



Các công cụ và mẫu cho Tiêu chuẩn An toàn cho Trẻ em

Hướng dẫn thực tế để lựa chọn, giám sát và phát triển đội ngũ nhân viên và tình nguyện viên phù hợp

Lựa chọn nhân viên và tình nguyện viên an toàn	Gợi ý thiết thực	Kết quả tốt
Xác định xem vai trò của nhân viên và tình nguyện viên sẽ tiếp xúc trực tiếp hay gián tiếp với trẻ em hoặc tiếp cận thông tin nhạy cảm về trẻ em và gia đình của trẻ	Việc đánh giá cách liên hệ mà vai trò của nhân viên và tình nguyện viên có đối với trẻ em và các phương thức nào có thể tiếp cận thông tin về từng đứa trẻ, sẽ xác định: <ul style="list-style-type: none">• nếu vai trò theo luật đòi hỏi cần có Kiểm tra Làm việc với Trẻ em (Working with Children) hoặc Kiểm tra Làm việc với Trẻ em là cần thiết để làm giảm rủi ro trẻ em bị lạm dụng và bị làm hại• nếu sàng lọc và các công tác kiểm tra khác cũng cần thiết• loại hình đào tạo và mức độ giám sát mà vai trò sẽ yêu cầu.	Mức độ kiểm tra lý lịch, đào tạo và giám sát phù hợp cho vai trò được áp dụng.
Soạn thảo bản tuyên bố nhiệm vụ hoặc mô tả công việc	Bản tuyên bố nhiệm vụ hoặc mô tả công việc làm rõ vai trò, trách nhiệm và kỳ vọng của vị trí và phác thảo các đường hướng báo cáo. Xác định xem vị trí đó có đòi hỏi Kiểm tra Làm việc với Trẻ em không, có đăng ký chuyên môn hoặc bằng cấp hay không.	Tuyển dụng nhân viên hoặc tình nguyện viên phù hợp nhất.
Xây dựng các tiêu chí lựa chọn quan trọng	Các tiêu chí lựa chọn giúp xác định các kỹ năng, phẩm chất và kinh nghiệm quan trọng cần thiết để thực hiện các nhiệm vụ và công việc được nêu trong bản tuyên bố nhiệm vụ.	Việc lựa chọn đúng người cho vai trò sẽ dễ dàng hơn nếu quý vị nghĩ trước về những gì quý vị cần.
Quảng cáo vị trí cần tuyển dụng	Quảng cáo rằng tổ chức của quý vị là tổ chức an toàn cho trẻ em với Chính sách An toàn và Phúc lợi cho Trẻ em.	Xác định rõ rằng sự an toàn cho trẻ em là một phần của văn hóa tổ chức và điều này sẽ giúp quý vị thu hút những người có cùng giá trị đến với tổ chức.
Phòng vấn ứng viên	Hỏi về động lực làm việc với trẻ em của ứng viên.	Một quy trình cho phép cơ hội hợp lý để đánh giá các kỹ năng và sự phù

Lựa chọn nhân viên và tình nguyện viên an toàn	Gợi ý thiết thực	Kết quả tốt
	<p>Đặt câu hỏi về kinh nghiệm thực tế của ứng viên và sự hiểu biết của họ về:</p> <ul style="list-style-type: none"> • nhu cầu thể chất và tình cảm của trẻ em • ranh giới nghề nghiệp • quyền của trẻ em. <p>Cùng với ứng viên khám phá các giá trị của họ và xem liệu những giá trị này có phù hợp với cam kết về an toàn và phúc lợi dành cho trẻ em cũng như ngăn ngừa sự ngược đãi và gây hại cho trẻ em hay không.</p> <p>Thảo luận về phương pháp tiếp cận của ứng viên đối với các quy cách thực hành hòa nhập và an toàn văn hóa của người thổ dân cho tất cả trẻ em và gia đình của họ.</p> <p>Các câu hỏi hữu ích:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vui lòng liệt kê kinh nghiệm của quý vị (nếu có) khi làm việc với trẻ em và thanh thiếu niên, hoặc với các tổ chức làm việc với trẻ em và thanh thiếu niên. Điều này có thể xảy ra trong cuộc sống nghề nghiệp và cá nhân của quý vị (bao gồm cả công việc tình nguyện chẳng hạn như công việc tình nguyện về thể thao). • Vui lòng đưa ra ví dụ về những gì quý vị cho là hành vi phù hợp và không phù hợp giữa người lớn và trẻ em hoặc thanh thiếu niên. • Quý vị sẽ làm gì nếu quý vị nghĩ rằng một đồng nghiệp có hành vi không phù hợp với một đứa trẻ? • Quý vị sẽ mô tả phương pháp tiếp cận của mình như thế nào để thu hút sự tham gia của trẻ em và thanh thiếu niên? <p>Có nhiều người hơn trong hội đồng tuyển chọn để quý vị có thể thảo luận quan điểm của những ứng viên. Có sự kết hợp của những người có đặc điểm và hoàn cảnh khác nhau trong hội đồng tuyển chọn nếu có thể, chẳng hạn như sự kết hợp giữa các giới tính. Bao gồm một người trẻ tuổi trong hội đồng có thể giúp quý vị có một quan điểm khác.</p> <p>Tiến hành cuộc phỏng vấn lần thứ hai nếu quý vị không biết chắc mình muốn bổ nhiệm người nào hoặc có một số nghi ngờ về ứng viên. Quý vị có thể muốn có một cuộc thảo luận thân mật hơn trong cuộc phỏng vấn lần thứ hai, khuyến khích cuộc trò chuyện tự do hơn và trao đổi ý kiến để quý vị có thể hiểu mọi người hơn.</p>	<p>hợp của ứng viên và điều đó là công bằng.</p>

Lựa chọn nhân viên và tình nguyện viên an toàn	Gợi ý thiết thực	Kết quả tốt
Tiến hành kiểm tra tối thiểu hai người giới thiệu của ứng viên	<p>Ít nhất nên kiểm tra hai người giới thiệu của ứng viên. Không chấp nhận các giới thiệu bằng văn bản. Quý vị phải luôn luôn nói chuyện với người giới thiệu của ứng viên.</p> <p>Cần ít nhất một người giới thiệu là từ chủ lao động hiện tại hoặc gần đây nhất của ứng viên.</p> <p>Những người giới thiệu của ứng viên cần phải là người trực tiếp quan sát việc ứng viên làm việc và tương tác với trẻ.</p> <p>Các câu hỏi hữu ích:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quý vị đã quan sát thấy ứng viên tương tác với trẻ em chưa? Quý vị có thể mô tả các loại quan hệ và tương tác mà ứng viên đã có với trẻ em không? • Nếu cần, quý vị có mượn lại ứng viên này không? • Quý vị có bất kỳ lo ngại nào về việc ứng viên làm việc trực tiếp với trẻ em không? • Quý vị có cảm thấy thoải mái khi biết rằng ứng viên đôi khi có thể ở một mình với trẻ em không? • Quý vị có thể cho chúng tôi một ví dụ về thời điểm khi quý vị nhìn thấy ứng viên phản ứng trước hành vi thách thức của một đứa trẻ không? • Quý vị có bất kỳ vấn đề kỷ luật nào liên quan đến ứng viên hoặc lo ngại đối với việc họ tuân thủ Quy tắc Ứng xử của tổ chức không? 	Việc thu thập thông tin về ứng viên giúp quý vị đưa ra quyết định sáng suốt về sự phù hợp của ứng viên.
Cung cấp giới thiệu, giám sát, hỗ trợ và giám sát nhân viên và tình nguyện viên	<p>Giúp nhân viên và tình nguyện viên mới làm quen với Chính sách An toàn và Phúc lợi cho Trẻ em, Quy tắc Ứng xử và các chính sách và thủ tục liên quan.</p> <p>Cung cấp đào tạo liên tục về:</p> <ul style="list-style-type: none"> • xác định và ứng phó với các dấu hiệu lạm dụng và gây hại trẻ em • hỗ trợ ai đó tiết lộ về việc gây hại đối với một đứa trẻ • đánh giá và quản lý rủi ro việc lạm dụng và gây hại cho trẻ em • trao quyền và sự tham gia của trẻ em • lưu giữ hồ sơ và chia sẻ thông tin • nghĩa vụ ứng phó và báo cáo an toàn cho trẻ em • an toàn về mặt văn hóa và các quy cách thực hành có tính hòa nhập. <p>Việc giám sát và quản lý liên tục đối với nhân viên và tình nguyện viên phải tập trung vào sự an toàn và phúc lợi của trẻ em. Điều này có thể thông qua việc giám sát nhân viên thường xuyên, có kế hoạch phát triển chuyên môn và diễn đàn và các cuộc họp của nhân viên.</p>	Nhân viên và tình nguyện viên hiểu làm thế nào để giữ an toàn cho trẻ em, ngăn ngừa và giảm thiểu sự tổn hại và có thể hành động một cách tự tin.

Lựa chọn nhân viên và tình nguyện viên an toàn	Gợi ý thiết thực	Kết quả tốt
	<p>Cần phải hành động nếu bất kỳ nhân viên hoặc tình nguyện viên nào không tuân thủ Quy tắc Ứng xử về An toàn và Phúc lợi cho Trẻ em của tổ chức, bao gồm nêu vấn đề đó với nhân viên hoặc tình nguyện viên và kiểm tra xem họ có thay đổi hành vi hay không.</p>	