

RET Cinsel İstismar ve Suistimalden Koruma Aksiyon Planı (PSEA)

RET PSEA Aksiyon Planının amacı, faydalanıcıların, hizmet alıcıların veya çalışanların, cinsel istismar, suistimal veya cinsel taciz kuşkusu durumunda ve bu suistimalin bir RET personeli tarafından veya ona karşı işlendiği iddiası halinde atacakları adımları açıklamaktır.

Bu bir idarî prosedür olup, gerçekleşmesi halinde cezai soruşturmanın yerini alabilecek bir işlem olarak görülmemelidir.

Bu doküman, cinsel istismar ve cinsel suistimalden korumaya dair özel tedbirler konusundaki BM Genel Sekreterlik Bülteninin (ST/SGB/2003/13), IASC (*Inter-Agency Standing Committee*) Cinsel İstismar ve Suistimalden Koruma Hakkında Görev Gücü tarafından belirlenen altı çekirdek ilkenin, BM veya BM personeli olmayanlar tarafından Cinsel İstismarı ve Suistimali Ortadan Kaldırma Taahhüdü Bildirisinin ve RET Çalışma Esaslarının (*RET Code of Conduct*) özüne uymaktadır.

Tanımlar

RET'in "cinsel istismar ve cinsel suistimal" tanımı, BM Genel Sekreterlik Bülteninde (ST/SGB/2003/13) cinsel istismar ve cinsel suistimalden korumaya dair özel tedbirler konusunda belirlenen tanıma dayanır:

"Cinsel istismar" terimi, mali, sosyal veya politik olarak, birinin cinsel istismarından çıkar sağlamak veya dahil olmak, ancak bununla sınırlı kalmamak üzere cinsel amaçlar güderek, güç farkı veya güven durumunda herhangi bir fiili veya suistimal teşebbüsü demektir. Aynı şekilde "cinsel suistimal" terimi, zorla veya eşit olmayan veya cebri şartlarda fiilen veya tehdit ile fiziksel olarak cinsel ortama sokulmayı ifade eder".

Bu doküman aynı şekilde, -cinsellikle ilgili olduğunda -RET Çalışma Esaslarında §13 tanımlanan hareketleri kapsamaktadır:

"Uygun olmayan, tacizkâr, hakaretamiz, cinsel olarak kışkırtıcı veya kültürel olarak uygunsuz dil ve davranış"

Eğitim

1. Tüm kademelerde (saha ve merkez) işe yeni giren her eleman, İş Akdini imzalamadan önce, RET Çalışma Esasları ve RET'in PSEA mekanizmaları hakkında tam bir bilgilendirme programına katılacaktır. Bu program katılımcıların sorularını yanıtlayabilecek kıdemli bir personel tarafından yürütülecektir.
2. Bilgilendirmeyi takiben Çalışma Esasları ve mevcut Aksiyon Planı yeni RET çalışanı tarafından imzalanacaktır. Bilgilendirme sırasında Çalışma Esasları ve Aksiyon Planı okunmuş, açıklanmış ve onaylanmış olacaktır.
3. Her yıl tüm RET çalışanları ülkede ve/veya bölgesel düzeyde PSEA hakkında eğitim toplantısına katılmak zorundadır. Bu toplantının amacı, Davranış Tüzüğü ve mevcut Aksiyon Planını hatırlatmak ve çalışanların SEA konularını ve RET'in koruma mekanizmasını anlamalarını artırmaktır. Bu toplantı çalışanlara deneyimlerini paylaşma ve gerekli görüldüğünde koruma mekanizmalarının düzenlenmesi fırsatını da verecektir.
4. Eğitimi planlamak ve yapmak üzere Merkezin Operasyonlar Başkanı, her ülkedeki başkandan (ör. Görev Şefi veya Program Müdürü) yılın başında eğitimin ne zaman, nerede ve nasıl yapılacağını belirten bir zaman tablosu alacaktır.
5. Eğitim toplantısını hazırlamak için RET'in ülke ekibi UNHCR ve IASC tarafından geliştirilen yoğun kılavuzları kullanmalıdır, bunlar;

UNHCR "Sexual and Gender-Based Violence against Refugees, Returnees and Internally Displaced Persons - Guidelines for Prevention and Response" ve *IASC "Guidelines for Gender-based Violence Interventions in Humanitarian Settings - Focusing on Prevention of and Response to Sexual Violence in Emergencies"* belgeleridir.
6. Ayrıca RET'in ülke ekiplerinin her biri, SEA'ya insan hakları yaklaşımı uyarınca kendi eğitim toplantısına güncellenmiş materyali (raporlar, kılavuz kitaplar, yerel ve Uluslararası mevzuat) dahil etmek zorundadır. Bu materyal her yıl RET International Merkez Ofis (HQ) ile paylaşılacaktır.
7. Her yıllık ülke-içi eğitim sonunda, Ülkenin Sorumlusu muhteva, süre, yer, katılanların listesi, eğitimcilerin adı, tartışmaların bir özeti ve alınacak tedbirleri içeren bir eğitim raporunu Merkeze (HQ) gönderecektir. Bu raporlar merkezde tüm ilgili/ilgilenen taraflara açık olacaktır.

8. RET'in Çalışma Esasları veya PSEA Aksiyon Planında düzeltme durumunda, tüm RET çalışanlarına özel bir eğitim düzenlenecektir. Sonrasında her bir çalışanın düzeltme dokümanını imzalaması istenecektir.

9. RET bir uygulayıcı ortakla (Implementing Partner) çalışırken, Çalışma Esasları (the Code of Conduct) RET ile IP arasında imzalanan çalışma anlaşmasının tamamlayıcı parçası olmalıdır. İmzalanan anlaşmaya göre IP, PSEA Aksiyon Planı dahil olmak üzere RET çalışma esaslarını uygulamak için tüm sorumluluğu alacak ve elemanlarını uygun şekilde eğitecektir.

Raporlama mekanizmaları

10. Tüm RET çalışanları, RET personeli ve/veya diğer harici kişiler tarafından muhtemel cinsel istismar veya suiistimale ilgili spesifik şikayetler ve söylentiler dahil olmak üzere herhangi bir sorunu kurum içinde rapor etmelidir. Bilginin doğru kanal vasıtasıyla rapor edilmemesi disiplin işlemi ile sonuçlanacaktır. Failin kurumsal mensubiyeti bilinmediği durumlarda dahi şikayetler rapor edilmelidir.

11. Şikayet doğrudan SEA bağlantı noktasına rapor edilmelidir. Sahada RET SEA bağlantı noktası Ülke Yetkilisidir. Bölgesel SEA bağlantı noktası Bölge Direktörüdür. Genel merkezdeki (HQ) RET SEA bağlantı noktası Operasyonlar Şefidir (COO).

12. Sahadaki bağlantı noktası şikayeti bölge odak noktasına rapor etmeli ki o da sırasıyla HQ odak noktası ve CEO'ya rapor etmelidir.

13. Şikayetçi bu raporlama yolunun riskli olduğunu düşünürse örneğin - kendisinin kurban edileceğine inanıyorsa veya kendisinin yerel yönetim yapısına güveni yoksa veya bağlantı noktasının kendisi SEA failiyse -o zaman şikayet doğrudan bir diğer RET bölge bağlantı noktasına veya genel merkez (HQ) kademesine yapılmalıdır.

14. Şikayetin sözlü veya yazılı olarak kaydedilmesi gerekmektedir.

15. Şikayet kesinlikle gizlidir. İlk bağlantı noktası, şikayeti yapan kişinin bu sürecin gizliliğine dair bilgilendirilmesini temin etmelidir. Bağlantı noktası, şikayetçiden şikayet raporlama mekanizması dışındakilere bilginin verilmesine dair yazılı onay almalıdır.

16. İlk bağlantı noktası şikayetçinin güvenliğinin garanti altına alınmasını sağlayacak tüm gerekli ve uygun tedbirleri derhal almalıdır (örneğin çalışma düzenlemelerinde değişiklik veya geçici ara verme vasıtasıyla).

17. RET Çalışma kurallarının ihlaline dair iyi niyetle rapor veren hiçbir elemana karşı soruşturma sonucu asılsız bulunsa da herhangi bir işlem yapılmayacağı konusunda çalışanlar teminat altında olacaktırlar. Bununla beraber bir çalışanın bilerek ve isteyerek bir diğer elemanla ilgili olarak yanlış veya kötü niyetli rapor vermesi halinde bu tür yanlış raporlar disiplin işlemine yol açacaktır.

Toplum-bazlı şikayet mekanizmaları

18. RET'in çalıştığı toplumlar arasında SEA ile ilgili olarak farkındalık-artırma önceliklidir ve her RET programının tamamlayıcı parçası olmalıdır.

19. Tüm proje yürütme işlemi zarfında RET çalışanları çalıştıkları toplumdaki gelen herhangi bir SEA işareti veya deliline karşı özellikle dikkatli olmalı ve her olayı derhal üstlerine bildirmelidirler.

20. Saha ziyaretleri veya M&E görevi vesilesiyle RET elemanları, RET programına katılan toplumların farklı paydaşları (örneğin Education Council, Defensoría del Pueblo vs) ile RET'in PSEA politikası ve bilhassa kadın ve çocuklarla ilgili olarak özellikle SEA konuları hakkında onları bilgilendirmek üzere toplantılar düzenlemelidirler. Toplantılar, mültecilerin aynı cinsiyetten bir kişiyle konuşmasını sağlamak ve SEA fiillerinin rapor edilmesine yönelik engelleri azaltmak üzere ketumluk ve gizlilik gözetilerek her iki cinsiyetten RET çalışanları tarafından yönetilmelidir.

21. Her proje bölgesinde RET, kendi elemanları ile ilgili vakalar hakkında bilgilendirilmek üzere diğer kuruluşlar ve hedef kitleye psikososyal destek alanında çalışan sivil toplum örgütleri (örneğin UNHCR) veya yasal kurumlar (Defensorías del Pueblo, Education Council,vs) ile daimi temasta olacaktır.

22. Her bir RET programı çerçevesinde, her proje mahallinde mültecilerin SEA vakalarını rapor edebileceği bir SEA/SGBV odak noktası belirlenecektir.

23. Şikayet alındığında bu belgenin önceki bölümünde tanımlandığı şekilde aynı raporlama mekanizması takip edilmelidir.

Soruşturma

24. Şikayet alındığında Genel Merkez odak noktası, soruşturma başlatılması dahil uygun işlem basamaklarını dikkate alacaktır.

25. Yürütülen her soruşturma, zan altındaki failin hala bir RET elemanı olmasına bakılmaksızın tamamlanmalıdır. Şikayetin tam bir soruşturmaya yetki vermemesi halinde, Ülkedeki İdareciden endişeleri diğer yollarla (örneğin ilave eğitimle zayıf uygulamaları pekiştirme, çalışma düzenlemelerini veya prosedürleri ayarlama) gidermesi için girişimde bulunması talep edilebilir.

26. Şikayet, diğer BM ajanslarının çalışanları, sivil toplum kuruluşları ortakları, askeri personel veya kadrolu olmayan personel ile ilgili ise, uygun mekanizmalar vasıtasıyla bu ajanslar şikayetten haberdar edilmelidir.

27. Şikayetlerin soruşturması, gizlilik, güvenlik, tarafsızlık, bitarafılık, kusursuzluk, zamanca uygunluk, doğruluk dahil olmak ancak bu hususlarla kısıtlı kalmamak üzere ve keza zan altındaki failin hakları gözetilerek birçok anahtar prensip bakımından gereken şekilde yürütülecektir. Şikayet konusu da dahil olmak üzere tüm ilgili kişiler saygı ve haysiyetle muamele görme hakkına sahip olup soruşturmanın gelişimi hakkında bilgilendirileceklerdir.

28. Soruşturmanın gözetimi ve gözlenmesi için Genel merkez odak noktası bir kıdemli eleman tayin edecek veya odak noktası bu sorumluluğu alacaktır. Tayin edilen kıdemli eleman veya odak noktası soruşturmanın gizlilik, güvenlik, tarafsızlık, bitarafılık, kusursuzluk, zamanca uygunluk ve doğruluk prensiplerine göre yürütülmesini teminden sorumlu olacaktır.

29. Gizlilik genel prensibine göre, şikayetçilerin, tanıkların, kurbanların/sağ kalanların, şikayet konusunun ve soruşturma ile ilgili olan diğerlerinin kimliğinin açıklanması yasaklanmış olup yalnızca yetkili veya "bilmesi gerekli" esasına ve sadece belli istisnai koşullarda açıklanmasına izin verilir. Gizliliğin ihlali disiplin işlemine yol açabilir.

30. Görüşmeler, güvenli ve destekleyici bir ortamda ve iyi uygulama prensiplerine uygun olarak yürütülmelidir.

31. Şahitlerle görüşmeler daima onların seçtiği dilde yapılacaktır. Tercüman gerekmesi halinde, tercüman gizlilik kurallarına katiyetle uyacaktır.

32. Soruşturma tamamlandığında, soruşturmacı sonuç ve önerileri kapsayan yazılı bir rapor verecektir. Rapor uygun zaman dilimi içinde hazırlanmalıdır.

Disiplin İşlemleri

33. Soruşturma raporu, CEO ile görüşerek uygun yol haritasına karar verecek Genel Merkez odak noktasına ibraz edilmelidir.
34. Soruşturma, görevi kötüye kullanmanın cereyan etmediğini gösterirse, mesele kapatılacaktır.
35. Soruşturma görevi kötüye kullanmanın cereyan ettiğini gösterirse, RET Çalışanları Kural ve Yönetmeliğine uygun olarak muhtemel acil işten azledilme dahil olmak üzere disiplin işlemi yapılmalıdır.
36. Doğru soruşturma sonrasında eğer, ulusal yasaları ihlal edebilecek cinsel istismar veya cinsel suistimal ithamlarını destekleyen delil mevcutsa, şikayetçi ile görüşülerek bu meseleler dahili hukuk danışmanları ile istişare edilerek cezai kovuşturma için ulusal yetkililere havale edilebilir.