

## **POLÍTICA DE RECLUTAMIENTO SEGURO DEL GRUPO**

### **1. Compromiso institucional**

En ISP y La Moderna, la protección y el bienestar de los estudiantes son una prioridad fundamental. Por ello, implementamos una Política de Reclutamiento Seguro que garantiza que todas las personas que trabajan o colaboran con la institución sean aptas para interactuar con niños, niñas y adolescentes.

Esta política forma parte esencial del sistema de salvaguarda, promoviendo entornos educativos seguros, confiables y protectores.

### **2. Objetivo de la política**

El objetivo principal es asegurar procesos de selección seguros, rigurosos y justos, que permitan:

- Atraer a los mejores candidatos
- Disuadir a personas no aptas de postular
- Identificar y excluir a quienes representen riesgos para los estudiantes

### **3. Principios clave**

- La protección infantil es prioritaria en todo el proceso de contratación
- Se aplican controles estrictos antes, durante y después de la contratación
- Todos los candidatos son evaluados bajo criterios de idoneidad profesional y ética
- Se promueve una cultura de transparencia, responsabilidad y prevención

### **4. Enfoque de salvaguarda**

ISP y La Moderna adopta un enfoque preventivo que busca:

- Evitar que personas con antecedentes o conductas inapropiadas ingresen a la institución
- Detectar señales de riesgo durante el proceso de selección
- Actuar de forma inmediata ante cualquier preocupación relacionada con protección infantil

Se consideran especialmente graves conductas como:

- Daño o riesgo hacia estudiantes
- Delitos relacionados con menores
- Conductas inapropiadas o uso indebido de medios digitales

- Conversaciones o comportamientos inadecuados

## **5. Diversidad, inclusión y equidad**

ISP y La Moderna promueven un entorno laboral:

- Inclusivo y respetuoso
- Libre de discriminación
- Abierto a la diversidad cultural, social y personal

Se garantiza igualdad de oportunidades para todos los candidatos, valorando sus capacidades y experiencia.

## **6. Roles y responsabilidades**

A nivel institucional

- Se establecen estándares globales de reclutamiento seguro
- Se brinda formación continua al personal responsable

A nivel regional

- Se supervisa el cumplimiento de la política
- Se garantiza la adaptación a normativas locales

A nivel escolar

El colegio es responsable de:

- Aplicar procesos rigurosos de selección
- Verificar antecedentes y documentación
- Garantizar que solo personal apto tenga contacto con estudiantes

## **7. Proceso de reclutamiento seguro**

a. Publicación de vacantes

- Todas las ofertas laborales incluyen el compromiso institucional con la protección infantil y la exigencia de controles rigurosos.

b. Solicitud y evaluación inicial

- Se requiere completar formularios oficiales (no solo CV)
- Se revisan posibles inconsistencias o vacíos en la información
- Se evalúa la motivación para trabajar con estudiantes

c. Referencias laborales

- Se solicitan al menos dos referencias verificadas
- Se consulta sobre idoneidad para trabajar con menores
- Se analizan antecedentes disciplinarios

#### d. Entrevista

Durante la entrevista se evalúa:

- Capacidad profesional
- Valores y conducta ética
- Habilidades para trabajar con niños
- Manejo de situaciones complejas

#### e. Verificación de antecedentes

Todos los candidatos seleccionados deben:

- Presentar certificados de antecedentes penales
- Cubrir un historial mínimo de 10 años en todos los países donde han vivido o trabajado
- Validar identidad, formación y experiencia

#### f. Oferta condicional

- La contratación depende del cumplimiento satisfactorio de todas las verificaciones.

### **8. Registro Central Único (SCR)**

Todos los adultos que trabajan regularmente con estudiantes deben estar registrados en el:

- Registro Central Único (SCR)

Este sistema permite:

- Controlar verificaciones realizadas
- Garantizar cumplimiento de estándares
- Mantener registros actualizados y seguros

### **9. Incorporación y formación**

Todo nuevo personal:

- Recibe formación en salvaguarda y protección infantil
- Conoce las políticas institucionales
- Firma compromiso de cumplimiento
- Es acompañado durante su proceso de integración

### **10. Personal externo, voluntarios y contratistas**

- También están sujetos a controles de antecedentes

- Deben cumplir con la política de salvaguarda
- Reciben formación en protección infantil
- Las empresas externas deben garantizar verificaciones actualizadas

### **11. Monitoreo y seguimiento**

- Las verificaciones se actualizan periódicamente
- Se realizan auditorías internas
- Se mantienen registros confidenciales

En caso de incumplimiento, se aplican medidas disciplinarias conforme a la normativa local.

### **12. Actuación ante riesgos**

Si se detecta que una persona:

- Ha representado un riesgo para estudiantes
- Ha incurrido en conductas inapropiadas

La institución:

- Actuará conforme a la ley
- Reportará a autoridades competentes
- Incluirá esta información en futuras referencias laborales
- Conclusión
- La Política de Reclutamiento Seguro de ISP garantiza que cada miembro de la comunidad educativa sea seleccionado bajo los más altos estándares de seguridad, ética y profesionalismo, contribuyendo a un entorno donde los estudiantes puedan desarrollarse de manera segura y protegida.