

**Deutsch Gehörlosen-Jugend.e.V.**



Schutzkonzept  
Ethische Leitfaden

Vision 1  
2024

## Verzeichnis

<b>1.Schutzkonzept</b> .....	
1.1. Ziele .....	3
1.2. Definitionen .....	3
1.3. Anwendungsbereich .....	5
1.4. Risikoanalyse .....	9
1.4.1. Situationsfälle .....	9
1.5 Handlungsleitfaden .....	11
1.5.1 Beschwerdemöglichkeiten .....	11
<b>2. Ethische Leitlinien für DGJ / Verhaltenskodex</b> .....	12

# Schutzkonzept

## 1.1. Ziele:



DGJ hat sich zum Ziel gesetzt, Tauben Kindern und Jugendlichen die Möglichkeit zu geben, sich in freiwilligen und demokratischen Gemeinschaften zu engagieren und Einfluss auf die sie umgebende Gesellschaft zu nehmen. Daher setzt sich DGJ dafür ein, dass die regionalen Jugendvereine bzw. Jugendverbände für Taube ihre Ziele verwirklichen und ihre gemeinsamen Interessen fördern können. Die DGJ stützt ihre Arbeit auf die Werte der Freiwilligkeit, der Demokratie und der Vielfalt.



Um die Ziele und Werte der Organisation bestmöglich zu fördern, ist es ein Ziel, dass DGJ eine sichere Organisation ist. Dies bedeutet, eine sichere Gemeinschaft für alle Teilnehmende an unseren Aktivitäten und Veranstaltungen zu sein und einen sicheren Rahmen für externe Aktivitäten für Vertretende, Delegierte und Mitarbeitende zu schaffen. Die DGJ wird zielgerichtet daran arbeiten, Missbrauch und Belästigung in allen Formen (z.B. körperlich, sexuell, emotional, Diskriminierung usw.) zu verhindern. Dies steht auf der UN-Konvention über die Rechte des Kindes in unserer Arbeit zu verwirklichen und das Recht der Kinder auf Schutz vor Gewalt und Missbrauch zu gewährleisten (UN § 19).



Um eine sichere Organisation zu gewährleisten, ist es notwendig, sowohl präventiv zu arbeiten als auch im Notfall effektiv zu reagieren. Es liegt in der Verantwortung des Vorstands von DGJ, dafür zu sorgen, dass jedes Jahr aktualisierte Leitlinien für den Umgang mit Notfällen verabschiedet werden.

Dieses Dokument enthält Leitlinien für die Entgegennahme von Warnungen und den Umgang mit Fällen von Missbrauch und Belästigung in allen Formen bei DGJ.



## 1.2. Definitionen:

**Safeguarding (SG):** Safeguarding bezieht sich in der Regel auf Maßnahmen, die auf Richtlinien/Schutzkonzept in der Organisationen bzw. Institutionen beziehen. Diese sollen sicherstellen, dass Menschen, insbesondere vor potenziellen Risiken oder Gefahren, geschützt sind.



**Awareness (AW):** Awareness versteht sich als Bewusstsein oder Aufmerksamkeit. Im organisatorischen Kontext bezieht es sich darauf, dass Menschen vor Ort, zum Beispiel bei einer DGJ-Veranstaltung, Gefahren oder Diskriminierung spüren können. Awareness ist vor Ort präsent und unterstützt die Menschen dabei, auf mögliche Gefahren zu achten, Diskriminierung zu erkennen und zu vermeiden. Sie dient dazu, aufmerksam auf potenzielle Opfer zuzugehen, ihnen zuzuhören und ihnen beizustehen, um Gefahren zu vermeiden.



**Antidiskriminierungsstelle (ADS):** Antidiskriminierungsstelle ist eine Institution bzw. Organisation, die darauf abzielt, Diskriminierung in verschiedenen Formen zu bekämpfen. Sie setzt sich für die Förderung von Berechtigung ein und kann Beratung, Unterstützung oder Bildungsprogramme anbieten, um das Bewusstsein für Diskriminierung zu schärfen und deren Bekämpfung zu fördern.



**Unabhängiger Rat (UR):** Die Ziele vom UR, die neutral und unabhängig von der DGJ sind, sind, DGJ Unterstützung zu bieten, wenn sie bei aktuellen Themen einen Rat oder eine Empfehlung brauchen. Der UR kann zudem auch als Wahlleitung fungieren bei der BJV. UR kann auch bei der Suche nach neuen Vorstandsmitglieder helfen. Das sind die Aufgaben des UR.



Zusammenfassend: **Safeguarding (SG)** umfasst Schutzmaßnahmen in Organisationen, um Menschen vor potenziellen Risiken zu schützen. **Awareness (AW)** bezeichnet das Bewusstsein von Menschen, besonders bei Veranstaltungen vor Ort, um Gefahren oder Diskriminierung zu erkennen und zu vermeiden. Die **Antidiskriminierungsstelle (ADS)** kämpft gegen Diskriminierung, fördert Berechtigung und bietet zur Beratung, Unterstützung sowie Bildungsprogramme an.

Weiter gelten diese Leitlinien für die folgenden Situationen vor, während und nach den Veranstaltungen und Aktivitäten von DGJ:

### 1.3. Anwendungsbereich:



Körperliche Misshandlung	Emotionale Misshandlung	Sexuelle Belästigung	Diskriminierung / Feindlichkeit/ Hass
Körperliche Gewalt	Verbale Misshandlung	Unerwünschte Berührungen	Rassismus
Sexueller Missbrauch	Nonverbale Missbrauch (negative Körpersprache und Verhalten)	Verbale Belästigung	LGBTQIA+-Feindlichkeit
Stalking	Diskriminierung	Sexuelle Gewalt und Vergewaltigung	Religionsfeindlichkeit
	Gaslighting	Stalking	Mysogynie
	Manipulation	Ausbeutung	Sexismus
	Drohung & Erpressung		Ableismus
	Demütigung, Abwertendes Verhalten oder Herabsetzung		Diskriminierung aufgrund der psychischen Gesundheit / Stigma
	Erniedrigung		Audismus
			Adultismus
			Linguizismus
			Ageism
			Speziesmus
			Kasteismus
			Colourismus



**Körperliche Misshandlung:** bedeutet absichtliche Handlungen, die körperlichen Schaden verursachen, wie Gewalt oder Vernachlässigung.

- **Körperliche Gewalt:** umfasst direkte physische Angriffe oder Handlungen, die darauf abzielen, Schaden oder Schmerzen am Körper einer Person zu verursachen.
- **Sexueller Missbrauch:** ist unerwünschte Handlungen, oft unter Zwang oder in einem Vertrauensverhältnis. Dies schließt auch sexuellen Missbrauch von Kindern oder Jugendlichen ein, die sich nicht verteidigen können.
- **Stalking:** bezeichnet wiederholtes, unerwünschtes Verfolgen oder Belästigen einer Person, oft unter Verwendung von Bedrohungen oder Einschüchterung, was physischen oder psychischen Schaden verursachen kann.



**Emotionale Misshandlung:** beinhaltet absichtliche Handlungen oder Worte, die darauf abzielen, seelischen Schmerz oder Leid zuzufügen.

- **Verbale Misshandlung:** umfasst den Einsatz von verbalen Angriffen, Beleidigungen, Drohungen oder demütigenden Worten, um psychischen Schaden zuzufügen.
- **Nonverbale Missbrauch:** bezieht sich auf negative Körpersprache und Verhaltensweisen, die darauf abzielen, psychischen Schaden zu verursachen.
- **Diskriminierung:** bezeichnet die Benachteiligung oder ungerechte Behandlung von Personen aufgrund bestimmter Merkmale wie Geschlecht, Rasse, Religion, sexuelle Orientierung oder Herkunft.
- **Gaslighting:** ist psychologische Manipulation durch bewusste Verbreitung falscher Informationen, um das Opfer zu verwirren und seine Realität zu hinterfragen.



- **Manipulation:** bedeutet gezieltes Beeinflussen durch unehrliche oder irreführende Mittel zur Durchsetzung eigener Interessen.
- **Drohung & Erpressung:** sind die Ankündigung von Schaden und die Forderung von Vorteilen unter Androhung von Nachteilen. Beide zielen darauf ab, Druck auszuüben.

- **Demütigung, Abwertendes Verhalten oder Herabsetzung:** sind Handlungen, die darauf abzielen, eine Person zu erniedrigen oder ihr Selbstwertgefühl zu beeinträchtigen.
- **Erniedrigung:** bezeichnet Handlungen oder Worte, die darauf abzielen, eine Person herabzusetzen oder ihr Selbstwertgefühl zu beeinträchtigen.



- **Sexuelle Belästigung:** ist unerwünschte sexuelle Zuwendung, die beleidigend, einschüchternd, feindselig, erniedrigend, demütigend oder belästigend sein soll oder ist. In sexueller Hinsicht spielt sie mit dem Körper, dem Geschlecht und der Sexualität. Aufmerksamkeit umfasst sowohl verbales, nonverbales als auch körperliches Verhalten. Sexuelle Belästigung umfasst Diskriminierung aufgrund des Geschlechts/der Geschlechtsidentität und kann in diesen Fällen als **Gender-Mobbing** bezeichnet werden.



- **Unerwünschte Berührungen:** sind physische Kontakte ohne Zustimmung, die als belästigend empfunden werden.
- **Verbale Belästigung:** sind unangemessene oder beleidigende sprachliche Äußerungen, die das Wohlbefinden einer Person verletzen.
- **Sexuelle Gewalt und Vergewaltigung:** umfasst erzwungene sexuelle Handlungen ohne Zustimmung. Vergewaltigung ist die schwerste Form davon, mit erzwungenem Geschlechtsverkehr.
- **Ausbeutung:** bezieht sich auf die unangemessene Nutzung einer Person für sexuelle Zwecke, oft unter Ausnutzung von Macht oder Kontrolle.



**Diskriminierung/ Feindlichkeit/ Hass:** beziehen sich auf die Benachteiligung, Ablehnung oder negative Einstellung gegenüber einer Person oder Gruppe aufgrund bestimmter Merkmale wie Rasse, Geschlecht, Religion oder sexueller Orientierung.

- **Rassismus:** ist die Diskriminierung, Vorurteile oder Benachteiligung von Menschen aufgrund ihrer Rasse oder ethnischen Zugehörigkeit.
- **LGBTQIA+-Feindlichkeit:** bezeichnet Diskriminierung aufgrund von Geschlechtsidentität, sexueller Orientierung und ähnlichen Merkmalen gegenüber Menschen, die sich als LGBTQIA+ identifizieren
- **Religionsfeindlichkeit:** umfasst die Diskriminierung oder negative Haltungen gegenüber Menschen aufgrund ihrer religiösen Überzeugungen oder Praktiken.
- **Misogynie:** ist eine tiefe Abneigung oder Feindseligkeit gegenüber Frauen\* aufgrund ihres Geschlechts.



- **Sexismus:** ist Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, insbesondere gegenüber Frauen\*.
- **Ableismus:** bezeichnet Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen aufgrund von Vorurteilen über ihre Fähigkeiten oder Wert.
- **Diskriminierung aufgrund der psychischen Gesundheit/ Stigma:** bezeichnet negative Vorurteile oder Diskriminierung gegenüber Menschen mit mentalen Gesundheitsproblemen.
- **Audismus:** ist Diskriminierung gegenüber Menschen, die Taub sind.
- **Adultismus:** versteht sich unter der Diskriminierung von Kindern und Jugendlichen durch Erwachsene, die sich in Form von Machtungleichgewichten, Ignoranz ihrer Rechte und Herabsetzung ihrer Meinungen zeigt.



- **Linguizismus:** bezieht sich auf Diskriminierung aufgrund der Sprache, bei der bestimmte Sprachen oder Dialekte abgewertet werden
- **Ageism:** bezeichnet Diskriminierung aufgrund des Alters, die sich in negativen Stereotypen und Benachteiligung äußern kann.
- **Speziesismus:** ist die Diskriminierung oder Hierarchisierung von Lebewesen basierend auf ihrer Artzugehörigkeit.
- **Colorismus:** bezieht sich auf die Diskriminierung oder Benachteiligung von Menschen aufgrund ihrer Hautfarbe, wobei bestimmte Hauttöne als bevorzugt oder abgewertet betrachtet werden

## 1.4. Risikoanalyse:



Risikoanalyse bezieht sich auf den Prozess der Identifizierung, Bewertung und Periodisierung potenzieller Risiken in einem bestimmten Kontext oder Projekt. Ziel ist es, potenzielle Gefahren oder Unsicherheiten zu erkennen und Strategien zu entwickeln, um mit ihnen umzugehen. Dieser Analyseprozess trägt dazu bei, präventive Maßnahmen zu planen und die Wahrscheinlichkeit von negativen Ereignissen zu minimieren.

### Allgemeine Risikofaktoren:



Allgemeine Risikofaktoren beziehen sich auf allgemeine Aspekte oder Bedingungen, die die Wahrscheinlichkeit von unerwünschten Ereignissen erhöhen können.

### Allgemeine Schutzfaktoren:

Allgemeine Schutzfaktoren beziehen sich auf allgemeine Aspekte oder Maßnahmen, die dazu beitragen können, das Auftreten von unerwünschten Ereignissen zu verringern oder zu verhindern.



### 1.4.1. Situationsfälle

- Unter den ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen oder Honorarkräften selbst und zwischen Ehrenamtlichen/Honorarkräften und Teilnehmer\*innen: Ausnutzen von 1:1-Situationen, wie vertrauensvollen Vier-Augen-Gesprächen vor oder nach Workshops bzw. in der Chat-Funktion während Online-Workshops. Um das Risiko von Missbrauch in einer 1:1-Situation zu minimieren
  - Die Tür wird immer offen gehalten, um Transparenz zu gewährleisten.
  - Andere Erwachsene werden informiert, wenn es notwendig ist, allein mit einem Kind in einem Raum zu sein, um Bewusstsein zu schaffen.



- Zwischen Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen/Honorarkräften sowie zwischen Vorstand und Hauptamtlichen/Ehrenamtlichen/Honorarkräften besteht das Risiko von Missbrauch von Abhängigkeitsverhältnissen oder Machtgefälle, sowie die Missachtung der Vorbildfunktion, beispielsweise im Hinblick auf Nikotin-, Alkohol- oder anderen Substanzkonsum. Um dieses Risiko zu minimieren:
  - Konsequentes "**N e i n**" zu jeglichem Missbrauch von Macht bzw. Abhängigkeitsverhältnissen.
  - Vorleben einer Vorbildfunktion, einschließlich der Vermeidung von Alkohol- und Nikotinkonsum sowie anderer Substanzen während der Arbeit.



- Unter allen Mitarbeitenden (Hauptamt, Ehrenamtliche/Honorarkräfte und Vorstand): Missbrauch des Wissens um sehr intime, persönliche Informationen (z. B. Geschlechtsidentität, sexuelle Orientierung) // Ausnutzen durch Vermischen verschiedener Rollen (z. B. Vereinstätigkeit und Freundschaft), mit Herausforderungen im Nähe-Distanz-Verhältnis. Um das Risiko zu minimieren, besonders in der Deaf Community, wo klare Rollentrennung oft nicht einfach ist, ist es wichtig:
  - Die Notwendigkeit klarer Rollentrennung zu betonen. Auch wenn es eine Herausforderung zwischen Vereinstätigkeit und Freundschaft darstellen kann, sollte versucht werden, so klar wie möglich zu trennen.
  - Das Bewusstsein für die Herausforderungen im Nähe-Distanz-Verhältnis, insbesondere im Umgang mit persönlichen Informationen, zu fördern.



- Zwischen Ehrenamtlichen/Honorarkräften und: Drängen zum Coming-out oder zum Sprechen über potenziell unangenehme/unangemessene Inhalte (z. B. intime, sexuelle oder körperliche Themen) // Aufdrängen von Inhalten, die von der Person als unangenehm oder für die Situation unangemessen empfunden werden // unangemessene Nachrichten über private Chats bei Online-Workshops. Um dieses Risiko zu minimieren:
  - In den Verträgen sollte festgehalten werden, dass bewusste diskriminierende Äußerungen für Honorarkräfte nicht akzeptabel sind. Bei Verstößen können Konsequenzen wie Nichtzahlung des Honorars oder Ausschluss aus dem Raum folgen.
  - Ein geschützter Raum (Deaf Space) sollte geschaffen werden, der das Halten von Versprechen betont und bewusste Aufklärungen zur Sensibilität einschließt.



## 1.5. Handlungsleitfaden

Handlungsleitfaden bietet klare Richtlinien und Schritte für das Vorgehen in bestimmten Situationen. Dieser Leitfaden dient dazu, angemessen auf potenzielle Risiken oder Herausforderungen zu reagieren und die Sicherheit sowie das Wohlbefinden aller Beteiligten zu gewährleisten. Im Besonderen wird erläutert, wohin sich Personen melden können und welche Schritte sie unternehmen sollten, wenn sie etwas beobachten, das Anlass zur Sorge gibt.



### 1.5.1 Beschwerdemöglichkeiten

Sollte es zu Grenzüberschreitungen, Übergriffen und/oder (sexualisierter) Gewalt kommen, so gibt es verschiedene Möglichkeiten, bei DGJ e.V. Beschwerde einzulegen. Uns ist wichtig, dass es vielfältige Wege gibt, sich zu beschweren. Dabei ist darüber aufzuklären, dass bei uns mitgeteilten Vorfällen von (sexualisierter) Gewalt, in denen die betroffene Person unter 18 Jahre alt ist, eine Meldepflicht besteht. Bei über 18-Jährigen kommt es nur zu einer polizeilichen Anzeige, wenn dies im Sinne der betroffenen Person ist.

1. Safeguarding
2. Awareness
3. Antidiskrimierungsstellen
4. UR
5. DGJ Vorstand



## Ethische Leitlinien / Verhaltenskodex

- 1. Version, 2024 -

Die Deutsche Gehörlosen-Jugend e.V. (DGJ) möchte **ALLE** bitten, diese ethischen Richtlinien bzw. den Verhaltenskodex bei der Teilnahme an verschiedenen Veranstaltungen und Projekten etc. zu lesen und umzusetzen. Dies gilt auch für alle Vertreterende sowie Mitarbeitende der DGJ. Nur so können wir gewährleisten, dass sich **ALLE** bei DGJ-Veranstaltungen willkommen und wohl fühlen. Der Vorstand der DGJ ist dafür verantwortlich, die Leitlinien jährlich zu überprüfen und ggf. zu aktualisieren.



### 1. Verhalten und Respekt

Alle Teilnehmenden, Vertreterende sowie Mitarbeitende der DGJ verpflichten sich zu einem respektvollen und kooperativen Umgang miteinander, unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft, Religion, Weltanschauung, politischer Überzeugung oder Behinderung.

Die DGJ duldet **kein** ignoranten oder respektloses Verhalten, einschließlich unangemessener Kommunikation sowie alle Formen von Diskriminierung (z.B. Rassismus, Sexismus, Islamophobie etc.), sexueller und körperlicher Belästigung und Mobbing. Belästigung, Missbrauch oder andere Formen unangemessenen Verhaltens werden nicht toleriert und können zum sofortigen Ausschluss von der Veranstaltung führen.



### 2. Sicherheit und Gegenstände

Alle sind verpflichtet, die Sicherheitsbestimmungen der Organisation zu beachten. Das Mitführen oder der Gebrauch von gefährlichen Gegenständen wie z.B. Messer, Waffen, K.O.-Tropfen etc. ist strengstens verboten.



### 3. Rollenverständnis & Vertretung

**ALLE**, die für die DGJ arbeiten oder sie vertreten, sollen verstehen, dass sie Macht haben und Einfluss auf andere haben können. Es ist wichtig, diese Macht verantwortungsvoll zu nutzen und sie nicht auszunutzen. Niemand sollte sich oder andere in Gefahr bringen, wenn sie im Namen der DGJ handeln.

Die Mitarbeitenden und Vertretenden der DGJ tragen die Verantwortung, das Vertrauen und den Ruf der DGJ und ihrer Mitgliedsorganisationen durch ihr Handeln zu wahren. Wenn jemand im Auftrag der DGJ reist, muss diese Person die Sicherheits- und Repräsentationsrichtlinien der DGJ befolgen, kulturelle Sensibilität zeigen und sich an das deutsche Recht, die internationalen Menschenrechte sowie geltende Gesetze und Vorschriften halten.



### 4. Befähigung

Wenn ein Fall bearbeitet wird, muss die Beschwerdemöglichkeiten seine eigene Kompetenz in diesem Fall beurteilen. Wenn du entweder ein Eigeninteresse hast oder in einer engen Beziehung zu einer der beteiligten Personen stehst, die ein Eigeninteresse am Ausgang des Falles haben, bist du unfähig und dürfen nicht an der Bearbeitung des Falles teilnehmen.



### 5. Finanzielle Verantwortung

**ALLE**, die für die DGJ arbeiten oder sie vertreten, müssen ohne Unehrlichkeit, betrügerische Absichten oder Korruption ausgeführt werden. Bei der Leitung der Organisation, der Verwaltung der öffentlichen Mittel und der Verwaltung der finanziellen Ressourcen ist Verantwortung zu übernehmen.



## 6. Offenheit und Vertraulichkeit

Die DGJ lässt bei Entscheidungen und Verfahren Transparenz walten. Protokolle, Niederschriften und Entscheidungen sind in der Regel allen Vertretenden und Mitarbeitenden der Organisation zugänglich. Befasst sich der Beschwerdemöglichkeiten mit Fällen, die sensible Informationen enthalten, kann die zuständige Person sich zur Wahrung der Integrität des Falles zur Vertraulichkeit verpflichten.



## 7. Meldung von Auffälligkeiten und Verstöße gegen die Richtlinien

**ALLE** verpflichten sich, bei Auffälligkeiten oder Regelverstöße durch andere Teilnehmende unverzüglich den Beschwerdemöglichkeiten zum Beispiel an Awareness Team, Safeguarding, DGJ-Vorstand usw. gemeldet werden und können nach Bewertung der Schwere des Verstoßes Sanktionen nach sich ziehen. Im Meldeausschuss müssen mindestens zwei Personen aus den Fachbereichen Safeguarding-Team, Awareness-Team, Antidiskriminierungsstellen, UR und DGJ-Vorstand anwesend sein.

Die Meldung von Vorfällen erfolgt unter Wahrung der Vertraulichkeit und der Schweigepflicht, soweit dies rechtlich zulässig ist, um die Sicherheit und den respektvollen Ablauf zu gewährleisten.

Verstößt eine Mitarbeitende gegen die ethischen Leitlinien von DGJ, wird dies den Beschwerdemöglichkeiten gemäß den Leitlinien von DGJ weiterverfolgt. DGJ verfügt über eigene Melderoutinen für Mitarbeitende, die in den Schutzdokumenten beschrieben sind.



Die Meldung von Vorfällen erfolgt unter Wahrung der Vertraulichkeit und der Schweigepflicht, soweit dies rechtlich zulässig ist, um die Sicherheit und den respektvollen Ablauf zu gewährleisten.

Verstößt eine Mitarbeitende gegen die ethischen Leitlinien von DGJ, wird dies den Beschwerdemöglichkeiten gemäß den Leitlinien von DGJ weiterverfolgt. DGJ verfügt über eigene Melderoutinen für Mitarbeitende, die in den Schutzdokumenten beschrieben sind.

## 9. Bestätigung

Ich ..... bestätige hiermit, dass ich den Inhalt der ethischen Leitlinien der DGJ für Vertretende und Mitarbeitende der DGJ gelesen und verstanden habe.

Ich verpflichte mich, mich jederzeit mit den für meine Position geltenden Vorschriften und Anweisungen vertraut zu machen und sie zu befolgen. Ich bin persönlich dafür verantwortlich, die Satzung und die ethischen Richtlinien der Organisation bestmöglich zu befolgen und ein Verhalten anzustreben, das einen hohen ethischen Standard aufrechterhält.

Ich bin mir meiner Pflicht bewusst, kritikwürdige Angelegenheiten zu melden und keine vertraulichen Informationen weiterzugeben.

Datum & Ort

Unterschrift

---

---