



Podium am Koordinationentreffen 2024

Inhalt

1	Überblick	2
2	Fälle 2024	2
2.1	Statistik	2
2.2	Analyse der Fälle	2
3	Fallbearbeitung und Unterstützung	3
3.1	Diskussion Belastung mit Programmteams	3
4	Safeguarding/PSEAH	3
4.1	Aktivitäten in den Programmen	3
4.2	Prioritäten neue Programmphase	4
4.3	Lessons learnt aus den bearbeiteten Fällen	5
5	Entwicklungen/Aktivitäten ausserhalb des Fallmanagements	5
5.1	Videotool zur Sensibilisierung neuer Mitarbeitenden	5
5.2	Weiterbildung Eindeutig – Zweideutig: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, für Beratende und innerbetriebliche Ansprechpersonen	5
5.3	IT	5
5.4	Arbeitsgruppe Compliance	5
5.5	Lerngruppe Sufosec PSEAH/Safeguarding	6
5.6	PSEAH-Konferenz	6
5.7	Meldemechanismus	6
5.8	Ombudsstelle Movis	6

1 Überblick

Im Jahr 2024 wurden 8 neue Fälle gemeldet und ebenso viele abgeschlossen. 10 Fälle waren Ende Jahr noch offen.

Die Programm-Teams waren in diesem Jahr auf die Programmentwicklung konzentriert und konnten wenig in die Weiterentwicklung von Meldemechanismen oder anderen Aktivitäten zur Verankerung der Themen rund um Machtmissbrauch und Schutz vor sexuellen Übergriffen investieren.

Verschiedene Pendenzen aus den Vorjahren wurden erledigt. Eine Einführungsveranstaltung für neue Mitarbeitende und Workshops am Koordinationentreffen und am Aktionsforum wurden durchgeführt. Weiter hat sich Fastenaktion aktiv an der DEZA-Konferenz zu PSEAH in Genf eingebracht.

2 Fälle 2024

2.1 Statistik

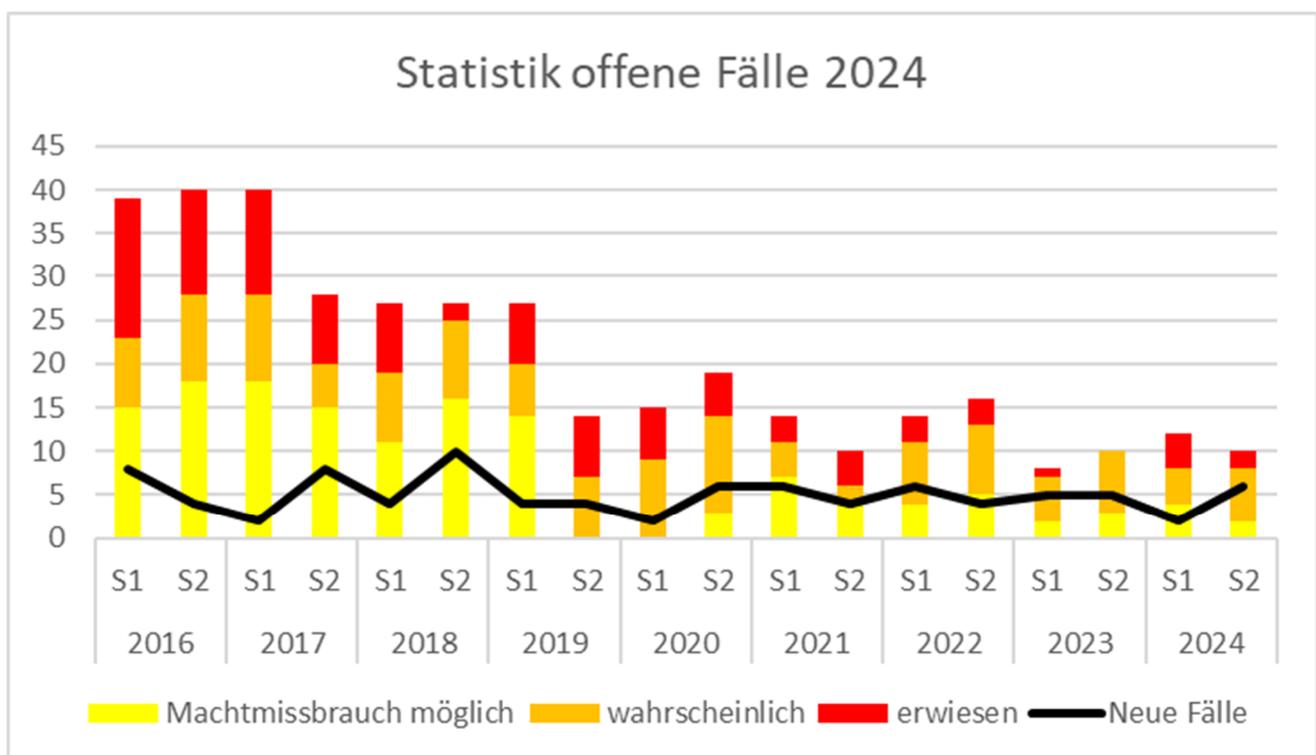


Diagramm Fallentwicklung: Die Anzahl neuer Fälle blieb ungefähr gleich über die letzten Jahre und die Fälle können mit den bestehenden Ressourcen bearbeitet werden, so dass sie sich nicht anstauen. Trotzdem können einzelne Fälle punktuell sehr viele Ressourcen beanspruchen.

2.2 Analyse der Fälle

Im Jahr 2024 wurden 8 neue Compliancefälle gemeldet (2023: 13) und 8 abgeschlossen (2023:11). 10 Fälle waren Ende Jahr noch offen (gleich wie 2023).

Ein neuer Fall kam in der Schweiz hinzu, die anderen 7 verteilen sich auf Programmländer. Von den 8 Meldungen, die 2024 eine Falleröffnung nach sich zogen, betrafen 3 Veruntreuung, 2 sexuelle Übergriffe und einer unbewilligte Ausgaben. Zwei Fälle konnten nicht eindeutig kategorisiert werden.

Alle Fälle wurden über den «Dienstweg» gemeldet, weder das Meldeformular noch die Compliance-Adresse wurden dafür genutzt. Die Meldung über den Dienstweg kann als Vertrauensbeweis in die sorgfältige Behandlung von Meldungen gesehen werden.

3 Fallbearbeitung und Unterstützung

3.1 Diskussion Belastung mit Programnteams

Bereits 2023 wurde klar, dass die Belastung durch einzelne Fälle sehr hoch werden kann. Der Aufwand an sich, aber auch die emotionale Komponente wird oft unterschätzt. Die Bearbeitung eines Falls kann durchaus psychische oder physische Konsequenzen wie Erschöpfung oder Krankheit haben. Dieses Thema wurde am Koordinationentreffen aufgenommen: zwei Programnteams erzählten, wie sie «ihre» Fälle erlebt haben. Das war für die beiden Teams, aber auch für alle anderen, die zuhörten, sehr wertvoll und trug zur Sensibilisierung bei. In der Folge formulierten die Anwesenden Empfehlungen und Forderungen an Fastenaktion. Die wichtigsten waren:

1. Klare Unterstützungsmechanismen für Programmverantwortliche und Programmkoordinationen bei schwierigen Fällen
2. Ein Orientierungsdokument, das hilft, gemeldete Fälle anzugehen (Ressourcen, Dokumentation, Schutz und Selbstschutz etc.)
3. Austausch und Teilen von Erfahrungen in der Begleitung von Fällen ausserhalb der üblichen Gefässe ermöglichen (P2P-Support).
4. Diskutieren, wie weit die institutionelle Verantwortung von FA geht.

Um diese Anliegen aufzunehmen, wird im Jahr 2025 ein Orientierungsdokument erarbeitet, welches alle obigen Punkte aufnehmen und den Fallbearbeitenden eine Übersicht vermitteln soll. Dabei werden insbesondere auch Unterstützungs- und Lösungsstrategien angesprochen. Anerkennungsbriefe als Unterstützungsmassnahme

Eine simple Massnahme, die bereits umgesetzt wurde, um die Programnteams zu stärken (und die nun systematisch eingesetzt werden soll) sind Anerkennungsbriefe während und nach besonders anspruchsvollen und belastenden Fällen. Solche Briefe hat Fastenaktion für die Bearbeitung von Fällen in den Philippinen und Guatemala verfasst und sie hatten einen spürbaren Effekt auf die betroffenen Teams. Die so ausgedrückte Anerkennung stärkte ihnen den Rücken und vermittelte Sicherheit im Sinn davon, dass Fastenaktion den Teams vertraut, ihre Anstrengungen sieht und unterstützt. Fallbearbeitung der Schweiz-Fälle

Für die Zuständigkeiten und Abwicklung der Fälle in der Schweiz fand 2024 eine Klärung der Rollen und Ressourcen statt. Die Verantwortliche für Inlandprojekte hat inzwischen die gleichen Verantwortlichkeiten wie eine Programmverantwortliche. Die Zusammenarbeit funktioniert gut, trotz der Komplexität der Fälle und der verschiedenen Interessen innerhalb von Fastenaktion.

4 Safeguarding/PSEAH

4.1 Aktivitäten in den Programmen

Das Jahr 2024 war in den Programmen geprägt von den Arbeiten zur Programmentwicklung. In diesem Rahmen machten die Programme eine Bestandesaufnahme und hielten ihre Prioritäten fest für die nächste Programmphase. Für spezifische Aktivitäten zum Thema Safeguarding (oder anderen Themen) blieb kaum Zeit.

Während der vergangenen Programmphase 2017 bis 2024 waren in den Programmen 3 Meilensteine vorgesehen:

1. Workshops zur Sensibilisierung von Partnerorganisationen durchführen.
2. Kontakte zur Unterstützung bei möglichen Fällen etablieren (psychologisch, juristisch und Fallmanagement).
3. Einen an den Kontext angepassten Pilot-Meldemechanismus testen.

Während in der vergangenen Programmphase Workshops zum Thema Safeguarding oder zu ähnlichen Themen (Feedbackmechanismen, Machtstrukturen, Transparenz) fast in allen Programmen stattfanden, konnten noch nicht überall die notwendigen Kontakte zu Fachpersonen hergestellt werden. Einige Programme verfügen innerhalb der bestehenden Teams über beachtliche Expertise.

Die Sensibilisierung der Koordinationsteams für die Wichtigkeit von Unterstützungsoptionen wurde während des Treffens in der Schweiz verstärkt, als zwei Teams von der enormen Belastung einzelner Fälle berichteten. Im besten Fall trägt dies dazu bei, dass noch vermehrt Anstrengungen für Kontakte zu Fachpersonen vor Ort unternommen werden. Es ist wichtig, dass die Kompetenz zur Fallbearbeitung in den Ländern selbst erarbeitet wird mit lokalen Fachpersonen, die die kulturellen Gegebenheiten gut kennen und die Inhalte glaubwürdig «von innen» vermitteln können.

Auch technische Ansätze wie Codes of Conduct oder Handbücher (Manuels de Procédure) mit Stellenbeschreibungen sind Schritte auf dem Weg zu mehr Transparenz und Verantwortung, was Machtmissbrauch vorbeugen könnte. Zwei Programme haben Personen mit besonderer Verantwortung für das Thema innerhalb der Partnerorganisationen bestimmt/gewählt. Senegal verfügt über zwei Vertrauenspersonen auf Programmebene für Mitarbeitende der Partnerorganisationen.

In der vergangenen Programmphase wurden erst in wenigen Programmen neue Formen von Meldemechanismen getestet (einige Programmpartner verfügen aber über eigene formelle oder informelle Mechanismen). Damit ist die länderspezifische Lernerfahrung im Hinblick auf die Einführung eines flächendeckenden Mechanismus noch beschränkt. Der Pilotmechanismus war der schwierigste Meilenstein und setzt viel Bewusstsein für die Wichtigkeit des Themas innerhalb des Programms voraus. Dort, wo Pilotmechanismen umgesetzt wurden, sind Resultate sichtbar. Im Senegal wurden, nebst vielem positiven und negativem Feedback, auch kleinere Fälle von Machtmissbrauch in der Zielgruppe und ein Fall von sexuellen Übergriffen eines Mitarbeiters der Partnerorganisation gemeldet. Die so entstandenen Erfahrungen dienen den anderen Partnern dazu, gleiche Fehler zu vermeiden und als Orientierung bei der Umsetzung.

Auch in Kolumbien wurde viel in die Meldemechanismen investiert. Die Organisation, die für das Thema verpflichtet wurde, hat es geschafft, ein ganzes Meldesystem für die Mitarbeitenden der Partnerorganisationen zu etablieren und bearbeitet die zahlreichen Meldungen aller Art. Diese Art von «Auslagerung» an eine Organisation funktioniert in diesem Kontext gut, wie die Anzahl Meldungen und Beratungen zeigen. Das Feedback- und Beratungssystem soll in der nächsten Programmphase auf die Zielgruppe erweitert werden.

4.2 Prioritäten neue Programmphase

Während einige Programme schon viel erreicht haben, sind andere nicht über erste Gespräche und Sessionen an Workshops hinausgekommen. Die Gründe dafür sind vielfältig und präsentieren sich je nach Kontext anders. Teilweise ist die Nutzung von staatlichen Meldemechanismen zur Meldung von Missbrauchsfällen integraler Bestandteil der Projektarbeit mit den Zielgruppen und Partnern. Interessanterweise wurden teilweise in sehr schwierigen Kontexten grössere Fortschritte erzielt als in Programmen, in denen die Erwartungen höher gewesen wären. Der Fortschritt hängt folglich nicht nur vom Kontext, sondern auch vom Engagement, dem Mut und den Prioritäten der Programmteams ab.

Die Planung und Umsetzung während der neuen Programmphase soll ab 2025 in den jährlichen Monitoring- und Planungsdokumenten festgehalten werden und bei den Monitoringgesprächen diskutiert werden. Dadurch wird der institutionelle Druck erhöht, an der Umsetzung lokal und programmspezifisch angepasster Massnahmen zu arbeiten.

Für die neue Programmphase sind folgende Ziele definiert:

1. Durchführung weiterer Workshops zur Vertiefung des Themas und Erarbeitung eines eigenen Ansatzes auf der Ebene der Partnerorganisationen, auch mit dem Ziel, Erfahrungen zu teilen und zu diskutieren
2. Aufbau und/oder Pflege der Kontakte mit Fachpersonen und Ausweitung auf weitere im spezifischen Kontext relevante Themen (Bsp. Kirchenrecht, juristische Beratung für besondere Gruppen etc.)

3. (Weiter-)Entwicklung von kontextspezifischen, flächendeckenden und funktionierenden Meldemechanismen
4. Sammlung von Erfahrungen in der Fallbearbeitung

4.3 Lessons learnt aus den bearbeiteten Fällen

Fastenaktion versucht, aus den Erfahrungen der bearbeiteten Fälle zu lernen und das Gelernte umzusetzen. Die wichtigsten Lehren, die wir aufgrund der Erfahrungen vertiefen und in unsere Bearbeitungsstrategien aufnehmen wollen, sind:

- Explizitere Unterstützung der Menschen, die Fälle bearbeiten und Schutz vor Erschöpfung.
- Konsequenterer Nachsorge für Personen, die Fälle melden, sowie ihrer Teams, um negative Dynamiken später zu verhindern. Dies kann über mehrere Monate und sogar Jahre wichtig sein.
- Ebenso ist Nachsorge notwendig für Teams, aus deren Mitte ein Täter oder eine Täterin bekannt wurde und das Team verliess/verlassen musste (auch wenn Betroffene und Meldepersonen nicht Teil des Teams sind).
- Spannungsfeld/Konflikte zwischen Schweigepflicht und Vertraulichkeit einer Meldung einerseits und der Sorgfalts-, Melde- und Handlungspflicht andererseits.
- Die Reaktion der Person, die die Meldung entgegennimmt, entscheidet darüber, ob später in einer ähnlichen Situation wieder eine Meldung gemacht wird oder nicht. Vertrauen ist enorm wichtig bei der Meldung von Fällen. Es müssen deshalb nicht nur Meldemechanismen etabliert, sondern auch Personen, die darin involviert sind, geschult werden, Meldungen entgegenzunehmen.

5 Entwicklungen/Aktivitäten ausserhalb des Fallmanagements

5.1 Videotool zur Sensibilisierung neuer Mitarbeitenden

Das Videotool zur Sensibilisierung der Mitarbeitenden auf der Basis der Theaterfora von Kuckuck Productions wurde mit französischen Untertiteln versehen und kann nun auch mit frankophonen Mitarbeitenden eingesetzt werden.

5.2 Weiterbildung Eindeutig – Zweideutig: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, für Beratende und innerbetriebliche Ansprechpersonen

Im November besuchte die Fachverantwortliche Compliance eine zweitägige Präsenzveranstaltung eines Weiterbildungsangebots der Fachstelle für Gleichstellung der Stadt Zürich, der Beratungsstelle Frauen-Nottelefon und der Frauenberatung: Sexuelle Gewalt. Der Inhalt war vielseitig, allerdings auf die Praxis und Rechtslage der Schweiz zugeschnitten. Hilfreich waren die zahlreichen Beispiele aus der Praxis, eine Klärung der verschiedenen, teils konfliktiven Pflichten und Rahmenbedingungen für die Rolle von Vertrauenspersonen.

5.3 IT

Im TEAMS der AG Compliance wurde eine **Fallliste** erstellt, die verschiedene Daten über die erledigten und offenen Fälle beinhaltet und somit eine genauere Analyse der Datenbank ermöglicht. Fälle können elektronisch erfasst werden und eine automatische Mail wird generiert, wenn ein neuer Fall erfasst wird.

5.4 Arbeitsgruppe Compliance

Die AG Compliance hat sich im Jahr 2024 alle drei Monate getroffen und die komplexeren Fälle gemeinsam diskutiert. Bei Bedarf hat sie Empfehlungen zuhanden der Geschäftsleitung oder für fallbearbeitende Teams formuliert. Arbeitsgruppe Missbrauch in der katholischen Kirche Schweiz

Die Arbeitsgruppe hat die bekannten vergangenen Verdachtsfälle aufgearbeitet und dokumentiert (siehe separate Dokumentation der AG). Inzwischen wurde sie sistiert, kann aber jederzeit reaktiviert werden, falls sich die Situation ändert.

5.5 Lerngruppe Sufosec PSEAH/Safeguarding

Die Lerngruppe hatte im Jahr 2024 kaum Aktivitäten. Der anfänglich erwartete Nutzen durch den Austausch über konkrete Fälle, Prozesse und Schwierigkeiten entstand leider nicht, unter anderem weil der Unterschied hinsichtlich der Auseinandersetzung mit Compliance- und PSEAH-Fällen zwischen den Organisationen ziemlich gross ist. Die Lerngruppe wurde Ende 2024 aufgelöst. Es wird sich zeigen, in welchem Rahmen ein Peer-Austausch im neuen Sufosec-Programm möglich ist.

5.6 PSEAH-Konferenz

Im Dezember 2024 nahm die FV Compliance an der von der Deza und der kenianischen Botschaft organisierten Konferenz zur einer Art Zwischenevaluation «Taking Stock for Future Action» teil. Die Konferenz war insofern interessant, weil entsprechend der neuen Deza-Struktur die NGOs gemeinsam mit den Multilateralen und auch «lokalen» NGO-Vertretungen präsent waren. Es wurde während der Konferenz klar, wie unterschiedliche Sprachen die verschiedenen Akteure sprechen und wie schwierig konkrete Schritte, die auch einen Effekt haben, sind. Fastenaktion leitete auf Anfragen der DEZA einen Workshop gemeinsam mit der WHO und war mit einem Stand präsent.

5.7 Meldemechanismus

Die formellen Meldemechanismen via Mail und Formular auf der Homepage wurden auch 2024 nicht für Meldungen von Compliancefällen genutzt. Auf der neuen Homepage wird der Meldemechanismus gleich wie auf der alten Homepage unten sichtbar sein (in Bearbeitung). Obwohl der Meldemechanismus über das Onlineformular für die Praxis bisher nicht relevant war, ist er wichtig für die externe Wahrnehmung.

5.8 Ombudsstelle Movis

Auch im Jahr 2024 wurde die Ombudsstelle von verschiedenen Mitarbeitenden genutzt. Gerade im Zusammenhang mit Reorganisationen bietet eine solche externe Ombudsstelle die nötige Neutralität und Anonymität und kann zur Deeskalation und konstruktiven Bearbeitung von Konflikten beitragen. Das Angebot wird von den Mitarbeitenden sehr geschätzt.