

Bijlage 13 : Protocol Discriminatie en racisme

Definities

Artikel 1 van de Grondwet luidt: “Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, is niet toegestaan”.

Het Wetboek van Strafrecht Artikel 90quater luidt: “Onder discriminatie of discrimineren wordt verstaan elke vorm van onderscheid, elke uitsluiting, beperking of voorkeur, die ten doel heeft of ten gevolge 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 maatschappelijk leven, wordt tenietgedaan of aangetast”

Uitgaande van de Nederlandse wet zou je discriminatie dus kunnen omschrijven als het onterecht maken van onderscheid waardoor iemand tekort wordt gedaan.

Racisme is een vorm van discriminatie, namelijk discriminatie op grond van ras.

Strafbaarheid van discriminatie

In het Wetboek van Strafrecht worden in de Artikelen 137 c t/m g en 429 de volgende handelingen strafbaar gesteld:

- Discriminerende belediging
- Aanzetten tot discriminatie van groepen mensen
- Verspreiden van materiaal met discriminerende inhoud
- Deelnemen aan een organisatie met een discriminerend karakter
- Opzettelijk discrimineren in uitoefening van ambt, beroep of bedrijf (=misdrijf)
- Niet opzettelijk discrimineren in uitoefening van ambt, beroep of bedrijf (=overtreding)

Feitelijke discriminatie versus ervaren discriminatie

Er wordt gesproken van feitelijke discriminatie wanneer Artikel 1 van de grondwet en/of artikel 90 van het Wetboek van Strafrecht wordt overtreden. Wanneer er geen sprake is van een wettelijke overtreding, maar iemand zich toch gediscrimineerd voelt (bijvoorbeeld omdat iemand zich onterecht negatief bejegend voelt of het idee heeft ongelijk behandeld te worden), dan wordt gesproken over ervaren discriminatie.

Uitsluitend feitelijke discriminatie is strafbaar. Desalniettemin dient ook ervaren discriminatie serieus genomen te worden, omdat:

- ervaren discriminatie gepaard kan gaan met feitelijke discriminatie
- duidelijk moet worden dat er geen sprake is van feitelijke discriminatie wanneer dit het geval is
- reeds de ervaring van discriminatie een signaal is dat de sociale veiligheid in het geding is

Ervaren discriminatie moet echter niet worden behandeld alsof het feitelijke discriminatie zou zijn, omdat dit:

- Manipulatief gedrag zou kunnen bevorderen (bijvoorbeeld door te pas en te onpas te roepen gediscrimineerd te worden)
- De vrijheden van anderen onterecht beperkt

Uitingen over discriminatie dienen dan ook te stoppen als ervaren discriminatie niet feitelijk kan worden aangetoond. Een leidinggevende bespreekt dit met de medewerker. Een teamleider bespreekt dit met de leerling.

Wat te doen bij discriminatie

De verondersteld gediscrimineerde medewerker meldt zich bij zijn direct leidinggevende. Een leerling meldt zich bij zijn coach of teamleider. Eventueel kan een vertrouwenspersoon worden aangehaakt.

Vertrouwenspersonen

Uiteraard kunnen betrokkenen indien zij dat willen contact opnemen met een vertrouwenspersoon. Er zijn interne vertrouwenspersonen en is er een externe (integriteits-) vertrouwenspersoon. Gegevens van de vertrouwenspersonen zijn te vinden in de schoolgids. Meldingen bij een vertrouwenspersoon gaan altijd over individuele casussen. Medewerkers nemen altijd contact op met de externe vertrouwenspersoon. Ouders/verzorgers en leerlingen richten zich in eerste instantie tot de interne vertrouwenspersoon maar het staat hen altijd vrij zich te wenden tot de externe vertrouwenspersoon.

Voor degene die de melding ontvangt:

- Serieus nemen en naar de persoon luisteren
- Vaststellen of er sprake is van feitelijke of ervaren discriminatie
- Samen met de persoon werken aan een oplossing
- Een vervolgesprek inplannen

De feitelijk discriminerende persoon:

- Empathie teweegbrengen, maar discriminatie afkeuren
- Samen met de persoon bespreken wat deze zelf nodig heeft om niet te hoeven discrimineren
- Samen met de persoon werken aan een oplossing
- Specifieke afspraken maken en consequenties daaraan verbinden
- Laten weten welke stappen er zullen worden ondernomen om het discrimineren te laten stoppen
- Indien gewenst, herstelgesprek uitvoeren tussen degene die discrimineert en degene die wordt gediscrimineerd
- Een vervolgesprek inplannen met de discriminerende persoon

In geval van herhaalde ervaren discriminatie kunnen dezelfde stappen worden genomen, zij het dat de persoon nu feitelijk niets verkeerd heeft gedaan en diens medewerking daarom geheel vrijwillig zou moeten zijn.

Specifieke handeling indien de discriminerende persoon een leerling betreft

Wanneer er meerdere malen sprake is van feitelijke discriminatie door een leerling, dan worden zowel de ouders/verzorgers als de klasgenoten betrokken.

Richting de ouders/verzorgers van de gediscrimineerde en van de discriminerende leerling:

- Alle zorgen serieus nemen en naar de ouders/verzorgers luisteren
- Ouders/verzorgers informeren over de gekozen aanpak
- Samen met de ouders/ verzorgers werken aan een oplossing
- Ouders/ verzorgers op de hoogte houden van de voortgang
- Een vervolgesprek inplannen

De klasgenoten:

- Empathie teweegbrengen
- Samen met de klasgenoten bespreken welk aandeel eenieder heeft bij het probleem
- Samen met de klasgenoten bespreken welk aandeel eenieder heeft bij de oplossing
- Samen met de klasgenoten werken aan een oplossing
- Een vervolgesprek inplannen

Het doen van aangifte

Wanneer de feitelijke discriminatie geschaard kan worden onder discriminerende belediging, dan kan de gediscrimineerde persoon aangifte doen bij de politie. De school kan ervoor kiezen om intern tot een oplossing van het probleem te komen. Als de gediscrimineerde persoon aangifte doet is het noodzakelijk om hem daarbij te ondersteunen, onder andere door bewijsmateriaal te overhandigen aan de politie en eventuele getuigen te bewegen tot het afleggen van een verklaring.

Wanneer de discriminerende belediging intern niet opgelost kon worden en in alle overige gevallen van feitelijke discriminatie wordt de schoolleiding aangeraden om aangifte bij de politie te doen.

Stappenplan

Wanneer er sprake is van feitelijke discriminatie:

1. Ga in gesprek met de gediscrimineerde persoon. Probeer meer duidelijkheid te verkrijgen over het incident en bespreek vervolgens welke mogelijke oplossingen er zouden kunnen zijn.
2. Ga in gesprek met de verondersteld discriminerende persoon. Bespreek wat deze nodig zou hebben om te kunnen stoppen met discrimineren. Sluit het gesprek af met het maken van concrete afspraken waaraan concrete consequenties worden verbonden.
3. Indien een gediscrimineerde leerling mogelijk gevaar loopt, er meer informatie nodig is vanuit de ouders/verzorgers van een leerling of er details bekend zijn geworden die ouders/verzorgers behoren te weten, ga dan in gesprek met de ouders/verzorgers

van zowel de gediscrimineerde als van de discriminerende leerling. Informeer hen over de gevoerde gesprekken en betrek hen in de besproken oplossingen.

4. Indien het discrimineren de sociale veiligheid van de klas heeft aangetast of als een significant deel van de klas van invloed is op het discrimineren, voer dan een klassengesprek. Ga hierbij in ieder geval in op het aandeel dat eenieder heeft bij zowel het ontstane probleem als bij de oplossing daarvan.
5. Indien de discriminerende persoon volhardt in de feitelijke discriminatie, dan kan de schoolleiding aangifte doen. De persoon zelf kan uiteraard ook zelf aangifte doen.
6. De school registreert het incident in het leerlingvolgsysteem waarbij op z'n minst een situatieschets, de genomen vervolgstappen, eventuele gespreksverslagen en eventuele sancties worden beschreven. Indien er sprake is van sancties richting personeel, dan wordt dit opgenomen in het personeelsdossier.