

## **GEDRAGSCODE PERSONEEL**

*Deze gedragscode moet door elk personeelslid ondertekend worden.*

### **1. GRONDBEGINSELEN**

Elk personeelslid wordt geacht, zowel in de hoedanigheid van personeelslid als daarbuiten, zodanig op te treden dat de belangen en de waarden van de rugbysport en van Rugby Vlaanderen en zijn leden, niet worden geschaad dan wel in twijfel kunnen worden getrokken.

Van ieder personeelslid wordt verwacht dat hij of zij eerlijk, onafhankelijk, onpartijdig, discreet, ethisch en niet gedreven door eigenbelang handelt en dat hij of zij elke situatie vermijdt die tot belangenvermenging aanleiding zou kunnen geven.

Ieder personeelslid kan verplicht worden verantwoording af te leggen over zijn gedragingen als bedoeld in deze gedragscode.

Elk personeelslid:

- Is gehouden steeds de voorschriften van goede zeden, van wellevendheid en welvoeglijkheid in acht te houden.
- Kent het huishoudelijk reglement van Rugby Vlaanderen (zie <http://rugby.vlaanderen/reglementen>)
- Is gehouden andermans politieke, filofische of godsdienstige overtuigingen te eerbiedigen.
- Is gehouden het arbeidsreglement te respecteren.
- Is gehouden zich te onthouden van elke vorm van geweld, *racisme* pesterijen en ongewenst ( seksueel ) gedrag op het werk.
- Mag geen belangen hebben die onverzoenbaar zijn met de belangen van Rugby Vlaanderen.
- Is verplicht integer te handelen.

### **2. BELANGENCONFLICTEN**

Indien een personeelslid, rechtstreeks of onrechtstreeks, een persoonlijk belang of een belang met betrekking tot een aanverwante persoon of organisatie, van vermogensrechtelijke, *sportieve* of andere aard heeft, dat gerelateerd is aan een beslissing of een verrichting die tot zijn takenpakket

behoort, moet hij dit melden aan de directie. Het personeelslid kan hierover onmogelijk autonoom een beslissing nemen.

Het personeelslid onttrekt zich van elke verdere bespreking en besluitvorming omtrent de te nemen beslissing.

### 3. GESCHENKEN

Volgende regels zijn van toepassing op geschenken die aangeboden worden aan personeelsleden:

- Geschenken in de vorm van geld worden nooit aangenomen. Een waardebon wordt niet gezien als geld, maar als geschenk.
- Geschenken tot een geschatte waarde van € 50 dienen binnen de 7 dagen na ontvangst gemeld te worden aan de leidinggevende en de directeur.
- Geschenken met een geschatte waarde van meer dan € 50 mogen niet aanvaard worden.

### 4. VERGOEDINGEN VOOR UITGAVEN EN ONKOSTEN

- Uitgaven en onkosten worden uitsluitend vergoed als de hoogte en de functionaliteit ervan kunnen worden aangetoond.
- Een personeelslid declareert geen kosten die reeds op andere wijze worden vergoed.
- Declaraties worden afgewikkeld volgens een daartoe vastgestelde administratieve procedure en worden voorgelegd aan de directeur ter goedkeuring.
- Uitnodigingen voor reizen, werkbezoeken en dergelijke op kosten van derden worden altijd voorgelegd aan de directeur. Ze worden onder meer getoetst op het risico van belangenvermenging. Het belang van de reis voor Rugby Vlaanderen is doorslaggevend voor de besluitvorming omtrent de toestemming.

### 5. GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG

Een personeelslid neemt (meldingen van) onbehoorlijk of grensoverschrijdend gedrag ernstig.

Een personeelslid spant zich in om het onderwerp integriteit bespreekbaar te maken en te houden. Hij/zij zorgt voor een bepaalde mate van alertheid in de organisatie voor onbehoorlijk of grensoverschrijdend gedrag en stimuleert het melden ervan. Een personeelslid zal zijn (bestuurs-)taken correct uitvoeren zodat geen gelegenheid ontstaat voor seksueel grensoverschrijdend gedrag. Een personeelslid neemt niet deel aan seksueel grensoverschrijdend gedrag, noch zal hij/zij anderen daartoe aanmoedigen:

Een personeelslid zal tussenkomen wanneer hij/zij getuige is van klaarblijkelijk seksueel grensoverschrijdend gedrag of waarvan hij/zij op de hoogte wordt gesteld en trachten het onmiddellijk te (doen laten) stoppen en zal de nodige hulp (laten) bieden aan het slachtoffer.

Een personeelslid zal enkel sporttechnische fysieke handelingen stellen die op dat moment geboden zijn. Lichamelijk contact zal enkel noodzakelijk en functioneel zijn voor de sportbeoefening.

Een personeelslid zal geen seksueel of erotisch geladen sfeer creëren (door woord, gedrag, vertoning filmbeelden, aankleding omgeving, etc.) of eraan bijdragen. Een personeelslid zal zijn begeleiderstaken rondom en tijdens een sportactiviteit correct uitvoeren zodat geen gelegenheid ontstaat voor seksueel grensoverschrijdend gedrag.

Een personeelslid houdt rekening met wat de sporter als seksueel intimiderend ervaart (bijvoorbeeld iemand naar zich toe trekken om te kussen bij begroeting en afscheid, zich tegen de sporter aandrukken en andere ongewenste aanrakingen).

Een personeelslid zal zich onthouden van seksueel getinte opmerkingen, schunnigheden, ontboezemingen over eigen of andermans seksleven, via eender welk communicatiemiddel.

Een personeelslid onthoudt zich van strafbare seksuele handelingen met minderjarige sporters.

Een personeelslid zal onmiddellijk melding doen van een incident of situatie m.b.t. seksueel grensoverschrijdend gedrag bij de API of de tuchtcommissie van Rugby Vlaanderen. Een personeelslid mag anderen (zoals een sporter, sportbegeleider of andere personeelslid/personeelslid) niet ontmoedigen of beletten om melding te doen of een klacht in te dienen inzake seksueel grensoverschrijdend gedrag.

Een personeelslid zal zich ervan onthouden een sporter te behandelen op een wijze die de sporter in zijn/haar waardigheid aantast én verder in het privéleven van de sporter door te dringen dan nodig is voor het gezamenlijke gestelde doel. Een personeelslid zal tijdens trainingen, stages, wedstrijden en reizen gereserveerd en met respect omgaan met de sporter in de ruimten waarin de sporter zich bevindt, zoals de kleedkamer of de slaapkamer. Zo zal een personeelslid:

- zich niet onnodig en/of zonder toestemming van de sporter bevinden in of naar binnen kijken/gluren in ruimtes die door de sporter worden gebruikt als privéruimtes, zoals douches, kleedkamers, toiletten, slaapkamers en soortgelijke ruimtes, waarin de sporter mag veronderstellen zich te kunnen gedragen alsof hij/zij alleen en ongezien is;
- een sporter niet bij herhaling of op systematische wijze privé alleen thuis of een andere afgezonderde plaats uitnodigen wanneer deze ontmoeting vanuit de begeleidingstaak niet nodig is en/of elders kan worden georganiseerd, zoals in een clubgebouw of een publieke gelegenheid;
- een sporter op geen enkele wijze systematisch isoleren en niet systematisch een één-op-één relatie tussen een personeelslid en een sporter realiseren, zonder dat daar sporttechnische redenen voor zijn.

Een personeelslid zal zich onthouden van elke vorm van seksueel of emotioneel machts- misbruik of intimidatie tegenover een sporter. Zo zal een personeelslid:

- geen dwang uitoefenen of op enigerlei wijze misbruik maken van het machtsverschil dat bestaat tussen hem en de sporter, met het kennelijke oogmerk de sporter tot seksuele handelingen te dwingen, daartoe te verleiden of over te halen, of die te dulden;

- geen (im)materiële voordelen of vergoedingen geven met de kennelijke bedoeling (seksuele) tegenprestaties te vragen.

Een personeelslid zal meewerken aan het intern/extern (voor)onderzoek en de interne tuchtprocedure die naar aanleiding van een aangifte m.b.t. seksueel grensoverschrijdend gedrag bij een tuchtcommissie of onderzoeksinstantie aanhangig is. Hij/zij zal gevolg geven aan een oproeping voor de tuchtcommissie, zoals uitgewerkt in het tuchtreglement van Rugby Vlaanderen.

