

Gedragcode KION

In de cao Kinderopvang is vastgelegd dat organisaties over een gedragscode moeten beschikken. Het doel van deze gedragscode is om binnen de organisatie het volgende te voorkomen en tegen te gaan:

- Agressie
- Racisme
- Seksuele intimidatie
- Discriminatie op basis van leeftijd

De gedragscode heeft ook als doel dat iedereen elkaars levensbeschouwelijke opvattingen respecteert. De basis voor de gedragscode zijn geldende wettelijke bepalingen en daarmee is dus ook niet vrijblijvend. Indien de gedragscode wordt overtreden door medewerkers van KION, zullen arbeidsrechtelijke maatregelen worden genomen.

Daarnaast heeft KION in de gedragscode algemene gedragsregels vastgelegd. Deze hebben voornamelijk betrekking op het omgaan met privacygevoelige informatie en zijn afkomstig uit de Wet bescherming Persoonsgegevens en uit de Beroepscode voor pedagogisch medewerkers in de kinderopvang. De ondernemingsraad is betrokken bij het opstellen van de gedragscode.

Gedragscode en beroepscode

De Beroepscode voor pedagogisch medewerkers in de kinderopvang en de Gedragscode van KION vertonen overlap. Toch zijn deze codes niet inwisselbaar. De Beroepscode heeft betrekking op het beroep van pedagogisch medewerker in de kinderopvang. De beschreven richtlijnen gaan over situaties die pedagogisch medewerkers in het werk kunnen tegenkomen. De gedragscode van KION bevat gedragsregels die gelden voor alle personen die binnen of voor KION werken.

Artikel 1: Definities

- a) Onder seksuele intimidatie wordt verstaan: ongewenste seksuele toenadering, verzoeken om seksuele gunsten of ander verbaal, non-verbaal, of fysiek gedrag.
- b) Onder agressie wordt verstaan: voorvallen waarbij een werknemer psychisch of fysiek wordt lastiggevalen, bedreigd of aangevallen, onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van de arbeid. Hieronder valt ook pesten.
- c) Onder racisme wordt verstaan: een hele reeks aan (bewuste of onbewuste) gedragingen, uitingen en ideeën van mensen en instituties waaruit superioriteit tot uitdrukking komt ten aanzien van andere mensen op basis van onder meer huidskleur, afkomst en religie.
- d) 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.
- e) Voor de begrippen werkgever, werknemer, en andere begrippen die voor deze gedragscode van belang zijn wordt uitgegaan van de definities in de cao.
- f) Levensbeschouwing wordt gedefinieerd als een - min of meer - samenhangend stelsel van waarden, normen en opvattingen die zin en richting geven aan het leven.
- g) Het begrip klant houdt in: een kind dat door KION wordt opgevangen, een ouder van een kind dat door KION wordt opgevangen.

Artikel 2: Doel en algemeen uitgangspunt

- a) Seksuele intimidatie, agressie, racisme en discriminatie op grond van ras, leeftijd, levensovertuiging, godsdienst, politieke gezindheid, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid, burgerlijke staat en handicap worden door KION als vormen van ongewenst gedrag afgewezen.
- b) KION neemt het op zich in het dagelijks handelen en bij het ontwikkelen van beleid deze vormen van ongewenst gedrag actief te voorkomen en te bestrijden. De gedragscode maakt deel uit van het algemeen beleid van KION en van de professionele houding van de medewerkers van KION.
- c) In het contact met kinderen hebben medewerkers wat betreft het voorkomen van deze vormen van ongewenst gedrag een nadrukkelijke taak en voorbeeldfunctie.
- d) De gedragscode biedt veiligheid en stimuleert het welbevinden van medewerkers, opdat zij optimaal in hun werk kunnen functioneren.
- e) De gedragscode en professionele houding van medewerkers biedt klanten en externe relaties bescherming. Ook zij moeten zich binnen KION geaccepteerd, gerespecteerd en veilig weten.
- f) Op indirecte wijze beschermt de gedragscode de positie van de organisatie KION.

Artikel 3: Status en reikwijdte van de gedragscode

- a) De gedragscode is een nadere invulling van de wettelijke bepalingen omtrent seksuele intimidatie, racisme, agressie en discriminatie uit de cao.
- b) De gedragscode geldt voor medewerkers, leden van de raad van toezicht, onderwijsdeelnemers (stagiaires), vrijwilligers en door KION ingehuurde derden, hierna te noemen medewerkers. Ook is de gedragscode van toepassing op het gebruik van sociale media door medewerkers van KION.
- c) Alle medewerkers, leden van de raad van toezicht, onderwijsdeelnemers en vrijwilligers zijn op de hoogte van de inhoud van de gedragscode. Bij de implementatie of bij een belangrijke wijziging ervan wordt de inhoud besproken in het overleg tussen leidinggevende en medewerkers. Bij nieuwe medewerkers, leden van de raad van toezicht, onderwijsdeelnemers en vrijwilligers maakt de gedragscode standaard onderdeel uit van het introductieprogramma.
- d) De leidinggevende is ervoor verantwoordelijk dat alle medewerkers, onderwijsdeelnemers en vrijwilligers van de teams van de inhoud op de hoogte zijn.

Artikel 4: Arbeidsovereenkomst

- a) Het niet aangaan, beëindigen of niet verlengen van een arbeidsovereenkomst hangt niet samen met een in de wet verboden discriminatiegrond, leeftijd en handicap daarbij inbegrepen.
- b) In geval van reorganisatie of inkrimping worden bij de beoordeling wie voor ontslag in aanmerking komt slechts objectieve criteria gehanteerd op basis van de cao of een daaruit voortvloeiend reorganisatieplan.

Artikel 5: Arbeidsomstandigheden en werkvloer

- a) De omgang tussen leden van de raad van toezicht, directie, medewerkers en klanten wordt bepaald door respect voor ieders ras, sekse, levensbeschouwing en leeftijd en andere gronden genoemd in deze gedragscode.
- b) Discriminerende, racistische, seksistische of andere beledigende of krenkende uitlatingen of grappen, mondeling of schriftelijk, zijn niet toegestaan.
- c) Agressieve handelingen en of uitingen zijn niet toegestaan.

Artikel 6: Omgang, bejegening

- a) De medewerker bejegt collega's, onderwijsdeelnemers, vrijwilligers, leden van de raad van toezicht, kinderen, ouders en andere klanten met respect en volgens de gedragsregels zoals die gelden voor de beroepsgroep en volgens de eigen beroepscode. Pedagogisch medewerkers bij KION beschikken allemaal over de beroepscode voor pedagogisch medewerkers in de kinderopvang.
- b) De medewerker accepteert geen agressieve gedragingen en neemt zelf geen initiatief tot agressieve gedragingen.
- c) De medewerker accepteert geen seksuele gedragingen, lokt niet uit tot seksuele gedragingen en neemt zelf geen initiatief tot seksuele gedragingen.
- d) De medewerker accepteert geen racistisch gedrag of uitlatingen en werkt niet mee aan en of neemt zelf geen initiatief tot racistisch gedrag.
- e) De medewerker accepteert geen discriminerend gedrag en werkt niet mee aan en of neemt zelf geen initiatief tot discriminerend gedrag.
- f) De medewerker gaat zorgvuldig om met privacy gevoelige informatie (persoonsgegevens) verkregen tijdens de uitoefening van het werk. De medewerker verzamelt en verwerkt deze informatie slechts ten behoeve van professionele beroepsuitoefening (nodig voor verzorging en begeleiding kind, nodig voor opzet contract, versturen factuur etc.) en bewaart deze informatie op een veilige plaats.
- g) De medewerker gaat zorgvuldig om met vertrouwelijk en/of bedrijfsgevoelige informatie, ook als deze niet voor de medewerker bestemd is en zal deze informatie niet delen met anderen binnen of buiten de organisatie.
- h) De medewerker verstrekt alleen persoonsgegevens aan anderen als dit voor de directe beroepsuitoefening van belang is. Dit gebeurt alleen na toestemming van de betrokkene.
- i) Voor persoonsgegevens waarvan een medewerker tijdens het werk kennis neemt, geldt overeenkomstig de Algemene verordening gegevensbescherming een geheimhoudingsplicht. Dit behoudens voor zover enig wettelijk voorschrift hen tot mededeling verplicht of uit hun taak de noodzaak tot mededeling voortvloeit.
- j) De medewerker gaat in werk- en privésituatie geen emotionele afhankelijkheidsrelaties met klanten (kinderen en ouders) aan. Medewerker toont betrokkenheid met behoud van afstand. Zie ook artikel 6c.

Artikel 7: Alcohol, roken en drugs

- a) Het gebruik en bezit van alcoholhoudende dranken en/of drugs tijdens het werk is verboden. Het is niet toegestaan om op het werk te verschijnen onder de invloed van alcohol en/of drugs. Van alle medewerkers wordt verwacht dat zij elkaar aanspreken en helpen wanneer daartoe aanleiding is. Van medewerkers die in functie elders te gast zijn, wordt verwacht dat zij zich verantwoordelijk opstellen met betrekking tot het gebruik van alcoholhoudende dranken en drugs.
- b) Onder drugs wordt verstaan de stimulerende verdovende en bewustzijns veranderende middelen zoals die opgenomen zijn in de Opiumwet.
- c) Er wordt niet in het bijzijn van klanten (kinderen en ouders), bezoekers en derden gerookt. Dit betekent dat er niet in het zicht, bijvoorbeeld bij de hoofdingang van een locatie van KION, gerookt wordt. Dit gebeurt altijd buiten het zicht van klanten (kinderen en ouders), bezoekers en derden.

Artikel 8: Eten

- a) In het bijzijn van klanten (kinderen en ouders), bezoekers en derden mag gegeten worden, onder de voorwaarden dat dit hetzelfde eten is als wat de kinderen aangeboden krijgen én het past bij het voedingsbeleid van KION.

- b) Eten wat niet aan beide voorwaarden voldoet kan door de medewerker in zijn/haar pauzetijd worden gegeten.

Artikel 9: Gebruik privé mobiele telefoon en smartwatch

- a) Tijdens het werken op de groep worden privé mobiele telefoons en smartwatches niet gebruikt. Deze apparaten worden opgeborgen in de tas of een andere veilige plek of worden zo ingesteld dat er geen meldingen op binnen komen.
- b) Voor het servicebureau geldt dat privé mobiele telefoons tijdens overleggen worden opgeborgen.

Artikel 10: Werking naar cliënten, deelnemers, bezoekers en derden

Van klanten, 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.

Artikel 11: Toezicht en naleving gedragscode

- a) Voor het toezicht op de naleving van deze gedragscode is de directie verantwoordelijk.
- b) Met het inwerking treden van deze gedragscode wordt tevens een klachtenprocedure vastgelegd. Deze procedure omvat onder andere de benoeming van een vertrouwenspersoon die gedegen kennis heeft op de terreinen waarop de gedragscode van toepassing is.
- c) Iedere medewerker heeft de plicht gesignaleerde inbreuken op de gedragscode inclusief ongewenst gedrag te melden. In de regel zal dat gebeuren bij de leidinggevende. Indien dit - gelet op de omstandigheden - niet passend is kan men zich wenden tot de vertrouwenspersoon. Op de naleving van de gedragscode zal worden toegezien, ongeacht de functie van de medewerker. Overtreding kan leiden tot sancties in de vorm van disciplinaire maatregelen, ontslag -al dan niet op staande voet- en/of aangifte bij de politie.