

**PRESCOTT PUBLIC SCHOOLS  
ROBERT POOLE, SUPERINTENDENT  
NOTIFICATION REQUIREMENTS**

**SCHOOL YEAR: 2023-2024**

**TO: EMPLOYEES, PARENTS AND STUDENTS**

The U.S. Department of Health, Education and Welfare/Office for Civil Rights requires that you be notified that the Prescott Board of Education is subject to the provision of Title VI (prohibits discrimination on the basis of race), and Title IX (prohibits discrimination on the basis of sex) and Section 504 of the Rehabilitation Act of 1973 (prohibits discrimination on the basis of handicap).

Prescott School District has adopted the following policies concerning nondiscrimination:

**PARA: EMPLEADOS, PADRES Y ESTUDIANTES**

**El Departamento de Salud, Educación y Bienestar de los EE. UU. / Oficina de Derechos Civiles requiere que se le notifique que la Junta de Educación de Prescott está sujeta a la disposición del Título VI (prohíbe la discriminación por motivos de raza) y el Título IX (prohíbe la discriminación por motivos de raza). la base del sexo) y la Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973 (prohíbe la discriminación por motivos de discapacidad).**

**El Distrito Escolar de Prescott ha adoptado las siguientes políticas con respecto a la no discriminación:**

**4.11—EQUAL EDUCATIONAL OPPORTUNITY**

No student in the Prescott School District shall, on the grounds of race, color, religion, national origin, sex, sexual orientation, gender identity, age, or disability be excluded from participation in, or denied the benefits of, or subjected to discrimination under any educational program or activity sponsored by the District. The District has a limited open forum granting equal access to the Boy Scouts of America and other youth groups.

Inquiries on non-discrimination may be directed to Equity Coordinator, who may be reached at:

Prescott SD District Office

762 Martin Street Prescott, AR 71857

Phone number: 870-887-3016

Email: equity [coordinator@prescottschool.net](mailto:coordinator@prescottschool.net).

Any person may report sex discrimination, including sexual harassment, to the Title IX Coordinator in person or by using the mailing address, telephone number, or email address provided above. A report may be made at any time, including during non-business hours, and may be on the individual's own behalf or on behalf of another individual who is the person alleged to be the victim of conduct that could constitute sex discrimination or sexual harassment.

For further information on notice of non-discrimination or to file a complaint, visit

<http://www2.ed.gov/about/offices/list/ocr/complaintintro.html>; for the address and phone number of the office that serves your area, or call 1-800-421-3481.

Legal References:       A.C.A. § 6-10-132  
                                  A.C.A. § 6-18-514  
                                  28 C.F.R. § 35.106  
                                  34 C.F.R. § 100.6  
                                  34 C.F.R. § 104.8  
                                  34 C.F.R. § 106.8  
                                  34 C.F.R. § 106.9  
                                  34 C.F.R. § 108.9  
                                  34 C.F.R. § 110.25

Date Adopted:   February 24, 2004

Last Revised:   June 16, 2015

                      July 26, 2016

                      July 25, 2017

                      May 22, 2018

                      August 17, 2020

                      April 15, 2021

                      April 12, 2022

#### **4.11 — IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EDUCATIVAS**

Ningún estudiante en el Distrito Escolar de Prescott podrá, por motivos de raza, color, religión, origen nacional, sexo, orientación sexual, identidad de género, edad o discapacidad, ser excluido de la participación o negado los beneficios de, o sujeto a discriminación, bajo cualquier programa educativo o actividad patrocinada por el Distrito. El Distrito tiene un foro abierto limitado que otorga igualdad de acceso a los Boy Scouts of America y otros grupos de jóvenes.

Las consultas sobre la no discriminación pueden dirigirse al Coordinador de Equidad, que puede ser contactado en:

Oficina del distrito de Prescott SD

762 Martin Street Prescott, AR 71857

Número de teléfono: 870-887-3016

Correo electrónico: [coordinador.de.equidad@prescottschool.net](mailto:coordinador.de.equidad@prescottschool.net).

Cualquier persona puede denunciar la discriminación sexual, incluido el acoso sexual, al Coordinador del Título IX en persona o utilizando la dirección postal, el número de teléfono o la dirección de correo electrónico proporcionada anteriormente. Se puede hacer una denuncia en cualquier momento, incluso fuera del horario comercial, y puede ser en nombre del individuo o en nombre de otro individuo que es la persona presuntamente víctima de una conducta que podría constituir discriminación sexual o acoso sexual.

Para obtener más información sobre el aviso de no discriminación o para presentar una queja, visite

<http://www2.ed.gov/about/offices/list/ocr/complaintintro.html>; para obtener la dirección y el número de teléfono de la oficina que atiende en su área, o llame al 1-800-421-3481.

Referencias legales: A.C.A. § 6-10-132

A.C.A. § 6-18-514

28 C.F.R. § 35.106

34 C.F.R. § 100.6

34 C.F.R. § 104.8

34 C.F.R. § 106.8

34 C.F.R. § 106.9

34 C.F.R. § 108.9

34 C.F.R. § 110.25

Fecha de adopción: 24 de febrero de 2004

Última revisión: 16 de junio de 2015

26 de julio de 2016

25 de julio de 2017

22 de mayo de 2018

17 de agosto de 2020

15 de abril de 2021

12 de abril de 2022

#### **3.19—LICENSED PERSONNEL EMPLOYMENT**

All prospective employees must fill out an application form provided by the District, in addition to any resume provided; all of the information provided is to be placed in the personnel file of those employed.

If the employee provides false or misleading information, or if he/she withholds information to the same effect, it may be grounds for dismissal. In particular, it will be considered a material misrepresentation and grounds for termination of contract of employment if an employee's licensure status is discovered to be other than as it was represented by an employee or applicant, either in writing on application materials or in the form of verbal assurances or statements made to the school district.

It is grounds for termination of contract of employment if an employee fails a criminal background check or receives a true report on the Child Maltreatment Central Registry check.

All teachers who begin employment in the 2023-2024 school year and each school year thereafter shall demonstrate proficiency or awareness in knowledge and practices in scientific reading instruction as is applicable to their teaching position by completing the prescribed proficiency or awareness in knowledge and practices of the scientific reading instruction credential either as a condition of licensure or within one (1) year for teachers who are already licensed or employed as a teacher under a waiver from licensure.

Before the superintendent may make a recommendation to the Board that an individual be hired by the District, the superintendent shall check the Arkansas Educator Licensure System to determine if the individual has a currently suspended or revoked teaching license. An individual with a currently suspended license or whose license has been revoked by the State Board of Education is not eligible to be employed by the District; this prohibition includes employment as a substitute teacher, whether directly employed by the District or providing substitute teaching services under contract with an outside entity.

The superintendent shall create procedures establishing the process the superintendent will use before making any decisions regarding the hiring or placement of a principal to consult with teachers employed at the school where the principal would be assigned. The Superintendent will inform the teachers on the potential candidates and form a hiring committee of teachers employed on that campus to present top candidates.

If the superintendent finds probable cause that an employee has engaged in sexual misconduct with a minor, then the superintendent or the superintendent's designee shall not provide a favorable recommendation of employment on behalf of the employee.

The District is an equal opportunity employer and shall not discriminate on the grounds of race, color, religion, national origin, sex, pregnancy, sexual orientation, gender identity, age, disability, or genetic information.

Inquiries on nondiscrimination may be directed to Equity Coordinator, who may be reached at PSD District Office, 762 Martin Street, Prescott, AR 71857; phone number 870-887-3016; [equitycoordinator@prescottschool.net](mailto:equitycoordinator@prescottschool.net).

Any person may report sex discrimination, including sexual harassment, to the Title IX Coordinator in person or by using the mailing address, telephone number, or email address provided above. A report may be made at any time, including during non-business hours, and may be on the individual's own behalf or on behalf of another individual who is the person alleged to be the victim of conduct that could constitute sex discrimination or sexual harassment.

For further information on notice of non-discrimination or to file a complaint, visit <https://www2.ed.gov/about/offices/list/ocr/complaintintro.html>; for the address and phone number of the office that serves your area, or call 1-800-421-3481.

In accordance with Arkansas law, the District provides a veteran preference to applicants who qualify for one of the following categories:

1. A veteran without a service-connected disability;
2. A veteran with a service-connected disability; and
3. A deceased veteran's spouse who is unmarried throughout the hiring process.

For purposes of this policy, "veteran" is defined as:

- a. A person honorably discharged from a tour of active duty, other than active duty for training only, with the armed forces of the United States; or
- b. Any person who has served honorably in the National Guard or reserve forces of the United States for a period of at least six (6) years, whether or not the person has retired or been discharged.

In order for an applicant to receive the veteran preference, the applicant must be a citizen and resident of Arkansas, be substantially equally qualified as other applicants, and do all of the following:

1. Indicate on the employment application the category the applicant qualifies for;
2. Attach the following documentation, **as applicable**, to the employment application:
  - Form DD-214 indicating honorable discharge;
  - A letter dated within the last six months from the applicant's command indicating years of service in the National Guard or Reserve Forces as well as the applicant's current status;
  - Marriage license;
  - Death certificate;

Disability letter from the Veteran's Administration (in the case of an applicant with a service-related disability).

Failure of the applicant to comply with the above requirements shall result in the applicant not receiving the veteran preference; in addition, meeting the qualifications of a veteran or spousal category does not guarantee either an interview or being hired.

Legal References: Division of Elementary and Secondary Education Rules Governing Background Checks

A.C.A. § 6-13-636

A.C.A. § 6-16-1507

A.C.A. § 6-17-301

A.C.A. § 6-17-407

A.C.A. § 6-17-410

A.C.A. § 6-17-411

A.C.A. § 6-17-428

A.C.A. § 6-17-429

A.C.A. § 21-3-302

A.C.A. § 21-3-303

28 C.F.R. § 35.106

29 C.F.R. part 1635

34 C.F.R. § 100.6

34 C.F.R. § 104.8

34 C.F.R. § 106.8

34 C.F.R. § 106.9

34 C.F.R. § 108.9

34 C.F.R. § 110.25

Date Adopted: May 04, 2004

Last Revised: April 24, 2012; June 24, 2014; June 16, 2015; June 21, 2016; June 27, 2017

May 22, 2018; July 23, 2019; August 17, 2020; June 22, 2021; May 10, 2022

June 15, 2023

### **3.19—EMPLEO DE PERSONAL CON LICENCIA**

Todos los posibles empleados deben completar un formulario de solicitud proporcionado por el Distrito, además de cualquier currículum proporcionado; toda la información facilitada se incluirá en el expediente personal de los empleados. Si el empleado proporciona información falsa o engañosa, o si oculta información en el mismo sentido, puede ser motivo de despido. En particular, se considerará una tergiversación material y motivo para la rescisión del contrato de empleo si se descubre que el estado de la licencia de un empleado es diferente al representado por un empleado o solicitante, ya sea por escrito en los materiales de la solicitud o en forma de garantías verbales o declaraciones hechas al distrito escolar.

Es motivo de rescisión del contrato de trabajo si un empleado no pasa la verificación de antecedentes penales o recibe un informe veraz en la verificación del Registro Central de Maltrato Infantil.

Todos los maestros que comiencen a trabajar en el año escolar 2023-2024 y cada año escolar posterior deberán demostrar competencia o conciencia en el conocimiento y las prácticas en la instrucción de lectura científica según corresponda a su puesto de enseñanza al completar la competencia o conciencia prescrita en el conocimiento y las prácticas de la credencial de instrucción de lectura científica, ya sea como condición para obtener la licencia o dentro de un (1) año para los maestros que ya tienen licencia o están empleados como maestros bajo una exención de la licencia.

Antes de que el superintendente pueda hacer una recomendación a la Junta para que el Distrito contrate a una persona, el superintendente deberá verificar el Sistema de Licencias para Educadores de Arkansas para determinar si la persona tiene una licencia de enseñanza actualmente suspendida o revocada. Una persona con una licencia actualmente suspendida o cuya licencia haya sido revocada por la Junta de Educación del Estado no es elegible para ser empleado por el Distrito; esta prohibición incluye el empleo como maestro sustituto, ya sea empleado directamente por el Distrito o proporcionando servicios de enseñanza sustitutos bajo contrato con una entidad externa.

El superintendente creará procedimientos que establezcan el proceso que utilizará el superintendente antes de tomar cualquier decisión con respecto a la contratación o colocación de un director para consultar con los maestros empleados en la escuela a la que se asignaría el director. El Superintendente informará a los maestros sobre los posibles candidatos y formará un comité de contratación de maestros empleados en ese plantel para presentar a los mejores candidatos.

Si el superintendente encuentra una causa probable de que un empleado ha tenido una conducta sexual inapropiada con un menor, entonces el superintendente o la persona designada por el superintendente no proporcionará una recomendación favorable de empleo en nombre del empleado.

El Distrito es un empleador que ofrece igualdad de oportunidades y no discriminará por motivos de raza, color, religión, origen nacional, sexo, embarazo, orientación sexual, identidad de género, edad, discapacidad o información genética.

Las consultas sobre no discriminación pueden dirigirse al Coordinador de Equidad, a quien se puede contactar en la Oficina del Distrito PSD, 762 Martin Street, Prescott, AR 71857; número de teléfono 870-887-3016; [equitycoordinator@prescottschool.net](mailto:equitycoordinator@prescottschool.net).

Cualquier persona puede denunciar la discriminación sexual, incluido el acoso sexual, al Coordinador del Título IX en persona o utilizando la dirección postal, el número de teléfono o la dirección de correo electrónico proporcionados anteriormente. Se puede hacer un informe en cualquier momento, incluso fuera del horario laboral, y puede ser en nombre de la persona o en nombre de otra persona que sea la presunta víctima de una conducta que podría constituir discriminación sexual o acoso sexual.

Para obtener más información sobre el aviso de no discriminación o para presentar una queja, visite <https://www2.ed.gov/about/offices/list/ocr/complaintintro.html>; para obtener la dirección y el número de teléfono de la oficina que atiende en su área, o llame al 1-800-421-3481.

De acuerdo con la ley de Arkansas, el Distrito brinda preferencia a los veteranos a los solicitantes que califican para una de las siguientes categorías:

1. Un veterano sin una discapacidad relacionada con el servicio;
2. Un veterano con una discapacidad relacionada con el servicio; y
3. El cónyuge de un veterano fallecido que no esté casado durante el proceso de contratación.

A los efectos de esta política, "veterano" se define como:

- a. Una persona dada de baja honorablemente de un período de servicio activo, que no sea el servicio activo solo para entrenamiento, con las fuerzas armadas de los Estados Unidos; o
- b. Cualquier persona que haya servido honorablemente en la Guardia Nacional o en las fuerzas de reserva de los Estados Unidos por un período de al menos seis (6) años, ya sea que la persona se haya retirado o dado de baja o no.

Para que un solicitante reciba la preferencia de veterano, el solicitante debe ser ciudadano y residente de Arkansas, estar sustancialmente calificado como otros solicitantes y hacer todo lo siguiente:

3. Indicar en la solicitud de empleo la categoría a la que califica el solicitante;
4. Adjuntar a la solicitud de empleo la siguiente documentación, según corresponda:

- Formulario DD-214 indicando baja honorable;
- Una carta fechada dentro de los últimos seis meses desde el mando del solicitante que indique los años de servicio en la Guardia Nacional o las Fuerzas de Reserva, así como el estado actual del solicitante;
- Licencia de matrimonio;
- Acta de defunción;
- Carta de discapacidad de la Administración de Veteranos (en el caso de un solicitante con una discapacidad relacionada con el servicio).

Si el solicitante no cumple con los requisitos anteriores, el solicitante no recibirá la preferencia de veterano; además, cumplir con los requisitos de una categoría de veterano o cónyuge no garantiza ni una entrevista ni ser contratado.

Referencias legales: Reglas de la División de Educación Primaria y Secundaria que rigen las verificaciones de antecedentes

A.C.A. § 6-13-636

A.C.A. § 6-16-1507

A.C.A. § 6-17-301

A.C.A. § 6-17-407

A.C.A. § 6-17-410

A.C.A. § 6-17-411

A.C.A. § 6-17-428

A.C.A. § 6-17-429

A.C.A. § 21-3-302

A.C.A. § 21-3-303

28 CFR § 35.106

29 C.F.R. parte 1635

34 CFR § 100.6

34 CFR § 104.8

34 CFR § 106.8

34 CFR § 106.9

34 CFR § 108.9

34 CFR § 110.25

Fecha de adopción: 04 de mayo de 2004

Última revisión: 24 de abril de 2012; 24 de junio de 2014' 16 de junio de 2015' 21 de junio de 2016' 27 de junio de 2017

22 de mayo de 2018; 23 de julio de 2019; 17 de agosto de 2020; 22 de junio de 2021; 10 de mayo de 2022

15 de junio de 2023

## **8.13—CLASSIFIED PERSONNEL EMPLOYMENT**

All prospective employees must fill out an application form provided by the District, in addition to any resume provided; all of the information provided is to be placed in the personnel file of those employed.

If the employee provides false or misleading information, or if he/she withholds information to the same effect, it may be grounds for dismissal. In particular, it will be considered a material misrepresentation and grounds for termination of contract of employment if an employee's application information is discovered to be other than as was represented by the employee, either in writing on application materials or in the form of representations made to the school district.

It is grounds for termination of contract of employment if an employee fails a criminal background check or receives a true report on the Child Maltreatment Central Registry check. All classified employees shall complete, at District expense, a criminal records background check and Child Maltreatment Central Registry check at least one (1) time every five (5) years.

An employee who receives notification of a failure to pass a criminal background check or a true result on the Child Maltreatment Central Registry check shall have thirty (30) days following the notification to submit to the superintendent, or designee, a written request for a hearing before the Board to request a waiver. The written request should include any documentation, such as police reports, or other materials that are related to the event giving rise to the failed background check or true result on the Child Maltreatment Registry as well as information supporting your request for the waiver. Employees requesting a board hearing to request a waiver should be aware that this hearing is subject to the Arkansas Freedom of Information Act and it must be fully open to the public as a result.

For unlicensed individuals employed as teachers or administrators under a waiver, all teachers who begin employment in the 2023-2024 school year and each school year thereafter shall demonstrate proficiency or awareness in knowledge and practices in scientific reading instruction as is applicable to their teaching position by completing the prescribed proficiency or awareness in knowledge and practices of the scientific reading instruction credential either as a condition of licensure or within one (1) year for teachers who are already licensed or employed as a teacher under a waiver from licensure.

Before the superintendent may make a recommendation to the Board that an individual be hired by the District, the superintendent shall check the Arkansas Educator Licensure System to determine if the individual has a currently suspended or revoked teaching license or a current Level 3 or Level 4 public notification of ethics violation. An individual with a currently suspended license or whose license has been revoked by the State Board of Education is not eligible to be employed by the District; this prohibition includes employment as a substitute teacher, whether directly employed by the District or providing substitute teaching services under contract with an outside entity. An individual with a current Level 3 or Level 4 public notification of ethics violation shall not be recommended for employment by the District.

If the superintendent finds probable cause that an employee has engaged in sexual misconduct with a minor, then the superintendent or the superintendent's designee shall not provide a favorable recommendation of employment on behalf of the employee.

The District is an equal opportunity employer and shall not discriminate on the grounds of race, color, religion, national origin, sex, pregnancy, sexual orientation, gender identity, age, disability, or genetic information.

Inquiries on non-discrimination may be directed to Equity Coordinator, who may be reached at PSD District Office, 762 Martin Street, Prescott, AR 71857; 870-887-3016, email: [equitycoordinator@prescottschool.net](mailto:equitycoordinator@prescottschool.net).

Any person may report sex discrimination, including sexual harassment, to the Title IX Coordinator in person or by using the mailing address, telephone number, or email address provided above. A report may be made at any time, including during non-business hours, and may be on the individual's own behalf or on behalf of another individual who is the person alleged to be the victim of conduct that could constitute sex discrimination or sexual harassment.

For further information on notice of non-discrimination or to file a complaint, visit <https://www2.ed.gov/about/offices/list/ocr/complaintintro.html>; for the address and phone number of the office that serves your area, or call 1-800-421-3481.

In accordance with Arkansas law, the District provides a veteran preference to applicants who qualify for one of the following categories:

1. A veteran without a service-connected disability;
2. A veteran with a service-connected disability; and
3. A deceased veteran's spouse who is unmarried throughout the hiring process.

For purposes of this policy, “veteran” is defined as:

- a. A person honorably discharged from a tour of active duty, other than active duty for training only, with the armed forces of the United States; or
- b. Any person who has served honorably in the National Guard or reserve forces of the United States for a period of at least six (6) years, whether or not the person has retired or been discharged.

In order for an applicant to receive the veteran’s preference, the applicant must be a citizen and resident of Arkansas, be substantially equally qualified as other applicants and do all of the following:

1. Indicate on the employment application the category the applicant qualifies for;
2. Attach the following documentation, **as applicable**, to the employment application:
  - Form DD-214 indicating honorable discharge;
  - A letter dated within the last six months from the applicant’s command indicating years of service in the National Guard or Reserve Forces as well as the applicant’s current status;
  - Marriage license;
  - Death certificate;
  - Disability letter from the Veteran’s Administration (in the case of an applicant with a service-related disability).

Failure of the applicant to comply with the above requirements shall result in the applicant not receiving the veteran preference; in addition, meeting the qualifications of a veteran or spousal category does not guarantee either an interview or being hired.

Legal References: Division of Elementary and Secondary Education Rules Governing Background Checks Division of Elementary and Secondary Education Rules Governing the Code of Ethics for Arkansas Educators

A.C.A. § 6-16-1507

A.C.A. § 6-17-301

A.C.A. § 6-17-414

A.C.A. § 6-17-428

A.C.A. § 6-17-429

A.C.A. § 21-3-302

A.C.A. § 21-3-303

A.C.A. § 25-19-101 et seq.

28 C.F.R. § 35.106

29 C.F.R. part 1635

34 C.F.R. § 100.6

34 C.F.R. § 104.8

34 C.F.R. § 106.8

34 C.F.R. § 106.9

34 C.F.R. § 108.9

34 C.F.R. § 110.25



Date Adopted: May 04, 2004

Last Revised: May 29, 2012; June 24, 2014; June 16, 2015; June 21, 2016; May 22, 2018

July 29, 2019; August 17, 2020; June 22, 2021; May 10, 2022; June 15, 2023

### **8.13—EMPLEO DE PERSONAL CLASIFICADO**

Todos los posibles empleados deben completar un formulario de solicitud proporcionado por el Distrito, además de cualquier currículum proporcionado; toda la información facilitada se incluirá en el expediente personal de los empleados.

Si el empleado proporciona información falsa o engañosa, o si oculta información en el mismo sentido, puede ser motivo de despido. En particular, se considerará una tergiversación material y motivo para la rescisión del contrato de trabajo si se descubre que la información de la solicitud de un empleado es diferente a la representada por el empleado, ya sea por escrito en los materiales de la solicitud o en forma de representaciones hechas a el distrito escolar

Es motivo de rescisión del contrato de trabajo si un empleado no pasa la verificación de antecedentes penales o recibe un informe veraz en la verificación del Registro Central de Maltrato Infantil. Todos los empleados clasificados deberán completar, a expensas del Distrito, una verificación de antecedentes penales y una verificación del Registro Central de Maltrato Infantil al menos una (1) vez cada cinco (5) años.

Un empleado que recibe una notificación de que no pasó una verificación de antecedentes penales o un resultado verdadero en la verificación del Registro Central de Maltrato Infantil tendrá treinta (30) días a partir de la notificación para presentar al superintendente, o su designado, una solicitud por escrito para una audiencia. ante la Junta para solicitar una dispensa. La solicitud por escrito debe incluir cualquier documentación, como informes policiales u otros materiales que estén relacionados con el evento que dio lugar a la verificación de antecedentes fallida o el resultado verdadero en el Registro de maltrato infantil, así como información que respalde su solicitud de exención. Los empleados que soliciten una audiencia de la junta para solicitar una exención deben saber que esta audiencia está sujeta a la Ley de Libertad de Información de Arkansas y, como resultado, debe estar completamente abierta al público.

Para las personas sin licencia empleadas como maestros o administradores bajo una exención, todos los maestros que comiencen a trabajar en el año escolar 2023-2024 y cada año escolar posterior deberán demostrar competencia o conciencia en el conocimiento y las prácticas en la instrucción de lectura científica según corresponda a su puesto de enseñanza al completar la competencia prescrita o la conciencia en el conocimiento y las prácticas de la credencial de instrucción de lectura científica, ya sea como condición para obtener la licencia o dentro de un (1) año para los maestros que ya tienen licencia o están empleados como maestros bajo una exención de la licencia.

Antes de que el superintendente pueda hacer una recomendación a la Junta de que el Distrito contrate a una persona, el superintendente deberá verificar el Sistema de Licencias para Educadores de Arkansas para determinar si la persona tiene una licencia de enseñanza actualmente suspendida o revocada o un Nivel 3 o Nivel 4 público actual. notificación de violación de la ética. Una persona con una licencia actualmente suspendida o cuya licencia haya sido revocada por la Junta de Educación del Estado no es elegible para ser empleado por el Distrito; esta prohibición incluye el empleo como maestro sustituto, ya sea empleado directamente por el Distrito o proporcionando servicios de enseñanza sustitutos bajo contrato con una entidad externa. El Distrito no recomendará para empleo a una persona con una notificación pública actual de Nivel 3 o Nivel 4 de violación de ética.

Si el superintendente encuentra una causa probable de que un empleado ha tenido una conducta sexual inapropiada con un menor, entonces el superintendente o la persona designada por el superintendente no proporcionará una recomendación favorable de empleo en nombre del empleado.

El Distrito es un empleador que ofrece igualdad de oportunidades y no discriminará por motivos de raza, color, religión, origen nacional, sexo, embarazo, orientación sexual, identidad de género, edad, discapacidad o información genética.<sup>3</sup>

Las consultas sobre no discriminación pueden dirigirse al Coordinador de Equidad, a quien se puede contactar en la Oficina del Distrito PSD, 762 Martin Street, Prescott, AR 71857; 870-887-3016, correo electrónico: [equitycoordinator@prescottschool.net](mailto:equitycoordinator@prescottschool.net).

Cualquier persona puede denunciar la discriminación sexual, incluido el acoso sexual, al Coordinador del Título IX en persona o utilizando la dirección postal, el número de teléfono o la dirección de correo electrónico proporcionados anteriormente. Se puede hacer un informe en cualquier momento, incluso fuera del horario laboral, y puede ser en nombre de la persona o en nombre de otra persona que sea la persona presuntamente víctima de una conducta que podría constituir discriminación sexual o acoso sexual.

Para obtener más información sobre el aviso de no discriminación o para presentar una queja, visite <https://www2.ed.gov/about/offices/list/ocr/complaintintro.html>; para obtener la dirección y el número de teléfono de la oficina que atiende en su área, o llame al 1-800-421-3481.

De acuerdo con la ley de Arkansas, el Distrito brinda preferencia a los veteranos a los solicitantes que califican para una de las siguientes categorías:

1. Un veterano sin una discapacidad relacionada con el servicio;
2. Un veterano con una discapacidad relacionada con el servicio; y
3. El cónyuge de un veterano fallecido que no esté casado durante el proceso de contratación.

A los efectos de esta política, "veterano" se define como:

- a. Una persona dada de baja honorablemente de un período de servicio activo, que no sea el servicio activo solo para entrenamiento, con las fuerzas armadas de los Estados Unidos; o
- b. Cualquier persona que haya servido honorablemente en la Guardia Nacional o en las fuerzas de reserva de los Estados Unidos por un período de al menos seis (6) años, ya sea que la persona se haya retirado o dado de baja o no.

Para que un solicitante reciba la preferencia de veterano, el solicitante debe ser ciudadano y residente de Arkansas, estar sustancialmente calificado como otros solicitantes y hacer todo lo siguiente:

1. Indicar en la solicitud de empleo la categoría a la que califica el solicitante;
2. Adjuntar a la solicitud de empleo la siguiente documentación, según corresponda:
  - Formulario DD-214 indicando baja honorable;
  - Una carta fechada dentro de los últimos seis meses desde el mando del solicitante que indique los años de servicio en la Guardia Nacional o las Fuerzas de Reserva, así como el estado actual del solicitante;
  - Licencia de matrimonio;
  - Acta de defunción;
  - Carta de discapacidad de la Administración de Veteranos (en el caso de un solicitante con una discapacidad relacionada con el servicio).

Si el solicitante no cumple con los requisitos anteriores, el solicitante no recibirá la preferencia de veterano; además, cumplir con los requisitos de una categoría de veterano o cónyuge no garantiza ni una entrevista ni ser contratado.

Referencias legales: Reglas de la División de Educación Primaria y Secundaria que rigen las verificaciones de antecedentes

Reglas de la División de Educación Primaria y Secundaria que rigen el Código de Ética para Educadores de Arkansas

A.C.A. § 6-16-1507

A.C.A. § 6-17-301

A.C.A. § 6-17-414

A.C.A. § 6-17-428

A.C.A. § 6-17-429

A.C.A. § 21-3-302

A.C.A. § 21-3-303

A.C.A. § 25-19-101 y siguientes.

28 CFR § 35.106

29 C.F.R. parte 1635

34 CFR § 100.6

34 CFR § 104.8

34 CFR § 106.8

34 CFR § 106.9

34 CFR § 108.9

34 CFR § 110.25

Fecha de adopción: 04 de mayo de 2004

Última revisión: 29 de mayo de 2012; 24 de junio de 2014; 16 de junio de 2015; 21 de junio de 2016; 22 de mayo de 2018

29 de julio de 2019; 17 de agosto de 2020; 22 de junio de 2021; 10 de mayo de 2022; 15 de junio de 2023