



Wir schauen hin!

Wir schauen hin!  
Wir dulden keine  
sexuelle Ausbeutung,  
keinen Missbrauch  
und keine anderen  
Grenzverletzungen.

Die unterzeichnenden Verbände, Institutionen und Organisationen bekennen sich zu den folgenden **Grundsätzen zur Prävention<sup>1</sup> von sexueller Ausbeutung, Missbrauch und anderen Grenzverletzungen**. Die Grundsätze gelten für alle Personen, die in unseren Institutionen und Organisationen tätig sind oder betreut werden.

### Präventions- und Interventionskonzept

- Unsere Institutionen und Organisationen verfügen über Konzepte zur Prävention sexueller Ausbeutung, Missbrauch und anderen Grenzverletzungen. Wir tragen mit **interner und externer Kommunikation** dazu bei, die notwendige Sensibilität hoch zu halten. Dazu gehört, dass alle Beteiligten mit den Konzepten und dem Verhaltenskodex vertraut sind.
- Das Vorgehen bei einem Verdacht oder einem Fall von sexueller Ausbeutung, Missbrauch und anderen Grenzverletzungen ist geregelt und allen Mitarbeitenden, den begleiteten und betreuten Personen sowie den Angehörigen bekannt. Entscheide darin werden in einem internen Krisenstab mit externer unbefangener Begleitung gefällt. Jedem Verdacht wird nachgegangen (**Null-Toleranz-Politik**).
- Bei der Anstellung unterschreiben die neuen Mitarbeitenden unserer Institutionen und Organisationen einen **Verhaltenskodex**. Darin verpflichten sie sich, Nähe und Distanz bzw. Risikosituationen im Alltag rollenklar, sorgfältig und transparent zu gestalten und aktiv an der Realisierung der Null-Toleranz-Politik in Bezug auf sexualisierte Gewalt zu beteiligen sowie Verdachtsfälle zu melden. Sie anerkennen das Präventions- und Interventionskonzept als Teil des Arbeitsvertrags.
- In unseren Institutionen und Organisationen wird eine **Kultur** des aufmerksamen Hinschauens und der Transparenz gepflegt. Wir trennen uns von Mitarbeitenden, welche sich dieser Kultur eintziehen oder widersetzen.
- Wir führen regelmässig **Weiterbildungen** zum Thema „sexuelle Ausbeutung, Missbrauch und andere Grenzverletzungen“ durch und bieten diese allen Mitarbeitenden (inkl. Freiwillige) an, die sich in unseren Institutionen und Organisationen engagieren.
- Wir verfassen wahrheitsgetreue, vollständige **Zeugnisse und Einsatzbestätigungen** und geben ebensolche Referenzauskünfte.

### Schlüsselrolle der Leitung und Mitarbeitenden

- Bei der **Personalgewinnung und -auswahl** ist gründlich und achtsam vorzugehen. Die Einreichung eines Sonderprivatauszugs und/oder Privatauszugs ist Anstellungsveraussetzung für Mitarbeitende<sup>2</sup>, die in direktem Kontakt mit Personen mit besonderem Unterstützungsbedarf stehen. Die Arbeitgebenden prüfen die Zeugnisse sorgfältig (Vollständigkeit) und holen vor der Anstellung Referenzen ein, welche auch zum Umgang mit Nähe und Distanz Auskunft geben.

<sup>1</sup> Die Verantwortung, sich aktiv für die Prävention einzusetzen, basiert auf der Kinderrechtskonvention und Behindertenrechtskonvention der UNO, der Lanzarote-Konvention und der Istanbul-Konvention, welche alle von der Schweiz ratifiziert wurden.

<sup>2</sup> Unter Berücksichtigung der Verhältnismässigkeit bei einmaligen Kurzeinsätzen insbesondere bei freiwilligen Mitarbeitenden.

### Interne Meldestelle und externe Fachstelle

- In unseren Institutionen und Organisationen gibt es eine **interne, niederschwellige Meldestelle** mit einer fachlich kompetenten Ansprechperson, deren Auftrag (als Teil des Präventionskonzeptes) den Mitarbeitenden, den Personen mit besonderem Unterstützungsbedarf sowie den gesetzlichen Vertretungen und Angehörigen bekannt ist und eine geklärte Schnittstelle zur Leitung bzw. zu internen Krisenstab aufweist. Ebenfalls haben alle Personen die Möglichkeit, sich an eine externe Stelle zu wenden.
- Insbesondere Personen mit hoher Abhängigkeit von Betreuung und Unterstützung sind in diese Förderung einbezogen und werden ihren Möglichkeiten entsprechend befähigt, **Abwehr** zum Ausdruck zu bringen und Grenzverletzungen zu signalisieren. Bei dieser besonders gefährdeten Personengruppe ziehen wir das persönliche Umfeld (Angehörige, Bezugspersonen) in die Präventionsarbeit mit ein.

Verbandsübergreifende Arbeitsgruppe Prävention Bern,  
25. November 2011, aktualisiert im November 2022.

### Stärkung der Personen mit besonderem Unterstützungsbedarf

- Die **Förderung der Selbstkompetenzen** der Personen mit besonderem Unterstützungsbedarf in unseren Institutionen und Organisationen nimmt in Bezug auf den Umgang mit Nähe und Distanz, auf das Setzen von Grenzen sowie auf die eigene Sexualität einen hohen Stellenwert ein. Sie werden unterstützt, Grenzverletzungen und Verletzungen ihrer Integrität zu erkennen, sich dagegen zur Wehr zu setzen und diese zu melden.

### Externe Meldestellen

Für Mitarbeitende, welche anonym bleiben möchten, steht folgende Ombudsstelle oder die Fachstelle Beziehungsfragen Kanton Solothurn zur Verfügung:

Ombudsstelle soziale Institutionen Kanton Solothurn: Der Verein Patientenstelle AG/So führt im Auftrag des Kantons Solothurn eine Ombudsstelle für Menschen, die in einer Institution betreut, gepflegt und/oder stationär gefördert werden.

[ombudsstellen-ag-so@hin.ch](mailto:ombudsstellen-ag-so@hin.ch) / [www.ombudsstelle-so.ch](http://www.ombudsstelle-so.ch) / Telefon: 062 823 11 42

Die Fachstelle Beziehungsfragen Kanton Solothurn: Die Fachstelle bietet als Anlaufstelle Information und Beratung bei Lebensfragen, Mobbing und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

[www.fabeso.ch](http://www.fabeso.ch) / [solothurn@fabeso.ch](mailto:solothurn@fabeso.ch) / Telefon 032 622 44 33

**Das Personal der Ombudsstelle und der Fachstelle Beziehungsfragen steht unter Schweigepflicht.**