

Gedragcode

Inleiding

Stichting Kinderopvang Haarlemmermeer (SKH) wil een veilige, prettige en professionele omgeving bieden aan kinderen, ouders en medewerkers. Daartoe heeft SKH duidelijke richtlijnen vastgesteld ten aanzien van o.a. pedagogisch handelen en veiligheid en gezondheid. Voor de branche kinderopvang is verder een beroepscode opgesteld door ABVAKABO. Deze wordt door SKH gehanteerd en aangevuld met de afspraken en richtlijnen zoals in deze gedragscode beschreven. De gedragscode is een nadere invulling van de wettelijke bepalingen omtrent (seksuele) intimidatie, discriminatie, agressie en geweld van de CAO Kinderopvang, de Wet gelijke behandeling en de Arbowet. De gedragscode geldt voor medewerkers, directeur-bestuurder, Raad van Toezicht, klanten en derden, aanwezig in gebouwen of op terreinen van de SKH.

Doel

Stichting Kinderopvang Haarlemmermeer acht het voorkómen en bestrijden van psychosociale arbeidsbelasting, in vorm van (seksuele) intimidatie, discriminatie, agressie, geweld, pesten en ook ander grensoverschrijdend gedrag, van groot belang.

Discriminatie op grond van ras, leeftijd, levensovertuiging, godsdienst, politieke gezindheid, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid, burgerlijke staat en handicap, wordt door SKH niet geaccepteerd.

Tevens wil SKH met deze gedragscode het volgende bereiken:

- Stimuleren van de professionaliteit van de medewerkers
- Bevorderen van goede werkomstandigheden
- Bespreekbaar maken van grensoverschrijdend gedrag of onprofessioneel handelen

Omgangsregels

- Medewerkers accepteren geen agressieve gedragingen van leidinggevenden, collega's, ouders, kinderen of derden en nemen zelf geen initiatief tot agressieve gedragingen jegens hen.
- Medewerkers accepteren geen seksuele intimiderende gedragingen van leidinggevenden, collega's, ouders, kinderen of derden en nemen zelf geen initiatief tot (seksuele) intimiderende gedragingen jegens hen.
- Medewerkers accepteren geen discriminerend gedrag van leidinggevenden, collega's, ouders, kinderen of derden en werken niet mee aan en of nemen zelf geen initiatief tot discriminerend gedrag.
- Medewerkers laten zich in de communicatie met collega's, kinderen en ouders leiden door gedragsregels zoals SKH deze heeft vastgelegd in het pedagogisch beleid en zoals die beschreven zijn in de beroepscode.
- Het is niet toegestaan een persoon te benadelen omdat deze (seksuele) intimidatie, discriminatie, agressie, geweld of pesten afwijst of daar last van heeft. Het benadelen van een persoon zou kunnen plaatsvinden bij de tewerkstelling van deze persoon of bij beslissingen die het werk van deze persoon raken.
- Het niet aangaan, beëindigen of niet verlengen van een arbeidsovereenkomst mag niet samenhangen met een in de wet verboden discriminatiegrond.
- In geval van reorganisatie of inkrimping worden bij de beoordeling wie voor ontslag in aanmerking komt slechts objectieve criteria gehanteerd.

Alcohol en drugs

Het is medewerkers niet toegestaan onder werktijd onder invloed te zijn van alcohol en/of drugs. Indien vermoed of geconstateerd wordt dat deze regel wordt overtreden, kan de directeur-bestuurder medewerkers vragen een test te ondergaan. Medewerkers zijn verplicht hieraan mee te werken. Er wordt tijdens de openingstijden van de vestigingen nooit alcohol geschonken. Bij de viering van een jubileum of een (afscheids-)receptie buiten werk- en sluitingstijd mag licht alcoholische drank geschonken worden. Maar ook dan zijn alle medewerkers zich bewust van het feit dat men daar als SKH medewerker aanwezig is.

Kleding en lichaamsversierselen

Medewerkers van SKH zijn zich bewust van het feit dat ze de organisatie vertegenwoordigen en dienen er representatief uit te zien. Expressie en communicatie mogen niet door kleding belemmerd worden. Bij constatering van belemmerende, aanstootgevende of intimiderende kleding of lichaamsversierselen maakt de direct leidinggevende dit bespreekbaar met de medewerker en maakt daar afspraken over.

Privécommunicatie

Het werken met kinderen vraagt een constante alertheid en aandacht. Gebruik van een privé mobiele telefoon tijdens het werk op de groep is storend voor ouders en collega's en gaat ten koste van de aandacht voor de kinderen. Privételefoongesprekken, -sms'en, -mailen of -internetgebruik, e.d. zijn daarom tijdens werktijd niet toegestaan.

Gebruik van sociale media

Bij privégebruik van sociale media worden geen berichten geplaatst of verstuurd die op enigerlei wijze als negatief of schadelijk voor Stichting Kinderopvang Haarlemmermeer, haar klanten of samenwerkingspartners opgevat kunnen worden of waarmee de privacy van collega's, ouders, kinderen of derden geschaad wordt.

Naleving gedragscode

De directeur-bestuurder is belast met het toezicht op de naleving van deze gedragscode. Zij delegeert het toezicht op de medewerkers van de clusters aan de leidinggevenden en assistent-leidinggevenden. Medewerkers worden geacht elkaar aan te spreken op gedrag. Zoals beschreven in de procedure 7.3 Verbetermogelijkheden en klachten uit het Handboek Kwaliteitsmanagementsysteem kan een medewerker een klacht of signaal altijd doorgeven aan haar leidinggevende, de vertrouwenspersoon of de directeur-bestuurder.

Relevante documenten

- | | |
|------------------------|------------------------|
| ▪ Beroepscode ABVAKABO | Map externe documenten |
| ▪ CAO Kinderopvang | Map externe documenten |
| ▪ Pedagogisch beleid | Map documenten |