

IT'S MANDATORY

REPORTING SEXUAL CONDUCT AND CHILD ABUSE

District, ESD and Charter employees are required to report sexual conduct by an employee, contractor, agent or volunteer toward any student when they have reasonable cause to believe that it has occurred. Sexual conduct is defined as “verbal or physical conduct or verbal, written or electronic communications by a school employee, contractor, an agent or a volunteer that involve a student and that are:

- Sexual advances or requests for sexual favors directed toward the student; or
- Of a sexual nature that are directed toward the student or that have the effect of unreasonably interfering with the student’s educational performance, or of creating an intimidating, hostile or offensive educational environment.”

Sexual conduct may include a wide list of physical and non-physical behaviors and actions:

- Performing back rubs on students
- Touching students frequently
- Exchanging romantic gifts or communications
- Discussing/writing about sexual topics unrelated to curriculum
- Kissing students
- Commenting on students’ bodies or appearance in a sexual manner
- Videotaping or photographing a student in revealing poses
- Sharing one’s own sexual experiences

When the designated licensed administrator (or alternate) receives a report of sexual conduct and has reasonable cause to believe that it has occurred, the designated licensed administrator will report the suspected conduct to the Teacher Standards and Practices Commission (TSPC) if the alleged perpetrator is a licensed individual, and to the Oregon Department of Education (ODE) if the suspected perpetrator is not licensed. TSPC or ODE will conduct an investigation and report back to the public education provider. The public education provider may also conduct an investigation into the alleged sexual conduct. If there is reasonable cause to believe that an employee has committed child abuse, that employee will be placed on paid administrative leave pending the investigation. An employee may be subject to discipline, up to and including termination, based on the results of the investigation. A contractor, agent or volunteer may be removed from their position based on information of sexual conduct.

DESIGNATED LICENSED ADMINISTRATOR

Name

Position

Phone

Email

Location

District, ESD and Charter employees are required to report suspected instances of child abuse when the employee has reasonable cause to believe that a child with whom the employee has come in contact has suffered child abuse or that a person with whom the employee has come in contact has committed child abuse. This report must be made to law enforcement or the Department of Human Services (DHS) and to the designated licensed administrator identified below. The duty to report to DHS or law enforcement is in addition to the requirement to report to the designated licensed administrator. Child abuse may include, but is not limited to:

- Assault
- Mental injury that impairs child’s function
- Rape
- Sexual abuse
- Sexual exploitation
- Negligent treatment or maltreatment
- Threatened harm
- Buying or selling a minor
- Permitting presence where methamphetamines are manufactured
- Unlawful exposure to controlled substances

If the designated licensed administrator (or alternate) receives a report of child abuse and has reasonable cause to believe that it has occurred, the designated licensed administrator will ensure that the report has been made to DHS and/or law enforcement for investigation. If there is reasonable cause to believe that an employee has committed child abuse, the licensed administrator will place that employee on paid administrative leave pending the investigation as well as take necessary action to ensure the student’s safety. The public education provider may conduct an investigation into the suspected abuse. The designated licensed administrator will also report to TSPC if required by OAR 584-020-0041. An employee may be subject to discipline, up to and including termination, based on the results of the investigation. A contractor, agent or volunteer may be removed from their position based on information of child abuse.

LOCAL LAW ENFORCEMENT

Phone

DHS

Phone

ALTERNATE DESIGNATED LICENSED ADMINISTRATOR

Name

Position

Phone

Email

Location

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