# VERHALTENSKODIZES UND DEREN ANWENDUNG IN KRISENGEBIETEN

DZI - FORUM 29. MAI 2018



# VERHALTENSKODIZES UND DEREN ANWENDUNG IN KRISENGEBIETEN

- Hintergrund der aktuellen Debatte um sexuelles Fehlverhalten / Verhaltenskodizes
  - In eigener Sache: Konsequenzen bei Oxfam
- 2. Verhaltenskodizes
  - Verfahren und Zuständigkeiten bei Hinweisen auf sexuelles Fehlverhalten
- Anwendung von Verhaltenskodizes bei Einsätzen in Krisengebieten
  - Kommunikation an Mitarbeiter/innen und Menschen in Einsatzgebieten
- 4. Herausforderungen



## HINTERGRUND DER AKTUELLEN DEBATTE UM SEXUELLES FEHLVERHALTEN / VERHALTENSKODIZES

### Auslöser, Februar 2018

- Ausgiebige Medienberichte über schweres sexuelles Fehlverhalten von Oxfam-Mitarbeitern in Haiti 2011
- Zunächst nur zu Oxfam, dann Ausweitung der Debatte auf andere Hilfsorganisationen

### Stand heute

- Sexuelles Fehlverhalten: sektor-weites Problem;
  Machtmissbrauch; gesellschaftliches Problem
- Überprüfung bestehender Mechanismen zum Umgang mit diesem Problem



## IN EIGENER SACHE: KONSEQUENZEN BEI OXFAM

### **Vorfall in Haiti 2011**

Interne Untersuchung > von Mitarbeitern getrennt; Pressemitteilungen

- Anpassung und sukzessive Verschärfung des Verhaltenskodex
- Verbesserung der internen Regularien, Schulungen zu sexuellem Fehlverhalten, Hinweisgebersystem
- Einrichtung von Expert/innen-Teams zur Aufdeckung und Untersuchung von sexuellem Fehlverhalten

### Seit März 2018

10-Punkte-Plan zu Umgang mit sexuellem Fehlverhalten im Oxfam-Verbund

- Einrichtung einer externen, unabhängigen Untersuchungskommission
- Überprüfung der bestehenden Mechanismen und Regularien
- Datenbank für Referenz-Personen
- Intensivierung der Trainingsmaßnahmen weltweit
- Null-Toleranz gegenüber sexuellem Fehlverhalten und Missbrauch



## **VERHALTENSKODIZES**

### Verhaltenskodex: unverzichtbare Voraussetzung

- definiert grundsätzliche Prinzipien und Verhaltensregeln
- für alle Mitarbeiter/innen verpflichtend
- umfassend (inkl. sexuelles Fehlverhalten)

### **Umsetzung**

- Teil der Organisationskultur
- vom Leitungsteam verinnerlicht, unterstützt und durchgesetzt
- klare Konsequenzen im Fall von Verstoß gegen Verhaltenskodex
- Trainingsmaßnahmen für Mitarbeiter/innen
- Schutzkonzept mit Anlaufstellen, Hinweisgebersysteme
- klare Verfahren und Zuständigkeiten bei Hinweisen



# VERFAHREN UND ZUSTÄNDIGKEITEN **BEI HINWEISEN AUF SEXUELLES FEHLVERHALTEN**

#### Complaint Received (24 HOURS)

- Received by Safeguarding (SG) Team who notifies Senior
- Manag ement
- . Complaint acknowledged by SG Team
- Head of Safeguarding convenes case conference



#### 1st Case Conference (72 HOURS)

- Roles allocated
- Risks assessed & mitigation plan agreed
- · Decision made on whether to investigate OR gather more facts before taking a decision OR statutory referrals
- Arrangements to offer emotional support to all affected parties
- •Terms of Reference agreed



#### Investigation (approx. 4 WEEKS)

- Investigation Plan written/ signed off
- •Interviews conducted (subject of the complaint is interviewed last)
- · Physical evidence gathered
- Report written



#### Optional (1 WEEK)

#### Fact Gathering

- •Varies from case to case, but may include: •Interview with the complainant
- •Review of phone re cords
- •Remote search of emails •Report written

#### 2<sup>nd</sup> Case Conference

#### •Risks re-assessed &

- mitigation plan updated • Decision made on whether to
- Investigate •If"ves" then:
- •InvestigationTerms of
- Reference updated
- Decision communicated to
- complainant
- •If "no" then case is closed

#### (see below)

Case Closed

#### Decision (1 WEEK)

· Investigation report reviewed

NOT Upheld Upheld

- . Opportunity for follow-up questions with investigator & Head of Safeguarding

- · Redacted versions of report shared with key stakeholders

#### · Decision made & communicated Complaint Upheld or partially upheld Complaint NOT Upheld Outcome (e.g) Option to Appeal for Option for Disciplinary subject of the Complainant to Raise • Followstandard Human • File stored by Safeguarding complaint a Grievance with HR Descriptions Procedures for Team in secure location Appeal received in This will be reviewed. incidents of "Serious . Not to go on employee file writing by someone Mis conduct" · Emotional support re-offered Appeal Hearing independent of the If evidence of a false •Decision made & previous process complaint un covered, communicated commence investigation into No further right to Statutory Referral complainant appeal

#### Case Closed

If appropriate refer on to statutory agencies (e.g. Police, Disclosure & Barring

Service)

- · File stored by Safeguarding Team in secure location
- Disciplinary paperwork on employee file, including Leavers
- Emotional support re-offered

#### Case Closed

- Filestored by Safeguarding Team
- in secure location
- Not to go on employee file
- Emotional support re- offered • If evidence of a false complaint uncovered, commence
- investigation into complainant



# ANWENDUNG VON VERHALTENSKODIZES BEI EINSÄTZEN IN KRISENGEBIETEN

Besonders schwieriger Kontext: Notsituation, Belastung der Mitarbeiter/innen, interkulturelle Teams mit hoher Fluktuation

- > erhöhtes Risiko
- Konkrete Richtlinien zu Umgang mit Fehlverhalten: zu Beginn einer Operation festlegen
- Klare Definitionen und Konsequenzen im Fall von Fehlverhalten, angepasst an nationale Gesetzeslage
- Schutz der Betroffenen und der Angeschuldigten
- Präventionsmaßnahmen, inkl. interne Anlaufstellen und externe Hinweisgebersysteme
- Kommunikation an Mitarbeiter/innen und Menschen in Einsatzgebieten



# KOMMUNIKATION AN MITARBEITER/INNEN UND MENSCHEN IN EINSATZGEBIETEN

- Alle Mitarbeiter/innen müssen über Richtlinien, Konsequenzen, interne Anlaufstellen und Hinweisgebersysteme informiert sein
- Menschen in Einsatzgebieten müssen über ihre Rechte gegenüber Hilfspersonal informiert sein und Feedback-Mechanismen kennen
- Oxfams Feedback-Policy: Befragung der Menschen zu Erfahrung mit Einsatz. Schwerpunkt: Wirkung der Programme



- Verschiedene Kanäle
   (Anlaufstellen lokales
   Personal, Helpline ...), um
   auf individuelle Bedürfnisse
   eingehen zu können
- Umgang mit Hinweisen und Abläufe müssen klar kommuniziert werden

## HERAUSFORDERUNGEN

Gesamtgesellschaftliches Problem, Machtgefälle in EZ und HH

- Wir können Risiken verringern und managen, aber es gibt keine Garantie gegen (sexuelles) Fehlverhalten
- Balance zwischen Transparenz und Vertraulichkeit
- Schutz persönlicher Daten, sowohl von Betroffenen als auch von Angeschuldigten / Tätern
- Regularien und Mechanismen zur Umsetzung müssen auf den lokalen Kontext / Rechtssystem ausgerichtet sein
- Personal muss sehr gut ausgebildet sein, um Risiken zu erkennen und angemessen mit Hinweisen / Fällen von sexuellem Fehlverhalten umzugehen > Ressourcen

Sektor-weites Problem = sektor-weite Lösungsansätze!

# VIELEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT!

