

IDD Davranış Kuralları ve Temel Politikalar



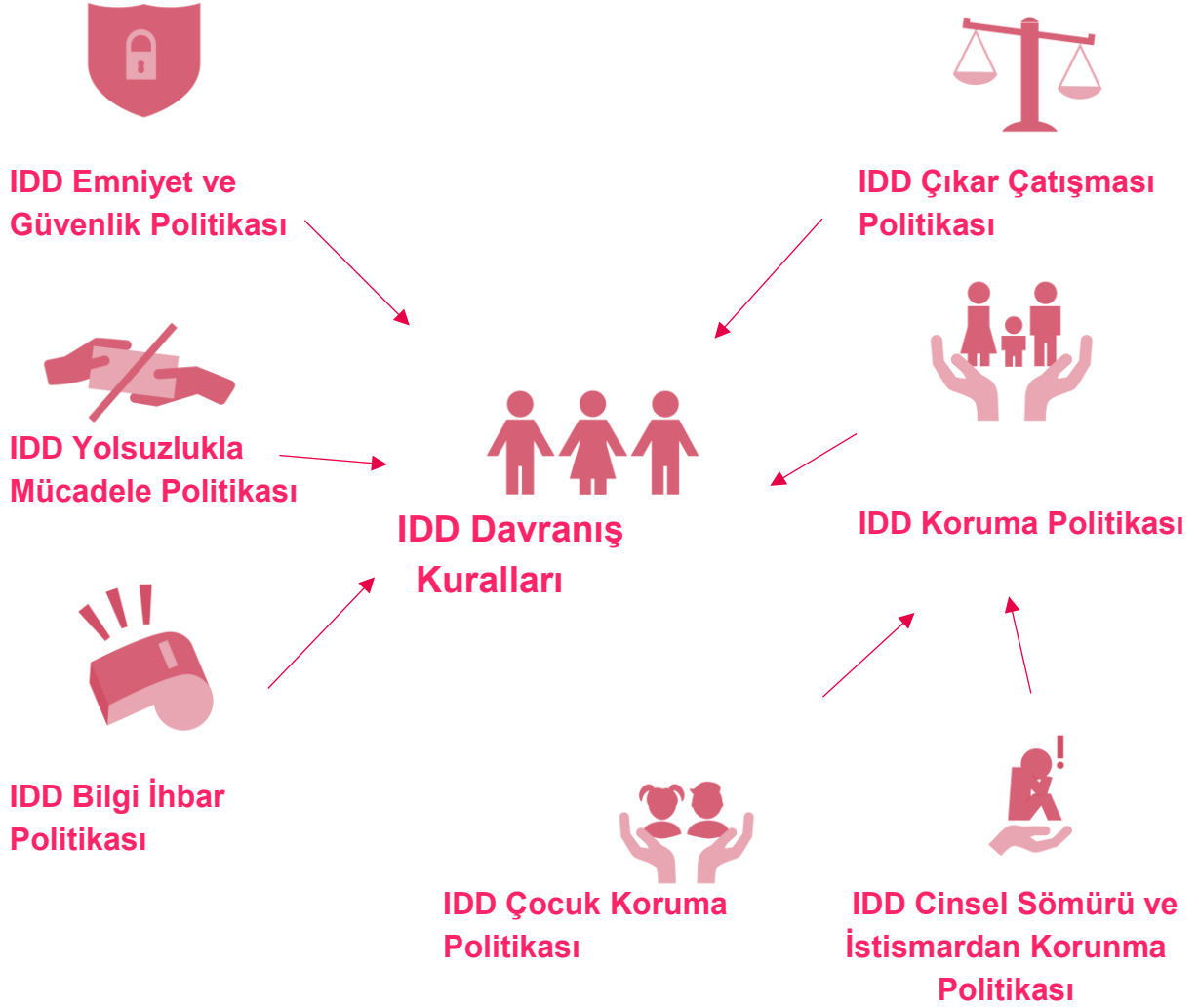
Sürüm: Haziran 2021



İnsana
Değer
Derneği

IDD Davranış Kuralları Şeması

Hızlı gezinme için belirli politikalara tıklayın



Giriş

İnsana Değer Derneği (IDD), Türkiye içinde ve dışında yaşayan insanlara acil yardım sağlayan, kâr amacı gütmeyen bir sivil toplum kuruluşudur. IDD, çalışanlarının, ortak kuruluşlarının ve diğer iştirakçilerinin en iyi uygulama ve çalışma kalitesini taahhüt eder. Temel IDD Politikaları seti, çalışmalarımız için gerekli olan ve hedeflerimizi ve vizyonumuzu haritalandıran en önemli noktalar hakkında ayrıntılı bir rehber sunar. IDD Davranış Kuralları, Temel IDD Politikalarının özünü temsil eder ve tüm IDD personelinin uyması gereken davranış standartları konusunda açık bir rehberlik sağlar.

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

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

Uygulanabilirlik

Bu politikalar IDD için geçerlidir, yani IDD Davranış Kuralları ve Temel IDD Politikaları, ilgili politikalarda aksi belirtilmedikçe, tüm tam zamanlı ve yarı zamanlı personel, IDD Yönetim Kurulu üyeleri, gönüllüler, stajyerler, danışmanlar, ziyaretçiler, IDD adına hareket eden kişiler (ayrıca "IDD personeli" olarak anılacaktır) ve - aşağıdaki tabloya göre ilgili ölçüde - IDD'nin tedarikçileri ve ortak kuruluşları (ayrıca "IDD ortakları" olarak anılacaktır) için geçerlidir. Bu Davranış Kuralları ve Temel IDD Politikaları hem mesai saatleri içinde hem de dışında geçerlidir. IDD Davranış Kuralları ve Temel IDD Politikaları, IDD'nin tüm personeliyle yapılan sözleşmelerin ayrılmaz bir parçasını oluşturur ve IDD ortaklarıyla yapılan tüm sözleşme ilişkilerine - ilgili ölçüde - yansıtılmalıdır. Bu politikaların anlaşılması ve kabul edilmesi, IDD ile yapılan sözleşmenin imzalanması ve IDD personel eğitimleri sırasında dağıtılan katılım formları ile gerçekleştirilir

Uygulanabilirlik Durumları			
	IDD per.	IDD ortak kurumları	IDD tedarikçileri
IDD Davranış Kuralları	Evet	Evet (ortak kuruluşun tüm temel ilkeleri içeren kendi Davranış Kuralları yürürlükte değilse)	Temel ilkeler, IDD faydalanıcıları ile doğrudan temas halinde olan tedarikçiler için geçerlidir.
IDD Emniyet ve Güvenlik Politikası	Evet	Hayır	Hayır
IDD Koruma Politikası	Evet	Evet, ilgili ölçüde (gerekli temel ilkelere bağlılık)	Evet, ilgili ölçüde (gerekli temel ilkelere bağlılık)
IDD Yolsuzlukla Mücadele Politikası	Evet	Evet (ortak kuruluşun tüm temel ilkeleri içeren kendi politikası olmadığı sürece)	Evet, ilgili ölçüde (sözleşmede tanımlanacak temel ilkeler)
IDD Çıkar Çatışması Politikası	Evet	Evet (ortak kuruluşun tüm temel ilkeleri içeren kendi politikası olmadığı sürece)	Evet, ilgili ölçüde (sözleşmede tanımlanacak temel ilkeler)
IDD Çocuk Koruma Politikası	Evet	Evet (ortak kuruluşun tüm temel ilkeleri içeren kendi politikası olmadığı sürece)	IDD yararlanıcıları ile doğrudan temas halinde olan tedarikçiler için geçerli temel ilkeler.
IDD Cinsel Sömürü ve İstismardan Korunma Politikası	Evet	Evet (ortak kuruluşun tüm temel ilkeleri içeren kendi politikası olmadığı sürece)	IDD yararlanıcıları ile doğrudan temas halinde olan tedarikçiler için geçerli temel ilkeler.
IDD İhbar Politikası	Evet	Evet, IDD'yi doğrudan içeren ve/veya etkileyen durumlarda	Hayır

Tüm ihlalleri rapor etme ve soruşturma yükümlülüğü

IDD Davranış Kuralları ve Temel IDD 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. Aşağıdaki kanallar şikayetin potansiyel ciddiyetiyle orantılı olarak kullanılabilir:

Şikayet Eden	Şikâyet / Rapor Türü	Şikayet Ettiği	Prosedür
IDD yararlanıcıları	Tüm hususlar	IDD üst yönetimi	Azaz için Topluluk Geri Bildirim ve Yanıt Mekanizması Şahsen / Geri Bildirim Kutusu / WhatsApp veya Telegram: +905300641621
IDD bağlı kuruluşu	Tüm hususlar	IDD Direktörü	Şahsen/e-posta yoluyla: director@idd-tr.org
IDD personeli	Tüm hususlar	IDD Direktörü	Şahsen/e-posta yoluyla: director@idd-tr.org
IDD personeli	IDD Direktörü ile ilgili endişeler	IDD Yönetim Kurulu	board@idd-tr.org
IDD personeli	kişisel/gizli nitelikteki özel vakalar, güvenlik şikayetleri	IDD Koruma Odak Noktası	Şahsen/e-posta yoluyla: safeguarding@idd-tr.org
IDD personeli	ağır veya sistematik suistimal, suç faaliyeti, ciddi itibar riskleri vb.	IDD üst yönetimi	IDD İhbar Politikası Şahsen/ e-posta yoluyla: fraud@idd-tr.org
IDD personeli	diğer standart güzergahların elverişsiz olması durumunda ciddi endişeler	Harici nitelikli odak noktası	E-posta:: report@idd-tr.org

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 yıldırma, tehdit, misilleme veya misillemeye karşı korunacaktır. Herhangi bir IDD personelinin bir şikayetçiye veya soruşturmaya yardımcı olan bir kişiye karşı gözdağı verdiği veya misilleme yaptığı tespit edilirse, işten çıkarmaya kadar varan disiplin cezaları uygulanacaktır.

Vakayla ilgili tüm bilgiler kesinlikle gizli tutulacak ve yalnızca bilinmesi gereken durumlarda ifşa edilebilecektir.

Başka bir personele veya üçüncü bir şahsa karşı kasıtlı olarak yanlış veya kötü niyetli ifadeler veya suçlamalar ağır suistimal olarak değerlendirilecektir.

IDD personeli, ortakları veya yararlanıcıları 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.

IDD'nin ihlallere müdahalesi

IDD Davranış Kuralları ve Temel IDD Politikalarının önemli ölçüde ihlal edildiği durumlarda, IDD derhal ve uygun şekilde harekete geçecek ve etkilenenlerin ihtiyaçlarını destekleyecektir. Buna aşağıdakiler dahil olabilir:

IDD tam veya yarı zamanlı personel	işten çıkarmaya varan disiplin cezaları
------------------------------------	---

IDD gönüllüleri ve stajyerleri	sözleşmenin feshine kadar eylem
IDD danışmanları	Sözleşmenin feshi
IDD Ziyaretçileri	ziyaret için desteğin askıya alınmasına kadar eylem
IDD ortakları	Sözleşmenin feshi
IDD ortak kurumu	Finansman veya desteğin geri çekilmesine ve/veya ortaklık anlaşmasının feshine kadar olan eylemler

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

Takip ve inceleme

IDD, iyi uygulamaların tutarlı bir şekilde yansıtılmasını ve değişen ve gelişen ortamdan öğrenilmesini sağlamak için bu politikanın uygulanmasını yıllık olarak gözden geçirir.

IDD Davranış Kuralları



İnsana
Değer
Derneği

IDD Davranış Kuralları

Uygulanabilirlik

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

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

Giriş

İnsana Değer Derneği (IDD), dünya çapında yardım ve kalkınma desteği sağlayan, kâr amacı gütmeyen bir sivil toplum kuruluşudur. IDD, personelinin ve ortak kuruluşlarının en iyi uygulama ve kalitede çalışmasını taahhüt eder. Bu bağlamda, tüm IDD personeli işlerini günlük olarak yürütürken en yüksek standartları korumakla yükümlüdür. Her türlü sömürü veya gücün kötüye kullanılması, IDD'nin tüm insanların insanlık onuruna olan temel inancı ve IDD'nin temel değerleri ile bağdaşmaz.

IDD Davranış Kurallarının amacı, tüm IDD personelinin uyması gereken davranış standartları konusunda açık bir rehberlik sağlamaktır. Bu Kuralları ihlal eden kabul edilemez davranışlar, işten çıkarma 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.

IDD Davranış Kuralları ile birlikte okunması gereken tamamlayıcı belgeler şunlardır:

- **IDD Emniyet ve Güvenlik Politikası**
- **IDD Koruma Politikası**
- **IDD Yolsuzlukla Mücadele Politikası**
- **IDD Çıkar Çatışması Politikası**
- **IDD Çocuk Koruma Politikası**
- **IDD Cinsel Sömürü ve İstismardan Korunma Politikası**
- **IDD İhbar Politikası**

Davranış Standartları

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

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

Tüm IDD personeli, iş sırasındaki ve dışındaki davranışlarının IDD'nin olumlu itibarını desteklediğinden emin olmalıdır. Tüm insanlara saygı ve haysiyetle muamele edilmelidir. Irk, cinsiyet, din, sosyal statü, renk, ulusal veya etnik köken, yaş, engellilik, cinsel yönelim ve diğerleri temelinde her türlü ayrımcı davranış kabul edilemez.

IDD programlarında çocukların refahı desteklenmelidir ve fiziksel, cinsel, duygusal istismar ve ihmal de dahil olmak üzere çocuklara zarar verebilecek her türlü davranış yasaktır.

IDD personeli yerel yasalara ve kültürel normlara uymak ve kültürel açıdan duyarlı bir şekilde davranmak zorundadır.

IDD tarafsız, yansız ve din dışı bir kuruluş olduğundan, kuruluşun çalışma hedeflerini olumsuz etkileyebilecek veya IDD'nin tarafsızlığı algısına zarar verebilecek şekilde siyasi faaliyetlerde yer almak veya kişinin dini değerlerinin tanıtımını yapmak yasaktır.

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

İş yerinde (IDD araçları dahil) veya görevdeyken yasadışı 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 IDD'nin çalışmalarını tehlikeye atabilecek faaliyetlerde bulunmamak

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 ya da temel insan haklarına aykırı herhangi bir faaliyet yasaktır.

IDD'nin itibarını tehlikeye atabilecek diğer her türlü uygunsuz davranış veya eylemden kaçınılmalıdır.

Yolsuzluk yapılmamalı ve IDD'nin çalışmaları veya itibarı ile çıkar çatışmasına girilmemelidir.

Hiçbir yolsuzluk veya hileli davranış kabul edilemez. Daha fazla ayrıntı IDD Yolsuzlukla Mücadele Politikası'nda açıklanmaktadır.

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

Cinsel sömürü veya istismar olmaması

Bir IDD personeli ile bir faydalanıcı arasındaki cinsel ilişkinin doğası gereği eşitsiz güç dinamiklerine dayanması muhtemeldir ve IDD'nin ve çalışmalarının güvenilirliğini zedeleyebilir. Bu nedenle IDD 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 yapılmaması

IDD personelinin eylemleri adil ve dürüst olmalıdır. Tüm insanlara onurlu ve saygılı davranılmalı ve IDD 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.

IDD varlıklarına, kaynaklarına veya bilgilerine karşı sorumluluk

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

IDD 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. IDD'nin herhangi bir mülküne veya IDD'nin çalışmasıyla doğrudan bağlantılı herhangi bir mülke kasıtlı olarak veya ağır ihmal yoluyla zarar verilmesi kabul edilemez.

IDD'nin çalışmalarıyla 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

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

IDD personeli, kendilerinin, ekip üyelerinin ve yönettikleri kişilerin sağlık, emniyet ve güvenliğine yönelik gereksiz riskleri önleyecek şekilde davranmalıdır. Aynı tutum ortak kuruluşlara ve IDD faydalanıcılarına karşı da uygulanmalıdır.

IDD Davranış Kurallarının tüm ihlallerini bildirme yükümlülüğü

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

Kurallarla ilgili hiçbir yanlış veya kötü niyetli suçlama kabul edilemez.

Davranış Kurallarının ihlali ile ilgili tüm bilgiler, IDD İhbar Politikası doğrultusunda son derece ihtiyatlı bir şekilde ele alınmalıdır.

Ek I. – Kabul edilemez davranış biçimleri, terminoloji

IDD Davranış Kurallarının bireysel ihlallerinin tutarlı bir şekilde anlaşılması, sınıflandırılması, raporlanması ve bunlara yanıt verilmesi için net tanımlar gereklidir. Aşağıda listelenen tüm davranış biçimleri IDD Koruma Politikası'nda ve IDD Davranış Kuralları'nda "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 hepsi kasit, ihmal veya bilgisizlik sonucu gerçekleştirilebilir.

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 bir 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 bilgilerin saklanması.
- Bir kişinin iş içeriğini ve hedeflerini makul olmayan bir şekilde değiştirmek veya manipüle etmek Kişinin kontrolü dışındaki şeyler için suçlamak.
- Mağdurun itibarının söylene, dedikodu veya alay yoluyla manipüle edilmesi.
- Yüksek sesle eleştiri veya küfür ederek mağdurun konuşmasını engellemek Kişisel bir özelliğe odaklanan süreklili 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, kasıtlı olarak iş bilgilerini saklamak veya anlamsız veya ulaşılamaz 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 istismarı

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

- IDD personeli, aile üyeleri veya arkadaşları, adil ve tamamen şeffaf bir seçim sürecinden geçmedikçe IDD'ye mal veya hizmet tedarik edecektir.
- IDD personeli, düzenli ve şeffaf bir süreci atlayarak aile üyelerini doğrudan işe alacak veya denetleyecektir.
- IDD yararlanıcıları, düzenli bir yararlanıcı seçim sürecini atlayarak IDD personelinin aile üyeleri veya arkadaşları olacaktır.
- IDD faydalanıcılarından kredi alınması

Daha fazla ayrıntı IDD 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 IDD desteği, mal veya hizmet karşılığında rüşvet, aşırı hediye veya iltimas kabul edilmesi.
- Sözleşmeye dayalı ödemelerin geri dönüş kısımları da dahil olmak üzere avantaj sağlama ve alma ("komisyonlar") 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 IDD Yolsuzlukla Mücadele Politikası'nda açıklanmaktadır.

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 Sadece belirli etnik, dini veya siyasi gruplara hizmet sunulması.

İstismar

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, zımni veya talep edilen iyilikler (cinsel iyilikler dahil) veya personel üyesine veya üçüncü bir tarafa sağlanan faydalar karşılığında özel avantajlar sunulması.
- Bir bireyin talepleri reddetmesi veya isteksizliğinin proje yardımı ve desteğine hak kazanmasını 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, IDD'nin fonlarının veya diğer kaynaklarının bir personel veya üçüncü bir tarafça çalınması veya kötüye kullanılmasıdır; bu hırsızlık veya kötüye kullanımı gizlemek için mali belgelerin veya kayıtların yanlış beyan edilmesini de içerebilir veya içermeyebilir. Kabul edilemez dolandırıcılık ve yolsuzluk uygulamaları IDD Yolsuzlukla Mücadele Politikasında ayrıntılı olarak açıklanmıştır. Dolandırıcılık örnekleri aşağıdakileri içerir, ancak bunlarla sınırlı değildir:

- Fonların veya diğer IDD mülklerinin çalınması Maliyetlerin veya harcamaların tahrif edilmesi Belgelerde sahtecilik veya değişiklik yapılması Kayıtların imha edilmesi veya kaldırılması.
- IDD'nin varlıklarının veya fonlarının uygunsuz kişisel kullanımı.
- IDD ile olan ilişkilerinde üçüncü taraflara ayrıcalık tanınması karşılığında üçüncü taraflardan nakit para, 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 her türlü saldırı Göz korkutucu taciz - jestler, duruşlar veya tehditkar pozlar Posterler, amblemler veya rozetler gibi görsel teşhirler.
- İzolasyon veya sosyal faaliyetlerden 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 Verme

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 istismar

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

Cinsel Sömürü

Cinsel Sömürü, 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 İDDching 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, nesnelerin, 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.

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

IDD 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:

Kurumu:

Konumu:

IDD Koruma Politikası



İnsana
Değer
Derneği

IDD Koruma Politikası

Giriş

İnsana Değer Derneği (IDD), özellikle yoksulluk, insani kriz ve/veya çatışma durumlarında, krizden etkilenen insanların, özellikle de çocukların son derece savunmasız olabileceğinin farkındadır. Aynı zamanda, **İDD ile temasa geçen savunmasız çocukların ve yetişkinlerin güvenliği ve refahı bizim için son derece önemlidir.** Bu nedenle, program ve faaliyetlerimizde yer alan tüm savunmasız kişileri her türlü istismar ve sömürüden korumayı temel görevimiz olarak kabul ediyoruz.

İDD'nin çocukları ve savunmasız kişileri koruma taahhüdünü belirleyen bu Politika aşağıdaki hedeflere sahiptir:

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

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

İDD personelinden beklenen davranış standartları, bu Politika'nın ayrılmaz bir parçası olan İDD Davranış Kurallarında detaylandırılmıştır. İDD Davranış Kuralları, İDD personelinin her türlü kabul edilemez davranışının önlenmesi için kilit bir araçtır. İDD 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 gelir. 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, İDD Politika paketi 'Davranış Kuralları ve Diğer Temel Politikalar'ın ayrılmaz bir parçasıdır, bu nedenle ilgili tüm terminoloji için lütfen İDD Davranış Kuralları'na bakınız.

Uygulanabilirlik

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

Politika Beyanı

İnsanlar istismar ve sömürüden korunma konusunda aynı hakka sahiptir. İDD, yaş, cinsiyet kimliği, engellilik, cinsel yönelim veya etnik kökene bakılmaksızın temas kurulan herkesin her türlü zarar, istismar, ihmal ve sömürüden korunma hakkına sahip olduğuna inanmaktadır. Bu nedenle, İDD personeli ve çalışanları hiçbir koşulda aşağılayıcı, küçük düşürücü, istismar edici, sömürücü veya diğer kabul edilemez davranış biçimlerine asla girmemelidir.

İDD Taahhütleri

İDD yararlanıcılarına yönelik taahhüt

- İDD, programlarımızda faydalanıcılarımızın korunması konusunda karardır. İDD, bu kişileri İDD personeli veya çalışanları tarafından gerçekleştirilmesi muhtemel taciz, istismar ve sömürüden korumak için tüm makul adımları atacaktır. Bu nedenle, tüm İDD personeli ve

ortakları, birlikte çalıştığımız bireylerin, ailelerin ve toplulukların haklarına ve onuruna saygı göstermekle yükümlüdür.

- Suistimal ve gücün kötüye kullanımının en kötü tezahürlerinden biri olarak gördüğümüz her türlü cinsel taciz, sömürü ve istismarı reddediyoruz. Çocuklar, kadınlar, yaşlılar, engelliler ve diğerleri gibi belirli savunmasız grupların özellikle risk altında olabileceğini ve en büyük ilgimizi görmeleri gerektiğini kabul ediyoruz.
- Yararlanıcıların korunması konusunu doğru bir şekilde ele alabilmek için, IDD personeli ve çalışanlarının 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. IDD, yerel kültüre saygının zararlı uygulamaları görmezden gelmek veya desteklemek için bir gerekçe olarak kullanılmasını kabul etmeyecektir.
- IDD faydalanıcıları, temel haklarının ve IDD personeli ve ortaklarından beklenen davranış standartlarının farkında olmalıdır. Yararlanıcılarımızın olası endişelerini dile getirebilmeleri için bir Topluluk Geri Bildirim ve Yanıt Mekanizması (bundan böyle CFRM olarak anılacaktır) oluşturulmalıdır.

IDD personeline yönelik taahhüt

- IDD, IDD personelinin haklarını korumayı ve her türlü potansiyel taciz, istismar ve sömürden arındırılmış onurlu çalışma ortamını sürdürmeyi taahhüt eder. Her IDD çalışanı, iş arkadaşlarının etik olmayan veya kabul edilemez davranışlarına ilişkin endişelerini dile getirebilecekleri dahili prosedürlerden haberdar olmalıdır.
- IDD personeli ve ortaklarının temel ilkeleri ve davranış standartları IDD Davranış Kuralları'nda belirtilmiştir. IDD, bu ilkelerin önemli ölçüde ihlal edilmesinin IDD'nin temel değerlerine ve vizyonuna önemli ölçüde zarar verebileceğinin ve bunların IDD'nin itibarını ve hedeflerine ulaşma kabiliyetini olumsuz etkileyeceğinin farkındadır.

Bu politika ayrıca şu koruma alanlarını da ele alacaktır: çocukların korunması, yetişkinlerin korunması ve cinsel sömürü ve istismardan korunma. Bu temel koruma alanlarının yalnızca bu politikada ele alındığı ve daha spesifik yönlerinin, özellikle Çocuk Koruma Politikası ve Cinsel Sömürü ve İstismardan Korunma Politikası olmak üzere, bunlarla ilişkili farklı IDD politika ve prosedürlerinde açıklandığı unutulmamalıdır.

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

Korumanın Sac Ayaqları

I. Sac Ayağı: Önleyici IDD sorumlulukları

IDD::

- Tüm personelin bu politikaya erişimini, aşına olmasını ve bu politika kapsamındaki sorumluluklarını bilmesini sağlamak
- Personel ve ilgili personeli işe alırken, yönetirken ve görevlendirirken sıkı koruma prosedürleri uygulamak
- Ofis ve saha ekiplerinde yeterli cinsiyet dengesini sağlamak.
- Personelin kuruluştaki rolleriyle orantılı bir düzeyde koruma eğitimi almasını sağlamak
- Yararlanıcıların şeffaf bir şekilde seçilmesini ve yardımların tahsis edilmesini ve hiçbir IDD personelinin yardım tahsisi konusunda tek yetkili olarak karar vermemesini (veya karar veriyor gibi algılanmamasını) sağlamak.
- Tüm programlarını ve faaliyetlerini, insanları IDD ile temas etmelerinden kaynaklanabilecek her türlü zarar riskinden koruyacak şekilde tasarlar ve yürütür. Bu, programlarımızdaki bireyler hakkındaki bilgilerin toplanma ve iletilme şeklini de içerir. Bu nedenle IDD, tüm yararlanıcıların aşağıdaki konularda anlaşılabilir bir şekilde ve ilgili ölçüde bilinçlendirilmesini sağlayacaktır:
 - Hak sahibi oldukları yardımın kapsamı, yararlanıcı seçim kriterleri ve yardımla ilgili diğer gerekli ayrıntılar.

- IDD'nin ve/veya ortak kuruluşlarının personelinin ayrımcılık yapmadan yardım sağlaması.
- Tahsis edilen mal ve hizmetlerin tek bir IDD veya IDD ortak kuruluşu personelinin keyfi kararıyla alıkonulamayacağı veya geri çekilemeyeceği.
- Yardımın ücretsiz olması (yararlanıcılardan resmi olarak mali katkıda bulunmaları istenmediği sürece) ve IDD veya ortak kuruluş personelinin bir yararlanıcıdan rüşvet, ödül, hediye veya herhangi bir iyilik (cinsel içerikli olanlar dahil) kabul etmesinin kabul edilemez olması.
- IDD ve ortak kuruluş personelinden beklenen davranış standartları hakkında CFRM'nin varlığı, amacı ve erişilebilirliği.

- - **Koruma kaygılarına ilişkin raporları derhal ve usulüne uygun olarak takip etmek**

Personel Sorumlulukları

Çocuk Koruma

- IDD personeli ve ilgili personel şunları yapmamalıdır:
- On sekiz yaşın altındaki herhangi 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 insan ticareti dahil olmak üzere çocuklarla ticari olarak sömürücü faaliyetlerde bulunmak Daha fazla ayrıntı için lütfen IDD Çocuk Koruma Politikasına bakın.

Yetişkin Koruma

- IDD personeli ve ilgili personel şunları yapmamalıdır: Risk altındaki yetişkinleri cinsel olarak istismar etmemeli veya sömürmemelidir.
- Risk altındaki bir yetişkini fiziksel, duygusal veya psikolojik istismara veya ihmale maruz bırakmak.

Cinsel sömürü ve istismara karşı koruma

IDD personeli ve ilgili personel şunları yapmamalıdır:

- Cinsel faaliyet karşılığında para, iş, mal veya hizmet takası. Buna yardım yararlanıcılarına ödemesi gereken her türlü yardım alışverişi de dahildir.
- Doğası gereği eşitsiz güç dinamiklerine dayandığından, yardım yararlanıcıları veya onların yakın akrabalarıyla herhangi bir cinsel ilişkiye girmeyin.

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

Ayrıca, IDD personeli ve ilgili personel aşağıdakileri yapmakla yükümlüdür:

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

IDD ortak kuruluşlarının özellikleri

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

IDD, ortak kuruluşların kendi mevcut politikaları, kuralları veya diğer araçları olabileceğini kabul ettiğinden, bu Politika ve IDD 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 yararlanıcılar için CFRM izlenir.
- Bu Politikanın standartlarına uyulmadığında uygun önlemler alınır.

II. Sac Ayağı: Raporları etkinleştirme

IDD, koruma endişelerini bildirmek için güvenli, uygun ve erişilebilir araçların personele ve birlikte çalıştığımız topluluklara sunulmasını sağlayacaktır. Ve kıdemli personelin şikayetlerin nasıl soruşturulacağı konusunda eğitilmesini sağlayacaktır.

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

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

Güvenlik endişesi nasıl bildirilir

IDD, mağdurların ve güvenlik konusunda endişe duyan kişilerin kendilerini rapor etmekte özgür hissedecekleri bir ortam yaratmaya çalışmaktadır. Bu nedenle IDD, tüm yararlanıcılardan, IDD çalışanlarından ve ortaklarından, güvenlik endişelerine ilişkin her türlü şüphe veya ifşayı IDD'ye bildirmelerini talep eder.

- Yararlanıcı topluluklardan gelebilecek geri bildirim ve şikayetler için IDD'nin işlevsel bir Topluluk Geri Bildirim ve Yanıt Mekanizması (CFRM) bulunmaktadır.
- IDD personeli veya ortaklarından gelen ihbarlar için IDD 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

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

III. Sac Ayağı: Müdahale

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

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

IDD, politikayı ihlal ettiği tespit edilen personele IDD Davranış Kuralları ve IDD'nin ihlallere tepkisi bölümü doğrultusunda uygun disiplin tedbirlerini uygulayacaktır.

IDD, resmi bir iç müdahale (iç soruşturma gibi) yapıp yapılmadığına bakılmaksızın, personel veya ilgili personel tarafından verilen zarardan kurtulanlara destek sunacaktır. Desteğe ilişkin kararlar mağdur tarafından alınacaktır.²

Koruma ilkeleri

IDD aşağıdaki koruma ilkelerini gözetir:

¹ Raporlama için kullanılacak kanallar hakkında daha fazla bilgi için lütfen IDD Davranış Kuralları, Tüm ihlalleri raporlama ve soruşturma yükümlülüğü bölümüne bakınız.

² IDD'nin ihlallere müdahalesi hakkında daha fazla ayrıntı için lütfen IDD Davranış Kuralları, IDD'nin ihlallere müdahalesi bölümüne bakın.

- **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 vardır.
- **Ortaklık** - koruma, farklı insanların, mesleklerin, grupların ve toplulukların ihmal ve istismarı önleme, tespit etme ve bildirme konusunda tüm açıları kapsayacak şekilde birlikte çalışmasıyla ilgilidir. Orantılılık - yaptıklarımız riskle orantılı olmalıdır: risk düşükse aşırı koruyucu olmak istemeyiz, çünkü bu kendi başına insanları dezavantajlı hale getirebilir ve 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.

IDD Yolsuzlukla Mücadele Politikası



İnsana
Değer
Derneği

IDD Yolsuzlukla Mücadele Politikası

Giriş

İnsana Değer Derneği (IDD), yolsuzluğun kar amacı gütmeyen sivil toplum kuruluşlarının yararlanıcılar, bağıışçılar ve kamuoyu nezdindeki güvenilirliği için en büyük tehditlerden birini oluşturduğunun ve daha da önemlisi yolsuzluğun hizmetlerimizin kalitesini olumsuz yönde 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, IDD'nin tüm faaliyetlerine sıkı sıkıya bağlı olan şeffaflık, güvenilirlik, dayanışma, adalet ve demokrasi ilkeleriyle doğrudan çelişir. Bu Politika ile IDD, 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.

Terminology

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) davranışını değiştirmesi karşılığında para, mal veya başka bir karşılık verme eylemini oluşturan en yaygın yolsuzluk biçimlerinden biridir.

Kolaylaştırma ödemesi - sık rastlanan bir rüşvet türü olup, 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 pozisyonunun veya makamının yasadışı 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 etmeyi amaçlayan rüşvetleri gizleyebilir.

Suçta teşvik - bir kişinin bir başkasından rüşvet veya başka bir suç işlemesini istemesi, emretmesi veya ikna etmesi.

Bir sözleşmenin imzalanmasını etkilemediği veya doğrudan başka bir avantaj sağlamadığı sürece, makul ve haklı olarak hediye, ağırlama verilmesi veya alınması ya da harcamaların geri ödenmesi yolsuzluk teşkil etmez.

Yolsuzlukla ilgili davranış standartları

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

- Yukarıda tanımlandığı gibi, ister yönetici ister dolaylı olsun, 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 isteme 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 yolsuz davranış 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 verilmesi yasaktır.
- Kaynaklar, özellikle bireysel mali bağışlar, kurumsal bağışçılardan gelen fonlar veya diğer sponsorluk hizmetleri yolsuzluk amacıyla 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 durumlardır. Bununla birlikte, tüm IDD operasyonları baskı altında ödeme talep edilmesi riskini en aza indirecek şekilde planlanmalıdır. Aynı zamanda, bir kaçırma durumunda IDD'nin fidyeye almama politikasına da uyulacaktır.

IDD Taahhütleri

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

- IDD yönetimi, "yolsuzluğa karşı sıfır tolerans" mesajını aktif bir şekilde teşvik etmekte ve IDD personeli ve ortaklarının bu Politikanın ilkelerine bağlı kalmasını sağlamak için ilgili iç prosedürleri ve kontrol mekanizmalarını sürdürmektedir.
- Bu Politika, etkili iç ve dış iletişim kanalları ve tüm IDD 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 varan disiplin veya sözleşme yaptırımları uygulanır.
- Rüşvet vermeyi veya başka herhangi bir yolsuzluk davranışında bulunmayı reddeden hiçbir IDD personelinin veya iş ortağının dezavantajlı duruma düşmeyeceği açıkça bildirilir.
- Tüm IDD 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 IDD 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.

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

- Nihai faydalanıcıların seçimi şeffaf kriterler dizisine dayanmaktadır ve IDD personeli bu kriterlere uyulmasını ve seçim sürecinin yolsuzluk uygulamalarından arınmış olmasını sağlamalıdır.
- IDD, kamu ve özel fonların adil ve şeffaf kullanımı için tutarlı Satın Alma kılavuz ilkelerini muhafaza eder. Her düzeydeki IDD yönetimi bu Politikaya uymaktan sorumludur.
- IDD, sözleşmeli ortaklarının yolsuz davranışları reddettiklerini ve dolandırıcılık veya yolsuzluktan yasal olarak hüküm giymediklerini bağlayıcı bir şekilde teyit etmelerini sağlar. Bu özellikle aşağıdakiler için geçerlidir:
 - IDD tarafından veya IDD aracılığıyla finanse edilen projelerin IDD ortakları tarafından uygulanmasına ilişkin Uygulama Anlaşmaları ve diğer anlaşmalar.
 - IDD'nin sipariş veren taraf olduğu inşaat ve yeniden yapılanma ile ilgili İş Sözleşmeleri IDD'nin danışmanlar ve serbest çalışan kişilerle yaptığı sözleşmeler.
 - Ayrıca bu durum, koşullar göz önünde bulundurulduğunda böyle bir teyidin gerekli olması halinde diğer anlaşmalar 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 düzeydeki IDD 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 gerekçelendirilmelidir.

IDD yönetimi, yukarıda belirtilen ilkelere bağlılığı düzenli olarak izleyen kontrol mekanizmalarının mevcut olmasını ve bunların mevcut ve yürürlükteki mevzuata uygun olarak periyodik olarak güncellenmesini ve gözden geçirilmesini sağlar¹.

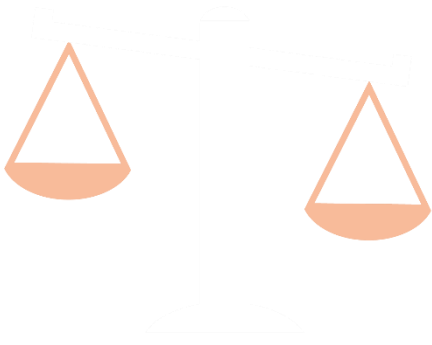
¹ STK politikaları için tavsiye edilen yol gösterici ilkeler için bakınız: RESIST (Resisting Extortion and Solicitation in International Transaction), Uluslararası Şeffaflık Örgütü, 21 Mart 2011.

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 olmak üzere 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 sürecinde 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 oluşturulması Normal ihale/sözleşme prosedürlerinin atlanması.
- Makul bir neden olmaksızın sözleşmeyi aşan faturaların kabul edilmesi Toplantılara veya kararlara ilişkin eksik belgeler veya kayıtlar Şirket prosedürlerine veya kılavuz ilkelerine 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



IDD Çıkar Çatışması Politikası

Giriş

İnsana Değer Derneği (IDD), bir tarafta IDD personeli ve ortakları ile diğer tarafta kurum olarak IDD arasındaki çıkar çatışmasının kurumun performansını ve itibarını olumsuz etkileyebileceğini ve ayrıca çeşitli yolsuzluk davranışlarına yol açabileceğini kabul eder. Bu Politikanın amacı, çıkar çatışmalarının açık tanımları ve örnekleri, davranış standartlarının ve ilgili sorumlulukların tanımlanması yoluyla bu tür riskleri en aza indirmektir.

Terminoloji

Çıkar çatışması, bir IDD 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 IDD 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

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

IDD personeline ve ortaklarına yasaklanan davranışlar

- IDD'nin siyasi/dinî propaganda aracı olarak kullanıldığı kamuya açık siyasi veya dinî faaliyetler.
- IDD'nin faaliyetleri, değerleri veya iyi itibarı ile büyük ölçüde çelişen faaliyetlere katılım veya kuruluşlara, ittifaklara ve derneklere üyelik.
- IDD'nin faaliyetleri, değerleri veya itibarıyla çelişen IDD dışında istihdam veya diğer faaliyet biçimleri.
- IDD'nin ortak kuruluşlarından veya iş ortaklarından değeri 50 ABD Dolarını aşan bağışlar veya diğer türden menfaatler kabul etmek ve bunları kişisel kullanım için saklamak.
- IDD ile çalışma ilişkisi kapsamında elde edilen gizli bilgilerin kişisel veya üçüncü kişilerin yararına kullanılması.
- IDD bünyesindeki fonksiyonun kişisel çıkar amacıyla kullanılması veya fonksiyona atıfta bulunulması.
- IDD çalışanı olması durumunda kendi aile üyelerini tercih etmek.
- IDD yararlanıcıları ile cinsel ilişkiye girmek.

Danışılması gereken davranış biçimleri veya durumlar

- IDD'nin faaliyet gösterdiği alanlarda ticari faaliyetler yürütmek.
- IDD yardımlarından yararlananlarla veya IDD ile iş ilişkisi içinde olan kuruluşların temsilcileriyle yakın kişisel ilişkiler.
- IDD'nin 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.
- IDD ile iş ilişkisi olan bir şirket veya işletmede sahiplik, hissedarlık veya üyelik (bu husus IDD çalışanlarının aile üyeleri veya yakın akrabaları için geçerlidir).
- IDD personelinin çalışma saatleri içinde ayda 150 USD'yi aşan gelire sonuçlanan ücretli faaliyet (ders verme, eğitim, halka açık konuşma).

Çıkar çatışmalarının çözümüne yönelik prosedürler

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

Çıkar çatışmasının hafifletilmesi veya sonuçta ortaya çıkan risklerin azaltılması için çeşitli seçenekler mevcuttur. Söz konusu durumun çözümü için uygun araçların seçilmesi ilgili bölüm müdürünün ve Yönetim Kurulunun 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 IDD Çıkar Çatışması Politikası çerçevesinde çözülmesi gerekli değildir.
- **Mevcut çıkar çatışması durumlarında karar alma işlevinden kaçınmak** - örneğin, İDB ile ilgili oylama sırasında bir donör kuruluşun yönetim kurulunda oy kullanmaktan kaçınmak.
- **İstişare** - çatışmayı ortadan kaldırarak veya karar vermektan kaçınarak durumu veya durumu çözmenin mümkün olmaması durumunda, her IDD çalışanı veya iştirakçisi böyle bir durumu kendi bölüm müdürüne bildirmekle yükümlüdür ve bu durumda nasıl ilerleneceğine birlikte karar verilecektir. Çıkar çatışması ciddi olarak değerlendirilirse, Yönetim Kurulu'na danışacak olan IDD Direktörü'ne bildirilmelidir.
 - IDD çalışanlarını ilgilendiren çıkar çatışmaları IDD Direktörüne danışılmalıdır.
 - IDD İcra Kurulu üyeleri ve yardımcılarını ilgilendiren çıkar çatışmaları IDD Direktörüne danışılmalıdır.
 - IDD Direktörü'nü ilgilendiren çıkar çatışmaları IDD Yönetim Kurulu'na danışılmalı ve sonuçlar IDD Denetim Kurulu'na rapor edilmelidir.
 - Çıkar çatışmasının İcra Kurulunda tartışılması halinde, tartışma tutanakları kaydedilmeli ve İcra Kurulu toplantı tutanaklarının gizli bir eki olarak arşivlenmelidir.
- Yönetim Kurulu üyeleri, IDD Direktörü ve IDD ofislerinin başkanları, çıkar çatışmasına ilişkin yıllık bir beyanname imzalamak zorundadır.
- Bir IDD personelinin IDD personeli veya ortaklarından başka bir kişi ile ilgili bir çıkar çatışması tespit etmesi durumunda, bu durumu ilgili departman müdürüne bildirmek veya acil durumlarda IDD İhbar Politikasını uygulamakla yükümlüdür.
- Bir IDD personelinin cezai kovuşturmayla tabi olması durumunda, derhal bölüm müdürünü bilgilendirmekle yükümlüdür.

IDD Çocuk Koruma Politikası

İnsana Değer Derneği (IDD), özellikle yoksulluk, insani kriz ve/veya çatışma durumlarında çocukların son derece savunmasız olabileceğinin farkındadır. Bu nedenle IDD, programlarına ve faaliyetlerine katılan çocukları her türlü istismar ve sömürüden korumayı temel görevi olarak kabul eder. IDD'nin çocukları koruma taahhüdünü belirleyerek ve istenen veya kabul edilemez davranışların temel eşiklerini belirleyerek, bu Politika aşağıdaki hedeflere sahiptir:

- IDD'nin programlarına katılan çocukları her türlü istismar ve sömürüden korumak.
- IDD personelini yanlış veya kötü niyetli suistimal iddialarından korumak.
- Kabul edilemez davranışlardan caydırmaya yardımcı olan sağlam bir Çocuk Koruma Politikası uygulayarak IDD'nin 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 sonuçlanan fiziksel, cinsel, duygusal kötü muamele veya ihmaldir. Bu politika, IDD Politika paketi 'Davranış Kuralları ve Diğer Temel Politikalar'ın ayrılmaz bir parçasıdır, bu nedenle ilgili tüm tanımlar için lütfen IDD Davranış Kuralları'na bakın.

Uygulanabilirlik

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

Politika Beyanı ve IDD Taahhütleri

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

- Bu Politika, tüm yeni IDD personeline ve ortaklarına tanıtılır ve daha fazla erişilebilir hale getirilir; doğrudan çocuklarla çalışan IDD personeli için düzenli tazeleme eğitimleri düzenlenir.
- Çocuk koruma risklerinin analizi, çocuklarla doğrudan etkileşim içeren IDD projelerine dahil edilir.
- Doğrudan çocuklarla çalışan personel için kapsamlı çocuk güvenliği işe alım prosedürleri mevcuttur (aşağıdaki ayrıntılara bakınız).
- Bu Politikanın olası ihlalleri için raporlama ve müdahale prosedürleri mevcuttur.

Bu Politikanın izlenmesi ve uygulanması, başta IDD Direktörü, üst düzey yöneticiler ve çocuklarla çalışan tüm personel olmak üzere tüm IDD personelinin sorumluluğundadır. Yönetim, politikanın düzenli olarak gözden geçirilmesinden ve hedef kitleye tanıtılmasından sorumludur.

Davranış standartları ve kabul edilemez davranış biçimleri

IDD personeli ve ortakları tarafından gözetilmesi gereken davranışlara ilişkin rehberlik, IDD Davranış Kuralları ve diğer Temel IDD Politikalarında açıklanmaktadır. Bu Politika, çocuklara yönelik davranış ve eylemlerin ilave hassasiyet gerektirdiğini akılda tutarak, IDD 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.
- IDD, çocuk işçiliğiyle ilgili olarak, çocukların çalışmasının eğitim hakkı, dinlenme ve oyun oynama hakkı da dahil olmak üzere diğer haklarını tehlikeye atmaması gerektiğini öngören Çocuk Hakları Sözleşmesi'ne riayet etmektedir. Aynı zamanda, "taraf devletler, istihdama kabul için asgari bir yaş veya asgari bir yaş sağlayacaktır". Dolayısıyla, IDD Ülke Programları Sözleşme'ye ve ilgili ülkedeki mevzuata uygun hareket etmelidir.
- Çocukları etkileyebilecek IDD 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 onay 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 sıkıntı yaşayan çocuğu profesyonel bakıma yönlendirmeye hazır olun.
- Görünürlük amacıyla çocukların görüntülerini alırken ve/veya kullanırken (örneğin bir çocuğun/çocukların fotoğrafını çekmek veya filme almak):
 - IDD 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, mümkün olduğunda 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, IDD personelinin herhangi bir giyinme veya dış giysileri soyma işine dahil olması veya bir çocuğun belirli faaliyetleri yerine getirmesi için kaldırılması veya yardım edilmesi gibi fiziksel temas gerektiren durumlarda. Başka bir seçeneğin olmadığı durumlarda, örneğin engelli bir çocuk söz konusu olduğunda, bu görevler yalnızca ebeveynlerin/velilerin ve ilgili çocukların tam olarak anlaşılmasıyla yerine getirilmelidir. Çocuğun tepkilerine

karşı duyarlı olunmalı ve çocuk tamamen bağımlı ise, ne yapılacağı konusunda çocukla konuşulmalı ve mümkünse çocuğa seçenekler sunulmalıdır.

- Çocuk pornografisine veya çocukların uygunsuz resimlerine herhangi bir araçla erişmek.
- Ebeveynlerinin veya vasilerinin onayı olmaksızın refakatsiz çocukları, yaralanma riski veya fiziksel tehlike altında olmadıkları sürece, yalnız kaldıkları yerlere davet edin.
- 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 İstismarının Bildirilmesi

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

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

Çocuk istismarı iddialarına yanıt verme

IDD, tüm istismar iddialarına ve şüphelerine etkili, hassas ve hızlı bir şekilde yanıt vermeyi taahhüt eder. IDD 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:

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 söylediği göz önünde bulundurularak değerlendirilecektir.
- Suçlanan kişiye her zaman kendi görüşlerini/fikirlerini/gerçekleri ifade etme fırsatı verilecektir.
- Soruşturmalarda uygun olduğu durumlarda, IDD yasal tavsiye ve/veya sorumlu makamlardan tavsiye alacaktır.
- Uygun olması halinde (örneğin olay bu Politikanın ihlalini içeriyorsa), suçlanan kişi soruşturmaya kadar açığa alınabilir.

Tüm vakalar ilgili soruşturma prosedürleri ve standartlarına uygun olarak kaydedilmeli ve yönetilmelidir.²

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.³
- İddianın, olayın meydana geldiği ülkenin yasalarının veya suçlanan kişinin vatandaşı olduğu ülkenin yasalarının ihlalini içermesi durumunda, olay derhal ilgili makamlara bildirilecek ve kişi soruşturma açılıncaya kadar görevden uzaklaştırılacaktır.

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

¹ Lütfen IDD Soruşturma kılavuzuna bakınız

² Lütfen IDD Soruşturma kılavuzuna bakınız

³ IDD'nin ihlallere müdahalesi hakkında daha fazla ayrıntı için lütfen IDD Davranış Kuralları, IDD'nin ihlallere müdahalesi bölümüne bakınız.

Çocuklarla çalışan personelin güvenli bir şekilde işe alınması

IDD, programlarında, özellikle de çocuklarla düzenli ve doğrudan etkileşim içeren programlarda, çocuklar için risk oluşturabilecek kişileri bilerek istihdam etmeyecek veya bu kişilere yer vermeyecektir.

Bunu yerine getirmek için IDD aşağıdaki güvenli işe alım önlemlerine uymaktadır:

- IDD, işe alıma konu olan rolü, çocuklarla potansiyel temas türü ve sıklığı veya çocukların hassas verilerine erişim açısından değerlendirecektir.
- Başvuru sahiplerine çocuklara karşı sorumlulukları bildirilecektir. Çocuklarla temas olasılığı bulunan görevler için, başvuru sahipleri çocukların korunması ve güvenli uygulamalar konusundaki farkındalıkları açısından değerlendirilecektir.

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

- Eski işverenler / profesyonel hakemler ile iki sözlü referans kontrolü. Başvuru sahibinin hakemlerinden özellikle adayın çocuklarla çalışmaya/iletişim halinde olmaya uygunluğu hakkında görüş bildirmeleri istenecektir.
- IDD, muhtemel adayların sabıka kayıtlarının kontrol edilmesini sağlamak için çaba gösterecektir. Ancak bunun her zaman mümkün olmadığı kabul edilmektedir. Bu gibi durumlarda, seçilen adaylar geçmişte çocuk istismarı suçlarıyla suçlanıp suçlanmadıklarına dair yazılı beyan vereceklerdir (bkz. Ek II).
- Çocuk koruma ve çocuk hakları konularını ele alan projelerde, adayın tercihen çocuk bakımı, psikolojik veya sosyal bir 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 çocuklar ve yetişkinlerle çalışmak için uygun şekilde yetkilendirilmiş personel tarafından her zaman eşlik edilecektir.

IDD programlarında çocuklara yönelik risklerin analizi

Çocukları içeren faaliyetlere başlamadan önce, IDD, IDD 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 alınmayacağına 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:

IDD Cinsel Sömürü ve İstismardan Korunma Politikası



İnsana
Değer
Derneği

IDD Cinsel Sömürü ve İstismardan Korunma Politikası

Giriş

İnsana Değer Derneği (IDD), dünya çapında yardım ve kalkınma desteği sağlayan, kâr amacı gütmeyen bir sivil toplum kuruluşudur. IDD, çalışanlarının, ortak kuruluşlarının ve diğer iştirakçilerinin en iyi uygulama ve iş kalitesini taahhüt eder. IDD ayrıca, programlarına ve faaliyetlerine katılan savunmasız kişileri cinsel sömürü ve istismardan korumayı temel görevi olarak kabul eder.

Terminoloji

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

Uygulanabilirlik

İnsana Değer Derneği (bundan böyle IDD olarak anılacaktır) Cinsel Sömürü ve İstismarı Önleme Politikası (bundan böyle PSEA Politikası olarak anılacaktır), tüm tam zamanlı ve yarı zamanlı IDD personeli, gönüllüler, stajyerler, danışmanlar ve IDD adına çalışan kişiler - bundan böyle "IDD personeli" olarak anılacaktır - için tamamen geçerlidir.

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

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

Politika Beyanı

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

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

Temel İlkeler

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

- IDD Personeli tarafından gerçekleştirilen cinsel sömürü ve istismar ile çocuk istismarı ağır suistimal teşkil eder ve bu nedenle iş akdinin feshi için gerekçe teşkil eder.
- 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.

- IDD 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.
- IDD Personeli ile yararlanıcı arasındaki cinsel ilişkilerin doğası gereği eşitsiz güç dinamiklerine dayanması muhtemeldir ve IDD'nin ve çalışmalarının güvenilirliğini zedeleyebilir. Bu nedenle IDD bunu kabul edilemez olarak değerlendirmektedir.
- Bir IDD personeli, IDD'de çalışsın ya da çalışmasın, diğer bir çalışan tarafından cinsel istismar ya da sömürü ve çocuk istismarına ilişkin endişe ya da şüpheler geliştirdiğinde, bu tür endişeleri derhal yerleşik kurum raporlama mekanizmaları aracılığıyla bildirmelidir.
- IDD personeli, cinsel sömürü ve istismarı ve çocuk istismarını önleyen ve IDD Davranış Kuralları ve ilgili politikaların uygulanmasını teşvik eden bir ortam yaratmak ve sürdürmekle yükümlüdür. Tüm seviyelerdeki IDD Yöneticileri, bu ortamı koruyan sistemleri desteklemek ve geliştirmek konusunda özel sorumluluklara sahiptir.

IDD Taahhütleri

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

➤ **IDD personeli tarafından cinsel sömürü ve istismar riskini önlemek ve azaltmak için:**

- 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
- IDD Davranış Kuralları ve IDD Koruma Politikası (IDD Çocuk Projeksiyonu ve Cinsel Sömürü ve İstismarı Önleme Politikası ile birlikte) yayınlanır, dağıtılır ve IDD ile işbirliği yapanlar tarafından usulüne uygun olarak bilinir.
- IDD 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.
- IDD, cinsel sömürü ve istismarın bildirilmesi için erişilebilir mekanizmaların mevcut olmasını ve şikayetleri almak için IDD 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;
- IDD, 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;
- - IDD, ortaklıklar, alt hibe veya alt alıcı anlaşmaları yaparken, bu anlaşmalarda:
 - a) IDD Anahtar politikalarının özetini (bu politika dahil) bir ek olarak dahil edin;
 - b) bu tür sözleşme kuruluşlarını gerektiren uygun dili içermelidir; ve
 - c) bireyler ve onların çalışanları ve gönüllüleri, bu Politikanın standartlarına uygun bir Davranış Kurallarına uymalıdır; ve
 - d) Bu kuruluşların veya bireylerin, uygun olduğu şekilde, cinsel sömürü ve istismara ve çocuk istismarına karşı önleyici tedbirler almamasının, bunlara ilişkin iddiaları soruşturulmamasının ve rapor etmemesinin veya cinsel sömürü veya istismar veya çocuk istismarı meydana geldiğinde düzeltici önlemler almamasının, IDD'nin bu tür anlaşmaları feshetmesi için gerekçe teşkil edeceğini açıkça belirtir.
- Tüm yöneticiler kendi bölümleri, departmanları veya ekipleri içerisinde bu politikanın bilinirliğini 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:**

- IDD, 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 IDD, ulusal ve yabancı mevzuat uyarınca cinsel sömürü ve istismar iddialarına ilişkin soruşturmaları yürütmekten sorumlu olan uygun makamı bilgilendirecektir;
- IDD, 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 konusunda tam olarak bilgilendirilmelidir;
- IDD, şikayetçilerin ve mağdurların davalarının gelişimi ve sonucu hakkında geri bildirim alma hakkına sahip olduğunu bilir ve buna göre hareket eder.
- IDD, personelinden biri tarafından gerçekleştirilen cinsel sömürü ve istismar mağdurlarına yardım, psikososyal danışmanlık, tıbbi tedavi ve hukuki destek sağlar.
- IDD, tüm üçüncü tarafların, ortakların ve tedarikçilerin, IDD 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, IDD ile herhangi bir ilişkiyi üstlenmenin bir koşuludur. Ortaklar için, kendi PSEA Politikasının eksik olması durumunda, IDD PSEA Politikası sözleşmeye dahil edilmeli ve Ortak tarafından kabul edilmelidir.
- IDD, 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 ile çocuk istismarı raporları ve alınan önlemler hakkında gözetim ve bilgi sistemleri sağlar.

Roller ve Sorumluluklar

IDD'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.

- **IDD üst yönetimi**, bu Politika ve uygulanmasından genel olarak sorumludur.
- **IDD Koruma Görev Gücü**, bu Politikayı yıllık olarak ve yasal ve kurumsal gelişmeler doğrultusunda gözden geçirmek ve güncellemekten sorumludur ve IDD PSEA çalışmaları için genel hesap verebilirliği elinde tutar.
- **IDD'nin tüm personeli, gönüllüleri, ortakları ve diğer temsilcileri**, bu IDD Davranış Kurallarına ve SG ve PSEA dahil olmak üzere diğer temel politikalara her zaman (yani mesai saatleri dışında da) uymak zorundadır.
- **Tüm IDD 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 IDD politikasının ihlalidir ve disiplin cezası alınmasına yol açabilir. Şüpheye mahal vermemek için, herhangi bir bireyin başına gelen herhangi bir olayı bildirme yükümlülüğü yoktur.
- **IDD Koruma Görev Güçleri ve üst yönetim**, bu Politikanın uygulanması konusunda personele, gönüllülere ve diğer temsilcilere yardımcı olmak için daha fazla destek sunabilir.

Cinsel sömürü ve istismarın bildirilmesi ve müdahale edilmesi

IDD programlarında SÇD ile ilgili endişelerin ve/veya şüphelerin bildirilmesi ve bunlara yanıt verilmesi IDD koruma politikası ile uyumludur.

Buna ek olarak, IDD programlarında CİA ile ilgili endişeleri veya şüpheleri bildirmek için özel doğrudan hat kullanılabilir: safeguarding@idd-tr.org.

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

¹ Lütfen IDD Soruşturma Kılavuzuna bakınız



IDD İhbar Politikası

Giriş

Tüm IDD personeli, IDD Davranış Kuralları ve Temel IDD Politikalarını doğrudan ihlal eden, bilinen veya şüphelenilen her türlü istismar, sömürü, taciz veya diğer kabul edilemez davranış biçimlerini bildirmekle yükümlüdür. Yukarıda belirtilen politikaların ihlalinin rapor edilmemesi, IDD ilke ve değerlerine aykırı tehlikeli davranışların yaygınlaşmasına ve masum insanların mağduriyetine neden olur. Tüm şikayet ve endişeler, fraud@idd-tr.org (dolandırıcılığın bildirilmesi için kullanılan araç) ve report@idd-tr.org (diğer standart kanallar tükendiğinde ciddi şikayetlerin bildirilmesi için kullanılan araç) e-posta adresleri gibi aşağıda açıklanan araç ve kanallar kullanılarak ilgili kişilerin dikkatine sunulmalıdır. IDD çalışanlarının haklarını korumak ve olası taciz, istismar ve sömürüden uzak, onurlu bir çalışma ortamını sürdürmek amacıyla IDD yönetimi, IDD 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 IDD personeli, gönüllüler, stajyerler, danışmanlar ve IDD adına çalışan kişiler - gelecekte "IDD personeli" olarak anılacaktır.

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

- bilinen standartlar açısından sizi rahatsız hissettiriyorsa;
- IDD politikaları ile uyumlu değildir;
- yerleşik uygulama standartlarının altında kalması; veya
- uygunsuz davranışlardır.

Yukarıda belirtilenler aşağıdakilerle ilgili olabilir:

- suç teşkil eden veya yasaları ya da IDD politikalarını ihlal eden davranışlar; o ırk, cinsiyet, engellilik veya diğer ayrımcılıklar;
- olası dolandırıcılık veya yolsuzluk veya mali kaynakların kötüye kullanılması;
- güvenlik, emniyet, sağlık veya çevreye zarar verme; o şikayet, zorbalık, taciz;
- diğer etik dışı davranışlar;
- bunlardan herhangi biri ile gizleme girişimleri. Bu liste ayrıntılı değildir.

Temel İlkeler

Gizlilik

IDD 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 yıldırma, tehdit, misilleme veya misillemeye karşı korunacaktır. Herhangi bir IDD personelinin 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

IDD Davranış Kurallarında belirtildiği üzere, IDD personeli IDD Davranış Kuralları ve Temel politikalarının tüm ihlallerini bildirmekle yükümlüdür. Şikayetler aşağıda açıklanan kanallar aracılığıyla bildirilmelidir. IDD geri bildirimleri memnuniyetle karşılar ve tüm şikayet ve açıklamaları gizli, ciddi ve hızlı bir şekilde ele alacaktır.

IDD çalışanları için bilgilendirme kanalları

1. Standart bilgilendirme kanalı

Tüm şikayet ve açıklamalar, şikayette bulunan kişinin bölüm müdürüne iletilmelidir.

Şikâyet veya yanlış uygulama ifşasının IDD personelinden kaynaklanmaması durumunda (örneğin, IDD ortağı, IDD işbirçisi vb.), şikâyeti alan IDD personeli şikâyetçi olarak hareket etmekle yükümlüdür ve bilgi mümkün olan en kısa sürede kendi bölüm müdürüne (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 okuyacaktır. Daha sonra Şikâyetçiden imzasını belirtmek için parmak izi vermesi istenecektir. Bölüm müdürü ayrıca bağımsız bir gözlemciden şikayete tanıklık etmesini ve şikayetin doğru bir kaydı olduğunu belirtmek için şikayeti imzalamasını isteyecektir.

2. Bilgi uçurma ilkesi ve ifşa kanalı

Şikâyetçinin bağlı olduğu yöneticiye ilişkin şikâyetler bir üst yöneticiye yönlendirilmelidir. Üst düzey yöneticiye ulaşılmasını halinde, mevcut diğer raporlama kanalları kullanılmalıdır.

IDD'nin 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. IDD personelinin, şikayetlerini PIN dışında dile getirmeden önce bilgi uçurma ilkesini kullanması beklenmektedir.

3. 'Cinsel sömürü ve istismar ifşa kanalı

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

4. 'Dolandırıcılık' ifşa kanalı

Dolandırıcılıkla ilgili her türlü şikayet ve açıklama fraud@idd-tr.org adresine gönderilmelidir. Çalışanları doğrudan Genel Merkez'deki Üst Yönetim ekibine bağlayan bu kanal, gerçekleşmesi halinde IDD'ye veya paydaşlarından

herhangi birine zarar verebilecek mali suistimal uygulamalarının tespit edilmesini kolaylaştırmaktadır. Tercih edilen iletişim dili İngilizce veya Türkçedir, ancak şikayetleri herhangi bir dilde iletmek de mümkündür.

Üst yönetim ekibi şikayetin/açıklamanın esası hakkında karar verecektir.

5. İstisnai ifşa kanalı

Diğer standart yolların elverişsiz, uygulanamaz veya tükenmiş olması halinde, etik dışı, tehlikeli veya yasa dışı uygulamalara ilişkin ciddi şirket içi vakalarla ilgili endişeler report@idd-tr.org adresine gönderilmelidir. Bu kanal, çalışanları bu tür vakalar için doğrudan dış kaynaklı odak noktasına bağlayarak, gerçekleşmesi halinde IDD'ye 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.

6. Öneri / şikayet kutusu

Öneri veya şikayette bulunmak isteyen kişi yukarıda belirtilen kanalları yetersiz bulursa, her IDD ofisinde bulunan ve erişmek isteyenlerin bunu mümkün olduğunca gizli veya özel olarak yapabilecekleri bir alana yerleştirilmiş kilitli kutuyu kullanabilir. Kutunun yeri IDD personeline e-posta yoluyla duyurulacaktır.

Öneri/şikayet kutusu aylık olarak IDD üst yönetiminden 2 çalışan tarafından açılacaktır. Her ay, kutu açıldıktan sonra, çalışanlardan biri Kayıt Defterini dolduracaktır (bkz. Ek 1).

Operasyon Müdürü 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 çalışanlar 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@idd-tr.org adresine bir e-posta göndererek bildirin.

IDD yararlanıcıları için bilgilendirme kanalı

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

Soruşturma Görevi

IDD ülke yönetimi ve Prag'daki Üst yönetim ekibi, yukarıda belirtilen kanallar aracılığıyla kendilerine yöneltilen her türlü şikayete yanıt vermekle sorumludur. Bir şikayete verdikleri tepki, bu politikada açıklanan ilkelere saygı gösterilerek gizli, hassas, kapsamlı ve hızlı bir iç idari soruşturma ile sonuçlanacaktır. Tüm IDD çalışanları iç idari soruşturmada tam ve iyi niyetli bir şekilde 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 yükümlülüklere veya tüzüklere uyulmaması.
- Sağlık, emniyet, güvenlik veya çevreye yönelik tehlikeler -Şikayet, Zorbalık, Taciz.
- Cinsel sömürü ve istismar.
- Suç teşkil eden faaliyetler.
- IDD 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 suç işlenmiş gibi görünen her durumda, ulusal makamların bilgilendirilmesi dikkate alınacaktır.

IDD'nin ihlallere müdahalesi

IDD Davranış Kuralları ve Temel IDD Politikalarının önemli ölçüde ihlal edildiği durumlarda, IDD derhal ve uygun şekilde harekete geçecek ve etkilenenlerin ihtiyaçlarını destekleyecektir. Buna aşağıdakiler dahil olabilir:

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

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

Ek 1: Öneri / Şikayet kutusu kayıt defteri

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

Ek 2: Gizlilik Taahhütnamesi 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 biçimi

Tarih:	
Tam Adı (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? (evet ise, lütfen iletişim bilgilerinizi verin. Anonim kalmayı tercih edebilirsiniz, ancak bu bizim araştırma kabiliyetimizi sınırlayabilir)	Tam adı: İletişim bilgileri:

IDD Emniyet ve Güvenlik Politikası



İnsana
Değer
Derneği

IDD Emniyet ve Güvenlik Politikası

Uygulanabilirlik

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

Giriş

İnsana Değer Derneği (IDD), 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. IDD, tüm personel için güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları sağlamaya çalışmakta ve her bir personelin de bunu başarma sorumluluğu olduğunu göz önünde bulundurmaktadır. Özellikle istikrarsız ve yüksek riskli ortamlarda, IDD yönetim kararları, güvenlik kaygılarını ele almanın ve personeline yönelik riskleri en aza indirmenin diğer tüm hususlardan daha önemli olduğu ilkesiyle yönlendirilir.

Aynı zamanda IDD, eylemlerimizin faydalanıcılarımız üzerindeki olası olumsuz etkilerini en aza indirmeye kararlıdır. Zarar vermeme temel ilkesine her zaman uyulacaktır.

Temel güvenlik stratejileri ve ilkeleri

IDD üç temel güvenlik stratejisini kabul eder:

- **Topluma kabul ve entegrasyon**

Yararlanıcılarımız ve çalıştığımız toplumlar tarafından kabul görmek, etkili güvenlik yönetiminin temel taşıdır. Bu, büyük ölçüde, IDD ve personel yerel topluma iyi entegre olduğunda ve yerel kalkınma ve/veya insani yardıma katkılarından dolayı değer gördüğünde en iyi şekilde sağlanır. IDD'nin 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, Kızılhaç 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**

Aşırı yüksek riskli ortamlarda, caydırıcı önlemler (silahlı korumalar veya faaliyetlerin askıya alınması gibi) alınabilir. 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 Yaşamına Öncelik Verilmesi**

IDD, yaşamın her türlü varlıktan daha öncelikli olduğunu kabul eder ve bu nedenle hiçbir personel IDD 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, yalnızca etkisinin yararlanıcıların hayatını kurtaracak olması halinde 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**

IDD 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, IDD personeli, kendilerinin ya da yakın ailelerinin güvenliğine yönelik riskin kabul edilemez olduğunu düşünmeleri halinde, disiplin cezasına maruz kalmaksızın görevlendirme, faaliyet ya da seyahati reddetme hakkına sahiptir.

Roller ve Sorumluluklar

Üst yönetimin rolleri ve sorumlulukları

- **Özen Gösterme Yükümlülüğü**

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

- **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. IDD'nin üstlendiği program türleri ve bunların uygulanma şekli, IDD personelinin, yararlanıcıların ve ortakların maruz kaldığı riskleri etkileyecek ve bunlardan etkilenecektir.

- **Güvenlik Yönetim Planının (SMP) hazırlanması**

IDD'nin faaliyet gösterdiği ülkelerdeki güvenlik durumu, eğilimler, riskler ve tehdit seviyeleri, stratejik planlama sürecini büyük ölçüde etkileyebileceğinden, her zaman izlenecek ve belgelenecektir. IDD 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 görevlendirilen personelin rol ve sorumluluklarını içermelidir.

- **Riskler hakkında bilgiler**

IDD 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.

- **Eğitim Verilmesi**

IDD 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**

IDD Direktörü, güvenlikle ilgili konuların uygulanmasında nihai sorumluluğa sahiptir. Önemli ölçüde değişken veya karmaşık ortamlarda, IDD 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. IDD genel merkezinde, RDD yönetimi, danışmanlık rolünü sürdüren ve yönetsel sorumlulukları olmayan Güvenlik Danışman(lar)ını denetler.

- **Yeterli Bütçe Oluşturma**

Emniyet ve güvenlik yönetimi için yeterli bütçe IDD 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 bütçe ayrılmasını sadece onaylamakla kalmayacak, aynı zamanda bekleyecektir.

Personel rolleri ve sorumlulukları

- **Güvenlik herkesin işi ve endişesidir**

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

- **Bireysel eylemin etkisi**

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

- **IDD Davranış Kuralları ve Yerel Kültüre Saygı**

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

- **Tüm güvenlik olayları 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, IDD varlıklarının zarar görme riskini artırabilir ve IDD'nin ev sahibi hükümetler, topluluklar ve yararlanıcılar tarafından kabulünü azaltabilir. IDD Emniyet ve Güvenlik Politikası ve protokollerinin ciddi bir şekilde ihlali, derhal işten çıkarılma da dahil olmak üzere ciddi disiplin tedbirlerine yol açabilir.

- **Yeterli personelin intibakı**

Tüm IDD personeli IDD 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

IDD Yükümlülükleri

IDD, 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. IDD 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 IDD, işe alım öncesi sağlık taraması yoluyla çalışanların işe uygunluğunu değerlendirecektir. IDD güvenli ve emniyetli bir çalışma ortamı sağlamak için elinden geleni yapacak olsa da, tüm personel nihai olarak kendi sağlığından sorumludur.

Ülkeye özel sağlık planları

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.

Diğer ülkeye özel kılavuz 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 IDD ofislerinde ve IDD tarafından işletilen araçlarda erişilebilir olmalıdır. IDD yönetimi, her IDD personelinin ilk yardım eğitimi almasını ve en az iki yılda bir (her iki yılda bir) düzenli olarak yeniden eğitilmesini sağlamalıdır.

Operasyonel prosedürler

Ülke/bölgesel tehdit analizi

IDD, faaliyet gösterdiği ülkelerde veya bölgelerde IDD personeline ve varlıklarına yönelik tehditlerin seviyesini üç seviyeli bir sıralama ile değerlendirecektir:

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

Ülkelerdeki/bölgelerdeki güvenlik standartları ve protokolleri için gereklilikler buna göre düzenlenecektir.

Risk değerlendirmesi ve SMP önce gelir

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

Saha ofislerinin rolü

Saha Ofisleri, IDD programlarının tasarım, planlama, operasyon ve uygulamasının temel yaklaşımımız olarak kabulü içermesini sağlayacaktır. IDD 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 IDD Kriz Yönetimi Politikasına göre hareket edecektir. Bu, IDD 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.

Ateşli Silahların Kullanılmaması

IDD tesislerinde, araçlarında (kiralık olanlar dahil) ve IDD 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.

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

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

IDD, silahlı eskortları ve korumaları yalnızca son çare olarak veya yerel makamlar tarafından gerekli görüldüğünde ve hayat kurtarıcı faaliyetleri desteklemek için kullanacaktır.

Adam kaçıрма

Bir IDD personelinin kaçırılması durumunda:

- IDD, kaçırılan personelin serbest bırakılmasını sağlamak için tüm uygun araçları kullanacaktır. IDD taleplere boyun eğmeyecek ve fidye almama politikasına uyacaktır.
- IDD, müzakere süreci hakkında gizliliği koruyacak ve aynı şeyi hükümet yetkililerinden, rehine müzakerecilerinden ve/veya aile üyelerinden talep edecektir.
- IDD, aile üyelerini durumdan haberdar edecek ve çetin süreç boyunca ve sonrasında ailelere destek sunacaktır.
- IDD, 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 IDD personelinin, ortaklarının, yararlanıcılarının ve/veya programlarının güvenliğini tehlikeye atabilir. Medya ile etkileşim sadece belirlenmiş kişiler tarafından gerçekleştirilebilirken, sosyal ağlar IDD Medya Politikasına uyularak ölçülü bir şekilde kullanılmalıdır. IDD personelinin dahil olduğu güvenlik olaylarında, herhangi bir gizli bilginin sosyal medya veya diğer kanallar aracılığıyla paylaşılması kesinlikle yasaktır.

Nihai feragat

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