

RET DAVRANIŞ KURALLARI

Bu Davranış Kuralları RET'in PSEA (Cinsel İstismar ve Suistimalden Korunma) Eylem Planı ile beraber okunur ve uygulanır.

Bütün RET çalışanları sözleşmeli ve etik olarak bu belgeyi takip etmekle yükümlüdür ve Terms of Employment ile beraber imzalamak zorundadır. RET Politika & Prosedürleri, herhangi bir kusurlu tavır durumunda engelleme ve cevap için temel alınacak olan, RET El Kitabında yer almaktadır. Ayrıca RET'in 2003'ten bu yana, Code of Conduct for the International Red Cross and Red Crescent Movement and Non-Governmental Organisations belgesine taraf olduğunu belirtmek isteriz. RET Çocuk Koruma ve Cinsel İstismar ve Suistimal Engellenmesi için 13. ve 14. paragrafları eklemiştir.

1.İnsani görev önceliklidir. İnsani yardım almak ve vermek bütün insanlar tarafından tecrübe edilmesi gereken temel insani bir kavramdır.

2.RET, insani yardım ve kalkınma yardımı dağıtımını, yansız, tarafsız, bağımsız ve ayrımcılık olmayacak şekilde gerçekleştirecektir. İnsani yardım ve kalkınma yardımında, öncelikler, sadece ve sadece ihtiyaçlara göre belirlenecektir. Bütün bireylere herhangi bir sebeple ayırım yapmadan, yaş, ırk, din, renk, ülke veya etnik köken, dil, medeni hâl, cinsel tercih, sosyo-ekonomik statü, ruhsal veya bedensel engel, politik görüş veya herhangi başka bir fark gözetmeksizin saygı göstereceğiz. Eşitliğin önüne konulan bütün engelleri kaldırmak için çalışacağız.

3.İnsani yardım ve kalkınma yardımı, herhangi politik veya dini bir davayı savunmak amaçlı kullanılmayacaktır.

4.Ülkelerin dış işlerine araç veya maşa olmamaya gayret göstereceğiz. Bu sebeple kendi politikamızı ve eylem stratejimizi kendimiz hazırlayacağız ve kendi bağımsız politikamızla örtüştüğü takdir haricinde, herhangi bir hükümetin politikasını hayata geçirmeyeceğiz.

5.Kendi kültür ve geleneğimize sadık kalacağız. Çalıştığımız ülke ve toplumların kültürlerine ve geleneklerine saygı duyacağız.

6. Kriz ve afete cevap mekanizması oluşturulması sürecinde yerel sığıları her zaman göz önüne almaya özen göstereceğiz. Mümkün oldukça, yerel çalışanları işe alarak, yerel malzemeleri satın alarak ve yerel şirketlerle iş yaparak bu yerel kapasiteleri güçlendirmeye çabalayacağız. Her fırsatta, tasarlama ve yürütme evrelerini yerel partnerlerle gerçekleştireceğiz ve uygun olduğu yerlerde yerel devlet yapılanmaları ile işbirliği yürüteceğiz.

7. Program faydalanıcılarını insani yardım ve kalkınma yardımının yönetilmesinde yer almalarını sağlayacak yöntemler bulmak zorunludur. İnsani yardım ve kalkınma yardımının verimliliğe ve uzun vadeli iyileşmeye ulaşmanın en iyi yolu, faydalanıcıların yardım programının tasarım, yürütme ve yönetim aşamalarında yer almalarıdır.

8. İnsani yardım ve kalkınma yardımı, gelecekte gerçekleşebilecek şiddet, çatışma ve afet olasılıklarını azaltacak ve temel ihtiyaçları kapsayacak şekilde gerçekleştirilmelidir.

9. Yardım ettiğimiz ve kaynaklarını kabul ettiğimiz herkese karşı sorumlu ve hesapverebilir olacağız. Faydalanıcılarımız ve donörlerimiz ile olan bütün münasebetimiz, açıklık ve şeffaflık çerçevesinde gerçekleşecektir.

10. Bilgilendirme, tanıtım ve reklâm etkinliklerimizde beraber çalıştığımız mağdur insanları umutsuz vakalar veya eşyalar değil, onurlu insanlar olarak tanıyacağız ve tanıtacağız.

11. RET International olarak uluslararası mülteci hukuku, insan hakları ve insani yardım hukuku prensiplerine etkin bir şekilde bağlıyız. Birleşmiş Milletler sisteminin, profesyonellik, bütünlük ve çeşitliliğe saygı gibi çekirdek değerleri bize yön verecek ve beynelmilel perspektifimizi daima koruyacağız.

12. Her bireyin onur ve değerine saygı göstereceğiz. İlaveten, kadın ve çocuklarla çalışırken karşılaşılabilecekleri özgül sıkıntı ve muhtemel zaafılara özel bir dikkat göstereceğiz. Anlayış, saygı, merhamet ve empatiyi savunup uygulayacağız ve gizlilik konusunda son derece sıkı davranacağız. İnsani yardım partnerlerimizle yapıcı ve saygılı çalışma anlayışı içinde olacağız ve verimliliğimizi her zaman arttırmaya çalışacağız. Öğrenim ve olumlu değişimi destekleyen ve tecrübemizden öğrendiğimiz dersleri uyguladığımız bir ortam yaratacağız

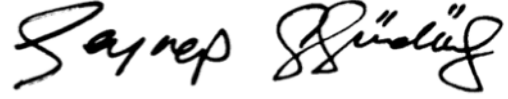
13. Uygun olmayan, saldırgan, suistimal edici, tahrik edici veya örf ve adetlere ters düşecek bir dil kullanmayacağız. Örnek olarak çocuk veya başka savunmasız, dışlanmış bir şahıs veya grupta çalışırken, projede çalışan herkesin suistimalden korunmasını ve güvenliğini sağlayacağız. Her suistimal iddiası veya bu kuralların esnetilmesi ciddiye alınacaktır ve gecikmeden gereken yapılacaktır.

14. İlaveten, cinsel istismar ve suistimale engel olmak için, IASC (Inter-Agency Standing Committee) Cinsel İstismar ve Suistimal Engelleme Görev Takımı tarafından geliştirilmiş aşağıda belirtilen 6 ilkeyi davranış tüzüğümüze ekledik:

- Cinsel istismar veya suistimalde bulunan insani yardım çalışanları sözleşmenin sonlandırılmasına gerekçe olacak çok ciddi bir kusur işlemiş bulunur;
- Çocuklarla (18 yaşından küçük bireylerle) herhangi bir cinsel etkinlik veya eylem de bulunmak, yerel cinsel rüşt yaşı ne olursa olsun, yasaktır. Çocuğun yaşının yanlış bilinmesi bir savunma olarak kabul edilmeyecektir;
- Seks, cinsellik teşkil eden davranışlar veya başka aşağılayıcı, utanç verici veya istismar içeren eylem için para, iş, eşya veya hizmet teklif etmek yasaktır. Bu olaylara yataklık etmek de aynı şekilde yasak teşkil eder.
- İnsani yardım çalışanları ve faydalanıcıların, taraflar arasında bir güç eşitsizliği söz konusu olacağından, cinsel ilişki yaşamamasını şiddetle tavsiye ediyoruz. Bu tür ilişkiler insani yardımın inanırlılığı ve bütünlüğüne darbe vurmaktadır.
- Bir insani yardım çalışanı, herhangi bir kuruluştan, başka bir çalışanın, cinsel istismar veya suistimalde bulunduğu dair şüphe ve endişe ediyorsa, kuruluş içinde varolan mekanizmalar (RET's PSEA Action Plan'a göz atın) yoluyla durumu iletmelidir.
- İnsani yardım çalışanları, cinsel istismar ve suistimali engelleyecek ve kendi davranış tüzüklerini hayata geçirecek bir ortam yaratmalı ve korumalıdır. Bütün amir ve idareciler bu ortamı kurmak ve güçlendirmekle özellikle mükelleftir.

15. Ayrıca, RET için veya RET adına çalışan kişiler, birlikte çalıştıkları insanlara karşı nazik, arkadaş canlısı ve saygılı olmalı ve kimseye manevi tacizde bulunmamalıdır. İş arkadaşı, amir, astlar veya faydalanıcıların şahsına zarar verecek her davranış, "mobbing" de dâhil olmak üzere, manevi taciz sayılır. Bireyi çalışma alanında ayırıştırmaya yönelik süregelen düşmanca davranış ve sözler "mobbing" sayılır. Manevi taciz, tacizde bulunan kişinin sözleşmesinin sonlandırılmasına sebep olabilir.

Zeynep Gündüz

A handwritten signature in black ink, reading 'Zeynep Gündüz' in a cursive script.

CEO & Executive Director