



Whistleblowing Policy

January 2019

1. Introduction

Whistleblowing is making a disclosure in the public interest about possible wrongdoing in the workplace. Throughout this policy, the term “malpractice” is used to describe such wrongdoings. The categories of wrongdoing which may constitute malpractice include the following:

- criminal offences
- failure to comply with legal obligations
- miscarriage of justice
- endangering the health & safety of individuals
- damaging the environment
- attempting to cover up any of the above.

Concern is committed to the highest possible standards of openness, transparency and accountability in all its affairs. It will not always be clear that a particular situation falls within one of these categories and you are encouraged to report other types of malpractice such as, but not limited to, deliberate disregard or serious breach of Concern’s code of conduct, and concerns about fundraising practice.

Whistleblowing is generally NOT a complaint about a personal grievance (e.g.

İhbar Politikası

Ocak 2019

1. Giriş

İhbar, iş yerinde yapılabilecek olası yanlışlara ilişkin kamu yararına açıklama yapmaktır. Bu politika genelinde, bu gibi yanlışları tanımlamak için “görevi kötüye kullanma” terimi kullanılmaktadır. Görevin kötüye kullanılmasına neden olabilecek suiistimal kategorileri şunlardır:

- cezai suçlar
- yasal zorunluluklara uyulmaması
- adli hata
- bireylerin sağlık ve güvenliğini tehlikeye sokma
- çevreye zarar verme
- yukarıdakilerden herhangi birini örtmeye çalışma

Concern, tüm işlerinde mümkün olan en yüksek açıklık, şeffaflık ve hesap verebilirlik standartlarına bağlıdır. Belirli bir durumun bu kategorilerden birine girip girmediği hususu her zaman açık değildir ve örneğin Concern’in mesleki ahlak kurallarının kasıtlı olarak savsaklanması ya da ciddi biçimde ihlali ve bağış toplama endişeleri de dâhil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere diğer görevi kötüye kullanma türlerini bildirmeniz teşvik edilir.

İhbar etme genellikle kişisel bir yakınmaya (örneğin, zorbalık, taciz vb.) ilişkin bir şikâyet DEĞİLDİR ve bu nedenle ihbarcılar, şikâyetçilerin aksine tanık olma eğilimindedir ve endişeleriyle ilgili herhangi bir

bullying, harassment etc), and whistle-blowers therefore tend to be witnesses as opposed to complainants and rarely have a personal interest in the outcome of any investigation into their concern.

2. Scope

Concern uses this global policy to enable all Concern staff, volunteers, partners, consultants or contractors (engaged by Concern Worldwide or any of its subsidiaries and affiliates) to raise or disclose concerns at an early stage and in the right way. The organisation will take appropriate measures to promote knowledge and awareness of the policy so that stakeholders are in a position to apply it as necessary.

3. Reporting Procedure

3.1 Standard Reporting Mechanism

As soon as you become aware of, or have good reason to believe that malpractice has occurred, is occurring or likely to occur, you should raise the matter with your line manager. For partners, consultants or contractors, you should raise the matter with your key point of contact within Concern. If you feel unable to raise the matter with your line manager/your key point of contact within Concern, you should raise it with a more senior manager.

The manager should consult with the responsible personnel in line with the relevant policy depending on the nature of the concern raised, as follows:

- For complaints about personal grievances such as bullying, harassment etc (which are generally not considered to be whistleblowing), the relevant HR manual should be referred to and the applicable HR Manager should be consulted.
- For incidents of fraud, theft or corruption, Concern's Anti-Fraud

soruşturmanın sonuçlarına kişisel olarak nadiren ilgi duyarlar.

2. Kapsam

Concern, bu evrensel politikayı tüm Concern personelinin, gönüllülerinin, ortaklarının, danışmanlarının veya yüklenicilerin (Concern Worldwide ya da bağlı kuruluşlarının veya iştiraklerinin herhangi biri tarafından çalıştırılan) kaygıları erken bir aşamada ve doğru bir şekilde dile getirmelerini veya açıklamalarını sağlamak için kullanır. Kuruluş, politika hakkında bilgi ve farkındalığı teşvik etmek için uygun önlemler alacak, böylece paydaşlar gerektiği şekilde uygulayabilecekleri bir konumda olurlar.

3. Raporlama Prosedürü

3.1 Standart Raporlama Mekanizması

Görevin kötüye kullanıldığını fark ettiğinizde ya da bunun gerçekleştiğine, gerçekleşiyor olduğuna veya muhtemelen gerçekleşeceğine inanmak için geçerli bir sebebiniz olduğunda, konuyu bölüm müdürünüze iletmelisiniz. Ortaklar, danışmanlar veya yükleniciler için, konuyu Concern içindeki temel irtibat kişiniz ile paylaşmalısınız. Konuyu, bölüm yöneticinize veya Concern'deki kilit irtibat kişinize iletmekte kendinizi aciz hissediyorsanız, daha üst düzey bir yöneticiyle görüşmelisiniz.

Yönetici, ortaya çıkan endişenin niteliğine bağlı olarak, ilgili politikaya uygun olarak sorumlu personelle aşağıdaki gibi istişare içinde olmalıdır:

- Zorbalık, taciz vb. kişisel yakınmalarınız (genellikle ihbar olarak kabul edilmez) hakkındaki şikâyetleriniz için, ilgili İK kılavuzuna atıfta bulunulmalı ve ilgili İK Yöneticisine danışılmalıdır.
- Dolandırıcılık, hırsızlık veya yolsuzluk vakaları için Concern'in Dolandırıcılıkla Mücadele

<p>Policy should be referred to and the Internal Audit Department consulted.</p> <ul style="list-style-type: none"> For issues relating to sexual exploitation and abuse concerns, Concern's Code of Conduct and associated policies should be referred to and the applicable HR Manager from Head Office and Regional Director informed. For any other incidents of malpractice, seek guidance with the applicable HR Manager to identify the best reporting line. <p>Concern is committed to treating all disclosures consistently and fairly, and all investigations will be conducted in line with Concern's Investigation Guidelines. Accordingly, Concern will keep you informed of the progress of the investigation and its likely timescale. However, the need for confidentiality may prevent us from giving you specific details of the investigation or any disciplinary action taken as a result.</p> <p>3.2 Alternative Reporting Mechanism</p> <p>If you have concerns that you feel cannot be raised through line management/your key point of contact within Concern or were not satisfied with the response you received, the following alternative contact channel is available to you:</p> <ul style="list-style-type: none"> Whistleblowing helpline - This helpline is monitored by the Concern Worldwide Internal Audit department and is accessed as follows: <ul style="list-style-type: none"> By email to whistleblowing@concern.net By telephone to 00-353-1-479-1326 By post marked "Private & Confidential" to Internal Audit, Corporate Services, Concern Worldwide, 52-55 Lower Camden Street, Dublin 2, Ireland. 	<p>Politikasına atıfta bulunulmalı ve İç Denetim Birimine danışılmalıdır.</p> <ul style="list-style-type: none"> Cinsel istismar ve taciz endişeleriyle ilgili konular için, Concern'in Mesleki Ahlak Kuralları ve ilgili politikalarına atıfta bulunulmalı ve Merkez Ofisteki ilgili İK Müdürü ve Bölge Direktörü bilgilendirilmelidir. Diğer görevi kötüye kullanma olaylarına yönelik olarak en iyi raporlama hattını tanımlamak için uygun İK Yöneticisinden destek alın. <p>Concern, bütün açıklamaları tutarlı ve adil bir şekilde ele almayı taahhüt eder ve tüm soruşturmalar, Concern'in Soruşturma Yönergeleri doğrultusunda yürütülecektir. Buna göre, Concern sizi soruşturmanın gidişatı ve muhtemel takvimi hakkında bilgilendirecektir. Ancak, gizliliğe duyulan ihtiyaç, size soruşturmanın veya bunun sonucunda ortaya çıkan herhangi bir disiplin işleminin belirli ayrıntılarını vermemizi engelleyebilir.</p> <p>3.2 Alternatif Raporlama Mekanizması</p> <p>Eğer hat yönetimi/kilit irtibat kişinize iletemediğinizi düşündüğünüz kaygılarınız varsa ya da aldığınız yanıt sizi tatmin etmiyorsa, aşağıdaki alternatif irtibat kanalı sizler için mevcuttur:</p> <ul style="list-style-type: none"> İhbar yardım hattı - Bu yardım hattı Concern Worldwide İç Denetim departmanı tarafından izlenmektedir ve aşağıdaki şekilde erişilir: <ul style="list-style-type: none"> - whistleblowing@concern.net adresine e-posta ile - 00-353-1-479-1326 numaralı telefon ile - "Özel & Gizli" notu ile Internal Audit, Corporate Services, Concern Worldwide, 52-55 Lower Camden Street, Dublin 2, Ireland adresine posta yoluyla. <p>İç Denetim Başkanının Dublin'deki Concern Worldwide Yönetim Kurulu'na doğrudan bir raporlama hattı olduğunu ve doğrudan bu seviyeye uygun görülen vakaları almaya yetkili olduğu vurgulanmalıdır.</p>
---	--

3.3 Information/evidence to include

While it is important to provide as much information as possible to facilitate investigation of the issue, it is not necessary to have/provide hard evidence of malpractice before reporting a concern.

4. Safeguards for those making reports

4.1 Harassment or Victimisation

Concern recognises that the decision to report a suspicion can be a difficult one to make, not least because of the fear of reprisal from those responsible for the malpractice. Concern will not tolerate harassment or victimisation and will take all practical steps to protect those who raise an issue in good faith.

4.2 Confidentiality

Concern will endeavour to take all reasonable steps to protect an individual's identity when he or she raises an issue and does not want their name to be disclosed. It should be understood, however, that an investigation of any malpractice may need to identify the source of the information and a statement by the individual may be required as part of the evidence.

4.3 Anonymous Reporting

Concern understands that you may wish to report your concerns anonymously and accepts that this may occur from time to time. However, it should be noted that Concern does not encourage this as anonymous reporting can make it difficult to clarify the issues, substantiate claims, investigate concerns properly and provide feedback. Issues expressed anonymously will be considered at the discretion of Concern. In exercising this discretion, the factors to be taken into account will include:

- The seriousness of the issues raised
- The credibility of the allegations and the supporting facts
- The likelihood of confirming the allegation from attributable sources

3.3 Eklenecek bilgi/kanıt

Konunun soruşturulmasını kolaylaştırmak için mümkün olduğunca fazla bilgi vermek önemli olmakla birlikte, bir meseleyi bildirmeden önce görevi kötüye kullanma kanıtlarına sahip olmak/sağlamak gerekli değildir.

4. Rapor edenler için güvenlik önlemleri

4.1 Taciz veya Mağduriyet

Concern, görevi kötüye kullanan kişilerden gelebilecek misilleme korkusu nedeniyle bir şüpheyi bildirme kararı oldukça güç bir karar olabilir. Concern, tacizi veya mağduriyeti hoş görmeyecek ve bir sorunu iyi niyetle dile getirenleri korumak için tüm pratik adımları atacaktır.

4.2 Gizlilik

Concern, kişi bir konuyu gündeme getirdiğinde ve adının açıklanmasını istemediğinde, bireyin kimliğini korumak için gerekli olan tüm önlemleri alacaktır. Bununla birlikte, herhangi bir yanlış uygulamanın soruşturulmasının, bilginin kaynağını tanımlamasını gerektirebileceği ve birey tarafından verilen bir ifadenin kanıtın bir parçası olarak gerekli olabileceği anlaşılmaktadır.

4.3 Anonim Raporlama

Concern, sorunları isim vermeden bildirmek isteyebileceğinizin farkındadır ve bunun zaman zaman olabileceğini kabul eder. Bununla birlikte, Concern'in bunu desteklemediği göz önünde bulundurulmalıdır, çünkü isimsiz bildirim sorunları açıklığa kavuşturmayı, iddiaları ispat etmeyi, sorunları doğru bir şekilde soruşturmayı ve geri bildirimde bulunmayı zorlaştırabilir. Anonim olarak ifade edilen konular Concern'in takdirine bağlı olarak değerlendirilecektir. Bu takdir yetkisinin kullanımında, dikkate alınması gereken faktörler aşağıdakileri içerecektir:

- Gündeme getirilen sorunların ciddiyeti
- İddiaların güvenilirliği ve destekleyici gerçekler
- Nitelikli kaynaklardan gelen iddiaları teyit etme olasılığı

4.4 Untrue Allegations

If an allegation is made in good faith, but it is not confirmed by an investigation, Concern guarantees that no action will be taken against the complainant. If, however, individuals make malicious or vexatious allegations, disciplinary action will be considered against the individual making the allegation.

4.5 Disclosures Protected by Legislation

Whistleblowing legislation in the ROI (Protected Disclosures Act 2014) and UK (Public Interest Disclosures Act 1998) aims to provide legal protection (from detrimental treatment or victimisation from their employer) to those who raise concerns about possible malpractice in the workplace. This is provided that they reasonably believed that the information they disclosed was substantially true and it was reported in the public interest.

The scope of legal protection under the Protected Disclosures Act 2014 covers all “workers” in the ROI. The definition of “worker” includes employees or former employees, trainees, people working under a contract for services, independent contractors, agency workers and people on work experience.

The scope of legal protection under the Public Interest Disclosures Act 1998 covers all “workers” in the UK. The definition of “worker” includes employees, trainees and agency workers.

You can seek advice about whether your concerns meet the requirements of a protected disclosure in line with section 5 below.

5. External Sources of Information and Advice

The charity Public Concern at Work (www.pcaw.org.uk) provides free confidential advice to workers who have concerns about malpractice in the workplace. Whilst a UK based organisation, their advice will be useful and applicable to other contexts. You can contact their Whistleblowing Advice

4.4 Gerçek Dışı İddialar

Gerçek Dışı İddialar: Bir suçlama iyi niyetle yapıldığında ancak soruşturma ile onaylanmadığı takdirde, Concern şikâyetçiye karşı hiçbir işlem yapılmayacağını garanti eder. Bununla birlikte, bireyler kötü niyetli veya zarar vermek amacıyla iddialarda bulunursa, iddiada bulunan kişiye karşı disiplin cezası göz önünde bulundurulacaktır.

4.5 Mevzuatla Korunan Açıklamalar

ROI (2014 tarihli İfşa Koruma Yasası) ve Birleşik Krallık (1998 tarihli Kamu Yararına Yapılan İfşa Yasası) ihbar mevzuatı, iş yerindeki olası yanlış uygulamalarla ilgili endişeleri dile getirenlere yasal koruma (kötü muamele veya işverenlerin sebep olduğu mağduriyet) sağlamayı amaçlamaktadır. Bu, açıkladıkları bilgilerin büyük ölçüde doğru olduğuna ve kamu yararı için bildirildiğine makul bir şekilde inanmaları koşuluyla geçerlidir.

2014 tarihli İfşa Koruma Yasası kapsamında yasal korumanın kapsamı ROI'deki tüm “çalışanları” kapsar. “Çalışan” tanımı, çalışanları veya eski çalışanları, kursiyerleri, hizmet sözleşmesi ile çalışan kişileri, bağımsız yüklenicileri, ajans işçilerini ve iş tecrübesi olan kişileri içerir.

1998 tarihli Kamu Yararına Yapılan İfşa Yasası uyarınca yasal koruma, İngiltere'deki tüm “çalışanları” kapsar. “İşçi” tanımı çalışanları, kursiyerleri ve ajans işçilerini içerir.

Endişelerinizin aşağıdaki bölüm 5 ile uyumlu olarak korunan bir ifşanın gereklerini yerine getirip getirmediği hakkında tavsiye alabilirsiniz.

5. Bilgi ve Tavsiyenin Dış Kaynakları

Public Concern at Work adlı hayır kurumu (www.pcaw.org.uk) işyerindeki yanlış uygulamalara dair endişeleri olan çalışanlara ücretsiz gizli danışmanlık hizmeti vermektedir. İngiltere merkezli bir kuruluş olmasına rağmen, sunduğu öneriler diğer bağlamlarda yararlı ve uygulanabilir olacaktır. İhbar Tavsiye

Line by phone +44 (0) 20 7404 6609 or email whistle@pcaw.org.uk.

6. Prescribed Bodies

The aim of this policy is to provide an internal mechanism for reporting, investigating and remedying any malpractice in the workplace. That should ensure that the issue is addressed. However if you feel it is appropriate to whistle-blow to a prescribed/external body rather than internally, you should make sure that you have chosen the correct body for your issue.

For the ROI, these prescribed bodies are listed in Statutory Instrument No. 339/2014 amended by Statutory Instrument No. 448/2015.

For the UK, a list is available on the UK Government website.

In general these bodies have regulatory functions in the area which are the subject of the allegations. Concern strongly encourages you to seek advice in line with section 5 above before reporting a concern to external bodies.

7. Review of this Policy

In the interests of maintaining best practice, the contents of this Whistleblowing Policy will be formally reviewed by the Audit and Risk Committee of the Board of Concern Worldwide in Dublin every three years. In the interim, management is authorised to make adjustments as may be required by changes to statutory obligations and/or donor requirements - however any other significant revision will need approval by the Audit and Risk Committee of the Board of Concern Worldwide in Dublin.

Hattına +44 (0) 20 7404 6609 numaralı telefondan veya whistle@pcaw.org.uk adresinden ulaşabilirsiniz.

6. Yasal Organlar

Bu politikanın amacı, iş yerindeki yanlış uygulamaların raporlanması, araştırılması ve düzeltilmesi için bir iç mekanizma sağlamaktır. Bu, sorunun ele alınmasını sağlamalıdır. Ancak, dâhili değil de yasal/harici bir organa ihbarda bulunmanın uygun olacağını düşünüyorsanız, sorununuz için doğru organı seçtiğinizden emin olmalısınız.

ROI için, bu öngörülen kuruluşlar 448/2015 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile değişik 339/2014 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede listelenmiştir.

İngiltere için, İngiltere Hükümeti web sitesinde bir liste mevcuttur.

Genel olarak, bu organların iddiaların konusu olan alanda düzenleyici işlevleri vardır. Concern, dış kurumlara bir sorunu bildirmeden önce, yukarıdaki 5. bölüme uygun olarak tavsiye almanızı teşvik eder.

7. Politikanın Gözden Geçirilmesi

En iyi uygulamanın sürdürülmesi yararına, bu İhbar Politikasının içeriği Dublin'deki Denetim ve Risk Komitesi tarafından her üç yılda bir resmi olarak gözden geçirilecektir. Aradaki zamanlarda yönetim yasal yükümlülüklerde ve/veya bağışçı gereksinimlerinde yapılacak değişikliklerin gerektirdiği düzeltmeleri yapmaya yetkilidir - ancak diğer önemli revizyonların Dublin'deki Concern Worldwide Denetim ve Risk Komitesi tarafından onaylanması gerekir.