



حق الناجين من العنف وأفراد عائلات الضحايا في الحصول على إجازة وترتيبات تيسيرية

تتولى إدارة الحقوق المدنية (CRD) تطبيق قوانين ولاية كاليفورنيا التي تحمي الأفراد من التمييز، والتحرش، وانتهاكات الحقوق المدنية الأخرى. وابتداءً من 1 يناير 2025، يمنح قانون التوظيف والإسكان العادل الحماية في مكان العمل للناجين من أفعال عنف مؤهلة، وكذلك للأشخاص الذين لديهم فرد من العائلة نجا من مثل هذه الأفعال. تشمل هذه الحماية الحق في الحصول على ترتيبات تيسيرية معقولة لضمان سلامة الموظف أو سلامة أفراد عائلته. وبالنسبة إلى الأشخاص الذين يعملون لدى صاحب عمل لديه 25 موظفًا أو أكثر، فتشمل الحماية أيضًا الحق في الحصول على إجازة من العمل للقيام بأنشطة معينة تتعلق بالتعرض للعنف. ونجد فيما يلي إجابات عن الأسئلة الشائعة حول إجراءات الحماية هذه.

أسئلة عامة

1 ما المقصود بفعل العنف المؤهل؟

يُقصد بفعل العنف المؤهل ما يلي:

- العنف المنزلي
 - الاعتداء الجنسي
 - المطاردة
 - الأفعال، أو السلوكيات، أو الأنماط السلوكية التي تتضمن إصابة جسدية أو وفاة
 - الأفعال، أو السلوكيات، أو الأنماط السلوكية التي تشمل استخدام سلاح ناري (مسدس/بندقية) أو أي سلاح خطير آخر
 - الأفعال، أو السلوكيات، أو الأنماط السلوكية التي تتضمن تهديدات بالإصابة أو الوفاة
- لا يُشترط أن يكون قد تم القبض على أحد، أو تمت محاكمته، أو إدانته بخصوص ارتكاب الفعل المؤهل.

2 من من أفراد العائلة يجب أن يتعرّض لفعل عنف مؤهل لكي أستفيد من إجراءات الحماية هذه؟

يجوز للموظفين طلب إجازة أو ترتيبات تيسيرية عندما يتعرّض طفلهم، أو أحد والديهم، أو أجدادهم، أو أحفادهم، أو أشقاؤهم، أو أزواجهم، أو شركاؤهم المنزليون، أو الشخص المُحدّد من جانبهم لفعل عنف مؤهل. يمكن أن يكون الشخص المُحدّد شخصًا تربطه بهم صلة قرابة بالدم، مثل العمّة/الخالة أو العم/الخال، أو شخصًا يُعادل أحد أفراد العائلة، مثل الصديق المُقرب. ويجوز لأصحاب العمل تقييد حصول الموظفين على إجازة من أجل شخص واحد مُحدّد خلال فترة 12 شهرًا.

3 هل يجوز لصاحب العمل ممارسة التمييز أو اتخاذ أي إجراء انتقامي ضدي أو ضد أفراد عائلتي لكوننا ضحايا لأحد أفعال العنف المؤهل؟

لا. لا يجوز لأي صاحب عمل فصل موظف، أو ممارسة التمييز، أو اتخاذ أي إجراء انتقامي ضده أو ضد أفراد عائلته لكونه أو لكونهم ضحية لأحد أفعال العنف المؤهل.

أخذ إجازة من العمل

4 | احتاج إلى أخذ إجازة من العمل لكوني ضحية لفعل عنف مؤهل، أو لكون عائلتي ضحية لفعل عنف مؤهل، فما حقوقي؟

يحق لجميع الموظفين الذين يتعرضون لفعل عنف مؤهل أخذ إجازة من العمل للحصول على أمر تقييدي أو أي إجراء إغاثي آخر يهدف إلى حماية صحتهم، وسلامتهم، وعافيتهم أو صحة أطفالهم، وسلامتهم، وعافيتهم.

يحق للموظفين الذين يعملون لدى صاحب عمل لديه 25 موظفًا أو أكثر والذين يتعرضون لفعل عنف مؤهل أخذ إجازة للمشاركة في أنشطة تتعلق بصحتهم وسلامتهم، بما في ذلك طلب الحصول على خدمات داعمة أو صحية، أو حضور الإجراءات المدنية أو الجنائية، أو نقل أفراد العائلة المصابين بسبب فعل عنف مؤهل أو رعايتهم. وينطبق هذا أيضًا على الموظفين الذين يتعرض أحد أفراد عائلاتهم لفعل عنف مؤهل.

5 | ما المدة التي يمكنني أخذها كإجازة من العمل بعد التعرض لفعل عنف مؤهل؟

يحق للموظفين الذين يتعرضون لفعل عنف مؤهل أخذ إجازة من العمل تصل إلى 12 أسبوعًا للمشاركة في هذه الأنشطة التي يحميها القانون. ويحق أيضًا للموظف الذي توفي أحد أفراد عائلته نتيجة لفعل عنف مؤهل أخذ إجازة من العمل تصل إلى 12 أسبوعًا للمشاركة في هذه الأنشطة. ويحق للموظف الذي نجا أحد أفراد عائلته من فعل عنف مؤهل أخذ إجازة من العمل تصل إلى 10 أيام للمشاركة في هذه الأنشطة التي يحميها القانون. ويمكن استخدام ما يصل إلى خمسة أيام لمساعدة أحد أفراد العائلة في عملية الانتقال إلى مكان جديد، بما في ذلك البحث عن مسكن، أو تسجيل الأطفال في مدرسة جديدة، أو رعاية الأطفال.

6 | هل يمكنني استخدام رصيد الإجازة السنوي، أو الإجازات المرضية، أو أي شكل آخر من أشكال الإجازات لأخذ إجازة من العمل بعد التعرض لفعل عنف مؤهل؟

يجوز للموظفين استخدام رصيد الإجازات السنوي، أو الإجازات مدفوعة الأجر، أو الإجازات الشخصية، أو الإجازات المرضية مدفوعة الأجر المتاحة لأخذ إجازة من العمل لأي من الأسباب الموضحة في هذه الأسئلة الشائعة. إذا كان الموظف مؤهلًا أيضًا للحصول على إجازة بموجب قانون الإجازة العائلية والطبية الفيدرالي (FMLA) أو قانون حقوق الأسرة في كاليفورنيا (CFRA)، فإن إجازته الناتجة عن تعرضه لفعل عنف مؤهل تُحسب ضمن الإجازة المقررة بموجب القانونين المعنيين ولا تُحسب بشكل منفصل. وهذا يعني أنه لا يحق للموظف أخذ الإجازتين الواحدة تلو الأخرى. وإذا استخدم FMLA أو CFRA لأخذ إجازة لأي من الأسباب الموضحة في هذه الأسئلة الشائعة، فقد يُقيد ذلك أو يمنع استخدامهما لأغراض أخرى (مثل الاحتياج إليهما بعد ولادة طفل).

7 | ما مدة الإخطار التي يجب عليّ فيها إبلاغ صاحب العمل قبل أخذ إجازة من العمل بعد التعرض لفعل عنف مؤهل؟

يجب أن يُقدّم الموظفون إخطارًا مُسبقًا معقولًا قبل أخذ الإجازة، إلا إذا كان الإخطار المُسبق غير ممكن.

8 | ماذا لو تغيبت عن العمل دون عذر بعد تعرّضي لفعل عنف مؤهل؟

لا يحق لصاحب العمل اتخاذ إجراء تأديبي أو غيره من الإجراءات تجاه الموظف بسبب غيابه دون عذر إذا

حق الناجين من العنف وأفراد عائلات الضحايا في الحصول على إجازة وترتيبات تيسيرية

قدّم الموظف، بناءً على طلب صاحب العمل، خلال فترة زمنية معقولة، معلومات (تسمى شهادة) تفيد بوقوع فعل العنف. يمكن أن تشمل هذه الشهادة ما يلي:

- تقارير الشرطة
- سجلات المحكمة أو أي دليل آخر على المثل أمام المحكمة
- وثائق من مُقدّم الخدمات الداعمة
- بيانًا مُوقَّعًا من الموظف أو من ينوب عنه
- وثائق أخرى تثبت وقوع فعل العنف المؤهّل

ويتعين على صاحب العمل الحفاظ على سرية طلبات الإجازات والوثائق المتعلقة بالتعرّض لفعل عنف مؤهّل. ولا يُستثنى من ذلك إلا الحالات التي ينص فيها القانون الفيدرالي أو قانون الولاية على الإفصاح، على سبيل المثال استجابةً لأمر محكمة ساري المفعول أو استدعاء قضائي، أو الحالات التي يكون الإفصاح فيها ضروريًا لحماية سلامة الموظف في العمل، مثل الاتصال بالشرطة للإبلاغ عن خطر فوري. ويجب أن يُخبر صاحب العمل الموظف قبل الإفصاح عن معلوماته أو معلومات أفراد عائلته.

الترتيبات التيسيرية المعقولة المتعلقة بالسلامة

9 | ما الذي يمكنني فعله لأشعر بالأمان في مكان العمل بعد التعرّض لفعل عنف مؤهّل؟

يجوز للموظف الذي يتعرّض لفعل عنف مؤهّل، أو يتعرّض أحد أفراد عائلته لفعل عنف مؤهّل، طلب تغيير مكان عمله (تسمى الترتيبات التيسيرية المعقولة) لضمان سلامته في مكان العمل. تشمل هذه الترتيبات التيسيرية:

- النقل، أو إعادة التعيين، أو تعديل جدول العمل
 - تغيير رقم هاتف العمل الخاص بك
 - السماح بحمل هاتف في العمل
 - تغيير مكان العمل
 - تركيب قفل
 - المساعدة في توثيق العنف المنزلي، أو الاعتداء الجنسي، أو المطاردة، أو أي فعل عنف مؤهّل آخر يحدث في مكان العمل
 - تنفيذ الإجراءات المعنية بالسلامة
 - تعديل الهيكل الوظيفي، أو مرافق مكان العمل، أو متطلبات العمل
 - الإحالة إلى إحدى مؤسسات مساعدة الضحايا
- يجوز لصاحب العمل طلب شهادة (انظر السؤال 8) لإثبات أن طلب الترتيبات التيسيرية مرتبط بفعل عنف مؤهّل.

10 | هل يجب على صاحب العمل الموافقة على طلب الترتيبات التيسيرية الخاص بي؟

يعتمد الأمر على الحالة. يجب أن يتعاون صاحب العمل مع الموظف لتبادل الأفكار حول الترتيبات التيسيرية المناسبة وفقًا للظروف. يُسمى هذا بالعملية التفاعلية، وهي أمر إلزامي بموجب القانون. عند اتخاذ قرار الموافقة على طلب الترتيبات التيسيرية بموجب هذا القانون، يجب أن يراعي صاحب العمل أي خطر مباشر يُواجهه الموظف أو أفراد عائلته.

حق الناجين من العنف وأفراد عائلات الضحايا في الحصول على إجازة وترتيبات تيسيرية

ويجوز لصاحب العمل أيضًا النظر فيما إذا كانت الترتيبات التيسيرية المطلوبة تُسبب مشقة غير مبررة (وقتًا و/أو نفقات كبيرة) لصاحب العمل أو تجعل مكان العمل غير آمن للموظفين الآخرين. فإذا كانت الترتيبات التيسيرية المطلوبة تسبب مشقة، فلا يُلزم صاحب العمل بالموافقة على الطلب، ولكن يجب أن يتعاون صاحب العمل مع الموظف في تحديد ترتيبات تيسيرية بديلة تُلبي احتياجات الموظف المتعلقة بالسلامة دون أن تُسبب لصاحب العمل مشقة غير مبررة.

11 | هل يُمكنني طلب أكثر من ترتيب تيسيري معقول واحد لسلامتي؟

لا يوجد حد لنوع أو عدد الترتيبات التيسيرية التي يمكن للموظف طلبها. وإذا تغيرت الظروف واحتجتَ إلى ترتيب تيسيري جديد أو مختلف، فأبلغ صاحب العمل به. يجب أن يشارك صاحب العمل في عملية تبادل الأفكار مع الموظف (تُسمى العملية التفاعلية)، مع مراعاة العوامل المُوضَّحة في السؤال رقم 10.

الشكاوى المعنية بالحقوق المدنية

12 | ماذا لو انتهك صاحب العمل القانون الذي يحمي ضحايا (وأفراد عائلات ضحايا) أفعال العنف المؤهَّلة؟

إذا رُفض طلبك الخاص بإجازة أو ترتيبات تيسيرية، أو عوملتَ بشكلٍ سلبي بسبب تعرُّضك أنت أو أحد أفراد عائلتك لفعال عنف مؤهَّل، يمكنك تقديم شكوى إلى إدارة الحقوق المدنية في غضون ثلاث سنوات من تاريخ اتخاذ صاحب العمل للإجراء.

لتقديم شكوى إلى

إدارة الحقوق المدنية

calcivilrights.ca.gov/complaintprocess

الرقم المجاني: 800.884.1684

الهاتف النصي: 800.700.2320

خدمة ترحيل المكالمات في كاليفورنيا (711)

هل لديك إعاقة تتطلب ترتيبات تيسيرية معقولة؟ يمكن لإدارة الحقوق المدنية مساعدتك في شكاؤك.

للحصول على ترجمة لهذا الدليل، يُرجى زيارة الموقع الإلكتروني:

www.calcivilrights.ca.gov/posters/employment