

Gemeinsame PSEAH-Prinzipien



Diese Prinzipien sollen als Grundlage und Orientierung für das Verhalten aller im Bereich humanitäre Hilfe, Entwicklungszusammenarbeit und Friedensförderung (humanitarian-development-peace – HDP) tätigen Personen und Organisationen in Bezug auf sexuelle Ausbeutung, sexuellen Missbrauch und sexuelle Belästigung (sexual exploitation, abuse and harassment – SEAH) dienen.

- 1. SEAH ist verboten.** Sexuelle Ausbeutung und sexueller Missbrauch stellen grobes Fehlverhalten dar, sind ein Kündigungsgrund und können gegebenenfalls straf-, zivil- oder militärrechtlich verfolgt werden. Sexuelle Belästigung stellt Fehlverhalten bzw. je nach Schwere des Falls möglicherweise auch grobes Fehlverhalten dar. SEAH-Handlungen sind Machtmissbrauch und untergraben die Integrität und Wirksamkeit der Arbeit im HDP-Bereich. Dabei gilt im Einzelnen:
 - a. Die tatsächliche oder angedrohte Überschreitung körperlicher Grenzen in sexueller Hinsicht, ob gewaltsam oder unter Ausnutzung von Ungleichheit oder Anwendung von Zwang, ist verboten.**
 - b. Geld, Arbeitsverhältnisse, Güter oder Dienstleistungen als Gegenleistung für Sex auszutauschen, ist verboten; ebenso verboten sind das Einfordern von Sex oder sexuellen Gefälligkeiten und andere Formen missbräuchlichen, erniedrigenden, abwertenden oder ausbeutenden Verhaltens.** Dies schließt Unterstützung und Schutz, die Personen oder Gemeinschaften zu gewähren sind, als Gegenleistung ein.
 - c. Sexuelle Verhältnisse, bei denen Rang, Funktion oder Position ausgenutzt werden, sowie der Missbrauch von Macht und Machtungleichgewichten sind verboten.**
 - d. Sexuelle Handlungen mit Minderjährigen (Personen unter 18 Jahren) sind unabhängig vom örtlich geltenden Mündigkeits- oder Schutzalter verboten.** Falsche Annahmen bezüglich des Alters von Minderjährigen sind kein Rechtfertigungsgrund.
 - e. Sexuelle Belästigung von Mitarbeitenden (sowohl innerhalb der Organisation als auch außerhalb) oder von Personen in Gemeinschaften, die Unterstützung oder Schutz genießen, ist verboten.**
- 2. Null Toleranz für Untätigkeit.** Das heißt: Null Toleranz für SEAH-Handlungen; null Toleranz für das Versäumnis, SEAH zu verhindern, zu melden oder dagegen vorzugehen; null Toleranz für Repressalien gegen Opfer/Überlebende oder Hinweisgeberinnen und Hinweisgeber. Das heißt nicht, dass die gemeldeten Fälle von SEAH gleich null sein sollen. Meldungen sind ausdrücklich erwünscht und sollten nicht bestraft werden.
- 3. PSEAH-Ansätze an den jeweiligen Kontext anpassen und dafür Sorge tragen, dass sie alle einbeziehen und die Opfer/Überlebenden in den Mittelpunkt stellen.** Mit Einzelpersonen und – insbesondere schutzbedürftigen – Gemeinschaften das Gespräch suchen. Bei der Bewertung von SEAH-Risiken und der Konzeption von Ansätzen zum Schutz vor sexueller Ausbeutung, sexuellem Missbrauch und sexueller Belästigung (sog. PSEAH-Ansätze) auf bestehenden gemeinschaftsbezogenen oder staatlichen Mechanismen aufbauen und diese stärken. Rechte, Sicherheit und Bedürfnisse sowie Wohl und Würde von Opfern/Überlebenden und ihren Gemeinschaften festschreiben und zur Priorität machen.
- 4. SEAH-Prävention als Bestandteil der Arbeitskultur verankern.** Stets integer handeln und zur Schaffung und Aufrechterhaltung eines Umfelds beitragen, in dem SEAH verhindert bzw. gemeldet und in dem dagegen vorgegangen wird. Führungsverantwortliche und Vorgesetzte auf allen Ebenen haben eine besondere Verantwortung, PSEAH-Systeme mit Ressourcen auszustatten sowie sie umzusetzen und zu unterstützen, um Risiken und gemeldete Fälle von SEAH proaktiv aufzuklären, zu verfolgen und dagegen vorzugehen.

5. Angemessen auf Verdachtsfälle, Meldungen und Vorfälle von SEAH reagieren. Dabei gilt im Einzelnen:

- a. Besteht für Personen, die im HDP-Bereich sowohl innerhalb als auch außerhalb der Organisation tätig sind, Kenntnis, Sorge oder Verdacht bezüglich SEAH, muss dies entsprechend den organisationsinternen Richtlinien, Leitsätzen und Meldeverfahren gemeldet werden.
- b. Bei Unterstützungs- und Ermittlungsmaßnahmen sollten Rechte, Sicherheit und Bedürfnisse sowie Wohl und Würde von Opfern/Überlebenden zur Priorität gemacht werden. Opfer/Überlebende, die einen Vorfall melden, sind unabhängig von deren Mitwirkung an Ermittlungen dabei zu unterstützen, Hilfe in Anspruch zu nehmen.
- c. Personen, die in Bezug auf SEAH als Täterinnen oder Täter ermittelt wurden, sind zur Verantwortung zu ziehen, und im Einklang mit den einschlägigen Grundsätzen eines ordnungsgemäßen Verfahrens sind geeignete Maßnahmen zu ergreifen.

6. Vertraulichkeit wahren und vor Repressalien schützen. Dafür Sorge tragen, dass Meldungen sicher und vertraulich erfolgen können. Alle Personen, die von einem Vorwurf betroffen sind, sollten vor Repressalien geschützt werden; die Vertraulichkeit und ihre Würde sollten gewahrt werden und sie sollten geeignete Unterstützung erhalten. Dies betrifft Opfer/Überlebende, Beschwerde erhebende Personen, Zeuginnen und Zeugen, Hinweisgeberinnen und Hinweisgeber sowie Personen, auf die sich eine Beschwerde bezieht.

Mindestmaßnahmen



Zusammenfassung: Die nachfolgend empfohlenen Maßnahmen sollen alle Personen und Organisationen dabei unterstützen, nach Möglichkeit alles zu unternehmen, um SEAH zu verhindern und dagegen vorzugehen. Je nach Art und Umfang der Organisationen oder Einsätze können sie auf eine Weise umgesetzt werden, die von den Akteuren als angemessen und am relevantesten erachtet wird. Zusätzliche diesbezügliche Unterlagen bieten eine bessere Orientierung im Hinblick auf die Mindestmaßnahmen und die Frage, wie diese für Einzelpersonen, Organisationen und Projekte/Programme auf nationaler und internationaler Ebene umgesetzt werden können.

1. RICHTLINIEN: Klare PSEAH-Richtlinien festlegen, kommunizieren, aufrechterhalten und umsetzen.

- a. PSEAH-Richtlinien/Strategie in Übereinstimmung mit den vorliegenden gemeinsamen Prinzipien, Mindestmaßnahmen und den ihnen zugrunde liegenden Normen festlegen, umsetzen und befolgen.
- b. Sicherstellen, dass PSEAH-Prinzipien und -Verhaltensnormen in Verhaltenskodizes mit einem eindeutigen Verbot von SEAH verankert werden.
- c. Sicherstellen, dass alle Mitarbeitenden, Freiwilligen und Partnerorganisationen die PSEAH-Richtlinien und -Verhaltenskodizes zur Kenntnis nehmen, sich zu eigen machen und bemüht sind, diese zu befolgen.

2. FÜHRUNGSVERANTWORTUNG: Eine Kultur der Nulltoleranz für Untätigkeit zur Priorität machen und verankern.

- a. Personen in Führungspositionen müssen sich klar und deutlich zur Nulltoleranz für Untätigkeit in Bezug auf SEAH bekennen.
- b. Personen in Führungspositionen sollten genügend Ressourcen für die Prävention und Bekämpfung von SEAH zur Verfügung stellen.
- c. Personen in Führungspositionen sollten die Umsetzung und Wirkung von Bemühungen in Bezug auf die Prävention und Bekämpfung von SEAH regelmäßig auswerten und überwachen.
- d. Personen in Führungspositionen sollten in Bezug auf SEAH klare Verantwortlichkeiten festlegen und diesbezügliche Anreize schaffen.

3. KOMMUNIKATION: Mit Gemeinschaften und Partnern das Gespräch suchen, diese informieren und sich mit ihnen abstimmen.

- a. Mit der lokalen Bevölkerung und Gemeinschaften vor Ort das Gespräch suchen.
- b. Lokale Gemeinschaften stärken.
- c. Mit Partnern sowie Fachkolleginnen und -kollegen zusammenarbeiten und sich mit ihnen abstimmen sowie Erfahrungswissen und bewährte Verfahren ermitteln, um PSEAH-Ansätze zu stärken und miteinander abzustimmen.

4. PRÄVENTION: SEAH-Risiko bewerten und Maßnahmen zur Prävention von SEAH bei allen Tätigkeiten ergreifen.

- a. Für die durchgängige Berücksichtigung von Schutz vor SEAH sorgen.
- b. Das Risiko von SEAH verstehen, verringern und steuern.
- c. Gemeinschaften an der Konzeption von Mechanismen zur Prävention und Meldung von SEAH beteiligen.
- d. Einschlägige Überprüfungsprozesse und Rekrutierungsverfahren nutzen, um die Einstellung von SEAH-Täterinnen und -Tätern zu verhindern.

5. REAKTION: Meldungserstattung, Rechenschaftspflicht sowie einen Ansatz fördern, der die Opfer/Überlebenden in den Mittelpunkt stellt.

- a. Sichere und leicht zugängliche Mechanismen für den Eingang von Beschwerden und die Ermittlung bestehender Besorgnisse in Bezug auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Einsätze und Projekte/Programme einrichten, testen und fördern.
- b. Mitarbeitende dabei unterstützen, Informationen zu erlangen, was zu tun ist, wenn ihnen SEAH widerfährt, wenn sie Zeuge von SEAH werden oder wenn sie einen diesbezüglichen Verdacht hegen.
- c. Opfer/Überlebende, die Meldung erstatten, bei der Inanspruchnahme von Hilfe unterstützen.
- d. Bei Meldungen und Ermittlungen einen Ansatz verfolgen, der Opfer/Überlebende in den Mittelpunkt stellt.
- e. Einzelpersonen zur Verantwortung ziehen.
- f. Juristische Rechenschaftspflicht prüfen.

6. ERFOLGSKONTROLLE: Prüfen, ob Bemühungen zum Schutz gegen SEAH wirksam sind.

- a. Aus Erfahrungen lernen und Verbesserungen ableiten, auch in Bezug auf Fehler.
- b. Die Umsetzung und Wirkung von PSEAH-Richtlinien und -Ansätzen überwachen und auswerten.
- c. Sich an gemeinsamen Anstrengungen zur Stärkung und Abstimmung von PSEAH-Ansätzen beteiligen.