



Victims' Economic Security and Safety Act (VESSA)

REQUIRED NOTICE FOR EMPLOYERS

VESSA provides employees who are victims of domestic violence, sexual violence, gender violence, or any other crime of violence, and employees who have a family or household member who is a victim of such violence, with unpaid, job-guaranteed leave; reasonable accommodations; and protections from discrimination and retaliation.

This time may be used if the employee or the employee's family or household member is:

- Experiencing an incident of domestic violence, sexual violence, gender violence, or any other crime of violence
- Recovering from the violence;
- Seeking or receiving medical help, legal assistance (including participation in legal proceedings), counseling, safety planning, or other assistance;
- Temporarily or permanently relocating;
- Taking other actions to increase the safety of the victim from future domestic, sexual, or gender violence, or any other crime of violence, or to ensure economic security.
- Attending the funeral or alternative to a funeral if death is caused by crime of violence;
- Making arrangements necessitated by a death caused by a crime of violence; or
- Grieving a death caused by a crime of violence.

NOTICE AND CERTIFICATION Employees must provide the employer with at least 48 hours advance notice of the intention to take leave, unless providing advance notice is not practicable. If an employee is unable to provide advance notice, an employee must provide notice when an employee is able to do so, within a reasonable period of time after the absence.

Certification may be provided to the employer by a sworn statement of the employee and other documentation, if the employee has possession, such as the following:

- Documentation from an employee, agent or volunteer of a victim services organization, an attorney, a member of the clergy, or medical or other professional assisting in addressing the violence;
- A police, court, or military record;
- A death certificate, published obituary, or written verification of death, burial, or memorial services, or
- Other corroborating evidence.

AMOUNT OF LEAVE permitted during a 12-month period under the VESSA based on number of employees:

Number of employees	Leave permitted
1-14 employees	4 weeks
15-49 employees	8 weeks
50 or more employees	12 weeks*

Leave may be taken consecutively, intermittently, or on a reduced work schedule basis.

*As of January 1, 2024, employees who have worked at least 1250 hours in the previous 12 months working for employers with 50 or more employees (employees eligible under the Family Bereavement Leave Act, 820 ILCS 154 et seq.) are entitled to 2 additional weeks unpaid leave for certain reasons relating to a family or household member's death due to a crime of violence to be completed within 60 days after the date the employee received notice of the death of the victim.

ACCOMMODATIONS VESSA provides that employees are entitled to reasonable accommodations to address the needs of the victim(s). Accommodations include, but are not limited to, an adjustment to the job structure, workplace facility, work requirements, or telephone number, seating assignment, or physical security of the work area. An employee has the right to access any digital documents or communications stored on an employer-issued device relating to domestic, sexual, or gender violence, or any other crime of violence.

DISCRIMINATION AND RETALIATION VESSA prohibits employers from discriminating, retaliating, or otherwise treating an employee or job applicant unfavorably if the individual involved:

- Is or is perceived to be a victim of domestic, sexual, or gender violence, or any other crime of violence;
- Attended, participated in, prepared for, or requested leave to attend, participate in, or prepare for a criminal or civil court or administrative proceeding relating to domestic, sexual, or gender violence, or any other crime of violence;
- Requested or took VESSA leave for any reason;
- Requested an accommodation, regardless of whether the accommodation was granted;
- Used employer-issued equipment to record domestic, sexual, or gender violence, or any other crime of violence committed against them or a family or household member.
- The workplace is disrupted or threatened by the action of a person whom the individual states has committed or threatened to commit domestic, sexual, or gender violence, or any other crime of violence, against the individual or the individual's family or household member; or
- Exercised any other rights under VESSA.

COMPLAINTS For information on filing a complaint please call: **312-793-2600** or visit labor.illinois.gov/vessa

CONFIDENTIALITY Employers must maintain the confidentiality of all information pertaining to the use of VESSA leave pursuant to 820 ILCS 180/30(d).

labor.illinois.gov • DOL.LeaveRights@illinois.gov

Lincoln Tower Plaza
524 South 2nd Street, Suite 400
Springfield, Illinois 62701
(217) 782-6206
Fax: (217) 782-0596

Jesse White State of Illinois Building
115 S LaSalle St 37th Floor
Chicago, IL 60603
(312) 793-2800
Fax: (312) 793-5257

Regional Office Building
2309 West Main Street, Suite 115
Marion, Illinois 62959
(618) 993-7090
Fax: (618) 993-7258



Ley de Seguridad y Protección Económica de las Víctimas (VESSA)

PUBLICACIÓN OBLIGATORIA PARA LOS EMPLEADORES

VESSA ofrece a los empleados que son víctimas de violencia doméstica, sexual, de género o cualquier otro delito de violencia, y a los empleados que tienen un pariente o un integrante de su familia nuclear que es víctima de este tipo de violencia, licencias no remuneradas y garantizadas en el lugar de trabajo, acomodaciones razonables y garantías contra la discriminación y las represalias.

Este tiempo puede utilizarse si el empleado, un pariente o integrante de su familia nuclear:

- Sufre de un incidente de violencia doméstica, sexual, de género o cualquier otro delito de violencia;
- Se recupera de actos de violencia;
- Solicita o recibe ayuda médica, asistencia jurídica (incluida la participación en procedimientos judiciales), asesoramiento, planificación de la seguridad u otro tipo de asistencia;
- Se encuentra en recolocación temporal o permanente;
- Adopta otras medidas para reforzar la seguridad de la víctima frente a futuros actos de violencia doméstica, sexual o de género, o cualquier otro delito de violencia, o para garantizar su seguridad económica;
- Asiste al funeral o alternativa al funeral si el fallecimiento se debe a un acto de violencia;
- Realiza los trámites necesarios por un fallecimiento causado por un acto de violencia, o
- Está de duelo por una muerte causada por un acto de violencia.

NOTIFICACIÓN Y CERTIFICACIÓN: Los trabajadores deben avisar al empleador con al menos 48 horas de antemano con notificación de su ausencia a menos que dar notificación antemano no es practico. Si el empleado no puede de antemano, deberá hacerlo tan pronto pueda, en un lapso razonable tras la ausencia.

La certificación puede facilitarse al empleador por una declaración oficial del empleado y otra documentación si el empleado tiene en su posesión uno de los siguientes:

Documentación de un empleado, agente o voluntario de una organización de servicios a las víctimas, un abogado, un integrante del clero o un profesional médico o de otro tipo que aborde la violencia.

- Documentación de un empleado, agente o voluntario de una organización de servicios a las víctimas, un abogado, un integrante del clero o un profesional médico o profesional de otro tipo que ayude a abordar la violencia;
- Un expediente policial, judicial o militar;
- Un acta de fallecimiento, una esquela publicada o verificación por escrito del fallecimiento, del entierro o de los servicios funerarios documentando el crimen de violencia; o
- Otras pruebas que lo corroboren.

LICENCIA PERMITIDA DURANTE un período de 12 meses bajo la ley es basado en el número de empleados:

Número de empleados

1-14 empleados
15-49 empleados
50 o más empleados

Licencias permitidas

4 semanas
8 semanas
12 semanas*

Las licencias pueden tomarse de forma consecutiva, intermitente o con un horario de trabajo reducido.

*A partir del 1 de enero de 2024, los empleados de empresas que trabajaron por lo menos 1250 horas en los últimos 12 meses para empleadores con 50 o más empleados (empleados elegibles bajo la ley de licencia por duelo familiar, 820 ILCS 15 et seq.) tienen derecho a dos (2) semanas adicionales de licencia no remunerada por motivos relacionados con el fallecimiento de determinados parientes o integrantes del núcleo familiar debido a un acto de violencia, que deben completarse en un plazo de 60 días a partir de la fecha en que el empleado recibió la notificación del fallecimiento de la víctima.

ACOMODACIONES: ESSA establece que los empleados tienen derecho a adaptaciones razonables para atender las necesidades de la(s) víctima(s). Las adaptaciones incluyen, entre otras, ajustes en la estructura del puesto, las instalaciones del lugar de trabajo, los requisitos laborales, el número telefónico, la asignación de asientos o la seguridad física del área de trabajo. Un empleado tiene derecho a acceder a cualquier documento o comunicación digital almacenada en un dispositivo proporcionado por el empleador que esté relacionada con violencia doméstica, sexual o de género, o con cualquier otro delito violento.

DISCRIMINACIÓN Y REPRESALIAS: VESSA prohíbe a los empleadores discriminar, tomar represalias o tratar de cualquier otro modo desfavorable a un empleado o solicitante de empleo si se trata de una persona que:

- Es o es percibida como víctima de violencia doméstica, sexual, de género o cualquier otro delito de violencia.
- Asistió, participó en, se preparó para, o solicitó permiso para asistir, participar en, o prepararse para un
- procedimiento judicial o administrativo penal o civil relacionado con violencia doméstica, sexual o de género, o cualquier otro acto de violencia.
- Solicitó o tomó una licencia de VESSA por cualquier motivo.
- Utilizó equipos proporcionados por el empleador para grabar actos de violencia doméstica, sexual o de género, o cualquier otro delito de violencia cometido contra ellos o contra un familiar o miembro de su hogar.
- El lugar de trabajo se ve perturbado o amenazado por la acción de alguien que la persona declara cometió o amenazó con cometer actos de violencia doméstica, sexual o de género, o cualquier otro acto de violencia, contra la persona o contra un pariente o integrante de su núcleo familiar.
- Ejerció cualquier otro derecho de VESSA.

QUEJAS Si desea información sobre cómo presentar una queja, llame al: **312-793-2600**
o visite labor.illinois.gov/vessa

CONFIDENCIALIDAD Los empleadores deben mantener la confidencialidad de toda la información relacionada con el uso de la licencia VESSA, la notificación de la intención de un empleado de tomar la licencia VESSA y la certificación proporcionada por el empleado.

labor.illinois.gov • DOL.leaverights@illinois.gov

Lincoln Tower Plaza

524 South 2nd Street, Suite 400
Springfield, Illinois 62701
(217) 782-6206
Fax: (217) 782-0596

Jesse White State of Illinois Building

115 S LaSalle St 37th Floor
Chicago, IL 60603
(312) 793-2800
Fax: (312) 793-5257

Regional Office Building

2309 West Main Street, Suite 115
Marion, Illinois 62959
(618) 993-7090
Fax: (618) 993-7258