



Civil Rights  
Department  
STATE OF CALIFORNIA

# ਯੋਨ ਉਤਪੀੜਨ (ਜਨਿਸੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਤੰਗ-ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨਾ)

## ਤੱਥ

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

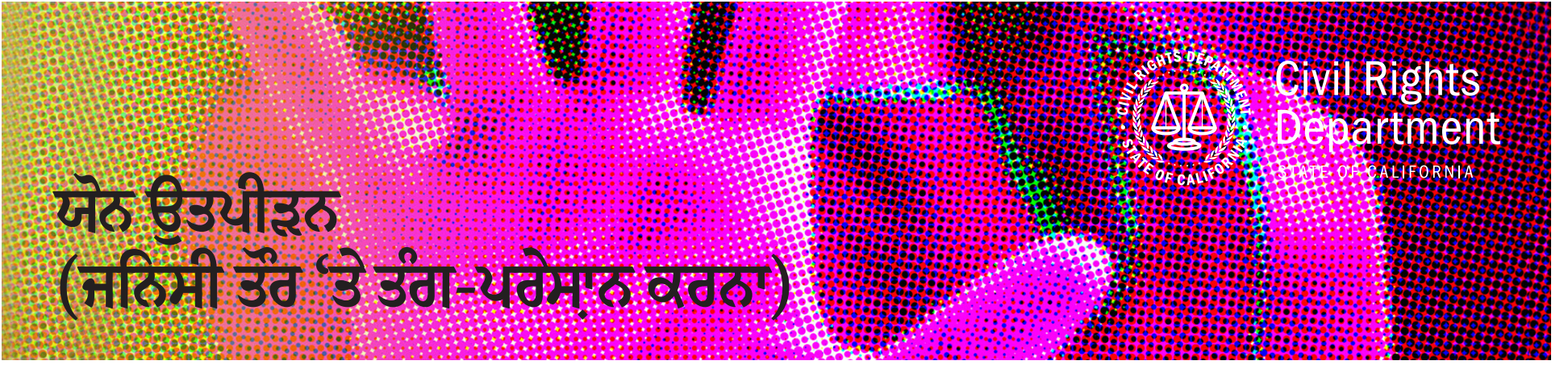
## ਜਨਿਸੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਤੰਗ-ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨ ਦੀਆਂ ਦੋ ਕਸਿਮਾਂ ਹਨ

1. “Quid pro quo” (ਲੈਟਿਨਿ “ਇਸ ਹੱਥ ਲੈਣਾ, ਉਸ ਹੱਥ ਦੇਣਾ”) ਜਨਿਸੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਤੰਗ-ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨਾ ਉਦੋਂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਜਦੋਂ ਕੋਈ ਵਿਅਕਤੀ ਜਨਿਸੀ ਖੁੱਲ੍ਹ ਲੈਣ ਜਾਂ ਸੈਕਸ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਵਹਿਾਰ ਲਈ ਤੁਹਾਡੀ ਮਜ਼ੂਰੀ 'ਤੇ ਨੌਕਰੀ, ਤਰੱਕੀ ਜਾਂ ਕਾਰਜ ਸਬੰਧੀ ਹੋਰ ਲਾਭ ਦੇਣ ਦੀ ਸ਼ਰਤ ਲਾਉਂਦਾ/ਲਾਉਂਦੀ ਹੈ।
2. “ਕੰਮ ਦਾ ਦੋਖੀ ਮਾਹੌਲ” ਜਨਿਸੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਤੰਗ-ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨਾ, ਉਸ ਸਮੇਂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਜਦੋਂ ਅਣਚਾਹੀਆਂ ਟਿੱਪਣੀਆਂ ਜਾਂ ਸੈਕਸ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਵਹਿਾਰ ਅਢਕਵੇਂ ਤੌਰ 'ਤੇ ਤੁਹਾਡੇ ਕੰਮ ਦੀ ਕਾਰਗੁਜ਼ਾਰੀ ਵਿਚਿ ਦਖ਼ਲ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਡਰਾਉਣ-ਧਮਕਾਉਣ ਵਾਲਾ, ਦੋਖੀ ਜਾਂ ਗੁਸਤਾਖੀ ਭਰਿਆ ਕੰਮ ਦਾ ਮਾਹੌਲ ਸਰਿਜਦਾ ਹੈ। ਤੁਹਾਨੂੰ ਜਨਿਸੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਤੰਗ-ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦਾ ਅਨੁਭਵ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਭਾਵੇਂ ਜੇ ਗੁਸਤਾਖੀ ਭਰਿਆ ਇਹ ਵਹਿਾਰ ਸਥਿਤੀਆਂ ਤੁਹਾਡੇ ਲਈ ਨਹੀਂ ਸੀ।

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

## ਵਹਿਾਰ, ਜੇ ਜਨਿਸੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਤੰਗ-ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ

1. ਅਣਚਾਹੀ ਜਨਿਸੀ ਖੁੱਲ੍ਹ
2. ਜਨਿਸੀ ਕਰਿਪਾਲਤਾ ਦੇ ਬਦਲੇ ਰੋਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਲਾਭ ਦੇਣ ਦੀ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਕਰਨੀ
3. ਲਲਚਾਈ ਨਜ਼ਰ ਨਾਲ ਵੇਖਣਾ; ਇਸ਼ਾਰੇ ਕਰਨੇ; ਜਾਂ ਜਨਿਸੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਲੱਚਰ ਵਸਤਾਂ, ਤਸਵੀਰਾਂ, ਕਾਰਟੂਨ ਜਾਂ ਪੋਸਟਰ ਵਖਿਉਣੇ
4. ਨਰਿਦਰ ਕਰਨ ਵਾਲੀਆਂ ਟਿੱਪਣੀਆਂ, ਅੱਲ ਪਾਉਣੀ, ਤੁਹਮਤ ਲਾਉਣੀ ਜਾਂ ਚੁਟਕਲੇ ਸੁਣਾਉਣੇ
5. ਗੁਰਾਫਕਿ ਟਿੱਪਣੀਆਂ, ਜਨਿਸੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨਰਿਦਰ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਸ਼ਬਦ ਬੋਲਣੇ ਜਾਂ ਲੱਚਰ ਜਾਂ ਅਸਲੀਲ ਸੁਨੇਹੇ ਜਾਂ ਸੱਦੇ ਭੇਜਣੇ
6. ਸਰੀਰ ਨੂੰ ਛੂਹਣਾ ਜਾਂ ਹਮਲਾ ਕਰਨ ਦੇ ਨਾਲ ਹੀ ਆਉਣ/ਜਾਣ ਵੇਲੇ ਅੜਕਿ ਡਾਹੁਣਾ ਜਾਂ ਰਾਹ ਰੋਕਣਾ



# ਯੋਨ ਉਤਪੀੜਨ (ਜਨਿਸੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਤੰਗ-ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨਾ)



ਕਮਿ ਕਸਿਮ ਦੀ ਖੁੱਲ੍ਹ ਲੈਣ ਤੋਂ ਮਨ੍ਹਾ ਕਰਨ ਜਾਂ ਤੰਗ-ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੀ ਸ਼ਕਾਇਤ ਕਰਨ ਕਰਕੇ ਅਸਲ ਵਿਚ ਬਦਲਾ ਲੈਣਾ ਜਾਂ ਡਰਾਉਣਾ-ਧਮਕਾਉਣਾ ਗੈਰਕਾਨੂੰਨੀ ਹੈ।

ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਜਾਂ ਨੌਕਰੀ ਦੇ ਬਨੈਕਾਰ, ਜਹਿਨਾਂ ਨੂੰ ਲੱਗਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਜਨਿਸੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਤੰਗ-ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਜਾਂ ਬਦਲਾ ਲਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਤਾਂ ਤੰਗ-ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨ ਜਾਂ ਬਦਲਾ ਲੈਣ ਦੀ ਆਖਰੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦੇ ਖੁਲਾਸ਼ੇ ਤਿੰਨ ਸਾਲ ਦੇ ਅੰਦਰ CRD ਕੋਲ ਪੱਖਪਾਤ ਕਰਨ ਦੀ ਸ਼ਕਾਇਤ ਦਾਇਰ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ। CRD ਨਰਿਪੱਖ ਤੌਰ 'ਤੇ ਤੱਥਾਂ ਦਾ ਪਤਾ ਲਾਉਣ ਵਜੋਂ ਸੇਵਾ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਵੇਵਿਦਾਂ ਨੂੰ ਵਾਲੈਂਟਰੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਹੱਲ ਕਰਨ ਲਈ ਧਰਿਾਂ ਦੀ ਮਦਦ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਜੇ CRD ਨੂੰ ਇਹ ਸਹਿ ਕਰਨ ਲਈ ਕਾਫ਼ੀ ਸਬੂਤ ਮਿਲਦੇ ਹਨ ਕਿ ਪੱਖਪਾਤ ਹੋਇਆ ਸੀ ਅਤੇ ਵੇਵਿਦ ਹੱਲ ਕਰਨ ਦੀਆਂ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ਾਂ ਨਾਕਾਮ ਹੋ ਗਈਆਂ ਹਨ, ਤਾਂ ਮਹਕਿਮਾ ਪੱਖਪਾਤ ਦੇ ਕਾਰਣਾਂ ਅਤੇ ਸ਼ਕਾਇਤ ਕਰਨ ਵਾਲੀ ਧਰਿ ਵਲੋਂ ਇਸ ਨੂੰ ਹੱਲ ਕਰਨ ਲਈ ਸਟੇਟ ਜਾਂ ਫੈਡਰਲ ਅਦਾਲਤ ਵਿਚ ਦਿਵਾਨੀ ਸ਼ਕਾਇਤ ਦਾਇਰ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਜੇ ਮੁਕੱਦਮੇ ਵਿਚ ਰਾਹਤ ਮਿਲਦੀ ਹੈ ਜਾਂ ਕਾਰਵਾਈ ਹੁੰਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ CRD ਨੌਕਰੀਦਾਤੇ ਦੀਆਂ ਪਾਲਿਸੀਆਂ ਅਤੇ ਢੰਗ-ਤਰੀਕਿਆਂ, ਸਜ਼ਾ ਸਬੰਧੀ ਹਰਜਾਨੇ ਅਤੇ ਅਟਾਰਨੀ ਦੀਆਂ ਫੀਸਾਂ ਅਤੇ ਲਾਗਤਾਂ ਵਿਚ ਤਬਦੀਲੀ ਕਰਨ ਲਈ ਅਦਾਲਤੀ ਆਦੇਸ਼ ਲਈ ਕਹਿ ਸਕਦਾ ਹੈ। CRD ਕੋਲ ਸ਼ਕਾਇਤ ਦਾਇਰ ਕਰਨ ਅਤੇ ਮੁਕੱਦਮੇ ਦੇ ਹੱਕ ਸਬੰਧੀ ਨੋਟਿਸ ਜਾਰੀ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਦੀਵਾਨੀ ਅਦਾਲਤ ਵਿਚ ਨਿਜੀ ਮੁਕੱਦਮੇ ਰਾਹੀਂ ਵੀ ਮਾਮਲਾ ਜਾਰੀ ਰੱਖ ਸਕਦੇ ਹਨ।

## ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਦੀ ਜ਼ਮਿੰਦਾਰੀ ਅਤੇ ਜਵਾਬਦੇਹੀ

ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਦੀ ਗਣਿਤੀ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿਚ ਰੱਖੇ ਬਨਿ, ਸਾਰੇ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਕੈਲੀਫੋਰਨੀਆ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਤੰਗ-ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੇ ਪਰਬੰਧਾਂ ਦੇ ਘੇਰੇ ਹੇਠ ਆਉਂਦੇ ਹਨ। ਆਪਣੇ ਸੁਪਰਵਾਈਜ਼ਰ ਜਾਂ ਏਜੰਟਾਂ ਵਲੋਂ ਤੰਗ-ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨ ਲਈ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਜਵਾਬਦੇਹ ਹਨ। ਤੰਗ-ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਸਾਰੇ ਲੋਕ, ਇਹਨਾਂ ਵਿਚ ਸੁਪਰਵਾਈਜ਼ਰੀ ਅਤੇ ਗੈਰ-ਸੁਪਰਵਾਈਜ਼ਰੀ ਅਮਲਾਂ, ਦੋਵੇਂ ਸ਼ਾਮਲ ਹੁੰਦੇ ਹਨ, ਤੰਗ-ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨ ਜਾਂ ਤੰਗ-ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨ ਵਿਚ ਮਦਦ ਕਰਨ ਜਾਂ ਉਸਨੂੰ ਹੱਲਾਸ਼ੇਰੀ ਦੇਣ ਲਈ ਨਿਜੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜਵਾਬਦੇਹ ਮੰਨੇ ਜਾ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਕਾਨੂੰਨ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਤੋਂ ਉਮੀਦ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਤੰਗ-ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੀ ਰੋਕਥਾਮ ਲਈ ਢੁਕਵੀਆਂ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਕਰਨ। ਜੇ ਇੱਕ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਅਜਿਹੀਆਂ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਕਰਨ ਵਿਚ ਨਾਕਾਮ ਰਹਿੰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਤੰਗ-ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨ ਲਈ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਨੂੰ ਜ਼ਮਿੰਦਾਰੀ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਤੋਂ ਅਲਾਵਾ, ਮੁਲਾਜ਼ਮ, ਬਨੈਕਾਰ ਜਾਂ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਲਈ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੇ ਰਹੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੇ ਇੱਕ ਗੈਰ-ਮੁਲਾਜ਼ਮ (ਉਦਾਹਰਣ ਲਈ ਕਲਾਇੰਟ ਜਾਂ ਗਾਹਕ) ਵਲੋਂ ਤੰਗ-ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਲਈ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਜਵਾਬਦੇਹ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਸਰਿਫ਼ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਹੀ ਤੰਗ-ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨ ਦੇ ਇਸ ਰੂਪ ਲਈ ਜ਼ਮਿੰਦਾਰ ਹੋਏਗਾ, ਜੇ ਇਸ ਨੂੰ ਪਤਾ ਸੀ ਜਾਂ ਜੋ ਤੰਗ-ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਬਾਰੇ ਪਤਾ ਹੈ ਅਤੇ ਫੈਰੀ ਅਤੇ ਸੁਧਾਰ ਕਰਨ ਦੀ ਢੁਕਵੀਂ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਨ ਵਿਚ ਨਾਕਾਮ ਰਹਿੰਦਾ ਹੈ।

ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਦਾ ਉਸਾਰੂ ਫ਼ਰਜ਼ ਪੱਖਪਾਤੀ ਅਤੇ ਤੰਗ-ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਵਿਹਾਰ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਅਤੇ ਫੈਰਨ 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 ਜਨਿਸੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਤੰਗ-ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨ ਨੂੰ ਖ਼ਤਮ ਕਰਨ ਲਈ ਪ੍ਰਗਰਮ ਦੀ ਸਰਿਫ਼ ਕਾਨੂੰਨੀ ਰਾਹੀਂ ਹੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਬਲਕਿ ਜੇ ਤੰਗ-ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨ ਦੀ ਘਟਨਾ ਵਾਪਰਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਸਨੂੰ ਟਾਲਣ ਜਾਂ ਸੀਮਤ ਜਵਾਬਦੇਹੀ ਲਈ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਲਈ ਇਹ ਸਭ ਤੋਂ ਵੱਧ ਵਿਹਾਰਕ ਤਰੀਕਾ ਹੈ।

## ਜਦੋਂ ਇਹ ਘਟਨਾ ਵਾਪਰਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਤੰਗ-ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਅਤੇ ਇਸ ਨੂੰ ਠੀਕ ਕਰਨ ਲਈ ਸਾਰੇ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਤੋਂ ਨੂੰ ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤੀਆਂ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਜ਼ਰੂਰ ਕਰਨੀਆਂ ਚਾਹੀਦੀਆਂ ਹਨ:

1. ਇਸ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ ਦੀਆਂ ਕਾਪੀਆਂ ਜਾਂ ਇੱਕ ਬਦਲਵੀਂ ਲਿਖਿ ਵੰਡਣੀ, ਜੋ ਸਰਕਾਰੀ ਜ਼ਾਬਤੇ 12950 ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਇਸ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ ਦੀਆਂ ਕਾਪੀਆਂ ਵੀ ਮਾਤਰਾ ਵਿਚ ਕਾਪੀਆਂ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ।
2. CRD ਦੇ ਰੋਜ਼ਗਾਰ ਬਾਰੇ ਪੋਸਟਰ “ਕੈਲੀਫੋਰਨੀਆ ਦਾ ਕਾਨੂੰਨ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ‘ਤੇ ਵਤਿਕਰੇ 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:

- ਲਿਖਿਤੀ ਰੂਪ ਵਿਚ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ।
- FEHA ਹੇਠ ਸਾਰੇ ਸੁਰੱਖਿਅਿਤ ਸਮੂਹਾਂ ਦੀ ਸੂਚੀ ਬਣਾਉਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ।
- ਸੰਕੇਤ ਦਿੰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਕਾਨੂੰਨ ਸਹਿ-ਵਰਕਰਾਂ ਅਤੇ ਤੀਜੀਆਂ ਧਰਿਾਂ ਦੇ ਨਾਲ ਹੀ ਉਹਨਾਂ ਸੁਪਰਵਾਈਜ਼ਰਾਂ ਅਤੇ ਮੈਨੇਜਰਾਂ ਨੂੰ ਵਰਜਦਾ ਹੈ, ਜੋ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਦੇ ਸੰਪਰਕ ਵਿਚ ਆਉਂਦੇ ਹਨ, ਨੂੰ ਤੰਗ-ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨ ਵਿਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣ ਤੋਂ ਵਰਜਦਾ ਹੈ।
- ਸ਼ਕਾਇਤ ਸਬੰਧੀ ਅਮਲ ਤਿਆਰ ਕਰਦੀ ਹੈ, ਜੋ ਕਿ ਸੰਭਵ ਹੱਦ ਤੱਕ ਰਾਜਦਾਰੀ ਨੂੰ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਂਦਾ ਹੈ; ਸਮੇਂ ਸਰਿ ਜਵਾਬ ਦਿੰਦਾ; ਯੋਗਤਾਪ੍ਰਾਪਤ ਅਮਲਾ ਨਰਿਪੱਖ ਅਤੇ ਸਮੇਂ ਸਰਿ 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 ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਨੂੰ ਸਮੇਂ ਸਰਿ ਬੰਦ ਕਰਦਾ ਹੈ।
- ਸ਼ਕਾਇਤ ਸਬੰਧੀ ਸਲਿਸਲਿ ਮੁਹੱਈਆ ਕਰਦੀ ਹੈ, ਜਿਸ ਵਿਚ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਮੌਜੂਦਾ ਸੁਪਰਵਾਈਜ਼ਰ ਨੂੰ ਸਹਿਯੋਗ ਵਿਚ ਸ਼ਕਾਇਤ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਪੈਂਦੀ। ਸ਼ਕਾਇਤ ਸਬੰਧੀ ਉਹ ਸਲਿਸਲਿ ਜ਼ਰੂਰ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਦੀ ਹੈ, ਜਿਸ ਵਿਚ ਇਹ ਸ਼ਾਮਲਿ ਹਨ, ਪਰ ਇਹਨਾਂ ਤੱਕ ਸੀਮਤ ਨਹੀਂ ਹੈ: ਕੰਪਨੀ ਦੇ ਨਾਮਜ਼ਦ ਨੁਮਾਇੰਦੇ ਨਾਲ ਸਹਿਯੋਗ ਗੱਲਬਾਤ ਲਈ ਪ੍ਰਬੰਧਿ ਜਾਂ ਤਾਂ ਜ਼ਬਾਨੀ ਜਾਂ ਲਿਖਿਤ ਵਿਚ; ਅਤੇ/ਜਾਂ ਸ਼ਕਾਇਤ ਸਬੰਧੀ ਹੱਟਲਾਈਨ; ਅਤੇ/ਜਾਂ ਲੋਕਪਾਲ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ; ਅਤੇ/ਜਾਂ CRD ਦੀ ਪਛਾਣ ਅਤੇ ਸ਼ਕਾਇਤਾਂ ਦਰਜ ਕਰਨ ਲਈ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਵਾਸਤੇ ਵਾਧੂ ਸਾਧਨਾਂ ਵਜੋਂ ਅਮਰੀਕਾ ਵਿਚ ਰੋਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਇੱਕੋ ਜਿਹੇ ਦੇਣ ਬਾਰੇ ਕਮਿਸ਼ਨ (United States Equal Employment Opportunity Commission)।

- ਕੰਪਨੀ ਦਾ ਨਾਮਜ਼ਦ ਨੁਮਾਇੰਦਾ, ਜਿਵੇਂ ਮਨੁੱਖੀ ਵਸੀਲਿਆਂ ਬਾਰੇ ਮੈਨੇਜਰ (HRM) ਨੂੰ ਦੁਰਵਹਿਾਰ ਦੀਆਂ ਕਮਿ ਵੀ ਸ਼ਕਾਇਤਾਂ ਦੀ ਰਪਿਰਟ ਕਰਨ ਲਈ ਸੁਪਰਵਾਈਜ਼ਰਾਂ ਨੂੰ ਹੁਦਾਇਤ ਦਿੰਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਜੋ ਕੰਪਨੀ ਦਾ ਅਵੇ ਨੂੰ ਅੰਦਰੂਨੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਹੱਲ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰ ਸਕੇ। 50 ਜਾਂ ਵੱਧ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਵਾਲੇ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਤੋਂ ਨੂੰ ਇਸ ਨੂੰ ਪੱਕੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜਨਿਸੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਤੰਗ-ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਸਬੰਧੀ ਸਖਿਲਾਈ ਵਿਚ ਇੱਕ ਵਸਿ ਵਜੋਂ ਜ਼ਰੂਰ ਸ਼ਾਮਲਿ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। (2 CCR 11024 ਵੇਖੋ)।
  - ਸੰਕੇਤ ਦਿੰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਜਦੋਂ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਤੱਕ ਦੁਰਵਹਿਾਰ ਦੇ ਇਲਜ਼ਾਮ ਪਹੁੰਚਦੇ ਹਨ, ਤਾਂ ਇਹ ਨਰਿਪੱਖ, ਸਮੇਂ ਸਰਿ ਅਤੇ ਵਿਆਪਕ ਪੜਤਾਲ ਕਰੇਗਾ, ਜੋ ਸਾਰੀਆਂ ਧਰਿਾਂ ਨੂੰ ਬਣਦਾ ਅਮਲ ਮੁਹੱਈਆ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਕੱਠੇ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਬੂਤ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਢੁਕਵੇਂ ਨਤੀਜੇ 'ਤੇ ਪਹੁੰਚਦਾ ਹੈ।
  - ਸਪਸ਼ਟ ਕਰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਸ਼ਕਾਇਤ ਕਰਨ ਜਾਂ ਪੜਤਾਲ ਵਿਚ ਹਸਿ ਲੈਣ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਦੇ ਖੁਲਾਸ਼ੇ ਬਦਲੇ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾਏਗੀ।
4. ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤੀਆਂ ਵਿਚੋਂ ਇੱਕ ਜਾਂ ਵੱਧ ਕੰਮ ਕਰਕੇ ਆਪਣੀ ਤੰਗ-ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨ, ਵਤਿਕਰੇ ਅਤੇ ਬਦਲਾ ਲੈਣ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਸਬੰਧੀ ਪਾਲਿਸੀ ਵੰਡਦੀ ਹੈ:
    - ਪਾਲਿਸੀ ਛਾਪਣੀ ਅਤੇ ਦਸਤਖ਼ਤ ਕਰਨ ਅਤੇ ਵਾਪਸ ਕਰਨ ਲਈ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਵਾਸਤੇ ਪ੍ਰਾਪਤੀ ਫ਼ਾਰਮ ਨਾਲ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਨੂੰ ਕਾਪੀ ਮੁਹੱਈਆ ਕਰਦੀ ਹੈ।
    - ਪ੍ਰਾਪਤੀ ਰਟਿਰਨ ਫ਼ਾਰਮ ਨਾਲ ਈਮੇਲ ਰਾਹੀਂ ਪਾਲਿਸੀ ਭੇਜਦੀ ਹੈ।
    - ਸਾਰੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਨੂੰ ਪਾਲਿਸੀ ਪੜ੍ਹ ਲਈ ਹੈ ਅਤੇ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰ ਲਈ ਹੈ, ਨੂੰ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਟ੍ਰੈਕਿੰਗ ਸਿਸਟਮ ਨਾਲ ਕੰਪਨੀ ਦੇ ਇੰਟਰਨੈਟ 'ਤੇ ਪਾਲਿਸੀ ਦਾ ਮੌਜੂਦਾ ਸੰਸਕਰਣ 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।
    - ਕਮਿ ਹੋਰ ਤਰੀਕੇ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨੀ, ਜੋ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਏ ਕਿ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਨੂੰ ਪਾਲਿਸੀ ਮਿਲੀ ਹੈ ਅਤੇ ਪਾਲਿਸੀ ਸਮਝ ਲਈ ਹੈ।
  5. ਜੇ ਕਮਿ ਸਹੂਲਤ ਜਾਂ ਸੰਸਥਾ ਵਿਚ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਦੇ ਦਸ ਫੀਸਦ ਜਾਂ ਵੱਧ ਵਰਕਰ ਅੰਗਰੇਜ਼ੀ ਤੋਂ ਅਲਾਵਾ ਕੋਈ ਹੋਰ ਮਾਂ-ਬੋਲੀ ਬੋਲਦੇ ਹਨ, ਤਾਂ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਦਸ ਫੀਸਦ ਵਰਕਰਾਂ ਵਲੋਂ ਬੋਲੀ ਜਾਂਦੀ ਹਰ ਭਾਸ਼ਾ ਵਿਚ ਤੰਗ-ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨ. ਵਤਿਕਰੇ ਕਰਨ ਅਤੇ ਬਦਲਾ ਲੈਣ ਸਬੰਧੀ ਪਾਲਿਸੀ ਦਾ ਅਨੁਵਾਦ ਜ਼ਰੂਰ ਕਰੇਗਾ।
  6. ਇਸ ਤੋਂ ਅਲਾਵਾ, ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ, ਜੋ ਕੈਲੀਫੋਰਨੀਆ ਵਿਚ ਕਾਰੋਬਾਰ ਕਰਦੇ ਹਨ ਅਤੇ 5 ਜਾਂ ਵੱਧ ਪਾਰਟ-ਟਾਈਮ ਜਾਂ ਪੂਰੇ ਸਮੇਂ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਨੂੰ ਜਨਿਸੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਤੰਗ-ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਸਬੰਧੀ ਸਖਿਲਾਈ ਜ਼ਰੂਰ ਦੇਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ, ਇਸ ਵਿਚ ਹਰ ਗੈਰ-ਸੁਪਰਵਾਈਜ਼ਰੀ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਲਈ ਲਗਿ-ਪਛਾਣ, ਲਗਿ ਪ੍ਰਗਟਾਵਾ ਅਤੇ ਜਨਿਸੀ ਰੁਝਾਨ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਤੰਗ-ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨਾ ਸ਼ਾਮਲਿ ਹੁੰਦਾ ਹੈ; ਅਤੇ ਹਰ ਸੁਪਰਵਾਈਜ਼ਰੀ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਨੂੰ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਦੋ ਘੰਟੇ ਦੀ ਅਜਿਹੀ ਸਖਿਲਾਈ ਜ਼ਰੂਰ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਸਾਰੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਨੂੰ 1 ਜਨਵਰੀ, 2023 ਤੱਕ ਸਖਿਲਾਈ ਜ਼ਰੂਰ ਦੇਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਨਵੇਂ ਸੁਪਰਵਾਈਜ਼ਰੀ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣਾ ਸੁਪਰਵਾਈਜ਼ਰੀ ਅਹੁਦਾ ਸੰਭਾਲਣ ਤੋਂ ਛੇ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਸਖਿਲਾਈ ਜ਼ਰੂਰ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਨਵੇਂ ਗੈਰ-ਸੁਪਰਵਾਈਜ਼ਰੀ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀ 'ਤੇ ਰੱਖੇ ਜਾਣ ਦੇ ਛੇ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਸਖਿਲਾਈ ਜ਼ਰੂਰ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਨੂੰ ਹਰ ਦੋ ਸਾਲ ਵਿਚ ਸਖਿਲਾਈ ਜ਼ਰੂਰ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਹੋਰ ਜਾਣਕਾਰੀ ਲਈ ਕਰਿਪਾ ਕਰਕੇ ਸਰਕਾਰੀ ਜ਼ਾਬਤਾ 12950.1 ਅਤੇ 2 CCR 11024 ਵੇਖੋ।

## ਸਵਿਲਿ ਉਪਾਅ

1. ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰਨ ਵਿਚ ਹਰ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਜਾਂ ਵਿਅਕਤੀ ਤੋਂ ਜਜ਼ਬਾਤੀ ਤਕਲੀਫ਼ ਲਈ ਹਰਜਾਨਾ
2. ਕੰਮ 'ਤੇ ਰੱਖਣਾ ਜਾਂ ਫਰਿ ਤੋਂ ਕੰਮ 'ਤੇ ਰੱਖਣਾ
3. ਪਛਿਲੀ ਤਨਖ਼ਾਹ ਜਾਂ ਤਰੱਕੀ
4. ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਦੀਆਂ ਪਾਲਿਸੀਆਂ ਜਾਂ ਤਰੀਕਿਆਂ ਵਿਚ ਤਬਦੀਲੀਆਂ

ਮੁਲਾਕਾਤ ਦਾ ਸਮਾਂ ਤੈਅ ਕਰਨ ਲਈ ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤੇ ਕਮਿਊਨੀਕੇਸ਼ਨ ਸੈਂਟਰ ਨਾਲ ਸੰਪਰਕ ਕਰੋ। ਜੇ ਤੁਹਾਡੀ ਕੋਈ ਅਸਮਰਥਤਾ ਹੈ ਜਿਸ ਲਈ ਢੁਕਵੀਂ ਰਹਿਾਇਸ਼ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਹੈ, ਤਾਂ CRD ਤੁਹਾਡੀ ਭਰਤੀ ਨੂੰ ਫੋਨ ਕਰਕੇ ਲਖਿ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਾਂ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਲਈ ਜੋ ਬੋਲੇ ਜਾਂ ਸੁਣ ਨਹੀਂ ਸਕਦੇ ਜਾਂ ਬੋਲਣ ਵਿਚ ਅਸਮਰਥਾ ਰੱਖਦੇ ਹਨ, ਕੈਲੀਫੋਰਨੀਆ ਰੀਲੇਅ ਸਰਵਿਸ (711) ਰਾਹੀਂ, ਜਾਂ ਤੁਸੀਂ ਸਾਡੇ ਨਾਲ ਹੇਠਾਂ ਸੰਪਰਕ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹੋ।

## ਇੱਕ ਸ਼ਕਾਇਤ ਦਰਜ ਕਰਨ ਵਾਸਤੇ

ਨਾਗਰਕਿ ਅਧਕਾਰ ਵਿਭਾਗ  
calcivilrights.ca.gov/complaintprocess  
ਟੋਲ ਫਰੀ: 800.884.1684  
TTY: 800.700.2320  
ਕੈਲੀਫੋਰਨੀਆ ਰੀਲੇਅ ਸੇਵਾ (711)

ਕੀ ਕੋਈ ਅਜਿਹੀ ਵਿਕਲਾਗਤਾ ਹੈ, ਜਿਸ ਵਾਸਤੇ ਉਚਿਤ ਰਹਿਾਇਸ਼ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ? CRD ਤੁਹਾਡੀ ਸ਼ਕਾਇਤ ਵਿਚ ਤੁਹਾਡੀ ਸਹਾਇਤਾ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ।