



we have the  
**choice**

## Integriteitsbeleid

### Safeguarding Policy

Opgemaakt op 21 augustus 2020

## 1. Inleiding

### **We have the choice**

*We have the choice* is een relatief jonge organisatie ontstaan op een moment dat ons land werd getroffen door zware terreurdaden. Op 22 maart 2016 verloor Kristin Verellen, initiatiefneemster van de organisatie, haar levenspartner in de aanslag van metrostation Maalbeek. 32 personen overleden tijdens de aanslagen in Maalbeek en Zaventem. Er waren honderden gewonden. Een grotere aanslag op de integriteit en veiligheid is haast ondenkbaar. Het land was in shock. In de eerste nadagen begeleidden vrienden samen met Kristin cirkelrituelen, waarin ieder die van dicht of van ver betrokken was, op verhaal kon komen en steun en verbondenheid vond bij elkaar. Hoewel er duidelijk daders en slachtoffers waren in dit gebeuren, koos men van bij het begin om dader- en slachtofferschap te overstijgen, niet te verglijden in apathie, angst of haat. Deze verbindende Cirkels groeiden uit tot het burgerinitiatief *We have the choice*.

*We have the Choice* organiseerde al snel Cirkels aan in contexten die niet gerelateerd waren aan de aanslagen. Begin 2017 kreeg het initiatief het statuut van vzw. Vanaf dan groeide *We have the choice* snel uit tot een groot netwerk van vrijwilligers en sympathisanten. We konden rekenen op de steun van partnerorganisaties en enthousiaste overheidsinstanties. Intussen telt de organisatie meer dan 50 vrijwillige cirkelbegeleiders die in uiteenlopende contexten, voornamelijk op vraag en in partnerschap, Cirkels begeleiden.

Vandaag bieden we Cirkelrituelen aan op locatie en online op belangrijke kantelpunten in het leven van mensen en organisaties. Op gevoelige momenten waarin het soms moeilijk is om stil te staan en te verbinden, willen we een verschil maken. Jaarlijks organiseert *We have the choice* een 60-tal activiteiten, zowel in de beslotenheid van groepen - in sociale organisaties, scholen, verenigingen of bedrijven - als in publieke ruimtes waar we stimuleren tot sociale bewustwording.

Omdat *We have the choice* Cirkels wil brengen waar ze het meest nodig zijn, focussen we op kwetsbare groepen: jongerengroepen, multiculturele groepen, getroffen en zorgbehoevenden, in gevangenissen, in samenwerking met hulpverleningsorganisaties, ... De Cirkel biedt een ervaring van universeel ontmoeten in een superdiverse samenleving. De veilige ruimte van het Cirkelritueel creëert een nieuwe ruimte voor verbinding, potentieel en veerkracht. Hiermee beoogt *We have the choice* een duurzame maatschappelijk impact. Dit is de kern van de werking. Daarnaast organiseert *We have the choice* ook Cirkels en lezingen voor een breed publiek op momenten van herdenken, vieren en verbinden en op events rond vrede en preventie van radicalisering. *We have the choice* begeleidt tevens Cirkels in bedrijfscontext in het kader van haar sponsorprogramma.

*We have the Choice* wil uitgroeien tot een social changemaker. De Cirkels versterken het bewustzijn en vermogen van de mens om in verbondenheid met zijn gemeenschap actief zeggenschap te nemen over het eigen leven. Dit doen we in de overtuiging dat persoonlijke transformatie en maatschappelijke verandering hand in hand gaan. De Cirkels openen hoopvolle perspectieven naar nieuwe vormen van samenleven. We werken kleinschalig aan een positieve verandering op grote schaal. Met de Cirkels creëren we rimpelingen in het water die continu uitdeinen. *We have the choice* maakt deel uit van verschillende nationale en internationale netwerken rond depolarisatie, deradicalisatie en herstelgericht werken.

*We have the Choice* wil ook een labo zijn waar we het potentieel van het Cirkelritueel onderzoeken en uitdiepen. We betrekken partners en gelijkgestemden in dit proces om samen maatschappelijke impact te creëren. In dit perspectief biedt *We have the choice* jaarlijks meerdere opleidings- en verdiepingsdagen aan al

wie zich wil bekwamen in de expertise van cirkelbegeleiding. Zo versterkt *We have the choice* zijn eigen vrijwilligersnetwerk en worden verbindende Cirkels in groep een vertrouwde, relatieverdiepende en bekrachtigende dialogovorm in steeds ruimere kringen van de samenleving.

*We have the choice* heeft geen mensen in dienst. De coördinerende taken worden opgenomen door freelance medewerkers. We streven er naar om flexibel te kunnen inspelen op actuele vragen en noden. In het proces van professionalisering waken we over het initiële warme en organische karakter van de werking.

Meer info over *We have the choice* is terug vinden op [www.wehavethechoice.com](http://www.wehavethechoice.com)

### **Doelstellingen Cirkels**

- **Psycho-emotioneel**

*We have the choice* wil deelnemers ondersteunen om stil te staan bij moeilijke en traumatiserende situaties en de heftige emoties die ermee gepaard gaan (bv gelinkt aan verlies, rouw, trauma, ...) te doorvoelen, betekenis te geven en te overstijgen.

- **Sociaal – Interpersoonlijk**

*We have the choice* wil bijdragen aan een cultuurverandering door emotionele en systemische intelligentie te versterken en deelnemers vertrouwd te maken met een klimaat dat dialoog en verbinding toelaat als antwoord op de dominante cultuur van oppervlakkige digitale communicatie die vaak ten koste gaat van diepgaande menselijke contacten.

- **Maatschappelijk-spiritueel**

*We have the choice* wil bij deelnemers een nieuwe bewustwording stimuleren van wat ze als mens kunnen betekenen in deze samenleving doorheen het actief voeden van een cultuur van verstillig en verbinding. Zo willen we de interesse in engagement actief te ondersteunen.

- **Educatief-ervaringsleren**

*We have the choice* wil deelnemers vertrouwd maken met de kwaliteit van de ontmoeting in de Cirkels van *We have the choice* door ze actief bij te wonen en/of de skills en attitude te leren om ze zelf te kunnen faciliteren.

## **Integriteit in Cirkels**

Om in een Cirkel de veiligheid te creëren waarin authentieke ontmoeting van mens tot mens mogelijk is, besteedt *We have the choice* veel aandacht aan het bewaken van haar waarden en beschermen van de grenzen van alle deelnemers en medewerkers, met extra zorgzaamheid naar jonge en kwetsbare personen.

In de Cirkels van *We have the choice* zijn jong en oud welkom. Het is een basisvoorwaarde dat elk van hen zich welkom en veilig kan voelen. Om dat te garanderen, ontwikkelt *We have the choice* een beleid rond integriteitszorg; dat is een continu evoluerend proces.

*We have the choice* maakt integriteitszorg een prioriteit in haar werking. Ze wil de vinger aan de pols houden, en inzichten delen met medewerkers en deelnemers, hierover met hen in discussie gaan en hen ondersteunen in hun keuzes. Integriteit is immers veel meer dan het vastleggen van een aantal gedragsregels in een gedragscode: integriteit heeft te maken met cultuur, mentaliteit en bewustwording.

*We have the choice* wil een duidelijk kader bieden om de intentie van zorgzaamheid te borgen.

Aangezien *We have the choice* een kleinschalige organisatie is die drijft op vrijwilligers, zal de bewaking van de integriteitszorg steeds worden ingevuld in verhouding tot de mogelijkheden, verantwoordelijkheden en middelen van een kleine organisatie.

Bij het uittekenen van zijn integriteitsbeleid liet *We have the choice* zich begeleiden door Sensoa, het Vlaams expertisecentrum voor seksuele gezondheid. Als partnerorganisatie van de Vlaamse overheid beschikt Sensoa over een grote expertise, gebaseerd op wetenschappelijk onderzoek en op jarenlange ervaring in het veld.

## 2. Visie op integriteit

Integriteit is een kernwaarde en maakt deel uit van het DNA van *We have the choice*. Met het integriteitsbeleid maken we onze visie hierover expliciet. We willen hiermee geen controlerende cultuur installeren maar uitnodigen tot waakzaamheid, waardering en reflectie.

Integriteit gaat voor *We have the choice* over ieders recht om zichzelf te zijn. Verschillen zijn niet alleen welkom, ruimte creëren voor verschillen is voor ons essentieel. Respect voor diversiteit én universele menselijke waarden staan centraal. Ieders veiligheid op emotioneel, lichamelijk, seksueel en moreel vlak is van het grootste belang.

*We have the choice* sensibiliseert medewerkers en deelnemers om de bewustwording van het recht op integriteit te versterken en om handelen vanuit dit bewustzijn aan te moedigen. Een belangrijke competentie hierbij is het leren stellen van en het leren omgaan met grenzen.

Integriteit waarborgen, is een gedeelde verantwoordelijkheid. Integriteit is een belangrijk onderdeel van de professionele verantwoordelijkheid van alle medewerkers van *We have the choice*, maar ook van alle deelnemers. Deelnemers en medewerkers, en in het bijzonder minderjarige deelnemers of deelnemers in kwetsbare situaties, kunnen rekenen op bescherming.

### 2.1. We have the choice verstaat onder grensoverschrijdend gedrag:

- **Niet intentioneel grensoverschrijdend gedrag:** Onder niet intentioneel grensoverschrijdend gedrag verstaan we alle gedrag waarbij een individu vanuit eigen onverwerkte pijn onbewust de grenzen van anderen overschrijdt door bijvoorbeeld onvoldoende tijd en ruimte te laten voor anderen, te prediken of verkondigen, ongevraagd advies op te leggen aan anderen, ... Maar ook gedrag als onhandig flirten of maken van opmerkingen die onbedoeld kwetsend zijn, vallen hieronder. Tevens zonder afstemming initiatieven nemen die tegen de gemaakte afspraken rond waarden, missie, handelswijze en belang van de organisatie ingaan.
- **Racisme en discriminatie:** Onder racisme en discriminatie verstaan we racistische ideologieën, vooroordelen, discriminerend gedrag, structurele en geïnstitutionaliseerde praktijken die raciale

ongelijkheid tot gevolg hebben, evenals de bedrieglijke stelling dat discriminerende verhoudingen tussen groepen, moreel en wetenschappelijk gerechtvaardigd zijn. Racisme en discriminatie hebben te maken met macht en machtspositie, waarbij mensen in de meerderheidspositie zich superieur positioneren ten opzichte van mensen in een minderheidspositie.

- **Pesten:** Pesten betekent dat iemand meer dan één keer door dezelfde persoon/personen wordt gekwetst, ook nadat die aangaf dat niet leuk te vinden. Dat kan online of offline. Het kan gaan om pijn doen, uitsluiten, kwetsende berichten of foto's, roddelen, ... De vier elementen van pesten: herhaaldelijk gedrag, een machtsongelijkheid, het bewust kwetsende karakter en verbale of fysieke agressie.
- **Agressie:** Agressie in neutrale vorm is een expressie van gezonde levenskracht. De agressie waarover we hier spreken betreft grensoverschrijdend gedrag dat, bewust of onbewust, geuit wordt en schade toebrengt aan anderen, zichzelf en/of de materiële omgeving. Dit agressief gedrag houdt in dat grenzen, regels of waarden worden overschreden, of dat daarmee bedreigd wordt.
- **Seksueel grensoverschrijdend gedrag:** Onder seksueel grensoverschrijdend gedrag verstaan we gedrag dat de eigen integriteit of die van de ander kan schaden. Het gaat daarbij niet alleen over geslachtsgemeenschap maar ook over kussen, aanraken of het geven van seksuele opmerkingen. We spreken over seksueel grensoverschrijdend of ongepast seksueel gedrag wanneer er geen wederzijdse toestemming, vrijwilligheid en gelijkwaardigheid is of wanneer het gedrag niet in overeenstemming is met de seksuele ontwikkelingsfase, het zelfrespect schaadt of onvoldoende rekening houdt met de context.

## 2.2. Visie van We have the choice over integriteit/fijn samenleven/gewenst gedrag:

- Iedereen heeft recht op welzijn en een goede kwaliteit van leven.
- Elk individu heeft recht op privacy, lichamelijke integriteit en veiligheid
- Elk individu is een sociaal en seksueel wezen, en relaties en seksualiteit maken onlosmakelijk deel uit van het mens-zijn.

Elk individu:

1. heeft recht op maximale autonomie en keuzevrijheid in zijn/haar relationele en seksuele leven, rekening houdend met zijn/haar leeftijd en ontwikkeling:

2. respecteert een maatschappelijk aanvaardbare en (rechts)geldige relationele en seksuele moraal, 3. wordt beschermd tegen seksuele ervaringen die niet met wederzijdse toestemming, vrijwillig of gelijkwaardig gebeuren, die niet leeftijds- of contextadequaate zijn, of zelfbeschadigend zijn

- *We have the choice* heeft een preventiebeleid tegen verschillende vormen van grensoverschrijdend gedrag.
- Het gevoerde beleid van *We have the choice* met betrekking tot integriteit en veiligheid is juridisch correct.
- *We have the choice* neemt alle maatregelen die nodig en wenselijk zijn om het integriteits- en veiligheidsbeleid te verbeteren.
- *We have the choice* besteedt aandacht aan het verhogen van weerbaarheid van een ieder tegenover mogelijke risicosituaties.
- Deelnemers en medewerkers kunnen terecht bij een de aanspreekpersoon integriteit voor klachten en hulp.
- *We have the choice* neemt alle maatregelen die nodig en wenselijk zijn om risico's met betrekking tot grensoverschrijdend gedrag te verkleinen.
- Iedereen heeft recht op een discrete, zorgvuldige en objectieve behandeling van een klacht.
- *We have the choice* heeft een incidenten-meldingsprocedure.
- *We have the choice* heeft aandacht voor opvolging van incidenten op lange termijn.
- *We have the choice* heeft een permanente evaluatie van de werkwijze na een incident.
- *We have the choice* neemt alle maatregelen die nodig en wenselijk zijn om incidenten te voorkomen en/of correct te handelen.

### **2.3. Met volgende acties zorgt *We have the choice* ervoor dat deze visie leeft:**

In het proces van visieontwikkeling:

- Engagement van bestuur en coördinatie: De visie van *We have the choice* werd voorbereid door de coördinator en twee bestuurders. Het voltallige bestuur geeft feedback, keurt de visie uitdrukkelijk goed en engageert zich om deze waar te maken.
- Participatie en betrokkenheid: Medewerkers worden betrokken bij het continu evoluerend proces van visieontwikkeling. Tijdens een jaarlijks 'refresh' opleidingsmoment, worden ze uitgenodigd om mee te

denken en discussiëren. Op de evaluatiefiche van elke Cirkel kunnen opmerkingen betreffende integriteit worden gemeld en suggesties inzake bijsturing van de visie worden geformuleerd.

In het proces van visie-verankering:

- Voorbeeldgedrag: Bestuur en coördinatie zijn zich bewust van de betekenis van hun gedrag: zij zijn het voorbeeld. Er heerst een cultuur waarin onderlinge feedback welkom is en een ieder bereid is om bij te leren.
- Visie-controle: Tijdens elk overleg waken bestuur en coördinatie erover dat elke beslissing tegemoet komt aan de visie en ze helpt mee te realiseren.
- Handelingen en gedrag: Bestuur en coördinatie zien erop toe dat handelingen en gedrag die gesteld worden door medewerkers van We have the choice in lijn zijn met de visie.
- De juiste fit: Nieuwe medewerkers worden geselecteerd in overeenstemming met de visie, krijgen een opleiding waarin de visie wordt toegelicht en krijgen de tijd om zich ermee te identificeren. Hun nieuwe kijk, feedback, vragen en ervaringen zijn welkom met het oog op het verder ontwikkelen van de visie.
- Ontwikkeling medewerkers: Medewerkers krijgen jaarlijks de mogelijkheid om deel te nemen aan een 'refresh' opleidingsmoment waarin de visie aan bod komt. Na elke Cirkel evalueren de betrokken begeleiders samen hun handelen. Dit is een moment van waardering, reflectie en bijsturing. Nieuwe begeleiders worden hierbij steeds ondersteund door meer ervaren cirkelbegeleiders. De visie maakt een onlosmakelijk deel van de ontwikkeling van de cirkelbegeleiders. De geschiedenis, ontwikkeling, inhoud en praktische vertaling van de visie wordt besproken en gedeeld met alle begeleiders.
- Boodschap begrijpbaar en zichtbaar maken: De hoofdboodschap van de visie wordt omgezet in een pakkende slogan. Er worden beelden gemaakt van de boodschap en van de achterliggende waarden en principes die zowel medewerkers als deelnemers aanspreken en sensibiliseren. Deze boodschap en beelden worden gebruikt op opleidingsmomenten, tijdens de inleiding van elke Cirkel, in digitale en analoge communicatie naar de doelgroep.



### 3. Risicobeoordeling en -maatregelen

#### 3.1. Risico-analyse : risicovolle momenten, taken en handelingen

*We have the Choice* voert een beleid van openheid, dialoog en zorg voor kwaliteit en veiligheid. Sinds de oprichting van de organisatie werd er nog nooit melding gemaakt van grensoverschrijdend gedrag. Het is evenwel belangrijk bewust te zijn van risicovolle momenten, taken en handelingen om deze goede track record in de toekomst te blijven vrijwaren.

Het risico op intentioneel grensoverschrijdend gedrag tijdens de activiteiten van *We have the choice* is laag. *We have the choice* begeleidt bijeenkomsten in cirkel, soms gaat dit om 'open' Cirkels die voor een breed publiek toegankelijk zijn, maar meestal gaat het om 'gesloten' Cirkels georganiseerd in partnerschap met een gastorganisatie. Deze Cirkels zijn geen therapiegroepen. Beperkte voor-en nazorg op het moment zelf wordt door *We have the choice* voorzien. Verdere opvolging van de deelnemers gebeurt steeds door de partnerorganisatie. Door te werken in partnerschap, beheersen we niet alle factoren. Ook bij 'open' Cirkels kunnen we niet alle factoren op voorhand voorzien.

- De risicovolle doelgroepen zijn in de eerste plaats jongvolwassenen in het algemeen, alsook jongvolwassenen en volwassenen uit culturele minderheidsgroepen.
- De risicovolle momenten zijn enerzijds de bijeenkomsten in Cirkel op locatie, inclusief aankomst en vertrek, en anderzijds de online bijeenkomsten in Cirkel.
- De risicovolle plaatsen variëren voortdurend. De Cirkels op locatie gaan door bij partnerorganisaties. Het risiconiveau van die plaatsen is dus bij iedere Cirkel per definitie anders en wordt vastgesteld samen met de partnerorganisatie in kwestie. De online omgeving kan ook risico inhouden.
- De risicovolle taken en handelingen zijn eventuele lichamelijke groepsactiviteiten aan het eind van de Cirkel (elkaar de hand geven, knuffelen), persoonlijke gesprekken na afloop van de Cirkel en momenten van verwelkoming en afscheid nemen.
- Het risico op organisatieniveau heeft te maken met de zachte, verwelkomende en open cultuur van de organisatie, die het voor deelnemers en begeleiders misschien moeilijk kan maken om het onderscheid te maken tussen niet intentioneel en intentioneel grensoverschrijdend gedrag, en bij de laatste de nodige stappen te ondernemen.

### 3.2. Specifieke risico's en maatregelen

Het voornaamste risico voor kwetsbare personen is dat één van de vrijwillige of betaalde medewerkers van *We have the choice* grensoverschrijdend gedrag zou plegen naar een deelnemer van een Cirkel. De waarschijnlijkheid hiervan is laag omdat er een reeks risicobeperkende maatregelen in voege zijn.

#### 1. SCREENING KANDIDAAT CIRKELBEGELEIDERS EN ANDERE MEDEWERKERS

Risico: Cirkelbegeleider aanwerven met een verleden van grensoverschrijdend gedrag

1.1. Maatregel: Enkel personen die opgeleid en ervaren zijn als therapeut, coach of groepsbegeleider kunnen zich kandidaat stellen als medewerker van *We have the choice*. Ze maken in vele gevallen deel uit van een beroepsvereniging met een deontologische code.

1.2. Maatregel: Aan elke kandidaat medewerker wordt een uittreksel van het strafregister gevraagd dat ons in staat stelt om personen met een verleden van grensoverschrijdend gedrag (geweld, zedenfeiten, ...) op tijd te detecteren, te weren en indien nodig te rapporteren aan bevoegde instanties. (in voege vanaf 01/12/2020)

-> zie *aanwervings- en inwerkprocedure*

1.3. Maatregel: Bij de selectie worden mogelijke kandidaten geïnformeerd over het integriteitsbeleid van de organisatie en de principes waarvoor *We have the choice* staat.

#### 2. SCREENING CIRKELBEGELEIDERS EN ANDERE MEDEWERKERS MET TERUGWERKENDE KRACHT

Risico: Cirkelbegeleider of andere medewerker in team heeft een verleden van grensoverschrijdend gedrag

2.1. Maatregel: Aan cirkelbegeleiders en andere medewerkers die bij het invoege treden van maatregel 1.2. reeds deel uitmaakte van de organisatie wordt een uittreksel van het strafregister gevraagd dat ons in staat stelt om personen met een verleden van grensoverschrijdend gedrag op tijd te detecteren, te weren en indien nodig te rapporteren aan bevoegde instanties. (in voege vanaf 01/12/2020)

#### 3. OPLEIDING CIRKELBEGELEIDERS

Risico: Cirkelbegeleider is zich onvoldoende bewust van het belang van het creëren en garanderen van veiligheid in het omgaan met de doelgroep. De cirkelbegeleider heeft onvoldoende kennis over

kwetsbare personen en onvoldoende ervaring in het omgaan met aanstootgevend of grensoverschrijdend gedrag.

3.1. Maatregel: In de opleiding tot cirkelbegeleider komt het belang veiligheid en integriteit aan bod, alsook de deontologische code (ethische code en gedragscode).

3.2. Maatregel: In het draaiboek voor cirkelbegeleiding, dat regelmatig up-to-date wordt gehouden, staat de deontologische code. (in voege vanaf 01/10/20)

3.4. Maatregel: In de opleiding worden cirkelbegeleiders geïnformeerd over risico op aanstootgevend of grensoverschrijdend gedrag bij kwetsbare personen en de procedure die ze moeten volgen wanneer ze grensoverschrijdend gedrag zien gebeuren. Cirkelbegeleiders worden gewezen op hun verantwoordelijkheid als co-begeleider om grensoverschrijdend gedrag te identificeren en rapporteren.

3.5 Maatregel: Na opleiding begeleidt een cirkelbegeleider minstens 3 keer een Cirkel als co-begeleider om ervaring op te doen voordat hij/zij kan doorgroeien naar hoofdbegeleider. Beslissing of een begeleider klaar is om hoofdbegeleider te zijn, ligt bij het kernteam van *We have the choice*.

-> Zie *bewustmakings-en opleidingsplan*.

#### **4. BEGELEIDING CIRKELS**

Risico: Ondanks screening en opleiding heeft de cirkelbegeleider toch de intentie om grensoverschrijdend gedrag te stellen naar een deelnemer of de cirkelbegeleider stelt niet-intentioneel grensoverschrijdend gedrag.

4.1. Maatregel: Elke Cirkel zowel online als op locatie wordt van begin tot einde door minstens 2 cirkelbegeleiders begeleid zodat het niet voorvalt dat een cirkelbegeleider alleen is met een deelnemer.

4.2 Maatregel: Cirkelbegeleiders hebben in het draaiboek tijdens de sessie handvaten zitten over de procedure die ze moeten volgen wanneer ze toch grensoverschrijdend gedrag door een cirkelbegeleider identificeren.

4.3. Maatregel: Vormen van niet-intentioneel grensoverschrijdend gedrag kunnen worden besproken in de cirkel. In de Cirkel is ruimte voor ieders beleving en om emoties als kwaadheid en verdriet te kanaliseren. De integriteitszorg staat daarbij steeds centraal.

Een tweede belangrijk risico voor kwetsbare personen kan voortvloeien uit de samenwerking met een partnerorganisatie die geen of onvoldoende integriteitsbeleid voert. Een groot deel van de Cirkels van *We have the choice* worden georganiseerd in samenwerking met een partnerorganisatie.

## **5. Cirkel MET PARTNERORGANISATIE**

Risico: Een begeleider van de partnerorganisatie brengt de veiligheid van een deelnemer in het gedrang.

5.1. Maatregel: Aan elke potentiële partnerorganisatie wordt expliciet gevraagd om de deontologische code van *We have the choice* te respecteren. Deze wordt voorgelegd voor akkoord voordat er samen een Cirkel wordt gepland.

5.2. Maatregel: Voor de Cirkel van start gaat neemt de cirkelbegeleider contact op met de persoon van de partnerorganisatie die de Cirkel zal bijwonen om het verloop te kaderen en hem/haar te informeren over het integriteitsbeleid.

5.3. Maatregel: De cirkelbegeleider spreekt af met de begeleider van de partnerorganisatie om op voorhand aanwezig te zijn. Op die manier kan de cirkelbegeleider nog even het verloop en integriteitsbeleid toelichten (bv. rond grensoverschrijdend gedrag, participatie van deelnemers, privacy en databescherming).

Een derde belangrijk risico voor kwetsbare personen kan voortvloeien uit grensoverschrijdend gedrag van deelnemers of ongewenste gasten die de intentie hebben de veiligheid van de Cirkel te verstoren of deelnemers te schaden.

## **6. VEILIGHEIDSVERSTORENDE DEELNEMER OF ONGEWENSTE GAST**

Risico: Een deelnemer of ongewenste gast bedreigt de veiligheid van een andere deelnemer of medewerker.

6.1. Maatregel: Elke Cirkel zowel online als op locatie wordt van begin tot einde door minstens twee cirkelbegeleiders begeleid zodat er steeds één begeleider zich kan richten op het herstellen van de veiligheid door de deelnemer aan te spreken, uit de groep te zetten of veiligheidsdiensten te contacteren, terwijl een andere begeleider het groepsproces kan bewaken. Dit geldt ook voor online Cirkels in verschillende deelgroepen. Bij open Cirkels op locatie heeft een begeleider de rol als 'stuart' om laatkomers op te vangen en ongewenste gasten de toegang te ontzeggen.

6.2. Maatregel: De cirkelbegeleiders hebben een duidelijke procedure in het draaiboek met de nodige telefoonnummers en contactgegevens die ze kunnen volgen wanneer ze inderdaad grensoverschrijdend gedrag identificeren.

Een vierde belangrijk risico betreft het schenden van de privacy van deelnemers door medewerkers of andere deelnemers.

## **7. PRIVACY**

Risico: Vertrouwelijke informatie of beelden van een deelnemer worden zonder toestemming gedeeld met derden door medewerkers of deelnemers.

7.1. Maatregel: In de inleiding van elke Cirkel wordt aan alle deelnemers gevraagd om alles wat wordt gedeeld in een Cirkel als confidentieel te beschouwen.

7.2. Maatregel: Er wordt niet gefilmd en geen foto's genomen tijdens een cirkel, online of op locatie, zonder uitdrukkelijke toestemming van alle deelnemers.

7.3. Maatregel: GDPR-richtlijnen worden gerespecteerd bij het verzamelen en bewaren van informatie van deelnemers. Gegevens van zich inschrijft op de nieuwsbrief, worden bewaard in Mailchimp.

7.4. Maatregel: De risico's van het gebruik van online platformen voor het gebruik van een Cirkel worden geanalyseerd en eventuele risico's worden gemitigeerd. Indien mogelijk wordt een paswoord gebruikt om te kunnen deelnemen aan de online Cirkel om toegang door niet-uitgenodigde derden te voorkomen.

Een vijfde belangrijk risico betreft hertraumatisering of emotionele ontreddeering van een deelnemer door het delen van een persoonlijke ervaring in cirkel.

## **8. HERTRAUMATISERING/EMOTIONELE ONTREDDERING**

Risico: Hertraumatisering of gevoelens van emotionele ontreddeering bij een deelnemer kan niet worden opgevangen tijdens en onmiddellijk na een Cirkel door de begeleiders.

8.1 Maatregel: Cirkelbegeleiders bespreken met partnerorganisaties voor de Cirkel plaatsvindt wat het profiel is van de deelnemers en daarbij wordt ook eventuele sensitiviteit voor hertraumatisering besproken.

8.2. Maatregel: Cirkelbegeleiders worden in de opleiding geïnformeerd over hertraumatisering of gevoelens van emotionele ontredning bij alle deelnemers en bepaalde meer kwetsbare groepen. Ze worden ook ingelicht over bepaalde risico's op grensoverschrijdend gedrag bij groepen van kwetsbare jongeren of volwassenen, en krijgen tools aangereikt om daarmee om te gaan.

8.3. Maatregel: Een begeleider kan een deelnemer apart nemen tijdens een Cirkel indien door de begeleider wordt ingeschat dat dit noodzakelijk is. In online Cirkels met jongeren wordt een cirkelbuddy aangeduid die via chat 1-op-1 aanspreekbaar is door een deelnemer die daar nood aan voelt.

8.4. Maatregel: Aan het einde van elke Cirkel wordt informatie gedeeld over organisaties waar de deelnemers terecht kunnen voor psychologische ondersteuning. De Cirkels ontwikkelt daarom een sociale kaart van organisaties die kunnen worden aangesproken worden in de verschillende regio's waarop cirkelbegeleiders beroep kunnen doen.

8.5. Maatregel: Begeleiders kunnen jongeren die daar nood aan hebben, via een warme doorverwijzing aanmelden bij Tejo vzw. De jongere kan daardoor vlot terecht voor ondersteuning.

8.6. Maatregel: Begeleiders kunnen partnerorganisatie aanspreken met vraag voor nazorg op maat.

8.7. Maatregel: In het draaiboek wordt een overzicht voorzien van partnerorganisaties naar wie doorverwezen kan worden. Ook in verband met bepaalde risico's van emotionele ontredning bij bijvoorbeeld het bespreken van zelfmoord worden bepaalde richtlijnen meegegeven voor de cirkelbegeleiders.

8.8. Maatregel: In de uitnodiging voor online en offline Cirkels wordt benadrukt dat *We have the choice* veiligheid en integriteit hoog in het vaandel draagt. Er wordt een link voorzien naar de basisprincipes van het integriteitsbeleid van de organisatie, gekoppeld aan de meldingsprocedure bij eventuele schendingen van deze basisprincipes.

### **3.3. Rapportering en evaluatie**

De rapportering van een incident gebeurt via een standaard rapporteringsformulier. (zie hoofdstuk 8. Incidentenmeldingsprocedure)

- Deze formulieren worden bijgehouden door de aanspreekpersoon integriteit.
- Incidenten worden met inachtneming van privacy gemeld en besproken tijdens de kernteam-meetings met het oog op eventuele aanpassingen in de dagelijkse werking.
- Incidenten en eventuele ingrijpende voorstellen tot aanpassingen in de werking worden met inachtneming van privacy gemeld en besproken tijdens de bijeenkomsten van het bestuur.
- Voorafgaand aan zowel de jaarlijkse algemene vergadering als de jaarlijkse intervisie-bijeenkomst met cirkelbegeleiders maakt de aanspreekpersoon integriteit een overzicht van de gemelde incidenten en de aanpak ervan, presenteert dit tijdens de vergadering en begeleidt een reflectie-oefening rondom het voorkomen van dergelijke incidenten in de toekomst.

#### **4. Bewustmakings- en opleidingsplan medewerkers**

In de opleiding van alle cirkelbegeleiders is er aandacht voor de verschillende elementen van het integriteits- en veiligheidsbeleid van de organisatie. Het verweven van het integriteitsbeleid in het opleidingstraject gebeurt door het invoegen van verschillende elementen:

- Visie op integriteit en veiligheid: In de opleiding wordt het beleid op integriteit en veiligheid toegelicht aan de hand van het draaiboek dat iedere cirkelbegeleider ontvangt.
- Samenwerking: Zoals beschreven in het draaiboek worden cirkelbegeleiders geïnformeerd over hoe het integriteitsbeleid wordt gedeeld en besproken met partnerorganisaties.
- Procedure: Cirkelbegeleiders worden geïnformeerd over de procedure wanneer ze grensoverschrijdend gedrag meemaken voor, tijdens of na een cirkel. Ze worden geïnformeerd over waar ze de procedure kunnen raadplegen en worden gewezen op hun verantwoordelijkheid om samen met de co-begeleider een veilig klimaat te creëren voor cirkelbegeleiders en participanten.
- Informatie over trauma en risicofactoren: De vooropleiding van de cirkelbegeleiders wordt in rekening gebracht bij de toelating. Desalniettemin wordt in de opleiding informatie opgenomen rond trauma, hertraumatisering en risico en protectieve factoren voor trauma. Grensoverschrijdend gedrag en seksueel risicogedrag kan ook een symptoom zijn van trauma waar cirkelbegeleiders van op de hoogte moeten zijn. Daarenboven is het zo dat bepaalde thema's een bepaald risico inhouden voor traumatisering of een emotionele impact zoals zelfmoord. Indien zelfmoord een thema is tijdens de Cirkel is het belangrijk voor cirkelbegeleiders om daarmee te kunnen omgaan.

- Tijdens een jaarlijks intervisiemoment voor cirkelbegeleiders worden eventuele incidenten van het voorbije jaar met inachtneming van privacy besproken, gekoppeld aan een reflectiemoment rondom het voorkomen van dergelijke incidenten in de toekomst. Daarnaast komt integriteit ieder jaar als vaststaand thema aan bod, met telkens een andere focus.

intervisie 2020: de introductie van het *We have the choice* integriteitsbeleid

intervisie 2021: 1 jaar integriteitsbeleid - wat werkt, wat kan beter?

intervisie 2022: *te bepalen op basis van noden*

## 5. Aanspreekpersoon Integriteit

### 5.1. Aanspreekpersonen

In team: Greet Heylen

In bestuur: An Verelst en Stien Michiels

Het integriteits- en veiligheidsbeleid van onze organisatie wordt bewaakt door een samenwerking tussen een teamlid en bestuursleden die in overleg het beleid up to date houden en een gepaste procedure volgen in het geval er grensoverschrijdend gedrag wordt vastgesteld.

### 5.2. Rollen

De drie aanspreekpersonen hebben een **voortrekkersrol** in *We have the choice*. Dit wil zeggen dat ze hun collega's inspireren en motiveren om samen te streven naar een veilig, fijn werkklimaat en een cultuur waarin grensoverschrijdend gedrag bespreekbaar is.

Ze zijn **aanspreekpersoon voor collega's**. Ze denken samen met collega's na hoe best te reageren in een gevoelige situatie en ze ondersteunen collega's om grensoverschrijdende issues te bespreken met de rest van het team. Ze zijn een klankbord, geen expert. Ze hebben wel een zicht op de sociale kaart, om zo gericht indien nodig extern advies te kunnen inroepen.



De aanspreekpersoon in het team is ook **aanspreekpersoon voor de deelnemers aan Cirkels**. De andere twee aanspreekpersonen binnen het bestuur staan in tweede lijn klaar om incidenten met deelnemers te bespreken en maatregelen te treffen.

De drie aanspreekpersonen zitten in een **werkgroep** binnen *We have the choice* die als opdracht heeft het integriteitsbeleid voor *We have the choice* uit te werken. Ze waken over de implementatie van dit beleid en bekijken jaarlijks of alles volgens plan loopt en de beleidsinstrumenten nog up to date zijn. Ze suggereren aanpassingen aan het kernteam en het bestuur indien nodig. Ze bieden indien nodig ook 'intern advies' bij een incident. Daarover stemmen ze onderling af met de nodige zorg voor privacy.

### **5.3. Profiel**

De drie aanspreekpersonen zijn complementair. Greet Heylen is projectleider en heeft de dagelijkse leiding over de organisatie en heeft dus als geen ander de vinger aan de pols. Stien Michiels is facilitator en staat mee aan de wieg van *We have the choice*, An Verelst is psychologe met ruime internationale ervaring op gebied van slachtofferproblematieken. Ze zijn enthousiast en begaan met de visie die hierboven is beschreven. Ze hebben excellente luistervaardigheden. In het najaar van 2020 zal ten minste één van hen de opleiding die Porticus organiseert omtrent safeguarding bijwonen.

## 6. Aanwervings- en inwerkprocedure medewerkers

Een fundament van de uitwerking van het integriteitsbeleid van *We have the choice* ligt in de aanwervings- en inwerkprocedure voor freelance medewerker en vrijwilligers. In de **aanwervingsprocedure** wordt op verschillende manieren het integriteitsbeleid toegepast. Eerst en vooral worden potentiële vrijwilligers ingelicht over het integriteitsbeleid van *We have the choice*. Ze worden vervolgens geïnformeerd dat ze dit beleid ook zullen moeten onderschrijven indien ze wensen toe te treden tot de organisatie. Daarnaast wordt ook een actieve instemming gevraagd met het integriteitsbeleid en ethische code in de vrijwilligersovereenkomst. Hierin wordt duidelijk beschreven hoe sancties worden toegepast indien het beschermingsbeleid niet wordt toegepast of indien grensoverschrijdend gedrag wordt vastgesteld. Daarenboven zal de vrijwilliger ook een uittreksel uit het strafregister moeten voorleggen (vroegere attest van Goed Gedrag en Zeden) waaruit blijkt dat de potentiële vrijwilliger geen strafbaar intentioneel grensoverschrijdend gedrag pleegde. Indien nodig zal *We have the choice* ook de referenties van eerdere werkgevers of organisaties waarbij de vrijwilliger werkte contacteren.

Tijdens de aanwervingsprocedure wordt aan kandidaat-cirkelbegeleiders de open vraag gesteld wat zijzelf belangrijk vinden in het werken met mensen tijdens Cirkels en welke principes zij daarbij voorop stellen. Op basis daarvan wordt gecheckt of er een match is met de manier van werken van *We have the choice*. Optioneel wordt ook bevraagd hoe ze zichzelf zien reageren op grensoverschrijdend gedrag en wat ze al dan niet nodig hebben indien dit niet het geval zou zijn.

Om vrijwilliger te worden moet een kandidaat-cirkelbegeleider aan enkele voorwaarden voldoen.

- Kandidaat-cirkelbegeleiders zijn personen die reeds professioneel werkzaam zijn als therapeut, coach of groepsbegeleider. Deze achtergrond maakt het hoogstwaarschijnlijk dat ze op de hoogte zijn van de risico's op grensoverschrijdend gedrag en manieren om daarmee om te gaan. Daarenboven is het vaak zo dat ze ook in andere werkcontexten reeds voldoen aan een ethische code of integriteitsbeleid.
- Voor iemand zich als vrijwilliger en cirkelbegeleider kan aansluiten bij *We have the choice* dient hij/zij een opleiding te volgen. Kandidaat-cirkelbegeleiders volgen een 1-daagse opleiding die wordt aangeboden door *We have the choice*. Vanzelfsprekend komt het Integriteits-en veiligheidsbeleid ook hierin aan bod.
- Voor alle vrijwilligers die reeds aan de slag zijn bij *We have the choice* zal met terugwerkende kracht gevraagd wordt de nieuwe vrijwilligersovereenkomst te ondertekenen en een uittreksel uit het strafregister aan te leveren.

- Na de aanwervingsprocedure wordt het integriteitsbeleid van *We have the choice* als een rode draad ingebed in de **inwerkingsprocedure**. Opleide cirkelbegeleiders begeleiden ten minste hun eerste drie Cirkels steeds als co-begeleider waarbij ze bijgestaan worden door minstens één hoofdbegeleider. Daarenboven kunnen cirkelbegeleiders pas na akkoord van het coördinerend team doorgroeien naar hoofdbegeleider.
- Zoals hierboven vermeld maakt opleiding, intervisie en supervisie een onlosmakelijk deel uit van *We have the choice* waardoor ook na de aanwervings- en inwerkingsprocedures talloze momenten worden ingebouwd om cirkelbegeleiders te ondersteunen in het omgaan met grensoverschrijdend gedrag. De competentie integriteit wordt besproken worden tijdens de feedbackgesprekken die doorgaan na elke cirkel. *We have the choice* stelt voorop om met cirkelbegeleiders jaarlijks ruimte te maken voor opleiding rond het thema integriteit. Het bouwen, vormen en ontwikkelen van die competentie integriteit is niet enkel voor cirkelbegeleiders maar voor de hele organisatie erg belangrijk.
- Op het moment dat aan het adres van de cirkelbegeleiders grensoverschrijdend gedrag wordt gemeld zal de incidentenmeldingsprocedure in werking treden (zie 8. Incidentenmeldingsprocedure).

Het preventiebeleid wordt jaarlijks geëvalueerd binnen de algemene vergadering en het bestuur. Daarin wordt de stem van cirkelbegeleiders zoveel mogelijk gehoord.

## 7. Ethische code voor medewerkers en deelnemers

De Cirkels van *We have the choice* nodigt deelnemers uit om te delen van hart tot hart, en in authentieke ontmoeting van mens tot mens te treden. De vrijheid om te spreken vanuit het hart wordt verzekerd door basisafspraken die elke Cirkel herhaald worden. Ze creëren een veilige ruimte waar zorg en aandacht voor eenieder voorop staat. De ethische code geldt voor zowel medewerkers als deelnemers. Vrijwilligers zullen deze in het kader van de vrijwilligersovereenkomst ook onderschrijven wanneer ze cirkelbegeleider worden.

1. **Confidentieel:** Alles dat in onze Cirkels aan elkaar wordt toevertrouwd is confidentieel en wordt niet verder verteld. Deelnemers kunnen zelf beslissen om een eigen getuigenis op de website of op een ander medium zetten. We respecteren de wens van privacy.
2. **Intiem kader:** De Cirkels gaan door in een veilig en intiem kader. Er worden in de ruimtes waar de Cirkels doorgaan geen foto's genomen, geen audio- of video opnamen gemaakt, tenzij hiervoor

expliciete toestemming is.

3. **Respect:** Elke deelnemer engageert zich om op een authentieke en respectvolle manier aanwezig te zijn en de ander als gelijkwaardig te behandelen.
4. **Van mens tot mens:** Er wordt geluisterd met open hart en gesproken van mens tot mens. Dit betekent dat niemand spreekt vanuit z'n rol, functie of hiërarchie.
5. **Professionele begeleiding:** Elke Cirkel wordt begeleid door 2 of meerdere begeleiders met professionele achtergrond in het begeleiden van groepsprocessen en het creëren van een veilig kader voor het uitwisselen van verhalen en emoties. Deze begeleiders passen de methodiek toe van *We have the choice*, en worden hierbij ondersteund.
6. **Sfeer van vertrouwen:** De Cirkelbegeleiders doen het nodige opdat de groep de afspraak van respect en gelijkheid eerbiedigt. Zij zorgen ervoor dat een sfeer van veiligheid en vertrouwen in de Cirkel gewaarborgd blijft.
7. **Meertalige begeleiding:** We zorgen voor meertalige begeleiders, zodat in één open Cirkel verschillende talen (Nederlands, Frans, Engels) aan bod kunnen komen. Elke deelnemer kan spreken in de eigen moedertaal.
8. **Veilige bedding voor kwetsbaarheid:** Door een verbindende sfeer te creëren in de Cirkel, wordt er een elkaar ondersteunende en constructieve sfeer gecreëerd, waarbij emoties zich kunnen tonen en menselijke kwetsbaarheid een veilige bedding krijgt in de groep.
9. **Bewaken van grenzen:** De Cirkelbegeleiders begrenzen niet-intentioneel grensoverschrijdend gedrag en begeleiden de betrokkenen in een verbindend gesprek. Om de veiligheid van iedereen die deelneemt aan de Cirkels te verzekeren, wordt intentioneel grensoverschrijdend gedrag niet getolereerd.
10. **Interne deontologische afspraken:** Cirkelbegeleiders en projectverantwoordelijken engageren zich binnen de activiteiten voor *We have the choice* tot het naleven van de deontologische afspraken rond waarden, missie, handelswijze in het belang de organisatie. Concreet betekent dit dat als zij spreken en handelen voor *We have the choice*, zij steeds op voorhand afstemmen met de coördinator over inhoud, vorm en proces. Principe is dat er wordt gecommuniceerd uit naam van *We have the choice*

en niet uit eigen naam. En dat als men zelf Cirkels wilt aanbieden, men eerst in overleg gaat met de coördinator van *We have the choice* en checkt of dit in lijn is met de afspraken. Als het prototype van het Cirkelritueel van *We have the choice* gebruikt wordt voor eigen initiatieven, dient dit ook ten goede te komen aan de maatschappelijke werking van *We have the choice*. Bv. door juist te kaderen en benoemen (bronvermelding: cirkel(ritueel) van *We have the choice* ) en door bij Cirkels in organisatie een deel van de opbrengst te schenken aan de maatschappelijke werking van *We have the choice*. (cfr interne deontologische afspraken)

## 8. Incidentenmeldingsprocedure

De incidentenmeldingsprocedure voor grensoverschrijdend gedrag wordt gedragen door de waarden en de visie op integriteit en samenleven van *We have the choice*. Openheid en veiligheid staan daarbij centraal. Hoewel er een nultolerantie is ten aanzien van intentioneel aangebrachte schade aan personen wordt elke aanklacht individueel met zorg en aandacht voor de specificiteit behandeld.

Enkele voorafgaande principes:

### 1. ELKE MEDEWERKER EN CIRKELBEGELEIDER HEEFT MELDINGSPLICHT

*Hieronder heel concreet welke feiten onder die meldingsplicht vallen:*

- *Elke bewering of elk gerucht dat aangeeft dat een medewerker of vrijwilliger de ethische code en/of het integriteitsbeleid van *We have the choice* heeft geschonden.*
- *Elk vorm van geweld, grensoverschrijdend gedrag of misbruik tussen deelnemers of tussen cirkelbegeleiders naar deelnemers.*
- *Elke verklaring van een persoon die getuigt zich zorgen te maken over mogelijk misbruik van een kind.*
- *Wanneer men weet heeft over misbruik bij een partnerorganisatie*

## **2. WELZIJN VAN ALLE BETROKKENEN STAAT CENTRAAL**

Doorheen de meldingsprocedure hebben we oog en dragen we zorg voor de veiligheid, het welzijn en de behoeften van het slachtoffer, de melder en de (vermeende) dader.

Doorheen de meldingsprocedure staat het belang van het slachtoffer altijd voorop. Daarom informeren we hen over de acties die ze kunnen ondernemen tegen de vermeende dader, welke stappen daarbij relevant zijn en op welke manier beslissingen genomen worden.

Ook de melder heeft specifieke zorg nodig na een melding daarom wordt ook hij/zij ingelicht over de stappen die genomen zullen worden. Bescherming van de gegevens en het vertrouwen die de melder stelt in *We have the choice* moet vooropgesteld worden. Een analyse van het risico van het rapporteren voor de melder moet deel uitmaken van de meldingsprocedure. Indien nodig wordt ook de melder ondersteund of doorverwezen naar externe partners voor emotionele ondersteuning. We nemen de tijd en creëren ruimte om ook met de melder het gesprek aan te gaan over zijn of haar noden.

Wanneer de vermeende dader één van de medewerkers is van *We have the choice*, behouden we de plicht om met zorg en respect met hem/haar om te gaan, ongeacht de aard van de melding. We onderzoeken welke ondersteuning hij/zij nodig heeft en overwegen of schorsing tijdens de duur van het onderzoek aan de orde is. Daarbij behouden we wel een nultolerantie voor ernstig grensoverschrijdend gedrag aangezien we anders de veiligheid van de Cirkels niet kunnen vrijwaren. Als de vermeende dader een kind is (onder de 18 jaar), stellen de acties die we ondernemen steeds het welzijn van het kind voorop. We hebben het over een vermeende dader maar het blijft wel een kind en daarom is zorg en bescherming vereist.

## **3. INFORMATIE WORDT VERTROUWELIJK BEHANDELD**

Alle informatie die verband houdt met kwesties rond grensoverschrijdend gedrag, behandelen we vertrouwelijk. Dit betekent dat we de gegevens zorgvuldig en met respect behandelen. Dit betekent niet dat de meldingsplicht niet wordt toegepast, betrokkenen binnen *We have the choice* niet worden geïnformeerd of informatie niet naar externen wordt gecommuniceerd indien nodig.

- De aanspreekpersoon zal het bestuur op de hoogte brengen en het incident bespreken met het oog op het opstarten van een passende procedure. Elke situatie wordt geval per geval bekeken. Uitgangspunt is een lage tolerantiegrens en nultolerantie naar intentioneel schadelijk gedrag. Medewerkers kunnen worden ontslagen of tijdelijk geschorst en partnerschappen kunnen worden stopgezet indien nodig.

Waar mogelijk en op vraag van het slachtoffer kan de *We have the Choice* een herstellend gesprek faciliteren met dader en slachtoffer aangegaan, indien mogelijk telkens met een externe partner (vb. Moderator).

De **incidentenmeldingsprocedure** verloopt in het algemeen in drie stappen. Daarbij zijn enkele factoren determinerend voor de acties en gevolgen van het vermoedelijke of vastgestelde gedrag namelijk: het al dan niet betrokken zijn van een partnerorganisatie, of het grensoverschrijdend gedrag gepleegd werd door een deelnemer of een cirkelbegeleider, de aard van het grensoverschrijdend gedrag en de wettelijke verantwoordelijkheid van We have the choice over dit gedrag.

### **Stap 1: Signalering, rapportage en onderzoek:**

Binnen de 24u:

- De melder geeft het vermoeden door aan de aanspreekpersoon in het team van *We have the choice*
- De aanspreekpersoon *We have the choice* in het team informeert de aanspreekpersonen integriteit in het bestuur.
- De aanspreekpersoon in het team roept het integriteitsteam (aanspreekpersonen team en bestuur) samen voor een opvolgingsoverleg: zij beslissen welke directe actie er wordt ondernomen in het belang van de persoon die het grensoverschrijdend gedrag meemaakte. Er worden beslist voor iedereen die betrokken is welke acties verder ondernomen worden. Er wordt een duidelijk actieplan gemaakt met welomschreven taken voor iedereen die betrokken is.

Acties die genomen worden houden tenminste de volgende personen in rekening:

- het slachtoffer, en als het gaat om een kind ook de ouders/voogd
- de persoon 'beschuldigd' van grensoverschrijdend gedrag
- de cirkelbegeleiders
- indien van toepassing de aanspreekpersoon van de partnerorganisatie

De acties nemen de ernst van de feiten in rekening. Licht grensoverschrijdend gedrag vraagt andere acties dan ernstiger grensoverschrijdend gedrag. Factoren die invloed hebben op die inschatting van de ernst zijn onder meer mate van intentionaliteit, de leeftijd van de betrokkenen, de concrete aanleiding van de feiten, de context waarin de feiten plaatsvonden, het soort van gedrag, of er sprake is van een vorm van dwang of manipulatie, ...

Binnen de 72u:

- De aanspreekpersoon verzamelt objectieve en relevant gegevens mbt dit vermoeden aan de hand van het rapporteringsformulier: intern onderzoek.
- De aanspreekpersoon vraagt eventueel advies van een professional, bv. VK, advocaat, CAW of 1207. Er is een sociale kaart ter beschikking van organisaties waarop men eventueel beroep kan doen. Als een medewerker of vrijwilliger erbij betrokken is, overweegt de aanspreekpersoon of een gesprek met deze persoon aangewezen is.
- De aanspreekpersoon neemt contact op met de partnerorganisatie indien aangewezen en geen gevaar voor verder grensoverschrijdend gedrag omwille van het delen van informatie. De privacy van de betrokkenen worden vooropgesteld.
- De aanspreekpersoon heeft indien gewenst door het slachtoffer een gesprek met de betrokken persoon en eventueel een vertrouwenspersoon.
- Het integriteitsteam beslist welke onmiddellijke acties worden ondernomen tijdens het opvolgingsoverleg.
- Het integriteitsteam informeert andere leden van het bestuur en indien nodig cirkelbegeleiders (met respect voor privacy van de betrokkenen).

## **Stap 2: Beslissing en actie**

- Na overleg met professionals en bespreking in opvolgingsoverleg wordt indien aangewezen (e.g. sprake van strafbaar grensoverschrijdend gedrag) en na afstemming met het slachtoffer naar de politie gegaan. We adviseren het slachtoffer om zelf melding te doen bij politie in geval van ernstige grensoverschrijding. Alle medewerkers van *We have the choice* engageren zich tot melden bij de aanspreekpersoon wanneer zij getuige zijn van ernstige grensoverschrijding. Indien nodig wordt ook de betrokken partnerorganisatie erbij betrokken.
- *We have the choice* maakt eerste contact met externe diensten bv. slachtofferhulp, unia, ... voor verdere opvolging.
- *We have the choice* neemt indien nodig maatregelen ten aanzien van de pleger indien die behoort tot het *We have the choice* team (vb. schorsing,..). Eventuele opvolging van andere plegers wordt niet opgenomen door *We have the choice*, maar door externe diensten.



### **Stap 3: Follow-up en nazorg op programmaniveau:**

- De aanspreekpersoon informeert het bestuur en rapporteert in de administratie rond integriteit aan de hand van rapporteringsformulier
- Het integriteitsteam vult alle verplichte administratieve formulieren in en checkt de ontvangst van aangifte bij de politie.
- Follow up van de impact van de situatie op team, vrijwilligers en waar nodig bij de deelnemers, bespreking op (extra) teamoverleg
- Verdere follow up van het slachtoffer (en familie), de melder, de vermeende dader, opstarten van bemiddeling, enz... gebeurt door externe professionals.