



VERIFICACIÓN DEL HISTORIAL CRIMINAL DE LOS SOLICITANTES

Favor escribir a máquina o en molde claramente – como aparece en la Licencia

Nombre: \_\_\_\_\_  
(Apellido paterno/nombre/apellido materno)

Otros nombres usados anteriormente: \_\_\_\_\_

Número de Seguro Social: \_\_\_\_\_ Fecha de Nacimiento: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_  
(Mes/Día/Año)

No. Licencia de Conducir de Oregon/Tarjeta de Identificación: \_\_\_\_\_

Dirección: \_\_\_\_\_  
(Número y Nombre de la calle) (Ciudad) (Estado) (Código Postal)

Proveer el número de seguro en esta forma es voluntario. Si usted decide no anotar el número de seguro, no se usará como base para negarle el trabajo o cualquier derecho, servicios o beneficios a los cuales usted tiene derecho. Si usted provee el número, la policía del estado de Oregon lo usará como información adicional en la búsqueda de cualquier dato criminal que usted pueda tener. Su número de seguro será usado como se indica anteriormente. Las leyes estatales y federales protegen su privacidad y datos de su archivo personal.

A. ¿Alguna vez ha sido usted declarado culpable de un crimen sexual o relacionado al sexo?  \* Sí  No  
1. Si sí ¿Fue la convicción en Oregon u otro estado? (Favor de especificar si fue en otro estado) Estado: \_\_\_\_\_  
2. Si sí ¿ El crimen involucro fuerza o a menores de edad?  \* Sí  No

B. ¿Alguna vez ha sido declarado culpable de un crimen que involucro violencia o amenaza de violencia?  \* Sí  No  
1. Si sí ¿Fue la convicción en Oregon u otro estado? (Favor de especificar si fue en otro estado) Estado: \_\_\_\_\_

C. ¿Alguna vez ha sido declarado culpable de un crimen involucrado en actividades criminales de drogas o bebidas alcohólicas?  \* Sí  No  
1. Si sí ¿Fue la convicción en Oregon u otro estado? (Favor de especificar si fue en otro estado) Estado: \_\_\_\_\_

D. ¿Alguna vez ha sido declarado culpable de cualquier otro crimen excepto violaciones menores de tráfico?  \* Sí  No

E. ¿ Ha sido arrestado dentro de los últimos tres años por un crimen que todavía no ha hasido absuelto o juzgado?  \* Sí  No

**\*Si ha respondido afirmativamente a alguna de las preguntas anteriores, proporcione una explicación aquí: si necesita más espacio, utilice el reverse de esta página.**

Aviso: Una investigación del historial criminal del solicitante será realizado por el Fern Ridge School District para verificar las respuestas a las preguntas precedents.

Yo concedo por la presente el distrito escolar permiso para investigar los datos civiles o criminales y verificar cualquier declaración hecha en esta forma. No obstante en todo caso si el solicitante concede el consentimiento, el Departamento de Educación de Oregon dirigirá una investigación de los archivos de delitos criminales para las posiciones de chófer de autobús, voluntario u otro prospecto empleo escolar trabajando con o alrededor niños. El solicitante tiene derecho de revisar su historial criminal para veridica la validez o exactitude de la información. La discriminación del empleador basada únicamente en datos de arresto puede violar leyes federales de derechos civiles. El solicitante puede obtener más información acerca de los derechos del solicitante contactando a la Oficina de Labor e Industrias, División de Derechos Civiles, State Office Building, Suite (Salón) 1070, Portland, Oregon 97323, teléfono 503-731-4075.

Comprendo lo leído y he recibo este aviso.

Firma de Solicitante: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

Número de Telefono: \_\_\_\_\_ (For Office Use Only: \_\_ EE \_\_ VE \_\_ FRMS \_\_ EHS)  
(4/13/18)

# Información sobre abuso y conducta sexual y requisitos de denuncia para empleados

\_\_\_\_\_ EL PROVEEDOR DE EDUCACIÓN

**NO TOLERA EL ABUSO INFANTIL O LA CONDUCTA SEXUAL EN NINGUNA FORMA.**

## **PREVENCIÓN**

El \_\_\_\_\_ proveedor de educación busca prevenir el abuso infantil y el acoso sexual, comprometiéndose con lo siguiente:

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

## **DEFINICIÓN DE ABUSO**

- Cualquier agresión hacia un menor y cualquier lesión física de un menor que ha sido causada por medios que no son accidentales, incluyendo cualquier lesión que parezca no corresponder con la explicación brindada sobre la lesión.
- Cualquier lesión mental de un menor, que incluye solo un perjuicio observable y sustancial a la capacidad mental o psicológica del menor para funcionar, causada por crueldad hacia el menor, con la debida atención a la cultura del menor.
- Violación de un menor.
- Abuso sexual.
- Explotación sexual, incluyendo, entre otros: Contribuir a la delincuencia sexual de un menor y a cualquier otra conducta que permita, emplee, autorice, induzca o fomente que un menor se exponga a que otras personas lo observen, o tomar fotografías, filmar, grabar en cintas u otro tipo de exhibición que, en su totalidad o en parte, represente una conducta o contacto sexual, abuso sexual que involucre a un menor o la violación de un menor y permitir o fomentar la participación o contratar a un menor para que participe en prostitución o un acto de sexo comercial, comprar sexo con un menor o participar en solicitudes de sexo comercial.
- Trato negligente o maltrato de un menor, incluyendo, entre otros, no cumplir con proporcionar alimento, ropa, refugio o atención médica adecuados, lo que probablemente pondría en peligro la salud o el bienestar del menor.
- Amenaza de daño a un menor, que significa someter al menor a un riesgo significativo de daño hacia su salud o bienestar.
- Comprar o vender a una persona menor de 18 años.

- Permitir a una persona menor de 18 años ingresar a instalaciones donde se elabora metanfetamina o permanecer en ellas.
- Exposición ilegal a una sustancia controlada o a la elaboración ilegal de un extracto cannabinoide que someta a un menor a un riesgo significativo de daño a su salud y seguridad. (Artículo 419B.005(1) de los Estatutos Revisados de Oregón [ORS]).
- La inmovilización o aislamiento de un menor en infracción de los ORS 339.285, 339.288, 339.291, 339.303 o 339.308.
- La imposición de castigos corporales a un menor en infracción del ORS 339.250(9).

## **DEFINICIÓN DE CONDUCTA SEXUAL**

Conducta verbal o física o comunicaciones verbales, escritas o electrónicas por parte de un empleado, contratista, agente o voluntario de la escuela que involucren a un estudiante y que sean: insinuaciones sexuales o solicitudes de favores sexuales dirigidas al estudiante, o de naturaleza sexual que estén dirigidas al estudiante o que tengan el efecto de interferir indebidamente con el desempeño educativo del estudiante o de crear un entorno educativo intimidante, hostil u ofensivo. La conducta sexual no incluye el contacto físico necesario debido a la naturaleza de los deberes laborales del empleado de la escuela o los servicios que el contratista, agente o voluntario deben prestar y en los cuales no hay intención sexual. (Artículo 339.370(11)(a) de los ORS).

**DEFINICIÓN DE ESTUDIANTE:** Cualquier persona que curse cualquier grado, desde prekínder hasta 12.<sup>o</sup> grado o tenga veintiún años de edad o menos y reciba servicios educativos o relacionados por parte de un proveedor educativo que no sea una institución o educación posterior a la escuela secundaria o que anteriormente era conocida como estudiante por la persona que adoptó la conducta sexual y que dejó la escuela o se graduó de la escuela secundaria dentro del año calendario anterior a la conducta sexual. ORS 339.370(12).

## **ENGAÑO PEDERASTA Y EJEMPLOS DE CONDUCTA SEXUAL**

La conducta sexual puede incluir el engaño pederasta ("grooming"). Esta es un comportamiento en el que un adulto genera una relación de confianza para que el menor baje las defensas y el adulto pueda involucrar al menor en conducta sexual o abuso sexual.

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

- |   |   |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• frotarle la espalda a un estudiante</li> <li>• tocar a un estudiante con frecuencia</li> <li>• intercambiar comunicaciones o regalos románticos con un estudiante</li> <li>• hablar o escribir sobre temas sexuales no relacionados con el plan de estudios con un estudiante, hacer bromas, gestos y alusiones sexuales o participar en charlas inapropiadas con un estudiante (p. ej., hablar sobre las citas del estudiante)</li> <li>• invadir de forma intencionada la privacidad de un estudiante</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• besar a un estudiante</li> <li>• comentar sobre el cuerpo o la apariencia de un estudiante de una manera sexual</li> <li>• grabar en video o fotografiar a un estudiante en poses reveladoras</li> <li>• compartir las propias "hazañas" sexuales o dificultades matrimoniales</li> <li>• hablar sobre temas sexuales con un estudiante mediante correo electrónico, mensajes de texto o mensajería instantánea</li> </ul> |
|---|---|

# OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADOS DE LA ESCUELA DE DENUNCIAR EL ABUSO Y

## LA CONDUCTA SEXUAL

TODOS LOS EMPLEADOS tienen la obligación de cumplir con la política JHFE “Requisitos de denuncia de presunto abuso de un menor” y la política JHFF/GBNAA “Requisitos de denuncia de presunta conducta sexual hacia estudiantes”. Estas políticas ayudan a garantizar que los empleados denuncien correctamente los incidentes de abuso y conducta sexual.

La política JHFE exige que los empleados que tengan motivos razonables para creer que **cualquier menor** con quien el empleado tiene contacto ha sufrido abuso denuncien este hecho ante el Departamento de Servicios Humanos (DHS) o la agencia policial del condado donde la persona que presenta la denuncia está ubicada en el momento del contacto. Además, exige que los empleados que tengan motivos razonables para creer que **cualquier adulto o estudiante** con quien el empleado tenga contacto ha abusado de un menor denuncien este hecho ante el DHS o la agencia policial del condado donde la persona que presenta la denuncia está ubicada en el momento del contacto. Consulte la política del distrito adjunta JHFE “Requisitos de denuncia de presunto abuso de un menor” para obtener más información sobre estas obligaciones de denuncia.

La política JHFE exige que los empleados que tengan motivos razonables para creer que otro empleado, contratista, agente o voluntario ha adoptado una conducta sexual con un estudiante notifique de inmediato al administrador licenciado designado de la conducta. El administrador licenciado designado que reciba la denuncia debe presentarla ante el Departamento de Educación de Oregón (ODE) o ante la Comisión de Estándares y Prácticas de Maestros (TSPC), según corresponda. Consulte la política del distrito adjunta “Requisitos de denuncia de presunta conducta sexual hacia estudiantes” para obtener más información sobre estas obligaciones de denuncia.

## PROCESO DE INVESTIGACIÓN

Si el proveedor de educación tiene motivos razonables para creer que un empleado ha cometido abuso infantil o ha participado en conducta sexual con un estudiante, se le dará licencia administrativa con goce de sueldo a dicho empleado mientras se investigan las acusaciones. Agencias externas tales como la TSPC, el ODE, el DHS o las fuerzas del orden público investigarán las denuncias de presunta conducta sexual y se comunicarán nuevamente con el proveedor de educación. El proveedor de educación también llevará a cabo una investigación para determinar si se ha infringido alguna política de empleo, independientemente de si una agencia externa considera que la denuncia está fundamentada.

## **COMUNICACIONES ELECTRÓNICAS APROPIADAS CON LOS ESTUDIANTES**

La política JHFF/GBNAA exige que cualquier comunicación electrónica con los estudiantes por parte de un empleado del distrito sea apropiada y solo ocurra cuando la administración del distrito lo ordene. Cuando se comuniquen con los estudiantes por medios electrónicos sobre asuntos relacionados con la escuela, los empleados deberán usar las listas de correo del correo electrónico del distrito u otro tipo de mensajería por Internet para escribir a un grupo de estudiantes en lugar de estudiantes individuales o como lo ordene la administración del distrito. Comunicarse con un estudiante por mensaje de texto o por medios electrónicos mediante información de contacto obtenida como empleado, contratista, agente o voluntario del distrito <sup>1</sup>.

Consulte la política del distrito adjunta JHFF/GBNAA “Requisitos de denuncia de presunta conducta sexual hacia estudiantes” para obtener más información sobre estas obligaciones de denuncia.

## **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 adoptado una conducta sexual o ha cometido abuso, el empleado, contratista o agente de la escuela no puede ayudar al otro a obtener un nuevo empleo. Esta prohibición no se aplica si el empleado, contratista o agente sabe o tiene motivos razonables para creer que la conducta fue denunciada ante la agencia correspondiente y fue resuelta o si la investigación permanece en curso después de cuatro años.

<sup>1</sup> Elija "es altamente desaconsejable" o "está prohibido" para que el texto sea el mismo que el de la política del distrito JHFF "Requisitos de denuncia de presunta conducta sexual hacia estudiantes".