Gedragscode (ter voorkoming van) Ongewenst gedrag

Wat is ongewenst gedrag?
Stichting Kinderopvang Oegstgeest (SKO) wil een veilig werkklimaat scheppen. Dat betekent dat we medewerkers willen beschermen tegen ongewenst gedrag. Hiermee wordt bedoeld: discriminatie, agressie, (seksuele) intimidatie en pesten. We hanteren daarom deze gedragscode (ter voorkoming van) Ongewenst gedrag.

Voor wie is deze gedragscode?
De gedragscode geldt voor alle medewerkers (inclusief stagiaires), managers, directeur-bestuurder en leden van de raad van toezicht van SKO, maar ook voor onze cliënten en bezoekers. Van iedereen verwachten we dat hij of zij zich conformeert aan de gedragscode. Overal waar 'medewerkers' in de gedragscode staat, wordt 'een ieder' binnen SKO bedoeld.

Randvoorwaarden bij het opstellen van de richtlijnen
Deze gedragscode geeft geen uitputtende opsomming van alle activiteiten, die wel of niet zijn toegestaan. Bedoeld is om een richting aan te geven. SKO draagt zorg voor de bekendmaking van de gedragscode.

Artikel 1. Algemeen uitgangspunt en doel
(Seksuele) intimidatie, agressie, pesten en discriminatie op grond van ras, leeftijd, levensovertuiging, godsdienst, politieke gezindheid, sekse, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid, burgerlijke staat en handicap worden door SKO als vormen van ongewenst gedrag afgewezen. Het is niet toegestaan een persoon te benadelen omdat deze het ongewenste gedrag van een ander afwijst of lijdzaam ondergaat, bijvoorbeeld als voorwaarde voor de tewerkstelling van een persoon of als basis voor beslissingen die het werk van deze persoon raken.

SKO neemt de verantwoordelijkheid om in het dagelijks handelen en bij het ontwikkelen van beleid deze vormen van ongewenst gedrag te voorkomen en te bestrijden.

Artikel 2. Status en reikwijdte van de gedragscode
De gedragscode is een nadere invulling van de wettelijke bepalingen omtrent (seksuele) intimidatie, discriminatie, agressie en pesten van diverse CAO's, de Wet gelijke behandeling en de Arbowet.
De gedragscode geldt voor medewerkers (inclusief stagiaires), managers, directeur-bestuurder, leden van de raad van toezicht, cliënten en derden.

Artikel 3. Arbeidsovereenkomst
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.

Artikel 4. Arbeidsomstandigheden en werkvloer
De inrichting van de organisatie voldoet aan de juiste wettelijke eisen, in het bijzonder de Wet gelijke behandeling en de Arbowet, maar is in ieder geval zodanig dat medewerkers en cliënten zich veilig voelen. Dit komt mede tot uiting door het bieden van mogelijkheden voor het beleven van uitingen samenhangend met levensovertuiging, met dien verstande dat de mogelijke gevolgen hiervan niet

strijdig zijn met het voor SKO kenmerkende noodzakelijke beleid aangaande bijvoorbeeld pedagogiek, omgangsvormen, veiligheid en gezondheid.

De omgang tussen directeur-bestuurder, leden van de raad van toezicht, managers, medewerkers, cliënten en derden wordt bepaald door respect voor een ieder, ongeacht ras, sekse, levensovertuiging en leeftijd en andere gronden genoemd in deze gedragscode. Discriminerende, agressieve en seksistische uitlatingen en handelingen, in welke vorm dan ook, die als beledigend, bedreigend of krenkend ervaren (kunnen) worden, zijn niet toegestaan.

Artikel 5. Omgang met cliënten, bejegening

- De medewerker laat zich bij contacten met cliënten leiden door gedragsregels zoals die gelden voor de beroepsgroep en door de eigen beroepscode.
- De medewerker accepteert geen agressief gedrag van cliënten en neemt zelf geen initiatief tot agressief gedrag jegens hen.
- De medewerker accepteert geen (seksuele) intimiderend gedrag van cliënten en neemt zelf geen initiatief tot (seksueel) intimiderend gedrag jegens hen.
- De medewerker accepteert geen discriminerend gedrag van cliënten en neemt zelf geen initiatief tot discriminerend gedrag.

Artikel 6. Werking naar cliënten en derden

De gedragscode is voor cliënten en derden in te zien. Van cliënten en derden wordt verwacht dat zij niet in strijd handelen met deze gedragscode. In voorkomende gevallen kunnen zij op het bestaan en de inhoud van de gedragscode gewezen worden.

Artikel 7. Toezicht gedragscode

Met het toezicht op de naleving van deze gedragscode is de directeur-bestuurder belast. SKO zorgt voor de benoeming van (externe) vertrouwenspersonen met deskundigheid op terreinen waarop de gedragscode van toepassing is. SKO heeft zich hiervoor aangesloten bij Centrum Vertrouwenspersonen Plus.

Artikel 8. Klachten

Met de inwerkingtreding van deze gedragscode wordt tevens de klachtenregeling Ongewenst gedrag vastgesteld. Deze klachtenregeling voldoet aan de beginselen van behoorlijk klachtrecht.
SKO draagt zorg voor een behoorlijke klachtregistratie.

Artikel 9. Evaluatie

Als er aanleiding is, wordt deze gedragscode geëvalueerd. De rapportage aan de hand van deze evaluatie wordt opgenomen in het jaarverslag.

Artikel 10. Inwerkingtreding

Deze gedragscode (ter voorkoming van) Ongewenst gedrag treedt in werking op 16 maart 2023.