

# Gedragscode Kits Kinderdagverblijven BV

## Artikel 1 Doel van de gedragscode

In deze gedragscode worden afspraken voor alle medewerkers van Kits vastgelegd die betrekking hebben op de omgang met elkaar, kinderen, ouders en derden.

De gedragscode omvat regels die moeten voorkomen dat medewerkers (en andere betrokkenen bij Kits) zich schuldig maken aan ongewenst en onwettelijk gedrag. Op deze manier wil Kits een klimaat scheppen waarin iedereen zich veilig voelt waardoor genoeg bedding gecreëerd wordt voor onze pedagogische uitgangspunten. Deze zijn verwerkt in ons pedagogisch beleids- en werkplan en zijn geënt op onze kernwaarden: Zien, Geborgenheid, Verbondenheid, Respect en Buiten.

## Artikel 2 Werkingsgebied van de gedragscode

- 1 De gedragscode is een op Kits toegespitste invulling van de wettelijke bepalingen omtrent (seksuele)intimidatie, discriminatie, agressie en geweld die voortvloeien uit de CAO Kinderopvang, de Arbowet, de Wet gelijke behandeling en andere wetgeving.
- 2 De gedragscode geldt voor alle medewerkers, de directie, stagiaires, vrijwilligers, klanten en derden die betrokken zijn bij Kits.
- 3 De directie draagt zorg voor de bekendmaking van de gedragscode. In ieder geval ontvangen alle medewerkers een exemplaar.

## Artikel 3 Definities van gehanteerde begrippen

- 1 Onder **intimidatie** wordt verstaan:  
Gedrag dat met het geslacht van een persoon verband houdt en dat tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast en dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.
- 2 Onder **seksuele intimidatie** wordt verstaan:  
Enige vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele gevoelswaarde dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.
- 3 Onder **geweld** wordt verstaan:  
Voorvallen waarbij de persoon psychisch of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen, onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van de arbeid. Hieronder valt ook pesten.
- 4 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.
- 5 Onder **pesten** wordt verstaan:  
Alle vormen van intimiderend gedrag met een structureel karakter, van een of meerdere personen (collega's, leidinggevend) gericht tegen een ander persoon of een groep personen die zich niet kan of kunnen verdedigen tegen dit gedrag. Een belangrijk element van pesten op het werk is de herhaling van die gedragingen in de tijd.

#### **Artikel 4 Algemeen uitgangspunt en doel**

- 1 (Seksuele) Intimidatie, agressie, pesten 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.
- 2 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.
- 3 In het contact met kinderen hebben medewerkers wat betreft het voorkomen van deze vormen van ongewenst gedrag een nadrukkelijke taak en voorbeeldfunctie.

#### **Artikel 5 Arbeidsovereenkomst**

- 1 Het niet aangaan, beëindigen of niet verlengen van een arbeidsovereenkomst mag niet samenhangen met een in de wet verboden discriminatiegrond.
- 2 In geval van reorganisatie of inkrimping om bedrijfseconomische redenen worden objectieve criteria gehanteerd waarmee voldaan wordt aan wet- en regelgeving.

#### **Artikel 6 Arbeidsomstandigheden en werkvloer**

- 1 De inrichting van de organisatie voldoet aan wettelijke eisen daaromtrent, in het bijzonder de Wet gelijke behandeling en de ARBO-wetgeving, maar is in ieder geval zodanig dat werknemers en klanten zich veilig voelen.
- 2 De omgang tussen directie, medewerkers, klanten en derden wordt bepaald door respect voor ieder, ongeacht ras, sekse, levensbeschouwing en leeftijd en andere gronden genoemd in deze gedragscode.
- 3 Discriminerende, agressieve en seksistische uitlatingen en handelingen, in welke vorm dan ook, die als beledigend, bedreigend of krenkend ervaren worden, zijn niet toegestaan.

#### **Artikel 7 Omgang en bejegening**

- 1 De medewerker laat zich bij contacten met anderen binnen Kits leiden door regels voortvloeiend uit deze gedragscode en andere richtlijnen zoals uit het pedagogisch werkplan.
- 2 De medewerker accepteert geen (seksuele) intimiderende gedragingen van anderen binnen Kits, lokt niet uit en neemt zelf geen initiatief tot (seksuele) intimiderende gedragingen jegens anderen.
- 3 De medewerker accepteert geen agressieve gedragingen van anderen binnen Kits en neemt zelf geen initiatief tot agressieve gedragingen jegens anderen.
- 4 De medewerker accepteert geen discriminerend gedrag van anderen binnen Kits en werkt niet mee aan en of neemt zelf geen initiatief tot discriminerend gedrag.
- 5 De medewerker accepteert geen pesten van anderen binnen Kits en werkt niet mee aan en of neemt zelf geen initiatief tot pesten.

- 6 Het is niet toegestaan om op het werk te verschijnen onder invloed van alcohol en/of drugs. Het nuttigen van alcohol binnen Kits is alleen toegestaan tijdens een georganiseerde borrel die buiten de normale openingstijden van Kits valt.
- 7 De medewerker gaat zorgvuldig om met privacygevoelige informatie verkregen tijdens de uitoefening van het werk. De medewerker verzamelt en verwerkt deze informatie slechts ten behoeve van professionele beroepsuitoefening en bewaart deze informatie op een veilige plaats.
- 8 De medewerker verstrekt alleen persoonsgegevens aan anderen als dit voor de directe beroepsuitoefening van belang is. Dit gebeurt alleen na toestemming van de betrokkene.
- 9 Voor persoonsgegevens waarvan een medewerker tijdens het werk kennis neemt, geldt overeenkomstig artikel 12 van de Wet Bescherming Persoonsgegevens een geheimhoudingsplicht. Dit behoudens voor zover enig wettelijk voorschrift hen tot mededeling verplicht of uit hun taak de noodzaak tot mededeling voortvloeit.
- 10 Het is de medewerker uitdrukkelijk niet toegestaan in een privé situatie op te passen op kinderen van ouders die één of meer kinderen bij Kits kinderopvang genieten. De situatie kan zich wel voordoen dat kinderen van medewerkers van Kits bevriend zijn met kinderen van klanten en op deze wijze bij elkaar over de vloer komen.
- 11 Als er tussen medewerkers en klanten buiten de werktijden, contacten dan wel vriendschappen ontstaan, gaat Kits ervan uit dat deze contacten het werk en de werkgever niet schaden. We doen hierbij een beroep op het gezond verstand van betrokkenen. Daarbij blijft voorop staan dat werknemers een geheimhoudingsplicht hebben wat betreft informatie over Kits en haar klanten.
- 12 Bij het aangaan van online contacten tussen medewerkers en klanten gelden dezelfde randvoorwaarden als bij punt 11. Kits zal nog een regeling social media maken voor programma's zoals Facebook, Twitter en Hyves.
- 13 Foto's en filmpjes worden uitsluitend genomen met camera's en Ipad's van Kits. Deze Foto's en filmpjes worden alleen bewerkt op en verspreid vanuit de computers van Kits. Verspreiden van foto's is alleen mogelijk via een beveiligde internetapplicatie, waarvoor ouders op uitnodiging van Kits toegang verkrijgen.
- 14 Medewerkers mogen hun mobiele telefoon niet op de groep gebruiken.

## **Artikel 8      Werking naar klanten en derden**

- 1 Het bestaan en beknopte inhoud van de gedragscode wordt genoemd in de informatiebrochure en op de website van Kits.
- 2 Van klanten 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 9      Toezicht gedragscode**

Voor het toezicht op de naleving van deze gedragscode is de directie verantwoordelijk. De directie van Kits houdt zich het recht toe om bij overtreding van een van de regels van de gedragscode medewerkers, stagiaires, vrijwilligers, klanten en derden aan te spreken, een waarschuwing te geven, het (arbeids)contract te beëindigen en eventueel aangifte te doen bij de politie. Dit naar gelang de zwaarte en aard van de overtreding.

## **Artikel 10 Klachten**

Klachten naar aanleiding van deze gedragscode kunnen worden ingediend bij de directie volgens de bestaande klachtenprocedure. De organisatie draagt daarbij zorg voor een behoorlijke en zorgvuldige klachtregistratie.

## **Artikel 11 Evaluatie van de gedragscode**

De gedragscode wordt zo vaak als nodig maar in ieder geval één keer per drie jaar geëvalueerd. Er kan tussentijds worden geëvalueerd op basis van signalen.

## **Artikel 12 Ingangsdatum**

Deze gedragscode gaat in per 1 juli 2013.