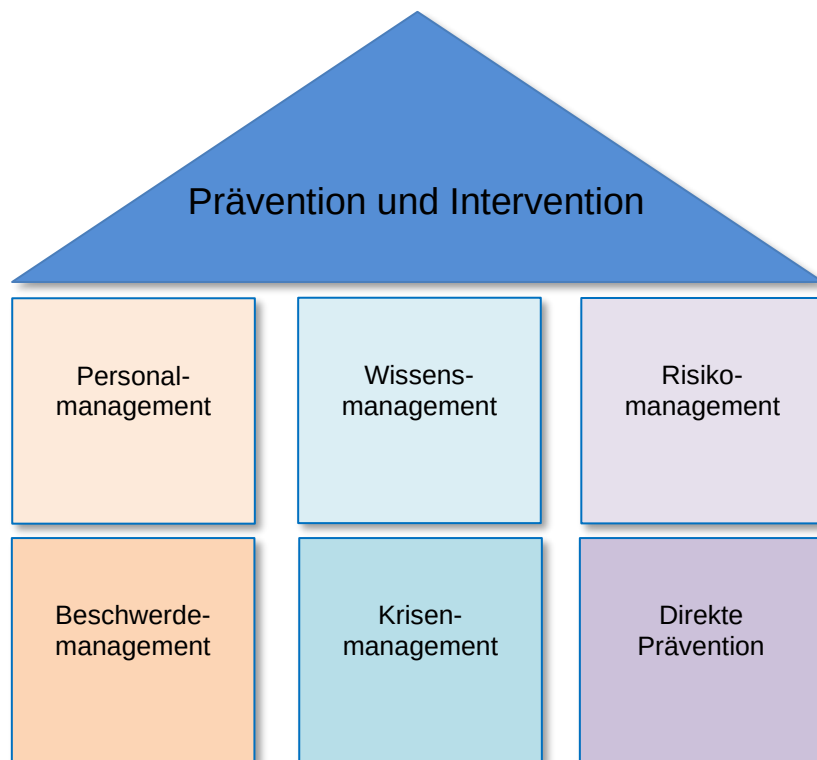


Präventions- und Interventionskonzept Procap zu Grenzverletzungen und sexuellen Übergriffen



Inhaltsverzeichnis

1) Ziele und Begrifflichkeiten	2
2) Personalmanagement	3
3) Wissenmanagement	4
4) Risikomanagement	4
5) Beschwerdemanagement	5
6) Krisenmanagement/Intervention	6
7) Direkte Prävention bei Menschen mit Handicap	9

Die Broschüre «Prävention von Grenzverletzungen und sexuellen Übergriffen – Verhaltenskodex Procap»* bildet das Hauptinstrument und beinhaltet konkrete Umsetzungsbeispiele zu Kapitel 4 (Risikomanagement).

Der «Verhaltenskodex Procap» ist als eigenständige Broschüre konzipiert und diesem Dokument beigelegt, da er sich im Gegensatz zum restlichen Präventionskonzept direkt an die Procap-Mitarbeitenden im bezahlten Anstellungsverhältnis und an Mitarbeitende im zeitlich limitierten sowie im Freiwilligenbereich richtet. Diese Broschüre wird – im Gegensatz zum «Procap Präventions- und Interventionskonzept» – auch in gedruckter Version zur Verfügung gestellt.

Das «Präventions- und Interventionskonzept» richtet sich an Leitungspersonen der Procap Gesamtorganisation (Procap Schweiz, Sektionen, Sportgruppen) und ist damit Bestandteil der internen Managementprozesse der Organisation (regionale Geschäftsführer*innen, nationale Anlaufstelle Procap Schweiz, Krisenstab Procap Schweiz, etc.).

www.praevention-procap.ch

1. Ziele und Begrifflichkeiten

1.1. Ziele

Fälle von kleinen sowie grösseren Grenzverletzungen bis hin zu sexueller Ausbeutung können die Mitglieder jeder Organisation treffen. Mit dem vorliegenden Präventionskonzept haben wir die Grundlage geschaffen für ein gemeinsames und für alle verbindliches Verständnis, wie eine Organisation mit solchen Fällen umgehen muss und wie sich diese so weit wie möglich verhindern lassen. Die Grundsätze des Präventionskonzepts bieten Orientierung und Handlungssicherheit, um alltägliche Risikosituationen angemessen zu gestalten und um mit einem ausserordentlichen Ernstfall umzugehen. Sie sind Ausdruck einer Kultur des gegenseitigen Respekts, der Achtsamkeit und Verantwortung. Mit dem Präventionskonzept haben wir ein wichtiges Instrument an der Hand, um die persönliche Integrität der Mitarbeitenden (Freiwillige, Ehrenamtliche und Angestellte), unserer Mitglieder sowie der Klientinnen und Klienten zu schützen. Dieses Präventionskonzept gilt für den Gesamtverband Procap, also für die regionalen Sektionen, Sportgruppen und Beratungsfachstellen wie auch für Procap Schweiz (das Zentralsekretariat).

1.2. Charta Prävention

Procap hat zusammen mit anderen Organisationen eine „Charta zur Prävention von sexueller Ausbeutung, Missbrauch und anderen Grenzverletzungen“ ratifiziert. Deren Umsetzung ist bei Procap Schweiz im Organisationsmanagementsystem (OMS) dokumentiert.

WIR SCHAUEN HIN! Wir dulden keine Grenzverletzungen, keine sexuelle Ausbeutung und keinen Missbrauch. Die Grundsätze der Charta gelten für alle Personen, die in unserer Organisation tätig sind, beraten oder betreuen, sowie für diejenigen, die unsere Dienstleistungen in Anspruch nehmen. Dabei werden folgende vier Punkte der Charta konkretisiert:

- Ein Präventionskonzept sorgt für das Aktualisieren und Sensibilisieren des Themas innerhalb des Verbandes.
- Personen mit erhöhtem Schutzbedarf werden gestärkt und informiert.
- Alle Mitarbeitenden werden als Schlüsselpersonen wahrgenommen, ausgewählt und geschult.
- Der Verband verfügt ferner über interne Ansprechpersonen.

1.3. Begriffe

Risikosituationen

Risikosituationen sind heikle Situationen des Alltags, die für den schrittweisen Aufbau von Grenzverletzungen und sexuellen Übergriffen ausgenutzt werden könnten. Risikosituationen lassen sich nicht vermeiden. Es ist jedoch möglich, diese sorgfältig und transparent zu gestalten. Risikosituationen sind immer heikel für alle Seiten, im Hinblick auf tatsächliche Grenzverletzungen oder Übergriffe, wie auch bezüglich Missverständnisse, Interpretationen durch andere oder Falschanschuldigungen.

Grenzverletzungen

Grenzverletzungen sind nicht strafbare Handlungen im Graubereich. Sie können unabsichtlich passieren, aber gleichwohl als belästigend empfunden werden. Wiederholen sich Grenzverletzungen, können sie die persönliche Integrität eines Menschen verletzen, also die physische, psychische, geistige und moralische Unversehrtheit. Grenzverletzungen sollen thematisiert werden, um zu verhindern, dass es zum Übergriff und/oder zur Straftat kommt.

Sexuelle Übergriffe (hier in diesem Konzept verwendet als Überbegriff)

Es gibt verschiedene Formen und Schweregrade sexueller Übergriffe welchen unterschiedliche Dynamiken zu Grunde liegen:

Sexuelle Belästigung

Als sexuelle Belästigung gilt jede Handlung mit sexuellem Bezug, die von der betroffenen Person als unerwünscht empfunden wird. Sexuelle Belästigungen geschehen im Gegensatz zu sexueller Ausbeutung nicht zwingend in Abhängigkeitsverhältnissen. So können etwa am Arbeitsplatz bereits Bemerkungen über körperliche Vorzüge, obszöne Witze, unerwünschte Annäherungen und Einladungen mit eindeutiger Absicht als sexuell belästigend empfunden werden. Sexuelle Belästigung umfasst aber auch schwerere Formen wie das Verschicken pornografischer Bilder, zudringliche Berührungen am Körper oder das Zurschaustellen von Geschlechtsteilen (letztere Formen sind strafbare Handlungen und gelten als Antragsdelikte).

Sexuelle Ausbeutung/Sexueller Missbrauch

Sexuelle Ausbeutung ist eine sexuelle Handlung einer Person in mächtigerer Position mit jemandem in einer Abhängigkeitsposition. Die Machtposition oder das Abhängigkeitsverhältnis wird benutzt, um die abhängige Person zur Kooperation zu überreden oder zu zwingen. Zentral ist dabei die Verpflichtung zur Geheimhaltung, welche die schwächere Person zur Sprachlosigkeit, Wehrlosigkeit und Hilflosigkeit zwingt. Sexuelle Ausbeutung ist ein Officialdelikt und ist strategisch aufgebaut, sie geschieht also absichtlich, gezielt und ist geplant.

Sexualisierte Gewalt

Sexualisierte Gewalt unter Gleichaltrigen unterscheidet sich von sexueller Ausbeutung grundlegend in seinen Dynamiken: Sexualisierte Gewalt durch Kinder und Jugendliche ist seltener strategisch aufgebaut, unterliegt manchmal Eskalationsdynamiken und passiert (meist) ausserhalb eines grossen Machtgefälles. Es gilt, präzise zu unterscheiden zwischen alterstypischem Experimentierverhalten sowie Testverhalten und sexualisierten Straftaten unter Kindern und Jugendlichen. Ab 11 Jahren sind auch Kinder und Jugendliche zu strafbaren Handlungen fähig.

Graubereich:

Risikosituationen
Risiko
Risikomanagement

Strafdelikte:

Krisensituationen
Krise
Krisenmanagement

2. Personalmanagement

2.1. Grundhaltung

Schwellen für Taten einbauen

Den Führungsverantwortlichen ist bewusst, dass es bei den Tätigkeiten und Angeboten der Organisation zu Fällen sexueller Gewalt kommen kann. Durch die bewusste wiederkehrende Thematisierung/Sensibilisierung der Problematik im Personalmanagement wird ein deutliches Signal gesetzt, welches für Tatpersonen als Schwelle wirken kann.

2.2. Richtlinien bei der Personalauswahl

Referenzen einholen

Vor dem Bewerbungsgespräch wird der berufliche Werdegang – Lebenslauf und Arbeitszeugnisse – des Bewerbers bzw. der Bewerberin sorgfältig studiert. Bei jeder Anstellung sind zwingend Referenzen zu den Themen Umgang mit professioneller Nähe und Distanz sowie Akzeptanz interner Richtlinien einzuholen.

Einstellungsverfahren

Beim Bewerbungsgespräch für wiederkehrende Einsätze etwa von Sportleiter*innen, Reiseleiter*innen, Betreuer*innen und Begleiter*innen werden Themen wie sexuelle Gewalt, sexuelle Grenzverletzung sowie der Umgang mit Nähe und Distanz angesprochen und eine Offenheit und Diskussionsbereitschaft darüber vorausgesetzt bzw. verlangt. Mögliche Fragen diesbezüglich sind: Wurden Sie bereits mit Situationen von Übergriffen oder Verletzungen der persönlichen Integrität (von Ihnen oder anderen Personen) konfrontiert? Wie haben Sie darauf reagiert? Was würden Sie tun, wenn jemand Ihre persönlichen Grenzen in für Sie negativer Weise überschreiten würde (konkrete Beispiele)? Wie würden Sie reagieren, wenn Ihr Arbeitskollege/Ihre Arbeitskollegin jemandem in Ihren Augen zu nahe tritt/kommt?

Beim Bewerbungsgespräch für die Anstellung von Büromitarbeitenden werden «Situationen von Grenzverletzungen und Übergriffen» ebenfalls thematisiert, jedoch etwas allgemeiner gehalten. Mögliche Fragen hier lauten: Wurden Sie bereits mit schwierigen Situationen oder Grenzverletzungen konfrontiert? Wie haben Sie darauf reagiert? Wie reagierte Ihr Umfeld?

Strafregistrauszug verlangen (Privatauszug)

Der Schutz der Menschen mit Handicap rechtfertigt die Einforderung eines Strafregistrauszugs einer Person, wenn diese im Bewerbungsverfahren in die engere Wahl kommt und bei einer Anstellung respektive bei regelmässigen Arbeitseinsätzen direkt im Kontakt mit Menschen mit Behinderungen stehen würde (z.B. für Reiseleiter*innen, Ferienbegleiter*innen, Sportleiter*innen, Treffpunktleiter*innen, etc.). Die Kosten eines Strafregistrauszugs werden von Procap Schweiz bzw. der regionalen Sektion/Sportgruppe übernommen. Auch hiermit wird eine klare Einstiegsschwelle etabliert.

Verhaltenskodex unterzeichnen lassen

Der Verhaltenskodex bzw. die dazu gehörende Selbstverpflichtungserklärung wird zusammen mit der Unterzeichnung des Arbeitsvertrages unterschrieben und verpflichtet die Mitarbeitenden zur verbindlichen Einhaltung der festgeschriebenen ethischen Richtlinien und fachlichen Standards. Gleichzeitig wird damit deutlich gemacht, dass im Falle einer wiederholten, intransparenten und nicht schlüssig begründeten Abweichung Auflagen bzw. arbeitsrechtliche Sanktionen ergriffen werden können. Ist bei freiwilligen Einsätzen kein Arbeitsvertrag notwendig, muss dieser Verhaltenskodex gleichwohl unterschrieben werden.

2.3. Richtlinien bei der Personalführung

Mitarbeiter*innen-Gespräche (MAG), Teamgespräche, Supervisionen und Interventionen

In den MAG werden die Themen Rollenbewusstsein sowie Nähe und Distanz jährlich thematisiert, denn eine offene und transparente Kommunikations- und Feedbackkultur fördert die Handlungssicherheit. In den regelmässig stattfindenden MAG, in Teamgesprächen, Schulungen für Freiwillige oder in Supervisionen und Interventionen werden die festgelegten Qualitätsstandards reflektiert und mögliche Schwierigkeiten bei der Umsetzung besprochen.

Korrektur von Fehlverhalten

Bei Fehlverhalten bezüglich Nähe und Distanz sowie in anderen Risikosituationen (z.B. intransparente Übertretungen des Verhaltenskodex) werden Mitarbeitende und Freiwillige offensiv begleitet, entsprechende Auflagen (z.B. für Supervision) gemacht und zur Verfügung gestellt. Berufliches Fehlverhalten im nicht strafrechtlichen Bereich wird proaktiv durch eine Ansprechperson begleitet.

Arbeitsrechtliche und dienstrechtliche Massnahmen

Wiederholte und nicht schlüssig begründete Abweichungen von Qualitätsstandards werden nicht geduldet. Sie können zu Auflagen und bei erneuter Missachtung auch zum Abbruch des Arbeitsverhältnisses oder Freiwilligeneinsatzes führen.

3. Wissensmanagement

3.1. Interne Schulungen für Mitarbeitende, Schlüsselpersonen und Leitungspersonen

Mitarbeitende (Ehrenamtliche, Freiwillige und Angestellte)

Der achtsame Umgang mit dem Thema Grenzverletzungen und sexuelle Ausbeutung stellt hohe Anforderungen an die Angestellten, Ehrenamtlichen und Freiwilligen. In Form von internen obligatorischen Weiterbildungsveranstaltungen werden die wichtigsten Grundlageninformationen vermittelt und das Problembewusstsein sowie die Handlungskompetenz im Risiko- und Krisenmanagement gestärkt (z.B. Ausbildung zur/zum Behindertensportleiter*in, neue Mitarbeitende bei Procap, Reiseleiter*innen-Seminar, Kick-off Veranstaltung für Ferienbegleitpersonen, etc.). Neue Mitarbeitende werden im ersten Jahr mittels einer Schulung in die Thematik eingeführt. Diese Schulung koordiniert Procap Schweiz gemeinsam mit Cerebral, Insieme und Plusport. Sie wird von «Limita» (Deutschschweiz) bzw. der «Association Espas» (Westschweiz) durchgeführt.

Führungspersonen/Kadermitglieder

Der professionelle Umgang mit dem Thema Grenzverletzungen und sexuelle Ausbeutung stellt insbesondere auch hohe Anforderungen an Führungs- und Personalverantwortliche. Diese werden ebenfalls geschult und begleitet. Diese Schulung koordiniert Procap Schweiz gemeinsam mit Cerebral, Insieme und Plusport. Sie wird von «Limita» (Deutschschweiz) bzw. der «Association Espas» (Westschweiz) durchgeführt.

Schlüsselpersonen

Wiederkehrende Weiterbildungen zur Wissenssicherung und Aufrechterhaltung der Qualitätsstandards finden in regelmässigen Abständen auch für interne Schlüsselpersonen (Ansprechpersonen, Krisenstab, interne Präventionsverantwortliche) statt. Diese sind dafür in Kontakt mit Fachstellen, um stets über die aktuellsten Informationen zum Thema Prävention zu verfügen.

3.2. Weitere Massnahmen der Wissensicherung

Informationsmaterial

Die Organisation stellt für Personen (z.B. freiwillige Ferienbegleiter*innen, Reiseleiter*innen, Ehrenamtliche in Sektionen und Sportgruppen, etc.), die nicht an Schulungen teilnehmen können, Informationsmaterial wie die Broschüre «Verhaltenskodex Procap» zur Verfügung. Dieses Informationsmaterial ersetzt jedoch nicht die aktive Auseinandersetzung an Schulungen (2.1.).

Webseite

Die Organisation informiert über das Thema (z.B. wichtigste Informationen in Kürze) auf ihrer Webseite. Dazu gehören das vorliegende Präventions- und Interventionskonzept Procap, der Verhaltenskodex Procap zur Prävention von Grenzverletzungen und sexuellen Übergriffen und weitere Instrumente der Prävention und Intervention. Allenfalls stehen diese Unterlagen als Download zur Verfügung. Dabei ist eine Unterseite www.praevention-procap.ch zu organisieren.

4. Risikomanagement

Partizipative Risikoanalyse

In jeder Organisation gibt es Risikobereiche und konkrete Risikosituationen, welche für sexuelle Ausbeutung ausgenutzt werden können. Diese Situationen können durch die im Verhaltenskodex beschriebenen Massnahmen transparent gemacht werden. Dabei geht es auch darum, konkret zu benennen, wie bei Risikosituationen zu handeln ist. Der Verhaltenskodex (vgl. Anhang 1) wurde unter Einbezug der Basis entwickelt und dient als Orientierungsrahmen für alle.

Instrument Verhaltenskodex

Alle Angestellten und Freiwilligen in den Risikobereichen unterschreiben bei Anstellungsbeginn bzw. bei Aufnahme ihrer Aufgaben eine Verpflichtungserklärung. Die Grundsätze im Verhaltenskodex sind für alle verbindlich. Die Standards im Verhaltenskodex werden in regelmässigen Team- und Führungsgefässen diskutiert, ergänzt, konkretisiert und dienen der Personalführung und Qualitätssicherung rund um Risikosituationen. Abweichungen müssen transparent gemacht werden und schlüssig begründbar sein.

Umgang mit dem Verhaltenskodex

Die Umsetzung der festgelegten Qualitätsstandards im Verhaltenskodex wird in den bestehenden Führungs- und Teamgefässen regelmässig reflektiert (z.B. Rekrutierung Mitarbeitende, Mitarbeiter*innengespräche, Freiwilligenschulungen, etc.). Durch regelmässige Weiterbildungen erwerben die nationalen und regionalen Ansprechpersonen zudem Kenntnisse der Dynamik zwischen Opfer, Täter*in und deren Umfeld, dank deren sie in der Lage sind, die Qualitätsstandards und die Inhalte des Verhaltenskodex stetig aktuell zu halten.

Handhabung von Übertretungen

Abweichungen und Schwierigkeiten bei der Umsetzung bestehender Standards oder aber fehlende Standards für weitere heikle Situationen/Risikosituationen können direkt angesprochen und geklärt werden (Transparenz als wichtigstes Präventionsinstrument). Wiederholte intransparente und nicht schlüssig begründbare Abweichungen von Standards werden nicht geduldet. Sie können zu Auflagen und bei erneuter Missachtung zum Abbruch eines freiwilligen Engagements oder des Arbeitsverhältnisses führen. Falls Übertretungen zur Trennung führen, wird dies in den Referenzauskünften an weitere Auftraggeber weitergegeben werden.

5. Meldemanagement

5.1. Meldepflicht der Mitarbeitenden, Ehrenamtlichen und Freiwilligen

Mitarbeitende haben die Pflicht, bei Kenntnis von oder Verdacht auf sexuelle Übergriffe sowie anderer Strafdelikte diese den internen Ansprechpersonen oder der Beschwerdeinstanz zu melden. Diese Ansprechpersonen wissen, welche Fachstellen im Verdachtsfall beigezogen werden und welche koordinierten Schritte einberufen werden müssen. Die Geschäftsführung oder der Vorstand bzw. die Vereinsleitung sowie die Personalleitung werden stets ebenfalls orientiert.

Alles schriftlich dokumentieren

Die Aussagen werden möglichst im Originalton aufgenommen, festgehalten und mit Datum protokolliert. Fakten werden hierbei explizit von Interpretationen getrennt.

5.2. Interne Ansprechpersonen

Niederschwelligkeit für Betroffene und Mitarbeitende

Durch die Benennung einer Ansprechperson kann die Meldeschwelle für Betroffene, deren Angehörige oder Mitarbeitende gesenkt werden. Die Ansprechperson kann bereits bei leichten Grenzverletzungen und Unsicherheiten bezüglich dem Verhalten von Bezugspersonen kontaktiert werden. Im Beratungsgespräch unterstützt die Ansprechperson das weitere Vorgehen.

Kompetenzen bei Grenzverletzungen

Bei einem fehlbaren Verhalten ohne strafrechtliche Relevanz, welches jedoch eine Korrektur erfordert (z.B. wiederholte Missachtung der Qualitätsstandards), hat die Ansprechperson Begleit- und Triagefunktion. Nach Absprache mit der meldenden Person gelangt die Ansprechperson ihrerseits an die Leitungspersonen mit Weisungsbefugnis (Beschwerdeinstanz), welche für die Personalführung verantwortlich sind. Dieser Schritt ist auch auf Wunsch unter Wahrung der Anonymität der meldenden Person möglich. Es gilt die Schweigepflicht.

Kompetenzen bei Verdacht auf Straftaten

Bei Verdacht auf eine Straftat, insbesondere wenn es sich um ein Officialdelikt handelt, ist die interne Ansprechperson verpflichtet, diesen Verdacht an die Beschwerdeinstanz zu melden. Sie macht dabei ihre Grenzen bzw. diesen Schritt gegenüber der meldenden Person transparent. Die Geschäftsführung und die Personalleitung werden ebenfalls in jedem Fall orientiert.

5.3. Entscheidungsinstanzen

Fallführung durch Entscheidungsinstanz

Die Entscheidungsinstanz muss gemäss Interventionsablauf eine koordinierte Fallführung sicherstellen. Sie ist dafür verantwortlich, dass arbeitsrechtlich und strafrechtlich relevante Beschwerden abgeklärt und Entscheidungen über zu ergreifende Sanktionen ergriffen werden sowie dass Lösungsmassnahmen vorliegen.

Einberufung des Krisenstabs

Bei Verdacht auf Officialdelikte können die Entscheidungen nicht von einer Einzelperson gefällt werden. Gemäss Interventionsablauf muss in diesem Fall durch die Beschwerdeinstanz (oder direkt durch die Anlaufstelle) der erweiterte Krisenstab einberufen werden.

Externe Beratung

Wenn ein Verdacht auf und/oder eine Meldung über strafrechtlich relevante Delikte vorliegt, nehmen die fallführenden Instanzen Hilfe von externen Fachpersonen in Anspruch. Folgende externe Fachstelle können bei Verdacht auf sexuelle Ausbeutung einbezogen werden: Beratungsstelle Castagna, kantonale Polizeistellen, kantonale Opferhilfestellen, Fachstelle Lantana für Fallführung und Intervention (vgl. Verhaltenskodex zweitletzte Seite).

6. Krisenmanagement

6.1. Krisenstab/Interventionsgremium

Es ist die Aufgabe des Krisenstabs, alle Fragen der Betreuung, der anstehenden Entscheidungen und der Kommunikationsschritte zu bearbeiten. Der Kreis der involvierten Personen soll so klein wie möglich gehalten werden. Bezüglich interner und externer Kommunikation gilt der Persönlichkeitsschutz aller Beteiligten. Aus diesem Grund, wie auch zur Wahrung einer koordinierten Fallführung, kann nicht ein weiterer Kreis aus Angestellten und Freiwilligen ausserhalb des Krisenstabs in die Schritte miteinbezogen werden, auch wenn von deren Seite unter Umständen das Bedürfnis nach mehr Information besteht.

6.2. Handlungsgrundsätze bei Verdacht auf Straftaten

Meldung ernst nehmen

Jeder Meldung über mögliche Straftaten wird nachgegangen.

Keine weitere Befragungen

Bei Verdacht auf Offizialdelikte darf keine weitere Befragung von Betroffenen zur Überprüfung der Sachlage durchgeführt werden. Bei einer unsachgemässen Befragung von Betroffenen ist das Risiko von Suggestivfragen sehr hoch. Dabei entstandene Aussagen sind im späteren Verlauf mit grosser Wahrscheinlichkeit nicht mehr verwertbar.

Ruhe bewahren und koordinierte Schritte planen (vgl. Interventionsschema)

Der Interventionsablauf gibt Sicherheit und verhindert schwerwiegende Fehler. Jeder Fall ist individuell und verlangt ein angepasstes und überlegtes Vorgehen. Alle Schritte werden sorgfältig im Krisenstab entschieden. Überreaktionen und ein unbedachtes, überstürztes Vorgehen können zu weiteren Traumatisierungen führen sowie eine Klärung erschweren oder gar verunmöglichen.

Beschuldigte nicht alarmieren und konfrontieren

Verdachtsmomente auf eine Straftat dürfen nicht zur beschuldigten Person durchdringen. Diese darf nicht mit dem Verdacht konfrontiert werden, da sie ansonsten unter Umständen den bereits vorhandene Druck auf das Opfer erhöht oder sich der Situation entzieht.

Alles schriftlich dokumentieren

Protokolle werden möglicherweise von einem Gericht benötigt und dienen der sorgfältigen und umfassenden Beurteilung der Situation. Es gilt: Alle Aussagen, Beobachtungen, Massnahmen und Fristen werden schriftlich und chronologisch dokumentiert.

Glaubhaftigkeit der Aussagen

Es ist stets von der Glaubwürdigkeit der Betroffenen auszugehen. Dies kann, gemeinsam mit der im nächsten Absatz ausgeführten und gesetzlich vorgegebenen Unschuldsvermutung der beschuldigten Person, zu persönlichen Konflikten oder Zerrissenheit etwa innerhalb

eines Teams führen. Dies gilt es zunächst auszuhalten. Im Zweifelsfall gilt die Grundhaltung, dass weitere klärende Schritte notwendig sind und ein Fall ohne diese nicht ad acta gelegt werden kann. Das Wohl unserer Mitglieder und Kund*innen steht an erster Stelle.

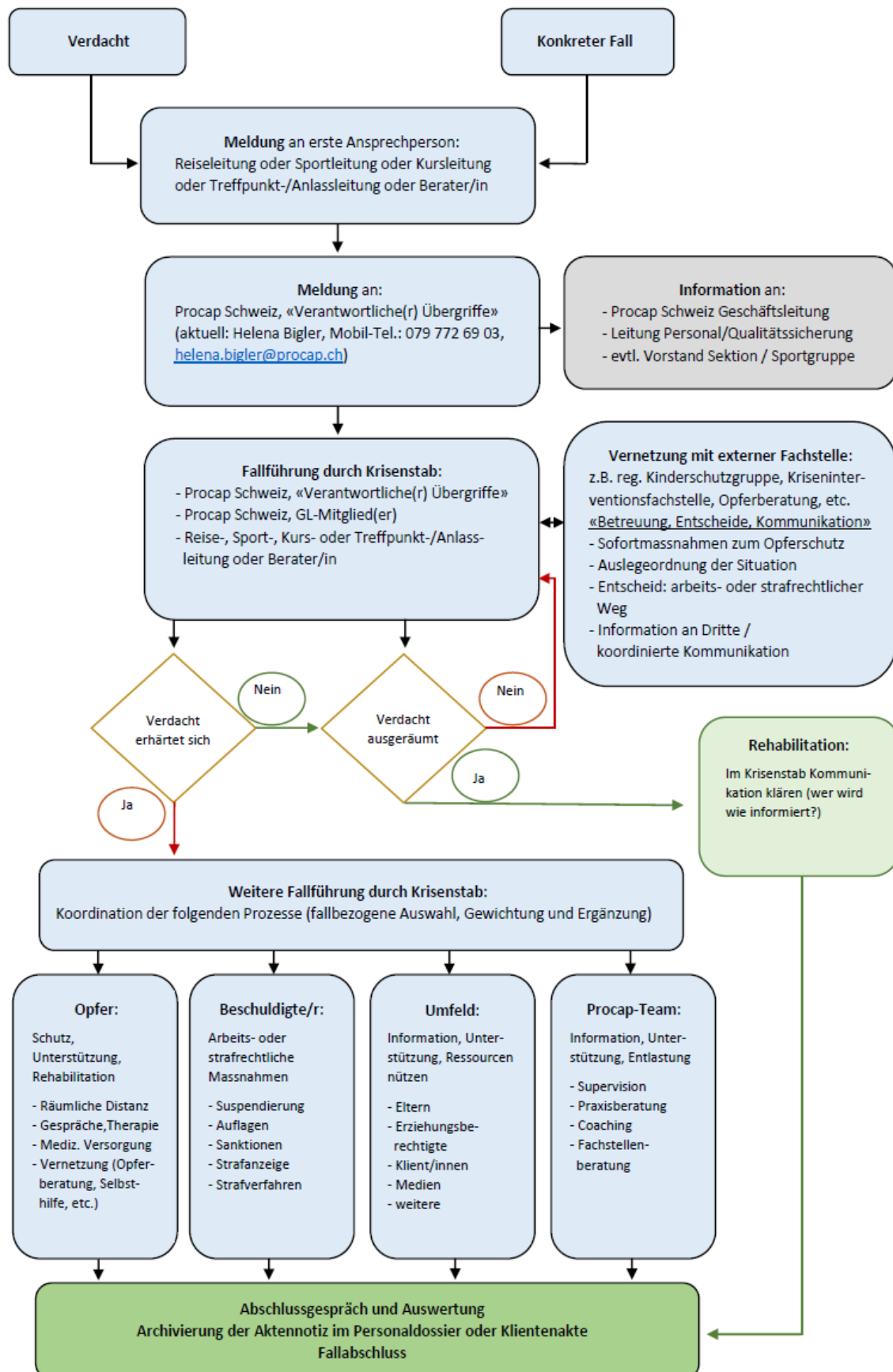
Fürsorgepflicht gegenüber Beschuldigten

Wird aufgrund einer Meldung ein Verfahren eingeleitet, gilt während der gesamten Dauer des Verfahrens die Unschuldsvermutung. Die Situation wird sorgfältig bearbeitet und die Wahrung der Persönlichkeitsrechte (z.B. Wahrung der Anonymität) der beschuldigten Person ist zu gewährleisten. Falls der Verdacht ausgeräumt werden kann, erfolgt ein Verfahren zur Rehabilitation der in Verdacht geratenen Person. Gemeinsam ist festzulegen, wer informiert wird.

Sofortmassnahmen zum Schutz der Opfer

Das Opfer ist zu unterstützen (→ Vernetzung mit Opferhilfestellen). In jedem Fall sollte der weitere Kontakt des Opfers mit der beschuldigten Person vermieden oder mindestens minimiert werden (z.B. teilweise oder vollständige Suspendierung/Freistellung der beschuldigten Person, wenn nötig auch durch einen anderen indirekten Vorwand als Begründung).

6.3. Interventionsablauf



6.4. Kommunikation

Kommunikation aller direkt und indirekt Beteiligten

Der Krisenstab stellt den Informationsfluss sicher (betroffene Person, Eltern, Mitarbeitende, Kommunikationsabteilung, Behörden). Dabei muss die Wahrung der Persönlichkeitsrechte sowohl des Opfers als auch der beschuldigten Person stets gewahrt bleiben. Die Namen der/des vermeintlichen Täters/Täterin sowie des mutmasslichen Opfers dürfen nur bekannt gegeben werden, wenn dies für die Klärung des Sachverhaltes erforderlich ist.

Medien und Öffentlichkeit

Für Medianauskünfte ist ausschliesslich die im Krisenstab dazu definierte Person befugt. Der Krisenstab trifft mit Rücksprache der für die Verbandskommunikation zuständigen Person der Organisation die nötigen Vorkehrungen, um schnell und kompetent auf eine Anfrage seitens der Medien reagieren zu können (proaktive Vorbereitung einer Medieninformation und Wording.) Die Medien erhalten in der Regel keine detaillierten telefonischen Auskünfte, sondern werden auf eine Medieninformation verwiesen. Diese Information wird durch den Krisenstab vorbereitet. Die Persönlichkeit aller Betroffenen (Opfer und beschuldigte Person) ist zu wahren. Es werden keine Namen, Adressen oder Fotos weitergegeben. Wenn Medien vor Ort zu recherchieren beginnen, sind sie mit Hinweis auf die Schutzbedürftigkeit der Personen von diesen fernzuhalten. Das Opfer und weitere direkt betroffene Personen (auch der/die Angeschuldigte) sind vor Medienkontakten zu schützen.

7. Direkte Prävention bei Menschen mit Behinderungen

7.1. Grundhaltung zur Gestaltung von Beziehungen und Sexualität

Beziehungen sind ein wichtiger Bestandteil im Verbands- oder Vereinsleben. Beziehungen, die in unterschiedlichen Formen und Intensitäten entstehen, sollen unter Respektierung der Grenzen und unter Wahrung der gegenseitigen Achtung gelebt werden können. Dadurch anerkennt Procap die Diversität bei Menschen mit und ohne Handicap.

Procap unterstützt im Sinne der Hilfe zur Selbsthilfe Menschen mit Behinderungen dabei, unabhängig von ihrer Behinderungsform selbstständig und selbstbestimmt leben zu können. Im Rahmen ihrer Möglichkeiten sollen Menschen mit Handicap ihre vorhandenen Ressourcen einbringen und Verantwortung übernehmen können.

Jeder Mensch, unabhängig von Alter und Entwicklungsstand hat das Recht auf seine eigene, individuelle Sexualität. Niemand hat das Recht, andere Menschen ohne deren Zustimmung, gegen deren Willen oder unter Ausnutzung einer eingeschränkten Urteilsfähigkeit in seine sexuellen Handlungen miteinzubeziehen.

Procap respektiert partnerschaftliche sexuelle Handlungen, sofern das Paar aufgeklärt ist und ein beidseitiges Einverständnis sowie der passende Rahmen vorhanden sind. Procap berücksichtigt bei unmündigen Personen die Haltungen der Eltern, des Beistands und/oder der Bezugspersonen in der Institution. Bei Unklarheiten nimmt man Rücksprache mit der Ansprechperson bei Procap oder mit der Betreuungsperson der Institution.

7.2. Information zum Thema «Prävention und Intervention bei Grenzverletzungen und sexuellen Übergriffen»

Unsere Mitglieder und Kund*innen werden über das Thema «Beziehungen – Grenzen/Übergriffe» informiert und darauf hingewiesen, wo die entsprechenden Unterlagen öffentlich zugänglich sind. Gleichzeitig wird auch bei Fragen oder Rückmeldungen (z.B. Feedbackformular «Betreute Ferien») nach möglichen Grenzüberschreitungen gefragt und auf die entsprechende Anlaufstelle innerhalb der Organisation hingewiesen. Zudem haben die Leitungspersonen von Veranstaltungen (Ferien camps, Freizeitaktivitäten von Sektionen und Sportgruppen) die Aufgabe, ihre Teilnehmenden zum Thema «Beziehungen – Grenzen/Übergriffe» regelmässig zu informieren und auf entsprechende Informationen auf der Website hinzuweisen. Das Thema soll niederschwellig stets präsent sein.

7.3. Intervention bei Grenzverletzungen zwischen Menschen mit Behinderungen

Gemäss dem Normalitätsprinzip ist die Haltung bei Grenzverletzungen zwischen Menschen mit Handicap genau gleich, wie zwischen Menschen ohne Handicap: Es ist (von Seite der Bezugspersonen) zu reagieren und auf die Werte und Normen von Procap aufmerksam zu machen. Respekt für «das Anderssein» von Menschen mit Behinderungen wird bei allen Aktivitäten und Angeboten von Procap vorausgesetzt. Es wird auf die grösstmögliche Selbstständigkeit und Selbstverantwortung geachtet, dies jedoch immer innerhalb der Werte und Normen, welche dem Leitbild von Procap entsprechen. So müssen alle Beteiligten bei Nichtbeachtung dieser Regeln, wie z.B. sexualisierte Sprache unter Menschen mit Behinderungen, intervenieren. Können diese Grenzverletzungen durch die Bezugspersonen nicht behoben werden, müssen Team, Anlaufstelle, Vorstand, Geschäftsleitung oder Personalleitung informiert sowie miteinbezogen werden (Führungsstelle/Krisenstab).