



Canadian
HIV/AIDS
Legal
Network

Réseau
juridique
canadien
VIH/sida

HIV ਨਾਲ ਜੀਵਨ ਬਸਰ ਕਰਨਾ: ਆਪਣੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਜਾਣੇ

ਕਾਰਜ ਸਥਾਨ 'ਤੇ HIV ਦਾ ਖੁਲਾਸਾ

ਸਵਾਲ ਅਤੇ ਜਵਾਬ

1. ਕੀ ਮੇਰੇ ਲਈ ਆਪਣੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਦੱਸਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ ਕਿ ਮੈਨੂੰ HIV ਹੈ?

ਜ਼ਿਆਦਾਤਰ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ, ਤੁਹਾਨੂੰ ਆਪਣੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਨੂੰ ਜਿਸ ਨਾਲ ਤੁਸੀਂ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹੋ, ਇਹ ਦੱਸਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਤੁਹਾਨੂੰ HIV ਹੈ। ਤੁਸੀਂ ਕਾਰਜ ਸਥਾਨ 'ਤੇ ਆਪਣੀ HIV ਅਵਸਥਾ ਦਾ ਖੁਲਾਸਾ ਕਰਦੇ ਹੋ ਜਾਂ ਨਹੀਂ, ਜਾਂ ਕਿਸਨੂੰ ਕਰਦੇ ਹੋ, ਇਹ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਤੁਹਾਡੀ ਮਰਜ਼ੀ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਤੁਹਾਡੀ ਨਿੱਜੀ ਸੇਹਤ ਜਾਣਕਾਰੀ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਤੁਹਾਡੀ HIV ਅਵਸਥਾ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ, ਗੁਪਤ, ਨਿੱਜੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਹੁੰਦੀ ਹੈ।

ਲਗਭਗ ਸਾਰੀਆਂ ਹੀ ਨੌਕਰੀਆਂ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਨੂੰ HIV ਦਾ ਸੰਚਾਰ ਕਰਨ ਦਾ ਕੋਈ ਅਸਲ ਖਤਰਾ ਖੜ੍ਹਾ ਨਹੀਂ ਕਰਦੀਆਂ। ਇਸ ਕਰਕੇ, ਆਪਣੀ ਅਵਸਥਾ ਦਾ ਖੁਲਾਸਾ ਕਰਨ ਦੀ ਤੁਹਾਡੀ ਕੋਈ ਕਨੂੰਨੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਤੁਹਾਡੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਵਾਸਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਇੱਕ ਸ਼ਰਤ ਵਜੋਂ ਇਸ ਜਾਣਕਾਰੀ ਦੀ ਬੇਨਤੀ ਕਰਨਾ ਇੱਕ ਗੈਰ-ਕਨੂੰਨੀ ਭੇਦਭਾਵ ਹੋਵੇਗਾ। ਪਰ ਇਹ ਜਾਣ ਲਓ ਕਿ, ਜੇ ਤੁਸੀਂ ਕਿਸੇ ਸੇਹਤ ਸੰਭਾਲ ਸਥਾਪਨਾ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹੋ, ਤਾਂ ਇਸ ਆਮ ਨਿਯਮ ਵਾਸਤੇ ਕੁਝ ਅਪਵਾਦ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ ਕਿ ਤੁਹਾਡੇ ਵਾਸਤੇ ਖੁਲਾਸਾ ਕਰਨਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀਂ (ਹੇਠਾਂ ਦੇਖੋ)।

2. ਜਦ ਮੈਂ ਕਿਸੇ ਨੌਕਰੀ ਵਾਸਤੇ ਅਰਜ਼ੀ ਦਿੰਦਾ/ਦੀ ਹਾਂ, ਤਾਂ ਕੀ ਕੋਈ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਮੈਨੂੰ ਪੁੱਛ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਮੈਨੂੰ HIV ਹੈ ਜਾਂ ਮੇਰੇ ਕੋਲੋਂ ਇੱਕ HIV ਟੈਸਟ ਕਰਵਾਉਣਾ ਲੋੜ ਸਕਦਾ ਹੈ?

ਨਹੀਂ। ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਇੱਕ ਸ਼ਰਤ ਵਜੋਂ ਕਨੂੰਨੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਤੁਹਾਡੀ HIV ਅਵਸਥਾ ਬਾਰੇ ਨਹੀਂ ਪੁੱਛ ਸਕਦੇ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਅਰਜ਼ੀ 'ਤੇ ਜਾਂ ਇੰਟਰਵਿਊ ਦੌਰਾਨ ਪੁੱਛਣਾ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ।

HIV-ਸਬੰਧਿਤ ਭੇਦਭਾਵ ਦੇ ਪਹਿਲੇ ਕਨੂੰਨੀ ਕੇਸਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ ਵਿੱਚ, ਇੱਕ ਸਾਲਸੀ ਬੋਰਡ ਨੇ 1987 ਵਿੱਚ ਫੈਸਲਾ ਦਿੱਤਾ ਸੀ ਕਿ ਇੱਕ ਫਲਾਈਟ ਅਟੈਂਡੈਂਟ ਨੂੰ ਉਸਦੀ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਇਸ ਲਈ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਨਾ ਕਿਉਂਕਿ ਉਸਨੂੰ HIV ਸੀ, ਗੈਰ-ਕਨੂੰਨੀ ਭੇਦਭਾਵ ਸੀ। ਅਦਾਲਤਾਂ ਅਤੇ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲਾਂ ਨੇ ਇਹ ਵੀ ਫੈਸਲਾ ਦਿੱਤਾ ਹੈ ਕਿ HIV ਨਾਲ

ਜੀਵਨ ਬਸਰ ਕਰ ਰਹੇ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਨੈਕਰੀਓਂ ਕੱਢਣਾ ਜਾਂ ਇੱਕ ਰਸੋਈਏ ਵਜੋਂ, ਇੱਕ ਨਰਸ ਵਜੋਂ, ਅਤੇ ਸ਼ਸ਼ਤਰਧਾਰੀ ਬਲਾਂ ਦੇ ਇੱਕ ਮੈਂਬਰ ਵਜੋਂ ਨੈਕਰੀ 'ਤੇ ਰੱਖਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨਾ, ਮਨਾਹੀਆ ਭੇਦਭਾਵ ਸੀ।

ਇਸ ਕਿਸਮ ਦੇ ਕੇਸਾਂ ਦੇ ਸਿੱਟੇ ਵਜੋਂ, ਸਾਧਾਰਨ ਨਿਯਮ ਹੁਣ ਕੈਨੇਡਾ ਭਰ ਵਿੱਚ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸਥਾਪਤ ਹੈ: ਉਹ ਕਨੂੰਨ ਜੋ ਅਪੰਗਤਾ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਭੇਦਭਾਵ ਦੀ ਮਨਾਹੀ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਉਸ ਵਿੱਚ HIV ਅਵਸਥਾ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ। ਜਿਵੇਂ ਕੋਈ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਤੁਹਾਡੇ ਜਿਨਸੀ ਝੁਕਾਓ, ਵਿਆਹੁਤਾ ਅਵਸਥਾ, ਧਰਮ, ਜਾਂ ਹੋਰ ਏਹੇ ਜਿਹੀਆਂ ਨਿੱਜੀ ਖਾਸੀਅਤਾਂ ਬਾਰੇ ਨਹੀਂ ਪੁੱਛ ਸਕਦਾ, ਏਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਹੀ ਕੋਈ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਤੁਹਾਡੀ HIV ਅਵਸਥਾ ਬਾਰੇ ਜਾਣਨ ਲਈ ਬੇਨਤੀ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ।

ਇੱਕ ਸੰਭਾਵੀ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਸਵਾਲ ਪੁੱਛ ਸਕਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਜੋ ਨੈਕਰੀ ਦੇ ਕਰੱਤਵਾਂ ਨੂੰ ਨਿਭਾਉਣ ਦੀ ਤੁਹਾਡੀ ਯੋਗਤਾ ਦਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕੇ। ਕੁਝ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ, ਰੁਜ਼ਗਾਰਗਾਤਾ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਕਰਨ ਦੇ ਬਾਅਦ ਇੱਕ ਡਾਕਟਰੀ ਜਾਂਚ ਲੋੜ ਸਕਦੇ ਹਨ ਤਾਂ ਜੋ ਇਹ ਨਿਰਣਾ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕੇ ਕਿ ਕੀ ਤੁਸੀਂ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਕਾਰਜਾਂ ਨੂੰ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਹੋ (ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ ਕੀ ਤੁਸੀਂ ਭਾਰੀ ਵਸਤੂਆਂ ਨੂੰ ਚੁੱਕਣ ਲਈ ਸਰੀਰਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਯੋਗ ਹੋ), ਜਾਂ ਕੀ ਕਿਸੇ ਅਪੰਗਤਾ ਵਾਸਤੇ ਤੁਹਾਨੂੰ ਅਨੁਕੂਲਤਾ ਦੀ ਲੋੜ ਪੈ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਅਜਿਹੇ ਡਾਕਟਰੀ ਟੈਸਟਾਂ ਵਿੱਚ ਇੱਕ HIV ਟੈਸਟ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਕਿਉਂਕਿ ਇੱਕ ਪਾਜੇਟਿਵ ਟੈਸਟ ਨਤੀਜਾ ਇਹ ਨਹੀਂ ਦਰਸਾਵੇਗਾ ਕਿ ਕੀ ਤੁਸੀਂ ਨੈਕਰੀ ਦੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਕਰੱਤਵਾਂ ਨੂੰ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਹੋ ਜਾਂ ਨਹੀਂ।

ਪਰ, ਚਾਹੇ ਇਹ ਕਨੂੰਨ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਹੈ, ਨੈਕਰੀ ਵਾਸਤੇ ਕੁਝ ਅਰਜ਼ੀਆਂ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਡਾਕਟਰੀ ਬਿਮਾਰੀਆਂ ਬਾਰੇ ਜ਼ਰੂਰ ਪੁੱਛਦੀਆਂ ਹਨ, ਸਮੇਤ HIV ਦੇ, ਅਤੇ ਕੁਝ ਕੁ ਇੰਟਰਵਿਊ ਕਰਤਾ ਤੁਹਾਡੀ ਸੇਹਤ ਦੀ ਅਵਸਥਾ ਅਤੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਬਿਮਾਰੀਆਂ ਬਾਰੇ ਸਵਾਲ ਜ਼ਰੂਰ ਪੁੱਛਦੇ ਹਨ। ਤੁਸੀਂ ਇਹਨਾਂ ਸਵਾਲਾਂ ਦਾ ਜਵਾਬ ਦੇਣ ਦੀ ਚੋਣ ਕਿਵੇਂ ਕਰਦੇ ਹੋ, ਇਹ ਇੱਕ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਫੈਸਲਾ ਹੈ। ਤੁਸੀਂ ਕਿਸੇ ਫਾਰਮ ਉੱਤੇ ਸਵਾਲ ਨੂੰ ਛੱਡ ਸਕਦੇ ਹੋ, ਝੂਠ ਬੋਲ ਸਕਦੇ ਹੋ ਜਾਂ ਆਪਣੀ ਸੇਹਤ ਬਾਰੇ ਕੋਈ ਆਮ ਗੱਲ ਕਹਿ ਸਕਦੇ ਹੋ ਜਾਂ ਬਿਨਾਂ ਇਹ ਵਰਣਨ ਕੀਤਿਆਂ ਕਿ ਤੁਹਾਨੂੰ HIV ਹੈ, ਇਹ ਕਹਿ ਸਕਦੇ ਹੋ ਕਿ ਤੁਹਾਨੂੰ ਇੱਕ ਅਪੰਗਤਾ ਹੈ। ਉਸ ਸਮੇਂ ਬਾਰੇ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਸੋਚਕੇ ਰੱਖੋ ਕਿ ਜੇ ਅਜਿਹੇ ਸਵਾਲ ਆਉਂਦੇ ਹਨ ਤਾਂ ਤੁਸੀਂ ਇਹਨਾਂ ਨਾਲ ਕਿਵੇਂ ਨਿਪਟੋਗੇ, ਕਿਉਂਕਿ ਤੁਹਾਡਾ ਜਵਾਬ ਨਾ ਕੇਵਲ ਨੈਕਰੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦੀਆਂ ਤੁਹਾਡੀਆਂ ਸੰਭਾਵਨਾਵਾਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਸਗੋਂ ਬਾਅਦ ਵਿੱਚ ਇਸਦੇ ਅਸਿੱਧੇ ਸਿੱਟੇ ਵੀ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ ਜੇਕਰ ਤੁਹਾਡੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਪਤਾ ਲੱਗ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਈਮਾਨਦਾਰ ਨਹੀਂ ਸੀ।

ਜੇ ਤੁਸੀਂ ਇਹ ਜਾਹਰ ਕਰਨ ਦੀ ਚੋਣ ਕਰ ਹੀ ਲੈਂਦੇ ਹੋ ਕਿ ਤੁਹਾਨੂੰ HIV ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਕਰਕੇ ਤੁਹਾਨੂੰ ਨੈਕਰੀ 'ਤੇ ਨਹੀਂ ਰੱਖਿਆ ਜਾਂਦਾ, ਤਾਂ ਸੰਭਵ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਸਨੂੰ ਅਪੰਗਤਾ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਗੈਰ-ਕਨੂੰਨੀ ਭੇਦਭਾਵ ਸਮਝਿਆ ਜਾਵੇਗਾ।

3. ਜੇ ਮੈਂ ਸੇਹਤ ਸੰਭਾਲ ਦੇ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਦਾ/ਦੀ ਹਾਂ ਤਾਂ ਇਸ ਬਾਰੇ ਕੀ ਖਿਆਲ ਹੈ? ਕੀ ਮੇਰੇ ਲਈ ਆਪਣੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਦੱਸਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ ਕਿ ਮੈਨੂੰ HIV ਹੈ?

ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉੱਪਰ ਨੋਟ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਸਾਧਾਰਨ ਨਿਯਮ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਕਾਰਜ-ਸਥਾਨ 'ਤੇ ਇਹ ਖੁਲਾਸਾ ਕਰਨ ਲਈ ਕੋਈ ਕਨੂੰਨੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਤੁਹਾਨੂੰ HIV ਹੈ। ਪਰ, ਕੁਝ ਸੇਹਤ-ਸੰਭਾਲ ਸਬੰਧਿਤ ਨੌਕਰੀਆਂ ਵਿੱਚ ਕੁਝ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਨੌਕਰੀਆਂ ਦੇ ਕਾਰਜਾਂ ਨੂੰ ਕਰਦੇ ਸਮੇਂ HIV ਦੇ ਸੰਚਾਰਨ ਦਾ (ਥੋੜ੍ਹਾ ਜਿਹਾ) ਖਤਰਾ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਕੁਝ ਕਿਸਮਾਂ ਦੀਆਂ ਡਾਕਟਰੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ ਕਰਨਾ।

ਇਸਦੇ ਕਰਕੇ, ਕੁਝ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ, HIV ਦੇ ਖੁਲਾਸੇ ਬਾਬਤ ਕੁਝ ਵਿਸ਼ੇਸ਼, ਸੀਮਤ ਲੋੜਾਂ ਹੋ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ ਜਿੰਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਤੁਹਾਡੇ ਪੇਸ਼ੇ ਦੀ ਅਧਿਨਿਯਮਕ ਸੰਸਥਾ ਵੱਲੋਂ ਤੈਅ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ (ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਡਾਕਟਰਾਂ ਅਤੇ ਸਰਜਨਾਂ ਦਾ ਕਾਲਜ ਜਾਂ ਨਰਸਾਂ ਦਾ ਕਾਲਜ)। ਇਹ ਨਿਯਮ ਹਰੇਕ ਪੇਸ਼ੇ ਵਾਸਤੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਹੁੰਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਸੂਬਿਆਂ/ਖਿੱਤਿਆਂ ਵਿਚਕਾਰ ਬਦਲਦੇ ਰਹਿ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਖੁਲਾਸਾ ਕਰਨ ਦੀਆਂ ਅਜਿਹੀਆਂ ਕੋਈ ਵੀ ਕਨੂੰਨੀ ਲੋੜਾਂ ਨੂੰ ਨਿਆਂ-ਉਚਿਤ ਤਾਂ ਹੀ ਠਹਿਰਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜੇਕਰ ਤੁਹਾਡੀ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਨੌਕਰੀ ਦੇ ਕਰੱਤਵ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਨੂੰ (ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ ਸਹਿ-ਕਾਮਿਆਂ, ਗਾਹਕਾਂ ਜਾਂ ਮਰੀਜ਼ਾਂ ਨੂੰ) HIV ਦੇ ਸੰਪਰਕ ਵਿੱਚ ਲਿਆਉਣ ਦਾ ਅਸਲ ਖਤਰਾ ਖੜ੍ਹਾ ਕਰਦੇ ਹਨ।

ਜੇ ਤੁਸੀਂ ਇਹਨਾਂ ਨੌਕਰੀਆਂ ਵਿੱਚੋਂ ਕਿਸੇ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹੋ ਜਿੱਥੇ ਤੁਹਾਨੂੰ ਖੁਲਾਸਾ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਹਮੇਸ਼ਾ ਇਹ ਮਾਮਲਾ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ ਕਿ ਤੁਹਾਨੂੰ ਸਿੱਧਾ ਆਪਣੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਕੋਲ ਖੁਲਾਸਾ ਕਰਨਾ ਪੈਣਾ ਹੈ। ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ, HIV ਨਾਲ ਜੀਵਨ ਬਸਰ ਕਰ ਰਹੇ ਡਾਕਟਰਾਂ, ਜੋ ਕੁਝ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ “ਸੰਪਰਕ-ਮੁਖੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ” (“exposure-prone procedures”) (ਚੀਰਫਾੜ ਵਾਲੀਆਂ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ ਜਿੱਥੇ ਸੇਹਤ ਸੰਭਾਲ ਵਰਕਰ ਦੀ ਚਮੜੀ ਅਤੇ ਕਿਸੇ ਤੇਜ਼ ਔਜ਼ਾਰ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਸਰੀਰਕ ਖੇਤਰ ਵਿਚਲੇ ਟਿਸ਼ੂ ਜਾਂ ਜਖਮ ਵਿਚਕਾਰ ਸਿੱਧੇ ਸੰਪਰਕ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਹੈ) ਕਰਦੇ ਹਨ, ਨੂੰ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਆਪਣੀ HIV ਅਵਸਥਾ ਦਾ ਖੁਲਾਸਾ ਸਿੱਧਾ ਆਪਣੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਕੋਲ ਕਰਨ ਦੀ ਬਜਾਏ, ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਡਾਕਟਰਾਂ ਅਤੇ ਸਰਜਨਾਂ ਦੇ ਕਾਲਜ ਕੋਲ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ (ਹੇਠਾਂ ਦੇਖੋ)।

ਜੇ ਤੁਸੀਂ ਸੇਹਤ ਸੰਭਾਲ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹੋ ਜਾਂ ਸੇਹਤ ਸੰਭਾਲ ਵਿੱਚ ਕੈਰੀਅਰ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰ ਰਹੇ ਹੋ, ਤਾਂ ਸਬੰਧਿਤ ਅਧਿਨਿਯਮਕ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਕੋਲ ਉਹਨਾਂ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਨਿਯਮਾਂ ਬਾਰੇ ਪਤਾ ਕਰਨ ਲਈ ਸੰਪਰਕ ਕਰੋ ਜੋ ਤੁਹਾਡੇ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੋਣਗੇ।

4. ਕੀ ਮੈਨੂੰ ਆਪਣੀ ਪੇਸ਼ੇਵਰਾਨਾ ਅਧਿਨਿਯਮਕ ਸੰਸਥਾ ਕੋਲ ਇਹ ਖੁਲਾਸਾ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ ਕਿ ਮੈਨੂੰ HIV ਹੈ?

ਪੇਸ਼ੇਵਰਾਨਾ ਅਧਿਨਿਯਮਕ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਪੇਸ਼ੇਵਰਾਂ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਅਭਿਆਸ ਦੇ ਚਲਨ ਵਿੱਚ ਮਾਰਗ ਦਰਸ਼ਨ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਾਉਂਦੀਆਂ ਹਨ (ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ ਨਰਸਾਂ, ਸਮਾਜ ਸੇਵਕ ਆਦਿ)। ਇਹ ਮਿਆਰ ਪੇਸ਼ੇਵਰਾਂ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਵਾਲੀਆਂ ਜਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਤਾਮੀਲ ਨਾ ਕਰਨ ਦਾ ਨਤੀਜਾ ਅਨੁਸ਼ਾਸ਼ਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਨਿਕਲ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਅਭਿਆਸ ਕਰਨ ਦੇ ਤੁਹਾਡੇ ਲਾਇਸੈਂਸ ਨੂੰ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰਨਾ ਜਾਂ ਹਟਾ ਦੇਣਾ। ਜ਼ਿਆਦਾਤਰ ਨੈਕਰੀਆਂ ਵਾਸਤੇ, ਕਿਸੇ ਨੂੰ ਵੀ HIV ਦੇ ਸੰਪਰਕ ਵਿੱਚ ਲਿਆਉਣ ਦਾ ਬਹੁਤ ਥੋੜ੍ਹਾ ਖਤਰਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ, ਜ਼ਿਆਦਾਤਰ ਹਾਲਾਤਾਂ ਵਿੱਚ ਤੁਹਾਡੀ HIV ਅਵਸਥਾ ਦਾ ਖੁਲਾਸਾ ਉਸ ਸੰਸਥਾ ਕੋਲ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਈ ਕਨੂੰਨੀ ਜਿੰਮੇਵਾਰੀ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜੋ ਤੁਹਾਡੇ ਪੇਸ਼ੇ ਨੂੰ ਨਿਯਮਿਤ ਕਰਦੀ ਹੈ।

ਪਰ, ਕੁਝ ਸੇਹਤ ਸੰਭਾਲ ਵਰਕਰਾਂ ਵਾਸਤੇ ਪੇਸ਼ੇਵਰਾਨਾ ਅਧਿਨਿਯਮਕ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਇਹ ਲੋੜ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ ਕਿ ਉਸ ਪੇਸ਼ੇ ਦੇ ਮੈਂਬਰ ਕੁਝ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਹਾਲਾਤਾਂ ਵਿੱਚ ਆਪਣੀ HIV-ਪਾਜੇਟਿਵ ਅਵਸਥਾ ਦਾ ਖੁਲਾਸਾ ਕਰਨ ਜਿੱਥੇ HIV ਦੇ ਫੈਲ ਜਾਣ ਦਾ ਖਤਰਾ ਹੈ। ਸਭ ਤੋਂ ਵੱਧ ਆਮ ਉਦਾਹਰਨ ਹੈ ਅਜਿਹੀਆਂ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਸਰਜਨ, ਨਰਸਾਂ ਜਾਂ ਦੰਦਾਂ ਦੇ ਡਾਕਟਰ ਜਿੰਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ “ਸੰਪਰਕ-ਮੁਖੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ” ਕਿਹਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ ਕਿਸੇ ਮਰੀਜ਼ ਨੂੰ HIV ਦੇ ਸੰਚਾਰਨ ਦਾ ਖਤਰਾ ਬੇਹੱਦ ਘੱਟ ਹੁੰਦਾ ਹੈ (ਅਸਲ ਵਿੱਚ, ਕਿਸੇ ਵੀ ਕੈਨੇਡੀਅਨ ਡਾਕਟਰ ਤੋਂ ਉਸਦੇ ਮਰੀਜ਼ ਨੂੰ ਜਾਂ ਤਾਂ HIV ਜਾਂ ਹੈਪਾਟਾਈਟਸ ਸੀ ਦੇ ਸੰਚਾਰ ਦੇ ਕੋਈ ਵੀ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ਬੱਧ ਮਾਮਲੇ ਨਹੀਂ ਮਿਲੇ ਹਨ), ਫਿਰ ਵੀ ਕਾਲਜਾਂ ਅਤੇ ਜਨਤਾ ਦੀ ਸਲਾਮਤੀ ਦੀ ਰੱਖਿਆ ਕਰਨ ਦੀ ਜਿੰਮੇਵਾਰੀ ਵਾਲੇ ਹੋਰਨਾਂ ਅਦਾਰਿਆਂ ਦੀ ਖਤਰੇ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਭੂਮਿਕਾ ਹੈ, ਜਦਕਿ ਉਹ ਪੇਸ਼ੇਵਰ ਦੀ ਪਰਦੇਦਾਰੀ ਦੀ ਰੱਖਿਆ ਵੀ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਕਾਲਜ ਉਹਨਾਂ ਮੈਂਬਰਾਂ ਵਾਸਤੇ ਕੁਝ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਨਿਗਰਾਨੀ ਲੋੜਾਂ ਅਤੇ ਅਭਿਆਸੀ ਸੀਮਾਵਾਂ ਸਥਾਪਤ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ ਜਿੰਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ HIV (ਜਾਂ ਕੋਈ ਹੋਰ ਛੂਤ ਦੀ ਬਿਮਾਰੀ) ਹੈ। ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ, ਡਾਕਟਰਾਂ ਅਤੇ ਨਰਸਾਂ ਨੂੰ “ਸੰਪਰਕ-ਮੁਖੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ” ਕਰਨ ਤੋਂ ਮਨ੍ਹਾਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

5. ਕੀ ਮੈਨੂੰ ਆਪਣੇ ਮਰੀਜ਼ਾਂ ਜਾਂ ਗਾਹਕਾਂ ਕੋਲ ਇਹ ਖੁਲਾਸਾ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ ਕਿ ਮੈਨੂੰ HIV ਹੈ?

ਸਾਧਾਰਨ ਗੱਲ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, ਆਪਣੇ ਮਰੀਜ਼ਾਂ ਜਾਂ ਗਾਹਕਾਂ ਨੂੰ ਇਹ ਖੁਲਾਸਾ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਈ ਕਨੂੰਨੀ ਜਿੰਮੇਵਾਰੀ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਤੁਹਾਨੂੰ HIV ਹੈ। ਸੇਹਤ ਪੇਸ਼ੇਵਰਾਂ ਵਾਸਤੇ, ਖੂਨ ਦੇ ਰਾਹੀਂ ਹੋਣ ਵਾਲੀਆਂ ਲਾਗਾਂ ਨਾਲ ਸੰਪਰਕ ਦੀ ਰੋਕਥਾਮ ਕਰਨ ਵਾਸਤੇ ਵਿਆਪਕ ਸਾਵਧਾਨੀਆਂ, ਸਾਰੇ ਕਾਰਜ ਸਥਾਨਾਂ ਵਿੱਚ ਬਕਾਇਦਾ ਅਭਿਆਸ ਦਾ ਭਾਗ ਹੋਣੀਆਂ ਚਾਹੀਦੀਆਂ ਹਨ।

ਗੈਰ-ਸੰਭਾਵੀ ਘਟਨਾ ਹੋਣ ਦੀ ਸੂਰਤ ਵਿੱਚ ਜਿੱਥੇ ਸੰਭਾਵੀ HIV ਸੰਪਰਕ ਵਾਪਰਦਾ ਹੈ (ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ, ਤੁਹਾਡਾ ਖੂਨ ਵਹਿ ਕੇ ਕਿਸੇ ਮਰੀਜ਼ ਜਾਂ ਗਾਹਕ ਦੀ ਪਾਟੀ ਹੋਈ ਚਮੜੀ ਵਿੱਚ ਚਲਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ), ਮਰੀਜ਼ ਜਾਂ ਗਾਹਕ ਨੂੰ ਸੂਚਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਜੋ ਉਹ ਟੈਸਟ ਕਰਵਾਉਣ ਬਾਰੇ ਡਾਕਟਰੀ ਸਲਾਹ ਅਤੇ ਇਸ ਬਾਰੇ ਮੰਗ ਕਰ ਸਕੇ ਕਿ ਕੀ ਸੰਪਰਕ ਤੋਂ ਬਾਅਦ HIV ਵਿਰੋਧੀ ਦਵਾਈਆਂ ਦੇ ਨਾਲ ਇਲਾਜ ਨੂੰ ਵਿਚਾਰਿਆ ਜਾਵੇ (“ਸੰਪਰਕ

ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਰੋਕਥਾਮ” - (“post-exposure prophylaxis”) ਤਾਂ ਜੋ ਲਾਗ ਲੱਗਣ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਨੂੰ ਘੱਟ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕੇ। ਜੇ ਸੰਭਾਵੀ ਸੰਪਰਕ ਬਾਰੇ ਉਸ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਸੂਚਿਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਤਾਂ ਇਹ ਸੰਭਵ ਹੈ ਕਿ ਤੁਹਾਡੇ 'ਤੇ ਮੁਕੱਦਮਾ ਚਲਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਜੇ ਤੁਸੀਂ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਇਸ ਹਾਲਾਤ ਵਿੱਚ ਪਾਉਂਦੇ ਹੋ ਤਾਂ ਤੁਹਾਨੂੰ ਕਿਸੇ ਵਕੀਲ ਜਾਂ ਕਨੂੰਨੀ ਕਲੀਨਿਕ ਨਾਲ ਤੁਰੰਤ ਸੰਪਰਕ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਜੇ ਤੁਹਾਡੇ ਪੇਸ਼ੇਵਰਾਨਾ ਅਭਿਆਸ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਨਿਯਮਿਤ ਕਰਨ ਵਾਲੀ ਸੰਸਥਾ ਦੁਆਰਾ ਚਲਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ (ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਡਾਕਟਰਾਂ ਅਤੇ ਸਰਜਨਾਂ ਦਾ ਕਾਲਜ ਜਾਂ ਨਰਸਾਂ ਦਾ ਕਾਲਜ), ਤਾਂ ਉਹ ਸੰਸਥਾ ਵੀ ਤੁਹਾਡੀ ਸਹਾਇਤਾ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਅਧਿਨਿਯਮਿਕ ਸੰਸਥਾ ਬਿਨਾਂ ਤੁਹਾਡੀ ਪਛਾਣ ਦੱਸਣ ਦੇ, ਸੰਪਰਕ ਬਾਰੇ ਮਰੀਜ਼ ਨੂੰ ਸੂਚਿਤ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ।

ਸੈਕਸ ਵਰਕਰਾਂ ਵਾਸਤੇ, ਕਿਸੇ ਗਾਹਕ ਨੂੰ HIV (ਅਤੇ ਸੰਭਵ ਤੌਰ 'ਤੇ ਹੋਰ ਜਿਨਸੀ ਸੰਚਾਰਨ ਨਾਲ ਫੈਲਣ ਵਾਲੀਆਂ ਲਾਗਾਂ) ਦਾ ਖੁਲਾਸਾ ਨਾ ਕਰਨ ਵਾਸਤੇ ਅਪਰਾਧਕ ਦੇਸ਼ਾਂ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ, ਇੱਕ ਵਿਚਾਰਨਯੋਗ ਕਾਰਕ ਹੈ। ਕੈਨੇਡਾ ਦੀ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਇੱਕ 2012 ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਅਨੁਸਾਰ, HIV ਨਾਲ ਜੀਵਨ ਬਸਰ ਕਰ ਰਹੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ (ਯੋਨੀ ਰਾਹੀਂ) ਸੰਭੋਗ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕਿਸੇ ਜਿਨਸੀ ਭਾਈਵਾਲ ਨੂੰ ਇਸ ਤੱਥ ਦਾ ਖੁਲਾਸਾ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਜਦ ਤੱਕ HIV ਨਾਲ ਰਹਿ ਰਹੇ ਵਿਅਕਤੀ ਵਿੱਚ ਬਹੁਤ ਘੱਟ ਜਾਂ ਪਤਾ ਨਾ ਲੱਗਣਯੋਗ ਵਾਇਰਲ ਲੋਡ ਹੈ ਅਤੇ ਨਿਰੋਧਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। (ਅਜਿਹਾ ਸੰਭਾਵੀ ਜਾਪਦਾ ਹੈ ਕਿ ਏਹੀ ਲੋੜਾਂ ਗੁਦਾ ਰਾਹੀਂ ਸੰਭੋਗ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਵੀ ਵਾਪਰਦੀਆਂ ਹਨ, ਪਰ ਕਨੂੰਨ ਵਿੱਚ ਇਹ ਚੀਜ਼ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਨਾ ਹੀ ਇਹ ਚੀਜ਼ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਮੌਖਿਕ ਸੰਭੋਗ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਖੁਲਾਸਾ ਨਾ ਕਰਨ ਵਾਸਤੇ ਦੇਸ਼ੀ ਠਹਿਰਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।) ਇਸ ਕਰਕੇ, ਇੱਕ ਸੈਕਸ ਵਰਕਰ ਜੋ ਕਿਸੇ ਗਾਹਕ ਨੂੰ ਆਪਣੀ HIV ਅਵਸਥਾ ਦਾ ਖੁਲਾਸਾ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ/ਦੀ, ਉਹ ਅਪਰਾਧਕ ਮੁਕੱਦਮੇ ਦਾ ਸਾਹਮਣਾ ਕਰ ਸਕਦਾ/ਦੀ ਹੈ। (ਅਪਰਾਧਕ ਕਨੂੰਨ ਅਤੇ HIV ਦੇ ਖੁਲਾਸੇ ਬਾਰੇ ਅਗਲੇਰੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਵਾਸਤੇ ਦੇਖੋ www.aidslaw.ca/criminallaw/।)

6. ਕੀ ਮੈਨੂੰ ਆਪਣੇ ਸਹਿ-ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਕੋਲ ਇਹ ਖੁਲਾਸਾ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ ਕਿ ਮੈਨੂੰ HIV ਹੈ?

ਤੁਹਾਡੇ ਵਾਸਤੇ ਆਪਣੇ ਸਹਿ-ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਕੋਲ ਇਹ ਖੁਲਾਸਾ ਕਰਨਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਤੁਹਾਨੂੰ HIV ਹੈ। ਰਸਮੀ ਸੰਪਰਕ ਰਾਹੀਂ HIV ਦਾ ਸੰਚਾਰਨ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ। ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨਾ ਤੁਹਾਡੀ ਮਰਜ਼ੀ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਤੁਸੀਂ ਇਸ ਜਾਣਕਾਰੀ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਸਹਿ-ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਨਾਲ ਸਾਂਝੀ ਕਰਨੀ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹੋ।

7. ਕੀ ਮੈਨੂੰ ਇਸ ਲਈ ਨੈਕਰੀਓਂ ਕੱਢਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਮੈਨੂੰ HIV ਹੈ?

ਨਹੀਂ। ਕੈਨੇਡਾ ਵਿੱਚ, ਸੰਘੀ ਅਤੇ ਸੂਬਾਈ/ਖਿੱਤਾ ਪੱਧਰ 'ਤੇ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰ ਕਨੂੰਨ, ਅਪੰਗਤਾ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਭੇਦਭਾਵ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਲੋਕਾਂ ਦੀ ਰੱਖਿਆ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਚਾਹੇ ਅਪੰਗਤਾ ਅਸਲੀ ਹੋਵੇ ਜਾਂ ਇਸ ਬਾਰੇ ਧਾਰਨਾ ਬਣਾ

ਲਈ ਗਈ ਹੋਵੇ। ਇਹਨਾਂ ਕਨੂੰਨਾਂ ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਤਾਂ ਜੋ HIV ਨਾਲ ਜੀਵਨ ਬਸਰ ਕਰ ਰਹੇ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਇਸ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕੇ। ਇਹਨਾਂ ਕਨੂੰਨਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ, HIV ਸਮੇਤ ਕਿਸੇ ਵੀ ਅਪੰਗਤਾ ਦੇ ਕਰਕੇ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀ 'ਤੇ ਰੱਖਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨ ਜਾਂ ਨੌਕਰੀਓਂ ਕੱਢਣ ਨੂੰ ਭੇਦਭਾਵ ਸਮਝਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਨਾਲ ਹੀ, ਕਿਸੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਅਪੰਗਤਾ ਕਰਕੇ ਉਸ ਨਾਲ ਵਿਭਿੰਨ, ਨਕਾਰਾਤਮਕ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਵਿਵਹਾਰ ਕਰਨ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਅਪੰਗਤਾ ਕਰਕੇ ਕਾਰਜ-ਸਥਾਨ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨਾਲ ਛੇੜਖਾਨੀ ਜਾਂ ਹੋਰ ਭੇਦਭਾਵਪੂਰਨ ਵਿਵਹਾਰ ਨੂੰ ਸਹਿਣ ਕਰਨ ਦੀ ਆਗਿਆ ਨਹੀਂ ਹੈ।

ਕੈਨੇਡੀਅਨ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰ ਕਨੂੰਨਾਂ ਤਹਿਤ, *ਅਨੁਕੂਲਤਾ ਦਾ ਕਨੂੰਨੀ ਕਰੱਤਵ* ਵੀ ਹੈ। ਕਾਰਜ-ਸਥਾਨ ਵਿੱਚ ਅਨੁਕੂਲਤਾ ਦਾ ਮਤਲਬ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਉਹਨਾਂ ਰੁਕਾਵਟਾਂ ਨੂੰ ਦੂਰ ਕਰਨ ਲਈ ਵਾਜਬ ਵਿਵਸਥਾਵਾਂ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾਂਦੀਆਂ ਹਨ ਜੋ ਅਪੰਗਤਾਵਾਂ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਸੰਪੂਰਨ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਭਾਗ ਲੈਣ ਤੋਂ ਰੋਕਦੀਆਂ ਹਨ। ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਫਰਕ ਨੂੰ ਅਨੁਕੂਲ ਕਰਨ ਵਾਸਤੇ ਅਜਿਹੇ ਕਦਮ ਉਠਾਉਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ, ਜਦ ਤੱਕ ਇਹ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਵਾਸਤੇ “ਅਣਉਚਿਤ ਤੰਗੀ” ਦੀ ਸਿਰਜਣਾ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ। ਕੁਝ ਕੁ ਉਦਾਹਰਨਾਂ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ ਕੰਮ ਦੇ ਲਚਕਦਾਰ ਘੰਟੇ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਾਉਣਾ, ਸਾਰੇ ਕੰਮਕਾਜੀ ਦਿਨ ਦੌਰਾਨ ਅਕਸਰ ਬਰੇਕਾਂ ਲੈਣ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦੇਣਾ, ਕਿਸੇ ਵਰਕ ਸਟੇਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਭੌਤਿਕ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਸੇਧ ਕਰਨਾ ਅਤੇ ਸਹਾਇਤਾਕਾਰੀ ਸਾਜ਼ੋ-ਸਾਮਾਨ ਜਾਂ ਤਕਨਾਲੋਜੀ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਾਉਣਾ। ਅਨੁਕੂਲ ਕਰਨ ਦੇ ਕਰੱਤਵ ਬਾਰੇ ਵਧੇਰੇ ਜਾਣਕਾਰੀ ਵਾਸਤੇ, ਇਸ ਲੜੀ ਵਿੱਚ “ਕਾਰਜ-ਸਥਾਨ ਵਿੱਚ ਅਨੁਕੂਲਤਾ” ਦੇਖੋ।

ਪਰ, ਕਿਸੇ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀ 'ਤੇ ਰੱਖਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰ ਦੇਣ, ਉਸਨੂੰ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰਨ, ਉਸਦੇ ਕੰਮ 'ਤੇ ਬੰਦਸ਼ਾਂ ਲਾਉਣ, ਜਾਂ ਉਸਨੂੰ ਨੌਕਰੀਓਂ ਕੱਢਣ ਨੂੰ ਗੈਰ-ਕਨੂੰਨੀ ਨਹੀਂ ਸਮਝਿਆ ਜਾਂਦਾ ਜੇਕਰ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਇਹ ਦਿਖਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਫੈਸਲਾ ਇੱਕ ਨੇਕ *ਇਰਾਦੇ* (“ਨੇਕ ਵਿਸ਼ਵਾਸ”) ਵਾਲੀ ਕਿੱਤਾਕਾਰੀ ਲੋੜ 'ਤੇ ਆਧਾਰਤ ਹੈ। ਇੱਕ ਨੇਕ *ਇਰਾਦੇ* ਵਾਲੀ ਲੋੜ ਅਜਿਹੀ ਚੀਜ਼ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਜੋ ਕਾਰੋਬਾਰ ਨੂੰ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ, ਸੁਯੋਗਤਾ ਨਾਲ ਅਤੇ ਕੰਜੂਸੀ ਨਾਲ ਚਲਾਉਣ ਵਾਸਤੇ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਇੱਕ ਅਜਿਹੀ ਲੋੜ ਜੋ ਕੋਈ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਸਿਰਫ ਇਸ ਲਈ ਸਥਾਪਤ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਸੁਵਿਧਾਜਨਕ ਹੈ ਜਾਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਵਾਸਤੇ ਚੀਜ਼ਾਂ ਵਧੇਰੇ ਆਸਾਨ ਬਣਾ ਦਿੰਦੀ ਹੈ, ਇਸ ਟੈਸਟ ਦੀ ਪੂਰਤੀ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗੀ। *ਨੇਕ ਇਰਾਦੇ ਵਾਲੀ* ਸਮਝੀ ਜਾਣ ਵਾਸਤੇ, ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਹ ਦਿਖਾਉਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਲੋੜ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਨੌਕਰੀ ਦੇ ਅਤੀ ਜ਼ਰੂਰੀ ਪ੍ਰਕਾਰਜਾਂ ਦੇ ਭਾਗ ਵਜੋਂ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ। ਇਹ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨਵੀਨਤਮ ਡਾਕਟਰੀ, ਵਿਗਿਆਨਕ ਅਤੇ ਅੰਕੜਿਆਂ ਸਬੰਧੀ ਜਾਣਕਾਰੀ 'ਤੇ ਆਧਾਰਿਤ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ।

ਜੇ ਤੁਹਾਡੀ HIV-ਪਾਜੇਟਿਵ ਅਵਸਥਾ (ਜਾਂ ਹੋਰ ਅਪੰਗਤਾ) ਉਸ ਕੰਮ ਦੀ ਕਿਸਮ ਨੂੰ ਸੀਮਤ ਕਰਦੀ ਹੈ ਜੋ ਤੁਸੀਂ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਹੋ, ਅਤੇ, ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਵੱਲੋਂ ਤੁਹਾਨੂੰ ਵਾਜਬ ਅਨੁਕੂਲਤਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ, ਤੁਸੀਂ ਅਜੇ

ਵੀ ਨੈਕਰੀ ਦੀ ਨੈਕ ਇਰਾਦੇ ਵਾਲੀਲੋੜ ਦੀ ਪੂਰਤੀ ਕਰਨ ਦੇ ਅਯੋਗ ਹੋ, ਤਾਂ ਇਸਨੂੰ ਭੇਦਭਾਵ ਨਹੀਂ ਸਮਝਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਜੇਕਰ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਤੁਹਾਨੂੰ ਛੱਡ ਦਿੰਦਾ ਹੈ।

8. ਕੀ ਮੇਰਾ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ (ਜਾਂ ਮੇਰੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੀ ਬੀਮਾ ਕੰਪਨੀ) ਮੈਨੂੰ ਸੇਹਤ ਜਾਂ ਅਪੰਗਤਾ ਦੇ ਲਾਭ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਾਉਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਮੈਨੂੰ HIV ਹੈ?

ਤੁਹਾਡਾ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ, ਜਾਂ ਲਾਭਾਂ ਦੀ ਕਵਰੇਜ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਵਾਉਣ ਵਾਲੀ ਬੀਮਾ ਕੰਪਨੀ, ਸੇਹਤ ਜਾਂ ਅਪੰਗਤਾ ਦੇ ਲਾਭ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਾਉਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੇ ਕਿਉਂਕਿ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਸੇਹਤ ਅਵਸਥਾ ਦੇ ਮੁਕਾਬਲੇ ਤੁਹਾਨੂੰ HIV ਹੈ।

ਪਰ, ਕਈ ਵਾਰ ਲਾਭਾਂ ਨੂੰ ਕਨੂੰਨਨ ਅਜਿਹੇ ਤਰੀਕਿਆਂ ਨਾਲ ਸੀਮਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜੋ HIV ਵਾਲੇ ਕੁਝ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ। ਬਹੁਤ ਸਾਰੀਆਂ ਗਰੁੱਪ ਬੀਮਾ ਯੋਜਨਾਵਾਂ ਵਿੱਚ, ਜੋ ਕਿਸੇ ਕਾਰਜ-ਸਥਾਨ ਵਿੱਚ ਸਾਰੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਾਸਤੇ ਲਾਭ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਾਉਂਦੀਆਂ ਹਨ, “ਪਹਿਲਾਂ ਤੋਂ ਮੌਜੂਦ ਅਵਸਥਾਵਾਂ” ਸਬੰਧੀ ਧਾਰਾਵਾਂ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ। ਇਹ ਉਹ ਬਿਮਾਰੀਆਂ ਜਾਂ ਸੇਹਤ ਅਵਸਥਾਵਾਂ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ ਜੋ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵੱਲੋਂ ਯੋਜਨਾ 'ਤੇ ਦਸਤਖਤ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਹੋਂਦ ਰੱਖਦੀਆਂ ਸਨ। ਇਹ ਯੋਜਨਾਵਾਂ ਪਹਿਲਾਂ ਤੋਂ ਮੌਜੂਦ ਅਵਸਥਾਵਾਂ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਤੋਂ ਕਵਰੇਜ ਵਾਸਤੇ ਇੱਕ ਵਧੀਕ ਖਰਚੇ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨਾ ਲੋੜ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ, ਪਹਿਲਾਂ ਤੋਂ ਮੌਜੂਦ ਕਿਸੇ ਅਵਸਥਾ ਵਾਸਤੇ ਸੇਹਤ ਸਬੰਧੀ ਦਾਅਵਾ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਸਮੇਂ ਦੀ ਇੱਕ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਮਿਆਦ ਗੁਜ਼ਰ ਜਾਣਾ ਲੋੜ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ, ਜਾਂ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਇਹ ਪਹਿਲਾਂ ਤੋਂ ਮੌਜੂਦ ਅਵਸਥਾਵਾਂ ਨਾਲ ਸਬੰਧਿਤ ਖਰਚਿਆਂ ਵਾਸਤੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਵਰੇਜ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਨਾ ਕਰਨ। ਜੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਲਈ ਕੰਮ ਕਰਨਾ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਤੁਸੀਂ HIV-ਪਾਜੇਟਿਵ ਸੀ, ਤਾਂ ਅਜਿਹੀ ਕਿਸੇ ਧਾਰਾ ਦੁਆਰਾ ਤੁਹਾਡੇ ਲਾਭ ਸੀਮਤ ਕੀਤੇ ਜਾ ਸਕਦੇ ਹਨ।

9. ਮੇਰੇ ਕਾਰਜ-ਸਥਾਨ ਬੀਮੇ ਦੇ ਤਹਿਤ ਲਾਭਾਂ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰਨ ਲਈ, ਕੀ ਮੇਰੇ ਵਾਸਤੇ ਇਹ ਖੁਲਾਸਾ ਕਰਨਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ ਕਿ ਮੈਨੂੰ HIV ਹੈ?

ਨਿੱਜੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਦੀ ਪਰਦੇਦਾਰੀ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ HIV ਅਵਸਥਾ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ, ਵੀ ਉਹਨਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਾਸਤੇ ਇੱਕ ਚਿੰਤਾ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜੋ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਰਾਹੀਂ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਂਦੇ ਲਾਭ ਦੇ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਹਾਲਾਂਕਿ ਕਿਸੇ ਬੀਮਾ ਯੋਜਨਾ ਤਹਿਤ ਸੇਹਤ ਜਾਂ ਅਪੰਗਤਾ ਦੇ ਲਾਭਾਂ ਵਾਸਤੇ ਅਰਜ਼ੀ ਦੇਣ ਵਾਸਤੇ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਇਹ ਦੱਸਣ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੀ ਕਿ ਉਸਨੂੰ HIV ਹੈ, ਪਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਡਾਕਟਰੀ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਾਉਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੋਵੇਗੀ। ਇਸ ਕਰਕੇ ਤੁਹਾਡੇ ਡਾਕਟਰਾਂ ਨੂੰ ਬੀਮਾ ਕੰਪਨੀਆਂ ਨੂੰ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਵਸਥਾਵਾਂ ਅਤੇ ਤਸ਼ਖੀਸਾਂ ਜਾਹਰ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਪੈ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜਦ ਤੁਸੀਂ ਲਾਭਾਂ ਵਾਸਤੇ ਅਰਜ਼ੀ ਦੇ ਰਹੇ ਹੋ ਜਾਂ ਕੋਈ ਦਾਅਵਾ ਫਾਰਮ ਸੌਂਪ ਰਹੇ ਹੋ।

ਜੇ ਤੁਹਾਡਾ ਕਾਰਜੀ-ਕਾਰਜ ਤੁਹਾਡੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਜਾਂ ਤੁਹਾਡੇ ਮਨੁੱਖੀ ਵਸੀਲਿਆਂ ਦੇ ਵਿਭਾਗ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਦੇ ਹੱਥਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਗੁਜ਼ਰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ ਤੁਹਾਡੀ ਡਾਕਟਰੀ ਅਵਸਥਾ ਬਾਰੇ ਸਾਰੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਨੂੰ ਸਖਤੀ ਨਾਲ ਗੁਪਤ ਰੱਖਣ ਲਈ ਕਨੂੰਨ ਵਚਨਬੱਧ ਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਪਰ, ਤੁਸੀਂ ਡਾਕਟਰੀ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ਾਂ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਸੀਲਬੰਦ ਲਿਫਾਫੇ ਵਿੱਚ ਪਾਕੇ ਸੌਂਪਣ ਨੂੰ ਵੀ ਤਰਜੀਹ ਦੇ ਸਕਦੇ ਹੋ ਜਿਸਤੇ ਬੀਮਾ ਕੰਪਨੀ ਦਾ ਪਤਾ ਲਿਖਿਆ ਹੋਵੇ ਅਤੇ “ਗੁਪਤ” ਦਾ ਲੇਬਲ ਲੱਗਾ ਹੋਵੇ। ਜਾਂ ਤੁਸੀਂ ਆਪਣੇ ਦਾਅਵਾ ਫਾਰਮਾਂ ਨੂੰ ਤੁਹਾਡੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਸਥਾਨ 'ਤੇ ਮਨੁੱਖੀ ਵਸੀਲਿਆਂ ਨਾਲ ਸਬੰਧਿਤ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਰਾਹੀਂ ਭੇਜਣ ਦੀ ਬਜਾਏ ਸਿੱਧਾ ਬੀਮਾ ਕੰਪਨੀ ਨੂੰ ਭੇਜ ਸਕਦੇ ਹੋ। ਬੀਮਾ ਕੰਪਨੀ ਦੀਆਂ ਲੋੜਾਂ ਬਾਰੇ ਪਤਾ ਕਰਨ ਲਈ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਸਿੱਧੇ ਕਾਲ ਕਰੋ।

ਗਾਹਕ ਦੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਦੀ ਗੁਪਤਤਾ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਸਾਰੀਆਂ ਬੀਮਾ ਕੰਪਨੀਆਂ ਦੀਆਂ ਸਖਤ ਨੀਤੀਆਂ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ ਅਤੇ ਕਨੂੰਨ ਦੁਆਰਾ ਉਹਨਾਂ ਤੋਂ ਲੋੜਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਦਾਅਵੇ ਦੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਨੂੰ ਗੁਪਤ ਰੱਖਣ। ਬੀਮਾ ਕੰਪਨੀ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਵਿਅਕਤੀ ਨਾਲ ਡਾਕਟਰੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਬਾਰੇ ਵਿਚਾਰ-ਵਟਾਂਦਰਾ ਕਰਨ ਲਈ, ਬੀਮਾ ਕੰਪਨੀਆਂ ਕੋਲ ਬੀਮਾ ਕੀਤੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀ ਲਿਖਤੀ ਆਗਿਆ ਹੋਣੀ ਲਾਜ਼ਮੀ ਹੈ।

10. ਜੇ ਮੈਂ ਕਾਰਜ ਸਥਾਨ 'ਤੇ ਅਨੁਕੂਲਤਾਵਾਂ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਦਾ/ਦੀ ਹਾਂ ਜਾਂ ਜੇ ਮੈਨੂੰ ਥੋੜ੍ਹੇ ਸਮੇਂ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ, ਤਾਂ ਕੀ ਮੈਨੂੰ ਆਪਣੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਇਹ ਦੱਸਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਇਸ ਕਰਕੇ ਕਿਉਂਕਿ ਮੈਨੂੰ HIV ਹੈ?

ਜੇ ਤੁਹਾਨੂੰ ਕਾਰਜ ਸਥਾਨ 'ਤੇ ਅਨੁਕੂਲਤਾ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ, ਤਾਂ ਤੁਹਾਨੂੰ ਆਪਣੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤਸ਼ਖੀਸ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਾਉਣ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਸੰਭਵ ਤੌਰ 'ਤੇ ਤੁਹਾਨੂੰ, ਤੁਹਾਡੇ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੀਆਂ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਸੀਮਾਵਾਂ ਜਾਂ ਲੋੜਾਂ ਦਾ ਵਰਣਨ ਕਰਦੇ ਡਾਕਟਰੀ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ਾਂ ਦੀ ਲੋੜ ਪਵੇਗੀ ਤਾਂ ਜੇ ਤੁਸੀਂ ਆਪਣੀ ਨੈਕਰੀ ਦੇ ਅਤੀ ਜ਼ਰੂਰੀ ਕਰੱਤਵਾਂ ਨੂੰ ਨੇਪਰੇ ਚਾੜ੍ਹਨ ਦੇ ਯੋਗ ਹੋ ਸਕੋ।

ਜੇ ਤੁਸੀਂ ਆਪਣੀ ਨੈਕਰੀ ਤੋਂ ਡਾਕਟਰੀ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਬੇਨਤੀ ਕਰ ਰਹੇ ਹੋ ਕਿਉਂਕਿ ਤੁਸੀਂ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੇ ਹੋਰ ਯੋਗ ਨਹੀਂ ਰਹੇ ਹੋ, ਤਾਂ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਤੁਸੀਂ ਤੁਹਾਡੀ ਯੂਨੀਅਨ ਜਾਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਵੱਲੋਂ ਸਰਪ੍ਰਸਤੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਿਸੇ ਗਰੁੱਪ ਯੋਜਨਾ ਰਾਹੀਂ, ਬਿਮਾਰੀ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਲਾਭਾਂ ਜਾਂ ਥੋੜ੍ਹੀ-ਮਿਆਦ ਜਾਂ ਲੰਬੀ-ਮਿਆਦ ਦੇ ਅਪੰਗਤਾ ਲਾਭਾਂ ਵਾਸਤੇ ਅਰਜ਼ੀ ਦੇਣ ਦੇ ਯੋਗ ਹੋਵੋ। ਅਪੰਗਤਾ ਦੇ ਲਾਭਾਂ ਵਾਸਤੇ ਅਰਜ਼ੀ ਦੇਣ ਲਈ, ਤੁਹਾਨੂੰ ਵਧੇਰੇ ਵਿਸਤਰਿਤ ਡਾਕਟਰੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਸੌਂਪਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੋਵੇਗੀ ਜੇ ਇਹ ਦਿਖਾਉਂਦੀ ਹੋਵੇ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਆਪਣੇ ਕਿੱਤੇ ਦੇ ਅਤੀ ਜ਼ਰੂਰੀ ਕਰੱਤਵਾਂ ਨੂੰ ਨੇਪਰੇ ਚਾੜ੍ਹਨ ਦੇ ਯੋਗ ਨਹੀਂ ਹੋ। ਹਾਲਾਂਕਿ ਤੁਹਾਡੇ ਵਾਸਤੇ ਆਪਣੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਆਪਣੀ HIV ਅਵਸਥਾ ਦਾ ਖੁਲਾਸਾ ਕਰਨਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਪਰ ਤੁਹਾਡੇ ਡਾਕਟਰ ਨੂੰ ਤੁਹਾਡੀ ਅਵਸਥਾ ਬਾਰੇ ਬੀਮਾ ਕੰਪਨੀ ਨੂੰ ਦੱਸਣਾ ਪਵੇਗਾ ਜੇਕਰ ਇਸਦਾ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਬਣਾਈ ਰੱਖਣ ਦੀ ਤੁਹਾਡੀ ਸਮਰੱਥਾ 'ਤੇ ਕੋਈ ਪ੍ਰਭਾਵ ਪੈਣਾ ਹੈ।

ਵਧੇਰੇ ਜਾਣਕਾਰੀ ਵਾਸਤੇ, ਇਸ ਲੜੀ ਵਿੱਚ “ਕਾਰਜ-ਸਥਾਨ ਵਿੱਚ ਅਨੁਕੂਲਤਾ” ਦੇਖੋ।

11. ਕੀ ਮੇਰੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਵਾਸਤੇ ਮੇਰੀ HIV ਅਵਸਥਾ ਨੂੰ ਗੁਪਤ ਰੱਖਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ?

ਹਾਂ। ਜੇ ਤੁਸੀਂ ਆਪਣੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਜਾਂ ਤੁਹਾਡੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੀ ਤਰਫ਼ੋਂ ਕਾਰਜ ਕਰ ਰਹੇ ਕਿਸੇ ਸਹਿ-ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ (ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ ਕਿਸੇ ਮਨੁੱਖੀ ਵਸੀਲਿਆਂ ਲਈ ਮੈਨੇਜਰ ਨੂੰ) ਇਹ ਖੁਲਾਸਾ ਕਰਦੇ ਹੋ ਕਿ ਤੁਹਾਨੂੰ HIV ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ ਲੋਕ ਇਸ ਜਾਣਕਾਰੀ ਨੂੰ ਗੁਪਤ ਰੱਖਣ ਲਈ ਵਚਨਬੱਧ ਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਕਨੂੰਨੀ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਤੁਹਾਡਾ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਤੁਹਾਡੀ ਸਹਿਮਤੀ ਬਿਨਾਂ ਤੁਹਾਡੀ HIV ਅਵਸਥਾ ਬਾਰੇ ਜਾਂ ਹੋਰ ਡਾਕਟਰੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਦਾ ਖੁਲਾਸਾ ਤੀਜੀਆਂ ਧਿਰਾਂ (ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ ਹੋਰ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ, ਗਾਹਕਾਂ, ਹੋਰ ਕੰਪਨੀਆਂ, ਦੇਸਤਾਂ, ਆਦਿ) ਨੂੰ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ।

ਪਰ ਰਿਵਾਜ ਅਨੁਸਾਰ, ਅਕਸਰ ਜਾਣਕਾਰੀ ਦੇ ਪ੍ਰਵਾਹ ਨੂੰ ਕੰਟਰੋਲ ਕਰਨਾ ਮੁਸ਼ਕਿਲ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਜੇਕਰ ਪਰਦੇਦਾਰੀ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਵਾਪਰਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਕਨੂੰਨੀ ਉਪਚਾਰ ਸੀਮਤ ਹਨ।

ਅੰਤ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਜਾਣ ਲਓ ਕਿ ਜੇ ਤੁਸੀਂ ਤੁਹਾਡੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੇ ਇੱਕ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧੀ ਵਜੋਂ ਅਧਿਕਾਰਿਤ ਸਮਰੱਥਾ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀ ਬਜਾਏ ਕਿਸੇ ਸਹਿ-ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਦੱਸਦੇ ਹੋ, ਤਾਂ ਉਸ ਸਹਿ-ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਗੁਪਤਤਾ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਓਹੀ ਕਨੂੰਨੀ ਕਰੱਤਵ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ।

12. ਕਾਰਜ ਸਥਾਨ 'ਤੇ ਭੇਦਭਾਵ ਅਤੇ ਛੇੜਛਾੜ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਮੇਰੇ ਕੋਲ ਕੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਹੈ?

ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੇ ਕਨੂੰਨਾਂ ਅਤੇ ਕਾਰਜ-ਸਥਾਨ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਕੁਝ ਹੋਰ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਕਨੂੰਨਾਂ ਤਹਿਤ, ਕਾਰਜ-ਸਥਾਨ 'ਤੇ HIV-ਸਬੰਧਿਤ ਭੇਦਭਾਵ ਅਤੇ ਛੇੜਛਾੜ (ਜਿਸਨੂੰ ਭੇਦਭਾਵ ਦੀ ਇੱਕ ਕਿਸਮ ਸਮਝਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ) ਤੋਂ ਤੁਹਾਡੀ ਰੱਖਿਆ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। *ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਅਤੇ ਸੁਤੰਤਰਤਾਵਾਂ ਦਾ ਕੈਨੇਡੀਅਨ ਫੁਰਮਾਨ*, ਜੋ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦਾ ਇੱਕ ਭਾਗ ਹੈ, ਦੇਸ਼ ਭਰ ਵਿੱਚ, ਕਿਸੇ ਵੀ ਪੱਧਰ 'ਤੇ, ਸਰਕਾਰਾਂ ਦੁਆਰਾ ਭੇਦਭਾਵ ਤੋਂ ਵਿਅਕਤੀ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਾਂ ਦੀ ਰੱਖਿਆ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਜੋਂ ਸਰਕਾਰ ਵੱਲੋਂ ਤੁਹਾਡੇ ਨਾਲ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਵਿਵਹਾਰ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ ਜੇ ਤੁਸੀਂ ਸਰਕਾਰ ਵਾਸਤੇ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹੋ।

ਇਸਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੇ ਕੋਡ, ਕਾਰਜ-ਸਥਾਨ ਵਿੱਚ ਬਿਨਾਂ ਭੇਦਭਾਵ ਬਰਾਬਰ ਦਾ ਵਿਵਹਾਰ ਲੋੜਦੇ ਹਨ। ਇਹ ਕੋਡ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਅਤੇ ਨਿੱਜੀ ਖੇਤਰ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ, ਦੋਨਾਂ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੇ ਹਨ (ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ ਨਿੱਜੀ ਵਿਅਕਤੀ ਵਿਸ਼ੇਸ਼, ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨਾਂ, ਸੰਗਠਨ)। ਹਰੇਕ ਸੂਬੇ ਅਤੇ ਖਿੱਤੇ ਦਾ ਆਪਣਾ ਖੁਦ ਦਾ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦਾ ਕੋਡ ਹੈ, ਅਤੇ ਇੱਕ ਸੰਘੀ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦਾ ਕਨੂੰਨ ਵੀ ਹੈ ਜੋ ਸੰਘੀ ਪੱਧਰ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ।

ਕੈਨੇਡਾ ਵਿੱਚ ਸਾਰੇ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੇ ਕੋਡ, ਤੁਹਾਨੂੰ HIV ਜਾਂ AIDS ਹੋਣ ਕਰਕੇ ਤੁਹਾਡੇ ਨਾਲ ਭੇਦਭਾਵ ਦੀ ਮਨਾਹੀ ਕਰਦੇ ਹਨ (ਜਾਂ ਏਥੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਜੇਕਰ ਤੁਹਾਨੂੰ HIV ਜਾਂ AIDS ਹੋਈ ਹੋਣ ਬਾਰੇ ਧਾਰਨਾ ਵੀ ਬਣਾ ਲਈ ਜਾਂਦੀ ਹੈ)। ਹਾਲਾਤਾਂ ਵਿੱਚ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੇ ਕੋਡ ਵਿੱਚ ਸੂਚੀਬੱਧ ਨਿੱਜੀ ਖੂਬੀਆਂ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਨਸਲ, ਲਿੰਗ, ਅਪੰਗਤਾ, ਜਿਨਸੀ ਝੁਕਾਉ, ਧਰਮ ਆਦਿ, ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਖਿਲਾਫ ਭੇਦਭਾਵ ਕਰਨ ਦੀ ਆਗਿਆ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਭੇਦਭਾਵ ਨਾ ਕਰਨ ਦੇ ਕਰੱਤਵ ਦਾ ਮਤਲਬ ਇਹ ਵੀ ਹੈ ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਤੋਂ ਕਨੂੰਨ ਇਹ ਲੋੜਿਆਂ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਅਪੰਗਤਾਵਾਂ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਵਾਜਬ ਅਨੁਕੂਲਤਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਾਉਣ।

ਕਾਰਜ-ਸਥਾਨ ਵਿੱਚ ਤੁਹਾਡੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੀ ਰੱਖਿਆ ਕਰਦੇ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਨੂੰਨਾਂ ਤਹਿਤ, ਤੁਹਾਨੂੰ ਬਿਨਾਂ ਭੇਦਭਾਵ, ਬਰਾਬਰ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਅਤੇ ਲਾਭਾਂ ਦਾ ਵੀ ਹੱਕ ਹੈ। ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ, ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਮਿਆਰ ਕਨੂੰਨ ਉਹਨਾਂ ਮੁੱਢਲੇ ਮਿਆਰਾਂ ਨੂੰ ਉਜਾਗਰ ਕਰਦੇ ਹਨ ਜੋ ਸਾਰੇ ਕਾਮਿਆਂ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੇ ਹਨ (ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੇ ਘੰਟੇ, ਜਨਤਕ ਛੁੱਟੀਆਂ, ਘੱਟੋ ਘੱਟ ਉਜਰਤਾਂ ਅਤੇ ਛੁੱਟੀਆਂ ਦੀਆਂ ਹੱਕਦਾਰੀਆਂ, ਗਰਭਅਵਸਥਾ ਅਤੇ ਮਾਪਿਆਂ ਵਾਸਤੇ ਛੁੱਟੀ, ਆਦਿ)। ਕਿੱਤਾਕਾਰੀ ਸੇਹਤ ਅਤੇ ਸਲਾਮਤੀ ਸਬੰਧੀ ਕਨੂੰਨ, ਕਾਰਜ-ਸਥਾਨ 'ਤੇ ਸਲਾਮਤੀ ਵਾਸਤੇ ਘੱਟੋ ਘੱਟ ਮਿਆਰਾਂ ਨੂੰ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣ ਦਾ ਟੀਚਾ ਰੱਖਦੇ ਹਨ। ਕੁਝ ਕੁ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰਾਂ ਵਿੱਚ, ਇਹਨਾਂ ਕਨੂੰਨਾਂ ਵਿੱਚ ਕਾਰਜ-ਸਥਾਨ 'ਤੇ ਹੋਣ ਵਾਲੀ ਛੇੜਛਾੜ ਜਾਂ ਹਿੰਸਾ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਸੁਰੱਖਿਆਵਾਂ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ। ਇਹਨਾਂ ਕਿਸਮਾਂ ਦੀਆਂ ਕਾਰਜ-ਸਥਾਨ ਸੁਰੱਖਿਆਵਾਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਹਰੇਕ ਸੂਬੇ ਅਤੇ ਖਿੱਤੇ ਵਿੱਚ, ਅਤੇ ਨਾਲ ਹੀ ਸੰਘੀ ਪੱਧਰ 'ਤੇ ਵੱਖੋ-ਵੱਖਰੇ ਕਨੂੰਨ ਹਨ। ਤੁਹਾਡੀ HIV ਅਵਸਥਾ ਕਰਕੇ ਤੁਹਾਨੂੰ ਇਹਨਾਂ ਸੁਰੱਖਿਆਵਾਂ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ, ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੇ ਕੋਡ ਦੇ ਉਲਟ ਭੇਦਭਾਵਪੂਰਨ ਹੋਵੇਗਾ।

ਜੇ ਤੁਸੀਂ ਕਿਸੇ ਯੂਨੀਅਨ ਨਾਲ ਸਬੰਧ ਰੱਖਦੇ ਹੋ, ਤਾਂ ਸੁਰੱਖਿਆ ਦਾ ਇੱਕ ਹੋਰ ਸਰੋਤ ਤੁਹਾਡੀ ਯੂਨੀਅਨ ਦਾ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨਾਲ ਸਮੂਹਕ ਇਕਰਾਰਨਾਮਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਜੋ ਉਸ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੇ ਕੋਡ ਨੂੰ ਸੰਮਿਲਤ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇਸਦਾ ਮਤਲਬ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਸਮੂਹਕ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਤਹਿਤ ਇੱਕ ਗਿਲੇ ਰਾਹੀਂ, ਤੁਹਾਡੀ ਯੂਨੀਅਨ ਦੁਆਰਾ ਵੀ ਭੇਦਭਾਵ ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ।

ਤੁਹਾਡੀ ਪ੍ਰਸਥਿਤੀ 'ਤੇ ਕਿਹੜੇ ਕਨੂੰਨ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੇ ਹਨ, ਇਹ ਇਸ ਗੱਲ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਕਿੱਥੇ ਰਹਿੰਦੇ ਹੋ ਅਤੇ ਤੁਸੀਂ ਕਿਸ ਵਾਸਤੇ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹੋ। ਮਾਰਗ ਦਰਸ਼ਨ ਵਾਸਤੇ ਕਿਸੇ ਵਕੀਲ, ਕਨੂੰਨੀ ਕਲੀਨਿਕ ਜਾਂ ਤੁਹਾਡੀ ਯੂਨੀਅਨ ਦੇ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧ ਨਾਲ ਸਲਾਹ-ਮਸ਼ਵਰਾ ਕਰੋ।

ਜੇ ਤੁਸੀਂ ਕਾਰਜ-ਸਥਾਨ 'ਤੇ ਭੇਦਭਾਵ ਜਾਂ ਪਰਦੇਦਾਰੀ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਤੋਂ ਪੀੜਤ ਹੁੰਦੇ ਹੋ ਤਾਂ ਤੁਸੀਂ ਕੀ ਕਦਮ ਉਠਾ ਸਕਦੇ ਹੋ, ਇਸ ਬਾਰੇ ਵਧੇਰੇ ਜਾਣਕਾਰੀ ਵਾਸਤੇ ਇਸ ਲੜੀ ਵਿੱਚ “ਕਾਰਜ-ਸਥਾਨ ਵਿੱਚ ਭੇਦਭਾਵ ਅਤੇ ਪਰਦੇਦਾਰੀ ਦੀਆਂ ਉਲੰਘਣਾਵਾਂ ਵਾਸਤੇ ਉਪਚਾਰ” ਦੇਖੋ।

ਅਗਲੇਰੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਵਾਸਤੇ:

AIDS ਕੈਲਗਰੀ, “HIV/AIDS and Employer Rights/Responsibilities,” ਸੰਖੇਪ ਸਾਰ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ (ਜਨਵਰੀ 2008)। ਆਨਲਾਈਨ: www.aidsalgary.org

AIDSLEX, “Employment, Labour and the Workplace” ਸਰੋਤ ਸੰਕਲਨ: www.aidslex.org

Canadian Human Rights Commission *Policy on HIV/AIDS* (2010). ਆਨਲਾਈਨ: www.chrc-ccdp.ca

Episodic Disabilities Employment Network (EDEN) ਵੈੱਬਸਾਈਟ: edencanada.ca

Canadian Medical Protective Association, “ਖੂਨ ਤੋਂ ਹੋਣ ਵਾਲੀਆਂ ਵਾਇਰਸ ਦੀਆਂ ਲਾਗਾਂ ਵਾਲੇ ਡਾਕਟਰ: ਖਤਰਿਆਂ ਨੂੰ ਸਮਝਣਾ ਅਤੇ ਇਹਨਾਂ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਕਰਨਾ” (ਬਿਨਾਂ ਤਾਰੀਖ), ਅਤੇ “ਡਾਕਟਰ ਦੀ ਨਿੱਜੀ ਸੇਹਤ ਜਾਣਕਾਰੀ: ਜਨਤਕ ਸਲਾਮਤੀ ਅਤੇ ਵਿਅਕਤੀ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਦੀ ਪਰਦੇਦਾਰੀ ਦੀ ਹਮਾਇਤ ਕਰਨਾ” (2010)। ਆਨਲਾਈਨ: www.cmpa-acpm.ca

COCQ-SIDA, “Le dévoilement en milieu de travail” (ਕਵੀਬੈੱਕ ਕਨੂੰਨ)। ਆਨਲਾਈਨ: <http://www.cocqsida.com>

Interagency Coalition on AIDS and Development (ICAD), “PHAs ਵਾਸਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਜਾਣਕਾਰੀ,” *HIV/AIDS and the Workplace: Information Sheets for PHAs* (2009). ਆਨਲਾਈਨ: www.icad-cisd.com

ਇਸ ਪ੍ਰਕਾਸ਼ਨਾ ਵਿਚਲੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਕਨੂੰਨ ਬਾਰੇ ਜਾਣਕਾਰੀ ਹੈ, ਪਰ ਇਹ ਕਨੂੰਨੀ ਸਲਾਹ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਕਨੂੰਨੀ ਸਲਾਹ ਵਾਸਤੇ, ਕਿਰਪਾ ਕਰਕੇ ਆਪਣੇ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਵਕੀਲ ਨਾਲ ਸੰਪਰਕ ਕਰੋ।

ਇਹ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ ਕੈਨੇਡਾ ਵਿੱਚ HIV ਨਾਲ ਜੀਵਨ ਬਸਰ ਕਰ ਰਹੇ ਲੋਕਾਂ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਬਾਬਤ ਅੱਠ ਕਿਤਾਬਚਿਆਂ (ਅੰਗਰੇਜ਼ੀ ਅਤੇ ਫਰੈਂਚ ਵਿੱਚ) ਦੀ ਇੱਕ ਲੜੀ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਕਿਤਾਬਚੇ ਵਜੋਂ ਹੋਂਦ ਵਿੱਚ ਆਇਆ।

ਇਸ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ ਦੀਆਂ ਕਾਪੀਆਂ Canadian HIV/AIDS Legal Network ਦੀ ਵੈੱਬਸਾਈਟ www.aidslaw.ca 'ਤੇ ਉਪਲਬਧ ਹਨ। ਮੁੜ-ਪ੍ਰਕਾਸ਼ਨਾ ਨੂੰ ਉਤਸ਼ਾਹਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਪਰ ਕਾਪੀਆਂ ਨੂੰ ਵੇਚਿਆ ਨਹੀਂ ਜਾ ਸਕਦਾ, ਅਤੇ ਜਾਣਕਾਰੀ ਦੇ ਸਰੋਤ ਵਜੋਂ HIV/AIDS Legal Network ਦਾ ਜਿਕਰ ਕਰਨਾ ਲਾਜ਼ਮੀ ਹੈ। ਅਗਲੇਰੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਵਾਸਤੇ, ਲੀਗਲ ਨੈੱਟਵਰਕ ਨੂੰ info@aidslaw.ca 'ਤੇ ਸੰਪਰਕ ਕਰੋ।

ਇਸ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ ਦੇ ਸ਼ੁਰੂਆਤੀ ਅੰਗਰੇਜ਼ੀ ਅਤੇ ਫਰੈਂਚ ਸੰਸਕਰਣਾਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਕਾਸ਼ਿਤ ਕਰਨ ਵਾਸਤੇ ਫੰਡ ਸਹਾਇਤਾ ਕੈਨੇਡਾ ਦੇ ਜਨਤਕ ਸੇਹਤ ਅਦਾਰੇ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਇਸ ਅਨੁਵਾਦ ਵਾਸਤੇ ਫੰਡ ਸਹਾਇਤਾ ਓਨਟਾਰੀਓ ਮਿਨਿਸਟਰੀ ਆਫ ਸਿਟੀਜ਼ਨਸ਼ਿਪ ਐਂਡ ਇਮੀਗਰੇਸ਼ਨ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਪ੍ਰਗਟਾਏ ਗਏ ਨਜ਼ਰੀਏ ਲੇਖਕਾਂ/ਖੋਜਕਾਰਾਂ ਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀਂ ਕਿ ਇਹ ਫੰਡ ਦੇਣ ਵਾਲਿਆਂ ਦੇ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀਕੋਣਾਂ ਜਾਂ ਨੀਤੀਆਂ ਦੀ ਝਲਕ ਦਿੰਦੇ ਹੋਣ।

© Canadian HIV/AIDS Legal Network, 2013