

D.4.1.3.A Gedragscode KRBV

Artikel 1 Definities

- a. Onder seksuele intimidatie wordt verstaan:
ongewenste seksuele toenadering, verzoeken om seksuele gunsten of ander verbaal, non-verbaal, of fysiek gedrag waarbij tevens sprake is van een van de volgende punten:
 - o onderwerping aan dergelijk gedrag wordt hetzij expliciet hetzij impliciet gehanteerd als voorwaarde voor de tewerkstelling van een persoon
 - o onderwerping aan of afwijzing van dergelijk gedrag door een persoon, wordt gebruikt als basis voor beslissingen die het werk van deze persoon raken
 - o dergelijk gedrag heeft het doel de werkprestaties van een persoon aan te tasten en/of een intimiderende, vijandige of onaangename werkomgeving te creëren, dan wel heeft tot gevolg dat de werkprestaties van een persoon worden aangetast en/of een intimiderende, vijandige of onaangename werkomgeving wordt gecreëerd.
- b. 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.
- c. 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.
- d. Voor de begrippen werkgever, medewerker, cliënt, bestuur en andere begrippen die voor deze gedragscode van belang zijn wordt uitgegaan van de definities in de CAO-kinderopvang.
- e. 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

- a. 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 de KRBV als vormen van ongewenst gedrag afgewezen.
- b. KRBV 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 algemene beleid van KRBV en van de professionele houding van haar medewerkers.

Artikel 3 Status en reikwijdte van de gedragscode

- a. De gedragscode is een nadere invulling van de wettelijke bepalingen omtrent seksuele intimidatie, agressie en discriminatie en van artikel 10 uit de CAO-kinderopvang.
- b. De gedragscode geldt voor medewerkers, leden van Raad van toezicht, stagiaires en cliënten van KRBV.
- c. De werkgever draagt zorg voor de bekendmaking van de gedragscode. In ieder geval ontvangen alle medewerkers een exemplaar.
- d. De administratie van KRBV draagt zorg voor archivering van de gedragscode en ligt aldaar ter inzage.

Artikel 4 Arbeidsovereenkomst

- a. Het niet aangaan, beëindigen of niet verlengen van een arbeidsovereenkomst mag niet samenhangen met een in de wet verboden discriminatiegrond, leeftijd en handicap daarbij inbegrepen.
- b. In geval van reorganisatie of inkrimping wordt bij de beoordeling wie voor ontslag in aanmerking komt slechts objectieve criteria gehanteerd.

Artikel 5 Arbeidsomstandigheden en werkvloer

- a. De inrichting van locaties binnen KRBV voldoen aan wettelijke eisen wat dat betreft, in het bijzonder de ARBO-wetgeving, maar is in ieder geval zodanig dat medewerkers en cliënten zich veilig voelen.
- b. De omgang tussen bestuurders, medewerkers en cliënten wordt bepaald door respect voor ieders ras, sekse, levensbeschouwing en leeftijd en andere gronden genoemd in deze gedragscode.
- c. Discriminerende, seksistische of andere beledigende of krenkende uitlatingen of grappen, mondeling of schriftelijk, zijn niet toegestaan.
- d. Agressieve handelingen en of uitingen zijn niet toegestaan.
- e. Het bepaalde onder a. komt mede tot uiting door het bieden van mogelijkheden voor het beleven van uitingen samenhangend met sekse, levensbeschouwing en leeftijd.

Artikel 6 Omgang met kinderen en cliënten, bejegening

- a. De medewerker laat zich bij contacten met kinderen en cliënten leiden door gedragsregels zoals die gelden voor de beroepsgroep en door de eigen beroepscode.
- b. De medewerker accepteert geen agressieve gedragingen van kinderen of cliënten en neemt zelf geen initiatief tot agressieve gedragingen tegen hen.
- c. De medewerker accepteert geen seksuele gedragingen van kinderen of cliënten en neemt zelf geen initiatief tot seksuele gedragingen tegen hen.
- d. De medewerker accepteert geen discriminerend gedrag van kinderen en cliënten en werkt niet mee aan en of neemt zelf geen initiatief tot discriminerend gedrag.

Artikel 7 Werking naar cliënten, kinderen, bezoekers en derden

- a. De gedragscode wordt op een voor cliënten, bezoekers en derden zichtbare plaats gelegd. Per locatie is er een gedragscode te vinden in de beleidsmap.
- b. Van kinderen, cliënten, 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 8 Toezicht gedragscode

- a. De directeur ziet erop toe dat de medewerkers handelen en zich gedragen conform de Gedragscode en neemt adequate maatregelen als zij dit niet doen.
Deze maatregelen kunnen inhouden:
 - o betrokkene dient afstand te nemen van gedane actie of uitlating
 - o betrokkene dient gedupeerde excuses aan te bieden
 - o bij een ernstige overtreding in strafrechtelijke zin zal aangifte gedaan worden bij de politie
 - o bij herhaling kunnen maatregelen getroffen worden met als uiterste consequentie het aanvragen van ontslag.
- b. Er is een vertrouwenspersoon benoemd die gedegen kennis heeft op een of meerdere terreinen waarop de gedragscode van toepassing is.

Artikel 9 Klachten

- a. Met het inwerking treden van deze gedragscode wordt tevens een landelijke klachtencommissie ingesteld voor zover hierin niet reeds is voorzien bij andere bepalingen.
- b. De commissie is samengesteld uit een vertegenwoordiger van de werkgever, van de medewerker en een onafhankelijk, externe deskundige op een van de terreinen die door de gedragscode wordt bestreken.
- c. De klachtencommissie stelt een klachtenprocedure (werkwijze etc.) op en maakt deze zo spoedig mogelijk bekend. De klachtenprocedure voldoet in ieder geval aan de beginselen van behoorlijk klachtrecht.
- d. De klachtencommissie draagt zorg voor een behoorlijke klachtregistratie.

Artikel 10 Evaluatie

Zo vaak als nodig maar in ieder geval een keer per jaar, bij het management review, wordt, op basis van rapportage door de leden van het managementteam, deze gedragscode geëvalueerd. De rapportage aan de hand van deze evaluatie wordt opgenomen in het jaarverslag.