**Herramienta 3.3.5: Orientación sobre la investigación del personal para el Centro DAPS [[1]](#footnote-1)**

Si no se realiza una investigación adecuada del personal y de los voluntarios para el Centro DAPS, se corre el riesgo de lo siguiente:

Riesgos

1. Emplear o contratar a una persona que explota o maltrata a un niño y/o a un adulto
2. Emplear o contratar a una persona que representa un peligro o que no es adecuada para trabajar o para estar en contacto con niños, lo que puede causarle daño a un niño o conducir a un resultado no deseado para el programa
3. No tener un mecanismo para terminar la relación de empleo con una persona que representa un riesgo para los niños

Es necesario tomar las siguientes medidas para mitigar estos riesgos:

1. Haga preguntas relacionadas con comportamiento durante el proceso de captación
2. Realice verificaciones de antecedentes e idealmente verificaciones de antecedentes penales
3. Asegúrese de que el contrato estipule claramente el compromiso de acatar el Código de Conducta y los sistemas para terminar la relación de empleo si este se incumple
4. **Preguntas de entrevista basadas en comportamientos seguros en relación a los niños**

Para mitigar dichos riesgos, usted debe hacer preguntas durante el proceso de captación y mientras supervisa a voluntarios, lo que ayudará a detectar actitudes y comportamientos protectores o de riesgo.

Esta es una muestra de una lista de preguntas, y usted deber seleccionar solo algunas que sean pertinentes. Usted debe estar atento a escuchar respuestas que demuestren el compromiso de acatar las políticas y de proteger a los niños de cualquier daño.

* ¿Ha trabajado/sido voluntario usted anteriormente con niños y niñas en un puesto similar a este? ¿Qué le gustó de ello? ¿Qué le pareció difícil?
* ¿Qué fortalezas le aportan su comunidad, familia y/o antecedentes culturales para trabajar con niños?
* ¿Cómo ha manejado usted a niños y niñas que no querían participar en una actividad?
* ¿Qué cualidades ha admirado usted en otras personas, particularmente en lo que respecta a su trabajo y atención con los niños?
* ¿Qué opina usted respecto a ser supervisado?
* ¿Qué le motiva a trabajar con esta organización y en este programa en particular?
* Proporcione tres ejemplos de cómo trabajar de manera segura con niños.
* Según usted, ¿qué hace que alguien sea un buen líder comunitario o un buen modelo a imitar para los niños y los jóvenes?
* ¿Cómo manejaría a los niños que no siguen sus instrucciones?
* ¿Cómo lo describirían a usted los niños o los jóvenes con los que ha trabajado anteriormente?
* ¿Cómo crearía un espacio seguro y amigable para la niñez para una actividad dirigida a niños pequeños/niños mayores/niños con discapacidad?
* ¿Qué existe localmente que, según usted, ayudaría a proteger a los niños de daños en esta comunidad?
* ¿Qué entiende usted por protección infantil?
* Cruz Roja/ Media Luna es una organización segura para los niños. ¿Qué significa eso según usted?
* Le enviamos una copia de nuestro código de conducta antes de esta entrevista. ¿Qué opina del código?
* ¿Qué límites son importantes cuando se trabaja con niños y jóvenes?
* Si a usted le preocuparan las acciones o el comportamiento de un compañero de trabajo en relación a los niños, ¿cómo respondería?
* ¿Cómo involucraría usted a los niños en su propia protección, como parte de nuestros programas?
* ¿Cómo integraría usted la participación y la voz de los niños en nuestros programas?
1. Realice una verificación de antecedentes e idealmente una verificación de antecedentes penales
* Complete una verificación de antecedentes penales antes de contratar a aspirantes que trabajarán o que estarán en contacto con niños (esto incluye al personal actual dentro de la organización que está aplicando al puesto internamente).
* Asegúrese de que las verificaciones de antecedentes penales cubran todos los países de ciudadanía del aspirante y todos los países donde este haya vivido durante 12 meses o más en los últimos cinco años (o más).
* Si no se puede obtener una verificación confiable de los antecedentes penales de un país en particular, obtenga una declaración legal o equivalente legal local que:
	+ describa los esfuerzos realizados por obtener una verificación de antecedentes de parte de una fuerza policial extranjera
	+ revele cualquier cargo y condena prescrita relacionados con abuso y explotación infantil.
* Un aspirante representa un riesgo inaceptable para los niños y no debe ser empleado o contratado si su verificación de antecedentes penales incluye condenas o sentencias por:
	+ - delitos sexuales contra un niño o un adulto
		- delitos violentos contra un niño o un adulto
		- cualquier delito relacionado con abuso infantil
		- Acoso (*stalking*) de un niño o un adulto
		- delitos graves de drogas (tráfico de una droga o suministro de una droga que cause dependencia a un niño)
		- delitos de violencia familiar y doméstica.
* Si la verificación de antecedentes penales del aspirante incluye delitos al volante, evalúe esto en relación con la descripción del puesto de trabajo para determinar si el aspirante tendrá que transportar niños y adultos.
* Si la verificación de antecedentes penales del aspirante incluye otros delitos o condenas, realice una evaluación de riesgos para decidir si el aspirante representa un riesgo inaceptable para niños y adultos.

Otras verificaciones

* Evalúe las funciones del puesto y realice una verificación de cualificaciones y de identidad cuando las funciones del puesto requieran habilidades, conocimientos, cualificaciones o requisitos de elegibilidad específicos para el servicio.
* Realice y documente por lo menos dos verificaciones verbales de referencias externas para todos los aspirantes que trabajarán o que estarán en contacto con poblaciones vulnerables (adultos y niños que puedan venir al Centro DAPS).
* Pida referencias de
	+ - Empleadores anteriores o actuales
		- Lugares donde la persona ha trabajado como voluntaria
		- Líderes comunitarios y eclesiásticos, caciques, entrenadores deportivos
		- Otros que puedan dar fe de la idoneidad del aspirante para trabajar o estar en contacto con niños.
* Siempre verifique la identidad de las personas que brindan las referencias y, si es posible, llámelas a su lugar de trabajo u organización.
* Si a usted no le satisfacen las respuestas que le brindaron los referentes, pídale al aspirante que le proporcione referentes adicionales.

Ejemplos de preguntas a referentes:

* Las funciones del puesto implican (tipo de trabajo o contacto con niños). ¿Puede contarme sobre el trabajo del aspirante con niños? ¿Ha observado usted directamente este trabajo?
* ¿Tiene alguna preocupación sobre el trabajo del aspirante con niños o con niños vulnerables? Si es así, por favor explique.
* El aspirante estará trabajando en un lugar remoto con poca supervisión. ¿Tiene alguna preocupación al respecto?
1. **Asegúrese de que el contrato estipule claramente el compromiso de acatar el Código de Conducta y los sistemas para terminar la relación de empleo si este se incumple**

Los contratos de trabajo y las políticas y procedimientos de recursos humanos deben contener disposiciones para sanciones disciplinarias como:

* + Despido
	+ Suspensión con o sin goce de sueldo en espera de los resultados de una investigación
	+ Suspensión o transferencia a otras labores de cualquier empleado que esté bajo investigación por violar la política de protección infantil y/o el código de conducta.

Ejemplo de redacción en los contratos de trabajo:

* Xtiene derecho a despedirlo o a transferirlo si incumple nuestra política de protección infantil y/o código de conducta.
1. Extracto de la "Nota de Orientación en materia de Protección Infantil" del Departamento de Relaciones Exteriores y Comercio del Gobierno de Australia, agosto de 2019. Parte del texto ha sido adaptado al contexto del Centro DAPS. [↑](#footnote-ref-1)