

İpucu sayfası

Kalkınma ve insani yardım alanlarında çalışan STK'lar için Güvenli İşe Alım

Bu ipucu sayfası, kalkınma ve insani yardım alanlarında çalışan sivil toplum kuruluşları (STK'lar) için genel güvenli işe alım uygulamalarını kapsamaktadır. İpucu sayfası, insan kaynakları personeli ve işe alım aşamalarında yer alan tüm personel için faydalı olacaktır.

Güvenli işe alım, etkin çocuk ve yetişkin güvenliği için kilit öneme sahiptir

- Tüm STK çalışanları ve ilişkili personel,¹ özellikle de kırılgan nüfuslarla doğrudan temas halinde olanlar, cinsel sömürü, istismar ve cinsel tacizde (CSİT) bulunma gücüne sahiptir.²
- Çocuk ve yetişkin güvenliği konusunun önemini anlayan veya bu konuda bilgi edinmeye istekli kişilerin işe alınması daha güvenli bir kurum kültürü ve **güvenli programlar** oluşturmaya katkıda bulunabilir ve CSİT'in önlenmesine yardımcı olabilir.
- Yönetim kurulu üyeleri de dahil olmak üzere, çocuk ve yetişkin güvenliği konusunda kararlı liderlerin işe alınması, daha güçlü kurumsal çocuk ve yetişkin güvenliği sistemleri ve prosedürlerine ve daha güvenli bir kültüre katkıda bulunmaya yardımcı olabilir.

Unutulmaması gereken iki önemli yaklaşım!

Risk temelli bir yaklaşım benimseyin.

Bağlamınızda farklı pozisyonlar, çalışan kategorileri (örn. personel, gönüllüler, yükleniciler) ve farklı kişiler bulunmasının risklerini göz önünde bulundurun. İşe alım döngüsü boyunca risklerin nasıl azaltılacağını belirleyin. Bu yaklaşımı hem kalkınma hem de insani yardım çalışmalarında benimseyin.

Zaman darlığı ve diğer faktörler yerine, personelinizin ve diğerlerinin güvenliğini sağlamayı önceliklendirin.

Aciliyet ya da fon verenin talebi nedeniyle insani yardım alanında işe alım uygulamalarınızın güvenliğini gevşetmeyin veya azaltmayın. Güvenli işe alım uygulamalarınızı gevşetirseniz CSİT riskleri artabilir. Ayrıca, insani yardım ortamında etkileşimde bulunduğunuz kişilerin kırılganlık durumları veya potansiyel olağanüstü durumlar da mevcut CSİT risklerini artırabilir. Bu nedenle, tüm ortamlarda güvenli bir şekilde işe alım yaptığınızdan emin olmanız daha da önemlidir.

¹ İlişkili Personel: gönüllüler, topluluk çalışanları, danışmanlar, tedarikçiler, yükleniciler ve fon verenler, gazeteciler, ünlüler ve politikacılar gibi program ziyaretçilerini kapsayacak ancak bunlarla sınırlı olmayacak şekilde STK ile ilgili çalışma veya ziyaretlerde bulunan tüm ilişkili personeli ifade eder.

² Cinsel sömürü, istismar ve tacizde bulunma "gücü ve fırsatı" ile "niyeti" ayrı şeylerdir. STK çalışanları ve ilişkili personelin CSİT eylemlerinde bulunmayacak kişiler olduklarına dair önkabul çocuk ve yetişkin güvenliği açısından büyük bir risk taşımaktadır. İşe alım uygulamaları da dahil olmak üzere çocuk ve yetişkin güvenliğini sağlamaya yönelik önlemler, tüm STK çalışanları ve ilişkili personelin, birlikte çalıştığınız topluluklara karşı CSİT eylemlerinde bulunabilme gücü olduğunu kabul ederek başlamayı gerektirir.

Güvenli bir işe alım döngüsü yürütün



İş tanımları ve başvuru süreci

- İlişkili personel de dahil olmak üzere tüm iş tanımlarında çocuk ve yetişkin güvenliği sorumlulukları belirtilmelidir.
- Tüm görev tanımlarında STK'nın çocuk ve yetişkin güvenliği taahhüdüne ilişkin bir ifade yer almalı ve kurumsal Davranış Kuralları ile Çocuk ve Yetişkin Güvenliği veya Cinsel Sömürü, İstismar ve Tacizden Korunma (CSİTK) politikalarına atıfta bulunulmalıdır.
- Başvuru sürecinize, başvuru sahiplerinin daha önceki cinsel veya diğer konularda görevi kötüye kullanım, yasal mahkumiyetler veya diğer ilgili konularda öz-beyanda bulunacakları bir bölümü ekleyin. Daha fazla bilgi için [buradan](#) sayfa 2-3'ü okuyun.
- İş tanımları veya başvuru şartı olmayan görevler için (örn. Gönüllüler, topluluk çalışanları) temel bilgiler, çocuk ve yetişkin güvenliği sorumlulukları ve öz beyana ilişkin kısa bir not veya açıklama koymak önemlidir. İş tanımları veya başvuru şartı olmayan görevler için alım yaparken de mutlaka mülakat ve referans kontrol süreçleri yürütün.

İş İlanı

- STK çalışanları ve ilişkili personel, birlikte ve adına çalıştıkları insanların ve toplumların çeşitliliğini temsil ettiklerinde, farklı bakış açılarına yönelik daha fazla anlayış ve saygı geliştirebilirler. Bu da, tüm personel ve STK ile etkileşim içinde olan herkes için daha güvenli bir ortamın oluşmasına katkıda bulunabilir. Bunun için kurumunuzdaki toplumsal cinsiyet, yaş, etnik köken, din, dil, engellilik vb açısından farklı grupları temsil edecek çeşitlilikte çalışanlar ve liderler işe almaya özen gösterin. İş ilanlarınızı, bu özellikleri kapsayacak çeşitliliğe uygun şekilde hazırlayın. Çeşitlilik ve kesişimselliğin çocuk ve yetişkin güvenliğiyle ilişkisi hakkında daha fazla bilgi için [bu KDM ürününü](#) okuyun.
- Çeşitli gruplardan başvuru sahiplerine ulaşmak için iş ilanı stratejinizde farklı iletişim yöntemleri kullanın; örn. web sayfaları, sivil toplumdaki açık pozisyonların yayınlandığı özel

platformlar, sosyal medya, sektörel alt çalışma gruplarında duyurmak, üniversiteler ve diğer kanallar.

- Gayri resmi iş ilanları için (örn. topluluk çalışanları için "kulaktan kulağa" yöntemiyle) topluluktaki veya bölgedeki farklı gruplarla veya liderlerle doğrudan konuşarak çeşitli gruplardan başvuru sahiplerine ulaşabilirsiniz.
- Her iş ilanı, STK'nızın çocuk ve yetişkin güvenliği/CSİTK taahhüdüne açıkça yer vermelidir. İlanların baş veya son kısmına çocuk ve yetişkin güvenliği/CSİTK politikanız veya taahhüdünüzde yer alan belli bölümleri ekleyebilir veya politikanızı doğrudan link olarak ekleyebilirsiniz.
- Online başvuru sistemi kullanıyorsanız, kurumun Çocuk ve Yetişkin Güvenliği/CSİT taahhütlerini özetleyerek başvuruların okuduklarını ve bu taahhütlere uymayı kabul edip etmediklerini işaretleyebilecekleri kutucuklar ekleyebilirsiniz.

Mülakatlar

- Mülakat ekibinde en az iki kişinin bulunduğundan ve ekipte çeşitliliğin sağlandığından emin olun.
- Gönüllüler veya topluluk çalışanları için bir mülakat süreci yürütmek de önemli ve mümkündür. Topluluktan diğer kişileri dahil etmek ve mevcut kaynakları ve materyalleri kullanmak kilit öneme sahiptir. Çok sayıda gönüllü işe alıyorsanız veya hızlı bir şekilde işe alım yapıyorsanız öneriler için [bu KDM ürünü](#) okuyun.
- Mülakat soruları, başvuru sahibinin aşağıdaki özelliklerini anlamak üzere yapılandırılmalıdır:
 - Kuruluşunuz ve programlarınız bağlamındaki program katılımcılarına, kırılğan yetişkinlere, kadınlara, çocuklara, gençlere vb. yönelik tutum ve değerleri.
 - Kuruluşunuzda ve ilgili pozisyonda çalışmak için motivasyon.
 - Gelecekteki davranışlarına bir gösterge olabileceği için geçmişteki davranışları.
- Mülakat ve referans kontrolünde çocuk ve yetişkin güvenliği soruları için [bu KDM ürünü](#) okuyun.

Referans kontrolü ve güvenlik soruşturması

- Bir kişinin geçmişteki davranışları, gelecekteki davranışlarını anlamaya yardımcı olabilir. Gönüllüler de dahil olmak üzere tüm personel için, önceki yöneticilerinden, meslektaşlarından veya başka bir kuruluştaki/meslekteki kişilerden en az iki referans alın.
- Referansların yazılı olarak (e-posta) alınması öncelikli olmalıdır. Bunun mümkün olmadığı durumlarda, ses dosyaları, konuşma (telefonla/yüz yüze) ve topluluk tarafından yönlendirme yoluyla referans almayı düşünebilirsiniz.
- Alınan referansta tüm referans kontrol sorularının yanıtlandığından emin olun. Referans kontrol soruları arasına, adayın daha önce birlikte çalıştığı kurumlarda hakkında CSİT ile ilgili bir disiplin süreci işletilip işletilmediğine dair bilgi alabileceğiniz sorular ekleyebilirsiniz. Bu soruların 6698 Sayılı veri koruma yasasıyla uyumlu olmasına dikkat edin ve gerekirse bir avukattan görüş alın. Referans kontrol soruları için [bu KDM ürünü](#) okuyun.

- Personel için referans kontrollerinin yanı sıra geçmiş kontrolü/güvenlik soruşturması (örn. adli sicil kaydı, internet aramaları) yapın. Kontrollerinizi yerel istihdam (4857 Sayılı İş Kanunu), gizlilik ve veri koruma yasalarıyla (6698 Sayılı KVKK Kanunu) uyumlu hale getirin.

Sözleşme İmzalama

- Personel sözleşmesi, işe alım ekibi en az iki referans kontrolünün ve ilgili geçmiş kontrollerinin tatmin edici olduğundan emin olduktan sonra ilgili personelle paylaşılmalıdır.
- Gönüllü personel için yapılan sözleşme farklı içeriğe (veya daha az ayrıntıya) veya formata (örneğin sözlü onay / imza içeren ses dosyası) sahip olabilir. **Tüm personel ve ilişkili personelle bir tür anlaşma imzalamak önemlidir.**
- Her sözleşmeye, Davranış Kuralları ve Çocuk ve Yetişkin Güvenliği/CSİTK politikaları veya özetleri anlaşılabilir bir formatta ve dilde ve yerel örneklerle birlikte eklenmeli veya bunlara sözleşmede yer verilmelidir.
- Davranış Kurallarının veya Çocuk ve Yetişkin Güvenliği/CSİTK politikalarının ihlal edilmesinin sonuçları sözleşmede açıkça belirtilmelidir.
- İmzalanan bir sözleşme ancak imzalanmış Davranış Kuralları ile birlikte sunulması halinde geçerlidir. Okuma yazma bilmeyen personel veya ilişkili personel için içeriği ayrıntılı olarak açıklayın, sorular için alan açın ve imza olarak parmak izi, çarpı işareti, kaydedilmiş sesli onay veya başka uygun bir alternatif düşünün. Bunu yaparken ses kaydı alabilirsiniz ve kaydın başında, personelden sözlü olarak kayda onay verdiğine dair açık rıza aldığınıza emin olun.

Oryantasyon

- Çocuk ve yetişkin güvenliği/CSİTK, tüm personel ve ilişkili personel oryantasyonlarına dahil edilmelidir. Her personelin işe alımından sonra belirli bir süre içinde (örn. ilk 5 gün veya ilk bir ay içerisinde gibi) oryantasyon sağlamayı hedef olarak belirlemek faydalı olabilir.
- CSİT ile ilgili politikalar, prosedürler ve Davranış Kuralları hakkında eğitim verilmelidir. Tüm personel şunları bilmelidir:
 - Gizliliğin ne olduğu ve gizlilik taahhütleri
 - Nasıl davranmaları gerektiği ve Davranış Kurallarının ne zaman geçerli olduğu ve olmadığı (örn. 7/24 veya mesai saatleri içerisinde vb.)
 - Çalışmalar bağlamında CSİT riskleri
 - Görevi kötüye kullanımın nasıl bildirileceği, tüm bildirim kanalları
 - Kurumsal çocuk ve yetişkin güvenliği odak kişileri ile nasıl iletişime geçileceği ve bu kişilerin kimler olduğu
 - Bir bildirim nasıl alınacağı ve uygun şekilde nasıl yanıtlanacağı
 - Görevi kötüye kullanım söz konusu olursa iş sözleşmelerine ne olacağı

- Personelerle güvenli bir ortamda soru sorma ve varsayımlara meydan okuma fırsatı verilmelidir, böylece personel iş ve özel yaşamlarında kendilerinden beklenen davranışları bilecektir.
- Soru, destek ve öneri için her zaman yöneticilere veya çocuk ve yetişkin güvenliği odaklı kişilerine başvurulabileceğini belirtin.

Daha fazla bilgi

Bu ipucu sayfasının içeriği aşağıdaki kaynaklardan yararlanılarak hazırlanmıştır ve daha fazla bilgi için bu kaynaklara başvurulabilir:

- Action Against Hunger and Interaction: **Çocuk ve yetişkin güvenliğine duyarlı insan kaynakları ve kurumsal sistemler** (bağlantı İngilizce kaynağa yönlendirir)
- CHS Alliance: **Güvenli işe alım kılavuzu**
- CRS and Interaction: **Cinsel Sömürü ve İstismara Karşı Korumada Ortakların Güçlendirilmesi (CSİTKG): Yerel ve ulusal kuruluşlar için araçlar** (bağlantı İngilizce kaynağa yönlendirir)
- KDM: **Çocuk ve yetişkin güvenliği mülakat ve referans kontrol soruları**

Çeviri Afet Acil Durum Komitesi tarafından desteklenmektedir