

***101A**

BEAR RIVER HEAD START POLÍTICA DE ACOSO SEXUAL

Bear River Head Start es un empleador de oportunidad igual. Es nuestra política buscar y emplear al personal más calificado sin discriminación por raza, color, religión, origen nacional, sexo, edad, estado civil o discapacidad física o mental, excepto cuando esté justificado cuando cumpla con un requisito ocupacional de buena fe. Head Start también se dedicado a proporcionar un lugar de trabajo libre de acoso sexual.

El acoso basado en el sexo es una violación de la Sección 703, Título Siete de la Ley de Derechos Civiles de 1964, enmendada en 1972. El acoso sexual se definirá como insinuaciones sexuales no deseadas, solicitud de favores sexuales u otra conducta verbal o física de un naturaleza sexual. Esto constituye acoso sexual cuando:

1. Tal conducta tiene el propósito o efecto de interferir de manera irrazonable con el desempeño laboral de una persona o crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.
2. La sumisión a tal conducta se hace explícita o implícitamente como un término o condición del empleo de una persona.
3. La sumisión o el rechazo de dicha conducta por parte de un individuo se utiliza como base para las decisiones de empleo/voluntariado que afectan a dichos individuos.

La responsabilidad para asegurar que tal conducta no existe recae en cada individuo y el Coordinador de Sitio y la Directora.

Para evitar dificultades bajo la ley y para evitar cualquier apariencia de incorrección, avisamos a los empleados, voluntarios y a la administración de Head Start que deben, en sus relaciones con otros empleados, evitar cualquier acción, sugerencia o insinuación que pueda llevar a cualquier empleado/voluntario a creer que su seguridad laboral, avances u otros beneficios están condicionados a su respuesta al acoso sexual (verbal o físico).

Los empleados y sus supervisores no permitirán ningún material impreso o comportamiento que pueda resultar en la interrupción del trabajo de otra persona en la creación de un entorno de trabajo inadecuado. Los empleados y sus supervisores no pueden tener materiales impresos que podrían provocar la interrupción del trabajo de otra persona o crear un entorno de trabajo inadecuado.

Para revisar un reclamo de que un empleado/voluntario/padre voluntario ha sido acosado sexualmente, se debe seguir el siguiente procedimiento:

1. Si el empleado/voluntario siente que ha sido acosado y no ha podido resolver el asunto de manera informal, el empleado/voluntario/padre voluntario debe reportarlo a la Directora.
2. La Directora hará una investigación de la alegación.
3. Una vez que se determine que ha ocurrido una conducta de acoso, se advertirá al empleado/voluntario/padre voluntario acosador que detenga la conducta ofensiva.
4. Si la conducta no se detiene, el empleado/voluntario/padre voluntario puede decidir continuar con el asunto presentando una queja formal al comité de personal, que revisará la queja y tomará las medidas necesarias.
5. Si no se detiene la conducta, el empleado/voluntario/padre voluntario pueden decidir seguir adelante con el asunto presentando una reclamación ante la Office for Civil Rights, U.S. Department of Education, 1961 Stout Street, Denver, CO 80294.

Acción correctiva: El propósito de cualquier acción para resolver una queja será corregir o remediar la lesión, si la hubiera, al denunciante y evitar más acoso. La acción recomendada puede incluir una reprimenda escrita o verbal del infractor, advertencia de libertad condicional, suspensión temporal, despido o cambio de puesto o grado.

Cargos falsos: Si un empleado/voluntario/padre voluntario presentó una queja con el conocimiento de que los hechos eran falsos, el comité de personal informará al director y se tomarán medidas disciplinarias contra el denunciante que pueden incluir: advertencia, libertad condicional, suspensión o despido.

He leído y entiendo la política anterior.

Firma _____
Revisado 05/2026

Fecha _____

BEAR RIVER HEAD START

Política para restringir la participación de delincuentes sexuales registrados en actividades que involucren a niños.

Bear River Head Start es un concesionario privado sin fines de lucro con las siguientes opciones de programas dentro del concesionario: Head Start y Early Head Start. La siguiente política se aplica a todas las opciones de programas dentro de Bear River Head Start. El concesionario en su conjunto se denominará Bear River Head Start, el título legal de la subvención, aunque todas las opciones del programa se rigen por esta política.

Anexo: Agregado el 12/01/22

Se espera que todos los voluntarios, padres y padres que son empleados revelen cualquier arresto o cargo penal pendiente; o cualquier condena relacionada con el abuso sexual infantil y su disposición bajo esta Política de Delincuentes Sexuales. Además, los padres que son empleados estarán sujetos a los requisitos de verificación de antecedentes de los empleados y cualquier hallazgo relacionado con el abuso sexual infantil u otros delitos infantiles, o de cualquier otra entidad legal que proporcione dicha información, prohibirá que dicha persona esté presente en "áreas protegidas" según la ley estatal, que tienen niños presentes menores de 18 años.

Sección I. Declaración de política

Bear River Head Start de acuerdo con las leyes del estado verificará los nombres y direcciones de todos los padres / tutores recién inscritos en un registro de delincuentes sexuales en todo el estado. Se enviará una carta a cualquier familia que tenga un miembro de su hogar que haya sido identificado en ese registro y el delincuente sexual registrado no podrá estar en ninguna "área protegida", según la ley estatal, que tenga niños presentes bajo la edad de 18 años.

Esta carta establece que "Como delincuente sexual registrado, no podrá participar en las actividades del salón de clases ni en las actividades familiares. Si bien Bear River Head Start se compromete a brindar a los padres oportunidades para apoyar la educación de sus hijos, también debemos considerar a las otras familias inscritas en nuestro programa. Como padre, puede asistir a las reuniones del comité de padres (reuniones solo para padres) en las que los niños no estarán presentes".

Hacemos esto con los siguientes propósitos en mente:

- Para proteger al niño

- Siga las leyes estatales que protegen a los niños menores de 18 años.

Título 77 del Código de Procedimiento Penal de Utah 77-27-21.7.

Restricciones para delincuentes sexuales

(1) Como se usa en esta sección:

(a) "Menor" significa una persona menor de 18 años;

(b) (i) "Área protegida" significa los locales ocupados por:

(A) cualquier guardería o instalación preescolar con licencia;

(B) una piscina abierta al público;

(C) una escuela primaria o secundaria pública o privada que no se encuentre en los terrenos de una instalación correccional;

(D) un parque comunitario que esté abierto al público;

(E) un patio de juegos que esté abierto al público, incluidas aquellas áreas diseñadas para proporcionar espacio para niños, equipo recreativo u otras comodidades destinadas a permitir que los niños participen en la actividad física; y

(F) excepto según lo dispuesto en la Subsección (1) (b) (ii), un área que esté a 1,000 pies o menos de la residencia de una víctima del delincuente sexual si el delincuente sexual está sujeto a una restricción solicitada por la víctima.

(ii) "Área protegida" no incluye el área descrita en la Subsección (1) (b) (i) (F) si:

(A) la víctima es un miembro de la familia inmediata del agresor sexual; y

(B) los términos del acuerdo de libertad condicional o libertad condicional del delincuente sexual permiten que el delincuente sexual resida en la misma residencia que la víctima.

(c) "Delincuente sexual" significa un adulto o menor que debe registrarse de acuerdo con el Título 77, Capítulo 41, Registro de Delincuentes Sexuales y Secuestrados, debido a una condena por cualquier delito que se cometa contra una persona menor de 18 años. .

(2) Para los propósitos de la Subsección (1) (b) (i) (F), un delincuente sexual está sujeto a una restricción solicitada por la víctima si:

(a) el delincuente sexual está en libertad condicional o en libertad condicional por un delito que requiere que el delincuente se registre de acuerdo con el Título 77, Capítulo 41, Registro de delincuentes sexuales y secuestrados;

(b) la víctima o el padre o tutor de la víctima informa al Departamento de Correcciones que la víctima elige restringir al delincuente sexual del área y autoriza al Departamento de Correcciones a informar al delincuente sexual del área donde reside la víctima; y

(c) el Departamento de Correcciones notifica al delincuente sexual por escrito que el delincuente sexual tiene prohibido estar en el área descrita en la Subsección (1) (b) (i) (F) y proporciona una descripción de la ubicación del área protegida al delincuente sexual.

(3) Un delincuente sexual no puede:

(a) estar en un área protegida excepto:

(i) cuando el delincuente sexual debe estar en un área protegida para cumplir con las responsabilidades parentales del delincuente sexual;

- (ii) (A) cuando el área protegida sea una escuela primaria o secundaria pública o privada; y
- (B) la escuela está abierta y se utiliza para una actividad pública que no sea una función relacionada con la escuela que involucre a un menor; o
- (iii) (A) si el área protegida es una guardería con licencia o una instalación preescolar ubicada dentro de un edificio que está abierto al público para fines distintos a la operación de la guardería o instalación preescolar; y
- (B) el delincuente sexual no ingresa a una parte del edificio que está ocupada por la guardería o la instalación preescolar; o
- (b) servir como entrenador, gerente o entrenador de atletismo para cualquier equipo deportivo del cual sea miembro un menor de 18 años.
- (4) Un delincuente sexual que viole esta sección es culpable de un delito menor de clase A.

Ley del Estado de Idaho-Título 18 Capítulo 83

TÍTULO 18 DELITOS Y CASTIGOS Capítulo 83

NOTIFICACIÓN DE REGISTRO DE DELINCUENTES SEXUALES Y LEY DE DERECHO A SABER COMUNITARIO 18-8329. ADULTOS DELINCUENTES SEXUALES CRIMINALES - ACCESO PROHIBIDO A NIÑOS ESCOLARES - EXCEPCIONES. (1) Si una persona está actualmente registrada o debe registrarse bajo la ley de registro de delincuentes sexuales según lo dispuesto en el capítulo 83, título 18, Código de Idaho, es un delito menor que dicha persona:

- (a) Estar o permanecer en las instalaciones de cualquier edificio escolar o terreno escolar en este estado, en las instalaciones o terrenos de cualquier guardería, o en otras propiedades publicadas con un aviso de que son utilizadas por una escuela o guardería, cuando la persona tiene motivos para creer que los niños menores de dieciocho (18) años están presentes y están involucrados en una actividad escolar o de guardería, o cuando los niños están presentes dentro de los treinta (30) minutos antes o después de una actividad escolar o de guardería programada.
- (b) Merodear deliberadamente en una vía pública dentro de los quinientos (500) pies de la línea de propiedad de la escuela o la guardería en este estado, incluidas las propiedades publicadas con un aviso de que son utilizadas por una escuela o guardería, cuando los niños menores de la edad de dieciocho (18) años están presentes y están involucrados en una actividad escolar o de guardería, o cuando los niños están presentes dentro de los treinta (30) minutos antes o después de una actividad escolar o guardería programada.
- (c) Estar en cualquier medio de transporte propiedad o arrendado por una escuela o guardería para transportar a los estudiantes hacia o desde la escuela o guardería o una actividad relacionada con la escuela o guardería cuando haya niños menores de dieciocho (18) años en el medio de transporte.

He leído y entiendo la Política de delincuentes sexuales registrados anterior y acepto cumplir con sus disposiciones.

Firma de Padre/Tutor _____ Fecha _____

Firma de Padre/Tutor _____ Fecha _____

Revisado el 05/2026

***801A**

BEAR RIVER HEAD START CASTIGO CORPORAL

El castigo corporal NO SE PERMITE en la clase/edificio o en el area

El objetivo de la Educación y el Desarrollo de la Primera Infancia 45 CFR 1304.21 es proporcionar a todos los niños con un entorno de aprendizaje *seguro*, enriquecedor, atractivo, y agradable con el fin de ayudarles a adquirir las habilidades de conciencia y la confianza necesarias para tener éxito en su entorno actual, y hacer frente a responsabilidades posteriores en la escuela y en la vida. Cada niño es tratado como un individuo en una comunidad inclusiva que valora, respeta y responde a la diversidad. Las variadas experiencias proporcionadas por el programa apoyan el continuo crecimiento y desarrollo de los niños, que incluye el desarrollo físico, social, emocional y cognitivo de cada niño. (Letra itálica agregada).

Bear River Head Start mantiene una política de *cero tolerancia* para cualquier miembro del personal que dañe físicamente a un niño. Serán despedidos de inmediato y puestos en libertad condicional mientras se lleva a cabo una investigación. (El castigo corporal es fuerza física e incluye, pero no se limita a, azotes, bofetadas, tirar del cabello, etc.) No hay castigo físico en Bear River Head Start.

Se anima a los padres que usan el castigo corporal como parte de su disciplina a abstenerse mientras estén en Bear River Head Start. Si un padre utiliza una forma de castigo corporal mientras participa en *cualquier* actividad de Head Start, el miembro del personal presente abordará la situación con el padre de manera proactiva y confidencial, si corresponde.

Bear River Head Start ha compartido la información anterior conmigo/nosotros.

Firma

Fecha

Firma

Fecha

Revisado el 05/2026

***809B**

BEAR RIVER HEAD START ACUERDO DE LUGAR DE TRABAJO LIBRE DE DROGAS

Regulaciones Federales, publicadas en el Registro Federal, 31 de enero de 1989, que gobiernan la Ley de Lugar de Trabajo Libre de Drogas de 1988, Ley Pública 100-90, Título V, Subtítulo D

Este estatuto requiere que los beneficiarios de las agencias federales certifiquen que proporcionarán un lugar de trabajo libre de drogas.

1. Aviso a todos los empleados, voluntarios y padres voluntarios de que es ilegal fabricar, distribuir, dispensar o tener en su poder una sustancia controlada u otro medicamento prescrito legalmente mientras está en Head Start

Para continuar trabajando en Head Start, cada empleado, voluntario y padre voluntario debe firmar que cumplirá con la declaración del párrafo (1) en el sentido de que no usará ni poseerá sustancias controladas mientras realiza las tareas de su trabajo o mientras en las instalaciones de Head Start.

2. Que usted como empleado, voluntario, o padre voluntario notificará a la Directora entre (5) días a cualquier condena criminal por estatuto de drogas por una violación que ocurra en el lugar de trabajo (Bear River Head Start).

3. Que el empleado, voluntario o padre voluntario aprovechará el asesoramiento sobre drogas disponible y la rehabilitación como condición para continuar con el empleo si se descubre el uso de drogas en el trabajo y para cumplir con las Políticas y Procedimientos de Personal con respecto al uso de drogas en el lugar de trabajo.

4. Que usted como empleado, voluntario o padre voluntario

Que usted, como empleado, voluntario o padre voluntario, comprende que el uso continuo de drogas o alcohol en Bear River Head Start resultará en la terminación del empleo y/o voluntariado.

-Este aviso formará parte de nuestros archivos.

Yo _____ he leído el requisito de 'Lugar de trabajo libre de drogas' anterior y acepto como condición para mi empleo continuo/voluntariado cumplir con lo anterior.

Firma

Fecha

Revisado el 05/2026

901A

BEAR RIVER HEAD START ACUERDO DE VOLUNTARIO Y LIBERACIÓN DE RESPONSABILIDAD

1. **Participación Voluntaria.** Reconozco que he aplicado voluntariamente para ayudar en Bear River Head Start, un programa que trabaja con niños de bajos ingresos y sus familias. Entiendo que como voluntario no se me pagará por mis servicios, que no estaré cubierto por ninguna cobertura médica o de otro tipo proporcionada por Bear River Head Start, y que no seré elegible para ningún beneficio de compensación laboral.

2. **Liberación**

En consideración de la oportunidad que se me brinda de ayudar en este programa, por la presente acepto que yo, mis cesionarios, herederos, guardianes y representantes legales no presentaremos un reclamo contra Bear River Head Start, o cualquiera de sus organizaciones afiliadas, o sus funcionarios o directores, colectiva o individualmente, o el proveedor de cualquier material o equipo que sea utilizado por el programa, o cualquiera de los trabajadores voluntarios, por la lesión o muerte que sufrí o el daño a mi propiedad, cualquiera que sea su causa, que surja de mi participación en el programa. Sin limitar la generalidad de lo anterior, por la presente renuncio y libero cualquier derecho, acción o causa de acción que resulte de una lesión personal o muerte a mí, o daño a mi propiedad, sostenido en conexión con mi participación en el programa.

Firmado este _____ día de _____, 20____ en Logan, Utah

Voluntario (*firma*)

Nombre (*por favor imprimir*)

Dirección

Ciudad/Estado/código postal

Teléfono

CONFLICTOS DE INTERESES – JUNTA DIRECTIVA Y CONSEJO POLÍTICO

Es política del Programa prohibir a sus padres y miembros de la Junta Directiva o del Consejo de Políticas participar en cualquier actividad, práctica o conducta que entre en conflicto o parezca entrar en conflicto con los intereses del Programa. Dado que es imposible describir todas las situaciones que pueden causar o dar la apariencia de un conflicto de intereses, las prohibiciones incluidas en esta política no pretenden ser exhaustivas. Este procedimiento proporciona orientación para respaldar la política de conflictos de intereses.

Comentario:

- (1) Ninguna persona puede formar parte de la Junta o del Consejo de Políticas si tiene un familiar directo empleado por Bear River Head Start/Early Head Start. "Familia inmediata" significa el cónyuge, hermano, hermana, padre, hijo, hijastro, suegro, suegra, cuñada, cuñado, nuera, hijo del empleado -políticos, y cualquier otro miembro del hogar del empleado.
- (2) Se espera que los padres y los miembros de la Junta o del Consejo de Políticas representen al Programa de manera profesional y ética. Es una obligación entendida evitar cualquier conflicto de intereses aparente o potencial y remitir preguntas o inquietudes de inmediato al Director y al Consejo de Políticas y/o a los Presidentes de la Junta. Los presidentes deben revelar inmediatamente los conflictos de intereses aparentes o potenciales a su Junta o Consejo de Políticas. Se puede consultar al asesor legal del programa para obtener más orientación si es necesario.
- (3) No se debe practicar ninguna conducta que sea desleal, disruptiva, competitiva, ilegal o perjudicial para el Programa.
- (4) Los miembros de la Junta y del Consejo de Políticas no deben formar parte de la Junta o del Consejo de Políticas si pueden obtener beneficios personales o financieros de las decisiones organizacionales. Si su toma de decisiones como miembro está influenciada por sus preocupaciones personales, financieras, comerciales u otras preocupaciones que no están relacionadas con los mejores intereses del Programa, no deben formar parte de la Junta Directiva ni del Consejo de Políticas.
- (5) Los miembros de la Junta o del Consejo de Políticas y sus familiares inmediatos no pueden aceptar obsequios, excepto aquellos de valor nominal, o cualquier descuento o préstamo especial de cualquier persona o empresa que haga o tenga la intención de hacer negocios con el Programa. El significado de obsequios a los efectos de esta política incluye la aceptación de entretenimiento lujoso y viajes y alojamiento gratuitos. Las comidas, actividades y artículos recibidos de Bear River Head Start mientras participa en las actividades del programa o como parte del cumplimiento de sus deberes como miembro de la Junta Directiva no se considerarán una violación de esta política.
- (6) Los miembros de la Junta o del Consejo de Políticas no pueden dar, ofrecer o prometer, directa o indirectamente, nada de valor a una institución financiera en relación con cualquier transacción o negocio que el Programa pueda tener con esa institución financiera.
- (7) Cualquier conflicto de intereses aparente o potencial debe divulgarse de inmediato. El incumplimiento de esta recomendación podrá resultar en suspensión o destitución de la Junta o del Consejo de Políticas de acuerdo con los estatutos.

FIDUCIARIO DE LA JUNTA DE BEAR RIVER HEAD START CONFLICTO DE INTERÉS Y GANANCIA PERSONAL

Política de Conflicto de Interes de Bear River Head Start

Los altos estándares, el comportamiento ético, la integridad personal, y la imparcialidad son inherentes a la reputación y al éxito final de Bear River Head Start “BRHS”. De acuerdo con estas normas, los funcionarios, fideicomisarios y el personal de BRHS deben abstenerse de participar en cualquier comportamiento que pueda interpretarse como ganancia personal o en conflicto con la misión, las metas y los propósitos fundamentales de BRHS. Ejemplos de tal comportamiento incluyen los siguientes:

1. Usar el equipo u otros recursos de BRHS para asegurar ganancias personales externas;
2. Citar la participación en BRHS para promover actividades personales, políticas o motivado por lucro;
3. Comercializar servicios o productos a BRHS de forma no competitiva;
4. Estar empleado por BRHS o una entidad relacionada;
5. Divulgar a terceros los planes y otra información sobre BRHS cuando dicha información no esté disponible para el público en general; y
6. Aprovechar la participación con BRHS para asegurar tarifas favorables, descuentos u otro trato preferencial.

BRHS reconoce que la apariencia del conflicto de interes no siempre indique conflict real. La política requiere, por lo tanto, que todos los posibles conflictos de intereses, incluidas las membresías o afiliaciones con otras organizaciones sin fines de lucro o de propiedad, las afiliaciones comerciales con posibles implicaciones de proveedores, cargos electos en cualquier nivel, y participación en cualquier otra actividad que pueda interpretarse como en conflicto con La misión, las metas y el propósito de BRHS se presentarán por escrito al presidente de la Junta de BRHS y al director de personal de BRHS para fines de revisión y posibles medidas correctivas. Dicha acción puede incluir mantener la información archivada, informar a la Junta de la apariencia de conflicto de intereses o requerir al fideicomisario que cese y desista de la actividad o que renuncie a la administración fiduciaria de la fundación.

AFIRMACIÓN:

Como miembro debidamente electo o ex officio de BRHS, por la presente certifico que he guardado una copia de esta declaración de política sobre conflictos de intereses para mis archivos, y

_____ que, según entiendo, no existe ninguna circunstancia mía o de mi familia inmediata que pueda interpretarse como un conflicto de intereses con mi membresía en la Junta Directiva de BRHS.

O

_____ que, circunstancias personales/de mi familia inmediata existe actualmente (1) que posiblemente podrían interpretarse como un conflicto de intereses con mi membresía de la Junta. Las circunstancias se describen a continuación y se envían al liderazgo de BRHS para su revisión y recomendación.

Firmado: _____ Fecha: _____

(1) La política también requiere la divulgación de posibles conflictos de intereses futuros a medida que tales situaciones se materialicen y no más tarde de 90 días desde el advenimiento de las circunstancias.

BEAR RIVER HEAD START

DIVULGACIÓN DE POSIBLE CONFLICTO DE INTERES

Firmado: _____ Fecha: _____