

Mapping im Rahmen des Projekts „Schutzkonzepte in der EZA stärken“ Ergebnisse der Online-Umfrage

Inhalt

EINLEITUNG	2
TEIL A – Aktueller Stand im Safeguarding	2
Motivation, eine Safeguarding Policy zu erarbeiten	2
Viel Bewegung bei Safeguarding seit 2018	2
Regelmäßige Weiterentwicklung	2
Zielgruppen.....	3
Welche Formen von Gewalt?	3
Geltungsbereich - Personengruppen	3
Safeguarding, das bis in Partnerorganisationen hineinreicht	3
Partizipatives Vorgehen	3
Besonders vulnerable Zielgruppen/besonders risikoreiche Bedingungen	4
Inhalte der Safeguarding Policy.....	4
TEIL B – Auswirkungen, Herausforderungen, offene Fragen	5
Auswirkungen.....	5
Herausforderungen	5
Offene Fragen.....	5
Gewünschte Unterstützung	6
TEIL C – Organisationen, die keine Safeguarding Policy haben.....	6
Gründe, keine Safeguarding Policy zu haben.....	6
Mögliche Entwicklung einer Safeguarding Policy in der Zukunft	6
Benötigte Unterstützung.....	6

EINLEITUNG

Im Sommer 2022 führte ECPAT Österreich im Rahmen des ADA-finanzierten Projektes „Schutzkonzepte in der EZA stärken“ eine Online-Umfrage über den aktuellen Stand der Umsetzung von Safeguarding Policies in den Österreichischen EZA-Organisationen durch.

Der Link zur Umfrage wurde von der AG Globale Verantwortung und von der Koordinierungsstelle der Österreichischen Bischofskonferenz KOO an ihre Mitglieder ausgeschickt. 29 Organisationen haben die Umfrage beantwortet.

Zu den Begriffen:

Die Fragen bezogen sich immer auf Safeguarding Policies oder ähnliche Dokumente wie Schutzkonzepte gegen Gewalt, Kinderschutzkonzepte/-richtlinien, Child Protection Policies. Der Begriff Safeguarding Policy wurde stellvertretend für all diese Dokumente verwendet.

Von den 29 antwortenden Organisationen haben 18 eine Safeguarding Policy, 5 Organisationen haben Teile davon oder sind dabei, die Policy zu erarbeiten und 6 Organisationen haben keine Policy.

Organisationen ohne Policy wurden andere Fragen vorgelegt als jenen, die eine Policy oder Teile davon haben bzw. sie derzeit erarbeiten.

Nicht alle Fragen wurden immer von allen Teilnehmenden beantwortet.

Von den befragten Organisationen sind 20 Mitglieder bei der AG Globale Verantwortung, 17 bei der KOO und 7 bei Horizont 3000.

TEIL A – Aktueller Stand im Safeguarding

Motivation, eine Safeguarding Policy zu erarbeiten

Die häufigste Motivation, die genannt wurde, ist es, den bestmöglichen Schutz der Kinder und anderen vulnerablen Zielgruppen sicherzustellen. Aus vielen Antworten wurde deutlich, dass es eine gewachsene Sensibilität für das Thema gibt und verstärkte Anforderungen in Bezug auf Safeguarding gestellt werden.

Die Anforderungen von Fördergeber*innen oder übergeordneten Stellen wie der katholischen Bischofskonferenz haben oft den Anstoß zur Erarbeitung der Safeguarding Policy gegeben.

Viel Bewegung bei Safeguarding seit 2018

Nur vereinzelt wurden Policies zwischen 2002 und 2012 beschlossen, eine stärkere Bewegung hin zu Safeguarding ist dann seit 2016, insbesondere aber seit dem Jahr 2018 zu beobachten.

Regelmäßige Weiterentwicklung

Nur drei Organisationen, deren Policies erst vor kurzem beschlossen wurden, haben sie bisher nicht überarbeitet. Alle anderen Organisationen berichten von einmaligen oder mehrmaligen Überarbeitungen bzw. Weiterentwicklungen der Richtlinie. Nirgends war die Policy als Dokument geplant, das lange unverändert gültig ist.

Zielgruppen

Alle Dokumente zielen darauf ab, Kinder und Jugendliche vor Gewalt zu schützen. Bei 80% der antwortenden Organisationen wird auch der Schutz vulnerabler Erwachsener in den Blick genommen. 70% nennen explizit Frauen als zu schützende Zielgruppe. 60% sagen, dass alle Klient*innen der Organisation geschützt werden sollen.

80% der Organisationen wollen mit ihrer Safeguarding Policy auch die eigenen Mitarbeiter*innen vor Gewalt schützen.

Welche Formen von Gewalt?

Keine einzige Organisation nannte eine Einschränkung der Safeguarding Policy auf bestimmte Gewaltformen, alle Dokumente sind auf den Schutz vor allen Formen von Gewalt ausgerichtet. Zusätzlich wurde von der Hälfte der Antwortenden der Schutz vor sexualisierter Gewalt explizit erwähnt.

Geltungsbereich - Personengruppen

Die Dokumente gelten immer für die eigene Organisation. Bei 80% der Antwortenden umfasst das auch entsendete Mitarbeiter*innen in Partnerländern, bei 60% auch Büros der eigenen Organisation in Partnerländern, bei 90% Volontär*innen. 60% schließen auch externe Fachkräfte wie beispielsweise Trainer*innen in den Geltungsbereich ein, in einem Fall wurden auch Kinderschutzmaßnahmen in Bezug auf Fundraiser*innen genannt.

Diese Antworten zeigen, dass die meisten Organisationen mit ihrem Schutzkonzept eine komplexe Struktur in Österreich und mit eigenen Mitarbeiter*innen in anderen Ländern abdecken müssen.

Safeguarding, das bis in Partnerorganisationen hineinreicht

Zwei Drittel der antwortenden Organisationen haben verbindliche Vorgaben für internationale Partnerorganisationen, die finanzielle oder andere Unterstützung erhalten, festgelegt. Diese enthalten auch immer die Verpflichtung zum Reporting von Safeguarding-Vorkommnissen. Für den Fall, dass bestimmte Mindeststandards in der Policy der Partnerorganisationen nicht erreicht werden, wird diese aufgefordert, Inhalte oder Maßnahmen zu ergänzen.

Nur ein Drittel jener, die Vorgaben für Partnerorganisationen haben, führen auch ein wiederkehrendes Monitoring der Safeguarding Policies der internationalen Partner*innen anhand eines Schemas durch.

Partizipatives Vorgehen

80% der Antwortenden berichten davon, dass möglichst viele Mitarbeiter*innen bei der Ausarbeitung bzw. Umsetzung ihrer Safeguarding Policy partizipiert haben.

Eine Mitwirkung der Zielgruppen bei der Ausarbeitung oder Umsetzung der Policies ist aber nur einem Drittel der Organisationen gelungen.

Besonders vulnerable Zielgruppen/besonders risikoreiche Bedingungen

90% der antwortenden Organisationen gehen in ihrer Safeguarding Policy darauf ein, dass Kinder und Erwachsene mit Behinderungen ein besonderes Risiko haben, von Gewalt betroffen zu sein.

Die Hälfte berücksichtigt Gender-Dimensionen bei der Gefährdung von Kindern bzw. Erwachsenen durch Gewalt und bei den Schutzmaßnahmen.

Nur eine Policy berücksichtigt die besondere Vulnerabilität von LGBTQI-Kindern und -Erwachsenen.

Die besonderen Gefährdungen infolge der Corona-Pandemie haben in kein Safeguarding-Dokument Eingang gefunden.

Inhalte der Safeguarding Policy

Bei allen Safeguarding Policies liegt ein **Schwerpunkt auf den Mitarbeiter*innen**, einerseits durch Schulungsmaßnahmen für alle Mitarbeiter*innen andererseits durch Maßnahmen bei der Einstellung von Personal.

Der **Aufnahmeprozess** neuer Mitarbeiter*innen umfasst bei allen Organisationen die Einführung in die Safeguarding Policy. 90% der Antwortenden verlangen von ihren Mitarbeiter*innen die Unterschrift unter einen Verhaltenskodex/eine Selbstverpflichtungserklärung sowie die Vorlage einer Strafregisterbescheinigung. Die Hälfte holt Referenzen über die Bewerber*innen ein.

Weitere fixe Bestandteile in allen Policies sind **Pläne für das Vorgehen** bei der Meldung von (Verdachts-)Fällen von Gewalt, das Einsetzen von **Kinderschutzbeauftragten/Safeguarding Focal Points** sowie die **Definition** der verschiedenen Formen von Gewalt.

90% der Antwortenden haben ein **Beschwerdemanagement**.

80% haben Maßnahmen für **interne Kommunikation** gesetzt, 70% für die **externe Kommunikation**. 20% haben auch Maßnahmen für die Nutzung von Social Media bei Mitarbeiter*innen und Klient*innen vorgesehen.

Andere Inhalte sind nur in einem Teil der Policies vorgesehen:

Präventionsarbeit mit Zielgruppen ist bei der Hälfte der antwortenden Organisationen vorgesehen.

Ebenso hat nur die Hälfte der Antwortenden Pläne für **Monitoring, Evaluierung und Weiterentwicklung** verankert.

Die Evaluierungs- und Überarbeitungsschleifen werden in Abständen von ein, zwei oder drei Jahren durchgeführt.

Die Evaluierung erfolgt überall eingebettet in das reguläre, interne Qualitätsmanagement. Bei einer Organisation wird außerdem eine externe Evaluierung durchgeführt. Eine Organisation erwähnt, dass die Evaluierung des Schutzkonzeptes in das Qualitäts-Risiko-Management-System (QRM) eingebettet ist.

Die Hälfte der Organisationen verwendet Fragebögen, ebenso führt die Hälfte Mitarbeiter*innengespräche oder Gruppengespräche zur Evaluierung durch.

Eine Organisation bezieht auch die Zielgruppe in die Evaluierung ein.

TEIL B – Auswirkungen, Herausforderungen, offene Fragen

Auswirkungen

Der Großteil (80% der Antwortenden) nimmt positive Auswirkungen des Prozesses der Ausarbeitung und Umsetzung der Safeguarding Policy wahr. Für 20% war es eine Übung ohne Nutzen, sie nehmen keine positiven Auswirkungen wahr.

Bei den positiven Folgen wurden am häufigsten Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung genannt, beispielsweise in der Formulierung „gestiegenes Bewusstsein bei Mitarbeiter*innen und Partner*innen in Bezug auf Gewalt, offene Kommunikation darüber“. Außerdem schätzt man, einen Referenzrahmen für den Umgang mit Kindern und Jugendlichen zu haben.

Eine Organisation berichtet über positive Rückmeldungen von Mitarbeiter*innen und Partnerorganisationen.

Herausforderungen

Safeguarding Policies in der internationalen Zusammenarbeit umzusetzen ist mit vielen Herausforderungen verbunden. Genannt wurden:

- Die Umsetzung im Partnerland in Anbetracht der physischen Distanz begleiten
- Fehlende zeitliche Ressourcen erschweren die Umsetzung.
- Parallele Prozesse für internes Team und Projektpartner*innen
- Unterschiede bei Projektpartnerorganisationen
- Unsicherheit, versteckte Resistenz und Emotionalität von Mitarbeiter*innen
- Umsetzung in allen Bereichen (beispielsweise Marketing, Kommunikation, Fundraising)
- Schaffung einer „Fehlerkultur“
- Schulung von freiwilligen Mitarbeiter*innen

Offene Fragen

- Berücksichtigung von geschlechtsspezifischer Gewalt/gender based violence
- Welche Kapazitäten braucht eine vorschriftsgemäße Umsetzung?
- Die Safeguarding Policy soll für sehr unterschiedliche Personengruppen in sehr unterschiedlichen Kontexten gelten. Wie kann man alles gut abbilden (Mitarbeiter*innen in Österreich, Jugendliche in Österreich, vulnerable Gruppen in Projektländern, wenig „klassische“ Kinder- und Jugendarbeit)
- Umsetzung in unterschiedlichen Ländern (jeweils andere Gesetzgebung, unterschiedliches Verständnis von Gewalt und Umgang damit, unterschiedliche zeitliche und finanzielle Ressourcen)
- Wie viele Beschwerden wird es geben und werden wir dem gewachsen sein?
- Wie kann der Spagat funktionieren, alle abzuholen und dem Kinderschutz gerecht zu werden, insbesondere in einer großen Organisation, wo ein Teil der Mitarbeiter*innen in direktem Kontakt mit der Zielgruppe steht und andere ohne Kontakt mit ihnen im Büro arbeiten?
- Wie können wir sicherstellen, dass wirklich alle diese Policy befolgen?

Gewünschte Unterstützung

Genannt werden folgende Wünsche in Zusammenhang mit der Umsetzung der Safeguarding Policy:

- Am häufigsten wird Training genannt, unter anderem direkt für die Mitarbeiter*innen
- Austausch und Zusammenarbeit
- Best-Practice-Beispiele von vergleichbaren Organisationen, zur Verfügung-Stellen von Ressourcen
- Expert*innenwissen beim Schutz vor gender based violence.
- Finanzielle Unterstützung für mehr Personalressourcen.

TEIL C – Organisationen, die keine Safeguarding Policy haben

Gründe, keine Safeguarding Policy zu haben

Von den sechs Organisationen ohne Safeguarding Policy erklären drei, dass dieses Thema noch nicht relevant war.

Drei antworten, dass die Ressourcen schwer aufzubringen waren.

Eine Organisation verweist auf die Richtlinie ihrer Dachstruktur, die in ihren Reihen umgesetzt wird. Außerdem wird bei ihrer Projektmittelvergabe eine Sensibilisierung für die Thematik Missbrauch und Gewalt, vor allem für den Schutz von Kindern, Jugendlichen und vulnerablen Erwachsenen angestrebt und auf die Beachtung geltender Schutzbestimmungen und Richtlinien bzw. auf die Entwicklung entsprechender Präventionskonzepte und -richtlinien Wert gelegt.

Mögliche Entwicklung einer Safeguarding Policy in der Zukunft

Drei Organisationen zeigen sich an der Entwicklung einer Safeguarding Policy interessiert.

Bei der Frage, was die Organisation motivieren könnte, eine Safeguarding Policy zu erstellen, wird an erster Stelle eine Verpflichtung seitens der Geldgeber*innen genannt, an zweiter Stelle finanzielle Unterstützung und die Bereitstellung von fachlichem Know-How.

Eine Organisation würde sich nach einem Anlassfall mit einer Safeguarding Policy auseinandersetzen.

Benötigte Unterstützung

- Eine Antwort verweist darauf, dass man eine kleine Organisationseinheit Unterstützung bei der Ausformulierung benötigt.
- Bei einer anderen Antwort wird ebenfalls auf die Bedürfnisse einer sehr kleinen Organisation hingewiesen, für die eine Vorlage für eine Safeguarding Policy hilfreich wäre, die entsprechend der Relevanz für die eigene Organisation angepasst werden könnte.
- Eine Organisation gibt an, dass sie vor allem personelle Ressourcen für die Entwicklung der Policy benötigen würde.