Declaración de Compromiso con la Selección Segura de Personal

Aprobado por: Raúl Fernández Pascual, Director del Colegio CEDES	**Última revisión:** Julio 2026
Próxima revisión: Julio 2027	

1. Finalidad

La finalidad de esta Declaración de Compromiso es establecer las expectativas mínimas del Grupo en materia de selección segura de personal en todos sus centros educativos y en sus servicios centrales. Su objetivo es disuadir a candidatos que puedan resultar inadecuados, identificar y descartar a aquellas personas que no sean idóneas para trabajar con menores y promover una cultura coherente de salvaguarda y protección de la infancia durante todo el proceso de selección, contratación, incorporación y posterior relación laboral.

Esta Declaración de Compromiso recoge los requisitos generales aplicables. Los procedimientos operativos detallados, formularios, listas de comprobación y procedimientos específicos del centro deberán establecerse en la correspondiente Política de Selección Segura de Personal y en las directrices aplicables a la selección y gestión del personal.

2. Ámbito de aplicación

Esta Declaración de Compromiso se aplica a los procesos de selección y contratación de todas las personas adultas que puedan trabajar con menores, supervisarlos, prestarles apoyo o mantener cualquier otro tipo de contacto con ellos a través de los centros educativos del Grupo, incluyendo:

- empleados, ya sean indefinidos, temporales, a tiempo completo o a tiempo parcial;
- miembros del equipo directivo, personal docente, personal de apoyo, personal administrativo y personal de los servicios centrales, cuando corresponda;
- personal sustituto, personal proporcionado por agencias y personal de entidades o empresas externas;
- profesorado en formación o en prácticas, incluidas las diferentes modalidades de prácticas remuneradas o no remuneradas;
- contratistas, profesionales autónomos, consultores, entrenadores y profesionales que presten servicios de forma itinerante o periódica en el centro;
- voluntarios, ya participen de forma habitual, ocasional o en actividades que impliquen pernocta;
- miembros del Consejo, órganos de gobierno, titulares, patronos u otras figuras equivalentes de gobierno del centro;
- familias de acogida, adultos responsables del alojamiento de alumnado y adultos encargados de supervisar prácticas laborales o actividades organizadas por el centro.

Cada centro deberá garantizar que esta Declaración de Compromiso se aplique conjuntamente con la legislación española y autonómica vigente, los requisitos establecidos por las autoridades y organismos reguladores competentes, los estándares internacionales de selección segura de personal y las propias medidas y procedimientos de salvaguarda y protección de la infancia del centro.

3. Legislación y documentos de referencia

Esta Declaración de Compromiso se fundamenta en las siguientes fuentes normativas y documentos de referencia, y deberá interpretarse conjuntamente con las versiones más actualizadas de cada uno de ellos:

- Keeping Children Safe in Education 2026 (KCSIE), especialmente su Parte 3: Safer Recruitment (Selección Segura de Personal);
- Working Together to Safeguard Children 2026;

- Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia (LOPIVI), en particular su artículo 57, relativo a los requisitos para el acceso y ejercicio de profesiones, oficios y actividades que impliquen contacto habitual con personas menores de edad;
- Real Decreto 1110/2015, de 11 de diciembre, por el que se regula el Registro Central de Delincuentes Sexuales y de Trata de Seres Humanos, modificado por el Real Decreto 407/2024, de 23 de abril;
- Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor, y sus posteriores modificaciones;
- Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOE), modificada por la Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre (LOMLOE);
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en relación con los requisitos laborales y de contratación aplicables;
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando resulte aplicable a los requisitos de aptitud para el puesto y de vigilancia de la salud previos a la incorporación;
- Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, junto con su normativa de desarrollo, en relación con los requisitos de inmigración, residencia y autorización para trabajar;
- Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD), junto con el Reglamento (UE) 2016/679, Reglamento General de Protección de Datos (RGPD), especialmente en lo relativo a la recopilación, verificación, almacenamiento y conservación de información relacionada con los procesos de selección y la salvaguarda;
- la legislación española aplicable en materia de comprobación de antecedentes penales, cualificaciones profesionales, reconocimiento de titulaciones obtenidas en el extranjero e idoneidad para trabajar con menores;
- la legislación y normativa de Castilla-La Mancha aplicable en materia de educación, salvaguarda, protección de la infancia y relaciones laborales;
- las expectativas y buenas prácticas recomendadas en materia de selección segura de personal por la International Task Force on Child Protection (ITFCP);
- la correspondiente Política de Protección de la Infancia y Salvaguarda del Grupo;
- la Política de Selección Segura de Personal del Grupo y las directrices relativas a las prácticas de selección y contratación;
- las políticas y procedimientos pertinentes del centro relativos a salvaguarda, selección y gestión del personal, comunicación de irregularidades (Whistleblowing), conducta del personal, denuncias o acusaciones contra miembros del personal, preocupaciones de bajo nivel (Low-Level Concerns) y protección de datos.

En los centros situados fuera de Inglaterra, incluido el Colegio CEDES en España, KCSIE se utiliza como referencia internacional de buenas prácticas en materia de salvaguarda y protección de la infancia. No sustituye las obligaciones legales establecidas por la normativa española, tanto estatal como autonómica, que deberán cumplirse íntegramente. Cuando los requisitos establecidos por el Grupo y los exigidos por la normativa española difieran, se aplicará el estándar de protección más elevado, siempre que sea compatible con la legislación española.

4. Roles y responsabilidades

Función	Responsabilidad
Director / Director del centro	Garantiza que los procesos de selección estén debidamente planificados, cuenten con los recursos adecuados y cumplan los requisitos establecidos; designa a los responsables de los procesos de selección; y garantiza que no se confirme ninguna contratación hasta que se hayan realizado, verificado y registrado todas las comprobaciones exigidas.
Responsables de los procesos de selección	Aplican de forma sistemática los procedimientos de selección segura de personal; realizan la preselección de candidatos conforme a los criterios del puesto; analizan posibles lagunas, incoherencias o aspectos que susciten preocupación; evalúan durante la entrevista los

Función	Responsabilidad
	conocimientos y la comprensión del candidato en materia de salvaguarda y protección de la infancia; y dejan constancia de las decisiones adoptadas.
Administración del centro / Personal responsable de los registros de contratación	Mantiene los registros de contratación, la documentación acreditativa de las comprobaciones obligatorias y el Registro Central Único (Single Central Record); verifica la documentación y comunica cualquier anomalía o falta de documentación.
Coordinadora de Bienestar y Protección / Designated Safeguarding Lead (DSL)	Asesora sobre los posibles riesgos relacionados con la salvaguarda durante los procesos de selección, los contenidos de la formación inicial, la vigilancia continua y cualquier preocupación que pueda surgir durante o después de la contratación.
Regional Head of Schools (RHoS) / Group Safeguarding Lead	Proporciona supervisión, revisión y garantías de cumplimiento, especialmente cuando existen preocupaciones, excepciones o es necesario realizar evaluaciones de riesgos.
Recursos Humanos del Grupo (Group HR)	Favorece la aplicación coherente de los criterios en todo el Grupo, supervisa las políticas y los estándares de selección y contratación, y gestiona el escalado de preocupaciones relacionadas con el empleo o con la selección segura de personal.
Consejo / Órgano de gobierno	El Consejo u órgano de gobierno debe garantizar que existan procedimientos eficaces de selección segura de personal y que el centro cumpla los requisitos legales en materia de salvaguarda y las comprobaciones previas a la contratación. Asimismo, debe supervisar y garantizar que las prácticas de selección sean rigurosas, cumplan la normativa aplicable y sitúen el bienestar de los menores en el centro de las decisiones de contratación.

5. Principios de la selección segura de personal

El Grupo está comprometido con la salvaguarda y la promoción del bienestar de los menores. La selección segura de personal es una responsabilidad de toda la organización y nunca debe considerarse únicamente un trámite administrativo.

- La salvaguarda y protección de la infancia debe estar presente de forma explícita en todas las fases del proceso de selección, desde la publicación de la oferta hasta la incorporación y el periodo de prueba.
- Siempre que sea posible, deberán participar al menos dos personas en la preselección de candidatos y en las entrevistas.
- Las personas responsables de los procesos de selección deberán contar con la formación adecuada en selección segura de personal y conocer los requisitos y expectativas de salvaguarda correspondientes al puesto.
- Las decisiones de selección y contratación deberán estar basadas en evidencias, quedar debidamente registradas y poder ser objeto de revisión posterior.
- Antes de proceder a la contratación, deberán analizarse y aclararse los periodos sin justificar en el historial profesional, las incoherencias, los cambios de empleo sin explicación, los patrones de empleos de corta duración o cualquier preocupación relacionada con la salvaguarda.
- Ninguna persona deberá comenzar a trabajar sin supervisión en actividades que impliquen contacto con menores hasta que se hayan completado las comprobaciones requeridas o, cuando proceda, se haya realizado formalmente una evaluación de riesgos y se hayan establecido las medidas necesarias para mitigarlos.

- Las comprobaciones realizadas en el país de contratación deberán complementarse con las comprobaciones internacionales pertinentes cuando el candidato haya residido o trabajado fuera del país en el que vaya a ser contratado.

6. Requisitos para la selección y contratación

6.1 Publicación de ofertas

Todos los anuncios y la información relativa a los procesos de selección deberán dejar claro el compromiso del centro con la salvaguarda y la promoción del bienestar de los menores, las responsabilidades en materia de salvaguarda asociadas al puesto y las comprobaciones que se realizarán tanto a los candidatos preseleccionados como a los finalmente seleccionados.

El Colegio CEDES está comprometido con la salvaguarda y la promoción del bienestar de los niños, niñas y adolescentes. Durante el proceso de selección se llevan a cabo comprobaciones rigurosas. Todas las contrataciones están sujetas a la obtención de referencias satisfactorias y a la verificación de la identidad, las titulaciones, la autorización para trabajar, los antecedentes penales y demás comprobaciones en materia de salvaguarda que correspondan en función del puesto, del país de contratación y de cualquier otro país en el que el candidato haya residido o trabajado.

6.2 Solicitudes y preselección de candidatos

- Los candidatos deberán cumplimentar el correspondiente formulario de solicitud del centro o del Grupo antes de la entrevista o contratación.
- Los formularios de solicitud deberán exigir un historial laboral completo e indicar que los candidatos deben cumplir todos los requisitos legales de salvaguarda e idoneidad aplicables en España para puestos que impliquen contacto habitual con menores.
- Durante la preselección deberán analizarse los periodos sin justificar en el historial laboral, la reiteración de empleos de corta duración, los cambios de puesto o lugar de trabajo sin explicación, las incoherencias y cualquier otra información que pueda plantear dudas sobre la idoneidad del candidato.
- Los candidatos preseleccionados deberán cumplimentar una declaración responsable sobre antecedentes penales u otra información que pudiera afectar a su idoneidad para trabajar con menores, siempre que ello esté permitido por la legislación española aplicable.
- El centro podrá realizar búsquedas en Internet sobre los candidatos preseleccionados, como parte de las comprobaciones previas y siempre que lo permita la legislación aplicable. Los candidatos deberán ser informados de que pueden realizarse dichas comprobaciones.

6.3 Entrevista y selección

- Siempre que sea posible, las entrevistas deberán realizarse cara a cara, pudiendo llevarse a cabo por videoconferencia cuando resulte apropiado.
- Las personas responsables de la entrevista deberán examinar y aclarar cualquier periodo sin justificar, incoherencia, anomalía o preocupación relacionada con la salvaguarda que se haya identificado durante la preselección.
- Todas las entrevistas deberán incluir al menos una pregunta relacionada con la salvaguarda y deberán evaluar la comprensión del candidato sobre los límites profesionales y sus responsabilidades en materia de protección de la infancia.
- Toda la información tenida en cuenta durante el proceso, así como las decisiones relativas a la contratación, deberán quedar debidamente registradas.

7. Comprobaciones previas a la contratación y registro central único

Todas las ofertas de contratación estarán condicionadas a la realización satisfactoria, verificación y registro de las comprobaciones previas exigidas. Las comprobaciones específicas dependerán de la legislación aplicable, del puesto,

de si la persona desarrolla una actividad regulada o una actividad equivalente que implique contacto con menores, y de si ha residido o trabajado en el extranjero. En España, estas comprobaciones deberán realizarse de conformidad con la legislación española aplicable en materia de salvaguarda, relaciones laborales, extranjería, antecedentes penales y protección de datos.

7.1 Comprobaciones esenciales previas a la contratación

- comprobación de la identidad, verificando la documentación original siempre que sea posible;
- comprobación de la autorización para trabajar o, en su caso, del visado correspondiente en el país de contratación;
- comprobación de las titulaciones profesionales, habilitación docente o acreditaciones equivalentes, cuando sean necesarias;
- obtención de referencias satisfactorias, normalmente incluyendo al empleador actual o más reciente y al responsable directo del candidato;
- comprobación de antecedentes penales, listas de personas inhabilitadas (barred list), DBS, ICPC, certificados policiales u otras comprobaciones equivalentes, según corresponda al puesto y a la jurisdicción aplicable. En España, para los puestos que impliquen contacto habitual con menores, se exigirá el correspondiente certificado negativo del Registro Central de Delincuentes Sexuales y de Trata de Seres Humanos, de conformidad con el artículo 57 de la Ley Orgánica 8/2021 (LOPIVI). Las comprobaciones DBS y de la barred list únicamente serán aplicables cuando resulten pertinentes por los antecedentes o circunstancias del candidato en el Reino Unido;
- comprobación de posibles prohibiciones, sanciones, restricciones o antecedentes profesionales relacionados con el ejercicio de la docencia, cuando proceda y dicha información esté legalmente disponible;
- realización de comprobaciones adicionales para aquellos candidatos que hayan residido o trabajado fuera del país de contratación;
- acreditación de la aptitud médica o aptitud para el puesto de trabajo, cuando así lo exija la legislación aplicable o los requisitos del puesto.

7.2 Referencias

- Las referencias abiertas o cartas de recomendación aportadas directamente por el candidato no deberán aceptarse como sustitutas de las referencias obtenidas directamente de las personas que las emiten.
- Las referencias deberán solicitarse directamente a las personas de referencia y verificarse cuando corresponda.
- Se deberá preguntar directamente a las personas de referencia acerca de la idoneidad del candidato para trabajar con menores, la existencia de posibles preocupaciones en materia de salvaguarda o disciplinarias, los motivos por los que finalizó su relación laboral y si volverían a contratar al candidato, siempre que dicha información pueda solicitarse y tratarse legalmente conforme a la legislación española aplicable.
- Cualquier preocupación, ambigüedad o información desfavorable deberá comunicarse, según corresponda, al Director, Regional Head of Schools (RHoS), Recursos Humanos del Grupo (Group HR) y/o Group Safeguarding Lead, antes de confirmar la contratación.

7.3 Comprobaciones en el extranjero e internacionales

Cuando un candidato haya residido o trabajado fuera del país de contratación, el centro deberá realizar las comprobaciones adicionales que considere oportunas, de manera que pueda tenerse en cuenta cualquier información relevante relacionada con su estancia o actividad en otros países. Estas comprobaciones podrán incluir certificados de antecedentes penales extranjeros, certificados policiales, certificados de buena conducta, el International Child Protection Certificate (ICPC) cuando corresponda, así como la confirmación por parte de organismos profesionales o reguladores de que no existen sanciones, restricciones u otras circunstancias que puedan afectar a la idoneidad del candidato.

En las contrataciones realizadas en España, las comprobaciones internacionales deberán considerarse conjuntamente con cualquier certificado o información adicional exigidos por la legislación española, especialmente cuando el candidato haya residido o trabajado fuera de España o posea una nacionalidad para la que se requiera información adicional sobre antecedentes penales.

Cuando dicha información no esté disponible o sea incompleta, el centro deberá dejar constancia de las actuaciones realizadas y llevar a cabo una evaluación de riesgos por escrito antes de decidir si procede continuar con la contratación.

7.4 Registro central único (single central record)

Cada centro deberá mantener actualizado un Registro Central Único (Single Central Record – SCR) o registro local equivalente, en un formato que permita su revisión por parte de los responsables internos, los organismos reguladores externos y los servicios de inspección. Como mínimo, deberá registrar la fecha y el resultado de las comprobaciones exigidas, el nombre o las iniciales de la persona que haya realizado o verificado cada comprobación y cualquier confirmación escrita recibida de agencias o proveedores externos.

El registro deberá incluir, cuando corresponda:

- comprobaciones de identidad y autorización para trabajar;
- comprobaciones de antecedentes penales, DBS, ICPC, certificados policiales, barred list u otras comprobaciones equivalentes, incluyendo, en España, la comprobación exigida en el Registro Central de Delincuentes Sexuales y de Trata de Seres Humanos cuando resulte aplicable;
- comprobaciones relativas a prohibiciones, sanciones, restricciones o antecedentes profesionales relacionados con el ejercicio de la docencia, cuando proceda y dicha información esté legalmente disponible;
- comprobación de titulaciones y cualificaciones;
- comprobaciones realizadas en el extranjero y las correspondientes evaluaciones de riesgos, cuando proceda;
- referencias y fecha de su verificación;
- registros de formación en materia de salvaguarda y selección segura de personal, cuando corresponda;
- confirmaciones relativas a voluntarios, miembros de los órganos de gobierno, contratistas y personal de agencias, cuando corresponda.

Todos los registros relativos a los procesos de selección y los datos personales recopilados como parte de estas comprobaciones deberán ser tratados, almacenados y conservados de conformidad con la legislación española aplicable en materia de protección de datos, incluida la Ley Orgánica 3/2018 (LOPDGDD) y el Reglamento (UE) 2016/679 (RGPD).

8. Voluntarios, contratistas, personal de agencias y otros adultos

8.1 Voluntarios

Los centros deberán distinguir entre los voluntarios que realizan una actividad regulada (regulated activity) o una actividad equivalente que implique contacto con menores, y aquellos que no la realizan. KCSIE 2026 elimina la anterior excepción basada en la supervisión para determinadas actividades de voluntariado en centros educativos. Por tanto, a efectos del marco de referencia inglés, el voluntariado habitual o que implique pernocta y que incluya la enseñanza, formación, instrucción, cuidado o supervisión de menores deberá considerarse actividad regulada. En los centros situados en España, los requisitos y comprobaciones equivalentes en materia de salvaguarda deberán determinarse de conformidad con la legislación española aplicable, incluidos los requisitos relativos a las actividades que impliquen contacto habitual con menores establecidos en el artículo 57 de la Ley Orgánica 8/2021 (LOPIVI).

- Ningún voluntario al que no se le hayan realizado las comprobaciones correspondientes podrá permanecer sin supervisión ni realizar actividades reguladas o actividades equivalentes que impliquen contacto con menores.
- Los voluntarios que participen de forma habitual o en actividades que impliquen pernocta y desempeñen funciones relevantes de contacto con menores deberán disponer de una comprobación DBS reforzada (enhanced DBS) con consulta de la lista de personas inhabilitadas para trabajar con menores (children's barred list) o, en España, de las comprobaciones equivalentes exigidas por la legislación española, incluido, cuando corresponda, un certificado negativo del Registro Central de Delincuentes Sexuales y de Trata de Seres Humanos.
- En el caso de los voluntarios ya existentes cuyas funciones pasen a considerarse actividad regulada a partir del 1 de septiembre de 2026, deberá comprobarse su situación respecto a la barred list o, en los centros situados en

España, revisarse las comprobaciones equivalentes en materia de salvaguarda de conformidad con la legislación española aplicable.
- En el caso de los voluntarios que no realicen actividades reguladas, el centro deberá llevar a cabo una evaluación de riesgos por escrito y dejar constancia de las comprobaciones, medidas de supervisión y restricciones que resulten adecuadas.

8.2 Personal de agencias y de entidades externas

- El centro deberá obtener confirmación por escrito de la agencia o entidad externa de que se han realizado las comprobaciones exigidas.
- Dicha confirmación deberá especificar si se han realizado las comprobaciones de antecedentes penales, listas de personas inhabilitadas, salvaguarda e identidad, o las comprobaciones equivalentes exigidas por la legislación española aplicable, así como si algún certificado o información obtenida ha puesto de manifiesto alguna circunstancia que pueda suscitar preocupación.
- Cuando la información obtenida revele alguna circunstancia o preocupación, el centro deberá disponer de información suficiente para realizar su propia valoración sobre la idoneidad de la persona antes de que esta comience a trabajar.
- El centro deberá verificar que la persona que se incorpora al puesto de trabajo es la misma persona sobre la que se realizaron las comprobaciones.

8.3 Contratistas y trabajadores autónomos

- Los requisitos en materia de salvaguarda deberán quedar establecidos en los contratos suscritos con proveedores externos.
- Los contratistas que realicen actividades reguladas o funciones equivalentes que impliquen contacto con menores deberán someterse a las comprobaciones reforzadas o comprobaciones locales de salvaguarda que correspondan, de conformidad con la legislación española aplicable.
- Los contratistas que tengan oportunidades habituales de contacto con menores, aunque no desarrollen una actividad regulada, deberán ser objeto de una evaluación de riesgos y de las comprobaciones correspondientes en función del nivel de riesgo.
- Ningún contratista al que no se le hayan realizado las comprobaciones correspondientes podrá trabajar sin supervisión ni realizar actividades reguladas o funciones equivalentes que impliquen contacto con menores.
- Los trabajadores autónomos deberán someterse a las comprobaciones realizadas por el propio centro o aportar documentación acreditativa de las comprobaciones correspondientes, que deberá ser verificada y registrada por el centro.

8.4 Profesorado en formación y en prácticas

- Cuando el profesorado en formación o en prácticas sea contratado y remunerado por el centro, este deberá realizar todas las comprobaciones necesarias previas a su incorporación.
- Cuando las prácticas se realicen a través de una entidad o institución de formación, el centro deberá obtener confirmación por escrito de que dicha entidad ha realizado las comprobaciones exigidas y ha determinado que la persona es idónea para trabajar con menores.
- El centro podrá incluir a este profesorado en formación o en prácticas en el Registro Central Único (Single Central Record) o registro local equivalente, como información adicional no exigida legalmente, cuando ello contribuya a garantizar y acreditar el cumplimiento de las medidas de salvaguarda.

8.5 Visitantes, prácticas laborales y alojamiento con familias

- Los procedimientos para la gestión de visitantes deberán establecerse en la correspondiente política de salvaguarda e incluir la comprobación de identidad, los requisitos de supervisión y la valoración del interés educativo y la adecuación de la actividad a la edad del alumnado.
- Los adultos encargados de supervisar a menores durante prácticas laborales o experiencias formativas en centros de trabajo deberán ser evaluados teniendo en cuenta la frecuencia y naturaleza de la actividad y el nivel de supervisión existente.

- Cuando el centro organice alojamiento del alumnado con familias de acogida o familias anfitrionas, deberán realizarse y registrarse las comprobaciones de salvaguarda y garantías locales que correspondan.
- Cuando no sea posible obtener información sobre antecedentes penales de las familias anfitrionas en el extranjero, el centro deberá coordinarse con los centros educativos u organizaciones colaboradoras para establecer medidas claras y compartidas de salvaguarda, e informar a las familias del alumnado sobre las medidas acordadas.

9. Vigilancia continua y registro

La selección segura de personal no finaliza una vez completadas las comprobaciones previas a la contratación. Los centros deben mantener una cultura de vigilancia, curiosidad profesional y comunicación segura de preocupaciones. El equipo directivo deberá garantizar que el personal sepa cómo comunicar preocupaciones de bajo nivel (Low-Level Concerns), denuncias o acusaciones, irregularidades (Whistleblowing) y cualquier preocupación relacionada con la salvaguarda respecto a adultos que trabajan con menores.

- El personal de nueva incorporación deberá recibir formación inicial en materia de salvaguarda, que incluya la Política de Protección de la Infancia, el Código de Conducta del Personal, los procedimientos internos de comunicación, los mecanismos de Whistleblowing y los apartados pertinentes de KCSIE como referencia internacional de buenas prácticas en materia de salvaguarda, junto con los requisitos españoles aplicables en materia de salvaguarda y protección de la infancia.
- Los responsables deberán supervisar la conducta, los límites profesionales y la integración del personal durante el proceso de incorporación y el periodo de prueba, especialmente durante las primeras etapas de la relación laboral.
- Deberá valorarse la realización de nuevas comprobaciones cuando existan dudas sobre la idoneidad de un miembro del personal o voluntario; cuando una persona pase a desempeñar una actividad regulada o funciones equivalentes que impliquen contacto con menores; cuando se haya producido una interrupción de la relación laboral de 12 semanas o más; o cuando la legislación española aplicable, las políticas del Grupo o las directrices de salvaguarda exijan renovar dichas comprobaciones.
- Cuando una persona sea despedida, apartada de sus funciones o hubiera debido serlo por haber causado daño o supuesto un riesgo de daño para un menor, el centro deberá valorar y realizar, cuando corresponda, la comunicación o derivación exigida a las autoridades españolas competentes en materia administrativa, judicial, policial, de salvaguarda o profesional, según proceda, así como a las estructuras de salvaguarda correspondientes del Grupo, de acuerdo con los procedimientos establecidos por este.

10. Seguimiento y revisión

Esta Declaración de Compromiso será revisada anualmente, o antes si se producen cambios en las directrices oficiales, en la legislación española estatal o autonómica aplicable, en los requisitos de los organismos reguladores o en los requisitos establecidos por el Grupo. Su cumplimiento será supervisado mediante las revisiones realizadas por el Grupo y por el propio centro, la revisión por parte de Recursos Humanos del Grupo (Group HR), las auditorías de salvaguarda, las comprobaciones del Registro Central Único (Single Central Record) y el escalado de cualquier excepción en los procesos de selección y contratación.

Los centros deberán conservar evidencias de la adaptación local, aprobación, implementación y comunicación al personal de esta Declaración de Compromiso. Cualquier desviación significativa respecto de lo establecido en este documento deberá quedar documentada, ser objeto de una evaluación de riesgos y contar, según corresponda, con la aprobación del Director, Regional Head of Schools (RHoS), Recursos Humanos del Grupo (Group HR) y/o Group Safeguarding Lead.

11. Políticas y procedimientos relacionados

- Política de Protección de la Infancia y Salvaguarda
- Política de Selección Segura de Personal
- Código de Conducta del Personal
- Política sobre Denuncias o Acusaciones contra Miembros del Personal

- Procedimiento sobre Preocupaciones de Bajo Nivel (Low-Level Concerns)
- Política de Comunicación de Irregularidades (Whistleblowing)
- Política de Protección de Datos y Conservación de Registros
- Directrices para los Centros sobre los Procedimientos de Selección y Contratación
- Lista de Comprobación del Registro Central Único (Single Central Record)
- Procedimientos para Voluntarios, Contratistas y Visitantes