

ਕਾਰਜਸਥਾਨ ਵਿਖੇ ਧੱਕੇਸ਼ਾਹੀ ਅਤੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨੀ

ਅਲਬਰਟਾ ਦੇ ਆਪਡੇਟ ਕੀਤੇ ਆਕੂਪੇਸ਼ਨਲ ਹੈਲਥ ਐਂਡ ਸੇਫਟੀ (OHS) ਐਕਟ ਵਿੱਚ ਪਰੇਸ਼ਾਨੀ ਅਤੇ ਹਿੰਸਾ ਨੂੰ ਕਾਰਜਸਥਾਨ ਦੇ ਖਤਰਿਆਂ ਵਜੋਂ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਕਾਰਜਸਥਾਨ 'ਤੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨੀ ਅਤੇ ਹਿੰਸਾ ਰੋਕਣ ਅਤੇ ਘਟਨਾਵਾਂ ਨੂੰ ਹੱਲ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਸਹਾਇਤਾ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ।

ਕਾਰਜਸਥਾਨ ਵਿਖੇ ਧੱਕੇਸ਼ਾਹੀ ਅਤੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨੀ ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ?

ਕਾਰਜਸਥਾਨ ਵਿਖੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨੀ ਨੂੰ ਇੱਕ ਵਾਰ ਜਾਂ ਬਾਰ-ਬਾਰ ਕੀਤੇ ਗਏ ਇਤਰਾਜ਼ਯੋਗ ਜਾਂ ਅਣਚਾਹੇ ਵਿਵਹਾਰ, ਟਿੱਪਣੀਆਂ, ਧੱਕੇਸ਼ਾਹੀ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਖਾਸ ਵਿਅਕਤੀ ਜਾਂ ਸਮੂਹ ਨੂੰ ਡਰਾਉਣ, ਗੱਸਾ ਦਵਾਉਣ, ਨੀਚਾ ਦਿਖਾਉਣ ਜਾਂ ਬੇਇਜ਼ਤ ਕਰਨ ਦੇ ਇਰਾਦੇ ਨਾਲ ਕੀਤੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਇੱਕ ਗੰਭੀਰ ਮੁੱਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇੱਕ ਗੈਰ-ਸਿਹਤਮੰਦ ਕੰਮ ਦਾ ਵਾਤਾਵਰਣ ਬਣਾਉਂਦਾ ਹੈ ਜਿਸਦੇ ਸਿੱਟੇ ਵਜੋਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਮਨੋਵਿਗਿਆਨਕ ਨੁਕਸਾਨ ਹੁੰਦਾ ਹੈ (ਸਰੋਤ: ਕਾਰਜਸਥਾਨ 'ਤੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨੀ ਅਤੇ ਹਿੰਸਾ | Alberta.ca)।

“ਕਾਰਜਸਥਾਨ 'ਤੇ ਧੱਕੇਸ਼ਾਹੀ ਕਰਨਾ ਕਿਸੇ ਖਾਸ ਵਿਅਕਤੀ ਜਾਂ ਸਮੂਹ ਨੂੰ ਨਿਸ਼ਾਨਾ ਬਣਾ ਕੇ ਵਾਰ-ਵਾਰ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਨਕਾਰਾਤਮਕ ਵਿਵਹਾਰ ਦੀ ਇੱਕ ਸ਼ੈਲੀ ਹੈ... ਹਾਲਾਂਕਿ ਇਸ ਵਿੱਚ ਸਰੀਰਕ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਜਾਂ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਦੀ ਧਮਕੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਪਰ ਕਾਰਜਸਥਾਨ 'ਤੇ ਧੱਕੇਸ਼ਾਹੀ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਰੀਰਕ ਹਾਨੀ ਦੀ ਬਜਾਏ ਮਾਨਸਿਕ ਹਾਨੀ ਜ਼ਿਆਦਾ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਕਾਰਜਸਥਾਨ ਵਿਖੇ ਧੱਕੇਸ਼ਾਹੀ ਕਰਨ ਦੀਆਂ ਘਟਨਾਵਾਂ ਵਿੱਚ ਜਿਨਸੀ ਪਰੇਸ਼ਾਨੀ ਅਤੇ ਵਿਤਕਰਾ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਕਿਉਂਕਿ ਕਾਰਜਸਥਾਨ 'ਤੇ ਧੱਕੇਸ਼ਾਹੀ ਦੇਣਾ ਅਕਸਰ ਮਨੋਵਿਗਿਆਨਕ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਇਸ ਲਈ ਇਸਦਾ ਪਤਾ ਲਗਾਉਣਾ ਮੁਸ਼ਕਲ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਧੱਕੇਸ਼ਾਹੀ ਦਾ ਸਭ ਤੋਂ ਹਾਨੀਕਾਰਕ ਰੂਪ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪਰਤੱਖ ਦੀ ਬਜਾਏ ਕਪਟੀ ਢੰਗ ਨਾਲ, ਅਤੇ ਸਰੀਰਕ ਦੀ ਬਜਾਏ ਜੁਬਾਨੀ ਹੁੰਦੇ ਹਨ।”

*<https://alis.alberta.ca/succeed-at-work/manage-challenges/bullies-at-work-what-to-know-and-what-you-can-do/>

ਕੋਈ ਵਰਕਰ ਉਦੋਂ ਧੱਕੇਸ਼ਾਹੀ ਜਾਂ ਪਰੇਸ਼ਾਨੀ ਦਾ ਸ਼ਿਕਾਰ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਕੋਈ ਵਿਅਕਤੀ ਅਜਿਹੀ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਿਸਦੇ ਬਾਰੇ ਉਸਨੂੰ ਪਤਾ ਹੈ ਜਾਂ ਉਚਿਤ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਪਤਾ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਸਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਵਰਕਰ ਅਪਮਾਨਿਤ ਹੋਵੇਗਾ ਜਾਂ ਡਰੇਗਾ। ਜਦੋਂ ਕੋਈ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਜਾਂ ਸੁਪਰਵਾਈਜ਼ਰ, ਵਰਕਰਾਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਬੰਧਿਤ ਅਤੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ਿਤ ਕਰਨ ਲਈ ਉਚਿਤ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਹ ਧੱਕੇਸ਼ਾਹੀ ਅਤੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨੀ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ।

ਧੱਕੇਸ਼ਾਹੀ ਅਤੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨੀ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਵਿਵਹਾਰ ਦੀਆਂ ਉਦਾਹਰਨਾਂ ਵਿੱਚ ਜੁਬਾਨੀ ਹਮਲੇ ਜਾਂ ਬੇਇਜ਼ਤੀਆਂ, ਕਿਸੇ ਨੂੰ ਅਪਮਾਨਜਨਕ ਸ਼ਬਦ ਬੋਲਣਾ, ਹਾਨੀਕਾਰਕ ਛੇੜਛਾੜ ਜਾਂ ਪਹਿਲਕਦਮੀ ਦੀਆਂ ਕਾਰਵਾਈਆਂ, ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਸਮਾਨ ਨੂੰ ਬਰਬਾਦ ਕਰਨਾ, ਅਤੇ ਦੁਰਭਾਵਨਾ-ਪੁਰਨ ਅਫਵਾਹਾਂ ਫੈਲਾਉਣਾ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ।

WCB ਇਨ੍ਹਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਸਮਰਥਨ ਅਤੇ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਕਵਰੇਜ ਕਦੇ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ?

ਜਦੋਂ ਤੁਹਾਨੂੰ ਨੌਕਰੀ 'ਤੇ ਸੱਟ ਲੱਗ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ WCB ਤੁਹਾਨੂੰ ਕੰਮ 'ਤੇ ਵਾਪਸ ਲਿਆਉਣ ਅਤੇ ਖੁਦ ਨੂੰ ਪਹਿਲਾਂ ਵਾਂਗ ਮਹਿਸੂਸ ਕਰਵਾਉਣ ਵਿੱਚ ਮਦਦ ਕਰਨ ਲਈ ਹੈ।

ਕਾਰਜਸਥਾਨ ਵਿਖੇ ਧੱਕੇਸ਼ਾਹੀ ਅਤੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, WCB ਉਸ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਧੱਕੇਸ਼ਾਹੀ ਜਾਂ ਪਰੇਸ਼ਾਨੀ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਪੀੜਤ ਦੀ ਕਿਸੇ ਸੱਟ ਜਾਂ ਬਿਮਾਰੀ ਨਾਲ ਰੋਗ-ਪਛਾਣ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਕੁਝ ਸੰਬੰਧਿਤ ਨਿਦਾਨਾਂ ਵਿੱਚ ਉਦਾਸੀ, ਚਿੰਤਾ, ਸਮਾਈ ਵਿਕਾਰ ਜਾਂ ਸਦਮੇ-ਉਪਰੰਤ ਤਣਾਅ ਵਿਕਾਰ (PTSD) ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ।

ਮਾਨਸਿਕ ਤਣਾਅ ਇੱਕ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਸਤੇਮਾਲ ਕੀਤਾ ਜਾਣ ਵਾਲਾ ਸ਼ਬਦ ਹੈ ਜੋ ਉਸ ਵਿਅਕਤੀ ਦੇ ਜੀਵਨ ਵਿੱਚ ਹੋਣ ਵਾਲੀਆਂ ਘਟਨਾਵਾਂ ਜਾਂ ਬਦਲਾਵਾਂ ਲਈ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀ ਸਰੀਰਕ ਅਤੇ ਮਾਨਸਿਕ ਪ੍ਰਤੀਕਿਰਿਆ ਦਾ ਵਰਣਨ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇਨ੍ਹਾਂ ਘਟਨਾਵਾਂ ਨੂੰ ਤਣਾਅ-ਕਾਰਕਾਂ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਜਾਣਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਕੁਝ ਪੱਧਰਾਂ ਦਾ ਤਣਾਅ ਜੀਵਨ ਦਾ ਇੱਕ ਆਮ ਹਿੱਸਾ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਜਦੋਂ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀ ਤਣਾਅ ਤੋਂ ਨਿਪਟਣ ਦੀ ਯੋਗਤਾ ਬਹੁਤ ਵੱਧ ਹੁੰਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਪਰੇਸ਼ਾਨੀ (ਮਾਨਸਿਕ ਤਣਾਅ ਦਾ ਨਕਾਰਾਤਮਕ ਰੂਪ), ਵਿਕਸਤ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜਿਸਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਮਨੋਵਿਗਿਆਨਕ ਜਾਂ ਮਨੋਵਿਕਾਰੀ ਸੱਟਾਂ ਹੋ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ।

ਜੇ ਕੰਮ 'ਤੇ ਤੁਹਾਡੇ ਅਨੁਭਵ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਤੁਹਾਨੂੰ ਸੱਟ ਲਗਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ WCB ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਕਵਰੇਜ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਅਤੇ ਇਲਾਜ ਦੀ ਵਿਵਸਥਾ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ।

ਕੀ ਇਹ ਉਹੀ ਸਥਿਤੀਆਂ ਹਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਧੱਕੇਸ਼ਾਹੀ/ਪਰੇਸ਼ਾਨੀ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾਏਗਾ?

ਹਾਂ। ਹਰੇਕ ਕਾਰਜਸਥਾਨ ਵਿੱਚ, ਤੁਹਾਡੇ ਅਤੇ ਸਹਿਕਰਮੀਆਂ ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਟਕਰਾਅ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਪੈਦਾ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜੋ ਚੰਗੀ ਨਹੀਂ ਲੱਗ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਪਰ ਮਾਮਲੇ ਨੂੰ ਧੱਕੇਸ਼ਾਹੀ ਜਾਂ ਪਰੇਸ਼ਾਨੀ ਤਕ ਅੱਗੇ ਨਹੀਂ ਵਧਾਇਆ ਜਾਂਦਾ। ਸਹਿਕਰਮੀਆਂ ਦੇ ਵਿੱਚ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਵਿਚਾਰਾਂ ਦੇ ਮਤਭੇਦ ਜਾਂ ਮਮੂਲੀ ਅਸਹਿਮਤੀਆਂ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕਾਰਜਸਥਾਨ ਪਰੇਸ਼ਾਨੀ ਨਹੀਂ ਮੰਨੀਆਂ ਜਾਂਦੀਆਂ।

ਧੱਕੇਸ਼ਾਹੀ ਅਤੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨੀ ਉਦੋਂ ਮੌਜੂਦ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਕਾਰਜ-ਸਬੰਧੀ ਆਪਸੀ ਟਕਰਾਅ, ਇੱਕ ਉਚਿਤ ਵਿਅਕਤੀ ਦੇ ਦਿਰ੍ਹਸ਼ਟੀਕੋਣ ਤੋਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਨੂੰ ਬਣਾਏ ਰੱਖਣ ਦੇ ਆਮ ਦਾਇਰੇ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਹੋ ਜਾਂਦੇ ਹਨ।

ਕੰਮ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਤੁਹਾਡੇ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਦੁਆਰਾ ਉਠਾਏ ਗਏ ਉਚਿਤ ਕਦਮਾਂ ਨੂੰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦਾ ਆਮ ਹਿੱਸਾ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਇਹ ਧੱਕੇਸ਼ਾਹੀ ਜਾਂ ਪਰੇਸ਼ਾਨੀ ਨਹੀਂ ਹੋਣਗੇ। ਇਸ ਵਿੱਚ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ:

- ਕਰਮਚਾਰੀ ਰੱਖਣੇ
- ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਨ ਮੁਲਾਂਕਣ ਅਤੇ/ਜਾਂ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਨ ਦਰੁਸਤੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ
- ਸਟਾਫ਼ ਅਸਾਈਨਮੈਂਟਾਂ, ਟਰਾਂਸਫਰ ਜਾਂ ਪੁਨਰ-ਗਠਨ
- ਪ੍ਰਚਾਰ, ਮਤਭੇਦ, ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਕੱਢਣਾ ਅਤੇ ਬਰਖਾਸਤਗੀਆਂ
- ਸਮੇਂ-ਸਮੇਂ ਕਾਰਜ-ਭਾਰ ਦੇ ਉਤਾਰ-ਚੜਾਅ ਅਤੇ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਅਤੇ/ਜਾਂ ਅਸਾਈਨਮੈਂਟ ਵਿੱਚ ਤਬਦੀਲੀਆਂ

- ਸਮਾਂਰੇਖਾ/ਆਖਰੀ ਤਾਰੀਖ ਦੇ ਦਬਾਅ
- ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਚਿੰਤਾਵਾਂ ਅਤੇ ਯੂਨੀਅਨ ਦੇ ਮੁੱਦਿਆਂ ਸਮੇਤ ਕਾਰਜਸਥਾਨ ਦਾ ਮਾਹੌਲ

ਵਰਕਰ ਅਤੇ ਸਹਿਕਰਮੀਆਂ ਜਾਂ ਪਰਬੰਧਨ ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਆਪਸੀ ਸਹਿਮਤੀ ਦੀਆਂ ਘਟਨਾਵਾਂ ਨੂੰ ਧੱਕੇਸ਼ਾਹੀ ਜਾਂ ਪਰੇਸ਼ਾਨੀ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਉਹ ਅਜਿਹਾ ਵਿਵਹਾਰ ਨਾ ਕਰਨ ਜੋ ਹਮਲੇ ਵਾਲੇ, ਧਮਕਾਉਣ ਵਾਲੇ ਜਾਂ ਬਦਸਲੂਕੀ ਵਾਲੇ ਮੰਨੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ।

ਜੇ ਤੁਹਾਨੂੰ ਲੱਗਦਾ ਹੈ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਆਪਣੇ ਕਾਰਜਸਥਾਨ ਵਿੱਚ ਧੱਕੇਸ਼ਾਹੀ ਜਾਂ ਪਰੇਸ਼ਾਨੀ ਦਾ ਸਾਹਮਣਾ ਕਰ ਰਹੇ ਹੋ ਅਤੇ ਕਿਸੇ ਨਾਲ ਗੱਲ ਕਰਨਾ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹੋ, ਤਾਂ ਕਿਰਪਾ ਕਰਕੇ ਸਾਡੇ ਮੁੱਖ ਨੰਬਰ 1-866-922-9221 'ਤੇ ਕਾਲ ਕਰੋ। ਸਾਡੇ ਕਾਲ ਸੈਂਟਰ ਦੇ ਏਜੰਟ ਤੁਹਾਨੂੰ ਇੱਕ ਖਾਸ ਨਿਰਣਾਇਕ ਦੇ ਨਾਲ ਸੰਪਰਕ ਵਿੱਚ ਰੱਖਣਗੇ ਜੋ ਮਦਦ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ।

WCB ਧੱਕੇਸ਼ਾਹੀ ਅਤੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨੀ ਦੀ ਕਿਸੇ ਘਟਨਾ(ਵਾਂ) ਦੀ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕਿਵੇਂ ਕਰਦਾ ਹੈ?

ਧੱਕੇਸ਼ਾਹੀ ਅਤੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨੀ ਦੇ ਦਾਅਵੇ ਬਾਰੇ ਨਿਰਣਾ ਲੈਂਦੇ ਸਮੇਂ, ਸਾਨੂੰ ਕਵਰੇਜ ਦੇ ਨਿਰਪੱਖ ਅਤੇ ਸੰਤੁਲਿਤ ਫੈਸਲੇ 'ਤੇ ਪਹੁੰਚਣ ਲਈ ਸਮਰਥਨ ਕਰਨ ਵਾਲੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਨਿਰਣਾ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕੁਝ ਜਾਂ ਸਾਰੇ ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤੇ ਸਰੋਤਾਂ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰਕੇ ਇਲਜ਼ਾਮ ਦੇ ਵੇਰਵਿਆਂ ਦੀ ਪੜਤਾਲ ਕਰਨਗੇ:

- ਉਪਲਬਧ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ (ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ, ਈਮੇਲ, ਟੈਕਸਟ, ਆਦਿ)
- ਗਵਾਹਾਂ ਦੀ ਇੰਟਰਵਿਊ ਅਤੇ ਬਿਆਨ
- ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੀ ਜਾਂਚ ਦੇ ਨਤੀਜੇ
- WCB ਦੁਆਰਾ ਜਾਂਚ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨਾ

ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਕਵਰੇਜ

ਜੇ ਤੁਹਾਡਾ ਉੱਪਰ ਦੱਸੇ ਅਨੁਸਾਰ ਕਾਰਜਸਥਾਨ ਧੱਕੇਸ਼ਾਹੀ ਜਾਂ ਪਰੇਸ਼ਾਨੀ ਦੇ ਕਾਰਨ ਮਨੋਵਿਕਾਰੀ ਸਥਿਤੀ ਦੇ ਨਾਲ ਨਿਦਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਤਾਂ ਅਸੀਂ ਤੁਹਾਨੂੰ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਲਈ ਦਾਅਵਾ ਜਮਹ੍ਰਾਂ ਕਰਨ ਲਈ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰਦੇ ਹਾਂ।

ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਾਰਜਸਥਾਨ ਦੀ ਸੱਟ ਵਿੱਚ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਤੁਹਾਡੇ ਦਾਅਵੇ ਦੀ ਸਮੀਖਿਆ ਇੱਕ ਨਿਰਣਾਇਕ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀ ਜਾਏਗੀ ਜੋ ਲਾਭਾਂ ਅਤੇ ਇਲਜ਼ਾਮ ਲਈ ਤੁਹਾਡੀ ਯੋਗਤਾ ਨੂੰ ਸਮਝਣ ਵਿੱਚ ਤੁਹਾਡੀ ਮਦਦ ਕਰੇਗਾ, ਜਾਂ ਜੇ ਅਸੀਂ ਤੁਹਾਡੇ ਦਾਅਵੇ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੇ, ਤਾਂ ਸਹਾਇਤਾ ਦੇ ਹੋਰਨਾਂ ਸਰੋਤਾਂ ਦਾ ਸੁਝਾਅ ਦੇਵੇਗਾ।

ਹੋਰ ਜਾਣਕਾਰੀ ਲਈ [ਇੱਥੇ](#)।

