



AANDACHT VOOR ONTWIKKELING, AANDACHT VOOR JOU

Integriteitscode 2024-2027

Integriteitscode 2024 - 2027

Besproken in Fedraberad, d.d.
19 december 2023 en 12 maart 2024

Voor advies verzonden aan GMR, d.d.
29 februari 2024

Vastgesteld door het bestuur, d.d.
18 maart 2024

Documenteigenaar
bestuurssecretaris

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
Inleiding	3
Integriteitscode.....	4
Artikel 1 Begripsbepalingen	4
Artikel 2 Reikwijdte integriteitscode	4
Artikel 3 Kernwaarden integriteit	4
Artikel 4 Professionele distantie	5
Artikel 5 Voorkomen belangenverstrengeling	5
Artikel 6 Nevenfuncties.....	6
Artikel 7 Kleding en uiterlijke verzorging	6
Artikel 8 Aannemen giften en geschenken	6
Artikel 9 Alcohol en drugs	6
Artikel 10 Reizen, excursies en evenementen.....	7
Artikel 11 Gebruik van voorzieningen van de stichting	7
Artikel 12 Meldplicht datalekken	7
Artikel 13 Melden (vermoeden) van misstanden	7
Artikel 14 Frauderisico	8
Artikel 15 Sancties.....	8
Artikel 16 Uitleg en toepassing code.....	8
Artikel 17 Publicatie	8
Artikel 18 Vaststelling en wijziging code	8
Artikel 19 Overige bepalingen.....	9
Toelichting bij enkele artikelen	9

Inleiding

In de Code Goed Bestuur PO is aangegeven dat het bestuur voor de organisatie een integriteitscode publiceert (verplichtende bepaling 1h) en periodiek het gesprek in de organisatie voert over integer, professioneel en ethisch verantwoord handelen (uitwerking 17).

Dit is de integriteitscode van Stichting Fedra. Integriteit is geen optelsom van vastomlijnde gedragsregels, het wordt vaak ervaren als een karaktereigenschap. Een integer persoon oefent zijn of haar functie onafhankelijk uit en houdt vast aan zijn of haar normen en waarden, ook als deze van buitenaf onder druk staan. De waarden eerlijkheid, betrouwbaarheid, niet omkoopbaar en oprechtheid worden doorgaans aan een integer persoon gekoppeld. Fedra past dit gebruik van het begrip integriteit toe op de organisatie als geheel en iedere individu die er deel van uitmaakt.

Integer handelen krijgt vorm in een specifieke context en is daarmee grotendeels afhankelijk van enerzijds de cultuur en gedeelde normen in de organisatie en anderzijds de drijfveren en intenties van betrokkenen. Wat je doet in een kwestie waarbij integriteit speelt, gaat vooral over overwegingen en hoe je keuzes maakt vanuit gedeelde waarden. De integriteitscode en de onderliggende principes horen daarom regelmatig besproken te worden in de scholen, in het Fedraberad en in het gesprek tussen bestuur en raad van toezicht.

Sommige zaken als ongewenst gedrag, fraude, corruptie of het aannemen van steekpenningen zijn natuurlijk bij wet verboden. Maar tussen wetsovertredingen en het 'gewoon' accepteren van gunsten van derden ligt een schemergebied. Wanneer is een geschenk nog een geschenk en wanneer spreken we van ongewenste omgangsvormen of van een steekpenning? Kortom: waar ligt de grens tussen wel of niet meer integer bezig zijn? In het kader van dit soort vragen is een integriteitscode belangrijk.

In deze integriteitscode willen wij een aantal belangen veilig stellen:

- het belang van onze leerlingen,
- het belang van onze medewerkers,
- het belang van Stichting Fedra,
- het belang van de samenleving.

In deze integriteitscode zijn voor veel voorkomende situaties een aantal regels op een rij gezet. Bij de afweging welke maatregel het best bij de situatie past, hanteren we de uitgangspunten proportionaliteit en subsidiariteit. Dat betekent dat de interventie in verhouding moet staan tot het doel en dus niet onevenredig mag zijn en dat afgewogen moet worden of een minder ingrijpend middel gebruikt kan worden om het doel te bereiken.

In het koersplan zijn de kernwaarden vertrouwen, betrouwbaarheid, initiatief, ontwikkeling, professionaliteit en kwaliteit beschreven. Deze waarden leiden het handelen van iedereen die binnen of namens Fedra handelt. We verwachten van iedereen die voor of namens Fedra optreedt kennis van deze integriteitscode, deze te respecteren en er naar te handelen.

Integriteitscode

Het college van bestuur van Stichting Fedra 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
directieleden	schoolleiders van de scholen van Fedra, zijnde directeuren en adjunct-directeuren en directeuren in opleiding
GMR	gemeenschappelijke medezeggenschapsraad
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
statuten	de statuten van de organisatie
wet	de Wet op het Primair Onderwijs

Artikel 2 Reikwijdte integriteitscode

Deze integriteitscode is van toepassing op alle medewerkers van Fedra, incl. directieleden, het college van bestuur en de raad van toezicht, en anderen die Fedra uit hoofde van hun functie vertegenwoordigen.

Artikel 3 Kernwaarden integriteit

Binnen Fedra gelden zes kernwaarden die we in het kader van integriteit als volgt uitleggen:

- **Vertrouwen:** Uitgangspunt is dat iedereen te vertrouwen is. Vertrouwen betekent ook dat iedereen zich inspent om het vertrouwen van de ander blijvend te verdienen en niet te beschadigen. We hoeven niet om alles te vragen en/of alles te controleren.
- **Betrouwbaarheid:** We zijn eerlijk, komen afspraken na en kunnen op elkaar rekenen. Kennis en informatie waarover wij op grond van onze positie en functie beschikken, gebruiken wij uitsluitend voor het doel waarvoor die kennis en informatie is verworven of verstrekt.
- **Initiatief:** Inzake integriteit wachten we niet af maar nemen we initiatief. Om de ander te informeren, te betrekken, om meningen te vragen. We nemen ook initiatief als we menen dat de integriteit van de leerlingen, personeel, organisatie of de maatschappij in gedrag komt.
- **Ontwikkeling:** Alles en iedereen is steeds in ontwikkeling. Dit betekent dat wat nu normaal en geaccepteerd is, dat later misschien niet meer is, of andersom. We houden hiermee rekening en stellen ons zelf te allen tijde de vraag of dat wat we gewend zijn te doen en te willen nog steeds integer is.
- **Professionaliteit:** Professionaliteit veronderstelt een open en transparante houding gericht op de doelen en belangen van de organisatie. We staan open voor andermans meningen en

nieuwe ervaringen en toetsen ons handelen aan beroepsstandaarden, wet- en regelgeving, stichtingsbeleid. Een professional is integer.

- **Kwaliteit:** Onderwijskwaliteit maken we samen. Bij alles wat we doen en willen vragen we ons af of het leren van de leerlingen, de ontwikkeling van de organisatie er beter van wordt. De ondergrens is dat we geen schade berokkenen aan personen, voorzieningen, eigendommen en dat we het belang van Fedra dienen.

Artikel 4 Professionele distantie

1. De communicatie tussen een medewerker of directielid en een leerling, tussen directielid en medewerker of tussen medewerkers onderling, dient zich te allen tijde (zowel binnen als buiten lestijd) te kenmerken door professionele afstand, conform hetgeen van een goed werknemer mag worden verwacht. Uitsluitend (digitale) communicatiemiddelen zoals beschikbaar gesteld door de werkgever zijn toegestaan.
2. De verhouding tussen een medewerker of een directielid en een leerling of directielid en medewerker kenmerkt zich door het feit dat sprake is van een gezags- en afhankelijkheidsrelatie. Daarom dient iedere medewerker en directielid een gepaste professionele afstand te bewaren tot zowel leerlingen als onderling. Een intieme relatie met een leerling is niet toegestaan, ook niet als de leerling meerderjarig is. Wanneer een medewerker vermoedt dat hij onvoldoende afstand heeft gehouden of dreigt te houden, meldt hij dit direct bij zijn leidinggevende.
3. In het geval een medewerker of directielid een relatie onderhoudt met een ouder of verzorger van een leerling of student, bijvoorbeeld een zakelijke- of liefdesrelatie, meldt hij/zij dit aan de leidinggevende, zodat kan worden beoordeeld of (de schijn van) belangenverstrengeling ontstaat.
4. Als sprake is van een liefdesrelatie met een collega wordt deze relatie gemeld bij de leidinggevende, zodat kan worden beoordeeld of (de schijn van) belangenverstrengeling ontstaat

Artikel 5 Voorkomen belangenverstrengeling

1. Medewerkers:
 - a. melden bij het college van bestuur hun financiële of andere belangen in organisaties, instellingen en bedrijven. Het is niet toegestaan dat medewerkers een belang hebben bij organisaties waarmee Fedra of de school 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 (eerste- en tweedegraads)- 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 leden van 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.

3. Het is niet toegestaan voor medewerkers, directieleden, het college van bestuur en de raad van toezicht om bedrijfsmatige activiteiten uit te oefenen voor eigen rekening of voor rekening van derden met behulp van eigendommen van Fedra.

Artikel 6 Nevenfuncties

1. Medewerkers melden bij hun leidinggevende al hun (betaalde en niet betaalde) nevenfuncties. Het is niet toegestaan dat de uitoefening van nevenfuncties strijdig is of kan zijn met het belang van Fedra
2. 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.
3. 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 leden van 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 7 Kleding en uiterlijke verzorging

Iedereen draagt zorg voor een representatief uiterlijk passend bij de functie en de schoolcultuur, alsook in het kader van veiligheid en hygiëne.

Artikel 8 Aannemen giften en geschenken

1. Medewerkers, directieleden, de leden van het college van bestuur en de leden van de raad van toezicht mogen per gebeurtenis giften of geschenken van buiten de organisatie die een waarde van minder dan € 50,- vertegenwoordigen behouden.
2. Geschenken en giften van boven de €50,- die medewerkers, directieleden, de leden van het college van bestuur en de leden van de raad van toezicht uit hoofde van hun functie ontvangen zijn eigendom van de organisatie, tenzij anders overeengekomen met de leidinggevende. Van de ontvangst van een dergelijke gift of geschenk wordt melding gemaakt bij de leidinggevende.

Artikel 9 Alcohol en drugs

1. Het is de medewerkers, directieleden, het college van bestuur en de raad van toezicht niet toegestaan om tijdens werktijd alcohol, drugs of soortgelijke genotsmiddelen te gebruiken. Dat geldt ook buiten werktijd voor zover de werkzaamheden daardoor kunnen worden beïnvloed.
2. Tijdens specifieke momenten kan de leidinggevende toestaan om alcoholische dranken te nuttigen, zo lang dit de werkzaamheden niet negatief beïnvloedt. De medewerkers, directieleden, het college van bestuur en de raad van toezicht nemen daarbij terughoudendheid in acht, rekening houdend met de (voorbeeld)functie, de belangen van de stichting en de verkeersveiligheid.

3. Op de Fedra-scholen en speelterreinen is het, met inachtneming van hetgeen verder in dit artikel is bepaald, nimmer toegestaan om alcohol, drugs of andere genotsmiddelen bij zich te hebben, tenzij de schoolleiding daar uitdrukkelijk toestemming voor heeft gegeven.
4. Met betrekking tot (het gebruik van) rookwaren geldt dat de wettelijke verplichting tot rookvrije scholen en schoolpleinen wordt gerespecteerd. Het is medewerkers, bezoekers, ouders, studenten en leerlingen niet toegestaan om te roken binnen of op de eigendommen van de school, in en rond de school en het schoolplein.

Artikel 10 Reizen, excursies en evenementen

1. Het volgen van excursies en bijwonen van 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 of directielid 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 Fedra of de school en de kosten.
3. In het geval 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 11 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 voorzieningen ter beschikking stellen. Denk aan 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.

Artikel 12 Meldplicht datalekken

1. Incidenten waarbij persoonsgegevens betrokken zijn, bijvoorbeeld verlies of diefstal van een laptop waarop persoonsgegevens van school staan (denk aan email), dienen direct gemeld te worden bij de leidinggevende en gemeld te worden bij de privacy officier van Fedra.
2. 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.

Artikel 13 Melden (vermoeden) van misstanden

1. In het geval van het vermoeden van (ernstige) misstanden binnen de organisatie maken de medewerkers gebruik van de geldende klokkenluidersregeling.

2. Medewerkers melden het vermoeden van misstanden binnen de organisatie niet aan de pers en aan derden binnen of buiten de organisatie, voordat de kans geboden is om intern een oplossing te zoeken.

Artikel 14 Frauderisico

1. Bij de scholen van Fedra vinden betalingen plaats via de schoolbankrekening. Aanwezigheid van contanten in de school is uiterst ongewenst en dient te worden voorkomen. Hetzelfde geldt voor het stafbureau.
2. Bij betalingen hanteren we een vier ogen principe en een scheiding tussen uitvoeren en autoriseren. Alleen directeuren en het college van bestuur, en in sommige gevallen de raad van toezicht, beschikken over de bevoegdheid betalingen te autoriseren; administratief medewerkers kunnen de betalingen alleen 'klaar zetten'.
3. Bedragen hoger dan genoemd in de procuratieregeling moeten door de directeuren ter goedkeuring voorgelegd worden aan het college van bestuur of door het college van bestuur aan de raad van toezicht.

Artikel 15 Sancties

Op overtredingen van de regels uit deze integriteitscode zijn, afhankelijk van de ernst van de overtreding, sancties mogelijk. Sancties kunnen variëren van een waarschuwing tot ontslag op staande voet. Daargelaten een eventuele eis tot schadevergoeding of aangifte bij justitiële autoriteiten.

Artikel 16 Uitleg en toepassing code

Het college van bestuur beslist in die situaties

1. waarin de code niet voorziet,
2. waar de tekst van de code aanleiding geeft tot verschil in interpretatie,
3. waar de toepassing van de code leidt tot een kennelijke onbillijkheid.

Artikel 17 Publicatie

Het college van bestuur publiceert deze code op de website van Stichting Fedra. Op verzoek van belangstellende stelt het college van bestuur onverwijld een exemplaar van deze code ter beschikking.

Artikel 18 Vaststelling en wijziging code

1. Het college van bestuur stelt de integriteitscode vast.
2. Alvorens tot vaststelling of wijziging van de code te besluiten, stelt het college van bestuur de GMR en het Fedraberad in de gelegenheid een advies over de voorgenomen vaststelling of wijziging uit te brengen.
3. 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.

Artikel 19 Overige bepalingen

1. Deze code kan worden aangehaald als ‘Integriteitscode Fedra.’
2. Deze code is, met positief advies van de GMR, vastgesteld door het college van bestuur op 18 maart 2024 en in werking getreden op 01-04-2024

Toelichting bij enkele artikelen

Artikel 11 Gebruik van voorzieningen van de stichting

In dit artikel zijn voorzieningen genoemd die aan medewerkers ter gebruik verstrekt kunnen worden. Dit lijstje kan gewijzigd of aangevuld worden. Het verdient aanbeveling om per voorziening een gebruiksovereenkomst af te sluiten en daarin concrete afspraken over het gebruik vast te leggen. Dat bevordert de transparantie.

Artikel 16 Uitleg en toepassing code

De integriteitscode bevat regels die betrekking hebben op het gedrag van betrokkenen, omgangsvormen en de cultuur van de organisatie. Gelet op dat karakter is het goed mogelijk dat zich in de praktijk vragen voordoen of een bepaald gedrag wel of niet strookt met de code. Niet alles is gedetailleerd in regels vast te leggen. Dit artikel legt de verantwoordelijkheid om het gedrag te toetsen aan de code primair bij het college van bestuur. Komen in de praktijk bepaalde interpretatievragen regelmatig aan de orde dan kan dat voor het college van bestuur aanleiding zijn de code aan te passen. Indien het gedrag van leden van het college van bestuur onderwerp van discussie is, ligt het in de rede dat de raad van toezicht – gelet op zijn rol als werkgever en intern toezichthouder – de toetsing uitvoert en zo nodig corrigerend optreedt.