

Política G-23 del Consejo: Comprobación de Antecedentes y autoinforme



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 de Menores Adam Walsh de 2006](#)

[Código de Utah comentado §53-10-108, Restricciones sobre Acceso, Uso y Contenidos de los Registros \[de la División de Investigaciones Criminales y Servicios Técnicos\]](#)

[Código de Utah comentado, §53-10-211, Notificación Requerida para Arrestar a un Empleado Escolar por el Uso de Sustancias Controladas o por Abuso Sexual](#)

[Código de Utah comentado §53G-11-401 et seq., Revisión de Antecedentes](#)

[Código de Utah comentado, §76-5-101 et seq., Delitos contra la Persona](#)

[Código de la Administración de Utah, R277-217, Estándares Profesionales y Reportaje de Agencia Educativa Local del Educador](#)

[Código de la Administración de Utah, R277-316, Estándares Profesionales y Capacitación para los Empleados No Certificados y Voluntarios](#)

[Política P-4 del Consejo: Disciplina para los empleados del distrito](#)

LA POLÍTICA

El Consejo de Educación del Distrito Escolar de Salt Lake City requiere que todas las ofertas de empleo para laborar en el distrito o nombramientos a personas mayores de 18 años estén sujetas a presentar una revisión de antecedentes penales basada en huellas dactilares, y a un monitoreo continuo en conformidad con la ley estatal. Las personas sujetas a estos requisitos incluyen 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 tomar una decisión inicial de empleo o nombramiento, 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 menor o estudiante por parte del/los empleador(es) anteriores del solicitante antes de contratar al individuo para laborar como empleado. Antes de autorizar a una persona a prestar servicios voluntarios en el distrito, éste obtendrá toda la información de antecedentes necesaria.

También se realizará una revisión posterior de los antecedentes penales al momento de renovar la certificación de los empleados certificados y cada cinco años para aquellos que no estén certificados. Se requerirá que un empleado se someta a una verificación de antecedentes penales en cualquier momento mientras esté empleado por el distrito, cuando exista una causa razonable.

Como una condición para mantener su empleo o el servicio de voluntariado, el Consejo requiere que los empleados y voluntarios 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 siguientes al suceso.

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

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

LEGAL NORTON Policy G-23 10-11-21 SPANISH 2022-3-18

Ningún empleado o estudiante del distrito debe verse afectado por la discriminación en su trabajo o cualquier programa o actividad del distrito por motivo de su edad, color, discapacidad, género, identidad de género, genética, nacionalidad, embarazo, raza, religión, sexo, orientación sexual o estado de veterano. El distrito se compromete a brindar igualdad de acceso y oportunidades en sus programas, servicios y empleos, incluyendo en 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 a 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 reclamos con relación a discriminación ilegal, acoso y represalias: Tina Hatch, Cumplimiento e Investigaciones/Coordinadora del Título IX, 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.