



Beleid Ongewenst Gedrag

1/12/2023 | Lozano Lafertin, Eva Declerck



Inhoud

1.	Waarom heeft çavaria een beleid nodig over ongewenst gedrag?	3
2.	Wat vindt çavaria ongewenst gedrag?	4
	2.1. Discriminatie	4
	2.2. Grensoverschrijdend gedrag	5
3.	Wanneer en voor wie geldt dit beleid?	6
4.	Hoe spreken we dit af?	6
5.	Waar kan je ongewenst gedrag melden?	8
	5.1. Iets melden als personeelslid	8
	5.2. Ongewenst gedrag melden als niet-personeelslid (vrijwilliger, deelnemer, partner of leverancier)	9
	Situatie 1: Je bent niet op een evenement van çavaria	9
	Situatie 2: Je bent op een evenement van çavaria	9
6.	Wie behandelt de melding van ongewenst gedrag?	10
	6.1. Een melding over een personeelslid	10
	6.2. Een melding over een vrijwilliger, een aangesloten groep of een deelnemer op een evenement van çavaria	10
	6.3. Een melding over een partnerorganisatie of leverancier	10
7.	Hoe beoordelen we een melding van ongewenst gedrag?	11
8.	Welke procedure volgen we?	11
	8.1. Voor een melding door een personeelslid	11
	8.2. Voor een melding op een evenement van çavaria	11
	8.3. In alle andere gevallen	12
	FASE 0 - de vaststelling of melding van een incident	12
	FASE 1 - de situatie in kaart brengen	13
	FASE 2 - Inschatten van de ernst, advies formuleren en beslissing nemen	13
	FASE 4 - Nazorg en evaluatie	16
	FASE 5 - verbeteracties in het beleid	17
9.	Hoe communiceren we over een situatie van ongewenst gedrag?	17
10.	Alle referenties op een rijtje	18

1. Waarom heeft çavaria een beleid nodig over ongewenst gedrag?

Çavaria is een organisatie die bouwt aan een solidaire en inclusieve samenleving met een brede kijk op seksuele oriëntatie, genderexpressie, genderidentiteit en seksekenmerken. We doen dat onder andere vanuit de waarden van solidariteit, gelijkwaardigheid en rechtvaardigheid.

We willen dan ook dat iedereen in onze organisatie zichzelf kan zijn. We willen dat al onze activiteiten zo veilig mogelijk zijn voor iedereen die eraan deelneemt. Dat gaat over onze evenementen, maar net zo goed over de groepen die zich aansluiten bij çavaria en de werkgroepen die we zelf organiseren, over onze lobbyactiviteiten en vormingen, enzovoort.

Ook binnen de werking van çavaria kan seksueel geweld voorkomen. Als netwerkorganisatie met meer dan 135 aangesloten groepen, vroegen we ons daarom af welke rol wij hierin kunnen spelen.

Voorlopig is er nog weinig onderzoek over (seksueel) grensoverschrijdend gedrag in het sociaal-cultureel werk. Via koepelorganisaties zoals de Federatie weten we dat er in de meeste organisaties geen hoger dan gemiddeld risico bestaat. De Federatie haalt daarvoor deze redenen aan:

- Het vrijwillige karakter van sociaal-cultureel werk. Er zijn dus minder of geen echte machtsverhoudingen
- Het gaat voornamelijk om volwassenen
- Het speelt zich af in de vrije tijd
- Fysiek contact is niet noodzakelijk

Sociaal-culturele organisaties die werken met weinig weerbare groepen (bijvoorbeeld mensen met een mentale beperking) nemen wel vaak specifieke maatregelen om ongewenst gedrag te voorkomen. Ze eisen bijvoorbeeld van hun vrijwilligers of medewerkers een uittreksel uit het strafregister of werken met het vlaggensysteem van Sensoa (zie verderop in dit document).

Çavaria vraagt zich af of LGBTI+ mensen in het sociaal-cultureel werk een groter dan gemiddeld risico lopen om (seksueel) grensoverschrijdend gedrag tegen te komen. Op dit moment weten we dat niet zeker.

We kennen wel de algemene cijfers. Twee derde van de Belgische bevolking krijgt in de loop van hun leven te maken met seksueel geweld.¹ Meer dan 90% van de LGBTI+ personen komt een vorm van geweld tegen in hun leven (verbaal, fysiek, seksueel, materieel, ...).²

We kennen ook uit de eerste hand de ervaringen van onze LGBTI+ community en hun nood aan veilige(re) omgevingen. Daarom willen we voorzorgsmaatregelen nemen, onder het motto 'beter voorkomen dan genezen'.

Met ons beleid ongewenst gedrag willen we onze wettelijke verplichtingen naleven, zoals het verbod op discriminatie. Maar we willen ook een voorbeeldrol opnemen en verder gaan dan wat in de wet staat. We willen elk soort gedrag tegengaan dat mensen verhindert om zichzelf te zijn.

1 <https://www.ugent.be/nl/actueel/persbericht-onderzoek-seksueel-geweld-in-belgie>

2 <https://www.cavaria.be/aangiftebereidheid-van-slachtoffers-van-holebi-en-transfoob-geweld>

2. Wat vindt çavaria ongewenst gedrag?

We gebruiken hieronder de term 'ongewenst gedrag' voor zowel discriminatie als grensoverschrijdend gedrag in de brede zin van het woord.

2.1. Discriminatie

Discriminatie is het ongelijk of oneerlijk behandelen van iemand omwille van eigenschappen van die persoon.

De wet beschrijft een aantal 'beschermdde eigenschappen' voor discriminatie. Als je slecht wordt behandeld omwille van één van die eigenschappen, spreken we van **directe discriminatie**. Op dit moment zijn de beschermdde eigenschappen:

- Volgens de **genderwet**: geslacht, zwangerschap, bevalling, het geven van borstvoeding, moederschap, adoptie, medisch begeleide voortplanting, genderidentiteit, genderexpressie, zogenaamde 'geslachtsverandering', seksekenmerken, vaderschap, meemoederschap
- Volgens de **antiracismewet**: nationaliteit, nationale of etnische afstamming, zogenaamd ras, huidskleur en afkomst
- Volgens de **antidiscriminatiewet**: leeftijd, seksuele oriëntatie, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, taal, gezondheidstoestand, een handicap, een fysieke of genetische eigenschap, sociale afkomst of toestand.

Voorbeeld

Er is directe discriminatie:

- als een verhuurder niet wil verhuren aan een persoon omdat die trans is
- als een werkgever een job weigert aan een persoon die het best geschikt is voor de job omdat die een beperking heeft.

Er is **indirecte discriminatie** als iets op het eerste zicht niemand benadeelt, maar toch discriminerende gevolgen heeft.

Voorbeeld

Er is indirecte discriminatie als een café geen dieren toelaat, want het café is dan niet toegankelijk voor mensen met een assistentiehond.

Çavaria laat niet toe dat iemand

- direct discrimineert
- indirect discrimineert
- opdracht geeft om te discrimineren
- weigert om redelijke aanpassingen te doen
- pest
- aanzet tot discriminatie of een misdrijf pleegt dat ingegeven is door haat omwille van één van de beschermde eigenschappen.

We baseren ons hiervoor op wettelijke definities en uitleg van Unia. Meer info over discriminatie vind je op www.unia.be en www.igvm-iefh.belgium.be.

2.2. Grensoverschrijdend gedrag

Gedrag is grensoverschrijdend als de persoon die het ondergaat het als gedwongen en/of ongewenst ervaart. Het creëert een bedreigende, vijandige, beledigende, sociaal onveilige of kwetsende situatie.

Grensoverschrijdend gedrag komt voort uit machtsverschillen en **ongelijkheid**. Wie denkt vanuit ongelijkheid, is ervan overtuigd dat mensen die niet tot de dominante groep behoren minder waard zijn.³ We zien dit ook gebeuren binnen de LGBTI+ community. Dan spreken we over *infigting*: bijvoorbeeld bij homofobie, lesbofobie, bifobie, transfobie, racisme, seksisme... binnen de LGBTI+ community.

We spreken van **seksueel grensoverschrijdend gedrag** als één of meer van de drie voorwaarden voor een positieve seksuele interactie ontbreken:

- (1) wederzijdse instemming
- (2) vrijwilligheid
- (3) gelijkwaardigheid.⁴

Seksueel geweld is een ernstige vorm van seksueel grensoverschrijdend gedrag. Het gaat dan bijvoorbeeld over verkrachting en aanranding.

(Seksueel) grensoverschrijdend gedrag kan voor de slachtoffers zware fysieke, relationele, psychische en financiële **gevolgen** hebben.

3 Felten, H., Taouanza, I., & Broekroelofs, R. (2018). Meerdere vliegen in één klap. Onderzoek naar hoe verschillende vormen van discriminatie tegelijkertijd te verminderen zijn. Utrecht, KIS.

4 Berlo, W. van, & Beek, I. van (2018). Whitepaper Seksuele grensoverschrijding en seksueel geweld. Feiten en cijfers. Utrecht: Rutgers & Movisie.

3. Wanneer en voor wie geldt dit beleid?

Het beleid ongewenst gedrag geldt tijdens activiteiten die çavaria organiseert of activiteiten die gelinkt kunnen worden aan çavaria.

Dit betekent dat we bijvoorbeeld geen ongewenst gedrag toestaan:

- op vergaderingen die çavaria organiseert
- in communicatie door teamleden en vrijwilligers van çavaria wanneer ze werken/vrijwilligerswerk doen voor çavaria
- op evenementen van çavaria
- in de werking van aangesloten groepen (lidverenigingen)
- in een project waarin çavaria partner is.

Het beleid geldt voor:

- personeelsleden van çavaria
- vrijwilligers van çavaria
- deelnemers aan evenementen van çavaria
- groepen aangesloten bij çavaria
- partners van çavaria
- dienstverleners waarmee çavaria samenwerkt.

4. Hoe spreken we dit af?

Om ongewenst gedrag in onze werking te vermijden, moet iedereen het beleid kennen én het mee uitvoeren. Daarom voegen we het beleid toe aan onze verschillende overeenkomsten. We vragen mensen en organisaties om met hun ondertekening te bevestigen

- dat ze het beleid gekregen, gelezen en begrepen hebben
- dat ze het zullen naleven tijdens de samenwerking.

We maken deze afspraken voordat de samenwerking begint.

In de volgende documenten verwijzen we op die manier naar het beleid ongewenst gedrag:

- in de arbeidsovereenkomst voor personeelsleden
- in de vrijwilligersgids
- in de aansluitingsvoorwaarden voor aangesloten groepen
- in samenwerkingsovereenkomsten met partners
- in contracten met dienstverleners
- in communicatie naar deelnemers van events.

Aangesloten groepen zijn onafhankelijke organisaties met eigen bestuursorganen en vrijwilligers. Daarom kunnen we hen vanuit çavaria alleen maar stimuleren om ongewenst gedrag aan te pakken. Samen met KLIQ en de verenigingscoaches bieden we hiervoor tools en ondersteuning.

Het intern reglement van çavaria voorziet wel formele toetredingsvoorwaarden voor groepen, zie <https://cavaria.be/portaal/aansluiten-bij-cavaria>. Daarin kunnen we bepaalde verwachtingen vastleggen en dus ook opvolgen. Daarom voegen we in het vet een extra regel toe aan onze toetredingsvoorwaarden:

Om als opdrachtgevende groep erkend te worden moet de organisatie aan volgende voorwaarden voldoen:

1. de groep moet minimaal een werking van drie maanden hebben;
2. de groep moet tijdens deze periode van drie maanden een actieve werking kunnen aantonen;
3. de groep moet de maatschappelijke bewustwording van LGBTI+ personen nastreven en zich daarom expliciet akkoord verklaren met de doelstellingen en de pluralistische werking van çavaria.
4. de groep moet zich akkoord verklaren met de statuten, het intern reglement, het eisenplatform en het jaarprogramma van çavaria;
5. de groep moet zich bereid verklaren haar jaarlijkse aansluitingsbijdrage te betalen, zoals beschreven in artikel 3.2;
6. de groep moet zich bij haar werking houden aan de antidiscriminatiewet, de anti-racismewet, de anti-negationismewet, de wet gelijkheid man-vrouw, de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens en het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens. De groep heeft het voorbije of lopende jaar geen offensief geweld tegenover personen gebruikt, gepropageerd of anderen ertoe aangezet; dit wordt vermoed, tenzij het tegenbewijs geleverd wordt;
7. De groep verklaart zich akkoord met het beleid ongewenst gedrag van çavaria;
8. de groep moet als groep uitgebouwd zijn en moet beschikken over een openbare post-of e-mailadres en een bankrekening; de groep heeft geen winstoogmerk.

Groepen die niet of niet volledig voldoen aan deze aansluitingsvoorwaarden kunnen na een traject (tijdelijk) geschorst worden. Ook dat staat in ons intern reglement.

De algemene vergadering kan een erkende opdrachtgevende groep uitsluiten:

indien ze niet langer voldoet aan de toetredingsvoorwaarden opgesomd onder punten 3 t.e.m. 8 van artikel 2.3. van het Intern reglement;

indien ze langer dan zes maanden geen activiteiten meer ontplooit;

indien haar houding en/of haar optreden aan çavaria schade, van welke aard ook, berokkent of dreigt te berokkenen.

Tot uitsluiting van een groep kan slechts worden besloten met de in artikel 18.3. §2 van de statuten bedoelde meerderheid, nadat de groep de kans heeft gekregen door de algemene vergadering te worden gehoord.

§4. Het bestuursorgaan is bevoegd om een opdrachtgevende groep die zich in een van de onder artikel 3.6 §2 bedoelde hypothesen bevindt, te schorsen met onmiddellijke ingang tot aan de eerstvolgende algemene vergadering die zich zal moeten uitspreken over de definitieve uitsluiting van de betrokken groep.

§5. Een ontslagnemende of uitgesloten groep kan geen aanspraak maken op het bezit van de vereniging, noch de door haar betaalde bijdragen terugvorderen.

Verderop in dit document gaan we dieper in op de schorsingsprocedure. In de praktijk zullen we stimuleren dat elke aangesloten groep een reglement, beleid of plan heeft rond ongewenst gedrag. We bieden hiervoor ook ondersteuning.

5. Waar kan je ongewenst gedrag melden?

- We willen dat ongewenst gedrag melden zo laagdrempelig mogelijk kan. Daarom kunnen mensen interne meldingen maken bij verschillende medewerkers, via hun gewone e-mailadressen. Die medewerkers noemen we aanspreekpunten.
- Daarnaast voorzien we een anoniem meldpunt bij Lumi, dat voor iedereen toegankelijk is via een websitepagina. De twee coördinatoren van Lumi volgen deze anonieme meldingen op. We passen het 'vierogenprincipe' toe. Doordat de coördinatoren de meldingen met twee opvolgen, voorkomen we dat iemand een melding vergeet door te spelen of dat bewust niet doet. Bijvoorbeeld omdat die zelf betrokken is bij de situatie.

Afhankelijk van je plek in de organisatie, heb je andere mogelijkheden om ongewenst gedrag te melden.

5.1. Iets melden als personeelslid

Als je als werknemer van çavaria ongewenst gedrag meemaakt, dan geldt het arbeidsreglement. Dat is zo ongeacht wie het gedrag stelt: een collega, een vrijwilliger of zelfs iemand van een partnerorganisatie of een leverancier, zoals het veiligheidspersoneel op een evenement of een poetshulp op kantoor...

Je kan een situatie van ongewenst gedrag melden bij:

- de vertrouwenspersonen
- je teamcoördinator
- de externe preventieadviseur voor psychosociale aspecten.

Hun namen en contactgegevens staan in het arbeidsreglement. Je kan zelf kiezen bij wie je de melding doet.

5.2. Ongewenst gedrag melden als niet-personeelslid (vrijwilliger, deelnemer, partner of leverancier)

Als je geen personeelslid bent, kan je altijd anoniem een melding doen via de website van Lumi.

Je kan ook rechtstreeks – maar dan **niet anoniem** – een e-mail sturen naar een personeelslid. Afhankelijk van de persoon en de situatie waarover je een melding wil doen, zijn er verschillende aanspreekpunten.

Situatie 1: Je bent niet op een evenement van çavaria

Over wie gaat de melding?	Aanspreekpunt naar wie je kan mailen
een vrijwilliger van een werkgroep van çavaria	de vrijwilligerscoördinatoren van de werkgroep of de bewegingscoördinator
een aangesloten groep	de verenigingscoaches of de bewegingscoördinator
een deelnemer of vrijwilliger op een evenement van çavaria	de medewerkers sociaal-culturele events of de bewegingscoördinator
een partnerorganisatie van çavaria	één van de coördinatoren

Situatie 2: Je bent op een evenement van çavaria

Op evenementen van çavaria, KLIQ of Lumi volgen we het draaiboek 'Veilige(re) en vertrouwde omgevingen' (VVO). Je vindt het draaiboek hier.

Je kan ongewenst gedrag dan melden bij de organisatoren van het evenement of het VVO-team.

6. Wie behandelt de melding van ongewenst gedrag?

Als je als niet-personeelslid ongewenst gedrag meldt bij çavaria, is er altijd een **kernteam** van twee of meer medewerkers dat de situatie behandelt. De **samenstelling** van elk kernteam hangt af van de situatie en de personen waarover de melding gaat:

6.1. Een melding over een personeelslid

Het kernteam bestaat uit

- de teamcoach van de medewerker
- de medewerker personeel
- de personeelsverantwoordelijke uit het bestuur of externe preventieadviseur psychosociale aspecten.

6.2. Een melding over een vrijwilliger, een aangesloten groep of een deelnemer op een evenement van çavaria

Het kernteam bestaat uit

- de bewegingscoördinator
- een verenigingscoach
- een medewerker sociaal-culturele events
- een Lumi coördinator.

6.3. Een melding over een partnerorganisatie of leverancier

Het kernteam bestaat uit

- de teamcoördinator die de samenwerkingsovereenkomst of het contract beheert
- de medewerker personeel.

De samenstelling van het kernteam kan veranderen op vraag van het aanspreekpunt of de melder. Bijvoorbeeld als er een persoon uit het kernteam betrokken is bij de situatie waarover de melding ging.

De medewerkers die aanspreekpunt zijn en/of deel uitmaken van een kernteam **verzekerden een goede aanpak** van de meldingen op de volgende manieren:

- Twee keer per jaar komen deze medewerkers sowieso samen.
- Ze houden ook intervisie om hun aanpak te verbeteren.
- Jaarlijks organiseert çavaria voor hen een training rond het thema.
- Er is een aangepast functieprofiel voor deze medewerkers.
- De kernteams komen samen om de aanspreekpunten bij specifieke cases te ondersteunen, meestal bij zwaardere gevallen van ongewenst gedrag.

7. Hoe beoordelen we een melding van ongewenst gedrag?

Meldingen van ongewenst gedrag volgen we op volgens de principes van het [vlaggensysteem van Sensoa](#). Sensoa ontwikkelde deze methodiek om seksueel gedrag in te schatten en gepast te reageren. Çavaria past dit systeem toe voor elke vorm van ongewenst gedrag.

Het vlaggensysteem onderscheidt vier soorten situaties. Er zijn vijf stappen of fasen om een situatie op te volgen. Welke vlag een situatie krijgt, bepaal je in fase 2.

We definiëren de vier situaties of 'vlaggen' in dit beleid ongewenst gedrag als volgt:

- **Groene vlag:** ongewenst maar niet bewust gedrag, bijvoorbeeld misgenderen.
- **Gele vlag:** ongewenst én bewust gedrag, bv. verbaal geweld
- **Rode vlag:** ernstig ongewenst én bewust gedrag bv. discrimineren, herhaald verbaal geweld. Meestal gaat het over feiten die ook wettelijk verboden zijn. Bij een rode vlag is er ook sprake van imagoschade voor çavaria als organisatie.
- **Zwarte vlag:** ernstige strafrechtelijke feiten zoals fysiek geweld, seksueel geweld... Dat is gedrag dat zowel op het slachtoffer als op çavaria een erg zware impact heeft.

Bij de beoordeling speelt ook **het aantal meldingen** een rol. Verschillende meldingen over dezelfde situatie, persoon of groepen wijzen erop dat mensen een situatie ernstig vinden. We behandelen wel elke melding afzonderlijk. Maar na een herhaling van een melding kan de kleur van de vlag veranderen.

Meer informatie over het vlaggensysteem: <https://opleidingen.sensoa.be/>.

8. Welke procedure volgen we?

8.1. Voor een melding door een personeelslid

De procedure staat in bijlage 4 bij het arbeidsreglement, de bijlage over psychosociale risico's op het werk. Daarin staat voor welke interne en externe procedures personeelsleden kunnen kiezen en hoe çavaria moet omgaan met de melding.

8.2. Voor een melding op een evenement van çavaria

Meldingen van ongewenst gedrag tijdens evenementen van çavaria, KLIQ of Lumi volgen we bij voorkeur ter plekke op. De evenementen van çavaria moeten immers een veilige(re) en vertrouwde omgeving zijn voor de aanwezigen. Dat vraagt dat we situaties van ongewenst gedrag meteen aanpakken.

De opvolging tijdens een evenement gebeurt door het aanspreekpunt. Die gebruikt daarvoor het draaiboek dat we maakten en testten binnen het project 'Veilige(re) en Vertrouwde Omgevingen (VVO)' van Wel Jong en çavaria. Aangesloten groepen kunnen het draaiboek gebruiken als inspiratie of voor hun eigen events.

De opvolging gebeurt in drie stappen:

- Het aanspreekpunt maakt een inschatting van de ernst van de situatie: gaat het om (1) een onschuldige fout, (2) een bewuste fout of (3) strafbare feiten?
- Afhankelijk van de inschatting gaat het aanspreekpunt in gesprek met de persoon die het ongewenst gedrag stelt. Bij ernstige, bewuste fouten wordt de pleger verplicht om het evenement te verlaten. In zeldzame gevallen betrekken we de politie of het gerecht.
- Daarna geeft het aanspreekpunt de nodige nazorg aan de persoon die de melding deed en/of het ongewenst gedrag onderging. Bijvoorbeeld door terug te koppelen hoe de melding is opgevolgd.

8.3. In alle andere gevallen

Bij elke melding doorloopt het aanspreekpunt, eventueel samen met het verantwoordelijke kernteam, de volgende fases:

STAPPEN	GROEN	GEEL	ROOD	ZWART
FASE 0	Melding, vaststelling			
FASE 1	In kaart brengen van de situatie			
FASE 2	Inschatten van de ernst van de situatie en advies formuleren			
FASE 3	Uitvoeren van advies			
	Interne opvolging			
			Doorverwijzing naar hulpverlening, (tijdelijke) schorsing	
			Doorverwijzing naar politie/justitie	
FASE 4		Nazorg en evaluatie		
FASE 5		Beleid en verbeteracties		

Met deze aanpak willen we eerst en vooral een leerproces starten. De bedoeling is om op lange termijn ongewenst gedrag te voorkomen. Als dat niet mogelijk blijkt, of als een situatie extreem ernstig is, dan stopt de samenwerking met de persoon, groep, partner of leverancier.

FASE 0 – de vaststelling of melding van een incident

Wanneer een melding bij een aanspreekpunt terechtkomt, onderzoekt die eerst

- de inhoud van de melding
- hoe de melding bij hun terechtkwam.

Degene die het ongewenst gedrag ervaren heeft, kan dat rechtstreeks melden aan het aanspreekpunt, of omstaanders kunnen dat doen. Vaak is de melder niet het slachtoffer of een rechtstreeks betrokkene, maar een derde persoon. Soms is de melder geen rechtstreekse getuige van het voorval, maar heeft die de informatie via iemand anders verkregen. Daarom kan het nodig zijn extra informatie in te winnen (zie verder fase 1).

Als de melder wel rechtstreeks betrokken is, zal het aanspreekpunt

- checken wat de betrokkenen verwachten. Er moet altijd rekening gehouden worden met de wens van het slachtoffer.
- hun rol als aanspreekpunt uitleggen en wat mogelijke volgende stappen zijn.
- De discretieplicht benadrukken en duidelijk uitleggen dat die strafbare feiten misschien moet melden. De leidraad daarvoor is de procedure verontrusting van Lumi.

FASE 1 – de situatie in kaart brengen

Het aanspreekpunt brengt daarna de situatie zorgvuldig in kaart, en baseert zicht hiervoor op het rapporteringsdocument. Daarbij stelt die de volgende vragen:

- Wie zijn de betrokkenen: mogelijke slachtoffer(s), mogelijke pleger(s), mogelijke getuigen...
- Wat is bekend over de feiten? Wat is nog niet bekend? Wat is nog niet duidelijk?
- Wat zijn de bronnen: hoe zijn we de feiten te weten gekomen, waarop is het vermoeden gebaseerd? Wie heeft wat concreet gezien of gehoord?

Meestal is er bijkomende informatie nodig en zal het aanspreekpunt verschillende mensen contacteren, om zo de situatie helder in kaart te brengen.

FASE 2 – Inschatten van de ernst, advies formuleren en beslissing nemen

Daarna probeert het aanspreekpunt de ernst van de feiten in te schatten. Die kan daarvoor ook extern advies vragen, bijvoorbeeld bij Hulplijn 1712, CAW, Sensoa, Unia...

Het vlaggensysteem biedt houvast om in te schatten hoe ernstig een voorval is en wat mogelijke volgende stappen zijn. Voorbeeldcases en mogelijke reacties zijn ook te vinden op www.grenswijs.be.

Advies formuleren:

- Het aanspreekpunt bespreekt hun inschatting en advies sowieso met het kernteam. Dit gesprek vindt zo snel mogelijk plaats en volgt de leidraad voor een inschattinggesprek.
- Het advies houdt ook rekening met wettelijke bepalingen en çavaria's definitie van ongewenst gedrag (zie boven).

Het advies bevat, afhankelijk van de situatie, de volgende elementen:

- Wat verwachten de betrokkenen?
- Wat moet er intern gebeuren op korte en op lange termijn? Wie moet daarbij aangesproken worden?
- Is het nodig om door te verwijzen naar hulpverlening?
- Is er sprake van strafbare feiten?

Bij groene of gele vlag is een interne opvolging meestal voldoende. Bij rode en zwarte vlag moeten we mogelijk hulpverlening, politie of justitie inschakelen.

GROEN	GEEL	ROOD	ZWART
	Interne opvolging: <ul style="list-style-type: none"> • Reactie op korte termijn + afspraken maken. • Een veilige context en toezicht verzekeren • Eventueel voorstellen aan het bestuur om de aangesloten groep (tijdelijk) te schorsen • Als een vrijwilliger het ongewenst gedrag stelde, mogelijk de samenwerking stoppen 		
		Externe opvolging: <ul style="list-style-type: none"> • Afwegen of doorverwijzing naar hulpverlening nodig is. • Eventueel voorstellen aan het bestuur om de aangesloten groep (tijdelijk) te schorsen • De samenwerking met de vrijwilliger (die ongewenst gedrag heeft gesteld) stoppen 	
		Aangifte: <ul style="list-style-type: none"> • Afwegen of doorverwijzing naar justitie nodig is en/of andere maatregelen. • Eventueel voorstellen aan het bestuur om de aangesloten groep (tijdelijk) te schorsen • De samenwerking met de vrijwilliger (die ongewenst gedrag heeft gesteld) stoppen. 	

Beslissing nemen

Op basis van het advies komt er een beslissing. Ofwel wordt het advies volledig gevolgd, ofwel wordt het bijgestuurd.

Wie die beslissing neemt, hangt af van **geval tot geval**. Over een (tijdelijke) schorsing van een aangesloten groep beslist bijvoorbeeld de Algemene Vergadering van çavaria op voorstel van het bestuur. Een vrijwilligerscoördinator kan zelf beslissen om de samenwerking met een vrijwilliger te stoppen. Bestuursvrijwilligers hebben dan weer een eigen interne en externe vertrouwenspersoon om grensoverschrijdend gedrag tussen bestuursvrijwilligers en/of bestuursvrijwilligers en medewerkers te behandelen.

(Tijdelijke) schorsing van aangesloten groepen

Bij een zwarte vlag en enorm zware feiten, kan een aangesloten groep meteen (tijdelijk) geschorst worden.

Maar de groep kan bij zware incidenten ook een **bufferperiode** krijgen om aanpassingen te doen voor we overgaan tot schorsing. Tijdens deze bufferperiode begeleidt de verenigingscoach de groep, in de eerste plaats via hun bestuur. De verenigingscoach baseert zich op het advies van het kernteam, stelt samen met de groep doelen op en probeert een leerproces op gang te krijgen.

Als er na een half jaar geen vooruitgang wordt gemaakt, kunnen we de groep alsnog (tijdelijk) schorsen. Dit advies leggen de verenigingscoach en het kernteam voor aan het bestuur van çavaria. Als dat de (tijdelijke) schorsing bevestigt, bespreekt de eerstvolgende Algemene Vergadering de definitieve beslissing. Daar heeft de groep in kwestie nog de mogelijkheid om zich te verdedigen.

Een aangesloten groep kan na een (tijdelijke) schorsing opnieuw een erkenning krijgen als ze voldoet aan de voorwaarden die zijn opgesteld in het begeleidingstraject. De verenigingscoach adviseert het bestuur en de Algemene Vergadering daarover samen met het kernteam. De Algemene Vergadering beslist dan op de eerstvolgende bijeenkomst of de groep opnieuw kan aansluiten of niet.

Registratie van de beslissing

Het aanspreekpunt registreert de beslissing op een vertrouwelijke manier, beveiligt de documenten en respecteert de discretieplicht.

FASE 3 –Uitvoeren van de beslissing

Afhankelijk van de situatie voeren het bestuur, het team en/of externen het advies uit. Zij kunnen rekenen op het advies en de ondersteuning van het kernteam en de bewegingscoördinator. Het aanspreekpunt heeft een ondersteunende rol. Het bestuur kan wel aan het kernteam en de bewegingscoördinator vragen om deeltaken op zich te nemen.

Verantwoordelijkheid voor de uitvoering:

- Bij een rode of zwarte vlag is het bestuur en/of de bewegingscoördinator verantwoordelijk om de uitvoering van de beslissing te garanderen.
- Bij een groene of gele vlag is het aanspreekpunt verantwoordelijk.
- Is het aanspreekpunt een vrijwilligerscoördinator, dan neemt die de situatie mee in de functioneringsgesprekken voor vrijwilligers.

Opvolging op verschillende niveaus

Een incident van grensoverschrijdend gedrag kan zowel opvolging vragen binnen als buiten de organisatie. De vlaggen zijn ook hier weer een leidraad, volgens dit overzicht:

	Groen	Geel	Rood	Zwart
Interne opvolging	Reageren Afspraken maken	Reageren Afspraken maken Coaching	Reageren Afspraken maken Toezicht en veiligheid garanderen Opvang betrokkenen Herstelbemiddeling Nazorg	Reageren Afspraken maken Toezicht en veiligheid garanderen Opvang betrokkenen Sanctie(s) Herstelbemiddeling voorstellen Nazorg
Doorverwijzen hulpverlening en bemiddeling			Opvang slachtoffers Opvang daders Opvang andere betrokkenen Bemiddeling	
(tijdelijke) schorsing groep			Doorverwijzen naar bestuur of bewegingscoördinator.	
Politie/justitie			Aangifte bij politie door slachtoffer Aangifte door aanspreekpunt of kernteam	

Interne opvolging:

- Bij een groene en gele vlag kan het aanspreekpunt een advies geven over de opvolging. Die kan adviseren om afspraken te verduidelijken of te herformuleren, of bijvoorbeeld coaching te geven aan een vrijwilliger of een groep.
- Bij een rode en zwarte vlag kan het aanspreekpunt het bestuur adviezen geven om de veiligheid en het toezicht te verbeteren in de context (groep, evenement, plek) waar het incident zich voordeed.
- Vaak is er ook opvang en nazorg nodig voor alle betrokkenen in een incident. Soms is er ook herstelbemiddeling nodig.

Bij een zwarte vlag gaat het bestuur na of het sancties of maatregelen moet nemen op basis van het intern reglement en/of de statuten. (zie [aansluitingsvoorwaarden](#) en [vrijwilligersbeleid](#) en [Word vrijwilliger | çavaria \(cavaria.be\)](#))

Hulpverlening:

Bij een rode en zwarte vlag spreken we over slachtoffers en eventueel ook plegers, en kan een doorverwijzing naar hulpverlening of professionele bemiddeling nodig zijn.

Daarmee stopt de verantwoordelijkheid van het bestuur of het aanspreekpunt niet. Ook na de doorverwijzing kan verdere opvolging en herstel nodig zijn. Maak goede afspraken met alle betrokkenen.

Politie en justitie:

- Bij strafbare feiten kan het aanspreekpunt de mensen die bij het incident betrokken waren, informeren over hun mogelijkheden om klacht in te dienen bij politie of justitie. Ook sommige 'lichtere' vormen van grensoverschrijdend gedrag zijn strafbaar (bijvoorbeeld strafbaar seksisme).
- Ook çavaria zelf heeft verschillende mogelijkheden om een strafrechtelijke procedure op te starten.
 - Het kan zich burgerlijke partij stellen bij de onderzoeksrechter
 - een strafklacht neerleggen bij het parket
 - een aangifte doen bij de politiediensten.

De bevoegde autoriteiten kunnen daarna beslissen om een opsporingsonderzoek of gerechtelijk onderzoek te starten. Afhankelijk van de uitkomst van dat onderzoek kan een zitting voor de bevoegde rechtbank volgen, of een seponering of buitenvervolginstelling.

Als çavaria het niet eens is met de beslissing van de rechtbank, is er ook altijd nog de mogelijkheid om in beroep te gaan.

FASE 4 – Nazorg en evaluatie

Na een incident kan het gevoel van onveiligheid of onrecht lang blijven hangen. Goede nazorg kan daaraan tegemoetkomen. Het zorgt er ook voor dat incidenten zich minder makkelijk herhalen. Openheid over welke opvolging een incident heeft gekregen, kan het gevoel van veiligheid en vertrouwen versterken.

Met de volgende stappen kan het aanspreekpunt de nodige nazorg verzekeren:

- **Nazorggesprekken organiseren** met betrokkenen: meestal is het goed kort na de incidenten mensen de kans te geven om ervaringen te bespreken.
- **Nazorggesprekken herhalen** op korte termijn. Het aanspreekpunt kan daarvoor ook terecht bij de diensten voor slachtofferhulp van het CAW (groepsdebriefing).
- Een plan opstellen over de naar alle betrokkenen. In elk geval moeten rechtstreeks betrokkenen informatie krijgen over welke stappen zijn gezet en welke nog zullen volgen. Soms is het ook goed om breder te communiceren.
- Het proces met alle betrokkenen . Zo wordt het ook voor çavaria een leerervaring. Het aanspreekpunt kan suggesties doen in verband met de evaluatie aan het bestuur en de bewegingscoördinator.

FASE 5 - verbeteracties in het beleid

We beschouwen een incident als een uitnodiging om het beleid en de praktijk van çavaria grondig te bekijken. Waar hebben we nog onvoldoende zicht op, welke afspraken zijn nog onduidelijk, waar is nog te veel ruimte voor interpretatie? Passen we het beleid voldoende nauwgezet toe, zijn alle vrijwilligers vertrouwd met de basisafspraken? Enzovoort.

Daarom sluiten we elk incident af met een interne denkoefening.

- Het aanspreekpunt analyseert het incident. Welke factoren veroorzaakten en/of versterkten het ongewenst gedrag? Wat is de kans dat dit gedrag zich opnieuw voordoet?
- Daarna stelt het aanspreekpunt een lijst op met mogelijke verbeteracties (bijvoorbeeld gedragscodes invoeren, vormingen verbeteren ...). Op evenementen van çavaria, KLIQ of Lumi volgen we het draaiboek 'Veilige(re) en vertrouwde omgevingen' (VVO).

9. Hoe communiceren we over een situatie van ongewenst gedrag?

Bij situaties met een rode of zwarte vlag bepalen we de communicatie naar buiten toe via ons beleid 'crisiscommunicatie'.

10. Alle referenties op een rijtje

Hierboven vermelden we verschillende documenten, draaiboeken en nota's die dit beleid aanvullen en ondersteunen. We zetten ze hier nog eens allemaal op een rijtje:

- Het draaiboek Vertrouwde en Veilige(re) Omgevingen
- Het intern reglement van çavaria
- Leidraad voor een inschattinggesprek
- Het vlaggensysteem van Sensoa
- De nota discretieplicht van çavaria
- De nota crisiscommunicatie van çavaria
- De procedure verontrusting van Lumi.