

Gedragscode ter voorkoming van ongewenst gedrag

Tamarinde hanteert de volgende Gedragscode ter voorkoming van ongewenst gedrag binnen haar kinderopvang organisatie.

De kinderopvang organisatie acht het voorkomen en bestrijden van (seksuele) intimidatie, discriminatie, agressie en geweld 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 de kinderopvang organisatie niet geaccepteerd. De kinderopvang organisatie voert een beleid gericht op voorkoming en indien dat niet mogelijk is beperking van psychosociale arbeidsbelasting.

De kinderopvang organisatie wilt daar door middel van de gedragscode vorm en inhoud aan geven. Het gaat daarbij naast het voorkomen en bestrijden van agressie, seksuele intimidatie en discriminatie tevens om het bespreekbaar maken van deze zaken.

Artikel 1: Begripsomschrijving

1.1 Psychosociale arbeidsbelasting: (seksuele) intimidatie, agressie, geweld en pesten.

1.2 Onder intimidatie wordt verstaan:

Gedrag dat met het geslacht van en 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.

1.3 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.

1.4 Onder geweld 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.

1.5 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.

1.6 Pesten:

Onder pesten wordt verstaan alle vormen van intimiderend gedrag met een structureel karakter, van een of meerdere werknemers (collega's, leidinggevenden) gericht tegen een werknemer of een groep werknemers 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.

1.7 Werkgever: Het bestuur van Schichtig school met de Bijbel

1.8 Medewerker: iedere persoon die, zowel door een dienstverband als op andere wijze (stage, vrijwilligerswerk onder contract) verbonden is aan stichting school met de Bijbel, diensten verleent onder verantwoordelijkheid van stichting school met de Bijbel.

1.9 Cliënt: iedere persoon die gebruik maakt van de diensten van stichting school met de Bijbel.

1.10 Derden: iedere persoon die om welke reden ook het gebied van de stichting betreedt.

1.11 Bestuur en directie: de (verzameling van) personen die krachtens opgedragen bevoegdheden eindverantwoordelijk (is) zijn voor de uitvoering van het kinderopvang organisatie werk door stichting school met de Bijbel.

1.12 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 uitgangspunt

2.1 (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 stichting school met de Bijbel als vormen van ongewenst gedrag afgewezen. Het is niet toegelaten een persoon te benadelen, omdat deze de (seksuele) intimidatie afwijst of lijdzaam ondergaat,

bijvoorbeeld:

- als voorwaarde voor de tewerkstelling van een persoon
- als basis voor beslissingen die het werk van deze persoon raken

2.2 Stichting school met de Bijbel 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 stichting school met de Bijbel en van de professionele houding van de medewerkers van stichting school met de Bijbel.

Artikel 3: Status en reikwijdte van de gedragscode

3.1 De gedragscode is een nadere invulling van de wettelijke bepalingen omtrent seksuele intimidatie, discriminatie en geweld van artikel 37 uit CAO-kinderopvang en CAO Welzijn, de Wet gelijke behandeling en de Arbowet.

3.2 De gedragscode geldt voor medewerkers, bestuursleden, directie, cliënten en derden.

3.3 Stichting school met de Bijbel draagt zorg voor de bekendmaking van de gedragscode. Alle medewerkers ontvangen deze versie.

Artikel 4: Arbeidsovereenkomst

4.1 Het niet aangaan, beëindigen of niet verlengen van een arbeidsovereenkomst mag niet samenhangen met een in de wet verboden discriminatiegrond.

4.2 In geval van reorganisatie of inkrimping worden bij de beoordeling wie voor ontslag in aanmerking komt slechts objectieve criteria gehanteerd.

Artikel 5: Arbeidsomstandigheden en werkvloer

5.1 De inrichting van stichting School met de Bijbel 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 cliënten zich veilig voelen.

5.2 De omgang tussen bestuurders, directie, medewerkers, cliënten en derden wordt bepaald door respect voor ieder, ongeacht ras, sekse, levensbeschouwing en leeftijd en andere gronden genoemd in deze gedragscode.

5.3 Discriminerende en seksistische uitlatingen en handelingen, in welke vorm dan ook, die als beledigend, bedreigend of krenkend ervaren worden, zijn niet toegestaan.

5.4 Het bepaalde onder 5.1 komt mede tot uiting door het bieden van mogelijkheden voor het beleven van uitingen samenhangend met sekse en levensbeschouwing, met dien

verstande dat de mogelijke gevolgen hiervan niet strijdig zijn met het voor de stichting kenmerkende noodzakelijke beleid aangaande pedagogie, omgangsvormen, veiligheid en gezondheid.

Artikel 6: Omgang met cliënten, bejegening

6.1 De medewerker laat zich bij contacten met cliënten leiden door gedragsregels zoals die gelden voor de beroepsgroep en door de eigen beroepscode.

6.2 De medewerker accepteert geen agressieve gedragingen van cliënten en neemt zelf geen initiatief tot agressieve gedragingen jegens hen.

6.3 De medewerker accepteert geen seksuele intimiderende gedragingen van cliënten en neemt zelf geen initiatief tot (seksuele) intimiderende gedragingen jegens hen.

6.4 De medewerker accepteert geen discriminerend gedrag van cliënten en werkt niet mee aan en of neemt zelf geen initiatief tot discriminerend gedrag.

Artikel 7: Werking naar cliënten en derden

7.1. De gedragscode, al dan niet in vereenvoudigde vorm, is voor cliënten en derden zichtbaar bij betreding van het gebouw.

7.2. Van cliënten 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

8.1 Met het toezicht op de naleving van deze gedragscode is de directie en het bestuur belast.

8.1. Er wordt een vertrouwenspersoon benoemd die gedegen kennis heeft op een of meerdere terreinen waarop de gedragscode van toepassing is.

Artikel 9: Klachten

9.1 Met het inwerking treden van deze gedragscode wordt tevens een reglement interne klachtenprocedure vastgesteld. De klachtenprocedure voldoet aan de beginselen van behoorlijk klachtrecht.

9.2 Stichting school met de Bijbel draagt zorg voor een behoorlijke klachtregistratie.

Artikel 10: Evaluatie

Zo vaak als nodig maar in ieder geval één keer per vijf jaar wordt deze gedragscode geëvalueerd. Er kan tussentijds worden geëvalueerd op basis van signalen. De rapportage aan de hand van deze evaluatie wordt opgenomen in het jaarverslag.

Artikel 11:

Ingangsdatum: Deze gedragscode is ingegaan op 01-12-2014