**Juridische dienst**

056 62 98 47

carmen.vandemaele@welzijn.waregem.be

Draaiboek cultuur, jeugd, media: Decreet uittreksel strafregister model artikel 596.2

DRAAIBOEK CULTUUR, JEUGD EN MEDIA



1. Inleiding

Om minderjarigen nog beter te beschermen tegen misbruiken en mogelijke aantasting van hun fysieke, psychische of seksuele integriteit, voerde de Vlaamse Overheid binnen verschillende sectoren de verplichting in om bij aanstelling van een nieuwe medewerker een uittreksel uit het strafregister model 596.2 ter controle op te vragen.

Met dit draaiboek wil de stad Waregem een houvast bieden voor de toepassing en uitwerking van deze verplichting.

1. Toepassingsgebied
	1. Op welke organisaties is de controleverplichting van toepassing?

De controleverplichting ligt op de organisaties die een activiteit aanbieden die valt onder opvoeding, psycho-medisch-sociale begeleiding, hulpverlening aan de jeugd, kinderbescherming, animatie of begeleiding van minderjarigen.

* 1. T.a.v. welke medewerkers moet de controle worden doorgevoerd?

De controle moet worden doorgevoerd t.a.v. elk nieuwe medewerker die voldoet aan volgende vier voorwaarden:

1. De medewerker zal voor de organisatie een activiteit uitvoeren die valt onder opvoeding, psycho-medisch-sociale begeleiding, hulpverlening aan de jeugd, kinderbescherming animatie of begeleiding van minderjarigen.

De activiteit moet niet uitsluitend gericht zijn op minderjarigen. Als een deel van het doelpubliek minderjarig is, is dit voldoende om onder de controleverplichting te vallen.

1. De medewerker zal op een structurele basis rechtstreeks contact hebben met de minderjarigen.
* Op structurele basis: de medewerker heeft regelmatig contact met minderjarigen.

Men kijkt hiervoor naar het daadwerkelijk contact tussen de medewerker en de minderjarige.

Om de regelmatigheid te beoordelen mag niet alleen naar de duur van de overeenkomst worden gekeken. Ook een overeenkomst van korte duur kan tot regelmatig contact leiden.

* Rechtstreeks contact: de medewerker heeft direct contact met de minderjarigen. Ook online contact valt onder rechtstreeks contact.
1. De medewerker is meerderjarig op het ogenblik van de aanstelling.

Een jobstudent die gedurende de loop van de overeenkomst 18 jaar wordt, zal bij aanstelling of op zijn 18°verjaardag dus geen uittreksel uit het strafregister moeten voorleggen.

4. De medewerker wordt aangesteld door middel van een overeenkomst of een eenzijdige benoeming.

De nieuwe medewerker wordt aangesteld:

* via een schriftelijke overeenkomst
* via een mondelinge overeenkomst
* via een eenzijdige benoeming

Daarmee worden volgende contracten beoogd:

- arbeidsovereenkomsten (arbeiders, bedienden, in toepassing van art. 17,§1 KB 28/11/1969)

- studentenarbeid

- overeenkomst tussen student-stagiair en de betreffende stageplaats.

- éénzijdig benoemde medewerkers zoals statutaire ambtenaren

- zelfstandigen waarmee een overeenkomst wordt gesloten. Hierbij is irrelevant of de overeenkomst met de natuurlijke persoon zelf of met een rechtspersoon wordt gesloten. Het gaat niet om het statuut maar om de persoon die de activiteit zal verrichten in de organisatie.

- dienstverleningsovereenkomst

* 1. In welke gevallen moet de controle niet worden doorgevoerd.

1. De medewerker is een vrijwilliger in een organisatie waarvan de hoofdactiviteit betrekking heeft op jeugdwerk.

Wat moet worden verstaan onder jeugdwerk: het sociaal-cultureel werk op basis van niet-commerciële doelen voor of door de jeugd (van drie tot dertig jaar), in de vrije tijd, onder educatieve begeleiding en ter bevordering van de algemene en integrale ontwikkeling van de jeugd die daaraan deelneemt op vrijwillige basis.

2. Er mag geen nieuwe controle worden uitgevoerd indien de medewerker tijdens het voorbije jaar reeds een uittreksel uit het strafregister model 596.2 heeft voorgelegd in het kader van een vorige aanstelling in dezelfde organisatie.

3. De betrokken medewerker wordt aangesteld door middel van een overeenkomst met een rechtspersoon en deze laatste bevestigt de noodzakelijke controle zelf te hebben doorgevoerd.

4. Het betreft een dienstenovereenkomst met een zelfstandige (natuurlijk persoon of rechtspersoon) die geen structurele samenwerking beoogt.

* 1. In welke gevallen moet de controle opnieuw worden uitgevoerd?

1. Veranderende taakstelling: indien je binnen de organisatie een andere activiteit gaat uitvoeren waarbij deze activiteit onder de controleverplichting valt.

2. Opvolgende overeenkomsten: Indien er méér dan één jaar is verstreken sinds de vorige aanstelling in dezelfde organisatie in een activiteit die onder de controleverplichting valt

3. gegronde indicaties:

Bij gegronde objectieve aanwijzingen van een onaanvaardbare veroordeling in hoofde van een medewerker kan mits de vereiste motivatie en zeer uitzonderlijk een uittreksel uit het strafregister worden opgevraagd van een bestaande medewerker.

Het is niet de bedoeling dat deze bepaling wordt aangegrepen om systematisch controles door te voeren.

Er is ook sprake van gegronde indicatie als er een redelijke vermoeden is dat een medewerker binnen de organisatie het voorwerp uitmaak van een onderzoek naar een onaanvaardbaar misdrijf. Op dat ogenblik is het zinloos om een uittreksel uit het strafregister op te vragen. In dergelijke situaties wordt aangeraden contact op te nemen met de contactpersoon voor het parket van het Departement Cultuur, Jeugd en Media joost.vanhaelst@vlaanderen.be – 02/533.33.73 – <https://www.vlaanderen.be/cjm/nl/jeugd/vlaams-jeugd-en-kinderrechtenbeleid/transversale-beleidsthemas-jeugd/integriteit-de-jeugdsector> .

1. Opvragen van het uittreksel uit het strafregister
	1. Wanneer moet het uittreksel worden aangevraagd?

Het uittreksel uit het strafregister moet worden opgevraagd, aangeleverd en beoordeeld vóór de beslissing tot aanstelling en enkel voor de kandidaat-medewerker die men effectief wenst aan te stellen.

* 1. Hoe oud mag het uittreksel zijn?

Het uittreksel mag maximaal één maand oud zijn op het ogenblik dat het wordt voorgelegd.

* 1. Wat als er geen uittreksel uit het strafregister kan worden voorgelegd?

Indien de persoon geen uittreksel uit het strafregister kan aanleveren omdat deze bijvoorbeeld niet in België woont, kan een gelijkwaardig document worden voorgelegd dat is verleend door andere lidstaten van de Europese Unie of door staten die ermee gelijkgesteld zijn op het vlak van de toegang tot het uitoefenen van beroepswerkzaamheden

4. Beoordeling uittreksel uit het strafregister.

4.1. Geen beoordeling bij een blanco-strafregister.

In de meeste gevallen heeft de betrokkene geen veroordelingen opgelopen die op het uittreksel model 596.2 vermeld worden. Het uittreksel uit het strafregister vermeldt dan ‘blanco strafregister*’*. In dat geval is beoordeling niet nodig.

4.2. Het uittreksel vermeldt veroordelingen.

Indien het uittreksel uit het strafregister wel veroordelingen vermeldt, zal de organisatie deze moeten beoordelen. Een persoon met een strafblad is niet sowieso een gevaar voor minderjarigen

Er moet worden nagegaan of de veroordeling vermeld op het uittreksel ertoe leidt dat er geen sprake meer is van goed zedelijk gedrag, of minstens een onberispelijk gedrag, in omgang met minderjarigen.

De beoordeling gebeurt aan de hand van een aantal elementen:

1. Contextuele gegevens:
	1. Contextuele gegevens m.b.t. de feiten.

De context waarbinnen de feiten waarvoor de betrokkene is veroordeeld zich afspeelden, kan er toe leiden dat een veroordeling meer of minder problematisch is om met minderjarigen te werken. Enkel de betrokken medewerker kan informatie verschaffen over deze context.

* 1. Contextuele gegevens m.b.t. het verdere levensverloop van de betrokkene

Een veroordeelde voor diefstal die nadien zijn leven terug op de sporen heeft, zou in die zin toch in aanmerking kunnen komen voor een functie waarbij de betrokkene in aanraking komt met minderjarigen.

* 1. De specifieke context van de functie waarvoor de medewerker wordt aangeworven, speelt uiteraard ook een rol.
1. Het tijdsverloop sinds een mogelijke veroordeling
2. Het gegeven dat de feiten waarvoor de betrokkene is veroordeeld al dan niet zijn gepleegd t.a.v. een minderjarige.

4.3. Geen beoordelingsmarge.

Wanneer er in het uittreksel uit het strafregister uitdrukkelijk melding wordt gemaakt van een contactverbod met minderjarigen, is er geen beoordelingsmarge.

Uiteraard kan een kandidaat niet worden aangenomen wanneer deze is veroordeeld wegens (deelname aan) bepaalde zedenmisdrijven t.a.v. minderjarigen zoals voyeurisme, verkrachting, grooming, bezit van kinderpornografie, prostitutie van minderjarigen, … In deze situaties heeft de organisatie geen enkele beoordelingsmarge.

5. Verwerking van persoonsgegevens

* 1. Hoe omgaan met het uittreksel uit het strafregister op het vlak van privacy en verwerking van persoonsgegevens (GDPR)
1. Enkel het uittreksel van een nieuwe medewerker of een medewerker die van functie verandert binnen de organisatie mag worden gecontroleerd met het oog op de bescherming van minderjarigen. Het uittreksel mag voor geen enkel ander doeleinde worden gebruikt.
2. Er moet steeds worden geprobeerd om het uittreksel op papier te bekijken. Enkel indien dit niet mogelijk is kan het uittreksel via een veilig digitaal alternatief worden opgevraagd.
3. Het uittreksel uit het strafregister moet worden vernietigd wanneer een definitieve beslissing omtrent de aanstelling van de medewerker is genomen.
4. Om een administratief spoor van de uitgevoerde controle te kunnen vastleggen, moet de datum van het voorleggen en de controle en de eventuele beoordeling worden genoteerd.
5. Het bestuur van uw organisatie stelt best één of twee personen aan die toegang hebben tot deze gegevens. Door de toegang tot de gegevens te beperken wordt de privacy van de betrokkenen extra gegarandeerd.
6. De verkregen informatie is vertrouwelijk zodat uiterst discreet met deze informatie moet worden omgegaan.

6. Wat als het toch fout loopt?

Indien een medewerker, ondanks de uitgevoerde controle, toch een misdrijf pleegt t.a.v. een minderjarige binnen de organisatie, dan is deze zelf strafrechtelijk aansprakelijk.

Indien de organisatie de verplichte controle niet heeft doorgevoerd, dan maakt dit een fout uit in hoofde van de organisatie, op basis waarvan de organisatie aansprakelijk kan zijn om de schade die voortvloeit uit de fout te vergoeden. Dit betreft burgerrechtelijke aansprakelijkheid.

Indien de organisatie de verplichte controle heeft doorgevoerd en bij de beoordeling van een veroordeling te goeder trouw en als een voorzichtig en redelijk persoon heeft gehandeld, maar de betrokken medewerker pleegt toch bepaalde feiten, dan moet de organisatie zich in principe op het vlak van aansprakelijkheid weinig tot geen zorgen maken.