

ਯੋਨ ਉਤਪੀੜਨ (ਜਿਨਸੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਤੰਗ-ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨਾ)

ਤੱਥ ਸ਼ੀਟ



Civil Rights
Department
STATE OF CALIFORNIA

ਜਿਨਸੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਤੰਗ-ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨਾ ਸੈਕਸ/ਲਿੰਗ (ਇਸ ਵਿੱਚ ਗਰਭ, ਬੱਚੇ ਦਾ ਜਨਮ ਜਾਂ ਸਬੰਧਿਤ ਮੈਡੀਕਲ ਸਥਿਤੀਆਂ ਸ਼ਾਮਿਲ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ), ਲਿੰਗ-ਪਛਾਣ, ਲਿੰਗ ਪ੍ਰਗਟਾਵਾ ਜਾਂ ਜਿਨਸੀ ਰੁਝਾਨ ਅਧਾਰਤ ਪੱਖਪਾਤ ਦਾ ਇੱਕ ਰੂਪ ਹੈ। ਕਿਸੇ ਵੀ ਲਿੰਗ ਦੇ ਵਿਅਕਤੀ ਜਿਨਸੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਤੰਗ-ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦਾ ਨਿਸ਼ਾਨਾ ਬਣ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਗ਼ੈਰਕਾਨੂੰਨੀ ਜਿਨਸੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਤੰਗ-ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨ ਨੂੰ ਜਿਨਸੀ ਇੱਛਾ ਤੋਂ ਪ੍ਰੇਰਿਤ ਹੋਣ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਜਿਨਸੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਤੰਗ-ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਤੰਗ-ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਇੱਕੋ ਜਿਹੇ ਲਿੰਗ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਤੰਗ-ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨਾ ਸ਼ਾਮਿਲ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਭਾਵੇਂ ਕਿਸੇ ਵੀ ਵਿਅਕਤੀ ਦਾ ਜਿਨਸੀ ਰੁਝਾਨ ਜਾਂ ਲਿੰਗ ਪਛਾਣ ਕੋਈ ਵੀ ਹੋਵੇ।

ਜਿਨਸੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਤੰਗ-ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨ ਦੀਆਂ ਦੋ ਕਿਸਮਾਂ ਹਨ

1. “Quid pro quo” (ਲੈਟਿਨ “ਇਸ ਹੱਥ ਲੈਣਾ, ਉਸ ਹੱਥ ਦੇਣਾ”) ਜਿਨਸੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਤੰਗ-ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨਾ ਉਦੋਂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਜਦੋਂ ਕੋਈ ਵਿਅਕਤੀ ਜਿਨਸੀ ਖੁੱਲ੍ਹ ਲੈਣ ਜਾਂ ਸੈਕਸ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਹੋਰ ਵਿਹਾਰ ਲਈ ਤੁਹਾਡੀ ਮਜ਼ਬੂਤੀ 'ਤੇ ਨੌਕਰੀ, ਤਰੱਕੀ ਜਾਂ ਕਾਰਜ ਸਬੰਧੀ ਹੋਰ ਲਾਭ ਦੇਣ ਦੀ ਸ਼ਰਤ ਲਾਉਂਦਾ/ਲਾਉਂਦੀ ਹੈ।

2. “ਕੰਮ ਦਾ ਦੇਖੀ ਮਾਰੋਲ” ਜਿਨਸੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਤੰਗ-ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨਾ, ਉਸ ਸਮੇਂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਜਦੋਂ ਅਣਚਾਹੀਆਂ ਟਿੱਪਣੀਆਂ ਜਾਂ ਸੈਕਸ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਵਿਹਾਰ ਅਢੁਕਵੇਂ ਤੌਰ 'ਤੇ ਤੁਹਾਡੇ ਕੰਮ ਦੀ ਕਾਰਗੁਜ਼ਾਰੀ ਵਿੱਚ ਦਖਲ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਡਰਾਉਣ-ਧਮਕਾਉਣ ਵਾਲਾ, ਦੇਖੀ ਜਾਂ ਗੁਸਤਾਖੀ ਭਰਿਆ ਕੰਮ ਦਾ ਮਾਰੋਲ ਸਿਰਜਦਾ ਹੈ। ਤੁਹਾਨੂੰ ਜਿਨਸੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਤੰਗ-ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦਾ ਅਨੁਭਵ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਭਾਵੇਂ ਜੇ ਗੁਸਤਾਖੀ ਭਰਿਆ ਇਹ ਵਿਹਾਰ ਸਿੱਧੀਆਂ ਤੁਹਾਡੇ ਲਈ ਨਹੀਂ ਸੀ।

ਗ਼ੈਰਕਾਨੂੰਨੀ ਹੋਣ ਲਈ ਤੰਗ-ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨਾ ਗੰਭੀਰ ਜਾਂ ਵਿਆਪਕ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਤੰਗ-ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨ ਦਾ ਇੱਕ ਹੀ ਕਾਰਜ ਗ਼ੈਰਕਾਨੂੰਨੀ ਹੋਣ ਲਈ ਢੁਕਵੇਂ ਤੌਰ 'ਤੇ ਗੰਭੀਰ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਯੋਨ ਉਤਪੀੜਨ ਵਿੱਚ ਅਪਮਾਨਜਨਕ ਵਿਵਹਾਰ ਦੇ ਕਈ ਰੂਪ ਸ਼ਾਮਲ ਹੁੰਦੇ ਹਨ

ਵਿਹਾਰ, ਜੋ ਜਿਨਸੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਤੰਗ-ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ:

1. ਅਣਚਾਹੀ ਸੈਕਸ ਸੰਬੰਧੀ ਪੇਸ਼ਕਦਮੀ ਕਰਨਾ
2. ਸੈਕਸ ਸੰਬੰਧੀ ਕਿਰਪਾਲਤਾ ਦੇ ਬਦਲੇ ਵਿੱਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਲਾਭ ਦੀ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਕਰਨਾ
3. ਬੁਰੀ ਨਜ਼ਰ ਨਾਲ ਵੇਖਣਾ; ਇਸ਼ਾਰੇ ਕਰਨਾ; ਜਾਂ ਅਸ਼ਲੀਲ ਸਾਮੱਗਰੀ, ਤਸਵੀਰਾਂ, ਕਾਰਟੂਨ, ਜਾਂ ਪੋਸਟਰ ਦਿਖਾਉਣਾ
4. ਘਟੀਆ ਟਿੱਪਣੀਆਂ, ਉਪਨਾਮ, ਗਾਲਾਂ ਜਾਂ ਚੁਟਕਲੇ ਬੋਲਣਾ
5. ਗ਼ੁਫ਼ਾ ਟਿੱਪਣੀਆਂ, ਜਿਨਸੀ ਅਪਮਾਨਜਨਕ ਸ਼ਬਦ, ਜਾਂ ਗੰਦੇ ਸੂਚਕ ਜਾਂ ਅਸ਼ਲੀਲ ਸੰਦੇਸ਼ ਜਾਂ ਸੱਦੇ ਦੇਣਾ
6. ਸਰੀਰਕ ਰੂਪ ਤੋਂ ਛੂਹਣ ਜਾਂ ਹਮਲਾ ਕਰਨਾ ਅਤੇ ਨਾਲ ਦੇ ਨਾਲ ਕਿਸੀ ਗਤੀਵਿਧੀ ਵਿੱਚ ਅੜਚਨ ਪਾਉਣਾ ਜਾਂ ਰੋਕਣਾ

ਕਿਸੇ ਕਿਸਮ ਦੀ ਖੁੱਲ੍ਹ ਲੈਣ ਤੋਂ ਮਨ੍ਹਾ ਕਰਨ ਜਾਂ ਤੰਗ-ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੀ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਕਰਨ ਕਰਕੇ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਬਦਲਾ ਲੈਣਾ ਜਾਂ ਡਰਾਉਣ-ਧਮਕਾਉਣਾ ਗ਼ੈਰਕਾਨੂੰਨੀ ਹੈ।

ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਜਾਂ ਨੌਕਰੀ ਦੇ ਬਿਨੈਕਾਰ, ਜਿਹਨਾਂ ਨੂੰ ਲੱਗਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਜਿਨਸੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਤੰਗ-ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਜਾਂ ਬਦਲਾ ਲਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਤਾਂ ਤੰਗ-ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨ ਜਾਂ ਬਦਲਾ ਲੈਣ ਦੀ ਆਖ਼ਰੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦੇ ਖ਼ਿਲਾਫ਼ ਤਿੰਨ ਸਾਲ* ਦੇ ਅੰਦਰ CRD ਕੋਲ ਪੱਖਪਾਤ ਕਰਨ ਦੀ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਦਾਇਰ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ।

CRD ਨਿਰਪੱਖ ਤੌਰ 'ਤੇ ਤੱਥਾਂ ਦਾ ਪਤਾ ਲਾਉਣ ਵਜੋਂ ਸੇਵਾ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਵਿਵਾਦਾਂ ਨੂੰ ਵੱਲੋਂ ਤੌਰ 'ਤੇ ਹੱਲ ਕਰਨ ਲਈ ਧਿਰਾਂ ਦੀ ਮਦਦ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਜੇ CRD ਨੂੰ ਇਹ ਸਿੱਧ ਕਰਨ ਲਈ ਕਾਫ਼ੀ ਸਬੂਤ ਮਿਲਦੇ ਹਨ ਕਿ ਪੱਖਪਾਤ ਹੋਇਆ ਸੀ ਅਤੇ ਵਿਵਾਦ ਹੱਲ ਕਰਨ ਦੀਆਂ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ਾਂ ਨਾਕਾਮ ਹੋ ਗਈਆਂ ਹਨ, ਤਾਂ ਮਹਿਕਮਾ ਪੱਖਪਾਤ ਦੇ ਕਾਰਣਾਂ ਅਤੇ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਕਰਨ ਵਾਲੀ ਧਿਰ ਵਲੋਂ ਇਸ ਨੂੰ ਹੱਲ ਕਰਨ ਲਈ ਸਟੇਟ ਜਾਂ ਫ਼ੈਡਰਲ ਅਦਾਲਤ ਵਿੱਚ ਦੀਵਾਨੀ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਦਾਇਰ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਜੇ ਮੁਕੱਦਮੇ ਵਿੱਚ ਰਾਹਤ ਮਿਲਦੀ ਹੈ ਜਾਂ ਕਾਰਵਾਈ ਹੁੰਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ CRD ਨੌਕਰੀਦਾਤੇ ਦੀਆਂ ਪਾਲਿਸੀਆਂ ਅਤੇ ਢੰਗ-ਤਰੀਕਿਆਂ, ਸਜ਼ਾ ਸਬੰਧੀ ਹਰਜਾਨੇ ਅਤੇ ਅਟਾਰਨੀ ਦੀਆਂ ਫੀਸਾਂ ਅਤੇ ਲਾਗਤਾਂ ਵਿੱਚ ਤਬਦੀਲੀ ਕਰਨ ਲਈ ਅਦਾਲਤੀ ਆਦੇਸ਼ ਲਈ ਕਹਿ ਸਕਦਾ ਹੈ। CRD ਕੋਲ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਦਾਇਰ ਕਰਨ ਅਤੇ ਮੁਕੱਦਮੇ ਦੇ ਹੱਕ ਸਬੰਧੀ ਨੋਟਿਸ ਜਾਰੀ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਦੀਵਾਨੀ ਅਦਾਲਤ ਵਿੱਚ ਨਿਜੀ ਮੁਕੱਦਮੇ ਰਾਹੀਂ ਵੀ ਮਾਮਲਾ ਜਾਰੀ ਰੱਖ ਸਕਦੇ ਹਨ।

ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਅਤੇ ਜਵਾਬਦੇਹੀ

ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਦੀ ਗਿਣਤੀ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖੇ ਬਿਨਾ, ਸਾਰੇ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਕੈਲੀਫ਼ੋਰਨੀਆ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਤੰਗ-ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ ਦੇ ਘੇਰੇ ਹੇਠ ਆਉਂਦੇ ਹਨ। ਆਪਣੇ ਸੁਪਰਵਾਈਜ਼ਰ ਜਾਂ ਏਜੰਟਾਂ ਵਲੋਂ ਤੰਗ-ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨ ਲਈ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਜਵਾਬਦੇਹ ਹਨ। ਤੰਗ-ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਸਾਰੇ ਲੋਕ, ਇਹਨਾਂ ਵਿੱਚ ਸੁਪਰਵਾਈਜ਼ਰੀ ਅਤੇ ਗ਼ੈਰ-ਸੁਪਰਵਾਈਜ਼ਰੀ ਅਮਲਾਂ, ਦੇਵੇਂ ਸ਼ਾਮਿਲ ਹੁੰਦੇ ਹਨ, ਤੰਗ-ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨ ਜਾਂ ਤੰਗ-ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਮਦਦ ਕਰਨ ਜਾਂ ਉਸਨੂੰ ਹੱਲਸ਼ੇਰੀ ਦੇਣ ਲਈ ਨਿਜੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜਵਾਬਦੇਹ ਮੰਨੇ ਜਾ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਕਾਨੂੰਨ ਨੌਕਰੀਦਾਤਿਆਂ ਤੋਂ ਉਮੀਦ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਤੰਗ-ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੀ ਰੋਕਥਾਮ ਲਈ ਢੁਕਵੀਆਂ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਕਰਨ। ਜੇ ਇੱਕ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਅਜਿਹੀਆਂ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਨਾਕਾਮ ਰਹਿੰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਤੰਗ-ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨ ਲਈ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਨੂੰ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਤੋਂ ਅਲਾਵਾ, ਮੁਲਾਜ਼ਮ, ਬਿਨੈਕਾਰ ਜਾਂ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਲਈ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੇ ਰਹੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੇ ਇੱਕ ਗ਼ੈਰ-ਮੁਲਾਜ਼ਮ (ਉਦਾਹਰਣ ਲਈ ਕਲਾਇੰਟ ਜਾਂ ਗਾਹਕ) ਵਲੋਂ ਤੰਗ-ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਲਈ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਜਵਾਬਦੇਹ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਸਿਰਫ਼ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਹੀ ਤੰਗ-ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨ ਦੇ ਇਸ ਰੂਪ ਲਈ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰ ਹੋਏਗਾ, ਜੇ ਇਸ ਨੂੰ ਪਤਾ ਸੀ ਜਾਂ ਜੇ ਤੰਗ-ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਬਾਰੇ ਪਤਾ ਹੈ ਅਤੇ ਫ਼ੌਰੀ ਅਤੇ ਸੁਧਾਰ ਕਰਨ ਦੀ ਢੁਕਵੀਂ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਨਾਕਾਮ ਰਿਹਾ ਹੈ।

ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਦਾ ਉਸਰੂ ਫ਼ਰਜ਼ ਪੱਖਪਾਤੀ ਅਤੇ ਤੰਗ-ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਵਿਹਾਰ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਅਤੇ ਫ਼ੌਰਨ ਠੀਕ ਕਰਨ ਅਤੇ ਪੱਖਪਾਤੀ ਵਿਹਾਰ ਅਤੇ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਨੂੰ ਤੰਗ-ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨ ਤੋਂ ਮੁਕਤ ਕਰਨ ਲਈ ਢੁਕਵੀਆਂ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਕਰਨਾ ਹੈ।

ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਤੋਂ ਜਿਨਸੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਤੰਗ-ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨ ਨੂੰ ਖ਼ਤਮ ਕਰਨ ਲਈ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਦੀ ਸਿਰਫ਼ ਕਾਨੂੰਨ ਰਾਹੀਂ ਹੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਬਲਕਿ ਜੇ ਤੰਗ-ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨ ਦੀ ਘਟਨਾ ਵਪਰਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਸਨੂੰ ਟਾਲਣ ਜਾਂ ਸੀਮਤ ਜਵਾਬਦੇਹੀ ਲਈ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਲਈ ਇਹ ਸਭ ਤੋਂ ਵੱਧ ਵਿਹਾਰਕ ਤਰੀਕਾ ਹੈ।

ਯੋਨ ਉਤਪੀੜਨ (ਜਿਨਸੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਤੰਗ-ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨਾ)

ਤੱਥ ਸ਼ੀਟ



Civil Rights
Department
STATE OF CALIFORNIA

ਸਿਵਲ ਉਪਚਾਰ

- ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਹਰੇਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਜਾਂ ਵਿਅਕਤੀ ਤੋਂ ਭਾਵਨਾਤਮਕ ਪੀੜਾ ਲਈ ਹਰਜਾਨਾ
- ਕੰਮ 'ਤੇ ਰੱਖਣਾ ਜਾਂ ਫਿਰ ਤੋਂ ਕੰਮ 'ਤੇ ਰੱਖਣਾ
- ਪਿਛਲੀ ਤਨਖਾਹ ਜਾਂ ਤਰੱਕੀ
- ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਦੀਆਂ ਪਾਲਿਸੀਆਂ ਜਾਂ ਤਰੀਕਿਆਂ ਵਿੱਚ ਤਬਦੀਲੀਆਂ

ਸਾਰੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਉਤਪੀੜਨ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਲਈ ਅਤੇ ਅਜਿਹਾ ਵਾਪਰਨੇ ਤੇ ਇਸਨੂੰ ਠੀਕ ਕਰਨ ਲਈ ਹੇਠਾਂ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਕਰਨੀਆਂ ਚਾਹੀਦੀਆਂ ਹਨ:

1. ਇਸ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ ਦੀਆਂ ਕਾਪੀਆਂ ਜਾਂ ਇੱਕ ਬਦਲਵੀਂ ਲਿਖਤ ਵੰਡਣੀ, ਜੋ ਸਰਕਾਰੀ ਜ਼ਾਬਤੇ 12950 ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਇਸ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ ਦੀਆਂ ਕਿਸੇ ਵੀ ਮਾਤਰਾ ਵਿੱਚ ਕਾਪੀਆਂ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ।
2. CRD ਦੇ ਰੇਜ਼ਗਾਰ ਬਾਰੇ ਪੋਸਟਰ “ਕੈਲੀਫੋਰਨੀਆ ਦਾ ਕਾਨੂੰਨ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ 'ਤੇ ਪੱਖਪਾਤ ਅਤੇ ਤੰਗ-ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨ ਦੀ ਮਨਾਹੀ ਕਰਦਾ ਹੈ” ਦੀ ਕਾਪੀ ਪੋਸਟ ਕਰੋ।
3. 2 CCR 11023 ਅਨੁਸਾਰ ਤੰਗ-ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨ, ਪੱਖਪਾਤ ਅਤੇ ਬਦਲਾ ਲੈਣ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਸਬੰਧੀ ਪਾਲਿਸੀ ਬਣਾਉਣੀ। ਇਹ ਪਾਲਿਸੀ:
 - ਲਿਖਤੀ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ।
 - FEHA ਹੇਠ ਸਾਰੇ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਸਮੂਹਾਂ ਦੀ ਸੂਚੀ ਬਣਾਉਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ।
 - ਸੰਕੇਤ ਦਿੰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਕਾਨੂੰਨ ਸਹਿ-ਵਰਕਰਾਂ ਅਤੇ ਤੀਜੀਆਂ ਧਿਰਾਂ ਦੇ ਨਾਲ ਹੀ ਉਹਨਾਂ ਸੁਪਰਵਾਈਜ਼ਰਾਂ ਅਤੇ ਮੈਨੇਜਰਾਂ ਨੂੰ ਵਰਜਦਾ ਹੈ, ਜੋ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਦੇ ਸੰਪਰਕ ਵਿੱਚ ਆਉਂਦੇ ਹਨ, ਨੂੰ ਤੰਗ-ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਿਲ ਹੋਣ ਤੋਂ ਵਰਜਦਾ ਹੈ।
 - ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਸਬੰਧੀ ਅਮਲ ਤਿਆਰ ਕਰਦੀ ਹੈ, ਜੋ ਕਿ ਸੰਭਵ ਹੱਦ ਤੱਕ ਰਾਜ਼ਦਾਰੀ ਨੂੰ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਂਦਾ ਹੈ; ਸਮੇਂ ਸਿਰ ਜਵਾਬ ਦਿੰਦਾ; ਯੋਗਤਾਪ੍ਰਾਪਤ ਅਮਲਾ ਨਿਰਪੱਖ ਅਤੇ ਸਮੇਂ ਸਿਰ ਪੜਤਾਲ ਕਰਦਾ ਹੈ; ਢੁਕਵੀਂ ਪ੍ਰਗਤੀ ਲਈ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ ਤਿਆਰ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਨਿਸ਼ਾਨਦੇਹੀ ਕਰਦਾ ਹੈ; ਉਪਾਅ ਕਰਨ ਵਾਲੀਆਂ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਅਤੇ ਹੱਲ ਕੱਢਣ ਲਈ ਢੁਕਵੇਂ ਵਿਕਲਪ ਦਿੰਦਾ ਹੈ; ਅਤੇ ਕੇਸ ਨੂੰ ਸਮੇਂ ਸਿਰ ਬੰਦ ਕਰਦਾ ਹੈ।
 - ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਸਬੰਧੀ ਸਿਲਸਿਲਾ ਮੁਹੱਈਆ ਕਰਦੀ ਹੈ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਮੌਜੂਦਾ ਸੁਪਰਵਾਈਜ਼ਰ ਨੂੰ ਸਿੱਧੀਆਂ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਪੈਂਦੀ। ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਸਬੰਧੀ ਉਹ ਸਿਲਸਿਲਾ ਜ਼ਰੂਰ ਸ਼ਾਮਿਲ ਕਰਦੀ ਹੈ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਇਹ ਸ਼ਾਮਿਲ ਹਨ, ਪਰ ਇਹਨਾਂ ਤੱਕ ਸੀਮਿਤ ਨਹੀਂ ਹੈ: ਕੰਪਨੀ ਦੇ ਨਾਮਜ਼ਦ ਨੁਮਾਇੰਦੇ ਨਾਲ ਸਿੱਧੀ ਗੱਲਬਾਤ ਲਈ ਪ੍ਰਬੰਧ ਜਾਂ ਤਾਂ ਜ਼ਬਾਨੀ ਜਾਂ ਲਿਖਤ ਵਿੱਚ; ਅਤੇ/ਜਾਂ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਸਬੰਧੀ ਹੌਟਲਾਈਨ; ਅਤੇ/ਜਾਂ ਲੋਕਪਾਲ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ; ਅਤੇ/ਜਾਂ CRD ਦੀ ਪਛਾਣ ਅਤੇ ਸ਼ਿਕਾਇਤਾਂ ਦਰਜ ਕਰਨ ਲਈ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਵਾਸਤੇ ਵਾਧੂ ਸਾਧਨਾਂ ਵਜੋਂ ਅਮਰੀਕਾ ਵਿੱਚ ਰੇਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਇੱਕੋ ਜਿਹੇ ਮੌਕੇ ਦੇਣ ਬਾਰੇ ਕਮਿਸ਼ਨ (United States Equal Employment Opportunity Commission)।
 - ਕੰਪਨੀ ਦਾ ਨਾਮਜ਼ਦ ਨੁਮਾਇੰਦਾ, ਜਿਵੇਂ ਮਨੁੱਖੀ ਵਸੀਲਿਆਂ ਬਾਰੇ ਮੈਨੇਜਰ (HRM) ਨੂੰ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਦੀਆਂ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸ਼ਿਕਾਇਤਾਂ ਦੀ ਰਿਪੋਰਟ ਕਰਨ ਲਈ ਸੁਪਰਵਾਈਜ਼ਰਾਂ ਨੂੰ ਹਿਦਾਇਤ ਦਿੰਦੀ ਹੈ, ਤਾਂਜੇ ਕੰਪਨੀ ਦਾਅਵੇ ਨੂੰ

ਅੰਦਰੂਨੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਹੱਲ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰ ਸਕੇ। 50 ਜਾਂ ਵੱਧ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਵਾਲੇ ਨੌਕਰੀਦਾਤਿਆਂ ਨੂੰ ਇਸ ਨੂੰ ਪੱਕੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜਿਨਸੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਤੰਗ-ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਸਬੰਧੀ ਸਿਖਲਾਈ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਵਿਸ਼ੇ ਵਜੋਂ ਜ਼ਰੂਰ ਸ਼ਾਮਿਲ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ (2 CCR 11024 ਵੇਖੋ)।

- ਸੰਕੇਤ ਦਿੰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਜਦੋਂ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਤੱਕ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਦੇ ਇਲਜ਼ਾਮ ਪਹੁੰਚਦੇ ਹਨ, ਤਾਂ ਇਹ ਨਿਰਪੱਖ, ਸਮੇਂ ਸਿਰ ਅਤੇ ਵਿਆਪਕ ਪੜਤਾਲ ਕਰੇਗਾ, ਜੋ ਸਾਰੀਆਂ ਧਿਰਾਂ ਨੂੰ ਬਣਦਾ ਅਮਲ ਮੁਹੱਈਆ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਕੱਠੇ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਬੂਤ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਢੁਕਵੇਂ ਨਤੀਜੇ 'ਤੇ ਪਹੁੰਚਦਾ ਹੈ।
 - ਸਪਸ਼ਟ ਕਰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਕਰਨ ਜਾਂ ਪੜਤਾਲ ਵਿੱਚ ਹਿੱਸਾ ਲੈਣ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਦੇ ਖ਼ਿਲਾਫ਼ ਬਦਲੇ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾਏਗੀ।
4. ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤੀਆਂ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ ਜਾਂ ਵੱਧ ਕੰਮ ਕਰਕੇ ਆਪਣੀ ਤੰਗ-ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨ, ਪੱਖਪਾਤ ਅਤੇ ਬਦਲਾ ਲੈਣ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਸਬੰਧੀ ਪਾਲਿਸੀ ਵੰਡਣੀ ਹੈ:
 - ਪਾਲਿਸੀ ਛਾਪਣੀ ਅਤੇ ਦਸਤਖ਼ਤ ਕਰਨ ਅਤੇ ਵਾਪਸ ਕਰਨ ਲਈ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਵਾਸਤੇ ਪ੍ਰਾਪਤੀ ਫ਼ਾਰਮ ਨਾਲ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਨੂੰ ਕਾਪੀ ਮੁਹੱਈਆ ਕਰਦੀ ਹੈ।
 - ਪ੍ਰਾਪਤੀ ਰਿਟਰਨ ਫ਼ਾਰਮ ਨਾਲ ਈਮੇਲ ਰਾਹੀਂ ਪਾਲਿਸੀ ਭੇਜਦੀ ਹੈ।
 - ਸਾਰੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਨੇ ਪਾਲਿਸੀ ਪੜ੍ਹ ਲਈ ਹੈ ਅਤੇ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰ ਲਈ ਹੈ, ਨੂੰ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਟ੍ਰੈਕਿੰਗ ਸਿਸਟਮ ਨਾਲ ਕੰਪਨੀ ਦੇ ਇੰਟਰਨੈੱਟ 'ਤੇ ਪਾਲਿਸੀ ਦਾ ਮੌਜੂਦਾ ਅਨੁਵਾਦ ਪੋਸਟ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।
 - ਕੰਮ 'ਤੇ ਰੱਖਣ 'ਤੇ ਅਤੇ/ਜਾਂ ਕੰਮ 'ਤੇ ਨਵੇਂ ਵਰਕਰਾਂ ਨੂੰ ਰੱਖਣ ਸਮੇਂ ਕੀਤੀ ਜਾਣ ਵਾਲੀ ਜਾਣ-ਪਛਾਣ ਦੌਰਾਨ ਪਾਲਿਸੀਆਂ ਬਾਰੇ ਵਿਚਾਰ-ਚਰਚਾ ਕਰਨੀ।
 - ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਤਰੀਕੇ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨੀ, ਜੋ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਏ ਕਿ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਨੂੰ ਪਾਲਿਸੀ ਮਿਲੀ ਹੈ ਅਤੇ ਪਾਲਿਸੀ ਸਮਝ ਲਈ ਹੈ।
 5. ਜੇ ਕਿਸੇ ਸਹੂਲਤ ਜਾਂ ਸੰਸਥਾ ਵਿੱਚ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਦੇ ਦਸ ਫ਼ੀਸਦ ਜਾਂ ਵੱਧ ਵਰਕਰ ਅੰਗ੍ਰੇਜ਼ੀ ਤੋਂ ਛੁੱਟ ਕੋਈ ਹੋਰ ਮਾਂ-ਬੋਲੀ ਬੋਲਦੇ ਹਨ, ਤਾਂ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਦਸ ਫ਼ੀਸਦ ਵਰਕਰਾਂ ਵਲੋਂ ਬੋਲੀ ਜਾਂਦੀ ਹਰ ਭਾਸ਼ਾ ਵਿੱਚ ਤੰਗ-ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨ, ਪੱਖਪਾਤ ਕਰਨ ਅਤੇ ਬਦਲਾ ਲੈਣ ਸਬੰਧੀ ਪਾਲਿਸੀ ਦਾ ਅਨੁਵਾਦ ਜ਼ਰੂਰ ਕਰੇਗਾ।
 6. ਇਸ ਤੋਂ ਅਲਾਵਾ, ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ, ਜੋ ਕੈਲੀਫੋਰਨੀਆ ਵਿੱਚ ਕਾਰੋਬਾਰ ਕਰਦੇ ਹਨ ਅਤੇ 5 ਜਾਂ ਵੱਧ ਪਾਰਟ-ਟਾਈਮ ਜਾਂ ਪੂਰੇ ਸਮੇਂ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਨੂੰ ਜਿਨਸੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਤੰਗ-ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਸਬੰਧੀ ਸਿਖਲਾਈ ਜ਼ਰੂਰ ਦਿੰਦੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ, ਇਸ ਵਿੱਚ ਹਰ ਗ਼ੈਰ-ਸੁਪਰਵਾਈਜ਼ਰੀ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਲਈ ਲਿੰਗ-ਪਛਾਣ, ਲਿੰਗ ਪ੍ਰਗਟਾਵਾ ਅਤੇ ਜਿਨਸੀ ਰੁਝਾਨ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਤੰਗ-ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨਾ ਸ਼ਾਮਿਲ ਹੁੰਦਾ ਹੈ; ਅਤੇ ਹਰ ਸੁਪਰਵਾਈਜ਼ਰੀ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਨੂੰ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਦੋ ਘੰਟੇ ਦੀ ਅਜਿਹੀ ਸਿਖਲਾਈ ਜ਼ਰੂਰ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦੇ ਛੇ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੇ ਵਿੱਚਕਾਰ ਸਿਖਲਾਈ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਲਾਜ਼ਮੀ ਹੈ। ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਨੂੰ ਹਰ ਦੋ ਸਾਲ ਵਿੱਚ ਸਿਖਲਾਈ ਜ਼ਰੂਰ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਹੋਰ ਜਾਣਕਾਰੀ ਲਈ ਕਿਰਪਾ ਕਰਕੇ ਸਰਕਾਰੀ ਜ਼ਾਬਤਾ 12950.1 ਅਤੇ 2 CCR 11024 ਵੇਖੋ।

ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਦਰਜ ਕਰਨ ਲਈ

ਨਾਗਰਿਕ ਅਧਿਕਾਰ ਵਿਭਾਗ

calcivilrights.ca.gov/complaintprocess

ਟੈਲ ਫ਼ੀ: 800.884.1684

TTY: 800.700.2320