



*Helping working families make it work.*

## **Conozca sus derechos: Violencia doméstica y el lugar de trabajo Maryland y Washington D.C.**

---

1. ¿Puedo pedir una licencia en el trabajo para atender problemas ocasionados por violencia familiar, acoso o agresión sexual?

Puede tomar de 3 a 7 días con goce de sueldo al año (*DC Safe and Sick Leave Act/Ley de Licencias por Seguridad y Enfermedad de DC*) o una licencia con/sin goce de sueldo de 40 horas al año (*Maryland Healthy Working Families Act/Ley de Familias Trabajadoras Sanas de Maryland*) para procurar atención o servicios sociales relacionados con violencia doméstica, abuso sexual o acoso contra usted o un miembro de su familia.

Los ejemplos incluyen:

- Para buscar atención médica por lesiones físicas o psicológicas causadas por el abuso, incluida la ayuda psicológica;
- Para obtener servicios de una organización que brinda servicios a víctimas;
- Para mudarse de casa, de forma temporal o permanentemente, y
- Para prepararse para una acción legal o para participar en ella.

También puede tomar hasta 12 semanas de licencia sin goce de sueldo al año para recuperarse de una afección de salud grave relacionada con violencia doméstica, agresión sexual o para cuidar a un menor que esté recuperándose de una afección de salud grave. (*Family and Medical Leave Act/Ley de Licencias Familiares y Médicas*)

2. ¿Cuánto debo revelar a mi empleador acerca de mi situación?

Si solicita una licencia, debe decirle a su empleador el motivo para ausentarse. De ser previsible, debe avisar con 10 días de anticipación. En caso de una emergencia, debe avisar antes del turno al que deba faltar o en un plazo de 24 horas de iniciarse la emergencia.

Si necesita más de 3 días de licencia, su empleador puede solicitarle una certificación. Esta podría incluir una orden judicial, un informe de la policía o una declaración firmada de un defensor o un consejero.

3. Si renuncio a mi trabajo por motivos que estén relacionados con violencia doméstica, ¿puedo recibir beneficios de desempleo?

Sí, puede ser elegible para recibir beneficios de desempleo si comprueba que el motivo que le obligó a renunciar fue violencia doméstica. Es posible que deba ofrecer documentación de informes/registros de la policía, una agencia gubernamental o una carta de la corte o una declaración escrita que demuestre que buscó ayuda para violencia doméstica.

Puede ser elegible para indemnización laboral si sufrió violencia doméstica o sexual en el trabajo.

4. ¿Qué pasa si sufro violencia doméstica o sexual en el trabajo?

Si está experimentando violencia doméstica o sexual en el trabajo y si su empleador no toma medidas correctivas razonables, esto puede violar las leyes antidiscriminatorias federales, locales o estatales. Si la violencia doméstica o sexual está creando un entorno hostil en su lugar de trabajo, debe llevar un registro de la hora y la fecha en que esto ocurra, quién es el acosador, qué sucede, dónde sucede, cómo responde usted y quién lo atestigua.

Debe informar lo que sucede a un gerente, un supervisor, un representante del sindicato, una persona de Recursos Humanos o un asesor de Igualdad de oportunidades laborales para darle a su empleador una oportunidad de investigar el asunto. Es ilegal que su empleador tome represalias contra usted por denunciar acoso sexual o violencia que ocurran en el trabajo.

#### 5. ¿De qué otra manera me puedo proteger de la violencia doméstica o sexual?

Si vive o trabaja en DC y al menos un incidente haya ocurrido en DC, puede obtener una orden de protección civil (CPO, por sus siglas en inglés) si sufre daños físicos, amenazas, agresión sexual, acoso o destrucción de propiedad por parte de alguien con quien está relacionado, tenga un hijo en común, comparta o haya compartido el mismo hogar o haya tenido una relación de noviazgo.

También puede obtener una CPO contra alguien con quien no esté relacionado, como un compañero de trabajo, en caso de agresión o acoso sexual. Las CPO tienen una vigencia de un año. Mientras la petición para un CPO está pendiente, puede obtener una orden de protección temporal por hasta 14 días en ambos casos, si su seguridad o su bienestar están en peligro inminente. Nota: First Shift no ofrece asistencia relacionada con el proceso legal para obtener una CPO, pero sí podemos proporcionar referencias.

\*Su empleador no está obligado legalmente a hacer cumplir una CPO contra un compañero de trabajo, pero el compañero de trabajo debe cumplir legalmente.

Considere elaborar un plan de seguridad y compartirlo con alguien en quien confía. Un plan de seguridad incluye los pasos que puede dar para protegerse en caso de que se presente una situación insegura.

#### 6. ¿Puede mi empleador discriminarme porque soy, o uno de los miembros de mi familia es, víctima de violencia doméstica o sexual?

No, los empleadores no pueden discriminar a las víctimas de violencia doméstica, ataque sexual y/o acoso ni a sus familiares (*D.C. Human Rights Act/Ley de Derechos Humanos de D.C.*). Su empleador no puede exigirle que tome una licencia ni puede discriminarlo si usted solicita una licencia para participar en procedimientos legales relacionados con la violencia doméstica, si su agresor amenaza el lugar de trabajo o si usted solicita adaptaciones razonables que incluyen, entre otras, la reasignación, la modificación del horario o la implementación de procedimientos de seguridad. A las víctimas de violencia doméstica, agresión sexual o acoso no se les puede negar el acceso a los beneficios, servicios o programas del gobierno debido a su condición de víctimas.

### **¿Necesita asistencia legal?**

First Shift Justice Project puede brindarle orientación acerca de estos asuntos de manera gratuita. Comuníquese con nosotros al 240-241- 0897 o en [intake@firstshift.org](mailto:intake@firstshift.org)