

Safeguarding Policy

Richtlinie für den Schutz und das Wohlergehen von Kindern und schutzbedürftigen Erwachsenen

Hoffnungszeichen | Sign of Hope e.V.
Schneckenburgstr.11 d
D-78467 Konstanz
Telephone: +49 7531 945 016 0
Telefax: +49 7531 945 016 1
E-Mail:mail@hoffnungszeichen.de
Internet:www.hoffnungszeichen.de

_____

Liebe Mitarbeitende, liebe Partnerinnen und Partner in der Programmarbeit,

der Schutz von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen vor Schaden, Ausbeutung und Missbrauch steht im Zentrum unserer Arbeit bei Hoffnungszeichen | Sign of Hope e.V. Als humanitäre und menschenrechtsbasierte Organisation tragen wir gemeinsam eine besondere Verantwortung: Wir müssen sicherstellen, dass niemand durch unsere Programme, unser Verhalten oder unsere Zusammenarbeit gefährdet wird.

Diese Schutzrichtlinie bietet einen verbindlichen Rahmen, wie wir Risiken erkennen, Schäden verhindern und aktiv ein Umfeld schaffen, in dem sich alle Menschen sicher und respektiert fühlen können. Sie gilt für alle Mitarbeitenden – unabhängig von Funktion oder Einsatzort – sowie für alle Personen und Organisationen, die in unserem Auftrag oder in Partnerschaft mit uns tätig sind.

Schutz ist keine einmalige Maßnahme, sondern eine gemeinsame, kontinuierliche Aufgabe. Deshalb zählen wir auf Ihre Aufmerksamkeit, Ihr Verantwortungsbewusstsein und Ihr aktives Handeln – im Umgang mit den Menschen, denen wir dienen, genauso wie im täglichen Miteinander. Nur wenn wir gemeinsam Verantwortung übernehmen, können wir wirksamen Schutz gewährleisten und dem Vertrauen gerecht werden, das in uns gesetzt wird.

Wir danken Ihnen für Ihr Engagement.

Mit freundlichen Grüßen

Der Vorstand von Hoffnungszeichen | Sign of Hope e.V.

Inhaltsübersicht

Unser Engagement für den Schutz gefährdeter Personen 3

1. Geltungsbereich und Abgrenzung 4
2. Im Fokus: Gefährdete Einzelpersonen und Gruppen 4
3. Unsere Handlungsfelder 5

4. Prävention 5

5. Aufgaben und Zuständigkeiten 8
6. Betroffenenorientierte Reaktion 9
7. Meldung durch Mitarbeitende & Stakeholder 9
8. Monitoring und Evaluation der Richtlinie 10

Anhang 1: Definitionen und Formen von Gewalt 11

Anhang 2: Leitlinien für den sicheren Umgang mit Kindern und Jugendlichen 14

Unser Engagement für den Schutz gefährdeter Personen

Hoffnungszeichen | Sign of Hope e.V. setzt sich dafür ein, dass jeder Mensch in Würde und frei von Schaden, Ausbeutung und Missbrauch leben kann. Dieses Grundverständnis leitet unser Engagement zum Schutz besonders gefährdeter Personen. Diese Schutzrichtlinie legt dar, wie wir Menschen und Gemeinschaften, mit denen wir zusammenarbeiten, vor Risiken und schädlichen Auswirkungen im Rahmen unserer Tätigkeit schützen.

Konkret geht es darum, Risiken zu erkennen und zu vermeiden, die entstehen können durch:

- das Verhalten von Mitarbeitenden oder mit uns verbundenem Personal;
- die Planung und Umsetzung unserer Programme, Maßnahmen und Aktivitäten – auch in Zusammenarbeit mit Partnerorganisationen.

Hoffnungszeichen verfolgt eine **Null-Toleranz-Politik** gegenüber jedem Verhalten, das Kinder oder Erwachsene gefährdet. Verstöße gelten als grobes Fehlverhalten und können disziplinarische Maßnahmen bis hin zur Entlassung oder strafrechtlichen Verfolgung zur Folge haben.

Schutz bedeutet für uns nicht nur die Verhinderung von Schaden, sondern auch die aktive Gestaltung eines sicheren, respektvollen und integrativen Umfelds – sowohl innerhalb unserer Organisation als auch in allen Programmen.

Der Schutz ist eine gemeinsame Verantwortung. Alle Mitarbeitenden und mit uns verbundenen Personen tragen aktiv zu einer Kultur der Sicherheit bei und sind verpflichtet, sicherheitsrelevante Vorfälle im Rahmen ihrer Tätigkeit zu melden. Nur durch kollektives Handeln können wir wirksamen Schutz gewährleisten.

Schutz und Verhalten: Die zentralen Richtlinien im Überblick

Schutzrichtlinie	- Schutz vor SEAH und anderen Schäden
Verhaltenskodex	- Verhaltensnormen
Beschwerde- und Whistleblowing-Richtlinie	- Sichere und geschützte Berichterstattung
Anti-Korruptions-Richtlinie	- Finanzielles und ethisches Verhalten

Alle Richtlinien sind auf der Webseite von Hoffnungszeichen oder auf Anfrage zugänglich.

1. Geltungsbereich und Abgrenzung

Die Schutzrichtlinie von Hoffnungszeichen gelten weltweit und betreffen alle Personen, die mit Menschen in Kontakt kommen, die mit Hoffnungszeichen in Verbindung stehen. Dazu zählen insbesondere:

- Mitarbeitende, Vorstandsmitglieder, Freiwillige und Praktikantinnen bzw. Praktikanten, die bei Hoffnungszeichen unter Vertrag stehen;
- alle Personen, die im Rahmen von Tätigkeiten oder Besuchen mit Hoffnungszeichen zu tun haben – darunter Aufsichtsratsmitglieder, Beraterinnen und Berater, Freiwillige, Auftragnehmende, Leiharbeitskräfte und Journalistinnen bzw. Journalisten;
- Programm- oder strategische Partner von Hoffnungszeichen sowie Organisationen, die von diesen Partnern beauftragt wurden, im Namen von Hoffnungszeichen tätig zu werden.

Zur besseren Lesbarkeit werden alle genannten Gruppen im Folgenden als „Mitarbeitende und Stakeholder“ bezeichnet.

Hoffnungszeichen behält sich das Recht vor, Verträge zu kündigen, wenn gegen die in dieser Richtlinie oder im Verhaltenskodex festgelegten Vorgaben verstoßen wird.

Nicht im Anwendungsbereich dieser Richtlinie enthalten sind:

- sicherheitsrelevante Vorfälle innerhalb der breiteren Gemeinschaft, sofern diese nicht durch mit Hoffnungszeichen verbundene Personen oder Programme verursacht wurden,
- Fälle von Betrug oder finanziellen Unregelmäßigkeiten, wie z. B. vorenthaltene Gehälter – diese unterliegen der **Anti-Korruptions-Richtlinie**.

2. Im Fokus: Gefährdete Einzelpersonen und Gruppen

Hoffnungszeichen ist sich bewusst, dass bestimmte Personen und Gruppen aufgrund ihres Alters, ihrer Abhängigkeit oder sozialen Stellung einem erhöhten Risiko ausgesetzt sind, Schaden zu erleiden. Dazu gehören unter anderem:

Kinder und Heranwachsende
Alle Personen unter 18 Jahren gelten als besonders schutzbedürftig. Dies umfasst sowohl jüngere Kinder als auch Jugendliche, die aufgrund ihres Alters oder ihrer vermeintlichen Reife bei Schutzmaßnahmen leicht übersehen werden können.

Gefährdete Erwachsene
Erwachsene, die aufgrund einer Behinderung, ihres Alters, einer Erkrankung oder gesellschaftlichen Ausgrenzung nicht in der Lage sind, sich vor Schaden oder Ausbeutung zu schützen.

3. Unsere Handlungsfelder

Diese Richtlinie befasst sich mit verschiedenen Formen von Schaden, die im Kontext der Arbeit von Hoffnungszeichen relevant sind. Dazu gehören insbesondere:

- sexuelle Ausbeutung, Missbrauch und Belästigung (SEAH),
- Gewalt und Vernachlässigung von Kindern,
- Machtmissbrauch.

Die Einteilung dieser Kategorien orientiert sich an internationalen Schutzstandards, insbesondere an den sechs Grundprinzipien des IASC, den CAPSEAH-Prinzipien sowie den Keeping Children Safe Standards. Vollständige Definitionen sowie eine Beschreibung der Formen von Gewalt finden sich in **Anhang 1.**

Zur besseren Einordnung und angemessenen Reaktion unterscheidet Hoffnungszeichen zusätzlich drei Formen sexualisierter Gewalt:

- **Sexualisierte Grenzverletzungen** (z. B. unangemessene Kommentare, unbeabsichtigte Berührungen, Missachtung persönlicher Grenzen)
- **Sexuelles Fehlverhalten** (z. B. absichtlich anzügliche Bemerkungen, bewusster Körperkontakt, unangemessene Nachrichten)
- **Sexuelle Nötigung und Übergriffe** (z. B. erzwungener Konsum pornografischer Inhalte, sexuelle Nötigung oder Vergewaltigung)

4. Prävention

Einstellungsprozess
Ein zentraler Bestandteil der Risikoprävention ist die sorgfältige Überprüfung von Personen im Rahmen des Einstellungs- und Vertragsvergabeprozesses. Um potenzielle Gefährdungen zu vermeiden, sind die folgenden Maßnahmen verpflichtender Bestandteil des Auswahlverfahrens für alle Mitarbeitenden, BeraterInnen, Auftragnehmenden *und Praktikant*Innen, sofern sie direkten Kontakt zu Risikogruppen haben – darunter Kinder, schutzbedürftige Erwachsene oder Personen, die aufgrund eines Machtungleichgewichts bei Hoffnungszeichen besonders gefährdet sind.

Referenzen Bevor die Arbeit bei unserer Organisation aufgenommen werden kann, sind zwei Arbeitszeugnisse bzw. Referenzschreiben erforderlich. Bei Referenzüberprüfungen ist eine ausdrückliche Frage zum Thema Safeguarding erforderlich.	Strafrechtliche Hintergrundüberprüfungen Für Mitarbeitende in Deutschland ist ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis erforderlich. Bei Mitarbeitenden, die in einem Land ansässig sind, in dem eine Überprüfung des strafrechtlichen Hintergrunds nicht möglich oder nur von begrenztem Wert ist, verlangt Hoffnungszeichen stattdessen weitere Dokumente wie mindestens drei Arbeitszeugnisse/ Referenzen von früheren Arbeitgebern, ein Führungszeugnis (Certificate of Good Conduct) und /oder ein Formular zur Selbstauskunft.	Stellenausschreibungen und Vorstellungsgespräche Der Null-Toleranz-Ansatz von Hoffnungszeichen in Bezug auf Sicherheits-vorfälle ist in allen Stellenausschreibungen verankert. Bei allen Stellen, die in direktem Kontakt mit Risikogruppen stehen, werden während des Vorstellungsgesprächs Fragen zum Thema Safeguarding gestellt.
Verhaltenskodex Alle Mitarbeitende, BeraterInnen, AuftragnehmerInnen und Praktikanten müssen den Verhaltenskodex von Hoffnungszeichen lesen und unterschreiben, bevor sie ihre Arbeit bei Hoffnungszeichen aufnehmen. Verstöße gegen den Verhaltenskodex ziehen Disziplinarmaßnahmen nach sich, die bis zur	Verträge Alle Verträge für Angestellte, BeraterInnen, AuftragnehmerInnen und Praktikanten enthalten eine Klausel, die besagt, dass der Vertrag nur dann gültig ist, wenn der Verhaltenskodex ebenfalls unterzeichnet wurde, und dass die Nichteinhaltung zur Kündigung des Vertrags führen kann.	Schulung Durch die Schulung wird das Personal in die Lage versetzt, Bedenken selbstbewusst zu erkennen, angemessen zu reagieren und zu einer starken Kultur des Schutzes beizutragen. Während des Einführungsprozesses nehmen alle Mitarbeiter und Mitgliedsor-ganisationen an einer Online-Schulung zum

Entlassung und zur Befassung der zuständigen Behörden zur Strafverfolgung reichen können.		Thema Sicherheit teil. Neue Safeguarding Focal Points müssen darüber hinaus an einer umfassenderen (persönlichen) Schutzschulung teilnehmen. Für alle Teammitglieder werden laufend Auffrischungsschulungen angeboten.

Analyse potenzieller Schutzrisiken

Im Rahmen der Projektentwicklung wird eine Risikobewertung in Zusammenarbeit mit kontextbezogenem Personal vor Ort sowie dem zuständigen Safeguarding Focal Point bzw. Do No Harm Focal Point durchgeführt. Ziel ist es, potenzielle Risiken für besonders gefährdete Gruppen zu identifizieren. Dies umfasst:

- die Analyse von Machtverhältnissen und Schwachstellen im spezifischen Projektkontext,
- die Ermittlung von Sicherheitsrisiken bei der Programmgestaltung und -durchführung,
- die Entwicklung von Strategien zur Risikominderung und entsprechende Aktionspläne.

Kontextgerechte Safeguarding-Schulungen

Hoffnungszeichen ist sich bewusst, dass Sicherheitsrisiken – ebenso wie die Wahrnehmung von Missbrauch – kontextspezifisch sein können. Mitarbeitende und Partner erhalten daher Schulungen zu kultureller Sensibilität und zu Schutzpraktiken, die an lokale Normen angepasst sind. Schwerpunkte dieser Schulungen sind:

- Geschlechterrollen und Familienstrukturen,
- lokale rechtliche Rahmenbedingungen und gesellschaftliche Gepflogenheiten,
- Kommunikationsstile sowie Konzepte von Privatsphäre und Autorität,
- Einführung und Überwachung von Beschwerde- und Feedbackmechanismen.

5. Aufgaben und Zuständigkeiten

Verhaltensstandards im Umgang mit Kindern

Ein respektvoller, positiver und altersgerechter Umgang mit Kindern und Jugendlichen ist zentral für unsere Arbeit. Mitarbeitende und Partner sind aufgefordert, als Vorbilder zu agieren und sichere Räume zu schaffen, in denen sich Kinder wertgeschätzt, gehört und geschützt fühlen. Die **Leitlinien für den sicheren Umgang mit Kindern und Jugendlichen** finden sich in **Anhang 2**.

Verantwortung von Führungskräften

Führungskräfte und Manager – sowohl in der Zentrale als auch in den Projektregionen – tragen die Gesamtverantwortung für die Umsetzung dieser Richtlinie. Sie sind dafür zuständig, Strukturen zu schaffen und zu stärken, die ein Umfeld ermöglichen, in dem alle Beteiligten die Anforderungen der Schutzrichtlinie kennen und einhalten.

Safeguarding Focal Points und Compliance Manager

Die **Safeguarding Focal Points (SFPs)** sind verantwortlich für die Schulung des Personals zu Schutzmaßnahmen sowie für das Monitoring bzgl. der Anwendung entsprechender Verfahren. Gemeinsam mit dem **Compliance Manager** nehmen sie Beschwerden entgegen (z. B. über die Hinweisgeberplattform oder Beschwerdeboxen) und können zur Fallbearbeitung hinzugezogen werden. Zudem unterstützen die SFPs das Programmteam durch den Austausch bewährter Praktiken. Der Compliance Manager ist für die Organisation und das Monitoring des Fallmanagements zuständig.

Verantwortung aller Mitarbeitenden

Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, diese Richtlinie einzuhalten und jeglichen Verdacht auf schädliches oder missbräuchliches Verhalten gegenüber Kindern oder Erwachsenen zu melden. Dazu gehört auch:

- das Verständnis zentraler Schutzkonzepte sowie der vorhandenen Meldewege und Maßnahmen zur Prävention und Reaktion,
- die Pflicht, jeden Vorfall oder Verdacht innerhalb von **24 Stunden** zu melden – unabhängig davon, ob er beobachtet, vermutet oder direkt mitgeteilt wurde.

Die absichtliche Nichtmeldung eines Vorfalls gilt als grobes Fehlverhalten und führt zu einer internen Untersuchung.

Anforderungen an Programmpartner

Alle Programmpartner von Hoffnungszeichen sind verpflichtet, folgende Mindeststandards zum Schutz einzuhalten:

- eine schriftlich dokumentierte Schutzrichtlinie (mindestens eine PSEAH-Politik),

- klare Verfahren für Meldung und Bearbeitung von Fällen,
- eine benannte Ansprechperson für Schutzfragen,
- regelmäßige Schulungen für das Personal zum Thema Sicherheit.

Hoffnungszeichen behält sich das Recht vor, Nachweise zu diesen Standards anzufordern, Due-Diligence-Prüfungen durchzuführen und bei Bedarf Korrekturmaßnahmen zu verlangen.

6. Betroffenenorientierte Reaktion

Hoffnungszeichen folgt dem Prinzip der betroffenenzentrierten Hilfe. Im Mittelpunkt stehen dabei das Wohlergehen und die Würde der betroffenen Person. Dies umfasst:

- die grundsätzliche Annahme der Glaubwürdigkeit jeder in gutem Glauben gemeldeten Aussage;
- den Schutz des Hinweisgebenden durch die Beschwerde- und Whistleblowing-Richtlinie;
- die Achtung der Wünsche, Bedürfnisse und des zeitlichen Rahmens der betroffenen Person;
- das Sicherstellen, dass sie nicht zu einer Konfrontation mit der beschuldigten Person gezwungen wird;
- die Bereitstellung psychosozialer Unterstützung und sicherer Räume, wo erforderlich.

Betroffene Personen sind niemals verpflichtet, rechtliche oder administrative Schritte einzuleiten – es sei denn, sie entscheiden sich ausdrücklich dafür. Ihr Schutz hat stets oberste Priorität.

7. Meldung durch Mitarbeitende & Stakeholder

Alle Mitarbeitenden und Stakeholder von Hoffnungszeichen sind verpflichtet, jeglichen Verdacht auf schädigendes Verhalten – sei er beobachtet, vermutet oder mitgeteilt – innerhalb von 24 Stunden zu melden.

- Personen, die in gutem Glauben Bedenken äußern, sind durch die **Beschwerde- und Whistleblowing-Richtlinie** geschützt – unabhängig davon, ob sich die Bedenken später bestätigen.
- Vergeltungsmaßnahmen gegen Hinweisgeber werden nicht toleriert und führen zu disziplinarischen Konsequenzen.
- Böswillige oder vorsätzlich falsche Meldungen sind hingegen nicht durch die Richtlinie geschützt.

Wenn sich Sicherheitsbedenken bei einer Partnerorganisation ergeben, ist diese verpflichtet, die Angelegenheit gemäß ihren eigenen Schutzverfahren zu prüfen. Sollte ein Vorfall Mitarbeitende von Hoffnungszeichen betreffen oder ein Interessenkonflikt vorliegen, muss Hoffnungszeichen umgehend informiert werden. In solchen Fällen kann Hoffnungszeichen Unterstützung leisten oder eine direkte Beteiligung einfordern, um eine angemessene Lösung sicherzustellen.

Mitarbeitende von Hoffnungszeichen, Projektbeteiligte, Partner und Gemeindemitglieder können vermutete oder bestätigte Schutzvorfälle mündlich oder schriftlich über folgende etablierte Kanäle melden:

- Meldung an den Safeguarding Focal Point
- Meldung des Anliegens über die Integritätsplattform von Sign of Hope oder

Wichtig: Mitarbeitende sind zur Meldung verpflichtet, dürfen aber **keine eigenständigen Nachforschungen** durchführen, um das ordnungsgemäße Verfahren nicht zu gefährden.

8. Monitoring und Evaluation der Richtlinie

Hoffnungszeichen überprüft regelmäßig die Wirksamkeit und Umsetzung dieser Richtlinie durch:

- interne Audits,
- regelmäßige Feedback-Umfragen unter Mitarbeitenden und Programmteilnehmenden,
- externe Überprüfungen durch unabhängige Dritte.

Die gewonnenen Erkenntnisse fließen in die kontinuierliche Weiterentwicklung der Richtlinie sowie der Schulungs- und Informationsmaterialien ein. Alle erhobenen Daten werden anonymisiert und ausschließlich zur Verbesserung der Präventions- und Reaktionsmechanismen verwendet.

	Geprüft & Genehmigt	
Name	K. Stieglitz (Erster Vorstand)	M. Schütze (Zweite Vorständin)
Datum & Unterschrift		

Anhang 1: Definitionen und Formen von Gewalt

A) Sexuelle Ausbeutung, sexueller Missbrauch und sexuelle Belästigung (SEAH)

Sexuelle Ausbeutung
Jede tatsächliche oder versuchte Ausnutzung einer Machtposition, eines Abhängigkeitsverhältnisses oder eines Vertrauensverhältnisses zu sexuellen Zwecken – einschließlich, aber nicht beschränkt auf das Erzielen finanzieller, sozialer oder politischer Vorteile. Hierzu zählt beispielsweise die Nötigung einer Person zu sexuellen Handlungen im Austausch für Hilfe, Dienstleistungen, Beschäftigungsmöglichkeiten oder andere Leistungen.

Sexueller Missbrauch
Jedes tatsächliche oder angedrohte körperliche Eindringen sexueller Art, unabhängig davon, ob es mit Gewalt oder unter Zwang geschieht – einschließlich sexueller Nötigung, Vergewaltigung, Belästigung und anderer Formen nicht einvernehmlicher sexueller Handlungen.

Sexuelle Belästigung
Sexuelle Belästigung ist jedes unerwünschte Verhalten sexueller Natur, das als beleidigend, erniedrigend oder einschüchternd empfunden wird oder ein feindseliges Arbeitsumfeld schafft. Sie kann am Arbeitsplatz oder im Rahmen beruflicher Tätigkeiten auftreten und sowohl verbal, nonverbal als auch physisch sein – einschließlich schriftlicher oder elektronischer Kommunikation. Auch Einzelvorfälle gelten als sexuelle Belästigung, wenn sie als übergriffig wahrgenommen werden. Maßgeblich ist die Perspektive der betroffenen Person.

Sexuelle Belästigung kann auch außerhalb des Arbeitsplatzes und außerhalb der Arbeitszeit erfolgen, z. B. bei Dienstreisen oder offiziellen Veranstaltungen. Sie kann von Vorgesetzten, Kolleg*innen oder untergeordneten Mitarbeitenden ausgehen.

Zusätzliche Kategorisierung innerhalb von Hoffnungszeichen:
Zur besseren Einordnung und angemessenen Reaktion unterscheidet Hoffnungszeichen drei Formen sexualisierter Gewalt:

- **Sexualisierte Grenzverletzungen** (z. B. unangemessene Kommentare, unbeabsichtigte Berührungen, Missachtung persönlicher Grenzen)
- **Sexuelles Fehlverhalten** (z. B. absichtlich anzügliche Bemerkungen, bewusster Körperkontakt, unangemessene Nachrichten)
- **Sexuelle Nötigung und Übergriffe** (z. B. erzwungener Konsum pornografischer Inhalte, sexuelle Nötigung oder Vergewaltigung)

Diese Kategorien helfen dabei, Vorfälle angemessen zu bewerten, auch wenn sie nicht den strafrechtlichen Tatbestand erfüllen.

B) Gewalt gegen Kinder und Jugendliche

Gewalt gegen Kinder und Jugendliche

Hoffnungszeichen unterscheidet zwischen sechs Hauptformen von Gewalt gegenüber Kindern und Jugendlichen:

1. Körperliche Gewalt
Die tatsächliche oder potenzielle körperliche Schädigung eines Kindes oder das Unterlassen notwendiger Schutzmaßnahmen. Dazu gehören Schlagen, Treten, Schütteln, Verbrennen, Ersticken, das Erzwingen schmerzhafter Körperhaltungen oder das absichtliche Zufügen gesundheitlicher Schäden.

2. Sexuelle Gewalt
Alle erzwungenen oder manipulativen sexuellen Handlungen mit Kindern – unabhängig davon, ob das Kind zustimmt oder versteht, was geschieht. Dazu gehören sowohl körperliche (z. B. Berührungen, Vergewaltigung) als auch berührungslose Handlungen (z. B. das Zeigen pornografischer Inhalte, sexualisierte Sprache oder Anstarren).

3. Psychische oder emotionale Gewalt
Verhaltensweisen, die die seelische Entwicklung eines Kindes erheblich beeinträchtigen, etwa durch wiederholte Herabwürdigung, Drohungen, Ablehnung, Mobbing oder das Erzeugen von Angst und Schuld. Auch schädliche traditionelle Praktiken wie die weibliche Genitalverstümmelung fallen darunter.

4. Ausbeutung
Die kommerzielle oder anderweitige Nutzung eines Kindes zum Vorteil Dritter – etwa durch Kinderarbeit, Zwang zu Straftaten, Betteln oder Prostitution.

5. Vernachlässigung
Das andauernde Versäumnis, grundlegende Bedürfnisse eines Kindes zu erfüllen – z. B. mangelnde Fürsorge, fehlender Schutz, keine medizinische Versorgung oder unterlassene Bildungsförderung trotz vorhandener Möglichkeiten.

6. Online-Gewalt
Formen digitaler Gewalt, bei denen Kinder über das Internet oder mobile Geräte belästigt, manipuliert oder ausgebeutet werden – z. B. Grooming, Cybermobbing, das Teilen sexualisierter Inhalte oder Beschämung in sozialen Netzwerken.

Wichtig:
Für Kinder gilt jede sexuelle Handlung – unabhängig von vermeintlicher Zustimmung – als Missbrauch. Die Definitionen von sexueller Ausbeutung und sexueller Gewalt können sich überschneiden.

Anhang 2: Leitlinien für den sicheren Umgang mit Kindern und Jugendlichen

Ein respektvoller, kindgerechter und schützender Umgang mit Kindern und Jugendlichen ist zentral für die Arbeit von Hoffnungszeichen | Sign of Hope e. V. Alle Mitarbeitenden und Partnerorganisationen sind angehalten, ein sicheres und wertschätzendes Umfeld zu schaffen.

Von allen Personen, die beruflich mit Kindern und Jugendlichen in Kontakt stehen, wird erwartet, dass sie:

- die Würde jedes Kindes respektieren und sich aktiv für dessen Schutz einsetzen;
- keinerlei Form von Gewalt anwenden oder tolerieren – auch nicht zur Disziplinierung;
- die **„Zwei-Erwachsenen-Regel“** einhalten: Bei allen Aktivitäten mit Kindern im Rahmen der Arbeit sollten stets mindestens zwei erwachsene Betreuungspersonen oder eine *Erziehungsberechtigte*r anwesend sein. Abweichungen sind nur nach vorheriger Zustimmung der zuständigen Leitungsperson zulässig (Ausnahme: akute Gefährdung des Kindeswohls);
- keine Kinder oder deren Angehörige privat einladen oder Beziehungen außerhalb des beruflichen Rahmens aufbauen;
- sich stets angemessen kleiden und kulturell sensibel verhalten;
- sich ihrer Rolle bewusst sein: Auch wenn Kinder oder Jugendliche Nähe suchen oder sich „verführerisch“ verhalten, liegt die Verantwortung stets bei den Erwachsenen. Grenzverletzungen sind zu vermeiden;
- keine eigenen Lösungsversuche bei psychischen Problemen von Kindern starten, sofern keine entsprechende Qualifikation vorliegt – in solchen Fällen ist an Fachstellen oder professionelle Dienste zu verweisen;
- alle Hinweise, Beschwerden oder Verdachtsfälle von Gewalt gegen Kinder umgehend melden;
- beim Kontakt über digitale Medien besondere Sorgfalt walten lassen und die Schutzstandards auch in der Online-Kommunikation einhalten.