

Anexo 3

1. Asegúrese de que la cédula de puestos del Manual Específico de Organización y puesto considere el análisis y mitigación de riesgos en el tema de protección de niñas, niños y adolescentes.
2. Establezca términos de referencia, incluidos para contratos de corto plazo así como para consultorías.
3. Asegúrese de que los criterios de selección resalten la experiencia relevante necesaria si el puesto involucra contacto directo con niños, niñas y adolescentes.
4. Garantice que en el anuncio o publicación de cada oferta de trabajo en la institución incluya el compromiso de adherirse a la política de protección infantil organizacional y que la papelería de todo solicitante será revisada a profundidad.
5. Pida los documentos necesarios para confirmar identidad y pruebas de autenticación de estudios para evitar dar por bueno un título o documento que pudo haber sido falsificado.
6. Planifique los procesos de entrevista y asegúrese de que los entrevistadores tienen la experiencia y conocimientos necesarios sobre la protección infantil organizacional.
7. Incluya preguntas específicas en la entrevista para determinar posturas y valores en torno al maltrato infantil. Por ejemplo, puede solicitar:
8. Solicite al menos tres referencias laborales o de otros que puedan hablar sobre la experiencia del candidato y su idoneidad para el cargo al que aplica.