

Sažetak: IPD politike vezane za SAFEGUARDING

Koje politike ima IPD koje se odnose na safeguarding ?

IPD ima ukupno osam politika koje se odnose na safeguarding iako su sve različite i odvojene. IPD politike prate IPPF politike i prilagođene su kontekstu Bosne i Hercegovine.

To su:

- 1 Kodeks ponašanja
- 2 Politika zaštite (djece i ranjivih odraslih)
- 3 Politika poštovanja na poslu
- 4 Politika izražavanja zabrinutosti
- 5 Politika povjerljivosti i razmjene informacija
- 6 Politika jednakosti, raznolikosti i inkluzije
- 7 Politika o principima zapošljavanja
- 8 Politika nezavisne komisije za žalbe

Politike: Pregled

1: Kodeks ponašanja

Kodeks ponašanja detaljno opisuje šta se očekuje od bilo koga ko radi za IPD u bilo kom svojstvu se to moglo dogoditi, npr. kao član osoblja, volonter ili član/ca osoblja

Obavještava šta se smatra prihvatljivim ponašanjem, a šta ne. Kodeks ponašanja je implementiran kao dio organizacijskog opredjeljenja da se obezbijedi sigurno okruženje za ljude koji rade za IPD i za klijente koji primaju njegove usluge.

Da bi se stvorilo sigurno okruženje i da bi se spriječilo neprijateljsko ili ponižavajuće radno mjesto, svi u IPD-u se moraju pridržavati Kodeksa ponašanja.

Kodeks ponašanja zahtijeva od svih u IPD-u da čuvaju **integritet i reputaciju** organizacije, da se **suzdrže od neprikladnog, uvredljivog ili izrabljivačkog ponašanja** u i izvan posla, da **prijave zabrinutosti** ili incidente neprihvatljivog ponašanja IPPF SafeReport-u i

da se **ponašaju odgovorno** kada koriste informacije, imovine i resurse.

Kodeks ponašanja dopunjava **Politiku zaštite (djece i ugroženih odraslih)**.

2: Zaštita (djeca i ranjivi odrasli)

Zaštita opisuje odgovornost koju IPD ima da zaštiti zdravlje, dobrobit i ljudska prava pojedinaca, posebno ranjivih ljudi.

Politika ima za cilj spriječiti štetu uključujući seksualno zlostavljanje, eksploataciju i uznemiravanje.

Maltretiranje i uznemiravanje koji se dešavaju na poslu spadaju u Politiku poštovanja na radu.

Politika zaštite (djece i ranjivih odraslih)

jasno pokazuje da je IPD posvećen zaštiti **djece i ranjivih odraslih osoba, što uključuje i klijente**, od štete koja proističe iz kontakta sa IPD-om. Klijenti su madi ljudi koji primaju usluge od IPD-a.

Ova politika objašnjava da je svako odgovoran za safeguarding i detaljno opisuje organizacioni pristup prevenciji, izvještavanju i mjerama odgovora:

- **Prevencija** uključuje stvaranje i održavanje sigurnog okruženja sa poštovanjem, osiguravanje sigurnog dizajna programa, pružanje usluga i zapošljavanje.
- **Izvještavanje** se odvija putem IPD i IPPF SafeReport-a. Ovo je povjerljiva, nezavisna usluga dostupna svima u IPD-u i svima koji dolaze u kontakt sa IPD-om.
- **Odgovor** je termin koji se koristi da opiše način na koji se upravlja i obrađuje prijavljeni problem. Ovo treba učiniti uz sigurnost, integritet, povjerljivost i zaštitu izvještavača koji ostaju u središtu odgovora.

3: Poštovanje na poslu

Ponašanje s poštovanjem na poslu je važno jer stvara zdravo i fer okruženje u kojem se radi. Ljudi koji rade na radnom mjestu s poštovanjem imaju tendenciju većeg zadovoljstva poslom, više su angažirani u svom poslu i vjerovatnije je da ostvare svoj puni potencijal. IPD daje prioritet razvijanju i izgradnji kulture i prakse rada s poštovanjem, stvarajući povećanu lojalnost, produktivnost i sretniju radnu snagu.

Politika poštovanja na poslu priznaje posvećenost stvaranju i održavanju **radnog mjesta s poštovanjem i sprječavanju neprihvatljivog ponašanja**. Ovo uključuje sve oblike maltretiranja i uznemiravanja. Ova politika je usko povezana sa **Politikom zaštite (djece i ranjivih odraslih)**.

Poštovanje na poslu je **odgovornost svih**. Pored posvećenosti IPD-a da obezbijedi radnu sredinu koja pruža podršku, od svih u IPD-u se očekuje da se ophode jedni prema drugima s dostojanstvom i poštovanjem, bez obzira na individualne razlike. Ove razlike se mogu odnositi na razlike u individualnom identitetu, kao što su godine, religija itd, ili se mogu odnositi na nivo posla, lokaciju, ulogu itd.

Zdravo radno mjesto podržava ljude da se osjećaju sposobnim da prijave maltretiranje, uznemiravanje i zlostavljanje. Sve **prijavljene zabrinutosti treba shvatiti ozbiljno** i procesirati u povjerenju u skladu s odgovarajućim politikama i procedurama i bez viktimizacije prijavljiivača.

Zabrinutosti i pritužbe treba prijaviti IPD i IPPF SafeReport-u, putem politike izazivanja zabrinutosti ili putem žalbenih procedura.

4: Izražavanje zabrinutosti

Razumijevanje, reagovanje i učenje iz prijavljenih žalbi i zabrinutosti omogućava IPD-u da ojača i zna gdje treba da se promijeni, prilagodi i poboljša. U zdravom, sigurnom radnom okruženju, prijavljene brige se ohrabruju, pozdravljaju i cijene. Ponekad se to naziva pritužbama ili procesom uzbunjivanja. IPD je posvećen stvaranju kulture 'pričanja'.

Politika izražavanja zabrinutosti priznaje svoju odgovornost prema osoblju, zajednicama, klijentima, donatorima i pristalicama. Podržava **otvorene, poštene i centralizirane** žalbe i proces uzbunjivanja kao dio **kulture „pričanja“** i sastavna je karakteristika IPD-ovog okvira za zaštitu.

Zabrinutost se može prijaviti na više načina. Ovo se može učiniti prijavljivanjem zabrinutosti IPD odgovarajućem supervizoru.

Izveštaji će se tretirati pošteno, poverljivo i efikasno. Biće obezbijeđeno transparentno objašnjenje procesa, a žalbe će se evidentirati i razmatrati, u svrhu osiguranja kvaliteta i praćenja.

Usluga IPPF SafeReport dostupna je 24 sata dnevno, 7 dana u sedmici, 365 dana u godini. Online izvještavanje je dostupno na arapskom, engleskom, francuskom i španskom jeziku, a telefonska opcija podržava preko 70 široko korišćenih jezika.

5: Povjerljivost i razmjena informacija

Održavanje povjerljivosti omogućava IPD-u da izgradi povjerenje svojih ljudi i klijenata. Gradi povjerenje u sisteme i procese koje je postavio uključujući i način na koji se nosi sa problemima koji su prijavljeni. Povjerljivost pokriva niz tema kao što su osjetljive, lične informacije i podaci organizacije ili druge informacije koje su zakonski zabranjene.

Politika povjerljivosti i razmjene informacija pruža smjernice članovima IPD o njihovoj posvećenosti i odgovornosti za **zaštitu povjerljivih informacija**. U njemu se navode odgovornosti, prikladnost i metode koje se koriste za razmjenu informacija. Informacije se moraju bezbjedno čuvati i dijeliti samo sa onima koji su ovlašćeni da im pristupe.

U rješavanju pitanja zaštite, dijeljenje relevantnih informacija može biti prikladno, ali IPD će biti otvoren i iskren od samog početka o tome šta će se dijeliti, kada i u koju svrhu. Tražit će se pristanak za dijeljenje informacija, osim ako ne postoji legitiman razlog da se to ne učini. Svaka dijeljena informacija mora biti **neophodna i relevantna**.

Neke situacije koje se pojave mogu zahtijevati od IPD-a da otkrije informacije izvan organizacije. Ovo uključuje zlostavljanje djece ili ranjivih odraslih osoba (uključujući klijente) i druge ozbiljne incidente ili zločine. Na osnovu zakona ili ugovorne obaveze, takvi incidenti se moraju prijaviti relevantnim vlastima.

6: Jednakost, raznolikost i inkluzija

Ova politika se odnosi na pravičan tretman, vrednovanje individualnih razlika i obezbijedivanje jednakog pristupa mogućnostima za sve.

Osnovni principi politike **jednakosti, različitosti i inkluzije** zasnovani su na **nediskriminaciji, pravičnosti i jednakim mogućnostima**. IPD je posvećen osiguravanju prava svakoga da bude slobodan od diskriminacije i **nejednakog tretmana** i vjeruje u **vrijednost raznolike radne snage**. Ova politika je usko povezana sa Politikom poštovanja na poslu.

Politika također pokriva prevenciju diskriminacije ili predrasuda na osnovu „zaštićenih karakteristika“ osobe ili grupe ljudi. U IPD-u, 'zaštićene karakteristike' uključuju:

- dob;
- seks;
- seksualna orijentacija;
- rod, rodni identitet ili izražavanje;
- raso, etničko ili nacionalno porijeklo;
- vjera ili uvjerenje;
- status partnerstva;
- trudnoća ili roditeljski status;
- invalidnost; i
- zdravlje.

Način na koji se to postiže će varirati, ali uključuje razumna prilagođavanja za zaposlenog/volontera sa invaliditetom ili fleksibilan rad za osobe sa roditeljskim obavezama.

Ako se **razlike** ne prepoznaju, ne vrednuju i ne poštuju, **jednake mogućnosti** se ne mogu desiti.

IPD koristi vanjske stručnjake koji mogu podržati razvoj ovih principa, uključujući savjetnike za rodna pitanja/raznolikost, tim za ljudske resurse . Oni mogu pružiti savjete i/ili doprinijeti obuci, inicijativama i olakšati implementaciju lokalno prilagođenih politika.

7: Principi zapošljavanja

Biti dobar poslodavac i obezbijediti sigurne i zdrave uslove rada zahtijevaju da dobra praksa zapošljavanja bude norma. Davanje prioriteta zdravlju i dobrobiti (fizičkom i mentalnom) ljudi je ključni faktor koji doprinosi dugoročnoj efikasnosti IPD.

Politika o principima zapošljavanja navodi **okvir vrijednosti** koji treba primijeniti na **zapošljavanje, svakodnevne radne operacije sve do nakon zaposlenja** (izlazni intervjui, preporuke itd.).

Vodeći principi ove politike pokrivaju posvećenost IPD Deklaraciji o seksualnim pravima i organizacionim vrijednostima IPD-a kao što su **socijalna uključenost, socijalna pravda i odgovornost**. Pokriva principe poštenog, sigurnog zapošljavanja i odgovarajućih radnih uslova koji postoje za sve u IPD-u kako bi mogli biti uspješni u svom radu.

Ova politika je usko usklađena sa Kodeksom ponašanja, politikama poštovanja na poslu, izražavanja zabrinutosti i politike jednakosti, različitosti i inkluzije.

Lična i profesionalna dobrobit njenih ljudi je IPD prioritet.

8: IPD Nezavisna komisija za žalbe

Neke prijavljene žalbe i nedoumice zahtijevaju nezavisan nadzor. To može biti zbog prirode pritužbe ili zabrinutosti koja je prijavljena, ili zbog toga na koga se žalba ili zabrinutost odnosi.

Nezavisna komisija IPD za žalbe donosi nepristrasne odluke i utvrđuje da li je žalba ili zabrinutost potkrijepljena. Također odlučuje o radnjama koje treba poduzeti kada je prijavljena zabrinutost potkrijepljena. Ovo može uključivati disciplinske mjere, koje treba poduzeti u skladu sa **odgovarajućim politikama i procedurama**.

Nezavisna komisija za žalbe bavi se pritužbama ili nedoumicama koje se odnose na svoje **službenike najvišeg nivoa**, uključujući i direktora. Također se bavi žalbama koje su podnijeli

Sastoji se od komisije, koji se sastoji od najmanje **3 osobe a koji su nezavisni** od IPD-a

Ova politika je usko povezana sa **Politikom izražavanja zabrinutosti**. Gdje je moguće, pritužbe i nedoumice u skladu sa ovom politikom treba prijaviti IPPF-u SafeReport .