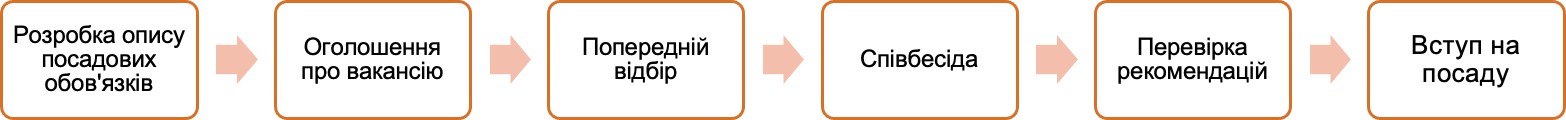
**Додаток 2 — Керівництво з безпечного рекрутингу та процедур вступу на посаду**

Безпечні процедури найму та введення в посаду, включаючи перевірку, є ключовими для того, щоб гарантувати, що особи, які можуть вдатися до сексуальної експлуатації та насильства, не будуть найняті на роботу до Руху ЧХЧП. Нижче пропонуються рекомендації щодо заходів для забезпечення безпечного найму та введення в курс справи протягом усього процесу найму. Ці рекомендації відповідають типовому процесу найму, проілюстрованому нижче. До рекомендацій додається інструмент реєстру ризиків.



**Розробка опису посадових обов'язків**

Перед тим, як наводити посадові обов’язки, слід оцінити ризики, пов’язані з посадою згідно з ступенем прямого контакту з членами громади та/або дітьми. Якщо посада передбачає прямий контакт з членами громади, це становитиме більший ризик.

* Кодекс поведінки національного товариства та/або Політика захисту від сексуальної експлуатації та насильства повинні бути зазначені серед обов'язкових вимог для посади.
* Обов'язки щодо захисту повинні бути додані до всіх описів посадових обов’язків, оскільки це є відповідальністю кожного.
* У описі вакансії слід зазначити, що успішні кандидати повинні будуть пройти перевірку в поліції або у відповідних органах влади чи лідерів громади, а також підписати особисту заяву, яка підтверджує, що вони ніколи не були засуджені, не є підозрюваними, не переслідуються і не мають репутації правопорушника, який завдав будь-якої шкоди іншій особі.
* Для робочих місць, які не потребують формальної процедури подання заяви, слід повідомити особі про її обов'язки щодо захисту.

**Оголошення про вакансію**

* Якщо можливо, слід розміщувати оголошення про вакансії в різних місцях, щоб охопити якомога ширше коло людей. Чим більша різноманітність, тим кращий гендерний баланс у колективі, тим менша ймовірність виникнення випадків сексуальної експлуатації та насильства.
* У випадках, коли оголошення про вакансію не розміщене у звичайних каналах зв'язку, як-от деякі волонтерські роботи в громаді, переконайтеся, що оголошення про вакансію буде поширюватися за допомогою «сарафанного радіо» серед різних людей у громаді.
* В оголошенні про вакансію слід чітко повідомити про зобов'язання Національного товариства щодо убезпечення людей та захисту від сексуальної експлуатації та насильства. Наприклад, це може бути посилання на Політику захисту від сексуальної експлуатації та насильства Національного товариства.
* За можливості, вкажіть в оголошенні, що кандидат пройде процедуру перевірки, зокрема перевірку в поліції або інші відповідні перевірки з боку органів влади або лідерів громади.

**Попередній відбір**

* Відібрані кандидати повинні мати дві рекомендації, зокрема від останнього роботодавця кандидата.
* У процесі відбору кандидатів повинні брати участь щонайменше дві особи, щоб нічого не пропустити.
* При відборі кандидатів необхідно враховувати принципи різноманітності та гендерного балансу.

**Співбесіда**

* У складі комісії для проведення співбесіди має бути щонайменше двоє людей, і вона повинна бути якомога різноманітнішою.
* Під час співбесіди слід з'ясувати у кандидатів:
  + Ставлення до питань, пов'язаних із убезпеченням, захистом від сексуальної експлуатації та насильства та дотриманням кодексу поведінки.
  + Мотивація, чому вони подалися на цю вакансію.
  + Поведінка в минулому, яка може вказувати на їхню поведінку в майбутньому.
* Якщо це доречно, запитайте про причини прогалин у трудовій біографії кандидата.
* Під час співбесіди необхідно ставити питання, пов'язані із захистом. Нижче наведено кілька прикладів запитань на співбесіді.

**Питання для співбесіди на тему захисту:**

* Чи згодні ви підписати кодекс поведінки та дотримуватися його положень?
* Чи важливо забезпечувати захист? Чому?
* Чи вважаєте ви, що забезпечення захисту є вашим обов'язком?
* Чи повідомляли ви коли-небудь про проблеми, пов'язані із захистом? Як вони були вирішені?
* Яких мінімальних стандартів ви очікуєте від нас для захисту спільнот, з якими ми працюємо?
* Чи є деякі групи в громадах більш вразливими до сексуальної експлуатації та насильства? Які саме?
* Якщо це доречно — поясніть вашу мотивацію працювати безпосередньо з громадою?
* Які заходи ви б вжили для просування безпечної організаційної культури?

**Перевірка рекомендацій**

* При прийомі на роботу співробітника або волонтера необхідно зібрати щонайменше дві рекомендації.
* Будь-яка пропозиція працевлаштування повинна передбачати перевірку у попередніх роботодавців кандидата.
* Рекомендації повинні містити останнє місце роботи кандидата.
* Рекомендації повинні бути за можливості надані в письмовій формі і адресовані безпосередньо тому, хто надіслав запит, електронні листи з рекомендаціями, що не мають прямого звертання до автора запиту, можуть бути підозрілими.
* Якщо отримання рекомендацій у письмовому вигляді неможливе, як у випадку з волонтерами з громади, як альтернативу можна розглянути аудіозапис телефонних розмов з рекомендантами, наприклад, лідерами громади або колегами по роботі.
* Останнього роботодавця кандидата також можуть попросити надати довідку щодо поведінки кандидата. Приклад довідки щодо поведінки наведено в **Інструменті 6**.
* Рекомендації повинні бути перевірені, щоб переконатися, що референт відповів на всі питання. Потім слід порівняти інформацію, надану референтом, з інформацією, наданою кандидатом, і відзначити будь-які розбіжності.
* Нижче наведено приклади запитань, які слід ставити референтам.

**Приклади контрольних запитань:**

* Які у вас стосунки з кандидатом?
* Як довго ви знаєте кандидата?
* Чи були ви безпосереднім керівником кандидата?
* Чи порушував кандидат коли-небудь кодекс поведінки організації, чи вчиняв будь-які акти сексуальної експлуатації та насильства або сексуальних домагань на робочому місці, або чи підозрювали ви коли-небудь кандидата в цьому?
* Чи вважаєте ви кандидата придатним для роботи з вразливими людьми, зокрема з дітьми?

**Вступ на посаду**

* Новим співробітникам слід надавати випробувальний термін від 3 до 6 місяців, оскільки це дає можливість оцінити результати роботи та поведінку працівника.
* Записи співбесіди, перевірки та скринінгу повинні зберігатися відповідно до місцевих законів про захист даних.
* Новий співробітник повинен прочитати та підписати кодекс поведінки Національного товариства та Політику захисту від сексуальної експлуатації та насильства.
* Новий працівник повинен пройти електронний курс МФЧХ із захисту від сексуальної експлуатації та насильства та захисту дітей, а також особистий тренінг із захисту від сексуальної експлуатації та насильства.
* Новий співробітник повинен пройти інструктаж про те, як розпізнавати, реагувати та повідомляти про випадки сексуальної експлуатації та насильства, як отримати доступ до Політики МФЧХ щодо захисту дітей, Політики МФЧХ щодо боротьби з домаганнями, а також Політики щодо гендерної рівності та різноманітності. Вони також повинні бути поінформовані про те, хто є координаторами з питань захисту від сексуальної експлуатації та насильства і як з ними зв'язатися.