

 Caritasverband Wuppertal/Solingen e.V.	Qualitätsmanagementhandbuch	Geltungsbereich: Caritasverband W/SG
ID: 10157	ISK 2019	



**Caritasverband
Wuppertal/Solingen e.V.**

Institutionelles Schutzkonzept

Caritasverband Wuppertal/Solingen

Caritasverband Wuppertal/Solingen e.V.


Kolpingstraße 13, 42103 Wuppertal

Tel. 0202 389030, Fax: 0202 3890323

Ahrstraße 9, 42697 Solingen

Tel. 0212 23134935

E-Mail: info@caritas-wsg.de

 Caritasverband Wuppertal/Solingen e.V.	Qualitätsmanagementhandbuch	Geltungsbereich: Caritasverband W/SG
ID: 10157	ISK 2019	

Inhaltsverzeichnis

1. Vorwort	3
2. Leitbild des Caritasverbandes Wuppertal/Solingen e.V.	3
3. Das Institutionelle Schutzkonzept	6
3.1. Persönliche Eignung/Personalauswahl und -entwicklung	7
3.2. Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung	8
3.3. Verhaltenskodex	9
3.4. Aus- und Fortbildung	9
3.5. Maßnahmen zur Stärkung von sich uns anvertrauenden und anvertrauten Nutzenden	11
3.6. Beschwerdewege/Intervention	12
3.7. Qualitätsmanagement	12
3.7.1 Ziele des QM-Systems	13
3.7.2 Stand der QM-Implementierung	13
3.7.3 Integration des Institutionellen Schutzkonzepts in das QM-System	13
4. Risikoanalysen	16
5. Abschluss	16
6. Anlagen	17
Anlage 1: Rechtsträgerweit gültiger Verhaltenskodex	17
Anlage 2: Selbstauskunftserklärung	19
Anlage 3: Interventionswege	20
Anlage 4: Informationsblatt für externe Dienstleister	21

1. Vorwort

Das Thema sexualisierte Gewalt gegenüber schutzbefohlenen Kindern und Erwachsenen ist ein wichtiges Thema, das uns sehr am Herzen liegt.

Daher hat der Caritasverband Wuppertal/Solingen in Zusammenarbeit mit den anderen Caritasverbänden des Erzbistums Köln in Anlehnung an die Präventionsordnung ein Institutionelles Schutzkonzept entwickelt.

Der Caritasverband Wuppertal/Solingen mit seinen rund 1.000 Mitarbeitern und vielen verschiedenen Einrichtungen und Diensten möchte damit seiner Verantwortung gerecht werden und den ihm anvertrauten Menschen einen sicheren Wohlfühlort bis hin zu einem vertrauten Zuhause geben.

Das Institutionelle Schutzkonzept soll durch professionelles Handeln und eine Kultur der Achtsamkeit innerhalb unserer Arbeit dazu beitragen.

2. Leitbild des Caritasverbandes Wuppertal/Solingen e.V.

Präambel

Mitarbeiter und Vorstand haben dieses Leitbild in einem kooperativen Prozess gemeinsam entwickelt. Es legt unser Verständnis zu Grundlagen, Zielsetzung und Ausrichtung unseres Handelns dar. An diesem Leitbild wollen wir unser Verhalten und unsere Arbeit messen.

Wir sind Helfer und Anwalt für Menschen in Not

Wir betreuen Kinder und Jugendliche und Familien, pflegen alte und kranke Menschen, beraten und helfen Menschen in sozialer und seelischer Not. Wir sind da für alle Menschen in Wuppertal und Solingen unabhängig von Volkszugehörigkeit, Religion, Geschlecht, gesellschaftlichem Ansehen, Einkommen und Alter. Die Verantwortung für den Schutz von Kindern und Jugendlichen, die in unseren Diensten betreut werden, ist uns ein besonderes Anliegen.

Wir verstehen uns als Anwalt für sozial benachteiligte Menschen und setzen uns dafür ein, dass bei der Entwicklung unserer Städte soziale Belange möglichst umfassend berücksichtigt werden.

Dies tun wir als Teil der katholischen Kirche und im Auftrag der katholischen Pfarrgemeinden in Wuppertal und Solingen.

Auch im Arbeitsalltag, im Umgang miteinander, in unserem Verhalten und bei unseren Entscheidungen versuchen wir, christliche Nächstenliebe zu verwirklichen und damit ein Gegenpol zu einer zunehmend materialistischen, leistungsorientierten und individualisierten Gesellschaft zu sein.

Wir respektieren die Persönlichkeit des Einzelnen in unserer professionellen Arbeit

Wir respektieren die Menschen, für die wir da sind, mit ihrer individuellen Persönlichkeit und Lebenseinstellung, ihren Wünschen und auch ihren Eigenheiten.

Wir fördern ihre Stärken und unterstützen sie in ihrer Selbstständigkeit. Wir nehmen sie mit ihren Schwächen an, stehen ihnen zur Seite und leisten professionelle Hilfe. Dabei schöpfen wir die Möglichkeiten der gesamten Caritas in Wuppertal und Solingen aus und vernetzen unsere Hilfen im Sinne der rat- und hilfeschuchenden Menschen.

Wir suchen für alle Arbeitsgebiete fachlich und menschlich geeignete Mitarbeiter und arbeiten sie umfassend ein. Menschen in der Phase einer beruflichen Orientierung ermöglichen wir gerne den Blick in unseren Arbeitsalltag. Die Kompetenzen unserer Mitarbeiter sind die wichtigste Ressource und der Erfolgsfaktor für unsere Arbeit. Sie schaffen Werte durch ihr Wollen, ihr Können und ihre Potentiale.

Wir haben den Anspruch, dass unser Caritasverband und unsere Mitarbeiter sich kontinuierlich weiter entwickeln. Dabei orientieren wir uns an den sich verändernden Bedarfslagen in Wuppertal und Solingen, an gesellschaftlichen Rahmenbedingungen sowie neuen fachlichen Erkenntnissen und Qualitätsansprüchen. Wir stellen uns bereitwillig neuen Erfahrungen. Wir bilden uns kontinuierlich fort und reflektieren unsere Arbeit, wenn nötig und möglich auch mit externer Unterstützung.

Damit schaffen wir eine Voraussetzung, qualifizierte Leistungen zu erbringen.

Wir ergänzen einander als Team

Jeder einzelne von uns leistet seinen Beitrag zu einem positiven Arbeitsklima, so dass wir unsere Aufgaben gerne und gut erfüllen können. Wir erkennen und schätzen die Stärken der einzelnen Mitarbeiter und ergänzen einander im Team. Wir unterstützen uns gegenseitig und haben auch Verständnis für besondere berufliche und persönliche Belastungen einzelner.

Wir tauschen die Informationen aus, die für unsere Arbeit wichtig sein können und stimmen uns ab. Wir informieren auch übergreifend, damit sich jeder Einzelne als Teil des Caritasverbandes verstehen kann. Hierzu dienen regelmäßige Gespräche, Dienstbesprechungen, Konferenzen, gemeinsame Veranstaltungen und schriftliche Mitteilungen.

Wir pflegen einen kooperativen, mitarbeiterorientierten Führungsstil. Die Vorgesetzten orientieren sich an einem positiven Führungsverhalten und sorgen für optimale Rahmenbedingungen und Entfaltungsmöglichkeiten. Die Mitarbeiter kennen ihre Aufgaben und verfügen über die notwendigen Kompetenzen und Mittel. In diesem Rahmen übernehmen sie Verantwortung und handeln selbstständig. Für gute Leistungen oder für ein besonderes persönliches Bemühen sprechen wir Lob und Anerkennung aus. Wir legen auch Wert auf ein Klima der Offenheit, in dem wir über Fehler sprechen und sie als Chance zur Weiterentwicklung nutzen wollen. In unseren Teams pflegen wir ein Klima des Vertrauens und der Transparenz.

Wir brauchen ehrenamtliche Mitarbeiter, wir unterstützen und fördern sie. Sie verwirklichen in besonderer Weise christliche Nächstenliebe. Sie übernehmen wichtige caritative Aufgaben, die sonst häufig nicht erfüllt werden könnten. Sie sind das Bindeglied zwischen verbandlicher und gemeindlicher Caritas.

Wir arbeiten wirtschaftlich verantwortungsvoll

Vorstand und Leitungskräfte tragen dafür Sorge, die anstehenden sozialen Aufgaben durch Leistungsentgelte, kirchliche Mittel, öffentliche Zuschüsse und Spenden sicherzustellen. Wir können unsere professionellen Hilfeleistungen nur erbringen, wenn sie finanzierbar sind. Wir arbeiten wirtschaftlich verantwortungsvoll, setzen unsere Arbeitszeit effizient ein und gehen

verantwortungsbewusst mit den uns zur Verfügung stehenden Mitteln um. Wir geben Rechenschaft über den Einsatz der uns zugewendeten Mittel und informieren öffentlich über die Finanzierung unserer Dienste und Einrichtungen.

Wir setzen auf Zusammenarbeit

Um den Menschen, die sich uns anvertrauen, bestmöglich helfen zu können, setzen wir auf das Wissen und Können unserer Mitarbeiter und Führungskräfte. Wir stärken unsere eigenen Ressourcen aber auch durch Zusammenarbeit mit Partnern aus dem Bereich Kirchen, Staat, Wohlfahrtspflege, Selbsthilfeorganisationen und freier Wirtschaft, die im Einklang mit unserem eigenen Selbstverständnis handeln. Ein besonderes Anliegen ist uns die ökumenische Zusammenarbeit im sozialen Bereich. Wir verpflichten uns zur Zuverlässigkeit und erwarten diese auch von unseren Kooperationspartnern.

Wir übernehmen arbeitsmarktpolitische Verantwortung

Da uns die Chancen und Perspektiven junger Menschen ein besonderes Anliegen sind, stellen wir Praktikums- sowie Ausbildungsplätze zur Verfügung. Wir unterstützen und begleiten die jungen Menschen in ihrem Wunsch nach Anerkennung und Selbstentfaltung, wir bilden qualifiziert aus und übernehmen damit Verantwortung für die Zukunft.

Wir bieten in Kooperation mit den örtlichen Jobcentern Menschen, die von Arbeitslosigkeit betroffen sind, Möglichkeiten zur sozialen und beruflichen Integration und fördern dies auf breiter Basis. Unter Berücksichtigung der Anforderungen des aktuellen und zukünftigen Arbeitsmarktes beschäftigen wir diese Menschen, versuchen Vermittlungshemmnisse zu überwinden, stabilisieren soziale Umfeldler, vermitteln auf den ersten Arbeitsmarkt und leisten damit einen Beitrag zu sozialer Verantwortung und Solidarität in unserer Gesellschaft.

3. Das Institutionelle Schutzkonzept

Das Institutionelle Schutzkonzept wurde entwickelt auf der Grundlage

- der Leitlinien der Deutschen Bischofskonferenz für den Umgang mit sexuellem Missbrauch an Minderjährigen in der Fassung vom 26. August 2013
- der Rahmenordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt der Deutschen Bischofskonferenz in der Fassung vom 26. August 2013
- der Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (Präventionsordnung) des Erzbistums Köln vom 01. Mai 2014 (PrävO)
- der Ausführungsbestimmungen zur Präventionsordnung der Erzbistums Köln vom 01. Mai 2014
- des von den Präventionsfachkräften der Caritasverbände entwickelte und durch das Konveniat der Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer der Caritasverbände im Erzbistum Köln am 19.11.2018 verabschiedete gemeinsame Institutionelle Schutzkonzept der Caritasverbände im Erzbistum Köln

Der Caritasverband Wuppertal/Solingen gibt das nachfolgende Konzept¹ mit Beschluss des Vorstandes vom 21.11.2018 für seine Dienste und Einrichtungen verbindlich vor.

Es tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft.

Das Wohl der sich uns anvertrauenden und anvertrauten Menschen war und ist uns als Träger von Diensten und Einrichtungen ein elementares Anliegen. Es ist unser Ziel, an der Weiterentwicklung einer „Kultur der Achtsamkeit“ mitzuwirken, die die körperliche und psychische Unversehrtheit unserer Bewohner*innen, Kund*innen, Klient*innen, Patient*innen sowie der Kinder und Jugendlichen in den Mittelpunkt stellt. (Der Lesbarkeit halber wird im weiteren Text für diesen Personenkreis der Begriff „Nutzende“ verwendet.)

Wir tragen eine gemeinsame Verantwortung gegenüber den sich uns anvertrauenden und anvertrauten Nutzenden, die wir durch genaues Hinsehen, klares Benennen kritisch bewerteter Situationen und Ermöglichen von Veränderungen zu deren Schutz vor (sexualisierter) Gewalt wahrnehmen.

Deshalb war es uns bei der Entwicklung des trägerspezifischen Institutionellen Schutzkonzeptes wichtig, die Auseinandersetzung zu Fragen des Kindeswohls und des Schutzes von schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen in unseren Diensten, insbesondere vor (sexualisierter) Gewalt, anzuregen und die Einführung von Maßnahmen zur Prävention zu unterstützen.

Uns ist bewusst, dass (sexuelle) Grenzverletzungen gegenüber Mitarbeitenden, aber auch (sexuelle) Grenzverletzungen unter Nutzenden nicht ausgeklammert werden dürfen. Auch dies soll Beachtung in unseren Präventionsbemühungen finden.

¹ Diese Vorlage für ein Institutionelles Schutzkonzept eines Caritasverbandes (Stand: 31.10.2018) wurde von den Präventionsfachkräften der Caritasverbände im Erzbistum Köln entwickelt.

Für das vorliegende Institutionelle Schutzkonzept haben wir Wert darauf gelegt, dass dessen Entwicklung unter Einbeziehung aller Ebenen stattfand. Dabei wurden Mitarbeitende und Nutzende partizipativ einbezogen und deren Selbstbildungsprozesse unterstützt. Unser Institutionelles Schutzkonzept soll dazu beitragen, Haltungen und Verhalten zu reflektieren, und dadurch zu handlungsleitender Orientierung im Arbeitsalltag führen.

Uns ist es wichtig, dass mit dem vorliegenden Institutionellen Schutzkonzept die Diskussion über Verbindlichkeit und Achtsamkeit aufrechterhalten wird.

Wir sind davon überzeugt, dass die Umsetzung unseres Institutionellen Schutzkonzeptes in der Praxis nur gelingen wird, weil unser Miteinander von einer Grundhaltung der Achtsamkeit, des Respekts und der Wertschätzung getragen ist, die die Verantwortung gegenüber allen Beteiligten ernst nimmt und in unseren Diensten und Einrichtungen sichtbar ist.

Vor diesem Hintergrund verstehen wir das vorliegende Institutionelle Schutzkonzept zur Prävention von und Intervention bei (sexualisierter) Gewalt an schutz- oder hilfebedürftigen Menschen als ein Element des Qualitätsmanagements in unseren Diensten und Einrichtungen.

Neben konkreten Maßnahmen, die im Weiteren benannt werden, sind grundsätzliche Einstellungen und Verhaltensweisen wichtig, um die sich uns anvertrauenden und anvertrauten Nutzenden bestmöglich zu schützen. Dazu gehören unter anderem:

- Aktive Umsetzung der eigenen Werthaltung (Leitbild) in der (pädagogischen) Arbeit
- Sensibilität für Grenzverletzungen, Übergriffe und (sexualisierte) Gewalt
- Achten der Persönlichkeitsrechte und der Intimsphäre der sich uns anvertrauenden und anvertrauten Nutzenden
- Fördern der Selbstkompetenzen der sich uns anvertrauenden und anvertrauten Nutzenden
- Besonnenes, aber auch entschiedenes Eingreifen bei Grenzverletzungen jeglicher Art
- Reflektieren des eigenen Verhaltens gegenüber den Nutzenden

Die Entwicklung und Verwirklichung von Maßnahmen zur Prävention erfolgen in den Diensten und Einrichtungen beteiligungsorientiert in Zusammenarbeit mit allen hierfür relevanten Personen(gruppen). Dazu gehören auch die sich uns anvertrauenden und anvertrauten Nutzenden. Bestandteile des Institutionellen Schutzkonzeptes für unsere Dienste und Einrichtungen sind nach der Präventionsordnung:

- Persönliche Eignung/Personalauswahl und -entwicklung (§ 4 PräVO)
- Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung (§ 5 PräVO)
- Verhaltenskodex (§ 6 PräVO)
- Aus- und Fortbildung/Qualifikation (§ 9 PräVO)
- Maßnahmen zur Stärkung von sich uns anvertrauenden und anvertrauten Nutzenden (§ 10 PräVO)
- Beschwerdewege/Intervention (§ 7 PräVO)
- Qualitätsmanagement (§ 8 PräVO)

3.1. Persönliche Eignung/Personalauswahl und -entwicklung

Um den Schutz der sich uns anvertrauenden und anvertrauten Nutzenden in unseren Einrichtungen und Diensten verbessern und nachhaltig sicherstellen zu können, thematisieren die Personalverantwortlichen die Prävention von (sexualisierter) Gewalt im Vorstellungsgespräch sowie regelmäßig innerhalb der betrieblichen Kommunikationsstruktur.

Ein Gespräch mit den Mitarbeitenden über den Verhaltenskodex und das Beschwerdemanagement verdeutlicht, dass (sexualisierte) Gewalt in unseren Diensten und Einrichtungen nicht toleriert wird.

Unser Ziel ist, nur geeignetes Personal im Sinne der Präventionsordnung einzustellen. Dies bezieht sich sowohl auf die fachliche Kompetenz als auch auf die persönliche Eignung.

Personen, die rechtskräftig wegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung verurteilt sind, kommen nicht zum Einsatz.

Die zuständigen Personalverantwortlichen sorgen für eine angemessene Thematisierung in der Personalentwicklung und für die Aus- und Fortbildung zur Prävention von (sexualisierter) Gewalt.

Angesprochen werden insbesondere:

- Wertschätzende Grundhaltung
- Respektvoller Umgang
- Wahrung des Wohls der Nutzenden
- Angemessenes professionelles Verhalten gegenüber den sich uns anvertrauenden und anvertrauten Nutzenden, deren Angehörigen, Kooperationspartnern und sonstigen externen Personen
- Angemessenes professionelles Verhältnis von Nähe und Distanz zu den sich uns anvertrauenden und anvertrauten Nutzenden
- Individuelle Unter- oder Überforderungssituationen
- Handeln in Grenz- und Gefahrensituationen
- Fachwissen zum grenzachtenden Umgang
- Fortbildungsbedarf zum Thema

Auch bei der Auswahl und Begleitung von ehrenamtlich Mitarbeitenden gelten diese Regelungen.

3.2. Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung

In unseren Diensten und Einrichtungen werden keine Personen eingesetzt, die rechtskräftig wegen einer in § 2 Abs. 2 oder 3 PräVO genannten Straftat verurteilt sind.

Haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende müssen entsprechend den gesetzlichen und arbeitsrechtlichen Regelungen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen.

Darüber hinaus fordern wir alle haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden gemäß § 2 Abs. 7 PräVO auf, einmalig eine Selbstauskunftserklärung abzugeben. In der Selbstauskunftserklärung versichert der Mitarbeitende, dass sie/er nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt rechtskräftig verurteilt ist und auch in diesem Zusammenhang kein Ermittlungsverfahren gegen sie/ihn eingeleitet ist. Für den Fall, dass diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren gegen sie/ihn eingeleitet wird, verpflichtet sie/er sich, dies dem Dienstgeber umgehend mitzuteilen. Die Selbstauskunftserklärung wird nach den geltenden arbeits- und datenschutzrechtlichen Bestimmungen verwaltet und aufbewahrt.

Externe Partner und Dienstleister (beispielsweise Reinigungsunternehmen, Fußpflege, Physiotherapie) Anhand der Risikoanalyse wurden externe Partner, Dienstleister oder die Mitarbeitenden von Diensten in gemeinsamer Trägerschaft mit anderen Trägern identifiziert, die in direktem Kontakt mit sich uns anvertrauenden und anvertrauten Nutzenden sind.

Wir fordern alle externen Partner, Dienstleister, Dienste in gemeinsamer Trägerschaft mit anderen Trägern, deren Mitarbeitende in regelmäßigem Kontakt mit den sich uns anvertrauenden und anvertrauten Nutzenden sind, auf, entsprechend der gesetzlichen und arbeitsrechtlichen Regelungen, ein erweitertes Führungszeugnis einzuholen. Das ist durch den externen Dienstleister sicherzustellen.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter externer Dienstleister werden mit einem Informationsblatt über die in unserem Verband geltenden Regeln zur Prävention sexualisierter Gewalt informiert.

3.3. Verhaltenskodex

Unser Verhaltenskodex soll Orientierung für adäquates Verhalten geben, ein Klima der Achtsamkeit fördern und einen Rahmen bieten, um Grenzverletzungen zu vermeiden.

Der Verhaltenskodex stellt die gemeinsame Basis des Verständnisses im Umgang mit den Zielgruppen dar. Es geht darum zu gewährleisten, dass verbindliche Verhaltensregeln ein fachlich adäquates Nähe-Distanz-Verhältnis, einen respektvollen Umgang und eine offene Kommunikationskultur gegenüber den sich uns anvertrauenden und anvertrauten Nutzenden sicherstellen. Wirksame Präventionsarbeit kann nur gelingen, wenn alle Mitarbeitenden sowie alle Nutzenden ihre Handlungsmöglichkeiten verantwortungsvoll wahrnehmen.

Unseren Mitarbeitenden ist bewusst, dass sie in ihrer Rolle und Funktion eine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung haben. Deshalb sind klare Regeln bezüglich eines achtsamen und respektvollen Umgangs mit den sich uns anvertrauenden und anvertrauten Nutzenden notwendig.

Jeder/Jede haupt- bzw. ehrenamtlich Mitarbeitende erkennt den rechtsträgerweit gültigen Verhaltenskodex und ggf. den einrichtungs-/angebotsspezifischen Verhaltenskodex bei Einstellung bzw. für bereits angestellte bzw. tätige haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende mit Gültigkeit des Institutionellen Schutzkonzeptes durch Unterzeichnung an. Er muss von jedem/jeder Mitarbeitenden als Voraussetzung für eine Tätigkeit/Arbeit mit den sich uns anvertrauenden und anvertrauten Nutzenden individuell unterzeichnet werden. Dieser/Diese wird/werden in der Personalakte bzw. von der Personalabteilung aufbewahrt.

Der rechtsträgerweit gültige Verhaltenskodex ist diesem Institutionellen Schutzkonzept beigelegt.

Die einrichtungs- und dienstspezifischen Verhaltenskodizes sind bei der Präventionsbeauftragten abgelegt und in den entsprechenden Diensten und Einrichtungen einzusehen.

3.4. Aus- und Fortbildung

Alle haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden, die in ihrer Arbeit Kontakt mit den sich uns anvertrauenden und anvertrauten Nutzenden haben, werden zum Thema (sexualisierte) Gewalt geschult. Im Sinne einer Kultur der Achtsamkeit sollen die Schulungsmaßnahmen dazu beitragen, die Interventionsbereitschaft, die Handlungssicherheit und den Wissensstand zu erhöhen.

Das Thema Prävention von (sexualisierter) Gewalt ist Bestandteil unseres Einarbeitungskonzeptes einschließlich aller dazugehörigen Verhaltensempfehlungen und Verfahrensanweisungen. Bereits hier wird von den Bereichs-, Fachbereichs- oder Einrichtungsleitungen die verpflichtende Teilnahme an einer Präventionsschulung thematisiert. Gleichzeitig wird geprüft, in welchem Umfang die/der neue Mitarbeitende/Ehrenamtliche geschult werden muss, und die Schulung veranlasst. Die Schulung soll innerhalb eines halben Jahres nach Einstellung erfolgt sein.

Bereits beschäftigte haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende sollen innerhalb eines Jahres nach Inkraftsetzung des Institutionellen Schutzkonzeptes geschult sein. Den erforderlichen Umfang der Schulung prüft die Bereichs-, Fachbereichs- oder Einrichtungsleitung und veranlasst die Schulung.

Alle haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden nehmen spätestens alle fünf Jahre an Vertiefungsveranstaltungen teil, die auf den von den NRW-Präventionsbeauftragten veröffentlichten Curricula basieren. Die Auffrischung der Inhalte kann auch in Fortbildungen und Schulungen zu aktuell relevanten Themen mit Bezug zur Prävention von (sexualisierter) Gewalt erfolgen.

Wir schulen unsere Mitarbeitenden je nach Intensität des Kontaktes und der Vereinbarkeit mit den Anforderungen des Arbeitsalltags in Präsenz- oder Blended-Learning-Angeboten durch interne/externe Referent*innen.

In den Qualifizierungsmaßnahmen zum Thema (sexualisierte) Gewalt müssen insbesondere das Hinwirken auf eine Haltung, die Vermittlung von Sprachfähigkeit und Kommunikationskompetenz Bestandteil der Aus- und Fortbildungsmaßnahmen sein (Schulungsfelder siehe § 9 Absatz 2 PräVO).

Folgender Schulungsumfang der Erstschulungen gemäß § 9 der Ausführungsbestimmungen dient zur Orientierung:

Format	Leitung	Intensiv	Basis
Vorschlag zur Zuordnung	Führungskräfte mit operativer Verantwortung / leitende Mitarbeitende mit Personal- u. Strukturverantwortung	Mitarbeitende mit einem regelmäßigen und/oder intensiven pädagogischen, therapeutischen, betreuenden, beaufsichtigenden, pflegenden oder seelsorglichen Kontakt zu den Nutzenden	Mitarbeitende mit sporadischem Kontakt
Beispiele	Teamleitungen, Einrichtungsleitungen, Abteilungsleitungen, Gesamtleitungen	Mitarbeitende im ambulant betreuten Wohnen, Mitarbeitende im stationären Wohnen, Mitarbeitende von Werkstätten für behinderte Menschen, Mitarbeitende von Beratungsdiensten, beim Rechtsträger angestellte rechtliche Betreuer pädagogische Mitarbeitende, Jahrespraktikant*innen, Freiwilligendienstleistende, Nachtwachen	Hauswirtschaftliche Mitarbeitende, Facility-Management, Fahrdienste, Pfortner*innen, Verwaltungskräfte, Reinigungskräfte, Gärtner*innen, Fahrdienste
Umfang	mind. 1 Tag	1 Tag	½ Tag

Es ist zu prüfen, ob bzw. welche Mitarbeitenden ohne Kontakt zu den sich uns anvertrauenden und anvertrauten Nutzenden in einer Informationsveranstaltung über das Institutionelle Schutzkonzept informiert werden.

Bei haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden wird eine Kopie des Schulungszertifikates in der Personalakte des Mitarbeitenden abgelegt. Die Aufforderung zur Teilnahme an einer Vertiefungs-/Auffrischungsveranstaltung nach spätestens fünf Jahren wird mithilfe eines Wiedervorlagesystems ggf. durch die Personalabteilung sichergestellt.

Es sind Verantwortliche zu benennen, die den Prozess bei ehrenamtlich Mitarbeitenden steuern (fristgerechte Schulung und deren Umfang, Aufbewahrung der Schulungszertifikate).

3.5. Maßnahmen zur Stärkung von sich uns anvertrauenden und anvertrauten Nutzenden

Ergänzend zu den vorher benannten Punkten, fördern und stärken wir unsere Nutzenden in ihrer Selbstkompetenz so, dass sie Übergriffe und Grenzverletzungen erkennen und ansprechen können. Wir stärken ihre Ressourcen und begegnen ihnen mit einer wertschätzenden Haltung mit dem Ziel des Empowerments.

Die Arbeit an dieser Haltung ist regelmäßig Thema in Team- und Einzelgesprächen mit den Vorgesetzten.

Mögliche Maßnahmen zur Stärkung sind unter anderem:

- Angebot an die Nutzenden, sich – intern oder extern – mit Themen zu beschäftigen wie bspw.:
 - Der eigene Körper (Sensibilisierung für physische Integrität)
 - Die eigenen Rechte (Schutz vor Gewalt und Vernachlässigung und Anlaufstellen)
 - Sexualität (Enttabuisierung, Sprachfähigkeit schaffen)
 - Förderung von Ich-Stärke (Selbstbehauptungskurse)
- Beschwerdemanagement
- Partizipation
- Themenbezogene Elternabende
- Angehörigenarbeit
- Zugang schaffen zu existierenden Broschüren und weiteren Arbeitsmaterialien zum Thema Prävention von (sexualisierter) Gewalt in sogenannter „Leichter Sprache“ – ggf. mehrsprachig, bildhaft und kindgerecht – für die Nutzenden
- Verhaltensvereinbarungen für den Umgang miteinander

Die Leitungskräfte legen jährlich einen Maßnahmenkatalog für die in ihrem Arbeitsfeld umzusetzenden Maßnahmen zur Stärkung fest.

3.6. Beschwerdewege/Intervention

Nur gemeinsam können wir als Personen, Dienstgemeinschaft und Institution zum Schutz der sich uns anvertrauenden und anvertrauten Nutzenden beitragen.

Eine wichtige Säule ist dabei die Beteiligung der sich uns anvertrauenden und anvertrauten Nutzenden. Es ist wichtig, dass sie ihre Rechte kennen, von den schützenden Strukturen wissen und sich angemessen bei der Entwicklung von Beschwerdewegen einbringen können.

In einem solchen Miteinander werden die Rechte von sich uns anvertrauenden und anvertrauten Nutzenden geachtet und gefördert, und Grenzverletzungen werden wahrgenommen und geahndet.

In unseren Diensten und Einrichtungen sind interne und externe Beratungs- und Beschwerdestellen sowie Melde- und Verfahrenswege für Schutzbefohlene, Personensorgeberechtigte sowie alle haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden beschrieben und für die Adressaten verständlich bekannt gemacht. Mit allgemeinen Beschwerden wird wie im Qualitätsmanagement beschrieben verfahren.

Meldewege bei einem Verdacht auf Ausübung sexualisierter Gewalt

Die Melde- und Verfahrenswege folgen den Leitlinien für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und erwachsener Schutzbefohlener durch Kleriker, Ordensangehörige und andere Mitarbeitende im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz und dem Vorgehen bei Vorfällen sexualisierter Gewalt im Erzbistum Köln gemäß Leitlinien und Ausführungsbestimmungen für caritative Rechtsträger. Diese sind im Verband bekannt gemacht. Für unseren Verband ist eine zuständige Person des Rechtsträgers benannt.

3.7. Qualitätsmanagement

Die Implementierung des Qualitätsmanagementsystems (QM-Systems) im Caritasverband Wuppertal/Solingen e.V. beruht auf einer strategischen Grundsatzentscheidung des Vorstands, die darauf abzielt, den gesamten Verband auf gegenwärtige und zukünftige (Qualitäts-) Anforderungen einzustellen bzw. vorzubereiten.

3.7.1 Ziele des QM-Systems

Seiner strategischen Bedeutung entsprechend dient das QM-System u.a. folgenden Zielen:

- Erweiterung und Intensivierung des Prozesses kontinuierlicher Verbesserung
- Sicherstellung von Fördervoraussetzungen, die heute oder in bereits absehbarer Zeit für zahlreiche Projekt- und Standardfinanzierungen vorgegeben sind bzw. werden
- Ausprägung der Methode, den Verband und die Referate durch das Erarbeiten, Formulieren und Evaluieren von Zielen (Unternehmensziele, Referatsziele, Abteilungsziele, Zielvereinbarungen) zu führen
- Erfolgskontrolle und Steuerung durch konkrete Messwerte
- Motivierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Stärkung des Vertrauens in die Leitungsebenen des Verbandes
- Verbindlichkeit und Leistungstransparenz gegenüber Kooperationspartnern

3.7.2 Stand der QM-Implementierung

Gemeinsam mit der Mitarbeiterschaft haben wir ein vertieftes Bewusstsein für die Ziele und Möglichkeiten des Qualitätsmanagements erarbeitet; die wesentlichen Elemente des QM-Systems sind bereits entwickelt und dokumentiert (Organisations- und QM-Handbücher).

3.7.3 Integration des Institutionellen Schutzkonzepts in das QM-System

Im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung der Präventionsarbeit in unseren Diensten und Einrichtungen haben wir unser Institutionelles Schutzkonzept in dieses bestehende QM-System integriert.

Das QM-Handbuch enthält beispielsweise eine eigene Prozessanweisung (PA Dokumente Präventionsordnung), welche an der Schnittstelle zwischen Personalabteilung und Sozialen Diensten die Abläufe und Zuständigkeiten zum Nachweis und zur Kontrolle der im Rahmen der Präventionsordnung erforderlichen Dokumente regelt.

Regelmäßig überprüfen wir im Rahmen dieses Qualitätsmanagements, ob es einer Weiterentwicklung oder Konkretisierung von Teilen des Institutionellen Schutzkonzeptes bedarf. Unser Qualitätsmanagement beinhaltet auch die Schulungsmodalitäten der Mitarbeitenden (Auffrischung alle fünf Jahre) und die Regelungen zur Schulung im Institutionellen Schutzkonzept sowie die Einholung der erweiterten Führungszeugnisse alle fünf Jahre.

Spätestens nach fünf Jahren, bei strukturellen Veränderungen oder nach einer Krisenintervention wird das Schutzkonzept evaluiert und ggf. angepasst. Dabei werden fachliche Entwicklungen im Bereich Prävention von (sexualisierter) Gewalt berücksichtigt.

Beispielhaft werden folgende Fragen zu stellen sein:

- Sind die in der Risikoanalyse benannten Risikofaktoren durch entsprechende Maßnahmen behoben worden?

- Wie sehen die aktuellen Beschwerdewege aus, wie ist ihre Qualität, und werden sie bei einem Vorfall von (sexualisierter) Gewalt wirklich genutzt und angenommen? Trauen sich die Nutzenden, sich über diese Wege zu beschweren?
- Ist der Verhaltenskodex noch angemessen oder haben sich anhand des Vergleichs mit der Praxis Sicherheitsmängel oder Unsicherheiten gezeigt? Hat sich die Gesellschaft weiter verändert, sodass einige Vorhaben unrealistisch erscheinen? Sind andere Fragestellungen hinzugekommen?

Wir haben Präventionsfachkräfte ausgebildet, die die Weiterentwicklung der nachhaltigen Präventionsarbeit immer wieder befördern.

Grundsätzlich verantwortlich für den Gesamtprozess inklusive des Qualitätsmanagements ist der Vorstand.

Das Qualitätsmanagement beinhaltet die untenstehenden Prozessabläufe für alle Mitarbeitenden:

Prozess/Maßnahme		Beschreibung im ISK Seite:	Fristen/Regelmäßigkeit	Verantwortlich
1.	Risikoanalyse		Anlassbezogen, nach strukturellen Änderungen	Präventionsfachkraft
	Evaluation ISK		Alle fünf Jahre	
2.	Thematisierung des ISK in Bewerberinterviews und Dokumentation in der Einstellungsinformation (Checkliste)		Bei Einstellung (sonst siehe 10.)	Abteilungen/Einrichtungen
3.a	Einholen des Erweiterten Führungszeugnisses bei Neueinstellungen	Hinterlegt in roXtra	Anforderungsschreiben an Bewerber	Abteilungen/Einrichtungen
3.b	Einholen des Erweiterten Führungszeugnisses bei „Bestandsmitarbeitern“	Hinterlegt in roXtra	Anforderungsschreiben alle fünf Jahre	Personalabteilung
4.	Einholen der Selbstauskunftserklärung	ISK Anlage 2; hinterlegt in roXtra	Einmalig und bei Einstellung	- Abteilungen/Einrichtungen bei Zusammenstellung der Einstellungsunterlagen - Personalabteilung Ablage
5.	Informationsblatt für externe Dienstleister	ISK Anlage 3	Regelmäßige Erinnerung	Verwaltung und Abteilungsleitung

Prozess/Maßnahme		Beschreibung im ISK Seite:	Fristen/Regelmäßigkeit	Verantwortlich
6.	Anerkennung Verhaltenskodex (=Selbstverpflichtungserklärung)	ISK Anlage 1; hinterlegt in roXtra	Einmalig und bei Einstellung	- Abteilungen/Einrichtungen im Zusammenhang mit den Schulungen - Personalabteilung Ablage
7.	Aus- und Fortbildungen		neue Mitarbeitende (Angebot 1x jährlich) + alle fünf Jahre	Inhaltliche Planung: Präventionsfachkraft Organisation: Präventionsfachkraft mit Unterstützung AL/EL Ablage: Fortbildungszertifikate zusammen mit Selbstverpflichtungs- erklärung bei Personalabteilung Kontrolle: Abteilungen ² (AL erhalten von PA zum 1.9. eine Übersicht)/Einrichtungen Im Referat Pflege liegt die Kontrolle der Schulungsteilnahme bei dem QMB Pflege; dieser erhält von der PA zum 01.09. eine Liste der Mitarbeitenden
8.	Erfassung der vorliegenden Zertifikate Grundschulung/Vertiefungs- schulungen mit Datum		Tabelle mit Informationen wird 1 x jährlich (September) an die RL versandt. Weiterleitung an die AL/EL	Personalabteilung
9.	Maßnahmen zur Stärkung: - Festlegen eines Maßnahmenkatalogs - Thematisierung in Team- und Einzelgesprächen		jährlich regelmäßig	Abteilungen/Einrichtun- gen incl. Dokumentation der Teilnahme
10.	Information der Mitarbeitenden über Beschwerde- /Interventionswege		Mit Veröffentlichung ISK, bei Veränderung, regelmäßig in Schulungen	Vorstand
11.	Benennungen und Bekanntmachung - Präventionsfachkraft - Zuständige Person des Rechtsträgers (Interventionsfachkraft)		einmalig und bei Neubenennung	Vorstand

² Die Entscheidung über die Teilnahme liegt bei RL/AL

4. Risikoanalysen

Um die Gefahrensituationen und Angsträume zu erfahren, wurden in allen Abteilungen des Caritasverbandes Wuppertal/Solingen Risikoanalysen durchgeführt.

Diese Risikoanalysen wurden auf der Grundlage eines Papiers des Diözesancaritasverbandes Köln erstellt.

Sie sollen den Abteilungen helfen, auch im Anschluss an dieses Konzept, mit erhöhter Achtsamkeit auf gewisse Bereiche zu schauen und die Unsicherheiten ihrer Klientinnen und Klienten oder gewisser Situationen zu (er)kennen und wenn möglich zu beseitigen.

Die Risikoanalysen sind bei der Präventionsbeauftragten hinterlegt und in den jeweiligen Diensten und Einrichtungen einzusehen.

5. Abschluss

Um dieses Schutzkonzept allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Caritasverbandes Wuppertal/Solingen zugänglich zu machen, wird es sowohl in das verbandsinterne RoXtra als auch in das Qualitätshandbuch der Altenzentren eingepflegt.

Auch die Interventionswege mit Ansprechpartnern sollen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einsehbar gemacht werden.

Wuppertal, 01.12.2019

Caritasverband Wuppertal/Solingen

Dr. Christoph Humburg
Caritasdirektor, Vorstandsvorsitzender

Dr. Wolfgang Kues
Stellvertretender Vorstandsvorsitzender

6. Anlagen

Anlage 1: Rechtsträgerweit gültiger Verhaltenskodex

Vorbemerkung

Dieser Verhaltenskodex wird jedem haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden vorgelegt. Er soll Orientierung für adäquates Verhalten geben, ein Klima der Achtsamkeit fördern und einen Rahmen bieten, damit Grenzverletzungen vermieden werden. Der Verhaltenskodex stellt die gemeinsame Basis des Verständnisses im Umgang insbesondere mit den Nutzenden dar.

Es geht darum zu gewährleisten, dass verbindliche Verhaltensregeln ein fachlich adäquates Nähe-Distanz-Verhältnis, einen respektvollen Umgang und eine offene Kommunikationskultur gegenüber den Nutzenden sicherstellen. Wirksame Präventionsarbeit kann nur gelingen, wenn alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Handlungsmöglichkeiten verantwortungsvoll wahrnehmen.

Der Verhaltenskodex wird von jedem haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden bei Einstellung bzw. für bereits angestellte bzw. tätige haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende mit Gültigkeit des Institutionellen Schutzkonzeptes durch Unterzeichnung anerkannt und von der Abteilung Personalwesen aufbewahrt. Die von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu unterzeichnende Erklärung ist der Anlage zu entnehmen.

Verhaltenskodex

Haltung des Rechtsträgers

Der Caritasverband Wuppertal/Solingen bietet Menschen Möglichkeiten, in denen sie ihre Persönlichkeit, ihre religiösen und sozialen Kompetenzen, ihre Begabungen und ihre Beziehungsfähigkeit entfalten können. Diese Angebote sollen geschützte Orte sein, an denen die Menschen angenommen und sicher sind.

Wir alle tragen gemeinsam die Verantwortung für den Schutz vor jeglicher Form von Gewalt, auch sexualisierter Gewalt. Wir begegnen einander und den sich uns anvertrauenden und anvertrauten Nutzenden in einem wertschätzenden Klima.

Ziel unseres Handelns ist es, eine „Kultur der Achtsamkeit“ zu etablieren und dadurch die sich uns anvertrauenden und anvertrauten Nutzenden vor jeglicher Form von (sexualisierten) Übergriffen und Grenzüberschreitungen zu schützen. Hierbei gilt es, eine Haltung einzunehmen, die gekennzeichnet ist von wachsamem Hinschauen, offenem Ansprechen und transparentem und einfühlsamem Handeln im Umgang mit den sich uns anvertrauenden und anvertrauten Nutzenden. Diese Haltung gilt auch für den Umgang der Mitarbeitenden untereinander.

Selbstverpflichtung des Mitarbeitenden

Meine Arbeit mit den sich uns anvertrauenden und anvertrauten Nutzenden ist geprägt von Wertschätzung und Vertrauen und entspricht fachlichen Standards. Ich achte ihre Rechte und ihre Würde. Ich stärke sie, für ihr Recht auf seelische und körperliche Unversehrtheit wirksam einzutreten.

Ich setze mich für ein Klima ein, das von Achtsamkeit geprägt ist.

Ich setze mich dafür ein, dass die Einrichtung ein sicherer Ort für alle ist. Ich gehe verantwortungsbewusst und achtsam mit Nähe und Distanz um. Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der in unserer Einrichtung / unserem Dienst betreuten/begleiteten/hier lebenden und arbeitenden Menschen. Dies gilt auch für den Umgang mit Bildern und Medien sowie für die Nutzung des Internets.

Mir ist meine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber den sich uns anvertrauenden und anvertrauten Nutzenden bewusst.

Ich handele nachvollziehbar und ehrlich. Ich toleriere weder diskriminierendes, gewalttätiges noch grenzüberschreitendes sexualisiertes Verhalten in Wort oder Tat. Ich beziehe dagegen aktiv Stellung.

Nehme ich Grenzverletzungen wahr, verpflichte ich mich, die notwendigen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Betroffenen einzuleiten.

Ich informiere mich über die entsprechenden Verfahrenswege sowie die verbandseigenen Prozesse zum Thema Prävention, Kinderschutz und die Ansprechpartner im Caritasverband Wuppertal/Solingen und hole mir bei Bedarf Beratung und Unterstützung.

Wenn ich an meine eigenen Grenzen komme, hole ich mir rechtzeitig Unterstützung.

Ich informiere mich, wo ich mich beraten lassen kann oder Hilfe zur Klärung bekomme, und werde sie bei Bedarf in Anspruch nehmen.

Ich bin mir bewusst, dass jegliche Form von (sexualisierter) Gewalt gegenüber den sich uns anvertrauenden und anvertrauten Nutzenden disziplinarische, arbeitsrechtliche und gegebenenfalls strafrechtliche Folgen hat. Wenn ich Kenntnis von einem Sachverhalt erlange, der sexualisierte Gewalt durch Mitarbeitende an Schutzbefohlenen nahelegt, halte ich mich an die Leitlinien der Deutschen Bischofskonferenz und die im Erzbistum Köln vorgegebenen Meldewege. Sofern es einen einrichtungs-/angebotsspezifischen Verhaltenskodex gibt, verpflichte ich mich, auch diesen gewissenhaft umzusetzen.

Die oben genannten Verhaltensregeln habe ich aufmerksam zur Kenntnis genommen und erkenne sie an.

Anlage 2: Selbstauskunftserklärung

Gemäß § 5 Absatz 1 Sätze 2 und 3 der „Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (Präventionsordnung)“ im Erzbistum Köln

Name, Vorname, Geburtsdatum

Tätigkeit, Rechtsträger

Hiermit erkläre ich, dass ich nicht wegen einer strafbaren sexualbezogenen Handlung gemäß § 72a SGB VIII rechtskräftig verurteilt worden bin und auch insoweit aktuell kein Ermittlungs- bzw. Voruntersuchungsverfahren gegen mich läuft.

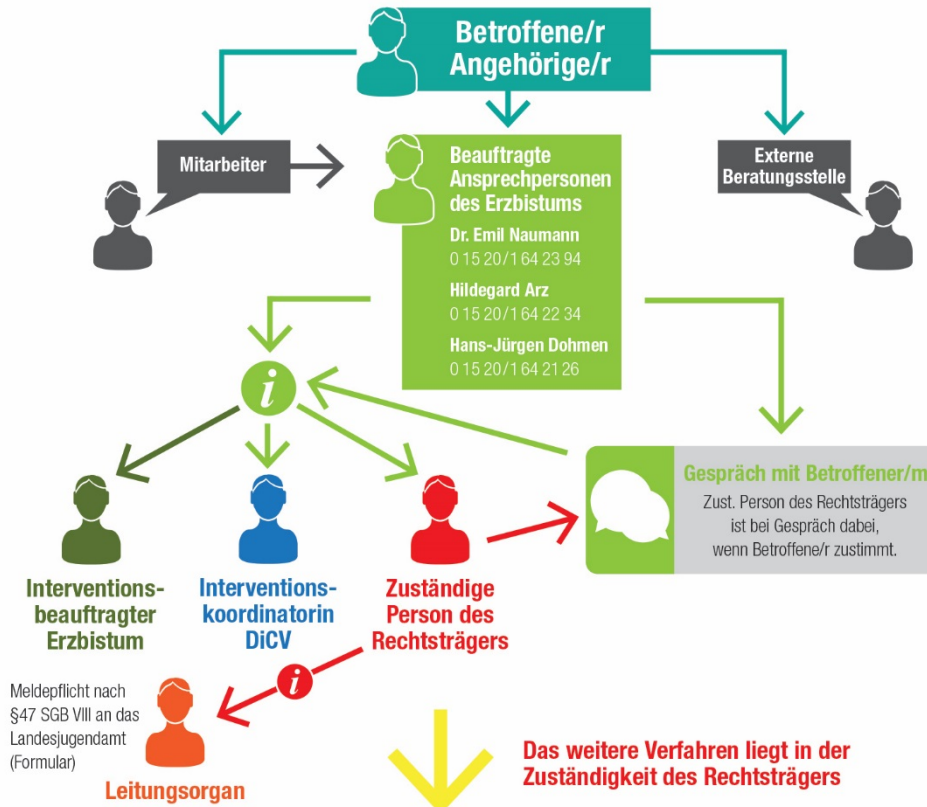
Für den Fall, dass diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet wird, verpflichte ich mich, dies dem Rechtsträger unverzüglich mitzuteilen.

Mir ist bekannt, dass über getilgte oder tilgungsreife Vorstrafen und bereits eingestellte Ermittlungsverfahren keine Auskunft erteilt werden muss.

Anlage 3: Interventionswege

Meldeweg gemäß Ausführungsbestimmungen Intervention für caritative Rechtsträger im Erzbistum Köln

Verdacht, Vermutung, Kenntnis



Anlage 4: Informationsblatt für externe Dienstleister

Der Caritasverband Wuppertal/Solingen e.V. als katholischer Verband der Freien Wohlfahrtspflege ist Träger zahlreicher sozialer Dienste, Beratungsstellen, Einrichtungen der Wohnungslosenhilfe, häuslicher Pflege, stationärer Altenzentren und Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe.

Zur Erfüllung seiner Aufgaben nimmt er auf vertraglicher Grundlage externe Dienstleistungen in Anspruch.

Dieses Informationsblatt soll den Mitarbeiter*innen der externen Dienstleister Orientierung für adäquates Verhalten gegenüber Klienten, Heimbewohnern, Kunden und Besuchern des Caritasverbandes geben, ein Klima der Achtsamkeit fördern und einen Rahmen bieten, damit Grenzverletzungen vermieden werden.

Externe Dienstleister des Caritasverbandes verpflichten sich, ihre Mitarbeiter*innen vom Inhalt dieses Informationsblattes zu unterrichten und zur Einhaltung der darin enthaltenen Verhaltensleitlinien anzuhalten. Mit der Annahme eines Auftrags wird dieses Dokument Bestandteil des Vertrags.

Diese Vereinbarung steht im Verbund mit den anderen Maßnahmen des Caritasverbandes zur Prävention vor sexualisierter Gewalt gegenüber Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen, damit sich eine Haltung durchsetzt, die den Schutz von Kindern und Jugendlichen zum obersten Ziel hat und deren Bedürfnisse und Grenzen respektiert. Es gilt der Grundsatz, dass die Arbeit in den Diensten und Einrichtungen des Caritasverbandes geprägt ist durch ein abgestimmtes Verhalten, das Kinder und Jugendliche schützt. Dazu sind alle dort Tätigen verpflichtet. Vor allem aber gilt es, eine Haltung einzunehmen, die gekennzeichnet ist von wachsamem Hinschauen, offenem Ansprechen, transparentem und einfühlsamem Handeln im Umfeld von Kindern und Jugendlichen, anderen Schutzbefohlenen und untereinander. Diese Haltung findet ihren Ausdruck in folgendem Verhaltenskodex:

Während meiner beruflichen Tätigkeit für die Dienste und Einrichtungen des Caritasverbandes ist mein Verhalten gegenüber Menschen, die als Teilnehmer, Ratsuchende, Hilfebedürftige, Bewohner, oder Kunden Angebote des Caritasverbandes wahrnehmen, von Wertschätzung und Vertrauen geprägt. Ich achte ihre Rechte und ihre Würde. Ich gehe verantwortungsbewusst und achtsam mit Nähe und Distanz um. Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der Menschen. Ich halte z.B. körperliche und verbale Distanz zu den genannten Personen ein und weise meinen regelmäßigen Ansprechpartner beim Caritasverband darauf hin, falls Personen diese Distanz nicht wahren oder nicht wahren können. Ich toleriere weder diskriminierendes noch gewalttätiges sexualisiertes Verhalten in Wort oder Tat. Wenn ich Grenzverletzungen wahrnehme, informiere ich meinen Ansprechpartner beim Caritasverband. Ich achte darauf, jede Situation zu vermeiden, in der ich mit Schutzbedürftigen unbeobachtet bin. Ich bin mir bewusst, dass jegliche Form von sexualisierter Gewalt gegenüber Schutzbefohlenen strafrechtliche Folgen hat.

Für Fragen zu diesem Thema oder bei Unklarheiten steht die Präventionsbeauftragte des Caritasverbandes den Vertretern der Dienstleister gern zur Verfügung