

Բռնության վերապրածների և բռնության զոհերի ընտանիքի անդամների՝ արձակուրդի և կացարանի իրավունքը.



FAQ

Քաղաքացիական իրավունքների վարչությունը (CRD) հարկադրաբար կիրառում է Կալիֆորնիայի օրենքները, որոնք պաշտպանում են մարդկանց խտրականությունից, հետապնդումից և քաղաքացիական իրավունքների այլ խախտումներից: 2025թ. հունվարի 1-ից «Համարժեք զբաղվածության և կացարանի մասին օրենքը» աշխատավայրի պաշտպանության միջոցներ է տրամադրում այն անձանց, ովքեր որակավորվել են որպես բռնությունից վերապրածներ, ինչպես նաև այն մարդկանց, ում ընտանիքի անդամը որակավորվել է որպես բռնությունից վերապրած: Պաշտպանության միջոցները ներառում են պատշաճ հարմարեցումներ ստանալու իրավունք՝ աշխատողի կամ նրա ընտանիքի ապահովության համար: Այն մարդկանց դեպքում, ովքեր աշխատում են 25 կամ ավելի աշխատակից ունեցող գործատուի համար, պաշտպանության միջոցները նաև ներառում են աշխատանքը ժամանակավորապես դադարեցնելու իրավունք՝ որոշակի գործողությունների համար, որոնք առնչվում են բռնությանը: Ստորև տրված են այս պաշտպանության միջոցներին վերաբերող հաճախակի տրվող հարցերի պատասխանները:

ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ՀԱՐՑԵՐ

1 | Ի՞նչ է բռնություն համարվող գործողությունը:

Բռնություն համարվող գործողությունը նշանակում է.

- Ընտանեկան բռնություն
- Սեռական հարձակում
- Հետապնդում
- Վնասվածք կամ մահ ներառող գործողություններ, վարք կամ վարքի դրսևորում
- Հրազեն (ատրճանակ) կամ այլ վտանգավոր զենք ներառող գործողություններ, վարք կամ վարքի դրսևորում
- Վնասվածքի կամ մահվան սպառնալիքներ ներառող գործողություններ, վարք կամ վարքի դրսևորում

Էական չէ, որ որևէ մեկը ձերբակալվել, հետապնդվել կամ դատապարտվել է բռնություն համարվող գործողության համար:

2 | Ընտանիքի ի՞ր անդամ(ներ)ը պետք է բռնություն համարվող գործողության ենթարկվի/ենթարկվեն, որպեսզի ես ունենամ պաշտպանության այս միջոցները:

Աշխատողները կարող են արձակուրդ կամ կացարան խնդրել, երբ նրանց երեխան, ծնողը, տատիկը/պապիկը, թոռնիկը, քույրը/եղբայրը, կինը/ամուսինը, ընտանեկան զուգընկերը/զուգընկերուհին կամ նշանակված անձը բռնություն համարվող գործողության է ենթարկվում: Նշանակված անձը կարող է լինել ինչ-որ մեկը, ով

արյունակցական կապ ունի, օրինակ՝ հորաքույրը/մորաքույրը կամ հորեղբայրը/մորեղբայրը կամ ինչ-որ մեկը, ով համարժեք է ընտանիքի անդամին, ինչպես օրինակ՝ լավագույն ընկերը/ընկերուհին: Գործատուները կարող են սահմանափակել, որպեսզի աշխատակիցները արձակուրդ վերցնեն մեկ նշանակված անձի համար 12 ամսվա ընթացքում:

3 | Իմ գործատուն կարո՞ղ է խտրականություն դրսևորել կամ վրեժխնդիր լինել իմ կամ ընտանիքիս անդամից՝ բռնություն համարվող գործողության զոհ լինելու համար:

Ոչ: Գործատուն չի կարող աշխատանքից ազատել, խտրականություն դրսևորել կամ վրեժխնդիր լինել աշխատակցից, քանի որ նա կամ նրա ընտանիքի անդամը բռնություն համարվող գործողության զոհ է:

ԺԱՄԱՆԱԿԱՎՈՐԱՊԵՍ ԱՇԽԱՏԱՆՔԸ ԴԱԴԱՐԵՑՆԵԼԸ

4 | Ես կարիք ունեմ ժամանակավորապես դադարեցնել աշխատանքը, որովհետև բռնություն համարվող գործողության զոհ եմ կամ ընտանիքիս անդամը բռնություն համարվող գործողության զոհ է: Որո՞նք են իմ իրավունքները:

Բոլոր աշխատակիցներին, ովքեր բռնություն համարվող գործողության զոհ են, թույլատրվում է ժամանակավորապես դադարեցնել աշխատանքը՝ խափանման միջոց կամ դատական պաշտպանության այլ միջոցներ ստանալու, որպեսզի երաշխավորվի նրանց երեխայի առողջությունը, ապահովությունը կամ բարեկեցությունը:

Այն աշխատակիցներին, ովքեր աշխատում են 25 կամ ավելի աշխատակից ունեցող գործատուի համար և ովքեր ենթարկվում են բռնություն համարվող գործողության, թույլտրվում է արձակուրդ վերցնել՝ մասնակցելու գործողությունների որոնք միտված են նրանց առողջությանը կամ ապահովությանը՝ ներառյալ օժանդակ կամ առողջապահական ծառայությունները, քաղաքացիական կամ քրեական դատավարությունների մասնակցությունը, տեղափոխությունը կամ բռնություն որակավորվող գործողության ենթարկված և վնասվածք ստացած ընտանիքի անդամի խնամքը: Սա նաև հասանելի է այն աշխատակիցների դեպքում, որոնց ընտանիքի անդամը բռնություն համարվող գործողության է ենթարկվում:

5 | Բռնություն համարվող գործողությունից հետո որքա՞ն ժամանակ կարող եմ ժամանակավորապես դադարեցնել աշխատանքը:

Այն աշխատակիցներին, ովքեր բռնություն համարվող գործողության են ենթարկվում, թույլատրվում է մինչև 12 շաբաթ ժամանակավորապես դադարեցնել աշխատանքը՝ օրենքով պաշտպանված գործողությունների համար: Այն աշխատակցին, որի ընտանիքի անդամը մահանում է բռնություն համարվող գործողության արդյունքում, նաև թույլատրվում է մինչև 12 շաբաթ ժամանակավորապես դադարեցնել աշխատանքը՝ այս գործողությունների համար:

Այն աշխատակիցը, որի ընտանիքի անդամը բռնություն համարվող գործողության վերապրած է, իրավունք ունի մինչև 10 օր ժամանակավորապես դադարեցնել

աշխատանքը՝ օրենքով պաշտպանված գործողությունների համար: Մինչև հինգ օր կարելի է օգտագործել՝ օգնելու ընտանիքի անդամին վերաբնակեցվել, որը ներառում է կացարանի որոնումը կամ երեխաներին նոր դպրոցում կամ խնամքի կենտրոնում արձանագրելը:

6 | Բռնություն համարվող գործողությունից հետո կարող եմ արձակուրդ, հիվանդության արձակուրդ կամ արձակուրդի այլ ձևեր օգտագործել:

Աշխատողները կարող են օգտագործել հասանելի արձակուրդը, վճարված դադարը, անձնական արձակուրդը կամ հիվանդության պատճառով արձակուրդը՝ այս ՀՏՀ-ի մեջ նկարագրված պատճառներից որևէ մեկի համար աշխատանքը ժամանակավորապես դադարեցնելու նպատակով: Եթե որևէ աշխատակից նույնպես իրավունակ է արձակուրդ վերցնել Ընտանիքի և բժշկական նպատակներով արձակուրդի դաշնային օրենքի (FMLA) կամ Կալիֆոռնիայի Ընտանեկան իրավունքների օրենքի (CFRA) ներքո, ապա նրա՝ ժամանակավորապես աշխատանքը դադարեցնելը, որն առաջացել է բռնություն համարվող գործողությունից, տեղի կունենա նույն ժամանակահատվածում: Սա նշանակում է, որ աշխատակիցները համաժամանակյա և տարբեր տեսակի արձակուրդի իրավունք չունեն: Եթե նրանք օգտվում են FMLA-ից կամ CFRA-ից՝ այս ՀՏՀ-ում նկարագրված պատճառներից որևէ մեկի համար ժամանակավորապես դադարեցնելու աշխատանքը, այն կարող է նվազեցնել կամ կանխել FMLA-ից կամ CFRA-ից օգտվելու նրանց կարողությունն այլ պատճառներով (ինչպես օրինակ երեխայի ծննդից հետո):

7 | Բռնություն համարվող գործողությունից հետո որքան ժամանակ առաջ պետք է գործատուիս ծանուցում ներկայացնեմ՝ նախքան ժամանակավորապես աշխատանքը դադարեցնելը:

Աշխատակիցները պետք է կանխավ հիմնավորված ծանուցում ներկայացնեն՝ նախքան արձակուրդ վերցնելը, եթե կանխավ ծանուցում ներկայացնել հնարավոր չէ:

8 | Ինչ տեղի կունենա, եթե ես բռնություն համարվող գործողությունից հետո անհիմն բացակայություն ունենամ աշխատանքից:

Գործատուն չի կարող կարգապահական պատժի ենթարկել աշխատակցին կամ նրա դեմ գործողություններ ձեռնարկել անհիմն բացակայության համար, եթե աշխատակիցը պատշաճ ժամանակահատվածում տեղեկություններ տրամադրի (կոչվում է վկայագրում), որ բռնության գործողություն է կատարվել, եթե գործատուն այն խնդրի: Վկայագրումը կարող է ներառել.

- Ոստիկանության արձանագրություններ
- Դատարանի արձանագրություններ կամ դատարան ներկայանալու այլ ապացույց
- Փաստաթղթերով հաստատում օժանդակ ծառայություն տրամադրողից
- Աշխատակցի կամ նրա անունից գործող որևէ անձի կողմից ստորագրված հայտարարություն
- Այլ փաստաթղթեր, որոնք հաստատում են, որ բռնություն համարվող գործողություն է տեղի ունեցել:

Ձեր գործատուից պահանջվում է գաղտնի պահել արձակուրդի խնդրանքները և

այն փաստաթղթերը, որոնք վերաբերում են բռնություն համարվող գործողությանը: Միակ բացառություններն այն դեպքերն են, երբ դաշնային կամ նահանգային օրենքը բացահայտում է պահանջում, օրինակ՝ ի պատասխան դատարանի վավեր կարգադրության կամ դատարան ներկայանալու ծանուցագրին կամ երբ բացահայտումն անհրաժեշտ է՝ պաշտպանելու աշխատողի ապահովությունն աշխատանքում, ինչպես օրինակ ոստիկանություն զանգահարելը՝ անմիջական վտանգի մասին զեկուցելու համար: Գործատուները պետք է աշխատողներին ծանուցեն՝ նախքան նրանց կամ նրանց ընտանիքի անդամին վերաբերող տեղեկությունները բացահայտելը:

ԱՊԱՀՈՎՈՒԹՅԱՆ ԱՌՆՉՎՈՂ ՊԱՏՇԱՃ ՀԱՐՄԱՐԵՑՈՒՄՆԵՐ

9 | Բռնություն համարվող գործողությունից հետո ի՞նչ կարող եմ անել՝ աշխատանքում ապահով զգալու համար:

Այն աշխատակիցները, ովքեր բռնություն համարվող գործողության են ենթարկվել կամ ում ընտանիքի անդամը բռնություն համարվող գործողության է ենթարկվել, կարող են իրենց աշխատավայրի փոփոխություններ խնդրել (կոչվում է պատշաճ հարմարեցումներ)՝ աշխատանքում իրենց ապահովությունը երաշխավորելու համար: Հարմարեցումների օրինակները ներառում են՝

- Փոխադրում, վերանշանակում կամ փոփոխված աշխատանքային գրաֆիկ
- Ձեր աշխատանքային հեռախոսահամարի փոփոխությունը
- Թույլտվություն՝ աշխատանքում հեռախոս կրելու համար
- Ձեր աշխատանքային կայանը փոխելը
- Կողպեքի տեղադրում
- Աջակցություն՝ փաստաթղթերով արձանագրելու ընտանեկան բռնությունը, սեռական ոտնձգությունը, հետապնդումը կամ բռնություն համարվող մեկ այլ գործողություն, որը կառաջանա աշխատավայրում
- Ապահովության ընթացակարգերի իրականացումը
- Աշխատանքի կառուցվածքի, աշխատավայրի հարմարությունների կամ աշխատանքային պահանջների կարգավորում
- Զոհերի աջակցության կազմակերպության ուղեգիր

Գործատուները կարող են վկայագրում խնդրել (տե՛ս հարց 8-ը)՝ ապացուցելու հարմարեցման խնդրանքը, որն առնչվում է բռնություն համարվող գործողությանը:

10 | Գործատուն պարտավոր է բավվարել հատուկ հարմարեցման իմ խնդրանքը:

Այն կախված է տարբեր հանգամանքներից: Գործատուները պետք է աշխատեն աշխատակիցների հետ՝ պարզելու, թե տվյալ հանգամանքների ներքո ո՞ր կացարանն է համապատասխանում: Սա կոչվում է ինտերակտիվ գործընթաց և պահանջվում է ըստ օրենքի: Երբ որոշվում է, թե արդյոք պետք է կացարանի խնդրանքը բավարարել սույն օրենքի ներքո, գործատուն պետք է նկատի ունենա ցանկացած անմիջական

վտանգ, որը կարող է աշխատակցի կամ նրա ընտանիքի անդամի դիմաց ծառացած լինել:

Գործատուները նաև կարող են նկատի ունենալ, թե արդյոք հայցված կացարանը անհարկի դժվարություն (նշանակալից ժամանակ և/կամ ծախս) է ստեղծում գործատուի համար կամ կարող է աշխատավայրն անապահով դարձնել մյուս աշխատակիցների համար: Եթե դա ճիշտ է, գործատուն չպետք է բավարարի այս հայցը: Սակայն, գործատուն պետք է աշխատի աշխատակցի հետ՝ պարզելու այլընտրանքային հարմարեցումները, որոնք կշարունակեն բավարարել աշխատողի ապահովությանն առնչվող կարիքները՝ առանց գործատուի համար անհարկի դժվարություն առաջացնելու:

11 | Ես կարող եմ իմ ապահովության համար մեկից ավելի հարմարեցում խնդրել:

Աշխատակցի կողմից հայցվող հարմարեցումների տեսակային կամ քանակական սահմանափակումներ չկան: Եթե հանգամանքները փոխվեն և դուք նոր կամ մեկ այլ հարմարեցման կարիք ունենաք, այդ մասին տեղյակ պահեք ձեր գործատուին: Ձեր գործատուն պետք է աշխատողի հետ քննարկման արդյունքում պարզի (կոչվում է ինտերակտիվ գործընթաց)՝ նկատի առնելով հարց 10-ում նկարագրված գործոնները:

ՔԱՂԱՔԱՑԻԱԿԱՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔԻ ԲՈՂՈՔՆԵՐ

12 | Ինչ տեղի կունենա, եթե գործատուն խախտի բռնություն համարվող օրենքը, որը պաշտպանում է զոհերին (և զոհերի ընտանիքների անդամներին)

Եթե ձեր արձակուրդի կամ հարմարեցումների խնդրանքը մերժվի կամ դուք բացասական վերաբերմունքի արժանանաք, քանի որ դուք կամ ձեր ընտանիքի անդամը բռնություն համարվող գործողության եք ենթարկվել, դուք կարող եք Քաղաքացիական իրավունքների բաժնին բողոք ներկայացնել գործատուի կողմից տվյալ գործողությունը կատարվելուց հետո երեք տարվա ընթացքում:

ԲՈՂՈՔ ՆԵՐԿԱՅԱՑՆԵԼ

Քաղաքացիական իրավունքների վարչություն

calcivilrights.ca.gov/complaintprocess

Անվճար՝ 800.884.1684

TTY՝ 800.700.2320

Կալիֆորնիայի հաղորդակցման ծառայություն (711)

Հաշմանդամություն ունե՞ք, որը պատշաճ հարմարեցում է պահանջում: CRD -ը կարող է ձեզ օգնել ձեր բողոքարկման հարցում:

Այս ուղղորդման թարգմանությունների համար այցելեք՝ www.calcivilrights.ca.gov/posters/employment