

Gedragcode voor werknemers van de Vlaamse Atletiekliga

De gedragscode van de Vlaamse Atletiekliga heeft als belangrijkste doelstellingen:

- het aanbieden van een geheel rechten en plichten die de medewerkers van de Vlaamse Atletiekliga bij de uitoefening van hun functies dienen in acht te nemen.
- het juiste gedrag van de leden van de VAL te stimuleren en te normeren om zo bij te dragen aan de kwalitatieve verbetering van de werking.

Algemeen

Waarden en principes :

- Integriteit
- Loyauteit
- Discretie

Integriteit

Integriteit heeft niet alleen te maken met onkreukbaarheid en onpartijdigheid, maar ook met rechtvaardigheid, klantgerichtheid, vakbekwaamheid, geloofwaardigheid en vertrouwen.

Integriteit houdt niet alleen in dat de afspraken en regels moeten worden gerespecteerd, maar ook dat men daarin een voorbeeld moet zijn: rechtvaardig handelen door middelen en bevoegdheden op de juiste manier te gebruiken. De leden moeten vertrouwen hebben in de uitvoerder van een VAL-functie. Elke gedraging die het vertrouwen van de leden in het gedrag kan brengen moet vermeden worden.

Integriteit heeft ook te maken met respect voor mekaar. Handelingen die misbruik maken van de kwetsbaarheid van een andere persoon worden niet toegelaten. Ongewenst seksueel gedrag wordt niet aanvaard.

Leden met een VAL-functie bewaken het dopingvrije sporten. Betrokkenheid bij dopingpraktijken wordt niet getolereerd.

Loyauteit

Loyauteit betekent dat de opdrachten plichtsgetrouw worden uitgevoerd. Het wil ook zeggen dat er constructief en met kennis van zaken wordt meegewerkt aan de voorbereiding, de uitwerking en de evaluatie van die opdrachten.

Bij contacten met derden wordt altijd het officiële standpunt van de organisatie vertolkt.

Persoonlijke standpunten worden binnenskamers besproken.

Discretie

De informatie waarover men beschikt tijdens de uitvoering van een functie wordt gebruikt zoals afgesproken. Verspreiding breder dan noodzakelijk voor de uitvoering van een taak wordt vermeden. Dit mag echter de publieke verspreiding van informatie niet in de weg staan als bevoegde personen of vergaderingen tot een publieke verspreiding hebben beslist.

Meningsverschillen over de uitvoering van opdrachten worden in onderling overleg tussen alle betrokkenen geregeld.

Positieve werksfeer

Het creëren en/of handhaven van een positieve werksfeer is een permanente bezorgdheid van iedereen. Door elkaar te respecteren in de dagdagelijkse omgang en ongewenst gedrag achterwege te laten, kan iedereen bijdragen tot deze positieve sfeer op de werkvloer. Iedereen streeft naar een vlotte samenwerking, waarbij het belang van de organisatie centraal staat. Samen

kunnen we werk maken van een professionele werkomgeving en werksfeer die ook aangenaam is.

Collegialiteit

Collegialiteit wordt gekenmerkt door een wederzijds vertrouwen, een open en oprechte benadering van de taken en het bespreekbaar maken van de eventuele meningsverschillen. We hechten belang aan respect voor elkaar en doen niet aan discriminatie.

Leidinggeven

De kwaliteit van de dienstverlening wordt niet enkel bepaald door het werk van haar medewerkers, maar evenzeer door het management van de leidinggevenden. Zij staan in grote mate in voor het creëren van een positieve werkomgeving en –sfeer. De leidinggevenden dragen bovendien een grote verantwoordelijkheid in het doen naleven van de principes van deze deontologische code.

Omgekeerd dienen de medewerkers respect op te brengen voor de leidinggevenden. Dit veronderstelt niet alleen de plichtsgetrouwe uitvoering van de taken, maar ook de aandacht en waardering voor hun werk.

Giften/uitnodigingen

Het is verboden om financiële giften te aanvaarden van betrokken partijen in de federatiecontext. Cadeaus van beperkte waarde (25 Euro), los van de extra-legale voordelen verbonden aan de job, zijn aanvaardbaar maar worden gerapporteerd aan de leidinggevende. Uitnodigingen die niet direct gerelateerd zijn aan de toegewezen taken zijn toegelaten maar worden gerapporteerd aan de leidinggevende.

Matchfixing/gokken

Het is niet toegelaten om deel te nemen aan enige vorm van gokken op de activiteiten van onze federatie of poging te ondernemen om het resultaat van een gokspel te beïnvloeden.

Belangenvermenging

Het is niet toegelaten om deel te nemen aan besprekingen of beslissingen wanneer men direct of indirect gerelateerd is met de partijen betrokken in het dossier.

Eigendommen van de federatie

De medewerker zal als een goede huisvader het hem/haar toevertrouwd materiaal van de federatie beheren.

Representatie

In geval van externe contacten in naam van de KBAB/VAL moet er een expliciet mandaat zijn vanwege de KBAB/VAL.

Onkostenvergoeding

Een medewerker krijgt enkel verplaatsingsvergoeding voor verplaatsingen in kader van zijn functie. Vooraf afgesproken gemaakte kosten worden vergoed op basis van bewijsstukken.

Ondergetekende,, heeft kennis genomen van deze code en zal naar best vermogen handelen naar deze richtlijnen.

Datum :

Handtekening

