

Preventie- en integriteitsbeleid

Algemeen

Vzw Quindo is van mening dat activiteiten met kinderen en jongeren in een veilige omgeving moeten plaatsvinden. Quindo wil haar (vrijwillige) medewerkers, deelnemers en leden een veilige omgeving aanbieden door actief beleid te voeren op het voorkomen van ongewenst gedrag. Daarnaast hebben veel activiteiten die plaatsvinden in de context van Quindo een journalistiek karakter. Daar komen verschillende journalistieke verantwoordelijkheden bij kijken. Om dit te kunnen waarborgen hebben we dit preventie- en integriteitsbeleid opgesteld.

Integriteit verwijst naar het ethische en morele gedrag van alle betrokkenen binnen onze jongerenorganisatie. Het omvat eerlijkheid, openheid, verantwoordelijkheid en respectvolle omgang met (het materiaal van) anderen. Integere individuen handelen op een consistente manier volgens de normen en waarden van de organisatie, zelfs als niemand kijkt.

Ons integriteitsbeleid heeft tot doel een cultuur te bevorderen waarin alle leden begrijpen wat integriteit inhoudt. Het beleid voorziet in duidelijke procedures en mechanismen om mogelijke schendingen van integriteit aan te pakken en te rapporteren, en het legt de mogelijke consequenties vast voor diegenen die zich niet aan deze normen houden.

Door integriteit te omarmen als een kernwaarde van onze jongerenorganisatie streven we ernaar een omgeving te creëren waarin jongeren kunnen groeien, leren en bijdragen aan de maatschappij op een manier die consistent is met ethische en morele principes.

Het doel is om een veilige en respectvolle omgeving te creëren waarin jonge journalisten, (vrijwillige) medewerkers, leden en deelnemers hun werk en activiteiten ten goede kunnen uitvoeren en waar zij veilig kunnen leren, experimenteren en groeien.

Preventie- en integriteitsbeleid

Quindo maakt gebruik van een preventie- en integriteitsbeleid voor alle (vrijwillige) medewerkers, (bestuurs)leden en deelnemers. Dat omvat:

1. **Gedragscode**
2. **Aanspreekpunt integriteit**
3. **Reactiebeleid en meldprotocol**
4. **Aanstellingsbeleid nieuwe vrijwilligers**

1. Gedragscode

Een gedragscode bestaat uit richtlijnen, beschreven in een document, die de omgang tussen (vrijwillige) medewerkers, (bestuurs)leden en deelnemers, zoals kinderen, regelt. Quindo maakt gebruik van een afgeleide van de modelgedragscode 'In veilige handen' die door Vereniging NOV is opgesteld ([bijlage 1: gedragscode \(vrijwillige\) medewerkers Quindo](#)).

Wanneer een (vrijwillige) medewerker zich aanmeldt zal die digitaal verklaren de gedragscode te kennen en na te leven. Dat kan in geval van (seksueel) grensoverschrijdend gedrag helpen in een juridisch (strafrechtelijk of tuchtrechtelijk) traject.

2. Aanspreekpunt integriteit

Bij een vertrouwenspersoon kunnen vrijwilligers, medewerkers, ouders of deelnemers terecht met vragen of twijfels. Binnen Quindo hebben wij ervoor gekozen om Emilie De Clerck aan te stellen tot API (aanspreekpunt integriteit). Indien gewenst kan ook met het bestuur van Quindo contact worden opgenomen via broos.claerhout@quindo.be. Meer info over het API vind je in bijlage 4.

Aanspreekpunt Integriteit

Emilie De Clerck

integriteit@quindo.be

+32 474 377 083

3. Reactiebeleid en meldprotocol

De onmiddellijke reactie en handelingen van de (vrijwillige) medewerker en het aanspreekpunt integriteit bij vermoeden, observatie of ontvangen van een melding van grensoverschrijdend gedrag wordt vastgelegd in het reactiebeleid (bijlage 3: reactiebeleid). Bij het verklaren tot navolging van dit document gaat de verklaarder akkoord met het reactiebeleid.

Quindo heeft vaste afspraken gemaakt over het melden van (seksueel) grensoverschrijdend gedrag. Hieraan dient iedereen zich te houden. In bijlage 2 is het meldprotocol weergegeven. Bij het verklaren tot navolging van dit document gaat de verklaarder akkoord met het meldprotocol (bijlage 2: meldprotocol).

4. Aanstellingsbeleid nieuwe vrijwilligers

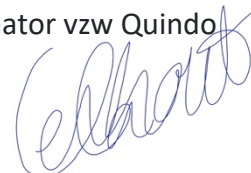
Om vrijwilliger en/of lid te worden bij Quindo wordt er voorafgaand een kennismakingsgesprek gevoerd. Bij een positieve uitkomst van het kennismakingsgesprek dient de kandidaat online te verklaren dit document te zullen navolgen.

De Heer Luc Van Holm,
Voorzitter vzw Quindo



Luc Van Holm

De Heer Broos Claerhout,
Algemeen coördinator vzw Quindo



Preventie- en Integriteitsbeleid in simpele taal

Waarom is dit belangrijk?

Vzw Quindo wil dat alle activiteiten met jongeren veilig zijn. We willen een veilige omgeving bieden aan alle vrijwilligers, deelnemers, en leden. Ook hebben veel van onze activiteiten te maken met journalistiek. Dat betekent dat er speciale regels zijn om ervoor te zorgen dat alles eerlijk en goed gebeurt. Dit beleid helpt daarbij.

Wat is integriteit?

Integriteit gaat over eerlijkheid, openheid, verantwoordelijkheid, en respect voor anderen. Het betekent dat je altijd volgens de regels handelt, zelfs als niemand kijkt.

Wat willen we bereiken?

We willen een cultuur creëren waarin iedereen begrijpt wat integriteit is. We hebben duidelijke regels en procedures om schendingen van integriteit aan te pakken. We willen een veilige en respectvolle omgeving waar jongeren kunnen leren en groeien.

Wat staat er in dit beleid?

Dit beleid bevat vier belangrijke onderdelen:

- Gedragscode: Dit is een lijst met regels over hoe we met elkaar omgaan. Bijvoorbeeld, we moeten elkaar met respect behandelen en geen seksuele handelingen verrichten of accepteren van volwassenen als we jonger zijn dan 16.
- Aanspreekpunt Integriteit (API): Dit is iemand binnen Quindo waar je naartoe kunt gaan als je vragen hebt of je ergens zorgen over maakt. In ons geval is dat Emilie De Clerck.
- Reactiebeleid en Meldprotocol: Dit vertelt ons wat we moeten doen als we denken dat er iets fout is gegaan. We moeten dit melden aan het API.
- Aanstellingsbeleid nieuwe vrijwilligers: Voordat je bij Quindo vrijwilliger kunt worden, hebben we een kennismakingsgesprek. Als je wordt aangenomen, moet je beloven dat je aan deze regels zult houden.

Waarom is dit belangrijk voor jou?

Dit beleid zorgt ervoor dat alle activiteiten bij Quindo veilig en eerlijk zijn. Het beschermt jou en anderen tegen ongewenst gedrag en zorgt ervoor dat we allemaal met respect behandeld worden. Als er iets misgaat, zijn er regels en mensen om te helpen.

Onthoud altijd: bij Quindo streven we naar een veilige omgeving waarin je kunt leren, groeien, en jezelf kunt zijn.

Bijlage 1 – Gedragscode (vrijwillige) medewerkers Quindo

Veel grenzen in het contact tussen (vrijwillige) medewerkers en minderjarige deelnemers aan de activiteiten van de vzw Quindo zijn niet eenduidig. De ene wil even op schoot zitten als het troost zoekt, de andere heeft behoefte aan een aai over de bol of een schouderklop, en weer een ander vindt het niet prettig om aangeraakt te worden. Exacte grenzen afbakenen, die voor alle kinderen en jongeren en in alle situaties gelden, is onmogelijk. Dat is maar goed ook, want voor velen is dichtbijheid en lichamelijk contact een voorwaarde om te groeien en onderdeel van een veilige omgeving. Maar er is wel één heel duidelijke grens in het onderling contact: seksuele handelingen en contacten tussen (jong)volwassen medewerkers en minderjarigen, die bij ons komen, die absoluut ontoelaatbaar is.

Daarom hebben wij als organisatie voor al onze (vrijwillige) medewerkers, leden en deelnemers een gedragscode opgesteld. De gedragscode bestaat uit drie delen: **(1)** een **omschrijving** van de verschillende vormen van grensoverschrijdend gedrag, **(2)** de **gedragsregels** die bijdragen aan een open, transparante en veilige omgeving voor kinderen, jongeren én (vrijwillige) medewerkers en **(3)** de omschrijving van **seksueel grensoverschrijdend gedrag** die het uitgangspunt is van het tucht- en sanctiebeleid dat door de organisatie wordt gevoerd. Wanneer je bij ons aan de slag gaat, als vrijwilliger, stagiair(e) of als betaalde kracht, vragen wij je deze gedragscode te ondertekenen. Hiermee verklaar je dat je de gedragscode kent en volgens de gedragscode zult handelen.

(1) Welk vormen van grensoverschrijdend gedrag vallen onder dit integriteitsbeleid?

1. Pesten en intimidatie: Dit omvat verbale, non-verbale of fysieke acties die bedoeld zijn om anderen te kleineren, te vernederen, te intimideren of angst aan te jagen.
2. Seksueel grensoverschrijdend gedrag: Dit omvat ongewenste seksuele aandacht, opmerkingen, gebaren of aanrakingen die als kwetsend of beledigend worden ervaren (zie bijlage 1, deel 3).
3. Discriminatie: Het uiten van vooroordelen, stereotypen of haat gebaseerd op ras, geslacht, seksuele geaardheid, religie, etniciteit, leeftijd, handicap of andere kenmerken.
4. Machtsmisbruik en misbruik van bevoegdheden: Het ongepast gebruik van positie of invloed om anderen te controleren, te manipuleren of te benadelen. Het gebruik van journalistieke middelen of invloed om persoonlijk gewin na te streven of om anderen te schaden.

5. Inbreuk op privacy: Ongeoorloofde toegang tot persoonlijke informatie, verspreiding van privégegevens of het overtreden van privacyverwachtingen.
6. Ooneerlijke behandeling: Het niet respecteren van de professionele en ethische normen binnen de journalistiek, zoals het verdraaien van feiten, plagiaat of het verspreiden van valse informatie.
7. Belangenconflicten: Situaties waarin persoonlijke belangen interfereren met de objectiviteit en geloofwaardigheid van de journalistiek, zoals het rapporteren over onderwerpen waarbij de journalist zelf betrokken is.
8. Ongepast gebruik van sociale media: Het plaatsen van beledigende, lasterlijke of anderszins schadelijke inhoud op sociale media die de reputatie van individuen of de organisatie kan schaden.
9. Agressie of geweld: Fysiek of verbaal gedrag dat anderen in gevaar brengt of angst aanjaagt.
10. Onethisch bronnenbeheer: Het niet naleven van ethische normen met betrekking tot bronnen en het beschermen van hun identiteit, vertrouwelijkheid en veiligheid.
11. Plagiaat en ongeoorloofd gebruik van intellectueel eigendom: Dit verwijst naar het zonder toestemming kopiëren, reproduceren, verspreiden, presenteren of publiceren van origineel werk van anderen zonder de juiste bronvermelding of toestemming. Het omvat het presenteren van iemand anders' ideeën, teksten, afbeeldingen, video's, muziek of andere creatieve inhoud als jouw eigen werk. Dit gedrag schendt de rechten van de oorspronkelijke auteur en ondermijnt de ethische en juridische principes van auteursrechten en copyright.

In de context van een journalistieke jeugdwerkorganisatie kan dit zich voordoen wanneer een lid of medewerker:

- *Teksten overneemt zonder bronvermelding*: het kopiëren van teksten, artikelen of passages uit andere bronnen en deze presenteren als eigen werk zonder correcte verwijzing naar de oorspronkelijke auteur en bron.
- *Beelden gebruikt zonder toestemming*: het gebruiken van foto's, illustraties of afbeeldingen zonder toestemming van de maker of de juiste licentie, en ze publiceren als de eigen visuele inhoud.
- *Videomateriaal zonder autorisatie gebruikt*: het insluiten, delen of reproduceren van video's of audiofragmenten zonder toestemming van de oorspronkelijke maker of het platform waarop ze zijn gepubliceerd.
- *Inbreuk maakt op exclusieve rechten*: het overtreden van de exclusieve rechten van auteurs, zoals het veranderen of aanpassen van andermans werk

zonder toestemming, wat in sommige gevallen kan leiden tot afbreuk aan de oorspronkelijke intentie of betekenis.

Dit gedrag schaadt niet alleen de geloofwaardigheid en integriteit van de journalistieke organisatie, maar kan ook juridische consequenties hebben. Dit is een essentieel onderdeel van ethisch journalistiek werk. Leden en (vrijwillige) medewerkers zijn verplicht om enkel origineel werk te produceren of toestemming te verkrijgen voor het gebruik van andermans werk, met passende bronvermelding. Eventuele (juridische) consequenties van onethisch handelen worden door de organisatie op de individuele (vrijwillige) medewerker of het lid verhaald.

(2) De gedragsregels voor (vrijwillige) medewerkers (hier 'begeleider' genoemd)

1. De begeleider moet zorgen voor een omgeving en een sfeer waarbinnen de deelnemers zich veilig en gerespecteerd voelen.
2. De begeleider onthoudt zich ervan de deelnemers te bejegenen op een wijze die hen in hun waardigheid aantast.
3. De begeleider dringt niet verder door in het privéleven van de deelnemers dan functioneel noodzakelijk is.
4. De begeleider onthoudt zich van elke vorm van seksuele benadering en misbruik ten opzichte van de deelnemers. Alle seksuele handelingen, -contacten en –relaties tussen begeleider en minderjarige tot 16 jaar zijn onder geen beding geoorloofd en worden beschouwd als seksueel grensoverschrijdend gedrag.
5. De begeleider mag de deelnemers niet op zodanige wijze aanraken, dat deze aanraking naar redelijke verwachting als seksueel of erotisch van aard ervaren zal worden.
6. De begeleider zal tijdens activiteiten en dergelijke zeer terughoudend en met respect omgaan met deelnemers en de ruimtes waarin zij zich bevinden.
7. De begeleider heeft de plicht de deelnemers naar vermogen te beschermen tegen vormen van ongelijkwaardige behandeling en seksueel grensoverschrijdend gedrag en zal er actief op toezien dat de gedragscode door iedereen die bij de deelnemers betrokken is, wordt nageleefd.
8. Indien de begeleider gedrag signaleert dat niet in overeenstemming is met deze gedragscode en bij vermoedens van seksueel grensoverschrijdend gedrag, is hij

verplicht hiervan melding te maken bij de daarvoor door het bestuur aangewezen personen (het aanspreekpunt integriteit: Emilie De Clerck).

9. De begeleider krijgt of geeft geen (im)materiële vergoedingen die niet in de rede zijn.

10. In die gevallen waar de gedragscode niet (direct) voorziet, of bij twijfel over de toelaatbaarheid van bepaalde gedragingen ligt het binnen de verantwoordelijkheid van de begeleider in de geest van de gedragscode te handelen en zo nodig daarover in contact te treden met een door het bestuur aangewezen aanspreekpunt.

(3) Omschrijving seksueel grensoverschrijdend gedrag met minderjarigen en sanctiebeleid

Onder seksueel grensoverschrijdend gedrag verstaan wij: elke vorm van seksueel gedrag of seksuele toenadering, in verbale, non-verbale of fysieke zin, opzettelijk of onopzettelijk, die door de persoon die het ondergaat als ongewenst of gedwongen wordt ervaren; en / of plaatsvindt binnen een ongelijke machtsverhouding (volwassene-kind e.d.); en / of andere handelingen of gedragingen die strafbaar zijn volgens het Strafwetboek.

Gedragingen die volgens de bovenstaande omschrijving vallen onder seksueel grensoverschrijdend gedrag met minderjarigen, kunnen worden gesanctioneerd door een tuchtrechtprocedure waarin hoor en wederhoor zal plaatsvinden. De sancties bestaan uit het voor korte of langere tijd uitsluiten van vrijwilligerswerk met minderjarigen door persoonsgegevens in een centraal register op te nemen.

Seksueel grensoverschrijdende gedragingen met minderjarigen waarvan het bestuur oordeelt dat deze vallen onder het Strafwetboek, zullen bij politie/justitie worden gemeld.

Wat is seksueel misbruik?

Wat zegt de wet?

De Belgische wetgeving geldt voor iedereen en ook voor gebeurtenissen die zich binnen dan wel buiten vzw Quindo afspelen. In het [Strafwetboek, boek II, titel VIII 'misdrijven tegen de seksuele integriteit, het seksuele zelfbeschikkingsrecht en de goede zeden'](#) stellen diverse wetsartikelen bepaalde seksuele gedragingen strafbaar.

Eén wetsartikel 417/7 (aantasting van de seksuele integriteit) willen we hier met name noemen:

" Aantasting van de seksuele integriteit is het stellen van een seksuele handeling op een persoon die daar niet in toestemt, al dan niet met behulp van een derde persoon die daar niet in toestemt, dan wel het laten stellen van een seksuele handeling door een persoon die daar niet in toestemt. Dit misdrijf wordt bestraft met gevangenisstraf van zes maanden tot vijf jaar. Wordt met aantasting van de seksuele integriteit gelijkgesteld het bewerkstelligen dat een persoon die daarmee niet instemt, getuige is van seksuele handelingen, of van seksueel misbruik, ook zonder dat deze daaraan hoeft deel te nemen. Aantasting bestaat zodra er een begin van uitvoering is."

Er bestaan vele uitingsvormen van seksueel grensoverschrijdend gedrag. Sommige gedragingen zijn door het duidelijk (strafbare) seksuele karakter niet voor dubbelzinnigheden vatbaar. Maar bij sommige gedragingen kunnen vloeiende overgangen bestaan tussen wat je wel en wat je niet als seksueel/ongewenst kunt typeren. Als criterium kan worden gehanteerd of het welzijn van het kind of de jongeren en hun lichamelijke en psychische integriteit in het geding zijn.

Om welke gedragingen gaat het?

In de gedragscode staat duidelijk verwoord welke gedragingen niet zijn toegestaan. Enkele voorbeelden:

5. alle seksuele contacten met kinderen tot 18 jaar;
6. een seksueel/erotisch geladen sfeer scheppen (ook via afbeeldingen, post, telefoon, sms, e-mail, internet);
7. intieme relaties tussen leden en begeleiders;
8. ongewenste aanrakingen.

Bijlage 2 – Meldprotocol vzw Quindo

Dit protocol beschrijft hoe je dient te handelen in situaties waarbij sprake is (of er vermoedens zijn) van seksueel misbruik/ongewenst gedrag, hoe en bij wie deze gemeld dienen te worden.

Het protocol biedt bescherming aan de melder/diegene die naar het protocol handelt, aan het vermoedelijke slachtoffer en aan diegene die beschuldigd wordt.

Het protocol geeft een verplichting om te handelen op de vastgelegde manier.

Het protocol heeft betrekking op het contact tussen begeleiders (al diegenen die met kinderen/jongeren tot 18 jaar werken/in aanraking komen) en deelnemers/leden en op grensoverschrijdende contacten tussen deelnemers/leden onderling.

Naast dit meldprotocol is er een klachten- of tuchtprocedure die in werking kan worden gezet na een melding, waarbij het aanspreekpunt de melding bespreekt met het bestuur en het bestuur van de vzw beslist over de verdere maatregelen. Een melding kan leiden tot aangifte wanneer er sprake is van een (vermoeden) van een strafbaar feit. Verder kan melding leiden tot (voorlopige) maatregelen ten opzichte van de beschuldigde.

Het bestuur is verantwoordelijk om op een zo zorgvuldig mogelijk en objectieve wijze met elke melding om te gaan. Indien nodig zal het bestuur dan ook een beroep doen op in- of externe deskundigen.

Bijlage 3: Reactiebeleid vzw Quindo

Signaleringstaak medewerkers

Alle (vrijwillige) medewerkers hebben een taak in het signaleren van (vermoedens van) seksueel misbruik en grensoverschrijdend gedrag. We verwachten dat zij alle vormen serieus nemen. Wanneer je schijnbaar mildere vormen van grensoverschrijdend gedrag opmerkt, verwachten we dat je de betreffende perso(o)n(en) daarop aanspreekt, corrigerend optreedt en deze signaleert aan het aanspreekpunt integriteit (Emilie De Clerck).

Meldplicht bij (vermoedens/signalen) van seksueel misbruik

Iedereen die seksueel misbruik vermoedt, of erover hoort, is verplicht dit te melden bij het aanspreekpunt integriteit.

- Wanneer (vrijwillige)medewerkers twifelen over de ernst of het terecht zijn van een vermoeden, geldt een consultatieplicht bij een vertrouwenspersoon die zij om advies kunnen vragen.
- Indien (vrijwillige)medewerkers (vermoedens van) seksueel misbruik direct uiten bij hun vertrouwenspersoon, gaat deze niet zelf tot handelen over, maar schakelt het aanspreekpunt in.

De meldplicht overstijgt alle andere belangen die in het geding zouden kunnen zijn, zoals de wens tot geheimhouding bij het slachtoffer.

Het is niet aan medewerkers om aan waarheidsvinding te doen, dit kan een eventueel juridisch traject verstoren.

Let wel: een melding is géén beschuldiging. Na een melding wordt zorgvuldig en objectief onderzocht wat er aan de hand is. Er is oog voor zowel de privacy en belangen van het vermoedelijke slachtoffer als die van de beschuldigde.

Het bestuur laat zich desgewenst adviseren door (externe) deskundigen over verdere handelwijzen:

- gesprek met beschuldigde;
- informatief gesprek met de politie;
- instellen calamiteitenteam;
- in gang zetten meldprocedure;
- aangifte bij politie;
- voorlopige maatregelen t.a.v. de vermoedelijke pleger/beschuldigde;

- veiligstellen en opvang van het slachtoffer;
- informatie aan betrokkenen;
- nazorg.

Voorlopige zwijgplicht na een melding

Naast de meldplicht geldt een voorlopige zwijgplicht voor het bestuur, de melder en alle betrokken medewerkers binnen de organisatie ten opzichte van derden. Natuurlijk kunnen deze betrokkenen zich wel uiten bij het aanspreekpunt.

Een voorlopige zwijgplicht is nodig zodat er niet meer personen bij een zaak worden betrokken dan voor een zorgvuldige behandeling noodzakelijk is. Er moet worden voorkomen dat geruchten ontstaan en iemand al bij voorbaat als 'schuldig' wordt bestempeld. De zwijgplicht is ook belangrijk om te zorgen dat een eventuele strafrechtelijke procedure niet wordt belemmerd.

Hoe te handelen

Er zijn vele signalen die op seksueel misbruik kunnen duiden, maar het belangrijkste signaal is misschien wel: ik heb het gevoel dat er iets niet klopt.

Ga bij jezelf het volgende na en probeer alleen feiten te benoemen:

1. Wanneer begon de ongerustheid? Waardoor? Wat is er precies gebeurd?
2. Om welke signalen gaat het? Wanneer doen ze zich voor?
3. Zijn er geleidelijke of plotselinge gedragsveranderingen? Hoe lang is dit al aan de hand?

Het kan ook zijn dat een lid of deelnemer je spontaan vertelt over het misbruik, een ouder zorgen naar je uitspreekt, of dat je het zelf ter plekke constateert.

DOEN

- Zorg voor de veiligheid van het kind/de jongere.
- Als je iemand op heterdaad betrapt:
 1. Laat het slachtoffer niet alleen;
 2. Meld het onmiddellijk aan de leidinggevende of degene die bereikbaarheidsdienst heeft voor calamiteiten;
 3. Als de situatie bedreigend is: bel 112 zodat de politie kan ingrijpen;

4. Laat de toestand zoveel mogelijk onaangeroerd in verband met eventueel sporenonderzoek. Bel de zedenpolitie (112), meld waarover het gaat en vraag om instructies.
 - Stel zo weinig mogelijk vragen. Luister en stel de persoon op hun gemak.
 - Schrijf alles zo letterlijk en feitelijk mogelijk op, ook de vragen die je hebt gesteld.
 - Vertel dat je verplicht bent het verhaal te melden, maar dat er geen stappen buiten medeweten van het slachtoffer om worden genomen.
 - Meld het vermoeden direct bij het aanspreekpunt. Bij twijfel, consulteer de aanspreekpunt.
 - Verwijs de persoon desgewenst naar het aanspreekpunt.
 - Licht zo snel mogelijk de professionele begeleider in over de situatie.
 - Blijf beschikbaar voor het kind/de jongere en blijf de normale begeleiding bieden.

LATEN

1. Handel nooit op eigen houtje. Jij bent geen expert ter zake.
2. Hoor het vermoedelijke slachtoffer niet uit. Het uithoren van het vermoedelijke slachtoffer en/of het spreken met contactpersonen van het vermoedelijke slachtoffer kan een eventueel juridisch traject verstoren. Het is niet aan de medewerker om aan waarheidsvinding te doen.
3. Neem bij een vermoeden nooit zelf contact op met de vermoedelijke pleger, ook niet als het een collega is. De beste manier om het misbruik te stoppen en aan te pakken, is een objectief en een officieel onderzoek.
4. Respecteer de (voorlopige) zwijgplicht.
5. Beloof nooit geheimhouding, ook niet wanneer een slachtoffer erom vraagt. Je kan dit niet garanderen.

Bijlage 4: Aanspreekpunt Integriteit

Bron: De Ambrassade

Wat is een aanspreekpunt integriteit?

De Aanspreekpersoon Integriteit, kortweg API, is de persoon die je kan contacteren in je organisatie als er sprake is van een integriteitsschending. Dat is elke vorm van lichamelijk, seksueel, moreel of psychisch gedrag waarvan jij vindt dat het over jouw grens gaat of over de grens van iemand anders.

Wie kan er terecht bij de API?

Deelnemers, vrijwilligers, leiding, ouders, oud-leiding: iedereen die op een bepaalde manier betrokken is bij de organisatie kan de API contacteren. Je hoeft zelf geen slachtoffer of getuige van bepaald gedrag te zijn. Zodra je een vermoeden of een slecht gevoel hebt, kan je contact opnemen.

Wat doet de API?

De API gaat aan de slag met wat jij vertelt, elke melding wordt serieus genomen.

Eerste contact: de API is daarom het eerste contact bij meldingen. De API luistert naar jouw verhaal en probeert zo de situatie in te schatten.

Coördinatie + doorverwijzing: nadien zal de API bekijken hoe de situatie het beste aangepakt kan worden en eventueel doorverwijzen naar andere organisaties. De API probeert de situatie beter te begrijpen en contacteert eventueel andere betrokkenen of instanties.

Opvolging: de API volgt de situatie op tot alles afgehandeld is.

Wat doet de API niet?

Hulpverlening: de API is geen hulpverlener en zal geen persoonlijk begeleidingstraject opstarten. Wel zal de API elke melding zo goed mogelijk opvolgen en ervoor zorgen dat er een goede doorverwijzing is naar de hulpverlening als dat nodig is.

Onderzoeken: de API praat met de betrokkenen en probeert een goed beeld te krijgen van de situatie. Op basis daarvan zal de API de meest geschikte opvolging voorzien. De API zal echter nooit op onderzoek uitgaan naar wie juist de schuldige is en de reden waarom die schuldig is.

Publieke bekendmaking: de API heeft geen beroepsgeheim, maar zal een melding nooit doorvertellen aan personen die niet kunnen helpen bij de opvolging.

Hoe gaat de API te werk?

De API gaat altijd heel discreet te werk. Als de API een melding krijgt die volgens hen bedreigend is, zal die de politie of een andere instantie contacteren. Dat gebeurt wel altijd na overleg met de melder. De API heeft vooral een adviserende rol. De focus van de API ligt op het welbevinden van de betrokken partijen en op een goede werking van de betrokken jeugdwerkgroepen.

Wie is de API?

Emilie De Clerck
integriteit@quindo.be
+32 474 377 083