

ਤੱਥ ਸ਼ੀਟ ਲੜੀ: ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਡਿਊਟੀ
ਲਿੰਗ ਭੇਦਭਾਵ ਕਾਨੂੰਨ 1984 (Cth) ਦੇ ਤਹਿਤ

Punjabi | ਪੰਜਾਬੀ

ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਡਿਊਟੀ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਦੇ ਪੜਾਅ

ਅਕਤੂਬਰ 2023

ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਡਿਊਟੀ ਦਸੰਬਰ 2022 ਵਿੱਚ ਲਿੰਗ ਭੇਦਭਾਵ ਐਕਟ 1984 (Cth) ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਕੀਤੀ ਗਈ ਇੱਕ ਕਾਨੂੰਨੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਹੈ। ਇਹ 'ਕਾਰੋਬਾਰ ਜਾਂ ਕੰਮ ਚਲਾਉਣ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ' ਅਤੇ 'ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ' (ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਲਿੰਗ ਭੇਦਭਾਵ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ) 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਇਸ ਤੱਥ ਸ਼ੀਟ ਵਿੱਚ ਅਸੀਂ ਇਹਨਾਂ ਡਿਊਟੀ ਧਾਰਕਾਂ ਨੂੰ 'ਸੰਸਥਾਵਾਂ' ਅਤੇ 'ਕਾਰੋਬਾਰਾਂ' ਵਜੋਂ ਸੰਬੋਧਿਤ ਕਰਦੇ ਹਾਂ।

ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਡਿਊਟੀ ਮੰਗ ਕਰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਾਰੋਬਾਰਾਂ ਨੂੰ ਜਿੱਥੇ ਤੱਕ ਸੰਭਵ ਹੋ ਸਕੇ ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤੇ ਵਿਵਹਾਰਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਲਈ 'ਵਾਜ਼ਬ 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।

ਅਸੀਂ ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਡਿਊਟੀ ਬਾਰੇ ਸਾਡੇ ਪ੍ਰਕਾਸ਼ਨਾਂ ਵਿੱਚ ਇਹਨਾਂ ਵਿਵਹਾਰਾਂ ਨੂੰ '**ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ**' ਜਾਂ '**ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ**' ਕਹਿੰਦੇ ਹਾਂ।

'ਵਾਜ਼ਬ ਅਤੇ ਢੁੱਕਵੇਂ ਉਪਾਅ' ਸ਼ਬਦ ਦਾ ਮਤਲਬ ਹੈ ਕਿ ਜਦੋਂ ਕਿ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਸਾਰੀਆਂ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਾਰੋਬਾਰਾਂ ਦੀਆਂ ਲਿੰਗ ਭੇਦਭਾਵ ਕਾਨੂੰਨ ਅਧੀਨ ਕਾਨੂੰਨੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਹਨ, ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਲਾਜ਼ਮੀ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ, ਹਰੇਕ ਸੰਸਥਾ/ਕਾਰੋਬਾਰ ਤੋਂ ਉਮੀਦ ਕੀਤੇ ਕਦਮ ਇੰਨ੍ਹਾਂ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਨਗੇ:

- ਸੰਸਥਾ/ਕਾਰੋਬਾਰ ਦੇ ਆਕਾਰ ਅਤੇ ਸੁਭਾਅ 'ਤੇ
- ਉਪਲਬਧ ਸਰੋਤਾਂ 'ਤੇ।

ਆਸਟ੍ਰੇਲੀਆਈ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰ ਕਮਿਸ਼ਨ ਨੇ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਾਰੋਬਾਰਾਂ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਦੀਆਂ ਕਾਨੂੰਨੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਸਮਝਣ ਅਤੇ ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਡਿਊਟੀ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿਹੜੇ ਕਦਮ ਚੁੱਕਣੇ ਹਨ, ਵਿੱਚ ਸਹਾਇਤਾ ਕਰਨ ਲਈ **ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਡਿਊਟੀ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਲਈ ਦਿਸ਼ਾ-ਨਿਰਦੇਸ਼ਾਂ** ਸਮੇਤ ਕਈ ਸਰੋਤ ਪ੍ਰਕਾਸ਼ਿਤ ਕੀਤੇ ਹਨ।

ਇਹਨਾਂ ਦਿਸ਼ਾ-ਨਿਰਦੇਸ਼ਾਂ ਨੇ ਚਾਰ ਮਾਰਗਦਰਸ਼ਕ ਸਿਧਾਂਤ ਅਤੇ ਸੱਤ ਮਿਆਰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੇ ਹਨ ਜੋ ਕਮਿਸ਼ਨ ਨੂੰ ਉਮੀਦ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਡਿਊਟੀ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਸਾਰੀਆਂ ਸੰਬੰਧਿਤ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਾਰੋਬਾਰ ਪੂਰਾ ਕਰਨਗੇ। ਉਹ ਇਸ ਬਾਰੇ ਖੋਜ 'ਤੇ ਅਧਾਰਿਤ ਹਨ ਕਿ ਕੀ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਉਹ ਰੋਕਥਾਮ ਅਤੇ ਜਵਾਬੀ ਕਾਰਵਾਈ ਲਈ ਇੱਕ ਅੰਤ-ਤੋਂ-ਅੰਤ ਫਰੇਮਵਰਕ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੇ ਹਨ ਜੋ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਾਰੋਬਾਰ ਆਪਣੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਬਣਾ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਇਹ ਦਿਸ਼ਾ-ਨਿਰਦੇਸ਼ ਉਹਨਾਂ ਵਿਹਾਰਕ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦੀਆਂ ਉਦਾਹਰਨਾਂ ਵੀ ਦਿੰਦੇ ਹਨ ਜੋ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਾਰੋਬਾਰ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਾਰੋਬਾਰਾਂ ਨੂੰ ਮਾਰਗਦਰਸ਼ਕ ਸਿਧਾਂਤਾਂ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਡਿਊਟੀ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਦੇ ਸਮੇਂ ਹਰੇਕ ਮਿਆਰ ਪ੍ਰਤੀ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ।

ਮਾਰਗਦਰਸ਼ਕ ਸਿਧਾਂਤ

ਜੇ ਕਿਸੇ ਇੱਕ ਸੰਸਥਾ ਜਾਂ ਕਾਰੋਬਾਰ ਵਿੱਚ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਨੂੰ ਖ਼ਤਮ ਕਰਨ ਲਈ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਉਹ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਦੂਜੀ ਸੰਸਥਾ ਵਿੱਚ ਕਾਰਗਰ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਕੰਮਾਂ ਤੋਂ ਵੱਖਰਾ ਹੋਵੇਗਾ - ਇੱਥੇ ਕੋਈ 'ਸਭ-ਲਈ ਇੱਕੋ-ਆਕਾਰ' ਪਹੁੰਚ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਮਾਰਗਦਰਸ਼ਕ ਸਿਧਾਂਤ ਉਹਨਾਂ ਫ਼ੈਸਲਿਆਂ ਨੂੰ ਜਾਣਕਾਰੀ ਦੇਣ ਵਿੱਚ ਮੱਦਦ ਕਰਦੇ ਹਨ ਜੋ ਕਿਸੇ ਸੰਸਥਾ ਜਾਂ ਕਾਰੋਬਾਰ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਹਾਲਾਤਾਂ ਵਿੱਚ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ।

ਇਹ ਮਾਰਗਦਰਸ਼ਕ ਸਿਧਾਂਤ ਹਨ:

- **ਸਲਾਹਕਾਰ ਬਣੋ** - ਆਪਣੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨਾਲ ਇਸ ਬਾਰੇ ਗੱਲ ਕਰੋ ਕਿ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਇੱਕ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਅਤੇ ਆਦਰਯੋਗ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਲਈ ਕੀ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।
- **ਲਿੰਗ ਸਮਾਨਤਾ** ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦਾ ਟੀਚਾ ਰੱਖੋ - ਜਿੱਥੇ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਲਿੰਗ ਦੀ ਪਰਵਾਹ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਬਰਾਬਰ ਅਧਿਕਾਰ, ਇਨਾਮ, ਮੌਕੇ ਅਤੇ ਸਰੋਤ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹਨ।
- **ਆਪਣੇ ਲੋਕਾਂ ਬਾਰੇ ਸੋਚੋ ਅਤੇ ਇੰਟਰਸੈਕਸ਼ਨਲਿਟੀ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰੋ**। ਕੀ ਤੁਹਾਡੇ ਕਾਮਿਆਂ ਦੀਆਂ ਵੱਖੋ-ਵੱਖਰੀਆਂ ਪਛਾਣਾਂ ਹਨ ਜੋ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਭੇਦਭਾਵ ਅਤੇ ਪ੍ਰੇਸ਼ਾਨੀ ਦੇ ਅਨੁਭਵ ਨੂੰ ਵਧਾ ਜਾਂ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਕਰ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ? ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ, ਕੀ ਕੋਈ ਖ਼ਾਸ ਵਿਅਕਤੀ ਇੱਕ ਔਰਤ ਅਤੇ/ਜਾਂ ਲਿੰਗ ਵਿਭਿੰਨ, ਘੱਟ ਉਮਰ ਦਾ, ਘੱਟ ਗਿਣਤੀ ਨਸਲ ਵਿੱਚੋਂ ਹੈ, ਜਾਂ ਕੀ ਉਹਨਾਂ ਵਿੱਚ ਅਪਾਹਜਤਾ ਹੈ?
- **ਵਿਅਕਤੀ-ਕੇਂਦਰਿਤ** ਅਤੇ **ਸਦਮੇ ਪ੍ਰਤੀ ਜਾਣਕਾਰ ਰਹੇ** - ਨਿੱਜੀ ਚੋਣ, ਸੁਰੱਖਿਆ, ਮਾਣ ਦਾ ਸਮਰਥਨ ਕਰੋ ਅਤੇ ਨੁਕਸਾਨ ਪਹੁੰਚਾਉਣ ਤੋਂ ਗੁਰੇਜ਼ ਕਰੋ।

ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਡਿਊਟੀ ਦੀ ਕਾਨੂੰਨ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਲਈ ਮਿਆਰ

ਇਹ ਸੱਤ ਮਿਆਰ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਾਰੋਬਾਰਾਂ ਨੂੰ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਨੂੰ ਖ਼ਤਮ ਕਰਨ ਅਤੇ ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਡਿਊਟੀ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਅਮਲੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਨੂੰ ਤੈਅ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਮੱਦਦ ਕਰਨ ਲਈ ਇੱਕ ਢਾਂਚਾ ਹਨ।





ਮਿਆਰ 1: 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 ਢੁਕਵੇਂ 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।

ਇਸ ਬਾਰੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਲਈ ਸਵਾਲ ਕਿ ਮਿਆਰ 1 ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਲਾਗੂ ਕਰਨਾ ਹੈ:

- ਕੀ ਸੀਨੀਅਰ ਆਗੂ ਲਿੰਗ ਭੇਦਭਾਵ ਕਾਨੂੰਨ ਅਧੀਨ ਆਪਣੀਆਂ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਸਮਝਦੇ ਹਨ?
- ਕੀ ਸੀਨੀਅਰ ਆਗੂਆਂ ਨੂੰ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ 'ਤੇ ਜਿਨਸੀ ਛੇੜਛਾੜ, ਲਿੰਗ ਭੇਦਭਾਵ, ਅਤੇ ਹੋਰ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਬਾਰੇ ਤਾਜ਼ਾ ਜਾਣਕਾਰੀ ਹੈ?
- ਕੀ ਸੀਨੀਅਰ ਆਗੂਆਂ ਨੂੰ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਦੇ ਕਾਰਨਾਂ ਅਤੇ ਪ੍ਰਭਾਵਾਂ ਬਾਰੇ ਪਤਾ ਹੈ, ਇਸਦੀ ਪਛਾਣ ਅਤੇ ਜਵਾਬ ਕਿਵੇਂ ਦੇਣਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਸਲਾਹ, ਜਾਣਕਾਰੀ ਅਤੇ ਸਹਾਇਤਾ ਲਈ ਕਿੱਥੇ ਜਾਣਾ ਹੈ?
- ਕੀ ਸੀਨੀਅਰ ਆਗੂਆਂ ਨੇ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਅਤੇ ਜਵਾਬ ਦੇਣ ਲਈ ਉਪਾਅ ਕੀਤੇ ਹਨ?
- ਕੀ ਇਹ ਉਪਾਅ ਰੋਕਥਾਮ ਅਤੇ ਜਵਾਬੀ ਕਾਰਵਾਈ ਯੋਜਨਾ ਵਿੱਚ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ੀ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਦਰਜ ਹਨ?
- ਕੀ ਸੀਨੀਅਰ ਆਗੂ ਇਹ ਜਾਂਚ ਕਰਦੇ ਹਨ ਕਿ ਕੀ ਇਹ ਉਪਾਅ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਅਪਡੇਟ ਕਰਦੇ ਹਨ?
- ਕੀ ਸੀਨੀਅਰ ਆਗੂ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਜਾਂ ਕਾਰੋਬਾਰ ਵਿੱਚ ਆਦਰਯੋਗ ਵਿਵਹਾਰ ਨੂੰ ਆਦਰਸ਼ ਬਣਾਉਂਦੇ ਹਨ?
- ਕੀ ਸੀਨੀਅਰ ਆਗੂਆਂ ਨੇ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕੀਤਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਇੱਕ ਸੁਰੱਖਿਅਤ, ਸਨਮਾਨਜਨਕ, ਵੰਨ-ਸੁਵੰਨਤਾ ਅਤੇ ਸ਼ਮੂਲੀਅਤ ਵਾਲਾ ਕਾਰਜ ਸਥਾਨ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਵਚਨਬੱਧ ਹਨ?
- ਕੀ ਸੀਨੀਅਰ ਆਗੂਆਂ ਨੇ ਇਸ ਬਾਰੇ ਸਪੱਸ਼ਟ ਉਮੀਦਾਂ ਤੈਅ ਕੀਤੀਆਂ ਹਨ ਕਿ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਜਾਂ ਕਾਰੋਬਾਰ ਵਿੱਚ ਕਿਹੜਾ ਵਿਵਹਾਰ ਸਵੀਕਾਰਯੋਗ ਹੈ?



ਮਿਆਰ 2: 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 (ਆਗੂਆਂ ਅਤੇ ਪ੍ਰਬੰਧਕਾਂ 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।

ਇਸ ਬਾਰੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਲਈ ਸਵਾਲ ਕਿ ਮਿਆਰ 2 ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਲਾਗੂ ਕਰਨਾ ਹੈ:

- ਕੀ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਜਾਂ ਕਾਰੋਬਾਰ ਦਾ ਸੱਭਿਆਚਾਰ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਅਤੇ ਆਦਰਯੋਗ ਹੈ?
- ਕੀ ਕਾਰਜਬਲ ਵੰਨ-ਸੁਵੰਨਤਾ ਅਤੇ ਸ਼ਮੂਲੀਅਤ ਵਾਲਾ ਹੈ?
- ਕੀ ਲੋਕਾਂ ਦੀ ਭਰਤੀ ਜਾਂ ਪਦ ਉੱਨਤੀ ਕਰਦੇ ਸਮੇਂ ਲਿੰਗ ਸੰਤੁਲਨ ਵੱਲ ਧਿਆਨ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ?
- ਜਦੋਂ ਇਹ ਵਾਪਰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਕੀ ਸਾਰੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਦੀ ਰਿਪੋਰਟ ਕਰਨ ਲਈ ਸਮਰਥਤ ਕੀਤੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ?
- ਕੀ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਦੀਆਂ ਰਿਪੋਰਟਾਂ ਨੂੰ ਇਸ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਸੰਭਾਲਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਨਾਲ ਨੁਕਸਾਨ ਨੂੰ ਘੱਟ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕੇ?
- ਕੀ ਉਹ ਸਾਰੇ ਲੋਕ ਜੋ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੁੰਦੇ ਹਨ ਆਪਣੀਆਂ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਲਈ ਜਵਾਬ ਤਲਬ ਕੀਤੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ?



ਮਿਆਰ 3: 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, ਕਿਰਿਆਵਾਂ ਅਤੇ ਰਵੱਈਏ ਸਮੇਤ ਜੋ ਸਮਾਨਤਾ ਅਤੇ ਸਤਿਕਾਰ ਨੂੰ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰਦੇ ਹਨ
- ਉਹਨਾਂ ਵਿਵਹਾਰਾਂ ਦੀ ਪਛਾਣ ਕਰਨ 'ਤੇ ਜੋ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰਾਂ ਦਾ ਗਠਨ ਕਰਦੇ 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।

ਇਸ ਬਾਰੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਲਈ ਸਵਾਲ ਕਿ ਮਿਆਰ 3 ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਲਾਗੂ ਕਰਨਾ ਹੈ:

- ਸਟਾਫ਼ ਨੂੰ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਬਾਰੇ ਕੀ ਪਤਾ ਹੈ?
- ਕੀ ਉਹ ਇੱਕ ਸੁਰੱਖਿਅਤ, ਆਦਰਯੋਗ ਅਤੇ ਸ਼ਮੂਲੀਅਤ ਵਾਲਾ ਕਾਰਜ ਸਥਾਨ ਅਤੇ ਕੰਮਕਾਜੀ ਸੰਬੰਧ ਬਣਾਉਣ ਦੇ ਬਾਰੇ ਵਿੱਚ ਆਪਣੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਅਤੇ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਬਾਰੇ ਜਾਣਦੇ ਹਨ?
- ਕੀ ਇਹ ਜਾਣਕਾਰੀ ਸਟਾਫ਼ ਦੀ ਭਰਤੀ ਅਤੇ ਸਿਖਲਾਈ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ?
- ਕੀ ਸਿੱਖਿਆ ਅਤੇ ਸਿਖਲਾਈ ਵਿੱਚ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਅਤੇ ਆਦਰਯੋਗ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ 'ਤੇ ਧਿਆਨ ਕੇਂਦਰਿਤ ਕਰਨਾ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ ਜੋ ਤੁਸੀਂ ਬਣਾਉਣਾ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹੋ?
- ਕੀ ਸੰਸਥਾ ਜਾਂ ਕਾਰੋਬਾਰ ਕੋਲ ਆਦਰਯੋਗ ਵਿਵਹਾਰ ਅਤੇ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਬਾਰੇ ਕੋਈ ਨੀਤੀ ਹੈ ਅਤੇ ਕੀ ਇਹ ਲਗਾਤਾਰ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੀ ਹੈ?



ਮਿਆਰ 4: ਜ਼ੋਖਮ ਪ੍ਰਬੰਧਨ

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

ਇੱਕ **ਇੱਕ ਜ਼ੋਖਮ-ਆਧਾਰਿਤ ਪਹੁੰਚ** ਵਿੱਚ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਵਾਪਰਨ ਦੇ ਜ਼ੋਖਮ ਨੂੰ ਨਿਯਮਿਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪਛਾਣਨਾ ਅਤੇ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਨਾ ਸ਼ਾਮਲ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਨਾਲ ਹੀ ਨਾਲ ਇਸਦਾ ਜੋ ਪ੍ਰਭਾਵ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਲੋਕਾਂ ਦੀ ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ 'ਤੇ ਪੈ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਵਿੱਚ ਪਛਾਣੇ ਗਏ ਜ਼ੋਖਮਾਂ ਨੂੰ ਹੱਲ ਕਰਨ ਲਈ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਨਿਯੰਤਰਣ ਉਪਾਵਾਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨਾ ਅਤੇ ਇਹ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਲਈ ਨਿਯੰਤਰਣ ਉਪਾਵਾਂ ਦੀ ਸਮੇਂ-ਸਮੇਂ 'ਤੇ ਸਮੀਖਿਆ ਕਰਨਾ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਉਹ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਰਹਿੰਦੇ ਹਨ ਜਾਂ ਫੇਰ ਬਦਲ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ।

ਇਸ ਬਾਰੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਲਈ ਸਵਾਲ ਕਿ ਮਿਆਰ 4 ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਲਾਗੂ ਕਰਨਾ ਹੈ:

- ਕੀ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਜਾਂ ਕਾਰੋਬਾਰ ਇਹ ਸਮਝਦੇ ਹਨ ਕਿ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੇ ਬਰਾਬਰੀ, ਗ਼ੈਰ-ਵਿਤਕਰੇ ਅਤੇ ਮਨੁੱਖੀ ਸਨਮਾਨ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਲਈ ਵੀ ਜ਼ੋਖਮ ਹੈ?
- ਕੀ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਜਾਂ ਕਾਰੋਬਾਰ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਲਈ ਜ਼ੋਖਮ-ਆਧਾਰਿਤ ਪਹੁੰਚ ਅਪਣਾ ਰਿਹਾ ਹੈ?
- ਕੀ ਸੰਸਥਾ ਜਾਂ ਕਾਰੋਬਾਰ ਨੇ ਮੌਜੂਦਾ ਜ਼ੋਖਮਾਂ ਦੀ ਪਛਾਣ ਕਰ ਲਈ ਹੈ, ਅਤੇ ਇਹਨਾਂ ਜ਼ੋਖਮਾਂ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਕਰਨ ਲਈ ਕਦਮ ਚੁੱਕੇ ਹਨ?
- ਕੀ ਸੰਸਥਾ ਜਾਂ ਕਾਰੋਬਾਰ ਇਹ ਦੇਖਣ ਲਈ ਜਾਂਚ ਕਰ ਰਿਹਾ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਕੋਈ ਪਹੁੰਚ ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ਾਲੀ ਹੈ?



ਮਿਆਰ 5: 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।

ਇਸ ਬਾਰੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਲਈ ਸਵਾਲ ਕਿ ਮਿਆਰ 5 ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਲਾਗੂ ਕਰਨਾ ਹੈ:

- ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਜਾਂ ਕਾਰੋਬਾਰ ਨੇ ਉਹਨਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਕੀ ਸਹਾਇਤਾ ਉਪਲਬਧ ਕਰਵਾਈ ਹੈ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਦਾ ਅਨੁਭਵ ਕੀਤਾ ਹੈ ਜਾਂ ਦੇਖਿਆ ਹੈ?
- ਤੁਹਾਡੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਜਾਂ ਕਾਰੋਬਾਰ ਦੇ ਅੰਦਰ ਇਹਨਾਂ ਅਨੁਭਵਾਂ ਬਾਰੇ ਕਿਸ ਨਾਲ ਗੱਲ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ?
- ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਜਾਂ ਕਾਰੋਬਾਰ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕਿਹੜੀਆਂ ਸਹਾਇਤਾ ਸੇਵਾਵਾਂ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ?
- ਕੀ ਪ੍ਰਬੰਧਕਾਂ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਇਹਨਾਂ ਸਹਾਇਤਾਵਾਂ ਬਾਰੇ ਪਤਾ ਹੈ?
- ਕੀ ਵਰਕਰ ਲੀਡਰਸ਼ਿਪ ਜਾਂ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਨਾਲ ਗੱਲ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਸਹਾਇਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ?



ਮਿਆਰ 6: 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।

ਇਸ ਬਾਰੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਲਈ ਸਵਾਲ ਕਿ ਮਿਆਰ 6 ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਲਾਗੂ ਕਰਨਾ ਹੈ:

- ਜੇਕਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਦਾ ਅਨੁਭਵ ਕਰਦੇ ਹਨ ਜਾਂ ਗਵਾਹੀ ਦਿੰਦੇ ਹਨ, ਤਾਂ ਉਹ ਇਸਦੀ ਰਿਪੋਰਟ ਕਿਵੇਂ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ? ਕੀ ਰਿਪੋਰਟ ਕਰਨ ਲਈ ਰਸਮੀ ਅਤੇ ਗ਼ੈਰ ਰਸਮੀ ਦੋਵੇਂ ਢੰਗ ਉਪਲਬਧ ਹਨ?
- ਕੀ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਜਾਂ ਕਾਰੋਬਾਰ ਨੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਦੱਸਿਆ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਦੀ ਰਿਪੋਰਟ ਕਿਵੇਂ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ?
- ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਜਾਂ ਕਾਰੋਬਾਰ ਆਪਣੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵੱਲੋਂ ਕੀਤੀ ਰਿਪੋਰਟ 'ਤੇ ਕਿਵੇਂ ਪ੍ਰਤੀਕਿਰਿਆ ਕਰੇਗਾ?
- ਕੀ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਜਾਂ ਕਾਰੋਬਾਰ ਦਾ ਜਵਾਬ ਇਕਸਾਰ, ਸਮੇਂ ਸਿਰ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਅਤੇ ਤੰਦਰੁਸਤੀ ਨੂੰ ਤਰਜੀਹ ਦੇਵੇਗਾ?
- ਕੀ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਲੋਕਾਂ ਲਈ ਨਤੀਜੇ ਹਾਲਾਤਾਂ ਵਿੱਚ ਇਕਸਾਰ ਅਤੇ ਢੁੱਕਵੇਂ ਹੋਣਗੇ, ਉਸ ਵਿਵਹਾਰ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀ ਸੀਨੀਅਰਤਾ ਜਾਂ ਮਹੱਤਵ ਦੀ ਪਰਵਾਹ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ?



ਮਿਆਰ 7: 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।

ਇਸ ਬਾਰੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਲਈ ਸਵਾਲ ਕਿ ਮਿਆਰ 7 ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਲਾਗੂ ਕਰਨਾ ਹੈ:

- ਕੀ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਜਾਂ ਕਾਰੋਬਾਰ ਨੂੰ ਪਤਾ ਹੈ ਕਿ ਇਸਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਕਿਹੜੇ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਦਾ ਅਨੁਭਵ ਕਰਦੇ ਹਨ ਜਾਂ ਅਨੁਭਵ ਕਰਨ ਦੇ ਜ਼ੋਖਮ ਵਿੱਚ ਹਨ?
- ਕੀ ਉਹ ਸੰਬੰਧਿਤ ਅੰਕੜੇ ਇਕੱਠਾ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ?
- ਕੀ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਜਾਂ ਕਾਰੋਬਾਰ ਇਨ੍ਹਾਂ ਅੰਕੜਿਆਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਦੇ ਜ਼ੋਖਮਾਂ ਅਤੇ ਘਟਨਾਵਾਂ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਅਤੇ ਜਵਾਬ ਦੇਣ ਲਈ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ ਜੇਕਰ/ਜਦੋਂ ਉਹ ਵਾਪਰਦੇ ਹਨ?
- ਕੀ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਜਾਂ ਕਾਰੋਬਾਰ ਆਪਣੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਦੀ ਮੌਜੂਦਗੀ ਜਾਂ ਜ਼ੋਖਮ ਬਾਰੇ ਪਹਿਲਾਂ ਤੋਂ ਹੀ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹਨ?
- ਕੀ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਜਾਂ ਕਾਰੋਬਾਰ ਨੇ ਆਪਣੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਇਸ ਬਾਰੇ ਦੱਸਿਆ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਨੇ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਹਾਰ ਦੀਆਂ ਘਟਨਾਵਾਂ ਅਤੇ ਜ਼ੋਖਮਾਂ ਨੂੰ ਹੱਲ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿਹੜੇ ਕਦਮ ਚੁੱਕੇ ਹਨ?
- ਕੀ ਸੰਸਥਾ ਜਾਂ ਕਾਰੋਬਾਰ ਇਹ ਦੇਖਣ ਲਈ ਜਾਂਚ ਕਰ ਰਿਹਾ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਇਹ ਕੰਮ ਕਰ ਰਿਹਾ ਹੈ ਅਤੇ ਜੇ ਲੋੜ ਹੋਵੇ ਤਾਂ ਅੱਪਡੇਟ ਕਰ ਰਿਹਾ ਹੈ?

ਤੁਸੀਂ ਕਮਿਸ਼ਨ ਦੀ ਵੈੱਬਸਾਈਟ 'ਤੇ ਲਿੰਗ ਭੇਦਭਾਵ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਤਹਿਤ ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਡਿਊਟੀ ਬਾਰੇ ਹੋਰ ਜਾਣਕਾਰੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹੋ। ਸਰੋਤਾਂ ਵਿੱਚ ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਡਿਊਟੀ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਲਈ ਦਿਸ਼ਾ-ਨਿਰਦੇਸ਼, ਇੱਕ ਜਾਣਕਾਰੀ ਗਾਈਡ: ਸੰਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਸੰਚਾਲਨ, ਕਾਰਕ, ਜ਼ੋਖਮ ਕਾਰਕ ਅਤੇ ਪ੍ਰਭਾਵ, ਇੱਕ ਝਟਪਟ ਗਾਈਡ, ਛੋਟੇ ਕਾਰੋਬਾਰਾਂ ਲਈ ਸਰੋਤ, ਅਤੇ ਹੋਰ ਤੱਥ ਸੀਟਾਂ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ।