

ES OBLIGATORIO

DENUNCIAR LA CONDUCTA SEXUAL Y EL ABUSO INFANTIL

Los empleados del Distrito, ESD y Charter están obligados a denunciar la conducta sexual de un empleado, contratista, agente o voluntario hacia cualquier estudiante cuando tengan motivos razonables para creer que ocurrió. La conducta sexual se define como "cualquier conducta verbal o física, o comunicaciones verbales, escritas o electrónicas por parte de un empleado de la escuela, un contratista, un agente o un voluntario que involucren a un estudiante y que sean:

- insinuaciones sexuales o solicitudes de favores sexuales dirigidas al estudiante; o
- de naturaleza sexual y que estén dirigidas al estudiante o que tengan el efecto de interferir de manera irrazonable con el desempeño educativo del estudiante, o de crear un ambiente educativo intimidante, hostil u ofensivo".

La conducta sexual puede incluir una amplia variedad de comportamientos y acciones, tanto físicos como no físicos:

- Realizar masajes en la espalda a los estudiantes
- Tocar a los estudiantes con frecuencia
- Intercambiar regalos o comunicaciones románticos
- Hablar o escribir sobre temas sexuales no relacionados con el plan de estudios
- Besar a los estudiantes
- Hacer comentarios sobre el cuerpo o la apariencia de los estudiantes de manera sexual
- Grabar en video o fotografiar a un estudiante en poses reveladoras
- Compartir las propias experiencias sexuales

Cuando el administrador con licencia designado (o su suplente) reciba un informe de conducta sexual y tenga motivos razonables para creer que ocurrió, el administrador con licencia designado informará la conducta sospechosa a la Comisión de Normas y Prácticas Docentes (TSPC) si el presunto autor tiene licencia, y al Departamento de Educación de Oregon (ODE) si el presunto autor no tiene licencia. La TSPC o el ODE realizarán una investigación e informarán al proveedor de educación pública. El proveedor de educación pública también puede realizar una investigación sobre la presunta conducta sexual. Si hay motivos razonables para creer que un empleado ha cometido abuso infantil, dicho empleado será puesto en licencia administrativa con goce de sueldo mientras se lleva a cabo la investigación. Un empleado puede estar sujeto a medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido, en función de los resultados de la investigación. Un contratista, agente o voluntario puede ser removido de su puesto con base en información sobre conducta sexual.

ADMINISTRADOR CON LICENCIA ALTERNATIVO

Nombre

Puesto

Teléfono

Correo electrónico

Ubicación

Los empleados del Distrito, ESD y Charter están obligados a informar sobre los casos sospechosos de abuso infantil cuando tengan motivos razonables para creer que un niño con el que han estado en contacto ha sufrido abuso infantil, o que una persona con la que han estado en contacto ha cometido abuso infantil. Este informe debe ser presentado a las autoridades policiales o al Departamento de Servicios Humanos (DHS), y al administrador con licencia designado que se identifica a continuación. La obligación de informar al DHS o a las autoridades policiales se suma al requisito de informar al administrador con licencia designado. El abuso infantil puede incluir, entre otras cosas:

- Ataque
- Daño mental que afecta el funcionamiento de un niño
- Violación
- Abuso sexual
- Explotación sexual
- Trato negligente o maltrato
- Amenaza de daño
- Compra o venta de un menor
- Permitir la presencia en lugares donde se fabrican metanfetaminas
- Exposición ilegal a sustancias controladas

Si el administrador con licencia designado (o su suplente) recibe un informe de abuso infantil y tiene motivos razonables para creer que ha ocurrido, se asegurará de que el informe se haya presentado al DHS o a las autoridades policiales para su investigación. Si hay motivos razonables para creer que un empleado ha cometido abuso infantil, el administrador con licencia colocará a ese empleado en licencia administrativa con goce de sueldo mientras se lleva a cabo la investigación, y tomará las medidas necesarias para garantizar la seguridad del estudiante. El proveedor de educación pública puede realizar una investigación sobre el presunto abuso. El administrador con licencia designado también informará a la TSPC si así lo requiere OAR 584-020-0041. Un empleado puede estar sujeto a medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido, en función de los resultados de la investigación. Un contratista, agente o voluntario puede ser removido de su puesto con base en información sobre abuso infantil.

AUTORIDADES POLICIALES LOCALES

Teléfono

DHS

Teléfono

ADMINISTRADOR CON LICENCIA ALTERNATIVO

Nombre

Puesto

Teléfono

Correo electrónico

Ubicación