



2.4 Методическая рекомендация: Безопасный подбор персонала

Огромный диапазон и высокое качество программ для детей были бы невозможны без навыков, самоотдачи и затрат времени сотрудников и волонтеров футбольных организаций.

Для создания среды, где защита детей воспринимается серьезно, а сами дети получают от игры только удовольствие, крайне важно, чтобы в футбольных организациях работали подходящие люди. Мы ведь нанимаем только тех тренеров, у кого есть нужная квалификация, верно? Точно так же надо убедиться, что персонал организации или сотрудничающие с ней люди подходят для работы с детьми.

Известно, что лица, совершающие насилие над детьми, порой целенаправленно пытаются попасть в организации, где могут оказаться рядом с детьми. Впрочем, даже если человек не ищет способ умышленно причинить детям вред, он все



равно может быть непригоден для работы с ними по своему характеру и отсутствию необходимого терпения.

Меры по безопасному подбору персонала – как на оплачиваемую работу, так и волонтеров – становятся важным сигналом о приверженности защите детей. Наряду с отсеиванием людей, которые могут просто не подходить для работы с детьми, это служит предупреждением для тех, кто ищет возможность их обидеть. Так потенциальные злоумышленники поймут, что организация сознает соответствующие риски, и могут отказаться от подачи заявления о приеме на работу.

Следует отметить, что подбор персонала никогда не будет абсолютно безопасным, несмотря на все наши усилия. Цель безопасного подбора персонала – принимать меры, которые в совокупности направлены на снижение вероятности взять на работу не того человека.

Внедрение процедур безопасного подбора персонала иногда вызывает напряженность. Некоторые люди могут оскорбиться тем, что организация хочет их проверить. Лучше всего объяснить, что эта процедура не направлена на конкретную личность и ее должен соблюдать каждый, причастный к организации. Здравомыслящий человек поймет, что авторитетная организация обязана убедиться в том, что ее сотрудники или партнеры могут работать с детьми. При этом он также удостоверится, что здесь серьезно относятся к защите детей.

Приведенная ниже таблица содержит идеи о том, как включить принципы безопасного подбора персонала в процесс приема на работу, в том числе волонтеров. В некоторых странах может быть трудно полностью соблюдать все предложенные меры. Например, проверка рекомендаций может оказаться невозможной, а справки из полиции можно подделать. Сходным образом, может быть сложно получить копии дипломов, особенно если кандидаты несколько раз переезжали или вынуждены были покинуть свою страну, например, в качестве беженцев. Важнее всего сделать все, что возможно в разумных пределах, а также применять разные подходы, не полагаясь лишь на какой-то один.

Следует соблюдать все законодательные требования к найму и трудоустройству. Например, в некоторых странах внутреннее законодательство предусматривает особые критерии к найму лиц для работы с детьми. Могут потребоваться специфические проверки биографии или квалификации либо налагаться ограничения на то, какую информацию разрешено запрашивать.



ПРОЦЕССЫ ОТБОРА И НАЙМА	
Профиль кандидата	Определите, какие навыки и знания необходимы для безопасной работы с детьми, и включите их в профиль. Многие зависят от должности. Очевидно, что тренеры больше контактируют с детьми, поэтому им нужны более развитые соответствующие навыки, чем лицам на административных должностях.
Объявление о вакансии	В любое объявление о вакансии на должность включайте четкий посыл о том, что организация привержена защите детей.
Вопросы на собеседовании	Включите по крайней мере один вопрос, касающийся защиты детей. Примеры вопросов см. в Приложении 1.

МЕРЫ ДО НАЗНАЧЕНИЯ НА ДОЛЖНОСТЬ	
Самодекларация	Кандидаты должны заполнить и подписать декларацию о хорошей репутации, включая раздел, где они подтвердят, что в работе не представляют опасности для детей и дают разрешение на соответствующие проверки. <i>Шаблон формы самодекларации см. в Приложении 2.</i>
Проверки рекомендаций	Кандидат должен предоставить две профессиональные рекомендации. В зависимости от должности, на которую претендует кандидат, рекомендации могут включать предыдущего работодателя. Рекомендации следует всегда запрашивать и получать непосредственно от рекомендующего лица, используя адрес электронной почты, почтовый адрес или номер телефона. Т. н. открытых рекомендаций (то есть рекомендаций в письменной форме, предоставленных кандидатом), как правило, недостаточно. <i>Примеры вопросов см. в Приложении 1.</i>
Подтверждение личности	Нужно проводить подтверждение личности кандидатов, например, с помощью проверки паспорта, поскольку злоумышленники могут предоставлять ложную информацию и даже фальшивую личность, чтобы получить желаемую должность.

МЕРЫ ДО НАЗНАЧЕНИЯ НА ДОЛЖНОСТЬ	
Проверка квалификации и регистрации специалистов	Любую информацию о квалификации (дипломы и т. д.) или профессиональной регистрации (запись в реестре специалистов) необходимо проверять. Кандидат должен предъявить оригиналы соответствующих свидетельств.
Проверка полицией	<p>Решение о запросе проверки со стороны полиции необходимо принимать с учетом того, требует ли должность доступа к детям, а также правомерности, надежности и доступности таких проверок.</p> <p>Если требуется проверка полиции, ее следует запрашивать в стране, где человек проживает, а при работе за границей – и в соответствующих странах. В некоторых странах есть база данных правонарушителей/людей, которые не подходят для работы с детьми. Такие базы, если они есть, тоже нужно использовать.</p> <p>Если кандидат был осужден, это не всегда означает, что его нельзя назначать на должность. Все зависит от правонарушения, хотя любой приговор за жестокое обращение/насилие по отношению к ребенку, как правило, служит достаточной причиной для отказа в приеме на работу.</p>
МЕРЫ ПОСЛЕ НАЗНАЧЕНИЯ НА ДОЛЖНОСТЬ	
Кодекс поведения	Все сотрудники и волонтеры (включая менеджеров, тренеров, судей), а также все остальные, кто участвует в футбольных программах или мероприятиях, должны подписать кодекс поведения. Они должны получить соответствующие пояснения и полностью понимать, какого поведения от них ждут. <i>Образцы кодексов поведения см. в Пакете по защите детей.</i>
Вводный инструктаж	Сотрудников нужно проинформировать о политике защиты детей как можно скорее после начала работы. Им необходимо дать имя и контактные данные ответственного сотрудника по защите детей.
Испытательный срок	Для активной оценки пригодности кандидата можно использовать испытательный срок. Сроки и условия будут зависеть от трудового законодательства страны, но в идеале испытательный срок должен составлять не менее трех месяцев.



Приложение 1. Примеры вопросов

Примеры вопросов о защите детей для собеседований

На собеседованиях нужно задавать по крайней мере один вопрос на тему защиты детей. Приведенные ниже вопросы служат примерами. Помните, что если кандидат не знаком с политикой защиты детей и кодексом поведения организации, то может не ответить на вопрос «правильно». Это не столь важно; главное – проверить его отношение к обеспечению безопасности детей.

- Вы уже работали в организации, где был кодекс поведения? Если да, то как это изменило ваше отношение к себе, к своей работе и коллективам, в которых вы работали?
- Можете ли вы привести примеры небезопасного или недопустимого поведения в отношении детей на футбольных мероприятиях?
- На работе вы можете вступать в общение с детьми. Как вы к этому относитесь? Есть ли возрастные группы, с которыми вам более или менее комфортно? Дополнительные вопросы о том, почему у кандидата те или иные предпочтения, помогут определить, есть ли причины для беспокойства.
- Вы работали или были волонтером на аналогичной должности, где вам приходилось общаться с детьми? Что вам в этом нравилось? Что казалось сложным?
- Если вас беспокоят поступки или поведение другого взрослого по отношению к детям, как вы отреагируете?
- Как вы поступали, когда коллега или друг нарушали правила, процедуру или кодекс поведения?
- Что вы сделаете, если увидите, как родитель или член тренерского штаба кричит на ребенка?
- Какие увиденные качества других людей вам по душе, особенно в отношении работы с детьми или заботы о них?
- На ваш взгляд, что делает человека примером для подражания в футболе для детей и подростков?
- Представьте, будто узнали о том, что дети фотографировали другого ребенка в раздевалке во время переодевания и размещали эти снимки в Интернете. Как бы вы отреагировали? Что бы сделали?

Примеры вопросов для проверки рекомендаций

Иногда бывает непросто задавать прямые вопросы и добиваться прямых ответы от рекомендующего лица, так как во многих странах запрещено обсуждать дисциплинарные моменты с теми, кто не относится к организации, или раскрывать

подробности, которые могут негативно отразиться на сотруднике. Поэтому следует обратить внимание на то, как собеседник отвечает на следующие вопросы (т. е. нерешительность, нежелание отвечать).

Важно объяснить, что если кандидат получит должность, то может впоследствии работать с детьми.

Предлагаемые вопросы:

- Известны ли вам какие-либо причины, по которым мы должны беспокоиться об этом кандидате в отношении его поведения с детьми?
- Как бы вы описали характер кандидата?
- За то время, что вы знали кандидата, случилось ли что-нибудь, что заставило бы думать, что он не подходит для общения с детьми?
- Будете ли вы рады, если кандидат снова начнет работать с вашей организацией/с детьми?

Приложение 2. Шаблон самодекларации

Все кандидаты, работающие непосредственно с детьми, должны заполнить эту форму.

[Название организации]

Имя кандидата

Вакансия

1. Вы когда-нибудь были субъектом уголовного или иного судебного разбирательства в отношении безопасности и благополучия детей? Это включает в себя судебные приговоры, выговоры или предупреждения со стороны полиции. ДА / НЕТ

Если да, укажите подробности:

2. Вас когда-нибудь просили покинуть организацию или увольняли с работы из-за вашего поведения или отношения к детям? Это включает в себя дисциплинарное производство, отстранение от работы с детьми или любые другие санкции. ДА / НЕТ

Если да, укажите подробности:



3. Известны ли вам какие-либо причины, которые могут вызвать опасения относительно вашей пригодности для работы с детьми? ДА / НЕТ

Если да, укажите подробности:

Декларация:

Я подтверждаю, что предоставленные мною в этой форме сведения достоверны и полны. Я добропорядочный человек и не знаю причин, по которым меня считали бы непригодным для работы с детьми (до 18 лет).

Я подтверждаю, что даю согласие [название организации] на соответствующую проверку биографии и рекомендаций, которая может потребоваться для того, чтобы убедиться в моей пригодности для работы с детьми.

Подпись Дата