AGIAMONDO-Safeguarding-Policy

Inhalt

Inhalt 1
1. Einleitung 2
Definitionen 2
Wer sind vulnerable Personen? 2
Was sind die verschiedenen Formen von Gewalt? 3
Rechtlicher Rahmen 4
Scope: Ziel und Reichweite der Policy 5
2. Präventive Maßnahmen 6
Code of Conduct für Mitarbeiter*innen, Berater*innen auf Zeit, Fachkräfte und Angehörige sowie alle anderen Personengruppen, für die diese Policy gilt 6
Personalstandards 8
Recruitement/Personalauswahl 8
Neuanstellungen und Vertragsabschluss 9
Trainings für Mitarbeiter*innen, Fachkräfte (und Angehörige), Berater*innen auf Zeit, Partner, Freiwillige 9
Kinderbetreuung bei AGIAMONDO 9
Kommunikationsrichtlinien 9
Digitale Kommunikation in sozialen Medien 10
3. Akteure im Safeguarding-System 12
Safeguarding-Kompetenzteam der Geschäftsstelle 12
Ombudsperson (extern) 12
Safeguarding-Beauftragte*r (intern) 12
Safeguarding-Assistent*in 13
Fallmanagementteam 13
4. Ansprechpersonen 14
Ansprechpersonen für Fachkräfte 14
5. Fallmanagement 15
Mögliche disziplinarische, arbeits- und strafrechtliche Konsequenzen 16
Information und Dokumentation 17
6. Fallbearbeitung: Vorgehen zur Prüfung von Verdachtsfällen 17
1. Verdachtsfall bei Mitarbeiter*innen 17
2. Verdachtsfall bei Fachkräften, BaZ oder anderen Personen, die über AGIAMONDO Zugang zu Projektpartnern und Schutzbefohlenen haben 18
3. Verdachtsfall einer Partnerorganisation oder bei Personen, die über die Partnerorganisationen Zugang zu Schutzbefohlenen oder vulnerablen Personen haben 19
7. Netzwerk/System für Betroffene und Meldende 20

8. Umsetzung mit den Partnerorganisationen (In-/Ausland) 20
9. Monitoring, Evaluierung und Weiterentwicklung der Policy 21
Anlage 1: Checkliste zur Risikoanalyse 23
Anlage 2: Gesprächsleitfaden für das Erstgespräch 27
Anlage 3: Formular zur Meldung von Verdachtsfällen 28
Anlage 4: Selbstauskunftserklärung 32

1. Einleitung

AGIAMONDO will durch seine Arbeit dazu beitragen, dass ein Leben in Würde und voller Entfaltung für alle Menschen in der Einen Welt möglich wird, dass Frieden, Gerechtigkeit und Bewahrung der Schöpfung in wachsendem Maße verwirklicht. Dabei sind der Schutz und die Stärkung von vulnerablen Personen ein zentrales Anliegen unserer Arbeit. Die vorliegende Safeguarding-Policy stellt den AGIAMONDO-Safeguarding-Ansatz, die präventiven Maßnahmen, das Fallmanagementsystem, die Umsetzung mit Partnern und die Weiterentwicklung der Policy dar.

AGIAMONDO versteht Safeguarding als Gesamtheit der Prozesse und Maßnahmen, die zum Schutz vor Gewalt und zu einem sicheren Arbeitsumfeld beitragen. Insbesondere der Schutz und die Stärkung vulnerabler Personen stehen dabei im Vordergrund, um ihre Gesundheit und ihr Wohlbefinden zu unterstützen.

AGIAMONDO trägt Verantwortung dafür, dass seine Mitarbeiter*innen, Fachkräfte (und deren Angehörige), Berater*innen auf Zeit und Honorarkräfte weder selbst anderen Menschen Schaden zufügen noch diese der Gefahr von Gewalt ausgesetzt sind. Dies beinhaltet auch die Gewalt von Mitarbeiter*innen gegenüber anderen Mitarbeiter*innen.

Durch das Zusammenspiel aus einer stetigen Analyse, strukturellen Veränderungen, Vereinbarungen und Absprachen sowie Haltung und einer Safeguarding-Kultur innerhalb von AGIAMONDO soll Prävention von und Intervention bei Gewalt an Personen erfolgen. Die Policy soll sowohl zum Schutz und zur Stärkung von vulnerablen Personen als auch zu einem sicheren Arbeitsumfeld für alle beitragen, die bei oder mit AGIAMONDO arbeiten. Die vorliegende Safeguarding-Policy gilt für alle Mitarbeiter*innen, die direkt vertraglich an AGIAMONDO gebunden sind, für Fachkräfte, die über AGIAMONDO vertraglich in Partnerorganisationen integriert sind, für Berater*innen auf Zeit, für Honorarkräfte sowie für alle Gremien- und Vereinsmitglieder und Personen, die über AGIAMONDO Projekte im Ausland besuchen.

Definitionen

Wer sind vulnerable Personen?

Jeder Mensch kann in bestimmten Situationen vulnerabel sein. Da Machtungleichgewichte die Vulnerabilität von einzelnen bzw. ganzen Gruppen verstärken, sind u. a. insbesondere Kinder, von (sexualisierter) Gewalt betroffene Frauen, Menschen mit Behinderungen, LGBTIQA+-Menschen[1] und Menschen, die Rassismuserfahrungen oder Diskriminierung ausgesetzt sein können, als vulnerable Personen zu verstehen. Jedoch können auch alle anderen Personen von Gewalt betroffen sein und somit als vulnerable Personen im Sinne dieser Policy gelten. Diese Policy meint

[1] LGBTQIA+ ist eine Abkürzung für Lesbian, Gay, Bi, Trans, Queer, Intersex, Asexuelle; auf Deutsch lesbisch, schwul, bisexuell, trans, queer, intersexuell, asexuell sowie weitere.

- auf der strukturellen Ebene: Menschen, die aufgrund eines Machtungleichgewichts besonders gefährdet sind, Betroffene von Gewalt zu werden,
- auf der individuellen Ebene: Menschen, die in einzelnen Situationen gefährdet sein können, Betroffene von Gewalt zu werden.

Was sind die verschiedenen Formen von Gewalt?

AGIAMONDO-Fachkräfte arbeiten in vielen verschiedenen Kontexten, in denen u. a. strukturelle und physische Gewalt oftmals allgegenwärtig sind. Mit der Safeguarding-Policy beziehen wir uns auf alle Formen von Gewalt, die im unmittelbaren Arbeitsumfeld – in Deutschland und international – geschehen könnten.

Wir verstehen Gewalt als jede Handlung oder Androhung, die körperliche, emotionale, psychologische, wirtschaftliche oder andere Schäden an Menschen verursacht oder darauf abzielen; unabhängig davon, ob es sich um eine einmalige, wiederholte oder systemische Ausnutzung der Situation handelt.[2] Darüber hinaus sind wir uns bewusst, dass spezifische Situationen und Beziehungskonstellationen gewalttätiges Handeln erleichtern, und beziehen diese in die Analyse ein.

Gewalt kann unterschiedlich stark ausgeprägt sein: als Grenzverletzung, als Übergriff bzw. Belästigung oder als strafrechtlich relevantes Verhalten. Uns ist es wichtig, eine Organisation zu sein, in der Grenzverletzungen angesprochen werden und persönliche Grenzen respektiert werden. Grenzverletzungen beschreiben ein einmaliges oder gelegentliches unangemessenes Verhalten und Aussagen, auch wenn dieses unbeabsichtigt geschieht. Gründe sind meist fehlende persönliche oder fachliche Reflexion. Wiederholte Grenzverletzungen sind als Übergriff zu werten.

In der Safeguarding-Policy unterscheiden wir zwischen verschiedenen Formen von Gewalt, die immer häufiger auch über das Internet begangen werden.

Körperliche Gewalt ist die tatsächliche oder potentielle körperliche Verletzung von Menschen.

Sexualisierte Gewalt und sexuelle Ausbeutung liegen dann vor, wenn eine Einzelperson oder eine Gruppe ein Machtungleichgewicht dazu ausnützt, eine andere Person zu einem sexuellen Akt oder mit sexueller Absicht zu nötigen, zu manipulieren oder zu täuschen. Das heißt auch, wenn sexuelle Handlungen als Gegenleistung für (a) etwas, das das Opfer benötigt oder wünscht, und/oder (b) zum finanziellen Vorteil oder Statuszuwachs der Täterin*des Täters oder einer Mittelsperson gefordert werden.

Sexualisierte Gewalt gegen Kinder und Schutzbefohlene bezeichnet sexuelle Handlungen an oder vor einem Kind, Schutzbefohlenen oder einer vulnerablen Person sowie sexuelle Handlungen unter Ausnutzen eines Abhängigkeitsverhältnisses. Dabei ist jede sexuelle Handlung, die an oder vor einer Person entweder gegen deren Willen vorgenommen wird oder der die Person aufgrund körperlicher, psychischer, kognitiver oder sprachlicher Unterlegenheit nicht wissentlich zustimmen kann, als sexualisierte Gewalt zu bezeichnen. Entsprechend der UN-Kinderrechts-Konvention sehen wir alle unter 18-jährigen als Kinder an.

Psychische und emotionale Gewalt umfasst verbale Misshandlung, Demütigung, Diskriminierung, Stigmatisierung, Mobbing oder Abwertung eines Menschen. Bei Kindern oder Schutzbefohlenen und anderen vulnerablen Menschen umfasst dies auch die Zurückweisung, die negative Auswirkungen auf die seelische Verhaltensentwicklung verursacht, zudem das

[2] Wir orientieren uns in dieser Definition am Übereinkommen (Nr. 190) über Gewalt und Belästigung, 2019d der International Labour Conference: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_729964.pdf.

Vorenthalten einer dem Alter angemessenen und die psychosoziale Entwicklung des Kindes fördernden Umgebung.

Geschlechtsspezifische Gewalt beschreibt Gewalt, die einer Person aufgrund des Geschlechts zugefügt wird. Sie basiert auf Geschlechterungleichheit und Machtmissbrauch.[3]

Spirituelle Gewalt beschreibt jede Form der Gewalt und Grenzverletzungen, die mit Verweis auf eine Glaubenslehre oder innerhalb einer Glaubensgemeinschaft ausgeübt werden, um in übergriffiger Weise Einfluss zu nehmen und Druck auszuüben auf das Leben einer Person bis hin zur Kontrolle ihrer gesamten Lebensführung. Aus AGIAMONDO-Perspektive meinen wir damit ausdrücklich auch Gewalt innerhalb der katholischen Kirche bzw. in katholischen Organisationen oder mit Bezug auf den katholischen Glauben.

Rechtlicher Rahmen

AGIAMONDO und die Partnerorganisationen arbeiten jeweils unter unterschiedlichen Rahmenbedingungen und Schutzkonzepten. In der Geschäftsstelle von AGIAMONDO in Köln finden die diözesanen Präventionsregelungen der Erzdiözese Köln „Ausführungsbestimmungen zur Präventionsordnung“[4] sowie die „Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst“[5] der deutschen Bischofskonferenz in dieser Safeguarding-Policy ihre Umsetzung und Anwendung. Bei Verdachtsfällen von Ordensleuten und Priestern ist der Verdacht an das jeweilige Bistum zu melden.

Für die Prävention und den Umgang mit Vorfällen sexualisierter Gewalt und sexueller Übergriffe gelten jeweils die institutionellen Schutzkonzepte mit weitergreifenden Auflagen.

Übergeordnete Orientierungsrahmen sind christliche Nächstenliebe, die internationalen Menschenrechtsabkommen und insbesondere das Übereinkommen (Nr. 190) über Gewalt und Belästigung, 2019d der International Labour Conference und das UN-Übereinkommen über die Rechte des Kindes sowie dessen Fakultativprotokolle, die gemeinsam das umfangreichste System von proklamierten Kinderrechten bilden.[6]

Zudem existieren in den meisten Staaten Straf- und Sozialgesetze, die Kinder und andere vulnerable Personengruppen schützen und Täter*innen der Strafverfolgung aussetzen. In Deutschland ist neben dem Strafrecht und diversen Sozialgesetzen das Bundes-kinderschutzgesetz (BKiSchG) der zentrale Rechtsrahmen. In Deutschland ist eine Strafverfolgung nach national geltendem Recht auch dann möglich, wenn die Straftat sich nicht im Herkunftsland der Person, die die Tat begangen hat, ereignete. Weiterer Rechtsrahmen sind die in den Partnerländern jeweils gültigen Rechtsysteme, sofern sie tatsächlich rechtsstaatlichen Prinzipien folgen. Dies ist vor allem bei der individuellen Beurteilung wichtig, ob Täter*innen den nationalen Strafverfolgungsbehörden übergeben werden sollen oder das deutsche Recht greift.

---

[3] https://www.unhcr.org/gender-based-violence.html

[4] Online unter: https://www.erzbistum-koeln.de/export/sites/ebkportal/rat_und_hilfe/sexualisierte-gewalt/.content/.galleries/downloads/praevention/Ausfuehrungsbestimmungen_OeA.pdf (zuletzt abgerufen am 10.06.2021)

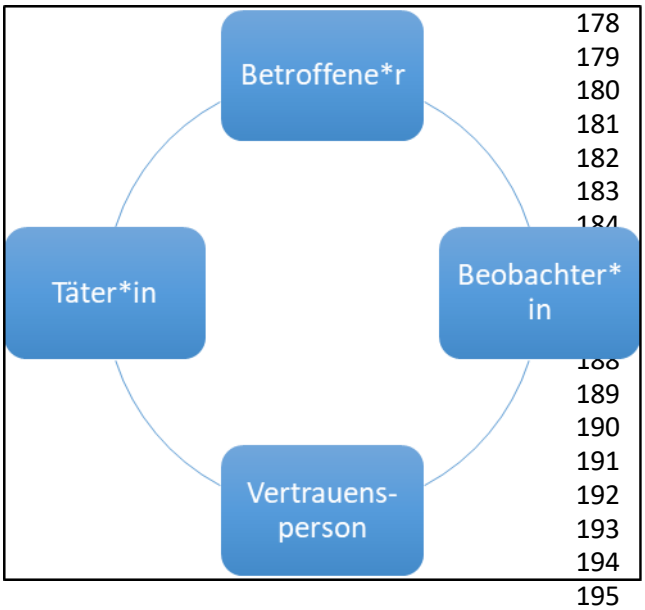
[5] Online unter: https://www.dbk.de/fileadmin/redaktion/diverse_downloads/dossiers_2019/2019-207a-Ordnung-fuer-den-Umgang-mit-sexuellem-Missbrauch-Minderjaehriger.pdf (zuletzt abgerufen am 10.06.2021)

[6] Die UN-Kinderrechtskonvention ist hier zu finden: https://www.unicef.org/child-rights-convention/convention-text und als kindgerechte Version: https://www.unicef.org/child-rights-convention/convention-text-childrens-version (zuletzt abgerufen am 17.05.2021).

Scope: Ziel und Reichweite der Policy

Ziel der Safeguarding-Policy ist es, Kinder und andere vulnerable Personengruppen vor Gewalt, Stigmatisierung und Verletzung ihrer Persönlichkeitsrechte zu schützen. Um das Risiko von Gewalt zu verringern, stärkt AGIAMONDO das Bewusstsein der eigenen Mitarbeiter*innen, Fachkräfte (sowie Angehörigen) und BaZ für dieses Thema. Zudem hilft die Safeguarding-Policy mit den darin klar definierten Vorgehensweisen und Verhaltensrichtlinien, mutmaßliche Täter*innen vor unbegründeten Anschuldigungen zu schützen und AGIAMONDO nicht institutionell oder strukturell mitschuldig zu machen. Sie dient als Anleitung, wie Gewalt vorzubeugen ist, wie Besorgnisse und Verdachtsfälle vertraulich gemeldet werden und wie mit Fällen von Gewalt sowie den mutmaßlichen Täter*innen umgegangen wird. Durch eine klare Definition von Verantwortlichkeiten wird ein Organisationsklima der Offenheit geschaffen, in dem das Thema transparent, effektiv und zum Wohl aller Personengruppen gehandhabt wird. Dabei werden der vertrauliche Umgang mit sensiblen Informationen sowie der Schutz von involvierten Personen stets gewahrt. Als lernende Organisation nimmt AGIAMONDO eine fehlerfreundliche Haltung ein und fühlt sich auch im Fall von Verdachtsmeldungen, die sich als unbegründet herausstellen, einer Rehabilitierung der betroffenen Person verpflichtet.

Mitarbeiter*innen, Fachkräfte (und Angehörige) Berater*innen auf Zeit und Honorarkräfte können Täter*in, Betroffene*r, Vertrauensperson oder Beobachter*in sein. Deshalb zielt diese Policy darauf ab,



- ein sicheres Umfeld zu schaffen für alle, die mit oder für AGIAMONDO arbeiten,
- Betroffenen bei Bedarf Hilfe zukommen zu lassen,
- Betroffene und Vertrauenspersonen zu stärken und zu unterstützen,
- mögliche Täter*innen durch klare Verfahren und eine Safeguarding-Kultur abzuschrecken,
- Verdachtsfälle zu prüfen und ihnen nachzugehen,
- eine Safeguarding-Kultur zu schaffen, durch die Mitarbeiter*innen, Fachkräfte, Berater*innen auf Zeit sowie alle Gremien- und Vereinsmitglieder sensibel für und sprachfähig zu Gewalt und Kindesschutz werden und nach den Vorgaben dieser Safeguarding-Policy angemessen reagieren.

Diese Policy beschreibt Verfahrens- und Verhaltensregeln für:

- Mitarbeiter*innen, Auszubildende, Freiwillige und Praktikant*innen in der Geschäftsstelle von AGIAMONDO,
- AGIAMONDO-Fachkräfte und ihre Angehörigen,
- Berater*innen auf Zeit,
- Alle, die im Namen von AGIAMONDO auftreten (z. B. Vorstand),
- Trainer*innen und Honorarkräfte, die im Auftrag von AGIAMONDO arbeiten,
- Gremien- und Vereinsmitglieder, wenn sie im Rahmen von AGIAMONDO auftreten.

Die Policy nimmt Bezug auf folgende Personengruppen und Organisationen, die über das Schutzkonzept und Meldewege informiert werden:

- Partnerorganisationen von AGIAMONDO,
- Zielgruppen, mit denen die Partnerorganisationen zusammenarbeiten,
- Freiwillige der fid-Seminare,
- Besucher*innen der Geschäftsstelle
- Mitgliedsorganisationen im Qualitätsverbund fid und der zentralen Stelle IJFD,
- AGIAMONDO-Auftraggeber.

AGIAMONDO ist im Austausch mit diesen Personengruppen und Organisationen, um durch die Zusammenarbeit Safeguarding zu stärken. Dies ist in den jeweiligen Verträgen, (z.B. Kooperationsverträge und Honorarverträge) festzuhalten.

2. Präventive Maßnahmen

Safeguarding beginnt bei der Prävention. Bei AGIAMONDO verpflichten wir uns zu folgenden präventiven Maßnahmen:

Code of Conduct für Mitarbeiter*innen, Berater*innen auf Zeit, Fachkräfte und Angehörige sowie alle anderen Personengruppen, für die diese Policy gilt

Alle Mitarbeiter*innen, Fachkräfte und Berater*innen auf Zeit verpflichten sich dem Code of Conduct (CoC) und bestätigen dies durch ihre Unterschrift. Die hier vorliegenden Verhaltensregeln beziehen sich ausschließlich auf Safeguarding. Unterschrieben wird der AGIAMONDO-CoC, der Verhaltensregeln zu Safeguarding, Korruption, Datenschutz und Sicherheit zusammenfasst.

Alle Mitarbeiter*innen, Fachkräfte und Berater*innen auf Zeit verpflichten sich durch ihre Unterschrift zur Einhaltung des folgenden Codex. Auch Honorarkräfte, die im Auftrag von AGIAMONDO tätig sind, verpflichten sich, den CoC im Rahmen Ihrer Tätigkeit für AGIAMONDO umzusetzen:

- Ich werde für die Beachtung des Safeguarding-Verhaltenskodex von AGIAMONDO im jeweiligen Arbeitsumfeld Sorge tragen und ihre Wichtigkeit in geeigneten Situationen herausstellen.[7] Ich informiere mich über die jeweiligen Verhaltensrichtlinien von Partnerorganisationen, mit denen ich arbeite.

- Meine Arbeit ist geprägt von Wertschätzung, Respekt, Verantwortung und Verbindlichkeit gegenüber den Personen in meinem Arbeitsumfeld. Ich achte ihre Rechte und Würde und werde meine durch Position oder Amt verliehene Macht nicht missbrauchen.

- Soweit es in meinem Arbeitskontext möglich ist, setze ich mich für Safeguarding ein. Ich berücksichtige dabei die Besonderheiten meiner eigenen Rolle, z. B. als integrierte Fachkraft in der internationalen Zusammenarbeit, und achte dabei die Autonomie und Verfahrensweisen von Partnerorganisationen.

[7] Der AGIAMONDO-Safeguarding-Verhaltenskodex gilt nur für Mitarbeiter*innen, Fachkräfte, Berater*innen auf Zeit und Honorarkräfte von AGIAMONDO, d.h. hiermit ist das Arbeitsumfeld in AGIAMONDO, nicht in Partnerorganisationen gemeint.

- Wenn ich Gewalt erlebe, einen Verdacht hege oder Gewalt beobachte, stehen mir die Ansprechpersonen und Meldewege von AGIAMONDO zur Rücksprache oder zur Meldung von Gewalt zur Verfügung.

- Ich achte auf respektvolle, verständliche und angemessene Sprache und vermeide verunglimpfende und entwürdigende Ausdrücke. Ich bin mir hierbei meiner Vorbildfunktion bewusst und achte in meiner Tätigkeit auf eine Bekleidung, die respektvoll gegenüber lokalen gesellschaftlichen Normen ist.

- Ich gestalte mein Verhalten vor allem bei Körperkontakt im Rahmen meiner Arbeit respektvoll und transparent und kommuniziere es offen und verständlich.

- Ich gehe achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Ich berücksichtige das Recht auf Selbstbestimmung und körperliche Unversehrtheit des Gegenübers. Ich verzichte auf manipulatives und suggestives Verhalten und bemühe mich um ein einvernehmliches Handeln.

- Ich achte auf kultur- und machtsensible Kommunikation sowie auf die Bedürfnisse der betroffenen Person, wenn ich gegen diskriminierendes, gewalttätiges und sexistisches Verhalten Stellung beziehe, ob in Wort, Bild oder Tat. Verhalten sich Menschen in meinem Arbeitsumfeld übergriffig, setze ich mich, wenn möglich für den Schutz der Betroffenen ein und beachte dabei Besonderheiten, die durch meine Rolle und den Kontext entstehen, wie beispielsweise erhöhte Sicherheitsrisiken.

- Ich unterstütze eine Kultur, in der Grenzverletzungen offen angesprochen werden können und in der die Bereitschaft besteht, gemeinsam daraus zu lernen. Ich kommuniziere und achte meine eigenen Grenzen.

- Ich werde dazu beizutragen, ein für vulnerable Personen sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld zu schaffen, ihre Meinungen und Sorgen ernst zu nehmen und sie als Persönlichkeiten zu fördern.

- Ich werde im Kontext meiner Arbeit dafür Sorge tragen, die „Zwei-Erwachsenen-Regel“ zu befolgen, dass bei persönlichen Begegnungen, Gesprächen, Interviews etc. mit einem mir dienstlich anvertrauten Kind oder Schutzbefohlenen eine weitere erwachsene Person anwesend oder in Sicht- oder Hörweite ist.

- Ich werde beim Fotografieren, Filmen oder Berichten für Zwecke der Öffentlichkeitsarbeit oder für dienstliche Zwecke die Menschenwürde und das Schutzbedürfnis von allen Personen, insbesondere von Kindern, achten. Für die Nutzung von Bildmaterialien durch AGIAMONDO ist eine entsprechende schriftliche Genehmigung einzuholen.

- Bei der Darstellung der Arbeit von AGIAMONDO achte ich darauf, dass Medieninhalte auf den Werten Respekt und Gleichheit beruhen, die Würde der dargestellten Personen wahren und die Lebenssituation in differenzierter Weise und wahrheitsgetreu beschreiben. Personen werden als Persönlichkeiten und Akteur*innen mit vielen Facetten und Potenzialen dargestellt. Die Reduzierung auf eine Opfer- oder andere stereotype Rolle bei der Darstellung wird vermieden.

- Ich werde nicht im Austausch gegen sexuelle Dienste Geld, eine Anstellung, Waren oder Dienstleistungen anbieten, die mir durch meine dienstlichen Kompetenzen möglich sind; dies beinhaltet auch sexuelle Gunsterweisungen oder andere Formen erniedrigenden, entwürdigenden oder ausbeuterischen Verhaltens. Darunter fällt auch das Anbieten von Hilfen, die den Begünstigten zustehen.

- Im Partnerland werde ich nicht in Hotels übernachten oder Lokalitäten aufsuchen, von denen bekannt ist, dass dort (sexuelle) Ausbeutung stattfindet (z.B. nach Rücksprache mit Partnerorganisationen).

- Ich bin mir meiner Verantwortung auch im privaten Umfeld und insbesondere im Umgang mit den sozialen Medien bewusst und teile weder Bilder, Videos noch Nachrichten mit menschenverachtenden Inhalten. Grundlage hierfür ist AGIAMONDOs Selbstverständnis und die Safeguarding-Policy, bei denen die Achtung der Menschenwürde im Mittelpunkt steht (siehe Einleitung der Safeguarding-Policy).

Bei Zuwiderhandlungen können disziplinarische, arbeits- und gegebenenfalls strafrechtlichen Konsequenzen erfolgen (siehe Kapitel 5 Fallmanagement).

Personalstandards

Jede*r Mitarbeiter*in (d.h. auch BaZ und Trainees) und Fachkraft ist verpflichtet, ein erweitertes Führungszeugnis einzureichen. Dieses Erfordernis wird den Mitarbeiter*innen und Bewerber*innen erläutert. Zur Einstellung ist ein erweitertes Führungszeugnis erforderlich, das keinerlei einschlägige Vorstrafen enthält.

Das erweiterte Führungszeugnis wird im Fünf-Jahres-Rhythmus von allen Mitarbeiter*innen aktualisiert und der Personalabteilung vorgelegt. Sollte in der Zwischenzeit bei einer*m Mitarbeiter*in das Führungszeugnis einschlägige Vorstrafen enthalten, werden disziplinarische und/oder arbeitsrechtliche Konsequenzen geprüft. Hierfür unterzeichnen alle Mitarbeiter*innen und Fachkräfte die Selbstauskunftsverpflichtung (Anlage 4).

Recruitement/Personalauswahl

Im Bereich der Personalauswahl bei Mitarbeiter*innen, Fachkräften, Berater*innen auf Zeit und bei der Auftragsvergabe an Honorarkräfte verpflichtet sich AGIAMONDO dazu,

- die Safeguarding-Policy an Bewerber*innen und Honorarkräfte im Auswahl-/ Vergabeprozess auszuhändigen,
- in Stellenanzeigen auf die AGIAMONDO-Safeguarding-Policy zu verweisen,
- die Bewerbungsunterlagen zu überprüfen: Alle Bewerbungsunterlagen werden daraufhin überprüft, ob häufige Wechsel in der beruflichen Laufbahn ohne erkennbaren Grund stattgefunden haben. In einem Bewerbungsgespräch sollten die Gründe dafür plausibel geklärt werden.
- Referenzen einzuholen: Für Bewerbungen können jederzeit Referenzen von Führungskräften und Ausbilder*innen, die die Bewerber*innen benannt haben, angefragt werden.
- im Bewerbungsgespräch für Positionen, die den direkten Kontakt mit Schutz-befohlenen erfordern, Fragen zu Safeguarding zu stellen, z. B.:
    - Falls Wechsel der beruflichen Laufbahn oder des Arbeitsplatzes häufig und ohne erkennbaren Grund stattfanden: Was sind die Gründe? Sind Bedenken hinsichtlich des Umgangs mit Schutzbefohlenen oder des Kindesschutzes berechtigt?
    - Was interessiert die Person an der Arbeit mit Schutzbefohlenen?
    - Wie ist die Einstellung zur AGIAMONDO-Safeguarding-Policy?
    - Wurden bereits persönliche Erfahrung im Umgang mit kritischen Fällen und dem Ergreifen von Maßnahmen im Sinne des Safeguarding gemacht?

Neuanstellungen und Vertragsabschluss

- Alle (neuen) Mitarbeiter*innen, Fachkräfte und Berater*innen auf Zeit müssen (vor Vertragsunterzeichnung) ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vorlegen, sofern ein solches im entsprechenden Land verfügbar ist.
- Alle (neuen) Mitarbeiter*innen, Fachkräfte und Berater*innen auf Zeit werden über die Safeguarding-Policy informiert und sind verpflichtet, entsprechend zu handeln.
- Alle (neuen) Mitarbeiter*innen, Fachkräfte und Berater*innen auf Zeit sind verpflichtet, zum nächstmöglichen Zeitpunkt an einem AGIAMONDO-Training zu Safeguarding teilzunehmen.

Trainings für Mitarbeiter*innen, Fachkräfte (und Angehörige), Berater*innen auf Zeit, Partner, Freiwillige

Alle Mitarbeiter*innen, Fachkräfte und BaZ sind dazu verpflichtet, im Rahmen ihrer Vorbereitungs- oder Einarbeitungszeit an AGIAMONDO-Seminaren zu Safeguarding teilzunehmen.

Für diese Zwecke organisiert AGIAMONDO folgende Veranstaltungen:

- eine jährliche Einführungsschulung, die neue Mitarbeiter*innen mit den Grundprinzipien der Safeguarding-Policy vertraut macht,
- Auffrischungsangebote für die jeweiligen Zielgruppen,
- zielgruppengerechte Fachberatungen für:
  - mitausreisende Kinder und Partner*innen,
  - nicht-deutschsprachige Fachkräfte,
  - Berater*innen auf Zeit,
- fid-Seminarangebote, die insbesondere Safeguarding und verschiedene Formen von Gewalt berücksichtigen und sich an Träger, Freiwillige bzw. Partnerorganisationen richten,
- ein Safeguarding-Modul im Kurs für ausreisende Fachkräfte „Service to the World with AGIAMONDO“.

Die Veranstaltungen verfolgen das Ziel, Teilnehmer*innen

- in die AGIAMONDO-Safeguarding-Policy und Ansprechstellen einzuführen,
- für den Schutz von vulnerablen Personen zu sensibilisieren,
- ein Bewusstsein für Safeguarding zu entwickeln und Safeguarding in ihre Arbeit einzubeziehen,
- zu Safeguarding und verschiedenen Formen von Gewalt sprachfähig zu werden.

Kinderbetreuung bei AGIAMONDO

Die Mitarbeiter*innen der Kinderbetreuung sowie alle Personen, die in der Kinderbetreuung mithelfen, verpflichten sich, dass sie zusätzlich eine Präventionsschulung entsprechend der diözesanen Präventionsregelungen der Erzdiözese Köln absolvieren.

Kommunikationsrichtlinien

AGIAMONDO verpflichtet sich dem Thema Safeguarding auch in der Öffentlichkeitsarbeit. Im Jahresbericht wird jährlich über die Entwicklung und Umsetzung der Safeguarding-Policy berichtet.

Öffentliche Berichterstattung über die Arbeit von Partnern und Fachkräften ist für AGIAMONDO ein wichtiges Element, um auf seine Arbeit aufmerksam zu machen und neue Fachkräfte zu rekrutieren. Sie birgt aber auch das Risiko, Persönlichkeitsrechte zu verletzen. Um die dargestellten Personen vor Gefahren wie Gewalt, Übergriffen oder Stigmatisierung zu schützen, wirkt AGIAMONDO darauf ein, dass jegliche Herstellung und Verbreitung medialer Inhalte die Würde und den Schutz der Personen wahrt und ihre Identität schützt.

AGIAMONDO verpflichtet sich der würdevollen schriftlichen und bildlichen Darstellung von Menschen. Alle Mitarbeiter*innen der Öffentlichkeitsarbeit in der Geschäftsstelle sowie Fachkräfte, die im Bereich Öffentlichkeitsarbeit tätig sind,

- respektieren in Wort und Bild die Würde von Partnern, Schutzbefohlenen in Partnerorganisationen und anderen beteiligten Menschen,
- stellen sicher, dass Medieninhalte auf den Werten Respekt und Gleichheit beruhen und die Würde der dargestellten Personen wahren,
- respektieren zu jeder Zeit die Privatsphäre aller Personen im Organisations- und Projektumfeld,
- bilden Schutzbefohlene niemals auf unangebrachte Weise posierend ab und achten darauf, dass bei der Erstellung und Auswahl von Bildaufnahmen die Personen angemessen bekleidet sind
- verwenden keine Fotos, die den Intimbereich der Menschen zeigen oder sexuelle Assoziationen hervorrufen,
- verwenden Bilder und Texte, die die realen Lebensbedingungen von Menschen visualisieren,
- beschreiben die Lebenssituation der Personen vor dem Hintergrund ihres sozialen, kulturellen und wirtschaftlichen Umfeldes, um die Komplexität des Kontextes aufzuzeigen,
- stellen Kinder und vulnerable Personen als Persönlichkeiten und Akteure mit vielen Facetten und Potenzialen dar und vermeiden eine Reduzierung auf eine Opfer- oder andere stereotype Rollen ebenso wie das Bedienen gängiger Klischees,
- holen bei der Erstellung von Medieninhalten über Kinder die schriftliche Zustimmung der betreffenden gesetzlichen Vertreter*innen und die mündliche Zustimmung der Kinder ein, nachdem vor der schriftlichen Einverständniserklärung eine intensive Aufklärung über Zweck und Nutzung der einzelnen Medieninhalte in einer verständlichen Art und Weise erfolgt ist.

Alle externen Berichterstatter*innen werden zur Beachtung der Safeguarding-Standards verpflichtet und über diese umfassend aufgeklärt.

Digitale Kommunikation in sozialen Medien

Digitale Kommunikation gewinnt zunehmend an Bedeutung. So schnell und unkompliziert sie sich gestalten kann, so viele Risiken birgt sie auch. Durch die globale Digitalisierung können Informationen, die beispielsweise in Deutschland im Internet veröffentlicht werden, eine weitaus größere Zielgruppe erreichen als konventionelle Medien. Um den Schutz von Personen in Partnerorganisationen zu wahren, gelten spezifische Handlungsleitlinien für die digitale Kommunikation. Diese richten sich an alle Fachkräfte, BaZ und Mitarbeiter*innen von AGIAMONDO für deren Nutzung von AGIAMONDO-Profilen oder AGIAMONDO-bezogenen Posts in sozialen Medien.

- Da für die Nutzung von Bildmaterialien in der Regel nur eine Einverständniserklärung zwischen AGIAMONDO und den gesetzlichen Vertreter*innen bzw. der dargestellten Personen vorliegt, ist die Verbreitung ausschließlich über Medienkanäle von AGIAMONDO erlaubt.

- Jegliche Kinderrechtsverletzung in AGIAMONDO-Profilen der sozialen Medien ist umgehend an den Betreiber der Plattform und ggf. an zuständige Behörden (z. B. Jugendamt, Polizei) zu melden.
- Beleidigende, rechtswidrige und verleumderische Inhalte dürfen nicht veröffentlicht werden. So darf beispielsweise im Arbeitskontext kein pornographisches, sexualisiertes oder gewaltsames Material gelikt, geteilt, gepostet oder hochgeladen werden.
- Bei Zuwiderhandlungen können disziplinarische, arbeits- und gegebenenfalls strafrechtlichen Konsequenzen erfolgen (siehe Kapitel 5 Fallmanagement).

3. Akteure im Safeguarding-System

Das AGIAMONDO-Safeguarding-System setzt sich aus verschiedenen Akteuren zusammen, die in den folgenden Abschnitten beschrieben werden.

Safeguarding-Kompetenzteam der Geschäftsstelle

AGIAMONDO hat ein Safeguarding-Kompetenzteam, das sich wie folgt zusammensetzt:

- Safeguarding-Beauftragte*r,
- ein Mitglied der GF,
- eine ausreichende Zahl an Mitarbeiter*innen aus verschiedenen Teams, die die verschiedenen Perspektiven vertreten.

Das Safeguarding-Kompetenzteam trifft sich regelmäßig zur Risikoanalyse, Monitoring und Evaluierung, Aktualisierungen und weiteren Absprachen zur Umsetzung der Safeguarding-Policy.

Ombudsperson (extern)

AGIAMONDO arbeitet mit einer externen Ombudsperson zusammen. Diese Person hat ausgewiesene Expertise im Bereich Safeguarding und der internationalen Zusammenarbeit. Sie arbeitet ehrenamtlich, d.h. es werden lediglich Kosten getragen, die sich aufgrund der Tätigkeit ergeben (z.B. Reisekosten).

Die Einschaltung der Ombudsperson ist vor allem für die Fälle bestimmt, in denen Personen der Führungs- und Leitungsebene und/oder des Safeguarding-Kompetenzteams von AGIAMONDO in Verdachtsfälle involviert sind oder Verdachtsfällen nicht oder nur unzureichend nachgegangen wird. Die Funktion der neutralen Ombudsperson soll somit verhindern, dass aufgrund von bestehenden Hierarchien und Abhängigkeitsverhältnissen die Aufklärung von Verdachtsfällen erschwert oder verhindert wird. Darüber hinaus soll die Ombudsperson bei Bedarf mit ihrer Expertise im Bereich Safeguarding die internen Akteure des Safeguarding-Systems bei der Ausführung ihrer Aufgaben beratend unterstützen. Die Ombudsperson wird regelmäßig von dem*der Safeguarding-Beauftragten*r über die Tätigkeiten des Safeguarding-Kompetenzteams informiert.

Die aktuelle Ombudsperson ist per E-Mail für Partner*innen, Fachkräfte und Mitarbeiter*innen zu erreichen. Ihre Kontaktdaten stehen öffentlich zugänglich auf der AGIAMONDO-Homepage. Sie fungiert für Mitarbeiter*innen, BaZ, Fachkräfte als Ansprechperson bei mutmaßlicher Befangenheit des*der Safeguarding-Beauftragten, der Führungsebene oder des Kompetenzteams. In diesen Fällen fungiert sie als Koordinator*in des Fallmanagementteams:

- Erfahrungen von Gewalt,
- Verdachtsfällen,
- Berater*in bei schwierigen Fällen.

Safeguarding-Beauftragte*r (intern)

Ein*e Mitarbeiter*in von AGIAMONDO ist Safeguarding-Beauftragte*r mit einem ausreichend dafür bemessenen Stellenanteil. In dieser Funktion ist sie für Mitarbeiter*innen, BaZ, Fachkräfte sowie mit AGIAMONDO kooperierenden Personen und Organisationen

- Ansprechperson bei Erfahrungen von Gewalt und Verdachtsfällen,
- Ansprechperson bei Fragen zur Safeguarding-Policy,
- Koordination und Leitung des Kompetenzteams Safeguarding von AGIAMONDO,
- Koordination des Fallmanagements im Fallmanagementteam,

- Ansprechperson der Geschäftsführung über Prozesse der Umsetzung der Policy sowie über aufkommende Verdachtsfälle (Berichtspflicht).

Safeguarding-Assistent*in

Ein*e Assistent*in der Geschäftsführung übernimmt die organisatorische, logistische und administrative Unterstützung des Kompetenzteams Safeguarding und des*der Safeguarding-Beauftragte*n.

Fallmanagementteam

Unmittelbar nach Eingang einer Meldung stimmt sich die Safeguarding-Beauftragte (bzw. die Ombudsperson) mit mindestens einem weiteren Mitglied des Safeguarding-Kompetenzteams ab und verständigt sich über den Umgang mit der Meldung. Dabei ist die Frage zentral: Wird ein Fallmanagementteam einberufen: ja/nein? Wenn ein Fallmanagementteam einberufen wird, wird ein Vorschlag für die Zusammensetzung des Fallmanagementteams erarbeitet.

Beide sprechen eine Empfehlung zum weiteren Umgang mit der Situation an die Geschäftsführung aus.

Wenn ein Fallmanagementteam einberufen wird, setzt es sich je nach Fall folgendermaßen zusammen:

- Safeguarding-Beauftragte*r,
- mindestens ein Mitglied des Kompetenzteams Safeguarding,
- bei einer Meldung außerhalb der Geschäftsstelle die*der zuständige Referent*in/Teamleitung,
- ein Mitglied der Geschäftsführung
- weiteren für die Aufklärung des Verdachtsfalls notwendigen Personen.

Wenn weitere Untersuchungen einer Situation notwendig sind, sollte das Fallmanagementteam prüfen, ob dafür unabhängige Fachstellen in Deutschland bzw. unabhängige Untersuchung-Teams (Fact-Finding-Teams) im Ausland infrage kommen.

Um eine optimale Handlungsfähigkeit und die notwendige Vertraulichkeit zu gewährleisten, sollte die Anzahl der Mitglieder des Fallmanagementteams so klein wie möglich gehalten werden. Besteht die Gefahr, dass Mitglieder des Kompetenzteams befangen sind, beispielsweise indem sie eine enge persönliche Beziehung zu den in Verdacht stehenden Personen pflegen, so werden diese durch eine Vertretung aus dem entsprechenden Team ersetzt.

Entscheidungen werden folgendermaßen getroffen: Im Fallmanagementteam werden Empfehlungen erarbeitet, die an die Geschäftsführung zur Entscheidung übermittelt werden. Wenn dies die Zeit nicht zulässt, kann das Fallmanagementteam eigenständig agieren. Entscheidungen werden mit einfacher Mehrheit getroffen, wobei einvernehmliche Entscheidungen angestrebt werden. Jedes Mitglied des Fallmanagementteams hat dasselbe Stimmrecht. Sollte keine Mehrheit gefunden werden, zählt die Stimme des*der Safeguarding-Beauftragten doppelt.

Für Mitglieder des Fallmanagementteams stehen Gruppensupervision, Debriefing und Entlastungsgespräche durch Human Protect zur Verfügung.

Eine detaillierte Checkliste für das Vorgehen im Fallmanagementteam findet sich in Anlage 5 der Safeguarding-Policy.

4. Ansprechpersonen

Die Ansprechpersonen für Safeguarding sind sowohl ansprechbar für Fragen, Austausch oder Rücksprachen als auch für Meldungen von Gewalterfahrungen oder Verdachtsfällen.

Fachkräfte (und ihre Angehörigen), Mitarbeiter*innen, BaZ sowie AGIAMONDO-Kooperationspartner*innen und Kund*innen können zum einen selbst Täter*innen sein oder aber auch Gewalt erfahren und/oder Zeug*innen von oder Vertrauenspersonen von Betroffenen werden.

Es gilt, dass der*die Safeguarding-Beauftrage*r sowie im Falle der Betroffenheit von Erstzuständigen die Ombudsperson als direkte Ansprechpartner*innen zur Verfügung stehen,

- wo immer Mitarbeiter*innen, Fachkräfte (und Angehörige), BaZ oder Honorarkräfte im Rahmen ihrer Tätigkeit mit und bei AGIAMONDO Gewalt erfahren,
- wo immer Personen durch AGIAMONDO-Mitarbeiter*innen, Fachkräfte, BaZ oder Honorarkräfte Gewalt erfahren,
- wo immer Mitarbeiter*innen, Fachkräfte (und Angehörige), BaZ oder Honorarkräfte die Sorge oder den Verdacht hegen, dass in ihrem Kolleg*innenkreis Gewalt oder (sexuelle) Ausbeutung vorkommen,
- wo immer Mitarbeiter*innen, Fachkräfte (und Angehörige), BaZ oder Honorarkräfte im Rahmen ihrer Tätigkeit mit und für AGIAMONDO zur Vertrauensperson von einer betroffenen Person werden.

Jede Ansprache wird vertraulich behandelt und nur für das Kompetenzteam in einem Meldebogen dokumentiert. Dies kann auch anonymisiert geschehen, um Meldende bzw. Betroffene zu schützen.

Die Ansprechstellen bei AGIAMONDO sind der*die Safeguarding-Beauftragte und die Ombudsperson. Sie können über folgende Wege erreicht werden:

- die E-Mail-Adresse: safeguarding@agiamondo.org,
- die E-Mail-Adresse der Externen Ombudsperson: Obfrau@agiamondo.org,
- die AGIAMONDO-Notfallnummer: **0049 (0)621 5490 1908,**
- das Meldeformular auf der AGIAMONDO-Homepage (anonyme Meldung möglich!).
- S&S incident report

Ansprechpersonen für Fachkräfte

Für Fachkräfte stehen auch ihre AGIAMONDO-Begleiter*innen als Ansprechpersonen zur Verfügung. Sie setzen den*die Safeguarding-Beauftragte*n und Ombudsperson über Meldungen in Kenntnis (Weiterleitung des Meldebogens Anlage 3 oder des S&S-incident reports).

5. Fallmanagement

AGIAMONDO reagiert unverzüglich und sorgfältig auf jede Kontaktaufnahme zu (Verdachts-) Fällen von Gewalt. Unmittelbar nach Eingang einer Meldung stimmt sich die Safeguarding-Beauftragte (bzw. die Ombudsperson) mit mindestens einem weiteren Mitglied des Safeguarding-Kompetenzteams ab und verständigt sich über den Umgang mit der Meldung. Dabei ist die Frage zentral: Wird ein Fallmanagementteam einberufen: ja/nein? Wenn ein Fallmanagementteam einberufen wird, wird ein Vorschlag für die Zusammensetzung des Fallmanagementteams erarbeitet.

Dabei kommt eine Untersuchung von Verdachtsfällen nur in Fällen infrage, in denen Fachkräfte, Mitarbeiter*innen, BaZ oder Honorarkräfte direkt betroffen sind: als von Gewalt betroffene oder als mutmaßliche Täter*innen. Denn die Partnerorganisationen sind eigenständige und autonome Organisationen und Fachkräfte sind in dieses System als Mitarbeiter*innen integriert. Andere Verdachtsfälle können im Sinne des AGIAMONDO-Fallmanagements bearbeitet werden, insbesondere wenn eine Partnerorganisation der Aufarbeitung von Verdachtsfällen nicht nachkommt.

In jedem Fall stehen die Ansprechpersonen für Beratung und Unterstützung zur Verfügung.

Im Fallmanagement wird unterschieden zwischen (mutmaßlichen):

- Fällen von Gewalt *gegen* Personen, für die AGIAMONDO unmittelbare Verantwortung trägt: Fachkräfte, Mitarbeiter*innen, BaZ, Honorarkräfte,
- Fällen von Gewalt *durch* Personen, für die AGIAMONDO unmittelbare Verantwortung trägt: Fachkräfte, Mitarbeiter*innen, BaZ, Honorarkräfte,
- Fällen von (beobachteter/berichteter) Gewalt im Arbeitsumfeld von Fachkräften, Mitarbeiter*innen, BaZ.

Das Wohl von Betroffenen steht für AGIAMONDO dabei im Vordergrund. Hilfs- und Unterstützungsangebote sowie der Schutz von Betroffenen bei der Fallbearbeitung sind für uns zentral.

Das institutionalisierte Fallmanagementsystem

- stellt sicher, dass der jeweilige Sachverhalt unverzüglich untersucht wird,
- veranlasst Maßnahmen zu Schutz der Betroffenen,
- ermöglicht Betroffenen Zugang zu Hilfsangeboten, medizinischer Behandlung, rechtlicher Vertretung und psychosozialer Unterstützung bekommen,
- reagiert zeitnah und diskret und stellt sicher, dass alle Beteiligten der Situation entsprechend über die nächsten Schritte informiert werden.

Bei Verdachtsfällen ist stets mit größter Vorsicht vorzugehen. Voreilige Schlüsse, die weite Kreise ziehen können, sind zu vermeiden. Falsche oder nicht nachweisbare Anschuldigungen können weitreichende Konsequenzen für AGIAMONDO, die Partnerorganisationen, die Auftraggeber und die Fachkräfte haben.

Der Vorstand von AGIAMONDO wird durch die Geschäftsführung bzw. die Ombudsperson darüber informiert, wenn das Fallmanagementteam einberufen wird. Nach Abschluss des jeweiligen Falles wird das Ergebnis der Prüfung dem Vorstand durch die Geschäftsführung bzw. die Ombudsperson berichtet.

Die Abläufe des Fallmanagements sind im untenstehenden Schaubild zusammengefasst.

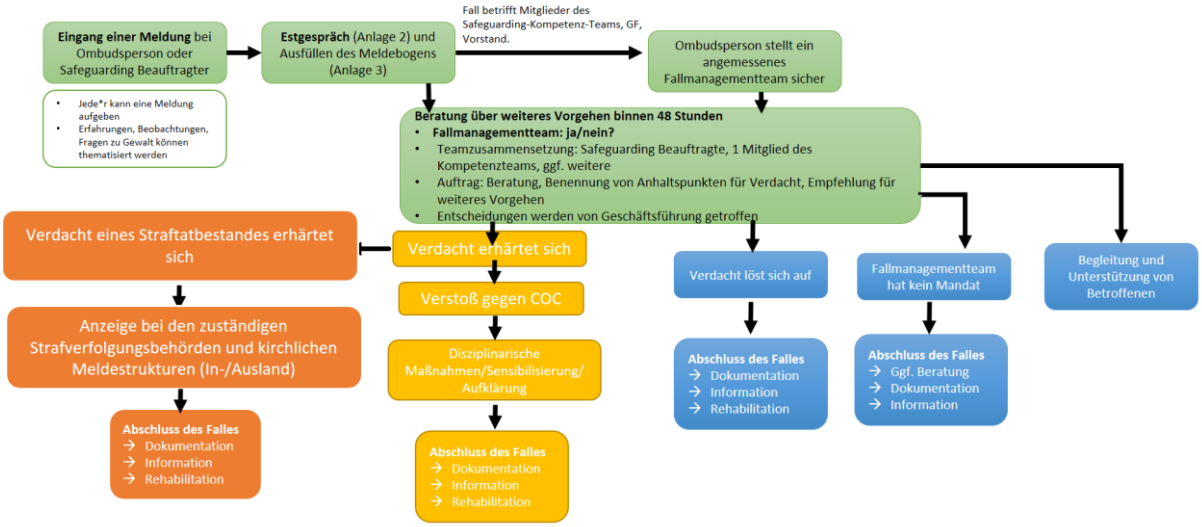


Abbildung 1 Fallmanagement bei AGIAMONDO

Für die Erstgespräche dienen bei Gesprächen:

- Anlage 2: Gesprächsleitfaden für das Erstgespräch
- Anlage 3: Meldebogen für Fälle sexualisierter Gewalt

Da neben den Ansprechpersonen auch andere Mitarbeiter*innen von AGIAMONDO durch Betroffene oder Vertrauenspersonen angesprochen werden können, sollten alle AGIAMONDO-Mitarbeiter*innen mit diesen Anlagen vertraut sein.

Mögliche disziplinarische, arbeits- und strafrechtliche Konsequenzen

Verstöße gegen den COC können zu Sensibilisierungsmaßnahmen, disziplinarischen Maßnahmen bis hin zu einer Kündigung führen. Je nach Schwere des Verstoßes stehen folgende disziplinarische Maßnahmen zur Verfügung:

- Ermahnung
- Kritikgespräch
- Schulung
- Abmahnung
- Suspendierung
- Kündigung des Dienst-/Auftrags-/Arbeitsverhältnisses (ordentlich/außerordentlich)

Stellt sich heraus, dass sich der Verdacht erhärtet und sich auf einen strafrechtlich relevanten Tatbestand beziehen könnte, wird der Fall in der Regel an die zuständigen staatlichen Strafverfolgungsbehörden sowie bei Ordensleuten und Priestern zusätzlich an die diözesanen Meldestellen weitergeleitet. Opferschutzgründe können immer und überall; der jeweilige nationale Rechtskontext kann je nach Kontext und Situation erforderlich machen, von einer Strafanzeige abzusehen.

Zuständige Strafverfolgungsbehörden können sowohl staatliche Stellen im Ausland oder in Deutschland sein. Die Einschaltung von staatlichen Stellen im Ausland wird im Einzelfall überprüft, wenn ein nicht rechtsstaatliches Verfahren zu befürchten ist. Befindet sich die

verdächtigte Person im Ausland, ist ihr im Rahmen der Fürsorgepflicht umgehend Kontakt zur jeweiligen Botschaft zu vermitteln, um entsprechenden Rechtsbeistand zu ermöglichen.

Information und Dokumentation

Der Meldebogen dient zur strukturierten Mitschrift für die Ombudsperson, die*den Safeguarding-Beauftragte*n oder andere Vertrauenspersonen. Betroffene selbst können sich über die verschiedenen Kanäle niedrigschwellig mitteilen.

Die Arbeit des Fallmanagementteams zu einzelnen Fällen wird protokolliert. Die Vorgänge werden in einem geschützten Ordner digital abgelegt, der nur für den*die Safeguarding-Beauftragte*n und das Kompetenzteam zugängig ist. Das Kompetenzteam bei AGIAMONDO verpflichtet sich, diese Daten vertraulich zu behandeln.

Personenbezogene Daten werden zum Zwecke der Aufklärung des Falls gespeichert und weiterverarbeitet. Diese werden streng vertraulich behandelt.

Die Rechtsgrundlage für die Datenverarbeitung innerhalb der Geschäftsstelle ist die EU-Datenschutz-Grundverordnung DSGVO.

Der Kreis der Zugangsberechtigten zu Daten, die im Rahmen einer Fallmeldung einbezogen werden, sind die Mitglieder des Kompetenzteams. Gegebenenfalls werden weitere externe Personen in den Fall einbezogen.

Bei Verdachtsfällen mit internationalem Bezug außerhalb des Anwendungsbereichs der DSGVO sind bei der Fallbearbeitung ggf. vorhandene länderspezifische Datenschutz-regelungen zu beachten.

6. Fallbearbeitung: Vorgehen zur Prüfung von Verdachtsfällen

1. Verdachtsfall bei Mitarbeiter*innen

In diesem Fall bezieht das Fallmanagementteam zwingend den*die disziplinarische*n Vorgesetzte*n und die Ombudsperson in die Fallbearbeitung mit ein. Zudem kann eine externe Fachorganisation zur Beratung hinzugezogen werden. Die Mitarbeiter*innenvertretung sowie die Personalstelle werden erst dann informiert, sollte sich der entsprechende Verdacht bestätigen. Der*die Mitarbeiter*in wird darauf hingewiesen, sich rechtlichen Beistand nehmen zu können.

Tritt der Verdachtsfall innerhalb Deutschlands auf, so wird im Einklang mit der Gesetzeslage (arbeitsrechtliche und/oder strafrechtliche Einordnung) das weitere Vorgehen abgestimmt.

Wenn sich der Verdachtsvorfall hingegen im Ausland ereignet hat, ist darüber hinaus umgehend der*die Sicherheitsbeauftrage Ausland von AGIAMONDO bzw. der für Sicherheit zuständige Geschäftsführer zu konsultieren. Weitere Akteure, die nach Abwägung der Risiken für den*die Betroffene hinzugezogen werden und hinsichtlich weiterer Schritte konsultiert werden sollten, sind:

- der*die Safeguardingbeauftragte der entsprechenden Partnerorganisation,
- Safeguardingbeauftragte*r der Auftraggeberorganisation,
- Im ZFD ggf. Koordinator*in des Landesprogramms.

Das Fallmanagementteam beurteilt gemeinsam unter der Berücksichtigung folgender Fragen:

- Sind weitere Hintergrundinformationen zur Fallklärung nötig?
- Sofortige Maßnahmen: Welche Sofortmaßnahmen sind erforderlich?

- Weitere Unterstützung: Welche weitere Unterstützung (falls vorhanden) sollte der Person und den Betroffenen angeboten werden?
- Externe Stellen: Sollte das Anliegen externen Stellen (z. B. Diözesane Ansprechstelle, lokale Behörden oder der Polizei) gemeldet werden, falls dies nicht bereits geschehen ist? Wer kann eine Fallklärung durchführen?
- Informieren von Familienmitgliedern: Sollten Eltern oder Betreuer*innen (wenn ein Kind beteiligt ist) oder andere Verwandte (z. B. wenn ein schutzbedürftiger Erwachsener beteiligt ist) informiert werden?
- Verstoß gegen die Richtlinien: Handelt es sich bei der Anschuldigung um einen potenziellen Verstoß gegen die Schutzmaßnahmen oder andere Richtlinien?
- Informationsmanagement und Kommunikation: Wie soll die Weitergabe von Informationen gehandhabt werden?

Basierend auf den gesammelten Ergebnissen zum einzelnen Sachverhalt können sich folgende Fallbewertungen ergeben:

Verdacht erhärtet sich nicht: Es kann notwendig sein, Rehabilitierungsmaßnahmen für die zu Unrecht verdächtigte Person einzuleiten. Außerdem müssen der Fall und die Empfehlung (bzw. entsprechende Nachweise) dokumentiert werden.

Verstoß gegen interne Richtlinien: Liegt ein Verstoß gegen die Verhaltensrichtlinien oder andere interne Richtlinien von AGIAMONDO bzw. der entsprechenden Partnerorganisation vor, der aber definitiv keinen strafrechtlichen Tatbestand erfüllt, folgt eine Aufklärung, Sensibilisierung oder Sanktionierung. Dies können disziplinarische Maßnahmen sein (z. B. Kritikgespräch, Schulung, Abmahnung). In diesen Prozess wird die Mitarbeiter*innenvertretung (MAV) in angemessener Weise eingebunden. Ebenso wird bei Wunsch der*die Betroffene in den Prozess der Aufarbeitung miteinbezogen.

Verdacht bestätigt sich: Neben den strafrechtlichen Konsequenzen (siehe 5) werden vom Fallmanagementteam (arbeits-)rechtliche Maßnahmen gegenüber Mitarbeiter*innen empfohlen (z. B. Freistellung, Abmahnung, Kündigung). Die Umsetzung der AGIAMONDO-bezogenen Maßnahmen obliegt der Verantwortung des disziplinarischen Vorgesetzten und der Personalstelle.

2. Verdachtsfall bei Fachkräften, BaZ oder anderen Personen, die über AGIAMONDO Zugang zu Projektpartnern und Schutzbefohlenen haben

In diesem Fall bezieht das Fallmanagementteam den zuständigen Referenten*die zuständige Referentin oder Teamleiter*in, die Ombudsperson und im ZFD ggf. die Koordination in die Fallbearbeitung mit ein. Zudem kann eine externe Fachorganisation zur Beratung hinzugezogen werden (siehe 3).

Tritt der Verdachtsfall innerhalb Deutschlands auf, so wird im Einklang mit der Gesetzeslage (arbeitsrechtliche und/oder strafrechtliche Einordnung) das weitere Vorgehen abgestimmt.

Wenn sich der Verdachtsvorfall hingegen im Ausland ereignet hat, ist darüber hinaus umgehend der*die Sicherheitsbeauftragte Ausland von AGIAMONDO zu konsultieren bzw. der für Sicherheit zuständige Geschäftsführer. Weitere Akteure, die nach Abwägung der Risiken für den*die Betroffene hinzugezogen werden und hinsichtlich weiterer Schritte konsultiert werden sollten, sind:

- der*die Safeguardingbeauftragte der entsprechenden Partnerorganisation,
- Safeguardingbeauftragte*r der Auftraggeberorganisation,
- Im ZFD ggf. Koordinator*in des Landesprogramms.

Das Fallmanagementteam beurteilt gemeinsam unter der Berücksichtigung folgender Fragen:

- Sind weitere Hintergrundinformationen zur Fallklärung nötig?
- Sofortige Maßnahmen: Welche Sofortmaßnahmen sind erforderlich?
- Weitere Unterstützung: Welche weitere Unterstützung (falls vorhanden) sollte der Person und den Betroffenen angeboten werden?
- Externe Stellen: Sollte das Anliegen externen Stellen (z. B. Diözesane Ansprechstelle, lokale Behörden oder der Polizei) gemeldet werden, falls dies nicht bereits geschehen ist? Wer kann eine Fallklärung durchführen?
- Informieren von Familienmitgliedern: Sollten Eltern oder Betreuer*innen (wenn ein Kind beteiligt ist) oder andere Verwandte (z. B. wenn ein schutzbedürftiger Erwachsener beteiligt ist) informiert werden?
- Verstoß gegen die Richtlinien: Handelt es sich bei der Anschuldigung um einen potenziellen Verstoß gegen die Schutzmaßnahmen oder andere Richtlinien?
- Informationsmanagement und Kommunikation: Wie soll die Weitergabe von Informationen gehandhabt werden?

Verdacht erhärtet sich nicht: Es kann notwendig sein, Rehabilitierungsmaßnahmen für die zu Unrecht verdächtigte Person einzuleiten. Außerdem müssen der Fall und das Empfehlung (bzw. entsprechende Nachweise) dokumentiert werden.

Verstoß gegen interne Richtlinien: Liegt ein Verstoß gegen die Verhaltensrichtlinien oder andere interne Richtlinien von AGIAMONDO bzw. der Partnerorganisation vor, der aber definitiv keinen strafrechtlichen Tatbestand erfüllt, erfolgt eine Aufklärung, Sensibilisierung oder Sanktionierung.

Verdacht bestätigt sich: Neben den strafrechtlichen Konsequenzen (siehe 4) werden vom Fallmanagementteam (arbeits-)/(dienst-)rechtliche Maßnahmen empfohlen (z. B. Freistellung, Abmahnung, Auflösung des Vertrags). Die Umsetzung der AGIAMONDO-bezogenen Maßnahmen obliegt der Verantwortung der jeweiligen Teamleitung.

3. Verdachtsfall einer Partnerorganisation oder bei Personen, die über die Partnerorganisationen Zugang zu Schutzbefohlenen oder vulnerablen Personen haben

Grundsätzlich ist für diese Fallkonstellation das Fallmanagementsystem der Partner-organisation zuständig, da die Partnerorganisationen eigenständige und autonome Organisationen sind und Fachkräfte in dieses System als Mitarbeiter*innen integriert sind.

Wurde ein Verdachtsfall in Bezug auf oben genannte Personengruppen direkt an AGIAMONDO gemeldet, erfolgt zunächst eine Ersteinschätzung der Safeguarding-Beauftragten mit einem Mitglied des Kompetenzteams. Es wird entschieden, ob und wie AGIAMONDO im Sinne der Safeguarding-Policy Schritte einleitet. Dabei ist zu berücksichtigen, dass Hinweisgeber sich möglicherweise gefährden. Der Schutz von „Whistleblowern“ ist, soweit wie möglich, sicherzustellen.

Eine als Mitarbeiter*in in eine Partnerorganisation integrierte AGIAMONDO-Fachkraft kann kein Mandat von AGIAMONDO oder Auftraggeber zum Safeguarding-Fact-Finding erhalten. Diese Aufgabe ist ausschließlich der Leitung der Dienstgeberorganisation vorbehalten. Eine

Delegation von Verantwortung kann nur durch diese erfolgen. Das bedeutet auch, dass ohne Wissen und Einwilligung des Dienstgebers eine Fachkraft nicht zu Kontrollzwecken eingesetzt werden kann. AGIAMONDO erwartet jedoch, dass die Fachkraft nach Möglichkeit einen Beitrag zu Safeguarding in der Partnerorganisation leistet.

Sollte die objektive Bearbeitung des Falles durch die Partnerorganisation nicht gesichert sein, dann behält sich AGIAMONDO vor, auch auf eigene Initiative den Fall zu untersuchen. Erhärtet sich dabei der Verdacht, stehen AGIAMONDO unterschiedliche Handlungsoptionen offen. Diese können – je nach Schwere des Verstoßes und Kooperationsbereitschaft der Partner-organisation – Aufklärung, Sensibilisierung oder Sanktionierung (z. B. Beendigung der Kooperation) sein.

Die oben beschriebenen Vorgehensweisen unterstützen den Informationsfluss an relevante Akteure. Die Zuständigkeiten, Abläufe und Prinzipien sind allen Mitarbeiter*innen, Fachkräften und BaZ bekannt. Der Plan wird auch in den Safeguarding-Seminaren thematisiert und ist für alle Mitarbeiter*innen, Fachkräfte und BaZ stets einsehbar.

7. Netzwerk/System für Betroffene und Meldende

AGIAMONDO steht in der Verantwortung, betroffenen und meldenden Personen Hilfe zukommen zu lassen, wenn Gewalt durch ein*e AGIAMONDO-Mitarbeiter*in/Fachkraft/ BaZ/Honorarkraft ausgeübt oder aufgrund der Tätigkeit als AGIAMONDO-Mitarbeiter*in/Fachkraft/BaZ/Honorarkraft erlebt wird.

- AGIAMONDO stellt notwendige Mittel bereit, damit die betroffene Person (und ggf. eine Vertrauensperson) an einen sicheren Ort gelangen kann,

- In Abhängigkeit vom jeweils geltenden Rechtssystem ist es möglich, dass das Gericht die Aussage eines Kindes nicht zulässt, wenn es sich in psychologischer Beratung oder Therapie befindet. Dies gilt zum Beispiel in Deutschland. Daher ist es ratsam, dass die Aussage des Kindes so bald wie möglich und vor Beginn jeglicher psychosozialen Beratung von der Polizei oder dem Gericht aufgenommen wird. Diese Entscheidung muss gemeinsam mit dem Kind und seinen Eltern bzw. seinem Vormund getroffen werden.

- Betroffene müssen über alle Prozesse und die jeweils folgenden Schritte informiert werden.

- AGIAMONDO vermittelt Gesprächsangebote, juristische Beratung, medizinische Versorgung sowie psychosoziale Unterstützung.

8. Umsetzung mit den Partnerorganisationen (In-/Ausland)

Der Auftrag von AGIAMONDO ist die Zusammenarbeit mit Partnern weltweit. Auch im Hinblick auf Safeguarding arbeitet AGIAMONDO mit Partnern im In- und Ausland zusammen. Dabei gilt für Fachkräfte, Mitarbeiter*innen und Berater*innen auf Zeit das Schutzkonzept mit den jeweils höheren Auflagen. Folgende Maßnahmen tragen zu einer partnerschaftlichen Umsetzung von Safeguarding bei:

- Die fid Service- und Beratungsstelle bietet regelmäßig Angebote für Träger, Freiwillige und Partnerorganisationen in den internationalen Freiwilligendiensten an. Insbesondere

Partnerworkshops zu sexualisierter Gewalt und Freiwilligendiensten nehmen die partnerschaftliche Zusammenarbeit zwischen Träger- und Partnerorganisationen zu Safeguarding in den Blick.

- AGIAMONDO geht in den Dialog mit Partnerorganisationen, z. B. über regelmäßige gemeinsame Gastlandveranstaltungen, bei denen AGIAMONDO und die Partnerorganisationen an gemeinsamen Haltungen und gegenseitiger Unterstützung arbeiten.

- Das Risiko, von einer der oben beschriebenen Formen von Gewalt betroffen zu sein, wird in dem Local Security Plan (LSP) analysiert.

- Die Partnerorganisationen im Ausland werden über das Inkrafttreten der Safeguarding-Policy und über deren Inhalte ausführlich informiert. Dies erfolgt durch verständliche Publikationen und Zusammenfassungen in den jeweiligen Landessprachen.

- In den Kooperationsverträgen wird die Übereinkunft getroffen, im Sinne der Safeguarding-Policy zu handeln, integriert.

- AGIAMONDO entwickelt Instrumente und sucht nach Möglichkeiten, um interessierte Partnerorganisationen dabei zu unterstützen, selbst eigene Safeguarding-Policies zu erarbeiten, um langfristig ein aufeinander abgestimmtes kohärentes System zum Schutz vor Gewalt zu etablieren.

- Die Policy wird auf Englisch, Spanisch und Französisch übersetzt. Auf einem zusätzlichen Informationsblatt werden die wichtigsten Inhalte der Policy übersichtlich dargestellt, um die Partnerorganisationen zu informieren.

9. Monitoring, Evaluierung und Weiterentwicklung der Policy

Die Safeguarding-Policy und die damit einhergehenden Prozesse sollen jährlich evaluiert und angepasst werden. Hierfür dienen regelmäßige Risikoanalysen, die nach folgendem Muster ablaufen:

- Zur Vorbereitung der in regelmäßigen Abständen stattfindenden (spätestens alle 5 Jahre) hausinternen Risikoanalyse beantworten die Teams die Checkliste zur Risikoanalyse (Anlage 1).

- Fachkräfte werden im Rahmen der Rückkehrendentage oder im Auswertungsgespräch auf ihre Erfahrungen mit der Safeguarding-Policy angesprochen, um diese Erfahrungen in die Weiterentwicklung mit einzubeziehen.

- Die Ergebnisse der Teamanalysen werden im Safeguarding-Kompetenzteam zusammengetragen und ausgewertet.

- Darauf basierend wird ein Schwerpunktthema für das folgende Kalenderjahr gesetzt, dessen Umsetzung der*die Safeguardingbeauftragte koordiniert.

- Lessons learnt werden dokumentiert und ggf. in die Safeguarding-Policy, Seminare oder andere Policies integriert.

- Meldungen und die Fallbearbeitung werden dokumentiert und statistisch erfasst.

Nach der Verabschiedung der Safeguarding-Policy wird AGIAMONDO schrittweise daran arbeiten, die Verhaltenskodizes der Safeguarding-Policy, der Korruptions-Handreichung und der Sicherheitskonzeption zusammenzuführen. Zudem wird geprüft, inwiefern sich die Systeme verknüpfen lassen, um Synergien zu schaffen.

Anlage 1: Checkliste zur Risikoanalyse

Es ist empfehlenswert, den Fragebogen in regelmäßigen Zeitabständen erneut auszufüllen, um so Fortschritte erkennen und verdeutlichen zu können. Sie werden aufgefordert, über sechs verschiedene Bereiche bei AGIAMONDO oder in Partnerorganisationen nachzudenken:

1. Safeguarding in der Organisation
2. Konzepte und Verfahren zu Safeguarding
3. Personalauswahl und -entwicklung
4. Verhaltensrichtlinien und deren Umsetzung
5. Partizipation und Vernetzung
6. Überwachung und Überprüfung

Zu jedem Bereich gibt es sechs Aussagen. Lesen Sie jede einzelne und entscheiden Sie, ob diese in Bezug auf AGIAMONDO

zutrifft	
zum Teil zutrifft	
nicht zutrifft	

… und markieren Sie entsprechend die Antwortfelder.

1. Safeguarding in der Organisation

Unsere Organisation positioniert sich klar zu Safeguarding und zum Schutz vulnerabler Personen und bezieht dazu öffentlich Stellung.			
Die Präventionsregelungen des jeweiligen Bistums, der jeweiligen Bischofkonferenz sowie die internationalen Menschenrechtsabkommen und insbesondere das UN-Übereinkommen über die Rechte des Kindes sowie dessen Fakultativprotokoll bilden die Grundlage der alltäglichen Arbeit. Die Regelwerke werden mit Leben gefüllt und angewandt.			
Haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter*innen der Einrichtung vermitteln durch ihr Verhalten, dass sie sich für den Schutz und die Rechte von Kindern/Jugendlichen einsetzen.			
Unsere Organisation setzt sich für partizipative Strukturen ein, die die Beteiligung vulnerabler Personen ermöglichen.			
Mitarbeiter*innen, Fachkräfte, BaZ und Honorarkräfte begegnen einander und vulnerablen Personen bzw. Schutzbefohlenen gegenüber wertschätzend und respektvoll.			
Die Organisation macht deutlich, dass alle Menschen gleichermaßen ein Recht auf Schutz haben.			

2. Konzepte und Verfahren zum Thema Safeguarding

Die Organisation hat ein schriftlich festgehaltenes Safeguarding-Konzept oder hat klare Vorkehrungen getroffen, um Gewalt zu verhindern.			
Die Leitung hat das Konzept verabschiedet und unterstützt dessen Umsetzung.			
Alle Mitarbeiter*innen, Fachkräfte, BaZ und Honorarkräfte haben das Safeguarding-Konzept gelesen und per Unterschrift bestätigt, die Regeln einzuhalten und zu beachten.			
Im Konzept sind Präventionsmaßnahmen und -projekte verankert.			
Das Konzept ist in verschiedene Sprachen übersetzt, publiziert und verbreitet, sodass es allen zugänglich und für sie lesbar ist.			
Es gibt eine (oder mehrere) Person(en) in der Organisation, die sich dem Thema Safeguarding in der Einrichtung annimmt (annehmen) und Ansprechpartner ist (sind).			

3. Personalauswahl und -entwicklung

Es gibt Verfahren zur Einstellung neuer Mitarbeiter*innen/Fachkräfte/BaZ und zur Beurteilung ihrer fachlichen und persönlichen Eignung für die Arbeit mit vulnerablen Menschen.			
Der Arbeitsvertrag beinhaltet eine Beschreibung der Organisation hinsichtlich Safeguarding.			
Bei Einstellung werden Selbstauskunftsverpflichtung und erweitertes Führungszeugnis vorgelegt. Diese werden regelmäßig überprüft und aktualisiert.			
Es gibt regelmäßige Teamsitzungen, kollegiale Fallbesprechungen und Mitarbeiter*innengespräche, in denen Unsicherheiten und Sorgen angesprochen werden können, um so gemeinsame Lösungen zu finden.			
Alle werden bei Vertragsantritt zum Thema Safeguarding geschult. Dazu gehört auch eine Einführung in die Safeguarding-Policy und in die Verfahren der Organisation zu Safeguarding.			
Alle Mitarbeiter*innen und Fachkräfte/BaZ werden regelmäßig zum Thema Safeguarding geschult.			

4. Verhaltensrichtlinien und Umsetzung

Es gibt schriftliche Verhaltensrichtlinien, die festlegen, welche Verhaltensweisen akzeptiert werden und welche eine Grenzverletzung darstellen. Dazu gehören auch der Gebrauch von Medien, Bildaufnahmen und die Nutzung sozialer Netzwerke.			
Die Konsequenzen einer Verletzung der Verhaltensrichtlinien sind klar benannt und je nach Schwere mit arbeits- oder strafrechtlichen Maßnahmen verbunden.			
Es gibt klar definierte Richtlinien, Abläufe und Strukturen, was im konkreten Verdachtsfall zu tun ist. Es ist festgelegt, wer wann wie einbezogen und benachrichtigt wird.			

Es gibt öffentlich bekannte Wege, wie Besorgnisse über inakzeptables Verhalten vorgebracht werden können, wenn nötig vertraulich.			
Die Verhaltensrichtlinien werden von allen akzeptiert und im Alltag umgesetzt.			
Die Mitarbeiter*innen/Fachkräfte/BaZ haben die Verhaltensrichtlinien gemeinsam erarbeitet.			

5. Partizipation und Vernetzung

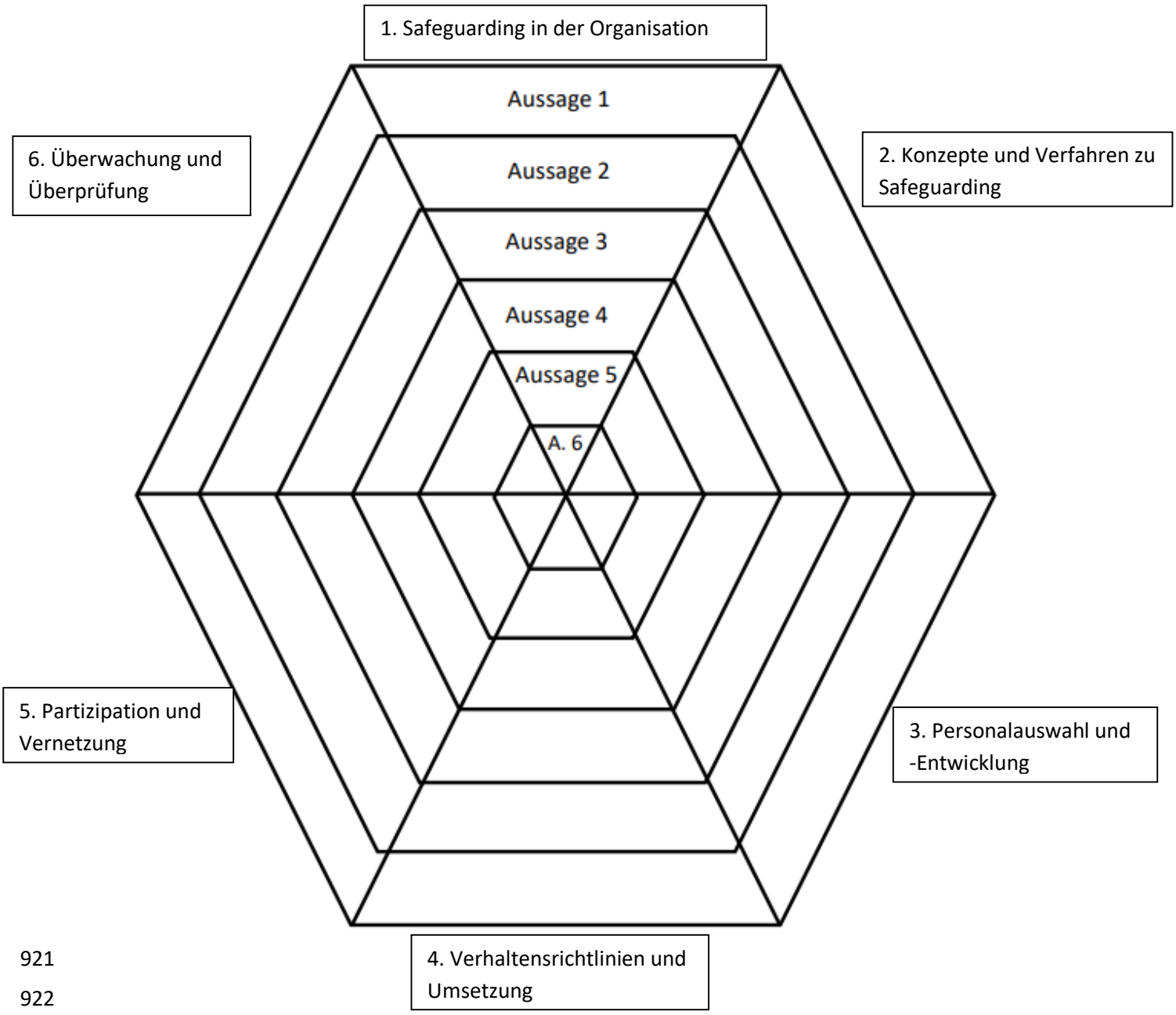
Mitarbeiter*innen, Fachkräfte, BaZ, Partner aber auch andere Personen und Schutzbefohlene, mit denen unsere Organisation zusammenarbeitet, kennen ihre Rechte und werden darin unterstützt sich selbst zu schützen.			
Konzepte zum Schutz vor Gewalt und Verhaltensregeln werden partizipativ erarbeitet und die Aspekte von vulnerablen Personen beachtet.			
Es gibt Beschwerdewege und Feedbackmechanismen, die den Bedarfen der verschiedenen Gruppen, mit denen AGIAMONDO zusammenarbeitet, entsprechen.			
Kontaktinformationen zu Beratungsstellen, sicheren Unterkünften, staatlichen Behörden und medizinischer Notfallhilfe sind leicht verfügbar und bedarfsgerecht dargestellt.			
Unsere Organisation hat Kontakt zu relevanten Safeguarding-Akteuren national und international.			
Mitarbeiter*innen, BaZ und Fachkräfte haben Zugang zu spezifischer Beratung, Unterstützung und Informationen.			

6. Überwachung und Überprüfung

Es wurden organisationsinterne Vorkehrungen getroffen, um die Befolgung der festgelegten Safeguarding-Maßnahmen zu überwachen.			
Es werden Schritte unternommen, um das Umfeld unserer Organisation (Partnerorganisationen, Auftraggeber) regelmäßig über die Safeguarding-Policy zu informieren und zu befragen.			
Die Safeguarding-Policy wird auf die spezifischen Gegebenheiten und Strukturen der Einrichtung angepasst.			
Alle Vorfälle, Verdachtsfälle und Beschwerden werden dokumentiert und überprüft.			
Konzepte und Prozesse werden in regelmäßigen Abständen überprüft. Dies sollte spätestens alle 5 Jahre geschehen, in jedem Fall aber bei einem Fall von Gewalt.			
Bei einer Überprüfung der Safeguarding-Policy und –Prozesse werden verschiedene Stakeholder einbezogen.			

Wenn Sie den Fragebogen zur Selbstbeurteilung der Organisation ausgefüllt haben, übertragen Sie bitte Ihre Antworten in das folgende Diagramm. Nehmen Sie dazu grüne, gelbe und rote Stifte oder schraffieren Sie mit unterschiedlichen Mustern. Sie erhalten anschließend eine graphische Darstellung, die zeigt, wo sich Stärken in Ihrer Organisation beim Thema Safeguarding befinden und wo Handlungs- oder Nachholbedarf besteht. Bitte beachten Sie, dass diese Übung nicht so zu verstehen ist, als gäbe es eine Steigerung von Aussage 1 zu

Aussage 6. Die Übung dient lediglich der Aufdeckung bestehender Lücken. Beginnen Sie mit Aussage 1 am äußeren Rand des Netzes, sodass Aussage 6 mittig liegt.



Anlage 2: Gesprächsleitfaden für das Erstgespräch

Jede*r kann Vertrauensperson eines*einer Betroffenen sein oder werden. Die folgenden Hinweise können dabei helfen, Hinweise von Betroffenen aufzunehmen und ein Gespräch zu führen.

Grundsätzliche Hinweise:

- Ruhe bewahren und Zeit nehmen.
- Finden Sie einen ungestörten Raum.
- Nehmen Sie die Betroffenen ernst und vermitteln Sie, dass Sie den Betroffenen glauben und notwendige Schritte einleiten werden.
- Fragen Sie behutsam nach und stellen Sie das Gesagte nicht infrage.
- Fragen Sie so wenig wie möglich und so viel wie nötig, um die Betroffenen nicht unnötig zu belasten und zu beschämen.
- Fragen Sie: „Was ist passiert?“ und „Wer hat etwas gemacht?“
- Wenn die Betroffenen nichts mehr sagen möchten, akzeptieren Sie das und stellen Sie das Fragen ein.
- Klären Sie die Erwartungen der Betroffenen.
- Handeln Sie nicht gegen den Willen der Betroffenen. Wenn Sie sich entscheiden, gegen den Willen des Opfers zu handeln, informieren Sie die Betroffenen darüber und begründen Sie Ihr Handeln.

Mögliche Fragen und Reaktionen:

- Stellen Sie offene Fragen – Wer? Was? Wo? –, aber keine geschlossenen Fragen, die eine Tat oder eine*n Täter*in vorgeben.
- Versuchen Sie Warum-Fragen zu vermeiden, denn das könnte Schuldgefühle verstärken und den Betroffenen vermitteln, sie hätten etwas falsch gemacht. Keine Abwertung der*des Täters*in; denn Sie wissen nicht, wie die Bindung der*des Betroffenen zu ihm*ihr ist und könnten so Loyalitätskonflikte verstärken.
- Kein Schweigegebot akzeptieren, sondern aufrichtig sein: „Du weißt, dass ich Geheimnisse bewahren kann. Aber wenn du mir etwas erzählst, wobei ich dir helfen muss, muss ich auch Hilfe holen können.“
- Fragen Sie anschließend nach, wie es der betroffenen Person nach dem Erzählen geht.
- Misstrauen, Angst und Ambivalenz sind natürliche Reaktionen nach dem Erzählen von Gewalterfahrungen. Nehmen Sie diese Gefühle ernst.
- Bedanken Sie sich für das Vertrauen und loben Sie den Mut, sich anzuvertrauen.
- Versuchen Sie nach Möglichkeit, dem*der Betroffenen auch im weiteren Hilfeprozess zur Seite zu stehen.

Abschluss des Gespräches: Gewalt kann Betroffene in Ohnmacht und Hilflosigkeit führen. Darum ist es wichtig, dass diese, nachdem sie geredet haben, nicht ohnmächtig einem Hilfeprozess ausgeliefert werden. Am Ende eines Gespräches muss daher immer mit dem*der Betroffenen besprochen werden, was er*sie jetzt tun kann und wird.

Persönliche Nachsorge: Suchen Sie sich nach dem Gespräch mit einem*einer Betroffenen einen Ort für Ihre eigene Betroffenheit und fachlichen Rat für die nächsten Schritte, z. B. bei der Ombudsperson oder dem*der Safeguarding-Beauftragten.

Anlage 3: Formular zur Meldung von Verdachtsfällen

An den*die AGIAMONDO-Safeguarding-Beauftragte*n

E-Mail:	Hinweis: Bitte die E-Mail vertraulich behandeln

Die Informationen dieses Formulars sind vertraulich. Das Formular dient dazu, Besorgnisse in Bezug auf eine mögliche Verletzung der Safeguarding-Policy von AGIAMONDO zu melden.

Bitte versuchen Sie, das Formular so ausführlich wie möglich auszufüllen. Bereiche, zu denen Sie nichts berichten können, können unausgefüllt bleiben.

Angaben zu Ihrer Person

Name:
Beziehung zu AGIAMONDO:
Adresse:
Telefon/Mobil:
Fax:
E-Mail:
In welchem Verhältnis stehen Sie zu dem*der Betroffene*n?

Angaben zu der betroffenen Person

Name:	Geschlecht:
Staatsangehörigkeit:	Alter:
Organisation:	Projektname:
Beziehung zum*zur mutmaßlichen Täter*in:	
Derzeitiger Aufenthaltsort der betroffenen Person:	
Wurden Maßnahmen für die gegenwärtige Sicherheit der betroffenen Person eingeleitet? Falls ja, welche?	

Welche Maßnahmen wurden eingeleitet, um sicherzustellen, dass die Gewalt nicht fortgesetzt werden kann?
Welche weiteren Maßnahmen sind zum Schutz der betroffenen Person erforderlich?
Besondere kulturelle Faktoren, die zu berücksichtigen sind:
Sonstiges:
Welche zuständigen Stellen haben Sie eingeschaltet?
Bitte beschreiben Sie Datum und Uhrzeit der Kontaktaufnahme, Namen des*der Gesprächspartnerin*s und den Inhalt des Gesprächs.

980

981 Angaben zum*zur mutmaßlichen Täter*in

Name:	Geschlecht:
Staatsangehörigkeit:	Geburtsdatum/Alter:
Beschreibung des mutmaßlichen Täters*der mutmaßlichen Täterin:	
Beziehung des mutmaßlichen Täters*der mutmaßlichen Täterin zu der betroffenen Person:	
Beziehung des mutmaßlichen Täters*der mutmaßlichen Täterin zu AGIAMONDO:	

Angaben zu Ihrer Besorgnis

Art der Besorgnis/des Verdachts (bitte beschreiben Sie die Art der Gewaltanwendung, wer darüber berichtet hat, Tatumstände und Tathergang):
Tatort:
Datum: Uhrzeit:
Zeug*innen:

Gesprächsprotokoll (bitte beschreiben Sie genau, was die betroffene Person in eigenen Worten gesagt hat und was Sie gesagt haben. Bitte leiten Sie das Gespräch nicht durch gezielte Fragen, sondern berichten Sie genau):
Beobachtungen (z. B. Verletzungen, äußeres Erscheinungsbild der betroffenen Person, Angstzustände etc.)
Wie hat sich die verdächtigte Person auf die Anschuldigung eingelassen?

Welche weiteren Schritte haben Sie unternommen? Welche weiteren Maßnahmen haben Sie eingeleitet?
Ort: Datum:
Unterschrift:

985
986

Anlage 4: Selbstauskunftserklärung

Hiermit erkläre ich,

Name, Vorname: _____

Geburtsort, Geburtsdatum: _____,

dass ich nicht wegen einer strafbaren sexualbezogenen Handlung gemäß § 72a SGB VIII rechtskräftig verurteilt worden bin und auch insoweit aktuell kein Ermittlungs- bzw. Vorverfahren gegen mich läuft. Für den Fall, dass diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet wird, verpflichte ich mich, dies AGIAMONDO unverzüglich mitzuteilen. Mir ist bekannt, dass über getilgte oder zu tilgende Vorstrafen und bereits eingestellte Ermittlungsverfahren keine Auskunft erteilt werden muss.

Bei Zuwiderhandlungen können disziplinarische, arbeits- und gegebenenfalls strafrechtliche Konsequenzen erfolgen (siehe Kapitel 5 Fallmanagement in der AGIAMONDO-Safeguarding-Policy).

_____ Datum, Unterschrift