



Mã số: GCBDC/GDBDC  
Thông qua: 2/27/14  
Sửa chữa/Tái thông qua: 10/10/19

## **Bạo Hành Gia Đình/Quấy Rối/Tấn Công Tình Dục/Rình Rập**

### **Định nghĩa**

1. “Chủ lao động được đề cập (Covered employer)” có nghĩa là chủ lao động sử dụng sáu cá nhân trở lên ở tiểu bang Oregon cho mỗi ngày làm việc thông qua mỗi 20 tuần làm việc lịch trở lên trong năm mà nhân viên đủ điều kiện nghỉ phép để giải quyết bạo hành gia đình, quấy rối, tấn công tình dục hoặc theo dõi hoặc trong năm ngay trước năm mà một nhân viên đủ điều kiện nghỉ phép vì bạo hành gia đình, quấy rối, tấn công tình dục hoặc theo dõi.
2. “Nhân viên đủ điều kiện (Eligible employee)” có nghĩa là một nhân viên là nạn nhân của nạn bạo hành gia đình, quấy rối, tấn công tình dục hoặc theo dõi hoặc là cha mẹ hoặc người giám hộ của trẻ vị thành niên hoặc người phụ thuộc là nạn nhân của bạo hành gia đình, quấy rối, tấn công tình dục hoặc theo dõi.
3. “Lệnh bảo vệ (Protective order)” có nghĩa là một lệnh được ủy quyền bởi ORS 30.866, 107.095(1)(c), 107.700 - 107.735, 124.005 - 124.040 or 163.730 - 163.750 hoặc bất kỳ trát nào khác ngăn cản một cá nhân tiếp xúc với nhân viên đủ điều kiện hoặc con hoặc người phụ thuộc của nhân viên đó.
4. “Nạn nhân bạo hành gia đình (Victim of domestic violence)” có nghĩa là một cá nhân là nạn nhân của lạm dụng theo quy định của ORS 107.705; hoặc bất kỳ cá nhân nào khác được chỉ định là nạn nhân của bạo lực gia đình theo quy tắc được thông qua trong ORS 659A.805.
5. “Nạn nhân bị quấy rối (Victim of harassment)” có nghĩa là một cá nhân là nạn nhân của hành vi quấy rối đã được thực hiện như mô tả trong ORS 166.065 và bất kỳ cá nhân nào khác được chỉ định là nạn nhân của quấy rối theo quy tắc được thông qua trong ORS 659A.805.
6. “Nạn nhân quấy rối tình dục (Victim of sexual assault)” có nghĩa là một nạn nhân của hành vi phạm tội tình dục đã được thực hiện như được mô tả trong ORS 163.467 hoặc 163.525; hoặc bất kỳ cá nhân nào khác được chỉ định là nạn nhân của tấn công tình dục theo quy tắc được thông qua trong ORS 659A.805.
7. “Nạn nhân bị rình rập (Victim of stalking)” có nghĩa là một cá nhân chống lại kẻ rình rập đã được cáo buộc như được mô tả trong ORS 163.732; hoặc một cá nhân được chỉ định là nạn nhân của sự rình rập theo quy tắc được thông qua trong ORS 695A.805; hoặc một cá nhân đã nhận được lệnh bảo vệ tránh khỏi rình rập tại tòa án hoặc lệnh tạm thời bảo vệ tránh khỏi rình rập của tòa án theo ORS 30.866.

8. “Biện pháp bảo vệ nạn nhân (Victim services provider)” có nghĩa là chương trình hỗ trợ nạn nhân do công tố viên hoặc chương trình phi lợi nhuận cung cấp kế hoạch an toàn, tư vấn, hỗ trợ hoặc vận động liên quan đến bạo lực gia đình, quấy rối, tấn công tình dục hoặc rình rập theo dõi.

Học khu (chủ lao động được đề cập) sẽ cho phép nhân viên (đủ điều kiện) nghỉ phép hợp lý vì bất kỳ lý do nào sau đây:

1. Tìm kiếm sự hỗ trợ hoặc biện pháp thực thi pháp luật hoặc pháp lý để đảm bảo sức khỏe và sự an toàn của nhân viên hoặc trẻ vị thành niên hoặc người phụ thuộc của nhân viên, bao gồm việc chuẩn bị và tham gia tố tụng bảo vệ hoặc các thủ tục tố tụng dân sự hoặc hình sự khác liên quan đến bạo lực gia đình, quấy rối, tình dục tấn công hoặc rình rập;
2. Tìm kiếm điều trị y tế cho hoặc để phục hồi sau khi bị thương do bạo lực gia đình hoặc tấn công tình dục hoặc quấy rối hoặc bị rình rập đối với nhân viên đủ điều kiện hoặc trẻ vị thành niên hoặc người phụ thuộc của nhân viên đó;
3. Để có được hoặc giúp đỡ một đứa trẻ vị thành niên hoặc người phụ thuộc nhận được tư vấn từ một chuyên gia sức khỏe tâm thần được cấp phép liên quan đến một trải nghiệm về bạo hành gia đình, quấy rối, tấn công tình dục hoặc theo dõi;
4. Để có được các dịch vụ từ nhà cung cấp dịch vụ bảo vệ nạn nhân cho nhân viên đủ điều kiện hoặc trẻ vị thành niên hoặc người phụ thuộc của nhân viên đó;
5. Để di dời hoặc thực hiện các bước để bảo đảm có sẵn một ngôi nhà để đảm bảo sức khỏe và sự an toàn của nhân viên đủ điều kiện hoặc trẻ vị thành niên hoặc người phụ thuộc của nhân viên đó.

Học khu có thể giới hạn số lần nghỉ phép, nếu việc nghỉ phép của một nhân viên tạo ra khó khăn ngược lại cho học khu.

Học khu sẽ không từ chối cho nhân viên nghỉ phép hoặc sa thải, đe dọa sa thải, giáng chức, đình chỉ hoặc bằng mọi cách phân biệt đối xử hoặc trả thù nhân viên liên quan đến việc thăng chức, bồi thường hoặc các điều khoản, điều kiện hoặc đặc quyền khác của việc làm do việc nghỉ phép đó.

Nhân viên sẽ thông báo trước một cách hợp lý cho học khu về ý định nghỉ phép của mình trừ khi không thể đưa ra thông báo trước.

Học khu có thể yêu cầu nhân viên cung cấp chứng nhận rằng:

1. Nhân viên hoặc trẻ vị thành niên/người phụ thuộc của nhân viên là nạn nhân của bạo lực gia đình, quấy rối, tấn công tình dục hoặc rình rập theo dõi; và
2. Việc nghỉ phép được thực hiện dành cho một trong những mục đích được xác định trong chính sách này.

Chứng nhận đầy đủ bao gồm:

1. Bản sao của một báo cáo của cảnh sát chỉ ra rằng nhân viên hoặc trẻ em/người phụ thuộc của nhân viên là nạn nhân của bạo lực gia đình, quấy rối, tấn công tình dục hoặc rình rập theo dõi.

2. Bản sao của lệnh bảo vệ hoặc bằng chứng khác từ tòa án, cơ quan hành chính hoặc luật sư rằng nhân viên hiện diện hoặc đang chuẩn bị cho một thủ tục tố tụng dân sự, hình sự hoặc hành chính liên quan đến bạo lực gia đình, quấy rối, tấn công tình dục hoặc rình rập theo dõi.
3. Tài liệu từ luật sư, nhân viên thực thi pháp luật, chuyên gia chăm sóc sức khỏe, chuyên gia tư vấn hoặc chuyên gia tư vấn sức khỏe tâm thần được cấp phép, thành viên giáo sĩ hoặc nhà cung cấp dịch vụ bảo vệ nạn nhân rằng nhân viên/trẻ em/người phụ thuộc đã được tư vấn, nhận dịch vụ hoặc chuyển địa điểm do bạo lực gia đình, quấy rối, tấn công tình dục hoặc rình rập.

Tất cả các hồ sơ và thông tin được lưu giữ bởi học khu liên quan đến việc nghỉ phép của nhân viên, bao gồm cả yêu cầu hoặc xin nghỉ phép đều được giữ bí mật và không được tiết lộ nếu không có sự cho phép rõ ràng của nhân viên trừ khi luật pháp yêu cầu. Thông tin này sẽ được lưu trong một hồ sơ riêng biệt với hồ sơ nhân sự của nhân viên.

Nhân viên có thể sử dụng ngày nghỉ có lương tích lũy, bao gồm cả nghỉ phép cá nhân, ốm đau hoặc ngày nghỉ phép tích lũy. Người sử dụng lao động có thể chọn thứ tự sử dụng lượng nghỉ phép tích lũy khi có nhiều hơn một hình thức nghỉ hưởng lương, phù hợp với chính sách của Hội Đồng Quản Trị và/hoặc bất kỳ thỏa thuận thương lượng tập thể nào.

## KẾT THÚC CHÍNH SÁCH

---

**(Các) Tham Khảo Pháp Lý:**

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

[ORS 659A.270](#)