

---

---

# Integriteitscode – juni 2024



## Inhoud

<b>Inleiding .....</b>	<b>3</b>
<b>Kernbegrippen.....</b>	<b>4</b>
<b>Generiek- Governance .....</b>	<b>5</b>
<b>Generiek- Belangenverstrengeling.....</b>	<b>5</b>
<b>Generiek- Geheimhouding .....</b>	<b>6</b>
<b>Generiek- Maatregelen .....</b>	<b>6</b>
<b>Generiek- Diversen .....</b>	<b>6</b>
<b>Financiële integriteit.....</b>	<b>7</b>
Aannemen van geschenken en giften .....	7
Fraude en diefstal .....	7
<b>HRM - Nevenfuncties.....</b>	<b>7</b>
<b>HRM - Excursies, werkbezoeken, studiereizen, evenementen en diners .....</b>	<b>8</b>
<b>HRM - Gebruik van middelen en voorzieningen van Lentiz .....</b>	<b>9</b>
<b>HRM - Omgangsvormen .....</b>	<b>9</b>
Discriminatie en geweld .....	9
Onderlinge relaties.....	9
VOG .....	10
<b>HRM - Grensoverschrijdend gedrag.....</b>	<b>10</b>
Meldingen.....	10
Maatregelen .....	10
<b>Vaststelling en naleving van de integriteitscode .....</b>	<b>11</b>
<b>Onvoorziene situaties.....</b>	<b>11</b>
<b>Verwijzingen naar relevante documenten.....</b>	<b>11</b>

## Inleiding

In de code 'Goed Onderwijsbestuur' is verwoord dat scholen maatschappelijke organisaties zijn en in die zin drijven op het vertrouwen van leerlingen<sup>1</sup>, ouders/verzorgers, zakelijke relaties en de omgeving. Integer bestuur en integer handelen van alle medewerkers binnen de scholen is daarvoor voorwaarde. De Raad van Bestuur alsmede de Raad van Toezicht van Lentiz onderwijsgroep hechten er belang aan dit binnen de organisatie actief te bespreken in een transparante dialoog en hierin de grenzen met elkaar te bepalen inclusief de bijbehorende cultuur en heeft een beleid ontwikkeld ter bevordering van het integer handelen waarbij een evenwicht wordt gevonden tussen vertrouwen en openheid. Dit beleid is vastgelegd in deze integriteitscode waarin concrete afspraken en algemene gedragsregels zijn geformuleerd. De code biedt een kader bij het interpreteren, beoordelen en afwegen van wel of niet aanvaardbaar gedrag.

Deze integriteitscode heeft als doel medewerkers, directie, Raad van Bestuur en toezichhouders hun handelen binnen de specifieke context goed te kunnen (laten) interpreteren, beoordelen en afwegen. Een integriteitscode sluit aan op relevante wet- en regelgeving en is daar een aanvulling op of een uitwerking van voor de eigen situatie.

In het Strategisch Meerjarenplan 2023-2027 van Lentiz onderwijsgroep heeft de Raad van Bestuur de volgende hoofdlijnen geformuleerd:

1. We organiseren ons onderwijs rondom de individuele talenten en vaardigheden van onze leerlingen. Daarbij zetten we in op volwaardige participatie van iedere jongere.
2. We bevorderen de 'life skills' van onze leerlingen en bereiden ze daarmee voor op het leven en werken in een veranderende samenleving.
3. We werken in onze regio nauw samen met in- en externe partners.
4. We geven invulling aan de maatschappelijke en economische behoefte aan een leven lang ontwikkelen, óók binnen onze eigen organisatie.
5. We staan voor onze kwaliteit en goed werkgeverschap en leggen daar transparant verantwoording over af.

Deze hoofdlijnen zijn richtinggevend, ook voor deze Integriteitscode. Op deze wijze werken we aan de ontwikkeling van een *moreel kompas*<sup>2</sup> voor leerlingen én medewerkers.

---

<sup>1</sup> Lees voor leerlingen ook: studenten en cursisten.

<sup>2</sup> Een 'moreel kompas' is gebaseerd op normen en waarden die helpen bij het ethisch handelen.

## Kernbegrippen

<i>Betrouwbaarheid</i>	<i>Op medewerkers van Lentiz moet men kunnen rekenen. Die houden zich aan hun afspraken. Kennis en informatie waarover zij uit hoofde van hun functie beschikken, wenden zij aan voor het doel waarvoor die zijn vergaard.</i>
<i>Data(lekken)</i>	<i>De beveiliging van persoonsgegevens is een blijvend punt van aandacht. Hiervoor wordt up-to-date techniek ingezet en wordt vastgelegd hoe Lentiz met persoonsgegevens omgaat.</i>
<i>Dienstbaarheid</i>	<i>Het handelen van medewerkers van Lentiz is altijd gericht op het belang van leerlingen, ouders/verzorgers, de omgeving (regio) en elkaar.</i>
<i>Fraude</i>	<i>Zelfverrijking. Opzettelijk iemand misleiden om onrechtmatig of onwettig voordeel te behalen. Dit geldt niet alleen voor medewerkers, maar ook voor derden.</i>
<i>Functionaliteit</i>	<i>Het handelen van medewerkers van Lentiz heeft een herkenbaar verband met de functie die zij vervullen in de organisatie.</i>
<i>Integriteit</i>	<i>Integriteit is de persoonlijke eigenschap, karaktereigenschap, van een individu die inhoudt dat de betrokkene eerlijk en oprecht is en niet omkoopbaar.</i>
<i>Onafhankelijkheid</i>	<i>Het handelen van medewerkers van Lentiz wordt gekenmerkt door onpartijdigheid, dat wil zeggen dat geen vermenging optreedt met persoonlijke belangen of met belangen van relaties waarmee zij in contact staan.</i>
<i>Professionaliteit</i>	<i>Medewerkers van Lentiz zijn op hun terrein vakmensen. Zij weten wat hun functie inhoudt, beschikken over de kennis en vaardigheid om deze goed te kunnen vervullen en weten met nieuwe situaties om te gaan. Daarvoor houden zij hun vak bij en nemen, waar nodig, initiatief.</i>
<i>Rechtschapenheid</i>	<i>Medewerkers oefenen hun functie adequaat en zorgvuldig uit in het licht van hun positie en alle in het geding zijnde verantwoordelijkheden.</i>
<i>Transparantie</i>	<i>Openheid en zichtbaarheid van handelen (indien mogelijk vooraf) neemt de schijn van verkeerde bedoelingen weg. Dit geldt voor alle facetten van onze werkzaamheden.</i>
<i>Vertrouwelijkheid</i>	<i>Kennis en informatie met een vertrouwelijk karakter waarover medewerkers van Lentiz beschikken, blijven vertrouwelijk. Klanten en collega's kunnen er op rekenen dat gevoelige of vertrouwelijke informatie alleen wordt aangewend waartoe deze dient</i>
<i>VOG</i>	<i>Een VOG is een verklaring waaruit blijkt dat het (justitiële) verleden van een medewerker geen bezwaar vormt voor het vervullen van een specifieke taak of functie in de samenleving.</i>
<i>Zorgvuldigheid</i>	<i>Het handelen van medewerkers van Lentiz is zodanig dat leerlingen, ouders, collega's en andere relaties op gelijke wijze en met respect worden bejegend en dat belangen van partijen op correcte wijze worden afgewogen.</i>

## Generiek - Governance

De vraag kan worden gesteld op welke wijze we omgaan met onze waarden en normen. Integriteit in ons gedrag is merkbaar voor onze omgeving. Naast de hiërarchische relatie (Raad van toezicht – bestuur – directie/management – teamleider – (staf)medewerker) geldt ook onze relatie met onze collega's, ook als leidinggevende. Op alle niveaus wordt van ons verwacht dat we bereid zijn om hierover verantwoording over af te leggen en zijn we aanspreekbaar op onze keuzes en gedrag.

De raad van bestuur legt in het geïntegreerd jaarverslag verantwoording af over onder andere governance, toezicht, honorering, risicomanagement en continuïteit. Ook de Raad van toezicht geeft in dit verslag kennis van de door hen uitgevoerde (toezicht)activiteiten. De directeuren en teamleiders van de veertien Lentiz-scholen vormen samen met de stafmanagers het management van Lentiz onderwijsgroep.

Het bestuur van Lentiz past zowel de branchecodes voor Goed Bestuur van de VO- én de MBO-raad toe in haar beleid en toekomstplannen. Hierin wordt o.a. aandacht besteed aan:

- Het nemen van verantwoordelijkheid;
- Hoe bijdragen aan de professionaliteit aan medewerkers en leerlingen;
- Integriteit, mede door een transparante dialoog;
- Openheid door het afleggen van verantwoording.

## Generiek - Belangenverstrengeling

Belangenverstrengeling ontstaat in een situatie waarbij iemand meerdere belangen dient die een zodanige invloed op elkaar kunnen uitoefenen dat de integriteit ten aanzien van het ene of het andere belang in het geding komt. Dit kan het vertrouwen in de medewerkers van Lentiz ernstig beschadigen en is dus ongewenst.

Onderstaande aspecten duiden situaties waarin belangenverstrengeling kan optreden en er bewuste afwegingen moeten worden gemaakt en op basis daarvan gehandeld worden:

- Medewerkers zijn transparant en bespreken hun financiële of andere belangen in ondernemingen en organisaties waarmee Lentiz zakelijke betrekkingen onderhoudt met hun leidinggevende.
- Bij privaat-publieke samenwerkingsrelaties voorkomen medewerkers (de schijn van) bevoordeling in strijd met eerlijke concurrentieverhoudingen. Lentiz en/of andere organisaties kunnen wel degelijk schade worden berokkend door het onterecht delen van kennis & ervaring.
- Medewerkers die familie- of vriendschapsbetrekkingen of anderszins persoonlijke betrekkingen hebben met een aanbieder van diensten aan Lentiz, onthouden zich van betrokkenheid bij de besluitvorming over de betreffende opdracht.
- Medewerkers nemen van een aanbieder van diensten aan Lentiz geen faciliteiten of diensten aan die hun onafhankelijke positie ten opzichte van de aanbieder kan beïnvloeden.

## Generiek - Geheimhouding

Zowel Lentiz als de medewerkers nemen de nodige zorgvuldigheid in acht met betrekking tot alle verkregen persoons- en vertrouwelijke informatie<sup>3</sup>. Deze verplichting geldt ook na het beëindigen van de arbeidsovereenkomst.

Medewerkers van o.a. de stafafdelingen HRM, Financieel, Control en I&A en examencoördinatoren komen, doordat het werk dit met zich meebrengt, in aanraking met veel (gevoelige) informatie die binnen Lentiz wordt verwerkt. Hierdoor zijn zij extra kwetsbaar. Zij zijn zich hiervan terdege bewust en handelen dan ook met bijzondere zorgvuldigheid. Dit geldt overigens ook voor alle medewerkers die werken met persoonlijke gegevens van leerlingen<sup>4</sup> en hun ouders.

Duidelijk is dat er geen scherpe lijn kan worden getrokken tussen weinig en veel of gevoelige informatie. Geheimhouding geldt in gelijke mate voor iedere medewerker.

## Generiek - Maatregelen

Na constatering van een incident<sup>5</sup>, van welke aard dan ook, zal Lentiz gepaste maatregelen nemen. Ook als een incident niet leidt tot een strafrechtelijke procedure, kan Lentiz arbeidsrechtelijke maatregelen nemen. Dit kan bestaan uit het (tijdelijk) weren van een werknemer die zich aan plichtsverzuim schuldig maakt<sup>6</sup>.

## Generiek - Diversen

Medewerkers melden in principe geen (vermoeden van) misstanden aan derden, maar kunnen gebruik maken van geldende procedures en afspraken binnen Lentiz. Dat kan bij een leidinggevende, de op alle locaties aanwezige vertrouwenspersonen, daarna eventueel via de klachtenregeling of de Klokkenluidersregeling van Lentiz. Meldingen vinden in eerste instantie plaats bij de direct leidinggevende of vertrouwenspersoon.

Medewerkers zijn zich bewust van hun voorbeeldrol richting leerlingen en collega's. Binnen de werkzaamheden voor Lentiz onthouden ze zich dan ook van het gebruik van drugs. Het gebruik van alcohol tijdens werktijd is verboden, behoudens in specifieke situaties (recepties e.d.) en dan nog met mate. Roken is binnen de gebouwen en op de terreinen van Lentiz verboden.

In voorkomende gevallen wordt PR & Communicatie ingeschakeld voor een zorgvuldige communicatie bij crises waarbij het streven is om de groep betrokkenen zo klein mogelijk te houden.

Medewerkers tonen hun integriteit ook in het zorgvuldig verslagleggen van gesprekken met en over leerlingen. Hierbij geldt dat we meningen vermijden en ons beperken tot de feitelijke weergave van een gesprek of gebeurtenis.

---

<sup>3</sup> Zie CAO artikel 18.5.

<sup>4</sup> In contact met bijv. gedragswetenschappers kan je in aanraking komen met een beroepscode voor geheimhouding.

<sup>5</sup> Onder een incident wordt verstaan iedere schending van het gestelde in deze Integriteitscode.

<sup>6</sup> Zie CAO artikel 10.8. en 10.9.

## Financiële integriteit

Niet in alle gevallen is het duidelijk waar de grens ligt van integriteit en fraude. Bij Lentiz gaan we ervan uit dat we binnen de wettelijke kaders werken, binnen de geldende beleidsafspraken die binnen Lentiz gelden en gemaakte keuzes verantwoord kunnen worden. Dit sluit aan bij de aangescherpte richtlijnen voor accountantscontrole.

### **Aannemen van geschenken en giften**

Medewerkers overleggen met hun direct leidinggevende (transparantie) of een geschenk of gift die uit hoofde van de functie wordt ontvangen mag worden behouden of dat deze eigendom wordt van Lentiz<sup>7</sup>. Indien het geschenk of gift een waarde van minder dan € 100 (honderd euro)<sup>8</sup> vertegenwoordigt, kan deze in afwijking van het bovenstaande worden behouden en behoeft het slechts te worden gemeld bij de leidinggevende.

Geschenken en giften worden door medewerkers altijd geweigerd in die situaties waarbij met de gever overleg en onderhandelingsituaties gaande zijn. Een geschenk als beloning voor bewezen diensten is eerder aanvaardbaar dan een stimulans voor toekomstige verplichtingen rekening houdend met bovenstaande norm.

Aanbiedingen voor privé-werkzaamheden, korting op privé-goederen en andere gunsten die aan medewerkers van Lentiz worden aangeboden door contacten en relaties uit hoofde van hun functie, worden niet geaccepteerd.

Geschenken, giften en incidentele vergoedingen worden niet op het huisadres ontvangen. Indien dit toch is gebeurd, wordt dit gemeld aan de leidinggevende.

### **Fraude en diefstal**

Het beleid van Lentiz is om fraude en diefstal tegen te gaan en te ontmoedigen, zonder onderscheid tussen individuele en institutionele fraude. Er zijn een veelheid aan maatregelen om fraude en diefstal dit ook te voorkomen. Hierbij is het integer handelen van een ieder binnen Lentiz de basis.

Voorbeelden van fraude of diefstal zijn:

- producten stelen;
- het onheus bevoordelen van een leerling of collega;
- vertrouwelijke bedrijfskennis verkopen of geven aan een externe partij;
- zakendoen met niet-bestaande leveranciers en daar valse facturen voor aanmaken;
- zonder toestemming geld overmaken naar je eigen bankrekening;
- onjuiste kosten- of urendeclaraties indienen;
- zonder geldige reden afwezig zijn, zoals bij ongeoorloofd ziekteverzuim: je ziek melden terwijl je niet ziek bent.

## HRM - Nevenfuncties

Medewerkers vervullen geen betaalde of onbetaalde nevenfuncties waarbij strijdigheid is of kan zijn met het belang van Lentiz.

Medewerkers<sup>9</sup> maken bij de leidinggevende schriftelijk melding van alle nevenactiviteiten, die het belang van Lentiz (kunnen) raken. Daarbij gaat het om de afweging in hoeverre een

---

<sup>7</sup> Stel u verzorgt een gastles voor een andere organisatie. Indien deze binnen werktijd wordt gegeven, is de opbrengst voor de school.

<sup>8</sup> De hoogte van deze grens is gelijk aan die geldt voor rijksambtenaren.

<sup>9</sup> Zie CAO artikel 18.4.

(voorgenomen) nevenactiviteit kan leiden tot mogelijke belangenverstremgeling, botsing van belangen, schade aan het aanzien van Lentiz of onvoldoende beschikbaarheid voor de hoofdfunctie. Bij de beoordeling in hoeverre een nevenfunctie toelaatbaar is, spelen overwegingen mee als de functie in de organisatie en het gebied (inhoudelijk, geografisch) waarin de nevenwerkzaamheden worden verricht. De melding wordt in het personeelsdossier opgenomen.

Om strijdigheid te bepalen gelden onder andere de volgende vragen:

- Zijn er overeenkomsten tussen het nevenwerk en het werk dat je bij Lentiz doet?
- Maak je gebruik van hetzelfde netwerk van personen, bedrijven en/of instanties dat je op je werk uit hoofde van je functie gebruikt?
- Heb je het nevenwerk gekregen door/vanwege je functie bij Lentiz?
- Maak je gebruik van informatie, kennis of vaardigheden uit je functie bij Lentiz?
- Heeft de organisatie of de persoon waarvoor je het nevenwerk doet, een bedenkelijke reputatie?
- Is er sprake van belangenverstremgeling?
- Levert het nevenwerk financieel of persoonlijk gewin op dat nadelig is voor Lentiz of niet voldoet aan geldende normen of afspraken?

Maak nevenwerkzaamheden altijd bespreekbaar met je leidinggevende, officieel melden hoeft niet als deze:

- volledig buiten werktijd worden vervuld én
- onbetaald zijn én
- niet conflicteren met de functievervulling bij Lentiz én
- de belangen van Lentiz niet kunnen schaden.

## **HRM - Excursies, werkbezoeken, studiereizen, evenementen en diners**

Het organiseren van 'onderwijs rondom de individuele talenten en vaardigheden van onze leerlingen' kan niet zonder professionalisering van alle medewerkers. Ook hiervoor gelden integere spelregels.

Binnenlandse reizen, verblijven, excursies en evenementen op uitnodiging van derden zijn alleen toegestaan als er sprake is van een aantoonbaar belang voor Lentiz

Uitnodigen voor excursies, werkbezoeken, studiereizen, congressen, evenementen en diners in ruil voor een tegenprestatie door of namens Lentiz zijn nooit toegestaan. Een uitzondering geldt voor het geven van een lezing of presentatie in het kader van professionalisering, mits deze plaatsvindt in het belang van Lentiz.

Een medewerker die het voornemen heeft een buitenlandse dienstreis te maken, heeft toestemming nodig van of handelt in opdracht van de schooldirecteur, stafmanager of de Raad van Bestuur. De medewerker verschaft daartoe informatie over het doel van de reis, de bijbehorende overwegingen, de samenstelling van het gezelschap en de geraamde kosten. Het meereizen van een partner is mogelijk als dit gebeurt op uitnodiging van de ontvangende partij én het belang van Lentiz hiermee is gediend. De extra kosten komen niet ten laste van Lentiz. Het meereizen van de partner wordt bij de besluitvorming over de dienstreis betrokken.

Bespreek deelname altijd vooraf met je leidinggevende!



## HRM - Gebruik van middelen en voorzieningen van Lentiz

Voor het gebruik van ICT-voorzieningen wordt verwezen naar de 'Gedragscode ICT- en internetgebruik', (zie pagina 13) die integraal deel uitmaakt van de integriteitscode. Het is de medewerkers verboden om:

- service- en amusementnummers te bellen;
- internationale telefoongesprekken te voeren voor privédoeleinden.

Het gebruik van middelen kan gevolgen hebben voor de aangifte inkomstenbelasting aan de Belastingdienst.

Controle op het gebruik van de telefoon vindt slechts plaats in het kader van de doelstelling van de integriteitscode of in het kader van kostenbeheersing.

## HRM - Omgangsvormen

### Discriminatie en geweld

Lentiz staat voor kansengelijkheid en het bevorderen van inclusiviteit en culturele diversiteit. Medewerkers gaan respectvol met collega's en zakelijke relaties om en houden rekening met de gevoelens van anderen.

Medewerkers maken zich niet schuldig aan discriminatie, seksuele intimidatie, (cyber-) pesterijen, beledigingen, agressie of geweld. Medewerkers zien er actief op toe, dat leerlingen gevrijwaard zijn van discriminatie, intimidatie, (cyber-)pesterijen, agressie of geweld.

Medewerkers hebben een voorbeeldrol richting leerlingen, dit vertaalt zich in gedrag en kledingkeuze. De Lentiz-scholen zijn drugsvrij, rookvrij en alcoholvrij. Voor medewerkers is het slechts met mate gebruiken van alcohol in specifieke<sup>10</sup> situaties buiten de lesgevende setting toegestaan.

Medewerkers maken melding van (het vermoeden van) strafbare feiten, schending van regelgeving of beleidsregels, gevaar voor volksgezondheid, veiligheid of milieu en het bewust achterhouden van informatie over deze feiten. (Vermoedens van) misstanden worden in eerste instantie zoveel mogelijk besproken met medewerkers die het betreft.

### Onderlinge relaties

We realiseren ons dat we tegenover leerlingen een zekere machtspositie hebben en ook tussen een leidinggevende en medewerker bestaat deze. De relatie is dan ook professioneel van aard. Lentiz hecht veel belang aan het bieden van een veilig klimaat voor leerlingen en medewerkers. Relaties van andere<sup>11</sup> aard, met name intieme relaties tussen medewerkers en leerlingen zijn niet toegestaan en kunnen aanleiding geven tot ontslag<sup>12</sup> van de betrokken medewerker.

Bij onderlinge relaties tussen medewerkers is het van belang dit bespreekbaar te maken met de leidinggevende om af te wegen of dit professionaliteit in de weg (kan) staan. Er kunnen

---

<sup>10</sup> Denk hierbij aan jubilea, afscheid of diplomering.

<sup>11</sup> Bestaande relaties zoals een familieband, een lidmaatschap bij dezelfde kerkgenootschap, sportclub enz. komen voor, maar mogen niet van invloed zijn op de professionele relatie tussen medewerkers en leerlingen/studenten.

<sup>12</sup> Hierbij kan het bestuur besluiten om de ontslagvergoeding niet uit te keren.

situaties ontstaan waar het bestuur kan eisen dat één van beiden binnen een vastgestelde termijn een andere betrekking zoekt.

### **VOG**

Van iedere medewerker wordt gevraagd om voorafgaande aan de indiensttreding een (wettelijk verplichte) VOG te overleggen<sup>13</sup>. Bij de beoordeling van een VOG-aanvraag kijkt Justis (de screeningsautoriteit van het ministerie van Justitie en Veiligheid) of er strafbare feiten op naam staan van de medewerker die een risico vormen voor de functie of het doel waarvoor de VOG wordt aangevraagd.

## **HRM - Grensoverschrijdend gedrag**

Medewerkers onthouden zich van (seksueel) grensoverschrijdend gedrag. Medewerkers maken zo snel mogelijk melding van het (vermoeden van) een incident bij medewerkers onderling, leerlingen onderling of tussen leerlingen en medewerkers.

Bij dit gedrag doet iemand iets seksueels wat een ander niet wil. Dit kan iets lichamelijks zijn, maar dat hoeft niet. Een paar voorbeelden:

- Ongewenste aanrakingen
- Zoenen terwijl de ander dat niet wil
- Seksueel getinte opmerkingen of grapjes
- Seksueel getinte appjes en foto's sturen naar iemand die dit niet wil
- Seksueel getinte appjes of foto's van anderen delen
- Iemand chanteren met seksueel getinte appjes of foto's
- Iemand nafluiten of nasissen
- Aanranding
- Verkrachting.

### **Meldingen**

In principe meldt een betrokkene zich bij de leidinggevende. Mocht dit niet mogelijk zijn dan kan er gebruik worden gemaakt van de Lentiz klachtenregeling (zie pagina 11).

### **Maatregelen**

Ook als het incident niet leidt tot een strafrechtelijke procedure, kan Lentiz besluiten om arbeidsrechtelijke maatregelen te nemen. Dit kan bestaan uit het (tijdelijk) weren van de mogelijke dader<sup>14</sup>.

Mocht blijken dat het betrokken personeelslid gewoon werkzaam kan blijven of de betrokken leerling/student onderwijs kan blijven volgen binnen de Lentiz-school, dan zal het vertrouwen bij de betrokkenen onderling zoveel mogelijk worden hersteld.

---

<sup>13</sup> Zonder geldig VOG is het niet toegestaan om de werkzaamheden aan te vangen.

<sup>14</sup> Zie CAO artikel 10.8. en 10.9.

## Vaststelling en naleving van de integriteitscode

De integriteitscode is opgesteld in een interactief proces met betrokkenen vanuit de scholen en het stafbureau en wordt vastgesteld door de Raad van Bestuur, besproken met de Raad van Toezicht en ter instemming voorgelegd aan het Platform MR.

De integriteitsregels zijn opgesteld op initiatief en onder de verantwoordelijkheid van de Raad van Bestuur. Van het Bestuur en het management mag worden verwacht dat zij zich proactief zullen opstellen om de integriteit van de bedrijfsvoering te bewaken.

Schending van de in deze code opgenomen regels kan voor medewerkers met een arbeidsovereenkomst leiden tot disciplinaire maatregelen. In sommige gevallen kan schending van de regels een overtreding of misdrijf in de zin van de wet opleveren en daarom gemeld worden bij de betreffende autoriteiten.

De code wordt iedere twee jaar geëvalueerd en op grond hiervan geactualiseerd.

## Onvoorziene situaties

In die situaties waarin deze code niet voorziet, zal door de Raad van Bestuur worden gehandeld naar de geest van deze integriteitscode.

## Verwijzingen naar relevante documenten

In deze Integriteitscode is zoveel mogelijk overlap voorkomen met andere regelingen. Deze liggen soms in het verlengde van elkaar en bevatten artikelen die nauw verwant zijn aan wat in deze code is beschreven. Door middel van publicatie op Mijn Lentiz zijn deze te vinden:

- Code Goed Bestuur – VO-Raad
  - [VO-raad](#)
- Gedragscode leerlingen/studenten ICT- en internetgebruik
  - [ICT-informatiesite leerlingen/studenten - Gedragscode leerlingen studenten ICT en internetgebruik.pdf - Alle documenten \(sharepoint.com\)](#)
- Gedragscode medewerkers ICT- en internetgebruik
  - [Stafbureau-site voor plaatsen van organisatiedocumenten - Gedragscode medewerkers ICT en internetgebruik.pdf - Alle documenten \(sharepoint.com\)](#)
- Klachtenregeling
  - [Klachtenregeling \(lentiz.nl\)](#)
- Klokkenluidersregeling
  - [Klokkenluidersregeling-v1.0.docx \(sharepoint.com\)](#)
- Leerlingenstatuut
  - [Leerlingenstatuut V5.0\\_dec18-1.pdf \(lentiz.nl\)](#)
- Leidraad zo klein als mogelijk; omgaan met seksueel grensoverschrijdend gedrag in het onderwijs

- [Nieuwe leidraad over het voorkómen van en omgaan met seksueel grensoverschrijdend gedrag - VO-raad](#)
- Cameratoezicht
  - [Stafbureau-site voor plaatsen van organisatiedocumenten - Reglement-cameratoezicht-v1.0.pdf - Alle documenten \(sharepoint.com\)](#)
- CAO VO en MBO
  - [CAO VO 2023-2024 - Collectieve arbeidsovereenkomst voor het voortgezet onderwijs \(vo-raad-prod.s3.eu-central-1.amazonaws.com\)](#)
  - [MBO Cao - Cao middelbaar beroepsonderwijs \(mbo-cao.nl\)](#)

Vastgesteld door de Raad van Bestuur d.d. 3 juni 2024.

Ter goedkeuring voorgelegd aan de Raad van Toezicht d.d. 24 juni 2024.

Ter instemming voorgelegd op het Platform MR/OR d.d. 17 juni 2024.

Ingangsdatum 1 juli 2024.