

**Polityka bezpiecznej rekrutacji
Związku Ukraińców w Polsce
Oddział w Przemyślu**

1. Cel

Niniejsza polityka stanowi uzupełnienie Polityki Safeguardingu ZUwP Oddział w Przemyślu i zawiera zalecenia dotyczące włączania zasad safeguardingu do rekrutacji.

2. Założenia

Bezpieczna rekrutacja jest ważnym elementem egzekwowania zasady "nie krzywdzić", a także tworzenia i utrzymywania bezpiecznej, t.j. wolnej od nadużyć, i pełnej szacunku kultury organizacyjnej zarówno dla personelu jak i gości i beneficjentów. Ważne jest, aby zatrudniać osoby mające zrozumienie lub chęć zdobycia wiedzy na temat safeguardingu.

3. Zakres zastosowania

Niniejsza polityka odnosi się do wszystkich osób przechodzących przez proces rekrutacji do pracy: pracowników długo- i krótkoterminowych, konsultantów, stażystów i wolontariuszy.

4. Bezpieczna rekrutacja na poszczególnych etapach procesu.

4.1. Opis stanowiska

Dla każdego stanowiska zaleca się sporządzenie opisu obowiązków, czyli przegląd obowiązków, kwalifikacji i kompetencji wymaganych do pracy na danym stanowisku. Opis obowiązków może być skrócony, zwłaszcza w sytuacjach zarządzania kryzysowego. Opis powinien zawierać punkt o obowiązku przestrzegania zasad safeguardingu, który może brzmieć w następujący lub podobny sposób:

[Pracownik] zobowiązuje się do przestrzegania zasad safeguardingu, czyli ochrony wszystkich osób mających kontakt z ZUwP przed jakąkolwiek krzywdą, która może nastąpić w wyniku kontaktu tych osób ze ZUwP. [Pracownik] jest zobowiązana do zapobiegania przypadkom molestowania i wykorzystywania seksualnego, przemocy seksualnej, krzywdzenia dzieci, korupcji, handlu ludźmi i współczesnego niewolnictwa oraz zgłaszania takich sytuacji przełożonym lub za pomocą mechanizmu zgłaszania nadużyć. [Pracownik] podpisuje i stosuje zasady zawarte w Polityce Safeguardingu i Kodeksie Postępowania.

4.2. Ogłoszenie o stanowisku pracy

W ogłoszeniu o ofercie pracy powinien być zawarty jasny komunikat, że personel ZUwP jest zobowiązany do przestrzegania wysokich standardów postępowania. Komunikat może brzmieć w następujący lub podobny sposób:

ZUwP zobowiązuje się do postępowania w zgodzie z zasadami safeguardingu, czyli ochrony uczestników programów przed wykorzystywaniem seksualnym i innymi formami przemocy. Kandydat, spełniający wymagania jest zobowiązany do

podpisania oraz przestrzegania Kodeksu Postępowania i Polityki Safeguardingu ZUwP.

Ogłoszenie o stanowisku pracy powinno zawierać zgodę na przetwarzanie danych RODO. Oświadczenie może brzmieć w następujący lub podobny sposób:

Poprzez wysłanie podania o pracę, wyrażasz zgodę na wykorzystanie Twoich danych osobowych. Wszystkie dokumenty wymagane przez ZUwP na różnych etapach procesu rekrutacji będą użyte jedynie w celach rekrutacyjnych. Wszyscy pracownicy zaangażowani w rekrutację i selekcję pracowników znają zasady ochrony danych osobowych oraz są zobowiązani do zachowania poufności. ZUwP zachowa dokumenty jedynie na czas rekrutacji.

4.3. Tworzenie listy kandydatów

Podczas tworzenia listy kandydatów należy zadbać o ich różnorodność. Pomaga to budować większe zrozumienie i szacunek dla odmiennych punktów widzenia. Niedopuszczalne jest dyskryminowanie np. ze względu na płeć, wyznanie, narodowość czy niepełnosprawność. Należy wziąć pod uwagę znajomość języka ukraińskiego przez kandydata.

W celu zapewnienia przejrzystości, kwalifikacją kandydatów powinny się zająć co najmniej dwie osoby.

4.4. Rozmowa kwalifikacyjna

Rozmowę rekrutacyjną powinny przeprowadzać przynajmniej dwie osoby.

Rozmowa kwalifikacyjna powinna być tak skonstruowana, aby zrozumieć postawy i wartości kandydata lub kandydatki dotyczące beneficjentów programów, zwłaszcza osób dorosłych narażonych na niebezpieczeństwo i dzieci. Pytania powinny dotyczyć motywacji do pracy w ZUwP na danym stanowisku.

W trakcie rozmowy kwalifikacyjnej należy w jasny i prosty sposób wytłumaczyć podejście ZUwP do safeguardingu.

Kandydata lub kandydatkę należy zapytać, czy kiedykolwiek był(a) zwolniona dyscyplinarnie / z powodów związanych z naruszeniem zasad safeguardingu).

W czasie rozmowy rekrutacyjnej należy zadać pytania związane z safeguardingiem. Pytanie te mogą brzmieć w następujący lub podobny sposób:

- *W jaki sposób będzie Pan/Pani wykonywać swoje obowiązki zawodowe tak, aby nie krzywdzić i nie wykorzystywać innych?*
- *W jaki sposób zachowała by się Pan/Pani w następującej sytuacji: [...]*
- *Jak rozumie Pan/Pani safeguarding? Co oznacza dla Pana/Pani organizacja bezpieczna dla dzieci i dorosłych?*

- Czyją powinnością jest safeguarding?
- Czy pracował/a Pan/Pani w organizacji, która posiada procedury safeguardingowe?
- Czy kiedykolwiek zdarzyło się Panu/Pani zgłosić sprawę dotyczącą safeguardingu do swojego kierownika lub za pomocą mechanizmu zgłaszania nadużyć.
- Jakie zasady są ważne w pracy z [grupa docelowa]?
- Czy safeguarding jest ważny w pracy z [grupa docelowa]? Dlaczego tak/nie?
- Wyjaśnij, dlaczego chcesz pracować na tym stanowisku z [grupa docelowa].
- Proszę opowiedzieć o sytuacji, w której udało się Panu/Pani politykę safeguardingu.

4.5. Sprawdzenie i weryfikacja referencji

W uzasadnionych przypadkach, przy zatrudnianiu osób, które będą związane z wychowaniem, edukacją, wypoczynkiem, leczeniem, świadczeniem porad psychologicznych, rozwojem duchowym, uprawianiem sportu lub realizacją innych zainteresowań przez małoletnich, lub z opieką nad nimi należy bezwzględnie sprawdzić przeszłość kryminalną kandydata w rejestrze sprawców przestępstw na tle seksualnym, dostępnym na stronie Ministerstwa Sprawiedliwości pod poniższym adresem: <https://rps.ms.gov.pl/pl-PL/Public#/home>. Wynik powinien zostać wydrukowany i dołączony do aktów pracownika. Nie należy zatrudniać osób figurujących w rejestrze na stanowiska, które polegają na kontakcie z dziećmi.

Kandydata na stanowisko można poprosić o kontakt do osoby z poprzednich miejsca pracy, która udzieliłaby kandydatowi referencji. Referencje od poprzednich pracodawców mogą być dostarczone przez kandydata tylko dobrowolnie, a niedostarczenie referencji nie może wykluczać kandydata z ubiegania się o stanowisko.

Pracodawca musi posiadać zgodę kandydata na potwierdzenie danych o poprzednim miejscu pracy. Pracodawcom nie wolno uzyskiwać dodatkowych informacji o kandydatach z poprzednich miejsc zatrudnienia, ponieważ pytania, które mogą zadać, nie mają prawa wykroczyć poza dane dostarczone przez kandydatów.

4.6. Podpisanie umowy

Każdy członek / członkini personel powinien/na podpisać określony rodzaj umowy (umowa o dzieło, umowa zlecenie, umowa o pracę). Umowa powinna być sporządzona w języku polskim.

Umowa powinna zawierać oświadczenie, że członek / członkini personelu zobowiązuje się przestrzegania zasada safeguardingu. Oświadczenie może brzmieć w następujący lub podobny sposób:

Oświadczam, że zapoznałem/am się z:

- *Kodeksem Postępowania Związku Ukraińców w Polsce,*
- *Polityką safeguardingu Związku Ukraińców w Polsce Oddział w Przemyślu,*
- *Polityką ochrony przed molestowaniem i wykorzystywaniem seksualnym oraz przemocą seksualną Związku Ukraińców w Polsce Oddział w Przemyślu*

rozumiem je i zobowiązuje się ich przestrzegać.

4.7. Wdrożenie pracownika

W czasie procesu zapoznawczego nowy członek / członkini personelu powinien/na przejść przez szkolenie na temat Kodeksu Postępowanie i ochrony przed molestowaniem, wykorzystywaniem seksualnym i przemocą seksualną. Zaleca się używanie własnych prezentacji na ten temat dostosowanych do działalności ZUwP.

Nowy członek / członkini personelu powinien/na mieć możliwość zadawania pytań i kwestionowania założeń w bezpiecznej przestrzeni, aby wiedzieć, jakich zachowań się od nich oczekuje.