

ESTÁNDARES DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

ESTÁNDARES DE SELECCIÓN Y
CONTRATACIÓN EN MATERIA DE
PROTECCIÓN A LA INFANCIA



FC BARCELONA



FC BARCELONA

ESTÁNDARES DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN EN MATERIA DE PROTECCIÓN A LA INFANCIA



EDICIÓN

Futbol Club Barcelona
Av. de Aristides Maillol, s/n 08028 Barcelona

AUTORES:

F. Javier Romeo Biedma (Espirales Consultoría de Infancia)
Pepa Horno Goicoechea (Espirales Consultoría de Infancia)

FOTOGRAFÍAS

© Futbol Club Barcelona

DISEÑO GRÁFICO Y MAQUETACIÓN

Eleven Adworks

Copyright de esta edición:

Futbol Club Barcelona, Barcelona 2022

Junio 2022

Permitida su reproducción total o parcial siempre que se cite su procedencia

Con la colaboración de:



**FUNDACIÓN
BARÇA**



ÍNDICE

1	Objetivos	5
2	Requisitos para acceder al proceso de selección	6
3	Estándares de selección	8
4	Estándares de contratación	18
5	Estándares de renovación	22
Anexo:		
	Estándares de Selección y Contratación para personas que no tienen a su cargo a niños, niñas y adolescentes	26



1. OBJETIVOS

El FC Barcelona, en el marco de su **Política de Protección de Infancia**, tiene un firme compromiso de garantizar el bienestar de los niños, niñas y adolescentes que pasan por sus programas, proyectos e instalaciones.

En el documento de **Mapeo de riesgos y medidas de protección** se presentan los aspectos necesarios para asegurar que los espacios donde están los niños, niñas y adolescentes son entornos seguros y protectores, un primer paso para asegurar que se cumplen sus derechos. Sin embargo, no es suficiente con garantizar la seguridad en los aspectos físicos y emocionales de las instalaciones: los niños, niñas y adolescentes necesitan figuras adultas protectoras, que tengan un perfil adecuado y que conozcan sus necesidades, sus capacidades y sus derechos. Para asegurar que cada profesional o persona que interviene con niños, niñas y adolescentes tiene los conocimientos, capacidades y habilidades necesarios, el FC Barcelona se dota de estos **Estándares de Selección y Contratación**.

Estos estándares son de obligado cumplimiento para el conjunto de profesionales con contrato directo con el FC Barcelona, así como para todas las personas con vinculación similar (voluntariado, prácticas, servicios profesionales), que vayan a intervenir con niños, niñas y adolescentes. Del mismo modo, las entidades colaboradoras se comprometen a seguir estos **Estándares de Selección y Contratación** para todas aquellas personas que vayan a intervenir con niños, niñas y adolescentes en el marco de actividades, proyectos y programas del FC Barcelona.

2. REQUISITOS PARA ACCEDER AL PROCESO DE SELECCIÓN

El proceso de preselección debe servir para descartar candidaturas que no cumplan con los estándares mínimos. Desde la transparencia, la entidad que hace la selección debe dejar claro que el incumplimiento de estos estándares implica la descalificación para el resto del proceso de selección, independientemente del resto de la documentación.

Estándares	Indicadores	Importancia y justificación
La persona no ha sido condenada judicialmente por delitos sexuales o contra la integridad de las personas.	Opción 1: Certificado negativo del Registro Central de Delincuentes Sexuales y Trata de Seres Humanos emitido en los últimos dos meses. Opción 2: Certificado de antecedentes penales o equivalente nacional emitido en los últimos dos meses.	Obligatorio. Es una obligación legal. Además, demuestra que la persona conoce el trámite básico para trabajar con niños, niñas y adolescentes.
La persona proporciona referencias que pueden hablar de su trabajo en puestos (formales o informales) anteriores.	Al menos dos referencias (cartas de recomendación, certificados laborales o de formación) de profesionales y entidades de sus puestos anteriores, incluyendo datos de contacto de quienes apoyan la candidatura (nombre, apellidos, entidad, cargo, relación con la persona solicitante, teléfono y correo electrónico).	Obligatorio. En la fase final de la selección es necesario contrastar con profesionales de puestos anteriores. Se debe avisar en el procedimiento de selección de que se contactará con esas personas antes de la entrevista personal.

Cuando la candidatura de la persona cumple con los criterios anteriores, se puede pasar al siguiente paso, la selección. En el caso contrario se descarta.



3. ESTÁNDARES DE SELECCIÓN

3.1. SELECCIÓN DE CANDIDATURAS

Una vez que se han retenido las candidaturas que cumplen con los requisitos previos de preselección, se pasará al análisis de selección. Aparte de los criterios técnicos y profesionales específicos de cada puesto, se retendrá aquellas candidaturas que cumplan con los siguientes estándares de selección, según el nivel de responsabilidad.

Estándares	Indicadores	Importancia y justificación
La persona tiene las cualificaciones legales o profesionales necesarias para el puesto.	Títulos oficiales, certificados de formación o de trabajo.	Obligatorio. Para ejercer muchos puestos (medicina, enfermería, fisioterapia, psicología, educación...) es obligatorio a nivel legal poseer titulación específica. En los casos en los que no sea obligatorio a nivel legal tener una titulación específica para el puesto en concreto, de todas formas es recomendable , y se valorará mejor las candidaturas que puedan proporcionar documentos que acrediten su cualificación a nivel de títulos y certificaciones.
La persona tiene la formación técnica necesaria para el puesto.	Títulos oficiales, certificados de formación o de trabajo.	Obligatorio. La persona debe demostrar que tiene los conocimientos técnicos requeridos para el puesto en concreto. No es suficiente tener la titulación adecuada, además es necesario verificar la especialización a nivel de capacidades y habilidades.

Estándares	Indicadores	Importancia y justificación
<p>La persona tiene unos conocimientos adecuados de psicología evolutiva para las franjas de edades con las que va a intervenir.</p>	<p>La carta de presentación de la persona candidata debe incluir un párrafo sobre cómo enfoca el trabajo con los niños, niñas y adolescentes de las franjas de edades con las que va a intervenir, en especial consideraciones sobre sus capacidades y necesidades a nivel cognitivo, emocional y comportamental.</p> <p>Se valorará también la referencia a títulos oficiales, certificados de formación y experiencias previas que hayan proporcionado conocimientos sobre estos aspectos.</p>	<p>Obligatorio para puestos profesionales. Los niños, niñas y adolescentes no pueden quedarse a cargo de personas sin conocimientos sobre su desarrollo psicológico y sus necesidades a nivel cognitivo, emocional y social.</p> <p>Recomendable para puestos no profesionales (voluntariado, prácticas). Para estos puestos siempre habrá un cargo superior que supervisará las actividades, que sí que cumplirá este punto y que irá formando a la persona a este respecto.</p>
<p>La persona tiene un conocimiento teórico y práctico del Enfoque de Derechos del Niño.</p>	<p>Certificados de formación en Derechos del Niño.</p> <p>Es recomendable que la carta de presentación de la persona candidata incluya un párrafo sobre cómo aborda las cuestiones básicas de los Derechos del Niño, en especial el interés superior de cada niño, niña y adolescente, la no discriminación, el derecho a una vida digna y la participación.</p>	<p>Recomendable.</p> <p>El FC Barcelona tiene un firme compromiso con la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño de 1989 y colabora habitualmente con entidades que trabajan desde el Enfoque de Derechos del Niño en distintos países, de modo que puede valorar especialmente unos conocimientos adecuados del Enfoque de Derechos del Niño a todo su personal (con diferentes niveles de profundidad, dependiendo de los puestos).</p>
<p>La persona tiene experiencia en trabajo con niños, niñas y adolescentes.</p>	<p>Títulos oficiales, certificados de formación o de trabajo.</p>	<p>Obligatorio para puestos profesionales. Los niños, niñas y adolescentes no pueden quedarse a cargo de personas sin experiencia.</p> <p>Recomendable para puestos no profesionales (voluntariado, prácticas). Para estos puestos siempre habrá un cargo superior que supervisará las actividades, que sí que cumplirá este punto y que irá formando a la persona a este respecto.</p>

Estándares	Indicadores	Importancia y justificación
La persona tiene experiencia en trabajo con grupos de niños, niñas y adolescentes.	Títulos oficiales, certificados de formación o de trabajo.	Obligatorio para puestos profesionales. Los niños, niñas y adolescentes no pueden quedarse a cargo de personas sin experiencia específica en el manejo de grupos. Recomendable para puestos no profesionales (voluntariado, prácticas). Para estos puestos siempre habrá un cargo superior que supervisará las actividades, y que sí que cumplirá este punto.
La persona tiene experiencia de trabajo personal sobre su propia historia de vida y su manejo de la afectividad desde la consciencia.	Descripción de formaciones realizadas (sobre autoestima, habilidades sociales, resolución de conflictos...) y de procesos personales (terapia, supervisión, otros procesos de autoconocimiento...).	Recomendable. Aunque estos aspectos se analizarán en la entrevista, y a menudo no se dispone de documentos oficiales al respecto, es recomendable exigir alguna mención al respecto desde las primeras fases del proceso de selección.
La persona pertenece a una organización profesional (colegio profesional, asociación profesional...) o deportiva (federación, asociación profesional del deporte...) que asegura el cumplimiento de los estándares propios de ese ámbito.	Colegiación en colegios profesionales o pertenencia a asociaciones profesionales similares. Pertenencia a federaciones deportivas, asociaciones profesionales y otros cuerpos supervisores del deporte.	Obligatorio para ciertas profesiones (medicina, enfermería, fisioterapia, psicología, educación...). Obligatorio para entrenadores y entrenadoras de alto nivel. Recomendable para el resto de entrenadores y entrenadoras, personal técnico y educativo. La pertenencia a entidades deportivas o profesionales proporciona la seguridad de una entidad externa que puede avalar o supervisar el comportamiento profesional de la persona, y que en el caso de conductas inapropiadas puede inhabilitar o imponer medidas que impidan que se repitan en otros espacios.

Aquellas candidaturas que cumplan con los criterios técnicos y profesionales aparte de con estos Estándares de Selección y que obtengan una valoración global más positiva podrán pasar al siguiente paso, de verificación de referencias.

3.2. VERIFICACIÓN DE REFERENCIAS

Previo a realizar las entrevistas, se debe contrastar con al menos dos referencias los siguientes aspectos de cada candidatura. Para ello se debe comunicar por correo electrónico con las personas que firman las referencias de la necesidad de una conversación telefónica, y a continuación realizar las entrevistas de verificación de referencias, redactando un informe que recoja los puntos principales, tanto fortalezas como debilidades. Es importante contactar con al menos dos personas que proporcionan referencias, ya que puede haber aspectos que una no haya identificado y otra sí, por multitud de motivos (las labores eran distintas en distintas entidades, el enfoque era diferente, la persona recomendada trabajaba con mayor o menor relación con quien realiza la referencia...).

Estándares	Indicadores	Importancia y justificación
<p>La persona tiene las cualificaciones legales o profesionales necesarias para el puesto.</p>	<p>Las personas que proporcionan las referencias confirman la veracidad de la cualificación para el puesto actual basándose en la experiencia de la persona candidata en las entidades anteriores.</p>	<p>Obligatorio.</p> <p>Para evitar problemas con posibles falsificaciones, se pregunta por los distintos títulos y cualificaciones de la persona candidata, verificando cuáles les constan a quienes proporcionan las referencias.</p>
<p>La persona tiene la formación técnica necesaria para el puesto.</p>	<p>Las personas que proporcionan las referencias explican las competencias técnicas de la persona candidata.</p>	<p>Obligatorio.</p> <p>Durante la entrevista se verifica la especialización de la persona candidata a nivel de capacidades y habilidades de carácter técnico, contrastando con su desempeño en puestos anteriores.</p>
<p>La persona tiene unos conocimientos adecuados de psicología evolutiva para las franjas de edades con las que va a intervenir.</p>	<p>Las personas que proporcionan las referencias describen situaciones en las que la persona candidata haya actuado demostrando adecuación a las necesidades y capacidades de niños, niñas y adolescentes de distintas edades.</p>	<p>Obligatorio para puestos profesionales.</p> <p>Durante la entrevista se comprueban los conocimientos que la persona candidata ha demostrado en puestos anteriores sobre el desarrollo psicológico de los niños, niñas y adolescentes y sus necesidades a nivel cognitivo, emocional y social.</p> <p>Recomendable para puestos no profesionales (voluntariado, prácticas).</p> <p>Si la persona candidata no tiene experiencia previa, es necesario verificar por qué la recomienda en este aspecto la persona que proporciona las referencias.</p>



Estándares	Indicadores	Importancia y justificación
La persona tiene un conocimiento teórico y práctico del Enfoque de Derechos del Niño.	Las personas que proporcionan las referencias describen el conocimiento de la persona candidata sobre el Enfoque de Derechos del Niño.	Recomendable. Durante la entrevista se comprueban los conocimientos que la persona candidata ha demostrado en puestos anteriores sobre el Enfoque de Derechos del Niño.
La persona tiene experiencia en trabajo con niños, niñas y adolescentes.	Las personas que proporcionan las referencias describen la experiencia de la persona candidata en trabajo con niños, niñas y adolescentes.	Obligatorio para puestos profesionales. Durante la entrevista se explora la experiencia que la persona candidata ha demostrado en puestos anteriores en su trabajo con niños, niñas y adolescentes. Recomendable para puestos no profesionales (voluntariado, prácticas). Si la persona candidata no tiene experiencia previa, es necesario verificar por qué la recomienda en este aspecto la persona que proporciona las referencias.
La persona tiene experiencia en trabajo con grupos de niños, niñas y adolescentes.	Las personas que proporcionan las referencias describen la experiencia de la persona candidata en trabajo con grupos de niños, niñas y adolescentes.	Obligatorio para puestos profesionales. Durante la entrevista se explora la experiencia que la persona candidata ha demostrado en puestos anteriores en su trabajo con grupos de niños, niñas y adolescentes. Recomendable para puestos no profesionales (voluntariado, prácticas). Si la persona candidata no tiene experiencia previa, es necesario verificar por qué la recomienda en este aspecto la persona que proporciona las referencias.
La persona sigue los estándares propios de su ámbito profesional (código ético, relaciones con los niños, niñas y adolescentes, con sus familias, con el resto de profesionales...).	Las personas que proporcionan las referencias describen el comportamiento ético de la persona candidata en relación con el código profesional del ámbito de trabajo.	Obligatorio. Durante la entrevista se verifica que la persona candidata se ha comportado de manera ética y profesional en puestos anteriores.

Estándares	Indicadores	Importancia y justificación
<p>La persona no ha tenido comportamientos inadecuados en sus puestos anteriores.</p>	<p>Las personas que proporcionan las referencias explican con detalle el comportamiento de la persona candidata en situaciones difíciles, de conflicto o de crisis, y confirman que no ha habido comportamientos inadecuados en puestos anteriores.</p>	<p>Obligatorio.</p> <p>Es necesario preguntar directamente por situaciones dífíles, de conflicto o de crisis que haya podido vivir la persona candidata en puestos anteriores. A veces quienes proporcionan las referencias no identifican comportamientos inadecuados aunque los puedan relatar. Entre otras preguntas, hay que verificar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿La persona ha tenido algún comportamiento inadecuado con niños, niñas o adolescentes en el marco del puesto anterior o en su vida privada? • ¿La persona ha sido acusada de comportamiento inadecuado? ¿Cómo se gestionó la situación y a qué conclusiones se llegó? • ¿La persona ha sido investigada por comportamiento inadecuado? ¿Cómo se gestionó la situación y a qué conclusiones se llegó? • Quien hace la recomendación, ¿tiene alguna preocupación respecto a la persona candidata, su estabilidad mental o emocional, sus competencias personales o profesionales?

Aquellas candidaturas que acaben con una valoración más positiva en el contraste de referencias pueden pasar a las entrevistas personales.

3.3. ENTREVISTAS PERSONALES

Las entrevistas personales deben ser realizadas por al menos dos personas a la vez, preferiblemente con perfiles distintos y complementarios. Es recomendable que una de las personas sea un Delegado o Delegada de Protección, o alguien con formación en protección, y la otra puede tener un perfil más técnico dentro del ámbito concreto (deportivo, educativo, social...). Tras cada entrevista es importante redactar un resumen de los aspectos explorados, que puedan firmar quienes realizan la entrevista. De esta manera aumenta la objetividad, se asegura la integridad del proceso y se puede verificar más adelante si surgen dudas.

Aparte de las preguntas técnicas relativas al puesto en concreto, que variarán según el ámbito de trabajo, todas las personas candidatas deben responder a los siguientes aspectos, con respuestas satisfactorias para su nivel de responsabilidad para poder ser seleccionadas.

Estándares	Indicadores	Importancia y justificación
La persona tiene las cualificaciones legales o profesionales necesarias para el puesto.	La persona describe su aptitud para el puesto actual basándose en sus cualificaciones legales y profesionales.	Obligatorio. Para conocer en más detalle los distintos aspectos, se pregunta a la persona candidata por los distintos títulos y cualificaciones para ver su ajuste a los requisitos legales del puesto.
La persona tiene la formación técnica necesaria para el puesto.	La persona describe su aptitud para el puesto actual basándose en sus competencias técnicas.	Obligatorio. Durante la entrevista se verifica la especialización de la persona candidata a nivel de capacidades y habilidades de carácter técnico, pidiéndole ejemplos de su desempeño en puestos anteriores.
La persona tiene unos conocimientos adecuados de psicología evolutiva para las franjas de edades con las que va a intervenir.	La persona describe su aptitud para el puesto actual basándose en situaciones en las que haya actuado demostrando adecuación a las necesidades y capacidades de niños, niñas y adolescentes de distintas edades	Obligatorio para puestos profesionales. Durante la entrevista se comprueban los conocimientos que la persona candidata ha demostrado en puestos anteriores sobre el desarrollo psicológico de los niños, niñas y adolescentes y sus necesidades a nivel cognitivo, emocional y social. Recomendable para puestos no profesionales (voluntariado, prácticas). Si la persona candidata no tiene experiencia previa, es necesario verificar con qué capacidades cuenta, desde otras experiencias personales o profesionales.

Estándares	Indicadores	Importancia y justificación
<p>La persona tiene un conocimiento teórico y práctico del Enfoque de Derechos del Niño.</p>	<p>La persona describe su aptitud para el puesto actual basándose en su conocimiento sobre el Enfoque de Derechos del Niño.</p>	<p>Recomendable. Durante la entrevista se comprueban los conocimientos que la persona candidata ha demostrado en puestos anteriores sobre el Enfoque de Derechos del Niño.</p>
<p>La persona tiene experiencia en trabajo con niños, niñas y adolescentes.</p>	<p>La persona describe su aptitud para el puesto actual basándose en su experiencia en trabajo con niños, niñas y adolescentes.</p>	<p>Obligatorio para puestos profesionales. Durante la entrevista se explora la experiencia que la persona candidata ha demostrado en puestos anteriores en su trabajo con niños, niñas y adolescentes. Recomendable para puestos no profesionales (voluntariado, prácticas). Si la persona candidata no tiene experiencia previa, es necesario verificar con qué capacidades cuenta, desde otras experiencias personales o profesionales.</p>
<p>La persona tiene experiencia en trabajo con grupos de niños, niñas y adolescentes.</p>	<p>La persona describe su aptitud para el puesto actual basándose en su experiencia en trabajo con grupos de niños, niñas y adolescentes.</p>	<p>Obligatorio para puestos profesionales. Durante la entrevista se explora la experiencia que la persona candidata ha demostrado en puestos anteriores en su trabajo con grupos de niños, niñas y adolescentes. Recomendable para puestos no profesionales (voluntariado, prácticas). Si la persona candidata no tiene experiencia previa, es necesario verificar con qué capacidades cuenta, desde otras experiencias personales o profesionales.</p>
<p>La persona tiene experiencia de trabajo personal sobre su propia historia de vida y su manejo de la afectividad desde la consciencia.</p>	<p>La persona describe qué procesos de desarrollo afectivo y de elaboración de su historia personal ha seguido, e identifica sus fortalezas y debilidades al respecto.</p>	<p>Obligatorio. Durante la entrevista se verifica que la persona ha realizado procesos de toma de consciencia personal, respetando su privacidad y centrándose en los logros alcanzados.</p>

Estándares	Indicadores	Importancia y justificación
La persona es capaz de actuar desde una afectividad consciente, especialmente con niños, niñas y adolescentes y sus familias.	La persona describe cómo actúa con los niños, niñas y adolescentes y con sus familias, en especial: <ol style="list-style-type: none">1. Cómo maneja la afectividad.2. Cómo pone consciencia y actúa de manera segura en las relaciones en las que los niños, niñas y adolescentes se vinculan con ella.3. Cómo cuida todas las fases de los procesos, en especial las aperturas y los cierres.4. Cómo tiene una mirada respetuosa hacia las personas con quienes trabaja.5. Cómo resuelve los conflictos de manera no violenta.	Obligatorio. Durante la entrevista se explora con detalle cada uno de los aspectos de la afectividad consciente, pidiéndole a la persona que dé ejemplos concretos de situaciones y acciones en puestos anteriores.
La persona sigue los estándares propios de su ámbito profesional (código ético, relaciones con los niños, niñas y adolescentes, con sus familias, con el resto de profesionales...).	La persona describe cuáles son sus criterios éticos y algunos ejemplos de comportamiento ético en relación con el código profesional del ámbito de trabajo y con situaciones previas en las que se haya encontrado, a nivel personal o profesional.	Obligatorio. Durante la entrevista se verifica que la persona candidata conoce el código ético aplicable a su ámbito y que se ha comportado de manera ética y profesional en puestos anteriores.
La persona no ha tenido comportamientos inadecuados en sus puestos anteriores.	La persona explica con detalle su comportamiento en situaciones difíciles, de conflicto o de crisis, y declara explícitamente que no ha tenido comportamientos inadecuados en puestos anteriores.	Obligatorio. Es necesario preguntar directamente por situaciones difíciles, de conflicto o de crisis que haya podido vivir la persona candidata en puestos anteriores. Entre otras preguntas, hay que verificar: <ul style="list-style-type: none">• ¿La persona ha tenido algún comportamiento inadecuado con niños, niñas o adolescentes en el marco del puesto anterior o en su vida privada?• ¿La persona ha sido acusada de comportamiento inadecuado? ¿Cómo se gestionó la situación y a qué conclusiones se llegó?• ¿La persona ha sido investigada por comportamiento inadecuado? ¿Cómo se gestionó la situación y a qué conclusiones se llegó?• La persona candidata, ¿tiene alguna preocupación respecto a sí misma, su estabilidad mental o emocional, sus competencias personales o profesionales?

A partir de los aspectos de protección, contemplados en este apartado, y de todos los aspectos profesionales y técnicos, se podrá tomar una decisión para la contratación de aquellas personas que cumplan mejor con el conjunto de criterios.



4. ESTÁNDARES DE CONTRATACIÓN

Una vez que la persona ha sido seleccionada, se le comunica la decisión y se lleva a cabo la contratación. En línea con las competencias de la Afectividad Consciente, se debe ver la contratación como un proceso con diferentes pasos en el tiempo, y no como un único acto jurídico. En este sentido, se prestará especial atención a la incorporación de la persona contratada en los diversos equipos de los que forme parte y a su formación en las medidas de protección de infancia de la entidad.

Estándares	Indicadores	Importancia y justificación
La persona y la organización firman un contrato en el que quedan claras las obligaciones mutuas.	Contrato laboral, profesional, de servicios, de prácticas, de voluntariado o de cualquier otro tipo de vinculación.	Obligatorio. Aparte de ser una obligación legal, el contrato y sus anexos deben recoger claramente las responsabilidades, los derechos y las obligaciones mutuas de las partes implicadas.
La organización deja claros los criterios y tiempos de evaluación de desempeño, y la persona contratada asume y se compromete con los procesos de evaluación.	El contrato incluye cláusulas específicas sobre la evaluación del desempeño de la persona contratada, los tiempos y formas, y las consecuencias de no superar las evaluaciones.	Obligatorio. Es imprescindible que la persona contratada conozca desde el primer momento cómo se va a evaluar su desempeño y las consecuencias que puede tener en su continuidad.
La persona conoce la Política de Protección de Infancia de la entidad.	Copia firmada del Código de Conducta (que incluye el conocimiento de la Política de Protección de Infancia). La persona es capaz de explicar los elementos básicos de la Política de Protección de Infancia .	Obligatorio. El Delegado o Delegada de Protección, o una persona con competencias similares, debe explicar en detalle la Política de Protección de Infancia y verificar su comprensión por parte de la persona contratada. Según el caso, se podrá hacer de forma individual o en grupo, pero siempre con elementos de participación, para verificar que se comprende el funcionamiento general.

Estándares	Indicadores	Importancia y justificación
<p>La persona se compromete a cumplir el Código de Conducta para profesionales y otras personas que están en contacto con niños, niñas y adolescentes.</p>	<p>Copia firmada del Código de Conducta. La persona es capaz de explicar los elementos básicos del Código de Conducta.</p>	<p>Obligatorio. El Delegado o Delegada de Protección, o una persona con competencias similares, debe explicar en detalle el Código de Conducta y verificar su comprensión por parte de la persona contratada. Según el caso, se podrá hacer de forma individual o en grupo, pero siempre con elementos de participación, para verificar que se comprende el funcionamiento general.</p>
<p>La entidad asegura una incorporación adecuada de la persona contratada en su equipo de referencia.</p>	<p>Las personas con cargos (técnicos, educativos, institucionales, de responsabilidades de Protección de Infancia...) sobre la persona contratada se reúnen con ella y le explican el funcionamiento de los distintos aspectos relativos a sus responsabilidades.</p>	<p>Obligatorio. El proceso de incorporación permite a la persona contratada ir asumiendo las distintas tareas, responsabilidades y referencias institucionales de manera gradual, mientras va conociendo a otras personas y a los equipos de los que forma parte. Como puede ser mucha información para procesar de una vez, es fundamental que el proceso de incorporación sea gradual, introduciendo los distintos elementos repetidas veces y verificando la comprensión y asunción de responsabilidades por parte de la persona contratada.</p>
<p>La entidad proporciona a la persona contratada un conocimiento de los distintos entornos donde va a realizar su trabajo.</p>	<p>Una o dos personas realizan una visita por los distintos entornos junto con la persona contratada para explicarle aspectos que tiene que tener en cuenta nivel técnico, de protección o institucional, respondiendo a sus preguntas.</p>	<p>Obligatorio. La persona contratada debe conocer los entornos, sus características y los aspectos de protección necesarios para realizar su trabajo y garantizar la seguridad de los niños, niñas y adolescentes que tenga a su cargo.</p>
<p>La entidad garantiza unas condiciones laborales o similares (de voluntariado, de prácticas...) adecuadas a la persona contratada.</p>	<p>El contrato incorpora condiciones adecuadas para la persona contratada. La entidad cuida aspectos como la conciliación familiar o de estudios, el respeto a los tiempos de descanso y otros elementos de cuidado en su organización de tiempos y tareas.</p>	<p>Obligatorio. Como la entidad exige unos altos estándares de compromiso profesional a las personas, debe ofrecer también unas condiciones laborales o similares (de voluntariado, de prácticas...) de alta calidad. Además, para que cada persona pueda cuidar, tiene que ser cuidada por la entidad..</p>

Estándares	Indicadores	Importancia y justificación
<p>La entidad ofrece unos espacios de formación, y exige de cada persona su participación en los espacios de formación y también la formación continua por su cuenta.</p>	<p>El contrato deja claras las responsabilidades de formación, tanto de la entidad (de ofrecerla) como de la persona contratada (de participar en acciones formativas).</p> <p>La entidad organiza regularmente acciones de formación, indicando a quiénes van dirigidas.</p> <p>La persona contratada da cuenta de su propia formación por su parte relacionada con su puesto mediante certificados de participación, títulos e informes personales (de lectura de materiales, participación en conferencias, visionado de recursos audiovisuales...).</p>	<p>Obligatorio.</p> <p>Como la entidad exige la actualización de conocimientos y competencias, debe ofrecer espacios propios de formación, adecuados a los distintos niveles profesionales o similares (de voluntariado, de prácticas...).</p> <p>La entidad también debe pedir que cada persona asuma su propia formación complementaria, dando cuenta de avances relevantes al menos una vez al año.</p>
<p>La entidad ofrece unos espacios de cuidado hacia su personal (contratado o con cualquier otra vinculación), y exige de cada persona acciones de autocuidado específicas.</p>	<p>En los horarios de cada persona se incluyen tiempos específicos de cuidado o de autocuidado, y se revisa regularmente que se utilizan adecuadamente.</p> <p>La entidad ofrece espacios y tiempos de cuidado específicos que son utilizados por las distintas personas de sus equipos.</p>	<p>Obligatorio .</p> <p>Para poder cuidar, las personas deben tener espacios de cuidado y de autocuidado. Es responsabilidad de la entidad ofrecer espacios de cuidado hacia su personal, y es responsabilidad de las personas aceptar esos espacios y tiempos de cuidado, o de asegurarse otros espacios de autocuidado</p>

Nota: una vez que la persona se ha incorporado, es recomendable comunicar al resto de personas candidatas el hecho de que no han sido seleccionadas. Es una práctica de respeto y de honrar la dedicación al proceso, y en ella el FC Barcelona y las entidades colaboradoras demuestran el tipo de cuidado que exigen a su personal.



5. ESTÁNDARES DE RENOVACIÓN

Las entidades necesitan asegurarse de que su personal (contratado o con otras vinculaciones, como por voluntariado o por prácticas) cumple con las responsabilidades asignadas con un alto nivel de calidad. Al mismo tiempo, cada persona necesita recibir información sobre su propio desempeño, y saber que el incumplimiento de ciertos aspectos puede conllevar la terminación de la vinculación con la entidad. Por ello se deben revisar regularmente (mínimo una vez al año) los distintos estándares de renovación. Quienes no cumplan con ellos deberán dejar el puesto a otras personas que sí que los cumplan. Al igual que con todos los estándares anteriores, estos deben ser también públicos y se debe avisar con antelación del incumplimiento, especialmente con personas que lleven ya tiempo en la entidad, para que puedan poner las medidas necesarias para corregirlo.

Aparte de los criterios técnicos que se puedan aplicar (técnicos, deportivos, educativos...), se deben revisar los siguientes estándares, que tienen que ver con la protección de niños, niñas y adolescentes.



Estándares	Indicadores	Importancia y justificación
<p>La persona no ha sido condenada judicialmente por delitos sexuales o contra la integridad de las personas.</p>	<p>Opción 1: Certificado negativo del Registro Central de Delincuentes Sexuales y Trata de Seres Humanos emitido en los últimos doce meses.</p> <p>Opción 2: Certificado de antecedentes penales o equivalente nacional emitido en los últimos doce meses.</p>	<p>Obligatorio.</p> <p>Es obligación legal.</p> <p>Garantiza que la persona no ha sido condenada en otros ámbitos por delitos que pudieran poner en peligro a los niños, niñas y adolescentes dentro del ámbito deportivo, educativo o social.</p>
<p>La persona recibe una evaluación de desempeño positiva tanto por sus superiores como por sus iguales y por los niños, niñas y adolescentes que tiene a su cargo.</p>	<p>Documentos de evaluación de desempeño de superiores, de los equipos entre sí y de los niños, niñas y adolescentes hacia sus responsables y los equipos en general.</p>	<p>Obligatorio.</p> <p>Es necesario recoger por escrito la valoración de cada persona por parte de sus superiores, de sus iguales dentro de los equipos de trabajo y de los niños, niñas y adolescentes. Solo así se puede obtener una visión real del desempeño de una persona.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ante un desempeño positivo se debe dar reconocimiento a la persona. • Ante un desempeño suficiente, pero con aspectos que mejorar, se deben proporcionar orientaciones y medios para que los corrija, a la vez que debe haber un compromiso por escrito de trabajar en ellos. • Ante un desempeño insuficiente o negativo se debe terminar la relación laboral o similar (de voluntariado, de prácticas...).
<p>La persona ha seguido formándose en aspectos relevantes para su puesto, incluida la protección de niños, niñas y adolescentes, tanto en actividades de la entidad como mediante formación continua específica por su cuenta.</p>	<p>La persona ha participado en las acciones de formación organizadas por la entidad, en especial en las relacionadas con la protección de niños, niñas y adolescentes.</p> <p>La persona contratada da cuenta de su propia formación por su parte relacionada con su puesto mediante certificados de participación, títulos e informes personales (de lectura de materiales, participación en conferencias, visionado de recursos audiovisuales...).</p>	<p>Obligatorio.</p> <p>Como la entidad exige la actualización de conocimientos y competencias, incluyendo la protección de niños, niñas y adolescentes, debe ofrecer espacios propios de formación, adecuados a los distintos niveles profesionales o similares (de voluntariado, de prácticas...).</p> <p>La entidad también debe pedir que cada persona asuma su propia formación complementaria, dando cuenta de avances relevantes al menos una vez al año.</p>

Estándares	Indicadores	Importancia y justificación
La persona ha llevado a cabo acciones de autocuidado, tanto aprovechando los espacios ofrecidos por la entidad como con actividades de autocuidado específicas.	La persona ha respetado sus tiempos de cuidado y de autocuidado y presenta indicadores de bienestar suficientes.	Obligatorio. Para poder cuidar, las personas deben tener espacios de cuidado y de autocuidado. Es responsabilidad de la entidad ofrecer espacios de cuidado hacia su personal, y es responsabilidad de las personas aceptar esos espacios y tiempos de cuidado, o de asegurarse otros espacios de autocuidado.
La persona ha participado en las actividades de evaluación de los sistemas de protección.	Se cuenta con las aportaciones de la persona respecto a la evaluación de los sistemas de protección de niños, niñas y adolescentes.	Recomendable. La entidad debe organizar procesos de evaluación y mejora de los sistemas de protección de niños, niñas y adolescentes, y cada persona debe implicarse realizando aportaciones. Muchas de las aportaciones serán útiles y pertinentes, y la entidad debe garantizar su implementación dentro de las posibilidades concretas. Aquellas aportaciones que indiquen una mala comprensión de las herramientas de protección se aprovecharán como punto de partida para nuevas formaciones que garanticen su comprensión correcta.

Es importante recordar que no se puede renovar a personas que no cumplan con los criterios básicos de protección hacia niños, niñas y adolescentes, aunque tengan resultados excelentes en otros aspectos técnicos, deportivos o educativos. El bienestar de todos los niños, niñas y adolescentes está por encima de cualquier otro criterio.



ANEXO:

ESTÁNDARES DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN PARA PERSONAS QUE NO TIENEN A SU CARGO A NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES

A. Consideraciones generales

Aparte de quienes tienen a su cargo directamente a niños, niñas y adolescentes, en las instalaciones deportivas, educativas y sociales hay muchas otras personas que tienen razones profesionales para estar en esos espacios. Su presencia puede ser protectora, si detectan situaciones de riesgo y actúan de forma adecuada, comunicándolas a los Referentes de Protección y a los Delegados y Delegadas de Protección. Pero también pueden suponer un peligro para los niños, niñas y adolescentes, por el mero hecho de ser personas autorizadas para encontrarse en esos entornos y llevar a cabo sus tareas. Por eso es necesario realizar su selección y contratación con una versión adaptada a sus responsabilidades. En este Anexo se detallan los **Estándares de Selección y Contratación para personas que no tienen a su cargo a niños, niñas y adolescentes**, que se aplican, entre otros, a los siguientes grupos profesionales:

- ▶ El personal directivo (incluyendo, entre otros, la Junta Directiva, el Patronato, las Comisiones y otros cargos directivos).
- ▶ El personal de administración.
- ▶ El personal de servicios (limpieza, mantenimiento, obras e instalaciones, restauración).
- ▶ El personal de transporte (entran en esta categoría solo si no se quedan a solas con niños, niñas o adolescentes, por ejemplo, quienes conducen autobuses o autocares en presencia de personal deportivo o educativo; en el caso contrario, por ejemplo, taxistas, entran en la categoría principal porque tienen a su cargo a niños, niñas y adolescentes mientras los transportan).
- ▶ Otros grupos profesionales que puedan acceder a los espacios donde hay niños, niñas y adolescentes.

B. Selección

Aparte de los criterios técnicos y profesionales que serán necesarios, en el proceso de selección se deben tener en cuenta los siguientes elementos básicos de protección hacia los niños, niñas y adolescentes.

Estándares	Indicadores	Importancia y justificación
<p>La persona no ha sido condenada judicialmente por delitos sexuales o contra la integridad de las personas.</p>	<p>Opción 1: Certificado negativo del Registro Central de Delincuentes Sexuales y Trata de Seres Humanos emitido en los últimos dos meses.</p> <p>Opción 2: Certificado de antecedentes penales o equivalente nacional emitido en los últimos dos meses.</p>	<p>Obligatorio.</p> <p>Es una obligación legal en el momento en que la persona va a estar en contacto con niños, niñas y adolescentes..</p>
<p>La persona proporciona referencias que pueden hablar de su trabajo en puestos (formales o informales) anteriores.</p>	<p>Al menos dos referencias de profesionales y entidades de sus puestos anteriores, incluyendo datos de contacto (nombre, apellidos, entidad, cargo, relación con la persona solicitante, teléfono y correo electrónico).</p>	<p>Obligatorio.</p> <p>En la fase final de la selección es necesario contrastar con profesionales de puestos anteriores.</p>



C. Contractación

Además de otros aspectos legales, técnicos, profesionales e institucionales, el proceso de contratación debe garantizar la protección de los niños, niñas y adolescentes donde va a trabajar o colaborar la persona mediante los siguientes estándares.

Estándares	Indicadores	Importancia y justificación
La persona y la organización firman un contrato en el que quedan claras las obligaciones mutuas.	Contrato laboral, profesional, de servicios, de prácticas, de voluntariado o de cualquier otro tipo de vinculación.	Obligatorio. Aparte de ser una obligación legal, el contrato y sus anexos deben recoger claramente las responsabilidades, los derechos y las obligaciones mutuas de las partes implicadas.
La organización deja claros los criterios y tiempos de evaluación de desempeño, y la persona contratada asume y se compromete con los procesos de evaluación.	El contrato incluye cláusulas específicas sobre la evaluación del desempeño de la persona contratada, los tiempos y formas, y las consecuencias de no superar las evaluaciones, incluyendo la rescisión del contrato por incumplimiento del Código de Conducta .	Obligatorio. Es imprescindible que la persona contratada conozca desde el primer momento cómo se va a evaluar su desempeño y las consecuencias que puede tener en su continuidad, incluyendo la rescisión del contrato por incumplimiento del Código de Conducta .
La persona conoce la Política de Protección de Infancia de la entidad.	Copia firmada del Código de Conducta (que incluye el conocimiento de la Política de Protección de Infancia). La persona es capaz de explicar los elementos básicos de la Política de Protección de Infancia .	Obligatorio. El Delegado o Delegada de Protección, o una persona con competencias similares, debe explicar en detalle la Política de Protección de Infancia y verificar su comprensión por parte de la persona contratada. Según el caso, se podrá hacer de forma individual o en grupo, pero siempre con elementos de participación, para verificar que se comprende el funcionamiento general.

Estándares	Indicadores	Importancia y justificación
<p>La persona se compromete a cumplir el Código de Conducta para profesionales y otras personas que están en contacto con niños, niñas y adolescentes.</p>	<p>Copia firmada del Código de Conducta. La persona es capaz de explicar los elementos básicos del Código de Conducta.</p>	<p>Obligatorio. El Delegado o Delegada de Protección, o una persona con competencias similares, debe explicar en detalle el Código de Conducta y verificar su comprensión por parte de la persona contratada. Según el caso, se podrá hacer de forma individual o en grupo, pero siempre con elementos de participación, para verificar que se comprende el funcionamiento general.</p>
<p>La entidad proporciona a la persona contratada un conocimiento de los distintos entornos donde va a realizar su trabajo.</p>	<p>Una o dos personas realizan una visita por los distintos entornos junto con la persona contratada para explicarle aspectos que tiene que tener en cuenta nivel técnico, de protección o institucional, respondiendo a sus preguntas.</p>	<p>Obligatorio. La persona contratada debe conocer los entornos, sus características y los aspectos de protección necesarios para realizar su trabajo y garantizar la seguridad de los niños, niñas y adolescentes con los que se pueda encontrar en los espacios en el ejercicio de sus funciones.</p>



D. Renovación

La renovación de cada persona incluirá, aparte de otros criterios legales, técnicos, profesionales e institucionales, el cumplimiento con los elementos básicos de protección hacia los niños, niñas y adolescentes.

Estándares	Indicadores	Importancia y justificación
La persona no ha sido condenada judicialmente por delitos sexuales o contra la integridad de las personas.	Opción 1: Certificado negativo del Registro Central de Delincuentes Sexuales y Trata de Seres Humanos emitido en los últimos doce meses. Opción 2: Certificado de antecedentes penales o equivalente nacional emitido en los últimos doce meses.	Obligatorio. Es obligación legal. Garantiza que la persona no ha sido condenada en otros ámbitos por delitos que pudieran poner en peligro a los niños, niñas y adolescentes dentro del ámbito deportivo, educativo o social.
La persona ha seguido formándose en aspectos relevantes para su puesto, incluida la protección de niños, niñas y adolescentes en actividades organizadas por la entidad.	La persona ha participado en las acciones de formación organizadas por la entidad, en especial en las relacionadas con la protección de niños, niñas y adolescentes.	Recomendable. Como la entidad exige la actualización de conocimientos y competencias, incluyendo la protección de niños, niñas y adolescentes, debe ofrecer espacios propios de formación, adecuados a los distintos niveles profesionales o similares (de voluntariado, de prácticas...).
La persona ha participado en las actividades de evaluación de los sistemas de protección.	Se cuenta con las aportaciones de la persona respecto a la evaluación de los sistemas de protección de niños, niñas y adolescentes.	Recomendable. La entidad debe organizar procesos de evaluación y mejora de los sistemas de protección de niños, niñas y adolescentes, y cada persona debe implicarse realizando aportaciones, también aquellas que no tienen a su cargo a niños, niñas y adolescentes, pero que conocen las instalaciones y su funcionamiento.





FC BARCELONA

JUNIO 2022

