

Distrito Escolar de Forest Grove

Código: GCBDC/GDBDC
Adoptada: 3/28/16

Licencia por violencia doméstica/acoso/agresión sexual/hostigamiento

Definiciones

1. “Empleador cubierto” significa un empleador que emplea a seis o más individuos en el estado de Oregon por cada día laboral a lo largo de cada una de 20 o más semanas laborales calendario en el año en el cual el empleado elegible toma una licencia por violencia doméstica, acoso, agresión sexual u hostigamiento, o en el año inmediatamente anterior al año en el cual un empleado elegible toma una licencia por violencia doméstica, acoso, agresión sexual u hostigamiento.
2. “Empleado elegible” significa un empleado que sea víctima de violencia doméstica, agresión sexual u hostigamiento o sea el padre o tutor de un menor de edad o dependiente que sea una víctima de violencia doméstica, acoso, agresión sexual u hostigamiento.
3. “Orden de protección” significa una orden autorizada por los ORS 30.866, 107.095(1) (c), 107.700 to 107.735, (c), 107.700 a 107.735, 124.005 a 124.040 o 163.730 a 163.750 o cualquier otra orden que restrinja a un individuo ponerse en contacto con un empleado elegible o el hijo menor de edad o dependiente de un empleado.
4. “Víctima de violencia doméstica” significa un individuo que ha sido víctima de abuso según se define por ORS 107.705; o cualquier otro individuo designado como víctima de violencia doméstica por una regulación adoptada de conformidad con ORS 659A.805.
5. “Víctima de acoso” significa un individuo en contra del cual se ha cometido un acoso según se describe en ORS 166.805 y cualquier otro individuo designado como víctima de acoso por una regulación adoptada de conformidad con ORS 659A.805.
6. “Víctima de agresión sexual” significa un individuo en contra del cual se ha cometido una ofensa sexual según se describe en ORS 163.467 o 163.525; o cualquier otro individuo designado como una víctima de agresión sexual por una regulación adoptada de conformidad con ORS 659A.805.
7. “Víctima de hostigamiento” significa un individuo en contra del cual se ha cometido un hostigamiento según se describe en ORS 163.732; o un individuo designado como víctima de hostigamiento por una regulación adoptada de conformidad con ORS 659A.805; o un individuo que haya obtenido una orden de protección de hostigamiento del tribunal o una orden de protección de hostigamiento temporal del tribunal de conformidad con ORS 30.866.
8. “Proveedor de servicios a víctimas” significa un programa de asistencia a víctimas para la parte acusadora o un programa sin fines de lucro que ofrezca una planificación, orientación, asistencia, apoyo o defensoría de seguridad relacionados a violencia doméstica, acoso, agresión sexual u hostigamiento.

Un distrito (empleador cubierto) deberá permitir que un empleado (elegible) tome una licencia razonable por cualquiera de las siguientes razones:

1. Buscar asistencia legal o de agencias encargadas del cumplimiento de la ley o recursos para asegurar la salud y seguridad del empleado o el hijo menor de edad o dependiente del empleado, incluyendo prepararse para y participar en procesos de órdenes de protección u otros procesos legales civiles o penales relacionados a violencia doméstica, acoso, agresión sexual u hostigamiento;
2. Buscar un tratamiento médico por o para recuperarse de daños causados por violencia doméstica, agresión sexual, acoso u hostigamiento del empleado elegible o del hijo menor de edad o dependiente del empleado;
3. Para obtener o ayudar a que un hijo menor de edad o dependiente obtenga asistencia de un profesional de salud mental certificado en relación a una experiencia de violencia doméstica, acoso, agresión sexual u hostigamiento;
4. Para obtener servicios de proveedores de servicios a víctimas para el empleado elegible o el hijo menor de edad o dependiente de un empleado;
5. Para reubicar o tomar las medidas para asegurar un hogar existente con el fin de garantizar la salud y seguridad del empleado elegible o el hijo menor de edad/dependiente del empleado.

El distrito puede limitar la extensión de la licencia, si la licencia del empleado crea un inconveniente indebido al distrito.

El distrito no deberá negar la licencia a un empleado ni deberá despedir, amenazar con despedir, bajar de categoría, suspender o discriminar o tomar represalias en ninguna manera en contra de un empleado con respecto a una promoción, compensación u otros términos, condiciones o privilegios del empleo como resultado de tomar dicha licencia.

El empleado deberá dar al distrito un aviso con anticipación razonable de su intención de tomar una licencia a no ser que no sea factible dar un aviso anticipado.

Es posible que el distrito exija al empleado proveer un comprobante que establezca que:

1. El empleado o el hijo menor de edad/dependiente del empleado es una víctima de violencia doméstica, acoso, agresión sexual u hostigamiento; y
2. La licencia se toma por uno de los propósitos identificados en esta política.

Un comprobante suficiente incluye:

1. Una copia de un informe policial indicando que el empleado o hijo menor de edad/dependiente del empleado fue una víctima de violencia doméstica, acoso, agresión sexual u hostigamiento.
2. Una copia de una orden de protección u otra evidencia de un tribunal, agencia administrativa o abogado que indique que el empleado ha comparecido o se haya estado preparando para un proceso civil, penal o administrativo relacionado a violencia doméstica, acoso, agresión sexual u hostigamiento.

3. Documentación de un abogado, funcionario de una agencia encargada del cumplimiento de la ley, profesional de cuidado de salud, profesional u orientador mental certificado, miembro del clérigo o proveedor de servicios a víctimas que indique que el empleado/hijo/dependiente haya estado en una orientación, obteniendo servicios o reubicándose como resultado de violencia doméstica, acoso, agresión sexual u hostigamiento.

Todos los registros e información mantenidos por el distrito con respecto a la licencia del empleado, incluyendo la solicitud u obtención de la licencia es confidencial y no pueden divulgarse sin la autorización expresa del empleado, a no ser que la ley exija lo contrario. Esta información se mantendrá en un archivo separado del archivo personal del empleado.

El empleado puede utilizar cualquier licencia de vacación acumulada y pagada o puede utilizar cualquier otra licencia pagada que se ofrezca por el distrito en lugar de una licencia por vacaciones. El empleado puede escoger la orden en la cual la licencia acumulada pagada deba utilizarse cuando haya disponible más de un tipo de licencia pagada.

FIN DE LA POLÍTICA

Referencia(s) legales:

[ORS 192.502\(38\)](#)

[ORS 659A.270 to-659A.290](#)