



## **Criterios Generales para la Selección de Personal en la Fundación LAUDATO SI´**

### 1. INTRODUCCIÓN.

La fundación LAUDATO SI´ (en adelante FLS) pretende ayudar a la “conversión ecológica” dentro del crecimiento humano y personal de quienes participen en sus actividades e iniciativas.

Muchas de las acciones y actividades que lleva a cabo la FLS están dirigidas a menores de edad y a mayores de edad en situación de vulnerabilidad por lo que es necesario protegerlos de comportamientos inapropiados, posibles abusos, y especialmente del abuso sexual ya que atenta contra los derechos de las personas y compromete el desarrollo emocional de los menores.

Las instituciones educativas y apostólicas deben estar formadas y preparadas para prevenir y evitar que sucedan estos casos. Estas instituciones están obligadas a garantizar que las interacciones que en ellos se vivan sean seguras y positivas, tanto en las relaciones verticales que se dan entre los menores y los profesionales adultos que en ellas trabajan, como entre los mismos menores con su diversidad de edades, experiencias y evolución psicológica.

Con el fin de asumir la responsabilidad en el cuidado del menor y de los mayores de edad en situación de vulnerabilidad, la FLS implanta su sistema de protección interno (SdPI) que incluyen los siguientes documentos y medidas:

- Guía de selección de personal.
- Política de protección de menores y personas en situación de vulnerabilidad.
- Plan de formación para todas las personas que trabajen y colaboren en la FLS.
- Código de conducta.
- Protocolo de actuación.
- Procedimiento para incluir en las actividades los procedimientos y medidas indispensables para la protección de NNA y PsV, así como la evaluación posterior para su revisión en el caso de que fuera necesario.



Tanto la política general de RRHH como las de las distintas áreas, especialmente en el caso del SpDi, deben ser:

- **Generales y transversales** para toda la organización y para todas las propuestas y actividades.
- **Claros** y lo más **sencillas** posibles; e escrita de manera inequívoca y transparente.
- **Coherentes** con el resto de políticas de RRHH y de la FLS, perfectamente alineada con ellas.
- **Equitativas** para todas las personas de la organización,
- **Estables** para que se mantengan en el tiempo, deberían durar al menos 2 ó 3 años, con pequeños ajustes en ese tiempo, y revisión posterior periódica.
- **Flexibles**, en ocasiones se podrán asumir excepciones a la política por razones organizativas y de pura flexibilidad, siempre que esté justificada y que haya evidentes razones para ello.
- **Consensuadas.**
- **Públicas y conocidas.**

Política de selección de personal: Los procedimientos para la contratación de personal de la FLS se realizarán bajo los principios de publicidad, igualdad de condiciones de selección, mérito y capacidad, y selección por valores de candidatos que estén alineados con la misión y valores de la FLS.

- Publicidad: difusión de la oferta de empleo en página web y en los distintos medios que considere oportuno, con el suficiente tiempo para que los/as interesados/as tengan acceso a los requisitos solicitados para el puesto.
- Igualdad: según la Constitución española, todos somos iguales ante la ley sin que pueda existir discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, opinión, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- Mérito: aquellos elementos tendentes a acreditar la cualificación adquirida por los aspirantes a lo largo de toda su trayectoria vital y profesional, tales como experiencia, formación y perfeccionamiento recibidos, publicaciones efectuadas, cursos impartidos y similares. Los criterios y puntuaciones de baremación quedan definidos en la propia oferta.
- Capacidad: Recursos y aptitudes que tiene un individuo para desempeñar una determinada tarea o cometido.

Para aquellos puestos de trabajos en los que se exijan determinadas características especiales, se podrá exigir a los candidatos la superación de una prueba de conocimientos que acredite su capacidad.



## 2. GUÍA DE SELECCIÓN DE PERSONAL.

2.1. Las ofertas de trabajo (contratación de personal laboral o colaboración) y/o colaboración (voluntario) tanto para personas físicas como para otras entidades cumplirán los siguientes requisitos:

a) Descripción del puesto o servicio:

- Características del puesto / servicio.
- Funciones, dependencia y grado de autonomía
- Cualificaciones y competencias necesarias para su adecuado cumplimiento.

b) Información sobre el SdPi de la FLS, indicando que los candidatos seleccionados deberán adherirse a nivel individual y a ser posible como organización –en caso de serlo- al menos a los siguientes documentos:

- Compromiso y posicionamiento público de la entidad contra cualquier modalidad de violencia.
- Código de Conducta.
- Protocolo de actuación.
- Otras políticas y protocolos de la entidad.

c) Información sobre los siguientes requisitos a cumplir por los candidatos o por las entidades candidatas:

- Información sobre que la FLS solicitará autorización a los aspirantes al puesto para la solicitud del Certificado del Registro Central de Delincuentes Sexuales o documento análogo vigente en su país de procedencia.
- Información sobre que la entidad verificará el contenido del CV, incluyendo la necesidad de que el candidato facilite datos de contacto con personas de referencia en anteriores entidades como contratado, voluntario y/o colaborador.
- Información sobre que la vulneración de cualquier elemento del SdPi puede suponer la suspensión de empleo y sueldo con carácter temporal o **permanente** en el caso de las personas contratadas, el fin de la relación de la FLS con la persona voluntaria y la revocación del contrato en el caso de la prestación de servicios.
- Información sobre que la entidad se reserva la posibilidad de emprender medidas legales contra aquellas personas que vulneren el SdPi.

d) Información sobre el procedimiento de selección, el cual incluirá al menos dos entrevistas personales: la primera entrevista personal es realizada por el/ la responsable de la política de RRHH de la FLS y el/la responsable del área dónde se requiere dicho puesto de trabajo. De dichas entrevistas se seleccionan a los candidatos/as, Por último, se llevará a cabo una segunda entrevista en la que además de los aspectos técnicos se pueda evaluar la experiencia y el conocimiento en el ámbito de la protección a NNA y PsV.



2.2. Verificación del CV de personas y entidades candidatas: Las siguientes indicaciones deben seguirse tanto para la contratación de personal como para el establecimiento de convenios de colaboración y capacitación de voluntarios:

1. Validación del documento identificativo (DNI o pasaporte). En caso que el candidato refiera no disponer de ningún documento identificativo alegando pérdida o robo, deberá esperarse a que disponga de la nueva documentación antes de seguir adelante con el proceso.
2. En el caso de personas extranjeras, deberá validarse su permiso de residencia y trabajo.
3. Para poder acceder al proceso de selección, el candidato deberá presentar junto a su currículum el Certificado del Registro Central de Delincuentes Sexuales o documento análogo vigente en su país de procedencia.
4. Validación de referencias respecto a empleos y/o colaboraciones previas (remuneradas o voluntarias). Para tal efecto, el candidato deberá facilitar los datos de contacto con las personas de referencia que se le soliciten, dando autorización expresa por escrito para que la entidad pueda hacer las comprobaciones que considere oportunas.
5. Valoración de la consistencia y coherencia interna del currículum (contradicciones, falta de información o información ambigua, lagunas injustificadas...).
6. Valoración del informe oficial de vida laboral del candidato.
7. Validación de las titulaciones y acreditaciones académicas (Grado y Postgrado).
8. Validación de cartas de recomendación e informes de buena conducta.

Para la realización de las entrevistas personales se podrán seguir las recomendaciones recogidas en el documento Guía 1: Recomendaciones para la mejora de los proceso de selección de personas elaborado por el Instituto de innovación, desarrollo e impacto social (iidis). Anexo 2 del presente documento.



ANEXO 1: Modelo de autorización para la solicitud de antecedentes de delitos sexuales.

**AUTORIZACIÓN PARA CONSULTAR LA INEXISTENCIA DE ANTECEDENTES DE DELITOS SEXUALES.**

Conforme con la redacción de la Ley Orgánica 1/1996 de 15 de enero de protección jurídica del menor, introducido por la Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia, se establece la obligación de que se aporten certificados negativos del Registro Central de Delincuentes Sexuales para todos los profesionales y voluntarios que trabajen en contacto habitual con menores.

El que suscribe, cuyos datos se consignan a continuación, autoriza expresamente a la Fundación Laudato Si' a realizar la "consulta de inexistencia de antecedentes de delitos sexuales". El objeto de esta consulta es cumplir los requisitos expresados en la Ley 26/2025 de modificación del sistema de protección a la infancia a la adolescencia.

D / Da .....

con DNI / NIE / Pasaporte no .....

AUTORIZA A la Fundación Laudato Si' a realizar la "consulta de inexistencia de antecedentes de delitos sexuales"

Fecha y firma.

**Cláusula de protección de datos**

Los datos personales recogidos en el presente formulario, serán tratados conforme a la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal. Su finalidad es la tramitación de su solicitud y sus datos no serán cedidos ni usados para otro fin. El responsable de este fichero la Fundación Laudato Si', ante el cual podrá ejercitar, debidamente acreditado, los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición de sus datos personales, dirigiendo su petición a C/Bailén 4, 28013 de Madrid o al correo electrónico [pendiente@pendiente](mailto:pendiente@pendiente)



## ANEXO 2: Recomendaciones en cuanto a contenidos para la realización de entrevista en procesos de selección.

A continuación, se presenta una serie de preguntas que permiten discriminar las actitudes del candidato sobre todo lo relativo a violencia contra NNA-PsV. Como se verá, la mayor parte de ellas son preguntas abiertas en las que se pide:

- Opinión personal (dimensión posicionamiento, valores y actitud).
- Justificación de la respuesta (dimensión información).
- ¿Cómo actuaría? (dimensión conocimiento aplicado = posicionamiento + información).

Estas cuestiones no agotan todas las posibilidades y no abordan todos los posibles contenidos, ya que están orientadas a explorar y valorar el grado de conocimiento y actitudes de los candidatos respecto a diversas manifestaciones de violencia contra NNA-PsV. En todo caso, deben considerarse como propuestas que pueden ser adaptadas en caso necesario o sustituidas por otros enfoques en función del área de actividad de la entidad.

1. ¿Conoce la Convención sobre los derechos del niño de Naciones Unidas?
  - a. ¿Cuál es su opinión al respecto?
  - b. De los recogidos en la Convención, ¿cuál considera que es el derecho más necesario en este momento en España<sup>1</sup>? ¿Por qué?
  
2. ¿Conoce la edad de consentimiento sexual en España<sup>2</sup>?
  - a. ¿Qué opina? ¿Debería incrementarse? ¿O debería disminuirse?
  - b. ¿Qué opina en relación a la anterior edad de consentimiento<sup>3</sup>?
  
3. Algunos colectivos están solicitando que se consideren las tendencias sexuales de un adulto hacia una persona menor de edad como una forma más de sexualidad, dado que entienden que no tiene por qué existir un problema si el niño, niña o adolescente consiente las relaciones sexuales, ¿cuál es su opinión? ¿Podría justificarla?
  
4. En algunos países (por ejemplo, Alemania), existen dispositivos públicos a los cuales las personas que tienen tendencias pedófilas y pederastas pueden acudir para recibir tratamiento psicológico sin estar en prisión o estar bajo otras medidas de control, ¿cree que este tipo de medidas puede tener éxito en España?
  
5. ¿Cuál considera Ud. que es la medida más adecuada para los pedófilos y pederastas?

---

<sup>1</sup> Sustituir por cualquier otro contexto geográfico en el cual se vaya a desarrollar la actividad. Aplicar el mismo criterio en preguntas similares.

<sup>2</sup> A partir de Julio de 2015, la edad de consentimiento sexual queda establecida en 16 años.

<sup>3</sup> Con anterioridad, era de 13 años, una de las más bajas del mundo.



6. ¿Sabe Ud. si a día de hoy pegar a un niño está prohibido o no en España?
  - a. ¿Qué opina del "cachete"?
  - b. En su opinión, ¿dónde reside la polémica sobre su uso?
  - c. ¿Cree que sigue siendo un recurso por parte de los adultos hacia los niños? ¿Con qué intención considera que lo hacen? ¿Cómo se podría modificar esta tendencia?
7. ¿Conoce la diferencia entre notificación y denuncia?
8. ¿Ha recibido formación específica en detección y prevención de la violencia contra la infancia y la adolescencia? ¿Dónde? ¿Por qué considera necesaria esta formación?
9. ¿Y sobre derechos de la infancia? ¿Dónde? ¿Por qué considera necesaria esta formación?
10. ¿Qué modalidades de maltrato infantil conoce?
  - a. En su opinión, ¿cómo se puede prevenir la violencia contra NNA-PsV?
11. ¿La sobreprotección de NNA es una forma de maltrato? ¿Y la sobre-exigencia? ¿Por qué?
12. En el caso de niños, niñas y adolescentes que viven en entornos familiares en los que existe violencia de género o doméstica, ¿considera que deben ser tratados como víctimas? ¿Por qué? ¿Qué opina respecto a la posibilidad de que el padre / madre agresor pierda el derecho a tener contacto con los hijos como consecuencia de una medida judicial?
13. ¿Qué opina Ud. de que consideremos la posibilidad de comprobar el contenido de su CV?
14. En función de si se trata de un candidato para un puesto laboral, voluntario o colaborador ¿Cómo fue su experiencia en la anterior entidad en la que prestó sus servicios (como profesional, voluntario o colaborador)? ¿Cuáles fueron sus funciones? ¿Cómo terminó su relación? ¿Por qué?
15. Con carácter previo a esta entrevista, Ud. debe haber leído nuestro posicionamiento contra cualquier modalidad de violencia, el Código de Conducta y el protocolo de Actuación. ¿Qué opinión le merecen? ¿Cuál cree que es el objetivo de estos documentos? ¿Cree que pueden ser útiles? ¿Por qué?
16. ¿Cómo se describiría en relación al puesto de trabajo /colaboración /voluntariado al que se presenta?
17. ¿Qué considera que puede aportar en función de ello?