

Domestic Violence Leave



Under the Domestic Violence Leave Act, all employees in Washington State have the right to take reasonable leave to get help or help a family member with **domestic violence, sexual assault or stalking**.

Employers cannot take *any negative action* against an employee because the worker is an actual or perceived victim of domestic violence, sexual assault or stalking. Negative actions include:

- Discrimination.
- Retaliation.
- Demotion.
- Firing.
- Refusing to hire a qualified person.
- Actions that negatively impact promotion, compensation or other conditions of employment.

Domestic violence leave can be used to:

- Seek legal or law enforcement help.
- Seek treatment from a health care provider for physical or mental injuries.
- Help a family member get services from a domestic violence shelter, rape crisis center, mental health counseling or other social service program.
- Participate in safety planning, temporarily or permanently move, or take other actions to increase the safety of the employee or employee's family member.

What type of leave can be used?

Employees can choose to use paid sick leave, other paid-time off, compensatory time or unpaid leave. This leave can be used intermittently, in a single block of time, or as part of a reduced work schedule.

Are safety accommodations required?

Employers must make reasonable safety accommodations unless the employer can show the accommodation would cause too much hardship.

Safety accommodations can include:

- Job transfer, reassignment or modified work schedule.
- Changing a work telephone number, email or workstation.
- Implementing safety procedures (such as additional locks).

Is verification required?

Employers may require verification from employees who request leave or a reasonable safety accommodation. When an employer requires verification, employees may provide one or more of the following:

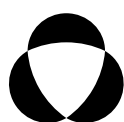
- A written statement that the employee or employee's family member is a victim and needs assistance.
- A police report or court order that indicates the employee is a victim or is in need of protection.
- Documentation from a health care provider, advocate, clergy or legal representative.

Questions?

Contact L&I's Protected Leave Specialist at 360-902-4930 or esgeneral@Lni.wa.gov.

For more information or to file a complaint, go to: www.Lni.wa.gov/DomesticViolenceLeave.

PUBLICATION F700-202-909 [06-2018]



Washington State Department of
Labor & Industries
Employment Standards / Workplace Rights

Upon request, foreign language support and formats for persons with disabilities are available. Call 1-800-547-8367. TDD users, call 360-902-5797. L&I is an equal opportunity employer.

Permiso de ausencia por violencia doméstica



Bajo la Ley de permiso por violencia doméstica, todos los trabajadores en el estado de Washington tienen derecho a tomar un permiso razonable para obtener ayuda o ayudar a un familiar en situación de **violencia doméstica**, **abuso sexual** o **acoso**.

Los empleadores no pueden tomar *ninguna medida negativa* en contra de un trabajador por ser una víctima real o percibida de violencia doméstica, asalto sexual o acoso. Las medidas negativas incluyen:

- Discriminación.
- Represalia.
- Descenso de categoría.
- Despido.
- Negarse a contratar a una persona calificada.
- Acciones que afectan negativamente el desarrollo, compensación u otras condiciones de empleo.

El permiso de ausencia por violencia doméstica se puede usar para:

- Buscar ayuda legal o de la policía.
- Buscar tratamiento de un proveedor médico por lesiones físicas o mentales.
- Ayudar a un miembro de la familia a obtener servicios de un refugio para casos de violencia doméstica, centro de crisis por violación, consejería de salud mental u otro programa de servicio social.
- Participar en la planificación de seguridad, mudarse temporal o permanentemente, o tomar otras medidas para aumentar la seguridad del trabajador o miembro de su familia.

¿Qué tipo de permiso se puede usar?

Los trabajadores pueden escoger usar su permiso por enfermedad pagado u otro permiso de ausencia pagado,

tiempo compensatorio o permiso de ausencia sin pago. Este permiso se puede usar intermitentemente, en un solo periodo de tiempo, o como parte de un horario de trabajo reducido.

¿Se requieren ajustes de seguridad?

Los empleadores deben hacer ajustes razonables para la seguridad a menos que el empleador pueda demostrar que los ajustes causarían dificultad extrema.

Los ajustes para la seguridad pueden incluir:

- Transferir de trabajo, reasignación u horario de trabajo modificado.
- Cambiar el número de teléfono del trabajo, correo electrónico o estación de trabajo.
- Implementar procedimientos de seguridad (como cerraduras adicionales).

¿Se requiere verificación?

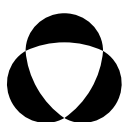
Los empleadores pueden exigir que los trabajadores que soliciten un permiso o un ajuste razonable presenten verificación. Cuando un empleador requiere verificación, los trabajadores pueden proporcionar uno o más de los siguientes documentos:

- Una declaración por escrito que el trabajador o algún miembro de familia del trabajador es una víctima y necesita ayuda.
- Un informe policial o una orden judicial que indique que el trabajador es una víctima o necesita protección.
- Documentación de un proveedor médico, intercesor, miembro de su iglesia o representante legal.

¿Preguntas?

Comuníquese con el especialista de permisos protegidos de L&I al 360-902-4930 o escriba a esgeneral@lni.wa.gov.

Para más información o para presentar una queja, vaya a: www.lni.wa.gov/DomesticViolenceLeave.



Washington State Department of
Labor & Industries
Employment Standards / Workplace Rights

A petición del cliente, hay ayuda disponible para personas que hablan otros idiomas y otros formatos alternos de comunicación para personas con discapacidades. Llame al 1-800-547-8367. Usuarios de dispositivos de telecomunicaciones para sordos (TDD, por su sigla en inglés) llamen al 360-902-5797. L&I es un empleador con igualdad de oportunidades.