                     | 14                  | 18                 | 20                     |
| 1997                        | 41                      | 58                 | 65                     | 14                  | 18                 | 21                     |
| 1999                        | 42                      | 57                 | 64                     | 16                  | 20                 | 21                     |
| 2001                        | 42                      | 57                 |                        | 16                  | 19                 | 20                     |
| 2002                        | 42                      |                    |                        | 13                  | 17                 | 18                     |
| 2003                        |                         |                    |                        | 13                  | 17                 | 19                     |
| 2004                        |                         |                    |                        | 14                  | 18                 |                        |
| 2005                        |                         |                    |                        | 14                  |                    |                        |
| <b>wo instroomcohorten</b>  |                         |                    |                        |                     |                    |                        |
| 1995                        | 12                      | 31                 | 50                     | 10                  | 12                 | 15                     |
| 1997                        | 13                      | 31                 | 51                     | 8                   | 12                 | 13                     |
| 1999                        | 16                      | 35                 | 55                     | 8                   | 11                 | 12                     |
| 2001                        | 28                      | 50                 |                        | 7                   | 9                  | 10                     |
| 2002                        | 43                      |                    |                        | 7                   | 8                  | 9                      |
| 2003                        |                         |                    |                        | 6                   | 8                  | 10                     |
| 2004                        |                         |                    |                        | 7                   | 10                 |                        |
| 2005                        |                         |                    |                        | 7                   |                    |                        |

Bron: CBS Statline (SCP bewerking)

6

Meisjes uit alle bevolkingsgroepen studeren bij alle HBO-studies sneller af dan jongens. Als sinds 1995 is na vijf jaar studie het percentage afgestudeerden onder meisjes ongeveer 14 % hoger dan bij jongens.

5.2.4 Afgestudeerden voor het bachelordiploma in het voltijd hbo<sup>1)</sup> na vijf jaar studie (cohort 2002)



<sup>1)</sup> Inclusief afgestudeerden voor duale studievarianten.

Bron: CBS (Onderwijsstatistieken).

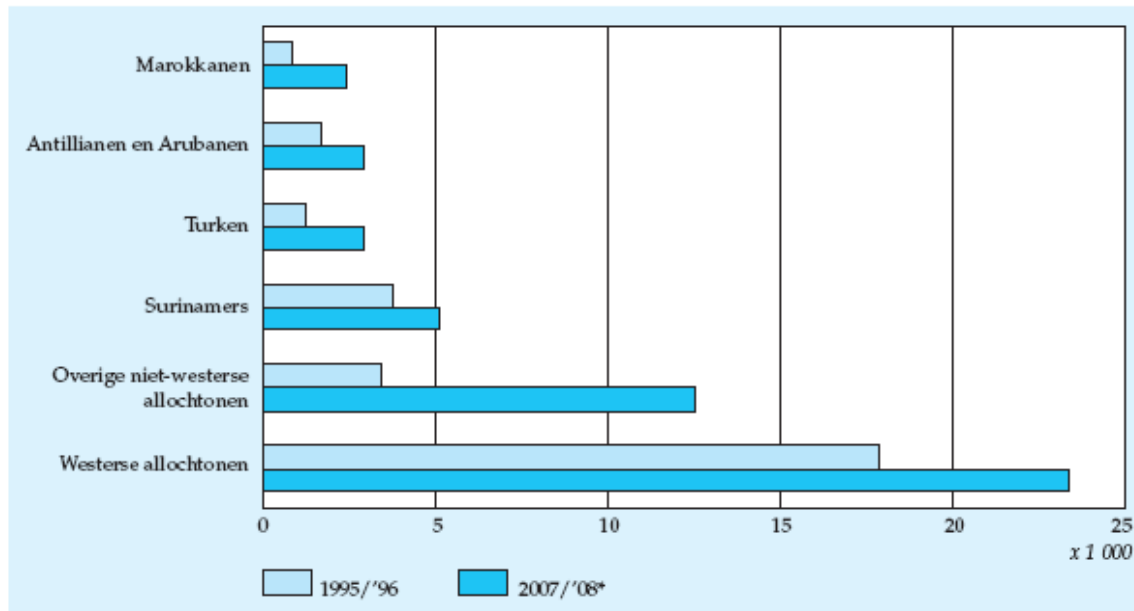
## Wetenschappelijk onderwijs

<sup>6</sup> H.M. Bronneman-Helmers (2008), *Deelonderzoek Sociaal en Cultureel Planbureau, Vijftien jaar onderwijsvernieuwing in Nederland*, een beleidsanalytische studie ten behoeve van het parlementair onderzoek onderwijsvernieuwing, Den Haag.

In het studiejaar 2007/'08 telde het wetenschappelijk onderwijs bijna 213 duizend studenten. De afgelopen jaren is het aantal vrouwelijke studenten veel sneller gestegen dan het aantal mannelijke studenten. Vanaf 2006/'07 staan bij de universiteiten meer vrouwen dan mannen ingeschreven.

Onder deze studenten waren ruim 49 duizend zwarte, migranten en vluchtelingenstudenten. Hieronder zijn vrouwelijke studenten in de meerderheid.

5.4.2 Allochtonen in het wetenschappelijk onderwijs per herkomstgroepering



Bron: CBS (Onderwijsstatistieken).

Witte Nederlandse studenten zijn in het universitair onderwijs succesvoller dan zwarte, migranten en vluchtelingenstudenten. Dat verschil wordt na ieder studiejaar iets groter: van het cohort 1998 was na negen jaar 72 % van de witte studenten afgestudeerd, tegen 57% van de zmv-studenten. Vooral Antilliaanse en Arubaanse studenten stoppen eerder met hun studie, bij de Turkse studenten is dit minder het geval, maar toch altijd nog veel vaker dan bij witte studenten.<sup>7</sup>

Het 'diplomarendement' van vrouwelijke zmv-studenten ligt een stuk hoger dan dat van de mannelijke (een verschil van 12% in het HBO en 15% in het wetenschappelijk onderwijs). Het diplomarendement van zmv-vrouwen is daarmee vergelijkbaar met dat van witte mannelijke studenten.

Tussen de twee uitersten – witte vrouwelijke studenten en zmv mannelijke studenten – gaapt echter een kloof van ruim 30%!<sup>8</sup>

### Aanbeveling

-Wereldburgerschap integraal in alle aspecten van het onderwijs

<sup>7</sup> HBO- en WO-cijfers zijn ontleend aan *Jaarboek onderwijs in cijfers 2009*, Den Haag: CBS

<sup>8</sup> Lex Herweijer (2006), *Op weg naar een hoger onderwijsdiploma*. Den Haag: SCP

### 3. Kenmerken van een discriminatievrij schoolklimaat <sup>9</sup>

#### Definitie discriminatievrij schoolklimaat:

Discriminatievrij onderwijs is zodanig ingericht dat de diversiteit van de samenleving daarin herkenbaar is en tot zijn recht komt. Binnen zo'n discriminatievrij schoolklimaat wordt iedere werknemer en iedere student gelijk behandeld en in staat gesteld zijn of haar potentie volledig te ontwikkelen. Tegelijkertijd verbinden de medewerkers en studenten zich met de organisatiedoelen, visie en cultuur. In de communicatie tussen docenten, studenten en schoolmanagement staan rechtvaardigheid, wederzijdse loyaliteit en sensitiviteit centraal en is er een gezamenlijke gerichtheid op kwaliteit.

#### Missie en visie:

Uit de missie en visie komt naar voren waar de school voor staat en wat voor organisatie de school wil zijn. Gelijke behandeling, respect, vertrouwen en kwaliteit staan centraal in de visie van een discriminatievrij schoolklimaat. De visie is vertaald in een discriminatievrije gedragscode die zichtbaar is in de competentie sociaal culturele sensitiviteit

#### Bedrijfscultuur:

De gedragscode is leidraad voor een cultuur van dialoog en geweldloosheid in communicatie en taal. In de omgangsvormen binnen de school een discriminatievrije cultuur onder meer zichtbaar als:

- iedereen als individu wordt benaderd
- iedereen als gelijkwaardig lid van dezelfde samenleving wordt behandeld
- uitsluitingspatronen niet worden getolereerd
- er niet wordt ingegaan op vooroordelen
- er wederzijdse dienstbaarheid is
- er oog is voor wat anderen nodig hebben
- er samengewerkt wordt waar nodig en mogelijk
- er ook ruimte is om onafhankelijk te werken
- er een open manier van communiceren (dialoog) is
- er een sfeer heerst van onderling vertrouwen

#### Managementstijl:

Effectieve leiders werken door de organisatie heen, ze zitten er niet bovenop. Managers zijn belangrijk in de mate dat zij andere mensen helpen producten te ontwikkelen en diensten te verlenen.

Managen betekent: de positieve energie van medewerkers naar boven halen.

Management betekent ook: het betrekken van medewerkers op basis van de juiste beoordeling, rekening houdend met de context. Op die manier ontstaan strategieën

---

<sup>9</sup> Ann Mannen (2004) *Sociale en Culturele Sensitiviteit binnen arbeidsorganisaties*, Utrecht: Tiye International



vanuit samenwerking binnen het netwerk van medewerkers. Dus niet: de leidinggevende bepaalt alles, de rest voert uit.

Gecommitteerde leidinggevendenden beschikken over een hoge emotionele intelligentie (EQ) en zorgen dat alle medewerkers in dezelfde mate de gelegenheid krijgen zich verder te ontwikkelen.

Docenten en medewerkers:

Docenten en medewerkers zijn een afspiegeling van de samenleving. Alle medewerkers bezitten vaardigheden om de organisatiedoelen te bereiken met mensen met verschillende achtergronden. Patronen van uitsluiting op de werkvloer worden herkend en vermeden. De medewerkers zijn gemotiveerd en kunnen goed samenwerken met mensen met verschillende achtergronden.

Strategie:

Producten en diensten zijn toegankelijk en beschikbaar voor alle "klanten", intern en extern.

Structuur:

Een discriminatievrije organisatie is een interactief netwerk,  
Een structuur waarin iedereen tot zijn recht komt, meetelt en gehoord wordt.

## Checklist Discriminatievrij Onderwijs

| Sociale en culturele sensitiviteit                          |   |                  |
|---|---|------------------|
|   | Indicatoren   | Score<br>1 t/m 5 |
| Discriminatievrije missie en visie                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gelijke behandeling, respect, vertrouwen en kwaliteit staan centraal</li> <li>- Die visie is vertaald in een discriminatievrije gedragscode.</li> </ul>  |                  |
| Discriminatievrije bedrijfscultuur                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Iedereen wordt als individu benaderd</li> <li>- Iedereen wordt als gelijkwaardig lid van dezelfde samenleving behandeld</li> <li>- Uitsluitingspatronen worden niet getolereerd</li> <li>- er wordt niet ingegaan op vooroordelen</li> <li>- er is wederzijdse dienstbaarheid</li> <li>- er is oog voor wat anderen nodig hebben</li> <li>- er wordt samengewerkt waar nodig en mogelijk</li> <li>- er is ook ruimte om onafhankelijke te werken</li> <li>- er is een open manier van communiceren (dialogo)</li> <li>- er heerst een sfeer van onderling vertrouwen</li> </ul>  |                  |
| Discriminatievrije ontwikkeling van menselijke hulpbronnen. | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Medewerkers worden geholpen producten te ontwikkelen en diensten te verlenen.</li> <li>- De organisatie is een interactief netwerk, geen verticale hiërarchie. Effectieve leiders werken door de organisatie heen, ze zitten er niet bovenop.</li> <li>- Strategieën ontstaan vanuit het netwerk. Niet: de leidinggevende bepaalt alles, de rest voert uit.</li> <li>- Verkeerde verandering worden tegengehouden.</li> <li>- De positieve energie van medewerkers wordt naar boven gehaald.</li> <li>- Medewerkers worden betrokken op basis van de juiste beoordeling, rekening houdend met de context.</li> <li>- alle medewerkers krijgen in dezelfde mate de gelegenheid zich verder te ontwikkelen</li> <li>- Het percentage medewerkers is een afspiegeling van de samenleving.</li> <li>- Iedereen bezit vaardigheden om de organisatie doelen te bereiken met mensen van verschillende achtergrond.</li> <li>- Medewerkers zijn gemotiveerd en kunnen goed samenwerken met mensen van verschillende achtergrond.</li> </ul> |                  |
| Discriminatievrije structuur                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>- De organisatie is een interactief netwerk</li> <li>- Iedereen komt tot zijn recht, telt mee en wordt gehoord.</li> </ul>   |                  |
| Discriminatievrije strategie                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Producten en diensten zijn toegankelijk en beschikbaar voor alle "klanten", intern en extern.</li> </ul>   |                  |

| <b>Motieven</b>  |  |                          |
|------------------|--|--------------------------|
|                  | <b>Indicatoren</b>   | <b>Score<br/>1 t/m 5</b> |
| Marktverbreiding | - Structurele verkenning van nieuwe mogelijkheden, nieuwe uitdagingen en nieuwe doelgroepen              |                          |
|                  | - Producten en diensten worden aangepast aan nieuwe doelgroepen  |                          |
| Winstoogmerk     | - Nieuwe doelgroepen zorgen voor verhoging van het bedrijfsresultaat                                     |                          |
| Rechtvaardigheid | - In de visie is maatschappelijk verantwoord ondernemen uitgangspunt bijvoorbeeld doordat het            |                          |
|                  | - Global compact wordt onderschreven   |                          |
| Kwaliteit        | - Imago van een organisatie of bedrijf als werkgever en zakenpartner                                     |                          |
|                  | - De kwaliteit van diensten en producten wordt groter doordat menselijk kapitaal optimaal wordt ingezet. |                          |
| Voortrekkersrol  | - Werving- en selectiebeleid is gericht op kwaliteit en reflectie van de samenleving.                    |                          |
|                  | - Personeelsbestand is een afspiegeling van de bevolking   |                          |
|                  | - Discriminatievrij werkklimaat  |                          |

| <b>Visie op verandering</b> |  |                          |
|-----------------------------|--|--------------------------|
|                             | <b>Indicatoren</b>   | <b>Score<br/>1 t/m 5</b> |
| Achterstand                 | - Verschillen in culturele achtergrond veroorzaken verschillen in uitgangspunten. Degenen die een achterstand hebben, moeten in staat gesteld worden (door scholing, taalcursussen e.d.) om hun achterstand in te halen. |                          |
| Achterstelling              | - Niet alle werknemers in alle functieniveaus hebben gelijke rechten op (bij)scholing, loopbaanbegeleiding, periodieke salarisverhogingen, flexibele werktijden etc.   |                          |
| Afstand                     | - De vanzelfsprekendheden van de gevestigde cultuur hebben de overhand. Degenen die niet tot de dominante cultuur of groep behoren, worden daarom als 'anders' benaderd en behandeld.                                    |                          |
| Discriminatievrij           | - Iedereen heeft – ongeacht gender, etnische of religieuze achtergrond, leeftijd, handicap, seksuele voorkeur of sociale omstandigheden – dezelfde kansen, rechten en plichten binnen de arbeidsorganisatie.             |                          |

| Indicatoren sociale en culturele sensitiviteit           |   |                     |
|--|---|---------------------|
|  | Indicatoren   | Score<br>1 t/m<br>5 |
| Sociale en culturele sensitiviteit<br>(alle medewerkers) | - benadert de ander op een open, onbevooroordeelde en respectvolle wijze;   |                     |
|  | - kan zich inleven in gevoelens, gedachten en gedragingen van de ander;   |                     |
|  | - kent de stereotypen van mensen met verschillende achtergronden (sekse, etnische afkomst, geloof, fysieke gesteldheid, leeftijd, seksuele voorkeur, sociale klasse of nationaliteit) |                     |
|  | - past eigen gedrag aan de diversiteit binnen het team aan (sekse, etnische afkomst, geloof, fysieke gesteldheid, leeftijd, seksuele voorkeur, sociale klasse of nationaliteit).      |                     |
|  | - 5. draagt bij aan een organisatie waarin iedereen, ongeacht de achtergrond, zich thuis voelt.   |                     |
| Sociale en culturele sensitiviteit<br>(leidinggevenden)  | - analyseert en voorkomt discriminatie en subtielere achterstellende mechanismen;   |                     |
|  | - maakt frustraties bespreekbaar;   |                     |
|  | - maakt optimaal gebruik van de competenties van alle verschillende personeelsleden;  |                     |
|  | - stimuleert de individuele kwaliteiten van alle medewerkers;   |                     |
|  | - stimuleert de gezamenlijke kwaliteiten binnen een team zodat deze optimaal benut worden om de organisatiedoelstellingen te bereiken.  |                     |

## 4. The Ten Principles of the Global Compact <sup>10</sup>

The Global Compact's ten principles in the areas of human rights, labour, the environment and anti-corruption enjoy universal consensus and are derived from:

- The Universal Declaration of Human Rights
- The International Labour Organization's Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work
- The Rio Declaration on Environment and Development
- The United Nations Convention Against Corruption

The Global Compact asks companies to embrace, support and enact, within their sphere of influence, a set of core values in the areas of human rights, labour standards, the environment, and anti-corruption:

### Human Rights

Principle 1: Businesses should support and respect the protection of internationally proclaimed human rights; and

Principle 2: make sure that they are not complicit in human rights abuses.

### Labour Standards

Principle 3: Businesses should uphold the freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining;

Principle 4: the elimination of all forms of forced and compulsory labour;

Principle 5: the effective abolition of child labour; and

Principle 6: the elimination of discrimination in respect of employment and occupation.

### Environment

Principle 7: Businesses should support a precautionary approach to environmental challenges;

Principle 8: undertake initiatives to promote greater environmental responsibility; and

Principle 9: encourage the development and diffusion of environmentally friendly technologies

### Anti-Corruption

Principle 10: Businesses should work against all forms of corruption, including extortion and bribery.

#### Aanbeveling

- Implementatie van global compact in het onderwijs.

---

<sup>10</sup> "Global Compact" (2000) presented by Secretary-General Kofi Annan, UN Headquarters, New York. [www.globalcompact.org](http://www.globalcompact.org)