



Código: JHFE-AR(1)
Aprobadas: 6/25/20; 2/10/22

Denuncia de Sospecha de Abuso de un Niño**

Informes

Cualquier empleado del distrito que tenga una causa razonable para creer que **cualquier niño** con quien el empleado entra en contacto ha sufrido abuso deberá informar oralmente o hacer un informe oral inmediatamente por teléfono o de otra manera a la oficina local del Departamento de Servicios Humanos de Oregon (DHS por sus siglas en inglés) o su ¹designado o a una agencia de aplicación de la ley dentro del condado donde se encuentra la persona que hace el informe en el momento de su contacto. Cualquier empleado del distrito que tenga una causa razonable para creer que **cualquier persona**² con la que el empleado esté en contacto ha abusado de un niño deberá informar inmediatamente o hacer que se haga un informe de la misma manera al DHS o a su designado o a una agencia de las autoridades locales dentro del condado donde se encuentra la persona que hace el informe en el momento del contacto de conformidad con el Estatuto Revisado de Oregon (ORS) 419B.010.

Cualquier empleado del distrito que tenga una causa razonable para creer que otro empleado, contratista, agente, voluntario o estudiante del distrito ha participado en abuso, o que un estudiante ha sido objeto de abuso por parte de otro empleado, contratista, agente, voluntario o estudiante del distrito deberá informar inmediatamente al DHS o a su designado o a una agencia de las autoridades locales de conformidad con ORS 419B.015, y al administrador con licencia designado o al administrador con licencia alternativo para el edificio de su escuela.

Si se conoce, el informe contendrá los nombres y direcciones del niño y los padres del niño u otras personas responsables del cuidado del niño, la edad del niño, la naturaleza y el alcance del presunto abuso, incluida cualquier evidencia de abuso anterior, la explicación dada para el presunto abuso, cualquier otra información que la persona que hace el informe cree que podría ser útil para establecer la posible causa del presunto abuso y el Identidad de un posible **perpetrador(a)**.

Si el superintendente es el presunto **perpetrador(a)**, el informe se deberá presentar al Director(a) Ejecutivo de Recursos Humanos, quien remitirá el informe al presidente de la Mesa Directiva.

El empleado que informa el presunto abuso de un niño estudiante hará un registro escrito del informe de abuso e incluirá: nombre y posición de la persona que hace el informe; nombre del estudiante; nombre y posición de cualquier testigo; descripción de la naturaleza y el alcance del abuso, incluida cualquier información que pueda ser útil para establecer la causa del abuso y la identidad del abusador; descripción de cómo fue el informe hecho (es decir, teléfono u otro método); nombre de la agencia y de la persona que

¹ Incluye el abandono de un niño; el abuso se define en ORS 419B.005.

² "Persona" puede incluir un adulto, estudiante u otro estudiante.

tomó el informe; fecha y hora en que se elaboró el informe; y nombre del administrador(a) del distrito que recibió una copia del informe escrito.

El registro escrito del informe de abuso no se colocará en el registro educativo del estudiante. El empleado que realiza el informe conservará una copia del informe escrito y se proporcionará una copia a la persona designada que recibió el informe.

Cuando la persona designada recibe un informe de sospecha de abuso de un niño por parte de un empleado del distrito, y hay una causa razonable para respaldar el informe, el distrito colocará al empleado del distrito en licencia³/ausencia administrativa pagada y tomará las medidas necesarias para garantizar la seguridad del estudiante. El empleado permanecerá en ausencia hasta que el DHS o las autoridades determinen que el informe está fundamentado y el distrito toma las medidas de empleo apropiadas, o no puede ser corroborado o no es un informe de abuso y el distrito determine que 1) se violó una política de empleo y el distrito tomará las medidas laborales apropiadas contra el empleado, o 2) no se ha violado una política de empleo y el distrito no requiere ninguna acción contra el empleado.

Cuando la persona designada recibe un informe de sospecha de abuso por parte de un contratista⁴, agente o voluntario, el distrito puede prohibir que el contratista, agente o voluntario brinde servicios al distrito. Si el distrito determina que hay una causa razonable para apoyar el informe de sospecha de abuso, el distrito prohibirá que el agente contratista o voluntario brinde servicios. El distrito puede reincorporar al contratista, agente o voluntario, y dicha reincorporación no puede ocurrir hasta el momento en que la sospecha de abuso se haya investigado⁵ y una determinación sea hecha por las autoridades o el DHS y que el informe no tiene fundamento.

El registro escrito de cada incidente reportado de abuso de un niño, las medidas tomadas por el distrito y cualquier hallazgo como resultado del informe serán mantenidos por el distrito.

Si, después de la investigación, el distrito decide tomar una acción de empleo, el distrito informará al empleado del distrito de la acción de empleo que se tomará y proporcionará información sobre el proceso de apelación apropiado. El empleado puede apelar la acción laboral tomada a través del proceso de apelación provisto por el acuerdo de negociación colectiva aplicable, si corresponde.

Si se notifica al distrito que el empleado decidió no apelar la acción de empleo o si la determinación de una apelación sostuvo la acción de empleo, se colocará un registro de los hallazgos del informe fundamentado y la acción de empleo tomada por el distrito en los registros sobre el empleado de la escuela mantenidos por el distrito. Dichos registros creados son confidenciales y no registros públicos como se define en el Estatuto Revisado de Oregón (ORS) 192.311, sin embargo, el distrito puede usar el registro como base para proporcionar información requerida para ser divulgada sobre un empleado del distrito bajo

³ Se alienta al distrito a duplicar este lenguaje en el contrato. Si el contrato es con una empresa y la persona asignada para hacer el trabajo es la supuesta perpetrador, el distrito notificará a la compañía y solicitará que se asigne a otro empleado de la compañía para completar el trabajo.

⁴ Se alienta al distrito a duplicar este lenguaje en el contrato. Si el contrato es con una empresa y la persona asignada para hacer el trabajo es la supuesta perpetradora, el distrito notificará a la compañía y solicitará que se asigne a otro empleado de la compañía para completar el trabajo.

⁵ El distrito investigará todos los informes de sospecha de abuso, a menos que el DHS o su designado o la policía soliciten lo contrario de conformidad con la ley.

ORS 339.378 (1). El distrito notificará al empleado que la información sobre informes fundamentados puede ser revelada a un posible empleador.

Definiciones

1. La ley de Oregón reconoce estos y otros tipos de abuso:
 - a. Físico;
 - b. Negligencia;
 - c. Lesión mental;
 - d. Amenaza de daño;
 - e. Abuso sexual y explotación sexual.
2. "Niño" significa una persona soltera que es menor de 18 años de edad o es menor de 21 años de edad y que reside o recibe atención o servicios en una agencia de cuidado de niños.
3. Un "informe fundamentado" significa un informe de abuso que una agencia de aplicación de la ley o DHS determina que está fundado.

Confidencialidad de los Registros

El nombre, la dirección y otra información de identificación sobre el empleado que hizo el informe son confidenciales y no son accesibles para inspección pública.

A solicitud de las autoridades o del DHS, el distrito proporcionará inmediatamente los documentos o materiales solicitados en la medida permitida por la ley estatal y federal.

Incumplimiento

Cualquier empleado del distrito que no denuncie una sospecha de abuso de un niño según lo dispuesto por esta política y la ley prescrita de Oregón comete una violación punible por la ley. Un empleado del distrito que no cumpla con los requisitos de confidencialidad de los registros comete una violación punible por la ley prescrita. Si un empleado no reporta sospechas de abuso de un niño o no mantiene la confidencialidad de los registros como lo requiere esta política, el empleado será disciplinado hasta e incluyendo el despido.

Cooperación con el investigador

El personal del distrito hará todo lo posible en los casos de sospecha de abuso de un niño para cooperar con los funcionarios de investigación de la siguiente manera:

1. Cualquier investigación de abuso de un niño será dirigida por el DHS o los funcionarios de las autoridades según lo exija la ley. El DHS o los funcionarios de las autoridades que deseen entrevistar a un estudiante deberán presentarse en la oficina de la escuela y comunicarse con el administrador de la escuela, a menos que el administrador de la escuela sea objeto de la investigación. Cuando se notifica a un administrador que el DHS o las autoridades desean entrevistar a un estudiante en la escuela, el administrador debe solicitar que el funcionario investigador complete el formulario apropiado (Ver JHFE-AR (2) – Investigaciones de Abuso de un Niño Realizadas en las Instalaciones del Distrito). El administrador o la persona designada no debe negar la entrevista basándose en la negativa del investigador a firmar el formulario. Si el estudiante va a ser entrevistado en la escuela,

el administrador o la persona designada deberá poner a disposición un espacio privado. El administrador o la persona designada de la escuela puede, a discreción del investigador, estar presente para facilitar la entrevista. Si el funcionario investigador no tiene una identificación adecuada, el administrador debe negar el acceso para ver al estudiante.

Los oficiales de las autoridades que deseen sacar a un estudiante de las instalaciones deberán presentarse en la oficina y comunicarse con el administrador o la persona designada. Los oficiales de las autoridades deberán firmar la salida del estudiante de acuerdo con los procedimientos del distrito;

2. Cuando se identifique que el tema de la entrevista o investigación está relacionado con el presunto abuso de un niño, los empleados del distrito no notificarán a los padres ni a nadie más que al DHS o a la agencia de aplicación de l y a cualquier empleado de la escuela necesario para permitir la investigación;
3. El administrador o la persona designada deberá informar al investigador de cualquier condición de discapacidad antes de cualquier entrevista con el niño afectado;
4. Los empleados del distrito no están autorizados a revelar nada que ocurra durante una investigación en la que participe el empleado, ni la información se convertirá en parte de los registros educativos del estudiante, excepto que el empleado puede testificar en cualquier juicio posterior que resulte de la investigación y puede ser entrevistado por los respectivos litigantes antes de dicho juicio.

Nada impide que el distrito lleve a cabo su propia investigación, a menos que otra agencia solicite dirigir la investigación o solicite al distrito que suspenda la investigación, o que tome una acción de empleo basada en la información disponible para el distrito antes de que se complete una investigación realizada por otra agencia. El distrito cooperará con las agencias asignadas para llevar a cabo tales investigaciones.

** Tal como se usa en esta política, el término padre incluye tutor legal o persona en una relación parental. El estado y los deberes de un tutor legal se definen en ORS 125.005 (4) y 125.300 - 125.325. La determinación de si un individuo está actuando en una relación parental, a los efectos de determinar la residencia, depende de la evaluación de los factores enumerados en ORS 419B.373. La determinación para otros fines depende de la evaluación de esos factores y de un poder notarial ejecutado de conformidad con ORS 109.056. Para los estudiantes de educación especial, el padre también incluye un padre sustituto, un estudiante adulto a quien se han transferido los derechos y un padre de crianza como se define en OAR 581-015-2000.