

**IJM Deutschland e. V. – Safeguarding Policy**

<b>Autor</b>	COO, IJM Deutschland (Ergänzung der <a href="#">Global Safeguarding Policy</a> , die in der gesamten IJM-Gruppe gültig ist)	<b>Verantwortlich für die Umsetzung</b>	CEO & Safeguarding Focal Point IJM Deutschland
<b>Für wen?</b>	Die Policy gilt für alle hauptamtlichen Mitarbeitenden, sämtliche Präsidiums- und Vereinsmitglieder von IJM Deutschland. Darüber hinaus werden auch ehrenamtliche Mitarbeitende, Dienstleistende und Partner/-innen über die Safeguarding Policy informiert.		
<b>Stand</b>	Version 1.0, Februar 2025	<b>Nächster Review</b>	Januar 2027
<b>Fragen?</b>	Elias Roßner, <a href="mailto:erossner@ijm-deutschland.de">erossner@ijm-deutschland.de</a>		

**INHALT**

Abschnitt 1: Einleitung ..... 2

    Vorwort ..... 2

    Zweck ..... 3

    Kontext..... 3

Abschnitt 2: Policy Statement..... 3

    Verantwortlichkeiten..... 9

    Kompetenzen und Zuständigkeiten..... 9

    Definitionen und Begrifflichkeiten..... 9

Abschnitt 3: Prozesse und Vorlagen ..... 13

    IJM Deutschland Prozesse und Vorlagen ..... 13

    Dieser Policy zugehörige Policies ..... 13

    Trainings ..... 13

Abschnitt 4: Zur Kenntnisnahme ..... 14

Anhang 1: Safeguarding Code of conduct..... 15

## ABSCHNITT 1: EINLEITUNG

### Vorwort

Alle Personen, die mit IJM in Kontakt treten, haben das Recht, vor Schädigung bewahrt zu werden. Dies schließt Kinder und schutzbedürftige Erwachsene ebenso ein, wie auch Mitarbeitende, Partner/-innen und Gäste von IJM. Insbesondere schutzbedürftige Kinder und Erwachsene (im Folgenden als "schutzbedürftige Personen" bezeichnet) sind einem erhöhten Risiko ausgesetzt und bedürfen daher besonderer Sicherheitsvorkehrungen und Sorgfalt. IJM betont, dass das Recht, frei zu sein von Missbrauch, Ausbeutung und Belästigung, in den internationalen Menschenrechtsbestimmungen verankert ist, nämlich: ICCPR, ICERD, ICESCR, CEDAW, CAT, CRC, CRPD.

Für IJM Deutschland ist diese Safeguarding Policy eine übergreifende Richtlinie, die sich auf spezifische Policies/Regelwerke, unter anderem die nachfolgend genannten, stützt, um über diese hinaus weitere erforderliche Schutzbereiche zu definieren, die als Grundprinzipien auch innerhalb der folgenden Richtlinien gelten.

Die Safeguarding-Richtlinien umfassen verschiedene für IJM Deutschland gültige Policies:

- Safeguarding Code of Conduct (Anlage 1 zur hiesigen Policy)
- Safeguarding Policy (die hiesige)
- Policy zum Beschwerdemanagement und internen Ermittlungen
- Safeguarding-Verfahren (erscheint in Kürze)
- Policy zum Schutz vor sexueller Ausbeutung, Missbrauch und Belästigung (PSEAH)
- Whistleblower-Policy

Safeguarding im Rahmen dieser Policy bedeutet, dass IJM die Verantwortung hat sicherzustellen, dass sämtliche hauptamtlichen Mitarbeitenden von IJM, sowie Präsidiums- und Vereinsmitglieder und ehrenamtliche Mitarbeitende sowie Dienstleistende und Partner/-innen, die Rechte und die Würde aller Personen achten und schützen, die mit IJM in Beziehung treten, um Schädigung und Missbrauch von ihnen abzuhalten. Safeguarding schutzbedürftiger Personen umfasst alle Maßnahmen, die ergriffen werden, um schutzbedürftige Personen vor Schädigung und Missbrauch zu bewahren, der durch den Kontakt mit IJM entstehen kann, und im Schadensfall angemessen darauf zu reagieren. IJM setzt alles daran Situationen zu verhindern, in denen Personen ihre Machtposition ausnutzen können, um eine andere Person zu missbrauchen oder auszubeuten. Eine der wichtigsten Säulen von Safeguarding im IJM-Kontext ist unser [Code of Conduct](#), der einen Rahmen bietet, innerhalb dessen sich alle Mitarbeitenden verpflichten, in ihrem Verhalten auf schutzbedürftige Menschen Rücksicht zu nehmen.

Für IJM hat Safeguarding eine besondere Priorität, weil *Schutz* der Kern von allem ist, was wir sind, was wir glauben und was wir tun. Diese Selbstverpflichtung gründet primär darauf, dass wir die besonderen Bedürfnisse von Betroffenen von Missbrauch und Ausbeutung kennen und ernstnehmen und die Würde, den Wert und das Potenzial jedes einzelnen Menschen anerkennen.

IJM verpflichtet sich zu Transparenz in Bezug auf unsere Schutzmaßnahmen sowie zu den höchstmöglichen Standards für Safeguarding innerhalb einer Organisation. Weltweit tritt IJM mit Personen in Kontakt, die von Ausbeutung, Missbrauch oder anderen Traumata betroffen sind. Die

Aufgabe von IJM besteht darin, dazu beizutragen, sie aus Gewaltsituationen zu befreien und in der Nachsorge zu begleiten. Unter keinen Umständen darf IJM in irgendeiner Weise zur Schädigung beitragen oder Auslöser für neuentstandenen Schaden sein.

Es ist von entscheidender Bedeutung, dass IJM proaktiv Schutzmaßnahmen in allen operativen Aktivitäten einführt, um alle Menschen, die mit IJM in Kontakt kommen - und insbesondere schutzbedürftige Personen - vor Schädigung zu bewahren. Wir verpflichten uns, kontinuierlich aus unseren Erfahrungen zu lernen und eine Safeguarding-Kultur aufzubauen und zu fördern. Diese Policy gilt umfassend während der Arbeitszeit und bei Veranstaltungen, im In- und Ausland. Die Bestimmungen der Policy sollen darüber hinaus auch außerhalb der Arbeitszeit eingehalten werden, da sie ein wesentlicher Bestandteil unseres Selbstverständnisses ist.

## **Zweck**

- Betonung der zentralen Bedeutung der Bemühungen von IJM, alle Menschen, die mit IJM in Kontakt kommen, insbesondere schutzbedürftige Personen, vor jeglicher Form von Schädigung zu bewahren, insbesondere dann, wenn sie mit IJM in Kontakt sind.
- Bereitstellung eines Rahmens, der sicherstellt, dass die Programme und Aktivitäten von IJM im Interesse schutzbedürftiger Personen und unter Berücksichtigung der Erkenntnisse von Betroffenen konzipiert, umgesetzt und durchgeführt werden.
- Sicherstellen, dass IJM Prävention priorisiert und in der Reaktion auf Zwischenfälle, die den Schutz von Menschen betreffen, Verantwortung übernimmt.
- Information aller Mitarbeitenden, Partner/-innen und Gäste von IJM darüber, was von ihnen erwartet wird, wenn es um die Einhaltung der IJM-Safeguarding-Richtlinien und -Verfahren geht.

## **Kontext**

Diese Policy regelt Safeguarding-Prinzipien, die sich insbesondere auf die Umsetzung der oben genannten zugehörigen Richtlinien beziehen und bei der Tätigkeit für und im Rahmen von IJM als Kernwerte zu beachten sind. Sie spezifiziert neben den Global Safeguarding Richtlinien die für und in Deutschland geltenden Prinzipien von IJM.

## **ABSCHNITT 2: POLICY STATEMENT**

### **Null-Toleranz in Bezug auf Gewalt, Missbrauch, Ausbeutung und Vernachlässigung**

IJM toleriert in keiner Weise Formen von Schädigung und Missbrauch, einschließlich Gewalt, sexueller oder finanzieller Ausbeutung, Belästigung, psychischem und physischem Missbrauch und Vernachlässigung (im Folgenden gemeinsam als "Schädigung" definiert) gegenüber jeder Person, die mit IJM und unserer Arbeit in Kontakt kommt. Die Schädigung von Personen, die mit IJM in Kontakt kommen, insbesondere von schutzbedürftigen Personen, kann abhängig von der Beziehung zu IJM zu Disziplinarmaßnahmen, zur Beendigung von Verträgen sowie zu strafrechtlichen Verweisen führen. IJM stellt keine Personen wissentlich – unmittelbar oder mittelbar – ein, die ein Sicherheitsrisiko für Personen, einschließlich schutzbedürftiger Personen, darstellen, die mit der Arbeit von IJM in Kontakt kommen.

Verstöße gegen diese Policy durch IJM-Mitarbeitende können disziplinarische Maßnahmen bis hin zur Kündigung zur Folge haben. Partner/-innen, die gegen diese Policy verstoßen, verletzen ihre vertraglichen Vereinbarungen und können von der Zusammenarbeit mit IJM in Zukunft ausgeschlossen werden und/oder sich einer möglichen strafrechtlichen Verfolgung gegenübersehen.

### **Übergeordnete Safeguarding-Prinzipien**

1. IJM fördert eine sichere und hilfsbereite Organisationskultur, in der alle, die mit IJM interagieren, einschließlich unserer eigenen Vertreter/-innen, Partner/-innen und Mitglieder der Gemeinschaften, in denen IJM arbeitet, mit Würde und Respekt behandelt werden sowie ein Umfeld, in dem Sicherheit, Vertraulichkeit und Nichtdiskriminierung gewährleistet werden.
2. IJM wendet das "Do-No-Harm"-Prinzip an. Alle Programme, Interventionen und Aktivitäten werden so konzipiert und durchgeführt, dass sie keinen weiteren Schaden verursachen oder zusätzliche Risiken mit sich bringen.
3. Von Mitarbeitenden, Partner/-innen und Gästen (iSd untenstehenden Definition) von IJM wird erwartet, dass sie alle Menschen jederzeit mit größtmöglicher Würde und Respekt behandeln. Alle IJM-Mitarbeitenden müssen sich an die Inhalte der Safeguarding-Richtlinien halten (dazu gehören diese Policy, die begleitende Richtlinie zum Schutz vor sexueller Ausbeutung und Missbrauch, der Code of Conduct sowie der Safeguarding Code of Conduct in Anlage 1).
4. IJM legt Wert auf Vielfalt. Gleichzeitig arbeiten wir in unseren Programmen und Dienstleistungen, die sich an Menschen richten, denen unsere Unterstützung gilt, diskriminierungsfrei in Bezug auf Geschlecht, Alter, ethnischer Zugehörigkeit, Behinderung, sexueller Orientierung oder anderen Merkmalen.
5. IJM räumt dem Safeguarding auf allen Ebenen der Organisation Priorität ein. Unsere Safeguarding-Kultur beginnt mit den globalen Leitungsgremien von International Justice Missionen, umfasst alle haupt- und ehrenamtlichen Leitungsgremien und -funktionen bei IJM Deutschland und liegt in der Verantwortung aller IJM-Mitarbeitenden. IJM wird eine angemessene Aufsicht und Verantwortlichkeit für Safeguarding einrichten, zum Beispiel durch einen globalen Safeguarding-Officer und einen Safeguarding Focal Point bei IJM Deutschland.
6. IJM verpflichtet sich zu ständigem Lernen und zur Verbesserung der Richtlinien und Prozesse zu Safeguarding. Anpassungen wird IJM auf der Grundlage regelmäßiger Selbsteinschätzungen, Kontrollen, Rückmeldungen und Berichte vornehmen. Diese Safeguarding Policy wird mindestens alle zwei Jahre nach dem Datum der Einführung oder bei Bedarf auch früher geprüft.
7. Hinsichtlich Safeguarding fördert IJM eine Kultur der Transparenz und Zusammenarbeit. Dies bedeutet, dass wir lokale Netzwerke, andere Organisationen, Unterstützer/-innen, Regierungen und andere zivilgesellschaftliche Netzwerke einbeziehen und mit ihnen zusammenarbeiten.

### **Safeguarding-Prinzipien zum Schutz schutzbedürftiger Personen und Gruppen**

IJM ist sich der zusätzlichen Sorgfaltspflicht gegenüber schutzbedürftigen Personen bewusst, mit denen wir zusammenarbeiten, mit denen wir in Kontakt stehen oder die mit unserer Arbeit, unseren Programmen und Tätigkeiten in Berührung kommen. Daher verpflichtet sich IJM, besondere Sicherheitsvorkehrungen und Vorsichtsmaßnahmen zu treffen.

1. IJM verpflichtet sich zur Wahrung der Rechte schutzbedürftiger Personen, insbesondere zu ihrem Schutz vor Schädigung in Übereinstimmung mit der nationalen Gesetzgebung und den internationalen Konventionen.
2. IJM räumt den Bedürfnissen schutzbedürftiger Personen Priorität ein. Schutzbedürftige Personen sind möglicherweise größeren Risiken und Schwierigkeiten dabei ausgesetzt, Schutz und Hilfe zu erhalten, als andere Personengruppen. Darüber hinaus können

schutzbedürftige Personen aufgrund ihres Alters, ihres Geschlechts, einer Behinderung, ihres Umfelds und anderer Faktoren besondere Bedürfnisse haben. Daher stellt IJM die Förderung der Interessen schutzbedürftiger Personen in den Mittelpunkt von Safeguarding.

3. IJM verpflichtet sich, den Gemeinschaften, in denen und mit denen wir arbeiten sowie schutzbedürftigen Personen die, in dieser Policy enthaltenen, Informationen zur Verfügung zu stellen. Zudem wird IJM diese Gruppen für unsere Verpflichtung zum Schutz von schutzbedürftigen Kindern und Erwachsenen sensibilisieren.
4. IJM verpflichtet sich, ein sicheres Umfeld zu schaffen, in dem schutzbedürftige Personen bestärkt werden, selbständig Entscheidungen zu treffen und ihre Meinung zu äußern, wenn sie mit schwierigen Situationen konfrontiert sind.
5. IJM ist sich bewusst, dass schutzbedürftige Kinder und Erwachsene, die mit IJM in Kontakt sind, aufgrund der Auswirkungen früherer Erfahrungen, ihrer Abhängigkeiten in Ausbeutung, ihrer Kommunikationsbedürfnisse und anderer Probleme zusätzlich gefährdet sind. IJM bietet die notwendige Unterstützung, um weiteren Schaden abzuwenden. IJMs traumasensibler und Betroffenen-zentrierter Ansatz gibt den Rahmen für sämtliche Handlungen vor.
6. IJM ist bestrebt, schutzbedürftigen Personen zu ermöglichen, ihr Recht auf Schutz wahrzunehmen und einzuschätzen, wie sich nicht akzeptables Verhalten von Mitarbeitenden, Partner/-innen und Gästen von IJM darstellt und welche Schritte sie gehen können, wenn aus ihrer Sicht ein Problem auftritt. IJM verpflichtet sich zur Einhaltung eines fairen Verfahrens bei der Reaktion auf Anliegen oder Anschuldigungen zu Missbrauch von Kindern oder schutzbedürftigen Erwachsenen.
7. IJM verpflichtet sich zu ethischen Maßstäben und Schutzprinzipien in der Forschungsarbeit, der Zusammenarbeit mit Medien und in der Kommunikation, um sicherzustellen, dass schutzbedürftige Personen auf würdevolle Weise repräsentiert werden, ihre Mitwirkung nicht ausbeuterisch ist und Informationen ausschließlich für den vereinbarten Zweck und mit ihrer Zustimmung verwendet werden.

### **Priorisierung von Safeguarding im Code of Conduct**

Als Teil der Safeguarding-Richtlinien verpflichtet sich IJM zu den Safeguarding-Prinzipien für alle Personen, die mit IJM in Kontakt kommen, einschließlich Mitarbeitenden, Partner/-innen, Gästen von IJM und schutzbedürftigen Personen. Diese Verpflichtung ist auch im Safeguarding Code of Conduct (siehe Anlage 1) verankert.

### **IJM-PSEAH-Richtlinien und Nulltoleranz für sexuelle Ausbeutung, sexuellen Missbrauch und sexuelle Belästigung**

Als Teil der Sicherheitsrichtlinien gilt bei IJM eine Nulltoleranz gegenüber sexueller Ausbeutung, sexuellem Missbrauch und sexueller Belästigung. Da diese Art von Verstößen spezifisch ist und einen eigenen Schwerpunkt erfordert, finden sich weitere Informationen sowie die Verpflichtung von IJM zu den sieben PSEAH-Prinzipien in der Policy zum Schutz vor sexueller Ausbeutung, sexuellem Missbrauch und sexueller Belästigung (PSEAH).

### **Nulltoleranz gegenüber Belästigung, Mobbing und Diskriminierung**

Im Rahmen der Safeguarding-Richtlinien gilt bei IJM eine Nulltoleranz für Belästigung, Mobbing und Diskriminierung. Da diese Art von Verstößen spezifisch sind und einen eigenen Schwerpunkt erfordert, finden sich weitere Informationen in der Policy zum Schutz vor Belästigung, Mobbing und Diskriminierung.

### **Safeguarding-Maßnahmen**

IJM hat sich dazu verpflichtet, Safeguarding bei all unseren Aktivitäten Priorität einzuräumen. Wir tun dies auf folgende Weise:

## 1. Sensibilisierung

IJM stellt sicher, dass alle Mitarbeitenden, Partner/-innen und Gäste von IJM verstehen, was IJM unter „Schädigung“ im Sinne dieser Policy meint, und, dass diese die Anzeichen dafür erkennen können, dass eine Schädigung vorliegt. Dazu gehört auch das Bewusstsein für die entsprechend geltenden nationalen Gesetze und die IJM-Safeguarding-Richtlinien. IJM stellt außerdem sicher, dass Gäste sich ihrer Verantwortung bewusst sind, jeder Person, die mit IJM in Kontakt kommt, einschließlich schutzbedürftiger Personen, mutmaßliche oder festgestellte Schädigungen zu melden.

Die in dieser Policy und den weiteren Safeguarding-Richtlinien festgelegten „Standards“ sollen allen IJM-Mitarbeitenden zugänglich gemacht und verständlich erklärt werden. Zu den Schulungs- und Informationsmethoden gehören u.a. Einführungsschulungen, regelmäßige und obligatorische Auffrischungsschulungen, Berücksichtigung bei den Anforderungen in der Aufgabenbeschreibung, Feedbackgespräche sowie die Gestaltung und Umsetzung von Programmen. IJM-Mitarbeitende sind verpflichtet, die von IJM festgelegten Schulungsanforderungen zu erfüllen. Vor Beginn einer Beschäftigung oder eines Engagements bei IJM müssen alle Mitarbeitenden von IJM bestätigen, dass sie diese Safeguarding Policy gelesen haben und einhalten werden.

IJM unternimmt alle notwendigen Schritte, um den Begünstigten im Rahmen der Projektarbeit zu erklären, wer IJM ist, in welcher Form sich eine „Schädigung“ darstellt, was die Safeguarding-Standards sind und wie sie Verstöße oder Anliegen melden können. IJM arbeitet mit den lokalen Gemeinschaften zusammen, für die die Organisation tätig ist, um Kommunikationsinhalte und -materialien sowie Beschwerdemechanismen zu entwickeln, die für alle zugänglich sind – auch für schutzbedürftige Personen.

## 2. Prävention

IJM führt gegebenenfalls präventive Safeguarding-Maßnahmen durch. Dazu zählen beispielsweise:

- Wir überprüfen sämtliche Bewerber/-innen für eine Anstellung und führen innerhalb des gesetzlich gültigen Rahmens Hintergrund- und Referenzprüfungen durch, um sicherzustellen, dass potenzielle Mitarbeitende keine Gefahr für die Sicherheit darstellen.
- Wir setzen eine Selbstauskunft von Mitarbeitenden, Partner/-innen und Gästen von IJM voraus über etwaige vergangenen und aktuellen Safeguarding-Vorfälle, in die sie involviert waren oder sind.
- Wir nehmen externe Überprüfungen von IJM-Mitarbeitenden und Partner/-innen vor. Dazu gehören – soweit erforderlich – Überprüfungen zur Terrorismusbekämpfung sowie bei IJM-Mitarbeitenden die Vorlage des polizeilichen Führungszeugnisses. Wir werden eine Due-Diligence-Prüfung der Partner/-innen anfordern, die wir vor dem Abschluss von Partnerschaften durchführen. Dazu setzen wir ein Unternehmens- und Sicherheitsrisikomanagement sowie Sicherheitsrichtlinien und -verfahren voraus, die den Standards von IJM entsprechen.
- Wir führen eine jährliche Risikoanalyse aller IJM-Programme durch, setzen zusätzliche Risikomanagementmaßnahmen durch für Kontexte mit hohem Risiko und entwickeln Aktionspläne zur Verbesserung des Safeguardings und der Rechenschaftspflicht.

- Wir beziehen Schutzmaßnahmen in die Konzeption und Umsetzung von Programmen ein, um eine möglichst sichere Programmarbeit zu gewährleisten.

### 3. Meldungen

IJM-Mitarbeitende und Personen, die mit IJM in Kontakt treten, sind verpflichtet, jegliche Schädigungen im Sinne dieser Policy unverzüglich zu melden, einschließlich:

- Mutmaßliche oder bekannte Schädigungen durch Mitarbeitende, Partner/-innen, Gäste, Aktivitäten oder Programme von IJM gegenüber Personen, die mit IJM in Kontakt kommen, einschließlich schutzbedürftiger Personen.
- Mutmaßliche oder bekannte Verstöße gegen diese Safeguarding-Richtlinien, oder
- Jedes andere unangemessene Verhalten.

Die Leitprinzipien für die Meldung von illegalem, unethischem oder unehrlichem Verhalten und Untersuchungen, wie sie in der IJM Deutschland e.V. [Whistleblower-Policy](#) festgelegt sind, gelten auch für Safeguarding-Meldungen im Sinne dieser Policy.

Folgende Möglichkeiten bestehen, um Meldungen vorzunehmen:

- Kontaktaufnahme mit dem Safeguarding Focal Point unter [jschaefer@ijm-deutschland.de](mailto:jschaefer@ijm-deutschland.de)
- Kontaktaufnahme über alle in der Whistleblower Policy aufgeführten Meldewege
- Sollten Vorfälle außerhalb des deutschen Kontextes vermutet werden und andere IJM-Büros betreffen, stehen zusätzlich die Meldekanäle von IJM Global zur Verfügung

Jede Person bei IJM, die eine Beschwerde über eine andere Organisation erhält, ist angehalten, den Bericht an den IJM-Safeguarding Focal Point weiterzuleiten, der die Fälle an die betroffenen Organisationen meldet, vorausgesetzt, dies ist gesetzeskonform und gefahrlos möglich.

### 4. Vorgehensweise

Die Vorgehensweise einschließlich Dokumentation richtet sich nach den Vorgaben unter „Meldeabläufe“ aus der IJM Deutschland e.V. Whistleblower Policy. Die Verwendung des [Safeguarding Meldeformulars](#) wird empfohlen.

#### **Nulltoleranz für Vergeltung; Konsequenzen bei Verstößen**

Bzgl. einer Nulltoleranz gegenüber Vergeltungsmaßnahmen und etwaigen Konsequenzen gelten die Regelungen IJM Deutschland e.V. Whistleblower Policy (Abschnitt 2 Nr. 10) entsprechend.

#### **Berichterstattung an Spendende und Zuwendungsgebende**

IJM wird, vorbehaltlich rechtlicher Verpflichtungen sowie der Belange von Vertraulichkeit, Sicherheit und Wohlbefinden der betroffenen Personen, den Anforderungen der Spendenden nachkommen und diese anonymisiert über Safeguarding-Vorfälle im Zusammenhang mit den jeweiligen geförderten Projekten informieren.

#### **Risiko und Auswirkungen bewerten und managen**

Sorgfältige Planung und Kontrolle können Safeguarding-Risiken, die durch Mitarbeitende, Aktivitäten und Programme von IJM verursacht werden könnten, für alle Personen – insbesondere

für schutzbedürftige Personen – identifizieren, mindern und verringern. IJM wird die Sicherheit von allen Personen gewährleisten, die mit IJM in Kontakt kommen. Darunter fallen beispielsweise folgende Maßnahmen: Umsetzung von Enterprise Risk Management, Durchführung einer Risikoanalyse für alle Programme und Partner/-innen, Entwicklung und Aufrechterhaltung von Kontrollinstrumenten sowie die Einbeziehung von Feedback in den globalen Risikomanagementprozess und in die Programmgestaltung von IJM. IJM wird ISO-Standards einführen, um sowohl die Bewertung von als auch die Reaktion der Organisation auf Risiken zu differenzieren.

### **Entscheidungen erfordern die Mitwirkung von Betroffenen**

IJM wird Betroffene in Entscheidungen einbeziehen, von denen sie berührt werden, einschließlich der Mitgestaltung, Entwicklung und Überwachung von Programmen, Beschwerdemechanismen und Untersuchungsverfahren. Dieses Feedback hat die individuellen Erfahrungen der Betroffenen zu berücksichtigen und gleichzeitig ihre Privatsphäre zu respektieren. Über ihre jeweiligen Survivor Leader wird IJM Inputs und Feedback von Betroffenen einholen, das alle Gruppen einbezieht und dabei insbesondere Geschlecht, Alter und Diversität der Feedbackgebenden berücksichtigt.

### **Aufteilung der Verantwortung für Safeguarding**

IJM wird vertraglich einfordern, dass sich Partner/-innen von IJM, die mit unserem Personal, unseren Aktivitäten oder Programmen in Berührung kommen, verbindlich dazu verpflichten und ggfs. auf ihre Kosten die finanziellen Maßnahmen treffen, um Schädigungen zu verhindern, wenn sie an der Bereitstellung von Dienstleistungen und Programmen von IJM beteiligt sind oder in irgendeiner Weise mit IJM zusammenarbeiten.

IJM führt angemessene und fortlaufende Due-Diligence-Prüfungen bei Partner/-innen von IJM durch und setzt voraus, dass Letztgenannte nicht nur über ein Enterprise-Risk-Management-Framework verfügen, sondern darüber hinaus entweder IJMs Safeguarding Policies und ihre Verfahren oder äquivalente Safeguarding-Standards einsetzen.

IJM unterstützt Partner/-innen durch die zeitnahe Übermittlung korrekter und zugänglicher Informationen, einschließlich der Ergebnisse aus Selbstbeurteilungen und Partnerbeurteilungen, Risikoregistern, Schulungen und anderen Safeguarding-Materialien. Partner/-innen haben Anliegen in Bezug auf Safeguarding, die sie bezüglich der Programme des Personals oder der Aktivitäten von IJM erhalten haben, umgehend an IJM zu melden, idealerweise innerhalb von 24 Stunden.

### **Verpflichtung zu Rechenschaft und Transparenz**

IJM verpflichtet sich zur Koordination, Zusammenarbeit und Transparenz in unseren Bemühungen hinsichtlich Safeguarding und der Erkenntnisse, die wir aus unseren Erfahrungen gewonnen haben. Wir zielen darauf ab, eine Kultur zu schaffen, in der alle Personen, mit denen wir arbeiten sowie unsere Spendenden und die Öffentlichkeit verstehen können, wie wir arbeiten, wachsen und uns ständig weiterentwickeln.

Intern wird IJM eine offene Kommunikationsumgebung fördern, indem es Mechanismen zur Aufzeichnung von Safeguarding-Fällen und -Learnings einrichtet und diese IJM Deutschland und, sofern hilfreich, IJM Global zugänglich macht. Werden Untersuchungen aufgrund von Safeguarding-

Fällen durchgeführt, wird IJM Global über das in das Präsidium von IJM Deutschland e.V. entsandte Mitglied davon gemeinsam mit dem Vorsitz des Präsidiums in Kenntnis gesetzt.

IJM wird fallspezifisch und zur Optimierung der Safeguarding-Verfahren mit internen und externen Fachstellen bei folgenden Themen zusammenarbeiten:

- Beantwortung von Referenzanfragen
- Offenlegung nicht vertraulicher Informationen von Safeguarding Fällen
- Anonymisierte Ergebnisse von Safeguarding Fällen
- Umsetzungsstatus dieser Safeguarding Policy
- Bei möglichen Schwierigkeiten mit Mitarbeitenden, Partner/-innen und Gästen von IJM
- Informationen an das Global Board
- Veröffentlichung eines Fortschrittsberichts

### Verantwortlichkeiten

Mit Safeguarding betraute Personen bei IJM haben spezifische zugewiesene Verantwortlichkeiten, dargelegt in der jeweils gültigen Safeguarding- und PSEAH-Verantwortlichkeitstabelle von IJM.

### Kompetenzen und Zuständigkeiten

Aktion	Empfehlung	Durchführung	Input	Entscheidung
Änderungen an dieser Policy	Office of the General Counsel (IJM Global)	IJM Deutschland BizOps	IJM Deutschland Leadership-Team, Regional Working Groups	IJM Deutschland Vorstand
Meldung von Sicherheitsbedenken, Fehlverhalten und Verstößen gegen diese Policy		Alle, die von dieser Policy betroffen sind		
Untersuchung von Safeguarding-Reports	Safeguarding Focal Point mit Safeguarding Case Management Team			

### Definitionen und Begrifflichkeiten

In der Safeguarding Policy und in allen anderen Dokumenten der Safeguarding-Richtlinien (z.B. in den begleitenden Safeguarding-Verfahren und dem Safeguarding Code of Conduct) werden die nachfolgend definierten Begriffe verwendet.

#### Missbrauch...

...ist eine vorsätzliche Verletzung der Sicherheit, des Wohlbefindens, der Würde und der Entwicklung einer Person. Missbrauch umfasst alle Formen der körperlichen Misshandlung, des emotionalen/psychologischen Missbrauchs, des sexuellen Missbrauchs und der Vernachlässigung. Missbrauch umfasst unter anderem: jede Handlung oder Unterlassung, die den Tod, eine schwere

körperliche oder seelische Schädigung einer Person zur Folge hat oder eine Handlung oder Unterlassung, die eine unmittelbare Gefahr einer schweren Schädigung einer Person darstellt.

Beispiele:

- *Körperliche Gewalt: Gewaltanwendung, die tatsächliche oder wahrscheinliche körperliche Verletzungen oder Leid verursacht. Zum Beispiel Schlagen, Schütteln, Folter, usw.*
- *Emotionaler oder psychologischer Missbrauch: umfasst erniedrigende und entwürdigende Behandlungen wie Beschimpfungen, ständiges Kritisieren, Erniedrigungen, Shaming, Einzelhaft und Isolation*

Schutzbedürftige/-r Erwachsene/-r bei IJM...

...ist definiert als eine Person über 18 Jahren, die mit IJM in Kontakt gekommen ist und gegenwärtig Gewalt, Missbrauch, Ausbeutung oder Vernachlässigung erfährt oder davon bedroht ist und nicht in der Lage ist, sich selbst zu schützen.

Verhaltensbasierte Interviewfragen...

...Verhaltensbasierte Interviewfragen sind eine Interviewtechnik, mit der Arbeitgeber vergangenes Verhalten von Bewerber/-innen in verschiedenen Situationen bewerten, um aus den Erkenntnissen ihr potenzielles Verhalten in zukünftigen Situationen abzuschätzen. Im Rahmen dieser Policy bezieht sich dies auf Themen in Verbindung mit Safeguarding.

Begünstigte...

...sind Stakeholder, denen ein Programm direkt oder indirekt zugutekommt.

Hinweis: Dieser Begriff wird in der externen Kommunikation von IJM in der Regel nicht verwendet.

Kind/Kinder...

...eine Person/Personen unter 18 Jahren, unabhängig von der Volljährigkeit oder dem Mündigkeitsalter im regionalen Kontext. Ist das Alter einer Person unklar, so gilt sie für die Zwecke dieser Policy immer als Kind, bis ihr Alter von offizieller Seite bestätigt worden ist.

Kontaktperson mit Kindern - Stufe 1...

...Rollen oder Positionen, die direkte Arbeit mit Kindern entweder persönlich oder virtuell beinhalten.

Kontaktperson mit Kindern - Stufe 2...

...Rollen oder Positionen, die den Zugang zu personenbezogenen Daten oder fallspezifischen Informationen über Kinder beinhalten.

Kontaktperson mit Kindern - Stufe 3...

...Rollen oder Positionen, die keinen direkten Kontakt mit Kindern beinhalten.

Ausbeutung...

...ist Missbrauch, bei dem eine Form der Vergütung im Spiel ist oder bei dem die Täter/-innen in irgendeiner Weise profitieren. Ausbeutung stellt eine Form von Zwang und Gewalt dar und kann Menschenhandel, kommerzielle oder transaktionale Arbeit oder andere Formen der Ausbeutung umfassen, die die körperliche oder geistige Gesundheit, das Wohlbefinden, die Bildung, das Überleben, die Entwicklung oder die Würde der Person beeinträchtigen.

Schädigung...

...Verhalten, das sich nachteilig auf das körperliche oder seelische Wohlbefinden einer Person

auswirkt. Dazu gehören die traditionellen Kategorien Gewalt, Missbrauch, Ausbeutung und Vernachlässigung sowie andere schädigende Verhaltensweisen, die zwar nicht die Schwelle des Missbrauchs erreichen, sich aber nachteilig auf das Wohlbefinden einer anderen Person auswirken können. Dieser Begriff ist weit auszulegen und umfasst eine Vielzahl von Verhaltensweisen, einschließlich der UN-Definition von sexueller Ausbeutung und sexuellem Missbrauch, körperlicher, psychologischer, emotionaler, finanzieller oder sexueller Kindesmisshandlung, Vernachlässigung, Kinderhandel oder -ausbeutung, Kinderarbeit, Darstellungen sexueller Ausbeutung von Kindern, Gewalt gegen Kinder oder Handlungen, die gegen die nationalen Gesetze über die Rechte des Kindes verstoßen.

#### Gast von IJM...

...jede Person, die bei IJM zu Gast ist und kein/-e Mitarbeiter/-in oder Partner/-in von IJM ist. Dazu zählen Freiwillige, Unterstützer/-innen, Medienvertreter/-innen oder andere Personen, die die Arbeit von IJM am Projektort besuchen, wo sich möglicherweise Kinder oder schutzbedürftige Personen/Erwachsene aufhalten.

#### Partner/-in von IJM...

...eine nichtstaatliche Organisation oder Einrichtung, die mit IJM zusammenarbeitet (z.B. um ein Justice-System-Strengthening-Projekt zu leiten oder Projektaktivitäten durchzuführen, die ein Begleitprogramm zur Stärkung des Justizsystems verwaltet und/oder implementiert und mit dem wir eine Vereinbarung zum Datenaustausch getroffen haben).

#### Mitarbeitende von IJM...

...ein übergreifender Begriff, der jede/-n Mitarbeiter/-in, Ehrenamtliche/-n, einschließlich Präsidiumsmitglieder oder freiberuflich Mitarbeitende/-n von IJM bezeichnet.

#### Safeguarding/PSEAH Focal Point...

...IJM-Mitarbeitende, die die Verantwortung für die Koordinierung der Umsetzung der Schutz- und PSEAH-Richtlinien innerhalb der Programm-, Länder-, Regional- und Global-Büros haben.

#### Safeguarding Team...

...alle Safeguarding Focal Points bei IJM zusammen.

#### Safeguarding von schutzbedürftigen Personen...

...Maßnahmen, die IJM ergreift, um schutzbedürftige Personen vor Formen der Schädigung und Missbrauch zu schützen, die durch den Kontakt mit Mitarbeitenden, Aktivitäten oder Programmen von IJM entstehen sowie Maßnahmen, die IJM ergreift, um angemessen zu reagieren, wenn eine Schädigung eintritt.

#### Safeguarding...

...die Verantwortung, die IJM trägt, um sicherzustellen, dass sowohl unsere Programme und Mitarbeitenden als auch alle Personen, die im Auftrag von IJM tätig sind, die Rechte und den Schutz der Menschen achten und schützen, die mit IJM in Kontakt kommen. Das beinhaltet das Recht frei von Schädigung und Missbrauch zu leben.

#### Moderne Sklaverei...

...ein Oberbegriff für eine Reihe von ausbeuterischen Praktiken wie Menschenhandel, Sklaverei, Zwangsarbeit, ausbeuterischer Kinderarbeit, Entnahme von Organen und sklavereiähnliche

Praktiken. Sie kennzeichnet sich im Wesentlichen dadurch aus, dass eine Person ausgebeutet wird und sich aufgrund von Drohungen, Gewalt, Nötigung, Täuschung, Manipulation und/oder Machtmissbrauch nicht wehren oder entkommen kann.

#### Vernachlässigung (Unterlassung der Sorgfaltspflicht)...

...das Versäumnis, ein Kind oder einen Erwachsenen zu schützen, obwohl man dazu in der Lage wäre. Vernachlässigung von Kindern bedeutet, dass die Grundbedürfnisse des Kindes wissentlich nicht erfüllt werden.

#### Safeguarding-Report...

...für IJM ist dies jede Meldung über (a) mutmaßliche oder bekannte Schädigung einer Person (unabhängig davon, ob es sich um Mitarbeitende, Partner/-innen, Gäste von IJM oder andere Personen handelt), (b) mutmaßliche oder bekannte Verstöße gegen die Safeguarding Policy, die PSEAH Policy oder den Code of Conduct oder (c) jedes andere unangemessene Verhalten in Bezug auf schutzbedürftige Personen.

#### Sexuelle Ausbeutung und sexueller Missbrauch (SEA)...

..."Sexuelle Ausbeutung ist jeder tatsächliche oder versuchte Missbrauch einer Position der Verletzlichkeit, des Machtgefälles oder des Vertrauens zu sexuellen Zwecken, einschließlich, aber nicht beschränkt auf den finanziellen, sozialen oder politischen Gewinn aus der sexuellen Ausbeutung einer anderen Person. Sexueller Missbrauch ist das tatsächliche oder angedrohte physische Eindringen sexueller Natur, sei es mit Gewalt oder unter ungleichen oder erzwungenen Bedingungen. Dazu gehören auch sexuelle Ausbeutung und sexueller Missbrauch ohne Kontakt und online. ("Besondere Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Ausbeutung und sexuellem Missbrauch", ST/SGB/2003/13, Mitteilung des UN-Generalsekretärs).

#### SEAH...

...Abkürzung für Sexual Exploitation, Abuse, and Harassment (sexuelle Ausbeutung, Missbrauch und Belästigung). PSEAH: Abkürzung für Protection against Sexual Exploitation, Abuse, and Harassment. Vergleiche dazu die deutsche [PSEAH-Policy](#).

#### Kindeswohl...

...eines der Grundprinzipien des UN-Übereinkommens über die Rechte des Kindes: "Bei allen Maßnahmen, die Kinder betreffen, haben staatliche oder private Einrichtungen der sozialen Fürsorge, Gerichte, Verwaltungsbehörden oder Gesetzgebungsorgane das Wohl des Kindes vorrangig zu berücksichtigen" (UN-Kinderrechtskonvention, Artikel 3.1). Der Wert dieses Begriffs besteht darin, Erwachsene daran zu erinnern, dass Kinder wichtig sind, dass sich ihre Interessen von denen Erwachsener unterscheiden und, dass Erwachsene die Auswirkungen ihrer Entscheidungen auf Kinder mit höchster Priorität abwägen müssen.

#### Betroffenen-zentrierter Ansatz...

...IJMs Ansatz gegenüber Betroffenen und Whistleblower/-innen, der auf der Achtung der Menschenrechte basiert und innerhalb dessen sie mit Respekt, Vertraulichkeit, Sicherheit und frei von Diskriminierung behandelt werden. Wir stellen die Rechte, Bedürfnisse und Wünsche Betroffener in den Mittelpunkt der Melde-, Beschwerde-, Ermittlungs- und Reaktionssysteme.

#### Schutzbedürftige Person/Personen...

...ein Kind oder ein/-e schutzbedürftige/-r Erwachsene/-r, wie oben definiert.

## ABSCHNITT 3: PROZESSE UND VORLAGEN

### IJM Deutschland Prozesse und Vorlagen

- Meldeverfahren, wie in der [Whistleblower Policy](#) beschrieben, alternativ nach Absprache mit Safeguarding Focal Point
- [Formular zur Meldung von Safeguarding-Vorfällen](#)
- Safeguarding Focal Point von IJM Deutschland: Johanna Schäfer, [jschaefer@ijm-deutschland.de](mailto:jschaefer@ijm-deutschland.de), +49 30 544 522 072

### Dieser Policy zugehörige Policies

- Safeguarding Code of Conduct (Anlage 1)
- [Code of Conduct](#)
- [Social Media Guidelines](#)
- [Einverständniserklärung zu Sicherheitsbestimmungen](#)
- [Verpflichtung zur Vertraulichkeit](#)
- [Policy zu Beschwerdemanagement und internen Ermittlungen](#)
- [Policy zum Schutz vor sexueller Ausbeutung, Missbrauch und Belästigung \(PSEAH\)](#)
- [Whistleblower-Policy](#)

### Trainings

- [Safeguarding und PSEAH Training](#)
- Safeguarding and PSEAH Focal Points Training

## ABSCHNITT 4: ZUR KENNTNISNAHME

Diese Erklärung ist von allen Mitarbeitenden, Partner/-innen und Gästen von IJM zu unterzeichnen, wie es in der Safeguarding Policy definiert ist.

Ich erkläre, dass:

- ich die IJM Safeguarding Policy gelesen und verstanden habe.
- ich mich an die Safeguarding Policy, den Safeguarding Code of Conduct und die geltenden Safeguarding-Verfahren halte.
- mir bekannt ist, dass im Falle einer Beschwerde im Rahmen der Safeguarding Policy oder der dazugehörigen IJM-Policies alle Anschuldigungen gegen mich gründlich untersucht werden (gegebenenfalls in Zusammenarbeit mit den zuständigen Behörden).

Als Mitarbeitende/r erkläre ich weiter, dass

- ich nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit körperlichem, sexuellem oder psychologischem Missbrauch oder Vernachlässigung von Kindern oder gefährdeten Erwachsenen vorbestraft bin oder angeklagt werde.
- ich zur Kenntnis nehme, dass ich zur Vorlage eines im Einstellungszeitpunkts aktuellen erweiterten Führungszeugnisses verpflichtet bin.

---

Ort, Datum

---

Unterschrift

## ANHANG 1: SAFEGUARDING CODE OF CONDUCT

Dieser Safeguarding Code of Conduct räumt dem Wohl und der Fürsorge aller Personen, die mit IJM in Kontakt kommen, insbesondere schutzbedürftiger Personen, die höchste Priorität ein. Die vorliegenden Bestimmungen gelten sowohl während als auch außerhalb der Arbeitszeiten, 365 Tage im Jahr, rund um die Uhr, sowohl im Heimatland als auch im Ausland, unabhängig vom Vertragsort für alle Mitarbeitenden, Partner/-innen und Gäste von IJM für den Zeitraum der Zusammenarbeit. Verwendete Begrifflichkeiten werden in der oben aufgeführten Safeguarding Policy definiert. Alle Personen, die unter diesen Safeguarding Code of Conduct fallen, werden verpflichtet, die folgenden Regeln zu berücksichtigen:

1. **Unser Verhalten ist stets vorbildlich.** Wir verhalten uns stets mit höchster Integrität. Ziel ist es, alle Handlungen oder Verhaltensweisen zu vermeiden, die Schaden verursachen oder von anderen, die mit IJM in Kontakt kommen, insbesondere schutzbedürftigen Personen, als schädlich wahrgenommen werden könnten.
2. **Wir setzen die Interessen schutzbedürftiger Personen an erste Stelle.** Wir priorisieren und respektieren das Wohl und die Rechte schutzbedürftiger Personen zu jeder Zeit und verhalten uns stets in ihrem Interesse.
3. **Wir behandeln alle Personen, die mit IJM in Kontakt kommen, mit Würde und Respekt.** Wir behandeln jede Person, die mit IJM in Kontakt kommt, insbesondere schutzbedürftige Personen, mit Würde und Respekt, unabhängig von Unterschieden in Ethnie, Religion, Alter, Fähigkeiten, Geschlecht, sexueller Orientierung sowie sozialem und wirtschaftlichem Hintergrund. IJM dient allen Begünstigten im Rahmen der Projektarbeit unabhängig von Ethnie, Glauben oder Nationalität und ohne jegliche nachteilige Differenzierung.
  - Wir unterlassen jedes sexuelle oder anderweitig demütigende, entwürdigende, ausbeuterische oder kulturell unangemessene Verhalten gegenüber Personen, die mit IJM in Kontakt kommen, insbesondere schutzbedürftige Personen und Begünstigte im Rahmen der Projektarbeit. Dazu gehören beispielsweise sexuelle Nötigung, unerwünschtes Verhalten, sexuelle Anspielungen, beleidigende Gesten oder alles, was als beleidigend oder demütigend wahrgenommen werden könnte.
  - Wir unterlassen jegliche Ausdrucks- und Verhaltensformen, die unangemessen, beleidigend, belästigend, missbräuchlich, sexuell provokativ oder erniedrigend sind gegenüber Personen, mit denen IJM in Kontakt ist, insbesondere schutzbedürftige Personen oder Begünstigte im Rahmen der Projektarbeit.
  - Wir unterlassen jegliche Handlungen, die Personen, die mit IJM in Kontakt kommen, insbesondere schutzbedürftige Personen, beschämen, demütigen, herabsetzen oder erniedrigen, oder sonst in irgendeine Form von emotionalem Missbrauch führen.
  - Wir unterlassen jegliche Form von körperlicher Strafe, Disziplinierung oder Gewalt gegen Personen, die mit IJM in Kontakt kommen, insbesondere schutzbedürftige Personen oder Begünstigte im Rahmen der Projektarbeit, einschließlich der Vorenthaltung von lebenswichtigen Gegenständen.
4. **Wir setzen angemessene Grenzen.** Wir setzen angemessene Grenzen mit allen Personen, die mit IJM in Kontakt kommen und schützen die Interessen von schutzbedürftigen Personen oder Begünstigten. Wir tragen stets die Verantwortung für die Interaktion zwischen einem Erwachsenen und einer schutzbedürftigen Person oder Begünstigten.

- Wir halten uns nicht allein mit schutzbedürftigen Personen an privaten Orten auf, die nicht von anderen verantwortungsbewussten Erwachsenen eingesehen werden können. **Ausnahme:** Diese Einschränkung gilt nicht für Mitarbeitende, Partner/-innen und Gäste von IJM, die Verwandte oder Vormunde der beteiligten Begünstigten oder schutzbedürftigen Personen sind.
  - Wir erlauben keinen Besuch von schutzbedürftigen Personen oder Begünstigten in unserer privaten Wohnstätte außerhalb einer von IJM organisierten Aktivität mit mehreren Begünstigten und mehreren Mitarbeitenden oder Gästen von IJM. Wir lassen schutzbedürftige Personen unter keinen Umständen in unserem Zuhause oder einer persönlichen Wohnstätte übernachten. **Ausnahme:** Es sei denn, die schutzbedürftige Person oder der/die Begünstigte ist der unmittelbaren Gefahr einer Verletzung oder einer körperlichen Gefahr ausgesetzt.
  - Wir schlafen nicht im selben Raum wie eine schutzbedürftige Person oder ein/-e Begünstigte/-r, ohne dass eine andere erwachsene Person anwesend ist. **Ausnahme:** Diese Einschränkung gilt nicht für Mitarbeitende, Partner/-innen und Gäste von IJM, die Verwandte oder Vormunde der/des Begünstigten oder der schutzbedürftigen Person sind.
  - Wir nehmen Kinder nicht ohne Begleitung auf Autofahrten mit uns mit. **Ausnahme:** Diese Einschränkung gilt nicht für Mitarbeitende, Partner/-innen und Gäste von IJM, die Verwandte oder Vormunde des betreffenden Kindes sind.
  - Wir übernehmen keine höchst persönlichen oder intimen Aufgaben für schutzbedürftige Personen im beruflichen Kontext (z.B. ein Kind zur Toilette begleiten; ihnen beim An- oder Ausziehen helfen).
  - Wir gehen außerhalb des Umfangs der IJM-bezogenen Pflichten keine exklusiven Beziehungen mit schutzbedürftigen Personen, Begünstigten und/oder deren Familien ein.
  - Wir machen keine persönlichen Geschenke oder schenken Bargeld an Begünstigte und zeigen Begünstigten gegenüber keine Bevorzugung.
  - Wir stellen keine schutzbedürftigen Personen als Haushaltshilfen ein oder veranlassen die Anstellung einer schutzbedürftigen Person in jedwedem Betrieb, weder zu Hause, noch in kommerziellen oder unternehmerischen Betrieben, in der Landwirtschaft, im Fischfang und dergleichen (was angesichts ihres Alters oder ihrer Entwicklungsstufe unangebracht ist, was ihre zur Verfügung stehende Zeit für Bildung und Freizeitaktivitäten beeinträchtigt oder was sie einem erheblichen Verletzungsrisiko aussetzt). **Ausnahme:** Diese Einschränkung gilt nicht für Teilzeitarbeit oder gelegentliche Arbeit, bei der solche Arbeit nicht während der normalen Schulzeiten stattfindet und nicht gegen nationale oder internationale Gesetze verstößt.
5. **Technologie und Medien.** Alle Mitarbeitenden, Partner/-innen und Gäste von IJM müssen jederzeit die Global-Social-Media-Policy und die Global-Story-Policy von IJM im Hinblick auf Begünstigte und die Kommunikation über IJM und ihre Arbeit sowie Nachfolgendes einhalten:
- Wir verwenden keine Computer, Mobiltelefone, Videokameras, Kameras oder soziale Medien, um Kinder zu auszubeuten, zu belästigen oder um auf Darstellungen der sexuellen Ausbeutung von Kindern über irgendein Medium zuzugreifen. Ausnahmen gelten für Untersuchungen im Rahmen der Aufgaben gemäß der globalen ILED-Policy.

- Wir verwenden kein IJM-Gerät oder andere IJM-Ressourcen, um pornografische Inhalte zu konsumieren.
  - Wir befolgen geltende Gesetze, Vorschriften oder lokale Gepflogenheiten in Bezug auf das Fotografieren, Filmen oder andere Formen der Bilderstellung von Kindern.
6. **Einhaltung der Gesetze.** Wir halten alle lokalen Gesetze, deutschen Gesetze, US-amerikanischen Gesetze und die Gesetze unseres Wohnsitzlandes ein.

#### 7. **Sofortige Offenlegungs- und Berichtspflichten**

- Wir melden sofort a) mutmaßliche oder bekannte Schädigungen von allen Personen, die mit IJM in Kontakt kommen, insbesondere schutzbedürftige Personen (egal ob die Anliegen Mitarbeitende, Partner/-innen, oder Gäste von IJM oder andere Personen betreffen), b) mutmaßliche oder bekannte Verstöße gegen die Safeguarding-Policy oder c) jedes andere unangemessene Verhalten.
- Wir legen sofort alle Anklagen, Verurteilungen und andere Ergebnisse zu einer Straftat offen, die sich auf eine Schädigung gegenüber einer schutzbedürftigen Person beziehen, einschließlich solcher, die nach traditionellem Recht als akzeptabel angesehen werden, und die vor oder während der Zusammenarbeit mit IJM aufgetreten sind. Dies schließt disziplinarische Maßnahmen und Entlassungen wegen Verhaltensverstößen gegenüber einer schutzbedürftigen Person in früheren Beschäftigungsverhältnissen ein.
- Darüber hinaus sind wir verpflichtet, jegliche potenziellen Safeguarding-Vorfälle, die Dich und eine schutzbedürftige Person betreffen, sofort dem IJM-Safeguarding-Team zu melden.

#### 8. **Sonstiges**

- Wir stellen keine Bedingungen auf für die Bereitstellung von Hilfe für Begünstigte oder schutzbedürftige Personen.
- Wir bieten schutzbedürftigen Personen keine Zigaretten oder Alkohol an.
- IJM untersagt die Fraternisierung von Mitarbeitenden, Partner/-innen und Gästen von IJM mit Begünstigten in Programm-Ländern.