



U.S. Department of Justice

Civil Rights Division

civilrights.justice.gov

ਗਰਭਵਤੀ ਮਹਿਲਾ ਕਰਮੀਆਂ ਨਾਲ ਨਿਰਪੱਖ ਵਿਵਹਾਰ ਅਧਿਨਿਯਮ ਅਤੇ ਰਾਜ ਅਤੇ ਸਥਾਨਕ ਅਤੇ ਸਰਕਾਰੀ ਕੰਮ ਦੀਆਂ ਥਾਂਵਾਂ

ਧਿਆਨ ਦਿਓ: ਗਰਭਵਤੀ ਮਹਿਲਾ ਕਰਮੀਆਂ ਨਾਲ ਨਿਰਪੱਖ ਵਿਵਹਾਰ ਅਧਿਨਿਯਮ (PWFA) 27 ਜੂਨ, 2023 ਨੂੰ ਪਰਭਾਵੀ ਨੂੰ ਜਾਏਗਾ। ਅਮਰੀਕਾ ਦਾ ਨੌਕਰੀ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਮੌਕੇ ਦਿੱਤੇ ਜਾਣ ਵਾਲਾ ਕਮਿਸ਼ਨ (EEOC) PWFA ਦੀਆਂ ਉਹੀ ਸੰਭਾਵਿਤ ਉਲੰਘਣਾਵਾਂ ਸੰਬੰਧੀ ਸ਼ਿਕਾਇਤਾਂ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰੇਗਾ ਜੋ 27 ਜੂਨ, 2023 ਨੂੰ ਜਾਂ ਉਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਹੋਈਆਂ ਸਨ। ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਹੋਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, EEOC ਇਸ ਬਾਰੇ ਵਧੇਰੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਨਾਲ ਨਿਯਮਾਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਕਾਸ਼ਿਤ ਕਰੇਗਾ।

ਗਰਭਵਤੀ ਮਹਿਲਾ ਕਰਮੀਆਂ ਨਾਲ ਨਿਰਪੱਖ ਵਿਵਹਾਰ ਅਧਿਨਿਯਮ (PWFA) ਇੱਕ ਨਵਾਂ ਸੰਘੀ ਭੇਦਭਾਵ ਵਿਰੋਧੀ ਕਾਨੂੰਨ ਹੈ ਜੋ ਰਾਜ ਅਤੇ ਸਥਾਨਕ ਸਰਕਾਰਾਂ ਸਮੇਤ, 15 ਜਾਂ ਵਧੇਰੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਾਲੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਕਵਰ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਕਹਿੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਗਰਭਾਵਸਥਾ, ਬੱਚੇ ਦੇ ਜਨਮ, ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਜਾਣੂ ਸੀਮਾਵਾਂ ਅਨੁਸਾਰ "ਵਾਜਬ ਸਮਾਯੋਜਨ" ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨੇ ਲਾਜ਼ਮੀ ਹਨ ਕੋਈ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਉਨ੍ਹਾਂ ਬਦਲਾਵਾਂ ਦੀ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਕਰ ਸਕਦਾ/ਦੀ ਹੈ ਜੋ ਕਿ ਮੈਡੀਕਲ ਸਥਿਤੀਆਂ ਹਨ ਜਾਂ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਹਨ, ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਉਹ ਸਮਾਯੋਜਨ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਲਈ "ਬੇਲੋੜੀ ਮੁਸ਼ਕਲ" ਪੈਦਾ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਹੈ।

ਦੂਜੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ, ਜੇਕਰ ਕਿਸੇ ਯੋਗ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਨੌਕਰੀ ਵਿੱਚ ਤਬਦੀਲੀ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਹੈ ਜਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਬਾਰੇ ਕੁਝ

ਬਦਲਣ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਗਰਭਵਤੀ ਹਨ ਜਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਗਰਭਵਤੀ ਨਾਲ ਜਾਂ ਬੱਚੇ ਦੇ ਜਨਮ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਕੋਈ ਮੈਡੀਕਲ ਸਥਿਤੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦਾ ਉਹ ਬਦਲਾਵ ਕਰਨਾ ਲਾਜ਼ਮੀ ਹੈ, ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਇਹ ਬਦਲਾਅ ਕਰਨਾ ਬਹੁਤ ਮਹਿੰਗਾ ਜਾਂ ਮੁਸ਼ਕਲ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਕਿਸੇ ਅਜਿਹੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਬਦਲਾ ਨਹੀਂ ਲੈ ਸਕਦੇ ਜੋ PWFA ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਬਾਰੇ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਕਰਦਾ/ਦੀ ਹੈ।

PWFA ਉਨ੍ਹਾਂ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦਾ ਵਿਸਤਾਰ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜੋ ਸੰਘੀ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਤਹਿਤ ਗਰਭਵਤੀ ਮਹਿਲਾ ਕਰਮੀਆਂ ਨੂੰ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹਨ। ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ, ਨਾਗਰਿਕ ਅਧਿਕਾਰ ਅਧਿਨਿਯਮ ਦਾ ਟਾਈਟਲ VII ਗਰਭਵਤੀ ਮਹਿਲਾ ਕਰਮੀਆਂ ਨੂੰ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੁਆਰਾ ਬਦਤਰ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਵਿਵਹਾਰ ਕਰਨ, ਉਤਪੀੜਨ ਕਰਨ ਜਾਂ ਗਰਭਵਤੀ ਹੋਣ ਕਾਰਨ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਕੱਢਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇਹੋ ਕਾਨੂੰਨ ਇਹ ਵੀ ਕਹਿੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਬਦਲਾ ਨਹੀਂ ਲੈ ਸਕਦੇ ਜੋ ਗਰਭ ਅਵਸਥਾ ਕਰਕੇ ਵਿਤਕਰਾ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੀ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਕਰਦੀਆਂ ਹਨ।

PWFA ਕਿਵੇਂ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਹੈ?

ਜਦੋਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਕੰਮ ਦੇ ਵਾਤਾਵਰਣ ਵਿੱਚ ਜਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਕੰਮ ਵਿੱਚ ਬਦਲਾਵ ਦੀ ਲੋੜ ਹੋਵੇ, ਤਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਉਸਦੀ ਮੰਗ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਇਹ ਸਮਝਣ ਲਈ ਸਵਾਲ ਪੁੱਛ ਸਕਦਾ/ਦੀ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਕੀ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਸਨੂੰ ਇੰਟਰਐਕਟਿਵ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਕਿਹਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

ਕੀ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਲਈ ਉਹੀ ਬਦਲਾਵ ਕਰਨਾ ਲਾਜ਼ਮੀ ਹੈ ਜਿਸਦੀ ਕਰਮਚਾਰੀ

ਮੰਗ ਕਰ ਰਿਹਾ/ਰਹੀ ਹੈ? ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਮੰਗ ਕੀਤੇ ਗਏ ਤੋਂ ਵੱਖਰੇ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਕੀਤੀ ਗਈ ਤਬਦੀਲੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਜ਼ਰੂਰਤਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰੇਗੀ, ਇਹ ਇੱਕ "ਵਾਜਬ ਸਮਾਯੋਜਨ" ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਜੋ ਕਿ PWFA ਦੁਆਰਾ ਲੋੜੀਂਦਾ ਹੈ। ਜੇ ਕੋਈ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਕਿਸੇ ਅਜਿਹੀ ਕਿਸੇ ਤਬਦੀਲੀ ਲਈ ਸਹਿਮਤ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ/ਦੀ ਜੋ ਉਹ ਬੇਅੰਤ ਮੁਸ਼ਕਲ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਕਰ ਸਕਦਾ/ਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ PWFA ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰਦਾ ਹੋ ਸਕਦਾ/ਦੀ ਹੈ।

ਇੱਕ ਯੋਗ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕੌਣ ਹੁੰਦਾ ਹੈ?

ਇੱਕ ਯੋਗ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕੋਈ ਅਜਿਹਾ ਵਿਅਕਤੀ ਹੈ ਜੋ ਆਪਣੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੇ ਗਏ ਉੱਚਿਤ ਸਮਾਯੋਜਨ ਨਾਲ ਜਾਂ ਉਸ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਆਪਣੀ ਨੌਕਰੀ ਦੇ ਜ਼ਰੂਰੀ ਕਾਰਜਾਂ ਨੂੰ ਕਰ ਸਕਦਾ/ਦੀ ਹੈ। ਇਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜੋ ਆਪਣੀ ਨੌਕਰੀ ਲਈ ਜ਼ਰੂਰੀ ਕਾਰਜਾਂ 'ਚੋਂ ਕਿਸੇ ਜਾਂ ਵਧੇਰੇ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ/ਦੀ, ਉਹ ਅਜੇ ਵੀ "ਯੋਗ ਕਰਮਚਾਰੀ" ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ/ਦੀ ਹੈ, ਜੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਅਸਮਰਥਾ ਅਸਥਾਈ ਹੁੰਦੀ ਹੈ, ਉਹ ਨੌਕਰੀ ਦਾ ਕੰਮ ਨੇੜਲੇ ਭਵਿੱਖ ਵਿੱਚ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਨੌਕਰੀ ਦੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਅਸਮਰੱਥਾ ਨੂੰ ਉੱਚਿਤ ਤੌਰ ਤੇ ਸਮਾਯੋਜਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਅਜਿਹੇ ਸਮਾਯੋਜਨਾਂ ਦੇ ਕੁਝ ਸੰਭਾਵਿਤ ਉਦਾਹਰਨਾਂ ਲਈ ਜਿੰਨਾਂ ਲਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਬੇਨਤੀ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਉਹ ਜਾਣਕਾਰੀ ਲਈ ਕਿ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਕਿਵੇਂ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇ, ਅਗਲਾ ਪੰਨਾ ਵੇਖੋ।



U.S. Department of Justice
Civil Rights Division

ਉਨ੍ਹਾਂ ਸਮਾਯੋਜਨਾਂ ਦੀਆਂ ਬੇਨਤੀਆਂ ਦੇ ਕੁਝ ਉਦਾਹਰਨ ਕਿਹੜੇ ਹਨ ਜੋ ਰਾਜ ਅਤੇ ਸਥਾਨਕ ਸਰਕਾਰ ਦੀਆਂ ਕੰਮ ਦੀਆਂ ਥਾਂਵਾਂ ਵਿੱਚ ਕੀਤੇ ਜਾ ਸਕਦੇ ਹਨ?

- ਇੱਕ ਪੁਲਿਸ ਅਧਿਕਾਰੀ ਜੋ ਪੰਜ ਮਹੀਨੇ ਦੀ ਗਰਭਵਤੀ ਹੈ, ਨਵੀਂ ਵਰਦੀ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਦੀ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਉਸਦੀ ਮੌਜੂਦਾ ਵਰਦੀ ਉਸਨੂੰ ਹੁਣ ਫਿੱਟ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੀ ਹੈ।
- ਸੁਧਾਰ ਗ੍ਰਹਿ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੀ ਇੱਕ ਅਧਿਕਾਰੀ ਡਿਊਟੀ ਤੇ ਆਪਣਾ ਖਾਣਾ ਨਾਲ ਲਿਆਉਣ ਲਈ ਪੁੱਛਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਹਰੇਕ ਸ਼ਿਫਟ ਵਿੱਚ ਦੋ ਵਾਧੂ ਬਾਥਰੂਮ ਬ੍ਰੇਕ ਦਿੱਤੇ ਜਾਣ ਲਈ ਕਵਰੇਜ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਦੀ ਹੈ।
- ਸ਼ਹਿਰ ਦੀ ਆਪਾਤਕਾਲੀਨ ਮੈਡੀਕਲ ਟੈਕਨੀਸ਼ੀਅਨ ਅਸਥਾਈ ਤੌਰ ਤੇ ਇੱਕ ਡੈਸਕ ਵਾਲੇ ਕੰਮ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਦੀ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਗਰਭਾਵਸਥਾ ਸੰਬੰਧੀ ਮੈਡੀਕਲ ਸਥਿਤੀ ਕਾਰਨ ਮਰੀਜ਼ਾਂ ਨੂੰ ਚੁੱਕਣਾ ਉਸ ਲਈ ਖਤਰਨਾਕ ਹੈ।
- ਕਾਉਂਟੀ ਦੇ ਜਾਨਵਰਾਂ ਦੇ ਸ਼ੈਲਟਰ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੀ ਕਰਮੀ ਜੋ ਗਰਭਵਤੀ ਹੈ ਉਹ ਸ਼ੈਲਟਰ ਦੇ ਇਨਟੇਕ ਡੈਸਕ 'ਤੇ ਖੜ੍ਹੇ ਹੋਣ ਦੀ ਬਜਾਏ ਇੱਕ ਕੁਰਸੀ ਵਿੱਚ ਬੈਠਣ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਦੀ ਹੈ।
- ਸਟੇਟ ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੀ ਇੱਕ ਪ੍ਰੋਫੈਸਰ ਨੇ ਘਰ ਰਹਿ ਕੇ ਪੜ੍ਹਾਉਣ ਲਈ ਕਿਹਾ ਜਦੋਂ ਕਿ ਉਹ ਆਪਣੀ ਗਰਭਾਵਸਥਾ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਸਥਿਤੀ ਕਾਰਨ ਦੋ ਹਫ਼ਤਿਆਂ ਲਈ ਬੈਡ ਰੈਸਟ (ਬਿਸਤਰੇ ਵਿੱਚ ਆਰਾਮ ਕਰਨਾ) ਤੇ ਸੀ।

ELS ਨਾਲ ਸੰਪਰਕ ਕਰਨਾ

202-514-3831

TTY: 202-514-6780

ELS.Outreach@usdoj.gov

*ਕਿਰਪਾ ਕਰਕੇ ਧਿਆਨ ਦਿਓ ਕਿ
ELS ਕਾਨੂੰਨੀ ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਦਾਨ ਨਹੀਂ
ਕਰ ਸਕਦਾ।*

ਹੋਰ ਜਾਣਕਾਰੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰੋ: www.justice.gov/crt/laws-we-enforce#pwfa

PWFA ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਕਿਵੇਂ ਦਰਜ ਕੀਤੀ ਜਾਏ ਅਤੇ DOJ ਇਸ ਕਾਨੂੰਨ ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਲਾਗੂ ਕਰਦਾ ਹੈ

ਜੇ ਤੁਹਾਡਾ ਮੰਨਣਾ ਹੈ ਕਿ ਕਿਸੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੇ PWFA ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਭੇਦਭਾਵ ਕੀਤਾ ਹੈ ਜਾਂ ਬਦਲਾ ਲੈ ਰਿਹਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਤੁਹਾਨੂੰ ਅਮਰੀਕਾ ਦੇ ਸਮਾਨ ਅਧਿਕਾਰ ਦੇ ਮੌਕੇ ਵਾਲੇ ਕਮੀਸ਼ਨ ਕੋਲ ਜਲਦੀ ਤੋਂ ਜਲਦੀ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਦਾਇਰ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਇਸ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਤਹਿਤ ਕੜੀ ਸਮੇਂ-ਸੀਮਾਵਾਂ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ। ਤੁਸੀਂ EEOC ਨਾਲ www.eeoc.gov ਜਾਂ 1-800-669-4000 'ਤੇ ਸੰਪਰਕ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹੋ।

ਜੇ EEOC ਸਹਿਮਤ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੇ PWFA ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕੀਤੀ ਹੈ, ਤਾਂ EEOC ਸ਼ਿਕਾਇਤ 'ਤੇ ਸਹਿਮਤ, ਜਾਂ ਸੈਟਲ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰੇਗਾ। ਜੇਕਰ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਰਾਜ ਜਾਂ ਸਥਾਨਕ ਸਰਕਾਰ ਹੈ, ਅਤੇ EEOC ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਦਾ ਸਮਾਧਾਨ ਨਹੀਂ ਕਰ ਪਾਉਂਦਾ, ਤਾਂ EEOC ਇਸ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਨੂੰ ਯੂ.ਐਸ. ਡਿਪਾਰਟਮੈਂਟ ਔਫ਼ ਜਸਟਿਸ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਮੁਕੱਦਮਾ ਵਿਭਾਗ ਕੋਲ ਭੇਜੇਗਾ।

DOJ ਸੰਘੀ ਅਦਾਲਤ ਵਿੱਚ ਮੁਕੱਦਮਾ ਦਾਇਰ ਕਰਨ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ PWFA ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਹੋਏ ਵਿਅਕਤੀ ਜਾਂ ਲੋਕ ਇਸ ਕੇਸ ਵਿੱਚ, ਜਾਂ "ਦਖਲਅੰਦਾਜ਼ੀ" ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਬਣ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਜੇ DOJ ਆਪਣਾ ਖੁਦ ਦਾ ਮੁਕੱਦਮਾ ਦਾਇਰ ਨਾ ਕਰਨ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਲੈਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ DOJ ਉਸ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਮੁਕੱਦਮਾ ਕਰਨ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਭੇਜ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਜਿਸ ਨੇ ਅਭਿਯੋਗ ਦਾਇਰ ਕੀਤਾ ਹੈ, ਇਹ ਨੋਟਿਸ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣੇ-ਆਪ ਜਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੁਆਰਾ ਚੁਣੇ ਅਤੇ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕਿਸੇ ਵਕੀਲ ਦੀ ਸਹਾਇਤਾ ਨਾਲ ਮੁਕੱਦਮਾ ਦਾਇਰ ਕਰਨ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੰਦਾ ਹੈ।