









Jak stosować wytyczne FCDO dotyczące Należytej Staranności w zakresie Ochrony przed Wykorzystywaniem Seksualnym, Znęcaniem się i Molestowaniem (SEAH) w Organizacjach Międzynarodowych.

Analiza Przypadku: Kodeks postępowania, rekrutacja i szkolenia - należyta staranność Ministerstwa Spraw Zagranicznych, Wspólnoty Narodów i Rozwoju (FCDO)

Jest to drugie z trzech analiz przypadku, które pokazują, jak aktywnie stosować „Wytyczne dotyczące Należytej Staranności w zakresie Ochrony przed Wykorzystywaniem Seksualnym i Znęcaniem się oraz Molestowaniem Seksualnym (SEAH) dla partnerów wykonawczych FCDO” w organizacjach. Te analizy przypadków dzielą się jasnymi i zwięzłymi przykładami tego, w jaki sposób wytyczne zostały zastosowane w organizacjach i współdziałają z sześcioma obszarami, jak radzić sobie z SEAH, jak pokazano na Rysunku 1.



Rysunek 1: Podsumowanie sześciu obszarów należytej staranności SEAH¹

					
Podejście SEAH	Skargi & zgłaszanie nieprawidłowości	Rekrutacja & szkolenia	Zarządzenie ryzykiem	Kodeks postępowania	Zarządzanie i odpowiedzialność
Polityka	Polityka	Opisy Stanowisk & Ryzyko	Kategoria Ryzyka SEAH	Kodeks Postępowania	Wyznaczony Zarząd
Normy	Szkolenia	Wybór & Rozmowa Kwalifikacyjna	Regularna Ocena	Sześć Zasad IACS	Lider ds. Bezpieczeństwa
Dzieci i Bezbronni Osoby Dorosłe	Skargi Wewnętrzne	Referencje & Weryfikacja	Zbieranie Funduszy	Personel Podpis	Przekazanie SEAH przez Zarząd
Zaangażowanie Beneficjentów	Skargi Zewnętrzne	Szkolenie Wprowadzające i Przypominające	Zagrożenia w Sieci		Lokalne Punkty Kontaktowe
Wsparcie dla Ofiar	Rejestr Przypadków		Partnerzy Niższego Szczebla		Wymagania wobec innych

1. Brytyjskie Ministerstwo Spraw Zagranicznych, Wspólnoty Narodów i Rozwoju (2022), Podsumowanie sześciu obszarów należytej staranności SEAH. Dostępny pod adresem: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/143790/Summary-6-areas-SEAH-due-dilligence.png [dostęp 18 Maja 2022].

Kontekst

Duża Międzynarodowa Organizacja Pozarządowa działająca w ponad 20 programach krajowych. Organizacja realizuje większość swoich programów za pośrednictwem organizacji partnerskich i jest głównym partnerem wykonawczym w ramach dotacji FCDO.

Projekt obejmuje wspieranie kobiet w zakresie zdrowia seksualnego i prokreacyjnego oraz radzenia sobie ze stresem, a także łączenie kobiet z lokalnymi placówkami opieki zdrowotnej. Większość (80%) funduszy otrzymanych przez Międzynarodowe Organizacje Pozarządowe trafia do partnerów niższego szczebla.

Przykłady przedstawione poniżej są optymalnymi założeniami i mogą zostać dostosowane w odniesieniu do ogólnego ryzyka, aby zapewnić uwzględnienie zasady współmierności.

Poniżej znajdują się przykładowe pytania FCDO** dotyczące „rekrutacji i szkoleń” oraz „kodeksu postępowania”, które są wykorzystywane podczas oceny organizacji partnerskich przez FCDO. Międzynarodowa Organizacja Pozarządowa odniosła się do tych pytań podczas przeprowadzania analizy należytej staranności swoich partnerów, aby zapewnić wdrożenie odpowiednich procesów ochrony SEAH i przestrzeganie standardów.

Rekrutacja i szkolenia

- Czy ryzyko związane z SEAH jest uwzględniane w ogłoszeniach o pracę i powiązanych procesach rozmów kwalifikacyjnych, w tym w wymogach dotyczących referencji, rodzaju zadawanych pytań i poziomu wiedzy specjalistycznej osób prowadzących rozmowy kwalifikacyjne w zakresie ochrony?
- Czy zapewnianie obowiązkowe szkolenia w zakresie ochrony, w tym w zakresie skarg i zgłaszania nieprawidłowości, nowym członkom zarządu/ pracownikom/wolontariuszom w odpowiednim czasie po tym jak dołączą do Waszej organizacji?
- Czy organizujecie regularne szkolenia przypominające na temat ochrony pracowników/wolontariuszy?
- Czy istnieją różne poziomy bezpieczeństwa i sprawdzania referencji współmierne do wymogów bezpieczeństwa na danym stanowisku?
- Czy korzystacie z Programu Ujawniania Niewłaściwego Postępowania, a jeśli nie, to czy planujecie się do niego zapisać?
- Czy korzystacie z okresów próbnego zatrudnienia w celu zapewnienia właściwych kompetencji po objęciu stanowiska?



Kodeks postępowania

- Czy organizacja posiada kodeks postępowania dla pracowników i wolontariuszy, który wyraźnie zakazuje SEAH i określa jasne oczekiwania dotyczące zachowań - w miejscu pracy i poza nim - oraz co się stanie w przypadku nieprzestrzegania lub naruszenia tych norm?
- Czy kodeks postępowania priorytetowo traktuje dobre samopoczucie i opiekę nad wszystkimi osobami, w tym beneficjentami?
- Czy wszyscy pracownicy i wolontariusze zostali przeszkoleni w zakresie kodeksu postępowania w ramach szkolenia wprowadzającego?
- Czy istnieją zasady i praktyki zarządzania partnerami niższego szczebla i podmiotami stowarzyszonymi dostosowane do kodeksu postępowania?
- Czy oczekiwane zachowania określone w kodeksie postępowania wpływają na kulturę organizacji i znajdują w niej odzwierciedlenie?

Jak wygląda proces należytej staranności FCDO?

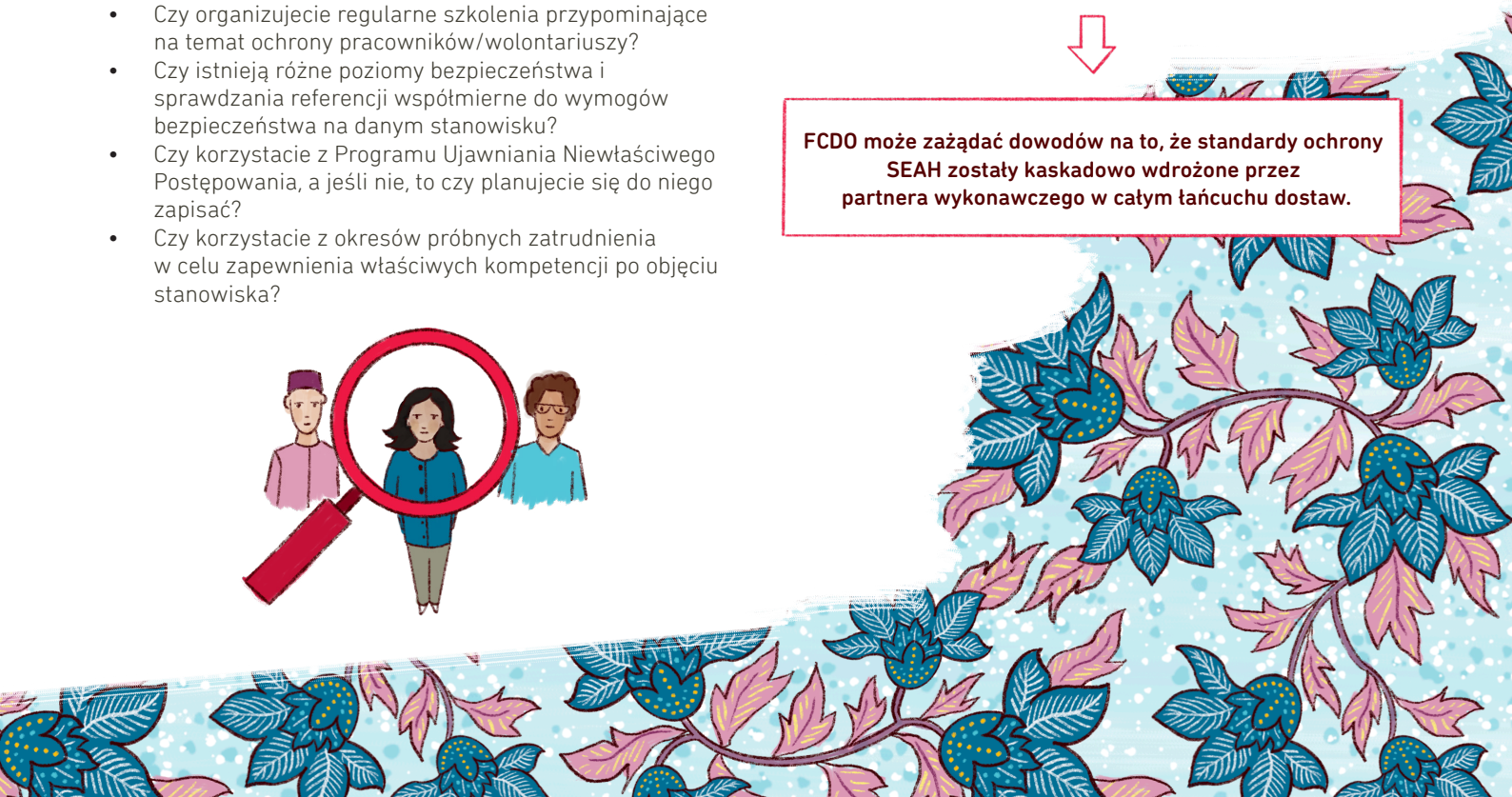
FCDO przeprowadza oceny należytej staranności partnerów przed zawarciem z nimi umów o finansowanie.



Partner wykonawczy przeprowadza analizę należytej staranności partnerów niższego szczebla przed zawarciem z nimi umów o finansowanie, albo poprzez przegląd dokumentacji, wizyty w terenie, kwestionariusze, rozmowy kwalifikacyjne lub warsztaty, albo w połączeniu tych działań.



FCDO może zażądać dowodów na to, że standardy ochrony SEAH zostały kaskadowo wdrożone przez partnera wykonawczego w całym łańcuchu dostaw.



W jaki sposób wytyczne FCDO dotyczące należytej staranności w zakresie ochrony zostały zastosowane przez INGO do jej partnerów niższego szczebla.

Przed podpisaniem umowy partnerskiej partner wykonawczy przeprowadza ocenę należytej staranności z partnerami niższego szczebla, aby zrozumieć, jakie są specyficzne dla programu zagrożenia związane z ochroną oraz ustalić, w jaki sposób procedury i procesy ochronne minimalizują te zagrożenia. Partner wykonawczy wykorzysta zebrane informacje w celu ustalenia, czy istnieje wystarczająca pewność, aby kontynuować finansowanie.

Wybór i rozmowa kwalifikacyjna

W ramach tego projektu partner niższego szczebla może, ale nie musi, rekrutować pracowników. Jeśli partner niższego szczebla rekrutuje specjalnie do tego programu, zarówno partner wykonawczy, jak i partner niższego szczebla powinni zapewnić, że zapobieganie SEAH i znaczenie ochrony są uwzględnione w procesie rekrutacji i rozmowy kwalifikacyjnej.

Może to obejmować wyraźne oświadczenia w ogłoszeniach o pracę dotyczące kultury ochrony i oczekiwań w zakresie zapobiegania SEAH, pytanie kandydatów o ich doświadczenie w zakresie ochrony i zapobiegania SEAH podczas rozmowy kwalifikacyjnej, uzyskanie jasności co do wszelkich luk w historii zatrudnienia i wyjaśnienie wcześniejszych szkoleń w zakresie ochrony.

Partner wykonawczy powinien rozważyć szersze procesy rekrutacyjne partnera niższego szczebla w ramach procesów należytej staranności partnera wykonawczego, ponieważ istniejący personel zostałby wybrany zgodnie z tymi procesami. Pomogłoby to lepiej zrozumieć ryzyko związane ze współpracą z tym partnerem.



Kandydaci powinni zostać zapytani o ich wcześniejsze doświadczenie w zakresie ochrony/zapobiegania SEAH. Jest to okazja dla rekruterów, aby dowiedzieć się, jakie (jeśli w ogóle) kwalifikacje posiadają kandydaci. W ramach oceny należytej staranności partner wykonawczy pyta partnera niższego szczebla, jakich dowodów poszukuje na temat wszelkich kwalifikacji, które kandydaci twierdzą, że posiadają (w zakresie ochrony lub innych).

W ramach oceny należytej staranności partner wykonawczy i partner niższego szczebla opracowują również proces rekrutacji podczas interwencji kryzysowej, w tym uzgadniają "listę kontrolną szybkiej rekrutacji", która pozwala uniknąć ewentualnego napływu niezarejestrowanych pracowników. Proces ten obejmuje sprawdzenie przez partnera niższego szczebla wszystkich wymogów rejestracyjnych dla pracowników organizacji humanitarnych w danym kraju i podzielenie się nimi z partnerem wykonawczym, aby upewnić się, że jest to zgodne z umową partnerską.

Partner wykonawczy odnotowuje jako ryzyko szczątkowe fakt, że polega na partnerze niższego szczebla w zakresie bezpiecznej rekrutacji pracowników programu i uzgadnia z partnerem niższego szczebla proces przeglądu praktyk rekrutacyjnych w ramach procesu należytej staranności.

Referencje i weryfikacja

Przepisy dotyczące sprawdzania przeszłości kryminalnej i dostępność odpowiednich danych stanowią jedną z największych barier dla bezpiecznej rekrutacji. Ponadto przestrzeganie odpowiednich przepisów o ochronie danych może być skomplikowane w zarządzaniu i nawigacji.

Partner wykonawczy współpracuje z partnerem niższego szczebla, aby zrozumieć, jakie weryfikacje przeszłości kryminalnej są dostępne w kontekście lokalnym, zauważając, że w niektórych krajach nie są dostępne kartoteki karne lub otrzymanie odpowiednich danych może zająć dużo czasu.

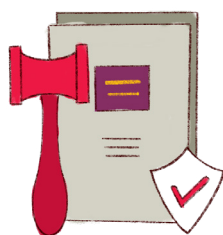
Reagowanie w sytuacjach kryzysowych może być problematyczne, jeśli chodzi o referencje i weryfikację, ponieważ nie ma zbyt wiele czasu na bezpieczną rekrutację. Lista kontrolna szybkiej rekrutacji (zobacz powyżej) powinna obejmować proces, w którym podstawowe kroki bezpiecznej rekrutacji są przestrzegane (np. poszukiwanie referencji od poprzedniego pracodawcy, żądanie wcześniejszych certyfikatów szkoleniowych w zakresie ochrony, pytanie o luki w zatrudnieniu), ale członek personelu może rozpocząć pracę, podczas gdy końcowe kontrole są podejmowane (na przykład dodatkowe referencje lub kontrole policyjne). W przypadku, gdy pracownik rozpoczął pracę bez ukończenia wszystkich czynności weryfikacyjnych, umowy z pracownikami powinny być uzależnione od zadowalającej weryfikacji/referencji, tak aby w razie potrzeby można było usunąć daną osobę z zajmowanego stanowiska. Członkowie zarządu partnera wykonawczego powinni byli udokumentować decyzję o współpracy z pracownikami/wolontariuszami, którzy nie przeszli wymaganej oceny ryzyka.

Partner niższego szczebla powinien dążyć do wdrożenia bezpiecznych metod rekrutacji, takich jak przystąpienie do Program Ujawniania Niewłaściwego Postępowania (MDS). Jeśli partner niższego szczebla nie jest jeszcze częścią programu, partner wykonawczy powinien przeprowadzić sesję edukacyjną na temat korzyści płynących z MDS. Chociaż partner wykonawczy rozumie, że partner niższego szczebla może mieć na to ograniczony czas lub zasoby, powinno to zostać uwzględnione w planie działania.

MDS zawiera wytyczne zarówno dla partnera wykonawczego, jak i niższego szczebla, dotyczące tego, co można, a czego nie można udostępnić w referencjach.

Partner wykonawczy oraz partner niższego szczebla powinni dodatkowo rozważyć wykorzystanie programu INTERPOL - Projekt Soteria jako metody bezpieczniejszej rekrutacji.

Sposób, w jaki pracownicy uzyskują referencje, powinien być odnotowany jako ryzyko szczątkowe - rozumiejąc, że nowi pracownicy sami wybierają swoich referentów, a zespoły rekrutacyjne mogą mieć trudności z uwierzytelnieniem referentów i dostarczonych przez nich referencji. Jeśli poprzednia organizacja pracownika zapewnia jedynie referencje merytoryczne i nie komentuje zachowania nowego pracownika, partner niższego szczebla powinien poprosić o dodatkową osobę udzielającą referencji.



Kodeks postępowania

Jeśli partner niższego szczebla nie posiada kodeksu postępowania, może podpisać się pod kodeksem postępowania partnera wykonawczego (zapewniając, że kodeks jest udostępniony i zrozumiały dla wszystkich odpowiednich pracowników). Należy wyjaśnić wszystkim zaangażowanym stronom, że partner niższego szczebla jest związany odpowiednim kodeksem postępowania partnera wykonawczego w okresie przejściowym, dopóki nie opracuje własnego kodeksu postępowania. Kroki mające na celu złagodzenie ryzyka i podniesienie kwalifikacji partnera niższego szczebla mogą być następnie odnotowywane i uwzględniane w ramach bieżącego procesu zarządzania ryzykiem przez partnera wykonawczego.

W przypadku przyjęcia kodeksu postępowania partnera wykonawczego, partner wykonawczy dba o to, aby był on w pełni zrozumiały dla partnera niższego szczebla. Tam, gdzie to możliwe, partner wykonawczy powinien współpracować z partnerem niższego szczebla w celu przetłumaczenia kodeksu postępowania na odpowiednie języki lokalne. Partner niższego szczebla powinien dążyć do opracowania własnego kodeksu postępowania do końca projektu, jako części planu działania. Partner niższego szczebla powinien również wyrazić zgodę na wykorzystanie planu działania w innych obszarach rozwoju.

Na początku partnerstwa lub po jego utworzeniu, kodeks postępowania partnera niższego szczebla powinien zostać poddany przeglądowi przez partnera wykonawczego i zatwierdzony przez struktury zarządzania partnera niższego szczebla.

Należy również przewidzieć czas dla partnera wykonawczego na przeprowadzenie warsztatów na temat tworzenia kodeksu postępowania. Partner wykonawczy powinien być przygotowany do przeglądu wersji roboczej kodeksu postępowania partnera niższego szczebla, aby upewnić się, że odpowiednio odzwierciedla on strukturę i sposoby pracy partnera niższego szczebla, a nie opiera się na wcześniej stworzonym szablonie.

Podczas opracowywania kodeksu postępowania partner wykonawczy dba o to, aby wiedza i doświadczenie partnerów w zakresie kwestii związanych z ochroną stanowiły siłę napędową tworzenia kodeksu postępowania, nawet jeśli nie jest używana konkretna terminologia (wyzwanie związane z zapobieganiem wykorzystywaniu seksualnemu i znęcaniu się, ochroną dzieci i bezpieczeństwem). Docenienie tej wiedzy wesprze partnerstwo i da partnerowi niższego szczebla możliwość nauczenia się powszechnie używanego zachodniego języka w zakresie zapewniania bezpieczeństwa ludziom, co wesprze organizację w przyszłych partnerstwach. Partner wykonawczy będzie również lepiej poinformowany o tym, co zapewnia ludziom bezpieczeństwo w tym konkretnym programie.

Zarówno partner wykonawczy, jak i partner niższego szczebla są świadomi, że samo posiadanie kodeksu postępowania nie jest wystarczające do zapewnienia bezpieczeństwa ludziom, ponieważ nie tworzy kultury ochrony w organizacji. Aby zbudować kulturę bezpieczeństwa, która odzwierciedla wartości kodeksu postępowania, partner wykonawczy i niższego szczebla powinni mieć regularne możliwości uczenia się, aby podtrzymywać rozmowę na temat tego, co zapewnia ludziom bezpieczeństwo.

Partner wykonawczy odnotowuje jako ryzyko szczątkowe, że kodeks postępowania jest podpisywany przez członków personelu, ale w organizacji może nie istnieć dogłębna kultura bezpieczeństwa. Organizacja musi upewnić się, że posiadanie kodeksu postępowania, który obejmuje ochronę, nie jest postrzegane jako to samo, co ciągła praca nad wprowadzeniem kultury ochrony. Bez wdrożenia kultury ochrony w organizacji, istnieje ryzyko, że pracownicy podpiszą kodeks postępowania ponieważ chcą mieć możliwość zatrudnienia, ale nie będą przestrzegać tego, co jest wymagane. Prowadzenie regularnych sesji szkoleniowych w celu wyjaśnienia kodeksu postępowania i tego, że jako samodzielne narzędzie nie tworzy on kultury ochrony, jest sposobem na zmniejszenie tego ryzyka.

Szkolenie wprowadzające i przypominające

Powszechnym wyzwaniem w partnerstwach jest zapewnienie, że wszystkie szkolenia i zasoby są tłumaczone tak, aby były zrozumiałe dla wszystkich pracowników związanych z projektem.

Partner wykonawczy musi upewnić się, że wszystkie zasoby, które zapewnia, są odpowiednie do kontekstu i mogą być zrozumiałe, współpracując z partnerem niższego szczebla, aby zapewnić, że zasoby są szczegółowe i odpowiednie do działań projektowych i ryzyka. Konieczne może być finansowe wsparcie tłumaczenia przez partnera wykonawczego. Zasoby mogą również wymagać udostępnienia w sposób inny niż związane z językiem, np. w celu wsparcia osób niepełnosprawnych. Jest to kwestia do rozważenia przez partnera niższego szczebla i do finansowego wsparcia przez partnera wykonawczego, jeśli jest to wymagane.

W szkoleniu partner wykonawczy uwzględnia sekcję dotyczącą zgłaszania/informowania o nieprawidłowościach, która obejmuje wszystkie metody zgłaszania i sposób wspierania osób zgłaszających nieprawidłowości, w tym zachowanie anonimowości.

Partner niższego szczebla jest zachęcany do pozyskiwania i tworzenia zasobów, które wspierają wiedzę lokalnego personelu na temat ochrony. Partnerzy wykonawczy mogą wspierać partnerów niższego szczebla, kierując organizację do lokalnych ośrodków w celu uzyskania lokalnych zasobów i dzieląc się swoją wiedzą na temat lokalnego kontekstu i norm społecznych.

Szkolenia powinny być zapewniane w ramach wdrażania pracowników i muszą zwiększać świadomość, uzupełniać ją i nie być sprzeczne z kodeksem postępowania.

Musi istnieć regularny okres przeglądu obowiązkowych szkoleń personelu. Może to obejmować formalne szkolenie lub bardziej nieformalne sesje edukacyjne/diskusje oparte na wszelkich wewnętrznych sposobach uczenia się, które miały miejsce od czasu pierwotnego szkolenia. Należy odnotować, kiedy takie szkolenie powinno się odbyć, aby zapewnić, że zostanie ono ukończony w okresach przeglądu.

Partner wykonawczy powinien upewnić się, że wszystkie lokalne punkty kontaktowe przeprowadzają szkolenia zgodnie z wymaganymi standardami, zapewniając spójność wszystkich szkoleń personelu (biorąc pod uwagę rotację personelu). Partner wykonawczy może dążyć do współpracy z innymi Międzynarodowymi Organizacjami Pozarządowymi działającymi w kraju, aby dzielić się odpowiednimi zasobami szkoleniowymi. Pozwala to uniknąć powielania działań i zapewnia efektywne wykorzystanie zasobów partnera, biorąc pod uwagę ograniczony czas.



Sześć podstawowych zasad Stałej Komisji Międzyagencyjnej

Kodeks postępowania partnera niższego szczebla musi być zgodny lub odnosić się do Sześciu Podstawowych Zasad Stałej Komisji Międzyagencyjnej (IASC). Możliwe jest dostosowanie istniejącego kodeksu postępowania partnera niższego szczebla do tych zasad. Partner wykonawczy powinien przeprowadzić warsztaty na temat zasad z partnerem niższego szczebla. Wspólnie, partner wykonawczy i partner niższego szczebla muszą dać sobie czas na zbadanie i poznanie, w jaki sposób międzynarodowe normy mogą kolidować z lokalnym prawem. (Na przykład, jak wdrożyć zasadę, że personel nie powinien utrzymywać relacji z członkami społeczności w oparciu o niewłaściwe wykorzystanie rangi lub stanowiska, gdy lokalny personel mieszka w społeczności). Aby zapewnić akceptację, należy omówić tę kwestię ze wszystkimi pracownikami i kierownictwem wyższego szczebla w kraju.

Partner wykonawczy odnotowuje to jako ryzyko szczątkowe, jeśli lokalne prawo jest sprzeczne z zasadami IASC. Organizacja powinna zrobić wszystko, co w jej mocy, aby zminimalizować to ryzyko, zapewniając, że sześć zasad jest wyraźnie widocznych w biurach projektu, istnieje jasny proces dyscyplinarny w przypadku naruszenia kodeksu postępowania, a lokalni pracownicy otrzymują jasne wyjaśnienie, dlaczego pewne zachowania są zabronione w ich pracy.

Analizując Sześć Podstawowych Zasad IASC, partner niższego szczebla powinien również wziąć pod uwagę Minimalne Standardy Operacyjne IASC dotyczące PSEA oraz elementy PSEAH Podstawowej Normy Humanitarnej dotyczącej Jakości i Odpowiedzialności: FCDO oczekuje, że partnerzy będą przestrzegać jednego lub obu z nich.

Przewodnik językowy organizacji Bond, który ma na celu „usunięcie brytyjskiej polityki i kolonializmu z naszego języka”, który można znaleźć tutaj, jest zalecany przez Bond do stosowania przy wykonywaniu należytej staranności. FCDO nie uznaje jednak, że za użyciem słowa „beneficjent” (lub innych sformułowań w swoich wytycznych) stoi polityka brytyjska lub kolonializm – słowo „beneficjent” zostało użyte przez FCDO, aby zachować spójność z terminologią używaną w kluczowych międzynarodowych dokumentach dotyczących ochrony.



Kluczowe punkty, na które należy zwrócić uwagę poniżej, aby uzyskać najlepsze praktyki w zakresie należytej staranności organizacji.



Najważniejsze wskazówki...

Należy pamiętać o...



Należy pamiętać, że w niektórych krajach partner niższego szczebla będzie musiał zarejestrować swój kodeks postępowania z władzami rządowymi. Daje to większą wagę przy wdrażaniu.

W ciągu roku może istnieć tylko jedna lub dwie okazje do przeglądu kodeksu postępowania partnera niższego szczebla, ale w strukturach zarządzania może istnieć wymóg, aby kodeks był poddawany przeglądowi przez zarząd.

Należy pamiętać, że zarówno w organizacjach partnerów wykonawczych, jak i niższego szczebla, posiadanie kodeksu postępowania i odbycie szkolenia nie wystarczy, aby zapewnić ludziom bezpieczeństwo. Przestrzeganie minimalnych norm nie tworzy kultury ochrony w organizacji. Ochrona powinna być częścią organizacji.

Finansowanie powinno obejmować nie tylko opracowywanie zasad, ale także ich wdrażanie.

Pracując nad identyfikacją zagrożeń lub omawiając akceptowalne zachowania dla kodeksu postępowania, należy korzystać z przykładów sytuacji, które występują w kontekście kulturowym.

Partnerzy mogą nie mieć możliwości natychmiastowego wdrożenia wszystkich rozwiązań. Jest to podróż zarówno dla INGO, jak i organizacji partnerskich. Plany działania muszą być realistyczne i nie mogą stwarzać ryzyka wyrządzenia szkody społeczności lub pracownikom.

Partnerzy wykonawczy muszą upewnić się, że wszelkie szkolenia lub zasoby, które zapewniają, są dostosowane do kontekstu, aby podkreślić, że klauzule kodeksu postępowania są bardziej rygorystyczne niż prawo krajowe. Na przykład, zgodnie z zasadami IASC, personel lokalny nie może uprawiać seksu z osobami poniżej 18 roku życia.

Lokalne organizacje pozarządowe nie są jednorodną grupą i mają bardzo różne struktury organizacyjne. Systemy ochrony muszą reagować na te różnice.

Uzyskanie poparcia kierownictwa wyższego szczebla dla niektórych elementów kodeksu postępowania, w szczególności tych zawartych w zasadach IASC, może być skomplikowane. Partnerzy wykonawczy powinni upewnić się, że jasno dzielą się argumentacją tych zasad.

Partner niższego szczebla może pracować nad różnymi projektami z innymi partnerami wykonawczymi i może już odbyć szkolenie w zakresie ochrony. Partner wykonawczy i niższego szczebla powinni ocenić istniejącą wiedzę i wspólnie zdecydować, jakie szkolenia są konieczne.

Wiarygodne weryfikacje lub zaświadczenia o niekaralności mogą nie być dostępne w niektórych lokalnych kontekstach. Partnerzy wykonawczy powinni skonsultować się z partnerami niższego szczebla, aby ustalić, co jest dostępne lokalnie. Obaj partnerzy powinni rozważyć Project Soteria jako źródło weryfikacji.

Partner niższego szczebla nie może rekrutować nowych pracowników do pracy nad tym projektem. Partner wykonawczy i niższego szczebla powinni wspólnie ocenić i zdecydować, jakie szkolenie jest konieczne, w oparciu o odpowiednie szkolenie w zakresie ochrony, które mogli już odbyć.

Bond to brytyjska sieć organizacji działających na rzecz rozwoju międzynarodowego. Jednoczymy i wspieramy różnicowaną sieć ponad 350 organizacji społecznych, aby pomagać w eliminacji globalnego ubóstwa, nierówności i niesprawiedliwości. Więcej informacji można znaleźć na stronie bond.org.uk