DRAAIBOEK OPVRAGEN EN CONTROLE UITTREKSEL STRAFREGISTER VOOR DE CULTUURSECTOR

31.01.2023

INHOUD

1 Inleiding 3
2 Toepassingsgebied 3

2.1 Op welke organisaties is de controleverplichting van toepassing? 3
2.2 T.a.v. welke medewerkers moet de controle worden doorgevoerd? 3
2.3 Wanneer is er sprake van een 'nieuwe' medewerker? 5
2.4 In welke gevallen moet de controle niet worden doorgevoerd? 6

3 De controle 7

3.1 Op welk ogenblik het uittreksel opvragen bij nieuwe medewerker? 7
3.2 Uitzonderlijk opnieuw opvragen in geval van gegronde indicatie 7
3.3 Wie vraagt het uittreksel uit het strafregister op bij de medewerker? Wie heeft binnen de organisatie toegang tot het uittreksel? Wie voert de beoordeling door? 8
3.4 Wat wordt op een uittreksel uit het strafregister 'minderjarigenmodel' vermeld? 8
3.5 Beoordeling uittreksel uit het strafregister 9

4 Hoe omgaan met het uittreksel strafregister op vlak van privacy? 12
5 Wat als het toch fout loopt? Wie is er aansprakelijk? 13

1 INLEIDING

Om minderjarigen beter te beschermen en een aantasting van hun fysieke, psychische of seksuele integriteit zoveel mogelijk te vermijden, voerde Vlaanderen de verplichting in binnen de Vlaamse sectoren om van nieuwe medewerkers een uittreksel uit het strafregister op te vragen en te controleren. Deze verplichting vormt één schakel binnen een ruimer integriteitsbeleid en aanwervingsbeleid van organisaties.

Met dit draaiboek hopen we organisaties meer duidelijkheid te geven over de toepasselijkheid van deze controle. Het draaiboek biedt een eerste houvast voor personen binnen de betrokken organisaties die instaan voor het opvragen en de controle van het uittreksel uit het strafregister. Indien je na het lezen van het draaiboek toch nog vragen hebt, kan je je richten tot Ellis Van Miert van het Departement Cultuur, Jeugd en Media.

2 TOEPASSINGSGEBIED

2.1 OP WELKE ORGANISATIES IS DE CONTROLEVERPLICHTING VAN TOEPASSING?

De controleverplichting geldt voor organisaties die een activiteit aanbieden die valt onder **opvoeding, psycho-medisch-sociale begeleiding, hulpverlening aan de jeugd, kinderbescherming, animatie of begeleiding van minderjarigen**. Dit komt neer op de omschrijving uit artikel 596, tweede lid van het Wetboek van Strafvordering. Een organisatie die zich uitsluitend richt tot meerderjarigen, en eenmaal per jaar een gezinsdag of een opendeurdag organiseert, kan door dat eenmalig evenement niet worden beschouwd als een organisatie die dergelijke activiteit aanbiedt.

Voorbeelden uit de culturele sector:

- Kunstorganisaties die dans-, teken-, muziek-, theater, circus- of andere kunst- en creatieve lessen aanbieden aan minderjarigen
- Organisaties die animaties of workshops aanbieden aan minderjarigen
- Organisaties die dans-, theater, circus-, of andere voorstellingen maken met minderjarigen
- Jeugdkoren en orkesten

2.2 T.A.V. WELKE MEDEWERKERS MOET DE CONTROLE WORDEN DOORGEVOERD?

De controle moet worden doorgevoerd voor elke nieuwe medewerker, als cumulatief voldaan is aan volgende voorwaarden:

- 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 minderjarige** – wat opnieuw neerkomt op de omschrijving uit artikel 596, tweede lid, Sv. Het is niet

noodzakelijk dat de activiteiten uitsluitend op minderjarigen gericht zijn. Indien een deel van het doelpubliek van de activiteiten minderjarigen zijn, zal de controleverplichting gelden. Het gaat daarbij niet om de toevallige, eenmalige aanwezigheid van een minderjarige, bv. omdat een meerderjarige deelnemer geen opvang heeft voor zijn of haar kind. Maar indien er op structurele basis één of meerdere minderjarigen deelnemen aan de activiteit, zal de verplichting van toepassing zijn. Mogelijke activiteiten die doelbewust op minderjarigen gericht zijn, zijn bijvoorbeeld: kinder- en jongerenkampen van een fanfare, een koor met zowel een volwassen- als een jongerenkoor, een theaterworkshop voor -16 van Wisper, een theatergezelschap van Open Doek met één of meerdere minderjarigen, …

Een (vrijwillige) medewerker die actief is in een organisatie die eenmalig/occasioneel minderjarigen bereikt of die activiteiten begeleidt die gericht zijn op volwassenen en waarbij er af en toe een jongere aan deelneemt **wordt niet gevat door het decreet**: bijvoorbeeld bij een fietssneukeltocht van De Landelijke Gilden, een picknick van de KWB, een gezinsactiviteit van Davidsfonds, …

- De nieuwe medewerker zal **op structurele basis rechtstreeks contact** hebben met minderjarigen. Onder deze twee noodzakelijke voorwaarden wordt verstaan:

    - **Op structurele basis**: indien een medewerker slechts zeer uitzonderlijk in contact komt met een minderjarige, is de controle niet vereist. 'Op structurele basis' moet steeds in het kader van de aanstelling (bv. de overeenkomst) worden geïnterpreteerd. Het is niet omdat een overeenkomst slechts van korte duur is, dat er geen sprake kan zijn van 'contact op structurele basis'. Bijvoorbeeld in het kader van een weekcontract voor een kortlopend project met minderjarigen kan het contact met minderjarigen intensief zijn en zal dat contact sowieso moeten worden beschouwd als 'contact op structurele basis', ondanks het feit dat het maar een overeenkomst voor één week betreft. Indien de activiteit zich richt tot meerderjarigen, zal er doorgaans geen sprake zijn van contact met minderjarigen op structurele basis.

    - **Rechtstreeks contact**: als de medewerker geen rechtstreeks contact heeft met minderjarigen, is de controle niet vereist. Online contact met minderjarigen kan wel als rechtstreeks contact worden beschouwd. Een (administratief) medewerker die wel betrokken is bij de organisatie van begeleiding van minderjarigen, maar in de praktijk niet met minderjarigen in aanraking komt, valt bijvoorbeeld niet onder de verplichting. Ook de presentatie van een artistiek product zoals een theatervoorstelling aan een minderjarig publiek valt zo niet onder de verplichting. Medewerkers die logistieke ondersteuning bieden, zoals bv. keukenpersoneel, techniekers of zaalwachters, zullen doorgaans geen rechtstreeks contact hebben met de betrokken minderjarigen.

- De nieuwe medewerker is **meerderjarig op het ogenblik van de aanstelling**. Een jobstudent die gedurende de loop van het contract 18 jaar wordt, zal bij aanstelling of op zijn 18^{e} verjaardag dus geen uittreksel uit het strafregister moeten voorleggen.

- De nieuwe medewerker wordt aangesteld door middel van een **overeenkomst of een eenzijdige benoeming of conform de vrijwilligerswet**. Daarmee worden minstens volgende personen en contracten beoogd:

    - medewerkers die via een arbeidsovereenkomst worden aangeworven, m.a.w. arbeiders en bedienden;
    - medewerkers die via een overeenkomst volgens artikel 17 worden aangesteld;
    - student-stagiairs die met de betreffende stageplaats een overeenkomst sluiten;
    - medewerkers die eenzijdig benoemd worden, m.a.w. statutaire ambtenaren;
    - zelfstandigen waarmee een overeenkomst wordt afgesloten, zoals bijvoorbeeld een zelfstandige workshopbegeleider. Hierbij is het niet relevant of de overeenkomst met de natuurlijke persoon zelf ('de zelfstandige') dan wel met een rechtspersoon (vennootschap, vzw,…) wordt gesloten (maar zie lager voor uitzonderingen hierop!). Het gaat niet om het statuut van de contractspartner, maar wel om de persoon die de activiteit zal verrichten in de organisatie.
    - Vrijwilligers: er gebeurt een 'formele' aanstelling, al dan niet met een vrijwilligersovereenkomst, voor bepaalde welomschreven vrijwilligerstaken. Praktijken waarbij de grens tussen vrijwilligers/lid/deelnemer moeilijk te onderscheiden valt of praktijken waarbij vrijwilligers bijspringen waar nodig zonder specifieke functie worden hier niet door gevat. Dit betekent dat losse verbanden en feitelijke verenigingen zonder expliciet bestuur niet gevat worden door deze regeling. In deze 'organisaties' worden personen niet aangesteld en is de grens tussen een actief lid en een vrijwilliger bijzonder vaag. Bijvoorbeeld bij feitelijke verenigingen zonder specifieke bestuursfuncties zoals een leesclub, een fotoclub, een buurtcomité, …

2.3 WANNEER IS ER SPRAKE VAN EEN 'NIEUWE' MEDEWERKER?

Daarnaast rijst ook de vraag wanneer het gaat om een 'nieuwe' medewerker. Er is sprake van een nieuwe medewerker telkens er een nieuwe aanstelling is, dus bijvoorbeeld indien er een nieuwe overeenkomst wordt gesloten. Een medewerker die aan de hand van jaarcontracten jaar na jaar wordt aangesteld (bv. voor een schooljaar) zal dus telkens als 'nieuwe medewerker' worden beschouwd.

Een medewerker wordt ook als 'nieuw' beschouwd indien het gaat om een bestaande medewerker die een andere activiteit zal uitvoeren voor de organisatie, waardoor deze op basis van hogervermelde voorwaarden gevat wordt door de controleverplichting. Die wijziging van activiteit kan bijvoorbeeld het gevolg zijn van een overplaatsing of een functiewijziging. Indien bijvoorbeeld een medewerker van de cultuurhuis een functiewijziging ondergaat waardoor deze in de nieuwe functie instaat voor de publiekswerking met minderjarigen zal de organisatie bij die functiewijziging ook de controle moeten doorvoeren.

2.4 IN WELKE GEVALLEN MOET DE CONTROLE NIET WORDEN DOORGEVOERD?

Er zijn een aantal gevallen waarin de controle niet moet worden doorgevoerd:

- Indien de medewerker tijdens het **voorbije jaar reeds een uittreksel uit het strafregister heeft voorgelegd** aan een organisatie, hoeft die controle niet opnieuw te gebeuren bij een nieuwe aanstelling door dezelfde organisatie. Om na te gaan of deze uitzondering van toepassing is, is de datum waarop het uittreksel is voorgelegd het relevante criterium. Daarom is het aangewezen om de datum te noteren dat een uittreksel uit het strafregister is voorgelegd. Een medewerker die een week in de kerstvakantie met jongeren werkt, en vervolgens opnieuw een maand in de zomervakantie, zal in de zomer niet opnieuw een uittreksel moeten voorleggen. Indien hij een jaar later opnieuw een week jongeren zal begeleiden binnen dezelfde organisatie, zal wel opnieuw een uittreksel moeten worden voorgelegd.

- Indien een overeenkomst wordt gesloten met een rechtspersoon (bv. een vennootschap of een vzw) m.b.t. een persoon die activiteiten zal uitvoeren in de aanstellende organisatie, zal de controle van deze persoon niet moeten worden doorgevoerd indien de **rechtspersoon bevestigt dat de controle reeds gebeurd is** op het ogenblik dat de rechtspersoon die persoon zelf heeft aangesteld. Het is aangewezen om deze bevestiging schriftelijk te vragen, zodat dit indien nodig achteraf kan worden aangetoond. Indien bijvoorbeeld voor een cultuur-educatieve organisatie een kunstenaar een langdurig project met minderjarigen uitvoert in een school waardoor de kunstenaar gedurende lange tijd fysiek aanwezig is in die school, zal de school de controle niet moeten uitvoeren t.a.v. die kunstenaar indien de cultuur-educatieve organisatie bij het aanwerven van de kunstenaar de controle reeds heeft doorgevoerd. De school moet dan slechts op de hoogte worden gebracht dat de controle reeds is doorgevoerd.

- Een **dienstenovereenkomst** die **geen structurele samenwerking** beoogt, wordt niet gevat door de controleverplichting. Als het om een éénmalige opdracht gaat is de controle niet noodzakelijk. Bijvoorbeeld voor een acteer-workshop die gegeven wordt in een theatergezelschap. Er wordt immers geen structurele samenwerking beoogd. De controle van deze personen zal mogelijks wel gebeurd zijn door hun werkgever (zie puntje hierboven).

- Indien een (cultuur)organisatie een externe medewerker (bijvoorbeeld een kunstenaar op zelfstandige basis) en hiervoor een overeenkomst sluit voor twee jaar, zal dit als structurele samenwerking worden gekwalificeerd en zal dus de verplichte controle van toepassing zijn.

3 DE CONTROLE

3.1 OP WELK OGENBLIK HET UITTREKSEL OPVRAGEN BIJ NIEUWE MEDEWERKER?

Het uittreksel uit het strafregister wordt **vóór de beslissing tot aanstelling** opgevraagd en aangeleverd. Het is echter niet de bedoeling dat dit document van alle kandidaat-medewerkers (bv. alle sollicitanten) wordt opgevraagd. Het wordt enkel opgevraagd voor de kandidaat-medewerker die men effectief wenst aan te stellen. Het uittreksel mag **maximaal één maand oud** zijn op het ogenblik dat het wordt voorgelegd. Indien de persoon geen uittreksel uit het strafregister kan aanleveren omdat deze bijvoorbeeld niet in België woont, kan een gelijkaardig attest worden aanvaard.
Het opvragen en voorleggen van een uittreksel uit het strafregister kan voor sommige kandidaat-medewerkers een drempel vormen. Daarom is het belangrijk om hen goed te informeren over wat zo'n uittreksel precies inhoudt, waarom het wordt opgevraagd, hoe ze dat kunnen aanvragen bij de gemeente, wat er nadien met het uittreksel gebeurt, enzovoort. Hiervoor kan gebruik worden gemaakt van een standaardtekstje, dat kan aangepast worden naargelang de sector of organisatie.

3.2 UITZONDERLIJK OPNIEUW OPVRAGEN IN GEVAL VAN GEGRONDE INDICATIE

Daarnaast is er ook de uitzonderlijke mogelijkheid om, indien er een **gegronde indicatie** voor is, toch **opnieuw een uittreksel uit het strafregister op te vragen** van een bestaande medewerker. Dit kan echter slechts zeer uitzonderlijk en hier zal steeds een duidelijke motivering voor moeten zijn. Het is dus absoluut niet de bedoeling dat deze bepaling wordt aangegrepen om systematische herhaaldelijke controles door te voeren. Het opnieuw opvragen van een uittreksel uit het strafregister kan niet zomaar omwille van een subjectief voorgevoel. Er moeten objectieve omstandigheden aanwezig zijn om te kunnen spreken van een gegronde indicatie dat de medewerker een – onaanvaardbare - veroordeling zou hebben opgelopen, bijvoorbeeld in geval van een melding door een slachtoffer van de betrokkene, indien meerdere klachten door derden worden ingediend of in geval van zorgwekkende persberichten over bepaalde feiten. Hierbij moet er door organisaties worden over gewaakt dat het opnieuw opvragen niet leidt tot willekeur of discriminatie.

Er kan ook sprake zijn van een gegronde indicatie indien er een objectief vermoeden is dat een medewerker binnen de organisatie het voorwerp van een onderzoek inzake bijvoorbeeld een zedenmisdrijf uitmaakt. Indien men op dat ogenblik het uittreksel uit het strafregister opvraagt, zal men enkel informatie te zien krijgen over vorige veroordelingen, niet over het lopend onderzoek. Voor een verantwoordelijke binnen een organisatie is dat een erg moeilijke situatie, waarbij men enerzijds een bestaande medewerker niet onterecht wilt beschuldigen, maar waarbij de veiligheid van de minderjarige leden toch vooropstaat. Om daaraan tegemoet te komen, is het een mogelijkheid voor de organisatie om contact op te nemen met de liaison van de betreffende sector. De liaison kan dan contact opnemen met het openbaar ministerie om hiernaar te informeren. Het openbaar ministerie zal steeds het geheim van het onderzoek moeten naleven, maar kan wel meedelen of de persoon in kwestie effectief het voorwerp is van een opsporingsonderzoek of vervolging, indien deze een functie

uitoefent die een gezagsrelatie met minderjarigen of kwetsbare personen impliceert[1]. De liaison kan, met het oog op de bescherming van de minderjarigen, de noodzakelijke informatie aan de verantwoordelijke van de organisatie bezorgen.

Het moet worden benadrukt dat dit een erg uitzonderlijke situatie is. Deze mogelijke maatregelen houden geen bijkomende verplichting in voor organisaties, maar bieden louter mogelijke handvatten voor organisaties die in dergelijke complexe situaties terechtkomen.

De liaison voor de cultuursector is:

Ellis Van Miert
Beleidsmedewerker Departement Cultuur Jeugd en Media
Arenbergstraat 9
1000 Brussel
ellis.vanmiert@vlaanderen.be

3.3 WIE VRAAGT HET UITTREKSEL UIT HET STRAFREGISTER OP BIJ DE MEDEWERKER? WIE HEEFT BINNEN DE ORGANISATIE TOEGANG TOT HET UITTREKSEL? WIE VOERT DE BEOORDELING DOOR?

Het is aangewezen dat de beoordeling gebeurt door een persoon binnen de organisatie die met het nodige verantwoordelijkheidsgevoel discreet kan omgaan met de verkregen informatie. Bij voorkeur gaat het hier om leidinggevende, een bestuurslid, een verantwoordelijke.

3.4 WAT WORDT OP EEN UITTREKSEL UIT HET STRAFREGISTER 'MINDERJARIGENMODEL' VERMELD?

Het type uittreksel 'minderjarigenmodel' vermeldt niet alle veroordelingen. Veroordelingen die zijn opgelopen als minderjarige zullen bijvoorbeeld niet worden vermeld – tenzij in geval van uithandengeving. Ook veroordelingen tot een werkstraf zullen bijvoorbeeld niet terug te vinden zijn op het uittreksel. Daarnaast zullen ook bepaalde veroordelingen worden geschrapt indien deze meer dan drie jaar voor de datum van het uittreksel zijn uitgesproken. Bepaalde veroordelingen zullen enkel worden vermeld indien ze betrekking hebben op feiten ten aanzien van minderjarigen. Indien een rechter het verbod uitspreekt om deel uit te maken van een organisatie waarvan de activiteit in hoofdzaak gericht is op minderjarigen, zal dat verbod uiteraard wel vermeld worden op dit type uittreksel.

Hierbij een overzicht:

[1] Zie Omzendbrief van het College van Procureurs-generaal nr. 08/2014 houdende Mededeling van opsporingsonderzoeken, vervolgingen en veroordelingen van ambtenaren, en personen die taken van openbaar belang waarnemen of die functies uitoefenen die doorgaans een gezagsrelatie met minderjarigen of kwetsbare personen impliceren; zie https://www.om-mp.be/sites/default/files/u1/col_08_2014_herziene_09.01.2020.pdf

Op uittreksels toe te passen regels voor uitwissing/niet-vermelding
model 596.2 Sv.

Regel 1: **worden in dit model nooit vermeld:**

1. de veroordelingen tot een werkstraf
2. vervallenverklaringen en maatregelen uitgesproken conform art. 63 van de wet betreffende de jeugdbescherming
3. arresten van herstel in eer en rechten en de ter zake doende veroordelingen
4. minnelijke schikkingen die tot het verval van de strafvordering leiden
5. vrijspraken
6. veroordelingen die tot amnestie hebben geleid
7. veroordelingen die in laatste aanleg zijn gewezen en nietig verklaard tengevolge van een cassatieberoep of een vordering tot herziening
8. beslissingen tot intrekking
9. veroordelingen uitgesproken op grond van een later opgeheven bepaling

Regel 2: **vonnissen minder dan 3 jaar voor datum uittreksel uitgesproken:**
moeten allemaal worden vermeld (eenvoudige schuldigverklaringen, politieveroordelingen, correctionele veroordelingen en criminele veroordelingen)
+
- opschortingen van de uitspraak voor feiten die ten opzichte van een minderjarige werden gepleegd
- interneringen voor feiten die ten opzichte van een minderjarige werden gepleegd
- terbeschikkingstellingen van de regering (strafuitvoeringsrechtbank) en internering genomen ten aanzien van recidivisten, gewoontemisdadigers en plegers van bepaalde seksuele strafbare feiten voor feiten die ten opzichte van een minderjarige werden gepleegd
- buitenlandse beslissingen voor feiten die ten opzichte van een minderjarige werden gepleegd

Regel 3: **vonnissen meer dan 3 jaar geleden uitgesproken:**

a. **worden steeds vermeld**:
1. **de gevangenisstraffen van meer dan 6 maanden**
2. de **geldboetes van meer dan 500 euro voor andere strafbare feiten dan het wegverkeer** (K.B. 13 maart 1968)

b. **worden vermeld**:
1. de veroordelingen bij **eenvoudige schuldigverklaring**
2. de **gevangenisstraffen tot (en met) 6 maanden**
3. de **geldboetes tot (en met) 500 euro**
4. de **geldboetes op grond van de door het K.B. van 16 maart 1968 (wegverkeer) gecoördineerde wetten**
5. **buitenlandse** beslissingen
6. **opschortingen** van de uitspraak
7. **interneringen**
8. **terbeschikkingstellingen van de regering** (strafuitvoeringsrechtbank) en internering genomen ten aanzien van recidivisten, gewoontemisdadigers en plegers van bepaalde seksuele strafbare feiten
9. **Verbod om in contact te treden met minderjarigen** uitgesproken door een onderzoeksrechter (tot op het ogenblik dat de onderzoeksrechter dit verbod opheft)

alleen indien
- die veroordelingen worden uitgesproken voor feiten die ten opzichte van een minderjarige werden gepleegd
- of indien een **vervallenverklaring** van meer dan drie jaar **in verband** met minderjarigen werd **uitgesproken** in het vonnis (1)

(1) - ontzetting van het recht om deel te nemen aan onderwijs in een openbare of particuliere instelling die minderjarigen opvangt (art. 382bis a S.W.)
- ontzetting van het recht om deel uit te maken van elke instelling of vereniging waarvan de activiteit in hoofdzaak op minderjarigen is gericht (art. 382bis b S.W.)

Een uittreksel uit het strafregister bevat, naast de aanduiding van de betreffende persoon, volgende vermeldingen:

- De datum van de veroordeling en de rechtbank die de uitspraak deed;
- De kwalificatie van de feiten, zoals deze omschreven worden in de regelgeving;
- De hoogte van de uitgesproken straf(fen) en/of maatregelen.

Er zal nooit een detail van de concrete feiten worden vermeld zoals die zich hebben voorgedaan. Het kan dus een vrij abstracte omschrijving zijn, zonder concrete indicatie van wat de onderliggende feiten zijn.

3.5 BEOORDELING UITTREKSEL UIT HET STRAFREGISTER

Wanneer de organisatie het uittreksel uit het strafregister ontvangt, zal vervolgens de inhoud ervan beoordeeld moeten worden.

In de meeste gevallen zal het uittreksel uit het strafregister **‘blanco strafregister’** vermelden. Dit wilt zeggen dat de betrokkene geen veroordelingen heeft opgelopen die op het uittreksel ‘minderjarigenmodel’ vermeld worden. In dat geval hoeft het uittreksel inhoudelijk niet verder beoordeeld te worden.

Indien het uittreksel uit het strafregister wel veroordelingen vermeldt, zal de organisatie een beoordeling moeten maken. Hierbij moet voor ogen worden gehouden dat een persoon met een strafblad niet sowieso een gevaar betekent voor minderjarigen. Het is mogelijk dat bepaalde vermeldingen op het uittreksel geen invloed hebben op de omgang met minderjarigen, zoals bijvoorbeeld een zware verkeersovertreding. Als maatschappij moeten we personen met een strafblad de kans kunnen geven om zich te herpakken en te re-integreren. Wel moeten we nagaan of er ondanks de veroordelingen nog sprake kan zijn van goed en zedelijk gedrag en een onberispelijk gedrag in de omgang met minderjarigen.

Het decreet geeft alvast een **aantal elementen** waarmee rekening kan worden gehouden bij de **beoordeling**:

- contextuele gegevens: dit kunnen **contextuele gegevens zijn met betrekking tot feiten** waarvoor men veroordeeld is, die ertoe leiden dat een veroordeling mogelijks toch niet als problematisch wordt beschouwd. Dit zal echter niet evident zijn om te beoordelen aangezien deze informatie niet op het uittreksel verschijnt maar men moet kunnen vertrouwen op de toelichting van de betrokkene. Het lijkt daarom aangewezen om bij een uitleg over 'waarom' de feiten hebben plaatsgevonden, een zekere kritische houding aan te nemen en ermee rekening te houden dat een rechter dit ook reeds beoordeeld heeft. Een organisatie mag er steeds van uitgaan dat een rechter alle elementen van het dossier in aanmerking heeft genomen en een correcte uitspraak heeft gedaan. Het is niet aan de organisatie om op basis van de uitleg van de betrokkene de uitspraak van de rechter in twijfel te trekken en een mildere houding aan te nemen naar de betrokkene toe.

  Even goed kan rekening worden gehouden met de **contextuele gegevens met betrekking tot het verdere levensverloop** van de betrokkene. Een veroordeelde voor diefstal die nadien zijn leven duidelijk terug op het juiste spoor krijgt, zou in die zin toch in aanmerking kunnen komen voor een functie waarbij hij of zij in aanraking komt met minderjarigen. Ook de **specifieke context van de functie** waarvoor de betrokkene wordt aangeworven, kan een rol spelen. Zo zal een veroordeling voor verkoop van drugs aan minderjarigen mogelijks niet als problematisch worden ervaren bij de aanwerving van een ervaringsdeskundige rond druggebruik in een jeugdhulpvoorziening. Die ervaring kan zelfs als een positief aspect worden beschouwd voor de aanstelling. De betrokkene zal dan wel moeten kunnen aantonen dat zijn omgang met drugs werkelijk tot het verleden behoort.

- Het **tijdsverloop** sinds een mogelijke veroordeling: Een jeugdfout is niet altijd een tegenindicatie voor het uitoefenen van een bepaalde job. Een persoon die op 20-jarige leeftijd eenmalig veroordeeld is voor slagen en verwondingen – wat bijvoorbeeld gebeurd kan zijn in dronken toestand op een uitgaansavond – kan op 35-jarige leeftijd worden aangesteld om met minderjarigen te werken indien uit de gesprekken met de betrokkene geen geweld- of agressieprobleem blijkt. Anderzijds zal een veroordeling op 20-jarige leeftijd voor verkrachting van een minderjarige ook op latere leeftijd een probleem vormen om aangesteld te worden om met minderjarigen te werken.

- het feit of het gaat over een **veroordeling wegens feiten gepleegd ten aanzien van een minderjarige**: een veroordeling heeft niet noodzakelijk een invloed op het gedrag ten aanzien van minderjarigen. Zo

is het mogelijk dat een veroordeling wegens fraude niet als problematisch wordt beschouwd om daarna een job uit te oefenen waarbij de betrokkene in contact komt met minderjarigen.

Het in acht nemen van deze feitelijke gegevens is niet eenvoudig. Gezien de beperkte informatie op het uittreksel uit het strafregister is de organisatie in grote mate afhankelijk van de informatie die de betrokkene geeft. Ga er steeds van uit dat een veroordeling correct is, ga niet in tegen een uitspraak van de rechter. Indien de betrokkene aangeeft dat hij of zij onterecht veroordeeld is, kan dit een teken zijn dat er nog gebrek aan schuldinzicht is. In geval van twijfels, plaats je de minderjarigen uit de organisatie steeds voorop.

In bepaalde gevallen zal de beoordelingsmarge van de organisatie (zo goed als) onbestaande zijn.

Het is mogelijk dat een rechter een **bijkomende straf als vermeld in artikel 382bis, 1°, 2° of 3° van het Strafwetboek** heeft opgelegd. Deze straf houdt in dat de persoon die bepaalde zedenmisdrijven heeft gepleegd op een minderjarige of met zijn deelneming (zoals bv. voyeurisme, verkrachting, grooming, bezit van kinderpornografie, prostitutie van minderjarigen…), voor een bepaalde termijn:

1° niet mag deelnemen aan onderwijs in een openbare of particuliere instelling die minderjarigen opvangt;

2° geen deel mag uitmaken een organisatie (feitelijk of rechtspersoon) waarvan de activiteit in hoofdzaak op minderjarigen gericht is, ongeacht of dit als vrijwilliger, personeel of lid van de organen van bestuur en beheer is;

3° geen activiteit mag toegewezen krijgen in een organisatie (feitelijk of rechtspersoon) die de veroordeelde in een vertrouwens- of gezagsrelatie tegenover minderjarigen plaatst. Opnieuw geldt dit voor vrijwilligers, personeel en leden van de organen van bestuur en beheer.

Het uittreksel uit het strafregister zal dan vermelden dat er een **‘ontzetting van het recht’** is om één van hogervermelde activiteiten uit te voeren.

Indien dergelijke bijkomende straf wordt vermeld op het uittreksel uit het strafregister, zal de aanstellende organisatie rekening moeten houden met deze bijkomende straf en zal ze ertoe gehouden zijn om de betrokkene niet aan te stellen. **De organisatie heeft dan geen beoordelingsmarge.**

Meer in het algemeen zal een betrokkene die veroordeeld is voor een zedenmisdrijf ten aanzien van een minderjarige of kindermishandeling niet aangesteld kunnen worden. Ook in die gevallen zal er dus geen beoordelingsmarge zijn.

4 HOE OMGAAN MET HET UITTREKSEL STRAFREGISTER OP VLAK VAN PRIVACY?

De Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG of GDPR) stelt strenge regels voorop voor het omgaan met gerechtelijke gegevens, zoals de gegevens die vermeld worden op een uittreksel uit het strafregister.[2] Daarom voorziet het decreet een aantal uitdrukkelijke bepalingen over hoe er met dit uittreksel moet worden omgegaan.

Zo mag het uittreksel uit het strafregister **enkel worden gecontroleerd van nieuwe medewerkers die de organisatie wenst aan te stellen, en dit enkel met het oog op bescherming van minderjarigen.** Om dat doel te bereiken wordt ten aanzien van nieuwe medewerkers vereist dat zij goed en zedelijk gedrag vertonen, dat minstens een onberispelijk gedrag in de omgang met minderjarigen inhoudt. Het uittreksel mag dus voor geen enkel ander doeleinde worden aangewend.

Aangezien het toch delicate gegevens betreffen, is een bijzondere aandacht inzake informatieveiligheid vereist. Zo is het niet veilig om de uittreksels via e-mail op te vragen[3], maar kan je gebruik maken van veilige digitale alternatieven. Zo bestaat er bijvoorbeeld de gratis toepassing send.tresorit.com, waarbij de verzender het uittreksel doorstuurt via een beveiligde link die enkel met een wachtwoord kan geopend worden. Dit kan zeker nuttig zijn voor uittreksels die niet blanco zijn. Er moet ook worden gewaakt over een behoorlijk **gebruikers- en toegangsbeheer** tot de uittreksels uit het strafregister, zodat niet elke medewerker binnen de organisatie deze zomaar kan raadplegen. Indien dat digitaal niet mogelijk is binnen de organisatie (het is bv. niet de bedoeling dat iemand dergelijke uittreksels in zijn mailbox bewaart), kan het uittreksel ook op papier worden gevraagd. Het is ook mogelijk om het uittreksel op papier te bekijken en meteen terug te geven aan de medewerker. Op die manier kan het uittreksel zelfs niet op een onveilige manier bewaard worden.

De wet van 30 juli 2018 betreffende de bescherming van natuurlijke personen met betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens (Wet Verwerking Persoonsgegevens) verplicht bovendien dat er een **lijst van categorieën van personen of functies** wordt opgesteld die toegang hebben tot de gegevens. Het is vooral van belang dat, indien dit gevaagd zou worden, de organisatie kan aangeven welke personen of functies toegang hebben. Dit zullen in de praktijk de personen zijn die instaan voor de aanstelling van medewerkers.

Persoonsgegevens mogen sowieso niet langer bewaard worden dan noodzakelijk is voor het doeleinde van de gegevensverwerking. Daarom bepaalt het decreet dat de **uittreksels uit het strafregister vernietigd worden nadat de definitieve beslissing omtrent de aanstelling van de medewerker genomen is**. Ook alle inhoud uit het uittreksel uit het strafregister moet worden vernietigd. Er kunnen dus ook **geen interne notities** worden bijgehouden waarin de inhoud van het uittreksel wordt overgenomen.

Dit heeft tot gevolg dat de organisatie niet zwart op wit kan aantonen dat zij de verplichte controle heeft doorgevoerd. Om toch een administratief spoor van de controle aan te leggen, wordt er gevraagd dat organisaties **in hun dossier aanduiden dat de controle gebeurd is** zonder dat er over de inhoud van het uittreksel uit het strafregister iets wordt vermeld. Die aanduiding kan eenvoudig door bijvoorbeeld een vakje

[2] Het uittreksel uit het strafregister heeft betrekking op gewone persoonsgegevens en gerechtelijke gegevens, zie o.a. 10 AVG.
[3] Tenzij de organisatie geëncrypteerde e-mails kan sturen, dat is wel een veilige optie.

aan te vinken en de vermelding van de datum dat het uittreksel uit het strafregister is aangeleverd. Het is dus niet vereist – en bovendien niet toegelaten – dat een schriftelijke beoordeling van het uittreksel uit het strafregister wordt bijgehouden. Indien er geen dossier over de vrijwilliger wordt aangelegd, is het aan te raden toch ergens een neerslag te bewaren waaruit blijkt dat de controle is gebeurd.

De personen die de controle doorvoeren moeten uiteraard de verkregen informatie als **vertrouwelijk** behandelen. Het kan immers niet de bedoeling zijn dat dergelijke gevoelige strafrechtelijke informatie – op eender welke wijze, inclusief mondeling - verspreid wordt naar andere medewerkers binnen de organisatie die niet betrokken zijn bij de aanstelling van de medewerker. Dat zal niet altijd evident zijn in organisaties waar mensen uit dezelfde sociale kringen samenkomen maar **discretie is werkelijk uiterst belangrijk**! Het spreekt voor zich dat deze informatie ook absoluut niet gedeeld kan worden met personen van buiten de organisatie.

Het gegeven dat de organisatie het uittreksel uit het strafregister opvraagt en de manier waarop hiermee wordt omgegaan, moet tot slot ook worden opgenomen in de privacyverklaring van de organisatie of de organisatie moet hier minstens transparant over zijn naar de betrokkenen toe.

5 WAT ALS HET TOCH FOUT LOOPT? WIE IS ER AANSPRAKELIJK?

Indien een medewerker, ondanks de doorgevoerde controle, toch een misdrijf pleegt ten aanzien van een minderjarige binnen de organisatie, **zal het de pleger zelf zijn die strafrechtelijk aansprakelijk zal zijn**. De persoon die de controle heeft doorgevoerd, kan zelf niet strafrechtelijk aansprakelijk zijn en veroordeeld worden voor de feiten die de medewerker heeft gepleegd.[4]

Het opvragen en controleren van het uittreksel uit het strafregister betreft een resultaatsverbintenis. De organisatie is namelijk op basis van het decreet verplicht om de controle door te voeren. Indien de organisatie dat niet doet, betreft dit een fout, op basis waarvan men aansprakelijk kan zijn om de schade die voortvloeit uit deze fout te vergoeden. Dit betreft burgerrechtelijke aansprakelijkheid. Indien men de formaliteit van het opvragen en controleren naleeft, kan er geen sprake zijn van aansprakelijkheid.

De inhoudelijke beoordeling van de inhoud van het uittreksel uit het strafregister betreft een inspanningsverbintenis, waarbij de organisatie naar best vermogen een beslissing dient te nemen. Er wordt verwacht van organisaties dat zij te goeder trouw, voorzichtig en zorgvuldig handelen en de veiligheid van minderjarigen voor ogen houden. Daarom hoeft een organisatie die te goeder trouw en als een voorzichtig en redelijk persoon heeft gehandeld zich in principe geen zorgen te maken over een eventuele aansprakelijkheid indien een medewerker wiens uittreksel van het strafregister werd gecontroleerd nadien – en ondanks alle voorzorgsmaatregelen– bepaalde feiten pleegt.

De vraag naar aansprakelijkheid naar aanleiding van de inhoudelijke beoordeling van het uittreksel is dezelfde in het geval er geen verplichting tot controle zou zijn en één van de medewerkers van de organisatie bepaalde feiten pleegt t.a.v. minderjarigen. Wanneer men als organisatie namelijk een verantwoordelijkheid draagt over minderjarigen, zal zij sowieso moeten nagaan of een kandidaat-medewerker geschikt is om met minderjarigen

[4] Tenzij de persoon die de controle heeft doorgevoerd effectief zelf een misdrijf gepleegd heeft of bijvoorbeeld medeplichtig is aan het plegen van de feiten.

om te gaan. Door de strafregistercontrole beschikt de organisatie over een bijkomend objectief instrument om die inschatting te maken.