

**DRAAIBOEK OPVRAGEN EN CONTROLE
UITTREKSEL STRAFREGISTER VOOR DE
ONDERWIJSSECTOR**

Versie maart 2024

Inhoudstafel

INLEIDING	3
BESTAANDE ONDERWIJSREGELGEVING	4
1. WAT ZEGT DE BESTAANDE ONDERWIJSREGELGEVING?	4
TOEPASSINGSGEBIED VAN HET NIEUWE VLAAMSE DECREET	6
2. OP WELKE ORGANISATIES IS DE CONTROLEVERPLICHTING VAN TOEPASSING?	6
3. VOOR WELKE MEDEWERKERS MOET DE CONTROLE WORDEN DOORGEVOERD?	7
4. WANNEER IS ER SPRAKE VAN EEN NIEUWE MEDEWERKER?	10
5. IN WELKE GEVALLEN MOET DE CONTROLE NIET GEBEUREN?	10
6. STROOMDIAGRAM	13
DE CONTROLE	14
7. WANNEER VRAAG JE HET UITTREKSEL UIT HET STRAFREGISTER OP BIJ EEN NIEUWE MEDEWERKER?	14
8. UITZONDERLIJK OPNIEUW OPVRAGEN BIJ GEGRONDE INDICATIE	14
9. WIE VRAAGT HET UITTREKSEL UIT HET STRAFREGISTER OP BIJ DE MEDEWERKER? WIE VOERT DE CONTROLE DOOR?	15
10. HOE BEOORDEEL JE EEN UITTREKSEL UIT HET STRAFREGISTER, MINDERJARIGENMODEL?	16
11. WAT ALS HET TOCH FOUT LOOPT MET DE MEDEWERKER? WIE IS AANSPRAKELIJK?	18
VERWERKING VAN PERSOONSGEGEVENS	20
12. HOE OMGAAN MET HET UITTREKSEL STRAFREGISTER OP HET VLAK VAN PRIVACY EN VERWERKING VAN PERSOONSGEGEVENS?	20
VRAGEN	22
13. WIE KAN JE CONTACTEREN BIJ VRAGEN?	22
BIJLAGEN	23
BIJLAGE 1: STANDAARD INFORMATIETEKST VOOR KANDIDAAT MEDEWERKERS	23
BIJLAGE 2: WAT IS HET UITTREKSEL UIT HET STRAFREGISTER?	25

INLEIDING

Het beschermen van minderjarigen en het vermijden van een mogelijke aantasting van hun fysieke, psychische of seksuele integriteit is zeer belangrijk. Daarom voerde de Vlaamse overheid de decretale verplichting in binnen verschillende sectoren om van nieuwe medewerkers die met kinderen of jongeren werken een uittreksel uit het strafregister 'Model Artikel 596.2 minderjarigenmodel'¹ op te vragen en te controleren.² Het decreet van 3 juni 2022 trad in voege op 1 februari 2023.

Ook onderwijsorganisaties zijn hierdoor gevat. Bijvoorbeeld wanneer meerderjarige studenten stage lopen bij je onderwijsinstelling en in contact komen met minderjarigen, of wanneer vrijwilligers in een basis- of secundaire school op structurele basis worden ingeschakeld.

De maatregel is een initiatief van de Vlaamse Regering binnen het Vlaams actieplan tegen seksueel geweld en geldt voor heel wat sectoren. Als organisatie krijg je op die manier een zicht op eerdere veroordelingen voor onder andere zedenfeiten. Je kunt daardoor een beter oordeel vellen of iemand geschikt is om met minderjarigen te werken. Deze verplichting vormt uiteraard slechts één schakel binnen een ruimer integriteits- en aanwervingsbeleid. Onderwijsinstellingen ondernemen al veel actie om een gezond, ethisch en veilig klimaat te bewerkstelligen. Door het uittreksel op te vragen, geef je een duidelijk bijkomend signaal dat je de aanpak van (seksueel) grensoverschrijdend gedrag ernstig neemt.

Binnen de onderwijsregelgeving geldt deze verplichting al bij de aanstelling van vaste en tijdelijke werknemers. Het nieuwe decreet breidt deze verplichting verder uit. Met dit draaiboek geven we onderwijsorganisaties meer duidelijkheid over de toepassing en uitwerking van deze verplichting. Hoe moet de controleverplichting concreet worden toegepast? Wie moet een uittreksel voorleggen en wie niet? Wanneer moet dat gebeuren? En hoe ga je als organisatie om met de gegevens op het uittreksel?

¹ Zie bijlage 2

² Decreet van 3 juni 2022 houdende de verplichting voor bepaalde organisaties om een uittreksel uit het strafregister als vermeld in artikel 596, tweede lid, van het Wetboek van Strafvordering, te controleren voor bepaalde nieuwe medewerkers.

BESTAANDE ONDERWIJSREGELGEVING

1. WAT ZEGT DE BESTAANDE ONDERWIJSREGELGEVING?

De onderwijsregelgeving bepaalt al langer dat personeelsleden bij aanstelling moeten beschikken over de **burgerlijke en politieke rechten** en **'van onberispelijk gedrag'** moeten zijn.

De decreten rechtspositie³ voor het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde centra voor leerlingenbegeleiding en het gemeenschapsonderwijs leggen vast dat alle gesubsidieerde/gefinancierde personeelsleden op het ogenblik van hun indiensttreding moeten beschikken over de burgerlijke en politieke rechten en 'van onberispelijk gedrag' moeten zijn.⁴ Dit zijn aanstellingsvoorwaarden. Het beschikken over de burgerlijke en politieke rechten vormt ook een subsidiërings-/financieringsvoorwaarde. Daartoe moet het schoolbestuur het uittreksel uit het strafregister overmaken aan AGODI. De controle van deze voorwaarden gebeurt aan de hand van een uittreksel uit het strafregister. Voor een aanstelling in het onderwijs is een uittreksel uit het strafregister conform artikel 596, tweede lid van het wetboek van Strafvordering vereist (het vroegere model 2). Op het ogenblik van de indiensttreding mag het uittreksel uit het strafregister of het gelijkwaardige document niet ouder zijn dan één maand. Een tweede controle volgt op het ogenblik dat deze personeelsleden vast benoemd worden. Eens ze vast benoemd zijn, is er geen verdere controle meer vereist vanuit de onderwijsregelgeving.

De beoordeling van deze aanstellingsvoorwaarden op basis van het uittreksel behoort tot de bevoegdheid van het schoolbestuur. Het is dan ook in eerste instantie de verantwoordelijkheid van het schoolbestuur om aandacht te besteden aan eventuele strafrechtelijke veroordelingen die op het uittreksel voorkomen.

Als een op het uittreksel vermelde strafrechtelijke veroordeling een personeelslid bepaalde burgerlijke en/of politieke rechten uitdrukkelijk ontnemt, dan komt deze persoon niet langer in aanmerking voor bezoldiging door de overheid én moet het personeelslid ook van rechtswege ontslagen worden. Daarnaast behoort het tot de autonomie van het schoolbestuur om bij de aanwerving van een personeelslid al of niet rekening te houden met andere veroordelingen die op dit uittreksel zijn opgenomen.

Een onderwijsinstelling kan ook personeelsleden aanstellen die niet onder de decreten rechtspositie vallen, bijvoorbeeld contractueel aangesteld met eigen middelen van de school of vrijwilligers. Voor hen bestonden tot op vandaag geen gelijkaardige vereisten op dit vlak binnen de onderwijsregelgeving. Die groep wordt nu wél gevat door het ruimere nieuwe Vlaamse decreet dat het voorwerp vormt van dit draaiboek.

Voor de werving van personeelsleden aan een hogeschool geldt ook reeds de vereiste dat een personeelslid de burgerlijke en politieke rechten moet genieten. De hogescholen vragen hiertoe

³ [wet: Decreet betreffende de rechtspositie van sommige personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde centra voor leerlingenbegeleiding.\(citeeropschrift: "decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs"\) \(vlaanderen.be\)](#)

[wet: Decreet betreffende de rechtspositie van bepaalde personeelsleden van het Gemeenschapsonderwijs.\(citeeropschrift: "decreet rechtspositie personeelsleden gemeenschapsonderwijs"\) \(vlaanderen.be\)](#)

⁴ [omzendbrief indiensttreding](#)

een uittreksel uit het strafregister op, maar de overheid legt niet op of dit model 1 of model 2 moet zijn. Wat de universiteiten betreft, is er geen decretale vereiste dat een persoon slechts kan aangeworven worden als deze over de burgerlijke en politieke rechten beschikt.

Het huidige kader verplicht niet enkel personeelsleden tot aanleveren van dit uittreksel. Ook (meerderjarige) leerlingen/cursisten/studenten kunnen nu reeds gevat worden door een verplichting. Zo wordt een uittreksel uit het strafregister vandaag ook al opgevraagd voor elke leerling in de opleiding 'kinderbegeleider dual', waar in het kader van de leerlingenstageovereenkomst zo'n verplichting is ingeschreven.⁵ Eenzelfde regeling geldt ook in het volwassenenonderwijs, waar de verplichting geldt voor zowel het door de Vlaamse Regering goedgekeurde opleidingsprofiel van Kinderbegeleider Baby's en Peuters, als van Kinderbegeleider Schoolgaande Kinderen⁶.

In wat volgt bespreken we het toepassingsgebied en de voorwaarden van het nieuwe Vlaamse decreet van 3 juni 2022 houdende de verplichting voor bepaalde organisaties om een uittreksel uit het strafregister te controleren voor bepaalde nieuwe medewerkers. De verplichtingen die hieruit voortkomen staan naast de verplichtingen binnen de onderwijsregelgeving.

⁵ Zie daarvoor art. 123/20 van de [codex secundair onderwijs](#).

⁶ Zie: <https://www.kwalificatiesencurriculum.be/secundair-volwassenenonderwijs-specifieke-personenzorg>

TOEPASSINGSGEBIED VAN HET NIEUWE VLAAMSE DECREET

2. 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, kindbescherming, animatie of begeleiding van minderjarigen.**

Dit komt neer op de omschrijving uit artikel 596, tweede lid van het Wetboek van Strafvordering. Vandaar dat scholen en CLB's duidelijk onder het toepassingsgebied van het decreet vallen. Maar ook andere onderwijsinstellingen kunnen voor deelaspecten van hun werking daaronder vallen.

Met onderwijsinstellingen bedoelen we alle door het Vlaams ministerie van Onderwijs en vorming erkende onderwijsinstellingen die zich richten op (ook) minderjarigen: scholen basisonderwijs en secundair onderwijs, centra voor volwassenenonderwijs, centra voor leerlingenbegeleiding (CLB), academies voor deeltijds kunstonderwijs, hoger onderwijs, onderwijsinternaten, leersteuncentra.

Daarnaast worden ook Syntra-centra⁷, privéscholen of privé-opleidingen door dit decreet gevat, of elke andere organisatie die (onderwijs)activiteiten aanbiedt en voldoet aan de toepassingsvoorwaarden, ook al vallen ze niet onder de onderwijsregelgeving.

i Een organisatie die zich uitsluitend richt tot meerderjarigen en eenmaal per jaar een gezinsdag of een opendeurdag organiseert, kan door dat eenmalige evenement niet worden beschouwd als een organisatie die dergelijke activiteit aanbiedt omdat dit niet de hoofddoelstelling is.

i Instellingen hoger onderwijs richten zich in eerste instantie op een doelpubliek van meerderjarige studenten. Ze vallen *in de regel* dus niet onder de controleverplichting. Zodra ze echter een activiteit ontplooiën die valt onder begeleiding van minderjarigen, en de medewerker die daarvoor wordt ingezet voert een activiteit uit die valt onder begeleiding van minderjarigen, dan zal de controleverplichting wél van toepassing zijn.

i De controleverplichting ten opzichte van studenten die stages of andere begeleidingsopdrachten uitvoeren bij minderjarigen vormen de verantwoordelijkheid van de *ontvangende* organisatie (bv. pediatrie ziekenhuis, onderwijsorganisatie, musea etc.).

i Het doelpubliek van de centra voor volwassenenonderwijs bestaat, naast meerderjarigen, ook uit minderjarigen, met uitzondering van de opleidingen basiseducatie en het studiegebied algemene vorming. De controleverplichting is hier dus ook van toepassing. Net zoals voor andere

⁷ Syntra zijn opleidingsverstrekkers van het beleidsdomein Werk. Voor leerplichtige leerlingen (en/of opleidingen in het kader van de leerplicht) vallen zij terug op de onderwijsregelgeving wat betreft kwaliteit en rechten en plichten van leerlingen: duaal leren; stelsel voor leren en werken/etc. Personeelsmatig vallen hun personeelsleden echter niet onder de rechtspositieregeling en aanstelling van Onderwijs.

onderwijsinstellingen geldt de controleverplichting enkel voor de medewerkers die voldoen aan de voorwaarden zoals opgesomd in hoofdstuk 3.

3. VOOR WELKE MEDEWERKERS MOET DE CONTROLE WORDEN DOORGEVOERD?

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

1. de medewerker zal **minderjarigen begeleiden, animeren, opvoeden, hulp bieden of beschermen;**
2. de medewerker zal op een **structurele basis rechtstreeks** contact hebben met de minderjarigen;
3. de medewerker is **meerderjarig op het ogenblik van de aanstelling;**
4. de medewerker wordt aangesteld door middel van een **overeenkomst** of een **eenzijdige benoeming** of conform de **vrijwilligerswet**.

Personeelsleden die **aangesteld worden op basis van de decreten rechtspositie moeten altijd het uittreksel voorleggen**. Deze zullen verder in de tekst dan ook niet besproken worden. (Zie hoofdstuk 1).

1. De nieuwe medewerker zal voor de organisatie een **activiteit uitvoeren die valt onder opvoeding, psycho-medisch-sociale begeleiding, hulpverlening aan de jeugd, kindbescherming, animatie of begeleiding van minderjarigen**.⁸

Die activiteiten hoeven niet uitsluitend op minderjarigen gericht te zijn. Indien (een deel van) het doelpubliek minderjarig is, geldt de controleverplichting. Hiermee wordt niet de toevallige of eenmalige aanwezigheid van een minderjarige bedoeld, maar wel de structurele deelname van minderjarigen aan het aanbod van de onderwijsinstelling dat (ook) expliciet op hen gericht is.

i De controleverplichting geldt dus niet voor personeelsleden die aangesteld worden voor andere taken dan de begeleiding van minderjarigen zoals hierboven beschreven, ook al komen ze daarbij wel in contact met minderjarigen. Voor onderwijs kan dat bijvoorbeeld gaan over logistiek personeel zoals keukenpersoneel of onderhoudsmedewerkers. Cafetariamedewerkers zullen wel in contact komen met leerlingen, zoals bij het verdelen van de lunch, maar hun kernopdracht bestaat niet uit het opvoeden of begeleiden van minderjarigen. De buschauffeur die aangeworven wordt om leerlingen te vervoeren valt wel onder de controleverplichting, want de begeleiding van leerlingen zit in de kern van zijn opdracht.

2. De nieuwe medewerker zal **op structurele basis rechtstreeks contact** hebben minderjarigen.

Op structurele basis

⁸ Artikel 596, tweede lid Wetboek van Strafvordering

Dit wordt steeds voor elke welbepaalde aanstelling/overeenkomst bekeken. Hierbij is het contact dat in de praktijk plaatsvindt van belang, niet hoe het omschreven is in de overeenkomst. Er hoeft geen schriftelijk contract te zijn, het kan ook een mondelinge overeenkomst zijn. Om de regelmatigheid te beoordelen mag niet enkel naar de duur van de overeenkomst gekeken worden. Ook een overeenkomst van korte duur kan tot regelmatig contact met minderjarigen leiden. Het kan ook om steeds wisselende (groep van) minderjarigen gaan.

Als een medewerker slechts zeer uitzonderlijk in contact komt met een minderjarige is er geen controle vereist.

Rechtstreeks contact

De medewerker heeft direct contact met minderjarigen. Ook online contacten (zoals mailverkeer, chat, social media etc.) worden als direct contact beschouwd.

Als een medewerker niet rechtstreeks in contact komt met een minderjarige, is er geen controle vereist.

? Een voorbeeld zijn vrijwillige ouders die klas- of schoolactiviteiten begeleiden, of bijvoorbeeld meegaan op uitstap. Omdat zij dan intensief contact hebben met minderjarigen (en zeker niet beperkt tot het eigen kind), is dit contact als 'rechtstreeks en op structurele basis' te beschouwen.

i In sommige gevallen is het mogelijk dat er wel sprake is van sporadisch contact met de leerling, maar dat dit niet beschouwd kan worden als structureel én rechtstreeks. Voorbeelden zijn vrijwillige ouders die meehelpen bij het onderhoud van de speelplaats, medewerkers die enkel logistieke ondersteuning bieden, of een toneelgezelschap dat een voorstelling geeft voor leerlingen.

3. De nieuwe medewerker is **meerderjarig op het ogenblik van de aanstelling**.

Schakel je een jobstudent in die (pas) gedurende de looptijd van het contract 18 jaar wordt, dan moet die bij de aanstelling geen uittreksel voorleggen en evenmin op de 18de verjaardag.

4. De nieuwe medewerker wordt **aangesteld door middel van een overeenkomst, een mondelinge overeenkomst, een eenzijdige benoeming of conform de vrijwilligerswet**.

Denk minstens aan volgende personen en contracten:

- medewerkers die via een arbeidsovereenkomst worden aangeworven, m.a.w. arbeiders en bedienden, inclusief studentenarbeid;
- medewerkers die via een overeenkomst inzake verenigingswerk worden aangeworven;
- student-stagiairs die met de stageplaats een overeenkomst sluiten, dat kunnen ook mondelinge afspraken zijn;
- zelfstandigen met wie een overeenkomst wordt gesloten. Hierbij is het niet relevant of de overeenkomst met de natuurlijke persoon zelf is ('de zelfstandige') dan wel met een rechtspersoon (vennootschap, vzw,...). Het gaat niet om het

statuut van de contractspartner, maar wel om de persoon die de activiteit zal verrichten in de organisatie;

- vrijwilligers, zowel met als zonder vrijwilligersovereenkomst;
- gastleraren, zowel met als zonder dienstverleningsovereenkomst;
- ...

i De overeenkomst met de medewerker kan ook mondeling van aard zijn. Indien bepaalde afspraken gemaakt werden, bijvoorbeeld over frequentie, taakinhoud, tijd, plaats etc., dan is er sprake van een overeenkomst en is de controleverplichting van toepassing (als ook aan de andere voorwaarden voldaan is).

i Indien meerderjarige stagiairs aan de slag gaan in de onderwijsinstelling, is het aan die onderwijsinstelling om het uittreksel op te vragen, indien aan alle voorwaarden wordt voldaan. Indien meerderjarige stagiairs vanuit een onderwijsinstelling aan de slag gaan in een andere organisatie, is het aan de ontvangende organisatie om het uittreksel op te vragen, indien aan alle voorwaarden wordt voldaan.

Er zijn ook andere vormen dan de klassieke stage waarbij vaak geen stageovereenkomst wordt gesloten. Indien er wel afspraken gemaakt worden, eventueel mondeling, bijvoorbeeld over inhoud en duur van de leercomponent, dan is er sprake van een overeenkomst en geldt de controleverplichting.

Ook hier moet wel aan alle andere voorwaarden voldaan zijn. Zo zullen leerlingen of studenten vaak ook observaties doen, maar dit kan niet gezien worden als “opvoeding, psycho-medisch-sociale begeleiding, hulpverlening aan de jeugd, kindbescherming, animatie of begeleiding van minderjarige” én er is bovendien geen sprake van rechtstreeks contact. Hierdoor geldt de controleverplichting niet.

Dezelfde redenering geldt bij studenten of meerderjarige leerlingen die zich engageren binnen huiswerkbegeleidings-/studieondersteuningsinitiatieven van een middenveldorganisatie of lokale overheid. Worden zij rechtstreeks ingeschakeld door de onderwijsinstelling om hun leerlingen te ondersteunen of te begeleiden, dan ligt de controleverplichting bij die onderwijsinstelling. Als een lokale overheid of een vzw een medewerker aanstelt die huiswerkbegeleiding geeft, zal die in eerste instantie verantwoordelijk zijn voor het controleren van het uittreksel bij aanstelling.

? Bijvoorbeeld: bij studenttutoringinitiatieven van hogeronderwijsinstellingen geven (meerderjarige) studenten studieondersteuning aan (doorgaans) minderjarigen, bij hen thuis, in een buurthuis of op school. Vaak is er een summiere samenwerkingsovereenkomst tussen de hogeronderwijsinstelling en de leerplichtschool. De hogeschool stelt de studenten niet aan als medewerker binnen de eigen organisatie en heeft dus geen controleverplichting. Wie het uittreksel wel opvraagt, hangt af van in hoeverre de school optreedt als intermediaire actor.

- Als het contact rechtstreeks tussen de hogeronderwijsinstelling of de student en de ouders van de leerling verloopt, komt de school helemaal niet tussen als aanstellende partij, en moet zij ook geen controle uitvoeren.

- Stelt de school wel zelf de studenten ter beschikking van haar leerlingen of treedt ze op als intermediaire actor, dan gaat het wel om een aanstelling en zal zij de controle moeten doorvoeren (als voldaan is aan de andere voorwaarden).

4. WANNEER IS ER SPRAKE VAN EEN NIEUWE MEDEWERKER?

Er is sprake van een nieuwe medewerker **telkens er een nieuwe aanstelling is**. Dat is bijvoorbeeld (maar niet uitsluitend) wanneer een nieuwe overeenkomst (mondeling of schriftelijk) wordt afgesloten.

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. Wordt diezelfde medewerker met een meerjarig contract aangesteld of voor onbepaalde duur, zal die niet jaarlijks een controle moeten doorlopen.

Een medewerker wordt ook als ‘nieuw’ beschouwd indien een bestaande medewerker een andere activiteit gaat uitvoeren voor de organisatie, waardoor deze op basis van hogervermelde voorwaarden gevat wordt door de controleverplichting, waar dit eerder niet het geval was. Die wijziging van activiteit kan bijvoorbeeld het gevolg zijn van een overplaatsing of een functiewijziging.

5. IN WELKE GEVALLEN MOET DE CONTROLE NIET GEBEUREN?

Er zijn een aantal situaties waarbij een controle niet nodig is:

1. Indien **niet aan alle vier voorwaarden tegelijkertijd voldaan wordt**.
2. Indien de medewerker tijdens het **voorbijge jaar reeds een uittreksel uit het strafregister heeft voorgelegd**.
3. Indien er **een overeenkomst wordt gesloten met een organisatie die zelf de controle reeds heeft uitgevoerd bij haar medewerkers** en dit ook kan staven.
4. Een **dienstenovereenkomst die geen structurele samenwerking beoogt**, wordt niet gevat door de controleverplichting.

1. **Aan elk van de vier voorwaarden moet tegelijkertijd voldaan zijn**. Indien aan één van de voorwaarden niet voldaan wordt, geldt de controleverplichting niet.

i De afweging of er aan alle voorwaarden voldaan is, zal niet altijd even eenvoudig zijn. Is het contact nabij en regelmatig genoeg om als structureel gezien te worden? Werden er bepaalde afspraken gemaakt – ook al is het mondeling – waardoor we kunnen spreken van een overeenkomst? Enzovoort. Scholen hebben hier een discretionaire bevoegdheid. Ze zullen in sommige gevallen dus zelf de inschatting moeten maken of de controleverplichting van toepassing is. Als bovenstaande richtlijnen niet kunnen worden toegepast, of de voorbeelden zijn niet sprekend voor

de eigen situatie, dan hanteer je best een voorzichtigheidsprincipe. Beoordeel best de richtlijnen eerder streng dan pragmatisch.

2. Indien de medewerker tijdens het **voorbije jaar reeds een uittreksel uit het strafregister heeft voorgelegd** aan een organisatie bij aanwerving, hoeft die controle niet opnieuw te gebeuren bij een nieuwe aanstelling door dezelfde organisatie binnen datzelfde jaar.

Om na te gaan of deze uitzondering van toepassing is, is de datum waarop het uittreksel uit het strafregister is voorgelegd het relevante criterium. Daarom is het aangewezen om de datum te noteren waarop een uittreksel werd voorgelegd.

? Een vervangleerkracht die eerder een kortlopende overeenkomst had en vervolgens opnieuw een half jaar later, zal niet opnieuw een uittreksel moeten voorleggen. Indien diezelfde vervangleerkracht een jaar na de initiële aanstelling opnieuw een contract krijgt binnen dezelfde organisatie, moet wel opnieuw een uittreksel worden voorgelegd.

3. Indien een overeenkomst wordt gesloten met een externe organisatie (bv. een vennootschap of een vzw) over een persoon die activiteiten zal uitvoeren in de aanstellende onderwijsorganisatie, is de controle van deze persoon niet nodig indien de **externe organisatie bevestigt dat de controle reeds gebeurd is** op het ogenblik dat de externe organisatie die persoon zelf heeft aangesteld.

Het is aangewezen om deze bevestiging schriftelijk te vragen, zodat dit indien nodig achteraf kan worden aangetoond.

i Een onderwijsinstelling heeft dus een controleverplichting voor iedereen die binnen de eigen werking in contact komt met minderjarigen én aan de overige voorwaarden voldoet, hetzij door de controle van het strafregister zelf uit te voeren, hetzij door een schriftelijke bevestiging te vragen van de externe organisatie waarmee de overeenkomst werd gesloten. Indien een onderwijsinstelling een minderjarige doorverwijst naar een externe organisatie voor activiteiten buiten de eigen werking, is er geen controleverplichting. Deze ligt dan volledig bij de ontvangende organisatie.

? Indien bijvoorbeeld een CLB een leerling doorverwijst naar externe hulpverlening, is het CLB niet verantwoordelijk voor de controle van het strafregister van de medewerkers binnen het relevante hulpverleningsaanbod. Het CLB als onderwijsinstelling doet immers zelf geen aanstelling en voert ook geen activiteiten uit binnen de onderwijsinstelling zelf.

Schoolbesturen of lokale overheden die een zomerschool inrichten en voor dit gratis aanbod (aspirant) leraren, gepensioneerde burgers etc. inschakelen, zullen die personen moeten controleren.

4. Een **dienstenovereenkomst die geen structurele samenwerking beoogt**, wordt niet gevat door de controleverplichting.

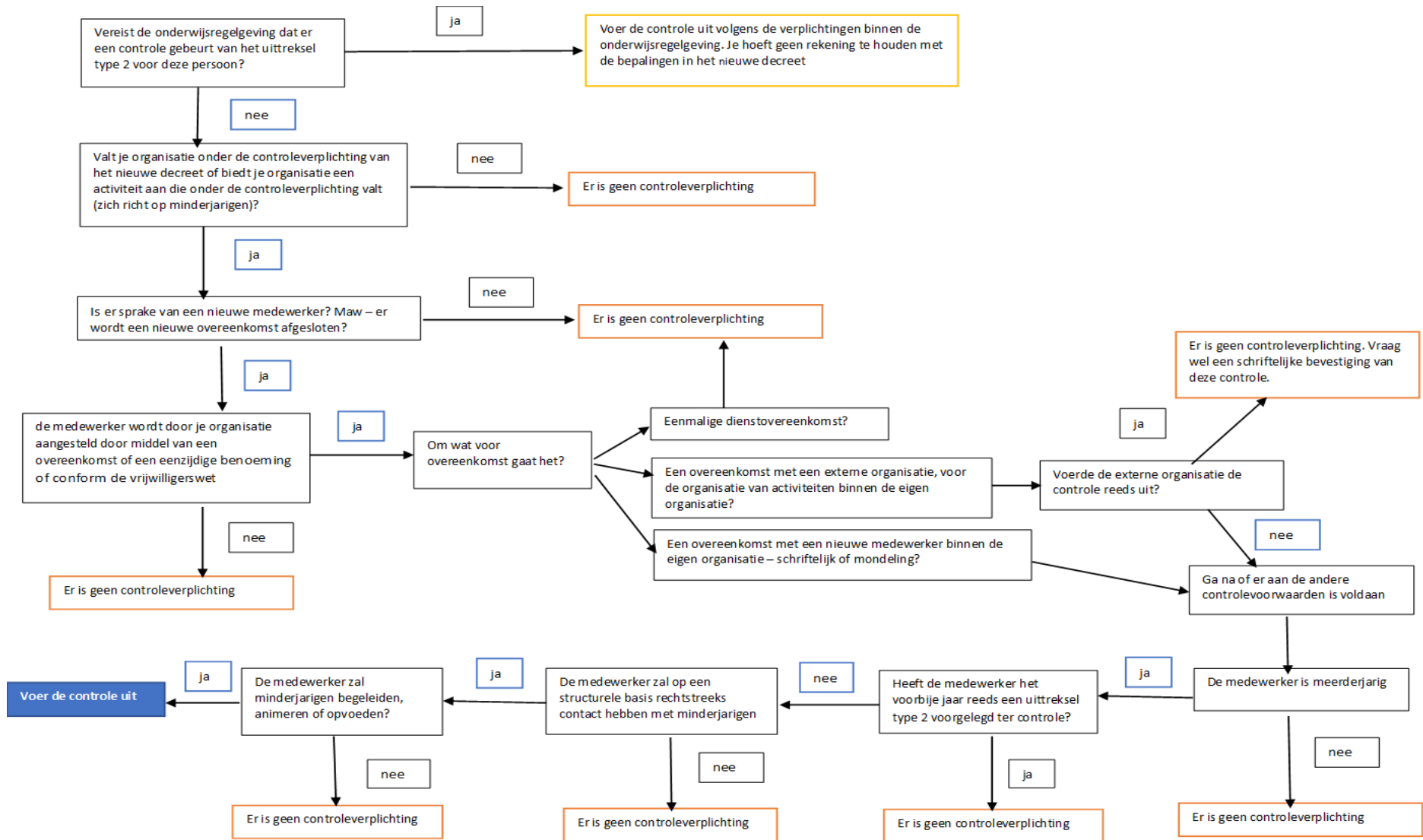
② Een academie voor beeldende kunsten engageert eenmalig een artiest voor haar opendeurdag. Er is geen controleverplichting want het gaat slechts om een eenmalige dienstverlening, niks structureels.

Mocht het een animatie-activiteit zijn die regelmatig opnieuw georganiseerd wordt binnen de academie, zou dit wel een structurele samenwerking vormen en zou de controleverplichting van toepassing zijn (indien voldaan wordt aan alle voorwaarden).

De controle van deze personen zal mogelijk wel al gebeurd zijn door hun werkgever (zie puntje hierboven).

Eenzelfde redenering geldt voor eenmalige gastleraren. Is er sprake van een eenmalige dienstenovereenkomst, dan geldt de controleverplichting niet. Spreken we van een structurele overeenkomst waarbij aan alle voorwaarden voldaan is, dan geldt de controleverplichting wel.

6. STROOMDIAGRAM



DE CONTROLE

7. WANNEER VRAAG JE HET UITTREKSEL UIT HET STRAFREGISTER OP BIJ EEN 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 gaat **enkel om de kandidaat-medewerker die effectief zal aangesteld worden**.

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

Burgers, ook personen met een tijdelijke verblijfsvergunning, kunnen bij de gemeente van hun woon- of verblijfsplaats terecht. Asielzoekers in procedure zijn ingeschreven in het wachtregister en kunnen het uittreksel uit het strafregister aanvragen bij het Centraal Strafregister. Indien de persoon geen uittreksel uit het strafregister kan aanleveren omdat deze bijvoorbeeld niet in België woont, kan ook een gelijkaardig attest worden aanvaard.⁹

i 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 mee gebeurt, enzovoort. Hiervoor kan je gebruik maken van de standaardtekst in bijlage 1. Die kan je verder aanpassen voor jouw organisatie.

8. UITZONDERLIJK OPNIEUW OPVRAGEN BIJ GEGRONDE INDICATIE

Het is uitzonderlijk mogelijk om, indien daar een **gegronde indicatie** voor is, toch **opnieuw een uittreksel uit het strafregister op te vragen** van een bestaande medewerker. Hiervoor zal er steeds een duidelijke motivering moeten zijn. Het is absoluut niet de bedoeling deze bepaling aan te grijpen om systematische herhaaldelijke controles door te voeren.

Het opnieuw opvragen van een uittreksel kan niet zomaar op basis van een voorgevoel. Er moeten objectieve omstandigheden 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.

⁹ Het decreet vermeldt in artikel 3: Een document dat gelijkwaardig is aan het voormelde uittreksel uit het strafregister en 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 wordt ook in aanmerking genomen.

Hierbij moeten organisaties erover waken dat het opnieuw opvragen niet leidt tot willekeur of discriminatie.

i In de context van integriteitsbescherming kan er ook sprake zijn van een gegronde indicatie, indien er een objectief vermoeden is dat een bestaande medewerker binnen de organisatie het voorwerp is van een onderzoek inzake bijvoorbeeld een zedenmisdrif. Indien het uittreksel uit het strafregister op dat ogenblik wordt opgevraagd, zie je enkel informatie over eventuele vorige veroordelingen, niet over lopend onderzoek. Voor een verantwoordelijke binnen een organisatie is dat een erg moeilijke situatie. Je wil enerzijds een bestaande medewerker niet onterecht beschuldigen, maar de veiligheid van de minderjarigen toch voorop stellen. Om daaraan tegemoet te komen, is het een mogelijkheid voor de organisatie om contact op te nemen met de liaison van het Agentschap voor Onderwijsdiensten (Agodi). 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 impliceert¹⁰. De liaison kan, met het oog op de bescherming van de minderjarigen, de noodzakelijke informatie aan de verantwoordelijke van de organisatie bezorgen.

Voor het beleidsdomein Onderwijs en Vorming (Agodi) zijn deze contactpersonen: liselotte.marnef@ond.vlaanderen.be en peggy.michiels@ond.vlaanderen.be

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.

9. WIE VRAAGT HET UITTREKSEL UIT HET STRAFREGISTER OP BIJ DE MEDEWERKER? WIE VOERT DE CONTROLE DOOR?

Het is aangewezen dat degene die binnen je organisatie verantwoordelijk is voor het personeelsbeleid en dus ook voor de werving en aanstelling van personeel, het attest opvraagt bij de geselecteerde kandidaat. Deze persoon moet met het nodige verantwoordelijkheidsgevoel discreet omgaan met de verkregen informatie. Andere medewerkers hebben geen toegang tot die informatie.

Enkel indien meerdere personen verantwoordelijk zijn voor de werving en de aanstelling van de medewerker of voor het contractbeheer, kunnen zij toegang krijgen tot deze informatie. Bij een niet-blanco uittreksel kan het een meerwaarde zijn om gezamenlijk in te staan voor de beoordeling. Let er daarbij op om zo weinig mogelijk mensen op de hoogte te stellen van de informatie.

? Organiseert je school bijvoorbeeld ook buitenschoolse kinderopvang, dan zal het de organisator van die kinderopvang zijn die het uittreksel uit het strafregister opvraagt en

¹⁰ 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.ommp.be/sites/default/files/u1/col_08_2014_herziene_09.01.2020.pdf

controleert van nieuwe medewerkers. Andere medewerkers hebben geen toegang tot die informatie.

10. HOE BEOORDEEL JE EEN UITTREKSEL UIT HET STRAFREGISTER, MINDERJARIGENMODEL?

Indien het opgevraagde uittreksel uit het **strafregister niet blanco** is, maar veroordelingen bevat, zal je als organisatie een beoordeling moeten maken over de relevantie van deze veroordelingen voor de functie waarvoor de medewerker aangesteld zou worden.

Het decreet bevat een aantal elementen die hier richting kunnen geven:

- Contextuele factoren met betrekking tot de **feiten**
- Contextuele factoren met betrekking de **verdere levensloop** van de betrokkene
- Contextuele factoren met betrekking tot de **functie** waarvoor de betrokkene wordt aangenomen
- **Het tijdsverloop**
- Of de feiten al dan niet bij **minderjarigen** werden gepleegd.
- Andere elementen dan deze in bovenstaande punten die de organisatie als relevant acht.

Als je organisatie het uittreksel uit het strafregister ontvangt dat niet blanco is, moet je vervolgens de inhoud ervan beoordelen. Het type uittreksel 'minderjarigenmodel' bevat verschillende informatieve elementen. Eventuele strafrechtelijke veroordelingen op naam van de betrokkene worden vermeld. Het gaat dan om de effectief uitgesproken vonnissen die opgetekend staan in het strafregister van de betrokkene. Hiervan vind je nog wat bijkomende info, zoals de datum van de veroordeling, de kwalificatie van feiten en de hoogte van de toegekende straffen of maatregelen. Andere veroordelingen, zoals bijvoorbeeld werkstraffen, staan niet vermeld. Welke informatie je precies wel of niet kan vinden in het uittreksel, kan je nalezen in bijlage 2.

In de meeste gevallen vermeldt het uittreksel uit het strafregister '**blanco strafregister**': de betrokkene heeft geen veroordelingen opgelopen die op het uittreksel 'minderjarigenmodel' staan. In dat geval hoeft het uittreksel inhoudelijk niet verder beoordeeld te worden.

Indien het uittreksel uit het strafregister **wel veroordelingen** vermeldt, zal je organisatie een beoordeling moeten maken. Hierbij moet voor ogen worden gehouden dat een persoon met een strafblad niet sowieso een gevaar betekent voor minderjarigen. Er moet met andere woorden worden ingeschat of er ondanks de veroordelingen nog sprake kan zijn van goed en zedelijk gedrag en een onberispelijk gedrag in de omgang met minderjarigen. Het is mogelijk dat bepaalde vermeldingen op het uittreksel geen invloed hebben op de omgang met minderjarigen, zoals bijvoorbeeld een zware verkeersovertreding.

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

- **Contextuele gegevens met betrekking tot feiten** waarvoor men veroordeeld is, die ertoe bijdragen dat een veroordeling meer of minder problematisch is om met minderjarigen te werken. Dit is echter niet evident om te beoordelen omdat deze informatie niet op het

uittreksel verschijnt. Je zal je daarvoor enkel kunnen baseren op de toelichting van de betrokkene.

Bijgevolg is het aan te raden een kritische houding aan te nemen bij iemands uitleg over de feiten. Je mag er wel steeds van uitgaan dat rechters alle elementen in aanmerking hebben genomen wanneer ze tot hun uitspraak kwamen. Het is niet aan de organisatie om op basis van de uitleg van de betrokkene de uitspraak van de rechter in twijfel te trekken.

- **Contextuele gegevens over het verdere levensverloop** van de betrokkene. Wanneer vonden de feiten plaats, zijn er sindsdien nog veroordelingen geweest, welke stappen heeft de betrokkene sindsdien gezet etc.
- Ook de **specifieke context van de functie** waarvoor de betrokkene wordt aangeworven, kan een rol spelen. Veroordelingen voor bepaalde feiten zullen voor sommige functies zwaarder doorwegen dan voor anderen.

❓ Stel dat iemand die veroordeeld werd voor de verkoop van drugs aan minderjarigen solliciteert voor een job als ervaringsdeskundige rond druggebruik en voor een opdracht in een school. De veroordeling kan in het eerste geval mogelijk niet als problematisch worden ervaren, terwijl het voor de tweede functie net de doorslag kan geven om de persoon niet aan te werven.

❓ Een persoon die op 20-jarige leeftijd eenmalig veroordeeld werd voor slagen en verwondingen kan eventueel op 35-jarige leeftijd worden aangesteld om met minderjarigen te werken als er verder geen indicaties zijn voor een geweld- of agressieprobleem. Maar een veroordeling op 20-jarige leeftijd voor verkrachting van een minderjarige zal ook op latere leeftijd een probleem vormen om aangesteld te worden om met minderjarigen te werken.

- Werden de **feiten gepleegd ten aanzien van minderjarigen of niet?** Omdat de controle van het uittreksel wil bijdragen tot het bewaken van de veiligheid en integriteit van minderjarigen, zullen feiten ten aanzien van minderjarigen, of waar minderjarigen bij betrokken waren, sterker doorwegen in de beoordeling. Omgekeerd hoeft een veroordeling voor feiten waar geen minderjarigen betrokken waren niet noodzakelijk een invloed te hebben 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.
- **Andere elementen** dan deze die vermeld zijn in bovenstaande punten die de organisatie als relevant acht.

Het in acht nemen van deze feitelijke gegevens is niet eenvoudig. Door de beperkte informatie op het uittreksel uit het strafregister is je 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 de veroordeling onterecht was, kan

dit een teken zijn dat er nog gebrek aan schuldinzicht is. In geval van twijfels, plaats je de minderjarigen in je organisatie steeds voorop.

In bepaalde gevallen heeft de organisatie geen enkele beoordelingsmarge. Dat is het geval als een rechter **een bijkomende straf zoals vermeld in artikel 417/59, §2, tweede lid van het Strafwetboek heeft opgelegd.** Deze straf houdt in dat de persoon die bepaalde zedenmisdriven heeft gepleegd ten aanzien van een minderjarige of met zijn deelneming (zoals 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 van 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. Dat betekent meteen dat de organisatie ertoe gehouden is om deze persoon **niet aan te stellen.**

Meer in het algemeen kan **iemand die veroordeeld is voor kindermishandeling of een zedenmisdrif ten aanzien van een minderjarige niet aangesteld worden.** Ook in die gevallen ontbreekt elke beoordelingsmarge.

i Eén van de vermeldingen op het uittreksel van het strafregister type 2 kan een verbod op omgang met minderjarigen zijn in het kader van een lopend onderzoek. Dit verbod wordt opgelegd door de onderzoeksrechter en is nog geen uitgesproken straf. Deze gegevens zijn dan ook niet opgenomen in het centraal strafregister en verschijnen daarom niet automatisch op het uittreksel. De stad of gemeente moet bij de opvraging van een dergelijk attest dus steeds de vraag stellen aan de lokale politie of er sprake is van dergelijke voorwaarden en indien ja, deze toevoegen aan het attest. Daarom kan het enkele werkdagen duren eer het attest wordt afgeleverd. Soms krijgt de aanvrager daarbij ook de boodschap dat het attest werd overgemaakt aan de lokale politie ter controle.

11. WAT ALS HET TOCH FOUT LOOPT MET DE MEDEWERKER? WIE IS 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 is. Degene die de controle heeft doorgevoerd, kan zelf nooit strafrechtelijk aansprakelijk zijn en veroordeeld worden voor de feiten die de medewerker heeft gepleegd.

Het opvragen en controleren van het uittreksel uit het strafregister betreft wél 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 ze aansprakelijk kan zijn om de schade die voortvloeit uit deze fout te vergoeden. Dit gaat om

burgerrechtelijke aansprakelijkheid. Is aan de formaliteit van het opvragen en controleren voldaan, 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 moet nemen. Van organisaties wordt verwacht dat zij te goeder trouw, voorzichtig en zorgvuldig handelen en de veiligheid van minderjarigen voor ogen houden. Daarom hoeft een onderwijsinstelling die zo heeft gehandeld, zich in principe geen zorgen te maken over een eventuele aansprakelijkheid indien een medewerker van wie het uittreksel werd gecontroleerd nadien 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 bij minderjarigen. Wanneer je organisatie namelijk een verantwoordelijkheid draagt over minderjarigen, zal zij sowieso moeten nagaan of een kandidaat-medewerker geschikt is om met minderjarigen om te gaan. Door de strafregistercontrole beschikt de organisatie over een bijkomend objectief instrument om die inschatting te maken.

VERWERKING VAN PERSOONSGEGEVENS

12. HOE OMGAAN MET HET UITTREKSEL STRAFREGISTER OP HET VLAK VAN PRIVACY EN VERWERKING VAN PERSOONSGEGEVENS?

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.¹¹ Daarom voorziet het decreet een aantal uitdrukkelijke bepalingen over hoe 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 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 dienen.
- Men moet steeds **proberen om het uittreksel op papier te bekijken in het bijzijn van de kandidaat-medewerker**, om het uittreksel vervolgens, indien mogelijk, direct terug te geven aan de medewerker na consultatie, behalve als bijhouden nog even noodzakelijk is voor het beoordelen van het uittreksel.
- Enkel wanneer het niet mogelijk is om in te kijken via een papieren versie kan men het **uittreksel opvragen via een veilig digitaal alternatief**. Zo is het niet veilig om de uittreksels via e-mail op te vragen, maar kan je gebruik maken van veilige digitale alternatieven. Bijvoorbeeld via de gratis toepassing send.tresorit.com, waarbij de verzender het uittreksel doorstuurt via een beveiligde link die enkel met een wachtwoord kan geopend worden.
 - 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, kan het uittreksel ook op papier gevraagd en veilig worden opgeborgen (bv. kast met slot, waartoe slechts enkelingen toegang hebben).
- Artikel 10 van 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 gevraagd zou worden, je organisatie kan aangeven welke personen of functies toegang hebben. Dit zullen in de praktijk de personen zijn die instaan voor de aanstelling van medewerkers.
- Op welke manier het uittreksel ook wordt opgevraagd: **de instelling mag het uittreksel niet langer bewaren dan noodzakelijk is voor het doeleinde van de gegevensverwerking**.

¹¹ Het uittreksel uit het strafregister heeft betrekking op gewone persoonsgegevens en gerechtelijke gegevens, zie o.a. 10 AVG.

Daarom bepaalt het decreet dat de uittreksels uit het strafregister vernietigd worden eens de definitieve beslissing over de aanstelling van de medewerker genomen is. Ook alle inhoud uit het uittreksel uit het strafregister moet worden vernietigd. Hou dus geen interne notities bij waarin de inhoud van het uittreksel werd overgenomen.

- Dit heeft tot gevolg dat je 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 gevraagd dat organisaties in hun dossier aanduiden dat de controle gebeurd is zonder iets over de inhoud van het uittreksel uit het strafregister te vermelden.** Ook is het aangeraden om de datum te vermelden waarop het uittreksel uit het strafregister is aangeleverd. Het is dus niet toegelaten een schriftelijke beoordeling van het uittreksel uit het strafregister bij te houden. Noteer dus wanneer het uittreksel werd opgevraagd.

Wie de controle doorvoert, moet 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. Het spreekt voor zich dat deze informatie ook absoluut niet gedeeld kan worden met personen van buiten de organisatie.

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

i Let wel, voor personeelsleden die **aangesteld worden op basis van de decreten rechtspositie moeten** de in dit kader relevante decretale bepalingen gevolgd worden. **Zo zal bijvoorbeeld een kopie van het uittreksel bezorgd moeten worden aan Agodi** ter controle van de subsidiërings-/financieringsvoorwaarde dat het betreffende personeelslid over de burgerlijke en politieke rechten dient te beschikken.

VRAGEN

13. WIE KAN JE CONTACTEREN BIJ VRAGEN?

Heb je na het lezen van dit draaiboek toch nog vragen (die niet worden gevat door de decreten rechtspositie voor personeelsleden)?

Je kunt daarover aankloppen bij de afdeling Leerplicht van het Departement Onderwijs en Vorming: leerplicht.onderwijs@vlaanderen.be

BIJLAGEN

BIJLAGE 1: STANDAARD INFORMATIETEKST VOOR KANDIDAAT MEDEWERKERS¹²

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 onderstaande standaardtekst.

Info voor kandidaat-medewerkers m.b.t. de controle van het uittreksel strafregister

Omwille van de bescherming van de fysieke, psychische en seksuele integriteit van minderjarigen, legt de Vlaamse overheid de verplichting op aan organisaties uit verschillende sectoren, waaronder onderwijs, om voor nieuwe medewerkers die met minderjarigen werken, een uittreksel uit het strafregister op te vragen en te controleren. Een uittreksel uit het strafregister is een officieel document waarop de eventuele strafrechtelijke veroordelingen van een persoon vermeld worden. Met deze controle wil de overheid het risico verkleinen dat iemand die reeds een zware veroordeling met betrekking tot minderjarigen – bv. voor zedenfeiten of kindermishandeling – heeft opgelopen, wordt aangesteld om met minderjarigen te werken.

Het is niet noodzakelijk om een blanco strafregister te hebben. Op basis van het uittreksel uit het strafregister zullen we beoordelen of het aanvaardbaar is dat je met minderjarigen werkt. Bovendien worden ook niet alle veroordelingen vermeld op het uittreksel uit het strafregister. Veroordelingen als minderjarige – behalve bij uithandengeving – of veroordelingen tot een werkstraf zijn bijvoorbeeld niet zichtbaar op het uittreksel uit het strafregister. Veroordelingen staan bovendien met een globale omschrijving vermeld op het uittreksel, zoals het ook in het strafwetboek staat.

Details van de feiten zullen nooit worden vermeld. Het kan dus een vrij abstracte omschrijving zijn, zonder concrete indicatie van wat de onderliggende feiten zijn.

Je hoeft het uittreksel uit het strafregister maar voor te leggen wanneer we je dat vragen. We controleren dat namelijk enkel van de kandidaat-medewerkers die effectief worden aangesteld. Het betreft een uittreksel uit het strafregister 'Model Artikel 596.2 minderjarigenmodel'. Dat is het model voor specifieke activiteiten met kinderen en jongeren, zoals opvoeding, psycho-medisch-sociale begeleiding, hulpverlening aan de jeugd, kinderscherming, animatie of begeleiding van minderjarigen.

Het uittreksel kan bij de gemeente worden opgevraagd. In de meeste gemeenten kan dit via digitale weg. Meer informatie vind je op de website van jouw gemeente. Let wel op, het uittreksel mag maximaal één maand oud zijn op het ogenblik dat het wordt voorgelegd.

We garanderen je dat we discreet en vertrouwelijk omgaan met de informatie op het uittreksel uit het strafregister. Daarom krijgt (in te vullen) FUNCTIE VOORNAAM NAAM het mandaat met jou contact op te nemen om af te spreken wanneer jij jouw uittreksel (op papier) kan voorleggen. Na het inkijken krijg je jouw uittreksel terug. Enkel wanneer het uittreksel niet blanco is en dus een beoordeling zal moeten gebeuren, kan onze personeelsverantwoordelijke het even bijhouden tot de beoordeling gebeurd is. Dit enkel

¹² Ook deze informatie heeft betrekking op controles die worden uitgevoerd in het kader van het nieuwe Vlaamse decreet. Voor controles onder de decreten rechtspositie onderwijs kunnen andere bepalingen gelden.

met het doel om de beoordeling te kunnen maken. Die notitie zal trouwens niet langer bijgehouden worden dan strikt noodzakelijk voor de beoordeling. Na jouw aanstelling noteren we enkel met de datum waarop je jouw uittreksel uit het strafregister hebt voorgelegd dat de controle is doorgevoerd.

Maak je je toch zorgen of heb je nog vragen? Spreek ons gerust aan!

BIJLAGE 2: WAT IS HET UITTREKSEL UIT HET STRAFREGISTER?

Het uittreksel uit het strafregister is een officieel document waarin de eventuele strafrechtelijke veroordelingen die op naam van de betrokkene staan, vermeld worden. Het uittreksel vermeldt de effectief uitgesproken vonnissen die opgetekend staan in het strafregister van de betrokkene.

Het uittreksel uit het strafregister vervangt het vroegere 'getuigschrift van goed zedelijk gedrag'.

Er bestaan 3 modellen van uittreksels. Model 'Artikel 596.2' is het 'minderjarigenmodel' en is het attest dat nodig is voor specifieke activiteiten met contacten met kinderen en jongeren, zoals opvoeding, psycho-medisch-sociale begeleiding, hulpverlening aan de jeugd, kindbescherming, animatie of begeleiding van minderjarigen.

Hierbij een overzicht:

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 straffen en/of maatregelen.

Nooit wordt een detail van de concrete feiten vermeld zoals die zich hebben voorgedaan. Het kan dus een vrij abstracte omschrijving zijn, zonder concrete indicatie van de onderliggende feiten.