



POLITYKA  
**SAFEGUARDING**  
W PAH

---

PRZYGOTOWAŁA: Monika Korowajczyk-Sujkowska

ZATWIERDZONO: 12 marca 2020

# POLITYKA SAFEGUARDING W PAH

## KODEKS POSTĘPOWANIA ETYCZNEGO

Polityka zapobiegania korupcji i oszustwom w PAH

Polityka przeciwdziałania nadużyciom i przemocy na tle seksualnym w PAH

System Bezpieczeństwa PAH

Ochrona dzieci i nieletnich

Procedura dotycząca przeciwdziałania praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu w PAH

Zasady postępowania w sytuacji konfliktu interesów

Szkolenia pracowników

MECHANIZM KONTROLI WEWNĘTRZNEJ

SYSTEM SKŁADANIA SKARG W PAH

Mechanizm Skarg Beneficjenta

Główny Mechanizm Składania Skarg (HQ)

Mechanizm Skarg Pracowniczych

ROZPATRYWANIE SKARG/  
ŚLEDZTWO WEWNĘTRZNE

KROKI DISCYPLINARNE

# WSTĘP

Polska Akcja Humanitarna (PAH) jako organizacja humanitarna kierująca się najwyższymi standardami pracy oraz troską o swoich beneficjentów i pracowników za priorytet stawia sobie stworzenie środowiska pracy organizacji wolnego od jakichkolwiek nadużyć, przemocy, dyskryminacji oraz zaniedbań ze strony pracowników, wolontariuszy oraz partnerów PAH.

**Safeguarding** oznacza szeroko pojętą ochronę beneficjenta, pracownika/wolontariusza i organizacji, w tym zdrowia, psychicznego dobrostanu i praw człowieka oraz pracownika, dzięki której wytwarza się środowisko pracy i życia wolne od nadużyć i zaniedbań. PAH poprzez stworzenie odpowiednich mechanizmów pragnie uchronić przed jakimikolwiek nadużyciami i przemocą przede wszystkim naszych Beneficjentów oraz pracowników PAH, ale również chronić dobre imię organizacji przed utratą reputacji.

Uzgodnione z Zarządem podejście zera tolerancji dla jakichkolwiek nadużyć i przemocy dotyczy więc nas wszystkich: od Zarządu i pracowników zaczynając, poprzez Beneficjentów, po wszystkie osoby współpracujące z PAH w jakiegokolwiek formie.

Naszym celem jest nie tylko wprowadzenie odpowiednich regulacji wewnętrznych, ale zadbanie o wysoki stopień świadomości naszych pracowników, Beneficjentów i Partnerów w odniesieniu do wymaganych standardów poprzez zaplanowany system szkoleń wewnętrznych oraz System Składania Skarg i informowania o wszystkich nieprawidłowościach.

Deklarujemy również brak tolerancji dla nieposzanowania standardów PAH poprzez transparentny proces wyjaśniania zgłoszonych incydentów, wyciągania konsekwencji, w tym dyscyplinarnych, niewchodzenia we współpracę z partnerami budzącymi nasze wątpliwości, a w określonych przypadkach natychmiastowe rozwiązanie z nimi umowy o współpracy.

Zarząd PAH wspólnie z managerami ustalił, że z punktu widzenia interesu ochrony Beneficjenta oraz pracownika szerszego pogłębienia wymaga kilka kluczowych treści, a co za tym idzie polityk. Są to:

1. Kodeks postępowania etycznego PAH
2. Polityka zapobiegania korupcji i oszustwom w PAH
3. Polityka przeciwdziałania nadużyciom i przemocy na tle seksualnym w PAH
4. Procedura dotycząca przeciwdziałania praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu w PAH
5. Ochrona dzieci i nieletnich
6. System Bezpieczeństwa PAH
7. Zasady postępowania w sytuacji konfliktu interesów
8. System Składania Skarg w PAH
9. Prowadzenie śledztw wewnętrznych
10. Szkolenie pracowników i kroki dyscyplinarne

I.

KODEKS  
POSTĘPOWANIA  
ETYCZNEGO

---

(CODE OF CONDUCT – COC)

A large, stylized graphic of an apple in a lighter shade of blue, positioned in the bottom right corner of the page. The apple has a stem and a leaf, and its shape is composed of smooth, rounded curves.

# I. KODEKS POSTĘPOWANIA ETYCZNEGO

## (CODE OF CONDUCT - COC)

W 2019 roku Zarząd PAH przyjął nowy zaktualizowany Kodeks postępowania etycznego. CoC stanowi dokument nadrzędny do wszystkich innych dokumentów, określa pożądane, jak i nieakceptowane zachowania pracownicze, a za łamanie Kodeksu grożą konsekwencje. Kodeks jest kluczowym dokumentem w PAH, ma na celu zapewnienie wysokiej jakości naszej pracy, a dzięki temu pomocy niesionej naszym beneficjentom. Kodeks jest dostępny na Mapie Regulacji Wewnętrznych w PAH ([tu link](#)), a w ramach jego wdrożenia zaplanowano szeroką kampanię informacyjną połączoną z serią szkoleń dla wszystkich pracowników. Wiedza ta jest cyklicznie odświeżana dla obecnych pracowników, a dla nowych przedstawiana w ramach tzw. Onboardingu, czyli okresu szkoleniowego wdrażającego do objęcia obowiązków.

Każdy pracownik podpisuje oświadczenie, w którym potwierdza, że zapoznał się z Kodeksem postępowania etycznego Polskiej Akcji Humanitarnej, rozumie jego treść wraz z załącznikami oraz podziela wartości i zachowania w nim opisane. Jednocześnie zobowiązuje się do przestrzegania Kodeksu w codziennej pracy z Beneficjentami, współpracownikami oraz partnerami i instytucjami zewnętrznymi, a wszystkie nadużycia będzie natychmiast zgłaszał dostępnymi kanałami.

Główne wartości zawarte w Kodeksie postępowania etycznego PAH to:

1. Jako personel organizacji humanitarnej przyjmujemy obowiązek udzielania pomocy humanitarnej i rozwojowej osobom w potrzebie w miejscach, gdzie jest to potrzebne, zgodnie z decyzją zarządu Polskiej Akcji Humanitarnej. Podstawową motywacją naszego działania jest imperatyw humanitarny, wskazujący, że ludzkie cierpienie musi spotkać się z reakcją w każdych okolicznościach.
2. PAH i jej personel szanuje godność każdego człowieka bez względu na jego rasę, pochodzenie, wyznanie, płeć, orientację seksualną, kolor skóry, język, status materialny, przekonania polityczne, niepełnosprawność, stanowisko, wykształcenie, wiek i inne cechy różniące. PAH i jej personel szanuje kulturę, zwyczaje i tradycje wszystkich narodów i unika zachowań nieakceptowalnych w danym kontekście kulturowym.
3. Pracownicy i pracownice PAH podchodzą z szacunkiem do każdej osoby potrzebującej, wykazują się zrozumieniem, tolerancją i dyskrecją, a także dążą do jak najpełniejszego możliwego udziału osób, rodzin i społeczności, którym niosą pomoc, w podejmowaniu decyzji wpływających na ich życie.
4. Personel PAH działa w sposób uczciwy, rzetelny, zgodny z najlepszym interesem osób potrzebujących i organizacji. PAH i jej personel prowadzą swoje działania w sposób przejrzysty i nie podejmują współpracy z podmiotami niedziałającymi transparentnie. Pracownicy i pracownice PAH komunikują się na zewnątrz organizacji i między sobą w sposób klarowny i zgodny z prawdą.
5. Personel PAH kieruje się profesjonalizmem w dostarczaniu pomocy, a także wobec partnerów humanitarnych, donorów instytucjonalnych, darczyńców prywatnych i innych interesariuszy organizacji. Pracownicy i pracownice PAH stale podnoszą swoje kompetencje, aktualizują swoją wiedzę, przestrzegają procedur i dążą do osiągnięcia najwyższych standardów pracy.
6. Personel PAH nawiązuje konstruktywne stosunki robocze na zewnątrz organizacji i między sobą, stara się rozumieć potrzeby i punkt widzenia innych osób i wychodzić im naprzeciw. Pracownicy i pracownice PAH przedkładają dobro osób potrzebujących i dobro organizacji nad ambicje własne i czują się odpowiedzialni za osiągnięcie jak najwyższej jakości w realizacji działań PAH.
7. PAH i jej personel nieustannie stara się poprawiać efektywność i skuteczność swoich działań, tworzy klimat wspierający zdobywanie wiedzy i wprowadzający w życie wnioski wyciągnięte z doświadczenia. PAH aktywnie włącza beneficjentów w swoją działalność na każdym etapie, który dotyczy interesu beneficjenta, dba o to, aby beneficjent znał swoje prawa, miał dostęp do informacji oraz mógł wyrazić swoją opinię na temat świadczonej pomocy.
8. Pracownicy i pracownice PAH nie marnują środków materialnych i niematerialnych własnych i cudzych, z największą starannością gospodarują posiadanymi zasobami. Pracownicy i pracownice PAH uznają wagę włączania kwestii dbałości o środowisko w proces udzielania pomocy humanitarnej.

Pełna treść Kodeksu dostępna jest w dokumencie „Kodeks postępowania etycznego PAH”.

BEZSTRONNOŚĆ  
IMPARTIALITY

EFEKTYWNOŚĆ  
EFFICIENCY

ODPOWIEDZIALNOŚĆ  
ACCOUNTABILITY

TRANSPARENTNOŚĆ  
TRANSPARENCY

WSPÓŁPRACA  
COOPERATION

HUMANITARYZM  
HUMANITY

UCZCIWOŚĆ  
INTEGRITY

SKUTECZNOŚĆ  
EFFECTIVENESS

NEUTRALNOŚĆ  
NEUTRALITY

SZACUNEK  
RESPECT

PROFESJONALIZM  
PROFESSIONALISM

NIEZALEŻNOŚĆ  
INDEPENDENCE

II.

POLITYKA  
ZAPOBIEGANIA  
KORUPCJI  
I OSZUSTWOM  
W PAH

---



## II. POLITYKA ZAPOBIEGANIA KORUPCJI I OSZUSTWOM W PAH

Polska Akcja Humanitarna, jako organizacja opierająca swoje działania na zaufaniu darczyńców oraz beneficjentów, korzystająca na potrzeby prowadzonej działalności ze środków publicznych i powołująca się na wartości humanitarne, przykłada szczególną wagę do zapobiegania korupcji oraz wykrywania przypadków takich naruszeń.

Transparency International definiuje korupcję jako „nadużycie powierzonej władzy dla własnej korzyści”. Korupcja jest to więc sytuacja, gdy ktoś wykorzystuje swoją funkcję, pozycję, by zaspokoić czyjeś oczekiwania, a w zamian za to otrzymuje jakieś nienależne korzyści. Korupcja ma miejsce również wówczas, gdy ktoś chce osiągnąć dla siebie jakiś cel i obiecuje, proponuje lub wręcza korzyść majątkową, osobistą bądź inną osobie, która piastuje funkcje publiczne albo pełni inne kluczowe role, po to, by cel ten uzyskać.

Należy pamiętać, że korupcja przybiera różne formy, nie musi mieć wymiaru finansowego ani określonego limitu. Najczęściej spotykaną formą korupcji jest łapownictwo (wręczanie/przyjmowanie/żądanie korzyści majątkowej). W korupcji nie ma również znaczenia, kto korzyść oferuje, a kto przyjmuje. Innymi najczęściej spotykanymi formami korupcji są nepotyzm i kumoterstwo jako sposoby faworyzowania krewnych lub przyjaciół głównie w dostępie do stanowisk pracy. Wszelkim tego typu formom stanowczo się przeciwstawiamy.

Oszustwo natomiast to czynność umyślnego oszukiwania kogoś w celu uzyskania nieuczciwej lub nielegalnej korzyści. Oszustwo jako działanie nieuczciwe powoduje stratę dla organizacji i jej beneficjentów.

W Polskiej Akcji Humanitarnej obowiązuje zasada zero tolerancji dla jakichkolwiek nadużyć, korupcji oraz oszustw. Zasada ta dotyczy zarówno pracowników, jak i wolontariuszy, podwykonawców oraz partnerów. Mówimy „nie” wszelkim rodzajom korupcji oraz dążymy do przejrzystości pracy i oczekujemy tego samego od współpracowników, partnerów i kontrahentów/dostawców.

Pełna treść polityki dostępna jest w dokumencie „Polityka zapobiegania korupcji i oszustwom w PAH”.



III.

POLITYKA  
PRZECIWDZIAŁANIA  
NADUŻYCIOM  
I PRZEMOCY NA TLE  
SEKSUALNYM W PAH

---



### III.

# POLITYKA PRZECIWDZIAŁANIA NADUŻYCIOM I PRZEMOCY NA TLE SEKSUALNYM W PAH

Celem polityki jest zapewnienie, że PAH podejmuje wszelkie niezbędne działania mające na celu zapobieganie wykorzystywaniu seksualnemu i przemocy seksualnej ze strony swojego personelu w stosunku do Beneficjentów, ale również w stosunku do siebie w relacjach pracowniczych, oraz odpowiednio zareaguje na te incydenty, którym nie może zapobiec.

Wykorzystywanie seksualne rozumiemy jako jakiegokolwiek nadużycie albo próbę nadużycia pozycji, władzy lub zaufania w celach seksualnych, w tym m.in. wyciąganie finansowych, społecznych lub politycznych korzyści z wykorzystania innej osoby seksualnie.

Dodatkowo naszym celem i obowiązkiem jest rzetelne wyjaśnienie tych nadużyć i zapewnienie opieki ofierze oraz ochrony osobom, które przyczyniły się do zgłoszenia incydentu.

W celu realizacji określonych powyżej celów PAH przyjmuje zasady zgodne z międzyagencyjną polityką Stałej Komisji Organizacji Narodów Zjednoczonych ds. ochrony przed wykorzystywaniem seksualnym podczas kryzysów humanitarnych:

1. Wykorzystywanie seksualne beneficjentów przez pracowników/wolontariuszy misji humanitarnych stanowi nadużycie i jest podstawą do dyscyplinarnego zwolnienia pracownika/rozwiązania umowy wolontariackiej w trybie natychmiastowym.
2. Kontakt seksualny z nieletnimi (osobami poniżej 18 roku życia) jest zabroniony bez względu na lokalne zwyczaje i prawo dotyczące dojrzałości; błędne przekonanie o wieku nieletniego nie stanowi podstawy do obrony.
3. Wymiana pieniędzy, towarów, usług lub zatrudnienie w zamian za usługi seksualne bądź inne formy poniżającego, urągającego godności ludzkiej zachowania jest zabroniona; dotyczy to przede wszystkim wymiany usług seksualnych w zamian za pomoc humanitarną.
4. Relacje seksualne pomiędzy pracownikami/wolontariuszami misji humanitarnej a beneficjentami są surowo zabronione. Takie relacje podważają wiarygodność, spójność i szczerść pomocy humanitarnej.
5. W przypadku, gdy pracownik/wolontariusz misji humanitarnej podejrzewa, że jego/jej współpracownik/współpracowniczka wykorzystuje seksualnie beneficjentów, zarówno z tej samej, jak i innej organizacji niosącej pomoc humanitarną, powinien zraportować to odpowiednim władzom w swojej organizacji bądź władzom międzyagencyjnym w przypadku, gdy sprawa dotyczy pracownika obcej organizacji.
6. Pracownicy/wolontariusze misji humanitarnych są zobowiązani do stworzenia i utrzymania środowiska zapobiegającego wykorzystywaniu seksualnemu i propagowaniu wprowadzenia w życie zasad działania macierzystych organizacji. Osoby zarządzające mają szczególnie obowiązek wspierać i rozwijać system, który to środowisko podtrzymuje.

Pełna treść polityki dostępna jest w dokumencie „Polityka przeciwdziałania nadużyciom i przemocy na tle seksualnym w PAH”.

# IV.

## PROCEDURA DOTYCZĄCA PRZECIWDZIAŁANIA PRANIU PIENIĘDZY ORAZ FINANSOWANIU TERRORYZMU W PAH

---



# IV.

## PROCEDURA DOTYCZĄCA PRZECIWDZIAŁANIA PRANIU PIENIĘDZY ORAZ FINANSOWANIU TERRORYZMU W PAH

Pranie pieniędzy rozumiemy jako wprowadzenie do legalnego obrotu środków (pieniędzy lub innych wartości majątkowych) pochodzących z przestępstwa.

Finansowanie terroryzmu to w naszym rozumieniu przekazywanie środków (finansowych i niefinansowych) osobom/organizacjom w celu wsparcia organizacji terrorystycznych i/lub sfinansowania przestępstwa o charakterze terrorystycznym.

Polska Akcja Humanitarna jako organizacja humanitarna działa transparentnie i uczciwie, przez co nie dopuszcza możliwości jakiegokolwiek współpracy z przestępcami czy terrorystami.

Z tego powodu Zarząd fundacji przyjął Procedurę dotyczącą przeciwdziałania praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu w PAH. Zgodnie z przeprowadzoną analizą oceny ryzyka obszary geograficzne, w których działa Polska Akcja Humanitarna, oraz rodzaje partnerów lokalnych, z którymi PAH współpracuje, stanowią obszary wysokiego ryzyka prania pieniędzy i/lub finansowania terroryzmu, w związku z czym PAH stosuje odpowiednie środki bezpieczeństwa finansowego określone w Procedurze.

Celem wspomnianej Procedury jest określenie polityki fundacji odnośnie przeciwdziałania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu w zakresie, w jakim fundacja przyjmuje lub dokonuje płatności w gotówce o wartości równej lub przekraczającej 15 000 EUR, bez względu na to, czy płatność przeprowadzana jest jako pojedyncza operacja czy kilka operacji, które wydają się być ze sobą powiązane, oraz określenie zadań w zakresie realizacji odpowiednich przepisów.

Pełna treść polityki dostępna jest w dokumencie "Procedura dotycząca przeciwdziałania praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu w PAH".

V.

OCHRONA  
DZIECI I NIELETNICH

---



# V.

## OCHRONA DZIECI I NIELETNICH

PAH nie posiada oddzielnej polityki dotyczącej ochrony dzieci, ponieważ dzieci i młodzież nie są główną grupą jej beneficjentów. Niemniej jednak ochronę dzieci i nieletnich uważa za bardzo istotną kwestię w swoim działaniu, dlatego też znaczenie tego zagadnienia jest podkreślone w kilku wewnętrznych dokumentach PAH, a w szczególności w:

1. Kodeksie postępowania etycznego, gdzie w punkcie 2 mowa jest o tym, że „PAH i jej personel szanuje godność każdego człowieka bez względu na jego rasę, pochodzenie, wyznanie, płeć, orientację seksualną, kolor skóry, język, status materialny, przekonania polityczne, niepełnosprawność, stanowisko, wykształcenie, wiek i inne cechy różniące”.
2. Strategii PAH, gdzie dzieci i ich prawa wymienione są wśród następujących grup beneficjentów: „Niesiemy pomoc społecznościom dotkniętym przez kryzys humanitarny (klęski żywiołowe, konflikty zbrojne), prześladowanie i ubóstwo, w celu zapewnienia im prawa do życia w godnych warunkach z możliwościami rozwoju. Swoją uwagę skupiamy w szczególności na dzieciach, kobietach, uchodźcach i przesiedleńcach wewnętrznych”.
3. Regulaminie pracy PAH, gdzie §33, ust. 2. tego dokumentu mówi: „Fundacja nie zatrudnia nieletnich pracowników”.
4. Polityce przeciwdziałania nadużyciom i przemocy na tle seksualnym, gdzie następuje odwołanie do 2 zasady PSEA – międzyagencyjnej polityki Stałej Komisji Organizacji Narodów Zjednoczonych ds. ochrony przed wykorzystywaniem seksualnym podczas kryzysów humanitarnych: „Kontakt seksualny z nieletnimi (osobami poniżej 18 roku życia) jest zabroniony bez względu na lokalne zwyczaje i prawo dotyczące dojrzałości; błędne przekonanie o wieku nieletniego nie stanowi podstawy do obrony”.
5. Wytycznych dotyczących przeprowadzania przetargów organizowanych przez PAH, gdzie w Załączniku nr 2 – Oświadczenie oferenta/kandydata, który musi zostać obowiązkowo podpisany przez każdego potencjalnego kontrahenta, podrozdział 4 rozdziału Standardy pracy głosi: „Nie należy zatrudniać nieletnich. W celu sprecyzowania tego stwierdzenia ‘zatrudnianie nieletnich’ jest określone jako praca, która pozbawia nieletnich ich dzieciństwa, ich potencjału i godności, i która jest szkodliwa dla ich rozwoju fizycznego i umysłowego. Nie należy prowadzić rekrutacji dla dzieci, a osoby poniżej 18 roku życia nie mogą pracować w nocy ani w niebezpiecznych warunkach, między innymi, wykonując prace, które mogą zagrozić ich zdrowiu fizycznemu, umysłowemu lub moralnemu, ich bezpieczeństwu lub moralności”. Powyższe stwierdzenie jest również przywoływane w późniejszych, standardowych dokumentach, których PAH używa do współpracy z kontrahentami: Umowa o roboty budowlane, Umowa o zaopatrzenie, Umowa o usługi.
6. Kodeksie postępowania w sprawie obrazów i wiadomości, gdzie mowa jest o tym, że zdjęcia dzieci upubliczniane przez PAH, a wykonane przez pracowników lub zatrudnionych fotografów są najpierw analizowane przez Zespół Komunikacji PAH w celu sprawdzenia, czy nie spowodują uszczerbku na godności dziecka.

PAH odnosi się również do kwestii praw i potrzeb dzieci i nieletnich w swoich działaniach edukacyjnych, w tym edukacji społeczeństwa polskiego – jednym z obszarów, na których skupia się PAH, jest „organizowanie czynności edukacyjnych dla dzieci i młodzieży, współpracowanie z rządowymi i pozarządowymi instytucjami edukacyjnymi w Polsce i za granicą oraz próby uwzględnienia humanitarnej i globalnej edukacji w polskiej obowiązującej metodzie kształcenia”. W ramach realizacji programów edukacyjnych PAH zawsze dba o zapewnienie materiałów o wysokiej jakości merytorycznej oraz dobrowolność udziału w zajęciach, dba również o zdrową żywność podczas spotkań z dziećmi i ochronę danych, w tym wizerunku dziecka/nieletniego. Kluczowym elementem w zajęciach edukacyjnych jest podmiotowe traktowanie uczniów, mówienie o prawach ucznia. Odbywa się to między innymi poprzez pracę z nauczycielem przeprowadzającym zajęcia, w tym uświadamianie go o potrzebach i prawach dzieci, używanie języka równościowego podczas zajęć z dziećmi. PAH zawsze reaguje na łamanie praw dziecka oraz Kodeksu w sprawie obrazów i wiadomości dotyczących krajów Południa uznanego w ramach współpracy z Grupą Zagranica.

W Polsce PAH prowadzi również Program Pajacyk zajmujący się dożywianiem w szkołach dzieci z ubogich rodzin, przy realizacji którego dba o efektywny sposób rekrutacji dzieci do programu, ochronę ich wizerunku i danych – w tym zachowanie należytej dyskrecji, jakość dostarczanej pomocy oraz podmiotowe traktowanie dzieci (niezależnie od opinii na ich temat rodziców i nauczycieli).

# VI.

## SYSTEM BEZPIECZEŃSTWA PAH

---



# VI.

## SYSTEM BEZPIECZEŃSTWA PAH

PAH jako odpowiedzialny pracodawca podejmuje wszystkie niezbędne działania w celu ochrony życia i zdrowia swoich pracowników oraz ich mienia. Specyfiką organizacji humanitarnych jest praca w krajach o skomplikowanej sytuacji społecznej, politycznej czy ekonomicznej. Życie ludzkie stanowi najwyższą wartość. Jest ona nadrzędna wobec kwestii ochrony dóbr materialnych, dążeń do wykonania działań projektowych i innych motywów. Bezpieczeństwo personelu humanitarnego pozwala na bardziej efektywną pracę na rzecz potrzebujących i jest warunkiem dla realizacji zadań statutowych organizacji.

System Bezpieczeństwa Polskiej Akcji Humanitarnej opracowany został w trosce o bezpieczeństwo pracowników i wolontariuszy pracujących na misjach zagranicznych. Jest on zestawieniem wewnętrznych regulacji postępowania na wszystkich szczeblach organizacji w kwestiach bezpieczeństwa wraz z wynikającą z zapisów praktyką. Składa się z:

- Polityki bezpieczeństwa
- Manuala bezpieczeństwa i dokumentach z nim powiązanych
- Planów bezpieczeństwa dla każdej z misji

PAH dokłada wszelkich starań, aby każda osoba wyjeżdżająca na misję zagraniczne otrzymała odpowiednie szkolenie z zakresu bezpieczeństwa przekazujące wiedzę, jak zachować się w obszarach niebezpiecznych czy bezpośrednich sytuacjach zagrożenia życia. W tym celu opracowano System przygotowania do pracy na misjach zagranicznych PAH.

Efektywny System Bezpieczeństwa PAH, oprócz swojego głównego celu ochrony pracowników, wolontariuszy oraz mienia PAH, ma na celu także świadczenie bezpiecznej pomocy i nienarażanie naszych Beneficjentów na bezpośrednie niebezpieczeństwo, a tam, gdzie to możliwe, chronienie Beneficjentów przed utratą życia lub zdrowia.

Pełna treść dokumentów dotyczących bezpieczeństwa dostępna jest w dokumentach:

- „Polityka Bezpieczeństwa Misji Zagranicznych PAH”
- „Manual Bezpieczeństwa PAH”
- „Plany bezpieczeństwa” (dla każdej z misji) – nie są udostępniane publicznie
- „System przygotowania do pracy na misjach zagranicznych PAH” - nie jest udostępniany publicznie.



# VII.

## ZASADY POSTĘPOWANIA W SYTUACJI KONFLIKTU INTERESÓW

---



# VII.

## ZASADY POSTĘPOWANIA W SYTUACJI KONFLIKTU INTERESÓW

Poprzez konflikt interesów rozumiemy sytuację, w której pracownik posiada taki interes prywatny, który wpływa, bądź wydaje się wpływać, na bezstronne i obiektywne wykonywanie jego obowiązków służbowych lub też może negatywnie wpłynąć na reputację organizacji, a także prowadzić do różnych innych form korupcyjnych zachowań.

Konflikt interesów to także sytuacja, w której pracownik/wolontariusz/partner, powołując się na PAH, może wykorzystać swoją funkcję do osiągnięcia osobistego zysku lub innej korzyści, a działalność, którą prowadzi zarówno w pracy, jak i poza nią, może stać w sprzeczności z interesem fundacji.

W celu zminimalizowania ryzyka wystąpienia konfliktu Zarząd PAH uchwalił Politykę konfliktu interesów, w której zawarto jasne definicje i przykłady oraz opis postępowania w przypadku wystąpienia konfliktu.

Nie poinformowanie przez pracownika o znalezieniu się w sytuacji konfliktu interesów może skutkować wyciągnięciem konsekwencji dyscyplinarnych.

Pełna treść Polityki znajduje się w dokumencie „Polityka Konfliktu Interesu”.

# VIII.

SYSTEM  
SKŁADANIA  
SKARG W PAH

---



# VIII.

## SYSTEM SKŁADANIA SKARG W PAH

W PAH funkcjonują 3 poziomy zgłaszania i rozpatrywania skarg:

- 1. Globalny Mechanizm Składania Skarg**, obsługiwany z poziomu HQ (biura w Warszawie), który dotyczy w szczególności wszystkich pracowników, partnerów, kontrahentów oraz innych osób, które chciałby poinformować o jakichkolwiek nadużyciach, nieprawidłowościach czy łamaniu prawa w PAH.  
Mechanizm jest dostępny na naszej stronie internetowej pod adresem: [www.pah.org.pl/skargi-i-sygnalizowanie-naduzyc/](http://www.pah.org.pl/skargi-i-sygnalizowanie-naduzyc/).  
Formularz jest dostępny w języku polskim i angielskim.  
Skargę można również złożyć ustnie lub pisemnie do bezpośredniego przełożonego lub do Compliance Managera pod adresem: [compliance@pah.org.pl](mailto:compliance@pah.org.pl).
- 2. Mechanizm Skarg Pracowniczych (Staff Grievance)**, w ramach którego pracownicy PAH mogą składać bezpośrednio wewnątrz do Zespołu HR wszystkie skargi dotyczące stosunku ich pracy.
- 3. Mechanizm Skarg Beneficjenta**, mechanizm ten jest obsługiwany przez Zespół MEAL (Monitoring, Evaluation, Accountability & Learning) na poziomie misji. Wszystkie skargi są zgłaszane na poziomie misji, bezpośrednio przez Beneficjentów, którzy chcą zgłosić nadużycie lub niezadowolenie z jakości uzyskanej pomocy. Rejestr skarg prowadzi MEAL Koordynator/Manager na poziomie danej misji, natomiast prawidłowość ich rozpatrywania nadzoruje Global MEAL Manager.

Pełna treść polityki znajduje się w dokumentach „Mechanizm składania skarg i sygnalizowania nadużyć w PAH”, „Mechanizm Skarg Pracowniczych”, „Mechanizm Skarg Beneficjentów”.

MECHANIZM	KTO MOŻE SKŁADAĆ	RODZAJE SKARG	FORMA	OSOBA ODPOWIEDZIALNA
Główny Mechanizm Składania Skarg (HQ)	wszyscy	sprawy wrażliwe, programowe, nadużycia finansowe, inne nadużycia/złamanie prawa lub procedur PAH	formularz on-line na stronie, e-mail, pisemnie, ustnie	Compliance Manager (HQ)
Mechanizm Skarg Pracowniczych	Pracownicy/ wolontariusze	pracownicze	formularz on-line w intranecie, pisemnie, ustnie	HR Manager (HQ)
Mechanizm Skarg Beneficjenta	beneficjenci	programowe, nadużycia	każda forma dogodna dla beneficjenta: ustnie, pisemnie, telefonicznie	MEAL Koordynator/Manager na poziomie misji i/lub Global MEAL Manager (HQ)

# IX.

## POSTĘPOWANIE PAH W PRZYPADKU PODEJRZENIA ZAISTNIENIA NARUSZEŃ

---

(PROCEDURA ŚLEDZTW WEWNĘTRZNYCH)

A large, stylized graphic of an apple in a lighter shade of blue, positioned in the bottom right corner of the page. The apple is rendered with simple, rounded shapes, including a stem and a leaf, and is partially cut off by the right edge of the frame.

# IX.

## POSTĘPOWANIE PAH W PRZYPADKU PODEJRZENIA ZAISTNIENIA NARUSZEŃ (PROCEDURA ŚLEDZTW WEWNĘTRZNYCH)

Każdy przypadek nadużycia lub oszustwa musi zostać starannie udokumentowany. W tym celu działania PAH opierają się na następujących procedurach wewnętrznych:

- Główny Mechanizm Składania Skarg, przez który wpływają powiadomienia i są procedowane w trybie skargi zwykłej. Compliance Manager prowadzi rejestr skarg i nimi zarządza oraz raportuje na bieżąco do Zarządu PAH o liczbie i specyfice wpływających skarg (z zachowaniem zasady poufności).
- Procedurze prowadzenia śledztw wewnętrznych, która określa tryb postępowania w sytuacjach, kiedy skarga zwykła nosi znamiona nadużyć o większej skali, w efekcie czego podejmowana jest przez Zarząd PAH decyzja o powołaniu zespołu śledczego (Fraud Response Team) i wszczęciu śledztwa wewnętrznego.

Z każdego śledztwa wewnętrznego powstaje raport końcowy z opisem przebiegu śledztwa, jego konkluzji i podjętych kroków, a także rekomendowanych rozwiązań systemowych dla organizacji na przyszłość. Do czasu rozstrzygnięcia postępowania obowiązuje zasada domniemania niewinności.

Sygnalista podlega ochronie, zapewnia się też mu wszelkie niezbędne wsparcie.

W przypadku, gdy Zarząd PAH stwierdzi, że istnieje prawdopodobieństwo, iż popełniono przestępstwo ścigane prawem, zawiadamia o tym odpowiednie państwowe organy ścigania, zachowując wszelkie przewidziane prawem procedury. Na decyzję Zarządu mogą mieć jednak wpływ szczególne uwarunkowania dotyczące bezpieczeństwa ludzkiego życia, wynikające ze specyficznego kontekstu działalności fundacji.

Pełna treść polityki znajduje się w dokumencie „Procedura przeprowadzania wewnętrznych śledztw w Polskiej Akcji Humanitarnej”.

X.

SZKOLENIA  
PRACOWNIKÓW I KROKI  
DYSCYPLINARNE

---



# X.

## SZKOLENIA PRACOWNIKÓW I KROKI DYSCYPLINARNE

Wszyscy pracownicy zatrudnieni w PAH przechodzą szkolenia z zakresu Polityki Safeguarding. Każdy nowo zatrudniony pracownik w ramach wdrożenia w pełnienie obowiązków (onboarding) przechodzi szkolenie wprowadzające do kluczowych polityk przeprowadzane przez Compliance Managera. Organizuje się również szkolenia cykliczne odświeżające wiedzę dla wszystkich pracowników PAH połączone z kampaniami informacyjnymi w danym temacie. Na poziomie HQ za szkolenia te odpowiada Compliance Manager, a na misjach szefowie misji.

Każdy z pracowników podpisuje oświadczenie, że zapoznał się z Kodeksem postępowania etycznego Polskiej Akcji Humanitarnej, rozumie jego treść wraz z załącznikami oraz podziela wartości i zachowania w nim opisane. Jednocześnie zobowiązuje się do przestrzegania Kodeksu w swojej codziennej pracy z Beneficjentami, współpracownikami oraz partnerami i instytucjami zewnętrznymi, a wszystkie nadużycia będzie natychmiast zgłaszał. Przyjmuje również do wiadomości, że za złamanie zasad określonych w Kodeksie zostanie poddany karze dyscyplinarnej, z możliwością natychmiastowego zwolnienia włącznie. Pracownicy podpisują też deklarację zera tolerancji dla nadużyć korupcyjnych i seksualnych.

W każdym przypadku złamania zasad określonych w wewnętrznych dokumentach Polskiej Akcji Humanitarnej i gdy potwierdzi się, że zaistniały odpowiednie przesłanki, PAH może rozwiązać umowę z pracownikiem ze skutkiem natychmiastowym.

Ponadto, w przypadku gdy zaistnieją odpowiednie przesłanki, Zarząd PAH uprawniony jest każdorazowo do nałożenia na pracownika kary porządkowej lub pieniężnej przewidzianej w obowiązujących przepisach prawa pracy oraz Regulaminie wewnętrznym PAH, patrz: DISCIPLINARY ACTIONS.

Pełna treść polityki znajduje się w dokumentach „System szkoleń Safeguarding”, „Kroki dyscyplinarne”.

Sprawca szkody może zostać zobowiązany przez Zarząd PAH do naprawy szkody wyrządzonej fundacji lub osobie trzeciej.





---

Polska Akcja Humanitarna  
al. Solidarności 78A, 00-145 Warszawa

[pah@pah.org.pl](mailto:pah@pah.org.pl), tel. 22 828 88 82  
[www.pah.org.pl](http://www.pah.org.pl)