**HO 4.4. *Handout* untuk Modul 4 - Mengembangkan Kebijakan dan Kegiatan Sumber Daya Manusia PKES**

**Memperhatikan *Safeguarding* dalam Wawancara Kerja – CAFOD**

|  |  |
| --- | --- |
| **Judul**:  | **Memperhatikan *Safeguarding* dalam Wawancara Kerja** |
| **Kontak kunci** | HR Services Officer  |
| **Pengguna** | Semua staf |
| **Variasi** | Semua kantor di tingkat nasional harus memeriksa perundangan ketenagakerjaan setempat untuk memastikan persyaratan yang ditentukan. |

Memperhatikan *Safeguarding* dalam Wawancara Kerja

Menurut praktik baik, wawancara kerja haruslah merupakan suatu kesempatan untuk mengkaji kesesuaian kandidat dalam kaitannya dengan *safeguarding*. Penasihat SDM akan mengingatkan panel wawancara beberapa hal dasar mengenai tindakan kejahatan terhadap anak, misalnya pelaku kejahatan terlihat benar-benar “normal” dan sering kali sangat pandai berbohong, ahli untuk menawarkan sesuatu (bersifat seperti *salesman*) dan “menutup-nutupi” (terhadap organisasi dan juga seorang anak)

Ingatlah selalu prinsip-prinsip martabat, keberagaman, dan kesetaraan (setiap orang harus mendapat pertanyaan yang sama tanpa diskriminasi), panel wawancara harus memperhatikan hal-hal berikut:

* Kesenjangan/ada jeda waktu kosong dalam riwayat kepegawaian (jika kandidat telah mempunyai karir pekerjaan dalam isu-isu *safeguarding*).
* Perubahan pekerjaan atau alamat yang sering (jika kandidat telah mempunyai karir pekerjaan dalam isu-isu *safeguarding*).
* Alasan-alasan meninggalkan pekerjaan (khususnya jika terlihat mendadak).
* Merupakan praktik baik juga untuk mendapatkan klarifikasi mengenai tugas-tugas apapun atau pencapaian yang terlihat tidak jelas dalam CV, terkait dengan pekerjaan dengan anak dan orang dewasa rentan.
* Waspadai bahasa tubuh dan pengelakan, kontradiksi dan pertentangan dalam jawaban-jawaban yang diberikan (walaupun hal ini harus diinterpretasikan dalam konteks dan pemikiran yang wajar).

**Jaringan ECPAT - *End Child Prostitution, Child Pornography and Trafficking of Children for Sexual Purposes* (Akhiri Prostitusi Anak, Pornografi Anak, dan Perdagangan Anak-anak untuk Tujuan Seksual) membuat daftar tanda-tanda peringatan**. Hal ini termasuk, namun tidak terbatas pada:

* Presentasi yang terlalu lancar dan berusaha keras untuk membuat orang yang mewawancarai senang
* Keterampilan mendengarkan, atau membangun hubungan, atau komunikasi yang kurang
* Pertanyaan-pertanyaan atau pernyataan mengenai anak-anak yang aneh atau tidak sesuai
* Ekspresi ketertarikan untuk menghabiskan waktu sendiri bersama anak-anak atau bekerja dengan anak-anak dengan usia atau jenis kelamin tertentu
* Ketertarikan yang amat sangat terhadap fotografi anak
* Latar belakang bepergian ke luar negeri dengan teratur ke tempat-tempat dimana wisata seks anak adalah sesuatu yang lazim.

Namun demikian, mungkin tanda-tanda yang ditunjukkan bukan satu pun dari hal di atas. Tanda-tanda mungkin tidak jelas. ECPAT Australia memperingatkan: “Pedofil yang terampil tidak bisa terdeteksi oleh firasat atau tanda-tanda peringatan yang jelas. Mereka bisa menirukan orang yang ada dalam pikiran anda yang paling sesuai untuk pekerjaan ini. “Tetapi jangan menyerah – tetap waspada: “Ingat, dengarkan reaksi firasat anda, tetapi manfaatkan hal tersebut dengan menerapkan praktik baik!” [Dari ECPAT Australia, *Choose with Care –* Memilih dengan Hati-hati]

Merupakan hal penting bahwa dalam wawancara, isu *safeguarding* terhadap bahaya didiskusikan secara terbuka dan panel wawancara menekankan bahwa organisasi mempunyai Kebijakan dan Prosedur *Safeguarding* yang komprehensif. Transparansi merupakan bagian penting dari pencegahan kekerasan: seorang pelaku kekerasan bisa saja memutuskan bahwa tidak tersedia kesempatan cukup untuk melakukan tindakan kejahatan dalam budaya yang terbuka dan mempunyai kesadaran.

Semua pelamar (tanpa melihat posisi apa yang mereka lamar) harus telah membaca kebijakan tersebut sebelum wawancara pekerjaan. Panel wawancara dapat menggunakan ini sebagai kesempatan untuk melihat apakah kandidat telah membaca kebijakan dengan baik dan memahaminya. Panel wawancara bisa meminta pendapat kandidat mengenai kebijakan tersebut, atau menanyakan pertanyaan spesifik mengenai kebijakan ini. Hal ini mengingatkan kandidat bahwa organisasi menjalankan kebijakan dengan serius.

 Pertanyaan Mengenai *Safeguarding* untuk Wawancara

Pertanyaan-pertanyaan yang bersifat langsung dan menantang akan mendorong seleksi diri, artinya kandidat menarik diri mereka sendiri dari proses. Saran untuk pertanyaan-pertanyaan langsung yang tersedia di bawah yang diadaptasi dari ECPAT Australia - *Choose with Care.* Dan beberapa dari pertanyaan-pertanyaan ini diambil dari panduan Aliansi CHS mengenai Rekrutmen yang Aman. Pertanyaan-pertanyaan yang sesuai harus diadaptasikan agar cocok dengan tingkat senioritas posisi yang dilamar:

**Untuk posisi-posisi yang bukan merupakan posisi yang membutuhkan pemeriksaan yang berkaitan dengan *safeguarding***

Para pelamar untuk posisi yang bukan posisi yang membutuhkan pemeriksaan yang berkaitan dengan *safeguarding* harus tetap menunjukkan pemahaman dan kesadaran dalam hal *safeguarding*. Berikut adalah contoh pertanyaan mengenai *safeguarding* yang dapat ditanyakan dalam wawancara pekerjaan:

* Apakah anda mengetahui kebijakan dan prosedur *safeguarding* kami? Bagaimana anda membandingkannya dengan kebijakan-kebijakan *safeguarding* lainnya yang pernah anda ketahui?

**Pertanyaan yang spesifik dengan peran:**

* Dalam konteks dimana anda akan bekerja, menurut pemikiran anda siapa kelompok yang berbeda dimana anda mungkin harus berinteraksi dengannya? Apa yang membuat mereka rentan?
* Pendekatan-pendekatan apakah yang akan anda adaptasikan untuk bekerja secara efektif dengan kelompok-kelompok itu?
* Standar minimum apa yang anda harapkan tersedia untuk memastikan perlindungan bagi individu/kelompok dilakukan oleh organisasi kami? Apa yang anda lihat sebagai tanggung jawab anda?
* Apakah anda mempunyai pengalaman dalam merespon keprihatinan mengenai bagaimana individu lain beriteraksi dengan kelompok/individu rentan? Jika ya, apa yang anda lakukan?

**Generik:**

* Bagaimana pemahamanmu mengenai apa yang harus ada dalam Kode Perilaku, Kebijakan *Safeguarding* Anak atau Kebijakan Perlindungan Orang Dewasa Rentan?
* Apakah anda pernah bekerja di suatu tempat dimana seorang rekan kerja melakukan tindakan kekerasan terhadap seorang anak? Apa yang terjadi dan bagaimana hal tersebut ditangani? Apa pendapat anda mengenai cara bagaimana hal tersebut ditangani? Apakah anda akan menanganinya dengan cara yang berbeda?
* Kapan waktu yang cocok dan tidak cocok untuk berada sendirian dengan seorang anak atau orang dewasa rentan, misalnya dalam kunjungan proyek ke luar negeri?
* Bagaimana cara yang sesuai dan kapan waktu yang tepat untuk membuat nyaman seorang anak?
* Hal-hal apa yang membuat foto seorang anak tidak layak untuk dipublikasikan dalam laporan tahunan organisasi kami? [Panel wawancara harus mencari jawaban seperti: baju yang tidak layak; jika foto menggambarkan prostitusi anak atau anak yang berurusan dengan hukum, maka wajah mereka harus dikaburkan dan nama mereka diubah; apakah foto tersebut diambil dalam situasi yang ideal dan digunakan dengan seijin anak atau orang tuanya? dll.]
* Apakah ada sesuatu yang mungkin akan kami dapatkan ketika mencari referensi mengenai anda yang ingin anda bicarakan?
* Anda akan bekerja di negara-negara di mana anak-anak dan orang dewasa rentan mungkin menderita kekerasan dan eksploitasi dalam berbagai cara. Langkah-langkah apa yang penting untuk anda lakukan agar memastikan anak-anak dan orang dewasa rentan tidak berada dalam risiko yang dilakukan oleh staf CAFOD atau mitranya?
* Bagaimana anda menciptakan suatu lingkungan kerja yang meminimalkan kesempatan terjadinya kekerasan anak? (pertanyaan sikap)
* Dapatkan anda memberitahu saya mengenai saat dimana anda bekerja dengan seorang anak yang anda tidak senangi? Bagaimana anda menangani situasi terssebut agar anda dapat tetap mengerjakan pekerjaan anda? (pertanyaan tingkah laku)
* Dapatkah anda menggambarkan bagaimana anda menangani suatu situasi dimana seorang anak sangat menyenangi anda? (pertanyaan tingkah laku)
* Apakah menurut pemikiran anda anak-anak dan remaja kadang kala membutuhkan teman-teman khusus dan mentor? Bagaimana anda bisa menjadi seorang mentor untuk anak remaja tanpa menjadi terlalu dekat dengannya? (pertanyaan pencegahan)
* Menurut anda kapan merupakan saat yang sesuai atau tidak sesuai untuk berada seorang diri dengan seorang anak? (pertanyaan pencegahan)
* Apa yang akan anda lakukan jika anda merasa tidak nyaman mengenai sesuatu yang telah anda saksikan sendiri atau tidak sengaja mendengarnya?
* Jika anda merekrut seorang staf yang akan diminta untuk bekerja dengan masyarakat atau kelompok-kelompok rentan, bagaimana anda memastikan bahwa anda telah melakukan segala sesuatu yang bisa anda lakukan untuk meminimalkan kemungkinan memilih orang yang salah? Apa yang akan anda sampaikan pada mereka pada saat induksi?

Meskipun panel wawancara mengajukan pertanyaan-pertanyaan di atas, pastikan panel mengakhiri wawancara dengan suasana yang positif.

Sebagai pengingat terakhir bahwa berdasarkan Kebijakan Martabat di Tempat Kerja yang dimiliki CAFOD, kami tidak melakukan diskriminasi terhadap seorang pun atas dasar jenis kelamin, orientasi seksual, status pernikahan, kepercayaan, warna kulit, ras, asal usul etnik atau disabilitas.

|  |  |
| --- | --- |
| **Pemilik** | HR Services Manager |
| **Penulis** | SDM |
| **Versi** | 3.0 |
| **Tanggal disetujui** |  |
| **Disetujui oleh** |  |