

VERORDNUNG ÜBER SEXUELLES FEHLVERHALTEN

PRÄVENTION UND SCHUTZ VOR
SEXUELLER BELÄSTIGUNG,
AUSBEUTUNG UND
MISSBRAUCH

November 2020

INTERNATIONALE VERORDNUNG



HAUPTNUTZER

Verbindlich für:	<ul style="list-style-type: none"> • Alle Mitgliedsvereine von SOS-Kinderdorf International • Alle Offices von SOS-Kinderdorf International, einschließlich des Generalsekretariats und der GSC-geführten Operationen
------------------	---

ENTSPRECHENDE RICHTLINIEN

SOS-Richtlinien:	SOS Care Promise Code of Conduct Child Protection Policy Gender Equality Policy
------------------	--

ERSTELLUNGSPROZESS

Verabschiedet durch:	Internationaler Senat
Erstellt durch:	Ein funktionsübergreifendes Team (Human Resources & Organisation Development, Programme, Gender, CVI Representative) aus Mitgliedsvereinen (SOS-Malawi, SOS-Niederlande) und dem GSC, in formaler Beratung mit 15 Mitgliedsvereinen aus allen Regionen und allen International Offices Region und den entsprechenden IO-Funktionen.
Verantwortlich für den Inhalt:	Child Safeguarding; Human Resources & Organisation Development; Integrity, Compliance & Legal.
Originalsprache:	<i>Englisch</i>

ÄNDERUNGSHISTORIE

Version	Datum	Änderungen
1.0	5. November 2020	Verordnung verabschiedet vom Internationalen Senat

INHALTSVERZEICHNIS

1	EINLEITUNG
2	DEFINITIONEN
3	GELTUNGSBEREICH UND UMSETZUNG
4	UNSER VORGEHEN BEI PSHEA
5	MINDESTANFORDERUNGEN
6	UNSERE VERPFLICHTUNG
7	PRÄVENTION
8	MELDEWESEN
9	REAKTIONSWESEN
	ANHANG
A.	Wichtige Begriffe und Abkürzungen in diesem Dokument.....
B.	Liste der internationalen Meldewege

1 Einleitung

SOS-Kinderdorf (auch "Föderation" genannt) ist bestrebt, allen Kindern, jungen Menschen, Erwachsenen und Partnern, mit denen wir arbeiten, ein sicheres Umfeld zu bieten. Darüber hinaus ist ein sicheres Umfeld eine Voraussetzung für unsere Beschäftigten und Freiwilligen, um unseren Auftrag weiterzuentwickeln und zu erfüllen. Wir versuchen sicherzustellen, dass Teilnehmende an unseren Programmen, Beschäftigte, Freiwillige und Partner vor sexueller Belästigung, Ausbeutung und Missbrauch geschützt sind, die aus einem Fehlverhalten von Beschäftigten oder jeglichen im Namen der Organisation tätigen Personen resultieren. Dieses Bestreben beruht auf den Werten unserer Organisation von Rechenschaft, Mut, Vertrauen und Verpflichtung.

Die folgende Verordnung über die Prävention und den Schutz vor sexueller Belästigung, Ausbeutung und Missbrauch basiert auf unserem Verhaltenskodex, der Kinderschutzrichtlinie, der Richtlinie zur Geschlechtergleichstellung und anderen Teilen unseres Integritätsansatzes. Sie definiert unseren Fokus auf Prävention zur Schaffung eines sicheren Umfelds für alle, die an der Arbeit der Organisation beteiligt sind. Die Verordnung erläutert unsere Reaktionsmechanismen bei Fällen von vermutetem sexuellem Fehlverhalten gegenüber jeglicher Person unabhängig von Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, Behinderung, Religion oder ethnischer Herkunft.

Trotz unserer Präventionsmaßnahmen sind wir uns bewusst, dass in unserer Föderation sexuelle Belästigung, Ausbeutung und Missbrauch vorkommen können. Bei solchen Vorfällen versuchen wir ein Umfeld zu schaffen, in dem Opfer und Zeugen den Mut haben, Anschuldigungen zu erheben, indem wir leicht zugängliche Meldemechanismen bieten. Wir werden auf jeden gemeldeten Vorfall umgehend und angemessen reagieren. Wir verfolgen alle Anschuldigungen von sexueller Belästigung, Ausbeutung und Missbrauch, und all diese Anschuldigungen werden respektvoll und vertraulich behandelt. Wir sind bestrebt, die Sicherheit von Opfern, Zeugen und Untersuchenden zu garantieren. Mutmaßliche Täter werden fair und angemessen behandelt.

Wir verfolgen eine Nulltoleranz-Politik bei sexueller Belästigung, Ausbeutung und Missbrauch. Nulltoleranz der Föderation bedeutet, dass alle Anschuldigungen, die sich als wahr herausstellen, klare disziplinarische Maßnahmen nach sich ziehen, die proportional zur Schwere des Fehlverhaltens sind.

Unsere Präventions- und Reaktionsmechanismen werden durch den Kontext, in dem wir arbeiten und den speziellen Risiken vulnerabler Gruppen bestimmt. Zusätzliche Maßnahmen zur Eindämmung dieser Risiken werden bei Bedarf entwickelt, wie zum Beispiel bei spezifischen Risiken für Kinder gemäß der SOS-Kinderdorf-Kinderschutzrichtlinie.

Die Umsetzung dieser verbindlichen Verordnung wird durch angemessene personelle und finanzielle Ressourcen unterstützt. Der Internationale Senat von SOS-Kinderdorf International unterstreicht die Verpflichtung der gesamten Organisation zur Prävention und dem Schutz vor sexueller Belästigung, Ausbeutung und Missbrauch (PSHEA) und fordert alle Bereiche der Föderation auf sicherzustellen, dass die beschriebenen Maßnahmen umgesetzt werden.

2 Definitionen

2.1 Sexuelles Fehlverhalten ist jede Form von unerwünschtem sexuellem Verhalten und äußert sich in verschiedenen Gestalten. Menschen aller Geschlechtsidentitäten können entweder Opfer oder Täter sein. In unserem Kontext sind sexuelle Belästigung, sexuelle Ausbeutung, sexuelle Nötigung und sexueller Missbrauch wie nachfolgend definiert besonders relevant. In dieser Verordnung nutzen wir die Terminologie von sexueller Belästigung, Ausbeutung und Missbrauch (SHEA) als übergeordneten Begriff, und jeder gemeldete Fall kann eine oder mehrere Arten von Fehlverhalten wie nachfolgend definiert beinhalten.

2.2 Sexuelle Belästigung

Sexuelle Belästigung ist jede Art von ungewollter und unerwünschter sexueller Annäherung, die Forderung von sexuellen Gefälligkeiten, verbale Äußerungen oder physische Gesten sexueller Natur oder jegliches Verhalten sexueller Natur, das eine andere Person begründet als Beleidigung oder

Prävention und Schutz vor sexueller Belästigung, Ausbeutung und Missbrauch

Demütigung empfinden könnte. Dazu gehört ein Verhalten sexueller Natur, das ein einschüchterndes, feindliches oder beleidigendes Arbeitsumfeld schafft. Obwohl häufig Verhaltensmuster zugrunde liegen, kann sexuelle Belästigung auch aus einem einzelnen Vorfall bestehen.

2.3 Sexuelle Ausbeutung

Sexuelle Ausbeutung ist jeder tatsächliche oder versuchte Missbrauch einer differenzierten Macht- oder Vertrauensposition, einschließlich – aber nicht begrenzt auf – eines monetären, sozialen oder politischen Gewinns, der aus der sexuellen Ausbeutung anderer resultiert.

2.4 Sexuelle Nötigung

Sexuelle Nötigung umfasst den Einsatz von verbalen oder physischen Mitteln (einschließlich der Verabreichung von Drogen oder Alkohol mit oder ohne Einverständnis) zur Durchführung sexueller Aktivitäten, ohne dass eine freiwillige Zustimmung vorliegt. Dies beinhaltet die Zermürbung einer Person durch wiederholte Forderungen oder Überredung durch psychologischen/emotionalen Druck. Sexuelle Nötigung umfasst auch sexuelles Grooming, d.h. dem Aufbau einer Beziehung zu einem Kind oder einer jungen Person mit dem Ziel eines sexuellen Missbrauchs zu einem späteren Zeitpunkt.

2.5 Sexueller Missbrauch

Sexueller Missbrauch ist ein tatsächlicher oder angedrohter Übergriff sexueller Natur, sei es mit Gewalt oder unter ungleichen oder erzwungenen Bedingungen. Sexueller Missbrauch kann mit oder ohne Kontakt stattfinden.

Sexueller Missbrauch ohne Kontakt beinhaltet (aber ist nicht begrenzt auf):

- Fotografieren ohne Zustimmung des Genitalbereichs (“Upskirting”)
- Verbreitung ohne Zustimmung von Nacktfotos oder Videos (“Revenge Porn”)
- Zwingen oder Nötigen einer anderen Person zum Betrachten von Pornographie
- Gespräche über Sex oder Sexualität, die der anderen Person Unbehagen bereiten
- Die Entblößung von Genitalien vor einer

anderen Person.

Sexueller Missbrauch mit Kontakt beinhaltet:

- Unerwünschter sexueller Kontakt ohne Penetration, z.B. der Täter berührt die Genitalien des Opfers
- Erzwungener sexueller Kontakt ohne Penetration, z.B. das Opfer wird gezwungen, die Genitalien des Täters zu berühren
- Zwang oder Nötigung einer anderen Person zur Herstellung von Pornographie
- Vergewaltigung, z.B. das Einführen von Körperteilen oder Gegenständen in Vagina oder Anus einer anderen Person ohne Einverständnis, oder wenn die Zustimmung durch Nötigung erlangt worden ist.

3 Geltungsbereich und Umsetzung

3.1 Diese Verordnung gilt für alle

3.1.1 Beschäftigte und Personen, die im Namen von oder bei **SOS-Kinderdorf International** tätig sind, einschließlich des Generalsekretariats (International Office, International Offices Region, ihre Zweigstellen) und der Einheiten, die von SOS-Kinderdorf International rechtlich verwaltet und kontrolliert werden (auch bekannt als “GSC-geführte Operationen”), einschließlich aller Beschäftigten, Praktikanten, Freiwilligen und Partner (Spender, Partner bei der Programmgestaltung und beim Fundraising, Vertragsnehmer etc.; siehe Anhang A.)

3.1.2 Beschäftigte und Personen, die im Namen von oder bei den **Mitgliedsvereinen** von SOS-Kinderdorf International und angeschlossenen Einheiten tätig sind, einschließlich aller Beschäftigten, Praktikanten, Freiwilligen und Partner (Spender, Partner bei der Programmgestaltung und beim Fundraising, Vertragsnehmer etc.; siehe Anhang A.)

3.1.3 Mitglieder der **Rechtsorgane oder leitenden Organe** von SOS-Kinderdorf International und den Mitgliedsvereinen (z.B. Internationaler Senat, Aufsichtsrat des Vereins), unabhängig davon, ob sie bei SOS-Kinderdorf International, den Mitgliedsvereinen oder den angeschlossenen Einheiten beschäftigt sind

3.1.4 Ehrenmitglieder von SOS-Kinderdorf International

3.2 Die Verordnung definiert unsere Maßnahmen zur Prävention und dem Schutz vor sexueller Belästigung, Ausbeutung und Missbrauch von:

- Teilnehmenden an Programmen (Kinder, jungen Menschen, Familien und Erwachsene, mit denen wir arbeiten),
- Mitgliedern der Gemeinden, mit denen wir arbeiten und

Prävention und Schutz vor sexueller Belästigung, Ausbeutung und Missbrauch

- Jeder Person, die bei oder im Namen aller Einheiten arbeitet, die vorangehend in Absatz 3.1 aufgeführt sind.

3.3 Diese Verordnung definiert Mindestanforderungen, die von den Einheiten vorangehend in Absatz 3.1 genannt umzusetzen sind:

- Schaffung eines sicheren Umfelds zur Unterstützung der Prävention von sexueller Belästigung, Ausbeutung und Missbrauch,
- Einrichtung von Meldewegen zum Vorbringen von entsprechenden Bedenken oder Anschuldigungen, und
- angemessene Reaktion auf erfolgte Anschuldigungen.

3.4 Alle im vorangehenden Absatz 3.1 genannten Einheiten sollen die PSHEA-Verordnung umsetzen, gemäß der anwendbaren nationalen Rechtsprechung. Sie sollen sicherstellen, dass die genannten Mindestanforderungen (siehe Absatz 5 dieses Dokuments) umgesetzt werden. Die PSHEA-Maßnahmen von SOS-Kinderdorf basieren auf der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, der UN-Kinderrechtskonvention (UNKRK), des ILO-Übereinkommens über Gewalt und Belästigung (Nr. 190) 2019, der UN-Erklärung zur Beseitigung der Gewalt gegen Frauen, der UN-Behindertenrechtskonvention sowie anderen Rechtsrahmen für Menschenrechte. Wenn die nationalen Gesetze die grundlegenden Menschenrechte und genannten Mindestanforderungen nicht beachten, müssen die Mitgliedsvereine ihre eigenen Präventions- und Reaktionsmaßnahmen erarbeiten, um sicherzustellen, dass keine Rechte verletzt werden.

3.5 Diese Verordnung sieht vor, dass ein Integrity and Safeguarding Team in jedem Mitgliedsverein, in jedem International Office Region (IOR), im International Office und in jeder GSC-geführten Operation aufgestellt wird. Dieses funktionsübergreifende Team unterstützt und leitet die Umsetzung der Präventionsmaßnahmen (Absatz 7 dieses Dokuments) und verwaltet den übergeordneten Melde- und Reaktionsprozess durch die Empfehlung angemessener disziplinarischer Maßnahmen (Absätze 8 und 9 dieses Dokuments).

Das Team umfasst Vertreter von Child Safeguarding, Compliance / Anti-Korruption und Human Resources.

Die Mitglieder des Integrity and Safeguarding Teams werden ernannt vom

- Nationaldirektor/Geschäftsführer (in den Mitgliedsvereinen)
- entsprechenden International Director Region in jedem IOR
- Management Team im International Office.

Je nach Bedarf können Mitgliedsvereine Integrity and Safeguarding Teams auf Programmebene aufstellen.

3.6 Die Umsetzung dieser Verordnung umfasst eine transparente Verbreitung ihres Inhalts auf lokaler Ebene in den jeweiligen Sprachen und auf den Websites der Organisation. SOS-Kinderdorf International wird bei Bedarf die Umsetzung in den Mitgliedsvereinen unterstützen.

4 Unser Vorgehen bei PSHEA

UNSER VERSPRECHEN

Ein sicheres Umfeld für unsere Beschäftigten und Kinder, junge Menschen und Erwachsene, mit denen wir arbeiten, in dem Menschenrechte respektiert und gewahrt und gesunde Beziehungen gefördert werden.

Wir schaffen Organisationssysteme, Kapazitäten und ein Bewusstsein für Prävention und Schutz vor sexueller Belästigung, Ausbeutung und Missbrauch. Wir verfolgen alle Anschuldigungen.

UNSER PRÄVENTIONSANSATZ

Wir fördern eine Kultur von Rechenschaft, Mut und Offenheit, in der Missstände anzusprechen unterstützt wird.

Wir sorgen für mehr Sicherheit bei der Einstellung und dem Mitarbeiterzyklus.

Wir sorgen für mehr Sicherheit bei der Programmgestaltung. Unsere Partner sind PSHEA verpflichtet.

MELDE- UND REAKTIONSVORFAHREN

MELDUNGEN

Interne oder externe Meldung, Bedenken, Anschuldigung oder Verdacht per Email, Telefon, schriftlich, mündlich, etc.

1. MELDUNG ERHALTEN

- Empfangsbestätigung der Meldung innerhalb von maximal 2 Arbeitstagen
- Das Integrity and Safeguarding Team dokumentiert Meldungen in einer vertraulichen Akte
- Bewertung und Umsetzung sofortiger Sicherheits- und Unterstützungsmaßnahmen bei Bedarf

2. ERSTE EINSCHÄTZUNG

- Das Integrity and Safeguarding Team trifft sich innerhalb von 5 Arbeitstagen nach Erhalt der Meldung zur Einschätzung der Anschuldigung und Entscheidung über das weitere Vorgehen:
- Im Falle einer vermuteten Straftat werden die Behörden informiert (sofern die Rechte jeglicher betroffener Parteien nicht gefährdet werden)
- Falls weitere Beweise von dritten Parteien erforderlich sind, wird eine Untersuchung beauftragt (siehe Schritt 3)
- Falls ein Interessenskonflikt besteht, wird der Fall eskaliert
- Alternative Disputlösoptionen (z.B. Mediation) können den Parteien angeboten werden
- In Ausnahmefällen, falls nicht genügend Informationen vorliegen, kann der Fall geschlossen werden

3. UNTERSUCHUNG

- Erhebung aller verfügbaren Beweise
- Interviews/Anhörungen mit Opfern/Meldenden, Zeugen und mutmaßlichen Tätern
- Erstellung eines Untersuchungsberichts mit Ergebnissen und Empfehlungen

4. ENTSCHEIDUNG

- Das Integrity and Safeguarding Team empfiehlt angemessene Maßnahmen (innerhalb von 20 Arbeitstagen nach Erhalt der Meldung)
- Entscheidung über angemessene Abhilfe und disziplinarische Maßnahmen. Opfer und mutmaßliche Täter können die Entscheidung anfechten.
- Opfer/Meldende und mutmaßliche Täter werden informiert

5. ABSCHLIESSENDE MASSNAHMEN

- Das Integrity and Safeguarding Team beruft eine abschließende Konferenz zum Fall ein, um wichtige Erkenntnisse zu diskutieren
- Fall wird abgeschlossen

5 Mindestanforderungen

Die folgenden Mindestanforderungen bezüglich Prävention und Schutz vor sexueller Belästigung, Ausbeutung und Missbrauch sind bei SOS-Kinderdorf International und all seinen Mitgliedsvereinen umgesetzt.

-
- 5.1** Ein ‚Integrity and Safeguarding Team‘ zur Unterstützung von Präventionsmaßnahmen und Verwaltung des Melde- und Reaktionswesens mit Empfehlung geeigneter Maßnahmen wird aufgestellt (siehe 3.5).
-
- 5.2** Alle Einstellungsverfahren beinhalten die Prüfung von Führungszeugnissen, soweit rechtlich möglich, oder die Selbstanzeige jeglicher Verurteilungen in Zusammenhang mit Missbrauch jeglicher Art (siehe 7.3.4).
-
- 5.3** Alle Beschäftigten werden über PSHEA geschult (siehe 7.3.7).
-
- 5.4** Sensibilisierungsmaßnahmen für Teilnehmende an Programmen und Partner zur Vermittlung der PSHEA-Position, Richtlinien und Meldemechanismen von SOS-Kinderdorf (siehe 7.3.7).
-
- 5.5** Gründliche SHEA-Risikobewertungen bei der Gestaltung von Programmen (siehe 7.4).
-
- 5.6** Verträge mit Partnern verweisen explizit auf diese Verordnung als mitgeltendes Dokument (siehe 7.5.2).
-
- 5.7** Mindestens eine Email-Adresse für Meldungen und eine Meldebox sind in jedem Programm und jedem Büro eingerichtet (siehe 8.1).
-
- 5.8** Jede erhaltene Meldung (z.B. jede Beschwerde oder Anschuldigung) wird vom Integrity and Safeguarding Team in einer vertraulichen Akte erfasst und innerhalb von maximal 2 Arbeitstagen bearbeitet (siehe 8.2).
-
- 5.9** Das Integrity and Safeguarding Team führt innerhalb von maximal 5 Arbeitstagen nach Erhalt der Meldung eine erste Einschätzung der Anschuldigung durch und entscheidet über die nächsten Schritte gemäß definiertem Verfahren (siehe 9.1).
-
- 5.10** Untersuchungen werden unparteiisch durch geschulte interne oder externe Ermittler durchgeführt. Sie werden klar beauftragt, geplant, dokumentiert und gemäß den Prinzipien von Sicherheit, Vertraulichkeit, Rechtmäßigkeit und Gründlichkeit durchgeführt (siehe 9.2).
-
- 5.11** Die Entscheidung über Konsequenzen und Folgemaßnahmen wird auf der höchsten Management-Ebene der betroffenen Einheit innerhalb von maximal 20 Arbeitstagen nach Erhalt des Untersuchungsberichts getroffen (siehe 9.3).
-

6 Unsere Verpflichtung

6.1 Die Föderation verpflichtet sich zur Schaffung eines sicheren Umfelds für Beschäftigte sowie Kinder, junge Menschen und Erwachsene, mit denen wir arbeiten, in dem Menschenrechte respektiert und gewahrt und gesunde Beziehungen gefördert werden. Wir verpflichten uns außerdem zur Schaffung eines Umfelds, in dem es ein Bewusstsein für und angemessene Reaktionen auf sexuelle Belästigung, Ausbeutung und Missbrauch gibt.

Wir arbeiten mit Gemeinden, Behörden und anderen Organisationen zur Förderung eines sicheren Umfelds frei von SHEA. Wir verpflichten uns zu einem Lernprozess aus allen gemeldeten Vorfällen und der Reaktion auf diese Vorfälle. Die gewonnenen Erkenntnisse werden in jedem Untersuchungsbericht festgehalten.

6.2 Die Föderation arbeitet in über 130 Ländern und Gebieten auf der ganzen Welt in sehr unterschiedlichen Kontexten. Unsere Präventions- und Schutzmaßnahmen legen ein besonderes Augenmerk auf die jeweilige lokale Situation und die besonderen Risiken für vulnerable Gruppen (vor allem Kinder, junge Menschen, Frauen und Menschen mit Behinderungen).

Insbesondere:

- 6.2.1** erwarten wir die Einhaltung des Verhaltenskodex von Beschäftigten und allen unter 3.1 genannten Personen. Manager und Beschäftigte auf allen Ebenen schaffen ein Umfeld frei von sexueller Belästigung, Ausbeutung und Missbrauch
- am Arbeitsplatz,
 - bei der Interaktion mit Teilnehmenden in den Programmen, und
 - in der Gemeinde.
- 6.2.2** halten wir fest, dass sexuelle Belästigung, Ausbeutung, Zwang oder Missbrauch von Kindern, jungen Menschen oder Erwachsenen Fehlverhalten und somit Gründe für disziplinarische Maßnahmen bis hin zu und einschließlich Beurlaubung, Entlassung und Strafverfahren darstellen.
- 6.2.3** verbieten wir jegliche sexuellen Aktivitäten von Beschäftigten (und allen unter 3.1 genannten Personen) mit Kindern unter 18 Jahren, unabhängig vom lokalen Mündigkeitsalter. Das fehlende Wissen über das Alter eines Kindes ist keine Entschuldigung. Alle Entscheidungen als Reaktion auf SHEA-Anschuldigungen, die Kinder betreffen, unterliegen den UNKRRK-Grundsätzen zum besten Interesse des Kindes und der SOS-Kinderdorf-Kinderschutzrichtlinie sowie den Benutzerleitfäden zur Meldung und Reaktion.
- 6.2.4** verbieten wir jegliche intimen oder sexuellen Beziehungen zwischen Beschäftigten (und allen unter 3.1 genannten Personen) und erwachsenen Teilnehmenden in den Programmen über 18 Jahren, für die sie verantwortlich oder an deren Entwicklung (wenn auch aus der Ferne) oder Wohlergehen sie involviert sind.
- 6.2.5** erkennen wir an, dass ungleiche Machtverhältnisse das Risiko von SHEA am Arbeitsplatz erhöhen. Von intimen Beziehungen zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern wird abgeraten, und es wird dringend empfohlen, dass diese dem jeweiligen Vorgesetzten und HR mitgeteilt werden. Es sollten entsprechende Maßnahmen zur Änderung der Berichtslinie und zur Vermeidung einer engen Zusammenarbeit umgesetzt sein, während sichergestellt wird, dass keine der Parteien diskriminiert wird.
- 6.2.6** verbieten wir den Austausch von Geld, Geschenken, Beschäftigungen, Waren, Dienstleistungen oder nicht-monetären Belohnungen für Sex, sexuelle Gefälligkeiten oder jegliche Form von erniedrigendem oder entwürdigendem ausbeuterischen Verhalten zwischen SOS-Kinderdorf-Beschäftigten (und allen unter 3.1 genannten Personen) und Teilnehmenden in den Programmen oder Beschäftigten (und allen unter 3.1 genannten Personen).
- 6.2.7** erkennen wir an, dass Sexarbeit viele Formen hat und in vielen Ländern legal ist. Dennoch arbeitet die Föderation mit Kindern, jungen Menschen und Erwachsenen, die durch die negativen Folgen von Sexarbeit besonders gefährdet und einem höheren Risiko von Menschenhandel und Ausbeutung ausgesetzt sind. Dies gilt besonders in Ländern, in denen Sexarbeit illegal ist. Vor diesem Hintergrund rät die Föderation allen Beschäftigten (und allen unter 3.1 genannten Personen) stark davon ab, Dienste von Sexarbeiter/innen in Anspruch zu nehmen, vor allem wenn sie illegal sind.
- 6.2.8** bekräftigen wir die Verantwortung der Beschäftigten (und allen unter 3.1 genannten Personen) und Teilnehmenden in den Programmen für die unverzügliche Meldung von Vorfällen oder Bedenken bei sexueller Belästigung, Ausbeutung oder Missbrauch, die sie bemerken. Die Meldungen sollten auch dann erfolgen, wenn die Identität des Täters unbekannt ist.
- Meldungen in gutem Glauben dürfen keine negativen Folgen für die Meldenden haben, selbst wenn sich eine Anschuldigung später als unbegründet herausstellt.
- Die Unschuldsvermutung gilt während der ganzen Untersuchung. Böswillige Anschuldigungen werden mit disziplinarischen Maßnahmen geahndet. Sollten sich Anschuldigungen oder Vermutungen nicht durch eine unabhängige Untersuchung bestätigen, *wird die Organisation alle Anstrengungen unternehmen, um die Person, die Gegenstand der Untersuchung ist, zu rehabilitieren.*

7 Prävention

Die Schaffung von organisatorischen Systemen, Kapazitäten und Bewusstsein für Prävention und Schutz vor sexueller Belästigung, Ausbeutung und Missbrauch wird SOS-Kinderdorf ermöglichen, die Grundlagen für die Vermeidung von SHEA in der Föderation zu errichten. Jeder Mitgliedsverein sowie SOS-Kinderdorf International setzen die folgenden Präventionsmaßnahmen um:

7.1 Stärkung der Organisationskultur

7.1.1. Rechenschaft: Aufbauend auf unserem zentralen Wert der Rechenschaft werden SOS-Kinderdorf International und seine Mitgliedsvereine in diesen drei Bereichen tätig, um die Rechenschaft aufwärts und abwärts sicherzustellen:

- *Individuelle Rechenschaft:* Alle Beschäftigten (und alle unter 3.1 genannten Personen) befolgen diese Verordnung und den Verhaltenskodex von SOS-Kinderdorf. Es wird von ihnen erwartet, dass sie eine Kultur von Respekt, Würde, Vertrauen und Rechenschaft fördern und unterstützen, die Verstöße verhindert.
- *Leitende Rechenschaft:* Das Management ist verantwortlich für die Schaffung eines offenen Umfelds und zur Anleitung der Organisation bei Prävention und Reaktion auf SHEA in allen Kontexten. Dies umfasst die Bereitstellung entsprechender Ressourcen für Präventionsmaßnahmen und Reaktionsmechanismen.
- *Organisatorische Rechenschaft:* SOS-Kinderdorf International und jeder Mitgliedsverein sind verantwortlich für die Reaktion auf alle SHEA-Meldungen. Ein effizientes Melde- und Reaktionssystem, das die Opfer in den Mittelpunkt stellt, unparteiisch und vertraulich ist, wird umgesetzt.

7.1.2. Mut: SOS-Kinderdorf International und seine Mitgliedsvereine werden sich weiter für den Aufbau einer Organisationskultur von Mut und Offenheit einsetzen, in der Menschen Ungerechtigkeiten ansprechen können. Wenn etwas nicht unseren Standards entspricht, wird die Organisation daraus lernen und dies als Treiber für Veränderungen nutzen. Dies geschieht durch aktiven Einsatz für die Entwicklung der Organisation und die Förderung einer Kultur, in der Menschen offen über schwierige, problematische und häufig auch Tabu-Themen sprechen können und die Ursachen und Risikofaktoren für SHEA angegangen werden.

7.1.3. Vertrauen: SOS-Kinderdorf International und seine Mitgliedsvereine werden sich für den Erhalt einer Kultur innerhalb ihrer jeweiligen Organisationen einsetzen, in der diejenigen, die SHEA-Vorfälle melden, darauf vertrauen können, dass die Organisation sie ernst nehmen und mit Respekt und Würde behandeln wird. Alle gemeldeten Verstöße werden vertraulich behandelt, wobei die Sicherheit aller Parteien an erster Stelle steht. Alle Meldungen werden gemäß dem Verfahren in den entsprechenden Benutzerleitfäden nachverfolgt, und die betroffenen Parteien werden regelmäßige Updates über den Fortschritt und das Ergebnis des Verfahrens erhalten.

7.1.4. Verpflichtung: Die Vision der Föderation besagt: "Jedes Kind gehört zu einer Familie und wächst in einem liebevollen, respektvollen und sicheren Umfeld auf." Die Föderation fordert daher alle Beschäftigten (und alle unter 3.1 genannten Personen) bei SOS-Kinderdorf International, all seinen Mitgliedsvereinen und Programmen auf, sich zu unseren Organisationswerten zu bekennen und sich dafür einzusetzen, bei der Umsetzung dieser Vision SHEA zu vermeiden.

7.2. Förderung von Gleichberechtigung, Gleichheit und Gerechtigkeit

In unserer Arbeit zur Vermeidung von SHEA setzen wir uns ordnungsgemäß für Gleichbehandlung ein. Wir erkennen an, dass manche Faktoren Gleichstellungsmaßnahmen erforderlich machen und streben nach Gerechtigkeit für alle, sei es aufgrund einer realen oder gefühlten Ungleichheit.

7.2.1 Geschlechtergleichstellung

SOS-Kinderdorf International und seine Mitgliedsvereine bekräftigen ihre Verpflichtung zur Förderung der Geschlechtergleichstellung durch die fortwährende Umsetzung der Gleichstellungs-Richtlinie. Wir wollen die Verbreitung der Geschlechtergleichstellung in allen Teilen unserer Organisation unterstützen, um das Bewusstsein für Geschlechterungleichheiten zu fördern und die Kapazitäten in der Organisation zu stärken, um Gleichberechtigung und Gleichstellung der Geschlechter zu unterstützen.

Wir wissen, dass Frauen und Mädchen überproportional von SHEA betroffen sind, und dass dies durch ungleiche Geschlechterverteilung und Machtverhältnisse auf allen Ebenen

unserer Organisation begünstigt wird. Wir verpflichten uns, diese Ungleichheit zu verringern, um einen Beitrag zu sicheren Arbeitsbedingungen zu leisten.

7.2.2 Sexuelle Orientierung oder Geschlechtsidentität

SOS-Kinderdorf International und seine Mitgliedsvereine bekräftigen ihre Verpflichtung zur Förderung eines Umfelds frei von Diskriminierung, die auf sexueller Orientierung oder Geschlechtsidentität basiert. Wir fördern das Bewusstsein dafür, wie sexuelle Orientierung oder Geschlechtsidentität die Meldung von SHEA-Verstößen erschweren können. Wir werden uns dafür einsetzen, dass sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität keine Auswirkung auf die ordnungsgemäße Behandlung von und Reaktion auf SHEA-Verstöße durch entsprechende Schulung von Integrity and Safeguarding Teams und Ermittlern hat.

7.2.3 Behinderung

SOS-Kinderdorf International und seine Mitgliedsvereine bekräftigen ihre Verpflichtung zur Förderung eines Umfelds frei von Diskriminierung, die auf Behinderung basiert. Wir erweitern das Bewusstsein dafür, wie Behinderungen das Risiko von SHEA deutlich erhöhen, und wie Behinderungen die Meldung von SHEA-Vorfällen erschweren können. Wir werden uns dafür einsetzen, dass die Integrity and Safeguarding Teams und Ermittler entsprechend geschult werden.

7.2.4 Ethnische Zugehörigkeit

SOS-Kinderdorf International und seine Mitgliedsvereine bekräftigen ihre Verpflichtung zur Förderung eines Umfelds frei von Diskriminierung, die auf ethnischer Zugehörigkeit beruht. Wir werden uns dafür einsetzen, dass ethnische Zugehörigkeit keine Auswirkung auf die ordnungsgemäße Behandlung von und Reaktion auf SHEA-Verstöße durch entsprechende Schulung von Integrity and Safeguarding Teams und Ermittlern hat.

7.3 Mehr Sicherheit bei der Einstellung und dem Mitarbeiterzyklus

- 7.3.1** Es werden alle Anstrengungen unternommen, um das Risiko von SHEA-Vorkommnissen am Arbeitsplatz zu vermeiden. Dieser ganzheitliche Ansatz umfasst die Programmgestaltung, das physische Umfeld, Praktiken der Zusammenarbeit sowie Arbeitsplatzkultur. HR-Verfahren (insb. Planung und Arbeitsgestaltung, Einstellung, Onboarding, Lernen und Entwicklung, Leistungsbeurteilung) sind darauf ausgerichtet, Risiken zu minimieren. Kontinuierliche Lernprozesse helfen bei der Erarbeitung von effektiven Maßnahmen zur weiteren Risikominderung.
- 7.3.2** Gemäß Good Practice-Beispielen werden strenge Einstellungsverfahren befolgt, um die Gefahr der Einstellung oder Beschäftigung einer Person zu vermeiden, die ein SHEA-Risiko für die Gemeinden, in den wir arbeiten, und unsere Beschäftigten (und alle unter 3.1 genannten Personen) darstellen könnte.
- 7.3.3** Stellenausschreibungen und Stellenbeschreibungen erläutern die Werte der Organisation und die Verpflichtung zu PSHEA. Alle Einstellungsverfahren bewerten das Verständnis eines Bewerbers von PSHEA und seine Fähigkeit, die Werte von SOS-Kinderdorf zu begreifen.
- 7.3.4** Führungszeugnisse sind - soweit rechtlich möglich - für alle Positionen zwingend erforderlich. Sollten Führungszeugnisse nicht möglich sein, wird die Selbstanzeige jeglicher Verurteilungen (in Zusammenhang mit jeder Form von Missbrauch) gefordert. Dies gilt auch für Beschäftigte, die intern in andere Positionen wechseln und Personen, die womöglich in anderen Kontexten arbeiten werden, in denen ein Führungszeugnis vorab erforderlich ist.
- 7.3.5** Stellenangebote sind abhängig von zufriedenstellenden Referenzen früherer Arbeitgeber.
- 7.3.6** Diese Verordnung und die entsprechenden Richtlinien sind Teil des Onboardings, das alle neuen Beschäftigten (und allen unter 3.1 genannten Personen) durchlaufen.
- 7.3.7** Schulung und Bewusstseinsbildung der Beschäftigten (und allen unter 3.1 genannten Personen) sind von zentraler Bedeutung für den Aufbau einer Organisation, die auf Vertrauen und Rechenschaft basiert. Obligatorische Schulungen (einschließlich regelmäßiger Auffrischkurse) für Beschäftigte über ihr Recht auf einen Arbeitsplatz frei von SHEA sowie den Geltungsbereich und Einsatz dieser Verordnung werden angeboten. Vorgesetzte werden über Melde- und Reaktionsverfahren geschult. Je nach Art der Position sollten ausführlichere Einarbeitungen in die PSHEA-Verordnung sowie länderspezifische Risiken und Herausforderungen angeboten werden.
- 7.3.8** Bewusstseinsbildung mit Teilnehmenden in den Programmen und Partnern hilft uns, die Folgen von SHEA, das Recht auf einen Arbeitsplatz ohne SHEA und die Rollen von Einzelpersonen und

Organisationen bei der Prävention, Meldung und Reaktion auf SHEA zu kommunizieren. Bewusstseinsbildende Maßnahmen vermitteln unsere PSHEA-Position, Richtlinien und Meldemechanismen.

7.3.9 Verfahren zu Leistungsbewertungen und Beurteilungen umfassen die Bewertung dessen, wie gut eine Person die Werte der Föderation respektiert und wie sich PSHEA auf ihre Arbeit auswirkt. Bei Ausstiegsverfahren werden Beschäftigte und Freiwillige, die uns verlassen, explizit aber feinfühlig gefragt, ob sie SHEA-Bedenken haben.

7.4 Mehr Sicherheit bei der Programmgestaltung und Eindämmung von Risiken

7.4.1 In unserem fortwährenden Bemühen zur Schaffung eines sicheren Umfelds für alle Kinder, junge Menschen und Erwachsenen, mit denen wir arbeiten, müssen entsprechende Maßnahmen als fundamentaler Bestandteil der Programmgestaltung etabliert werden, einschließlich kurzfristiger Projekte und/oder einmaliger Events, die die Teilnahme von Kindern, jungen Menschen und Erwachsenen erfordern.

7.4.2 Wir legen besonderes Augenmerk auf die Risikoprofile von vulnerablen Gruppen wie z.B. Frauen und Mädchen, Menschen mit verschiedenen Geschlechtsidentitäten und sexuellen Orientierungen, mit Behinderungen und Angehörige ethnischer Minderheiten. Wir sind uns bewusst, dass die Risiken für diese Gruppen zusätzlich erhöht sein können, wo Rechtssysteme deren Rechte nicht anerkennen oder unterstützen. Wenn dies der Fall ist, wird SOS-Kinderdorf besondere Anstrengungen unternehmen, um diese Risiken zu beachten und zu mindern.

7.4.3 Ein besonderes Augenmerk gilt Programmen, bei denen erhöhte Risiken bestehen könnten, wie z.B. kurzfristige humanitäre Projekte und Angebote alternativer Betreuung. Es wird eine gründliche Risikobewertung durchgeführt, um Gemeinden mit einem erhöhten SHEA-Risiko zu identifizieren. In diesen Fällen werden gezielte Strategien und strenge Schutzmaßnahmen umgesetzt, die dem Kontext Rechnung tragen, wie z.B. Schulungen, Schutzaudits, Monitoring und regelmäßige Überprüfungen.

7.5 Arbeit mit Partnern

7.5.1 Wir wollen Partner als Verbündete zur Prävention von und Reaktion auf SHEA miteinbeziehen.

7.5.2 Verträge mit Partnern verweisen ausdrücklich auf diese Verordnung als anwendbares Dokument und enthalten auch die Verpflichtung der Partner, klare Melde- und Reaktionsverfahren und Maßnahmen zur Risikominderung zu befolgen.

7.5.3 Bedenken über Partner müssen umgehend durch die untenstehenden Meldemechanismen gemeldet werden.

8 Meldewesen

Jede Person kann ein Bedenken äußern oder eine Meldung an SOS-Kinderdorf erstatten über etwas, das sie in Bezug auf sexuelle Belästigung, Ausbeutung oder Missbrauch erlebt oder mitangesehen hat. Wir werden jede Meldung ernst nehmen und entsprechende Maßnahmen ergreifen.

SOS-Kinderdorf International und jeder Mitgliedsverein definieren und setzen gemäß den folgenden Anforderungen klare Melde- und Reaktionsverfahren um.

8.1 Meldewege

Den Beschäftigten (und allen unter 3.1 genannten Personen), Programmteilnehmenden und Mitgliedern der Gemeinde stehen vielfältige Meldewege zur Verfügung. Durch diese Kanäle können Bedenken über sexuelle Belästigung, Ausbeutung oder Missbrauch sicher, vertraulich und bei Bedarf anonym gemeldet werden. Dazu gehören interne und externe Meldewege wie z.B. telefonische Beratungsstellen, Telefonnummern von Behörden, Emailadressen etc.

Als Mindestanforderung haben SOS-Kinderdorf International und jeder Mitgliedsverein mindestens

- eine Emailadresse für Meldungen und
- eine Meldebox in jedem Programm und jedem Büro.

Gegebenenfalls kann eine Meldung auch optional durch den Vorgesetzten erfolgen.

Gemäß der Good Practices können interne oder externe "Vertrauenspersonen" als Erstkontakt benannt werden. Die Vertrauensperson leistet allen Personen, die einen SHEA-Vorfall erlebt oder beobachtet haben, direkte vertrauliche Unterstützung und hilft den Meldenden, über das weitere

Vorgehen zu entscheiden (formale Meldung des Vorfalls oder

Suche nach weiterer Beratung oder Unterstützung. Vertrauenspersonen können Opfer und mutmaßliche Täter im Verlauf der nachfolgenden Untersuchung und Entscheidungen unterstützen.

Alle Programmteilnehmenden, Mitglieder der Gemeinde und unter 3.1. genannten Personen werden darüber informiert, wie sie diese sicheren Meldewege nutzen können. Dazu gehört die Veröffentlichung der Meldeverfahren in lokalen Sprachen und die regelmäßige Erklärung dieser Kanäle.

8.2 Fallbearbeitung

Jede erhaltene Meldung wird von einem Mitglied des Integrity and Safeguarding Teams innerhalb von 2 Arbeitstagen offiziell bestätigt.

Das Integrity and Safeguarding Team dokumentiert alle SHEA-Anschuldigungen und Nachverfolgungen in einer sicheren und vertraulichen Akte, um die Rechenschaft zu garantieren.

Die Daten in diesem Verzeichnis werden genutzt, um Berichte zu erstellen (siehe Absatz über Berichterstattung der Organisation).

8.3 Sicherheit, Unterstützung und Schutz von Opfern, Meldenden, Zeugen und mutmaßlichen Tätern

Nach Erhalt einer Meldung werden Sicherheitsbedenken oder Unterstützungsbedarf der Opfer und/oder Meldenden bestimmt und unverzüglich Maßnahmen eingeleitet (z.B. die Trennung von Arbeitsplätzen).

Der jeweilige Mitgliedsverein oder SOS-Kinderdorf International werden gegen jede Person Maßnahmen ergreifen, seien sie Gegenstand einer Meldung oder nicht, die Vergeltungsmaßnahmen gegen Meldende, Opfer oder andere Zeugen sucht oder ergreift.

Die Rechte der mutmaßlichen Täter werden durch Befolgung eines ordnungsgemäßen Verfahrens geschützt. Dazu gehören die nötige Unterstützung, Unschuldsvermutung und Wahrung der Vertraulichkeit.

8.4 Vertraulichkeit

Während des Melde- und Reaktionsverfahrens wird Vertraulichkeit gewahrt. Informationen, die Personen identifizieren, die in einer Meldung vorkommen, werden auf einer 'Need-to-Know'-Basis nur notwendigen Beschäftigten zur Verfügung gestellt und ohne vorherige Zustimmung der Betroffenen nicht weitergegeben, außer wenn ein Leben oder ein Kind in Gefahr sind oder es gesetzlich erforderlich ist.

Meldungen können anonym erfolgen und werden nach demselben Melde- und Reaktionsverfahren nachverfolgt. Wir ermutigen Meldende, ihren Namen preiszugeben, damit eine effizientere Überprüfung und Bearbeitung ermöglicht werden.

Die am Melde- und Reaktionsverfahren beteiligten Beschäftigten werden auf ihre Verantwortung zur Wahrung der Vertraulichkeit hingewiesen. Beschäftigte, die die Vertraulichkeit verletzen, können mit disziplinarischen Maßnahmen belegt werden.

8.5 Meldungen über andere Organisationen oder Partner

Meldungen über andere Organisationen werden durch die entsprechenden Schutzkanäle an die betroffene Organisation verwiesen, wenn das sicher ist. Bei Bedarf werden Koordinationsstellen oder Behörden einbezogen.

Weder SOS-Kinderdorf International noch seine Mitgliedsvereine werden Fälle untersuchen, die andere Organisationen oder Partner betreffen, haben aber eine Meldepflicht. Sobald SOS-Kinderdorf International oder einer seiner Mitgliedsvereine eine Meldung erhält, werden entsprechende Maßnahmen eingeleitet, um die Sicherheit aller Betroffenen zu wahren.

Wenn sich Anschuldigungen als wahr herausstellen, wird eine interne Überprüfung der Einhaltung dieser und anderer Verordnungen bei der Arbeit mit dem betroffenen Partner durchgeführt.

9 Reaktionswesen

Der jeweilige Mitgliedsverein oder SOS-Kinderdorf International werden auf alle Bedenken oder Anschuldigungen von sexueller Belästigung, Ausbeutung und Missbrauch professionell, objektiv und zeitnah reagieren. Bedenken oder Anschuldigungen werden ernstgenommen and gegebenenfalls untersucht und behandelt.

9.1 Erste Einschätzung

Das Integrity and Safeguarding Team bewertet die Anschuldigung innerhalb von maximal 5 Arbeitstagen nach Erhalt der Meldung. Falls erforderlich, können Informationen mit dem/der Meldenden weiter geklärt werden. Das Team entscheidet dann über das weitere Vorgehen:

- Im Falle einer vermuteten Straftat werden die entsprechenden **Behörden** frühestmöglich informiert, damit sie tätig werden und eine externe Untersuchung durchführen können. Die einzige Ausnahme (die durch den jeweiligen Verein oder GSC-Office Director bestätigt werden muss) tritt ein, wenn die Rechte der Opfer, Meldenden, Zeugen oder mutmaßlichen Täter dadurch gefährdet würden.
- Falls Beweise von Dritten benötigt werden, um Anschuldigungen zu bestätigen oder zu verwerfen, wird eine **Untersuchung** beauftragt. Auf der Grundlage klarer Bestimmungen wird ein Ermittler ernannt.
- Sollte ein **Interessenskonflikt** aufgedeckt werden, wird die Verantwortung für die Behandlung der Meldung **eskaliert**. Ein Interessenskonflikt besteht insbesondere, wenn die Meldung Bedenken über Mitglieder des Senior Management, Vorstandsmitglieder eines Mitgliedsvereins oder des Managements eines GSC-Office enthält:
 - Meldungen in nationalen Programmen können an das Nationalbüro eskaliert werden.
 - Meldungen in Mitgliedsvereinen können an das IOR und/oder den Vorstand des Vereins eskaliert werden.
 - IOR-Meldungen werden an das IO eskaliert.
 - Meldungen, die Mitglieder der Leitungsorgane von SOS-Kinderdorf International (z.B. Management Team, Internationaler Senate, etc.) betreffen, werden an das entsprechende Leitungsgremium eskaliert, die gemäß der in dieser Verordnung erläuterten Schritte die Meldung nachverfolgt. Dieses Gremium überwacht die Bewertung und Untersuchung des Falls, nutzt bei Bedarf externe Ressourcen und entscheidet über Konsequenzen und disziplinarische Maßnahmen.
- Falls die bereitgestellten Informationen darauf hinweisen, dass alternative Optionen zur Disputlösung (wie Mediation, Schulung, Sensibilisierung etc.) besser geeignet sind als eine Untersuchung, kann das Integrity and Safeguarding Team den betroffenen Parteien diese Lösung anbieten.
Jede Partei hat das Recht, alternative Verfahren zur Disputlösung jederzeit zu beenden und den Fall zurück an das Integrity and Safeguarding Team zu verweisen.
- In Ausnahmefällen, wenn es nicht genügend Informationen gibt, um eine Untersuchung einzuleiten oder die Meldung zu eskalieren, kann das Team entscheiden den Fall zu schließen. Sollten weitere relevante Informationen auftauchen, muss der Fall wiederaufgerollt werden.

Die betroffenen Parteien werden über die nächsten Schritte informiert.

9.2 Untersuchungen

Nach der ersten Einschätzung kann, falls erforderlich, durch das entsprechende Integrity and Safeguarding Team von SOS-Kinderdorf International oder dem Mitgliedsverein eine Untersuchung beauftragt werden. Der Umfang einer Untersuchung hängt von der Anschuldigung ab: sie kann von einem Ermittler oder einem Ermittlungsteam geleitet werden, die geschulte SOS-Beschäftigte oder externe Ermittler sein können. SOS-Kinderdorf International und seine Mitgliedsvereine führen gemäß den folgenden Grundsätzen unparteiische Untersuchungen durch:

- **Sicherheit:** Die Sicherheit und das Wohlergehen der mutmaßlichen Opfer, Meldenden und Zeugen stehen an erster Stelle. Die Opfer sollten mit Umsicht behandelt werden.
- **Vertraulichkeit:** Meldende, mutmaßliche Opfer, Zeugen sowie mutmaßliche Täter haben das Recht auf Vertraulichkeit, außer in bestimmten Situationen (z.B. Verweis an Behörden). Informationen werden nur einer begrenzten Zahl von autorisierten Personen zum Zweck der Durchführung einer Untersuchung zugänglich gemacht (z.B. die Offenlegung von Informationen auf einer reinen ‚Need-to-Know‘-Basis).
- **Rechtmäßigkeit:** Untersuchungen sollten gemäß aller anwendbaren Regeln, Verordnungen und Leitlinien einschließlich der gebührenden Beachtung der Rechte und Privatsphäre der

Prävention und Schutz vor sexueller Belästigung, Ausbeutung und Missbrauch

Betroffenen eingeleitet, durchgeführt und berichtet werden. Die lokale Rechtsprechung muss beachtet werden, falls sie sich auf die Erhebung von Beweisen

außerhalb der Anlagen der Organisation auswirkt und wenn Zeugen befragt werden, die keine Beschäftigten sind. Falls während einer Untersuchung der Verdacht auf eine mögliche Straftat entsteht, werden die zuständigen Behörden informiert (sofern die Rechte aller betroffenen Parteien nicht gefährdet werden).

- **Gründlichkeit:** Eine Untersuchung wird sorgfältig, vollständig und fokussiert durchgeführt, um sicherzustellen, dass entsprechende Beweise in Bezug auf die Anschuldigung(en) gesammelt werden.
- **Professionalität:** Beschäftigte, die Untersuchungen durchführen, müssen über die entsprechenden Fertigkeiten, Schulungen und Kenntnisse verfügen. Die Methode und Techniken, die in der Untersuchung angewandt werden, müssen den Zielen und Umständen jeder Untersuchung gerecht werden.
- **Unparteilichkeit:** Untersuchungen müssen auf eine faire und gerechte Weise durchgeführt werden. Beweise müssen unvoreingenommen und unabhängig gesammelt werden, um die Gültigkeit einer Anschuldigung zu untermauern. Ermittler müssen sowohl faktisch als auch optisch frei von Einflüssen sein, die ihr Urteilsvermögen beeinträchtigen könnten. Ermittler sollten ihre Manager über alle potentiellen Interessenskonflikte oder Einflüsse informieren, damit diese Probleme gelöst werden können, bevor eine Untersuchung beginnt.
- **Planung, Rechtzeitigkeit, Dokumentation:** Untersuchungen müssen eindeutig beauftragt, geplant, dokumentiert und so bald wie möglich abgeschlossen werden. Die Untersuchungsberichte und Schlussfolgerungen müssen durch angemessene, genaue Berichte und Dokumente gestützt werden. Die Dokumentation ist vertraulich und erfolgt gemäß der anwendbaren Gesetzgebung zu Datenschutz und Privatsphäre.

Ermittler haben eine wichtige Verantwortung und werden von der Organisation unterstützt, um ihre Aufgaben zu erfüllen. Jeglicher Druck auf oder Vergeltungsmaßnahmen gegen Ermittler sollten mit disziplinarischen Konsequenzen geahndet werden.

Der Untersuchungsbericht umfasst spezifische Folgeempfehlungen und wird dem Integrity and Safeguarding Team vorgelegt.

Das Opfer und der mutmaßliche Täter erhalten jeweils eine Kopie der abschließenden Ergebnisse.

9.3 Entscheidungen und Konsequenzen

Basierend auf den Ergebnissen der Untersuchung wird das Integrity and Safeguarding Team dem Entscheidungsträger entsprechende Maßnahmen empfehlen.

Vor jeglicher Entscheidung haben die Opfer und mutmaßlichen Täter das Recht, auf die Ergebnisse der Untersuchung zu reagieren. Dies kann schriftlich oder in einer formellen Anhörung geschehen.

Die endgültige Entscheidung über Konsequenzen und disziplinarische Maßnahmen liegt in der Verantwortung der folgenden Personen:

- in den Mitgliedsvereinen:
 - Nationaldirektor/Geschäftsführer
 - Vorstand des Vereins, falls der Vorfall den Nationaldirektor/Geschäftsführer betrifft
- in den International Offices Region:
 - International Director Region
 - Management Team, falls der Vorfall den International Director Region betrifft
- im International Office: Management Team
- falls der Vorfall Mitglieder der Rechtsorgane von SOS-Kinderdorf International betrifft (z.B. Management Team, International Senat, etc.): das zuständige Leitungsorgan

Die Entscheidung über Konsequenzen wird maximal 20 Arbeitstage nach dem Erhalt des Untersuchungsberichts getroffen.

Gemäß einer Nulltoleranz-Politik erfordern alle Anschuldigungen, die sich als wahr herausstellen, klare disziplinarische Maßnahmen. Je nach Schwere der Tat werden angemessene Maßnahmen ergriffen. Unter bestimmten Umständen und nur mit der vollen Zustimmung des Opfers können Möglichkeiten wie z.B. opferorientierte Justiz oder Mediation in Betracht gezogen werden.

Weitere Folgemaßnahmen können psychosoziale Betreuung und/oder Schutzmaßnahmen für Opfer, Meldende und Zeugen umfassen. Unterstützungsmaßnahmen während der gesamten Reaktionsphase beruhen auf einem lokalen Mapping von verfügbaren psychologischen, medizinischen und juristischen Diensten.

Prävention und Schutz vor sexueller Belästigung, Ausbeutung und Missbrauch

Meldende, Opfer und Täter werden über die getroffenen Entscheidungen und die Gründe für diese Entscheidungen informiert, soweit es die nationale Rechtsprechung erlaubt. Es werden angemessene Maßnahmen zur Gewährleistung der andauernden Sicherheit und Unterstützung aller Beteiligten getroffen.

Opfer und mutmaßliche Täter können innerhalb eines festgelegten Zeitraums gemäß den Bestimmungen in den entsprechenden Benutzerleitfäden eine Überprüfung der Entscheidung anfordern.

9.4 Abschluss und gewonnene Erkenntnisse

Der Abschluss eines Falls wird allen betroffenen Parteien schriftlich mitgeteilt.

Die entsprechende Falldokumentation wird für einen begrenzten Zeitraum in einer vertraulichen Akte aufbewahrt. Alle anderen Falldokumente werden sicher vernichtet. Bestätigte Verstöße und die entsprechenden disziplinarischen Maßnahmen werden in die vertrauliche Personalakte aufgenommen.

Das Integrity and Safeguarding Team und das Untersuchungsteam halten eine abschließende Fallkonferenz ab, um die wichtigsten Erkenntnisse zu diskutieren. Das Opfer und die meldende Person werden um Feedback gebeten. Anonymisierte Erkenntnisse werden wie angemessen den zuständigen Einheiten mitgeteilt, um Verbesserungen anzuregen.

9.5 Berichtswesen der Organisation

SOS-Kinderdorf International und jeder Verein müssen regelmäßige Integritätsberichte einschließlich PSHEA-Statistiken und umgesetzte Präventionsmaßnahmen im Berichtszeitraum wie folgt erstellen:

9.5.1 Mitgliedsvereine

- Der Nationaldirektor/Geschäftsführer unterbreitet dem Vorstand zweimal jährlich einen Integritätsbericht. Der Vorstand hat die Aufsichtsverantwortung dafür zu sorgen, dass ein fundierter PSHEA-Ansatz verfolgt wird.
- Der Nationaldirektor/Geschäftsführer unterbreitet SOS-Kinderdorf International einmal jährlich einen Integritätsbericht.

9.5.2 SOS-Kinderdorf International

- Der Nationaldirektor/Geschäftsführer von GSC-geführten Operationen unterbreitet SOS-Kinderdorf International einmal jährlich einen Integritätsbericht.
- Jeder International Director Region unterbreitet dem Management Team einmal jährlich einen Integritätsbericht einschließlich des PSHEA-Status im IOR.
- Das International Office Integrity and Safeguarding Team unterbreitet dem Management Team einmal jährlich einen Integritätsbericht einschließlich des PSHEA-Status im International Office.
- Das Management Team von SOS-Kinderdorf International unterbreitet dem Internationalen Senat einmal jährlich einen Integritätsbericht. Dieser Bericht umfasst den PSHEA-Status in der Föderation und bei SOS-Kinderdorf International. Der Internationale Senat hat die Aufsichtsverantwortung dafür zu sorgen, dass ein fundierter PSHEA-Ansatz verfolgt wird.
- SOS-Kinderdorf International veröffentlicht extern einmal jährlich einen Bericht, der den PSHEA-Status in der Föderation umfasst und erklärt, wie die Melde- und Reaktionsmechanismen im Verlauf des vergangenen Jahres funktioniert haben.

Anhang

A. Wichtige Begriffe und Abkürzungen in diesem Dokument

Kind	Kind bedeutet jeder Mensch, der das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet hat (UNKRK, Artikel 1).
Interessenskonflikt	Eine Situation, die möglicherweise die Unparteilichkeit einer Person unterminieren könnte, aufgrund des möglichen Aufeinandertreffens von Pflichten und Anforderungen der Position und privaten Eigeninteressen.
Integrity and Safeguarding Team	Funktionsübergreifendes Team, das bei SOS-Kinderdorf International und in jedem Mitgliedsverein aufgestellt wird, um die Umsetzung von Präventionsmaßnahmen zu unterstützen und das Melde- und Reaktionsverfahren zu verwalten (siehe 3.5).
Mitgliedsverein	Ein Mitgliedsverein von SOS-Kinderdorf International, der SOS-Kinderdorf-Programme betreibt und/oder finanziert.
Partner	In diesem Dokument bezieht sich Partner auf: Jede Organisation, mit der SOS-Kinderdorf-Einheiten arbeiten, bei der diese Organisation Zugang zu Beschäftigten, Freiwilligen, Teilnehmenden an Programmen und/oder Daten über diese Gruppen hat. Dazu gehören: Spender, Partner bei der Gestaltung von Programmen, Partner beim Fundraising, Auftragnehmer für den Unterhalt, gemeindebasierte Organisationen, Ministerien usw.
PSHEA	Prävention und Schutz vor sexueller Belästigung, Ausbeutung und Missbrauch
Meldende Person	Diejenige Person, die eine SHEA-Beschwerde, Bedenken, Anschuldigung oder Verdacht meldet (in diesem Dokument <i>Meldung</i> genannt). In manchen Situationen wird eine meldende Person auch <i>Whistleblower</i> genannt.
SHEA	Sexuelle Belästigung, Ausbeutung und Missbrauch
SOS-Kinderdorf International	Der österreichische Verein, eingetragen im österreichischen Vereinsregister mit Sitz in Innsbruck, Österreich und gesetzlich vertreten durch den Chief Executive Officer, den Chief Operating Officer und den Chief Financial Officer. Sein Generalsekretariat leitet den täglichen Betrieb einschließlich der GSC-geführten Operationen und besteht aus dem International Office in Österreich und den International Offices Region in Europa, Afrika, Asien und Lateinamerika.
Opfer	Eine Person, gegen die SHEA begangen oder der Versuch von SHEA unternommen wurde.
UNKRK	UN-Kinderrechtskonvention
Junge Menschen	Personen im Alter von 10-24 Jahren (gemäß Definition von WHO und UNICEF).

B. Liste der internationalen Meldewege

Wenn Sie ein SHEA-Bedenken melden möchten, beachten Sie bitte zuerst die **Meldewege, die in ihrem Verein oder Büro zur Verfügung stehen**.

Die folgenden Wege zur Meldung von SHEA gibt es auf Föderationsebene:

- Wenn sich Ihre Bedenken auf **die Sicherheit von Kindern** beziehen, können sie den Online-Kanal für Whistleblowing nutzen: <https://www.sos-childrensvillages.org/what-we-do/child-safeguarding-sos/report-a-child-safety-concern>
- Sie können andere SHEA-Bedenken an PSHEA@sos-kd.org melden.