

Gedragscode SKRS

Doel

De gedragscode wordt toegepast om gewenst gedrag in gang te zetten, en om ongewenst, ontoelaatbaar gedrag te voorkomen en/of aan te pakken. Het levert daarmee een bijdrage aan de veilige, uitdagende, liefdevolle en inspirerende omgeving die SKRS aan kinderen, ouders en medewerkers wil bieden.

Uitgangspunten voor deze gedragscode zijn de wettelijke bepalingen (de Arbowet en de Algemene wet gelijke behandeling) en onze Cao Kinderopvang, die ons ook voorschrijft een gedragscode te hebben. De OR is akkoord gegaan met deze gedragscode.

De gedragscode geldt voor zowel medewerkers, stagiairs, de directeur-bestuurder, de raad van toezicht alsook voor klanten en derden, die aanwezig zijn in gebouwen en/of op terreinen van SKRS.

Wat spreken we in de basis met elkaar af?

- Discriminatie op grond van ras, leeftijd, levensovertuiging, godsdienst, politieke gezindheid, geslacht, nationaliteit, seksuele gerichtheid, burgerlijke staat en handicap worden niet geaccepteerd.
- Medewerkers accepteren geen agressief gedrag van leidinggevenden, collega's, ouders, kinderen of derden, en nemen zelf geen initiatief tot agressief gedrag jegens hen.
- Medewerkers accepteren geen seksuele intimidatie en vinden een veilig klimaat belangrijk. Daarom verwachten we geen intimiderend gedrag van leidinggevenden, collega's, ouders, kinderen of derden, en nemen we zelf geen initiatief tot (seksueel) intimiderend gedrag jegens hen.
- 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.

Wat zijn specifieke gedragingen die we wel/niet laten zien?

- Het is medewerkers niet toegestaan onder werktijd onder invloed te zijn van alcohol en/of drugs. Indien vermoed of geconstateerd wordt dat deze regel wordt overtreden, kan de directeur-bestuurder de betreffende medewerker(s) vragen een test te ondergaan. Medewerkers zijn verplicht hieraan mee te werken.
- Roken in gebouwen en op terreinen van SKRS is niet toegestaan.
- Medewerkers van SKRS zijn zich bewust van het feit dat ze de organisatie vertegenwoordigen en dienen er representatief uit te zien. Kleding mag niet aanstootgevend, te bloot en/of belemmerend zijn voor werkzaamheden. Medewerkers dragen bovendien geen sieraden die gevaar kunnen opleveren voor de pedagogisch medewerker en/of de kinderen (op het kinderdagverblijf bij voorkeur géén wenkbrauwring, neusring en/of lipring).
- Gebruik van een privételefoon of smartwatch tijdens het werk op de groep is storend voor kinderen, ouders en collega's en gaat ten koste van de aandacht voor de kinderen. Privételefoons liggen daarom niet op de groep (bewaren in tas/jas met geluid uit) en smartwatches staan uit. Medewerkers zijn bereikbaar voor eventuele privé zaken via de telefoon op de groep. We maken uitzonderingen voor bijzondere bereikbaarheidsmomenten, daar waar het niet anders kan.

- Bij privégebruik van sociale media worden geen berichten geplaatst of verstuurd die als negatief of schadelijk voor SKRS, haar klanten of samenwerkingspartners opgevat kunnen worden, of waarmee de privacy van kinderen, collega's, ouders of derden geschaad wordt. Medewerkers dienen zich bewust te zijn van het gegeven dat zij altijd geassocieerd kunnen worden met SKRS.
- Medewerkers gaan in werk- en privésituaties bij voorkeur geen emotionele afhankelijkheidsrelaties met klanten (kinderen en ouders) aan. Medewerkers tonen betrokkenheid, met behoud van afstand en zijn zich bewust van hun professionele rol hierin.
- SKRS hecht veel waarde aan de bescherming van persoonsgegevens. In onze privacyverklaring staat hoe wij omgaan met persoonsgegevens. Afspraken rondom strikte geheimhouding met betrekking tot de bedrijfsvoering van SKRS en rondom de (persoons)gegevens van klanten (kinderen, ouders en verzorgers), medewerkers en andere relaties en belanghebbenden zijn terug te vinden in onze geheimhoudingsverklaring, die door elke medewerker (in het contract) is getekend.

Naleving gedragscode

We spreken elkaar aan op gedrag dat niet past binnen deze gedragscode. Als dit niet het gewenste effect heeft, kan een medewerker zich wenden tot de direct leidinggevende, de directeur-bestuurder of de vertrouwenspersoon.

Ouders, kinderen, medewerkers en derden kunnen een klacht indienen bij de direct leidinggevende, de directeur-bestuurder of bij de vertrouwenspersoon als zij van mening zijn dat een regel uit de gedragscode wordt overtreden. Zie hiervoor ook ons beleid klachten voor medewerkers of onze klachtenpagina voor ouders op onze website. Wanneer iemand een regel overtreedt, kan dit, afhankelijk van de aard en omvang van het onacceptabele gedrag, een sanctie tot gevolg hebben. De sanctie kan variëren van een officiële waarschuwing tot een schorsing, maar kan ook ontslag of beëindiging van de overeenkomst of aangifte bij de politie tot gevolg hebben.

Relevante documenten

- Cao Kinderopvang
- Geheimhoudingsverklaring
- Privacyverklaring
- Algemene voorwaarden
- Klachtenprocedure medewerkers / ouders
- Protocol 'kindermishandeling en grensoverschrijdend gedrag' voor de kinderopvang
- Klachtenprocedure
- Arbohandboek