

ESTÀNDARDS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

ESTÀNDARDS DE SELECCIÓ I
CONTRACTACIÓ EN MATÈRIA
DE PROTECCIÓ A LA INFÀNCIA



FC BARCELONA



FC BARCELONA

ESTÀNDARDS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ EN MATÈRIA DE PROTECCIÓ A LA INFÀNCIA



EDICIÓ

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

AUTORS:

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

FOTOGRAFIES

© Futbol Club Barcelona

DISSENY GRÀFIC I MAQUETACIÓ

Eleven Adworks

Copyright d'aquesta edició:

Futbol Club Barcelona, Barcelona 2022

Juny 2022

Permesa la seva reproducció total o parcial sempre que es citi la seva procedència

Amb la col·laboració de:



**FUNDACIÓ
BARÇA**

ÍNDEX

1	Objectius	5
2	Requisits per accedir al procés de selecció	6
3	Estàndards de selecció	8
4	Estàndards de contractació	18
5	Estàndards de renovació	22
Annex:		
	Estàndards de Selecció i Contractació per a persones que no tenen al seu càrrec nens, nenes i adolescents	26



1. OBJECTIUS

El FC Barcelona, en el marc de la seva **Política de Protecció de la Infància**, té el ferm compromís de garantir el benestar dels nens, nenes i adolescents que participen en els seus programes i projectes o utilitzen les instal·lacions.

En el document de **Mapatge de riscos i mesures de protecció** es presenten els aspectes necessaris per garantir que els espais freqüentats pels nens, nenes i adolescents són entorns segurs i protectors, un primer pas per assegurar que es respectin els seus drets. No obstant això, no n'hi ha prou de garantir la seguretat en els aspectes físics i emocionals de les instal·lacions: els nens, nenes i adolescents necessiten figures adultes protectores que tinguin un perfil adequat i que coneguin les seves necessitats, les seves capacitats i els seus drets. Per tal d'assegurar que cada professional o persona que interacciona amb nens, nenes i adolescents té els coneixements, capacitats i habilitats necessaris, el FC Barcelona es dota d'aquests **Estàndards de Selecció i Contractació**.

Aquests estàndards són d'obligat compliment per part del conjunt de professionals amb contracte directe amb el FC Barcelona i de totes les persones amb una vinculació similar (voluntariat, pràctiques, serveis professionals) que hagin d'interaccionar amb nens, nenes i adolescents. De la mateixa manera, les entitats col·laboradores es comprometen a exigir aquests **Estàndards de Selecció i Contractació** a totes les persones que hagin d'interaccionar amb nens, nenes i adolescents en el marc d'activitats, projectes i programes del FC Barcelona.

2. REQUISITS PER ACCEDIR AL PROCÉS DE SELECCIÓ

El procés de preselecció ha de servir per descartar candidatures que no compleixin els estàndards mínims. Des de la transparència, l'entitat que fa la selecció ha de deixar clar que l'incompliment d'aquests estàndards comporta la desqualificació per continuar el procés de selecció, independentment de la resta de documentació.

Estàndards	Indicadors	Importància i justificació
La persona no ha estat condemnada judicialment per delictes sexuals ni contra la integritat de les persones.	Opció 1: Certificat negatiu del Registre Central de Delinqüents Sexuals i Tràfic d'Éssers Humans emès en els darrers dos mesos. Opció 2: Certificat d'antecedents penals o equivalent nacional emès en els darrers dos mesos.	Obligatori. És una obligació legal. A més, demostra que la persona coneix el tràmit bàsic per poder treballar amb nens, nenes i adolescents.
La persona ofereix referències que poden avalar el seu treball en llocs anteriors (formals o informals).	Almenys dues referències (cartes de recomanació, certificats laborals o de formació) donades per professionals i entitats dels seus llocs anteriors, que incloguin dades de contacte dels qui avalen la candidatura (nom, cognoms, entitat, càrrec, relació amb la persona sol·licitant, telèfon i correu electrònic).	Obligatori. En la fase final de la selecció és necessari contrastar la informació amb professionals dels llocs anteriors. Durant el procediment de selecció cal avisar que es contactarà amb aquestes persones abans de l'entrevista personal.

Quan la candidatura de la persona compleix els criteris anteriors, es pot avançar a la fase següent, la selecció. En cas contrari, es descarta.



3. ESTÀNDARDS DE SELECCIÓ

3.1. SELECCIÓ DE CANDIDATURES

Una vegada retingudes les candidatures que compleixen els requisits previs de preselecció, es passarà a l'anàlisi de selecció. A part dels criteris tècnics i professionals específics de cada lloc, es retindran les candidatures que compleixin els estàndards de selecció següents, segons el nivell de responsabilitat.

Estàndards	Indicadors	Importància i justificació
La persona té les qualificacions legals o professionals necessàries per al lloc.	Títols oficials, certificats de formació o de treball.	Obligatori. Hi ha moltes especialitats (medicina, infermeria, fisioteràpia, psicologia, educació...) en què per poder exercir és obligatori legalment tenir una titulació específica. En els casos en què no hi hagi l'obligació legal de tenir una titulació específica per al lloc de feina concret, és en tot cas recomanable , i serà més ben valorat en les candidatures, que s'aportin documents per acreditar la qualificació mitjançant títols i certificacions.
La persona té la formació tècnica necessària per al lloc.	Títols oficials, certificats de formació o de treball.	Obligatori. La persona ha de demostrar que té els coneixements tècnics exigits per al lloc en concret. No n'hi ha prou de tenir la titulació adequada, també cal verificar l'especialització pel que fa a capacitats i habilitats.

Estàndards	Indicadors	Importància i justificació
<p>La persona té uns coneixements adequats de psicologia evolutiva corresponent a les franges d'edats amb les quals interaccionarà.</p>	<p>La carta de presentació de la persona candidata ha d'incloure un paràgraf sobre la manera d'enfocar el treball amb els nens, nenes i adolescents de les franges d'edats amb les quals interaccionarà, especialment consideracions sobre les seves capacitats i necessitats en els aspectes cognitiu, emocional i conductual.</p> <p>Es valorarà també la referència a títols oficials, certificats de formació i experiències prèvies que hagin ofert coneixements sobre tots aquests aspectes.</p>	<p>Obligatori per a llocs de treball professionals. Els nens, nenes i adolescents no es poden quedar a càrrec de persones que no tinguin coneixements del seu desenvolupament psicològic i les seves necessitats en els aspectes cognitiu, emocional i social.</p> <p>Recomanable per a llocs no professionals (voluntariat, pràctiques). En aquests llocs de treball sempre hi haurà un càrrec superior que supervisarà les activitats i que sí que complirà aquest punt i anirà formant la persona en relació amb això.</p>
<p>La persona té un coneixement teòric i pràctic de l'Enfocament de Drets de la Infància.</p>	<p>Certificats de formació en Drets de l'Infant.</p> <p>És recomanable que la carta de presentació de la persona candidata inclogui un paràgraf sobre la seva manera d'abordar les qüestions bàsiques dels Drets de l'Infant, especialment l'interès superior de cada nen, nena i adolescent, la no discriminació, el dret a una vida digna i la participació.</p>	<p>Recomanable.</p> <p>El FC Barcelona té un ferm compromís amb la Convenció de les Nacions Unides sobre els Drets de l'Infant de 1989 i col·labora habitualment amb entitats que treballen a partir de l'Enfocament de Drets de la Infància en diferents països, de manera que pot valorar especialment uns coneixements adequats de l'Enfocament de Drets de la Infància en tot el seu personal (amb diferents nivells de profunditat segons els llocs de treball).</p>
<p>La persona té experiència en el treball amb nens, nenes i adolescents.</p>	<p>Títols oficials, certificats de formació o de treball.</p>	<p>Obligatori per a llocs de treball professionals. Els nens, nenes i adolescents no es poden quedar a càrrec de persones sense experiència.</p> <p>Recomanable per a llocs no professionals (voluntariat, pràctiques). En aquests llocs de treball sempre hi haurà un càrrec superior que supervisarà les activitats i que sí que complirà aquest punt i anirà formant la persona en relació amb això.</p>

Estàndards	Indicadors	Importància i justificació
La persona té experiència en el treball amb grups de nens, nenes i adolescents.	Títols oficials, certificats de formació o de treball.	Obligatori per a llocs de treball professionals. Els nens, nenes i adolescents no es poden quedar a càrrec de persones sense experiència específica en la gestió de grups. Recomanable per a llocs no professionals (voluntariat, pràctiques). En aquests llocs de treball sempre hi haurà un càrrec superior que supervisarà les activitats i que sí que complirà aquest punt.
La persona té experiència en el treball personal de la seva pròpia història de vida i en la gestió de l'afectivitat des de la consciència.	Descripció de formacions cursades (sobre autoestima, habilitats socials, resolució de conflictes...) i de processos personals (teràpia, supervisió, altres processos d'autoconeixement...).	Recomanable. Encara que aquests aspectes s'analitzaran en l'entrevista, i sovint no es disposa de documents oficials sobre aquest tema, és recomanable exigir que es faci esment d'aquesta qüestió des de les primeres fases del procés de selecció.
La persona pertany a una organització professional (col·legi professional, associació professional...) o esportiva (federació, associació professional de l'esport...) que assegura el compliment dels estàndards propis d'aquest àmbit.	Col·legiació en col·legis professionals o pertinença a associacions professionals similars. Pertinença a federacions esportives, associacions professionals i altres entitats supervidores de l'esport.	Obligatori per a determinades professions (medicina, infermeria, fisioteràpia, psicologia, educació...). Obligatori per a entrenadors i entrenadores d'alt nivell. Recomanable per a la resta d'entrenadors i entrenadores, personal tècnic i educatiu. La pertinença a entitats esportives o professionals ofereix la seguretat que una entitat externa pot avalar o supervisar el comportament professional de la persona i que, en cas de conductes inapropiades, pot inhabilitar-la o imposar mesures que impedeixin que repeteixi la conducta en altres espais.

Les candidatures que compleixin els criteris tècnics i professionals, a part d'aquests Estàndards de Selecció, i que obtinguin una valoració global més positiva podran passar al pas següent de verificació de referències.

3.2. VERIFICACIÓ DE REFERÈNCIES

Abans de fer les entrevistes, cal contrastar almenys amb dues referències els següents aspectes de cada candidatura. Per fer-ho cal comunicar per correu electrònic a les persones que signen les referències la necessitat de mantenir una conversa telefònica i, a continuació, dur a terme les entrevistes de verificació de referències i redactar un informe que reculli els punts principals, tant forteses com febleses. És important contactar almenys amb dues persones que ofereixin referències, ja que hi pot haver aspectes que una no hagi identificat i una altra sí, per diferents motius (les tasques variaven en diferents entitats, l'enfocament era diferent, la persona recomanada treballava amb més o menys relació amb qui dona la referència...).

Estàndards	Indicadors	Importància i justificació
<p>La persona té les qualificacions legals o professionals necessàries per al lloc.</p>	<p>Les persones que donen les referències confirmen la veracitat de la qualificació per al lloc actual basant-se en l'experiència de la persona candidata en les entitats anteriors.</p>	<p>Obligatori. Per evitar problemes amb possibles falsificacions, es pregunta pels diferents títols i qualificacions de la persona candidata i es verifica quins consten als qui proporcionen les referències.</p>
<p>La persona té la formació tècnica necessària per al lloc.</p>	<p>Les persones que donen les referències expliquen les competències tècniques de la persona candidata.</p>	<p>Obligatori. Durant l'entrevista es verifica l'especialització de la persona candidata pel que fa a capacitats i habilitats de caràcter tècnic i es contrasta amb el seu acompliment en llocs anteriors.</p>
<p>La persona té uns coneixements adequats de psicologia evolutiva corresponent a les franges d'edats amb les quals interaccionarà.</p>	<p>Les persones que donen les referències descriuen situacions en les quals la persona candidata va actuar demostrant adequació a les necessitats i capacitats de nens, nenes i adolescents de diferents edats.</p>	<p>Obligatori per a llocs de treball professionals. Durant l'entrevista es comproven els coneixements que la persona candidata ha demostrat en llocs anteriors sobre el desenvolupament psicològic dels nens, nenes i adolescents i les seves necessitats en els aspectes cognitiu, emocional i social.</p> <p>Recomanable per a llocs no professionals (voluntariat, pràctiques). Si la persona candidata no té experiència prèvia, cal verificar per què la persona que dona les referències la recomana en aquest aspecte.</p>

Estàndards	Indicadors	Importància i justificació
La persona té un coneixement teòric i pràctic de l'Enfocament de Drets de la Infància.	Les persones que donen les referències descriuen el coneixement que té la persona candidata de l'Enfocament de Drets de la Infància.	Recomanable. Durant l'entrevista es comproven els coneixements que la persona candidata ha demostrat en llocs anteriors sobre l'Enfocament de Drets de la Infància.
La persona té experiència en el treball amb nens, nenes i adolescents.	Les persones que donen les referències descriuen l'experiència de la persona candidata en el treball amb nens, nenes i adolescents.	Obligatori per a llocs de treball professionals. Durant l'entrevista s'aprofundeix en l'experiència que la persona candidata ha demostrat en llocs anteriors en el treball amb nens, nenes i adolescents. Recomanable per a llocs no professionals (voluntariat, pràctiques). Si la persona candidata no té experiència prèvia, cal verificar per què la persona que dona les referències la recomana en aquest aspecte.
La persona té experiència en el treball amb grups de nens, nenes i adolescents.	Les persones que donen les referències descriuen l'experiència de la persona candidata en el treball amb grups de nens, nenes i adolescents.	Obligatori per a llocs de treball professionals. Durant l'entrevista s'aprofundeix en l'experiència que la persona candidata ha demostrat en llocs anteriors en el treball amb grups de nens, nenes i adolescents. Recomanable per a llocs no professionals (voluntariat, pràctiques). Si la persona candidata no té experiència prèvia, cal verificar per què la persona que dona les referències la recomana en aquest aspecte.
La persona segueix els estàndards propis del seu àmbit professional (codi ètic, relacions amb els nens, nenes i adolescents, amb les seves famílies, amb la resta de professionals...).	Les persones que donen les referències descriuen el comportament ètic de la persona candidata en relació amb el codi professional de l'àmbit de treball.	Obligatori. Durant l'entrevista es verifica que la persona candidata s'ha comportat de manera ètica i professional en llocs anteriors.

Estàndards	Indicadors	Importància i justificació
<p>La persona no ha tingut comportaments inadequats en els seus llocs anteriors.</p>	<p>Les persones que donen les referències expliquen amb detall el comportament de la persona candidata en situacions difícils, de conflicte o de crisi, i confirmen que no s'han produït comportaments inadequats en llocs anteriors.</p>	<p>Obligatori.</p> <p>Convé preguntar directament per situacions difícils, de conflicte o de crisi que hagi pogut viure la persona candidata en llocs anteriors. De vegades, les persones que donen les referències no identifiquen comportaments inadequats, però sí que els poden relatar. Entre altres preguntes, cal verificar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La persona ha tingut algun comportament inadequat amb nens, nenes o adolescents en el context del lloc anterior o en la seva vida privada? • La persona ha estat acusada de comportament inadequat? Com es va gestionar la situació i a quines conclusions es va arribar? • La persona ha estat investigada per comportament inadequat? Com es va gestionar la situació i a quines conclusions es va arribar? • La persona que dona la referència, té alguna preocupació respecte de la persona candidata, la seva estabilitat mental o emocional, les seves competències personals o professionals?

Les candidatures que acabin amb una valoració més positiva en el contrast de referències poden passar a les entrevistes personals.

3.3. ENTREVISTES PERSONALS

Les entrevistes personals han de ser conduïdes almenys per dues persones alhora, preferiblement de perfils diferents i complementaris. És recomanable que una de les persones sigui un Delegat o Delegada de Protecció, o algú amb formació en protecció, i l'altra pot tenir un perfil més tècnic en l'àmbit concret (esportiu, educatiu, social...). Després de cada entrevista és important redactar un resum dels aspectes explorats, que puguin signar els entrevistadors. D'aquesta manera s'augmenta l'objectivitat, s'assegura la integritat del procés i es pot verificar més endavant si sorgeixen dubtes.

A part de les preguntes tècniques relatives al lloc en concret, que variaran segons l'àmbit de treball, totes les persones candidates han de respondre als aspectes següents, amb respostes satisfactòries per al seu nivell de responsabilitat, per poder ser seleccionades.

Estàndards	Indicadors	Importància i justificació
La persona té les qualificacions legals o professionals necessàries per al lloc.	La persona descriu la seva aptitud per al lloc actual basant-se en les seves qualificacions legals i professionals.	Obligatori. Per conèixer amb més detall els diferents aspectes, es pregunta a la persona candidata pels diferents títols i qualificacions per veure si s'ajusta als requisits legals del lloc.
La persona té la formació tècnica necessària per al lloc.	La persona descriu la seva aptitud per al lloc actual basant-se en les seves competències tècniques.	Obligatori. Durant l'entrevista es verifica l'especialització de la persona candidata pel que fa a capacitats i habilitats de caràcter tècnic i es contrasta i se li demanen exemples del seu acompliment en llocs anteriors.
La persona té uns coneixements adequats de psicologia evolutiva corresponent a les franges d'edats amb les quals interaccionarà.	La persona descriu la seva aptitud per al lloc actual basant-se en situacions en les quals va actuar demostrant adequació a les necessitats i capacitats de nens, nenes i adolescents de diferents edats.	Obligatori per a llocs de treball professionals. Durant l'entrevista es comproven els coneixements que la persona candidata ha demostrat en llocs anteriors sobre el desenvolupament psicològic dels nens, nenes i adolescents i les seves necessitats en els aspectes cognitiu, emocional i social. Recomanable per a llocs no professionals (voluntariat, pràctiques). Si la persona candidata no té experiència prèvia, cal verificar amb quines capacitats compta, des d'altres experiències personals o professionals.

Estàndards	Indicadors	Importància i justificació
La persona té un coneixement teòric i pràctic de l'Enfocament de Drets de la Infància.	La persona descriu la seva aptitud per al lloc actual basant-se en el seu coneixement de l'Enfocament de Drets de la Infància.	<p>Recomanable.</p> <p>Durant l'entrevista es comproven els coneixements que la persona candidata ha demostrat en llocs anteriors sobre l'Enfocament de Drets de la Infància.</p>
La persona té experiència en el treball amb nens, nenes i adolescents.	La persona descriu la seva aptitud per al lloc actual basant-se en la seva experiència en el treball amb nens, nenes i adolescents.	<p>Obligatori per a llocs de treball professionals.</p> <p>Durant l'entrevista s'aprofundeix en l'experiència que la persona candidata ha demostrat en llocs anteriors en el treball amb nens, nenes i adolescents.</p> <p>Recomanable per a llocs no professionals (voluntariat, pràctiques).</p> <p>Si la persona candidata no té experiència prèvia, cal verificar amb quines capacitats compta, des d'altres experiències personals o professionals.</p>
La persona té experiència en el treball amb grups de nens, nenes i adolescents.	La persona descriu la seva aptitud per al lloc actual basant-se en la seva experiència en el treball amb grups de nens, nenes i adolescents.	<p>Obligatori per a llocs de treball professionals.</p> <p>Durant l'entrevista s'aprofundeix en l'experiència que la persona candidata ha demostrat en llocs anteriors en el treball amb grups de nens, nenes i adolescents.</p> <p>Recomanable per a llocs no professionals (voluntariat, pràctiques).</p> <p>Si la persona candidata no té experiència prèvia, cal verificar amb quines capacitats compta, des d'altres experiències personals o professionals.</p>
La persona té experiència en el treball personal de la seva pròpia història de vida i en la gestió de l'afectivitat des de la consciència.	La persona descriu quins processos de desenvolupament afectiu i d'elaboració de la seva història personal ha seguit, i identifica les seves forteses i febleses sobre aquest tema.	<p>Obligatori.</p> <p>Durant l'entrevista es verifica que la persona ha seguit processos de presa de consciència personal, sempre respectant la seva privadesa i centrant-se en els assoliments aconseguits.</p>

Estàndards	Indicadors	Importància i justificació
La persona és capaç d'actuar des d'una afectivitat conscient, especialment amb nens, nenes i adolescents i les seves famílies.	La persona descriu com actua amb els nens, nenes i adolescents i amb les seves famílies, especialment: 1. Com gestiona l'afectivitat. 2. Com posa consciència i actua de manera segura en les relacions en les quals els nens, nenes i adolescents hi estableixen un vincle. 3. Com té cura de totes les fases dels processos, especialment les obertures i els tancaments. 4. Com té una mirada respectuosa envers les persones amb les quals treballa. 5. Com resol els conflictes de manera no violenta.	Obligatori. Durant l'entrevista s'analitza amb detall cadascun dels aspectes de l'afectivitat conscient i es demana a la persona que ofereixi exemples concrets de situacions i accions en llocs anteriors.
La persona segueix els estàndards propis del seu àmbit professional (codi ètic, relacions amb els nens, nenes i adolescents, amb les seves famílies, amb la resta de professionals...).	La persona descriu quins són els seus criteris ètics i alguns exemples de comportament ètic en relació amb el codi professional de l'àmbit de treball i amb situacions prèvies en què es va trobar, ja siguin personals o professionals.	Obligatori. Durant l'entrevista es verifica que la persona candidata coneix el codi ètic aplicable al seu àmbit i que s'ha comportat de manera ètica i professional en llocs anteriors.
La persona no ha tingut comportaments inadequats en els seus llocs anteriors.	La persona explica amb detall el seu comportament en situacions difícils, de conflicte o de crisi, i declara de manera explícita que no ha tingut comportaments inadequats en llocs anteriors.	Obligatori. Convé preguntar directament per situacions difícils, de conflicte o de crisi que hagi pogut viure la persona candidata en llocs anteriors. Entre altres preguntes, cal verificar: <ul style="list-style-type: none">• La persona ha tingut algun comportament inadequat amb nens, nenes o adolescents en el context del lloc anterior o en la seva vida privada?• La persona ha estat acusada de comportament inadequat? Com es va gestionar la situació i a quines conclusions es va arribar?• La persona ha estat investigada per comportament inadequat? Com es va gestionar la situació i a quines conclusions es va arribar?• La persona candidata, té alguna preocupació respecte d'ella mateixa, la seva estabilitat mental o emocional, les seves competències personals o professionals?

A partir dels aspectes de protecció previstos en aquest apartat, i de tots els aspectes professionals i tècnics, es podrà prendre una decisió sobre la contractació de les persones que millor compleixin el conjunt de criteris.



4. ESTÀNDARDS DE CONTRACTACIÓ

Un cop que la persona ha estat seleccionada, se li comunica la decisió i es duu a terme la contractació. En línia amb les competències de l'Afectivitat Conscient, cal entendre la contractació com un procés amb diferents passos en el temps, i no com un únic acte jurídic. En aquest sentit, es dedicarà una atenció especial a la incorporació de la persona contractada en els diversos equips dels quals formi part i a la seva formació en les mesures de protecció de la infància que aplica l'entitat.

Estàndards	Indicadors	Importància i justificació
La persona i l'organització signen un contracte en el qual s'estableixen clarament les obligacions mútues.	Contracte laboral, professional, de serveis, de pràctiques, de voluntariat o de qualsevol altra mena de vinculació.	Obligatori. A part de respondre a una obligació legal, el contracte i els seus annexos han de recollir clarament les responsabilitats, els drets i les obligacions mútues de les parts implicades.
L'organització disposa de manera clara els criteris i els temps d'avaluació de l'acompliment, i la persona contractada assumeix els processos d'avaluació i s'hi compromet.	El contracte inclou clàusules específiques sobre l'avaluació de l'acompliment de la persona contractada, els temps i les formes, i les conseqüències de no superar les avaluacions.	Obligatori. És imprescindible que la persona contractada conegui des del primer moment com s'avaluarà el seu acompliment i les conseqüències que pot tenir en la seva continuïtat.
La persona coneix la Política de Protecció de la Infància de l'entitat.	Còpia signada del Codi de Conducta (que inclou el coneixement de la Política de Protecció de la Infància). La persona és capaç d'explicar els elements bàsics de la Política de Protecció de la Infància .	Obligatori. El Delegat o la Delegada de Protecció, o una persona amb competències similars, ha d'explicar de manera detallada la Política de Protecció de la Infància i verificar que la persona contractada l'ha entès correctament. Segons el cas, es podrà fer de manera individual o en grup, però sempre amb elements de participació, per verificar que es comprèn el funcionament general.

Estàndards	Indicadors	Importància i justificació
<p>La persona es compromet a complir el Codi de Conducta per a professionals i altres persones que estan en contacte amb nens, nenes i adolescents.</p>	<p>Còpia signada del Codi de Conducta. La persona és capaç d'explicar els elements bàsics del Codi de Conducta.</p>	<p>Obligatori. El Delegat o la Delegada de Protecció, o una persona amb competències similars, ha d'explicar de manera detallada el Codi de Conducta i verificar que la persona contractada l'ha entès correctament. Segons el cas, es podrà fer de manera individual o en grup, però sempre amb elements de participació, per verificar que es comprèn el funcionament general.</p>
<p>L'entitat assegura la incorporació adequada de la persona contractada en el seu equip de referència.</p>	<p>Les persones que ocupen un càrrec (de tipus tècnic, educatiu, institucional, de responsabilitats de protecció de la infància...) del qual depèn la persona contractada es reuneixen amb aquesta i li expliquen el funcionament dels diferents aspectes relatius a les seves responsabilitats.</p>	<p>Obligatori. El procés d'incorporació permet que la persona contractada vagi assumint les diferents tasques, responsabilitats i referències institucionals de manera gradual, i vagi coneixent altres persones i els equips dels quals forma part. Com que pot ser molta informació per processar de cop, és fonamental que el procés d'incorporació sigui gradual, que s'introdueixin els diferents elements repetides vegades i es verifiqui la comprensió i l'assumpció de responsabilitats per part de la persona contractada.</p>
<p>L'entitat facilita a la persona contractada el coneixement dels diferents entorns on durà a terme el seu treball.</p>	<p>Una o dues persones acompanyen la persona contractada en una visita pels diferents entorns per tal d'explicar-li aspectes que ha de tenir en compte de tipus tècnic, de protecció o institucional, i responen a les seves preguntes.</p>	<p>Obligatori. La persona contractada ha de conèixer els entorns, les seves característiques i els aspectes de protecció necessaris per fer la seva feina i garantir la seguretat dels nens, nenes i adolescents que tingui al seu càrrec.</p>
<p>L'entitat garanteix unes condicions de tipus laboral o similars (de voluntariat, de pràctiques...) adequades per a la persona contractada.</p>	<p>El contracte incorpora condicions adequades per a la persona contractada. L'entitat té en compte aspectes com la conciliació familiar o d'estudis, el respecte dels temps de descans i altres elements de cura a l'hora d'organitzar els horaris i les tasques.</p>	<p>Obligatori. Atès que l'entitat exigeix uns estàndards alts de compromís professional a les persones, entén que ha d'oferir també unes condicions de tipus laboral o similars (de voluntariat, de pràctiques...) d'alta qualitat. A més, per tal que cada persona pugui cuidar, ha de ser cuidada per l'entitat.</p>

Estàndards	Indicadors	Importància i justificació
<p>L'entitat ofereix uns espais de formació i exigeix a cada persona la seva participació en aquests i també la formació contínua pel seu compte.</p>	<p>El contracte estableix clarament les responsabilitats de formació, tant de l'entitat (pel que fa a oferir-la) com de la persona contractada (pel que fa a participar en les accions formatives).</p> <p>L'entitat organitza regularment accions de formació i indica a qui s'adrecen.</p> <p>La persona contractada acredita la formació que fa pel seu compte relacionada amb el seu lloc de treball mitjançant certificats de participació, títols i informes personals (de lectura de materials, participació en conferències, visionat de recursos audiovisuals...).</p>	<p>Obligatori.</p> <p>Atès que l'entitat exigeix l'actualització dels coneixements i les competències, ha d'oferir espais propis de formació, adequats als diferents nivells de tipus professional o similars (de voluntariat, de pràctiques...).</p> <p>L'entitat també ha de demanar que cada persona assumeixi la seva pròpia formació complementària i acrediti els avenços pertinents almenys una vegada a l'any.</p>
<p>L'entitat ofereix uns espais de cura envers el seu personal (contractat o amb qualsevol altra vinculació), i exigeix de cada persona accions específiques d'autocura.</p>	<p>En els horaris de cada persona s'inclouen temps específics de cura o d'autocura, i es revisa periòdicament que s'utilitzin de manera adequada.</p> <p>L'entitat ofereix espais i temps de cura específics que són utilitzats per les diferents persones dels seus equips.</p>	<p>Obligatori.</p> <p>Per poder cuidar, les persones han de tenir espais de cura i d'autocura. És responsabilitat de l'entitat oferir espais de cura per al seu personal, i és responsabilitat de les persones acceptar aquests espais i temps de cura o procurar-se altres espais d'autocura.</p>

Nota: un cop que la persona s'ha incorporat, és recomanable comunicar a la resta de persones candidates el fet que no han estat seleccionades. És una pràctica de respecte i d'honrar la dedicació al procés, i d'aquesta manera el FC Barcelona i les entitats col·laboradores donen mostres del tipus de cura que exigeixen al seu personal.



5. ESTÀNDARDS DE RENOVACIÓ

Les entitats s'han d'assegurar que el seu personal (contractat o amb altres vinculacions, com ara de voluntariat o pràctiques) compleix les responsabilitats assignades amb un alt nivell de qualitat. Alhora, cada persona necessita rebre informació sobre el seu propi acompliment i saber que l'incompliment de certs aspectes pot comportar que se li rescindeixi la vinculació amb l'entitat. Per això cal revisar regularment (com a mínim un cop l'any) els diferents estàndards de renovació. Qui no els compleixi haurà de deixar el lloc a altres persones que sí que els compleixin. De la mateixa manera que amb tots els estàndards anteriors, aquests també han de ser públics i s'ha d'avisar amb antelació del seu incompliment, especialment en el cas de persones que faci temps que formen part de l'entitat, per tal que es puguin prendre les mesures necessàries per corregir-ho.

A part dels criteris tècnics que es puguin aplicar (tècnics, esportius, educatius...), cal revisar els estàndards següents, que tenen a veure amb la protecció dels nens, nenes i adolescents.



Estàndards	Indicadors	Importància i justificació
<p>La persona no ha estat condemnada judicialment per delictes sexuals ni contra la integritat de les persones.</p>	<p>Opció 1: Certificat negatiu del Registre Central de Delinqüents Sexuals i Tràfic d'Éssers Humans emès en els darrers dotze mesos.</p> <p>Opció 2: Certificat d'antecedents penals o equivalent nacional emès en els darrers dotze mesos.</p>	<p>Obligatori.</p> <p>És una obligació legal.</p> <p>Garanteix que la persona no ha estat condemnada en altres àmbits per delictes que poguessin posar en perill els nens, nenes i adolescents dins de l'àmbit esportiu, educatiu o social.</p>
<p>La persona rep una avaluació d'acompliment positiva, tant per part dels seus superiors com dels seus iguals i dels nens, nenes i adolescents que té al seu càrrec.</p>	<p>Documents d'avaluació d'acompliment de superiors, dels equips entre si i dels nens, nenes i adolescents envers els seus responsables i els equips en general.w</p>	<p>Obligatori.</p> <p>És necessari recollir per escrit la valoració que fan de cada persona els seus superiors, els seus iguals dins dels equips de treball i els nens, nenes i adolescents. Només d'aquesta manera es pot obtenir una visió real de l'acompliment d'una persona.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Davant un acompliment positiu cal donar el reconeixement a la persona. • Davant un acompliment suficient, però amb aspectes per millorar, cal oferir orientació i mitjans perquè els corregeixi, alhora que hi ha d'haver un compromís per escrit que s'hi treballarà. • Davant un acompliment insuficient o negatiu cal posar fi a la relació de tipus laboral o similar (de voluntariat, de pràctiques...).
<p>La persona s'ha continuat formant en aspectes pertinents per al seu lloc, inclosa la protecció dels nens, nenes i adolescents, tant participant en activitats de l'entitat com mitjançant formació contínua específica cursada pel seu compte.</p>	<p>La persona ha participat en les accions de formació organitzades per l'entitat, especialment en les que estan relacionades amb la protecció dels nens, nenes i adolescents.</p> <p>La persona contractada acredita la formació que fa pel seu compte relacionada amb el seu lloc de treball mitjançant certificats de participació, títols i informes personals (de lectura de materials, participació en conferències, visionat de recursos audiovisuals...).</p>	<p>Obligatori.</p> <p>Atès que l'entitat exigeix l'actualització dels coneixements i les competències, també en matèria de protecció dels nens, nenes i adolescents, ha d'oferir espais propis de formació, adequats als diferents nivells de tipus professional o similars (de voluntariat, de pràctiques...).</p> <p>L'entitat també ha de demanar que cada persona assumeixi la seva pròpia formació complementària i acrediti els avenços pertinents almenys una vegada a l'any.</p>

Estàndards	Indicadors	Importància i justificació
La persona ha dut a terme accions d'autocura, tant aprofitant els espais oferts per l'entitat com mitjançant activitats d'autocura específiques.	La persona ha respectat els seus temps de cura i d'autocura i presenta indicadors de benestar suficients.	Obligatori. Per poder cuidar, les persones han de tenir espais de cura i d'autocura. És responsabilitat de l'entitat oferir espais de cura per al seu personal, i és responsabilitat de les persones acceptar aquests espais i temps de cura o procurar-se altres espais d'autocura.
La persona ha participat en les activitats d'avaluació dels sistemes de protecció.	Es compta amb les aportacions de la persona respecte de l'avaluació dels sistemes de protecció dels nens, nenes i adolescents.	Recomanable. L'entitat ha d'organitzar processos d'avaluació i millora dels sistemes de protecció dels nens, nenes i adolescents, i cada persona s'hi ha d'implicar fent aportacions. Moltes de les aportacions seran útils i pertinents, i l'entitat n'ha de garantir la implementació dins de les possibilitats concretes. Les aportacions que indiquin una mala comprensió de les eines de protecció s'aprofitaran com a punt de partida per a noves formacions que en garanteixin la comprensió correcta.

És important recordar que no es pot renovar les persones que no compleixin els criteris bàsics de protecció envers els nens, nenes i adolescents, encara que tinguin resultats excel·lents en altres aspectes tècnics, esportius o educatius. El benestar de tots els nens, nenes i adolescents està per damunt de qualsevol altre criteri.



ANNEX:

ESTÀNDARDS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ PER A PERSONES QUE NO TENEN AL SEU CÀRREC NENS, NENES I ADOLESCENTS

A. Consideracions generals

A part dels qui tenen al seu càrrec directament nens, nenes i adolescents, en les instal·lacions esportives, educatives i socials hi ha moltes altres persones que per raons professionals es troben en aquests espais. La seva presència pot ser protectora si, en cas de detectar situacions de risc, actuen de manera adequada i les comuniquen als Referents de Protecció i als Delegats i Delegades de Protecció. També poden significar, però, un perill per als nens, nenes i adolescents pel simple fet de ser persones autoritzades per trobar-se en aquests entorns i dur a terme les seves tasques. Per això és necessari que la seva selecció i contractació es facin d'acord amb una versió adaptada a les seves responsabilitats. En aquest Annex es detallen els **Estàndards de Selecció i Contractació per a persones que no tenen al seu càrrec nens, nenes i adolescents** i s'apliquen, entre d'altres, als grups professionals següents:

- ▶ El personal directiu (inclosos, entre d'altres, la Junta Directiva, el Patronat, les Comissions i altres càrrecs directius).
- ▶ El personal d'administració.
- ▶ El personal de serveis (neteja, manteniment, obres i instal·lacions, restauració).
- ▶ El personal de transport (pertanyen a aquesta categoria només si les persones no es queden soles amb nens, nenes o adolescents, per exemple, els qui condueixen autobusos o autocars en presència de personal esportiu o educatiu; en cas contrari, per exemple, taxistes, pertanyen a la categoria principal perquè tenen al seu càrrec nens, nenes i adolescents mentre els transporten).
- ▶ Altres grups professionals que tinguin accés als espais on hi ha nens, nenes i adolescents.

B. Selecció

A part dels criteris tècnics i professionals que seran necessaris, en el procés de selecció s'han de tenir en compte els elements bàsics següents de protecció dels nens, nenes i adolescents.

Estàndards	Indicadors	Importància i justificació
<p>La persona no ha estat condemnada judicialment per delictes sexuals ni contra la integritat de les persones.</p>	<p>Opció 1: Certificat negatiu del Registre Central de Delinqüents Sexuals i Tràfic d'Éssers Humans emès en els darrers dos mesos.</p> <p>Opció 2: Certificat d'antecedents penals o equivalent nacional emès en els darrers dos mesos.</p>	<p>Obligatori.</p> <p>És una obligació legal en el moment en què la persona ha d'estar en contacte amb nens, nenes i adolescents.</p>
<p>La persona ofereix referències que poden avalar el seu treball en llocs anteriors (formals o informals).</p>	<p>Almenys dues referències donades per professionals i entitats dels seus llocs anteriors, que incloguin dades de contacte (nom, cognoms, entitat, càrrec, relació amb la persona sol·licitant, telèfon i correu electrònic).</p>	<p>Obligatori.</p> <p>En la fase final de la selecció és necessari contrastar la informació amb professionals dels llocs anteriors.</p>



C. Contractació

A més d'altres aspectes legals, tècnics, professionals i institucionals, el procés de contractació ha de garantir la protecció dels nens, nenes i adolescents allà on treballarà o col·laborarà la persona mitjançant els estàndards següents.

Estàndards	Indicadors	Importància i justificació
La persona i l'organització signen un contracte en el qual s'estableixen clarament les obligacions mútues.	Contracte laboral, professional, de serveis, de pràctiques, de voluntariat o de qualsevol altra mena de vinculació.	Obligatori. A part de respondre a una obligació legal, el contracte i els seus annexos han de recollir clarament les responsabilitats, els drets i les obligacions mútues de les parts implicades.
L'organització disposa de manera clara els criteris i els temps d'avaluació de l'acompliment, i la persona contractada assumeix els processos d'avaluació i s'hi compromet.	El contracte inclou clàusules específiques sobre l'avaluació de l'acompliment de la persona contractada, els temps i les formes, i les conseqüències de no superar les avaluacions, inclosa la rescissió del contracte per incompliment del Codi de Conducta .	Obligatori. És imprescindible que la persona contractada conegui des del primer moment com s'avaluarà el seu acompliment i les conseqüències que pot tenir en la seva continuïtat, inclosa la rescissió del contracte per incompliment del Codi de Conducta .
La persona coneix la Política de Protecció de la Infància de l'entitat.	Còpia signada del Codi de Conducta (que inclou el coneixement de la Política de Protecció de la Infància). La persona és capaç d'explicar els elements bàsics de la Política de Protecció de la Infància .	Obligatori. El Delegat o la Delegada de Protecció, o una persona amb competències similars, ha d'explicar de manera detallada la Política de Protecció de la Infància i verificar que la persona contractada l'ha entès correctament. Segons el cas, es podrà fer de manera individual o en grup, però sempre amb elements de participació, per verificar que es comprèn el funcionament general.

Estàndards

La persona es compromet a complir el **Codi de Conducta per a professionals i altres persones que estan en contacte amb nens, nenes i adolescents.**

L'entitat facilita a la persona contractada el coneixement dels diferents entorns on durà a terme el seu treball.

Indicadors

Còpia signada del **Codi de Conducta.**
La persona és capaç d'explicar els elements bàsics del **Codi de Conducta.**

Una o dues persones acompanyen la persona contractada en una visita pels diferents entorns per tal d'explicar-li aspectes que ha de tenir en compte de tipus tècnic, de protecció o institucional, i responen a les seves preguntes.

Importància i justificació

Obligatori.

El Delegat o la Delegada de Protecció, o una persona amb competències similars, ha d'explicar de manera detallada el **Codi de Conducta** i verificar que la persona contractada l'ha entès correctament. Segons el cas, es podrà fer de manera individual o en grup, però sempre amb elements de participació, per verificar que es comprèn el funcionament general.

Obligatori.

La persona contractada ha de conèixer els entorns, les seves característiques i els aspectes de protecció necessaris per fer la seva feina i garantir la seguretat dels nens, nenes i adolescents amb els quals pugui coincidir en els espais on exerceixi les seves funcions.



D. Renovació

La renovació de cada persona inclourà, a part d'altres criteris legals, tècnics, professionals i institucionals, el compliment dels elements bàsics de protecció dels nens, nenes i adolescents.

Estàndards	Indicadors	Importància i justificació
La persona no ha estat condemnada judicialment per delictes sexuals ni contra la integritat de les persones.	Opció 1: Certificat negatiu del Registre Central de Delinqüents Sexuals i Tràfic d'Éssers Humans emès en els darrers dotze mesos. Opció 2: Certificat d'antecedents penals o equivalent nacional emès en els darrers dotze mesos.	Obligatori. És una obligació legal. Garanteix que la persona no ha estat condemnada en altres àmbits per delictes que poguessin posar en perill els nens, nenes i adolescents dins de l'àmbit esportiu, educatiu o social.
La persona s'ha continuat formant en aspectes pertinents per al seu lloc, inclosa la protecció dels nens, nenes i adolescents, participant en activitats organitzades per l'entitat.	La persona ha participat en les accions de formació organitzades per l'entitat, especialment en les que estan relacionades amb la protecció dels nens, nenes i adolescents.	Recomanable. Atès que l'entitat exigeix l'actualització dels coneixements i les competències, també en matèria de protecció dels nens, nenes i adolescents, ha d'oferir espais propis de formació, adequats als diferents nivells de tipus professional o similars (de voluntariat, de pràctiques...).
La persona ha participat en les activitats d'avaluació dels sistemes de protecció.	Es compta amb les aportacions de la persona respecte de l'avaluació dels sistemes de protecció dels nens, nenes i adolescents.	Recomanable. L'entitat ha d'organitzar processos d'avaluació i millora dels sistemes de protecció dels nens, nenes i adolescents, i cada persona s'hi ha d'implicar fent aportacions, incloses les persones que no tenen al seu càrrec nens, nenes ni adolescents, però que coneixen les instal·lacions i el seu funcionament.





FC BARCELONA

JUNY 2022

