START NETWORK

TRANSFORMING SURGE CAPACITY

هذه ترجمة غير رسمية للنسخة الأصلية باللغة الإنجليزية التي نشرته شبكة ستارت -I START NETWORK. تُرجم هذا المنشور على نحو مستقل من قبل المنظمات التالية: Social Development Direct ومترجمون بلا حدود - Translators without Borders. فريق START NETWORK غير مسؤول عن جودة ودقة هذه الترجمة.

إرشادات لتوظيف أكثر أماناً

جوستين توردوف

باسم التحالف الدولي للمعايير الإنسانية الأساسية

actionaid CHSAlliance Muslim Aid Serving Humanity tearfund CDAC NETWORK CAFOD just one world christian aid PLAN INTERNATIONAL ACTION AGAINST HUNGER International Medical Corps ISLAMIC RELIEF care Save the Children

UKaid from the British people START NETWORK DISASTERS & EMERGENCIES PREPAREDNESS PROGRAMME

مقدّمة

خلال الاستجابات المفاجئة الإنسانية السريعة ، ولا سيما التي تحصل على نطاق واسع ، غالباُ ما يكون هناك ضغط كبير لتعيين وبأسرع ما يمكن عدد كبير من الموظفين. لكن يجب ألا تمس الحاجة لملء الوظائف الشاغرة بالشروط التي تضمن توظيف الأشخاص المناسبين، ليس فقط فيما يتعلق بمهاراتهم لا بل بكفاءاتهم ومهاراتهم وسلوكياتهم وتصرّفاتهم ومعتقداتهم.ٍ تماشياً والمعايير الإنسانية الأساسية، يترتب علينا أخلاقياً وقانونياً حماية الأشخاص والمجتمعات الذين نعمل معهم من موظفين وشركاء وأصحاب مصلحة من أولئك الأفراد الذين يستغلون مناصبهم لمصلحتهم مالية كانت أم جنسية أو إن تجلّت بالإساءة أوتموضع السلطة.

تتوافق المبادئ التوجيهية أدناه مع معايير الحفاظ على سلامة الطفل Keeping Children Safe لكنها أأخذ أيضاً في الاعتبار مجموعات مستضعفة أخرى (أوردنا مصادر ومراجع إضافية في نهاية هذا المنشور). بحيث تستعرض الخطوات والقضايا الرئيسية الواحب النظر فيها عند التوظيف بهدف صون المنظمات والأفراد .

ممارسات توظيف أكثر أماناً

تعني ممارسات التوظيف الأكثر أماناً وجوب دراسة كل مرحلة في عملية التوظيف بدقة لمنع المرشحين غير المناسبين من التقدم للوظيفة أو تعيينهم في المنظمة. كما تتطلب عملية شاملة ومتسقة من تحصيل وتجميع وتحليل وتقييم المعلومات المقدمة من المتقدمين وحولهم

باختصار، يجب النظر فيما يلي أثناء التخطيط للتوظيف:

- **المواصفات الوظيفية لجميع المناصب** - استعرض مسؤوليات الصون و/أو مدونة قواعد السلوك واذكر مبادئ وقيم المنظمة أو اشر إليها.
- **الدعاية** - وضح التزام المنظمة بالصون.
- **وضع قائمة تصفية بالمترشحين - حصّل ودقق** دقق في المعلومات الواردة في طلبات التوظيف/ والسيرة الذاتية المقدمة من قبل المرشحين - بدد أي تناقض أو ثغرة في التاريخ الوظيفي.
- **المقابلات** - اطرح أسئلة متعلّقة بالصون ومدوّنة السلوك أو العمل مع الفئات المستضعفة
- **عمليات التحقق**- تحقق من هوية المترشح الذي تمّ اختياره وتاريخه الوظيفي ومؤهلاته. لن يقّدم أي عرضّ لأي كان قبل الانتهاء من جميع التحقيقات.
- يجب الحصول على **مراجع** مهنية مستقلة (اثنان أو أكثر) ومتابعة أي مخاوف حول المترشح.
- **تحريات خارجية:** تجرى حسب السياسة التنظيمية، ففي المملكة المتحدة ربما تشمل هذه التحريات فحص DISCLOSURE AND BARRING أو الكشف والحظر والخلو من السوابق أما في بلدان أخرى فقد تكون كناية عن التحقق من السوابق أو ما يماثلها. يطلب بعض المانحون فحص مكافحة الإرهاب.
- **فترة التدريب والتعريف:** يشمل إحاطة المترشح بالصون و مدونة قواعد السلوك

مراحل التوظيف:

المواصفات الوظيفية

يجب أن تسّلط جميع المعلومات المقدمة إلى المترشحين الضوء على أهمية واجب ومسؤولية الموظف إزاء الصون والإبلاغ وتشجيع وتعزيز السلوكيات الملائمة .

ينبغي عند وضع الشروط والمواصفات الوظيفية إيلاء اعتبار خاص لتقييم مستوى الخطر المرتبط بالوظيفة ذات الصلة لجهة العمل مع الأطفال والضعفاء من البالغين. كما يجب توضيح فيما إذا كانت الوظيفة تستدعي من المترشح المقبول الخضوع لتحريات من جانب الشرطة أو ما يعادلها (تستمر هذه التحقيقات في بعض المناصب لدى بعض المنظمات طول فترة العمل مثلاً: كل سنتان)

الدعاية

عند الإعلان عن منصب شاغر، يجب أن يلحظ النص التزام رب العمل بالصون والسلوكيات والقيم والمعتقدات المنتظرة. بحيث يمثل ذلك من جديد رادعاً للمترشحين غير المناسبين. إضافة إلى ذلك، يجب الإشارة (سواء في الإعلان الوظيفي أو على موقع المؤسسة الإلكتروني أو ضمن المواصفات الوظيفية) إلى عملية الاختيار الصارمة التي تتبعها المنظمة، مما يجب أن تثني المترشحين غير المناسبين عن التقدم .

تشمل الأمثلة:

منظمة إنقاذ الطفل - Save the Children	منظمة Tearfund
نتعهد في منظمة «إنقاذ الطفل» بصون وحماية الأطفال في عملنا. بحيث سنبذل كل ما بوسعنا لضمان ألا يوظف إلا من هم مؤهلون وملائمون للعمل مع الأطفال. يخضع هذا المنصب لمجموعة من فحوص الأهليّة بما فيها التحقق من السجل الجنائي.	*خلال عملية التوظيف والاختيار والتعيين ،تجري TEARFUND مجموعة من الإجراءات والتدابير بما فيها التحقق من السوابق لدى الشرطة/أو فحوص الكشف والحظر المتقدّمة(Enhanced DBS) لضمان صون الأطفال والأشخاص المستضعفون ومنع الانتهاك.*

طلبات التوظيف

بصرف النظر عما إذا كانت المنظمة تطلب من الموظفين إكمال استمارات أو طلبات توظيف أو تنشد سيرهم الذاتية، يتعيّن على موظف التوظيف التحقق من الآتي:

- إفادة عن أي تحصيل علمي/تدريب/مؤهلات أو تواريخ ذات صلة.
- إفادة عن المسيرة المهنية أو التاريخ الوظيفي بحيث تتضمن جميع المناصب الوظيفية التي شغلها المترشح سابقاً وأي عمل تطوعي قام به. بحيث تتضمن هذه السيرة، تواريخ بداية ونهاية كل عمل فضلاً عن أسباب ترك الوظيفة. مع إيراد إيضاحات حول الفترات الزمنية التي لم يعمل خلالها المترشح أو كان مشغولاً بالتعليم أو التدريب.

- بيانات الجهات المرجعية- يجب تقديم بيانات لجهتين مرجعيتين على الأقل، بحيث يكون أحدهما رب عمل المترشح أو آخر عمل شغله ، وعادةً ما يتم الحصول على هذه المعلومات من المدير القطري (أو نظيره) أو من أحد ألعاملين في قسم الموارد البشرية.
- في حال اعتمدت استمارات طلب التوظيف ، فيجب أن تتضمن إعلان لضمان الصون يتعين على المترشحين التوقيع عليه، أما خلافه فينبغي الطلب من المترشح التوقيع على وثيقة من هذا النوع قبل عرض الوظيفة عليه وقبل شروعه بالعمل في المنظمة. يمكن أن تختلف الإدانات القانونية التي يتعين على الفرد الكشف عنها من بلد لآخر كما أنه من المستحسن أن تنشد المنظمة المشورة القانونية قبل صوغ إعلان لضمان الصون. بحيث سيختلف النص إزاء المحكوميات التي أكملت وتلك التي لم تستكمل وإزاء أي مهن يتوجب على أصحابها الإفصاح عن فترات الحكم بحقهم والتي قضوها في السجن.
- قد يستهل نموذج الإقرار الذاتي بأسئلة كالتالي :
  - هل سبق أن اتهمت بعمل إجرامي (قدّم بعض الشروحات فيما يتعلّق بالمحكوميات المستكملة وغير المستكملة) ؟ في حال كان الجواب نعم، يرجى إعطاء المزيد من التفاصيل: .....
  - هل سبق لك أن تلقيت تحذير خطي أو طردت أو استقلت إثر مزاعم حول سلوك غير مهني أو غير لائق أو أداء عمل غير مرضٍ؟ في حال كان الجواب نعم، يرجى إعطاء المزيد من التفاصيل: .....
  - تشمل عمليتنا سؤال الجهات المرجعية بشأن وجود أي مخاوف حول عملك مع مجموعات مستضعفة أو أخرى متعلّقة بحماية الأطفال. هل تتوقع أن تنجم أي مشاكل عن هذه العملية؟ في حال كان الجواب نعم، يرجى إعطاء المزيد من التفاصيل: .....
- على نموذج الإقرار الذاتي أن يلي هذه العملية ومن المحبذ أن يتضمن إفادة بأن المترشح:
  - أهل للعمل مع مجموعات مستضعفة
  - غير خاضع لعقوبات مفروضة من قبل هيئات مهنية أوتنظيمية
  - تاريخه خالٍ من الإدانات أو التحذيرات بحقه
  - أعطى معلومات صحيحةودقيقة
  - يؤكد أنه بتوقيعه على هذا النموذج، يقرّ أيضاً أنه في حال تمت الموافقة على طلبه، سوف يبلغ المنظمة في حال حصول أي تغييرات جذرية في الظروف المتعلقة بعملية التحقق مثل: اتهامات وإدانات بارتكاب أعمال جرمية بحقه أو أوامر اعتقال فتدخل وإجراءات تأديبية وتحقيقات.

ويبين الإقرار الذاتي أن المنظمة تعير لمفهوم التوظيف الآمن أهمية كبرى وتنظر للمسألة بجدية. يسهّل وجود الإعلان الخطي على الشرطة (إن اقتضى الأمر) ، أو الوكالة التنظيمية أو المنظمة المعنية ، اتخاذ اجراءات ضد المترشح الناجح، إن اتضح أنه امتنع عمداً عن تقديم معلومات عن أي سوابق إجرامية. ما لم يكن المترشح صاحب سوابق متعلّقة بالإساءة للأطفال، فاتسام ماضيه بسجل جرمي لا يستثنيه تلقائياً من التوظّف أو من الحفاظ على عمله.

> وضع قائمة تصفية بالمترشحين

ينصح باشراك شخصان على الأقل في عملية التصفية لضمان حفظ المعلومات الأساسية ولتفادي وقوع ثغرات في عملية التوظيف

ينبغي أن تكون المعلومات المقدمة من قبل المترشح متسقة ، وأن تخلو من أي تباينات، كما يتعيّن تحديد أي ثغرات في تاريخه الوظيفي. لابدّ من ملاحظة أي مفارقات والنظر فيها عند القيام بعملية التصفية.

> التقييم والاختيار

على عملية التقييم أن تصمم بشكل تطابق خلالها مزايا كل مرشح و متطلبات العمل وتستكشف ملاءمتهم للعمل مع جماعات مستضعفة

الدعوة لإجراء المقابلة

يجب التشديد في نص الدعوة على أنه سيصار للتحقق من هوية المترشح الناجح وأن أي عرض منوط باستلام المراجع والتحقق من السوابق أو ما يعادله إذا اقتضت الوظيفة ذلك. فعلى سبيل المثال ترسل منظمة إنقاذ الطفل للمترشح مدونة قواعد السلوك وسياسة صون الطفل الخاصة بها كي يكون على علم بهذه السياسات قبل القدوم إلى المقابلة.

لجنة إجراء المقابلات

يجب أن تتكوّن لجنة إجراء المقابلات من شخصين على الأقل، بحيث يتولّى أحدهمامهمة المراقبة وتقييم وتسجيل الملاحظات بينما يتحدث الطرف الآخر مع المرشح. ما يقلل من احتمالية حدوث أي خلاف حول ما قيل وما سُئل خلال المقابلة.

نطاق المقابلة

إضافة إلى تقدير وتقييم ملاءمة الشخص المتقدم للمنصب المحدد، يجب أن يستكشف أعضاء اللجنة مع المرشح الآتي:

- ثغرات في مسيرة المرشح المهنية أو تاريخه الوظيفي -مخاوف أو تفاوتات قد تنشأ من المعلومات المقدمة
- موقفه إزاء القضايا الواردة في مدونة قواعد السلوك مثل العمل مع مجموعات مستضعفة واستخدام الموارد التنظيمية وحدود السلوك المقبول
- إضافة إلى الأسباب والمحفزات التي تدفعه للإنضمام إلى المنظمة

هذه وقد أوردنا أسئلة وأمثلة ذات صلة في المرفق الأول

> تحقيقات ومراجع

ينبغي الطلب من المترشحين إحضار الوثائق التالية إلى المقابلة أو رفعها عند تلقيهم عرض العمل (يترك الأمر لكل منظمة):

- مستندات ثبوتية للهوية بما فيها الأسماء السابقة والحالية وتاريخ الميلاد والعنوان الحالي. على أن تتضمن هذه الأوراق من الناحية المثلى، رقم الضمان الاجتماعي/الوطني أو رقم الهوية الوطني مثل رخصة القيادة الحالية أو بطاقة الهوية أو جواز السفر مع صورة. يجب إبراز شهادة الميلاد في حال عدم توافر هذه الوثائق. في معظم الدول، قد يقتضي الأمر إثبات الحق في العمل إذا كان المنصب الوظيفي حكوميًا.
- هذا وقد يستدعي التحقق من السوابق أو ما يعادله من إجراءات (بحسب ما تقتضي الوظيفة)، إبراز مستنداتٍ إضافية مثل إثباتٍ لعنوان السكن - فاتورة مياه أو كهرباء أو عقد إيجار أو إقرار الذمة المالية، وإفادة بتغيير الاسم.
- النسخ الأصلية أو صور طبق الأصل عن شهادة مدرسية، إجازة جامعية أو خطاب قبول لإثبات المؤهلات التعليمية والمهنية الضرورية أو المتعلقة بالمنصب.

يجب توقيع كل نسخ الوثائق وتأريخها بواسطة الشخص القائم بأعمال الفحص والاحتفاظ بها في ملف الموظفين.

إن سلوك الشخص في الماضي لخيرُ سبيلٍ للتنبؤ بسلوكه في المستقبل. من هنا تبرز أهمية المعلومات المستحصلة من الأشخاص المرجعيين. ولابد لأي عرضٍ للتوظيف أن يكون مشروطًا باستلام مَراجع مُرضية، والغرض منها الحصول على معلومات موضوعية وواقعية لدعم قرارات التعيين. ولابد كذلك من البحث عن هذه المَراجع والحصول عليها مباشرة من الأشخاص المعنية، على أن تشمل رب عمل الحالي للمترشح. ينبغي أن تكون الإفادات المرجعية دائماً خطية (وإذا لم يتعارض ذلك مع السياسة التنظيمية للمنظمة، فلا مانع من إجراء اتصالٍ هاتفي).

على أن تتضمن هذه الطلبات شرحًا موجزًا عن المنظمة التي يعمل أو عمل فيها المترشح وعن منصبه إضافة إلى أسئلة حول مدى ملائمته للمنصب الجديد وللمنظمة وعن وجود أي إجراءات تأديبية سابقة بحقه.

هذه وقد أوردنا أسئلة وأمثلة ذات صلة في المرفق الثاني.

على أصحاب العمل رفض المراجعات والشهادات المفتوحة، ك «لمن يهمه الأمر»، فهناك حالات عن قيام مترشحين بتزوير المراجع والمراجعات/الشهادات المفتوحة. ينبغي النظر فيما إذا كانت الجهة المرجعية قد وافت معلومات دقيقة وما إذا كان من الضروري المتابعة. أما إن قال أحد أرباب عمل المترشح السابقين أن سياسة منظمته لا تنص على إعطاء إفادات مرجعية، فيجب التقدّم بطلب الحصول على وثيقة تؤكد عمل الموظف في هذه المنظمة. خُذ في عين الإعتبار الطلب من المترشح تقديم مرجع مهني آخر قد يشمل أقرانه السابقين، أو زملائه في منظمةٍ أخرى ممن عمل معهم أثناء شغلهه مناصبهم(على سبيل المثال منظمة شريكة، أو مسؤول حكومي، أو مستشار قانوني، أو زعيم ديني، إلخ) .

قد تُعتمَد المَراجع الشفهية في غياب أي بديل آخر _شرط تدوين الملاحظات وتسجيلها، وإن أمكن يجب أن يُطلب من الجهة المرجعية التأكيد كتابةً أو عبر البريد الإلكتروني مصداقية أن هذه الملاحظات تعكس وبشكل دقيق أقوالهم.

يجب التدقيق في المعلومات الواردة في المَراجع بدقة لضمان إجابة الجهة المرجعية على جميع الأسئلة. كما يجب مقارنة المعلومات المُقدَّمة من قبل الجهة المرجعية مع تلك المرفوعة من المترشح في استمارته مع الانتباه لأي تباينات بينهما.

إن كشفت المَراجع عن أي تناقضات أو شكوك حول مدى ملاءمة الشخص للوظيفة، فيجب حينها متابعة هذه المشاكل والتوسّع فيها إما مع الجهة المرجعية أو المترشح. من المهم الاحتفاظ بسجلات مكتوبة لأي مكالمات هاتفية، وحين تكون هذه المشاكل ذات أهمية يصار لطلب من الجهة المرجعية إيفاء المزيد من التفاصيل خطياً إن أمكن. يكتسي هذا الأمر أهمية خاصة إزاء اتخاذ قرار باستبعاد المترشح ، أو بمواصلة النظر في بعض المسائل معه. أما المعلومات حول الإجراءات التأديبية السابقة بحق المترشح، فيتعين النظر في كل حالة على حدة بحسب ظروف المترشح.

< عرض التعيين المشروط

كلُّ عرضٍ لتعيين المرشح الناجح يجب أن يكون مشروطًا بما يلي (يجب توضيح هذا الأمر في المقابلة الشخصية وفي خطاب العرض):

- مرجعان (أو أكثر) مقبولان.
- إفادة بعدم وجود سوابق أو ما يعادلها.
- فحص مكافحة الإرهاب (عند الحاجة).

قد تمنع بعض المنظمات موظفيها من الاضطلاع بأدوارهم الوظيفية الجديدة لحين إتمام كافة التحريات، وذلك وفقًا لسياستها. وقد تُتيح منظمات أخرى للشخص الشروعَ في العمل علماً أن استمرار الشخص بعمله منوط بنتائج التحريات.

إن كانت أي من المسائل المذكورة أعلاه مدعاةً للقلق ، فينبغي إما إحالتها إلى مستوى المدير (أو على النحو المحدد في المنظمة) ، أو أن يصار كما في بعض المنظمات إلى تشكيل لجنة لمواصلة مناقشة هذه القضية واتخاذ قرار يستند على مدى الخطر الذي تمثله للمنظمة. قد يشمل ذلك طلب معلومات إضافية من الشخص أو ربما السلطات المعنية. في هذه الحالات، أي عند وجود أي شكوك، يوصى بعدم تقديم أي عرض نهائي للمترشح لحين رفع خلاصة التحريات للمدير فيعود القرار النهائي له إزاء البت فيها.

< فترة التدريب والتعريف

ينبغي إرسال لجميع المترشحين الفائزين معلومات عن المنظمة قبل شروعهم بالعمل، وذلك بالموازاة مع إرسال عقودهم. يجب أن يشمل ذلك سياسة صون الأطفال وسياسة حماية الطفل، والعمل مع البالغين المستضعفين، بالإضافة إلى مدوّنة قواعد السلوك (كما ذُكر سابقًا. فمنظمة إنقاذ الطفل Save the children تقوم بذلكخلال مرحلة المقابلات الشخصية). يجب أن يتضمن البرنامج التعريفي والتدريبي للموظفين الجدد، جلسة إحاطة بصرف النظر عن خبراتهم السابقة. على أن تشمل هذه العملية إطلاعهم على أين يمكنهم العثور على معلوماتٍ حول ما يلي:

- السياسات والإجراءات المتعلقة بالصَّون، على سبيل المثال صَون الطفل، وحماية الطفل، وحماية المستضعفين من البالغين، ومكافحة التنمر والعنصرية، وتحقيق الأمان على شبكة الإنترنت، والإبلاغ عن المخالفات، والتأديب، إلخ.
- متطلبات مدونة قواعد سلوك المنظمة.
- إجراءات الإبلاغ، ومتى/ وكيفية الإعراب عما يثير القلق أو رفع الملاحظات.
- تدريب وجهًا لوجه حول صَون الطفل وحمايته، أو حول مدونة قواعد السلوك وفقًا للمتطلبات التنظيمية.

سيُطلب من المرشح الناجح أيضًا عند التعيين التوقيع على مدونة قواعد سلوك المنظمة، وهي مكمّلة لنموذج الإقرار الذاتي، وذلك من خلال عرض السلوكيات المطلوبة من الفرد والطلب منهم التوقيع لتأكيد موافقتهم عليها.

ملحق 8

أمثلة على أسئلة تُطرح خلال المقابلة الشخصية:

أسئلة عامة - تركز على فهم سياسة المنظمة:

- ما مدى فهمك لما يجب أن تتضمنه مدونة قواعد السلوك، أو سياسة حماية الطفل، أو سياسة حماية المستضعفين من البالغين ؟
- ما هي المشاكل التي يمكن أن تنشأ في هذه المجالات ؟ وما مدى أهمية وضع سياسة خاصة بالمنظمة بشأن هذه القضايا ؟ هل برأيك يجب أن تطبق هذه السياسة على الجميع ولماذا ؟
- ما هي بحسب رأيك مسؤوليتك في هذا المجال ؟
- ماذا ستفعل إذا لم تشعر بالراحة تجاه شيءٍ شاهدته أو سمعته ؟

سيناريو وهمي- يمكن تكييفه مع السياق:

- تخيل سيناريو حيث تلتقي بفرد من المجتمع المحلي، وعند مغادرتك يطلب منك أحد كبار السن أن توصل مراهق الى مناسبة ما يود حضورها. يقع العنوان على نفس طريق منزلك. فكيف ستتصرف في موقف كهذا ؟
- إذا كنت بصدد تعيين موظف جديد سيُطلب منه العمل مع المستفيدين أو الفئات الضعيفة أو فئات المجتمع ، فكيف يمكنك التأكد من أنك قمت بكل ما في وسعك لتلافي اختيار الشخص غير المناسب ؟ ماذا ستقول له في فترة التدريب والتعريف ؟

سيناريو مرتبط بدور محدد:

- في السياق الذي ستعمل فيه، مَن هي برأيك المجموعات المختلفةالتي قد تضطر التعامل معها ؟ وما ممكن أن تكون الجوانب التي تسبّب الضعف لديهم ؟
- ما هي بعض المقاربات التي قد تحتاج لانتهاجها من أجل العمل بفعالية مع هذه المجموعات ؟
- ما هو الحد الأدنى للمعايير التي تتوقع أن تكون موجودة لضمان حماية منظمتنا للأفراد/ المجموعات ؟ ما هي بحسب رأيك المسؤوليات التي على عاتقك ؟
- هل مررت بتجربة اضطررت فيها إلى الاستجابة لمخاوف متعلقة بكيفية تعاطي وتعامل فرد آخر مع جوانب الضَعف لدى مجموعات/ أفراد ؟ إذا كان الأمر كذلك ، ماذا فعلت ؟

ملحق 9

ههنا أمثلة عن أسئلة ممكن طرحها عند طلب المراجع:

- هل لديك أي مخاوف تجاه ما إذا كان يمكن للفرد اتباع مدونة قواعد سلوك المنظمة أو سياسة صون الطفل أو سياسة حماية المستضعفين من البالغين ؟
- هل تم اتخاذ إجراء تأديبي بحق الفرد فيما يتعلق بسلوكه المهني أثناء عمله مع المجتمعات المحلية والموظفين والشركاء وأصحاب المصلحة ؟
- هل لديك أي مخاوف بشأن قدرة الفرد على العمل مع مجموعات المستفيدين بطريقة مناسبة ومهنية ؟
- في هذا الدور الوظيفي، قد يضطر الفرد إلى العمل مباشرة مع الأطفال أو المستضعفين من البالغين أو كلاهما. فإلى أي مدى تعتقد أن الفرد سيكون قادرًا على القيام بذلك نظرًا لحالة الأشخاص المعنيين الهشة ؟

Save the Children

باعتبار أننا و منظمة إنقاذ الطفل Save the Children وضعنا هذا المستند معًا، طلبنا منهم النصيحة بشأن المستند الأساسي وأي أفكار إضافية قد يرغبون بإدراجها:

وقد رفعوا الآن ما يلي:

- المواصفات الوظيفية والدعاية - تشمل البيان حول الالتزامات بالصون لضمان أن يلحظها المترشحون.
- المقابلات- لا تسأل منظمة Save the Children المترشحين عن العمل مع الأطفال المستضعفين، إنما تكتفي بسؤالهم عما يدفعهم للعمل مع الأطفال.
- تتضمن دعوات المقابلات الشخصية بيانًا أوسع حول الالتزامات بصَون الطفل وأهمية اتباع عملية توظيف أكثر أمانًا. هذا وتُرفق منظمة إنقاذ الطفل- Save the Children بالبريد الإلكتروني نسخة عن مدونة قواعد السلوك وسياسات صون الأطفال.
- أسئلة المقابلة الشخصية - أعدت إنقاذ الطفل - Save the Children جملة من أسئلة متعلّقة بصَون الطفل ووضعتها بتصرّف جميع من في المنظمة.
- يوقع المترشحون نسخة عن مدونة قواعد السلوك وسياسات صون الطفل عند انضمامهم إلى المنظمة.
- أعدت وحدة خاصة لمدراء التوظيف حول التوظيف الأكثر أمانًا كجزء من التدريب بشأن عملية التوظيف معدّ لهؤلاء المدراء. الوحدة متاحة على نطاق كل من المكاتب الإقليمية ومركز التدريب الخاص بالمنظمة.
- علماً أنه عام 2018 سوف قدّم المنظمة ورشة عمل لمدّة نصف يوم حول التوظيف الأكثر أماناً من لموظفي الموارد البشرية/موظفي التوظيف، وذلك على نطاق المكاتب الإقليمية ومركز التدريب.

موارد

لدى منظمة Keeping Children Safe عدد من الموارد لدعم المنظمات بما في ذلك أداة للتدقيق الذاتي متاحة على keep-children-safe/accountability/self--https://www.keepingchildrensafe.org.uk/how-we audit/self-audit-process

إرشادات بشأن الموارد البشرية وحماية الطفل - منظمة People In Aid