

ÁMBITO 7 – Contratación segura

Acción 2: incluir la comprobación de antecedentes en el método de contratación

Cuando se busca contratar a un nuevo miembro del personal o del voluntariado, es aconsejable comprobar sus antecedentes profesionales (remunerados y no remunerados). Especialmente si la persona va a trabajar con menores o personas vulnerables, es importante descartar la posibilidad de que haya mostrado en el pasado un comportamiento inadecuado y pueda suponer un riesgo para la seguridad del club.

A continuación, os ofrecemos una serie de medidas que podéis adoptar como parte del proceso de contratación. Lo mejor es combinar varias medidas para minimizar el riesgo de contratar a alguien con malas intenciones.

Verificad el contenido del currículum vitae del candidato/a

En la medida de lo posible, intentad comprobar de antemano la información relevante del CV del candidato/a para asegurarnos de que es correcta. Asegurados de poder confirmar la identidad de la persona. Si menciona alguna formación, pedidle una copia del título o certificado.

Verificación de antecedentes penales

Comprobad los antecedentes penales de los/as candidatos/as que vayan a trabajar en vuestro club. De este modo, descartaréis la posibilidad de que alguien haya sido condenado por delitos sexuales u otros delitos contra menores en ese momento.

Declaración jurada «trabajo con menores»

Podéis proporcionar un espacio dentro del proceso de selección para que los y las candidatas declaren por sí mismas cualquier condena relevante o investigación en curso al club. Esto también puede formar parte del código de conducta que firman añadiendo una frase: «Declaro que informaré inmediatamente al club si soy objeto de una investigación disciplinaria o judicial o si soy condenado/a por delitos penales o disciplinarios».

Referencias escritas

Es aconsejable solicitar al menos dos referencias escritas de otras organizaciones en las que la y el candidato haya trabajado con menores, incluyendo su último empleador y/o club. Es una buena idea ponerse en contacto con estas referencias por teléfono para confirmar que han proporcionado referencias y darles la oportunidad de plantear cualquier inquietud. A continuación, se incluyen algunas preguntas orientativas:

- ¿Ha trabajado X en su organización en el pasado?
- ¿Cuál era su relación con el o la candidata?
- ¿Cuánto tiempo ha estado empleada/o en su organización?
- ¿En qué consistía su trabajo?

- ¿Volvería a contratar a esta persona?
- ¿Siempre tuvo un comportamiento irreprochable dentro de su organización?
- Si resulta que la o el candidato no tiene una conducta intachable, ¿qué puede decir o no decir?