



PRÄVENTION UND SAFEGUARDING:

Kurzanleitung für sicheres und respektvolles
Miteinander in Schweizer HEMA-Vereinen



T-Shirts zum Thema Inklusion beim "Bellum Vitudurum 2024"

DIE NOTWENDIGKEIT EINES SAFEGUARDING-KONZEPTS:

In den letzten Jahren ist weltweit das Bewusstsein für Missbrauchsskandale im Sport gestiegen. Auch der Sport in der Schweiz ist davon betroffen. Die Veröffentlichung der Magglinger Protokolle im Oktober 2020 brachte den Missbrauch von Turnerinnen und Turnern im Nationalen Sportzentrum in Magglingen ans Licht. In dem Bericht beschreiben die Athletinnen und Athleten systematische Einschüchterungen, Demütigungen, exzessive Gewichtskontrollen sowie psychische und physische Misshandlungen. Einige von ihnen entwickelten Essstörungen, andere posttraumatische Belastungsstörungen oder Selbstmordgedanken, andere wiederum litten unter den dauerhaften körperlichen Folgen des Trainings bei schon bestehenden Verletzungen.

Die Politik, darunter auch der Sportminister, reagierten auf diesen Bericht mit der Forderung nach einer Kontakt- und Meldestelle für Missbrauch im Sport. Diese Meldestelle wurde Anfang 2022 durch eine Erweiterung des Aufgabenbereichs der bestehenden "Schweizer Anti-Doping-Agentur für Sanktionen in ethischen Fragen" eingerichtet. Bis Mitte 2022 gab die Stiftung Swiss Sport Integrity, die erweiterte Anti-Doping-Agentur, an, dass sie wöchentlich sechs bis sieben Beschwerden von Sportlerinnen und Sportlern aus verschiedenen Sportarten erhielt.

Die schiere Anzahl der Fälle verdeutlicht das Ausmass des Problems ethischer Verstösse im Schweizer Sport, ein Problem, das alle Sportvereine und -verbände, sowohl im Profi- als auch im Amateursport, betrifft. Auch wenn Swiss HEMA kein offiziell anerkannter „olympischer“ Sportverband ist und somit nicht verpflichtet ist, das offizielle Meldesystem zu nutzen, ist es dennoch in Anbetracht der Situation erforderlich, dass auch wir Verantwortung dafür übernehmen, unsere Sportler vor potenziellem Missbrauch zu schützen.

WORUM GEHT ES BEIM SAFEGUARDING-KONZEPT?

Ein Safeguarding-Konzept konzentriert sich traditionell auf den Schutz ("Safeguarding") von gefährdeten Personen in Einrichtungen aller Art. In der Regel handelt es sich dabei um Minderjährige – im Wesentlichen Kinder und Jugendliche – oder schutzbedürftige Erwachsene (ältere oder behinderte Menschen). In jüngerer Zeit wurde dies auf alle Erwachsenen ausgeweitet, die aufgrund bestimmter Eigenschaften potenziell gefährdet sind, Opfer von Missbrauch zu werden. Dazu können ihr Alter (jung und alt), ihr Geschlecht, ihre Geschlechtsidentität, ihre ethnische Zugehörigkeit, ihre Religion, körperliche, geistige oder andere Behinderungen, ihr sozialer, gesellschaftlicher oder gesundheitlicher Status, ihre sexuelle Orientierung, wirtschaftliche Benachteiligungen, ihr Status als Angehörige indigener Völker oder ihr Migrationsstatus gehören.

Wie aus dieser Aufzählung ersichtlich ist, **kann tatsächlich jede und jeder von irgendeiner Form von Missbrauch, Belästigung, Mobbing oder Diskriminierung betroffen sein**. Swiss HEMA hält es für äusserst wichtig, dass sich jede und jeder, die oder der an HEMA-Aktivitäten teilnimmt, sicher fühlt und proaktiv vor Schaden geschützt wird. In der Tat ist es wichtig, dass unsere Schutzmassnahmen und Vorkehrungen alle Personen einbeziehen, die an unseren Aktivitäten teilnehmen.

Manche mögen vielleicht denken, dass solche Dinge in ihrem Verein nicht passieren können, aber das gilt nur so lange, bis es doch passiert. Tatsächlich hat Swiss HEMA Berichte über problematische Vorfälle aus einigen seiner Mitgliedsvereine erhalten. Auch wenn es nicht so einfach ist, Schutzmassnahmen zu entwickeln oder anzuwenden, ist es wichtig, sich der Gefahr bewusst zu sein und vorbereitet zu sein, denn die Auswirkungen eines nicht aufgegriffenen Falls von sexuellem Missbrauch oder rassistischer Diskriminierung auf einen Verein sind noch schwieriger zu bewältigen. Schliesslich erwarten wir zwar normalerweise nicht, in einen Verkehrsunfall verwickelt zu werden, trotzdem legen wir unseren Sicherheitsgurt an, bevor wir mit dem Auto losfahren.

VERSTÖSSE GEGEN ETHISCHE GRUNDREGELN

Das Ethik-Statut des Schweizer Sports bildet die Grundlage und Inspiration für den Ansatz von Swiss HEMA in Bezug auf Offenheit und der Schaffung eines sicheren und geschützten Umfelds bei allen Aktivitäten des Clubs. Es listet vier Gruppen von Vergehen und Handlungen auf, die als ethische Verstösse eingestuft werden.ⁱⁱ Unser Hauptaugenmerk liegt auf:

- **Misshandlung und Missbrauch:** einschliesslich Diskriminierung und Ungleichbehandlung, Beeinträchtigung der psychischen Unversehrtheit, Beeinträchtigung der körperlichen Unversehrtheit, sexuelle Übergriffe und Vernachlässigung der Fürsorgepflicht;
- **Missbrauch der Position in einer Sportorganisation; einschliesslich Korruption;** Ignorieren von Interessenkonflikten;
- **Unsportliches Verhalten** (in der Regel durch Wettkampfbregeln abgedeckt); und
- **Anstiftung anderer zu Verstössen.**

WOZU DIENT DIESER LEITFADEN?

Es liegt auf der Hand, dass in der modernen Sportkultur die Beachtung von Sicherheitsaspekten erwartet wird. Damit sich alle bei Swiss HEMA willkommen, sicher und unterstützt fühlen, setzen wir klare Richtlinien, Safeguarding-Massnahmen und Abläufe um, die ein respektvolles Miteinander aller Teilnehmenden gewährleisten. Das bedeutet, dass Massnahmen zum Schutz der Gesundheit, des Wohlbefindens und der Rechte aller Personen getroffen werden müssen, damit sich alle frei von Missbrauch, Vernachlässigung, Belästigung, Vorurteilen oder Diskriminierung engagieren können.

Wenn wir dies nicht tun, werden wir letztendlich Mitglieder verlieren, unser Ruf wird geschädigt werden und wir werden Probleme dabei bekommen, neue Mitglieder zu gewinnen. Einfach ausgedrückt: Es ist das Richtige, und wir empfehlen es den Mitgliedsvereinen nachdrücklich, geeignete Präventions- und Safeguarding-Massnahmen zu ergreifen. Swiss HEMA möchte als Verband Modelle, Richtlinien und bewährte Verfahren anbieten, die seine Mitgliedsvereine freiwillig umsetzen oder nutzen können. Dieser Leitfaden enthält Ideen, die unsere Mitglieder aufgreifen können, sowie einige Beispiele dafür, wie ein Konzept für Safeguarding, Prävention und Sicherheit aussehen könnte.

VORGEHENSWEISE: EIN RAHMENKONZEPT FÜR SAFEGUARDING, PRÄVENTION UND SICHERHEIT

Die Verpflichtungen von Swiss HEMA zu Offenheit und Safeguarding bedeuten, dass wir gegenüber unserer Gemeinschaft verantwortungsbewusst handeln, indem wir ein sicheres und einladendes Umfeld für die Teilnahme an HEMA schaffen und aufrechterhalten. Wir müssen eine Sportkultur pflegen, die missbräuchliches Verhalten jeglicher Art ablehnt, was, wie uns ein HEMA-Praktiker sagte, „... ein Bereich ist, in dem wir alle Führungsstärke und Mut zeigen müssen“. Diese Kultur muss jedoch auch durch geeignete Massnahmen und Wege zur Bewältigung von Problemen unterstützt werden, die sich aus missbräuchlichem oder unethischem Verhalten ergeben. Es erfordert die Entwicklung eines **Safeguarding-Konzepts**, das eine Reihe miteinander verbundener und integrierter Teile umfasst und verschiedene Richtlinien und Verfahren beinhaltet.

Hier stellen wir eine vereinfachte Reihe von Massnahmen vor, die in praktisch jedem HEMA-Club umgesetzt werden können. Zusammen bilden sie einen praktischen und pragmatischen Schutzrahmen, der Elemente, die sich mit der **Prävention** von Missbrauch befassen, beinhaltet, und Elemente, die sich auf das **Safeguarding** beziehen, wenn etwas schiefgeht. Diese sind so gestaltet, dass sie leicht angewendet werden können. Clubs können sie weiter ausbauen oder an ihre eigenen Bedürfnisse anpassen.

TEIL I: PRÄVENTION

In erster Linie sollte der Verein den Schwerpunkt auf die **Prävention von Missbrauch** legen. Denn sobald es zu Missbrauch, sexueller Belästigung, Mobbing, Vorurteilen oder Diskriminierung gekommen ist, ist der Schaden schon angerichtet. Es muss ein sicheres Umfeld geschaffen werden, in dem Menschen ihren Sport oder ihre Aktivitäten ausüben können. Dies kann durch Sensibilisierungsmassnahmen erreicht werden, die die individuelle Verantwortung gegenüber anderen und der gesamten HEMA-Gemeinschaft hervorheben, sowie durch die Entwicklung von Richtlinien und Schulungen, die dazu beitragen, einen sicheren Raum für alle (insbesondere für Kinder und schutzbedürftige Personen) zu schaffen. Es ist von entscheidender Bedeutung, Fehlverhalten von vornherein zu verhindern. In diesem Abschnitt stellen wir einige Methoden vor, die ein HEMA-Club dazu einsetzen kann.

1) Ihre Position klar machen

Wie oben erwähnt, haben sich die Mitglieder von Swiss HEMA zu klaren Verpflichtungen in Bezug auf Offenheit und Schutz verpflichtet. Diese Verpflichtungen erfordern, dass wir eine Botschaft der Offenheit und Inklusion vermitteln und verkörpern. Das bedeutet, dass wir alle Menschen willkommen heissen, unabhängig von Faktoren wie Fähigkeiten, Geschlecht, sexueller Orientierung, Alter, Herkunft oder ethnischer Zugehörigkeit, und dass wir uns klar dafür einsetzen, die Vielfalt unter HEMA Mitgliedern zu erweitern und zu vertiefen, damit jede Person unbeschwert und frei an den Trainings, Veranstaltungen und anderen Aktivitäten der Mitgliedsvereine teilnehmen kann.

Es ist von entscheidender Bedeutung, dass unsere Mitglieder und die Menschen, die mit uns interagieren, diese Verpflichtungen sehen, verstehen und unterstützen. Swiss HEMA hat das Motto „One for All, All for One“ (Einer für alle, alle für einen) übernommen, verwendet es in der Kommunikationⁱⁱⁱ und hat eine klare Stellungnahme auf der Website des Verbandes veröffentlicht. Darin heisst es:

Swiss HEMA verpflichtet sich, alle Mitglieder der HEMA-Gemeinschaft mit Respekt und ohne Vorurteile oder Voreingenommenheit zu behandeln, unabhängig von ihrem Geschlecht, ihrer sexuellen Orientierung, ihrem Alter oder Aussehen, ihren Fähigkeiten, ihrem Familienstand, ihrem sozialen Hintergrund, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer ethnischen Zugehörigkeit oder ihrer nationalen Herkunft.

Die Mitglieder von Swiss HEMA sind eingeladen, diese Verpflichtung für die Zwecke ihres eigenen Vereins zu verwenden oder anzupassen. Auf diese Weise kann man bewusst machen, welches Verhalten akzeptiert ist und welche Verantwortung sie selbst tragen, und eine Diskussion im Verein darüber anstossen, was dies in der Praxis bedeutet. Ein Verein könnte seine Erklärung auf sozialen Medien teilen, sie mit der Website von Swiss HEMA verlinken und so seine Position gegenüber der breiteren Öffentlichkeit offenlegen.

2) In einem Verhaltenskodex oder einer Charta festgelegte Grundsätze

Es ist wichtig, klare Verhaltens- und Ethikgrundsätze für Vereine und ihre Mitglieder zu haben. Vor allem, damit jeder weiss, was diese akzeptierten Standards sind und dass dies eine Voraussetzung für die Mitgliedschaft im Verein sind. Um eine Erklärung oder Verpflichtung auf die nächste Ebene zu heben, muss sie in die Statuten, Regeln oder Vorschriften eines Vereins aufgenommen werden. Das bedeutet, dass sie dann verbindlich ist und die Vereinsführung, die Mitglieder und andere relevante Personen dafür zur Rechenschaft gezogen werden können.

Im Wesentlichen erfordert dies die Entwicklung einer **Richtlinie, eines Verhaltenskodexes oder einer Charta**, die formell in die Gründungsdokumente eines Clubs (dieses könnten die Statuten, die Satzung, die Verfassung eines Unternehmens oder die Regeln eines eingetragenen Vereins sein) oder in die Regeln, Vorschriften oder Satzungen, die unter einem Gründungsdokument erstellt werden, aufgenommen oder übernommen werden.

Eine solche Richtlinie sollte die Verpflichtung des Vereins zum Ausdruck bringen, das Recht jeder Person auf respektvolle und würdevolle Behandlung sowie auf Sicherheit und Schutz vor Diskriminierung, Belästigung und Missbrauch zu wahren. Die Richtlinie informiert alle am Verein beteiligten Personen über ihre gesetzlichen und ethischen Rechte und Pflichten sowie über die von ihnen erwarteten Verhaltensstandards.^{iv} Idealerweise sollte sie auch die Betreuung und den Schutz von Kindern, die an Vereinsaktivitäten teilnehmen, abdecken.

Darüber hinaus muss es eine Voraussetzung für die Mitgliedschaft sein, dass alle Mitglieder diese Richtlinie akzeptieren und unterzeichnen. Als solche würde die Richtlinie alle Angelegenheiten abdecken, die direkt oder indirekt mit dem Verein und seinen Aktivitäten zusammenhängen, und sie könnte auch privates Verhalten abdecken, wenn dieses Verhalten den Verein oder den Sport in Verruf bringt oder der Verdacht besteht, dass einem Kind oder Jugendlichen Schaden zugefügt wird. Unabhängig vom Format gibt es eine Reihe von Aspekten, die bei der Entwicklung einer solchen Richtlinie, eines Verhaltenskodexes oder einer Charta berücksichtigt werden sollten.

Sie sollte den Ansatz des Vereins definieren, der Folgendes umfassen kann:

- 1) Wie sich der Verein verpflichtet, Missbrauch, Belästigung, Vorurteile oder Diskriminierung zu verhindern und angemessen darauf zu reagieren.
- 2) Die Überzeugung zum Ausdruck bringen, dass jede Person vor allen Formen von Missbrauch geschützt werden sollte.
- 3) Die Verpflichtung zu einer Null-Toleranz-Politik gegenüber solchen Missbräuchen.
- 4) Wie der Verein seine Richtlinie innerhalb des Vereins offen kommuniziert, einschliesslich aller damit verbundenen Beschwerdeverfahren und möglichen Sanktionen.
- 5) Die Unterstützung durch einen schriftlichen Verhaltenskodex, in dem inakzeptables Verhalten festgelegt ist.

Darin sollten auch die Verantwortlichkeiten der einzelnen Personen in Bezug auf ihr Verhalten festgelegt sein, sodass alle mit dem Verein verbundenen Personen:

- 1) Sich mit dem Inhalt der Richtlinie vertraut machen (Unwissenheit ist keine Entschuldigung).
- 2) Alle relevanten Bestimmungen der Richtlinie, einschliesslich der Verhaltensstandards, einhalten.
- 3) Andere Menschen mit Respekt behandeln.
- 4) Die Sicherheit und das Wohlergehen von Kindern stets über andere Erwägungen stellen.
- 5) Für ihr Verhalten verantwortlich und rechenschaftspflichtig sind.
- 6) Die in der Richtlinie dargelegten Leitlinien befolgen, wenn sie eine Beschwerde einreichen oder Bedenken hinsichtlich möglicher Missbräuche, Diskriminierung, Belästigung, Mobbing oder anderen unangemessenen Verhaltens melden möchten.
- 7) Alle im Rahmen der Richtlinie getroffenen Entscheidungen und/oder verhängten Disziplarmassnahmen befolgen.

Ein Beispiel ist das Schweizer HEMA-Mitglied Militia Genavae, welches seine Statuten um einen Abschnitt über Gleichberechtigung, Vielfalt und Inklusion ergänzt hat. Dies wurde formalisiert, indem alle Mitglieder eine „Charta“ unterzeichneten, in der sie sich zu den darin beschriebenen Verhaltensweisen und respektvollem Umgang verpflichten und akzeptieren, dass sie bei Nichteinhaltung mit Sanktionen rechnen müssen, die bis zum Ausschluss aus dem Verein reichen können. Der vollständige Text ist in Anhang 1 zu finden.

Darüber hinaus verfügt Militia Genavae über eine separate Richtlinie und eine Teilnehmervereinbarung, die Fragen zum verantwortungsvollen Verhalten bei externen Veranstaltungen (z. B. bei Reenactments) regelt.

AUSWAHL UND ÜBERPRÜFUNG VON FUNKTIONSTRAGENDEN

Es ist wichtig, dass die Leitung eines Vereins strenge Auswahl- und Einstellungsprüfungsverfahren durch Referenz- und Hintergrundüberprüfungen durchführt. Andernfalls kann es im Falle eines Verstosses zu Haftungsansprüchen gegen den Verein kommen. Insbesondere wenn eine Person eine Position innehat oder sich um eine Position bewirbt, die regelmässigen unbeaufsichtigten Kontakt mit Kindern oder Jugendlichen unter 18 Jahren beinhaltet, oder wenn dies anderweitig gesetzlich vorgeschrieben ist, muss sie gegebenenfalls allen Überprüfungsanforderungen/Überprüfungen für die Arbeit mit Kindern zustimmen. Solche Massnahmen zielen darauf ab, die Wahrscheinlichkeit zu minimieren, dass Personen eingestellt (oder weiterbeschäftigt) werden, die für die Arbeit mit Kindern ungeeignet sind. Wenn im Rahmen des Überprüfungsprozesses ein Strafregisterauszug eingeholt wird, muss der Verein sicherstellen, dass die Informationen aus dem Strafregister vertraulich und in Übereinstimmung mit den einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen behandelt werden.

3) Beauftragte für Safeguarding und Wohlergehen

Es wird dringend empfohlen, mindestens eine Person in einem Verein (oder über eine externe Ombudsperson oder spezielle Dienste) als Verantwortlichen für Safeguarding und Wohlergehen zu benennen. Safeguarding- und Wohlergehensbeauftragte in Sportvereinen spielen eine entscheidende Rolle bei der Gewährleistung der Sicherheit und des Wohlergehens der Teilnehmer, insbesondere von Kindern und schutzbedürftigen Erwachsenen, indem sie ein sicheres und unterstützendes Umfeld fördern.

Ihre Hauptaufgabe besteht darin, Richtlinien und Verfahren zur Verhinderung von Missbrauch, Vernachlässigung oder Schaden im Vereinsleben durchzusetzen. Dies kann die Durchführung von Hintergrundüberprüfungen von Mitarbeitern und Freiwilligen (siehe Kasten oben), die Durchführung von Schulungen zu Safeguarding-Protokollen und das Sicherstellen umfassen, dass alle Personen innerhalb des Vereins über die Meldemechanismen für alle Bedenken im Zusammenhang mit Sicherheit oder Wohlbefinden informiert sind. Diese Beauftragten sind auch dafür verantwortlich, sich über die aktuellen Gesetze und bewährten Verfahren im Zusammenhang mit Safeguarding im Sport auf dem Laufenden zu halten, und sie dienen in der Regel als Ansprechpartner für alle Fragen zum Thema Safeguarding, die auftreten können.

Zusätzlich zu ihrer Schutzfunktion haben Safeguarding- und Wohlergehensbeauftragte auch die Aufgabe, eine Kultur des Respekts und der Inklusion innerhalb des Vereins zu fördern (Prävention). Sie sollten sich dafür einsetzen, dass sich alle, unabhängig von Alter, Fähigkeiten oder Hintergrund, sicher, geschätzt und befähigt fühlen, an sportlichen Aktivitäten teilzunehmen. Dazu gehört es, Probleme im Zusammenhang mit Mobbing, Diskriminierung oder unangemessenem Verhalten anzugehen und eng mit der Vereinsleitung, Trainerinnen und Trainern und, falls erforderlich, den Eltern zusammenzuarbeiten, um ein Umfeld zu schaffen, in dem das Wohlergehen aller Mitglieder im Vordergrund steht. Ihre Rolle ist nicht nur in Krisensituationen von entscheidender Bedeutung, sondern auch für die Förderung langfristiger positiver Erfahrungen für alle Vereinsmitglieder, indem sie dazu beitragen, eine Kultur der Verantwortung und des Respekts im gesamten Verein zu schaffen. Daher sollten sie selbst eine Schulung absolvieren, um diese wichtige Aufgabe erfüllen zu können.

4) Schulung

Schulungen zum Umgang mit Missbrauch und zur Schaffung eines sicheren Vereinsumfelds sollten von den Schweizer HEMA-Mitgliedsvereinen in Betracht gezogen werden. Besondere Priorität sollten dabei diejenigen im Club haben, die die grösste Verantwortung für die Gestaltung der Clubkultur tragen (Clubleitung und Funktionstragende), sowie diejenigen, die am meisten mit den Teilnehmenden interagieren (z. B. Ausbilder und Ausbilderinnen). Es ist jedoch auch sinnvoll, eine Form der Schulung oder Sensibilisierung für alle Clubmitglieder anzubieten, damit diese ihre Rolle bei der Gewährleistung einer willkommenen und sicheren Umgebung verstehen.

Es gibt verschiedene Arten von Schulungen. Wir empfehlen, Schulungen in den folgenden Bereichen in Betracht zu ziehen:

- **Safeguarding-Schulung:** Diese Schulung hilft Trainern und Trainerinnen, Freiwilligen, Funktionstragenden und anderen dabei, Missbrauch, Vernachlässigung oder Schaden in Bezug auf Kinder, Jugendliche und schutzbedürftige Erwachsene zu erkennen, zu verhindern und darauf zu reagieren. Sie umfasst wichtige Themen wie das Erkennen von Anzeichen von Missbrauch, das Verständnis rechtlicher und ethischer Verantwortlichkeiten, die Schaffung sicherer Umgebungen und die Einhaltung geeigneter Meldeverfahren. Das Ziel ist es, sicherzustellen, dass alle Beteiligten im Verein ihre Fürsorgepflicht verstehen und in der Lage sind, das Wohlergehen aller Teilnehmenden zu schützen und eine Kultur der Sicherheit, des Respekts und der Inklusion zu fördern.
- **Inklusivitätstraining:** Inklusivitätstraining ist ein pädagogischer Ansatz, der darauf abzielt, das Bewusstsein, das Verständnis und die Akzeptanz für verschiedene Personen und Gruppen im Sportumfeld zu fördern. Der Schwerpunkt liegt auf der Förderung einer gleichberechtigten Teilnahme unabhängig von Hautfarbe, Geschlecht, sexueller Orientierung, Fähigkeiten, sozioökonomischem Status oder kulturellem Hintergrund. Durch Workshops, Diskussionen und praktische Strategien hilft das Inklusivitätstraining allen, Vorurteile zu erkennen, Diskriminierung zu bekämpfen und sichere, respektvolle und unterstützende Räume zu schaffen, in denen sich jede Person geschätzt und befähigt fühlt, einen Beitrag zu leisten und im Sport erfolgreich zu sein.
- **Sensibilisierung der Mitgliedschaft:** Die Sensibilisierung für Gleichberechtigung, Vielfalt und Inklusion in Sportvereinen umfasst eine Reihe von Ansätzen, die darauf abzielen, ein integrativeres und respektvolleres Umfeld für die ganze Mitgliedschaft zu schaffen. Zu den Ansätzen gehören in der Regel interaktive Workshops, Schulungen zum Erkennen von Vorurteilen und die Entwicklung einer inklusiven Führungskultur sowie die Integration von EDI-Richtlinien in die Vereinsführung und Verhaltenskodizes. Sensibilisierungskampagnen über soziale Medien, Newsletter und Vereinsveranstaltungen tragen dazu bei, Vielfalt für normal zu erachten und Stereotypen zu hinterfragen. Die Einbeziehung der Mitgliedschaft in offene Dialoge, Storytelling und von Gleichaltrigen geleitete Initiativen fördert Empathie und gemeinsames Verständnis, während die sichtbare Unterstützung durch die Führungskräfte ein starkes Engagement für kulturellen Wandel und verantwortliches Verhalten signalisiert.

Es gibt verschiedene staatliche Initiativen (auf Bundes- und Kantonsebene), Nichtregierungsorganisationen und Safeguarding-Spezialistinnen und -spezialisten, die relevante Ressourcen und Schulungen in einer Vielzahl von Bereichen anbieten. Einige davon sind in der folgenden Box aufgeführt:

SCHULUNGSRESSOURCEN

J+S/ESA: Obwohl HEMA keine "offizielle" Sportart ist, können Mitgliedsvereine möglicherweise Zugang zu den von J+S/ESA angebotenen Schulungen erhalten. Einige ihrer Kurse sind sehr relevant und umfassen Schulungen für Ausbilder und Ausbilderinnen zu Themen wie: Präventive Massnahmen; Kulturelle Vielfalt im Sport; Verpflichtungen zur Gewaltprävention im Sport; und Nähe und Distanz.

Swiss Olympic: Bietet zahlreiche Materialien und Broschüren zum Herunterladen und führt Initiativen zur Bekämpfung von Missbrauch und zur Förderung von Offenheit durch. Auf den Webseiten* finden sich unter anderem die Initiative „Are you Okay?“, Informationen zur Bekämpfung von sexuellem Missbrauch, Themen zum Drogenmissbrauch und die Förderung von Lebenskompetenzen durch das Programm „Cool and Clean“.

Fachorganisationen/Stiftungen: Mehrere Einrichtungen unterstützen Sportvereine bei der Prävention von Missbrauch und arbeiten mit ihnen zusammen: **Limita** (Schweizerdeutsch) und **ESPAS** (Schweizerfranzösisch) sowie **Patouch**, das Schulen und Vereine unterstützt. **Pro Juventute** bietet einen kostenlosen Beratungsdienst für Trainer, Trainerinnen und Vereinsfunktionstragende, sowie Jugendbetreuende in Konfliktsituationen und bei Fragen zu vielen anderen Themen an, wie z. B. Suchtmittel, Gewalt, Mobbing, Missbrauch und Depressionen. Der Beratungsdienst ist rund um die Uhr erreichbar.

TEIL II: SAFEGUARDING MASSNAHMEN

Wir sind uns bewusst, dass trotz bester Präventionsmassnahmen Fälle von Missbrauch, sexueller Belästigung, Vorurteilen oder Diskriminierung auftreten können. Das bedeutet, dass bestimmte Ansätze oder Massnahmen zum **Schutz** von Missbrauchsopfern vorhanden sein müssen. Wenn ein Vereinsmitglied das Gefühl hat, diskriminiert worden zu sein, Vorurteile oder Diskriminierung erfahren zu haben oder wenn Wohlbefinden oder Rechte beeinträchtigt wurden, muss es einen Mechanismus zur Wiedergutmachung geben.

Dies kann Mediation, Beschwerdeverfahren oder in bestimmten Fällen die Einschaltung externer Behörden und der Polizei umfassen. Grundsätzlich sollten die Mitglieder eines Vereins wissen, an wen sie sich wenden können. Darüber hinaus muss ein solcher Mechanismus auch für diejenigen verfügbar sein, die Zeugen von Missbrauch geworden sind.

Solche Safeguarding Massnahmen sind jedoch oft komplex, erfordern Fachwissen und können angesichts des ehrenamtlichen Charakters der meisten Vereinsleitungen schwierig anzuwenden sein.^{vi} Die verschiedenen Arten von Missbrauch und die unterschiedlichen Merkmale der potenziell Missbrauchten stellen ein Mosaik von Problemen dar, die es zu lösen gilt. In diesem Leitfaden haben wir jedoch versucht, einige grundlegende Ansätze aufzuzeigen, die in jedem Verein angewendet werden können.

Es ist wichtig, an dieser Stelle darauf hinzuweisen, dass die hier vorgeschlagenen Massnahmen ihre Gültigkeit ausschliesslich aus dem Verhaltenskodex oder den Statuten des jeweiligen Vereins und dessen eigenen Vorschriften ableiten. Sie sollen auf diesen aufbauen und ersetzen keine gesetzlichen Bestimmungen, die im Schweizer Recht oder anderen für diese Fälle relevanten Rechtsvorschriften enthalten sind.

Die hier dargestellten Verfahren sind ein Beispiel für ein **vereinfachtes internes Mediations- und Beschwerdeverfahren**. Bei Problemen, bei denen die Polizei oder spezialisierte Behörden eingeschaltet werden sollten oder könnten, haben wir einen Hinweis gegeben. Vereine sind nur dann zuständig und können nur dann tätig werden, wenn die Handlungen oder das Verhalten einer Person gegen die Vorschriften des Vereins verstossen. Wenn möglicherweise Straftaten begangen wurden, müssen alle Rechtsmittel über die Justizbehörden eingeleitet werden.

Grundprinzipien

Wie oben erwähnt, haben sich die Mitglieder von Swiss HEMA zu klaren Verpflichtungen hinsichtlich Offenheit und Schutz verpflichtet. Diese Verpflichtungen erfordern, dass wir eine Botschaft der Offenheit und Inklusion vermitteln und verkörpern. Das bedeutet, dass wir Menschen aller Hintergründe willkommen heissen, unabhängig von Faktoren wie Fähigkeiten, Geschlecht, sexueller Orientierung, Alter, Herkunft oder ethnischer Zugehörigkeit, und dass wir uns dafür einsetzen, die Vielfalt der HEMA-Teilnahme zu erweitern und zu vertiefen, damit jede und jeder unbeschwert an den Trainings, Veranstaltungen und anderen Aktivitäten der Mitgliedsvereine teilnehmen kann.

Im Wesentlichen sollte jeder Verein darauf achten, dass seine Führungskräfte, Auszubildende und Mitgliedschaft in der Lage sind, Fälle von Missbrauch, Vernachlässigung, Belästigung, Vorurteilen oder Diskriminierung zu erkennen und angemessen darauf zu reagieren. Das bedeutet, dass zusätzlich zu möglichen rechtlichen Verpflichtungen jede Person, die der Meinung ist, dass eine andere Person oder Organisation, die an die Vereinsrichtlinien gebunden ist, sich ihr gegenüber oder gegenüber einer anderen Person unangemessen verhält und gegen die Richtlinien (Verhaltenskodex oder Satzung) verstösst, eine interne Beschwerde einreichen sollte.

Der Verein sollte alle Beschwerden über mögliche Verstösse gegen die Richtlinien bearbeiten. Der Verein sollte Beschwerden nach den Grundsätzen der Verfahrensgerechtigkeit behandeln und sicherstellen, dass:

- alle Beschwerden ernst genommen werden;
- die Person, gegen die Beschwerde eingereicht wurde (oder mutmassliche Täterin), umfassend über die gegen sie erhobenen Vorwürfe informiert wird und die Möglichkeit hat, auf diese Vorwürfe zu reagieren;
- irrelevante Sachverhalte nicht berücksichtigt werden;
- Entscheidungen unvoreingenommen getroffen werden; und
- alle verhängten Strafmassnahmen verhältnismässig und angemessen sind.

Bezieht sich die Beschwerde auf den Verdacht auf Kindesmissbrauch, sexuelle Übergriffe oder andere kriminelle Handlungen, muss der Verein den Vorfall der Polizei und/oder der zuständigen Behörde melden.

Beschwerde- und Schlichtungsverfahren

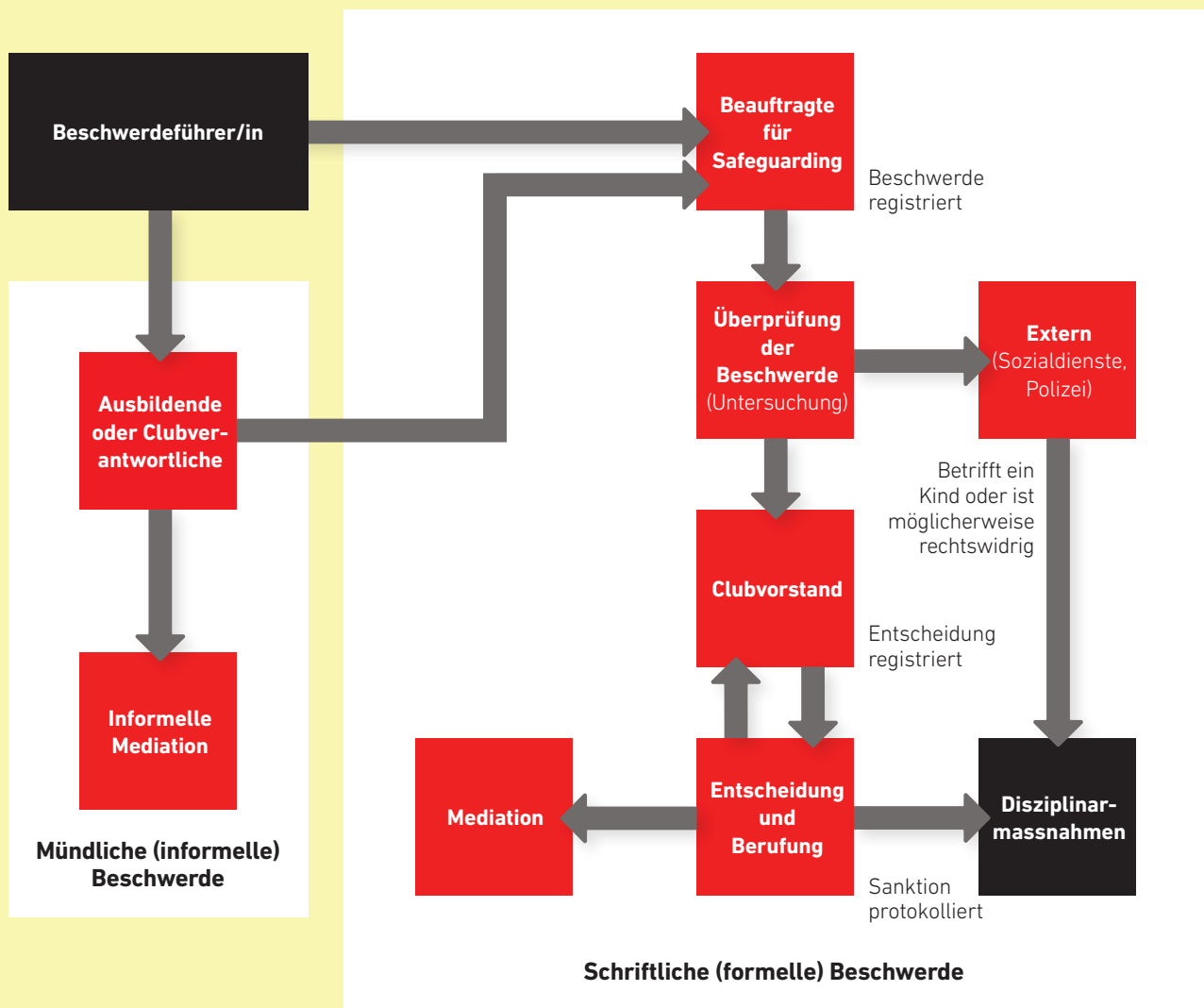
Wir empfehlen zwei mögliche Vorgehensweisen für den Umgang mit Verhaltensweisen, die gegen den Verhaltenskodex oder die Satzung eines Vereins verstossen könnten. Entweder über ein informelles/mündliches Verfahren oder über ein formelles/schriftliches Beschwerdeverfahren.

Der Grund für die informelle/mündliche Option ist, dass in vielen Fällen die Möglichkeit besteht, eine unnötige Eskalation eines Problems zu verhindern, indem es auf weniger einschneidende Weise behandelt wird. Eine informelle Beschwerde kann jedoch auch zu einer formellen Beschwerde führen, wenn das Problem nicht zur Zufriedenheit aller Beteiligten gelöst wird.

Wenn also ein Vereinsmitglied der Meinung ist, dass es ein sanktioniertes Verhalten erlebt oder beobachtet hat, das gegen die Vereinssatzung verstösst, ist es verpflichtet, Massnahmen zu ergreifen:

- 1) Sprechen Sie mit einer zuständigen Person im Training oder im Club (informell/mündlich) und/oder
- 2) Wenden sie sich an die schutz-/sozialbeauftragte Person, um eine formelle/schriftliche Beschwerde einzureichen.

Die empfohlenen Vorgehensweisen sind in der folgenden Abbildung dargestellt



Informelles/mündliches Verfahren

Wenn ein Vereinsmitglied (oder Beschwerdeführender) das Verhalten eines anderen Vereinsmitglieds (des oder der Beschuldigten) erlebt oder etwas beobachtet hat, das seiner Meinung nach gegen die Verhaltensrichtlinien verstösst, kann es das Problem (informell/mündlich) bei einer funktionstragenden Person des Vereins (Ausbilder oder Ausbilderin, Vereinsvorstandsmitglied, Safeguarding-/Sozialbeauftragte) vorbringen. Diese Person wird mit dem Mitglied die Schwere des Vorgefallenen besprechen (wobei sie möglicherweise den/die Kinderschutzbeauftragten um Rat fragt). Folgende Massnahmen sind möglich:

- 1) Ein Amtsinhabender des Vereins spricht informell mit dem oder der Beschuldigten, um ihn oder sie auf sein/ihr Verhalten aufmerksam zu machen und/oder eine Annäherung zwischen den beiden Parteien zu ermöglichen (Vermittlung).
- 2) Der oder die Beschwerdeführende wird darauf hingewiesen, dass das Problem besser als formelle/schriftliche Beschwerde behandelt werden sollte.

Formelles/schriftliches Verfahren

Wenn ein Vereinsmitglied (Beschwerdeführender) ein Verhalten eines anderen Vereinsmitglieds (Beschuldigten) erlebt oder beobachtet hat, das seiner Meinung nach gegen die Verhaltensrichtlinien verstösst, kann es die Angelegenheit auch (formell/schriftlich) bei einem Safeguarding-/Sozialbeauftragten des Vereins vorbringen. Das empfohlene Verfahren ist wie folgt:

Die beschwerdeführende Person sollte sich über einen der folgenden Wege an die oder den Safeguarding-/Sozialbeauftragten wenden (idealerweise gibt es sowohl männliche als auch weibliche Beauftragte): persönlich, telefonisch oder per E-Mail. Anschliessend treffen sie sich, um den Fall mit der beschwerdeführenden Person zu besprechen. Während dieses Gesprächs wird die oder der Safeguarding-/Sozialbeauftragte Folgendes tun:

- die oder den Beschwerdeführenden bitten, das **Beschwerdeformular** auszufüllen (siehe **Anhang 2**).
- aufmerksam zuhören und Fragen stellen, um die Art und das Ausmass des Problems zu verstehen;
- die verschiedenen Möglichkeiten zur Lösung des Problems des oder der Beschwerdeführenden erläutern;
- wenn die Beschwerde ein **Kind** oder eine potenziell **rechtswidrige Handlung** betrifft, leitet die Safeguarding-/sozialbeauftragte Person die Angelegenheit an die Polizei und/oder die Sozialdienste weiter;
- die oder den Beschwerdeführenden fragen, wie Anliegen gelöst werden soll und ob Unterstützung benötigt wird.

Sobald die beschwerdeführende Person sich für eine bevorzugte Lösungsoption entschieden hat, unterstützt der/die Safeguarding-/Sozialbeauftragte gegebenenfalls und soweit erforderlich den Lösungsprozess. Dies kann Folgendes umfassen:

- Unterstützung des Beschwerdeführenden beim Gespräch mit der Person, gegen die sich die Beschwerde richtet;
- Alle an der Beschwerde beteiligten Personen zusammenzubringen, um das Problem objektiv zu besprechen (dies kann auch eine externe Mediation umfassen);
- Durchführung einer Untersuchung des Falls durch Einholung weiterer Informationen (z. B. von anderen Personen, die das Verhalten möglicherweise beobachtet haben);
- Einholung von Rat bei einer externen Stelle (z. B. einer Fachstelle); und/oder
- Die Weiterleitung an eine externe Stelle, z. B. ein Mediationszentrum, die Polizei oder eine Antidiskriminierungsstelle.

Eine Untersuchung kann Gespräche mit Zeugen, der oder dem Beschwerdeführenden und der beschuldigten Person umfassen. Nach Abschluss der Untersuchung legt der/die Safeguarding-/Sozialbeauftragte die Ergebnisse und einen Vorschlag für das weitere Vorgehen den Vorstandsmitgliedern des Vereins (Führung des Vereins) vor. Hinweis: Wenn eines der Vorstandsmitglieder des Vereins die beschwerdeführende Person oder Gegenstand der Beschwerde ist, muss es in dieser Phase ausgeschlossen werden. Der Vereinsvorstand sollte den Fall besprechen und eine angemessene Sanktion vorschlagen (falls gerechtfertigt). Dies erfolgt in Form einer schriftlichen Entscheidung des Vereinsvorstands, die unterzeichnet und beglaubigt werden muss.

Sowohl die beschwerdeführende als auch die beschuldigte Person können innerhalb einer Woche nach der Entscheidung schriftlich beim Vereinsvorstand Einspruch gegen eine Entscheidung im Zusammenhang mit einer Beschwerde einlegen. Die Leitung des Vereins prüft alle eingereichten Einsprüche und bespricht sie anschliessend mit dem Vereinsvorstand und/oder dem/der Safeguarding-/Sozialbeauftragte oder gegebenenfalls dem/der Kinderschutzbeauftragten. Die Gründe für einen Einspruch sollten jedoch konkret sein, z. B. können sie sich auf die Verweigerung der Verfahrensgerechtigkeit beziehen, auf die Verhängung ungerechter oder unangemessener Disziplarmassnahmen oder auf die Tatsache, dass die Entscheidung nicht durch die dem Entscheidungstragendem/Verein vorgelegten und zur Verfügung stehenden Informationen/Beweise gestützt wurde.

Nach Abschluss des Einspruchsverfahrens wird eine endgültige Entscheidung getroffen (in schriftlicher Form, die unterzeichnet und beglaubigt wird). Entscheidungen können Folgendes umfassen:

- Mediation zwischen den Parteien, um eine Annäherung zu erreichen;
- Eine Anweisung an die betroffene Person, sich mündlich und/oder schriftlich zu entschuldigen;
- Eine formelle Verwarnung/Rüge;
- Sensibilisierungstraining oder Beratung der betroffenen Person zur Änderung ihres Verhaltens;
- Suspendierung oder Ausschluss aus dem Verein (für einen bestimmten Zeitraum oder dauerhaft); und/oder
- Weiterleitung der Angelegenheit an die Polizei und/oder Sozialdienste.

Dies ist ein stark vereinfachtes Verfahren, aber es ist praktikabel und liegt im Rahmen der Möglichkeiten und Ressourcen der meisten HEMA-Vereine. Natürlich ist zu hoffen, dass ein solches Verfahren nie angewendet werden muss, aber es ist besser, vorbereitet zu sein. Darüber hinaus trägt das Bewusstsein innerhalb des Vereins, dass solche Mechanismen für die Mitglieder zur Verfügung stehen, wesentlich dazu bei, ihnen zu zeigen, dass sie geschützt sind.

Viel Erfolg bei Ihren Bemühungen!



**Mitglieder der
Kommission für
Gleichstellung,
Vielfalt und
Inklusion der
Militia Genavae**

ANHÄNGE

1). Beispielsatzung und Charta (Verhaltenskodex)

Auszug aus der Satzung:

Art. 7. Gleichheit, Vielfalt und Inklusion

7.1 Der Verein verpflichtet sich, eine inklusive und offene Haltung gegenüber allen Menschen zu fördern, unabhängig von ihrem persönlichen Hintergrund. Er stellt sicher, dass seine Aktivitäten Gleichheit, Vielfalt und Inklusion fördern. Ziel ist es, sicherzustellen, dass jedes Mitglied mit Respekt, Fairness und ohne Vorurteile behandelt wird. Er setzt sich auch für den Schutz des Wohlergehens und der Rechte aller ein und bekämpft aktiv jede Form von Diskriminierung oder Vorurteilen.

7.2 Gemäss Artikel 7.1 müssen alle Mitglieder die Charta für Gleichstellung, Vielfalt und Inklusion einhalten. Diese legt das erforderliche Verhalten und die Strafen bei Nichteinhaltung fest, in Übereinstimmung mit der sich ständig weiterentwickelnden nationalen und internationalen Sportethik.

7.3 Zusätzlich zu Artikel 8 der Schweizerischen Bundesverfassung, zusätzlich zu Artikel 261 bis des Schweizerischen Strafgesetzbuches, zusätzlich zu Artikel 15 der Verfassung der Republik und des Kantons Genf verpflichtet sich jedes Mitglied des Vereins, die Charta für Gleichstellung, Vielfalt und Inklusion zu befolgen und zu fördern.

7.4 Jegliches respektlose, beleidigende, unangemessene oder diskriminierende Verhalten, das gegen die Charta für Gleichstellung, Vielfalt und Inklusion verstösst, hat innerhalb des Vereins keinen Platz, muss gemeldet werden und kann zu Disziplarmassnahmen führen (siehe Artikel 7.5).

7.5 Bei Nichteinhaltung der oben genannten Artikel und nach Feststellung des Nachweises verhängt der Vorstand eine Strafe gegen das betreffende Mitglied, die den sofortigen und dauerhaften Ausschluss aus dem Verein beinhalten kann.

7.6 Geringfügige Änderungen, die den allgemeinen und/oder primären Sinn der Charta für Gleichheit, Vielfalt und Inklusion oder der Dienstleistungsregeln nicht verändern, können jederzeit vom Ausschuss vorgenommen werden. Nur wesentliche Änderungen und/oder Änderungen, die den allgemeinen und/oder primären Sinn der Charta für Gleichheit, Vielfalt und Inklusion und der Dienstleistungsregeln verändern, müssen von den Mitgliedern auf der nächsten Generalversammlung (im Folgenden als „GV“ bezeichnet) genehmigt werden.

Charta für Gleichstellung, Vielfalt und Inklusion (Verhaltenskodex):

Der Verein Militia Genavae verpflichtet sich durch seinen Vorstand, seine Ausbilderinnen und Ausbilder und seine Mitglieder:

- Sich jeder Form von direkter oder indirekter Diskriminierung oder Belästigung (körperlicher, psychischer oder sexueller Art) zu widersetzen.
- Jede Form (Worte, Gesten, Handlungen) von physischer, psychischer oder sexueller Gewalt klar abzulehnen und gegebenenfalls Massnahmen zu ergreifen, um ihr ein Ende zu setzen.
- Die Persönlichkeitsrechte eines Mitglieds des Vereins nicht zu verletzen.
- Alle Mitglieder fair zu behandeln.
- Ein Klima des Respekts, der Toleranz und der Inklusion zu fördern.

- Die Würde aller Mitglieder zu respektieren, unabhängig von:
 - Ihrer ethnischen und/oder geografischen Herkunft,
 - Ihrem kulturellen Hintergrund,
 - Ihrer Sprache und Kommunikation,
 - Ihrer Identität, sexuellen Orientierung und Geschlechtsidentität,
 - Ihrem Alter,
 - Ihrer Neurodiversität (ADHS, HPI, Autismus usw.),
 - Ihrem Aussehen oder ihrer körperlichen Merkmale,
 - Ihrer religiösen, philosophischen und politischen Überzeugungen,
 - Ihrer Erfahrungen und Fähigkeiten,
 - Ihrem sozioökonomischen Status.
- Vorbildliches Verhalten zeigen und die Werte Gleichheit, Vielfalt und Inklusion respektieren.
- Melden Sie alle Handlungen, Gesten, Äusserungen oder Situationen, die nicht mit dieser Charta vereinbar sind, dem Lehrerkomitee oder der Hochschule oder der Kommission für Gleichheit, Vielfalt und Inklusion.

Der Unterzeichner dieser Charta ist sich auch bewusst, dass jedes Verhalten oder jede Haltung, die nicht mit dieser Charta vereinbar ist, gemäss Artikel 26 der Satzung mit einer Sanktion geahndet werden kann, die bis zum sofortigen und dauerhaften Ausschluss aus dem Verein reichen kann.

2. Beispiel für ein Beschwerdeprotokoll

Empfänger der Beschwerde:

Datum:

**Name des Beschwerdeführers/
Beschwerdeführerin:**

Kontaktdaten:

Telefon:

E-mail:

**Name der Person, gegen die sich
die Beschwerde richtet:**

Funktion/Status im Verein:

☐ Funktionär/in ☐ Ausbilder/in ☐ Mitglied

Ort/Datum des mutmasslichen Vorfalls/Problems:

Beschreibung des Ereignisses/Problems:

Art der Beschwerde (Kategorie/Grundlage/Begründung): Alle zutreffenden Punkte ankreuzen

- ☐ Kindesmissbrauch ☐ Belästigung ☐ Diskriminierung ☐ Sexuell/sexistisch ☐ Sexualität
☐ Rassistisch ☐ Mobbing ☐ Religion ☐ Behinderung ☐ Auswahlstreit
☐ Persönlichkeitskonflikt ☐ Sonstiges

Vom Beschwerdeführer/in bevorzugte Lösung:

Vorgeschlagene Massnahme:

Unser Sport im
Rampenlicht: RTS-
Beitrag über HEMA



ENDNOTEN:

i In diesem Leitfaden verwenden wir den englischen Begriff „Safeguarding“ statt des deutschen Wortes „Schutz“, weil er ein umfassenderes und proaktiveres Konzept beschreibt und weil es keinen entsprechenden deutschen Begriff gibt. Während „Schutz“ meist eine reaktive Abwehr von Gefahren meint, umfasst „Safeguarding“ auch Prävention, Sensibilisierung, institutionelle Verantwortung und klare Verfahren, um Schaden von vornherein zu vermeiden.

ii Sanktioniertes Verhalten kann Verhaltensweisen umfassen, die in den Regeln eines einzelnen Mitgliedsvereins, in der Erklärung zur Offenheit und zum Schutz von Swiss HEMA und/oder in den Statuten von Swiss Olympic zur Ethik im Schweizer Sport aufgeführt sind (Misshandlung und Missbrauch (einschliesslich: Diskriminierung und Ungleichbehandlung, Beeinträchtigung der psychischen Unversehrtheit, Beeinträchtigung der körperlichen

Unversehrtheit, Sexuelle Übergriffe und Vernachlässigung der Fürsorgepflicht), Missbrauch einer Position in einer Sportorganisation (einschliesslich: Korruption; Ignorieren von Interessenkonflikten); unsportliches Verhalten; und Anstiftung zu Verstössen).

iii Diese kann von Swiss HEMA-Mitgliedern genutzt werden. Bitte wenden Sie sich an die Kommission für Offenheit und Safeguarding: safeguarding@swisshema.ch

iv Freifechter Basel verfügt über eine Gesundheits- und Ethikrichtlinie, die einen allgemeinen Verhaltenskodex umfasst.

v <https://www.swissolympic.ch/fr/federations/prevention>

vi Die Fédération Française des Arts Martiaux Historiques Européens (FFAMHE) hat ein zentralisiertes Meldeverfahren entwickelt: <https://www.ffamhe.fr/signalement/>

Zusammengestellt von **Robert Atkinson**,
Kommission für Offenheit und Safeguarding

Englische Überarbeitung durch **Helen Williams**

Deutsche Übersetzung von **Alexander Juras**

Deutsche Korrekturlesung von **Jörg Balsiger**

Lay-out von **Green Ink Design**

Fotos von **Robert Atkinson**

Die **Offenheits- und Safeguarding-Verpflichtungen** von Swiss HEMA verlangen von uns, dass wir gegenüber unserer Gemeinschaft verantwortungsbewusst handeln, indem wir ein sicheres und einladendes Umfeld für die Teilnahme an HEMA schaffen und aufrechterhalten. Es muss eine Sportkultur gepflegt werden, die keinerlei missbräuchliches Verhalten toleriert oder zulässt, was, wie ein HEMA-Praktiker bemerkte, „.... eine Aufgabe ist, in der wir alle Führungsstärke und Mut zeigen müssen“. Diese Kultur muss jedoch auch durch geeignete Massnahmen und Wege zur Bewältigung von Problemen, die sich aus missbräuchlichem oder unethischem Verhalten ergeben, unterstützt werden. Daher hat sich Swiss HEMA verpflichtet, Verantwortung zu übernehmen: Durch die Entwicklung und Aufrechterhaltung von Safeguarding Massnahmen und Protokollen für die Teilnahme an HEMA. Das bedeutet, dass Massnahmen zum Schutz der Gesundheit, des Wohlergehens und der Rechte von Einzelpersonen getroffen werden müssen, damit diese frei von Missbrauch, Vernachlässigung, Belästigung, Vorurteilen oder Diskriminierung teilnehmen können.

Dieser Leitfaden, der sich auf die Förderung von Schutzmassnahmen konzentriert, soll Schweizer HEMA-Clubs dazu anregen, darüber nachzudenken, wie sie einladende und sichere Orte sein und alle Mitglieder unterstützen können. Anhand dieses Leitfadens können Mitgliedsclubs ihre eigenen Richtlinien, Safeguarding-Massnahmen und Protokolle entwickeln.

Es gibt auch einen Begleitleitfaden zu Offenheit, Gleichheit, Vielfalt und Inklusion.



Aus einer Beispielinitiative:
Schweizer HEMA-Mitglieder zeigen
ihre Unterstützung für den
Internationalen Frauentag 2024

