

ਹਿੰਸਾ ਤੋਂ ਜੀਵਿਤ ਬਚੇ ਹੋਏ ਵਿਅਕਤੀ ਅਤੇ ਪੀੜਤਾਂ ਦੇ ਪਰਿਵਾਰਕ ਮੈਂਬਰਾਂ ਦਾ ਛੁੱਟੀ ਅਤੇ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ



FAQ

ਸਿਵਲ ਰਾਈਟਸ ਡਿਪਾਰਟਮੈਂਟ (CRD) ਕੈਲੀਫੋਰਨੀਆ ਦੇ ਕਾਨੂੰਨਾਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜੋ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਵਿਤਕਰੇ, ਸੋਸ਼ਣ ਅਤੇ ਹੋਰ ਨਾਗਰਿਕ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਤੋਂ ਬਚਾਉਂਦੇ ਹਨ। ਜਨਵਰੀ 1, 2025, ਤੋਂ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, ਫੇਅਰ ਐਮਪਲੋਇਮੈਂਟ ਐਂਡ ਹਾਊਸਿੰਗ ਐਕਟ ਹਿੰਸਾ ਦੇ ਯੋਗ ਗਤੀਵਿਧੀਆਂ ਤੋਂ ਬਚੇ ਲੋਕਾਂ ਲਈ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ 'ਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਨਾਲ ਹੀ ਉਨ੍ਹਾਂ ਲੋਕਾਂ ਲਈ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਪਰਿਵਾਰਕ ਮੈਂਬਰ ਹਿੰਸਾ ਦੇ ਯੋਗ ਗਤੀਵਿਧੀਆਂ ਤੋਂ ਬਚੇ ਹਨ। ਸੁਰੱਖਿਆਵਾਂ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਾਂ ਉਸਦੇ ਪਰਿਵਾਰ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਲਈ ਵਾਜਬ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ। ਉਹਨਾਂ ਲੋਕਾਂ ਲਈ ਜੋ 25 ਜਾਂ ਵੱਧ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਾਲੇ ਮਾਲਕ ਲਈ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਸੁਰੱਖਿਆ ਵਿੱਚ ਹਿੰਸਾ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਕੁਝ ਗਤੀਵਿਧੀਆਂ ਲਈ ਕੰਮ ਤੋਂ ਛੁੱਟੀ ਲੈਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ। ਇਹਨਾਂ ਸੁਰੱਖਿਆਵਾਂ ਬਾਰੇ ਅਕਸਰ ਪੁੱਛੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਸਵਾਲਾਂ ਦੇ ਜਵਾਬ ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਹਨ।

ਆਮ ਸਵਾਲ

1 | ਹਿੰਸਾ ਦੀ ਇੱਕ ਯੋਗ ਗਤੀਵਿਧੀ ਕੀ ਹੈ?

ਹਿੰਸਾ ਦੀ ਯੋਗ ਗਤੀਵਿਧੀ ਦਾ ਅਰਥ ਹੈ:

- ਘਰੇਲੂ ਹਿੰਸਾ
- ਜਿਨਸੀ ਹਮਲਾ
- ਪਿੱਛਾ ਕਰਨਾ
- ਕੰਮ, ਆਚਰਣ, ਜਾਂ ਆਚਰਣ ਦਾ ਇੱਕ ਢੰਗ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਸੱਟ ਜਾਂ ਮੌਤ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਵੇ
- ਕੰਮ, ਆਚਰਣ, ਜਾਂ ਆਚਰਣ ਦਾ ਇੱਕ ਢੰਗ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਅਸਲਾ (ਬੰਦੂਕ) ਜਾਂ ਹੋਰ ਖਤਰਨਾਕ ਹਥਿਆਰ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਵੇ
- ਕੰਮ, ਆਚਰਣ, ਜਾਂ ਆਚਰਣ ਦਾ ਇੱਕ ਢੰਗ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਸੱਟ ਪਹੁੰਚਾਉਣ ਜਾਂ ਮੌਤ ਦੀਆਂ ਧਮਕੀਆਂ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਵੇ

ਇਸ ਨਾਲ ਕੋਈ ਫਰਕ ਨਹੀਂ ਪੈਂਦਾ ਕਿ ਕਿਸੇ ਨੂੰ ਹਿੰਸਾ ਦੇ ਯੋਗ ਗਤੀਵਿਧੀ ਲਈ ਗਿਰਫਤਾਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਮੁਕੱਦਮਾ ਚਲਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਜਾਂ ਦੋਸ਼ੀ ਠਹਿਰਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ।

2 | ਪਰਿਵਾਰ ਦੇ ਕਿਹੜੇ ਮੈਂਬਰ (ਮੈਂਬਰਾਂ) ਹਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਹਿੰਸਾ ਦੇ ਯੋਗ ਗਤੀਵਿਧੀ ਦਾ ਅਨੁਭਵ ਕੀਤਾ ਹੈ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਲਈ ਮੈਂ ਇਹ ਸੁਰੱਖਿਆਵਾਂ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰ ਸਕਦਾ/ਸਕਦੀ ਹਾਂ?

ਕਰਮਚਾਰੀ ਛੁੱਟੀ ਜਾਂ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਦੀ ਬੇਨਤੀ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ ਜਦੋਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਬੱਚਾ, ਮਾਤਾ-ਪਿਤਾ, ਦਾਦਾ-ਦਾਦੀ, ਪੋਤਾ-ਪੋਤੀ, ਭੈਣ-ਭਰਾ, ਜੀਵਨ ਸਾਥੀ, ਘਰੇਲੂ ਸਾਥੀ, ਜਾਂ ਮਨੋਨੀਤ ਵਿਅਕਤੀ ਹਿੰਸਾ ਦੇ ਯੋਗ ਗਤੀਵਿਧੀ ਦਾ ਅਨੁਭਵ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇੱਕ ਮਨੋਨੀਤ ਵਿਅਕਤੀ ਖੂਨ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਕੋਈ ਵਿਅਕਤੀ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਆਂਟੀ ਜਾਂ ਅੰਕਲ, ਜਾਂ ਕੋਈ ਅਜਿਹਾ ਵਿਅਕਤੀ ਜੋ ਪਰਿਵਾਰ ਦੇ ਮੈਂਬਰ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੋਵੇ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਇੱਕ ਸਭ ਤੋਂ ਵਧੀਆ ਦੋਸਤ। ਮਾਲਕ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ 12 ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਮਨੋਨੀਤ ਵਿਅਕਤੀ ਲਈ ਛੁੱਟੀ ਲੈਣ ਤੱਕ ਸੀਮਤ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ।

3 | ਕੀ ਮੇਰਾ ਮਾਲਕ ਮੇਰੇ ਜਾਂ ਮੇਰੇ ਪਰਿਵਾਰਕ ਮੈਂਬਰ ਨਾਲ ਹਿੰਸਾ ਦੇ ਯੋਗ ਕਾਰਵਾਈ ਦਾ ਸ਼ਿਕਾਰ ਹੋਣ ਕਰਕੇ ਵਿਤਕਰਾ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ?

ਨਹੀਂ। ਕੋਈ ਮਾਲਕ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਨਹੀਂ ਕੱਢ ਸਕਦਾ, ਉਸ ਨਾਲ ਵਿਤਕਰਾ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ, ਜਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਇਨਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਜਾਂ ਉਸਦਾ ਪਰਿਵਾਰਕ ਮੈਂਬਰ ਹਿੰਸਾ ਦੇ ਯੋਗ ਗਤੀਵਿਧੀ ਦਾ ਸ਼ਿਕਾਰ ਹੈ।

ਕੰਮ ਤੋਂ ਛੁੱਟੀ ਲੈਣਾ

- 4 |** ਮੈਨੂੰ ਕੰਮ ਤੋਂ ਛੁੱਟੀ ਲੈਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਮੈਂ ਹਿੰਸਾ ਦੇ ਯੋਗ ਗਤੀਵਿਧੀ ਦਾ/ਦੀ ਸ਼ਿਕਾਰ ਹਾਂ, ਜਾਂ ਮੇਰਾ ਪਰਿਵਾਰ ਹਿੰਸਾ ਦੇ ਯੋਗ ਗਤੀਵਿਧੀ ਦਾ ਸ਼ਿਕਾਰ ਹੈ। ਮੇਰੇ ਕੀ ਹੱਕ ਹਨ?
- ਸਾਰੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਹਿੰਸਾ ਦੇ ਯੋਗ ਗਤੀਵਿਧੀ ਦਾ ਅਨੁਭਵ ਕੀਤਾ ਹੈ, ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਕੰਮ ਤੋਂ ਛੁੱਟੀ ਲੈਣ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਹੈ ਤਾਂ ਜੋ ਉਹ ਰਿਸਟਰੇਨਿੰਗ ਆਰਡਰ ਜਾਂ ਹੋਰ ਰਾਹਤ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰ ਸਕਣ ਜਿਸ ਨਾਲ ਉਹ ਆਪਣੇ ਜਾਂ ਆਪਣੇ ਬੱਚੇ ਦੀ ਸਿਹਤ, ਸੁਰੱਖਿਆ, ਜਾਂ ਭਲਾਈ ਨੂੰ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾ ਸਕਣ।
- ਉਹ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜੋ 25 ਜਾਂ ਵੱਧ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਾਲੇ ਮਾਲਕ ਲਈ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਹਿੰਸਾ ਦੇ ਯੋਗ ਗਤੀਵਿਧੀ ਦਾ ਅਨੁਭਵ ਕੀਤਾ ਹੈ, ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣੀ ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਲਈ ਗਤੀਵਿਧੀਆਂ ਵਿੱਚ ਹਿੰਸਾ ਲੈਣ ਲਈ ਛੁੱਟੀ ਲੈਣ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਹੈ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਸਹਾਇਕ ਜਾਂ ਸਿਹਤ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਨਾ, ਸਿਵਲ ਜਾਂ ਅਪਰਾਧਿਕ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਵਿੱਚ ਹਿੰਸਾ ਲੈਣਾ, ਇੱਕ ਥਾਂ ਤੋਂ ਦੂਜੀ ਥਾਂ ਜਾਣਾ, ਹਿੰਸਾ ਦੇ ਯੋਗ ਗਤੀਵਿਧੀ ਕਾਰਨ ਜ਼ਖਮੀ ਹੋਏ ਪਰਿਵਾਰ ਦੀ ਦੇਖਭਾਲ ਕਰਨਾ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ। ਇਹ ਉਨ੍ਹਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਵੀ ਹੈ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਪਰਿਵਾਰਕ ਮੈਂਬਰ ਨੇ ਹਿੰਸਾ ਦੇ ਯੋਗ ਗਤੀਵਿਧੀ ਦਾ ਅਨੁਭਵ ਕੀਤਾ ਹੈ।
- 5 |** ਹਿੰਸਾ ਦੇ ਯੋਗ ਗਤੀਵਿਧੀ ਦਾ ਅਨੁਭਵ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਮੈਂ ਕਿੰਨੀ ਦੇਰ ਲਈ ਕੰਮ ਤੋਂ ਛੁੱਟੀ ਲੈ ਸਕਦਾ ਹਾਂ?
- ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੇ ਹਿੰਸਾ ਦੇ ਯੋਗ ਗਤੀਵਿਧੀ ਦਾ ਅਨੁਭਵ ਕੀਤਾ ਹੈ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਕਾਨੂੰਨ ਦੁਆਰਾ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਗਤੀਵਿਧੀਆਂ ਲਈ 12 ਹਫ਼ਤਿਆਂ ਤੱਕ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਲੈਣ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਹੈ। ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਿਸਦੇ ਪਰਿਵਾਰਕ ਮੈਂਬਰ ਦੀ ਮੌਤ ਹਿੰਸਾ ਦੇ ਯੋਗ ਕਾਰਨ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਹੁੰਦੀ ਹੈ, ਨੂੰ ਵੀ ਇਹਨਾਂ ਗਤੀਵਿਧੀਆਂ ਲਈ 12 ਹਫ਼ਤਿਆਂ ਤੱਕ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਲੈਣ ਦੀ ਆਗਿਆ ਹੈ।
- ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਿਸਦਾ ਪਰਿਵਾਰਕ ਮੈਂਬਰ ਹਿੰਸਾ ਦੇ ਯੋਗ ਗਤੀਵਿਧੀ ਤੋਂ ਬਚ ਗਿਆ ਹੈ, ਕਾਨੂੰਨ ਦੁਆਰਾ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਗਤੀਵਿਧੀਆਂ ਲਈ 10 ਦਿਨਾਂ ਤੱਕ ਕੰਮ ਤੋਂ ਛੁੱਟੀ ਲੈਣ ਦਾ/ਦੀ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ। ਪਰਿਵਾਰ ਦੇ ਕਿਸੇ ਮੈਂਬਰ ਨੂੰ ਮੁੜ ਵਸੇਬੇ ਵਿੱਚ ਮਦਦ ਕਰਨ ਲਈ ਪੰਜ ਦਿਨਾਂ ਤੱਕ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਦੀ ਭਾਲ ਕਰਨਾ ਜਾਂ ਬੱਚਿਆਂ ਨੂੰ ਨਵੇਂ ਸਕੂਲ ਜਾਂ ਚਾਈਲਡਕੇਅਰ ਵਿੱਚ ਦਾਖਲ ਕਰਵਾਉਣਾ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ।
- 6 |** ਹਿੰਸਾ ਦੇ ਯੋਗ ਗਤੀਵਿਧੀ ਦਾ ਅਨੁਭਵ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਕੀ ਮੈਂ ਵਕੇਸ਼ਨ, ਸਿਕ ਟਾਈਮ, ਜਾਂ ਹੋਰ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਛੁੱਟੀਆਂ ਨੂੰ ਕੰਮ ਤੋਂ ਛੁੱਟੀ ਲੈਣ ਲਈ ਵਰਤ ਸਕਦਾ/ਸਕਦੀ ਹਾਂ?
- ਕਰਮਚਾਰੀ ਇਸ FAQ ਵਿੱਚ ਦੱਸੇ ਗਏ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਾਰਨ ਕਰਕੇ ਛੁੱਟੀ ਲੈਣ ਲਈ ਉਪਲਬਧ ਛੁੱਟੀਆਂ, ਪੇਡ ਛੁੱਟੀ, ਨਿੱਜੀ ਛੁੱਟੀ, ਜਾਂ ਪੇਡ ਸਿਕ ਲੀਵ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੰਘੀ ਫੈਮਿਲੀ ਐਂਡ ਮੈਡੀਕਲ ਲੀਵ ਐਕਟ (FMLA) ਜਾਂ ਕੈਲੀਫੋਰਨੀਆ ਫੈਮਿਲੀ ਰਾਈਟਸ ਐਕਟ (CFRA) ਦੇ ਤਹਿਤ ਛੁੱਟੀ ਲਈ ਵੀ ਯੋਗ ਹੈ, ਤਾਂ ਹਿੰਸਾ ਦੇ ਯੋਗ ਗਤੀਵਿਧੀ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਲਈ ਛੁੱਟੀ ਉਸੇ ਸਮੇਂ ਚੱਲਦੀ ਹੈ। ਇਸਦਾ ਮਤਲਬ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਲਗਾਤਾਰ ਛੁੱਟੀਆਂ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹਨ। ਜੇਕਰ ਉਹ ਇਸ FAQ ਵਿੱਚ ਦੱਸੇ ਗਏ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਾਰਨ ਕਰਕੇ ਛੁੱਟੀ ਲੈਣ ਲਈ FMLA ਜਾਂ CFRA ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਤਾਂ ਇਹ ਹੋਰ ਕਾਰਨਾਂ (ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਬੱਚੇ ਦੇ ਜਨਮ ਤੋਂ ਬਾਅਦ) ਲਈ FMLA ਜਾਂ CFRA ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਦੀ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਯੋਗਤਾ ਨੂੰ ਘਟਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਰੋਕ ਸਕਦਾ ਹੈ।
- 7 |** ਹਿੰਸਾ ਦੇ ਯੋਗ ਗਤੀਵਿਧੀ ਦਾ ਅਨੁਭਵ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਕੰਮ ਤੋਂ ਛੁੱਟੀ ਲੈਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਮੈਨੂੰ ਆਪਣੇ ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਕਿੰਨਾ ਕੁ ਨੋਟਿਸ ਦੇਣਾ ਪਵੇਗਾ?
- ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਛੁੱਟੀ ਲੈਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਵਾਜਬ ਅਗਾਊਂ ਸੂਚਨਾ ਦੇਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ, ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਅਗਾਊਂ ਸੂਚਨਾ ਦੇਣਾ ਸੰਭਵ ਨਾ ਹੋਵੇ।

8 | ਹਿੰਸਾ ਦੇ ਯੋਗ ਗਤੀਵਿਧੀ ਦਾ ਅਨੁਭਵ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਕੰਮ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਸੂਚਨਾ ਦੇ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰ ਹੋਣ 'ਤੇ ਕੀ ਹੋਵੇਗਾ?

ਜੇਕਰ ਕਰਮਚਾਰੀ, ਇੱਕ ਵਾਜਬ ਸਮੇਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਮੰਗਣ 'ਤੇ, ਜਾਣਕਾਰੀ (ਜਿਸਨੂੰ ਪਰਮਾਣੀਕਰਣ ਕਿਹਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ) ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਹਿੰਸਾ ਦੀ ਗਤੀਵਿਧੀ ਹੋਈ ਸੀ, ਤਾਂ ਮਾਲਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਸੂਚਨਾ ਦੇ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰ ਹੋਣ ਲਈ ਅਨੁਸ਼ਾਸਿਤ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਜਾਂ ਉਸ ਵਿਰੁੱਧ ਕਾਰਵਾਈ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ। ਪਰਮਾਣੀਕਰਣ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ:

- ਪੁਲਿਸ ਰਿਪੋਰਟਾਂ
- ਅਦਾਲਤੀ ਰਿਕਾਰਡ ਜਾਂ ਅਦਾਲਤ ਵਿੱਚ ਪੇਸ਼ ਹੋਣ ਦਾ ਹੋਰ ਸਬੂਤ
- ਇੱਕ ਸਹਾਇਕ ਸੇਵਾ ਪ੍ਰਦਾਤਾ ਤੋਂ ਦਸਤਾਵੇਜ਼
- ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਵੱਲੋਂ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧਤਾ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੁਆਰਾ ਦਸਤਖਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਬਿਆਨ।
- ਹੋਰ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ ਜੋ ਇਹ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕਰਦੇ ਹਨ ਕਿ ਹਿੰਸਾ ਦੀ ਇੱਕ ਯੋਗ ਗਤੀਵਿਧੀ ਹੋਈ ਹੈ

ਤੁਹਾਡੇ ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਹਿੰਸਾ ਦੇ ਯੋਗ ਗਤੀਵਿਧੀ ਦਾ ਅਨੁਭਵ ਕਰਨ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਛੁੱਟੀ ਦੀਆਂ ਬੇਨਤੀਆਂ ਅਤੇ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ਾਂ ਨੂੰ ਗੁਪਤ ਰੱਖਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਸਿਰਫ਼ ਉਦੋਂ ਅਪਵਾਦ ਹਨ ਜਦੋਂ ਸੰਘੀ ਜਾਂ ਰਾਜ ਦੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦੁਆਰਾ ਖੁਲਾਸੇ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ - ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ ਕਿਸੇ ਵੈਬ ਅਦਾਲਤੀ ਆਦੇਸ਼ ਜਾਂ ਸੰਮਨ ਦੇ ਜਵਾਬ ਵਿੱਚ - ਜਾਂ ਜਦੋਂ ਕੰਮ 'ਤੇ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਦੀ ਰੱਖਿਆ ਲਈ ਖੁਲਾਸਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਤੁਰੰਤ ਖ਼ਤਰੇ ਦੀ ਰਿਪੋਰਟ ਕਰਨ ਲਈ ਪੁਲਿਸ ਨੂੰ ਬੁਲਾਉਣਾ। ਮਾਲਕਾਂ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਜਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਪਰਿਵਾਰਕ ਮੈਂਬਰ ਦੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਦਾ ਖੁਲਾਸਾ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਸੂਚਿਤ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਸੁਰੱਖਿਆ-ਸਬੰਧਤ ਵਾਜਬ ਰਿਹਾਇਸ਼ਾਂ

9 | ਹਿੰਸਾ ਦੇ ਯੋਗ ਗਤੀਵਿਧੀ ਦਾ ਅਨੁਭਵ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਮੈਂ ਕੰਮ 'ਤੇ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਮਹਿਸੂਸ ਕਰਨ ਲਈ ਕੀ ਕਰ ਸਕਦਾ/ਸਕਦੀ ਹਾਂ?

ਉਹ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਹਿੰਸਾ ਦੇ ਯੋਗ ਗਤੀਵਿਧੀ ਦਾ ਅਨੁਭਵ ਕੀਤਾ ਹੈ, ਜਾਂ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਪਰਿਵਾਰਕ ਮੈਂਬਰ ਨੇ ਹਿੰਸਾ ਦੇ ਯੋਗ ਗਤੀਵਿਧੀ ਦਾ ਅਨੁਭਵ ਕੀਤਾ ਹੈ, ਉਹ ਕੰਮ 'ਤੇ ਆਪਣੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਨੂੰ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਆਪਣੇ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ (ਜਿਸਨੂੰ ਰੀਜ਼ਨੇਬਲ ਅਕੋਮੋਦੇਸ਼ਨ ਕਿਹਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ) ਵਿੱਚ ਤਬਦੀਲੀਆਂ ਦੀ ਬੇਨਤੀ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਅਕੋਮੋਦੇਸ਼ਨ ਦੀਆਂ ਉਦਾਹਰਣਾਂ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ:

- ਤਬਾਦਲਾ, ਮੁੜ ਨਿਯੁਕਤੀ, ਜਾਂ ਸੋਧਿਆ ਹੋਇਆ ਸਮਾਂ-ਸਾਰਣੀ
- ਆਪਣੇ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਦਾ ਟੈਲੀਫੋਨ ਨੰਬਰ ਬਦਲਣਾ
- ਕੰਮ 'ਤੇ ਟੈਲੀਫੋਨ ਲੈ ਕੇ ਜਾਣ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ
- ਆਪਣਾ ਵਰਕਸਟੇਸ਼ਨ ਬਦਲਣਾ
- ਤਾਲਾ ਲਗਾਉਣਾ
- ਘਰੇਲੂ ਹਿੰਸਾ, ਜਿਨਸੀ ਹਮਲੇ, ਪਿੱਛਾ ਕਰਨਾ, ਜਾਂ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ 'ਤੇ ਹੋਣ ਵਾਲੀ ਹਿੰਸਾ ਦੀ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਯੋਗ ਗਤੀਵਿਧੀ ਦੇ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ੀਕਰਨ ਵਿੱਚ ਸਹਾਇਤਾ।
- ਸੁਰੱਖਿਆ ਪਰਕਿਰਿਆਵਾਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨਾ
- ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਬਣਤਰ, ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਦੀ ਸਹੂਲਤ, ਜਾਂ ਕੰਮ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਨੂੰ ਵਿਵਸਥਿਤ ਕਰਨਾ
- ਪੀੜਤ ਸਹਾਇਤਾ ਸੰਸਥਾ ਨੂੰ ਰੈਫਰਲ

ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਇਹ ਸਾਬਤ ਕਰਨ ਲਈ ਪਰਮਾਣੀਕਰਣ (ਸਵਾਲ 8 ਵੇਖੋ) ਮੰਗ ਸਕਦੇ ਹਨ ਕਿ ਤਬਦੀਲੀ ਦੀ ਬੇਨਤੀ ਹਿੰਸਾ ਦੇ ਯੋਗ ਗਤੀਵਿਧੀ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹੈ।

10 | ਕੀ ਕਿਸੇ ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਮੇਰੀ ਖਾਸ ਤਬਦੀਲੀ ਬੇਨਤੀ ਨੂੰ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਦੇਣੀ ਪਵੇਗੀ?

ਇਹ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਮਾਲਕਾਂ ਨੂੰ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨਾਲ ਮਿਲ ਕੇ ਵਿਚਾਰ-ਵਟਾਂਦਰਾ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਹਾਲਾਤਾਂ ਵਿੱਚ ਕਿਹੜੀ ਤਬਦੀਲੀ ਢੁਕਵੀਂ ਹੈ। ਇਸਨੂੰ ਇੰਟਰਐਕਟਿਵ ਪਰਕਿਰਿਆ ਕਿਹਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਅਧੀਨ ਇੱਕ ਲੋੜ ਹੈ। ਇਸ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਤਹਿਤ ਤਬਦੀਲੀ ਦੀ ਬੇਨਤੀ ਨੂੰ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਦੇਣ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਰਦੇ ਸਮੇਂ, ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਾਂ ਉਸਦੇ ਪਰਿਵਾਰਕ ਮੈਂਬਰ ਦੁਆਰਾ ਦਰਪੇਸ਼ ਕਿਸੇ ਵੀ ਤੁਰੰਤ ਖਤਰੇ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਮਾਲਕ ਇਹ ਵੀ ਵਿਚਾਰ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ ਕਿ ਕੀ ਬੇਨਤੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸਹੂਲਤ ਮਾਲਕ ਲਈ ਅਣਉਚਿਤ ਮੁਸ਼ਕਲ (ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਸਮਾਂ ਅਤੇ/ਜਾਂ ਖਰਚ) ਪੈਦਾ ਕਰਦੀ ਹੈ ਜਾਂ ਦੂਜੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਨੂੰ ਅਸੁਰੱਖਿਅਤ ਬਣਾ ਦੇਵੇਗੀ। ਜੇਕਰ ਅਜਿਹਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਬੇਨਤੀ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਪਰ ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਾਲ ਮਿਲ ਕੇ ਅਜਿਹੇ ਵਿਕਲਪਿਕ ਤਬਦੀਲੀਆਂ ਦੀ ਪਛਾਣ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਜੋ ਅਜੇ ਵੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੁਰੱਖਿਆ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਜ਼ਰੂਰਤਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਦੀਆਂ ਹਨ, ਬਿਨਾਂ ਮਾਲਕ 'ਤੇ ਬੇਲੋੜੀ ਮੁਸ਼ਕਲ ਪਾਏ।

11 | ਕੀ ਮੈਂ ਆਪਣੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਲਈ ਇੱਕ ਤੋਂ ਵੱਧ ਵਾਜਬ ਤਬਦੀਲੀਆਂ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰ ਸਕਦਾ/ਸਕਦੀ ਹਾਂ?

ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਬੇਨਤੀ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਵਾਲੀ ਤਬਦੀਲੀਆਂ ਦੀ ਕਿਸਮ ਜਾਂ ਗਿਣਤੀ 'ਤੇ ਕੋਈ ਸੀਮਾ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਹਾਲਾਤ ਬਦਲ ਜਾਂਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਤੁਹਾਨੂੰ ਨਵੀਂ ਜਾਂ ਵੱਖਰੀ ਤਬਦੀਲੀ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ, ਤਾਂ ਆਪਣੇ ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਦੱਸੋ। ਤੁਹਾਡੇ ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਪਰਸ਼ਨ 10 ਵਿੱਚ ਦੱਸੇ ਗਏ ਕਾਰਕਾਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਾਲ ਇੱਕ ਵਿਚਾਰ-ਵਟਾਂਦਰਾ (ਜਿਸਨੂੰ ਇੰਟਰਐਕਟਿਵ ਪਰਕਿਰਿਆ ਕਿਹਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ) ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਸਿਵਲ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਸਬੰਧਤ ਸ਼ਿਕਾਇਤਾਂ

12 | ਕੀ ਹੋਵੇਗਾ ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਮਾਲਕ ਉਸ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜੋ ਹਿੰਸਾ ਦੇ ਯੋਗ ਗਤੀਵਿਧੀਆਂ ਦਾ ਅਨੁਭਵ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਪੀੜਤਾਂ (ਅਤੇ ਪੀੜਤਾਂ ਦੇ ਪਰਿਵਾਰਕ ਮੈਂਬਰਾਂ) ਦੀ ਰੱਖਿਆ ਕਰਦਾ ਹੈ?

ਜੇਕਰ ਤੁਹਾਡੀ ਛੁੱਟੀ ਜਾਂ ਤਬਦੀਲੀਆਂ ਦੀ ਬੇਨਤੀ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਜਾਂ ਤੁਹਾਡੇ ਨਾਲ ਮਾੜਾ ਵਿਵਹਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਤੁਸੀਂ ਜਾਂ ਤੁਹਾਡੇ ਪਰਿਵਾਰਕ ਮੈਂਬਰ ਨੇ ਹਿੰਸਾ ਦੇ ਯੋਗ ਗਤੀਵਿਧੀ ਦਾ ਅਨੁਭਵ ਕੀਤਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਤੁਸੀਂ ਮਾਲਕ ਦੀਆਂ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦੇ ਤਿੰਨ ਸਾਲਾਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਸਿਵਲ ਰਾਈਟਸ ਡਿਪਾਰਟਮੈਂਟ ਕੋਲ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਦਰਜ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹੋ।

ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਦਾਇਰ ਕਰਨ ਲਈ

ਸਿਵਲ ਰਾਈਟਸ ਡਿਪਾਰਟਮੈਂਟ

calcivilrights.ca.gov/complaintprocess

ਟੋਲ ਫ੍ਰੀ: 800.884.1684

TTY: 800.700.2320

ਕੈਲੀਫੋਰਨੀਆ ਰੀਲੇ ਸਰਵਿਸ (711)

ਕੀ ਤੁਹਾਨੂੰ ਕੋਈ ਅਪੰਗਤਾ ਹੈ ਜਿਸ ਲਈ ਵਾਜਬ ਤਬਦੀਲੀ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ? CRD ਤੁਹਾਡੀ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਵਿੱਚ ਤੁਹਾਡੀ ਮਦਦ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਇਸ ਮਾਰਗਦਰਸ਼ਨ ਦੇ ਅਨੁਵਾਦਾਂ ਲਈ, www.civilrights.ca.gov/posters/employment 'ਤੇ ਜਾਓ