

ਕਾਰਜਸਥਾਨ ਵਿੱਖੇ ਬਦਮਾਸ਼ੀ ਅਤੇ ਖੱਜਲ-ਖੁਆਰੀ

ਅਲਬਰਟਾ ਦਾ ਹਰੇਕ ਵਰਕਰ ਖੱਜਲ-ਖੁਆਰੀ-ਮੁਕਤ ਕਾਰਜਸਥਾਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ। ਜੇ ਤੁਸੀਂ ਕਾਰਜਸਥਾਨ ਤੇ ਬਦਮਾਸ਼ੀ ਜਾਂ ਖੱਜਲ-ਖੁਆਰੀ ਦਾ ਸਾਮ੍ਹਣਾ ਕਰ ਰਹੇ ਹੋ, ਤਾਂ ਅਸੀਂ ਤੁਹਾਡੀ ਮਦਦ ਕਰਨਾ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹਾਂ। ਤੁਹਾਡੇ ਲਈ ਇਹ ਸਮਝਣਾ ਬਹੁਤ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ ਕਿ ਕਾਰਜਸਥਾਨ ਵਿਖੇ ਬਦਮਾਸ਼ੀ ਜਾਂ ਖੱਜਲ-ਖੁਆਰੀ ਵਿੱਚ ਕੀ ਕੁਝ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਸਹਾਇਤਾ ਕਿਵੇਂ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ।

ਕਾਰਜਸਥਾਨ ਵਿਖੇ ਬਦਮਾਸ਼ੀ ਅਤੇ ਖੱਜਲ-ਖੁਆਰੀ ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਪਰਿਭਾਸ਼ਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ?

ਕਾਰਜਸਥਾਨ ਵਿਖੇ ਖੱਜਲ-ਖੁਆਰੀ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਖਾਸ ਵਿਅਕਤੀ ਜਾਂ ਸਮੂਹ ਨੂੰ ਡਰਾਉਣ, ਗੁੱਸਾ ਦਵਾਉਣ, ਨੀਚਾ ਦਿਖਾਉਣ ਜਾਂ ਬੇਇਜ਼ਤ ਕਰਨ ਦੇ ਇਰਾਦੇ ਨਾਲ ਇੱਕ ਵਾਰ ਜਾਂ ਬਾਰ-ਬਾਰ ਕੀਤੇ ਗਏ ਇਤਰਾਜ਼ਯੋਗ ਜਾਂ ਅਣਚਾਹੇ ਵਿਵਹਾਰ, ਟਿੱਪਣੀਆਂ, ਧਮਕੀਆਂ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਪਰਿਭਾਸ਼ਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਇੱਕ ਗੰਭੀਰ ਮੁੱਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇੱਕ ਹਾਨੀਕਾਰਕ ਕਾਰਜ ਮਹੱਲ ਬਣਾਉਂਦਾ ਹੈ ਜਿਸਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਵਰਕਰਾਂ ਦੀ ਮਾਨਸਿਕ ਤੌਰ ਤੇ ਹਾਨੀ ਹੁੰਦੀ ਹੈ।

“ਕਾਰਜਸਥਾਨ ਤੇ ਬਦਮਾਸ਼ੀ ਕਰਨਾ ਕਿਸੇ ਖਾਸ ਵਿਅਕਤੀ ਜਾਂ ਸਮੂਹ ਨੂੰ ਨਿਸ਼ਾਨਾ ਬਣਾਕੇ ਵਾਰ-ਵਾਰ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਨਕਾਰਾਤਮਕ ਵਿਵਹਾਰ ਦੀ ਇੱਕ ਸ਼ੈਲੀ ਹੈ... ਹਾਲਾਂਕਿ ਇਸ ਵਿੱਚ ਸਰੀਰਕ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਦਾ ਖਤਰਾ ਵੀ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਪਰ ਕਾਰਜਸਥਾਨ ਤੇ ਬਦਮਾਸ਼ੀ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਆਮ ਤੌਰ ਤੇ ਸਰੀਰਕ ਹਾਨੀ ਦੀ ਬਜਾਏ ਮਾਨਸਿਕ ਹਾਨੀ ਜ਼ਿਆਦਾ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਕਾਰਜਸਥਾਨ ਵਿਖੇ ਬਦਮਾਸ਼ੀ ਕਰਨ ਦੀਆਂ ਘਟਨਾਵਾਂ ਵਿੱਚ ਯੌਣ ਖੱਜਲ-ਖੁਆਰੀ ਅਤੇ ਭੇਦਭਾਵ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਕਿਉਂਕਿ ਕਾਰਜਸਥਾਨ ਤੇ ਧਮਕੀ ਦੇਣਾ ਅਕਸਰ ਮਨੋਵਿਗਿਆਨਿਕ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਇਸਲਈ ਇਸਦਾ ਪਤਾ ਲਗਾਉਣਾ ਮੁਸ਼ਕਲ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਧਮਕਾਉਣ ਦਾ ਸਭ ਤੋਂ ਹਾਨੀਕਾਰਕ ਰੂਪ ਆਮ ਤੌਰ ਤੇ ਪਰਤੱਖ ਦੀ ਬਜਾਏ ਕਪਟੀ ਢੰਗ ਨਾਲ, ਅਤੇ ਸਰੀਰਕ ਦੀ ਬਜਾਏ ਜਬਾਨੀ ਹੁੰਦੇ ਹਨ।

[*https://alis.alberta.ca/succeed-at-work/manage-challenges/bullies-at-work-what-to-know-and-what-you-can-do/](https://alis.alberta.ca/succeed-at-work/manage-challenges/bullies-at-work-what-to-know-and-what-you-can-do/)

ਕੋਈ ਵਰਕਰ ਉਦੋਂ ਤੰਗ ਜਾਂ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਕੋਈ ਵਿਅਕਤੀ ਅਜਿਹੀ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਿਸਦੇ ਬਾਰੇ ਉਸਨੂੰ ਪਤਾ ਹੈ ਜਾਂ ਉਚਿਤ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਇਦ ਪਤਾ ਹੈ ਕਿ ਇਸਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਉਸਨੂੰ ਅਪਮਾਨਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂ ਡਰਾਇਆ ਜਾਏਗਾ। ਜਦੋਂ ਕੋਈ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਜਾਂ ਨਿਰੀਖਕ, ਵਰਕਰਾਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਬੰਧਿਤ ਜਾਂ ਨਿਰਦੇਸ਼ਿਤ ਕਰਨ ਲਈ ਉਚਿਤ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਹ ਧਮਕਾਉਣਾ ਅਤੇ ਖੱਜਲ-ਖੁਆਰੀ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ।

ਬਦਮਾਸ਼ੀ ਅਤੇ ਖੱਜਲ-ਖੁਆਰੀ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਵਿਵਹਾਰ ਦੀਆਂ ਉਦਾਹਰਣਾਂ ਵਿੱਚ ਜਬਾਨੀ ਹਮਲੇ ਜਾਂ ਬੇਇਜ਼ਤੀਆਂ, ਕਿਸੇ ਨੂੰ ਅਪਮਾਨਜਨਕ ਸ਼ਬਦ ਬੋਲਣਾ, ਹਾਨੀਕਾਰਕ ਛੇੜਛਾੜ ਜਾਂ ਪਹਿਲਕਦਮੀ ਦੀਆਂ ਕਾਰਵਾਈਆਂ, ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਸਮਾਨ ਨੂੰ ਬਰਬਾਦ ਕਰਨਾ, ਅਤੇ ਦੁਰਭਾਵਨਾ-ਪੂਰਨ ਅਫਵਾਹਾਂ ਫੈਲਾਉਣਾ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ।

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

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

ਕਾਰਜਸਥਾਨ ਵਿਖੇ ਬਦਮਾਸ਼ੀ ਅਤੇ ਖੱਜਲ-ਖੁਆਰੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, WCB ਉਸ ਸਥਿਤਿ ਵਿੱਚ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਧਮਕਾਉਣ ਜਾਂ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਪੀੜਤ ਦੀ ਕਿਸੇ ਸੱਟ ਜਾਂ ਬਿਮਾਰੀ ਨਾਲ ਰੋਗ-ਪਛਾਣ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਕੁਝ ਸਬੰਧਤ 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 ਵਧ ਹੁੰਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਪਰੇਸ਼ਾਨੀ (ਮਾਨਸਿਕ ਤਣਾਅ ਦਾ ਨਕਾਰਾਤਮਕ ਰੂਪ), ਵਿਕਸਤ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜਿਸਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਮਨੋਵਿਗਿਆਨਿਕ ਜਾਂ ਮਨੋਵਿਕਾਰੀ ਸੱਟਾਂ ਹੋ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ।

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

ਕੀ ਇਹ ਓਹੀ ਸਥਿਤੀਆਂ ਹਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਧਮਕਾਉਣ ਵਾਲੀਆਂ/ਖੱਜਲ-ਖੁਆਰੀ ਦੇਣ ਵਾਲੀਆਂ 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 ਬਦਮਾਸ਼ੀ ਜਾਂ ਖੱਜਲ-ਖੁਆਰੀ ਤਕ ਅੱਗੇ ਨਹੀਂ ਵਧਾਇਆ ਜਾਂਦਾ। ਸਹਿਕਰਮੀਆਂ ਦੇ ਵਿੱਚ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਵਿਚਾਰਾਂ ਦੇ ਮਤਭੇਦ ਜਾਂ ਮਮੂਲੀ ਅਸਹਿਮਤੀਆਂ ਆਮ ਤੌਰ ਤੇ ਕਾਰਜਸਥਾਨ ਖੱਜਲ-ਖੁਆਰੀ ਨਹੀਂ ਮੰਨੀਆਂ ਜਾਂਦੀਆਂ।

ਬਦਮਾਸ਼ੀ ਅਤੇ ਖੱਜਲ-ਖੁਆਰੀ ਉਦੋਂ ਮੌਜੂਦ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਕਾਰਜ-ਸਬੰਧੀ ਆਪਸੀ ਟਕਰਾਅ, ਇੱਕ ਉਚਿਤ ਵਿਅਕਤੀ ਦੇ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀਕੋਣ ਤੋਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਨੂੰ ਬਣਾਏ ਰੱਖਣ ਦੇ ਆਮ ਦਾਇਰੇ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਹੋ ਜਾਂਦੇ ਹਨ। ਉਦਾਹਰਣ ਲਈ, ਕਾਰਜਸਥਾਨ ਤੇ ਸਪਸ਼ਟ ਅਤੇ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕਰਨ ਯੋਗ ਖੱਜਲ-ਖੁਆਰੀ ਵਿਵਹਾਰ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਇੱਕ ਵਰਕਰ ਦੀ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਸਥਿਤੀ ਨੂੰ ਨੁਕਸਾਨ ਪਹੁੰਚਾਉਣ, ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਗੋਪਨੀਅਤਾ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰਨ, ਸਾਰਵਜਨਿਕ ਰੂਪ ਤੋਂ ਸ਼ਰਮਸਾਰ ਕਰਨ ਦੀ ਨਿਰ-ਆਧਾਰ ਧਮਕੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ।

ਕੰਮ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਤੁਹਾਡੇ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਦੁਆਰਾ ਉਠਾਏ ਗਏ ਉਚਿਤ ਕਦਮਾਂ ਨੂੰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦਾ ਆਮ ਹਿੱਸਾ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਇਸ ਵਿੱਚ ਬਦਮਾਸ਼ੀ ਜਾਂ ਖੱਜਲ-ਖੁਆਰੀ ਸ਼ਾਮਲ ਨਹੀਂ ਹੋਣਗੇ। ਇਸ ਵਿੱਚ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ:

- ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਭਰਤੀ ਕਰਨਾ ਅਤੇ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਨਾ।
- ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਨ ਮੁਲਾਂਕਣ ਅਤੇ/ਜਾਂ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਨ ਸੁਧਾਰਾਤਮਕ ਕਾਰਵਾਈਆਂ।
- ਸਟਾਫ਼ ਅਸਾਈਨਮੈਂਟਸ, ਸਥਾਨ-ਅੰਤਰਨ ਜਾਂ ਪੁਨਰ-ਗਠਨ।

- ਪ੍ਰਚਾਰ, ਮਤਭੇਦ, ਅਤੇ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਕੱਢਣਾ।
- ਸਮੇਂ ਸਮੇਂ ਕਾਰਜ-ਭਾਰ ਦੇ ਉਤਾਰ-ਚੜ੍ਹਾਅ ਅਤੇ/ਜਾਂ ਅਸਾਈਨਮੈਂਟ ਪਰਿਵਰਤਨ।
- ਸਮੇਂ-ਸੀਮਾਵਾਂ ਦੇ ਦਬਾਅ।
- ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਚਿੰਤਾਵਾਂ ਅਤੇ ਸੰਘ ਦੇ ਮੁੱਦਿਆਂ ਸਮੇਤ ਸਧਾਰਨ ਕੰਮ ਦਾ ਮਹੌਲ।

ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਤੇ ਸਹਿਕਰਮੀਆਂ ਜਾਂ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੇ ਵਿੱਚਕਾਰ ਆਪਸੀ ਸਹਿਮਤੀ ਦੀਆਂ ਘਟਨਾਵਾਂ ਨੂੰ ਦਰਦਨਾਕ ਘਟਨਾਵਾਂ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਜਦੋਂ ਤਕ ਉਹ ਅਜਿਹਾ ਵਿਵਹਾਰ ਨਾ ਕਰਨ ਜੋ ਅਣਚਾਹੇ, ਹਮਲੇ ਵਾਲੇ, ਧਮਕਾਉਣ ਵਾਲੇ ਜਾਂ ਭੇਦਭਾਵਪੂਰਨ ਮੰਨੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ।

ਜੇ ਤੁਹਾਨੂੰ ਲੱਗਦਾ ਹੈ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਆਪਣੇ ਕਾਰਜਸਥਾਨ ਵਿੱਚ ਬਦਮਾਸ਼ੀ ਜਾਂ ਖੱਜਲ-ਖੁਆਰੀ ਦਾ ਸਾਮ੍ਹਣਾ 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।

ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਕਵਰੇਜ

ਜੇ ਤੁਹਾਡਾ ਉੱਪਰ ਦੱਸੇ ਕਾਰਜਸਥਾਨ ਬਦਮਾਸ਼ੀ ਅਤੇ ਖੱਜਲ-ਖੁਆਰੀ ਦੇ ਕਾਰਨ ਮਨੋਵਿਕਾਰੀ ਸਥਿਤੀ ਦੇ ਨਾਲ ਨਿਦਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਤਾਂ ਅਸੀਂ ਤੁਹਾਨੂੰ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਲਈ ਦਾਅਵਾ ਜਮ੍ਹਾਂ ਕਰਨ ਲਈ ਪ੍ਰੋਤਸਾਹਿਤ ਕਰਦੇ ਹਾਂ।

ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਾਰਜਸਥਾਨ ਦੀ ਸੱਟ ਵਿੱਚ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਤੁਹਾਡੇ ਦਾਅਵੇ ਦੀ ਸਮੀਖਿਆ ਇੱਕ ਨਿਰਣਾਇਕ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀ ਜਾਏਗੀ ਜੋ ਲਾਭਾਂ ਅਤੇ ਇਲਾਜ 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।

ਮਨੋਵਿਕਾਰੀ ਸੱਟਾਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਵਧੇਰੇ ਜਾਣਕਾਰੀ ਲਈ, [ਕਾਰਜਕਰਤਾ ਤੱਥ ਸ਼ੀਟ](#) ਦੇਖੋ।

