

Protocollen:

- *Grensoverschrijdend gedrag
- *Gedrags(code)regels

Dagverblijven Bambino bv.



Inleiding

De maatschappij krijgt steeds meer te maken met vormen van grensoverschrijdend gedrag. Ook binnen de kinderopvang wordt grensoverschrijdend gedrag door kinderen, ouders of medewerkers gesignaleerd. Hoe zijn aan vormen van ongewenst gedrag grenzen te stellen? Enerzijds door afspraken te maken en gedragsregels op te stellen. Anderzijds door elkaar aan te spreken of melding te doen bij leidinggevende of vertrouwenspersoon wanneer grensoverschrijdend gedrag geconstateerd wordt. De gedragsregels moeten zorgen voor een prettig klimaat binnen de kinderopvang. Openheid en respect voor elkaar moeten hoog in het vaandel staan en het moet duidelijk zijn dat voor machtsmisbruik, ongewenste intimiteiten, pesten en dergelijke geen plaats is. Elk kinderdagverblijf of buitenschoolse opvang moet immers een veilige plek zijn voor allen die er verblijven. Elkaar aanspreken of melding maken van grensoverschrijdend gedrag moet ervoor zorgen dat dit gedrag aangepakt wordt en in de toekomst wordt voorkomen. Gestreefd wordt naar een cultuur waarin het normaal is dat zowel positieve als negatieve feedback te geven. In dit protocol staat beschreven welke afspraken er binnen Club Bambino zijn gemaakt en hoe gehandeld moet worden als grensoverschrijdend gedrag wordt vastgesteld.

Doel:

- Een veilig klimaat en omgeving creëren op Club bambino waarbij iedereen die Bambino betreedt zich veilig en welkom voelt. Optreden volgens een protocol waar dat nodig is en voorkomen van grensoverschrijdend gedrag.

Waarom:

- Kinderopvang Club Bambino wijst alle vormen van grensoverschrijdend gedrag af. Met dit protocol, in haar handelen en in haar beleid wil Club Bambino grensoverschrijdend gedrag voorkomen en indien nodig aanpakken.

Wie is verantwoordelijk:

- Directie en medewerkers

Wat is grensoverschrijdend gedrag?

Onder grensoverschrijdend gedrag wordt verstaan:

“elke vorm van bedreigende of gewelddadige interactie van fysieke, psychische of seksuele aard die de ene persoon ten opzichte van de andere persoon actief of passief opdringt, waardoor ernstige schade wordt of dreigt te worden toegebracht aan die persoon in de vorm van fysiek letsel of psychische stoornissen”.

Grensoverschrijdend gedrag kan onderverdeeld worden in:

- **Lichamelijk geweld en verwaarlozing** (fysieke agressie zoals slaan, schoppen, krabben, bijten of te weinig voeding, aandacht of verzorging)
- **Geestelijk geweld en verwaarlozing** (verbale agressie zoals dreigen, schreeuwen, schelden, pesten, stelselmatig negeren etc.)
- **Seksuele mishandeling** (seksuele intimidatie, verbaal of fysiek, aanranding en verkrachting)
- **Vernieling van eigendommen van een ander en / of het zonder toestemming betreden van de binnen- en buitenruimten van het kinderdagverblijf of buitenschoolse opvang.**

Of grensoverschrijdend gedrag regelmatig of incidenteel plaatsvindt, het is in alle gevallen ontoelaatbaar. De vraag of iets wel of geen grensoverschrijdend gedrag is, kan alleen door het slachtoffer worden beantwoord. Als het slachtoffer iets als grensoverschrijdend ervaart, moet het ook als grensoverschrijdend worden aangepakt.

Grensoverschrijdend gedrag kan plaatsvinden tussen:

- kind en kind
- ouder / verzorger en kind en vice versa
- medewerkers (incl. stagiaires) en kind en vice versa
- medewerker en medewerker
- ouder en medewerker en vice versa
- Derden die werkzaamheden verrichten bij Club Bambino (bv tuinman, glazenwasser, klusjesman in wisselwerking met medewerker, kind of ouder.

Stappen bij grensoverschrijdend gedrag:

- Vermoeden: Inschatten van de situatie. Probeer vanaf het eerste moment van constateren vast te leggen wat voor grensoverschrijdend gedrag wordt geconstateerd. Wat is er gebeurd, wanneer is het gebeurd, wie waren erbij, wat is de ernst van het grensoverschrijdend gedrag etc. Houd het op feiten, beoordeel een situatie objectief. Bij twijfel overleg met de leidinggevende.
- Bespreekbaar maken: Spreek indien mogelijk meteen na constatering het kind, de ouder of de medewerker die het grensoverschrijdend gedrag vertoont aan op dit gedrag. Probeer de ander bewust te maken van zijn/haar gedrag, dat het ongewenst /ongepast is.
- Overleg: Hulp of advies vragen. Bij onvoldoende resultaat of als het een ernstigere vorm van grensoverschrijdend gedrag betreft schakel dan zo spoedig mogelijk de directie in.

Interne vertrouwenspersoon

Alle vragen of klachten over grensoverschrijdend gedrag tussen kinderen onderling of tussen ouders en kinderen kunnen voorgelegd worden aan de interne vertrouwenspersoon. De interne vertrouwenspersoon probeert de vragen en klachten zelf af te handelen. Bij ernstige vormen van grensoverschrijdend gedrag worden bij minderjarigen de ouders of verzorgers op de hoogte gebracht. Als er sprake is van strafbare feiten zal de politie ingeschakeld worden. Gesprek met betrokkene(n) en het advies van de interne vertrouwenspersoon kan bepaald worden of andere partijen ingeschakeld moeten worden zoals een hulpverleningsinstantie, de politie of de klachtencommissie.

Binnen Club Bambino is Yvonne Witt de interne vertrouwenspersoon.

- Plan van aanpak: Wegen van de situatie. Aan de hand van de vastgelegde feiten.
- Kinderopvang Club bambino is aangesloten bij de externe klachtencommissie Stichting klachtencommissie Kinderopvang. Zo nodig wordt hiernaar doorverwezen.
- Handelen: Doorverwijzen of melden. Afhankelijk van de situatie wordt doorverwezen naar hulpverleningsinstantie, politie of de klachtencommissie.

Evaluëren: Terugkoppelen vormen van grensoverschrijdend gedrag. Alle gemelde gevallen van grensoverschrijdend gedrag worden besproken in het team zodat de medewerkers ervan kunnen leren. Ouders en verzorgers zullen geïnformeerd worden over alle vormen van grensoverschrijdend gedrag die tot maatregelen hebben geleid. Voor alle meldingen wordt een registratie formulier ingevuld.

Verdeling verantwoordelijkheden

Binnen het kinderdagverblijf of de buitenschoolse opvang zijn de verantwoordelijkheden als volgt verdeeld:

- Directie:

- Opnemen van het protocol grensoverschrijdend gedrag in het beleid van de organisatie.
- Informeren van ouders, medewerkers en kinderen over dit protocol.
- Ervoor zorgen dat alle medewerkers handelen volgens het protocol.
- Ervoor zorgen dat de medewerkers voldoende deskundig zijn om grensoverschrijdend gedrag signaleren en aan te pakken.
- De aanstelling van een interne vertrouwenspersoon.
- Aansluiting bij een klachtencommissie. • Faciliteren van de vertrouwenspersoon in geld, tijd en scholing. • Ervoor zorgen dat de aandacht voor grensoverschrijdend gedrag continu geborgd wordt.

- Interne vertrouwenspersoon:

- Herkennen van signalen van grensoverschrijdend gedrag
- Beantwoorden van vragen van ouders, medewerkers en kinderen over dit protocol.
- Aanspreekfiguur zijn bij grensoverschrijdend gedrag tussen kinderen onderling en tussen ouders en kinderen.
- Overleg plegen met personen die grensoverschrijdend handelen of grensoverschrijdend gedrag constateren.
- Vertrouwelijk en met respect voor alle personen om te gaan met de informatie die hij/zij krijgt.
- Vastleggen welk grensoverschrijdend gedrag door wie wanneer is geconstateerd. Indien gewenst overleggen met andere beroepskrachten
- Doorverwijzen naar de externe vertrouwenspersoon bij grensoverschrijdend gedrag tussen medewerker en kind, tussen medewerkers onderling of tussen ouder en medewerker.
- Alert blijven op het welzijn van het slachtoffer.
- Evalueren van afhandeling aanpak grensoverschrijdend gedrag
- Periodiek bijstellen van dit protocol op basis van de evaluatie.

Voorlichting

Werknemers moeten weten dat agressie, pesten en seksuele intimidatie niet geaccepteerd wordt; Maak duidelijk dat er sancties staan op seksuele intimidatie: een berisping, overplaatsing of schorsing.

En in ernstige gevallen: ontslag.

Externe Klachtencommissie

- Alle vragen en klachten in ontvangst te nemen en zorgvuldig af te handelen.
- Hoor- en wederhoor toe te passen.
- Adviezen te geven over hoe de vragen of klachten af te handelen.
- Gevraagd en ongevraagd de directie te adviseren over te nemen maatregelen

**GEDRAGS(CODE)REGELS
KINDEROPVANG CLUB BAMBINO**

Gedrags(code)regels Kinderopvang Club Bambino

Kinderopvang Bambino wil een veilige, prettige en professionele omgeving bieden aan kinderen, ouders en medewerkers. Daartoe heeft Bambino duidelijke richtlijnen vastgesteld ten aanzien van o.a. pedagogisch handelen en beleidsplan veiligheid en gezondheid. De gedragscode is een nadere invulling van de wettelijke bepalingen omtrent (seksuele) intimidatie, discriminatie, agressie en geweld van de CAO Kinderopvang, de CAO Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening, de Wet gelijke behandeling en de Arbowet. De gedragscode geldt voor alle medewerkers en directie, kinderen ouders, klanten en derden, aanwezig in gebouwen of op terreinen van de Club bambino.

Gedrag regels

Medewerkers (inclusie stagiaire) en ouders krijgen de gedragsregels bij aanvang van de dienstverleningsovereenkomst uitgereikt. Zij worden geacht de gedragsregels na te leven. Kinderen worden (spelenderwijs) op de hoogte gebracht van de inhoud van de gedragsregels. De gedragsregels en de omgang hier omtrent zijn ook opgenomen in onze Risico Inventarisatie en Evaluatie van de veiligheid. Dit onderwerp komt steeds terug op de agenda Ook is dit protocol inclusief gedragsregels terug te vinden op de site van Club bambino.

Doel:

Door deze gedragsregels behorende bij het protocol grensoverschrijdend gedrag scheidt kinderopvang Club Bambino een klimaat waarin iedereen kinderen, ouders en medewerkers zich veilig voelen.

Waarom:

- Stimuleren van de professionaliteit van de medewerkers
- Bevorderen van goede werkomstandigheden
- Bespreekbaar maken van grensoverschrijdend gedrag of onprofessioneel handelen

Deze gedragsregels behoren bij het protocol Grensoverschrijdend gedrag.

Algemene gedragsregels:

- Iedereen wordt geaccepteerd zoals hij/zij is; alle mensen zijn verschillend en dat is prima; men moet ook ten alle tijden bedenken dat we op een werkplek zijn. Indien je een probleem, conflict of meningsverschil hebt met een ander persoon, dien je dat adequaat op te lossen, eventueel met bemoeienis van de leidinggevende. Je persoonlijke voorkeur voor iemand is op een werkplek niet van toepassing.
- Iedereen gaat respectvol met elkaar om. Er worden geen racistische opmerkingen gemaakt, gediscrimineerd, geroddeld of gescholden. Ook wordt niemand uitgelachen, vernederd of buitengesloten;
- Er wordt geen lichamelijk of verbaal geweld gebruikt. Ook wordt er niet bedreigd met lichamelijk geweld; Dit geldt voor zowel medewerkers, ouders, en kinderen in samenwerking met elkaar.
- Iedereen die gedrag vertoont dat als onacceptabel wordt ervaren wordt hierop aangesproken. In het geval van (dreigementen van) lichamelijk of verbaal geweld door ouders of medewerkers is de directie bevoegd corrigerende maatregelen te nemen of om de toegang tot het kinderdagverblijf of de buitenschoolse opvang te ontzeggen.
- Dreigementen van kinderen naar elkaar toe zowel lichamelijk als verbaal worden direct gecorrigeerd.
- Medewerkers accepteren geen agressieve gedragingen van leidinggevende collega's ouders kinderen of derden en nemen zelf geen initiatief tot agressieve gedragingen jegens hen.
- Medewerkers accepteren geen seksuele intimiderende gedragingen van leidinggevendenden collega's ouders kinderen of derden en nemen zelf geen initiatief tot (seksuele) intimiderende gedragingen.

- Wapens (waaronder ook (kleine) messen, stokken, nepwapens e.d.) zijn op het kinderdagverblijf of de buitenschoolse opvang verboden; (bij overtreding van deze regel wordt het wapen in beslag genomen en kan de politie in worden geschakeld);
- Iedereen houdt zich aan gemaakte afspraken;
- Iedereen is zuinig op het materiaal en de omgeving van het kinderdagverblijf of de buitenschoolse opvang en op de bezittingen van een ander;
- Iedereen zorgt voor rust binnen het kinderdagverblijf of de buitenschoolse opvang;
- De medewerker is consistent en betrouwbaar in zijn of haar gedrag;
- De medewerker wijst plagen en pesten te allen tijde af;
- De medewerker luistert naar het kind en neemt het kind serieus;
- De medewerker benadert het kind positief en let meer op de dingen die goed gaan dan op de verkeerde dingen;
- De medewerker spreekt niet over het gedrag, huiselijke omstandige of andere privacy gevoelige 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;
- De ouders / verzorgers worden schriftelijk of telefonisch geïnformeerd over calamiteiten;

De ouders / verzorgers hebben inzagerecht in alle gegevens die over het kind worden opgeslagen; Gedragsregels specifiek gericht op (voorkomen of aanpakken van) grensoverschrijdend gedrag:

- De medewerker zorgt er voor zichtbaar te zijn voor andere volwassenen als hij / zij alleen is met een kind;
- De medewerker treedt buiten werktijd niet op als kinderoppas bijv. bij ouders thuis;
- De medewerker gebruikt geen seksueel getint taalgebruik en maakt geen seksueel getinte grappen of opmerkingen;
- De medewerker grijpt in als zich ongewenste situaties (dreigen) voor te doen;
- Er wordt actief aandacht besteed aan zelfredzaamheid en weerbaar gedrag;
- Foto's, die op of rond het kinderdagverblijf of de buitenschoolse opvang worden gemaakt, worden alleen bewaard, bewerkt of verspreid met toestemming van de ouders of verzorgers van de kinderen;
- Foto's van kinderen worden alleen gepubliceerd met schriftelijke toestemming van ouder of verzorger

Kleding en lichaamsversierselen

Medewerkers van Club bambino zijn zich bewust van het feit dat ze de organisatie vertegenwoordigen en dienen er representatief uit te zien. Expressie en communicatie mogen niet door kleding belemmerd worden. Bij constatering van belemmerende, aanstootgevende of intimiderende kleding of lichaamsversierselen maakt de direct leidinggevende dit bespreekbaar met de medewerker en maakt daar afspraken over.

Alcohol en drugs

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 medewerkers vragen een test te ondergaan. Medewerkers zijn verplicht hieraan mee te werken. Er wordt tijdens de openingstijden van de vestigingen nooit alcohol geschonken. Met uitzondering van een viering rondom een thema waarbij ouders worden uitgenodigd, (denk bijv. aan een glaasje glühwein tijdens een kerst/winter feest) Tijdens deze festiviteiten drinken de medewerkers van Club bambino die op dat moment ingeroosterd zijn géén alcohol.

Privécommunicatie

Gebruik van sociale media: Bij privégebruik van sociale media worden geen berichten geplaatst of verstuurd die op enigerlei wijze als negatief of schadelijk voor Kinderopvang Club bambino haar klanten of samenwerkingspartners opgevat kunnen worden of waarmee de privacy van collega's, ouders, kinderen of derden geschaad wordt. Ouders geven op het intake formulier aan of er foto's van het kind op de site geplaatst mogen worden.

Naleving gedragscode

De directeur is belast met het toezicht op de naleving van deze gedragscode. Zij delegeert het toezicht op de pedagogisch medewerkers. Medewerkers worden geacht elkaar aan te spreken op gedrag. Zo kan een medewerker een klacht of signaal altijd doorgeven aan haar leidinggevende.

Jaarlijks: Evaluatie protocol grensoverschrijdend gedrag en gedragsregels

- Het kinderdagverblijf of de buitenschoolse opvang distantieert zich van beeldend en schriftelijk materiaal waarin een ander wordt voorgesteld als minderwaardig of lustobject. Medewerkers accepteren geen discriminerend gedrag van leidinggevenden, collega's, ouders, kinderen of derden en werken niet mee aan en of nemen zelf geen initiatief tot discriminerend gedrag.
- Medewerkers laten zich in de communicatie met collega's, kinderen en ouders leiden door gedragsregels zoals deze beschreven zijn in het protocol grensoverschrijdend gedrag.
- 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.
- 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 inkrumping worden bij de beoordeling wie voor ontslag in aanmerking komt slechts objectieve criteria gehanteerd.