

MODEL GEDRAGSCODE ONGEWENSTE OMGANGSVORMEN

Model gedragscode ongewenste omgangsvormen voor Kindercentrum 't Rovertje.

Juni 2009

Inleiding

Kindercentrum 't Rovertje wil met deze gedragscode waarborgen scheppen voor een goed en stimulerend werkklimaat in haar organisatie. Hierin behoren collegialiteit, respect en aandacht voor de ander tot de normale omgangsvormen en wordt op ongewenst gedrag alert gereageerd. Onder ongewenst gedrag worden alle vormen van (seksuele) intimidatie, (psychische en fysieke) agressie en geweld en discriminatie op grond van ras, leeftijd, levensovertuiging, godsdienst, politieke gezindheid, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid, burgerlijke staat en handicap verstaan.

Ongewenst gedrag kan aan de orde gesteld worden als gedrag als ongewenst ervaren wordt. Ongewenst gedrag moet worden voorkomen en bestreden. Hiertoe wordt een actieve bijdrage vereist van iedereen die bij KC 't Rovertje werkzaam is. Niet alleen met betrekking tot het eigen gedrag, echter ook door een waakzame houding tegenover elke vorm van ongewenst gedrag die in de eigen werksituatie wordt gesignaleerd. Ongewenst gedrag behoort altijd en bij voorkeur direct uitgesproken te worden of aan de orde te worden gesteld, hetzij door de betrokkene(n) rechtstreeks in te schakelen, hetzij door derden in te schakelen.

1. Status en reikwijdte

- a. Deze gedragscode is een nadere invulling van de wettelijke bepalingen rondom ongewenst gedrag en van artikel 8.3 van de CAO Kinderopvang. In bijlage 1 zijn de CAO-bepalingen en de overige van toepassing zijnde wettelijke bepalingen opgenomen.
- b. Deze gedragscode is van toepassing op alle medewerkers, bestuursleden, directie, cliënten en derden van KC 't Rovertje.
- c. KC 't Rovertje draagt zorg voor bekendmaking van deze gedragscode en zal de uitgangspunten van deze gedragscode onder de aandacht brengen van de betrokkenen op wie deze gedragscode van toepassing is. In ieder geval ontvangen alle medewerkers een exemplaar en er wordt in elke locatie een exemplaar op een

2. Definities, begripsomschrijving

- a. Psychosociale arbeidsbelasting: (seksuele) intimidatie, agressie, geweld en pesten.
- b. Onder intimidatie wordt verstaan: gedrag dat met een persoon verband houdt en dat tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van deze persoon wordt aangetast en waarbij een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.
- c. Onder seksuele intimidatie wordt verstaan: ongewenste seksuele toenadering, verzoeken om seksuele gunsten of ander verbaal, non-verbaal, fysiek gedrag waarbij tevens sprake is van de volgende punten:
 - Onderwerping aan dergelijk gedrag wordt hetzij expliciet, hetzij impliciet gehanteerd als voorwaarde voor de tewerkstelling van een persoon
 - Onderwerping aan of afwijzing van dergelijk gedrag door een persoon, wordt gebruikt als basis voor beslissingen die het werk van deze persoon raken
 - 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.
- d. Onder agressie en geweld wordt verstaan: voorvallen waarbij een medewerker psychisch of fysiek wordt lastig gevallen, bedreigd of aangevallen, onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van de arbeid. Hieronder vallen ook pesten en (sociaal) negeren en isoleren.
- e. 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 tenietgedaan of aangetast.
- f. Levensbeschouwing wordt gedefinieerd als een –min of meer- samenhangend stelsel van waarden, normen en opvattingen die zin en richting geven aan het leven.

3. Begripsomschrijvingen

- a. Organisatie: Stichting Kindercentrum 't Rovertje
- b. Medewerker: een persoon werkzaam in de organisatie, zowel in dienst van als verbonden aan, inclusief vrijwilligers en personen die in de organisatie (een deel van) hun opleiding/stage volgen en diensten verlenen onder verantwoordelijkheid van de organisatie.

- c. Ex-medewerker: de medewerkers als bedoeld onder b. waarvan het dienstverband, de samenwerking of de stage korter dan twee jaar is afgelopen.
- d. Werkgever: een al dan niet rechtspersoonlijkheid bezittende privaatrechtelijke instelling die ongeacht de wijze van financiering hiervan en al dan niet met winstoogmerk een kinderopvangvoorziening in stand houdt.
- e. Bestuur: het bestuur en directie van de organisatie belast met de eindverantwoordelijkheid voor de uitvoering van de dienstverlening in het kindercentrum en statutair het besluitvormend orgaan van de rechtspersoon.
- f. Vertrouwenspersoon: de persoon in de organisatie die als aanspreekpunt fungeert voor medewerkers die geconfronteerd zijn met ongewenste omgangsvormen.
- g. Cliënt: iedere persoon die gebruik maakt van de diensten van het kindercentrum.
- h. Derden: iedere persoon die het gebied van het kindercentrum betreedt.
- i. Personeelsvertegenwoordiging: het verplicht door de organisatie in te stellen, door de medewerkers in dienst van de organisatie te kiezen medezeggenschapsorgaan.

4. Preventief beleid

De opstelling van deze gedragscode is bedoeld als een vorm van preventief beleid. Preventief beleid inzake (seksuele) intimidatie, agressie, geweld en discriminatie is onderdeel van het personeelsbeleid van Kindercentrum 't Rovertje, dat zich ondermeer moet concretiseren in:

- Via de gebruikelijke kanalen bekendheid geven aan deze gedragscode en de vertrouwenspersoon. Aan de medewerkers kenbaar maken dat ongewenst gedrag niet getolereerd wordt en tot sancties kan leiden voor personen die zich daaraan schuldig maken.
- Voorlichting geven over het beleid en de risico's van ongewenst gedrag binnen de organisatie en zorgen voor een arbeidsklimaat waarin klachten daadwerkelijk bespreekbaar zijn.
- Het in kaart brengen van de risico's met betrekking tot ongewenst gedrag in het kader van de Risico-Inventarisatie & Evaluatie (RI&E) volgens de Arbo-wet en het wegnemen of verminderen ervan.
- Het houden van toezicht op naleving van de gedragscode.

Uitgangspunten

KC 't Rovertje wijst alle vormen van ongewenst gedrag af. Met deze gedragscode, in haar dagelijks handelen en bij het ontwikkelen van beleid, wil KC 't Rovertje ongewenst gedrag voorkomen en bestrijden. De gedragscode maakt onderdeel uit van het algemeen beleid van KC 't Rovertje, van het voorbeeldgedrag van de leidinggevenden en van de professionele houding van haar medewerkers.

5. Handelingsvoorschriften

a. Arbeidsovereenkomst:

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

b. Arbeidsomstandigheden en werkvloer:

- De inrichting van de organisatie voldoet aan de wettelijke eisen daaromtrent, in het bijzonder de Arbo-wetgeving, maar is in ieder geval zodanig dat medewerkers en cliënten zich veilig voelen.
- De omgang tussen betrokkenen wordt bepaald door respect voor ieders ras, sekse, levensbeschouwing en leeftijd en andere gronden genoemd in deze gedragscode.
- Discriminerende, seksistische of andere beledigende of krenkende uitlatingen of grappen, mondeling of schriftelijk zijn niet toegestaan.
- Agressieve handelingen of uitingen zijn niet toegestaan.

c. Omgang en bejegening van cliënten en derden:

- De medewerker op wie deze gedragscode van toepassing is, accepteert geen agressieve gedragingen van cliënten en derden en neemt zelf geen initiatief tot agressieve gedragingen jegens hen.
- De medewerker op wie deze gedragscode van toepassing is, accepteert geen seksuele gedragingen van cliënten of derden en neemt zelf geen initiatief tot seksuele gedragingen jegens hen.
- De medewerker op wie deze gedragscode van toepassing is, accepteert geen discriminerend gedrag van cliënten of derden en neemt zelf geen initiatief tot discriminerende gedragingen jegens hen.

d. Werking naar cliënten en derden:

- 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.
- De gedragscode ligt voor cliënten en derden, zichtbaar op elke locatie van het kindercentrum, ter inzage.

6. Toezicht gedragscode

Met het toezicht op de naleving van deze gedragscode zijn de leidinggevenden belast. Er wordt een vertrouwenspersoon benoemd die kennis heeft op een of meerdere terreinen waarop de gedragscode van toepassing is. Deze taak kan door eigen medewerkers of door de Arbodienst worden vervuld.

7. Vertrouwenspersoon

- a. Het bestuur/de directie stelt de vertrouwenspersoon aan en nodigt de personeelsvertegenwoordiging uit hiervoor een voordracht te doen. Deze kan in- of extern geworven worden. Zij/hij geniet het vertrouwen van de medewerkers

- b. De vertrouwenspersoon heeft een onafhankelijke positie en geniet daarin bescherming van het bestuur/de directie. De taken van de vertrouwenspersoon zijn onder meer:
- Het opvangen, bijstaan en adviseren van personen die met ongewenst gedrag worden geconfronteerd en/of daarover een klacht hebben en daarover willen praten.
 - Het desgewenst geven van informatie over ongewenst gedrag.
 - Het zorgen voor vertrouwelijke behandeling van informatie en gegevens.
 - Het zoeken naar een informele oplossing door overleg met betrokkenen.
 - Het terzijde staan van de klager bij het indienen van een formele klacht bij de klachtencommissie en/of terzijde staan van de klager bij het doen van aangifte bij de politie in geval van een strafbaar feit (aanranding, verkrachting, mishandeling).
 - De directie, het managementteam, personeelszaken, Personeelsvertegenwoordiging en andere relevante bedrijfsonderdelen gevraagd en ongevraagd te adviseren op het gebied van preventie en bestrijding van ongewenst gedrag.
- c. De vertrouwenspersoon verricht geen handelingen ter uitvoering van zijn/haar taak dan met toestemming van de persoon die de klacht heeft ingediend.
- d. De vertrouwenspersoon geniet dezelfde rechtsbescherming als de leden van de Personeelsvertegenwoordiging zoals vermeld in artikel 21 van de Wet op de Ondernemingsraden.
- e. De vertrouwenspersoon is voor de uitvoering van zijn/haar taken uitsluitend verantwoordelijk schuldig aan het bestuur/de directie, waarbij de vertrouwelijkheid van de informatie wordt gerespecteerd.
- f. Het bestuur verschaft de vertrouwenspersoon de nodige faciliteiten waardoor zij op vertrouwelijke wijze schriftelijk, mondeling en telefonisch kunnen worden geraadpleegd en stelt de vertrouwenspersoon in staat zich op zijn kosten nader te bekwamen voor de functie.
- g. De vertrouwenspersoon vervult geen leidinggevende functie, dan wel de functie van adviseur van P&O en is geen lid van de Personeelsvertegenwoordiging. De directie kan hier van afwijken om voor haar motiverende redenen.

8. Kosten bijstand

De kosten van bijstand voor de medewerker anders dan de vertrouwenspersoon zijn voor de klager en/of de aangeklaagde.

9. Vaststelling

Deze gedragscode is met instemming van de Personeelsvertegenwoordiging vastgesteld in november 2009.

10. Evaluatie

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

Bijlage bij de Gedragscode ongewenste omgangsvormen

CAO Kinderopvang

Artikel 8.3 Gedragscode

De werkgever stelt met instemming van de OR of PVT (of bij het ontbreken hiervan met het personeel) een gedragscode vast, die gericht is op het binnen de onderneming voorkomen en tegengaan van ongewenst gedrag (agressie, racisme, seksuele intimidatie, leeftijdsdiscriminatie) en het respecteren van ieders levensbeschouwelijke opvattingen.

Arbo-wet

Artikel 1

3. In deze wet en daarop berustende bepalingen wordt verstaan onder:
 - e. Seksuele intimidatie: ongewenste toenadering, verzoeken om seksuele gunsten of ander verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag waarbij tevens sprake is van één van de volgende punten:
 1. Onderwerping aan dergelijk gedrag wordt hetzij expliciet hetzij impliciet gehanteerd als voorwaarde voor de tewerkstelling van een persoon;
 2. Onderwerping aan of afwijzing van dergelijk gedrag door een persoon wordt gebruikt als basis voor beslissingen die het werk van deze persoon raken;
 3. 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.
 - f. Onder agressie en geweld: voorvallen waarbij een medewerker psychisch of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen, onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van de arbeid.

Artikel 4

2. De werkgever voert, binnen het algemene arbeidsomstandighedenbeleid, een beleid met betrekking tot het beschermen van medewerkers tegen seksuele intimidatie en tegen agressie en geweld.

Internationaal Verdrag inzake Uitbanning van elke vorm van Rassendiscriminatie

Artikel 1

In dit verdrag wordt onder rassendiscriminatie verstaan elke vorm van onderscheid, uitsluiting, beperking of voorkeur op grond van ras, huidkleur, afkomst of nationale of etnische afstamming die ten doel heeft de erkenning, het genot of de uitoefening, op voet van gelijkheid, van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden op het gebied van de politiek, economisch, sociaal of cultureel gebied, of op andere terreinen van het openbare leven, teniet doen of aan te tasten, dan wel de tenietdoening of aantasting daarvan tengevolge heeft.

Grondwet

Artikel 1

Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, is niet toegestaan.

Algemene Wet Gelijke Behandeling

Artikel 1

- a. In deze wet en daarop berustende bepalingen wordt verstaan onder onderscheid: direct en indirect onderscheid.
- b. Direct onderscheid: onderscheid tussen personen op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat.
- c. Indirect onderscheid: onderscheid op grond van andere hoedanigheden of gedragingen dan die bedoeld in onderdeel b. dat direct onderscheid tot gevolg heeft.