Советы и рекомендации

Методы обеспечения безопасности и защиты при наборе волонтеров и управлении ими

Для организаций, работающих по преодолению кризиса, связанного с беженцами в Восточной Европе

Организации, работающие по преодолению кризиса, связанного с беженцами в Восточной Европе, осуществляют набор большого количества волонтеров. Важно обеспечить условия, при которых меры обеспечения безопасности и защиты, принимаемые организацией, всегда распространяются на волонтеров. Волонтеры:

- **Участвуют в защите персонала и беженцев** от сексуальной эксплуатации, сексуального насилия и домогательств (СЭНД) и причинения другого вреда и насилия (например, физического или психологического вреда и т. д.).
- **Вносят вклад в организационную культуру,** при которой каждый, кто взаимодействует с организацией, понимает свое право на защиту от всех видов вреда и насилия.
- **Нуждаются в поддержке,** чтобы понять, какие меры обеспечения безопасности и защиты существуют в организации и как они применяются в отношении волонтеров.

Примеры рисков, связанных с обеспечением безопасности и защиты при работе с волонтерами:

Риски для самих волонтеров:

- **Между волонтерами и персоналом может быть дисбаланс власти**, который увеличивает риск СЭНД и причинения другого вреда и насилия в отношении волонтеров.
- В некоторых организациях могут отсутствовать **формальные процедуры управления волонтерами**. Это может повлиять на то, как к волонтерам относятся и как их поддерживают, в том числе и в вопросах обеспечения безопасности и защиты.
- У волонтеров меньше шансов найти в организации кого-то, кому можно довериться, чтобы поговорить. Они также могут быть **менее осведомлены** о политике обеспечения безопасности и защиты, о том, как, кому или даже о чем сообщать.

Риски для других сотрудников и беженцев, взаимодействующих с организацией

- Волонтеры **могут не знать, какое поведение от них ожидается**, существует ли кодекс поведения, применим ли он к ним и почему его важно соблюдать.
- В условиях, когда требуется быстрый и масштабный набор волонтеров, например в чрезвычайных ситуациях, **бывает сложно соблюсти строгую процедуру найма**. Может остаться незамеченным поведение, наносящее вред.
- **Набор волонтеров может осложниться**, например, из-за отсутствия у них официальных рекомендаций.
- Работая с организацией, некоторые волонтеры могут оказаться в **положении власти по отношению к беженцам**, что может привести к злоупотреблениям, таким как домогательства или требования сексуального характера.

Процесс управления волонтерами состоит из трех этапов:

1. Безопасный набор и отбор персонала

Описание должностных обязанностей и объявление о вакансиях

- Распишите должностные обязанности для каждой волонтерской должности. Это не должна быть длинная или формальная должностная инструкция. **Если у вас мало времени, можно кратко перечислить должностные обязанности в виде отдельных пунктов**.
- В описание должностных обязанностей, в объявления о вакансиях (где это уместно) и маркетинговые материалы включите **положение о приверженности организации обеспечению безопасности и защиты**.
- Если у волонтера есть доступ к людям, имеющим повышенный риск подвергнуться насилию, в том числе к беженцам и детям, это должно быть указано в должностной инструкции и учтено при приеме на работу. Это важно для обеспечения **программ безопасности и защиты** или предоставления услуг.
- При наборе волонтеров стремитесь к достижению баланса с точки зрения разнообразия, например, учитывайте гендер, инвалидность, язык и другие характеристики, которые релевантны для местности, где вы осуществляете деятельность.

Собеседование и рекомендации

- Собеседование важно, особенно для волонтеров, которые будут работать непосредственно с беженцами.
- Постарайтесь получить хотя бы одну рекомендацию от каждого волонтера, включающую вопросы о поведении. Рекомендацией может быть устный

конфиденциальный разговор лично или по телефону, электронное или обычное письмо.

- По возможности, а также при найме волонтеров на более длительный срок, проведите проверку биографических данных или наличия судимости.

Короткое собеседование:

- Собеседование может быть коротким разговором в месте, где другим его не слышно.
- В этом разговоре четко разъясните требования к мерам обеспечения безопасности и защиты и к поведению.
- Задайте потенциальному волонтеру вопрос о его поведении, например: «Как вы будете выполнять свои рабочие обязанности, чтобы не причинять вреда другим людям или не обращаться с ними жестоко?»

2. Руководство и поддержка, включая инструктаж и обучение

Раздайте и объясните должностную инструкцию, соглашение, кодекс поведения и соответствующие правила или их краткое изложение на соответствующем языке. Как только волонтер поймет смысл документов, попросите его подписать контракт и кодекс поведения.

- Проведите **обучение**, чтобы все волонтеры знали:
    - Кто является контактным лицом по обеспечению безопасности и защиты и как с ним связаться
    - Что такое СЭНД и другие виды вреда и насилия
    - Как сообщать о потенциальных нарушениях обеспечения безопасности и защиты
    - Как вести себя в качестве волонтеров
    - Что произойдет, если волонтер будет вести себя неподобающим образом
- Убедитесь, что волонтеры, работающие с беженцами, знают, какие существуют **механизмы сообщения** о проблемах с обеспечением безопасности и защиты.
- Создайте **систему управления человеческими ресурсами** для отслеживания потребностей каждого волонтера в обеспечении безопасности и защиты.
- Убедитесь, что к **руководителям** можно обратиться за поддержкой и советом, например по поводу ожидаемого поведения.
- Обеспечьте выполнение заранее согласованных шагов во всех потенциальных случаях обеспечения безопасности и защиты.

Инструктаж для большой группы волонтеров:

- Проведите совместный инструктаж для большой группы волонтеров или
- Организуйте незамедлительный начальный инструктаж (либо просто поделитесь визуальными материалами) для тех, кому нужно быстро приступить к работе, а позже проведите более детальное обучение.

3. Завершение отношений между организацией и волонтером

- Важно подтвердить **окончание отношений с волонтером**. Это можно сделать в групповой беседе.
- Убедитесь, что у волонтера **больше нет доступа к информации или данным организации**, и подтвердите важность соблюдения конфиденциальности в отношении любых вопросов или случаев обеспечения безопасности и защиты, о которых волонтер мог знать.
- Дайте волонтеру и сообществу беженцев четко понять, что волонтер завершил свою роль.
- На **собеседовании при прекращении работы** обсудите любые вопросы, связанные с обеспечением безопасности и защиты, например, о прохождении обучения или об улучшении действующего механизма уведомления о проблемах и способах его улучшить, с точки зрения волонтера.