



AVISO

Brad Avakian, Comisionado



PROTECCIONES CONTRA VIOLENCIA DOMÉSTICA, ACOSO, AGRESIÓN SEXUAL O ACECHO

TODOS LOS EMPLEADORES CON 6 O MÁS EMPLEADOS EN OREGON ESTÁN OBLIGADOS A BRINDAR LICENCIA RAZONABLE Y TODOS LOS EMPLEADORES EN OREGON ESTÁN OBLIGADOS A BRINDAR MODIFICACIONES DE SEGURIDAD RAZONABLES PARA VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA, ACOSO, AGRESIÓN SEXUAL O ACECHO (DVHSAS, POR SUS SIGLAS EN INGLÉS).

¿Qué califica como modificación de seguridad razonable?

“Modificación de seguridad razonable” puede incluir, entre otros, un traslado, reasignación, horario modificado, licencia del empleo sin remuneración, cambio de número telefónico del trabajo, cambio de estación de trabajo, instalación de cerradura, implementación de procedimiento de seguridad o cualquier otro ajuste a una estructura laboral, establecimiento laboral o requisito laboral como respuesta a violencia doméstica, acoso, agresión sexual o acecho reales o amenazas sobre los mismos. (DVHSAS).

¿Quién es elegible para las protecciones de modificación de seguridad razonable bajo esta ley?

Cualquier empleado que es víctima de DVHSAS, o que es padre, madre o tutor legal de un menor o dependiente que es víctima de DVHSAS, sin importar por cuánto tiempo ha trabajado o cuántas horas trabaja para el empleador.

¿Cuándo puede tomarse una licencia un empleado?

Los empleados pueden tomarse una licencia para los propósitos siguientes:

- Para buscar asistencia legal o policial para asegurar la seguridad del empleado o hijo(a) menor o dependiente del empleado, incluyendo prepararse para procedimientos de órdenes de restricción y participar en los mismos u otros procedimientos legales civil o penales relacionados a DVHSAS.
- Para buscar tratamiento médico por lesiones causadas por DVHSAS al empleado elegible o hijo(a) menor o dependiente del empleado o para recuperarse de las mismas.
- Para obtener consejería o asistir a un(a) hijo(a) menor o dependiente para que obtenga consejería de parte de un profesional de salud mental licenciado relacionada a una experiencia de DVHSAS.
- Para obtener servicios de un proveedor de servicios a víctimas para el empleado elegible o hijo(a) menor o dependiente del empleado.
- Para reubicarse o tomar medidas para asegurar un hogar existente para garantizar la salud y seguridad de un empleado elegible o hijo(a) menor o dependiente del empleado.

¿Se requiere de aviso?

Un empleador cubierto puede requerir que un empleado elegible proporcione aviso con anticipación razonable sobre las intenciones de un empleado para tomarse una licencia, a menos que dar el aviso con anticipación no sea práctico. El empleador cubierto también puede requerir que el empleado elegible brinde certificación de que el empleado o hijo(a) o dependiente del empleado es víctima de DVHSAS.

Confidencialidad: Cualquier documento o comprobante brindado como certificación de la condición de la víctima, así como la información obtenida por el empleador respecto a la modificación o licencia, debe mantenerse confidencial y no se puede divulgar sin el permiso expreso del empleado.

¿Licencia remunerada o no remunerada?

Un empleador cubierto no está obligado a otorgar licencia remunerada a un empleado elegible. Sin embargo, un empleado elegible puede usar cualquier licencia de vacaciones, enfermedad u otra licencia remunerada que esté disponible durante el periodo de licencia. Sujeto a lo términos de cualquier acuerdo entre el empleado elegible y el empleador cubierto o los términos de un contrato de negociación colectiva o una política del empleador, el empleador cubierto puede determinar el orden en que se debe usar la licencia acumulada remunerada cuando más de un tipo de licencia acumulada remunerada esté disponible al empleado.

¿Duración de la licencia?

Un empleador cubierto debe permitir a un empleado elegible tomar licencia razonable y sólo puede limitar la duración de la licencia si la licencia del empleado crea “dificultades excesivas” para el empleador. Dificultades excesivas significan aprietos y gastos significativos a la organización e incluyen la consideración del tamaño de la organización y la necesidad crítica que el empleador tiene del empleado.

Para obtener información adicional, favor de llamar a la oficina del Departamento de Trabajo e Industrias más cercana:

- ▶ Asistencia a empleadores: 971-673-0824
- ▶ Eugene.....541-686-7623
- ▶ Salem.....503-378-3292
- ▶ Portland....971-673-0761 **Sitio Web: www.oregon.gov/boli**

O escriba a:

Bureau of Labor and Industries
Civil Rights Division
800 NE Oregon St Ste. 1045
Portland, OR 97232

Es una práctica de empleo ilícita que un empleador cubierto se niegue a hacer una modificación razonable, despida, se niegue a contratar, suspenda, tome represalias o discrimine de cualquier manera a una persona por ser víctima de DVHSAS.

Enero de 2014

Éste es un resumen de las leyes de Oregon pertinentes a las protecciones por violencia doméstica, acoso, agresión sexual o acecho. No es un texto completo de la ley.

ESTA INFORMACIÓN DEBE SER FIJADA EN UN LUGAR VISIBLE