



Deontologische code: IGL

Art. 1.

Deze code is van toepassing op het statutair en contractueel personeel van IGL.

Art. 2.

§ 1. De personeelsleden oefenen hun werk op een loyale, integere en correcte wijze uit, onder het gezag van hun hiërarchische meerderen, die verantwoordelijk zijn voor de gegeven opdrachten.

De personeelsleden zetten zich op een actieve en constructieve wijze in voor de realisatie van de opdracht en de doelstellingen van IGL.

Zij moeten inzonderheid:

1. In hun handelingen en gedragingen in de uitoefening van hun taken, de van kracht zijnde wetten en reglementeringen, de richtlijnen van de bestuursorganen alsmede de billijkheids- en doelmatigheidsaspecten in acht nemen;
2. Hun raadgevingen, adviezen, opties en verslagen formuleren op basis van een precieze, volledige en praktische voorstelling van de feiten;
3. Zorgvuldig, plichtsbewust en met inachtneming van de richtlijnen van de bestuursorganen van welke zij afhangen, de beslissingen uitvoeren en desbetreffende programma's verwezenlijken.

§2. De personeelsleden vervullen hun taak met openheid en zonder enige discriminatie tegenover de gebruikers van hun dienst. Zij waken erover geen enkel gegeven van persoonlijke aard, dat werd ingezameld bij die gebruiker, bekend te maken tenzij aan de personen bevoegd om er kennis van te nemen.

§ 3. De personeelsleden respecteren de persoonlijke waardigheid van iedereen.

Art. 3.

§ 1. De personeelsleden hebben spreekrecht tegenover derden over de feiten waarvan ze door hun werk kennis hebben. Met behoud van de toepassing van de regelgeving inzake openbaarheid van bestuur is het voor hen verboden feiten bekend te maken die betrekking hebben op:



1. De veiligheid van het land;
2. De bescherming van de openbare orde;
3. De financiële belangen van IGL;
4. Het voorkomen en het bestraffen van strafbare feiten;
5. Het medisch geheim;
6. Het vertrouwelijke karakter van commerciële, intellectuele en industriële gegevens;
7. Het vertrouwelijke karakter van de beraadslagingen.
8. De cliënten (gasten, cursisten, enz.) van IGL en collega's.

Het is voor hen verboden feiten bekend te maken als de bekendmaking ervan een inbreuk vormt op de rechten en de vrijheden van de burger, in het bijzonder op het privéleven, tenzij de betrokkene toestemming heeft verleend om de gegevens die op hem betrekking hebben, openbaar te maken.

Deze paragraaf geldt ook voor personeelsleden die hun ambt hebben beëindigd.

§ 2. De personeelsleden die bij de uitoefening van hun ambt nalatigheden, misbruiken of misdrijven vaststellen, brengen een hiërarchische meerdere daarvan onmiddellijk op de hoogte.

Art. 4.

De personeelsleden behandelen de gebruikers van hun dienst welwillend en zonder enige discriminatie.

De personeelsleden mogen, zelfs buiten hun werk, noch rechtstreeks noch via een tussenpersoon, giften, beloningen of enig ander voordeel dat verband houdt met het ambt, vragen, eisen of aannemen.

Art. 5.

§ 1. De hoedanigheid van personeelslid is onverenigbaar met elke activiteit die het personeelslid zelf of via een tussenpersoon verricht en waardoor:

1. De verplichtingen niet kunnen worden vervuld;
2. De waardigheid van het werk in het gedrang komt;
3. De eigen onafhankelijkheid wordt aangetast;
4. Een belangenconflict ontstaat.



De personeelsleden mogen geen vergoedingen, wedden, toelagen, presentiegelden of andere tegenprestaties ontvangen van de rechtspersonen waarin zij IGL vertegenwoordigen.

§ 2. De hoedanigheid van personeelslid is onverenigbaar met het mandaat van voorzitter van de Raad van Bestuur, lid van de Raad van Bestuur en vertegenwoordiger van een vennoot in de Algemene Vergadering. Het personeelslid dat een politiek mandaat aanvaardt, licht onverwijld de algemeen directeur hierover in.

§ 3. Vooraleer een personeelslid een mandaat of functie zal aanvaarden binnen een instelling of organisatie, die activiteiten uitoefent binnen hetzelfde aandachtsgebied als IGL wordt hiervoor schriftelijk toelating gevraagd aan de algemeen directeur.

Bij zijn indienstneming zal elk personeelslid, dat een mandaat of functie heeft aanvaard binnen een instelling of organisatie, die activiteiten uitoefent binnen hetzelfde aandachtsgebied als IGL dit schriftelijk mededelen aan de algemeen directeur.

§4. De Algemeen directeur stelt mogelijke onverenigbaarheden vast en adviseert de Raad van Bestuur, die na de betrokkene te hebben gehoord, oordeelt over de onverenigbaarheden. Een eventuele weigering door de Raad van Bestuur wordt genomen bij gemotiveerd besluit. Als daartoe aanleiding bestaat kan de Raad van Bestuur zijn beslissing herroepen.

Art. 6.

De personeelsleden hebben recht op informatie en vorming zowel over de aspecten die nuttig zijn voor de uitoefening van hun functie als om te kunnen voldoen aan de bevorderingsvereisten.

De personeelsleden houden zich op de hoogte van de ontwikkelingen en de nieuwe inzichten in de materies waarmee ze beroepshalve belast zijn.

De vorming is een plicht als ze noodzakelijk blijkt voor een betere uitoefening van de functie of voor het beter functioneren van een dienst, of als ze een onderdeel uitmaakt van een herstructurering of reorganisatie van een afdeling, of van een implementatie van nieuwe werkmethodes en infrastructuur.

Art. 7.

Van zowel de auteursrechtelijk beschermde werken als van de softwareprogramma's, die in uitvoering van de arbeidsovereenkomst worden gerealiseerd, behoren de vermogensrechten in hun meest volledige actuele en toekomstige wettelijke omvang, met inbegrip van alle nu



Opdrachthoudende vereniging
Klotstraat 125
3600 Genk

bestaande en toekomstige exploitatiewijzen, zonder voorbehoud van enige bestaande bevoegdheid toe aan IGL, tenzij dit uitdrukkelijk anders bepaald werd.