

SKLOP 7 – Varno zaposlovanje

Korak 2: vključite preverjanje preteklosti v postopek zaposlovanja

Ko iščete novega člana osebja ali prostovoljca, je priporočljivo preveriti njegovo poklicno preteklost (plačano in neplačano delo). Še posebej, če bo oseba delala z otroki ali ranljivimi osebami, želite izključiti možnost, da je v preteklosti izkazovala neprimerno vedenje, ki bi lahko predstavljalo varnostno tveganje za društvo.

Spodaj je nekaj ukrepov, ki jih lahko vključite v postopek zaposlovanja. Najbolje je kombinirati več ukrepov, da zmanjšate tveganje zaposlitve osebe z napačnimi nameni.

Preverjanje vsebine življenjepisa kandidata

Kolikor je mogoče, preverite ustrezne podatke v življenjepisu kandidata vnaprej, da zagotovite njihovo pravilnost. Prepričajte se, da lahko potrdite identiteto osebe. Če kandidat navaja določena usposabljanja: zahtevajte kopijo diplome ali certifikata.

Preverjanje kazenske evidence

Preverite kazensko evidenco kandidatov, ki bodo delali v vašem društvu. Tako izključite možnost, da je oseba že bila obsojena zaradi spolnih ali drugih kaznivih dejanj zoper mladoletnike.

Izjava o časti »delo z mladoletniki«

V postopku zaposlovanja lahko zagotovite prostor za samoizjavo o morebitnih relevantnih obsodbah ali tekočih preiskavah. To je lahko del kodeksa vedenja, ki ga podpišejo, z dodanim stavkom: »Izjavljam, da bom društvo nemudoma obvestil, če bom predmet disciplinske ali sodne preiskave ali če bom obsojen za kazniva ali disciplinska dejanja.«

Pisna priporočila

Priporočljivo je zahtevati vsaj dve pisni priporočili drugih organizacij, kjer je kandidat delal z otroki, vključno z zadnjim delodajalcem in/ali društvom. Dobro je, da te reference preverite po telefonu, da potrdite njihovo verodostojnost in jim omogočite, da izrazijo morebitne pomisleke. Primeri vodilnih vprašanj:

- Ali je X bil zaposlen v vaši organizaciji v preteklosti?
- Kakšen je bil vaš odnos do kandidata?
- Kako dolgo je oseba delala v vaši organizaciji?
- Kakšne so bile njegove/njene naloge?
- Bi osebo ponovno zaposlili?
- Ali je vedno izkazovala brezhibno vedenje v vaši organizaciji?
- Če se izkaže, da kandidat ni brezhibnega vedenja, kaj lahko poveste ali ne poveste?