



Canadian
HIV/AIDS
Legal
Network

Réseau
juridique
canadien
VIH/sida

HIV ਨਾਲ ਜੀਵਨ ਬਸਰ ਕਰਨਾ: ਆਪਣੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਜਾਣੇ

ਕਾਰਜ-ਸਥਾਨ ਵਿੱਚ ਅਨੁਕੂਲਤਾ

ਸਵਾਲ ਅਤੇ ਜਵਾਬ

1. ਕਾਰਜ-ਸਥਾਨ ਦੇ ਅੰਦਰ ਅਨੁਕੂਲਤਾ (accommodation) ਵਾਸਤੇ ਮੇਰੇ ਕੀ ਅਧਿਕਾਰ ਹਨ?

ਕੈਨੇਡੀਅਨ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਸਬੰਧੀ ਕਨੂੰਨ ਤਹਿਤ, ਕਿਸੇ ਨੌਕਰੀ ਜਾਂ ਸਰਵਿਸ ਦੇ ਜ਼ਰੂਰੀ ਕਰੱਤਵਾਂ ਜਾਂ ਲੋੜਾਂ ਨੂੰ ਨਿਭਾਉਣ ਦੇ ਸਮਰੱਥ ਸਾਰੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ ਕਿ ਉਹਨਾਂ ਨਾਲ ਬਰਾਬਰ ਦਾ ਵਰਤਾਓ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ। HIV ਦੇ ਨਾਲ ਜੀਵਨ ਬਸਰ ਕਰਨਾ, ਜ਼ਿਆਦਾਤਰ ਨੌਕਰੀਆਂ ਵਾਸਤੇ ਕੋਈ ਰੁਕਾਵਟਾਂ ਖੜੀਆਂ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ – ਸਿਵਾਏ ਉਹਨਾਂ ਰੁਕਾਵਟਾਂ ਦੇ ਜੋ ਕਈ ਵਾਰੀ ਗਲਤ-ਜਾਣਕਾਰੀ, ਰੁੜੀਵਾਦੀਆਂ ਅਤੇ ਭੇਦਭਾਵਾਂ ਦੁਆਰਾ ਖੜੀਆਂ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾਂਦੀਆਂ ਹਨ।

ਅਨੁਕੂਲਤਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਵਾਏ ਜਾਣ ਦੇ ਬਾਅਦ, ਤੁਹਾਨੂੰ ਤਦ ਤੱਕ ਭੇਦਭਾਵ ਤੋਂ ਮੁਕਤ ਹੋਕੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ ਜਦ ਤੱਕ ਤੁਹਾਡੀ ਸਿਹਤ ਤੁਹਾਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਦੇ ਜ਼ਰੂਰੀ ਕੰਮਾਂ ਨੂੰ ਕਰਨ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੰਦੀ ਹੈ। ਕੈਨੇਡਾ ਵਿੱਚ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰ ਕਨੂੰਨ ਕਿਸੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਕੋਲੋਂ ਮੰਗ ਕਰਦੇ ਹਨ ਕਿ ਉਹ ਅਪੰਗਤਾ ਵਾਲੇ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ “ਵਾਜਬ ਅਨੁਕੂਲਤਾ” ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਾਵੇ। ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਅਨੁਕੂਲਤਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਾਏ ਜਾਣ ਦਾ ਮਤਲਬ ਹੈ ਰੁਕਾਵਟਾਂ ਨੂੰ ਦੂਰ ਕਰਨਾ ਤਾਂ ਜੋ ਉਹ ਆਪਣੇ ਨੌਕਰੀ ਦੇ ਜ਼ਰੂਰੀ ਕੰਮਾਂ ਨੂੰ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਹੋ ਜਾਵੇ। ਹਰੇਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦਾ ਇੱਕ ਕਨੂੰਨੀ ਕਰੱਤਵ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਤੁਹਾਨੂੰ ਅਨੁਕੂਲਤਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰੇ, ਜੋ ‘ਨਾਜਾਇਜ਼ ਮੁਸ਼ਕਿਲ’ ਤੋਂ ਘੱਟ ਹੋਵੇ (ਹੇਠਾਂ ਦੇਖੋ)। ਹਰੇਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦਾ ਇੱਕ ਕਨੂੰਨੀ ਕਰੱਤਵ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਤੁਹਾਨੂੰ ਅਨੁਕੂਲਤਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰੇ, ਜੋ ‘ਨਾਜਾਇਜ਼ ਮੁਸ਼ਕਿਲ’ ਤੋਂ ਘੱਟ ਹੋਵੇ (ਹੇਠਾਂ ਦੇਖੋ)।

ਕੈਨੇਡੀਅਨ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰ ਕਮਿਸ਼ਨ ਨੇ *HIV/AIDS ਬਾਰੇ ਆਪਣੀ ਨੀਤੀ*(2010) ਵਿੱਚ ਇਹ ਹਾਮੀ ਭਰੀ ਹੈ:

“ਨਵੀਆਂ ਦਵਾਈਆਂ ਅਤੇ ਦਖਲਅੰਦਾਜ਼ੀ ਦੀਆਂ ਕਿਸਮਾਂ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ, HIV ਦੀ ਲਾਗ ਵਾਲੇ ਲੋਕ ਹੁਣ ਕਈ ਸਾਲਾਂ ਤੱਕ ਉਪਯੋਗੀ ਜੀਵਨ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਦੇ ਯੋਗ ਹੋ ਗਏ ਹਨ। ਜੇ ਲੋੜੀਂਦੀ ਕਾਰਜ-ਸਥਾਨ ਅਨੁਕੂਲਤਾ ਦੇ ਨਾਲ ਵਿਅਕਤੀ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਕੰਮ ਕਰਨਾ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਦੇ ਯੋਗ ਹਨ ਤਾਂ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਅਜਿਹਾ ਕਰਨ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਸਬੰਧੀ ਵਿਚਾਰਾਂ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸੰਸਥਾ ਵੱਲੋਂ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਨੂੰ ਅਲਹਿਦਾ ਕਰਨ ਬਾਰੇ ਲਿਆ ਗਿਆ ਕੋਈ ਵੀ ਫੈਸਲਾ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਮੁਲਾਂਕਣ 'ਤੇ ਆਧਾਰਿਤ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਅਧਿਕਾਰਕ ਅਤੇ ਨਵੀਨਤਮ ਡਾਕਟਰੀ ਅਤੇ ਵਿਗਿਆਨਕ ਜਾਣਕਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਇਸਦਾ ਸਮਰਥਨ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।”

2. ਕਾਰਜ-ਸਥਾਨ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ HIV ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਅਨੁਕੂਲਤਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਾਏ ਜਾਣ ਦੇ ਕੁਝ ਸੰਭਵ ਤਰੀਕੇ ਕੀ ਹਨ?

HIV ਇੱਕ ਕਦੇ-ਕਦਾਈਂ ਵਾਪਰਨ ਵਾਲੀ ਅਪੰਗਤਾ ਹੈ, ਜਿਸਦਾ ਮਤਲਬ ਇਹ ਹੈ ਕਿ HIV ਨਾਲ ਜੀਵਨ ਬਸਰ ਕਰ ਰਹੇ ਲੋਕਾਂ ਵਿੱਚ ਚੰਗੀ ਸਿਹਤ ਦੇ ਦੌਰ ਅਤੇ ਬਿਮਾਰੀ ਦੇ ਦੌਰ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਕਿਉਂਕਿ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਉੱਪਰ HIV ਦੇ ਪ੍ਰਭਾਵ ਸਮਾਂ ਪਾਕੇ ਬਦਲ ਸਕਦੇ ਹਨ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਹੋਰਨਾਂ ਸਿਹਤ ਅਵਸਥਾਵਾਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਇਸ ਲਈ ਉਹ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤਰੀਕੇ ਵੀ ਸਮਾਂ ਪਾਕੇ ਬਦਲ ਸਕਦੇ ਹਨ ਜਿੰਨ੍ਹਾਂ ਨਾਲ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਅਨੁਕੂਲਤਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਾਏ ਜਾਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀਆਂ ਵਿਲੱਖਣ ਲੋੜਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਅਨੁਕੂਲਤਾ ਹਮੇਸ਼ਾ ਬਦਲਦੀ ਰਹੇਗੀ, ਇਹਨਾਂ ਲੋੜਾਂ ਨੂੰ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਮੁਲਾਂਕਣ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਵਾਜਬ ਅਨੁਕੂਲਤਾਵਾਂ ਦੀਆਂ ਉਦਾਹਰਨਾਂ ਵਿੱਚ ਨਿਮਨਲਿਖਤ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ, ਪਰ ਸੂਚੀ ਇੱਥੇ ਤੱਕ ਸੀਮਤ ਨਹੀਂ ਹੈ:

- ਕਿਸੇ ਕਾਰਜ-ਸਥਾਨ ਵਿੱਚ ਭੌਤਿਕ ਤਬਦੀਲੀ (ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ ਪਹੁੰਚਯੋਗਤਾ ਵਿੱਚ ਸੁਧਾਰ ਕਰਨ ਲਈ ਰੈਂਪ ਲਗਾਉਣਾ, ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀ ਸਬੰਧੀ ਵਿਕਾਰਾਂ ਵਾਸਤੇ ਰੌਸ਼ਨੀ ਵਿੱਚ ਤਬਦੀਲੀ ਕਰਨਾ);
- ਨੌਕਰੀ ਦੇ ਕੰਮਾਂ ਵਿੱਚ ਤਬਦੀਲੀਆਂ ਜਾਂ ਘੱਟ ਮੁਸ਼ਕਿਲ ਕਰੱਤਵਾਂ ਦਾ ਕਾਰਜ-ਭਾਰ ਦੇਣਾ;
- ਇਰਗੋਨੋਮਿਕ (ergonomic) ਮੁਲਾਂਕਣ ਅਤੇ ਸਹਾਇਕ ਯੰਤਰ ਖਰੀਦਣਾ (ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ ਕੁਰਸੀ ਲਈ ਪਿੱਠ ਦਾ ਸਹਾਰਾ, ਆਵਾਜ਼ ਨਾਲ ਕਿਰਿਆਸ਼ੀਲ ਹੋਣ ਵਾਲਾ ਸਾਫਟਵੇਅਰ) ਜਾਂ ਮੌਜੂਦਾ ਸਾਜ਼ੋ-ਸਾਮਾਨ ਵਿੱਚ ਸੋਧਾਂ;
- ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਨ ਦੇ ਮਿਆਰਾਂ ਜਾਂ ਉਤਪਾਦਕਤਾ ਦੇ ਟੀਚਿਆਂ ਵਿੱਚ ਸੋਧ ਕਰਨਾ;

- ਲਚਕਦਾਰ ਕਾਰਜ ਸੂਚੀ (ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ ਬਿਮਾਰੀ ਅਤੇ ਤੰਦਰੁਸਤੀ ਦੇ ਦੌਰਾਂ ਨੂੰ ਗਿਣਤੀ ਮਿਣਤੀ ਵਿੱਚ ਵਿੱਚ ਲੈਣ ਲਈ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਪੂਰੇ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਅੰਸ਼ਕ-ਸਮੇਂ ਲਈ ਕੰਮ ਕਰਨ ਅਤੇ ਦੁਬਾਰਾ ਫੇਰ ਪੂਰੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦੇਣਾ);
- ਡਾਕਟਰੀ ਮੁਲਾਕਾਤਾਂ ਵਿਖੇ ਹਾਜ਼ਰ ਹੋਣ ਲਈ ਵਧੇਰੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਛੁੱਟੀ;
- ਵਾਧੂ ਬਰੇਕਾਂ ਜਾਂ ਬਰੇਕ ਦੀਆਂ ਸਮਾਂ-ਸਾਰਣੀਆਂ ਵਿੱਚ ਤਬਦੀਲੀ ਕਰਨਾ (ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਤਜਵੀਜ਼ ਕੀਤੇ ਸਮਿਆਂ 'ਤੇ ਦਵਾਈ ਲੈਣ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦੇਣ ਲਈ ਜਾਂ ਫਿਰ ਦਵਾਈ ਦੇ ਅਣਚਾਹੇ ਅਸਰਾਂ ਨਾਲ ਨਿਪਟਣ ਵਾਸਤੇ);
- ਨੈਕਰੀ ਦਾ ਕੰਮ ਵੰਡਣਾ; ਅਤੇ
- ਗੈਰਹਾਜ਼ਰੀ ਦੀਆਂ ਛੁੱਟੀਆਂ।

3. ਜੇ ਮੈਂ ਕਾਰਜ-ਸਥਾਨ ਵਿਖੇ ਅਨੁਕੂਲਤਾ ਦੀ ਬੇਨਤੀ ਕਰਦਾ/ਦੀ ਹਾਂ ਤਾਂ ਕੀ ਮੇਰਾ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਮੇਰੇ ਕੋਲੋਂ ਮੇਰੀ HIV ਜਾਂ ਹੋਰ ਡਾਕਟਰੀ ਤਸ਼ਖੀਸ (diagnosis) ਦਾ ਖੁਲਾਸਾ ਕਰਨ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ?

ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਆਪਣੀ ਡਾਕਟਰੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਗੁਪਤ ਰੱਖਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚ ਅਨੁਕੂਲਤਾ ਹਾਸਲ ਕਰਨ ਲਈ ਤੁਹਾਨੂੰ ਆਪਣੀ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਡਾਕਟਰੀ ਬਿਮਾਰੀ(ਆਂ) ਦਾ ਖੁਲਾਸਾ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੀ। ਪਰ, ਤੁਹਾਨੂੰ ਅਨੁਕੂਲਤਾ ਵਾਸਤੇ ਲੋੜਬਾਰੇ ਆਪਣੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਜ਼ਰੂਰ ਦੱਸਣਾ ਪਵੇਗਾ। ਤੁਹਾਡੀ ਨੈਕਰੀ ਦੇ ਜ਼ਰੂਰੀ ਕਰੌਤਵਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਵਾਸਤੇ, ਤੁਹਾਨੂੰ ਆਪਣੀਆਂ ਸੀਮਾਵਾਂ ਅਤੇ ਲੋੜਾਂ ਦਾ ਵਰਣਨ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਸਬੰਧਿਤ ਅਤੇ ਉਚਿਤ ਜਾਣਕਾਰੀ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਾਉਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ (ਜੇ ਅਕਸਰ ਤੁਹਾਡੀ ਬਿਮਾਰੀ ਦੇ ਲੱਛਣਾਂ ਜਾਂ ਦਵਾਈਆਂ ਤੋਂ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਅਣਚਾਹੇ ਅਸਰਾਂ ਨਾਲ ਸਬੰਧਿਤ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ)।

ਅਨੁਕੂਲਤਾ ਵਾਸਤੇ ਬੇਨਤੀ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਦੇ ਸਮੇਂ, ਤੁਹਾਡੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਨਿਰਪੱਖ ਡਾਕਟਰੀ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ਾਂ ਬਾਰੇ ਪੁੱਛਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ (ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ ਕਿਸੇ ਡਾਕਟਰ ਦਾ ਨੋਟ-ਕਥਨ ਜਾਂ ਵਧੇਰੇ ਵਿਸਤਰਿਤ ਡਾਕਟਰੀ ਜਾਂਚ) ਜੋ ਇਸ ਗੱਲ ਦੀ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕਰਦੇ ਹੋਣ ਕਿ ਤੁਹਾਨੂੰ ਇੱਕ ਅਪੰਗਤਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਸੀਮਾਵਾਂ ਦਾ ਵਰਣਨ ਕਰਦੇ ਹੋਣ ਜੋ ਇਹ ਤੁਹਾਡੀ ਨੈਕਰੀ ਕਰਨ ਦੀ ਯੋਗਤਾ 'ਤੇ ਲਗਾਉਂਦੀ ਹੈ। ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ ਗੁੱਝੀ ਬਿਮਾਰੀ ਜਾਂ ਅਵਸਥਾ ਦਾ ਖੁਲਾਸਾ ਕਰਦੇ ਹੋਣ। ਪਰ, ਜੇ ਤੁਸੀਂ ਉਚਿਤ ਡਾਕਟਰੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਪ੍ਰਦਾਨ ਨਹੀਂ ਕਰਾਉਂਦੇ ਤਾਂ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਤੁਹਾਡੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਤੋਂ ਤੁਹਾਡੀਆਂ ਲੋੜਾਂ ਦੀ ਪੂਰਤੀ ਕਰਨ ਦੀ ਮੰਗ ਨਾ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇ। ਸਾਨੂੰ ਅਦਾਲਤਾਂ ਜਾਂ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲਾਂ ਵੱਲੋਂ ਦਿੱਤੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਅਜਿਹੇ ਰਿਪੋਰਟ ਕੀਤੇ ਫੈਸਲਿਆਂ ਬਾਰੇ ਪਤਾ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜਿੰਨ੍ਹਾਂ ਵਿੱਚ ਅਨੁਕੂਲਤਾ ਦੀ ਸ਼ਰਤ ਵਜੋਂ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕੋਲੋਂ ਆਪਣੀ HIV ਅਵਸਥਾ ਦਾ ਖੁਲਾਸਾ ਕਰਨਾ ਲੋੜਿਆ ਗਿਆ ਹੋਵੇ।

ਜੇ ਤੁਸੀਂ ਇਹ ਖੁਲਾਸਾ ਕਰਨ ਦੀ ਚੋਣ ਕਰਦੇ ਹੋ ਕਿ ਤੁਹਾਨੂੰ HIV ਹੈ, ਤਾਂ ਤੁਹਾਡੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਵਾਸਤੇ ਇਸ ਜਾਣਕਾਰੀ ਨੂੰ ਗੁਪਤ ਰੱਖਣਾ ਲਾਜ਼ਮੀ ਹੈ। ਕਨੂੰਨੀ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਤੁਹਾਡਾ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਤੁਹਾਡੀ ਸਹਿਮਤੀ ਬਿਨਾਂ ਤੁਹਾਡੀ HIV ਅਵਸਥਾ ਬਾਰੇ ਜਾਂ ਹੋਰ ਡਾਕਟਰੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਦਾ ਖੁਲਾਸਾ ਤੀਜੀਆਂ ਧਿਰਾਂ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਸਹਿ-ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਜਾਂ ਹੋਰ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ। ਵਧੇਰੇ ਜਾਣਕਾਰੀ ਵਾਸਤੇ, ਇਸ ਲੜੀ ਵਿੱਚ “ਕਾਰਜ-ਸਥਾਨ ਵਿਖੇ HIV ਦਾ ਖੁਲਾਸਾ” (HIV disclosure at work) ਦੇਖੋ।

4. ਮੈਨੂੰ ਅਨੁਕੂਲਤਾ ਵਾਸਤੇ ਬੇਨਤੀ ਕਿਵੇਂ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ?

ਕਾਰਜ-ਸਥਾਨ ਵਿਖੇ ਅਨੁਕੂਲਤਾ ਲਈ ਬੇਨਤੀ ਕਰਨ ਵਾਸਤੇ, ਤੁਹਾਨੂੰ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਹ ਖੁਲਾਸਾ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਤੁਹਾਨੂੰ ਕੋਈ ਅਪੰਗਤਾ ਹੈ ਅਤੇ ਤੁਹਾਡੀਆਂ ਲੋੜਾਂ ਅਤੇ ਸਬੰਧਿਤ ਮਨਾਹੀਆਂ ਜਾਂ ਸੀਮਾਵਾਂ ਬਾਰੇ ਆਪਣੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਸੂਚਿਤ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਜੇ ਕੰਮ ਕਰਨਾ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਵਾਸਤੇ ਜਾਂ ਕੰਮ 'ਤੇ ਵਾਪਸ ਆਉਣ ਵਾਸਤੇ ਤੁਹਾਨੂੰ ਅਨੁਕੂਲਤਾ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਆਪਣੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨਾਲ ਸਹਿਯੋਗ ਕਰਨਾ ਅਤੇ ਵਾਜਬ ਅਨੁਕੂਲਤਾ ਨੂੰ ਸੁਵਿਧਾਜਨਕ ਬਣਾਉਣਾ ਅਤੇ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨਾ ਤੁਹਾਡਾ ਵੀ ਕਰਤਵ ਹੈ। ਇਸ ਵਿੱਚ ਨਿਮਨਲਿਖਤ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ:

- ਜ਼ਰੂਰੀ ਜਾਣਕਾਰੀ (ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ ਡਾਕਟਰੀ ਜਾਂ ਹੋਰ ਮਾਹਰਾਂ ਦੇ ਨਜ਼ਰੀਏ) ਹਾਸਲ ਕਰਨ ਲਈ ਤਾਲਮੇਲ ਕਰਨਾ;
- ਹੱਲਾਂ ਵਾਸਤੇ ਵਿਚਾਰ-ਵਟਾਂਦਰਿਆਂ ਵਿੱਚ ਭਾਗ ਲੈਣਾ;
- ਅਨੁਕੂਲਤਾ ਲਈ ਇੱਕ ਯੋਜਨਾ ਵਿਕਸਿਤ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਮਦਦ ਕਰਨਾ; ਅਤੇ
- ਅਨੁਕੂਲਤਾ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧ ਕਰਨ ਅਤੇ ਇਸਦੀ ਨਿਗਰਾਨੀ ਕਰਨ ਲਈ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨਾਲ ਨਿਰੰਤਰ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕਾਰਜ ਕਰਨਾ।

5. ਜੇ ਮੈਂ ਕੁਝ ਅਨੁਕੂਲਤਾ ਦੀ ਬੇਨਤੀ ਕਰਾਂ ਤਾਂ ਮੇਰੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਕੀ ਕਰਨਾ ਪੈਂਦਾ ਹੈ?

ਇਹ ਤੁਹਾਡੀ ਮਰਜ਼ੀ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਤੁਸੀਂ ਆਪਣੀ HIV ਅਵਸਥਾ ਦਾ ਖੁਲਾਸਾ ਆਪਣੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਕਰਦੇ ਹੋ ਜਾਂ ਨਹੀਂ। ਪਰ ਤੁਹਾਡੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਤੁਹਾਡੇ ਪਰਦੇਦਾਰੀ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਦਾ ਆਦਰ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਕੇਵਲ ਉਸ ਜਾਣਕਾਰੀ ਦੀ ਬੇਨਤੀ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਜੋ ਇਹ ਨਿਰਣਾ ਕਰਨ ਲਈ ਲੋੜੀਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਵਾਜਬ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਤੁਹਾਡੀਆਂ ਲੋੜਾਂ ਦੀ ਪੂਰਤੀ ਕਿਵੇਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ, ਤੁਹਾਡੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਕੇਵਲ ਉਹਨਾਂ ਡਾਕਟਰੀ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ਾਂ ਦੀ ਬੇਨਤੀ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਜੋ ਕੰਮ ਕਰਨਾ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਦੀ ਤੁਹਾਡੀ ਯੋਗਤਾ ਦੇ ਨਾਲ ਸਬੰਧਿਤ ਹਨ ਅਤੇ ਨਾਲ ਹੀ ਤੁਹਾਡੀਆਂ ਲੋੜਾਂ ਦੀ

ਪੂਰਤੀ ਕਰਨ ਲਈ ਜਾਂ ਤੁਹਾਡੀ ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਤੁਹਾਡੇ ਸਹਿ-ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਜਾਂ ਤੁਹਾਡੇ ਸੰਪਰਕ ਵਿਚਲੇ ਹੋਰਨਾਂ ਲੋਕਾਂ ਦੀ ਸਿਹਤ ਦੀ ਰੱਖਿਆ ਕਰਨ ਲਈ ਲੋੜੀਂਦੇ ਕਿਸੇ ਕਦਮਾਂ ਨਾਲ ਸਬੰਧਿਤ ਹਨ। ਤੁਹਾਡੇ ਸਿਹਤ ਸੰਭਾਲ ਪ੍ਰਦਾਨਕ ਕੋਲੋਂ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ਾਂ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਦੇ ਸਮੇਂ ਤੁਹਾਡੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਇਹਨਾਂ ਲੋੜਾਂ ਨੂੰ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਜੇ ਇਹਨਾਂ ਨੂੰ ਸਪੱਸ਼ਟ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ, ਅਤੇ ਤੁਸੀਂ ਨਹੀਂ ਚਾਹੁੰਦੇ ਕਿ ਤੁਹਾਡਾ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਜਾਣ ਜਾਵੇ ਕਿ ਤੁਹਾਨੂੰ HIV ਹੈ, ਤਾਂ ਤੁਹਾਨੂੰ ਇਸ ਬਾਰੇ ਉਸ ਡਾਕਟਰ ਜਾਂ ਹੋਰ ਸਿਹਤ ਪੇਸ਼ੇਵਰ ਨੂੰ ਦੱਸ ਦੇਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜੋ ਇਸ ਜਾਣਕਾਰੀ ਨੂੰ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰ ਰਿਹਾ ਹੈ। ਜਿਸ ਵੀ ਸਿਹਤ ਜਾਣਕਾਰੀ ਦਾ ਖੁਲਾਸਾ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਉਸਨੂੰ ਗੁਪਤ ਰੱਖਣ ਲਈ ਤੁਹਾਡਾ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਕਨੂੰਨੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰ ਹੁੰਦਾ ਹੈ।

ਅਨੁਕੂਲਤਾ ਵਾਸਤੇ ਕਿਸੇ ਬੇਨਤੀ ਦੀ ਸਮੀਖਿਆ ਕਰਦੇ ਸਮੇਂ, ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਨੌਕਰੀ ਦੇ ਜ਼ਰੂਰੀ ਕਰੱਤਵਾਂ ਨੂੰ ਉਸ ਨੌਕਰੀ ਦੇ ਗੈਰ-ਜ਼ਰੂਰੀ ਕਰੱਤਵਾਂ ਨਾਲੋਂ ਵੱਖਰਾ ਕਰ ਦੇਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਨਿਰਣਾ ਕਰਨ ਵਾਸਤੇ ਕੇਵਲ ਜ਼ਰੂਰੀ ਕਰੱਤਵਾਂ ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਿਸ ਕਿਸਮ ਦੀ ਅਨੁਕੂਲਤਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ, ਅਤੇ ਕੀ ਅਨੁਕੂਲਤਾ ਕਰਨਾ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ 'ਨਾਜਾਇਜ਼ ਮੁਸ਼ਕਿਲ' ਵਿੱਚ ਤਾਂ ਨਹੀਂ ਪਾ ਦੇਵੇਗਾ।

ਬਿਨਾਂ ਵਾਜਬ, ਜਾਂ ਸੁਹਿਰਦ ("ਨੇਕ ਨੀਅਤ") ਕਾਰਨਾਂ ਦੇ, ਤੁਹਾਡਾ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਤੁਹਾਨੂੰ ਅਨੁਕੂਲਤਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਾਉਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ। ਜੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਇਹ ਦਾਅਵਾ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਤੁਹਾਡੇ ਵੱਲੋਂ ਬੇਨਤੀ ਕੀਤੀ ਅਨੁਕੂਲਤਾ "ਨਾਜਾਇਜ਼ ਮੁਸ਼ਕਿਲ" ਦਾ ਕਾਰਨ ਬਣਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਤੋਂ ਇਹ ਸਾਬਤ ਕਰਨ ਦੀ ਮੰਗ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਮੁਸ਼ਕਿਲ ਵਾਸਤਵਿਕ ਹੈ, ਮਾਪਣਯੋਗ ਹੈ ਅਤੇ ਕਾਫੀ ਜ਼ਿਆਦਾ ਹੈ।

ਕਿਸੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਕੋਲੋਂ ਇਹ ਉਮੀਦ ਵੀ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ:

- ਅਨੁਕੂਲਤਾ ਵਾਸਤੇ ਤੁਹਾਡੀ ਬੇਨਤੀ ਨਾਲ ਨੇਕ ਨੀਤੀ ਨਾਲ ਅਤੇ ਸਮੇਂ ਸਿਰ ਨਿਪਟਣਾ;
- ਤੁਹਾਡੀ ਨੌਕਰੀ ਦੇ ਮਕਸਦ ਅਤੇ ਜ਼ਰੂਰੀ ਕਾਰਜਾਂ ਅਤੇ ਤੁਹਾਨੂੰ ਲੋੜੀਂਦੀ ਅਨੁਕੂਲਤਾ ਬਾਰੇ ਤੁਹਾਡੇ ਨਾਲ ਵਿਚਾਰ-ਵਟਾਂਦਰਾ ਕਰਨਾ;
- ਜਿੱਥੇ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੋਵੇ, ਓਥੇ ਮਾਹਰ ਦੀ ਸਲਾਹ ਜਾਂ ਨਜ਼ਰੀਆ ਹਾਸਲ ਕਰਨਾ;
- ਸੰਭਾਵੀ ਅਨੁਕੂਲਤਾ ਚੋਣਾਂ ਦੀ ਪਛਾਣ ਕਰਨਾ ਅਤੇ ਇਹ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਨਾ ਕਿ ਕੀ ਇਹ ਤੁਹਾਨੂੰ ਸੁਯੋਗਤਾ ਨਾਲ ਆਪਣੀ ਨੌਕਰੀ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਬਣਾਉਣਗੀਆਂ;
- ਕਿਸੇ ਲਾਗਤਾਂ, ਲਾਭਾਂ ਜਾਂ ਹਾਨੀਆਂ ਦੀ ਪਛਾਣ ਕਰਨਾ;
- ਤੁਹਾਡੇ ਨਾਲ ਇੱਕ ਅਨੁਕੂਲਤਾ ਯੋਜਨਾ ਅਤੇ ਸਮਝੌਤੇ ਦਾ ਵਿਕਾਸ ਕਰਨਾ;
- ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਉਸ ਯੋਜਨਾ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧ ਕਰਨਾ ਅਤੇ ਨਿਗਰਾਨੀ ਕਰਨਾ ਕਿ ਇਸਨੂੰ ਸਹੀ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਰਿਹਾ ਹੈ; ਅਤੇ

- ਰੁਕ-ਰੁਕ ਕੇ ਹੋਣ ਵਾਲੀਆਂ ਅਪੰਗਤਾਵਾਂ ਨਾਲ ਰਹਿਣ ਵਾਲੇ ਲੋਕਾਂ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਦੀਆਂ ਅਨੁਕੂਲਤਾਵਾਂ ਲੋੜਾਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਸੰਮਿਲਤ ਅਤੇ ਸਹਾਇਕ ਕਾਰਜ-ਸਥਾਨ ਨੂੰ ਉਤਸ਼ਾਹਤ ਕਰਨਾ।

6. ਜੇ ਮੈਂ ਕਿਸੇ ਕਿਰਤੀ ਯੂਨੀਅਨ ਨਾਲ ਸਬੰਧ ਰੱਖਦਾ/ਦੀ ਹਾਂ, ਤਾਂ ਕੀ ਇਹ ਅਨੁਕੂਲਤਾ ਵਾਸਤੇ ਮੇਰੀ ਬੇਨਤੀ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਮਦਦ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ?

ਹਾਂ। ਕਿਸੇ ਯੂਨੀਅਨਸੁਦਾ ਕਾਰਜ-ਸਥਾਨ ਵਿੱਚ, ਯੂਨੀਅਨ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੇ ਨਾਲ ਸਮੂਹਕ ਸਮਝੌਤੇ ਬਾਰੇ ਗੱਲਬਾਤ ਕਰਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਜੋ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਰੱਖਿਆ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕੇ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਗੈਰ-ਵਾਜਬ ਵਿਵਹਾਰ ਤੋਂ ਰੱਖਿਆ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ। ਉਹਨਾਂ ਸਮਝੌਤਿਆਂ ਵਿੱਚ, ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰ ਜ਼ਾਬਤੇ ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਤ ਭੇਦਭਾਵ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਰੱਖਿਆਵਾਂ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ, ਇਸ ਵਿੱਚ ਅਪੰਗਤਾਵਾਂ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਵਾਜਬ ਅਨੁਕੂਲਤਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਾਉਣ ਦਾ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦਾ ਕਰੱਤਵ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ।

ਜੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਸਤੇ ਤੁਹਾਨੂੰ ਅਨੁਕੂਲਤਾ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ, ਤਾਂ ਤੁਹਾਡੀ ਯੂਨੀਅਨ ਇਸ ਬੇਨਤੀ ਦਾ ਸਮਰਥਨ ਕਰਕੇ ਮਦਦ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਜੇ ਵਾਜਬ ਅਨੁਕੂਲਤਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਾਉਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨ ਦੁਆਰਾ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਭੇਦਭਾਵ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਯੂਨੀਅਨ ਸਮੂਹਕ ਸਮਝੌਤੇ ਤਹਿਤ ਤੁਹਾਡੇ ਵੱਲੋਂ ਇੱਕ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਦਾਇਰ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਯੂਨੀਅਨ ਦਾ ਵੀ ਕਰੱਤਵ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਭੇਦਭਾਵ ਨਾ ਕਰੇ ਅਤੇ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਅਪੰਗਤਾ ਵਾਸਤੇ ਅਨੁਕੂਲਤਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਲਈ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਵੱਲੋਂ ਕੀਤੇ ਵਾਜਬ ਉਪਾਵਾਂ ਨਾਲ ਸਹਿਮਤੀ ਜਤਾਵੇ, ਜਦ ਤੱਕ ਕਿ ਅਜਿਹਾ ਕਰਨਾ ਯੂਨੀਅਨ ਅਤੇ ਇਸਦੇ ਮੈਂਬਰਾਂ ਲਈ ਨਾਜਾਇਜ਼ ਮੁਸ਼ਕਿਲ ਦਾ ਕਾਰਨ ਨਾ ਬਣਦਾ ਹੋਵੇ।

7. ਅਨੁਕੂਲਤਾ ਵਾਸਤੇ ਮੇਰੀ ਬੇਨਤੀ ਮੇਰੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਵਾਸਤੇ ਕਦੋਂ “ਨਾਜਾਇਜ਼ ਮੁਸ਼ਕਿਲ” ਦੀ ਸਿਰਜਣਾ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ?

ਤੁਹਾਡੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਕੋਲੋਂ ਮੰਗ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਅਨੁਕੂਲਤਾ ਵਾਸਤੇ ਬੇਨਤੀ ਦੀ ਪੂਰਤੀ ਕਰੇ ਜਦ ਤੱਕ ਇਹ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਵਾਸਤੇ “ਨਾਜਾਇਜ਼ ਮੁਸ਼ਕਿਲ” ਦੀ ਸਿਰਜਣਾ ਨਾ ਕਰਦੀ ਹੋਵੇ। ਇਸਦੀ ਕੋਈ ਸਟੀਕ ਕਨੂੰਨੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਇਸਦਾ ਮਤਲਬ ਕੀ ਹੈ, ਅਤੇ ਇਸਦਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਨ ਲਈ ਕਸੇਟੀਆਂ ਸੰਘੀ ਅਤੇ ਸੂਬਾਈ ਕਨੂੰਨਾਂ ਵਿਚਕਾਰ ਅਤੇ ਸੂਬਿਆਂ ਅਤੇ ਖਿੱਤਿਆਂ ਵਿਚਕਾਰ ਬਦਲਦੀਆਂ ਰਹਿੰਦੀਆਂ ਹਨ। ਇਸ ਕਰਕੇ, ਤੁਹਾਡੇ ਅਧਿਕਾਰ-ਖੇਤਰ ਵਾਸਤੇ ਸਹੀ ਮਤਲਬ ਦਾ ਨਿਰਣਾ ਕਰਨ ਲਈ ਤੁਹਾਡੇ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਉਚਿਤ ਸੰਘੀ ਜਾਂ ਸੂਬਾਈ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੇ ਦਫਤਰ ਨਾਲ ਵਿਚਾਰ-ਵਟਾਂਦਰਾ ਕਰਨਾ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਹੈ।

ਹਰੇਕ ਪ੍ਰਸਥਿਤੀ ਦਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਅਤੇ ਸਬੰਧਿਤ ਅਧਿਕਾਰ-ਖੇਤਰ ਲਈ ਕਸੇਟੀਆਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਪਰ, ਇਹ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿ ਕੀ ਕੋਈ ਅਨੁਕੂਲਤਾ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ

ਵਾਸਤੇ ਨਾਜਾਇਜ਼ ਮੁਸ਼ਕਿਲ ਦਾ ਕਾਰਨ ਬਣੇਗੀ, ਏਥੇ ਕੁਝ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰੇ ਜਾਂਦੇ ਕਾਰਕ ਦੱਸੇ ਜਾ ਰਹੇ ਹਨ:

- ਲੋੜੀਂਦੇ ਉਪਾਅ(ਵਾਂ) ਦੀ ਲਾਗਤ;
- ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੀ ਪ੍ਰਵਿਰਤੀ, ਆਕਾਰ ਅਤੇ ਦਾਇਰਾ;
- ਕੀ ਕਾਰਜਬਲ ਅਤੇ ਸੁਵਿਧਾਵਾਂ ਬਦਲਣਯੋਗ ਹਨ;
- ਉਹ ਡਿਗਰੀ ਜਿਸ ਤੱਕ ਅਨੁਕੂਲਤਾ ਦੇ ਉਪਾਅ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੇ ਕਾਰੋਬਾਰ ਦੇ ਚਲਨ ਵਿੱਚ ਦਖਲ-ਅੰਦਾਜ਼ੀ ਕਰਨਗੇ, ਅਤੇ ਸਮੁੱਚਾ ਆਰਥਿਕ ਮਹੌਲ;
- ਕਰਮਚਾਰੀ, ਸਹਿ-ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਅਤੇ ਜਨਤਾ ਦੀ ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ;
- ਹੋਰਨਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ 'ਤੇ ਪ੍ਰਭਾਵ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦਾ ਮਨੋਬਲ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ; ਅਤੇ
- ਸਮੂਹਕ ਸਮਝੌਤੇ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਵੀ ਵਿਘਨ।

ਲਾਗਤਦਾ ਨਾਜਾਇਜ਼ ਮੁਸ਼ਕਿਲ ਵਜੋਂ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਕੋਈ ਵੀ ਨਿਰਣਾਇਕ, ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਜਾਂ ਅਦਾਲਤ ਤੁਹਾਡੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਕੋਲੋਂ ਲੋੜਨਗੇ ਕਿ ਉਹ ਅਜਿਹੇ ਸਬੂਤ ਪੇਸ਼ ਕਰੇ ਜੋ ਦਿਖਾਉਂਦੇ ਹੋਣ ਕਿ ਵਿੱਤੀ ਲਾਗਤ ਬਹੁਤ ਜ਼ਿਆਦਾ ਹੈ। ਉਹ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਕਾਰਕਾਂ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਕੰਪਨੀ ਦਾ ਆਕਾਰ, ਉਹ ਆਸਾਨੀ ਜਿਸ ਨਾਲ ਕਾਰਜਬਲਾਂ ਅਤੇ ਸੁਵਿਧਾਵਾਂ ਨੂੰ ਹਾਲਾਤਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਢਾਲਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਉਹ ਸਮਾਂ ਮਿਆਦ ਜਿਸ ਲਈ ਅਨੁਕੂਲਤਾ ਲੋੜੀਂਦੀ ਹੈ, ਅਤੇ ਪ੍ਰਚਲਿਤ ਆਰਥਿਕ ਮਹੌਲ।

ਜਿੱਥੇ ਕਿਤੇ ਅਨੁਕੂਲਤਾ ਕਰਮਚਾਰੀ, ਸਹਿ-ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਜਾਂ ਜਨਤਾ ਵਾਸਤੇ *ਸਿਹਤ ਜਾਂ ਸੁਰੱਖਿਆ ਲਈ ਖਤਰਾ* ਪੈਦਾ ਕਰਦੀ ਹੈ, ਓਥੇ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨਾਜਾਇਜ਼ ਮੁਸ਼ਕਿਲ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰ ਲਿਆ ਜਾਵੇਗਾ, ਹਾਲਾਂਕਿ ਨਿਰਣਾਇਕਾਂ, ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲਾਂ ਅਤੇ ਅਦਾਲਤਾਂ ਨੇ ਖਤਰੇ ਦੇ ਪੱਧਰ ਦਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਨ ਲਈ ਵੱਖੋ-ਵੱਖਰੀਆਂ ਪਹੁੰਚਾਂ ਅਪਣਾਈਆਂ ਹਨ। *ਹੋਰਨਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਮਨੋਬਲ* ਉੱਤੇ ਕਿਸੇ ਅਨੁਕੂਲਤਾ ਦੇ ਪੈਣ ਵਾਲੇ ਪ੍ਰਭਾਵ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ, ਕੈਨੇਡਾ ਦੀ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਕਿਹਾ ਹੈ ਕਿ ਕੇਵਲ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਇਤਰਾਜ਼ ਹੀ ਵਿਚਾਰੇ ਜਾਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ ਜੋ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਵਾਸਤੇ ਵਾਜਬ-ਆਧਾਰ ਵਾਲੇ ਫ਼ਿਕਰਾਂ 'ਤੇ ਆਧਾਰਿਤ ਹੋਣ; “ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਨਾਲ ਮੇਲ ਨਾ ਖਾਂਦੇ ਰਵੱਈਆਂ” ਉੱਤੇ ਆਧਾਰਿਤ ਇਤਰਾਜ਼ ਨਾਜਾਇਜ਼ ਮੁਸ਼ਕਿਲ ਦਾ ਨਿਰਣਾ ਕਰਨ ਲਈ ਸਬੰਧਿਤ ਨਹੀਂ ਹਨ। ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਹੀ, ਸੂਬਾਈ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਓਨਟੈਰੀਓ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰ ਕਮਿਸ਼ਨ ਨੇ ਕਿਹਾ ਹੈ ਕਿ ਕਿਸੇ ਵੀ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਵੱਲੋਂ ਇਹ ਦਾਅਵਾ ਕਰਨਾ ਹਮੇਸ਼ਾ ਭੇਦਭਾਵਪੂਰਨ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਹੋਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਾਂ ਗਾਹਕ ਕਿਸੇ HIV-ਪਾਜੇਟਿਵ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਰੱਖੇ ਜਾਣ 'ਤੇ ਇਤਰਾਜ਼ ਕਰਨਗੇ।

ਅੰਤ ਵਿੱਚ, ਕੁਝ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਨੇ ਸਫਲਤਾਪੂਰਵਕ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਹੈ ਕਿ ਕਿਸੇ *ਸਮੂਹਕ ਸਮਝੌਤੇ* ਦੀਆਂ ਮੁੱਖ ਮਦਾਂ ਤੋਂ ਬਹੁਤ ਦੂਰ ਚਲੇ ਜਾਣ ਦਾ ਹੋਰਨਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਮਨੋਬਲ 'ਤੇ ਵਿਘਨਕਾਰੀ

ਪ੍ਰਭਾਵ ਪੈਂਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਇਹ ਅਣਉਚਿਤ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਸਾਧਾਰਨ ਕਾਰੋਬਾਰੀ ਆਪਰੇਸ਼ਨਾਂ ਵਿੱਚ ਵਿਘਨ ਪਾਉਂਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਾਜਾਇਜ਼ ਮੁਸ਼ਕਿਲ ਦਾ ਕਾਰਨ ਬਣਦਾ ਹੈ। ਪਰ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉੱਪਰ ਨੋਟ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਜਿੱਥੇ ਸਮੂਹਕ ਸਮਝੌਤੇ ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿੱਚ ਹੀ ਭੇਦਭਾਵਪੂਰਨ ਪ੍ਰਭਾਵ ਮੌਜੂਦ ਹੋਵੇ, ਇਹ ਦਾਅਵਾ ਕਰਨਾ ਮੁਸ਼ਕਿਲ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਸਮੂਹਕ ਸਮਝੌਤੇ ਦੀਆਂ ਮਦਾਂ ਦਾ ਉਲੰਘਣ ਕਰਨ ਦਾ ਨਤੀਜਾ ਨਾਜਾਇਜ਼ ਮੁਸ਼ਕਿਲ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਨਿਕਲੇਗਾ।

ਨਾਜਾਇਜ਼ ਮੁਸ਼ਕਿਲ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰਨ ਲਈ, ਸਬੂਤ ਦਾ ਬੋਝ ਤੁਹਾਡੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਸਿਰ ਹੈ। ਨਾਜਾਇਜ਼ ਮੁਸ਼ਕਿਲ ਨੂੰ ਸਾਬਤ ਕਰਨ ਲਈ ਲੋੜੀਂਦੇ ਸਬੂਤ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਬਾਹਰਮੁਖੀ, ਵਾਸਤਵਿਕ, ਸਿੱਧੇ, ਅਤੇ ਲਾਗਤ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਗਿਣਨਾਤਮਿਕ ਹੋਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ। ਇਸਦਾ ਮਤਲਬ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਤੁਹਾਡੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਸ ਦਾਅਵੇ ਦਾ ਸਮਰਥਨ ਕਰਦੇ ਤੱਥ, ਸੰਖਿਆਵਾਂ ਅਤੇ ਵਿਗਿਆਨਕ ਅੰਕੜੇ ਜਾਂ ਨਜ਼ਰੀਏ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਾਉਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ ਕਿ ਤਜਵੀਜ਼ ਕੀਤੀ ਅਨੁਕੂਲਤਾ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਨਾਜਾਇਜ਼ ਮੁਸ਼ਕਿਲ ਦਾ ਕਾਰਨ ਬਣਦੀ ਹੈ।

8. ਜੇ ਮੈਂ ਸੋਚਦਾ/ਦੀ ਹਾਂ ਕਿ ਅਨੁਕੂਲਤਾ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨ ਦੁਆਰਾ ਮੇਰੇ ਨਾਲ ਨਾਜਾਇਜ਼ ਵਰਤਾਅ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਤਾਂ ਮੈਂ ਕੀ ਕਰ ਸਕਦਾ/ਦੀ ਹਾਂ?

ਜੇ ਤੁਸੀਂ ਸੋਚਦੇ ਹੋ ਕਿ ਕਿਸੇ ਸਰਕਾਰੀ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੁਆਰਾ ਤੁਹਾਡੇ ਨਾਲ ਭੇਦਭਾਵ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਤਾਂ ਇੱਕ ਉਪਚਾਰ ਹੈ *ਕੈਨੇਡੀਅਨ ਚਾਰਟਰ ਆਫ ਰਾਈਟਸ ਐਂਡ ਫ੍ਰੀਡਮਜ਼ (Canadian Charter of Rights and Freedoms)* ਤਹਿਤ ਤੁਹਾਡੇ ਬਰਾਬਰੀ ਦੇ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਅਧਿਕਾਰ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਦਾ ਦੋਸ਼ ਲਾਉਂਦੇ ਹੋਏ ਕਿਸੇ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਕਨੂੰਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰਨਾ। ਪਰ, ਅਦਾਲਤੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਮਹਿੰਗੀਆਂ, ਗੁੰਝਲਦਾਰ ਅਤੇ ਲੰਬੀਆਂ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ।

ਚਾਹੇ ਤੁਸੀਂ ਕਿਸੇ ਜਨਤਕ ਖੇਤਰ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਵਾਸਤੇ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹੋ ਜਾਂ ਨਿੱਜੀ ਖੇਤਰ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਵਾਸਤੇ, ਮੁੱਢਲਾ ਉਪਚਾਰ ਹੈ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੇ ਵਿਧਾਨ ਤਹਿਤ, ਚਾਹੇ ਇਹ ਸੰਘੀ ਹੋਵੇ ਜਾਂ ਸੂਬਾਈ/ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਖਿੱਤੇ ਦਾ ਹੋਵੇ, ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਦੀ ਪੈਰਵਾਈ ਕਰਨਾ। ਜ਼ਿਆਦਾਤਰ ਅਧਿਕਾਰ-ਖੇਤਰਾਂ ਵਿੱਚ, ਸਬੰਧਿਤ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰ ਕਮਿਸ਼ਨ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਭੇਦਭਾਵ ਦਾ ਦੋਸ਼ ਲਾ ਰਹੇ ਵਿਅਕਤੀ ਅਤੇ ਭੇਦਭਾਵ ਦੇ ਦੋਸ਼ੀ ਵਿਅਕਤੀ ਜਾਂ ਸੰਸਥਾ ਵਿਚਕਾਰ ਵਿਚੋਲਗਿਰੀ ਦੀਆਂ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ਾਂ ਵੀ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਜੇ ਇਸ ਨਾਲ ਸਫਲਤਾ ਨਹੀਂ ਮਿਲਦੀ, ਤਾਂ ਕਮਿਸ਼ਨ ਤੁਹਾਡੀ ਤਰਫ਼ੋਂ ਕੇਸ ਨੂੰ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਕੋਲ ਲੈ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਕੁਝ ਕੁ ਅਧਿਕਾਰ-ਖੇਤਰਾਂ ਵਿੱਚ (ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਬ੍ਰਿਟਿਸ਼ ਕੋਲੰਬੀਆ ਅਤੇ ਓਨਟਾਰੀਓ), ਤੁਸੀਂ ਆਪਣੀ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਸਿੱਧੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਕੋਲ ਦਾਇਰ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹੋ।

ਯੂਨੀਅਨਸੁਦਾ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਾਸਤੇ, ਇੱਕ ਹੋਰ ਵਿਕਲਪ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਤਰਫ਼ੋਂ ਯੂਨੀਅਨ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਕੋਲ ਸਮੂਹਕ ਸਮਝੌਤੇ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਦਾ ਦੋਸ਼ ਲਾਉਂਦੇ ਹੋਏ ਸ਼ਿਕਵਾ ਦਾਇਰ ਕਰੇ।

ਵਧੇਰੇ ਜਾਣਕਾਰੀ ਵਾਸਤੇ, ਇਸ ਲੜੀ ਵਿੱਚ “ਕਾਰਜ-ਸਥਾਨ ਵਿੱਚ ਭੇਦਭਾਵ ਅਤੇ ਪਰਦੇਦਾਰੀ ਦੀਆਂ ਉਲੰਘਣਾਵਾਂ ਵਾਸਤੇ ਉਪਚਾਰ” (Remedies for discrimination and privacy violations in the workplace) ਦੇਖੋ।

ਅਗਲੇਰੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਵਾਸਤੇ:

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

ਕੈਨੇਡੀਅਨ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰ ਕਮਿਸ਼ਨ, “ਅਨੁਕੂਲਤਾ ਦੀ ਮਹੱਤਤਾ” (ਆਖਰੀ ਵਾਰ 2011 ਨੂੰ ਨਵੀਨਤਮ ਕੀਤਾ)। ਆਨਲਾਈਨ: www.chrc-ccdp.ca

Episodic Disabilities Employment Network, “Workplace Accommodation” (undated). ਆਨਲਾਈਨ: edencanada.ca

ਇੰਟਰਏਜੰਸੀ ਕੋਲਿਸ਼ਨ ਆਨ ਏਡਜ਼ ਐਂਡ ਡਿਵੈਲਪਮੈਂਟ, “HIV/AIDS ਅਤੇ ਅਨੁਕੂਲਤਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਾਉਣ ਦਾ ਕਰੱਤਵ”, *HIV/AIDS ਐਂਡ ਦਾ ਵਰਕਪਲੇਸ: ਇਨਫਰਮੇਸ਼ਨ ਸੀਟਸ ਫਾਰ 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 ਸਿਹਤ 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 ਵਿਸ਼ਟੀਕੋਣਾਂ ਜਾਂ ਨੀਤੀਆਂ ਦੀ ਝਲਕ ਦਿੰਦੇ ਹੋਣ।

© Canadian HIV/AIDS Legal Network, 2013