Integriteitscode
SCOL Primair Onderwijs en Voortgezet Onderwijs

Advies beleidsadviseurs: 15 december 2025
Advies directie VO: 13 april 2026
Advies directie PO: 14 april 2026
Instemming GMR PO: 11 mei 2026
Instemming GMR VO: 12 mei 2026
Goedkeuring RvT: 18 mei 2026

Vastgesteld CvB: 18 mei 2026

Inwerkingtreding: 1 augustus 2026

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave 2
Inleiding 3
Artikel 1 Begripsbepaling 4
Artikel 2 Reikwijdte Integriteitscode 4
Artikel 3 Vaststelling en wijziging integriteitscode 4
Artikel 4 Uitleg en toepassing Integriteitscode 4
Artikel 5 Waarden en grondhouding 4
Artikel 6 Voorkomen (schijn van) belangenverstrengeling 5
Artikel 7 Nevenfuncties (artikel 11.3 van de CAO PO/ artikel 18.4 van de CAO VO) 6
Artikel 8 Aannemen giften en geschenken 6
Artikel 9 Reizen, excursies en evenementen 6
Artikel 10 Gebruik van voorzieningen 7
Artikel 11 Relatie op het werk 7
Artikel 12 Vermoeden van strijdige handeling met de Integriteitscode 8
Artikel 13 Relatie met de Klokkenluidersregeling SCOL 8

Inleiding

Stichting Confessioneel Onderwijs Leiden (hierna: SCOL) beschrijft in deze Integriteitscode de waarden en normen die aangeven wat als goed, juist of wenselijk wordt beschouwd binnen de organisatie. Daar waar mogelijk beschrijft de voorliggende code open normen die een handreiking vormen voor het voeren van een gesprek over integriteitskwesties. De Integriteitscode bevat echter ook normerende beschrijvingen voor situaties waarin het wenselijk is dat 'grenzen' worden gemarkeerd.

Integer handelen omvat 'het juiste doen', het 'niet juiste laten', 'naar eer en geweten en naar beste kunnen en vermogen handelen'. De Integriteitscode (hierna: code) geeft in dit kader richting aan hoe we met elkaar omgaan en laat mensen nadenken over hun gedrag. Dit gebeurt in verhouding tot onze leefwereld. Omdat de wereld continu verandert, zal de code voortdurend aan de praktijk getoetst moeten worden en moeten aansluiten bij de tijdgeest en cultuur van SCOL. Het is dan ook van belang dat de toepassing van de code een vast onderwerp van gesprek is en dat de code het gesprek over integer handelen in concrete situaties bevordert.

Bij de uitoefening van onze werkzaamheden kunnen wij geconfronteerd worden met situaties waarbij onze integriteit in het geding komt. Het is niet altijd even eenvoudig om je hiervan bewust te zijn, mede doordat bij de vraag wat integer gedrag is, onze subjectieve beleving van 'juist' en 'onjuist' een grote rol speelt. Ten aanzien van hetgeen in deze code staat beschreven is het van belang dat medewerkers met elkaar in gesprek gaan over deze subjectieve beleving en dilemma's bespreekbaar maken. Een organisatie waar integriteit bespreekbaar is, leert continu en draagt bij aan elke dag een beetje beter worden.

Hoewel deze code op zichzelf staat, is er wel sprake van samenhang met andere regelingen en protocollen van SCOL. Soms verwijst de code naar andere regelingen en protocollen en soms kan de code gerelateerd worden aan onderwerpen die in andere protocollen expliciet zijn geregeld: denk daarbij onder meer aan het social media protocol.

<u>Leeswijzer</u>

Er is gekozen voor een artikelsgewijze invulling van de code. Hiermee wordt beoogd de leesbaarheid van de code te bevorderen en wordt aangesloten bij de in 2024 aangepaste modelcode van de VO-Raad. De begripsbepaling, reikwijdte, bepalingen over wijziging van en de toepassing van de code worden uiteengezet in de artikelen 1 tot en met 4. Artikel 5 beschrijft algemene gedragslijnen als het gaat om integer handelen. Artikel 6 gaat in op het voorkomen van (de schijn van) belangenverstrengeling. Artikel 7 tot en met 11 beschrijven gedragsregels in specifieke situaties. Artikel 12 beschrijft wat medewerkers kunnen doen wanneer sprake is van vermeend strijdig handelen met deze code.

Artikel 1 Begripsbepaling

SCOL:	Stichting Confessioneel Onderwijs Leiden is een rechtspersoon zonder winstoogmerk die beoogt met behulp van een daartoe bestemd vermogen de in de statuten vermelde doeleinden te bereiken.
Het college van bestuur:	Het orgaan belast met de functie 'bestuur' als bedoeld in artikel 17a Wpo en artikel 3.1 Wvo 2020. Het bestuur is het statutair orgaan dat SCOL bestuurt;
De raad van toezicht:	Het orgaan dat of de personen die het intern toezicht uitoefen(t)(en) binnen SCOL als bedoeld in artikel 17c, lid 1 Wpo en artikel 3.3 lid 1 Wvo 2020;
medewerkers:	De personen die een dienstverband bij SCOL hebben of bij de rechtspersoon te werk zijn gesteld waaronder stagiaires, gedetacheerden, uitzendkrachten, interimmers, externe opdrachtnemers en rt-ers;
sector:	De sector primair en voortgezet onderwijs
wet:	De Wet primair onderwijs en de Wet voortgezet onderwijs 2020

Artikel 2 Reikwijdte Integriteitscode

De Integriteitscode is van toepassing op medewerkers, het college van bestuur en de raad van toezicht van SCOL.

Artikel 3 Vaststelling en wijziging integriteitscode

1. Het college van bestuur stelt de Integriteitscode vast. Alvorens tot vaststelling dan wel wijziging van de code te besluiten, legt het bestuur de voorgenomen vaststelling dan wel wijziging ter instemming voor aan de GMR PO en GMR VO van SCOL (conform artikel 10, lid 1, sub c van de Wet medezeggenschap op scholen). De raad van toezicht wordt hierbij om goedkeuring gevraagd (conform artikel 7, vierde lid, sub m van de Statuten van SCOL).
2. Het college van bestuur evalueert 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 deze code voor leerlingen, medewerkers en derden buiten SCOL toegankelijk is. Iedere nieuwe medewerker ontvangt de code bij indiensttreding.

Artikel 4 Uitleg en toepassing Integriteitscode

1. Het college van bestuur beslist over de wijze van toepassing van de code in die situaties waarin:
    a. De code niet voorziet;
    b. Onduidelijkheid bestaat over of een bepaald gedrag wel of niet strookt met de code;
    c. De toepassing van de code als onredelijk, oneerlijk of niet rechtvaardig wordt ervaren.
2. Ingeval sprake is van veelvuldige interpretatievragen van gelijke aard, kan het college van bestuur met inachtneming van artikel 3, eerste lid van de code, de code wijzigen.
3. Ingeval sub a, b en c van het eerste lid van dit artikel betrekking heeft op het gedrag van leden van het college van bestuur, beslist de raad van toezicht van SCOL in deze situaties.

Artikel 5 Waarden en grondhouding

De basis voor integer handelen is gelegen in de juiste grondhouding. Van medewerkers van SCOL wordt verwacht dat zij zich integer gedragen. Dit betekent niet alleen dat zij handelen in de geest van deze Integriteitscode, maar ook dat zij in staat zijn om risico's in te schatten en dat zij situaties vermijden waarin de schijn zich tegen hen of tegen SCOL zou kunnen keren. Binnen SCOL gelden de onderstaande waarden, vertaald naar verwacht gedrag en normen als richtsnoer voor integer handelen en de interne en externe omgangsvormen:

1. *Eerlijkheid:* we zijn open en oprecht in wat ze zeggen en doen. We vertellen de waarheid, ook als dat lastig is, en proberen anderen niet te misleiden. We delen informatie die relevant is, en geven fouten toe als die gemaakt zijn. Eerlijk zijn betekent ook dat we transparant zijn over onze bedoelingen en keuzes, zodat anderen ons kunnen vertrouwen.
2. *Betrouwbaarheid:* we komen onze afspraken na en moeten op elkaar kunnen rekenen. Kennis en informatie waarover we op grond van hun positie en functie beschikken, gebruiken we uitsluitend voor het doel waarvoor die kennis en informatie is verworven of verstrekt.
3. *Rechtvaardigheid:* we behandelen mensen eerlijk en gelijk. We nemen beslissingen op basis van feiten en inhoud, niet op basis van persoonlijke voorkeuren, belangen of vooroordelen. Iedereen krijgt een gelijke kans en wordt beoordeeld op een eerlijke manier. We zorgen ervoor dat regels en afspraken voor iedereen duidelijk en toepasbaar zijn, en dat iedereen hier consequent naar handelt. Als iets niet eerlijk voelt, staan we open voor gesprek en zoeken we samen naar een oplossing die recht doet aan de situatie.
4. *Respect:* we laten anderen in hun waarde. We respecteren de (politieke) overtuigingen, religieuze overtuigingen, meningen en handelswijzen van die anderen ongeacht de etniciteit of afkomst van die ander. Hierin passen geen verbale of non-verbale uitingen met een seksistisch of discriminerend karakter. We gaan zorgvuldig met anderen om op een wijze waarop wij ook door anderen benaderd en behandeld zouden willen worden.
5. *Verantwoordelijkheid*: we staan voor wat we doen en zeggen. We nemen onze taken serieus en denken na over de gevolgen van ons handelen — voor leerlingen, collega's, ouders en de organisatie. Als er iets misgaat, nemen we verantwoordelijkheid en zoeken we naar een oplossing. We doen wat we beloven, komen afspraken na en durven ook kritisch naar onszelf te kijken. Verantwoordelijkheid gaat niet alleen over individuele keuzes, maar ook over samenwerken en elkaar helpen om het goede te doen.
6. *Duurzaamheid:* We maken keuzes die goed zijn voor mensen, de omgeving en toekomstige generaties. Dat betekent dat we bewust omgaan met middelen, energie en materialen, en dat we nadenken over de gevolgen van ons gedrag — niet alleen voor onszelf, maar ook voor anderen. In ons onderwijs dragen we bij aan een wereld waarin respect voor natuur, leefomgeving en sociale rechtvaardigheid vanzelfsprekend is. Duurzaamheid vraagt om samenwerking, bewustwording en de wil om stap voor stap te verbeteren.

Artikel 6 Voorkomen (schijn van) belangenverstrengeling

1. Medewerkers van SCOL:
   a. melden bij het college van bestuur hun financiële of andere belangen in organisaties, instellingen en bedrijven waarmee SCOL (zakelijke) relaties onderhoudt;
   b. voorkomen – ingeval 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 SCOL ingeval deze 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 het bestuur en de raad van toezicht van SCOL, rekening houdend met wat voor deze leden met betrekking tot het voorkomen van de schijn van belangenverstrengeling is geregeld in de wet, in de statuten en reglementen van SCOL en in de Governancecode funderend onderwijs.

3.

a. De combinatie van bestuurs- of intern toezichtsfuncties met belangen in en/of een functie bij onderwijsadviesbureaus[1] (inclusief zelfstandige ondernemingen die actief adviesdiensten verlenen) die voor de onderwijssector werken is niet toegestaan. Dit houdt ook in dat leden van het bestuur of leden van de raad van toezicht niet (tijdelijk) werkzaam kunnen zijn bij of belangen kunnen hebben in een onderwijsadviesbureau dat voor de eigen onderwijssector werkt.

b. In crisissituaties is het bepaalde in lid 3 onder a voor een beperkte periode van maximaal zes maanden mogelijk.

Artikel 7 Nevenfuncties (artikel 11.3 van de CAO PO/ artikel 18.4 van de CAO VO)

1. Medewerkers melden schriftelijk bij hun leidinggevende al hun nevenfuncties.
2. Medewerkers vervullen geen betaalde of onbetaalde nevenfuncties waarvan de uitoefening strijdig is of kan zijn met het belang van SCOL tenzij het college van bestuur tot het oordeel komt dat het uitoefenen van de desbetreffende nevenfunctie in een specifieke situatie niet leidt tot een belangenverstrengeling of tot schade voor SCOL.
3. Het bepaalde in het eerste en tweede lid van dit artikel is op overeenkomstige wijze van toepassing op het bestuur en de raad van toezicht van SCOL, rekening houdend met wat voor deze leden met betrekking tot het uitoefenen van nevenfuncties is geregeld in de wet, de statuten van SCOL, het Reglement college van bestuur van SCOL (artikel 4), het Reglement raad van toezicht van SCOL (artikel 3, lid 3) en de Governancecode funderend onderwijs.

Artikel 8 Aannemen giften en geschenken

1. De ontvangst van geschenken en giften die een waarde van €50 of meer vertegenwoordigen die leden van het college van bestuur, leden van het intern toezicht en medewerkers uit hoofde van hun functie ontvangen, worden besproken met de leidinggevende.
2. In afwijking van het bepaalde in lid 1 van dit artikel mogen het college van bestuur, de raad van toezicht van SCOL en medewerkers giften of geschenken die een waarde hebben van minder dan €50,00 behouden.
3. Het college van bestuur, de raad van toezicht van SCOL en medewerkers weigeren altijd een materiële gift of geschenk als er sprake is van een onderhandelingssituatie met de gever.

Artikel 9 Reizen, excursies en evenementen

1. Het maken van excursies en bijwonen van evenementen op uitnodiging van derden zijn alleen toegestaan als er – ter beoordeling van de leidinggevende – sprake is van een concreet belang voor SCOL.
2. Een medewerker kan een buitenlandse dienstreis uitsluitend maken nadat de schoolleiding en/of het college van bestuur daarvoor toestemming heeft verleend. Een verzoek daartoe dient informatie te bevatten over het doel van de reis, het belang voor SCOL en de kosten.
3. Ingeval een lid van het college van bestuur of een lid van de raad van toezicht van SCOL 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 aangaande een buitenlandse dienstreis door een lid van het college van bestuur en over het verzoek aangaande een buitenlandse dienstreis door een lid van de raad van toezicht.

[1] Onder 'een onderwijsadviesbureau' kan worden verstaan: een organisatie of eenmanszaak die onderwijskundig advies en/of begeleiding levert voor scholen en/of besturen in het onderwijs. Daaronder wordt verstaan advies dat en/of begeleiding die leidt tot verbetering cq. Professionalisering op het terrein van onderwijsprocessen, leerresultaten en pedagogisch handelen. Adviesbureaus met andersoortige expertise die voor het funderend onderwijs werken, vallen hier niet onder. Een onderwijsadviesbureau dat op grond van wet- en regelgeving is opgericht of aangewezen is voor het verrichten van adviserende diensten, valt voor die activiteiten niet onder de werking van deze code.

Artikel 10 Gebruik van voorzieningen

1. Ten behoeve van de uit te voeren werkzaamheden staan aan medewerkers diverse voorzieningen ter beschikking, zoals e-mail, internet, pc, laptop, tablet, (mobiele) telefoon en kopieerapparatuur. Beperkt gebruik voor privédoeleinden is toegestaan zolang het niet ten koste gaat van het werk, de bereikbaarheid of de veiligheid van systemen. Het is medewerkers echter niet toegestaan om bedrijfsmatige activiteiten voor eigen rekening of voor rekening van derden uit te oefenen met de door SCOL beschikbaar gestelde voorzieningen.
2. Medewerkers gebruiken de voorzieningen overeenkomstig de voorschriften die deel uitmaken van de (eventuele) bruikleenovereenkomst of de geldende regeling(en) voor het gebruik van voorzieningen.
3. Medewerkers gedragen zich bij het gebruik van internet, sociale media en e-mail conform hetgeen van een verantwoordelijke en zorgvuldige gebruiker mag worden verwacht, zoals beschreven in het social media protocol. De beschikbare voorzieningen worden nooit gebruikt voor het verzenden van berichten of informatie, dan wel het bezoeken van websites met een inhoud van strafbare, discriminerende, beledigende, aanstootgevende, (seksueel) intimiderende of pornografische aard.
4. 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. Hierbij kan onder meer worden gedacht aan intensief gebruik voor privédoeleinden, het heimelijk doorverkopen van deze voorzieningen of het verwaarlozen van deze voorzieningen.
5. 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 11 Relatie op het werk

Medewerkers – Leerlingen

1. Medewerkers nodigen leerlingen niet thuis uit en bezoeken hen ook niet thuis, tenzij de schoolleiding in afstemming met de betreffende leerkracht/docent beoordeelt dat een bezoek aan huis noodzakelijk is in het kader van het onderwijs aan de leerling.
2. Een liefdesrelatie – we spreken van een liefdesrelatie, wanneer sprake is van intimiteit en seksualiteit – met een leerling is nooit toegestaan, ook niet wanneer de leerling meerderjarig is.

Medewerkers – ouders

3. Ingeval een medewerker een liefdesrelatie onderhoudt met een ouder of verzorger van een leerling van de betreffende school, overleggen de schoolleiding en de betreffende medewerker met elkaar wat de mogelijke gevolgen voor de werk- of onderwijssituatie kunnen zijn en hoe (de schijn van) vooringenomenheid of belangenverstrengeling kan worden voorkomen. Indien nodig worden hier nadere afspraken over gemaakt. Voorafgaand aan dit gesprek kan de externe vertrouwenspersoon worden benaderd als klankbord en advies.

Medewerkers – medewerkers

a. In geval twee medewerkers een liefdesrelatie hebben, overleggen zij op een gepast moment óf met de (school)leiding óf met de externe vertrouwenspersoon integriteit over de mogelijke gevolgen hiervan voor de werk- of onderwijssituatie en hoe (de schijn van) vooringenomenheid of belangenverstrengeling kan worden voorkomen.

Als er sprake is van een hiërarchische (machts)verhouding tussen de betrokken medewerkers wordt óf direct contact gezocht met de externe vertrouwenspersoon Integriteit óf met leidinggevende.

Artikel 12 Vermoeden van strijdige handeling met de Integriteitscode

1. Ingeval er sprake is van een vermoeden van strijdig handelen met deze code is de Klachtenregeling van SCOL van toepassing. Deze regeling gaat ervan uit dat klachten over de gang van zaken op een school tussen leerlingen, ouders, medewerkers en alle overige bij de school betrokken personen in eerste instantie tussen de betrokkenen op schoolniveau worden besproken, tenzij de aard van het vermoeden van strijdig handelen met deze code zich daartegen verzet (conform artikel 2 en 3 van de Klachtenregeling).
2. Het bevoegd gezag beschikt over een externe *Vertrouwenspersoon Integriteit* die kan ondersteunen het bespreken van een vermoeden van strijdige handeling met deze code, waaronder:
    a. De Vertrouwenspersoon Integriteit biedt ten aanzien van een vermoeden van een met deze code strijdige handeling een luisterend oor;
    b. De Vertrouwenspersoon Integriteit denkt mee over wat het bespreken van een vermoeden van een met deze code strijdige handeling met de schoolleiding/leidinggevende voor effecten kan hebben op de medewerker die hiervan melding wil maken en kan hierbij handelingsopties schetsen;
    c. De Vertrouwenspersoon Integriteit kan een melding van een vermoeden van een met deze code strijdige handeling op verzoek van de medewerker (vertrouwelijk) doorzetten naar een leidinggevende/bestuur en kan daarbij de medewerker (melder) informeren over wat de stappen dan zijn.
    d. De Vertrouwenspersoon Integriteit kan na het voeren van gesprekken met of tussen betrokkenen een dwingend advies formuleren hoe om te gaan met de schending van deze code.
3. Als betrokkene(n) er onderling en met de schoolleiding niet uitkomen (conform artikel 5 van de Klachtenregeling) of de klacht niet naar behoren is opgelost, dan kan deze worden voorgelegd aan het bestuur (conform artikel 6 van de Klachtenregeling).
4. Ingeval er sprake is van een vermoeden van strijdig handelen met deze code door (leden van) het college van bestuur, dan wordt artikel 6 en 7 van de Klachtenregeling uitgevoerd door de raad van toezicht van SCOL.
5. Zodra de situatie zich voordoet, kan gebruik worden gemaakt van een permanente integriteitscommissie, onder voorzitterschap van een externe, niet aan SCOL verbonden voorzitter, die belast is met de ontvangst, beoordeling en advisering van het bestuur of Raad van Toezicht ten aanzien van meldingen over mogelijk strijdig handelen met deze code.
6. Te allen tijde wordt ingeval van (vermoeden van) strijdige handeling met de code vertrouwelijk omgegaan met de interne behandeling van deze vermeende schending zoals hierboven beschreven in de leden 1 en 2.
7. Wanneer het college van bestuur, de raad van toezicht dan wel een medewerker handelt in strijd met deze code, dan wordt dit beschouwd als een ernstige aangelegenheid. Afhankelijk van de ernst van de overtreding zal het college van bestuur stappen ondernemen. Deze kunnen zich in het uiterste geval uitstrekken tot disciplinaire maatregelen tegen medewerkers of tot het verbreken van de samenwerking.

Artikel 13 Relatie met de Klokkenluidersregeling SCOL

Wanneer een schending van de Integriteitscode schadelijke of nadelige gevolgen heeft voor de veiligheid en/of het maatschappelijk belang in het geding is, is sprake van een misstand en *kan* de Klokkenluidersregeling SCOL van toepassing zijn (zie artikel 1A, lid n, sub b van de

Klokkenluidersregeling SCOL). Voor informatie en advies hierover staat binnen SCOL de vertrouwenspersoon integriteit van Centrum Vertrouwenspersonen Plus ter beschikking.