Folleto 4.4 Abordando la salvaguarda en las entrevistas (CAFOD)

|  |  |
| --- | --- |
| **Título**:  | **Abordando la salvaguarda en las entrevistas** |
| **Contacto clave** | Oficial de Servicios de RR. HH. |
| **Audiencia** | Todo el personal |
| **Variaciones** | Todas las oficinas nacionales deben comprobar la legislación laboral local para confirmar los requisitos. |



**Abordando la salvaguarda en las entrevistas**

Según las buenas prácticas, la entrevista debe considerarse como una oportunidad para evaluar la idoneidad de las personas candidatas en relación a la salvaguarda. La o el asesor de RR. HH. recordará al panel de entrevistadores algunos aspectos básicos sobre el abuso de menores; por ejemplo, que las personas que abusan parecen completamente “normales”, suelen ser muy hábiles en el engaño, las ventas y el “grooming” (tanto de organizaciones como de niñas y niños individuales).

Tomando en cuenta los principios de dignidad, diversidad e igualdad (a todos se les deben hacer las mismas preguntas sin discriminación), el grupo de entrevistadores debe prestar atención a lo siguiente.

* Brechas en el historial de empleo (si la o el candidato ha tenido una carrera trabajando en temas de salvaguarda).
* Cambios frecuentes de empleo o de dirección (si la o el candidato ha hecho carrera en el ámbito de la salvaguarda).
* Razones por haber dejado el empleo (especialmente si parece repentino).
* También es una buena práctica pedir aclaraciones sobre cualquier deber o logro que parezca vago en un CV en relación con el trabajo con niñas, niños y adultos vulnerables.
* Preste atención al lenguaje corporal y a las evasivas, contradicciones y discrepancias en las respuestas dadas (aunque esto debe interpretarse en contexto y con sentido común).

La Red para Eliminar la Prostitución, la Pornografía y el Tráfico Infantil para Fines Sexuales (End Child Prostitution, Child Pornography and Trafficking of Children for Sexual Purposes network o ECPAT, por sus siglas en inglés) enumera algunas señales de alerta. Éstas incluyen, pero no se limitan a:

* Presentación demasiado escurridiza o afán de agradar
* Habilidades pobres de escucha, relación o comunicación
* Preguntas o declaraciones extrañas o inapropiadas sobre niñas o niños
* Expresiones de interés en pasar tiempo a solas con niñas o niños o en trabajar con niños de una edad o género determinados
* Interés excesivo en la fotografía infantil
* Antecedentes de viajes regulares al extranjero a destinos donde el turismo sexual con niños o niñas es frecuente.

Sin embargo, puede que no se trate de ninguna de estas. Las señales pueden no ser claras. ECPAT Australia advierte: “Aquellas personas pedófilas expertas pueden no ser detectadas por sensaciones viscerales o señales de advertencia obvias. Pueden simular a la misma persona que usted tenía en mente para este trabajo.” Pero no te rindas - mantente alerta: “Recuerda, escucha tu reacción visceral, pero aprovéchala con una buena práctica.” [De ECPAT Australia, *Choose with Care (Escoge con Cuidado)*].

Es importante que en la entrevista se discuta abiertamente la cuestión de la salvaguarda contra el daño y que el panel de entrevistadores refuerce que la organización cuenta con una política y unos procedimientos de salvaguarda exhaustivos. La transparencia es una parte importante de la prevención del abuso: una persona abusadora puede decidir que no hay suficientes oportunidades para delinquir en una cultura abierta y consciente.

Todas las personas candidatas (independientemente del puesto que hayan solicitado) deberían haber leído la política antes de la entrevista. El panel de entrevistadores puede aprovechar esta oportunidad para comprobar si la o el candidato ha leído la política correctamente y la ha entendido. El panel de entrevistadores puede pedir a las o los candidatos su opinión sobre la misma, o hacerles preguntas específicas sobre ella. Esto recuerda a las o los candidatos que la organización se toma la política en serio.

 **Preguntas de salvaguarda para las entrevistas**

Las preguntas directas y desafiantes motivan la autoselección; es decir, que las o los candidatos se retiren del proceso. Las preguntas directas que se sugieren a continuación se han adaptado de la publicación *Choose with Care* de ECPAT Australia. Y algunas de estas preguntas se han tomado de las orientaciones de CHS Alliance sobre Contratación Segura. Las preguntas precisas deben adaptarse al nivel de antigüedad del puesto solicitado:

**Para los puestos que no están sujetos al proceso de salvaguarda:**

Las personas que solicitan puestos que no están sujetos al proceso de salvaguarda deben demostrar que comprenden y conocen la salvaguarda. A continuación, se brinda un ejemplo de pregunta sobre salvaguarda que puede formularse en estas entrevistas:

* ¿Conoce nuestras políticas y procedimientos de salvaguarda? ¿Cómo los compararía con otras políticas de salvaguarda que haya conocido?

**Específicos a una función:**

* En el contexto en el que va a trabajar, ¿quiénes cree que serán los diferentes tipos de grupos con los que puede tener que interactuar? ¿Qué podría hacerlos vulnerables?
* ¿Cuáles son algunos de los enfoques que tendrá que adaptar para trabajar eficazmente con estos grupos?
* ¿Qué normas mínimas esperaría que existieran para garantizar la protección de individuos/grupos por parte de nuestra organización? ¿Cuál considera que es su responsabilidad?
* ¿Ha tenido la experiencia de tener que responder a inquietudes sobre cómo otro individuo ha estado interactuando con la vulnerabilidad de grupos/individuos? En caso afirmativo, ¿qué hizo?

**Genéricos:**

* ¿Qué entiende usted por lo que debe contener un código de conducta, una política de salvaguarda de la niñez o una política de protección de adultos vulnerables?
* ¿Ha trabajado alguna vez en algún lugar donde un compañero o una compañera haya abusado de un menor? ¿Qué ocurrió y cómo se manejó? ¿Qué le pareció la forma en que se manejó? ¿Lo habría manejado de forma diferente?
* ¿Cuándo podría ser apropiado e inapropiado estar a solas con una niña, niño o adulto vulnerable, por ejemplo, en una visita a un proyecto en el extranjero?
* ¿Cómo y cuándo puede ser apropiado consolar a una niña o un niño?
* ¿Qué tipo de cosas pueden hacer que una fotografía de una niña o un niño sea inapropiada para su publicación en el informe anual de nuestra organización? [El grupo de entrevistadores debería buscar cosas como: ropa inapropiada; si la foto muestra a niñas o niños prostituidos o en conflicto con la ley, sus rostros deberían estar borrosos y sus nombres cambiados; si la foto fue tomada y, en un mundo ideal, utilizada con el permiso de la niña o el niño o de sus padres; etc.]
* ¿Hay algo que podamos descubrir durante la verificación de referencias que le gustaría discutir?
* Trabajará en países donde niñas, niños y adultos vulnerables pueden sufrir abusos y explotación de diversas maneras. ¿Qué medidas sería importante tomar para garantizar que niñas, niños y adultos vulnerables no sean puestos en peligro por el personal o los socios de CAFOD?
* ¿Cómo crearía un entorno de trabajo que redujera al mínimo las posibilidades de abuso de los niños? (pregunta de actitud)
* ¿Podría contarme alguna vez que haya trabajado con una niña o un niño que le haya caído mal? ¿Cómo manejó la situación para poder seguir haciendo su trabajo? (pregunta sobre el comportamiento)
* ¿Podría describir cómo manejó una situación en la que una niña o un niño le tomó mucho cariño? (pregunta sobre el comportamiento)
* ¿Cree que los niños y jóvenes necesitan a veces amigos y mentores especiales? ¿Cómo podrías ser un mentor para un joven sin acercarte demasiado? (pregunta de disuasión)
* ¿Cuándo cree que podría ser apropiado y/o inapropiado estar a solas con una niña o un niño? (pregunta de disuasión)
* ¿Qué haría si no se siente cómodo con algo que ha presenciado o escuchado?
* Si está contratando a un miembro del personal que tendrá que trabajar con comunidades o grupos vulnerables, ¿cómo se aseguraría de haber hecho todo lo posible para minimizar el nombramiento de la persona equivocada? ¿Qué le diría durante el proceso de inducción?

A pesar de estas preguntas, la entrevista debe terminar con una nota positiva.

Como recordatorio final, en virtud de la Política de Dignidad en el Lugar de Trabajo de CAFOD, no discriminamos a nadie por motivos de sexo, orientación sexual, estado civil, creencias, color, raza, origen étnico o discapacidad.