



# EMERSON COLLEGE

## **POLÍTICA de CORI (Información del Expediente del Ofensor Criminal)**

La universidad de Emerson requiere chequeos de Información del Expediente del Ofensor Criminal (CORI) como parte de una comprobación de antecedentes general para el empleo en la universidad de Emerson en las posiciones que requieren el trabajo no supervisado con los menores de edad o quienes tienen acceso no controlado a los dormitorios. Emerson seguirá las prácticas y los procedimientos establecidos en esta política cuando conduzca chequeos CORI para las posiciones identificadas:

- A. Los chequeos de CORI serán conducidos solamente según lo autorizado por CHSB (Comité de Sistemas de Historia Criminal). Todos los aspirantes a empleo serán notificados cuando se conduzca un chequeo de CORI para la posición que buscan. Similarmente, si la universidad determina que es necesario comprobar el expediente de CORI de un empleado existente, la universidad primero notificará al empleado de la intención de la universidad de conducir tal chequeo de CORI. A petición, se proporcionará una copia de la política de CORI de la universidad de Emerson a los aspirantes de empleo y los empleados.
- B. Una revisión informada de antecedentes penales requiere entrenamiento adecuado. Por consiguiente, el personal autorizado de la Oficina de Recursos Humanos para revisar los expedientes de CORI de los aspirantes y de los empleados estará completamente familiarizado con los materiales educativos hechos disponibles por CHSB. Los expedientes de CORI de los aspirantes y de los empleados serán vistos y considerados solamente por los administradores de universidad que: a) estén implicados en la determinación de la conveniencia del individuo para el empleo en una posición particular, y b) estén autorizados específicamente por el CHSB para ver la información de CORI.
- C. A menos que la ley provea lo contrario, los antecedentes penales automáticamente no descalificarán a un individuo del empleo en Emerson. Más bien, las determinaciones de idoneidad de la Universidad basadas en los cheques de CORI serán consistentes con esta política y cualquier ley o regulación aplicable.
- D. Cuando la universidad solicita y recibe de CHSB los antecedentes penales del aspirante o del empleado, el Director Asociado de Recursos Humanos de la universidad de Emerson comparará de cerca el expediente proporcionado por CHSB con la información en el formulario de la petición de CORI y cualquier otra información de identificación proporcionada por el aspirante o el empleado en cuestión, para asegurar

que el expediente se relaciona con el aspirante o el empleado.

- E. Si la universidad de Emerson se inclina a tomar una decisión adversa de empleo basada en los resultados del chequeo de CORI, el aspirante o el empleado será notificado inmediatamente. El aspirante o el empleado será: a) proveído de una copia de los antecedentes penales recibidos de CHSB por Emerson; b) advertido de las partes del expediente que hacen inadecuado al individuo para la posición y c) dado una oportunidad de disputar la exactitud y la importancia del expediente de CORI.
- F. A los aspirantes o empleados que deseen desafiar la exactitud de su expediente de CORI se les proporcionará una copia de la información de CHSB referente al proceso para corregir antecedentes penales. Si el expediente de CORI de un individuo no coincide exactamente con su información de identificación, el Vice Presidente Asociado de Recursos Humanos y Acción Afirmativa hará una determinación de la confiabilidad del expediente de CORI. El Vice Presidente Asociado de Recursos Humanos y Acción Afirmativa o el Director Asociado de Recursos Humanos puede entrar en contacto con CHSB y pedir una búsqueda detallada consistente con la política de CHSB.
- G. Si el Director Asociado de Recursos Humanos y el vice presidente asociado de Recursos Humanos y Acción Afirmativa razonablemente creen que el expediente pertenece al aspirante y es exacto, entonces confiarán en el expediente para determinar la conveniencia de empleo del individuo en una posición determinada. A menos que la ley provea lo contrario, los factores considerados en la determinación de conveniencia pueden incluir, pero no estar limitados a lo siguiente:
  - (a) La importancia del crimen a la posición que se busca;
  - (b) La naturaleza del trabajo que se realizará;
  - (c) Tiempo transcurrido desde el fallo;
  - (d) Edad del candidato a la hora de la ofensa;
  - (e) Seriedad y circunstancias específicas de la ofensa;
  - (f) El número de ofensas;
  - (G) Si el aspirante tiene cargos pendientes;
  - (h) Cualquier evidencia relevante de la rehabilitación o de la carencia de la misma; y
  - (i) Cualquier otra información relevante, incluyendo la información presentada por el candidato o pedida por la autoridad que ofrece el empleo.
- H. Si la universidad decide tomar medidas adversas de empleo contra un aspirante o un empleado debido a su expediente de CORI, el Director Asociado de Recursos Humanos notificará al aspirante sobre la decisión y la base de la decisión de la universidad.