

Niemand kann sich alleine schützen. Wer jedoch im Alltag beteiligt und ermächtigt wird, kann sich bei Machtmissbrauch leichter beschweren.

Täter*innen können nicht vorzeitig erkannt werden, es können jedoch frühzeitig Schwellen für den Aufbau von Taten eingebaut werden.

Prävention ist Hinschauen und Handeln im Alltag. Wir setzen deshalb auf die Vermittlung von Wissen und Handlungskompetenzen rund um die Dynamik sexueller Ausbeutung.

Wir teilen Macht

Wir erweitern Wissen

Wir gestalten Schwellen

Wir erleichtern Beschwerden

Wir ermöglichen Aufdeckung

Wir besprechen Risiken

Fallführung bei Verdacht auf Straftaten ist Führungsaufgabe, alle anderen haben interne Meldepflichten. Schritte erfolgen koordiniert, vordefiniert und mit externem Blick.

Präsente Ansprechstellen senken Schwellen für Meldungen; die Führung bleibt dabei für deren Bearbeitung verantwortlich.

Nullrisiko ist nicht möglich, umso wichtiger ist die gemeinsame Risikoanalyse. Benannte Risikosituationen lassen sich transparent, rollenklar, reflektiert und konkret besprechen und gestalten.

Wir sind alle lernend und handelnd unterwegs - zum Schutz vor sexueller Ausbeutung. Limita begleitet Sie auf dem Weg zum passgenauen Schutzkonzept für Ihre Organisation - mit Workshops, Prozess- und Fachberatung, Good Practice Beispielen und dem unbefangenen Blick von aussen. Angebote auf www.limita.ch



Schutzkonzept

Massgeschneiderte Bausteine zur Prävention sexueller Ausbeutung

Risikomanagement

Wie transparent schätzen wir unseren Umgang mit Risiken ein? (10 = sehr transparent) Wie haben wir diese Transparenz bereits erreicht? Woran würden wir im Alltag erkennen, dass wir noch transparenter arbeiten? Was ist unser nächster Schritt dazu?



Prozesse

- Welche Risikosituationen wurden im partizipativen Prozess definiert?
- Wie fördern Teams eine Feedbackkultur rund um Nähe und Distanz?
- Wie sichern Führungspersonen die Qualität in Risikosituationen?

Strukturen

- Welche Teamgefässe dienen dem transparenten Umgang mit Risiken?
- Welche Instrumente erleichtern und konkretisieren den Umgang mit Risikosituationen (z.B. Verhaltenskodex)?
- Welches sind darin Gos und No-Gos?

Wissensmanagement

Wie gut schätzen wir unser Wissen zu sexueller Ausbeutung ein? (10 = sehr gut) Woran zeigt es sich im Alltag, dass wir bereits Know-How haben? Was möchten wir noch gemeinsam erreichen? Was ist unser nächster Schritt dazu?



Prozesse

- Wie erlangen Führungspersonen Sicherheit in Handlungskompetenzen?
- Welche Workshops erweitern das Know-How der Teams?
- Welche Impulse bereiten Schlüsselpersonen auf ihre Rolle vor?

Strukturen

- Welche verbindlichen Schulungszyklen für alle Ebenen sind festgelegt?
- Wie wird internes Wissen durch externe Impulse aktualisiert?
- Welche weiteren Kanäle dienen der Wissenssicherung (z.B. Webseite, Broschüren, Merkblätter)?

Personalmanagement

Wie wirksam schätzen wir die Schwellen für Taten ein, welche wir bereits heute haben? (10 = wirksam) Was ist heute bereits besser als zuvor? Was würde helfen, die Schwellen erneut zu verstärken? Was ist unser nächster Schritt dazu?



Prozesse

- Wie werden Grenzverletzungen im Bewerbungsgespräch angesprochen?
- Wie werden Risikosituationen von der Führung und im Alltag begleitet?
- Welche dienst- oder arbeitsrechtlichen Konsequenzen hat Fehlverhalten?

Strukturen

- Wer muss wann den Sonderprivat- oder Strafregisterauszug einreichen?
- Welche Fragen werden bei Referenzen zu Nähe und Distanz gestellt?
- Wie wird Fehlverhalten in Zeugnissen und Referenzen erwähnt?

Krisenmanagement

Wie gut sind wir für den Ernstfall des Verdachts auf sexuelle Ausbeutung vorbereitet? (10 = sehr gut) Woran erkennen wir bereits Erreichtes? Wie können wir weitere Fortschritte erzielen? Was ist unser nächster Schritt dazu?



Prozesse

- Für wen sind Rollen, Aufgaben und Fallführung bei Verdacht auf Straftaten klar?
- Wie sind interne Meldepflichten eingeführt und allen bekannt gemacht?
- Wie ist der Krisenstab für den Ernstfall geschult?

Strukturen

- Was ist der vordefinierte Interventionsablauf mit Dos und Don'ts?
- Wer betreut bei Verdacht auf Straftaten im Krisenstab die drei C: Care, Command, Communication?
- Welche externen Fachstellen sind für den Ernstfall benannt?

Beschwerdemanagement

Wie niederschwellig können Meldungen und Beschwerden eingebracht werden? (10 = sehr niederschwellig) Wie haben wir diesen heutigen Fortschritt bereits erzielt? Was würde uns noch mehr Zuversicht geben? Was ist unser nächster Schritt dazu?



Prozesse

- Wie fördern wir eine fehlerfreundliche Kultur, welche Beschwerden erleichtert?
- Wer informiert Klient*innen über Gos und No-Gos der Betreuenden?
- Wann sind interne, geschulte Ansprechstellen im Alltag präsent?

Strukturen

- Welche internen Ansprechstellen mit klaren Pflichtenheften gibt es?
- Wie ist die Schnittstelle der Ansprechstellen zur Leitung ausgestaltet?
- Wie klar sind interne und externe Meldepflichten?

Beteiligungsmanagement

Wie aktiv beteiligen und ermächtigen wir unsere Klient*innen? (10 = sehr aktiv) Worauf können wir diesbezüglich bereits stolz sein? Was würde darin noch mehr Beteiligungsmöglichkeiten bieten? Was ist unser nächster Schritt dazu?

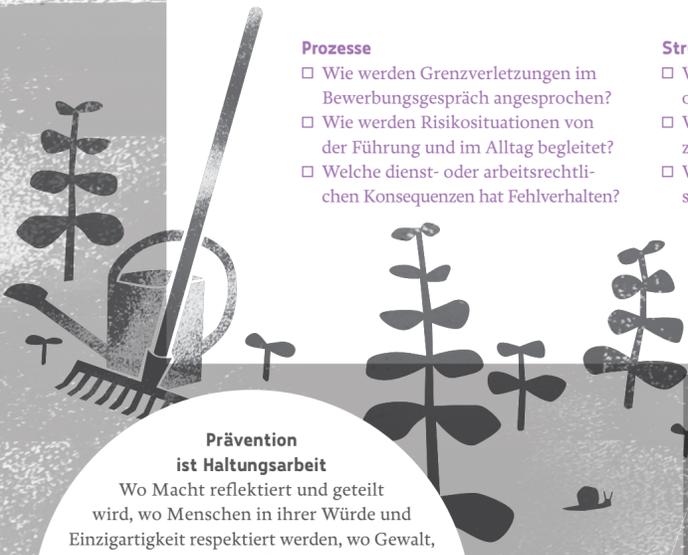


Prozesse

- Wie können sich Schutzbefohlene im Alltag an Entscheiden beteiligen?
- Welchen Schutz- und Experimentierbereich zu Sexualität haben sie?
- Wie werden sie ermächtigt und in ihren Abwehrstrategien gestärkt?

Strukturen

- Wie transparent sind Entscheidungswege in der Organisation?
- Wie werden Macht und Machtgefälle in der Organisation reflektiert und transparent gemacht?
- Welche Beteiligungsstrukturen sind in der Organisation verankert?



Prävention ist Haltungsarbeit

Wo Macht reflektiert und geteilt wird, wo Menschen in ihrer Würde und Einzigartigkeit respektiert werden, wo Gewalt, Manipulation und jegliche Diskriminierung keinen Platz finden – dort kann auch die Prävention sexueller Ausbeutung ihre Wirkung entfalten. Prävention bedingt Grundwerte wie Solidarität und Gerechtigkeit und stellt Menschenrechte, insbesondere die Rechte der Schwächeren, konsequent ins Zentrum. Alle Menschen haben ein Recht auf Schutz ihrer (sexuellen) Integrität und auf eine selbstbestimmte Sexualität.

Handlungsbausteine der Schutzkonzepte

Prävention konkretisiert sich im Handeln rund um sechs Bausteine. Diese sind in die Qualitätsentwicklung der Organisation eingebettet und werden im Alltag permanent umgesetzt und wach gehalten. Prävention in Organisationen ist bewegt und entwickelt sich laufend weiter (Prozesse), bedingt zugleich geklärte und transparente Strukturen. Lassen Sie sich mit den lösungsfokussierten Fragen zu Reflexion, Dialog und konkreten Schritten anregen. Limita begleitet Sie gerne beim Bau Ihres eigenen Schutzkonzeptes. Angebote unter www.limita.ch

