

ਉਹਨਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਜੋ ਦੁਵਲਰਿਗੀ ਜਾਂ ਲਾਗਿ ਗੈਰਪੁਸ਼ਟੀ ਵਾਲੇ ਹਨ



Civil Rights
Department
STATE OF CALIFORNIA

ਤੱਥ ਸ਼ੀਟ

ਕੈਲੀਫੋਰਨੀਆ ਕਾਨੂੰਨ ਦੁਵਲਰਿਗੀ ਜਾਂ ਲਾਗਿ ਗੈਰਪੁਸ਼ਟੀ ਵਾਲੇ ਲੋਕਾਂ ਦੀ ਵਤਿਕਰੇ, ਦੁਰਵਵਿਹਾਰ, ਅਤੇ ਕੰਮ ਉੱਤੇ ਬਦਲੇ ਦੀ ਭਾਵਨਾ ਤੋਂ ਸੁਰੱਖਿਆ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇਹ

ਸੁਰੱਖਿਆਵਾਂ ਸਵਿਲ ਅਧਿਕਾਰ ਵਭਿਅਗ (CRD) ਦੁਆਰਾ ਲਾਗੂ ਹਨ।

ਚੀਜ਼ਾਂ ਜਹਿਨਾਂ ਬਾਰੇ ਤੁਹਾਨੂੰ ਜਾਣਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ

1. ਕੀ ਕੈਲੀਫੋਰਨੀਆ ਕਾਨੂੰਨ ਦੁਵਲਰਿਗੀ ਜਾਂ ਲਾਗਿ ਗੈਰਪੁਸ਼ਟੀ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਤਿਕਰੇ ਤੋਂ ਬਚਾਉਦਾ ਹੈ?

ਹਾਂ। ਸਾਰੇ ਕਰਮਚਾਰੀ, ਨੌਕਰੀ ਦੇ ਬਨੈਕਾਰ, ਗੈਰ-ਤਨਖਾਹ ਵਾਲੇ ਇੰਟਰਨ, ਵਾਲੰਟੀਅਰ, ਅਤੇ ਠੇਕੇਦਾਰ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਚਰੱਤਰ, ਜਵਿੰ ਕੀ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਲਾਗਿ ਪਹਚਿਣ, ਲਾਗਿ ਵਵਿਹਾਰ, ਲਾਗਿ ਸਥਿਤੀ, ਜਾਂ ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਮੂਲ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਕੰਮ ਉੱਤੇ ਵਤਿਕਰੇ ਤੋਂ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਹਨ। ਇਸਦਾ ਮਤਲਬ ਹੈ ਕੀ ਪੰਜ ਜਾਂ ਵੱਧ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਾਲੇ ਨੌਜੀ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ, ਉਦਾਹਰਨ ਵਜੋਂ, ਕਸਿ ਅਜਹਿ ਵਅਿਕਤੀ ਨੂੰ ਨਯਿਕਤ ਜਾਂ ਪ੍ਰਮੇਟ ਕਰਨ ਤੋਂ ਮਨ੍ਹਾ ਨਹੀ ਕਰ ਸਕਦੇ ਜੋ ਦੁਵਲਰਿਗੀ ਜਾਂ ਗੈਰ-ਬਾਇਨਰੀ ਵਜੋਂ ਪਹਚਿਣੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ - ਜਾਂ ਪਹਚਿਣੇ ਜਾਣ ਵਜੋਂ ਲੱਗਦੇ ਹਨ, ਜਾਂ ਕਉਕਿ ਉਹ ਆਪਣੇ ਲਾਗਿ ਨੂੰ ਗੈਰ-ਰੂੜੀਵਾਦੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਵਅਿਕਤ ਕਰਦੇ ਹਨ।

ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਤਿਕਰਾ ਕਸਿ ਵੀ ਸਮੇਂ ਨਯਿਕਤੀ ਜਾਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਕਰਿਯਾ ਦੌਰਾਨ ਸਾਹਮਣੇ ਆ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਕਸਿ ਨੂੰ ਨਯਿਕਤ ਜਾਂ ਪ੍ਰਮੇਟ ਕਰਨ ਤੋਂ ਮਨ੍ਹਾ ਕਰਨ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ, ਗੈਰਕਾਨੂੰਨੀ ਵਤਿਕਰੇ ਵੱਚਿ ਕਸਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਲਾਗਿ ਪਹਚਿਣ ਜਾਂ ਲਾਗਿ ਵਵਿਹਾਰ ਦੇ ਕਾਰਨ ਮੁੱਅਤਲ ਕਰਨਾ, ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਬਦਤਰ ਕਾਰਜ ਹਾਲਾਤਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਕਰਨਾ, ਜਾਂ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਵੱਚਿ ਗੈਰ-ਨਰਿਪੱਖ ਸੇਧ ਕਰਨਾ ਵੀ ਸਾਮਲਿ ਹੈ।

2. ਕੀ ਕੈਲੀਫੋਰਨੀਆ ਕਾਨੂੰਨ ਦੁਵਲਰਿਗੀ ਜਾਂ ਲਾਗਿ ਗੈਰਪੁਸ਼ਟੀ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਕੰਮ ਉੱਤੇ ਦੁਰਵਵਿਹਾਰ ਤੋਂ ਬਚਾਉਦਾ ਹੈ?

ਹਾਂ। ਸਾਰੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਕਸਿ ਵੀ ਕਰਮਚਾਰੀ, ਇੰਟਰਨ, ਵਾਲੰਟੀਅਰ, ਜਾਂ ਠੇਕੇਦਾਰ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਲਾਗਿ ਪਹਚਿਣ ਜਾਂ ਲਾਗਿ ਵਵਿਹਾਰ ਦੇ ਕਾਰਨ ਦੁਰਵਵਿਹਾਰ ਤੋਂ ਵਰਜਤਿ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਉਦਾਹਰਨ ਵਜੋਂ, ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਜਮਿਵਾਰ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜੋ ਸਹਿ-ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਦਿਰੋਹੀ ਕਾਰਜ ਵਾਤਾਵਰਨ ਪੈਦਾ ਕਰੇ - ਚਾਹੇ ਵਅਿਕਤੀਗਤ ਜਾਂ ਵਰਚੁਅਲ - ਅਜਹਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਲਈ ਜੋ ਲਾਗਿ ਬਦਲਾਅ ਵੱਚਿ ਗੁਜ਼ਰ ਰਹਿਾ ਹੈ। ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਜਮਿਵਾਰ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਗਾਹਕ ਜਾਂ ਹੋਰ ਤੀਸਰੀ ਧਰਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਾਲ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਲਾਗਿ ਪਹਚਿਣ ਜਾਂ ਵਵਿਹਾਰ ਦੇ ਕਾਰਨ ਦੁਰਵਵਿਹਾਰ ਕਰੇ, ਜਵਿੰ ਜਾਣਬੁੱਝ ਕੇ ਕਸਿ ਲਾਗਿ ਗੈਰਪੁਸ਼ਟੀ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਗਲਤ ਪੜਨਾਵ ਜਾਂ ਨਾਮ ਨਾਲ ਬੁਲਾਉਣਾ।

3. ਕੀ ਕੈਲੀਫੋਰਨੀਆ ਕਾਨੂੰਨ ਉਹਨਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜੋ ਕਾਰਜਸਥਾਨ ਵੱਚਿ ਵਤਿਕਰੇ ਜਾਂ ਦੁਰਵਵਿਹਾਰ ਬਾਰੇ ਸੁਕਿਅਿਤ ਕਰਦੇ ਹਨ?

ਹਾਂ। ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਕਸਿ ਅਜਹਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਖਲਿਫ ਬਦਲਾ ਲੈਣ ਤੋਂ ਵਰਜਤਿ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਜੋ ਵਤਿਕਰੇ ਜਾਂ ਦੁਰਵਵਿਹਾਰ ਤੋਂ ਮੁਕਤ ਹੋਣ ਲਈ ਕਾਨੂੰਨ ਅਧੀਨ ਆਪਣੇ ਅਧਿਕਾਰ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਦਾ ਹੋਵੇ। ਉਦਾਹਰਨ ਵਜੋਂ, ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੇ ਗੈਰਕਾਨੂੰਨੀ ਬਦਲਾ ਲੈਣ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਇਹ ਅਜਹਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਜਵਾਬ ਵੱਚਿ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਜੋ ਵਤਿਕਰੇ ਦੀ ਸੁਕਿਅਿਤ ਕਰ ਰਹਿਾ ਹੋਵੇ - ਸੁਪਰਵਾਈਜ਼ਰ, ਮਨੁੱਖੀ ਸਰੋਤ ਸਟਾਫ, ਜਾਂ CRD ਨੂੰ - ਉਸਦੀਆਂ ਸੁਕਿਅਿਤਾਂ ਵੱਚਿ ਕਟੌਤੀ ਕਰਕੇ।

4. ਜੇ ਬਾਥਰੂਮ, ਸਾਵਰ, ਅਤੇ ਹੋਰ ਲਾਕਰ ਰੂਮ ਲਾਗਿ-ਰੂਪ ਵੱਚਿ ਵੱਖਰੇ ਹਨ, ਕੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਉਹ ਚੁਣ ਸਕਦੇ ਹਨ ਜੋ ਉਹਨਾਂ ਲਈ ਸੱਭ ਤੋਂ ਢੁਕਵਾਂ ਹੋਵੇ?

ਹਾਂ। ਸਾਰੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਕੋਲ ਢੁਕਵੇਂ ਰੈਸਟਰੂਮ ਅਤੇ ਲਾਕਰ ਰੂਮ ਸੁਵਧਿਵਾਂ ਹਾਸਲਿ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ।

ਇਸ ਵੱਚਿ ਅਜਹਿ ਰੈਸਟਰੂਮ ਜਾਂ ਲਾਕਰ ਰੂਮ ਵਰਤਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਸਾਮਲਿ ਹੈ ਜੋ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਲਾਗਿ ਪਹਚਿਣ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤਿ ਹੋਵੇ, ਚਾਹੇ ਜਨਮ ਵੇਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਕੋਈ ਵੀ ਲਾਗਿ ਅਸਾਈਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੋਵੇ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਜਥਿ ਸੰਭਵ ਹੋਵੇ, ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਕਸਿ ਵੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਵਰਤੋਂ ਲਈ

ਉਹਨਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਜੋ ਦੁਵਲੰਗੀ ਜਾਂ ਲੰਗਿ ਗੈਰਪੁਸ਼ਟੀ ਵਾਲੇ ਹਨ

ਤੱਥ ਸ਼ੀਟ



ਆਸਾਨੀ ਨਾਲ ਪਹੁੰਚਯੋਗ, ਲੰਗਿ-ਨਰਿਪੱਖ (ਜਾਂ “ਸੱਭ-ਲੰਗਿ ਲਈ”), ਸੰਗਿਲ ਵਰਤੋਂਕਾਰ ਸੁਵਧਿ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਸੰਗਿਲ ਸਟਾਲ ਰੈਸਟਰੂਮ ਅਤੇ ਹੋਰ ਸੁਵਧਿਵਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਹਮੇਸ਼ਾ ਚੋਣ ਦੇ ਅਧੀਨ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਉੱਤੇ ਕਦੇ ਵੀ, ਨੀਤੀ ਦੇ ਅਧੀਨ ਜਾਂ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਦੇ ਕਾਰਨ, ਉਸਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਲਈ ਦਬਾਅ ਨਹੀਂ ਪਾਉਣਾ ਚਾਹੀਦਾ।

5. ਕੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕੋਲ ਉਹ ਨਾਮ ਜਾਂ ਪੜਨਾਂਵ ਦੁਆਰਾ ਬੁਲਾਏ ਜਾਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ ਜੋ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਲੰਗਿ ਪਹਚਾਣ ਜਾਂ ਲੰਗਿ ਵਿਵਹਾਰ ਨਾਲ ਸਬੰਧਿਤ ਹੋਣ, ਚਾਹੇ ਇਹ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਕਾਨੂੰਨੀ ਨਾਮ ਜਾਂ ਲੰਗਿ ਤੋਂ ਵਖਰੇ ਹੋਣ?

ਹਾਂ। ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਕੋਲ ਉਹ ਨਾਮ ਜਾਂ ਪੜਨਾਂਵਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਦੁਆਰਾ ਬੁਲਾਏ ਜਾਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ ਜੋ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਲੰਗਿ ਪਹਚਾਣ ਜਾਂ ਲੰਗਿ ਵਿਵਹਾਰ ਨਾਲ ਸਬੰਧਿਤ ਹੋਣ। ਇਹਨਾਂ ਨੂੰ ਕਈ ਵਾਰ “ਚੁਣੇ” ਜਾਂ “ਤਰਜੀਹੀ” ਨਾਮ ਜਾਂ ਪੜਨਾਂਵ ਦੁਆਰਾ ਜਾਣਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਉਦਾਹਰਨ ਵਜੋਂ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਅਜਹਿ ਨਾਮ ਅਤੇ/ ਜਾਂ ਪੜਨਾਂਵ ਵਰਤਣ ਲਈ ਕਾਨੂੰਨੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਆਪਣੇ ਨਾਮ ਜਾਂ ਜਨਮ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਬਦਲਣ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਨਾ ਹੀ ਕਸਿ ਲੰਗਿ ਬਦਲਾਵ (ਜਿਵੇਂ ਸਰਜਰੀ) ਵੱਚਿ ਗੁਜ਼ਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ, ਜੋ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਲੰਗਿ ਪਹਚਾਣ ਜਾਂ ਲੰਗਿ ਵਿਵਹਾਰ ਨਾਲ ਸਬੰਧਿਤ ਹੋਣ। ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੁਆਰਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਕਾਨੂੰਨੀ ਨਾਮ ਨੂੰ ਖਾਸ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਰਕਿਾਰਡਾਂ ਵੱਚਿ ਵਰਤਣਾ ਲਾਜ਼ਮੀ ਹੋਵੇ, ਪਰ ਜਦੋਂ ਕੋਈ ਕੋਈ ਕਾਨੂੰਨੀ ਜਮਿਵਾਰੀ ਕਾਨੂੰਨੀ ਨਾਮ ਨੂੰ ਵਰਤਣਾ ਲਾਜ਼ਮੀ ਨਹੀਂ ਬਣਾਉਂਦੀ, ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਅਤੇ ਸਹਿ-ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਚੁਣੇ ਨਾਮ ਅਤੇ ਪੜਨਾਂਵਾਂ ਦਾ ਸਨਮਾਨ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਉਦਾਹਰਨ ਵਜੋਂ, ਕੁੱਝ ਕਾਰੋਬਾਰ ਪੇਅਰੋਲ ਅਤੇ ਹੋਰ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨੀ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਲਈ ਸਾਫਟਵੇਅਰ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਜਿਵੇਂ ਕਾਰਜ ਅਨੁਸੂਚੀਆਂ ਤਿਆਰ ਕਰਨੀਆਂ ਜਾਂ ਵਰਚੁਅਲ ਪ੍ਰੋਫਾਈਲ ਬਣਾਉਣੇ। ਹਾਲਾਂਕਿ ਇਹ ਕਾਰੋਬਾਰ ਲਈ ਢੁਕਵਾਂ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਦੁਵਲੰਗੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਕਾਨੂੰਨੀ ਨਾਮ ਨੂੰ ਪੇਅਰੋਲ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਲਈ ਵਰਤਿਆ ਜਾਵੇ ਜਦੋਂ ਕਾਨੂੰਨੀ ਰੂਪ ਵੱਚਿ ਲੋੜੀਦਾ ਹੋਵੇ, ਪਰ ਉਸ ਵਿਅਕਤੀ ਦੇ ਚੁਣੇ ਨਾਮ ਅਤੇ ਪੜਨਾਂਵਾਂ, ਜੋ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਕਾਨੂੰਨੀ ਨਾਮ ਤੋਂ ਵੱਖਰੇ ਹੋ, ਦੀ ਸਫਿਟ ਅਨੁਸੂਚੀ, ਨਾਮਟੈਗ, ਇੰਸਟੈਂਟ ਮੈਸੇਜਿੰਗ ਖਾਤੇ, ਜਾਂ ਵਰਕ ID ਕਾਰਜ ਉੱਤੇ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਤੋਂ ਇੰਨਕਾਰੀ ਜਾਂ ਅਸਫਲਤਾ ਨੂੰ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਜਾਂ ਵਤਿਕਰੇ ਵਾਲਾ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। CRD ਸਫਿਰਾਸ਼ਿ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਚੁਣਿਆ ਨਾਮ ਅਤੇ ਪੜਨਾਂਵਾਂ ਦਾ ਕਾਨੂੰਨ ਦੁਆਰਾ ਆਗਿਆ ਸੀਮਾ ਤੱਕ ਸਨਮਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

6. ਕੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕੋਲ ਉਸ ਢੰਗ ਨਾਲ ਕੱਪੜੇ ਪਹਨਿਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ ਜੋ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਲੰਗਿ ਪਹਚਾਣ ਜਾਂ ਲੰਗਿ ਵਿਵਹਾਰ ਨਾਲ ਸਬੰਧਿਤ ਹੋਣ?

ਹਾਂ। ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਜੋ ਡ੍ਰੈੱਸ ਕੋਡ ਲਾਗੂ ਕਰਦਾ ਹੈ ਉਸਨੂੰ ਇਹ ਗੈਰ-ਵਤਿਕਰੇ ਢੰਗ ਨਾਲ ਲਾਗੂ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਸਦਾ ਮਤਲਬ ਹੈ ਕਿ ਹਰੇਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਆਪਣੀ ਲੰਗਿ ਪਹਚਾਣ ਅਤੇ ਵਿਵਹਾਰ ਅਨੁਸਾਰ ਕੱਪੜੇ ਪਹਨਿਣ ਦੀ ਆਗਿਆ ਹੋਣੀ ਲਾਜ਼ਮੀ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਕਾਰੋਬਾਰ ਲੋੜਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਡ੍ਰੈੱਸ ਕੋਡ ਜਾਂ ਵਾਲ ਵਾਹੁਣ ਦੀ ਨੀਤੀ ਸਥਾਪਿਤ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਸਾਰੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਇੱਕ ਸਮਾਨ ਮਿਆਰ ਵੱਚਿ ਰੱਖਿਆ ਜਾਏ, ਚਾਹੇ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਲੰਗਿ ਪਹਚਾਣ ਜਾਂ ਵਿਵਹਾਰ ਜੋ ਵੀ ਹੋਵੇ।

7. ਕੀ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਬਨੈਕਾਰ ਨੂੰ ਇੰਟਰਵਿਊ ਵੱਚਿ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਜਨਮ ਵੇਲੇ ਅਸਾਈਨ ਕੀਤੇ ਲੰਗਿ ਜਾਂ ਲੰਗਿ ਪਹਚਾਣ ਬਾਰੇ ਪੁੱਛ ਸਕਦਾ ਹੈ?

ਨਹੀਂ। ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਗੈਰ-ਵਤਿਕਰੇ ਵਾਲੇ ਪ੍ਰਸ਼ਨ ਪੁੱਛ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਜਿਵੇਂ ਬਨੈਕਾਰ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦਾ ਇਤਹਿਸਾ ਜਾਂ ਪੇਸ਼ੇਵਰ ਤਰਜੀਹਾਂ ਬਾਰੇ ਪ੍ਰਸ਼ਨ। ਪਰ ਇੰਟਰਵਿਊਅਰ ਨੂੰ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀ ਲੰਗਿ ਪਹਚਾਣ ਜਾਂ ਲੰਗਿ ਬਦਲਾਅ ਦੇ ਇਤਹਿਸਾ ਨੂੰ ਪਤਾ ਕਰਨ ਲਈ ਤਿਆਰ ਕੀਤੇ ਪ੍ਰਸ਼ਨ ਨਹੀਂ ਪੁੱਛਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਜਿਵੇਂ ਕਸਿ ਵਿਅਕਤੀ ਨੇ ਆਪਣਾ ਨਾਮ ਕਉ ਬਦਲਿਆ। ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਵਿਅਕਤੀ ਦੇ ਸਰੀਰ ਜਾਂ ਕਿ ਕੀ ਉਹਨਾਂ ਨੇ ਸਰਜਰੀ ਦੀ ਯੋਜਨਾ ਬਣਾਈ ਹੈ ਬਾਰੇ ਪ੍ਰਸ਼ਨ ਵੀ ਨਹੀਂ ਪੁੱਛਣੇ ਚਾਹੀਦੇ।

8. ਕੀ ਕੈਲੀਫੋਰਨੀਆ ਕਾਨੂੰਨ ਦੁਵਲੰਗੀ ਜਾਂ ਲੰਗਿ ਗੈਰਪੁਸ਼ਟੀ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਨਫਰਤੀ ਹਸਿਆ ਤੋਂ ਬਚਾਉਂਦਾ ਹੈ?

ਹਾਂ। ਕਸਿ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀ ਲੰਗਿ ਪਹਚਾਣ ਜਾਂ ਲੰਗਿ ਵਿਵਹਾਰ ਦੇ ਕਾਰਨ ਉਹਨਾਂ ਖਲਿਫ ਹਸਿਆ ਦੀਆਂ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਜਾਂ ਧਮਕੀਆਂ ਕਾਰਜਸਥਾਨ ਸਮੇਤ, ਹਰ ਜਗ੍ਹਾ ਵਰਜਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਨਫਰਤੀ ਹਸਿਆ ਅਧੀਨ ਕੋਈ ਪੀੜਤਿ ਵਿਅਕਤੀ CRD ਕੋਲ ਦਾਅਵਾ ਫਾਈਲ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਸਵਿਲਿ ਉਪਚਾਰ ਦੇ ਯੋਗ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਜਿਵੇਂ ਪੇਸ਼ੇ ਵੱਚਿ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਅਤੇ ਰੋਕੂ ਹੁਕਮ। ਨਾਲ ਹੀ, ਨਫਰਤ ਦੁਆਰਾ ਪੀੜਤਿ ਲੋਕਾਂ ਲਈ ਜਾਣਕਾਰੀ ਅਤੇ ਸਮਰਥਨ ਲਈ CA ਬਨਾਮ ਹੇਟ ਰਸਿਰਸ ਲਾਈਨ ਅਤੇ ਨੈੱਟਵਰਕ ਨਾਲ stophate@calcivilrights.ca.gov ਜਾਂ 833-8-NO-HATE ਉੱਤੇ ਸੰਪਰਕ ਕਰੋ।

9. ਕੀ ਮੇਰੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ-ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਸਹਿਤ ਬੀਮਾ ਯੋਜਨਾ ਵੱਚਿ ਲੰਗਿ-ਨਸ਼ਿਚਿਤ ਕਰਨ ਵਾਲੀ ਦੇਖਭਾਲ ਨੂੰ ਬਾਹਰ ਰੱਖਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ?

ਨਹੀਂ। ਕੈਲੀਫੋਰਨੀਆ ਕਾਨੂੰਨ ਅਧੀਨ, ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ-ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਸਹਿਤ ਯੋਜਨਾਵਾਂ ਵੱਚਿ ਮੈਡੀਕਲ ਰੂਪ ਵੱਚਿ ਜ਼ਰੂਰੀ ਲੰਗਿ-ਨਸ਼ਿਚਿਤ ਕਰਨ ਵਾਲੀ ਦੇਖਭਾਲ ਦਾ ਕਵਰ ਲਾਜ਼ਮੀ ਹੈ।

ਉਹਨਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਜੋ ਦੁਵਲਰੀਗੀ ਜਾਂ ਲਾਗੀ ਗੈਰਪੁਸ਼ਟੀ ਵਾਲੇ ਹਨ

ਤੱਥ ਸੀਟ



ਆਮ ਸ਼ਬਦ

ਲਾਗੀ ਵਵਿਹਾਰ ਦਾ ਮਤਲਬ ਵਅਕਤੀ ਦੀ ਲਾਗੀ-ਸਬੰਧੀ ਦੱਖ ਜਾਂ ਵਵਿਹਾਰ, ਜਵਿ ਮੈਨਰਜ਼ਿਮ, ਕੱਪੜੇ, ਅਤੇ ਹੋਅਰਸਟਾਈਲ। ਕਵਿ ਕੋਈ ਵਅਕਤੀ ਆਪਣੇ ਲਾਗੀ ਨੂੰ ਵਅਕਤ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕੀ ਉਹ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਲਾਗੀ ਪਹਚਾਣ ਜਾਂ ਜਨਮ ਵੇਲੇ ਅਸਾਈਨ ਲਾਗੀ ਨਾਲ ਰੂੜੀਵਾਦੀ ਰੂਪ ਵੱਚ ਸਬੰਧਤਿ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ ਜਾਂ ਨਹੀ ਵੀ ਹੋ ਸਕਦੇ।

ਉਦਾਹਰਨ ਵਜੋਂ, ਕੋਈ ਵਅਕਤੀ ਜੋ ਮਰਦ ਵਜੋਂ ਪਹਚਾਣਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਆਪਣੇ ਲਾਗੀ ਨੂੰ ਰੂੜੀਵਾਦੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਮਹਲਿਾ ਦੇ ਢੰਗ ਵਜੋਂ ਵਅਕਤ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਜਵਿ ਲੰਬੇ ਵਾਲ ਰੱਖਣਾ, ਮੇਕ-ਅੱਪ ਲਗਾਉਣਾ, ਜਾਂ "ਸੰਵੇਦਨਸ਼ੀਲ" ਹੋਣਾ।

ਲਾਗੀ ਪਹਚਾਣ ਦਾ ਮਤਲਬ ਹਰੇਕ ਵਅਕਤੀ ਦੀ ਆਪਣੇ ਲਾਗੀ ਨੂੰ ਲੈ ਕੇ ਅੰਦਰੂਨੀ ਸਮਝ ਤੋਂ ਹੈ, ਜਵਿ ਮਰਦ, ਔਰਤ, ਮਰਦ ਅਤੇ ਔਰਤ ਦਾ ਸੁਮੇਲ, ਨਾ ਮਰਦ ਨਾ ਔਰਤ, ਅਤੇ/ਜਾਂ ਨਾਨਬਾਇਨੇਰੀ। ਵਅਕਤੀ ਦੀ ਲਾਗੀ ਪਹਚਾਣ ਉਸ ਲਾਗੀ ਤੋਂ ਵਖਰੀ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜੋ ਉਸਨੂੰ ਉਸਦੇ ਜਨਮ ਵੇਲੇ ਅਸਾਨੀ ਕਤਿਤਾ ਗਿਆ ਸੀ।

ਲਾਗੀ ਗੈਰਪੁਸ਼ਟੀ ਦਾ ਮਤਲਬ ਉਹ ਲੋਕ ਜੋ ਲਾਗੀ ਪਹਚਾਣ ਜਾਂ ਲਾਗੀ ਵਵਿਹਾਰ ਬਾਰੇ ਸਮਾਜਕਿ ਨਯਿਮਾਂ ਜਾਂ ਰੂੜੀਵਾਦੀ ਸੋਚ ਦਾ ਪਾਲਣ ਨਹੀ ਕਰਦੇ।

ਕਸਿ ਵੀ ਲਾਗੀ ਪਹਚਾਣ ਵਾਲਾ ਵਅਕਤੀ ਲਾਗੀ ਗੈਰਪੁਸ਼ਟੀ ਵਾਲਾ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਜਵਿ ਔਰਤ-ਵਜੋਂ ਪਹਚਾਣਿਆ ਵਅਕਤੀ ਜੋ ਖਾਸ ਮਰਦਾਂ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤਿ ਕੱਪੜੇ ਪਹਨਿ ਅਤੇ ਜੋ ਪੜਨਾਂਵ "they/ them" ਅਤੇ "she/her" ਵਰਤੇ।

ਲਾਗੀ ਬਦਲਾਅ ਦਾ ਮਤਲਬ ਉਹ ਪ੍ਰਕਰਿਆ ਜਸਿ ਵੱਚਿ ਕੁੱਝ ਲੋਕ ਜੋ ਦੁਵਲਰੀਗੀ ਜਾਂ ਲਾਗੀ ਗੈਰਪੁਸ਼ਟੀ ਵਾਲੇ ਹਨ ਆਪਣੀ ਲਾਗੀ ਪਹਚਾਣ ਦੀ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕਰਨ ਲਈ ਗੁਜ਼ਰਦੇ ਹਨ। ਇਸ ਵੱਚਿ ਸਮਾਜਕਿ ਅਤੇ/ਜਾਂ ਸਰੀਰਕਿ ਬਦਲਾਅ ਸ਼ਾਮਲਿ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਪਰ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀ ਹੈ। ਵਅਕਤੀ ਨੂੰ ਕਾਨੂੰਨ ਦੁਆਰਾ ਸੁਰੱਖਿਆ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਲਈ ਲਾਗੀ ਬਦਲਾਅ ਵੱਚਿ ਕਸਿ ਵੀ ਖਾਸ ਕਦਮ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀ ਹੁੰਦੀ।

- **ਸਮਾਜਕਿ ਬਦਲਾਅ** ਆਪਣੇ ਅੰਦਰੂਨੀ ਸਵੈ ਭਾਵਨਾ ਨਾਲ ਸਮਾਜਕਿ ਰੂਪ ਵੱਚਿ ਅਲਾਈਨ ਕਰਦੇ ਇੱਕ ਲਾਗੀ ਵਵਿਹਾਰ ਦੀ ਪ੍ਰਕਰਿਆ ਹੁੰਦੀ ਹੈ (ਉਦਾ., ਨਾਮ ਅਤੇ ਪੜਨਾਂਵ, ਬਾਥਰੂਮ ਸੁਵਧਿ ਵਰਤੇ, ਕੱਪੜੇ, ਭਾਸ਼ਣ, ਜਾਂ ਦੱਖ ਵੀਚ ਬਦਲਾਅ)।

- **ਸਰੀਰਕਿ ਬਦਲਾਅ** ਦਾ ਮਤਲਬ ਮੈਡੀਕਲ ਇਲਾਜ ਹਨ ਜਸਿ ਵੱਚਿ ਵਅਕਤੀ ਗੁਜ਼ਰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਕੀ ਆਪਣੀ ਲਾਗੀ ਪਹਚਾਣ ਨਾਲ ਆਪਣੇ ਸਰੀਰ ਨੂੰ ਸਰੀਰਕਿ ਰੂਪ ਨਾਲ ਅਲਾਈਨ ਕਰ ਸਕੇ (ਉਦਾ., ਹਾਰਮੋਨ ਥੈਰੇਪੀਆਂ ਜਾਂ ਸਰਜਰੀ ਵਧੀਆਂ)।

ਗੈਰ-ਬਾਇਨੇਰੀ ਆਮ ਸ਼ਬਦ ਹੈ ਉਸ ਲਾਗੀ ਪਹਚਾਣ ਲਈ ਜੋ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਮਰਦ ਜਾਂ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਔਰਤ ਦੇ ਲਾਗੀ ਬਾਇਨੇਰੀ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਕੈਲੀਫੋਰਨੀਆ ਅਧਿਕਾਰਤਿ ਰੂਪ ਨਾਲ ਨਾਨ-ਬਾਇਨੇਰੀ ਨੂੰ ਲਾਗੀ ਵਜੋਂ ਮੰਨਦਾ ਹੈ।

ਲਾਗੀ ਰੁੜਾਨ ਦਾ ਮਤਲਬ ਵਅਕਤੀ ਦੇ ਹੋਰਾਂ ਪ੍ਰਤੀ ਲਾਗੀ ਜਾਂ ਰੋਮਾਂਟਕਿ ਆਕਰਸ਼ਣ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਵੱਚਿ ਸਟਰੇਟ, ਗੇ, ਲੈਸਬੀਅਨ, ਬਾਇਸੈਕਸੁਅਲ, ਜਾਂ ਪੈਨਸੈਕਸੁਅਲ ਵਰਗੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਨਾਲ ਪਹਚਾਣ ਸ਼ਾਮਲਿ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ - ਪਰ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀ ਹੈ।

ਦੁਵਲਰੀਗੀ ਆਮ ਸ਼ਬਦ ਹੈ ਜਸਿਦਾ ਮਤਲਬ ਉਸ ਵਅਕਤੀ ਤੋਂ ਹੈ ਜਸਿਦੀ ਲਾਗੀ ਪਹਚਾਣ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਜਨਮ ਵੇਲੇ ਅਸਾਈਨ ਕੀਤੇ ਲਾਗੀ ਤੋਂ ਵੱਖਰੀ ਹੁੰਦੀ ਹੈ, ਜਵਿ ਕੀ ਅਜਹਿਾ ਵਅਕਤੀ ਜੋ ਮਰਦ ਵਜੋਂ ਪਹਚਾਣਿਆ ਜਾਂ ਹੈ ਪਰ ਜਸਿਦੇ ਅਸਲ ਜਨਮ ਸਰਟੀਫਕਿਟ ਉੱਤੇ ਲਾਗੀ ਔਰਤ ਵਜੋਂ ਮਾਰਕ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ।

ਜੇ ਤੁਸੀ ਕੰਮ ਉੱਤੇ ਵਤਿਕਰੇ, ਦੁਰਵਵਿਹਾਰ ਜਾਂ ਬਦਲੇ ਦੀ ਭਾਵਨਾ ਦਾ ਅਨੁਭਵ ਕੀਤਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਕਰਿਪਾ ਕਰਕੇ CRD ਨਾਲ ਸੰਪਰਕ ਕਰੋ।

ਸੁਕਿਾਇਤ ਦਾਇਰ ਕਰਨ ਲਈ

ਸਵਿਲ ਅਧਿਕਾਰ ਵਭਿਾਰ

calcivilrights.ca.gov/complaintprocess

ਟੋਲ ਫਰੀ: 800.884.1684

TTY: 800.700.2320

ਕੀ ਅਜਹਿੀ ਅਪੰਗਤਾ ਹੈ ਜਸਿ ਵੱਚਿ ਦੁਕਵੀ ਰਹਿਾਇਸ਼ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ? CRD ਤੁਹਾਡੀ ਸੁਕਿਾਇਤ ਵੱਚਿ ਤੁਹਾਡੀ ਮੱਦਦ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ।

ਇਸ ਨਰਿਦੇਸ਼ ਦੇ ਅਨੁਵਾਦਾਂ ਲਈ, ਇੱਥੇ ਜਾਓ:

www.calcivilrights.ca.gov/posters/employment