

Política de Recrutamento Seguro do Grupo

Proprietário da Apólice: Chefe do Grupo de Operações de Pessoas e Chefe do Grupo de Risco Operacional

Revisado: Dezembro de 2024

Próxima revisão devida: Dezembro de 2025

FUNDAMENTAÇÃO

Esta política foi desenvolvida para incorporar práticas e procedimentos de recrutamento mais seguros em todo o ISP, nossas regiões, escolas e escritórios e para apoiar a criação de uma cultura mais segura, reforçando nossa responsabilidade pela proteção e bem-estar de todas as crianças e jovens sob nossos cuidados.

Esta política foi endossada pelo Comitê Executivo (ExCo) e pela Equipe de Gestão Sênior (SMT) do ISP e será revisada regularmente e pelo menos anualmente para garantir que continue alinhada com as melhores práticas consideradas.

Esta política reforça a conduta esperada descrita em nosso Código de Conduta, bem como em nossa Política de Denúncias, com a qual todos os funcionários devem estar familiarizados. Todos os candidatos aprovados para emprego remunerado ou voluntário serão informados sobre esses documentos.

Esta política é um elemento essencial na criação e manutenção de um ambiente seguro e de apoio para todos os alunos, funcionários e outras pessoas na comunidade ISP e visa garantir o recrutamento e a seleção seguros e justos de todos os funcionários e voluntários por meio de:

1. atrair os melhores candidatos/voluntários possíveis para as vagas
2. dissuadir potenciais candidatos/voluntários que não sejam adequados de se candidatarem a vagas
3. identificar e rejeitar os candidatos/voluntários que não são adequados para trabalhar com crianças e jovens

Estamos comprometidos em usar procedimentos que lidem efetivamente com os adultos que não cumprem nossos procedimentos e práticas de salvaguarda e proteção infantil.

Qualquer abuso contra um funcionário será tratado de acordo com as orientações ou leis locais e será relatado ao Diretor Geral Regional relevante. As orientações do ISP serão seguidas se qualquer ISP ou funcionário da escola, voluntário ou contratado tiver:

1. comportou-se de uma forma que prejudicou uma criança ou pode ter prejudicado uma criança
2. possivelmente cometeu um crime contra ou relacionado a uma criança
3. comportou-se em relação a uma criança ou crianças de uma forma que indica que ele ou ela representaria um risco de dano se trabalhasse regularmente ou em estreita colaboração com crianças
4. acessou sites ou conteúdo online inapropriados
5. manteve conversas inapropriadas sobre crianças ou na proximidade de crianças

Como empregador em uma empresa centrada na criança, temos a responsabilidade de proteger todas as crianças que podem entrar em contato com um antigo funcionário, contratado ou voluntário que foi demitido ou pediu demissão por má conduta em relação a uma criança. Portanto, em consulta com o Chefe do Grupo de Risco Operacional, as regiões e escolas devem relatar às autoridades relevantes em sua área quaisquer comportamentos desse tipo e garantir que tais comportamentos sejam relatados em qualquer referência solicitada por futuros empregadores.

DIVERSIDADE, INCLUSÃO, EQUIDADE E PERTENCIMENTO

Juntos, estamos comprometidos em criar e nutrir uma comunidade segura, acolhedora, inclusiva, equitativa e diversa, representativa e receptiva a diferentes culturas e grupos, e onde cada um de nós tenha a chance de prosperar, contribuir e fazer o que faz de melhor.

Reconhecemos e valorizamos os benefícios de uma equipe diversificada e buscamos continuamente melhorar nossas estratégias de recrutamento para garantir que elas alcancem e atraiam candidatos, sejam internos ou externos, independentemente de gênero, etnia, orientação sexual e expressão de gênero, idade, deficiência, neurodivergência, origem socioeconômica ou outras características demográficas.

No ISP:

- Tratamos todos com cuidado e respeito, cuidando uns dos outros, abraçando semelhanças e diferenças e promovendo o bem-estar de cada um.
- Somos amigáveis e, principalmente, ouvimos e agimos de acordo
- Temos a sensibilidade, a consciência e a habilidade para entender os valores, atitudes e práticas entre culturas que apoiam uns aos outros para aprender e trabalhar de forma eficaz

FUNÇÕES E RESPONSABILIDADES

Os Chefes de Grupo de Operações de Talentos e Pessoas irão:

- garantir o recrutamento e a seleção seguros e justos de funcionários nos níveis central e superior do ISP
- garantir que os funcionários apropriados em todos os níveis tenham concluído o treinamento de recrutamento mais seguro e repita isso anualmente.

O Gerente de Recrutamento Seguro do Grupo irá:

- promover, supervisionar e monitorar o Recrutamento Mais Seguro em todo o Grupo ISP, nutrindo e incorporando a cultura organizacional e as condições para garantir que apenas aqueles adequados para trabalhar com crianças e jovens ingressem no ISP.
- criar, atualizar e fornecer treinamento de recrutamento mais seguro, webinars, outras experiências de aprendizagem e o kit de ferramentas de recrutamento mais seguro.

O Diretor Geral Regional irá:

- garantir que a região e as escolas tenham procedimentos eficazes para o recrutamento e seleção seguros e justos de funcionários, contratados e voluntários.
- monitorar a conformidade e garantir que estas não violem as leis locais.
- garantir que os funcionários apropriados tenham concluído o treinamento de recrutamento mais seguro e repetir isso anualmente.
- realizar verificações pontuais de SCR para avaliar procedimentos de recrutamento mais seguros ao visitar escolas e exigir verificações/revisões mais profundas de processos e procedimentos, quando necessário.

O Chefe Regional de RH irá:

- ser o especialista regional em melhores práticas e procedimentos de recrutamento mais seguro.
- juntamente com o RMD e diretores/chefes de escolas e RH regional e escolar, garantir que a região e as escolas cumpram integralmente os procedimentos do ISP para o recrutamento e seleção seguros e justos de funcionários, contratados e voluntários.
- garantir que as equipes de RH tenham o treinamento, o suporte e a orientação necessários para executar processos e procedimentos de recrutamento mais seguros de forma eficaz.
- liderar a integração de novas escolas e novos diretores/chefes de escolas e outros líderes a partir de uma perspectiva de recrutamento mais segura.
- monitorar a conformidade e garantir que estas não violem as leis locais.
- garantir que os funcionários apropriados tenham concluído o treinamento de recrutamento mais seguro e repetir isso anualmente.

O Diretor/Chefe da Escola irá:

- garantir que a escola tenha procedimentos eficazes para o recrutamento e seleção seguros e justos de funcionários, contratados e voluntários e que estes sejam revisados regularmente para garantir que atendam às leis locais.
- garantir que todas as verificações apropriadas tenham sido realizadas em funcionários, contratados e voluntários na escola.
- juntamente com o RH da escola e o gerente de contratação/linha, revisar toda a documentação de novos funcionários e assinar todos os novos funcionários no Registro Central Único para confirmar que todas as novas nomeações são seguras para sua escola.
- juntamente com o RH e o gerente de contratação/linha, verificar e avaliar se todos os documentos de suporte, como avaliações de risco e formulários de isenção, foram preenchidos da forma mais completa e precisa possível.
- monitorar a conformidade de terceiros e agências para práticas de recrutamento mais seguras.
- promover a segurança e o bem-estar de crianças e jovens em todas as etapas do processo de recrutamento mais seguro.

O gerente de contratação/linha e o RH da escola irão:

- verificar o CV/formulário de inscrição para quaisquer lacunas ou inconsistências, levantá-las durante a entrevista e garantir que referências ou outras evidências estejam disponíveis para cobrir quaisquer lacunas antes da nomeação.
- realizar uma pesquisa on-line de due diligence, de acordo com as diretrizes de recrutamento mais seguro do ISP, sobre todos os candidatos pré-selecionados e levantar quaisquer questões que surgirem durante a entrevista.
- analisar as referências para garantir que sejam relevantes, significativas, não contenham comentários adversos ou inconsistências e conversar sobre isso com o candidato antes que a data de início seja confirmada.
- rever os currículos dos candidatos e garantir que todas as verificações de antecedentes criminais/policiais relevantes sejam fornecidas
- preencher todos os documentos de suporte necessários, como avaliações de risco e formulários de isenção, de forma completa e precisa para seguir a política de recrutamento mais segura
- garantir que todos os candidatos aprovados sejam adicionados ao SCR assim que a oferta for aceita e que todos os resultados das verificações sejam registrados de forma precisa e oportuna no SCR.
- promover a segurança e o bem-estar das crianças e dos jovens em todas as fases deste processo

CONVIDANDO CANDIDATOS

Todos os anúncios, pagos ou não, incluirão a seguinte declaração:

“Esta escola está comprometida em proteger e promover o bem-estar de crianças e jovens e espera que todos os funcionários e voluntários compartilhem esse compromisso. Todos os ocupantes de cargos estão sujeitos a procedimentos de verificação apropriados, incluindo uma pesquisa de due diligence on-line, referências e verificações de antecedentes criminais satisfatórias ou equivalentes cobrindo o histórico de emprego dos últimos 10 anos.”

Todas as vagas no ISP e em nossas escolas são gerenciadas por meio do nosso sistema de recrutamento, Jobvite. Toda vez que surgir uma nova vaga, uma requisição deverá ser criada no Jobvite e os detalhes obrigatórios abaixo deverão ser preenchidos. Candidatos internos e externos usarão o Jobvite para pesquisar vagas e acessar informações relevantes sobre as funções disponíveis.

O formulário de inscrição do ISP e as informações de suporte estarão acessíveis no Jobvite e consistem em três seções principais:

Seção 1

O perfil da função/descrição do trabalho e a especificação da pessoa serão exibidos nos detalhes da requisição.

Seção 2

Notas explicativas sobre como os requisitos de cada função serão testados e avaliados durante o processo de seleção. Detalhes sobre isso também serão incluídos em todos os convites para entrevistar os participantes. Por exemplo:

‘além da capacidade dos candidatos de desempenhar as funções do cargo, a entrevista também explorará questões relacionadas à proteção e promoção do bem-estar das crianças, incluindo:

- motivação para trabalhar com crianças e jovens;
- capacidade de formar e manter relacionamentos apropriados e limites pessoais com crianças e jovens;
- resiliência emocional ao trabalhar com comportamento desafiador;
- atitudes em relação ao uso da autoridade e à manutenção da disciplina;
- qualquer informação relevante sobre a organização e o processo de recrutamento, e outras políticas relevantes, como a Política de Proteção e Salvaguarda da Criança;
- quaisquer termos e condições específicos relacionados à postagem;
- política e prática geral em relação à salvaguarda e promoção do bem-estar’

Seção 3

O processo de inscrição também deixa claro aos potenciais candidatos que:

- Serão exigidas verificações de antecedentes de 10 anos para todos os cargos (isso está incluído em todas as inscrições como padrão).
- Se o candidato for pré-selecionado, quaisquer questões relevantes decorrentes de referências serão abordadas na entrevista.
- Buscaremos referências sobre os candidatos pré-selecionados e podemos entrar em contato com empregadores anteriores para obter informações para verificar experiência ou qualificações antes da entrevista.
- Se o requerente estiver atualmente trabalhando com crianças, seja de forma remunerada ou voluntária, seu empregador atual será questionado sobre infrações disciplinares relacionadas a crianças, incluindo aquelas em que a penalidade é “tempo expirado” (por exemplo, quando uma advertência não pode mais ser considerada em nenhuma nova audiência disciplinar) e se o requerente foi alvo de quaisquer preocupações com a proteção de crianças e, em caso afirmativo, o resultado de qualquer inquérito ou procedimento

disciplinar. Se o candidato não estiver trabalhando com crianças no momento, mas já o fez no passado, será feito contato com o empregador, que será questionado sobre essas questões;

- Fornecer informações falsas é uma infração e pode resultar na rejeição do pedido ou na rejeição sumária, caso o candidato tenha sido selecionado, e no encaminhamento à polícia.

Um curriculum vitae não será aceito no lugar de um formulário de inscrição preenchido.

IDENTIFICAÇÃO DO PAINEL DE RECRUTAMENTO

Todos os membros do painel de seleção e recrutamento terão concluído com sucesso o treinamento em recrutamento mais seguro no último ano.

SELEÇÃO E REFERÊNCIAS

Os candidatos serão pré-selecionados de acordo com as especificações da pessoa para o cargo. A seleção deve ser realizada por um painel de duas pessoas, todas elas tendo passado por treinamento de recrutamento mais seguro.

Pelo menos duas referências, abrangendo um mínimo de três anos, uma das quais deve ser do empregador atual/mais recente do candidato, sempre que possível, serão coletadas antes da fase de seleção para que quaisquer discrepâncias possam ser investigadas durante esta fase do procedimento (observe que as referências devem vir do gerente de linha da organização anterior, não de um colaborador, e devem ser enviadas de um endereço de e-mail profissional).

As referências serão solicitadas diretamente ao revisor e, quando necessário, serão contatadas para esclarecer quaisquer anomalias ou discrepâncias. Serão mantidos registros escritos detalhados dessas trocas. Sempre que possível, referências serão solicitadas antes da entrevista.

Quando necessário, empregadores anteriores que não foram nomeados como referências podem ser contatados para esclarecer quaisquer anomalias ou discrepâncias. Serão mantidos registros escritos detalhados dessas trocas.

Os árbitros responderão a perguntas específicas sobre o seguinte:

- A aptidão do candidato para trabalhar com crianças e jovens, se aplicável
- Quaisquer alegações fundamentadas
- Quaisquer advertências disciplinares, incluindo advertências por expiração do prazo, relacionadas com a salvaguarda de crianças e jovens
- Adequação do candidato ao cargo.

Os pedidos de referência incluirão o seguinte:

- Cargo atual e salário do candidato
- Registro de presença
- Registro disciplinar

Todas as nomeações estão sujeitas a referências satisfatórias, procedimentos de verificação e verificações de antecedentes criminais.

CONVITE PARA ENTREVISTA

Os candidatos chamados para entrevista receberão:

- Uma carta confirmando a entrevista e quaisquer outras técnicas de seleção
- Detalhes do dia da entrevista, incluindo detalhes dos membros do painel
- Cópia adicional da especificação da pessoa
- Detalhes de quaisquer tarefas a serem realizadas como parte do processo de entrevista

- A oportunidade de discutir o processo antes da entrevista
- Ser solicitado a fornecer prova de identidade

O PROCESSO DE SELEÇÃO

As técnicas de seleção serão determinadas pela natureza e pelas atribuições do cargo, mas todas as vagas exigirão uma entrevista com os candidatos pré-selecionados.

As entrevistas serão, sempre que possível, presenciais e podem incluir técnicas de entrevista adicionais, como observação ou exercícios. Quando isso não for possível, será realizada uma entrevista inicial on-line, seguida de uma reunião presencial com os candidatos selecionados.

Os candidatos deverão:

- Explicar quaisquer lacunas no emprego
- Explicar satisfatoriamente quaisquer anomalias ou discrepâncias nas informações disponíveis para o painel
- Declarar qualquer informação que possa aparecer na verificação de antecedentes criminais ou equivalente.
- Demonstrar sua capacidade de salvaguardar e proteger o bem-estar de crianças e jovens e sua capacidade e disposição de promover os valores fundamentais do ISP/Escola.

VERIFICAÇÕES DE EMPREGO

Uma oferta de nomeação será condicional, e todos os candidatos aprovados serão obrigados a:

- Fornecer prova de identidade
- Fornecer verificações de antecedentes criminais ou equivalente abrangendo qualquer país em que tenham vivido e trabalhado nos últimos 10 anos.
- Fornecer prova de status profissional
- Fornecer certificados de qualificações reais
- Preencher um questionário de saúde confidencial [em países onde isso é permitido]
- Fornecer prova de elegibilidade para viver e trabalhar no país de emprego

Os itens acima devem ser incluídos na carta de oferta condicional, declarando claramente que o não cumprimento resultará na retirada da oferta.

Todos os cheques serão:

- Confirmados por escrito
- Documentados e retidos no arquivo de pessoal
- Registrados no Cadastro Único Central da escola
- Acompanhados caso sejam insatisfatórias ou se houver alguma discrepância nas informações recebidas.

O emprego começará sujeito à conclusão satisfatória de todas as verificações e procedimentos.

Em circunstâncias excepcionais, uma avaliação de risco completa com um plano de ação pode ser implementada para garantir que o funcionário seja supervisionado até que todas as verificações sejam realizadas. Isso **deve** ter aprovação final do Diretor Geral Regional antes do início do emprego.

Qualquer falha em seguir este processo será tratada por meio do procedimento disciplinar local apropriado.

INTEGRAÇÃO

Todos os funcionários e voluntários que são novos na escola receberão informações sobre a política e os procedimentos de proteção da escola e orientações sobre práticas de trabalho seguras que incluiriam

orientação sobre conduta/comportamento aceitável. Essas expectativas farão parte da formação de integração dos novos funcionários.

Todos os candidatos aprovados passarão por um período de integração e irão:

- Reunir-se regularmente com seu tutor de integração; ou
- reunir-se regularmente com o seu gestor de linha; e
- participar de treinamento apropriado, incluindo treinamento generalista em proteção infantil.

Os funcionários também devem assinar para confirmar que receberam e entenderam as políticas e treinamentos da escola, e um registro disso deve ser mantido em arquivo.

EQUIPE DE SUPRIMENTOS

Todos os funcionários substitutos estarão sujeitos à política de verificação de antecedentes e ao processo de referência de 10 anos e serão obrigados a concluir o treinamento generalista de proteção à criança.

CONTRATADOS/VOLUNTÁRIOS

Todos os contratados/voluntários contratados diretamente pelo ISP/escola estarão sujeitos à política de verificação de antecedentes e ao processo de referência de 10 anos e serão obrigados a concluir o treinamento generalista de proteção à criança.

TERCEIROS/FUNCIONÁRIOS TERCEIRIZADOS

A empresa terceirizada será obrigada a fornecer uma verificação de antecedentes criminais atualizada ou equivalente do país em que estiver trabalhando para cada membro de sua equipe que trabalha na escola ou uma carta confirmando que eles têm esses dados em arquivo, e serão mantidos atualizados a cada três anos, e a equipe que trabalha na escola concluirá o treinamento generalista de proteção à criança.

REGISTRO CENTRAL ÚNICO (SCR)

Todos os adultos que trabalham regularmente na escola, sejam eles empregados ou não, contratados diretamente, funcionários de atividades extracurriculares ou visitantes que trabalham regularmente com crianças (regularmente significa pelo menos uma vez por semana), por exemplo, pais que leem com as crianças uma vez por semana, estarão em um SCR no Dia Útil e, portanto, aparecerão no SCR. É responsabilidade do diretor da escola, do RH e dos gerentes de contratação garantir que todos esses adultos sejam examinados e verificados de acordo com a política de recrutamento mais seguro.

Todos os funcionários e contratados diretos do ISP serão listados no Dia Útil e, portanto, aparecerão no Extend SCR. Os contratados terceirizados serão listados no SCR no SAI 360.

É responsabilidade do diretor da escola, do RH e dos gerentes de contratação garantir que todos esses adultos sejam examinados e verificados de acordo com a política de recrutamento mais seguro.

APÊNDICE

ORIENTAÇÃO PARA VERIFICAÇÃO DE ANTECEDENTES DE FUNCIONÁRIOS

TODOS OS CANDIDATOS APROVADOS DEVEM consentir e realizar uma verificação de antecedentes criminais abrangendo os dez anos anteriores à sua data de início na Empresa e abrangendo todos os países de residência durante esse período (ou seja, todos os países em que viveram, trabalharam ou estudaram). Espera-se que os candidatos facilitem esse processo e ajudem o ISP ou a escola a obter o que for necessário.

Este processo será repetido a cada três anos durante o emprego do funcionário no ISP ou na escola, para cobrir os três anos anteriores de emprego, por exemplo, um professor é empregado em Abu Dhabi; durante o processo de recrutamento, as verificações de 10 anos serão fornecidas; após três anos de emprego, apenas uma verificação dos Emirados Árabes Unidos será necessária; os 10 anos completos não precisam ser repetidos. Na Espanha, só podemos aceitar o Certificado de Delitos Sexuais, que é o único certificado válido que permite que indivíduos trabalhem com menores. Nos EUA, os cheques serão renovados a cada cinco anos, de acordo com a prática geral.

Se um funcionário for transferido para outra escola ISP, a escola que está saindo precisará fornecer os números dos certificados e as datas dos certificados registrados para a nova escola, para que o processo de 10 anos não precise ser repetido e alterar o local do SCR no 360 para a nova escola. Depois disso, eles precisarão repetir o processo a cada três anos. O RH da escola dará suporte ao funcionário nesse processo e manterá todos os resultados, registros e documentos seguros e confidenciais, além de cumprir as leis locais de proteção de dados.

Conselhos úteis sobre verificações de antecedentes criminais por país podem ser encontrados nos seguintes sites do Reino Unido/Canadá:

- Orientação do Reino Unido (países AF)
<https://www.gov.uk/government/publications/criminal-records-checks-for-overseas-applicants/countries-a-to-f-applying-for-a-criminal-records-check-for-someone-from-overseas>
- Orientação do Reino Unido (GP dos países)
<https://www.gov.uk/government/publications/criminal-records-checks-for-overseas-applicants/countries-g-to-p-applying-for-a-criminal-records-check-for-someone-from-overseas>
- Orientação do Reino Unido (países QZ)
<https://www.gov.uk/government/publications/criminal-records-checks-for-overseas-applicants/countries-q-z>
- Orientação do Canadá - como obter um certificado policial
<https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/application/medical-police/police-certificates/how.html>

As escolas internacionais NB devem solicitar que qualquer funcionário em potencial que tenha vivido ou trabalhado no Reino Unido obtenha um Certificado Internacional de Proteção à Criança (ICPC) . Isso pode ser obtido neste site <https://www.acro.police.uk/s/> mas é importante que seja solicitado o Certificado Internacional de Proteção à Criança (CIPC) - não a Polícia

Os custos razoáveis associados a verificações de antecedentes criminais/policiais podem ser reclamados pelo funcionário através do processo de despesas das escolas.

Em alguns casos, pode ser impossível obter determinados cheques de país depois que o candidato deixa o país. O primeiro ponto de ação deve ser perguntar ao candidato se ele tem uma verificação de antecedentes anterior datada de até 6 meses após sua saída. Se o fizerem, isso pode ser aceito. Caso

contrário, um formulário de isenção deverá ser preenchido e enviado para aprovação do Diretor/Chefe da Escola antes de ser enviado ao Chefe Regional de RH para revisão e aprovação final com o RMD. O formulário de isenção deve deixar claro as etapas que foram tomadas na tentativa de obter o cheque e por que não é possível obtê-lo.

Contratados / Voluntários

Espera-se que contratados/voluntários contratados diretamente pelo ISP ou pela escola cumpram integralmente a verificação de antecedentes e o recrutamento mais seguro.

TERCEIROS/FUNCIONÁRIOS TERCEIRIZADOS

É um requisito, e deve ser incluído nos contratos, para todas as empresas terceirizadas com funcionários que trabalham regularmente dentro e ao redor dos alunos que verificações de antecedentes criminais locais sejam realizadas a cada três anos. É responsabilidade da escola obter números e datas de certificados da empresa e realizar auditorias ad hoc para garantir a conformidade.