

1. Inleiding

Kinder Opvang Parkstad (KOP) wil een veilige, prettige en professionele omgeving bieden aan kinderen, ouders en medewerkers. Daartoe heeft KOP duidelijke richtlijnen vastgesteld ten aanzien van o.a. pedagogisch handelen, veiligheid en gezondheid. Om deze richtlijnen te checken en waar nodig bij te stellen vindt er iedere drie jaar een medewerkerstevredenheidsonderzoek plaats onder alle medewerkers van KOP.. Voor de branche kinderopvang is verder een beroepscode opgesteld door FNV Zorg & Welzijn. Deze wordt 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 alle medewerkers, klanten en derden, aanwezig in gebouwen of op terreinen van KOP.

2. Doel

KOP 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 niet geaccepteerd.

Tevens wil KOP 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

Nieuwe medewerkers worden bij indiensttreding geattendeerd op de gedragscode. De gedragscode maakt standaard onderdeel uit van het introductieprogramma.

Klanten worden op de hoogte gesteld van het bestaan van de gedragscode via de website.

3. Omgangsregels

- Medewerkers accepteren geen agressieve gedragingen en/of uitingen van leidinggevenden, collega's, ouders, kinderen of derden en nemen zelf geen initiatief tot agressieve gedragingen jegens hen. Onder agressie wordt verstaan: voorvallen waarbij een medewerker psychisch of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen, onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van de arbeid. Hieronder valt ook pesten.

- 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. Onder seksuele intimidatie wordt verstaan: ongewenste seksuele toenadering, verzoeken om seksuele gunsten of ander verbaal, non-verbaal, of fysiek gedrag.
- Medewerkers accepteren geen discriminerend gedrag, andere beledigende of krenkende uitlatingen of grappen, mondeling of schriftelijk van leidinggevenden, collega's, ouders, kinderen of derden en werken niet mee aan en/of nemen zelf geen initiatief tot discriminerend gedrag. 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 maatschappelijke leven, wordt teniet gedaan of aangetast.
- Medewerkers laten zich in de communicatie met collega's, kinderen en ouders leiden door gedragsregels zoals deze zijn vastgelegd in het pedagogisch beleid en zoals die beschreven zijn in de beroepscode.
- Van kinderen, ouders/verzorgers, 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.
- 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 inkringing worden bij de beoordeling wie voor ontslag in aanmerking komt slechts objectieve criteria gehanteerd.

4. Roken, alcohol en drugs

In het belang van een gezonde werkplek voor medewerkers en een gezond verblijf voor kinderen en bezoekers staat KOP volledig achter het nationaal Preventie akkoord van de Rijks Overheid met maatregelen om in 2040 een rookvrije generatie te hebben. Dit betekent dat alle medewerkers niet meer binnen het zicht van onze locaties (incl. Centraal Bureau) in werkkleding mogen roken, ook niet op de schoolpleinen of buiten de poort. De rook die in de kleding trekt is ook schadelijk voor de kinderen en collega's. Daarnaast is het onwenselijk als medewerkers naar rook ruiken en daarna een kind op de arm nemen. Wij ondersteunen medewerkers graag, mochten ze willen stoppen met roken.

Het is verboden binnen werktijd alcohol te gebruiken of onder invloed van alcohol te verkeren. Dit geldt ook voor andere verdovende middelen zoals drugs. Onder drugs wordt verstaan de stimulerende verdovende en bewustzijns veranderende middelen zoals die opgenomen zijn in de Opiumwet. Indien een medewerker (of andere bezoeker) onder invloed verkeert, zal de toegang tot de locatie geweigerd worden. 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 medewerker aanwezig is.

5. Kleding, lichaamsversierselen en verzorging

Medewerkers 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. Indien een medewerker weigert om zich aan afspraken te houden kan dit een reden zijn om het arbeidscontract niet te verlengen.

Conform de ‘Wet gedeeltelijk verbod gezichtsbedekkende kleding is het dragen van gezichtsbedekkende kleding door medewerkers zoals boerka en nikab niet toegestaan. Het dragen van een hijab is wel toegestaan. Daarnaast kunnen we de volgende uitingen van religie niet accepteren:

- het weigeren van een handdruk van mannen/ouders;
- het weigeren van het aanraken van vlees bij maaltijdvoorbereiding;
- het buiten de pauzetijden verlaten van de groep om te bidden, waardoor beroepskracht-kindratio niet klopt.

Medewerkers dragen tot 25 graden Celsius bedrijfskleding in de vorm van poloshirts en/of fleeccevest voorzien van het logo van KOP. Op deze manier zijn ze niet alleen professioneel gekleed, maar ook herkenbaar voor de kinderen tijdens uitstapjes en activiteiten en zorgen ze ook voor een goede PR. Bij temperaturen boven de 25 graden dragen medewerkers representatieve eigen kleding, zoals b.v.:

- T-shirt of blouse met kort mouwtje/vlindermouwtje
- korte broek of rokje tot minimaal knielengte

Bij warm weer ook boven de 25 graden dragen medewerkers altijd schoenen. Dit mogen ook open schoenen zijn.

Bij temperaturen onder de 15 graden dragen medewerkers:

- T-shirt met lange mouw onder KOP polo voor KDV/POV medewerkers
- Polo van KOP met trui erover, kraagje T-shirt is dan nog zichtbaar
- Polo van KOP met fleeccevest

De medewerkers van de tussenschoolse opvang dragen daarnaast jassen of fleecvesten voorzien van het logo, omdat zij vaak buiten zijn. Het promotieteam draagt blouses/polo's en jassen tijdens promotieactiviteiten.

Welke uitgangspunten zijn belangrijk?

- De kleding is functioneel en mag niet hinderen bij het uitoefenen van het beroep. Bijvoorbeeld: Schone kleding waar een medewerker zich goed in kan bewegen. Geen naaldhakken. In verband met de hygiëne korte en verzorgde nagels (geen plaknagels). Gelnagels zijn toegestaan mits die niet te lang zijn in verband met de hygiëne tijdens het verzorgen van kinderen en het bereiden van voeding.
- De kleding en accessoires zijn veilig. Geen lange oorbellen die hoogst interessant zijn voor kinderen. Vanwege handelingen zoals het verschonen van luiers, wondverzorging, voedselbereiding etc. is het niet toegestaan om sieraden als ringen, kettingen en armbanden met scherpe uitsteeksels te dragen.
- Representatieve kleding die schoon, fris en niét uitdagend is, zoals: diep decolleté, blote navels of extreem lage heupbroeken. Géén zeer korte rokken of hotpants. Locatiemanagers, pedagogisch medewerkers en stagiaires dragen op de werkvloer een naambadge, zodat ze herkenbaar zijn voor ouders/verzorgers. Let ook op het gebruik van sterk ruikende parfum of aftershave. Door het (lichamelijk) contact met kleine kinderen is het niet wenselijk dat deze geur overheersend is.
- Lichaamsversieringen zoals tatoeages en piercings met bijvoorbeeld uitdagende afbeeldingen of teksten en scherpe uitsteeksels die kinderen kunnen bezeren zijn niet toegestaan als daardoor de veiligheid, hygiëne en het imago van de organisatie geschaad wordt. Deze dienen te worden bedekt of afgeplakt.

6. Privécommunicatie

De mobiele telefoon wordt in de hedendaagse maatschappij veelvuldig gebruikt. Echter tijdens het werk zijn de medewerkers gericht op onze kleine klanten. 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. De mobiele telefoon van medewerkers blijft tijdens werktijd in de tas/kluisje. Een medewerker mag te allen tijde het telefoonnummer van de locatie waar zij werkzaam is doorgeven aan derden indien zij bereikbaar dient te zijn. In pauzetijd is het toegestaan om de mobiele telefoon te gebruiken, indien de medewerker uit de groep is. Ook tijdens bijeenkomsten, trainingen en cursussen is er geen gebruik van de mobiele telefoon uit respect voor de spreker. Managers welke hun eigen mobiele telefoon ook als werktelefoon gebruiken reageren alleen op werkgerelateerde berichten tijdens bijeenkomsten en trainingen.

7. Gebruik van sociale media

Social media bieden kansen om te laten zien dat je trots bent op je werk en kunnen bijdragen aan een positief imago van KOP. Van belang is te beseffen dat je met berichten op social media (ongewild) de goede naam van KOP en betrokkenen ook kunt schaden. Daarom vragen wij bewust met social media om te gaan en de privacy van anderen te respecteren. Er mogen geen foto's en filmpjes gemaakt en geplaatst worden op social media van calamiteiten op het werk. Bij privégebruik van sociale media worden dan ook geen berichten geplaatst of verstuurd die op enigerlei wijze als negatief of schadelijk voor KOP, haar klanten of samenwerkingspartners opgevat kunnen worden of waarmee de privacy van collega's, ouders, kinderen of derden geschaad wordt. De betrokkene is persoonlijk verantwoordelijk voor de inhoud van hetgeen hij/ zij op social media publiceert. Foto's, die met mobiele telefoons zijn gemaakt, worden dezelfde dag naar een computer van KOP verplaatst. Daarna worden ze verwijderd.

8. Gedragscode m.b.t. kinderen, intimiteit en seksualiteit

Omdat er uiteenlopende opvattingen bestaan over wat wel en niet toelaatbaar is, is vastgelegd wat het beleid m.b.t. intimiteit en seksueel gedrag. Uitgangspunt is dat onze medewerkers respectvol met kinderen omgaan, rekening houdend met hun persoonlijke ontwikkeling.

Kinderen zijn nieuwsgierig en ontdekken spelenderwijs hun eigen lichaam. Ook in de omgang met andere kinderen en met pedagogisch medewerkers leren zij welk gedrag gewenst is en waar iemands persoonlijke grens ligt. Een open houding, waarbij onze medewerkers de kinderen en elkaar aanspreken op gedrag dat al dan niet passend beschouwd wordt, is een belangrijke voorwaarde. Ook een professionele relatie en open communicatie met ouders speelt een rol in het bieden van een veilige omgeving.

Onderstaande afspraken zijn ter bescherming van de kinderen en medewerkers. Deze afspraken voorkomen bovendien dat medewerkers onbedoeld in nare situaties verzeild raken. Mannelijke medewerkers worden zoveel mogelijk op de BSO ingezet.

- Verbod op seksueel contact: het spreekt voor zich dat seksuele handelingen en intieme relaties met een kind onder geen enkele voorwaarde zijn toegestaan
- Kinderen op schoot nemen en kinderen knuffelen: lichamelijk contact is voor de ontwikkeling van kinderen belangrijk. Dat uit zich o.a. in het knuffelen en op schoot nemen van een kind. De signalen die het kind geeft, zijn daarbij het uitgangspunt. De medewerker vraagt zo nodig het oordeel van collega's om de signalen (behoefte) van het kind juist te interpreteren. In de BSO gaat het initiatief van het kind uit. Dat geldt ook voor knuffelen. Oudere kinderen (vanaf circa 8 jaar) kunnen bij de pedagogisch medewerker komen hangen, maar worden niet op schoot genomen.
- Seksuele toenaderingspogingen van een kind: of we gedrag van een kind bestempelen als een seksuele toenaderingspoging is afhankelijk van het gedrag van het kind en van onze interpretatie.

Volwassenen geven soms een andere interpretatie aan het gedrag, dan de intentie van het kind is. Als een medewerker het gedrag van een kind niet gepast vindt, stopt hij/zij het gedrag. Op 'seksuele' toenaderingspogingen van een kind wordt nooit ingegaan. Dit wordt altijd besproken met de leidinggevende. Mogelijk treedt de meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling in werking.

- Benaming van geslachtsdelen: bij benaming van geslachtsdelen wordt uitgegaan van de woorden die kinderen hier zelf voor gebruiken.
- Kusjes geven: als het kind initiatief neemt tot een knuffel of kus op de wang neemt de medewerker die in ontvangst. Kusjes worden niet op de mond gegeven.
- Billen afvegen: op het dagverblijf, peuteropvang en in uitzonderingsgevallen op de BSO begeleiden pedagogisch medewerkers de kinderen om hen te leren zelf hun billen af te veegen.
- Verschonen en omkleden: pedagogisch medewerkers verschonen kinderen en kleden de kinderen als het nodig is om.
Op de BSO kleden kinderen zich zoveel mogelijk zelf om. Als kinderen hulp nodig hebben bij het omkleden (bijv. bij de zwemles of tijdens kamp), dan wordt hulp geboden.
- Schuttingtaal: pedagogisch medewerkers geven aan dat het gebruik van schuttingtaal niet is toegestaan en kan er voor kiezen hier een serieuze draai of grens aan te geven of niet op het onderwerp in te gaan. Als kinderen taal gebruiken die medewerkers niet gepast vinden, maar die het kind wel serieus bedoelt, helpen medewerkers een ander woord te kiezen. Wanneer de taal uitdagend bedoeld is, geven medewerkers er of een serieuze draai aan of vraagt het kind te stoppen met dat taalgebruik. Onderlinge erotiserende of seksuele boodschappen of grappen zijn niet toegestaan. Pedagogisch medewerkers vervullen hierin een voorbeeldfunctie.
- Vragen van kinderen over seksualiteit: we luisteren naar vragen die kinderen stellen over seksualiteit. Deze vragen kunnen serieus beantwoord worden of de medewerker kan aangeven bij het kind dat het goed is om dezelfde vraag met zijn/haar ouder(s) te bespreken.
- Kinderen die onderling op een uitdagende manier over seks praten: kinderen mogen op een respectvolle manier over seksualiteit te praten. Als het niet uit de uitdagende sfeer gehaald kan worden dan stopt de medewerker het gesprek.
- Vragen over het privéleven van de medewerker op het gebied van seksualiteit: de medewerker gaat niet mee in de persoonlijke en uitdagende sfeer en geeft aan dat een serieus antwoord mogelijk is of geeft aan dat de vraag niet gewenst is.
- Opmerkingen van het kind met betrekking tot hun ouders en seksualiteit: de medewerker zal het gesprek een andere wending geven uit respect voor het privéleven van de ouder(s). Bij oudere kinderen (vanaf +/- 8 jaar) legt de medewerker uit dat hij/zij denkt dat de ouders het fijner vinden als het kind dat met de ouder bespreekt i.p.v. met de medewerker.
- Kinderen die 'doktertje' met elkaar spelen: 'Doktertje spelen' mag, maar de kleren blijven aan.
- Kinderen spelen niet in hun blootje: als kinderen met water spelen, blijft minimaal een onderbroekje of luier aan.
- Kinderen die elkaar 'bloot' laten zien: dit wordt niet bestraft, maar de pedagogisch medewerker legt uit dat dat hier niet de bedoeling is.

9. Naleving gedragscode

KOP verwacht dat haar medewerkers de kinderen en de ouders met respect behandelen. Afspraken daarover zijn onder meer vastgelegd in deze gedragscode. Medewerkers worden geacht elkaar aan te spreken op gedrag. Overtreding kan leiden tot sancties in de vorm van disciplinaire maatregelen, ontslag -al dan niet op staande voet en/of aangifte bij de politie. KOP verwacht ook dat ouders haar medewerkers met respect behandelen, ook daar waar irritaties zijn of conflicten dreigen. Ouders worden dringend verzocht mede zorg te dragen voor een klimaat waarin situaties en/of problemen op een correcte manier worden besproken en afgehandeld.

Grensoverschrijdend gedrag wordt niet geaccepteerd. Medewerkers en ouders worden dan ook aangesproken op grensoverschrijdend gedrag. In geval van mishandeling, bedreiging, verkrachting of ernstige vormen van racisme wordt niet alleen de gedragscode overtreden, maar is er ook sprake van crimineel gedrag. Aangifte bij de politie is dan een gevolg waarbij tevens ontslag op staande voet zal volgen indien een medewerker zich hieraan schuldig heeft gemaakt. In geval het grensoverschrijdend gedrag door ouders betreft, zal het opvangcontract per direct beëindigd worden.

Zoals beschreven in klachtenprocedure kan een medewerker een klacht of signaal altijd doorgeven aan haar leidinggevende, de vertrouwenspersoon of de directeur-bestuurder. Als ouders van mening zijn dat de gedragscode is overschreden, kunnen ze terugvallen op een interne klachtenprocedure.