



**stichting  
speciaal  
onderwijs &  
expertisecentra**

# PROTOCOL OMGAAN MET DISCRIMINATIE

Vastgesteld Directeurenberaad  
d.d. 23 mei 2023

Vastgesteld GMR  
d.d. 13 december 2023

## INLEIDING

Het Protocol Omgaan met discriminatie geldt voor alle medewerkers, leerlingen en hun ouders binnen SSOE.

Dit protocol is o.a. gebaseerd op Artikel 1 van de Grondwet en op de Algemene Wet Gelijke Behandeling. Om grensoverschrijdend gedrag zoals discriminatie te voorkomen, is het belangrijk dat de scholen aandacht besteden aan een veilig schoolklimaat. Dit houdt onder andere in dat er gezorgd wordt voor een goede omgang met elkaar, het respecteren van grenzen en het maken van afspraken hierover en het hanteren van gedragsregels die iedereen in de school kent. Het voorbeeldgedrag van medewerkers is hierbij essentieel, omdat zij een belangrijke rolmodelfunctie hebben voor leerlingen. Het is daarom belangrijk dat medewerkers respectvol met elkaar en met de leerlingen omgaan, grenzen respecteren en afspraken naleven, zodat zij laten zien wat er van leerlingen wordt verwacht en wat acceptabel gedrag is op school. Dit draagt bij aan een cultuur waarin respectvol met elkaar omgaan de norm is en discriminatie niet wordt getolereerd. Ook het geven van burgerschapslessen aan leerlingen draagt bij aan het voorkomen van discriminatie. De preventieve aanpak staat beschreven in de Preventieve aanpak ter voorkoming van discriminatie.

Ondanks de preventieve inzet kan er sprake zijn van discriminatie.

## 1. DEFINITIE DISCRIMINATIE

Discriminatie: mensen anders behandelen, achterstellen of uitsluiten op basis van (persoonlijke) kenmerken.

Bij discriminatie worden mensen anders behandeld, achtergesteld of uitgesloten op basis van kenmerken die er niet toe doen in die specifieke situatie. Het gaat over vier gebieden: racisme (discriminatie op basis van ras of etniciteit), validisme (structurele discriminatie van mensen met een beperking), seksisme (discriminatie op basis van geslacht) en LHBTI-discriminatie (discriminatie op basis van seksuele voorkeur). Het gaat over groepen die stelselmatig en ook historisch gevoed anders bejegend en uitgesloten worden. Dit houdt in dat wanneer er gesproken wordt over discriminatie, het over alle vier deze gebieden kan gaan.

Discriminatie is nooit geoorloofd, maar de ernst van de situatie of de herhaling, kunnen een andere aanpak vragen. Daarom worden er verschillende opties genoemd die ingezet kunnen worden.

1. De medewerker neemt duidelijk afstand van discriminerend gedrag en/of uitlatingen en maakt dit ook kenbaar, zowel naar leerlingen, ouders en/of collega's. Of we wel of niet moeten reageren op discriminerende uitlatingen op social media is een belangrijke overweging. Aan de ene kant kan het reageren op discriminerende uitlatingen helpen om deze gedachten en opvattingen te bestrijden, en om te laten zien dat we deze niet tolereren als samenleving. Aan de andere kant kan het reageren op discriminatie soms leiden tot verdere polarisatie en zelfs bedreigingen. De beslissing die de medewerker neemt (in overleg met een leidinggevende of een collega) kan afhangen van de context, de persoonlijke omstandigheden en de potentiële gevolgen van een reactie.
2. Bij discriminatie door leerlingen, wordt hij/zij hierop aangesproken door de leerkracht. Deze neemt passende pedagogische maatregelen om herhaling te voorkomen, al naar gelang de ernst, de leeftijd en het ontwikkelingsniveau van de leerling. Bijvoorbeeld een gesprek, nablijven, een gesprek met ouders, enz.

3. Indien discriminatie herhaald aan de orde is, kan ook de ondersteuning vanuit het zorgteam hierbij ingeschakeld worden.
4. De medewerker schakelt de teamleider en/of de directeur in. In het uiterste geval kan er gedacht worden aan het Protocol Schorsing en Verwijdering van een leerling.
5. De medewerker heeft aandacht voor de gevolgen bij het slachtoffer en schakelt waar nodig hulp in. Dit kan in overleg met een van de interne contactpersonen, met een lid van het zorgteam of met de direct leidinggevende.
6. Bij discriminatie door personeel wordt het personeelslid door de directie uitgenodigd voor een gesprek. Bij het herhaaldelijk overtreden van de gedragsregels wordt melding gemaakt bij het bevoegd gezag, dat vervolgens bepaalt of en zo ja welke disciplinaire maatregelen worden genomen.
7. Bij discriminatie door vrijwilligers, stagiaires en/of ouders/verzorgers worden deze door de teamleider en/ of directeur uitgenodigd voor een gesprek. Bij herhaaldelijke overtreding van de gedragsregels wordt melding gemaakt bij het bevoegd gezag, dat vervolgens bepaalt of en zo ja welke disciplinaire maatregelen worden genomen. In het uiterste geval kan hierbij worden gedacht aan schorsing of verwijdering van betrokkene van de school en het schoolterrein.
8. Leerlingen, ouders en medewerkers kunnen zich melden bij de Interne Contactpersoon of de Externe Vertrouwenspersoon als ze melding willen maken van een discriminerende opmerking of gedrag. Ook kunnen ze een klacht indienen. Meer informatie over het beleid bij klachten is te vinden op intranet, via [www.SSOE.nl](http://www.SSOE.nl) en in de schoolgids.

**Discriminatie kan gemeld worden bij:**

- Klachtbehandeling van de school (zie Beleid Klachten voor informatie)
- Regionaal Meldpunt discriminatie (<https://www.levhelmond.nl/lokaal-aanbod/persoonlijk-gesprek/meldpunt-discriminatie>)
- Vertrouwensinspecteur van het onderwijs (0900 111 3 111 )
- Meldpunt Internet Discriminatie MiND
- College voor de Rechten van de Mens ([www.klachtenformulier.mensenrechten.nl](http://www.klachtenformulier.mensenrechten.nl))

Bron: [www.schoolveiligheid.nl](http://www.schoolveiligheid.nl)