EMPLOYERS MUST PROVIDE THIS INFORMATION TO NEW WORKERS WHEN HIRED AND TO OTHER WORKERS WHO ASK FOR IT

RIGHTS OF VICTIMS OF DOMESTIC VIOLENCE, SEXUAL ASSAULT, STALKING, CRIMES THAT CAUSE PHYSICAL INJURY OR MENTAL INJURY, AND CRIMES INVOLVING A THREAT OF PHYSICAL INJURY; AND OF PERSONS WHOSE IMMEDIATE FAMILY MEMBER IS DECEASED AS A DIRECT RESULT OF A CRIME

Your Right to Take Time Off:

- You have the right to take time off from work to obtain relief from a court, including obtaining a restraining order, to protect you and your children's health, safety or welfare.
- If your company has 25 or more workers, you can take time off from work to get medical attention for injuries caused by crime or abuse, receive services from a domestic violence shelter, program, rape crisis center, or victim services organization or agency as a result of the crime or abuse, receive psychological counseling or mental health services related to an experience of crime or abuse, or participate in safety planning and take other actions to increase safety from future crime or abuse.
- You may use accrued paid sick leave or vacation, personal leave, or compensatory time off that is otherwise available for your leave unless you are covered by a union agreement that says something different. Even if you don't have paid leave, you still have the right to time off.
- In general, you don't have to give your employer proof to use leave for these reasons.
- If you can, you should tell your employer before you take time off. Even if you cannot tell your employer beforehand, your employer cannot discipline you if you give proof explaining the reason for your absence within a reasonable time. Proof can be a police report, a court order, a document from a licensed medical professional, a victim advocate, a licensed health care provider, or counselor showing that you were undergoing treatment for domestic violence related trauma, or a written statement signed by you, or an individual acting on your behalf, certifying that the absence is for an authorized purpose.

Your Right to Reasonable Accommodation:

- You have the right to ask your employer for help or changes in your workplace to make sure you are safe at work. Your employer must work with you to see what changes can be made. Changes in the workplace may include putting in locks, changing your shift or phone number, transferring or reassigning you, or help with keeping a record of what happened to you. Your employer can ask you for a signed statement certifying that your request is for a proper purpose, and may also request proof showing your need for an accommodation. Your employer cannot tell your coworkers or anyone else about your request.

Your Right to Be Free from Retaliation and Discrimination:

Your employer cannot treat you differently or fire you because:

- You are a victim of domestic violence, sexual assault, stalking, a crime that caused physical injury or mental injury, or a crime involving threat of physical injury; or are someone whose immediate family member is deceased as a direct result of a crime.
- You asked for leave time to get help.
- You asked your employer for help or changes in the workplace to make sure you are safe at work.

You can file a complaint with the Labor Commissioner's Office against your employer if he/she retaliates or discriminates against you.

For more information, contact the California Labor Commissioner's Office. We can help you by phone at 213-897-6595, or you can find a local office on our website: www.dir.ca.gov/dlse/DistrictOffices.htm. If you do not speak English, we will provide an interpreter in your language at no cost to you. This Notice explains rights contained in California Labor Code sections 230 and 230.1. Employers may use this Notice or one substantially similar in content and clarity.

Labor Commissioner's Office Victims of Domestic Violence, Sexual Assault and Stalking Notice 3/2021

LOS EMPLEADORES DEBEN DAR ESTA INFORMACIÓN A LOS TRABAJADORES NUEVOS CUANDO SON CONTRATADOS Y A AQUELLOS TRABAJADORES QUE LO SOLICITEN

DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA, AGRESIÓN SEXUAL, ACOSO, DELITOS QUE CAUSEN LESIÓN FÍSICA O LESIÓN MENTAL, Y DELITOS QUE INVOLUCREN UNA AMENAZA DE LESIÓN FÍSICA; Y DE PERSONAS CUYO FAMILIAR INMEDIATO FALLECIÓ COMO RESULTADO DIRECTO DE UN DELITO

Su Derecho de Ausentarse por un Tiempo:

- Tiene derecho a tomar tiempo libre del trabajo para obtener alivio de un tribunal, incluyendo para obtener una orden de restricción, para proteger la salud y la seguridad o el bienestar de usted y de sus hijos.
- Si su compañía tiene 25 trabajadores o más, usted puede obtener un permiso para tomar tiempo libre del trabajo para recibir atención médica por lesiones causadas por delitos o abusos, recibir servicios de un refugio contra la violencia doméstica, programa, centro de crisis por violación, o organización o agencia de servicios para víctimas como resultado del delito o abuso, recibir asesoramiento psicológico o servicios de salud mental relacionados con una experiencia de delito o abuso, o participar en la planificación de la seguridad y tomar otras medidas para aumentar la seguridad contra futuros delitos o abusos.
- Puede usar tiempo libre disponible de vacaciones, enfermedad, personal, o compensatorio, a menos que esté bajo un acuerdo sindical que indique algo diferente. Incluso, aunque no tenga tiempo libre pagado disponible, tiene el derecho de ausentarse del trabajo.
- En general, no tiene que entregarle pruebas a su empleador para ausentarse por estas razones.
- Si puede, debería de avisarle a su empleador antes de ausentarse del trabajo. Incluso si no puede avisarle a su empleador de antemano, su empleador no puede disciplinarlo si usted presenta pruebas que expliquen el motivo de su ausencia dentro de un tiempo razonable. La prueba puede ser un informe policial, una orden judicial, un documento de un profesional médico autorizado, un defensor de víctimas, un proveedor de atención médica autorizado o un consejero que demuestre que estaba recibiendo tratamiento por un trauma relacionado con la violencia doméstica o una declaración escrita firmada por usted, o una persona que actúe en su nombre, certificando que la ausencia es para un propósito autorizado.

Su Derecho a un Ajuste Razonable:

- Tiene derecho a pedirle ayuda o cambios en su lugar de trabajo para asegurarse de que está seguro en el trabajo. Su empleador debe colaborar con usted para ver qué cambios se pueden hacer. Los cambios en el lugar de trabajo pueden incluir poner candados, cambiar su turno o número de teléfono, transferirlo o reasignarlo, o ayudar a mantener un registro de lo que le sucedió. Su empleador puede pedirle una declaración firmada para certificar que el motivo de su solicitud tiene un propósito adecuado, y también puede pedirle pruebas que demuestren su necesidad de hacer modificaciones. Su empleador no puede informarle a sus compañeros de trabajo ni a nadie más sobre su solicitud.

Su Derecho a Ser Libre de Represalias y Discriminación:

Su empleador no puede tratarlo diferente ni despedirlo porque:

- Es víctima de violencia doméstica, agresión sexual, acoso, un crimen que causó daño físico o daño mental, o un crimen que involucra amenaza de daño físico; o es alguien cuyo familiar inmediato ha fallecido como resultado directo de un delito.
- Solicitó un permiso para obtener asistencia por estos motivos.
- Pidió ayuda a su empleador o le pidió cambios en el lugar de trabajo para asegurarse de estar seguro en el trabajo.

Puede presentar un reclamo contra su empleador ante la Oficina del Comisionado Laboral si él/ella toma represalias o lo discrimina.

Para más información, comuníquese con la Oficina del Comisionado Laboral de California. Podemos ayudarle al número telefónico 213-897-6595 o puede buscar una oficina local en nuestra página web: www.dir.ca.gov/dlse/DistrictOffices.htm. Le facilitaremos un intérprete en su idioma sin costo alguno en caso de que no hable inglés. Este aviso explica los derechos contenidos en las Secciones 230 y 230.1 del Código Laboral de California. Los empleadores pueden utilizar este aviso o alguno que se le parezca mucho en contenido y claridad.