



Integriteitscode

Datum	Omschrijving	Status
14.03.24	Bespreking kantooroverleg	Concept
21.03.24	Concept	Concept
26.03.24	Directieberaad	Concept
27.03.24	Formeel voor Advies naar GMR	Concept
05.12.24	Vaststelling CvB	Definitief
17.12.24	RvT	Definitief

Het College van Bestuur van de Stichting Scholengroep GelderVeste besluit – gelet op verplichtende bepaling 1h van de Code Goed Bestuur PO 2021– tot vaststelling van de onderstaande integriteitscode.

Artikel 1 Begripsbepalingen

Code	De integriteitscode die door het College van Bestuur voor de organisatie is vastgesteld
College van Bestuur	Het orgaan van de organisatie dat de bestuurlijke taken en bevoegdheden uitoefent
Medewerkers	De personen die een dienstverband bij de organisatie hebben of bij de organisatie te werk zijn gesteld
Raad van Toezicht	Het orgaan van de organisatie dat het intern toezicht uitoefent De Raad van Toezicht is samengesteld uit vier leden en een voorzitter
Statuten	De statuten van de organisatie
Wet	De Wet op het Primair Onderwijs

Artikel 2 Reikwijdte integriteitscode

De code is van toepassing op de medewerkers, het College van Bestuur en de Raad van Toezicht van de organisatie.

Artikel 3 Vaststelling en wijziging code

1. Het College van Bestuur stelt de code vast. Alvorens tot vaststelling of wijziging van de code te besluiten, stelt het College van Bestuur de Raad van Toezicht en de GMR in de gelegenheid een advies over de voorgenomen vaststelling of wijziging uit te brengen.
2. Het College van Bestuur evalueert ten minste eenmaal in de vier jaar de werking van de code, en besluit – met inachtneming van het bepaalde in het eerste lid van dit artikel – zo nodig de code te wijzigen.
3. Het College van Bestuur draagt er zorg voor dat de code openbaar wordt gemaakt en dat de code toegankelijk is voor medewerkers, ouders en andere belanghebbenden buiten de organisatie.

Artikel 4 Uitleg en toepassing code

Het College van Bestuur beslist in die situaties waarin niet voorzien is in de code, de tekst van de code aanleiding geeft tot verschil in interpretatie dan wel waarin de toepassing van de code leidt tot een kennelijke onbillijkheid.

Artikel 5 Integer handelen

Binnen de organisatie gelden de onderstaande waarden als richtsnoer voor integer handelen en de interne- en externe omgangsvormen:

i. Openheid

Openheid houdt in dat de medewerkers, het College van Bestuur en de Raad van Toezicht zich openstellen voor andermans meningen en voor nieuwe ervaringen. Zij geven openheid van zaken. Zij zijn transparant en stellen zich toegankelijk op voor anderen.

ii. Betrouwbaarheid

Medewerkers, het College van Bestuur en de Raad van Toezicht zijn eerlijk, komen hun afspraken na en moeten op elkaar kunnen rekenen. Kennis en informatie waarover zij op grond van hun positie en functie beschikken, gebruiken zij uitsluitend voor het doel waarvoor die kennis en informatie is verworven of verstrekt.

iii. Respect

Medewerkers, het College van Bestuur en de Raad van Toezicht laten alle betrokkenen bij de organisatie in hun waarde. Zij respecteren de overtuigingen, meningen en handelwijzen van die anderen voor zover die derden geen schade berokkenen.

iv. Veiligheid

Veiligheid is een essentieel aspect van integriteit binnen onze organisatie. Medewerkers, het College van Bestuur en de Raad van Toezicht streven naar een werkomgeving waarin iedereen zich veilig voelt, zowel fysiek als emotioneel. Er worden passende maatregelen genomen om de veiligheid van alle betrokkenen te waarborgen en risico's te minimaliseren.

Artikel 6 Voorkomen belangenverstrengeling

1. Medewerkers van de organisatie:
 - a. melden bij het College van Bestuur hun financiële of andere belangen in organisaties, instellingen en bedrijven waarmee de organisatie zakelijke relaties onderhoudt;
 - b. voorkomen - in het geval er sprake is van een zakelijke relatie zoals genoemd onder a. - bevoordeling dan wel de schijn van bevoordeling in het geval van samenwerking met organisaties, instellingen en bedrijven;
 - c. onthouden zich van betrokkenheid bij de besluitvorming over opdrachten van aanbieders van diensten aan de organisatie in het geval die medewerkers familie- of persoonlijke betrekkingen met die aanbieders hebben.
2. Het bepaalde in het eerste lid van dit artikel is op overeenkomstige wijze van toepassing op de leden van het College van Bestuur en de Raad van Toezicht rekening houdend met wat voor deze leden met betrekking tot het voorkomen van belangenverstrengeling is geregeld in de wet, de statuten en reglementen van de organisatie.

Artikel 7 Aannemen giften en geschenken

1. Geschenken en giften die medewerkers, het College van Bestuur en de Raad van Toezicht uit hoofde van hun functie ontvangen, worden gemeld en geregistreerd en zijn eigendom van de organisatie.
2. In afwijking van het bepaalde in het eerste lid van dit artikel mogen medewerkers, het College van Bestuur en de Raad van Toezicht giften of geschenken die een waarde van minder dan €25 vertegenwoordigen, behouden.
3. Medewerkers, het College van Bestuur en de Raad van Toezicht weigeren altijd een gift of geschenk in het geval er sprake is van een overleg- of onderhandelingsituatie met de gever.

Artikel 8 Nevenfuncties

1. Medewerkers melden bij hun leidinggevende al hun nevenfuncties waarvan de uitoefening strijdig is of kan zijn met het belang van de organisatie.
2. Wanneer er sprake is van een wijziging in aard of omvang van een bestaande nevenfunctie meldt de medewerker dit eveneens.
3. Medewerkers vervullen in beginsel geen betaalde of onbetaalde nevenfuncties waarvan de uitoefening strijdig is of kan zijn met het belang van de organisatie tenzij de leidinggevende tot het oordeel komt dat het uitoefenen van de desbetreffende nevenfunctie in een specifieke situatie niet leidt tot een belangenverstrengeling of tot schade voor de organisatie.
4. Het bepaalde in het eerste lid van dit artikel is op overeenkomstige wijze van toepassing op het College van Bestuur en de Raad van Toezicht, rekening houdend met wat voor deze leden met betrekking tot het uitoefenen van nevenfuncties is geregeld in de wet, de statuten en reglementen van de organisatie.

Artikel 9 Reizen, excursies en evenementen

1. Het bijwonen van excursies en evenementen op uitnodiging van derden is alleen toegestaan als er - ter beoordeling van de leidinggevende - sprake is van een concreet belang voor de organisatie.
2. Een medewerker kan een buitenlandse dienstreis uitsluitend maken nadat het College van Bestuur daarvoor toestemming heeft verleend. Een verzoek daartoe dient informatie te bevatten over het doel van de reis, het belang voor de organisatie en de kosten.

3. Wanneer een lid van het College van Bestuur of een lid van de Raad van Toezicht een buitenlandse dienstreis wil maken is het bepaalde in het tweede lid van dit artikel van overeenkomstige toepassing. De Raad van Toezicht beslist over het verzoek.

Artikel 10 Gebruik van voorzieningen van de stichting

1. Met het oog op het belang van de uit te voeren werkzaamheden kan het College van Bestuur aan medewerkers op basis van een bruikleenovereenkomst de volgende voorzieningen ter beschikking stellen:
 - a. een mobiele telefoon;
 - b. een laptop.
2. De medewerkers gebruiken de in het eerste lid van dit artikel genoemde voorzieningen overeenkomstig de voorschriften die deel uitmaken van de bruikleenovereenkomst.
3. Het College van Bestuur kan het gebruik van de in het eerste lid van dit artikel genoemde voorzieningen slechts controleren voor zover er sprake is van een vermoeden van misbruik dan wel handelen in strijd met de code.
4. Het bepaalde in dit artikel is van overeenkomstige toepassing op de leden van het College van Bestuur, rekening houdend met wat voor deze leden met betrekking tot het gebruik van voorzieningen met de Raad van Toezicht is afgesproken.
5. Van iedere medewerker wordt verwacht bij gebruik van voorzieningen van de stichting voor privégebruik, de nodige proportionaliteit en redelijkheid in acht te houden.

Artikel 11 Grensoverschrijdend gedrag, relaties op het werk, machtspositie

Het is de plicht van alle medewerkers van GelderVeste, inclusief personen die een vrijwillige bijdrage leveren binnen de scholen, om een werkomgeving te creëren en te behouden die gebaseerd is op respect, integriteit en gelijkwaardigheid. Dit artikel richt zich op het voorkomen van grensoverschrijdend gedrag, het reguleren van relaties op school en/of in het team en het bewaken van machtsposities om een veilige en professionele omgeving te waarborgen voor alle betrokkenen.

1. Grensoverschrijdend gedrag, zoals discriminatie, intimidatie, pesten, seksuele intimidatie of enige vorm van fysiek, verbaal- of psychologisch geweld, wordt niet getolereerd. Alle medewerkers dienen zich bewust te zijn van de impact van hun woorden en daden op anderen en moeten zich onthouden van gedrag dat anderen schade kan toebrengen of hun welzijn kan aantasten.
2. Het aangaan van relaties op het werk is niet verboden, maar dergelijke relaties moeten gebaseerd zijn op vrijwilligheid, wederzijdse instemming en respect voor de professionele omgeving. Medewerkers dienen zich ervan bewust te zijn dat relaties op het werk het professionele klimaat kunnen beïnvloeden en deze mogen geen invloed hebben op besluitvormingsprocessen, beoordelingen of andere werk gerelateerde zaken.
3. In geval van een (liefdes- dan wel familiale-, ook zijnde een ouder-kindrelatie) relatie op school wordt door betrokkenen in de relatie altijd een melding gemaakt bij de direct leidinggevende. De leidinggevende kan, in overleg met het College van Bestuur of de integriteitscommissie, besluiten om één van de medewerkers in de relatie over te plaatsen naar een andere school.
4. Leidinggevend en/of andere personen met autoriteit, die zich door hun functie in een machtspositie bevinden, dienen zich te onthouden van het aangaan van relaties dan wel samenwerking met familieleden binnen dezelfde organisatie-eenheid. Indien een leidinggevende onderwerp is van een dergelijke relatie, doet deze hiervan direct melding bij het College van Bestuur. Het College van Bestuur zal in overleg met de integriteitscommissie passende maatregelen nemen ten aanzien van de ontstane situatie.
5. Het is verboden om misbruik te maken van de machtspositie door ongewenste avances te maken, gunsten te verlenen in ruil voor persoonlijke voordelen of enige vorm van druk uit te oefenen op ondergeschikten.
6. Alle vormen van grensoverschrijdend gedrag, ongepaste relaties op het werk of misbruik van machtsposities moeten onmiddellijk worden gemeld bij de integriteitscommissie (artikel 13). Medewerkers kunnen erop vertrouwen dat meldingen vertrouwelijk en serieus worden

behandeld, en dat er passende maatregelen worden genomen om de situatie aan te pakken en herhaling te voorkomen.

Artikel 12 Melden (vermoeden) van misstanden

Medewerkers melden (het vermoeden van) misstanden binnen de organisatie niet aan de pers en aan derden buiten de organisatie. In het geval van (het vermoeden van) misstanden binnen de organisatie maken de medewerkers gebruik van de geldende klachtenregeling of klokkenluidersregeling.

Artikel 13 Integriteitscommissie

1. Medewerkers kunnen bij de integriteitscommissie, bedoeld in het tweede lid van dit artikel, een vermoeden van een met deze integriteitscode strijdige handeling melden.
2. De integriteitscommissie bestaat uit drie leden: een ambtelijk secretaris, een voorzitter en een lid. De voorzitter is niet in dienst van Scholengroep GelderVeste. De ambtelijk secretaris is de bestuurssecretaris. Het lid is een van de interne vertrouwenspersonen.
3. Melding wordt gedaan bij de ambtelijk secretaris van de integriteitscommissie via integriteitscommissie@gelderveste.nl.
4. De integriteitscommissie beoordeelt de melding zoals bedoeld in het eerste lid van dit artikel en adviseert vervolgens schriftelijk het College van Bestuur over te nemen vervolgstappen. In het geval dat de melding het College van Bestuur betreft adviseert de integriteitscommissie schriftelijk de voorzitter van de Raad van Toezicht.
5. De integriteitscommissie vergadert ten minste éénmaal per jaar. Van een vergadering wordt een verslag opgemaakt door de ambtelijk secretaris.
6. De verslagen van de vergaderingen van de integriteitscommissie worden zo spoedig mogelijk na de vergadering verspreid onder het CvB.
7. De integriteitscommissie evalueert jaarlijks de Integriteitscode, brengt verslag uit van deze evaluatie aan het CvB en doet zo nodig wijzigingsvoorstellen aan het CvB.
8. De Integriteitscode en de samenstelling van de integriteitscommissie worden op de website van Scholengroep GelderVeste geplaatst.

Artikel 14 Slotbepaling

In de gevallen waar deze Integriteitscode niet in voorziet, worden deze voorgelegd aan de integriteitscommissie.