

YAYASAN KOMODO
INDONESIA LESTARI (YAKINES)

SAFEGUARDING POLICY

August 2025

TABLE OF CONTENTS

A Message from YAKINES Director , Gabriela Uran

Introduction and Commitment

Statement of Implementation Our Shared Responsibilities

Legal Framework

Purpose of the Policy

Leadership Responsibilities
Staff Responsibilities
Ethics Committee and Safeguarding
Ambassador
Becoming a Whistleblower

Ask a Question or Report a Concern

How to Spot an Issue
Channels for Asking Questions or Raising
Concerns
YAKINES Hotline
Anonymity and Confidentiality
Anti-Retaliation Policy
Responsiveness and Employee Cooperation

Enforcement

Exceptions to this Policy

Safeguarding Policy Acknowledgement Form

Safeguarding Principles

Diversity and Inclusion
Harassment-Free Workplace
Gender Equality
Equal Employment Opportunity
Discrimination-Free Workplace
Preventing and Addressing Sexual Harrassment

Accommodation Policy
Combating Trafficking in Persons and Protection
from Sexual Exploitation and Abuse

Child Safeguarding Policy

DAFTAR ISI

Sambutan dari Direktur YAKINES, Gabriela Uran

Pendahuluan dan Komitmen

Ketetapan Implementasi Tanggung Jawab Kita Bersama

Kerangka Hukum

Tujuan Kebijakan

Tanggung Jawab Atasan
Tanggung Jawab Karyawan
Komite Etika dan Duta Safeguarding

Menjadi Pelapor Pertama

Mengajukan Pertanyaan atau Melaporkan Masalah

Cara Mengidentifikasi Masalah
Saluran untuk Mengajukan Pertanyaan atau
Melaporkan Masalah
Hotline (Saluran Siaga) YAKINES
Anonimitas dan Kerahasiaan
Kebijakan Anti-Pembalasan
Ketanggapan dan Kerja Sama Karyawan

Penegakan / Pelaksanaan

Pengecualian untuk Pedoman ini

Formulir Persetujuan Patuh Pada Kebijakan Safeguarding YAKINES

Prinsip Prinsip Perlindungan

Keberagaman dan Inklusi
Tempat Kerja Bebas Pelecehan
Kesetaraan Gender
Peluang Kerja yang Setara
Tempat Kerja Bebas Diskriminasi
Pencegahan dan Penanganan Pelecehan
Seksual
Kebijakan untuk Disabilitas
Memerangi Perdagangan Manusia dan
Perlindungan dari Eksploitasi dan Kekerasan
Seksual
Kebijakan Perlindungan Anak

A MESSAGE FROM YAKINES DIRECTOR

Dear Colleagues,

Since 1999, YAKINES has built a strong track record in community accompaniment and strengthening civil society organizations across Indonesia. Collaborating with both domestic and international donors such as VECO Indonesia, Satunama, Burung Indonesia, TNC (Savu Sea Project), HIVOS, Kehati-Fondation Botnar, MISEREOR, VSO Spark, WRI-UN Women, Schmidt and others, YAKINES has successfully implemented various programs focused on sustainable agriculture, biodiversity, women's empowerment, food sovereignty, coastal conservation, and youth engagement. These initiatives have taken place primarily in West Manggarai, Flores, and have contributed significantly to improving local livelihoods, enhancing natural resource management, and promoting community-led development. Our continued success depends on each of us maintaining the highest standards, where each employee, Board member, volunteer, intern and fellow, and consultant is committed to ethical behavior, honesty, and integrity.

Our shared mission is to empower the disadvantaged, increase economic opportunities and sustain natural resources. Our mission is core not only to what we do, but also how we do it. For example, we comply with all the laws and regulations in wherever we work. We comply with our funders' requirements. We also have requirements for how we conduct ourselves in the workplace, set forth in this Policy.

As an organisation rooted in Indonesian values and guided by international human rights principles, we understand that safeguarding is not merely a set of rules or procedures. It is a reflection of who we are, the trust we carry, and the compassion we uphold in every relationship—with our communities, our partners, and among ourselves.

Our approach to safeguarding is built on the belief that prevention, early recognition, and

SAMBUTAN DARI DIREKTUR YAKINES

Rekan-Rekan yang Terhormat,

Sejak tahun 1999, YAKINES telah membangun rekam jejak yang kuat dalam mendampingi komunitas dan memperkuat organisasi masyarakat sipil di seluruh Indonesia. Bekerja sama dengan berbagai donor nasional dan internasional seperti VECO Indonesia, Satunama, Burung Indonesia, TNC (Savu Sea Project), HIVOS, Kehati-Fondation Botnar, MISEREOR, VSO SPARK, WRI-UN Women, Schmidt dan lainnya, YAKINES telah berhasil melaksanakan berbagai program yang berfokus pada pertanian berkelanjutan, keanekaragaman hayati, pemberdayaan perempuan, kedaulatan pangan, konservasi pesisir, dan keterlibatan generasi muda. Berbagai inisiatif ini utamanya dilaksanakan di wilayah Manggarai Barat, Flores, dan telah memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat, memperkuat pengelolaan sumber daya alam, serta mendorong pembangunan yang dipimpin oleh komunitas. Keberhasilan ini hanya dapat dicapai jika setiap individu di YAKINES—baik karyawan, anggota Dewan Pengurus, relawan, magang, rekan, maupun konsultan—menjunjung tinggi standar etika tertinggi, serta berkomitmen terhadap kejujuran dan integritas dalam setiap tindakannya.

Misi kita bersama adalah memberdayakan kelompok yang terpinggirkan, meningkatkan kesempatan ekonomi, dan menjaga kelestarian sumber daya alam. Misi ini bukan hanya menjadi inti dari apa yang kita lakukan, tetapi juga cara kita melakukannya. Kita patuh terhadap seluruh hukum dan peraturan di tempat kita bekerja. Kita juga memenuhi ketentuan dari para donor kita. Di samping itu, kita memiliki panduan perilaku yang wajib ditaati di lingkungan kerja, sebagaimana diuraikan dalam Kebijakan ini.

Sebagai organisasi yang berakar pada nilai-nilai luhur bangsa Indonesia dan berpedoman pada prinsip-prinsip hak asasi manusia internasional, kami memahami bahwa safeguarding (perlindungan) bukan sekadar seperangkat aturan atau prosedur. Safeguarding mencerminkan jati diri kita, amanah yang kita emban, serta kepedulian yang kita bawa dalam setiap hubungan—baik dengan komunitas, mitra kerja, maupun sesama rekan kerja.

Pendekatan safeguarding kami berlandaskan pada keyakinan bahwa pencegahan,

swift, respectful response are essential in ensuring a safe and caring environment. We are aware that harm does not always come from strangers—it can arise from silence, from ignorance, or from the absence of proper systems. Therefore, we are committed to building a culture where speaking up is encouraged, where respect is practiced at all levels, and where the most vulnerable among us are not only protected but also empowered.

This policy outlines clear standards, practical tools, and the responsibilities we all hold. But more than that, it serves as a reminder that safeguarding is everyone's responsibility—whether we are working in the field, in the office, or in partnership with others. I urge each one of us to read this document not as a compliance obligation, but as a guide to uphold the values we believe in: integrity, empathy, accountability, and justice.

Let us walk this path together with sincerity and vigilance. Let us listen to the voices of those who are often unheard. Let us lead by example in our daily conduct. And above all, let us never forget that in safeguarding others, we protect the heart of our mission.

This policy needs to work for YAKINES employees. If you have questions, concerns, or suggestions for a better policy, please contact me directly or contact our Safeguarding Ambassador.

Sincerely yours,
Gabriela Uran
August 2025

pengenalan dini, serta respons yang cepat dan penuh hormat merupakan hal yang esensial dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan peduli. Kami menyadari bahwa bahaya tidak selalu datang dari orang asing—bahaya bisa timbul dari pembiaran, ketidaktahuan, atau ketiadaan sistem yang memadai. Oleh karena itu, kami berkomitmen membangun budaya organisasi di mana setiap orang merasa aman untuk bersuara, rasa hormat ditegakkan di semua tingkatan, dan kelompok yang paling rentan tidak hanya dilindungi tetapi juga diberdayakan.

Kebijakan ini memuat standar yang jelas, alat praktis, serta tanggung jawab yang kita emban bersama. Lebih dari itu, kebijakan ini mengingatkan kita bahwa safeguarding adalah tanggung jawab setiap orang—baik mereka yang bekerja di lapangan, di kantor, maupun dalam kemitraan dengan pihak lain. Saya mendorong kita semua untuk membaca dokumen ini bukan sekadar sebagai kewajiban kepatuhan, melainkan sebagai panduan untuk menjunjung tinggi nilai-nilai yang kita yakini: integritas, empati, akuntabilitas, dan keadilan.

Mari kita menapaki jalan ini bersama dengan ketulusan dan kewaspadaan. Mari kita dengarkan suara mereka yang seringkali tak terdengar. Mari kita menjadi teladan dalam perilaku sehari-hari kita. Dan yang terpenting, mari kita ingat bahwa dengan melindungi sesama, kita menjaga inti dari misi kita.

Kebijakan ini disusun untuk dapat diterapkan secara nyata oleh seluruh staf YAKINES. Apabila Anda memiliki pertanyaan, kekhawatiran, atau masukan untuk perbaikan kebijakan ini, silakan menghubungi saya secara langsung atau menghubungi Duta Safeguarding YAKINES.

Salam Hormat,
Gabriela Uran
August 2025

INTRODUCTION AND COMMITMENT

YAKINES is fully committed to safeguarding the rights, dignity, and welfare of all individuals, especially children and vulnerable adults, in all areas where it operates. Our safeguarding approach aligns with international standards, including the UN Convention on the Rights of the Child and the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities, and reflects our commitment to a zero-tolerance policy towards all forms of abuse, violence, and exploitation.

STATEMENT OF IMPLEMENTATION

This safeguarding policy was adopted and formalized by the YAKINES Board and Management on 1 February 2022. It is subject to biennial review, or more frequently as needed in response to contextual changes, lessons learned or updated regulatory requirements.

OUR SHARED RESPONSIBILITY

YAKINES is fully committed to safeguarding the rights, dignity, and welfare of all individuals, especially children and vulnerable adults, in all areas where it operates. Our safeguarding approach aligns with international standards, including the UN Convention on the Rights of the Child and the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities, and reflects our commitment to a zero-tolerance policy towards all forms of abuse, violence, and exploitation.

At YAKINES we committed to the laws of the Republic of Indonesia and specifically for the safeguarding purpose, we uphold the code highlighted in this Safeguarding Policy. Safeguarding Policy is a responsibility shared by all involved in contributing to project results, providing solutions, and delivering on YAKINES' mission. The Policy is mandatory and applies to each employee, Management and Supervisory Board members, volunteer, intern and fellow, and consultant (also known as our "workforce").

PENDAHULUAN DAN KOMITMEN

YAKINES memiliki komitmen penuh untuk melindungi hak, martabat, dan kesejahteraan semua individu, terutama anak-anak dan orang dewasa rentan, di seluruh wilayah operasionalnya. Pendekatan perlindungan kami selaras dengan standar internasional, termasuk Konvensi PBB tentang Hak Anak dan Konvensi PBB tentang Hak Penyandang Disabilitas, serta mencerminkan kebijakan tanpa toleransi terhadap segala bentuk kekerasan, penyalahgunaan, dan eksploitasi.

PERNYATAAN PENETAPAN IMPLEMENTASI

Kebijakan perlindungan ini secara diadopsi dan direvisi oleh Dewan dan Manajemen YAKINES pada tanggal 1 Februari 2022. Kebijakan ini ditinjau setiap dua tahun sekali, atau lebih cepat jika terdapat perubahan konteks, pelajaran yang dipetik, atau pembaruan regulasi.

TANGGUNG JAWAB KITA BERSAMA

YAKINES berkomitmen penuh untuk melindungi hak, martabat, dan kesejahteraan setiap individu, khususnya anak-anak dan orang dewasa yang rentan, di seluruh wilayah operasionalnya. Pendekatan kami terhadap perlindungan (safeguarding) sejalan dengan standar internasional, termasuk Konvensi PBB tentang Hak-Hak Anak dan Konvensi PBB tentang Hak-Hak Penyandang Disabilitas, serta mencerminkan komitmen kami terhadap kebijakan tanpa toleransi terhadap segala bentuk kekerasan, penyalahgunaan, dan eksploitasi.

Di YAKINES, kami menjunjung tinggi hukum Negara Republik Indonesia dan secara khusus untuk tujuan safeguarding, kami mematuhi kode etik sebagaimana tercantum dalam Kebijakan Safeguarding ini. Kebijakan ini merupakan tanggung jawab bersama bagi seluruh pihak yang berkontribusi terhadap pencapaian hasil proyek, pemberian solusi, serta pelaksanaan misi YAKINES. Kebijakan ini bersifat wajib dan berlaku bagi seluruh karyawan, anggota Dewan Pengurus dan Pengawas, relawan, peserta magang, peserta program fellow, serta konsultan (yang juga dikenal sebagai bagian dari "tenaga kerja" kami).

As noted by our Chairman, YAKINES is known as a local Eastern Nusatenggara organization that makes a difference in the lives of people in West Manggarai. Our success is based on operating with integrity in every project. When we operate and apply the safeguarding framework, we send a message to our stakeholders and others that they are safe when dealing with YAKINES and put their trust in us.

Behavior that violates this Safeguarding Policy is considered unacceptable not only within the workplace, but also in any work-related context outside the office, this includes business trips, meetings, and professional social gatherings relating to YAKINES program implementation.

LEGAL FRAMEWORK

YAKINES operates under the applicable Indonesian laws, including:

1. Child Protection Law No. 35/2014
2. Human Rights Law No. 39/1999
3. Law No. 8/2016 on Persons with Disabilities
4. Permen PPPA No. 13/2020 and No. 2/2022 on Gender-Based Violence Protection

International standards:

5. UN Convention on the Rights of the Child (UNCRC)
6. UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities (UNCRPD)

PURPOSE OF THE POLICY

The purpose of this policy is to provide a comprehensive framework for safeguarding at YAKINES, detailing the preventive, recognition, and responsive measures necessary to protect children and vulnerable adults from harm. The policy also serves to promote a culture of attentiveness, accountability, and transparency across the organisation and in our engagement with communities.

Sebagaimana disampaikan oleh Ketua Yayasan, YAKINES dikenal sebagai organisasi lokal di Nusa Tenggara Timur yang memberikan dampak nyata bagi kehidupan masyarakat di Manggarai Barat. Keberhasilan kami didasarkan pada integritas dalam pelaksanaan setiap proyek. Dengan menerapkan kerangka kerja safeguarding, kami menyampaikan pesan kepada para pemangku kepentingan dan pihak lainnya bahwa mereka aman ketika berinteraksi dan mempercayakan urusannya kepada YAKINES.

Perilaku yang melanggar Kode Etik ini maupun Kebijakan dan Prosedur Operasional dianggap tidak dapat diterima, baik di dalam lingkungan kerja maupun dalam situasi terkait pekerjaan di luar kantor, termasuk perjalanan dinas, rapat kerja, dan kegiatan sosial yang berhubungan dengan pekerjaan terkait program YAKINES. Kebijakan perlindungan ini secara diadopsi dan diresmikan

KERANGKA HUKUM

YAKINES beroperasi di bawah hukum yang berlaku di Indonesia, termasuk:

1. UU Perlindungan Anak No. 35 Tahun 2014
2. UU Hak Asasi Manusia No. 39 Tahun 1999
3. UU No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas
4. Permen PPPA No. 13 Tahun 2020 dan No. 2 Tahun 2022 tentang Perlindungan Kekerasan Berbasis Gender

Standar internasional:

5. Konvensi PBB tentang Hak Anak (UNCRC)
6. Konvensi PBB tentang Hak Penyandang Disabilitas (UNCRPD)

TUJUAN KEBIJAKAN

Tujuan kebijakan ini adalah untuk menyediakan kerangka kerja perlindungan yang komprehensif di YAKINES, dengan merinci langkah-langkah pencegahan, pengenalan, dan responsif yang diperlukan untuk melindungi anak-anak dan orang dewasa rentan dari bahaya. Kebijakan ini juga bertujuan untuk mendorong budaya kepedulian, akuntabilitas, dan transparansi di seluruh organisasi serta dalam keterlibatan kami dengan masyarakat.

LEADERSHIP RESPONSIBILITIES

Individuals in managerial or supervisory roles are entrusted with a position of responsibility and are expected to uphold and reinforce the organization's ethical standards. To maintain this trust, leaders must:

- Demonstrate exemplary behavior and serve as role models, actively fostering a culture of integrity and accountability.
- Promote understanding and awareness of YAKINES' value, ensuring that team members have the necessary knowledge and resources to adhere to its principles.
- Oversee the behavior of those under their supervision, taking ownership of the actions and activities within their area of responsibility.
- Respond promptly and appropriately to any ethics or compliance concerns raised. Maintain an open and approachable environment for reporting concerns, escalate violations to the Ethics Committee, and ensure that all issues are addressed fairly and effectively.

YAKINES' leadership holds the responsibility for guiding the organization's strategic direction, managing its programs, finances, and operational performance to achieve our mission of empowering marginalized communities, expanding economic opportunities, and preserving natural resources both in Eastern Nusantara and Indonesia. In carrying out this mandate, each YAKINES leader is expected to:

- Serve as a role model by demonstrating integrity and setting a positive example for others.
- Foster a safe, respectful, and productive working environment for staff, volunteers, beneficiaries, and partners alike.

TANGGUNG JAWAB ATASAN

Jika karyawan berada pada posisi manajemen dan mengawasi kinerja karyawan lain, maka karyawan tersebut telah dipercaya untuk menjaga kepercayaan yang diberikan, karyawan tersebut harus selalu :

- Memberikan contoh dan menjadi panutan bagi karyawan lainnya. Memberikan contoh mengenai budaya integritas.
- Meningkatkan pemahaman dan kesadaran tentang nilai-nilai YAKINES, serta memastikan bahwa setiap anggota tim memiliki pengetahuan dan sumber daya yang diperlukan untuk mematuhi prinsip-prinsip tersebut.
- Memantau perilaku karyawan di bawah supervisinya dan bertanggung jawab atas segala kegiatan yang dilakukan di bawah supervisi mereka.
- Cepat tanggap pada siapa pun yang mengangkat permasalahan terkait pelanggaran terhadap Kebijakan Safeguarding. Bersikap terbuka untuk setiap permasalahan yang disampaikan. Laporkan pelanggaran terhadap kebijakan ini kepada Komite Etika atau Duta Safeguarding, pastikan tindakan atas pelanggaran tersebut dilakukan dengan cara yang adil dan tepat sesuai dengan Pedoman Kebijakan yang berlaku.

Kepemimpinan YAKINES memegang tanggung jawab untuk mengarahkan strategi organisasi, mengelola program, keuangan, dan kinerja operasional guna mencapai misi kami dalam memberdayakan komunitas marjinal, memperluas kesempatan ekonomi, dan melestarikan sumber daya alam di Nusa Tenggara Timur maupun wilayah lain di Indonesia. Dalam melaksanakan mandat ini, setiap pemimpin YAKINES diharapkan untuk:

- Menjadi panutan dengan menunjukkan integritas dan memberikan teladan positif bagi orang lain.
- Menciptakan lingkungan kerja yang aman, saling menghormati, dan produktif bagi staf, relawan, penerima manfaat, serta mitra kerja.

- Encourage open communication and ensure all stakeholders feel empowered to raise questions, concerns, or ethical and compliance issues.
- Actively listen and respond to reports of ethical or compliance matters, maintain an open-door policy, escalate issues when necessary, ensure appropriate follow-up actions are taken, and address all concerns fairly and appropriately.
- Uphold YAKINES' core values of integrity, respect, and measurable impact by adhering to the highest ethical principles, applicable laws, and expectations of our donors.
- Mendorong komunikasi terbuka dan memastikan semua pemangku kepentingan merasa diberdayakan untuk menyampaikan pertanyaan, kekhawatiran, atau isu terkait etika dan kepatuhan.
- Mendengarkan secara aktif dan menanggapi laporan terkait isu etika atau kepatuhan, menjaga kebijakan pintu terbuka, melakukan eskalasi apabila diperlukan, memastikan tindak lanjut yang tepat dilakukan, dan menangani setiap kekhawatiran secara adil dan sesuai.
- Menjunjung tinggi nilai-nilai inti YAKINES—integritas, rasa hormat, dan dampak yang terukur—dengan mematuhi prinsip etika tertinggi, hukum yang berlaku, serta harapan dari para donor kami

STAFF RESPONSIBILITIES

Each staff member at YAKINES holds a fundamental responsibility to understand and uphold the principles outlined in the organization's Safeguarding Policy. This is especially crucial when engaging with children and vulnerable adults during the planning, implementation, and evaluation of YAKINES' program activities. Staff members are expected to maintain the highest ethical standards and actively contribute to a safe, respectful, and protective environment. To fulfill this responsibility, YAKINES staff should:

- **Familiarize Themselves with the Policy:** Take initiative to thoroughly read and understand the Safeguarding Policy, paying particular attention to provisions that govern interactions with at-risk individuals. Staff must participate in mandatory safeguarding briefings, ethics orientations, and compliance trainings as part of their professional development and accountability.
- **Seek Clarification When in Doubt:** When faced with situations where the appropriate course of action is uncertain, staff must proactively seek guidance. This includes consulting supervisors, the safeguarding focal point, or the Ethics Committee to ensure decisions align with safeguarding

TANGGUNG JAWAB KARYAWAN

Setiap karyawan YAKINES harus memiliki tanggungjawab yang fundamental dan membiasakan diri dengan Pedoman Safeguarding, terutama kebijakan-kebijakan yang sesuai dengan perannya. Ketika berinteraksi dengan anak-anak dan orang dewasa rentan selama menjalankan Program YAKINES. Staf diharapkan menjunjung tinggi standar etika tertinggi dan secara aktif menciptakan lingkungan yang aman, saling menghormati, dan melindungi semua pihak. Untuk menjalankan tanggung jawab ini, staf YAKINES diharapkan untuk:

- **Mengenali dan Memahami Kebijakan:** Secara proaktif membaca dan memahami isi Kebijakan Perlindungan, dengan fokus khusus pada ketentuan yang mengatur interaksi dengan kelompok rentan. Staf wajib mengikuti sesi pembekalan perlindungan, orientasi etika, dan pelatihan kepatuhan sebagai bagian dari pengembangan profesional dan komitmen terhadap akuntabilitas.
- **Mencari Arahan Jika Menghadapi Keraguan:** Jika menghadapi situasi yang membingungkan atau tidak jelas terkait tindakan yang benar, staf harus secara aktif mencari arahan. Ini termasuk berkonsultasi dengan atasan langsung, Focal Point Safeguarding, atau Komite Etik agar keputusan yang

standards and do not expose anyone to harm.

- Uphold Ethical Integrity at All Times: Staff must demonstrate moral courage by adhering to YAKINES' policies and ethical code, even in challenging circumstances. This means refusing to engage in or tolerate any behavior that violates safeguarding protocols, even when under pressure to deliver results or meet deadlines.
- Speak Up About Concerns: If staff observe or suspect any behavior that may compromise the safety or dignity of children or vulnerable adults, they have a duty to report it immediately. Raising concerns in good faith is a protected and encouraged action, and staff are assured that YAKINES will handle reports seriously, confidentially, and without retaliation.

diambil sesuai dengan standar perlindungan dan tidak membahayakan siapa pun.

- Menjaga Integritas Etika Setiap Saat: Staf wajib menunjukkan keberanian moral dengan berpegang teguh pada kebijakan dan kode etik YAKINES, bahkan dalam situasi yang menantang. Ini berarti menolak terlibat dalam atau mentoleransi perilaku yang melanggar kebijakan perlindungan, meskipun berada di bawah tekanan untuk mencapai target atau menyelesaikan kegiatan.
- Menyampaikan Kekhawatiran Secara Aktif: Jika staf melihat atau mencurigai adanya perilaku yang dapat membahayakan keselamatan atau martabat anak atau orang dewasa rentan, mereka berkewajiban untuk melaporkannya sesegera mungkin. Menyampaikan kekhawatiran dengan itikad baik sangat dihargai dan dilindungi, dan YAKINES berkomitmen untuk menindaklanjuti laporan secara serius, rahasia, dan tanpa pembalasan.

ETHICS COMMITTEE AND SAFEGUARDING AMBASSADOR

The Ethics Committee plays a critical role in upholding YAKINES' commitment to safeguarding by providing independent oversight, guidance, and accountability in the resolution of safeguarding concerns. The Committee is responsible for reviewing reported incidents or allegations involving abuse, exploitation, harassment, or other forms of misconduct, ensuring that all cases are addressed promptly, impartially, and in accordance with organizational policies and relevant laws. It ensures that investigations are conducted fairly, victims and witnesses are protected from retaliation, and appropriate remedial or disciplinary actions are taken when violations are confirmed. The Ethics Committee also advises on systemic improvements to strengthen safeguarding measures, monitors compliance trends, and supports a culture of integrity, transparency, and zero tolerance for abuse across the organization.

KOMITE ETIKA DAN DUTA SAFEGUARDING

Komite Etika memegang peran penting dalam menegakkan komitmen YAKINES terhadap safeguarding dengan memberikan pengawasan independen, panduan, dan akuntabilitas dalam penyelesaian isu-isu safeguarding. Komite bertanggung jawab untuk meninjau laporan insiden atau dugaan pelanggaran yang melibatkan pelecehan, eksploitasi, kekerasan, atau bentuk pelanggaran lainnya, serta memastikan bahwa setiap kasus ditangani secara cepat, tidak memihak, dan sesuai dengan kebijakan organisasi serta hukum yang berlaku. Komite Etika memastikan bahwa proses investigasi dilakukan secara adil, korban dan saksi dilindungi dari tindakan balasan, serta tindakan pemulihan atau disipliner yang sesuai diambil apabila pelanggaran terbukti. Selain itu, Komite Etika memberikan masukan atas perbaikan sistemik guna memperkuat langkah-langkah safeguarding, memantau tren kepatuhan, dan mendukung terciptanya budaya integritas, transparansi, serta kebijakan nol toleransi terhadap segala bentuk kekerasan dan pelecehan di seluruh organisasi.

The Ethics Committee consists of:

- Director/Chair of YAKINES (Mrs. Gabriela Uran)
- Secretary of YAKINES (Mr. Ferdinandus Mau Manu)
- Field Officer of YAKINES (Mr. Titus Anggar)

The **Safeguarding Ambassador i.e. Ms. Natalia Letek** serves as a key liaison between the YAKINES Ethics Committee and staff, volunteers, and beneficiaries to ensure the effective implementation of safeguarding policies and procedures. This role is designed to strengthen the organization's safeguarding culture and provide timely support in addressing and responding to safeguarding-related concerns.

Key Responsibilities:

- Promote Awareness and Understanding

Actively disseminate information about YAKINES' Safeguarding Policy, including staff obligations, reporting channels, and prevention mechanisms.

Support the integration of safeguarding principles in all programs and activities, especially those involving children and vulnerable adults.
- First Point of Contact

Serve as a confidential and accessible point of contact for staff, volunteers, beneficiaries, and community members who may wish to report safeguarding concerns or seek advice.

Provide guidance on initial steps while maintaining confidentiality and sensitivity to the issue.
- Support Case Management

Collaborate with the Ethics Committee in the preliminary assessment of reported safeguarding concerns.

Assist in collecting basic facts and documentation in a professional and

Komite Etika terdiri dari:

- Direktur/Ketua Yayasan (Ibu Gabriela Uran)
- Sekretaris YAKINES (Bapak Ferdinandus Mau Manu)
- Pegawai Lapangan YAKINES (Bapak Titus Anggar)

Duta Safeguarding (Ibu Natalia Letek) berperan sebagai penghubung utama antara Komite Etik YAKINES dengan staf, relawan, penerima manfaat, dan masyarakat untuk memastikan implementasi kebijakan dan prosedur safeguarding berjalan secara efektif. Peran ini dirancang untuk memperkuat budaya safeguarding di lingkungan organisasi dan memberikan dukungan tepat waktu dalam menangani serta merespons isu-isu terkait safeguarding.

Tanggung Jawab Utama:

- Meningkatkan Kesadaran dan Pemahaman

Menyebarkan informasi terkait Kebijakan Safeguarding YAKINES, termasuk kewajiban staf, saluran pelaporan, dan mekanisme pencegahan.

Mendukung integrasi prinsip-prinsip safeguarding dalam semua program dan aktivitas, terutama yang melibatkan anak-anak dan orang dewasa rentan.
- Menjadi Titik Kontak Awal

Menjadi titik kontak yang mudah diakses dan menjaga kerahasiaan bagi staf, relawan, penerima manfaat, maupun anggota masyarakat yang ingin melaporkan kekhawatiran atau meminta saran terkait safeguarding.

Memberikan panduan awal dengan menjaga sensitivitas dan etika dalam penanganan kasus.
- Mendukung Penanganan Kasus

Bekerja sama dengan Komite Etik dalam melakukan penilaian awal atas laporan isu safeguarding.

Membantu pengumpulan informasi dan dokumentasi dasar secara profesional

ethical manner, without interfering with formal investigation processes.

- Training and Capacity Building

Facilitate or coordinate safeguarding orientation sessions, refresher briefings, and ethics-related training activities across YAKINES teams and implementing partners.

Identify gaps in safeguarding knowledge and recommend improvements to training content and delivery.

- Monitoring and Reporting

Support the Ethics Committee in monitoring the implementation of safeguarding standards in the field.

Contribute to safeguarding reports by documenting all reports through YAKINES ethics hotline email or written/verbal report from the victims.

- Uphold Organizational Values

Model ethical behavior and uphold YAKINES' values of respect, dignity, and accountability.

Foster an environment in which staff and community members feel empowered to speak up about concerns without fear of retaliation.

Reporting Line:

The Safeguarding Ambassador reports directly to the Ethics Committee and works in close coordination with the Program Team and other relevant departments.

tanpa mengganggu proses investigasi resmi.

- Pelatihan dan Peningkatan Kapasitas

Memfasilitasi atau mengoordinasikan sesi orientasi safeguarding, briefing penyegaran, serta pelatihan terkait etika bagi staf YAKINES dan mitra pelaksana.

Mengidentifikasi kesenjangan pemahaman terkait safeguarding dan memberikan rekomendasi untuk peningkatan konten serta metode pelatihan.

- Pemantauan dan Pelaporan

Mendukung Komite Etik dalam memantau pelaksanaan standar safeguarding di lapangan.

Berkontribusi dalam penyusunan laporan safeguarding dengan mendokumentasikan semua laporan yang masuk melalui email hotline ataupun pelaporan langsung secara tertulis ataupun verbal oleh korban.

- Menjunjung Nilai-Nilai Organisasi

Menjadi teladan perilaku etis dan menjunjung tinggi nilai-nilai YAKINES seperti rasa hormat, martabat, dan akuntabilitas.

Menciptakan lingkungan yang mendorong staf dan komunitas untuk menyampaikan kekhawatiran tanpa takut akan pembalasan.

Struktur Pelaporan:

Duta Safeguarding melapor langsung kepada Komite Etik dan bekerja sama dengan Tim Program dan departemen terkait lainnya.

BECOMING A WHISTLEBLOWER

The Safeguarding Policy is not meant to turn every staff member into an expert, but to help you recognize potential risks, seek support when needed, and make responsible, ethical decisions. At YAKINES, we acknowledge that a gap can sometimes exist between written policies and actual practices—and it is our shared duty to identify and address those gaps. Making the right call is not always

MENJADI PELAPOR PERTAMA (Whistleblower)

Kebijakan Perlindungan ini tidak dimaksudkan untuk menjadikan setiap staf sebagai ahli dalam semua isu, melainkan sebagai panduan untuk membantu Anda mengenali potensi risiko, mencari bantuan saat diperlukan, dan membuat keputusan yang bertanggung jawab serta etis. Di YAKINES, kami menyadari bahwa terkadang ada kesenjangan antara kebijakan yang tertulis dan praktik di lapangan, dan menjadi tanggung

straightforward, especially when faced with uncertainty or external pressure. That's why you are never expected to face such dilemmas alone. This policy, also referred to as the Whistleblower Policy, provides clear guidance on how to safely and confidentially report safeguarding concerns or ethical violations, and outlines YAKINES' commitment to listen, protect, and act on your report without retaliation.

HOW TO SPOT AN ISSUE

Before you make a decision or take any action in your work at YAKINES, especially when it involves children, vulnerable adults, or program beneficiaries, it is essential to pause and reflect carefully. Safeguarding is everyone's responsibility, and even well-intentioned actions can carry unintended risks if we are not mindful. Here are a few key steps to help guide your judgment:

- Reflect on YAKINES' values and commitments. Ask yourself: Is what I'm about to do consistent with the principles of integrity, safety, and respect that YAKINES upholds? Consider whether the action supports the spirit and intent of our safeguarding policy, not just the letter of the rule.
- Take time to review the policy. If you're uncertain whether the situation is covered under the safeguarding policy, don't rely on assumptions. Read the relevant sections or refer to the full policy document. If doubt still remains, reach out for guidance—speak with your direct supervisor or the appointed Safeguarding Ambassador. They are there to support you and help clarify grey areas.
- Err on the side of caution. If you notice something that feels wrong or

jawab kita bersama untuk mengidentifikasi dan menutup kesenjangan tersebut. Mengambil keputusan yang benar tidak selalu mudah, terutama ketika Anda menghadapi tekanan atau merasa ragu. Karena itu, Anda tidak perlu menghadapinya sendirian. Kebijakan ini, yang juga dikenal sebagai Kebijakan Pelapor (Whistleblower), menyediakan panduan yang jelas tentang bagaimana melaporkan kekhawatiran atau pelanggaran terkait perlindungan dan etika secara aman dan rahasia, serta menunjukkan komitmen YAKINES untuk mendengarkan, melindungi, dan menindaklanjuti laporan Anda tanpa risiko pembalasan.

CARA MENGIDENTIFIKASI MASALAH

Sebelum Anda membuat keputusan atau mengambil tindakan dalam pekerjaan Anda di YAKINES, terutama yang melibatkan anak-anak, orang dewasa yang rentan, atau penerima manfaat program, sangat penting untuk berhenti sejenak dan mempertimbangkan dengan hati-hati. Safeguarding adalah tanggung jawab semua orang, dan bahkan tindakan yang bermaksud baik sekalipun bisa membawa risiko yang tidak diinginkan jika tidak dilakukan dengan hati-hati. Berikut beberapa langkah penting yang dapat dijadikan panduan:

- Renungkan nilai-nilai dan komitmen YAKINES. Tanyakan pada diri Anda: Apakah keputusan atau tindakan yang akan saya ambil selaras dengan prinsip integritas, keselamatan, dan rasa hormat yang dijunjung tinggi oleh YAKINES? Pertimbangkan apakah tindakan tersebut mendukung semangat dan tujuan dari kebijakan safeguarding, bukan sekadar mengikuti aturan secara harfiah.
- Luangkan waktu untuk meninjau kebijakan. Jika Anda ragu apakah situasi yang Anda hadapi termasuk dalam cakupan kebijakan safeguarding, jangan berspekulasi. Bacalah bagian yang relevan atau dokumen kebijakan secara menyeluruh. Jika Anda masih merasa tidak yakin, mintalah arahan—berbicaralah dengan atasan langsung Anda atau Duta Safeguarding yang ditunjuk. Mereka ada untuk mendukung Anda dan membantu memperjelas area yang belum jelas.
- Lebih baik berhati-hati daripada menyesal. Jika Anda melihat sesuatu

potentially harmful—even if you're not completely sure—it is your duty to speak up. Don't ignore your instincts or tell yourself, "I'm not sure, so I'll stay silent." While you are not expected to investigate suspected safeguarding breaches, you are expected to report them. Your role is to raise concerns responsibly and promptly so that appropriate action can be taken.

yang terasa tidak benar atau berpotensi membahayakan, bahkan jika Anda belum sepenuhnya yakin, menjadi tanggung jawab Anda untuk melaporkannya. Jangan abaikan firasat Anda atau berkata, "Saya tidak yakin, jadi lebih baik diam." Anda tidak diharuskan untuk menyelidiki dugaan pelanggaran safeguarding, tetapi Anda wajib untuk menyuarakannya. Peran Anda adalah untuk menyampaikan kekhawatiran secara bertanggung jawab dan segera, sehingga tindakan yang tepat dapat diambil.

CHANNELS FOR ASKING QUESTIONS OR RAISING CONCERNS

YAKINES provides multiple communication channels for staff who have questions, seek advice, or wish to report concerns, particularly related to safeguarding and ethics. Everyone has different levels of comfort, so you are encouraged to use the channel that feels safest and most appropriate for you.

If you are ever in doubt, feel uncertain about a situation, or suspect a potential violation of the safeguarding policy, you can raise it through one of the following options:

- Your direct supervisor or manager – If you feel comfortable, speaking with your manager is often a good first step. They can help clarify the situation and guide you on what to do next.
- The Ethics Committee – For more serious, complex, or sensitive issues, especially if they involve your supervisor, you can approach the Ethics Committee. They serve as an independent body to receive and handle reports in a confidential and professional manner.
- The Safeguarding Ambassador – This designated representative is available to support staff in understanding and acting on safeguarding concerns. They can be a neutral point of contact for

SALURAN UNTUK MENGAJUKAN PERTANYAAN ATAU MENYAMPAIKAN PERMASALAHAN

YAKINES menyediakan berbagai jalur komunikasi yang dapat digunakan oleh staf untuk mengajukan pertanyaan, mencari saran, atau melaporkan kekhawatiran, khususnya terkait isu safeguarding dan etika. Setiap orang memiliki kenyamanan dan pendekatannya masing-masing, oleh karena itu Anda bebas memilih saluran pelaporan mana yang paling sesuai dan terasa aman bagi Anda.

Jika Anda mengalami situasi yang membingungkan, merasa ragu terhadap suatu tindakan, atau mencurigai adanya pelanggaran kebijakan safeguarding, Anda dapat menyampaikan hal tersebut melalui salah satu dari berikut ini:

- Atasan langsung Anda – Jika Anda merasa nyaman, mendiskusikan kekhawatiran dengan manajer atau supervisor Anda sering kali merupakan langkah awal yang baik. Mereka dapat membantu menjernihkan situasi dan memberi arahan praktis.
- Komite Etik YAKINES – Jika permasalahan Anda sensitif, rumit, atau melibatkan atasan Anda sendiri, Komite Etik merupakan saluran formal yang independen untuk menyampaikan laporan secara serius dan profesional.
- Duta Safeguarding – Perwakilan khusus yang ditunjuk untuk mendampingi staf dalam memahami dan menindaklanjuti isu safeguarding. Mereka dapat menjadi mitra diskusi yang netral dan

consultation and guidance in navigating the reporting process.

memberikan dukungan dalam proses pelaporan.

Whichever channel you choose, YAKINES is committed to listening to your concerns, treating your report with confidentiality and respect, and taking appropriate follow-up actions. Remember, raising questions or concerns is a vital part of building a transparent, safe, and accountable workplace culture. YAKINES has numerous channels of communication for employees with questions, seeking advice or wishing to report concerns. You should choose the channel that feels the most comfortable for you.

Apa pun jalur yang Anda pilih, YAKINES berkomitmen untuk mendengarkan setiap laporan dengan serius, menjaga kerahasiaan identitas Anda sebisa mungkin, dan menindaklanjuti setiap kekhawatiran secara adil dan sesuai prosedur. Ingatlah, menyampaikan pertanyaan atau kekhawatiran adalah bagian penting dari membangun budaya organisasi yang sehat, transparan, dan aman bagi semua.

ETHICS HOTLINE

You can always send email anytime to yakines.ethics hotline@gmail.com. The Hotline is available at any time to ask questions or raise concerns but is often used when:

- You feel uncomfortable using another channel of communication.
- Other channels prove ineffective, unable to respond or appear unresponsive.
- You wish to report your concern anonymously.

HOTLINE ETIKA

Anda dapat mengirimkan email kapan saja ke yakines.ethics hotline@gmail.com. Hotline tersedia kapan pun bagi Anda untuk mengajukan pertanyaan atau mengangkat suatu isu, pada saat ketika:

- Anda Merasa tidak nyaman menggunakan saluran komunikasi lain.
- Saluran terbukti tidak efektif, tidak mampu menanggapi, atau terlihat tidak tanggap.
- Anda ingin melaporkan masalah Anda secara anonim (tanpa menyebutkan nama pelapor).

ANONYMITY AND CONFIDENTIALITY

YAKINES encourages individuals to include their name when reporting a concern, as doing so allows for more effective follow-up and enables the Ethics Committee or designated personnel to seek additional information if necessary to conduct a thorough review. Disclosing your identity also allows the organization to take appropriate measures to ensure you are protected from retaliation, provided the report is made in good faith. However, in certain circumstances, your identity may need to be disclosed to comply with legal requirements or to enable a complete and fair investigation.

If you choose to identify yourself when submitting a report—whether direct verbal reporting or through the Hotline—YAKINES is committed to maintaining the confidentiality of your identity. Your information will only be shared on a strict

ANONIMITAS DAN KERAHASIAAN

YAKINES mendorong setiap individu untuk mencantumkan nama saat melaporkan suatu kekhawatiran, karena hal ini memungkinkan pihak yang menangani laporan untuk melakukan tindak lanjut secara lebih efektif dan meminta informasi tambahan apabila diperlukan demi memastikan proses peninjauan yang menyeluruh. Mengungkapkan identitas Anda juga memungkinkan organisasi untuk memberikan perlindungan yang memadai terhadap tindakan pembalasan, selama laporan tersebut disampaikan dengan itikad baik. Namun, dalam keadaan tertentu, pengungkapan identitas mungkin diperlukan guna memenuhi ketentuan hukum atau untuk memungkinkan penyelidikan yang lengkap dan adil.

Apabila Anda memilih untuk mengidentifikasi diri saat melaporkan—baik melalui sistem pelaporan online maupun Hotline—YAKINES berkomitmen untuk menjaga kerahasiaan informasi Anda. Informasi tersebut hanya akan dibagikan secara terbatas kepada pihak-pihak

need-to-know basis with those responsible for addressing the matter.

Anonymous reports are also accepted through the Hotline. However, when reporting anonymously, it is essential that you provide clear and detailed information to allow the case to be properly assessed and investigated. You will receive a case number and are encouraged to check the platform regularly to respond to follow-up questions or provide additional input. Please be aware that cases lacking sufficient detail may be closed due to lack of actionable information.

It is important to note that all reports—whether identified or anonymous—**must be submitted in good faith**. Misuse of the reporting system, such as submitting false or malicious claims, undermines the integrity of the safeguarding process and may result in disciplinary action.

ANTI-RETALIATION POLICY

YAKINES strictly prohibits any form of retaliation against individuals who, in good faith, report concerns or participate in an investigation, even if the reported allegations are ultimately unsubstantiated. Retaliatory actions by anyone—regardless of their position or length of service—will result in disciplinary measures, up to and including termination. If you believe you have experienced retaliation, you are encouraged to report it through the Ethics Hotline or by contacting the Ethics Committee or your supervisor directly.

YAKINES also encourages both managers and staff to self-report any violations. Depending on the nature and circumstances of the issue, voluntary self-reporting may be considered a mitigating factor in determining any resulting disciplinary action.

RESPONSIVENESS AND EMPLOYEE COOPERATION

Investigations into potential violations of the safeguarding policies will be coordinated by the Ethics Committee, with support from the Safeguarding Ambassador. Depending on

yang secara langsung bertanggung jawab menangani laporan yang disampaikan.

Laporan anonim juga diterima melalui Hotline. Namun, apabila Anda memilih untuk melapor secara anonim, sangat penting untuk menyampaikan informasi secara jelas dan mendetail agar laporan dapat ditindaklanjuti dengan baik. Anda akan diberikan nomor kasus dan disarankan untuk secara rutin memantau platform pelaporan guna merespons permintaan informasi tambahan dari tim penanganan kasus. Harap diperhatikan bahwa laporan dengan informasi yang tidak memadai berisiko ditutup karena tidak dapat ditindaklanjuti.

Perlu ditegaskan bahwa seluruh laporan—baik yang disampaikan dengan identitas maupun secara anonim—**harus dibuat dengan itikad baik**. Penyalahgunaan sistem pelaporan, seperti menyampaikan laporan palsu atau bermotif buruk, dapat merusak integritas proses pelaporan dan dapat dikenakan sanksi.

KEBIJAKAN ANTI-PEMBALASAN

YAKINES tidak akan mentolerir tindakan balasan terhadap siapa pun yang dengan itikad baik melaporkan suatu kekhawatiran atau berpartisipasi dalam penyelidikan, meskipun dugaan tersebut pada akhirnya tidak terbukti. Siapa pun, tanpa memandang jabatan atau masa kerja, yang terbukti melakukan tindakan balasan terhadap seseorang yang telah melaporkan pelanggaran etika atau kepatuhan akan dikenakan tindakan disipliner, hingga dan termasuk pemutusan hubungan kerja. Jika Anda merasa telah menjadi korban tindakan balasan, Anda dapat melaporkannya melalui Hotline Etik atau langsung menghubungi Komite Etik atau atasan Anda langsung.

YAKINES juga mendorong para manajer dan karyawan untuk secara sukarela melaporkan pelanggaran yang dilakukan. Bergantung pada situasi dan kondisi yang ada, pelaporan secara sukarela dapat dianggap sebagai faktor yang meringankan dalam penentuan tindakan disipliner yang akan diambil.

KETANGGAPAN DAN KERJA SAMA KARYAWAN

Investigasi terhadap potensi pelanggaran kebijakan perlindungan akan dikoordinasikan oleh Komite Etik dengan dukungan dari Duta Perlindungan (Safeguarding Ambassador).

the nature of the case, relevant staff or managers may be involved, ensuring that confidentiality is maintained throughout the process. All employees are expected to fully cooperate during an investigation.

YAKINES treats every report with seriousness and is committed to responding appropriately to all concerns raised. However, in order to protect the privacy and rights of individuals involved, we may not be able to share detailed outcomes of the investigation or specific actions taken. Where possible, YAKINES will provide updates to confirm that your concern is being addressed in a timely and appropriate manner.

ENFORCEMENT

All individuals, regardless of their role or length of service, who breach this safeguarding policy may face disciplinary consequences, up to and including termination of employment. Examples of actions that could lead to disciplinary measures include:

- Breaching the safeguarding policy
- Encouraging others to violate the policy
- Failing to report known or suspected violations
- Obstructing an audit or investigation
- Being dishonest or uncooperative during a review
- Retaliating against someone for raising a concern

The type of disciplinary action will depend on several factors, such as the severity of the misconduct, prior history, clarity of facts, and other relevant circumstances. Possible outcomes include:

- No action required
- Review of relevant policies or procedures
- Additional training or guidance
- Verbal or written warning
- Termination of employment

Tergantung pada sifat kasusnya, staf atau manajer terkait dapat dilibatkan, dengan tetap menjaga kerahasiaan sepanjang proses berlangsung. Seluruh karyawan diharapkan untuk bekerja sama sepenuhnya selama proses investigasi.

YAKINES menangani setiap laporan dengan serius dan berkomitmen untuk merespons setiap kekhawatiran yang disampaikan secara tepat. Namun, demi melindungi privasi dan hak individu yang terlibat, kami mungkin tidak dapat membagikan hasil investigasi secara rinci atau tindakan spesifik yang telah diambil. Jika memungkinkan, YAKINES akan memberikan pembaruan status agar Anda mengetahui bahwa kekhawatiran Anda sedang ditindaklanjuti dengan semestinya.

PENEGAKAN / PELAKSANAAN

Setiap individu, tanpa memandang posisi atau masa kerja, yang melanggar kebijakan perlindungan ini dapat dikenai tindakan disipliner, termasuk pemutusan hubungan kerja. Beberapa contoh perilaku yang dapat mengakibatkan tindakan disipliner antara lain:

- Melanggar peraturan safeguarding
- Mendorong atau mengarahkan orang lain untuk melanggar peraturan safeguarding
- Tidak melaporkan pelanggaran yang diketahui atau dicurigai
- Menghalangi proses audit atau investigasi
- Tidak kooperatif atau tidak jujur selama audit atau investigasi
- Melakukan tindakan balasan terhadap individu yang menyampaikan kekhawatiran

Jenis tindakan disipliner yang diambil akan mempertimbangkan tingkat keseriusan pelanggaran, riwayat perilaku sebelumnya, kejelasan fakta, serta faktor-faktor relevan lainnya. Tindakan yang mungkin dikenakan meliputi:

- Tidak ada tindakan
- Tinjauan atas kebijakan atau prosedur yang berlaku
- Pelatihan atau pemberian nasihat tambahan
- Teguran lisan atau teguran tertulis
- Pemutusan hubungan kerja

Moreover, violations of applicable laws or regulations may result in legal consequences for the individual, colleagues, YAKINES, or its partners and vendors. These could include:

- Suspension
- Blacklisting or debarment
- Criminal prosecution and imprisonment

To confirm understanding and commitment, all employees are required to sign a declaration acknowledging their agreement to follow this Safeguarding Policy. This certification must be signed upon joining YAKINES and renewed every two years.

EXCEPTIONS TO THIS POLICY

Any employee who wishes to request an exception to this Safeguarding Policy must first obtain prior written approval from the Ethics Committee. No other individual or authority is permitted to authorize such exceptions. This process ensures that any deviation from the policy is carefully reviewed and remains consistent with YAKINES' commitment to safeguarding principles.

Furthermore, it is important to clarify that nothing in this Safeguarding Policy—or in any other YAKINES policy or procedure—is intended to create a contractual relationship of employment, either express or implied. In accordance with Indonesian labor regulations, the maintenance and enforcement of this Code does not alter the nature of the employment relationship governed by applicable national laws. The existence of this Code does not create additional legal obligations for YAKINES, nor does it extend legal rights to employees or third parties beyond those already established by Indonesian law. This policy is intended solely as a guide to ethical conduct and workplace expectations—not as a legally binding employment agreement.

Selain itu, pelanggaran terhadap hukum atau peraturan dapat menimbulkan konsekuensi hukum bagi individu, rekan kerja, YAKINES, mitra, atau penyedia jasa, seperti:

- Skorsing
- Masuk dalam daftar hitam (debarment)
- Tuntutan pidana hingga hukuman penjara

Seluruh karyawan diwajibkan menandatangani pernyataan bahwa mereka memahami dan berkomitmen untuk mematuhi Kebijakan Safeguarding ini. Pernyataan ini ditandatangani pada saat mulai bekerja di YAKINES dan diperbarui setiap dua tahun.

PENGECUALIAN UNTUK KEBIJAKAN INI

Setiap karyawan yang ingin mengajukan pengecualian terhadap Kebijakan Safeguarding ini wajib terlebih dahulu memperoleh persetujuan tertulis dari Komite Etik sebelum melakukan tindakan yang dimaksud. Tidak ada pihak lain di luar Komite Etik yang memiliki kewenangan untuk memberikan persetujuan terhadap pengecualian tersebut. Hal ini bertujuan untuk menjaga konsistensi penerapan kebijakan serta menjamin bahwa setiap tindakan tetap berada dalam koridor perlindungan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Lebih lanjut, perlu ditegaskan bahwa Kebijakan Safeguarding maupun kebijakan dan prosedur lainnya yang dimiliki oleh YAKINES tidak dimaksudkan untuk menciptakan hubungan kerja yang bersifat kontraktual, baik secara eksplisit maupun implisit. Dalam konteks ketenagakerjaan di Indonesia, keberadaan dan pemeliharaan kebijakan ini tidak mengubah sifat hubungan kerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan tidak membentuk kewajiban hukum tambahan dari YAKINES terhadap karyawan atau pihak ketiga. Kebijakan ini disusun sebagai pedoman etika dan perilaku dalam lingkungan kerja, bukan sebagai perjanjian kerja yang mengikat secara hukum.

YAKINES' SAFEGUARDING POLICY ACKNOWLEDGMENT FORM

By signing this statement, I formally declare that I have read and fully understood the contents of YAKINES' Safeguarding Policy. I acknowledge that it is my individual and professional obligation to uphold and adhere to the principles, standards, and requirements outlined in the policy.

I am aware that my conduct must consistently align with these provisions in both my professional duties and interactions. I further understand that any failure on my part to comply with this policy—whether through action or inaction—may lead to appropriate corrective measures, which could include disciplinary sanctions up to and including termination of my employment with YAKINES.

Labuan Bajo,

Signature of Employee: _____

Name of Employee

Dated: _____

FORMULIR PERNYATAAN PERSETUJUAN PATUH TERHADAP PERATURAN YAKINES TERKAIT PERLINDUNGAN ANAK DAN ORANG DEWASA

Dengan menandatangani pernyataan ini, saya menyatakan secara resmi bahwa saya telah membaca dan memahami secara penuh isi dari Kebijakan Safeguarding YAKINES. Saya mengakui bahwa merupakan tanggung jawab pribadi dan profesional saya untuk mematuhi serta menjalankan prinsip, standar, dan ketentuan yang tercantum dalam kebijakan tersebut.

Saya menyadari bahwa perilaku saya harus senantiasa sejalan dengan ketentuan kebijakan ini, baik dalam menjalankan tugas maupun dalam berinteraksi dengan pihak lain. Saya juga memahami bahwa kegagalan saya untuk mematuhi kebijakan ini—baik karena tindakan maupun kelalaian—dapat mengakibatkan tindakan korektif yang sesuai, termasuk namun tidak terbatas pada pemberian sanksi disipliner hingga pemutusan hubungan kerja dengan YAKINES.

Labuan Bajo,

Tanda Tangan Karyawan: _____

Nama Karyawan:

Tertanggal: _____

PRINCIPLES OF SAFEGUARDING

YAKINES is fully committed to fostering a safe, secure, and supportive work environment for all employees, regardless of their role or geographical location. We prioritize the well-being, resilience, health, and overall productivity of our staff, recognizing that a thriving workforce is essential to the success and sustainability of our mission.

As a steward of donor contributions and public funds, YAKINES is dedicated to translating resources into impactful programs that empower marginalized communities, expand economic opportunities, and protect natural resources. By combining deep technical expertise with an entrepreneurial spirit, YAKINES drives innovative and sustainable solutions that improve lives across Indonesia and beyond.

To uphold this mission, we must ensure that our operations are conducted with the highest standards of integrity, efficiency, and accountability—remaining uncompromised in our commitment to excellence and ethical conduct.

DIVERSITY AND INCLUSION

YAKINES is committed to fostering a workplace culture that celebrates both collective and individual differences. We believe that embracing diversity—across identities, experiences, perspectives, and backgrounds—not only enriches our organizational culture but also enhances innovation, collaboration, and overall performance. By actively promoting inclusivity, we create an environment where every individual feels seen, heard, respected, and empowered to contribute fully and thrive.

Our commitment to diversity and inclusion is reflected in our recruitment, hiring, and talent management practices across all levels of the organization. We aim to attract a broad spectrum of qualified candidates, ensuring that our workforce reflects the richness of the communities we serve. Building a brand that resonates with diverse talent is central to our ability to form dynamic, globally-minded teams.

PRINSIP-PRINSIP PERLINDUNGAN

YAKINES berkomitmen penuh untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung bagi seluruh karyawan, tanpa memandang jabatan atau lokasi. Kami menempatkan kesejahteraan, ketahanan, kesehatan, dan produktivitas staf sebagai prioritas utama, karena kami menyadari bahwa tenaga kerja yang sehat dan sejahtera merupakan fondasi keberhasilan dan keberlanjutan misi kami.

Sebagai pengelola dana hibah dan kontribusi donor, YAKINES bertanggung jawab untuk mengubah sumber daya tersebut menjadi program dan proyek yang berdampak nyata—memberdayakan masyarakat yang terpinggirkan, memperluas akses terhadap peluang ekonomi, serta menjaga kelestarian sumber daya alam. Melalui perpaduan keahlian teknis yang mendalam dan semangat kewirausahaan, YAKINES mendorong solusi inovatif dan berkelanjutan yang bertujuan meningkatkan kualitas hidup di Indonesia dan di wilayah lain tempat kami bekerja.

Untuk menjalankan misi ini secara optimal, YAKINES harus memastikan bahwa seluruh kegiatan operasional dilakukan dengan standar integritas, efisiensi, dan akuntabilitas tertinggi—tanpa kompromi terhadap prinsip etika dan komitmen kami terhadap keunggulan.

KEBERAGAMAN DAN INKLUSI

YAKINES berkomitmen untuk membangun budaya kerja yang menghargai perbedaan, baik secara kolektif maupun individu. Kami percaya bahwa keberagaman—dalam identitas, pengalaman, sudut pandang, dan latar belakang—tidak hanya memperkaya budaya organisasi, tetapi juga meningkatkan inovasi, kolaborasi, dan kinerja secara keseluruhan. Dengan secara aktif mempromosikan inklusivitas, kami menciptakan lingkungan kerja di mana setiap individu merasa dihargai, didengar, dan diberdayakan untuk berkontribusi secara maksimal dan berkembang.

Komitmen kami terhadap keberagaman dan inklusi tercermin dalam praktik rekrutmen, perekrutan, dan manajemen talenta di seluruh tingkatan organisasi. Kami berupaya menarik beragam kandidat berkualitas, sehingga tenaga kerja kami mencerminkan keragaman komunitas yang kami layani. Membangun citra organisasi yang menarik bagi talenta yang beragam adalah kunci untuk membentuk tim dinamis yang berpikiran global.

To meaningfully engage, develop, and retain diverse talent, YAKINES integrates inclusive values into every stage of the employee lifecycle. This includes ensuring that the messages we communicate—internally and externally—are aligned with equitable systems, transparent processes, and inclusive leadership practices that support long-term growth and representation across the organization.

Untuk dapat melibatkan, mengembangkan, dan mempertahankan talenta yang beragam, YAKINES mengintegrasikan nilai-nilai inklusif ke dalam setiap tahap siklus kerja karyawan. Ini termasuk memastikan bahwa pesan yang kami sampaikan—baik secara internal maupun eksternal—selaras dengan sistem yang adil, proses yang transparan, serta praktik kepemimpinan yang inklusif demi mendukung pertumbuhan dan representasi jangka panjang dalam organisasi.

HARASSMENT-FREE WORKPLACE

Harassment is strictly prohibited. Harassment is verbal, written or physical conduct that denigrates or shows hostility or aversion toward an individual because of race, color, religion, sex, national origin, age, disability, marital status, veteran status, sexual orientation, gender identity, gender expression, genetic information or any other protected characteristic under applicable law, and that:

- Has the purpose or effect of creating an intimidating, hostile or offensive work environment
- Has the purpose or effect of unreasonably interfering with an individual's work performance, or
- Otherwise adversely affects an individual's employment opportunities

Harassing conduct includes epithets, slurs or negative stereotyping; threatening, intimidating or hostile acts; denigrating jokes; and written or graphic material that denigrates or shows hostility or aversion toward an individual or group that is placed on walls or elsewhere on the employer's premises or circulated in the workplace. Harassment can occur in the physical workplace, while employees are traveling for business or at employer-sponsored event or parties. Calls, texts, emails, and social media usage by employees can constitute harassment, even if they occur away from the workplace premises, on personal devices, or during non-work hours.

TEMPAT KERJA BEBAS PELECEHAN

Pelecehan sangat dilarang. Pelecehan adalah tindakan/perilaku lisan/verbal, tertulis atau fisik yang merendahkan atau menunjukkan permusuhan atau keengganan terhadap seseorang karena ras, warna kulit, agama, jenis kelamin, asal kebangsaan, usia, disabilitas, status perkawinan, status veteran, orientasi seksual, identitas gender, ekspresi gender, informasi genetik atau karakteristik lain yang dilindungi oleh hukum yang berlaku, dan bahwa:

- Bertujuan atau berdampak menciptakan lingkungan kerja yang mengintimidasi, tidak kondusif, atau menyinggung;
- Bertujuan atau berdampak mengganggu kinerja individu; atau
- Berdampak buruk terhadap peluang kerja individu.

Tindakan pelecehan mencakup pemberian julukan yang buruk, cercaan, atau stereotip negatif; ancaman, intimidasi, Atau tindakan yang tidak kondusif; lelucon yang melecehkan; dan bahan tertulis atau grafik yang merendahkan atau menunjukkan permusuhan atau kebencian terhadap seseorang atau kelompok yang ditempatkan di dinding atau di tempat lain di tempat pemberi kerja atau diedarkan di tempat kerja, pada saat karyawan melakukan perjalanan dinas, atau pada tempat acara atau pesta yang disponsori pemberi kerja. Panggilan, pesan, email, dan penggunaan media sosial dapat dianggap sebagai pelecehan walaupun kejadiannya tidak pada tempat kerja, pada alat pribadi, atau tidak pada jam kerja.

GENDER EQUALITY

YAKINES has been a pioneer in promoting gender equality and women's empowerment in Indonesia since 1999, beginning with its first initiative in Manggarai Barat, East Nusa Tenggara. The program focused on recognizing and strengthening women's roles in agriculture,

KESETARAAN GENDER

Sejak tahun 1999, YAKINES telah menjadi pelopor dalam memajukan kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan di Indonesia, dimulai dari program perdananya di Manggarai Barat, Nusa Tenggara Timur, yang menyoroti pentingnya peran perempuan dalam sektor

a sector that has traditionally undervalued their contributions.

Since then, YAKINES has continually integrated gender perspectives into its programs across various sectors, positioning itself as a leading organization in gender-inclusive development. Gender equality remains a cornerstone of YAKINES' broader commitment to diversity, inclusion, and equal opportunity.

YAKINES acknowledges that gender, age, and social norms shape individuals' experiences of poverty and access to development opportunities in different ways. Gender-based barriers often limit individuals—regardless of gender or age—from fully realizing their rights and potential. These disparities must be addressed through inclusive development practices that empower all members of society to contribute to and benefit from sustainable development.

As part of this commitment, YAKINES actively applies gender analysis across its programs to identify barriers and create equitable access to opportunities for men, women, and children. YAKINES also ensures that its institutional systems support gender equality internally and externally, providing staff with the awareness, skills, and tools needed to implement gender-responsive programming.

To translate this commitment into action, YAKINES strives to:

- Establish a shared understanding of gender equality and its relevance to the organization's mission and operations;
- Ensure gender balance in recruitment, support, and promotion across all levels of the organization—including field teams, leadership, and governance bodies;
- Apply fair and equitable compensation practices for individuals of all genders in similar roles and responsibilities;
- Develop and implement gender-sensitive policies that accommodate the diverse needs of staff in balancing work,

pertanian—sektor yang selama ini cenderung mengabaikan kontribusi mereka.

Seiring waktu, YAKINES terus mengintegrasikan perspektif gender ke dalam berbagai programnya di berbagai sektor, dan dikenal sebagai organisasi yang unggul dalam pembangunan yang inklusif gender. Kesetaraan gender merupakan bagian yang tak terpisahkan dari komitmen YAKINES terhadap keberagaman, inklusi, dan kesempatan yang setara bagi semua.

YAKINES memahami bahwa pengalaman kemiskinan dan pembangunan berbeda bagi setiap individu—baik laki-laki, perempuan, maupun anak-anak—tergantung pada norma sosial yang berlaku serta ketimpangan akses terhadap sumber daya dan peluang. Hambatan berbasis gender sering kali membatasi kebebasan individu untuk sepenuhnya menjalankan haknya dan mengembangkan potensi diri. Oleh karena itu, tantangan pembangunan harus diatasi dengan solusi yang mampu menciptakan lingkungan yang mendukung, inklusif, dan setara bagi semua.

Sebagai bentuk komitmen, YAKINES secara aktif menerapkan analisis gender dalam setiap programnya untuk mengidentifikasi hambatan serta menciptakan kesempatan yang adil bagi semua gender, baik dewasa maupun anak-anak. Selain itu, YAKINES juga berupaya memastikan bahwa sistem kelembagaan internalnya mendukung prinsip kesetaraan gender dan memberikan pelatihan serta alat yang diperlukan bagi staf untuk menerapkan program yang responsif terhadap gender.

Untuk mewujudkan komitmen ini, YAKINES berupaya untuk:

- Membangun pemahaman bersama tentang konsep gender dan relevansinya terhadap visi, misi, serta kegiatan organisasi;
- Mendorong keseimbangan gender dalam proses rekrutmen, dukungan, dan promosi di semua tingkat organisasi—termasuk tim lapangan, manajemen senior, dan Dewan Pengurus;
- Memberikan kompensasi yang adil dan setara bagi semua gender dengan tanggung jawab yang setara;
- Menyusun kebijakan yang peka gender dan responsif terhadap kebutuhan staf

family, and social responsibilities—such as pregnancy, parenting, and caregiving;

- Support programs to:
 - a. Analyze gender dynamics and integrate gender considerations throughout the project cycle;
 - b. Recruit and retain individuals of all genders in roles where they have been historically underrepresented, and promote equitable policies and compensation;
 - c. Monitor and evaluate gender participation and impact, including identifying and mitigating unintended negative effects;
 - d. Document and share success stories and lessons learned on gender equality, women's empowerment, and inclusive engagement practices—internally and with the wider public.

Through these efforts, YAKINES reaffirms its dedication to building a more just, inclusive, and equitable society for all.

EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY (EEO)

YAKINES is committed to ensuring equal employment opportunity (EEO) regardless of race, skin color, religion, gender, national origin, age, disability, marital status, veteran status, sexual orientation, gender identity, genetic information, or any other characteristic protected under applicable Indonesian laws and regulations.

This commitment applies to all phases of the employment relationship, including but not limited to recruitment, hiring, placement, promotion, transfer, demotion, workforce reduction and termination, compensation and benefits, training opportunities, access to facilities, and participation in YAKINES-sponsored employee activities.

dalam menyeimbangkan peran kerja, keluarga, dan sosial—termasuk dalam hal kehamilan, pengasuhan anak, dan perawatan keluarga;

- Mendukung tim program agar:
 - a. Memahami dan menganalisis perbedaan gender, serta mengintegrasikannya dalam seluruh siklus proyek;
 - b. Merekrut dan mempertahankan individu dari semua gender dalam posisi yang selama ini kurang terwakili, serta memastikan kebijakan dan kompensasi yang setara;
 - c. Memantau dan mengevaluasi partisipasi serta dampak relatif terhadap semua gender dalam kegiatan proyek, termasuk potensi konsekuensi yang tidak diinginkan;
 - d. Mendokumentasikan dan menyebarluaskan praktik baik, cerita keberhasilan, serta pembelajaran terkait kesetaraan gender, keadilan gender, pemberdayaan perempuan, dan keterlibatan konstruktif laki-laki kepada publik internal maupun eksternal.

Melalui langkah-langkah ini, YAKINES menegaskan kembali komitmennya untuk mewujudkan masyarakat yang lebih adil, inklusif, dan setara bagi semua.

PELUANG KERJA YANG SETARA (EEO)

YAKINES berkomitmen untuk menerapkan prinsip Kesetaraan Kesempatan Kerja (Equal Employment Opportunity/EEO) tanpa membedakan ras, warna kulit, agama, jenis kelamin, asal kebangsaan, usia, disabilitas, status pernikahan, status veteran, orientasi seksual, identitas gender, informasi genetik, atau karakteristik lain yang dilindungi oleh hukum yang berlaku di Indonesia.

Prinsip kesetaraan ini berlaku dalam seluruh tahapan hubungan kerja, termasuk namun tidak terbatas pada proses perekrutan, pengangkatan, penempatan, promosi, mutasi, demosi, pengurangan tenaga kerja, pemutusan hubungan kerja, penggajian dan bentuk kompensasi lainnya, manfaat kerja, seleksi pelatihan, penggunaan fasilitas kantor, serta partisipasi dalam kegiatan yang diselenggarakan oleh YAKINES untuk karyawan.

YAKINES will adhere to all applicable legal provisions that allow for bona fide occupational qualifications, organizational needs, or age limitations where appropriate and legally permitted in Indonesia.

The principles and policies of EEO also extend to the selection and treatment of independent contractors, outsourced personnel working at YAKINES premises, and any individuals, firms, or organizations conducting business with or on behalf of YAKINES.

DISCRIMINATION-FREE WORKPLACE

YAKINES is firmly committed to fostering a respectful, inclusive, and dignified work environment for all individuals. Every person has the right to work in a setting that is professional, free from unlawful discrimination, and grounded in mutual respect. YAKINES upholds the expectation that all interactions within the workplace are conducted with integrity and without bias, prejudice, or harassment.

Discrimination of any kind, whether overt or subtle, including behaviors that contribute to a hostile work environment, is not tolerated at YAKINES. This includes discrimination based on race, color, religion, sex, national origin, age, disability, marital status, veteran status, sexual orientation, gender identity or expression, genetic information, or any other characteristic protected by applicable law.

YAKINES is dedicated to promoting a culture that values difference, ensures fairness, and offers equal opportunities for professional growth and advancement. This commitment extends across all of its operations and locations, reinforcing an organizational culture where everyone can thrive.

YAKINES akan mematuhi ketentuan hukum yang berlaku mengenai kualifikasi kerja tertentu (bona fide occupational qualifications), kebutuhan organisasi, atau batas usia, sejauh diizinkan dan dianggap relevan dengan peraturan perundang-undangan di Indonesia.

Kebijakan dan prinsip EEO ini juga berlaku terhadap pemilihan dan perlakuan terhadap kontraktor independen, tenaga kerja alih daya yang bekerja di lingkungan kerja YAKINES, serta pihak lain—baik individu, lembaga, maupun organisasi—yang memiliki hubungan kerja sama atau menjalankan bisnis bersama YAKINES.

TEMPAT KERJA BEBAS DISKRIMINASI

YAKINES berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang menjunjung tinggi rasa hormat, inklusivitas, dan martabat bagi setiap individu. Setiap orang memiliki hak untuk bekerja di lingkungan yang profesional, bebas dari diskriminasi yang tidak sah, serta berdasarkan prinsip saling menghargai. YAKINES mengharapkan seluruh interaksi di tempat kerja berlangsung secara etis, tanpa prasangka, bias, maupun pelecehan.

YAKINES tidak akan mentolerir segala bentuk diskriminasi, baik yang bersifat langsung maupun tidak langsung, termasuk tindakan yang menciptakan lingkungan kerja yang tidak bersahabat. Hal ini mencakup diskriminasi atas dasar ras, warna kulit, agama, jenis kelamin, asal kebangsaan, usia, disabilitas, status pernikahan, status veteran, orientasi seksual, identitas atau ekspresi gender, informasi genetik, atau karakteristik lain yang dilindungi oleh hukum yang berlaku.

YAKINES berkomitmen untuk membangun budaya kerja yang menghargai keberagaman, menjunjung tinggi keadilan, dan memberikan kesempatan yang setara bagi seluruh karyawan untuk berkembang secara profesional. Komitmen ini berlaku di seluruh wilayah operasional YAKINES, guna memastikan bahwa setiap individu memiliki ruang untuk tumbuh dan berkontribusi secara maksimal.

PREVENTING AND ADDRESSING SEXUAL HARASSMENT

YAKINES is firmly committed to maintaining a safe, respectful, and harassment-free work environment for all employees. Sexual harassment in any form will not be tolerated.

What Is Sexual Harassment?

Sexual harassment refers to any unwelcome behavior—verbal, physical, or visual—that is sexual in nature or targets someone based on their sex, sexual orientation, gender identity or expression, real or perceived gender, or transgender status.

Sexual harassment can occur when:

- The behavior creates an intimidating, hostile, degrading, or offensive work environment, or unreasonably interferes with an individual's work performance—even if the person reporting the harassment is not the direct target.
- The conduct is used—explicitly or implicitly—as a condition of employment.
- Acceptance or rejection of such behavior is used to make employment decisions (e.g., hiring, promotion, continued employment).

Examples of Sexual Harassment

A hostile work environment due to sexual harassment may include, but is not limited to:

- Sexual jokes, innuendos, or offensive remarks;
- Unwanted sexual advances or requests for sexual favors;
- Displaying sexually suggestive materials;
- Physical actions such as touching, groping, or blocking movement;

PENCEGAHAN DAN PENANGANAN PELECEHAN SEKSUAL

YAKINES berkomitmen penuh untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, saling menghormati, dan bebas dari pelecehan seksual. Segala bentuk pelecehan seksual tidak akan ditoleransi.

Apa Itu Pelecehan Seksual?

Pelecehan seksual mencakup setiap perilaku yang tidak diinginkan—baik secara verbal, fisik, maupun visual—yang bersifat seksual atau ditujukan kepada seseorang berdasarkan jenis kelamin, orientasi seksual, identitas atau ekspresi gender, jenis kelamin yang diasumsikan, atau status transgender.

Pelecehan seksual dapat terjadi ketika:

- Perilaku tersebut menciptakan lingkungan kerja yang mengintimidasi, tidak bersahabat, merendahkan martabat, atau ofensif, atau secara tidak wajar mengganggu kinerja seseorang—meskipun orang yang melaporkan bukanlah sasaran langsung dari pelecehan tersebut;
- Perilaku tersebut secara eksplisit atau implisit dijadikan sebagai syarat kerja;
- Penerimaan atau penolakan terhadap perilaku tersebut dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan (seperti perekrutan, promosi, atau pemutusan hubungan kerja).

Contoh Pelecehan Seksual

Lingkungan kerja yang tidak kondusif akibat pelecehan seksual dapat mencakup, namun tidak terbatas pada:

- Lelucon, sindiran, atau komentar ofensif yang bersifat seksual;
- Ajakan atau rayuan seksual yang tidak diinginkan;
- Menampilkan materi yang bersifat seksual atau sugestif;
- Kontak fisik yang tidak diinginkan, seperti menyentuh, meraba, atau menghadang jalan;

- Threats, intimidation, or coercion of a sexual nature;
- Derogatory comments based on sex or gender identity;
- Promises of job benefits (e.g., promotion or continued employment) in exchange for sexual favors—commonly referred to as “quid pro quo” harassment.
- Ancaman, intimidasi, atau tekanan yang berkaitan dengan seksualitas;
- Pernyataan merendahkan berdasarkan jenis kelamin atau identitas gender;
- Janji atas keuntungan pekerjaan (seperti promosi atau kelanjutan kontrak) sebagai imbalan atas tindakan seksual—yang dikenal sebagai pelecehan jenis “quid pro quo.”

Reporting and Response

All employees are encouraged to report any form of sexual harassment—no matter how minor it may seem—so that concerns can be addressed promptly and appropriately. YAKINES is committed to investigating all complaints thoroughly and ensuring corrective action is taken where necessary. Even a single incident can be grounds for action under this policy. YAKINES is committed to maintaining a workplace free from sexual harassment.

Preventing sexual harassment is everyone’s responsibility. YAKINES cannot prevent or remedy sexual harassment unless it knows about it. Any employee who has been subjected to behavior that may constitute sexual harassment is encouraged to report such behavior using any of the channels described in this Code: to a manager, Safeguarding Ambassador, or via YAKINES’ Hotline, or by telephone.

Anyone who witnesses or becomes aware of potential instances of sexual harassment should report such behavior to the same channels: a manager, Safeguarding Ambassador, Ethics Committee or via YAKINES’ Hotline or by telephone.

All managers who receive a complaint or information about suspected sexual harassment, observe what may be sexually harassing behavior, or for any reason suspect that sexual harassment is occurring are required to report such suspected sexual harassment to the Ethics Committee.

All complaints or information about sexual harassment will be investigated, led by the Ethics Committee and Safeguarding Ambassador. Investigations will be conducted in

Pelaporan dan Tindak Lanjut

Setiap karyawan didorong untuk melaporkan setiap bentuk pelecehan seksual—sekecil apa pun—agar dapat segera ditindaklanjuti secara tepat. YAKINES berkomitmen untuk menyelidiki setiap laporan secara menyeluruh dan mengambil tindakan korektif yang diperlukan. Bahkan satu kejadian saja sudah cukup untuk dikenakan tindakan berdasarkan kebijakan ini. YAKINES berkomitmen menjaga agar tempat kerja bebas dari pelecehan seksual.

Mencegah pelecehan seksual adalah tanggung jawab semua orang. YAKINES tidak dapat mencegah atau menindaklanjuti pelecehan seksual kecuali jika mengetahuinya. Setiap karyawan yang mengalami perilaku yang dapat dikategorikan sebagai pelecehan seksual didorong untuk melaporkan perilaku tersebut dengan menggunakan saluran seperti yang disebutkan dalam Pedoman ini: kepada Atasan, Duta Safeguarding, Komite Etika, atau melalui YAKINES Hotline atau melalui telepon.

Siapa pun yang melihat atau menyadari adanya potensi kejadian pelecehan seksual harus melaporkan perilaku tersebut dengan menggunakan saluran seperti yang disebutkan dalam Pedoman ini: kepada Manajer/atasan, Duta Safeguarding, Komite Etika atau melalui Hotline YAKINES atau melalui telepon.

Semua manajer yang menerima keluhan atau informasi tentang dugaan pelecehan seksual, mempelajari apa yang mungkin disebut sebagai perilaku pelecehan seksual, atau untuk alasan apa pun mencurigai adanya kejadian pelecehan seksual, diharuskan melaporkan dugaan pelecehan seksual tersebut kepada Komite Etika.

Semua keluhan atau informasi tentang pelecehan seksual akan diselidiki, dipimpin oleh Komite Etika dan Duta Safeguarding.

a timely manner and will be confidential to the extent possible.

Penyelidikan akan dilakukan tepat waktu dan akan dirahasiakan sebisa mungkin.

Who Can Be a Target of Sexual Harassment?

Sexual harassment can occur between individuals of any sex or gender and may be perpetrated by anyone in the workplace, including supervisors, subordinates, coworkers, contractors, vendors, clients, or visitors. YAKINES is committed to protecting not only its own employees and beneficiaries but also those working with our partners, grantees, contractors, and service providers from any form of harassment.

Siapa Yang Bisa Menjadi Sasaran Pelecehan Seksual?

Pelecehan seksual dapat terjadi antara siapa saja, tanpa memandang jenis kelamin atau gender, dan dapat dilakukan oleh atasan, bawahan, rekan kerja, maupun pihak lain di lingkungan kerja, termasuk kontraktor independen, pekerja kontrak, vendor, klien, pelanggan, atau tamu. YAKINES berkomitmen untuk melindungi seluruh tenaga kerjanya, para penerima manfaat, serta individu yang bekerja untuk mitra, penerima hibah, kontraktor, dan penyedia jasa dari segala bentuk pelecehan.

ACCOMMODATION POLICY

YAKINES is committed to complying with Indonesian laws that prohibit discrimination against job applicants and employees with disabilities. In line with these regulations, YAKINES provides reasonable accommodations, where necessary, to ensure that qualified individuals with disabilities can perform the essential functions of their roles. This commitment applies across all locations where YAKINES operates, including Indonesia.

Consistent with the principles of Equal Employment Opportunity and Affirmative Action, YAKINES does not discriminate against individuals with disabilities at any stage of employment—this includes recruitment, hiring, placement, promotion, transfer, demotion, workforce reduction, termination, compensation, and participation in YAKINES-sponsored activities.

YAKINES will make reasonable accommodations for qualified individuals with disabilities unless such accommodations pose a direct threat to the health or safety of the individual or others in the workplace and the threat cannot be mitigated, or if providing the accommodation would result in undue hardship to YAKINES.

When a job applicant with a disability requests a reasonable accommodation and such accommodation can be made without causing a

KEBIJAKAN UNTUK DISABILITAS

YAKINES berkomitmen untuk mematuhi peraturan perundang-undangan di Indonesia yang mewajibkan pemberi kerja untuk tidak melakukan diskriminasi terhadap pelamar maupun karyawan penyandang disabilitas, serta memberikan akomodasi yang layak bila diperlukan, agar mereka yang memenuhi syarat tetap dapat menjalankan tugas pekerjaan secara efektif. Kebijakan ini berlaku di seluruh lokasi kerja YAKINES, termasuk di Indonesia.

Sesuai dengan prinsip Kesetaraan Kesempatan Kerja (Equal Employment Opportunity/EEO) dan kebijakan Afirmasi, YAKINES menjunjung tinggi perlakuan nondiskriminatif terhadap individu penyandang disabilitas dalam seluruh aspek ketenagakerjaan, termasuk namun tidak terbatas pada proses rekrutmen, pengangkatan, penempatan, promosi, mutasi, penurunan jabatan, pengurangan tenaga kerja, pemutusan hubungan kerja, pengupahan, serta partisipasi dalam kegiatan karyawan yang diselenggarakan oleh YAKINES.

YAKINES akan memberikan akomodasi yang layak bagi karyawan atau pelamar kerja penyandang disabilitas untuk menjalankan fungsi esensial pekerjaannya, kecuali jika pemberian akomodasi tersebut menimbulkan risiko langsung terhadap individu bersangkutan atau pihak lain di tempat kerja dan risiko tersebut tidak dapat dihilangkan, atau jika akomodasi tersebut menimbulkan beban yang tidak proporsional bagi organisasi.

Jika seorang pelamar kerja penyandang disabilitas mengajukan permintaan akomodasi yang layak, dan akomodasi tersebut dapat

direct safety risk or undue burden, the applicant will be considered for employment on an equal basis with other candidates.

diberikan tanpa menimbulkan beban berlebih atau risiko terhadap keselamatan kerja, maka pelamar tersebut akan dipertimbangkan secara setara sebagaimana pelamar kerja lainnya.

COMBATING TRAFFICKING IN PERSONS AND PROTECTION FROM SEXUAL EXPLOITATION AND ABUSE (PSEA)

Human trafficking is a global issue affecting millions of adults and children worldwide, driven by the growing demand for cheap labor and sexual exploitation. YAKINES acknowledges that we operate in environments where the risk of trafficking in persons is high, and we are committed to taking proactive steps to prevent trafficking within our own operations and in collaboration with our local partners.

YAKINES seeks to avoid, prevent, and detect all forms of human trafficking, in line with Law No. 21 of 2007 on the Eradication of the Crime of Human Trafficking. We are also committed to responding promptly and appropriately to any reports or allegations we receive.

All YAKINES representatives—including full-time and part-time staff, interns, consultants, volunteers, and partner beneficiaries—are responsible for upholding fundamental human rights, social justice, human dignity, and the right of every person to live free from fear, exploitation, and stigma. In alignment with these principles, YAKINES enforces a zero-tolerance policy for any form of sexual exploitation and abuse, including trafficking in persons, by anyone involved in our programs.

Reports of suspected human trafficking can be submitted confidentially through the YAKINES Ethics Hotline or directly to the Kemensos Pusat Layanan Sosial Anak Integratif [TeSA 129], or the BNNP/Polri trafficking reporting channel.

Prohibited Conduct:

Employees shall not engage in any acts that directly support or advance trafficking in persons, in the performance of any contract, grant or cooperative agreement anywhere in the world, whether as a prime contractor, prime recipient or subcontractor, or sub-recipient, including:

MEMERANGI PERDAGANGAN ORANG DAN PERLINDUNGAN DARI EKSPLOITASI DAN KEKERASAN SEKSUAL

Perdagangan orang merupakan permasalahan global yang berdampak pada jutaan orang dewasa dan anak-anak di seluruh dunia, yang menjadi korban karena meningkatnya permintaan terhadap tenaga kerja murah dan eksploitasi seksual. YAKINES menyadari bahwa kami bekerja di lingkungan yang memiliki risiko tinggi terhadap praktik perdagangan orang, dan oleh karena itu kami berkomitmen untuk mengambil langkah-langkah konkret guna mencegah terjadinya praktik tersebut dalam kegiatan kami maupun dalam kerja sama dengan mitra lokal.

YAKINES berupaya untuk menghindari, mencegah, dan mendeteksi segala bentuk tindak pidana perdagangan orang sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2007 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang, serta secara proaktif menangani setiap laporan atau dugaan yang diterima.

Seluruh perwakilan YAKINES—termasuk staf penuh waktu maupun paruh waktu, peserta magang, konsultan, relawan, dan penerima manfaat dari mitra kerja—bertanggung jawab untuk menjunjung tinggi prinsip hak asasi manusia, keadilan sosial, martabat manusia, serta hak setiap individu untuk hidup bebas dari rasa takut, kekerasan, dan stigma. Sejalan dengan prinsip-prinsip ini, YAKINES menerapkan kebijakan nol toleransi terhadap segala bentuk eksploitasi dan kekerasan seksual, termasuk perdagangan orang, oleh siapa pun yang terlibat dalam kegiatan kami.

Laporan terkait dugaan perdagangan orang dapat disampaikan secara rahasia melalui Saluran Etika YAKINES atau langsung ke Kemensos Pusat Layanan Sosial Anak Integratif [TeSA 129] atau ke BNNP/Polri Pelaporan trafficking.

Perilaku yang Dilarang:

Karyawan tidak boleh terlibat dalam tindakan apa pun yang secara langsung mendukung atau mendorong orang yang terlibat dalam pelaksanaan kontrak, hibah, atau perjanjian kerja sama di mana pun di dunia, baik sebagai kontraktor utama, penerima utama atau subkontraktor, atau sub-penerima, termasuk:

- Any form or manner of coercion, debt bondage (online gambling), forced labor or involuntary servitude regarding any attempted or actual trafficking in persons
- Engaging in sex trafficking in which a commercial sex act is induced by force, fraud, or coercion, or in which the person induced to perform is less than 18 years of age
- Recruiting, harboring, transporting, transferring, providing, or obtaining a person for involuntary or forced labor or services through the use of fraud, coercion or actual or threatened force
- Any commercial sex acts in connection with their work
- Sexual exploitation and abuse in all forms
- Procuring commercial sex acts
- Destruction, concealment, confiscation, or otherwise denial of employees access by an employee to the employee's identity or immigration documents, such as passports or drivers' licenses
- Destroying, concealing, confiscating or otherwise denying employees access to their identity or immigration documents
- Deliberate use of any misleading or fraudulent practices during the recruitment of employees or offer of employment, such as misleading information about recruitment costs or about the hazardous nature of the work to be performed in another country
- Deliberate use of recruiters that does not comply with local labor laws of the country in which the recruiting takes place
- On its own or through recruiters, using misleading statements or fraudulent practices to recruit prospective employees, including materially misrepresenting terms and conditions of employment such as wages and fringe benefits, work location, living conditions, housing costs provided or arranged by any significant costs to be incurred by the employee, or failing to disclose hazardous conditions of the work to be performed
- Segala bentuk atau cara pemaksaan, jeratan hutang (judi online), kerja paksa, atau layanan sukarela terkait dengan upaya apa pun atau perdagangan orang yang sebenarnya
- Terlibat dalam perdagangan seks di mana tindakan seks komersial dipicu oleh kekerasan, penipuan, atau paksaan, atau di mana orang yang dipekerjakan untuk melakukan itu berusia kurang dari 18 tahun
- Merekrut, menampung, mengangkut, mentransfer, menyediakan, atau mendapatkan seseorang untuk kerja paksa atau kerja paksa melalui penggunaan penipuan, paksaan, atau kekuatan nyata atau terancam
- Setiap tindakan seks komersial sehubungan dengan pekerjaan mereka
- Eksploitasi dan pelecehan seksual, dalam segala bentuk
- Pengadaan tindakan seks komersial
- Penghancuran, menyembunyian, penyitaan, atau penolakan akses oleh karyawan ke identitas karyawan atau dokumen imigrasi, seperti paspor atau surat izin mengemudi
- Menghancurkan, menyembunyikan, menyita, atau menolak akses karyawan ke identitas atau dokumen imigrasi mereka
- Penggunaan yang disengaja dari praktik yang menyesatkan atau curang selama perekrutan karyawan atau penawaran pekerjaan, seperti informasi yang menyesatkan tentang biaya rekrutmen atau tentang sifat berbahaya dari pekerjaan yang akan dilakukan di negara lain
- Penggunaan perekrut yang disengaja yang tidak mematuhi hukum perburuhan setempat di negara tempat perekrutan berlangsung
- Sendiri atau melalui perekrut, menggunakan pernyataan menyesatkan atau praktik penipuan untuk merekrut calon karyawan, termasuk secara material salah mengartikan syarat dan ketentuan kerja seperti upah dan tunjangan tambahan, lokasi kerja, kondisi tempat tinggal, biaya perumahan yang disediakan atau diatur dengan biaya signifikan untuk menjadi yang dikeluarkan oleh karyawan, atau gagal mengungkapkan kondisi berbahaya dari pekerjaan yang akan dilakukan

- Failing to provide legally or contractually required return transportation, or payment for the cost of such return transportation upon the end of employment for an employee who was brought by or on behalf of YAKINES into another location for the purpose of work
- Failing to provide or pay for the cost of return transportation after the end of an assignment when legally required
- Providing or arranging housing that fails to meet the host country housing and safety standards
- Failing to provide a legally and contractually compliant employment contract, recruitment agreement, or other work document in writing, if required by law of the country or contract
- Charging employees recruitment fees
- Tidak menyediakan transportasi pulang yang diwajibkan secara hukum atau secara kontrak, atau pembayaran untuk biaya transportasi balik tersebut pada akhir masa kerja bagi seorang karyawan yang dibawa oleh atau atas nama YAKINES ke lokasi lain untuk tujuan pekerjaan
- Tidak menyediakan atau membayar biaya transportasi kembali setelah tugas berakhir ketika secara hukum diperlukan
- Menyediakan atau mengatur perumahan yang gagal memenuhi standar keamanan dan perumahan negara tuan rumah
- Tidak memberikan kontrak kerja yang sesuai secara hukum dan kontraktual, perjanjian rekrutmen, atau dokumen kerja lainnya secara tertulis, jika diharuskan oleh hukum negara atau kontrak
- Memberlakukan biaya rekrutmen karyawan

CHILD SAFEGUARDING POLICY

YAKINES is proud to be one of the first organizations in Flores addressing child labor prevention with an emphasis on social protection within our focus sectors of agriculture, economic development, and the environment. Our platform is development and rights-based, and applies child labor levels as an indicator of economic and social development. Our approach actively engages governments and communities to work toward integrated, sustainable solutions. Acceptable work for young people is defined and child labor addressed through policies, research, education alternatives, livelihoods, awareness, and monitoring.

- YAKINES will take all necessary steps to ensure that all staff, consultants, volunteers and staff of project partners understand that the welfare and overall development of all children is to be respected.
- YAKINES recognizes that all children, whatever their age, culture, disability, gender identity, gender expression, language, racial origin, religious beliefs and/or sexual identity, have the right to protection from abuse as well as other protections and rights afforded children under the U.N. and ILO conventions on the rights of the child.

KEBIJAKAN PERLINDUNGAN ANAK

YAKINES bangga menjadi salah satu organisasi di Flores yang menangani pencegahan pekerja anak dengan penekanan pada perlindungan sosial dalam sektor fokus pertanian, pembangunan ekonomi, dan lingkungan. Platform kami adalah pembangunan dan berbasis hak, dan menerapkan tingkat pekerja anak sebagai indikator pembangunan ekonomi dan sosial. Pendekatan kami secara aktif melibatkan pemerintah dan masyarakat untuk bekerja menuju solusi terpadu dan berkelanjutan. Pekerjaan yang dapat diterima untuk kaum muda didefinisikan dan pekerja anak ditangani melalui kebijakan, penelitian, alternatif pendidikan, mata pencaharian, kesadaran, dan pemantauan.

- YAKINES akan mengambil semua langkah yang diperlukan untuk memastikan bahwa semua karyawan, konsultan, sukarelawan, dan staf mitra proyek memahami bahwa kesejahteraan dan perkembangan keseluruhan semua anak harus dihormati.
- YAKINES mengakui bahwa semua anak, berapapun usia, budaya, kecacatan, identitas gender, ekspresi gender, bahasa, asal ras, kepercayaan agama dan / atau identitas seksualnya, memiliki hak untuk dilindungi dari pelecehan serta perlindungan dan hak lain yang diberikan kepada anak-anak menurut konvensi PBB dan ILO tentang hak-hak anak

- All suspicions and allegations of abuse against children and young persons will be taken seriously and responded to swiftly and appropriately.

A child is defined as a person under the age of 18 (U.N. Convention on the Rights of the Child, 1989). Every YAKINES employee has a duty to safeguard all children from harm whether they are project beneficiaries or not.

Any suspicion that a child has been abused should be reported to the Ethics Committee who will take actions as considered necessary to ensure the safety of the child in question and any other child at risk.

- Semua kecurigaan dan tuduhan pelecehan terhadap anak-anak dan remaja akan ditanggapi dengan serius dan ditanggapi dengan cepat dan tepat.

Seorang anak didefinisikan sebagai seseorang di bawah usia 18 (Konvensi Hak-Hak Anak PBB, 1989). Setiap karyawan YAKINES memiliki tugas untuk melindungi semua anak dari bahaya, apakah mereka penerima manfaat proyek atau tidak.

Setiap dugaan pelecehan anak harus dilaporkan kepada Komite Etika yang akan mengambil tindakan yang diperlukan untuk menjamin keselamatan anak yang bersangkutan atau anak-anak lain yang berisiko.

Promote Good Practices

All members of the YAKINES workforce are expected to demonstrate exemplary behavior when working with children to safeguard the child, and themselves.

- Always work in an open environment and avoid private or unobserved situations with children and young people.
- Treat all children and young people with respect and dignity.
- Always put the welfare of each child and young person first.
- Ensure that any activities in which children are engaged do not keep them out of school and in hazardous circumstances.
- Maintain a safe and appropriate distance with children and young people (e.g., it is not appropriate for staff, consultants or volunteers to have an intimate relationship with a child or to share a room with them).
- Ensure that if any form of manual or physical support is required, it should be provided openly and according to the local custom and culture as well as to international conventions. Some parents and children are becoming increasingly sensitive about manual or physical support and their views should always be carefully considered.
- Ensure that if children and young persons are taken away for the day or night, they always are accompanied by a male and female member of staff.

Mempromosikan Praktik-Praktik Yang Baik

Semua anggota tenaga kerja YAKINES diharapkan untuk menunjukkan perilaku yang patut dicontoh ketika bekerja dengan anak-anak untuk melindungi anak dan diri mereka sendiri.

- Selalu bekerja di lingkungan terbuka, dan hindari situasi pribadi atau berdua dengan anak-anak dan remaja.
- Perlakukan semua anak dan remaja dengan hormat dan bermartabat.
- Selalu mengutamakan kesejahteraan masing-masing anak dan remaja.
- Pastikan bahwa kegiatan apa pun yang melibatkan anak-anak tidak membuat mereka keluar dari sekolah atau menempatkan mereka dalam keadaan berbahaya.
- Menjaga jarak yang aman dan sesuai dengan anak-anak dan remaja (mis., Tidak pantas bagi karyawan, konsultan, atau sukarelawan untuk memiliki hubungan intim dengan seorang anak atau untuk berbagi kamar dengan mereka).
- Pastikan bahwa jika segala bentuk dukungan manual atau fisik diperlukan, itu harus dilaksanakan secara terbuka dan transparan, dan mengacu pada kebiasaan dan budaya setempat, serta konvensi internasional. Beberapa orang tua dan anak-anak menjadi semakin sensitif tentang dukungan manual atau fisik, dan pandangan mereka harus selalu dipertimbangkan dengan cermat.
- Pastikan bahwa jika anak-anak dan remaja dibawa pergi pada siang hari atau malam hari, mereka selalu ditemani oleh anggota staf pria dan wanita.

- Be an excellent role model; this includes not smoking or drinking alcohol in the company of young people.
- Requesting written parental or official consent if staff, consultant, volunteers and staff of project partners are required to transport children and young people.
- Ensure appropriate company with a child or young person while in a car or other vehicle.
- Follow proper international protocols when taking pictures of children.
- Jadilah teladan yang luar biasa - ini termasuk tidak merokok atau minum alkohol di lingkungan kerja yang banyak terdapat anak-anak.
- Meminta izin tertulis dari orang tua atau resmi jika karyawan, konsultan, sukarelawan, dan staf mitra proyek diharuskan untuk membawa pergi anak-anak dan remaja.
- Pastikan pendamping yang sesuai dalam mobil atau kendaraan dengan anak atau orang muda.
- Ikuti protokol internasional yang tepat ketika mengambil gambar anak-anak.

Prohibited Practices

The following practices are prohibited:

- Spending time alone with a child (one on one) or with children away from others
- Employing children as domestic servants or for any other work
- Taking or dropping off a child to an event
- Engaging in rough physical or sexually provocative games with children, including horseplay
- Sharing a room with a child
- Allowing or engaging in any form of inappropriate touching of children
- Making sexually suggestive comments to a child, even in fun
- Reducing a child to tears as a form of control
- Allowing allegations made by a child to go unchallenged, unrecorded or not acted upon
- Using sporting or extracurricular events as an opportunity to take inappropriate photographs or film footage of children in vulnerable positions

If a situation arises where a one-on-one is unavoidable (e.g., the child sustains an injury and needs to go to the hospital, or a parent fails to arrive to pick a child up at the end of a class or session), it should be with the full knowledge/consent of someone in charge of the office or the child's parents, as soon as possible given the emergency situation.

PRAKTIK-PRAKTIK YANG DILARANG

Praktik berikut dilarang:

- Menghabiskan waktu sendirian dengan seorang anak (berduaan) atau dengan anak-anak tanpa pengawasan orang lain
- Mempekerjakan anak-anak sebagai pembantu rumah tangga atau untuk pekerjaan lain apa pun
- Membawa atau mengantar anak ke suatu acara
- Terlibat dalam permainan fisik yang kasar atau provokatif secara seksual dengan anak-anak, termasuk permainan kuda
- Berbagi kamar dengan seorang anak
- Mengizinkan atau terlibat dalam segala bentuk sentuhan anak yang tidak pantas
- Membuat komentar sugestif secara seksual kepada seorang anak, bahkan dalam kesenangan
- Mengurangi tangisan seorang anak sebagai bentuk kontrol
- Mengizinkan tuduhan yang dibuat oleh seorang anak untuk tidak tertandingi, tidak direkam, atau tidak ditindaklanjuti
- Menggunakan acara olahraga atau ekstrakurikuler sebagai kesempatan untuk mengambil foto yang tidak pantas atau rekaman film anak-anak di posisi yang rentan

Jika muncul situasi di mana satu lawan satu tidak dapat dihindari (misalnya, anak mengalami cedera dan perlu pergi ke rumah sakit, atau orang tua belum tiba untuk menjemput anak di akhir kelas atau sesi), harus dengan sepengetahuan / persetujuan seseorang yang bertanggung jawab atas kantor atau orang tua anak, sesegera mungkin, mengingat situasi darurat.

Images of Children

YAKINES's reporting and external communication activities often include photographs of children. Such photographs are often included in widely circulated reports, web-based stories and other documents.

The following guidelines are intended for YAKINES staff, partners, and vendors hired to take photographs/video for program activities. Consult with the Safeguarding Ambassador with any questions or support needed when planning field visits when persons under 18 will be interviewed or participate in official activities.

- Comply with local traditions and any legal restrictions for reproducing personal images or images of children.
- Obtain informed consent from the child's parent or legal guardian before photographing or filming a child. YAKINES staff or the photographer/videographer must explain how the photograph or film will be used.
- Ensure children photographed or filmed are adequately clothed and in poses that will not be viewed as sexually suggestive.
- Ensure images are an honest representation of the context and facts.
- Take steps to remove anything that could reveal identifying information about a child, including physical and digital labels on photographs, films and files.
- Present children in a dignified manner and not as being vulnerable and submissive.
- Review all photographs and footage prior to disseminating images to ensure that guidelines have been followed.

If a child is to participate in an activity, site staff must obtain a release form from the parent/caregiver and explain to participants the risks of the participation site visit, including all caretakers, guardians, and parents of children at the site. If an adult or guardian/caretaker of a child has not signed the form prior to the visit, the child cannot be included in photographs, video, quotes or other materials intended for publication, marketing or other use that are gathered during the visit. Copies of the release forms should be filed systematically.

Gambar Anak

Laporan dan kegiatan komunikasi eksternal YAKINES sering kali mencakup foto anak-anak. Foto-foto tersebut sering dimasukkan dalam laporan yang beredar luas, cerita berbasis web, dan dokumen lainnya.

Pedoman berikut dimaksudkan untuk karyawan, mitra, dan vendor YAKINES yang disewa untuk mengambil foto / video untuk kegiatan program. Konsultasikan dengan Duta Safeguarding jika ada pertanyaan atau membutuhkan dukungan yang diperlukan ketika merencanakan kunjungan lapangan ketika anak di bawah 18 tahun akan diinterview atau berpartisipasi dalam kegiatan resmi

- Mematuhi tradisi lokal dan batasan hukum untuk mereproduksi gambar pribadi atau gambar anak-anak.
- Dapatkan persetujuan dari orang tua atau wali sah anak sebelum memotret atau memfilmmkan anak. Staf YAKINES atau fotografer / videografer harus menjelaskan bagaimana foto atau film akan digunakan.
- Pastikan anak-anak berpakaian memadai dan dalam pose yang tidak akan dipandang sebagai mengundang secara seksual.
- Pastikan gambar mencerminkan konteks dan fakta yang sebenarnya.
- Ambil langkah-langkah untuk menghapus apa pun yang dapat mengungkapkan informasi identitas tentang seorang anak, termasuk label fisik dan digital pada foto, film, dan berkas.
- Tampilkan anak-anak dengan cara yang terhormat dan tidak terlihat sebagai objek yang lemah dan inferior
- Tinjau semua foto dan cuplikan sebelum menyebarkan gambar untuk memastikan bahwa pedoman telah diikuti.

Apabila seorang anak berpartisipasi dalam kegiatan, maka staf di lokasi harus mendapatkan formulir ijin dari orang tua / pengasuh anak tersebut dan menjelaskan kepada peserta tentang risiko partisipasi, termasuk pada semua pengasuh, wali, dan orang tua dari anak-anak di lokasi. Apabila orang dewasa atau wali / pengasuh anak belum menandatangani formulir sebelum kunjungan, maka anak tidak dapat dimasukkan ke dalam foto, video, kutipan atau bahan lain yang dimaksudkan untuk publikasi, pemasaran atau penggunaan lain yang dikumpulkan selama

	kunjungan. Salinan formulir rilis harus didokumentasikan secara sistematis.
Children must never be left alone with visitor(s). YAKINES employees must adhere to the two-adult rule: Two or more adults are required to supervise all activities where children are involved and present.	Anak-anak tidak boleh ditinggalkan sendirian dengan pengunjung. Karyawan YAKINES harus mematuhi aturan dua orang dewasa: dua orang dewasa atau lebih diwajibkan untuk mengawasi semua kegiatan di mana anak-anak terlibat dan hadir.
If visitors join YAKINES employees on a site visit or participate in activities with children under 18, they should also sign a child protection acknowledgement form.	Jika pengunjung bergabung dengan karyawan YAKINES saat kunjungan lokasi atau berpartisipasi dalam kegiatan bersama anak di bawah 18 tahun, mereka juga harus menandatangani formulir pernyataan persetujuan perlindungan anak.