



KLACHTENPROCEDURE

Stichting Rabarber hanteert een klachtenprocedure waar ongewenst gedrag integraal onderdeel van uitmaakt. U kunt uw klacht, opmerking, vraag, intern richten aan de zakelijk leider en extern aan een onafhankelijke vertrouwenspersoon. Beide zullen uw klacht zorgvuldig en discreet in behandeling nemen.

Contactgegevens:

Intern, zakelijk leider

Extern, vertrouwenspersoon
Centrum Vertrouwenspersonen Plus



GEDRAGSCODE RABARBER

Rabarber hanteert een gedragscode waarin de uitgangspunten zijn vastgelegd die gelden voor de manier waarop (vrijwillige en betaalde) medewerkers, docenten, theatermakers en leerlingen binnen de totale organisatie Rabarber met elkaar omgaan. De gedragscode is bedoeld als kader voor een stimulerend en veilig ontwikkel- en werkklimaat binnen de school en broedplaats de Loods. Deze gedragscode wordt expliciet onder de aandacht gebracht van alle medewerkers en maakt onderdeel uit van de overeenkomst die met de betrokkene wordt aangegaan.

Begripsbepalingen

- a. Goede omgangsvormen: in het algemeen maatschappelijk verkeer als wenselijk, dan wel betamelijk ervaren omgangsvormen en gedragingen.
- b. Ongewenste omgangsvormen: 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: discriminatie, pesten, seksuele intimidatie, agressie en geweld.
- c. Medewerkers: alle personen die werkzaam zijn bij en/of voor Rabarber, ongeacht de aard van hun dienstverband of arbeidsovereenkomst: werknemers, docenten, technici, vormgevers, vrijwilligers, stagiaires.
- d. Leerlingen: alle kinderen, jongeren en jongvolwassenen die bij Rabarber zijn ingeschreven en ingeschreven zijn geweest (oud-leerlingen).

BEPALINGEN GEDRAGSCODE RABARBER

1. Medewerkers en leerlingen gaan op een correcte en professionele wijze met elkaar om.
2. 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.
3. Medewerkers en leerlingen erkennen en respecteren elkaars etnische afkomst, godsdienstige overtuiging, seksuele voorkeur, fysieke of verstandelijke mogelijkheden.
4. Medewerkers en leerlingen maken geen onderscheid naar afkomst, achtergrond of persoonlijke eigenschappen.
5. Medewerkers en leerlingen onthouden zich van iedere vorm van ongewenst gedrag, in het bijzonder van (seksuele) intimidatie, agressie, geweld en discriminatie.
6. Medewerkers, in het bijzonder de docenten en theatermakers, houden de betrekkingen zakelijk. Contacten die medewerkers en leerlingen met elkaar hebben, moeten te allen tijden in de sfeer van werk liggen. Contacten in de privésfeer zijn ongewenst, ook in de social media omgeving.
7. Medewerkers, in het bijzonder de docenten en theatermakers, zijn zich in hun omgang met leerlingen bewust van de afhankelijkheid en machtsongelijkheid binnen de onderlinge verhoudingen. Dit geldt in het bijzonder voor de omgang met minderjarige leerlingen.
8. Medewerkers gaan integer om met de (lichamelijke) grenzen van leerlingen. Medewerkers gaan onder geen beding een intieme relatie aan met leerlingen. Seksuele handelingen met minderjarige leerlingen, in welke vorm dan ook, worden niet getolereerd.
9. Medewerkers vermijden persoonlijke contacten met individuele leerlingen 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 leerlingen.
10. 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 leerlingen en maken daar melding van bij de zakelijk leider: Leontine van Vlerken.