



POLÍTICA DE CONTRATACIÓN SEGURA

Proceso de reclutamiento y selección

Los pasos de contratación se encargan de potencializar y mejorar las prácticas que se describen a continuación y se basa en un conjunto de etapas que permiten a las empresas encontrar y contratar a los mejores candidatos.

Nos aseguramos de que las personas involucradas en la contratación y reclutamiento del personal para trabajar con niños hayan recibido una **capacitación de seguridad**, adecuada para un reclutamiento más seguro.

Este protocolo establece los principios generales y las medidas que adopta el colegio **Britt Academy** para garantizar una contratación más segura. La escuela cuenta con una **Política de Contratación Más Segura** para el funcionamiento interno, que detalla las acciones prácticas y el enfoque específico adoptado para su implementación.

Los gerentes internos, deben implementar la **Política de Reclutamiento Completo y Seguro** de la Escuela, que debe leerse junto con este documento de resumen.

Políticas de Reclutamiento Completo y Seguro de la Escuela

La política de reclutamiento o política de selección define las mejores prácticas aplicadas para contratar el talento adecuado para ocupar un puesto dentro de nuestra compañía, como se sabe, el reclutamiento laboral es el proceso de búsqueda, recolección e identificación de candidatos que encajen con el perfil de la empresa, el cual se puede encontrar en la propia organización, a través de las promociones internas, o bien buscarse de manera externa.

Objetivos generales:

- Detallar las características específicas de una vacante.

- Reunir y unificar los criterios técnicos que permitan una correcta selección de personal.
- Aclarar el tipo de proceso de reclutamiento a aplicar, con respeto a la política de reclutamiento interno y externo.
- Definir los lineamientos para el reclutamiento de personal que permitan distinguir los candidatos ideales para cubrir las necesidades de nuestra escuela.
- Encontrar al candidato ideal dentro de los límites de tiempo y haciendo uso eficiente de los recursos.
- Definir la forma técnica en que tendrán lugar los procesos de selección.
- Estandarizar los procesos de reclutamiento dentro del departamento de Recursos Humanos.
- Garantizar el bienestar de los trabajadores y de la empresa.
- Garantizar de igualdad a fin de que todas las personas, sin importar su etnia, género, ideología u orientación sexual, tengan los mismos derechos a ser contratados llegado el momento.
- Dar una preferencia a aquellas personas con mayor experiencia y antigüedad dentro de la empresa a la hora de acceder a puestos superiores siempre que cumplan las cualidades requeridas.
- Definir y actualizar las competencias requeridas al empleado por parte de la empresa, ya que estas servirán para justificar los resultados de seguimiento o la rigurosa evaluación que debe realizarse al trabajador tras sus 3 primeros meses de prueba dentro la empresa.

Al entrevistar a los candidatos, los filtros se realizarán de acuerdo con el siguiente esquema:

ESQUEMA DE CONTRATACION MAS SEGURA		
DOCENTES		
DIRECCIÓN GENERAL	DIRECTOR DE AREA	RECURSOS HUMANOS

C. JIMÉNEZ	PREE: MÓNICA RIOS PRIM: LIZBETH GARCIA SEC/BACH: LORENA MONFORTE ART&DEP: OSCAR PALAFOX	HENRY LUNA
------------	--	------------

ESQUEMA DE CONTRATACION MAS SEGURA		
PERSONAL DE (OFICINA) (LIMPIEZA) (MANTENIMIENTO)		
DIRECCIÓN GENERAL	D. ADMINISTRATIVA	RECURSOS HUMANOS
C. JIMÉNEZ	C. GALLARDO	HENRY LUNA

Etapas de proceso de reclutamiento y selección de personal

Todas nuestras publicaciones dejan claro qué:

- El compromiso de nuestra escuela es salvaguardar y promover el bienestar de los alumnos.
- Que se lleven a cabo los controles de proteger y resguardar a nuestros alumnos.
- Los requisitos de salvaguardar y las responsabilidades de la función, incluyendo la actividad que involucra el contacto con los niños.

Todos los formularios de solicitud:

- Incluya una política diciendo que la oferta de trabajo para la cual aplicara debe de presentar una **constancia de antecedentes penales**
- Incluya una copia o una referencia a nuestra política de protección y salvaguarda de menores.

Los Procesos de Preselección harán lo siguiente:

- Considere cualquier inconsistencia y busque y falta de información fidedigna en el empleo y las razones dadas para ello.
- Explorar todas las posibles inquietudes.
- Los candidatos preseleccionados completarán una autodeclaración de sus antecedentes penales o cualquier información que los haga inadecuados para trabajar con niños, de modo que tengan la oportunidad de compartir

información relevante y discutirla en la etapa de entrevista, firmando una declaración para confirmar que la información proporcionada es verdadera. También consideraremos llevar a cabo una búsqueda en línea de los candidatos preseleccionados para ayudar a identificar cualquier incidente o problema que esté disponible públicamente en línea. Los candidatos preseleccionados serán informados de que podemos llevar a cabo estas comprobaciones como parte de nuestro proceso de selección.

Búsqueda de referencias y verificación del historial laboral

Siempre que sea posible, obtenemos referencias antes de la entrevista. Cualquier inquietud que surja se analizará más a fondo con las referencias y se abordará con el candidato en la entrevista.

Verificación de referencias.

- Se solicitan referencias personales y laborales.
- Se contacta directamente con las referencias laborales proporcionadas por el candidato y se verificara que la información proporcionada sea real y contundente.
- Hay que asegurar que todas las referencias provengan del candidato y que las haya verificado una persona superior. Si la referencia proviene de una escuela, pediremos que el director o directora confirme que la referencia es precisa para las investigaciones.
- Obtenga una referencia laboral correspondiente a la última vez que el aspirante trabajó con niños, si actualmente no está trabajando con niños, compare la información del formulario de solicitud con las referencias y aborde cualquier inconsistencia inquietante con él.

Entrevista y Selección

- Realizar una investigación con las referencias proporcionadas de sus anteriores empleos, si el candidato ha cambiado de empleo es importante que explique cual ha sido motivo de su decisión o si cambia con frecuencia de domicilios, es importante que nos haga saber los motivos por los cuales lo han llevado a tomado esa decisiones, las (semanas cotizadas) son una herramienta útil y explicita para poder verificar si la información entregada coincide con los documentos proporcionados de esta manera podremos estar seguros

- Explorar cualquier posible área de preocupación para determinar si la persona esta capacitada para trabajar con niños
- Registrar toda la información considerada y las decisiones tomadas.

Comprobaciones de investigación previas a la cita

Las copias previas a las citas realizadas se registran en el registro central único (SCR) de la escuela. Se guardarán copias de estas comprobaciones, en su caso, se conservarán en los expedientes personales de los candidatos.

Nuevo personal

Todas las ofertas de contratación estarán condicionadas hasta que se completen satisfactoriamente la documentación, previos al empleo. Al contratar personal nuevo, implementamos los siguientes procedimientos:

Una vez realizada la entrevista, se continua la investigación conforme a los documentos proporcionado de acuerdo con los siguientes pasos:

- Verificar su identidad (entrega de documentos de contratación para realizar el proceso de investigación).
- Obtener (a través del solicitante) un certificado **de antecedentes penales**, él cual valida datos personales e información crucial para aquellos que participarán en actividades reguladas. Dentro de un entorno escolar, esto se define típicamente como aquellos responsables, de enseñar, entrenar, instruir, cuidar o supervisar a los niños.
- Verificar su aptitud mental y física para llevar a cabo sus responsabilidades laborales (observación en periodo de prueba)
- Verificar su derecho a trabajar en México o en el país anfitrión en caso de ser extranjero.
- Verificar su certificación profesional, verificar sus referencias según correspondan.
- Llevar a cabo comprobaciones adicionales, según proceda, de los candidatos que hayan vivido o trabajado fuera del país. Puede existir revisión adicional para candidatos que han vivido o trabajado fuera de México puede incluir: antecedentes penales, una carta del colegio anterior donde confirme que no ha existido alguna sanción o restricción por realizar alguna no apropiada.

- Para todo el personal, incluidos los puestos docentes y administrativos: verificación de antecedentes penales para todo el personal docente y administrativo del colegio.

-

Personal existente

En determinadas ocasiones, realizaremos todas las comprobaciones pertinentes del personal existente, como si se tratara de un nuevo miembro del personal.

Estas circunstancias son cuando:

- Existen preocupaciones sobre la aptitud de un miembro del personal para trabajar con niños o un individuo pasa de un puesto que no es una actividad regulada a uno que sí lo está o ha habido una interrupción en el servicio de 12 semanas o más.
- Consultaremos al director regional de las Escuelas sobre si es apropiado remitir a la Agencia de Regulación de la Enseñanza (DBS) a cualquier persona que haya dañado o represente un riesgo de daño a un niño o a un adulto vulnerable cuando creamos que se cumple la "prueba de daño" con respecto a la persona (es decir, pueden dañar a un niño o a un adulto vulnerable o ponerlos en riesgo de daño) y la persona ha sido destituida de trabajar en una actividad regulada (remunerada o no remunerada) o habría sido destituida si no se hubiera ido.

Contratistas

Nos aseguraremos de que cualquier empleado o cualquier empleado del contratista, que vaya a trabajar en la escuela haya tenido el nivel adecuado de control de **antecedentes penales**, de acuerdo con los enfoques adoptados para los empleados.

Esto será:

- La documentación legal apropiada / confirmación del contratista de que todos los empleados han sido sometidos a un control policial (antecedentes penales) "claro". Aunque también pueden ser necesarios llevar a cabo controles adicionales, dependiendo del tipo de trabajo realizado, una evaluación de riesgos pertinente para el trabajador y el posible contacto con niños.

Voluntarios:

- Nunca deje a un aspirante sin supervisión, ni le permitas trabajar en una actividad regulada.
- Obtener un control mejorado de **antecedentes penales** para todos los postulantes que son nuevos en el trabajo en actividades reguladas.