



©CBM/Einberge

Die Kinderschutzrichtlinie der CBM

November 2014

Referenzen:

Diese Richtlinie basiert auf der:

- CBM-Kinderschutzrichtlinie 2003;
- CBM-Kinderschutzrichtlinie 2006;
- Keeping Children Safe Standards and Policy 2011;
- Kinderschutzrichtlinie des australischen Außen- und Handelsministeriums (DFAT) 2013;
- Kinderschutzrichtlinie der Kindernothilfe 2013;

CBM-Kinderschutzrichtlinie 2014

die CBM zu einer Meldung des Vorfalls bei den lokal zuständigen Stellen verpflichtet sein, wenn die Partnerorganisation nicht handelt.

Prävention

Einleitung

Sämtliche Repräsentant/-innen der CBM sollten sich der Situationen bewusst sein, in denen Kindern größere Gefahr und ein Risiko der Stigmatisierung droht. Sie müssen diese Risiken minimieren, indem sie:

- vor Beginn eines Projektes mit Kindern eine Risikoanalyse durchführen
- sich an den CBM-Verhaltenskodex halten
- sich an die Leitlinien für Kommunikation und Fundraising dieser Richtlinie halten

Die Risikoanalyse

Vor Beginn eines jeden Projekts mit Kindern, bei aus dem üblichen Rahmen fallenden Besuchen unter Anwesenheit von Kindern bzw. bei Forschungsprojekten mit Kindern müssen eine Risikoanalyse durchgeführt und Maßnahmen zur Reduzierung von Risiken getroffen werden⁹.

Für Kinder sichere Bewerberauswahl und Neueinstellung von Personal

Die CBM verpflichtet sich, Personen von einer Bewerbung abzuhalten bzw. Bewerbungen solcher Personen zu entdecken, die sich evtl. gezielt durch eine Einstellung bei der CBM Zugang zu Kindern verschaffen möchten.

Folgende Verfahren finden Anwendung:

1. CBM-Stellenanzeigen haben darauf zu verweisen, dass die CBM eine „für Kinder sichere Organisation“ ist und dass Bewerber/-innen im Laufe des Bewerbungsverfahrens CBM ein Führungszeugnis oder ein gleichwertiges Dokument vorlegen müssen. Sollte das Land des/der Bewerber/-innen ein derartiges Dokument nicht ausstellen, verlangt die CBM eine unterschriebene Selbsterklärung.
2. CBM erwartet drei schriftliche Referenzen früherer Arbeitgeber/-innen, in denen auch der Kindeswohlschutz thematisiert wird.

⁹ Diese Risikoanalyse wird anschließend in laufende Prozesse wie die Bewertung von Partnerorganisationen, die Planung von Programmen, die Bewertung von Projektvorschlägen und bei Besuchen durch Partner integriert.

CBM-Kinderschutzrichtlinie 2014

3. Der berufliche Werdegang von Bewerber/-innen und evtl. Lücken zwischen verschiedenen Stellen werden überprüft.
4. Die Identität von Kandidat/-innen wird anhand von Originaldokumenten geprüft.
5. Fragen zum Kindeswohlschutz sind Bestandteil des Vorstellungsgesprächs.
6. Alle CBM-Mitarbeiter/-innen erhalten eine Fortbildung zum Kindeswohlschutz.

Verhaltenskodex

Sämtliche Repräsentant/-innen der CBM¹⁰ müssen sich ihre Verantwortung für die Sicherheit von Kindern und die Einhaltung des Verhaltenskodex bewusst machen.

Primäres Ziel dieses Verhaltenskodex ist der Schutz von Kindern, er dient aber auch dazu, Repräsentant/-innen der Organisation vor falschen Anschuldigungen sowie den Namen und Ruf der CBM zu schützen.

Sämtliche Mitarbeiter/-innen von CBM sind dafür verantwortlich, dass dieser Verhaltenskodex möglichst weit bekannt ist. Eng mit Partnerorganisationen zusammenarbeitende CBM-Mitarbeiter/-innen sind unbedingt aufgefordert, diese zur Beachtung der im Verhaltenskodex gesetzten Standards aufzurufen und die CBM bei ihrer Durchsetzung zu unterstützen.

Entsprechend der CBM-Kinderschutzrichtlinie ist auch die Einhaltung dieses Verhaltenskodex verpflichtend für alle Repräsentant/-innen der CBM¹¹. Jegliche Verletzung des Verhaltenskodex zieht Disziplinarmaßnahmen nach sich, die, je nach Schwere des Falls, auch rechtliche Schritte umfassen können.

Akzeptables Verhalten:

Repräsentant/-innen der CBM sollten:

- sich der Schaffung einer Kultur der Offenheit und gegenseitigen Verantwortlichkeit am Arbeitsplatz verpflichtet fühlen. Erst diese Kultur wird ermöglichen, dass sämtliche Verdachtsfälle von Missbrauch und Misshandlung benannt werden und dass darüber gesprochen werden kann. So entsteht ein Umfeld, in dem Missbrauch und Misshandlung in Frage gestellt werden kann und muss.
- zur Entwicklung einer Umgebung beitragen, in der Kindern zugehört wird und in der sie als Individuen respektiert werden und die sicher, positiv und ermutigend für Kinder ist.

¹⁰ Der Begriff Repräsentant/-innen der CBM bezieht sich auf alle Mitarbeiter/-innen von CBM, Menschen, die im Auftrag der CBM reisen und Personen mit einem Beratungsvertrag der CBM.

¹¹ Alle Mitarbeiter/-innen von CBM unterzeichnen den Verhaltenskodex als Teil ihres Einstellungsvertrags. Diese überarbeitete Version und alle zukünftigen überarbeiteten Version ersetzen jeweils frühere Versionen.