



**Gedragscode / regeling ter voorkoming van  
seksuele intimidatie, agressie,  
geweld (w.o. pesten) en discriminatie**

## **Inhoudsopgave**

Voorwoord	2
Meldingsplicht en aangifteplicht zedendelict	2
Meldingsplicht	2
Uitgangspunten van de code	3
Gedragcode/regeling	3
Artikel 1 Algemeen	3
Artikel 2 Leerlingen en werknemers	3
Artikel 3 Onderwijsdoelstelling	4
Artikel 4 Externe contacten	4
Artikel 5 Afhandeling klachtwaardig gedrag	4

Kenmerk : Beleidsstuk\Gedragcode/regeling inzake seksuele intimidatie, agressie, geweld (w.o. pesten) en discriminatie  
Datum voorgenomen besluit CvB : 01.03.24  
Datum instemming MR : 14.03.24  
Datum vaststelling CvB : 20.03.24

## Voorwoord

In artikel 1 van de grondwet is te lezen: "Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond ook, is niet toegestaan".

Om in de zin van de wet ongewenst gedrag waar mogelijk te voorkomen en hanteerbaar te maken binnen het Tabor College is deze code ontwikkeld. Hiermee maakt het Tabor College aan eenieder duidelijk dat het haar ernst is met het bestrijden van dit gedrag. De code is bedoeld voor iedereen die bij het Tabor College betrokken is: leerlingen, ouders, medewerkers, ingehuurd personeel en in voorkomende gevallen derden. Deze code ondersteunt diegenen die verantwoordelijkheid willen dragen bij het voorkomen van genoemde zaken en stelt normen voor het omgaan met elkaar. De code is slechts één van de middelen om seksuele intimidatie en intimidatie door discriminatie, geweld en agressie tegen te gaan.

Binnen het Tabor College willen we dit reglement regelmatig bespreken en evalueren, maar veel belangrijker is het gedrag van allen die bij het Tabor College betrokken zijn. Een reglement is noodzakelijk, bewustwording en passend gedrag zijn van veel groter belang.

Seksuele intimidatie en intimidatie door discriminatie, geweld (waaronder pesten) en agressie kunnen zich o.a. voordoen in de volgende relaties: tussen medewerkers van het Tabor College onderling, tussen medewerkers of personen werkend ten behoeve van het Tabor College en leerlingen, tussen leerlingen onderling, tussen medewerkers of leerlingen en derden die de scholen bezoeken.

## Meldingsplicht en aangifteplicht zedendelict

### Meldingsplicht

Als een medewerker seksueel misbruik of seksuele intimidatie vermoedt jegens een leerling moet hij<sup>1</sup> dit direct bekend maken bij de rector/directeur<sup>2</sup> van de betreffende vestiging. Het is niet voldoende om een tussenpersoon te informeren, zoals een ander lid van de schoolleiding. Zwijgt een medewerker over een bij hem bekend zedendelict, dan kan het College van Bestuur, zodra de kennis ervan bekend wordt, maatregelen nemen. Het slachtoffer en de ouders kunnen ook een schadeclaim indienen tegen de medewerker. Deze meldplicht geldt voor **alle werknemers**, ook voor contactpersonen en interne vertrouwenspersonen die binnen hun functie informatie krijgen over mogelijk seksueel misbruik of seksuele intimidatie. Geen enkele medewerker kan zich beroepen op de geheimhoudingsplicht. Meldingen kunnen mondeling en bij voorkeur ook per mail geschieden bij de directeur of rector.

Betreft de melding het gedrag van de directeur of rector, dan dient de melding onverwijld te geschieden bij de voorzitter van het College van Bestuur.

Betreft de melding het gedrag van de bestuurder, dient de melding onverwijld te geschieden bij de voorzitter van de Raad van Toezicht.

### Aangifteplicht

Als de directeur/rector<sup>3</sup> een melding heeft ontvangen van een mogelijk zedendelict, is hij verplicht direct

1. het College van Bestuur<sup>4</sup> te informeren en
2. te overleggen met de vertrouwensinspecteur van de Inspectie van het Onderwijs.

De vertrouwensinspecteur stelt vast of sprake is van een redelijk vermoeden van een strafbaar feit. Als na het overleg met de vertrouwensinspecteur blijkt dat er een redelijk vermoeden is, dan is de ontvanger **altijd** verplicht aangifte te doen bij de politie, ook als de betrokkenen hierover hun bedenkingen hebben. Het College van Bestuur<sup>5</sup> is verplicht de betrokkenen te informeren over de aangifte.

---

<sup>1</sup> Waar de grammaticaal mannelijke benaming staat, kan ook de grammaticaal vrouwelijke en genderoverkoepelende benaming gelezen worden.

<sup>2</sup> De directeur/rector heeft in dezen het mandaat van het College van Bestuur gekregen.

<sup>3</sup> Of de voorzitter van het College van Bestuur als het de directeur/rector betreft, of de Voorzitter van de Raad van Toezicht als het de bestuurder betreft

<sup>4</sup> Of de voorzitter van de Raad van Toezicht als het de bestuurder betreft.

<sup>5</sup> Of voorzitter Raad van Toezicht.

## **Uitgangspunten van de code**

Seksuele intimidatie en intimidatie door discriminatie, geweld (waaronder pesten) en agressie worden op geen enkele wijze binnen het Tabor College getolereerd. Het beleid van het Tabor College is erop gericht een sfeer te creëren, waarin seksuele intimidatie en intimidatie door discriminatie, geweld (waaronder pesten) en agressie niet mogen voorkomen. Het Tabor College onderschrijft dat er binnen het onderwijs geen plaats behoort te zijn voor vooroordelen en discriminatie en dat er geen plaats hoort te zijn voor seksuele intimidatie, geweld (waaronder pesten), agressie en discriminatie. Iedereen die binnen het Tabor College leert, werkt of anderszijds betrokken is, heeft recht op een veilige werk- of leerplek en moet, wanneer daar niet aan wordt voldaan, terecht kunnen bij een vertrouwenscontactpersoon en/of vertrouwenspersoon die fungeert als eerste aanspreekpunt en die kan adviseren over vervolgstappen en een eventueel verder te volgen procedure en route met de intentie zijn of haar werk of opleiding in een veilige situatie te kunnen voortzetten. Om de schijn van belangenverstrengeling te vermijden en om optimaal vertrouwen te kunnen genieten is het niet de taak van de contactpersoon/trouwenspersoon om de aangeklaagde bij te staan. Het College van Bestuur kan wel behulpzaam zijn in het vinden van de juiste ondersteuning en bijstand van de aangeklaagde.

## **Gedragcode/regeling**

### **Artikel 1 Algemeen**

- 1.1. Deze code heeft tot doel de bevordering van een alerte en effectieve naleving van het verbod op seksuele intimidatie en intimidatie door discriminatie, geweld (waaronder pesten) en agressie bij het Tabor College. Doelstelling van de code is niet om op enigerlei wijze inbreuk te maken op de vrijheid van meningsuiting.
- 1.2. Deze code is van toepassing op de gehele organisatie van het Tabor College en richt zich tot eenieder in dienst van het Tabor College, tot alle leerlingen/ouders op de scholen van het Tabor College en tot alle externe contacten.
- 1.3. Onder discriminatie wordt in deze code verstaan: elke handeling of praktijk die tot gevolg heeft dat mensen worden achtergesteld op grond van ras of huidskleur, geloof, levensovertuiging, sekse, seksuele voorkeur, culturele achtergrond, sociaal- en economisch milieu, fysieke verschijning of op welke grond dan ook.
- 1.4. Onder seksuele intimidatie wordt in deze code verstaan: seksueel getinte aandacht die zowel opzettelijk als onopzettelijk is en die tot uiting komt in gedragingen en handelingen die een ander kwetsen, dan wel bij de studie of het werk kunnen hinderen of benadelen.
- 1.5. Onder geweld, agressie en pesten wordt verstaan het psychisch en/of fysiek lastigvallen, bedreigen of aanvallen.
- 1.6. Wanneer een werknemer bekend is met een situatie waarin zich seksuele intimidatie en/of uitingen van racisme en geweld voordoen en zij/hij maatregelen kan treffen om de situatie te verbeteren, mogen deze niet worden nagelaten.
- 1.7. Indien een beslissing naar het oordeel van de medewerker/leerling in strijd is met het bepaalde in deze code, kan deze de schoolleiding verzoeken deze beslissing in heroverweging te nemen. De nieuwe beslissing wordt gemotiveerd aan de betrokkene medegedeeld.
- 1.8. De code opent de mogelijkheid om bij seksuele intimidatie en/of racisme een klacht in te dienen conform de klachtenregeling.

### **Artikel 2 Leerlingen en werknemers**

Naast de regels gesteld in het leerlingenstatuut, zijn onderstaande artikelen van toepassing.

- 2.1. Het Tabor College respecteert de eigen culturele oriëntatie en de eigen godsdienst/levensbeschouwing van medewerkers en leerlingen zover het beleven daarvan niet in strijd is met in Nederland geldende wetten en regels.  
Het Tabor College vraagt van medewerkers en leerlingen dat zij de grondslagen van de Stichting onderschrijven c.q. respecteren. Dit doet niets af van de doelstelling van het Tabor College om de in Nederland geldende normen en waarden uit te dragen.
- 2.2. Desgewenst wordt aan een leerling of medewerker (CAO-VO 2023-2024, bijlage 4, pag. 119) op algemene feestdagen van de door hem of haar beleden godsdienst verlof verleend, tenzij het individuele of educatieve proces zich daartegen, naar het oordeel van de directie, verzet. Het verlof bedraagt voor leerlingen maximaal twee lesdagen per schooljaar.
- 2.3. In de leerlingbegeleiding wordt seksuele intimidatie, racisme en geweld meegenomen als aandachtspunt bij het onderzoeken van veelvuldig verzuim of ziekte.

- 2.4. De beoordeling van een medewerker mag op geen enkele wijze beïnvloed worden door een door hem of over hem ingediende klacht over seksuele intimidatie, racisme en geweld.

### **Artikel 3      Onderwijsdoelstelling**

- 3.1. Het Tabor College, en daarmee de schoolleidingen, ziet erop toe dat de gebruikte leermiddelen discriminatie en seksisme vermijden en zo min mogelijk vooroordelen en stereotypen bevatten.

### **Artikel 4      Externe contacten**

- 4.1. Indien er sprake is van seksuele intimidatie, racisme of geweld tegen leerlingen of medewerkers van het Tabor College door werknemers van een externe organisatie, die diensten verleent aan het Tabor College, wordt erop toegezien dat deze organisatie maatregelen neemt, mede ter voorkoming van herhaling. Indien deze maatregelen niet tot het beoogde effect leiden, zal de relatie met de betreffende organisatie onmiddellijk worden verbroken.

### **Artikel 5      Afhandeling klachtwaardig gedrag**

- 5.1. De klager geeft, zo mogelijk, de betreffende persoon te kennen dat de klager zich onjuist behandeld voelt en dat de klager wil dat dit gedrag ophoudt.
- 5.2. Indien de klager niet in staat is de betreffende persoon op klachten inzake deze code aan te spreken en/of levert dit niets op, dan kan de klacht mondeling of via de mail bij de directie aanhangig worden gemaakt.
- 5.3. Klachten die niet afdoende binnen de schoolorganisatie worden opgelost, kunnen aan het College van Bestuur worden voorgelegd, waarbij de klager al of niet wordt begeleid door zijn/haar ouders of de vertrouwens(contact)persoon. Bovendien kan een klacht ook worden voorgelegd aan de interne klachtencommissie.
- 5.4. Voor klachten die van dien aard zijn dat het voor de klager bezwaarlijk is de klacht in te dienen volgens voornoemde procedure, kan rechtstreeks contact worden opgenomen met de externe vertrouwenspersonen, mw. Bleeker-Bloem/Bloemmediation, 0657758670.
- 5.5. Voor klachten waarop meldplicht of aangifteplicht rust (strafbare feiten), dient rechtstreeks contact opgenomen te worden conform hetgeen hierboven in het onderdeel 'meldingsplicht' is opgenomen.
- 5.6. Het College van Bestuur bepaalt, gehoord hebbend de rectoren en directeur, welke maatregelen worden getroffen indien het bepaalde in deze code niet door de medewerkers en relaties wordt nageleefd.
- 5.7. De Raad van Toezicht bepaalt, gehoord hebbende het College van Bestuur, welke maatregelen worden getroffen indien het bepaalde in deze code niet door de bestuurder wordt nageleefd.