

**Servicedocument Melden en Registreren van Klachten en
Meldingen Stagediscriminatie MBO**

Titel	:	Servicedocument melden en registreren van klachten en meldingen stagediscriminatie MBO
Auteur(s)	:	Mirjam van den Broek (MBO Raad)
MBO Raad / Kennispunt BPV	:	Houttuinlaan 6 Postbus 2051 3440 DB Woerden T: 0348 - 75 35 00 E: info@mboraad.nl I: www.mboraad.nl
Woerden	:	1 november 2024
Versienummer	:	Versie 1



Inhoudsopgave

1	Inleiding	4
2	Aanleiding	5
3	Het Stagepact en wet & regelgeving betreffende klachten en het melden van stagediscriminatie	6
3.1	Definitie stagediscriminatie	6
4	Wanneer is er wel/geen sprake van (stage-)discriminatie	7
5	Het inrichten van een systeem rondom klachten stagediscriminatie	9
4	Waar kan een student een klacht over stagediscriminatie melden?	10
5	De rapportage van klachten en meldingen stagediscriminatie	11
	Bijlage 1: Relevante passages uit het Stagepact over klachten en melden	12
	Bijlage 2: Relevante wetgeving	13
	Bijlage 3: Overzicht van organisaties voor het melden van klachten	15
	Bijlage 4: Gegevens uitvraag voor Registratie en rapportage procedure SBB	21
	Bijlage 5: Begrippenkader SBB Stagepact– Meldingen & signalen stagediscriminatie	25



1 Inleiding

Dit Servicedocument is ontwikkeld ter ondersteuning van de mbo-scholen bij de implementatie van één van de vier acties uit het Stagepact MBO 2023-2027¹: Uitbannen van stagediscriminatie. Naast de vele initiatieven die er zijn om kennis op te bouwen over het (h)erkennen, voorkomen en aanpakken van discriminatie, focust dit document zich op het aspect van het melden en registreren van stagediscriminatie.

De scholen hebben hierbij een taak in het begeleiden van studenten in het proces van melden van klachten en signalen over stagediscriminatie en het doorgeven van die signalen aan SBB. SBB heeft de opdracht om jaarlijks te rapporteren over het aantal meldingen en om vanuit de wettelijke taak de kwaliteit van de leerbedrijven te bewaken.

Gedurende de looptijd van het Stagepact worden via de website van het Kennispunt MBO Beroepspraktijkvorming² goede voorbeelden gedeeld en via de website van de MBO Raad wordt dit servicedocument geactualiseerd als er nieuwe informatie beschikbaar is.

De teksten zijn tot stand gekomen in afstemming met diverse partijen (zie bijlage 3) die teksten hebben aangeleverd voor dit servicedocument en een klankbordgroep van gebruikers uit scholen (Deltion College, Firda, Drenthe College, Alfa College, De Rooi Pannen, ROC Midden-Nederland, Nova College, Albeda, HM College en Zadkine) die input heeft geleverd voor de uitvraag en de rapportage van klachten en meldingen door SBB (zie bijlage 4 en 5).

¹ [Stagepact](#)

² <https://kennispuntbpv.nl/>



2 Aanleiding

Het groot aantal signalen van stagediscriminatie en het feit dat er heel weinig formele klachten en meldingen ingediend werden door studenten, was voor voormalig minister Robbert Dijkgraaf aanleiding om tijdens zijn kabinetsperiode stevig in te zetten op kansengelijkheid door dit onderwerp een prominente plaats te geven in het Stagepact. Uit onderzoek van het Verwey-Jonker Instituut³ naar klachtenbereidheid bij studenten en wat ze willen qua procedure, blijkt dat studenten graag bij een onderwijsprofessional hun klacht over stagediscriminatie willen melden en dat ze daarnaast meerdere opties willen hebben om klachten te melden. Het grote aanbod aan instanties die zich bezighouden met klachtbehandeling cq advisering maakt het ingewikkeld om een overzicht te hebben van wat elke organisatie kan bieden. Dit servicedocument biedt een helpende hand bij het in kaart brengen van al die organisaties waar de scholen naar kunnen verwijzen in hun klachtprocedure.

In 2016 publiceerde KIS haar onderzoek⁴ naar wat er bekend is over discriminatie van studenten bij toegang tot de stagemarkt. Het Verwey-Jonker instituut liet in haar onderzoek⁵ van 2021 bij mbo-studenten op de Utrechtse stagemarkt zien dat één op de acht studenten in één of meer situaties tijdens de stage te maken hebben gehad met discriminatie. Deze aantallen zien we echter niet terug in het aantal meldingen van stagediscriminatie op de scholen en bij SBB.

³ https://www.verwey-jonker.nl/wp-content/uploads/2023/11/122620_Hoe-mbo-studenten-stagediscriminatie-willen-melden.pdf

⁴ [stagediscriminatie-mbo-studenten.pdf \(kis.nl\)](https://www.kis.nl/wp-content/uploads/2016/06/220330_Ongelijke_kansen_op_de_stagemarkt-WEB.pdf)

⁵ https://www.verwey-jonker.nl/wp-content/uploads/2021/06/220330_Ongelijke_kansen_op_de_stagemarkt-WEB.pdf



3 Het Stagepact en wet & regelgeving betreffende klachten en het melden van stagediscriminatie

In dit servicedocument staat in [bijlage 1](#) een overzicht van relevante passages uit het Stagepact en in [bijlage 2](#) een overzicht van relevante wet- en regelgeving. In dit servicedocument wordt aangegeven wat ieders (on-)mogelijkheden zijn in het proces van (het registreren van) klachten en meldingen over stagediscriminatie.

In tegenstelling tot de tweede- en laatste bullet in bijlage1 waar gesproken wordt over stagediscriminatie én oneigenlijke inzet, is in overleg met OCW en SBB afgesproken dat we ons bij de registratie-afspraken vooralsnog beperken tot stagediscriminatie. Er is veel discussie over het begrip oneigenlijke inzet ⁶hetgeen ertoe geleid heeft dat we mogelijk in de toekomst naar een rapportage stagemisstanden gaan, waar vermoeden van oneigenlijke inzet een onderdeel kan zijn.

3.1 Definitie stagediscriminatie

De definitie zoals beschreven in het stagepact:

Stagediscriminatie is (een) student(en) anders behandelen, achterstellen of uitsluiten op basis van (persoonlijke) kenmerken. Discriminatie op de volgende gronden is wettelijk niet toegestaan: godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, seksuele gerichtheid, burgerlijke staat, handicap of chronische ziekte en/of leeftijd.

⁶ Oneigenlijke inzet – [link naar document OCW volgt zsm na publicatie door OCW](#)



4 Wanneer is er wel/geen sprake van (stage-)discriminatie

Het is moeilijk om op voorhand te stellen welke eisen al dan niet gesteld mogen worden aan studenten. De wet geeft aan wat wel en niet mag, maar de concrete invulling van deze kaders gebeurt aan de hand van de omstandigheden van het geval. Onderstaande voorbeelden kunnen helpen begrijpen welke afweging er gemaakt moeten worden. Het blijft de verantwoordelijkheid van het desbetreffende stagebedrijf om na te gaan in hoeverre de eigen praktijk voldoet aan de wet. Het College rechten van de mens kan desgevraagd meer juridische informatie geven over de gelijke-behandelings-wetgeving of het beleid hieraan toetsen.

Discriminatie op grond van godsdienst

De gelijke-behandelings-wetgeving verbiedt discriminatie op grond van godsdienst op de arbeidsmarkt, waaronder stages. In de wet is een uitzondering opgenomen voor instellingen met een godsdienstige of levensbeschouwelijke grondslag (artikel 5 Algemene Wet Gelijke Behandeling (AWGB)). Hierdoor mogen dergelijke instellingen godsdienstige eisen stellen die ogenschijnlijk discriminerend (kunnen) zijn. De instelling moet wel duidelijk kunnen onderbouwen waarom deze wettelijke uitzondering van toepassing is op de specifieke casus. Dit moet aan de hand van de volgende criteria:

- De godsdienstige grondslag/het godsdienstige doel van de instelling moet duidelijk zijn vastgelegd, bijvoorbeeld in de statuten (zie bijvoorbeeld [dit oordeel](#), overweging 6.7).
- Het beleid, zoals het enkel aannemen van kandidaten die uiting geven aan de godsdienstige grondslag, moet consistent worden toegepast. Dit betekent dat er geen ruimte mag zijn voor willekeur in de uitvoering van het beleid.
- Het beroepsvereiste/de functie-eis rondom godsdienst is nodig voor en draagt bij aan de godsdienstige identiteit van de instelling (zie bijvoorbeeld [dit oordeel](#), overweging 6.8-6.11).
- Dit mag er niet toe leiden dat sprake is van discriminatie op grond van een ander beschermd persoonskenmerk (zoals ras, leeftijd, nationaliteit, handicap of chronische ziekte, etc.).

De organisatie die voorkeur voor geslacht aangeeft

Discriminatie op grond van geslacht is verboden. Wanneer expliciet wordt gevraagd naar een vrouwelijke student, moet sprake zijn van een wettelijke uitzondering waarbij een organisatie duidelijk moet onderbouwen waarom de uitzondering van toepassing is op de specifieke casus. De gelijkebehandelingswetgeving bepaalt welke uitzonderingen mogelijk zijn. In het [Besluit beroepsactiviteiten waarvoor het geslacht bepalend kan zijn](#) (hierna: Besluit) kun je terugvinden voor welke beroepen gerechtvaardigd onderscheid kan worden gemaakt op grond van geslacht. Eén van de beroepsactiviteiten is persoonlijke verzorging.



Een voorbeeld van een geslaagd beroep op het Besluit vind je [hier](#) :*“Praktijk voor fysiotherapie vraagt in advertentie om vrouwelijke collega: geen verboden onderscheid op grond van geslacht”*.

De organisatie die tekenen van geloofsuitingen verbiedt

Als sprake is van *neutraal* beleid dat bepaalde groepen in het bijzonder treft, kan er ook sprake zijn van discriminatie. Hierbij kun je denken aan kledingvoorschriften die voor iedereen op de werkvloer gelden, maar die mogelijk niet (volledig) in lijn zijn met godsdienstige kledingvoorschriften. Het neutrale beleid kan dan alleen worden gerechtvaardigd als sprake is van een objectieve rechtvaardiging. Dit is een goede reden die moet voldoen aan de volgende vereisten:

1. Legitiem doel: het doel dat wordt nagestreefd, voorziet in een werkelijke behoefte van de organisatie en mag niet discriminerend zijn (zie bijvoorbeeld [dit oordeel](#), overweging 6.4 *“Stichting OLVG discrimineert een vrouw niet door haar niet toe te staan haar onderarmen tijdens het werk te bedekken”*).
2. Passend middel: het middel (in dit geval: het beleid) draagt bij aan het bereiken van het doel (zie bijvoorbeeld [dit oordeel](#), overweging 6.9 *“Bol.com B.V. discrimineerde een echtpaar op grond van godsdienst door hen niet toe te staan om een ketting met kruis en armband op de werkvloer te dragen”*)
3. Noodzakelijk middel: het middel is noodzakelijk als er geen alternatief is om het doel te bereiken en als het in evenredige verhouding staat tot het doel (zie bijvoorbeeld [dit oordeel](#), overweging 6.10 *“Universitair Medisch Centrum Utrecht discrimineert pedagogisch medewerker door haar niet toe te staan haar onderarmen tijdens het werk te bedekken.”*).



5 Het inrichten van een systeem rondom klachten stagediscriminatie

De teksten uit het stagepact impliceren dat de scholen de volgende acties oppakken in relatie tot stagediscriminatie in het algemeen en het proces rondom de klachtenprocedure en het meldproces richting SBB in het bijzonder:

- Ontwikkel een regionale werkwijze:
Scholen zoeken regionale afstemming met gemeenten en de Regionale Antidiscriminatie Voorziening⁷.
Voorbeeld: [Amsterdams Stagepact](#), [Rotterdamse aanpak](#), [de Zwolse vier](#)
- Richt een laagdrempelig meldpunt in
Scholen richten hun meldpunt in en ontwikkelen een werkwijze voor de opvolging, ondersteuning en nazorg van studenten. Studenten moeten de mogelijkheid hebben om ook anoniem te melden.
Tip: zie pagina 18 en 19 uit de toolbox aanpak stagediscriminatie⁸. Een publicatie van de rijksoverheid voor mbo scholen.
Voorbeeld: [Stappenplan stagebegeleider signaal melding stagediscriminatie.pdf](#)
- Communiceer naar de studenten over de procedures rondom klachtenbehandeling en de vindplaats van het meldpunt:
Tip: neem in samenspraak met de studentengeledingen de werkwijze op in de schoolgids, BPV-gids en op de website. Elke student (en ouder/verzorger) moet dit eenvoudig kunnen vinden op de website van elke school zonder te veel te moeten doorklikken. Het onderwerp kan als onderwerp besproken worden bij de voorbereiding op de BPV en tijdens BPV-contactmomenten.
- Registreer alle klachten, meldingen en signalen:
Naast het inhoudelijk opvolging geven aan de melding, moet elke school de klacht ook registreren in een centraal meldsysteem. Elke school heeft daar eigen systemen voor ingericht. Voor een totaaloverzicht is het van belang dat op landelijk niveau dezelfde categorieën worden gehanteerd (zie hiervoor het hoofdstuk Rapportage van SBB verder in dit document).
- Geef alle klachten, meldingen en signalen door aan SBB:
SBB vraagt gegevens op bij de scholen en werkt aan een tool om per melding direct de melding door te kunnen geven. SBB verzamelt en rapporteert jaarlijks over stagediscriminatie aan haar opdrachtgever het ministerie van OCW (voor meer details zie verderop in dit servicedocument).

⁷ [Regionale Antidiscriminatie Voorziening](#)

⁸ [Toolbox aanpak stagediscriminatie](#)



6 Waar kan een student een klacht over stagediscriminatie melden?

Omdat uit het onderzoek van het Verwey Jonker Instituut naar klachtenbereidheid bij studenten gebleken is dat studenten meerdere mogelijkheden willen hebben om hun klachten kenbaar te maken staat in [bijlage 3](#) een opsomming van de diverse instanties/ personen waar studenten een klacht kunnen indienen. Het gaat om organisaties die enerzijds klachten in behandeling nemen of anderzijds adviezen geven, informatie verzamelen en kennis delen rondom klachten en meldingen van stagediscriminatie. We splitsen dit uit naar interne instanties (aan de school gelieerd) en externe instanties (buiten de school).



7 De rapportage van klachten en meldingen stagediscriminatie

Naast de eigen vastlegging en rapportage in het jaarverslag van elke school over klachten stagediscriminatie, heeft SBB de opdracht gekregen van het ministerie van OCW om jaarlijks een rapportage op te leveren rondom klachten Stagediscriminatie.

In 2024 is de eerste rapportage ([link volgt zodra dit aangeboden is aan de minister](#))

opgeleverd, die ging over kalenderjaar 2023. Deze rapportage geldt als nul-meting en is gebaseerd op een uitvraag bij de scholen in juni 2024 over het jaar 2023.

2024 geldt als overgangsjaar waarbij de uitvraag in Q2 van 2025 plaatsvindt en er gedurende het jaar wordt gewerkt aan een tool waarbij elke actuele melding direct gemaakt kan worden. Over kalenderjaar 2024 maakt SBB in Q3 van 2025 een rapport.

De gegevens van 2025 analyseert SBB in Q1 van 2026 en waarna het rapport verschijnt in Q3 2026. Van 2025 tot 2027 worden de cijfers verwerkt op basis van de directe meldingen in het klachtenmanagementsysteem van SBB.

Vanaf 1 januari 2025 neemt SBB een klachtenmanagementsysteem in gebruik waar scholen de meldingen over stagediscriminatie kunnen invoeren.

In [bijlage 4](#) staat een opsomming van de gegevens die SBB uitvraagt en registreert op basis van de aangeleverde gegevens door de scholen. Daarnaast is in [bijlage 5](#) het begrippenkader opgenomen wat SBB hanteert.



Bijlage 1: Relevante passages uit het Stagepact over klachten en melden

- Stagebegeleiders vertellen de student vooraf en tijdens de stage hoe de student stagediscriminatie kan herkennen, **op school kan melden** en hoe de school ermee omgaat. Ook blijft de begeleider vanuit school in gesprek met de student om te monitoren hoe het gaat op de stageplek.
- Elke mbo-school heeft een **laagdrempelig meldpunt** waar studenten stagediscriminatie en oneigenlijke inzet van stagiairs kunnen melden, ondersteuning en nazorg krijgen, bijvoorbeeld de toegankelijke klachtenfaciliteit.
- **Alle mbo-scholen stimuleren studenten om stagediscriminatie en oneigenlijk gebruik van stagiairs te melden.** Studenten krijgen bij melding altijd mogelijkheid tot een vervangende stage. Scholen zorgen ervoor dat studenten weten waar ze stagediscriminatie op school kunnen melden, welke stappen de onderwijsprofessional onderneemt en dat studenten mogelijkheid hebben tot een vervangende stage zonder dat ze studievertraging oplopen, bijvoorbeeld via een routekaart.
- Scholen zorgen er ook voor dat **studenten weten waar ze buiten de school stagediscriminatie kunnen melden**, als ze zich niet veilig genoeg voelen om dat op school te doen. Studenten kunnen buiten de school melden bij een regionaal anti-discriminatievoorziening die de student vervolgens kan bijstaan. Scholen informeren studenten dat ze ook bij de Vertrouwensinspecteur van de Inspectie van het Onderwijs om advies kunnen vragen.
- Studenten melden signalen van discriminatie in eerste instantie op school. Scholen ontwikkelen **een regionale werkwijze** voor het opvolgen van meldingen, steun en nazorg voor de student en het aanpakken van discriminatie. Scholen maken hierbij gebruik van de inzichten uit het onderzoek van KIS naar het studentenperspectief bij het melden van stagediscriminatie.
- Naar aanleiding van de melding vindt in de driehoek van student, leerbedrijf, school het gesprek plaats. **Indien het gesprek hier aanleiding toe geeft, meldt de school stagediscriminatie en/of een (sociaal) onveilige omgeving voor studenten bij het klachtenloket van SBB. SBB doet onderzoek**, waarbij de erkenning gedurende het onderzoek kan worden geschorst en in samenwerking met de school of scholen voor ook eventuele andere stagiairs bij het leerbedrijf een alternatieve stageplek kan worden geregeld. Op basis van de uitkomsten van het onderzoek (waarop ook hoor en wederhoor zal worden gepleegd) kan SBB vervolgens besluiten tot intrekking van de erkenning. SBB bouwt hiertoe de benodigde expertise op. SBB geeft duidelijkheid en inzicht in de klachtenprocedure voor stagediscriminatie zodat alle partijen weten wat SBB kan doen.
- OCW, SZW, SBB en toezichthoudende instanties, waaronder de Nederlandse Arbeidsinspectie en Inspectie van het Onderwijs gaan met elkaar in gesprek over **het delen van signalen en besluiten over stagediscriminatie.**
- **Mbo-scholen registreren alle meldingen en signalen van studenten over erkende leerbedrijven en geven deze door aan SBB.** Ook wanneer geen actie van SBB wordt gevraagd. **SBB registreert alle meldingen en rapporteert hierover jaarlijks geanonimiseerd aan OCW, de SBB studentenkamer en aan de branches.** SBB gebruikt die informatie om zicht te houden op de kwaliteit van leerbedrijven en bij het ondersteunen van leerbedrijven om stagediscriminatie te voorkomen en tegen te gaan.



Bijlage 2: Relevante wetgeving

- [Grondwet](#) Hoofdstuk 1 artikel 1 (Grondrechten)
Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, handicap, seksuele gerichtheid of op welke grond dan ook, is niet toegestaan.
- [Wet](#) College voor de Rechten van de mens, artikel 1 lid 3
Het College heeft tot doel in Nederland de rechten van de mens, waaronder het recht op gelijke behandeling, te beschermen, het bewustzijn van deze rechten te vergroten en de naleving van deze rechten te bevorderen.
- [Wet](#) Educatie en beroepsonderwijs; Artikel 7.5.2 lid 1 tm 4
Lid 4: *Het bevoegd gezag voorziet in een klachtencommissie die is belast met de behandeling van en advisering over klachten...*
- Wet Verbetering rechtsbescherming mbo-studenten (per 1-8-23) = onderdeel van de WEB.
Zie de veelvoorkomende [vragen en antwoorden](#) tav de [wet verbetering rechtsbescherming mbo-studenten](#) en onderstaande relevante passage

Artikel 7.4.8, vierde lid, komt te luiden:

4. Het bevoegd gezag zorgt ervoor dat de instelling beschikt over een toegankelijk en begrijpelijk studentenstatuut waarin de rechten en plichten van de studenten zijn opgenomen, en stelt de actuele versie van het studentenstatuut voor de studenten beschikbaar. Het bevoegd gezag bevordert voorts de kennis van het studentenstatuut. Het studentenstatuut bevat in elk geval:

- *a. een beschrijving van de procedures voor de behandeling van klachten en geschillen, bedoeld in titel 5, daaronder begrepen de inrichting van de toegankelijke faciliteit, bedoeld in artikel 7.5.1*
- *c. een beschrijving van de beroepsrechten die kunnen worden ontleend aan deze wet en andere wettelijke regelingen;*
- *d. een beschrijving van aanvullende procedures ter bescherming van de rechten van studenten die door het bevoegd gezag worden getroffen*



- [Arbowetgeving](#) (hoofdstuk 3)

3.1: De werkgever zorgt voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers inzake alle met de arbeid verbonden aspecten en voert daartoe een beleid dat is gericht op zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden,

3.2: De werkgever voert, binnen het algemeen arbeidsomstandighedenbeleid, een beleid gericht op voorkoming en indien dat niet mogelijk is beperking van psychosociale arbeidsbelasting.

Vanuit de Arbowet zijn scholen verplicht om medewerkers en leerlingen te beschermen tegen psychosociale arbeidsbelasting (PSA). De Arbowet is uitgewerkt in de cao bve/mbo. Zie ook:

[Vertrouwenspersoon in het onderwijs \(mbo\) - LIVP.nl](#)



Bijlage 3: Overzicht van organisaties voor het melden van klachten

Interne instanties (de school)

- De “nabije” contactpersonen van de school

Wat zijn de mogelijkheden

De student kan een melding maken bij een contactpersoon van een school (bijv mentor, bpv begeleider, docent etc). Het is wenselijk dat een student kan kiezen bij wie hij/zij zich prettig voelt. In samenspraak met de student wordt er overgegaan tot de formele klachtenprocedure (via de klachtencommissie). Indien de student dit wenst wordt er zsm een alternatieve stageplaats gezocht om studievertraging te voorkomen. Scholen zijn wettelijk verplicht om een alternatieve stageplek aan te bieden indien het bevoegd gezag en SBB vaststellen dat de beroepspraktijkvorming niet naar behoren zal kunnen plaats vinden (artikel 7.2.9, tweede lid, van de Wet educatie en beroepsonderwijs).

Wat zijn de consequenties

De school kan bevorderen dat er verbeterafspraken worden gemaakt met het bedrijf of dat SBB de erkenning intrekt van het leerbedrijf.

- Onafhankelijke klachtencommissie van de school

Wat zijn de mogelijkheden

Een student kan een klacht direct bij de klachtencommissie indienen over gedragingen van personen verbonden aan de (stage-)instelling. De klacht wordt doorgegeven aan SBB (anoniem of met instemming van de student compleet met alle gegevens zodat hoor- en wederhoor kan plaatsvinden).

Wat zijn de consequenties van een uitspraak

De klachtencommissie heeft geen bevoegdheden richting het leerbedrijf. De school kan de student direct een vervangende stageplaats aanbieden zodat de student geen studievertraging oploopt gedurende de procedure.

- Vertrouwenspersoon van de school

Zie ook: [Vertrouwenspersoon in het onderwijs \(mbo\) - LIVP.nl](#) [Vertrouwenswerk in het mbo - School en veiligheid](#)



Wat zijn de mogelijkheden

Mbo scholen kunnen naast interne vertrouwenspersonen ook een extern vertrouwenspersoon aanstellen. De vertrouwenspersoon vangt de klager op en biedt ondersteuning bij het intern oplossen van de klacht. Hierbij gaat het om klachten van ongewenst gedrag zoals pesten, (seksuele) intimidatie, discriminatie, agressie/geweld en machtsmisbruik.

Wat zijn de consequenties van een uitspraak

De vertrouwenspersoon lost niets op voor de klager en bemiddelt niet tussen klager en aangeklaagde. Men adviseert en ondersteunt bij mogelijke vervolgstappen die de klager (intern en extern) kan zetten om tot een oplossing te komen. Intern kan dit zijn een gesprek tussen klager en aangeklaagde, of de klacht neerleggen bij de schoolleiding of het bestuur.

Voorbeelden van externe vervolgstappen zijn de klacht indienen bij een klachtencommissie, of aangifte doen bij politie/justitie.

- Onafhankelijke geschillencommissie

- Wat zijn de mogelijkheden

- De student kan bij de geschillencommissie bezwaar maken tegen een beslissing van de school jegens de student.

- Wat zijn de consequenties van een uitspraak

- De student kan over de uitspraak van de geschillencommissie in beroep gaan bij de Afdeling bestuursrecht van de Raad van State.



Externe instanties

- SBB

Wat zijn de mogelijkheden

Een student kan rechtstreeks of via de school een klacht over een leerbedrijf indienen bij SBB via de [website](#).

Wat zijn de consequenties van een uitspraak

Bij ernstige tekortkomingen kan SBB een (deel van) een erkenning van een leerbedrijf intrekken. SBB kan ook tijdelijk de erkenning schorsen gedurende het onderzoek.

- Inspectie van het onderwijs

Wat zijn de mogelijkheden

De inspectie houdt toezicht op de kwaliteit en veiligheid van het onderwijs. Meldingen zijn belangrijk voor het toezicht van de onderwijsinspectie. De student kan een melding maken via het [contactformulier](#) op de website van de inspectie. De student kan aangeven anoniem te willen blijven. De student kan ook bellen met team Klantcontact van de inspectie om de melding te bespreken. Het telefoonnummer is 088 6696060.

Meer informatie over het doen van een melding leest u op de [contactpagina](#) van de website van de inspectie.

De student kan ook terecht bij de vertrouwensinspecteurs van de inspectie. De inspectie heeft een speciale taak voor problemen rondom seksuele intimidatie, seksueel misbruik, psychisch en fysiek geweld, discriminatie en radicalisering op scholen en onderwijsinstellingen. Ouders, studenten, docenten, directies en besturen, maar ook vertrouwenspersonen kunnen vertrouwensinspecteurs benaderen voor problemen rondom die onderwerpen. De vertrouwensinspecteur luistert, informeert, en adviseert ook waar nodig. De vertrouwensinspecteurs zijn telefonisch bereikbaar op 0900 1113111.

Meer informatie: zie de [webpagina](#) over de vertrouwensinspecteur.

Wat zijn de consequenties van het doen een melding

De onderwijsinspectie neemt meldingen over stagediscriminatie mee als signaal in het toezicht. De inspecteur kan contact opnemen met het bestuur om de melding te bespreken. De inspecteur gaat in eerste instantie na of het bestuur bekend is met de situatie en bespreekt wat het bestuur gedaan heeft of gaat doen.

Als een student aangeeft anoniem te willen blijven kan de melding niet met het bestuur worden besproken. Het signaal wordt, net als alle andere meldingen, opgenomen in het dossier van de onderwijsinstelling. Samen geven de meldingen een beeld van de risico's bij de onderwijsinstelling. Dit kan tijdens een onderzoek worden meegenomen of, wanneer er veel meldingen zijn, tot een onderzoek leiden.



Een melding bij de Vertrouwensinspectie is vertrouwelijk. De melding van stagediscriminatie wordt opgenomen in een dossier. De vertrouwensinspecteur luistert, informeert en adviseert de student, maar doet verder zelf niets met de melding. De vertrouwensinspecteur kan wel met de student bespreken dat de melding belangrijk is voor het toezicht en vragen of de student een melding wil maken via het contactformulier. Met toestemming van de student kan de vertrouwensinspecteur waar nodig zelf een melding van de stagediscriminatie maken en doorsturen naar de inspecteur van de onderwijsinstelling.

De Inspectie van het onderwijs (IvHO) werkt nauw samen met de Nederlandse [arbeidsinspectie](#) (NLA). De NLA en IvHO hebben afgesproken dat eerst gemeld moet worden aan de IvHO.

- ADV (Anti Discriminatie Voorziening / Discriminatie.nl)
<https://discriminatie.nl/> <https://discriminatie.nl/antidiscriminatiebureaus/>

Wat zijn de mogelijkheden

Discriminatie.nl bestaat uit 19 anti-discriminatievoorzieningen (ADV's) en is er voor alle bewoners van Nederland. Studenten kunnen terecht voor onafhankelijke bijstand, zoals een luisterend oor, (juridisch) advies, bemiddeling en ondersteuning bij een eventuele klachtenprocedures en/of aangifte. Ze ondernemen geen actie zonder toestemming van de student, anoniem melden is mogelijk en bijstand is altijd gratis. Daarnaast zijn er ADV's die workshops en trainingen verzorgen voor studenten en/of docententeams.

Wat zijn de consequenties van een uitspraak

Een ADV kan een vermoeden uitspreken, bemiddelen, maar kan geen oordeel vellen. Wel kunnen ze ondersteunen bij bijvoorbeeld een aangifte bij de politie, of een klachtenprocedure bij het College voor de Rechten van de Mens.

- College rechten van de mens

Wat zijn de mogelijkheden

<https://www.mensenrechten.nl/mensenrechten-voor-jou/wat-doet-het-college>
<https://klachtenformulier.mensenrechten.nl/>

Het College toetst discriminatieklachten aan de gelijkebehandelingswetgeving⁹ en kan oordelen of wel of geen sprake is van discriminatie. Het College voor de Rechten van de Mens verricht onderzoek, adviseert regering en parlement, rapporteert aan internationale mensenrechteninstituten, geeft voorlichting en bevordert mensenrechteneducatie. Het College is ook toezichthouder op de uitvoering van het VN-verdrag handicap in Nederland.

Wat zijn de consequenties van een uitspraak

Een oordeel van het College is niet juridisch bindend. Dat betekent dat het College geen maatregelen kan afdwingen. De oordelen zijn overigens wel gezaghebbend.

⁹ Waaronder de Algemene wet gelijke behandeling, de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid en de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte.



- Politie

Wat zijn de mogelijkheden

[Aangifte](#) doen van discriminatie:

Via 0900-8844 kan een melding gedaan worden of een afspraak gemaakt worden om aangifte te doen.

Wat zijn de consequenties van een uitspraak

Een aangifte is dat een verzoek aan de politie om een onderzoek te starten naar de dader. Een (hulp)officier van justitie bepaalt na de aangifte of er inderdaad sprake is van discriminatie volgens de wet.

- JOB MBO <https://www.jobmbo.nl/>

Wat zijn de mogelijkheden

Studenten kunnen bij JOB terecht voor vragen of klachten over hun stageplek. Job kan studenten vervolgens adviseren wat ze het beste kunnen doen en bij wie ze met hun klacht of vraag verder terecht kunnen.

Wat zijn de consequenties van een uitspraak

JOB doet geen uitspraken t.a.v. klachten

- CNV Jong en FNV_ [Stagemisbruik - cnvjongeren.nl](https://stagemisbruik-cnvjongeren.nl)

Wat zijn de mogelijkheden

FNV had een arbeidsdiscriminatie meldpunt, die is op dit moment niet online. Toen het meldpunt online was werden alle meldingen doorgestuurd naar discriminatie.nl. FNV Y&U geeft gastlessen waar ze veel verhalen ophalen over slechte stages.

Wat zijn de consequenties

Er zijn geen directe acties en consequenties vanuit het meldpunt (het is nu offline).

- Meld.nl

Wat zijn de mogelijkheden

<https://meld.nl/melding/discriminatie/stagediscriminatie/>

Meld.nl kan een melding analyseren en toetsen op risico's en kansen en of het haalbaar is om een zaak te starten. Een advocaat kan afhankelijk van de zaak bestuursrechtelijke, civielrechtelijke en strafrechtelijke procedures starten.

Wat zijn de consequenties van een uitspraak

Dat is afhankelijk van het gekozen traject.



Ondersteunende instanties

Naast de organisaties die in- en extern klachten van studenten in behandeling nemen, zijn er ook organisaties die de scholen ondersteunen bij de inrichting en uitvoering van het melden en registreren van klachten Stagediscriminatie.

- Kennispunt MBO Beroepspraktijkvorming

Wat zijn de mogelijkheden

Instellingsvertegenwoordigers, bpv-coördinatoren, bpv-begeleiders en docenten/medewerkers die zich binnen de school bezighouden met beroepspraktijkvorming (en stagediscriminatie) kunnen kennis en informatie delen in netwerkbijeenkomsten die het kennispunt organiseert. Het kennispunt signaleert trends, verzamelt informatie en zet op basis daarvan activiteiten op. Daarnaast gaat het in gesprek om tot acties en oplossingen te komen. Het Kennispunt heeft een [website](#) waar informatie en voorbeelden worden gedeeld. Ook kan men zich aanmelden voor de nieuwsbrief.

- Stichting School & Veiligheid

Wat zijn de mogelijkheden

School & Veiligheid ondersteunt scholen bij het bevorderen van een sociaal veilig klimaat door middel van actuele informatie en deskundig advies. Het Adviespunt biedt onderwijsprofessionals laagdrempelig advies bij het bevorderen en herstellen van een sociaal veilige leeromgeving voor de student en advies bij de klachtenroute in de school. Via de [website](#) is informatie beschikbaar hoe te werken aan sociale veiligheid tijdens- en in aanloop naar de stageperiode en het vergroten van de meldingsbereidheid bij studenten.

Er zijn geen juridische consequenties verbonden aan het advies en ondersteuning vanuit Stichting School & Veiligheid.



Bijlage 4: Gegevens uitvraag voor Registratie en rapportage procedure SBB

Voor de registratie over 2023 en 2024 vraagt SBB aan elke school om per melding, dus klacht of signaal de volgende gegevens te registreren en aan te leveren voor het registratiesysteem. Het invullen gaat met een dropdown keuzemenu. De gegevens leiden tot een rapportage die niet herleidbaar is naar personen, leerbedrijven of scholen. De rapportage beoogt inzicht te krijgen in mogelijke sectorale- of regionale verschillen waarop meer gericht inzet kan worden gepleegd.

Gegevens

Naam mbo-instelling:

Omvang mbo-instelling:

Naam contactpersoon (invoerder):

Emailadres contactpersoon:

Telefoonnummer contactpersoon:

Opmerkingen:

Algemene informatie				Gegevens stage		Gegevens leerbedrijf			Opvolging klacht door mbo-instelling		Opvolging signaal	Opmerkingen		
felding	Meldingssoort	Anonimiteit	Discriminatiegrond	Melder	Type	Fase	Leerbedrijf bekend?	Leerbedrijf	Sector leerbedrijf	Provincie leerbedrijf	Conclusie	Verbeterafspraken?	Doorgegeven SBB	Doorgegeven SBB
1														
2														

Toelichting op de vragen

Voor elke vraag volgt er een toelichting, zie onderstaande;

Meldingsoort:

- Melding: Als een student een casus van stagediscriminatie, tijdens of voorafgaand aan de stageperiode, deelt met de onderwijsinstelling zet die instelling de casus om in een melding. Een melder geeft aan of de melding moet worden opgevolgd of niet. Een melding kan anoniem en niet-anoniem zijn.
- Signaal: Als een melder aangeeft dat de melding geen opvolging behoeft van school en/of SBB. Een signaal kan anoniem of niet-anoniem zijn.
- Klacht: Als een melder aangeeft dat de melding opvolging behoeft van school en/of SBB. Een klacht kan enkel niet-anoniem zijn. Bij opvolging vindt er hoor- en wederhoor plaats.

Anonimiteit:

Het betreft hier de anonimiteit van de melder.

Bij 'Anoniem': ga verder naar kolom P

Bij 'Niet anoniem': ga verder vanaf kolom D

- De melding is 'anoniem' als de identiteit van de melder niet wordt genoemd en niet herleidbaar is naar de identiteit van de persoon en/of leerbedrijf.
- De melding is 'niet anoniem' wanneer de gegevens die betrekking hebben op de identiteit van de melder (deels) bekend zijn.

De melder bepaalt wat er wel en niet gedeeld wordt en met wie. De melding is 'anoniem' als de identiteit van de melder niet wordt genoemd en niet herleidbaar is naar de identiteit van de persoon en/of leerbedrijf.



Discriminatiegrond:

Op basis van welke (persoonlijke) kenmerken gediscrimineerd wordt. Hierbij wordt in het Stagepact onderscheid gemaakt tussen de discriminatiegrond die het college van de mensenrechten beschrijft.

- Godsdienst
- Levensovertuiging
- Politieke gezindheid
- Ras
- Geslacht
- Nationaliteit
- Seksuele gerichtheid
- Burgerlijke staat
- Handicap of chronische ziekte
- Leeftijd
- Overige

Melder:

Wie heeft de melding gedaan?

- Student
- Ouder / verzorger
- Anders (bv. een antidiscriminatievoorziening of andere instantie)

Type:

Welk type onderwijs volgt de student?

- Bol
- Bbl
- Derde leerweg

Toelichting 'derde leerweg': Bij derde leerweg gaat het om werkzoekenden en werkenden die een mbo-opleiding volgen (of een deel daarvan). Die opleiding bestaat uit een (vaak korte) bijscholing of omscholing, en is gericht op het behalen van een praktijkverklaring, certificaat of diploma. OCW bekostigt dit type onderwijs niet en er is geen urennorm.

Fase:

- Fase werving start vanaf het moment van het eerste contact tussen student of school (i.g.v. stagematching) met een leerbedrijf, tot het moment dat de student de BPV start.
- Fase leerplek begint vanaf de start van de BPV tot het moment dat de BPV overeenkomst eindigt.

Leerbedrijf bekend?

Is het leerbedrijf waar de melding betrekking op heeft bekend?

- Zo ja: vul vanaf kolom I verder in
- Zo nee: vul vanaf kolom P verder in

Leerbedrijf

Op welk leerbedrijf heeft de melding van stagediscriminatie betrekking?



Sector leerbedrijf:

Let op! het gaat om de sector waar het leerbedrijf onder valt. Het gaat dus niet om de sector waar de kwalificatie onder valt!

- Sector Techniek en Gebouwde Omgeving kent de volgende marktsegmenten:
 - Metaal metaalelektronica
 - Technische installaties en systemen
 - Infra
 - Hout en meubel
 - Afbouw en onderhoud
 - Bouw en gespecialiseerde aanneming
 - Procesindustrie en laboratoria
 - Energietransitie, circulariteit en klimaatadaptatie
- Sector Mobiliteit, Transport, Logistiek en Maritiem kent de volgende marktsegmenten:
 - Mobiliteit
 - Carrosserie
 - Transport en logistiek
 - Luchtvaart
 - Maritiem
 - Rail
- Sector Zorg, Welzijn en Sport kent de volgende marktsegmenten:
 - Zorg en welzijn
 - Sport en bewegen
 - Uiterlijke verzorging
 - Assisterende gezondheidszorg
- Sector Handel kent de volgende marktsegmenten:
 - Commercie, internationale handel, groothandel
 - Retail
 - Mode, interieur, tapijt en textiel
- Sector ICT en Creatieve Industrie kent de volgende marktsegmenten:
 - Kunsten en entertainment
 - Communicatie, media en design
 - Ict
- Sector Voedsel, Groen en Gastvrijheid kent de volgende marktsegmenten:
 - Groen
 - Voeding
 - Gastvrijheid
 - Winkelambacht



- Sector Zakelijke Dienstverlening en Veiligheid kent de volgende marktsegmenten:
 - Office, marketing en events
 - Financieel en juridisch
 - Orde en veiligheid

Provincie leerbedrijf:

Het betreft hier de provincie waar de locatie van het leerbedrijf zich bevindt, waar de BPV plaatsvindt / heeft plaatsgevonden.

Conclusie:

- **Gegronde:** Als een klacht, na hoor en wederhoor door de mbo instelling, terecht is gebleken en de melder gelijk krijgt op basis van (aantoonbare) argumenten.
- **Onvoldoende Bewijs/informatie:** Als bij een klacht niet kan worden aangegeven of het gegronde of ongegronde is, omdat er onvoldoende bewijs of informatie beschikbaar is.
- **Ongegronde:** Als een klacht, na hoor en wederhoor door de mbo instelling, onterecht is gebleken en de melder geen gelijk krijgt op basis van (aantoonbare) argumenten

Verbeterafspraken?:

Heeft de school verbeterafspraken gemaakt met het leerbedrijf, n.a.v. de melding?

Doorgegeven aan SBB:

Is de klacht doorgegeven aan SBB?

Het gaat hier om het doorgeven tijdens of na het traject van de melding. Het gaat niet om het doorgeven middels deze rapportage.

Doorgegeven aan SBB:

Is het signaal doorgegeven aan SBB?

Het gaat hier om het doorgeven tijdens of na het traject van de melding. Het gaat niet om het doorgeven middels deze rapportage.

Opmerkingen

Dit is een vrij veld waar je opmerkingen over de melding kunt beschrijven. Voor opmerkingen over het invulbestand, zie de velden bovenaan.



Bijlage 5: Begrippenkader SBB Stagepact– Meldingen & signalen stagediscriminatie

Begrip	Betekenis
Stagediscriminatie	Het uitsluiten en/of anders omgaan met een persoon, op basis van (persoonlijke) kenmerken, voorafgaand en/of tijdens de stageperiode bij een erkend leerbedrijf, op basis van de volgende gronden; • Godsdienst • Levensovertuiging • Politieke Gezindheid • Ras • Geslacht • Nationaliteit • Seksuele gerichtheid • Burgerlijke staat • Handicap of chronische ziekte • Leeftijd
Stage	Educatieve leerervaring waarbij onderwijsdeelnemers voor hun opleiding relevante praktische (werk)ervaring opdoen in een real-life omgeving buiten hun eigen onderwijsomgeving, bij een (erkend) leerbedrijf (basis voor de stage is een overeenkomst).
Stageperiode	De periode vanaf de, in de (praktijk)overeenkomst genoemde, startdatum tot het moment dat de stage is afgerond.
Melding	Als een student een casus van stagediscriminatie, tijdens of voorafgaand aan de stageperiode, deelt met de onderwijsinstelling zet die instelling de casus om in een melding. Een melder geeft aan of de melding moet worden opgevolgd of niet. Een melding kan anoniem en niet-anoniem gemeld worden.
Signaal	Als een melder aangeeft dat de melding geen opvolging behoeft van de onderwijsinstelling en/of SBB. Een signaal kan anoniem of niet-anoniem gemeld worden.
Klacht	Als een melder aangeeft dat de melding opvolging behoeft van de onderwijsinstelling en/of SBB. Een klacht kan enkel niet-anoniem gemeld worden.
Anoniem	De melding is anoniem als de naam van de melder niet wordt genoemd en niet herleidbaar is naar de identiteit van de persoon en/of leerbedrijf. De melder bepaalt wat er wel en niet gedeeld wordt en met wie.
Gegrond	Onderwijsinstelling en/of SBB heeft geconcludeerd dat er sprake is geweest van stagediscriminatie
Ongegrond	Onderwijsinstelling en/of SBB heeft geconcludeerd dat er geen sprake is geweest van stagediscriminatie.



Opvolging	Als er bij een melding over het leerbedrijf actie wordt ondernomen door de onderwijsinstelling en/of SBB (conform BPV-protocol).
Terugkoppeling naar melder	Het informeren van de klager met informatie over de afhandelingsprocedure, de conclusie en (als de onderwijsinstelling de melder is) de vervolgstappen.
Terugkoppeling naar leerbedrijf	Het informeren van de klager met informatie over de afhandelingsprocedure, de conclusie en de vervolgstappen.
Verbeterafspraken	Dit betreft bindende, schriftelijke afspraken die worden gemaakt tussen de onderwijsinstelling en/of SBB en het leerbedrijf, met als doel om herhaling te voorkomen of een (noodzakelijke) verbetering te realiseren als leerbedrijf.
Erkenning leerbedrijf intrekken	Als SBB besluit om de erkenning van het leerbedrijf voor alle kwalificaties in te trekken op basis van artikel 8 van de Regeling erkenning leerbedrijven SBB, waardoor het bedrijf niet meer in het register (Stagemarkt.nl) is opgenomen.
Kwalificatie leerbedrijf intrekken	Als SBB besluit om één of meerdere kwalificaties van een erkenning van het leerbedrijf in te trekken, op basis van artikel 8 van de Regeling erkenning leerbedrijven SBB, waardoor het bedrijf niet meer in het register (Stagemarkt.nl) is opgenomen voor die kwalificatie(s).
Discriminatiegrond	Op basis van welke (persoonlijke) kenmerken gediscrimineerd wordt. Hierbij wordt in het Stagepact onderscheid gemaakt tussen de discriminatiegronden die het college van de mensenrechten beschrijft .
Bezrprocedure	Wanneer een leerbedrijf na een besluit door SBB een bezwaar indient. De bezwaarprocedure is de opvolging van activiteiten die daarop volgt.

