

Gedragscode Kinderopvang Kiki

Artikel 1: Definities

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: 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.

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.

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 tenietgedaan of aangetast.

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. 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

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 als vormen van ongewenst gedrag afgewezen. Kinderopvang Kiki stelt zich in het dagelijks handelen en bij het ontwikkelen van beleid ten doel deze vormen van ongewenst gedrag te voorkomen en te bestrijden.

De gedragscode maakt deel uit van het kwaliteitsbeleid van Kinderopvang Kiki en van de professionele houding van haar medewerkers.

Artikel 3. Status en reikwijdte van de gedragscode

De gedragscode is een nadere invulling van de wettelijke bepalingen omtrent seksueel intimidatie, agressie en discriminatie en van artikel 8.3 uit de cao Kinderopvang. De gedragscode geldt voor medewerkers, stagiair(e)s en door Kinderopvang Kiki ingehuurd derden, hierna te noemen medewerkers. De werkgever draagt zorg voor de bekendmaking van de gedragscode.

Artikel 4. 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 op basis van de cao Kinderopvang of een daaruit voortvloeiend reorganisatieplan.

Medewerkers hebben toegang tot de informatie over de beleidsstukken en handboek van Kinderopvang Kiki via de Kiki app. Alle medewerkers zijn verplicht om op de hoogte te zijn van deze informatie en om zich te houden aan deze opgestelde protocollen.

Artikel 5. Arbeidsomstandigheden en werkvloer

De omgang tussen directie, medewerkers en ouders/verzorgers 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 en/of uitingen zijn niet toegestaan. Het bepaalde 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 ouders/verzorgers

De medewerker bejegt collega's, vrijwilligers, kinderen, ouders/verzorgers met respect en volgens de gedragsregels zoals die gelden voor de beroepsgroep en volgens de eigen beroepscode. De medewerker gedraagt zich niet agressief en accepteert geen agressief gedrag van anderen. De medewerker vertoont geen seksueel getint gedrag en accepteert dat ook niet van anderen. De medewerker discrimineert niet en accepteert dat ook niet van anderen.

Artikel 7. Praktische uitvoering

Een link naar de gedragscode van Kinderopvang Kiki is terug te vinden op website www.kinderopvangkiki.nl

Van kinderen, ouders/verzorgers, 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 worden gewezen.

Artikel 8. Toezicht gedragscode

De directie en leidinggevenden zien erop toe dat de medewerkers zich conform de gedragscode gedragen.

Kinderopvang Kiki maakt gebruik van een externe vertrouwenspersoon (via Arboned) die bij overschrijding van de gedragscode benaderd kan worden.

Artikel 9. Klachten (zie ook onze klachtenprocedure)

Als ouders van mening zijn dat de gedragscode is overschreden, kunnen ze terugvallen op een interne klachtenprocedure. Daarnaast is Kinderopvang Kiki aangesloten bij de Stichting Klachtencommissie Kinderopvang (SKK). Hiervan wordt melding gemaakt op de website.

Wanneer een medewerker van mening is dat de gedragscode wordt overschreden, dan kan hij of zij een klacht indienen bij de leidinggevende.

Er kan altijd contact worden opgenomen met onze externe vertrouwenspersoon, ook wanneer het alleen voor advies is.

De vertrouwenspersoon heeft geheimhoudingsplicht. De vertrouwenspersoon heeft geen dienstbetrekking bij Kinderopvang Kiki, heeft een onafhankelijke positie en geniet bescherming van de directie.

Artikel 10.

Evaluatie

Zo vaak als nodig maar in ieder geval 1 keer per 3 jaar wordt deze gedragscode geëvalueerd.

De gedragscode in de praktijk

Om een veilige omgeving te bieden aan kinderen en collega's heeft Kinderopvang Kiki de gedragscode opgesteld. Hiermee proberen we te voorkomen dat iemand over andermans grenzen gaat. Mocht dat onverhoopt wel een keer gebeuren, dan is het goed om het direct te signaleren en er op een juiste manier mee om te gaan.

Richtlijnen omgaan met grensoverschrijdend gedrag:

1. Weet wat grensoverschrijdend gedrag is

Het is lastig om het begrip grensoverschrijdend gedrag precies af te bakenen. Grenzen aangeven ligt voor iedereen anders. Gedrag dat een kind als onprettig en ongewenst ervaart, is sowieso grensoverschrijdend. De beleving van het kind is altijd leidend.

Grensoverschrijdend gedrag kan op verschillende vlakken plaatsvinden: psychisch, lichamelijk en seksueel. Denk aan pesten, uitschelden, slaan of schoppen, seksuele toenaderingen of seksuele intimidatie.

2. Wees alert en neem je gevoel serieus

Grensoverschrijdend gedrag is niet altijd duidelijk zichtbaar. Als je het gevoel hebt dat iets niet pluis is, dan kun je daaraan niet meteen conclusies verbinden. Maar neem het wel serieus. Reageert een kind nerveus op je collega? Of heerst er een gespannen sfeer op een groep? Wees alert op signalen en bespreek deze met de assistent leidinggevende of leidinggevende.

3. Bespreek kleine overschrijdingen direct

Omdat grensoverschrijdend gedrag heel subtiel kan zijn, is het goed om het zo snel mogelijk te bespreken.

Nog voordat het grotere vormen kan aannemen. Kleine overschrijdingen zijn onder meer: foute grapjes maken of een kind gekke namen geven. Het is belangrijk dat je je collega op een respectvolle manier aanspreekt. Benoem concreet wat je hebt gezien en bespreek wat je vervolgens gaat doen. Hoor je bijvoorbeeld dat je collega schreeuwt tegen Anne? Dan kun je zeggen: "Ik schrok nogal hoe je tegen Anne schreeuwde, Anne schrok er ook van, zag ik. Ik denk dat onze leidinggevende dat moet weten. Ga jij dat zelf vertellen of zal ik het doen?"

4. Praat met kinderen over het gevoel van veiligheid

Om een geborgen omgeving voor kinderen te creëren, is het belangrijk dat ze zich bewust zijn van hun eigen gevoel van veiligheid. Praat regelmatig open met kinderen over gevoelens van (on)veiligheid. Stel vragen als: "Wanneer voel je je wel/ niet veilig?" "Wat doe je dan?"

5. Wees alert op opvallend gedrag van kinderen

Gedrag dat over de grenzen van kinderen gaat, heeft grote gevolgen. Hun basisvertrouwen raakt geschonden. Een omgeving waarin ze dachten veilig te zijn, blijkt toch niet zo vanzelfsprekend veilig.

Kinderen kunnen hier op verschillende manieren mee omgaan. Ze gedragen zich plotseling anders, trekken zich terug of reageren angstig. Soms durven kinderen er niet over te praten.

Ieder kind kan anders reageren op onzedelijke handelingen. Vaak laten kinderen een gedragsverandering zien. Dat kan erop duiden dat het kind zich niet prettig voelt om welke reden dan ook. Mogelijk is het kind betrokken geweest bij ontucht. Maar er kunnen ook heel andere factoren zijn waardoor het kind zich niet prettig voelt. Het is belangrijk om dit helder te krijgen.

Als het kind er zelf over vertelt, laat het dan rustig uitpraten. Probeer het gesprek niet te sturen of naar de waarheid te zoeken. Het belangrijkste signaal is het verhaal van het kind zelf.

6. Bezorgde ouders

Bij bezorgde ouders kunnen de emoties uiteraard hoog oplopen. Neem zorgen van ouders altijd serieus. Hoor het verhaal aan en laat weten welke stappen jij gaat zetten om de veiligheid van het kind te garanderen. Maar probeer de waarheid niet te achterhalen, dat is niet jouw taak. Je kunt wel aanvullende vragen stellen zodat je het verhaal goed kunt overbrengen aan je leidinggevende. Betrek je leidinggevende in dit proces.

7. Ken de meldcode

Als je vermoedt of signaleert dat een collega grensoverschrijdend gedrag vertoont, is het belangrijk dat je weet wat je moet doen.

Zorg dat je op de hoogte bent van de Meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling. En leg goed vast welk grensoverschrijdend gedrag of wat voor ongewenste omgangsvormen je hebt waargenomen. Bespreek dit ook met je leidinggevende of de assistent leidinggevende.

8. Geef het goede voorbeeld

In onze organisatie is de directie verantwoordelijk voor een veilig klimaat. Gedragsregels zorgen voor duidelijkheid. Gedragsregels krijgen pas betekenis als iedereen zich eraan houdt. Geef als pedagogisch medewerker het goede voorbeeld en spreek elkaar aan op grensoverschrijdend gedrag.

Gedragsregels Kinderopvang Kiki

Alle mensen zijn verschillend en dat is prima. We accepteren mensen zoals ze zijn.

We gaan respectvol met elkaar om.

We maken geen racistische opmerkingen. We discrimineren, roddelen en schelden niet. Uitsluiting, vernederen of buitensluiten tolereren we niet.

We gebruiken geen lichamelijk of verbaal geweld. Ook dreigen we niet met geweld.

Iedereen die onacceptabel gedrag vertoont, spreken we daarop aan. De directie mag corrigerende maatregelen nemen als iemand lichamelijk of verbaal geweld gebruikt of daarmee dreigt. Dat geldt voor zowel kinderen, ouders als medewerkers. De directie kan iemand in zo'n geval de toegang tot het kinderdagverblijf of de buitenschoolse opvang ontzeggen;

Wapens (waaronder ook (kleine) messen, stokken, nepwapens en dergelijke) zijn op het kinderdagverblijf en op de buitenschoolse opvang verboden.

Medewerkers wijzen plagen en pesten af.

Medewerkers luisteren naar het kind en nemen het kind serieus.

Medewerkers benaderen het kind positief en hebben vooral oog voor de dingen die goed gaan.

Medewerkers spreken niet over gedrag, huiselijke omstandigheden of andere privacygevoelige zaken van een kind in het bijzijn van niet-direct betrokken personen.

De organisatie probeert in alle gevallen zorgvuldig te handelen en de belangen van ouders en kinderen te behartigen.

Medewerkers zorgen ervoor zichtbaar te zijn voor andere volwassenen als ze alleen zijn met een kind. Deuren worden opengehouden.

Seksueel contact is verboden. Het spreekt voor zich dat seksuele handelingen en intieme relaties met een kind onder geen enkele voorwaarde zijn toegestaan.

Medewerkers gebruiken geen seksueel getint taalgebruik en maken geen seksueel getinte grappen of opmerkingen.

Medewerkers mogen geen foto's maken van kinderen met de eigen telefoon, alleen met de groeps-Ipad.

Foto's die op of rond onze opvanglocaties gemaakt worden, mogen alleen bewaart, bewerkt en/of verspreid worden met toestemming van de ouders of verzorgers van de kinderen.

Foto's van kinderen mogen we alleen publiceren met schriftelijke toestemming van ouders of verzorgers.

Er wordt van medewerkers verwacht dat ze ingrijpen in als zich ongewenste situaties voordoen of dreigen voor te doen.

We besteden actief aandacht aan zelfredzaamheid en weerbaar gedrag.

Het kind bepaalt zelf hoe het een medewerker begroet en hoe het afscheid neemt. Het ene kind geeft een high five, het andere kind geeft een knuffel. Belangrijk is dat ieder kind zich gezien voelt.

We hanteren een gepaste, professionele afstand tussen pedagogisch medewerker en kind.

Neemt een kind zelf initiatief tot een knuffel of kus op de wang? Dan mag je die in ontvangst nemen, maar niet op de mond.

Lichamelijk contact is voor de ontwikkeling van kinderen belangrijk. Dat uit zich onder meer in knuffelen en op schoot nemen. Uitgangspunt daarbij zijn de signalen die het kind zelf geeft.

Vind je het gedrag van een kind niet gepast? Zorg dan dat het gedrag stopt.

Ga nooit in op seksueel getinte toenaderingspogingen van een kind, maar bespreek ze met je leidinggevende. Mogelijk treedt de Meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling in werking.

Bij de benaming van geslachtsdelen gaan we uit van de woorden die kinderen hiervoor zelf gebruiken.

Als een kind een vraag stelt over seksualiteit, nemen we de vraag serieus. We kunnen de vraag beantwoorden of het kind vragen het met de ouders te bespreken.

Kinderen mogen onderling op een respectvolle manier over seksualiteit praten. Als de sfeer uitdagend wordt, dan stopt de medewerker het gesprek.

Medewerkers beantwoorden geen vragen over hun privéleven op het gebied van seksualiteit. We laten ons niet uitdagen en leggen uit dat zulke vragen niet wenselijk zijn.

We respecteren het privéleven van de ouder(s) en verzorger(s). Maakt een kind opmerkingen over hun seksualiteit, dan geven we het gesprek een andere wending. Bij oudere kinderen (vanaf ongeveer 8 jaar) leggen we uit dat we denken dat ouders het fijner vinden als kinderen het met hen bespreken in plaats van met medewerkers.

Doktertje spelen mag, maar de kleren blijven aan.

Kinderen spelen niet in hun blootje. Als kinderen met water spelen, blijft minimaal een onderbroek of luier aan.

Kinderen die elkaar 'bloot' laten zien. Dat bestraffen we niet. Wel leggen we uit dat dat hier niet de bedoeling is.

Bij warm weer spelen we vaak buiten met water. Pedagogisch medewerkers dragen geen zwemkleding, maar reguliere kleding.

Op het dagverblijf (en indien nodig op de bso) begeleiden pedagogisch medewerkers de kinderen om ze te leren zelf hun billen af te vegen.

Pedagogisch medewerkers verschonen kinderen en kleden de kinderen om als het nodig is. Op de bso kleden kinderen zich zoveel mogelijk zelf om.

Pedagogisch medewerkers leggen uit dat schuttingtaal niet is toegestaan. Ze kunnen ervoor kiezen daar een serieuze draai aan te geven, grenzen te stellen of niet op het onderwerp in te gaan. Soms vinden we het taalgebruik van een kind niet gepast, maar bedoelt het kind het wel serieus. Dan helpen we een ander woord te kiezen. Is het taalgebruik bewust uitdagend bedoeld, dan vragen we het kind ermee te stoppen. We staan onderlinge, erotisch of seksueel getinte boodschappen niet toe.

Pedagogisch medewerkers vervullen hierin een voorbeeldfunctie.

We vinden het belangrijk ouders te vertellen hoe een dag is verlopen. Ook mogelijk gevoelige situaties bespreken we open, rekening houdend met de privacy.

Aanspreken

Een gedragscode is pas effectief als ouders en pedagogisch medewerkers worden aangesproken op het niet naleven ervan. Hiervoor kun je de 5 stappen van het 'blame'-model gebruiken:

Bemerken. Er wordt bepaald gedrag opgemerkt dat mogelijk ongewenst is.

Labelen. Het gedrag wordt gelabeld als ongewenst.

Aanspreken. Degene die het ongewenste gedrag vertoont, wordt aangesproken op zijn of haar gedrag.

Melden. Als de 'dader' na aanspreking nog steeds volhardt in zijn gedrag, meldt dit dan bij een leidinggevende of bij de vertrouwenspersoon.

Egaliseren. Een melding van ongewenst gedrag veroorzaakt vaak onrust of conflicten in een organisatie. Daarom moeten de betrokken partijen de kwestie na enige tijd evalueren, zodat de mogelijk ongemakkelijke sfeer in de organisatie weer kan worden hersteld.