



**HUMAN
RESOURCES**

Requisitos de información y presentación de informes sobre abuso y conducta sexual para empleados, voluntarios, contratistas y agentes

EL DISTRITO ESCOLAR DE TIGARD-TUALATIN NO TOLERA EL ABUSO A MENORES NI LA CONDUCTA SEXUAL DE NINGUNA FORMA.

PREVENCIÓN

El distrito de Tigard-Tualatin busca prevenir el abuso a menores y el acoso sexual comprometiéndose a:

- Enseñar a los estudiantes sobre límites y relaciones apropiadas (incoordinación con el plan de estudios);
- Capacitar a todos los empleados sobre el abuso a menores y la conducta sexual, y comunicar claramente las responsabilidades y procedimientos;
- Poner esta capacitación a disposición de padres, miembros de la comunidad, contratistas y voluntarios; y
- Investigar de manera inmediata y exhaustiva cualquier informe o queja de abuso o conducta sexual.

SIGNIFICADO DEL TERMINO ABUSO

- Cualquier agresión a un menor de edad y cualquier lesión física a un menor de edad que haya sido causada por medios que no sean accidentales, incluida cualquier lesión que parezca estar en desacuerdo con la explicación dada de la lesión.
- Cualquier daño mental a un menor de edad, que incluirá sólo un deterioro observable y sustancial de la capacidad mental o psicológica del menor para funcionar causado por la crueldad hacia el menor, teniendo debidamente en cuenta la cultura del menor.
- Violación sexual de menores.
- Abuso sexual.
- Explotación sexual, que incluye, entre otros: Contribuir a la delincuencia sexual de un menor y cualquier otra conducta que permita, emplee, autorice, permita, induzca o anime a un menor a participar en actuaciones para que la gente los observe o en fotografiarlos. Tomar video, grabar u otra exhibición que, total o parcialmente, represente conducta o contacto sexual, abuso sexual que involucre a un menor o violación de un menor, y permitir, alentar o contratar a un menor para que se dedique a la prostitución o al sexo comercial. acto, comprar sexo con un menor o participar en sollicitación sexual comercial.
- Trato negligente o maltrato de un menor, que incluye, entre otros, no proporcionar alimentos, ropa, alojamiento o atención médica adecuada que pueda poner en peligro la salud o el bienestar del menor.
- Amenaza de daño a un menor, lo que significa someterlo a un riesgo sustancial de daño a su salud o bienestar.
- Comprar o vender a una persona menor de 18 años.
- Permitir que una persona menor de 18 años entre o permanezca en o sobre instalaciones donde se fabrican metanfetaminas.
- La exposición ilegal de cannabinoide, que somete a un menor a un riesgo sustancial de daño a su salud o seguridad. ORS 419B.005(1).

SIGNIFICADO DEL TERMINO CONDUCTA SEXUAL

Conducta verbal o física o comunicaciones verbales, escritas o electrónicas por parte de un empleado de la escuela, un contratista, un agente o voluntario que involucren a un estudiante y que sean: insinuaciones sexuales o solicitudes de favores sexuales dirigidas hacia el estudiante o de naturaleza sexual que estén dirigidas hacia el estudiante o que tengan el efecto de interferir irrazonablemente con el desempeño educativo del estudiante o de crear un ambiente educativo intimidante, hostil u ofensivo. La conducta sexual no incluye el contacto que sea necesario por la naturaleza de las tareas laborales del empleado de la escuela o por los servicios que debe proporcionar el contratista, agente o voluntario y para los cuales no existe intención sexual. ORS 339.370(11)(a).

SIGNIFICADO DEL TERMINO ESTUDIANTE: Cualquier persona que esté en cualquier grado desde prekínder hasta el grado 12 o que tenga veintiún años de edad o menos y reciba servicios educativos o relacionados de un proveedor de educación que no sea una institución o educación después de la preparatoria o que anteriormente fuera conocido como un estudiante por la persona que participó en conducta sexual y que dejó la escuela o se graduó de la escuela secundaria dentro de los 90 días anteriores a la conducta sexual. ORS 339.370(12).

SEDUCIR Y EJEMPLOS DE CONDUCTA SEXUAL

La conducta sexual puede incluir conductas para ganarse la confianza del menor o seducir. Este es un comportamiento en el que los adultos desarrollan confianza para derribar las defensas de un menor para que el adulto pueda involucrarlo en conducta sexual o abuso sexual.

La conducta sexual incluye, entre otros, los siguientes ejemplos:

<ul style="list-style-type: none">• Masajear la espalda de los estudiantes.• Tocar a los estudiantes con frecuencia• Intercambiar obsequios o comunicaciones románticas con un estudiante.• Platicar/escribir sobre temas sexuales no relacionados con el plan de estudios con los estudiantes, hacer bromas, gestos e insinuaciones sexuales o participar en bromas inapropiadas con los estudiantes (por ejemplo, discusión sobre el comportamiento de citas amorosas del estudiante.• Invadir intencionalmente la privacidad del estudiante.	<ul style="list-style-type: none">• Besar a los estudiantes• Comentar sobre el cuerpo o la apariencia de los estudiantes de manera sexual• Tomar video o fotografiar a un estudiante en poses reveladores.• Compartir las propias hazañas sexuales o dificultades matrimoniales.• Usar correo electrónico, mensajes de texto o mensajes instantáneos para discutir temas sexuales con estudiantes individuales.
---	---

OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADOS ESCOLARES DE DENUNCIAR ABUSO Y CONDUCTA SEXUAL

TODOS LOS EMPLEADOS deben seguir la política JHFE “Requisitos de informes si hay sospecha de abuso de un niño” y la política JHFF/GBNAA “Requisitos para informar sobre sospechas de conducta sexual con estudiantes”. Estas políticas ayudan a garantizar que los empleados informen adecuadamente los incidentes de abuso y conducta sexual.

La política JHFE requiere que los empleados que tengan una causa razonable para creer que cualquier niño con el que el empleado haya entrado en contacto ha sufrido abuso, informen esto al Departamento de Servicios Humanos (DHS) o a la agencia policial dentro del condado donde se encuentra la persona que hace el informe en el momento del contacto. También requiere que los empleados que tengan una causa razonable para creer que cualquier adulto o estudiante con quien el empleado esté en contacto ha abusado de un menor informen esto al DHS o a la agencia policial dentro del condado donde se encuentra la persona que hace el informe el momento del contacto. Consulte la política del distrito adjunta JHFE “Requisitos de informe de sospecha de abuso de un niño” para obtener más detalles sobre estas obligaciones de denuncia.

La política JHFF requiere que los empleados que tengan motivos razonables para creer que otro empleado, contratista, agente o voluntario ha tenido una conducta sexual con un estudiante notifiquen inmediatamente la conducta al administrador autorizado designado. El administrador autorizado designado que recibe el informe debe informar al Departamento de Educación de Oregón (ODE) o a la Comisión de Prácticas y Estándares Docentes (TSPC), según corresponda. Consulte la política del distrito adjunta "Requisitos para informar sobre sospechas de conducta sexual con estudiantes " para obtener más detalles sobre estas obligaciones de informar.

PROCESO DE INVESTIGACIÓN

Cuando el administrador con licencia designado (o suplente) recibe un informe de conducta sexual y tiene motivos razonables para creer que ha ocurrido, el administrador con licencia designado informará la presunta conducta a TSPC si el presunto perpetrador es un individuo con licencia, y a ODE si el presunto autor no tiene licencia (a partir del 1 de julio de 2020). TSPC u ODE llevarán a cabo una investigación e informarán al distrito. El distrito también puede realizar una investigación sobre la presunta conducta sexual. Si el administrador con licencia designado (o suplente) recibe un informe de abuso infantil y tiene motivos razonables para creer que ha ocurrido, el administrador con licencia designado se asegurará de que el informe se haya presentado al DHS y/o a las autoridades para su investigación. El distrito también puede realizar una investigación sobre el presunto abuso. El administrador autorizado designado también informará a TSPC si así lo requiere OAR 584-020-0041. Si hay motivos razonables para creer que un empleado ha cometido abuso infantil o conducta sexual, se le pondrá a ese empleado una licencia administrativa remunerada. Un empleado puede estar sujeto a medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido, según los resultados de la investigación.

APPROPRIATE ELECTRONIC COMMUNICATIONS WITH STUDENTS

La política JHFF/GBNAA requiere que cualquier comunicación electrónica con los estudiantes por parte de un contratista, agente o voluntario del distrito sea apropiada y solo cuando lo indique la administración del distrito. Al comunicarse electrónicamente con los estudiantes con respecto a asuntos relacionados con la escuela, los contratistas, agentes o voluntarios deberán utilizar el correo electrónico del distrito usando listas de correo y/u otros mensajes de Internet para un grupo de estudiantes en lugar de estudiantes individuales o según lo indique la administración del distrito. Aconsejamos que no envíen mensajes de texto o comunicarse electrónicamente con un estudiante a través de la información de contacto obtenida como contratista, agente o voluntario del distrito.

Consulte la política del distrito adjunta JHFF/GBNAA **Requisitos para informar la sospecha de conducta con estudiantes** para obtener más detalles sobre estas obligaciones de informar.

PROHIBICIONES ADICIONALES

Si un empleado, contratista o agente de la escuela sabe o tiene motivos para saber que otro empleado, contratista o agente de la escuela ha participado en conducta o abuso sexual, el empleado, contratista o agente de la escuela no puede ayudar al otro a obtener un nuevo trabajo. Esta prohibición no se aplica si el empleado, contratista o agente sabe o tiene motivos razonables para creer que la conducta fue denunciada a la agencia correspondiente y se resolvió, o si la investigación continúa en curso después de cuatro años.