

6. ~~~~~

RECLUTAMIENTO SEGURO

Establecer medidas de reclutamiento seguro le permite minimizar riesgos durante la vinculación de personas a su organización y atraer a personas que comparten el compromiso de la salvaguardia.

INCLUSIÓN DE LA DECLARACIÓN DE COMPROMISO DE SALVAGUARDIA EN DOCUMENTOS DE RRHH

Para dejar claro su empeño con la salvaguardia, incluya una declaración explícita del compromiso organizacional en los documentos que usa en diferentes fases del reclutamiento:

VACANTE – incluya en la vacante lo siguiente:

[nombre de su organización] es una organización comprometida con la protección contra la explotación, el abuso y el acoso sexual de las personas adultas y personas menores de 18 años en su contacto con nuestro personal. Por lo tanto, implementamos medidas de reclutamiento seguro que pueden incluir la verificación de varias referencias profesionales y antecedentes penales. También esperamos que la persona seleccionada firme y se adhiera a nuestra Política de Salvaguardia. No pedimos dinero ni «favores» en el proceso de reclutamiento. En caso de experimentar lo contrario, repórtelo inmediatamente a nuestros canales: *[incluir contacto/enlace a buzón ético]*.

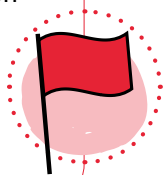
DESCRIPCIÓN DE TRABAJO – incluya una sección en las descripciones de trabajo indicando las responsabilidades de salvaguardia que corresponden a cada puesto. Para tener una idea de qué incluir, vea la responsabilidad por área en sección 5 de esta guía.

CONTRATO DE TRABAJO – incluya una mención al cumplimiento de responsabilidades de salvaguardia en un apartado específico o en el acápite de “Obligaciones de la persona”.

EVALUACIÓN DEL PERSONAL – incluya un criterio de salvaguardia en la evaluación periódica del personal. Es una buena oportunidad para monitorear el cumplimiento del personal con sus respectivas responsabilidades de salvaguardia. Igual como lo haría con la evaluación de cualquier otra área de responsabilidad, indique

- las áreas que la persona cumplió bien – por ejemplo, «contribuyó al buen entorno laboral al pronunciarse ante un comentario sexista en una reunión de equipo», y
- áreas para mejorar – por ejemplo, «no participó en una capacitación obligatoria de salvaguardia».

Piense también cómo va a mostrar su compromiso de salvaguardia cuando reclute personas voluntarias. Puede incluir la declaración de compromiso en carteles y convocatorias virtuales.



VERIFICACIÓN DE REFERENCIAS PROFESIONALES Y ANTECEDENTES

Antes de presentar una oferta laboral, se deben **verificar al menos dos referencias** profesionales recientes de la persona preseleccionada.

Para asegurar que las referencias sean imparciales, es importante pedir explícitamente la referencia de superiores inmediatos o equipos de RRHH – no a colegas, amistades o familiares. En la medida de lo posible, lograr que estas referencias se emitan desde correos institucionales y no personales (Gmail, Yahoo, Hotmail, etc.).

Si la legislación laboral en su país lo permite, pedir un certificado de antecedentes penales y una declaración de conducta de los empleadores anteriores para tener pistas sobre el comportamiento de la persona. Por ejemplo, puede incluir lo siguiente:



PARA EVALUAR LAS HABILIDADES INTERPERSONALES Y EL LIDERAZGO DE [NOMBRE DE CANDIDATA] PARA EL CARGO DE [ROL AL QUE SE HA PRESENTADO], ADEMÁS DE PROVEER LA REFERENCIA REGULAR, LE AGRADECEMOS QUE RESPONDAN A LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

1. ¿Usted volvería a contratar a esta persona?
2. ¿Durante su trabajo en su organización, se ha probado que la candidata cometió faltas graves profesionales como el abuso de poder, o actos de explotación, abuso y acoso sexual?
3. Este cargo concibe una alta interacción con persona menores de edad o adultas en estado de vulnerabilidad. ¿Considera usted que la persona candidata tiene competencias interpersonales óptimas y el profesionalismo requerido para estas interacciones?

INCLUIR LA SALVAGUARDIA EN ENTREVISTAS Y PRUEBAS DE APTITUD

- Todas las entrevistas de trabajo deben incluir al menos dos preguntas relacionadas con los valores, la diversidad, la sensibilidad de género, o la salvaguardia. Vea el catálogo de preguntas que puede incluir en la entrevista laboral en la [HERRAMIENTA 4.](#)



Es una **buena práctica** evaluar el riesgo de cada uno de los puestos. Aquellos con un nivel de riesgo mayor, deben someterse a un nivel más alto de verificación, preguntas, chequeos y antecedentes penales.

Para los puestos con más riesgo, por su poder (por ejemplo, direcciones) o contacto directo y no supervisado con menores (por ejemplo, pediatra en una clínica de migrantes), se recomienda verificar los antecedentes criminales de la persona candidata antes de hacerle una oferta de trabajo.

7. ~~~~~

SENSIBILIZACIÓN Y CAPACITACIÓN DEL PERSONAL

~~~~~

Es importante que su personal esté familiarizado con la salvaguardia. Por eso, es clave incorporar este mensaje en diferentes momentos y espacios para construir una cultura organizacional más sana.

Para que todo el personal de su organización se familiarice con la salvaguardia, recomendamos **tres niveles**:

- 1 EN LA INDUCCIÓN DEL NUEVO PERSONAL** incluya un curso en línea obligatorio o conversación sobre la políticas de salvaguardia.

#### Cursos en Línea:

[Puntos esenciales de salvaguardia de KAYA](#)

[Capacitación en Protección contra la Explotación y Abuso Sexual \(PEAS\) de R4V](#)

- 2 CREE ESPACIOS DE REFLEXION SOBRE LA CULTURA ORGANIZACIONAL.** Use metodologías participativas para dialogar sobre los roles de género, masculinidades, el uso positivo del poder, diversidad en el entorno del trabajo.

[Caja de Herramientas para entornos comunitarios y organizacionales seguros de Oxfam](#)

[Caja de Herramientas sobre la cultura en el entorno de trabajo de CARE \(en inglés\)](#)

- 3 CAPACITAR Y ACTUALIZAR A SU PERSONAL DE ACUERDO CON EL CONTEXTO.** Puede incluir capacitaciones anuales para conocer los riesgos relacionados con su área y brindar indicaciones precisas sobre cómo minimizarlos. Estos entrenamientos deben ser específicos para aquellos que tienen contacto directo con personas de la comunidad.

