

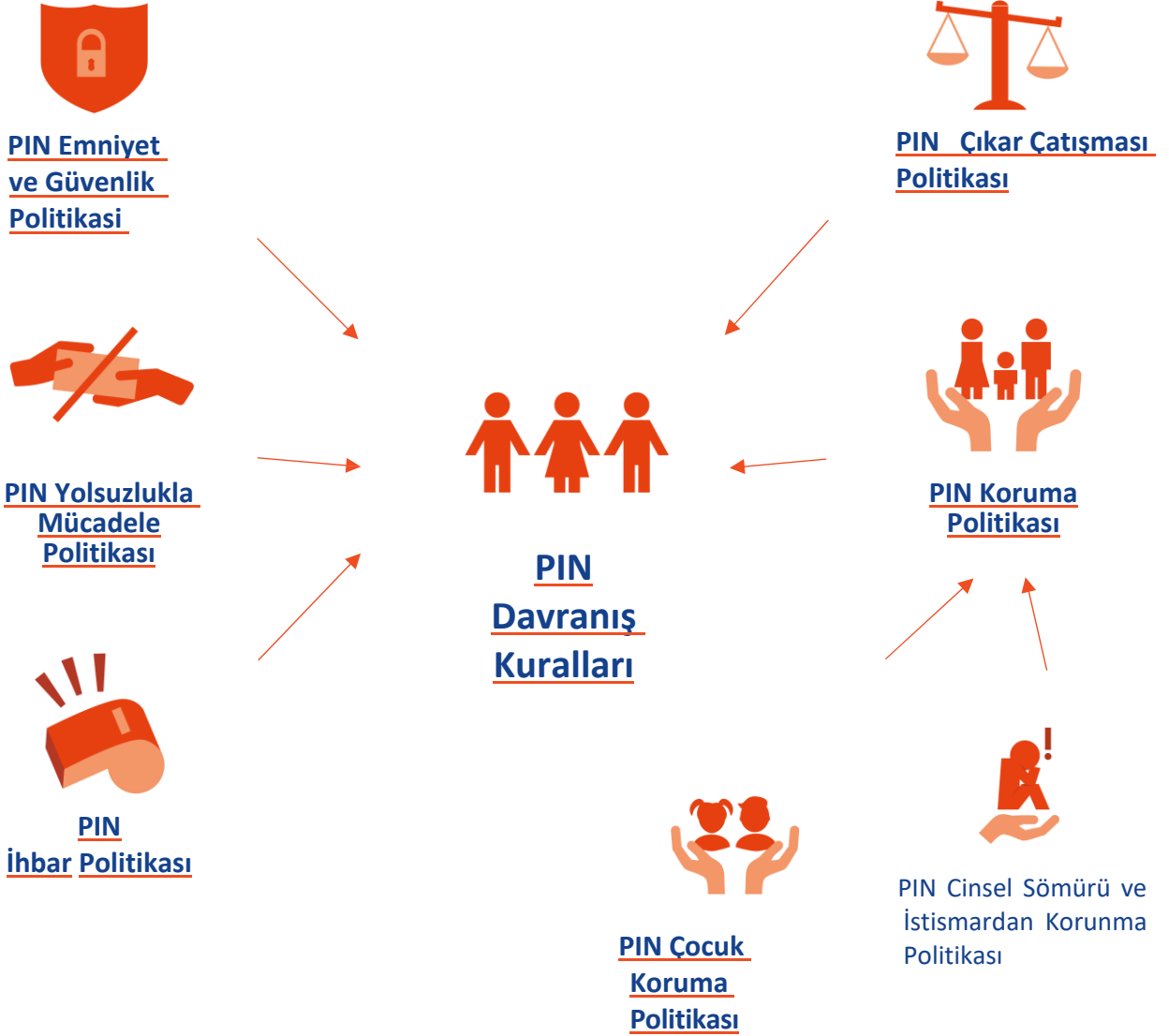
PIN Davranış Kuralları ve Temel Politikalar

Mart 2020'de Revize Edilmiştir

Bu kılavuzla ilgili herhangi bir geri bildirimiz veya öneriniz olması durumunda,
lütfen bunları compliance@peopleinneed.cz adresine gönderin.

PIN Davranış Kuralları Programı

Hızlı gezinme için belirli politikalara tıklayın.



Giriş

People In Need (PIN) dünya çapında yardım ve kalkınma desteği sağlayan, kar amacı gütmeyen bir sivil toplum kuruluşudur. PIN, çalışanlarının, ortak kuruluşlarının ve diğer iştirakçilerinin en iyi uygulama ve kalitede çalışmasını taahhüt eder.

Temel PIN Politikaları seti, çalışmalarımız için gerekli olan ve hedeflerimizi ve vizyonumuzu belirleyen en önemli noktalar hakkında ayrıntılı bir rehber sunmaktadır.

PIN Davranış Kuralları, Temel PIN Politikalarının özünü temsil eder ve tüm PIN personelinin uyması gereken davranış standartları konusunda açık bir rehberlik sağlar.

PIN Davranış Kuralları ve aşağıda listelenen tüm Temel PIN Politikaları birlikte okunmalıdır.

Her bir politikada aksi belirtilmedikçe, aşağıdaki kurallar PIN Davranış Kuralları ve Temel PIN Politikaları için geçerlidir.

Uygulanabilirlik

Bu politikalar PIN CZ'nin RDD'si ve PIN UK için geçerlidir. People in Need'in diğer kuruluşları ve departmanları için özel versiyonlar mevcut olabilir.

Yani, PIN Davranış Kuralları ve Temel PIN Politikaları, ilgili politikalarda aksi belirtilmedikçe, tüm tam zamanlı ve yarı zamanlı PIN Yardım ve Kalkınma departmanı (RDD) personeli, PIN yönetim kurulu üyeleri, gönüllüler, stajyerler, danışmanlar, ziyaretçiler, PIN adına hareket eden kişiler (ayrıca "PIN personeli" olarak anılacaktır) ve - aşağıdaki tabloya göre ilgili ölçüde - PIN RDD'nin tedarikçileri ve ortak kuruluşları¹ (ayrıca "PIN ortakları" olarak anılacaktır) için geçerlidir. Bu Davranış Kuralları ve Temel PIN Politikaları hem mesai saatleri içinde hem de dışında geçerlidir.

PIN Davranış Kuralları ve Temel PIN Politikaları, PIN RDD'nin tüm personeli ile yapılan sözleşmelerin ayrılmaz bir parçasını oluşturur ve PIN ortakları ile yapılan tüm sözleşme ilişkilerine - ilgili ölçüde - yansıtılmalıdır. Bu politikaların anlaşılması ve kabul edilmesi, PIN ile sözleşme imzalanması ve PIN personel eğitimleri sırasında dağıtılan katılım formları ile yapılır.

	PIN Pers.	PIN UK	PIN ortak kurumları	PIN Tedarikçileri
PIN DAVRANIŞ KURALLARI	Evet	Evet	Evet (ortak kuruluşun tüm temel ilkeleri içeren kendi Davranış Kuralları mevcut değilse)	Temel ilkeler, PIN faydalanıcıları ile doğrudan temas halinde olan
UYGULANABİLİR				
PIN EMNİYET VE GÜVENLİK POLİTİKASI	Evet	Evet	Hayır	Hayır
PIN KORUMA	Evet	Evet	Evet, ilgili ölçüde (gerekli temel ilkelere bağlılık)	Evet, ilgili ölçüde
PIN YOLSUZLUKLA MÜCADELE POLİTİKASI	Evet	Evet	Evet (ortak kuruluşun tüm temel ilkeleri içeren kendi politikası olmadığı sürece)	Evet, ilgili ölçüde (tanımlanacak temel ilkeler sözleşmede)
PIN ÇIKAR ÇATIŞMASI POLİTİKASI	Evet	Evet	Evet (ortak kuruluşun tüm temel ilkeleri içeren kendi politikası olmadığı sürece)	Evet, ilgili ölçüde (tanımlanacak temel ilkeler sözleşmede)

¹ Bu bağlamda "ortak kuruluş", PIN'in mali veya diğer kaynakları sağladığı bir kuruluş, yani genellikle ulusal veya uluslararası bir STK'dır.

PIN ÇOCUK KORUMA POLİTİKASI	Evet	Evet	Evet (Ortak kuruluşun tüm temel ilkeleri içeren kendi politikası olmadıkça)	PIN faydalanıcıları ile doğrudan temas halinde olan tedarikçiler için geçerli temel ilkeler.
PIN CİNSEL SÖMÜRÜ VE İSTİSMARDAN KORUNMA POLİTİKASI	Evet	Evet	Evet (Ortak kuruluşun tüm temel ilkeleri içeren kendi politikası olmadıkça)	PIN faydalanıcıları ile doğrudan temas halinde olan tedarikçiler için geçerli temel ilkeler.
PIN İHBAR POLİTİKASI	Evet	Evet	Evet, PIN'i doğrudan ilgilendiren ve/veya etkileyen durumlarda	Hayır

Tüm ihlalleri rapor etme ve soruşturma yükümlülüğü

PIN Davranış Kuralları ve Temel PIN Politikalarını doğrudan ihlal eden bilinen veya şüphelenilen her türlü istismar, sömürü, taciz veya diğer kabul edilemez davranış biçimleri dikkatlere sunulmalıdır. İnsan Kaynakları (İK) departmanı her zaman bilgilendirilmelidir. Şikayetin potansiyel ciddiyetiyle orantılı olarak aşağıdaki kanallar kullanılabilir:

ŞİKAYETÇİ	ŞİKAYET / RAPOR TÜRÜ	ŞİKAYET EDİLEN	PROSEDÜR ²
PIN yararlanıcısı	Tüm endişeler	PIN ülke program yönetimi	Topluluk Geri Bildirim ve Yanıt Mekanizması (CFRM)
PIN ortağı	Tüm endişeler	PIN ülke program yönetimi	Şahsen/e-posta yoluyla
PIN personeli	Tüm endişeler	PIN Ülke Direktörü	Şahsen/e-posta yoluyla
PIN personeli	PIN Ülke Direktörü ile ilgili endişeler	PIN RDD merkez yönetimi	Şahsen/e-posta yoluyla
PIN personeli	kişisel/gizli nitelikteki özel durumlar	PIN İK Departmanı	Şahsen/e-posta yoluyla
PIN personeli	ağır veya sistematik suistimal, suç faaliyeti, ciddi itibar riskleri vb.	PIN ülke program yönetimi, Prag merkez yönetimi veya PIN Birleşik Krallık Direktörü (uygun olduğu şekilde)	PIN İhbar Politikası
PIN personeli	diğer standart güzergahların elverişsiz olması durumunda ciddi endişeler	PIN merkez yönetimi	hotline e-posta report@peopleinneed.cz
PIN personeli	PIN veya PIN UK yöneticileriyle ilgili endişeler	PIN Mütevelli Heyeti veya PIN Birleşik Krallık Mütevelli Heyeti	Şahsen/e-posta yoluyla

² GDPR'ye uymakla birlikte, PIN tarafından listelenen kanallar aracılığıyla alınan ciddi şikayetler, şikayet PIN UK tarafından desteklenen projeler veya operasyonlarla ilgili olduğunda PIN UK Direktörü ve Mütevelli Heyeti ile paylaşılacaktır.

Temel soruşturma ilkeleri

Bir şikayet veya rapora verilen tepki, gizli, hassas, kapsamlı ve hızlı bir soruşturma ile sonuçlanacaktır. Böyle bir soruşturma ya endişenin azaltılmasıyla ya da uygun şekilde bu belgede özetlenen diğer eylem(ler)le sonuçlanabilir.

Şikayete konu olan kişi, herhangi bir disiplin işlemi yapılmadan önce iddiaları açıklama ve/veya cevap verme fırsatına sahip olmalıdır.

Şikayetçi ve şikayete konu olan kişi, iddia edilen olaydan kaynaklanan her türlü gözdağı, tehdit, misilleme veya misillemeye karşı korunacaktır. Herhangi bir PIN personelinin bir şikayetçiye veya soruşturmaya yardımcı olan bir kişiye karşı gözdağı verdiği veya misilleme yaptığı tespit edilirse, işten çıkarmaya kadar varan disiplin cezaları uygulanacaktır.

Olayla ilgili tüm bilgiler kesinlikle gizli tutulacak ve sadece bilinmesi gereken durumlarda açıklanabilecektir. Başka bir personele veya üçüncü bir şahsa karşı kasıtlı olarak yanlış veya kötü niyetli ifadeler veya suçlamalar ağır suistimal olarak değerlendirilecektir.

PIN personeli, iş ortakları ya da yararlanıcılar tarafından dile getirilen bu davranış standartlarının ihlaline ilişkin tüm endişeler kaydedilmeli ve güvenli bir şekilde dosyalanmalıdır.

Cezai bir suç iddiası durumunda, ilgili kişi, disiplin cezasına ek olarak, durumun daha fazla soruşturma için uygun yasal makamlara bildirilebileceği konusunda bilgilendirilmelidir.

PIN ihlallere müdahale

PIN Davranış Kuralları ve Temel PIN Politikalarının önemli ölçüde ihlal edildiği durumlarda, PIN derhal ve uygun önlemleri alacak ve etkilenenlerin ihtiyaçlarını destekleyecektir. Buna aşağıdakiler dahil olabilir:

PIN tam veya yarı zamanlı çalışanı	işten çıkarmaya varan disiplin cezaları
PIN gönüllüler ve stajyerleri	sözleşmenin feshine kadar eylem
PIN danışmanları	Sözleşmenin feshi
PIN Ziyaretçileri	ziyaret için desteğin askıya alınmasına kadar eylem
PIN ortakları	Sözleşmenin feshi
PIN ortak kurumu	Finansman veya desteğin geri çekilmesine ve/veya ortaklık anlaşmasının feshine kadar eylem

Vakanın niteliğine ve koşullarına bağlı olarak PIN, PIN personelinin, ortaklarının ve/veya yararlanıcılarının korunmasını sağlamak için uygun makamları devreye sokabilir.

Takip ve inceleme

Vakanın niteliğine ve koşullarına bağlı olarak PIN, PIN personelinin, ortaklarının ve/veya yararlanıcılarının korunmasını sağlamak için uygun makamları devreye sokabilir.



PIN Davranış Kuralları

Bu kılavuzla ilgili herhangi bir geri bildiriminiz veya öneriniz olması durumunda, lütfen bunları compliance@peopleinneed.cz adresine gönderin.



PIN Davranış Kuralları

Uygulanabilirlik

PIN Davranış Kuralları, tüm tam zamanlı ve yarı zamanlı PIN personeli, gönüllüler, stajyerler, danışmanlar ve PIN adına çalışan kişiler için tamamen geçerlidir - ayrıca "PIN personeli" olarak anılacaktır.

PIN Davranış Kuralları, PIN Davranış Kurallarının tüm temel ilkelerini içeren kendi Davranış Kurallarına sahip olmadıkları sürece PIN ortak kuruluşları için de geçerlidir. Temel ilkeler, PIN faydalanıcıları ile doğrudan temas halinde olan PIN tedarikçileri için de geçerlidir.

Giriş

People In Need (PIN) dünya çapında yardım ve kalkınma desteği sağlayan, kâr amacı gütmeyen bir sivil toplum kuruluşudur. PIN, personelinin ve ortak kuruluşlarının en iyi uygulama ve çalışma kalitesini taahhüt eder. Bu bağlamda, tüm PIN personeli işlerini günlük olarak yürütürken en yüksek standartları korumakla yükümlüdür. Her türlü sömürü veya gücün kötüye kullanılması, PIN'in tüm insanların insanlık onuruna olan temel inancı ve PIN'in temel değerleri ile bağdaşmaz.

PIN Davranış Kurallarının amacı, tüm PIN personelinin uyması gereken davranış standartları konusunda açık bir rehberlik sağlamaktır. Bu Kuralları ihlal eden kabul edilemez davranışlar, işten çıkarılma da dahil olmak üzere disiplin cezalarıyla sonuçlanabilir. Yasaların ve kültürlerin bir ülkeden diğerine önemli ölçüde farklılık gösterdiğini kabul etmekle birlikte, Kurallar uluslararası yasal standartlara, evrensel davranış kuralları ilkelerine ve temel insan haklarına dayanmaktadır¹.

PIN Davranış Kuralları ile birlikte okunması gereken tamamlayıcı belgeler şunlardır:

◆ PIN Emniyet ve Güvenlik Politikası

PIN Güvenlik Politikası

PIN Yolsuzlukla Mücadele Politikası

PIN Çıkar Çatışması Politikası

PIN Çocuk Koruma Politikası

PIN Cinsel Sömürü ve İstismardan Korunma Politikası

PIN İhbar Politikası

¹ İnsan Hakları Evrensel Beyanamesi, BM Çocuk Hakları Sözleşmesi ve BM Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'nde formüle edilen haklar.

Davranış Standartları

PIN personeli kabul edilemez davranışlardan kaçınmak ve aşağıdaki standartlara uymakla yükümlüdür:

PIN inançları, politikaları, değerleri, misyonu ve vizyonu doğrultusunda en yüksek standartta kişisel ve profesyonel davranış.

Tüm PIN personeli, iş sırasındaki ve dışındaki davranışlarının PIN'in olumlu itibarını desteklediğinden emin olmalıdır. Tüm insanlara saygı ve haysiyetle davranılmalıdır. Irk, cinsiyet, din, sosyal statü, renk, ulusal veya etnik köken, yaş, engellilik, cinsel yönelim ve diğerlerine dayalı her türlü ayrımcı davranış kabul edilemez.

PIN programlarında çocukların refahı desteklenmeli ve fiziksel, cinsel, duygusal istismar ve ihmal de dahil olmak üzere çocuklara zarar verebilecek her türlü davranış yasaklanmalıdır.

PIN personeli yerel yasalara ve kültürel normlara uymalı ve kültürel açıdan duyarlı bir şekilde davranmalıdır. PIN tarafsız, yansız ve inançsız olduğundan, kuruluşun çalışma hedeflerini olumsuz etkileyebilecek veya PIN'in tarafsızlığı algısına zarar verebilecek şekilde siyasi faaliyetlerde yer almak veya kişinin dini değerlerinin tanıtımını yapmak yasaktır.

PIN personeli her zaman uygun bir dil kullanmalı, konularına ve içinde buldukları duruma uygun bir şekilde görünmeli ve giyinmeli, böylece PIN hakkında saygın ve olumlu bir algı yaratmalıdır.

İş yerinde (PIN araçları dahil) veya görevdeyken yasa dışı maddelerin bulundurulması, dağıtılması veya tüketilmesi kesinlikle yasaktır. Alkol, uyuşturucu veya herhangi bir yasadışı maddenin etkisi altında herhangi bir çalışma türü kabul edilemez.

Yasa dışı veya PIN'in çalışmasını tehlikeye atabilecek faaliyetlere dahil olmamak

Herhangi bir yasa dışı veya suç teşkil eden faaliyete katılmak veya destek vermek kabul edilemez.

Çocukların veya yetişkinlerin herhangi bir şekilde istismar edilmesi veya sömürülmesi veya temel insan haklarına aykırı herhangi bir faaliyet yasaktır.

PIN'in itibarını tehlikeye atabilecek diğer uygunsuz davranış veya eylemlerden kaçınılmalıdır.

Yolsuzluk yok ve PIN çalışması veya itibarı ile çıkar çatışması yok

Hiçbir yolsuzluk veya hileli davranış kabul edilemez. Daha fazla ayrıntı PIN Yolsuzlukla Mücadele Politikasında açıklanmıştır.

PIN personeli, çalışma pozisyonunu kişisel kar veya fayda elde etmek için kullanamaz ve kişisel çıkarların PIN'in çıkarlarıyla çatışabileceği her türlü durumdan kaçınılmalıdır. Bu tür durumları önlemek için temel ilkeler ve ilgili prosedürler ayrı bir PIN Çıkar Çatışması Politikasında özetlenmiştir.

Cinsel sömürü veya istismar olmaması

Bir PIN personeli ile bir yararlanıcı arasındaki cinsel ilişki, doğası gereği eşitsiz güç dinamiklerine dayanabilir ve PIN'in ve çalışmalarının güvenilirliğini zedeleyebilir. Bu nedenle, PIN bunu kabul edilemez olarak değerlendirmektedir.

Çocuklarla (18 yaşın altındaki kişiler) cinsel ilişki, yerel olarak reşit olma veya rıza gösterme yaşına bakılmaksızın yasaktır. Çocuğun yaşına ilişkin yanlış inanç bir savunma değildir.

Seks karşılığında para, mal, hizmet veya iyilik takası kabul edilemez.

Zorbalık, taciz, ayrımcılık, korkutma veya istismar olmaması

PIN personelinin eylemleri adil ve dürüst olmalıdır. Tüm insanlara haysiyetli ve saygılı davranılmalıdır ve PIN personeli asla aşağılayıcı, küçük düşürücü veya istismar edici davranışlarda bulunmamalıdır.

Her türlü fiziksel şiddet - meşru müdafaa dışında - kabul edilemez ve derhal işten çıkarılmaya yol açacaktır.

Başkalarına karşı sözlü veya yazılı olarak uygunsuz, şiddet içeren veya saldırgan bir dil kullanılması kabul edilemez.

◆ **PIN varlıklarına, kaynaklarına veya bilgilerine karşı sorumluluk**

PIN personelinin PIN varlıklarını, mali ve diğer kaynaklarını sorumlu ve hesap verebilir bir şekilde kullanması ve ilgili tüm PIN politika ve prosedürlerine uyması beklenmektedir.

PIN ekipmanı, her türlü taciz, sindirme veya aşağılayıcı faaliyetler veya yorumlar da dahil olmak üzere herhangi bir yasadışı faaliyet için kullanılmamalıdır.

Emanet edilen tüm proje mal ve hizmetleri uygun bir şekilde kullanılmalıdır. PIN'in herhangi bir mülküne veya PIN'in çalışmasıyla doğrudan bağlantılı herhangi bir mülke kasıtlı olarak veya ağır ihmâl yoluyla zarar vermek kabul edilemez.

PIN'in çalışmasıyla ilgili herhangi bir özel veya gizli bilgi, yasal olarak gerekli olmadıkça, kurum dışında sözlü, yazılı, medya, sosyal ağlar aracılığıyla veya başka bir şekilde paylaşılmamalıdır.

◆ **Kendinizin ve yönettiğiniz kişilerin sağlık, emniyet ve güvenliğine karşı sorumluluk**

PIN personelinin yerel güvenlik yönergelerine uyması ve PIN Emniyet ve Güvenlik Politikası dahilinde tutarlı bir şekilde hareket etmesi gerekmektedir.

PIN personeli, kendilerinin, ekip üyelerinin ve yönettikleri kişilerin sağlığı, güvenliği ve emniyeti için gereksiz riskleri önleyecek şekilde davranmalıdır. Aynı tutum ortak kuruluşlara ve PIN faydalanıcılarına karşı da uygulanmalıdır.

◆ **PIN Davranış Kurallarının tüm ihlallerini bildirme yükümlülüğü**

Bu Kuralların ihlaline ilişkin olaylar, endişeler veya şüpheler ilgili üst düzey yöneticinin dikkatine sunulmalıdır.

Kurullarla ilgili hiçbir yanlış veya kötü niyetli suçlama kabul edilemez.

Davranış Kurallarının ihlaline ilişkin tüm bilgiler, PIN İhbar Politikası doğrultusunda son derece ihtiyatlı bir şekilde ele alınmalıdır.

Ek I. – Kabul edilemez davranış biçimleri, terminoloji

Açık tanımlar, PIN Davranış Kurallarının bireysel ihlallerinin tutarlı bir şekilde anlaşılması, sınıflandırılması, raporlanması ve bunlara yanıt verilmesi için gereklidir. Aşağıda listelenen tüm davranış biçimleri, PIN Koruma Politikasında ve PIN Davranış Kurallarında "kabul edilemez davranış" olarak kullanılmaktadır.

İstismar

İstismar, bir şeyin veya bir kişinin zarar, hasar, suç veya sıkıntıya neden olan yanlış, uygunsuz kullanımı veya muamelesidir. İstismarın çeşitli biçimleri (fiziksel istismar, sözlü istismar, cinsel istismar ve duygusal istismar gibi) vardır ve bunlardan herhangi biri veya tümü kasıt, ihmâl veya bilgisizlik sonucu işlenebilir.

Zorbalık

İşyerinde zorbalık, bir veya daha fazla kişi tarafından bir başkasına karşı gerçekleştirilen ve bireyin iş yerinde saygınlık hakkını zedelediği düşünülebilecek, tekrarlanan uygunsuz davranışlardır (sözlü, fiziksel veya başka türlü).

Bu tür bir davranışın münferit bir olayı iş yerinde saygınlığa hakaret olabilir, ancak bir kerelik bir olay zorbalık olarak değerlendirilmez. Meşru yönetim/çalışan haklarının veya sorumluluklarının kullanılması zorbalık değildir.

Aşağıdaki davranışlar zorbalık türlerine örnektir:

- Sözlü veya yazılı taciz veya hakaret.
- İş arkadaşlarından daha az elverişli muamele görmek İzinsiz girme - rahatsız etme, gözetleme veya takip etme Tehditkar davranışlar.
- Gözdağı verme.
- İşin aşırı izlenmesi Aşağılama.
- İşle ilgili bilgileri saklamak.
- Bir kişinin iş içeriğinin ve hedeflerinin makul olmayan bir şekilde değiştirilmesi veya manipüle edilmesi Kişinin kontrolü dışındaki şeyler için suçlama.
- Mağdurun itibarının söylenti, dedikodu veya alay yoluyla manipüle edilmesi.
- Yüksek sesle eleştiri veya küfür ederek mağdurun konuşmasını engellemek Kişisel bir özelliğe odaklanan sürekli baltalama, alay etme veya eleştiri Dışlama veya mağdur etme.
- Mantıksız öfke veya bağırma da dahil olmak üzere başkalarına karşı saldırgan davranışlar Taciz veya taciz tehditleri.
- İşin doğasını veya mağdurun işi yerine getirme becerisini ısrarla manipüle etmek, örneğin aşırı yükleme yapmak, imkansız teslim tarihleri olan hedefler belirlemek, işle ilgili bilgileri kasıtlı olarak saklamak veya anlamsız ya da başarılabilir görevler belirlemek.
- Mümkün olduğunda olumlu geri bildirimle dengelemeden veya potansiyel çözümler sunmadan işin tekrar tekrar eleştirilmesi.
- Başkalarının önünde bir bireyin yeteneklerini veya kişiliğini eleştirmek.

Çocuk İstismarı

Bazen çocuklara kötü muamele olarak da adlandırılan çocuk istismarı ve ihmali, bir sorumluluk, güven veya güç ilişkisi bağlamında çocuğun sağlığına, hayatta kalmasına, gelişimine veya onuruna fiili veya potansiyel zararlar sonuçlanan her türlü fiziksel ve/veya duygusal kötü muamele, cinsel istismar, ihmal veya ihmalkar muamele veya ticari veya diğer sömürü olarak tanımlanmaktadır.

Çocuğa kötü muamelenin geniş tanımı içerisinde beş alt tür ayırt edilmektedir:

- Fiziksel istismar, bir çocuğa vurmak, tekmelemek veya sarsmak gibi fiili veya olası fiziksel yaralanmalardır.
- Duygusal istismar, aşağılayıcı cezalar, tehditler, zorbalık veya ilgi ve şefkat göstermeme gibi ısrarlı veya şiddetli duygusal kötü muamele veya reddetme yoluyla verilen ve bir çocuğun veya gencin davranışları ve duygusal gelişimi üzerinde olumsuz etkilere neden olan zarardır.
- İhmal; yiyecek, ısınma ve tıbbi bakım gibi temel ihtiyaçların karşılanmaması durumunda ortaya çıkar ve bir çocuğun veya gencin sağlığının veya gelişiminin ciddi şekilde bozulmasıyla sonuçlanır.
- Cinsel istismar, bir çocuk veya gencin herhangi bir cinsel faaliyete katılması için baskı görmesi veya zorlanması durumunda ortaya çıkar. Bir çocuk herhangi bir cinsel faaliyete rıza gösteremez. Cinsel istismar ensest, tecavüz ve okşama, pornografi gösterme veya çocukların pornografik görüntülerini izlemeyi içerir. Cinsel istismar, kardeşleri veya diğer aile üyelerini ya da aile dışındaki kişileri içerebilir.
- Bir çocuğun ticari veya diğer şekillerde sömürülmesi, çocuğun başkalarının yararına iş veya diğer faaliyetlerde kullanılması anlamına gelir. Bu, çocuk işçiliği (istihdam veya çalışma için kabul edilebilir asgari yaş 15 iken, sağlık, güvenlik veya ahlaki tehlikeye atabilecek işler ("çocuk işçiliğinin en kötü biçimleri" olarak adlandırılır) için 18'dir) ve çocuk fuhuşunu içerir, ancak bunlarla sınırlı değildir. Bu faaliyetler çocuğun fiziksel veya zihinsel sağlığına, eğitimine, ahlaki veya sosyal-duygusal gelişimine zarar vermektedir.

Çıkar Çatışması

Çıkar çatışması, PIN personelinin çalışma pozisyonunu veya PIN adını, logosunu veya itibarını kişisel kar veya fayda elde etmek için kullandığı bir durumdur. Bu durum aşağıdaki durumlarda ortaya çıkabilir:

- PIN personeli, aile üyeleri veya arkadaşları, adil ve tamamen şeffaf bir seçim sürecinden geçmedikçe PIN'e mal veya hizmet tedarik etmek.
- PIN personeli, düzenli ve şeffaf bir süreci atlayarak aile üyelerini doğrudan işe alacak veya denetlemek.
- PIN faydalanıcılarının düzenli bir faydalanıcı seçim sürecini atlayarak PIN personelinin aile üyeleri veya arkadaşları olması.
- PIN faydalanıcılarından kredi almak.

Daha fazla ayrıntı PIN Çıkar Çatışması Politikasında açıklanmıştır.

Yolsuzluk

Yolsuzluk, emanet edilen gücün herhangi bir kişinin özel çıkarı için kötüye kullanılmasıdır. Bu, dürüst olmayan, yasadışı veya sözleşmeye dayalı ilişkiler çerçevesinde güveni ihlal eden bir şeyi elde etmek için teşvik olarak üçüncü bir kişiye mali veya maddi hediyeler, krediler, ödüller, hükümler veya başka avantajlar teklif etmeyi, vermeyi, talep etmeyi veya almayı içerir. Bu özellikle aşağıdakileri ifade eder:

- Rüşvet ve PIN desteği, mal veya hizmet karşılığında rüşvet, aşırı hediye veya iltimas kabul edilmesi.
- Sözleşmeye dayalı ödemelerin geri dönüş kısımları ("komisyonlar") dahil olmak üzere avantaj sağlama ve alma.
- Kolaylaştırma ödemeleri.
- Dolandırıcılık ve zimmete para geçirme (emanet edilen fonların kişisel kullanım için kullanılması) Rekabeti azaltan anlaşmalar.
- Haraç ve kara para aklama.

Daha fazla ayrıntı PIN Yolsuzlukla Mücadele Politikası'nda açıklanmıştır.

Ayrımcılık

Ayrımcılık, engellilik, dış görünüş gibi kişisel özellikler ve etnik köken, din vb. gibi grup özellikleri temelinde bireylere veya gruplara eşit olmayan muamele yapılmasıdır. Yaygın ayrımcılık biçimleri arasında, bunlarla sınırlı olmamak üzere, aile durumu, ırk, azınlık grubu, cinsiyet, din veya dinsizlik, renk, ulusal veya etnik köken, vatandaşlık, dil, medeni durum, doğum, cinsel yönelim, yaş, engellilik, siyasi inanç, sosyo-ekonomik geçmiş, kast, HIV ve AIDS durumu veya diğer hastalıklar ve fiziksel görünüm veya yaşam tarzına dayalı olarak istihdam veya programlama kararları almak yer alabilir.

Ayrımcılık örnekleri aşağıdakileri içerebilir, ancak bunlarla sınırlı değildir:

- Uygun ihtiyaç değerlendirmesine veya durum analizine dayanmayan programlar, erkeklere kadınlardan daha fazla fayda sağlayan müdahalelerle sonuçlanır veya bunun tersi de geçerlidir.
- Bir kişinin dini veya etnik grubuna dayalı olarak diğer mezhep veya grupların üyelerine göre işe alım tercihleri.
- HIV ve AIDS statüleri nedeniyle insanların damgalanması veya hizmetlerden mahrum bırakılması.
- Hizmetlerin yalnızca belirli etnik, dini veya siyasi gruplara sunulması

Sömürü

Sömürü, kaynaklar üzerindeki otorite, etki veya kontrol konumunu kullanarak, bir kişiyi kendi iradesine veya çıkar ve refahına aykırı bir şey yapmaya zorlamak, baskı altına almak veya manipüle etmek anlamına gelir. Buna proje yardımını kesmekle tehdit etmek, bir kişi hakkında kamuoyu önünde yanlış iddialarda bulunmakla tehdit etmek veya iş yerinde veya toplumda diğer olumsuz yansımalar da dahildir.

Sömürü örnekleri aşağıdakileri içerir, ancak bunlarla sınırlı değildir:

- Yararlanıcılara veya diğer program katılımcılarına açık, zımnî veya talep edilen iyilikler (cinsel iyilikler dahil) veya personel üyesine veya üçüncü bir tarafa sağlanan faydalar karşılığında özel avantajlar sunulması.
- Bir bireyin talepleri reddetmesinin veya boyun eğmemesinin, proje yardımı ve desteği alma hakkını veya istihdam şart ve koşullarını etkileyeceğine dair tehditler veya imalar.
- Çocukların ağır, tehlikeli, uzun saatler boyunca veya zorla çalıştırılması.
- Çocukların, kadınların veya erkeklerin ekonomik veya diğer kazançlar için zorlama veya aldatma yoluyla satılması, satın alınması ve taşınması.

Dolandırıcılık

Dolandırıcılık, PIN'in fonlarının veya diğer kaynaklarının bir personel veya üçüncü bir tarafça çalınması veya kötüye kullanılmasıdır ve bu hırsızlık veya kötüye kullanımı gizlemek için mali belgelerin veya kayıtların yanlış beyan edilmesini de içerebilir veya içermeyebilir. Kabul edilemez dolandırıcılık ve yolsuzluk uygulamaları PIN Yolsuzlukla Mücadele Politikasında ayrıntılı olarak açıklanmıştır. Dolandırıcılık örnekleri aşağıdakileri içerir, ancak bunlarla sınırlı değildir:

- Fonların veya diğer PIN mülklerinin çalınması Maliyetlerin veya harcamaların tahrif edilmesi Belgelerde sahtecilik veya değişiklik yapılması Kayıtların imha edilmesi veya kaldırılması.
- PIN'in varlıklarının veya fonlarının uygunsuz kişisel kullanımı.
- PIN ile olan ilişkilerinde üçüncü taraflara ayrıcalık tanınması karşılığında üçüncü taraflardan nakit, hediye veya diğer menfaatlerin istenmesi veya kabul edilmesi.
- Şantaj veya haraç alma.
- Kişisel kazanç amacıyla üçüncü taraflara aşırı fiyat veya ücret ödenmesi.

Taciz

Taciz, ırk, bir azınlık grubuna mensup olma, cinsiyet, toplumsal cinsiyet, din veya dinsizlik, renk, ulusal veya etnik köken, dil, medeni hal, aile durumu, cinsel yönelim, yaş, engellilik, siyasi görüş, sosyo-ekonomik geçmiş, kast, HIV ve AIDS durumu veya diğer hastalıklar ve fiziksel görünüm veya yaşam tarzı gibi kişisel özelliklerle ilgili olarak bir kişinin onurunu ihlal etme ve kişi için korkutucu, düşmanca, aşağılayıcı, küçük düşürücü veya saldırgan bir ortam yaratma amacı veya etkisi olan istenmeyen bir davranıştır. Bu tür istenmeyen davranışlar, eylemler, talepler, söylenen sözler, jestler veya metinlerin, resimlerin veya diğer materyallerin üretilmesi, sergilenmesi veya dolaşıma sokulmasından oluşabilir.

Taciz, bir kişinin yukarıda tanımlanan türden davranışları reddetmesi veya bunlara boyun eğmesi nedeniyle daha az elverişli muamele görmesini de içerir.

Herkes taciz mağduru olabilir. Taciz münferit bir olay veya tekrarlanan eylemler olabilir. Birçok şekilde olabilir ve yazılı belgeler, e-posta, kısa mesaj, fotoğraflar veya resimler dahil olmak üzere BT kullanımını içerebilir.

Aşağıdakiler de dahil olmak üzere birçok davranış biçimi taciz teşkil edebilir:

* Sözlü taciz - şakalar, yorumlar, alaylar veya şarkılar.

- Yazılı taciz - kısa mesajlar, e-postalar veya bildirimler dahil.
- Fiziksel taciz - itip kakma, itip kakma veya herhangi bir saldırı biçimi.
- Göz korkutucu taciz - jestler, duruşlar veya tehditkar pozlar.
- Posterler, amblemler veya rozetler gibi görsel teşhirler.

- ◆ İzolasyon veya sosyal aktivitelerden dışlanma
- ◆ Bireyin uygunsuz olduğunu düşündüğü bir şekilde davranması için baskı yapılması - örneğin, bir kişinin etnik veya dini geçmişine uygun olmayan bir şekilde giyinmesinin istenmesi.

İnsan Kaçakçılığı

İnsan ticareti, kuvvet kullanma tehdidi veya diğer zorlama yöntemleri, kaçırma, hile, aldatma, nüfuzu kötüye kullanma, kandırılma veya başkası üzerinde denetim yetkisi olan kişilerin rızasını kazanmak için ödeme veya çıkar sağlama veya elde etme yoluyla kişilerin istismar amaçlı temini, bir yerden bir yere taşınması (dönüş ulaşımının sağlanamaması dahil), devredilmesi, barındırılması veya teslim alınması anlamına gelmektedir.

Gözdağı Vermek

Gözdağı verme, bir kişiyi isteyerek çekingen, korku dolu veya korkutarak boyun eğdirme eylemidir. Gözdağı verme, tehdit yoluyla başka bir kişide korku veya aşağılık duygusu uyandırmak veya kendisine, ailesine veya arkadaşlarına karşı sonuçlarından korkmaya neden olmak anlamına gelir. Gözdağı verme eylemleri sözlü, sözsüz veya fiziksel olabilir.

Modern Kölelik

Modern kölelik, bir kişinin başka bir kişinin özgürlüğünü - bedenini kontrol etme özgürlüğünü, belirli işleri reddetme veya çalışmayı bırakma özgürlüğünü - sömürülebilmesi için elinden aldığı durumları ifade eder. Özgürlük tehdit, şiddet, zorlama, gücün kötüye kullanılması ve aldatma yoluyla ellerinden alınır.

Cinsel suistimal

Cinsel suistimal, zorla, zorlamayla veya eşit olmayan koşullar altında cinsel nitelikte bir tehdit veya fiili fiziksel müdahaledir. Bir kişinin rıza göstermediği, rıza gösteremeyeceği veya rıza göstermeye zorlandığı cinsel saldırı veya cinsel eylemleri içerir.

Cinsel istismar

Cinsel istismar, bir başkasının cinsel istismarından parasal, sosyal veya siyasi çıkar sağlamak da dahil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere, başkalarına cinsel iyilik yapmaları için baskı yapmak veya talep etmek amacıyla savunmasızlık, farklı güç veya güven konumunun fiilen veya teşebbüs yoluyla kötüye kullanılmasıdır.

Cinsel taciz

Cinsel taciz, cinsel nitelikteki her türlü istenmeyen sözlü, sözsüz veya fiziksel davranıştır. Tek bir olay cinsel taciz teşkil edebilir. Aşağıdakiler de dahil olmak üzere birçok davranış biçimi cinsel taciz teşkil edebilir:

- Gereksiz dokunma, okşama veya çimdikleme veya başka bir kişinin vücuduna sürtünme gibi istenmeyen temas, saldırı ve zorlayıcı cinsel ilişki dahil olmak üzere cinsel içerikli fiziksel davranışlar.
- Cinsel içerikli sözlü davranışlar. İstenmeyen cinsel yaklaşımlar, teklifler veya cinsel faaliyet için baskı, bu tür önerilerin istenmediği açıkça belirtildikten sonra işyeri dışında sosyal faaliyet için sürekli öneriler, istenmeyen veya saldırgan flörtler, müstehcen sözler, imalar veya müstehcen yorumlar.
- Cinsel içerikli sözlü olmayan davranışlar. Bu, pornografik veya cinsel içerikli resimlerin, nesnelere, yazılı materyallerin, sosyal medya paylaşımlarının, e-postaların veya kısa mesajların gösterilmesini içerebilir. Ayrıca bakma, ıslık çalma veya cinsel içerikli hareketlerde bulunmayı da içerebilir.
- Cinsiyete dayalı davranış. Bu, bir çalışanı cinsiyeti nedeniyle aşağılayan veya alay eden ya da cinsiyetle ilgili aşağılayıcı veya küçük düşürücü taciz veya hakaretler gibi korkutucu veya fiziksel olarak taciz edici davranışları içerebilir.

PIN Davranış Kuralları ve Anahtar Politikalarını dikkatlice okudum ve anladım ve gerekliliklerine uymayı kabul ediyorum ve gerekli davranış standartlarını korumayı taahhüt ediyorum.

PIN Davranış Kuralları ve Temel Politikalarının herhangi bir ilkesine uymamanın işten çıkarmaya kadar varan disiplin cezalarıyla sonuçlanabileceğini ve uygulanabilir olduğu durumlarda aleyhimde hukuki veya cezai takibat başlatılabileceğini anlıyorum.

Adı:..... İmza:.....

Tarih:..... Kurum:.....

Konum:.....

Temel PIN Politikaları



PIN Koruma Politikası

Bu kılavuzla ilgili herhangi bir geri bildiriminiz veya öneriniz olması durumunda, lütfen bunları compliance@peopleinneed.cz adresine gönderin.



PIN Koruma Politikası

Giriş

People In Need (PIN), özellikle yoksulluk, insani kriz ve/veya çatışma durumlarında, krizden etkilenen insanların, özellikle de çocukların son derece savunmasız olabileceğinin farkındadır. Aynı zamanda, PIN ile temas geçen savunmasız çocukların ve yetişkinlerin güvenliği ve refahı bizim için son derece önemlidir. Bu nedenle, programlarımız ve faaliyetlerimiz kapsamında yer alan tüm savunmasız kişileri her türlü istismar ve sömürden korumayı temel görevimiz olarak kabul ediyoruz.

PIN'in çocukları ve savunmasız kişileri koruma taahhüdünü belirleyen bu Politika aşağıdaki hedeflere sahiptir:

- PIN'in programlarına katılan yararlanıcıları (hem çocuklar hem de yetişkinler) her türlü istismar ve sömürden korumak.
- PIN personelini her türlü istismar ve sömürden ve olası yanlış veya kötü niyetli suistimal iddialarından korumak.
- İlgili tarafların hak ve sorumluluklarının anlaşılmasına yardımcı olan sağlam bir Koruma Politikası oluşturarak PIN'in kurumsal bütünlüğünü ve itibarının yanı sıra ortaklarının itibarını korumak.

Politika, PIN tarafından verilen taahhütleri ortaya koymakta ve personeli ve ilgili personeli¹ koruma ile ilgili sorumlulukları konusunda bilgilendirmektedir.

PIN personelinden beklenen davranış standartları, bu Politika'nın ayrılmaz bir parçası olan PIN Davranış Kurallarında ayrıntılı olarak açıklanmıştır. PIN Davranış Kuralları, PIN personeli tarafından her türlü kabul edilemez davranışın önlenmesi için önemli bir araçtır. PIN ayrıca ortak kuruluşlara kendi mevcut politikalarını, kurallarını veya diğer araçlarını güçlendirmeleri veya gerekirse yenilerini geliştirmeleri için yardımcı olmalıdır.

Terminoloji

Koruma, insanların sağlığını, refahını ve insan haklarını korumak ve zarar, istismar ve ihmalden uzak yaşamalarını sağlamak anlamına gelir². Sektörümüzde biz bunu, çocuklar ve risk altındaki yetişkinler de dahil olmak üzere insanları, personelimiz veya programlarımızla temas etmelerinden kaynaklanan zararlardan korumak olarak anlıyoruz.

Bu politika, PIN Politika paketi 'Davranış Kuralları ve Diğer Temel Politikalar'ın ayrılmaz bir parçasıdır, bu nedenle ilgili tüm terminoloji için lütfen PIN Davranış Kuralları'na bakınız.

Uygulanabilirlik

PIN Koruma Politikası, tüm tam zamanlı ve yarı zamanlı PIN Yardım ve Kalkınma departmanı (RDD) personeli, PIN Yönetim Kurulu üyeleri, gönüllüler, stajyerler, danışmanlar, ziyaretçiler, PIN adına hareket eden kişiler (ayrıca "PIN personeli" olarak anılacaktır) ve - ilgili ölçüde - PIN RDD'nin tedarikçileri ve ortak kuruluşları³ (ayrıca "PIN ortakları" olarak anılacaktır) için geçerlidir, ayrıntılar için PIN Davranış Kurallarına bakın.

¹ İlişkili personel tanımı için 'Uygulanabilirlik' bölümüne bakınız

² NHS 'Koruma nedir? Kolay Okuma' 2011

³ Bu bağlamda "ortak kuruluş", PIN'in mali veya diğer kaynakları sağladığı bir kuruluş, yani genellikle ulusal veya uluslararası bir STK'dır.

Politika Beyanı

Her insan istismar ve sömürden korunma hakkına sahiptir. PIN, yaşı, cinsiyet kimliği, engelliliği, cinsel yönelimi veya etnik kökeni ne olursa olsun temas kurduğu herkesin her türlü zarar, istismar, ihmal ve sömürden korunma hakkına sahip olduğuna inanmaktadır. Bu nedenle, PIN personeli ve ortakları hiçbir koşulda aşağılayıcı, küçük düşürücü, istismar edici, sömürücü veya diğer kabul edilemez davranış biçimlerine asla girmemelidir.

PIN taahhütleri

PIN yararlanıcılarına yönelik taahhüt

- ◆ Programlarımızda PIN, yararlanıcılarımızın korunmasını taahhüt eder. PIN, onları PIN personeli veya ortakları tarafından gerçekleştirilebilecek her türlü taciz, istismar ve sömürden korumak için tüm makul adımları atacaktır. Bu nedenle, tüm PIN personeli ve ortaklarının birlikte çalıştığımız bireylerin, ailelerin ve toplulukların haklarına ve onuruna saygı göstermesi gerekmektedir.
- ◆ Görevi kötüye kullanma ve yetkiyi kötüye kullanmanın en kötü tezahürlerinden biri olarak gördüğümüz her türlü cinsel taciz, sömürü ve istismarı reddediyoruz. Çocuklar, kadınlar, yaşlılar, engelliler ve diğerleri gibi belirli hassas grupların özellikle risk altında olabileceğini ve en büyük ilgiyi görmeleri gerektiğini kabul ediyoruz.
- ◆ Yararlanıcıların korunmasıyla ilgili meseleleri doğru bir şekilde ele alabilmek için, PIN personelinin ve ortaklarının yerel kültürel ve dini uygulamaların tamamen farkında olmaları ve bunlara saygılı olmaları esastır. Ancak, bu özellikler asla uygunsuz davranışlar için bir bahane veya gerekçe olarak kullanılamaz. PIN, yerel kültüre saygının zararlı uygulamaları görmezden gelmek veya desteklemek için bir gerekçe olarak kullanılmasını kabul etmeyecektir.
- ◆ PIN yararlanıcıları, temel haklarının ve PIN personeli ve ortaklarından beklenen davranış standartlarının farkında olmalıdır. Yararlanıcılarımızın olası endişelerini dile getirebilmeleri için bir Topluluk Geri Bildirim ve Yanıt Mekanizması (bundan sonra CFRM olarak anılacaktır) oluşturulmalıdır.

PIN personeline yönelik taahhüt

- ◆ PIN, PIN personelinin haklarını korumayı ve potansiyel taciz, istismar ve sömürden arındırılmış onurlu çalışma ortamını sürdürmeyi taahhüt eder. Her PIN çalışanı, iş arkadaşlarının etik olmayan veya kabul edilemez davranışları ile ilgili endişelerini dile getirmek için dahili prosedürlerden haberdar olmalıdır.
- ◆ PIN çalışanları ve iştirakçilerinin temel ilkeleri ve davranış standartları PIN Davranış Kurallarında belirtilmiştir. PIN, bu ilkelerin önemli ölçüde ihlal edilmesinin PIN'in temel değerlerine ve vizyonuna önemli ölçüde zarar verebileceğinin ve bunların PIN'in itibarını ve hedeflerine ulaşma yeteneğini olumsuz etkileyeceğinin farkındadır.

Bu politika ayrıca şu koruma alanlarını da ele alacaktır: çocuk koruma, yetişkin koruma ve cinsel sömürü ve istismardan koruma. Bu temel koruma alanlarının sadece bu politikada ele alındığı ve daha spesifik yönlerinin, özellikle Çocuk Koruma Politikası ve Cinsel Sömürü ve İstismardan Korunma Politikası olmak üzere, bunlarla ilişkili farklı PIN politikaları ve prosedürlerinde açıklandığı unutulmamalıdır.

PIN, (1) önleme, (2) raporlama ve (3) müdahale olmak üzere üç sütun aracılığıyla çalışmalarını boyunca koruma konusunu ele almayı taahhüt eder.

Korumanın Sac Ayakları

➤ I. Sac Ayağı: Önleme

PIN sorumlulukları

PIN :

- Tüm personelin bu politikaya erişimini, aşına olmasını ve bu politika kapsamındaki sorumluluklarını bilmesini sağlayacak,
- Personel ve ilgili personeli işe alırken, yönetirken ve görevlendirirken sıkı koruma prosedürleri uygulayacak
- Ofis ve saha ekiplerinde yeterli cinsiyet dengesini sağlayacak.
- Personelin kuruluştaki rolleriyle orantılı bir düzeyde koruma eğitimi almasını sağlayacak
- Yararlanıcıların seçilmesini ve yardımların şeffaf bir şekilde tahsis edilmesini sağlayacak; ve hiçbir PIN personelinin yardım tahsisi konusunda tek yetkili olarak karar vermemesini (veya karar veriyormuş gibi algılanmamasını) sağlayacak.
- Tüm programlarını ve faaliyetlerini, insanları PIN ile temas etmelerinden kaynaklanabilecek her türlü zarar riskinden koruyacak şekilde tasarlayacak ve yürütecektir. Bu, programlarımızdaki bireyler hakkındaki bilgilerin toplanma ve iletilme şeklini de içerir. Bu nedenle PIN, tüm yararlanıcıların aşağıdaki hususlarda anlaşılabilir bir şekilde ve ilgili ölçüde bilgilendirilmesini sağlayacaktır:
 - Hak sahibi oldukları yardımın kapsamı, yararlanıcı seçim kriterleri ve yardımla ilgili diğer gerekli ayrıntılar.
 - PIN'in ve/veya ortak kuruluşlarının personelinin ayrımcılık yapmadan yardım sağlaması.
 - Tahsis edilen mal ve hizmetlerin tek bir PIN veya PIN ortak kuruluşu personelinin keyfi kararıyla alıkonulamayacağı veya geri çekilemeyeceği.
 - Yardımın ücretsiz olması (yararlanıcılardan resmi olarak mali katkıda bulunmaları istenmediği sürece) ve PIN veya ortak kuruluş personelinin bir yararlanıcıdan rüşvet, ödül, hediye veya herhangi bir iyilik (cinsel içerikli olanlar dahil) kabul etmesinin kabul edilemez olması.
 - PIN ve ortak kuruluş personelinin beklenen davranış standartları hakkında CFRM'nin varlığı, amacı ve erişilebilirliği hakkında.
- ◆ Koruma kaygılarına ilişkin raporları derhal ve usulüne uygun olarak takip edecektir.

Personelin Sorumlulukları

Çocuk Koruma

PIN personeli ve ilgili personel şunları yapmamalıdır:

- On sekiz yaşından küçük biriyle cinsel faaliyette bulunmak.
- Çocukları cinsel olarak istismar etmek veya sömürmek.
- Bir çocuğu fiziksel, duygusal veya psikolojik istismara veya ihmale maruz bırakmak.
- Çocuk işçiliği veya kaçakçılığı da dahil olmak üzere çocuklarla ticari olarak sömürücü faaliyetlerde bulunmak.

Daha fazla ayrıntı için lütfen PIN Çocuk Koruma Politikasına bakın.

Yetişkin Koruma

PIN personeli ve ilgili personel şunları yapmamalıdır:

- ◆ Risk altındaki yetişkinleri cinsel olarak istismar etmek veya sömürmek
- ◆ Risk altındaki bir yetişkini fiziksel, duygusal veya psikolojik istismara veya ihmale maruz bırakmak

Cinsel sömürü ve istismara karşı koruma

PIN personeli ve ilgili personel şunları yapmamalıdır:

- ◆ Cinsel faaliyet karşılığında para, iş, mal veya hizmet takası. Bu, yardım faydalanıcılarına ödenmesi gereken her türlü yardım alışverişini içerir.
- ◆ Doğası gereği eşitsiz güç dinamiklerine dayandığından, yardım faydalanıcıları veya onların yakın akrabaları ile herhangi bir cinsel ilişkiye girmeyin.

Daha fazla ayrıntı için lütfen PIN Cinsel Sömürü ve İstismarı Önleme Politikasına bakın

Ayrıca, PIN personeli ve ilgili personel aşağıdakileri yapmakla yükümlüdür:

- Koruma ihlallerini önleyen ve Koruma Politikasının uygulanmasını teşvik eden bir ortamın oluşturulmasına ve sürdürülmesine katkıda bulunmak.
- Bir PIN personeli veya ilgili personel tarafından gerçekleştirilen koruma ihlallerine ilişkin her türlü endişe veya şüpheyi uygun personele bildirmek.

PIN ortak kuruluşlarının özellikleri

Bu Politikaya ve PIN Davranış Kurallarına bağlılık ve uygunluk - ilgili ölçüde - her ortaklık anlaşması veya sözleşmesi için bir koşul olmalıdır. Bir PIN ortak kuruluşunun bu Politikanın ilkelerine uymaması durumunda, PIN finansmanı geri çekme ve/veya mevcut ortaklık anlaşmalarını feshetme hakkını saklı tutar.

PIN, ortak kuruluşların kendi mevcut politikaları, kuralları veya diğer araçları olabileceğini kabul ettiğinden, bu Politika ve PIN Davranış Kuralları bunların yerine geçmeyi veya bunları geçersiz kılmayı amaçlamaz.

Ortak kuruluşların temsilcileri aşağıdakileri sağlamalıdır:

- Ortak kuruluş personeli ve iştirakçileri etik davranış ve davranış standartlarının temel ilkelerine bağlıdır.
- Kuruluşları bünyesinde gerekli ve ilgili tüm prosedürler oluşturulur ve izlenir.
- Yararlanıcılar için CFRM oluşturulur.
- Bu Politikanın standartlarına uyulmadığında uygun önlemler alınır.

➤ II. Sac Ayağı: Raporları etkinleştirme

PIN, koruma endişelerini bildirmek için güvenli, uygun ve erişilebilir araçların personel ve birlikte çalıştığımız topluluklar için kullanılabilir olmasını sağlayacaktır. Ve kıdemli personelin şikayetlerin nasıl soruşturulacağı konusunda eğitilmesini sağlayacaktır.

Resmi ihbar kanalları aracılığıyla (veya talep etmeleri halinde) endişelerini veya şikayetlerini bildiren tüm personel, PIN'in ihbar Politikasında açıklandığı şekilde korunacaktır.

PIN ayrıca kamu üyeleri, ortaklar ve resmi kurumlar gibi dış kaynaklardan gelen şikayetleri de kabul edecektir.

Güvenlik endişesi nasıl bildirilir

PIN, mağdurların ve güvenlik konusunda endişe duyan kişilerin kendilerini rapor etmekte özgür hissedecekleri bir ortam yaratmaya çalışmaktadır. Bu nedenle PIN, tüm yararlanıcılardan, PIN personelinin ve ortaklarından güvenlikle ilgili herhangi bir şüphe veya ifşayı PIN'e bildirmelerini talep eder.

- ◆ Yararlanıcı topluluklardan gelebilecek geri bildirim ve şikayetler için PIN, işlevsel bir Topluluk Geri Bildirim ve Yanıt Mekanizmasına (CFRM) sahiptir.
- ◆ PIN personeli veya ortaklarından gelen ihbarlar için, PIN İhbar Politikası'nda açıklanan ihbar mekanizmasını kullanın.

Koruma ile ilgili bir şikayeti veya endişesi olan personel de bunu derhal Koruma Odak Noktasına veya bölüm müdürüne bildirebilir. Personel, Koruma Odak Noktasına veya bölüm müdürüne bildirimde bulunma konusunda kendini rahat hissetmiyorsa (örneğin bildirim ciddiye alınmayacağını düşünüyorsa veya söz konusu kişi endişeye karışmışsa) yukarıda açıklanan bildirim kanallarını kullanabilir (örn. CFRM ve ihbar).¹

¹ Raporlama için kullanılabilir kanallar hakkında daha fazla bilgi için lütfen PIN Davranış Kuralları, Tüm ihlalleri raporlama ve soruşturma yükümlülüğü bölümüne bakın.

Tüm vakalar, PIN Soruşturma kılavuzlarında açıklanan ilgili soruşturma prosedürleri ve standartlarına uygun olarak kaydedilmeli ve yönetilmelidir.

➤ III. Sac Ayağı: Yanıt

PIN, koruma raporlarını ve endişelerini, Davranış Kurallarında (bkz. Soruşturmanın temel ilkeleri bölümü) ve diğer ilgili politikalarda, özellikle de PIN İhbar politikası, Topluluk Geri Bildirim ve Yanıt Mekanizması (CFRM) ve Soruşturma Politikasında açıklanan ilke ve yükümlülükler göre takip edecektir.

Bir şikayet veya rapora verilen tepki, gizli, hassas, kapsamlı ve hızlı bir soruşturma ile sonuçlanmalıdır. Böyle bir soruşturma ya endişenin azaltılmasıyla ya da işten çıkarmaya varan disiplin cezaları ve/veya ilgili makamlara bildirimde bulunmayı da içeren PIN Soruşturma kılavuzunda belirtilen diğer eylem(ler)le sonuçlanabilir.

PIN, politikayı ihlal ettiği tespit edilen personele PIN Davranış Kuralları ve ihlallere PIN müdahalesi bölümü doğrultusunda uygun disiplin tedbirlerini uygulayacaktır.

PIN, resmi bir iç müdahale (iç soruşturma gibi) yapılıp yapılmadığına bakılmaksızın, personel veya ilişkili personel tarafından verilen zarardan kurtulanlara destek sunacaktır. Desteğe ilişkin kararlar mağdur tarafından alınacaktır.¹

Koruma İlkeleri

PIN aşağıdaki koruma ilkelerini gözetir:

- ◆ **Güçlendirme** - insanlar mümkün olan en iyi bilgiye dayanarak kendi kararlarını vermeleri için desteklenmelidir.
- ◆ **Önleme** - zarar oluşmadan önce harekete geçmek daha iyidir
- ◆ **Koruma** - En çok ihtiyacı olanların desteğimize ve korumamıza ihtiyacı var.
- ◆ **Ortaklık** - koruma, ihmal ve istismarın önlenmesi, tespit edilmesi ve bildirilmesi için farklı kişilerin, mesleklerin, grupların ve toplulukların birlikte çalışmasıyla ilgilidir.
- ◆ **Orantısallık** - Yaptığımız şey riskle orantılı olmalıdır: risk düşükse aşırı koruyucu olmak istemeyiz, çünkü bu kendi başına insanları dezavantajlı hale getirebilir ve onları kendi kararlarını verme fırsatından mahrum bırakabilir.
- ◆ **Hesap Verebilirlik** - Tüm faaliyetlerimizde olduğu gibi, koruma alanında da yaptıklarımızdan sorumlu olmamız gerekir.

Gizlilik - Koruma endişeleri ile ilgilenirken sürecin tüm aşamalarında gizliliğin korunması esastır.

Endişe ve müteakip vaka yönetimi ile ilgili bilgiler yalnızca bilinmesi gerekenler temelinde paylaşılmalı ve her zaman güvende tutulmalıdır.

¹ PIN'in ihlallere müdahalesi hakkında daha fazla bilgi için lütfen PIN Davranış Kuralları, PIN'in ihlallere müdahalesi bölümüne bakın



PIN Yolsuzlukla M¼cadele Politikası

Bu kılavuzla ilgili herhangi bir geri bildiriminiz veya öneriniz olması durumunda, l¼tfen bunları compliance@peopleinneed.cz adresine g¼nderin.



PIN Yolsuzlukla Mücadele Politikası

Giriş

People In Need (PIN), yolsuzluğun kar amacı gütmeyen sivil toplum kuruluşlarının yararlanıcılar, bağışçılar ve kamuoyu nezdindeki güvenilirliği için en büyük tehditlerden birini oluşturduğunun ve daha da önemlisi yolsuzluğun hizmetlerimizin kalitesini olumsuz etkileyebileceğinin farkındadır. Yolsuzluk, sağlıklı rekabetin temel kurallarını ihlal eder ve kamu yararına yönelik olmayan ya da işlevsel olmayan sonuçlar doğurur. Çoğu ülkede yolsuzluk yasal olarak cezalandırılmaktadır.

Yolsuzluk, PIN'in tüm faaliyetlerine sıkı sıkıya bağlı olan şeffaflık, güvenilirlik, dayanışma, adalet ve demokrasi ilkeleriyle doğrudan çelişir. Bu Politika ile PIN, yolsuzluğa karşı sıfır tolerans politikasına olan bağlılığını yeniden teyit etmekte ve yolsuz davranışlarla mücadele etmek, dolandırıcılık riskini ve diğer ilgili yanlış uygulamaları en aza indirmek için bağlayıcı yönergeler sunmaktadır.

Terminoloji

Yolsuzluk, emanet edilen gücün herhangi bir kişinin özel çıkarı için kötüye kullanılması olarak tanımlanır. Bu, dürüst olmayan, yasadışı veya sözleşmeye dayalı ilişkiler çerçevesinde güveni ihlal eden bir şeyi elde etmek için teşvik olarak üçüncü bir kişiye mali veya maddi hediyeler, krediler, ödüller, hükümler veya diğer avantajları teklif etmeyi, vermeyi, talep etmeyi veya almayı içerir.

Diğerlerinin yanı sıra, aşağıdaki yasadışı eylemler yolsuzluk sayılır: rüşvet ve rüşvet alma; avantaj sağlama ve alma; gasp; dolandırıcılık ve zimmete para geçirme; rekabeti azaltan anlaşmalar; kara para aklama; sözleşmeye dayalı bir ödemenin bir kısmının iadesi ("komisyon"); aşırı hediye veya ağırlama alma veya sağlama; kişisel ve/veya kurumsal kazanç amacıyla üçüncü taraflara aşırı fiyat veya ücret ödeme; veya yükleniciler, tedarikçiler, ortaklar, bunların çalışanları veya kamu görevlileri aracılığıyla diğer ikame hizmetler.

Rüşvet - bir alıcıya (genellikle bir resmi görevli veya kamu/yasal görevi olan bir kişi) davranışlarını değiştirmesi karşılığında para, mal veya diğer karşılık biçimlerinin verilmesi eylemini oluşturan en yaygın yolsuzluk biçimlerinden biridir.

Kolaylaştırma ödemesi - sık rastlanan bir rüşvet türüdür, genellikle kolaylaştırma ödemesini yapan kişinin yasal veya başka bir şekilde hak sahibi olduğu rutin veya gerekli bir eylemin gerçekleştirilmesini güvence altına almak veya hızlandırmak için yapılan küçük gayri resmi ödemelerdir.

Haraç - zorlama veya tehdit yoluyla para elde etmek için kişinin konumunun veya makamının yasa dışı kullanımı. Aşırı hediyeler ve ağırlama - hediyeler ve ağırlama küçük hediyelerden (günlükler gibi) pahalı ağırlamalara (önemli etkinlikler için biletler, tatiller vb.) kadar çeşitlilik gösterebilir. Abartılı hediyeler ve ağırlamalar, yolsuz davranışları teşvik etmek amacıyla verilen rüşvetleri gizleyebilir.¹

Azmettirme - bir kişinin bir başkasından rüşvet veya başka bir suç işlemesini istemesi, emretmesi veya ikna etmesi eylemidir.

Bir sözleşmenin yapılmasını etkilemediği veya doğrudan başka bir avantaj sağlamadığı sürece, makul ve gerekçelendirilebilir hediye, ağırlama veya harcamaların geri ödenmesi yolsuzluk teşkil etmez.

¹ PIN Çıkar Çatışması Politikasında belirtildiği üzere, PIN aşırı hediye ve ağırlamayı "değeri 1000 CZK'yı (50 USD veya 40 EUR) aşan bağış veya diğer menfaat türlerini kabul etmek" olarak tanımlamaktadır.

Yolsuzlukla ilgili davranış standartları

PIN Davranış Kurallarında belirtildiği gibi, hiçbir yolsuzluk veya dolandırıcılık davranışı kabul edilemez. Bu nedenle PIN personeli ve ortakları aşağıdaki kurallara uymakla yükümlüdür:

- ◆ Yukarıda tanımlandığı gibi doğrudan veya dolaylı her türlü yolsuzluk yasaktır. Rüşvetle karşılaşılması halinde, tüm durumlarda verilecek yanıt talepleri reddetmek olmalıdır. Üçüncü bir taraf (arkadaşlar ve akrabalar, ortak kuruluş vb.) aracılığıyla veya üçüncü bir tarafın çıkarı için yolsuz davranışlarda bulunmak da yasaktır.
- ◆ Rüşvet talep edilmesi veya başka herhangi bir yolsuzluk şekli kabul edilemez.
- ◆ Siyasi partilere, siyasi olarak aktif kuruluşlara veya bireysel kişilere katkı sağlamak ve/veya bunlardan doğrudan veya dolaylı hibe veya bağış almak, bağış yapan kişi veya üçüncü taraflar lehine herhangi bir avantaj sağlandığında yolsuzluk davranışı olarak yasaklanmıştır. Siyasi partilerden, siyasi olarak aktif kuruluşlardan veya bireysel kişilerden kabul edilen bağışlar, kuruluşun Yıllık Raporunda bağışların açıklanmasına ilişkin genel kurallara uygun olarak kamuya açıklanmalıdır.
- ◆ Bir ihale katılımcısı/katılımcıları için avantaj yaratabilecek bilgilerin sağlanması yasaktır.
- ◆ Kaynaklar, özellikle de bireysel mali bağışlar, kurumsal bağışçılardan gelen fonlar veya diğer sponsorluk hizmetleri yolsuz amaçlar için kullanılmamalıdır.
- ◆ Kuruluşun meşru bir hakka sahip olduğu resmi bir prosedürü güvence altına almak veya hızlandırmak amacıyla kolaylaştırma ödemeleri yapılması veya diğer mali olmayan teşviklerin verilmesi kabul edilemez.

Rüşvetin önlenemeyeceği tek durum, bir kişinin sağlığının veya güvenliğinin ciddi şekilde risk altında olduğu bir durumdur. Bununla birlikte, tüm PIN operasyonları, ödemelerin baskı altında talep edilmesi riskini en aza indirecek şekilde planlanmalıdır. Aynı zamanda, bir kaçırma durumunda PIN'in fidye almama politikasına uyulacaktır.

PIN taahhütleri

PIN, yolsuz davranış olasılığını en aza indirmek amacıyla aşağıdakileri uygulamayı taahhüt eder:

- ◆ PIN yönetimi, "yolsuzluğa karşı sıfır tolerans" mesajını aktif olarak teşvik eder ve PIN personelinin ve ortaklarının bu Politikanın ilkelerine uymasını sağlamak için ilgili iç prosedürleri ve kontrol mekanizmalarını sürdürür.
- ◆ Bu Politika, etkili iç ve dış iletişim kanalları ve tüm PIN personeline ve ortaklarına sağlanan ilgili uygulamalı eğitim yoluyla yaygınlaştırılır.
- ◆ Bu Politika, ilgili tüm sözleşme ilişkilerinin ayrılmaz bir parçasını oluşturur. Bu Politikanın ihlali halinde sözleşmenin olası feshine kadar disiplin veya sözleşme yaptırımları uygulanır.
- ◆ Rüşvet vermeyi veya başka herhangi bir yolsuzluk davranışında bulunmayı reddeden hiçbir PIN personelinin veya ortağının dezavantajlı duruma düşmeyeceği açıkça bildirilir.
- ◆ Tüm PIN personeli ve ortakları, her türlü yolsuz davranışı (rüşvet teşebbüsü dahil) ve bu Politika ile ilgili her türlü ihlali veya endişeyi mümkün olduğunca erken bildirmekle yükümlüdür. Bu amaçla, özellikle PIN İhbar Politikası aracılığıyla güvenli, erişilebilir ve güvenilir bilgi kanalları muhafaza edilmelidir.
- ◆ Tüm yolsuzluk eylemleri (rüşvet girişimleri de dahil olmak üzere) usulüne uygun olarak kaydedilir ve uygun şekilde ve derhal soruşturulur.
- ◆ Ortak kuruluşlar, ilk ortak faaliyetlerin başlamasından önce yolsuzlukla mücadele ilkelerine bağlılık açısından uygun bir şekilde değerlendirilir.

- ◆ PIN, yararlanıcılarına yönelik olarak, PIN saflarında yolsuzluğun yasak olduğunu mümkün olan en üst düzeyde iletir. Ücretsiz PIN desteği ve hizmetleriyle ilgili tüm tanıtım materyalleri aşağıdaki cümleleri içermelidir:

"Bu proje kapsamında PIN tarafından sağlanan tüm mal ve hizmetler ücretsizdir. Bu mal veya hizmetler karşılığında bir ödeme veya başka bir tazminat talep edilmesi halinde, üst düzey bir PIN temsilcisi derhal bilgilendirilmelidir."

- ◆ Nihai faydalanıcıların seçimi şeffaf kriterlere dayanmaktadır ve PIN personeli bu kriterlere uyulmasını ve seçim sürecinin yolsuzluk uygulamalarından arınmış olmasını sağlamalıdır.
- ◆ PIN, kamu ve özel fonların adil ve şeffaf kullanımı için tutarlı Satın Alma yönergelerini sürdürür. Tüm seviyelerdeki PIN yönetimi bu Politikaya uymaktan sorumludur.
- ◆ PIN, sözleşmeli ortaklarının yolsuz davranışları reddettiklerini ve dolandırıcılık veya yolsuzluktan yasal olarak hüküm giymediklerini bağlayıcı bir şekilde teyit etmelerini sağlar. Bu özellikle aşağıdakiler için geçerlidir:
 - ▶ PIN tarafından veya PIN aracılığıyla finanse edilen projelerin PIN ortakları tarafından uygulanmasına ilişkin Uygulama Anlaşmaları ve diğer anlaşmalar.
 - ▶ PIN'in sipariş veren taraf olduğu inşaat ve yeniden yapılanma ile ilgili İş Sözleşmeleri
 - ▶ Danışmanlar ve serbest çalışan kişilerle yapılan PIN sözleşmeleri

Ayrıca bu durum, koşullar göz önünde bulundurulduğunda böyle bir teyidin gerekli olması halinde diğer sözleşmeler için de geçerlidir.

Yukarıda belirtilen tüm sözleşmelere aşağıdaki cümle eklenmiştir:

"Yüklenici, yolsuzluk, hile, muvazaa ve/veya zorlayıcı uygulamaları reddettiğini ve ne Yüklenicinin ne de yönetiminin mesleki davranışlarıyla ilgili bir suçtan veya bir suçtan res judicata hükmünde bir kararla mahkum edilmediğini beyan ve taahhüt eder."

- ◆ İnsan Kaynakları (İK) ile ilgili olarak, her seviyedeki PIN yönetimi yolsuzluk, kurum içi kayırmacılık ve diğer olası kötüye kullanım risklerini en aza indiren düzenlemeleri oluşturmaktan sorumludur. Bu, esas olarak şeffaf olması gereken ve CV, mülakat, en az iki referans ve ilgili testlere dayanan işe alım prosedürlerine atıfta bulunur. Farklı prosedürler açıkça gerektendirilmelidir.
- ◆ PIN yönetimi, yukarıda belirtilen ilkelere uyumu düzenli olarak izleyen kontrol mekanizmalarının mevcut olmasını ve bunların mevcut ve yürürlükteki mevzuat doğrultusunda periyodik olarak güncellenmesini ve gözden geçirilmesini sağlar.¹

¹ STK politikaları için tavsiye edilen yol gösterici ilkeler için bakınız: RESIST (Resisting Extortion and Solicitation in International Transaction), Uluslararası Şeffaflık Örgütü, 21 Mart 2011.

Ek I.

Rüşvet ve yolsuzluğun potansiyel göstergelerinin listesi

Rüşvet eylemlerinin tespit edilmesinde yardımcı olabilecek potansiyel rüşvet ve yolsuzluk göstergelerinin örnek listesi:

- Anormal nakit ödemeler.
- Ödemelerin acilen veya planlanandan önce yapılması için uygulanan baskı.
- Ödemelerin 3. taraf ülke üzerinden yapılması (örneğin 'A' ülkesine mal veya hizmet tedarik edilmesi ancak ödemenin genellikle 'B' ülkesindeki paravan şirkete yapılması).
- Belirli bir acenteye anormal derecede yüksek komisyon yüzdesi ödenmesi. Bu, aynı acente için genellikle farklı yargı bölgelerinde iki hesaba bölünebilir.
- Kamu müteahhitleri veya ihalelere girmeyi uman şirketlerle özel toplantılar Cömert hediyeler alınması.
- Birey hasta olsa bile asla izin almaz veya tatil yapmaz ya da belirli yüklenicilerle kendisi ilgilenmekte ısrar eder.
- Projeleri veya sözleşmeleri kabul ederken beklenmedik veya mantıksız kararlar almak.
- Kişinin beklenen bilgi veya uzmanlık düzeyine sahip olmadığı durumlarda sürecin alışılmadık derecede sorunsuz işlemesi.
- Belirli durumlarda karar sürecini veya devredilen yetkileri kötüye kullanmak.
- Şartlar ya da süre bakımından kurumun lehine olmayan sözleşmelerin kabul edilmesi. İhale döneminde belirli yüklenicilerin açıklanamayan bir şekilde tercih edilmesi.
- İhale veya sözleşme süreçleri üzerinde bağımsız kontrollerden kaçınılması.
- İhale/sözleşme sürecinde kilit rol oynayan belirli roller veya departmanlar etrafında engeller oluşturmak.
- Normal ihale/müteahhitlik prosedürlerinin atlanması
- Makul bir neden olmaksızın sözleşmeyi aşan faturaların kabul edilmesi.
- Toplantılar veya kararlarla ilgili eksik belgeler veya kayıtlar Şirket prosedürleri veya yönergelerine uyulmaması.
- Başkaları adına yüksek değerli harcamaların veya okul ücretlerinin vb. ödenmesi veya bunlar için fon sağlanması.
- Açıkça tanımlanmış prosedürler için devlet yetkililerinden olağandışı ve/veya orantısız gecikmeler - rüşvet beklentisi muhtemeldir.

Kaynak: Ciddi Dolandırıcılık Ofisi



PIN çıkar atışması Politikası

Bu kılavuzla ilgili herhangi bir geri bildirimiz veya öneriniz olması durumunda, lütfen bunları compliance@peopleinneed.cz adresine gönderin.



PIN Çıkar Çatışması Politikası

Giriş

People In Need (PIN), bir tarafta PIN çalışanları ve iştirakçileri ile diğer tarafta kuruluş olarak PIN arasındaki çıkar çatışmasının kuruluşun performansını ve itibarını olumsuz etkileyebileceğini ve ayrıca çeşitli yolsuzluk davranışlarına yol açabileceğini kabul eder. Bu Politika'nın amacı, çıkar çatışmalarının açık tanımları ve örnekleri, davranış standartlarının ve ilgili sorumlulukların tanımlanması yoluyla bu tür riskleri en aza indirmektir.

Terminoloji

Çıkar çatışması, bir PIN personelinin veya çalışanın iş görevlerini tarafsız ve objektif bir şekilde yerine getirmesinin veya karar vermesinin kişisel, ailevi, siyasi, ekonomik veya diğer çıkarlarıyla çatışması nedeniyle tehlikeye girdiği veya zorlandığı bir durumdur.

Başka bir deyişle, çıkar çatışması aynı zamanda bir PIN personelinin veya ortağının çalışma pozisyonunu kişisel kar veya fayda elde etmek için kullanabileceği, faaliyetlerinin (hem iş yerinde hem de iş dışında) kuruluşun çıkarlarıyla çatışabileceği veya kendisini serbest ekonomik rekabet ilkelerine aykırı olacak şekilde orantısız bir avantaja sokabileceği bir durumdur.

Çıkar çatışmasına ilişkin davranış standartları

PIN Davranış Kurallarında belirtildiği gibi, PIN personeli çalışma pozisyonunu kişisel kar veya fayda elde etmek için kullanamaz ve kişisel çıkarların PIN'in çıkarlarıyla çatışabileceği her türlü durumdan kaçınmalıdır. Aynı ilke PIN ortakları için de geçerlidir.

PIN personeline ve ortaklarına yasak davranışlar

- PIN'in siyasi/dinî propaganda aracı olarak kullanıldığı kamuya açık siyasi veya dinî faaliyetler.
- PIN'in faaliyetleri, değerleri veya iyi itibarı ile büyük ölçüde çelişen faaliyetlere katılım veya kuruluşlara, ittifaklara ve derneklere üyelik.
- PIN'in faaliyetleri, değerleri veya iyi itibarı ile çelişen PIN dışında istihdam veya diğer faaliyet biçimleri.
- PIN'in ortak kuruluşlarından veya iş ortaklarından değeri 1000 CZK'yı (50 USD veya 40 EUR) aşan bağışlar veya diğer türden faydalar kabul etmek ve bunları kişisel kullanım için saklamak.
- PIN ile çalışma ilişkisi kapsamında elde edilen gizli bilgilerin kişisel veya üçüncü kişilerin yararına kullanılması.
- PIN bünyesindeki fonksiyonun kullanılması veya kişisel çıkar amacıyla fonksiyona atıfta bulunulması. PIN çalışanı olmaları halinde kendi aile üyelerini tercih etmek.
- PIN yararlanıcıları ile cinsel ilişkiye girmek.

Danışılması gereken davranış biçimleri veya durumlar

- PIN'in faaliyet gösterdiği alanlarda ticari faaliyetler yürütmek.
- PIN yardımından faydalananlarla veya PIN ile iş ilişkisi içinde olan kuruluşların temsilcileriyle yakın kişisel ilişkiler.
- PIN'in fon başvurusunda bulunmaya çalıştığı donör kuruluşların organizasyonlarına, yönetim kurullarına veya değerlendirme komitelerine üyelik.
- Ortak kuruluşların yönetim veya kontrol organlarına katılım Kendi aile üyelerini istihdam etmek.
- PIN ile iş ilişkisi olan bir şirket veya işletmede sahiplik, hissedarlık veya üyelik (bu husus PIN çalışanlarının aile üyeleri veya yakın akrabaları için geçerlidir).
- PIN personelinin çalışma saatleri içinde ayda 3000 CZK'yı (150 USD veya 120 EUR) aşan gelirle sonuçlanan ücretli faaliyet (ders verme, eğitim, halka açık konuşma).

Çıkar çatışmalarının çözümüne yönelik prosedürler

Tüm PIN personeli ve ortakları, öncelikle herhangi bir çıkar çatışmasına girmekten kaçınmakla yükümlüdür. Böyle bir durumun ortaya çıkması veya çıkma ihtimalinin olması halinde, her PIN personeli veya iş ortağı bu durumu mümkün olan en kısa sürede bölüm müdürüne (veya PIN iş ortakları için odak kişiye) bildirmelidir. Bunu yapmamak disiplin veya sözleşme tedbirleriyle sonuçlanabilir.

Çıkar çatışmasının hafifletilmesi veya sonuç olarak ortaya çıkan risklerin azaltılması için çeşitli seçenekler mevcuttur. Söz konusu durumu çözmek için uygun araçları seçmek ilgili bölüm müdürünün, İcra Komitesinin veya Mütevelli Heyetinin kararına bağlıdır.

- ◆ **Çıkar çatışmasının tamamen ortadan kaldırılması** - örneğin bir donör kuruluşun yönetim kurulundan istifa etmek, diğer kamu faaliyetlerinden vazgeçmek, aile üyelerini işe almamak vb. Bu durumda, durumun PIN Çıkar Çatışması Politikası çerçevesinde çözülmesi gerekli değildir.
- ◆ **Mevcut çıkar çatışması durumlarında karar alma işlevinden kaçınmak** - örneğin, PIN ile ilgili oylama sırasında bir donör kurumun yönetim kurulunda oy kullanmaktan kaçınmak.
- ◆ **Danışma** – Çatışmayı ortadan kaldırarak veya karar vermektan kaçınarak durumu veya durumu çözenin mümkün olmaması durumunda, her PIN personeli veya iştirakçisi böyle bir durumu kendi bölüm yöneticisine bildirmekle yükümlüdür ve bu durumda nasıl ilerleneceğine birlikte karar verilecektir. Çıkar çatışması ciddi olarak değerlendirilirse, Mütevelli Heyetine danışacak olan PIN genel merkezindeki (HQ) ilgili bölümün müdürüne bildirilmelidir.
- Ulusal çalışanları ilgilendiren çıkar çatışmaları Ülke Direktörüne danışılmalıdır.
- Genel merkezdeki PIN departmanlarının üyelerini ilgilendiren çıkar çatışmaları için departman direktörüne danışılmalıdır.
- PIN İcra Komitesi üyeleri ve yardımcılarını ilgilendiren çıkar çatışmaları için PIN Direktörüne danışılmalıdır.
- PIN Direktörünü ilgilendiren çıkar çatışmaları PIN İcra Komitesine danışılmalı ve sonuçları PIN Mütevelli Heyetine rapor edilmelidir.
- Çıkar çatışması İcra Komitesinde tartışılırsa, tartışmanın tutanakları kaydedilmeli ve İcra Komitesi toplantı tutanaklarının gizli bir eki olarak arşivlenmelidir.
- İcra Komitesi üyeleri, Ülke Direktörleri ve PIN şube müdürleri yıllık çıkar çatışması beyanını imzalamak zorundadır.
- Bir PIN çalışanının, PIN çalışanlarından veya ortaklarından başka bir kişi ile ilgili bir çıkar çatışması tespit etmesi durumunda, bu durumu ilgili departman **direktörüne** bildirmek veya acil durumlarda PIN İhbar Politikasını uygulamakla yükümlüdür.
- Bir PIN personelinin cezai kovuşturmayla tabi olması durumunda, derhal bölüm müdürünü bilgilendirmekle yükümlüdür.



PIN Çocuk Koruma Politikası

Bu kılavuzla ilgili herhangi bir geri bildiriminiz veya öneriniz olması durumunda, lütfen bunları compliance@peopleinneed.cz adresine gönderin.



PIN Çocuk Koruma Politikası

People In Need (PIN), özellikle yoksulluk, insani kriz ve/veya çatışma durumlarında çocukların son derece savunmasız olabileceğinin farkındadır. Bu nedenle PIN, programlarına ve faaliyetlerine katılan çocukları her türlü istismar ve sömürüden korumayı temel görevi olarak kabul eder.

PIN'in çocukları koruma taahhüdünü belirleyerek ve istenen veya kabul edilemez davranışların temel eşiklerini belirleyerek, bu Politika aşağıdaki hedeflere sahiptir:

- PIN'in programlarına katılan çocukları her türlü istismar ve sömürüden korumak.
- PIN personelini yanlış veya kötü niyetli suistimal iddialarından korumak.
- Kabul edilemez davranışlardan caydırmaya yardımcı olan sağlam bir Çocuk Koruma Politikası sunarak PIN'in kurumsal bütünlüğünü ve itibarını ve ortaklarının itibarını korumak.

Terminoloji

Çocuk, Çocuk Hakları Sözleşmesi'nde tanımlandığı şekliyle on sekiz (18) yaşın altındaki kişi anlamına gelir. Çocuk koruma, çocukları özellikle çocuk istismarı veya ihmalden kaynaklanan her türlü zarardan korumak için tasarlanmış bir faaliyet veya girişimdir.

Çocuk istismarı, bir sorumluluk, güven veya güç ilişkisi bağlamında çocuğun sağlığına, hayatta kalmasına, gelişimine veya onuruna fiili veya potansiyel zararlar sonucunda fiziksel, cinsel, duygusal kötü muamele veya ihmaldir.

Bu politika, PIN Politika paketi 'Davranış Kuralları ve Diğer Temel Politikalar'ın ayrılmaz bir parçasıdır, bu nedenle ilgili tüm tanımlar için lütfen PIN Davranış Kuralları'na bakın.

Uygulanabilirlik

PIN Çocuk Koruma Politikası, tüm tam zamanlı ve yarı zamanlı PIN Yardım ve Kalkınma departmanı (RDD) personeli, PIN Yönetim Kurulu üyeleri, gönüllüler, stajyerler, danışmanlar, ziyaretçiler, PIN adına hareket eden kişiler (ayrıca "PIN personeli" olarak anılacaktır) ve - ilgili ölçüde - PIN RDD'nin tedarikçileri ve ortak kuruluşları¹ (ayrıca "PIN ortakları" olarak anılacaktır) için geçerlidir, ayrıntılar için PIN Davranış Kurallarına bakın.

Politika beyanı ve PIN taahhütleri

PIN, Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi'nin² hak ve yükümlülüklerini benimsemektedir ve bu nedenle programlarına katılan çocukları zarar, sömürü ve istismardan korumaya kendini adanmıştır. Bu doğrultuda PIN, çocuk koruma önlemlerini uygulamaya ve sürdürmeye kararlıdır. Bunlar şunları içerir:

- Bu Politika, tüm yeni PIN personeline ve ortaklarına tanıtılır ve daha fazla erişilebilir hale getirilir; doğrudan çocuklarla çalışan PIN personeli için düzenli yenileme eğitimi düzenlenir.
- Çocuk koruma risklerinin analizi, çocuklarla doğrudan etkileşim içeren PIN projelerine dahil edilir.
- Çocuklarla doğrudan çalışan personel için kapsamlı çocuk güvenliği işe alımı uygulanmaktadır (aşağıdaki ayrıntılara bakınız).

¹ Bu bağlamda "ortak kuruluş", PIN'in mali veya diğer kaynakları sağladığı bir kuruluş, yani genellikle ulusal veya uluslararası bir STK'dır.

² <http://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/crc.aspx>

- ◆ Bu Politikanın olası ihlalleri için raporlama ve yanıt verme prosedürleri mevcuttur.

Bu Politikanın izlenmesi ve uygulanması, başta Ülke Direktörleri, üst düzey yöneticiler, çocuklarla çalışan personel ve Çocuk Koruma Danışmanı olmak üzere tüm PIN personelinin sorumluluğundadır. Yönetim, politikanın düzenli olarak gözden geçirilmesinden ve hedef kitleye tanıtılmasından sorumludur.

Davranış standartları ve kabul edilemez davranış biçimleri

PIN personeli ve ortakları tarafından gözetilmesi gereken davranışlara ilişkin rehberlik, PIN Davranış Kuralları ve diğer Temel PIN Politikalarında açıklanmaktadır. Bu Politika, çocuklara yönelik davranış ve eylemlerin ilave hassasiyet gerektirdiğini akılda tutarak, PIN Davranış Kurallarını tamamlamayı ve çocuklarla doğrudan temas halindeyken gözlemlenmesi ve/veya kaçınılması gereken davranışları vurgulamayı amaçlamaktadır.

Davranış Standartları

- Etnik köken, ırk, cinsiyet, yaş, dil, din, siyasi veya diğer görüşler, engellilik veya diğer statülerden bağımsız olarak çocuklara onurlu ve saygılı davranın.
- Uygun şekilde davranın; onların yanında konuşulan dilin denetlendiğinden emin olun ve yetişkinlere yönelik şakalardan veya rahatsızlık ya da kırgınlık yaratabilecek yorumlardan kaçının.
- Çocukların yakınında çalışırken görünür olun ve mümkün olan her yerde başka bir yetişkinin bulunmasını sağlayın.
- Çocuk işçiliği ile ilgili olarak PIN, çocukların çalışmasının eğitim hakkı veya dinlenme ve oyun oynama hakkı da dahil olmak üzere diğer haklarını tehlikeye atmaması gerektiğini öngören Çocuk Hakları Sözleşmesi'ne uymaktadır. Aynı zamanda, "taraf devletler istihdama kabul için asgari bir yaş veya asgari yaşlar sağlamalıdır". Bu nedenle PIN Ülke Programları, Sözleşme'ye ve ilgili ülkedeki ilgili mevzuata uygun hareket etmelidir.
- Çocukları etkileyebilecek PIN programlarını uygularken, eylemin tasarlanmasına katılmalarına izin verin, onları dinleyin.
- Çocuğun korunması ve güvenliği ile ilgili endişeleriniz olduğunda sesinizi yükseltin (rapor edin).
- Çocuklardan veri toplarken (değerlendirmeler, izleme ve değerlendirme vb. sırasında) kültürel olarak uygun iletişim yollarını kullanarak, bilgilendirilmiş onam alarak, gizliliği sağlayarak ve acı verici deneyimler hakkında soru sormayarak potansiyel zarar riskini azaltın. Üzücü verilerin elde edilmesi gerekiyorsa, dolaylı veri toplama yöntemlerini kullanmaya çalışın ve sıkıntılı çocuğu profesyonel bakıma yönlendirmeye hazır olun.
- Görünürlük amacıyla çocukların görüntülerini alırken ve/veya kullanırken (örneğin bir çocuğun/çocukların fotoğrafını çekmek veya filme almak):
 - PIN Medya Politikasında açıklanan standart yaklaşıma uyun.
 - Ürünlerin (örneğin fotoğraflar, filmler, videolar) çocukları onurlu ve saygılı bir şekilde sunduğundan, çocukların uygun şekilde giyindiğinden ve yanıltıcı olabilecek veya cinsel olarak müstehcen görülebilecek pozlarda olmadığından emin olun.
 - Belirli bir çocuğun görüntüsünü belirli bir amaç için (medyalaştırma, savunuculuk, bağış toplama, vb.) çekerken, ürünün nasıl kullanılacağını açıklayın ve bunun için çocuktan, mümkünse çocuğun ebeveyninden veya vasisinden de meşru onay alın.
 - Kamunun kullanımına sunulan çocuk görüntülerinin herhangi bir tanımlayıcı bilgi içermediğinden emin olun.

Kabul edilemez davranış biçimleri

- Bir çocuğa uygunsuz veya kültürel olarak duyarsız bir şekilde dokunmak (doğrudan tıbbi bakım pozisyonlarındaki personel Uluslararası ve/veya yerel ülke sektöründeki en iyi uygulama kılavuzlarını takip etmelidir).
- Çocuklara karşı taciz edici, istismar edici, küçük düşürücü, cinsel olarak kışkırtıcı veya kültürel olarak duyarsız bir dil kullanmak veya davranış sergilemek.
- Çocukları küçük düşürücü, saldırgan, cinsel olarak kışkırtıcı, istismar edici veya kültürel olarak uygunsuz veya duyarsız herhangi bir faaliyete dahil etmek.
- Çocukları utandırmaya, küçük düşürmeye, aşağılamaya veya küçük düşürmeye yönelik davranışlarda bulunmak veya herhangi bir şekilde duygusal istismar uygulamak, ayrımcılık yapmak, farklı muamele göstermek veya diğerlerini dışlayarak belirli çocukları kayırmak.
- Çocuklara fiziksel olarak saldırmak veya cezalandırmak.
- Çocukları, cinsel hizmetler veya eylemler için para ödemek veya çocuk evliliği de dahil olmak üzere herhangi bir cinsel faaliyete veya eyleme dahil etmek.
- Bir çocuğun kendi başına yapabileceği kişisel nitelikteki işleri yapmak Örneğin, PIN personelinin herhangi bir giysi giydirmeye veya soyuma işine dahil olması veya bir çocuğun belirli faaliyetleri gerçekleştirmesi için kaldırılması veya yardım edilmesi gibi fiziksel temasın söz konusu olduğu durumlarda. Başka bir seçeneğin olmadığı durumlarda, örneğin engelli bir çocuğa yardım ederken, bu görevler yalnızca ebeveynler/veli ve ilgili çocuklar tam olarak anlaşılabilir şekilde yerine getirilmelidir. Çocuğun tepkilerine karşı duyarlı olunmalı ve eğer çocuk tamamen bağımlı ise, ne yapılacağı konusunda onunla konuşulmalı ve mümkünse ona seçenekler sunulmalıdır.
- Çocuk pornografisine veya çocukların uygunsuz resimlerine herhangi bir araçla erişim
- Refakatsiz çocukları, yaralanma riski veya fiziksel tehlike altında olmadıkları sürece, ebeveynlerinin veya vasilerinin onayı olmadan tek kişilik yerlere davet etmek.
- Gözetim altında olmayan akraba olmayan çocuklarla yakın mesafede uyumak.
- Çocukları, yaşlarına veya gelişim aşamalarına göre uygun olmayan ve eğitim ve eğlence faaliyetlerine ayırabilecekleri zamanı engelleyen veya yaralanma riskine sokan ev işleri veya diğer işler için çalıştırmak.

Çocuk istismarına ilişkin raporlama

PIN programlarında çocuk istismarına ilişkin endişelerin ve/veya şüphelerin bildirilmesi ve bunlara yanıt verilmesi PIN koruma politikası ile uyumludur.

Tüm olaylar ilgili soruşturma prosedürleri ve standartlarına uygun olarak kaydedilmeli ve yönetilmelidir.¹

Çocuk istismarı iddialarına yanıt verme

PIN, tüm istismar iddialarına ve şüphelerine etkili, hassas ve hızlı bir şekilde yanıt vermeyi taahhüt eder. PIN tüm çocuk istismarı iddialarını son derece ciddiye alırken, aynı zamanda olayın resmi olarak soruşturulmasını beklerken masumiyet karinesini uygulayacaktır. Tüm iddialar kapsamlı bir şekilde soruşturulacaktır. Çocuk istismarı iddialarını araştırırken hatırlatılması ve dikkate alınması gereken belirli adımlar şunlardır:

¹ Lütfen PIN Soruşturması yönergelerine bakın

Soruşturma Sürecinde:

- Mağdurun ve suçlanan kişinin gizliliğini ve haklarını korumak için her türlü çaba gösterilecek ve olayla ilgili bilgiler sadece "bilinmesi gerekenler" temelinde paylaşılacaktır, ancak iddiaların ilgili ülkenin yasalarının ihlali anlamına geldiği durumlarda, mağdurun haklarını korumak için gerekli görülmedikçe gizlilik artık geçerli olmayacaktır.
- Mağdur olduğu iddia edilen çocuğun görüşleri, belgelenmiş kanıtlar ışığında ve çocukların istismar konusunda nadiren yalan söyledikleri göz önünde bulundurularak değerlendirilecektir.
- Suçlanan kişiye her zaman görüşlerini/fikirlerini/gerçekleri ifade etme fırsatı verilecektir.
- Soruşturmalarda uygun olduğu durumlarda, PIN yasal tavsiye ve/veya sorumlu makamlardan tavsiye alacaktır.
- Eğer uygunsa (örneğin olay bu Politikanın ihlalinin içeriyorsa), suçlanan kişi soruşturmaya kadar açığa alınabilir.

Tüm vakalar ilgili soruşturma prosedürleri ve standartlarına uygun olarak kaydedilmeli ve yönetilmelidir.¹

Olayın gerçekleştiğinin kanıtlandığı yer:

- ◆ Bunlarla sınırlı olmamak üzere, uygun disiplin önlemleri alınacaktır: (a) uyarı; ve/veya, (b) uzaklaştırma; ve/veya, (c) işten çıkarma. Disiplin tedbiri, suçun niteliğine ve ciddiyetine bağlı olacaktır.²
- ◆ İddianın, olayın meydana geldiği ülkenin yasalarının veya Çek Cumhuriyeti yasalarının ya da suçlanan kişinin vatandaşı olduğu ülkenin yasalarının ihlalinin içerdiği durumunda, olay derhal uygun makamlara bildirilecek ve kişi soruşturma açılıncaya kadar işten uzaklaştırılacaktır.

Bir iddianın yanlış veya asılsız olduğunun tespit edilmesi halinde, suçlanan kişinin haklarının korunmasını sağlamak için her türlü çaba gösterilecektir.

Çocuklarla çalışan personelin güvenli bir şekilde işe alınması

PIN, programlarında ve özellikle çocuklarla düzenli ve doğrudan etkileşim içeren programlarda, çocuklar için risk oluşturabilecek kişileri bilerek istihdam etmeyecek veya görevlendirmeyecektir.

Bunu yerine getirmek için, PIN aşağıdaki güvenli işe alım önlemlerine uymaktadır:

- ◆ PIN, işe alımına konu olan rolü, çocuklarla potansiyel temas türü ve sıklığı veya çocukların hassas verilerine erişim açısından değerlendirecektir.
- ◆ Başvuru sahiplerine çocuklara karşı sorumlulukları hakkında bilgi verilecektir. Ve çocuklarla teması olması muhtemel roller için, başvuru sahipleri çocuk koruma ve güvenli uygulamalar konusundaki farkındalıkları açısından değerlendirilecektir.

Çocuklarla düzenli olarak doğrudan ve/veya gözetimsiz çalışmayı içerecek pozisyonlar için başvuran adaylar - PIN tarafından atanmadan önce - aşağıdaki şekilde kontrol edilecektir:

¹ Lütfen PIN Soruşturması yönergelerine bakın

² PIN'in ihlallere müdahalesi hakkında daha fazla bilgi için lütfen PIN Davranış Kuralları, PIN'in ihlallere müdahalesi bölümüne bakın

- ◆ Eski işverenler / profesyonel hakemler ile iki sözlü referans kontrolü. Başvuru sahibinin hakemlerinden özellikle adayın çocuklarla çalışmaya/iletişim halinde olmaya uygunluğu hakkında görüş bildirmeleri istenecektir.
- ◆ PIN, muhtemel adayların sabıka kayıtlarının kontrol edilmesini sağlamak için çaba gösterecektir. Ancak bunun her zaman mümkün olmadığı kabul edilmektedir. Bu gibi durumlarda, seçilen başvuru sahipleri geçmişte çocuk istismarı suçlarıyla suçlanıp suçlanmadıklarına ilişkin yazılı açıklama sağlayacaktır (bkz. Ek II).
- ◆ Çocuk koruma ve çocuk hakları konularını ele alan projelerde, adayın tercihen çocuk bakımı, psikolojik veya sosyal alanda özel bir yeterliliğe sahip olması gerekir.

Genel olarak çocuklarla herhangi bir teması olmayacak personel ve yükleniciler için (merkezdeki yönetim ve destek personeli gibi) bu önlemlerin alınmasına gerek yoktur. Bu kişilerin işlerinin bir parçası olarak çocuklarla temas kurmaları gerekirse, bunu yapmadan önce yukarıdaki kontrollere tabi tutulacaklardır. Alternatif olarak, bu tür seyrek temaslar sırasında, risk altındaki çocuklarla ve yetişkinlerle çalışmak için uygun şekilde yetkilendirilmiş personel her zaman bu kişilere eşlik edecektir.

PIN programlarında çocuklara yönelik risklerin analizi

Çocukları içeren faaliyetlere başlamadan önce PIN, PIN programlarının uygulanmasının bir parçası olarak ortaya çıkabilecek çocuklara yönelik potansiyel riskleri analiz edecektir. Bu faaliyetler, çocukların katıldığı eğitimleri, hastanelerde veya okullarda çalışmayı, çocuklarla görüşmeleri de içeren veri toplamayı vb. içerebilir.

Çocuklara yönelik risklerin tespit edilmesi durumunda, proje ekibi bu riskleri mümkün olduğunca azaltmak amacıyla bu riskleri ele alacak bir eylem planı hazırlayacaktır. Risklerin gerekli düzeye indirilememesi ve proje faaliyetlerinin çocuklara zarar vermesi durumunda, proje ekibi bu konuyu risk(ler)i ele almak için daha fazla önlem alınıp alınamayacağına karar vermesi gereken ülke program yönetimine sunacaktır. Çocuklara zarar verecek faaliyetler gerçekleştirilmemelidir.

Ek I.

Çocuk istismarı suçlarına ilişkin açıklama

Aşağıda imzası bulunan ben, çocuk istismarı suçlarından hiç yargılanmadığımı beyan ederim.

Adı:

Tarih:

Yer:

İmza:



PIN Cinsel Sömürü ve İstismardan Korunma Politikası

Bu kılavuzla ilgili herhangi bir geri bildirimiz veya öneriniz olması durumunda, lütfen bunları compliance@peopleinneed.cz adresine gönderin.



PIN Cinsel Şiddetten Korunma Sömürü ve İstismar Politikası

Giriş

People In Need (PIN), dünya çapında yardım ve kalkınma desteği sağlayan, kâr amacı gütmeyen bir sivil toplum kuruluşudur. PIN, personelinin, ortak kuruluşlarının ve diğer iştirakçilerinin en iyi uygulama ve çalışma kalitesini taahhüt eder. PIN ayrıca, programlarına ve faaliyetlerine katılan savunmasız kişileri cinsel sömürü ve istismardan korumayı temel görevi olarak kabul eder.

Terminoloji

Bu politika, PIN Politika paketi 'Davranış Kuralları ve Diğer Temel Politikalar'ın ayrılmaz bir parçasıdır, bu nedenle ilgili tüm tanımlar için lütfen PIN Davranış Kuralları'na bakın.

Uygulanabilirlik

People in Need (bundan böyle PIN olarak anılacaktır) Cinsel Sömürü ve İstismarı Önleme Politikası (bundan böyle PSEA Politikası olarak anılacaktır) tüm tam zamanlı ve yarı zamanlı PIN personeli, gönüllüler, stajyerler, danışmanlar ve PIN adına çalışan kişiler - bundan böyle "PIN personeli" olarak anılacaktır - için tamamen geçerlidir.

PIN PSEA Politikası, PIN PSEA Politikasının tüm temel ilkelerini içeren kendi PSEA Politikalarına sahip olmadıkları sürece PIN ortak kuruluşları için de geçerlidir. Temel ilkeler, PIN faydalanıcıları ile doğrudan temas halinde olan PIN tedarikçileri için de geçerlidir.

Bu PIN PSEA Politikası, PIN CoC ve PIN Temel Politikaları, özellikle de PIN Koruma ve Çocuk Esirgeme Politikası ile bağlantılıdır ve birlikte okunmalıdır.

Politika Beyanı

Cinsel Sömürü ve İstismar (bundan sonra SEA olarak anılacaktır), PIN'in Davranış Kuralları ve Koruma Politikasının ihlalidir. PIN, yaş, cinsiyet, cinsellik, engellilik, din veya etnik kökene bakılmaksızın herhangi bir bireye karşı PIN personeli ve ortakları tarafından gerçekleştirilen cinsel sömürü ve istismarın yanı sıra zorbalık ve bir dizi cinsel olmayan güç istismarına tolerans göstermez.

PIN, programlarının, PIN personeli ve ortakları tarafından yararlanıcılara ve toplum üyelerine yönelik ŞÇD gibi olumsuz etkilere sahip olmasını önlemek için gereken her şeyi yapmayı taahhüt eder. PIN, cinsel sömürü ve istismarla ilgili tüm şikayet ve endişeleri ciddiye alır ve bu politikanın, PIN Davranış Kurallarının ve başta PIN Koruma Politikası olmak üzere diğer temel politikaların olası bir ihaline işaret eden şikayetleri titizlikle soruşturur.

Temel İlkeler

En savunmasız yetişkinleri ve çocukları korumak ve PIN uluslararası faaliyetlerinin bütünlüğünü sağlamak için aşağıdaki altı Temel İlkeye uyulmalıdır:

1. PIN Personeli tarafından gerçekleştirilen cinsel sömürü ve istismar ile çocuk istismarı ağır suistimal teşkil eder ve bu nedenle iş akdinin feshi için gerekçe teşkil eder.
2. Çocuklarla (18 yaşın altındaki kişiler) cinsel faaliyette bulunmak, yerel olarak reşit olma veya rıza

gösterme yaşına bakılmaksızın yasaktır. Çocuğun yaşına ilişkin yanlış inanç bir savunma değildir.

3. PIN personeli tarafından cinsel iyilikler veya diğer küçük düşürücü, aşağılayıcı veya istismar edici davranış biçimleri de dahil olmak üzere seks karşılığında para, iş, mal veya hizmet takası yasaktır. Buna, program katılımcılarına ödenmesi gereken yardımların takası da dahildir.
4. PIN Personeli ve yararlanıcı arasındaki cinsel ilişkilerin doğası gereği eşitsiz güç dinamiklerine dayanması muhtemeldir ve PIN'in ve çalışmalarının güvenilirliğini zedeleyebilir. Bu nedenle, PIN bunu kabul edilemez olarak değerlendirmektedir.
5. Bir PIN personelinin, PIN'de olsun ya da olmasın, diğer bir çalışan tarafından cinsel istismar ya da sömürü ve çocuk istismarına ilişkin endişeleri ya da şüpheleri olması durumunda, bu endişeleri derhal yerleşik ajans raporlama mekanizmaları aracılığıyla bildirmesi gerekir.
6. PIN personeli, cinsel sömürü ve istismarı ve çocuk istismarını önleyen ve PIN Davranış Kuralları ve ilgili politikaların uygulanmasını teşvik eden bir ortam yaratmak ve sürdürmekle yükümlüdür. Tüm seviyelerdeki PIN Yöneticileri, bu ortamı koruyan sistemleri desteklemek ve geliştirmek konusunda özel sorumluluklara sahiptir.

PIN Taahhütleri

PIN, aşağıdaki taahhütlerin uygulanması yoluyla yukarıda belirtilen temel ilkeleri yerine getirmeye kendini adanmıştır:

➤ PIN personeli tarafından cinsel sömürü ve istismar riskini önlemek ve azaltmak:

- ◆ Yöneticiler ve İnsan Kaynakları ekibi, özellikle çocuklarla doğrudan veya dolaylı teması olacak kişiler olmak üzere tüm personel için sağlam bir işe alım tarama süreci sağlamalıdır.¹
- ◆ PIN Davranış Kuralları ve PIN Koruma Politikası (PIN Çocuk Projeksiyonu ve Cinsel Sömürü ve İstismarı Önleme Politikası ile birlikte) yayınlanır, dağıtılır ve PIN ile işbirliği yapanlar tarafından usulüne uygun olarak bilinir.
- ◆ PIN personeli Davranış Kuralları, Koruma ve PSEA ve özellikle Çocuk Koruma konularında eğitim almaktadır. Buna ek olarak, belirli sorumlulukları olan personel (örneğin yöneticiler) rolleriyle orantılı ek eğitimler alacaktır.
- ◆ PIN, cinsel sömürü ve istismarı bildirmek için erişilebilir mekanizmaların mevcut olmasını ve şikayetleri almak için PIN odak noktalarının görevlerini nasıl yerine getireceklerini anlamalarını sağlar. Bu raporlama mekanizması, belirli bir bölgedeki diğer şikayet ve geri bildirim yapılarına ayrı, paralel bir sistem olmamalı, bunun yerine geri bildirim ve şikayetlere yanıt vermek için tek bir sistem oluşturmak üzere mevcut yapılarla bağlantı kurmalı ve bunlar üzerine inşa edilmelidir;
- ◆ PIN, cinsel sömürü ve istismarın önlenmesi ve bunlara müdahale edilmesi konusunda yerel toplulukları ve hükümetleri sürece dahil eder. Özellikle, yapının hem kültürel hem de toplumsal cinsiyete duyarlı olması için Topluluk Geri Bildirim ve Müdahale Mekanizmasının (CFRM) geliştirilmesi sırasında yerel topluluklara danışılacaktır;
- ◆ PIN, ortaklıklar, alt hibe veya alt alıcı anlaşmaları yaparken bu anlaşmaların
 - a) PIN Anahtar politikalarının özetini (bu politika dahil) bir ek olarak dahil etmek;
 - b) bu tür sözleşmeli kuruluşlar ve bireyler ile bunların çalışanları ve gönüllülerinin bu Politikanın standartlarına uygun bir Davranış Kurallarına uymalarını gerektiren uygun bir dil içermelidir; ve

¹ İşe alım süreci hakkında daha fazla ayrıntı için ayrıca PIN Çocuk Koruma Politikasına bakınız

c) bu kuruluşların veya bireylerin, uygun olduğu şekilde, cinsel sömürü ve istismara ve çocuk istismarına karşı önleyici tedbirler almamasının, bunlara ilişkin iddiaları soruşturmamasının ve rapor etmemesinin veya cinsel sömürü veya istismar veya çocuk istismarı meydana geldiğinde düzeltici önlemler almamasının, bu tür anlaşmaların feshedilmesi için PIN için gerekçe teşkil edeceğini açıkça belirtir.

- ◆ Tüm yöneticiler, bu politikanın kendi bölümleri, bireysel departmanları veya ekipleri içinde farkındalığını teşvik etmekten sorumludur.

➤ **Personel tarafından gerçekleştirilen potansiyel veya fiili cinsel sömürü ve istismarı zamanında ve sistematik bir şekilde tespit etmek ve bunlara karşı harekete geçmek. Bunu yapmak için:**

- ◆ PIN, cinsel sömürü ve istismar şikayetlerini zamanında işleme koyacak ve fail olduğu iddia edilen kişinin soruşturma sona erene kadar faydalanıcılar ve topluluklar üzerinde doğrudan etkisi olan tüm faaliyetlerden derhal uzaklaştırılması da dahil olmak üzere uygun disiplin önlemlerini alacaktır;
- ◆ Hayatta kalan kişi ile varılan mutabakat üzerine PIN, ulusal ve yabancı mevzuat uyarınca cinsel sömürü ve istismar iddialarına ilişkin soruşturmaları yürütmekten sorumlu olan uygun makamı bilgilendirecektir;
- ◆ PIN, yararlanıcıların ve toplum üyelerinin kime bildirimde bulunmaları gerektiğini ve ne tür bir yardım almayı bekleyebileceklerini bilmelerini sağlar. Tüm potansiyel ve fiili SÇD mağdurları, raporlama süreci de dahil olmak üzere, Topluluk Geri Bildirim ve Müdahale Mekanizmasının (CFRM) nasıl işlediği hakkında tam olarak bilgilendirilmelidir;
- ◆ PIN, şikayetçilerin ve hayatta kalanların davalarının gelişimi ve sonucu hakkında geri bildirim alma hakkına sahip olduğunu anlar ve buna göre hareket eder.
- ◆ PIN, personelinden biri tarafından işlenen cinsel sömürü ve istismar mağdurlarına yardım, psikososyal danışmanlık, tıbbi tedavi ve hukuki yardım sağlar.
- ◆ PIN, tüm üçüncü tarafların, ortakların ve tedarikçilerin, PIN Davranış Kuralları ve Koruma ve Çocuk Koruma Politikasında açıklananlara ek olarak PSEA Politikasında yer alan ilkelere uymayı taahhüt etmelerini sağlamaktan sorumludur. Bir beyan formunu imzalayarak kabul etmeleri, PIN ile herhangi bir ilişkiyi üstlenmeleri için bir koşuldur. Ortaklar için, kendi PSEA Politikasının eksik olması durumunda, PIN PSEA Politikası sözleşmeye dahil edilmeli ve Ortak tarafından kabul edilmelidir.
- ◆ PIN, cinsel sömürü ve istismar ile çocuk istismarını önleme ve bunlara müdahale etme çabalarının etkinliğini izlemek, ilerlemeyi rapor etmek ve iyileştirmek için alınan cinsel sömürü ve istismar ve çocuk istismarı raporları ve alınan önlemler hakkında gözetim ve bilgi sistemleri sağlar.

Roller ve Sorumluluklar

PIN'de güvenli bir çalışma ortamı yaratmak herkesin sorumluluğudur ve cinsel taciz, istismar ve sömürü ile ilgili endişeler veya ifşaatlar konusunda harekete geçmemek bir seçenek değildir.

- ◆ **PIN RDD yönetimi ve Ülke Direktörleri**, Bu Politika ve uygulanması için genel hesap verebilirliğe sahiptir.

- ♦ **PIN RDD Koruma Görev Gücü** Bu Politikanın her yıl ve yasal ve kurumsal gelişmeler doğrultusunda gözden geçirilmesi ve güncellenmesinden sorumludur ve PIN PSEA çalışmaları için genel hesap verebilirliğe sahiptir.
- ♦ **PIN'in tüm personeli, gönüllüleri, ortakları ve diğer temsilcileri** bu PIN Davranış Kurallarına ve SG ve PSEA dahil olmak üzere diğer temel politikalara her zaman (yani mesai saatleri dışında da) uymaları gerekmektedir.
- ♦ **Tüm PIN çalışanları** başkalarına yönelik cinsel sömürü, istismar veya taciz şüphelerini bildirmekle yükümlüdür. Bu, bilgilerin gizli olarak paylaşıldığı vakaların ayrıntıları paylaşılmadan yapılabilir. Başka biriyle ilgili istismar şüphesinin bildirilmemesi PIN politikasının ihlali anlamına gelir ve disiplin cezası alınmasına yol açabilir. Şüpheyne mahal vermemek adına, herhangi bir bireyin başına gelen herhangi bir olayı bildirme zorunluluğu yoktur.
- ♦ **PIN RDD Koruma Görev Güçleri ve üst yönetim ekipleri**, bu Politikanın uygulanması konusunda personele, gönüllülere ve diğer temsilcilere yardımcı olmak için daha fazla destek sunabilir.

Cinsel sömürü ve istismarın bildirilmesi ve müdahale edilmesi

PIN programları dahilinde SÇD ile ilgili endişelerin ve/veya şüphelerin bildirilmesi ve bunlara yanıt verilmesi PIN koruma politikası ile uyumludur.

Buna ek olarak, PIN programları dahilinde CİA ile ilgili endişelerin veya şüphelerin bildirilmesi için özel doğrudan hat kullanılabilir: psea@peopleinneed.cz

Tüm vakalar ilgili soruşturma prosedürleri ve standartlarına uygun olarak kaydedilmeli ve yönetilmelidir.¹

¹ Lütfen PIN Soruşturması yönergelerine bakın



PIN İhbar Politikası

Bu kılavuzla ilgili herhangi bir geri bildiriminiz veya öneriniz olması durumunda, lütfen bunları compliance@peopleinneed.cz adresine gönderin.



PIN İhbar Politikası

Introduction

Tüm PIN personeli, PIN Davranış Kuralları ve Temel PIN Politikalarını doğrudan ihlal eden, bilinen veya şüphelenilen istismar, sömürü, taciz veya diğer kabul edilemez davranış biçimlerini bildirmekle yükümlüdür. Yukarıda belirtilen politikaların ihlalinin rapor edilmemesi, PIN ilke ve değerlerine aykırı tehlikeli davranışların yaygınlaşmasına ve masum insanların mağduriyetine neden olmaktadır. Tüm şikayetler veya endişeler, fraud@peopleinneed.cz (dolandırıcılığı bildirme aracı) ve report@peopleinneed.cz (diğer standart kanallar tükendiğinde ciddi şikayetleri bildirme aracı) e-posta adresleri gibi aşağıda açıklanan araçlar ve kanallar kullanılarak ilgili kişilerin dikkatine sunulmalıdır. PIN personelinin haklarını korumak ve olası taciz, istismar ve sömürüden uzak, onurlu bir çalışma ortamını sürdürmek için PIN yönetimi, PIN çalışanları tarafından aşağıda açıklanan kanallar aracılığıyla dile getirilen her türlü şikayet veya endişeyi Araştırma Görevine sahiptir.

Bu politika kapsamında kimler endişelerini dile getirebilir?: tam zamanlı ve yarı zamanlı PIN personeli, gönüllüler, stajyerler, danışmanlar ve PIN adına çalışan kişiler - gelecekte "PIN personeli" olarak anılacaktır.

Raporlanması gerekenler: PIN Davranış Kuralları ve Temel PIN Politikalarını doğrudan ihlal eden ciddi endişeler veya şüpheli istismar, sömürü, taciz veya diğer kabul edilemez davranış biçimleri veya

- bilinen standartlar açısından sizi rahatsız hissettiriyorsa;
- PIN politikalarına uygun değilse;
- yerleşik uygulama standartlarının altında kalıyorsa; veya
- uygunsuz davranışlardır.

Yukarıda belirtilenler aşağıdakilerle ilgili olabilir:

- suç teşkil eden veya yasaları ya da PIN politikalarını ihlal eden davranışlar;
- ırksal, cinsel, engellilik veya diğer ayrımcılıklar;
- olası dolandırıcılık veya yolsuzluk veya mali kaynakların kötüye kullanılması;
- güvenlik, emniyet, sağlık veya çevreye zarar verme;
- şikayet, zorbalık, taciz;
- diğer etik dışı davranışlar;
- bunlardan herhangi birini gizleme girişimleri.

Bu liste ayrıntılı değildir.

Temel İlkeler

Gizlilik

PIN tüm şikayet ve açıklamaları gizli ve hassas bir şekilde ele alır. Şikayet sahibinin kimliği, soruşturma sürecini engellemediği sürece gizli tutulur. Sonuç olarak, bu Politika bireyleri herhangi bir şikayet veya açıklamanın altına isimlerini yazmaya teşvik eder. İsimsiz şikayetler veya açıklamalar daha az inandırıcı olduğundan, standart prosedür tam olarak izlenemez.

Koruma

Şikâyetçi iyi niyetle bir iddiada bulunursa ve bu iddia müteakip soruşturma ile doğrulanmazsa, herhangi bir işlem yapılmayacaktır. Ancak, kasıtlı olarak kötü niyetli veya yanlış bir suçlamada bulunursa veya aşağıda açıklanan kanalları başka bir şekilde kötüye kullanırsa, disiplin cezasıyla karşı karşıya kalacaktır.

Şikâyetçi, şikâyete konu olan kişi ve soruşturmaya yardımcı olan diğer kişiler, iddia edilen olaydan kaynaklanan her türlü gözdağı, tehdit, misilleme veya misillemeye karşı korunacaktır. Herhangi bir PIN personelinin bu kişilere gözdağı verdiği tespit edilirse, işten çıkarmaya kadar varan disiplin cezaları uygulanacaktır.

Yasal süreç

Bir iç idari soruşturmaya dahil olan tüm tarafların haklarına saygı gösterilecek ve kendilerine her zaman saygı ve haysiyet çerçevesinde davranılacaktır. Bir soruşturmaya konu olan tüm çalışanlara aşağıdaki bilgiler verilecektir:

- kendilerine karşı yapılan herhangi bir resmi iddianın tam bildirimini.
- soruşturma sürecinin açıklanması.
- herhangi bir disiplin işlemi yapılmadan önce kendilerine yöneltilen herhangi bir resmi iddiayı açıklama ve/veya yanıtlama fırsatı.
- Soruşturma boyunca masumiyet karinesi.
- İddia(lar)ın gereksiz gecikme olmaksızın tam, adil, tarafsız, kapsamlı ve objektif bir şekilde soruşturulması hakkı.
- soruşturmanın yürütülmesinde gizlilik.

Başka bir personele veya üçüncü bir şahsa karşı kasıtlı olarak yanlış veya kötü niyetli ifadeler veya suçlamalar, işbirliği eksikliği (gizliliğin ihlali dahil) veya soruşturmaya gereksiz müdahale, ağır suistimal olarak değerlendirilecek ve disiplin veya diğer uygun işlemlerle sonuçlanacaktır.

Raporlama Görevi

PIN Davranış Kurallarında belirtildiği üzere, PIN personeli, PIN Davranış Kuralları ve Temel politikaların tüm ihlallerini bildirmekle yükümlüdür. Şikâyetler aşağıda açıklanan kanallar aracılığıyla bildirilmelidir. PIN geri bildirimleri memnuniyetle karşılar ve tüm şikâyet ve açıklamaları gizli, ciddi ve hızlı bir şekilde ele alacaktır.

PIN çalışanları için bilgilendirme kanalları

1. Standart bildirim kanalı

Tüm şikâyet ve açıklamalar, şikâyette bulunan kişinin bölüm müdürüne iletilmelidir.

Şikâyetin veya yanlış uygulama ifşasının PIN personelinden kaynaklanmaması durumunda (örn. PIN ortağı, PIN iştirakçisi vb.), şikâyeti alan PIN personeli şikâyetçi olarak hareket etmekle yükümlüdür ve bilgi mümkün olan en kısa sürede bölüm müdürüne¹ (güvendiği bölüm müdürlerinden birine) iletilmelidir. Bu tür bilgiler kasıtlı olarak gizlenmemelidir.

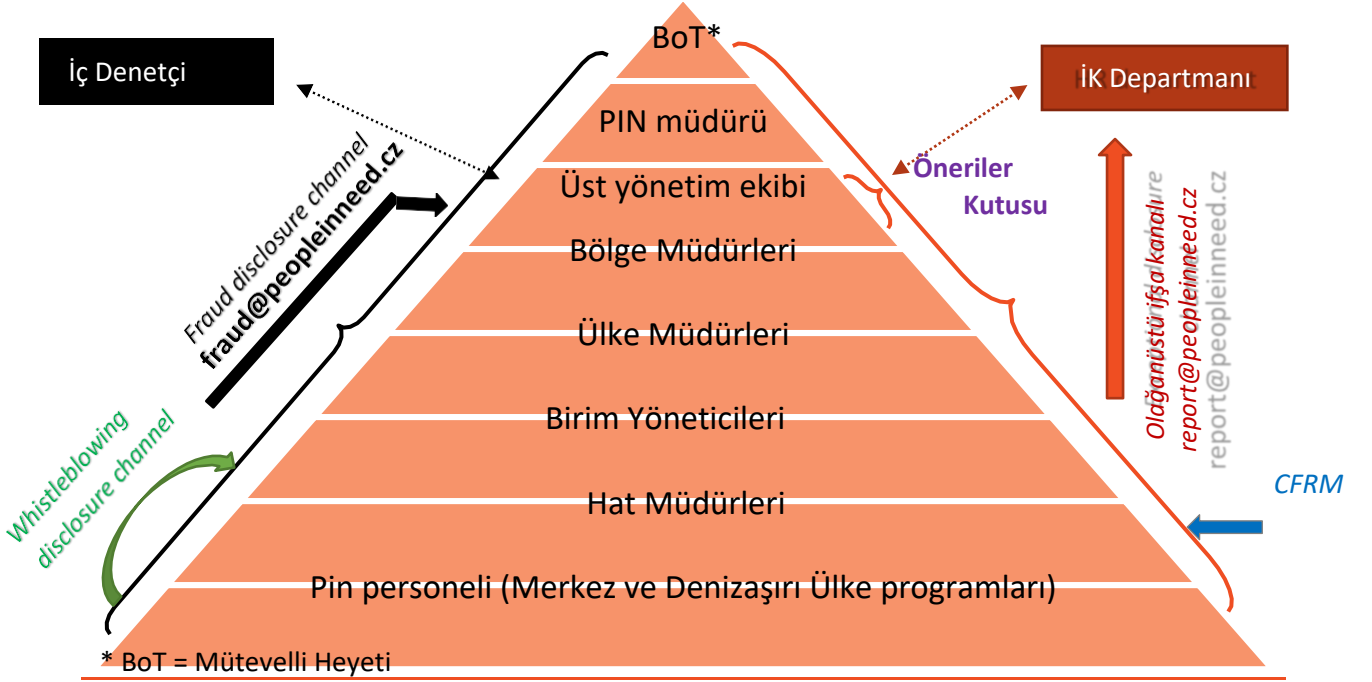
Şikâyetçi okuma yazma bilmiyorsa, şikâyeti alan bölüm müdürü sözlü şikâyet sırasında notlar alacak ve bu notları Şikâyetçiye geri okuyacaktır. Daha sonra Şikâyetçiden imzasını belirtmek için parmak izi vermesi istenecektir. Bölüm müdürü ayrıca bağımsız bir gözlemciden¹ şikâyete tanıklık etmesini ve şikâyetin doğru bir kaydı olduğunu belirtmek için şikâyeti imzalamasını isteyecektir.

¹ Hat yöneticisi = Organigram'a göre belirli bir çalışan için doğrudan yönetim sorumluluğuna sahip kişi

2. İhbar ilkesi ve ifşa kanalı

Şikâyetçinin üst düzey yöneticisini ilgilendiren şikâyetler, aşağıdaki şemaya göre bir üst düzey yöneticiye yönlendirilmelidir.

PIN'in açık kapı yaklaşımı ve farklı kabul edilemez davranış biçimlerini gizlemek yerine çözme çabası doğrultusunda, bilgi uçurma, kuruma ve etik ilkelerine bağlılığa dayanan kişisel bir cesaret eylemi olarak görülmektedir. PIN personelinin şikâyetlerini PIN dışında dile getirmeden önce ihbarcılık ilkesini kullanması beklenmektedir.



3. 'Cinsel sömürü ve istismar ifşa kanalı

Şikâyet Cinsel sömürü ve istismar (CİA) ile ilgiliyse, şikâyetçinin cinsiyeti göz önünde bulundurularak, bölüm müdürü olmasa bile bir kadın/erkek yöneticiye veya varsa CİA odak noktasına danışılması uygun olacaktır.

4. 'Dolandırıcılık ifşa kanalı

Dolandırıcılıkla ilgili her türlü şikâyet ve açıklama fraud@peopleinneed.cz adresine gönderilmelidir. Çalışanları doğrudan Genel Merkezdeki Üst yönetim ekibine bağlayan bu kanal, gerçekleşmesi halinde PIN'e veya paydaşlarından herhangi birine zarar verebilecek finansal kötü uygulamaların tespit edilmesini kolaylaştırır. Tercih edilen iletişim dili İngilizcedir, ancak şikâyetleri herhangi bir dilde iletmek mümkündür.

¹ Gözlemci, soruşturma sürecine dahil olmayan ve rastgele seçilen herhangi bir PIN çalışanı olacaktır.

Üst yönetim ekibi, İç Denetçiye danışarak şikayetin/ifşanın esası hakkında karar verecektir.

5. İstisnai ifşa kanalı

Diğer standart yollar uygun değilse, uygulanamıyorsa veya tükenmişse, etik olmayan, tehlikeli veya yasa dışı uygulamalara ilişkin ciddi şirket içi vakalarla ilgili endişeler report@peopleinneed.cz adresine gönderilmelidir. Çalışanları doğrudan Genel Merkezdeki İK departmanına bağlayan bu kanal, gerçekleşmesi halinde PIN'e veya paydaşlarından herhangi birine zarar verebilecek davranış türlerinin tespit edilmesini kolaylaştırır ve hızlandırır. Tercih edilen iletişim dili İngilizcedir, ancak şikayetleri herhangi bir dilde iletmek mümkündür.

İK departmanı, Üst yönetim ekibine danışarak şikayetin/ifşanın esasına karar verecektir. Karmaşık bir şikayete ilgilenirken, şikayet yönetimini harici bağımsız bir kuruluşa devretmeye karar verebilirler.

6. Öneri / şikayet kutusu

Öneri veya şikâyette bulunmak isteyen kişi yukarıda belirtilen kanalları yetersiz buluyorsa, Genel Merkez katında bulunan ve isteyenlerin mümkün olduğunca gizli veya özel bir şekilde erişebileceği bir alana yerleştirilecek olan kilitli kutuyu kullanabilir. Kutunun yeri Genel Merkez personeline e-posta yoluyla duyurulacaktır.

Öneri/şikayet kutusu aylık olarak 2 İK Departmanı çalışanı tarafından açılacaktır. Her ay, kutu açıldıktan sonra, çalışanlardan biri Kayıt Defterini dolduracaktır (bkz. Ek 1).

İK Departmanı Başkanı Kayıt Defterinin kanıtlarını saklayacaktır.

Herhangi bir öneri/şikâyet olması halinde Öneri kutusu formunu doldurun - Ek 3. Bu form da kutunun yanında bulunacaktır.

Kutuyu açacak olan tüm İK departmanı çalışanları bir Gizlilik Taahhütnamesi (Ek 2) imzalayacaktır.

Sorunun niteliğinden emin olmadığınızda veya yukarıdakilerin bir kombinasyonu olduğunda, LM'nizden, başka bir üst düzey yöneticiden tavsiye alın veya report@peopleinneed.cz adresine bir e-posta

PIN yararlanıcıları için bilgilendirme kanalı

PIN, yararlanıcıların ve proje paydaşlarının şikayetleri ve zarar iddiaları için yanıt aramalarını ve almalarını sağlamanın hesap verebilirliğin kritik bir yönü olduğunu kabul etmektedir. Bu nedenle, PIN yararlanıcıları şikayetlerini, yorumlarını ve geri bildirimlerini Topluluk Geri Bildirim ve Yanıt Mekanizması (CFRM) aracılığıyla paylaşmaya teşvik edilmektedir. CFRM politikasında açıklanan bu resmi mekanizma, PIN'in yararlanıcıları ve proje paydaşlarının şikayet ve geri bildirimlerini iletmeleri ve yanıt veya telafi verilmesi için güvenli, erişilebilir ve etkili bir kanal sağlar ve PIN'in projeyi yararlanıcıların bakış açısından anlamasını sağlar.

Soruşturma Görevi

PIN ülke yönetimi ve Prag'daki Üst yönetim ekibi, yukarıda belirtilen kanallar aracılığıyla kendilerine yöneltilen her türlü şikayete yanıt vermekten sorumludur. Bir şikayete verdikleri tepki, bu politikada açıklanan ilkelere saygı göstererek gizli, hassas, kapsamlı ve hızlı bir iç idari soruşturma ile sonuçlanacaktır. Tüm PIN çalışanları, bir iç idari soruşturmada tam ve iyi niyetle işbirliği yapmalıdır.

İç idari soruşturmanın kapsamı

İç idari soruşturma, aşağıdakileri içeren ancak bunlarla sınırlı olmayan iddialar söz konusu olduğunda yürütülecektir:

- Mali suistimal, yolsuzluk veya dolandırıcılık.
- Yasal yükümlülükler veya tüzüklere uyulmaması.
- Sağlık, emniyet, güvenlik veya çevreye yönelik tehlikeler.
- Şikayet, Zorbalık, Taciz.
- Cinsel sömürü ve istismar.
- Suç faaliyeti.
- PIN Davranış Kuralları ve kurumsal ya da departman düzeyindeki diğer politikalarla çelişen uygunsuz, etik dışı ya da kabul edilemez davranışlar.
- Bunlardan herhangi birini gizleme girişimleri.

Bu liste ayrıntılı değildir.

Yukarıda belirtilen kanallardan herhangi biri aracılığıyla bir şikayet alındığında, Soruşturma Kılavuzunda yer alan hükümler izlenmelidir.

İç idari soruşturmanın cezai soruşturma yerine geçmediği unutulmamalıdır. Bir suçun işlenmiş gibi görüldüğü her durumda, ulusal makamların bilgilendirilmesi dikkate alınacaktır.

Soruşturma Kılavuzları

Soruşturma Yönergeleri, PIN çalışanlarına veya PIN için ya da PIN adına çalışan herhangi bir kişiye yönelik iddiaların dahili idari soruşturmasını yürütmek için bir şikayet alan tüm yöneticiler/birim başkanları ve Baş Soruşturma Görevlileri (LIO) için pratik bir rehber olarak kullanılmalıdır. PIN soruşturma yöntemleri ve prosedürleri hakkında ayrıntılı bilgi içerirler.

Soruşturma yönergeleri hakkında daha fazla bilgi için lütfen Soruşturma Yönergelerine bakınız.

İhlallere PIN yanıtı

PIN Davranış Kuralları ve Temel PIN Politikalarının önemli ölçüde ihlal edildiği durumlarda, PIN derhal ve uygun önlemleri alacak ve etkilenenlerin ihtiyaçlarını destekleyecektir. Buna aşağıdakiler dahil olabilir:

PIN tam veya yarı zamanlı personeli	işten çıkarmaya varan disiplin cezaları
PIN gönüllüleri ve stajyerleri	sözleşmenin feshine kadar eylem
PIN danışmanları	Sözleşmenin feshi
PIN Ziyaretçileri	ziyaret için desteğin askıya alınmasına kadar eylem
PIN ortakları	Sözleşmenin feshi
PIN ortak kurumu	Finansman veya desteğin geri çekilmesine ve/veya ortaklık anlaşmasının feshine kadar eylem

Vakanın niteliğine ve koşullarına bağlı olarak PIN, PIN personelinin, ortaklarının ve/veya yararlanıcılarının korunmasını sağlamak için uygun makamları devreye sokabilir.

PIN Genel Merkezi'nden destek

Soruşturmalar doğası gereği karmaşık, gergin ve ilgili tüm taraflar için stresli olabilir. Bu nedenle PIN, bir soruşturmaya dahil olan tüm taraflara sürekli destek sağlamayı taahhüt eder.

Soruşturma sürecinde herhangi bir yardım veya rehberliğe ihtiyaç duyan personelin iletişime geçmesi tavsiye edilir:

- Bir soruşturma ile ilgili her türlü prosedürel konu için Uyum departmanı (compliance@pinf.cz).
- Bir soruşturma ile ilgili her türlü yasal konu için Hukuk departmanı (legal.deparment@pinf.cz).
- Bir soruşturma ile ilgili kişisel ve insan kaynaklarıyla ilgili her türlü konu için İK departmanı (hr.rdd@pinf.cz). Gerekirse, soruşturma sürecinde profesyonel psikolojik destek talep etmek için de İK departmanı ile iletişime geçilmelidir.
- Diğer ciddi konular için üst yönetim ekibi (management.rdd@peopleinneed.cz).

Talepler herhangi bir dilde yazılabilir - çeviri her zaman sağlanacaktır.

Ekler

Ek 1: Öneri / şikayet kutusu Kayıt Defteri

No.	Açılış Tarihi	Kutuyu açan İK personelinin isimleri	İçerik / Detaylar

Ek 2: Gizlilik Taahhünamesi şablonu

Genel Müdürlük seviyesinden Öneri / Şikayet kutusuna katılımımla ilgili olarak azami takdir yetkisini kullanmayı kabul ediyorum. Öneri/Şikayet kutusunun açılması ve içeriğinin yönetilmesi sürecine dahil olmam nedeniyle bildiğim tüm bilgileri gizli tutacağım ve bu süreçte edindiğim hiçbir bilgiyi, bunları almaya yetkili kişiler dışında kimseyle tartışmayacağım.

Bu beyanın, sürece katılımım tamamlandıktan sonra da yürürlükte kalacağını anlıyorum. Ayrıca, gizli bilgileri almaya yetkili olmayan kişilere ifşa etmenin görevi kötüye kullanma anlamına gelebileceğini ve bu beyanın imzalı aslının ilgili dosyada saklanacağını da anlıyorum.

Adı _____

Unvanı _____

İmza: _____

Tarih ve Yer: _____

Ek 3: Öneri kutusu formu

Tarih	
Tam ad (isteğe bağlı)	
Öneri, geri bildirim veya şikayetin ilgili olduğu kişi veya program	
Şikayetiniz (olabildiğince fazla ayrıntı ekleyin. Daha fazla ayrıntı eklemek isterseniz lütfen bu kağıdın arkasına yazın)	
Bunu destekleyecek herhangi bir kanıtınız var mı? (evet ise, lütfen burada belirtin)	
Yanıt almak ister misiniz? (Cevabınız evet ise lütfen iletişim bilgilerinizi veriniz. Anonim kalmayı tercih edebilirsiniz, ancak bu bizim araştırma kabiliyetimizi sınırlayabilir)	Tam adınız: İletişim bilgileri:



PIN Emniyet ve Güvenlik Politikası

Bu kılavuzla ilgili herhangi bir geri bildirimiz veya öneriniz olması durumunda, lütfen bunları compliance@peopleinneed.cz adresine gönderin.



PIN Emniyet ve Güvenlik Politikası

Uygulanabilirlik

PIN Emniyet ve Güvenlik Politikası, tüm tam zamanlı ve yarı zamanlı PIN personeli, gönüllüler, stajyerler, danışmanlar, ziyaretçiler, PIN adına çalışan kişiler (ayrıca "PIN personeli" olarak anılacaktır) için geçerlidir. Bu politika, ortak kuruluşlar ve tedarikçiler gibi PIN iştirakleri için geçerli değildir.

Giriş

People In Need (PIN), tüm personeli için emniyet ve güvenlik risklerini en aza indirmeyi ve programlarımızın etkisini en üst düzeye çıkarırken riske maruz kalmalarını azaltmak için personele eğitim, rehberlik, teknik destek ve bilgi verilmesini sağlamayı taahhüt eder. PIN, tüm personel için güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları sağlamaya çalışmakta ve her bir personelin de bunu başarmak için sorumluluğu olduğunu göz önünde bulundurmaktadır.

Özellikle değişken ve yüksek riskli ortamlarda, PIN yönetim kararları, güvenlik endişelerini ele almanın ve personeline yönelik riskleri en aza indirmenin diğer tüm hususlardan daha önemli olduğu ilkesine göre yönlendirilir.

Aynı zamanda PIN, eylemlerimizin faydalanıcılarımız üzerindeki olası olumsuz etkilerini en aza indirmeye kararlıdır. Bu yaklaşımın temel ilkeleri ayrı bir PIN Zarar Vermeme Politikasında formüle edilmiştir.

Temel güvenlik stratejileri ve ilkeleri

PIN üç temel güvenlik stratejisini tanımaktadır:

◆ Topluma kabul ve entegrasyon

Yararlanıcılarımızın ve çalıştığımız toplulukların kabulü, etkili güvenlik yönetiminin temel taşıdır. Bu, büyük ölçüde, PIN ve personeli yerel topluma iyi entegre olduğunda ve yerel kalkınma ve/veya insani yardıma katkılarından dolayı değer gördüğünde en iyi şekilde sağlanır. PIN'in genel yaklaşımı, program tasarımı ve personel davranışı, faydalanıcılara, yerel makamlara, ortak kuruluşlara ve diğer paydaşlara karşı şeffaflık, hesap verebilirlik, saygı ve katılım ilkelerine ve kabul yaklaşımına dayanacaktır. Özellikle çatışma ortamlarında, Kızıl Haç Davranış Kurallarında formüle edilen temel insani ilkelere bağlılık esastır.

◆ Koruma Önlemleri

Kabul yaklaşımı etkili bir güvenlik yönetimi için temel oluştursa da tüm güvenlik tehditlerini tam olarak ele alamaz. İstikrarsız bir ortamda, ilgili koruma önlemleri (silahsız korumalar, güvenli ofisler ve misafirhaneler ve gelişmiş iletişim ekipmanları gibi) uygulanmalıdır.

◆ Son çare olarak caydırıcılık

Çok yüksek riskli ortamlarda, caydırıcı önlemler (silahlı korumalar veya faaliyetlerin askıya alınması gibi) ancak Yardım ve Kalkınma Dairesi (RDD) Müdürünün yazılı onayı alındıktan sonra uygulanabilir.

İlgili temel ilkeler aşağıdaki gibidir:

◆ Silahlı kuvvetlerle ilişkisi bulunmamak

Herhangi bir yerel veya uluslararası silahlı kuvvetle angajman kesinlikle tavsiye edilmez ve sadece temel insani yardım koordinasyonu/eylemi ile sınırlı olmalıdır.

◆ İnsan Hayatına Öncelik Verilmesi

PIN, yaşamın her türlü varlıktan daha öncelikli olduğunu kabul eder ve bu nedenle hiçbir personel PIN mülkünü, ekipmanını, mali kaynaklarını, belgelerini veya altyapısını korumaya çalışırken kendi hayatını veya başkalarının hayatını tehlikeye atmamalıdır.

◆ Risklerin Orantısallığı

Faaliyetlerimizin elde edilebilir etkisi her zaman alınan risklerden daha ağır basmalıdır. Bu oran, özellikle yeni ülke ve bölgelerde programlar tasarlanırken veya yerel güvenlik dinamiklerinde önemli değişiklikler olduğunda sürekli olarak izlenmeli ve yeniden değerlendirilmelidir. Güvenlik risklerinin programın potansiyel faydalarıyla orantısız olduğu faaliyetlerden kaçınılmalı veya bu faaliyetler askıya alınmalıdır. Potansiyel olarak hayati tehlike arz eden faaliyetler, sadece yararlanıcıların hayatlarını kurtaracaksa gerçekleştirilecektir.

◆ Önlem

Bir saha gezisini tahliye etme, geri çekme veya yasaklama kararı herhangi bir yönetim kademesinde başlatılabilir ve her zaman daha üst yönetim kademeleri tarafından onaylanacaktır. Böyle bir karar ancak tahliye veya geri çekilmenin kış uykusundan önemli ölçüde daha yüksek riskler doğuracağı bir durumda geçersiz kılınabilir.

◆ Reddetme Hakkı

PIN personeli her zaman önceden herhangi bir görevin risk düzeyi hakkında bilgilendirilmeli ve buna hazırlıklı olmalıdır ve görevi kabul ederek riski de kabul etmiş olurlar. Bununla birlikte, PIN personeli, kendilerinin veya yakın ailelerinin güvenliğine yönelik riskin kabul edilemez olduğunu düşündükleri takdirde, disiplin cezasına maruz kalmadan görevlendirme, faaliyet veya seyahati reddetme hakkına sahiptir.

Roller ve Sorumluluklar

Üst yönetim rolleri ve sorumlulukları

◆ Özen gösterme yükümlülüğü

Etkili emniyet ve güvenlik yönetimi PIN üst yönetiminin birincil işlevidir. Kuruluşun her seviyesindeki yönetim, çalışanlarına karşı kurumsal özen yükümlülüğünün ve PIN Emniyet ve Güvenlik Politikaları, standartları, planları ve prosedürlerinin PIN programlarının planlanması, tasarlanması, geliştirilmesi ve uygulanmasının tüm aşamalarına iyi bir şekilde entegre edilmesini sağlamaktan sorumlu ve hesap verebilirdir.

◆ Güvenlik yönetiminin program yönetimine entegrasyonu

Emniyet ve güvenlik yönetimi program tasarımı, yönetimi ve karar alma sürecine tamamen entegre edilmeli ve ayrı bir işlev olarak görülmemelidir. Emniyet ve güvenliğin yönetilmesi temelde iyi bir program yönetimiyle ilgilidir. PIN'in üstlendiği program türleri ve bunların uygulanma şekli, PIN personelinin, yararlanıcıların ve ortakların maruz kaldığı riskleri etkileyecek ve bunlardan etkilenecektir.

◆ Güvenlik Yönetim Planının (SMP) hazırlanması

PIN'in faaliyet gösterdiği ülkelerdeki güvenlik durumu, eğilimler, riskler ve tehdit seviyeleri, stratejik planlama sürecini büyük ölçüde etkileyebileceğinden her zaman izlenecek ve belgelenecektir. PIN yönetimi, belirlenen risk ve tehditleri azaltmak için yeterli strateji ve prosedürleri uygulamaya koymayı taahhüt eder. Ayrıntılı bir risk değerlendirmesine dayanan SMP, belirli risk azaltma önlemlerini ve planlarını; emniyet ve güvenlik prosedürlerini ve atanmış personelin rol ve sorumluluklarını içermelidir.

◆ Riskler Hakkında Bilgiler

PIN yönetimi, tüm personelin mevcut riskler hakkında gerektiği şekilde bilgilendirilmesini ve bunları kabul etmesini ve risk azaltma stratejileri hakkında yeterli farkındalığa sahip olmasını sağlamalıdır. Risk Değerlendirme Matrisi (RAM) tüm personele işe girişlerinin bir parçası olarak iletilmelidir.

◆ Eğitimin Verilmesi

PIN tarafından tüm personele, kendilerine verilen sorumlulukları yerine getirebilmeleri ve kendi faaliyet alanlarında etkin ve güvenli bir şekilde çalışabilmeleri için eğitim, öğrenme fırsatları, gerekli kaynaklar ve destek sağlanacaktır.

◆ Yeterli personel ve sorumluluk dağılımı

PIN Ülke Direktörleri (CD'ler) güvenlikle ilgili konuların uygulanmasında nihai sorumluluğa sahiptir. Önemli ölçüde değişken veya karmaşık ortamlarda, PIN ülke düzeyinde özel bir Güvenlik Görevlisi istihdam etmek için çaba gösterecek, her ofiste ise bir Güvenlik Odak Noktası atanacaktır. Güvenlik Görevlileri ve Güvenlik Odak Noktaları, güvenlik ve emniyet risklerini izleyecek ve tavsiyelerde bulunacak, güvenlik prosedürleri geliştirecek ve uygulayacak ve emniyet ve güvenlik önlemlerinin program operasyonlarına entegre edilmesine yardımcı olacaktır. PIN merkezinde, RDD yönetimi, danışmanlık rolünü sürdüren ve yönetsel sorumlulukları olmayan Güvenlik Danışman(lar)ını denetler.

◆ Yeterli Bütçe Sağlanması

Emniyet ve güvenlik yönetimi için yeterli bütçe PIN yönetimi tarafından tahsis edilecektir. Yüksek riskli ülkelerdeki tüm finansman teklifleri emniyet ve güvenlik için bir bütçe içermelidir, çünkü büyük donörlerin çoğu emniyet ve güvenlik önlemleri için yeterli bütçeyi sadece onaylamakla kalmayacak, aynı zamanda bulmayı da bekleyecektir.

Personel rolleri ve sorumlulukları

◆ Güvenlik herkesin işi ve endişesidir

PIN personeli, emniyet ve güvenlik önlemlerinin sürdürülmesine, güvenlik riskleri konusunda farkındalığa ve ekip güvenliğine aktif olarak katılacak, katkıda bulunacak ve bağlı kalacaktır. PIN personeli, uygulayıcı ortaklarımızın ve faydalanıcılarımızın emniyet ve güvenliğine makul destek sağlayacak ve diğer insani yardım aktörleriyle koordinasyon sağlayacaktır.

◆ Bireysel Eylemin Etkisi

Tüm PIN personeli kendi emniyet ve güvenliklerinden sorumludur ve her ikisini de sağlamak için sağduyulu davranmalıdır. Aynı zamanda, PIN personeli eylemlerinin sadece kendileri üzerindeki etkisinden değil, aynı zamanda diğer personelin, yararlanıcıların, PIN programlarının, itibarının ve varlıklarının ve bazı durumlarda diğer insani yardım aktörlerinin güvenliği ve emniyeti üzerindeki etkisinden de sorumludur.

◆ PIN Davranış Kurallarına ve yerel kültüre saygı göstermek

PIN personeli her zaman PIN Davranış Kurallarında formüle edilen ilkelere göre hareket edecektir. PIN personeli ayrıca yerel kültürü anlamaya ve kültürel normlara saygılı bir şekilde davranmaya çalışacaktır, çünkü ihlalleri genellikle kendilerinin veya kuruluşun tehditlere maruz kalmasını artırabilir.

◆ Tüm güvenlik vakaları raporlanmalıdır

Tüm personel güvenlik olaylarını, ramak kala durumları, tehditleri ve önemli gelişmeleri mümkün olan en kısa sürede ilgili yönetim kademesine bildirmekle sorumludur. Görünüşte önemsiz olan bir tehdit bile hafife alınmamalıdır.

◆ Güvenlik prosedürlerine uygunluk

Güvenlik prosedürlerine uyulması zorunludur. Güvenlik protokolünün göz ardı edilmesi sadece kişisel güvenliği değil, tüm ekibin güvenliğini tehlikeye atabilir. Personelin ve PIN varlıklarının zarar görme riskini artırabilir ve PIN'in ev sahibi hükümetler, topluluklar ve yararlanıcılar tarafından kabulünü azaltabilir. PIN Emniyet ve Güvenlik Politikası ve protokollerinin ciddi bir şekilde ihlali, derhal işten çıkarılma da dahil olmak üzere ciddi disiplin önlemlerine yol açabilir.

◆ Yeterli personel alımı

Tüm PIN personeli PIN Emniyet ve Güvenlik Politikasına, standartlara, prosedürlere ve destekleyici araç ve kılavuzlara erişebilecek ve bunlara uyum sağlayabilecektir. Bunlar tüm personelin ilk işe başlama ve brifinglerine dahil edilecek ve imzalı bir onay İnsan Kaynakları (İK) departman(lar)ı tarafından saklanacaktır.

Sağlık ve Güvenlik

PIN yükümlülükleri

PIN, güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarını koruyacak, ilgili ekipman ve makineleri sağlayacak ve bakımını yapacak, maddelerin güvenli bir şekilde depolanmasını/kullanılmasını sağlayacak ve gerektiğinde Kişisel Koruyucu Ekipman (KKE) sağlayacaktır. PIN ayrıca yangın önleme de dahil olmak üzere ilgili sağlık ve güvenlik yönetmeliklerini düzenleyecektir. Bu yönetmeliklerin ve prosedürlerin ilgili tüm personele yayılması ve bunlara uyulması sağlanmalıdır.

Çalışanın sağlığı ve sorumlulukları

Gerekli ve mümkün olan her durumda PIN, işe alım öncesi sağlık taraması yoluyla çalışanların işe uygunluğunu değerlendirecektir. PIN, uluslararası çalışanları için, tüm istihdam süresi boyunca fiziksel ve zihinsel sağlık için uzaktan danışmanlık hizmetleri sağlayacaktır. Danışmanlık hizmetleri çalışanın kararına bağlı olarak isteğe bağlıdır, ancak belirli durumlarda PIN yönetimi bu hizmetleri zorunlu kılma hakkını saklı tutar. PIN, güvenli ve emniyetli bir çalışma ortamını korumak için elinden geleni yapacak olsa da, tüm personel nihai olarak kendi sağlığından sorumludur.

Aşılama

Tüm uluslararası PIN personeli, ziyaret edilen ülke tarafından veya ziyaret edilen ülke için yayınlanan aşılama politikasına ve PIN ülke bazlı yönergelerine uygun olarak yeterli aşılama ayarlamaktan sorumludur. PIN bu aşuların masraflarını karşılayacaktır, ancak uygun aşuları yaptırmak veya son kullanma tarihinden önce yenilemek nihai olarak çalışanın sorumluluğundadır. Aşı kayıtları güncel tutulmalıdır.

Ülkeye özel Tıbbi planlar

Ülke bazında özelleştirilmiş tıbbi planlar yürürlükte olmalıdır. Bu planlar, kaliteli sağlık hizmetlerine, ilaçlara ve tedaviye erişim; ambulans hizmetleri ve yurt içi ve yurt dışı tıbbi tahliye ve cinsel saldırı olaylarına müdahale planını içermelidir.

Ülkeye özgü diğer rehberlik ve hükümler

Tıbbi planlarda belirtilen prosedürlerin yanı sıra, özellikle seyahat güvenliği, yangın tahliyesi, tekrarlayan veya olası doğal afetler ve diğer önemli olay(lar) ile ilgili olanlar olmak üzere, diğer acil durum prosedürlerinin de mevcut olması ve usulüne uygun olarak uygulanması gerekmektedir.

İlk Yardım

İlk yardım çantaları tüm PIN ofislerinde ve PIN tarafından işletilen araçlarda erişilebilir olmalıdır. PIN yönetimi, her PIN personelinin ilk yardım eğitimi almasını ve iki yılda bir (her iki yılda bir) düzenli olarak yeniden eğitilmesini sağlamalıdır.

Operasyonel Prosedürler

Ülke/bölgesel tehdit analizi

PIN, faaliyet gösterdiği ülke veya bölgelerdeki PIN personeli ve varlıklarına yönelik tehditlerin seviyesini üç seviyeli bir sıralama ile değerlendirecektir:

- Kırmızı (istikrarsız, yüksek riskli ortam, yardım çalışanlarına yönelik hedefli saldırılar).
- Turuncu (ara sıra güvensizlik).
- Yeşil (makul ölçüde güvenli)

Münferit ülkelerdeki güvenlik standartları ve protokolleri için gereklilikler buna göre düzenlenecektir.

Risk değerlendirme ve SMP önce gelir

Şu anda "güvenli" olduğu düşünülenler de dahil olmak üzere, PIN'in faaliyet gösterdiği tüm ülkeler için bir SMP geliştirilmelidir. Kırmızı veya Turuncu olarak sınıflandırılan ülkelerde veya bölgelerde, PIN yeterli bir başlangıç risk değerlendirme ve SMP olmadan herhangi bir operasyon yürütmeyecektir.

Saha ofislerinin rolü

Saha Ofisleri, PIN programlarının tasarım, planlama, operasyon ve uygulamasının temel yaklaşımımız olarak kabulü içermesini sağlayacaktır. PIN programlarını ve bunların uygulanmasını potansiyel olarak etkileyebilecek ve etkileyebilecek tüm önemli paydaşlara düzenli olarak danışılacak ve uygun bir ilişki sürdürülecektir.

Olay yönetimi

Önemli güvenlik olaylarında RDD yönetimi PIN Kriz Yönetimi Politikasına göre hareket edecektir. Bu, PIN Genel Merkezindeki Kriz Yönetim Ekibinin (CMT) etkinleştirilmesini ve olayın olduğu ülkede bir Olay Yönetim Ekibinin (IMT) kurulmasını öngörür. IMT, tüm kilit ve kritik kararlarda CMT'ye rapor verir ve ona danışır.

Olaylardan ders çıkarmak çok önemlidir. CMT/IMT, tekrarlanma olasılığını en aza indirmek için RDD yönetimine tavsiyelerle birlikte kapsamlı olay raporlarının sağlanmasından sorumludur.

Tahliye ve yer değiştirme

Aşırı bir tehdit durumunda, PIN uluslararası personeli ve beraberindeki bakmakla yükümlü olduğu kişileri komşu veya kendi ülkesinde daha güvenli bir yere tahliye edebilir. PIN, en olağanüstü durumlar haricinde ulusal personeli veya ailelerini tahliye etmeyecektir.

PIN, PIN tarafından ülkenin başka bir yerinde görevlendirilen ulusal personeli ve yakın ailelerini ülke içinde daha güvenli bir yere yerleştirmek için çaba gösterecektir.

PIN, PIN ile çalışmalarının doğrudan bir sonucu olarak veya etnik kökenleri nedeniyle risk altında olan veya yakın veya hedefli bir tehdide maruz kalan ulusal personelin ve yakın ailelerinin yer değiştirmesine yardımcı olmak için çaba gösterecektir. Ancak, PIN bu yardımı garanti edemez.

Bir PIN personelinin tahliye veya yer değiştirme talebini reddetmesi ve bunu yaparken kendisinin veya diğer PIN personelinin güvenliğini tehlikeye atması, personelin derhal işten çıkarılmasıyla sonuçlanabilir. Sebebi ne olursa olsun, bir tahliye/yer değiştirme emrini reddeden PIN personeli ve bakmakla yükümlü olduğu kişiler, kendi riskleri altında kaldığını ve PIN'in kendi güvenliği için sorumluluk kabul etmeyeceğini yazılı olarak kabul etmelidir.

Ateşli silah kullanılmaması

PIN tesislerinde, araçlarında (kiralık olanlar dahil) ve PIN personeli tarafından ateşli silahların ve diğer silahların kullanılmasına son çare olmadığı sürece izin verilmez. Bu standarda yönelik herhangi bir muafiyet RDD yönetiminin yazılı onayına sahip olmalıdır.

PIN personeli hiçbir zaman ateşli silah/silah taşımamalı veya kullanmamalıdır.

Herhangi bir PIN tesisinde veya aracında ateşli silahların, herhangi bir tür silahın veya silahlı personelin bulunması, acil bir yaşam tehdidi olmadığı veya PIN personelinin ve mülkünün korunmasına izin vermek için uygun onay prosedürleri izlenmediği sürece yasaktır.

PIN, silahlı eskortları ve korumaları yalnızca son çare olarak veya yerel makamlar tarafından gerekli görüldüğünde ve aşağıdaki durumlarda kullanacaktır hayat kurtarma faaliyetlerinin desteklenmesi.

Adam kaçırma

Bir PIN personelinin kaçırılması durumunda:

- PIN, kaçırılan personelin serbest bırakılmasını sağlamak için tüm uygun araçları kullanacaktır.
- PIN taleplere boyun eğmeyecek ve fidye almama politikasına uyacaktır.
- PIN, müzakere süreci hakkında gizliliği koruyacak ve aynı şeyi hükümet yetkililerinden, rehine müzakerecilerinden ve/veya aile üyelerinden talep edecektir.
- PIN, aile üyelerini durumdan haberdar edecek ve çetin süreç boyunca ve sonrasında ailelere destek sunacaktır.
- PIN, kaçırılma sonrası prosedürlerin kurumsal bir bilgilendirme, profesyonel danışmanlığa erişim ve etkilenen personelin iyileşmesini desteklemek için gerekli görülen diğer yardımları içermesini sağlayacaktır.

Medya ve sosyal ağların kullanımı

Medya ile akılcı olmayan ve kontrolsüz etkileşim ve sosyal ağların kullanımı PIN personelinin, ortaklarının, yararlanıcılarının ve/veya programlarının güvenliğini tehlikeye atabilir. Medya ile etkileşim sadece belirlenmiş kişiler tarafından gerçekleştirilebilirken, sosyal ağlar PIN Medya Politikasına uyularak ölçülü bir şekilde kullanılmalıdır. PIN personelinin dahil olduğu güvenlik olaylarında, herhangi bir gizli bilginin sosyal medya veya diğer kanallar aracılığıyla paylaşılması kesinlikle yasaktır.

Nihai feragat

PIN, personelinin emniyeti ve güvenliği konusunda kararlı olmakla birlikte, personelinin refahını etkileyebilecek PIN'in kontrolü dışında birçok değişken olduğunu ve çalıştığımız yerlerde yaptığımız işle ilgili tüm riskleri ortadan kaldırmanın mümkün olmadığını kabul etmelidir.

Destekleyici ve İlgili Belgeler

	Politika / kılavuz	Hedef kitle
1	Kriz yönetim politikası	yönetim & IMT/CMT
2	Cinsel şiddet protokolü	RDD tümü
3	Kaçırılma Protokolü	yönetim & IMT/CMT
4	SOP – olayların raporlanması	RDD tümü
5	Güvenlik yönetimi yaklaşımı	yönetim
6	PIN Davranış Kuralları	RDD tümü
7	Zarar Vermeme Politikası	RDD tümü

