Затверджено

Директор
БФ «Джерело Відродження»
Караченцев А.О
03 квітня 2021 р.

Контрольний перелік питань для ЗСЕН-чутливого набору персоналу, укладання контрактів та управління продуктивністю

Благодійної Організації «Благодійний Фонд «Джерело Відродження»

Харків, 2021

1. Вписуйте до оголошення про вакансії інформацію про проведення перевірки біографічних даних, рекомендаційних листів та довідок кандидатів, і що етична поведінка є частиною щорічної атестації працівників.
2. Наполягайте на тому, щоб кандидати самостійно заявляли про свої попередні проблеми, які пов'язані з сексуальними або іншими провинами, про попередні звільнення з роботи, про судимості, а також про проблеми, які зареєстровані в державних органах у зв'язку з контактами з дітьми, отримуйте від кандидатів згоду на розкриття будь-якої подібної інформації від їх колишніх роботодавців в рамках перевірки виданих ними довідок та рекомендаційних листів.
3. Здійснюйте перевірку біографічних даних кандидатів (наприклад, інформація з органів внутрішніх справ, пошук у Google) та контактуйте з тими, хто видавав їм довідки з місця роботи та рекомендаційні листи, з метою перевірки кандидата на скоєння провини в минулому, керуючись при цьому нормами національного законодавства про працю, недоторканність приватного життя та захисту даних.
4. Забезпечте гендерну збалансованість відбіркових комісій при прийомі на роботу та проводьте гендерно-нейтральні співбесіди.
5. На співбесіді запитайте кандидата про етику та етичні проблеми (наприклад, «Ваша думка про організацію яка керується етичними принципами?»; «Розкажіть про ті моменти коли Ви стикались з етичними проблемами».)
6. Перш ніж запропонувати кандидату підписати контракт, наполягайте вивчити та підписати Кодекс поведінки.
7. Включить пункт про ЗСЕН до трудових договорів, у тому числі договорів субпідряду.
8. Визначте дисциплінарні заходи у разі доведених звинувачень у скоєнні СЕН (наприклад, розірвання договору).
9. Додайте навчання ЗСЕН у процес адаптації до нового робочого місця та регулярно проводити курси підвищення кваліфікації протягом усієї діяльності співробітника в організації.
10. При службовій атестації персоналу враховуйте дотримання кодексу поведінки (наприклад, участь у навчанні ЗСЕН)
11. Включайте у службову атестацію співробітників вищої ланки показник їх ефективності у створенні та підтримці умов запобігання та реагування на СЕН.
12. Заморозте можливості професійного зростання/найму осіб, щодо яких ведеться розслідування.
13. У разі підтвердження скоєння провини вживайте жорсткі дисциплінарні заходи (наприклад, звільнення, усунення з посади, письмове осудження або інші адміністративні заходи) і, якщо це пов'язано з можливим скоєнням злочину, розгляньте питання про повідомлення до правоохоронних органів.
14. Ведіть внутрішню базу даних, яка документує будь-які дисциплінарні заходи щодо працівників, включаючи звільнення (з метою уникнення повторного працевлаштування цих кадрів у майбутньому).
15. Систематично обмінюйтеся відповідною інформацією про персонал, який, імовірно, скоїв СЕН, з іншими потенційними роботодавцями в рамках перевірок анкетних даних (наскільки це юридично можливо).
16. Заборона на будь-які сексуальні дії та зловживання