B. RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

POLÍTICA CÓDIGO: 7100

A. PRINCIPIOS GENERALES

La política de la junta directiva es proporcionar a todos los solicitantes de empleo oportunidades de empleo iguales y proporcionar a los empleados actuales capacitación, compensación, promoción y otros beneficios de empleo sin distinción de raza, color, religión, origen nacional, afiliación militar, genética, información, sexo, edad o discapacidad, excepto cuando el sexo, la edad o los requisitos físicos son calificaciones profesionales esenciales. Todos los candidatos serán evaluados por sus méritos y calificaciones para los puestos. Todas las decisiones de empleo serán coherentes con el objetivo de la junta de brindar a los estudiantes la oportunidad de recibir una educación básica sólida, según lo exige la ley estatal.

La junta también está comprometida con la diversidad en todos los programas y prácticas del sistema escolar. Para lograr este objetivo, el programa de contratación y empleo debe diseñarse para alentar a un grupo diverso de solicitantes calificados.

B. RECLUTAMIENTO

El reclutamiento para una vacante específica se realizará solo después de que se establezcan la necesidad y las calificaciones para el puesto y se obtenga la autorización adecuada.

Todas las vacantes deben publicarse adecuadamente dentro del sistema escolar para que los empleados estén informados de las oportunidades de promoción o transferencia a nuevos puestos de trabajo; sin embargo, el superintendente o la persona designada pueden renunciar a publicar una vacante si el puesto se cubrirá a través de una asignación lateral, reasignación o promoción de un empleado actual o si las circunstancias exigentes requieren que el puesto se llene de inmediato. Las vacantes también pueden publicarse externamente para atraer solicitantes calificados.

C. HISTORIA CRIMINAL

Los solicitantes deben notificar al departamento de recursos humanos de inmediato si son arrestados, acusados o condenados por un delito penal (incluida la declaración de culpabilidad o nolo contendere) que no sea una infracción de tránsito menor (es decir, exceso de velocidad, estacionamiento o una infracción menor).). La notificación debe hacerse por escrito, debe incluir todos los hechos pertinentes y debe enviarse al departamento de recursos humanos a más tardar el siguiente día hábil programado posterior al arresto, cargo o condena, a menos que el solicitante esté hospitalizado o encarcelado, en cuyo caso el solicitante debe denunciar la presunta violación dentro de las 24 horas posteriores a su liberación. Tras una acción judicial en el asunto, el solicitante debe informar la disposición y los hechos pertinentes por escrito a los recursos humanos a más tardar el siguiente día hábil siguiente a la adjudicación.

Se debe realizar una verificación de antecedentes penales y una verificación de los registros de delincuentes sexuales en todos los candidatos finales para el empleo en el sistema escolar. Las verificaciones de antecedentes penales se deben realizar de acuerdo con la ley estatal y cualquier procedimiento establecido por el superintendente. Los funcionarios escolares no deberán exigir a los candidatos que revelen arrestos, cargos o condenas eliminados y no deberán pedir a los candidatos que divulguen voluntariamente dicha información sin antes avisar que no se requiere la divulgación. El superintendente o persona designada deberá informar a la Junta de Educación del Estado a cualquier persona con licencia que tenga antecedentes penales, según lo exija la política de la Junta Estatal.

Un candidato final para el empleo o para la contratación como contratista independiente será excluido de la contratación en base a una conducta criminal solo cuando el hecho esté relacionado con el trabajo y sea consistente con la necesidad comercial. Si se determina que un candidato final ha sido condenado por un delito penal, aparte de una infracción de tránsito menor, el superintendente determinará si la persona está calificada para el empleo a pesar del historial criminal al considerar, entre otras cosas, si la persona representa una amenaza a la seguridad de los estudiantes o el personal o ha demostrado que él o ella no tiene la integridad o la honestidad para cumplir con los deberes del puesto. Al tomar esta determinación, se considerarán los siguientes factores: (1) la naturaleza y la gravedad de la ofensa o conducta; (2) el tiempo transcurrido desde el delito o la conducta y / o la finalización de la sentencia; y (3) la naturaleza del trabajo buscado. Antes de que el superintendente pueda excluir a un candidato final basado en sus condenas penales pasadas, el superintendente debe darle al candidato la oportunidad de demostrar que la exclusión no se aplica adecuadamente a él o ella.

La junta ha determinado que cada posición con el sistema escolar, independientemente de si la posición está ubicada en una escuela o en otro lugar, potencialmente implica el contacto con los estudiantes, ya sea de forma regular, ocasional o de emergencia. Por esa razón, ninguna persona que sea un delincuente sexual registrado sujeto a las disposiciones de la política 5022, Delincuentes Sexuales Registrados, será contratado para ningún cargo en el sistema escolar.

Además, cada contrato celebrado por la junta con un contratista independiente o para servicios de contratistas independientes debe requerir que el contratista verifique los registros de delincuentes sexuales como se especifica en la política 5022, delincuentes sexuales registrados.

D. SELECCIÓN

1. Requisitos

Los candidatos para el empleo deben seleccionarse en función de su capacidad probable para cumplir con los deberes identificados en la descripción del trabajo, así como los estándares de rendimiento establecidos por la junta. Al hacer la determinación, la siguiente información debe ser considerada:

- a. solicitud;
- b. Educación y entrenamiento;
- c. licencia y certificación (cuando corresponda);
- d. experiencia relevante;
- e. entrevistas personales; y
- f. Referencias y / o verificaciones de antecedentes.

Cuando varios postulantes para el mismo puesto están igualmente calificados y son adecuados para el puesto, se dará prioridad a los empleados dentro del sistema escolar.

2. Nepotismo

- a. Para los propósitos de esta subsección, se aplican las siguientes definiciones.
 - i. “Familia inmediata” significa cónyuge, padre, hijo, hermano, hermana, abuelo o nieto. El término incluye hermanastro(a), medio hermano(a) y las de relación familiar por la ley.
 - ii. El “administrador del personal de la oficina central” incluye directores, supervisores, especialistas, superintendentes asistentes y superintendente.
- b. Antes de que una familiar inmediato de cualquier miembro de la junta de educación o del administrador del personal de la oficina central sea contratado por la junta o desempeñada como empleado, contratista independiente o de otra manera, (1) el miembro de la junta o el administrador del personal de la oficina central debe divulgar la información de la relación familiar con la junta y (2) el empleo o compromiso potencial debe ser aprobado por la junta en una reunión de sesión abierta debidamente convocada.
 - i. Un empleado que, a sabiendas, no revela una relación familiar a la junta como se requiere, estará sujeto a medidas disciplinarias hasta e incluyendo el despido.
 - ii. La notificación por parte del empleado a los recursos humanos se considerará divulgación a la junta. El departamento de recursos

humanos es responsable de transmitir la divulgación a la junta antes de que la junta tome medidas sobre el posible empleo o compromiso.

- c. Al hacer recomendaciones para la selección y asignación de personal, el superintendente intentará evitar situaciones en las que un empleado ocupe un puesto en el que tenga influencia sobre el estado laboral, incluida la contratación, el salario y la promoción, de otro empleado que se encuentre Un miembro de la familia inmediata del primer empleado.
- d. Ningún personal administrativo o de supervisión puede supervisar directamente a un miembro de su familia inmediata.

3. Procedimientos de Empleo

Todos los solicitantes seleccionados para el empleo deben ser recomendados por el superintendente y aprobados por la junta. En situaciones en las que el empleado debe ser contratado entre las reuniones de la junta, el superintendente está autorizado para aprobar la contratación de dicho personal, sujeto a la aprobación de la junta en la próxima reunión programada de la junta.

Las pautas estatales deben seguirse en los procedimientos de selección y empleo. El superintendente deberá desarrollar cualquier otro procedimiento necesario para implementar esta política.

El superintendente desarrollará procedimientos para verificar el estatus legal de los nuevos empleados o la autorización para trabajar en los Estados Unidos como lo exige la ley.

Referencias Legales: Ley de Discriminación por Edad en el Empleo de 1967, 29 U.S.C. 621 y siguientes; Ley de Estadounidenses con Discapacidades de 1990, 42 U.S.C. 12101 y siguientes; Ley de igualdad de oportunidades educativas de 1974, 20 U.S.C. 1703; Ley de Igualdad de Remuneración de 1963, 29 U.S.C. 206; Ley de Informe de Crédito Justo, 15 U.S.C. 1681 y siguientes; Ley de no Discriminación por Información Genética de 2008, 42 U.S.C. 2000ff et seq .; Ley de Servicio Militar Selectivo, 50 U.S.C. Appx. 453; Ley de Rehabilitación de 1973, 29 U.S.C. 794; Título VII de las Leyes de Derechos Civiles de 1964, 42 U.S.C. 2000e et seq .; Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972, 20 U.S.C. 1681 y siguientes; Ley de Derechos de Empleo y Reempleo de 1994, 38 U.S.C. 4301 y siguientes; 8 U.S.C. 1101 y siguientes; Green v. Missouri Pacific Railroad (8th Cir. 1975); Guía de cumplimiento sobre la consideración de registros de arrestos y condenas en decisiones de empleo bajo el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los EE. UU. (25 de abril de 2012), disponible en http://www.eeoc.gov/laws/guidance/arrest_conviction.cfm; G.S. 14-208.18; 15A-153; 114-19.2; 115C-36, -47, -276 (j), -332; 126-7.1 (i), -16; 127A-202.1; 127B-10, -12, -14; 143B-421.1; 16 N.C.A.C. 6C .0313; Políticas de la Junta de Educación del Estado BENF-009 y NCAC-6C.0313

Referencias Cruzadas: Autoridad de la Junta y Deberes (política 1010), Delincuentes Sexuales Registrados (política 5022)

Adoptado el 14 de mayo de 1998 a partir del 1 de julio de 1998.

Procedimiento Administrativo: si

Revisado: 8 de abril de 1998, 14 de agosto de 2008, 14 de junio de 2012, 13 de febrero de 2015, 11 de marzo de 2016, 5 de octubre de 2017, 16 de agosto de 2018