

Etablierung von Schutz, Sicherheit und Gewaltfreiheit in vom Land Tirol geförderten Organisationen/Vereinen

Checkliste

Organisationskultur

- Die Einrichtung / die Organisation / das Unternehmen verfügt über ein Leitbild mit einem klaren Bekenntnis zu Gewaltfreiheit.
- Das Leitbild wird allen Mitarbeitenden zur Kenntnis gebracht.
- Das Leitbild wird den Vereinsmitgliedern, dem Vereinsvorstand, Kund*innen, Eltern etc. zur Kenntnis gebracht.
- Die Inhalte des Leitbildes werden durch verbale und non-verbale Botschaften gepflegt (Haltung).
- Gewaltschutz wird als Führungsaufgabe gesehen.

Interventionen

In der Einrichtung/Organisation gibt es eine

- Antigewalt- /Vertrauensperson (die allen bekannt ist)
 - die Antigewalt- /Vertrauensperson verfügt über die notwendige Fachkompetenz
 - die Antigewalt- /Vertrauensperson nimmt an regelmäßigen Fortbildungen und Netzwerktreffen teil
 - die Beschäftigten sind über die Schweigepflicht der Antigewalt- /Vertrauensperson informiert
 - es gibt feste und regelmäßige Sprechzeiten
 - die Anonymität für Opfer/Hilfesuchende bleibt gewahrt
- Anlauf-/Beschwerdestelle, die allen bekannt ist.
- Die Beschäftigten werden über ihre Rechte und ihren Anspruch auf Hilfe bei erfahrener Gewalt aufgeklärt.
- Es gibt einen Leitfaden/Ablaufplan, wie im Fall einer Beschwerde vorzugehen ist.
- Es gibt Informationen zu Anlauf- und Beratungsstellen (www.gewaltfrei-tirol.at; Plakate, Folder) – diese werden allen Beschäftigten zur Kenntnis gebracht.
- Diese Informationen werden auch Vereinsmitgliedern, dem Vereinsvorstand und Kund*innen zur Kenntnis gebracht.

Prozesse

- Es wird darauf geachtet, dass die interne Kommunikation den Grundsätzen des gegenseitigen Respekts, der Kultursensibilität und Gewaltfreiheit folgt.
- Gewalt ist kein Tabuthema.
- Alle Mitarbeitenden sind sensibilisiert bzw. geschult hinsichtlich Gender (Rollenstereotype) und Diversität.
- Es gibt Fortbildungen zu den Themen: Konfliktprävention, -fähigkeit, -management, wertschätzender Kommunikation, Gender (Hinterfragen von Stereotypen) und Diversität (Aneignung interkultureller Kompetenz).

Ergebnissicherung

- (Anonymisierte) Beschwerden und Verfahren werden dokumentiert und sind einsehbar.
- Die Präventions- und Interventionsarbeit wird in den Jahresberichten auf geeignete Weise dokumentiert.

Name der Einrichtung _____

Unterschrift

Datum