

# 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 if they're experiencing **domestic violence, sexual assault, stalking, or a hate crime**.

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 for the worker, 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](mailto:esgeneral@Lni.wa.gov).

For more information or to file a complaint, go to: [Lni.wa.gov/DomesticViolenceLeave](http://Lni.wa.gov/DomesticViolenceLeave).

PUBLICATION F700-202-909 [03-2026]



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

*Upon request, language support and formats for persons with disabilities are available. Call 1-800-547-8367. TDD users, call 711. 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 que sea víctima de **violencia doméstica, abuso sexual, acoso, o un delito de odio.**

Los empleadores no pueden tomar *ninguna medida negativa* en contra de un trabajador por ser una víctima real o percibida de violencia doméstica, abuso 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](mailto:esgeneral@Lni.wa.gov).

Para más información o para presentar una queja, vaya a: [Lni.wa.gov/PermisoPorViolenciaDomestica](http://Lni.wa.gov/PermisoPorViolenciaDomestica).



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

*A petición del cliente, hay ayuda en otros idiomas y otros formatos de comunicación para personas con discapacidades. Llame al 1-800-547-8367. Usuarios de dispositivos de comunicación para sordos (TDD) llamen al 711. L&I es un empleador con igualdad de oportunidades.*