

Protocol 6.4:

“Omgaan met discriminatie en racisme”

Doelstelling:

We leven in een multiculturele samenleving. Dit houdt in dat verschillende groepen uit onze samenleving hun eigen cultuur hebben. De schoolbevolking is een afspiegeling hiervan en dit wordt doorgaans binnen het onderwijs als een verrijking ervaren. Het vraagt wel extra inzet en aandacht/alertheid om tot een goed pedagogisch klimaat voor alle leerlingen te komen.

In het kader van burgerschapszin en bij het tegengaan van grensoverschrijdend gedrag dienen we duidelijke, actuele en schoolbreed gedragen regels te hanteren.

De school streeft de volgende vier basisregels na:

- we hebben respect voor elkaar,
- we gaan niet over de streep,
- we lossen problemen op zonder geweld,
- we zijn aanspreekbaar.

Het DaCapo College vindt dat burgerschap en het besef van diversiteit in het DNA van het personeel en de leerlingen hoort te zitten en draagt bij aan een brede ontwikkeling van jongeren, vanuit de erkenning en de betekenis van een grote verscheidenheid aan levensbeschouwelijke en maatschappelijke waarden.

Het DaCapo College is een ontmoetingsplaats voor mensen met verschillende opvattingen en achtergronden en draagt bij aan het leren, het vormen en het uiten van een afgewogen eigen mening, met respect voor de mening en overtuiging van anderen. Iedereen is welkom en wij tolereren geen enkele vorm van discriminatie of racisme. Het protocol tegen racisme en discriminatie dient ter ondersteuning en als leidraad bij situaties die te maken hebben met racisme en discriminatie en is tevens een document om racisme en discriminatie te voorkomen met als doel dat iedereen zich geaccepteerd en veilig voelt binnen onze scholengemeenschap. Een school is veilig als de sociale, psychische en fysieke veiligheid van leerlingen en medewerkers niet door handelingen van anderen wordt aangetast. Dat betekent dat er een veilige en positieve sfeer is op school. Het betekent ook dat de school optreedt bij discriminatie en andere vormen van ongepast gedrag, en deze zoveel mogelijk voorkomt.

Omschrijving:

Onder discriminerend gedrag wordt verstaan: elke vorm van ongerechtvaardigd onderscheid, als bedoeld in artikel 2 van de Algemene wet gelijke behandeling, elke uitsluiting, beperking of voorkeur die ten doel heeft of tot gevolg kan hebben dat de erkenning, het genot of de uitoefening op voet van gelijkheid van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden op politiek, economisch, sociaal of cultureel terrein of op andere terreinen van het openbare leven wordt teniet gedaan of aangetast.

Discriminatie kan zowel bedoeld als onbedoeld zijn.

Op basis van Artikel 1 van de Grondwet zijn discriminatie en racisme op Nederlandse scholen verboden.

Discriminatie en racisme worden gezien als grensoverschrijdend gedrag, waarbij de gelijkheidsbeginsels geschonden worden. Bij discriminatie worden mensen op basis van persoonskenmerken die er niet toe doen ongelijk behandeld en/of benadeeld.

Discriminatie kan betrekking hebben op o.a. :

- godsdienst/levensovertuiging
- politieke gezindheid
- ras, afkomst (huidskleur)
- geslacht: man, vrouw, transgender (transseksuelen, travestieten, interseksuelen), zwangerschap
- nationaliteit
- hetero- of homoseksuele gerichtheid (biseksuele gerichtheid)
- burgerlijke staat: gehuwd of ongehuwd, wel of geen geregistreerd partnerschap
- handicap of chronische ziekte
- leeftijd
- arbeidsduur: voltijd of deeltijd
- vast of tijdelijk arbeidscontract

Discriminatie kan worden omschreven als: ongeoorloofd onderscheid dat gemaakt wordt op grond van bepaalde kenmerken. Veelal berust het onderscheid dat gemaakt wordt op basis van vooroordelen met dat verschil dat het bij discriminatie niet alleen gaat om gedachten en ideeën maar ook om wat daarover gezegd wordt, en zeker wat daarmee gedaan wordt. Wanneer er gehandeld wordt vanuit bepaalde vooroordelen ontstaat er een voedingsbodem voor discriminatie.

Onder racisme wordt verstaan: het uiten van minachting, vijandigheid, haat of het aanzetten tot haat van het ene ras jegens het andere, voortkomend uit een gevoel van meerwaarde.

Racisme en discriminatie kunnen zowel online als offline plaatsvinden. Zoals er voor de mondelinge communicatie bepaalde omgangsregels gelden, zijn die er ook voor de communicatie via sociale media. Sterker nog, de meeste regels komen overeen.

Discriminatie en racisme worden in de fysieke omgang niet geaccepteerd en zijn ook in het digitale domein onacceptabel. Noodzakelijk is het om ervoor zorg te dragen dat de gedragsregels duidelijk zijn voor de scholieren en kenbaar maken dat ze zowel offline als ook online gelden.

Organisatie:

Op het DaCapo College geven wij voortdurend aandacht aan het realiseren van een veilig schoolklimaat en aan het voorkomen, herkennen en aanpakken van grensoverschrijdend gedrag.

Wij stellen ons als taak om iedereen ongeacht afkomst, geloof, seksuele gerichtheid, geslacht of handicap een veilige omgeving te bieden of te beschermen tegen bedreigingen die veroorzaakt worden door het gedrag van mensen in en om de school. Discriminatie vindt vaak plaats buiten het zicht van de leraar. Aan de sfeer in de groep en aan het gedrag van leerlingen merkt de leraar dat er iets niet in orde is. Leraren spelen een cruciale rol bij het creëren van een sociaal veilig klimaat. Zij signaleren vaak als eerste grensoverschrijdend gedrag en kunnen hier snel op ingrijpen. Daarnaast dragen zij zelf ook normen en waarden uit en laten voorbeeldgedrag zien.

Het tijdig signaleren, begrenzen en aanpakken van discriminatie zorgt ervoor dat situaties niet escaleren en de gevolgen voor slachtoffers zo veel mogelijk beperkt worden. Op het moment dat duidelijk is dat leerlingen gedrag vertonen dat op school niet getolereerd wordt heeft een leraar, maar ook elke andere schoolmedewerker, de taak in actie te komen. Leraren wegen voortdurend af of gedrag van leerlingen nog toelaatbaar is of een grens overschrijdt.

Het creëren van een veilig sociaal-en pedagogisch klimaat vraagt van iedereen een actieve- en alerte houding.

Het volgende wordt van **iedereen** binnen de school verwacht:

1. Het personeel, de leerlingen en hun ouders worden gelijkwaardig behandeld.
2. Er wordt geen discriminerende taal gebruikt.
3. Er wordt voor gezorgd, dat er in school geen discriminerende teksten en/of afbeeldingen voorkomen op posters, in de schoolkrant, in te gebruiken boeken, e-mail, e.d.
4. Er worden geen tekens of symbolen gedragen die kunnen worden uitgelegd als racistisch of anderszins discriminerend.
5. Er wordt op toegezien dat leerlingen en ouders ten opzichte van medeleerlingen en hun ouders geen discriminerende houding aannemen in taal en gedrag.
6. De medewerkers van het DaCapo College, de leerlingen en ouders nemen duidelijk afstand van discriminerend gedrag en maken dit ook kenbaar.
7. Bij discriminatie door leerlingen wordt melding gemaakt aan de desbetreffende mentor, zodat deze hierop kan inspelen, overeenkomstig de procedure, zoals die is beschreven in het pestprotocol.

Plan van aanpak bij het omgaan met discriminatie en racisme:

Preventieve acties die een plek binnen de school hebben:

- Er is/komt een DaCapo brede visie over het thema diversiteit.
- De school organiseert voorlichtingen over diversiteit (sinds 2012 is iedere school ook verplicht om voorlichting te geven rondom het thema seksuele diversiteit)
- De school evalueert positieve en negatieve effecten van voorlichtingen en past zaken aan.
- Het personeel signaleert wat er speelt rondom pesten en discriminatie.
- Er zijn schoolbrede afspraken en regels met betrekking tot discriminatie.
- Docenten zijn getraind en beschikken over de pedagogische kwaliteiten om goed te kunnen omgaan met de diversiteit van de leerlingen.
- De school stelt zichzelf als taak om leerlingen goed burgerschap bij te brengen en besteedt hierbij aandacht aan de volgende items:
 1. vrijheid van meningsuiting
 2. gelijkwaardigheid
 3. begrip voor anderen
 4. verdraagzaamheid (tolerantie)
 5. autonomie
 6. het afwijzen van onverdraagzaamheid (intolerantie)
 7. het afwijzen van discriminatie

Leerlingen:

In het Wetboek van Strafrecht zijn bepalingen opgenomen op grond waarvan discriminatie niet is toegestaan. Het is overigens goed denkbaar dat het strafrecht vaak niet de oplossing is bij discriminatie. In situaties waarin mensen met elkaar verder moeten kan beter naar een andere oplossing worden gezocht.

Medewerkers wegen voortdurend af of gedrag van leerlingen nog toelaatbaar is, of een grens overschrijdt. Vaak is het niet zo zwart-wit. De context van een situatie bepaalt hoe gedrag geduid moet worden. Met collega's deze afwegingen bespreken, helpt een medewerker om de grens tussen toelaatbaar en niet toelaatbaar makkelijker te bepalen en om er met elkaar een lijn in te trekken. Het is zinvol om de manier waarop opgetreden is bij grensoverschrijdend gedrag met collega's en eventueel met ouders te bespreken. Ouders hierbij betrekken levert meestal meer begrip en samenwerking op.

Afhankelijk van de situatie wordt door de school een keus gemaakt welke stap gezet wordt. Een situatie kan namelijk dermate ernstig zijn dat de school direct overgaat tot het opleggen van een sanctie en/of inschakelen van politie d.m.v. de vaste contactpersoon bij de politie, waarna gehandeld zal worden volgens de geldende prioritering van de politie.

De stappen die gemaakt worden zijn:

1. Inschatting van de situatie
2. De situatie bespreken met een collega
3. Melding maken bij de kernteamleider
4. Incident opnemen/melden in Somtoday/ Presentis
5. Gesprek met leerling
6. Gesprek met ouders / verzorgers
7. Bespreking in het KPO
8. Melding bij de directie
9. Doorverwijzing naar een hulpverleningsinstantie.
10. Inschakeling politie (advies, melding, aangifte)
11. Bedenktijd geven
12. Officiële schorsing
13. Doorverwijzing andere passende onderwijsplek
14. Verwijdering

Medewerkers:

Bij discriminatie en racisme door medewerkers wordt de medewerker door de locatiedirectie uitgenodigd voor een gesprek. Bij het herhaaldelijk overtreden van de gedragsregels wordt melding gedaan bij het bestuur, dat vervolgens bepaalt of, en zo ja welke, disciplinaire maatregelen er worden genomen. Indien medewerkers zich schuldig maken aan deze vorm van grensoverschrijdend gedrag, dan is dit voor het bevoegd gezag reden per ommegaande (rechtspositionele) maatregelen te nemen. Indien er sprake of een vermoeden is van discriminatie, dan heeft het bevoegd gezag een meldplicht bij de vertrouwensinspecteur van de inspectie; de inspecteur heeft een adviserende functie m.b.t. de afhandeling van de zaak. Het bestuur mag geen eigen afweging maken, het gaat over een wettelijke verplichting.

Zowel voor radicalisering, seksueel grensoverschrijdend gedrag, discriminatie en racisme heeft het bevoegd gezag de verplichting om het te melden.

Daarnaast hebben alle medewerkers die werken bij een onderwijsinstelling een meldplicht bij het bevoegd gezag als zij het vermoeden hebben dat een medewerker zich schuldig heeft gemaakt aan grensoverschrijdend gedrag waaronder ook discriminatie en racisme valt.

Bij ernstige normoverschrijdingen kan de akte van aanstelling per ommegaande beëindigd worden. De schoolleiding evalueert vervolgens of het veiligheidsbeleid bijgesteld moet worden.

Externen:

Bij discriminatie door vrijwilligers, stagiaires en ouders worden deze door de locatiedirectie uitgenodigd voor een gesprek. Bij herhaaldelijke overtreding van de gedragsregels wordt melding gedaan bij het bestuur, dat vervolgens bepaalt of, en zo ja welke, maatregelen er worden genomen. In het uiterste geval kan hierbij gedacht worden aan schorsing of verwijdering/ontzegging van betrokkene tot de school en het schoolterrein.