

घरेलू हिंसा से प्रभावित कर्मचारियों के अधिकार





यह विवरणिका एम्प्लॉयमेंट न्यूज़ीलैंड द्वारा मानवाधिकार आयोग एवं शाइन के साथ कार्य करते हुए व्यापार, नवाचार एवं रोज़गार मंत्रालय में तैयार की गई है।

**EMPLOYMENT
NEW ZEALAND**



shine*
making homes violence free

New Zealand Government

यह कृति पारिवारिक हिंसा एवं यौन हिंसा संयुक्त उपक्रम द्वारा समर्थित है

घरेलू हिंसा से प्रभावित कर्मचारियों के अधिकार

1 अप्रैल, 2019 से घरेलू हिंसा से प्रभावित कर्मचारियों को कार्यस्थल पर अधिक कानूनी संरक्षण मिल रहे हैं। घरेलू हिंसा - पीड़ित संरक्षण अधिनियम कर्मचारियों को नए अधिकार देता है।

यदि आप घरेलू हिंसा से प्रभावित हैं, तो उक्त अधिनियम आपको निम्नलिखित अधिकार देता है:

- › सवैतनिक घरेलू हिंसा अवकाश पाने का अधिकार
- › अल्पकाल के लिए लचीले कामकाज की मांग करने का अधिकार
- › आपको घरेलू हिंसा का अनुभव हुआ हो सकता है इस कारण से कार्यस्थल पर आपके साथ प्रतिकूल व्यवहार नहीं किए जाने का अधिकार।

यदि घरेलू हिंसा अतीत में हुई हो तो भी आपके पास ये अधिकार हैं।

घरेलू हिंसा करने वाले लोगों पर ये अधिकार लागू नहीं होते हैं। दूसरे शब्दों में कहा जाए तो, वे लोग जो अपने किसी परिजन या किसी ऐसे व्यक्ति के साथ हिंसक या अपमानजनक व्यवहार करते हैं, जिनके साथ वे घरेलू संबंध में हैं।

घरेलू हिंसा को पारिवारिक हिंसा के नाम से भी जाना जाता है, और यह मात्र शारीरिक हिंसा तक सीमित नहीं है। यह कई रूप ले सकती है।

घरेलू हिंसा क्या है?

यदि आपका साथी, पूर्व-साथी, कोई परिजन या विस्तारित परिवार का कोई सदस्य या साथ रहने वाला व्यक्ति आपसे दुर्व्यवहार कर रहा है, तो इससे ये पता चलता है कि आप घरेलू हिंसा का अनुभव कर रहे हैं। इसे पारिवारिक हिंसा भी कहते हैं। ऐसा किसी भी लिंग के व्यक्ति के साथ, और समान- या असमान-लिंग वाले जोड़ों के बीच हो सकता है। ऐसा भी हो सकता है कि पारिवारिक हिंसा करने वाला व्यक्ति आपके साथ न रहता हो।

‘हिंसा’ शारीरिक, यौन या मनोवैज्ञानिक दुर्व्यवहार हो सकती है। यदि आपको कोई दादागिरी दिखाता है या डराता-धमकाता है, या आप क्या करते हैं या क्या सोचते हैं इसे नियंत्रित करने की कोशिश करता है तो यह भी हिंसा ही है। कुछ उदाहरण इस प्रकार हैं:

- › डराना-धमकाना - आपको डरा-धमका कर या आपको या आपके परिवार को असुरक्षित महसूस करवा कर, जैसे आपका पीछा करके या आप पर नज़र रखकर, आपसे कुछ करवाना
- › उत्पीड़न - बार-बार इस प्रकार से कार्य या व्यवहार करना जो आपको या आपके परिवार को परेशान करता हो, या आपसे तब संपर्क करना जब आप ऐसा नहीं चाहते हैं।

- › आपकी वस्तुओं को क्षति पहुँचाना
- › आपसे दुर्व्यवहार की धमकी देना
- › वित्तीय या आर्थिक दुर्व्यवहार - आपका पैसा ले लेना, आपको कार्य करने या स्कूल या कॉलेज जाने से रोकना
- › भावनात्मक या मनोवैज्ञानिक दुर्व्यवहार - आपको नीचा दिखाना, हमेशा आपकी आलोचना करते रहना या आपको अपमानजनक नामों से बुलाना, दिमागी चालें चलकर तकलीफ पहुँचाना या लाभ उठाना, आपको यह सोचने पर विवश करना कि आप पागल हो रहे हैं।

यदि कोई ऐसा व्यक्ति जो आपका करीबी है - या जो आपका करीबी था - आपसे दुर्व्यवहार कर रहा है, तो इससे आपको ऐसा महसूस हो सकता है कि वह व्यक्ति आपके जीवन को नियंत्रित कर रहा है। इससे आप अपना आत्मविश्वास खो सकते हैं और भयभीत हो सकते हैं। आपको पारिवारिक हिंसा के प्रभाव लंबे समय तक महसूस हो सकते हैं, हिंसा रुक जाने के बाद भी।

सहायता कहाँ से पाएँ

यदि आप या कोई और इस समय ख़तरे में है, तो पुलिस को 111 पर कॉल करें।

यदि आपको लगता है कि आप या आपका कोई परिचित घरेलू हिंसा से प्रभावित हुआ हो सकता है, तो आप अकेले नहीं हैं - आपको सहायता मिल सकती है। विशेषज्ञ संगठन आपको यह समझने में सहायता दे सकते हैं कि आपके संबंध में क्या चल रहा है, और वे आपको भावनात्मक सहयोग दे सकते हैं। वे आपको इस बारे में जानकारी दे सकते हैं कि आप क्या कर सकते हैं, और आपको आपके नजदीक की ऐसी सेवाओं के बारे में बता सकते हैं जिनसे आपको सहयोग मिल सकता है।

सहायता पाने के लिए प्रायः यह अच्छा रहता है कि सबसे पहले आप किसी पारिवारिक हिंसा विशेषज्ञ हेल्पलाइन को कॉल करें या फिर किसी विशेषज्ञ सहयोग संगठन की वेबसाइट पर जाएँ।

पारिवारिक हिंसा जानकारी लाइन

0800 456 450

प्रतिदिन सुबह 9 बजे से रात 11 बजे तक खुली है

www.areyouok.org.nz

यह हेल्पलाइन या हेल्पलाइन न्यूजीलैंड में पारिवारिक हिंसा को कम करने वाले अभियान, 'इट इज़ नॉट ओके' का हिस्सा है, और इसका संचालन सामाजिक विकास मंत्रालय करता है। यह लाइन स्वयं-सहायता के बारे में जानकारी देती है और जहाँ आवश्यक हो वहाँ लोगों को सेवाओं से जोड़ती है। वेबसाइट पारिवारिक हिंसा के बारे में जानकारी देती है और बताती है कि सहायता के लिए कहाँ जाया जाए।

विमेन्स रेफ्यूज (महिला आश्रय)

0800 733 843

प्रतिदिन, दिन के चौबीसों घंटे खुला है

www.womensrefuge.org.nz

यह एक द्विसांस्कृतिक संगठन है जो पीड़ितों और उनके परिजनों के लिए पक्षसमर्थन, सुरक्षा योजनाओं, आपातकालीन आवासन, और सतत सहयोग के जरिए सहायता प्रदान करने के लिए महिलाओं और बच्चों के साथ मिल कर कार्य करता है। विमेन्स रेफ्यूज पारिवारिक हिंसा के बारे में और जानने और इस पर अपनी नीतियों को और बेहतर बनाने की इच्छा रखने वाले संगठनों को प्रशिक्षण भी देता है।

शाइन (SHINE)

0508 744 633

प्रतिदिन सुबह 9 बजे से रात 11 बजे तक खुली है

www.2shine.org.nz

यह हैल्पलाइन सहयोग, जानकारी, जोखिम आकलन और सुरक्षा नियोजन में सहायता, तथा स्थानीय सेवाओं को संप्रेषण (रेफरल) प्रदान करती है। शाइन - सभी लिंगों के - वयस्क और बाल पीड़ितों को सुरक्षित बनने में सहायता देती है। शाइन पारिवारिक हिंसा करने वाले पुरुषों के साथ उन्हें प्रेरित करके उनके व्यवहार में बदलाव करने के लिए भी कार्य करती है। शाइन विभिन्न प्रकार के घरेलू हिंसा से जुड़े प्रशिक्षण कार्यक्रम प्रदान करती है। शाइन का डीवीएफ़्री (DVFREE) कार्यक्रम नीतिगत परामर्श और कार्यस्थलीय घरेलू हिंसा प्रशिक्षण प्रदान करता है।

सेफ़-टू-टॉक

0800 044 344

प्रतिदिन, दिन के चौबीसों घंटे खुला है

सेफ़-टू-टॉक यौन हिंसा से प्रभावित लोगों के लिए एक निःशुल्क, गोपनीय और बेनामी हैल्पलाइन है। आप फोन या वेब चैट के जरिए प्रशिक्षित विशेषज्ञ से संपर्क कर सकते हैं। वे आपके प्रश्नों के उत्तर दे सकते हैं, यौन हानि के बारे में आपको जानकारी दे सकते हैं, और आपको आपके क्षेत्र के विशेषज्ञों के पास संप्रेषित (रेफर) कर सकते हैं। वे इस बारे में भी जानकारी दे सकते हैं कि किसी मित्र या परिजन की सहायता कैसे की जाए।

कार्यस्थल पर आपके घरेलू हिंसा अधिकार

कानून कहता है कि यदि आप घरेलू हिंसा से प्रभावित कर्मचारी हैं, तो आपके पास निम्नलिखित का अधिकार है:

1. प्रति वर्ष 10 दिन तक का सवैतनिक घरेलू हिंसा अवकाश लेने का अधिकार - यह वार्षिक अवकाश, रोग-अवकाश और शोक अवकाश से अलग है
2. अल्पकाल के लिए लचीले कामकाज की मांग करने का अधिकार - अधिकतम दो माह तक
3. आपको घरेलू हिंसा का अनुभव हुआ हो सकता है इस कारण से कार्यस्थल पर आपके साथ प्रतिकूल व्यवहार नहीं किए जाने का अधिकार।

यदि घरेलू हिंसा अतीत में हुई हो तो भी आपके पास ये अधिकार हैं।

यदि आपका नियोक्ता कानून का पालन न कर रहा हो तो क्या करें देखें।

कुछ नियोक्ता, घरेलू हिंसा से प्रभावित कर्मचारियों के लिए कानून द्वारा आवश्यक किए गए कार्यों से भी कहीं अधिक चीजें करते हैं। आपका नियोक्ता कौन-कौन से सहयोग देता है यह पता करने के लिए अपने प्रबंधक या एचआर विभाग से बात करें।

यह कानून घरेलू हिंसा करने वाले लोगों पर लागू नहीं होता है। दूसरे शब्दों में कहा जाए तो, वे लोग जो अपने किसी परिजन या किसी ऐसे व्यक्ति के साथ हिंसक या अपमानजनक व्यवहार करते हैं, जिनके साथ वे घरेलू संबंध में हैं।

1. सवैतनिक घरेलू हिंसा अवकाश

यदि आप एक कर्मचारी हैं, और यदि आपको आवश्यकता हो तो आपके पास प्रतिवर्ष 10 दिनों तक के सवैतनिक घरेलू हिंसा अवकाश लेने का अधिकार है। यह अवकाश सवैतनिक कार्यस्थल-अनुपस्थिति है जो आपको घरेलू हिंसा के प्रभावों से निपटने में सहायता के लिए दिया जाने वाला समय है। उदाहरण के लिए, आपको किसी पारिवारिक हिंसा सहयोग सेवा से सहायता लेने, घर बदलने, न्यायालय जाने या अपने बच्चों का सहयोग करने की आवश्यकता पड़ सकती है।

आप घरेलू हिंसा का अनुभव करने वाले किसी बच्चे के सहयोग के लिए भी इस प्रकार का अवकाश ले सकते हैं, बशर्ते वह कुछ समय आपके साथ रहता हो।

कानून कहता है कि आप अपने नियोक्ता के लिए लगातार छः महीनों तक कार्य कर चुकने या 'कार्य किए गए घंटों' का परीक्षण उत्तीर्ण कर लेने के बाद घरेलू हिंसा अवकाश ले सकते हैं। कुछ नियोक्ता जल्द ही घरेलू हिंसा अवकाश दे देते हैं। अपने नियोक्ता की अवकाश या घरेलू हिंसा नीति जाँचें, या अपने प्रबंधक अथवा एचआर विभाग से पूछें।

घरेलू हिंसा अवकाश के लिए अर्हता के बारे में और जानकारी यहाँ देखें: employment.govt.nz

घरेलू हिंसा अवकाश लेना

आपको जिस दिन कार्य पर होना है उस दिन या उससे पिछले दिन आपको अपने नियोक्ता को बताना होगा कि आप जल्द-से-जल्द घरेलू हिंसा अवकाश लेना चाहते हैं। यदि आप ऐसा नहीं कर सकते हैं, तो आपको अपने नियोक्ता को जल्द-से-जल्द बता देना चाहिए।

यह बिल्कुल वैसा ही है जैसे आप अपने नियोक्ता को यह बताते हैं कि आप रोग-अवकाश या शोक अवकाश लेना चाहते हैं।

घरेलू हिंसा अवकाश लेने के बारे में और जानकारी यहाँ देखें:

[employment.govt.nz/domestic-violence](https://www.employment.govt.nz/domestic-violence)

घरेलू हिंसा का प्रमाण

जब आप घरेलू हिंसा अवकाश लेते हैं, तो आपका नियोक्ता इस बात का प्रमाण मांग सकता है कि आप घरेलू हिंसा से प्रभावित हैं।

आपका नियोक्ता प्रमाण की मांग कर सकता है या नहीं और यदि हाँ तो किस प्रकार के प्रमाण की, यह पता करने के लिए अपने नियोक्ता की अवकाश या घरेलू हिंसा नीति देखें।

घरेलू हिंसा का प्रमाण देखें।

2. अल्पकाल के लिए लचीला कामकाज

यदि आप एक कर्मचारी हैं, तो आपके पास घरेलू हिंसा के प्रभावों से निपटने में आपकी सहायता हेतु अल्पकाल के लिए लचीली कामकाजी व्यवस्था की मांग करने का अधिकार है। ये व्यवस्थाएँ अधिकतम दो माह तक चल सकती हैं।

आप इस प्रकार के लचीले कामकाज की मांग:

- › किसी भी समय कर सकते हैं
- › तब भी कर सकते हैं यदि घरेलू हिंसा, आपके द्वारा आपके नियोक्ता के लिए कार्य करना आरंभ करने से पहले हुई हो।

आपके नियोक्ता को अधिक-से-अधिक 10 कार्य दिवस के अंदर आपको उत्तर देना होगा। यदि वे इससे पहले उत्तर दे सकते हैं, तो उन्हें ऐसा ही करना चाहिए। यदि आपको सुरक्षित रहने के लिए अपनी कामकाजी व्यवस्था में बदलाव की आवश्यकता हो तो अपने नियोक्ता को यह बात बता दें ताकि उन्हें पता चल जाए कि उन्हें जल्दी निर्णय करना चाहिए।

यह नया अधिकार, आपके किसी भी समय और किसी भी कारण से लचीली कामकाजी व्यवस्था की मांग करने के आपके अधिकार के ऊपर है। यह अन्य लचीली कामकाजी व्यवस्था दो माह से अधिक लंबी या फिर एक दीर्घकालीन बदलाव हो सकती है। आपके नियोक्ता को इन अनुरोधों को अलग ढंग से संभालना होगा और उत्तर देने के लिए उसके पास एक माह होगा।

www.employment.govt.nz पर 'flexible working' (लचीला कामकाज) खोजें

अल्पकाल के लिए लचीले कामकाज की मांग करना

आपको आपकी सामान्य कामकाजी व्यवस्थाओं में बदलाव के लिए अपने नियोक्ता को लिखित अनुरोध करना होगा। कोई अन्य व्यक्ति भी आपकी ओर से अल्पकाल के लिए लचीली कामकाजी व्यवस्थाओं की मांग कर सकता है।

‘कामकाजी व्यवस्थाओं’ का अर्थ उन कुछ चीजों से है जो इस बात को प्रभावित करती हैं कि आप अपना कार्य कैसे करते हैं। उदाहरण के लिए, आप कितने बजे से कितने बजे तक और किन-किन दिनों पर कार्य करते हैं, आप कहाँ कार्य करते हैं, और कार्यस्थल पर आप क्या करते हैं।

जब आप या कोई अन्य व्यक्ति, आपकी सामान्य कामकाजी व्यवस्थाओं में बदलाव के लिए आपके नियोक्ता को लिखित अनुरोध भेजते हैं/भेजता है, तो आपको/उसे उनमें कुछ चीजें शामिल करनी चाहिए। वे इस प्रकार हैं:

- › आपका नाम और आपके अनुरोध करने का दिनांक
- › यह कि आप नियुक्ति संबंध अधिनियम 2000 के भाग 6एबी में यथा वर्णित के अनुसार, अल्पकाल के लिए लचीले कामकाज की मांग कर रहे हैं
- › आप अपनी सामान्य कामकाजी व्यवस्थाओं में जो बदलाव चाहते हैं उन बदलावों का विवरण
- › आप बदलाव कितने समय तक के लिए चाहते हैं - अधिकतम दो माह
- › आप बदलावों का आरंभ और समापन कब-कब चाहते हैं
- › ये बदलाव आपकी किस प्रकार सहायता करेंगे
- › यदि आपका नियोक्ता आपके अनुरोध पर सहमत होता है तो उसकी व्यवस्थाओं में उसे क्या बदलाव करने पड़ सकते हैं।

अल्पकाल के लिए लचीले कामकाज की मांग के बारे में और जानकारी यहाँ देखें: employment.govt.nz

घरेलू हिंसा का प्रमाण

यदि आप अल्पकाल के लिए लचीले कामकाज की मांग करते हैं, तो आपका नियोक्ता हाँ या नहीं में निर्णय हेतु मदद के लिए इस बात का प्रमाण मांग सकता है कि आप घरेलू हिंसा से प्रभावित हैं। उसे आपका अनुरोध मिलने के तीन कार्य दिवस के भीतर यह मांग करनी होगी।

आपका नियोक्ता प्रमाण की मांग कर सकता है या नहीं और यदि हाँ तो किस प्रकार के प्रमाण की, यह पता करने के लिए अपने नियोक्ता की लचीला कामकाज या घरेलू हिंसा नीति देखें।

घरेलू हिंसा के प्रमाण के बारे में और जानकारी यहाँ देखें: employment.govt.nz/domestic-violence

अल्पकाल के लिए लचीले कामकाज की मांग करने के बारे में और जानकारी यहाँ देखें:

employment.govt.nz/domestic-violence

देखें घरेलू हिंसा का प्रमाण

आपके नियोक्ता को क्या करना होगा

आपके नियोक्ता को जल्द-से-जल्द आपको यह लिखित में बताना होगा कि वह आपका अनुरोध स्वीकार करता है या अस्वीकार। अधिक-से-अधिक, उसे अल्पकाल के लिए लचीले कामकाज का आपका अनुरोध मिलने के 10 कार्य दिनों के अंदर आपको बताना होगा। यदि वह इससे पहले आपको बता सकता हो, तो उसे ऐसा ही करना चाहिए।

आपके नियोक्ता को आपको उन उपयुक्त सहयोग सेवाओं के बारे में जानकारी देनी होगी जो घरेलू हिंसा के संबंध में आपकी सहायता कर सकती हैं। वह आपको अपना लिखित उत्तर देते समय, या उससे पहले, ऐसा कर सकता है।

अनुरोध अस्वीकार करना

यदि आपका नियोक्ता आपके आपके द्वारा मांगी गई अल्पकालीन लचीली कामकाज व्यवस्था देने से मना करता है, तो उसे इसका कारण बताना होगा।

आपका नियोक्ता किसी अनुरोध को **केवल तब** अस्वीकार कर सकता है यदि:

- › उसे आपका अनुरोध मिलने के 10 कार्य दिनों के अंदर उसके द्वारा मांगा गया प्रमाण न मिले
- › वह कानून में वर्णित 'असमायोजन आधारों' में से कम-से-कम एक के कारण आपकी कामकाजी व्यवस्थाएँ बदल न सकता हो।

'असमायोजन आधारों' के उदाहरण ये हैं कि:

- › वह अन्य कर्मियों के बीच कार्य का पुनर्संगठन नहीं कर सकता हो
- › वह और कर्मियों को कार्य पर नहीं रख सकता हो
- › उसका यह सोचना हो कि आपने जिस समय के दौरान कार्य करने की मांग की है उस दौरान आपके लिए करने को पर्याप्त कार्य नहीं है।

employment.govt.nz पर 'non-accommodation grounds' (असमायोजन आधार) खोजें

3. कार्यस्थल पर प्रतिकूल व्यवहार

1 अप्रैल, 2019 से यह आवश्यक हो गया है कि नियोक्ता, घरेलू हिंसा के आपके अनुभव के कारण आपके साथ प्रतिकूल - खराब या पक्षपाती - व्यवहार न करें। इससे संबंधित कानून नियुक्ति संबंध अधिनियम और मानवाधिकार अधिनियम में वर्णित है।

यदि आपके पास कोई ऐसा बच्चा, जिसने घरेलू हिंसा का अनुभव किया है, रहता है, भले ही सारे समय न रहता हो, तो भी आपको इस कानून का संरक्षण मिलेगा। इस बात से कोई फर्क नहीं पड़ता कि घरेलू हिंसा कब हुई थी।

आपके लिए अपने नियोक्ता को यह बताना आवश्यक नहीं है कि आप घरेलू हिंसा से प्रभावित हैं या नहीं। इसमें अतीत में हुई घरेलू हिंसा भी शामिल है।

यदि आप किसी नौकरी के साक्षात्कार में हैं, तो साक्षात्कारकर्ता को आपसे यह नहीं पूछना चाहिए कि आप घरेलू हिंसा से प्रभावित हैं या नहीं। यदि वे पूछते हैं, तो आपके लिए उत्तर देना आवश्यक नहीं है।

‘प्रतिकूल’ व्यवहार को भेदभाव भी कहते हैं। इसमें बर्खास्त करना या नौकरी छोड़ने पर मजबूर करना, बदतर कार्य स्थितियाँ दिया जाना, या किसी पदोन्नति या अन्य अवसर का हाथ से निकलना शामिल है।

यदि आपसे इस कारण प्रतिकूल व्यवहार या भेदभाव होता है क्योंकि आप घरेलू हिंसा से प्रभावित हुए हो सकते हैं, तो यह कानून के विरुद्ध है।

कार्यस्थल पर प्रतिकूल व्यवहार के बारे में और जानकारी यहाँ देखें:

employment.govt.nz/resolving-problems

घरेलू हिंसा का प्रमाण

यदि आप घरेलू हिंसा अवकाश लेते हैं या अल्पकाल के लिए लचीले कामकाज की मांग करते हैं, तो आपका नियोक्ता प्रमाण मांग सकता है। इस प्रमाण में यह दिखना चाहिए कि आप घरेलू हिंसा से प्रभावित हैं।

कानून यह नहीं बताता है कि आपका नियोक्ता किस प्रकार का प्रमाण स्वीकार कर सकता है।

यदि आपका नियोक्ता प्रमाण मांगता है, तो आप दोनों को सद्भाव से व्यवहार करना चाहिए। इसका अर्थ है खुला होना, ईमानदार होना, और तेज़ी से उत्तर देना।

आपका नियोक्ता इस बात का किसी भी प्रकार का प्रमाण स्वीकार कर सकता है कि आप घरेलू हिंसा से प्रभावित हैं।

प्रमाण प्राप्त करना

घरेलू हिंसा की प्रकृति को देखते हुए, प्रमाण प्राप्त करना कठिन हो सकता है। घरेलू हिंसा प्रायः बंद दरवाज़ों के पीछे होती है, जिससे उसे ‘प्रमाणित’ करना कठिन हो जाता है। घरेलू हिंसा से प्रभावित व्यक्ति के लिए पुलिस को कॉल करना या संरक्षण आदेश हेतु आवेदन करना प्रायः बहुत बड़े कदम होते हैं।

प्रमाण के उदाहरण

- › इनमें से किसी की ओर से एक पत्र या ईमेल जो बताता हो कि क्या-कुछ चल रहा है और वह कर्मचारी को किस प्रकार प्रभावित करता है:
 - सहयोग संगठन – उदाहरण के लिए कोई घरेलू हिंसा सहयोग सेवा या ऑरंजा टामारीकी (Oranga Tamariki)
 - सहयोग व्यक्ति।
- › किसी चिकित्सक या नर्स की रिपोर्ट।
- › किसी स्कूल की रिपोर्ट।

- › कोई घोषणा - शपथ एवं घोषणाएँ अधिनियम 1957 के अंतर्गत किसी अधिकृत व्यक्ति, जैसे न्यायाधिकारी (जस्टिस ऑफ़ द पीस), द्वारा प्रमाणित साक्ष्य पत्र।
- › घरेलू हिंसा के बारे में न्यायालय या पुलिस के दस्तावेज़।

घरेलू हिंसा अवकाश के लिए प्रमाण

यदि आपका नियोजित प्रमाण की मांग करता है पर उसे वह नहीं मिलता है, तो उसके लिए उसे प्रमाण न मिलने तक आपको घरेलू हिंसा अवकाश का वेतन देना तब तक आवश्यक नहीं है जब तक कि आपके पास कोई 'समुचित क्षमायोग्य कारण' न हो।

'समुचित क्षमायोग्य कारण' का एक उदाहरण यह हो सकता है कि आपको बहुत जल्द घर बदलना पड़ा था और आपको प्रमाण एकत्र करने के लिए समय नहीं मिल पाया था।

अल्पकाल के लिए लचीले कामकाज हेतु प्रमाण

यदि आपका नियोजित प्रमाण चाहता है, तो उसे आपके अल्पकाल के लिए लचीले कामकाज के अनुरोध की प्राप्ति के तीन कार्य दिवस के भीतर उसकी मांग करनी होगी। ऐसा इसलिए है क्योंकि आपके नियोजित को आपके अनुरोध पर 10 कार्य दिनों के अंदर या उससे जल्दी लिखित उत्तर देना होता है।

यदि मांगे जाने पर आप प्रमाण नहीं देते हैं, तो आपका नियोजित आपके अल्पकाल के लिए लचीले कामकाज के अनुरोध को अस्वीकार कर सकता है। आपका नियोजित, जब तक आप उसे प्रमाण नहीं देते तब तक भी, आपके अनुरोध को न कह सकता है।

घरेलू हिंसा के प्रमाण के बारे में और जानकारी यहाँ देखें

employment.govt.nz/domestic-violence

अपनी व्यक्तिगत जानकारी निजी और गोपनीय रखना

आपके नियोजित को आपकी व्यक्तिगत जानकारी का संरक्षण करना होगा। इसमें किसी भी घरेलू हिंसा अवकाश या अन्य प्रकार के अवकाश से संबंधित जानकारी शामिल है।

कार्यस्थल पर कुछ लोगों को उनका कार्य करने के लिए आपकी व्यक्तिगत जानकारी देखने की आवश्यकता हो सकती है। इस व्यक्तिगत जानकारी में यह शामिल हो सकता है कि आपने घरेलू हिंसा अवकाश लिया है या नहीं, या यह कि आपने अल्पकाल के लिए लचीले कामकाज की मांग की है या नहीं। अपना कार्य करने के लिए जिन व्यक्तियों को आपकी व्यक्तिगत जानकारी देखने की आवश्यकता हो सकती है उनका एक उदाहरण है वह कर्मचारी जो आपके वेतन की गणना करता है। यदि आप जानना चाहते हैं कि कार्यस्थल पर और कौन आपकी व्यक्तिगत जानकारी देख सकता है, तो अपने प्रबंधक या एचआर विभाग से बात करें।

अपना कार्य करने के लिए जिस भी व्यक्ति को आपकी किसी व्यक्तिगत जानकारी को देखने की आवश्यकता हो सकती है उसे निजता और गोपनीयता के कानून का पालन करना होगा। इसमें एम्प्लॉयमेंट न्यूजीलैंड और मानवाधिकार आयोग शामिल हैं।

आपकी जानकारी को साझा करना

यदि आपका नियोक्ता आपकी किसी व्यक्तिगत जानकारी को साझा करना चाहता हो तो उसे पहले आपसे पूछना होगा।

केवल एक स्थिति ऐसी है जिसमें आपके नियोक्ता को आपकी व्यक्तिगत जानकारी साझा करने से पहले आपसे नहीं पूछना होगा। ऐसा किसी का जीवन या स्वास्थ्य, या सार्वजनिक सुरक्षा के संरक्षण के लिए किया जा सकता है। आपका नियोक्ता आपके या अन्य लोगों, जैसे अन्य कर्मचारियों या आपके परिजनों के बारे में चिंतित हो सकता है। निजता अधिनियम में इस कारण से आपकी जानकारी को साझा करने की अनुमति है।

उदाहरण के लिए, एक प्रबंधक को पता चलता है कि एक कर्मचारी के साथी ने उसे मार डालने की धमकी दी है और कहा है कि वह उसके कार्यस्थल पर पहुँचने के रास्ते में है। इस स्थिति में प्रबंधक पुलिस को कॉल करके उन्हें कर्मचारी तथा अन्य कर्मियों के संरक्षण के लिए जानकारी दे सकता है।

यदि आपका नियोक्ता कानून का पालन न कर रहा हो तो क्या करें

यदि आप सहज महसूस करें तो, आप अपने नियोक्ता से बात कर सकते हैं। कानून नया है, इसलिए हो सकता है कि उसे पता न हो कि घरेलू हिंसा अवकाश, अल्पकाल के लिए लचीले कामकाज, या घरेलू हिंसा से प्रभावित लोगों के लिए सहयोग के बारे में यह कानून क्या कहता है।

शिकायत कैसे करें

यदि आपको अपने अधिकार पाने में समस्याएँ हो रही हों तो कुछ सेवाएँ हैं जिनसे आप संपर्क कर सकते हैं। समस्याओं में यह शामिल है कि आपका नियोक्ता:

- › घरेलू हिंसा अवकाश देने से मना कर रहा हो
- › आपको घरेलू हिंसा अवकाश का वेतन न दे रहा हो
- › अल्पकाल के लिए लचीले कामकाज के आपके अनुरोध पर 10 कार्य दिवस की सीमा के अंदर उत्तर न दे रहा हो
- › सही 'असमायोजन आधार' का उपयोग किए बिना आपका अनुरोध अस्वीकार कर रहा हो
- › यह सोचकर कि आप घरेलू हिंसा से प्रभावित हैं, आपके साथ प्रतिकूल व्यवहार कर रहा हो।

सहायता पाने के बारे में और जानकारी यहाँ देखें: employment.govt.nz/domestic-violence

एम्प्लॉयमेंट न्यूजीलैंड

यदि आपको घरेलू हिंसा अवकाश के संबंध में या अल्पकाल के लिए लचीले कामकाज की मांग करने में समस्याएँ आ रही हों तो आप एम्प्लॉयमेंट न्यूजीलैंड से शिकायत कर सकते हैं।

यदि आपको लगता है कि आपसे प्रतिकूल ढंग से - खराब या पक्षपाती ढंग से - व्यवहार किया गया है, तो आपको पहले अपने नियोक्ता के पास एक व्यक्तिगत ब्यथा दर्ज करानी चाहिए। आपको 90 दिनों के अंदर व्यक्तिगत ब्यथा दर्ज करा देनी चाहिए।

www.employment.govt.nz पर 'personal grievances' (व्यक्तिगत ब्यथाएँ) खोजें

www.employment.govt.nz पर 'resolving problems' (समस्या समाधान) खोजें

मानवाधिकार आयोग

मानवाधिकार आयोग विभिन्न प्रकार की नियुक्ति परिस्थितियों में प्रतिकूल व्यवहार के संबंध में सहायता कर सकता है, इसमें ऐसे कुछ लोग शामिल हैं जिन्हें आमतौर पर एम्प्लॉयमेंट न्यूजीलैंड कवर नहीं करता है। उदाहरण के लिए, वह इन्हें कवर करता है:

- › स्वयंसेवी कर्मी
- › स्वरोजगारी कर्मी
- › नियुक्ति-पूर्व स्थितियाँ, जैसे किसी नौकरी के लिए आवेदन करना
- › और तब भी जब आप एक कर्मचारी हैं।

अपने मानवाधिकारों के संबंध में सहायता पाने के बारे में और जानकारी यहाँ देखें: hrc.co.nz

निःशुल्क, गोपनीय जानकारी

आप नियोजन सेवाएँ (एम्प्लॉयमेंट सर्विसेस) और मानवाधिकार आयोग से निःशुल्क, गोपनीय जानकारी तथा मध्यस्थता पा सकते हैं। नियोजन सेवाएँ (एम्प्लॉयमेंट सर्विसेस) नियुक्ति कानून से संबंध रखती हैं, वहीं मानवाधिकार आयोग मानवाधिकार कानून से संबंध रखता है।

यदि आपको संशय है कि किससे बात की जाए, तो दोनों ही सेवाएँ उनसे बात करने पर आपको अधिक जानकारी दे सकती हैं।

एम्प्लॉयमेंट न्यूजीलैंड

कॉल करें: 0800 20 90 20

ईमेल करें: info@employment.govt.nz

यहाँ आँ: www.employment.govt.nz

मानवाधिकार आयोग

कॉल करें: 0800 496 877

ईमेल करें: infoline@hrc.co.nz

यहाँ आँ: www.hrc.co.nz

निजता आयुक्त (प्राइवसी कमिश्नर)

यदि आप आपके नियोक्ता द्वारा आपकी व्यक्तिगत जानकारी हैंडल किए जाने के तरीके के बारे में शिकायत करना चाहते हैं, तो आप निजता आयुक्त से संपर्क कर सकते हैं।

www.privacy.org.nz पर आँ।

एम्प्लॉयमेंट यूजीलिटी
धरेलु हिसा से प्रभावित कर्मचारियों के अधिकार

