

Programme Participant Protection Policy

1. Introduction

Concern is aware that the goods and services provided through our relief and development programmes can create an imbalance of power between those who are employed or engaged by Concern and other programme participants. We acknowledge that there is potential for this power imbalance to be exploited by Concern staff to acquire bribes, payments, gifts, and/or sexual favours. This policy has been developed to ensure the maximum protection of programme participants, especially beneficiaries, from abuse and exploitation, and to clarify the responsibilities of the staff of Concern and its partner organisations, and anyone engaged by Concern or visiting our programmes, and the standards of behaviour expected of them.

A **programme participant** is any individual associated with Concern's programmes and includes:

- beneficiaries of programmes delivered by Concern or its partners
- members of the communities in which Concern and its partner organisations work
- people employed or engaged by Concern, whether national or international, full or part time, consultants, interns, contractors or volunteers, or any person actively involved in the programmes of Concern or its partner organisations
- Concern's partner organisations, their staff and anyone working on their behalf

The imbalance of power leads to an increased risk of abuse and exploitation within the humanitarian and development sector.

Concern condemns any abusive or exploitative behaviour and is committed to the protection of its programme participants, particularly the beneficiaries, as they are the most vulnerable. Anyone contracted to work with or on behalf of Concern must formally agree to adhere to this policy.

2. Concern's policy

It is Concern's policy to take all reasonable steps to protect all programme participants, and particularly beneficiaries - children, women and men - from harassment and abuse perpetrated by:

- staff of Concern
- staff of Concern's partner organisations and anyone working on their behalf
- people engaged by Concern such as consultants, contractors, volunteers, interns, or any person actively involved in the Concern programme
- visitors to Concern's programmes and accompanying dependants of international staffⁱ

This policy concentrates on the prevention of abuse of all programme participants. All programme participants have the same right to freedom from abuse and exploitation. Such rights are outlined in international human rights law and in the national laws of most of the countries in which we work.ⁱⁱ

We acknowledge that certain groups, such as children (individuals under 18 years of age) and women, are often most at risk from abuse, harassment, physical and sexual violence. We believe that

Concern Programı Katılımcı Koruma Politikası

1. Giriş

Concern, yardım ve kalkınma programlarımız aracılığıyla sağlanan eşyaların ve hizmetlerin Concern tarafından istihdam edilen ya da Concern ile bağlantısı olan kişiler ve diğer program katılımcıları arasında bir güç farkı yaratabileceğinin farkındadır. Bu güç dengesizliği / oransızlığı kapsamında rüşvet, ödeme, hediye elde etme ve / veya cinsel çıkar için Concern personelleri tarafından istismar edilebilecek bir potansiyelin var olduğunu kabul ediyoruz. Bu politika, program katılımcılarına ve özellikle yararlanıcıları istismar ve sömürden maksimum koruma sağlamak ve Concern personellerinin, ortak kuruluşlarının ve Concern ile bağlantısı olan herhangi bir kişinin ya da programlarımızı ziyaret etmeye gelenlerin sorumluluklarını netleştirmek ve onlardan beklenen davranışların standartlarını belirlemek için geliştirilmiştir.

Program katılımcısı Concern programları ile bağlantılı herhangi bir birey anlamına gelmektedir ve aşağıdaki kişileri kapsamına almaktadır :

- Concern ya da onun ortakları tarafından sağlanan program yararlanıcıları
- Gerek yerel gerek uluslararası, tam veya yarı zamanlı, Concern tarafından istihdam edilen veya Concern ile bağlantısı olan kişiler, danışmanlar, stajyerler, anlaşmalı taraflar veya gönüllüler veya Concern programında aktif olarak yer alan herhangi bir kişi
- Concern'in ortak kuruluşları ve onların personelleri ya da onlar adına çalışan herhangi biri

Bu güç dengesizliği, yardım ve kalkınma alanı kapsamında suistimal ve sömürü riskinin artmasına yol açar. Concern herhangi bir suistimal ya da sömürücü davranışı kınamaktadır ve program katılımcıları ile en savunmasız oldukları için özellikle de yararlanıcıları korumayı taahhüt eder. Concern ile sözleşmeli çalışan ya da Concern adına çalışan herhangi biri resmi olarak bu politikaya uymayı kabul etmelidir.

2. Concern Politikası

Concern' nün politikası, aşağıdaki kişiler tarafından işlenen taciz ve istismardan yararlanıcılarını - çocukları, kadınları ve erkekleri - korumak için tüm makul adımları atmaktır:

- Concern personeli
- Concern' nün ortak kuruluşlarının personelleri ve onlar adına çalışan kişiler
- Danışmanlar, stajyerler, anlaşmalı taraflar, gönüllüler gibi Concern ile bağlantısı olan kişiler ya da Concern programında aktif olarak yer alan herhangi bir kişi
- Concern programlarının ziyaretçileri ve uluslararası personellere eşlik eden bakmakla yükümlü oldukları kişiler

Bu politika, tüm program katılımcılarını istismardan önleme üzerine yoğunlaşmaktadır. Tüm program katılımcıları istismar ve sömürden kurtulma kapsamında aynı haklara sahiptirler. Bu haklar, uluslararası insan hakları yasasında ve çalıştığımız ülkelerin çoğunun ulusal yasalarında ana hatlarıyla belirtilmiştir.^{vi} Çocuklar (18 yaşın altındaki bireyler) ve kadınlar gibi bazı

children deserve particular consideration given their potential vulnerability to specific risks.ⁱⁱⁱ

As we work in situations that present serious and specific risks to children, we will ensure that any of our programmes which address the needs of children will be delivered in a manner that considers their safety and protection. We will ensure that programmes always take into account the situation of children, the specific protection risks and issues that they face (which may be different for boys and girls), and address these as far as possible. We will not tolerate anybody employed by or associated with Concern harming children.

3. Scope of this policy

Specific wording has been developed for inclusion in contracts with employees, partners, consultants and contractors and is set out in the Programme Participant Protection Policy Guidelines. The wording in the contracts confirms that the relevant individual/party has read, understood and agreed to abide by and promote the terms of the Concern Code of Conduct and its associated policies. Any finding of inappropriate behaviour by a Concern staff member or anyone working for or on behalf of Concern, will lead to disciplinary action up to and including dismissal.

Acceptance of this policy is a pre-condition of any partnership agreement, and this should be clearly stated in all partnership agreements. A partner organisation's failure to adhere to this policy may result in actions up to and including withdrawal of funding and support.

For agreements with contractors, it should be included as a pre-condition of any contract if the contractor will be in direct contact with Concern's beneficiaries as a result of their work for Concern.

Concern will make every effort to ensure that all employees, partners, consultants and relevant contractors comply with this policy. The action that will be taken by Concern in the event of a breach of this policy by an employee, partner, consultant or relevant contractors is further outlined in section 6. Concern cannot however, be held responsible for the actions of these third parties if they breach this policy, and this is reflected in the wording to be included in their contracts.

4. Abuse of power and sexual exploitation

Concern considers all forms of abuse of power and exploitation to be incompatible with its fundamental belief in the human dignity of all people, international legal norms and standards, and with the organisation's core values. Concern staff and anyone working with or for Concern must never engage in any form of humiliating, degrading, abusive or exploitative behaviour under any circumstances. Concern prohibits the exchange of money, employment, goods or services for sex (including sexual favours or other forms of exploitative behaviour). This explicitly includes

grupların istismara, tacize, fiziksel ve cinsel şiddete karşı en çok risk altında olduklarını kabul etmekteyiz. Çocukların kendilerine özel güvenlik açıkları olduğu için özel korumayı hak ettiklerine inanıyoruz.^{vii}

Biz, çocuklara karşı ciddi ve belli risklerin mevcut olduğu durumlarda çalıştığımız için çocukların ihtiyaçlarının üzerine eğilen programlarımızdan herhangi birinin çocukların güvenliğini ve korunmasını oldukça dikkate alan bir şekilde görevini yerine getirmesini temin edeceğiz. Programlarımızın, her zaman çocukların durumlarını, özel koruma risklerini ve karşılaştıkları sorunları (kız ve erkek için farklı olabilen sorunlarını) göz önüne almalarını ve mümkün olduğunca bunların üzerine eğilmelerini sağlayacağız. Concern tarafından istihdam edilen ya da Concern ile ilişkisi olan herhangi birinin çocuklara zarar vermesi durumunda tolerans göstermeyeceğiz.

3. Politika Kapsamı

Çalışanlar, ortaklar, danışmanlar ve anlaşmalı taraflarla sözleşmeler için belirli bir ifade sözleşmenin bu türlerinin her birine dahil edilmek için geliştirilmiştir ve Program Katılımcı Koruma Politikası (P4) Kuralları Belgesinde belirtilmiştir. Bu ifade, ilgili bireyin / tarafın Mesleki Ahlak Kurallarını ve ona bağlı eklerli okuduğunu, anladığını ve bu politikanın koşullarına uymayı kabul ettiğini ve şartlarını teşvik edeceğini doğrulamaktadır. Concern personeli ya da Concern adına çalışan herhangi biri tarafından yapılan uygunsuz davranışın tespiti, işten çıkarmaya varan disiplin eylemi de dahil cezalara yol açacaktır.

Bu politikanın kabul edilmesi, herhangi bir ortaklık anlaşmasının bir ön koşuludur ve bu açıkça tüm ortaklık anlaşmalarında belirtilmelidir. Bir ortak kuruluşun bu politikaya uymadaki hatası hibe ve destek çekilmesi de dahil olmak üzere bazı eylemlere neden olabilir. Anlaşmalı taraflar ile sözleşmeler için, Concern ve anlaşmalı taraf arasında imzalanan sözleşmenin bir sonucu olarak anlaşmalı taraf Concern' nün yararlanıcıları ile doğrudan temas halinde olacak ise bu, herhangi bir sözleşmenin bir ön koşulu olarak dahil edilmelidir. Concern, tüm çalışanlarının, ortaklarının, danışmanlarının ve ilgili anlaşmalı tarafların bu politikaya uymasını sağlamak için her türlü çabayı gösterecektir. Bir çalışan, ortak, danışman ya da ilgili anlaşmalı taraf tarafından bu politikanın ihlali durumunda Concern tarafından yapılacak davranış ilerdeki 6. Bölüm de ana hatlarıyla belirtilmiştir. Buna karşın, bu politikanın ihlali halinde üçüncü şahısların eylemlerinden dolayı Concern sorumlu tutulamaz ve bu onların, sözleşmelerine ifadelerle dahil edilecektir.

4. Gücün kötüye kullanılması ve cinsel sömürü

Concern, tacizin ve sömürünün her türünün bütün insanların insanlık onurunun temel inançları ile uluslararası hukuk norm ve standartlarıyla ve temel değerler ile bağdaşmadığını düşünmektedir. Concern personelleri ya da Concern ile bağlantısı olan kişiler hiçbir koşulda onur kırıcı, aşağılayıcı, hakaret edici ya da sömürücü davranışların herhangi bir biçimi ile ilgili olamaz. Concern (cinsel çıkar ya da sömürücü davranışların diğer formları

exchange of assistance that is due to beneficiaries.

Concern believes that engaging in commercial sexual transactions^{iv} is contrary to its core values and undermines the work and reputation of the organisation. In most cases, a transaction of this sort is the result of an unequal power dynamic and, as such, is exploitative. Such behaviour brings the organisation into disrepute, and disciplinary action - up to and including dismissal - will be taken against any staff member engaging in such transactions.

All staff and people engaged by Concern, its partner organisations and visitors to Concern programmes must respect the rights and dignity of the children, families and communities with whom we work and/or with whom we have contact, and should always act in the best interest of these children, families and communities.

Any type of sexual activity or any inappropriate behaviour which could be deemed to be sexually offensive, provocative or abusive between a Concern staff member and a child (a person under the age of 18) is prohibited regardless of local custom, or the age of majority or consent locally. Mistaken belief in the age of a child is no defence for such actions.

To be fully aware of the issues faced by Concern in relation to the protection of programme participants, it is essential for all staff to be aware of local cultural and religious practices. Concern believes that staff should carry out their work in a manner that recognises and respects local customs and culture. However, culture can never be used as an excuse or a motive for inappropriate behaviour. Concern will not accept using respect for local culture as a justification for supporting or failing to report harmful practices.

5. Partner organisations

Concern works with and through international and national partner NGOs, civil society organisations, and community-based groups, with the result that, in some of our countries of operation, there is less direct contact between our staff and the beneficiaries of our interventions. Acceptance of and compliance with this Programme Participant Protection Policy must be a pre-condition of every partnership agreement or Memorandum of Understanding (MoU).^v In signing an MoU, partner organisations commit to ensuring that their personnel will also adhere to this policy.

During negotiations with potential partner organisations, this policy must be used as a tool to bring up the issue of the conduct of staff and others working with or on behalf of the partner organisation to clarify the standards of behaviour that are required in the course of any partnership.

Directors of partner organisations must ensure that:

- the content of the policy is disseminated amongst their staff and those working on behalf of the organisation such as consultants, volunteers, partner organisations, etc.
- programme beneficiaries are made aware of the standards

dahil) seks karşılığında para, istihdam, mal ya da hizmetlerin değişimini yasaklar. Bu, yararlanıcılar sayesinde yardım değişimini de kapsamına almaktadır.

Concern ticari cinsel işlemlerde⁷ bulunmanın Concern' nün temel değerlerine aykırı olduğuna ve iş ile kurumun itibarını zayıflattığına inanmaktadır. Çoğu durumda, bu tip bir işlem sömürüye dayanma gibi eşit olmayan bir güç sonucudur. Böyle bir davranış organizasyonun itibarına gölge düşürmektedir ve bu tür işlemlerde bulunan herhangi bir personele karşı – işten çıkarmaya kadar ya da dahil olmak üzere- disiplin cezası uygulanacaktır. Tüm personellerin ve Concern ile bağlantılı olan kişilerin, Concern' nün ortak kuruluşlarının ve Concern programlarının ziyaretçilerinin; birlikte çalıştığımız toplulukların ve/veya onlarla itibat kuran kişilerin, ailelerin, çocukların onurlarına ve haklarına saygı duymaları ve her zaman onların yararına hareket etmeleri gerekmektedir. Concern personeli ile bir çocuk (18 yaşından küçük bir kişi) arasındaki cinsel olarak saldırgan, kışkırtıcı ya da kötü eğilimli olarak kabul edilen herhangi bir cinsel aktivite ya da uygunsuz davranış yerel adetlere, çoğunluğun yaşına ya da yerel muvafakata bakılmaksızın yasaklanmıştır. Bir çocuğun yaşının yanlış düşünülmesi bir savunma değildir. Program katılımcılarının korunmasına ilişkin Concern' in karşılaştığı sorunların tamamen farkında olmak amacıyla tüm personellerin yerel kültürel ve dini uygulamaların farkında olmaları esastır. Concern, personellerin yerel gelenek ve kültürü tanımaları ve onlara saygılı bir şekilde davranarak işlerini yürütmeleri gerektiğine inanmaktadır. Buna rağmen 'kültür' uygunsuz davranışlar için bir sebep ya da bir bahane olarak kesinlikle kullanılamaz. Concern, yerel kültüre saygıyı zararlı uygulamaları görmezden gelmek ya da desteklemek için bir gerekçe olarak kullanmayı kabul etmeyecektir.

5. Ortak Kuruluşlar

Faaliyet gösterdiğimiz bazı ülkelerde, personellerimiz ve müdahale ettiğimiz yararlanıcılar arasındaki doğrudan iletişimin daha az olması nedeniyle Concern uluslararası ve ulusal ortak STK'lar, sivil toplum örgütleri ve toplum temelli gruplar ile çalışmaktadır. Concern Program Katılımcı Koruma Politikasını kabul etme ve uyum sağlama, Mutabakat Beyannamesini⁸ ve her ortaklık anlaşmasının bir koşulu olmalıdır. Bir Mutabakat Beyannamesinin imzalanması ile ortak kuruluşlar kendi personellerinin de bu politikaya uygun davranacağını sağlamayı taahhüt eder. Bu politika muhtemel ortak kuruluşlarla görüşmeler sırasında personellerin ve ortak kuruluşlarla ya da onlar adına çalışan kişilerden ortaklık olması halinde beklenen standart davranışları ifade etmek amacıyla bir araç olarak kullanılmalıdır.

Ortak kuruluşlarının yöneticileri aşağıdakileri temin etmelidirler:

- Politikanın içeriği, kendi personelleri ve danışmanları, gönüllüleri, ortak kuruluşları ve benzerleri gibi kuruluş adına çalışan kişiler arasında yayılmalıdır.

<p>of the behaviour expected of the organisation's staff and those working on behalf of the organisation</p> <ul style="list-style-type: none"> • a complaint and response mechanism is established for beneficiaries (with the support of Concern if required) • they take appropriate actions when the standards of this policy are not adhered to • they establish an action plan for the implementation of the policy including necessary staff training and will report on the implementation on a regular basis (with the support of Concern if required) <p>This policy seeks to complement and reinforce any existing policies, codes or other instruments already developed by partner organisations. It is not intended to replace or in any way to detract from these. In the event that partner organisations do not comply with this policy, Concern reserves the right to withdraw funding and/or terminate any partnership agreements that have been entered into.</p> <p>6. Preventive measures to reduce the potential for abuse</p> <p>Concern staff must be aware of the power dynamics that may exist within the communities in which we are operational, and of the dynamics between Concern staff and other programme participants, in particular beneficiaries.</p> <p>Abuse of power is often at the base of incidents of harassment, exploitation and inappropriate behaviour. The following are considered to be measures to reduce the potential for such abuse, and it is the responsibility of Country Directors to ensure that these measures are taken, and that they address the situation of all programme participants, including children, by:</p> <ul style="list-style-type: none"> • as far as possible, ensuring teams are gender-balanced at all functions and levels of responsibility, in both main and sub-offices • ensuring that no individual staff member can create a situation where he or she alone is perceived to be the sole and final authority responsible for allocating benefits • appointing a committee in each country programme to train all staff members and raise awareness of the content of the policy, and the Concern Code of Conduct among all programme participants & making all beneficiaries aware: • that they are entitled to assistance and ensuring clear messaging in relation to: beneficiary selection criteria; the quantity and variety of items that they should receive; when and how the distribution is taking place (day, time, location, method); etc. - that the staff of Concern and its partner organisations have a duty to deliver assistance without any demands or form of discrimination - that goods and services delivered cannot be withheld or withdrawn by staff members or those working on behalf of Concern or its partner organisations - that it is unacceptable for the staff or those working on behalf of Concern or its partner organisations to solicit or accept bribes, rewards, gifts, or sexual favours from a beneficiary - of the standards of behaviour expected of staff and those working on behalf of Concern and its partners 	<ul style="list-style-type: none"> • Program yararlanıcılarının, kurum personellerinden ve kuruluş adına çalışan kişilerden beklenen davranış standartlarının farkında olmaları sağlanmalıdır. • Yararlanıcılar için şikâyet ve cevap verme mekanizması oluşturulmalıdır. (gerektiği takdirde Concern desteğiyle) • Bu politikanın standartlarına uyulmadığı takdirde uygun önlemleri almalıdırlar. • Gerekli personel eğitimi de dahil olmak üzere politikanın uygulanması için bir eylem planı kurulmalıdır ve onlar düzenli olarak uygulama hakkında rapor vermelidirler (gerektiği takdirde Concern desteğiyle). <p>Bu Politika daha önce ortak kuruluşlar tarafından geliştirilen herhangi mevcut politikaları, kodları ya da diğer aletleri tamamlamaya ve güçlendirmeye çalışmaktadır. Bunu değiştirmek ya da herhangi bir şekilde değerini düşürmek amaçlanmamaktadır. Ortak kuruluşların bu Politikaya uymaması durumunda, Concern hibeyi çekme ve / veya yaptığı herhangi bir ortaklık anlaşmasını feshetme hakkını saklı tutar.</p> <p>6. İstismar Potansiyelini Azaltmak için Alınacak Önleyici Tedbirler</p> <p>Concern personelleri, faaliyette olduğumuz topluluklar içinde ve Concern personelleri ile diğer program katılımcıları arasındaki özellikle de yararlanıcılar ile var olabilecek güç dinamiklerinin farkında olmalıdırlar.</p> <p>Gücün kötüye kullanılması taciz, sömürü ve uygunsuz davranış olaylarının genellikle temelidir. Aşağıda sıralanan maddeler , gücün kötüye kullanılma potansiyelini azaltmak için alınacak önlemler olarak kabul edilmektedir ve bu önlemlerin alınmasını sağlamak ve onların çocuklar dahil tüm program katılımcıları durumlarının üzerine eğilmesini temin etmek Ülke Direktörlerinin sorumluluğudur.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mümkün olduğunca, hem ana hem de alt-ofislerde, cinsiyet dengeli tüm sorumluluk seviyelerinde alan çalışma ekiplerinin sağlanması • Bir bireysel personelin ödemeleri tahsis etmeden sorumlu tek ve nihai otorite olarak algılanacağı bir durumun oluşturulmamasının temin edilmesi • Tüm personelleri eğitmek ve politikanın içeriği ve tüm program katılımcıları arasında Concern Mesleki Ahlak Kuralları hakkında farkındalığı sağlamak için her ülke programına bir komite atanması • Tüm yararlanıcıların farkında olmaları gereken durumlar: <ul style="list-style-type: none"> - Onların yardım hakkına sahip oldukları konular: faydalanıcı seçim kriterleri, onların almaları gereken öğelerin miktarı ve çeşitliliği, dağıtım nasıl gerçekleştiği (gün, saat, yer, yöntem) ve benzerleri.. - Concern ve ortak kuruluşların personelleri ayırım gözetmeksizin yardım sunma görevleri vardır. - Teslim edilen ürünler ve hizmetler Concern personellerinin ya da Concern adına çalışan kişilerin ya da Concern'ın ortak kuruluşlarının rastgele keyfi alınmış kararları ile durdurulamaz ya da geri çekilemez . - Concern personellerinin ya da Concern adına çalışan kişilerin ya da Concern 'nün ortak kuruluşlarının bir
---	--

- of the channels that they can use to raise complaints about the failure of the staff of Concern or its partners to adhere to these standards
- Particular consideration needs to be given to ensuring the accessibility of this information. This may require its translation into different languages, the use of picture based information, or ensuring that children can understand the language being used.

It is the responsibility of all senior managers at field and head office levels to ensure that all Concern staff, personnel from partner agencies, consultants, contractors, beneficiaries and visitors to Concern programmes are informed about and agree to adhere to the requirements of this policy.

If acts have been committed in relation to our programme participants which are criminal, infringe on individual's rights, or contravene the principles contained in this document, **the organisation will take immediate action appropriate to the circumstances and will address the support needs of those involved in the case.** This may mean for:

Staff or those working for or on behalf of Concern	disciplinary action up to and including dismissal
Volunteers	action up to and including termination of appointment
Staff of partner organisations, or those working for or on behalf of these organisations	action up to and including the withdrawal of funding or support and/or the termination of partnership agreements
Contractors/Consultants	termination of contract
Visitors to Concern	appropriate action up to and including suspension of support for the visit

Any action taken will be in accordance with Concern's policies and procedures and informed by national laws. Depending on the nature and circumstances of the case, Concern will involve the appropriate authorities, including the Charity Commissioners, to ensure the protection of all programme participants and the transparency of our safeguarding processes.

It should be made clear to all existing and potential partners that Concern may be unable to continue the partnership if – after proper investigation - we develop serious doubts about:

- the ability or willingness of the partner organisation to uphold this policy
- the behaviour of any individual working on behalf of the partner organisation or associated with it - if this behaviour contravenes this policy and if appropriate action is not taken by the partner organisation to address it

7. Relationships with beneficiaries

Those working for and on behalf of Concern and its partner organisations have potentially greater access to goods, services and power than members of the communities in which we operate. This greater access could be used to pressure or exploit beneficiaries or

yararlanıcıdan rüşvet, ödül, hediye ya da cinsel çıkar kazanmaya çalışması ya da kabul etmesi tasvip edilemez.

- Concern personellerinden ya da Concern adına çalışan kişilerden ya da Concern'in ortak kuruluşlarından beklenen davranış standartları

Özellikle bu bilgilerin erişilebilirliğini sağlamak için büyük özen gösterilmelidir. Bu, farklı dillere çeviriyi, resme dayalı bilgi kullanımını ya da çocukların kullanılan dili anlamalarının temin edilmesi gerektirebilir.

Concern' nün tüm personellerini, ortak temsilcilerinin personellerini, danışmanlarını, anlaşmalı taraflarını, yararlanıcılarını ve Concern programlarına gelen ziyaretçilerini bu politikanın uyulması gereken şartlarından haberdar etmek alan ve merkez düzeyindeki tüm üst düzey yönetimin sorumluluğundadır.

Çok kötü, kişisel hakları ihlal eden ya da bu belgede yer alan ilkelere aykırı olan eylemler bizim program katılımcılarımıza karşı gerçekleştirilmiş ise **kuruluş, koşullara uygun gerekli adımları atacaktır ve olaya müdahil olan kişilerin ihtiyaçlarının üzerine eğilecektir.** Bu, şu anlamlara gelebilir:

Concern Personelleri ve Concern adına çalışanlar	İşten çıkarmaya kadar varan ya da dahil olmak üzere disiplin cezası
Gönüllüler	Görüşmenin feshine kadar varan eylemler
Ortak Kuruluşun personelleri ya da kuruluş adına çalışan kişiler	Ortaklık anlaşmasının feshi ya da hibe ve desteğin çekilmesi de dahil olmak üzere eylemler
Anlaşmalı taraflar / Danışmanlar	Sözleşmenin feshi
Concern ziyaretçileri	Ziyaret desteğinin askıya alınması dahil olmak üzere uygun eylem

Alınacak her türlü eylem ulusal yasalar tarafından bilgi edinmiş olacak ve Concern'in politika ve prosedürlerine uygun olarak gerçekleştirilecektir. Olayın doğasına ve koşullarına bağlı olarak, program katılımcılarının korunmasını sağlamak için gerekli yetkilileri içerecektir.

Uygun bir soruşturma olması durumunda ya da sonrasında Concern' nün ortaklığa devam edemeyebileceği tüm mevcut ve potansiyel ortaklar için açık ve net yapılmalıdır - Biz aşağıdaki hususlar konusunda ciddi şüpheler geliştirebiliriz :

- Bu politikayı uygulamak için ortağın yeterliliği veya isteği
- Ortak kuruluş adına çalışan ya da onunla ilişkili herhangi bir bireyin davranışı – bu davranışın bu politikayı ihlal etmesi durumunda ve bunu çözmek için uygun eylem ortak kuruluş tarafından alınmaması halinde

7. Yararlanıcılar ile ilişkiler

Concern adına çalışan kişiler ve ortak kuruluşlar mallara, hizmetlere ve güce faaliyet halinde bulunduğumuz toplumun bireylerine göre potansiyel olarak daha çok erişime sahiptirler. Bu daha fazla erişim, yararlanıcılara ya da diğer program

other programme participants.

Power imbalances increase the opportunities for beneficiaries to be placed in exploitative positions. For this reason Concern believes that sexual relationships between Concern staff and beneficiaries are inappropriate as they may undermine the credibility and integrity of our work. However, we recognise that Concern staff are often members of the communities in which we operate, and therefore may develop relationships in those communities. To ensure that beneficiaries are protected, and to protect Concern staff and the organisation from allegations of biased and more favourable treatment being given to some members of the community, Concern staff must make any such relationship known immediately to the senior manager in the programme area.

8. Duty to report

Any known or suspected instance of abuse, exploitation, or harassment of programme participants must always be brought to the attention of the line manager, or a senior manager, or the Human Resources department, or the focal points elected in the countries to receive such complaints. In the event that staff members have concerns related to the behaviour of the Country Director, they may raise these concerns directly with the Human Resources Directorate in Dublin or with their Regional Director.

The reporting of a concern may result in an investigation being conducted. Such investigations must be confidential, thorough and prompt. They may reduce the level of concern or lead to the realisation that further action is appropriate. People reporting possible violations and/or involved in such investigations – including the subject of the complaint - must be protected against any form of intimidation, threats, reprisal or retaliation resulting from their investigation of the alleged incident. If any member of staff is found intimidating or retaliating against a person making a complaint or conducting or assisting in an investigation, disciplinary action - up to and including dismissal - will be imposed. All information related to the case will be held in the strictest confidence, and disclosed only on a need-to-know basis to the relevant stakeholders to resolve the matter.

Any intentionally false, malicious or vexatious statement, misrepresentation or accusation against another staff member or third party will be considered gross misconduct and will result in disciplinary action - up to and including dismissal.

Any concerns about breaches of these standards of behaviour must be handled with the utmost confidentiality, recorded, and the record held in a secure location with the Country Director or the Human Resources Directorate in Dublin.

In the event of an allegation that involves a criminal offence, the member of staff (the subject of complaint) should be informed that, in addition to disciplinary action, the investigation may be reported to the appropriate authorities for further investigation.

We may also have to give non-identifying information about any such incidents to our donors and the Charity Commissioners to meet our legal or contractual requirements to them.

9. Review

The implementation of this policy will be monitored through a range

katılımcılarına baskı uygulamak ya da kendi çıkarları için faydalanmak amacı ile kullanılabilir.

Güç dengesizlikleri, sömürücü pozisyonlarda yer alacak yararlanıcılar için olanakları arttırmaktadır. Bu sebepten dolayı, Concern, çalışmalarımızın değerine, onuruna ve inanırlığına zarar verebilmesinden dolayı Concern personelleri ile yararlanıcılar arasındaki cinsel ilişkilerin uygunsuz olduğuna inanmaktadır. Buna karşın, Concern personellerinin genellikle faaliyet gösterdiğimiz toplumların üyeleri olduklarının ve bu nedenle bu topluluklarda ilişkiler geliştirebildiklerinin farkındayız. Yararlanıcıların korunduğundan emin olmak amacı ve Concern personellerini ve kuruluşu önyargılı iddialardan korumak ve toplumun bazı üyelerine daha olumlu muamele verilmesi için Concern personeli - aksi takdirde belirsiz bir durum haline gelecek - bilinen herhangi bir tür ilişkiyi yapması gerektiği durumda program bölgesindeki üst düzey yönetici durumu netleştirmek için hemen bilgilendirmelidir.

8. Rapor Etme Görevi

Bilinen ya da şüpheli istismar, sömürü veya program katılımcılarının taciz vakaları her zaman bölüm yöneticisinin ya da bir üst düzey yöneticinin ya da İnsan Kaynakları departmanının ya da ülkelerde şikâyetleri almak için seçilen odak noktalarının dikkatine sunulmalıdır. Concern personellerinin, Ülke Direktörünün davranışları ile ilgili şüpheleri olması halinde bu şüphelerini direkt olarak Dublin İnsan Kaynakları Müdürlüğüne ya da kendi Bölge Direktörlerine ulaştırabilirler.

Kapsamlı ve hızlı soruşturma yürütülmesinden dolayı bir şüpheyi, kaygıyı rapor etme gizli şekilde yürütülmelidir. Bu gibi soruşturmalar, kaygı seviyesini azaltabilir ya da ilerde başka bir tepkinin alınacağını gerçeklik kazanmasına öncülük edebilir. Şikayetin konusu dahil - olası ihlalleri rapor eden insanlar ve / veya bu tür soruşturmalarda yer alan kişiler iddia edilen olaydan kaynaklanan sindirmenin, gözünü korkutmanın, tehdidin, misillemenin ya da intikamın herhangi bir biçimine karşı korunmuş olacaklardır. Şikâyetle bulunan ya da soruşturmaya yardımcı olan bir kişiye karşı herhangi bir personelin gözdağı verdiği ya da misilleme yaptığı bilirse işten çıkarmaya kadar ya da dahil olmak üzere- disiplin cezası uygulamaya konulacaktır. Vaka ile ilgili tüm bilgiler kesinlikle gizli tutulacaktır. Meseleyi çözmek için sadece bilinmesi gereken temel noktalar açığa çıkarılacaktır.

Başka bir personel ya da üçüncü şahıslara karşı yapılan herhangi bir kasıtlı, yanlış, kötü niyetli veya can sıkıcı, yanlış beyan ya da suçlama bariz bir şekilde görevi kötüye kullanma olarak kabul edilecektir.

Concern personelleri veya diğer program katılımcıları tarafından bu davranış standartlarının ihlallerine ilişkin tüm endişeler son derece gizlilik ile ele alınmış ve kaydedilmiş olmalıdır ve bu kayıt Ülke Direktörü ya da İnsan Kaynakları Direktörlüğü ile güvenli bir yere saklanmalıdır.

Ceza gerektiren bir suçu içeren bir iddianın olması durumunda, personel (şikayet konusu kişi) disiplin cezalarına ek olarak, soruşturmanın uygun yasal mercilere daha sonraki soruşturmalar için rapor edilebileceğinden haberdar edilmelidir.

9. Politika ve Kuralların Gözden Geçirilmesi

Bu politikanın uygulanması, program, ülke ve sektör değerlendirmeler gibi bir dizi aracın aracılığıyla kontrol edilecektir. Ülke Direktörü, politikanın yerel dilde tercüme

of instruments such as programme, country and sector evaluations. The Country Director is responsible for ensuring that the policy is translated into the local language, training on the policy is taking place, and that a complaints and response mechanism is appropriately developed, implemented and monitored. Feedback on progress towards the implementation of this policy must be included in the annual priorities and reports of all country programmes.

Concern recognises that both internal and external environments change. Such change may have a bearing on the scope and content of this policy. Consequently, it will be reviewed periodically. The review process will be consultative and participatory in nature. The responsibility for initiating the policy review process rests with Concern's Senior Management Team in Dublin. Any changes to the policy that affect its underpinning principles or purpose will be submitted to the Board in Dublin for review and approval.

edilmesini, politika üzerine bir eğitimin yer almasını ve bir şikâyet ve cevap verme mekanizmasının uygun bir şekilde geliştirilmesini, uygulanmasını ve takip edilmesini temin etmekten sorumludur. Bu politikanın uygulanmasına yönelik ilerleme geribildirimi yıllık önceliklere ve tüm ülke programların raporlarına dahil edilecektir.

Concern, hem iç hem de dış ortamların değiştiğinin farkındadır. Böyle bir değişiklik, bu politikanın kapsam ve içeriği üzerinde bir etkiye sahip olabilir. Bunun sonucu olarak bu, periyodik olarak gözden geçirilecektir. İnceleme süreci, tabiatı bakımından katılımcı ve istişari olacaktır. Politika inceleme sürecini başlatmak için sorumluluk Concern Üst Yönetim Ekibine (SMT) ve Dublin'deki Konseye aittir.

<p style="text-align: center;">Child Safeguarding Policy</p> <p>1. Purpose</p> <p>Concern's Vision Statement is of "a world where no-one lives in poverty, fear or oppression; where all have access to a decent standard of living and the opportunities and choices essential to a long, healthy and creative life; a world where everyone is treated with dignity and respect".</p> <p>To achieve this vision, and our mission "to help people living in extreme poverty achieve major improvements in their lives which last and spread without ongoing support from Concern", actions to safeguard the wellbeing of men, women, boys and girls and prevent harm, abuse or exploitation, irrespective of ability, ethnicity, faith, gender, sexuality or culture are essential. Concern acknowledges that certain groups, such as children (individuals under 18 years of age) and women are at greater risk of abuse, harassment, and physical or sexual violence. Concern believes that children deserve particular protection given their potential vulnerability to specific risks. Children have strengths, capabilities and resilience, but their age, developmental stage, level of dependency, status, and lack of power and position in communities, mean that they are more susceptible to violence, abuse and exploitation. Some groups of children, e.g. those with disabilities, may be even more vulnerable.</p> <p>The safeguarding of children is a key element of the Concern Code of Conduct and its associated policies¹, and this policy must be read and understood in conjunction with those documents and seen within the existing organisational policy framework that includes those documents, HR policies and manuals, and the Equality Policy. It seeks to ensure that Concern staff and programmes integrate robust mechanisms to prevent and mitigate the risk of harm to and abuse of children. It also seeks to ensure that any issues in relation to the safeguarding of children are reported and managed in an appropriate manner. Upon recruitment, all staff must agree to adhere to the organisational policy framework and procedures on safeguarding programme participants, including this policy.²</p> <p>2. Definitions</p> <p>While all relevant definitions related to safeguarding programme participants can be found in Annex 1, the key definitions applicable in relation to child safeguarding are as follows:</p> <p>Children: Concern defines a child as anyone under the age of 18 years, regardless of local custom, or the age of majority or consent locally.</p> <p>Child Abuse: 'All forms of physical and/or emotional ill treatment, sexual abuse, neglect or negligent treatment or commercial or other exploitation resulting in actual or potential harm to the child's health, survival, development or dignity in the context of a relationship of responsibility, trust or power'. The definition highlights five subtypes of maltreatment: physical abuse, emotional abuse, neglect, sexual abuse and commercial or other exploitation of a child.</p> <p>In all aspects of our work, Concern seeks to promote the key principles of the UN Convention on the Rights of the Child,</p> <th data-bbox="837 129 1560 1973"> <p style="text-align: center;">Concern Çocuk Koruma Politikası</p> <p>1. Amaç</p> <p>Concern'in vizyon bildirisi "Hiçkimsenin yoksulluk, korku ya da baskı içinde yaşamadığı; herkesin iyi yaşam standartlarına sahip olduğu ve uzun, sağlıklı ve yaratıcı bir yaşam için gerekli olan fırsatlara ve seçeneklere erişebileceği; herkesin haysiyet ve saygı ile muamele gördüğü bir dünya oluşturmaktır".</p> <p>Bu vizyona ve amacımıza ulaşmak için "Aşırı yoksulluk içinde yaşayan insanların Concern'den sürekli destek almadan yaşamlarında önemli başarılar elde etmeleri için onlara yardım etmek" kabiliyet, etnisite, inanç, cinsiyet, cinsellik farkı gözetmeden erkekleri, kadınları, çocukları zarardan, istismardan veya sömürden korumaya yönelik faaliyetler esastır.</p> <p>Çocuklar (18 yaşın altındaki bireyler) ve kadınlar gibi bazı grupların istismara, tacize, fiziksel ve cinsel şiddete karşı en çok risk altında olduklarını kabul etmekteyiz. Özellikle çocukların kendilerine özel güvenlik açıkları için özel korumayı hak ettiklerine inanıyoruz. Çocukların da güçlü yönleri, yetenekleri ve dirençleri vardır bu yüzden muhtemel bir mağdur olarak görülmemeli ancak geneli, yaşları, gelişim evreleri, bağımlılık düzeyleri, durumları, ve toplumdaki mevki ve güç eksikliklerinden dolayı, çocuklar şiddete, tacize ve istismar riskine açıktır. Bazı çocuk grupları, örneğin engelli çocuklar daha da savunmasız olabilir.</p> <p>Bu politika bağımsız değildir. Mesleki Ahlak kuralları ve ilgili diğer politika belgeleri ile birlikte okunmalı ve anlaşılmalı ve bu belgeler İK politikalarını ve kılavuzlarını ve Eşitlik Politikası'nı içeren mevcut kurumsal politikaları da destek sunar. Concern çalışanlarının ve programlarının, çocukların zarar görme ve kötüye kullanılma riskini önlemek ve azaltmak için güçlü mekanizmaları entegre etmesini sağlamayı amaçlar. Ayrıca, çocukların korunmasına ilişkin her türlü sorunun uygun bir şekilde raporlanması ve ele alınmasını sağlamayı da amaçlar. İşe alım sonrasında, tüm personel, bu politika da dahil olmak üzere, program katılımcılarını korumaya yönelik kurumsal politika ve prosedürlere uymayı kabul etmelidir.</p> <p>2. Tanımlar</p> <p>Program katılımcılarını korumakla ilgili tüm tanımlamalar Ek 1'de bulunabilirken, çocuk korumaya ilişkin önemli tanımların aşağıdaki gibi belirtilmesi önemlidir:</p> <p>Çocuklar: Concern bir çocuğu yerel örf ve adetlere çoğunluğun yaşına ya da yerel muvafakata bakılmaksızın 18 yaşın altındaki herkes olarak tanımlar.</p> <p>Çocuk İstismarı: Her türlü fiziksel ve/veya duygusal hastalığın tedavisi, cinsel istismar, ihmal veya ihmalkâr muamele veya ticari ya da sömürün sonucu olarak çocuğun sağlığına, varlığına sürdürmesine, gelişimine ya da onuruna fiilen veya potansiyel olarak zarar veren bir sorumluluk bağlamında, güven veya güç. Bu tanım, kötü muamelenin beş alt tipinden bahsetmektedir ve bunlar: fiziksel istismar, duygusal istismar, ihmal, cinsel istismar ve bir çocuğun ticari amaçlı veya başka bir şekilde istismar edilmesi.</p> <p>Çalışmamızın tüm yönlerinde, Concern BM Çocuk Hakları Sözleşmesi'nin temel ilkelerini özellikle de aşağıda verilenleri desteklemeyi amaçlamaktadır:</p> </th>	<p style="text-align: center;">Concern Çocuk Koruma Politikası</p> <p>1. Amaç</p> <p>Concern'in vizyon bildirisi "Hiçkimsenin yoksulluk, korku ya da baskı içinde yaşamadığı; herkesin iyi yaşam standartlarına sahip olduğu ve uzun, sağlıklı ve yaratıcı bir yaşam için gerekli olan fırsatlara ve seçeneklere erişebileceği; herkesin haysiyet ve saygı ile muamele gördüğü bir dünya oluşturmaktır".</p> <p>Bu vizyona ve amacımıza ulaşmak için "Aşırı yoksulluk içinde yaşayan insanların Concern'den sürekli destek almadan yaşamlarında önemli başarılar elde etmeleri için onlara yardım etmek" kabiliyet, etnisite, inanç, cinsiyet, cinsellik farkı gözetmeden erkekleri, kadınları, çocukları zarardan, istismardan veya sömürden korumaya yönelik faaliyetler esastır.</p> <p>Çocuklar (18 yaşın altındaki bireyler) ve kadınlar gibi bazı grupların istismara, tacize, fiziksel ve cinsel şiddete karşı en çok risk altında olduklarını kabul etmekteyiz. Özellikle çocukların kendilerine özel güvenlik açıkları için özel korumayı hak ettiklerine inanıyoruz. Çocukların da güçlü yönleri, yetenekleri ve dirençleri vardır bu yüzden muhtemel bir mağdur olarak görülmemeli ancak geneli, yaşları, gelişim evreleri, bağımlılık düzeyleri, durumları, ve toplumdaki mevki ve güç eksikliklerinden dolayı, çocuklar şiddete, tacize ve istismar riskine açıktır. Bazı çocuk grupları, örneğin engelli çocuklar daha da savunmasız olabilir.</p> <p>Bu politika bağımsız değildir. Mesleki Ahlak kuralları ve ilgili diğer politika belgeleri ile birlikte okunmalı ve anlaşılmalı ve bu belgeler İK politikalarını ve kılavuzlarını ve Eşitlik Politikası'nı içeren mevcut kurumsal politikaları da destek sunar. Concern çalışanlarının ve programlarının, çocukların zarar görme ve kötüye kullanılma riskini önlemek ve azaltmak için güçlü mekanizmaları entegre etmesini sağlamayı amaçlar. Ayrıca, çocukların korunmasına ilişkin her türlü sorunun uygun bir şekilde raporlanması ve ele alınmasını sağlamayı da amaçlar. İşe alım sonrasında, tüm personel, bu politika da dahil olmak üzere, program katılımcılarını korumaya yönelik kurumsal politika ve prosedürlere uymayı kabul etmelidir.</p> <p>2. Tanımlar</p> <p>Program katılımcılarını korumakla ilgili tüm tanımlamalar Ek 1'de bulunabilirken, çocuk korumaya ilişkin önemli tanımların aşağıdaki gibi belirtilmesi önemlidir:</p> <p>Çocuklar: Concern bir çocuğu yerel örf ve adetlere çoğunluğun yaşına ya da yerel muvafakata bakılmaksızın 18 yaşın altındaki herkes olarak tanımlar.</p> <p>Çocuk İstismarı: Her türlü fiziksel ve/veya duygusal hastalığın tedavisi, cinsel istismar, ihmal veya ihmalkâr muamele veya ticari ya da sömürün sonucu olarak çocuğun sağlığına, varlığına sürdürmesine, gelişimine ya da onuruna fiilen veya potansiyel olarak zarar veren bir sorumluluk bağlamında, güven veya güç. Bu tanım, kötü muamelenin beş alt tipinden bahsetmektedir ve bunlar: fiziksel istismar, duygusal istismar, ihmal, cinsel istismar ve bir çocuğun ticari amaçlı veya başka bir şekilde istismar edilmesi.</p> <p>Çalışmamızın tüm yönlerinde, Concern BM Çocuk Hakları Sözleşmesi'nin temel ilkelerini özellikle de aşağıda verilenleri desteklemeyi amaçlamaktadır:</p>
---	---

specifically:

- guaranteeing, without any form of discrimination, the rights of children
- considering the best interests of children in all actions relating to them
- recognising the right to life, survival and development of each child
- reflecting children's views in matters affecting them

3. Scope

As with the Concern Code of Conduct and its associated policies, this policy applies to **all Concern staff** and to those working for and on behalf of Concern, including:

- staff of Concern's partner organisations and anyone working on their behalf, such as consultants, contractors, volunteers, interns, or any person actively involved in Concern's programmes
- people engaged by Concern such as consultants, contractors, volunteers, interns, or any person actively involved in Concern's programmes
- visitors to Concern's offices or programmes and accompanying dependants of international staff

4. Organisational commitments

The prevention of and response to the risk of harm, exploitation and abuse of children, either directly or indirectly, require a variety of measures³ to be implemented by different functions across the organisation, including exercising caution with regard to the use of images and identifying information that could lead to increased harm to children.⁴ Ultimately, these combined measures should lead to:

- a better **understanding** of the risks facing children and the mitigating actions that should be taken to address these
- the necessary staff **behaviour**, knowledge and skills required to protect children
- **actions** in all aspects of the programme cycle being designed and delivered in a way that ensures that the best interests of children are being considered
- communities being **aware of relevant safeguarding policies and knowing how to complain** in the event of any infringement of them
- the establishment of a safe **system** of reporting and management in the event of child safeguarding issues being raised

5. The duty to report

This policy specifically outlines Concern's position on child safeguarding, but should be considered in conjunction with the Concern Code of Conduct and its associated policies. **It is the responsibility of all senior management at field and head office levels to ensure that all Concern staff, personnel from partner agencies, consultants, contractors, beneficiaries, and visitors to Concern programmes are acquainted with and agree to adhere to the requirements of this policy.**

- Hiçbir bir ayırım gözetmeksizin çocukların haklarını garanti altına almak.
- Çocuklarla ilgili yapılan bütün eylemlerde onların çıkarlarını göz önünde bulundurmak.
- Her çocuğun yaşam hakkı, hayatta kalma ve gelişim hakkı olduğunu kabul etmek. Çocukların kendilerini ilgilendiren konularda görüşlerini almak.

3. Kapsam

Concern Mesleki Ahlak Kuralları ve ilgili politika belgelerinde olduğu gibi, bu politika tüm **Concern personeli**, Concern adına çalışanlar ve aşağıdaki kişiler için geçerlidir:

- Concern' nün ortak kuruluşlarının personelleri ve onlar adına çalışan danışmanlar, anlaşmalı taraflar, stajyerler, gönüllüler, veya Concern programlarında aktif olarak katılan kişiler
- Danışmanlar, stajyerler, anlaşmalı taraflar, gönüllüler gibi Concern ile bağlantısı olan kişiler ya da Concern programında aktif olarak yer alan herhangi bir kişi
- Concern programlarının ziyaretçileri ve uluslararası personellere eşlik eden bakmakla yükümlü oldukları kişiler

4. Kurumsal bağlılık

Çocukların doğrudan veya dolaylı olarak taciz ve istismar riskini önleme ve müdahale etmeye yönelik, görsel kullanımında⁹ ihtiyatlı davranma ve çocukların zarar görmesine yol açacak bilgi tespitini de içeren kurum boyunca bir çok farklı tedbirler¹⁰ alınmasını gerektirir. Sonuç olarak, alınan bu tedbirler aşağıdakilere etken olmalıdır:

- Çocukların karşılaştığı risklerin daha iyi **anlaşılmasına** ve bunlara yönelik alınması gereken risk azaltıcı eylemlere.
- Çocukları korumak için gerekli personel **davranışlarına**, bilgi ve becerilere.
- Program döngüsünün tüm yönlerinde çocukların çıkarlarını en iyi şekilde koruyan **eylemlere**.
- Toplumun **ilgili koruma politikalarından haberdar olmalarına** ve herhangi bir ihlal durumunda **nasıl şikayette bulunacaklarını** bilmelerini sağlamaya.
- Çocukların korunmasıyla ilgili bir sorun çıkması durumunda güvenli raporlama ve yönetim **sistemine**.

5. Raporlama Görevi

Bu bildiri özellikle Concern Worldwide'in çocuk korumacılığı konusundaki görevini ana hatlarıyla belirtmiştir, ancak Mesleki Ahlak Kuralları ve ilgili politika dokümanlarıyla birlikte düşünülmelidir. Bu nedenle, **tüm Concern çalışanının, partner kurumlarındaki çalışanların, danışmanların, yüklenicilerin, yararlanıcıların ve Concern programı ziyaretçilerinin bu bildirimin gereklerini bilmesini sağlamak, sahada ve yönetim merkezi düzeyindeki tüm üst düzey yönetimin**

Each country programme team must ensure that they are meeting all necessary legal requirements of the country in which they operate in relation to child safeguarding. All concerns related to the welfare of a child, or information about an incident or suspected incident of abuse of children involving staff from Concern or a partner organisation should be reported in accordance with the reporting requirements and procedures in force in that country. In conjunction with the Concern Code of Conduct and its associated policies, each country programme team must ensure that all staff are aware of the identity of the safeguarding focal point and relevant internal reporting procedures and external referral pathways.

The reporting of a concern may result in a confidential, thorough and prompt investigation. Such investigations may reduce the level of concern or lead to the realisation that further action is necessary. People reporting possible violations and/or involved in such investigations – including the subject of the complaint – must be protected against any form of intimidation, threats, reprisal or retaliation resulting from the alleged incident.

Any intentionally false, malicious or vexatious statement, misrepresentation or accusation against another staff member or third party will be considered gross misconduct and will result in disciplinary action up to and including dismissal.

6. Consequences of misconduct

If acts have been committed in relation to our programme participants that are criminal, infringe individual's rights, or contravene the principles contained in this statement or the Concern Code of Conduct and its associated policies, **Concern will take immediate action appropriate to the circumstances and will address the support needs of those involved.** In the event of an allegation that involves a criminal offence, the subject of complaint should be informed that, in addition to disciplinary action, the investigation may be reported to the appropriate legal authorities for further investigation. Disciplinary action may include the following measures for different individuals:

Staff or those working for or on behalf of Concern	disciplinary action up to and including dismissal
Volunteers	action up to and including termination of appointment
Staff of partner organisations, or those working for or on behalf of these organisations	action up to and including the withdrawal of funding or support and/or the termination of partnership agreements
Contractors/Consultants	termination of contract
Visitors to Concern	appropriate action up to and including suspension of support for the visit

Any action taken will be **in accordance with Concern's policies and procedures and informed by national legislation.** Depending on the nature and circumstances of the case, Concern will involve the appropriate authorities, including the Charity Commissioners, to ensure the protection of all programme participants and the transparency of our safeguarding processes.

sorumluluğundadır.

Her ülke ekibi, çocukların korunmasına ilişkin olarak faaliyet gösterdikleri ülkenin tüm yasal gerekliliklerini yerine getirdiğinden emin olma sorumluluğunu taşır. Bir çocuğun refahı ile ilgili tüm endişeler, Concern veya ortak kuruluşun personelinin dahil olduğu şüpheli bir çocuk suistimali olayı veya şüphelenilen bir olaya ilişkin bilgiler, o ülkede yürürlükte olan raporlama gerekliliklerine ve prosedürlerine uygun olarak rapor edilmelidir. Concern Mesleki Davranış Kuralları ve ilgili politika dokümanları ile bağlantılı olarak, her bir ülke ekibi, tüm personelin korumadan sorumlu kişinin kim olduğu ve ilgili kurum içi raporlama prosedürlerini ve kurum dışı sevk yollarının farkında olmasını sağlamalıdır.

Bir olayın rapor edilmesi, gizli, kapsamlı ve hızlı bir soruşturma yürütülmesine neden olabilir. Bu tür soruşturmalar, kaygı düzeyini azaltabilir ya da başka eylemlerin gerekli olduğunun farkındalığını oluşturabilir. İhlalleri bildiren ve/veya şikâyet konusu da dahil olmak üzere bu tür soruşturmalarda yer alan kişiler, iddia edilen olaydan kaynaklanan herhangi bir gözdağı, tehdit, misilleme veya intikam şekline karşı korunacaktır. Herhangi bir kasıtlı olarak başka bir personele veya üçüncü tarafa karşı yapılan yanlış, kötü niyetli veya birini yanlış bir şekilde tasvir gibi davranışlarda bulunmak ağır bir suç olarak değerlendirilecek ve işten çıkarmaya varan disiplin cezası almasına neden olacaktır.

6. Ağır Suçun Sonuçları

Program katılımcılarımızla ilgili olarak suçlu, hakları ihlal edici veya bu bildirimde yer alan ilkelere veya Mesleki Davranış Kuralları ve ilgili politika belgelerine aykırı eylemler gerçekleştirilse, Concern koşullara uygun gerekli adımları atacaktır ve olaya müdahil olan kişilerin ihtiyaçlarının üzerine eğilecektir. Bir suç işlendiğinin iddia edilmesi durumunda, şikâyet sahibi, disiplin cezasına ek olarak, soruşturmanın inceleme için uygun yasal makamlara bildirilebileceği konusunda bilgilendirilmelidir. Disiplin cezası farklı bireylere aşağıdaki gibi uygulanır:

Çalışan veya Concern Adına çalışan kişiler	işten çık
Gönüllüler	Randevu
Partner kurumun çalışanı , veya partner kurumun adına çalışan kişiler	fonların ortaklık eylemler
Anlaşmalı taraflar / Danışmanlar	Sözleşme
Concern ziyaretçileri	Ziyaret c uygun e

Alınacak her türlü eylem ulusal yasalar tarafından bilgi edinmiş olacak ve Concern' in politika ve prosedürlerine uygun olarak gerçekleştirilecektir. Olayın doğasına ve koşullarına bağlı olarak, program katılımcılarının korunmasını sağlamak için gerekli yetkilileri içerecektir.

Anti-Trafficking in Persons Policy

1. Purpose

Concern strongly condemns trafficking in human beings - children, women, and men – and this policy prohibits all individuals with whom, and entities with which, Concern works from engaging in any form of trafficking in human beings. People trafficking is a criminal act that violates fundamental human rights and the inviolable dignity and integrity of the human person. Disciplinary action up to and including dismissal will be taken against anyone found to be violating any aspect of this policy.

This policy is in line with Concern's mission and work and is intended to comply with all regulatory requirements.

As the concerns of this policy are inextricably linked to the Concern Code of Conduct and its associated policies, this policy constitutes an addition to and enhancement of those policies.

2. Scope

- This policy has the same application as the Concern Code of Conduct, i.e. it applies to: a. all Concern staff
- all staff of Concern partners/sub-grantee organisations and anyone working on their behalf such as consultants, contractors, volunteers, interns, or any person actively involved in the delivery of the partner's/sub-grantee's programmes
- anyone engaged by Concern such as consultants, contractors, volunteers, interns, or any person actively involved in a Concern programme
- visitors to Concern's programmes, and the accompanying dependents of Concern's international staff members

3. Description

Abuse of power has, in the past, led to many forms of exploitation within the relief and development sector. Concern condemns any form of abusive or exploitative behaviour of individuals and is committed to the protection of its programme participants⁵, particularly beneficiaries, as they are the most vulnerable. Everyone included in this policy⁶ is prohibited from engaging in trafficking in children, women, and men.

- To accomplish the purpose of this policy, all of those included in it:
 - are prohibited from engaging in trafficking in children, women, or men for sexual exploitation or procurement of any commercial sex acts (even if this practice is legal in a particular jurisdiction) including but not limited to forced prostitution, child prostitution, and paedophilic pornography.
 - shall not engage in trafficking in women and girls for purposes of forced or arranged marriages, or for any bride price schemes.
 - are prohibited from engaging in trafficking in children, women, and men for removal of organs for the illicit organ trade or for the illicit dealing, running, or trafficking of narcotics and drugs.

İNSAN TİCARETİNİ ÖNLEME POLİTİKASI

1. Amaç

Concern Worldwide İnsan Ticaretini Önleme Politikası, birlikte çalıştığımız tüm bireylerin ve kuruluşların, insan ticaretinin herhangi bir biçimi ile ilgili olmasını yasaklamaktadır. İnsan ticareti, temel insan haklarını ve kişilerin haysiyetini ve onurunu ihlal eden bir suç eylemidir. Bu politikayı ihlal eden bir kimseye karşı işten çıkarılma da dahil olmak üzere disiplin cezası uygulanacaktır.

Bu politika, Concern'in misyon ve çalışmaları ile uyumludur ve bütün düzenleyici mevzuatlara uymayı amaçlamaktadır.

Bu politikada yer alan sorunlar, Concern'in Mesleki Ahlak Kuralları ve ilgili politika belgeleriyle ayrılmaz bir biçimde bağlı olduğundan bu belge, diğer belgelere bir ek ve gelişim teşkil etmektedir.

2. Kapsam

- Bu politika, Concern'ün Davranış Kuralları ile aynı uygulamaya sahiptir ve aşağıdakiler için geçerlidir: a. Concern'in personeli
- Concern ortakları/alt hibe alan organizasyonların bütün personelleri ve Concern adına çalışan herkes
- Concern'e bağlı danışmanlar, yükleniciler, gönüllüler, stajyerler, ya da Concern'ün programlarına aktif bir şekilde katılan herkes.
- Concern programlarına ve uluslararası çalışanlara eşlik eden ziyaretçiler,

3. Tanımlama

Gücü kötüye kullanma geçmişte, yakınma ve yardım alanı içinde istismarın birçok şekline yol açmıştır. Concern Worldwide herhangi bir suistimal ya da sömürücü davranışı kınamaktadır ve program katılımcıları¹¹ ile en savunmasız oldukları için özellikle de yararlanıcıları korumayı taahhüt eder. Bu politikaya¹² dahil edilen herkesin çocuk, kadın ve erkek ticaretiyle ilgili olması yasaktır.

- Bu politikanın amacına ulaşması için, bu politikaya dahil edilen herkes:
 - Cinsel istismarda bulunmak amacıyla çocukların, kadınların veya erkeklerin ticareti veya zorla fuhuş, çocuk fuhuşu, pedofilik pornografi dahil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere her türlü ticari cinsel ilişki (bu uygulama belli hükümetlerde yasal olsa bile) tedariği ile ilgili olması yasaktır
 - Kadın ve kız çocuklarını zorla veya görücü usulü veya başlık parası almak amacıyla insan ticaretine giremez.
 - yasadışı organ ticareti yapmaya yönelik kadınların, çocukların, erkeklerin organlarını almak için insan ticaretine bulaşmak veya yasadışı kaçakçılık, uyuşturucu ve madde kaçakçılığı yapmak yasaktır.

<p>4. are prohibited from using force, fraud, or coercion to subject a child, woman, or man to forced labour, begging, or involuntary servitude.</p> <p>5. shall not obtain labour from a child, woman, or man by threats of serious harm to that person or another person.</p> <p>b. Concern prohibits employment practices relating to trafficking in human beings, including:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. destroying, concealing, confiscating, or otherwise denying access to an employee's identity or immigration documents. 2. using misleading or fraudulent practices to recruit employees, such as failing to disclose key terms and conditions of employment. 3. using recruiters who do not comply with local labour laws. 4. charging employees recruitment fees. 5. failing to provide transportation, unless exempted, to certain employees who are brought to a country for the purpose of working on any award, including any bilateral or multilateral government contract, grant, cooperative agreement, subcontract, sub-grant, or other sub-agreement. 6. providing or arranging housing that fails to meet host country housing and safety standards. 7. failing to provide an employment contract or work document where required by law. 8. knowingly obtaining goods or services that have been provided or produced by trafficked or forced labour. <p>c. Furthermore, Concern requires:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. that all wages meet host country legal requirements. 2. transparent recruitment practices that fully and accurately disclose, in a format and language accessible to the employee, all key terms and conditions of employment, including wages and benefits, living conditions, any housing or associated arrangements (where provided or organised by Concern), and significant costs to be charged to the employee. 3. that in situations where Concern provides housing to employees, the housing will at minimum meet host country housing and safety standards. 4. reasonable steps are taken to ensure that all partner/sub-grantee organisations, consultants, contractors, volunteers, interns, or any person actively involved in a Concern programme comply with this policy. <p>4. Procedures and training</p> <p>All Concern staff in any programmes operated by Concern will be informed about the Concern Anti-Trafficking in Persons Policy and its trafficking related prohibitions, the reporting system, the actions that will be taken against the employee for violations, and the consequences for violating the policy.</p> <p>In addition, Concern's Human Resources departments must adhere to the highest standards in the recruitment of staff, and provide detailed information to employees regarding their rights and</p>	<p>4. Çocuk, kadın ya da erkeği zorla çalıştırma, dilendirme veya istemsiz bir hizmetkarlığa tabi tutarak güç, hile ya da baskı yapmak yasaktır.</p> <p>5. Çocuktan, kadından veya erkekden, o kişiye veya başka bir kişiye zarar verme tehdidiyle iş gücü elde etmeyecektir.</p> <p>b. Concern insan ticareti ile ilgili aşağıdakileri de kapsayan istihdam uygulamalarını yasaklamaktadır;</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Bir çalışanın kimliğine veya göçmenlik belgelerine el koymak, gizlemek, imha etmek veya erişimi engellemek 2. Çalışanların işe alınmasına yönelik yanıltıcı veya hileli faaliyetlerde bulunmak, örneğin istihdam şartlarının ve koşullarının açıklanmaması gibi. 3. Yerel İş Kanununa uymayan, işe alım yapan personelleri kullanmak. 4. Çalışanları işe alırken onlardan ücret talep etmek. 5. Herhangi bir hibe, iki taraflı ya da çok taraflı devlet sözleşmesi, hibe, kooperatif sözleşmesi, altsözleşme, alt-hibe de dahil olmak üzere herhangi bir ödeme için çalışmak üzere bir ülkeye getirilen belirli çalışanlara, muaf tutulmadıkça, ulaşım hizmeti sağlanamaması. 6. Ev sahibi ülkenin konut ve güvenlik standartlarına uymayan konut ayarlamak ve temin etmek. 7. Yasaların gerektirdiği şekilde iş sözleşmesi veya iş dökümanı sağlamadaki başarısızlık. 8. Kaçırılan veya zorla çalıştırılan kişiler tarafından sağlanan veya üretilen mal veya hizmetleri bilerek tedarik edinmek. <p>c. Dahası, Concern aşağıdakileri şart koşar:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Verilen bütün maaşların ev sahibi ülkenin yasal şartlarına uygun olması. 2. Çalışanın anlayacağı bir biçimde ve bir dilde, ücretler ve kazançlar, yaşam koşulları, herhangi bir konut veya ilgili düzenlemeler de (Concern tarafından sağlanan veya organize edilen) dahil olmak üzere istihdamın tüm temel şart ve koşullarını tam ve doğru bir şekilde açıklayan şeffaf işe alım uygulamaları, ve çalışan için tahsil edilecek önemli maliyetler. 3. Concern'in çalışanlara konut sağladığı durumlarda, konut en azından ev sahibi ülkenin konut ve güvenlik standartlarına uygun olacaktır. 4. Tüm ortak/alt-bağış kuruluşları, danışmanlar, yükleniciler, gönüllüler, stajyerler veya Concern programına aktif olarak katılan herhangi bir kişinin bu politikaya uymasını sağlamak için Concern bütün makul adımları atacaktır. <p>4. Prosedürler ve Eğitim</p> <p>Concern tarafından yürütülen herhangi bir programda sorumlu bütün personel, Concern İnsan Ticaretini Önleme Politikası ve bununla ilgili yasaklar, raporlama sistemi, bu politikanın ihlali durumunda çalışanlara karşı uygulanacak eylemler ve bu hükümlerin ihlal edilmesinin sonuçları hakkında bilgilendirilecektir.</p> <p>Ayrıca, Concern'in İnsan Kaynakları departmanı personel alırken en yüksek standartlara uymalı ve çalışanlara hak ve menfaatlerine ilişkin ayrıntılı bilgi vermelidir. Bu standartlar,</p>
--	---

benefits. These standards prohibit the solicitation of a person for the purpose of employment, or offering employment, by means of materially false or fraudulent pretences, representations, or promises regarding that employment, charging employees recruitment fees and providing or arranging housing that fails to meet the host country housing and safety standards.

5. Reporting mechanism, monitoring and investigations

The procedures for reporting, monitoring and investigating reported incidents are the same as those outlined in the Concern Code of Conduct.

Any person within the scope of this policy is obliged to report actual or suspected breaches and to cooperate fully with any investigation into such.

The safety of persons reporting actual or perceived breaches is a very important consideration, and one that must not be taken lightly. The organisation has an obligation to protect staff who come forward to report actual or perceived wrongdoing.

Issues reported to line management will be handled with the following safeguards:

- **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 potential malpractice. Concern, in accordance with its Human Resource policies, will not tolerate any form of harassment or victimisation, and will take all practical steps to protect those who raise an issue in good faith.
- **Confidentiality:** Concern will endeavour 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 potential malpractice may need to identify the source of the information and a statement by the individual may be required as part of any evidence that is gathered in the investigation process.
- **Untrue Allegations:** Employees should be aware that 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 up to and including dismissal will be considered against any individual making such an allegation.

If the circumstances are such that reporting a suspicion internally is inappropriate, or if the person to whom it is reported is unable to assist, the issue may alternatively be reported via the Global Human Trafficking Hotline at +1-844-888-3733 or its email address:

help@befree.org.

As an organisation, Concern will fully cooperate with the regulatory agencies to conduct audits and investigations on anti-trafficking compliance.

6. Actions arising from investigations

Persons who are judged guilty of breaches of this policy may have committed gross misconduct. Such breaches will result in disciplinary action, up to and including dismissal, being taken.

istihdam amacıyla bir kişiden birşey talep etmeyi, yanlış veya hileli beyanlarda bulunarak veya vaatlerde bulunarak kişiye iş teklifinde bulunmayı, çalışanlardan işe alınma ücretleri talep etmeyi ve ev sahibi ülkenin mesken ve güvenlik standartlarına uymayan bir ev ayarlamayı temin etmeyi yasaklar.

bir kimsenin istihdama ya da istihdama yönelik maddi olarak sahte ya da hileli iddialar, temsiller ya da sözle ilgili istihdama ilişkin yükümlülüklerini yerine getirmesi, çalışanların işe alınma ücretlerinin ödenmesi ve ev sahibi ile buluşamayan konutların sağlanması ya da düzenlenmesi amacıyla bir kişinin talep edilmesini yasaklamaktadır. ülke konut ve güvenlik standartları.

5. Raporlama mekanizması, İzleme ve Soruşturmalar

Raporlanmış olayları kayıt altına alma, izleme ve soruşturma prosedürleri, Mesleki Ahlak Kuralları ve ilgili politika dökümanlarında belirtildiği gibidir.

Fiili veya öngörülen ihlalleri rapor eden kişilerin güvenliği çok önemli ve hafife alınmaması gereken bir husustur. Kurum fiili veya öngörülen yanlışları bildirmek için kendini öne süren personeli korumakla yükümlüdür.

Yöneticiye bildirilen sorunlar aşağıdaki gibi ele alınacaktır.

- Taciz ve Mağduriyet: Concern, bir şüpheliyi bildirme kararının, özellikle de yolsuzluk sorumluları tarafından olası misilleme korkusu nedeniyle, yapılması zor bir şey olduğunu kabul etmektedir. Concern, İnsan Kaynakları politikalarına uygun olarak, herhangi bir taciz veya mağduriyete tahammül etmeyecek ve iyi niyetinden ötürü bir sorunu gündeme getirenleri korumak için gerekli tüm adımları atacaktır.
- Gizlilik: Concern, bir sorunu gündeme getiren ve isminin açığa vurulmamasını isteyen bir kimsenin kimliğini korumaya çalışacak ve ismini gizleyecektir. Bununla birlikte, herhangi bir olası kötü davranışın araştırılma sürecinde, bilginin kaynağının tanımlanması gerekebileceği ve soruşturma sürecinde toplanan herhangi bir kanıtın parçası olarak kişinin ifadesinin gerekli olabileceği anlaşılmaktadır.
- Asılsız iddialar: Çalışanlar, iyi niyetle bir suçlama yaptığında ve bu suçlamanın doğruluğu soruşturma tarafından onaylanmadığında, Concern şikayetçiye karşı herhangi bir eylemde bulunulmayacağını garanti eder. Bununla birlikte, bireyler kötü niyetli veya sırf zarar verme amacıyla bir iddiada bulunurlarsa, bu tür bir iddiayı bulunan kişiye karşı işten çıkarma da dahil olmak üzere disiplin cezası uygulanır.

Ancak şüpheli bir durumun kurum içerisinde raporlanmasının uygun olmadığı veya bildirilen kişinin yardımcı olamayacağı durumu söz konusu ise, bu sorun dünya çapındaki İnsan Ticareti Hattı; + 1-844888-3733 numaralı, veya help@befree.org e-posta adresine raporlanmalıdır:

Bir kuruluş olarak Concern, insan ticaretini önlemeye karşı uyumluluğu denetlemek veya inceleme yapmak amacıyla denetleyicivkurumlarla tam olarak işbirliği yapacaktır.

6. İnceleme Sonrası Yapılan Eylemler

Bu politikanın ihlali suçundan yargılanan kişiler uygunsuz bir davranışta bulunmuşlardır. Bu tür ihlaller, işten çıkarılmada da dahil olmak üzere, disiplin cezası ile sonuçlanacaktır.

Buna ek olarak, Concern önemli bir ihlal olması halinde yasal takibat başlatmak amacıyla gerekirse yerel emniyet teşkilatıyla

In addition, where appropriate, Concern will refer significant breaches to the local law enforcement agencies with a view to initiating criminal prosecution.

7. Effective date

This policy has been approved and is in effect. It will be:

- communicated to all staff, with a clear notice indicating that it has been incorporated into the Concern Code of Conduct and its associated policies and, as such, is binding on all staff.
- communicated to all partners with a clear notice that we would strongly encourage them to apply it immediately, but that it will be formally incorporated into partner agreements as part of the Concern Code of Conduct and its associated policies at the time of the next update/revision of the agreement.

This policy has been incorporated into the Concern Code of Conduct and its associated policies and will be included as a matter of course in all future employee/consultancy contracts and partner agreements.

8. Review of this policy

In the interests of maintaining good practice, the contents of this policy will be reviewed in conjunction with the review of the Concern Code of Conduct and its associated policy documents. Responsibility for initiating any such review rests with Concern's Senior Management Team (SMT). Any changes to the policy that affect its underpinning principles or purpose will be submitted to the Board in Dublin for review and approval.

iletişime geçecektir.

7. Geçerlilik Tarihi

Bu politika onaylanmıştır ve yürürlüktedir.

Bu politikanın onaylanmasıyla hemen:

- tüm çalışanlara bu politikanın Mesleki Ahlak Kuralları ve ilgili politika belgelerine dahil edildiğini ve bu nedenle tüm çalışanların buna bağlı olması gerektiğini belirten açık bir bildiriyle iletilecektir.
- Tüm iş ortaklarına bu politikayı derhal uygulamaya koymalarını şiddetle teşvik ettiğimizi bir sonraki anlaşmanın güncelleme/revizyon sırasında Mesleki Ahlak Kurallarının ve ilgili politikaların bir parçası olarak resmi anlaşmalara resmi olarak dahil edileceği bildirildi.

Bu politika, Mesleki Ahlak kuralları ve ilgili politikalarına dahil edilmiştir ve gelecekteki tüm çalışan/danışmanlık sözleşmeleri ve iş ortağı anlaşmalarında işin doğası gereği yer alacaktır.

8. Bu politikanın gözden geçirilmesi

Doğru uygulamaları sürdürmek amacıyla, bu politikanın içeriği, Mesleki Ahlak Kuralları ve ilgili politika belgelerinin incelenmesiyle birlikte gözden geçirilecektir. Bu tür bir incelemenin başlatılmasından sorumlu olma yükümlülüğü, Concern'in Kıdemli Yönetim Ekibi'ne (SMT) aittir. Bu politikanın temel ilkelerini veya amacını etkileyecek herhangi bir değişiklik yapılması, inceleme ve onay için Dublin'deki Kurula sunulur.

Name/İsim:

Signature/imza: