

## Gedragscode kinderopvang

### Inleiding

Als nieuwe medewerker of anderszins betrokkene bij Agrarische kinderopvang Kakelbont ben je het gezicht van onze kinderopvang naar de kinderen, ouders, verzorgers en derden. Daarom wordt van je verwacht dat je kennis neemt van de gedragscode kinderopvang.

De gedragscode zal worden besproken en gekeken zal worden of je het hebt gelezen, je het hebt begrepen en je er in kunt vinden. Ook als je nog vragen hebt zullen we die met elkaar bespreken.

### Gedragscode

#### Artikel 1 Begripsbepaling

- A. Onder seksuele intimidatie wordt verstaan:  
Ongewenste seksuele toenadering, verzoeken om seksuele gunsten of ander verbaal, non-verbaal, of fysiek gedrag waarbij tevens sprake is van een van de volgende punten:
- Onderwerping aan dergelijk gedrag wordt hetzij expliciet hetzij impliciet gehanteerd als voorwaarde voor de tewerkstelling van een persoon.
  - Onderwerping aan of afwijzing van dergelijk gedrag door een persoon, wordt gebruikt als basis voor beslissingen die het werk van deze persoon raken.
  - Dergelijk gedrag heeft het doel de werkprestaties van een persoon aan te tasten en/ of een intimiderende, vijandige of onaangename werkomgeving te creëren, dan wel heeft tot gevolg dat de werkprestaties van een persoon worden aangetast en/ of een intimiderende, vijandige of onaangename werkomgeving wordt gecreëerd.
- B. Onder agressie wordt verstaan:  
Voorvallen waarbij een werknemer psychisch of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen, onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van de arbeid. Hieronder valt ook pesten.
- C. Onder discriminatie wordt verstaan:  
Elke vorm van onderscheid, elke uitsluiting, beperking of voorkeur, die ten doel heeft of ten gevolge kan hebben dat de erkenning, het genot of de uitoefening op voet van gelijkheid van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden op politiek, economisch, sociaal, of cultureel terrein of op andere terreinen van het maatschappelijk leven, wordt teniet gedaan of aangetast.
- D. Voor de begrippen werkgever, werknemer cliënt, bestuur en andere begrippen die voor deze gedragscode van belang zijn wordt uitgegaan van de definities in de CAO – kinderopvang.
- E. Levensbeschouwing wordt gedefinieerd als een- min of meer- samenhangend stelsel van waarden, normen en opvattingen die zin en richting geven aan het leven.

#### Artikel 2 Doel en algemeen standpunt

- A. Seksuele intimidatie, agressie en discriminatie op grond van ras, leeftijd, levensovertuiging, godsdienst, politieke gezindheid, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid, burgerlijke staat en handicap worden door de organisatie als vormen van ongewenst gedrag afgewezen.
- B. Er wordt in deze organisatie rekening gehouden en medewerking verleend aan de tradities en gewoonten voortvloeiend uit etnische afkomst en levensbeschouwelijke achtergrond, Voor zover zij geen nadelige gevolgen hebben voor de organisatie, personeel en/ of cliënten en niet tekortdoet aan de doelstellingen zoals door het KDV is geformuleerd.
- C. De organisatie neemt het op zich in het dagelijks handelen en bij het ontwikkelen van beleid deze vormen van ongewenst gedrag te voorkomen en te bestrijden. De gedragscode maakt deel uit van het algemeen beleid van de organisatie en van de professionele houding van de medewerkers van de organisatie.

## Gedragscode kinderopvang

### Artikel 3 Status en reikwijdte van de gedragscode

- A. de gedragscode is een nadere invulling van de wettelijke bepalingen omtrent seksuele intimidatie, agressie en discriminatie en van artikel 8.3 uit de CAO- kinderopvang
- B. In de gedragscode zijn bepalingen opgenomen op basis van artikel 1 Grondwet.
- C. De gedragscode geldt voor medewerkers, bestuursleden, stagiaires en vrijwilligers.
- D. De werkgever draagt zorg voor de bekendmaking van de gedragscode. In ieder geval ontvangen alle medewerkers een exemplaar.

### Artikel 4: Arbeidsovereenkomst

- A. Het niet aangaan, beëindigen of niet verlengen van een arbeidsovereenkomst mag niet samenhangen met een in de wet verboden discriminatiegrond, leeftijd en handicap daarbij inbegrepen.
- B. In geval van reorganisatie of inkrimping worden bij de beoordeling wie voor ontslag in aanmerking komt slechts objectieve criteria gehanteerd.

### Artikel 5 Omgang binnen de organisatie

- A. De inrichting van de organisatie voldoet aan wettelijke eisen daaromtrent, in het bijzonder de ARBO- wetgeving, maar is in ieder geval zodanig dat werknemers en cliënten zich veilig voelen.
- B. De omgang tussen bestuurders, medewerkers en cliënten wordt bepaald door respect voor ieders ras, sekse, levensbeschouwing en leeftijd en andere gronden genoemd in deze gedragscode.
- C. Discriminerende, seksistische of andere beledigende of krenkende uitlatingen of grappen, mondeling of schriftelijk, zijn niet toegestaan.
- D. Agressieve handelingen en of uitingen zijn niet toegestaan.
- E. Het bepaalde onder A komt mede tot uiting door het bieden van mogelijkheden voor het beleven van uitingen samenhangend met sekse, levensbeschouwing en leeftijd.

### Artikel 6: Omgang met deelnemers of cliënten bejegening

- A. De medewerker laat zich bij contacten met deelnemers of cliënten leiden door gedragsregels zoals die gelden voor de beroepsgroep en door de eigen beroepscode.
- B. De medewerker accepteert geen agressieve gedragingen van deelnemers of cliënten en neemt zelf geen initiatief tot agressieve gedragingen jegens hen; behalve onder de in de gedragscode genoemde voorwaarden.
- C. De medewerker accepteert geen seksuele gedragingen van deelnemers of cliënten en neemt zelf geen initiatief tot seksuele gedragingen jegens hen.
- D. De medewerker accepteert geen discriminerend gedrag van deelnemers of cliënten en werkt niet mee aan en of neemt geen initiatief tot discriminerend gedrag.

### Artikel 7: Werking naar cliënten, deelnemers, bezoekers en derden.

- A. De gedragscode wordt op een voor deelnemers, cliënten, bezoekers en derden zichtbare plaats gelegd.
- B. Van deelnemers, cliënten, bezoekers en derden wordt verwacht dat zij niet in strijd handelen met de in deze gedragscode opgenomen bepalingen. In voorkomende gevallen kunnen zij op het bestaan en de inhoud van de gedragscode gewezen worden.

### Artikel 8: Toezicht gedragscode

- A. Met het toezicht op de naleving van deze gedragscode is de directie belast.
- B. Er wordt een vertrouwenspersoon benoemd die gedegen kennis heeft op een of meerdere terreinen waarop de gedragscode van toepassing is.

## **Gedragcode kinderopvang**

### Artikel 9: Klachten

- A. Middels het formulier P-47 Klachtenregeling kan een medewerker een klacht indienen. De werkwijze staat in dit formulier vermeld.
- B. Voor klanten is er PRO-26 Klachtenprocedure.

### Artikel 10 Evaluatie

- A. De evaluatie dient zo vaak als nodig te worden uitgevoerd, in ieder geval een keer per jaar wordt deze gedragscode geëvalueerd.
- B. De rapportage aan de hand van deze evaluatie wordt opgenomen in het jaarverslag/directiebeoordeling.