

DISTRITO ESCOLAR DEL CONDADO DE JEFFERSON 509-J

AUTORIZACIÓN DE HISTORIA CRIMINAL DE VOLUNTARIOS

Por favor escribe o imprima claramente

Nombre: _____ Fecha de Nacimiento: _____ Sexo: _____
Apellido Primer Nombre Segundo Nombre

Escuela: _____ Correo Electrónico: _____

Enumere otros nombres utilizados anteriormente (incluyendo el apellido de soltera): _____

Licencia de Conducir / Número de Identificación de Oregón.: _____
Emitida por el estado de: _____

Dirección: _____
Dirección Completa Ciudad Estado Código Postal

- A. ¿ALGUNA VEZ ha sido condenado por un delito relacionado con el sexo? []Si [] No
Si la respuesta es "Si", ¿La condena fué en Oregón u otro estado? (Por favor especifique si es otro estado) Estado: _____
Si la respuesta es "Si", ¿El delito involucró la fuerza o menores? []Si [] No
- B. ¿ALGUNA VEZ ha sido condenado por un delito que involucre violencia o amenaza de violencia? []Si [] No
Si la respuesta es "Si", ¿La condena fué en Oregón u otro estado? (Por favor especifique si es otro estado) Estado: _____
- C. ¿ALGUNA VEZ ha sido condenado por un delito que involucre actividad delictiva en drogas o bebidas alcohólicas? []Si [] No
Si la respuesta es "Si", ¿La condena fué en Oregón u otro estado? (Por favor especifique si es otro estado) Estado: _____
- D. ¿ALGUNA VEZ ha sido condenado por algún otro delito, excepto una infracción menor de tráfico o delitos de tráfico?... []Si [] No
- E. ¿ALGUNA VEZ ha sido arrestado por un delito por el cual aún no ha habido una absolución o despido? []Si [] No
- F. ¿ALGUNA VEZ ha sido acusado de alguno de los delitos enumerados en la lista adjunta de "Delitos No Contables"... []Si [] No

Aviso: El Departamento de Educación de Oregón puede realizar una verificación de los antecedentes penales del voluntario para verificar las respuestas a las preguntas anteriores.

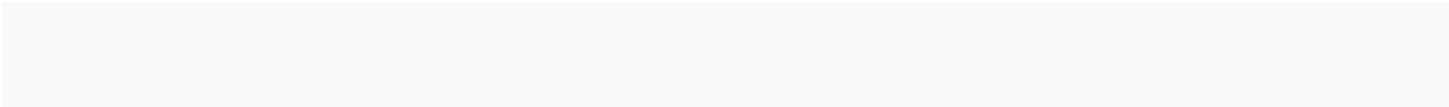
Por la presente otorgo permiso al Distrito Escolar del Condado de Jefferson 509-J, el Departamento de Educación de Oregón, los Servicios de Información Criminal, INC. Y las agencias de aplicación de la ley de Oregón para verificar los antecedentes penales o civiles para verificar cualquier declaración hecha en este formulario.

Admito tener una copia de este aviso.

Firma del Voluntario: _____ Fecha: _____

Mi firma aquí _____ confirma que he recibido una copia de la información y los requisitos de denuncia de abuso y conducta sexual para contratistas, agentes y voluntarios de la escuela.

NOTA: Para que el Distrito Escolar del Condado de Jefferson 509-J procese esta solicitud, el voluntario debe firmar arriba.



**DISTRITO ESCOLAR DEL CONDADO DE JEFFERSON 509-J
FORMULARIO DE SOLICITUD DE VOLUNTARIO**

Nombre: _____

Teléfono: _____

Estoy interesado (a) en ser voluntario en las siguientes escuelas(s):

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Primaria da Madras (K-5) | <input type="checkbox"/> Buff Elementary (K-5) |
| <input type="checkbox"/> Primaria de Metolius (K-5) | <input type="checkbox"/> Academia Warm Springs K-8 |
| <input type="checkbox"/> Escuela Secundaria del Condado de Jefferson (JCMS) | <input type="checkbox"/> 21st Century – After school |
| <input type="checkbox"/> Escuela Preparatoria de Madras (MHS) | <input type="checkbox"/> De Lenguaje Dual (DL) |
| <input type="checkbox"/> Bridges Career & Technical HS | |

Por favor marque las áreas a continuación en las que estaría dispuesto a ayudar.

- Excursiones
 Atletismo / Voluntario de Deportes
 Lectura (Escuchar a los niños leer, etc.)
 Matemáticas (Tarjetas de memoria, problemas simples, etc.)
 Habilidades de Ortografía y Escritura
 Oficina (Verificar papeles, copiar materiales etc.)

Verifique el nivel de edad de ls niños con los que planea o prefiere trabajar.

- Grados K-5
 Secundaria Preparatoria

¿Tienes algún talento especial que desee compartir con nuestros estudiantes, como habilidad artística, talento musical, pasatiempos o manualidades? Si es así, indíquelos a continuación:

_____.

¿Recibió instrucción como voluntario el año pasado? Si No

Por favor escribe los nombres de sus hijos y la escuela a la que asisten actualmente:

_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____



Información sobre Abuso y Conducta Sexual Y Requerimientos de Reportes para Contratistas Escolares, Agentes y Voluntarios

DISTRITO ESCOLAR DEL CONDADO DE JEFFERSON 509J

NO TOLERA EL ABUSO INFANTIL O CONDUCTA SEXUAL DE NINGUNA FORMA.

PREVENCIÓN:

El Distrito Escolar del Condado de Jefferson busca prevenir el abuso infantil y acoso sexual comprometiéndose a:

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

DEFINICIÓN DE ABUSO

- Cualquier agresión de un niño y cualquier lesión física a un niño que haya sido causada por otros medios que no sean accidentales, incluyendo cualquier lesión que parezca no coincidir con la explicación dada de la lesión.
- Cualquier daño mental a un niño, que incluirá sólo un impedimento observable y sustancial de la capacidad mental o psicológica del niño para funcionar causado por la crueldad al niño, teniendo debidamente en cuenta la cultura del niño.
- Violación de un niño.
- Abuso sexual.
- La explotación sexual, incluyendo, pero no limitado a: Contribuir a la delincuencia sexual de un menor, y cualquier otra conducta que permita, induzca o aliente a un niño a participar en la realización para que las personas observen o fotografíe, filme ,

grabación en cinta u otra exhibición que, en su totalidad o en parte, represente conducta o contacto sexual, abuso sexual que involucre a un niño o violación de un niño, y permitir, alentar o contratar a un niño para que se dedique a la prostitución o un acto sexual comercial, para comprar sexo con un menor o para participar en solicitudes sexuales comerciales.

- Trato negligente o maltrato de un niño, que incluye, entre otros, no proporcionar alimentos, ropa, refugio o atención médica adecuados que puedan poner en peligro la salud o el bienestar del niño.
- Amenaza de daño a un niño, que significa someter al niño 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 ingrese o permanezca en las instalaciones donde se fabrican las metanfetaminas.
- La exposición ilegal a una sustancia controlada, o la fabricación ilegal de un extracto de cannabinoide, que somete al niño a un riesgo sustancial de daño a la salud o seguridad del niño. ORS 419B.005 (1).

DEFINICIÓN DE 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 involucre a un estudiante y que sean: avances sexuales o solicitudes de favores sexuales dirigidos hacia el estudiante o de naturaleza sexual que estén dirigidos hacia el estudiante o que tengan el efecto de interferir irrazonablemente con el desempeño educativo del estudiante o de crear un entorno educativo intimidante, hostil u ofensivo. La conducta sexual no incluye tocar aunque sea necesario por la naturaleza de los deberes laborales del empleado de la escuela o por los servicios que debe proporcionar el contratista, agente o voluntario y para los cuales no hay intención sexual. ORS 339.370 (11) (a).

DEFINICIÓN DE ESTUDIANTE : Cualquier persona que se encuentre en cualquier grado desde pre-kindergarten hasta el grado 12 o veintiún años de edad o menos y que reciba servicios educativos o relacionados de un proveedor de educación que no sea una institución o educación postsecundaria o que anteriormente un estudiante por la persona que participa en una 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).

ASEO PERSONAL Y EJEMPLOS DE CONDUCTA SEXUAL

La conducta sexual puede incluir comportamientos de aseo personal. Este es un comportamiento en el que los adultos desarrollan confianza para romper las defensas de un niño para que el adulto pueda involucrar al niño en conducta sexual o abuso sexual.

La conducta sexual incluye, pero no se limita a, los siguientes ejemplos:

- Dar masajes en la espalda a los estudiantes
- Tocar a los estudiantes con frecuencia
- Dar besos a los estudiantes

- Comentar 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 hazañas sexuales o dificultades matrimoniales.
- Intercambiar obsequios románticos o comunicaciones con un estudiante.
- Hablar / 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 los estudiantes en las citas)
- Invasión intencional de la privacidad del estudiante
 - Usar correo electrónico, mensajes de texto o mensajería instantánea para discutir temas sexuales con estudiantes individuales

OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADOS ESCOLARES DE REPORTAR ABUSO Y CONDUCTA SEXUAL

TODOS LOS EMPLEADOS deben seguir la Política JHFE "Notificación de sospecha de abuso de un niño" y la política JHFF / GBNA "Requisitos de notificación de sospecha de conducta sexual con estudiantes". Estas políticas ayudan a garantizar que los empleados denuncien 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 ha entrado en contacto ha sufrido abuso, lo informen al DHS o a la agencia de aplicación de la ley dentro del condado donde se encuentra la persona que hace el informe en el momento de el contacto. También requiere que los empleados que tengan una causa razonable crean que **cualquier adulto o estudiante** con el que el empleado está en contacto ha abusado de un niño, denuncien esto al DHS o a la agencia de aplicación de la ley dentro del condado donde se encuentra la persona que hace el informe a la hora del contacto. Consulte la política del distrito adjunta JHFE "Requisitos para informar por sospecha de abuso de un niño" para obtener más detalles sobre estas obligaciones de informar.

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, notifique inmediatamente al administrador autorizado designado de la conducta. El administrador autorizado designado que recibe el informe debe informar al Departamento de Educación de Oregón (ODE o Comisión de Estándares y Prácticas Docentes (TSPC) según corresponda. Consulte la política del distrito adjunta "Requisitos para informar sobre sospecha de conducta sexual con estudiantes" para obtener más detalles sobre estas obligaciones de información.

PROCESO DE INVESTIGACIÓN

Cuando el administrador autorizado designado (o suplente) recibe un informe de conducta sexual y tiene motivos razonables para creer que ha ocurrido, el administrador autorizado designado informará la supuesta conducta a TSPC si el presunto perpetrador es una persona autorizada, y a ODE si el presunto perpetrador no tiene licencia (a partir del 1 de julio de 2020). TSPC u ODE conducirán una investigación y reportará al distrito. El distrito también puede realizar una investigación sobre la supuesta conducta sexual. Si el administrador autorizado designado (o suplente) recibe un informe de abuso infantil y tiene motivos razonables para creer que ha ocurrido, el administrador autorizado designado se asegurará de que el informe se

haya presentado al DHS y / o la policía para su investigación. El distrito también puede realizar una investigación sobre el presunto abuso. El administrador autorizado designado también informará a TSPC si lo requiere OAR 584-020-0041. Un contratista, agente o voluntario puede ser removido de su cargo en base a información sobre conducta sexual y / o abuso infantil.

OBLIGACIONES DE LOS CONTRATISTAS, AGENTES Y VOLUNTARIOS ESCOLARES DE DENUNCIAR ABUSO Y CONDUCTA SEXUAL

TODOS LOS CONTRATISTAS, AGENTES Y VOLUNTARIOS están obligados a informar todos los incidentes de abuso y conducta sexual conocidos o sospechados a un administrador de la escuela.

El no reportar incidentes conocidos o sospechados de abuso y conducta sexual puede resultar en la rescisión de su contrato con el Distrito, la rescisión de su derecho a ser voluntario con el Distrito y / o traspasar todas las propiedades y eventos de la escuela.

COMUNICACIONES ELECTRÓNICAS APROPIADAS CON ESTUDIANTES

La política JHFF / GBNA A 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 usar 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. Se prohíbe a contratistas, agentes o voluntarios del distrito enviar mensajes de texto o comunicarse electrónicamente con un estudiante a través de la información de contacto obtenida.

Consulte la política del distrito adjunta JHFF / GBNA A Requisitos para informar sobre sospecha de conducta sexual con estudiantes para obtener más detalles sobre estas obligaciones de información.

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 se ha involucrado 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 se informó a la agencia correspondiente y se resolvió, o si la investigación continúa en curso después de cuatro años.