

Richtlinie für Safeguarding

Safeguarding bezieht sich auf Maßnahmen, die ergriffen werden, um das Wohlergehen von Personen zu schützen, insbesondere von Kindern und Jugendlichen sowie schutzbedürftigen Erwachsenen. Dies fügt sich ein in die Überzeugung, dass alle Menschen ein Recht darauf haben ein gewaltfreies friedliches Leben zu führen.

Beim Weltfriedensdienst erstreckt sich dieser Anspruch auf alle Programme, Aktivitäten und Geschäftsvorfälle und auch auf die gemeinsame Arbeit mit den Partnerorganisationen. Safeguarding beschreibt Schutzmaßnahmen, die aktiv eingeführt und ergriffen werden, um Gefährdungen für Schutzbedürftige und vulnerable Personen zu erkennen und ihnen vorzubeugen; dazu gehört auch, ein angemessenes Meldewesen sowie ein Berichtswesen zu etablieren. Im Mittelpunkt aller Safeguarding-Regelungen steht die betroffene Person. Auch die beschuldigten Personen müssen geschützt werden, für sie gilt stets die Unschuldsvermutung, bis zum Beweis des Gegenteils. Dabei ist es wichtig, einen Safeguarding-Fall sensibel für alle Beteiligten zu betrachten und zu untersuchen. Safeguarding ist kein Mittel der Rechtsprechung oder der Sanktionierung von unerwünschtem Verhalten.

Zweck

Sinn und Zweck dieser Richtlinie ist es, vulnerable Gruppen zu schützen im Rahmen der Arbeit des Weltfriedensdienst e.V., dies gilt insbesondere für Kinder und Jugendlichen, schutzbedürftige Erwachsene und Begünstigte, welche durch oder im Kontakt mit dem Weltfriedensdienst gefährdet oder geschädigt werden können. Dies umfasst Schäden

- durch das Verhalten von Mitarbeitenden des Vereins und in Ausübung von Tätigkeiten für den Verein
- durch das Design und die Umsetzung von Programmen, Maßnahmen und Aktivitäten zusammen mit den Partnerorganisationen

Dies umfasst nicht Gefährdungen und Schäden im weitergefassten Kontext, z. B. bei berufsbedingten Auslandsaufenthalten oder Dienstreisen, allgemein beruflichen Kontexten, die nicht im Zusammenhang mit den Mitarbeitenden des Weltfriedensdienstes oder der Partnerorganisationen, mit den Programmzielen sowie Maßnahmen stehen.

Anwendungsbereich

Die Safeguarding-Richtlinie gilt für

- alle Mitarbeitenden des Weltfriedensdienst e.V.
- Fachkräfte nach EHfG im internationalen beruflichen Einsatz
- Ehrenamtlich aktiv tätige Vereinsmitglieder
- Beratungspersonal, Consultants
- Dienstleister im Einsatz für den Weltfriedensdienst e.V.
- dienstreisende Kolleg*innen
- andere Personengruppen, die mit dem Weltfriedensdienst e.V. im In- oder Ausland zusammenarbeiten

Absicht

Der Weltfriedensdienst engagiert sich für eine Welt, in der alle Menschen ein selbstbestimmtes Leben in Würde führen, frei von Armut und Gewalt. Daher werden beim Weltfriedensdienst Machtmissbrauch, Ausbeutung und Übergriffe auf Schutzbefohlene und

vulnerable Gruppen nicht toleriert. In der vorliegenden Richtlinie werden Prävention, Meldewesen und Umgang mit betroffenen Personen geregelt, so dass ein Verfahrensstandard vorliegt, auf den bei Bedarf zu zugreifen ist.

Die Richtlinie ersetzt nicht den empathischen, vertrauensvollen, rücksichtsvollen Umgang, sondern kann diesen lediglich ergänzen.

Prävention

Da Missbrauchsfälle im Umgang mit Schutzbedürftigen und vulnerablen Gruppen nicht ausgeschlossen werden können, sind Regelungen und Standards zum Vorgehen in solchen Fällen eine wichtige Unterstützung für Betroffene, mit denen ein sicherer Raum geschaffen wird, in dem Fälle gemeldet und bearbeitet werden können. Es ist wichtig, dass diese Regelungen bekannt sind, zur Verfügung stehen und funktionieren, um Betroffenen die Meldung zu erleichtern und sie bei deren Bearbeitung zu unterstützen. Daher werden Mitarbeitende zum Vorhandensein und zur Anwendung dieser Richtlinie im Rahmen von Sensibilisierungs-Veranstaltungen geschult.

Verantwortlichkeit des Weltfriedensdienst e.V.

Sicherstellen, dass alle WFD-Mitarbeitenden und alle für den Weltfriedensdienst tätigen Personen im In- und Ausland die WFD-Safeguarding-Richtlinie kennen, ihre jeweiligen Zuständigkeiten verstehen und diese umsetzen.

Sicherstellen, dass bei der Entwicklung und Umsetzung von Programmen, Projekten und Maßnahmen alle Gefährdungsrisiken nach bestem Wissen vermieden und ausgeschlossen werden. Dies beinhaltet auch das Sammeln und die Weitergabe von personenbezogenen Daten innerhalb der Programme und Maßnahmen. Dies ist geregelt nach Maßgabe der DSGVO.

Bei der Personalgewinnung und -vermittlung in Programme und Projekte wird zur Safeguarding-Thematik sensibilisiert und die Safeguarding-Richtlinie vorgestellt. Dies ist ein Modul im Onboarding. Dabei werden WFD-Mitarbeitende und Fachkräfte die besonderen Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten eingewiesen, die in ihrer Rolle liegen.

Berichte und Protokolle in Safeguarding-Fällen werden umgehend von den zuständigen Personen in ihren Rollen erstellt und weitergeleitet an die Personalabteilung. Dort werden die Berichte und Protokolle im Rahmen des Meldewesens von der Personalabteilung gesammelt und nachgehalten.

Verantwortlichkeit von Mitarbeitenden und Fachkräften (nach EHfG)

Für die Mitglieder der oben genannten Zielgruppe gelten folgende Regeln für das Safeguarding von Kindern und Jugendlichen, schutzbedürftigen Erwachsenen sowie Angehörigen von vulnerablen Gruppen

- Keine sexuelle Beziehungen mit unter-18jährigen
- Kein physischer, emotionaler oder psychologischer Missbrauch oder Vernachlässigung von Kindern und Jugendlichen, schutzbedürftigen Erwachsenen sowie Angehörigen von vulnerablen Gruppen
- Kein sexueller Missbrauch oder sexuelle Ausbeutung von Menschen
- Keinerlei Aktivitäten, die Kinder und Jugendliche kommerziell ausbeuten; dies umfasst Kinderarbeit
- Kein Menschenhandel

Schutz vor sexueller Ausbeutung und Missbrauch

Für die Mitglieder der oben genannten Zielgruppe ist es verboten:

- Geld, Anstellungsmöglichkeiten, Waren oder Dienstleistungen im Austausch für sexuelle Aktivitäten anzubieten. Dies umfasst Leistungen an Begünstigte, die darauf einen Anspruch haben.
- in sexuelle Beziehungen zu Begünstigten zu treten, weil dabei inhärent ungleiche Machtverhältnisse etabliert werden.

Darüber hinaus stehen die Mitglieder der oben genannten Zielgruppe in der Pflicht:

- zur Schaffung und zum Erhalt einer Arbeitsumgebung beizutragen, in welcher Safeguarding-Regelungen angewendet und deren Verletzung vermieden werden.
- Vorfälle, Bedenken oder Verdachtsmomente bezüglich der Verletzung von Safeguarding-Richtlinien durch die Mitglieder der oben genannten Zielgruppe den zuständigen Personen zu melden.

Melde- und Berichtswesen

Der Weltfriedensdienst stellt sicher, dass angemessene, sichere, zugängliche Mittel und Maßnahmen für die Meldung von Safeguarding-Vorfällen zur Verfügung stehen.

Dies gilt sowohl für die oben genannte Zielgruppe, als auch für externe Dritte.

Meldung eines Safeguarding-Vorfalles

Eine Safeguarding-Meldung muss sorgfältig und angemessen behandelt werden, um sicherzustellen, dass die Sicherheit und das Wohlergehen der betroffenen Person(en) gewährleistet sind. Mitarbeitende melden eine Beschwerde oder einen Vorfall der Ansprechperson beim Weltfriedensdienst an

Rechtsanwältin Petra Symosek

Kontakt: ombudsperson@weltfriedensdienst.de

Mobil: 0162 21 70 99 7

Die Kontaktdaten finden sich auf der Homepage wfd.de

Alternativ können die Beschwerdeführenden auch andere Führungspersonen in der Geschäftsstelle des Weltfriedensdienstes kontaktieren, falls die Ansprechperson für Safeguarding von ihnen als nicht ausreichend sicher, erfahren oder als befangen eingeschätzt wird. Eine solche Person könnte beispielsweise ein*e Personalreferent*in sein.

Auch anonymen Meldungen wird nachgegangen. Bei einer Kenntnis von Vorfällen, die keine Rücksprache mit der meldenden Person zulassen, wird zu den möglichen Betroffenen und deren Umfeld sensibel Kontakt aufgenommen und dabei auf Gefährdungen und Risiken geachtet. Es ist wichtig, die Gefährdungslage für Meldende und Betroffene einzuschätzen, bevor Kontaktmöglichkeiten gesucht und Untersuchungsschritte eingeleitet werden.

Weiterverfolgung eines Safeguarding-Vorfalles

Empfangen der Meldung: Sobald eine Safeguarding-Meldung empfangen wird, muss sie so bald wie möglich an die zuständige Person oder Abteilung weitergeleitet werden. Im Zweifel kann die Zuständigkeit ermittelt werden in einer vertraulichen Anfrage an die Geschäftsführung oder Personalreferent*innen.

Beurteilung der Meldung: Die zuständige Person oder Abteilung muss die Meldung prüfen und beurteilen, welche Maßnahmen ergriffen werden müssen. Sie leiten die Maßnahmen ein und

wenden sich an die zuständigen oder verantwortlichen Personen und Institutionen (beispielsweise wird bei Strafrechtsbezug eine Anzeige erstattet). Dabei leiten Augenmaß, die Schaffung psychologisch und / oder physisch sicherer Räume für Betroffene und Vertraulichkeit die Handlungen. Die Betroffenen äußern im Dialog ihre Bedarfe, Wünsche und Erwartungen und entscheiden anhand von angebotenen Maßnahmen selbst. Alle relevanten Informationen zur Meldung müssen dokumentiert werden, einschließlich des Namens der Person, die die Meldung gemacht hat, des Datums und der Uhrzeit der Meldung sowie aller Details, die zur Beurteilung der Meldung beitragen.

Kontaktaufnahme mit der betroffenen Person: Wenn die Meldung ein Kind betrifft, muss die zuständige Person oder Abteilung unverzüglich Kontakt mit den Eltern oder Erziehungsberechtigten aufnehmen, um die Situation zu besprechen. Wenn die Meldung einen schutzbedürftigen Erwachsenen betrifft, muss die betroffene Person kontaktiert werden, um ihre Bedürfnisse und Anliegen zu ermitteln.

Beauftragung einer Untersuchung: Wenn die Meldung eine unmittelbare Gefahr darstellt, muss umgehend eine Untersuchung eingeleitet werden, um die Fakten zu ermitteln und geeignete Maßnahmen zu ergreifen. Umfang der Untersuchung und Verantwortlichkeiten variieren von Fall zu Fall, daher ist es wichtig, alle getroffenen Maßnahmen und involvierten Personen und Mitarbeitenden zu dokumentieren und in allem höchste Vertraulichkeit zu wahren.

Maßnahmen ergreifen: Wenn eine Safeguarding-Meldung bestätigt wird, müssen angemessene Maßnahmen ergriffen werden, um die Sicherheit und das Wohlergehen der betroffenen Person zu gewährleisten. Dazu können Maßnahmen wie die Einleitung von Schutzmaßnahmen oder die Einleitung eines Strafverfahrens gehören.

Berichtswesen

Die Dokumentation der Meldung (s.o.) mit Daten zur meldenden Person, Fallbeschreibung und weiteren Informationen ist ein Teil der Berichterstattung.

Nach Abschluss der Untersuchung müssen alle Ergebnisse dokumentiert und entsprechend den relevanten Vorschriften und Richtlinien in den Staaten, in Deutschland und beim Weltfriedensdienst (z.B. DSGVO, Arbeitsrecht, privatrechtliche Folgen aufgrund von strafrechtlichen Handlungen Regelung zur Beschwerdeführung und Korruptionsvorbeugung, Regelung zum Kinderschutz beim Weltfriedensdienst) gemeldet werden. D.h. das zuständige Team ergänzt die Dokumentation der Meldung mit einfach strukturierten Informationen.

Getroffene Maßnahmen (Datum, dokumentiert von /was / wer / mit wem / bis wann)

Überprüft (Datum, dokumentiert von /was / wer / mit wem/ wann ausgeführt / Ergebnis)

Wenn arbeitsrechtliche Konsequenzen gezogen werden, ist auch dies zu dokumentieren und Teil des Berichtswesens. Die Dokumentation folgt den Bestimmungen und Verfahren im Arbeitsrecht und wird angeleitet von einer*m Personalreferent*in. Diese*r ist bei arbeitsrechtlichen Konsequenzen offiziell hinzuziehen.

Der Weltfriedensdienst unterstützt Betroffene in jedem Fall, unabhängig davon, ob eine formelle interne Untersuchung durchgeführt wird und zu welchem Ergebnis die Bearbeitung kommt. Entscheidungen bezüglich der Art und Weise der Unterstützung von Betroffenen werden von den Betroffenen selbst getroffen. Dabei sind Selbstwirksamkeit und Eigenermächtigung von Betroffenen sensibel zu berücksichtigen.

Vertraulichkeit

Über alle Phasen des Prozesses von der Meldung über eine weiterführende Untersuchung und die Entscheidungen von zu treffenden Maßnahmen bis zur Archivierung von Berichten muss

absolute Vertraulichkeit gewahrt werden. Es handelt sich um schutzwürdige Informationen, wobei der Aufbau eines sicheren Umfelds für Meldende und Betroffene im Mittelpunkt steht. Aus diesem Grunde werden alle Informationen gemäß dem Need-to-know-Prinzip ausschließlich nach absoluter Notwendigkeit weitergegeben und ebenso nachgehalten.

Weitere relevante Richtlinien und Policies

- **Regelung Kinderschutz Weltfriedensdienst** S:\Verwaltung\Organisationshandbuch 2016\3 Vereinspolitische Grundlagen\3.3 Regelungen\Regelung_Kinderschutz_Weltfriedensdienst.pdf
- **Beschwerdeverfahren und Ombudsperson** S:\Verwaltung\Organisationshandbuch 2016\3 Vereinspolitische Grundlagen\3.3 Regelungen\Regelung_Beschwerdeführung_Korruptionsvorbeugung.pdf
- **DSGVO beim Weltfriedensdienst e.V.**

Abkürzungs- und Begriffsverzeichnis

Begünstigte*r

Personen, die direkt von Maßnahmen in Projekten und Programmen profitieren. Dabei können Verhältnisse entstehen, die Machtmissbrauch begünstigen, indem die Mitarbeitenden in Programmen und Projekten eine Position gegenüber Begünstigten einnehmen, die als vorteilhaft, machtvoll und privilegiert wahrgenommen werden kann.

Kind

Personen unter 18 Jahren

Gefährdung und Schaden

Psychologische, körperliche oder andere Einschränkungen der Rechte einer Personen

Emotionaler oder psychologischer Schaden

Emotionaler oder psychologischer Missbrauch umfasst auch geringschätzige, abwertende und erniedrigende Behandlung durch z.B. Beschimpfungen, dauernde Kritik, Verharmlosung, Beschämung, Einzelhaft und Isolation.

Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO)

Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates, vom 27. April 2016, zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG)

Partnerorganisation (PO)

Projekte und Programme der internationalen Entwicklungszusammenarbeit werden gemeinsam mit POs in der ganzen Welt entwickelt. Vom Projektdesign bis zur Vereinbarung von gemeinsamen Projektzielen werden gemeinsame Arbeitsschritte durchlaufen. Der Weltfriedensdienst arbeitet in bestimmten Regionen und Themenfeldern, die sich in längeren Zeitabläufen verändern können.

Schutzbedürftige und Angehörige von vulnerablen Gruppen

Eine Person kann schutzbedürftig sein aufgrund einer mentalen oder anderen Kondition, von Alter, Krankheit oder kann allgemein außerstande sein, für sich zu sorgen oder sich vor Schäden und Gefahren oder auch Ausbeutung zu schützen.

Sexuelle Ausbeutung

Dieser Begriff beschreibt jeden tatsächlichen oder versuchten Missbrauch einer Person oder Personengruppe, die vulnerabel ist, in einem Machtungleichgewicht steht, schutzbedürftig ist oder in einem Vertrauensverhältnis steht. Der Missbrauch betrifft sexuellen Missbrauch und auch Missbrauch mit der Absicht, monetär, sozial oder politisch von der sexuellen Ausbeutung einer anderen Person zu profitieren. Der Begriff umfasst alle Formen von Menschenhandel und moderner Sklaverei.

Sexueller Missbrauch

Dieser Begriff bedeutet tatsächliche oder angedrohte sexualisierte Gewalt durch körperliche Überlegenheit oder ungleiche oder Zwangsverhältnisse.