

الأداة 3.3.5 توجيهات حول التدقيق في خلفية العاملين في مركز الكرامة والوصول والمشاركة والسلامة¹

على ضرورة الالتزام بمدونة السلوك وأنظمة إنهاء العمل في حال الانتهاك

1. أسئلة المقابلة المستندة إلى السلوك الآمن تجاه الطفل

يهدف الحدّ من هذه المخاطر، عليك طرح الأسئلة في خلال عملية التوظيف والإشراف على المتطوعين، الأمر الذي سيساعد في الكشف عن المواقف والتصرفات التي توفر الحماية أو تشكل خطرًا. في ما يلي قائمة نموذجية. ليس عليك سوى انتقاء بضعة أسئلة ذات صلة. من الضروري الاستماع إلى الأجوبة التي تعبّر عن الالتزام باحترام السياسات وبحماية الأطفال من الضرر.

في حال لم يتم إجراء تدقيق مناسب في خلفية العاملين والمتطوعين في مركز الكرامة والوصول والمشاركة والسلامة، قد تتحوّل المخاطر التالية إلى واقع:

- توظيف أو إشراك شخص يستغلّ طفلًا و/أو راشدًا أو يسيء معاملته
- توظيف أو إشراك شخص من غير الأمن أو من غير المناسب أن يعمل مع الأطفال أو أن يكون على تواصل معهم، مما يؤدي إلى تضرر طفل أو حدوث نتائج غير مرغوبة في البرنامج
- عدم توافر آلية لإنهاء عمل شخص يتبين أنّه يشكل خطرًا على الأطفال

للتخفيف من هذه المخاطر، يجب اتّخاذ الخطوات التالية:

- طرح أسئلة تتعلّق بالسلوك في خلال التوظيف
- إجراء عمليات التدقيق في الخلفيات، ويُفضّل أن يشمل ذلك السجلات الجنائية أيضًا
- الحرص على أن ينصّ العقد

- هل عملت/تطوّعت مع الأطفال في منصب شبيه من قبل؟ ما الذي أحببته في هذه التجربة؟ ما الذي اعتبرته صعبًا؟
- ما نقاط القوة الناجمة عن العمل مع الأطفال في مجتمعك، و/أو عائلتك، و/أو خلفيتك الثقافية؟
- كيف تعاملت مع الأطفال الذين لم يريدوا المشاركة في نشاط ما؟
- ما الموصفات الحسنة التي لاحظتها في الآخرين الذين كنت تقدّر عملهم، ولا سيما في ما يتعلّق بعملهم مع الأطفال أو رعايتهم؟
- ما رأيك في خضوعك للإشراف؟
- ما الذي يحفزك لتعمل مع هذه المنظمة، وفي هذا البرنامج بالتحديد؟
- الرجاء إعطاء ثلاثة أمثلة عن كيفية العمل بأمان مع الأطفال.
- ما الصفات التي تعتبر أنّها تولّد قائدًا مجتمعيًا جيدًا أو قدوةً للأطفال والشباب اليافعين؟
- كيف تتعامل مع الأطفال الذين لم يستمعوا إلى إرشاداتك؟
- كيف يصفك الأطفال أو الشباب اليافعون الذين عملت معهم سابقًا؟
- كيف تنشئ مساحةً ملائمة وآمنة للأطفال من أجل القيام بنشاط موجهٍ للأطفال اليافعين / الأطفال الأكبر سنًا / الأطفال ذوي الإعاقات؟
- ما العوامل المتوافرة محليًا التي تعتقد أنّها تساعد على حماية الأطفال من الضرر في هذا المجتمع؟
- ما مفهومك لحماية الطفل؟

¹ مقتطف من "المذكّرة التوجيهية المعنية بحماية الطفل" الصادرة عن وزارة الخارجية والشؤون التجارية في أستراليا والمرتبطة بالتوظيف والتدقيق، آب/أغسطس 2019. تمّ تعديل جزءٍ من النص ليتلاءم مع السياق المرتبط بمركز الكرامة والوصول والمشاركة والسلامة.

- إن الصليب الأحمر/الهلال الأحمر منظمة تضم أمن الأطفال. ماذا باعتقادك يعني هذا الأمر؟
- أرسلنا إليك نسخة من مدونة السلوك الخاصة بنا قبل موعد هذه المقابلة. ما رأيك بالمدونة؟
- ما الحدود التي يجب احترامها أثناء العمل مع الأطفال والشباب اليافعين؟
- إذا ساورك القلق في موضوع تصرفات زميل في العمل تجاه الأطفال، فكيف من الممكن أن تستجيب؟
- كيف من الممكن أن تُشرك الأطفال في عملية حمايتهم الشخصية ضمن إطار برنامجنا؟
- كيف من الممكن أن نتيح مشاركة الأطفال وتأخذ رأيهم في الاعتبار في برنامجنا؟

2. إجراء عمليات التدقيق في الخلفيات، ويُفضَّل أن يشمل ذلك السجلات الجنائية

- قبل مرحلة التواصل، ينبغي إجراء عملية تدقيق كاملة في السجلات الجنائية لكل المرشحين العاملين مع الأطفال أو الذين يتواصلون معهم (بمن فيهم الموظفون الحاليون في المنظمة الذين يتقدمون للعمل من داخل المنظمة).
- الحرص على أن تغطّي عمليات التحقيق في السجلات الجنائية كل بلاد المنشأ وكل بلد سكن فيه الفرد لمدة 12 شهرًا أو أكثر على مدى السنوات الخمس الماضية (أو أكثر).
- في حال عدم التمكن من الحصول على ملف تحقيق في سجل جنائي من بلد معين، يجب الحصول على إعلان رسمي أو مستند قانوني محلي بديل:
 - يفصل الجهود المبذولة للحصول على ملف تحقيق من شرطة خارجية
 - يفصح عن أيّ اتهامات أو إدانات منقضية مرتبطة بالإساءة إلى الأطفال واستغلالهم
- يشكل المرشح خطرًا غير مقبول على الأطفال ولا ينبغي توظيفه أو إشراكه في حال تضمن سجله الجنائي إدانات أو أحكامًا نتيجة:
 - جرائم جنسية ضدّ طفل أو شخص راشد
 - جرائم عنيفة ضدّ طفل أو شخص راشد
 - أيّ جريمة إساءة إلى طفل
 - مطاردة طفل أو شخص راشد
 - جرائم متصلة بالمخدرات (الإتجار بأحد أنواع المخدرات أو تزويد طفل بمخدّر يؤدي إلى الإدمان)
 - جرائم العنف المنزلي
- في حال تضمن ملف التدقيق في السجل الجنائي للمرشح المعني جرائم مرتبطة بالقيادة، يجب مراجعة هذا الأمر على ضوء الوصف الوظيفي لمعرفة ما إذا كان يترتب على المرشح نقل الأطفال والأشخاص الراشدين.
- في حال تضمن ملف التدقيق في السجل الجنائي للمرشح المعني جرائم أو إدانات أخرى، يجب إجراء تقييم للمخاطر لتحديد ما إذا كان المرشح يشكل خطرًا غير مقبول على الأطفال والأشخاص الراشدين.

3. عمليات التدقيق الأخرى

- تقييم الدور والتحقق من الهوية والمؤهلات عندما يتطلب الدور مهارات أو معرفة أو مؤهلات أو شروط أهلية لتقديم خدمة محددة.
- إجراء عمليتي تدقيق شفهيّتين على الأقل مع الجهات المرجعية وتوثيقهما حول كلّ المرشحين العاملين مع السكّان الضعفاء أو الذين يتواصلون معهم (الأشخاص البالغون والأطفال الذين من المرجّح أن يحضروا إلى مركز الكرامة والوصول والمشاركة والسلامة).
- السعي إلى الحصول على مراجع من:
 - موظفين سابقين أو حاليين
 - أماكن تطوّر فيها الشخص
 - قادة مجتمعيين، ورجال دين، ومسؤولين، ومدربيين رياضيين
 - أشخاص آخرين يدركون مدى ملاءمة المرشح للعمل مع الأطفال أو تواصله معهم.
- التحقق دائماً من هوية الجهات المرجعية وإن أمكن الاتصال بها في مكان عملها أو منظمها.
- في حال عدم رضاك عن الإجابات التي تقدّمها الجهات المرجعية، اطلب من المرشح أن يسمّي جهات مرجعية أخرى.

أمثلة عن الأسئلة الموجهة للجهات المرجعية:

- يتضمن الدور (نوع العمل أو التواصل مع الأطفال). هل بإمكانك إخباري عن عمل المرشح مع الأطفال؟ هل راقبت هذا العمل بشكل مباشر؟
- هل تساورك أي مخاوف إزاء عمل المرشح مع الأطفال أو الأطفال الضعفاء؟ في حال صحّ ذلك، الرجاء التفسير.
- سيعمل المرشح في مكان بعيد تحت قدر ضئيل من الإشراف. هل تساورك أي مخاوف إزاء هذه المسألة؟

4. الحرص على أن ينصّ العقد على ضرورة الالتزام بمدونة السلوك وأنظمة إنهاء العمل في حال الانتهاك

يجب أن تتضمن العقود والسياسات والإجراءات المعنية بالموارد البشرية أحكاماً لفرض عقوبات مثل:

- الطرد
- تعليق العمل مع الدفع أو من دونه، بانتظار نتائج التحقيق

- تعليق عمل موظف خاضع للتحقيق لانتهاكه سياسة حماية الطفل و/أو مدونة السلوك، أو نقله لتأدية مهام أخرى

مثال عن صياغة مُدرجة في عقود التوظيف:

- يتمّتع X بحقّ صرفك أو نقلك في حال انتهاكك سياسة حماية الطفل و/أو مدونة السلوك الخاصة بنا.