

CSİTK UYGULAMA HIZLI BAŞVURU EL KİTABI

Revizyon Yılı 2020



YAZARLAR

Corinne Davey and Lucy Heaven Taylor, GCPS Consulting UK, 2017

2020'de Lucy Heaven Taylor tarafından Revize Edildi

TEŞEKKÜRLER

CHS Alliance, bilgi ve uzmanlıklarını paylaşan aşağıdaki kişi ve kuruluşlara teşekkür eder:

Sanat K. Bhowmik, Direktör, COAST Lilian Bogonko, Action Aid
Hannah Clare, Küresel Koruma Koordinatörü, Oxfam GB Mariama Deschamps, Plan International
Kennedy Dhanabalan, EFICOR
Susan Grant, Save the Children International Prem Livingstone, EFICOR
Anastasia Maylinda, YAKKUM Acil Durum Birimi (YEU)
Alina Potts, Küresel Kadın Enstitüsü (GWI) George Washington Üniversitesi
Gabriella Prandini, İnsani Yardım Danışmanı, GOAL Ethiopia
Margaret Rooney, Trócaire
Lemma Tesafaye, MEAL Başkanı, Kadın Destek Derneği Tracy Vaughan Gough, Sightsavers
Antony Wesonga, Kenya Mülteci Konsorsiyumu

Tercüme tarihi: 15 Ağustos 2023

Tercüme, uyarılama, yayına hazırlık: Nirengi Derneği, Türkiye www.nirengiderneği.org

Uzman okuması: Prof.Dr. Ayşegül Dönmez

Editörler: Zeynep Sanduvaç, İdil Türkmen Ayaydınlı, Merve Kabadayı

Tasarım: Can Burak Çolak

Bu proje, Birleşik Krallık Dışişleri Bakanlığı Geliştirme Ofisi tarafından desteklenmiştir. Kendilerine minnettarlığımızı sunmak isteriz.

Destekleyen:



C37-39. sayfalardaki vaka çalışmaları:

Alina Potts, Loujine Fattal, Elizabeth Hedge, Farah Hallak ve Amelia Reese. (2020). Güçlendirilmiş Yardım: Cinsel Sömürü ve İstismarı Daha İyi Önlemek İçin Mülteci Kadın ve Kız Çocuklarıyla Katılımcı Eylem Araştırması—Lübnan Sonuç Raporu.

Washington, DC: George Washington Üniversitesi ve Lübnan: CARE International.

Alina Potts, Harriet Kolli, Elizabeth Hedge ve Chelsea Ullman. Güçlendirilmiş Yardım: Cinsel Sömürü ve İstismarı Daha İyi Önlemek İçin Mülteci Kadın ve Kız Çocuklarıyla Katılımcı Eylem Araştırması -- Uganda Sonuç Raporu. Washington, DC:

George Washington Üniversitesi ve Uganda: IRC

SÖZLÜK

Etkilenen nüfuslar- bir insani krizden etkilenen bireyler, gruplar ve topluluklar. Aynı zamanda kalkınma konularından etkilenen nüfusları ifade etmek için de kullanılabilir.

İlişkili personel- kuruluşla bağlantılı ya da ilişkili olarak çalışan personel. Aynı zamanda; danışmanlar, gönüllüler, yükleniciler, gazeteciler, ünlüler ve siyasetçiler de dahil olmak üzere kuruluş ile bağlantılı ziyaretçiler için de kullanılmaktadır.

Risk altındaki yetişkinler-

1. 18 yaş ve üstü bir kişi hizmetler, temel ihtiyaçlar veya koruma konularında başkalarına bağımlılığı veya güveni nedeniyle istismar veya sömürü riski altında olabilir, örneğin çatışma, afet ve acil durumlar gibi insani yardım ortamlarında.
2. Bir yetişkin, kendisini kontrol etmek, zorlamak, manipüle etmek veya hükmetmek için otoritesini veya ona duyulan güveni kötüye kullanmak isteyen bir başkasıyla ilişki (sosyal veya iş) içinde olduğunda da risk altında/zarar görebilir olabilir.
3. Bir yetişkin, iradesi sakatlığında (karar verme yeteneği kısıtlandığında) ve/veya karar vermek için desteği olmadığında da risk altında olabilir.

Risk altında olmak, "sabit" bir özellik değildir, çeşitli faktörler nedeniyle ve zaman içinde değişebilen bir durumdur. Örneğin, bir özel gereksinimli birey kendi alışıldık ortamında risk altında olmayabilir, ancak yerinden edilir ve alışıldık başetme mekanizmalarından uzaklaşırsa risk altında olabilir.

Çocuk – yetişkinliğe ulaşma konusundaki yerel ülke tanımlamalarına bakılmaksızın ve kendi ülkesindeki reşitlik yaşından bağımsız olarak 18 yaş altındaki her birey.

Çocuk koruma– çocuklara yönelik şiddeti, sömürüyü ve istismarı önlemek ve müdahale etmek. Buna ticari cinsel sömürü, insan ticareti, çocuk emeği ve zararlı geleneksel uygulamalar da dahildir³.

Davranış kuralları – bir kuruluşun personelinin ve gönüllülerinin uymakla yükümlü olduğu davranışlarla ilgili bir dizi standart.

Toplum temelli şikâyet mekanizması – resmi ve gayri resmi toplum yapılarını birleştiren bir sistemdir ve toplumla etkileşime dayanır; bireyler güvenli bir şekilde şikâyetleri bildirebilir, bunlar arasında CSİT olayları da yer alır ve bu bildirimler ilgili kuruluşlara yönlendirilir ve takip edilir⁴.

Şikâyet – bir kuruluşun eylemlerinden olumsuz etkilenen veya bir kuruluşun belirtilen bir taahhüdü yerine getiremediğine inanan herhangi bir kişinin ifadesi.

Şikâyetçi – cinsel sömürü, istismar veya taciz mağduru olduğunu iddia ederek şikâyetle bulunan kişi olabileceği gibi, bir ihlalin/ istismarın farkına vararak şikâyetle bulunan kişi için de kullanılır.

Şikâyet mekanizması veya prosedürü – kurumsal politikaların veya davranış kurallarının ihlali gibi durumlarda bireylerin raporlama/bildirim yapmasına olanak tanıyan süreçler.

¹ Bond *Safeguarding templates* undated (Koruma şablonları- tarihsiz)

² CBM *Safeguarding Policy* 2018 ((Koruma Politikası 2018)

³ UNICEF *Child Protection Information Sheet What is Child Protection? (Çocuk Koruma Bilgi Notu. Çocuk Koruma Nedir?)*

⁴ IASC *Best Practice Guide to Inter-Agency Community-Based Complaints Mechanisms* 2016 (İyi Uygulamalar Rehberi- Kurumlar arası Toplum Temelli Şikâyet Mekanizması)

Gizlilik- bilgiye erişimi ve yayılmasını sınırlayan bir etik ilkedir. Cinsel sömürü, istismar, dolandırıcılık ve yolsuzlukla ilgili soruşturmalarda, bilginin sadece yetkili kişilere verilmesi gerekir. Gizlilik, tanıkların olayları anlatmaya daha istekli olmalarını sağlar, sistem ve kuruluşa güven oluşturur.

Odak kişi- cinsel sömürü, istismar ve taciz vakalarının bildirilmesi için atanmış kişi-kuruluşa CSİTK'ı uygulama konusunda destek sağlar.

Cinsel sömürü, istismar veya tacizin soruşturulması- bir kuruluşun, bir personeli veya üyeleri tarafından CSİT politikasının ihlal edilip edilmediğini belirlemeye çalıştığı içsel bir idari süreçtir.

CSİTK (Cinsel Sömürü, İstismar ve Tacizden Koruma)- uluslararası insani yardım ve kalkınma sektöründe çalışanların, kendi personelleri ve ilişkili personel tarafından gerçekleştirilen cinsel sömürü, istismar ve tacize karşı insanları korumak için alınan önlemlere atıfta bulunduğu terimdir

Sevk mekanizması- cinsel sömürü, istismar ve taciz mağdurları için mevcut destek ve yönlendirme hizmetleridir.

Rapor- birey veya bireylerin CSİT konusunda şüphelerini bildirmesi.

Koruma- kuruluşların, personelleri, operasyonları, programları ile çocuklara, risk altındaki yetişkinlere zarar vermemek ve onları istismar veya sömürüye maruz bırakmamak için olan sorumluluklarıdır. Bu terim, personel ve ilişkili personel tarafından fiziksel, duygusal, cinsel taciz, istismar, kötüye kullanma ile, program tasarımı ve uygulamasından kaynaklanan koruma risklerini de kapsar. Birçok kuruluş için bu terim işyerinde personelin zarar görmesinin engellenmesi durumunu da kapsamaktadır.

CSİT- cinsel sömürü, istismar ve tacizi ifade eden kısaltmadır.

Cinsel istismar- zorla, eşitsiz zorlayıcı koşullar altında gerçekleştirilen cinsel nitelikli fiziksel bir müdahale ya da tehdittir.

Cinsel sömürü- bir zayıflık durumundan, güç eşitsizliğinden ya da güvenden yararlanarak cinsel amaçla gerçekleşmiş veya teşebbüs edilen istismardır. Bu, başka birinin cinsel sömürüsünden maddi, sosyal veya politik olarak kar elde etmeyi içerebilir, ancak bununla da sınırlı değildir.

Cinsel taciz- cinsel nitelikli teklifte bulunmak, hizmet talep etmek, sözlü-fiziksel cinsel davranış veya jest gibi kabul edilemez, sürekli devam eden istenmeyen davranışlar ve uygulamalar, ahlaki yönden kabul edilemeyen ve/veya küçük düşürücü olarak algılanabilecek davranışları içeren eylem/eylemler şeklinde tanımlanır. Cinsel taciz, genellikle işyeriyle ilişkilendirilmiştir (bkz. 'İşyerinde cinsel taciz' bölümü), ancak işyerinde veya etkilenen topluluklarla olan ilişkide personelimizin kabul edilemez davranış çeşitliliğinde yer aldığı anlamına gelmektedir.

Yanlış cinsel davranış- cinsel taciz, sömürü ve istismarı içerir.

İhbar koruma politikası- personelin, meslektaşlarının yanlış davranışlarına dair endişelerini veya şüphelerini bildirmelerini teşvik eden kurumsal bir politikadır. Raporlayan kişiler, bu endişeleri bildirmenin olumsuz sonuçlarından korunur.

Mağdur- cinsel sömürüye, istismara maruz kalan veya kalmış olan kişidir. Bu kapsamda kullanılan 'Hayatta kalan' terimi, güçlülük, direnç ve hayatta kalma kapasitesini ifade eder. 'Mağdur' terimi ise koruyucu anlamları içerir; adaletsizliğin mağduru olduğunu ve bu adaletsizliği düzeltmeye çalışmamız gerektiğini ifade eder. Bu kaynakta her iki terim de kullanılmaktadır. CSİT yaşamış insanlar deneyimlerini tanımlamak için farklı terimler kullanabilirler.

Mağdur/Hayatta kalan odaklı yaklaşım- mağdur/hayatta kalanın istekleri, güvenliği ve refahının tüm konularda ve prosedürlerde öncelikli olarak ele alındığı bir yaklaşımdır.

İhbar Sahibini Koruma Politikası (veya İşyerinde Usulsüzlük Açığa Vurma Politikası)- personelin, genellikle toplumun çıkarları doğrultusunda olan, özellikle ihbar etmenin ulusal yasalara dahil olduğu ülkelerde, şüphelerini bildirmelerini teşvik eden bir politikadır. Şüpheler genellikle suç teşkil eden bir eylem, sağlık ve güvenlik, çevreye zarar veya adaletsizlik ile ilgili olabilir. CSİTK ile ilgili raporlar, bir kuruluşun İhbar Sahibini Koruma Politikası kapsamına girebilir. İhbar edenler genellikle yasalar tarafından korunur ve bu endişeleri bildirdikleri için haksız muameleye maruz bırakılmaz veya işlerini kaybedemezler.

⁵ Bond www.bond.org.uk

⁶ United Nations Secretariat, 9 October 2003, *Secretary General's Bulletin on Special Measures for Protection from Sexual Abuse and Sexual Exploitation, 2003/13 (ST/SGB/2003/13)*, United Nations.(Birleşmiş Milletler Sekreteryası, Cinsel İstismar ve Cinsel Sömürüden Korunma İçin Özel Önlemler Hakkında Genel Sekreter Bildirisi)

⁷ a.g.e

⁸ Endorsed in the UN General Assembly Resolution A/RES/73/148 on 17th December 2018 (BM Genel Kurulu Kararı)

⁹ Protection from Sexual exploitation and Abuse Statement by the Inter-Agency Standing Committee (IASC) Principals 2015 (Cinsel İstismar ve İstismardan Korunma Beyanı, Kurumlar arası Daimi Komite)

İÇİNDEKİLER

SÖZLÜK	1
GİRİŞ	6
CSİTK EL KİTABINA GENEL BAKIŞ	12
CSİTK POLİTİKA ve PROSEDÜRLERİNİN GELİŞTİRİLMESİ ve UYGULANMASI	14
CSİTK İÇİN BELLİ SORUMLULUKLARIN ATANMASI	19
ÇALIŞANLARIN, GÖNÜLLÜLERİN VE İŞ ORTAKLARININ CSİTK GEREKLİLİKLERİNİ ANLAMASI VE BUNA UYGUN ÇALIŞMASI	23
KRİZDEN ETKİLENEN TOPLULUKLARIN ve KİŞİLERİN DAHİL EDİLMESİ	27
CSİTK GEREKLİLİKLERİNİN ORTAKLAR, TEDARİKÇİLER ve YÜKLENİCİLERLE UYGULANMASI	31
GÜVENLİ PROGRAMLAR ve PROJELER TASARLANMASI	35
İŞ YERİNDE CİNSEL İSTİSMAR	40
TOPLUM TEMELLİ BİR ŞİKAYET MEKANİZMASI GELİŞTİRİLMESİ ve UYGULANMASI	44
CSİT RAPORLARINA/BİLDİRİMLERİNE YANIT VERİLMESİ	49

GİRİŞ

Arka Plan

Cinsel Sömürü, İstismar ve Tacizden Koruma (CSİTK) terimi, Uluslararası insani yardım ve kalkınma sektöründe, insanları çalışanlar ve ilişkili personel tarafından olası bir cinsel sömürü, istismar ve tacizden korumak için alınan önlemleri ifade etmek için kullanılan bir terimdir. Ayrıca bu kavram artık çalışanları ve ilişkili personeli iş yerinde olası bir cinsel taciz veya yanlış davranışından korumak için de kullanılmaktadır.

Çalıştığımız ortamlarda ya da iş birliği yaptığımız topluluklarda risk altındaki çocuklar ve yetişkinlerle temas kurmamız gerekmektedir. İnsani Yardım çalışanları olarak, bizi bu topluluklar ve bireyler üzerinde güçlü bir konuma getiren mal ve hizmetlere erişimimiz bulunmaktadır. Ne yazık ki, bir grup azınlık bu güç dengesizliğini kullanarak başkalarını sömürmek, istismar etmek ve taciz etmek için kullanılmaktadır. Buna karşılık, insani yardım ve kalkınma topluluğu da yıllar içinde söz konusu güç istismarlarının önlenmesi ve gerçekleşmesi halinde bunlara müdahale için standartlar ve yaklaşımlar geliştirmiştir.

Son zamanlarda sektör, işyerinde ve etkilenen nüfuslarla yaptığımız çalışmalarda gücün kötüye kullanılması konularının daha fazla farkına varmıştır. İnsani yardım ve kalkınma topluluğu uzun yıllardır zorbalık, ayrımcılık ve cinsel taciz gibi istismarlar türlerinden arınmış güvenli ve verimli işyerleri oluşturmaya yönelik politikaları ve önlemleri uygulamaktadır. (Birçok ülkede bu, ulusal yasalarla zorunlu kılınmaktadır). 2018 yılından bu yana, kuruluşlar bu politikaları güçlendirmekte ve ayrıca gücün kötüye kullanılmasının kök nedeni olan cinsiyet, çeşitlilik ve güç dengesizliği konularını daha ayrıntılı bir şekilde analiz etmektedir.

İnsani yardım ve kalkınma topluluğu, çalışmalarımızda cinsel sömürü, istismar ve tacizi önlemeye kararlıdır. Ancak, konunun karmaşıklığı nedeniyle bazen nereden başlayacağımızı bilmek zor gelebilir.

El Kitabının Amacı

Bu el kitabının amacı, insani yardım çalışanlarının ve kuruluşlarının Temel İnsani Yardım Standardı (TİS) CSİTK Endeksi doğrultusunda cinsel sömürü, istismar ve tacizi önlemek için pratik önlemler uygulayabileceklerini göstermektir. El Kitabı, CSİTK Endeksi'nden ana konuları ele alır ve bunun pratikte nasıl uygulanabileceğine dair örnekler sunar. Ayrıca, diğer STK'ların çalışmalarından ders çıkarabilmeniz için, ele alınan alanların her biri için gerçek hayattan bir vaka çalışması da sunmaktadır.

Bu El Kitabının birincil hedef kitlesi, CSİTK'ı uygulamak için daha az kaynağa sahip olan küçük veya yerel STK'lardır. Bununla birlikte, insani yardım ve kalkınma yardımı sunan herhangi bir kuruluş veya kurum tarafından da kullanılabilir.

Bu El Kitabı, 2020 yılında CSİTK alanındaki yeni öğrenme ve uygulamaları yansıtmak için güncellenmiştir.

Bu el kitabı nasıl kullanılır

Bu el kitabı, CSİTK önlemlerini geliştirirken rehberlik etmek ve fikir vermek üzere tasarlanmıştır. Her bölüm, PSEAH uygulamalarında önemli bir unsuru ele alır ve yapılması gerekenleri açıklar. Ardından, bu önlemleri nasıl uygulayacağınıza dair adım adım bir rehber sunar ve bir Öğrenme Örneği ile son bulur.

CHS Alliance, SEAH/CSİT (Cinsel Sömürü İstismar ve Taciz) terimini ister etkilenen nüfusla ister işyerinde olsun, çalışanlar tarafından sergilenmesi kabul edilemez olan davranış yelpazesini ifade etmek için kullanılmaktadır. Bu El Kitabındaki Bazı Öğrenme Örneklerinde CSİT terimi kullanılmaktadır, çünkü bu terim bu yazının yazıldığı tarihte kuruluşta etkilenen nüfuslara yönelik cinsel suistimale atıfta bulunmak için kullanılmaktaydı. Bu El Kitabındaki tüm bölümler- işyerinde cinsel suistimale ilgili bölüm hariç- etkilenen nüfuslara yönelik CSİT'ye odaklanmaktadır.

CSİTK konusundaki uluslararası standartlar

CSİTK ile ilgili olarak en yaygın kullanılan standartlar Temel İnsani Yardım Standardı ve IASC (Kurumlar Arası Daimi Komite) BM ve BM dışı personel için Cinsel Sömürü ve İstismardan Koruma için Asgari Çalışma Standartlarıdır.

Temel İnsani Yardım Standardı (TİS*) ilkel, hesap verebilir ve yüksek kaliteli yardımın temel unsurlarını tanımlayan geniş bir kalite ve hesap verebilirlik çerçevesidir. Cinsel sömürü, istismar ve tacizden koruma, Standardın tamamında yer almaktadır. Standart doğrulanabilir bir standart olduğundan kuruluşlar performanslarını bu standarda göre ölçülebilir ve geliştirebilirler. Doğrulama araçlarından biri, özellikle CSİTK ile ilgili olan ve belirli CSİTK gerekliliklerini içeren CHS göstergelerinin bir birleşimi olan CSİTK endeksidir. Bunlar aşağıda özetlenmiştir.

CHS Göstergesi	Belirli CSİTK Gerekliliği	CSİTK El Kitabındaki Bölüm
1.2. Programlar, ihtiyaçların ve risklerin tarafsız bir şekilde değerlendirilmesine ve farklı grupların hassasiyetlerinin ve kapasitelerinin anlaşılmasına dayalı olarak uygun bir şekilde tasarlanır ve uygulanır.	Programların, CSİT risklerinin değerlendirilmesine ve farklı grupların CSİT güvenlik açıklarının anlaşılmasına dayalı olarak tasarlanmalı ve uygulanmalıdır.	<i>Güvenli programlar ve projeler tasarlamak</i>
2.1. Programlar, önerilen eylemin gerçekçi ve topluluklar için güvenli olması için kısıtlılıklar dikkate alınarak tasarlanır.	Programlar, önerilen eylemin topluluklar için CSİT açısından güvenli olması için kurumsal ve bağlamsal kısıtlılıklar dikkate alınmalıdır.	<i>Güvenli programlar ve projeler tasarlamak</i>

CHS Göstergesi	Belirli CSİTK Gerekliliği	CSİTK El Kitabındaki Bölüm
3.6. Programlar, insanların güvenliği, emniyeti, saygınlığı ve hakları, personel tarafından cinsel sömürü ve istismar, kültür, toplumsal cinsiyet, sosyal ve siyasi ilişkiler, geçim kaynakları, yerel ekonomi ve çevre alanları da dahil olmak üzere potansiyel veya fiili (gerçekleşmiş) istenmeyen olumsuz etkileri zamanında ve sistematik bir şekilde tespit eder ve bunlara göre hareket eder.	Programlar, CSİT ile ilgili potansiyel veya fiili istenmeyen olumsuz etkileri belirlemeli ve bu konularda harekete geçmelidir.	<i>Topluluk Temelli Şikayet Mekanizması geliştirilmesi ve uygulanması</i> <i>CSİT bildirimlerine yanıt verilmesi</i>
3.7. Politikalar, stratejiler ve kılavuzlar, programların, çalışanlar tarafından topluluklara ve krizden etkilenen kişilere karşı sömürü, istismar veya ayrımcılık gibi olumsuz etkilere yol açmasını önleyecek ve yerel kapasiteleri güçlendirecek şekilde tasarlanmıştır.	Kuruluşun CSİT'i önlemek için yazılı politika, strateji ve rehberliğe sahip olması gerekir.	<i>CSİT politikalarının ve prosedürlerinin geliştirilmesi ve uygulanması</i>
3.8. Topluluklardan ve krizden etkilenen kişilerden toplanan ve onları risk altına sokabilecek her türlü kişisel bilgiyi korumak için sistemler mevcuttur.	Kuruluşun, etkilenen insanları riske sokabilecek CSİT olaylarına ilişkin kişisel bilgileri korumak için sistemleri olmalıdır.	<i>CSİT bildirimlerine yanıt verilmesi</i>
4.1. Topluluklara ve krizden etkilenen kişilere kuruluş, kuruluşun bağlı olduğu ilkeler, personelin beklenen davranışları, programları ve çıktılar hakkında bilgi verilir.	Topluluklara sağlanan bilgiler, kuruluşun CSİTK ile ilgili taahhüdünü ve personelin beklenen davranışlarını kapsamalıdır.	<i>Toplulukların ve krizden etkilenen kişilerin katılımının sağlanması</i>
4.5. Bilgi paylaşımına yönelik politikalar mevcuttur ve açık iletişim kültürünü teşvik etmektedir	Kuruluşun, CSİTK'yu ele alan bir bilgi paylaşım politikasının olması gerekmektedir.	<i>Toplulukların ve krizden etkilenen kişilerin katılımının sağlanması</i>
5.1. Şikayetleri ele alma süreçlerinin a. tasarımı, b. uygulanması ve c. izlenmesi konularında topluluklara ve krizden etkilenen kişilere danışılır.	Şikayetlerin ele alınması sürecinin CSİT'e nasıl uyum sağlayacağı konusunda topluluklara ve etkilenen kişilere danışılmalıdır.	<i>Topluluk Temelli Şikayet Mekanizması geliştirilmesi ve uygulanması</i>
5.2. Şikayetler memnuniyetle karşılanır ve kabul edilir ve mekanizmaya nasıl erişilebileceği ve ele alabileceği meselelerin kapsamı açıklanır.	Şikayetleri ele alma mekanizmasının CSİT ile ilgili raporları karşılaması ve kabul etmesi gerekir. Toplulukların neleri nasıl rapor edebileceklerini bilmeleri gerekir.	<i>Topluluk Temelli Şikayet Mekanizması geliştirilmesi ve uygulanması</i>

CHS Göstergesi	Belirli CSİTK Gerekliliği	CSİTK El Kitabındaki Bölüm
5.3. Şikayetler zamanında, adil ve uygun bir şekilde yönetilir. Şikayetleri ele alma mekanizmaları, tüm aşamalarda şikayetçinin ve etkilenenlerin güvenliğini ön planda tutar.	CSİT ile ilgili şikayet veya raporların zamanında, adil, uygun ve güvenli bir şekilde yönetilmesi gerekmektedir.	<i>CSİT bildirimlerine yanıt verilmesi</i>
5.4. Topluluklar ve krizden etkilenen kişiler için şikayetleri ele alma süreci belgelenmiştir ve yürürlüktedir. Bu süreç programlama, cinsel sömürü, istismar ve diğer gücün kötüye kullanımını kapsar.	Kuruluşun CSİT'i mağdur merkezli ele alan ve ile ilgili zorunlu bildirim yükümlülüklerinin belirtildiği bir şikayet ele alma ve soruşturma sürecine sahip olması gerekmektedir.	<i>Topluluk Temelli Şikayet Mekanizması geliştirilmesi ve uygulanması</i> <i>CSİT bildirimlerine yanıt verilmesi</i>
5.5. Şikayetlerin ciddiye alındığı ve tanımlanmış politika ve süreçlere göre hareket edildiği bir kurum kültürü oluşturulmuştur.	Organizasyon, CSİT şikayetlerini ciddiye alan ve CSİTK Politikası ve süreçlerine göre harekete geçen kurumsal bir kültüre sahip olmalıdır.	<i>Çalışanların, gönüllülerin ve iştirakçilerin CSİT gerekliliklerini anlamasını ve buna uygun çalışmalarının sağlanması</i> <i>CSİT bildirimlerine yanıt verilmesi</i>
5.6. Krizden etkilenen topluluklar ve kişiler, cinsel sömürü ve istismarın önlenmesi konusunda verilen kurumsal taahhütler de dâhil olmak üzere, insani yardım personelinin beklenen davranışlarının tamamen farkındadır.	Kuruluş, etkilenen kişilerin CSİT konusunda çalışanlardan beklenen davranışlarının ve kuruluşun CSİT taahhütlerinin tam olarak farkında olmasını sağlamalıdır.	<i>Toplulukların ve krizden etkilenen kişilerin katılımının sağlanması</i>
5.7. Kuruluşun kapsamına girmeyen şikayetler, iyi uygulamalarla tutarlı bir şekilde ilgili bir tarafa yönlendirilir.	Kuruluşun, kendi kapsamına girmeyen CSİT şikayetlerini/ raporlarını iyi uygulamalarla tutarlı bir şekilde ilgili bir tarafa yönlendirmesi gerekmektedir.	<i>CSİT bildirimlerine yanıt verilmesi</i>
6.1. Farklı paydaşların rolleri, sorumlulukları, kapasiteleri ve ilgi alanları belirlenir.	CSİT'i önlemek için ortakların ve diğer paydaşların rolleri, sorumlulukları ve kapasiteleri belirlenmelidir.	<i>CSİTK gerekliliklerinin ortaklar, tedarikçiler ve yüklenicilerle uygulanması</i>
6.4. Bilgiler, ortaklarla, koordinasyon gruplarıyla ve diğer ilgili aktörlerle uygun iletişim kanalları aracılığıyla paylaşılır.	CSİTK ile ilgili bilgiler, ortaklarla koordinasyon gruplarıyla ve diğer ilgili aktörlerle paylaşılmalıdır.	<i>CSİTK gerekliliklerinin ortaklar, tedarikçiler ve yüklenicilerle uygulanması</i>

CHS Göstergesi	Belirli CSİTK Gereksinimi	CSİTK El Kitabındaki Bölüm
6.6. Ortaklarla çalışma, her bir ortağın yetkilerine, yükümlülüklerine ve bağımsızlığına saygı duyan, kendi kısıtlarını ve taahhütlerini tanıyan açık ve tutarlı anlaşmalarla yönetilir.	Organizasyonun, CSİTK yükümlülüklerini özel olarak ele alan ortaklarıyla açık ve tutarlı anlaşmalara sahip olması gerekmektedir.	<i>CSİTK gerekliliklerinin ortaklar, tedarikçiler ve yüklenicilerle uygulanması</i>
8.1. Çalışanlar, kuruluşun yetki ve değerlerine, belirlenen hedeflere ve performans standartlarına göre çalışır.	İşe alım, elemeler ve çalışan Performans süreçleri CSİT 'ten korunmayı teşvik etmelidir.	<i>CSİTK politika ve prosedürlerinin geliştirilmesi ve uygulanması</i>
8.2. Çalışanlar kendileriyle ilgili politikalara uyarlar ve bunlara uymamanın sonuçlarını bilirler.	Çalışanların, zorunlu raporlama yükümlülüğü dahil olmak üzere CSİTK politikalarına uymamanın önemini ve bunlara uymamanın sonuçlarını anlaması gerekir.	<i>CSİTK için belirli sorumlulukların atanması</i> <i>CSİTK gerekliliklerinin ortaklar, tedarikçiler ve yüklenicilerle uygulanması</i>
8.7. Çalışanların insanları sömürmemesi, sistematik etmeme veya başka bir şekilde ayrımcılık yapmama yükümlülüğünü belirleyen davranış kuralları politikası bulunmaktadır.	Kuruluşun, çalışan ve ilişkili bireylerin ve kurumların cinsel istismar, taciz veya saldırıda bulunmama yükümlülüğünü ve bildirim yükümlülüklerine uyumu içeren bir davranış kuralları belgesi olmalıdır.	<i>CSİTK politika ve prosedürlerinin geliştirilmesi ve uygulanması</i>
8.9. Çalışan güvenliği ve iyilik hali için politikalar bulunmaktadır.	Kuruluşun personelin cinsel sömürü, istismar ve tacizden ve misillemeden korunması için İhbar Sahibini Koruma politikası da dahil olmak üzere çalışanın korunmasına yönelik politikaları olmalıdır.	<i>İşyerinde Cinsel İstismar</i>
9.5. Yolsuzluk riski yönetilir ve yolsuzluk vakaları tespit edildiğinde uygun önlemler alınır.	Ciddi suistimaller dikkatle ele alınmalı ve bunlara göre hareket edilmelidir.	<i>CSİT bildirimlerine yanıt verilmesi</i>

Not: CSİTK İndeksi - göstergeleri yerine getirmek için özel gereklilik içeren - CHS Alliance Doğrulama Çerçevesi'nde ayrıntılı olarak belgelenmiştir¹⁰.

IASC, insani yardım sağlama konusunda faaliyet gösteren BM kuruluşları ve STK'lardan oluşan bir komitedir. Kurumları CSİTK tedbirlerini uygulamada desteklemek için CSİTK Asgari Çalışma Standartlarını geliştirmişlerdir. IASC Asgari Çalışma Standartları tarafından kapsanan sekiz alan şunlardır:

Asgari Çalışma Standardı	CSİTK El Kitabında Bölüm
1. Etkili politika geliştirme ve uygulama	<i>CSİTK politika ve prosedürlerinin geliştirilmesi ve uygulanması</i>
2. İş birliğine dayalı düzenlemeler	<i>CSİTK gerekliliklerinin ortaklar, tedarikçiler ve yüklenicilerle uygulanması</i>
3. CSİTK'ya özel bir bölüm/odak kişisi	<i>CSİTK için belirli sorumlulukların atanması</i>
4. Genel merkezden sahaya, CSİTK konusunda faydalanıcı farkındalığını artırma konusundaki beklentilerle ilgili etkili ve kapsamlı iletişim.	<i>Toplulukların ve krizden etkilenen kişilerin katılımının sağlanması</i>
5. Mağdura destek de dahil olmak üzere toplum temelli etkili şikayet mekanizmaları	<i>Kapsamlı bir şikayet mekanizmasının geliştirilmesi ve uygulanması</i>
6. Etkili işe alım ve performans yönetimi	<i>CSİTK politika ve prosedürlerinin geliştirilmesi ve uygulanması</i> <i>Çalışanların, gönüllülerin ve iştirakçilerin CSİTK gerekliliklerini anlamasını ve buna uygun çalışmasının sağlanması</i>
7. Personel arasında CSİ konusunda farkındalık yaratmayı sağlamak için etkili ve kapsamlı mekanizmaların oluşturulması	<i>Çalışanların, gönüllülerin ve iştirakçilerin CSİT gerekliliklerini anlamasını ve buna uygun çalışmasının sağlanması</i>
8. İç şikayet ve soruşturma prosedürlerinin yürürlükte olması	<i>CSİT bildirimlerine yanıt verilmesi</i>

Daha fazla destek

Her bölümde adınımları uygulamanıza yardımcı olacak araçlar ve kaynaklar, CHS Alliance web sitesinde www.chsalliance.org adresinde bulunabilir.

Eğer CSİTK önlemlerini ne kadar iyi uyguladığınızı daha iyi anlamak isterseniz, CHS Alliance size CHS doğrulama seçeneklerine nasıl erişebileceğiniz konusunda tavsiyede bulunabilir; kuruluşun kendi kendini değerlendirmesi veya bağımsız doğrulama ve sertifikasyon seçenekleri mevcuttur (son iki seçenek bağımsız HQAI denetçileri tarafından gerçekleştirilir).

CHS Alliance, organizasyonların bu seçeneklerden birini kullanarak kendilerini değerlendirmelerini teşvik etmektedir. Bu değerlendirmeden, CSİTK konusunda etkili çalışmalara katkıda bulunan farklı unsurların kapsamlı bir resmini sunan bir CSİTK indeksi skoru elde edebilirsiniz. Bu, kendi organizasyonunuzun iyileşmesine olanak sağlamanın yanı sıra, sektör genelinde CSİTK konusundaki ilerlemeyi izlemek için değerli veriler sağlar. CHS Alliance üye organizasyonları, geliştirmeleri üzerinde çalışırken CHS Alliance'dan destek almaya yetkilidir.

CSİTK EL KİTABI'NA GENEL BAKIŞ

CSİTK Politikaları ve Prosedürlerinin geliştirilmesi ve uygulanması	<ul style="list-style-type: none"> • CSİTK veya benzeri politika • İhbar Sahibini Koruma politikası • Politikanın organizasyon genelinde nasıl uygulandığını açıklayan prosedürler • Uygulama planı
CSİTK için belli sorumlulukların atanması	<ul style="list-style-type: none"> • Yönetim Kurulu, görevinin bir parçası olarak CSİTK için hesap verebilirliğe tabidir • Üst yönetim CSİTK önlemlerinin uygulanmasını sağlama sorumluluğunu üstlenir • Yönetim Kurulu ve lider ekipler CSİTK'yi destekleyen bir kurum kültürü oluşturmaktan sorumludur • CSİTK sorumlulukları rol ve iş tanımlarına yansıtılır
Çalışanların, gönüllülerin ve iş ortaklarının CSİTK gerekliliklerini anlaması ve buna uygun çalışması	<ul style="list-style-type: none"> • Tüm personel, gönüllüler ve ilişkili personel kuruluşun davranış kuralları belgesini imzalar • Tüm personel, gönüllüler ve ilişkili kişiler CSİTK konusunda oryantasyon ve (gereklilik durumunda) yıllık tazeleme eğitimi alır • Çalışanlar, CSİT ihlal bildirme yükümlülüklerinin farkındadır ve misillemeye karşı koruma politikası olduğunu bilir • Denetim ve performans değerlendirmeleri, CSİTK'nın anlaşılma düzeyi, davranış kurallarına bağlılık ve CSİTK'yi içeren eğitimlere (veya benzerlerine) katılımı ilgili değerlendirmeleri içerir
Krizden etkilenen toplulukların ve kişilerin dahil edilmesi	<ul style="list-style-type: none"> • Yardım kuruluşlarının çalıştığı topluluklar, cinsel sömürü ve istismarın önlenmesi konusunda verilen kurumsal taahhütler de dâhil olmak üzere, çalışanlardan beklenen davranışların tamamen farkındadır • Yardım kuruluşlarının birlikte çalıştığı topluluklar, bu taahhütlerin yerine getirilmemesi halinde nasıl şikayette bulunacaklarını bilirler • Topluluklarla yaş, dil ve kapasiteye uygun farkındalık artırma araçları ve yaklaşımları kullanılır
CSİTK gerekliliklerinin ortaklar, tedarikçiler ve yüklenicilerle birlikte uygulanması	<ul style="list-style-type: none"> • Ortaklar, tedarikçiler ve yükleniciler çocuklarla, risk altındaki yetişkinlerle ve etkilenen nüfusla olan ilişkileri ve CSİTK önlemlerini uygulama kapasiteleri açısından değerlendirilir • CSİTK hükümleri, tüm sözleşmelere dahil edilir • Gerektiğinde, ortaklara, tedarikçilere ve yüklenicilere CSİTK eğitimi verilir • Ortak, tedarikçi ve yüklenici kuruluşlarda CSİTK önlemleri ve CSİT vakaları takip edilir
Güvenli programlar ve projeler tasarlanması	<ul style="list-style-type: none"> • Programlar ve projeler tarafından oluşabilecek potansiyel cinsel sömürü, istismar ve taciz riskleri belirlenir ve ele alınır • Program tasarımları, CSİT risklerini yanıtlar veya azaltmak için uyarlanır • Proje planları, CSİTK farkındalığı ve hassasiyetine yönelik faaliyetleri içerir • Bütçeler, CSİTK konusunda kapasite geliştirme ve iletişim için finansman kalemleri içerir

İş yerinde cinsel istismar	<ul style="list-style-type: none"> • Toplumsal cinsiyet, güç ve ayrıcalık konularını tanıyan, çeşitliliği ve sesini duyurmayı teşvik eden bir kurum kültürüne yönelik açık taahhütler • İş yerinde yasaklanan davranışları tanımlayan ve kuruluşun işyerinde cinsel tacizi önleme ve buna müdahale etme taahhüdünü özetleyen bir CSİTK politikası veya politikaları • Politikanın kuruluş genelinde nasıl uygulanacağını açıklayan prosedürler • Cinsel suistimali dile getirmek için resmi ve gayri resmi fırsatlar
Topluluk Temelli Şikayet Mekanizması (TTŞM) geliştirilmesi ve uygulanması	<ul style="list-style-type: none"> • Gizli ve mağdur merkezli bir bildirim alma protokolü • Bildirimleri almak ve yönetmekle sorumlu belirlenmiş personel • CSİT'in proaktif olarak bildirilmesini sağlamak üzere tasarlanmış kanallar da dahil olmak üzere, toplumla istişare edilerek tasarlanmış uygun, erişilebilir ve gizli bildirim kanalları • TTŞM'nin kapsamına girmeyen raporlar için yönlendirme süreci
CSİT raporlarının/ bildirimlerinin yanıtlanması	<ul style="list-style-type: none"> • CSİT ile ilgili bildirimlere veya şüphelere yanıt verilmesine ilişkin, mağdur merkezli ve gizliliği güvence altına alan yazılı prosedürler • CSİT mağdurları için sevk kanallarının haritalanması • Soruşturmalar deneyimli ve nitelikli uzmanlar tarafından yürütülür • Doğrulanmış şikayetler uygun disiplin cezalarıyla sonuçlanır

CSİTK POLİTİKA VE PROSEDÜRLERİNİN GELİŞTİRİLMESİ VE UYGULANMASI

CHS Göstergesi	Belirli CSİTK Gerekliliği
3.7 Politikalar, stratejiler ve kılavuzlar, programların çalışanlar tarafından topluluklara ve krizden etkilenen insanlara karşı sömürü, istismar veya ayrımcılık gibi olumsuz etkilere yol açmasını önlemek ve yerel kapasiteleri güçlendirmek üzere tasarlanmıştır.	Kuruluşun CSİT'i önlemek için dokümante edilmiş politika, strateji ve kılavuzlara sahip olması gerekir.
8.1 Çalışan, kuruluşun yetki ve değerlerine, belirlenen hedeflere ve performans standartlarına göre çalışır	İşe alım, elemeler ve personel performans süreçleri, CSİTK'ı teşvik etmelidir.
8.7 Asgari olarak, personelin insanları istismar ve suistimal etmeme veya başka bir şekilde ayrımcılık yapmama yükümlülüğünü belirleyen bir davranış kuralları mevcuttur	Kuruluşun, çalışanların ve ilgili kişi ve kuruluşların insanları cinsel olarak sömürmeme, istismar veya taciz etmeme ve raporlama yükümlülüklerine uyma yükümlülüklerini içeren bir davranış kurallarına sahip olması gerekir.

Ne Olmalı

- Çalışanlarından ve temsilcilerinden beklenen davranış standartlarını tanımlayan ve özellikle cinsel sömürü, istismar ve tacizi yasaklayan bir CSİTK veya benzeri bir politika ("Güvenlik Politikası" gibi):
 - Politika mümkün olduğu kadarıyla kuruluşun değerlerini yansıtmalı ve bu değerlerin nasıl güvenli, eşit ve kapsayıcı bir kuruluş yaratmayı amaçladığını belirtmelidir
 - Politika mağdur odaklı olmalıdır (yani mağduru istekleri, güvenliği ve refahı tüm konu ve prosedürlerde öncelikli olmalıdır).
- Kurumun bildirim mekanizmaları aracılığıyla CSİT'i iyi niyetle bildiren çalışanları koruyan bir İhbar Sahibi Koruma politikası
- Politikanın kurum genelinde nasıl uygulanacağını açıklayan prosedürler
- CSİTK'nın uygulanmasındaki eksiklikleri ve bu eksikliklerin giderilmesine yönelik eylemleri tanımlayan ve düzenli olarak gözden geçirilip güncellenen bir uygulama planı

Nasıl Yapılır

1. CSİTK politikası geliştirin. Politikanızı şu şekilde geliştirebilirsiniz:
 - Çalışanlarla bir istişare toplantısı düzenleyerek CSİT'in ne anlama geldiği konusunda farkındalık yaratarak politikanın ne içermediği gerektiği konusunda görüşlerini alın (istişarenin farklı kesimlere sahip çalışan gruplarıyla yapıldığından emin olun, örneğin yaşlı ve genç kadın çalışanlar, kendilerini LGBTQ+ olarak tanımlayan çalışanlar);veya
 - Başka bir yerden bir CSİTK politikası örneği kullanarak, onu kuruluşunuza ve çalıştığınız bağlama uyarlayarak politikayı geliştirebilirsiniz. Taslağı çalışanlara göndererek geri bildirimlerini almanız ve son halini oluşturmadan önce yorumlarını dikkate almanız önemlidir.
2. CSİTK politikanızı kontrol edin:
 - Ayrımcılık yapmama, çeşitlilik ve kapsayıcılık, güç ve ayrıcalığın fark edilmesi gibi konularda net olan kurumsal değerleri yansıtır
 - Kuruluşun IASC'nin Cinsel Sömürü ve İstismara İlişkin Altı Temel İlkesine bağlılığını tanımlar
 - Tüm çocukların, risk altındaki yetişkinlerin, etkilenen nüfusun, çalışanların ve ilgili kişilerin cinsel sömürü, istismar ve tacizden korunma haklarını tanıy
 - Tüm çalışanlar, gönüllüler ve iş ortakları için her zaman geçerlidir
 - Riski belirler ve yönetir
 - Kuruluşun davranış kurallarını içerir
 - CSİTK önlemlerini kurumun tüm alanlarına entegre eder
3. İşyerinde cinsel tacizle ilgili bir politika ve prosedür geliştirmiş olan kuruluşlar (genellikle ayrımcılık ve zorbalık gibi işyerleriyle ilgili diğer konularla bağlantılı olarak) politikanın gereken standartları karşıladığını kontrol etmelidir.
4. Kuruluşunuz etkilenen topluluklardan araştırma veya iletişim materyalleri için içerik topluyorsa, içeriğin uygun olmayan kullanımından kaynaklanabilecek CSİT'i önlemek ve bireylerin verilerini güvenli bir şekilde saklamak için politika ve prosedürlerinizi uygulamaya koymuş olmanız gerekmektedir.
5. Kuruluşunuz çevrimiçi faaliyetler yürütüyorsa, Çevrimiçi Koruma politikanızın veya eş değerinin bulunmasını sağlamalısınız.
6. CSİTK prosedürleri geliştirin veya CSİTK önlemlerini içeren ilgili kurumsal prosedürlere/ kılavuzlara atıfta bulunun.

Prosedürler şunları içermelidir:

Prosedür	CSİTK Önlemleri
İşe alım	<ul style="list-style-type: none"> İş ilanları CSİTK taahhütlerini içerir Mülakat sırasında istihdam geçmişindeki boşluklar kontrol edilir Mülakat sırasında CSİTK ile ilgili sorular sorulur Önceki işverenlerden adayın davranış ve tutumuna ilişkin soruları içeren tercihen sözlü en az iki referans alınır Mümkün olan durumlarda adli sicil kontrolü yapılır Adayın daha önce çocuklarla veya risk altındaki yetişkinlerle çalışmasını engelleyecek bir mahkumiyet veya işten çıkarma kararı bulunmadığını beyan ettiği bir beyan belgesi alınabilir Yeni çalışanlar CSİTK ve kuruluşun davranış kurallarını içeren sözleşmeler imzalar Kurumlararası Suistimal Bildirim Programı'na imza atmaları düşünülebilir. Bu, önceki işverenlerden SEAH konularında sistematik olarak bilgi talep etmeyi ve bu taleplere yanıt vermeyi taahhüt eden kurumlar arası bir programdır
Oryantasyon /Eğitim	<ul style="list-style-type: none"> İşe alım sürecine en azından bir CSİTK bilgilendirmesi dahil edilir Tüm çalışanlar, CSİTK konusunda riskleri, endişeleri tanıma ve yanıtlama konusunda yarım günlük bir eğitim alır Yıllık tazeleme eğitimi fırsatları sağlar
Performans yönetimi	<ul style="list-style-type: none"> Performans yönetimi görüşmeleri, CSİTK'ın anlaşılmasını ve endişelerin dile getirilmesi için bir fırsatı içerir Performans yönetimi değerlere veya yetkinliklere dayanıyorsa, bunlar arasında CSİTK da yer alır
İhbar	<ul style="list-style-type: none"> Misilleme korkusu olmadan endişelerini bildirmeye teşvik eden bir politika veya prosedür mevcuttur
Disiplin ve şikayet	<ul style="list-style-type: none"> CSİT işten çıkarılma dahil disiplin nedeni olarak açıkça belirtilmiştir
Programlama ilkeleri	<ul style="list-style-type: none"> Programlama ilkeleri, programların daha güvenli hale getirilmesi için cinsel sömürü, istismar ve taciz risklerinin belirlenmesini ve azaltılmasını içerir
Risk Kaydı	<ul style="list-style-type: none"> CSİT riskleri, kuruluşun Risk Kaydı'na dahil edilir CSİT, ayrı bir risk kategorisi olarak ele alınır Başlıca CSİT riskleri için belirlenmiş bir sorumlu vardır
Ortaklık düzenlemeleri	<ul style="list-style-type: none"> Ortaklar/tedarikçiler/yüklenicilerle yapılan tüm sözleşmelerde CSİTK ile ilgili maddeler yer alır Ortaklar için kapasite geliştirme, CSİTK önlemlerini uygulama kapasitesini içerir Ortak izleme, CSİTK önlemlerini ve CSİT raporlarını içerir
Şikayetler/bildirimler	<ul style="list-style-type: none"> CSİT bildirimlerini almak ve yanıtlamak için şikayet/bildirim mekanizması geliştirilir

7. CSİTK tedbirlerinin uygulanmasında kurumdaki boşlukları tanımlayan ve boşlukları gidermek için hangi eylemin, kim tarafından ve ne zaman yapılacağını belirten bir CSİTK uygulama veya çalışma planı geliştirin.

8. Kuruluşun CSİTK politikasını ve prosedürlerini tam olarak uygulamaya yönelik istikrarlı ilerleme kaydettiğini sağlamak için uygulama planını üç ayda bir izleyin.

9. Amaca uygun olduklarından emin olmak için PSEAH politikasını ve prosedürlerini iki yılda bir gözden geçirin.

Öğrenme Örneği

Hindistan'da taciz karşıtı bir politikanın geliştirilmesi ve uygulanması

Program

EFICOR gelişim, savunuculuk, afet müdahalesi ve eğitim alanında faaliyet gösteren ulusal bir kuruluştur. EFICOR, Hindistan genelinde başta afet yönetimi, iklim değişikliği, sağlık ve kentsel yoksulluk olmak üzere 38 projeyi desteklemektedir. Engelliler de dahil olmak üzere çeşitli topluluklar ve insanlarla çalışmaktadırlar. Personel farklı projelerde çalışmakta olup, bunlardan bazıları oldukça uzak topluluklarda bulunmaktadır.



Politika ile ilgili bir şikayetin nasıl yapılacağı hakkında bilgi

Olay

EFICOR, bir çocuk koruma politikası ve cinsiyet politikasıyla çalışmaktaydı. 2010 yılında Hindistan Yüksek Mahkemesi, kurumların taciz karşıtı politika ve prosedürleri uygulamaya koymaları yönünde bir tavsiye kararı yayınladı. EFICOR bu vesileyle, hem işyeri içinde hem de dışında cinsel taciz, istismar ve sömürüyü kapsayacak şekilde, toplumsal cinsiyet politikasının yerini alan yeni bir tacizle mücadele politikasını uygulamaya koydu.

EFICOR ne yaptı?

EFICOR politikayı geliştirirken istişareye dayalı bir süreç benimsedi. Politikanın ilk taslağı EFICOR'un Planlama, Eylem, Koordinasyon Ekibi (PACT) tarafından yıllık toplantıları sırasında geliştirildi ve Mütevelli Heyeti tarafından kabul edildi. EFICOR taslak oluşturmak için başka bir kuruluşun CSİTK politikasından faydalandı. Ardından tüm personele bu taslak üzerinde danışıldı; tartışmalar, politikanın uygulanmasındaki potansiyel zorluklar ve personelin diğer endişeleri üzerine odaklandı. Bu danışmanın sonuçları, politikanın son taslağını oluşturmak için kullanıldı ve Yönetim Kurulu tarafından onaylandı. Politika, işe alım, oryantasyon/eğitim, endişelerin raporlanması ve cinsel tacizle ilgili disiplin önlemleri için yapılması gerekenleri açıklayan bir dizi prosedürü içermektedir. Tüm personelin, yıllık personel etkinliklerinde tanıtımı yapılan CSİTK politikasını imzalaması gerekmektedir. Politikanın geliştirilmesi, danışılması ve onaylanması süreci bir buçuk yıl sürmüştür.

Politikayı desteklemek için EFICOR'un uyguladığı temel prosedürler şunlardır:

- İşe alım** - EFICOR, adaylardan başvuru formlarını doldurmalarını ve çocuk istismarı ile ilgili mahkumiyetlerinin bulunmadığını beyan etmelerini istemektedir. Adaylara mülakat sırasında istihdam geçmişlerindeki boşluklar sorulur. İki referans vermeleri gerekmektedir; EFICOR ayrıca adayın davranışlarıyla ilgili endişeler olup olmadığını kontrol etmek için önceki işverenle iletişime geçer. Başarılı adayların geçmiş kontrolleri yapılır.
- Oryantasyon/eğitim** - tüm yeni çalışanlara politika hakkında bir bilgilendirme yapılır ve politikayı imzalamaları istenir. Çalışanlar, yıllık personel toplantısı sırasında çalıştıkları değerleri tartışma fırsatına sahiptir.
- Performans değerlendirmesi** - sözleşme yenilenme sürecine personelin hangi politikalara uyması gerektiğini hatırlatan bir mektup eşlik eder.



Anne sağlığı projesi kapsamında yürütülen taciz karşıtı politika hakkında bilgi

Sonuç olarak ne oldu?

EFICOR'un yönetimi, politikanın geliştirilmesi ve uygulanmasında etkili olmuş ve çalışanlardan beklenen davranışları model olarak ortaya koymuştur.

Kurul, politikanın uygulanmasındaki ilerlemeyi izlemektedir. Politikanın geliştirilmesi süreci ve her yıl yapılan hatırlatmalar ve tartışmalar sayesinde personel politikayı iyi anlamakta ve "birbirlerini sorumlu tutmaktadır".

Politika, tüm paydaşların tam olarak anlamasını sağlamak için yerel dillere çevrilecektir.

Öğrenmeler

- Yönetim Kurulu ve üst düzey yönetim ekibi, politikanın geliştirilmesi ve uygulanmasında liderlik ederek önemli bir rol oynamaktadır. Kurum içinde ve dışında zarar ve istismarı önlemeye ve bunlara müdahale etmeye yönelik davranışları modellemeleri ve bir kültür oluşturmaları gerekir.
- CSİTK'ı destekleyen ulusal yasalar veya politikaların varlığını kontrol edin ve bunları kuruluşunuzun politikası ve önlemleri için temel olarak kullanılması gerekir.
- Başka bir kuruluşa ait bir politika kullanılıyorsa, bu politika bağlama ve kuruluşa uyacak şekilde uyarlanmalıdır. Çocuk bakımı gibi konulara ilişkin kültürel uygulamaların iyi anlaşılması gerekir.
- Politikanın geliştirilmesinde her zaman personele danışın - bu, sahiplenme, katılım ve farkındalık yaratır.
- Kadınlar için cinsel istismar ve erkekler için cinsel istismar arasında bir denge sağlanmalıdır - bu sadece kadınları etkileyen bir konu değildir.
- Daha büyük, daha iyi kaynaklara sahip kuruluşlar mevcut fonlar dahilinde bir politika uygulayabilir. Daha küçük kuruluşlar desteğe ihtiyaç duyabilir ve bir miktar ek finansman gerekebilir.

CSİT İÇİN BELLİ SORUMLULUKLARIN ATANMASI

CHS Göstergesi

8.2. Çalışanlar kendileriyle ilgili politikalara uyarlar ve bunlara uymamanın sonuçlarını bilirler.

Belirli CSİTK Gereksinimi

Çalışanların bildirim yükümlülüğü dahil olmak üzere CSİTK politikalarına uyması ve bunlara uymamanın sonuçlarını anlaması gerekir.

Ne olmalı

- Yönetim Kurulu (veya benzeri yönetim yapıları), görevleri kapsamında CSİTK'dan sorumludur.
- Üst düzey yönetim, CSİTK önlemlerinin uygulanmasından sorumludur.
- Yönetim Kurulu ve lider ekipler CSİTK'ı destekleyen kurumsal bir kültür oluşturmaktan sorumludur. CSİTK'ı destekleyen kurumsal kültür, şunları içerir:
 - Çalışanların, CSİT'i önleyen ortak değerleri anlaması
 - Çalışanların, CSİT'in temelinde yatan tutum, davranış ve uygulamaları tartışabilme ve sorgulama fırsatına sahip olması
 - Üst düzey yönetimin, CSİT'i önleyen ortak değerleri model olarak ortaya koyması
 - Kuruluşun politikalarının ve uygulamalarının cinsiyet, çeşitlilik ve güçlendirme konularını ele alması.
- Kuruluşlar, CSİTK politikası ve prosedürlerinin geliştirilmesini ve uygulanmasını destekleyen odak kişileri belirler.
- CSİTK sorumlulukları, rol ve iş tanımlarında yansıtılır.

Nasıl yapılır

1. CSİTK'ı destekleyen bir kurumsal kültürün sürdürülmesinin, üst düzey liderlik kadrosunun iş tanımlarına ve performans yönetimine dahil edilmesini sağlayın.
2. En az üç ayda bir, Üst Yönetim Ekibi toplantı gündeminize CSİTK ile ilgili bir madde ekleyin. CSİTK politikasının ve uygulama planının uygulanmasında kaydedilen ilerlemeyi ve karşılaşılan zorlukları ve kurum kültürünün uygulamada ilerlemeyi nasıl desteklediğini veya engellediğini tartışın.
3. CSİTK politikasının uygulanması hakkında bir ilerleme raporunu en azından yılda bir kez Yönetim Kurulu'na sunun.
4. CSİTK konusunda odak kişi olarak hizmet verebilecek personeli belirleyin. Bu personel, nispeten üst düzeyde ve/veya zaten CSİTK önlemlerini uygulayan rollerde (örneğin insan kaynakları personeli gibi) görev yapmalıdır. Odak kişi, cinsel taciz, sömürü veya istismar konularında bildirimde bulunmak isteyebilecek personelin çeşitliliğini yansıtmalı ve "güvenilir" olmalıdır.

5. Odak kişinin oynayacağı rolü netleştirin. Rol, aşağıdakileri içermelidir:

- Çalışanlar, paydaşlar ve topluluklar için farkındalık oluşturma/egitim
- CSİTK politikası ve davranış kurallarını imzalayan ve CSİTK konusunda eğitim alan kişilerin belgelenmesi
- Ekiplere ve departmanlara, CSİTK önlemlerinin etkin bir şekilde entegre edildiği sistemlerini ve süreçlerini değerlendirmeleri konusunda destek olmak
- CSİTK ile ilgili raporları almak ve uygun ekip veya personel üyesine yönlendirmek.

6. Diğer personel için CSİTK sorumluluklarını belirleyin. Bunlar genellikle şunları içerir:

Rol	Sorumluluk
Kurul	<ul style="list-style-type: none"> • CSİTK politikalarının, prosedürlerinin ve yaklaşımlarının yürürlükte olmasını ve uygulanmasını sağlamak • CSİTK'yi destekleyen bir kurum kültürünü teşvik etmek ve sürdürmek • Ciddi CSİT vakaları için hesap verebilirlik
Tüm Çalışanlar	<ul style="list-style-type: none"> • CSİTK politikasına ve davranış kurallarına uymak, endişeleri rapor etmek
Tüm Yöneticiler	<ul style="list-style-type: none"> • CSİTK'yi destekleyen kurumsal kültürü geliştirmek ve sürdürmek • Yeni çalışanların oryantasyonunun bir parçası olarak CSİTK politikası eğitimini almalarını sağlamak • Sorumluluk alanlarında CSİTK önlemlerinin uygulanmasını sağlamak ve sistemler, süreçler ve faaliyetler üzerinde risk değerlendirmeleri yapmak • CSİT konularını uygun ve tutarlı bir şekilde takip etmek ve ele almak
İK Personeli	<ul style="list-style-type: none"> • Yeni personel ve gönüllü alımlarında gerekli önlemleri uygulamak • İş sözleşmesi düzenlemeden önce veya düzenlendiği sırada tüm yeni çalışanlara CSİTK politikası ve davranış kurallarının bir kopyasını vermek. İmzalı kopyaların personel dosyasında saklanması gerekmektedir. • İşyerinde cinsel suistimali ele almak ve topluluklarda CSİT konusunda odak kişi olmak ya da ilgili personeli belirlemek (uygun olduğunda).
Program Personeli	<ul style="list-style-type: none"> • Toplulukların CSİTK Politikasından ve konuya ilişkin endişeleri nasıl bildireceklerinden haberdar olmalarını sağlamak • Etkilenen popülasyonların CSİT konularında odak kişi (güvenilir bir kişi olarak) olarak hizmet vermek • Tüm programlarda CSİT risk değerlendirmeleri yapmak

7. İş tanımlarına CSİTK sorumluluklarını yazın ve performans yönetimi/değerlendirme görüşmelerine dahil edin.

Öğrenme Örneği

Kenya'daki bir mülteci programında CSİTK sorumluluklarının atanması

Program

Kenya Mülteci Konsorsiyumu (RCK), Kenya ve Doğu Afrika genelinde mültecilerin, sığınma taleplerinde bulunanların, ülke içinde yerinden edilmiş kişilerin ve diğer zorla göç etmek zorunda kalan insanların haklarını ve onurunu korumayı ve desteklemeyi amaçlamaktadır. Kuruluş, Kenya ve bölgedeki giderek karmaşıklaşan ve kötüleşen mülteci durumuna yanıt olarak kurulmuştur.

RCK, hukuki yardım hizmetleri ve psikososyal danışmanlık sunmaktadır; mültecilerin hakları konusunda politika değişikliklerini savunur ve farkındalığı artırır. Kuruluş, Nairobi ve kentsel merkezlerde ve mülteci kamplarında faaliyet göstermektedir.



CSİTK davranış kuralları çalıştayı

Sorun

RCK, 2004 yılında bazı CSİTK önlemlerini uygulamaya başlamıştı. 2010 yılında RCK, UNHCR ile çalışmaya başladı ve ortaklık gereği tüm sözleşmelerde CSİTK taahhütlerini dahil etti ve organizasyonun tümünde aktif olarak CSİTK önlemlerini uyguladığını göstermek durumunda kaldı. RCK, CSİTK uygulamasını desteklemek için organizasyon içindeki önemli kişilere ihtiyaç duyuyordu.

RCK ne yaptı?

RCK, organizasyon içindeki önemli rollerdeki personele odak kişi sorumlulukları verdi.

Ulusal odak kişi rolü, Nairobi'deki İK/idari sorumlusuna verildi. RCK, İK/idari sorumlunun CSİTK için önemli bir rol olduğunu fark etti. İK/idari sorumlu, çalışanlarla ilgili öneri verme veya karar alma yetkisine sahipti ve profesyonel bir şekilde çalışabiliyor, tarafsız olabiliyor ve bilgileri gizli tutabiliyordu.

Ancak RCK, bu rolün istismarın gerçekleşmiş olabileceği mülteci topluluklarıyla temas olmadığını da fark etti. Kamplarda ve RCK'nın faaliyet gösterdiği kentsel topluluklarda çalışan proje yöneticilerine odak noktası rolleri vermeleri gerekiyordu.

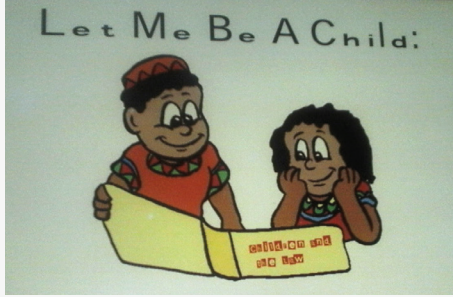
Odak kişilerine bir dizi CSİTK sorumluluğu verildi. İK/idari sorumlu şunlardan sorumludur:

- CSİTK konusunda çalışan eğitimi ve oryantasyonunu sağlamak
- CSİTK uygulamasıyla ilgili endişeleri veya sorunları Üst Yönetim Ekibine bildirmek
- CSİT raporlarını almak, bu raporlara verilecek yanıtı koordine etmek

Proje yöneticileri şunlardan sorumludur:

- CSİTK hakkında personel toplantıları düzenlemek (aylık olarak)
- CSİTK hakkında mültecilerle toplantılar düzenlemek (3 ayda bir)
- Mültecilerden raporlar almak

Kıdemli yönetim ekibi, CSİTK uygulamasıyla ilgili ortaya çıkan endişe veya sorunları aylık olarak gözden geçirir ve gerektiğinde bunları Yönetim Kurulu'na rapor eder. Kilit personel, CSİTK konusunda giriş seviyesinde eğitim almış ve soruşturmalara ilişkin etkinliklere katılmıştır.



Çocuklarla CSİT üzerine aylık tartışmaları desteklemek için RCK tarafından hazırlanan kitapçıktan alıntı

Sonuç olarak ne oldu

RCK, CSİTK önlemlerinin organizasyon genelinde uygulandığını göstermeyi başardı. Tüm çalışanlar eğitim aldı ve PSEA'yı düzenli olarak tartışma fırsatı buldukları için CSİT ve davranış kuralları konusunda farkındalık düzeyleri yükseldi. Kurum genelinde ve özellikle odak kişileri arasında CSİT konusunda koordinasyon güçlendi.

Raporlama hatları çok açık; mülteciler raporları alma ve yanıtlama sorumluluğunun kimde olduğunu biliyor ve ekip sorunları profesyonelce yönetebiliyor.

RCK ayrıca eksikliklerinin nerede olabileceğini de tespit edebildi. Örneğin, mültecilerin raporlama konusunda güvenini artırmak için CSİTK ile ilgili raporları teşvik etmek için farklı yollar araştırıyorlar. Vakaları yönetecek ve soruşturmaları yürütecek kilit çalışanlar için daha fazla eğitime ihtiyaç duyulmaktadır.

Öğrenmeler

- CSİTK konusunda hesapverebilir olmayı taahhüt etmek gerekmektedir - CSİTK önlemlerini uygulamak için fonlara sahip olmak yeterli değildir.
- Tüm proje önerilerinin bütçelerine CSİTK önlemlerini uygulama maliyetlerini olabildiğince dahil edin.
- İş tanımlarının sorumlulukları yansıttığından ve CSİTK çalışması için zaman ayrıldığından emin olun.
- Odak kişinin desteklediğiniz topluluklarla iyi ilişki kurduğundan emin olun- insanlar, odak kişiyi tanımıyorlarsa veya ona güvenmiyorlarsa CSİT'ye ilişkin bildirimde bulunmak zor olabilir.

ÇALIŞANLARIN, GÖNÜLLÜLERİN VE İŞ ORTAKLARININ CSİTK GEREKLİLİKLERİNİ ANLAMASI VE BUNA UYGUN ÇALIŞMASI

CHS Göstergesi

5.5. Şikayetlerin ciddiye alındığı ve tanımlanan politika ve süreçlere göre işleme konulduğu kurumsal kültür oluşturulmuştur.

8.2. Çalışanlar kendileriyle ilgili olan politikalara uyar ve uymamanın sonuçlarını bilir.

Belirli CSİTK Gereksinimi

Organizasyon, CSİT şikayetlerini ciddiye alan ve CSİTK Politikası ve süreçlerine göre harekete geçen bir kurumsal kültüre sahip olmalıdır.

Çalışanların zorunlu raporlama yükümlülüğü dahil olmak üzere CSİTK politikalarına uyması ve bunlara uymamanın sonuçlarını anlaması gerekir.

Ne olmalı

- Tüm çalışanlar, gönüllüler ve ilişkili personel, kuruluşun CSİTK'yı içeren davranış kurallarını veya buna eşdeğer olan belgeyi imzalar.
- Tüm çalışanlar, gönüllüler ve iştirakçiler, kuruluşun değerlerini ve bunların CSİT'in önlenmesine nasıl yardımcı olduğunu içeren CSİTK konusunda işe başlarken ve (ilgili durumlarda) yıllık tazeleme eğitimi alır.
- Çalışanlar, CSİT/suistimali bildirme yükümlülüklerinin farkındadır ve misillemeye yönelik koruma politikası olduğunu (genellikle İhbar Sahibini Koruma politikası olarak adlandırılır) bilmektedir.
- Gözetim ve performans değerlendirmeleri, CSİTK'ı anlama düzeyi, davranış kurallarına uyum ve CSİTK'yı içeren eğitimlere katılım gibi konuları içeren görüşmeleri içerir.

Nasıl Yapılır

1. Tüm çalışanlar, gönüllüler ve ilgili personel kuruluşa katılırken kuruluşun davranış kurallarının (veya eşdeğerinin) bir kopyasını imzalamalıdır. Bu, sözleşmelerine eklenebilir ve iş kanununun gerektirdiği durumlarda sözleşmenin bir parçasını oluşturabilir. Bir kurumsal politika olarak Davranış Kurallarının, herhangi bir nedenle bu kuralları imzalamamış olan personel için dahi geçerli olduğunu unutmayın.

2. Yükleniciler, tedarikçiler ve kuruluşla ilişkili diğer personel de davranış kurallarından haberdar edilmelidir. *CSİTK gerekliliklerinin ortaklar, tedarikçiler ve yüklenicilerle uygulanması* bölümüne bakın.

3. Çalışanlar, kuruluşa katıldıklarında CSİTK açısından yükümlülükleri konusunda bilgilendirilmelidir. Sadece davranış kurallarını imzalamak yeterli değildir - içeriğinden haberdar edilmeleri gerekir. Eğitimler şunları içermelidir:

- Kuruluşun değerleri, kültürü ve CSİTK'ya katkıları
- Kendi davranış ve tutumları açısından beklentiler
- Takımlarında veya departmanlarında CSİTK konusunda üstlendikleri rol (çalışmalarında CSİTK önlemlerini entegre etmek için özel sorumlulukları)
- Davranış kurallarını ihlal etmenin sonuçları nelerdir?
- CSİT ile ilgili herhangi bir şüpheyi nasıl rapor etmeleri gerektiği (personelin durumları kendi başlarına soruşturmaya veya çözmeye çalışmaması gerektiği)

4. CSİTK konusunda yukarıdaki hususları kapsayan düzenli tazeleme eğitimleri düzenlenmelidir.

5. Farkındalık yaratma materyalleri, davranış kurallarını hatırlatmak için kullanılabilir. Bunlar, ofiste asılan afişler veya personellere dağıtılan broşürler şeklinde olabilir.

6. Performans incelemesi, yıllık değerlendirme vb. prosedürler, davranış kurallarına bağlılık ve eğitime katılım hakkında bir bölüm içerebilir.

7. Personel, CSİTK için belirledikleri rol ve sorumluluklarını etkili bir şekilde uygulayıp uygulamadıkları konusunda performans yönetimine tabi tutulmalıdır (CSİTK için belirli sorumluluklar atama başlıklı bölüme bakınız).

8. Üst düzey yöneticiler, cinsel taciz, sömürü ve istismarı önlemeye yardımcı olacak bir kültür ve ortam yaratıp yaratmadıkları konusunda performans yönetimine tabi tutulmalıdır.

Örneğin, kuruluşun değerlerini modellemek, eğitim ve oryantasyonların yapıldığından emin olmak, personeli herhangi bir şikayet veya şüphe konusunda ciddiye aldıklarını iletmek ve herhangi bir CSİT konusunu uygun şekilde ve kuruluşun prosedürlerine göre takip etmek.

Öğrenme Örneği

YEU çalışanlarına Endonezya'da ilkeler ve değerlerin iletilmesi

Program

YEU, Endonezya merkezli Halk Sağlığı için Hristiyan Vakfı olan YAKKUM'un Acil Durum Birimidir. YEU, Endonezya ve Doğu Asya bölgesinde insani yardım hizmetleri sunmaktadır.

Sorun

YEU'nun, CSİTK konularını ele alan bir kurumsal davranış kuralları seti bulunmaktadır. Bu davranış kuralları, 2011 yılından bu yana tüm personel sözleşmelerinin bir parçası olmuştur. Ancak, personelin CSİTK konusunda farkındalığını artırmak ve bunu sözleşme imzalandıktan sonra unutulmuş bir şey olmaktan çıkarıp çalışmalarının bir parçası haline getirmek zordur.

YEU ne yaptı

YEU, CSİTK'nın düzenli yönetim süreçlerinin bir parçası haline gelmesini sağlamak için bir dizi prosedür oluşturdu. Bunlar şunları içermektedir:

- Kuruluşun CSİTK dahil olmak üzere prensipleri ve davranış kurallarının organizasyonlarını düzenlemek
- CSİTK ile ilgili önemli konuları ele almak ve politikasını gözden geçirmek vb. amaçlarla üç aylık yönetim toplantıları yapmak
- CSİK da dahil olmak üzere kurumsal değerler ve normlar konusunda personele tazaleme eğitimleri ve CSİTK konularında saha deneyimlerinin paylaşılması için tüm çalışanların katıldığı yıllık toplantılar yapmak
- Saha ofislerinin duvarlarında topluluklarla yapılan anlaşmaları sergilemek, bu anlaşmalara davranış kurallarını da dahil ederek beklenen belirli davranışları çalışanlara hatırlatmak



Mentawari Adası'ndaki YEU halk sağlığı programı

KRİZDEN ETKİLENEN TOPLULUKLARIN VE KİŞİLERİN DAHİL EDİLMESİ

- Çalışan performansı için 360° geri bildirim uygulanması (hem yöneticilerin hem de astların çalışan performansı hakkında geri bildirimde bulunabileceği) ve bu geri bildirim davranış kurallarının ihlallerini de içermesi
- Kuruluş genelinde görülebilmesi için CSİTK'yı iletişim ve bilgi açıklama politikası vb. gibi diğer ilişkili politikalara dahil etmek.

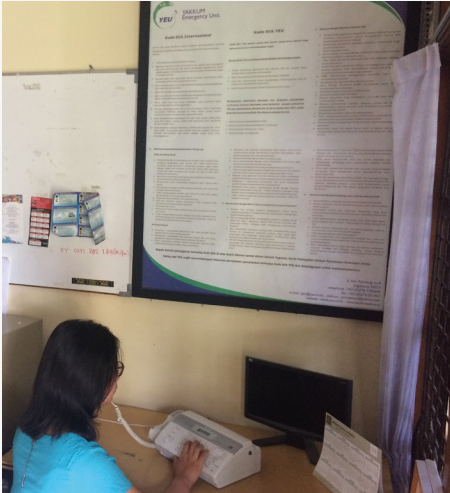
Sonuç olarak ne oldu

YEU, bu prosedürleri uygulamanın bir sonucu olarak çalışanların CSİTK konularına daha fazla farkındalık kazandığını rapor etmektedir.

Ayrıca, CSİTK üzerinde çalışmak toplumda kabul görme konusunda da yardımcı olmuştur. YEU, çoğunluğu Müslüman olan bir ülkede faaliyet gösteren Hıristiyan bir kuruluştur. CSİTK'nın tanıtılması, topluma YEU'nun saygılı bir şekilde birlikte nasıl çalışabileceklerini gerçekten düşündüğünü göstermiş ve güven oluşmasına yardımcı olmuştur.

Öğrenmeler

- Personel değişimi veya özellikle gönüllülerin kısa süreli yardım çalışmaları ardından yeni gönüllüler için veya herhangi bir özel bağlamda CSİTK'yı yeniden tanıtmamız gerekecektir.
- CSİTK, üst düzey çalışanlardan güvenlik, şoförler ve bahçıvanlara kadar tüm çalışanlara yöneliktir. Ayrıcalık yoktur.
- Küçük ofislerde bazen yöneticilerin bir CSİTK sorunu olduğunda "rol değiştirmesi" gerekebilir. Bu durumla nasıl başa çıkacakları konusunda ek eğitim almalarını sağlayın.
- Tüm kuruluşlar için CSİTK'yı kuruluş değerleri ve prensipleriyle ilişkilendirmek faydalıdır. İnanç temelli kuruluşlar için, CSİTK inanç öğretileriyle ilişkilendirilebilir.
- CSİTK'yı sadece diğer STK'larla değil, hastaneler ve diğer kuruluşlarla da paylaşmayı düşünün.
- Sıfır şikayetin CSİT vakalarının olmadığı anlamına gelmediğinin farkında olun, ancak şikayet ve raporlama için uygun ortam olup olmadığını gözden geçirin.



Ofis duvarında görüntülenen YEU Davranış Kuralları

CHS Göstergesi

4.1 Krizden etkilenen topluluklara ve kişilere kuruluş, bağlı olduğu ilkeler, personelin beklenen davranışları, programları ve çıktıları hakkında bilgi sağlanır.

4.5 Bilgi paylaşımı için politikalar mevcuttur ve açık iletişim kültürünü teşvik eder.

5.6. Krizden etkilenen topluluklar ve insanlar, insani yardım personelinin beklenen davranışlarını ve cinsel sömürü ve istismarın önlenmesine ilişkin yapılan kurumsal taahhütleri bilirler.

Belirli CSİTK Gereklilikleri

Topluluklara sağlanan bilgiler, kuruluşun CSİTK ile ilgili taahhüdünü ve beklenen personel davranışlarını kapsamalıdır.

Kuruluşun, CSİTK'ı ele alan bir bilgi paylaşım politikasının olması gerekmektedir.

Kuruluşun, etkilenen insanların CSİTK konusunda personelden beklenen davranışlar ve kurumsal CSİTK taahhütleri konusunda tam olarak bilgilendirilmelerini sağlamalıdır.

Ne olmalı

- Yardım kuruluşlarının çalıştığı topluluklar, kuruluşun çalışanlarının beklenen davranışlarının, cinsel sömürü, istismar ve tacizin önlenmesine yönelik kuruluş taahhütleri de dahil olmak üzere tamamen farkındadır.
- Yardım kuruluşlarıyla çalışan topluluklar, bu taahhütlerin yerine getirilmediği durumlarda nasıl şikayet edeceklerini bilirler.
- Topluluklarla yaş, dil ve kapasite ile ilgili uygun bilinçlendirme araçları ve yaklaşımları kullanılır.

Nasıl yapılır

1. Kuruluşunuzun CSİTK politikalarından toplulukların bilmesi gereken ana mesajları çıkarın. Topluluklar, cinsel sömürü, istismar ve taciz konularında kuruluş ve çalışanlardan ne beklemelidir? Kabul edilemez davranışlar nelerdir? Herhangi bir şüpheyi nasıl bildirebilirler?

2. İletişim kurduğunuz topluluğun ve topluluk grupları içindeki farklı kimliklerin profilini çıkarın, örneğin; farklı cinsiyetler, yaş dağılımı, engelliler, içerikle ilgili veya potansiyel olarak marjinalize edilmiş herhangi bir çeşitlilik olup olmadıkları gibi. Kesişen farklı kimliklerin ve bunların aşağıdakileri nasıl etkilediğinin farkında olun:

- CSİT'in farklı riskleri,
- iletişimin CSİT'i ve bunu nasıl raporlamak istediklerini anlaması gerekir.

3. Topluluk grupları içindeki farklı kimliklere uygun ve erişilebilir bir şekilde bu temel mesajları nasıl ileteceğinizi düşünün. Aşağıdaki noktaları göz önünde bulundurun:

- Bu grup içinde herkes okur yazar mı?
- Hangi dilleri konuşuyorlar?
- Mesajlarınız çevrildiyse, mesajın doğru ve uygun olduğundan emin olmak için başka bir kişi tarafından gözden geçirilmesi faydalı olur.
- Topluluk içinde belirli üyeler diğerlerinden daha fazla güce sahip mi?
- Bu, CSİT iletişimini ve bildirimini teşvik etme üzerinde nasıl bir etki yapar, örneğin CSİT genç kadınlarla açık bir şekilde tartışılabilir mi?

4. İletişim materyallerinizi geliştirin. Mesajları iletmek için birçok farklı yöntem vardır ve farklı türlerin karışımı kullanılabilir. İşte bazı öneriler:

- Posterler
- Broşürler
- Oyunlarla canlandırma
- Radyo programları
- Odak grup tartışmaları

5. İletişim materyallerinizin geliştirilme sürecine topluluk içindeki farklı grupları dahil edin. Bu, mesajlarınızın uygun, hassas ve doğru bir şekilde iletilmesine yardımcı olacaktır.

6. Her zaman farklı topluluk üyelerinin kendi ihtiyaçlarına uygun bir CSİT bildirim mekanizmasına sahip olmasını ve herkesin bu mekanizmalar aracılığıyla nasıl bildirim yapacaklarını bilmesini sağlayın. *Topluluk temelli bir bildirim mekanizmasının geliştirilmesi ve uygulanması* konusuna bakın.

Öğrenme Örneği

Etiyopya'da toplumu CSİTK mesajlarına dahil etmek

Program

GOAL, Etiyopya'da acil tohum, su ve sanitasyon ve toplum temelli beslenme yönetimi gibi programları içeren geniş kapsamlı bir insani yardım programı uygulamaktadır. Çok sayıda çalışanı, çoğunluğu Etiyopya vatandaşı olan birçok bölgede bulunmaktadır.



Tasarımların toplumla birlikte test edilmesi

Sorun

GOAL Etiyopya, CSİTK'yı ele alan bir davranış kurallarına sahipti, ancak çalışanların bu kuralları imzaladıktan sonra içeriğinden haberdar olmadan dosyaladıklarını fark etti. GOAL, davranış kurallarını çalışanlarına ve birlikte çalıştıkları topluluklara ulaştırmanın yollarını aramaya karar verdi.

GOAL ne yaptı

GOAL, öncelikle davranış kurallarının içerisindeki ana mesajları belirlemeye karar verdi. Takım üyelerinden, davranış kurallarının dört en önemli mesajını tanımlamalarına yardımcı olmalarını istedi. Bu işlemi, ülke genelinde bir anket düzenleyerek gerçekleştirdi.

İzleme ve değerlendirme ekibiyle birlikte, insani yardım programı yöneticisi ülkenin her bölgesinde bir ofis seçti. Ardından, o ofisteki personelle bir toplantı düzenlendi ve davranış kurallarındaki her bir nokta için duvarlara birer büyük boy kâğıt asıldı. Personelden en önemli dört noktayı işaretlemeleri istendi. Ayrıca, GOAL ekibi ülke ofisindeki personelle anket yaptı. Büyük kâğıtlar ofisteki bir duvara asıldı ve bir hafta boyunca asılı kaldı. Personel, (örneğin öğle yemeğine giderken) istedikleri zaman duvardaki bu kâğıtları işaretleyebildi. Tüm yanıtlar daha sonra bir veri tabanına eklenerek, genel olarak en önemli dört öncelik belirlendi. Dört temel öncelikli mesaj şunlardı:

- Rüşvet kabul etmeyin
- Çocukları istismar etmeyin
- Toplumdaki farklı grupları dışlamayın
- İnsanları cinsel olarak istismar etmeyin

Daha sonra, GOAL'un medya sorumlusu dört kilit noktaya uygun olduğunu düşündüğü bazı tasarımlar ve görseller ortaya çıkardı. Bu görseller daha sonra topluluklara götürüldü ve farklı kabileler ve klanlar, faydalanıcılar ve faydalanıcı olmayanlar olmak üzere geniş bir grup insanla tartışıldı. Bu aşamada tasarımların üzerinde herhangi bir yazı yoktu, çünkü ekip toplulukların görsellerin iletmeye çalıştığı mesajları anlayıp anlamadıklarını görmek istiyordu.

Çok sayıda geri bildirim geldi ve bunların hepsi ülke ofisine iletili. Bazıları dikkate alınmadı ama çoğu alınabildi. Görsellere GOAL'un çalıştığı yerlerde konuşulan farklı yerel dillerde metinler de eklendi. Görseller daha sonra poster haline getirildi ve ülke ofisinde, depolarda, saha ofislerinde vb. mümkün olan her yerde sergilendi.

Sonuç olarak ne oldu

Alınan önlemler sonucunda GOAL, uygun kanallar aracılığıyla topluluktan geri bildirim almaya başladı. CSİK'nın dört kilit mesajdan biri olarak seçilmiş olması, bunu topluluğa iletmeye Etiyopya'daki GOAL çalışanlarının bunu çok ciddiye aldığını ve GOAL'in bu konudaki taahhüdünü gösterir nitelikteydi.

Öğrenmeler

- Mesajı topluluklara yaymak için kilit çalışanların katılımını ve desteğini sağladığınızdan emin olun. Genellikle bunun üst yönetimden aşağıya doğru yayıldığı varsayılır - öyle değildir.
- CSİTK faaliyetlerinizi finanse etmek için bağışçılara başvurmadan çekinmeyin.
- Topluluk geri bildirimleri için ekstra toplantılar düzenlemeye gerek yok - zaten planlanmış olan toplantılara ekleyin.



Orijinal tasarımlardan bazıları....



...ve bitmiş versiyonu

CSİTK GEREKSİNİMLERİNİN ORTAKLAR, TEDARİKÇİLER VE YÜKLENİCİLERLE UYGULANMASI

CHS Göstergesi	Belirli CSİTK Gereklilikleri
6.1.Farklı paydaşların rolleri, sorumlulukları, yetenekleri ve çıkarları belirlenir.	CSİTK'i önlemek için ortakların ve diğer paydaşların rolleri, sorumlulukları ve kapasiteleri belirlenmelidir.
6.4 Bilgi, ortaklar, koordinasyon gruplarıyla ve diğer ilgili aktörlere uygun iletişim kanalları aracılığıyla paylaşılır.	CSİTK ile ilgili bilgiler, ortaklarla, koordinasyon gruplarıyla ve diğer ilgili aktörlerle paylaşılmalıdır.
6.6. Ortaklarla çalışma, her bir ortağın yetkilerine, yükümlülüklerine ve bağımsızlığına saygı duyan, kendi kısıtlamalarını ve taahhütlerini tanıyan açık ve tutarlı anlaşmalarla yönetilir.	Organizasyonun, CSİTK yükümlülüklerini özel olarak ele alan ortaklarıyla açık ve tutarlı anlaşmalara sahip olması gerekmektedir.

Ne olmalı

- Ortaklar, tedarikçiler ve yükleniciler çocuklarla, risk altındaki yetişkinlerle ve etkilenen nüfusla temasları ve CSİTK önlemlerini uygulama kapasiteleri açısından değerlendirilir.
 - CSİTK ile ilgili maddeler tüm sözleşme anlaşmalarına dahil edilir.
 - Gerektiğinde, ortaklara, tedarikçilere ve yüklenicilere CSİTK eğitimi verilir (özellikle bu kuruluşların etkilenen nüfusla temas kuracağı yerlerde).
 - CSİTK önlemleri ve CSİTK vakaları, ortak, tedarikçi ve yüklenici kuruluşlarda izlenir.
- Ortaklar için: Kuruluşunuzun paylaştığı değerler nelerdir? Bunlar CSİTK'ye nasıl katkıda bulunur?
 - Kuruluşun CSİTK önlemlerinin durumu nedir?
 - Kuruluşun CSİTK politikası ve davranış kuralları var mı?
 - CSİTK politika ve değerler kuruluş genelinde ne kadar iyi uygulanıyor? (Bu sorulara verilecek yanıtlar ortağa/ tedarikçiye/yükleniciye ne tür bir destek sağlayacağınıza karar vermenize yardımcı olacaktır).
 - Pek çok ortağın zaten CSİTK konusunda iyi uygulamalara sahip olduğunu kabul edin- onu açıklamak için CSİTK veya koruma gibi terimler kullanmasalar bile.Onların deneyimlerinden öğrenmeye hazır olun.

Nasıl yapılır

1. Sözleşme düzenlemeleri kabul edilmeden önce tüm ortakları, tedarikçileri ve yüklenicileri değerlendirin:

Kuruluş/şirket doğrudan çocuklarla, risk altındaki yetişkinlerle ve etkilenen nüfusla çalışacak mı (bu gruplar cinsel sömürü, istismar ve taciz açısından en fazla risk altında olan gruplar olabileceğinden)?

2. Kuruluşun CSİTK gerekliliklerini karşılama için desteklemek için CSİTK gerekliliklerini ve taahhütlerini (gerekirse) içeren kuruluşlar için sözleşmeler geliştirin.

3. Çocuklarla, risk altındaki yetişkinlerle ve etkilenen nüfusla doğrudan çalışan kuruluşların personelinin ve gönüllülerinin, sizin veya kuruluşun kendi davranış kuralları dokümanını imzalamasını sağlayın.
4. Mevcut şartlar ve kaynaklara dayalı olarak, kuruluşları CSİTK konusunda eğitmek için en iyi yaklaşıma karar verin.
5. Tüm kuruluşlara CSİTK hakkında kısa bir ön bilgi verin.
6. Faaliyetleri doğrudan uyguluyorlarsa veya çocuklarla, risk altındaki yetişkinlerle ve etkilenen nüfusla önemli temasları varsa, kuruluş personelinin eğitim etkinliklerine dahil edin.

7. Kuruluşlar/şirketlerle CSİTK hakkında nasıl bilgi alışverişi yapılacağı konusunda anlaşmaya varın. Bu, şunları içermelidir:

- Projeler veya hizmetlerle ilgili ilerleme raporlarına dahil edilecek CSİTK önlemlerinin uygulanmasındaki ilerleme (uygun olduğunda)
- Kurum/şirketle ilgili olarak ortaya çıkan şüpheleri veya vakaları kurumunuza bildirme yükümlülükleri nelerdir?

Ortaklar genellikle program ve projelerin yürütülmesi için sözleşme yapılan veya finansman sağlayan kuruluşlar olarak tanımlanır.

Tedarikçiler genellikle program ve projelerin sunumu da dahil olmak üzere genel olarak kuruluş tarafından kullanılan mal, ekipman ve diğer malzemeleri sağlamak üzere sözleşme yapılan kuruluşlar veya şirketler olarak tanımlanır.

Yükleniciler genellikle inşaat işleri gibi belirli hizmetleri sunmak üzere sözleşme yapılan kuruluşlar veya şirketler olarak tanımlanır.

Öğrenme Örneği

Ortaklar, tedarikçiler ve yüklenicilerle birlikte çocukların cinsel sömürsünü ve istismarını (ve diğer zararları) önlemek için tedbirler uygulamak

Program

Plan International, çocuk hakları ve kız çocuklarının eşitliği üzerine odaklanan küresel bir uluslararası kalkınma ve insani yardım kuruluşudur. Plan International'ın 70'ten fazla ülkede programları mevcuttur, ulusal ve yerel ortaklarla kapsamlı şekilde çalışır.

Sorun

Çocuklara ve ergenlik çağındaki kız çocuklarına odaklanan bir kuruluş olarak Plan International, 15 yılı aşkın bir süredir çocukların zarar görmesini (cinsel sömürü ve istismar dahil) önlemeye yönelik politika ve prosedürlere sahiptir. Plan International'ın ortaklıklarının artan ölçeği, ortaklık kurulan kuruluş türleri ve çalışmaları için tedarikçi ve yüklenicilerin kullanılması, Plan International'ın bu kuruluşların çocukların cinsel istismarı ve sömürsünün önlenmesini de içeren uluslararası çocuk koruma standartlarına göre çalışabilmelerini sağlaması gerektiği anlamına geliyordu.

Plan International ne yaptı

Plan International'ın Koruma Politikası, ortaklar, tedarikçiler ve yüklenicilerle ilişki kurmaya yönelik asgari standartları özetlemektedir. Asgari standartlar, Plan ofislerinin tüm ortakların çocuklara zarar gelmesini önleyecek tedbirleri uygulama kapasitesini değerlendirmesini gerektirmektedir. Değerlendirme, ortakla çalışılıp çalışılmayacağına dair genel kararı şekillendirir. Değerlendirme on temel soruya dayanmaktadır: ortağın bir politikası ve davranış kuralları olup olmadığı,

personeli nasıl işe aldığı ve işe başlattığı, ortağın raporlama/şikâyet mekanizmaları, çocuk koruma önlemlerinin faaliyetlerine ve program müdahalelerine nasıl dahil edildiği ve zararları önleyen önlemlerin izlenmesine yönelik düzenlemeleri. Plan International, kuruluşun çocuklar için ele almak istemediği önemli bir risk oluşturduğunu düşünürse ortaklığa devam etmeyecektir. Bununla birlikte, Plan International'ın ortaklık yaptığı tüm kuruluşlar, çocuklara zarar gelmesini önlemek için kurumsal kapasitelerini güçlendirmekle aktif olarak ilgilenmekte ve bunu yapmak için Plan International'ın desteğini memnuniyetle karşılamaktadır.

Ortaklar, tedarikçiler ve yüklenicilerle yapılan tüm anlaşmalar, çocuklara zarar verilmesinin önlenmesine ilişkin bir madde içerir. Plan International genel olarak çocukları korumayı taahhüt ettiğinden, ortaklar, tedarikçiler ve yükleniciler için gereklilikler, ortaklık aracılığıyla doğrudan çocuklarla çalışıp çalışmadıklarına bakılmaksızın, personellerinden herhangi birinin CSI de dahil olmak üzere çocuklara zarar vermekten soruşturulması durumunda Plan International'ı bilgilendirmeyi içerir.

Değerlendirmenin ışığında ortaklık sözleşmesinde açıklanan taahhütler, ortağa bir politika geliştirmesi için destek verilmesini, ortak eğitimi, bağlantılı raporlama/şikâyet mekanizmalarını ve çocuklara zarar verilmesini önlemeye yönelik tedbirlerin izlenmesinden elde edilen sonuçların paylaşılmasını içerebilir.

Plan International şimdi ulusal ve yerel ortaklarını, daha küçük sivil toplum kuruluşlarını (STK'lar) çocuklara zarar gelmesini önlemek için asgari (uygun) standartları uygulamaya koymaları konusunda destekliyor. Plan International, ulusal veya yerel ortaklarının sivil toplum kuruluşlarıyla birlikte çalıştaylar düzenleyerek zararın önlenmesine yönelik tedbirlerin önemi konusunda farkındalık yaratmalarına ve sivil toplum kuruluşlarının benimseyeceği tedbirler üzerinde anlaşmaya varmalarına yardımcı olmaktadır.

Sonuç olarak ne oldu

Plan International'ın CSİTK önlemleri ortaklar, tedarikçiler ve yüklenicilerle birlikte uygulamaya yönelik yaklaşımı, sözleşmeye dayalı uyum temelli bir yaklaşımdan daha genel olarak çocukların güvenliği için iyileşmiş sonuçlara katkı sağlayan bir yaklaşıma doğru ilerlemiştir. Bu, topluluklarda artan farkındalık, yerel yasalarda değişiklikler ve uygun politika ve prosedürlere sahip bir dizi kuruluş gibi faktörlerle çocuk güvenliği açısından daha iyi sonuçlara yol açmıştır. Bu durum, Plan International'ın riskleri nasıl değerlendirdiği ile de ilişkilidir. Plan International kuruluşların sadece hedef kitleyle olan etkileşimini değil, aynı zamanda genel olarak zararı önlemek için ne kadar güçlü önlemler geliştirdiğini ve uyguladığını da içeren faktörleri de göz önünde bulundurur. Ek olarak, Plan International'ın ortakların, yüklenicilerin ve tedarikçilerin kapasitesini artırmak için yaptığı yatırımlardan da kaynaklanmaktadır.

Öğrenmeler

- Ortakları, tedarikçileri ve yüklenicileri desteklemek için kaynaklar gereklidir. Zararı önlemek için gerekli önlemler tüm ilgili projelerin ve programların bütçelerine dahil edilmelidir -bu, maliyetlerin ortakların kapasite geliştirme planlarına dahil edilebildiği durumlarda (ki bu durumda bağışçıların tercih ettiği bir yaklaşımdır) daha kolaydır.
- Birçok ortak, tedarikçi ve yüklenici birden fazla kuruluşla çalışmaktadır - diğerkuruluşlar da zararı önlemek için önlemler konusunda onlara destek veriyor mu? Bu konunun araştırılması, çabaların tekrarlanmasından kaçınmak ve kaynakları korumak açısından önemlidir.
- Ortakların kapasite geliştirme faaliyetlerinin paylaşılması ve maksimum düzeye çıkarılması faydalı olabilir, örneğin bir kuruluş ortaklar için kapasite geliştirme müdahaleleri sunuyorsa, mümkünse aynı bölgede çalışan diğerkuruluşların ortaklarını da davet edin.
- Hükümetlerin CİS veya taciz konusunda yasalar çıkardığı ülkelerde, ortaklar, tedarikçiler ve yüklenicilerin gerekli önlemleri almalarını sağlamak için bu yasaları bir itici güç olarak kullanın.

GÜVENLİ PROGRAMLAR VE PROJELER TASARLANMASI

CHS Göstergesi

1.2. Programlar, ihtiyaçların ve risklerin tarafsız bir şekilde değerlendirilmesine, farklı grupların hassasiyetlerinin ve kapasitelerinin anlaşılmasına dayalı olarak uygun şekilde tasarlanır ve uygulanır.

2.1. Programlar, önerilen eylemin topluluklar için gerçekçi ve güvenli olması için kısıtlamalar dikkate alınarak tasarlanır.

Belirli CSİTK Gereklilikleri

Programların, CSİT risklerinin değerlendirilmesine ve farklı grupların CSİT güvenlik açıklarının anlaşılmasına dayalı olarak tasarlanması ve uygulanması gerekir.

Programlar, önerilen eylemin topluluklar için CSİT açısından güvenli olması için kurumsal ve bağlamsal kısıtlamaları dikkate alınmalıdır.

Ne olmalı

- Programlar ve projeler tarafından sunulan potansiyel cinsel sömürü, istismar ve taciz riskleri belirlenir ve ele alınır.
- Program tasarımları CSİT risklerine yanıt verir veya bu riskleri azaltacak şekilde uyarlanır.
- Proje planları CSİT farkındalığı ve duyarlılığına ilişkin faaliyetleri içerir.
- Bütçeler CSİTK konusunda kapasite geliştirme ve iletişim için finansman kalemleri içerir.

2. Programları ve projeleri tasarlarlarken aileler ve topluluklar içindeki davranış kalıplarını haritalayın - kim su taşıyor, kim evin gelirini yönetiyor gibi. Bu davranış kalıpları, belirli kesişen kimliklere sahip aile bireylerini, örneğin uzak su noktalarından su taşıma sırasında ergen kızları, CSİT'e karşı daha savunmasız hale getirebilir.

3. Programın/projenin CSİT riskini nasıl artırabileceğini belirleyin - topluluk içindeki belirli gruplar, kendilerini daha fazla sömürü riskine sokacak mal ve hizmetleri alamayacak mı? Program/proje tasarımı, örneğin su noktalarının izole olması, tuvaletlerin aydınlatılmaması veya cinsiyetlere göre ayrılmaması gibi CSİT risklerini arttırıyor mu?

Nasıl yapılır

1. Programın gerçekleşeceği bağlamı değerlendirin - toplumdaki cinsel sömürü, istismar ve tacizle ilgili genel riskleri ve sorunları belirleyin. En çok cinsel sömürü, istismar ve tacize maruz kalanların farklı kesişen kimliklerini tespit edin. İstismara, sömürüye, tacize maruz kalan toplulukların ve özellikle topluluk içindeki bireylerin, personel ve programları sunmakla görevli olan kişilerle programların sunumunu sağlayanlar tarafından bu tür olayların gerçekleştirilme riski daha yüksektir.

4. Programınız uzaktan yürütülüyor veya yönetiliyorsa, bununla ilişkili özel riskleri göz önünde bulundurun. Kuruluşunuzun, ortakların ve ilgili personelin etkilenen nüfuslarla nasıl iletişim kurduğunu düşünün. Bu yüz yüze mi, yoksa çevrimiçi mi? Kuruluşunuzun bunu doğrudan denetlemediği durumlarda ortaklar ve ilgili çalışanların etkilenen nüfusla olan kişisel temasını nasıl izleyeceğinizi düşünün. İletişim çevrimiçiye, bunun için özel CSİTK önlemlerinizin olduğundan emin olun

5. Çevrimiçi program faaliyetleri için, temasın gerçekleştiği tüm yolları değerlendirin. Bire bir temas mı (örneğin izleme anketleri için), bir grubun parçası olarak mı (örneğin topluluk istişareleri, odak grup tartışmaları) veya sosyal medya platformlarında mı (örneğin insanları bir savunuculuk kampanyası etrafında birleştirmek?) Her türlü çevrimiçi temas, yüz yüze temasla aynı düzeyde CSİTK önlemlerine sahip olmalıdır.
6. Belirlenen risklere yanıt vermek için programları/projeleri tasarlayın ve risk azaltma önlemlerini farklı gruplar için işlevsel hale getirin; program/proje bütçelerine önleme, farkındalık artırma, CSİT konusunda eğitim ve müdahale maliyetlerini dahil edin.
7. CSİTK hakkında farkındalık arttırma ve iletişim faaliyetlerini program/proje etkinliklerine entegre edin.
8. Birlikte çalıştığınız topluluklarla birlikte programın/projenin güvenli olup olmadığını izleyin - mal ve hizmetlerin sunulması nedeniyle zarar veya istismarın ortaya çıkıp çıkmadığı, bunun rapor edilmediği ve gelecekte bunun ortaya çıkmasını önlemek için nelerin yardımcı olabileceği hakkında özel sorular sorun. İzlemeyi farklı kişisel kimliklere sahip topluluk üyeleriyle birlikte gerçekleştirin. Programın güvenli olduğuna dair geri bildirimde bulunmaları için yalnızca topluluklar içinde güç sahibi olanlara güvenmeyin.
9. CSİT riski taşıyan herhangi bir programı/projeyi uyarlayın veya yeniden tasarlayın.
10. Yönlendirme için mevcut yerel ve ulusal çocuk koruma mekanizmalarını ve ilgili destek hizmetlerini tespit edin ve belgeleyin.

Öğrenme Örneği

Cinsel sömürü ve istismarı daha etkili önlemek için katılımcı araştırma

Program

Empowered Aid, George Washington Üniversitesi'ne bağlı Global Women's Institute (GWI) tarafından yürütülen, çok yıllık ve çok ülkeli katılımcı eylem araştırması projesidir. Bu araştırma, insani yardımın nasıl sunulduğunu ve bu süreçlerin etkilenen topluluklar içinde cinsel sömürü ve istismar (CSİ) risklerini yanlışlıkla artırabileceği mekanizmaları incelemekte ve bu riskleri ele almaktadır. Amacı, güç eşitsizliklerini azaltan, CSİ ve diğer cinsiyete dayalı şiddetten en çok etkilenen kadınlar ve kızlara yardımın nasıl sunulacağı konusunda sürekli bir ses veren yardım dağıtım modellerinin oluşturulmasına veya uyarlanmasına destek sağlamaktır.

Sorun

İnsani sektörde mevcut CSİ yanıt mekanizmaları hesap verebilirlik oluşturmak açısından önemli olsa da, CSİ ile mücadelede odaklanmanın büyük bir kısmı raporlama mekanizmaları ve faillerle ilgili eylemlere yöneliktir. İstismar ve sömürüyü ilk etapta engellemek için proaktif önlemlere daha fazla odaklanılması gerekmektedir. Amacı, güç eşitsizliklerini azaltmak için aktif olarak çalışan yardım dağıtım modellerinin oluşturulmasını veya uyarlanmasını desteklemek ve SÇD ve diğer toplumsal cinsiyete dayalı şiddet biçimlerinden en çok etkilenenler olan kadınlara ve kız çocuklarına yardımın nasıl sağlandığı konusunda sürekli bir söz hakkı vermektir.

GWİ ne yaptı

Lübnan'da GWİ, CARE International ile



Lübnan'da kadınlar ve kız çocukları tarafından oluşturulan bir dağıtım bölgesinin risk haritası © George Washington Üniversitesi Küresel Kadın Enstitüsü.

ortaklık kurdu. Birlikte, kuzey Lübnan'da bulunan 26 Suriyeli mülteci kadın ve kız çocuğundan oluşan bir çekirdek gruba katılımcı eylem araştırması gerçekleştirdiler. Ayrıca daha geniş bir toplulukla görüşmeler ve odak grup tartışmaları yaptılar. Araştırma, mülteci kadın ve kız çocukları için gıda, nakit, barınma, su, sanitasyon ve hijyen (WASH) yardımı dağıtım süreçlerinin CSİ riskini nasıl artırabileceğine odaklandı.

Uganda'da GWİ, IRC ile ortaklık kurdu. Burada, kuzey Uganda'daki mülteci kamplarında bulunan 29 Güney Sudanlı mülteci kadınla katılımcı eylem araştırması gerçekleştirdiler. Lübnan'da olduğu gibi, daha geniş bir toplulukla görüşmeler ve odak grup tartışmaları yapıldı. Uganda'da araştırma, gıda, yakıt, odun, barınma ve WASH yardımı dağıtım süreçlerinde kadın ve kız çocukları için artan CSE riskine odaklandı.

Katılımcı eylem araştırması, etkilenen nüfus ile araştırmacılar/insani yardım çalışanları arasındaki güç dengesizliğini proaktif olarak kabul eden ve ele alan bir yöntemdir. İnsanların kendi yaşamları hakkında soru sorma ve cevaplama aktif rol almalarını sağlar.

Sonuç olarak ne oldu

Araştırma, yardım ve yardım dışı aktörler tarafından CSİ'nin incelenen tüm yardım türlerinde yaygın olduğunu ortaya çıkardı. Dağıtım mekanizmalarının, kadınları ve kızları aktif olarak CSİ'den koruyan bir ortam yaratmada başarısız olduğu görüldü. Lübnan'da, aşağıdaki önemli sonuçlar belirlendi:

- CSİ ve cinsiyete dayalı şiddet (CDŞ) en çok barınma yardımı ve nakit dağıtımı ile ilgili olarak belirtildi, bunu WASH ve gıda takip etti.
- CSİ en sık dağıtım noktasındaki etkileşimlerle ilişkilendirildi ve aynı zamanda yardımı eve taşıma, yardım hakkında bilgi edinme, kayıt/doğrulama işlemleri sırasında yardımı güvenli bir şekilde saklama veya koruma sırasında dağıtım döngüsünün diğer tüm noktalarında belirtildi.
- Kadınlar ve kız çocukları, tüm katılımcılar tarafından CSİ'ye en savunmasız grup olarak kabul edildi. Özellikle ebeveyni olmayan ergen kızlar, dul kadınlar ile aile geçindiren veya hane reisi olan ve geliri olmayan kadınlar ve kızların özellikle risk altında oldukları belirtildi.

Uganda'da, koşullar farklı olsa da, önemli sonuçlar benzerdi:

- CSİ en çok gıda dağıtımı ile ilişkilendirildi, bunu barınma takip etti; diğer CDŞ türleri ise WASH'a erişim (su noktaları, tuvaletler, hijyen malzemeleri), yakıt ve odun temini ile ilişkilendirildi.
- CSİT, dağıtım döngüsünün tüm noktalarında belirtilmiştir: dağıtım noktasında (en çok bahsedilen nokta) yardım, kayıt/ doğrulama hakkında bilgi edinme, dağıtım yerlerine giderken/ dönerken (özellikle gıda, ağır veya büyük yardımları taşıırken) ve yardımları güvenli bir şekilde saklama gibi.
- Kadınlar ve kız çocukları, tüm katılımcılar tarafından CSİ'ye karşı en savunmasız grup olarak kabul edildi. Özellikle ebeveynsiz olan ergen kızlar ve dul kadınların risk altında oldukları belirtildi.



Kadınlar Uganda'da oluşturdukları bir topluluk risk haritasını tartışıyor © George Washington Üniversitesi Küresel Kadın Enstitüsü.

Bu araştırmadan çıkan öneriler aşağıda listelenmiştir. Projenin bir sonraki aşaması, bu bilgileri bağlamsal koruma yaklaşımlarının yardım dağıtım sistemlerine nasıl uygulanabileceğini göstermek için kullanacak ve diğer bağlamlara uyacak şekilde daha fazla uyarlanabilecek bir kaynak 'araç seti' üretmeyi içerecektir.

Öneriler

- Yardım dağıtım sistemleri, kadınların ve kız çocuklarının barınma malzemeleri, nakit yardımı, WASH ve gıda maddeleri ihtiyaçlarını, hem yardım hem de yardım dışı aktörler tarafından sömürü ve istismar risklerini en aza indirecek şekilde daha eksiksiz karşılayacak şekilde uyarlanmalıdır. Bunu yapmanın en önemli yolu, kadınların ve kız çocuklarının program tasarımının bir parçası olmasını sağlamaktır.
- Sağlık hizmetleri, psikososyal destek ve vaka yönetimi gibi TCDS hizmetlerine erişimi artırırken, bu hizmetlere erişimin belirli istismar vakalarını bildirme şartına bağlı olmamasını sağlamak ve bunun güçlü bir caydırıcı olabileceğinin farkında olmak.
- Kadınları ve kız çocuklarını durumsal koruma konusunda uzmanlar olarak kabul edin ve onları yardım süreçlerini iyileştirmek ve CSİ'ye karşı koruma sağlamak için tasarlanmış mekanizmalara aktif olarak dahil edin.
- Özellikle, üst düzey yönetim ve koruma liderleri, kuruluşlarının bir koruma ortamı yaratmadaki rolünü geliştirmek için sorumluluk almalıdır.

İŞ YERİNDE CİNSEL İSTİSMAR

CHS Göstergesi

8.9. Personel güvenliği ve iyilik hali için politikalar yürürlükte.

Belirli CSİTK Gereklilikleri

Kuruluşun çalışanları cinsel sömürü, istismar ve tacizden ve misillemeden korumak için İhbar Sahibini Koruma politikası da dahil olmak üzere çalışanların korunmasına yönelik politikaları olmalıdır.

Ne olmalı

- Toplumsal cinsiyet, güç ve ayrıcalık konularını tanıyan, çeşitliliği ve sessiz kalmamayı teşvik eden bir kurum kültürüne yönelik net taahhütler. Bu taahhütler genellikle en iyi kuruluşun değerleri aracılığıyla ifade edilir.
- İş yerinde cinsel suistimalin farklı biçimlerini önleyen, işyerinde yasaklanmış davranışları tanımlayan (uygun olduğunda ayrımcılık ve etnik köken, özel gereksinim gibi koruyucu özelliklerle bağlantılı) ve kuruluşun işyerinde cinsel tacizi önleme ve buna müdahale etme taahhüdünü özetleyen bir CSİTK politikası veya politikaları.
- Politikanın kuruluş genelinde nasıl uygulanacağını açıklayan prosedürler.
- Yöneticilere, odak kişilerine veya iş yerindeki diğer güvenilir temsilcilere bildirimde bulunmayı da içeren, cinsel suistimali dile getirmek için resmi ve gayri resmi fırsatlar.

2. Kuruluş çeşitlilik ve kapsayıcılık stratejisi geliştirilmeli ve bu strateji, çeşitliliği teşvik etme, güç ve ayrıcalığı tanıma ve tüm farklı çalışan grupları için daha güvenli bir kuruluş olma yönünde çalışmaları açık bir şekilde ortaya koymalıdır.
3. Cinsel istismarı işyerinde önlemeye ve etkili bir şekilde yanıtlamaya yönelik olarak kuruluş kültürünü teşvik etmek ve sürdürmek için liderlik davranışları geliştirilmelidir. *CSİTK için Belirli Sorumlulukların Atanması* bölümüne bakınız.
4. İlgili politikaların, cinsel istismar dahil olmak üzere iş yerindeki istismar türlerinin tanımlarını içermesi ve kabul edilemez olanları net bir şekilde belirtmesi sağlanmalıdır. Cinsel istismar, cinsel taciz yanında, cinsel sömürü, cinsel saldırı ve istismar görüntülerine laptoplar, cep telefonları vb. aracılığıyla erişme ve/veya gönderme gibi diğer istismar türlerini de kapsmalıdır.
5. Çalışanların cinsel istismarı güvenli ve gizli bir şekilde bildirebilmeleri için erişilebilir mekanizmaların oluşturulması sağlanmalıdır. Bu, bir Sessiz Kalmama ve İhbar Sahibini Koruma politikasını içermelidir.

Nasıl yapılır

1. Kuruluşun değerlerinin işyerinde cinsel suistimali önleyen ve buna müdahale eden bir kurum kültürü yaratılmasına nasıl katkıda bulunduğu konusunda açık olun. *CSİTK için Belirli Sorumlulukların Atanması* bölümünü inceleyin.

Sessiz Kalma! mekanizması geliştirmek için dikkate alınması gereken bazı temel hususlar:

- Mekanizma için en başından itibaren üst yönetim desteği alın
- İş yerinde cinsel suistimalin bildirilmesi için önerilen kanallar konusunda farklı personel gruplarına danışın
- Mekanizmanın şikayet ve raporları, ilgili herkesin güvenliğini sağlayacak şekilde gizli ve zamanında yönetebilmesini sağlamak
- Çalışanların, uygulamaya konulan raporlama mekanizmalarının gerekçesini, kendilerine bildirim yapılması halinde gizliliğin korunmasının önemini ve belirli sorumlulukları olanların şikayet ve raporları güvenli alıp ele alabileceklerini anlamalarını sağlayın
- Nasıl şikayette bulunabileceklerini veya rapor yazabileceklerini ve bunların neleri kapsayabileceğini anlamaları için personelle iletişim kurun
- İhbar Sahibini Koruma politikasının yürürlükte olduğundan emin olun. CSİTK Politika ve Prosedürlerinin Geliştirilmesi ve Uygulanması bölümüne bakın.

6. Farklı gruplar için 'güvenli alanlar' yaratın Örneğin kadın grupları (yaşlı ve genç kadın personel için), kendini LGBTQ+ olarak tanımlayan personel grupları, farklı topluluklardan gelen personel grupları. Bunlar yüz yüze veya çevrimiçi olabilir.

Öğrenme Örneği

Feminist Liderlik İlkeleri

Program

ActionAid, yoksulluk ve adaletsizlikten arınmış bir dünya için çalışan küresel bir federasyondur. Yoksulluk ve dışlanma içinde yaşayan insanlar, sivil toplum örgütleri, sosyal hareketler ve destekçilerle birlikte çalışırlar. Tabandan gelen programlar yürütür, acil yardım sağlar ve kadınların ekonomik hakları, vergi adaleti ve iklim adaleti gibi konularda kampanya yürütürler.

ActionAid'in çalışmaları dört geniş alana yayılmaktadır: kadınlar, siyaset ve ekonomi, toprak ve iklim, ve acil durumlar. Özellikle tüm çalışmaları boyunca odaklandıkları konuların başında kadın hakları gelmektedir.

Sorun

2004 yılında, ActionAid kadınların kuruluş içinde karşılaştığı zorlukları ele almaya başladı. Bu konuları belirlemek ve bunlarla nasıl başa çıkılacağı konusunda en iyi yaklaşımı belirlemek için mekanlar oluşturuldu.

Zaman içinde gerçekleştirilen bir dizi görüşme sayesinde, ActionAid, işyerinde kadınlarla ilgili sorunları ele almak için gerçekten güç ve liderliğin nasıl işlediğini incelemesi gerektiğini fark etti.

Feminist liderlik, örgüt içinde kadın hakları konularıyla başa çıkmak, en iyi yaklaşımı bulmak için yapılan sayısız görüşmenin ardından ortaya çıktı ve tespit edilen güç sorunlarını ele almak için doğal bir seçenek oldu. "Feminist" etiketi nedeniyle kabul edilmesi biraz zor oldu, ancak nihayetinde kurucunun azmi ve cesaretiyle, ilkelere ulaşıldı

ActionAid ne yaptı

ActionAid, Feminist Liderlik konusunda bir uzmanı danışman olarak görevlendirdi. Üst düzey liderlik pozisyonundaki bir çalışan, çalışmaları yürütmekle görevlendirildi. Kuruluş, çalışanlarında görmek istediği davranışları ifade eden "yönlendirici yıldızlar" belirlemesi gerektiğini fark etti. Böylece Feminist Liderlik İlkeleri doğdu. İlkeler şunlardır:

1-Öz farkındalık

Kendi zarar görebilirlerimizi kabul etmeye çalışmak, kendimizin ve diğerlerinin güçlü yönlerini tanımak ve değerlendirmek.

2-Öz bakım ve diğer kişilere bakım

Kendi duygusal ve fiziksel iyi oluşumuzla ilgilenmek, diğerlerini de bunu yapmaya teşvik etmek ve desteklemek.

3-Önyargıları kırmak

Cinsiyet, sınıf, ırk, yetenek gibi avantajlara dayanan kendi ayrıcalıklarımız ve kurumsal ayrıcalıklarımız ile gücümüzü kontrol etmek.

4-Kapsayıcılık

Çeşitli ekipler oluşturmak ve katılım engellerine farklı yanıtlar vermek.

5-Gücü paylaşmak

Diğerlerine liderlik etmeleri için bir alan yaratmak.

6-Sorumlu ve şeffaf güç kullanımı

Kararları net, zamanında ve şeffaf bir şekilde almak

7-Hesap verilebilirlik iş birliği

Toplu hedefleri net bir şekilde tanımlamak ve ortaklaşa sahiplenmek. Bu hedefleri gerçekleştirmek için kendimizi ve diğerlerini sorumlu tutmak.

8-Saygılı geri bildirim

İki yönlü öğrenme için bir fırsat olarak yapıcı geribildirim almak, vermek ve geribildirime değer vermek.

9-Cesaret

Girişimde bulunmak, hatalardan öğrenmek ve başarısızlıktan korkmamak.

10-Sıfır Tolerans

Her türlü ayrımcılığı ve güç istismarını açığa çıkarmak, kendi davranışlarımızın her türlü taciz ve sömürüden uzak olmasını sağlamak.

ActionAid, Feminist Liderlik İlkelerinin uygulanmasının nereye yerleştirileceğine dair bir karar verdi. Bu karara göre, kuruluşun tümüyle çalışan bir departman olan İnsan Kaynakları ve Kurumsal Gelişim departmanını seçti. Uygulamanın öncülüğü üst düzeyden geldi, ancak ActionAid, değişim için kritik bir kitle oluşturma amacıyla bireylere odaklanmaya karar verdi.

Sonuç olarak neler oldu

Feminist liderliğin kurumda yaygınlaşması kolay olmadı. Hem erkek hem de kadın bazı çalışanlar feminizm terimine direndi. Örgüt ayrıca insanların örgütte karşılaştığı zorluklar konusundaki varsayımlarını sorgulamak zorunda kaldı - dinamikler sadece erkekten kadına değildi.

Bu durumu ele almak için ActionAid, ne yaptıklarını ve neden yaptıklarını tartışmak için güvenli alanlar sağladı. Bu tartışmalar, çalışanlara endişelerini açık ve dürüst bir şekilde konuşma fırsatı verdi.

Şimdi, Feminist Liderlik İlkeleri, ActionAid'in çalıştığı 45 ülkede tüm kuruluş tarafından bilinen "ortak bir dil" haline geldi. ActionAid davranış açısından kendilerinden ne beklediğini personele açıkça belirtir ve bu beklentiler herkesi ilgilendirir. İnsanlara başkalarının davranışlarını eleştirme ve "işlerimizi bu şekilde yapmıyoruz" deme fırsatı verir.

Bunu demek kolay değildir. ActionAid farklı kültürlerle ve siyasi ortamlara sahip birçok farklı ülkede ve bağlamda çalışır ve ilkeleri yerleştirmek ve içselleştirmek için daha yapılması gereken çok şey vardır. Ancak şimdi hemen herkes onları bildiği için olumsuz davranışları tanımlamak daha kolay hale gelir.

Öğrenmeler

- Feminist Liderlik İlkeleri yalnızca büyük STK'lar için değildir! Aslında, daha küçük STK'larda daha kolay uygulanabilir. Kaynak gerektirmez – yukarıda sahiplenilen bir liderlik olduğu ve kuruluş kadrosunda onu destekleyecek kritik konumda destekçiler olduğu sürece başarılabilir.
- Feminist Liderlik, organizasyonun tüm yönlerine erişimi olan bir ekip tarafından yönetilmelidir.
- Ancak, yalnızca bir ekip tarafından uygulanmamalıdır. Tüm organizasyon tarafından benimsenmelidir.
- Bu süreç ülkeden ülkeye, kuruluştan kuruluşta farklılık gösterir. Bu, bir gecede gerçekleşen bir süreç değildir, zaman içinde yapılan bir dizi çalışma gerektirir.

TOPLUM TEMELLİ BİR ŞİKAYET MEKANİZMASI GELİŞTİRİLMESİ VE UYGULANMASI

CHS Göstergesi	Belirli CSİTK Gereksinimi
3.6. Programlar, insanların emniyeti, güvenliği, onuru, hakları, personel tarafından cinsel sömürü ve istismar, kültür, toplumsal cinsiyet, sosyal ve siyasi ilişkiler, geçim kaynakları, yerel ekonomi ve çevre gibi konular da dahil olmak üzere potansiyel veya gerçekleşen (fiili) istenmeyen olumsuz etkileri zamanında ve sistematik bir şekilde tespit ederek bunlara göre hareket eder	Programlar, CSİT ile ilgili potansiyel veya gerçekleşmiş istenmeyen olumsuz etkileri belirlemeli ve bu konularda harekete geçmelidir.
5.1. Krizden etkilenen topluluklar ve bireylere a. tasarım, b. uygulama ve c. şikayet işleme süreçlerinin izlenmesi konularında danışılır.	Topluluklar ve etkilenen insanlara, şikayet işleme sürecinin CSİT'i nasıl ele alacağı konusunda danışılmalıdır
5.2. Şikayetler memnuniyetle karşılanır, kabul edilir, mekanizmaya nasıl erişilebileceği ve hangi konuların ele alınabileceği ile ilgili bilgi verilir.	Şikayetleri ele alma mekanizmasının CSİT ile ilgili raporları karşılaması ve kabul etmesi gerekir. Toplulukların neleri nasıl rapor edeceklerini bilmeleri gerekir.
5.4. Krizden etkilenen topluluklar ve insanlar için şikayet işleme süreci belgelenir ve uygulanır. Süreç, programlama, cinsel sömürü ve istismar ile diğer güç istismarları konularını kapsar.	Organizasyonun, CSİT'i ele alan belgelenmiş bir şikayet işleme ve soruşturma süreci olmalıdır. Bu süreç, mağdur merkezli olmalı ve CSİT ile ilgili zorunlu raporlama yükümlülüklerini belirlemelidir.

Ne olmalı

- Gizli, mağdur merkezli bir rapor işleme protokolü.
- Raporları alma ve yönetme sorumluluğuna sahip atanmış, eğitimli personel.
- CSİT bildirimlerini proaktif olarak mümkün kılmak üzere tasarlanmış kanallar da dahil olmak üzere, toplumla istişare edilerek tasarlanmış uygun, erişilebilir ve gizli bildirim kanalları.
- Toplum Temelli Şikâyet Mekanizması (TTŞM) kapsamına girmeyen raporlar için bir yönlendirme süreci.

Nasıl yapılır

1. Kuruluşunuzda halihazırda bir TTŞM yoksa, bir tane geliştirmeniz gerekecektir. Bir TTŞM geliştirmenize ve topluluklar içindeki farklı gruplar için çalışan güvenli, gizli, emniyetli ve erişilebilir bir mekanizma kurmanıza yardımcı olacak kaynaklar yaygın olarak mevcuttur.
2. Mekanizmanızın amacını ve kapsamını tanımlayın. Her türlü şikayet ve geri bildirim mi yoksa sadece CSİT raporlarını mı alacak? Kurumlar arası ortak bir TTŞM'nin parçası olacak mı?

Kuruluşlar, bazıları CSİT'e odaklanan kurumlar arası ortak TTŞM'leri giderek daha fazla geliştirmektedir. Faaliyet alanınızda ortak bir kurumlar arası TTŞM olup olmadığını öğrenin ve katılmak isteyip istemediğinizi değerlendirin. Ortak bir şikayet mekanizmasına katılmak, genellikle tüm üyeler için CSİT ile başa çıkmak için ortak standartları ve prosedürleri kabul etmek anlamına gelecektir.

3. Bildirimlerin alındığı, gizli, mağdurun merkezde olduğu (yani mağdurun isteklerini, güvenliğini ve iyiliğini önceliklendiren) iç protokolünüzün olmadığı durumda, bunu sağlayın. Raporların işlenmesi için çalışana sorumluluk atayın, örneğin: Kuruluşa gelir gelmez raporlardan anında kim sorumlu olacak? Takip için nasıl değerlendirilecek ve daha sonra kime, neye göre yönlendirilecek? *CSİT Bildirimlerine Yanıt Verme*'yi inceleyin.

4. Bildirimlere yanıt vermek için iç protokolünüzün TTŞM'nin kapsamı dışında kalan diğer bildirimlerle ne yapılacağını da içermesini sağlayın, örneğin:

- Diğer kuruluşlarla ilgili bildirimler nasıl yönlendirilecek?
- Kuruluşun personeli veya programları tarafından kaynaklanmayan CSİT ile ilgili raporların yönlendirme haritasının mevcut olmasını sağlayın - aşağıya bakınız.
- Ceza olaylarını iddia eden bildirimler. Kuruluşun, resmi makamlara yönlendirmenin ilgili herkes için güvenli ve uygun olup olmadığına, mağdurların menfaatlerini öncelikli tutarak, vaka bazında karar vermesi gerekecektir.

5. Çalışanların protokoller konusunda farkındalığını arttırın. Belirli rolleri olan çalışanlar için eğitim sağlayın. Tüm çalışanlar için, CSİT ile ilgili aldıkları herhangi bir raporu doğrudan organizasyon içinde belirli bir üst düzey yöneticiye yönlendirmeleri gerektiği konusunda açık olun. Çalışanlar, bu prosedürü izlemenin önemini anlamalıdır.

Kendi kendilerine soruşturma yapmalarını gerektiğini ve bildirim raporlama zinciri dışındaki hiç kimseyle tartışmalarını gerektiğini net bir şekilde anlamalarını sağlayın. Ayrıca meslektaşları/ortakları ve CSİT ile ilgili olabilecek şüphelerini bildirmek için kendi sorumluluklarını anlamadıklarından emin olun.

6. Kurum içi raporları ele alma protokolleri yürürlüğe girdikten sonra, topluluk için raporlama kanallarını geliştirin. Endişelerini bildirmek için hangi mevcut yapıya sahip oldukları ve kuruluşa nasıl bildirimde bulunmak istedikleri konusunda topluluklara danışın. Farklı cinsiyetler, yaşlar, özel gereksinim ile yaşayanlar veya bağlamla ilgili veya potansiyel olarak marjinalleştirilmiş diğer gruplar da dahil olmak üzere toplumdaki farklı gruplara danışıldığından emin olun.

7. TTŞM için birden fazla raporlama kanalınız olsun. Olası kanallar, SMS, e-posta, mektup, telefon hattı, danışma masası veya yüz yüze görüşme gibi çeşitli kanalları içerebilir - bunlar topluluk danışmasında dile getirilenlere bağlıdır. Kanalları belirlerken CSİT raporu veren birinin güvenli ve gizli bir şekilde kullanabileceği, güç dinamikleri ve intikam riski, okur yazarlık seviyeleri ve dil engelleri, telefon verisine erişim gibi kanalları kullanmasını etkileyen faktörleri düşünün.

8. Topluluklarla iletişim kurun ve onlara bir şikayeti nasıl raporlayabilecekleri ve bunun neleri kapsayabileceğini anlattığınızdan emin olun.

9. CSİT doğası gereği hassas bir konudur. CSİT hakkındaki raporları aktif olarak mümkün kılan iletişim kanalları geliştirdiğinizi dikkatlice düşünün. CSİT için raporlama mekanizmalarınız hakkında topluluğa veya personele danışırken, CSİT'i raporlama konusunda kendilerini nasıl rahat hissedebilecekleri konusunda çeşitli gruplara danıştığınızdan emin olun. CSİT ile ilgili endişeleri toplamak için mevcut

faaliyetleri CSİT ile ilgili endişeleri gidermek için nasıl kullanabileceğinize de bakın.

10.CSİT raporlarını mümkün kılan mekanizmalarınızı sürekli olarak izleyin ve gözden geçirin:

- Mekanizmalar bildirim alıyor mu? Ne tür bildirimler alıyorlar? Bağlantılarınız CSİT bildirimlerini almıyorsa, bunun olası nedenlerini araştırın.
- Kim bildirimde bulunuyor, örneğin bazı gruplar diğerlerinden daha fazla bildirimde bulunuyor mu?
- Mekanizmalar çalışanlar ve topluluklar için uygun mu? Hem çalışanlar hem de topluluk bunu kullanırken rahat hissediyor mu?
- Mekanizmalar kullanıcıları daha fazla riske sokuyor mu?
- CSİT raporları organizasyonunuzda uygun şekilde takip ediliyor mu?

11.CSİT vakalarının bildirim olasılığını gündeme getirdiğinizde, bildirimlerin takibini yapmanız kesinlikle hayati önem taşımaktadır. CSİT endişelerini dile getirmek, bildirimde bulunan kişi için kaygı verici olabilir ve bu durumu ciddiye alma sorumluluğumuz vardır. Bu tür ciddi endişeleri takip etmemek, kuruluşunuz ile çalışanlar veya endişelerini dile getiren topluluk arasında güvenin sarsılmasına yol açabilir. *CSİT bildirimlerine yanıt verme* bölümüne bakınız..

Öğrenme Örneği

CSİTK şikayetleri mekanizmaları Tayland-Burma sınırı

Program

Tayland'da Yerinden Edilmiş Kişilere Yönelik Hizmetlerin Koordinasyonu Komitesi (CCSDPT) Tayland-Burma sınırındaki kamplarda yerinden edilmiş insanlarla çalışan STK'lar ve toplum temelli kuruluşlardan oluşan bir ağıdır.

Konu

CCSDPT, mültecilerin, özellikle de toplumlarında en savunmasız durumda olanların, istismar ve sömürüden uzak bir şekilde hizmetlere erişebileceklerini bildikleri bir ortam sağlamak istemiştir.

CCSDPT ne yaptı

Öncelikle, CCSDPT, CSİT raporlarının ele alınması için kurumlar arası bir protokol geliştirmiştir. Protokol şunları içeriyordu:

- Bildirimlerin alınabileceği kanallar
- Gelen bildirimleri ele almak ve yönlendirmek için Odak Kişilerin atanması
- Bildirimler alındıktan sonra ele alınması için yönetim sorumluluklarına ilişkin açık yönergeler
- CSİT bildirimlerinin soruşturulmasına ilişkin prosedürler
- Başka bir ağ üyesi hakkında yapılan bildirimlerin nasıl yönlendirileceği
- CSİ mağdurlarına destek
- Bildirimlerin protokole göre ele alınmasını sağlamak için bir yönlendirme komitesinin kurulması.



CCSDPT üyesi kurum personeli iş başında

Üye kurumlar daha sonra CSİTK tedbirlerini kamplarda yaygın bir şekilde uygulamaya koydu. Toplum temelli kuruluşlar, cinsel ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddet komiteleri, şikayet kutuları gibi mevcut yapılar ya da doğrudan kuruma raporlama da dahil olmak üzere, bildirimler için giriş noktaları tasarladı.



INTER-AGENCY PROTOCOLS FOR THE PREVENTION OF SEXUAL ABUSE AND EXPLOITATION (PSAE)
Committee for the Coordination of Services to Displaced Persons in Thailand (CCSDPT)

CCSDPT Protokolleri

Bu, şapka ve çantaların üzerinde, tiyatro ve radyo yayınları vasıtasıyla yerel dilde CSİT mesajlarını da içerdi.

Sonuç olarak ne oldu

CCSDPT'ye cinsel sömürü ve istismar vakaları bildirilmeye başlandı ve bunlar protokole göre ele alındı. Mekanizmaların tanıtımından üç yıl sonra yapılan bir değerlendirme, toplumun cinsel sömürü ve istismarın önemli ölçüde azaldığını algıladığını ortaya koydu.

Toplum Temelli Şikâyet Mekanizmalarına İlişkin Uygulamalar Özetinden, IASC, 2012.

Öğrenmeler

- Tasarım aşamasından itibaren şikâyet mekanizmanız hakkında faydalanıcılara ve sivil toplum kuruluşlarına danışın, aksi takdirde kullanımı ve sürdürülebilirliği etkilenebilir.
- Kampın yeni gelenleri, yalnız yaşayan kadınları ve çocukları gibi zarar görebilir gruplarla bildirim mekanizmaları üzerine müzakerede bulunun. Başlangıçtan itibaren farklı toplum dillerini ve geleneklerini göz önünde bulundurun.
- Özel kaynaklar artık mevcut olmadığında CSİT bildirimindeki imenin nasıl korunacağını düşünün.

CSİT RAPORLARINA/BİLDİRİMLERİNE YANIT VERİLMESİ

CHS Göstergesi	Belirli CSİTK Gerekliliği
3.6. Programlar, insanların emniyeti, güvenliği, onuru, hakları, personel tarafından cinsel sömürü ve istismar, kültür, toplumsal cinsiyet, sosyal ve siyasi ilişkiler, geçim kaynakları, yerel ekonomi ve çevre gibi konular da dahil olmak üzere potansiyel veya gerçekleşmiş (fiili) istenmeyen olumsuz etkileri zamanında ve sistematik bir şekilde tespit ederek bunlara göre hareket eder.	Programlar, CSİT ile ilgili potansiyel veya gerçekleşmiş istenmeyen olumsuz etkileri belirlemeli ve bu konularda harekete geçmelidir.
3.8. Krizden etkilenen topluluklardan ve bireylerden elde edilen kişisel bilgileri bireylerden korumak için sistemler mevcuttur ve bu bilgilerin onları riske atabilecek şekilde paylaşılmasını önler.	Kuruluşun, etkilenen insanları riske sokabilecek CSİT olaylarına ilişkin kişisel bilgileri korumak için sistemleri olmalıdır
5.3. Şikâyetler zamanında, adil ve uygun bir şekilde yönetilir. Şikâyet işleme mekanizmaları, şikâyetçi ve etkilenen kişilerin güvenliğini her aşamada öncelikli tutar.	CSİT ile ilgili şikâyetler veya raporlar, zamanında, adil, uygun ve güvenli bir şekilde yönetilmelidir.
5.4. Krizden etkilenen topluluklar ve bireyler için şikâyetlerin işleme süreci belgelenmiş ve yerine getirilmiştir. Süreç, programlama, cinsel sömürü ve istismar ile güç kötüye kullanımı gibi konuları kapsar.	Kuruluşun CSİT'i mağdur merkezli ele alan ve ile ilgili zorunlu bildirim yükümlülüklerinin belirtildiği bir şikâyet ele alma ve soruşturma sürecine sahip olması gerekmektedir.
5.5. Şikâyetlerin ciddiye alındığı ve tanımlanan politika ve süreçlere göre işleme konulduğu bir kurumsal kültür oluşturulmuştur	Kuruluşun, CSİT şikâyetlerini ciddiye alan ve CSİTK Politikası ve süreçlerine göre harekete geçen kurumsal bir kültüre sahip olmalıdır.
5.7. Kuruluşun kapsamına girmeyen şikâyetler, iyi uygulama prensiplerine uygun bir şekilde ilgili tarafa yönlendirilir.	Kuruluşun, kendi kapsamına girmeyen CSİT şikâyetlerini/raporlarını iyi uygulamalarla tutarlı bir şekilde ilgili bir tarafa yönlendirmesi gerekmektedir.
9.5. Yolsuzluk riski yönetilir ve yolsuzluk vakaları tespit edildiğinde uygun önlemler alınır.	Ciddi suiistimaller dikkatle ele alınmalı ve bunlara göre hareket edilmelidir.

Ne Olmalı

- CSİT vakalarına veya şüphelerine yanıt veremeye ilgili yazılı prosedürler, mağdur merkezli ve gizliliği sağlayan şekilde olmalıdır.
- CSİT mağdurları için yönlendirme yollarının haritalandırılması.
- İlgili standartlar ve rehberlik doğrultusunda soruşturmalar yürütülmelidir.
- CSİT gibi hassas soruşturmalar konusunda deneyimli ve nitelikli profesyoneller tarafından yürütülmelidir.
- Dayanaklı bulunan şikâyetler tutarlı bir disiplin eylemiyle sonuçlanmalıdır.

Nasıl Yapılır

1. Kuruluşunuzun CSİT ile ilgili raporlara veya şüphelere yanıt vermek için gizli ve mağdur merkezli politikaları ve prosedürleri olduğundan emin olun. Bu konuda size yardımcı olabilecek şablonlar ve kaynaklar bulunmaktadır.

2. Raporlama ve yönlendirme yollarını haritalandırın. Bu, suç niteliği taşıyan olaylarda raporların verilmesi gereken resmi makamları ve CSİT mağdurları için bulunduğunuz bölgede mevcut olan resmi ve gayri resmi destek hizmetlerini belirlemeyi içerir. Bu yolların güvenli, erişilebilir ve ilgili olup olmadığını değerlendirmelisiniz. Eğer bölgenizde CSİTK, cinsiyet ve CİNSİYET EŞİTLİĞİ temaları üzerinde çalışan diğer kuruluşlar varsa, zaten haritalandırma yapılmış olup olmadığını kontrol edin veya ortak haritalandırma için fırsatları araştırın. Bir olay olduğunda hazır bir iletişim listeniz olmalıdır, böylece mağdur için desteğe erişebilirsiniz (eğer 18 yaşından küçüklerse) veya yetişkin mağdurlar, isterlerse hangi hizmetlere erişeceklerine karar vermeleri için onları destekleyebilirsiniz.

3. Kuruluşunuz bir bildirim alırsa veya CSİT ile ilgili bir şüphe duyarsa, bildirim işleme prosedürleriniz aracılığıyla hemen ele alınmalıdır. Bildirim sonucu ne olursa olsun, her zaman mağdur güvenliği ve iyi oluşu önceliklidir. Bir şüphe dile getirildiğinde hemen destek sağlanmalıdır ve mağdur ihtiyaç duyduğu sürece destek sunulmalıdır. Fon sağlayıcınız ve bazı yasal kurumlar örgütünüzü gelen CSİT raporlarından haberdar edilmesini isteyebilir. Fon sağlayıcınızla görüşün ve yasal gerekliliklerinizi kontrol edin.

4. Bir bildirim veya şüpheyi takip etmek için yeterli bilgi olmasa bile, yine de kaydedilmelidir. Kaydedilmesi tekrarlayan olay örgülerinin tespiti açısından önemlidir.

5. Bir soruşturma gerekiyorsa, CSİT iddiaları gibi hassas soruşturmanın konusunda deneyimli ve nitelikli profesyoneller tarafından yapılması önerilir. Bu niteliklere ve eğitime sahip biri kuruluşunuzda bulunmuyorsa, size yardımcı olabilecek harici kaynaklara erişme seçeneğini değerlendirilebilirsiniz. Daha fazla bilgi için CHS Alliance ile iletişime geçin.

CSİT ile ilgili bildirimlerin doğru bir şekilde araştırılması son derece önemlidir. Yasal süreci takip etmezseniz, bir personeli cezalandırmanız veya işten çıkarmanız zorlaşabilir. Endişelere konu olan çalışan, konu ele alınmadan başka kuruluşlarda çalışmaya devam edebilir. Bir iddiaya konu olan çalışan, dedikodu ve söylentilere maruz kalmak yerine, gerçekte ne olduğunu ortaya çıkarmak için adil bir sürece tabi tutulma hakkına sahiptir

6. Bir CSİT vakasının personelin morali üzerinde etkisi olabilir. Bir rapor hazırlandığında, ilgili ofiste ve daha geniş bir toplulukta aylardır söylentiler ve endişeler dolaşabilir. Bu durumda çalışan, gizlilik gereklilikleri nedeniyle soruşturma hakkında hiçbir şey bilemeyeceği için kendisini dışlanmış hissedebilir. Sonuçtan dolayı hayal kırıklığına uğramış hissedebilir. Kuruluşun personelin ve toplumun moralini düzeltmek için zaman harcaması, endişelerini dinlemesi, gerekli sürecin yürütüldüğüne dair güvence vermesi ve davanın bazı yönlerinin neden gizli kalması gerektiğini açıklaması gerekebilir.

Öğrenme Örneği

Trócaire'de CSİ vakalarıyla ilgili uygulamaların geliştirilmesi

Program

Trócaire, İrlanda Katolik Kilisesi'nin denizaşırı insani yardım ve kalkınma ajansıdır. Trócaire, 20'den fazla ülkede yerel ortak kuruluşlarla çalışmaktadır. Trócaire, 1973'ten beri adaletsizliğe karşı mücadele ediyor ve bunun etkileriyle yaşayan insanlara destek sağlıyor.

Trócaire'in Vizyonu, Misyonu ve Değerleri, her insanın özündeki onura inandıklarını, farklılıkları kutladıklarını ve her insanın haklarına ve onuruna saygı duyulan karşılıklı saygı ilişkileri yaratmayı amaçladıklarını belirtmektedir. Trócaire'in çalışmaları, temel ilkelerinden biri her bireyin onuru olan Katolik Sosyal Öğretisinden ilham almakta ve bu öğretilerden beslenmektedir. Her türlü sömürü ve istismardan kurtulma hakkı bu ilkenin içinde yer almaktadır. Trócaire'in kurumsal hesap verebilirlik değerinin temelinde, Trócaire'in çalışmalarına katılan tüm bireylerin sömürü ve istismar risklerine karşı korunması politikası yatmaktadır.

Trócaire, kendi çalışmasına dahil olan herhangi bir kişi tarafından yapılan sömürü veya istismar davranışlarını asla tolere etmemektedir. Trócaire, ortak kuruluşların da koruma taahhüdünü paylaşmasını, temsilcileri tarafından yapılan istismar ve sömürüye karşı önlem almak ve yanıt vermek için politikalar ve sistemlerin yer aldığına dair düzenlemelerin bulunmasını talep etmektedir.

Sorun

Trócaire, hataların oluşma potansiyelini azaltmak için güvenli ortamlar yaratmanın önemli olduğuna inanmaktadır. Ancak bir şikayet olduğunda, kuruluşun yanıtının uygun, profesyonel ve olası stres veya etkiyi kontrol altına alan nitelikte olması önemlidir. Bu amaca ulaşmak için mekanizmaların ve yaklaşımların geliştirilmesi gerekmektedir.

Trócaire, ortaklık ilişkileri içinde çalıştığı için mekanizmalarının yalnızca Trócaire ile ilgili değil, aynı zamanda çalıştığı ortaklarla ilişikayetlere de cevap verebilmesi önemlidir.

Trócaire'in Yaptıkları

Trócaire, CSİ şikayetlerine ve raporlarına yanıt vermek için aşağıdaki prosedürleri uygulamaya koymuştur:

- Ülke programlarında ortaya çıkan tüm koruma şikayetleri, Vaka Koruma Yönetimi Komitesi'ne yönlendirilir. Vaka Koruma Yönetimi Komitesi (VKYK), Bölge/ Birim Müdürü, Ülke Direktörü (yurtdışı vakalar) ve Koruma Başkanı'ndan oluşur.
- Vaka Koruma Yönetimi Komitesi vakanın ilk incelemesini yapar ve sonraki adımlar için önerilerde bulunur. Değerlendirmeler, ilk olarak Şikayetlinin Öznesi olduğu iddia edilen kişiye dayanmaktadır.
- Trócaire personeli veya temsilcisi ise (Trócaire politikaları geçerlidir)
 - Ortak personeli ise (Ortaklık Anlaşması geçerlidir)

Diğer kuruluşlar ise (diğer düzenlemeler geçerli olabilir, örneğin konsorsiyumlar)

Vaka Koruma Yönetimi Komitesi, bir şikayetin alındığını, başlangıç değerlendirmesini ve önerilen sonraki adımları Trócaire Liderlik Komitesi'ne (Genel Müdür ve Bölüm Direktörü) bildirir.

Tüm durumlarda VKYK aşağıdakileri dikkate alacaktır:

- Şikayeti oluşturmak için yeterli kanıt var mı veya daha fazla bilgi gerekiyor mu? Herhangi bir eylemin potansiyel bir soruşturmayı tehlikeye atmamasını veya ilgili herhangi biri için bir koruma riski oluşturmamasını sağlamak için daha fazla bilgi toplama adımları dikkate alınır.
- Şikayet suçlaması suç işlemeye mi işaret ediyor? Karar vermek için yerel bağlamı anlamak önemlidir. Her Trócaire ofisi, çocuk koruma, saldırılar ve istihdam haklarıyla ilgili temel yasaları, bu yasaların uygulanma gerçekliğini ve ülkede bulunan destek ağlarını belirten bir 'Bağlam Haritası Belgesi'ne sahiptir. VKYK, bunu bir referans olarak kullanıp şu konularda bilinçli bir karar verebilir:
 - a. Olası bir suç işlenmiş olabilir mi ve Trócaire'nin raporlama yapması gerekiyor mu?
 - b. Riskler ve koruma endişeleri
 - c. Tarafları yönlendirmek için destek ağları

Trócaire personeli ile ilgili şikayetler için İnsan Kaynakları Departmanı'ndan bir temsilci, Vaka Koruma Yönetimi Komitesi'ne katılır.

- Trócaire tarafından yürütülen soruşturmalar, CHS Alliance Soruşturma İlkeleri'ne göre bilgilendirilir. Dışarıdan bir araştırmacının ya soruşturmayı tamamen yürütmesi ya da soruşturmanın bir parçası olması tercih edilir. Trócaire, soruşturmayı yalnızca uygun niteliklere sahip bir uzman görevlendirmenin mümkün olmadığı durumlarda (hemen mevcut olmayan, ülkede erişim veya güvenlik sorunları) yürütecektir.
- Soruşturmalar tamamlandığında, Trócaire politikalarına uygun olarak bir disiplin süreci başlatılabilir.
- Bulgular, diğer eylemlerin gerekip gerekmediğini değerlendirmek için gözden geçirilir (örneğin, politikaların, uygulamaların, eğitimlerin gözden geçirilmesi vb.).
- Alınan dersler oturumu, Vaka Koruma Yönetim Komitesi tarafından yürütülür.



Myanmar'da koruma haftası © Trocaire

Ortaklar

Trócaire Ortaklık Anlaşmaları, ortakların Trócaire'ye Koruma konusundaki iddiaları bildirmesini gerektirir. Bu durumda, Trócaire, ortakların "Koruma Endişesi Bildirimi Şablonu"nu doldurmalarını talep eder. Trócaire, bu belgeyi gözden geçirir ve uygun adımların atıldığından emin olmak için açıklama isteyebilir. Uygunsa Trócaire destek sunar (örneğin, soruşturmayı yönetme, alınan dersler oturumları). Trócaire doğrudan bir ortak personeli hakkında şikayet alırsa, ilk değerlendirme aşağıdakileri dikkate alır:

- a. Şikayet neden ortağa yapılmak yerine Trócaire'ye geldi ?
- b. Koruma endişeleri var mı?
- c. Ortak, şikayeti kendi başına yönetmek için tutarlı bir şekilde sağlam sistemlere sahip mi?
- d. Ortak, bu şikayeti yönetmek için desteğe ihtiyaç duyuyor mu?
- e. Trócaire'den ayrı bir soruşturma veya denetim talep edilmeli mi?

Trócaire'nin, vakaların yönetimi prosedürlerine ek olarak, aşağıdaki süreçleri mevcuttur:

- Soruşturma sürecinde yer alan herkes için gizlilik - uzmanlar için gizlilik sözleşmeleri de dahil.
- Koruma konusunda yer alan mağdurlara destek için yönergeler - mağdurlar odaklı bir yaklaşımı ve süreçte yer alan diğer kişiler için dikkate alınması gerekenleri içerir.
- Koruma durumu kayıtlarının dosyalanması, depolanması ve saklanması - güvenli sınırlı erişimli dosyalama sistemi ve bilgi paylaşımı için protokolleri içerir.

Öğrenmeler

- Tüm şikayetler belirlenmiş şikayet mekanizmaları aracılığıyla gelmez. Kişilerin şüphelerini dile getirebilecekleri erişilebilir ve güvenli kanalların oluşturulması önemlidir; ancak koruma konuları başka yollarla da ortaya çıkabilir -örneğin güvindikleri bir kişiye danışma, eğitim sırasında veya izleme ziyaretleri sırasında.
- İki vaka birbirine benzemeyebilir, ancak hazırlıklı olmak esastır. Her vaka farklıdır. Bu, şikayetin doğasına, kimin rapor ettiğine, yerel bağlama ve diğer faktörlere bağlı olabilir. Ancak, net karar süreçleriyle vakalara yanıt vermek için sistemlere sahip olmanın yanı sıra, kapsam hakkında önceden bilgi sahibi olmak da önemlidir.
- Uygulamaları gözden geçirme, öğrenme ve güncelleme ihtiyacı. Trócaire, koruma konusundaki çalışmalarının tamamlandığını söyleyemez. Uygulamadan kaynaklanan öğrenme ve sektörümüzün içinde ve dışında en iyi uygulamaları takip etme konusundaki çalışmalarımız sürekli devam etmektedir. Trócaire, koruma politika ve uygulamalarının güncel ve ilgili olduğunu sağlamak için çaba sarf etmektedir.

