

Preambule

In deze gedragscode worden de uitgangspunten vastgelegd die gelden voor de wijze waarop medewerkers en deelnemers binnen Rabarber, de theaterschool van Den Haag, met elkaar omgaan. De gedragscode is bedoeld als kader voor een stimulerend en veilig ontwikkel- en werkklimaat binnen de school, passend bij de kernwaarden van Rabarber. In een veilig Rabarber-klimaat behoren collegialiteit en aandacht voor de ander tot de normale en goede omgangsvormen. Ongewenst gedrag wordt vermeden en behoort altijd aan de orde te worden gesteld, hetzij door betrokkenen rechtstreeks aan te spreken, hetzij door derden in te schakelen.

Deze gedragscode wordt expliciet onder de aandacht van alle medewerkers gebracht. Met deze gedragscode wil Rabarber een stimulerend en veilig klimaat op de school vergroten. Rabarber stelt een vertrouwenscommissie in, die in voorkomende gevallen om een luisterend oor en advies kan worden gevraagd.

Begripsbepaling

- a. Goede omgangsvormen: in het algemeen maatschappelijk verkeer als wenselijk, dan wel betamelijk ervaren omgangsvormen en gedragingen.
- b. Ongewenst gedrag: in het algemeen maatschappelijk verkeer onwenselijke, dan wel onbetamelijke gedragingen die als ongepast, hinderlijk, kwetsend of bedreigend worden ervaren en daarom onacceptabel zijn. Tot ongewenst gedrag worden in het bijzonder gerekend '(seksuele) intimidatie', 'agressie en geweld' en 'discriminatie'.
- c. Medewerkers: werknemers die in dienst zijn bij Rabarber, alsmede gastdocenten, ZZP'ers, technici, vormgevers, vrijwilligers en stagiaires.
- d. Deelnemers: alle kinderen, jongeren en jongvolwassenen die bij Rabarber zijn ingeschreven.

Reikwijdte

Deze gedragscode is van toepassing op alle contacten tussen medewerkers en deelnemers van Rabarber die plaatsvinden in het kader van de beroepsuitoefening, alsook daarbuiten.

Gedragscode

1. Medewerkers en deelnemers gaan op een correcte en professionele wijze met elkaar om. Je hebt als medewerker van Rabarber een bepaalde rol waarvoor kenmerkend is dat je een voorbeeldrol hebt. Daarbij worden goede omgangsvormen in acht genomen.
2. Medewerkers en deelnemers erkennen elkaars etnische afkomst, godsdienstige overtuiging, seksuele voorkeur, fysieke of verstandelijke mogelijkheden. Medewerkers en deelnemers maken geen onderscheid naar afkomst, achtergrond of persoonlijke eigenschappen.
3. Medewerkers en deelnemers onthouden zich van iedere vorm van ongewenst gedrag, in het bijzonder van (seksuele) intimidatie, agressie, geweld en discriminatie.
4. Medewerkers, in het bijzonder de docenten en theatermakers, zijn zich bewust van hun voorbeeldfunctie en dragen de in de gedragscode vastgelegde normen in woord en daad uit. Zij gaan vertrouwelijk om met informatie over deelnemers. Medewerkers dragen medeverantwoordelijkheid voor de veilige en prettige omgeving waarin deelnemers zich kunnen ontwikkelen.
5. Medewerkers, in het bijzonder de docenten en theatermakers, nemen de noodzakelijke afstand in acht in hun betrekkingen met individuele deelnemers en houden deze betrekkingen zakelijk. Contacten die medewerkers en deelnemers met elkaar hebben, moeten te allen tijden in sfeer van het werk voor Rabarber liggen. Contacten daarbuiten worden niet getolereerd. Deze bepaling heeft ook betrekking op het gebruik van sociale media, telefoon en e-mail.
6. Medewerkers, in het bijzonder de docenten en theatermakers, zijn zich in hun omgang met deelnemers bewust van de afhankelijkheid en machtsongelijkheid binnen de onderlinge verhoudingen. Dit geldt in het bijzonder voor de omgang met minderjarige deelnemers.
7. Medewerkers gaan integer om met de (lichamelijke) grenzen van deelnemers. Zij gaan onder geen beding een relatie met een persoonlijk of intiem karakter aan met minderjarige deelnemers. Seksuele handelingen met minderjarige deelnemers, in welke vorm dan ook, zijn ontoelaatbaar.
8. Medewerkers vermijden persoonlijke contacten met individuele deelnemers in situaties of plaatsen die de schijn van (seksuele) intimidatie of machtsmisbruik zouden kunnen oproepen. Ook in de vrije tijd hebben medewerkers een voorbeeldfunctie naar deelnemers.
9. Medewerkers spreken elkaar onderling aan en wijzen elkaar op het (mogelijk) voorkomen van ongewenst gedrag. Medewerkers zijn alert op signalen die wijzen op machtsmisbruik en ongewenst gedrag ten opzichte van deelnemers en maken daar melding van bij de daarvoor aangestelde vertrouwenscommissie.

Vertrouwenscommissie

Monique Baas monique.baas@gmail.com en Jeroen de Graaf jeroendegraaf84@hotmail.com