No. 4215
SECCIÓN: PERSONAL
TÍTULO: ABUSO DE NIÑOS/ESTUDIANTES

ADOPTADO: 17/06/14
READOPTADO:15/11/16;17/6/25
REVISADO:

DISTRITO ESCOLAR DEL ÁREA DE OXFORD

La Junta requiere que los empleados del distrito cumplan con los requisitos de identificación y denuncia de posible abuso infantil, así como de victimización de estudiantes por parte de otros empleados de la escuela. La Junta ordena al distrito y a los contratistas independientes del distrito que brinden a sus empleados capacitación para reconocer y denunciar el abuso infantil según lo exige la ley.

Las siguientes definiciones son para los propósitos de esta política.

Administrador- la persona responsable de la administración de una escuela del distrito. El término incluye a una persona responsable de las decisiones de empleo en una escuela y un contratista independiente. El director/administrador de la escuela donde está matriculado el estudiante abusado servirá como administrador bajo esta política.

Solicitante- una persona que solicita un puesto como empleado de la escuela. El término incluye a una persona que se transfiere de una clasificación de empleo a otra clasificación de empleo dentro del distrito escolar.

Abuso infantil- significa cualquiera de los siguientes:

1. Cualquier acto reciente u omisión de un perpetrador que cause lesiones físicas graves no accidentales a un niño menor de dieciocho (18) años.

2. Cualquier acto u omisión de un perpetrador que cause lesiones mentales graves no accidentales o abuso sexual o explotación sexual de un niño menor de dieciocho (18) años.

3. Cualquier acto reciente, omisión de acción o serie de tales actos u omisiones por parte de un perpetrador que crea un riesgo inminente de lesión física grave o abuso sexual o explotación sexual de un niño menor de dieciocho (18) años.

4. Negligencia física grave por parte de un perpetrador que constituye una falta de supervisión prolongada o repetida o la falta de provisión de elementos esenciales para la vida, incluida la atención médica adecuada, que pone en peligro la vida o el desarrollo del niño o afecta el funcionamiento del niño.

Ningún niño será considerado abusado física o mentalmente en base a lesiones que resulten únicamente de factores ambientales que estén fuera del control de los padres o de la persona responsable del bienestar del niño, como vivienda, muebles, ingresos, ropa y atención médica inadecuados. .

Contacto directo con niños- la posibilidad de cuidado, supervisión, orientación o control de los niños o la interacción rutinaria con los niños.

Autor- una persona que ha cometido abuso infantil y es padre/tutor de un niño, una persona responsable del bienestar de un niño, una persona que reside en el mismo hogar que un niño o una amante del padre/tutor de un niño. El término no incluye a una persona que esté empleada o proporcione servicios o programas en las escuelas del distrito.

empleado de la escuela- una persona empleada en una escuela del distrito. El término incluye un contratista independiente y empleados. El término excluye a una persona que no tiene contacto directo con los estudiantes.

Lesiones corporales graves- lesión corporal que crea un riesgo sustancial de muerte o que causa desfiguración permanente grave o pérdida prolongada o deterioro de la función de cualquier miembro u órgano del cuerpo.

Lesión mental grave- una condición psicológica, según lo diagnosticado por un médico o psicólogo autorizado, incluida la negativa a recibir un tratamiento adecuado, que:

1. Hace que un niño esté crónico y gravemente ansioso, agitado, deprimido, socialmente retraído, psicótico o con un temor razonable de que la vida o la seguridad del niño se vean amenazadas.

2. Interfiere gravemente con la capacidad del niño para realizar tareas sociales y de desarrollo apropiadas para su edad.

Lesiones físicas graves- una lesión que le cause dolor severo a un niño o que perjudique significativamente el funcionamiento físico de un niño, ya sea de manera temporal o permanente.

Abuso o Explotación Sexual- incluye cualquiera de los siguientes: el empleo, uso, persuasión, incentivo, tentación o coerción de un niño para participar o ayudar a otra persona a participar en cualquier conducta sexualmente explícita o simulación de conducta sexualmente explícita con el fin de producir una representación visual , incluyendo fotografiar, grabar en video, representar por computadora y filmar cualquier conducta sexualmente explícita; o cualquiera de los siguientes delitos cometidos contra un niño: violación, agresión sexual, relaciones sexuales desviadas involuntarias, agresión indecente agravada, abuso sexual, incesto, exhibicionismo, prostitución, abuso sexual o explotación sexual.

mala conducta sexual- cualquier acto, incluidos, entre otros, cualquier comunicación o actividad física verbal, no verbal, escrita o electrónica, dirigida hacia o con un niño o estudiante que esté diseñada para establecer una relación romántica o sexual con el niño o estudiante, tales actos incluyen, pero no se limitan a:

1. Invitación sexual o romántica.

2. Salir o solicitar citas.

3. Participar en un diálogo sexualizado o romántico.

4. Hacer comentarios sexualmente sugerentes.

5. Autorrevelación o revelación física de naturaleza sexual o erótica.

6. Cualquier contacto sexual, indecente, romántico o erótico con un niño o estudiante.

Alumno- una persona inscrita en una escuela del distrito menor de dieciocho (18) años de edad.

De acuerdo con la política de la Junta, el Superintendente o su designado deberá:

1. Requerir que cada solicitante de empleo presente una declaración oficial de aprobación de abuso infantil emitida dentro del año anterior, excepto aquellos exentos por ley.

2. Requerir que cada solicitante de transferencia o reasignación presente una declaración oficial de autorización de abuso infantil a menos que el solicitante esté solicitando una transferencia de un puesto como empleado del distrito a otro puesto como empleado del distrito de este distrito y el solicitante ya haya obtenido un certificado oficial de abuso infantil. declaración de liquidación.

El Superintendente o su designado informará anualmente a los estudiantes, padres/tutores y personal sobre el contenido de esta política de la Junta. El personal del distrito recibirá anualmente un aviso de su responsabilidad de denunciar el abuso infantil y el abuso estudiantil de acuerdo con la política de la Junta y los reglamentos administrativos.

Capacitación

El distrito escolar y los contratistas independientes del distrito escolar deberán proporcionar a sus empleados que tengan contacto directo con niños una capacitación obligatoria sobre el reconocimiento y la denuncia del abuso infantil. La capacitación incluirá, pero no se limitará a, los siguientes temas:

1. Reconocimiento de las señales de abuso y conducta sexual inapropiada y requisitos de denuncia de sospecha de abuso y conducta sexual inapropiada.

2. Disposiciones de la Ley de Disciplina de Educadores Profesionales, incluidos los requisitos obligatorios de presentación de informes.

3. Política del distrito relacionada con la denuncia de sospechas de abuso y conducta sexual inapropiada.

4. Mantenimiento de relaciones profesionales y adecuadas con los alumnos.

Los empleados deben completar un mínimo de tres (3) horas de capacitación cada cinco (5) años.

ABUSO INFANTIL POR PERPETRATOR

Obligación de informar

Los empleados escolares que en el curso de su empleo entren en contacto con niños deberán informar o hacer que se haga un informe cuando tengan motivos razonables para sospechar, sobre la base de capacitación y experiencia

médica, profesional o de otro tipo, que un niño bajo su cuidado, supervisión, orientación o capacitación de los empleados del distrito es víctima de abuso infantil, incluido el abuso infantil por parte de un individuo que no es un perpetrador.

Salvo que lo establezca la ley, la comunicación privilegiada entre cualquier profesional obligado a informar y el paciente o cliente de esa persona no se aplicará a situaciones que involucren abuso infantil y no constituirá motivo para no informar.

Los empleados de la escuela que deben informar sospechas de abuso infantil incluirán, entre otros, un administrador de la escuela, un maestro de la escuela y/o una enfermera de la escuela.

Toda persona obligada a denunciar el maltrato infantil que, de buena fe, denuncie o haga que se realice la denuncia, gozará de inmunidad de responsabilidad civil y penal relacionada con tales hechos.

Un empleado de la escuela que debe denunciar sospechas de abuso infantil y que, actuando en calidad oficial, impide o interfiere con la elaboración de una denuncia de sospecha de abuso infantil comete un delito menor de primer grado.

Un empleado o funcionario escolar que deba denunciar sospechas de abuso infantil o hacer una derivación a las autoridades correspondientes y que deliberadamente no lo haga comete un delito menor de tercer grado por la primera infracción y un delito menor de segundo grado por una segunda infracción o subsiguientes.

Procedimientos de informes

Los empleados escolares que sospechen abuso infantil deberán notificar inmediatamente al director de la escuela. Tras la notificación, el director informará sobre la sospecha de abuso infantil.

Los informes de abuso infantil se realizarán de inmediato por teléfono al Childline Abuse Registry, 800-932-0313, y por escrito a la Agencia de Niños y Jóvenes del condado dentro de las cuarenta y ocho (48) horas posteriores al informe oral.

Investigación

Los funcionarios escolares cooperarán con el Departamento de Bienestar Público o la agencia del condado que investiga un informe de sospecha de abuso infantil, lo que incluye permitir que el personal autorizado entreviste al niño mientras asiste a la escuela.

El funcionario de la escuela que debe denunciar casos de sospecha de abuso infantil puede tomar o hacer que se tomen fotografías del niño que está sujeto a un informe y, si está clínicamente indicado, hacer que se realice un examen radiológico y otras pruebas médicas en el niño.

ABUSO ESTUDIANTIL POR EMPLEADOS ESCOLARES

Obligación de informar

Un empleado de la escuela se comunicará inmediatamente con el director o

administrador cuando el empleado de la escuela tenga motivos razonables para sospechar, en base a su capacitación y experiencia profesional o de otro tipo, que un estudiante que se presenta ante el empleado de la escuela en su capacidad profesional u oficial es una víctima de lesiones corporales graves o abuso o explotación sexuales por parte de un empleado de la escuela.

Si el empleado de la escuela acusado es el director o administrador, el empleado de la escuela deberá informar de inmediato al Superintendente, a los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley y al fiscal del distrito.

El director/administrador que recibe un informe de un empleado de la escuela o que tiene una causa independiente para sospechar una lesión o abuso deberá informar de inmediato al Superintendente, a los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley y al fiscal de distrito correspondiente. El director/administrador no ejercerá su discreción, pero tiene el deber absoluto de informar cuando reciba un aviso de un empleado de la escuela.

Un empleado de la escuela o director/administrador que remita un informe de abuso estudiantil será inmune a la responsabilidad civil y penal que surja del informe.

Un empleado de la escuela que deliberadamente no informa sobre sospechas de abuso estudiantil o que deliberadamente viola la confidencialidad de dicho informe comete un delito sumario.

Un administrador que deliberadamente no informa de inmediato a los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley y al fiscal de distrito correspondiente cualquier informe de lesiones corporales graves o abuso o explotación sexuales presuntamente cometido por un empleado de la escuela contra un estudiante comete un delito menor de tercer grado.

Procedimientos de informes

El informe del director o administrador a los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley y al fiscal de distrito deberá incluir: nombre, edad, dirección y escuela del estudiante; nombre y dirección del padre/tutor del estudiante; nombre y dirección del mandante; nombre, trabajo y domicilio del empleado de la escuela; naturaleza del presunto delito; y cualquier comentario u observación específica directamente relacionada con el presunto incidente y las personas involucradas.

El empleado de la escuela que presente un informe de abuso o lesión de un estudiante por parte de otro empleado no deberá revelar la existencia o el contenido del informe a ninguna otra persona que no sea aquella a la que se requiere informar según esta política.

Investigación

Al recibir un informe de sospecha de abuso estudiantil, los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley, en cooperación con el fiscal de distrito, llevarán a cabo una investigación.

Si los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley tienen motivos razonables para sospechar, sobre la base de la revisión inicial, que existe evidencia de lesiones corporales graves, abuso sexual o explotación sexual

cometidos por un empleado de la escuela contra un estudiante, los funcionarios deberán notificar a la agencia del condado en el condado. Donde ocurrió el presunto abuso o lesión con el propósito de que la agencia realizara una investigación.

Los funcionarios escolares cooperarán con el Departamento de Bienestar Público o la agencia del condado que investiga un informe de sospecha de abuso estudiantil, lo que incluye permitir que el personal autorizado entreviste a un estudiante mientras asiste a la escuela.

Los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley y la agencia del condado coordinarán sus respectivas investigaciones. Deberán realizar entrevistas conjuntas con los estudiantes, pero los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley entrevistarán a los empleados escolares antes que a la agencia del condado. El director o administrador tiene el deber independiente de informar al Superintendente o su designado que un empleado presuntamente ha abusado o victimizado a un estudiante. El requisito de no divulgar la existencia del informe o su contenido no limitará la responsabilidad del director o administrador de utilizar la información recibida para iniciar y realizar una investigación escolar independiente sobre las denuncias. La investigación escolar independiente se llevará a cabo en cooperación con la agencia del condado y los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley, y tendrá el propósito de determinar la disciplina adecuada del empleado y tomar las medidas necesarias para reducir las irregularidades.