



COVID-19 ਅਤੇ ਬਰਾਬਰੀ ਦੇ ਰੋਜ਼ਗਾਰ ਮੌਕਿਆਂ ਲਈ ਸਿੱਖ ਕੋਲਿਸ਼ਨ ਵਲੋਂ ਸੰਖੇਪ

ਕਿਰਪਾ ਕਰ ਨੇਟ ਕਰੋ ਕਿ ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਦਾ ਮਕਸਦ ਕਾਨੂੰਨੀ ਸਲਾਹ ਦੀ ਤਰਾਹ ਵਰਤੇ ਜਾਣਾ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਜੇ ਤੁਹਾਨੂੰ ਹੋਰ ਜਾਣਕਾਰੀ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ, ਤਾਂ ਕਿਰਪਾ ਕਰਕੇ ਸਿੱਖ ਕੋਲਿਸ਼ਨ ਨਾਲ ਸੰਪਰਕ ਕਰੋ। ਸੰਪਰਕ ਕਰਨ ਲਈ ਤੁਸੀਂ

<https://www.sikhcoalition.org/legal-help> ਤੇ ਜਾ ਸਕਦੇ ਹੋ।

[Equal Employment Opportunity Commission](#) (EEOC) ਵਲੋਂ 2009 ਵਿਚ H1N1 ਮਹਾਂਮਾਰੀ ਦੇ ਸਮੇਂ ਹਿਦਾਇਤਾਂ ਲਈ ਇਕ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਜਿਸਦਾ ਨਾਮ ਹੈ "Pandemic Preparedness in the Workplace and the American Disabilities Act". ਇਹ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ ਇਸ ਮਹਾਂਮਾਰੀ ਦੇ ਸਮੇਂ ਵੀ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਇਹਨਾਂ ਹਿਦਾਇਤਾਂ ਵਿਚ ਜਿਹਨਾਂ ਚੀਜ਼ਾਂ ਜੋ ਕਿ ਖਾਸ ਤੌਰ ਤੇ COVID-19 ਕਰਕੇ ਬਦਲਿਆਂ ਗਈਆਂ ਹਨ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ **ਮੋਟੇ ਅੱਖਰਾਂ** ਵਿਚ ਲਿਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਇਹਨਾਂ ਹਿਦਾਇਤਾਂ ਵਿਚ ਸਵਾਲਾਂ ਅਤੇ ਜਵਾਬਾਂ ਦੀ ਲੜੀ ਹੈ ਜੋ ਕਿ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹਨ। ਧਿਆਨ ਦਵੇ ਕਿ ਇਹਨਾਂ ਹਿਦਾਇਤਾਂ ਨੂੰ ਕਾਨੂੰਨੀ ਸਲਾਹ ਨਹੀਂ ਸਮਝਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਅਤੇ ਜੇ ਤੁਹਾਨੂੰ ਕਿਸੇ ਕਾਨੂੰਨੀ ਸਲਾਹ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ ਤਾਂ ਤੁਹਾਨੂੰ ਵਕੀਲ ਨਾਲ ਗੱਲ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ।

EEOC ਨੇ Equal Opportunity Law ਬਾਰੇ ਜਾਣਕਾਰੀ ਜਾਰੀ ਕੀਤੀ ਹੈ ਜੋ ਕਿ ਆਮ ਤੌਰ ਤੇ ਪੂਛੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਸਵਾਲਾਂ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿਚ ਹੈ ਅਤੇ ਹੇਠਾਂ ਦੱਸੀਆਂ ਚੀਜ਼ਾਂ ਬਾਰੇ ਗੱਲ ਕਰਦੀ ਹੈ।

1. ਅਪਹਿਜਤਾ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਜਾਂਚ ਅਤੇ ਡਾਕਟਰੀ ਜਾਂਚ,
2. ਨਿਜੀ ਡਾਕਟਰੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਦਾ ਗੁਪਤ ਰੱਖਿਆ ਜਾਣਾ,
3. ਨੌਕਰੀ ਤੇ ਰੱਖਣਾ ਅਤੇ ਕੰਮ ਸਮਝਾਉਣਾ,
4. ਵਾਜਬ ਬੇਨਤੀਆਂ,
5. ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਮੂਲ, ਨਸਲ ਜਾਂ ਹੋਰ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾਵਾਂ ਦੇ ਕਾਰਨ ਮਹਾਂਮਾਰੀ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਪਰੇਸ਼ਾਨੀਆਂ,
6. ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਕੱਢੇ ਜਾਣਾ,
7. ਕੰਮ ਤੇ ਵਾਪਿਸ ਆਉਣਾ,

ਇਹਨਾਂ FAQ [ਤੁਸੀਂ ਇਸ ਲਿੰਕ](#) ਤੇ ਜਾਕੇ ਵੇਖ ਸਕਦੇ ਹੋ।

ਇਹ ਦੋਵੇਂ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ ਕਈ ਸਵਾਲਾਂ ਦੇ ਜਵਾਬ ਦਿੰਦੇ ਹਨ, ਇਹਨਾਂ ਵਿਚੋਂ ਵੱਧ ਅਹਿਮੀਅਤ ਵਾਲੇ ਹੇਠਾਂ ਦੱਸੇ ਹਨ।

EEOC ਕੰਮ ਦੀ ਥਾਂ ਤੇ ਵਿਤਕਰੇ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਵਾਲੇ ਕਾਨੂੰਨਾਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿਚ [Americans with Disabilities Act](#) (ADA) ਅਤੇ [Rehabilitation Act](#) (ਇਸ ਵਿਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ: ਵਾਜਬ ਬੇਨਤੀਆਂ ਅਤੇ ਕਿਸੀ ਵੀ ਅਪਹਿਜਤਾ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਵਿਤਕਰੇ ਨੂੰ ਰੋਕਣਾ, ਡਾਕਟਰੀ ਜਾਂਚ ਦੇ ਨਿਯਮ ਅਤੇ ਜਾਂਚ), [Title VII of the Civil Rights Act](#) (ਨਸਲ, ਰੰਗ, ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਮੂਲ, ਧਰਮ ਅਤੇ ਲਿੰਗ ਅਤੇ ਗਰਭਵਤੀ ਹੋਣ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਵਿਤਕਰੇ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਲਈ), [Age Discrimination in Employment Act](#) (40 ਤੋਂ ਉਪਰ ਦੀ ਉਮਰ ਤੇ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਵਿਤਕਰੇ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਲਈ), [Genetic Information Nondiscrimination Act](#) ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ।

EEO ਦੇ ਕਾਨੂੰਨ COVID-19 ਮਹਾਂਮਾਰੀ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਲਾਗੂ ਹੋਣਾ ਜਾਰੀ ਰਹਿਣਗੇ ਪਰ ਮਾਲਕਾਂ ਦੇ [CDC ਜਾਂ ਸਟੇਟ ਅਤੇ ਲੋਕਲ ਹੈਲਥ ਡਿਪਾਰਟਮੈਂਟਾਂ ਵਲੋਂ ਆਈਆਂ ਹਿਦਾਇਤਾਂ](#) ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਵਿਚ ਕਿਸੇ ਤਰਾਂਹ ਦੀ ਅੜਚਨ ਨਹੀਂ ਪਾਉਂਦਾ। ਮਾਲਕਾਂ ਨੂੰ ਕੰਮ ਦੀ ਥਾਂ ਨੂੰ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਰੱਖਣ ਵਾਲਿਆਂ ਨਵੀਆਂ ਹਿਦਾਇਤਾਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਵੀ ਧਿਆਨ ਵਿਚ ਰੱਖਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਹੈਲਥ ਡਿਪਾਰਟਮੈਂਟ ਵਲੋਂ ਲਾਗੂ ਹੋਈਆਂ ਹਿਦਾਇਤਾਂ ਬਾਦਲ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ ਜਿਵੇਂ ਜਿਵੇਂ ਮਹਾਂਮਾਰੀ ਦਾ ਰੂਪ ਬਦਲੇਗਾ।

ਅਮੇਰਿਕਨਸ ਵਿਥ ਡਿਸ-ਅਬਿਲਿਟੀ ਐਕਟ (The Americans with Disabilities Act)

ADA ਜੋ ਕਿ ਬੇਨਤੀਕਰਤਾ ਅਤੇ ਮਾਲਕਾਂ ਨੂੰ ਅਪਹਿਜਤਾ ਖਿਲਾਫ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਵਿਤਕਰੇ ਤੋਂ ਬਚਾਉਂਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਸਾਰੇ ਬਿਨੈਕਾਰਾਂ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਮਾਲਕ ਦੀ ਅਪਾਹਜਤਾ-ਸੰਬੰਧੀ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਅਤੇ ਡਾਕਟਰੀ ਜਾਂਚਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯਮਤ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਇਸ ਵਿਚ ਉਹ ਲੋਕ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਵਿੱਚ ADA ਵਾਲਿਆਂ ਅਪਾਹਿਜਤਾ ਨਹੀਂ ਹਨ। ਇਹ ਕਾਨੂੰਨ ਮਾਲਕਾਂ ਨੂੰ ਰੋਕਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਜੋ ਉਹ ਉਹਨਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਕੰਮ ਤੋਂ ਨਾ ਹਟਾ ਸਕਣ ਜੋ ਕਿ ਕਿਸੇ ਤਰਾਂਹ ਦੀ ਅਪਹਿਜਤਾ ਤੋਂ ਪੀੜਤ ਹਨ ਫਿਰ ਭਾਵੇਂ ਉਹ ਸਿਹਤ ਜਾਂ ਸੁਰੱਖਿਆ ਲਈ ਹੀ ਕਿਓਂ ਨਾ ਹੋਵੇ। ਹਾਲਾਂਕਿ ਜੋ ਉਹ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਾਜਿਬ ਬੇਨਤੀਆਂ ਦੇ ਨਾਲ ਵੀ ਸਿਧੇ ਤੌਰ ਤੇ ਆਪਣੇ ਜਾਂ ਕਿਸੀ ਹੋਰ ਲਈ ਖਤਰਾ ਬਣ ਸਕਦੇ ਹੋਣ ਫਿਰ ਇਸ ਕਾਨੂੰਨ ਨੂੰ ਬਾਈਪਾਸ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਦੇ ਨਾਲ ਨਾਲ, ADA ਪੱਕਾ ਕਰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਮਹਾਂਮਾਰੀ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀਆਂ (ਗ਼ੈਰਹਾਜ਼ਰ ਅਣ-ਮੁਸ਼ਕਲ) ਲਈ ਵਾਜਿਬ ਬੇਨਤੀਆਂ ਨੂੰ ਅਣਦੇਖਿਆ ਨਾ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ।

ADA ਕਿਸੇ ਵੀ ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਅਪਾਹਜਤਾ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਕਰਨ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਮੈਡੀਕਲ ਜਾਂਚ ਕਰਵਾਉਣ ਦੀ ਮਨਾਹੀ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਸਿਵਾਏ ਕੁੱਝ ਸੀਮਤ ਹਾਲਤਾਂ ਦੇ, ਜੋ ਕਿ ਹੇਠਾਂ ਦੱਸੇ ਹਨ:

1. ਏ ਡੀ ਏ ਅਪੰਗਤਾ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਅਤੇ ਮੈਡੀਕਲ ਜਾਂਚ ਨੂੰ ਹੇਠਾਂ ਦੱਸੇ ਤਰੀਕਿਆਂ ਨਾਲ ਨਿਯਮਿਤ ਕਰਦਾ ਹੈ:
 - a. **ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਸ਼ਰਤਪੂਰਵਕ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ:** ADA ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਸ਼ਰਤੀਆ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਅਪਾਹਜਤਾ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਕਰਨ ਅਤੇ ਬਿਨੈਕਾਰਾਂ ਦੀ ਡਾਕਟਰੀ ਜਾਂਚ ਕਰਵਾਉਣ ਤੋਂ ਰੋਕਦਾ ਹੈ।
 - b. **ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਸ਼ਰਤਪੂਰਵਕ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਹੋਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਕੰਮ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ:** ADA ਮਾਲਕਾਂ ਨੂੰ ਅਪਾਹਜਤਾ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਕਰਨ ਅਤੇ ਡਾਕਟਰੀ ਮੁਆਇਨੇ ਕਰਾਉਣ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਜੋ ਕਿਸੇ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਵਿਚ ਦਾਖਲ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਸਾਰੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਇਕੋ ਜਿਹੀ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਅਤੇ ਪ੍ਰੀਖਿਆਵਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਹੋਣ।
 - c. **ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਦੌਰਾਨ:** ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਅਯੋਗਤਾ-ਸੰਬੰਧੀ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਜਾਂ ਡਾਕਟਰੀ ਜਾਂਚਾਂ ਤੇ ਪਾਬੰਦੀ ਲਗਾਉਂਦੀ ਹੈ ਜਦ ਤਕ ਉਹ ਨੌਕਰੀ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੇ ਅਤੇ ਵਪਾਰਕ ਜ਼ਰੂਰਤ ਦੇ ਅਨੁਕੂਲ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੇ। ਆਮ ਤੌਰ ਤੇ, ਅਪਾਹਜਤਾ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਜਾਂਚ ਜਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਡਾਕਟਰੀ ਜਾਂਚ ਨੌਕਰੀ-ਸੰਬੰਧੀ ਅਤੇ ਕਾਰੋਬਾਰੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਦੇ ਅਨੁਕੂਲ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਜਦੋਂ ਮਾਲਕ ਦਾ ਉਚਿਤ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਉਦੇਸ਼ ਦੇ ਸਬੂਤ ਦੇ ਅਧਾਰ ਤੇ ਜਿਵੇਂ

ਕਿ (1) ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਯੋਗਤਾ ਉਸਦੀ ਮੈਡੀਕਲ ਸਥਿਤੀ ਕਰਕੇ ਖਰਾਬ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੋਵੇ
ਜਾਂ (2) ਕਰਮਚਾਰੀ ਆਪਣੀ ਡਾਕਟਰੀ ਸਥਿਤੀ ਦੇ ਕਰ ਕੇ ਸਿੱਧੇ ਤੌਰ ਤੇ ਖਤਰਾ ਬਣ ਸਕਦਾ ਹੋਵੇ।

d. **COVID-19 ਮਹਾਂਮਾਰੀ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਕਿਸੇ ਨੂੰ ਕੰਮ ਤੋਂ ਰੱਖਣਾ:**

- i. **COVID-19 ਦੇ ਲੱਛਣਾਂ ਦੀ ਜਾਂਚ:** ਕੋਈ ਵੀ ਮਾਲਕ ਨੌਕਰੀ ਤੇ ਰੱਖੇ ਜਾਣ ਦੀ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਕੋਵਿਡ -19 ਦੇ ਲੱਛਣਾਂ ਲਈ ਨੌਕਰੀ ਦੇ ਬਿਨੈਕਾਰਾਂ ਦਾ ਚੈੱਕ ਅਪ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਮਾਲਕ ਇਸ ਕਿਸਮ ਦੀ ਨੌਕਰੀ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਸਾਰੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਅਜਿਹਾ ਕਰਦਾ ਹੈ। ADA ਦਾ ਇਹ ਨਿਯਮ ਪੋਸਟ-ਆਫਰ (ਪਰ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਨਹੀਂ) ਡਾਕਟਰੀ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਅਤੇ ਇਮਤਿਹਾਨਾਂ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਜੋ ਕਿ ਸਾਰੇ ਬਿਨੈਕਾਰਾਂ ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਇਸਦਾ ਫਰਕ ਨਹੀਂ ਪੈਂਦਾ ਕਿ ਬਿਨੈਕਾਰ ਕਿਸੇ ਢੰਗ ਨਾਲ ਅਪਾਹਿਜ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ।
- ii. **ਕੰਮ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰਨ ਦੀ ਤਰੀਕ ਮੁਲਤਵੀ ਕਰਨਾ:** CDC ਦੀਆਂ ਹਿਦਾਇਤਾਂ ਮੁਤਾਬਿਕ, COVID-19 ਨਾਲ ਪੀੜਤ ਵਿਅਕਤੀ ਜਾਂ ਇਸ ਦੇ ਲੱਛਣ ਦਿਖਾਉਣ ਵਾਲਾ ਵਿਅਕਤੀ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਤੇ ਨਹੀਂ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ। ਇਸ ਲਈ, ਕੋਈ ਵੀ ਮਾਲਕ ਉਸ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਕੰਮ ਦੀ ਸ਼ੁਰੂਆਤ ਦੀ ਤਰੀਕ ਨੂੰ ਮੁਲਤਵੀ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜੋ ਕਿ COVID-19 ਦੇ ਲੱਛਣ ਦਿਖਾ ਰਹਿਆ ਹੋਵੇ। CDC ਨੇ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਾਰੇ ਕੰਮ ਦੀਆਂ ਥਾਵਾਂ ਤੇ ਲਾਗੂ ਰਹਿਣ ਲਈ ਹਿਦਾਇਤਾਂ ਜਾਰੀ ਕੀਤੀਆਂ ਹਨ। ਮਾਲਕਾਂ ਨੂੰ ਕੰਮ ਦੀਆਂ ਥਾਵਾਂ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਨੂੰ ਬਣਾਈ ਰੱਖਣ ਲਈ CDC ਅਤੇ ਸਟੇਟ ਦੇ ਪਬਲਿਕ ਹੈਲਥ ਅਥਾਰਟੀਆਂ ਵਲੋਂ ਜਾਰੀ ਹੋਈ ਨਵੀਨਤਮ ਜਾਣਕਾਰੀ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨਾ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ADA, CDC ਜਾਂ ਪਬਲਿਕ ਹੈਲਥ ਅਥਾਰਟੀਆਂ ਦੀਆਂ ਸਿਫਾਰਸ਼ਾਂ ਤੋਂ ਉੱਤੇ ਮਾਲਕਾਂ ਲਈ ਕਿਸੇ ਤਰਾਹ ਦੀ ਅੜਚਨ ਨਹੀਂ ਪੈਂਦਾ ਕਰਦਾ, ਅਤੇ ਮਾਲਕਾਂ ਨੂੰ ਇਹਨਾਂ ਸਿਫਾਰਸ਼ਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ।
- iii. **ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਵਾਪਸ ਲੈਣਾ:** ਕੋਈ ਵੀ ਮਾਲਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਵਾਪਸ ਲੈ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜੇ ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਕੰਮ ਤੁਰੰਤ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰਵਾਉਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ ਪਰ ਬਿਨੈਕਾਰ ਨੂੰ COVID-19 ਹੈ ਜਾਂ ਇਸ ਦੇ ਲੱਛਣ ਹਨ।

2. ਅਪਾਹਿਜਤਾ-ਸੰਬੰਧੀ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਜਾਂ ਡਾਕਟਰੀ ਜਾਂਚ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੇ ਬਿਨੈਕਾਰਾਂ ਜਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਬਾਰੇ ਸਾਰੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਗੁਪਤ ਰੱਖਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਡਾਕਟਰੀ ਸਥਿਤੀ ਜਾਂ ਇਤਿਹਾਸ ਸੰਬੰਧੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਵੱਖੋ ਵੱਖਰੇ ਫਾਰਮਾਂ ਅਤੇ ਵੱਖਰੀਆਂ ਮੈਡੀਕਲ ਫਾਈਲਾਂ ਵਿੱਚ ਇਕੱਠੀ ਕਰਕੇ ਰੱਖੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਗੁਪਤ ਡਾਕਟਰੀ ਰਿਕਾਰਡ ਵਜੋਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਡਾਇਰੈਕਟ ਥਰੈਟ ਅਤੇ ਮਹਾਂਮਾਰੀ (Direct Threat and Pandemic)

“ਡਾਇਰੈਕਟ ਥਰੈਟ” ਦਾ ਮਤਲਬ ਹੈ ਕੋਈ ਐਸਾ ਵਿਅਕਤੀ ਜੋ ਕਿ ਆਪਣੀ ਜਾਂ ਹੋਰਾਂ ਦੀ ਸਿਹਤ ਜਾਂ ਸੁਰੱਖਿਆ ਨੂੰ ਨੁਕਸਾਨ ਪਹੁੰਚਾਉਣ ਦਾ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਜੋਖਮ ਰੱਖਦਾ ਹੋਵੇ ਅਤੇ ਜਿਸ ਨੂੰ ਵਾਜਿਬ ਬੇਨਤੀਆਂ ਨਾਲ ਵੀ ਖਤਮ ਜਾਂ ਘੱਟ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ

ਹੋਵੇ। ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀ ਜੋ ਵਾਜਬ ਬੇਨਤੀਆਂ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ ਸਿੱਧਾ ਖਤਰਾ ਪੈਦਾ ਕਰਦੇ ਹਨ, ADA ਦੇ ਵਿਤਕਰੇ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਵਾਲਿਆਂ ਵਿਵਸਥਾਵਾਂ ਦੁਆਰਾ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਨਹੀਂ ਹਨ। ਇਸ ਗੱਲ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕੰਮ ਦੀ ਥਾਂ ਤੇ ਸਿਧੇ ਤੌਰ ਤੇ ਖਤਰਾ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ, ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਉਦੇਸ਼ ਅਤੇ ਅਸਲ ਜਾਣਕਾਰੀ ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਨਾਂ ਕਿ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਧਾਰਨਾਵਾਂ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਖਾਸ ਅਪਾਹਜਤਾ ਬਾਰੇ ਕਿਸੇ ਡਰ ਕਰਕੇ। EEOC ਦੇ ਨਿਯਮ ਇਹ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿ ਕੋਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸਿਧੇ ਤੌਰ ਤੇ ਖਤਰਾ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ ਹੇਠਾਂ ਦੱਸਿਆਂ 4 ਕਾਰਕਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਾਰਨ ਲਈ ਕਹਿੰਦੇ ਹਨ: (1) ਜੋਖਮ ਦੀ ਮਿਆਦ; (2) ਸੰਭਾਵਿਤ ਨੁਕਸਾਨ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਅਤੇ ਗੰਭੀਰਤਾ; (3) ਸੰਭਾਵਿਤ ਨੁਕਸਾਨ ਹੋਣ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ; ਅਤੇ (4) ਸੰਭਾਵਿਤ ਨੁਕਸਾਨ ਦੀ ਨਜ਼ਦੀਕੀ।

ਮਾਰਚ 2020 ਤੱਕ CDC ਅਤੇ ਪਬਲਿਕ ਹੈਲਥ ਅਥਾਰਟੀਆਂ ਦੀਆਂ ਹਿਦਾਇਤਾਂ ਦੇ ਅਧਾਰ ਤੇ, COVID-19 ਮਹਾਂਮਾਰੀ ਸਿੱਧੇ ਖਤਰੇ ਦੇ ਮਿਆਰ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਪਬਲਿਕ ਹੈਲਥ ਅਥਾਰਟੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਜਾਰੀ ਕੀਤੀਆਂ ਸਾਵਧਾਨੀਆਂ ਅਤੇ ਲੋਕਲ ਅਤੇ ਸਟੇਟ ਅਥਾਰਟੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਚੁੱਕੇ ਗਏ ਕਦਮਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਮੌਜੂਦਾ ਸਮੇਂ ਤੇ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਤੇ ਕਿਸੇ ਐਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀ ਮੌਜੂਦਗੀ ਜਿਸਨੂੰ COVID-19 ਹੋਵੇ ਜਾਂ ਇਸਦੇ ਲੱਛਣ ਹੋਣ, ਉਸ ਨਾਲ ਕਾਫ਼ੀ ਨੁਕਸਾਨ ਹੋਣ ਦਾ ਖਤਰਾ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਅਜਿਹੇ ਸਮੇਂ ਤੇ ਜਦੋਂ CDC ਅਤੇ ਲੋਕਲ ਅਤੇ ਸਟੇਟ ਪਬਲਿਕ ਹੈਲਥ ਅਧਿਕਾਰੀ COVID-19 ਦੇ ਫੈਲਣ ਅਤੇ ਗੰਭੀਰਤਾ ਦੇ ਆਪਣੇ ਮੁਲਾਂਕਣ ਨੂੰ ਸੰਸ਼ੋਧਿਤ ਕਰ ਰਹੇ ਹੋਣ, ਉਸਦਾ ਪ੍ਰਭਾਵ ਇਸ ਤੇ ਵੀ ਪੈ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਸਿੱਧਾ ਖਤਰਾ ਅਜੇ ਵੀ ਮੌਜੂਦ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ।

ਸਕ੍ਰੀਨਿੰਗ ਪ੍ਰੈਕਟਿਸ (Screening Practices)

ADA ਦਾ ਨਿਯਮ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦਾ ਕੀਤਾ ਜਾਣ ਵਾਲਾ ਕੋਈ ਵੀ ਲਾਜ਼ਮੀ ਮੈਡੀਕਲ ਟੈਸਟ “ਨੋਕਰੀ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਅਤੇ ਕਾਰੋਬਾਰ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਦੇ ਅਨੁਕੂਲ ਹੋਵੇ।” COVID-19 ਮਹਾਂਮਾਰੀ ਦੀਆਂ ਵਰਤਮਾਨ ਸਥਿਤੀਆਂ ਵਿੱਚ ਇਸ ਨਿਯਮ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਦਿਆਂ, ਮਾਲਕ ਇਹ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਲਈ ਕਦਮ ਉਠਾ ਸਕਦੇ ਹਨ ਕਿ [ਕੀ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਤੇ ਦਾਖਲ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀ COVID-19 ਤੋਂ ਪੀੜਤ ਹਨ ਜਾਂ ਨਹੀਂ](#) ਕਿਉਂਕਿ ਵਾਇਰਸ ਵਾਲਾ ਇੱਕ ਵਿਅਕਤੀ ਦੂਜਿਆਂ ਦੀ ਸਿਹਤ ਲਈ ਸਿੱਧਾ ਖਤਰਾ ਪੈਦਾ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਸਲਈ, ਮਾਲਕ ਆਪਣੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਕੰਮ ਥਾਂ ਤੇ ਦਾਖਲ ਹੋਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ COVID-19 ਵਾਇਰਸ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰਨ ਲਈ ਟੈਸਟ ਕਰਵਾਉਣ ਲਈ ਕਹਿ ਸਕਦੇ ਹਨ।

ਮਾਲਕਾਂ ਨੂੰ ਇਹ ਪੱਕਾ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਟੈਸਟ ਸਹੀ ਅਤੇ ਭਰੋਸੇਮੰਦ ਹਨ। ਉਦਾਹਰਣ ਵਜੋਂ, ਮਾਲਕ U.S. ਫੂਡ ਐਂਡ ਡਰੱਗ ਐਡਮਿਨਿਸਟ੍ਰੇਸ਼ਨ ਦੁਆਰਾ ਜਾਰੀ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ [ਹਿਦਾਇਤਾਂ](#) ਪੜ੍ਹ ਸਕਦੇ ਹਨ ਇਹ ਜਾਨਣ ਲਈ ਕਿ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਅਤੇ ਸਹੀ ਟੈਸਟਿੰਗ ਕਿਸਨੂੰ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਸਦੇ ਨਾਲ ਨਾਲ ਸੀਡੀਸੀ ਜਾਂ ਹੋਰ ਪਬਲਿਕ ਹੈਲਥ ਅਥਾਰਟੀਆਂ ਵਲੋਂ ਜਾਰੀ ਹੋਈਆਂ ਹਿਦਾਇਤਾਂ ਦੀ ਵੀ ਸਮੀਖਿਆ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ, ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਵਲੋਂ ਜਾਰੀ ਕੀਤੇ ਗਏ ਅਪਡੇਟਾਂ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਮਾਲਕ ਕਿਸੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਟੈਸਟ ਨਾਲ ਜੁੜੀਆਂ ਫਾਲਜ਼ ਪਾਜ਼ਿਟਿਵ ਜਾਂ ਫਾਲਜ਼ ਨੇਗਟਿਵ ਦੀਆਂ ਘਟਨਾਵਾਂ ਨੂੰ ਵੀ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਅੰਤ ਵਿੱਚ, ਯਾਦ ਰੱਖੋ ਕਿ ਸਹੀ ਜਾਂਚ ਸਿਰਫ ਤੋਂ ਸਿਰਫ ਇਹ ਪਤਾ ਚੱਲਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਸ ਸਮੇਂ ਵਾਇਰਸ ਮੌਜੂਦ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ;

ਨੇਗਟਿਵ ਟੈਸਟ ਦਾ ਮਤਲਬ ਇਹ ਨਹੀਂ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਬਾਅਦ ਵਿਚ ਵਾਇਰਸ ਤੋਂ ਗ੍ਰਸਤ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ।

ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਗੱਲ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਮਾਲਕ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਐਂਟੀਬਾਡੀ ਟੈਸਟ ਕਰਵਾਉਣ ਲਈ ਨਹੀਂ ਕਹਿ ਸਕਦੇ। CDC ਦੇ [ਅੰਤਰਿਮ ਦਿਸ਼ਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ਾਂ](#) ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ ਐਂਟੀਬਾਡੀ ਟੈਸਟ ਦੇ ਨਤੀਜਿਆਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ “ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਤੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਵਾਪਸ ਲੈ ਕੇ ਆਉਣ ਬਾਰੇ ਫੈਸਲੇ ਲੈਣ ਲਈ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ,” ਐਂਟੀਬਾਡੀ ਟੈਸਟ ADA ਦੀ “ਨੈਕਰੀ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਅਤੇ ਕਾਰੋਬਾਰੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਦੇ ਅਨੁਕੂਲ” ਜ਼ਰੂਰਤ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਹੈ।

ਇਸ ਮਹਾਂਮਾਰੀ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਜੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕੰਮ ਤੇ ਵਾਪਿਸ ਆ ਰਹੇ ਹੋਣ ਤਾਂ ਬਿਮਾਰੀ ਨਾਲ ਜੁੜੇ ਉਭਰ ਰਹੇ ਲੱਛਣਾਂ ਦੀ ਪਛਾਣ ਲਈ ਮਾਲਕਾਂ ਨੂੰ CDC, ਹੋਰ ਪਬਲਿਕ ਹੈਲਥ ਅਥਾਰਟੀਆਂ, ਅਤੇ ਨਾਮਵਰ ਮੈਡੀਕਲ ਸਰੋਤਾਂ ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਸਰੋਤ ਮਾਲਕਾਂ ਨੂੰ ਸਹਾਇਕ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ ਇਹ ਪਛਾਣਣ ਵਿਚ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਕਿ ਸਵਾਲ ਪੁੱਛੇ ਜਾਣ ਤਾਂ ਜੋ ਇਹ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕੇ ਕਿ ਕੰਮ ਦੀ ਥਾਂ ਤੇ ਉਹ ਬਾਕੀਆਂ ਲਈ ਕਿਸੇ ਕਿਸਮ ਦਾ ਸਿੱਧਾ ਖਤਰਾ ਤਾਂ ਨਹੀਂ ਪੈਦਾ ਕਰਨਗੇ। ਉਦਾਹਰਣ ਵਜੋਂ, ਬੁਖਾਰ ਜਾਂ ਖੰਘ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਕੁਝ ਹੋਰ ਲੱਛਣਾਂ ਵਿੱਚ ਸੁੰਘਣ ਦੀ ਸਮਰੱਥਾ ਜਾਂ ਮੂੰਹ ਦੇ ਸੁਆਦ ਦੀ ਗੈਰ ਹਾਜ਼ਰੀ, ਗੈਸਟਰੋ ਇੰਟੇਸਟਾਈਨਲ ਸਮੱਸਿਆਵਾਂ, ਜਿਵੇਂ ਮਤਲੀ, ਦਸਤ ਅਤੇ ਉਲਟੀਆਂ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ।

ਆਮ ਤੌਰ ਤੇ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਸਰੀਰ ਦੇ ਤਾਪਮਾਨ ਨੂੰ ਮਾਪਣਾ ਡਾਕਟਰੀ ਜਾਂਚ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਪਰ, CDC ਅਤੇ ਸਟੇਟ/ਲੋਕਲ ਸਿਹਤ ਅਥਾਰਟੀਆਂ ਨੇ ਕਮਿਊਨਟੀ ਵਿਚ COVID-19 ਦੇ ਫੈਲਾ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਲਈ ਸਾਵਧਾਨੀਆਂ ਜਾਰੀ ਕੀਤੀਆਂ ਹਨ, ਜਿਸ ਅਨੁਸਾਰ ਮਾਲਕ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਸਰੀਰ ਦਾ ਤਾਪਮਾਨ ਮਾਪ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਮਾਲਕਾਂ ਨੂੰ ਇਸ ਗੱਲ ਦਾ ਧਿਆਨ ਰੱਖਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ COVID-19 ਤੋਂ ਪੀੜਤ ਕੁਝ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਬੁਖਾਰ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ। ਹੋਰ ਕਿਸਮ ਦੀ ਡਾਕਟਰੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਦੀ ਤਰਾਹ, ਇਹ ਤੱਥ ਕਿ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਬੁਖਾਰ ਸੀ ਜਾਂ ਕੋਈ ਹੋਰ ਲੱਛਣ ਹਨ, ਇਸਨੂੰ ਵੀ ADA ਦੀ ਗੁਪਤਤਾ ਦੀਆਂ ਜ਼ਰੂਰਤਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਰੱਖਿਆ ਜਾਵੇਗਾ।

ਵਾਜਿਬ ਬੇਨਤੀਆਂ (Reasonable Accommodation)

ਆਮ ਤੌਰ ਤੇ, ADA ਨੂੰ ਮਾਲਕਾਂ ਨੂੰ ਬਿਨੈਕਾਰਾਂ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀਆਂ ਅਪਾਹਜਤਾਵਾਂ ਦੀਆਂ ਜਾਣੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸੀਮਾਵਾਂ ਲਈ ਵਾਜਿਬ ਬੇਨਤੀਆਂ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਹੁੰਦੀ ਹੈ, ਜਦ ਤੱਕ ਕਿ ਅਜਿਹਾ ਨਾ ਕਰਨਾ ਮੁਸ਼ਕਲ ਪੇਸ਼ ਆਵੇ। ਇੱਕ ਵਾਜਿਬ ਬੇਨਤੀ, ਕੰਮ ਦੇ ਵਾਤਾਵਰਣ ਵਿੱਚ ਤਬਦੀਲੀ ਹੈ ਜੋ ਅਪਾਹਿਜ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਨੈਕਰੀ ਲਈ ਅਰਜ਼ੀ ਦੇਣ, ਨੈਕਰੀ ਦੇ ਜ਼ਰੂਰੀ ਕਾਰਜਾਂ ਦਾ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਨ ਕਰਨ, ਜਾਂ ਬਰਾਬਰ ਲਾਭ ਅਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦਾ ਅਨੰਦ ਲੈਣ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਮੌਕਾ ਦਿੰਦੀ ਹੈ। ਕੋਈ ਵਾਜਿਬ ਬੇਨਤੀ, ਨਾਵਾਜਿਬ ਮੁਸ਼ਕਲ ਮਨੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਜਦੋਂ ਉਹ ਮਾਲਕ ਲਈ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਮੁਸ਼ਕਲ ਜਾਂ ਖਰਚਾ ਖੜਾ ਕਰਦੀ ਹੈ ਧਿਆਨ ਵਿਚ ਰੱਖਦਿਆਂ ਹੋਈਆਂ ਕਿ ਬੇਨਤੀ ਦੀ ਪ੍ਰਕ੍ਰਿਤੀ ਅਤੇ ਖਰਚੇ, ਮਾਲਕ ਕੋਲ ਉਪਲਬਧ ਸਰੋਤਾਂ ਅਤੇ ਮਾਲਕ ਦੇ ਕਾਰੋਬਾਰ ਦਾ ਸੰਚਾਲਨ।

ਨੋਟ ਕਰੋ ਕਿ A.D.A. ਕਾਰੋਬਾਰ ਦੇ ਮਾਲਕਾਂ ਨੂੰ ਮਜ਼ਬੂਰ ਨਹੀਂ ਕਰਦੀ ਕਿ ਉਹ ਕਿਸੇ ਐਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਅਨੁਕੂਲ ਕਰਨ ਜੋ ਕਿ ਖੁਦ ਅਪਾਹਜ ਨਹੀਂ ਹੈ ਪਰ ਆਪਣੇ ਪਰਿਵਾਰ ਦੇ ਕਿਸੇ ਮੈਂਬਰ ਦੀ ਅਪੰਗਤਾ ਦੀਆਂ ਲੋੜਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਅਨੁਕੂਲਿਤ ਹੋਣਾ ਚਾਹੁੰਦਾ ਹੈ।

ਜੇ ਕੰਮ ਦੀ ਥਾਂ ਵਿਚ ਦਾਖਲ ਹੋਣ ਵਾਲਾ ਕੋਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਮੈਡੀਕਲ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ ਸਕੀਨਿੰਗ ਲਈ ਕਿਸੇ ਵਿਕਲਪਕ ਤਰੀਕੇ ਦੀ ਬੇਨਤੀ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਇਸ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਉਸੇ ਢੰਗ ਨਾਲ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉਹ A.D.A. ਜਾਂ Rehabilitation Act ਦੇ ਅਧੀਨ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਬੇਨਤੀ ਲਈ ਫੈਸਲਾ ਲੈਂਦੇ ਹਨ। ਜੇ ਬੇਨਤੀ ਨੂੰ ਪ੍ਰਵਾਨ ਕਰਨਾ ਸੌਖਾ ਅਤੇ ਸਸਤਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਬਾਕੀ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਵੀ ਇਹ ਸਹੂਲਤ ਮੁਹਈਆ ਕਰਵਾਉਣ ਬਾਰੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਸਦੇ ਉਲਟ ਜੇ ਅਪੰਗਤਾ ਸਪਸ਼ਟ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜਾਂ ਉਸ ਬਾਰੇ ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਪਹਿਲਾਂ ਤੋਂ ਨਹੀਂ ਪਤਾ, ਤਾਂ ਮਾਲਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕੋਲੋਂ ਹੋਰ ਜਾਣਕਾਰੀ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਜੋ ਇਹ ਸਥਾਪਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕੇ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ [ਕਿਸ ਤਰਾਂਹ ਅਪੰਗ ਹੈ](#) ਅਤੇ ਕਿਹੜੀਆਂ ਖਾਸ ਸੀਮਾਵਾਂ ਲਈ ਵਾਜ਼ਿਬ ਬੇਨਤੀਆਂ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ। ਜੇ ਲੋੜ ਹੋਵੇ ਤਾਂ ਮਾਲਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਤੋਂ ਮੈਡੀਕਲ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ਾਂ ਦੀ ਮੰਗ ਵੀ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਜੋ ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕੇ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਕਿਸ ਢੰਗ ਨਾਲ ਅਨੁਕੂਲ ਕਰਨਾ ਹੈ ਜਿਹਨਾਂ ਚਿਰ ਇਹ ਕਰਨ ਵਿਚ ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਕੋਈ ਨਾਜਾਇਜ਼ ਤਕਲੀਫ਼ਾਂ ਦਾ ਸਾਹਮਣਾ ਨਹੀਂ ਕਰਨਾ ਪੈਂਦਾ।

ਇਸੇ ਤਰਾਂਹ, ਜੇ ਕੋਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਧਾਰਮਿਕ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ ਸਕੀਨਿੰਗ ਲਈ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਢੰਗ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਦੀ ਬੇਨਤੀ ਕਰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਇਹ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਬੇਨਤੀ [ਟਾਈਟਲ VII ਹੇਠਾਂ ਆਉਂਦੀ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ](#)।

ਮਹਾਂਮਾਰੀ ਦੌਰਾਨ ADA ਅਤੇ ਟਾਈਟਲ VII ਅਨੁਕੂਲ ਅਭਿਆਸ (ADA and Title VII Compliant Employer Practices during COVID-19)

COVID-19 ਲਈ CDC ਵਲੋਂ ਦਿੱਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਹਿਦਾਇਤਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਮਾਲਕ ਉਹਨਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਲੱਛਣਾਂ ਬਾਰੇ ਪੁੱਛ ਸਕਦੇ ਹਨ ਜਿਹੜੇ ਕੰਮ ਤੇ ਬਿਮਾਰ ਹੋਣ ਦੀ ਰਿਪੋਰਟ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਜਾਂ ਜੋ ਬਿਮਾਰ ਹੁੰਦੇ ਹਨ, ਕਿ ਕੀ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ COVID-19 ਹੈ ਜਾਂ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਵੇਲੇ ਇਹਨਾਂ ਲੱਛਣਾਂ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ, ਉਦਾਹਰਣ ਲਈ, ਬੁਖਾਰ, ਕੰਬਣੀ, ਖੰਘ, ਸਾਹ ਦੀ ਕਮੀ, ਜਾਂ ਗਲੇ ਦੀ ਸੋਜ।

CDC ਅਤੇ ਸਟੇਟ/ਲੋਕਲ ਸਿਹਤ ਅਥਾਰਟੀਆਂ ਨੇ COVID-19 ਦੇ ਕਮਿਊਨਿਟੀ ਵਿਚ ਫੈਲਾ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿਚ ਰੱਖਦਿਆਂ ਹੋਈਆਂ ਮਾਰਚ 2020 ਵਿਚ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਸਾਵਧਾਨੀਆਂ ਜਾਰੀ ਕੀਤੀਆਂ ਹਨ, ਇਸ ਦੇਚਲਦਿਆਂ ਮਾਲਕ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਸਰੀਰ ਦਾ ਤਾਪਮਾਨ ਮਾਪ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਸਾਰੀ ਡਾਕਟਰੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਦੀ ਤਰਾਂਹ, ਇਹ ਤੱਥ ਕਿ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਬੁਖਾਰ ਸੀ ਜਾਂ ਹੋਰ ਲੱਛਣ ਸਨ ADA ਦੀਆਂ ਗੁਪਤਤਾ ਦੀਆਂ ਜ਼ਰੂਰਤਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਹੋਣਗੇ। ਪਰ ਮਾਲਕਾਂ ਨੂੰ ਇਹ ਧਿਆਨ ਵਿਚ ਰੱਖਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ COVID-19 ਤੋਂ ਪੀੜਤ ਕੁਝ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਬੁਖਾਰ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ।

ਮਹਾਂਮਾਰੀ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਮਾਲਕ CDC ਅਤੇ ਸਟੇਟ ਜਾਂ ਲੋਕਲ ਪਬਲਿਕ ਸਿਹਤ ਅਥਾਰਟੀਆਂ ਦੀ ਸਲਾਹ ਦੇ ਮੁਤਾਬਿਕ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜੋ ਮਹਾਂਮਾਰੀ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਯਾਤਰਾ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ - ਫਿਰ ਭਾਵੇਂ ਉਹ ਕਿਸੇ ਕਾਰੋਬਾਰੀ ਜਾਂ ਨਿੱਜੀ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ ਹੋਵੇ- ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਤੇ ਵਾਪਸ ਆਉਣ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦੇਣ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ।



ਜੇ ਕੋਈ ਕਰਮਚਾਰੀ COVID-19 ਤੋਂ ਪੀੜਤ ਹੈ ਜਾਂ ਉਸਦੇ ਲੱਛਣ ਦਿਖਾ ਰਿਹਾ ਹੈ ਤਾਂ ਮਾਲਕ ਉਸ ਨੂੰ ਘਰ ਜਾਣ ਲਈ ਕਹਿ ਸਕਦੇ ਹਨ।

ਕੋਈ ਮਾਲਕ ਉਨ੍ਹਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਨਹੀਂ ਪੁੱਛ ਸਕਦਾ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ COVID-19 ਦੇ ਲੱਛਣ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੇ, ਕੀ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਕੋਈ ਡਾਕਟਰੀ ਸਥਿਤੀ ਹੈ ਜੋ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਖਾਸ ਤੌਰ ਤੇ COVID-19 ਦੀਆਂ ਪੇਚੀਦਗੀਆਂ ਲਈ ਕਮਜ਼ੋਰ ਬਣਾ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਮਾਲਕਾਂ ਨੂੰ COVID-19 ਦੇ ਅਨੁਕੂਲ ਲੱਛਣਾਂ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਘਰ ਵਿੱਚ ਰਹਿਣ ਦੇਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਮਾਲਕ ਆਪਣੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਘਰੋਂ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਪ੍ਰੇਰਿਤ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ ਤਾਂ ਜੋ ਬਿਮਾਰੀ ਤੋਂ ਬੱਚਿਆ ਜਾ ਸਕੇ। ਇਸ ਦੇ ਨਾਲ ਨਾਲ ਜੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਪਾਹਿਜ ਹਨ ਅਤੇ COVID-19 ਕਰਕੇ ਪੇਚੀਦਗੀਆਂ ਹੋਣ ਦੇ ਜ਼ਿਆਦਾ ਜੋਖਿਮ ਤੇ ਹਨ, ਉਹ ਮਹਾਂਮਾਰੀ ਦੌਰਾਨ ਘਰੋਂ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ।

ਕੰਮ ਦੀ ਥਾਂ ਤੇ COVID-19 ਇਨਫੈਕਸ਼ਨ ਨੂੰ ਕਾਬੂ ਵਿਚ ਰੱਖਣ ਲਈ ਮਾਲਕ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਲਾਗ-ਨਿਯੰਤਰਣ ਦੇ ਅਭਿਆਸਾਂ ਨੂੰ ਅਪਨਾਉਣ ਲਈ ਕਹਿ ਸਕਦੇ ਹਨ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਨਿਯਮਤ ਹੱਥ ਧੋਣਾ, ਖੰਘਣ ਅਤੇ ਛਿੱਕ ਮਾਰਨ ਲੱਗਿਆਂ ਮੂੰਹ ਨੂੰ ਢੱਕਣਾ, ਟਿਸ਼ੂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਅਤੇ ਨਿਪਟਾਰਾ ਅਤੇ ਮਾਸਕ ਅਤੇ ਫੇਸ ਸ਼ੀਲਡ ਵਗੈਰਾ ਪਾਉਣਾ। ਜੇ ਕੋਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਪਾਹਿਜਤਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸਨੂੰ ADA ਦੀਆਂ ਹਿਦਾਇਤਾਂ (ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਨਾਨ-ਲੈਟੇਕਸ ਦਸਤਾਨੇ) ਦੇ ਅਧੀਨ ਵਾਜਿਬ ਬੇਨਤੀ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਇਹਨਾਂ ਬੇਨਤੀਆਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨਾ ਪਏਗਾ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਚਿਰ ਇਹਨਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਨਾਜਾਇਜ਼ ਪਰੇਸ਼ਾਨੀ ਦਾ ਸਾਮਣਾ ਨਹੀਂ ਕਰਨਾ ਪੈਂਦਾ।

ਹਾਲਾਂਕਿ COVID-19 ਲਈ ਫਿਲਹਾਲ ਕੋਈ ਟੀਕਾਕਰਣ ਉਪਲੱਭਧ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਪਰ ਇਹ ਜਾਣਨਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ ਕਿ ਜੇ ਮਾਲਕ ADA ਅਤੇ Civil Rights Act of 1964 ਦੇ Title VII ਹੇਠਾਂ ਆਉਂਦੇ ਹਨ, ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਟੀਕਾਕਰਨ ਕਰਵਾਉਣ ਲਈ ਕਹਿਣ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੈ ਫਿਰ ਭਾਵੇਂ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਮੈਡੀਕਲ ਸਥਿਤੀ ਕਿ ਹੈ ਜਾਂ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਧਾਰਮਿਕ ਯਕੀਨ ਕਿ ਹਨ। ਬਲਕਿ ਇਹ ਲੋਕ ਵਾਜਿਬ ਬੇਨਤੀਆਂ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਚਿਰ ਉਹਨਾਂ ਬੇਨਤੀਆਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਨਾਜਾਇਜ਼ ਮੁਸ਼ਕਲਾਂ ਦਾ ਸਾਮਣਾ ਕਰਨਾ ਪਵੇ।

ਮਾਲਕਾਂ ਨੂੰ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਆਪਣੇ ਅਪਾਹਿਜ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਵਾਜਿਬ ਸਹੂਲਤਾਂ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੇ ਰਹਿਣ ਜੋ ਕਿ ਮਹਾਂਮਾਰੀ ਨਾਲ ਕੋਈ ਸੰਬੰਧ ਨਹੀਂ ਰੱਖਦੇ, ਬੇਲੋੜੀ ਮੁਸ਼ਕਲ ਜਾਂ ਇਹ ਦਰਸਾਉਂਦੇ ਹੋਏ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਾਜਿਬ ਬੇਨਤੀ ਪੂਰੀ ਹੋਣ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ ਵੀ ਸਿੱਧੇ ਖ਼ਤਰੇ ਦਾ ਸਾਹਮਣਾ ਕਰ ਰਿਹਾ ਹੈ। ਮਾਲਕਾਂ ਨੂੰ ਅਪੰਗ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਟੈਲੀਵਰਕ ਸਾਈਟ ਤੇ ਵੀ ਉਹਨਾਂ ਉਚਿਤ ਬੇਨਤੀਆਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜੋ ਉਹ ਕੰਮ ਦੀ ਥਾਂ ਤੇ ਲੈਂਦੇ ਹਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਚਿਰ ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਬੇਲੋੜੀ ਮੁਸ਼ਕਲ ਦਾ ਸਾਹਮਣਾ ਨਾ ਕਰਨਾ ਪਵੇ। ਜੇ ਬੇਲੋੜੀਆਂ ਮੁਸ਼ਕਿਲਾਂ ਆਉਂਦੀਆਂ ਹਨ ਤਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਤੇ ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਆਪਸੀ ਸਹਿਮਤੀ ਨਾਲ ਕਿਸੇ ਸਮਝੌਤੇ ਤੇ ਪਹੁੰਚਣ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਉਦਾਹਰਣ ਵਜੋਂ ਵਾਜਿਬ ਬੇਨਤੀ ਵਜੋਂ ਜੋ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਨਜ਼ਰ ਕਮਜ਼ੋਰ ਹੈ ਅਤੇ ਦਫਤਰ ਵਿਚ ਉਸਦੇ ਕੰਪਿਊਟਰ ਤੇ ਸਕਰੀਨ ਰੀਡਰ ਲੱਗਾ ਹੋਇਆ ਹੈ ਅਤੇ ਮਾਲਕ ਸਾਰੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਘਰੋਂ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ



ਲੈਪਟਾਪ ਮੁਹਈਆ ਕਰਵਾਉਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਸ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਲੈਪਟਾਪ ਤੇ ਵੀ ਸਕਰੀਨ ਰੀਡਰ ਲੱਗਾ ਹੋਇਆ ਹੋਵੇ।

COVID-19 ਦੇ ਤੇਜ਼ੀ ਨਾਲ ਫੈਲਣ ਨਾਲ ਆਮ ਕੰਮ ਦੀਆਂ ਰੁਕਾਵਟਾਂ ਵਿਚ ਵਿਘਨ ਪਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਵਾਜਬ ਬੇਨਤੀਆਂ ਲਈ ਵਧੀ ਬੇਨਤੀਆਂ ਹੋ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ। ਹਾਲਾਂਕਿ ਮਾਲਕ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਇਨ੍ਹਾਂ ਬੇਨਤੀਆਂ ਨੂੰ ਜਿੰਨੀ ਜਲਦੀ ਸੰਭਵ ਹੋ ਸਕੇ ਹੱਲ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, COVID-19 ਮਹਾਂਮਾਰੀ ਦੀਆਂ ਅਸਧਾਰਨ ਸਥਿਤੀਆਂ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਬੇਨਤੀਆਂ ਬਾਰੇ ਵਿਚਾਰ ਵਟਾਂਦਰੇ ਕਰਨ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਦੇਰੀ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਮਾਲਕਾਂ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਅੰਤਰਿਮ ਸਮਾਧਾਨਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਲਈ ਉਤਸ਼ਾਹਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਜੋ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕੰਮ ਕਰਨਾ ਜਾਰੀ ਰੱਖ ਸਕੇ।

ਮਾਲਕ ਮਹਾਂਮਾਰੀ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਸਕੂਲ ਬੰਦ ਹੋਣ ਜਾਂ ਡਿਸਟੈਂਸ-ਲਰਨਿੰਗ ਦੇ ਕਾਰਨ ਸਕੂਲੀ-ਉਮਰ ਦੇ ਬੱਚਿਆਂ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਟੈਲੀਵਰਕ, ਕੰਮ ਦੇ ਸਮੇਂ ਬਦਲ ਕੇ ਜਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਹੋਰ ਸਹੂਲਤਾਂ ਦੇ ਸਕਦੇ ਹਨ ਤਾਂ ਜੋ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਕੋਲ ਥੋੜੀ ਫਲੈਕਸੀਬਿਲਿਟੀ ਹੋਵੇ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਉਹ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਸਹੂਲਤਾਂ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਲਿੰਗ ਜਾਂ ਹੋਰ EEO-ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਕੈਟੇਗਰੀਆਂ ਦੇ ਆਧਾਰ ਤੇ ਕਿਸੇ ਕਿਸਮ ਦਾ ਵਿਤਕਰਾ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੇ। ਉਦਾਹਰਣ ਵਜੋਂ, ਸਿਰਲੇਖ VII ਦੇ ਅਧੀਨ, ਮਹਿਲਾ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਮਰਦ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨਾਲੋਂ ਵਧੇਰੇ ਅਨੁਕੂਲ ਵਿਵਹਾਰ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਕਿਉਂਕਿ ਆਮ ਤੌਰ ਤੇ ਲਿੰਗ-ਅਧਾਰਤ ਧਾਰਣਾ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਬੱਚਿਆਂ ਦੀ [ਦੇਖਭਾਲ ਕਰਨ ਦੀਆਂ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ](#) ਔਰਤਾਂ ਦੀ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ।

ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਕੋਈ ਮਾਲਕ ਗਰਭ ਅਵਸਥਾ ਦੇ ਅਧਾਰ ਤੇ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸਵੈ-ਇੱਛਾ ਨਾਲ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਨਹੀਂ ਰੱਖ ਸਕਦਾ। ਸਿਵਲ ਰਾਈਟਸ ਐਕਟ ਦੇ ਸਿਰਲੇਖ VII ਦੇ ਅਧੀਨ ਸੈਕਸ ਡਿਸਕ੍ਰਿਮੀਨੇਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਗਰਭ ਅਵਸਥਾ ਦੇ ਅਧਾਰ ਤੇ ਵਿਤਕਰਾ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ। ਇੱਥੋਂ ਤਕ ਕਿ ਜੇ ਸਰਬਉੱਚ ਚਿੰਤਾ ਤੋਂ ਪ੍ਰੇਰਿਤ ਹੋ ਕੇ ਵੀ, ਕਿਸੇ ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਗਰਭ ਅਵਸਥਾ ਦੇ ਅਧਾਰ ਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਚੁਨਣ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਨਹੀਂ ਹੈ ਫਿਰ ਭਾਵੇਂ ਉਹ ਕਿਸੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਨਾਲ ਜੁੜੇ ਕਿਸੇ ਮਾੜੇ ਫੈਸਲੇ ਤੋਂ ਬਚਾਉਣ ਲਈ ਹੀ ਕਿਉਂ ਨਾ ਹੋਵੇ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਕੱਢੇ ਜਾਣਾ, ਜਬਰਨ ਛੁੱਟੀ ਲੈਣੀ ਜਾਂ ਫਰਲੇ।

ਮਹਾਂਮਾਰੀ ਦੇ ਸਮੇਂ ਨਾਲ ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਮੂਲ, ਨਸਲ, ਜਾਂ ਹੋਰ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਵਿਤਕਰੇ (Pandemic-Related Harassment based on National Origin, Race, or Other Protected Characteristics)

ਇਹ ਯਾਦ ਰੱਖਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ ਕਿ EEOC ਦੁਆਰਾ ਲਾਗੂ ਕੀਤੇ ਗਏ ਵਿਤਕਰੇ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਕਾਨੂੰਨ COVID-19 ਮਹਾਂਮਾਰੀ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਵੀ ਲਾਗੂ ਰਹਿਣਗੇ।

ਮੈਨੇਜਰਾਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਦੇਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਜੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਚੀਨੀ ਜਾਂ ਏਸ਼ੀਆਈ ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਮੂਲ ਦੇ ਹਨ ਉਹਨਾਂ ਖਿਲਾਫ ਕੋਈ ਵੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਪਮਾਨਜਨਕ ਜਾਂ ਗਲਤ ਟਿੱਪਣੀਆਂ ਨਾ ਕਰਨ ਖਾਸ ਤੌਰ ਤੇ ਕੋਰੋਨਾ ਵਾਇਰਸ ਬਾਰੇ।

ਟਾਈਟਲ VII ਹੇਠਾਂ ਆਉਣ ਵਾਲੇ ਸਾਰੇ ਕਾਰੋਬਾਰਾਂ ਦੇ ਮਾਲਕਾਂ ਨੂੰ ਇਹ ਪੱਕਾ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਨੂੰ ਇਹ ਸਮਝ ਹੋਵੇ ਕਿ ਅਜਿਹੀ ਹਰਾਸਮੈਂਟ (Harassment) ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਪਛਾਣਿਆ ਜਾਵੇ। ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਇਲੈਕਟ੍ਰਾਨਿਕ ਸੰਚਾਰ ਸਾਧਨਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਕੇ ਹਰਾਸ ਕੀਤਾ ਜਾ ਰਹਿਆ ਹੋਵੇ - ਫਿਰ ਭਾਵੇਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਤੇ ਹੋਣ, ਜਾਂ ਟੈਲੀਵਰਕ ਕਰ ਰਹੇ ਹੋਣ, ਜਾਂ ਫਿਰ ਛੁੱਟੀ ਤੇ ਹੋਣ - ਅਤੇ ਜਾਂ ਫਿਰ ਵਰਕਸਾਈਟ ਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਿਚ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਤੌਰ ਤੇ। ਵਰਕਸਾਈਟ ਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਹੋਣ ਵਾਲੀ ਹਰਾਸਮੈਂਟ ਠੇਕੇਦਾਰਾਂ, ਗਾਹਕਾਂ ਵਿਚ ਉਪਜ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਉਦਾਹਰਣ ਲਈ, ਹੈਲਥ ਕੇਅਰ ਸੈਂਟਰਾਂ, ਅੱਸੀਸਟੇਡ ਲਿਵਿੰਗ ਸੈਂਟਰਾਂ ਅਤੇ ਨਰਸਿੰਗ ਹੋਮਾਂ ਵਿਚ ਮਰੀਜ਼ਾਂ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਪਰਿਵਾਰਾਂ ਨਾਲ ਹੋਣ ਵਾਲੀ ਹਰਾਸਮੈਂਟ। ਪ੍ਰਬੰਧਕਾਂ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਕਾਨੂੰਨੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਬਾਰੇ ਪਤਾ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਸੰਭਾਵਤ ਸਮੱਸਿਆਵਾਂ ਦੀ ਜਲਦੀ ਪਛਾਣ ਕਰਨ ਅਤੇ ਹੱਲ ਕਰਨ ਲਈ ਪਹਿਲਾਂ ਤੋਂ ਹੀ ਨਿਰਦੇਸ਼ਿਤ ਹੋਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ, ਇਸ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਕਿ ਉਹ ਗ਼ੈਰਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਤਕਰੇ ਦੇ ਪੱਧਰ ਤੇ ਚਲੇ ਜਾਣ।

ਮਾਲਕ ਹਰਾਸਮੈਂਟ ਨਾਲ ਸਬੰਧਿਤ ਟਾਈਟਲ VII ਦੀਆਂ ਮਨਾਹੀਆਂ ਨੂੰ ਯਾਦ ਕਰਵਾਉਣ ਲਈ ਸਾਰੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਨੋਟਿਸ ਭੇਜਣ ਦੀ ਚੋਣ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਇਹ ਯਾਦ ਕਰਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਿਸੇ ਕਿਸਮ ਦੀ ਹਰਾਸਮੈਂਟ ਬਰਦਾਸ਼ਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾਏਗੀ, ਅਤੇ ਜਿਹੜਾ ਵੀ ਵਿਅਕਤੀ ਕੰਮ ਦੀ ਥਾਂ ਤੇ ਹਰਾਸਮੈਂਟ ਦਾ ਅਨੁਭਵ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਨਾਲ ਹੋ ਰਹੀ ਹਰਾਸਮੈਂਟ ਦਾ ਗਵਾਹ ਹੈ ਤਾਂ ਉਸਨੂੰ ਤੁਰੰਤ ਹੀ ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਨੂੰ ਰਿਪੋਰਟ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਮਾਲਕ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਯਾਦ ਦਿਵਾ ਸਕਦੇ ਹਨ ਕਿ ਹਰਾਸਮੈਂਟ ਕਰਨ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਵੀ ਕੱਢਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਮਾਲਕ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨਾਲ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ ਤੇ ਗੱਲਬਾਤ ਕਰ ਕੇ ਪ੍ਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨ ਦੇ ਮੌਕੇ ਨੂੰ ਘਟਾਉਣ ਵਿੱਚ ਸਹਾਇਤਾ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ ਕਿ COVID-19 ਮਹਾਂਮਾਰੀ ਦੇ ਡਰ ਨਾਲ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਕਿਸੇ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਦੇ ਕਾਰਨ ਗਲਤ ਰਾਹ ਨਹੀਂ ਚੱਲਣਾ ਚਾਹੀਦਾ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ [ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਮੂਲ](#), [ਜਾਤੀ](#), [ਧਾਰਮਿਕ ਵਿਤਕਰੇ](#) ਜਾਂ ਹੋਰ ਵਰਜਿਤ ਅਧਾਰ ਹਨ।

ਛੋਟੇ ਕਾਰੋਬਾਰਾਂ ਲਈ EEOC ਵਲੋਂ ਵਿਤਕਰੇ ਖਿਲਾਫ ਲੜਨ ਲਈ ਕੁਝ ਖਾਸ ਸਰੋਤ ਤਿਆਰ ਕੀਤੇ ਹਨ:

- ਛੋਟੇ ਕਾਰੋਬਾਰਾਂ ਲਈ Anti-harassment [policy tips](#)
- ਸਟੱਡੀ ਆਫ ਹਰੈਸਮੈਂਟ ਇਨ ਦ ਵਰਕਪਲੇਸ ਵਿਚ ਟਾਸਕ ਫੋਰਸ ਨੂੰ ਚੁਣੋ (includes detailed recommendations and tools to aid in designing effective anti-harassment policies; developing training curricula; implementing complaint, reporting, and investigation procedures; creating an organizational culture in which harassment is not tolerated):
 - [ਰਿਪੋਰਟ](#);
 - ਜਿਹੜੇ ਮਾਲਕ ਕੰਮ ਦੀ ਥਾਂ ਤੇ ਵਿਤਕਰੇ ਨੂੰ ਰੋਕਣਾ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹਨ ਉਹਨਾਂ ਲਈ [ਚੈੱਕ ਲਿਸਟ](#) ; ਅਤੇ,
 - ਰਿਸ਼ਕ ਵਾਲਿਆਂ ਚੀਜ਼ਾਂ ਜੋ ਕਿ ਵਿਤਕਰੇ ਨੂੰ ਵਧਾਉਂਦੀਆਂ ਹਨ ਅਤੇ ਉਸਦੇ ਹਲ ਕਿ ਹਨ ਇਸ [chart](#) ਵਿਚ ਵੇਖੇ ਜਾ ਸਕਦੇ ਹਨ।



ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂਵਾਂ ਮੁੜ ਖੁੱਲਣ ਤੇ, ਮਾਲਕ ਸਾਰੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਯਾਦ ਕਰਵਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਨਸਲੀ, ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਮੂਲ, ਰੰਗ, ਲਿੰਗ, ਧਰਮ, ਉਮਰ (40 ਜਾਂ ਇਸਤੋਂ ਵੱਧ), ਅਪਾਹਜਤਾ ਜਾਂ ਜੈਨੇਟਿਕ ਜਾਣਕਾਰੀ ਦੇ ਅਧਾਰ ਤੇ ਸਹਿਕਰਮੀਆਂ ਨੂੰ ਤੰਗ ਪ੍ਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨਾ ਜਾਂ ਹੋਰ ਪੱਖਪਾਤ ਕਰਨਾ ਫੈਡਰਲ EEO ਕਾਨੂੰਨਾਂ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਹੈ। ਮਾਲਕਾਂ ਲਈ ਇਹ ਮਦਗਾਰ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਆਪਣੇ ਸੁਪਰਵਾਈਜ਼ਰਾਂ ਅਤੇ ਮੈਨੇਜਰਾਂ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਭੂਮਿਕਾਵਾਂ ਬਾਰੇ ਸਮਝਾਉਣ ਕਿ ਉਹ ਕਿਸੇ ਵੀ ਪ੍ਰੇਸ਼ਾਨੀ ਜਾਂ ਹੋਰ ਵਿਤਕਰੇ ਨੂੰ ਵੇਖਣ, ਰੋਕਣ ਅਤੇ ਰਿਪੋਰਟ ਕਰਨ। ਮਾਲਕ ਇਹ ਵੀ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਿਸੇ ਵੀ ਪਰੇਸ਼ਾਨੀ ਜਾਂ ਵਿਤਕਰੇ ਦੇ ਦੋਸ਼ਾਂ ਦੀ ਤੁਰੰਤ ਪੜਤਾਲ ਕੀਤੀ ਜਾਏਗੀ ਅਤੇ ਬਣਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਕੀਤੀ ਜਾਏਗੀ।

ਧਾਰਮਿਕ ਲੋਕਾਂ ਲਈ PPE ਸਹੂਲਤਾਂ (PPE Accommodations for those with Sincerely Held Religious Beliefs)

ਧਿਆਨ ਦੇਵੇ ਕਿ ਉਪਰ ਲਿੰਕ ਕਿੱਤਿਆਂ EEO ਹਿਦਾਇਤਾਂ ਇਸ ਦਿੱਕਤ ਬਾਰੇ ਗੱਲ ਨਹੀਂ ਕਰਦਿਆਂ। ਪਰ ਫੈਡਰਲ ਕਾਨੂੰਨ (First Amendment to the U.S. Constitution, Title VII of the Civil Rights Act of 1964, and the Religious Freedom Restoration Act) ਅਤੇ ਤਕਰੀਬਨ ਹਰ ਸਟੇਟ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਦੀ ਥਾਂ ਤੇ ਵਿਤਕਰੇ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਲਈ ਆਪਣੇ ਕਾਨੂੰਨ ਹਨ ਜਿਸ ਵਿਚ ਧਾਰਮਿਕ ਵਿਤਕਰਾ ਵੀ ਸ਼ਾਮਿਲ ਹੈ।

ਇਸ ਲਈ, ਮਾਲਕਾਂ ਦੀ ਇਹ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਬਣਦੀ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਆਪਣੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਧਾਰਮਿਕ ਵਿਸ਼ਵਾਸਾਂ ਦਾ ਆਦਰ ਕਰਨ ਅਤੇ ਵਾਜਿਬ ਸਹੂਲਤਾਂ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ--ਬਿਲਕੁਲ ਉਸ ਢੰਗ ਨਾਲ ਜਿਵੇਂ ਉਹ ADA ਵਲੋਂ ਲਾਗੂ ਹੋਏ ਨਿਯਮਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਵਾਜਿਬ ਸਹੂਲਤਾਂ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੇ ਹਨ--ਉਹਨਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਜਿਹਨਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਧਾਰਮਿਕ ਵਿਸ਼ਵਾਸਾਂ ਕਰਕੇ ਕੁਝ ਨਿਯਮਾਂ ਤੋਂ ਵੱਖ ਕੰਮ ਕਰਨਾ ਪੈ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਉਦਾਹਰਣ ਵਜੋਂ, ਇਕ ਹੈਲਥ ਕੇਅਰ ਪ੍ਰੋਵਾਇਡਰ ਆਪਣੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ N95 ਮਾਸਕ ਪਾਉਣ ਲਈ ਕਹਿ ਸਕਦਾ ਹੈ ਪਰ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਇਸ ਗੱਲ ਦਾ ਧਿਆਨ ਰੱਖਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੁਝ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਫਿੱਟ ਟੈਸਟ ਪਾਸ ਕਰਨਾ ਔਖਾ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਧਾਰਮਿਕ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰ ਕੇ ਦਾੜ੍ਹੀ ਰੱਖਦੇ ਹਨ। ਇਹਨਾਂ ਹਾਲਾਤਾਂ ਵਿਚ ਹੈਲਥ ਕੇਅਰ ਮਾਲਕਾਂ ਨੂੰ ਹੋਰ ਉਪਾਅ ਲੱਭਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਇਹਨਾਂ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ PAPRs ਜਾਂ CAPRs ਮੁਹਈਆ ਕਰਵਾਉਣਾ ਅਤੇ ਵਰਤਣ ਲਈ ਇਜ਼ਾਜ਼ਤ ਦੇਣਾ ਤਾਂ ਜੋ ਉਹ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ COVID-19 ਤੋਂ ਬਚਾਉਂਦੇ ਹੋਏ ਮਰੀਜ਼ਾਂ ਦਾ ਸਹੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਇਲਾਜ ਕਰ ਸੱਕਣ।

ਹਮੇਸ਼ਾ ਦੀ ਤਰਾਹ ਅਸੀਂ ਤੁਹਾਨੂੰ ਤਾਕੀਦ ਕਰਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਆਪਣੇ ਧਰਮ ਦਾ ਅਭਿਆਸ ਨਿਡਰ ਹੋਕੇ ਕਰੋ। ਜੇ ਤੁਹਾਨੂੰ ਮਦਦ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ ਤਾਂ ਸਾਡੀ ਲੀਗਲ ਟੀਮ ਨਾਲ ਸੰਪਰਕ ਕਰਨ ਲਈ legal@sikhcoalition.org ਤੇ ਈ-ਮੇਲ ਕਰੋ।