

**DISTRITO ESCOLAR DE BETHEL #52**  
**DECLARACIÓN DE POLÍTICA DE LA JUNTA DE EDUCACIÓN**

Tema: **Permiso por violencia doméstica/acoso/agresión sexual/acecho**

Número de política: **GCBDC** Fecha de vigencia: **12/2018**

Fecha de la política original y revisiones: **12/13, 2/18**

Número de política de cancelación: **N/A** Fechado: **N/A**

Fecha de la próxima revisión: **12/2021**

**DEFINICIONES**

1. "Empleador cubierto" significa un empleador que emplea a seis o más personas en el estado de Oregón por cada día laboral a través de cada una de las 20 o más semanas laborales calendario en el año en que el empleado elegible toma una licencia por violencia doméstica, acoso, agresión sexual o acecho o en el año inmediatamente anterior al año en que un empleado elegible toma una 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 el padre o tutor de un hijo menor o dependiente que 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 a 107.735, 124.005 a 124.040 o 163.730 a 163.750 o cualquier otra orden que restrinja el contacto de una persona con un empleado con derecho o con un hijo menor o dependiente del empleado.
4. "Víctima de violencia doméstica" significa una persona que ha sido víctima de abuso según se define en ORS 107.705; o cualquier otra persona designada como víctima de violencia doméstica por norma adoptada de conformidad con ORS 659A.805.
5. "Víctima de acoso" significa una persona contra la que se ha cometido acoso según lo descrito en ORS 166.065 y cualquier otra persona designada como víctima de acoso por norma adoptada de conformidad con ORS 659A.805.
6. "Víctima de agresión sexual" significa una persona contra la que se ha cometido un delito sexual según lo descrito en ORS 163.467 o 163.525 o cualquier otra persona designada como víctima de agresión sexual por norma adoptada de conformidad con ORS 659A.805.
7. "Víctima de acecho" significa una persona contra la que se ha cometido acecho según lo descrito en ORS 163.732 o una persona designada como víctima de acecho por norma adoptada de conformidad con ORS 695A.805 o una persona que ha obtenido una orden judicial de protección contra el acecho o una orden judicial temporal de protección contra el acecho de conformidad con ORS 30.866.
8. "Proveedor de servicios a las víctimas" significa un programa de asistencia a las víctimas basado en la fiscalía o un programa sin ánimo de lucro que ofrezca planificación de seguridad, asesoramiento, apoyo o defensa relacionados con la violencia doméstica, el acoso, la agresión sexual o el acecho.

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

**DISTRITO ESCOLAR DE BETHEL #52**  
**DECLARACIÓN DE POLÍTICA DE LA JUNTA DE EDUCACIÓN**

1. Para solicitar asistencia o recursos legales o policiales con el fin de garantizar la salud y la seguridad del empleado o del hijo menor o dependiente del empleado, incluyendo la preparación y participación en procedimientos de órdenes de protección u otros procedimientos legales civiles o penales relacionados con la violencia doméstica, el acoso, la agresión sexual o el acoso.
2. Para recibir tratamiento médico o recuperarse de lesiones causadas por violencia doméstica o agresión sexual, acoso o acoso al trabajador o a su hijo menor o dependiente.
3. Para obtener o ayudar a un hijo menor o dependiente a obtener asesoramiento de un profesional de la salud mental autorizado en relación con una experiencia de violencia doméstica, acoso, agresión sexual o acoso.
4. Para obtener servicios de un proveedor de servicios a las víctimas para el empleado elegible o el hijo menor o dependiente del empleado.
5. Para mudarse o tomar medidas para asegurar una vivienda existente a fin de garantizar la salud y la seguridad del trabajador con derecho a subsidio o del hijo menor/dependiente del trabajador.

El distrito podrá limitar la cantidad de licencia si la licencia del empleado crea una dificultad excesiva para el distrito.

El distrito no denegará el permiso de ausencia a un empleado ni despedirá, amenazará con despedir, descenderá de categoría, suspenderá o discriminará o tomará represalias de ningún tipo contra un empleado en lo que respecta a ascensos, retribuciones u otros términos, condiciones o privilegios de empleo como consecuencia de tomar dicho permiso.

El empleado deberá notificar al distrito con una anticipación razonable su intención de ausentarse, a menos que no sea posible hacerlo.

El distrito puede requerir que el empleado proporcione una certificación de que:

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

La certificación suficiente incluye:

1. Una copia de un informe policial que indique que el empleado o hijo/dependiente fue víctima de violencia doméstica, acoso, agresión sexual o acoso.
2. Una copia de una orden de protección u otra prueba de un tribunal, agencia administrativa o abogado de que el empleado compareció o se estaba preparando para un procedimiento civil, penal o administrativo relacionado con violencia doméstica, acoso, agresión sexual o acoso.

**DISTRITO ESCOLAR DE BETHEL #52**  
**DECLARACIÓN DE POLÍTICA DE LA JUNTA DE EDUCACIÓN**

3. Documentación de un abogado, policía, profesional de la salud, consejero o profesional mental autorizado, miembro del clero o proveedor de servicios a las víctimas que acredite que el empleado/hijo/dependiente estaba recibiendo asesoramiento, obteniendo servicios o trasladándose como consecuencia de violencia doméstica, acoso, agresión sexual o acoso.

Todos los registros e información que conserve el distrito en relación con la licencia del empleado, incluyendo la solicitud u obtención de esta, son confidenciales y no podrán divulgarse sin el permiso expreso del empleado, a menos que la ley exija lo contrario. Esta información se guardará en un archivo separado del expediente personal del empleado.

El empleado puede utilizar todos los permisos retribuidos acumulados, incluyendo los permisos personales, por enfermedad y vacaciones. El empleado puede elegir el orden de utilización de los permisos retribuidos acumulados cuando disponga de más de un tipo de permiso retribuido.

**REPORTES**

Ninguno.

**ADJUNTOS**

Ninguno.

**FIN DE LA POLÍTICA**

---

**REFERENCIAS / COMENTARIOS**

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

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