

ÀMBIT 7 – Contractació segura

Acció 2: incloure comprovacions d'antecedents en el mètode de contractació

Quan es contracta un nou membre del personal o un voluntari, és aconsellable comprovar els seus antecedents professionals (pagats i no pagats). Especialment si algú treballarà amb infants o persones vulnerables, cal descartar la possibilitat que hagi tingut un comportament inadequat en el passat i que pugui suposar un risc per a la seguretat del club.

A continuació, us presentem una sèrie d'accions que podeu adoptar com a part del procés de selecció. El millor és combinar diverses mesures per minimitzar el risc de contractar algú amb males intencions.

Verifiqueu el contingut del currículum vita del candidat o candidata

Fins on sigui possible, intenteu comprovar prèviament la informació rellevant del currículum del candidat per assegurar-vos que sigui correcta. Assegureu-vos de poder confirmar la identitat de la persona. Si mencionen una formació determinada, demaneu-ne una còpia del diploma o del certificat.

Comprovacions d'antecedents penals

Comproveu els antecedents penals dels candidats que treballaran al vostre club. D'aquesta manera, ja descartareu la possibilitat que algú hagi estat condemnat per delictes sexuals o d'altres tipus contra menors en aquell moment.

Declaració d'honor per a "treballar amb menors"

Podeu reservar un espai dins del procés de selecció perquè la persona es declari qualsevol condemna penal o investigació en curs que sigui rellevant per al club. Això també pot formar part del codi de conducta que signi, afegint-hi una frase com ara: «Declaro que informaré el club immediatament si soc objecte d'una investigació disciplinària o judicial o si soc condemnat per delictes penals o infraccions disciplinàries».

Referències per escrit

És aconsellable sol·licitar almenys dues referències escrites d'altres organitzacions on el o la candidata hagi treballat amb infants, incloent-hi la de l'últim ocupador i/o club. És una bona idea contactar amb aquestes referències per telèfon per confirmar que han proporcionat les referències i donar-los l'oportunitat d'exposar qualsevol inquietud. A continuació, es mostren algunes preguntes orientatives:

- Ha estat contractat/ada per la vostra organització en el passat?
- Quina era la seva relació amb el o la candidata?
- Quant de temps ha estat empleada la persona a la vostra organització?
- De què consistia la seva feina?

- El/la tornaria a contractar?
- Ha mostrat sempre un comportament irreprotxable dins de la vostra organització?
- Si resulta que el o la candidata no té una conducta impecable, què pots dir o no dir?