

# Caritas

## **Richtlinie zum Schutz vor Gewalt, Missbrauch, Ausbeutung, Vernachlässigung und Diskriminierung (Gewaltschutzrichtlinie)**

gültig für: Caritas Österreich Auslandshilfe, ÖCZ gesamt

Genehmigt durch: CDK, GL

Gültig ab: 17.Juli 2020

VerfasserInnen: Angela Brandstätter, Birgit Ertl

## Inhaltsverzeichnis

|  |    |
|--|----|
| PRÄAMBEL .....   | 4  |
| <b>Entstehung &amp; Einordnung</b> .....   | 4  |
| <b>Geltungsbereich</b> .....   | 4  |
| <b>Ziel</b> .....  | 5  |
| RAHMENBEDINGUNGEN .....  | 5  |
| <b>Werte der Caritas</b> .....   | 5  |
| <b>Nationales &amp; Internationales Recht</b> .....  | 6  |
| VERHALTENSREGELN.....  | 7  |
| <b>Unser Verhalten</b> .....   | 7  |
| <b>Meldepflicht</b> .....  | 9  |
| <b>Dienstrechtliche Konsequenzen</b> .....   | 10 |
| PRÄVENTIVE MASSNAHMEN .....  | 10 |
| <b>Leitende MitarbeiterInnen</b> .....   | 10 |
| <b>Maßnahmen im Recruiting-Prozess</b> .....   | 11 |
| <b>Allgemeine Maßnahmen</b> .....  | 11 |
| VERPFLICHTUNGSERKLÄRUNG.....   | 13 |
| ANHÄNGE.....   | 14 |
| <b>Anhang 1</b> .....  | 14 |
| <b>Glossar zur Gewaltschutzrichtlinie</b> .....  | 14 |
| Ausbeutung.....  | 14 |
| BerichterIn / meldende Person.....   | 14 |
| Beschuldigte Person .....  | 14 |
| Code of Conduct (Verhaltenskodex) .....  | 15 |
| Diskriminierung .....  | 15 |
| Einschüchterung .....  | 15 |
| Externe AuftragnehmerInnen/PartnerInnen .....  | 15 |
| Freiwillige .....  | 15 |
| Gewalt.....  | 15 |
| Gewaltschutz/Safeguarding .....  | 16 |
| Kinder und Jugendliche.....  | 17 |
| Kinderschutz (Child Protection).....   | 17 |
| Missbrauch .....   | 17 |
| Misshandlung.....  | 17 |
| PSEA (Protection from Sexual Exploitation and Abuse/Schutz vor sexueller Ausbeutung<br>und sexuellem Missbrauch) ..... | 18 |
| Safe recruitment.....  | 18 |
| Stakeholder (andere relevante).....  | 18 |

|  |    |
|--|----|
| Vernachlässigung .....   | 18 |
| Vulnerable Erwachsene.....   | 18 |
| <b>Anhang 2</b> .....  | 19 |
| <b>Auseinandersetzung mit Gewalt, Missbrauch, Ausbeutung, Vernachlässigung und Diskriminierung</b> ..... | 19 |
| Verdachts- oder Anlassfall .....   | 19 |
| Wichtige Fragen und Anregungen für alle MitarbeiterInnen, Freiwillige, etc.....                          | 20 |
| Spezielle Situationen .....  | 21 |
| <b>Anhang 3</b> .....  | 22 |
| <b>Safe Recruitment Checklist</b> .....  | 22 |
| <b>Anhang 4</b> .....  | 24 |
| <b>Formular zur Verwendung im Falle eines Verdachtes auf Missbrauch</b> .....                            | 24 |
| <b>Anhang 5</b> .....  | 28 |
| <b>Bilderrichtlinie</b> .....  | 28 |
| <b>Anhang 6</b> .....  | 30 |
| <b>Projektpartner: Vertragsbeilage (en)</b> .....  | 30 |
| <b>Partner Commitment</b> .....  | 30 |
| <b>Initial Partner Safeguarding Analysis Sheet</b> .....   | 32 |
| <b>Partner Safeguarding Monitoring &amp; Report Checklist</b> .....                                      | 33 |
| <b>Partner Safeguarding Action Plan</b> .....  | 36 |
| <b>Partner Monitoring Spot Review Form</b> .....   | 37 |

## PRÄAMBEL

**Entstehung & Einordnung**

Die *Richtlinie Schutz vor Gewalt, Missbrauch, Ausbeutung, Vernachlässigung und Diskriminierung (Gewaltschutzrichtlinie)* hat ihren Ursprung in der ab 2002 gültigen und 2014 erneuerten Kinderschutzrichtlinie der Caritas Österreich. Im Zuge einer umfassenden Weiterentwicklung der Gewaltschutzmaßnahmen der Caritas Österreich 2020 tritt die vorliegende Gewaltschutzrichtlinie mit einem größeren Geltungsbereich, der auch vulnerable Erwachsene umfasst, in Kraft und löst die Kinderschutzrichtlinie ab.<sup>1</sup> Weiters werden durch die Gewaltschutzrichtlinie die Rahmenordnung für die katholische Kirche in Österreich „*Die Wahrheit wird euch frei machen*“ und die seit 2018 weiterentwickelte Safeguarding Strategie der Caritas Internationalis im Arbeitsbereich der Caritas Österreich umgesetzt.

*Die vorliegende Richtlinie macht eigene Richtlinien der diözesanen Caritasorganisationen nicht obsolet, sondern ist kumulativ zu verstehen. Im Fall von Konflikten zwischen bestehenden Richtlinien gilt die im Sinne des Gewaltschutzes jeweils strengere Regelung.*

**Geltungsbereich<sup>2</sup>**

Die vorliegende Richtlinie wurde entwickelt, um sicherzustellen, dass Kinder, Jugendliche und vulnerable Erwachsene im Zuge von Aktivitäten, Projekten und Programmen der Caritas Österreich in ihren Rechten und insbesondere vor allen Formen von Gewalt, Missbrauch, Ausbeutung, Vernachlässigung und Diskriminierung geschützt sind. Die Richtlinie gilt für alle MitarbeiterInnen, Freiwilligen, PartnerInnen, externe AuftragnehmerInnen und andere relevante Stakeholder.

Die Caritas Österreich lebt ihre Verantwortung gegenüber ALLEN Kindern, Jugendlichen und vulnerablen Personen weltweit in all ihren Projekten. Für die Projektpartner der Caritas Österreich gelten die Inhalte der Gewaltschutzrichtlinie als leitende und kumulative Regeln in Hinblick auf die von ihnen zu gewährleistenden Gewaltschutzstandards.<sup>3</sup>

*Kinder und Jugendliche* sind alle Personen bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres, unabhängig von eventuell abweichenden nationalen Regelungen oder ihrem Zivilstand.

*Vulnerable Erwachsene* sind alle KlientInnen bzw. betreuten Personen ab 18 Jahren aufgrund des einem Betreuungsverhältnis potentiell innewohnenden ungleichen Machtverhältnisses. Da davon auszugehen ist, dass jeder Mensch aufgrund bestimmter Lebenssituationen vulnerabel sein oder werden kann, können auch Angehörige oder andere Bezugspersonen von KlientInnen oder Personen mit Berührungspunkten zu Aktivitäten der Caritas zu dieser Personengruppe gehören.

---

<sup>1</sup> Das durch die CDK im Mai 2016 beschlossene Dokument, *Prävention von Gewalt, Missbrauch, Diskriminierung in der Caritas Organisationen* bleibt neben der vorliegenden Richtlinie als weiterführendes Dokument zum gemeinsamen Verständnis der Gewaltpräventionsarbeit der Caritas in Österreich gültig.

<sup>2</sup> Aus Gründen der Lesbarkeit wurde in der Richtlinie die Schreibweise des Binnen-I gewählt, selbstverständlich beziehen sich jedoch alle Angaben auf Angehörige aller Geschlechter.

<sup>3</sup> Zu den genauen Regeln für Projektpartner:.. *Meldepflichten* und *Präventive Maßnahmen*

*MitarbeiterInnen* und *Freiwillige* sind alle nationalen und internationalen ArbeitnehmerInnen oder Freiwilligen<sup>4</sup>, ungeachtet ihrer Funktion, bezahlt oder unbezahlt.

*PartnerInnen* und *externe AuftragnehmerInnen* sind alle Rechtsträger, die mit Caritas Österreich in einem schriftlich vereinbarten Arbeitsverhältnis stehen. Das beinhaltet etwa Projektpartner, externe BeraterInnen, GroßspenderInnen, SpenderInnen mit KlientInnenkontakt, DienstleisterInnen, Kooperationspartner in Ausbildung und Beschäftigung.

*Anderere relevante Stakeholder* können etwa JournalistInnen, MedienvertreterInnen, Gäste oder BesucherInnen sein.

*Gewalt, Missbrauch, Ausbeutung, Vernachlässigung* und *Diskriminierung* haben viele Facetten. Ein Glossar mit einer exemplarischen Liste an relevanten Begriffsdefinitionen findet sich im Anhang<sup>5</sup>.

## Ziel

Die Inhalte der Gewaltschutzrichtlinie dienen neben dem vorrangigen Schutz von Kindern, Jugendlichen und vulnerablen Erwachsenen auch der Sensibilisierung, Orientierung, Anleitung und dem Schutz vor falschen Anschuldigungen von MitarbeiterInnen, Freiwilligen, externen AuftragnehmerInnen, PartnerInnen und anderen relevanten Stakeholdern.

**Alle MitarbeiterInnen, Freiwilligen, PartnerInnen, externen AuftragnehmerInnen & anderen relevanten Stakeholder sind entsprechend ihrer Funktion für die Beachtung, Bekanntmachung und/oder Verbreitung der Inhalte der Gewaltschutzrichtlinie verantwortlich.**

MitarbeiterInnen in Leitungsfunktionen<sup>6</sup> stellen sicher, dass die Inhalte der Gewaltschutzrichtlinie allen zugeordneten MitarbeiterInnen bekannt sind, diese verstanden und im jeweiligen Arbeitsbereich „gelebt“ werden, sowie deren Einhaltung regelmäßig überprüft wird. Sie haben eine besondere Verantwortung zur Förderung und Weiterentwicklung eines gewaltfreien und sicheren Arbeitsumfelds.<sup>7</sup>

## RAHMENBEDINGUNGEN

### Werte der Caritas

Die Wahrung der Würde des Menschen – unabhängig von Herkunft, ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, Alter, Behinderung, Geschlecht, sexueller Orientierung oder persönlicher Situation – steht im Mittelpunkt des Tuns und Wirkens der Caritas.

Gewalt, Missbrauch, Ausbeutung, Vernachlässigung und Diskriminierung verletzen diese Menschenwürde. Als Phänomene menschlichen Handelns sind sie aber auch Teil unseres Alltags. Sie können in unterschiedlichsten Konstellationen und auf verschiedenste Weise

<sup>4</sup> Für die genaue Definition s. Anhang 1 Glossar

<sup>5</sup> Glossar zur Gewaltschutzrichtlinie, Anhang 2

<sup>6</sup> Vorrangig zu nennen sind hier etwa Caritas-PräsidentIn, GeneralsekretärInnen, DirektorInnen, GeschäftsleiterInnen, BereichsleiterInnen, AbteilungsleiterInnen, EinrichtungsleiterInnen, etc.

<sup>7</sup> Weiterführende Verantwortlichkeiten zur Gewährleistung von effektivem Gewaltschutz je nach Funktion finden sich unter *Präventive Maßnahmen*

zwischen MitarbeiterInnen, Freiwilligen, KlientInnen und anderen vorkommen. Es ist Grundverständnis von Caritasarbeit im christlichen Sinnhorizont, die Menschenwürde stets zu achten, Rahmenbedingungen zu schaffen und aufrechtzuhalten, die die Förderung der Grundwerte der Caritas<sup>8</sup> ermöglichen und Gewalt, Missbrauch, Ausbeutung, Vernachlässigung und Diskriminierung verhindern. Die im christlichen Glauben begründete „Kultur der Anerkennung“ bedeutet einen Dienst, der getragen ist von der Achtung vor der unverlierbaren Würde jedes Menschen.

Von allen Freiwilligen, MitarbeiterInnen und Menschen, die im Auftrag der Caritas mit KlientInnen, Angehörigen und MitarbeiterInnen in Kontakt sind, wird erwartet, dass sie die Würde dieser Menschen wahren und schützen, indem ihr persönliches und berufliches Verhalten stets den Grundwerten der Caritas entspricht. Auch wird erwartet, dass sie zur Schaffung eines harmonischen und sicheren Arbeitsumfeldes beitragen, das durch Teamgeist, Respekt, gewaltfreie Kommunikation und Verständnis geprägt ist.

### **Nationales & Internationales Recht**

Diesem Dokument vorgelagert sind die, in Österreich geltenden, (straf)rechtlichen Bestimmungen im Zusammenhang mit Gewalt, Missbrauch, Ausbeutung, Vernachlässigung und Diskriminierung. Das sind insbesondere:

- das *Bundesverfassungsgesetz zur Durchführung des Fakultativprotokolls zum Übereinkommen gegen Folter und andere grausame, unmenschliche und erniedrigende Behandlung oder Strafe (OPCAT)*,
- die *Europäische Menschenrechtskonvention*,
- die *EU-Grundrechtecharta*,
- das *Übereinkommen des Europarates zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häusliche Gewalt (Istanbul-Konvention)*;
- das *Bundesverfassungsgesetz über die Rechte der Kinder*,
- das *Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz*,
- das *österreichische Strafgesetzbuch*,
- das *Heimaufenthaltsgesetz*,
- das *Gleichbehandlungsgesetz*,
- das *Allgemeine Bürgerliche Gesetzbuch (Gewaltverbot, Kindeswohl)*.

---

<sup>8</sup> *Code of Conduct* (Verhaltenskodex); Caritas internationalis, *Ethic Codex*

## VERHALTENSREGELN

Caritas Österreich verurteilt jede Art von Gewalt, Missbrauch, Ausbeutung, Vernachlässigung oder Diskriminierung auf das Schärfste und setzt laufend Maßnahmen zu Prävention, Schutz und Aufklärung. Jedem Vorwurf und jedem Verdacht ist dokumentiert nachzugehen<sup>9</sup> und KlientInnen wie Angehörige sind regelmäßig präventiv über Beschwerdemöglichkeiten und Unterstützungsmaßnahmen zu informieren. Wir wollen eine Kultur pflegen, in der Übergriffe erkannt, berichtet, hinsichtlich ihrer Hintergründe geklärt und möglichst verhindert werden.

Alle MitarbeiterInnen, Freiwillige, PartnerInnen, externen AuftragnehmerInnen und andere relevante Stakeholder tragen gemeinsam dafür Verantwortung, dass Aktivitäten der Caritas weder direkt noch indirekt zu Verstößen gegen die Inhalte dieser Richtlinie führen.

### Unser Verhalten

Folgende konkrete Verhaltensregeln sind für alle MitarbeiterInnen, Freiwilligen, PartnerInnen und externen AuftragnehmerInnen verpflichtend:

Die Caritas hilft jedem Menschen, der ihre Dienste in Anspruch nehmen möchte, unabhängig von Herkunft, ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, Alter, Behinderung, Geschlecht, sexueller Orientierung oder persönlicher Situation.

- Bei allen Aktivitäten, Projekten, Programmen und Einrichtungen der Caritas sind das Kindeswohl, sowie jenes vulnerabler Erwachsener, vorrangig zu beachten und zu gewährleisten.
- Wir behandeln alle Menschen mit Respekt, unabhängig von Herkunft, ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, Alter, Behinderung, Geschlecht, sexueller Orientierung oder persönlicher Situation.
- Wir ergreifen Partei *für* Schutzbedürftige, darunter vor allem Kinder und Jugendliche und *gegen* Gewalt in allen ihren Ausformungen.
- Wir verhalten uns entsprechend den Werten der Caritas und halten uns neben der Gewaltschutzrichtlinie zusätzlich an den Code of Conduct (Verhaltenskodex) und die Richtlinie gegen Korruption und Misswirtschaft, auch im Umgang miteinander.<sup>10</sup>
- Wir schaffen ein Umfeld, in dem gute Kommunikation und Reflexion möglich ist. Gute Kommunikation bedeutet unter anderem, dass die unterschiedlichen Kommunikationsfähigkeiten aller Menschen berücksichtigt werden und die nötigen Kommunikationsmittel (z.B. unterstützte Kommunikation) zum Einsatz kommen.
- Wir schaffen ein wertschätzendes und schützendes Umfeld für Kinder, Jugendliche und vulnerable Erwachsene, leben Inklusion und sorgen für Sicherheit für alle.
- In der Gegenwart von Kindern, Jugendlichen und vulnerablen Erwachsenen verhalten wir uns sensibel und achten besonders auf unsere Worte. Grobe Sprache, Schimpfworte oder sprachliche Erniedrigungen kommen nicht zur Verwendung. Bei Berührungen und Gesten sind wir sensibel und achten darauf, dass sie nicht missinterpretiert werden können (keine Bevorzugung von bestimmten KlientInnen, kein unverhältnismäßiges Naheverhältnis zu KlientInnen,...).

---

<sup>9</sup> S. Beschwerdemechanismus - Verantwortlichkeiten und Handlungsanleitung

<sup>10</sup> Alle Dokumente sind spätestens bei Dienstantritt und auch nach Rückkehr aus Karenz, Sabbatical, etc. zu unterschreiben.

- Wir vermeiden es, mit Kindern, Jugendlichen und vulnerablen Menschen allein und unbeobachtet zu sein; wenn dies funktionsimmanent nicht möglich ist (z.B. in Pflege, Streetwork, persönlicher Assistenz, etc.) werden mit der zuständigen Leitung alternative Schutzmöglichkeiten definiert und deren Einhaltung regelmäßig überprüft.
- Wir unterlassen Kontakt mit Kindern, Jugendlichen und vulnerablen Personen aus dem Arbeitsumfeld außerhalb der Arbeitszeit.
- Es ist untersagt, Kinder, Jugendliche oder vulnerable Erwachsene aus dem Arbeitsumfeld zu sich nach Hause einzuladen.
- Wir vermeiden es, Kinder und Jugendliche über Ihre persönlichen Kontaktdetails (social media oder andere private Kommunikationskanäle) zu kontaktieren und benutzen die Kontakte von Eltern oder Obsorgeberechtigten.<sup>11</sup> Bevorzugt benutzt werden formelle Kommunikationsformen (Telefon, E-Mail, persönlich) über Dienstgeräte bzw. dienstl. Mailadresse.
- Wir setzen generell kein Verhalten, das für die Caritas rufschädigend sein kann.
- Wir sind verpflichtet, die Gesetze des Landes, in dem wir uns aufhalten, einzuhalten.
- Bei Bedarf unterstützen wir den/die GewaltschutzbeauftragteN dabei, die dem lokalen Kontext entsprechenden notwendigen rechtlichen und sozialen Maßnahmen in Hinblick auf Richtlinienverstöße zu ergreifen.
- Gewalt, Missbrauch und (sexuelle) Ausbeutung stellen ein grobes Fehlverhalten dar und sind folglich Entlassungsgründe.
- Es ist verboten, Geld, Beschäftigung, Waren oder (Dienst)leistungen als Gegenleistung für Sex – einschließlich sexueller Gefälligkeiten oder anderer Formen der Demütigung, Erniedrigung oder Ausbeutung – anzubieten oder auszutauschen. Ebenso ist es verboten, die den betreuten Personen zustehenden Hilfsleistungen als Druckmittel zur Durchsetzung von Eigeninteressen, die sexuelle Handlungen oder anderen Machtmissbrauch zum Ziel haben, einzusetzen.
- Sexuelle Handlungen mit Kindern und Jugendlichen oder betreuten Personen sind verboten, unabhängig von dem vor Ort geltenden Mündigkeits- oder Einwilligungsalter. Die irrtümliche Annahme einer Volljährigkeit des betreffenden Kindes gilt nicht als Entschuldigung.
- Zusätzlich untersagt ist jede Form von Machtmissbrauch, Nötigung, Vernachlässigung, Diskriminierung, Demütigung, psychischer oder verbaler Misshandlung, Einschüchterung, Bevorzugung oder anders gearteter ausbeuterischer Beziehung zu vulnerablen Personen und MitarbeiterInnen.

Die genannten Verhaltensregeln betreffen gleichermaßen den persönlichen Kontakt zwischen Menschen wie auch alle postalischen, medialen und elektronischen Kontaktformen (online und offline). Auch ist es verboten, die Arbeitsmittel der Caritas zum Zugang oder zur Verbreitung von Datenmaterial zu verwenden, das beleidigend, diskriminierend, missbräuchlich, ausbeuterisch, vulgär oder sexuell konnotiert ist.

---

<sup>11</sup> Sollte die Beachtung dieser Regeln projektimmanent nicht umfassend umsetzbar sein (z.B. wenn Privathandys auch dienstlich benutzt werden oder in der Sozialarbeit direkter Kontakt mit Jugendlichen wesentlicher Arbeitsbestandteil ist) werden mit dem/der Vorgesetzten alternative Regeln vereinbart deren Einhaltung regelmäßig überprüft bzw. besprochen wird.



## Meldepflicht

Hat ein/e MitarbeiterIn, FreiwilligeR, externe AuftragnehmerIn oder PartnerIn Gründe zu der Annahme, dass ein Fall von Gewalt, Missbrauch, (sexueller) Ausbeutung oder einer anderen Verletzung der Gewaltschutzrichtlinie durch eine für eine österreichische Caritasstelle tätige Person vorliegt, so muss er/sie dies der zuständigen Stelle in der jeweiligen diözesanen Caritasorganisation oder dem Gewaltschutz-Beauftragten (Safeguarding Officer) der ÖCZ umgehend – innerhalb der nächsten 24 Stunden – melden.<sup>12</sup> Diese/r stellt bei Bedarf<sup>13</sup> den Kontakt zur Ombudsstelle für Opfer sexuellen Missbrauchs bzw. der unabhängigen Opferschutzkommission der katholischen Kirche in Österreich her, zeigt den Fall den vor Ort zuständigen Behörden an und initiiert das organisationsintern vorgeschriebene Verfahren.<sup>14</sup>

- Hat ein/e MitarbeiterIn, FreiwilligeR, externe AuftragnehmerIn oder PartnerIn Gründe zu der Annahme, dass ein Fall von Gewalt, Missbrauch, (sexueller) Ausbeutung oder eine andere Verletzung der Gewaltschutzrichtlinie durch KollegInnen anderer Organisationen<sup>15</sup> in Projekten vorliegt, so muss er/sie dies umgehend – innerhalb der nächsten 24 Stunden – der zuständigen Stelle in der jeweiligen Organisation melden. Zusätzlich muss eine Meldung in der eigenen Organisation erfolgen. Die Meldepflicht betrifft explizit auch Vorfälle, die in Organisationen wahrgenommen werden, die keine direkten vertraglichen Verbindungen zu Caritas Österreich haben. Seitens der Caritas Österreich prüft der/die zuständige Gewaltschutzbeauftragte die Notwendigkeit einer behördlichen Meldung.
- Während behördlicher oder organisationsinterner Erhebungen ist der / die Beschuldigte von Kindern und Jugendlichen bzw. vulnerablen Personen fernzuhalten. Nach Vorliegen eines Ergebnisses entscheidet die Organisationsleitung der jeweiligen diözesanen Caritasorganisation oder das zuständige Gremium der Geschäftsleitung in der ÖCZ<sup>16</sup> über den weiteren Verbleib des/der Beschuldigten.
- MitarbeiterInnen, Freiwillige, externe AuftragnehmerInnen und PartnerInnen unterliegen der Meldepflicht auch in Hinblick auf lang zurückliegende Vorfälle, von denen erst zu einem späteren Zeitpunkt Kenntnis erlangt wird.

---

<sup>12</sup> Wahlweise durch persönliche Kontaktaufnahme und/oder das Formular in Anhang 4. Die Kontaktdetails der für Gewaltschutz verantwortlichen MitarbeiterInnen sind von allen Caritas-Diözesen und der ÖCZ auf der jeweiligen homepage zu veröffentlichen und aktuell zu halten sowie im Organigramm auszuweisen.

<sup>13</sup> Für den Fall, dass es sich bei dem/der Beschuldigten um eine Person in kirchlichem Dienst gem. §3 Teil C *Verfahrensordnung bei Beschuldigungen wegen sexuellen Missbrauchs und Gewalt*, Die Wahrheit wird Euch frei machen, *Rahmenordnung für die katholische Kirche in Österreich*, (z.B. Kleriker, Ordensleute, etc.) handelt ist jedenfalls Kontakt zur zuständigen Ombudsstelle in der Diözese herzustellen. S. auch Beschwerdemechanismus: Verantwortlichkeiten und Handlungsanleitung

<sup>14</sup> Siehe dazu das Dokument *Beschwerdemechanismus – Verantwortlichkeiten und Handlungsanleitung*

<sup>15</sup> „KollegInnen“ meint hier MitarbeiterInnen anderer Organisationen, zu denen seitens der Caritas Österreich keine direkte Weisungsbefugnis besteht.

<sup>16</sup> S. Handlungsanleitungen Beschwerdemechanismus

- Auf Wunsch der meldenden Person wird Vertraulichkeit in Hinblick auf die Informationsquelle gewährleistet, sofern dies nicht behördliche oder organisationsinterne Erhebungen unmöglich macht.
- Ein Verstoß gegen die Meldepflichten gilt ebenfalls als ein Verstoß gegen die vorliegende Richtlinie.
- Meldende Personen werden vor negativen Konsequenzen ihrer Meldung bestmöglich geschützt, vorausgesetzt der Verdacht wird gutgläubig erhoben. Wissentlich falsche Anschuldigungen sind Disziplinarvergehen und werden entsprechend behandelt.
- Projektpartner stellen sicher, dass alle notwendigen Schritte zur Meldung von Gewaltschutz-relevanten Vorfällen und deren Untersuchung erfolgen. Wenn die entsprechenden Mechanismen innerhalb der Partnerorganisation vorübergehend nicht gewährleistet werden können, kann der Projektpartner die Richtlinien und Abläufe der Caritas Österreich entsprechend anwenden. Projektpartner haben die Caritas Österreich über Gewaltschutz-relevante Meldungen innerhalb ihrer Organisation zu informieren. Caritas Österreich kann aus eigenem entscheiden, einer ein gemeinsames Projekt betreffenden, spezifischen Beschwerde auch selbst nachzugehen.

### **Dienstrechtliche Konsequenzen**

Verstöße gegen die Inhalte der Gewaltschutzrichtlinie führen zu dienstrechtlichen Konsequenzen.

Gewalt, Missbrauch und (sexuelle) Ausbeutung stellen ein grobes Fehlverhalten dar und sind folglich Entlassungsgründe. Da Überschreitungen der Verhaltensregeln sehr unterschiedlich ausfallen können, ist über die jeweils angezeigten Konsequenzen in Hinblick auf den einzelnen Verstoß von der Organisationsleitung der jeweiligen diözesanen Caritasorganisation oder dem zuständigen Gremium der Geschäftsleitung in der ÖCZ zu entscheiden. Maßnahmen können von verstärkter Begleitung & Hilfestellung, disziplinarischen Maßnahmen (Kritikgespräch, Verwarnung, etc.) bis hin zu Versetzung, Kündigung, Entlassung und Anzeige reichen.

### **PRÄVENTIVE MASSNAHMEN**

Umfassender Gewaltschutz ist Querschnittmaterie und Qualitätskriterium. Gewaltprävention und Sensibilisierung, Opferschutz und Hilfe für Betroffene sowie effektive Beschwerdemöglichkeiten sind in allen Arbeitsbereichen der Caritas zu gewährleisten. Alle Personen im Dienst der Caritas verpflichten sich dazu, entsprechende Gewaltschutzmaßnahmen in ihrem jeweiligen Aufgabenbereich und entsprechend ihrer Funktion zu berücksichtigen, umzusetzen und weiterzuentwickeln.<sup>17</sup>

### **Leitende MitarbeiterInnen**

- stellen sicher, dass ihnen zugeordnete MitarbeiterInnen, Freiwillige und externe AuftragnehmerInnen, PartnerInnen sowie bei Bedarf andere relevante Stakeholder mit den Inhalten der Gewaltschutzrichtlinie in Hinblick auf ihre Funktion/Tätigkeit ausreichend vertraut sind und diese unterzeichnet haben. Dies wird für MitarbeiterInnen im Personalakt dokumentiert. Im jährlichen MitarbeiterInnengespräch wird

---

<sup>17</sup> An dieser Stelle wird auch auf das Dokument *Prävention von Gewalt, Missbrauch, Diskriminierung in den Caritas Organisationen, Kurzdokument, 9.Mai 2016, CDK-Beschluss* verwiesen.

Gewaltprävention im Arbeitsbereich thematisiert und zukünftige Entwicklungsmöglichkeiten besprochen.

- stellen weiters sicher, dass MitarbeiterInnen und Freiwillige regelmäßig und ihrer Funktion/Tätigkeit entsprechend an Sensibilisierungs- bzw. Weiterbildungsmaßnahmen zum Thema teilnehmen und über die verpflichtenden Prozesse bei Verdacht auf oder dem Vorfall von Gewalt, etc. informiert sind. Je nach Aufgabenbereich sind Intensität, Häufigkeit und Schulungsinhalte zu wählen und ev. auch die Möglichkeit zu Intervention und Supervision zu geben.
- nehmen selbst regelmäßig (mindestens alle 2 Jahre) an Fortbildung zum Thema Gewaltschutz teil.
- tragen bei der Genehmigung und Umsetzung von neuen Projekten/Programmen oder der Zusammenarbeit mit neuen Partnerorganisationen, externen AuftragnehmerInnen, etc. eine gesonderte Verantwortung für die Einhaltung und Umsetzung der vorliegenden Richtlinie.
- tragen eine gesonderte Verantwortung für die strategische Weiterentwicklung von Gewaltschutz innerhalb der Caritas Österreich.

### Maßnahmen im Recruiting-Prozess

- Bei der Anstellung aller neuen MitarbeiterInnen und dem Engagement von Freiwilligen ist verpflichtend ein Strafregisterauszug einzuholen, im Kinder- und Jugendbereich der *Strafregisterbescheinigung Kinder- und Jugendfürsorge* sowie im Pflegebereich die *Strafregisterbescheinigung Pflege und Betreuung* zu verlangen. Gemäß §220 StGB iVm §9a StrRegG können bei Bedarf Auskunftsersuchen an die LPD Wien in Hinblick auf mögliche Tätigkeitsverbote gestellt werden. Darüber hinaus ist Anhang 3 *Safe Recruitment Checklist* zu beachten.
- Personen mit Verurteilung für Gewaltschutz-relevante Delikte können nicht für die Caritas Österreich tätig werden.
- Andere neue relevante Stakeholder werden im erforderlichen und sinnvollen Ausmaß über die Inhalte der vorliegenden Richtlinie informiert. Dies kann auch über zusammenfassende Kurzdokumente, Informationsbroschüren, etc. erfolgen und dient auch der Information über Ansprechstellen.

### Allgemeine Maßnahmen

- Für jede Einrichtung/ jedes Projekt/jedes Programm wird durch die jeweilige Leitung sichergestellt, dass KlientInnen und deren Angehörige über Gewaltschutzmaßnahmen laufend, niederschwellig und verständlich (leichte Sprache, Fremdsprachen, etc.) informiert werden. Effektive, leicht zugängliche, auf Wunsch anonyme Beschwerdemöglichkeiten werden zur Verfügung gestellt und über entsprechende, externe Unterstützungsangebote informiert. Darüber hinaus ist es KlientInnen aktiv zu ermöglichen, sich über Themen wie Gewalt, Missbrauch, Ausbeutung, etc. zu informieren und auszutauschen bzw. bewusstseinsbildende Maßnahmen zu setzen.
- Bei der Planung aller Projekte, Programme und Einrichtungen im In- und Ausland werden Gewaltschutzrisiken analysiert<sup>18</sup>, Schutzkonzepte erarbeitet und entsprech-

---

<sup>18</sup> Vgl. Anhang 6, Initial Partner Safeguarding Analysis Sheet

ende Maßnahmen zur Risikominimierung gesetzt. Die Risikoeinschätzung wird kontinuierlich (min. 1xJahr) überprüft und angepasst.

- Zusätzlich zu den Ansprechpersonen in den Einrichtungen vor Ort und den diözesanen Caritas-Organisationen, steht in der ÖCZ einE GewaltschutzbeauftragteR (Safeguarding Officer) als Schnittstelle und Ansprechperson zur Verfügung.
- Die vorliegende Richtlinie und alle umzusetzenden Gewaltschutzmaßnahmen werden regelmäßig (1x Jahr) auf ihre Aktualität<sup>19</sup>, Effizienz und Effektivität überprüft und bei Bedarf angepasst.
- MitarbeiterInnen, die Projekte mit Partnerorganisationen betreuen, stellen laufend sicher, dass Gewaltschutzstrategien der Partnerorganisationen den Inhalten der vorliegenden Richtlinie entsprechen.<sup>20</sup> Die Gewaltschutzrichtlinien der Partner müssen für alle Vorstandsmitglieder, Führungskräfte, MitarbeiterInnen, Freiwilligen, BeraterInnen und alle anderen Dritten, die im Namen der Partnerorganisation handeln, gelten. Sollten entsprechende Verpflichtungen nicht oder nur mangelhaft vorhanden sein, wird ein Zeitplan zur Entwicklung einer eigenen Gewaltschutzrichtlinie mit der Partnerorganisation erarbeitet. Für die Zeit bis zum In-Kraft-treten eigener adäquater Standards, verpflichten sich Projektpartner zur Umsetzung der vorliegenden Richtlinie.
- Projektpartner werden in Bezug auf ihre Gewaltschutzmaßnahmen laufend überprüft und bei Bedarf bei der Weiterentwicklung im Sinne der Umsetzung der vorliegenden Inhalte unterstützt. Dies, sowie entsprechende Schulung der Projektpartner ist von den projektverantwortlichen MitarbeiterInnen der Caritas Österreich sicherzustellen.

---

<sup>19</sup> Gem. wissenschaftlichen Standards, Vorgaben der Caritas Internationalis, best practice –Modellen, etc.

<sup>20</sup> S. dazu Anhang 6, Projektpartner: Vertragsbeilage(n)

## VERPFLICHTUNGSERKLÄRUNG

Ich habe die Gewaltschutzrichtlinie sorgfältig gelesen und ihren Inhalt mit meiner/m Vorgesetzten und/oder KollegInnen in Hinblick auf die Umsetzung in meinem Arbeitsbereich besprochen, um ihn in vollem Umfang zu verstehen. Ich bin mir bewusst, dass die Caritas von mir erwartet, dass ich die in dieser Richtlinie enthaltenen Verhaltensregeln einhalte. Auf alle Bedenken, Anschuldigungen und Vorkommnisse werde ich sofort reagieren und diese der für Gewaltschutz verantwortlichen Person (GewaltschutzbeauftragteR/ Safeguarding Officer:

(.....) unmittelbar zur Kenntnis bringen.

Ich bin mir ebenfalls bewusst, dass im Fall einer Zuwiderhandlung Disziplinarmaßnahmen und rechtliche Schritte gegen mich unternommen werden.

Ich verpflichte mich auch, für die Beachtung, Bekanntmachung und Verbreitung der Richtlinien-Inhalte und Verhaltensregeln in meinem Arbeitsumfeld Sorge zu tragen.

Ich trage dazu bei, ein sicheres, gewaltfreies und respektvolles Umfeld zu schaffen und fühle mich für den Schutz von Kindern, Jugendlichen und vulnerablen Personen verantwortlich.

Datum:

.....

Unterschrift

Vorname:

NACHNAME:

## ANHÄNGE

### Anhang 1

#### **Glossar zur Gewaltschutzrichtlinie**

Gewalt, Missbrauch, Ausbeutung, Vernachlässigung und Diskriminierung haben viele Facetten. Die folgenden Begriffsbestimmungen stellen keine endgültigen Definitionen dar, sollen aber eine Orientierung zum besseren Verständnis geben. <sup>21</sup>

##### Ausbeutung

Jeder tatsächliche oder versuchte Missbrauch einer Vulnerabilität, von Machtverhältnissen oder von Vertrauen, um beispielsweise monetär, sozial oder politisch davon zu profitieren.

Darunter kann u.a. Folgendes fallen:

1. Sexuelle Ausbeutung: Der tatsächliche oder versuchte Missbrauch einer Vulnerabilität, von Machtverhältnissen oder von Vertrauen für sexuelle Zwecke, um beispielsweise monetär, sozial oder politisch von der sexuellen Ausbeutung zu profitieren.
2. Kinderarbeit (wirtschaftliche Tätigkeit einer Person unter 15 Jahren) kann Ausbeutung darstellen.
3. Menschenhandel: Die Anwerbung, Beförderung, Verbringung, Beherbergung oder Aufnahme von Kindern, Jugendlichen oder vulnerablen Erwachsenen zum Zweck der Ausbeutung, wie z.B. für Arbeit, Prostitution oder sexuelle Zwecke.
4. Survival-Sex: Beschreibt Situationen, in denen ein Kind oder ein gefährdeter Erwachsener in Armut oder in einer Notlage lebt und sich in dieser Situation für Sex entscheidet oder Sex zum Mittel um zu überleben wird. Es handelt sich dabei um einvernehmlichen Sex im Austausch gegen Nahrung, Wasser, Drogen, Unterkunft, Geld und andere überlebenswichtige Dinge.

##### BerichterIn / meldende Person

Eine Person, die mutmaßliche Vorfälle des Missbrauchs, der Ausbeutung, etc. eines Kindes oder eines vulnerablen Erwachsenen identifiziert und meldet. Alle Caritas-MitarbeiterInnen sind verpflichtet, immer dann zu berichten, wenn ein Verdacht auf den Verstoß gegen die Inhalte der vorliegenden Richtlinie besteht, wenn die Beteiligung von Caritas-MitarbeiterInnen oder anderen humanitären HelferInnen möglich sein können, auch wenn nicht alle Fakten bekannt sind.

##### Beschuldigte Person

Eine Person, die verdächtigt wird, jemanden selbst missbraucht, ausgebeutet, etc. zu haben oder wissentlich den Verstoß gegen die vorliegende Richtlinie nicht verhindert zu haben.

---

<sup>21</sup> Für weitergehende Definitionen wird zB auf United Nations, *Glossary on Sexual Exploitation and Abuse*, Second Edition, 24 July 2017, verwiesen.

## Code of Conduct (Verhaltenskodex)

Der Code of Conduct ist die für die Caritas Österreich adaptierte Version des Code of Conduct der Caritas internationalis. Der Code of Conduct regelt ZUSÄTZLICH zur vorliegenden Richtlinie das Verhalten von Caritas MitarbeiterInnen untereinander, im Umgang mit KlientInnen und mit Caritas-Eigentum, wenn es NICHT um Themen von Gewalt, Missbrauch, Ausbeutung und Diskriminierung geht. Der Code of Conduct wird ebenfalls von allen MitarbeiterInnen bei Dienstantritt oder Rückkehr aus Karenz, Sabbatical, etc. unterschrieben.

## Diskriminierung

Diskriminierung bezeichnet die schlechtere Behandlung, Benachteiligung, Herabwürdigung oder Ausgrenzung einer Person oder Gruppe aufgrund von tatsächlichen oder zugeschriebenen Merkmalen. Diskriminierung kann verschiedenste Ausprägungen haben. Sie beginnt bei allgemeinen abwertenden Kommentaren oder gezielte Kränkungen. Belästigung und Mobbing können eine Form davon sein. Negative Diskriminierung kann auch Ausgangspunkt für strukturelle Gewalt sein. Davon zu unterscheiden ist die „positive Diskriminierung“, die mitunter angewandt wird, um besonders benachteiligten Personen eine Hilfestellung zu gewähren (z.B.: Bevorzugung von einem Menschen mit Behinderung bei gleicher Qualifikation für eine Arbeitsstelle)

## Einschüchterung

Eine andere Person durch Worte, Gesten oder Taten in Angst zu versetzen oder den Mut zu nehmen.

## Externe AuftragnehmerInnen/PartnerInnen

*PartnerInnen* und *externe AuftragnehmerInnen* sind alle Rechtsträger, die mit Caritas Österreich in einem schriftlich vereinbarten Arbeitsverhältnis stehen. Das beinhaltet etwa ProjektpartnerInnen, externe BeraterInnen, GroßspenderInnen, SpenderInnen mit KlientInnenkontakt, DienstleisterInnen, Kooperationspartner in Ausbildung und Beschäftigung.

## Freiwillige

Mit freiwilligen MitarbeiterInnen sind jene KollegInnen gemeint, die als solche vom Versicherungsschutz der Caritas erfasst sind, ein freiwilliges soziales Jahr absolvieren oder als Zivildienstler bei der Caritas tätig sind. In der Regel sind es daher jene Freiwilligen, die sich in einer Caritas-Einrichtung oder einem Projekt der Caritas engagieren. Nicht umfasst sind demnach jene Personen, die etwa bei zeitlich beschränkten Aktionen der young caritas (z.B.: Action pool, LaufWunder) oder in der spontanen Nothilfe tätig sind, diese gelten als *andere relevante Stakeholder*.

## Gewalt

Gewalt meint immer Grenzverletzung und kennt viele verschiedene Ausprägungen. Einige sind hier dargestellt:

- 1. Physische Gewalt:** Physische Gewalt bezeichnet Handlungen gegen die körperliche Integrität einer Person, darunter fällt zum Beispiel das strafrechtlich geregelte Delikt der Körperverletzung.
- 2. Psychische Gewalt:** Psychische Gewalt umfasst alle Handlungen und Unterlassungen, die Menschen ängstigen, überfordern, ihnen das Gefühl der eigenen Wertlosigkeit vermitteln und sie in ihrer psychischen und/oder körperlichen

Entwicklung beeinträchtigen. Darunter fallen zum Beispiel auch strafrechtlich geregelte Delikte wie Drohung, Verleumdung, Nötigung und Beschimpfung.

3. **Strukturelle Gewalt:** Strukturelle Gewalt bedeutet eine systembedingte (gesellschaftliche oder institutionelle) Beeinträchtigung grundlegender menschlicher Bedürfnisbefriedigung oder Verminderung der individuellen Verwirklichungs- und Entwicklungsmöglichkeiten. Zum Beispiel: Vorenthalten begabungsentsprechender Bildung aufgrund institutioneller Unterbringung von Kindern und Jugendlichen, der Verlust jeglichen Eigentums in Institutionen, Herstellen von Konformität aus organisatorischen Gründen (alle tragen die gleiche Kleidung, weil es einfacher organisierbar ist). Strukturen können nicht nur direkt Gewalt hervorbringen, sondern auch Ursache individuellen Fehlverhaltens sein.
4. **Ökonomische/materielle Gewalt:** Materielle Gewalt ist der fehlende Respekt vor persönlichem oder öffentlichem Eigentum und/oder der fehlende Zugang zu Ressourcen und Eigentum. Darunter fallen zum Beispiel strafrechtliche Delikte wie Diebstahl, Sachbeschädigung, Betrug und Veruntreuung oder das Vorenthalten von persönlichem Eigentum z.B. von Frauen bzw. ihre ökonomische Ausbeutung. Aber auch z.B. das Einbehalten von Geschenken und Taschengeld oder das Verteilen von individuellem Besitz an eine Gruppe kann materielle Gewalt darstellen.
5. **Institutionelle Gewalt:** Bei institutioneller Gewalt handelt es sich um eine entpersonalisierte Form der Gewalt. Hier wird Gewalt nicht, ob physisch oder psychisch, von einer konkreten Person gegen eine andere ausgeübt, sondern z.B. durch Vertreter des Staates oder einer Institution, Zwangseingriffe physischer oder psychischer Natur angedroht oder durchgeführt. Dies dient dazu ein kollektives Unterwerfungs- und Abhängigkeitsverhältnis der Organisationsmitglieder zu erwirken. Als totale Institution werden Wohn und Arbeitsstätten einer Vielzahl ähnlich gestellter Individuen, die für längere Zeit von der übrigen Gesellschaft abgeschnitten sind und miteinander ein abgeschlossenes formal reglementiertes Leben führen bezeichnet. Alle Angelegenheiten des Lebens finden in derselben Anstalt unter ein und derselben Autorität statt. Eine relativ kleine Gruppe von Führenden steht einer relativ großen Gruppe von Geführten gegenüber. Teil davon ist etwa die „schwarze Pädagogik“ in ihrer Auffassung von Erziehung, die darauf ausgerichtet ist, den Willen von Menschen zu brechen, sie mit Hilfe der offenen oder verborgenen Machtausübung, Manipulation und Erpressung „gehorsam“ zu machen.

### Gewaltschutz/Safeguarding

Der Begriff Safeguarding fasst alle Maßnahmen zusammen, die zum Schutz von Gesundheit, Wohlbefinden und der Wahrung der Menschenrechte getroffen werden oder werden sollten (Verantwortung der Organisation), um KlientInnen und MitarbeiterInnen vor Gewalt, Missbrauch, Ausbeutung, Vernachlässigung oder anderem Schaden wie durch Belästigung, Diskriminierung und Mobbing zu schützen.

Safeguarding führt Begriffe wie Kinderschutz, Gewaltprävention und Opferschutz zusammen. In diesem Sinne ist auch der hier verwendete Begriff *Gewaltschutz* als zusammenfassender Terminus bzw. Versuch einer deutschen Übersetzung von Safeguarding zu verstehen. PSEA (Schutz vor sexueller Ausbeutung und sexuellem Missbrauch) fällt ebenfalls unter diesen Oberbegriff.

Im vorliegenden Text wird zwecks Verständlichkeit zwischen Gewaltschutz durch Richtlinien/Strategien (policy) und umsetzenden Maßnahmen (measures) unterschieden.



Zu notwendigen Gewaltschutzmaßnahmen gehören auch die Sensibilisierung von MitarbeiterInnen und KlientInnen, das regelmäßige Training, die Nachverfolgung und die Reaktion auf alle eingebrachten Beschwerden, das Monitoring und die regelmäßige Evaluierung von Strukturen und die Übernahme von Verantwortung.

### Kinder und Jugendliche

Jede Person unter 18 Jahren. Das nationale Gesetz oder die örtlichen Gepflogenheiten können jedoch eine andere Definition verwenden. Position der Caritas ist, dass alle Personen unter 18 Jahren unabhängig von örtlichen Altersgrenzen und Familienstand den gleichen Schutz erhalten.

### Kinderschutz (Child Protection)

Kinderschutz bedeutet u.a., Gewalt, Ausbeutung, Vernachlässigung und Missbrauch von Kindern und Jugendlichen durch Richtlinien und geeignete Maßnahmen zu verhindern und darauf zu reagieren. Kinderschutz ist Teil von Gewaltschutz.

### Missbrauch

Jede tatsächliche oder angedrohte Handlung, die einer anderen Person Schaden zufügt, sei es durch Gewalt, Zwang oder ungleiche Machtverhältnisse. Das beinhaltet körperliche Misshandlung genauso wie emotionalen oder sexuellen Missbrauch und Vernachlässigung. Dazu gehört auch Missbrauch online und/oder durch mobile Technologien.

Es gibt verschiedene Arten des Missbrauchs, einschließlich:

1. Sexueller Missbrauch: Jede tatsächliche oder angedrohte sexuelle Handlung, die mit Gewalt, Zwang oder unter ungleichen Bedingungen verübt wird. Beispiele für sexuellen Missbrauch sind Vergewaltigung, missbräuchliche sexuelle Kontakte wie unerwünschte Berührungen, berührungsloser sexueller Missbrauch wie Sexting (die private Kommunikation über sexuelle Themen per mobile messaging), das Ansehen von pornographischen Filmen oder Zeitschriften und verbale oder verhaltensbedingte sexuelle Belästigung.
2. Sexuelle Übergriffe gegenüber Kindern und Jugendlichen: ein Kind/Jugendlicher wird dazu gebracht, an irgendeiner Form von sexueller Aktivität teilzunehmen, und zwar unabhängig davon, ob sich das Kind des Geschehens bewusst ist und diesem zustimmt, oder nicht. Sexueller Missbrauch kann auch durch Geschwister oder andere Familienmitglieder sowie durch Personen außerhalb der Familie erfolgen.
3. Körperlicher Missbrauch: Die tatsächliche oder angedrohte körperliche Verletzung eines Kindes oder eines Erwachsenen, wie z.B. Schlagen, Treten oder Schütteln.
4. Emotionaler Missbrauch: Schaden durch anhaltende oder schwere emotionale Misshandlung oder Ablehnung, wie z.B. erniedrigende Bestrafungen, Drohungen, Schikanierung und das Nichtgeben von Pflege und Zuneigung. Dazu gehört auch grooming (das Erschleichen von Vertrauen und Zuneigung mit dem Ziel der/des späteren sexuellen Ausbeutung/Missbrauchs des Opfers).

### Misshandlung

Jede unangemessene Behandlung eines anderen, die dessen körperliche oder psychische Unversehrtheit mehr als nur unerheblich beeinträchtigt.

### PSEA (Protection from Sexual Exploitation and Abuse/Schutz vor sexueller Ausbeutung und sexuellem Missbrauch)

Der Begriff wird vorrangig in der Humanitären Hilfe verwendet und umfasst alle Maßnahmen und Richtlinien, die Menschen in Krisensituationen vor sexueller Ausbeutung und Missbrauch durch MitarbeiterInnen von Hilfsorganisationen(z.B. von NGOs, der UNO und anderen Akteuren) schützen.

#### Safe recruitment

Alle gewaltpräventiven Maßnahmen, die von Seiten des Arbeitgebers bereits im Prozess der Personalauswahl gesetzt werden.

#### Stakeholder (andere relevante)

*Andere relevante Stakeholder* können etwa Journalisten, MedienvertreterInnen, Gäste oder BesucherInnen sein.

#### Vernachlässigung

Vernachlässigung kann Kinder, Jugendliche und vulnerable Erwachsene genauso schädigen wie Misshandlung. Vernachlässigung ist das ständige oder wiederholte Unterlassen fürsorglichen Verhaltens, wie zum Beispiel: ungenügende Betreuung und Aufsicht oder fehlender Schutz vor Gefahren, unterlassene medizinische Versorgung, etc.. Vernachlässigung kann auch psychische Ausprägungen haben, z.B. durch den Mangel an Aufmerksamkeit und emotionaler Wärme.

#### Vulnerable Erwachsene

Alle KlientInnen bzw. betreuten Personen ab 18 Jahren aufgrund des einem Betreuungsverhältnis potentiell innewohnenden ungleichen Machtverhältnisses. Da davon auszugehen ist, dass jeder Mensch aufgrund bestimmter Lebenssituationen vulnerabel sein oder werden kann, können auch Angehörige oder andere Bezugspersonen von KlientInnen oder Personen mit Berührungspunkten zu Aktivitäten der Caritas zu dieser Personengruppe gehören.

## Anhang 2

### **Auseinandersetzung mit Gewalt, Missbrauch, Ausbeutung, Vernachlässigung und Diskriminierung**

Auseinandersetzung mit Gewalt, Missbrauch, etc. bedeutet einen ersten Schritt in Richtung Prävention auf allen Ebenen: gesellschaftlich, strukturell – institutionell, individuell-persönlich.

Keine Handlungsanleitung, kein Regel- und Vorgabensystem allein, kann die unterschiedlichen Ausformungen von Gewalt und Missbrauch verhindern und die Gesellschaft, Institutionen oder Individuen ihrer Verantwortung zur Auseinandersetzung entheben.

Eine gesellschaftliche Übereinkunft und ein Wertekonsens darüber wie (respekt- und würdevoll) man Menschen - insbesondere Kindern und Jugendlichen und vulnerablen Erwachsenen - in ihrer (Schutz-)bedürftigkeit und Abhängigkeit begegnen sollte, stellt den - auch in Gesetze gefassten - Rahmen für Institutionen dar, die sich auf unterschiedliche Weise im Sozialbereich engagieren.

Aber weder gesetzliche Verbote noch der Verweis auf die Grundwerte einer Organisation oder die Vorgabe, Menschen respektvoll zu begegnen sind geeignet, jeden sexuellen Übergriff, jede Ohrfeige, verbale Attacke, repressive Erziehungsmaßnahme, demütigende Missachtung und Abwertung oder freiheitsbeschränkende Hausordnung zu verhindern.

Denn man kann bloß verschiedene Ausdrucksformen (etwa körperliche Attacken) von Aggression verbieten, nicht aber Aggression an sich. Gewalt und Missbrauch zeigen ihre Auswirkungen auf verschiedenen Ebenen (gesellschaftlich, strukturell, persönlich). Sich damit auseinanderzusetzen ist ein erster Schritt in Richtung Prävention.

Kein Mensch, ist davor gefeit Handlungen zu setzen, die andere als aggressiv, grenzüberschreitend, gewaltsam oder bedrohlich erleben. Jeder arbeitende Mensch kann in die Situation kommen, Dinge zu tun, die von den anderen als unangenehm erlebt werden. Die Anerkennung dieser Tatsache und die persönliche Reflexion ist ein erster Schritt in Richtung Prävention.

#### Verdachts- oder Anlassfall

*Als MitarbeiterIn der Caritas sind Sie verpflichtet, einen Verdacht oder einen konkreten Anlassfall zu melden!* Wenden Sie sich an die Personen, die in den *Meldepflichten* genannt sind und bei Bedarf an eine zusätzliche Stelle, die Ihrer Einschätzung nach neutral ist und eine Klärung für die Betroffenen bewirken kann.

Wenn sie den Verdacht haben, dass ein Kind oder ein vulnerabler Erwachsener Opfer von Gewalt, Missbrauch, Vernachlässigung, Ausbeutung oder sexuellen Übergriffen geworden ist, schreiben Sie Ihre Vermutung im *Formular zur Verwendung im Falle eines Verdachtes auf Missbrauch (Anhang 4)* nieder und melden Ihren Verdacht bei dem/r zuständigen Gewaltschutz-Beauftragten (Safeguarding Officer) in der jeweiligen diözesanen Caritasorganisation oder der ÖCZ.

Bedenken Sie im Verdachtsfall, dass die Scheu, über mögliche Grenzüberschreitungen durch KollegInnen oder Vorgesetzte zu sprechen, möglicherweise das Leid abhängiger Kinder und Jugendlicher oder Erwachsener prolongieren und erheblichen Schaden zufügen kann.

Wichtige Fragen und Anregungen für alle MitarbeiterInnen, Freiwillige, etc.

Gewalt kann unterschiedliche Ausprägungen haben. Die folgenden Fragestellungen helfen bei der Einschätzung von Situationen und bei der Entscheidung, ob eine Meldung notwendig ist.

#### *Gesellschaftliche Ebene (eine Auswahl)*

Gibt es einen (auch in Gesetze gegossenen) Konsens darüber, dass Menschen - insbesondere Kindern und Jugendlichen und vulnerablen Erwachsenen -, in welchem Kontext auch immer, keine Gewalt angetan werden sollte? Etwa das Verbot von körperlicher Züchtigung, Formulierungen in Gesetzen, die Kinder und Jugendliche oder Frauen nicht als „Eigentum“ darstellen.

Gibt es Einrichtungen, die geeignet sind Menschen, die schutzbedürftig sind und ihre Interessen aus unterschiedlichen Gründen nicht artikulieren und vertreten können, zu vertreten?

Wie stark ist die gesellschaftliche Tendenz, „anpassungsfähige“ BürgerInnen hervorbringen zu wollen? Wie sehr sind „Ungleichheiten“ akzeptiert oder Gleichförmigkeiten gefordert?

#### *Strukturelle Rahmenbedingungen*

Ist unsere Institution nach den Bedürfnissen, Rechten und Bedarfen der anvertrauten Personen ausgerichtet oder werden die Menschen (etwa aus organisatorischen oder ökonomischen Gründen) an die Einrichtung angepasst (Essenszeiten, Ausgehzeiten, Spielzeiten, Ordnung, Hausordnungen, Regelsysteme) und von ihnen problemlose (also relativ widerspruchslöse) dauerhafte Eingliederung gefordert?

Sind insbesondere die Regelsysteme, denen Kinder und Jugendliche oder vulnerable Erwachsene unterliegen, tatsächlich an deren (Entwicklungs-) Interessen, Rechten und Bedürfnissen orientiert oder unterliegen sie stärker dem Interesse des Funktionierens einer Einrichtung, eines Projektes?

Wieviel Verzicht auf Privatsphäre, Intimsphäre, Individualität und Eigenwilligkeit ist von den Menschen, die in Einrichtungen leben, im Unterschied zu allen anderen gefordert?

Wieviel Widerspruchsgeist, Eigeninitiative und Unbequemlichkeit seitens der anvertrauten Menschen ist erlaubt/erwünscht?

Wie (ent-)tabuisiert sind Themen wie Sexualität, Gewalt/Aggression, Gefühlsausdruck generell in einer Institution - und zwar auf allen Ebenen?

Wie anerkannt ist die Tatsache, dass kein Bereich vor unerwünschtem Verhalten, Übergriffen, subtiler Gewalt etc. gefeit ist? Können/dürfen unterschiedliche Wahrnehmungen dazu in verschiedenen Zusammenhängen angesprochen werden?

#### *Individuelle Ebene*

- Versuchen Sie der Selbstreflexion und dem Diskurs der oben beschriebenen Themen innerhalb der Arbeitsteams immer wieder Raum zu geben und scheuen Sie sich nicht, Tabus zu brechen.

- Setzen Sie sich bewusst mit der eigenen Rolle auseinander und mit der Machtposition, die dieser Rolle zugeschrieben wird. Erst wenn ich mir über meine eigene Machtposition klar bin, kann ich Machtmissbrauch vorbeugen.

- Professionelle Haltung heißt nicht, eigene Gefühle zu unterdrücken oder zu verleugnen, sondern sich damit im entsprechenden Rahmen auseinanderzusetzen.

- Suchen Sie sich Vertrauenspersonen oder FachexpertInnen (zB.SupervisorInnen), mit denen Sie auch über unangenehme Themen sprechen oder sich beraten können.

### *Arbeit mit Kindern und Jugendlichen und vulnerablen Erwachsenen*

- Geben Sie Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen die Möglichkeit, über ihre Gefühle in verschiedenen Situationen zu sprechen oder etwaige Bedenken, Unbehagen etc. zu benennen.

- Ermutigen Sie Kinder, Jugendliche und Erwachsene, über Gefühle, Verhalten und Einstellungen zu sprechen, insbesondere über Gefühle, die die Kinder / Jugendliche / Erwachsenen nicht mögen oder die ihnen unangenehm sind / waren.

- Denken Sie daran, dass Menschen grundsätzlich Verhaltensweisen und Situationen unterschiedlich erleben und bewerten oder dass auch verschiedene Kulturen und Sozialisierungen eine Rolle spielen, wenn es darum geht, ob Erlebnisse psychisch und/oder physisch beeinträchtigend wirken.

### Spezielle Situationen

#### Private Kontakte

Geben Sie keine Privatnummern oder Privatadressen bekannt und denken Sie daran, dass viel private Information dazu geeignet sein kann, nicht erfüllbare Wünsche oder Hoffnungen zu wecken oder zu befördern.

Treffen Sie KlientInnen nicht im Privatbereich oder in ihrer Freizeit (etwa Kindern und Jugendlichen bei einer Sportveranstaltung zuzusehen, obwohl man keinen Dienst hat...), es sei denn in begründeten Einzelfällen. Überlegen Sie sich dazu ein Argument, das nicht auf einer persönlichen Zurückweisung beruht. So schützt Sie etwa die Vorgabe, KlientInnen nicht privat treffen zu *dürfen*, davor Menschen persönlich zurückweisen zu müssen.

#### Veranstaltungen

Planen und organisieren Sie alle Ereignisse und Veranstaltungen, bei denen Kinder und Jugendliche und vulnerable Erwachsene involviert sind so, dass möglichst wenig Risiken für KlientInnen und MitarbeiterInnen entstehen können. Zum Beispiel SpenderInnenveranstaltung oder Reisen mit JournalistInnen: Achten Sie darauf, dass sich Kinder, Jugendliche oder vulnerable Erwachsene nicht ohne Vertrauenspersonen mit unbekanntem Personen auseinandersetzen müssen oder Gäste nicht ungehindert in die privaten Räumlichkeiten der KlientInnen vordringen können.

#### Transporte

Transportieren Sie Kinder / Jugendliche/ vulnerable Erwachsene nicht alleine im Auto, auch nicht für kurze Strecken, es sei denn, die Sicherheitslage lässt überhaupt keine andere Möglichkeit zu. Falls diese Tätigkeit ihrem Aufgabenbereich immanent ist, besprechen Sie bitte alternative Regeln mit Ihrem Vorgesetzten. In jedem Fall sollte ein Betreuer oder eine Betreuerin, bzw. eine andere MitarbeiterIn darüber Bescheid wissen.



|    |                                    |   |  |
|----|------------------------------------|---|--|
|    |                                    | eine klare Vorstellung der Haltung der BewerberIn zum Thema zu bekommen?  |  |
| 5  | Interview Abschluss                | <p>a) Wurde die BewerberIn auf die Caritas Richtlinien aufmerksam gemacht und dass von ihr/m erwartet wird, dass sie sie unterschreibt und sich dazu bekennt?</p> <p>b) Wurde die BewerberIn darauf aufmerksam gemacht und hat sie bestätigt, dass Fragen zum Gewaltschutz Teil der Rückfragen an Personen sind, die als Referenz angegeben wurden? (z.B. bezgl. Kontakt mit vulnerablen Gruppen).</p> <p>c) Wurde der/die Kandidatin aufgefordert, eine entsprechende Strafregisterbescheinigung vorzulegen?</p> |  |
| 6  | Referenzen                         | <p>a) Wurden 2 Referenzen abgegeben?</p> <p>b) Wurde die Identität der referenzgebenden Personen bestätigt (z.B. durch eine Organisation, Organisations-Email, Festnetztelefon...)</p> <p>c) Wurden Fragen zum Verhalten der/s KandidatIn in Gewaltschutzfragen im Rahmen des Referenz-Checks gestellt?</p>   |  |
| 7  | Identitätsüberprüfung und anderes  | <p>a) Wurde von der/m erfolgreichen KandidatIn ein original Lichtbildausweis (Pass, Personalausweis, Führerschein) vorgewiesen?</p> <p>b) Wurden die erforderlichen Zeugnisse zur Bestätigung der Qualifikation vorgewiesen?</p>  |  |
| 8  | Strafregisterbescheinigung         | a) Wurde die für die jeweilige Funktion notwendige Strafregisterbescheinigung vorgelegt?  |  |
| 9  | Unterschrift Bestätigung Formulare | <p>a) Gewaltschutzrichtlinie übergeben und unterschrieben</p> <p>b) Code of Conduct (Verhaltenskodex) übergeben und unterschrieben</p>  |  |
| 10 | Training                           | a) Wurde der/die BewerberIn für Schulungen zur Gewaltschutzrichtlinie vorgemerkt (Ziel: innerhalb der 1. Arbeitswoche)  |  |

## Anhang 4

### Formular zur Verwendung im Falle eines Verdachtes auf Missbrauch

Das Leitprinzip unserer Arbeit ist, dass sich Kinder, Jugendliche und vulnerable Erwachsene in unserer und den von uns unterstützten Organisationen sicher fühlen können und ihr Wohlbefinden an oberster Stelle steht.

Jeder Vorwurf, Verdacht oder Hinweis auf Gewalt, Missbrauch, Ausbeutung, Vernachlässigung und Diskriminierung durch MitarbeiterInnen und Freiwillige, PartnerInnen und externe AuftragnehmerInnen muss entsprechend der vorliegenden Gewaltschutzrichtlinie gemeldet werden. Jede Meldung wird ernst genommen, dokumentiert und es wird ihr nachgegangen.

Besonders wichtig ist es, vertrauenswürdig zu handeln und die im Vertrauen erhaltenen Informationen nur mit den Menschen zu teilen, die dafür zuständig sind (die Gewaltschutz Ansprechpersonen in den Diözesen und/oder der ÖCZ) und/oder einschlägig ausgebildete Personen zu Rate zu ziehen, die der Schweige- und Diskretionspflicht unterliegen (z.B. SupervisorInnen, MitarbeiterInnen von Ombudsstellen).

Die Identität der Meldenden wird nicht preisgegeben, außer sie ist für die Weiterverfolgung des Verdachtes notwendig (*need-to-know-Prinzip*). Wenn die meldende Person befürchtet, dass für sie oder andere involvierte Personen Gefahr besteht, muss dies der Ansprechperson in der Caritas Österreich sofort kommuniziert werden.

Falls eine unmittelbare Lebensbedrohung besteht oder medizinische Notversorgung notwendig ist, wenden Sie sich bitte unbedingt an die lokalen Behörden beziehungsweise Rettungseinheiten sowie melden den Vorfall ihren Vorgesetzten oder Vertrauenspersonen.

**In welchen Situationen** muss berichtet (oder mit einschlägigem Fachpersonal gesprochen) werden:

- wenn Gewalt, Missbrauch, sexuelle Übergriffe, Repressalien, Methoden „schwarzer Pädagogik“ (wie etwa Demütigungen, Strafen, systematische Einschüchterung etc.), häusliche Gewalt oder Vernachlässigung und Diskriminierung beobachtet oder vermutet werden.
- wenn jemand angeschuldigt wird, gewalttätig gegenüber Kindern, Jugendlichen oder vulnerablen Erwachsenen beziehungsweise MitarbeiterInnen zu sein, sie zu missbrauchen, sexueller Übergriffe oder Vernachlässigung und Diskriminierung beschuldigt wird.
- wenn ein Kind oder ein vulnerabler Erwachsener selbst darüber spricht oder in einer für ihn/sie möglichen Form mitteilt, missbraucht oder misshandelt worden zu sein.
- wenn ein/e MitarbeiterIn beschuldigt wird, Kindern, Jugendlichen oder vulnerablen Erwachsenen gegenüber gewalttätig zu sein, sie zu missbrauchen, sexuell übergriffig zu sein oder zu vernachlässigen und zu diskriminieren.
- wenn Kinder, Jugendliche oder Erwachsene durch nachhaltige Veränderung ihrer typischen Verhaltensweisen und/ oder ihrer Art Beziehungen zu gestalten auffallen.

**Wenn ein Kind oder ein vulnerabler Erwachsener sich an Sie wendet** und Gewalt, Missbrauch, sexuelle Übergriffe, Vernachlässigung oder Diskriminierung meldet, dann:

Reagieren Sie empathisch und mit Bedacht.



Versichern Sie dem Kind / Erwachsenen, dass er/sie damit richtig gehandelt hat, Sie ins Vertrauen zu ziehen.

Fragen Sie das Kind / den Erwachsenen, was er/sie sich von Ihnen erwartet bzw. was er/sie befürchtet. Falls der Wunsch geäußert wird, dass niemand von dem Gespräch erfahren soll, geben Sie kein voreiliges Versprechen ab (etwa: "das kann ich dir leider nicht versprechen, weil ich mir Sorgen um Dich mache. ..."). Wenn Sie Verschwiegenheit zusagen, dann müssen Sie sich daran halten und mit dem Kind / dem Erwachsenen in Kontakt bleiben, um etwaige weitere Schritte zu besprechen. Mitunter ist es besser, sich vorerst beraten zu lassen und mit dem Kind / dem Erwachsenen erneut zu sprechen, um seine Zustimmung, etwas zu unternehmen, zu erhalten. Häufig erleben vor allem Kinder und Jugendliche die Konsequenzen ihrer Öffnung als Strafe für den Bruch ihres Schweigens und reagieren mit neuerlichem Schweigen.

Nehmen Sie das Gesagte ernst, auch wenn es jemanden betrifft, von dem Sie sicher sind, dass der Vorwurf nicht stimmen kann. Die Erfahrung hat gezeigt, dass es wichtig ist, zuzuhören, auch wenn es schwierig ist, dem Gesagten Glauben schenken zu können.

Vermeiden Sie Suggestivfragen (Sie können fragen: "Was ist als nächstes passiert?" Sie sollen nicht fragen „Hat er Dein Bein berührt?“).

Versuchen Sie ganz zu verstehen, was die Person sagen will.

**Nächste Schritte:**

Kontaktieren Sie den/die Gewaltschutzbeauftragte(n) Ihrer Diözese oder der ÖCZ binnen 24h und bei Bedarf andere vertrauenswürdige Fachkräfte.

Stellen Sie sicher, dass das Kind / der Erwachsene in Sicherheit ist. Wenn medizinische Hilfe notwendig sein sollte, stellen Sie sicher, dass die behandelnden ÄrztInnen wissen, dass es sich um ein Gewaltschutz-/Missbrauchsthema handeln könnte.

Kontaktieren Sie Eltern oder Fürsorgepersonen erst nachdem Sie mit dem/r Gewaltschutzbeauftragten bei der Caritas gesprochen haben und der/die mit Ihnen weitere Schritte besprochen hat.

Dokumentieren Sie die Aussagen aus dem Gespräch zeitnah schriftlich.

Versuchen Sie weiterhin, den Kontakt zum Kind / Erwachsenen zu halten und sie/ihn nicht „schutzlos“ der Dynamik der Ereignisse auszuliefern (Vertrauenspersonen im Sinne einer Anwaltschaft des *konkreten betroffenen* Kindes können hilfreich sein, v.a. wenn Kinder / Jugendliche / Erwachsene ihre Wünsche, Ängste u. dgl. nicht oder kaum artikulieren können).

Wenn Sie Zweifel haben, ob Sie Ihren Verdacht melden sollen, kann die folgende Checkliste bei Ihrer Entscheidung helfen:

|   |         |
|---|---------|
| <b>Auf welchem Ereignis beruht die Besorgnis?</b>                               |         |
| Wurden Sie Zeugn von Gewalt, Missbrauch, Vernachlässigung oder Diskriminierung? | Ja/Nein |
| Verdächtigen Sie jemanden der Gewalt, des Missbrauchs, der Vernachlässigung     | Ja/Nein |

|  |         |
|--|---------|
| oder Diskriminierung?  |         |
| Wird jemandem Gewalt, Missbrauch, Vernachlässigung oder Diskriminierung unterstellt / vorgeworfen? | Ja/Nein |
| <b>Trifft Ihre Besorgnis auf eine der folgenden Kategorien zu?</b>                                 |         |
| Vermuten Sie, dass ein Kind / vulnerabler Erwachsener vernachlässigt werden könnte?                | Ja/Nein |
| Vermuten Sie, dass ein Kind / vulnerabler Erwachsener physisch misshandelt wurde?                  | Ja/Nein |
| Vermuten Sie, dass ein Kind / vulnerabler Erwachsener emotional misshandelt wurde?                 | Ja/Nein |
| Vermuten Sie, dass ein Kind / vulnerabler Erwachsener sexuell missbraucht wurde?                   | Ja/Nein |

Ihre Sorge ist berechtigt, wenn Sie eine der Fragen mit „Ja“ beantworten können.

Es ist Ihre **Pflicht**, Ihren Verdacht entweder **mit dem Formular und/oder durch persönliche Kontaktaufnahme mit dem/r Gewaltschutzbeauftragte(n)** der Caritasdiözese oder der ÖCZ innerhalb 24h zu melden, damit das Kind / der vulnerable Erwachsene vor Gewalt, Missbrauch, sexuellen Übergriffen, Vernachlässigung oder Diskriminierung geschützt werden kann.

**Erster Teil – persönliche Informationen**

Name:.....

Ihre Funktion in der Caritas:.....

Details anderer involvierter Organisationen (Name, Kontaktdetails):.....

Ihre Beziehung zu den betroffenen Kindern/Jugendlichen/Erwachsenen:.....

**Zweiter Teil – Informationen über das Kind/ die Kinder/Jugendlichen/Erwachsene**

Name(n):.....

Geschlecht:.....

Alter:.....

Adresse:.....

Mit wem lebt das Kind? .....

**Dritter Teil: Informationen über Ihren Verdacht**

Wie entstand Ihr Verdacht? In welche Situation war das Ereignis eingebettet? Haben Sie Gewalt, Missbrauch, Vernachlässigung oder Diskriminierung beobachtet, oder hat jemand einen Verdacht Ihnen gegenüber geäußert?

.....

.....

Bitte beschreiben Sie ihren Verdacht. Was ist Ihnen aufgefallen (Verletzungen, äußeres Erscheinungsbild des Betroffenen, Angst etc.)? Um welche Art des Übergriffs handelt es sich Ihrer Meinung nach?

.....

.....

Datum, Zeit und Ort des Vorkommnisses

.....

.....

Schreiben Sie bitte nieder, was die betroffenen Person gesagt hat

.....

.....

Wollen Sie noch weitere Informationen zu der Situation geben?

.....

.....

Zeit und Datum der Berichterstattung

.....

.....

Haben Sie Ihren Verdacht mit einer dritten Person besprochen? Wurden bereits irgendwelche Maßnahmen eingeleitet?

.....

.....

## Anhang 5

### Bilderrichtlinie

Umgang mit Bildern und Botschaften<sup>22</sup>

#### Leitgedanken und Prinzipien

Die Auswahl von Bildern und Botschaften soll auf der Grundlage dieser vorrangigen Prinzipien getroffen werden:

- Respekt für die Würde der betroffenen Menschen.
- Die Gleichheit aller Menschen.
- Die Anerkennung der Notwendigkeit, Fairness, Solidarität und Gerechtigkeit zu fördern.

Dementsprechend bemühen wir uns, in unserem öffentlichen Auftritt und überall dort, wo es bei der Darstellung der Realität umsetzbar und angemessen ist, Folgendes umzusetzen:

- Bilder und Botschaften auf der Grundlage von Werten wie Respekt, Gleichheit, Solidarität und Gerechtigkeit auszuwählen;
- Bilder oder beschriebene Lebenssituationen wahrheitsgemäß in ihren unmittelbaren und größeren Kontext einzuordnen, um das öffentliche Verständnis der Realität und Komplexität von Lebenswelten zu verbessern;
- Bilder und Botschaften zu vermeiden, die Menschen, Lebenssituationen oder Orte möglicherweise klischeehaft darstellen, überzeichnen oder diskriminieren; Die abgebildeten Menschen sollen nicht als hilflose Opfer dargestellt werden, sondern in ihrer Lebenswelt, wenn möglich aktiv und im Idealfall gemeinsam mit anderen Menschen.
- Bilder, Botschaften und Fallstudien mit dem vollständigen Wissen, der Beteiligung und der Erlaubnis der betroffenen Personen (bzw. ihrer Erziehungsberechtigten und SachwalterInnen) zu benutzen;
- Sicher zu stellen, dass die Personen deren Situation dargestellt wird, die Möglichkeit haben, ihre Geschichte selbst zu erzählen;
- Sicher zu stellen, dass dargestellte Personen – vor allem Kinder und Jugendliche und Begünstigte der Projekte - nicht mit ihrem echten Namen genannt werden.
- Den höchsten Standards in Bezug auf die Menschenrechte und den Schutz gefährdeter Personen zu entsprechen; Für Foto- und Filmaufnahmen müssen Kinder, Jugendliche und Erwachsene angemessen gekleidet sein. In Ländern, in denen Kinder und Jugendliche nur leicht oder kaum bekleidet sind, muss bei der Auswahl von Bildern/Videos besonders sorgfältig vorgegangen werden!
- Den höchsten Standards in Bezug auf die, in der Kinderrechtskonvention vereinbarten, Kinderrechte zu entsprechen, da Kinder und Jugendliche die am häufigsten abgebildeten Personen sind.

---

<sup>22</sup> Angelehnt an: Leitfaden zur Umsetzung des CONCORD-Code of Conduct zum Umgang mit Bildern und Botschaften 2006, Fassung Februar 2012

**b) Anfertigung von Bildmaterial durch MitarbeiterInnen und Medien**

- Es ist sicherzustellen, dass Erwachsene bei der Anfertigung von Bild-/Videomaterial niemals alleine, ohne weitere anwesende Personen, Zeit mit einem Kind oder vulnerablen Erwachsenen verbringen.
- Jede Beschwerde über ungebührliche oder erniedrigende Bilddarstellung muss, gleich jeder anderen Beschwerde, dokumentiert werden. Der Beschwerde muss entsprechend den vereinbarten Abläufen nachgegangen werden.
- Da der Entstehungsprozess von Bildern von Drittanbietern seitens der Caritas nicht nachvollzogen werden kann, sind eigene Bilder/Videos jenen von Agenturen vorzuziehen.
- Gerade in Katastrophenfällen steht oft nur eingeschränkt Bild-/Videomaterial für Berichterstattung und Spendenaufrufe zur Verfügung. Die Bildauswahl soll auch in diesem Fall – wenn möglich in Abstimmung mit den Safeguardingbeauftragten – die oben angeführten Richtlinien zum Schutz der abgelichteten Personen berücksichtigen.

## Anhang 6

### Projektpartner: Vertragsbeilage (en)<sup>23</sup>

#### Partner Commitment

Caritas Austria expects that partners share Caritas Austria's commitment for transparency and accountability. Two key elements of this relate to safeguarding of all individuals involved in our work from exploitation and abuse and having a robust complaints mechanism. Partner organisations will have in place their own policies and procedures to support these requirements. These policies are applicable to all board members, management, staff, volunteers, consultants and any other third party acting on behalf of the partner organisation.

The contracting partner

Name:.....

Address:.....

herewith confirms that they have a functioning Safeguarding Policy that is based on and contains the following principles:

- 1) Commitment Statement (for both adults and children) – which includes PSEA.
- 2) Code of Conduct which supports the commitment statement.
- 3) Complaints Policy – which includes internal (also called whistle blowing) and external reporting of sensitive complaints. Agreement for communicating and responding in conjunction with Caritas Austria.
- 4) Safeguarding (also called Protection) Policy (based on legal, funding and other donor requirements). This should include Safe Recruitment and Reporting Procedures and procedures for external visitors and communications.
- 5) Annual audit demonstrating safeguarding practices, identifying gaps and improvement plans.

For managing complaints partner organisations agree to adhere to the following criteria in relation to responding to and reporting of complaints to Caritas Austria.

- Partner(s) agree to inform Caritas Austria within seven days of relevant complaints received (complaints relating to safeguarding, fraud & corruption or other serious concerns that could impact the project or this agreement), status of complaint, proposals to resolve the complaint and expected timeframe.
- The partner will then handle the complaint through their own processes.
- The partner will inform Caritas Austria once the complaint has been finalised or if a solution cannot be found.

---

<sup>23</sup> Die folgenden Unterlagen für Partner sind sowohl für Inlands- als auch für Auslandsprojekte nutzbar, können für das jeweilige Projekt angepasst werden und sind aufgrund der größeren Anzahl von Partnerprojekten im Bereich der Auslandshilfe als Annexe in englischer Sprache beigefügt.

- Caritas Austria may consider if it needs to follow up on the specific complaint.
- The complainant is advised on a final appeal mechanism via Caritas Austria, in cases where a solution cannot be found.

Where these policies do not exist, a timeline for development and implementation will be agreed and documented as part of this contract / project agreement and partner organisations will be expected to sign a commitment to the standards as outlined in Caritas Austria's policies.

Signature on behalf of Partner

.....

NAME

Function

## Initial Partner Safeguarding Analysis Sheet

Partner Organization: \_\_\_\_\_

Project Details:

\_\_\_\_\_

Contact Person for Partner Organization: \_\_\_\_\_

Contact Person for Caritas Austria: \_\_\_\_\_

Date: \_\_\_\_\_

### Risk Assessment

| Work Location Analysis   |        |          | Yes      | No       |
|--|--------|----------|----------|----------|
| Activities that are away from the office / organisations location                              |        |          |          |          |
| Working in a remote and/or rural location  |        |          |          |          |
| Working in a humanitarian or rapid response setting  |        |          |          |          |
|  |        |          |          |          |
| Level of Contact Analysis  | Direct |          | Indirect |          |
|  | Adults | Children | Adults   | Children |
| Staff working alone with Programme Participants  |        |          |          |          |
| Meeting one to one with Programme Participants not in opening setting                          |        |          |          |          |
| Meeting Programme Participants in groups   |        |          |          |          |
| Involves need for physical contact/touching programme participant                              |        |          |          |          |
| Involves providing a personal care service (e.g. washing, dressing etc)                        |        |          |          |          |
| Involves provision of goods/services not otherwise available (e.g food, medical, training etc) |        |          |          |          |
| Involves supporting people with disabilities   |        |          |          |          |
| Organisation has consultants or volunteers who work with/visit programme participants          |        |          |          |          |

### Results

|              |                                   |  |
|--------------|-----------------------------------|--|
|              |                                   |  |
| Low priority | No orange or red squares selected |  |
| Medium       | Only orange selected              |  |
| High         | One or more red selected          |  |



## Partner Safeguarding Monitoring & Report Checklist

Partner Organisation:

Project Details:

Contact Person for Partner Organisation Review

Caritas Austria Staff conducting Review:

Date of Review:

### Detail of Findings

| CRITERIA  | Y/N | COMMENT |
|---|-----|---------|
| <b>Commitment Statement</b>   |     |         |
| Has a designated / focal person being identified within the organisation  |     |         |
| Is there a commitment statement displayed in the reception area or other suitable location  |     |         |
| Are contact details for the designated / focal displayed  |     |         |
| Has the commitment statement been signed by the director and chair of board   |     |         |
| Do staff know who is the dedicated/focal person   |     |         |
| <b>Code of Conduct</b>  |     |         |
| Does the organization have a Code of Conduct that includes:<br>1. Safeguarding commitment<br>2. Expected behaviour of staff and others representing the organisation<br>3. Duty to Report |     |         |
| Are staff aware of their responsibilities under the Code of Conduct   |     |         |
| Have staff signed the Code of Conduct   |     |         |
| Have staff any concerns relating to breaches of CoC by any staff member including Senior Managers   |     |         |
| Are senior managers aware of their responsibilities in upholding the CoC and responding to breaches   |     |         |
| Are members of the Board aware of their responsibilities in upholding the CoC and responding to breaches  |     |         |
| Is there any evidence that case of breaches of CoC have been reported and managed effectively   |     |         |

| <b>Dignity at Work / Anti-Harassment Policy</b>   |  |  |
|---|--|--|
| Does the organisation have a policy on the prevention of harassment in the workplace  |  |  |
| Is there a mechanism in place for staff to report incidents or concerns in relation to workplace harassment   |  |  |
| Does this procedure cater for reporting alleged incidents in relation to all levels of staff  |  |  |
| What is the roll of senior managers in responding to workplace harassment   |  |  |
| What is the roll of the Board in responding to workplace harassment   |  |  |
| Have staff or managers any concerns in relation to workplace harassment   |  |  |
| Is there any evidence that cases of harassment have been reported and managed effectively   |  |  |
| <b>Complaints Policy</b>  |  |  |
| Does the organisation have a complaint policy with specific mechanisms for sensitive and non-sensitive complaints   |  |  |
| Are there guidelines if an allegation is brought to the attention of staff  |  |  |
| Do staff know these processes   |  |  |
| Have there been any complaints/ allegations regarding programme participants in this programme? (please note do not record any specifics)   |  |  |
| Have programme participants been consulted on the complaints handling mechanism – do they know how/where to log concerns / complaints   |  |  |
| Is there evidence that complaints have been received and managed  |  |  |
| <b>Safe Recruitment</b>   |  |  |
| Does the organisation have a recruitment policy that includes:<br><ol style="list-style-type: none"> <li>1. Job analysis – with considerations for safeguarding</li> <li>2. Relevant questions at interview</li> <li>3. Reference checks</li> <li>4. Police vetting (as appropriate)</li> </ol> |  |  |
| Is there evidence that the recruitment policy has been enforced:<br><ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sample adverts</li> <li>2. Sample interview questions</li> <li>3. Sample recruitment sign-off sheets</li> </ol>   |  |  |
| <b>Safeguarding Policy</b>  |  |  |
| Is there a policy setting out the Safeguarding requirements with a focus on Children and vulnerable adults(based on UNCRC and National legislation)   |  |  |

|  |  |  |
|--|--|--|
| Does the policy include in-country reporting requirements  |  |  |
| Does it include the definition of a child/vulnerable adult   |  |  |
| Does it include the definitions of abuse   |  |  |
| Have staff signed the policy   |  |  |
| <b>Communicating the Requirements</b>  |  |  |
| Is there a copy of relevant policies and documents (as above) available  |  |  |
| Are the safeguarding commitments shared with consultants, volunteers and other third parties –<br>is there a summary document for them to sign                                       |  |  |
| <b>Training</b>  |  |  |
| Are there training materials for conducting training with staff  |  |  |
| Are there training records of staff who received training  |  |  |
| <b>Monitoring &amp; Quality Assurance</b>  |  |  |
| Is there an identified person for monitoring implementation and on-going safeguarding practices  |  |  |
| Does the organisation conduct annual self-audits   |  |  |
| <b>Considerations for Members of the Clergy</b>  |  |  |
| Are there members of the clergy directly involved in the activities of the organization  |  |  |
| Is there vetting of new and transferring Clergy similar to Safe Recruitment.   |  |  |
| Is there a specific outline as to how complaints against the clergy are managed<br>- In Parish Role (Ministry work)<br>- In Programme Role (Non-Ministry work)                       |  |  |
| Does this include the organisation being advised if there is a safeguarding concern relating to a member of the clergy in a ministry role but who also works within the organisation |  |  |
| <b>Risk Assessments</b>  |  |  |
| Have specific protection/safeguarding risk assessments and mitigation initiatives been introduced for programmes and activities  |  |  |

Signed: \_\_\_\_\_

Date: \_\_\_\_\_

Signed: \_\_\_\_\_ (on behalf of Partner Organisation) Date:

\_\_\_\_\_

**Partner Safeguarding Action Plan**

Partner Organisation: \_\_\_\_\_ Project Details: \_\_\_\_\_

Date of Monitoring Visit: \_\_\_\_\_

| Action | By Whom | By When | Review Date | Status<br>(not started, in-progress, complete) | Comment |
|--------|---------|---------|-------------|--|---------|
|        |         |         |             |  |         |
|        |         |         |             |  |         |
|        |         |         |             |  |         |
|        |         |         |             |  |         |
|        |         |         |             |  |         |
|        |         |         |             |  |         |

Actions Agreed by: \_\_\_\_\_ (on behalf of Partner organisation) \_\_\_\_\_ (on behalf of Caritas Austria)

Signed: \_\_\_\_\_ Date: \_\_\_\_\_

Signed: \_\_\_\_\_ Date: \_\_\_\_\_

|   |
|---|
| Review conducted by: _____<br>Forwarded to Caritas Austria: _____<br>Received by Caritas Austria: _____ |
|---|

**Partner Monitoring Spot Review Form**

The purpose of this form is to enable any staff member to access partner safeguarding compliance as part as other monitoring or project visits. Most insights/answers will be available by asking people in the project.

Partner Organisation: \_\_\_\_\_

Project Details: \_\_\_\_\_

Caritas Austria staff conducting Review: \_\_\_\_\_

Date of Review: \_\_\_\_\_

| CRITERIA   | Y/N | COMMENT |
|--|-----|---------|
| Is there a Safeguarding Poster   |     |         |
| Are staff aware of the organisation's Code of Conduct and what is expected of them       |     |         |
| Do staff know how to make a complaint or raise a concern                                 |     |         |
| Are programme participants aware of how they can make a complaint or raise a concern     |     |         |
| Is there any practice observed where staff are working in a 1:1 setting away from others |     |         |
| Other specific observations  |     |         |