

## Gedragcode ter voorkoming van Ongewenst Gedrag

---

### **Wat is ongewenst gedrag?**

**Kinderopvang Baloe B.V.** (de organisatie) wil een veilig werkklimaat scheppen. Dat betekent dat we medewerkers willen beschermen tegen ongewenst gedrag. Hiermee wordt bedoeld: discriminatie, agressie, (seksuele) intimidatie en pesten.

We hanteren daarom de Gedragcode ter voorkoming van Ongewenst Gedrag.

### **Voor wie is deze gedragcode?**

De gedragcode geldt voor alle medewerkers (inclusief stagiaires) en directie van onze organisatie, maar ook voor onze klanten (ouders/verzorgers en kinderen) en bezoekers. Van iedereen verwachten we dat hij zich conformeert aan de gedragcode. Overal waar "medewerkers" in de code staat wordt 'een ieder' binnen de organisatie bedoeld.

### **Randvoorwaarden bij het opstellen van de richtlijnen**

Deze gedragcode geeft geen uitputtende opsomming van alle activiteiten, die wel of niet zijn toegestaan. Bedoeld is om een richting aan te geven.

De werkgever draagt zorg voor de bekendmaking van de gedragcode.

### **Artikel 1. Algemeen uitgangspunt en doel**

(Seksuele) intimidatie, agressie, pesten en discriminatie op grond van ras, leeftijd, levensovertuiging, godsdienst, politieke gezindheid, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid, burgerlijke staat en handicap worden door de organisatie als vormen van ongewenst gedrag afgewezen. Het is niet toegestaan een persoon te benadelen omdat deze het ongewenste gedrag van een ander afwijst of lijdzaam ondergaat, bijvoorbeeld: als voorwaarde voor de tewerkstelling van een persoon of als basis voor beslissingen die het werk van deze persoon raken.

De organisatie neemt de verantwoordelijkheid om in het dagelijks handelen en bij het ontwikkelen van beleid deze vormen van ongewenst gedrag te voorkomen en te bestrijden.

### **Artikel 2. Status en reikwijdte van de gedragcode**

De gedragcode is een nadere invulling van de wettelijke bepalingen omtrent (seksuele) intimidatie, discriminatie, agressie en pesten van diverse cao's, de Wet gelijke behandeling en de Arbowet.

De gedragcode geldt voor medewerkers, directie, klanten en derden.

De werkgever draagt zorg voor de bekendmaking van de gedragcode.

### **Artikel 3. Arbeidsovereenkomst**

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 inkrimping worden bij de beoordeling wie voor ontslag in aanmerking komt slechts objectieve criteria gehanteerd.

#### **Artikel 4. Arbeidsomstandigheden en werkvloer**

De inrichting van de organisatie voldoet aan de juiste wettelijke eisen, in het bijzonder de Wet gelijke behandeling en de ARBO-wetgeving, maar is in ieder geval zodanig dat werknemers en klanten zich veilig voelen. Dit komt mede tot uiting door het bieden van mogelijkheden voor het beleven van uitingen samenhangend met levensovertuiging, met dien verstande dat de mogelijke gevolgen hiervan niet strijdig zijn met het voor de organisatie kenmerkende noodzakelijke beleid aangaande bijvoorbeeld pedagogie, omgangsvormen, veiligheid en gezondheid.

De omgang tussen directie, medewerkers, klanten en derden wordt bepaald door respect voor ieder, ongeacht ras, sekse, levensovertuiging en leeftijd en andere gronden genoemd in deze gedragscode. Discriminerende, agressieve en seksistische uitlatingen en handelingen, in welke vorm dan ook, die als beledigend, bedreigend of krenkend ervaren worden, zijn niet toegestaan.

#### **Artikel 5. Omgang met klanten, bejegening**

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

De medewerker accepteert geen agressief gedrag van klanten en neemt zelf geen initiatief tot agressief gedrag jegens hen.

De medewerker accepteert geen (seksuele) intimiderend gedrag van klanten en neemt zelf geen initiatief tot (seksuele) intimiderend gedrag jegens hen.

De medewerker accepteert geen discriminerend gedrag van klanten en neemt zelf geen initiatief tot discriminerend gedrag.

#### **Artikel 6. Werking naar klanten en derden**

De gedragscode is voor klanten en derden in te zien.

Van klanten en derden wordt verwacht dat zij niet in strijd handelen met deze gedragscode. In voorkomende gevallen kunnen zij op het bestaan en de inhoud van de gedragscode gewezen worden.

#### **Artikel 7. Toezicht gedragscode**

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

De organisatie zorgt voor de benoeming van een vertrouwenspersoon (extern) met deskundigheid op terreinen waarop de gedragscode van toepassing is. De organisatie sluit zich hiervoor aan bij *VertrouwenspersonenNederland*, middels een contract met JSO Expertisecentrum voor jeugd, samenleving en ontwikkeling.

#### **Artikel 8. Klachten**

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

De organisatie draagt zorg voor een behoorlijke klachtregistratie.

#### **Artikel 9. Evaluatie**

Indien er aanleiding is wordt deze gedragscode geëvalueerd. De rapportage aan de hand van deze evaluatie wordt opgenomen in het jaarverslag.

Deze Gedragscode ter voorkoming van Ongewenst Gedrag is op 17 april 2014 vastgesteld door: I.M. Bentvelzen, directeur.

Instemming gevraagd aan de Ondernemingsraad op 17 april 2014.

Deze Gedragscode ter voorkoming van Ongewenst Gedrag treedt in werking op 1 mei 2014.