



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

Inhoudsopgave

Voorwoord	2
Meldingsplicht en aangifteplicht zedendelict	2
Uitgangspunten van de code	3
Gedragcode/regeling	3
Artikel 1 Algemeen	3
Artikel 2 Leerlingen en werknemers	3
Artikel 3 Onderwijsdoelstelling	3
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

Lezersvriendelijk herschreven : 03.09.24

Voorwoord

In artikel 1 van de grondwet staat: “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 ongewenst gedrag binnen het Tabor College te voorkomen en aan te pakken, is deze gedragscode ontwikkeld. Hiermee laat het Tabor College duidelijk zien dat ze serieus is in het bestrijden van dit gedrag. De code geldt voor iedereen die bij het Tabor College betrokken is: leerlingen, ouders/verzorgers, medewerkers, ingehuurd personeel en soms ook anderen. Deze code helpt je om verantwoordelijkheid te nemen bij het voorkomen van ongewenst gedrag en stelt regels op voor hoe je met elkaar omgaat. De code is slechts één middel om seksuele intimidatie en intimidatie door discriminatie, geweld en agressie tegen te gaan.

Bij het Tabor College willen we dit reglement regelmatig bespreken en evalueren, maar nog belangrijker is het gedrag van iedereen die betrokken is bij het Tabor College. Een reglement is nodig, maar bewustwording en goed gedrag zijn veel belangrijker.

Seksuele intimidatie en intimidatie door discriminatie, geweld (zoals pesten) en agressie kunnen voorkomen in verschillende relaties: tussen medewerkers van het Tabor College onderling, tussen medewerkers of mensen die voor het Tabor College werken en leerlingen, tussen leerlingen onderling, en tussen medewerkers of leerlingen en bezoekers van de scholen.

Meldingsplicht en aangifteplicht zedendelict

Meldingsplicht

Als je als medewerker vermoedt dat een leerling slachtoffer is van seksueel misbruik of seksuele intimidatie, moet je dit meteen melden bij de rector of directeur van de betreffende locatie. Het is niet genoeg om een ander lid van de schoolleiding te informeren. Als je zwijgt over een bekend zedendelict, kan het College van Bestuur maatregelen nemen zodra ze hiervan op de hoogte zijn. Het slachtoffer en de ouders kunnen ook een schadeclaim indienen tegen jou als medewerker. Deze meldplicht geldt voor **alle medewerkers**, ook voor contactpersonen en interne vertrouwenspersonen die tijdens hun werk informatie krijgen over mogelijk seksueel misbruik of seksuele intimidatie. Je kunt je niet beroepen op geheimhoudingsplicht. Meldingen kunnen mondeling en bij voorkeur ook per mail gedaan worden bij de directeur of rector.

Als de melding over het gedrag van de directeur of rector gaat, moet je de melding direct doen bij de voorzitter van het College van Bestuur. Gaat het om het gedrag van de bestuurder, dan meld je dit bij de voorzitter van de Raad van Toezicht.

Aangifteplicht

Als de directeur of rector¹ een melding ontvangt van een mogelijk zedendelict, is hij verplicht om meteen het College van Bestuur² te informeren en te overleggen met de vertrouwensinspecteur van de Inspectie van het Onderwijs. De vertrouwensinspecteur bepaalt of er sprake is van een redelijk vermoeden van een strafbaar feit. Als dit zo is, moet de directeur of rector **altijd** aangifte doen bij de politie, ook als de betrokkenen hiertegen bezwaar hebben. Het College van Bestuur³ moet de betrokkenen informeren over de aangifte.

¹ 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.

² Of de voorzitter van de Raad van Toezicht als het de bestuurder betreft.

³ Of de voorzitter van de Raad van Toezicht.

Uitgangspunten van de code

Seksuele intimidatie en intimidatie door discriminatie, geweld (inclusief pesten) en agressie worden op geen enkele manier getolereerd binnen het Tabor College. Het beleid van het Tabor College is erop gericht een omgeving te creëren waarin deze vormen van ongewenst gedrag niet voorkomen. Het Tabor College vindt dat er binnen het onderwijs geen plaats is voor vooroordelen, discriminatie, seksuele intimidatie, geweld of agressie.

Iedereen die binnen het Tabor College leert, werkt of op een andere manier betrokken is, heeft recht op een veilige werk- of leeromgeving. Als je je niet veilig voelt, kun je terecht bij een vertrouwenscontactpersoon en/of vertrouwenspersoon. Zij zijn je eerste aanspreekpunt en kunnen je adviseren over vervolgstappen en de juiste procedure om ervoor te zorgen dat je je werk of opleiding in een veilige omgeving kunt voortzetten.

Om belangenverstrengeling te voorkomen en vertrouwen te waarborgen, is het niet de taak van de vertrouwenspersoon om de aangeklaagde te ondersteunen. Het College van Bestuur kan echter wel helpen bij het vinden van de juiste ondersteuning voor de aangeklaagde.

Gedragscode/regeling

Artikel 1 Algemeen

- 1.1. Deze code heeft als doel om alert en effectief het verbod op seksuele intimidatie, discriminatie, geweld (zoals pesten) en agressie binnen het Tabor College te handhaven. Het is niet de bedoeling om hierbij de vrijheid van meningsuiting te beperken.
- 1.2. De code geldt voor de hele organisatie van het Tabor College en is van toepassing op alle medewerkers, leerlingen, ouders en externe contacten.
- 1.3. Discriminatie in deze code betekent elke handeling of praktijk die ervoor zorgt dat mensen worden achtergesteld op basis van ras, huidskleur, geloof, levensovertuiging, geslacht, seksuele voorkeur, culturele achtergrond, sociaal-economische situatie, uiterlijk of om welke reden dan ook.
- 1.4. Seksuele intimidatie in deze code betekent elke vorm van seksueel getinte aandacht, zowel opzettelijk als onopzettelijk, die iemand kwetst of die het studeren of werken moeilijker maakt.
- 1.5. Onder geweld, agressie en pesten verstaan we in deze code het psychisch en/of fysiek lastigvallen, bedreigen of aanvallen van iemand.
- 1.6. Als je als medewerker weet hebt van een situatie waarin seksuele intimidatie, racisme of geweld voorkomt, en je kunt iets doen om de situatie te verbeteren, dan mag je dit niet nalaten.
- 1.7. Als je als medewerker of leerling vindt dat een beslissing in strijd is met deze code, kun je de schoolleiding vragen om de beslissing te heroverwegen. De nieuwe beslissing wordt met uitleg aan je meegedeeld.
- 1.8. De code biedt de mogelijkheid om bij seksuele intimidatie en/of racisme een klacht in te dienen volgens de klachtenregeling.

Artikel 2 Leerlingen en werknemers

Naast de regels in het leerlingenstatuut gelden ook de volgende afspraken:

- 2.1. Het Tabor College respecteert jouw culturele achtergrond en religie, zolang dit niet in strijd is met de Nederlandse wet.
Van jou als medewerker of leerling wordt verwacht dat je de basisprincipes van de Stichting respecteert. Dit betekent niet dat het Tabor College afwijkt van de in Nederland geldende normen en waarden.
- 2.2. Als je als leerling of medewerker (CAO-VO 2023-2024, bijlage 4, pag. 119) een religieuze feestdag hebt, kun je vrij krijgen, tenzij de directie vindt dat dit jouw werk of studie te veel belemmert. Als leerling kun je maximaal twee dagen per schooljaar vrij krijgen.
- 2.3. Bij begeleiding van leerlingen wordt seksuele intimidatie, racisme en geweld meegenomen als aandachtspunt, vooral als er sprake is van veel verzuim of ziekte.
- 2.4. Je beoordeling als medewerker mag niet negatief beïnvloed worden als je een klacht hebt ingediend over seksuele intimidatie, racisme of geweld.

Artikel 3 Onderwijsdoelstelling

- 3.1. Het Tabor College zorgt ervoor dat de leermiddelen die worden gebruikt, geen discriminatie en seksisme bevatten en dat er zo min mogelijk vooroordelen of stereotypen in staan.

Artikel 4 Externe contacten

- 4.1. Als medewerkers van een externe organisatie die voor het Tabor College werken, zich schuldig maken aan seksuele intimidatie, racisme of geweld tegen leerlingen of medewerkers, moet deze organisatie maatregelen nemen om dit te voorkomen. Als de maatregelen niet helpen, verbreekt het Tabor College de samenwerking met deze organisatie meteen.

Artikel 5 Afhandeling klachtwaardig gedrag

- 5.1. Als je je onjuist behandeld voelt, laat dit dan zo snel mogelijk weten aan de persoon die je zo heeft behandeld, en vraag diegene om te stoppen.
- 5.2. Als je dit niet durft of als het niet helpt, kun je de klacht mondeling of per e-mail bij de directie indienen.
- 5.3. Als een klacht niet goed binnen de school wordt opgelost, kun je deze voorleggen aan het College van Bestuur. Je kunt hierbij worden begeleid door je ouders of een vertrouwenspersoon. Ook kun je de klacht voorleggen aan de interne klachtencommissie.
- 5.4. Als het voor jou moeilijk is om de klacht volgens de normale procedure in te dienen, kun je rechtstreeks contact opnemen met de externe vertrouwenspersonen, mevrouw Bleeker-Bloem/Bloemmediation, op 06 - 57 75 86 70.
- 5.5. Voor klachten die strafbaar zijn en waarvoor meldplicht of aangifteplicht geldt, moet je direct contact opnemen volgens de regels die hiervoor gelden. Je vindt deze regels onder het kopje 'Meldingsplicht' in deze code.
- 5.6. Het College van Bestuur beslist, na overleg met de rectoren en directeur, welke maatregelen worden genomen als medewerkers of relaties zich niet aan deze code houden.
- 5.7. De Raad van Toezicht beslist, na overleg met het College van Bestuur, welke maatregelen worden genomen als de bestuurder zich niet aan deze code houdt.