

Política G-23 del Consejo sobre la Revisión de Antecedentes y el AutoInforme de los Empleados



REFERENCIAS

[Procedimientos Administrativos de la Política G-23 del Consejo](#)
[20 U.S.C. §5961 et seq., Ley de Escuelas Seguras de 1994](#)
[42 U.S.C. §16902 et seq., Ley de Protección y Seguridad Infantil Adam Walsh del 2006](#)
[Utah Code Ann. §53-10-108, Restricciones del acceso, el uso y los contenidos de \[División de Investigaciones Criminales y Servicios Técnicos\] los registros](#)
[Código de Utah Comentado, §53-10-211, Notificación Requerida para Arrestar a un Empleado de la Escuela por Sustancias Controladas o Delito Sexual.](#)
[Código de Utah Comentado, §53G-11-401 et seq., Revisiones de Antecedentes](#)
[Código de Utah Comentado, §76-5-101 et seq., Delitos contra las Personas](#)
[Código Administrativo de Utah, R277-515, Estándares Profesionales del Educador de Utah](#)
[Código Administrativo de Utah, R277-516, Estándares Profesionales y Capacitación para los Empleados y Voluntarios sin Licencia.](#)
[Política S-4 del Consejo sobre la Disciplina para los Empleados del Distrito](#)

LA POLÍTICA

El Consejo de Educación de Salt Lake City School District requiere que todas las ofertas de empleo o nombramientos del distrito a personas de 18 años de edad o más estén condicionados a la presentación de una revisión de antecedentes penales a nivel nacional basada en las huellas dactilares y un monitoreo continuo, en conformidad con la ley estatal. El personal de distrito que está sujeto a estos requisitos incluye a los empleados certificados y no certificados, a ciertos voluntarios y a cualquier empleado temporal que se contrate a través de un servicio de reclutamiento de personal. Antes de hacer una decisión sobre contrataciones laborales o sobre nombramientos, el distrito debe considerar si el solicitante ha cometido delitos específicos detallados en la ley estatal. El distrito también buscará el obtener referencias y un registro de disciplina, lo que incluye cualquier acción de empleo o disciplinaria impuesta por el abuso físico o sexual de un niño o estudiante, del/los empleador(es) anteriores del solicitante antes de contratar al individuo para laborar como un educador, o para obtener un puesto en el cual el individuo pueda tener acceso significativo sin supervisión a los estudiantes.

También se realizarán revisiones periódicas de los antecedentes penales al momento de renovar la certificación de los empleados certificados, y una revisión cada cinco años para aquellos empleados que no estén certificados. En cualquier momento, se le puede solicitar a un empleado, mientras trabaje para el distrito y mientras exista una sospecha razonable, una revisión de sus antecedentes penales.

Como una condición para mantener su empleo, el Consejo requiere que los empleados reporten cualquier arresto, citación (sin tomar en cuenta las infracciones menores de tránsito o multas), petición de suspensión o condena a su supervisor inmediato o al director ejecutivo de los servicios de recursos humanos dentro de las 48 horas posteriores al suceso.

El propósito de esta política es mantener un ambiente laboral y educativo en el distrito que sea seguro para los estudiantes, empleados y clientes.

El distrito establecerá los procesos específicos para implementar esta política del Consejo a través de los [procedimientos administrativos complementarios](#).

Ningún empleado o estudiante del distrito debe estar sujeto a discriminación en el empleo o cualquier programa o actividad del distrito por su edad, color, discapacidad, género, identidad sexual, información genética, origen nacional, embarazo, raza, religión, sexo, género, orientación sexual o estado de veterano. El distrito se compromete a brindar igualdad de acceso e igualdad de oportunidades en sus programas, servicios y empleos, incluyendo sus políticas, procesos de quejas, accesibilidad a los programas, uso de las instalaciones del distrito, adaptaciones y demás asuntos relacionados con la Igualdad de Oportunidades de Empleo. El distrito también ofrece acceso equitativo dentro de las instalaciones del distrito para todos los grupos de jóvenes que figuran bajo el Título 36 del Código de los Estados Unidos, lo que incluye a los grupos de niños exploradores. La siguiente persona ha sido designada para atender los asuntos y las reclamaciones con relación a discriminación ilegal, acoso y represalias: Tina Hatch, Investigaciones y quejas, 440 East 100 South, Salt Lake City, Utah 84111, (801) 578-8388. También puede comunicarse con la Oficina de Derechos Civiles, Denver, CO, (303) 844-5695.