



Código: GCBDC/GDBDC  
Adoptado: 2/27/14  
Revisado/Re adoptado: 10/10/19

## **Licencia por violencia doméstica - Acoso - Agresión sexual - Acecho**

### **Definiciones**

1. "Empleador cubierto" significa un empleador quien emplea a seis o más individuos en el Estado de Oregón en cada día de jornada por cada una de 20 o más semanas laborales de calendario en el año en el cual un empleado toma una licencia para abordar cuestiones de violencia doméstica, acoso, agresión sexual o acecho o en el año inmediatamente previo en el cual un empleado elegible toma licencia por violencia doméstica, acoso, agresión sexual o acecho.
2. "Empleado elegible" significa un empleado que es víctima de violencia doméstica, acoso, agresión sexual o acecho o es padre, madre o guardián de un menor o dependiente quien es víctima de violencia doméstica, acoso, agresión sexual o acecho.
3. "Orden de protección" significa una orden autorizada por ORS 30.866, 107.095(1)(c), 107.700 - 107.735, 124.005 - 124.040 o 163.730 - 163.750 o alguna otra orden que restringe a un individuo de hacer contacto con un empleado elegible o con el niño/a o dependiente menor del empleado.
4. "Víctimas de violencia doméstica" significa un individuo quien ha sido víctima de abuso tal es definido por el ORS 107.705; o cualquier otro individuo designado como víctima de violencia doméstica bajo reglas bajo el ORS 659A.805.
5. "Víctima de acoso" significa un individuo afectado por acoso como está especificado en el ORS 166.065 y cualquier otro individuo designado como víctima de acoso bajo las reglas adoptadas bajo el ORS 659A.805.
6. "Víctima de agresión sexual" significa un individuo afectado por una ofensa de agresión sexual como está descrito en ORS 163.467 o 163.525; o algún otro individuo designado como víctima de agresión sexual bajo la regla adoptada bajo ORS 659A.805.
7. "Víctima de acecho", significa un individuo afectado por una ofensa de acecho como está descrito en ORS 163.732; o un individuo designado como una víctima de acecho bajo la regla adoptada bajo ORS 695A.805; o un individuo quien ha obtenido una orden legal de protección de acecho o una orden legal temporaria de protección de acecho bajo ORS 30.866.
8. "Proveedor de servicios para víctimas" significa un programa de asistencia de la fiscalía o un programa sin fines de lucro el cual ofrece planes de seguridad, consejería, apoyo y defensa relacionada a violencia doméstica, acoso, agresión sexual y acecho.

Un empleador cubierto del distrito deberá permitir a un empleado elegible a tomar licencia razonable por cualquiera de las siguientes razones:

1. Para solicitar asistencia legal o policial o remedios para asegurar la salud y la seguridad del empleado o hijo/a o dependiente menor del empleado, incluyendo el preparado de los procedimientos de órdenes de protección u otro procedimiento legal o criminal relacionado a violencia doméstica, acoso, agresión sexual o acecho;
2. Para solicitar asistencia médica o para recuperarse de lesiones causadas por violencia doméstica, acoso, agresión sexual o acecho del empleado elegible o para un hijo/a o dependiente menor del empleado;
3. Para obtener o para asistir a un hijo/a o dependiente menor a obtener consejería de parte de un profesional licenciado de salud mental relacionada a una experiencia de violencia doméstica, acoso, agresión sexual o acecho;
4. Para obtener servicios de un proveedor de servicios para víctimas para el empleado elegible o el hijo/a o dependiente menor del empleado;
5. Para trasladarse o tomar pasos para asegurar el hogar actual y garantizar la salud y seguridad del empleado o del hijo/a o dependiente menor del empleado.

El distrito podría limitar la duración de la licencia si la licencia del empleado creara una dificultad para el distrito.

El distrito no puede negarle la licencia a un empleado; y no tiene permitido despedir, o amenazar con despedir, degradar, suspender o discriminar de alguna manera o tomar represalias contra un empleado en referencia a promociones, compensación u otros términos, condiciones o privilegios de empleo como resultado al haber tomado tal licencia.

El empleado deberá dar al distrito aviso razonable por adelantado de sus intenciones de tomar licencia a menos que dar aviso previo no sea posible.

El distrito puede requerir que el empleado provea una certificación mostrando que:

1. El empleado o un hijo/a o dependiente menor de edad es víctima de violencia doméstica, acoso, agresión sexual o acecho; y
2. Que la licencia se está tomando para uno de los propósitos identificados en ésta política.

Las formas de certificación suficiente incluyen:

1. Una copia del reporte policial indicando que el empleado, niño/a o dependiente menor del empleado fue víctima de violencia doméstica, acoso, agresión sexual o acecho.
2. Una copia de la orden de protección, o de cualquier otra evidencia de una corte, de una agencia administrativa o de un abogado, constando que un empleado es parte de, o que se está preparando para un proceso civil, criminal o administrativo el cual está relacionado con violencia doméstica, acoso, agresión sexual o acecho.

Licencia por Violencia doméstica/ Acoso/ Agresión sexual/ Acecho-  
GCBDC/GDBDC

3. Documentación de un abogado, oficial de policía, profesional del cuidado de la salud, asesor de salud mental con licencia, miembro del clero, o un proveedor de servicios para víctimas dando prueba que el empleado, hijo/a o dependiente menor del empleado están recibiendo consejería, obteniendo servicios o trasladándose como resultado de violencia doméstica, acoso, agresión sexual o acecho.

Todos los documentos e información mantenidos en el distrito referente a la licencia de un empleado, incluyendo el pedido u otorgación de una licencia serán mantenidos en forma confidencial y no deberán ser liberados sin el permiso expreso por parte del empleado a menos que la ley requiera lo contrario. Ésta información deberá ser mantenida en un archivo separado de la información de empleo del empleado.

El empleado puede utilizar licencia paga acumulada incluyendo licencia personal o por enfermedad, o licencia de vacaciones acumuladas. El empleador puede elegir el orden en el cual licencia pagada acumulada será usada cuando hay disponibles más de un tipo de licencias. Ésta decisión debe ser consistente con la política del Directorio y/o algún acuerdo de negociación colectivo.

FIN DE LA POLÍTICA

---

**Referencia (s) Legal (es)**

[ORS 192.355\(38\)](#)

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