

التوظيف الآمن: ما الخطوات الواجب اتخاذها؟

ندوة نظمها مركز جنوب السودان

أسئلة وأجوبة

٢٠٢١ تشرين الثاني/نوفمبر

١- في مواجهة تحديات الحصول على السجلات الجنائية وبما أن العديد من الحوادث لا يتم الإبلاغ عنها، ما هي الطرق التي تحصل بها على المعلومات حول السجل بشأن الصون لمقدم الطلب و موقفه تجاه الصون؟

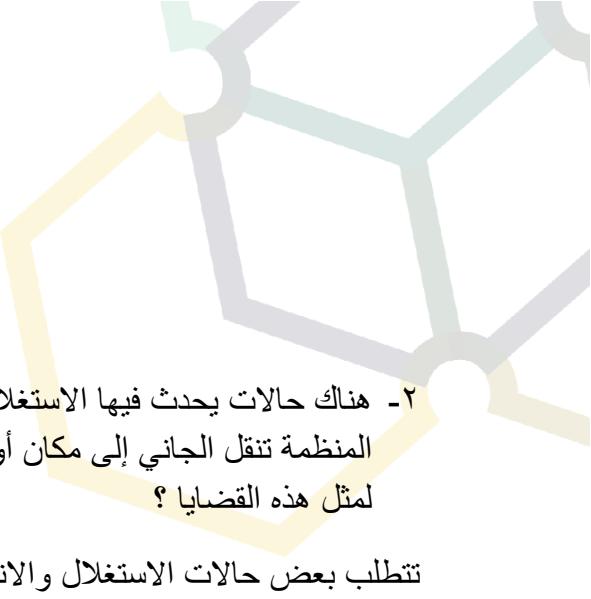
هناك عدد من الطرق التي يمكن لصاحب العمل من خلالها معرفة ما إذا كان المتقدم للوظيفة مناسباً، دون الحصول على فحص الخلفية الجنائية. هذا يشمل، من خلال الفحوصات المرجعية مع أصحاب العمل السابقين، التحقق من الخلفية والمقابلات مع المرشح نفسه. ومع ذلك، التتحقق فيما إذا كان المتقدم للوظيفة قادراً على توفير السجلات الجنائية، إذا كانت المنظمة غير قادرة على الحصول عليها.

يجب أن تخضع جميع التعينات الجديدة لفحوصات مرجعية صارمة، وأفضل الممارسات هو تطوير نموذج فحص مرجعي مشترك واحد، يعطي جميع المجالات (الأداء والاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي (SEAH) وغيرها من حالات سوء السلوك) لاستخدامها في جميع التعينات. إذا كان لديك سبب للتساؤل حول الجهات المرجعية التي زودتك بها مقدم الطلب، على سبيل المثال إذا كانوا قد استبعدوا وظيفة حديثة أو طويلة الأجل ، يمكنك طلب مثل هذه التفاصيل.

يمكنك أيضاً إجراء فحوصات غير رسمية باستخدام وسائل التواصل الاجتماعي. منصات احترافية، مثل لينكد إن أو ما شابه ذلك، فقد يوفر ذلك المزيد من المعلومات. وبالرغم من ذلك ، فإن هذه الخطوات لا يجب أن تحل محل أي جزء من عملية التدقيق المرجعي ولكنها قد تكون بمثابة مصدر للمعلومات الإضافية.

يجب عليك تضمين الأسئلة المتعلقة بالصون في مقابلتك مع المتقدم للوظيفة للتحقق من أنهم يشاركون قيم منظمتك ولاختبار فهمهم للصون.

أخيراً ، يمكنك التفكير في الاشتراك في نظام الكشف عن سوء السلوك (Misconduct Disclosure Scheme) ، والذي هو أداة عالمية تمكّن المنظمات من طلب المعلومات المتعلقة بسوء السلوك الذي ربما لم يتم التحقيق فيه رسمياً من قبل الشرطة.



٢- هناك حالات يحدث فيها الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي SEAH ويتم الإبلاغ عنه ولكن المنظمة تنقل الجاني إلى مكان أو بلد آخر بدلاً من اتخاذ إجراء بحقه؟ كيف يمكن أن يكون هناك حل مثل هذه القضايا؟

تتطلب بعض حالات الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي SEAH تدخلاً خارجياً. ذلك التدخل قد يكون آلية محلية لتنسيق وتنظيم عمل المنظمات غير الحكومية مثل شبكة المنظمات غير الحكومية، وإذا فشلوا في القضية يمكن أن يكون إبلاغ السلطات المحلية الملاذ الآخير في بعض الأحيان.

هذا مثال على الممارسات الضارة، والتي تحدث للأسف في كثير من الأحيان. لدينا جميعاً دور نلعبه في ضمان التحقيق في جميع الادعاءات وتوثيقها وأن الموظفين الذين يرتكبون الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي SEAH لا يتم نقلهم إلى وظيفة أخرى.

٣- يرجى مشاركة أمثلة على أسلحة محددة تتعلق بالصون لتكون مدرجة في عمليات التحقق من المرافق، وما هي المعايير المحددة التي يمكن استخدامها لتصفية المترشحين.

يرجى إلقاء نظرة على هذه الوثيقة للحصول على بعض الأسلحة المقترحة للمقابلة والمراجع التي يمكنك تضمينها كجزء من عملية التوظيف:

<https://mena.safeguardingsupporthub.org/ar/documents/bitesize-safeguarding-interview-and-reference-check-questions>

للحصول على مذكرة حول ممارسات التوظيف الآمن العامة لمنظمات المجتمع المدني في الأوضاع التنموية والأوضاع الإنسانية:

<https://mena.safeguardingsupporthub.org/ar/documents/tip-sheet-safe-recruitment>

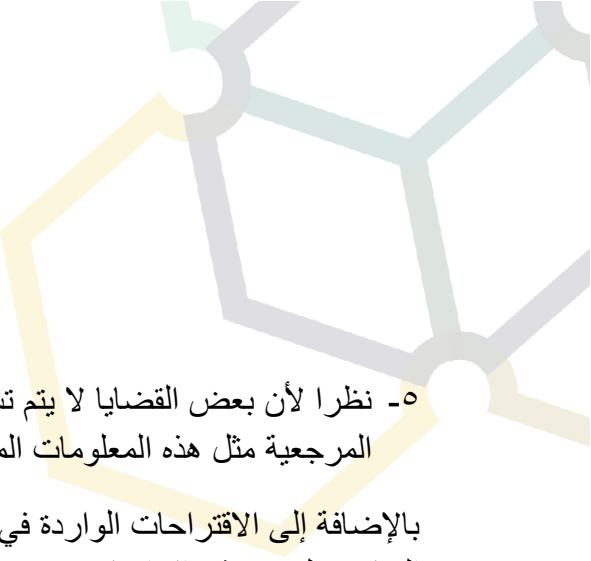
٤- هل تفصل بيانات سوء السلوك الجنسي حسب جنس المعتدين؟

باستخدام نظام الكشف عن سوء السلوك ، فإن المنظمات المنفذة قامت بإجراء أكثر من ١٠،٠٠٠ فحص مما أدى إلى رفض ٧٥ طلباً في المرحلة النهائية من التوظيف (المزيد من المعلومات:

[The Misconduct Disclosure Scheme \(misconduct-disclosure-scheme.org\)](http://The Misconduct Disclosure Scheme (misconduct-disclosure-scheme.org))

يحتوي نظام الكشف عن سوء السلوك على بيانات عالية المستوى فقط، والتي لا يتم تصنيفها على أساس جنس المعتدي. يجب أن تخضع جميع التعيينات الجديدة لفحوصات مرجعية صارمة، مثل تلك المذكورة

أعلاه في السؤال ١.



٥- نظرا لأن بعض القضايا لا يتم تسجيلها في النظام (Bridger insight)، وأحيانا تفقد الفحوصات المرجعية مثل هذه المعلومات المتعلقة بالصون، ما هي الخطوات التي ينبغي اتخاذها؟

بالإضافة إلى الاقتراحات الواردة في إجابة السؤال الأول، يمكنك أيضا أن تطلب من الموظفين الجدد التوقيع على نموذج إقرار كجزء من عقد العمل الخاص بهم يؤكد أنهم يفهمون ويوافقون على الالتزام بمدونة قواعد السلوك وسياسات الصون الخاصة بالمنظمة (وغيرها من السياسات ذات الصلة). وينبغي أن يتضمن الإقرار ما يلي: أنه لا يوجد عليهم أي إدانات جنائية.

يمكن أن يوفر تقديم عقود عمل مع فترات اختبار (فترة تجربة) أيضا فرصة للإشراف على الموظفين الجدد بأكثر دقة، بالإضافة لإنها عقد العمل في حال التصرفات الغير مقبولة.

يساعد نظام الكشف عن سوء السلوك أيضا في معالجة هذه المشكلة - فهو يضيف طبقة إضافية من الأمان ويساعد في طلب المعلومات المتعلقة بالحالات السابقة من سوء السلوك الجنسي الذي لم تجرمه الشرطة أو تحقق فيه.

٦- كيف يمكن للمنظمات الاشتراك في نظام الكشف عن سوء السلوك؟ ما هي الإجراءات الواجب إتباعها؟

للتسجيل في نظام الكشف عن سوء السلوك ولكي تصبح المنظمة إحدى المنظمات المنفذة، يجب التواصل مع منسق المشروع (mds@challiance.org) من حساب البريد الإلكتروني الرسمي للمنظمة (عادة ما يكون المدير التنفيذي ، الرئيس أو الأمين العام) والتأكد على أنها تؤيد رسميا النظام وتلتزم بتنفيذه.

للمزيد إقرأ هنا [Join now — The Misconduct Disclosure Scheme \(misconduct-disclosure-scheme.org\)](https://misconduct-disclosure-scheme.org)

٧- ماذا تعني "القضايا القانونية" في شريحتك حول تقييم التكاليف والفوائد في كونك جزءا من هذا النظام؟

عند التفكير في تنفيذ الكشف عن سوء السلوك، غالبا ما ينظر إلى قانون حماية البيانات/التوظيف بشكل غير صحيح على أنه عائق أمام التنفيذ. في حين أن هذه المشكلة في بعض البلدان (مثل ألمانيا) هي في الواقع مشكلة، إلا أنه في معظم الأماكن يمكن تنفيذ النظام بما يتماشى مع جميع اللوائح المعتمد بها. يمكن العثور على مزيد من المعلومات هنا: [Legal — The Misconduct Disclosure Scheme \(misconduct-disclosure-scheme.org\)](https://misconduct-disclosure-scheme.org)

٨- ما هي وجهة نظرك حول إجراء الفحوصات على المنصات الرقمية على سبيل المثال وسائل التواصل الاجتماعي؟

على الرغم من أنه لا يمكن استخدامها كفحص رسمي ، إلا أنها يمكن أن تكون مصدرا جيدا للمعلومات. حول مرفوك الجديد. خاصة المنصات الاحتراافية ، مثل لينكدين أو ما يشابهها، لكن قد توفر المزيد من المعلومات.

يجب أن تكون هذه الفحوصات غير رسمية و لا ينبغي بأي وسيلة أن تحل محل أي جزء من عملية المراجعة الرسمية ولكن قد تكون بمثابة مصدر إضافي للمعلومات.

٩- هل ستتمكن من مشاركة نموذج الإقرار الذاتي؟

يجب أن يعطي نموذج الإقرار الذاتي أي جرائم جنائية أو سوء سلوك جنسي (من الناحية المثلية، تحدد تعاريف الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي) والاحتياط وأي أشكال أخرى من سوء السلوك.

١٠- إذا لم تكن سرية، هل يمكن معرفة أنواع المنظمات (الوطنية أو الدولية) التي قدمت إجابات على الدراسة الاستقصائية/الاستفسار من نتائج إحصاءات عام ٢٠٢٠ ، و هل كان هناك أي من الموظفين المرفوضين الذين قاموا برفع دعوى قضائية على تلك المنظمات؟

يمكن العثور على مزيد من المعلومات حول التقارير السنوية على موقعنا الإلكتروني هنا:

[Annual reporting — The Misconduct Disclosure Scheme \(misconduct-disclosure-scheme.org\)](https://misconduct-disclosure-scheme.org)

في عام ٢٠٢٠ ، تم تنفيذ المشروع في الغالب من قبل المنظمات غير الحكومية، قائمة الأعضاء متاحة أيضا على الموقع الإلكتروني هنا: [Members — The Misconduct Disclosure Scheme \(misconduct-disclosure-scheme.org\)](https://misconduct-disclosure-scheme.org)

لم تكن هناك دعوى قضائية/شكوى تتعلق بالنظام - في رأيي، إذا كان موظف سابق غير راض عن نتائج التحقيق، يمكنه مقاضاة صاحب العمل في الوقت الذي ينتهي فيه التحقيق بدلاً من الانتظار حتى يتم الكشف عن هذا في المراجعة. ومع ذلك، فإن نظام سوء السلوك قد تم تصديقه ويأخذ هذا في الاعتبار. ولتفادي هذا الخطأ، من المهم التأكد من توثيق العملية بشكل صحيح ومشاركتها مع الجهات ذات الصلة والأشخاص المشاركون في العملية.