

# हिंसा में जीवित बचे लोग और पीड़ितों के परिवारों का जीने और रहने की जगह का अधिकार



# FAQ

सिविल राइट्स डिपार्टमेंट (CRD), कैलिफ़ोर्निया के उन कानूनों को लागू करता है जो लोगों को भेदभाव, उत्पीड़न और नागरिक अधिकार हनन से बचाते हैं। 1 जनवरी, 2025 से फ़ेयर एम्प्लॉयमेंट एंड हाउसिंग एक्ट उन लोगों को कार्यस्थल पर सुरक्षा प्रदान करता है जो कुछ खास तरह की हिंसा में जीवित बचे हैं। साथ ही वह इस तरह की हिंसा में जीवित बचे लोगों के परिवार के सदस्यों को भी सुरक्षा देता है। सुरक्षाओं में कर्मचारी या उसके परिवार की सुरक्षा के लिए उचित समायोजन पाने का अधिकार शामिल है। जो लोग किसी ऐसे नियोक्ता के लिए काम करते हैं जिसके पास 25 या उससे ज़्यादा कर्मचारी हैं, तो सुरक्षाओं में हिंसा से जुड़ी कुछ खास गतिविधियों के लिए छुट्टी लेने का अधिकार भी शामिल है। नीचे इन सुरक्षाओं से जुड़े सामान्य प्रश्नों के उत्तर दिए गए हैं।

## सामान्य प्रश्न

### 1 | कसि तरह की हिंसा में यह सुरक्षा मलित है?

हिंसा के योग्य कृत्यों का मतलब है:

- घरेलू हिंसा
- यौन हमला
- पीछा करना
- ऐसे कृत्य, आचरण या आचरण के पैटर्न जिनमें चोट लग सकती है या जान जा सकती है
- ऐसे कृत्य, आचरण या आचरण के पैटर्न जिनमें आग्नेयास्त्र या अन्य खतरनाम हथियार शामिल होते हैं
- ऐसे कृत्य, आचरण या आचरण के पैटर्न जिनमें घायल करने या जान लेने की धमकियाँ दी जाती है

इससे कोई फ़र्क नहीं पड़ता कि किसी व्यक्ति को हिंसा के कृत्य के लिए गिरफ़्तार किया गया है, उस पर मुकदमा चलाया गया है या उसे दोषी ठहराया गया है या नहीं।

### 2 | मुझे यह सुरक्षा मलित, इसके लिए परिवार के कसि सदस्य के साथ हिंसा का योग्य कृत्य होना चाहिए?

कर्मचारी छुट्टी या सुविधा का अनुरोध तब कर सकते हैं जब उनके बच्चे, माता-पिता, दादा-दादी, पोते-पोती, भाई-बहन, पति/पत्नी, घरेलू साथी या नामित व्यक्ति के साथ हिंसा की योग्य घटना होती है। नामित व्यक्ति वह हो सकता है जिससे आपका खून का संबंध हो, जैसे चाची या चाचा, या कोई ऐसा व्यक्ति जो परिवार के सदस्य जैसा हो, जैसे सबसे अच्छा दोस्त। नियोक्ता 12 महीने की अवधि में कर्मचारियों को एक नामित व्यक्ति के लिए छुट्टी लेने की सीमा तय कर सकते हैं।

### 3 | क्या मेरा नियोक्ता, हिंसा के कसि योग्य कृत्य का शिकार होने के कारण मेरे या मेरे परिवार के सदस्य से भेदभाव कर सकता है या बदला ले सकता है?

नहीं। नियोक्ता किसी कर्मचारी को इस कारण नौकरी से नहीं निकाल सकता, उसके साथ भेदभाव नहीं कर सकता या उसके बदला नहीं ले सकता, क्योंकि वह या उसका परिवार का सदस्य हिंसा के किसी योग्य कृत्य का शिकार हुआ है।

## काम से छुट्टी लेना

### 4 | मुझे काम से छुट्टी लेने की ज़रूरत है, क्योंकि मैं हिंसा के किसी योग्य कृत्य का शिकार हुआ/हुई हूँ या मेरा परिवार हिंसा के किसी योग्य कृत्य का शिकार हुआ है. मेरे क्या अधिकार हैं?

सभी कर्मचारियों को, जिनके साथ हिंसा का कोई योग्य कृत्य हुआ है, अपने या अपने बच्चे के स्वास्थ्य, सुरक्षा या कल्याण को सुनिश्चित करने के लिए निरोधक आदेश या अन्य राहत प्राप्त करने के लिए काम से छुट्टी लेने का अधिकार है.

ऐसे कर्मचारी जो 25 या अधिक कर्मचारियों वाले नियोक्ता के लिए काम करते हैं और जिनके साथ हिंसा का कोई योग्य कृत्य हुआ है, उन्हें अपने स्वास्थ्य और सुरक्षा से जुड़ी गतिविधियों में भाग लेने के लिए छुट्टी लेने की अनुमति दी जाती है, जिसमें सहायक या स्वास्थ्य सेवाएँ प्राप्त करना, सिविल या आपराधिक सुनवाई में भाग लेना, स्थानांतरित होना या हिंसा के किसी योग्य कृत्य के कारण घायल हुए परिवार की देखभाल करना शामिल है. यह बात उन कर्मचारियों पर भी लागू होती है जिनके परिवार के किसी सदस्य के साथ हिंसा का योग्य कृत्य हुआ हो.

### 5 | हिंसा के किसी योग्य कृत्य का शिकार होने के बाद मैं काम से कतिनी छुट्टी ले सकता/सकती हूँ?

सभी कर्मचारियों को, जिनके साथ हिंसा का कोई योग्य कृत्य हुआ है, कानून द्वारा सुरक्षित गतिविधियों के लिए काम से 12 हफ़्ते तक की छुट्टी लेने की अनुमति है. ऐसा कर्मचारी, जिसके परिवार के किसी सदस्य की जान हिंसा के किसी योग्य कृत्य में चली गई है, उसे भी इन गतिविधियों के लिए काम से 12 हफ़्ते तक की छुट्टी लेने की अनुमति है.

ऐसा कर्मचारी, जिसके परिवार का कोई सदस्य हिंसा के किसी योग्य कृत्य में जीवित बचा है, उसे कानून द्वारा सुणक्षित गतिविधियों के लिए काम से 10 हफ़्ते तक की छुट्टी लेने की अनुमति है. पाँच दिन तक का समय परिवार के किसी सदस्य को स्थानांतरित करने में मदद के लिए उपयोग किया जा सकता है, जिसमें आवास की तलाश करना या बच्चों को नए स्कूल या चाइल्डकेअर में भर्ती करना शामिल है.

### 6 | क्या मैं हिंसा के किसी योग्य कृत्य के बाद काम से छुट्टी लेने के लिए अवकाश, बीमारी अवकाश या अन्य प्रकार की छुट्टी का उपयोग कर सकता/सकती हूँ?

इन सामान्य प्रश्नों में बताए गए किसी भी कारण के लिए कर्मचारी उपलब्ध अवकाश, सवैतनिक छुट्टी, निजी छुट्टी या बीमारी के लिए सवैतनिक छुट्टी ले सकते हैं. अगर कोई कर्मचारी संघीय परिवार और चिकित्सा अवकाश कानून (FMLA) या कैलिफ़ोर्निया परिवार अधिकार कानून (CFRA) के तहत भी छुट्टी के लिए योग्य है, तो हिंसा के योग्य कृत्य के परिणामस्वरूप उनकी छुट्टी उसी समय चलती है. इसका मतलब है कि कर्मचारी उन छुट्टियों को एक के बाद एक करके नहीं ले सकते. यदि वे इन सामान्य प्रश्नों में वर्णित किसी भी कारण से छुट्टी लेने के लिए FMLA या CFRA का उपयोग करते हैं, तो इससे अन्य कारणों (जैसे कि बच्चे के जन्म के बाद) के लिए FMLA या CFRA का उपयोग करने की उनकी क्षमता कम हो सकती है या उसमें रुकावट आ सकती है.

### 7 | हिंसा के योग्य कृत्य का शिकार होने के बाद छुट्टी लेने के लिए मुझे मेरे नियोक्ता को कतिने दनि पहले सूचना देनी होगी?

छुट्टी लेने से पहले कर्मचारियों को अपने नियोक्ता को यथोचित नोटिस देना होगा. इससे छूट तभी दी जाएगी जब नोटिस देना संभव न हो.

## 8 | यदि मैं हिंसा के किसी योग्य कृत्य का शिकार होने के बाद बिना बताए काम से अनुपस्थिति रहूँ, तो क्या होगा?

यदि कर्मचारी, नियोक्ता के माँगने पर, उचित समय के भीतर यह जानकारी (जिसे प्रमाणीकरण कहा जाता है) उपलब्ध करा देता है कि हिंसा हुई है, तो नियोक्ता, कर्मचारी पर बिना बताए अनुपस्थित रहने के लिए अनुशासनात्मक कार्रवाई नहीं कर सकता. प्रमाणीकरण में ये चीज़ें शामिल हो सकती हैं:

- पुलिस रिपोर्ट
- कोर्ट के रिकॉर्ड या कोर्ट में उपस्थित होने का अन्य सबूत
- सहायक सेवा प्रदाता से प्राप्त डॉक्यूमेंट
- कर्मचारी या उनकी ओर से कार्य करने वाले किसी व्यक्ति द्वारा हस्ताक्षरित बयान
- अन्य डॉक्यूमेंट जो यह प्रमाणित करते हों कि हिंसा का कोई योग्य कृत्य हुआ है

आपके नियोक्ता के लिए यह ज़रूरी है कि वह छुट्टी के अनुरोध और हिंसा के किसी कृत्य से संबंधित डॉक्यूमेंट को गोपनीय रखे. एकमात्र अपवाद तब है जब संघीय या राज्य कानून के अनुसार प्रकटीकरण करना ज़रूरी है - उदाहरण के लिए किसी वैध अदालती आदेश या सम्मन के जवाब में ऐसा करना- या जब कार्यस्थल पर किसी कर्मचारी की सुरक्षा की रक्षा के लिए प्रकटीकरण ज़रूरी हो, जैसे कि तत्काल खतरे की सूचना देने के लिए पुलिस को बुलाना. नियोक्ताओं को कर्मचारियों या उनके परिवार के सदस्यों की जानकारी प्रकट करने से पहले कर्मचारियों को सूचित करना चाहिए.

## सुरक्षा से संबंधित उचित समायोजन

## 9 | हिंसा के किसी योग्य कृत्य का शिकार होने के बाद, कार्यस्थल पर सुरक्षित महसूस करने के लिए मैं क्या कर सकता/सकती हूँ?

जिन कर्मचारियों के साथ हिंसा का योग्य कृत्य हुआ है या जिनके परिवार के किसी सदस्य ने हिंसा के किसी योग्य कृत्य का अनुभव किया है, वे कार्यस्थल पर अपनी सुरक्षा सुनिश्चित करने के लिए अपने कार्यस्थल में परिवर्तन (जिसे उचित समायोजन कहा जाता है) का अनुरोध कर सकते हैं. समायोजन के उदाहरणों में ये शामिल हैं:

- स्थानांतरण, काम में परिवर्तन या संशोधित शेड्यूल
- कार्यस्थल पर अपने टेलीफ़ोन नंबर में परिवर्तन
- कार्यस्थल पर अपने साथ टेलीफ़ोन रखने की अनुमति
- अपने वर्कस्टेशन में परिवर्तन
- तालाबंदी
- कार्यस्थल पर होने वाली घरेलू हिंसा, यौन उत्पीड़न, पीछा करने या हिंसा के किसी अन्य कृत्य को दर्ज करने में सहायता
- सुरक्षा कार्यविधियाँ लागू करना
- काम के ढाँचे, कार्यस्थल सुविधा या कार्य के वातावरण को समायोजित करना
- किसी पीड़ित सहायता संगठन को रेफ़रल

नियोक्ता यह साबित करने के लिए प्रमाणीकरण माँग सकते हैं (प्रश्न 8 देखें) कि समायोजन अनुरोध हिंसा के किसी योग्य कृत्य से संबंधित है.

## 10 | क्या नियोक्ता को मेरे वशिष्ट समायोजन अनुरोध को स्वीकार करना होगा?

यह निर्भर करता है। नियोक्ताओं को कर्मचारियों के साथ मिलकर यह विचार करना चाहिए कि परिस्थितियों के अनुसार कौन-सा समायोजन उपयुक्त है। इसे इंटरैक्टिव प्रोसेस कहा जाता है और कानून के तहत यह ज़रूरी है। इस कानून के तहत समायोजन अनुरोध को स्वीकार करने का निर्णय करते समय, नियोक्ता को कर्मचारी या उसके परिवार के सदस्य के सामने मौजूद सभी तात्कालिक खतरों पर विचार करना चाहिए। नियोक्ता यह भी विचार कर सकते हैं कि क्या माँगे गए समायोजन से नियोक्ता को अनावश्यक कठिनाई (ज़्यादा समय और/या खर्च) होगी या क्या इससे कार्यस्थल अन्य कर्मचारियों के लिए असुरक्षित हो जाएगा। यदि ऐसा है तो नियोक्ता को अनुरोध स्वीकार करने की ज़रूरत नहीं है। लेकिन नियोक्ता को कर्मचारी के साथ मिलकर वैकल्पिक व्यवस्थाओं की पहचान करनी चाहिए, जो नियोक्ता पर अनावश्यक बोझ डाले बिना कर्मचारी की सुरक्षा संबंधी ज़रूरतों की पूर्ति करें।

## 11 | क्या मैं अपनी सुरक्षा के लिए एक से ज़्यादा उचित समायोजन माँग सकता/सकती हूँ?

किसी कर्मचारी द्वारा माँगे जा सकने वाले समायोजनों की कोई सीमा नहीं है। यदि परिस्थितियाँ बदल जाती हैं और आपको नए या अलग समायोजन की ज़रूरत पड़ती है, तो अपने नियोक्ता को बताएँ। आपके नियोक्ता को प्रश्न 10 में बताए गए कारणों पर विचार करते हुए, कर्मचारी के साथ विचार-विमर्श (जिसे इंटरैक्टिव प्रक्रिया कहा जाता है) करना होगा।

## नागरिक अधिकार शिकायतें

## 12 | अगर कोई नियोक्ता हिंसा के योग्य कृत्यों के पीड़ितों (और पीड़ितों के परिवार के सदस्यों) को सुरक्षा देने वाले कानून का उल्लंघन करता है, तो क्या होगा?

अगर छुट्टी या समायोजन के आपके अनुरोध को अस्वीकार कर दिया जाता है या आपके साथ बुरा व्यवहार किया जाता है क्योंकि आप या आपके परिवार का सदस्य हिंसा के किसी योग्य कृत्य का शिकार हुआ है, तो

## शिकायत दर्ज करने के लिए

### नागरिक अधिकार विभाग

[calcivilrights.ca.gov/complaintprocess](http://calcivilrights.ca.gov/complaintprocess)

निशुल्क: 800.884.1684

TTY: 800.700.2320

कैलिफ़ोर्निया रिले सर्विस (711)

क्या आप विकलांग हैं और आपको यथोचित समायोजन की ज़रूरत है? CRD आपकी शिकायत में आपकी सहायता कर सकता है।

इस मार्गदर्शन के अनुवादों के लिए, [www.calcivilrights.ca.gov/posters/employment](http://www.calcivilrights.ca.gov/posters/employment) देखें