

UN SUPPLIER CODE OF CONDUCT

UN Charter: The values enshrined in the United Nations (UN) Charter, *respect for fundamental human rights, social justice and human dignity, and respect for the equal rights of men and women*, serve as the overarching goals that suppliers to the UN are expected to achieve.

Global Compact: At the World Economic Forum, Davos, on 31 January 1999, the UN Secretary-General challenged world business leaders to "embrace and enact" the Global Compact, both in their individual corporate practices and by supporting appropriate public policies. The Global Compact's operational phase was launched at UN Headquarters in New York on 26 July 2000. During the first Global Compact Leaders Summit, held on 24 June 2004 at UN Headquarters in New York, the Secretary-General announced the addition of a tenth principle against corruption. The Global Compact is a voluntary international corporate citizenship network initiated to support the participation of both the private sector and other social actors to advance responsible corporate citizenship and universal social and environmental principles to meet the challenges of globalization. The United Nations strongly encourages all suppliers to actively participate in the Global Compact. And to that end, this Code has been developed with recognition of the importance of the ten principles of the UN Global Compact, and is viewed as an important means of integrating the Compact's principles into the operations of the UN. The Code addresses the issues included in the Compact in the areas of human rights, labour, environment and anti-corruption and interpretation of the Code should be undertaken in a manner consistent with the Global Compact. Suppliers interested in supporting the Global Compact and for more information on the ten principles, can visit the Global Compact website at www.unglobalcompact.org.

International Labor Organization (ILO) Core Labor Conventions: The Labour Conventions as established by the tripartite UN affiliated agency, the ILO, have served as the foundation on which much of this Code of Conduct is based. It is the UN's expectation that any supplier providing products or services to the UN, will adhere to the spirit of its Charter, and the core principles of the ILO Conventions. The full text of the ILO Conventions can be accessed by accessing the ILO electronic database¹.

Continuous Improvement: The provisions as set forth in this Code of Conduct provide the minimum standards expected of suppliers to the UN. It is the expectation of the UN that suppliers adhere to all laws, rules and regulations, and strive to exceed both international and industry best practices. The UN recognizes that reaching the standards established in this Code of Conduct is a dynamic rather than static process and encourages suppliers to continually improve their workplace conditions.

Monitoring and Evaluation: The UN may conduct on-site evaluations and inspections of its supplier's facilities and those of their subcontractors to review their progress towards these principles. It is the expectation of the UN that suppliers, at a minimum, have established clear goals toward meeting the standards set forth in this Code of Conduct. The UN may monitor that milestones have been set and management systems have been put in place to ensure that the principles set out in this Code of Conduct have been met and failure to do so may impact the future ability of a supplier to do business with the UN. Notwithstanding the aspirational character of the principles contained in this Code of Conduct, UN Suppliers must understand that if they are awarded a contract with the United Nations, the United Nations General Conditions of Contract are an essential part of UN contracts and, therefore, legally enforceable against UN contractors.

¹ www.ilo.org/ilolex/english/convdisp2.htm.

1. **Supplier Relationships:** The provisions of this Code of Conduct set forth the expectations of all suppliers with whom the UN does business. The UN expects that these principles apply to suppliers, parent entities and subsidiary or affiliate entities, as well as all others with whom they do business including employees, subcontractors and other third-parties. The UN expects that suppliers ensure that this Code of Conduct is communicated to the employees and subcontractors of all suppliers, and that it is done in the local language and in a manner that is understood by all.
2. **Promoting the Principles of this Code of Conduct:** The UN expects that its suppliers will establish and maintain appropriate management systems whose scope is related to the content of this Code of Conduct, and that they actively review, monitor and modify their management processes and business operations to ensure they align with the principles set forth in this Code of Conduct. All principles contained in this Code of Conduct are of equal importance independently of their order of appearance. Supplier participants in the Global Compact are strongly encouraged to operationalize its principles and to annually communicate their progress to stakeholders.
3. **Subcontracting:** The UN expects that its suppliers encourage and work with their own suppliers and subcontractors to ensure that they also strive to meet the principles of this Code of Conduct or equivalent set of principles.

Labour:

4. **Freedom of Association and Collective Bargaining:** The UN expects its suppliers to recognize and respect the rights of employees to freely associate, organize and bargain collectively in accordance with the laws of the countries in which they are employed, as well as core ILO conventions *Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, (C 87, 1948)* and *Right to Organise and Collective Bargaining Convention, (C.98-1949)*. The UN recognizes the importance of open communication and direct engagement between workers and management and suppliers are to respect the rights of workers to associate freely and communicate openly with management regarding working conditions without fear of harassment, intimidation, penalty, interference or reprisal.
5. **Forced Labor:** The UN expects its suppliers to prohibit any use of forced, bonded or indentured labor or involuntary prison labor, and embrace employment practices consistent with ILO conventions pertaining to forced labor: *Forced Labour Convention, (c.29-1930)* and *Abolition of Forced Labour Convention, (C.105-1957)*. All work, including overtime work, will be voluntary and workers should be free to leave upon reasonable notice. Suppliers should also not mandate that workers hand over government-issued identification; passports or work permits as a condition of employment.
6. **Child Labor:** The UN expects its suppliers, at a minimum, not to engage in any practice inconsistent with the rights set forth in the Convention on the Rights of the Child, *the ILO Minimum Age Convention (C.138-1973)* or *the Prohibition and Immediate Elimination of the Worst Forms of Child Labor Convention (C. 182-1999)*. The minimum admission to employment or work shall not be less than the age of completion of compulsory schooling, normally not less than 15 years or 14 where the local law of the country permits, deferring to the greatest age. Additionally, all young workers must be protected from performing any work that is likely to be hazardous or to interfere with the child's education or that may be harmful to the child's health, physical, mental, social, spiritual or moral development. All suppliers should also adhere to legitimate workplace apprenticeship programs and comply with all laws and regulations governing child labor and apprenticeship programs.
7. **Discrimination:** The UN does not tolerate any form of discrimination in hiring and employment practices on the ground or race, color, religion, gender, sexual orientation, age, physical ability, health condition, political opinion, nationality, social or ethnic origin, union membership or marital status.

Consistent with the principles espoused in ILO Conventions on Discrimination (Discrimination (Employment and Occupation) Convention, C.111-1958) and Equal Remuneration (Equal Remuneration Convention, C. 100-1951), the UN also discourages discrimination regarding access to training, promotion, and rewards.

8. **Working Hours:** The UN expects its suppliers to comply with all applicable working hour requirements as established by local law, and should never exceed 60 hours per week, including overtime, except in emergency or unusual situations. Suppliers must ensure that all overtime work is voluntary and compensated at the prevailing overtime rates. Suppliers are encouraged to ensure that workers are provided with one day off in every seven-day week.
9. **Compensation:** The UN expects its suppliers to comply, at a minimum, with all wage and hour laws and regulations, including those pertaining to minimum wages, overtime wages, piece rates, other elements of compensation and to provide legally mandated benefits

Human Rights:

10. **Human Rights:** The UN expects its suppliers to support and respect the protection of internationally proclaimed human rights and to ensure that they are not complicit in human rights abuses.
11. **Harassment, Harsh or Inhumane Treatment:** The UN expects its suppliers to create and maintain an environment that treats all employees with dignity and respect and will not use any threats of violence, sexual exploitation or abuse, verbal or psychological harassment or abuse. No harsh or inhumane treatment coercion or corporal punishment of any kind is tolerated, nor is there to be the threat of any such treatment.
12. **Health and Safety:** The UN expects its suppliers to follow all relevant legislation, regulations and directives in country in which they operate to ensure a safe and healthy workplace or any other location where production or work is undertaken. At a minimum, suppliers should strive to implement recognized management systems and guidelines such as the *ILO Guidelines on Occupational Safety and Health (ILO-OSH-2001)* which can be found at ILO's website² and ensure at a minimum, reasonable access to potable water and sanitary facilities; fire safety; emergency preparedness and response; industrial hygiene; adequate lighting and ventilation; occupational injury and illness and machine safeguarding. Suppliers will also ensure these same standards apply to any dormitory or canteen facilities.
13. **Mines:** We expect UN suppliers to strive not to engage in the sale or manufacture of anti-personnel mines or components utilized in the manufacture of anti-personnel mines.

Environment:

14. **Environmental:** The UN expects its suppliers to have an effective environmental policy and to comply with existing legislation and regulations regarding the protection of the environment. Suppliers should wherever possible support a precautionary approach to environmental matters, undertake initiatives to promote greater environmental responsibility and encourage the diffusion of environmentally friendly technologies implementing sound life-cycle practices.

² www.ilo.org/public/english/protection/safework/managmnt/guide.htm

- 15. Chemical and Hazardous Materials:** Chemical and other materials posing a hazard if released to the environment are to be identified and managed to ensure their safe handling, movement, storage, recycling or reuse and disposal.
- 16. Wastewater and Solid Waste:** Wastewater and solid waste generated from operations, industrial processes and sanitation facilities are to be monitored, controlled and treated as required prior to discharge or disposal.
- 17. Air Emissions:** Air emissions of volatile organic chemicals, aerosols, corrosives, particulates, ozone depleting chemicals and combustion by-products generated from operations are to be characterized, monitored, controlled and treated as required prior to discharge.
- 18. Minimize Waste, Maximize Recycling:** Waste of all types, including water and energy, are to be reduced or eliminated at the source or by practices such as modifying production, maintenance and facility processes, materials substitution, conservation, recycling and re-using materials.

Bribery & Corruption:

- 19. Corruption:** The UN expects UN suppliers to adhere to the highest standard of moral and ethical conduct, to respect local laws and not engage in any form of corrupt practices, including extortion, fraud, or bribery, at a minimum.
- 20. Conflict of Interest:** UN suppliers are expected to disclose to the UN any situation that may appear as a conflict of interest, and disclose to the UN if any UN official or professional under contract with the UN may have an interest of any kind in the supplier's business or any kind of economic ties with the supplier.
- 21. Gifts and Hospitality:** The UN has a “zero tolerance” policy and does not accept any type of gift or any offer of hospitality. The UN will not accept any invitations to sporting or cultural events, offers of holidays or other recreational trips, transportation, or invitations to lunches or dinners. The UN expects UN suppliers not to offer any benefit such as free goods or services or a work position or sales opportunity to a UN staff member in order to facilitate the suppliers business with the UN.
- 22. Post employment restrictions:** Post-employment restrictions apply to UN former staff members and to staff in service who participated in the procurement process, as well as to UN suppliers. For a period of one year following separation from service, former staff members are prohibited from seeking or accepting employment, from a UN supplier. Staff members in service must also refrain from accepting any future employment from a UN supplier, with whom they have been involved with. In case of violations of these provisions, UN Suppliers may be subject to having their registration as a qualified supplier with the United Nations barred, suspended or terminated.

We encourage UN suppliers to communicate to us any actions taken to improve its business practices and to send us suggestions about how can the UN best contribute to the implementation of the principles set out in this Code of Conduct.

Contacts:

Any questions related to this Code of Conduct can be addressed to the Director, Procurement Division.

PROTECTION FROM SEXUAL EXPLOITATION AND ABUSE POLICY

PSEA

People's Action for Change Organization
PACo

Revised 1st Dec, 2023

TABLE OF CONTENTS

CONTENTS	PAGE NO
SCOPE OF THE PROTECTION FROM SEXUAL EXPLOITATION AND ABUSE POLICY	3
1. CORE PRINCIPLES	3
2. Assistance to Victims of sexual exploitation and abuse	4
3. OBJECTIVES.....	5
4. PREVENTION AND RESPONSE.....	5
5. REPORT:.....	6
6. RESOLUTION:	6
7. TRANSPARENCY	6
8. AWARENESS	6
9. RESPONSIBILITIES	7
10. FOCAL POINT	7
11. POLICY UPDATE AND REVISION:	8

SCOPE OF THE PROTECTION FROM SEXUAL EXPLOITATION AND ABUSE POLICY

PACo being part of humanitarian family and being involve in humanitarian intervention and response committed on protection of its right holders / beneficiary form all sort exploitation and abuse. PACo staffs are expected to uphold the highest standards of personal and professional conduct at all times to protect right holders / beneficiaries of assistance. Sexual exploitation and abuse (SEA) by staff members shall be treated as a direct contradicts the principles upon which humanitarian action is based and represents a protection failure on the part of the aid community. PACo believe and understood the SEA impose harm on those whom the humanitarian community is obligated to protect, as well as jeopardizes the credibility of all assistance agencies.

All PACo employees and related personnel are required to behave perfectly with the project right holders/beneficiaries or members of the community, using particular care with the most vulnerable classes: minors, women, the elderly and social outcasts. PACo commits to create a zero-tolerance organizational culture against contentment and impunity. PACo shall create and maintain an environment that prevents sexual exploitation and abuse. PACo management staff must be familiar with and enforce this policy, being proactive in overseeing their team.

Through the Protection from Sexual Exploitation and Abuse Policy, PACo clearly expresses its determination to prevent and combat sexual exploitation and abuse of beneficiaries and members of the community by PACo employee and all related personnel.

The policy covers all employees including vendors and contractors, and suppliers in relation to PACo activities

1. CORE PRINCIPLES

PACo PSEA policy is standing on 1-6: The six Core Principles are from the UN Secretary-General's Bulletin on Special Measures for Protection from Sexual Exploitation and Abuse (ST/SGB/2003/13). It has been modified base on country context, culture and PACo structure and activities.

Sexual Harassment: Sexual harassment refers to prohibited conduct in the work context and is defined as "any unwelcome sexual advance, request for sexual favor, verbal or physical conduct or gesture of a sexual nature, or any other behavior of a sexual nature that might reasonably be expected or be perceived to cause offence or humiliation to another person."

Sexual Exploitation and Abuse: Sexual exploitation and abuse refers to all forms of inappropriate conduct of a sexual nature committed against recipients of assistance and other members of local communities. Prohibited conduct includes, but is not limited to:

1. Sexual exploitation and abuse by PACo employee and related personnel constitute acts of gross misconduct and are therefore grounds for disciplinary actions and/or termination of employment contract within the applicable and current regulations;
2. Sexual activity with children (persons under the age of 18) and adults is prohibited regardless of the age of majority or age of consent locally. Mistaken belief regarding the age of a child is not a defense and in no way shall ignorance of the age of the person be



accepted as a justification. A specific Children Safeguarding Policy (PACo child protection policy) further set the principles and the operationalizing procedures and guidelines for guaranteeing children safeguarding in all domains of PACo action.

3. Exchange of money, employment, goods, or services for sex, including sexual favors or other forms of humiliating, degrading or exploitative behavior is prohibited. This includes exchange of assistance that is due to beneficiaries;
4. Sexual relationships between PACo staff and beneficiaries and members of the community are strongly and seriously prohibited since they are based on inherently unequal power dynamics. Such relationships undermine the credibility and integrity of the Humanitarian aid work;
5. Where PACo employee and related personnel develops concerns or suspicions regarding sexual abuse or by a fellow worker, whether the individual works for PACo or for other organization, partners, suppliers or other related stakeholders, he or she must report such concerns through the means and tools available within the Organization. The Supervisory Body must be informed about all the concerns and suspicions, including rumors in good faith arisen about sexual exploitation and abuse.
6. All PACo staff members, whatever their levels are obliged to create and maintain an environment that prevent sexual exploitation and abuse and promotes the implementation of the PACo code of conduct.

2. Assistance to Victims of sexual exploitation and abuse

Sexual exploitation and abuse for PACo is form of human right violation, underestimating human dignity, effect of morally and sometime result with health consequence. PACo withing capacity shall assist and support victims of PSEA incident and is one of measure from the broader efforts to prevent and respond to sexual exploitation and abuse in the organization level. The victim assistance will be based on principles and procedure that include:

1. Assistance and support will be made available to all victims of sexual exploitation and abuse irrespective of whether the victim initiates or cooperates with an investigation or any other accountability procedure.
2. Assistance and support shall be provided in a manner that is victim-centered, rights-based, age, disability-and gender-sensitive, non-discriminatory, and culturally appropriate. The rights and best interests of victims shall guide how assistance and support are designed and provided.
3. Assistance provided to victims shall adhere to the principle of "do no harm" and be provided in a manner that seeks to uphold their rights, dignity, and well-being. This may entail the provision of safety measures to protect against retaliation, re-victimization, and re-traumatization.
4. The rights of victims to privacy, confidentiality, and informed consent in respect of assistance shall be respected. Victims (or their parents/caregivers where appropriate) have the right to decide on the assistance they need, and information

- should be provided on the full range of options available. Victims should be informed of the progress and outcomes of actions or processes that concern them.
5. Victims are entitled to pursue applicable accountability measures, including legal redress where desired.
 6. PACo shall provide assistance and support as soon as information indicating that an individual may be a victim of sexual exploitation or abuse is received in any way or form.
 7. Victims, as well as affected populations more broadly, should be fully informed of the guiding principles on the provision of assistance and support set out in this Policy. They should also be informed that all PACo staff and related personnel should report allegations of sexual exploitation and abuse.
 8. Assistance and support for victims of sexual exploitation and abuse should be provided based on the victim consent in a holistic, integrated manner with the support of a designated case manager where feasible and/or service provider with the necessary expertise and capacity. Assistance is provided on a case-by-case basis, by the needs of the victim.

3. OBJECTIVES

- Increase organizations' understanding and support to PSEA;
- Support organizations in strengthening their systems on PSEA;
- Improve coordination, communication and coherence among partners and other relevant actors relating to PSEA
- Contribute to improved accountability towards affected populations

4. PREVENTION AND RESPONSE

PACo will take various measures to prevent sexual exploitation and abuse to facilitate safe environment for its right holder/beneficiary, enjoy their rights and entitlement and sure the dignity in all humanitarian intervention. Any form of sexual exploitation and abuse and sexual harassment will be addressed. The prevention measure includes but not limited to;

- Recruitment screening compliance with this policy such as pre-employment checks of staff and personnel through authentic reference check.
- Assigning or adding women in the recruitment panel
- Engaging with women right holder /beneficiary through female staff (Social or community mobilizer, trainer and etc)
- Provide travel cost for female candidate and her Mahram attending in interview from outside the province.
- Allow mahram whenever required for female beneficiary and or female staff.
- Integrate PSEA into the organization's planning, programming and operational processes and ensure the organization allocates sufficient human and financial resources.
- Awareness rises through orientation, workshop and training to staff in particular staff member newly joining on PACo SEA policy.



- Right holder/beneficiary and community with whom we work will be informed PACo SEA policy and complain response mechanism (CRM)
- A focal point will be assigned as contact person for CRM and SEA related communication
- Protocol to report's timely response
- Ensures to take appropriate disciplinary actions to identify and act upon potential or actual sexual exploitation and abuse by staff in a timely and systematic manner

5. REPORT:

All personnel are obligated to report allegations of sexual exploitation and abuse to Management Investigates all allegations of sexual exploitation and abuse, imposes disciplinary and/or administrative sanctions when allegations are proven, and may, including, refer matters to national authorities for criminal prosecution.

4.1 Explicitly protect:

All staff members are protected from retaliation for reporting allegations of sexual exploitation and abuse or sexual harassment in good faith.

Staff members who believe that they have been the victim of retaliation may seek informal redress or make a formal complaint to the management.

6. RESOLUTION:

5.1 Informal Resolution: PACo will give authority of addressing to the SEA affected individuals have the possibility to resolve their grievance in a consensual and non-contentious manner.

5.2 Formal Resolution: Affected individuals may also choose to file a formal complaint with the Management of PACo through any of the mechanisms listed above. There is no obligation to attempt informal resolution before filing a complaint.

7. TRANSPARENCY

Publishing details of all investigations of wrongdoing, including those of sexual exploitation and abuse and of sexual harassment, as well as sanctions taken in response

8. AWARENESS

For beneficiaries, communities, staff and others about what is SEA and what the organization offers to avoid it.

9. RESPONSIBILITIES

8.1 All PACo Employees and Related Personnel: PACo Employees and Related Personnel share an obligation to prevent and respond to sexual exploitation and abuse. It is the responsibility of all PACo Employees and Related Personnel to uphold the Core Principles and Commitments of this policy. PACo Employees and Related Personnel must sign the understand and read the PSEA. The employees and related personnel, who work with communities concerned, will also contribute to regular monitoring by seeking feedback from program participants.

8.2. Senior Managers, Supervisors and Human Resource Managers: Senior Managers, Supervisors and Human Resource Managers must ensure that all PACo employees and related personnel understand and comply with this policy. Human Resource Managers are also responsible for robust recruitment, induction and training, whilst Senior Managers and Supervisors are responsible for performance management to prevent sexual exploitation and abuse and child abuse.

8.3. Executive Director/senior leadership: Executive directors or representatives must provide clear guidance and demonstrate how the Organization, across its operations, will ensure that vulnerable assistance receivers (adults and children) are protected from sexual exploitation and abuse in the delivery of projects and program in-country. Executive Directors must ensure that culturally appropriate community-based complaint mechanisms are developed, implemented, and monitored and reviewed for effectiveness. This includes awareness-raising with program participants (right holders/beneficiary) and PAC employees and related personnel about protection from sexual exploitation and abuse, and how to use the complaints mechanism. Executive Directors will also ensure that complaints handling and investigation procedures are enacted, along with appropriate employee disciplinary procedures as necessary. Furthermore, executive director is responsible for the provision of appropriate survivor assistance.

10. FOCAL POINT

PACo head of HR based in Kabul head office is the focal point for charging SEA and sexual harassment reports. Then after getting and conforming primarily information from affected person will formally report to executive director for further investigation and action. Considering the nature, seriousness and complexity of the incident the investigation will be commenced through an internal or involving external party.

Internal investigation team: The investigation team comprised of accused person direct line manager, HR and special representative of executive director.

External investigation: Considering seriousness and complexity of the incident that need technical and specialized capacity need, the external party including UN relevant agency will be assign and involve to investigate

11. POLICY UPDATE AND REVISION:

The humanitarian context complexities increase, characters in humanitarian assistance and or response changing. Therefore, the policy update and revision will be made by PACo management every 3 years normally and anytime if necessary and based on request and appeal from senior management in situation that current statement policy is not reasonable sound to address the PSEA case.

--The End--

00--Nothing follows—00



People's Action for Change Child Protection Policy

پالیسی محافظت از اطفال
تعریف، پالیسی و رهنمودها

Applicable Aug, 2013

پالیسی محافظت از اطفال تعریف، پالیسی و رهنمودها

1. اصول عمومی و تعریف ها

معرفی و هدف این پالیسی

موسسه اقدام مردم برای تغییر (People's Action for Change) مطابق به مقاصد تعیین شده ان که یکی ان محافظت اطفال میباشد و هم چنان یکی ساحات مداخلات کاری این موسسه کار کردن با اطفال میباشد به منظور بهبودی مداخلات کاری و فعالیت های اطفال محور خویش را بر اصول کنوانسیون حقوق اطفال (1989) (و اعلامیه جهانی حقوق بشر متعهد و تنظیم می نماید ، که این تعهدات عبارتند از :

- رسیدگی به علایق سالم اطفال
- عدم تبعیض
- آزادی بیان
- احترام به عقاید اطفال در صورت که این عقاید روی اطفال تاثیرگذار باشد
- مشارکت اطفال

برای برای این موسسه (PAC) هیچ نوعی از تخطی یا سوء استفاده از اطفال قابل تحمل نیست .

هدف : حصول اطمینان و داشتن دستورالعمل جلوگیری و برخورد با تخطی ها و سوء استفاده که ممکن توسط کارمند / کارمندان این موسسه ، میباشد.
این پالیسی بالای تمامی کارمندان و حامیان این موسسه قابل تطبیق است.

تعریف طفل: هر شخص که از لحاظ فیزیکی زیر سن 18 سال قرار داشته باشد.

انواع تخطی و سوء استفاده از اطفال و چگونگی تشخیص آن لطفا به ضمیمه 1 مراجعه نمایید.

اطفال در شرایط دشوار

به منظور وضاحت بیشتر در مواردیکه اطفال با تحدید جدی و و ضیعت اضطراری موجه هستند ، به ضمیمه 2 مراجعه نماید.

2. پالیسی

این بخش از پالیسی مبین و دسته بندی مسولیت های افراد و بخش های مختلف موسسه PAC را در قبال اطفالی که با ایشان کار میکنم میباشد .

مکلفیت های موسسه PAC

نقش و وظیفه PAC و کارمندان در بخش محافظت از اطفال

کارمندان و همکاران PAC طبق طبیعت کاری شان با اجتماعات و اطفال آسیب کار میکنند از این رو باید از معلومات حساس در باره اطفال، آگاه باشند. این معلومات ممکن استبه منظور شهادت/ ثبوت در بررسی های محافظت اطفال ضرورت شود یا بخاطر معلومات در مورد تصمیم گیری ها مورد استفاده قرار گیرد. این موسسه و کارمندانش ممکن از تخلف حقوق، یا اتهامات تخلف و یا هم از واقعات تخلف، آگاه شوند. بعضی اوقات شرایط و درک حقیقت، خود کارمند را متهم به تخلف حقوق میسازد.

- نگرانی ها باید فوراً به امر (لاین منجر) مربوطه کارمند گزارش داده و امر (لاین منجر) به نوبه خود نیز به ریس اجرایی گزارش بدهد.
 - هر موقع که کارمند نگرانی در مورد تخطی یا سوء استفاده دارد، باید یادداشت تفصیلی اوضاع را باید ریکارد/ یا درج دوسیه نموده و ان را بطور محرم حفظ نماید. این ریکارد هاممکن به عنوان شواهد برای مصوونیت اطفال از تخطی و سوء استفاده، بکاربرده شود.
 - در صورت که نگرانی های در موارد اختلال صحی، جراحت فزیکي، سوء استفاده جنسی، تهدید و
 - و عملکردهای جرمی باشد، این نگرانی ها باید فوراً به مقامات و سطح رهبری موسسه اقدام مردم برای تغییر، اطلاع داده شود.
- هر نوع معلومات پرسش برانگیز از قبل ثبت شده کارمند در رابط به فعالیت های مبتنی بر اطفال باید با امر مربوط در میان گذاشته شود.

نقش و وظیفه مسولین / کارمندان بخش محافظت اطفال

- گزارش دادن و ثبت کردن وقایع مربوط به اطفال به سازمان مناسب که مسوولیت حفاظت از اطفال رابه عهده دارند.
- اطمینان حاصل کردن از اینکه کارمندان از اسناد حقوق بشری و از حقوق اطفال آگاهی دارند وهمچنان به این اسناد دسترسی دارند.
- اطمینان حاصل کردن از اینکه کارمندان از دستورالعمل های گزارش شده نگرانی ها و مکلفیت های شان برای گزارشدهی، آگاهی دارند.

PAC Child Protection Policy

- ایجاد اطمینان از اینکه اجتماع و اطفال از گزارش دهی آگاهی دارند و به طور ساده آسان گزارشدهی به مقامات و به دستورالعمل های در باره نگرانی ها و شکایت ها، دسترسی دارند.
- گسترش روابط و ازدیاد اشتراک کاری با رهبران اجتماعی و متخصصین همراه با مکلفیت های محافظت اطفال و آسایش آنها.
- اطمینان از داشتن موافقت والدین / سرپرست اطفال در هر نوع فعالیتی با اطفال. و تشویق والدین / سرپرست ا که در تمامی فعالیت های مربوط به اطفال مشارکت نمایند.
- اقدام به جلب رضایت والدین / سرپرست در مورد گرفتن تصویر از اطفال. اطمینان از اینکه والدین یا سرپرست هدف این کار را درک کرده است و فهمیده است که این تصویر برای چه به کار برده میشود.
- برنامه ریزی و سازماندهی کار و محل کار بطوریکه خطرات که اطفال را تهدید مینماید، از میان برداشته شده باشد
- آگاه بودن از اوضاع که بطور احتمالی خطر زا است و اطمینان از اینکه این اوضاع بطور مناسب نظارت و کنترل شده است.
- دخیل بودن و موجود بودن اجتماع محل در تمامی کارهای که با اطفال صورت میگیرد.
- اطمینان از اینکه کارمندان در مقابل آسایش اطفال در جریان کارهای این موسسه، وابگو استند.
- اطمینان از اینکه آزادی در بین کارمندان وجود دارد تا در مورد مسایل نگران کننده با هم بحث کنند و یا ان را بادیگران بازگو نمایند.
- اطمینان از اینکه عملکرد ضعیف یا رویه بطور بالقوه تخطی گرانه توسط کارمندان ، به یک پدیده چالش برانگیز مبدل نمی شود.
- صلاحیت دادن به اطفال – گفتگو کردن با آنها در باره حقوق شان، چه چیزهای برای آنها قابل قبول و چه چیزهای قابل قبول نیست، و آنها در صورت که با یک مشکل برمی خورند چه کرده می توانند.

نقش و وظیفه رؤسا/و مسولین ارشد در راستای محافظت از اطفال

- آگاه بودن از قانون نافذ در مورد محافظت اطفال و همچنان باخبر بودن از سازمانهای
- که در این رابطه مسوولیت دارند. از معلومات داشتن کارمندان در مورد اطمینان حاصل گردد.
- نامزد ساختن یک کارمند که به عنوان یک شخص مرکزی برای آگاهی دهی در مورد پالیسی
- محافظت از اطفال، در بین کارمندان و همکاران در برنامه های سطح ملی.
- ایجاد دستورالعمل های برای گزارش دهی قضایای تحت بررسی و اتهامات که مبنی بر تخطی ها و سوء استفاده ها .
- دستورالعمل های انضباطی بالای کارمندان که پالیسی محافظت اطفال را نقص کرده اند، تطبیق خواهندشد.

- اطمینان از اینکه تمامی کارمندان آموزش دیده اند که چگونه؛ تخطی ها و سوء استفاده ها را باید شناسایی نمایند و چگونه اقدام مناسبی را روی دست گرفت.

نقش ، وظیفه بخش منابع بشری/اداری در راستای محافظت از اطفال

- اطمینان از اینکه پالیسی محافظت از اطفال، به واحد ها و دفاتر ساحوی و به دسترس تمامی کارمندان قرار دارد.
- پرسش سوالهای مربوط به محافظت اطفال حین پیشنهاد وظیفه به کارمند جدید، خصوصا در رابطه به برخوردو کار با اطفال قبل از اشغال کردن وظیفه.

در صورت موجودیت احتمال تخطی و سوء استفاده از اطفال ، کارمندان این موسسه نباید هرگز عملی را به تنهای انجام و یا تصمیمی را اتخاذ نماید.
محافظت از اطفال وظیفه دولت و اجتماع میباشد. تصمیم باید بطور دسته جمعی و یا توسط کسانیکه صلاحیت دارند، گرفته شود.

مکلفیت ها در مقابل اطفال

الف: کار با اطفال به منظور جلب اعانه (بودجه)

- در اختیار قرار دادن وقت کافی توسط کارمندان بخش اعانه اطفال به اطفال که ایشان کار میکنیم در مورد توضیح مفهوم و اهداف فعالیت های بازار یابی و وعواید، که چپگونگی مصرف ان باعث بوجود آوردن اعتماد به نفس به اطفال شده و انها در روند انکشاف قریه/ اجتماع شان سهیم و مشارکت نمایند.
- کارمندان نیز جهت فهماندان اطفال که حمایت (اسپانسر) ایشان چی مدت دوام دارد و چی وقت به اتمام میرسد و یا چه زمانی به مرحله دیگر اسپانسرشیپ و به مرحله دیگر اخذ حمایت میرسند.
- تمامی کارمندان که در فعالیت های اعانه (اسپانسر) اطفال دخیل استند مانند : جمع اوری پیام، عکس گیری، و غیره تلاش خواهند کرد تا این فعالیت را برای طفل مبدل به یک تجربه مثبت نماید و همچنان یک زمینه بالقوه را برای اموختن و نیز ایجاد تفریح.
- تمامی کارمندان تلاش خواهند کرد تا تمامی اطفال به مراسلات / ارتباطات حمایت کننده شان بطور سالانه دسترسی داشته باشد. مثلا کارت های تبریکیه ، ممکن این اطفال حمایت کنند دریافت نموده و یا ممکن در لست انتظار قرار دارند تا باشد بین اطفال تبعیضی صورت نگیرد.
- از کارمند انتظار می رود که بطور متخصصانه انتظارات اجتماع را برای انکشاف از طریق اعانه دریافتی، بخوبی مدیریت نماید.

- در صورت بررسی از طفل حمایت شونده (سپانسر شده) هزینه ملاقات توسط حامیان و دونه‌ها اجرا خواهد شد.

ب: کار با اطفال در شرایط دشوار جهت معلومات مزید به ضمیمه 2 مراجعه نماید.

3. پیامدهای عدم اجابت/پذیرش

هرکارمند که در اعمال ذیل دخیل باشند، عجالتا از وظیفه اش عزل میگردد:

- وادار نمودن و مجبور کردن یک طفل به انجام یک عمل جنسی
- هرنوع عمل سوء استفاده جویانه در مقابل اطفال به منظور کارهای تجارتي به شمول کار بالای اطفال و یا قاچاق شان.
- استفاده عکس اطفال برای کارهای شهوت برانگیز یا استفاده های نامناسب دیگر.
- شکنجه کردن و یا روا داشتن اعمال وحشیانه و غیر انسانی دیگر یا هم تحدیدات حقارت آمیز.
- بد رفتاری یا محروم سازی طفل به گونه ای و یا بخاطر کدام دلیلی به شمول اینکه برخلاف میل و رضایت یک طفل نامه به حمایت کننده (سپانسر کننده) نوشته کند و یا عکس وی را بگیرد.
- اگر دیده شود که کدام دونه / حمایت کننده ای در عملکردهای که در بالا ذکر شد دخیل است و گمان دخیل بودن شان می‌رود، نام شان از لست. اسمای حمایت کننده گان به این اداره خارج میگردد.

4. تطبیق

بکارگماشتن کارمندان که مستقیماً با اطفال کار می نمایند

- در آغاز هر پروژه، در جریان بکار گماشتن کارمندان جدید به شکل دوامدار، تمامی کارمندان باید از مسوولیت های شان آگاه باشند و متوجه مسوولیت های شان باشند تا اطمینان بدست آید که حقوق بشر و حقوق اطفال در سطح اجتماع و در سطح انفرادی، مورد حمایت قرار گرفته است. کارمندان باید آگاه باشند که کنوانسیون حقوق طفل را چگونه باید در کار خود و در جامعه تطبیق نماید و حقوق طفل چگونه تامین می گردد. این موسسه جهت تجهیز ساختن کارمندان بامهارت های مورد ضرورت در کار کردن با اطفال، متعهد است که بطور دوامدار ظرفیت کارمندان را بالا ببرد و اطمینان حاصل گردد که اطفال در مقابل انواع تخطی ها و سوء استفاده ها مصون هستند.
- این موسسه هرنوع جرمی را که علیه اطفال صورت میگیرد، مطابق قوانین ملی و پالیسی های نافذ ملی به نهاد های که در راستای محافظت از اطفال فعالیت می کنند گزارش خواهند داد.
- علاقمندی طفل باید در جریان کار در باره حقوق طفل با هر طفلی که باشد، اولین مورد قابل توجه در برنامه های کاری باشد.

PAC Child Protection Policy

- در صورت تجاوز به حقوق منجر به تخطی از حقوق طفل و یا سوء استفاده از یک طفل می شود، پالیسی یا سیستم قضایی ممکن تصمیم بگیرد که اعمال جرمی را مورد بررسی قرار دهد و هم چنان این بررسی باید در مطابقت با حقوقی باشد که در کنوانسیون حقوق طفل تسجیل گردیده است.

آموزش کارمندان

- آموزش کافی و مناسب و تجدید آموزش باید برای کارمندان که با اطفال کار می کنند برنامه ریزی و تطبیق گردد و در موارد ذیل از آنها نظارت صورت میگیرد:
- قوانین مربوط به اطفال کارگر، تخطی، سوء استفاده و قاچاق اطفال
- سازمان ها و نهاد های حکومتی که در این بخش کار می نمایند
- شناسایی تخطی ها
- دستورالعمل ها در مورد اینکه تخطی ها چگونه باید گزارش داده شود.

رهنمودهای عمومی برای فعالیت های با اطفال

بطور عموم مواد ذیل برای کارمندان نامناسب است که :

- گذاشتن اوقات به طور تنهایی و غیر ضروری با اطفال
- بردن اطفال در خانه کارمندان، خصوصا در زمانیکه آنها با اطفال تنها هستند، مگر اینکه به منظور محافظت از اطفال این کار صورت گیرد
- استفاده نامناسب اطفال برای بدست آوردن حمایت، پول ویا چیزهای دیگر

کارمندان نباید هرگز:

- اطفال را مورد لت و کوب قرار دهد و یا از لحاظ فیزیکی مورد تخطی قرار دهد.
- روابط جنسی / فیزیکی با اطفال برقرار نماید
- هر نوع روابط با اطفال که احتمال می رود منجر به سوء استفاده و یا تخطی علیه آنان شود انجام یک عمل به گونه ای که تخطی گرانه به حساب می آید.
- جابجایی طفل در یک موقعیتی پر مخاطره که ممکن تخطی و یا سوء استفاده در آنجا رخ بدهد، کارمند از آن آگاه باشد ولی هیچ اقدام انجام ندهد.
- سوء استفاده از موقعیت خود در مقابل طفل از طریق فرستادن آنها بخاطر رساندن پیغام، کارهای خانگی یا انجام دیگر اشکال سوء استفاده های اقتصادی.

کارمندان و دیگران باید از عملکردها و رفتارهای پرهیز کنند که یک عمل ضعیف به حساب می آید و یا بطور بالقوه تخطی گرانه می باشد. بطور مثال آنها نباید هرگز این اعمال را انجام دهد:

- بکاربردن، پیشنهاد کردن یا نصیحت کردن به گونه ای نامناسب، تحکم آمیز یا تخطی گرانه.
- رفتار فیزیکی به گونه این نامناسب یا از روی مقاصد جنسی با اطفال.
- داشتن یک طفل / اطفال در جریان شب؛ در خوابگاه خود بدون اینکه دیگران حضور داشته باشند خوابیدن در بستر خواب که اطفال در آنجا میخوابند.
- دخیل بودن عمل غیرقانونی، تخطی گرانه یا موضعات نامصون برای اطفال
- انجام یک کار به گونه ای که هدف اطفال شرماندن و یا توهین کردن و یا به یک شکل دیگر از لحاظ روانی به طفل آسیب رساندن باشد.
- داشتن تبعیض، تفاوت قایل شدن، یا طرفداری از اطفال خاص و استثنا کردن از اطفال دیگر بطور. مثال انتخاب یک تعداد خاص برای فعالیت های کمک های مالی، تحفه دادن برای یک عده خاص، تطبیق یک تعداد برنامه های که مربوط به یک تعداد خاص اطفال و غیره.

ضمایم:

ضمیمه 1

انواع تخطی و سوء استفاده از اطفال و شناسایی آن ها.

این تخطی ها به عنوان اضرار روانی، احساسی، فیزیکی و جنسی در مقابل اطفال تعریف شده. و هم چنان ضرورت است که مطابق عنعنات و فرهنگ اجتماع مورد تعریف قرار گیرد تا بین آنچه که موسسه اقدام مردم برای تغییر به ان باور دارد و آنچه را که مردم می پسندد تفکیک گردیده و سپس برنامه ها و کارمندان این موسسه مطابق لزوم دید عیار گردد. در اینجا چهار کتگوری سوء استفاده وجود دارد که باید از آنها آگاه بود:

احساسی / روانی:

منظور از این آسیب روانی دایمی می باشد که منتج به اثرات منفی بالای رفتار طفل می شود و روی انکشاف طفل اثر می گذارد. این احترام و رابطه نورمال شخصی را از بین میبرد و این شکل بدبینی، اذیت یا تبعیض را بوجود می آورد و علاقمندی های مثبت را از بین میبرد. این می تواند در اوضاعی اتفاق بیافتد که اطفال دچار یک تبعیض دوامدار قرار گیرد. بخاطر بی طرف بود، بطور انتخابی تحفه ای برایشان داده شود، یا بطور انتخابی بکارگماشته شوند.

PAC Child Protection Policy

فزیکي:

این می تواند شامل هر نوع عمل مستقیم آسیب های فزیکي به طفل یا شخص جوان گردد که نتیجه یک اتفاق نیست. این می تواند شامل کارهای شود که از عهده توان فزیکي یک طفل خارج است که ان را بتواند بامصونیت انجام دهد.

جنسی:

این شامل تمامی اشکال اعمال جنسی می شود که بالای یک طفل توسط یک شخص دیگر صورت میگرد و شامل تخطی جنسی و آزار واذیت هامیگردد. این موضوع زمانی بیشتر پیچیده میگردد که بین اطفال بزرگتر و یا بین یک طفل با طفل جوانتر رخ دهد. موضوع مهم این است که این یک سوء استفاده ای است که یک جوان در مقابل یک طفل مرتکب میشود و این بخاطر قدرت، خدمات، سن یا مقام، یا استفاده از فشار فزیکي یا احساسی بالای یک طفل از جنس مخالف صورت میگرد. این همچنان می تواند غفلت ها و نقصان های باشد که منجر به یک شکل از اشکال سوء استفاده جنسی و یا بد رفتاری جنسی شود.

غفلت:

این ربط می گیرد به غفلت دوامدار که یک طفل را در معرض خطر قرار می دهد، یا غفلت زیادی که چشم اندازهای مواظبت از طفل را، مواظبت از صحت طفل یا مواظبت از وضعیت فزیکي طفل را به گونه ای به خطر مواجه می سازد که صحت و انکشاف طفل به شدت تهدید می شود. این می تواند زمانی اتفاق بافتد که یک کارگر غفلت می کند و بطور کافی از امنیت و مصونیت طفل مواظبت نمی نماید و طفل را از خطر آسیب جدی که ممکن رخ دهد، نجات نمی دهد در حالیکه شرایط برایش آماده بود که از آن عمل جلوگیری می نمود. همچنان نقض قوانین که در ارتباط به طفل کارگر وجود دارد، نیز باید مورد توجه قرار گیرد.

چگونگی شناسایی تخطی و سوء استفاده .

فهرست ذیل تعدادی از شاخص های (اندیکتور) است که ممکن تفاوت های فرهنگی و زمینه اقتصادی باشد. این یک رهنمود جامع نیست اما یک راهنما برای کمک به ایجاد شناسایی که آیا نوعی از سوء استفاده از اطفال و یا بهره برداری صورت گرفته است یا خیر.

نشانه های تخطی احساسی (باید در مقایسه بابر خورد اجتماع مورد بررسی قرار گیرد)

- تغییرات یا برگشت در خوی و خصلت ها، خصوصا در جایی که یک طفل می خواهد خود را از چیزی جدا کند و یا خود را بطور محکم در جای می چسپاند. همچنان افسردگی / پرخاشگری / خیلی زیاد عصبی بودن.
- عصبی، بیدو تحرک و بی خواب
- وسواسی یا تشویشی
- نداشتن تمرکز فکری
- داشتن رابطه نامناسب با همقطاران و یا بزرگان

- برخورد جلب کننده توجه
- خستگی دوامدار
- فرار کردن / دزدی / دروغ گفتن

شاخص های تخطی های احتمالاً فزینی

- هر نوع آسیب های که با توضیح که به انها داده میشود، سازگار نباشد
- آسیب رسیدن به بدن در مکان های که به طور عادی یا معمول در معرض افتان و یا بازی های خشن و غیره نباشد.
- آسیب جسمانی که مراقبت های صحی را دریافت نکرده اند
- بی زاری یا میلی برای تغییر، و یا شرکت در بازی ها و اب بازی
- عفونت های ادراری مکرر و یا درد شکم با علت ناشناخته
- کبودی، گزش (دندان گرفتگی)، سوختگی، شکستگی و غیره که توضیح منطقی ندارد
- بریدگی / خراشیدگی / سوء جنسی
- عفونت و / یا علائم امراض مقاربتی

شاخص های تخطی های احتمالاً جنسی

- هر نوع ادعای که توسط یک طفل به ارتباط سوء استفاده صورت میگردد
- طفل با تمایل ذهنی بیش از حد با مسائل جنسی و دانش مفصل در باره رفتار و برخورد جنسی بزرگسالان، و یا که به طور منظم دخیل بودن در روابط و اعمال جنسی در سن نامناسب .
- فعالیت های جنسی از طریق گفتار و کلمات و یا از طریق رسامی.
- طفل که از نظر جنسی تحریک آمیز و فریب دهنده بزرگسالان است.
- جابجای یا شریک نمودن جای خواب به طور نامناسب در خانه
- اختلال و نا راحتی های شدید در خواب، با ترس، به خواب دیدن ارواح یا خواب های وحشت ناک شبانه، گاهی اوقات بدون لباس یا بی حجابی که دلالت به اعمال جنسی می نماید.

شاخصهای احتمالی غفلت :

- چنانچه فقر دلیل عمده موارد ذیل می باشد، ما ضرورت داریم که از روی قراین به ان نگاه کنیم و همچنان در مقایسه با حد اوسط اجتماع.
- سوء تغذی و نقصان رشد
- قهر دوامدار ، دزدی یا پرخوری غذا
- مرض های غیر قابل علا
- مواظبت ناکافی

ضمیمه 2

اطفال در شرایط دشوار 1. اطفال در معرض خطر

- در جای که تهدید جدی به زندگی اطفال وجود دارد و یا این خطر خود چیزی مورد علاقه طفل می باشد، کارمند ممکن مداخله کند به اندازه که خود را در خطر مواجه نسازد در حالیکه طفل در خطر است.
- طفل نجات یافته از محل خطر انتقال یافته داده شود و در محل امن انتقال گردد بطور مثال به یک رهبر سرشناس اجتماعی، یک سازمان مورد اعتبار یا سازمان محافظت کننده اطفال . و واقعه را فوراً به نزدیک ترین سازمان محافظت کننده طفل، پولیس، مرکز صحتی یا مرکز رفاهی گزارش داده شود
- کارمندان ترغیب و تشویق میگردند که عضو با اعتماد اجتماع را به عنوان شاهد هر عمل و فعالیتی، موظف نماید.
- کارمندان تشویق خواهند شد که تلاش نمایند تا قضاوت درست نمایند تا احترام اجتماع از این طریق محفوظ باشد.
- در شرایط اضطراری، حقوق ممکن توسط شرایط اجتماعی مورد تخطی قرار گیرد مثلاً فقر، فشارها و عملکردهای اجتماعی. اگر چنین چیزی اتفاق می افتد سپس رهبران اجتماعی باید در باره معیارات که آنها می خواهند به آن دست یابند، مشوره نمایند . ثبت وقایع و مشکلات و راه حل های پیشنهاد شده توسط اجتماع، اجتماع را توانمند خواهند ساخت تا بر مشکلات فایق آیند و از ضیاع حقوق جلوگیری نمایند.

2. اطفال در شرایط اضطرار / فاجعه ها / جنگ های مسلحانه

- حالات اضطرار، کارمند ضرورت خواهد داشت که در صورت امکان آمادگی های پیشگیرانه را بطور احتیاط داشته باشند تا از اتفاق وضعیت جلوگیری گردد که اطفال در آن با خطر مواجه نگردند.
- در شرایط رویا روی نظامی، کارمند باید تا حد امکان اطفال و زنان را از محیط جنگی خارج سازند تا آنها از آسیب های احتمالی جنگ و ریا رویی جان به سلامت ببرند.
- کارمند باید بطور بی طرفانه در محافظت اطفال بدون در نظر داشت وابستگی اجتماعات
- در کمپ ها : به طور نمونه در کمپ های بی جاه شدگان داخلی (کارمندا باید برنامه را انکشافی را روی دست بگیرند که در آن ضروریات احساسی، فزیک و اجتماعی زندگی اطفال را تامین نماید و این تاجایی ادامه می یابد که وضعیت به حالت عادی ان برگردد.
- کارکنان این موسسه متعهد استند که ، اطفال که در شرایط اضطراری، بحران های نظامی بر میخورند ، و یا از ایشان سوء استفاده صورت میگرد " آنها را به وضعیت عادی برگردانند.



PAC Child Protection Policy

▪ در ساحات احتمال جنگ مسلحانه وجود دارد، به این منظور برنامه های عاقلانه و متعهدانه باید بخاطر جلوگیری از عسکرگرفتن اطفال، مد نظر گرفته شود. این یک مسوولیت کلیدی کارمندان که در چنین ساحات کار می نمایند.

3. اطفال داری ضروریات ویژه

- توجه خاصی باید معطوف گردد که تا تبعیض علیه اطفال که دارای ضرورت های خاص استند، در جریان برنامه های حمایت اطفال (اسپانسی) یا انکشاف اجتماعی، صورت نگیرد، مثلا معلولین (معلولین روانی و فیزیکی)، کودکان و اطفال آسیب پذیر.
- کارمندان این موسسه باید این را به عنوان مسوولیت باید اطمینان حاصل نمایند که اطفال معلول در جریان برنامه های حمایتی (اسپانسی) مورد تبعیض قرار نگرفته اند.
- کارمند باید گامهای مناسبی را جهت تامین فرصت های کافی برای مشارکت اطفال معلول در مسایل مربوط به حقوق شان و محافظت از تخطی ها و سوء استفاده ها، بردارند.
- کارمند باید اطمینان حاصل کند که اجتماع و دیگر اطفال در مقابل اطفال که دارای ضرورت های ویژه هستند، مورد بی توجهی و تبعیض قرار نمی گیرند.
- کارمند ضرورت دارد که در جریان دادن معلومات در باره اطفال دارای ضرورت های ویژه، حساسیت ها و اختارها را مورد توجه قرار دهد و اطمینان حاصل نماید که معلومات جمع اوری شده به منظور دلسوزی استفاده نشده است بلکه برای تشویق و حمایت برای برخورد با چالش های موجوده در مقابل اطفال، تهیه شده است.

4. اطفال مربوط به اقلیت های و مردم بومی

- به کارمندان توصیه می شود که در مقابل فرهنگ و هویت اطفال و اجتماعات که مربوط به اقلیت هامیشوند، حساس باشند و به آنها احترام بگذارند.

5. اطفال بی جاه شده داخلی

- کارمند باید بخاطر بررسی کردن خطرات اطفال که ممکن خانواده های شان را هرگز پیدا نتوانند، مداخلات عاجلی را روی دست گیرند و اقدامات مناسبی را به انجام دهند.
- کارمند باید اطفالی را که از خانواده های شان جدا شده اند، در اسرع وقت ممکن آنها را به خانواده های شان برگردانند.
- کارمند باید با نهادهای رفا هی مربوط به حکومت از نزدیک کار نماید تا خدمات پیگیرانه ای مناسبی را ارائه کرده بتوانند.
- کارمند باید اطمینان بدست آورند که اطفال از خطرات بیرون آمده اند. خطراتی چون سوء استفاده

PAC Child Protection Policy

های جنسی، بکارگیری اطفال، سرباز گیری اطفال یا بردگی جنسی، پیام رسانی، خشونت های مبتنی برجنس. یک تلاش های پیگیرانه ای باید برای مهیا ساختن یک فضای مساعد برای جلوگیری از تخطی و سوء استفاده، بوجود آید.

- کارمند باید تلاش نماید که از اطفال حمایت نماید تا مطمئن شوند که ضروریات روانی، فیزیکی و اجتماعی آنها به شکل رضایت بخش آن برآورده شده است.
- کارمند باید برنامه ای را انکشاف دهند که این برنامه ها ادامه ی زندگی نورمال، تعلیم و تربیه، صحت و زندگی آبرومندانه ای را برای اطفال تامین نماید. این ها باید شناسایی و بررسی شده باشد، بطور مشخص از طریق ارائه معاونت های دوامدار و مناسب. اطفال باید از محرومیت تعلیم و تربیه اساسی و مواظبت های صحی، مصون باشند.

در برگردانیدن اطفال بی جاه شده داخلی، مهم است که در ان اصول ذیل مورد توجه قرار گیرند:

1. انتخاب برگشت :هیچ طفلی نباید مجبور شود که حتما باید به خانه برگردد در صورت که این طفل در مورد امنیت خود نگران است.
2. اولویت بندی امنیت جان و آبرو : نجات طفل باید اولویت داده شود و منابع مورد ضرورت باید جمع اوری گردد تا امنیت جانی وی تامین گردد و از ابروی وی حفاظت شود.
3. مسوولیت والدین : تلاش صورت گیرد که اطفال از والدین و یا خانواده شان جدا نشوند. محل بودوباش خانواده تا زمانیکه خطر رفع نگردیده است، اطلاعات باید فاش نگردد.
4. نقش دولت و مقامات دولتی باید جدی در نظر گرفت. این مسوولیت حکومت است که از حقوق کسانی که بی جاه شده داخلی هستند، بخوبی محافظت نمایند.
5. جندر: در تمامی فعالیت ها، محافظت اطفال باید به گونه ای تامین گردد که تا اطمینان حاصل گردد که آنها همراه با والدین شان، سرپرست شان و کسانی که برای شان خدمات را ارائه می کنند مصون هستند. باید توجه شود که اطفال به تنهای برای نگهداری جنس مخالف سپرده نشود خصوصاً دختران. والدین طبیعی و یا والدین اندر در شرایط نورمال از این حالت مستثنی می باشد.
6. از حقوق هویت اطفال بی جاه شده داخلی، باید حفاظت صورت گیرد. اطفال نباید تحت فشار قرار گیرد که اسم، مذهب یا سنت های شان را تغییر دهند.

-ختم-



People's Action for Change Organization (PAC.o) Code of Conduct

Prepared: Jan 2015

Revised Oct, 2023



Table of Content

Contents	Page No
Introduction	3
General Principles	3
Operating principles.....	3
Working Approach	4

Introduction

The Code of Conduct is a set of shared norms, principles and values that aims to guide the conduct of PAC.o in Afghanistan. PAC.o as registered with the Ministry of Economy, hereby commit our to upholding the principles outlined in this Code of Conduct. PACo in addition is signatory to ACBAR NGO conduct of conduct.

General Principles

- We are committed to comply strictly with international humanitarian principles and human rights law.
- Our work is based on the principle of DO NO HARM and it focuses on responding to emergencies, to chronic needs, reducing the impact of disasters and climate change, and dealing with the root causes of poverty, meeting basic needs, and enabling communities to become resilient and self-sufficient.
- We are accountable to those whom we seek to assist, to those providing the resources, and to legal authorities.
- We are transparent in our dealings with the right holder, government and partners, the public and donors.
- We are independent and we strive to maintain our autonomy according to Afghan and international law, and to resist the imposition of conditionality or corrupt practices that may compromise our missions and principles.
- We will not discriminate against any individual or group on the grounds of gender, political affiliation, ethnic origin, religious belief and physical disability.
- We are committed to prevent and stand against Sexual Exploitation and Abuse(SEA), child abuse, fraud and conflict of interest

Operating principles

- The focus of our work is to contribute to the empowerment of communities for the improvement in the quality of life of the people of Afghanistan.
- We respect the Constitution and laws of Afghanistan and work within them.
- We will not engage in any partisan political activities within Afghanistan.
- We respect the dignity of the people of Afghanistan: their cultures, religions and customs.
- We work with the poor and marginalized people of Afghanistan based on need alone, and not on any political, ethnic and tribal, or religious basis.

- We ensure that our assistance is transparent and strive to involve beneficiaries and their communities in the planning, Implementation, monitoring, and evaluation of programmes.
- We recruit staff on the basis of suitability and qualification for the job according to the law, not on the basis of political, ethnic, religious, gender or personal interests.
- We are performance-oriented to achieve the best possible results based on targets and achievements agreed with those we work for/with and those we mobilize resources from; we welcome objective evaluation of our work.
- We seek to assist people and communities to solve their own problems. We encourage and enable the development of selfreliance and advance the right of people to fully participate in decisions that affect their lives.
- We are committed to effectiveness and to maximizing the positive impact of our programs. We avoid duplication of services and coordinate with all stakeholders.
- We exercise to the best of our capacity a responsible and responsive approach to the care of the physical and natural environment and to the proper management of Afghanistan's eco-systems in all our activities.
- We monitor and evaluate the impact of our programs and clearly communicate findings with affected stakeholders.
- We develop and maintain sound procurement and financial policies, audits, and systems in order to manage our accounts.
- We maintain and make available public reports on governance, finance and activities upon request by relevant and interested parties.
- We carry out our activities consistent with our stated missions.

Working Approach

- We adopt human rights centrality approach (Human right based approach) , whereas the people we are working with won't be consider as passive receiver of aid or charity, but as people leaving in poverty and people whose rights are violated or denied.
- Work with people living in poverty putting them at the center for all the planning and implementation stages.
- We are committed to focus and invest on community empowerment through grassroots mobilization, organization and capacity building, federating/networking, advocacy and campaign.
- For intervention and program related planning community is as main entity, PAC.o staff and related stakeholders be will involve, and the projects will design in participatory manner
- We facilitate and liaising whit government, community and stakeholder and will play coordinating role in order to effectively implement activities and assure the quality and effectiveness.
- We create a space and opportunity via community review and social audit where community and beneficiary encourage to critical feedback on our program performance.
- Focus on Beneficiary Participation and critical reflection is a vital component of our evaluation process.

The End