

ਲਿੰਗ ਭੇਦਭਾਵ ਕਾਨੂੰਨ 1984 (Cth) ਦੇ ਤਹਿਤ ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਡਿਊਟੀ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਲਈ ਇੱਕ ਝਟਪਟ ਗਾਈਡ

ਅਗਸਤ 2023



© Australian Human Rights Commission 2023.

ਆਸਟ੍ਰੇਲੀਆਈ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰ ਕਮਿਸ਼ਨ ਇਸ ਪ੍ਰਕਾਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਪੇਸ਼ ਜਾਣਕਾਰੀ ਦੇ ਪ੍ਰਸਾਰ ਅਤੇ ਅਦਾਨ-ਪ੍ਰਦਾਨ ਨੂੰ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰਦਾ ਹੈ।



ਇਸ ਪ੍ਰਕਾਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੀ ਸਾਰੀ ਸਮੱਗਰੀ ਕ੍ਰਿਏਟਿਵ ਕਾਮਨਜ਼ ਐਟਰੀਬਿਊਸ਼ਨ 4.0 ਇੰਟਰਨੈਸ਼ਨਲ ਲਾਇਸੈਂਸ ਦੇ ਅਧੀਨ ਲਾਇਸੈਂਸਿਊਦਾ ਹੈ, ਇਹਨਾਂ ਚੀਜ਼ਾਂ ਤੋਂ ਬਗ਼ੈਰ:

- ਫੋਟੋਆਂ ਅਤੇ ਚਿੱਤਰ
- ਕਮਿਸ਼ਨ ਦਾ ਲੋਗੋ, ਕੋਈ ਬ੍ਰਾਂਡਿੰਗ ਜਾਂ ਟ੍ਰੇਡਮਾਰਕ
- ਜਾਂ ਜਿੱਥੇ ਇਸਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਕੋਈ ਹੋਰ ਸੰਕੇਤ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੋਵੇ।

ਇਸ ਲਾਇਸੈਂਸ ਦੀ ਕਾਪੀ ਦੇਖਣ ਲਈ, <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode> 'ਤੇ ਜਾਓ।

ਸੰਖੇਪ ਵਿੱਚ, ਜੇਕਰ ਤੁਸੀਂ ਆਸਟ੍ਰੇਲੀਆਈ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰ ਕਮਿਸ਼ਨ ਨੂੰ ਇਸ ਕੰਮ ਦਾ ਸਿਹਰਾ ਦਿੰਦੇ ਹੋ ਅਤੇ ਲਾਇਸੈਂਸ ਦੀਆਂ ਹੋਰ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਦੇ ਹੋ ਤਾਂ ਤੁਸੀਂ ਇਸ ਪ੍ਰਕਾਸ਼ਨ ਦੀ ਨਕਲ ਕਰਨ, ਸੰਚਾਰ ਕਰਨ ਅਤੇ ਫੇਰਬਦਲ ਕਰਨ ਲਈ ਸੁਤੰਤਰ ਹੋ।

ਕਿਰਪਾ ਕਰਕੇ ਇਸ ਕੰਮ ਦਾ ਸਿਹਰਾ ਇਹਨਾਂ ਨੂੰ ਦਿਓ: © Australian Human Rights Commission 2023।

ਲਿੰਗ ਭੇਦਭਾਵ ਕਾਨੂੰਨ 1984 (Cth) ਦੇ ਤਹਿਤ ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਡਿਊਟੀ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਲਈ ਇੱਕ ਝਟਪਟ ਗਾਈਡ

ਮਾਨਤਾਵਾਂ

Respect@Work ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਡਾਇਰੈਕਟਰ: ਪ੍ਰਭਾ ਨੰਦਾਰੋਪਾਲ।

ਡਾਇਰੈਕਟਰ: ਏਲਾ ਕੁਚਾਰੋਵਾ (ਕਾਨੂੰਨੀ), ਕੇਟ ਮੈਕਡੋਨਲਡ (ਨੀਤੀ)।

ਪ੍ਰੋਜੈਕਟ ਟੀਮ: ਕੈਟਲਿਨ ਮੋਰਾਹਨ, ਚੈਰੀ ਵੈਸਟ, ਐਮਿਲੀ ਮਿੰਟਰ, ਜੈਨੀਫਰ ਬੋਰਕੋ, ਪ੍ਰਭਾ ਗੁਲਾਟੀ, ਰੂਬੀ ਲਿਊ।

ਹੋਰ ਕਮਿਸ਼ਨ ਸਟਾਫ਼: ਐਸ਼ਲੇ ਹਿੱਲ, ਕਲੇਰ ਫਰੂਗੀਆ, ਡੈਰੇਨ ਡਿਕ, ਈਲੇਨ ਟ੍ਰਾਨ, ਏਰਿਕਾ ਪਾਵੇਲ, ਗ੍ਰੀਮ ਐਡਜਰਟਨ, ਹੈਲਨ ਸੇਵੇ, ਜੂਲੀ ਓ'ਬ੍ਰਾਇਨ, ਜੇਡ ਜੈਮੀਸਨ, ਕੇਟ ਬੁਰੀ, ਮਰੀਅਮ ਸਲਮਾਨਜ਼ਾਦੇਹ, ਨਤਾਸ਼ਾ ਰੋਜ਼, ਨੋਰਾ ਬਕਾਲਾ, ਪੀਟਰ ਐਲੀਅਟ, ਰਾਚੇਲ ਹੋਲਟ, ਰੋਜ਼ੀ ਕੋਪਿਨੀ, ਸਰਨਿਆ ਕੁੰਦਸਾਮੀ, ਜ਼ੇਏ ਜੋਨਸ।

ਕਮਿਸ਼ਨ ਇਹਨਾਂ ਦਿਸ਼ਾ-ਨਿਰਦੇਸ਼ਾਂ ਵਿੱਚ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਯੋਗਦਾਨ ਪਾਉਣ ਲਈ ਸੇਫ਼ ਵਰਕ ਆਸਟ੍ਰੇਲੀਆ ਅਤੇ ਵਿਕਟੋਰੀਆ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਮੌਕੇ ਅਤੇ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰ ਕਮਿਸ਼ਨ ਦਾ ਧੰਨਵਾਦ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਕਮਿਸ਼ਨ ਉਨ੍ਹਾਂ ਸਾਰੀਆਂ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਅਤੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦਾ ਵੀ ਧੰਨਵਾਦ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਸਲਾਹ-ਮਸ਼ਵਰੇ ਦੌਰਾਨ ਫੀਡਬੈਕ ਦਿੱਤੀ।

ਕਮਿਸ਼ਨ ਇਹਨਾਂ ਦਿਸ਼ਾ-ਨਿਰਦੇਸ਼ਾਂ ਨੂੰ ਵਿਕਸਤ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਸਾਬਕਾ ਲਿੰਗ ਭੇਦਭਾਵ ਕਮਿਸ਼ਨਰ ਕੇਟ ਜੇਨਕਿੰਸ ਏ.ਓ. ਦਾ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਸਮਰਥਨ ਅਤੇ ਮਾਰਗਦਰਸ਼ਨ ਲਈ ਧੰਨਵਾਦ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਕਮਿਸ਼ਨ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਮਾਰਗਦਰਸ਼ਨ ਅਤੇ ਜਾਣਕਾਰੀ ਲਈ Respect@Work ਕੌਂਸਲ, ਸੋਮਾਲੀ ਸੇਰੀਜ਼ ਅਤੇ ਕੇਰਿਨ ਲਿਓਨਾਰਡ ਦਾ ਵੀ ਧੰਨਵਾਦ ਕਰਦਾ ਹੈ।

ਆਸਟ੍ਰੇਲੀਆਈ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰ ਕਮਿਸ਼ਨ ਜਾਂ ਇਸ ਪ੍ਰਕਾਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਕਾਪੀਰਾਈਟ ਬਾਰੇ ਹੋਰ ਜਾਣਕਾਰੀ ਲਈ, ਕਿਰਪਾ ਕਰਕੇ ਸੰਪਰਕ ਕਰੋ:

Australian Human Rights Commission

GPO Box 5218

SYDNEY NSW 2001

ਟੈਲੀਫੋਨ: (02) 9284 9600

ਈ-ਮੇਲ: communications@humanrights.gov.au

ਡਿਜ਼ਾਈਨ ਅਤੇ ਖਾਕਾ: ਸਤਸੁਮਾ ਕਰੀਏਟਿਵ

ਜਿਲਦ ਚਿੱਤਰ: ਅਡੋਬ ਸਟਾਕ

ਲਿੰਗ ਭੇਦਭਾਵ ਕਾਨੂੰਨ 1984 (Cth) ਦੇ
ਤਹਿਤ ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਡਿਊਟੀ ਦੀ ਪਾਲਣਾ
ਕਰਨ ਲਈ ਇੱਕ ਝਟਪਟ ਗਾਈਡ

ਅਗਸਤ 2023



Australian
Human Rights
Commission

ਤਤਕਰਾ

1. ਇਸ ਝਟਪਟ ਗਾਈਡ ਦੀ ਪਿੱਠ-ਭੂਮੀ ਜਾਣਕਾਰੀ	3
2. ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਡਿਊਟੀ - ਇਹ ਕਿਉਂ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ?	4
3. ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਡਿਊਟੀ ਕੀ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਕਿਸ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੀ ਹੈ?	5
4. ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਡਿਊਟੀ ਦੁਆਰਾ ਸ਼ਾਮਲ ਕੀਤੇ ਜਾਂਦੇ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਸੰਚਾਲਨ ਨੂੰ ਸਮਝਣਾ	7
4.1 ਲਿੰਗ ਭੇਦਭਾਵ ਕੀ ਹੁੰਦਾ ਹੈ?	7
4.2 ਜਿਨਸੀ ਛੇੜਛਾੜ ਕੀ ਹੁੰਦੀ ਹੈ?	7
4.3 ਲਿੰਗ-ਆਧਾਰਿਤ ਛੇੜਛਾੜ ਕੀ ਹੁੰਦੀ ਹੈ?	8
4.4 ਅਜਿਹਾ ਵਿਵਹਾਰ ਕੀ ਹੈ ਜੋ ਲਿੰਗ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ 'ਤੇ ਵਿਰੋਧੀ ਮਾਹੌਲ ਪੈਦਾ ਕਰਦਾ ਹੈ?	9
4.5 ਨਿਸ਼ਾਨਾ ਬਣਾਉਣਾ (ਪੀੜਤ ਕਰਨਾ) ਕੀ ਹੁੰਦਾ ਹੈ?	10
5. ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਕੌਣ ਅਤੇ ਕਿੱਥੇ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ?	11
6. ਕੌਣ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਦਾ ਅਨੁਭਵ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ?	11
7. ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਦੇ ਕਾਰਕ ਕੀ ਹਨ?	12
8. ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਡਿਊਟੀ ਦਾ 'ਕਿਵੇਂ' - 'ਵਾਜ਼ਬ ਅਤੇ ਢੁੱਕਵੇਂ ਉਪਾਅ'	13
9. ਮਾਰਗਦਰਸ਼ਕ ਸਿਧਾਂਤ	14
10. ਮਿਆਰ	17
10.1 ਮਿਆਰ 1: ਲੀਡਰਸ਼ਿਪ.....	18
10.2 ਮਿਆਰ 2: ਸੱਭਿਆਚਾਰ	21
10.3 ਮਿਆਰ 3: ਜਾਣਕਾਰੀ.....	24
10.4 ਮਿਆਰ 4: ਜ਼ੋਖਮ ਪ੍ਰਬੰਧਨ	26
10.5 ਮਿਆਰ 5: ਸਹਾਇਤਾ	28
10.6 ਮਿਆਰ 6: ਰਿਪੋਰਟਿੰਗ ਅਤੇ ਜਵਾਬੀ ਕਾਰਵਾਈ.....	30
10.7 ਮਿਆਰ 7: ਨਿਰੀਖਣ, ਮੁਲਾਂਕਣ ਅਤੇ ਪਾਰਦਰਸ਼ਤਾ	32
ਅੰਤਿਮ ਟਿੱਪਣੀਆਂ	35

1. ਇਸ ਝਟਪਟ ਗਾਈਡ ਦੀ ਪਿੱਠ-ਭੂਮੀ ਜਾਣਕਾਰੀ

ਲਿੰਗ ਭੇਦਭਾਵ ਕਾਨੂੰਨ 1984 (Cth) (ਲਿੰਗ ਭੇਦਭਾਵ ਕਾਨੂੰਨ) ਦੇ ਤਹਿਤ, ਹੁਣ ਜਿੱਥੋਂ ਤੱਕ ਸੰਭਵ ਹੋ ਸਕੇ ਕੁੱਝ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰਾਂ ਨੂੰ ਖ਼ਤਮ ਕਰਨ ਲਈ 'ਵਾਜਬ ਅਤੇ ਢੁਕਵੇਂ ਉਪਾਅ' ਕਰਨ ਦੀ ਕਾਨੂੰਨੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਮੌਜੂਦ ਹੈ। ਇਸ ਕਾਨੂੰਨੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਨੂੰ 'ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਡਿਊਟੀ' ਕਿਹਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਕੰਮ, ਕਾਰਜ ਸਥਾਨਾਂ ਅਤੇ ਕੰਮਕਾਜੀ ਸੰਬੰਧਾਂ ਦੇ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਨੂੰ ਰੋਕਣ 'ਤੇ ਧਿਆਨ-ਕੇਂਦ੍ਰਿਤ ਕਰਦੀ ਹੈ।¹

ਇਸ ਝਟਪਟ ਗਾਈਡ ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਉਹਨਾਂ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਦੀ ਸਹਾਇਤਾ ਕਰਨਾ ਹੈ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣੀਆਂ ਕਾਨੂੰਨੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਇਸ ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਡਿਊਟੀ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨੀ ਲਾਜ਼ਮੀ ਹੈ (ਇਸ ਗਾਈਡ ਵਿੱਚ, ਦੱਸਣ ਵਿੱਚ ਸੌਖ ਲਈ, ਅਸੀਂ ਇਹਨਾਂ ਡਿਊਟੀ ਧਾਰਕਾਂ ਨੂੰ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਾਰੋਬਾਰਾਂ ਕਹਿੰਦੇ ਹਾਂ)।

ਇਹ ਝਟਪਟ ਗਾਈਡ ਦੱਸਦੀ ਹੈ ਕਿ:

- ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਡਿਊਟੀ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਕਿਉਂ ਹੈ
- ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਫਰਜ਼ ਕੀ ਹੈ (ਸਮੇਤ ਜਿਸ 'ਤੇ ਇਹ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੀ ਹੈ) ਅਤੇ 'ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਸੰਚਾਲਨ' ਜਿਸ 'ਤੇ ਇਹ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੀ ਹੈ
- ਇਹ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਸੰਚਾਲਨ ਕਦੋਂ ਅਤੇ ਕਿੱਥੇ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ
- ਇਸ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਸੰਚਾਲਨ ਦਾ ਅਨੁਭਵ ਕੌਣ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਇਸ ਝਟਪਟ ਗਾਈਡ ਦਾ ਮੁੱਖ ਫੋਕਸ ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਡਿਊਟੀ ਦੇ 'ਕਿਵੇਂ' ਦੀ ਰੂਪਰੇਖਾ ਬਣਾਉਣਾ ਹੈ - ਉਹ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਜੋ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਾਰੋਬਾਰ ਆਪਣੀਆਂ ਕਾਨੂੰਨੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਅਜਿਹਾ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਾਰੋਬਾਰਾਂ ਨੂੰ ਸੇਧ ਦੇਣ ਲਈ ਸੱਤ ਮਿਆਰਾਂ ਨੂੰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਕੇ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਉਹ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਨੂੰ ਰੋਕਣਾ ਚਾਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ ਅਤੇ ਜਦੋਂ ਅਜਿਹਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਇਸਨੂੰ ਉਚਿਤ ਢੰਗ ਨਾਲ ਹੱਲ ਕਰਨਾ ਚਾਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ। ਚਾਰ ਮਾਰਗਦਰਸ਼ਨ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਦੀ ਰੂਪਰੇਖਾ ਵੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ ਜੋ ਇਹਨਾਂ ਮਿਆਰਾਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ ਸਮਰਥਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ। ਇਸ ਝਟਪਟ ਗਾਈਡ ਵਿੱਚ ਇਹ ਉਦਾਹਰਨਾਂ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ ਕਿ ਕਿਵੇਂ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਾਰੋਬਾਰ ਆਪਣੇ ਹਾਲਾਤਾਂ ਅਤੇ ਵਿਸ਼ੇ ਵਿੱਚ ਇਹਨਾਂ ਮਿਆਰਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ।

ਆਸਟ੍ਰੇਲੀਆਈ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰ ਕਮਿਸ਼ਨ (ਇਹ ਕਮਿਸ਼ਨ) ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਾਰੋਬਾਰਾਂ ਤੋਂ ਉਮੀਦ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਅਤੇ ਆਦਰਯੋਗ ਕਾਰਜ ਸਥਾਨਾਂ ਨੂੰ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਇੱਕ ਸੰਪੂਰਨ ਪਹੁੰਚ ਅਪਣਾਉਣ ਅਤੇ ਇਸ ਝਟਪਟ ਗਾਈਡ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਉਦਾਹਰਨਾਂ ਤੱਕ ਸੀਮਤ ਮਹਿਸੂਸ ਨਾ ਕਰਨ। ਮਰਦਾਂ ਅਤੇ ਔਰਤਾਂ ਵਿਚਕਾਰ ਅਸਲ ਸਮਾਨਤਾ ਨੂੰ ਅੱਗੇ ਵਧਾਉਣ ਅਤੇ ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਕਾਰਜ ਸਥਾਨ ਸੱਭਿਆਚਾਰਾਂ ਨੂੰ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰਨ ਲਈ ਰਚਨਾਤਮਕ, ਨਵੀਨਤਾਕਾਰੀ ਅਤੇ ਦਲੇਰ ਰਣਨੀਤੀਆਂ ਨੂੰ ਜ਼ੋਰਦਾਰ ਢੰਗ ਨਾਲ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

ਇਹ ਝਟਪਟ ਗਾਈਡ ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਡਿਊਟੀ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕਮਿਸ਼ਨ ਦੁਆਰਾ ਤਿਆਰ ਮਾਰਗਦਰਸ਼ਨ ਸਮੱਗਰੀ ਦੇ ਗੁੱਟ ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਹੈ। ਕਮਿਸ਼ਨ ਨੇ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਸਰੋਤ ਵੀ ਪ੍ਰਕਾਸ਼ਿਤ ਕੀਤੇ ਹਨ:

- ਲਿੰਗ ਭੇਦਭਾਵ ਕਾਨੂੰਨ 1984 (Cth) ਦੇ ਤਹਿਤ ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਡਿਊਟੀ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਲਈ ਦਿਸ਼ਾ-ਨਿਰਦੇਸ਼ (ਦਿਸ਼ਾ-ਨਿਰਦੇਸ਼)
- ਲਿੰਗ ਭੇਦਭਾਵ ਕਾਨੂੰਨ 1984 (Cth) ਦੇ ਤਹਿਤ ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਡਿਊਟੀ 'ਤੇ ਜਾਣਕਾਰੀ ਗਾਈਡ: ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ, ਕਾਰਕ, ਜ਼ੋਖਮ ਕਾਰਕ ਅਤੇ ਪ੍ਰਭਾਵ (ਜਾਣਕਾਰੀ ਗਾਈਡ)
- ਛੋਟੇ ਕਾਰੋਬਾਰ ਲਈ ਲਿੰਗ ਭੇਦਭਾਵ ਕਾਨੂੰਨ 1984 (Cth) ਤਹਿਤ ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਡਿਊਟੀ 'ਤੇ ਇੱਕ ਸਰੋਤ।

ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ ਇੱਕ ਝਟਪਟ ਗਾਈਡ ਹੈ, ਸੰਬੰਧਿਤ ਸਮੱਗਰੀ ਨੂੰ ਸੰਪਾਦਿਤ ਅਤੇ ਸੰਖੇਪਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਡਿਊਟੀ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਬਾਰੇ ਵਧੇਰੇ ਵਿਸਥਾਰ ਪੂਰਵਕ ਜਾਣਕਾਰੀ ਲਈ, ਅਤੇ ਸੰਬੰਧਿਤ ਬੇਦਾਅਵਿਆਂ ਲਈ, ਕਿਰਪਾ ਕਰਕੇ ਕਮਿਸ਼ਨ ਦੇ ਦਿਸ਼ਾ-ਨਿਰਦੇਸ਼ਾਂ ਨੂੰ ਦੇਖੋ।

2. ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਡਿਊਟੀ - ਇਹ ਕਿਉਂ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ?

ਪਹਿਲਾਂ ਨਾਲੋਂ ਕਿਤੇ ਵੱਧ, ਹੁਣ ਲੋਕ ਕੰਮ 'ਤੇ ਇੱਕ ਸੁਰੱਖਿਅਤ, ਆਦਰਯੋਗ, ਵੰਨ-ਸੁਵੰਨਤਾ ਅਤੇ ਸ਼ਮੂਲੀਅਤ ਵਾਲੇ ਸੱਭਿਆਚਾਰ ਹੋਣ ਦੀਆਂ ਨੈਤਿਕ, ਕਾਨੂੰਨੀ ਅਤੇ ਕਾਰੋਬਾਰੀ ਲੋੜਾਂ ਨੂੰ ਪਛਾਣ ਰਹੇ ਹਨ। ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਅਤੇ ਆਦਰਯੋਗ ਕਾਰਜ ਸਥਾਨ ਜੋ ਲਿੰਗ ਸਮਾਨਤਾ ਨੂੰ ਅੱਗੇ ਵਧਾਉਂਦੇ ਹਨ ਕਾਰੋਬਾਰ ਲਈ ਚੰਗੇ ਹਨ; ਉਹਨਾਂ ਲੋਕਾਂ ਲਈ ਚੰਗੇ ਹਨ ਜੋ ਉਨ੍ਹਾਂ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਮਿਲਣ ਜਾਂਦੇ ਹਨ; ਅਤੇ ਆਸਟ੍ਰੇਲੀਆਈ ਭਾਈਚਾਰੇ ਲਈ ਚੰਗੇ ਹਨ। ਜਦੋਂ ਲੋਕ ਕੰਮ 'ਤੇ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਅਤੇ ਸਤਿਕਾਰਤਾ ਮਹਿਸੂਸ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਅਤੇ ਜਦੋਂ ਉਹ ਮੌਕੇ ਦੀ ਬਰਾਬਰੀ ਦਾ ਆਨੰਦ ਮਾਣਦੇ ਹਨ, ਤਾਂ ਉਹ ਪ੍ਰਫੁੱਲਿਤ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਵਧੇਰੇ ਲਾਭਕਾਰੀ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ, ਜਦੋਂ ਕਿ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਾਰੋਬਾਰਾਂ ਨੂੰ ਵੀ ਫ਼ਾਇਦਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ।

ਹਾਲਾਂਕਿ, ਖੋਜ ਦਰਸਾਉਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਸਾਰੇ ਆਸਟ੍ਰੇਲੀਆਈ ਲੋਕਾਂ ਲਈ ਕੰਮ ਨੂੰ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਅਤੇ ਸ਼ਮੂਲੀਅਤ ਵਾਲਾ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਵਿਕਾਸ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ। ਸਨਮਾਨ ਲਈ ਸਮਾਂ: 2022 ਦੇ ਆਸਟ੍ਰੇਲੀਆਈ ਕਾਰਜ-ਸਥਾਨਾਂ ਵਿੱਚ ਜਿਨਸੀ ਛੇੜਛਾੜ ਬਾਰੇ ਪੰਜਵੇਂ ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਸਰਵੇਖਣ ਵਿੱਚ ਪਾਇਆ ਗਿਆ ਕਿ 33% ਆਸਟ੍ਰੇਲੀਆਈ ਲੋਕਾਂ ਨੇ ਰਿਪੋਰਟ ਕੀਤੀ ਹੈ ਕਿ ਉਹਨਾਂ ਨੇ ਪਿਛਲੇ ਪੰਜ ਸਾਲਾਂ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ 'ਤੇ ਜਿਨਸੀ ਛੇੜਛਾੜ ਦਾ ਅਨੁਭਵ ਕੀਤਾ ਹੈ - 41% ਔਰਤਾਂ ਅਤੇ 26% ਪੁਰਸ਼ਾਂ ਦੀ ਨੁਮਾਇੰਦਗੀ ਕਰਦਾ ਹੈ।²

ਵਧੇਰੇ ਆਸਟ੍ਰੇਲੀਆਈ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਾਰੋਬਾਰ ਇਹ ਮੰਨ ਰਹੇ ਹਨ ਕਿ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਦਾ ਅਸੁਰੱਖਿਅਤ ਅਤੇ ਅਪਮਾਨਜਨਕ ਸੱਭਿਆਚਾਰ ਵਧੀਆ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਆਕਰਸ਼ਿਤ ਕਰਨ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਣ ਦੀ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਯੋਗਤਾ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਕਰਦਾ ਹੈ; ਉਤਪਾਦਕਤਾ ਨੂੰ ਘਟਾਉਂਦਾ ਹੈ; ਅਤੇ ਨਾਮਣੇ ਲਈ ਅਹਿਮ ਅਤੇ ਕਾਨੂੰਨੀ ਜ਼ੋਖਮ ਪੈਦਾ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਗਾਹਕਾਂ ਅਤੇ ਨਿਵੇਸ਼ਕਾਂ ਨੂੰ ਆਕਰਸ਼ਿਤ ਕਰਨ ਦੀ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਯੋਗਤਾ ਨੂੰ ਵੀ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਭਰੋਸੇਯੋਗਤਾ ਅਤੇ ਆਮਦਨ ਨੂੰ ਵੀ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਕਰਦਾ ਹੈ।

ਇੱਕ ਜਵਾਬੀ ਕਾਰਵਾਈ ਜੋ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਵਾਪਰ ਚੁੱਕੀਆਂ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਦੀਆਂ ਰਿਪੋਰਟਾਂ ਨੂੰ ਹੱਲ ਕਰਨ 'ਤੇ ਧਿਆਨ-ਕੇਂਦਰਿਤ ਕਰਦੀ ਹੈ, ਵਿੱਚ ਖ਼ਾਮੀਆਂ ਹਨ। ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਡਿਊਟੀ ਕਿਰਿਆਸ਼ੀਲ ਹੋਣ ਬਾਰੇ ਹੈ। ਇਹ ਕੰਮ ਜਾਂ ਕੰਮ ਦੇ ਸਥਾਨਾਂ ਨਾਲ ਜੁੜੇ ਨੁਕਸਾਨ ਨੂੰ ਵਾਪਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਰੋਕਣ ਬਾਰੇ ਹੈ, ਨਾ ਕਿ ਇੱਕ ਵਾਰ ਨੁਕਸਾਨ ਹੋਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਜਵਾਬੀ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਨ ਦੀ ਬਜਾਏ।

ਰੋਕਥਾਮ ਦੇ ਤਰੀਕੇ ਆਸਟ੍ਰੇਲੀਆਈ ਕਾਰਜ ਸਥਾਨਾਂ ਜਾਂ ਕੰਮ 'ਤੇ ਲੋਕਾਂ ਦੇ ਨਿਯੰਤਰਣ ਲਈ ਨਵੇਂ ਨਹੀਂ ਹਨ। ਇਹ ਸੁਧਾਰ ਲਿੰਗ ਭੇਦਭਾਵ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿਚਲੀ ਪਹੁੰਚ ਨੂੰ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਸੰਬੰਧੀ ਹੋਰ ਕਾਨੂੰਨੀ ਸੁਰੱਖਿਆਵਾਂ ਨਾਲ ਇਕਸਾਰ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਕਾਰਜ ਸਥਾਨ ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ (WHS) ਕਾਨੂੰਨਾਂ ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਪਹੁੰਚਾਂ ਵੀ ਸ਼ਾਮਿਲ ਹਨ।

ਇਹ ਨੋਟ ਕਰਨਾ ਅਹਿਮ ਹੈ ਕਿ ਨਵੀਂ ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਡਿਊਟੀ WHS ਕਾਨੂੰਨਾਂ ਸਮੇਤ ਹੋਰ ਆਸਟ੍ਰੇਲੀਆਈ ਕਾਨੂੰਨਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਮੌਜੂਦਾ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਪੂਰਦੀ ਹੈ - ਅਤੇ ਬਦਲਦੀ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਹਨਾਂ ਨੂੰ ਇਸ ਝਟਪਟ ਗਾਈਡ ਵਿੱਚ ਵਿਚਾਰੀਆਂ ਗਈਆਂ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਵੱਖਰੀਆਂ ਜਾਂ ਵਾਧੂ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦੀ ਲੋੜ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਹੋਰ ਵੇਰਵਿਆਂ ਲਈ ਦਿਸ਼ਾ-ਨਿਰਦੇਸ਼, ਭਾਗ 3.2' ਦੇਖੋ।

3. ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਡਿਊਟੀ ਕੀ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਕਿਸ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੀ ਹੈ?

ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਡਿਊਟੀ ਮੰਗ ਕਰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਾਰੋਬਾਰਾਂ ਨੂੰ ਜਿੱਥੋਂ ਤੱਕ ਸੰਭਵ ਹੋ ਸਕੇ ਇਹਨਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਲਈ 'ਵਾਜਬ ਅਤੇ ਢੁੱਕਵੇਂ ਉਪਾਅ' ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ:

- ਕੰਮ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਲਿੰਗ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਭੇਦਭਾਵ
- ਕੰਮ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਜਿਨਸੀ ਛੇੜਛਾੜ
- ਕੰਮ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਲਿੰਗ-ਅਧਾਰਿਤ ਛੇੜਛਾੜ
- ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ 'ਤੇ ਅਜਿਹਾ ਮਾਹੌਲ ਪੈਦਾ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਰਵੱਈਆ ਜੋ ਲਿੰਗ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਵਿਰੋਧਤਾ ਵਾਲਾ ਹੈ
- ਪੀੜਤ ਕਰਨ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਕਾਰਵਾਈਆਂ।³

ਇਸ ਝਟਪਟ ਗਾਈਡ ਵਿੱਚ, ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਡਿਊਟੀ ਦੁਆਰਾ ਸ਼ਾਮਲ ਕੀਤੇ ਗਏ ਵਿਵਹਾਰ ਨੂੰ 'ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ' ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ।

ਆਸਟ੍ਰੇਲੀਆ ਵਿਚਲੀਆਂ ਸਾਰੀਆਂ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਾਰੋਬਾਰਾਂ ਨੂੰ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਲਿੰਗ ਭੇਦਭਾਵ ਕਾਨੂੰਨ ਅਧੀਨ ਕਾਨੂੰਨੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਹਨ, ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਆਕਾਰ ਜਾਂ ਸਰੋਤਾਂ ਦੀ ਪਰਵਾਹ ਕੀਤੇ ਬਗ਼ੈਰ ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਡਿਊਟੀ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨਾ ਲਾਜ਼ਮੀ ਹੈ। ਇਸ ਵਿੱਚ ਇਕੱਲੇ ਵਪਾਰੀ ਅਤੇ ਸਵੈ-ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਲੋਕਾਂ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਛੋਟੀਆਂ, ਦਰਮਿਆਨੀਆਂ ਅਤੇ ਵੱਡੀਆਂ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਾਰੋਬਾਰ, ਅਤੇ ਸਰਕਾਰ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ।

ਲਿੰਗ ਭੇਦਭਾਵ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਡਿਊਟੀ 'ਕਾਰੋਬਾਰ ਜਾਂ ਕੰਮ ਚਲਾਉਣ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ' (ਜੋ ਅਕਸਰ PCBUS ਵਜੋਂ ਜਾਣੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ) ਅਤੇ 'ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ' 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੀ ਹੈ।

ਲਿੰਗ ਭੇਦਭਾਵ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਤਹਿਤ, ਇੱਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਉਹ ਵਿਅਕਤੀ ਹੈ ਜੋ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਦਿੰਦਾ ਹੈ, ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਅਧੀਨ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਦਾ ਹੈ।

ਇੱਕ PCBU ਦਾ ਲਿੰਗ ਭੇਦਭਾਵ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ ਉਹੀ ਅਰਥ ਹੈ ਜੋ WHS ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਅਧੀਨ ਹੈ। ਇਹ ਸ਼ਬਦ ਇੱਕ ਵਿਆਪਕ ਵਿਸ਼ਾ ਹੈ ਜੋ ਰਵਾਇਤੀ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ/ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੰਬੰਧਾਂ ਤੋਂ ਅੱਗੇ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਵਿੱਚ ਸਾਰੀਆਂ ਕਿਸਮਾਂ ਦੇ ਆਧੁਨਿਕ ਕੰਮਕਾਜੀ ਪ੍ਰਬੰਧ ਅਤੇ ਢਾਂਚੇ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਜਨਤਕ ਅਤੇ ਨਿੱਜੀ ਕੰਪਨੀਆਂ, ਗ਼ੈਰ-ਸੰਗਠਿਤ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਜਾਂ ਐਸੋਸੀਏਸ਼ਨਾਂ, ਸਾਂਝੇਦਾਰੀ ਵਿੱਚ ਭਾਈਵਾਲ, ਸਰਕਾਰੀ ਵਿਭਾਗ ਅਤੇ ਅਥਾਰਟੀਆਂ, ਫਰੈਂਚਾਈਜ਼ਰ ਅਤੇ ਫਰੈਂਚਾਈਜ਼ੀਆਂ, ਇਕੱਲੇ ਵਪਾਰੀ ਅਤੇ ਸਵੈ-ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਲੋਕ।

ਹੇਠ ਲਿਖਿਆ ਨੂੰ PCBU ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ:

- ਇੱਕ ਇਕੱਲਾ ਵਿਅਕਤੀ ਜੋ ਸਿਰਫ਼ ਇੱਕ ਵਰਕਰ (ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ) ਜਾਂ ਅਧਿਕਾਰੀ (ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਇੱਕ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਮੈਨੇਜਰ) ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਰੁੱਝਿਆ ਹੋਇਆ ਹੈ, ਜਿੱਥੇ ਉਹ ਉਸ ਸਮਰੱਥਾ ਵਿੱਚ ਇਕੱਲੇ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ⁴

- ਵਲੰਟੀਅਰ ਐਸੋਸੀਏਸ਼ਨਾਂ, ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਉਹ (ਜਾਂ ਐਸੋਸੀਏਸ਼ਨ ਦੀ ਤਰਫ਼ੋਂ ਮੈਂਬਰ) ਇੱਕ ਜਾਂ ਇੱਕ ਤੋਂ ਵੱਧ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਨਹੀਂ ਦਿੰਦੇ ਹਨ⁵
- ਸਥਾਨਕ ਅਥਾਰਟੀ ਦੇ ਚੁਣੇ ਹੋਏ ਮੈਂਬਰ (ਜੋ ਉਸ ਸਮਰੱਥਾ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ)⁶
- ਸਟ੍ਰੈਟਾ ਟਾਈਟਲ ਕੰਪਨੀਆਂ (ਬਾਡੀਜ਼ ਕਾਰਪੋਰੇਟ) ਜੋ ਸਿਰਫ਼ ਰਿਹਾਇਸ਼ੀ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਲਈ ਵਰਤੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਸਾਂਝੇ ਖੇਤਰਾਂ ਲਈ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰ ਹਨ, ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਸਟ੍ਰੈਟਾ ਕੰਪਨੀ ਇੱਕ ਜਾਂ ਇੱਕ ਤੋਂ ਵੱਧ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਜੋਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਨਹੀਂ ਦਿੰਦੀ ਹੈ।

ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਡਿਊਟੀ ਮੰਗ ਕਰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਾਰੋਬਾਰਾਂ ਨੂੰ ਜਿੱਥੋਂ ਤੱਕ ਸੰਭਵ ਹੋ ਸਕੇ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਲਈ 'ਵਾਜਬ ਅਤੇ ਢੁੱਕਵੇਂ ਉਪਾਅ' ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ:

- ਆਪਣੇ ਆਪ⁷
- ਆਪਣੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ, ਕਾਮਿਆਂ ਅਤੇ ਏਜੰਟਾਂ ਦੁਆਰਾ,⁸ ਵਿਵਹਾਰ ਸਮੇਤ:
 - ਕੁੱਝ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ, ਅਜਿਹੇ ਲੋਕਾਂ ਵਿਚਕਾਰ ਜਾਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਜਾਂ ਕਾਰੋਬਾਰ ਜਾਂ ਕੰਮ ਚਲਾਉਣ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀ ਵੱਲ
 - ਕੁੱਝ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ, ਹੋਰ ਲੋਕਾਂ ਵੱਲ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨਾਲ ਉਹ ਆਪਣੇ ਕੰਮ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਸੰਪਰਕ ਵਿੱਚ ਆਉਂਦੇ ਹਨ ('ਤੀਜੀਆਂ ਧਿਰ', ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਗਾਹਕ, ਅਸਾਮੀਆਂ, ਮਰੀਜ਼, ਸਪਲਾਇਰ, ਵਿਜ਼ਟਰ ਜਾਂ ਆਮ ਲੋਕ)
 - ਕੁੱਝ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਕੰਮ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਤੀਜੀਆਂ ਧਿਰਾਂ⁹ ਦੁਆਰਾ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਅਤੇ ਕਾਮਿਆਂ ਪ੍ਰਤੀ।

ਤੀਜੀਆਂ ਧਿਰਾਂ ਦੇ ਵਿਵਹਾਰ ਲਈ ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਡਿਊਟੀ ਦਾ ਇਹ ਵਿਸਤਾਰ ਉਸ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਭੂਮਿਕਾ ਨੂੰ ਮਾਨਤਾ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਜੋ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਾਰੋਬਾਰ ਆਪਣੇ ਕਾਮਿਆਂ ਨੂੰ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਤੋਂ ਬਚਾਉਣ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਅਤ, ਆਦਰਯੋਗ ਅਤੇ ਸ਼ਮੂਲੀਅਤ ਵਾਲਾ ਕਾਰਜ ਸਥਾਨ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਨਿਭਾ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਇਹ ਇਸ ਲਈ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਤੀਜੀਆਂ ਧਿਰਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਜ਼ੋਖਮ ਪੈਦਾ ਕਰ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ।



ਇੱਕ 'ਕਰਮਚਾਰੀ' ਉਹ ਵਿਅਕਤੀ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜੋ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਵਿਅਕਤੀ ਲਈ ਨੌਕਰੀ ਕਰਦਾ ਜਾਂ ਨੌਕਰੀ 'ਤੇ ਲਗਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

ਇੱਕ 'ਵਰਕਰ (ਕਾਮੇ)' ਦਾ ਲਿੰਗ ਭੇਦਭਾਵ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ ਉਹੀ ਅਰਥ ਹੈ ਜੋ WHS ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਅਧੀਨ ਹੈ। ਇਹ ਇੱਕ ਵਿਆਪਕ ਸੰਕਲਪ ਹੈ ਜੋ ਰਵਾਇਤੀ ਮਾਲਕ/ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੰਬੰਧਾਂ ਤੋਂ ਪਰ੍ਹੇ ਹੈ। ਇਸ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀ, ਠੇਕੇਦਾਰ ਜਾਂ ਉਪ-ਠੇਕੇਦਾਰ, 'ਗਿਗ' ਵਰਕਰ, ਅਪ੍ਰੈਂਟਿਸ ਜਾਂ ਸਿਖਿਆਰਥੀ, ਕੰਮ ਦਾ ਤਜਰਬਾ ਹਾਸਲ ਕਰ ਰਿਹਾ ਵਿਦਿਆਰਥੀ ਅਤੇ ਵਲੰਟੀਅਰ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ।

ਇੱਕ 'ਏਜੰਟ' ਉਹ ਵਿਅਕਤੀ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜੋ ਕਿਸੇ ਸੰਸਥਾ ਜਾਂ ਕਾਰੋਬਾਰ ਦੀ ਤਰਫ਼ੋਂ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਹੈ।

ਸੰਪੂਰਨ ਕਾਨੂੰਨੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾਵਾਂ ਅਤੇ ਇਸ ਝਟਪਟ ਗਾਈਡ ਵਿੱਚ ਦਰਸਾਏ ਗਏ ਹੋਰ ਸ਼ਬਦਾਂ ਦੇ ਅਰਥਾਂ ਲਈ ਕਿਰਪਾ ਕਰਕੇ ਦਿਸ਼ਾ-ਨਿਰਦੇਸ਼ ਅਤੇ ਇਸਦੀ ਸ਼ਬਦਾਵਲੀ ਦੇਖੋ।

'ਵਾਜਬ ਅਤੇ ਢੁੱਕਵੇਂ ਉਪਾਅ' ਕਰਨ ਦਾ ਕੀ ਅਰਥ ਹੈ, ਇਸ ਬਾਰੇ ਹੇਠਾਂ ਅੱਗੇ ਚਰਚਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਵੱਖ-ਵੱਖ ਕਿਸਮਾਂ ਦੇ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਜਿਨ੍ਹਾਂ 'ਤੇ ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਡਿਊਟੀ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੀ ਹੈ, ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤੇ ਉਪ-ਭਾਗਾਂ ਵਿੱਚ ਦੱਸੇ ਗਏ ਹਨ।

ਸ਼ਬਦਾਵਲੀ 'ਤੇ ਨੋਟ: ਇਹ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ ਭੇਦਭਾਵ, ਛੇੜਛਾੜ ਅਤੇ ਪੀੜਤ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੇ ਲਿੰਗੀ ਸੁਭਾਅ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਕਾਨੂੰਨ, ਅਤੇ ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਡਿਊਟੀ ਦੁਆਰਾ ਸ਼ਾਮਲ ਕੀਤੇ ਆਚਰਣ ਦੀ ਚਰਚਾ ਕਰਦੇ ਸਮੇਂ, ਇਹ ਝਟਪਟ ਗਾਈਡ 'ਲਿੰਗ' ਸ਼ਬਦ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਲਿੰਗ ਭੇਦਭਾਵ ਅਤੇ ਲਿੰਗ-ਆਧਾਰਿਤ ਛੇੜਛਾੜ ਵਰਗੀਆਂ ਧਾਰਨਾਵਾਂ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੰਦੀ ਹੈ। ਇਹ ਇਸ ਲਈ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਲਿੰਗ ਭੇਦਭਾਵ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ ਵਰਤੀ ਗਈ ਭਾਸ਼ਾ ਹੈ। ਵਿਆਪਕ ਨੀਤੀ ਚਰਚਾਵਾਂ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਝਟਪਟ ਗਾਈਡ 'ਲਿੰਗ' ਸ਼ਬਦ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਲਿੰਗ ਅਸਮਾਨਤਾ, ਲਿੰਗ ਭੂਮਿਕਾਵਾਂ ਅਤੇ ਲਿੰਗਕ ਹਿੰਸਾ ਵਰਗੀਆਂ ਧਾਰਨਾਵਾਂ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦੀ ਹੈ। 'ਲਿੰਗ ਪਹਿਚਾਣ' ਸ਼ਬਦ 'ਲਿੰਗ' ਸ਼ਬਦ ਨਾਲੋਂ ਵਧੇਰੇ ਆਮ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਸਮਾਜਿਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਬਣੀਆਂ ਭੂਮਿਕਾਵਾਂ, ਵਿਵਹਾਰਾਂ ਅਤੇ ਗੁਣਾਂ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਵੇਲੇ ਵਧੇਰੇ ਢੁੱਕਵਾਂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਜਦੋਂ ਇਸ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ ਵਿੱਚ 'ਪੁਰਸ਼' ਅਤੇ 'ਔਰਤਾਂ' (ਜਾਂ ਉਹਨਾਂ ਵਰਗੇ) ਸ਼ਬਦ ਵਰਤੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ, ਤਾਂ ਇਸਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਸਾਰੇ ਲਿੰਗਾਂ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਨਾ ਹੈ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਟ੍ਰਾਂਸ ਪੁਰਸ਼ ਅਤੇ ਟ੍ਰਾਂਸ ਔਰਤਾਂ (ਲਿੰਗ ਭੇਦਭਾਵ ਕਾਨੂੰਨ ਜਾਂ ਸੰਬੰਧਿਤ ਕੇਸ ਕਾਨੂੰਨ ਦੁਆਰਾ ਲਗਾਈਆਂ ਗਈਆਂ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸੀਮਾਵਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ) ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ।¹⁰ ਜਿੱਥੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਇਹ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ ਲੈਸਬੀਅਨ, ਗੇਅ, ਬਾਇਸੈਕਸੁਅਲ, ਟ੍ਰਾਂਸ ਅਤੇ ਲਿੰਗ ਵਿਭਿੰਨ, ਇੰਟਰਸੈਕਸ ਅਤੇ ਕੁਇਰ ('LGBTIQ+') ਲੋਕਾਂ 'ਤੇ ਪੈਣ ਵਾਲੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਪ੍ਰਭਾਵਾਂ ਦਾ ਵੀ ਹਵਾਲਾ ਦਿੰਦਾ ਹੈ।

4. ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਡਿਊਟੀ ਦੁਆਰਾ ਸ਼ਾਮਲ ਕੀਤੇ ਜਾਂਦੇ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਸੰਚਾਲਨ ਨੂੰ ਸਮਝਣਾ

4.1 ਲਿੰਗ ਭੇਦਭਾਵ ਕੀ ਹੁੰਦਾ ਹੈ?

ਲਿੰਗ ਭੇਦਭਾਵ ਉਦੋਂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਕਿਸੇ ਨਾਲ ਉਸਦੇ ਲਿੰਗ, ਜਾਂ ਇੱਕ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾ ਜੋ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਲਿੰਗ ਦੇ ਲੋਕਾਂ ਨਾਲ ਜੁੜੀ ਹੁੰਦੀ ਹੈ, ਦੇ ਕਾਰਨ ਅਨੁਚਿਤ ਵਿਵਹਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਾਂ, ਉਸ ਨਾਲ ਗ਼ੈਰ-ਵਾਜਬ ਤੌਰ 'ਤੇ ਹਾਨੀ ਹੁੰਦੀ ਹੈ।

ਕੰਮ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਲਿੰਗਕ ਭੇਦਭਾਵ ਦਾ ਕਾਰਨ ਬਣਨ ਵਾਲੇ ਰਵੱਈਏ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ:

- ਕੰਮ ਦੀ ਕਿਸਮ ਬਾਰੇ ਧਾਰਨਾਵਾਂ ਬਣਾਉਣਾ ਕਿ ਲੋਕ ਆਪਣੇ ਲਿੰਗ ਦੇ ਕਾਰਨ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੇ ਸਮਰੱਥ - ਜਾਂ ਸਮਰੱਥ ਨਹੀਂ - ਹਨ
- ਇਹ ਸੋਚਣਾ ਕਿ ਲੋਕ ਆਪਣੇ ਲਿੰਗ ਦੇ ਕਾਰਨ ਵੱਖ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇ ਕੰਮ ਲਈ ਢੁੱਕਵੇਂ ਹਨ
- ਕਿਸੇ ਖ਼ਾਸ ਲਿੰਗ ਦੇ ਲੋਕਾਂ ਨਾਲ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਨਿੱਜੀ ਤਰਜੀਹ ਹੋਣਾ
- ਇਹ ਸੋਚਣਾ ਕਿ ਲੋਕਾਂ ਨਾਲ ਬਿਲਕੁਲ ਇੱਕੋ ਜਿਹਾ ਵਿਵਹਾਰ ਕਰਨਾ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਲਿੰਗਾਂ ਦੇ ਲੋਕਾਂ ਵਿਚਕਾਰ ਨਿਰਪੱਖਤਾ ਨੂੰ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣ ਦਾ ਸਭ ਤੋਂ ਵਧੀਆ ਤਰੀਕਾ ਹੈ।

ਲਿੰਗ ਭੇਦਭਾਵ ਸਿੱਧੇ ਜਾਂ ਅਸਿੱਧੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਤਹਿਤ ਲਿੰਗ ਭੇਦਭਾਵ ਦੇ ਦੋਵੇਂ ਰੂਪ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਹਨ।¹¹



ਸਿੱਧੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਲਿੰਗ ਭੇਦਭਾਵ ਉਦੋਂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨਾਲ ਉਹੀ ਜਾਂ ਸਮਾਨ ਸਥਿਤੀਆਂ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਵੱਖਰੇ ਲਿੰਗ ਦੇ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨਾਲ ਘੱਟ ਢੁੱਕਵਾਂ ਵਿਵਹਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।¹² ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਕਿਸੇ ਨਾਲ 'ਘੱਟ ਢੁੱਕਵਾਂ' ਵਿਵਹਾਰ ਕਰਨ ਦਾ ਮਤਲਬ ਹੈ ਉਸ ਨਾਲ ਬੁਰਾ ਵਿਵਹਾਰ ਕਰਨਾ ਜਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਨੁਕਸਾਨ ਪਹੁੰਚਾਉਣਾ। ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਹੋਣ ਲਈ, ਘੱਟ ਢੁੱਕਵਾਂ ਵਿਵਹਾਰ ਵਿਅਕਤੀ ਦੇ ਲਿੰਗ, ਜਾਂ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਉਸ ਲਿੰਗ ਦੇ ਲੋਕਾਂ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਖ਼ਾਸੀਅਤ ਹੋਣ ਦੇ ਕਾਰਨ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ, ਇੱਕ ਯੋਗਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਔਰਤ ਨੂੰ ਮਕੈਨਿਕ ਵਜੋਂ ਨਾ ਨਿਯੁਕਤ ਕਰਨ ਦਾ ਫ਼ੈਸਲਾ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਇੱਕ ਔਰਤ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਮਰਦਾਂ ਦੇ ਨਾਲ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਵਿੱਚ ਫਿੱਟ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ, ਸਿੱਧਾ ਲਿੰਗ ਭੇਦਭਾਵ ਹੋਵੇਗਾ।



ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਅਸਿੱਧਾ ਲਿੰਗ ਭੇਦਭਾਵ ਘੱਟ ਉੱਘੜਵਾਂ ਹੋਵੇ। ਇਹ ਉਦੋਂ ਵਾਪਰਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਕੋਈ ਮੌਜੂਦਾ ਜਾਂ ਸੰਭਾਵਿਤ ਸਥਿਤੀ, ਲੋੜ ਜਾਂ ਅਭਿਆਸ (ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਕੋਈ ਨਿਯਮ ਜਾਂ ਨੀਤੀ) ਹਰ ਕਿਸੇ ਨਾਲ

ਬਰਾਬਰ ਦਾ ਵਿਵਹਾਰ ਕਰਦਾ ਪ੍ਰਤੀਤ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਪਰ ਕਿਸੇ ਖ਼ਾਸ ਲਿੰਗ ਦੇ ਲੋਕਾਂ ਲਈ ਹਾਨੀ, ਜਾਂ ਹਾਨੀ ਕਰਨ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਰੱਖਦਾ ਹੈ।¹³ ਇਹ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਭੇਦਭਾਵ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ, ਹਾਲਾਂਕਿ, ਜੇਕਰ ਸਥਿਤੀ, ਲੋੜ ਜਾਂ ਅਭਿਆਸ ਹਾਲਾਤ ਵਿੱਚ ਵਾਜਬ ਹੈ।¹⁴ ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ, ਹਰ ਕਿਸੇ ਨੂੰ ਸਵੇਰੇ 9 ਵਜੇ ਤੋਂ ਸ਼ਾਮ 5 ਵਜੇ ਤੱਕ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਨਾ ਅਸਿੱਧਾ ਲਿੰਗ ਭੇਦਭਾਵ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਜੇਕਰ ਇਹ ਹਲਾਤਾਂ ਵਿੱਚ ਉਚਿਤ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਹ ਇਸ ਲਈ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਨੀਤੀ ਉਹਨਾਂ ਔਰਤਾਂ ਨੂੰ ਨੁਕਸਾਨ ਪਹੁੰਚਾ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਬੱਚਿਆਂ ਦੀ ਦੇਖਭਾਲ ਦੀਆਂ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਲਚਕਦਾਰ ਘੰਟੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ।¹⁵

4.2 ਜਿਨਸੀ ਛੇੜਛਾੜ ਕੀ ਹੁੰਦੀ ਹੈ?

ਜਿਨਸੀ ਛੇੜਛਾੜ ਜਿਸਮਾਨੀ ਸੁਭਾਅ ਦਾ ਕੋਈ ਵੀ ਅਣਚਾਹਿਆ ਵਿਵਹਾਰ ਹੈ ਜੋ ਉਹਨਾਂ ਹਾਲਾਤਾਂ ਵਿੱਚ ਵਾਪਰਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਵਾਜਬ ਵਿਅਕਤੀ, ਉਹਨਾਂ ਹਾਲਾਤਾਂ ਤੋਂ ਜਾਣੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਇਹ ਅੰਦਾਜ਼ਾ ਲਗਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਛੇੜਛਾੜ ਕੀਤਾ ਜਾ ਰਿਹਾ ਵਿਅਕਤੀ ਨਾਰਾਜ਼, ਅਪਮਾਨਿਤ ਜਾਂ ਡਰਿਆ ਮਹਿਸੂਸ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ।¹⁶

ਆਸਟ੍ਰੇਲੀਆ ਵਿੱਚ ਜਿਨਸੀ ਛੇੜਛਾੜ ਆਮ ਹੈ। ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ, 15 ਸਾਲ ਜਾਂ ਇਸਤੋਂ ਵੱਧ ਉਮਰ ਦੇ ਤਿੰਨ ਚੌਥਾਈ ਆਸਟ੍ਰੇਲੀਆਈ (77%) ਲੋਕ ਰਿਪੋਰਟ ਕਰਦੇ ਹਨ ਕਿ ਉਹਨਾਂ ਨਾਲ ਆਪਣੇ ਜੀਵਨ ਵਿੱਚ ਕਦੇ ਨਾ ਕਦੇ ਜਿਨਸੀ ਛੇੜਛਾੜ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ।¹⁷ ਇਸਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਤਿੰਨ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ ਆਸਟ੍ਰੇਲੀਆਈ ਨੇ ਪਿਛਲੇ ਪੰਜ ਸਾਲਾਂ ਵਿੱਚ ਕੰਮ 'ਤੇ ਜਿਨਸੀ ਛੇੜਛਾੜ ਦਾ ਅਨੁਭਵ ਕੀਤਾ ਹੈ।¹⁸

ਜਿਨਸੀ ਛੇੜਛਾੜ ਸਪੱਸ਼ਟ, ਗੁਪਤ ਜਾਂ ਰਹੱਸਮਈ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਇਹ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਫ਼ੋਨ 'ਤੇ ਅਤੇ ਔਨਲਾਈਨ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ - ਸੋਸ਼ਲ ਮੀਡੀਆ ਰਾਹੀਂ ਹੋਣ ਸਮੇਤ। ਉਦਾਹਰਨਾਂ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ ਅਣਚਾਹੇ ਸਰੀਰਕ ਸੰਪਰਕ, ਬਾਹਰ ਮਿਲਣ ਆਉਣ ਲਈ ਵਾਰ-ਵਾਰ ਜਾਂ ਅਣਉਚਿਤ ਸੱਦੇ, ਕਾਮੁਕ ਤੋਹਫ਼ੇ, ਚਿੱਤਰ ਜਾਂ ਵੀਡੀਓ, ਅਤੇ ਅਣਉਚਿਤ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਘੂਰਨਾ ਜਾਂ ਬੁਰੀ ਨਜ਼ਰ ਨਾਲ ਵੇਖਣਾ।





ਜਿਨਸੀ ਛੇੜਛਾੜ ਹਮੇਸ਼ਾ ਸਪੱਸ਼ਟ ਜਾਂ ਨਿਰੰਤਰ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੀ ਹੈ, ਅਤੇ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਵਿਵਹਾਰ ਦੇ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਹੋਣ ਲਈ ਜਿਨਸੀ ਛੇੜਛਾੜ ਕਰਨ ਦਾ ਇਰਾਦਾ ਰੱਖਦੇ ਹੋਣ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਵਿਵਹਾਰ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਨ ਲਈ ਜਿਨਸੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੋਣ ਦੀ ਵੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਵਿੱਚ ਇਸ਼ਾਰੇ, ਸੰਕੇਤ, ਦੱਬਵੀਂ ਆਵਾਜ਼ ਵਿੱਚ ਗੱਲ ਕਹਿਣਾ ਅਤੇ ਚੁਟਕਲੇ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਇਸ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਵਾਰ ਦੀਆਂ ਘਟਨਾਵਾਂ, ਜਾਂ ਵਾਰ-ਵਾਰ ਉਹੀ ਵਿਵਹਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜੋ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਮਾਹੌਲ ਨੂੰ ਅਸੁਵਿਧਾਜਨਕ ਬਣਾਉਂਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਜਿਨਸੀ ਵਿਰੋਧਮਈ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਧਮਕਾਉਂਦਾ ਹੈ।

ਵਿਵਹਾਰ ਉਦੋਂ ਵੀ ਅਣਚਾਹਿਆ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਕੋਈ ਵਿਅਕਤੀ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਸਨੂੰ ਰੱਦ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ 'ਤੇ ਸ਼ਕਤੀ ਅਸੰਤੁਲਨ, ਜਾਂ ਪੀੜਤ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦਾ ਡਰ, ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਬੋਲਣ ਤੋਂ ਰੋਕ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਉਹ ਵਿਵਹਾਰ ਜੋ ਅਤੀਤ ਵਿੱਚ ਸੁਆਗਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਰਿਹਾ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀ ਲਈ ਹਮੇਸ਼ਾ ਸਵਾਗਤ ਵਾਲਾ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ।

ਹਾਲਾਂਕਿ ਲੋਕਾਂ ਦੇ ਕੁੱਝ ਵਿਵਹਾਰਾਂ ਦਾ ਅਨੁਭਵ ਕਰਨ ਦੇ ਤਰੀਕੇ ਵੱਖੋ-ਵੱਖਰੇ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ, ਕੀ ਅਜਿਹਾ ਵਿਵਹਾਰ ਲਿੰਗ ਭੇਦਭਾਵ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਤਹਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਜਿਨਸੀ ਛੇੜਛਾੜ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ, ਉਹ ਇਸ ਗੱਲ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇੱਕ ਵਾਜਬ ਵਿਅਕਤੀ ਉਸ ਹਾਲਾਤ ਵਿੱਚ ਉਸ ਵਿਵਹਾਰ ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਕਿਵੇਂ ਕਰੇਗਾ। ਇਸ ਵਿੱਚ ਉਮਰ, ਲਿੰਗ, ਜਿਨਸੀ ਝੁਕਾਅ, ਲਿੰਗ ਪਛਾਣ, ਧਾਰਮਿਕ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਅਤੇ ਪ੍ਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾ ਰਹੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀ ਜਾਤੀ, ਕੋਈ ਅਪਾਹਜਤਾ, ਅਤੇ ਸ਼ਾਮਲ ਧਿਰਾਂ ਵਿਚਕਾਰ ਸੰਬੰਧਾਂ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਵਰਗੀਆਂ ਸਥਿਤੀਆਂ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨਾ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ।¹⁹

ਜਿਨਸੀ ਛੇੜਛਾੜ ਸੱਦਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ, ਆਪਸੀ ਮਰਜ਼ੀ, ਸਹਿਮਤੀ ਜਾਂ ਅਦਲਾ ਬਦਲੀ ਨਾਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਜਿਨਸੀ ਸੰਪਰਕ, ਪਿਆਰ ਦੇ ਹਾਵ ਭਾਵ, ਖਿੱਚ ਜਾਂ ਦੋਸਤੀ ਨਹੀਂ ਹੈ।

4.3 ਲਿੰਗ-ਆਧਾਰਿਤ ਛੇੜਛਾੜ ਕੀ ਹੁੰਦੀ ਹੈ?

ਹਾਲਾਂਕਿ ਉਹ ਇੱਕੋ ਜਿਹੇ ਲੱਗਦੇ ਹਨ, ਅਤੇ ਅਕਸਰ ਇਕੱਠੇ ਹੁੰਦੇ ਹਨ, ਪਰ ਜਿਨਸੀ ਛੇੜਛਾੜ ਅਤੇ ਲਿੰਗ-ਆਧਾਰਿਤ ਛੇੜਛਾੜ ਵੱਖੋ-ਵੱਖਰੇ ਹਨ।

ਲਿੰਗ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਛੇੜਛਾੜ ('ਲਿੰਗ-ਆਧਾਰਿਤ ਛੇੜਛਾੜ') ਵਿੱਚ ਕਾਮੁਕਤਾ ਨੂੰ ਭੜਕਾਉਣ ਅਤੇ ਨੀਵਾਂ ਦਿਖਾਉਣ ਵਾਲਾ ਅਣਚਾਹਿਆ ਵਿਵਹਾਰ ਸ਼ਾਮਲ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਪਰ ਇਹ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀਂ ਕਿ ਇਹ ਜਿਨਸੀ ਹੋਵੇ।²⁰ 'ਨੀਵਾਂ ਦਿਖਾਉਣਾ' ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਆਦਰ ਮਾਣ ਘਟਾਉਣਾ ਜਾਂ ਅਪਮਾਨ ਕਰਨਾ ਹੈ। ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਜਿਨਸੀ ਛੇੜਛਾੜ ਦੇ ਨਾਲ, ਲਿੰਗ-ਆਧਾਰਿਤ ਛੇੜਛਾੜ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਹੈ ਜਦੋਂ ਇਹ ਉਹਨਾਂ ਹਾਲਾਤਾਂ ਵਿੱਚ ਵਾਪਰਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਵਾਜਬ ਵਿਅਕਤੀ, ਉਹਨਾਂ ਹਾਲਾਤਾਂ ਤੋਂ ਜਾਣੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਇਹ ਅੰਦਾਜ਼ਾ ਲਗਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਛੇੜਛਾੜ ਕੀਤਾ ਜਾ ਰਿਹਾ ਵਿਅਕਤੀ ਨਾਰਾਜ਼, ਅਪਮਾਨਿਤ ਜਾਂ ਡਰਿਆ ਮਹਿਸੂਸ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ।²¹ ਇਹ ਉਦੋਂ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਉਸਦੇ ਲਿੰਗ ਦੇ ਕਾਰਨ, ਜਾਂ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਉਸ ਲਿੰਗ ਦੇ ਲੋਕਾਂ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾ ਦੇ ਕਾਰਨ ਨੀਵਾਂ ਦਿਖਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਦਬਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਨਿਰਾਦਰ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਦੇ ਸੰਭਿਆਚਾਰ ਜੋ ਲਿੰਗ-ਆਧਾਰਿਤ ਛੇੜਛਾੜ ਅਤੇ ਹੇਠਮਰ੍ਹਾ ਲਿੰਗਵਾਦ ਨੂੰ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਉਹ ਅਜਿਹੇ ਮਾਹੌਲ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੇ ਹਨ ਜਿੱਥੇ ਜਿਨਸੀ ਛੇੜਛਾੜ ਪ੍ਰਫੁੱਲਿਤ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ।

ਉਦਾਹਰਨਾਂ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੇ ਲਿੰਗ 'ਤੇ ਆਧਾਰਿਤ ਅਯੋਗ ਦਖਲਅੰਦਾਜ਼ੀ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਨਿੱਜੀ ਸਵਾਲ ਪੁੱਛਣੇ (ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ, ਮੀਨੋਪੌਜ਼, ਮਾਹਵਾਰੀ ਜਾਂ ਜਣਨ ਅੰਗਾਂ ਬਾਰੇ ਅਣਉਚਿਤ ਸਵਾਲ); ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੇ ਲਿੰਗ 'ਤੇ ਆਧਾਰਿਤ ਅਣਉਚਿਤ ਟਿੱਪਣੀਆਂ ਕਰਨਾ ਅਤੇ ਚੁਟਕਲੇ ਸੁਣਾਉਣੇ; ਅਜਿਹੇ ਚਿੱਤਰਾਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਿਤ ਕਰਨਾ ਜਾਂ ਟਿੱਪਣੀਆਂ ਕਰਨਾ ਜੋ ਕਿਸੇ ਖ਼ਾਸ ਲਿੰਗ ਦੇ ਲੋਕਾਂ ਪ੍ਰਤੀ ਕਾਮੁਕਤਾ ਭੜਕਾਉਣ ਵਾਲੀਆਂ ਹਨ ਜਾਂ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਬਹੁਤ ਪੱਖਪਾਤੀ ਹਨ; ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਉਸਦੇ ਲਿੰਗ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਘਟੀਆ ਵਿਵਹਾਰ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣ ਲਈ ਕਹਿਣਾ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ।



4.4 ਅਜਿਹਾ ਵਿਵਹਾਰ ਕੀ ਹੈ ਜੋ ਲਿੰਗ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ 'ਤੇ ਵਿਰੋਧਮਈ ਮਾਹੌਲ ਪੈਦਾ ਕਰਦਾ ਹੈ?

ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਦਾ ਮਾਹੌਲ ਕਿਸੇ ਖ਼ਾਸ ਲਿੰਗ ਦੇ ਲੋਕਾਂ ਲਈ ਵਿਰੋਧਮਈ ਅਤੇ ਡਰਾਉਣ ਵਾਲਾ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਭਾਵੇਂ ਵਿਵਹਾਰ ਖ਼ਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਉਹਨਾਂ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਵੱਲ ਨਿਸ਼ਾਨਾਵੱਧ ਨਾ ਹੋਵੇ। ਅਜਿਹਾ ਇਸ ਲਈ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਆਮ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਦੇ ਸੱਭਿਆਚਾਰ ਵਿੱਚ ਯੋਗਦਾਨ ਪਾ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ ਜੋ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਲਿੰਗ ਨਾਲ ਜੁੜੇ ਤਰੀਕਿਆਂ ਨਾਲ ਅਪਮਾਨਿਤ, ਬੇਇੱਜ਼ਤ ਕਰਨਾ ਜਾਂ ਨਾਰਾਜ਼ ਮਹਿਸੂਸ ਕਰਾਉਂਦਾ ਹੈ। ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਦੇ ਵਿਰੋਧਮਈ ਸੱਭਿਆਚਾਰ ਰੋਜ਼ਾਮਰ੍ਹਾ ਲਿੰਗਵਾਦ ਨੂੰ ਸ਼ਹਿਦਿੰਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਜਦੋਂ ਅਜਿਹਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਇਸ ਲਈ ਆਵਾਜ਼ ਉਠਾਉਣਾ ਅਤੇ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਦੀ ਰਿਪੋਰਟ ਕਰਨਾ ਵਧੇਰੇ ਮੁਸ਼ਕਲ ਬਣਾਉਂਦੇ ਹਨ। ਬਦਲੇ ਵਿੱਚ, ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਦੇ ਵਿਰੋਧਮਈ ਮਾਹੌਲ ਵੀ ਉਹ ਹਲਾਤ ਹਨ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਜਿਨਸੀ ਛੇੜਛਾੜ ਅਤੇ ਲਿੰਗ-ਆਧਾਰਿਤ ਛੇੜਛਾੜ ਪ੍ਰਫੁੱਲਿਤ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ।

ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਲਈ ਇਹ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਦੇ ਅਜਿਹੇ ਮਾਹੌਲ ਦੇ ਅਧੀਨ ਕਰੇ ਜੋ ਲਿੰਗ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਵਿਰੋਧਮਈ ਹੋਵੇ ਜੇਕਰ ਉਹ ਕਿਸੇ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ 'ਤੇ ਕੁੱਝ ਖ਼ਾਸ ਵਿਵਹਾਰ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੁੰਦੇ ਹਨ ਜਿੱਥੇ ਉਹ ਇੱਕ ਜਾਂ ਦੋਵੇਂ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹਨ।²² ਇਸ ਮਨਾਰੀ ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਵਿਆਪਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੋਣਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣਾ ਹੈ ਕਿ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੀਆਂ ਥਾਵਾਂ ਸੁਰੱਖਿਅਤ, ਆਦਰਯੋਗ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਲੋਕਾਂ ਲਈ ਸ਼ਮੂਲੀਅਤ ਵਾਲੀਆਂ ਹੋਣ ਜੋ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਸੰਪਰਕ ਵਿੱਚ ਆਉਂਦੇ ਹਨ।

ਵਿਵਹਾਰ ਦੀਆਂ ਉਹ ਕਿਸਮਾਂ ਜੋ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ 'ਤੇ ਵਿਰੋਧਮਈ ਮਾਹੌਲ ਬਣਾ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ ਉਨ੍ਹਾਂ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ:

- ਲਿੰਗਕ ਰੁੜ੍ਹੀਵਾਦ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਵਿਵਹਾਰ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਦਫ਼ਤਰ ਦੀ ਸਫ਼ਾਈ ਲਈ ਸਿਰਫ਼ ਔਰਤ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰ ਬਣਾਉਣਾ
- ਸਰੀਰਿਕ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾਵਾਂ ਜਾਂ ਗਰਭ-ਅਵਸਥਾ, ਮਾਹਵਾਰੀ ਜਾਂ ਮੀਨੋਪੌਜ਼ ਵਰਗੇ ਵਿਸ਼ਿਆਂ ਬਾਰੇ ਅਪਮਾਨਜਨਕ ਟਿੱਪਣੀਆਂ ਕਰਨਾ
- ਲੱਚਰ, ਕਾਮੁਕਤਾ ਭੜਕਾਉਣ, ਅਸ਼ਲੀਲ ਜਾਂ ਜਿਨਸੀ ਫ਼ੋਟੋਆਂ, ਸਮੱਗਰੀਆਂ, ਪੋਸਟਰਾਂ ਜਾਂ ਤੋਹਫ਼ਿਆਂ ਦਾ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਨ ਕਰਨਾ ਜਾਂ ਦੇਣਾ
- ਕਾਮੁਕਤਾ ਭੜਕਾਉਣ ਵਾਲੇ, ਅਪਮਾਨਜਨਕ, ਸੰਕੇਤਕ ਜਾਂ ਜਿਨਸੀ ਚੁਟਕਲੇ, ਟਿੱਪਣੀਆਂ ਜਾਂ ਮਜ਼ਾਕ ਕਰਨਾ
- ਕਾਮੁਕਤਾ ਭੜਕਾਉਣ ਵਾਲੇ, ਅਪਮਾਨਜਨਕ, ਸੰਕੇਤਕ ਜਾਂ ਜਿਨਸੀ ਈ-ਮੇਲਾਂ, ਫ਼ੋਨ ਕਾਲਾਂ, ਟੈਕਸਟ ਸੁਨੇਹੇ ਜਾਂ ਔਨਲਾਈਨ ਗੱਲਬਾਤ - ਕਾਮੁਕ ਅਰਥਾਂ ਵਾਲੇ ਇਮੇਜੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਸਮੇਤ।



ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਜਿਨਸੀ ਅਤੇ ਲਿੰਗ-ਆਧਾਰਿਤ ਛੇੜਛਾੜ ਦੇ ਨਾਲ, ਕੀ ਕੋਈ ਵਿਵਹਾਰ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ 'ਤੇ ਅਜਿਹਾ ਮਾਹੌਲ ਬਣਾਉਂਦਾ ਹੈ ਜੋ ਲਿੰਗ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਵਿਰੋਧਮਈ ਹੈ, ਉਸਨੂੰ ਇੱਕ ਉਦੇਸ਼ਤਮਕ ਟੈਸਟ

ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਕੇ ਮਿੱਥਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕਿ ਕੋਈ ਵਾਜਬ ਵਿਅਕਤੀ ਉਸ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਉਸ ਵਿਵਹਾਰ ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਕਿਵੇਂ ਕਰੇਗਾ।²³ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਹੋਣ ਲਈ, ਇੱਕ ਵਾਜਬ ਵਿਅਕਤੀ ਵੱਲੋਂ, ਸਾਰੀਆਂ ਸਥਿਤੀਆਂ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਉਸ ਸੰਬੰਧਿਤ ਵਿਵਹਾਰ ਦੇ ਕਿਸੇ ਖ਼ਾਸ ਲਿੰਗ ਦੇ ਵਿਅਕਤੀ ਲਈ ਨਾਰਾਜ਼ ਕਰਨ ਵਾਲਾ, ਧਮਕਾਉਣ ਜਾਂ ਅਪਮਾਨਜਨਕ ਹੋਣ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਦਾ ਅੰਦਾਜ਼ਾ ਲਗਾਉਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਲਿੰਗ ਜਾਂ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਲਿੰਗ ਵਾਲੇ ਲੋਕਾਂ ਦੇ ਨਾਲ ਜੁੜੀ ਇੱਕ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾ ਦੇ ਕਾਰਨ।

ਇੱਕ ਵਿਅਕਤੀ ਅਜਿਹੇ ਵਿਵਹਾਰ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜੋ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਲਈ ਵਿਰੋਧਮਈ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਦਾ ਮਾਹੌਲ ਬਣਾਉਂਦਾ ਹੈ, ਭਾਵੇਂ ਉਸਦਾ ਅਜਿਹਾ ਕਰਨ ਦਾ ਇਰਾਦਾ ਨਹੀਂ ਸੀ।

ਇੱਕ ਵਿਅਕਤੀ ਆਪਣੇ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ 'ਤੇ ਹੋਣ ਦੌਰਾਨ ਅਜਿਹੇ ਵਿਵਹਾਰ ਤੋਂ ਕੰਮ ਦੇ ਸਥਾਨ 'ਤੇ ਇੱਕ ਵਿਰੋਧਮਈ ਮਾਹੌਲ ਦਾ ਅਨੁਭਵ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਿਸਦਾ ਉਹ ਸਾਹਮਣਾ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਸੁਣਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਦੇਖਦਾ ਹੈ। ਇੱਕ ਵਿਅਕਤੀ ਜੋ ਵਿਰੋਧਮਈ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਦਾ ਅਨੁਭਵ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਉਸ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਹਮੇਸ਼ਾ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ 'ਤੇ ਉਸੇ ਸਮੇਂ ਹੋਣ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਜਦੋਂ ਸੰਬੰਧਿਤ ਵਿਵਹਾਰ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਵਿਅਕਤੀ ਵਿਵਹਾਰ ਨੂੰ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਹੋਣ ਲਈ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਵਿਵਹਾਰ ਅਜੇ ਵੀ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਵਿਅਕਤੀ ਸੰਬੰਧਿਤ ਵਿਵਹਾਰ ਹੋਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ 'ਤੇ ਦਾਖ਼ਲ ਹੁੰਦਾ ਹੈ।²⁴

ਅਦਾਲਤ ਇਹ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਕਰਦੇ ਸਮੇਂ ਉਸ ਵਿਵਹਾਰ ਦੀ ਗੰਭੀਰਤਾ, ਕੀ ਇਹ ਲਗਾਤਾਰ ਜਾਂ ਦੁਹਰਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ; ਅਤੇ ਉਸ ਵਿਵਹਾਰ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਵਿਅਕਤੀ ਦੇ ਅਹੁਦੇ, ਪ੍ਰਭਾਵ ਜਾਂ ਅਧਿਕਾਰ ਸਮੇਤ ਕਈ ਕਾਰਕਾਂ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰੇਗੀ ਕਿ ਕੀ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੇ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ 'ਤੇ ਅਜਿਹੇ ਮਾਹੌਲ ਦੇ ਅਧੀਨ ਕੀਤਾ ਹੈ ਜੋ ਲਿੰਗ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਵਿਰੋਧਮਈ ਹੈ।²⁵ ਜੇਕਰ ਸੀਨੀਅਰ ਸਟਾਫ਼ ਖੁਦ ਅਣਉਚਿਤ ਵਿਵਹਾਰ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਸ ਨੂੰ ਸ਼ਕਤੀ ਅਸੰਤੁਲਨ ਦੇ ਪ੍ਰਭਾਵ ਦੇ ਕਾਰਨ ਵਧੇਰੇ ਗੰਭੀਰਤਾ ਨਾਲ ਦੇਖਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਅਜਿਹੇ ਵਿਵਹਾਰ ਨੂੰ ਮਾਫ਼ ਕਰਨ ਅਤੇ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰਨ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਦੇਖਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਜੇ ਸੀਨੀਅਰ ਸਟਾਫ਼ ਜੂਨੀਅਰ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਅਣਉਚਿਤ ਵਿਵਹਾਰ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੁੰਦੇ ਦੇਖਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਕੋਈ ਕਾਰਵਾਈ ਦਖ਼ਲ ਨਹੀਂ ਦਿੰਦੇ ਹਨ, ਤਾਂ ਸੀਨੀਅਰ ਸਟਾਫ਼ ਕੋਈ ਕਾਰਵਾਈ ਨਾ ਕਰਨ ਕਰਕੇ ਦੂਜਿਆਂ ਨੂੰ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਦੇ ਵਿਰੋਧਮਈ ਮਾਹੌਲ ਦੇ ਅਧੀਨ ਵੀ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ।²⁶



4.5 ਨਿਸ਼ਾਨਾ ਬਣਾਉਣਾ (ਪੀੜਤ ਕਰਨਾ) ਕੀ ਹੁੰਦਾ ਹੈ?

ਬਦਲੇ ਵਿੱਚ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਧਮਕੀ ਦੇ ਜਾਂ ਬੁਰਾ ਸਲੂਕ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੇ, ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਕਾਨੂੰਨੀ ਹੱਕਾਂ ਲਈ ਖੜ੍ਹੇ ਹੋਣ ਦੇ ਯੋਗ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਜਾਂ ਅਜਿਹਾ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਦੂਜਿਆਂ ਦੀ ਮੱਦਦ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਪੀੜਤ ਨੂੰ ਹੋਰ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਬਦਲੇ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ, ਜਾਂ ਅਜਿਹੀ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਨ ਦੀ ਧਮਕੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹਨਾਂ ਨੇ ਕਾਨੂੰਨ ਅਧੀਨ ਆਪਣੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤਾ ਹੈ, ਜਾਂ ਦਾਅਵਾ ਕਰਨ ਦਾ ਇਰਾਦਾ ਕੀਤਾ ਹੈ, ਜਾਂ ਕਿਉਂਕਿ ਦੂਜਾ ਵਿਅਕਤੀ ਸੋਚਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹਨਾਂ ਨੇ ਅਜਿਹਾ ਕੀਤਾ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਉਹ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਦੀ ਆਪਣੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਮੱਦਦ ਕਰਦਾ ਹੈ (ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ, ਇੱਕ ਗਵਾਹ ਬਣ ਕੇ) ਤਾਂ ਉਸ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਵੀ ਪੀੜਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।²⁷

ਪੀੜਤ ਕਰਨਾ ਉਦੋਂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨਾਲ ਬੁਰਾ ਵਿਵਹਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਉਸਨੂੰ ਨੁਕਸਾਨ ਪਹੁੰਚਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਦਾ ਅਨੁਭਵ ਕਰਨ ਜਾਂ ਦੇਖਣ 'ਤੇ ਆਵਾਜ਼ ਉਠਾਉਣ ਜਾਂ ਰਿਪੋਰਟ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਲੋਕ ਅਕਸਰ ਪੀੜਤ ਕੀਤੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ।

ਉਹਨਾਂ ਵਿਵਹਾਰ ਦੀਆਂ ਉਦਾਹਰਨਾਂ ਜੋ ਪੀੜਤ ਕਰਨ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੋ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ:

- ਪਦ ਘਟਾਉਣਾ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਨੂੰ ਪਦ ਘਟਾਉਣ ਦੀ ਧਮਕੀ ਦੇਣਾ, ਜਾਂ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਤਰੱਕੀ ਦੇਣ ਤੋਂ ਮਨ੍ਹਾਂ ਕਰਨਾ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹਨਾਂ ਨੇ ਲਿੰਗ ਭੇਦਭਾਵ ਦੀ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਕੀਤੀ ਸੀ (ਜਾਂ ਕਰਨ ਦਾ ਇਰਾਦਾ ਰੱਖਦੇ ਹਨ)
- ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ 'ਤੇ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਇਕੱਲਾ ਕਰਨਾ, ਜਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਓਵਰਟਾਈਮ ਸ਼ਿਫਟਾਂ ਦੇਣ ਤੋਂ ਮਨ੍ਹਾਂ ਕਰਨਾ, ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਇੱਕ ਸਹਿਕਰਮੀ ਦੇ ਸਮਰਥਨ ਵਿੱਚ ਗਵਾਹ ਵਜੋਂ ਪੇਸ਼ ਹੋਏ ਜਿਸਨੇ ਲਿੰਗ-ਆਧਾਰਿਤ ਛੇੜਛਾੜ ਦੀ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਕੀਤੀ ਸੀ
- ਜਿਸ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਕੀਤੀ ਹੈ ਉਸਨੂੰ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਕਾਰਜ ਸਥਾਨ, ਜਾਂ ਗਾਹਕਾਂ ਦਾ ਸਾਹਮਣਾ ਨਾ ਕਰਨ ਵਾਲੀ ਭੂਮਿਕਾ 'ਤੇ ਬਦਲ ਦੇਣਾ, ਪਹਿਲਾਂ ਉਹਨਾਂ ਨਾਲ ਇਹ ਜਾਂਚ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਕਿ ਉਹ ਜਾਣਾ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹਨ ਜਾਂ ਨਹੀਂ।



ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਡਿਊਟੀ ਪੀੜਤ ਕਰਨ ਦੇ ਕੰਮਾਂ ਤੱਕ ਫ਼ੈਲਦੀ ਹੈ ਜੋ ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਡਿਊਟੀ ਦੁਆਰਾ ਸ਼ਾਮਲ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹੋਰ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਬਾਰੇ ਸ਼ਿਕਾਇਤਾਂ, ਕਾਰਵਾਈਆਂ, ਦਾਅਵੇ ਜਾਂ ਦੋਸ਼ਾਂ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਹਨ।

5. ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਕਦੋਂ ਅਤੇ ਕਿੱਥੇ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ?

ਕਮਿਸ਼ਨ ਦੀ ਸੂਚਨਾ ਗਾਈਡ ਵਿਆਪਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਡਿਊਟੀ ਦੁਆਰਾ ਸ਼ਾਮਲ ਕੀਤੇ ਗਏ ਵਿਵਹਾਰ ਦੀਆਂ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਕਿਸਮਾਂ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਲਿੰਗ ਭੇਦਭਾਵ ਕਾਨੂੰਨ ਕਦੋਂ ਅਤੇ ਕਿੱਥੇ ਇਸ ਵਿਵਹਾਰ ਨੂੰ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਬਣਾਉਂਦਾ ਹੈ, ਇਸ ਬਾਰੇ ਵਿਸਥਾਰ ਵਿੱਚ ਜਾਣਕਾਰੀ ਦੱਸਦੀ ਹੈ। ਆਮ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਪਤਾ ਹੋਣਾ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਹੈ ਕਿ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਪ੍ਰਸੰਗਾਂ ਵਿੱਚ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਇਹ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀਂ ਕਿ ਇਹ ਅਨੁਭਵ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਜਾਂ ਇਸ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੇ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਜਾਂ ਕੰਮ ਦੇ ਘੰਟਿਆਂ ਤੱਕ ਹੀ ਸੀਮਿਤ ਹੋਵੇ।

ਹਾਲਾਂਕਿ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਕਿਸੇ ਭੌਤਿਕ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ 'ਤੇ ਜਾਂ ਕੰਮ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਘਟਨਾ 'ਤੇ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਵੀ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ; ਜਦੋਂ ਕੋਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਭੌਤਿਕ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਕੰਮ ਕਰ ਰਿਹਾ ਹੋਵੇ (ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਗਾਹਕ ਦੇ ਘਰ ਵਿੱਚ); ਜਾਂ ਔਨਲਾਈਨ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਸਮੇਂ (ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਘਰ ਤੋਂ ਕੰਮ

ਕਰਦੇ ਸਮੇਂ)। ਇਹ ਕੁੱਝ ਖਾਸ ਕੰਮਕਾਜੀ ਸੰਬੰਧਾਂ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਨ ਵਾਲੀਆਂ ਆਪਸੀ ਕਿਰਿਆਵਾਂ ਦੌਰਾਨ ਵੀ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ (ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਸ਼ਨੀ-ਐਤਵਾਰ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਸਹਿਕਰਮੀਆਂ ਵਿਚਕਾਰ) ਜਾਂ ਜੇਕਰ ਕੰਮ ਨਾਲ ਕੋਈ ਹੋਰ ਸੰਬੰਧ ਹੈ।

ਇਹ ਪਛਾਣਨਾ ਵੀ ਬਹੁਤ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ ਕਿ ਕਿਸੇ ਵਿਵਹਾਰ ਦਾ ਲਿੰਗ ਭੇਦਭਾਵ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਤਹਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਹੋਣ ਅਤੇ ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਡਿਊਟੀ ਦੇ ਅਧੀਨ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣ ਲਈ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਜ਼ਰੂਰੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਹਿਕਰਮੀ ਹੋਣ, ਜਾਂ ਇਕੱਠੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ, ਗਾਹਕਾਂ, ਅਸਾਮੀਆਂ ਜਾਂ ਮਰੀਜ਼ਾਂ ਵਰਗੀਆਂ ਤੀਜੀਆਂ ਧਿਰਾਂ ਲਈ ਜਦੋਂ ਉਹ ਕੰਮ 'ਤੇ ਹੁੰਦੇ ਹਨ ਤਾਂ ਕਿਸੇ ਨਾਲ ਜਿਨਸੀ ਛੇੜਛਾੜ ਕਰਨਾ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਹੈ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਲਈ ਗਾਹਕ, ਅਸਾਮੀ ਜਾਂ ਮਰੀਜ਼ ਨਾਲ ਜਿਨਸੀ ਛੇੜਛਾੜ ਕਰਨਾ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਹੈ।

6. ਕੌਣ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਦਾ ਅਨੁਭਵ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ?

ਸਾਰੇ ਉਦਯੋਗਾਂ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ 'ਤੇ, ਕੋਈ ਵੀ ਵਿਅਕਤੀ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਦਾ ਅਨੁਭਵ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਕੁੱਝ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੂਜਿਆਂ ਦੇ ਮੁਕਾਬਲੇ ਕੁੱਝ ਖਾਸ ਕਿਸਮ ਦੇ ਵਿਵਹਾਰ ਲਈ ਨਿਸ਼ਾਨਾ ਬਣਾਏ ਜਾਣ ਦੀ ਜ਼ਿਆਦਾ ਸੰਭਾਵਨਾ ਰੱਖਦੇ ਹਨ। ਜ਼ੋਖਮ ਦੇ ਕਾਰਕਾਂ ਅਤੇ ਕਿਸਦੇ ਸਭ ਤੋਂ ਵੱਧ ਜ਼ੋਖਮ ਵਿੱਚ ਹੋਣ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਹੈ, ਨੂੰ ਸਮਝਣਾ ਇਸਨੂੰ ਘਟਾਉਣ ਜਾਂ ਖ਼ਤਮ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਮੱਦਦ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਜਿਨਸੀ ਛੇੜਛਾੜ ਦਾ ਸਭ ਤੋਂ ਵੱਧ ਅਨੁਭਵ ਹੋਣ ਦਾ ਖ਼ਤਰਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਵਿੱਚ ਔਰਤਾਂ, LGBTIQ+ ਵਜੋਂ ਪਛਾਣ ਰੱਖਦੇ ਲੋਕ, ਘੱਟ ਉਮਰ ਦੇ ਲੋਕ, ਅਪਾਹਜ ਲੋਕ, ਐਂਬੀਰਿਜ਼ਨਲ

ਅਤੇ ਟੇਰੇਸ ਸਟ੍ਰੇਟ ਆਈਲੈਂਡਰ ਲੋਕ ਅਤੇ ਸੱਭਿਆਚਾਰਕ ਅਤੇ ਨਸਲੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਹਾਸ਼ੀਏ 'ਤੇ ਰੱਖੇ ਗਏ ਲੋਕ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ। ਇਹ ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਕਾਮਿਆਂ ਲਈ ਸੱਚ ਹੈ ਜੋ ਅਸਥਾਈ ਵੀਜ਼ੇ 'ਤੇ ਹਨ ਅਤੇ ਕੈਜ਼ੂਅਲ ਜਾਂ ਅਸੁਰੱਖਿਅਤ ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ ਅਧੀਨ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹਨ।

ਹੋਰ ਜਾਣਕਾਰੀ ਲਈ ਸੂਚਨਾ ਗਾਈਡ, ਭਾਗ 9 ਦੇਖੋ।

7. ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਦੇ ਕਾਰਕ ਕੀ ਹਨ?

ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਦੇ ਕਾਰਕਾਂ (ਅੰਦਰੂਨੀ ਸ਼ਹਿ ਦੇਣ ਵਾਲੇ ਕਾਰਨਾਂ) ਅਤੇ ਜ਼ੋਖਮ ਦੇ ਕਾਰਕਾਂ ਦੀ ਸਪੱਸ਼ਟ ਸਮਝ ਹੋਣਾ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਾਰੋਬਾਰਾਂ ਨੂੰ ਢੁਕਵੀਆਂ ਰਣਨੀਤੀਆਂ ਬਣਾਉਣ, ਅਤੇ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਨੂੰ ਤਰਜੀਹ ਦੇਣ, ਇਸਨੂੰ ਰੋਕਣ ਅਤੇ ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ਾਲੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਜਵਾਬ ਦੇਣ ਦੇ ਯੋਗ ਬਣਾਵੇਗਾ।

ਆਸਟ੍ਰੇਲੀਆਈ ਕਾਰਜ ਸਥਾਨਾਂ ਦੀਆਂ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਸਮੀਖਿਆਵਾਂ ਨੇ ਸਪੱਸ਼ਟ ਸਬੂਤ ਲੱਭੇ ਹਨ ਕਿ ਜਿਨਸੀ ਛੇੜਛਾੜ, ਲਿੰਗ-ਅਧਾਰਿਤ ਛੇੜਛਾੜ ਅਤੇ ਲਿੰਗ ਭੇਦਭਾਵ ਨੂੰ ਚਲਾਉਣ ਵਿੱਚ ਕੁੱਝ ਸਮਾਜਕ ਕਾਰਕ ਮੁੱਖ ਭੂਮਿਕਾ ਨਿਭਾਉਂਦੇ ਹਨ। ਉਹਨਾਂ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ:

- **ਸ਼ਕਤੀ ਅਸੰਤੁਲਨ** ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ 'ਤੇ ਦਰਜੇਬੰਦੀ, ਇੱਕ ਅਜਿਹਾ ਸੰਦਰਭ ਬਣਾਉਂਦੇ ਹਨ ਜਿੱਥੇ ਕੋਈ ਸ਼ਕਤੀ ਵਾਲਾ ਵਿਅਕਤੀ ਅਧਿਕਾਰ ਦੀ ਭਾਵਨਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਜਦੋਂ ਕਿ ਦੂਸਰੇ ਉਸ ਸ਼ਕਤੀ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਚੁਣੌਤੀ ਦੇਣ ਜਾਂ ਆਵਾਜ਼ ਉਠਾਉਣ ਤੋਂ ਡਰ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਸ਼ਕਤੀ ਇੱਕ ਗੁੰਝਲਦਾਰ ਮੁੱਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਇਹ ਹਮੇਸ਼ਾ ਉਨ੍ਹਾਂ ਲੋਕਾਂ ਤੱਕ ਸੀਮਿਤ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਜੋ ਵਧੇਰੇ ਸੀਨੀਅਰ ਅਹੁਦਿਆਂ 'ਤੇ ਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਜਦੋਂ ਕਿ ਕਿਸੇ ਸੰਸਥਾ ਜਾਂ ਕਾਰੋਬਾਰ ਦੇ ਢਾਂਚੇ ਦੇ ਕਾਰਨ ਸ਼ਕਤੀ ਅਸੰਤੁਲਨ ਨੂੰ ਦੂਰ ਕਰਨਾ ਸੰਭਵ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ, ਤਾਂ ਸ਼ਕਤੀ ਅਸੰਤੁਲਨ ਦੇ ਪ੍ਰਭਾਵਾਂ ਨੂੰ ਘਟਾਉਣ ਲਈ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਵਿੱਚ ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣਾ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ ਕਿ ਆਗੂਆਂ ਅਤੇ ਮੈਨੇਜਰਾਂ ਦੇ ਵਿਵਹਾਰ ਬਾਰੇ ਆਵਾਜ਼ ਉਠਾਉਣ ਲਈ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਰਸਤੇ ਉਪਲਬਧ ਹਨ, ਨਾਲ ਹੀ, ਇਹ ਦਰਸਾਉਣਾ ਕਿ ਆਗੂਆਂ ਅਤੇ ਮੈਨੇਜਰਾਂ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਲਈ ਜਵਾਬਦੇਹ ਠਹਿਰਾਇਆ ਜਾਵੇਗਾ।
- **ਲਿੰਗ ਅਸਮਾਨਤਾ** - ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਲਿੰਗ ਦੇ ਕਾਰਨ ਸਰੋਤਾਂ, ਮੌਕੇ ਅਤੇ ਮੁੱਲ ਦੀ ਅਸਮਾਨ ਵੰਡ। ਇਹ ਉਦੋਂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਸਮਾਜਿਕ, ਆਰਥਿਕ ਅਤੇ ਜਨਤਕ ਜੀਵਨ ਵਿੱਚ ਔਰਤਾਂ ਅਤੇ ਲਿੰਗ-ਵਿਭਿੰਨ ਲੋਕਾਂ ਨਾਲੋਂ ਮਰਦਾਂ ਦੀ ਜ਼ਿਆਦਾ ਕਦਰ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਲਿੰਗ ਅਸਮਾਨਤਾ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਕਿਸੇ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਜਾਂ ਉਦਯੋਗ ਵਿੱਚ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾਵਾਂ ਦੀਆਂ ਉਦਾਹਰਨਾਂ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ: ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੀਆਂ ਥਾਵਾਂ ਜਾਂ ਲੀਡਰਸ਼ਿਪ ਵਾਲੇ ਅਹੁਦੇ ਜਿਹਨਾਂ ਉੱਤੇ ਪੁਰਸ਼ਾਂ ਦਾ ਦਬਦਬਾ ਹੈ; ਲਿੰਗ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਵੰਡੇ ਹੋਏ ਕਾਰਜ ਸਥਾਨ; ਔਰਤਾਂ ਅਤੇ ਲਿੰਗ-ਵਿਭਿੰਨ ਕਾਮਿਆਂ ਲਈ ਢੁਕਵੀਆਂ ਸਹੂਲਤਾਂ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ ਦੀ ਘਾਟ; ਉਮੀਦ ਕਰਨਾ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਆਪਣੇ ਲਿੰਗ ਦੇ ਕਾਰਨ ਕੁੱਝ ਖ਼ਾਸ ਕੰਮ ਕਰਨਗੇ; ਜਾਂ ਕਾਮੁਕਤਾ ਨੂੰ ਭੜਕਾਉਣ ਵਾਲਾ ਸੱਭਿਆਚਾਰ ਅਤੇ/ਜਾਂ ਟ੍ਰਾਂਸਫੋਰਿਕ ਚੁਟਕਲੇ।
- **ਭੇਦਭਾਵ ਅਤੇ ਬੇਦਖ਼ਲੀ ਦੇ ਇੱਕ ਦੂਜੇ ਨੂੰ ਕੱਟਣ ਵਾਲੇ ਰੂਪ** - ਭੇਦਭਾਵ ਦੇ ਕਈ ਅਤੇ ਇੱਕ ਦੂਜੇ ਨੂੰ ਢੱਕਣ ਵਾਲੇ ਰੂਪ ਜੋ ਕੋਈ ਵਿਅਕਤੀ ਆਪਣੀ ਪਛਾਣ ਦੇ ਕਾਰਨ ਅਨੁਭਵ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ (ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ, ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਨਸਲ, ਜਾਤ, ਐਥੋਰਿਜਨਲ ਜਾਂ ਟੋਰੇਸ ਸਟ੍ਰੈਟ ਆਈਲੈਂਡਰ ਪਛਾਣ, ਅਪਾਹਜਤਾ, LGBTIQ+ ਸਥਿਤੀ, ਲਿੰਗ, ਉਮਰ ਜਾਂ ਮਾਈਗ੍ਰੇਸ਼ਨ ਦਰਜੇ ਕਾਰਨ) ਜੋ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਨਾਲ ਭੇਦਭਾਵ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੇ ਵੱਧ ਜ਼ੋਖਮ ਵਿੱਚ ਪਾਉਂਦੀ ਹੈ। ਵਿਰੋਧਮਈ ਕਾਰਕ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੇ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਦੇ ਅਨੁਭਵ ਨੂੰ ਵਧਾ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ, ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਨਸਲ, ਉਮਰ ਜਾਂ ਅਪੰਗਤਾ ਭੇਦਭਾਵ ਵਰਗੇ ਹੋਰ ਭੇਦਭਾਵ ਵਾਲੇ ਵਿਵਹਾਰਾਂ ਦੇ ਨਾਲ ਲਿੰਗ ਭੇਦਭਾਵ ਅਤੇ ਜਿਨਸੀ ਛੇੜਛਾੜ ਵਰਗੇ ਵਿਵਹਾਰ ਨੂੰ ਸਹਿਣ ਲਈ ਮਜਬੂਰ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।
- **ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ 'ਤੇ ਅਪਮਾਨਜਨਕ ਅਤੇ ਭੇਦਭਾਵ ਵਾਲੇ ਵਿਵਹਾਰ ਲਈ ਜਵਾਬਦੇਹੀ ਦੀ ਘਾਟ**, ਜੋ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਨੂੰ ਵਧਣ-ਫੁੱਲਣ ਵਿੱਚ ਮੱਦਦ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਜਵਾਬਦੇਹੀ ਦੀ ਘਾਟ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਦੀ ਧੁਨ ਨੂੰ ਤੈਅ ਕਰਦੀ ਹੈ, ਸੱਭਿਆਚਾਰਾਂ ਦੀ ਸਿਰਜਣਾ ਕਰਦੀ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਚੁਣੌਤੀ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਦੂਜੇ ਪਾਸੇ, ਕਾਰਜ ਸਥਾਨਾਂ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਅਤੇ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਣ ਵਾਲੇ ਉਚਿਤ ਵਿਵਹਾਰ ਬਾਰੇ ਸਪੱਸ਼ਟ ਉਮੀਦਾਂ, ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਨੂੰ ਘਟਾ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ।
- **ਖ਼ਾਸ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਅਤੇ ਉਦਯੋਗ ਦੇ ਕਾਰਕ**, ਜੋ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਹੋਣ ਦੇ ਜ਼ੋਖਮ ਨੂੰ ਵਧਾ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਾਰੋਬਾਰ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਨੂੰ ਖ਼ਤਮ ਕਰਨ ਲਈ ਬਿਹਤਰ ਥਾਂ 'ਤੇ ਹੋਣਗੇ ਜੇਕਰ ਉਹ ਉਹਨਾਂ ਕਾਰਕਾਂ ਦੀ ਪਛਾਣ ਕਰਨ, ਜ਼ੋਖਮ ਨੂੰ ਵਧਾਉਣ ਦੀ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਨੂੰ ਪਛਾਣਨ, ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਹੱਲ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਆਮ ਕਾਰਕਾਂ ਵਿੱਚ ਵਿਭਿੰਨਤਾ ਦੀ ਕਮੀ; ਵਿਵਹਾਰ ਦੇ ਅਸਪੱਸ਼ਟ ਅਤੇ ਬੇਜੋੜ ਮਿਆਰ; ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਦਾ ਮਾੜਾ ਸੱਭਿਆਚਾਰ; ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਦੀ ਖ਼ਾਸ ਗਤੀਸ਼ੀਲਤਾ (ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉੱਚ ਦਬਾਅ ਵਾਲਾ ਮਾਹੌਲ, ਜਾਂ 'ਗਾਹਕ ਹਮੇਸ਼ਾ ਸਹੀ ਹੁੰਦਾ ਹੈ' ਵਰਗੀ ਮਾਨਸਿਕਤਾ); ਕੰਮ ਦੀਆਂ ਖ਼ਾਸ ਸਮਾਜਿਕ ਸਥਿਤੀਆਂ (ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਲੰਬੇ ਜਾਂ ਅਨਿਯਮਿਤ ਕੰਮ ਦੇ ਘੰਟੇ, ਫਲਾਈ-ਇਨ-ਫਲਾਈ-ਆਊਟ ਵਚਨਬੱਧਤਾਵਾਂ ਜਾਂ ਕੰਮ ਦੇ ਸਮਾਗਮਾਂ ਵਿੱਚ ਸ਼ਰਾਬ ਦੀ ਸੰਭਾਵਿਤ ਖ਼ਪਤ); ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਢਾਂਚੇ, ਹਾਲਾਤ ਅਤੇ ਪ੍ਰਣਾਲੀਆਂ (ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਅਸੁਰੱਖਿਅਤ ਕੰਮ, ਜਾਂ ਅਕਸਰ ਤੀਜੀ ਧਿਰ ਨਾਲ ਸੰਪਰਕ); ਅਤੇ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਦਾ ਭੌਤਿਕ ਵਾਤਾਵਰਣ (ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਰਿਮੋਟ ਜਾਂ ਘੱਟ ਰੌਸ਼ਨੀ ਵਾਲੇ ਕੰਮ ਵਾਲੀਆਂ ਥਾਂਵਾਂ) ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ।

8. ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਡਿਊਟੀ ਦਾ 'ਕਿਵੇਂ' - 'ਵਾਜਬ ਅਤੇ ਢੁਕਵੇਂ ਉਪਾਅ'

ਕਮਿਸ਼ਨ ਸਾਰੀਆਂ ਸੰਬੰਧਿਤ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਾਰੋਬਾਰਾਂ ਤੋਂ ਉਮੀਦ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਹੇਠਾਂ ਦੱਸੇ ਗਏ ਸੱਤ ਮਿਆਰਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਹਰੇਕ ਨੂੰ ਹੱਲ ਕਰਨ ਲਈ ਉਪਾਅ ਕਰਨ। ਵੱਖ-ਵੱਖ ਕਾਰਕਾਂ ਦੇ ਦਾਇਰੇ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਸੰਸਥਾ ਜਾਂ ਕਾਰੋਬਾਰ ਦੇ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਹਾਲਾਤਾਂ ਮੁਤਾਬਕ ਉਪਾਅ ਕੀਤੇ ਜਾ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਇਹ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿ ਕੀ ਕਿਸੇ ਸੰਸਥਾ ਜਾਂ ਕਾਰੋਬਾਰ ਨੇ 'ਵਾਜਬ ਅਤੇ ਢੁਕਵੇਂ ਉਪਾਅ' ਲੈ ਕੇ ਆਪਣੀ ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਡਿਊਟੀ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕੀਤਾ ਹੈ, ਲਿੰਗ ਭੇਦਭਾਵ ਕਾਨੂੰਨ ਕਮਿਸ਼ਨ ਅਤੇ ਅਦਾਲਤਾਂ ਤੋਂ ਇਹ ਵਿਚਾਰਨ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਦਾ ਹੈ:²⁸

- a) **ਕਾਰੋਬਾਰ ਜਾਂ ਉੱਦਮ ਦਾ ਆਕਾਰ, ਸੁਭਾਅ ਅਤੇ ਹਾਲਾਤ:** ਇਸ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਸੰਖਿਆ, ਕੰਮ ਦੀ ਕਿਸਮ, ਉਦਯੋਗ, ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਦੀ ਕਿਸਮ ਅਤੇ ਸਥਿਤੀ (ਭੌਤਿਕ ਜਾਂ ਔਨਲਾਈਨ ਸਮੇਤ), ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਦਾ ਪ੍ਰਫਾਈਲ, ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਸਥਿਤੀ, ਅਤੇ ਖ਼ਾਸ ਜ਼ੋਖਮ ਦੇ ਕਾਰਕ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ ਜੋ ਉਸ ਸੰਸਥਾ ਜਾਂ ਕਾਰੋਬਾਰ ਵਿੱਚ ਮੌਜੂਦ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਦੀਆਂ ਖ਼ਾਸ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾਵਾਂ ਵੀ ਸੰਬੰਧਿਤ ਹੋਣਗੀਆਂ। ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ, ਇੱਕ ਛੋਟੀ ਸੰਸਥਾ ਜਾਂ ਕਾਰੋਬਾਰ ਲਈ ਕਿਸੇ ਵੱਡੀ ਸੰਸਥਾ ਜਾਂ ਕਾਰੋਬਾਰ ਨਾਲੋਂ ਘੱਟ ਰਸਮੀ ਉਪਾਅ ਕਰਨਾ ਉਚਿਤ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਉਮੀਦ ਕਰਨਾ ਵੀ ਵਾਜਬ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੋਈ ਸੰਸਥਾ ਜਾਂ ਕਾਰੋਬਾਰ ਅਜਿਹੇ ਮਾਹੌਲ ਵਿੱਚ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਨੂੰ ਖ਼ਤਮ ਕਰਨ ਲਈ ਹੋਰ ਕੰਮ ਕਰੇ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਇੱਕ ਲਿੰਗ ਦੇ ਕਾਮਿਆਂ ਦਾ ਦਬਦਬਾ ਹੋਵੇ ਜਾਂ ਜਿੱਥੇ ਕਾਮਿਆਂ ਦਾ ਤੀਜੀ ਧਿਰ ਨਾਲ ਬਹੁਤ ਜ਼ਿਆਦਾ ਸੰਪਰਕ ਹੋਵੇ (ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ, ਪ੍ਰਚੂਨ, ਪਰਾਹੁਣਚਾਰੀ, ਸਿਹਤ ਸੇਵਾਵਾਂ, ਬਜ਼ੁਰਗ ਦੇਖਭਾਲ ਅਤੇ ਸਿੱਖਿਆ)।
- b) **ਸੰਸਥਾ ਜਾਂ ਕਾਰੋਬਾਰ ਦੇ ਸਰੋਤ:** ਕੇਵਲ ਇਸ ਗੱਲ 'ਤੇ ਹੀ ਵਿਚਾਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਕਿ ਕਿਸੇ ਸੰਸਥਾ ਜਾਂ ਕਾਰੋਬਾਰ ਨੇ ਸੰਬੰਧਿਤ ਉਪਾਵਾਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ ਆਪਣੇ ਬਜਟ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਿਵੇਂ ਕੀਤੀ ਹੈ, ਸਗੋਂ ਇਸ 'ਤੇ ਵੀ ਧਿਆਨ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਕਿ ਕੀ ਨਿਰਧਾਰਤ ਬਜਟ ਖੁਦ ਸੰਸਥਾ ਜਾਂ ਕਾਰੋਬਾਰ ਦੀਆਂ ਕਾਨੂੰਨੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਕਾਫ਼ੀ ਸੀ। ਵਿੱਤੀ ਸਰੋਤਾਂ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਭਾਵੇਂ ਕਿਸੇ ਸੰਸਥਾ ਜਾਂ ਕਾਰੋਬਾਰ ਕੋਲ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਮਨੁੱਖੀ ਸਰੋਤਾਂ (HR), ਜ਼ੋਖਮ ਜਾਂ ਕਾਨੂੰਨੀ ਸਮਰੱਥਾਵਾਂ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ ਹੋਵੇ ਜਾਂ ਨਾ, ਹਾਲਾਤਾਂ ਵਿੱਚ 'ਵਾਜਬ ਅਤੇ ਢੁਕਵੇਂ' ਉਪਾਅ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਲਈ ਇੱਕ ਸੰਬੰਧਿਤ ਕਾਰਕ ਹੋਣ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਹੈ। ਇਹ ਮੰਨਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸੀਮਤ HR ਸਮਰੱਥਾ ਵਾਲੀ ਸੰਸਥਾ ਜਾਂ ਕਾਰੋਬਾਰ ਲਈ ਕਾਮਿਆਂ ਲਈ ਵਧੀਆ HR ਸਲਾਹ, ਸਹਾਇਤਾ ਸੇਵਾਵਾਂ ਅਤੇ ਰਿਪੋਰਟ ਕਰਨ ਦੇ

ਤਰੀਕੇ ਦੀ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਕਰਨਾ ਉਚਿਤ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਉਸ ਸੰਸਥਾ ਜਾਂ ਕਾਰੋਬਾਰ ਲਈ ਇੱਕ ਅਜਿਹੀ ਰਿਪੋਰਟਿੰਗ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨਾ ਅਜੇ ਵੀ ਉਚਿਤ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜੇ ਉਸ ਕਾਰੋਬਾਰ ਦੀ HR ਸਮਰੱਥਾ ਮੁਤਾਬਕ ਹੈ।

- c) **ਵਿਵਹਾਰਕਤਾ ਅਤੇ ਉਪਾਵਾਂ ਦੀ ਲਾਗਤ:** ਇਸ ਵਿਚਾਰ ਵਿੱਚ ਉਸ ਉਪਾਅ ਦੀ ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ੀਲਤਾ ਨੂੰ ਇਸਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਆਉਣ ਵਾਲੀ ਲਾਗਤ ਅਤੇ ਮੁਸ਼ਕਲ ਦੇ ਨਾਲ ਸੰਤੁਲਿਤ ਕਰਨਾ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ। ਕੁੱਝ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਾਰੋਬਾਰਾਂ ਲਈ, ਉਹ ਉਪਾਅ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਵਿੱਚ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਲਾਗਤਾਂ ਸ਼ਾਮਲ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ, ਸਾਰੀਆਂ ਸਥਿਤੀਆਂ ਵਿੱਚ ਉਚਿਤ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਾਰੋਬਾਰਾਂ ਨੂੰ ਅਜੇ ਵੀ ਘੱਟ ਮਹਿੰਗੇ ਕਦਮ ਚੁੱਕਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਮੁਫਤ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨਾ ਜਾਂ ਮੌਜੂਦਾ ਮਾਰਗਦਰਸ਼ਨ ਸਮੱਗਰੀ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣਾ। ਇਸਦੇ ਉਲਟ, ਸਾਧਨਾਂ ਨਾਲ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਲੈਸ ਸੰਸਥਾ ਜਾਂ ਕਾਰੋਬਾਰ ਤੋਂ ਇਹ ਉਮੀਦ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਆਪਣੇ ਵਿੱਤੀ ਸਰੋਤਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਕੇ ਇਰਾਦਤਨ ਉਪਾਅ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਨਾਲ ਜੁੜੀਆਂ ਰੁਕਾਵਟਾਂ ਨੂੰ ਦੂਰ ਕਰੇ।
- d) **ਕੋਈ ਹੋਰ ਸੰਬੰਧਿਤ ਮਾਮਲਾ:** ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਦਾ ਇਹ ਅੰਤਮ ਖੇਤਰ ਕਮਿਸ਼ਨ ਅਤੇ ਅਦਾਲਤਾਂ ਨੂੰ ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਡਿਊਟੀ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਦਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਨ ਲਈ ਕਾਰਕਾਂ ਦੀ ਇੱਕ ਵਿਸ਼ਾਲ ਸ਼੍ਰੇਣੀ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਲਈ ਲਚਕਤਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇਹਨਾਂ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਦਾ ਸੱਭਿਆਚਾਰ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਨਿਗਰਾਨੀ ਦੇ ਪੱਧਰ, ਕੰਮ ਦੇ ਘੰਟੇ, ਕੰਮ ਦੇ ਡਿਜ਼ਾਈਨ ਅਤੇ ਕੰਮ ਦੀਆਂ ਪ੍ਰਣਾਲੀਆਂ (ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਰੋਸਟਰਿੰਗ ਪ੍ਰਬੰਧ), ਭੂਗੋਲਿਕ ਸਥਿਤੀ ਅਤੇ ਕੋਈ ਹੋਰ ਪਤਾ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਜ਼ੋਖਮ, ਨਾਲ ਹੀ ਨਾਲ ਇਹ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਸੰਸਥਾ ਜਾਂ ਕਾਰੋਬਾਰ ਨੇ ਇਸ ਦਿਸ਼ਾ-ਨਿਰਦੇਸ਼ ਜਾਂ ਹੋਰ ਸੰਬੰਧਿਤ ਕਾਨੂੰਨ ਅਨੁਸਾਰ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਹੈ।

9. ਮਾਰਗਦਰਸ਼ਕ ਸਿਧਾਂਤ

ਮਾਰਗਦਰਸ਼ਕ ਸਿਧਾਂਤ ਅਤੇ ਮਿਆਰ ਹਰ ਆਕਾਰ ਦੀਆਂ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਾਰੋਬਾਰਾਂ ਲਈ ਇੱਕ ਢਾਂਚਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੇ ਹਨ ਤਾਂ ਜੋ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਡਿਊਟੀ ਦੀਆਂ ਕਾਨੂੰਨੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਲੋੜੀਂਦੀਆਂ ਵਿਵਹਾਰਕ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਜਾਂ ਤਬਦੀਲੀਆਂ ਨੂੰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਮੱਦਦ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕੇ। ਇਸ ਵਿੱਚ ਇਹ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ ਕਿ ਸੱਭਿਆਚਾਰ ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਵਿਕਸਿਤ ਕਰਨਾ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਹੋਣ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਘੱਟ ਹੈ ਅਤੇ ਤਰੱਕੀ ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਮਾਪਣਾ ਹੈ।

ਹੇਠਾਂ ਦੱਸੇ ਗਏ ਸੱਤ ਮਿਆਰਾਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਵਿੱਚ, ਕਮਿਸ਼ਨ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਾਰੋਬਾਰਾਂ ਤੋਂ ਉਮੀਦ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤੇ ਮਾਰਗਦਰਸ਼ਕ ਸਿਧਾਂਤਾਂ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਅਤੇ ਲਾਗੂ ਕਰਨ। ਉਹ ਇਸ ਗੱਲ ਦੇ ਸਬੂਤ 'ਤੇ ਅਧਾਰਿਤ ਹਨ ਕਿ ਕੀ ਕਾਰਗਰ ਹੈ ਅਤੇ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਨੂੰ ਸਫਲਤਾਪੂਰਵਕ ਖ਼ਤਮ ਕਰਨ ਲਈ ਕੀ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ।



ਸਿਧਾਂਤ	ਵਰਣਨ
ਸਲਾਹ-ਮਸ਼ਵਰਾ	<p>ਸਲਾਹ-ਮਸ਼ਵਰਾਕਾਰ ਹੋਣ ਦਾ ਮਤਲਬ ਹੈ ਕਾਮਿਆਂ ਨਾਲ ਇਸ ਬਾਰੇ ਗੱਲ ਕਰਨਾ ਕਿ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਨੂੰ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਅਤੇ ਆਦਰਪੂਰਨ (ਅਤੇ ਮਹਿਸੂਸ ਕਰਨ) ਲਈ ਕੀ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਨਾਲ ਹੀ ਉਹਨਾਂ ਜੋਖਮਾਂ ਅਤੇ ਘਟਾਉਣ ਦੇ ਵਿਕਲਪ ਜੋ ਉਹ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਨੂੰ ਖ਼ਤਮ ਕਰਨ ਲਈ ਦੇਖਦੇ ਹਨ।</p> <p>ਸਲਾਹ-ਮਸ਼ਵਰਾ ਇਸ ਗੱਲ ਨੂੰ ਮਾਨਤਾ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਾਮਿਆਂ ਦਾ ਇਸ ਬਾਰੇ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀਕੋਣ ਅਹਿਮ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਕੀ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ਾਲੀ ਸਲਾਹ-ਮਸ਼ਵਰੇ ਦਾ ਮਤਲਬ ਕਾਮਿਆਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਮੁੱਦਿਆਂ ਅਤੇ ਕੀ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਨੀ ਹੈ, ਬਾਰੇ ਬਿਹਤਰ ਜਾਣੂ ਹੋਣਾ ਹੈ।</p> <p>ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਰਣਨੀਤੀਆਂ ਦੀ ਲੋੜ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ ਕਿ ਹਾਸ਼ੀਏ 'ਤੇ ਅਤੇ ਘੱਟ ਨੁਮਾਇੰਦਗੀ ਵਾਲੇ ਸਮੂਹਾਂ ਦੇ ਲੋਕਾਂ ਦੀ ਰਾਏ ਸੁਣੀ ਅਤੇ ਵਿਚਾਰੀ ਜਾਵੇ।</p>
ਲਿੰਗ ਸਮਾਨਤਾ	<p>ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਡਿਊਟੀ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ ਸਾਰੀਆਂ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਨੂੰ ਲਿੰਗ ਸਮਾਨਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਯੋਗਦਾਨ ਪਾਉਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ - ਜਿੱਥੇ ਸਾਰੇ ਲਿੰਗ ਦੇ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਬਰਾਬਰ ਅਧਿਕਾਰ, ਇਨਾਮ, ਮੌਕੇ ਅਤੇ ਸਰੋਤ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਲਿੰਗ ਸਮਾਨਤਾ ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਵਿੱਚ 'ਬਰਾਬਰ ਨਤੀਜੇ' ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਲਈ 'ਬਰਾਬਰ ਵਿਵਹਾਰ' ਤੋਂ ਪਰ੍ਹੇ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਨਾ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ, ਜਿਸਨੂੰ ਅਸਲ ਲਿੰਗ ਸਮਾਨਤਾ ਵੀ ਕਿਹਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਲਿੰਗ ਅਸਮਾਨਤਾ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਦਾ ਇੱਕ ਅੰਦਰੂਨੀ ਕਾਰਨ ਅਤੇ ਸਿੱਟਾ ਦੋਵੇਂ ਹੈ।</p>

ਸਿਧਾਂਤ	ਵਰਣਨ
<p>ਵਿਰੋਧਤਾ (ਇੰਟਰਸੈਕਸ਼ਨਲਿਟੀ)</p>	<p>ਇੰਟਰਸੈਕਸ਼ਨਲਿਟੀ ਉਸ ਤਰੀਕੇ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦੀ ਹੈ ਜਿਸ ਨਾਲ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀ ਪਛਾਣ ਦੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਪਹਿਲੂ ਇੱਕ ਦੂਜੇ ਨੂੰ ਕੱਟਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਇੱਕ ਦੂਜੇ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਕਰਦੇ ਹਨ।</p> <p>ਇੰਟਰਸੈਕਸ਼ਨਲਿਟੀ ਮਾਨਤਾ ਦਿੰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਲੋਕਾਂ ਦੀਆਂ ਜ਼ਿੰਦਗੀਆਂ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਪਛਾਣ, ਸੰਬੰਧਾਂ ਅਤੇ ਸਮਾਜਿਕ ਕਾਰਕਾਂ ਦੁਆਰਾ ਘੜੀਆਂ ਜਾਂਦੀਆਂ ਹਨ। ਇਹ ਇੱਕ ਵਿਅਕਤੀ ਦੇ ਸੰਦਰਭ ਅਤੇ ਸਮਾਜ ਦੇ ਅੰਦਰ ਅਤੇ ਇੱਕ ਸੰਸਥਾ ਜਾਂ ਕਾਰੋਬਾਰ ਦੇ ਅੰਦਰ ਮੌਜੂਦਾ ਸ਼ਕਤੀ ਢਾਂਚੇ ਦੇ ਅਧਾਰ ਤੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਅਤੇ ਜੁਲਮ ਦੇ ਇੱਕ ਦੂਜੇ ਨੂੰ ਤੋੜਨ ਵਾਲੇ ਰੂਪਾਂ ਨੂੰ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਜੋੜਦੇ ਹਨ।</p> <p>ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੇ ਭੇਦਭਾਵ ਦੇ ਅਨੁਭਵ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਾਰਕਾਂ ਵਿੱਚ ਉਹਨਾਂ ਦਾ ਲਿੰਗ ਜਾਂ ਲਿੰਗ ਪਛਾਣ, ਉਹਨਾਂ ਦਾ ਜਿਨਸੀ ਝੁਕਾਅ, ਕੀ ਉਹਨਾਂ ਵਿੱਚ ਅਪਾਹਜਤਾ ਹੈ, ਕੀ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਪਛਾਣ ਐਬੋਰਿਜਨਲ ਅਤੇ ਟੇਰੇਸ ਸਟ੍ਰੇਟ ਆਈਲੈਂਡਰ ਲੋਕ ਵਜੋਂ ਹੈ, ਕੀ ਉਹ ਸੱਭਿਆਚਾਰਕ ਅਤੇ ਭਾਸ਼ਾਈ ਤੌਰ 'ਤੇ ਵਿਭਿੰਨ ਜਾਂ ਸੱਭਿਆਚਾਰਕ ਅਤੇ ਨਸਲੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਹਾਸ਼ੀਏ 'ਤੇ ਰਹਿਣ ਵਾਲੇ ਹੋਣ (CARM) 'ਤੇ ਭਾਈਚਾਰਿਆਂ, ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਦਾ ਸਮਾਜਿਕ-ਆਰਥਿਕ ਵਰਗ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ।</p> <p>ਲਿੰਗ ਭੇਦਭਾਵ ਅਤੇ ਜਿਨਸੀ ਛੇੜਛਾੜ ਨੂੰ ਸਮਝਣ ਲਈ ਵਿਰੋਧਤਾ ਨੂੰ ਸਮਝਣਾ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਉਜਾਗਰ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਿਵੇਂ ਇੱਕ ਵਿਅਕਤੀ ਦੇ ਅਨੁਭਵ ਨੂੰ ਅਸਮਾਨਤਾ ਦੇ ਦੂਜੇ ਰੂਪਾਂ ਨਾਲ ਜੋੜਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਿਸਦਾ ਉਹ ਸਾਹਮਣਾ ਕਰਦੇ ਹਨ।</p> <p>ਇੱਕ ਇੰਟਰਸੈਕਸ਼ਨਲ ਪਹੁੰਚ ਇਹ ਮੰਨਦੀ ਹੈ ਕਿ ਅਸੁਰੱਖਿਅਤ ਅਤੇ ਅਪਮਾਨਜਨਕ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਦੇ ਵਿਵਹਾਰ ਦਾ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਲੋਕਾਂ 'ਤੇ ਵਧੇਰੇ ਪ੍ਰਭਾਵ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਵਿੱਚ ਇਹ ਸਮਝਣਾ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ ਕਿ ਭੇਦਭਾਵ, ਛੇੜਛਾੜ ਅਤੇ ਅੱਤਿਆਚਾਰ ਦੇ ਅਨੁਭਵ ਨੂੰ ਢਾਂਚਾਗਤ ਅਸਮਾਨਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਇੱਕ-ਦੂਜੇ ਦੁਆਰਾ ਢੱਕੇ ਜਾਣ ਦੁਆਰਾ ਆਕਾਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਵਧਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ, ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ 'ਤੇ LGBTQ+ ਔਰਤਾਂ ਨੂੰ ਸਿੱਧੇ ਜਾਂ ਵਿਪਰੀਤ ਲਿੰਗੀ ਔਰਤਾਂ ਵਜੋਂ ਪਛਾਣ ਰੱਖਣ ਵਾਲੀਆਂ ਔਰਤਾਂ ਨਾਲੋਂ ਜਿਨਸੀ ਛੇੜਛਾੜ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦਾ ਵਧੇਰੇ ਜ਼ੋਖਮ ਹੁੰਦਾ ਹੈ।</p> <p>ਇੱਕ ਇੰਟਰਸੈਕਸ਼ਨਲ ਪਹੁੰਚ ਅਪਣਾ ਕੇ, ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਇਹਨਾਂ ਵਿਲੱਖਣ ਜ਼ੋਖਮ ਕਾਰਕਾਂ ਅਤੇ ਵਿਰੋਧਮਈ ਕਮੀਆਂ ਦੀ ਪਛਾਣ ਅਤੇ ਹੱਲ ਕਰਦੀਆਂ ਹਨ।</p>
<p>ਵਿਅਕਤੀ-ਕੇਂਦਰਿਤ ਅਤੇ ਸਦਮਾ-ਸੂਚਿਤ</p>	<p>ਵਿਅਕਤੀ-ਕੇਂਦਰਿਤ ਅਤੇ ਸਦਮੇ-ਸੂਚਿਤ ਪਹੁੰਚ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਨੂੰ ਹੱਲ ਕਰਨ ਅਤੇ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ 'ਤੇ ਲੋਕਾਂ ਦੀਆਂ ਲੋੜਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਦੇ ਪੂਰਕ ਤਰੀਕੇ ਹਨ। ਉਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਂਦੇ ਹਨ ਕਿ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਦੀਆਂ ਪ੍ਰਣਾਲੀਆਂ, ਨੀਤੀਆਂ ਅਤੇ ਅਭਿਆਸ ਉਹਨਾਂ ਲੋਕਾਂ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਅਤੇ ਸਨਮਾਨ ਦੀ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕਰਦੇ ਹਨ ਜੋ ਉਹਨਾਂ ਦਾ ਸਾਹਮਣਾ ਕਰਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਇਸਤੋਂ ਉੱਭਰਨ ਵਿੱਚ ਸਹਾਇਤਾ ਕਰਦੀਆਂ ਹਨ।</p> <p>ਵਿਅਕਤੀ-ਕੇਂਦਰਿਤ ਪਹੁੰਚ ਪ੍ਰਣਾਲੀਆਂ ਅਤੇ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੀਆਂ ਲੋੜਾਂ ਨੂੰ ਸਮਝਣ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਬਾਰੇ ਹਨ। ਉਹਨਾਂ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਦੀਆਂ ਲੋੜਾਂ, ਕਦਰਾਂ-ਕੀਮਤਾਂ ਅਤੇ ਪਸੰਦਾਂ ਨੂੰ ਤਰਜੀਹ ਦੇਣਾ - ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਸੁਣਨਾ ਅਤੇ ਆਪਣੇ ਲਈ ਚੋਣਾਂ ਕਰਨ ਦੀ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਯੋਗਤਾ ਨੂੰ ਪਛਾਣਨਾ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਦਾ ਸਨਮਾਨ ਕਰਨਾ ਸ਼ਾਮਲ ਹੁੰਦਾ ਹੈ।</p> <p>ਸਦਮਾ-ਸੂਚਿਤ ਪਹੁੰਚਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਦੀਆਂ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ ਸਦਮੇ ਬਾਰੇ ਅਤੇ ਇਹ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਇਸ ਬਾਰੇ ਸਮਝ ਬਣਾਉਣ ਅਤੇ ਹੋਰ ਨੁਕਸਾਨ ਪਹੁੰਚਾਉਣ ਤੋਂ ਬਚਾਉਣ। ਉਹ ਸੁਰੱਖਿਆ, ਚੋਣ ਅਤੇ ਸ਼ਕਤੀਕਰਨ ਨੂੰ ਤਰਜੀਹ ਦਿੰਦੀਆਂ ਹਨ ਅਤੇ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਨੂੰ ਯਾਦ ਕਰਨ ਦੀ ਯੋਗਤਾ 'ਤੇ ਸਦਮੇ ਦੇ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨੂੰ ਵੀ ਪਛਾਣਦੀਆਂ ਹਨ। ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ ਨੂੰ ਨੁਕਸਾਨ ਨੂੰ ਰੋਕਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਮੁਰੰਮਤ ਅਤੇ ਰਿਕਵਰੀ ਨੂੰ ਸਭ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸੰਭਵ ਹੱਦ ਤੱਕ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।</p> <p>ਵਿਅਕਤੀ-ਕੇਂਦਰਿਤ ਅਤੇ ਸਦਮਾ-ਸੂਚਿਤ ਹੋਣ ਦਾ ਮਤਲਬ ਹਮੇਸ਼ਾ ਉਹੀ ਕਰਨਾ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ ਜੋ ਕੋਈ ਵਿਅਕਤੀ ਬੇਨਤੀ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਪਰ ਇਸਦਾ ਮਤਲਬ ਉਹਨਾਂ ਦੀਆਂ ਇੱਛਾਵਾਂ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ 'ਤੇ ਫ਼ੈਸਲਿਆਂ ਦੇ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨੂੰ ਸੱਚਮੁੱਚ ਵਿਚਾਰਨਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ।</p>

ਸੱਤ ਮਿਆਰਾਂ ਦੀ ਰੂਪਰੇਖਾ ਦੱਸਦੀ ਹੈ ਕਿ ਕਮਿਸ਼ਨ ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਡਿਊਟੀ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਾਰੋਬਾਰਾਂ ਤੋਂ ਕੀ ਕਰਨ ਦੀ ਉਮੀਦ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਉਹ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਦੇ ਕਾਰਨਾਂ ਅਤੇ ਇਸਨੂੰ ਵਾਪਰਨ ਤੋਂ ਰੋਕਣ ਲਈ ਕੀ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ, ਇਸ ਬਾਰੇ ਖੋਜ 'ਤੇ ਅਧਾਰਿਤ ਹਨ। ਉਹ ਰੋਕਥਾਮ ਅਤੇ ਜਵਾਬੀ ਕਾਰਵਾਈ ਲਈ ਇੱਕ 'ਅੰਤ-ਤੋਂ-ਅੰਤ' ਫਰੇਮਵਰਕ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਜਿਸ ਨੂੰ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਾਰੋਬਾਰ ਫਿਰ ਆਪਣੀ ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਡਿਊਟੀ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਆਪਣੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਬਣਾ ਸਕਦੇ ਹਨ।

ਇੱਕ ਮਿਆਰ ਨੂੰ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਤਰੀਕਿਆਂ ਨਾਲ ਕਿਵੇਂ ਪੂਰਾ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਇਹ ਦਿਖਾਉਣ ਲਈ ਉਦਾਹਰਨ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦਿੱਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਹਨ। ਉਹ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਾਰੋਬਾਰਾਂ ਨੂੰ ਇਹ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਮਾਰਗਦਰਸ਼ਨ ਕਰਨ ਲਈ ਇੱਕ ਉਦਾਹਰਨ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਦਿੱਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਹਨ ਕਿ ਉਹਨਾਂ ਲਈ ਕੀ ਵਾਜਬ ਅਤੇ ਢੁੱਕਵਾਂ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇੱਕ ਸੰਸਥਾ ਜਾਂ ਕਾਰੋਬਾਰ ਨੂੰ ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਡਿਊਟੀ ਨੂੰ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਕਰਨ ਲਈ ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤੀਆਂ ਸਾਰੀਆਂ ਵਿਵਹਾਰਕ ਉਦਾਹਰਨਾਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ। ਇਸਦੀ ਬਜਾਏ, ਇਹ ਇਸ ਗੱਲ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰੇਗੀ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਹਾਲਾਤਾਂ ਵਿੱਚ ਕੀ ਵਾਜਬ ਅਤੇ ਢੁੱਕਵਾਂ ਹੈ।

ਇਹ ਸਾਰੇ ਮਿਆਰ ਆਪਸ ਵਿੱਚ ਸੰਬੰਧਿਤ ਹਨ ਅਤੇ ਇੱਕ ਮਿਆਰ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਕੀਤੀ ਗਈ ਕਾਰਵਾਈ ਕਿਸੇ ਸੰਸਥਾ ਜਾਂ ਕਾਰੋਬਾਰ ਨੂੰ ਦੂਜੇ ਮਿਆਰ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਮੱਦਦ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ।

ਕਮਿਸ਼ਨ ਨੇ ਦਿਸ਼ਾ-ਨਿਰਦੇਸ਼ਾਂ ਵਿੱਚ ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਡਿਊਟੀ ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਕਰਨਾ ਹੈ, ਇਸ ਬਾਰੇ ਹੋਰ ਜਾਣਕਾਰੀ ਅਤੇ ਉਦਾਹਰਨਾਂ ਦਿੱਤੀਆਂ ਹਨ, ਨਾਲ ਹੀ ਬਾਹਰੀ ਸਰੋਤਾਂ ਅਤੇ ਇੱਕ ਸ਼ਬਦਾਵਲੀ ਦਾ ਲਿੰਕ ਵੀ ਦਿੱਤਾ ਹੈ।

ਹਾਲਾਂਕਿ ਆਕਾਰ ਇਹ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਲਈ ਸਿਰਫ਼ ਇੱਕ ਪ੍ਰਸੰਗਿਕ ਕਾਰਕ ਹੈ ਕਿ ਉਸ ਹਾਲਾਤ ਵਿੱਚ ਕਿਹੜੇ ਉਪਾਅ 'ਵਾਜਬ ਅਤੇ ਢੁੱਕਵੇਂ'

ਹਨ, ਵੱਖ-ਵੱਖ ਆਕਾਰਾਂ ਦੀਆਂ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਾਰੋਬਾਰਾਂ ਦੀਆਂ ਆਮ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾਵਾਂ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨਾ ਇੱਕ ਉਪਯੋਗੀ ਸ਼ੁਰੂਆਤੀ ਬਿੰਦੂ ਹੈ। ਇਸ ਝਟਪਟ ਗਾਈਡ ਵਿੱਚ ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤੇ ਸ਼ਬਦਾਵਲੀ ਵਰਤੀ ਗਈ ਹੈ:

- 'ਕਾਮਿਆਂ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਾਰੋਬਾਰ' - ਇੱਕ ਇਕੱਲਾ ਵਪਾਰੀ ਜਾਂ ਸਵੈ-ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਾਲਾ ਵਿਅਕਤੀ ਜਿਸ ਕੋਲ ਕੋਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਹੀਂ ਹੈ
- 'ਛੋਟੀਆਂ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਾਰੋਬਾਰ' - ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ 20 ਤੋਂ ਘੱਟ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹੁੰਦੇ ਹਨ
- 'ਦਰਮਿਆਨੀਆਂ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਾਰੋਬਾਰ' - ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ 20 ਅਤੇ 199 ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹੁੰਦੇ ਹਨ
- 'ਵੱਡੀਆਂ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਾਰੋਬਾਰ' - ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ 200 ਤੋਂ ਵੱਧ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹੁੰਦੇ ਹਨ।

ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਾਰੋਬਾਰਾਂ ਦੇ ਇਹ ਆਕਾਰ ਕਾਮਿਆਂ ਦੀ ਸੰਖਿਆ ਅਤੇ ਹੋਰ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾਵਾਂ ਦੇ ਅਧਾਰ ਤੇ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ ਜੋ ਇਹਨਾਂ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਾਰੋਬਾਰਾਂ ਕੋਲ ਹੋਣ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਹੈ। ਹੋਰ ਵੇਰਵਿਆਂ ਲਈ ਦਿਸ਼ਾ-ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦੇਖੋ।

ਜਦੋਂ ਕਿ ਕਮਿਸ਼ਨ ਸਾਰੀਆਂ ਸੰਬੰਧਿਤ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਾਰੋਬਾਰਾਂ ਤੋਂ ਇਹਨਾਂ ਮਿਆਰਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਦੀ ਉਮੀਦ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਉਹ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ ਜਿਹਨਾਂ ਕੋਲ ਕੋਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਹੀਂ ਹਨ, ਕਮਿਸ਼ਨ ਇਹ ਮੰਨਦਾ ਹੈ ਕਿ 'ਕਾਮਿਆਂ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਵਾਲੀਆਂ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਾਰੋਬਾਰ' ਸਿਰਫ਼ ਉਹਨਾਂ ਮਿਆਰਾਂ ਦੇ ਉਹਨਾਂ ਪਹਿਲੂਆਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਹੋਣਗੇ ਜੋ ਉਹਨਾਂ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ, ਜਿੱਥੇ ਮਿਆਰ ਕਾਮਿਆਂ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾਣ ਵਾਲੀਆਂ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੰਦੇ ਹਨ, ਇਹ ਪਹਿਲੂ ਕਾਮਿਆਂ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਵਾਲੀਆਂ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਾਰੋਬਾਰਾਂ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ।

10. ਮਿਆਰ



10.1 ਮਿਆਰ 1: ਲੀਡਰਸ਼ਿਪ



01: ਲੀਡਰਸ਼ਿਪ

ਸੀਨੀਅਰ ਆਗੂ ਲਿੰਗ ਭੇਦਭਾਵ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਤਹਿਤ ਆਪਣੀਆਂ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਸਮਝਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਬਾਰੇ ਤਾਜ਼ਾ ਜਾਣਕਾਰੀ ਰੱਖਦੇ ਹਨ।

ਸੀਨੀਅਰ ਆਗੂ ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰ ਹਨ ਕਿ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਅਤੇ ਜਵਾਬ ਦੇਣ ਲਈ ਢੁੱਕਵੇਂ ਉਪਾਅ ਵਿਕਸਿਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ, ਲਿਖਤੀ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਦਰਜ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ, ਕਾਮਿਆਂ ਨੂੰ ਦੱਸੇ ਗਏ ਅਤੇ ਲਾਗੂ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ। ਸੀਨੀਅਰ ਆਗੂ ਸਮੇਂ-ਸਮੇਂ 'ਤੇ ਇਨ੍ਹਾਂ ਉਪਾਵਾਂ ਦੀ ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ੀਲਤਾ ਨੂੰ ਦੋਬਾਰਾ ਜਾਂਚਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਅਪਡੇਟ ਕਰਦੇ ਹਨ।

ਸੀਨੀਅਰ ਆਗੂ ਸੁਰੱਖਿਅਤ, ਆਦਰਯੋਗ ਅਤੇ ਸ਼ਮੂਲੀਅਤ ਵਾਲੇ ਕਾਰਜ ਸਥਾਨਾਂ ਪ੍ਰਤੀ ਆਪਣੀ ਵਚਨਬੱਧਤਾ ਪ੍ਰਤੱਖ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਦਿਖਾਉਂਦੇ ਹਨ ਜੋ ਵੰਨ-ਸੁਵੰਨਤਾ ਅਤੇ ਲਿੰਗ ਸਮਾਨਤਾ ਦੀ ਕਦਰ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਉਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਉਮੀਦਾਂ ਅਤੇ ਆਦਰਪੂਰਨ ਵਿਵਹਾਰ ਨੂੰ ਮਿਸਾਲ ਵਜੋਂ ਪੇਸ਼ ਕਰਦੇ ਹਨ।

ਕਿਸੇ ਸੰਸਥਾ ਜਾਂ ਕਾਰੋਬਾਰ ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਅਤੇ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨ ਲਈ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰ ਲੋਕ ('ਸੀਨੀਅਰ ਆਗੂ') ਸੁਰੱਖਿਅਤ, ਆਦਰਯੋਗ ਅਤੇ ਸ਼ਮੂਲੀਅਤ ਵਾਲੇ ਕਾਰਜ ਸਥਾਨਾਂ ਨੂੰ ਬਣਾਉਣ ਵਿੱਚ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਭੂਮਿਕਾ ਨਿਭਾਉਂਦੇ ਹਨ ਜੋ ਵਿਭਿੰਨਤਾ ਅਤੇ ਲਿੰਗ ਸਮਾਨਤਾ ਦੀ ਕਦਰ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਸੰਸਥਾ ਦੇ ਆਕਾਰ ਅਤੇ ਬਣਤਰ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, ਇਸ ਵਿੱਚ ਕਾਰੋਬਾਰ ਦੇ ਮਾਲਕ ਜਾਂ ਮੈਨੇਜਰ, ਮੁੱਖ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਅਧਿਕਾਰੀ (ਸੀ.ਈ.ਓ.), ਬੋਰਡ (ਜਾਂ ਬਰਾਬਰ), ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਲੀਡਰਸ਼ਿਪ ਟੀਮ (ELT), ਭਾਈਵਾਲ ਜਾਂ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਪ੍ਰਬੰਧਕ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ।²⁹

ਸੀਨੀਅਰ ਆਗੂ ਆਪਣੀ ਸੰਸਥਾ ਜਾਂ ਕਾਰੋਬਾਰ ਦੇ ਸ਼ਾਸਨ ਅਤੇ ਕਾਨੂੰਨੀ ਪਾਲਣਾ ਲਈ ਅੰਤਮ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਅਤੇ ਜਵਾਬਦੇਹੀ ਰੱਖਦੇ ਹਨ। ਸੀਨੀਅਰ ਆਗੂ ਉਹਨਾਂ ਦੀਆਂ ਆਪਣੀਆਂ ਕਾਰਵਾਈਆਂ, ਉਹਨਾਂ ਲੋਕਾਂ ਦੇ ਕੰਮਾਂ ਲਈ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਉਹ ਅਗਵਾਈ ਕਰਦੇ ਅਤੇ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਸਰੋਤਾਂ ਦੀ ਵੰਡ, ਅਤੇ ਵਿਆਪਕ ਕਾਰਜ ਸਥਾਨ ਸੱਭਿਆਚਾਰ ਨੂੰ ਰੂਪ ਦੇਣ ਲਈ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰ ਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਆਗੂ ਲਹਿਜ਼ਾ ਤੈਅ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਮਤਲਬ ਕਿ ਉਹ ਜੋ ਕਹਿੰਦੇ ਅਤੇ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਕਾਮਿਆਂ ਨੂੰ ਇਸ ਬਾਰੇ ਇੱਕ ਮਜ਼ਬੂਤ ਸੰਦੇਸ਼ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਸਵੀਕਾਰਯੋਗ, ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਅਤੇ ਕੀਮਤੀ ਹੈ। ਲੀਡਰਸ਼ਿਪ ਇਸ ਝਟਪਟ ਗਾਈਡ ਵਿੱਚ ਹੋਰ ਸਾਰੇ ਮਿਆਰਾਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ ਬੁਨਿਆਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਸਾਰੇ ਆਕਾਰਾਂ ਦੀਆਂ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਾਰੋਬਾਰਾਂ ਲਈ ਢੁੱਕਵੀਂ ਹੈ।

ਬਾਕੀ ਦੇ ਲੋਕ ਸੰਬੰਧਿਤ ਉਪਾਵਾਂ (ਜਿਵੇਂ ਕਿ HR ਮੈਨੇਜਰ) ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ ਸੀਨੀਅਰ ਆਗੂਆਂ ਦੀ ਮੱਦਦ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ, ਹਾਲਾਂਕਿ ਇਹ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਹੈ ਕਿ ਸੀਨੀਅਰ ਆਗੂ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਨੂੰ ਖ਼ਤਮ ਕਰਨ ਲਈ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰ ਅਤੇ ਜਵਾਬਦੇਹ ਰਹਿਣ।

ਉਹਨਾਂ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦੀਆਂ ਉਦਾਹਰਨਾਂ ਜੋ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਾਰੋਬਾਰ ਮਿਆਰ 1: ਲੀਡਰਸ਼ਿਪ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ, ਉਹਨਾਂ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ:³⁰

- ਸੀਨੀਅਰ ਆਗੂ ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਡਿਊਟੀ ਬਾਰੇ ਆਪਣੀ ਭੂਮਿਕਾ ਅਤੇ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ, ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਦੇ ਕਾਰਕਾਂ ਅਤੇ ਪ੍ਰਭਾਵਾਂ, ਇਸਦੀ ਪਛਾਣ ਕਰਨ ਅਤੇ ਜਵਾਬੀ ਕਾਰਵਾਈ ਕਿਵੇਂ ਕਰਨੀ ਹੈ; ਅਤੇ ਜੇਕਰ ਲੋੜ ਹੋਵੇ ਤਾਂ ਸਲਾਹ, ਜਾਣਕਾਰੀ ਅਤੇ ਸਹਾਇਤਾ ਲਈ ਕਿੱਥੇ ਜਾਣਾ ਹੈ; ਬਾਰੇ ਤਾਜ਼ਾ ਜਾਣਕਾਰੀ ਰੱਖਦੇ ਹਨ। ਇਸ ਵਿੱਚ ਕਮਿਸ਼ਨ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਕਾਸ਼ਿਤ ਮਾਰਗਦਰਸ਼ਨ ਪੜ੍ਹਨਾ; ਸੰਬੰਧਿਤ ਉਦਯੋਗ-ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਖੋਜ ਜਾਂ ਰਿਪੋਰਟਾਂ ਦੀ ਸਮੀਖਿਆ ਕਰਨਾ, ਅਤੇ ਰੈਗੂਲੇਟਰਾਂ ਅਤੇ ਪੀਕ ਬਾਡੀਜ਼ ਤੋਂ ਸੰਬੰਧਿਤ ਅੱਪਡੇਟਾਂ ਦੀ ਗਾਹਕੀ ਲੈਣਾ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਵਿੱਚ ਲਾਗੂ ਕਾਨੂੰਨਾਂ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਅਤੇ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ 'ਤੇ ਮਿਆਰੀ ਸਿੱਖਿਆ ਸੈਸ਼ਨਾਂ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣਾ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ।



- ਸੀਨੀਅਰ ਆਗੂਆਂ ਨੇ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਦੀ ਰੋਕਥਾਮ ਨੂੰ ਲੀਡਰਸ਼ਿਪ ਦੀ ਪਹਿਲ ਬਣਾਇਆ ਅਤੇ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਹੈ ਕਿ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਨੂੰ ਬਰਦਾਸ਼ਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ। ਇਸਦਾ ਮਤਲਬ ਹੈ ਕਿ ਆਗੂ ਕੰਮ 'ਤੇ ਸਤਿਕਾਰਯੋਗ ਵਿਵਹਾਰ ਦੇ ਮਿਆਰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਅਤੇ ਕੰਮ 'ਤੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਲਈ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਪਛਾਣਨ ਅਤੇ ਜਵਾਬਦੇਹ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਵਚਨਬੱਧਤਾ ਦਾ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਨ ਕਰਦੇ ਹਨ।
- ਸੀਨੀਅਰ ਆਗੂ ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਂਦੇ ਹਨ ਕਿ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਅਤੇ ਜਵਾਬ ਦੇਣ ਲਈ ਉਚਿਤ ਉਪਾਅ ਵਿਕਸਿਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ। ਇਹਨਾਂ ਨੂੰ ਹਰੇਕ ਮਿਆਰ ਨੂੰ ਹੱਲ ਕਰਨਾ; ਸੰਸਥਾਤਮਕ ਹਾਲਾਤਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਹੋਣਾ; ਲਿਖਤੀ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਦਰਜ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੋਣਾ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਸਨੂੰ 'ਰੋਕਥਾਮ ਅਤੇ ਜਵਾਬੀ ਕਾਰਵਾਈ ਯੋਜਨਾ' ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।
- ਸੀਨੀਅਰ ਆਗੂ ਸਰਗਰਮੀ ਨਾਲ ਰੋਕਥਾਮ ਅਤੇ ਜਵਾਬੀ ਕਾਰਵਾਈ ਯੋਜਨਾ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਦੀ ਨਿਗਰਾਨੀ ਕਰਦੇ ਹਨ; ਸਮੇਂ-ਸਮੇਂ 'ਤੇ ਇਸਦੀ ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ੀਲਤਾ ਦੀ ਸਮੀਖਿਆ ਕਰਦੇ ਹਨ; ਅਤੇ ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਂਦੇ ਹਨ ਕਿ ਇਸਨੂੰ ਉਸ ਸਮੀਖਿਆ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਅਪਡੇਟ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਅਜਿਹਾ ਕਾਮਿਆਂ ਨਾਲ ਸਲਾਹ-ਮਸ਼ਵਰਾ ਕਰਕੇ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।
- ਸੀਨੀਅਰ ਆਗੂ ਲੀਡਰਸ਼ਿਪ ਦੀ ਕਾਰਗੁਜ਼ਾਰੀ ਬਾਰੇ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਢੰਗ ਨਾਲ ਫੀਡਬੈਕ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਲਈ ਵਰਕਰਾਂ ਲਈ ਮੌਕੇ ਪੈਦਾ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਇਸ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਆਗੂ ਦੇ ਕੰਮ ਦੇ ਸਥਾਨਾਂ ਨੂੰ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਅਤੇ ਆਦਰਯੋਗ ਬਣਾਉਣ ਬਾਰੇ ਰਵੱਈਏ, ਅਤੇ ਪ੍ਰਤੀ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਬਾਰੇ ਫੀਡਬੈਕ ਲੈਣ ਲਈ - ਨਾਲ ਹੀ ਨਾਲ ਇਹ ਵੀ ਕਿ ਕੀ ਉਹ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਨੂੰ ਖ਼ਤਮ ਕਰਨ ਲਈ ਢੁੱਕਵਾਂ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ, ਲਈ ਇੱਕ ਹੁੰਮਨਾਮ ਫੀਡਬੈਕ ਬਾਕਸ, ਸਰਵੇਖਣ ਜਾਂ ਨੌਕਰੀ ਛੱਡਣ ਵਾਲੇ ਕੀਤੀ ਜਾਣ ਲਈ ਇੰਟਰਵਿਊ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨਾ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ।
- ਸੀਨੀਅਰ ਆਗੂ ਕੰਮ 'ਤੇ ਆਦਰਯੋਗ ਵਿਵਹਾਰ ਬਾਰੇ ਉਮੀਦਾਂ ਬਾਰ ਦੱਸਦੇ ਹਨ।
 - ਇੱਕ ਛੋਟੀ ਸੰਸਥਾ ਜਾਂ ਕਾਰੋਬਾਰ ਵਿੱਚ, ਕਾਮਿਆਂ ਲਈ ਇਹ ਨੌਕਰੀ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰਨ ਸਮੇਂ ਹੋਣ ਵਾਲੀ ਇੰਡਕਸ਼ਨ ਵਿੱਚ, ਟੀਮ ਮੀਟਿੰਗਾਂ ਵਿੱਚ, ਈ-ਮੇਲ ਦੁਆਰਾ, 'ਟੂਲਬਾਕਸ ਟਾਕਸ' ਦੌਰਾਨ ਅਤੇ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ 'ਤੇ ਲੱਗੇ ਸੰਕੇਤਾਂ ਰਾਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਦੀਆਂ ਨੀਤੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਮਜ਼ਬੂਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਦਰਮਿਆਨੀਆਂ ਅਤੇ ਵੱਡੀਆਂ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਾਰੋਬਾਰਾਂ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਇੰਟ੍ਰਾਨੈੱਟ ਦੁਆਰਾ ਅਤੇ ਕਾਮਿਆਂ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਸੰਸਥਾਤਮਕ ਮੁੱਲਾਂ ਦੁਆਰਾ ਮਜ਼ਬੂਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।
 - ਕਿਸੇ ਛੋਟੀ ਸੰਸਥਾ ਜਾਂ ਕਾਰੋਬਾਰ ਵਿੱਚ ਕਾਮਿਆਂ (ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਗਾਹਕ, ਅਸਾਮੀ ਅਤੇ ਮਰੀਜ਼) ਨਾਲ ਸੰਪਰਕ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਤੀਜੀਆਂ ਧਿਰਾਂ ਲਈ, ਇਸ ਵਿੱਚ ਆਦਰਯੋਗ ਵਿਵਹਾਰ ਬਾਰੇ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ 'ਤੇ ਪੋਸਟਰ ਦਿਖਾਉਣਾ ਜਾਂ ਸਾਂਝੇ IT ਪਲੇਟਫਾਰਮਾਂ 'ਤੇ ਸੰਦੇਸ਼ ਦਿਖਾਉਣਾ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇੱਕ ਦਰਮਿਆਨੀ ਜਾਂ ਵੱਡੀ ਸੰਸਥਾ ਜਾਂ ਕਾਰੋਬਾਰ ਵਿੱਚ, ਇਸ ਵਿੱਚ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਲਈ ਤੀਜੀ ਧਿਰ ਨੂੰ ਸੰਸਥਾ ਦੀ ਆਦਰਯੋਗ ਵਿਵਹਾਰ ਨੀਤੀ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ।
- ਸੀਨੀਅਰ ਆਗੂ ਕਾਮਿਆਂ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਤੀਜੀਆਂ ਧਿਰਾਂ ਨਾਲ ਗੱਲਬਾਤ ਵਿੱਚ ਆਦਰਯੋਗ ਵਿਵਹਾਰ ਨੂੰ ਮਿਸਾਲ ਵਜੋਂ ਪੇਸ਼ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਇੱਕ ਛੋਟੀ ਸੰਸਥਾ ਜਾਂ ਕਾਰੋਬਾਰ ਵਿੱਚ, ਇਸ ਵਿੱਚ ਆਦਰਯੋਗ ਅਤੇ ਸ਼ਮੂਲੀਅਤ ਵਾਲੀ ਭਾਸ਼ਾ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨਾ; ਜਦੋਂ ਇਹ ਵਾਪਰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਅਪਮਾਨਜਨਕ ਵਿਵਹਾਰ ਵਿਰੁੱਧ ਆਵਾਜ਼ ਉਠਾਉਣਾ; ਅਤੇ ਕਾਮਿਆਂ ਤੋਂ ਸਲਾਹ ਲੈਣਾ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇੱਕ ਦਰਮਿਆਨੀ ਜਾਂ ਵੱਡੀ ਸੰਸਥਾ ਜਾਂ ਕਾਰੋਬਾਰ ਵਿੱਚ, ਆਗੂਆਂ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਵਿੱਚ ਰੋਲ ਮਾਡਲ ਆਦਰਪੂਰਨ ਵਿਵਹਾਰ ਦੀਆਂ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ।
- ਸੀਨੀਅਰ ਆਗੂ ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਵਿਵਹਾਰ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਟੀਮ ਮੀਟਿੰਗਾਂ ਵਿੱਚ ਜਾਂ ਸਟਾਫ਼ ਅਵਾਰਡਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨਾ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ। ਇੱਕ ਦਰਮਿਆਨੀ ਜਾਂ ਵੱਡੀ ਸੰਸਥਾ ਜਾਂ ਕਾਰੋਬਾਰ ਵਿੱਚ, ਇਸ ਵਿੱਚ ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਵਿਵਹਾਰ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਕਰਨ ਲਈ ਮਿਹਨਤਾਨੇ ਅਤੇ ਹੋਰ ਪ੍ਰੋਤਸਾਹਨ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ।

- ਸੀਨੀਅਰ ਆਗੂ ਉਹਨਾਂ ਲੋਕਾਂ ਲਈ ਅਨੁਪਾਤਕ ਅਤੇ ਢੁਕਵੇਂ ਨਤੀਜਿਆਂ ਨੂੰ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਂਦੇ ਹਨ ਜੋ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੁੰਦੇ ਹਨ, ਸੰਸਥਾ ਜਾਂ ਕਾਰੋਬਾਰ ਵਿੱਚ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਜਾਂ ਮਹੱਤਵ ਦੀ ਪਰਵਾਹ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ।
- ਸੀਨੀਅਰ ਆਗੂ ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਂਦੇ ਹਨ ਕਿ ਜਿਹੜੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਦੀ ਰਿਪੋਰਟ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਪੇਸ਼ੇਵਰ ਤਰੱਕੀ ਜਾਂ ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਲਈ ਨਾ-ਪੱਖੀ ਨਤੀਜੇ ਨਹੀਂ ਭੁਗਤਣੇ ਪੈਂਦੇ ਹਨ।
- ਸੀਨੀਅਰ ਆਗੂ ਸਮਰਥਨ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਹਨ ਅਤੇ ਕਾਮਿਆਂ ਨੂੰ ਸੰਬੰਧਿਤ ਸਿੱਖਿਆ (ਸਿਖਲਾਈ ਜਾਂ ਰਸਮੀ ਸਿੱਖਿਆ ਸਮੇਤ) ਕਰਨ ਲਈ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਇਸ ਵਿੱਚ ਸੱਭਿਆਚਾਰਕ ਤਬਦੀਲੀ, ਲਿੰਗ ਸਮਾਨਤਾ ਅਤੇ ਸ਼ਮੂਲੀਅਤ ਲਈ ਇੱਕ ਵਿਆਪਕ ਕਾਰਜ ਸਥਾਨ ਦੀ ਵਚਨਬੱਧਤਾ ਦੇ ਹਿੱਸੇ ਵਜੋਂ ਸਿੱਖਿਆ ਨੂੰ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰਨਾ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਸਮਰਥਨ ਵਿੱਚ ਸਿੱਖਿਆ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਕੰਮ ਦੇ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਸਮਾਂ ਦੇਣਾ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ।
- ਸੀਨੀਅਰ ਆਗੂ ਅਜਿਹੇ ਬਿਆਨ ਦਿੰਦੇ ਹਨ ਜੋ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਨੂੰ ਖ਼ਤਮ ਕਰਨ ਲਈ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਵਚਨਬੱਧਤਾ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦੇ ਹਨ, ਅਤੇ ਅੱਗੇ ਵਧਾਉਂਦੇ ਹਨ। ਬਿਆਨ ਅੰਦਰੂਨੀ ਅਤੇ ਬਾਹਰੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਦਿੱਤੇ ਜਾ ਸਕਦੇ ਹਨ, ਅਤੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਤਰੀਕਿਆਂ ਨਾਲ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ - ਭਾਵੇਂ ਕਾਮਿਆਂ ਨਾਲ ਗ਼ੈਰ ਰਸਮੀ ਚਰਚਾ ਦੌਰਾਨ, ਜਾਂ ਰਸਮੀ ਜਨਤਕ ਬਿਆਨ ਦੁਆਰਾ।
- ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਾਰੋਬਾਰਾਂ ਨੂੰ ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣਾ ਹੈ ਕਿ ਸੀਨੀਅਰ ਆਗੂ ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਡਿਊਟੀ ਨੂੰ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਕਰਨ ਅਤੇ ਲਿੰਗ ਸਮਾਨਤਾ ਲਈ ਵਚਨਬੱਧ ਹੋਣ ਲਈ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰ ਅਤੇ ਜਵਾਬਦੇਹ ਹਨ। ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ, ਦਰਮਿਆਨੀਆਂ ਅਤੇ ਵੱਡੀਆਂ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਵਿੱਚ, ਇਸਨੂੰ ਮੁੱਖ ਸੰਚਾਲਨ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ਾਂ ਵਿੱਚ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਨਾਲ ਹੀ ਸੀਨੀਅਰ ਆਗੂਆਂ ਲਈ ਨਿਯੁਕਤੀ ਅਤੇ ਕਾਰਗੁਜ਼ਾਰੀ ਢਾਂਚੇ ਵਿੱਚ ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਕਾਰਜ ਸਥਾਨ ਸੱਭਿਆਚਾਰ ਅਤੇ ਰੋਲ ਮਾਡਲਿੰਗ ਆਦਰਯੋਗ ਵਿਵਹਾਰ ਨੂੰ ਇੱਕ ਕਾਰਕ ਬਣਾ ਕੇ। ਮੁੱਖ ਸੰਚਾਲਨ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ ਸੀਨੀਅਰ ਆਗੂਆਂ ਲਈ ਸਿੱਟਿਆਂ ਦੀ ਰੂਪਰੇਖਾ ਵੀ ਦੱਸ ਸਕਦੇ ਹਨ ਜੋ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੁੰਦੇ ਹਨ ਜਾਂ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਨੂੰ ਖ਼ਤਮ ਕਰਨ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਉਮੀਦਾਂ ਅਤੇ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਅਸਫ਼ਲ ਰਹਿੰਦੇ ਹਨ।

ਮਿਆਰ 1: ਲੀਡਰਸ਼ਿਪ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦਿਖਾਉਣ ਲਈ ਰੱਖੇ ਰਿਕਾਰਡਾਂ ਦੀਆਂ ਉਦਾਹਰਨਾਂ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ:

- ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਨੂੰ ਖ਼ਤਮ ਕਰਨ ਲਈ ਸੁਝਾਏ ਗਏ ਉਪਾਅ (ਹਰੇਕ ਮਿਆਰਾਂ ਦੇ ਹਵਾਲੇ ਨਾਲ) ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਉਪਾਵਾਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ ਕੀਤੀ ਤਰੱਕੀ (ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ, ਇੱਕ ਲਿਖਤੀ 'ਰੋਕਥਾਮ ਅਤੇ ਜਵਾਬੀ ਕਾਰਵਾਈ ਯੋਜਨਾ')
- ਕਾਮਿਆਂ (ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਨੁਮਾਇੰਦਿਆਂ, ਜਿੱਥੇ ਸੰਬੰਧਿਤ ਹੋਵੇ) ਨਾਲ ਸਲਾਹ-ਮਸ਼ਵਰੇ ਦੇ ਪੱਤਰ-ਵਿਵਹਾਰ ਅਤੇ ਸਬੂਤ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਮੀਟਿੰਗ ਦਾ ਏਜੰਡਾ ਅਤੇ ਨੋਟਸ
- ਕਾਮਿਆਂ ਤੋਂ ਮਿਲਿਆ ਫੀਡਬੈਕ, ਵਰਕਰ ਸਰਵੇਖਣਾਂ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਅਤੇ ਨੌਕਰੀ ਛੱਡਣ ਸਮੇਂ ਕੀਤੀ ਇੰਟਰਵਿਊ ਅਤੇ ਉਠਾਏ ਗਏ ਮੁੱਦਿਆਂ ਨੂੰ ਹੱਲ ਕਰਨ ਲਈ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਕਾਰਵਾਈਆਂ
- ਨੀਤੀਆਂ, ਆਚਾਰ ਸੰਹਿਤਾ, ਸੀਨੀਅਰ ਆਗੂਆਂ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਅਤੇ ਅਹੁਦੇ ਦੇ ਵੇਰਵੇ, ਕਾਰਗੁਜ਼ਾਰੀ ਸਮੀਖਿਆ ਦਸਤਾਵੇਜ਼, ਪ੍ਰੋਤਸਾਹਨ ਯੋਜਨਾਵਾਂ ਅਤੇ ਮੁੱਖ ਕਾਰਗੁਜ਼ਾਰੀ ਸੂਚਕ (KPIs)
- ਸੀਨੀਅਰ ਆਗੂਆਂ ਲਈ ਇੰਡਕਸ਼ਨ ਮੈਨੂਅਲ ਅਤੇ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ
- ਸੰਸਥਾਤਮਕ ਮੁੱਲ, ਨੋਟਿਸ ਬੋਰਡ ਅਤੇ ਇੰਟਰਾਨੈੱਟ
- ਬੋਰਡ ਪੇਪਰ ਅਤੇ ਮਿੰਟ
- ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਜਾਂ ਬਾਹਰੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਬਾਰੇ ਦਿੱਤੇ ਬਿਆਨ
- ਪ੍ਰਵੇਸ਼ ਜਾਂ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਲਈ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਅਤੇ ਵਿਵਹਾਰ ਦੀਆਂ ਉਮੀਦਾਂ ਬਾਰੇ ਤੀਜੀ ਧਿਰਾਂ (ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਗਾਹਕ, ਅਸਾਮੀ ਅਤੇ ਮਰੀਜ਼) ਲਈ ਸੰਕੇਤ
- ਸੀਨੀਅਰ ਆਗੂਆਂ ਦੁਆਰਾ ਦਸਤਖ਼ਤ ਕੀਤੀ ਗਈ ਇਹਨਾਂ ਦਿਸ਼ਾ-ਨਿਰਦੇਸ਼ਾਂ ਜਾਂ ਹੋਰ ਸੰਬੰਧਿਤ ਕਮਿਸ਼ਨ ਸਰੋਤਾਂ (ਸਮੇਤ ਜੋ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤੌਰ 'ਤੇ ਛੋਟੀਆਂ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਾਰੋਬਾਰਾਂ ਲਈ ਹਨ) ਦੀ ਇੱਕ ਕਾਪੀ, ਇਹ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਪੜ੍ਹਿਆ ਅਤੇ ਸਮਝਿਆ ਗਿਆ ਹੈ।
- ਸਿਖਲਾਈ ਸੈਸ਼ਨਾਂ ਲਈ ਹਾਜ਼ਰੀ ਰਿਕਾਰਡ ਜਾਂ ਸੀਨੀਅਰ ਲੀਡਰਾਂ ਲਈ ਮੋਡੀਊਲ, ਸਿਖਲਾਈ ਸਮੱਗਰੀ ਦੀ ਇੱਕ ਕਾਪੀ ਦੇ ਨਾਲ।



10.2 ਮਿਆਰ 2: ਸੱਭਿਆਚਾਰ



02: ਸੱਭਿਆਚਾਰ

ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਾਰੋਬਾਰ ਅਜਿਹੇ ਸੱਭਿਆਚਾਰ ਨੂੰ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰਦੇ ਹਨ ਜੋ ਸੁਰੱਖਿਅਤ, ਆਦਰਯੋਗ ਅਤੇ ਸ਼ਮੂਲੀਅਤ ਵਾਲਾ ਹੈ ਅਤੇ ਵੰਨ-ਸੁਵੰਨਤਾ ਅਤੇ ਲਿੰਗ ਸਮਾਨਤਾ ਦੀ ਕਦਰ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਸੱਭਿਆਚਾਰ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ (ਨੇਤਾਵਾਂ ਅਤੇ ਮੈਨੇਜਰਾਂ ਸਮੇਤ) ਨੂੰ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਦੀ ਰਿਪੋਰਟ ਕਰਨ, ਨੁਕਸਾਨ ਨੂੰ ਘੱਟ ਕਰਨ ਅਤੇ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਕੰਮਾਂ ਲਈ ਜਵਾਬਦੇਹ ਠਹਿਰਾਉਣ ਲਈ ਸ਼ਕਤੀ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ।

ਸੰਸਥਾਤਮਕ ਸੱਭਿਆਚਾਰ ਉਹਨਾਂ ਕਦਰਾਂ-ਕੀਮਤਾਂ, ਰਵੱਈਏ ਅਤੇ ਵਿਵਹਾਰਾਂ ਤੋਂ ਬਣਿਆ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜੋ ਕਿਸੇ ਸੰਸਥਾ ਜਾਂ ਕਾਰੋਬਾਰ ਦੁਆਰਾ, ਪ੍ਰਤੱਖ ਜਾਂ ਅਪ੍ਰਤੱਖ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪ੍ਰਸ਼ਟੀ ਕੀਤੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ। ਇਹ ਇਸ ਗੱਲ ਦੇ ਮਿਆਰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਸਵੀਕਾਰਯੋਗ ਹੈ ਅਤੇ ਜੇਕਰ ਇਹ ਵਾਪਰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਕਿਵੇਂ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਿਆ ਜਾਵੇਗਾ।

ਸੁਰੱਖਿਆ ਅਤੇ ਆਦਰ ਦਾ ਸੱਭਿਆਚਾਰ ਜੋ ਲਿੰਗ ਸਮਾਨਤਾ, ਵਿਭਿੰਨਤਾ ਅਤੇ ਸ਼ਮੂਲੀਅਤ ਦੀ ਕਦਰ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਅੱਗੇ ਵਧਾਉਂਦਾ ਹੈ, ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦਾ ਧੁਰਾ ਹੈ, ਨਾਲ-ਨਾਲ ਉਹਨਾਂ ਪ੍ਰਣਾਲੀਆਂ ਵਿੱਚ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਅਤੇ ਭਰੋਸਾ ਪੈਦਾ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜੋ ਜਵਾਬ ਦੇਣ ਲਈ ਮੌਜੂਦ ਹੈ। ਇਸਦੇ ਉਲਟ, ਇੱਕ ਖੁੱਲ੍ਹੇ ਦੇਣ ਵਾਲਾ ਸੱਭਿਆਚਾਰ ਜੋ ਔਰਤਾਂ ਦਾ ਨਿਰਾਦਰ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਜੋ ਰੋਜ਼ਮਰਾ ਲਿੰਗਵਾਦ, ਭੇਦਭਾਵ ਅਤੇ ਜਿਨਸੀ ਛੇੜਛਾੜ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਦਾ ਅਤੇ ਆਮ ਬਣਾਉਂਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਹਾਸ਼ੀਏ 'ਤੇ ਖੜ੍ਹੇ ਸਮੂਹਾਂ ਨੂੰ ਬਾਹਰ ਰੱਖਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਨੂੰ ਵਧਣ-ਫੁੱਲਣ ਲਈ ਮਾਰੋਲ ਬਣਾਉਂਦਾ ਹੈ।

ਸੱਭਿਆਚਾਰ ਨੂੰ ਰਸਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨੀਤੀਆਂ, ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ, ਆਗੂਆਂ ਦੇ ਬਿਆਨਾਂ, ਕਾਮਿਆਂ ਦੇ ਲਾਭਾਂ ਅਤੇ ਆਚਾਰ ਸੰਹਿਤਾਵਾਂ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਗੱਲਬਾਤ ਦੇ ਸਵੀਕਾਰੇ ਜਾਂਦੇ ਤਰੀਕਿਆਂ, ਕੰਮ ਦੇ ਘੰਟਿਆਂ ਅਤੇ ਕੰਮ/ਜੀਵਨ ਦੇ ਸੰਤੁਲਨ ਪ੍ਰਤੀ ਰਵੱਈਏ, ਅਤੇ ਕੀ ਵਿਭਿੰਨਤਾ ਅਤੇ ਸ਼ਮੂਲੀਅਤ ਨੂੰ ਆਦਰਸ਼ ਵਜੋਂ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਦੁਆਰਾ ਗ਼ੈਰ-ਰਸਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸੰਚਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਮਿਆਰ 1: ਲੀਡਰਸ਼ਿਪ ਤੋਂ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਕਿਸੇ ਸੰਸਥਾ ਜਾਂ ਕਾਰੋਬਾਰ ਦੇ ਸਭ ਤੋਂ ਸੀਨੀਅਰ ਆਗੂ (ਉਦਾਹਰਨ ਵਜੋਂ, ਕਾਰੋਬਾਰੀ ਮਾਲਕ, ਬੋਰਡ ਅਤੇ ਸੀ.ਈ.ਓ.) ਸਵੀਕਾਰਯੋਗ ਅਤੇ ਮੁੱਲਵਾਨ ਕੀ ਹੈ, ਇਸ ਬਾਰੇ 'ਉੱਪਰ ਤੋਂ ਲਹਿਜ਼ਾ' ਤੈਅ ਕਰਨ ਲਈ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰ ਹੁੰਦੇ ਹਨ, ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਦੇ ਸੱਭਿਆਚਾਰ ਨੂੰ ਬਣਾਉਣ ਵਿੱਚ ਬਹੁਤ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਭੂਮਿਕਾ ਨਿਭਾਉਂਦੇ ਹਨ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਸੱਭਿਆਚਾਰ ਸਿਰਫ਼ ਸੀਨੀਅਰ ਆਗੂਆਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਕੇ ਵੀ ਬਣਾਇਆ ਅਤੇ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਹੁੰਦਾ ਹੈ।

ਇਸਦੀ ਬਜਾਏ, ਇਹ ਸਾਰੇ ਪੱਧਰਾਂ 'ਤੇ ਆਗੂਆਂ ਅਤੇ ਮੈਨੇਜਰਾਂ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਹੁੰਦਾ ਅਤੇ ਆਕਾਰ ਲੈਂਦਾ ਹੈ, ਨਾਲ ਹੀ, ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ 'ਤੇ ਹਰ ਵਿਅਕਤੀ ਹਰ ਰੋਜ਼ ਕੰਮ ਵਿੱਚ ਕਿਵੇਂ ਵਿਚਰਦਾ ਹੈ, ਉਸ ਸਭ ਦੁਆਰਾ ਜੋ ਉਹ ਕਰਦਾ ਹੈ।

ਇਸ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ, 'ਆਗੂਆਂ ਅਤੇ ਮੈਨੇਜਰਾਂ' ਵਿੱਚ ਟੀਮ ਲੀਡਰ, ਸੁਪਰਵਾਈਜ਼ਰ, ਕਾਰਜਕਾਰੀ, ਲਾਈਨ ਮੈਨੇਜਰ, ਲੋਕ ਮੈਨੇਜਰ ਅਤੇ ਹੋਰ ਮੈਨੇਜਰ ਸਮੇਤ ਹੋਰ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਲਈ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਵਾਲਾ ਹਰੇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਸਾਰੇ ਪੱਧਰਾਂ 'ਤੇ ਆਗੂਆਂ ਅਤੇ ਮੈਨੇਜਰਾਂ ਕੋਲ ਉਨ੍ਹਾਂ ਰਵੱਈਏ ਅਤੇ ਵਿਵਹਾਰਾਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਜੋ ਸਵੀਕਾਰਯੋਗ ਹਨ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ ਇੱਕ ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਕਾਰਜ ਸਥਾਨ ਸੱਭਿਆਚਾਰ ਨੂੰ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕਰਨ ਅਤੇ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਸਰਗਰਮ ਭੂਮਿਕਾ ਨਿਭਾਉਣ ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਇਸ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਵਿਵਹਾਰ ਨਾਲ ਕਿਵੇਂ ਨਜਿੱਠਦੇ ਹਨ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਨੂੰ ਦੇਖਣ 'ਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਵਿਰੁੱਧ ਆਵਾਜ਼ ਉਠਾਕੇ, ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਦਾ ਜਵਾਬ ਦੇਣ ਲਈ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਕੇ, ਅਤੇ ਆਦਰਪੂਰਨ ਵਿਵਹਾਰ ਨੂੰ ਮਿਸਾਲ ਵਜੋਂ ਪੇਸ਼ ਕਰਕੇ।

ਸੱਭਿਆਚਾਰ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ 'ਤੇ ਕਾਮਿਆਂ ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ (ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਗਾਹਕ, ਅਸਾਮੀ ਅਤੇ ਮਰੀਜ਼) ਦੇ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਦੇ ਆਪਸੀ ਪ੍ਰਭਾਵ ਤੋਂ ਵੀ ਰੂਪ ਲੈਂਦਾ ਅਤੇ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਵਿੱਚ ਇਹ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ ਕਿ ਲੋਕ ਇੱਕ ਦੂਜੇ ਨਾਲ ਕਿਵੇਂ ਵਿਚਰਦੇ ਅਤੇ ਗੱਲਬਾਤ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਨਾਲ ਹੀ ਉਹ ਵਿਵਹਾਰ ਜਿਸ ਨੂੰ ਲੋਕ ਸਵੀਕਾਰਯੋਗ ਸਮਝਦੇ ਹਨ।

ਕਿਸੇ ਵੀ ਸੰਸਥਾ ਜਾਂ ਕਾਰੋਬਾਰ ਦੇ ਸੱਭਿਆਚਾਰ ਨੂੰ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਦੀ ਰਿਪੋਰਟ ਕਰਨ ਅਤੇ ਨੁਕਸਾਨ ਨੂੰ ਘੱਟ ਕਰਨ ਲਈ ਸ਼ਕਤੀ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਇਸਨੂੰ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਕੰਮਾਂ ਲਈ ਜਵਾਬਦੇਹ ਵੀ ਠਹਿਰਾਉਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਉਹਨਾਂ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦੀਆਂ ਉਦਾਹਰਨਾਂ ਜੋ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਾਰੋਬਾਰ ਮਿਆਰ 2: ਸੱਭਿਆਚਾਰ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ, ਉਹਨਾਂ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ:³¹

- ਸੰਸਥਾ ਜਾਂ ਕਾਰੋਬਾਰ ਦੇ ਅੰਦਰ ਲਿੰਗ ਸਮਾਨਤਾ ਅਤੇ ਵਿਭਿੰਨਤਾ ਨੂੰ ਤਰਜੀਹ ਦੇਣਾ ਅਤੇ ਸਮਰਥਨ ਕਰਨਾ - ਭਰਤੀ ਵਿੱਚ ਲਿੰਗ ਸੰਤੁਲਨ ਅਤੇ ਵਿਭਿੰਨਤਾ ਵੱਲ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਧਿਆਨ ਦੇ ਕੇ। ਦਰਮਿਆਨੀਆਂ ਅਤੇ ਵੱਡੀਆਂ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਾਰੋਬਾਰਾਂ ਵਿੱਚ, ਇਸ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਵਿਆਪਕ ਲਿੰਗ ਸਮਾਨਤਾ ਰਣਨੀਤੀ (ਲਿੰਗ ਸਮਾਨਤਾ ਟੀਚਿਆਂ ਸਮੇਤ) ਅਤੇ ਇੱਕ ਵਿਭਿੰਨਤਾ ਅਤੇ ਸ਼ੁਮੂਲੀਅਤ ਰਣਨੀਤੀ, ਨਾਲ ਹੀ ਟੀਚਿਆਂ ਪ੍ਰਤੀ ਕਾਰਗੁਜ਼ਾਰੀ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਨਾ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ।
- ਭਰਤੀ ਅਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀਆਂ ਸਥਿਤੀਆਂ ਸਮੇਤ ਲਿੰਗ ਸਮਾਨਤਾ ਅਤੇ ਵਿਭਿੰਨਤਾ ਨੂੰ ਅੱਗੇ ਵਧਾਉਣ ਲਈ 'ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਉਪਾਅ' ਜਾਂ ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਭੇਦਭਾਵ ਦੀਆਂ ਪਹਿਲਕਦਮੀਆਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨਾ।
- ਸਾਰੇ ਪੱਧਰਾਂ 'ਤੇ ਆਗੂ ਅਤੇ ਮੈਨੇਜਰ, ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਅਤੇ ਤੀਜੀਆਂ ਧਿਰਾਂ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਗਾਹਕਾਂ, ਅਸਾਮੀਆਂ ਅਤੇ ਮਰੀਜ਼ਾਂ ਨਾਲ ਗੱਲਬਾਤ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਆਦਰਯੋਗ ਵਿਵਹਾਰ ਨੂੰ ਮਿਸਾਲ ਵਜੋਂ ਪੇਸ਼ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਇਸ ਵਿੱਚ ਆਦਰਯੋਗ ਅਤੇ ਸ਼ੁਮੂਲੀਅਤ ਭਾਸ਼ਾ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨਾ ਅਤੇ ਜਦੋਂ ਅਜਿਹਾ ਵਾਪਰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਅਪਮਾਨਜਨਕ ਵਿਵਹਾਰ ਪ੍ਰਤੀ ਆਵਾਜ਼ ਉਠਾਉਣਾ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ।
- ਸਾਰੇ ਪੱਧਰਾਂ 'ਤੇ ਆਗੂਆਂ ਅਤੇ ਮੈਨੇਜਰਾਂ ਨੇ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਇੱਕ ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਕਾਰਜ ਸਥਾਨ ਸੱਭਿਆਚਾਰ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਲਈ ਜਵਾਬਦੇਹ ਠਹਿਰਾਉਂਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਉਹ ਘਟਨਾਵਾਂ ਪ੍ਰਤੀ ਕਿਵੇਂ ਜਵਾਬੀ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ, ਇੱਕ ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਕਾਰਜ ਸਥਾਨ ਸੱਭਿਆਚਾਰ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ 'ਤੇ ਲੋਕਾਂ ਦੇ ਯੋਗਦਾਨਾਂ ਦੀ ਖੁੱਲ੍ਹ ਕੇ ਚਰਚਾ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਸੰਬੰਧਿਤ ਨੀਤੀ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ਾਂ ਵਿੱਚ ਦਰਸਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਕਾਰਗੁਜ਼ਾਰੀ ਦੇ ਮੁਲਾਂਕਣਾਂ ਅਤੇ ਤਰੱਕੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ ਵਿੱਚ ਕਦਰ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ।
- ਸਾਰੇ ਪੱਧਰਾਂ 'ਤੇ ਆਗੂ ਅਤੇ ਮੈਨੇਜਰ ਸਮੇਂ-ਸਮੇਂ 'ਤੇ ਅਤੇ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਆਦਰਯੋਗ ਵਿਵਹਾਰ ਬਾਰੇ ਉਮੀਦਾਂ ਦੱਸਦੇ ਹਨ; ਕਿਹੜਾ ਵਿਵਹਾਰ ਅਸਵੀਕਾਰਯੋਗ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣ ਦੇ ਕੀ ਸਿੱਟੇ ਨਿੱਕਲਣਗੇ। ਇੱਕ ਛੋਟੀ ਸੰਸਥਾ ਜਾਂ ਕਾਰੋਬਾਰ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਨੌਕਰੀ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰਨ ਸਮੇਂ ਹੋਣ ਵਾਲੀ ਇੰਡਕਸ਼ਨ ਵਿੱਚ, ਟੀਮ ਮੀਟਿੰਗਾਂ ਵਿੱਚ, ਈ-ਮੇਲ ਦੁਆਰਾ, 'ਟੂਲਬਾਕਸ ਟਾਕਸ' ਦੌਰਾਨ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਈ-ਮੇਲਾਂ, ਪੋਸਟਰਾਂ, ਨੋਟਿਸਾਂ ਜਾਂ ਬਰੋਸ਼ਰਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਕੇ ਹੋਰ ਮਜ਼ਬੂਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇੱਕ ਦਰਮਿਆਨੀ ਜਾਂ ਵੱਡੀ ਸੰਸਥਾ ਜਾਂ ਕਾਰੋਬਾਰ ਵਿੱਚ, ਇਹਨਾਂ ਸੰਦੇਸ਼ਾਂ ਨੂੰ ਸੰਸਥਾਤਮਕ ਮੁੱਲਾਂ, ਅੰਦਰੂਨੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪ੍ਰਕਾਸ਼ਿਤ ਨੀਤੀਆਂ ਅਤੇ ਰਣਨੀਤੀਆਂ, ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ, ਆਚਾਰ ਸੰਹਿਤਾ, ਅਤੇ ਇੰਟਰਨੈੱਟ ਦੁਆਰਾ ਵੀ ਮਜ਼ਬੂਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

- ਸਾਰੇ ਪੱਧਰਾਂ 'ਤੇ ਆਗੂ ਅਤੇ ਮੈਨੇਜਰ, ਜੋ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਵਿਵਹਾਰ ਲਈ ਜਵਾਬਦੇਹ ਬਣਾਉਂਦੇ ਹਨ; ਕਾਮਿਆਂ ਨੂੰ ਅਜਿਹਾ ਕਰਨ ਲਈ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰਦੇ ਹਨ; ਅਤੇ ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਂਦੇ ਹਨ ਕਿ ਜੋ ਲੋਕ ਦੁਰਾਚਾਰ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੁੰਦੇ ਹਨ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਸੁਰੱਖਿਆ, ਇਨਾਮ ਜਾਂ ਤਰੱਕੀ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ (ਸਾਰੇ ਪੱਧਰਾਂ ਦੇ ਆਗੂਆਂ ਅਤੇ ਮੈਨੇਜਰਾਂ, ਕਾਮਿਆਂ ਅਤੇ ਤੀਜੀਆਂ ਧਿਰਾਂ ਜਿਵੇਂ ਕਿ 'ਵੱਡੇ' ਗਾਹਕਾਂ ਅਤੇ ਅਸਾਮੀਆਂ ਸਮੇਤ)।
 - ਇਸ ਵਿੱਚ ਅਪਮਾਨਜਨਕ ਟਿੱਪਣੀਆਂ (ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ, 'ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਲਿੰਗਵਾਦ') ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਗਾਹਕ ਜਾਂ ਅਸਾਮੀ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਮਨ੍ਹਾਂ ਕਰਨਾ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜੋ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੁੰਦਾ ਹੈ।
 - ਇਸ ਵਿੱਚ ਉਹਨਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨਾਲ ਗ਼ੈਰ-ਰਸਮੀ ਵਿਚਾਰ-ਵਟਾਂਦਰੇ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ ਜੋ ਅਪਮਾਨਜਨਕ ਵਿਵਹਾਰ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੁੰਦੇ ਹਨ, ਅਤੇ ਨਾਲ ਹੀ ਰਸਮੀ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ (ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਲੋਕਾਂ ਲਈ ਅਨੁਪਾਤਕ ਅਤੇ ਇਕਸਾਰ ਨਤੀਜਿਆਂ ਨੂੰ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਂਦੇ ਹੋਏ)।
- ਆਗੂ ਅਤੇ ਮੈਨੇਜਰ ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ ਕਿ ਔਨਲਾਈਨ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਵਾਤਾਵਰਣ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਅਤੇ ਸਤਿਕਾਰਯੋਗ ਹਨ। ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ, ਔਨਲਾਈਨ ਮੀਟਿੰਗਾਂ ਵਿੱਚ ਚੈਟ ਫੰਕਸ਼ਨ ਨੂੰ ਸੰਚਾਲਿਤ ਕਰਨਾ, ਅਪਮਾਨਜਨਕ ਅਤੇ ਪੱਖਪਾਤੀ ਸਮੱਗਰੀ ਨੂੰ ਹਟਾਉਣਾ, ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰਯੋਗ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਔਨਲਾਈਨ ਵਿਵਹਾਰਾਂ ਬਾਰੇ ਸਿਖਲਾਈ ਦੇਣਾ।
- ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਵਿਵਹਾਰਾਂ ਦਾ ਜਸ਼ਨ ਮਨਾਉਣਾ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਮਾਨਤਾ ਦੇਣਾ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ ਜਦੋਂ ਉਹ ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਵਿਵਹਾਰ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੁੰਦੇ ਹਨ, ਸਟਾਫ਼ ਮੀਟਿੰਗਾਂ ਵਿੱਚ ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਵਿਵਹਾਰ ਦੀ ਸ਼ਲਾਘਾ ਕਰਨਾ; ਜਾਂ ਸਟਾਫ਼ ਅਵਾਰਡਾਂ ਰਾਹੀਂ। ਇਹ ਸਾਰੇ ਕਾਮਿਆਂ ਦੁਆਰਾ ਹੀ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਨਾ ਸਿਰਫ਼ ਆਗੂਆਂ ਅਤੇ ਮੈਨੇਜਰਾਂ ਦੁਆਰਾ।
- ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਲਈ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਢੰਗ ਨਾਲ ਜਵਾਬ ਦੇਣ ਲਈ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰਨਾ ਅਤੇ ਸਮਰਥਨ ਦੇਣਾ। ਇਸ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਇਹ ਦੱਸਣਾ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਅਪਮਾਨਜਨਕ ਵਿਵਹਾਰ ਪ੍ਰਤੀ ਆਵਾਜ਼ ਉਠਾਉਣ ਲਈ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਤਮਾਸ਼ਬੀਨ ਸਿਖਲਾਈ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ।



ਮਿਆਰ 2: ਸੱਭਿਆਚਾਰ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦਿਖਾਉਣ ਲਈ ਰੱਖੇ ਰਿਕਾਰਡਾਂ ਦੀਆਂ ਉਦਾਹਰਨਾਂ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ:

- ਕਾਮਿਆਂ ਨਾਲ ਪੱਤਰ ਵਿਵਹਾਰ ਅਤੇ ਮੀਟਿੰਗ ਦੇ ਨੋਟਸ, ਕਾਮਿਆਂ ਤੋਂ ਮਿਲੀ ਸਲਾਹ, ਨੌਕਰੀ ਛੱਡਣ ਸਮੇਂ ਕੀਤੀ ਇੰਟਰਵਿਊ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਸਰਵੇਖਣਾਂ ਦੇ ਨਤੀਜੇ, ਅਤੇ ਸੰਬੰਧਿਤ ਕਾਰਵਾਈਆਂ
- ਲਿਖਤੀ ਸਮੱਗਰੀ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਪੋਸਟਰ, ਨੋਟਿਸ ਅਤੇ ਬਰੋਸ਼ਰ
- ਇੰਡਕਸ਼ਨ ਮੈਨੂਅਲ, ਸੰਸਥਾ ਦੀਆਂ ਕਦਰਾਂ-ਕੀਮਤਾਂ, ਆਚਾਰ ਸੰਹਿਤਾ, ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ, ਨੌਕਰੀ ਦੇ ਵੇਰਵੇ, ਅਤੇ ਪ੍ਰੋਤਸਾਹਨ ਯੋਜਨਾਵਾਂ/ਬੋਨਸ ਢਾਂਚੇ, ਕਾਰਗੁਜ਼ਾਰੀ ਅਤੇ ਵਿਕਾਸ ਯੋਜਨਾਵਾਂ, ਭਰਤੀ ਅਤੇ ਤਰੱਕੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ
- ਵਰਕਰ ਨੈੱਟਵਰਕ ਅਤੇ ਵਿਭਿੰਨਤਾ ਸਮੂਹਾਂ ਨਾਲ ਕੀਤੇ ਨਾਲ ਸਲਾਹ-ਮਸ਼ਵਰੇ ਤੋਂ ਲੈ ਗਏ ਨੋਟਸ ਅਤੇ ਸੰਬੰਧਿਤ ਕਾਰਵਾਈਆਂ
- ਲਿੰਗ ਸਮਾਨਤਾ ਅਤੇ ਕਾਰਜ ਸਥਾਨ ਦੀ ਵਿਭਿੰਨਤਾ, ਅਤੇ ਸੰਬੰਧਿਤ ਕਾਰਵਾਈਆਂ 'ਤੇ ਅੰਕੜੇ
- ਲਿੰਗ ਸਮਾਨਤਾ ਅਤੇ ਵਿਭਿੰਨਤਾ ਰਣਨੀਤੀਆਂ, ਟੀਚੇ ਅਤੇ ਸੰਬੰਧਿਤ ਕਾਰਗੁਜ਼ਾਰੀ ਮੈਟ੍ਰਿਕਸ।

ਨੋਟ: ਜੇ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਦਾ ਸੱਭਿਆਚਾਰ ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਲਈ ਖ਼ਤਰਾ ਪੈਦਾ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਜੇਕਰ ਇਸ ਖ਼ਤਰੇ ਨੂੰ ਖ਼ਤਮ ਕਰਨ ਜਾਂ ਘੱਟ ਕਰਨ ਲਈ ਵਾਜਬ ਤੌਰ 'ਤੇ ਵਿਵਹਾਰਕ ਨਿਯੰਤਰਣ ਉਪਾਅ ਕੀਤੇ ਜਾ ਸਕਦੇ ਹਨ ਤਾਂ WHS ਕਾਨੂੰਨਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ ਇੱਥੇ ਪਛਾਣੇ ਗਏ ਕਦਮਾਂ ਨਾਲੋਂ ਅੱਗੇ ਹੋਰ ਕਦਮ ਚੁੱਕਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ।

10.3 ਮਿਆਰ 3: ਜਾਣਕਾਰੀ



03: ਜਾਣਕਾਰੀ

ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਾਰੋਬਾਰ ਸਤਿਕਾਰਯੋਗ ਵਿਵਹਾਰ ਅਤੇ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਸੰਬੰਧੀ ਨੀਤੀ ਵਿਕਸਿਤ, ਸੰਚਾਰ ਅਤੇ ਲਾਗੂ ਕਰਦੇ ਹਨ।

ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਾਰੋਬਾਰ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ (ਆਗੂਆਂ ਅਤੇ ਮੈਨੇਜਰਾਂ ਸਮੇਤ) ਨੂੰ ਇਹਨਾਂ 'ਤੇ ਸਿੱਖਿਆ ਦੁਆਰਾ ਸੁਰੱਖਿਅਤ, ਆਦਰਯੋਗ ਅਤੇ ਸ਼ਮੂਲੀਅਤ ਵਾਲੇ ਵਿਵਹਾਰ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣ ਵਿੱਚ ਸਹਾਇਤਾ ਕਰਦੇ ਹਨ:

- ਵਿਵਹਾਰ ਦੇ ਸੰਭਾਵਿਤ ਮਿਆਰਾਂ 'ਤੇ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਉਹ ਕਿਰਿਆਵਾਂ ਅਤੇ ਰਵੱਈਏ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ ਜੋ ਸਮਾਨਤਾ ਅਤੇ ਸਤਿਕਾਰ ਨੂੰ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰਦੇ ਹਨ
- ਉਹਨਾਂ ਵਿਵਹਾਰਾਂ ਦੀ ਪਛਾਣ ਕਰਨ 'ਤੇ ਜੋ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਨੂੰ ਬਣਾਉਂਦੇ ਹਨ, ਅਤੇ ਅਜਿਹੇ ਵਿਵਹਾਰ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣ ਦੇ ਸਿੱਟੇ
- ਸੁਰੱਖਿਅਤ, ਆਦਰਯੋਗ ਅਤੇ ਸ਼ਮੂਲੀਅਤ ਵਾਲੇ ਕਾਰਜ ਸਥਾਨਾਂ ਅਤੇ ਕੰਮਕਾਜੀ ਸੰਬੰਧਾਂ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਅਤੇ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਬਾਰੇ। ਇਸ ਵਿੱਚ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਅਤੇ ਜਵਾਬ ਦੇਣ ਵਿੱਚ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਭੂਮਿਕਾ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ।

ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ 'ਤੇ ਸਿੱਖਿਆ ਲਈ ਪਰੰਪਰਾਗਤ ਪਹੁੰਚ (ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਇੰਡਕਸ਼ਨ 'ਤੇ ਇਕ ਵਾਰ ਦੀ ਸਿਖਲਾਈ) ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਨੂੰ ਖ਼ਤਮ ਕਰਨ ਲਈ ਬੇਅਸਰ ਸਾਬਤ ਹੋਈ ਹੈ। ਇਹ ਖ਼ਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਉਦੋਂ ਸੱਚ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਸਮੇਂ-ਸਮੇਂ 'ਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਆਪਣੇ ਗਿਆਨ ਅਤੇ ਹੁਨਰ ਨੂੰ ਵਧਾਉਣ ਅਤੇ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਦੇ ਮੌਕਿਆਂ ਨਾਲ ਮਜ਼ਬੂਤੀ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਸਿੱਖਿਆ ਦਾ ਧਿਆਨ ਰਸਮੀ ਸਿਖਲਾਈ ਦੀ ਬਾਰੰਬਾਰਤਾ 'ਤੇ ਨਹੀਂ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ, ਪਰ ਚੱਲ ਰਹੀ ਸਿੱਖਿਆ ਦੀ ਗੁਣਵੱਤਾ ਅਤੇ ਪ੍ਰਭਾਵ 'ਤੇ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਸਿੱਖਿਆ ਨੂੰ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ 'ਤੇ ਭਾਗੀਦਾਰੀ ਦੇ ਇੱਕ ਜ਼ਰੂਰੀ ਅਤੇ ਅਰਥਪੂਰਨ ਹਿੱਸੇ ਵਜੋਂ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਨਾ ਕਿ ਸਿਰਫ਼ ਇੱਕ ਕਾਨੂੰਨੀ ਪਾਲਣਾ ਦੀ ਲੋੜ ਵਜੋਂ।

ਸਿੱਖਿਆ ਨੂੰ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਦੀ ਕਿਸਮ; ਇਸਦਾ ਕਾਰਨ ਕੀ ਹੈ; ਜਿਸ ਹੱਦ ਤੱਕ ਇਹ ਵਾਪਰਦਾ ਹੈ; ਨੁਕਸਾਨ ਜਿਸਦਾ ਇਹ ਕਾਰਨ ਬਣਦਾ ਹੈ; ਅਤੇ ਇਸਦੀ ਪਛਾਣ ਕਰਨ ਅਤੇ ਜਵਾਬ ਦੇਣ ਦੇ ਤਰੀਕੇ ਬਾਰੇ ਹੁਨਰਾਂ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਸਿੱਖਿਆ ਨੂੰ ਉਸ ਕਿਸਮ ਦੇ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਤੋਂ ਅੱਗੇ ਵਧਾਉਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜੋ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਾਰੋਬਾਰ ਬਣਾਉਣਾ ਜਾਂ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰਨਾ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਇਹ ਲਿੰਗ ਸਮਾਨਤਾ ਅਤੇ ਵਿਭਿੰਨਤਾ ਨੂੰ ਅੱਗੇ ਵਧਾਉਣ ਅਤੇ ਭੇਦਭਾਵ ਨੂੰ ਦੂਰ ਕਰਨ ਲਈ ਰਵੱਈਏ ਅਤੇ ਵਿਵਹਾਰਕ ਤਬਦੀਲੀਆਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਲਈ ਨਿਰਦੇਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਸਿੱਖਿਆ ਅਤੇ ਸਿਖਲਾਈ ਨੂੰ ਵੀ ਨਿਸ਼ਾਨਾ ਦਰਸ਼ਕਾਂ ਦੀਆਂ ਲੋੜਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਤਿਆਰ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ, ਲੀਡਰਾਂ ਅਤੇ ਮੈਨੇਜਰਾਂ ਲਈ ਸਿਖਲਾਈ ਜਾਂ ਰਸਮੀ ਸਿਖਲਾਈ ਨੂੰ ਵਧੇਰੇ ਵਿਆਪਕ ਹੋਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਦੇ ਜ਼ੋਖਮਾਂ ਦੀ ਪਛਾਣ ਕਰਨ ਅਤੇ ਅਜਿਹੇ ਵਿਵਹਾਰ ਦੀਆਂ ਰਿਪੋਰਟਾਂ ਦਾ ਉਚਿਤ ਜਵਾਬ ਦੇਣ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਹੁਨਰ ਵਿਕਾਸ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ।

ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ਾਲੀ ਹੋਣ ਲਈ, ਰਸਮੀ ਸਿਖਲਾਈ ਜਾਂ ਸਿੱਖਿਆ ਨੂੰ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ:

- ਸਾਰੇ ਨਵੇਂ ਅਤੇ ਮੌਜੂਦਾ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਲਾਜ਼ਮੀ ਹੋਣਾ
- ਸੱਭਿਆਚਾਰਕ ਤਬਦੀਲੀ, ਲਿੰਗ ਸਮਾਨਤਾ ਅਤੇ ਸ਼ਮੂਲੀਅਤ ਲਈ ਇੱਕ ਵਿਆਪਕ ਕਾਰਜ ਸਥਾਨ ਦੀ ਵਚਨਬੱਧਤਾ ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਹੋਣਾ; ਲੀਡਰਾਂ ਦੇ ਨਾਲ ਸਿਖਲਾਈ ਅਤੇ ਸਿੱਖਿਆ ਦੀ ਮਹੱਤਤਾ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦੇ ਹੋਏ ਕਿ ਉਹ ਕੀ ਕਹਿੰਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਕਿਵੇਂ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹਨ (ਤਾਂ ਕਿ ਸਿਖਲਾਈ ਜਾਂ ਰਸਮੀ ਸਿੱਖਿਆ ਨੂੰ ਸਿਰਫ਼ ਕਾਨੂੰਨੀ ਪਾਲਣਾ ਦੀ ਲੋੜ ਵਜੋਂ ਨਾ ਦੇਖਿਆ ਜਾਵੇ; ਅਤੇ ਤਾਂ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹੁਨਰ ਵਿਕਾਸ ਵਿੱਚ ਅਰਥਪੂਰਨ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣ)



- ਭੇਦਭਾਵ ਅਤੇ ਛੇੜਛਾੜ ਵਿੱਚ ਮੁਹਾਰਤ ਵਾਲੇ, ਨਾਲ ਹੀ ਸੱਭਿਆਚਾਰਕ ਅਤੇ ਭਾਸ਼ਾਈ ਤੌਰ 'ਤੇ ਵਿਭਿੰਨ ਪਿਛੋਕੜ ਵਾਲੇ ਅਤੇ ਹੋਰ ਹਾਸ਼ੀਏ 'ਤੇ ਖੜ੍ਹੇ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਪਿਛੋਕੜ ਦੇ ਲੋਕਾਂ ਨਾਲ ਜੁੜਨ ਦੇ ਹੁਨਰ ਵਾਲੇ ਸਿੱਖਿਆਕਾਂ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ
- ਵਿਵਹਾਰ ਸੰਬੰਧੀ ਹੁਨਰਾਂ ਅਤੇ ਸੋਚਣ ਅਤੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੇ ਨਵੇਂ ਤਰੀਕਿਆਂ ਨੂੰ ਵਿਕਸਤ ਕਰਨ 'ਤੇ ਧਿਆਨ ਕੇਂਦਰਿਤ ਕਰੋ, ਨਾਲ ਹੀ ਉਹਨਾਂ ਹੁਨਰਾਂ ਦਾ ਸਮਰਥਨ ਕਰਨ ਲਈ ਗਿਆਨ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ 'ਤੇ ਵੀ
- ਬਹਿਸ ਅਤੇ ਵਿਚਾਰ-ਵਟਾਂਦਰੇ ਲਈ ਜਗ੍ਹਾ ਦੇ ਨਾਲ, ਡੂੰਘੀ ਅਤੇ ਸਰਗਰਮ ਭਾਗੀਦਾਰੀ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰੋ, ਅਤੇ ਸਵਾਲਾਂ, ਸ਼ੱਕ ਅਤੇ ਚਿੰਤਾਵਾਂ ਲਈ ਜਗ੍ਹਾ ਬਣਾਓ
- ਚਰਚਾ, ਬਹਿਸ ਅਤੇ ਚਿੰਤਨ-ਵਿਚਾਰ ਲਈ ਇੱਕ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਥਾਂ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰੋ, ਜਿਸ ਲਈ ਕੁੱਝ ਮਾਡਿਊਲ ਲਿੰਗ-ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਹੋਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ
- ਸੰਸਥਾ ਜਾਂ ਕਾਰੋਬਾਰ ਦੀ ਸੱਭਿਆਚਾਰਕ ਵਿਭਿੰਨਤਾ ਦਾ ਚਿੰਤਨ ਕਰੋ।

ਉਹਨਾਂ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦੀਆਂ ਉਦਾਹਰਨਾਂ ਜੋ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਾਰੋਬਾਰ ਮਿਆਰ 3: ਜਾਣਕਾਰੀ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ, ਉਹਨਾਂ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ:³²

- ਆਦਰਯੋਗ ਵਿਵਹਾਰ ਅਤੇ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਨੀਤੀ ਸਥਾਪਤ ਕਰਨਾ ਅਤੇ ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣਾ ਕਿ ਇਹ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਸੁਧਾਰ ਕਰਨ ਲਈ ਲਗਾਤਾਰ ਪਾਲਣਾ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਨਿਯਮਿਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਮੀਖਿਆ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ (ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨਾਲ ਸਲਾਹ-ਮਸ਼ਵਰਾ ਕਰਕੇ)। ਇਸ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ, ਇੱਕ ਨੀਤੀ ਦਾ ਮਤਲਬ ਸਹਿਮਤ ਹੋਏ ਜਾਂ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦਾ ਇੱਕ ਸਮੂਹ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਸਵੀਕਾਰਯੋਗ ਹੈ; ਅਤੇ ਅਸਵੀਕਾਰਯੋਗ ਵਿਵਹਾਰ ਦਾ ਜਵਾਬ ਦੇਣ ਲਈ ਕੀ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ। ਜ਼ਿਆਦਾਤਰ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਾਰੋਬਾਰਾਂ ਲਈ, ਇਹ ਲਿਖਤੀ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਹੋਵੇਗਾ। ਇਸ ਨੀਤੀ ਨੂੰ ਅਹੁਦੇ ਦੇ ਵੇਰਵੇ, ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ, ਇੰਡਕਸ਼ਨ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ, ਸਿੱਖਿਆ ਅਤੇ ਸਿਖਲਾਈ, ਈ-ਮੇਲਾਂ, ਆਚਾਰ ਸੰਹਿਤਾ ਅਤੇ ਨੋਟਿਸ ਬੋਰਡਾਂ ਰਾਹੀਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਸੂਚਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਦਰਮਿਆਨੀਆਂ ਅਤੇ ਵੱਡੀਆਂ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਾਰੋਬਾਰਾਂ ਵਿੱਚ, ਇਸ ਨੂੰ ਕਾਰਗੁਜ਼ਾਰੀ ਅਤੇ ਤਰੱਕੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ, ਅਤੇ ਇੰਟਰਨੈੱਟ ਵਿੱਚ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।
- ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਬਾਰੇ ਸਿੱਖਿਆ ਦੇਣਾ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਰਸਮੀ ਸਿਖਲਾਈ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ, ਨਿਰੰਤਰ ਚੱਲਣ ਵਾਲੇ ਸਿੱਖਣ ਦੇ ਮੌਕਿਆਂ ਅਤੇ ਲਿਖਤੀ ਸਮੱਗਰੀ (ਜੋ ਆਸਾਨੀ ਨਾਲ ਪਹੁੰਚਯੋਗ

ਹਨ) ਦੁਆਰਾ ਪੂਰਕ ਹੈ। ਸਿੱਖਿਆ ਨੂੰ ਸਦਮੇ ਤੋਂ ਜਾਣੂ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਖ਼ਾਸ ਭੂਮਿਕਾਵਾਂ ਅਤੇ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਦੇ ਅਨੁਕੂਲ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਦਰਮਿਆਨੀਆਂ ਅਤੇ ਵੱਡੀਆਂ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਹੇਠਾਂ ਚਿੱਤੀਆਂ ਵਿਵਹਾਰਕ ਉਦਾਹਰਨਾਂ 'ਤੇ ਵੀ ਵਿਚਾਰ ਕਰ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ:

- ਸਿੱਖਿਆ ਅਤੇ ਸਿਖਲਾਈ, ਸਹਾਇਤਾ ਅਤੇ ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਲਈ ਸੰਬੰਧਿਤ ਮਾਹਿਰਾਂ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਨਾ
- ਗੁਣਵੱਤਾ ਉਦਯੋਗ, ਸੈਕਟਰ ਅਤੇ ਪੇਸ਼ੇ-ਅਧਾਰਿਤ ਵਿੱਦਿਅਕ ਸਰੋਤਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨਾ
- ਆਗੂਆਂ ਅਤੇ ਮੈਨੇਜਰਾਂ ਨੂੰ ਇਸ ਬਾਰੇ ਖ਼ਾਸ ਸਿੱਖਿਆ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨਾ ਕਿ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਅਤੇ ਜਵਾਬ ਦੇਣ ਲਈ ਇੱਕ ਅੰਤਰ-ਵਿਭਾਗੀ ਪਹੁੰਚ ਕਿਵੇਂ ਅਪਣਾਈ ਜਾਵੇ।
- ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣਾ ਕਿ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਬਾਰੇ ਜਾਣਕਾਰੀ, ਉਸ ਵਿਵਹਾਰ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣ ਦੇ ਸਿੱਟੇ ਅਤੇ ਜਿੱਥੇ ਉਪਲਬਧ ਹੋਵੇ ਅਨੁਵਾਦਿਤ ਸਮੱਗਰੀ ਸਮੇਤ ਸਹਾਇਤਾ ਕਿੱਥੋਂ ਲੈਣੀ ਹੈ, ਪੇਸਟਰਾਂ, ਬਰੋਸ਼ਰਾਂ, ਤੱਥ ਪੱਤਰਾਂ ਅਤੇ ਲਿਖਤੀ ਨੀਤੀਆਂ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ।

ਮਿਆਰ 3: ਜਾਣਕਾਰੀ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦਿਖਾਉਣ ਲਈ ਰੱਖੇ ਰਿਕਾਰਡਾਂ ਦੀਆਂ ਉਦਾਹਰਨਾਂ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ:

- ਸਿਖਲਾਈ ਸਮੱਗਰੀ ਦੀ ਇੱਕ ਕਾਪੀ ਦੇ ਨਾਲ, ਸਿਖਲਾਈ ਸੈਸ਼ਨਾਂ ਜਾਂ ਮੋਡੀਊਲਾਂ ਦਾ ਹਾਜ਼ਰੀ ਰਿਕਾਰਡ
- ਲਿਖਤੀ ਨੀਤੀਆਂ ਅਤੇ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਇੱਕ ਉਚਿਤ ਕਾਰਜ ਸਥਾਨ ਵਿਵਹਾਰ ਨੀਤੀ ਜਾਂ ਆਦਰਯੋਗ ਕਾਰਜ ਸਥਾਨ ਵਿਵਹਾਰ ਨੀਤੀ (ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਅਤੇ ਵਿਵਹਾਰ ਦੇ ਮਿਆਰਾਂ ਨੂੰ ਹੱਲ ਕਰਨਾ) ਅਤੇ ਰਿਪੋਰਟ ਕਰਨ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ
- ਕਾਮਿਆਂ ਨਾਲ ਮੀਟਿੰਗਾਂ ਅਤੇ 'ਟੂਲਬਾਕਸ ਟਾਕਸ' ਤੋਂ ਲਏ ਨੋਟਸ ਅਤੇ ਏਜੰਡੇ
- ਸਿੱਖਣ ਦੀਆਂ ਲਾਜ਼ਮੀ ਜ਼ਰੂਰਤਾਂ ਦੇ ਨਾਲ ਅਹੁਦੇ ਦੇ ਵੇਰਵੇ, ਕੰਮ ਦੀਆਂ ਯੋਜਨਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਾਰਗੁਜ਼ਾਰੀ ਵਿਕਾਸ ਫਰੇਮਵਰਕ
- ਵਿੱਦਿਅਕ ਸਮੱਗਰੀ ਜੋ ਸਾਰੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਉਪਲਬਧ ਕਰਵਾਈ ਗਈ ਹੈ
- ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਦੀ ਸਮਝ ਦੇ ਪੱਧਰ ਨੂੰ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਿਤ ਕਰਨ ਲਈ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਜਾਂ ਸਮੂਹੀਅਤ ਸਰਵੇਖਣ ਅੰਕੜਿਆਂ ਤੋਂ ਮਿਲੀ ਸਲਾਹ; ਅਤੇ ਅਜਿਹੇ ਵਿਵਹਾਰ ਪ੍ਰਤੀ ਰਵੱਈਆ।

10.4 ਮਿਆਰ 4: ਜੋਖਮ ਪ੍ਰਬੰਧਨ



04: ਜੋਖਮ ਪ੍ਰਬੰਧਨ

ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਾਰੋਬਾਰ ਮੰਨਦੇ ਹਨ ਕਿ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਇੱਕਸਮਾਨਤਾ ਜੋਖਮ ਅਤੇ ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਜੋਖਮ ਹੈ। ਉਹ ਰੋਕਥਾਮ ਅਤੇ ਜਵਾਬੀ ਕਾਰਵਾਈ ਲਈ ਜੋਖਮ-ਅਧਾਰਿਤ ਪਹੁੰਚ ਅਪਣਾਉਂਦੇ ਹਨ।

ਸਾਰੀਆਂ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਾਰੋਬਾਰ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਕਰਨ ਜਾਂ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਦੇ ਜੋਖਮ ਰੱਖਦੇ ਹਨ।

ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਕੰਮ ਵਾਲੀਆਂ ਥਾਵਾਂ 'ਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਅਤੇ ਹੋਰ ਲੋਕਾਂ ਦੀ ਮਨੋਵਿਗਿਆਨਕ ਅਤੇ ਸਰੀਰਕ ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਲਈ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਜੋਖਮ ਪੈਦਾ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੇ ਬਰਾਬਰੀ, ਗ਼ੈਰ-ਭੇਦਭਾਵ ਅਤੇ ਮਨੁੱਖੀ ਸਨਮਾਨ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਵੀ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ, ਇਸ ਲਈ, ਸਮਾਨਤਾ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਲਈ ਇੱਕ ਖ਼ਤਰੇ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ, ਭਾਵੇਂ ਇਹ ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਲਈ ਇੱਕ ਖ਼ਾਸ ਜਾਂ ਪਛਾਣਯੋਗ ਖ਼ਤਰਾ ਪੈਦਾ ਨਾ ਕਰਦਾ ਹੋਵੇ। ਜੇਕਰ ਵਿਵਹਾਰ ਲਿੰਗ ਭੇਦਭਾਵ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਤਹਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਹੈ, ਅਤੇ ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਡਿਊਟੀ ਦੁਆਰਾ ਸ਼ਾਮਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਤਾਂ ਜਿੱਥੋਂ ਤੱਕ ਸੰਭਵ ਹੋਵੇ, ਇਸ ਨੂੰ ਖ਼ਤਮ ਕਰਨ ਲਈ ਵਾਜਬ ਅਤੇ ਢੁੱਕਵੇਂ ਉਪਾਅ ਕੀਤੇ ਜਾਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ।

ਜੋਖਮ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸੰਸਥਾ ਜਾਂ ਕਾਰੋਬਾਰ ਨੂੰ ਚਲਾਉਣ ਦਾ ਇੱਕ ਮਿਆਰੀ ਹਿੱਸਾ ਹੈ। ਇਹ WHS ਕਾਨੂੰਨਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਇੱਕ ਕਾਨੂੰਨੀ ਲੋੜ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸਨੂੰ 'ਰੋਕਥਾਮ ਅਤੇ ਜਵਾਬੀ ਕਾਰਵਾਈ ਯੋਜਨਾ' ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਬਣਾਉਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜੋ ਲਿੰਗ ਭੇਦਭਾਵ ਐਕਟ ਵਿੱਚ ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਡਿਊਟੀ ਨੂੰ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਕਰਨ ਲਈ ਇੱਕ ਸੰਸਥਾ ਜਾਂ ਕਾਰੋਬਾਰ ਬਣਾਉਂਦਾ ਹੈ।

ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਾਰੋਬਾਰਾਂ ਨੂੰ ਇਹ ਵਿਚਾਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਜਾਣੇ-ਪਛਾਣੇ ਕਾਰਕ ਅਤੇ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਲਈ ਜੋਖਮ ਦੇ ਕਾਰਕ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ 'ਤੇ ਮੌਜੂਦ ਹਨ। ਇਹ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ 'ਤੇ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਦੇ ਜੋਖਮ ਦਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਨ ਅਤੇ ਇਸਨੂੰ ਰੋਕਣ ਲਈ ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ਾਲੀ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਮੱਦਦ ਕਰੇਗਾ। ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ, ਸ਼ਕਤੀ ਅਸੰਤੁਲਨ ਅਤੇ ਲਿੰਗ ਅਸਮਾਨਤਾ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਦੇ ਕੁੱਝ ਰੂਪਾਂ ਦੇ ਮੁੱਖ ਕਾਰਕਾਂ ਵਜੋਂ ਪਾਏ ਗਏ ਹਨ।

ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਾਰੋਬਾਰ ਜੋ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਕੰਮ ਦੇ ਸਥਾਨਾਂ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਦੀ ਕਿਸਮ, ਹੱਦ ਅਤੇ ਪ੍ਰਭਾਵਾਂ ਨੂੰ ਸਮਝਦੇ ਹਨ - ਇਹ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ ਕਿ ਕਿਹੜੇ ਵਿਵਹਾਰ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਨੂੰ ਬਣਾਉਂਦੇ ਹਨ; ਜਿਸਦੇ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਹੋਣ ਦੀ ਸਭ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸੰਭਾਵਨਾ ਹੈ; ਇਹ ਕਦੋਂ ਅਤੇ ਕਿੱਥੇ ਹੋਣ ਦੀ ਸਭ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸੰਭਾਵਨਾ ਹੈ;

ਅਤੇ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਦੇ ਵਾਤਾਵਰਨ, ਢਾਂਚੇ ਅਤੇ ਸੱਭਿਆਚਾਰ ਇਸਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਚਲਾ ਸਕਦੇ ਹਨ - ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਕੰਮ ਦੇ ਸਥਾਨਾਂ ਵਿੱਚ ਮੌਜੂਦ ਖ਼ਾਸ ਜੋਖਮਾਂ ਦਾ ਬਿਹਤਰ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਉਹ ਇਹਨਾਂ ਖ਼ਤਰਿਆਂ ਨੂੰ ਖ਼ਤਮ ਕਰਨ, ਘਟਾਉਣ ਅਤੇ/ਜਾਂ ਨਿਯੰਤਰਣ ਕਰਨ ਲਈ ਟੀਚਾਗਤ ਉਪਾਅ ਵੀ ਲਾਗੂ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ (**ਨਿਯੰਤਰਣ ਉਪਾਅ**)।

ਇੱਕ ਜੋਖਮ-ਅਧਾਰਿਤ ਪਹੁੰਚ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੁੰਦੇ ਹਨ:

- ਨਿਯਮਿਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਹੋਣ ਦੇ ਜੋਖਮ ਦੀ ਪਛਾਣ ਕਰਨਾ ਅਤੇ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਨਾ, ਨਾਲ ਹੀ ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਪ੍ਰਭਾਵ ਜੋ ਇਸ ਨਾਲ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ
- ਪਛਾਣੇ ਗਏ ਜੋਖਮਾਂ ਨੂੰ ਹੱਲ ਕਰਨ ਲਈ ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ਾਲੀ ਨਿਯੰਤਰਣ ਉਪਾਅ ਲਾਗੂ ਕਰਨਾ
- ਇਹ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਲਈ ਨਿਯਮਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨਿਯੰਤਰਣ ਉਪਾਵਾਂ ਦੀ ਸਮੀਖਿਆ ਕਰਨਾ ਕਿ ਕੀ ਉਹ ਪਛਾਣੇ ਗਏ ਜੋਖਮਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕਰਨ ਅਤੇ ਜਿੱਥੇ ਲੋੜ ਹੋਵੇ, ਢੁੱਕਵੇਂ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ਾਲੀ ਅਤੇ ਉਚਿਤ ਰਹਿੰਦੇ ਹਨ।

ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ਾਲੀ ਜੋਖਮ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਲਈ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ (ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਨੁਮਾਇੰਦਿਆਂ) ਨਾਲ ਅਰਥਪੂਰਨ ਸ਼ਮੂਲੀਅਤ ਅਤੇ ਸਲਾਹ-ਮਸ਼ਵਰੇ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਅਕਸਰ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਕੰਮ ਦੇ ਸਥਾਨਾਂ ਦੇ ਖ਼ਾਸ ਜੋਖਮਾਂ ਨੂੰ ਜਾਣਨ ਲਈ ਸਭ ਤੋਂ ਵਧੀਆ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

ਜੋਖਮ ਦਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਨ ਅਤੇ ਉਚਿਤ ਨਿਯੰਤਰਣ ਉਪਾਵਾਂ ਦਾ ਨਿਰਧਾਰਨ ਕਰਨ ਵਿੱਚ, ਪਛਾਣੇ ਗਏ ਜੋਖਮਾਂ ਦੀ **ਮਿਆਦ** (ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਕਿੰਨੀ ਦੇਰ ਤੱਕ ਜੋਖਮ ਦਾ ਸਾਹਮਣਾ ਕਰਨਾ ਪੈਂਦਾ ਹੈ), **ਬਾਰੰਬਾਰਤਾ** (ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਕਿੰਨੀ ਵਾਰ ਜੋਖਮ ਦਾ ਸਾਹਮਣਾ ਕਰਨਾ ਪੈਂਦਾ ਹੈ) ਅਤੇ **ਗੰਭੀਰਤਾ** (ਗੰਭੀਰਤਾ ਦਾ ਪੱਧਰ) ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਪਹੁੰਚ ਨੂੰ ਅਪਣਾਉਣਾ ਕਿਸੇ ਸੰਸਥਾ ਜਾਂ ਕਾਰੋਬਾਰ ਨੂੰ ਇਹ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਬਣਾਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਢੁੱਕਵੇਂ ਨਿਯੰਤਰਣ ਉਪਾਵਾਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਦੇ ਸਮੇਂ ਕਿਹੜੇ ਜੋਖਮਾਂ ਨੂੰ ਤਰਜੀਹ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਲਈ ਵਧੇਰੇ ਗੰਭੀਰ ਜੋਖਮ ਕਿਸੇ ਸੰਸਥਾ ਜਾਂ ਕਾਰੋਬਾਰ ਦੁਆਰਾ ਵਾਧੂ ਧਿਆਨ ਅਤੇ ਉਪਾਵਾਂ ਦੀ ਵਾਰੰਟੀ ਦੇ ਸਕਦੇ ਹਨ।



ਉਹਨਾਂ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦੀਆਂ ਉਦਾਹਰਨਾਂ ਜੋ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਾਰੋਬਾਰ ਮਿਆਰ 4: ਜ਼ੋਖਮ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ, ਉਹਨਾਂ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ:³³

- ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਨੂੰ ਸਮਾਨਤਾ ਦੇ ਜ਼ੋਖਮ ਅਤੇ ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਜ਼ੋਖਮ ਵਜੋਂ ਸਮਝਣਾ ਅਤੇ ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣਾ ਕਿ ਸੀਨੀਅਰ ਆਗੂ (ਕਾਰੋਬਾਰੀ ਮਾਲਕਾਂ ਸਮੇਤ) ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਜ਼ੋਖਮ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਵਿੱਚ ਸਰਗਰਮੀ ਨਾਲ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ, ਅਤੇ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰ ਹਨ।
- ਸੀਨੀਅਰ ਆਗੂ ਇਸ ਬਾਰੇ ਜਾਣਕਾਰੀ ਮੰਗ ਰਹੇ ਹਨ, ਅਤੇ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾ ਰਹੇ ਹਨ:
 - ਸੰਸਥਾ ਜਾਂ ਕਾਰੋਬਾਰ ਵਿੱਚ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਦੇ ਜ਼ੋਖਮਾਂ, ਕਿਸਮ ਅਤੇ ਹੱਦ ਬਾਰੇ
 - ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਅਤੇ ਜਵਾਬ ਦੇਣ ਲਈ ਕੀਤੀਆਂ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਬਾਰੇ
 - ਰਿਪੋਰਟਾਂ ਦੇ ਨਤੀਜਿਆਂ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਲੋਕਾਂ ਲਈ ਸਿੱਟਿਆਂ ਬਾਰੇ ਜੋ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੁੰਦੇ ਹਨ
 - ਰੁਝਾਨਾਂ, ਪੈਟਰਨਾਂ ਅਤੇ ਸਿੱਖੇ ਗਏ ਸਬਕਾਂ ਬਾਰੇ।
- ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਨੂੰ ਹੱਲ ਕਰਨ ਲਈ ਇੱਕ ਖ਼ਾਸ ਆਦੇਸ਼ ਦੇ ਨਾਲ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ 'ਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਸਥਾਪਿਤ ਕਰਨਾ ਅਤੇ ਸਿਖਲਾਈ ਦੇਣਾ। ਇਹਨਾਂ ਭੂਮਿਕਾਵਾਂ ਦਾ ਸਮਰਥਨ ਕਰਨਾ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਸੰਬੰਧਿਤ ਸਿਖਲਾਈ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣ ਲਈ ਕੰਮ ਦੇ ਘੰਟਿਆਂ ਦੌਰਾਨ ਸਮਾਂ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨਾ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ।
- ਪ੍ਰਵਾਨਿਤ ਅਭਿਆਸ ਕੋਡਾਂ ਸਮੇਤ, ਉਦਯੋਗ-ਸੰਬੰਧਿਤ WHS ਮਾਰਗਦਰਸ਼ਨ ਦੀ ਸਮੀਖਿਆ ਕਰਨਾ।
- ਜ਼ੋਖਮ ਦੀ ਨਿਗਰਾਨੀ ਕਰਨ ਅਤੇ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਦੀਆਂ ਸੱਭਿਆਚਾਰਾਂ ਅਤੇ ਪ੍ਰਣਾਲੀਆਂ ਦੀ ਸਿਰਜਣਾ ਕਰਨ ਲਈ ਆਗੂਆਂ ਅਤੇ ਮੈਨੇਜਰਾਂ ਨੂੰ ਜਵਾਬਦੇਹ ਰੱਖਣਾ (ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਅਹੁਦੇ ਦੇ ਵੇਰਵੇ ਅਤੇ ਕਾਰਗੁਜ਼ਾਰੀ ਅਤੇ ਤਰੱਕੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ ਦੁਆਰਾ) ਜੋ ਲਿੰਗ ਸਮਾਨਤਾ, ਸਤਿਕਾਰ, ਸੁਰੱਖਿਆ, ਵਿਭਿੰਨਤਾ ਅਤੇ ਸ਼ਮੂਲੀਅਤ ਨੂੰ ਅੱਗੇ ਵਧਾਉਂਦੇ ਹਨ।
- ਕਾਮਿਆਂ ਨੂੰ ਕਿੱਥੇ ਅਤੇ ਕਦੋਂ ਜ਼ੋਖਮ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਸੁਝਾਏ ਗਏ ਨਿਯੰਤਰਣ ਉਪਾਵਾਂ ਅਤੇ ਨਿਯੰਤਰਣ ਉਪਾਵਾਂ ਦੀ ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ੀਲਤਾ ਬਾਰੇ ਕਾਮਿਆਂ, ਹਿੱਸੇਦਾਰਾਂ ਅਤੇ ਨੁਮਾਇੰਦਿਆਂ (ਸੰਪਰਕ ਅਫ਼ਸਰਾਂ, ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧਾਂ, ਕਮੇਟੀਆਂ ਸਮੇਤ) ਨਾਲ ਸਲਾਹ-ਮਸ਼ਵਰਾ ਕਰਨਾ।
- ਇਹ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਲਈ ਜਾਣਕਾਰੀ ਦੇ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਸਰੋਤਾਂ (ਰਿਪੋਰਟਾਂ, ਉਦਯੋਗ ਅੰਕੜੇ, ਨੌਕਰੀ ਛੱਡਣ ਸਮੇਂ ਕੀਤੀ ਇੰਟਰਵਿਊਆਂ, ਕੰਮ ਦੇ ਸਥਾਨਾਂ ਦੇ ਰੁਝਾਨਾਂ ਸਮੇਤ) ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨਾ ਕਿ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਕਦੋਂ, ਕਿੱਥੇ ਅਤੇ ਕਿਵੇਂ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਕੌਣ ਇਸ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ (ਤੀਜੀਆਂ ਧਿਰਾਂ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਸਮੇਤ)।

- ਭੌਤਿਕ ਸਥਾਨਾਂ, ਕੰਮ ਦੀਆਂ ਪ੍ਰਣਾਲੀਆਂ ਅਤੇ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਦੇ ਪ੍ਰੋਫਾਈਲਾਂ ਵਿੱਚ ਮੌਜੂਦ ਜ਼ੋਖਮਾਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਣਾ। ਇਸ ਵਿੱਚ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ (ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਲਿੰਗ ਅਸਮਾਨਤਾ ਅਤੇ ਸ਼ਕਤੀ ਅਸੰਤੁਲਨ) ਦੇ ਕਾਰਕਾਂ ਨਾਲ ਜੁੜੇ ਜ਼ੋਖਮ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ।
- ਉਹਨਾਂ ਵਿਅਕਤੀਆਂ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨਾ ਜੋ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਦਾ ਅਨੁਭਵ ਕਰਨ ਲਈ ਦੂਜਿਆਂ ਨਾਲੋਂ ਵਧੇਰੇ ਜ਼ੋਖਮ 'ਤੇ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ, ਅਤੇ ਨਾਲ ਹੀ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਰਿਪੋਰਟ ਕਰਨ ਅਤੇ ਸਹਾਇਤਾ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਵਾਧੂ ਰੁਕਾਵਟਾਂ ਦਾ ਅਨੁਭਵ ਕਰਦੇ ਹਨ।
- ਅਜਿਹੇ ਨਿਯੰਤਰਣ ਉਪਾਵਾਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨਾ, ਜੋ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ:
 - ਭੌਤਿਕ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਵਾਤਾਵਰਣ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ (ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਸੁਰੱਖਿਆ ਕੈਮਰੇ ਅਤੇ/ਜਾਂ ਡੂਰੈਂਸ ਅਲਾਰਮ ਲਗਾਉਣਾ)।
 - ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਦੇ ਜ਼ੋਖਮ ਨੂੰ ਘੱਟ ਕਰਨ ਲਈ ਕੰਮ ਦੇ ਢੰਗਾਂ ਅਤੇ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ ਵਿੱਚ ਤਬਦੀਲੀਆਂ ਸ਼ਾਮਲ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ (ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਸ਼ਾਮ ਨੂੰ ਇੱਕ ਦੁਕਾਨ ਵਿੱਚ ਦੋ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਕੰਮ ਲਈ ਲਗਾਉਣਾ)।
- ਨਿਯੰਤਰਣ ਉਪਾਵਾਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਲੋੜੀਂਦੀ ਸਿੱਖਿਆ, ਸਿਖਲਾਈ ਜਾਂ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦੇਣੇ।

ਨੋਟ: ਅੰਤਿਕਾ 3 ਵਿੱਚ, ਦਿਸ਼ਾ-ਨਿਰਦੇਸ਼ ਖ਼ਾਸ ਨਿਯੰਤਰਣ ਉਪਾਵਾਂ ਦੀਆਂ ਉਦਾਹਰਨਾਂ ਦਿੰਦੇ ਹਨ ਜੋ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਾਰੋਬਾਰ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਸੰਚਾਲਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੇ ਜ਼ੋਖਮ ਨੂੰ ਹੱਲ ਕਰਨ ਲਈ ਲਾਗੂ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ।

ਮਿਆਰ 4: ਜ਼ੋਖਮ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦਿਖਾਉਣ ਲਈ ਰੱਖੇ ਰਿਕਾਰਡਾਂ ਦੀਆਂ ਉਦਾਹਰਨਾਂ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ:

- ਕਾਮਿਆਂ ਨਾਲ ਪੱਤਰ ਵਿਵਹਾਰ, ਮੀਟਿੰਗ ਦੇ ਏਜੰਡੇ ਅਤੇ ਨੋਟਸ
- ਭਰਿਆ ਜ਼ੋਖਮ ਫਰੇਮਵਰਕ ਅਤੇ/ਜਾਂ ਜ਼ੋਖਮ ਰਜਿਸਟਰ (ਜਾਂ ਜ਼ੋਖਮ ਦੀ ਪਛਾਣ ਅਤੇ ਮੁਲਾਂਕਣ ਦੇ ਹੋਰ ਸਬੂਤ, ਨਾਲ ਹੀ, ਨਿਯੰਤਰਣ ਉਪਾਵਾਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਅਤੇ ਸਮੀਖਿਆ ਕਰਨਾ)
- ਨੌਕਰੀ ਛੱਡਣ ਸਮੇਂ ਕੀਤੀ ਇੰਟਰਵਿਊ, ਸਰਵੇਖਣ ਨਤੀਜੇ ਜਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨਾਲ ਸਲਾਹ-ਮਸ਼ਵਰੇ ਅਤੇ ਜਵਾਬ ਵਿੱਚ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦੇ ਨੋਟਸ
- ਸੰਪਰਕ ਅਫ਼ਸਰਾਂ, ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਕਮੇਟੀਆਂ ਅਤੇ ਨੁਮਾਇੰਦਿਆਂ ਵਰਗੀਆਂ ਭੂਮਿਕਾਵਾਂ ਲਈ ਅਹੁਦੇ ਦੇ ਵੇਰਵੇ
- ਰਿਪੋਰਟਿੰਗ ਅੰਕੜੇ ਅਤੇ ਲਿੰਗ ਸਮਾਨਤਾ ਸੂਚਕਾਂ ਸਮੇਤ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਅੰਕੜਿਆਂ ਦਾ ਵਿਸ਼ਲੇਸ਼ਣ
- ਬੋਰਡ ਪੇਪਰ ਅਤੇ ਮਿੰਟ
- ਨਿਯੰਤਰਣ ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ੀਲਤਾ ਜਾਂਚ ਅਤੇ ਮੁਲਾਂਕਣ ਦਾ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ੀਕਰਨ।

10.5 ਮਿਆਰ 5: ਸਹਾਇਤਾ



05: ਸਹਾਇਤਾ

ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਾਰੋਬਾਰ ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਂਦੇ ਹਨ ਕਿ ਉਹਨਾਂ ਕਾਮਿਆਂ (ਆਗੂਆਂ ਅਤੇ ਪ੍ਰਬੰਧਕਾਂ ਸਮੇਤ) ਲਈ ਢੁੱਕਵੀਂ ਸਹਾਇਤਾ ਉਪਲਬਧ ਹੈ ਜੋ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਦਾ ਅਨੁਭਵ ਕਰਦੇ ਹਨ ਜਾਂ ਗਵਾਹੀ ਦਿੰਦੇ ਹਨ।

ਕਾਮਿਆਂ ਨੂੰ ਉਪਲਬਧ ਸਹਾਇਤਾ ਬਾਰੇ ਸੂਚਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਉਹ ਸਹਾਇਤਾ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ, ਭਾਵੇਂ ਉਹ ਵਿਵਹਾਰ ਦੀ ਰਿਪੋਰਟ ਕਰਦੇ ਹਨ ਜਾਂ ਨਹੀਂ।

ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਦੇ ਥੋੜ੍ਹੇ ਸਮੇਂ ਅਤੇ ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਦੇ ਨੁਕਸਾਨ ਨੂੰ ਘਟਾਉਣ ਲਈ ਸਹਾਇਤਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ, ਨਾਲ ਹੀ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਾਰਵਾਈ ਬਾਰੇ ਫ਼ੈਸਲੇ ਲੈਣ ਲਈ ਸ਼ਕਤੀ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਲਈ ਜੋ ਉਹ ਉਸ ਵਿਵਹਾਰ ਕਾਰਨ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ।

ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਦੀ ਘਟਨਾ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, ਦੌਰਾਨ ਅਤੇ ਬਾਅਦ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਢੁੱਕਵੀਂ ਸਹਾਇਤਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨਾ ਇੱਕ ਸੁਰੱਖਿਅਤ, ਆਦਰਯੋਗ ਅਤੇ ਸ਼ਮੂਲੀਅਤ ਸੱਭਿਆਚਾਰ ਨੂੰ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਮੱਦਦ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਬਿਹਤਰ ਵਿਵਹਾਰ ਨੂੰ ਚਲਾਉਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਨੂੰ ਖ਼ਤਮ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਮੱਦਦ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਸਹਾਇਤਾ ਵਿਕਲਪ ਇਸ ਸੰਭਾਵਨਾ ਨੂੰ ਵੀ ਵਧਾਉਂਦੇ ਹਨ ਕਿ ਜਦੋਂ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਵਾਪਰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਰਿਪੋਰਟਾਂ ਬਣਾਈਆਂ ਜਾਣਗੀਆਂ, ਜਿਸ ਨਾਲ ਵਿਵਹਾਰ ਨੂੰ ਹੱਲ ਕਰਨ ਅਤੇ ਹੋਰ ਘਟਨਾਵਾਂ ਨੂੰ ਵਾਪਰਨ ਤੋਂ ਰੋਕਣ ਲਈ ਕਾਰਵਾਈ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ।

ਸਾਰੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਸਹਾਇਤਾ ਉਪਲਬਧ ਕਰਵਾਈ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ, ਚਾਹੇ ਉਹ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਦੇ ਆਪਣੇ ਅਨੁਭਵਾਂ ਜਾਂ ਉਹਨਾਂ ਵੱਲੋਂ ਦੇਖੇ ਵਿਵਹਾਰ ਬਾਰੇ ਰਸਮੀ ਰਿਪੋਰਟ ਦੇਣ ਦੀ ਚੋਣ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਇਹ ਇਸ ਗੱਲ ਨੂੰ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਵਿਅਕਤੀ-ਕੇਂਦਰਿਤ ਅਤੇ ਸਦਮੇ-ਸੂਚਿਤ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਜਿਹੜੇ ਲੋਕ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਨੂੰ ਦੇਖਦੇ ਜਾਂ ਅਨੁਭਵ ਕਰਦੇ ਹਨ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਜਵਾਬੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦੁਆਰਾ ਹੋਰ ਨੁਕਸਾਨ ਨਹੀਂ ਪਹੁੰਚਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

ਸਹਾਇਤਾ ਕਈ ਰੂਪ ਲੈ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਇਹ ਗ਼ੈਰ-ਰਸਮੀ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਪੁੱਛਣਾ ਕਿ ਕੀ ਉਹ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਦੇ ਅਨੁਭਵ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਛੁੱਟੀ ਲੈਣਾ ਚਾਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਵਿਵਹਾਰ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨਾਲ ਗੱਲਬਾਤ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਤੋਂ ਬਚਣ ਲਈ ਬਦਲਾਵ ਕਰਨਾ ਚਾਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਵਧੇਰੇ ਰਸਮੀ ਵੀ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਸੰਪਰਕ ਅਫ਼ਸਰਾਂ ਜਾਂ ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਨੁਮਾਇੰਦਿਆਂ ਦੁਆਰਾ; ਜਦੋਂ ਕੋਈ ਵਿਅਕਤੀ ਆਪਣੇ ਅਨੁਭਵਾਂ ਦੀ

ਰਿਪੋਰਟ ਕਰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਭਲਾਈ ਸਹਾਇਤਾ ਦੀ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਕਰਨ ਲਈ ਇੱਕ ਮਨੋਨੀਤ ਸੰਪਰਕ ਵਿਅਕਤੀ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨਾ; ਜਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸਹਾਇਤਾ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਦੁਆਰਾ ਬਾਹਰੀ, ਗੁਪਤ ਸਲਾਹ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨਾ।

ਕਿਸੇ ਵੀ ਵਿਅਕਤੀ ਲਈ, ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਦਾ ਅਨੁਭਵ ਕਰਨਾ ਜਾਂ ਗਵਾਹੀ ਦੇਣ ਨਾਲ ਮਾਨਸਿਕ ਅਤੇ/ਜਾਂ ਸਰੀਰਕ ਨੁਕਸਾਨ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਸਦਮੇ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ। ਇਸਦੇ ਪ੍ਰਭਾਵ ਡੂੰਘੇ ਅਤੇ ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਾਰੋਬਾਰਾਂ ਨੂੰ ਇਹ ਪਛਾਣਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਗੁਪਤ ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ, ਭਲਾਈ ਅਤੇ ਹੋਰ ਸਹਾਇਤਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਜਾਂ ਉਹਨਾਂ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਬਾਰੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਇਹ ਦੇਖਦੇ ਹੋਏ ਕਿ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਲੋਕ ਜੋ ਕੰਮ 'ਤੇ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਦਾ ਅਨੁਭਵ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਇਸਦੀ ਰਿਪੋਰਟ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ, ਉਪਲਬਧ ਸਹਾਇਤਾ ਬਾਰੇ ਜਾਣਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਕੰਮ 'ਤੇ ਕਿਸੇ ਨਾਲ ਗੱਲ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਪਹੁੰਚਯੋਗ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਸਹਾਇਤਾ ਗੁਪਤ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਸਾਰੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਇਸ ਗੱਲ ਦੀ ਪਰਵਾਹ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਉਪਲਬਧ ਕਰਵਾਈ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਜਾਂ ਵਿਵਹਾਰ ਦੇ ਆਪਣੇ ਅਨੁਭਵਾਂ ਦੀ ਰਿਪੋਰਟ ਕਰਨਾ ਚੁਣਦੇ ਹਨ ਜਾਂ ਨਹੀਂ।



ਉਹਨਾਂ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦੀਆਂ ਉਦਾਹਰਨਾਂ ਜੋ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਾਰੋਬਾਰ
ਮਿਆਰ 5: ਸਹਾਇਤਾ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ, ਉਹਨਾਂ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ:

- ਉਪਲਬਧ ਸਹਾਇਤਾ ਬਾਰੇ ਆਸਾਨੀ ਨਾਲ ਪਹੁੰਚਯੋਗ ਜਾਣਕਾਰੀ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨਾ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ, ਜਦੋਂ ਕੋਈ ਵਿਅਕਤੀ ਪਹਿਲੀ ਵਾਰ ਕੰਮ ਕਰਨਾ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਜਾਣਕਾਰੀ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨਾ; ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਦੇ ਆਲੇ-ਦੁਆਲੇ ਪੋਸਟਰ, ਫਲਾਇਰ ਅਤੇ ਹੋਰ ਜਾਣਕਾਰੀ; ਜਾਂ ਸਟਾਫ਼ ਇੰਟਰਾਨੈੱਟ 'ਤੇ ਈਮੇਲ ਅਤੇ ਜਾਣਕਾਰੀ, ਜਿੱਥੇ ਲਾਗੂ ਹੋਵੇ।
- ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣਾ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਸਹਾਇਤਾ ਅੰਦਰੂਨੀ ਅਤੇ ਬਾਹਰੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਉਪਲਬਧ ਹੈ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਇਹ ਸਹਾਇਤਾ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ ਜਿਸ ਤੱਕ ਸੰਸਥਾ ਜਾਂ ਕਾਰੋਬਾਰ ਨੂੰ ਅਗਿਆਤ ਜਾਂ ਖੁਲਾਸੇ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਪਹੁੰਚ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਅੰਦਰੂਨੀ ਸਹਾਇਤਾ ਦੇ ਵਿਕਲਪਾਂ ਵਿੱਚ ਮਾਲਕ ਜਾਂ ਮੈਨੇਜਰ, ਇੱਕ ਭਰੋਸੇਯੋਗ ਸੀਨੀਅਰ ਵਰਕਰ, ਇੱਕ ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਨੁਮਾਇੰਦਾ ਜਾਂ ਯੂਨੀਅਨ ਡੈਲੀਗੇਟ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਬਾਹਰੀ ਸਹਾਇਤਾ ਵਿੱਚ 1800 RESPECT ਸੇਵਾ, GP, ਕਾਊਂਸਲਰ, ਯੂਨੀਅਨ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧੀ ਜਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸਹਾਇਤਾ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ (EAP) ਸ਼ਾਮਲ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣਾ ਕਿ ਸਹਾਇਤਾ ਭੂਮਿਕਾਵਾਂ ਵਿਚਲੇ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਸਹੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਸਿਖਲਾਈ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਅਤੇ ਜਿੱਥੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਇੱਕ ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ ਫਸਟ ਏਡ ਯੋਜਨਾ ਨੂੰ ਵਿਕਸਤ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਣਾ ਵੀ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਹੈ। ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਸਹਾਇਤਾ ਵਿਕਲਪ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾ ਸਕਦੇ ਹਨ ਜੋ ਸੱਭਿਆਚਾਰਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਖਾਸ ਹਨ।

ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਸਹਾਇਤਾ ਨੂੰ ਨੁਕਸਾਨ ਨੂੰ ਘਟਾਉਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਨੂੰ ਤਰਜੀਹ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ; ਕਾਮਿਆਂ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਮੇਂ ਸਹਾਇਤਾ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ (ਰਿਪੋਰਟ ਅਤੇ ਜਵਾਬੀ ਕਾਰਵਾਈ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੇ ਖਤਮ ਹੋਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਸਮੇਤ); ਅਤੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਇੱਕ ਨਾਮਜ਼ਦ ਸੰਪਰਕ ਵਿਅਕਤੀ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜੋ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਦੀ ਰਿਪੋਰਟ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਜਿੱਥੇ ਵੀ ਸੰਭਵ ਹੋਵੇ, ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਸਹਾਇਤਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਰਿਪੋਰਟ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰਨ ਅਤੇ ਨਤੀਜਿਆਂ ਬਾਰੇ ਫ਼ੈਸਲੇ ਲੈਣ ਵਾਲਿਆਂ ਤੋਂ ਵੱਖਰਾ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਆਗੂਆਂ ਅਤੇ ਮੈਨੇਜਰਾਂ ਨੂੰ ਵਿਅਕਤੀ-ਕੇਂਦਰਿਤ, ਸਦਮੇ-ਸੂਚਿਤ ਅਤੇ ਗੁਪਤ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਰਿਪੋਰਟਾਂ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਲਈ ਸਿਖਲਾਈ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ।

ਮਿਆਰ 5: ਸਹਾਇਤਾ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦਿਖਾਉਣ ਲਈ ਰੱਖੇ ਰਿਕਾਰਡਾਂ ਦੀਆਂ ਉਦਾਹਰਨਾਂ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ:

- ਉਪਲਬਧ ਸਹਾਇਤਾ ਵਿਕਲਪਾਂ ਬਾਰੇ ਜਾਣਕਾਰੀ ਦਿੰਦੇ ਹੋਏ ਪੋਸਟਰ, ਬਰੋਸ਼ਰ ਜਾਂ ਈ-ਮੇਲਾਂ
- ਸਿਖਲਾਈ ਸੈਸ਼ਨਾਂ ਅਤੇ ਸੰਬੰਧਿਤ ਸਿਖਲਾਈ ਸਮੱਗਰੀ ਲਈ ਹਾਜ਼ਰੀ ਰਿਕਾਰਡ
- ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੀ ਅਤੇ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਸਹਾਇਤਾ ਦੇ ਸਬੂਤ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਭੇਜੀਆਂ ਈ-ਮੇਲਾਂ ਜਾਂ ਗੱਲਬਾਤ ਦੇ ਨੋਟਸ
- ਸਹਾਇਤਾ ਦੇ ਗਿਆਨ ਅਤੇ ਪਹੁੰਚ ਬਾਰੇ ਪ੍ਰਸ਼ਨਾਂ ਨੂੰ ਸਟਾਫ਼ ਸਰਵੇਖਣਾਂ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਨਾ
- EAP ਨੂੰ ਪਹੁੰਚ ਕਰਨ ਦੀ ਗਿਣਤੀ ਬਾਰੇ EAP ਵੇਰਵੇ ਅਤੇ ਅੰਕੜੇ।

10.6 ਮਿਆਰ 6: ਰਿਪੋਰਟਿੰਗ ਅਤੇ ਜਵਾਬੀ ਕਾਰਵਾਈ



06: ਰਿਪੋਰਟਿੰਗ ਅਤੇ ਜਵਾਬੀ ਕਾਰਵਾਈ

ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਾਰੋਬਾਰ ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਂਦੇ ਹਨ ਕਿ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਦੀ ਰਿਪੋਰਟ ਕਰਨ ਅਤੇ ਜਵਾਬ ਦੇਣ ਲਈ ਢੁੱਕਵੇਂ ਢੰਗ ਉਪਲਬਧ ਕਰਵਾਏ ਜਾਂਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਅਤੇ ਹੋਰ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਬਾਕਾਇਦਾ ਦੱਸੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ।

ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਦੀਆਂ ਰਿਪੋਰਟਾਂ ਦੇ ਜਵਾਬ ਇਕਸਾਰ ਅਤੇ ਸਮੇਂ ਸਿਰ ਹਨ। ਉਹ ਸ਼ਾਮਲ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਨੁਕਸਾਨ ਹੋਣ, ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਨਿਸ਼ਾਨਾ ਬਣਾਏ ਜਾਣ ਨੂੰ ਘੱਟ ਕਰਦੇ ਹਨ।

ਸਿੱਟੇ ਇਕਸਾਰ ਅਤੇ ਢੁੱਕਵੇਂ ਹਨ।

ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਦੀ ਰਿਪੋਰਟ ਕਰਨ ਅਤੇ ਜਵਾਬ ਦੇਣ ਲਈ ਰਵਾਇਤੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ ਅਤੀਤ ਵਿੱਚ ਬੇਅਸਰ ਸਾਬਤ ਹੋਈਆਂ ਹਨ ਕਿਉਂਕਿ ਉਸ ਵਿਵਹਾਰ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਵਿਅਕਤੀ ਲਈ ਸੀਮਤ ਵਿਕਲਪਾਂ ਅਤੇ ਚੋਣਾਂ ਦੇ ਕਾਰਨ। ਜਾਂਚ-ਪੜਤਾਲਾਂ, ਜੋ ਕਿ ਅਕਸਰ ਲੰਬੀਆਂ, ਵਿਰੋਧੀ ਅਤੇ ਗੁੰਝਲਦਾਰ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ, ਕਰਨ 'ਤੇ ਧਿਆਨ ਕੇਂਦਰਿਤ ਕਰਨਾ ਉਨ੍ਹਾਂ ਲਈ ਦੁਖਦਾਈ ਅਤੇ ਸ਼ਕਤੀਹੀਣ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜੋ ਰਿਪੋਰਟ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਆਮ ਜਵਾਬਾਂ ਨੇ ਵੀ ਕਾਨੂੰਨੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਤੋਂ ਬਚਣ ਅਤੇ ਸੰਸਥਾ ਜਾਂ ਕਾਰੋਬਾਰ ਦੀ ਸਾਖ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਨੂੰ ਉਸ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀ ਭਲਾਈ ਅਤੇ ਹੱਲ ਲਈ ਉਹਨਾਂ ਦੀਆਂ ਤਰਜੀਹਾਂ ਨਾਲੋਂ ਵੱਧ ਤਰਜੀਹ ਦਿੱਤੀ ਹੈ ਜਿਸਨੇ ਉਸ ਵਿਵਹਾਰ ਦਾ ਅਨੁਭਵ ਕੀਤਾ ਹੈ।

ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣਾ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਹੈ ਕਿ ਸਾਰੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਰਿਪੋਰਟ ਕਰਨ ਦੇ ਤਰੀਕਿਆਂ ਤੋਂ ਜਾਣੂ ਹਨ ਅਤੇ ਰਿਪੋਰਟਾਂ ਨੂੰ ਗੰਭੀਰਤਾ ਨਾਲ ਲਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤੁਰੰਤ ਅਤੇ ਸੰਵੇਦਨਸ਼ੀਲਤਾ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਵਿਅਕਤੀ-ਕੇਂਦਰਿਤ ਅਤੇ ਸਦਮਾ-ਸੂਚਿਤ ਪਹੁੰਚ ਨਾਲ ਜਵਾਬ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਪਹੁੰਚ ਨੂੰ ਅਪਣਾਉਣ ਵਿੱਚ ਉਹਨਾਂ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਾਰੋਬਾਰਾਂ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜੋ ਕੀ ਅਤੇ ਕਿਵੇਂ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਦੀ ਰਿਪੋਰਟ ਕਰਨੀ ਹੈ; ਰਿਪੋਰਟ ਕਰਨ ਦੇ ਕਈ ਮੌਕੇ ਦੇਣ, ਹੱਲ ਦੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਤਰੀਕੇ, ਵਿਵਹਾਰ ਦਾ ਅਨੁਭਵ ਕਰ ਰਹੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀਆਂ ਇੱਛਾਵਾਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ; ਅਤੇ ਲਗਾਏ ਗਏ ਨਤੀਜਿਆਂ ਬਾਰੇ ਉਚਿਤ ਪਾਰਦਰਸ਼ਤਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਦੀ ਚੋਣ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੇ ਹਨ।

ਇੱਕ ਚੰਗੀ ਰਿਪੋਰਟਿੰਗ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਪਹੁੰਚਯੋਗ, ਸਪੱਸ਼ਟ ਅਤੇ ਸਰਲ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਇਹ ਗੁਪਤ ਵੀ ਹੁੰਦੀ ਹੈ, ਰਿਪੋਰਟ ਬਾਰੇ ਜਾਣਕਾਰੀ ਸਿਰਫ ਉਹਨਾਂ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਇਸ ਬਾਰੇ ਜਾਣਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਸਮੇਂ ਸਿਰ ਹੱਲ ਕਰਨ ਦੀ ਵਚਨਬੱਧਤਾ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਰਿਪੋਰਟ ਕਰਨ 'ਤੇ ਪੀੜਤ

ਕਰਨਾ ਮਨ੍ਹਾ ਹੈ। ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ, ਸੰਭਾਵੀ ਨਤੀਜਿਆਂ ਅਤੇ ਰਿਪੋਰਟ ਪ੍ਰਗਤੀ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਪਾਰਦਰਸ਼ੀ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਸਮਝਾਇਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਇਸ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ 'ਤੇ, ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਨਤੀਜੇ ਬਾਰੇ ਜਾਣਕਾਰੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਅਤੇ, ਜਿੱਥੇ ਉਚਿਤ ਹੋਵੇ, ਕਾਰਜਬਲ ਨੂੰ ਗ਼ੈਰ-ਪਛਾਣ ਯੋਗ ਅਤੇ ਸਮੇਟੀ ਹੋਈ ਜਾਣਕਾਰੀ ਵਧੇਰੇ ਵਿਆਪਕ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ।

ਜਵਾਬਦੇਹੀ ਵੀ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਹੈ। ਰਿਪੋਰਟ ਕਰਨ ਅਤੇ ਹੱਲ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸੰਸਥਾ ਜਾਂ ਕਾਰੋਬਾਰ ਵਿੱਚ ਹਰੇਕ 'ਤੇ ਬਰਾਬਰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਲੋਕਾਂ ਦੀ ਮਹੱਤਤਾ ਜਾਂ ਸੀਨੀਅਰਤਾ ਦੀ ਪਰਵਾਹ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ, ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਲਈ ਸਿੱਟੇ ਇਕਸਾਰ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੇ ਹਨ।



ਉਹਨਾਂ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦੀਆਂ ਉਦਾਹਰਨਾਂ ਜੋ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਾਰੋਬਾਰ ਮਿਆਰ 6: ਰਿਪੋਰਟਿੰਗ ਅਤੇ ਜਵਾਬੀ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ, ਉਹਨਾਂ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ:³⁴

- ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਰਿਪੋਰਟ ਕਰਨ ਅਤੇ ਹੱਲ ਵਿਕਲਪਾਂ ਬਾਰੇ ਦੱਸਣਾ, ਅਤੇ ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣਾ ਕਿ ਇਹ ਵਿਕਲਪ ਸੰਸਥਾ ਜਾਂ ਕਾਰੋਬਾਰ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਨਾਲ ਵੀ ਗੱਲ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਉਪਲਬਧ ਹਨ। ਜਾਣਕਾਰੀ ਸ਼ੀਟਾਂ, ਪੋਸਟਰਾਂ, ਫਲਾਇਰਾਂ, ਜਾਂ ਢੁੱਕਵੇਂ ਫੋਰਮਾਂ 'ਤੇ ਚਰਚਾਵਾਂ ਰਾਹੀਂ ਸੰਚਾਰ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਦਰਮਿਆਨੀਆਂ ਅਤੇ ਵੱਡੀਆਂ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਾਰੋਬਾਰਾਂ ਵਿੱਚ, ਇਸ ਵਿੱਚ ਵਿਸਥਾਰ ਪੂਰਵਕ ਨੀਤੀਆਂ, ਈ-ਮੇਲਾਂ ਅਤੇ ਇੰਟਰਨੈੱਟ 'ਤੇ ਜਾਣਕਾਰੀ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਹੋਰ ਰਸਮੀ ਚਰਚਾਵਾਂ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ। ਤੀਜੀਆਂ ਧਿਰਾਂ (ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਗਾਹਕ, ਅਸਾਮੀ ਅਤੇ ਮਰੀਜ਼) ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ, ਇਸ ਵਿੱਚ ਪੋਸਟਰਾਂ, ਈ-ਮੇਲਾਂ ਜਾਂ ਵੈੱਬਸਾਈਟਾਂ 'ਤੇ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਤੋਂ ਮੁਕਤ ਸੇਵਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਬਾਰੇ ਜਾਣਕਾਰੀ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨਾ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਨਾਲ ਹੀ ਜੇਕਰ ਉਹ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਅਨੁਭਵ ਕਰਦੇ ਹਨ ਤਾਂ ਉਹ ਕੀ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ।
- (ਸੰਭਵ ਹੱਦ ਤੱਕ) ਅਗਿਆਤ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਸਮੇਤ ਅੰਦਰੂਨੀ ਜਾਂ ਬਾਹਰੀ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਗ਼ੈਰ-ਰਸਮੀ ਜਾਂ ਰਸਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਰਿਪੋਰਟ ਕਰਨ ਲਈ ਕਈ ਵਿਕਲਪ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨਾ। ਛੋਟੀ ਸੰਸਥਾ ਜਾਂ ਕਾਰੋਬਾਰ ਵਿੱਚ, ਇਸ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਨਾਮਜ਼ਦ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਅੰਦਰੂਨੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਰਿਪੋਰਟ ਕਰਨ ਅਤੇ/ਜਾਂ ਸੰਬੰਧਿਤ ਬਾਹਰੀ ਸੰਸਥਾਵਾਂ (ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਆਸਟ੍ਰੇਲੀਆਈ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰ ਕਮਿਸ਼ਨ, ਫੇਅਰ ਵਰਕ ਕਮਿਸ਼ਨ, ਫੇਅਰ ਵਰਕ ਓਮਬਡਸਮੈਨ, WHS ਰੈਗੂਲੇਟਰ ਅਤੇ ਰਾਜ ਅਤੇ ਟੈਰੀਟਰੀ ਭੇਦਭਾਵ ਵਿਰੋਧੀ ਸੰਸਥਾਵਾਂ) ਨਾਲ ਸੰਪਰਕ ਕਰਨ ਬਾਰੇ ਜਾਣਕਾਰੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦਾ ਵਿਕਲਪ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਦਰਮਿਆਨੀ ਜਾਂ ਵੱਡੀ ਸੰਸਥਾ ਜਾਂ ਕਾਰੋਬਾਰ ਵਿੱਚ, ਇਸ ਵਿੱਚ ਕਈ ਅੰਦਰੂਨੀ ਰਸਤੇ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ (ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਔਨਲਾਈਨ ਜਾਂ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਨਾਮਜ਼ਦ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੀ ਚੋਣ ਰਾਹੀਂ)।
- ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣਾ ਕਿ ਜਿਹੜੇ ਲੋਕ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਦਾ ਅਨੁਭਵ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਇਹ ਚੋਣ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਇੱਕ ਰਸਮੀ ਰਿਪੋਰਟ ਕਰਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਉਹ ਅਜਿਹਾ ਕਿਵੇਂ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਉਹਨਾਂ ਦੀਆਂ ਤਰਜੀਹਾਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਣ ਦੇ ਨਾਲ ਹੀ ਸੰਬੰਧਿਤ ਕਾਨੂੰਨੀ ਫਰਜ਼ਾਂ 'ਤੇ ਵੀ ਵਿਚਾਰ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, ਰਿਪੋਰਟ ਨੂੰ ਸਭ ਤੋਂ ਉਚਿਤ ਢੰਗ ਨਾਲ ਕਿਵੇਂ ਹੱਲ ਕਰਨਾ ਹੈ।

- ਕਾਮਿਆਂ ਨਾਲ ਸਲਾਹ-ਮਸ਼ਵਰਾ ਕਰਕੇ ਸੀਨੀਅਰ ਆਗੂਆਂ (ਬੋਰਡ ਮੈਂਬਰਾਂ ਸਮੇਤ) ਬਾਰੇ ਰਿਪੋਰਟਾਂ ਬਣਾਉਣ ਅਤੇ ਸੰਭਾਲਣ ਲਈ ਇੱਕ ਸਪੱਸ਼ਟ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਵਿਕਸਿਤ ਕਰਨਾ।
- ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣਾ ਕਿ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ ਜਨ-ਅੰਕੜਿਆਂ ਅਤੇ ਕੰਮਕਾਜੀ ਮਾਹੌਲ ਅਨੁਸਾਰ ਹਨ, ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀਆਂ ਜ਼ਰੂਰਤਾਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੀਆਂ ਹਨ (ਖ਼ਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਉਹ ਜਿਹੜੇ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਦਾ ਅਨੁਭਵ ਕਰਨ ਦੇ ਉੱਚ ਜ਼ੋਖਮ ਵਿੱਚ ਹਨ)।
- ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣਾ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨਾਲ ਸਲਾਹ-ਮਸ਼ਵਰਾ ਕਰਕੇ ਰਿਪੋਰਟਿੰਗ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ ਦੀ ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ੀਲਤਾ ਲਈ ਨਿਯਮਿਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਮੀਖਿਆ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ।

ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣਾ ਕਿ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਦੀਆਂ ਰਿਪੋਰਟਾਂ (ਸ਼ੁਰੂਆਤੀ ਦਖਲਅੰਦਾਜ਼ੀ, ਗ਼ੈਰ-ਰਸਮੀ ਅਤੇ ਰਸਮੀ ਮਾਰਗ ਅਤੇ ਬਾਹਰੀ ਮਾਰਗਾਂ ਸਮੇਤ), ਰਿਪੋਰਟਾਂ ਦਾ ਜਵਾਬ ਦੇਣ ਲਈ ਅਪਣਾਈ ਗਈ ਇਕਸਾਰ ਪਹੁੰਚ ਦੇ ਨਾਲ, ਅਤੇ ਨਿਰਪੱਖਤਾ ਲਈ ਲੋੜ ਪੈਣ 'ਤੇ ਬਾਹਰੀ ਰੈਫ਼ਰਲ ਉਪਲਬਧ ਹੋਣ ਦੇ ਨਾਲ ਕਈ ਰਸਤੇ ਹਨ।

ਮਿਆਰ 6: ਰਿਪੋਰਟਿੰਗ ਅਤੇ ਜਵਾਬੀ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦਿਖਾਉਣ ਲਈ ਰੱਖੇ ਰਿਕਾਰਡਾਂ ਦੀਆਂ ਉਦਾਹਰਨਾਂ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ:

- ਪੋਸਟਰ ਜਾਂ ਬਰੋਸ਼ਰ ਰਿਪੋਰਟ ਕਰਨ ਦੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਤਰੀਕਿਆਂ ਅਤੇ ਸੰਭਾਵੀ ਜਵਾਬ ਮਾਰਗਾਂ ਅਤੇ ਸਿੱਟਿਆਂ ਨੂੰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਦੇ ਹਨ
- ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਦੀ ਰਿਪੋਰਟ ਕਰਨ ਲਈ ਇੱਕ ਲਿਖਤੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ
- ਘਟਨਾਵਾਂ ਦੀ ਰਿਪੋਰਟ ਕਰਨ ਅਤੇ ਜਵਾਬ ਦੇਣ ਲਈ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ ਅਤੇ ਪ੍ਰਣਾਲੀਆਂ ਦੀਆਂ ਸਮੀਖਿਆਵਾਂ ਦੇ ਨਤੀਜੇ
- ਰਿਪੋਰਟਾਂ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕੀਤੀ ਗਈ ਜਵਾਬੀ ਕਾਰਵਾਈ ਅਤੇ ਸਿੱਟਿਆਂ ਸਮੇਤ ਬਣਾਏ ਗਏ ਅੰਕੜੇ (ਗੁਪਤ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਢੰਗ ਨਾਲ ਸਟੋਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ)।

10.7 ਮਿਆਰ 7: ਨਿਰੀਖਣ, ਮੁਲਾਂਕਣ ਅਤੇ ਪਾਰਦਰਸ਼ਤਾ



07: ਨਿਰੀਖਣ, ਮੁਲਾਂਕਣ ਅਤੇ ਪਾਰਦਰਸ਼ਤਾ

ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਾਰੋਬਾਰ ਆਪਣੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਅਤੇ ਹੱਦ ਨੂੰ ਸਮਝਣ ਲਈ ਉਚਿਤ ਅੰਕੜੇ ਇਕੱਤਰ ਕਰਦੇ ਹਨ।

ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਾਰੋਬਾਰ ਉਹਨਾਂ ਦੁਆਰਾ ਇਕੱਤਰ ਕੀਤੇ ਗਏ ਅੰਕੜਿਆਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕੰਮ ਦੇ ਸੱਭਿਆਚਾਰ ਦਾ ਨਿਯਮਿਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਨ ਅਤੇ ਸੁਧਾਰ ਕਰਨ ਲਈ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਨਾਲ ਹੀ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਅਤੇ ਜਵਾਬ ਦੇਣ ਲਈ ਉਪਾਅ ਵਿਕਸਿਤ ਕਰਨ ਲਈ ਕਰਦੇ ਹਨ।

ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਾਰੋਬਾਰ ਰਿਪੋਰਟ ਕੀਤੇ ਵਿਵਹਾਰਾਂ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਅਤੇ ਹੱਦ ਬਾਰੇ ਪਾਰਦਰਸ਼ੀ ਹਨ ਜੋ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਅਤੇ ਇਸਨੂੰ ਹੱਲ ਕਰਨ ਲਈ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦਾ ਗਠਨ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ।

ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਾਰੋਬਾਰਾਂ ਨੂੰ ਡਾਟਾ ਇਕੱਠਾ ਕਰਨਾ ਅਤੇ ਵਿਸ਼ਲੇਸ਼ਣ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕਰਨ ਅਤੇ ਖ਼ਤਮ ਕਰਨ ਲਈ ਉਪਾਵਾਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ, ਨਿਰੀਖਣ ਕਰਨ ਅਤੇ ਅਪਡੇਟ ਕਰਨ ਲਈ ਇਸਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ।

ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਮੱਸਿਆ ਦੀ ਕਿਸਮ ਅਤੇ ਹੱਦ ਨੂੰ ਸਮਝਣਾ ਇਸਨੂੰ ਖ਼ਤਮ ਕਰਨ ਲਈ ਇੱਕ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਕਦਮ ਹੈ। ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਾਰੋਬਾਰਾਂ ਨੂੰ ਡੇਟਾ ਇਹ ਸਮਝਣ ਵਿੱਚ ਸਹਾਇਤਾ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਕਦੋਂ, ਕਿੱਥੇ ਅਤੇ ਕਿੰਨਾ ਹੋ ਰਿਹਾ ਹੈ; ਕੌਣ ਇਸ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ; ਕੌਣ ਇਸ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਹੁੰਦਾ ਹੈ; ਅਤੇ ਇਹ ਕਿਉਂ ਹੁੰਦਾ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਸਨੂੰ ਸਮਝਣ ਨਾਲ, ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਾਰੋਬਾਰਾਂ ਨੂੰ ਵਿਵਹਾਰ ਨੂੰ ਵਾਪਰਨ ਤੋਂ ਰੋਕਣ ਅਤੇ ਜੇਕਰ ਅਜਿਹਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ਾਲੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਜਵਾਬ ਦੇਣ ਲਈ ਬਿਹਤਰ ਢੰਗ ਨਾਲ ਰੱਖਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਆਗੂਆਂ, ਕਾਮਿਆਂ ਅਤੇ ਹੋਰ ਹਿੱਸੇਦਾਰਾਂ ਨੂੰ ਪਾਰਦਰਸ਼ਤਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਲਈ ਵੀ ਅੰਕੜਿਆਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ।

ਨਿਰੀਖਣ

ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਾਰੋਬਾਰਾਂ ਨੂੰ ਇਕੱਲੇ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਦੀਆਂ ਰਿਪੋਰਟਾਂ ਦੀ ਗਿਣਤੀ 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਨਹੀਂ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ, ਕਿਉਂਕਿ ਸਾਰੇ ਉਦਯੋਗਾਂ ਵਿੱਚ ਘੱਟ ਰਿਪੋਰਟ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਬਹੁਤ ਜ਼ਿਆਦਾ ਅਤੇ ਵਿਆਪਕ ਹੈ। ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਇਹ ਸਮਝਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਰਿਪੋਰਟਾਂ ਦੀ ਅਣਹੋਂਦ ਤੋਂ ਇਹ ਸੰਕੇਤ ਮਿਲਦਾ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਮੌਜੂਦਾ ਰਿਪੋਰਟ ਕਰਨ ਦੀਆਂ ਵਿਧੀਆਂ ਬੇਅਸਰ ਹਨ ਜਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀਆਂ ਲੋੜਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਨਹੀਂ ਕਰਦੀਆਂ ਹਨ। ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਰਿਪੋਰਟਾਂ ਵਿੱਚ ਵਾਧਾ ਇਹ ਸੰਕੇਤ ਦੇ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਲੋਕ ਹੁਣ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਦੀ ਰਿਪੋਰਟ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਮਹਿਸੂਸ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਨਾ ਕਿ ਇਹ ਸੰਕੇਤ ਦੇਣ

ਦੀ ਬਜਾਏ ਕਿ ਵਿਵਹਾਰ ਵਿੱਚ ਵਾਧਾ ਹੋ ਰਿਹਾ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ ਇਹ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਹੈ ਕਿ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਦੀ ਕਿਸਮ ਅਤੇ ਹੱਦ ਨੂੰ ਸਮਝਣ ਲਈ ਅੰਕੜਿਆਂ ਦੇ ਕਈ ਸਰੋਤਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇ (ਸਮੇਤ ਕਿ ਇਸਦੇ ਕਿੱਥੇ ਹੋਣ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਹੈ ਅਤੇ ਕੌਣ ਜ਼ੋਖਮ ਵਿੱਚ ਹੈ) ਅਤੇ ਕੀ ਮੌਜੂਦਾ ਨਿਯੰਤਰਣ ਉਪਾਅ ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ਾਲੀ ਹਨ।

ਇਹਨਾਂ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਉਪਯੋਗੀ ਡੇਟਾ (ਜਿੱਥੇ ਉਪਲਬਧ ਹੋਵੇ) ਇਕੱਠਾ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ:

- ਲੀਡਰਸ਼ਿਪ ਦੇ
- ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਦੇ ਸੱਭਿਆਚਾਰ ਦੇ
- ਖ਼ਾਸ ਉਦਯੋਗ ਅਤੇ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਦੀਆਂ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾਵਾਂ ਦੇ
- ਸਹਾਇਤਾ ਵਿਕਲਪਾਂ ਦੇ
- ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਦੀਆਂ ਰਿਪੋਰਟਾਂ ਦੇ
- ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਦੀ ਰਿਪੋਰਟ ਕਰਨ ਅਤੇ ਜਵਾਬ ਦੇਣ ਲਈ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ ਦੇ (ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਸਮਾਂ ਸੀਮਾਵਾਂ, ਨਤੀਜੇ ਅਤੇ ਕੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀਆਂ ਲੋੜਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਦੀਆਂ ਹਨ, ਸ਼ਾਮਿਲ ਹਨ)
- ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ, ਸਹਾਇਤਾ ਵਿਕਲਪਾਂ ਅਤੇ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਨਾਲ ਨਿਜਿੱਠਣ ਲਈ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ ਬਾਰੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਸਮਝ ਦੇ
- ਇਸ ਬਾਰੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਫੀਡਬੈਕ ਦੇ ਕਿ ਕੀ ਉਹ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਦੇ ਜ਼ੋਖਮ ਵਿੱਚ ਅਤੇ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਦੀਆਂ ਪਹਿਲਕਦਮੀਆਂ ਦੀ ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ੀਲਤਾ ਮਹਿਸੂਸ ਕਰਦੇ ਹਨ



- ਇੰਟਰਸੈਕਸ਼ਨਲ ਅਤੇ ਪ੍ਰਣਾਲੀਗਤ ਭੇਦਭਾਵ ਦੇ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਅਨੁਭਵਾਂ 'ਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਫੀਡਬੈਕ ਦੇ, ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ, ਕਿਵੇਂ ਨਸਲੀ, ਜਾਤ, ਲਿੰਗ, ਜਿਨਸੀ ਝੁਕਾਅ, ਅਪਾਹਜਤਾ ਜਾਂ ਉਮਰ ਵਰਗੇ ਕਾਰਕ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਦੀਆਂ ਸੈਟਿੰਗਾਂ ਵਿੱਚ ਨੁਕਸਾਨ ਅਤੇ ਭੇਦਭਾਵ ਦੇ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਅਨੁਭਵਾਂ ਵਿੱਚ ਯੋਗਦਾਨ ਪਾਉਂਦੇ ਹਨ।

ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਾਰੋਬਾਰ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਸਰੋਤਾਂ ਤੋਂ ਡੇਟਾ ਇਕੱਤਰ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ:

- ਇੰਟਰਵਿਊਆਂ ਅਤੇ ਫੋਕਸ ਗਰੁੱਪ, ਸਰਵੇਖਣ, ਨੌਕਰੀ ਛੱਡਣ ਸਮੇਂ ਕੀਤੀ ਇੰਟਰਵਿਊ ਜਾਂ ਅਗਿਆਤ ਫੀਡਬੈਕ ਸਮੇਤ ਕਾਮਿਆਂ (ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਨੁਮਾਇੰਦਿਆਂ, ਜਿੱਥੇ ਢੁੱਕਵਾਂ ਹੋਵੇ) ਨਾਲ ਸਲਾਹ-ਮਸ਼ਵਰਾ
- ਤੀਜੀਆਂ ਧਿਰਾਂ ਤੋਂ ਫੀਡਬੈਕ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਗਾਹਕ ਫੀਡਬੈਕ (ਸੋਸ਼ਲ ਮੀਡੀਆ ਰਾਹੀਂ)
- ਸਾਰੇ ਲਿੰਗਾਂ ਵਿੱਚ ਕਾਰਜਬਲ ਦੇ ਅੰਕੜੇ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਨੌਕਰੀ ਛੱਡਣ ਦੀਆਂ ਦਰਾਂ, ਗ਼ੈਰਹਾਜ਼ਰੀ ਦੀਆਂ ਦਰਾਂ ਅਤੇ ਬਿਮਾਰੀ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ, ਅਤੇ ਲਚਕਦਾਰ ਕੰਮਕਾਜੀ ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ ਅਤੇ ਮਾਪਿਆਂ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ ਦੀਆਂ ਦਰਾਂ।

ਮੁਲਾਂਕਣ

ਅੰਕੜਿਆਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਇਹ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਲਈ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਉਪਾਅ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਸੁਧਾਰਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਮੁਲਾਂਕਣ ਅਤੇ ਸੁਧਾਰ ਨਿਰੰਤਰ ਚੱਲਣ ਵਾਲੀਆਂ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ ਹਨ - 'ਸੰਪੂਰਨ' ਪ੍ਰਣਾਲੀ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਕੋਈ 'ਅੰਤ ਬਿੰਦੂ' ਨਹੀਂ ਹੈ।

ਇਕੱਤਰ ਕੀਤੇ ਡੇਟਾ ਨੂੰ ਇਹਨਾਂ ਨੂੰ ਸੂਚਿਤ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ:

- ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਜ਼ੋਖਮਾਂ ਦੀ ਪਛਾਣ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਜ਼ੋਖਮਾਂ ਨੂੰ ਹੱਲ ਕਰਨ ਲਈ ਨਿਯੰਤਰਣ ਉਪਾਵਾਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਅਤੇ ਸਮੀਖਿਆ ਕਰਨ ਨੂੰ
- ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਨੂੰ ਖ਼ਤਮ ਕਰਨ ਲਈ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦੀ ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ੀਲਤਾ ਦੇ ਮੁਲਾਂਕਣ ਨੂੰ

- ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਦੀ ਰਿਪੋਰਟ ਕਰਨ ਅਤੇ ਜਵਾਬ ਦੇਣ ਲਈ ਨੀਤੀਆਂ ਅਤੇ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ ਵਿੱਚ ਸੁਧਾਰ ਨੂੰ
- ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਦੇ ਸੱਭਿਆਚਾਰ ਦੇ ਮੁਲਾਂਕਣ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਅਤ, ਆਦਰਯੋਗ ਅਤੇ ਸ਼ਮੂਲੀਅਤ ਕਾਰਜ ਸਥਾਨਾਂ ਨੂੰ ਬਣਾਉਣ ਵਿੱਚ ਅਗਵਾਈ ਦੀ ਭੂਮਿਕਾ ਨੂੰ
- ਸਿੱਖਿਆ ਅਤੇ ਸਿਖਲਾਈ ਪਹਿਲਕਦਮੀਆਂ ਦੀ ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ੀਲਤਾ ਦੇ ਮੁਲਾਂਕਣ ਨੂੰ।

ਪਾਰਦਰਸ਼ਤਾ

ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਾਰੋਬਾਰਾਂ ਨੂੰ ਰੁਝਾਨਾਂ, ਪੈਟਰਨਾਂ ਅਤੇ ਸਿੱਖੇ ਗਏ ਸਬਕਾਂ ਬਾਰੇ ਆਗੂਆਂ ਅਤੇ ਮੈਨੇਜਰਾਂ, ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਅਤੇ ਮੁੱਖ ਹਿੱਸੇਦਾਰਾਂ ਨਾਲ ਪਾਰਦਰਸ਼ੀ ਹੋਣ ਲਈ ਗ਼ੈਰ-ਪਛਾਣਯੋਗ ਡੇਟਾ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ।

ਸੰਸਥਾ ਜਾਂ ਕਾਰੋਬਾਰ ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਅਤੇ 'ਰੋਕਥਾਮ ਅਤੇ ਜਵਾਬੀ ਕਾਰਵਾਈ ਯੋਜਨਾ' ਦੀ ਨਿਗਰਾਨੀ ਲਈ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰ ਆਗੂਆਂ ਨੂੰ ਡੇਟਾ ਦੀ ਰਿਪੋਰਟ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਪਾਰਦਰਸ਼ਤਾ ਸੀਨੀਅਰ ਆਗੂਆਂ ਨੂੰ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਦੀ ਕਿਸਮ ਅਤੇ ਹੱਦ ਨੂੰ ਸਮਝਣ ਵਿੱਚ ਸਹਾਇਤਾ ਕਰਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਜ਼ੋਖਮਾਂ ਨੂੰ ਹੱਲ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਵਧੇਰੇ ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ਾਲੀ ਬਣਨ ਵਿੱਚ ਮੱਦਦ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਸੰਸਥਾ ਜਾਂ ਕਾਰੋਬਾਰ ਵਿੱਚ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਵਧਾਉਣ ਅਤੇ ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਤਬਦੀਲੀ ਲਿਆਉਣ ਲਈ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਡੇਟਾ ਦੀ ਰਿਪੋਰਟ ਵੀ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ।

ਪਾਰਦਰਸ਼ਤਾ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ:

- **ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ 'ਤੇ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਦੇ ਜ਼ੋਖਮ ਬਾਰੇ ਅਤੇ ਰਿਪੋਰਟ ਕੀਤੇ ਵਿਵਹਾਰ ਬਾਰੇ** ਖੁੱਲ੍ਹਾ ਹੋਣਾ। ਕਾਮਿਆਂ, ਆਗੂਆਂ ਅਤੇ ਮੈਨੇਜਰਾਂ ਨੂੰ ਸੰਬੰਧਿਤ ਜਾਣਕਾਰੀ ਮੁਹੱਈਆ ਕਰਵਾਉਣਾ। ਜਿੱਥੇ ਉਚਿਤ ਹੋਵੇ, ਜਾਣਕਾਰੀ ਨੂੰ ਜਨਤਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਵੀ ਸਾਂਝਾ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਨੋਟ: ਗੁਪਤਤਾ, ਗੁੰਮਨਾਮਤਾ, ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਨਿੱਜਤਾ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਸਾਰੇ ਡੇਟਾ ਇਕੱਠਾ ਕਰਨ ਦੇ ਕੇਂਦਰ ਵਿੱਚ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਾਰੋਬਾਰਾਂ ਨੂੰ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਤੋਂ ਸਿੱਧੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਡਾਟਾ ਇਕੱਠਾ ਕਰਨ ਲਈ ਨਿੱਜਤਾ ਅਤੇ ਗੁਪਤਤਾ ਬਣਾਈ ਰੱਖਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਜੋ ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਇਆ ਜਾ ਸਕੇ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਨੁਕਸਾਨ ਜਾਂ ਜਵਾਬੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦਾ ਖ਼ਤਰਾ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਉਹ ਨਹੀਂ ਚਾਹੁੰਦੇ ਤਾਂ ਕਾਮਿਆਂ ਨੂੰ ਜਾਣਕਾਰੀ ਸਾਂਝੀ ਕਰਨ ਲਈ, ਪ੍ਰਤੱਖ ਜਾਂ ਅਪ੍ਰਤੱਖ ਤੌਰ 'ਤੇ ਦਬਾਅ ਮਹਿਸੂਸ ਨਹੀਂ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

- ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਅਤੇ ਜਵਾਬੀ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਨ ਲਈ ਕੀਤੀਆਂ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਤੱਖ ਹੋਣਾ, ਉਹਨਾਂ ਲੋਕਾਂ ਦੀਆਂ ਇੱਛਾਵਾਂ ਨੂੰ ਸੁਣਦੇ ਹੋਏ ਜੋ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਦਾ ਅਨੁਭਵ ਕਰਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਪਛਾਣ ਕਰਨ ਵਾਲੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਪ੍ਰਦਾਨ ਨਾ ਕਰਨ ਦਾ ਧਿਆਨ ਰੱਖਦੇ ਹਨ। ਹਾਲਾਂਕਿ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਨਿੱਜੀ ਗੁਪਤਤਾ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ, ਇਸ ਨੂੰ ਉਚਿਤ ਪਾਰਦਰਸ਼ਤਾ ਤੋਂ ਬਚਣ ਲਈ ਇੱਕ ਕੰਬਲ ਕਾਰਨ ਵਜੋਂ ਨਹੀਂ ਵਰਤਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।
- ਰਿਪੋਰਟਾਂ ਦੇ ਹਾਲਾਤਾਂ ਅਤੇ ਨਤੀਜਿਆਂ ਬਾਰੇ ਵਿਆਪਕ ਕਾਰਜਬਲ ਅਤੇ ਹੋਰ ਹਿੱਸੇਦਾਰਾਂ (ਅੰਦਰੂਨੀ ਅਤੇ ਬਾਹਰੀ) ਦੇ ਨਾਲ ਇਮਾਨਦਾਰ ਹੋਣਾ, ਜਿੱਥੇ ਵੀ ਸੰਭਵ ਹੋਵੇ, ਉਸ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਤਰਜੀਹ ਦਿੰਦੇ ਹੋਏ ਜਿਸਨੇ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਦਾ ਅਨੁਭਵ ਕੀਤਾ ਹੈ ਅਤੇ ਕੀ ਸਾਂਝਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਕੀ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਇਸ ਵਿੱਚ ਗਲਤੀਆਂ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨਾ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਲਈ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਲੈਣਾ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ।

ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣਾ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਹੈ ਕਿ ਪਾਰਦਰਸ਼ਤਾ ਇਹ ਵੀ ਹੈ:

- ਨਿਰਪੱਖ , ਭਾਵ ਕਿ ਇਹ ਕੁਦਰਤੀ ਨਿਆਂ ਵਿੱਚ ਦਖਲ ਨਹੀਂ ਦਿੰਦਾ ਜਾਂ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਦੀਆਂ ਰਿਪੋਰਟਾਂ ਨੂੰ ਹੱਲ ਕਰਨ ਲਈ ਚੱਲ ਰਹੀਆਂ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ ਦੀ ਅਖੰਡਤਾ ਨਾਲ ਸਮਝੌਤਾ ਨਹੀਂ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਪਾਰਦਰਸ਼ਤਾ ਦੇ ਨਾਲ ਗੁਪਤਤਾ ਨੂੰ ਸੰਤੁਲਿਤ ਕਰਨਾ ਹਮੇਸ਼ਾ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਜਦੋਂ ਕਿ ਰਿਪੋਰਟਿੰਗ ਅਤੇ ਜਵਾਬ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ ਚੱਲ ਰਹੀਆਂ ਹਨ, ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਗੁਪਤਤਾ ਬਣਾਈ ਰੱਖੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਕਿ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਸੰਬੰਧੀ ਨਿਰਪੱਖਤਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਜਿੱਥੇ ਵੀ ਸੰਭਵ ਹੋਵੇ, ਨਤੀਜਿਆਂ 'ਤੇ ਪਾਰਦਰਸ਼ਤਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਤੋਂ ਮਨ੍ਹਾਂ ਕਰਨ ਦੇ ਕਾਰਨ ਵਜੋਂ, ਗੁਪਤਤਾ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ।
- ਸਹਾਇਕ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ 'ਤੇ ਲੋਕਾਂ ਦੀ ਗੁਪਤਤਾ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਦਾ ਆਦਰ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਅਤੇ ਇਹ ਪਛਾਣ ਕੇ ਕਿ ਕਿਸੇ ਘਟਨਾ (ਕਿਸੇ ਵੀ ਰੂਪ ਦੀ) ਬਾਰੇ ਪਾਰਦਰਸ਼ੀ ਹੋਣਾ ਕਈ ਵਾਰ ਸ਼ਾਮਲ ਲੋਕਾਂ ਦੀ ਸਿਹਤ, ਸੁਰੱਖਿਆ ਅਤੇ ਭਲਾਈ ਨਾਲ ਸਮਝੌਤਾ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਪਾਰਦਰਸ਼ਤਾ ਭਰੋਸੇ ਦਾ ਨਿਰਮਾਣ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਪਰ ਸਿਰਫ਼ ਤਾਂ ਹੀ ਜੇਕਰ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਦਾ ਅਨੁਭਵ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਜਾਂ ਭਲਾਈ ਨੂੰ ਤਰਜੀਹ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਘਟਨਾਵਾਂ ਬਾਰੇ ਸਾਂਝੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਕਿਸੇ ਵੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਵਿੱਚ ਪਛਾਣ ਕਰਨ ਵਾਲੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਸ਼ਾਮਲ ਨਹੀਂ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਅਤੇ ਛੋਟੀਆਂ ਜਾਂ ਦਰਮਿਆਨੀਆਂ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਜਾਂ ਕਾਰੋਬਾਰਾਂ ਵਿੱਚ ਗੁਪਤਤਾ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਜਦੋਂ ਥੋੜ੍ਹੇ ਜਿਹੇ ਵਰਕਰ, ਜਾਂ

ਕਾਮਿਆਂ ਦਾ ਇੱਕ ਖ਼ਾਸ ਸਮੂਹ ਸ਼ਾਮਲ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਸ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਪਾਰਦਰਸ਼ਤਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨਾ ਸੰਭਵ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜੋ ਗੁਪਤਤਾ ਨੂੰ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਂਦਾ ਹੈ।

ਉਹਨਾਂ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦੀਆਂ ਉਦਾਹਰਨਾਂ ਜੋ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਾਰੋਬਾਰ ਮਿਆਰ 7: ਨਿਰੀਖਣ, ਮੁਲਾਂਕਣ ਅਤੇ ਪਾਰਦਰਸ਼ਤਾ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ, ਉਹਨਾਂ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ:³⁵

- ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਨੂੰ ਖ਼ਤਮ ਕਰਨ ਲਈ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਉਪਾਵਾਂ ਦੀ ਨਿਯਮਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਮੀਖਿਆ ਕਰਨਾ (ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਨਿਯੰਤਰਣ ਉਪਾਵਾਂ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਦੀ 'ਰੋਕਥਾਮ ਅਤੇ ਜਵਾਬੀ ਕਾਰਵਾਈ ਯੋਜਨਾ' ਸਮੇਤ) ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਕਿ ਉਹ ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ਾਲੀ ਬਣੇ ਰਹਿਣ, ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਅਤੇ ਹਿੱਸੇਦਾਰਾਂ ਤੋਂ ਮਿਲੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਦੇ ਹੋਏ।
- ਸਮੀਖਿਆ ਕਰਨ (ਅਤੇ ਦੁਆਰਾ ਸੂਚਿਤ) ਹੋਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਨੂੰ ਖ਼ਤਮ ਕਰਨ ਲਈ ਉਪਾਵਾਂ ਨੂੰ ਅਪਡੇਟ ਕਰਨਾ।
- 'ਰੋਕਥਾਮ ਅਤੇ ਜਵਾਬੀ ਕਾਰਵਾਈ ਯੋਜਨਾ' ਨੂੰ ਸੂਚਿਤ ਕਰਨ ਲਈ ਆਗੂਆਂ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਡੇਟਾ ਸਾਂਝਾ ਕਰਨਾ।
- ਮੈਨੇਜਰਾਂ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਡੇਟਾ (ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ, ਕੇਸ ਸਟੱਡੀਜ਼, ਰੁਝਾਨ ਅਤੇ ਸਿੱਖੇ ਗਏ ਸਬਕ) ਨੂੰ ਸਾਂਝਾ ਕਰਨਾ, ਕਿਸੇ ਵੀ ਮੁੱਦੇ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨਾ ਅਤੇ ਦੁਹਰਾਉਣਾ ਕਿ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਅਸਵੀਕਾਰਯੋਗ ਹੈ।
- ਜਿੱਥੇ ਉਚਿਤ ਹੋਵੇ, ਨਿਯੰਤਰਣ ਉਪਾਵਾਂ ਦੀ ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ੀਲਤਾ ਸਮੇਤ ਜਨਤਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਰਿਪੋਰਟ ਕਰਨਾ।

ਮਿਆਰ 7: ਨਿਰੀਖਣ, ਮੁਲਾਂਕਣ ਅਤੇ ਪਾਰਦਰਸ਼ਤਾ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦਿਖਾਉਣ ਲਈ ਰੱਖੇ ਰਿਕਾਰਡਾਂ ਦੀਆਂ ਉਦਾਹਰਨਾਂ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ:

- ਕੀਤੇ ਗਏ ਚਿੰਤਨ ਦੇ ਨੋਟਸ
- ਕਾਮਿਆਂ ਨਾਲ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਲਾਹ-ਮਸ਼ਵਰੇ ਦੀ ਮੀਟਿੰਗ ਦੇ ਨੋਟਸ, ਸਰਵੇਖਣ ਨਤੀਜੇ, ਸਲਾਹ ਅਤੇ ਨੌਕਰੀ ਛੱਡਣ ਸਮੇਂ ਕੀਤੀ ਇੰਟਰਵਿਊ ਅਤੇ ਸੰਬੰਧਿਤ ਵਿਸ਼ਲੇਸ਼ਣ
- ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਦੀਆਂ ਰਿਪੋਰਟਾਂ ਦੇ ਮੁਲਾਂਕਣ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦੇ ਨੋਟਸ
- ਵਪਾਰਕ ਡੇਟਾ/ਮੈਟ੍ਰਿਕਸ ਅਤੇ ਸੰਬੰਧਿਤ ਵਿਸ਼ਲੇਸ਼ਣ
- ਰਿਪੋਰਟਿੰਗ ਰਜਿਸਟਰ
- ਇੱਕ ਸੋਧੀ ਗਈ ਰੋਕਥਾਮ ਅਤੇ ਜਵਾਬੀ ਕਾਰਵਾਈ ਯੋਜਨਾ ਜਾਂ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਨੂੰ ਖ਼ਤਮ ਕਰਨ ਲਈ ਉਪਾਵਾਂ ਦੇ ਮੁਲਾਂਕਣ ਦੇ ਹੋਰ ਸਬੂਤ।

ਅੰਤਿਮ ਟਿੱਪਣੀਆਂ

- 1 ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਡਿਊਟੀ ਲਿੰਗ ਭੇਦਭਾਵ ਕਾਨੂੰਨ 1984 (Cth) ਦੀ ਧਾਰਾ 47C ਵਿੱਚ ਪਾਈ ਜਾਂਦੀ ਹੈ।
- 2 ਆਸਟ੍ਰੇਲੀਆਈ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰ ਕਮਿਸ਼ਨ, ਆਦਰ ਦਾ ਸਮਾਂ: ਆਸਟ੍ਰੇਲੀਆਈ ਕੰਮ ਦੇ ਸਥਾਨਾਂ ਵਿੱਚ ਜਿਨਸੀ ਛੇੜਛਾੜ 'ਤੇ ਪੰਜਵਾਂ ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਸਰਵੇਖਣ (2022) 12 < <https://humanrights.gov.au/time-for-respect-2022> >
- 3 ਲਿੰਗ ਭੇਦਭਾਵ ਕਾਨੂੰਨ 1984 (Cth) ਧਾਰਾ 47C(1), 47C(2), 47C(4)
- 4 ਕਾਰਜ ਸਥਾਨ ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਕਾਨੂੰਨ 2011 (Cth) ਧਾਰਾ 5(4)
- 5 ਕਾਰਜ ਸਥਾਨ ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਕਾਨੂੰਨ 2011 (Cth) ਧਾਰਾ 5(7), 5(8)
- 6 ਕਾਰਜ ਸਥਾਨ ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਕਾਨੂੰਨ 2011 (Cth) ਧਾਰਾ 5(5)
- 7 ਲਿੰਗ ਭੇਦਭਾਵ ਕਾਨੂੰਨ 1984 (Cth) ਧਾਰਾ 47C(1), 47C(2), 47C(3)
- 8 ਲਿੰਗ ਭੇਦਭਾਵ ਕਾਨੂੰਨ 1984 (Cth) ਧਾਰਾ 47C(1), 47C(2), 47C(3)
- 9 ਲਿੰਗ ਭੇਦਭਾਵ ਕਾਨੂੰਨ 1984 (Cth) ਧਾਰਾ 47C(1), 47C(4), 47C(5)
- 10 ਲਿੰਗ ਭੇਦਭਾਵ ਕਾਨੂੰਨ 1984 (Cth) 'ਮਰਦ', 'ਔਰਤ' ਜਾਂ 'ਲਿੰਗ' ਸ਼ਬਦਾਂ ਨੂੰ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਲਿੰਗ ਭੇਦਭਾਵ ਸੋਧ (ਜਿਨਸੀ ਰੁਝਾਨ, ਲਿੰਗ ਪਛਾਣ ਅਤੇ ਇੰਟਰਸੈਕਸ ਸਥਿਤੀ) ਕਾਨੂੰਨ 2013 (Cth) ਦੇ ਬਾਅਦ, ਇਹ ਸੰਭਾਵਨਾ ਹੈ ਕਿ 'ਲਿੰਗ' ਜਨਮ ਸਮੇਂ ਨਿਰਧਾਰਤ ਲਿੰਗ ਜਾਂ ਲਿੰਗ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾਵਾਂ ਦੀ ਸਖ਼ਤ ਜੈਵਿਕ ਸਮਝ ਤੱਕ ਸੀਮਿਤ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਹ ਮੁੱਦੇ 'ਤੇ ਅਜੇ ਤੱਕ ਫ਼ੈਡਰਲ ਅਦਾਲਤਾਂ ਦੁਆਰਾ ਫ਼ੈਸਲਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।
- 11 ਲਿੰਗ ਭੇਦਭਾਵ ਕਾਨੂੰਨ 1984 (Cth) ਧਾਰਾ 5
- 12 ਲਿੰਗ ਭੇਦਭਾਵ ਕਾਨੂੰਨ 1984 (Cth) ਧਾਰਾ 5(1)
- 13 ਲਿੰਗ ਭੇਦਭਾਵ ਕਾਨੂੰਨ 1984 (Cth) ਧਾਰਾ 5(2)
- 14 ਲਿੰਗ ਭੇਦਭਾਵ ਕਾਨੂੰਨ 1984 (Cth) ਧਾਰਾ 5(2), 5(3), 7B
- 15 'ਪਰਿਵਾਰਕ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ' ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚ ਭੇਦਭਾਵ ਨੂੰ ਵੀ ਲਿੰਗ ਭੇਦਭਾਵ ਕਾਨੂੰਨ 1984 (Cth) ਧਾਰਾ 7A ਦੁਆਰਾ ਵੱਖਰੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸ਼ਾਮਿਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਜੋ ਕਿ ਕੰਮ ਦੇ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਖੇਤਰਾਂ ਵਿੱਚ ਸਿੱਧੇ ਭੇਦਭਾਵ ਤੱਕ ਸੀਮਿਤ ਹੈ, ਪਰ ਇੱਥੇ 'ਲਿੰਗ' ਦੇ ਆਧਾਰ ਨਾਲ ਓਵਰਲੈਪ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਪਰਿਵਾਰਕ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਔਰਤਾਂ ਨੂੰ ਲਚਕਦਾਰ ਕੰਮ ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ।
- 16 ਲਿੰਗ ਭੇਦਭਾਵ ਕਾਨੂੰਨ 1984 (Cth) ਧਾਰਾ 28A
- 17 ਆਸਟ੍ਰੇਲੀਆਈ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰ ਕਮਿਸ਼ਨ, ਆਦਰ ਦਾ ਸਮਾਂ: ਆਸਟ੍ਰੇਲੀਆਈ ਕੰਮ ਦੇ ਸਥਾਨਾਂ ਵਿੱਚ ਜਿਨਸੀ ਛੇੜਛਾੜ 'ਤੇ ਪੰਜਵਾਂ ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਸਰਵੇਖਣ (2022) 12
- 18 ਆਸਟ੍ਰੇਲੀਆਈ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰ ਕਮਿਸ਼ਨ, ਆਦਰ ਦਾ ਸਮਾਂ: ਆਸਟ੍ਰੇਲੀਆਈ ਕੰਮ ਦੇ ਸਥਾਨਾਂ ਵਿੱਚ ਜਿਨਸੀ ਛੇੜਛਾੜ 'ਤੇ ਪੰਜਵਾਂ ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਸਰਵੇਖਣ (2022) 12
- 19 ਲਿੰਗ ਭੇਦਭਾਵ ਕਾਨੂੰਨ 1984 (Cth) ਧਾਰਾ 28A(1A)
- 20 ਲਿੰਗ ਭੇਦਭਾਵ ਕਾਨੂੰਨ 1984 (Cth) ਧਾਰਾ 28AA
- 21 ਲਿੰਗ ਭੇਦਭਾਵ ਕਾਨੂੰਨ 1984 (Cth) ਧਾਰਾ 28AA(1)(b)
- 22 ਲਿੰਗ ਭੇਦਭਾਵ ਕਾਨੂੰਨ 1984 (Cth) ਧਾਰਾ 28M(1), 28M(2)
- 23 ਲਿੰਗ ਭੇਦਭਾਵ ਕਾਨੂੰਨ 1984 (Cth) ਧਾਰਾ 28M(2)(c)
- 24 ਲਿੰਗ ਭੇਦਭਾਵ ਕਾਨੂੰਨ 1984 (Cth) ਧਾਰਾ 28M(2)(b)
- 25 ਲਿੰਗ ਭੇਦਭਾਵ ਕਾਨੂੰਨ 1984 (Cth) ਧਾਰਾ 28M(3)
- 26 ਲਿੰਗ ਭੇਦਭਾਵ ਕਾਨੂੰਨ 1984 (Cth) ਧਾਰਾ 4(2) ਦੇਖੋ, ਜੋ ਇਹ ਕਹਿੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਲਿੰਗ ਭੇਦਭਾਵ ਕਾਨੂੰਨ 1984 (Cth) ਦੇ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਲਈ, ਕਿਸੇ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਕਰਨ ਤੋਂ ਮਨ੍ਹਾ ਕਰਨਾ ਜਾਂ ਅਸਫ਼ਲ ਹੋਣਾ ਇੱਕ ਕਾਰਵਾਈ ਦਾ ਕਰਨਾ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਅਤੇ ਅਤੇ ਕਾਰਵਾਈ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣ ਵਿੱਚ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਨ ਤੋਂ ਮਨ੍ਹਾ ਕਰਨ ਜਾਂ ਅਸਫ਼ਲ ਹੋਣ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਸ਼ਾਮਲ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਆਸਟ੍ਰੇਲੀਆਈ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰ ਕਮਿਸ਼ਨ ਕਾਨੂੰਨ 1986 (Cth) ਧਾਰਾ 3(1) ਵੀ ਵੇਖੋ, ਜੋ ਕਹਿੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਦੇ ਵਿਰੋਧਮਈ ਮਾਹੌਲ ਦੇ ਅਧੀਨ ਕਰਨਾ ਆਸਟ੍ਰੇਲੀਆਈ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰ ਕਮਿਸ਼ਨ ਐਕਟ 1986 (Cth) ਦੇ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਲਈ 'ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਭੇਦਭਾਵ' ਹੈ। ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਭੇਦਭਾਵ ਨੂੰ ਆਸਟ੍ਰੇਲੀਆਈ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰ ਕਮਿਸ਼ਨ ਕਾਨੂੰਨ 1986 (Cth) ਦੀ ਧਾਰਾ 3(1) ਦੁਆਰਾ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਜਿਸਦਾ ਮਤਲਬ ਹੈ 'ਕੋਈ ਵੀ ਅਜਿਹਾ ਕੰਮ, ਗ਼ਲਤੀ ਜਾਂ ਤਰੀਕਾ ਜੋ SDA ਦੇ ਭਾਗ II ਦੇ ਤਹਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਹਨ'। ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ, ਲਿੰਗ ਭੇਦਭਾਵ ਕਾਨੂੰਨ 1984 (Cth) ਦੀ ਧਾਰਾ 28M, ਵਿਵਹਾਰ ਨੂੰ ਗ਼ਲਤੀ ਤੱਕ ਵਧਾਉਂਦੀ ਹੈ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਕੰਮ ਕਰਨ ਜਾਂ ਦਖ਼ਲ ਦੇਣ ਵਿੱਚ ਅਸਫ਼ਲਤਾ। ਨਾਲ ਹੀ ਸੋਧ ਕੀਤੇ ਗਏ ਵਿਆਖਿਆਤਮਿਕ ਮੈਮੋਰੈਂਡਮ, ਭੇਦਭਾਵ ਵਿਰੋਧੀ ਅਤੇ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰ ਕਾਨੂੰਨ ਸੋਧ (Respect At Work) ਬਿੱਲ 2022 (Cth) [44] ਵੀ ਦੇਖੋ।

- 27 ਲਿੰਗ ਭੇਦਭਾਵ ਕਾਨੂੰਨ 1984 (Cth) ਧਾਰਾ 47A
- 28 ਲਿੰਗ ਭੇਦਭਾਵ ਕਾਨੂੰਨ 1984 (Cth), ਧਾਰਾ 47C(6)।
- 29 WHS ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਤਹਿਤ ਸੀਨੀਅਰ ਆਗੂਆਂ ਨੂੰ 'ਅਫ਼ਸਰ' ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। WHS ਕਾਨੂੰਨਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ 'ਅਫ਼ਸਰ' ਕੌਣ ਹੈ ਇਸ ਬਾਰੇ ਹੋਰ ਜਾਣਕਾਰੀ ਲਈ, ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ (ਜਿੰਨ੍ਹਾਂ) ਵਿੱਚ ਤੁਸੀਂ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹੋ, ਵਿੱਚ ਸੰਬੰਧਿਤ WHS ਰੈਗੂਲੇਟਰ ਤੋਂ ਮਾਰਗਦਰਸ਼ਨ ਦੇਖੋ।
- 30 WHS ਕਾਨੂੰਨਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ ਸੀਨੀਅਰ ਆਗੂ 'ਅਫ਼ਸਰ' ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ। 'ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ' ਦੇ WHS ਕਾਨੂੰਨਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ ਮਨੋ-ਸਮਾਜਿਕ ਜ਼ੋਖਮਾਂ (ਜਿਨਸੀ ਪਰੇਸ਼ਾਨੀ ਦੁਆਰਾ ਪੈਦਾ ਹੋਏ ਖ਼ਤਰਿਆਂ ਸਮੇਤ) ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਵਿੱਚ ਉਚਿਤ ਕਦਮ ਚੁੱਕੇ ਜਾਣ ਲਈ ਖ਼ਾਸ ਡਿਊਟੀਆਂ ਹਨ। ਉਹਨਾਂ ਡਿਊਟੀਆਂ ਲਈ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਇਸ ਮਿਆਰ ਦੁਆਰਾ ਲੋੜੀਂਦੇ ਹੋਰ ਕਦਮ ਚੁੱਕਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਕਿ ਸੰਸਥਾ ਜਾਂ ਕਾਰੋਬਾਰ ਆਪਣੀਆਂ WHS ਡਿਊਟੀਆਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਦੀ ਹੈ।
- 31 ਇਸ ਮਿਆਰ ਵਿੱਚ ਪਛਾਣੇ ਗਏ ਕਦਮਾਂ ਤੋਂ ਪਰ੍ਹੇ, WHS ਕਾਨੂੰਨਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ ਹੋਰ ਕਦਮ ਚੁੱਕਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਜੇਕਰ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਦਾ ਸੰਭਿਆਚਾਰ ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਲਈ ਖ਼ਤਰਾ ਪੈਦਾ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਹ ਜ਼ੋਖਮ 'ਕਾਰੋਬਾਰ ਜਾਂ ਉੱਦਮ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਵਿਅਕਤੀ' ਨੂੰ ਖ਼ਤਮ ਕਰਨ ਜਾਂ ਘਟਾਉਣ ਲਈ ਵਾਜਬ ਤੌਰ 'ਤੇ ਵਿਵਹਾਰਕ ਨਿਯੰਤਰਣ ਉਪਾਅ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ।
- 32 WHS ਕਾਨੂੰਨਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਡਿਊਟੀਆਂ ਲਈ ਇਸ ਮਿਆਰ ਦੁਆਰਾ ਲੋੜੀਂਦੇ ਨਾਲੋਂ ਵੱਧ ਦੀ ਲੋੜ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ, ਜਾਣਕਾਰੀ ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧ, ਸਿਖਲਾਈ ਅਤੇ ਹਦਾਇਤਾਂ, ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨਾਲ ਸਲਾਹ-ਮਸ਼ਵਰੇ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਡਿਊਟੀਆਂ, ਨਾਲ ਹੀ ਸੰਸਥਾ ਜਾਂ ਕਾਰੋਬਾਰ ਦੇ ਸੰਚਾਲਨ ਅਤੇ ਸੰਬੰਧਿਤ ਖ਼ਤਰਿਆਂ ਜਾਂ ਜ਼ੋਖਮਾਂ ਬਾਰੇ ਨਵੀਨਤਮ ਜਾਣਕਾਰੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਅਤੇ ਬਣਾਈ ਰੱਖਣ ਲਈ 'ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ' ਦੇ ਉਚਿਤ ਕਦਮ ਚੁੱਕੇ ਜਾਣ ਦੀਆਂ ਡਿਊਟੀਆਂ
- 33 'ਕਾਰੋਬਾਰ ਜਾਂ ਉੱਦਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀ' ਦੀਆਂ ਵੀ WHS ਕਾਨੂੰਨਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਡਿਊਟੀਆਂ ਹਨ ਕਿ ਉਹ ਮਨੋ-ਸਮਾਜਿਕ ਖ਼ਤਰਿਆਂ (ਜਿਨਸੀ ਛੇੜਛਾੜ ਦੁਆਰਾ ਪੈਦਾ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਖ਼ਤਰੇ ਸਮੇਤ) ਦੇ ਜ਼ੋਖਮ ਨੂੰ ਖ਼ਤਮ ਕਰਨ ਜਾਂ ਘੱਟ ਕਰਨ ਲਈ, ਜਿੱਥੋਂ ਤੱਕ ਵਾਜਬ ਤੌਰ 'ਤੇ ਵਿਵਹਾਰਕ ਹੈ। ਇਸ ਬਾਰੇ ਮਾਰਗਦਰਸ਼ਨ ਲਈ ਕਿ WHS ਕਾਨੂੰਨਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਵਾਜਬ ਤੌਰ 'ਤੇ ਵਿਵਹਾਰਕ ਕੀ ਹੈ, ਉਸ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ (ਰਾਂ) ਵਿੱਚ ਸੰਬੰਧਿਤ WHS ਰੈਗੂਲੇਟਰ ਨੂੰ ਵੇਖੋ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਤੁਸੀਂ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹੋ। ਵਾਧੂ ਕਾਰਵਾਈਆਂ, ਇਸ ਮਿਆਰ ਵਿੱਚ ਪਛਾਣੀਆਂ ਗਈਆਂ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, WHS ਡਿਊਟੀਆਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ
- 34 ਮਨੋ-ਸਮਾਜਿਕ ਖ਼ਤਰਿਆਂ (ਜਿਨਸੀ ਪਰੇਸ਼ਾਨੀ ਸਮੇਤ) ਦੇ ਜ਼ੋਖਮ ਦੀ ਪਛਾਣ ਕਰਨ ਅਤੇ ਨਿਯੰਤਰਣ ਉਪਾਵਾਂ ਦੀ ਸਮੀਖਿਆ ਕਰਨ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਰਿਪੋਰਟਿੰਗ ਅਤੇ ਜਵਾਬ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ ਵਿੱਚ ਸੁਰੱਖਿਆ ਨੂੰ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣ ਲਈ 'ਕਾਰੋਬਾਰ ਜਾਂ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀ' ਦੀਆਂ ਡਿਊਟੀਆਂ ਵੀ ਇੱਥੇ ਢੁੱਕਵੀਆਂ ਹੋਣ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਹੈ। WHS ਕਾਨੂੰਨਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਡਿਊਟੀਆਂ ਲਈ ਇਸ ਮਿਆਰ ਵਿੱਚ ਦਰਸਾਏ ਗਏ ਨਾਲੋਂ ਵੱਧ ਦੀ ਲੋੜ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਾਰੋਬਾਰਾਂ ਨੂੰ ਇਸ ਭਾਗ ਵਿੱਚ ਦਿੱਤੀਆਂ ਉਦਾਹਰਨਾਂ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਆਪਣੀਆਂ WHS ਡਿਊਟੀਆਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਨਾਲ ਵਿਚਾਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ
- 35 ਮਨੋ-ਸਮਾਜਿਕ ਖ਼ਤਰਿਆਂ (ਜਿਨਸੀ ਪਰੇਸ਼ਾਨੀ ਸਮੇਤ) ਦੇ ਜ਼ੋਖਮ ਦੀ ਪਛਾਣ ਕਰਨ ਅਤੇ ਨਿਯੰਤਰਣ ਉਪਾਵਾਂ ਦੀ ਸਮੀਖਿਆ ਕਰਨ ਲਈ 'ਕਾਰੋਬਾਰ ਜਾਂ ਕੰਮ ਚਲਾਉਣ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀ' ਦੀਆਂ ਡਿਊਟੀਆਂ ਵੀ ਇੱਥੇ ਢੁੱਕਵੀਆਂ ਹੋਣ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਹੈ। WHS ਅਧੀਨ ਡਿਊਟੀਆਂ ਲਈ ਹੇਠਾਂ ਦੱਸੇ ਗਏ ਨਾਲੋਂ ਵੱਧ ਦੀ ਲੋੜ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਾਰੋਬਾਰਾਂ ਨੂੰ ਇਸ ਮਿਆਰ ਵਿੱਚ ਦਿੱਤੀਆਂ ਉਦਾਹਰਨਾਂ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਆਪਣੀਆਂ WHS ਡਿਊਟੀਆਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਨਾਲ ਵਿਚਾਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ

ਆਸਟ੍ਰੇਲੀਆਈ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰ ਕਮਿਸ਼ਨ

www.humanrights.gov.au