

GIRL SCOUTS OF CONNECTICUT, INC.

340 Washington Street, Hartford, CT 06106
1-860-522-0163; 1-800-922-2770; www.gsofct.org



POLÍTICA Y PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN DE ANTECEDENTES PARA EMPLEADOS Y VOLUNTARIOS

POLÍTICA DE INVESTIGACIÓN DE ANTECEDENTES CRIMINALES O PENALES

En cumplimiento con las normas de *GSUSA, Girl Scouts of Connecticut, Inc.* (el "Concilio") ha adoptado la siguiente política referente a la investigación de antecedentes criminales requerida para todos los empleados y voluntarios que colaboren en programas de las *Girl Scouts of Connecticut* y participantes. El objetivo de esta política es proporcionar un proceso que confirme la identidad y antecedentes penales de los individuos que trabajen para o con las *Girl Scouts of Connecticut*, o que de otro modo tienen acceso a instalaciones o sistemas, sin tener en cuenta el lugar, y de ese modo proteger a empleados, voluntarios, y miembros niñas y adultos, así como salvaguardar los bienes del Concilio.

Política de investigación de antecedentes

Como condición para trabajar o ser voluntario, y antes de tener cualquier contacto con las niñas miembros, la política de las *Girl Scouts of Connecticut* requiere la verificación de identidad y la investigación de los antecedentes penales. El Concilio ha contratado a una entidad independiente (la "agencia") para que lleve a cabo las investigaciones requeridas de antecedentes penales. La agencia deberá recopilar información de los últimos 7 años, sobre:

- Identidad
- Historial criminal

La agencia retendrá los informes de dichas investigaciones y verificará para las *Girl Scouts of Connecticut* que las investigaciones de antecedentes penales han sido realizadas, e incluirá informes sobre los resultados.

Política de privacidad de datos

- Los datos se recopilan sólo para uso legítimo de la oficina de recursos humanos, negocios y seguridad, de lo cual se notifica a empleados y voluntarios.
- Los datos sólo se facilitarán a otros si estos tienen una petición legítima de la oficina de recursos humanos, negocios o seguridad.
- Todos los datos que se faciliten son registrados: quién recibió la información, para qué se va a utilizar, dónde se envía dicha información y cuánto tiempo va a estar retenida.
- Todos los datos se protegerán, ya sea en papel o electrónicamente, del acceso no autorizado y sólo se retendrán *mientras sea necesario para el propósito que se hayan solicitado*.
- Sólo se autorizará a las personas que necesiten acceso a datos para su uso legítimo - dichos individuos actualmente incluyen al *Director de Recursos Humanos (Director of Human Resources)* y su designado/a, y a el Presidente del Concilio (*Chief Executive Officer*).
- Los datos que no se necesiten por más tiempo, para el propósito solicitado, serán destruidos de manera segura.
- Si tiene dudas o preguntas sobre cómo se procede con este tema, por favor, póngase en contacto con el *Director de Recursos Humanos*, inmediatamente.

Girl Scouts of Connecticut no discriminará a ninguna persona basándose en raza, religión, color, sexo, edad, origen nacional o ascendencia, ciudadanía, incapacidad, orientación sexual, estado civil o estado de veteranía.

Girl Scouts of Connecticut, Inc.

PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN DE ANTECEDENTES

La seguridad de las niñas es de extrema importancia para todos nosotros en *Girl Scouting*. La realización de investigaciones de antecedentes criminales es un paso en el proceso global de revisión y reclutamiento de empleados y voluntarios.

1. Se requerirá una investigación de antecedentes penales de todos los individuos en las siguientes categorías.

- a. Todos los Empleados del Concilio (incluyendo el personal de los centros de campamento)
- b. Junta Directiva
- c. Líderes y Co-Líderes (posiciones 01 y 02)
- d. Voluntarios de Ventas de Productos
- e. Voluntarios Mentores
- f. Voluntarios de Programa
- g. Miembros del Comité de la Tropa
- h. Miembros del Equipo de Servicio

Los nuevos empleados y voluntarios en cualquier categoría serán incluidos en el momento de la contratación.

2. Todos los empleados y voluntarios deberán autorizar expresamente al Concilio o su agente para realizar una investigación de la historia criminal, o para realizar cualquier otra investigación que el Concilio considere necesaria para la oportunidad que se esté considerando. Sin esta autorización para realizar la investigación de antecedentes, un individuo no puede ser contratado, ni tampoco servir o ser asignado en una posición de voluntario con el Concilio.

3. Empleados y voluntarios tienen el derecho de hacer una petición por escrito dentro de un tiempo razonable después de haber recibido notificación de nuestra intención para realizar la investigación de antecedentes penales para recibir información adicional y detallada sobre la naturaleza y el nivel de la investigación de antecedentes penales, incluyendo el nombre, la dirección y número telefónico de la agencia contratada para realizar las investigaciones.

4. Una investigación de antecedentes penales que confirme la identidad del solicitante y la historia criminal del solicitante es un tipo de informe de consumo bajo el *Fair Credit Reporting Act* ("FCRA") si la investigación es realizada por una tercera parte. Las *Girl Scouts of Connecticut* puede negar su aplicación en parte o en su totalidad basado en los resultados de la investigación de antecedentes proporcionada por un tercero, la agencia; Por esta razón *Girl Scouts of Connecticut* le proporcionara una copia de "un resumen de sus derechos, según requiere la ley de reporte de crédito justo" ("*A Summary of Your Rights Under the Fair Credit Reporting Act*"), un documento prescrito por la Comisión Federal de Comercio. Según la política de *Girl Scouts of Connecticut*, la investigación de antecedentes penales busca información **únicamente** sobre identidad e historia criminal, lo que no incluye otra información relativa al consumidor. Una copia del Resumen puede acompañar el paquete de aplicación del voluntariado o empleado, pero está también disponible en cada Centro de Servicio de GSOFCCT y en pagina de Internet www.gsofct.org/volunteer o bajo Membresía en la biblioteca de formularios, junto con todos los otros documentos de reclutamiento.

5. Los empleados y los voluntarios están sujetos a la investigaciones repetidas de antecedentes penales en cualquier momento durante su empleo con las *Girl Scouts of Connecticut*; sin embargo, los voluntarios deben recibir una investigación de antecedentes penales cada tres años.

6. La decisión de excluir o limitar la posible participación de un individuo queda en todo momento a discreción del Concilio. Los factores que pueden ser considerados en tal determinación incluyen, pero no están limitados a, la naturaleza y la gravedad de la conducta criminal, y periodo de tiempo desde que la

conducta criminal sucedió. La principal preocupación del Concilio es siempre salvaguardar los intereses de sus miembros.

Página 2 de 3

7. Información falsa o el hecho de ocultar la información pertinente en la solicitud o impresos de autorización es razón suficiente, para la exclusión de la participación en el Concilio, sea cual sea el resultado de la investigación de antecedentes.

8. Si la decisión de no usar a un posible voluntario o no contratar a un individuo como empleado se basa completamente o en parte en la información contenida en la investigación de antecedentes, el individuo será informado sobre cómo contactar~~se~~ con las terceras partes para cualquier disputa.

9. Es la responsabilidad del empleado o voluntario, notificar inmediatamente por escrito a la oficina del Concilio sobre cualquier circunstancia que pueda alterar la investigación de antecedentes penales, después de ésta haber sido realizada.

10. Todos los resultados de las investigaciones de antecedentes penales serán mantenidos en todo momento, de manera estrictamente confidencial. Los individuos con acceso a esta información serán restringidos al *Director de Recursos Humanos* y a su designado/a, y al Presidente del Concilio. Los resultados se compartirán con el abogado, si el Concilio pide consejo legal. Todos los informes quedan archivados con la tercera parte contratada para el servicio de investigación de antecedentes penales.

Página 3 de 3