

ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਵਿਖੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣਾ ਅਤੇ ਹਿੰਸਾ

ਰੋਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ, ਸੁਪਰਵਾਈਜ਼ਰਾਂ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ OHS ਜਾਣਕਾਰੀ

ਇਹ ਪ੍ਰਕਾਸ਼ਨ ਦੱਸਦਾ ਹੈ ਕਿ ਅਲਬਰਟਾ ਕਿੱਤਾਮੁਖੀ ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਤਹਿਤ ਕੀ ਲੋੜੀਂਦਾ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਇਹ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਅਤੇ ਹਿੰਸਾ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹੈ।

ਮੁੱਖ ਜਾਣਕਾਰੀ

- ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣਾ ਅਤੇ ਹਿੰਸਾ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਦੇ ਖਤਰੇ ਹਨ।
- ਰੋਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਅਤੇ ਹਿੰਸਾ ਦੀ ਰੋਕਥਾਮ ਲਈ ਯੋਜਨਾਵਾਂ ਵਿਕਸਿਤ ਕਰਨੀਆਂ ਚਾਹੀਦੀਆਂ ਹਨ।
- ਰੋਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਅਤੇ ਸੁਪਰਵਾਈਜ਼ਰਾਂ ਨੂੰ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਹ ਸੁਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਵਿਖੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਜਾਂ ਹਿੰਸਾ ਦੇ ਸ਼ਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੇ ਜਾਂ ਉਸ ਵਿੱਚ ਹਿੰਸਾ ਨਹੀਂ ਲੈਂਦੇ।
- ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨ ਜਾਂ ਹਿੰਸਾ ਦਾ ਕਾਰਨ ਬਣਨ ਜਾਂ ਉਸ ਵਿੱਚ ਹਿੰਸਾ ਲੈਣ ਤੋਂ ਗੁਰੇਜ਼ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਕਿਸੇ ਵੀ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਵਿਖੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣਾ ਅਤੇ ਹਿੰਸਾ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਅਪਮਾਨਜਨਕ ਟਿੱਪਣੀਆਂ ਤੋਂ ਲੈ ਕੇ ਸਰੀਰਕ ਹਮਲੇ ਤੱਕ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਮੁੱਦਿਆਂ ਨੂੰ ਜਲਦੀ ਹੱਲ ਕਰਨਾ ਬੁਲੰਗ ਅਤੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਕਾਰਜਾਂ ਨੂੰ ਸਰੀਰਕ ਹਿੰਸਾ ਦੇ ਕਾਰਜਾਂ ਤੱਕ ਵਧਣ ਤੋਂ ਰੋਕ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਅਲਬਰਟਾ ਦੇ ਕਿੱਤਾਮੁਖੀ ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਵਿਖੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਅਤੇ ਹਿੰਸਾ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਅਤੇ ਘਟਨਾਵਾਂ, ਜਦੋਂ ਉਹ ਵਾਪਰਦੀਆਂ ਹਨ, ਨੂੰ ਹੱਲ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਸਹਾਇਤਾ ਕਰਨ ਦੀਆਂ ਜ਼ਰੂਰਤਾਂ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ।

ਰੀਟੇਲ ਈਥਣ ਅਤੇ ਸਹੂਲਤ ਦੇ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਰੋਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਲਈ ਹਿੰਸਾ ਰੋਕਥਾਮ ਯੋਜਨਾ ਨੂੰ ਵਿਕਸਿਤ ਕਰਨ ਅਤੇ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਵੇਲੇ ਵਾਧੂ ਲੋੜਾਂ ਪੂਰੀਆਂ ਕਰਨਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ। ਹੋਰ ਜਾਣਨ ਲਈ, [ਵਰਕਪਲੇਸ ਹਿੰਸਾ ਰੋਕਥਾਮ ਯੋਜਨਾ: ਰੀਟੇਲ ਈਥਣ ਅਤੇ ਕਨਵੀਨੀਐਂਸ ਸਟੋਰਾਂ ਲਈ ਰੋਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਗਾਈਡ ਪੜ੍ਹੋ](#)।

ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਵਿਖੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣਾ

ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਵਿਖੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣਾ ਕੀ ਹੈ?

ਓਕੁਪੇਸ਼ਨਲ ਹੈਲਥ ਐਂਡ ਸੇਫਟੀ (OHS) ਐਕਟ ਵਿੱਚ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਵਿੱਚ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਵਿਵਹਾਰਾਂ ਦੀ ਇੱਕ ਵਿਸ਼ਾਲ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ, ਜਿਹੜੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨਾਲ ਕੀਤੇ ਜਾ ਸਕਦੇ ਹਨ, ਜਾਂ ਜਿੰਨ੍ਹਾਂ ਵਿੱਚ ਉਹ ਹਿੰਸਾ ਲੈ ਸਕਦੇ ਹਨ।

ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਵਿਖੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨ ਦਾ ਇਰਾਦਾ ਕਿਸੇ ਖਾਸ ਵਿਅਕਤੀ ਜਾਂ ਸਮੂਹ ਨੂੰ ਡਰਾਉਣਾ, ਨਾਰਾਜ਼ ਕਰਨਾ, ਅਪਮਾਨਿਤ ਕਰਨਾ ਜਾਂ ਜਲੀਲ ਕਰਨਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਇਕ ਗੰਭੀਰ ਮੁੱਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਕ ਗੈਰ-ਸਿਹਤਮੰਦ ਕੰਮ ਦਾ ਮਾਹੌਲ ਪੈਦਾ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਮਨੋਵਿਗਿਆਨਕ ਨੁਕਸਾਨ ਹੁੰਦਾ ਹੈ।

ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਦਾ ਖਤਰਾ ਹੈ। ਇਸ ਨੂੰ ਖਤਰੇ ਦੇ ਮੁਲਾਂਕਣ ਦੌਰਾਨ ਸੰਬੰਧਤ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਵਿਵਹਾਰ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ:

- ਅਣਚਾਹਿਆ ਆਚਰਣ, ਟਿੱਪਣੀਆਂ, ਇਸ਼ਾਰੇ ਜਾਂ ਸੰਪਰਕ ਜੋ ਅਪਮਾਨ ਜਾਂ ਬੇਇੱਜ਼ਤੀ ਦਾ ਕਾਰਨ ਬਣਦੇ ਹਨ (ਉਦਾਹਰਣ ਵਜੋਂ ਬੁਰਾ ਭਲਾ ਕਹਿਣਾ, ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨ ਵਾਲੀਆਂ ਫੋਨ ਕਾਲਾਂ, ਅਫਵਾਹਾਂ ਫੈਲਾਉਣਾ)।
- ਜਾਣਬੁੱਝ ਕੇ ਗਲਤ ਲਿੰਗ ਵਰਤਣਾ (ਯਾਨੀ ਉਨ੍ਹਾਂ ਸ਼ਬਦਾਂ ਜਾਂ ਪੜਨਾਂਵ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਕੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣਾ ਜੋ ਵਿਅਕਤੀ ਦੇ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕੀਤੇ ਲਿੰਗ ਨਾਲ ਇਕਸਾਰ ਨਹੀਂ ਹਨ)।
- ਸਰੀਰਕ ਜਾਂ ਮਨੋਵਿਗਿਆਨਕ ਬੁਲੰਗ ਜੋ ਡਰ ਜਾਂ ਅਵਿਸ਼ਵਾਸ ਪੈਦਾ ਕਰਦੀ ਹੈ ਜਾਂ ਜੋ ਵਿਅਕਤੀ ਦਾ ਮਖੌਲ ਉਡਾਉਂਦੀ ਹੈ ਜਾਂ ਉਸ ਦਾ ਮੁੱਲ ਘਟਾਉਂਦੀ ਹੈ (ਉਦਾਹਰਣ ਵਜੋਂ ਮੁੱਠ ਹਿਲਾਉਣਾ, ਚੀਕਣਾ)।
- ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਬਾਹਰ ਕੱਢਣਾ ਜਾਂ ਅਲੱਗ ਕਰਨਾ।
- ਡਰਾਉਣਾ (ਉਦਾਹਰਣ ਲਈ ਬਹੁਤ ਨੇੜੇ ਖੜ੍ਹੇ ਹੋਣਾ ਜਾਂ ਅਨੁਚਿਤ ਇਸ਼ਾਰੇ/ਟਿੱਪਣੀਆਂ ਕਰਨਾ)।
- ਸਾਈਬਰਬੁਲੰਗ (ਉਦਾਹਰਣ ਵਜੋਂ ਸੋਸ਼ਲ ਮੀਡੀਆ ਜਾਂ ਈਮੇਲ ਰਾਹੀਂ ਅਪਮਾਨਜਨਕ ਜਾਂ ਡਰਾਉਣੇ ਸੰਦੇਸ਼ ਪੇਸਟ ਕਰਨਾ ਜਾਂ ਭੇਜਣਾ)।

ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਵਿਖੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣਾ ਅਤੇ ਹਿੰਸਾ

©2023 ਅਲਬਰਟਾ ਦੀ ਸਰਕਾਰ | ਫਰਵਰੀ 2023 ਵਿੱਚ ਅਪਡੇਟ ਕੀਤਾ ਗਿਆ | LI045PUN

ਵਰਗੀਕਰਨ: ਜਨਤਕ

Alberta

- ਜਾਣਬੁੱਝ ਕੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਅਸਫਲ ਹੋਣ ਵਾਲੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਪਾਉਣਾ (ਉਦਾਹਰਣ ਵਜੋਂ ਗੈਰ ਵਾਜਬ ਮੰਗਾਂ ਕਰਨਾ, ਅਸੰਭਵ ਸਮਾਂ-ਸੀਮਾਵਾਂ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨਾ, ਕੰਮ ਵਿੱਚ ਦਖਲ ਦੇਣਾ)।
- ਜਾਣਬੁੱਝ ਕੇ ਜਾਣਕਾਰੀ ਨੂੰ ਰੋਕਣਾ ਜਾਂ ਗਲਤ ਜਾਣਕਾਰੀ ਦੇਣਾ।
- ਬਿਨਾਂ ਕਾਰਨ ਕੰਮ ਜਾਂ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਖੋਹ ਲੈਣਾ।
- ਪ੍ਰਿੰਟ ਜਾਂ ਇਲੈਕਟ੍ਰਾਨਿਕ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਅਪਮਾਨਜਨਕ ਤਸਵੀਰਾਂ ਜਾਂ ਸਮੱਗਰੀ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਤ ਕਰਨਾ ਜਾਂ ਸਰਕੂਲੇਟ ਕਰਨਾ।

"ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣਾ" ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੁਆਰਾ ਇਤਰਾਜ਼ਯੋਗ ਜਾਂ ਅਣਚਾਹੇ ਆਚਰਣ, ਟਿੱਪਣੀ, ਬੁਲੰਗ ਜਾਂ ਕਾਰਵਾਈ ਦੀ ਇੱਕ ਘਟਨਾ ਜਾਂ ਵਾਰ-ਵਾਰ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਵਾਲੀਆਂ ਘਟਨਾਵਾਂ ਹਨ ਜੋ ਕਿ ਵਿਅਕਤੀ ਜਾਣਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਵਾਜਬ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜਾਣਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਅਪਮਾਨ ਜਾਂ ਬੇਇੱਜ਼ਤੀ ਦਾ ਕਾਰਨ ਬਣਨਗੀਆਂ, ਜਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ 'ਤੇ ਬੁਰਾ ਪ੍ਰਭਾਵ ਪਾਉਣਗੀਆਂ, ਅਤੇ ਇਸ ਵਿੱਚ

- (i) ਨਸਲ, ਧਾਰਮਿਕ ਵਿਸ਼ਵਾਸਾਂ, ਰੰਗ, ਸਰੀਰਕ ਅਪਾਹਜਤਾ, ਮਾਨਸਿਕ ਅਪਾਹਜਤਾ, ਉਮਰ, ਵੰਸ਼, ਮੂਲ ਸਥਾਨ, ਵਿਆਹੁਤਾ ਸਥਿਤੀ, ਆਮਦਨੀ ਦੇ ਸਰੋਤ, ਪਰਿਵਾਰਕ ਸਥਿਤੀ, ਲਿੰਗ, ਲਿੰਗ ਪਛਾਣ, ਲਿੰਗ ਪ੍ਰਗਟਾਵੇ ਅਤੇ ਜਿਨਸੀ ਰੁਝਾਨ, ਅਤੇ
- (ii) ਜਿਨਸੀ ਬੇਨਤੀ ਜਾਂ ਅਗੇ ਵੱਧਣ ਕਰਕੇ ਆਚਰਣ, ਟਿੱਪਣੀਆਂ, ਬੁਲੰਗ ਜਾਂ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ

ਪਰ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਜਾਂ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਦੇ ਆਮ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਕਿਸੇ ਰੋਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਜਾਂ ਸੁਪਰਵਾਈਜ਼ਰ ਦੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਵਾਜਬ ਆਚਰਣ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ।

OHS ਐਕਟ s. 1(n)

ਕੀ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਵਿਖੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣਾ ਨਹੀਂ ਹੈ?

ਜਦੋਂ ਕੋਈ ਰੋਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਜਾਂ ਸੁਪਰਵਾਈਜ਼ਰ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਕਰਦੇ ਅਤੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੰਦੇ ਸਮੇਂ ਵਾਜਬ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਕਰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣਾ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ। ਮੈਨੇਜਰ ਜਾਂ ਸੁਪਰਵਾਈਜ਼ਰ ਦੇ ਕੰਮ ਦੇ ਕਾਰਜਾਂ ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਮੰਨੀਆਂ ਜਾਣ ਵਾਲੀਆਂ ਵਾਜਬ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਦੀਆਂ ਅਸਾਈਨਮੈਂਟਾਂ ਨੂੰ ਬਦਲਣਾ, ਕਾਰਜਕ੍ਰਮ ਨੂੰ ਤਹਿ ਕਰਨਾ, ਕੰਮ ਦੀ ਕਾਰਗੁਜ਼ਾਰੀ ਦਾ ਜਾਇਜ਼ਾ ਲੈਣ ਅਤੇ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਨਾ, ਕੰਮ ਦੀਆਂ ਥਾਵਾਂ ਦਾ ਨਿਰੀਖਣ ਕਰਨਾ, ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਉਪਾਵਾਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨਾ, ਅਤੇ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਨਾ, ਮੁਅੱਤਲ ਕਰਨਾ, ਡੀਮੈਟ ਕਰਨਾ, ਜਾਂ ਸਹੀ ਕਾਰਨ ਨਾਲ ਝੜਕਣਾ, ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ। ਜਦੋਂ ਵਾਜਬ ਢੰਗ ਨਾਲ ਅਤੇ ਨਿਰਪੱਖਤਾ ਨਾਲ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾਂਦੀਆਂ ਹਨ, ਤਾਂ ਇਨ੍ਹਾਂ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਨੂੰ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਵਿਖੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ।

ਸਹਿ-ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਿਚਕਾਰ ਵਿਚਾਰਾਂ ਦੇ ਮਤਭੇਦਾਂ ਜਾਂ ਮਾਮੂਲੀ ਮਤਭੇਦਾਂ ਨੂੰ ਵੀ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਵਿਖੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣਾ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਇਹ ਸਥਿਤੀਆਂ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਵਿੱਚ ਬਦਲ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ ਜੇ ਟਕਰਾਅ ਨੂੰ ਸੁਲਝਾਉਣ ਲਈ ਕਦਮ ਨਹੀਂ ਚੁੱਕੇ ਜਾਂਦੇ। ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਰੋਜ਼ਗਾਰ ਦੀਆਂ ਮੁਸ਼ਕਲ ਸਥਿਤੀਆਂ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਪੇਸ਼ੇਵਰ ਅਭਿਆਸ ਦੀਆਂ ਸੀਮਾਵਾਂ, ਸੰਗਠਨਾਤਮਕ ਤਬਦੀਲੀਆਂ, ਜਾਂ ਵਿੱਤੀ ਪਾਬੰਦੀਆਂ, ਨੂੰ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨਾ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ।

ਕੰਮ ਨਾਲ ਜੁੜਿਆ ਤਣਾਅ, ਆਪਣੇ ਆਪ ਵਿੱਚ, ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣਾ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਵਿਵਹਾਰਾਂ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਪਹਿਲਾਂ ਵਰਣਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਤਣਾਅ ਦੇ ਕਾਰਕਾਂ ਦਾ ਇਕੱਠਾ ਹੋਣ ਦਾ ਨਤੀਜਾ ਇੱਕ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨ ਵਾਲੀ ਸਥਿਤੀ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਵਿਖੇ ਹਿੰਸਾ

ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਵਿਖੇ ਹਿੰਸਾ ਕੀ ਹੈ?

ਕੰਮ ਦੀ ਥਾਂ ਵਿਖੇ ਹਿੰਸਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸਰੀਰਕ ਜਾਂ ਮਨੋਵਿਗਿਆਨਕ ਨੁਕਸਾਨ ਦੇ ਖਤਰੇ ਵਿੱਚ ਪਾ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਵਿਖੇ ਹਿੰਸਾ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ:

- ਸਰੀਰਕ ਹਮਲਾ ਜਾਂ ਆਕ੍ਰਮਣ (ਉਦਾਹਰਣ ਵਜੋਂ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਮਾਰਨਾ, ਧਕੇਲਣਾ, ਧੱਕਾ ਦੇਣਾ ਜਾਂ ਠੁੱਡੇ ਮਾਰਨਾ, ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ 'ਤੇ ਇਕ ਵਸਤੂ ਸੁੱਟਣਾ, ਉਸ ਵਸਤੂ ਨੂੰ ਠੁੱਡੇ ਮਾਰਨਾ ਜਿਸ 'ਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਖੜ੍ਹਾ ਹੈ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਪੈਂਤੀ)।
- ਧਮਕਾਉਣ ਵਾਲਾ ਵਿਵਹਾਰ (ਉਦਾਹਰਣ ਵਜੋਂ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਚਿਹਰੇ ਵਲ ਮੁੱਠੀ ਹਿਲਾਉਣਾ, ਕੰਮ 'ਤੇ ਹਥਿਆਰ ਚਲਾਉਣਾ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਮਾਰਨ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਨਾ, ਵਾਹਨ ਜਾਂ ਉਪਕਰਣਾਂ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਫੋਰਕਲਿਫਟ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਕੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਸਦੇ ਹੇਠਾਂ ਦੇਣ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਨਾ, ਸੰਪਤੀ ਨੂੰ ਨਸ਼ਟ ਕਰਨਾ ਜਾਂ ਵਸਤੂਆਂ ਸੁੱਟਣਾ)।
- ਜੁਬਾਨੀ ਜਾਂ ਲਿਖਤੀ ਧਮਕੀਆਂ (ਉਦਾਹਰਣ ਵਜੋਂ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ 'ਤੇ ਹਮਲਾ ਕਰਨ ਦੀ ਜੁਬਾਨੀ ਧਮਕੀ ਦੇਣਾ, ਧਮਕੀ ਦੇਣ ਵਾਲੇ ਨੇਟ ਛੱਡਣਾ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਨੁਕਸਾਨ ਪਹੁੰਚਾਉਣ ਦੇ ਇਰਾਦੇ ਨੂੰ ਜ਼ਾਹਰ ਕਰਨ ਲਈ ਧਮਕੀ ਦੇਣ ਵਾਲੀਆਂ ਈਮੇਲਾਂ ਭੇਜਣਾ)।
- ਘਰੇਲੂ ਹਿੰਸਾ।
- ਜਿਨਸੀ ਹਿੰਸਾ।

ਹਿੰਸਾ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਦਾ ਖਤਰਾ ਹੈ। ਇਸ ਨੂੰ ਖਤਰੇ ਦੇ ਮੁਲਾਂਕਣ ਦੌਰਾਨ ਸੰਬੋਧਤ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਜਦੋਂ ਕੋਈ ਰੋਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਜਾਣਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕਿਸੇ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਵਿਖੇ ਘਰੇਲੂ ਹਿੰਸਾ ਦਾ ਸਾਹਮਣਾ ਕਰ ਰਿਹਾ ਹੈ ਜਾਂ ਅਜਿਹਾ ਹੋਣ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਰੋਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਤੇ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਜਗ੍ਹਾ ਵਿਖੇ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਹੋਣ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਵਾਲੇ ਕੋਈ ਵੀ ਹੋਰ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਬਚਾਉਣ ਲਈ ਵਾਜਬ ਸਾਵਧਾਨੀਆਂ ਵਰਤਣੀਆਂ ਚਾਹੀਦੀਆਂ ਹਨ।

OHS ਐਕਟ s. 1(rr)

ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਵਿਖੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣਾ ਅਤੇ ਹਿੰਸਾ

ਘਰੇਲੂ ਹਿੰਸਾ

"ਹਿੰਸਾ", ਭਾਵੇਂ ਕਿਸੇ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਵਿਖੇ ਜਾਂ ਕੰਮ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹੋਵੇ, ਦਾ ਅਰਥ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦਾ ਧਮਕੀ ਵਾਲਾ, ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕੀਤਾ ਜਾਂ ਅਸਲ ਵਿਵਹਾਰ ਜੋ ਸਰੀਰਕ ਜਾਂ ਮਨੋਵਿਗਿਆਨਕ ਸੱਟ ਜਾਂ ਨੁਕਸਾਨ ਦਾ ਕਾਰਨ ਬਣਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਇਸ ਦੀ ਅਜਿਹਾ ਕਰਨ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਇਸ ਵਿੱਚ ਘਰੇਲੂ ਜਾਂ ਜਿਨਸੀ ਹਿੰਸਾ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ।

OHS ਕੋਡ ਭਾਗ 27, s. 390.3।

ਘਰੇਲੂ ਹਿੰਸਾ ਇੱਕ ਵਿਅਕਤੀ ਦੁਆਰਾ ਦੂਸਰੇ ਵਿਅਕਤੀ ਉੱਤੇ ਸ਼ਕਤੀ ਅਤੇ ਨਿਯੰਤਰਣ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਲਈ ਵਰਤੇ ਜਾਂਦੇ ਵਿਵਹਾਰ ਦਾ ਇੱਕ ਨਮੂਨਾ ਹੈ ਜਿਸ ਨਾਲ ਵਿਅਕਤੀ ਦਾ ਡੇਟਿੰਗ, ਵਿਆਹ, ਬਾਲਗ ਅੰਤਰ-ਨਿਰਭਰ ਭਾਈਵਾਲੀਆਂ, ਕਸਟਡੀ, ਖੂਨ ਦੇ ਰਿਸ਼ਤਿਆਂ ਅਤੇ ਗੇਟ ਲੈਣ ਸਮੇਤ ਨਿੱਜੀ ਸੰਬੰਧ ਹੈ ਜਾਂ ਰਿਹਾ ਹੈ।

ਵਿਵਹਾਰ ਸੂਖਮ, ਡਰਾਉਣੇ ਵਿਵਹਾਰਾਂ ਤੋਂ ਲੈ ਕੇ ਅਜਿਹੇ ਹਿੰਸਕ ਕਾਰਜਾਂ ਤੱਕ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਸਰੀਰਕ ਨੁਕਸਾਨ ਜਾਂ ਮੌਤ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਘਰੇਲੂ ਹਿੰਸਾ ਵਿੱਚ ਸਰੀਰਕ ਹਿੰਸਾ, ਜਿਨਸੀ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ, ਵਿੱਤੀ ਨਿਯੰਤਰਣ, ਭਾਵਨਾਤਮਕ ਅਤੇ ਮਨੋਵਿਗਿਆਨਕ ਧਮਕੀ, ਜੁਬਾਨੀ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ, ਪਿੱਛਾ ਕਰਨਾ, ਅਤੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨ ਅਤੇ ਨਿਯੰਤਰਣ ਕਰਨ ਲਈ ਇਲੈਕਟ੍ਰਾਨਿਕ ਉਪਕਰਣਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ।

ਜਦੋਂ ਇਹ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਵਿਖੇ ਵਾਪਰਦੀ ਹੈ, ਜਾਂ ਉਸ ਵਿੱਚ ਦਾਖਲ ਹੋ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਘਰੇਲੂ ਹਿੰਸਾ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਦਾ ਖਤਰਾ ਬਣ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਨਾ ਕਿ ਇੱਕ ਸੀਮਤ ਨਿੱਜੀ ਮੁੱਦਾ। ਇਹ ਨਿਸ਼ਾਨੇ ਤੇ ਆਏ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਖਤਰੇ ਵਿੱਚ ਪਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਸਹਿ-ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਖਤਰਾ ਪੈਦਾ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ।

ਹੋਰ ਜਾਣਨ ਲਈ [ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਵਿਖੇ ਘਰੇਲੂ ਹਿੰਸਾ](#) ਪੜ੍ਹੋ।

ਜਿਨਸੀ ਹਿੰਸਾ

ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਦੇ ਖਤਰੇ ਵਜੋਂ ਜਿਨਸੀ ਹਿੰਸਾ, ਪੀੜਤ ਨਾਲ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਰਿਸ਼ਤੇ ਦੀ ਪਰਵਾਹ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ, ਕਿਸੇ ਕੰਮ ਦੀ ਥਾਂ ਵਿਖੇ ਜਾਂ ਕੰਮ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਸੈਟਿੰਗ ਵਿੱਚ, ਕਿਸੇ ਵੀ ਜਿਨਸੀ ਕਾਰਜ, ਜਿਨਸੀ ਕਾਰਜ ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼, ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਵੀ ਵਿਅਕਤੀ ਦੁਆਰਾ ਜਬਰਦਸਤੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਦਿਆਂ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਜਿਨਸੀਅਤ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਨਿਰਦੇਸ਼ਤ ਹੋਰ ਕੰਮ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦੀ ਹੈ।

ਜਿਨਸੀ ਹਿੰਸਾ ਅਸਲੀਲ ਢੰਗ ਨਾਲ ਬੁਰਾ ਭਲਾ ਕਹਿਣਾ ਤੋਂ ਲੈ ਕੇ ਬਲਾਤਕਾਰ ਅਤੇ/ਜਾਂ ਕਤਲ ਤੱਕ ਦੀ ਨਿਰੰਤਰਤਾ ਤੇ ਮੌਜੂਦ ਹੈ, ਅਤੇ ਇਸ ਵਿੱਚ ਜਿਨਸੀ ਹਿੰਸਾ ਦੇ ਆਨਲਾਈਨ ਰੂਪ (ਉਦਾਹਰਣ ਵਜੋਂ ਇੰਟਰਨੈੱਟ ਧਮਕੀਆਂ ਅਤੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨਾ) ਅਤੇ ਜਿਨਸੀ ਸ਼ੋਸ਼ਣ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ।

ਵਰਕ ਸਾਈਟ ਪਾਰਟੀਆਂ ਦੀਆਂ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ

ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਵਿਖੇ ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਵਿੱਚ ਕੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਬਾਰੇ ਸਮਾਜਿਕ ਉਮੀਦਾਂ ਸਮੇਂ ਦੇ ਨਾਲ ਬਦਲ ਗਈਆਂ ਹਨ। ਮਨੋਵਿਗਿਆਨਕ ਸਿਹਤ (ਖ਼ਾਸਕਰ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਵਿਖੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਅਤੇ ਬੁਲਿੰਗ) ਵਰਗੇ ਮੁੱਦਿਆਂ ਨੂੰ ਕਿੱਤਾਮੁਖੀ ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਕਾਨੂੰਨਾਂ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ

ਹੈ। ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਵਿਖੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੀਆਂ ਭੂਮਿਕਾਵਾਂ ਦੇ ਹਿੱਸੇ ਵਜੋਂ, OHS ਐਕਟ ਅਤੇ OHS ਕੋਡ ਉਨ੍ਹਾਂ ਖਾਸ ਫਰਜ਼ਾਂ ਨੂੰ ਪਰਿਭਾਸ਼ਤ ਕਰਦੇ ਹਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਰੋਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ, ਸੁਪਰਵਾਈਜ਼ਰਾਂ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਕੰਮ ਦੀ ਥਾਂ ਵਿਖੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਅਤੇ ਹਿੰਸਾ ਨੂੰ ਸੰਬੰਧਤ ਕਰਨ ਲਈ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ।

OHS ਐਕਟ ਕਹਿੰਦਾ ਹੈ:

- ਰੋਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਜਿੱਥੋਂ ਤੱਕ ਵਾਜਬ ਤੌਰ 'ਤੇ ਵਿਵਹਾਰਕ ਹੈ, ਇਹ ਸੁਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਵਿਖੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦਾ ਸ਼ਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੇ ਜਾਂ ਉਸ ਵਿੱਚ ਹਿੰਸਾ ਨਹੀਂ ਲੈਂਦੇ।
- ਸੁਪਰਵਾਈਜ਼ਰਾਂ ਨੂੰ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਜਿੱਥੋਂ ਤੱਕ ਵਾਜਬ ਤੌਰ 'ਤੇ ਵਿਵਹਾਰਕ ਹੈ, ਇਹ ਸੁਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਨਿਗਰਾਨੀ ਹੇਠ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਵਿਖੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦਾ ਸ਼ਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੇ ਜਾਂ ਉਸ ਵਿੱਚ ਹਿੰਸਾ ਨਹੀਂ ਲੈਂਦੇ।
- ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨ ਜਾਂ ਹਿੰਸਾ ਦਾ ਕਾਰਨ ਬਣਨ ਜਾਂ ਉਸ ਵਿੱਚ ਹਿੰਸਾ ਲੈਣ ਤੋਂ ਗੁਰੇਜ਼ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਖਤਰੇ ਦਾ ਮੁਲਾਂਕਣ

ਖਤਰੇ ਦੀ ਮੁਲਾਂਕਣ ਅਤੇ ਨਿਯੰਤਰਣ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਕੰਮ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਬਿਮਾਰੀ ਜਾਂ ਸੱਟ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਲਈ ਇੱਕ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ੀ ਪਹੁੰਚ ਹੈ।

ਰੋਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਅਜਿਹੀਆਂ ਸਥਿਤੀਆਂ ਦੀ ਪਛਾਣ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਜੋ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਵਿਖੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਜਾਂ ਹਿੰਸਾ ਦੇ ਜੋਖਮ ਵਿੱਚ ਪਾ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ। ਇਨ੍ਹਾਂ ਅਸਲ ਅਤੇ ਸੰਭਾਵੀ ਖਤਰਿਆਂ ਨੂੰ ਪਛਾਣਦੇ ਹੋਏ, ਰੋਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਜਾਂ ਕੰਟਰੋਲ ਕਰਨ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਨੁਕਸਾਨ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਲਈ ਕਦਮ ਚੁੱਕ ਸਕਦੇ ਹਨ।

ਖਤਰੇ ਦੇ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਨ ਵੇਲੇ ਟੀਮ ਵਾਲੀ ਪਹੁੰਚ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਜੇ ਤੁਹਾਡੇ ਕੋਲ ਸੰਯੁਕਤ ਹੈਲਥ ਅਤੇ ਸੇਫਟੀ ਕਮੇਟੀ (HSC) ਜਾਂ ਹੈਲਥ ਅਤੇ ਸੇਫਟੀ (HS) ਪ੍ਰਤੀਨਿਧੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਤੁਹਾਨੂੰ ਖਤਰਿਆਂ ਤੋਂ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਰੋਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਹ ਸੁਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸਾਰੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜੋ ਖਤਰਿਆਂ ਤੋਂ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ, ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਅਤੇ ਦੂਜਿਆਂ ਨੂੰ ਨੈਕਰੀ 'ਤੇ ਤੰਦਰੁਸਤ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਰੱਖਣ ਲਈ ਜ਼ਰੂਰੀ ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਉਪਾਵਾਂ ਜਾਂ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ ਨੂੰ ਜਾਣਦੇ ਹਨ। ਸੁਪਰਵਾਈਜ਼ਰਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣੀ ਨਿਗਰਾਨੀ ਹੇਠ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਕੰਮ ਦੇ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਸਾਰੇ ਗਿਆਤ ਅਤੇ ਸੰਭਾਵਿਤ ਖਤਰਿਆਂ ਬਾਰੇ ਦੱਸਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

[ਖਤਰੇ ਦਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਅਤੇ ਨਿਯੰਤਰਣ: ਅਲਬਰਟਾ ਦੇ ਰੋਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਇੱਕ ਹੈਂਡਬੁੱਕ](#) ਵਿੱਚ ਖਤਰੇ ਦੇ ਮੁਲਾਂਕਣ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਬਾਰੇ ਹੋਰ ਜਾਣਕਾਰੀ ਪਾਓ। HSCs ਅਤੇ HS ਪ੍ਰਤੀਨਿਧੀਆਂ ਬਾਰੇ ਵੇਰਵਿਆਂ ਲਈ [ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਕਮੇਟੀਆਂ ਅਤੇ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧੀ](#) ਵੇਖੋ।

ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਵਿਖੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣਾ ਅਤੇ ਹਿੰਸਾ

ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੀ ਰੋਕਥਾਮ ਯੋਜਨਾ ਅਤੇ ਹਿੰਸਾ ਰੋਕਥਾਮ ਯੋਜਨਾ

ਹਰ ਰੋਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਵਿਖੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੀ ਰੋਕਥਾਮ ਯੋਜਨਾ ਅਤੇ ਹਿੰਸਾ ਰੋਕਥਾਮ ਯੋਜਨਾ ਨੂੰ ਵਿਕਸਤ ਅਤੇ ਲਾਗੂ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਯੋਜਨਾਵਾਂ ਲਿਖਤੀ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਹੋਣੀਆਂ ਚਾਹੀਦੀਆਂ ਹਨ ਅਤੇ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਵਿਖੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਹਵਾਲੇ ਲਈ ਆਸਾਨੀ ਨਾਲ ਉਪਲਬਧ ਹੋਣੀਆਂ ਚਾਹੀਦੀਆਂ ਹਨ। ਪੇਪਰ ਅਤੇ ਡਿਜੀਟਲ ਫਾਰਮੈਟ ਦੋਵੇਂ ਸਵੀਕਾਰਯੋਗ ਹਨ।

ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੀ ਰੋਕਥਾਮ ਯੋਜਨਾ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨ ਦੀ ਰੋਕਥਾਮ ਨੀਤੀ ਅਤੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨ ਦੀ ਰੋਕਥਾਮ ਦੀਆਂ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣੀਆਂ ਚਾਹੀਦੀਆਂ ਹਨ। ਹਿੰਸਾ ਦੀ ਰੋਕਥਾਮ ਦੀ ਯੋਜਨਾ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਹਿੰਸਾ ਰੋਕਥਾਮ ਨੀਤੀ ਅਤੇ ਹਿੰਸਾ ਦੀ ਰੋਕਥਾਮ ਦੀਆਂ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣੀਆਂ ਚਾਹੀਦੀਆਂ ਹਨ।

ਯੋਜਨਾਵਾਂ ਨੂੰ ਵਿਕਸਤ ਕਰਨ ਅਤੇ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਵੇਲੇ, ਰੋਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ HSC ਜਾਂ HS ਪ੍ਰਤੀਨਿਧੀ ਨਾਲ ਸਲਾਹ-ਮਸ਼ਵਰਾ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜੇ ਕੋਈ ਮੌਜੂਦ ਹੈ। ਜੇ ਤੁਹਾਡੀ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਨੂੰ ਕਮੇਟੀ ਜਾਂ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧੀ ਹੋਣ ਤੋਂ ਛੇਟ ਹੈ, ਤਾਂ ਰੋਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਰੋਕਥਾਮ ਦੀਆਂ ਯੋਜਨਾਵਾਂ ਸਥਾਪਤ ਕਰਨ ਅਤੇ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਵੇਲੇ ਇਨ੍ਹਾਂ ਖਤਰਿਆਂ ਤੋਂ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਯੋਜਨਾਵਾਂ ਦੀ ਸਮੀਖਿਆ

ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਵਿਖੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਜਾਂ ਹਿੰਸਾ ਤੋਂ ਬਚਾਉਣ ਲਈ, ਰੋਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਹਰ ਤਿੰਨ ਸਾਲਾਂ ਬਾਅਦ, ਜਾਂ ਲੋੜ ਅਨੁਸਾਰ ਅਕਸਰ ਯੋਜਨਾਵਾਂ ਦੀ ਸਮੀਖਿਆ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਸਮੀਖਿਆ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਕੇਂਦਰਤ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਨੀਤੀ ਅਤੇ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ ਵਰਤਮਾਨ ਹਨ ਅਤੇ ਜੇ ਸੰਬੰਧਤ ਕਰਨ ਲਈ ਕੋਈ ਕਮੀਆਂ ਜਾਂ ਫਾਸਲੇ ਹਨ। ਜੇ ਸੰਬੰਧਤ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹਨ, ਤਾਂ ਇਹ ਸੁਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕਰੋ ਕਿ ਉਹ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨ ਜਾਂ ਹਿੰਸਾ ਦੀ ਰੋਕਥਾਮ ਨੂੰ ਉਚਿਤ ਢੰਗ ਨਾਲ ਹੱਲ ਕਰਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਇਹ ਕਿ ਨੀਤੀਆਂ ਅਤੇ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ ਵਰਤਮਾਨ ਹਨ।

ਜੇ HSC ਜਾਂ HS ਪ੍ਰਤੀਨਿਧੀ ਦੁਆਰਾ ਸਿਫਾਰਸ਼ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਰੋਕਥਾਮ ਯੋਜਨਾਵਾਂ ਦੀ ਵਧੇਰੇ ਵਾਰ ਸਮੀਖਿਆ ਕਰਨ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ।

ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਜਾਂ ਹਿੰਸਾ ਦੀ ਇੱਕ ਘਟਨਾ ਵੀ ਯੋਜਨਾ ਦੀ ਸਮੀਖਿਆ ਨੂੰ ਚਾਲੂ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਜੇ ਸੰਬੰਧਿਤ ਰੋਕਥਾਮ ਯੋਜਨਾ ਦੀ ਸਭ ਤੋਂ ਤਾਜ਼ਾ ਸਮੀਖਿਆ ਦੇ ਤਿੰਨ ਸਾਲਾਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਜਾਂ ਹਿੰਸਾ ਦੀ ਕੋਈ ਘਟਨਾ ਵਾਪਰਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਯੋਜਨਾ ਨੂੰ ਵੱਧ ਵਾਰੀ ਸਮੀਖਿਆ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਹੋਏਗੀ।

ਯੋਜਨਾਵਾਂ ਦੀ ਸਮੀਖਿਆ ਅਤੇ ਸੰਬੰਧਤ ਕਰਨ ਵੇਲੇ, ਰੋਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਨੂੰ HSC ਜਾਂ HS ਪ੍ਰਤੀਨਿਧੀ ਨਾਲ ਸਲਾਹ-ਮਸ਼ਵਰਾ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਜੇ ਕੋਈ ਮੌਜੂਦ ਹੈ ਤਾਂ। ਜੇ ਕੋਈ HSC ਜਾਂ HS ਪ੍ਰਤੀਨਿਧੀ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਤਾਂ ਰੋਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨਾਲ ਸਲਾਹ-ਮਸ਼ਵਰਾ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਨੀਤੀਆਂ ਅਤੇ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ

ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੀ ਰੋਕਥਾਮ ਅਤੇ ਹਿੰਸਾ ਰੋਕਥਾਮ ਨੀਤੀਆਂ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਵਿਖੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨ ਅਤੇ ਹਿੰਸਾ ਦੀ ਕਿਰਿਆਸ਼ੀਲ ਰੋਕਥਾਮ ਅਤੇ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਲਈ ਇਕ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਢਾਂਚਾ ਬਣਾਉਂਦੀਆਂ ਹਨ। ਸਪੱਸ਼ਟ ਨੀਤੀਆਂ ਸਮੁੱਚੀਆਂ ਉਮੀਦਾਂ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਦੀਆਂ ਹਨ ਕਿ ਕੰਮ ਦੇ ਵਾਤਾਵਰਣ ਵਿੱਚ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨਾ ਅਤੇ ਹਿੰਸਾ ਬਰਦਾਸ਼ਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ।

ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਖੁਦ ਨੀਤੀ ਤੋਂ ਹੀ ਵੱਖਰੀਆਂ ਹਨ, ਨੀਤੀ ਨੂੰ ਦਿਨ ਪ੍ਰਤੀ ਦਿਨ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਲੋੜੀਂਦੇ ਤਰੀਕਿਆਂ ਜਾਂ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ ਦੀ ਰੂਪ ਰੇਖਾ ਦਿੰਦੀਆਂ ਹਨ। ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ ਉਹ ਚੀਜ਼ਾਂ ਕਰਨ ਦਾ ਇੱਕ ਤਰੀਕਾ ਸਥਾਪਤ ਕਰਦੀਆਂ ਹਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਰੋਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੇ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨੀ ਹੈ।

ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਅਤੇ ਹਿੰਸਾ ਦੀਆਂ ਨੀਤੀਆਂ ਅਤੇ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ ਦੇ ਨਮੂਨੇ ਇਸ ਬੁਲੇਟਿਨ ਵਿਚ [ਪੰਨਾ 9](#) ਤੋਂ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰਕੇ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਹਨ। ਵਰਤ ਸੰਸਕਰਣ [ਕੰਮ ਦੀ ਥਾਂ ਵਿਖੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਅਤੇ ਹਿੰਸਾ: ਰੋਕਥਾਮ ਟੈਂਪਲੇਟਾਂ](#) ਵਿੱਚ ਆਨਨਲਾਈਨ ਹਨ।

ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਅਤੇ ਹਿੰਸਾ ਰੋਕਥਾਮ ਨੀਤੀਆਂ ਅਤੇ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ ਨੂੰ ਵਿਕਸਤ ਕਰਨ ਦੀਆਂ ਜ਼ਰੂਰਤਾਂ ਲਈ OHS ਕੋਡ ਦਾ ਭਾਗ 27 ਦੇਖੋ।

ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੀ ਰੋਕਥਾਮ ਨੀਤੀ

ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੀ ਰੋਕਥਾਮ ਨੀਤੀ ਲਈ ਇਹ ਕਹਿਣਾ ਲਾਜ਼ਮੀ ਹੈ ਕਿ:

- ਰੋਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੇ ਖਤਰੇ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਲਈ ਵਚਨਬੱਧ ਹੈ, ਜਾਂ ਜੇ ਖਤਰੇ ਨੂੰ ਖਤਮ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ, ਤਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ।
- ਰੋਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੀਆਂ ਸਾਰੀਆਂ ਘਟਨਾਵਾਂ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰੇਗਾ ਅਤੇ ਘਟਨਾਵਾਂ ਨੂੰ ਹੱਲ ਕਰਨ ਲਈ ਸੁਧਾਰਾਤਮਕ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰੇਗਾ।
- ਰੋਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੀ ਕਿਸੇ ਘਟਨਾ ਨਾਲ ਜੁੜੇ ਹਾਲਾਤਾਂ ਜਾਂ ਉਸ ਵਿਚ ਸ਼ਾਮਲ ਧਿਰਾਂ ਦੇ ਨਾਮਾਂ (ਸ਼ਿਕਾਇਤਕਰਤਾ, ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨ ਦਾ ਦੋਸ਼ ਲਗਾਇਆ ਜਾਣ ਵਾਲਾ ਵਿਅਕਤੀ, ਅਤੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਗਵਾਹ ਸਮੇਤ) ਦਾ ਖੁਲਾਸਾ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗਾ ਸਿਵਾਏ ਜਿੱਥੇ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੋਵੇ:
 - ਘਟਨਾ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰਨ ਜਾਂ ਸੁਧਾਰਾਤਮਕ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਨ ਲਈ,
 - ਘਟਨਾ ਵਿਚ ਸ਼ਾਮਲ ਧਿਰਾਂ ਨੂੰ ਜਾਂਚ ਦੇ ਨਤੀਜਿਆਂ ਅਤੇ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੁਧਾਰਾਤਮਕ ਕਾਰਵਾਈ ਬਾਰੇ ਸੂਚਿਤ ਕਰਨ ਲਈ, ਜਾਂ
 - ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਕਾਨੂੰਨ ਦੁਆਰਾ ਲੋੜੀਂਦਾ ਹੈ।
- ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੀ ਰੋਕਥਾਮ ਨੀਤੀ ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ *ਅਲਬਰਟਾ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰ ਐਕਟ* ਸਮੇਤ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਤੋਂ ਰੋਕਣਾ ਨਹੀਂ ਹੈ।

ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੀ ਰੋਕਥਾਮ ਦੀਆਂ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ

ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੀ ਰੋਕਥਾਮ ਦੀਆਂ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ ਵਿੱਚ ਹੇਠ ਲਿਖਿਆਂ ਲਈ ਵਿਧੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ:

ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਵਿਖੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਅਤੇ ਹਿੰਸਾ

- ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਕੰਮ ਦੇ ਸਥਾਨ ਵਿਖੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੀ ਰਿਪੋਰਟ ਕਰਨ ਲਈ।
- ਦਸਤਾਵੇਜ਼ ਬਣਾਉਣ, ਜਾਂਚ ਕਰਨ ਅਤੇ ਨਿਯੰਤਰਣਾਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਵੇਲੇ ਰੋਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਲਈ।
- ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਦੀ ਘਟਨਾ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਧਿਰਾਂ (ਸ਼ਿਕਾਇਤਕਰਤਾ, ਉਹ ਵਿਅਕਤੀ ਜਿਸ ਤੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨ ਦਾ ਦੋਸ਼ ਲਗਾਇਆ ਹੈ, ਯੂਨੀਅਨ ਅਧਿਕਾਰੀ ਜੋ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਕਰਦੇ ਹਨ ਸਮੇਤ) ਨੂੰ ਜਾਂਚ ਦੇ ਨਤੀਜਿਆਂ ਅਤੇ ਕੀਤੀ ਜਾਣ ਵਾਲੀ ਸੁਧਾਰਾਤਮਕ ਕਾਰਵਾਈ ਬਾਰੇ ਸੂਚਿਤ ਕਰਨ ਲਈ।

ਹਿੰਸਾ ਦੀ ਰੋਕਥਾਮ ਨੀਤੀ

ਹਿੰਸਾ ਦੀ ਰੋਕਥਾਮ ਨੀਤੀ ਲਈ ਇਹ ਕਹਿਣਾ ਲਾਜ਼ਮੀ ਹੈ ਕਿ:

- ਰੋਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਹਿੰਸਾ ਦੇ ਖਤਰੇ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਲਈ ਵਚਨਬੱਧ ਹੈ, ਜਾਂ ਜੇ ਖਤਰੇ ਨੂੰ ਖਤਮ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ, ਤਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ।
- ਰੋਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਹਿੰਸਾ ਦੀਆਂ ਸਾਰੀਆਂ ਘਟਨਾਵਾਂ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰੇਗਾ ਅਤੇ ਘਟਨਾਵਾਂ ਨੂੰ ਹੱਲ ਕਰਨ ਲਈ ਸੁਧਾਰਾਤਮਕ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰੇਗਾ।
- ਰੋਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਕਿਸੇ ਹਿੰਸਾ ਦੀ ਘਟਨਾ ਨਾਲ ਜੁੜੇ ਹਾਲਾਤਾਂ ਜਾਂ ਸ਼ਿਕਾਇਤਕਰਤਾ, ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨ ਦਾ ਦੋਸ਼ ਲਗਾਏ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀ, ਅਤੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਗਵਾਹ ਦੇ ਨਾਮਾਂ ਦਾ ਖੁਲਾਸਾ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗਾ ਸਿਵਾਏ ਜਿੱਥੇ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੋਵੇ:
 - ਘਟਨਾ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰਨ ਜਾਂ ਸੁਧਾਰਾਤਮਕ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਨ ਲਈ,
 - ਘਟਨਾ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਧਿਰਾਂ ਨੂੰ ਜਾਂਚ ਦੇ ਨਤੀਜਿਆਂ ਅਤੇ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੁਧਾਰਾਤਮਕ ਕਾਰਵਾਈ ਬਾਰੇ ਸੂਚਿਤ ਕਰਨ ਲਈ,
 - ਹਿੰਸਾ ਜਾਂ ਸੰਭਾਵਿਤ ਹਿੰਸਾ ਦੇ ਕਿਸੇ ਖਾਸ ਜਾਂ ਆਮ ਖਤਰੇ ਬਾਰੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਸੂਚਿਤ ਕਰਨ ਲਈ, ਜਾਂ
 - ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਕਾਨੂੰਨ ਦੁਆਰਾ ਲੋੜੀਂਦਾ ਹੈ।
- ਰੋਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਹਿੰਸਾ ਜਾਂ ਸੰਭਾਵੀ ਹਿੰਸਾ ਦੇ ਕਿਸੇ ਖਾਸ ਜਾਂ ਆਮ ਖਤਰੇ ਬਾਰੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਸੂਚਿਤ ਕਰਨ ਲਈ ਲੋੜੀਂਦੀ ਨਿੱਜੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਦੀ ਸਿਰਫ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮਾਤਰਾ ਦਾ ਖੁਲਾਸਾ ਕਰੇਗਾ।
- ਹਿੰਸਾ ਦੀ ਰੋਕਥਾਮ ਨੀਤੀ ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਤੋਂ ਰੋਕਣਾ ਨਹੀਂ ਹੈ।

ਹਿੰਸਾ ਦੀ ਰੋਕਥਾਮ ਦੀਆਂ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ

ਹਿੰਸਾ ਦੀ ਰੋਕਥਾਮ ਦੀਆਂ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ ਵਿੱਚ ਹੇਠ ਲਿਖੀਆਂ ਲਈ ਵਿਧੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ:

- ਹਿੰਸਾ ਦੇ ਖਾਸ ਅਤੇ ਆਮ ਖਤਰਿਆਂ ਨੂੰ ਹੱਲ ਕਰਨ ਲਈ ਲੋੜੀਂਦੀ ਜਾਣਕਾਰੀ (ਨਿੱਜੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਸਮੇਤ) ਦਾ ਖੁਲਾਸਾ ਕਰਨ ਲਈ।
- ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਫੌਰੀ ਸਹਾਇਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਲਈ।
- ਕਰਮਚਾਰੀ ਲਈ ਕੰਮ ਦੀ ਥਾਂ ਵਿਖੇ ਹਿੰਸਾ ਦੀ ਰਿਪੋਰਟ ਕਰਨ ਲਈ।

- ਹਿੰਸਾ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਜਾਂ ਨਿਯੰਤਰਣ ਕਰਨ ਦੇ ਉਪਾਵਾਂ ਦੇ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ੀਕਰਣ, ਜਾਂਚ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ।
- ਹਿੰਸਾ ਦੀ ਘਟਨਾ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਧਿਰਾਂ (ਸ਼ਿਕਾਇਤਕਰਤਾ, ਉਹ ਵਿਅਕਤੀ ਜਿਸ ਤੇ ਹਿੰਸਾ ਕਰਨ ਦਾ ਦੋਸ਼ ਲਗਾਇਆ ਹੈ, ਯੂਨੀਅਨ ਅਧਿਕਾਰੀ ਜੋ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਕਰਦੇ ਹਨ ਸਮੇਤ) ਨੂੰ ਜਾਂਚ ਦੇ ਨਤੀਜਿਆਂ ਅਤੇ ਕੀਤੀ ਜਾਣ ਵਾਲੀ ਸੁਧਾਰਾਤਮਕ ਕਾਰਵਾਈ ਬਾਰੇ ਸੂਚਿਤ ਕਰਨ ਲਈ।

ਹਿੰਸਾ ਦੀ ਰੋਕਥਾਮ ਦੀਆਂ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ ਵਿੱਚ ਇਹ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ:

- ਹਿੰਸਾ ਦੇ ਖਤਰੇ ਦੀ ਪ੍ਰਕਾਰ ਅਤੇ ਹੱਦ ਬਾਰੇ ਜਾਣਕਾਰੀ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਹਿੰਸਾ ਦੇ ਖਾਸ ਜਾਂ ਆਮ ਖਤਰੇ ਜਾਂ ਸੰਭਾਵੀ ਹਿੰਸਾ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਜਾਣਕਾਰੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ।
- ਉਹ ਉਪਾਅ ਜੋ ਰੋਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਖਤਰੇ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਜਾਂ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕਰਨ ਲਈ ਕਰਨਗੇ।

ਲਚਕਤਾ - ਇਹ ਤੁਹਾਡੀ ਵਰਕਸਾਈਟ ਹੈ

ਰੋਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਅਤੇ ਹਿੰਸਾ ਦੀ ਰੋਕਥਾਮ ਦੀਆਂ ਨੀਤੀਆਂ ਅਤੇ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ ਲਈ ਜਾਣਕਾਰੀ ਨੂੰ ਇਸ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਸੰਗਠਿਤ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜੋ ਸੰਸਥਾ ਦੇ ਅਨੁਕੂਲ ਹੋਵੇ। ਉਦਾਹਰਣ ਦੇ ਲਈ, ਰੋਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੇ ਰੋਕਥਾਮ ਨੀਤੀਆਂ ਨੂੰ ਇੱਕ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ ਵਿੱਚ ਇਕੱਠਾ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਕਿੱਤਾਮੁਖੀ ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ ਦੇ ਨਾਲ ਆਮ ਸਿਧਾਂਤ ਸਥਾਪਤ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਜਿੰਨਾ ਚਿਰ ਸਾਰੀਆਂ ਵਿਧਾਨਕ ਜ਼ਰੂਰਤਾਂ ਪੂਰੀਆਂ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ, ਰੋਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਕੋਲ ਲਚਕਤਾ ਹੁੰਦੀ ਹੈ।

ਕਰਮਚਾਰੀ ਸਿਖਲਾਈ

ਰੋਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਕੰਮ ਦੀ ਥਾਂ ਵਿਖੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਅਤੇ ਹਿੰਸਾ ਦੇ ਖਤਰੇ, ਖਤਰੇ ਦੇ ਸੰਕੇਤਾਂ ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਪਛਾਣਨਾ ਹੈ, ਉਸ ਬਾਰੇ ਕੀ ਕਰਨਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਉਸਦੀ ਰਿਪੋਰਟ ਕਿਵੇਂ ਕਰਨੀ ਹੈ, ਬਾਰੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਦੱਸਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਰੋਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਇੰਨ੍ਹਾਂ ਵਿੱਚ ਸਿਖਲਾਈ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹਨ

- a) ਹਿੰਸਾ ਅਤੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਨੂੰ ਪਛਾਣਨਾ,
- b) ਨੀਤੀਆਂ, ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ, ਅਤੇ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧ ਜੋ ਹਿੰਸਾ ਅਤੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ਾਲੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਖਤਮ ਜਾਂ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕਰਦੇ ਹਨ,
- c) ਹਿੰਸਾ ਅਤੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਲਈ ਉਚਿਤ ਪ੍ਰਤੀਕ੍ਰਿਆ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਸਹਾਇਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦੀਆਂ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ, ਅਤੇ
- d) ਹਿੰਸਾ ਅਤੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੀਆਂ ਘਟਨਾਵਾਂ ਦੀ ਰਿਪੋਰਟਿੰਗ, ਜਾਂਚ ਅਤੇ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ਾਂ ਲਈ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ।

OHS ਕੋਡ, ਭਾਗ 27, s. 391

ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਵਿਖੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਅਤੇ ਹਿੰਸਾ

ਘਟਨਾਵਾਂ ਦੀ ਜਾਂਚ ਅਤੇ ਰਿਪੋਰਟ ਕਰਨਾ

ਇੱਕ ਪ੍ਰਮੁੱਖ ਠੇਕੇਦਾਰ – ਜਾਂ ਜੇ ਕੋਈ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਤਾਂ ਰੋਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ – ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਜਾਂ ਹਿੰਸਾ ਦੀ ਕਿਸੇ ਵੀ ਘਟਨਾ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਘਟਨਾ ਨੂੰ ਹੱਲ ਕਰਨ ਅਤੇ ਇਸ ਨੂੰ ਦੁਬਾਰਾ ਵਾਪਰਨ ਤੋਂ ਰੋਕਣ ਲਈ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ।

ਮੁੱਖ ਠੇਕੇਦਾਰ ਜਾਂ ਰੋਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇੱਕ ਜਾਂਚ ਰਿਪੋਰਟ ਤਿਆਰ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਘਟਨਾ ਦੇ ਹਾਲਾਤਾਂ ਅਤੇ ਸੁਧਾਰਾਤਮਕ ਕਾਰਵਾਈ ਦੀ ਰੂਪ ਰੇਖਾ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਇਸ ਰਿਪੋਰਟ ਨੂੰ ਘਟਨਾ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਘੱਟੋ ਘੱਟ ਦੋ ਸਾਲਾਂ ਲਈ ਰੱਖਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਪ੍ਰਮੁੱਖ ਠੇਕੇਦਾਰ ਜਾਂ ਰੋਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਹ ਸੁਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਰਿਪੋਰਟ ਆਸਾਨੀ ਨਾਲ ਉਪਲਬਧ ਹੈ ਅਤੇ ਬੇਨਤੀ ਕਰਨ 'ਤੇ ਰਿਪੋਰਟ ਦੀ ਇੱਕ ਕਾਪੀ ਅਲਬਰਟਾ ਐਂਫੂਪੇਸ਼ਨਲ ਹੈਲਥ ਐਂਡ ਸੇਫਟੀ (OHS) ਨੂੰ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ।

ਡਾਇਰੈਕਟਰ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਦੁਆਰਾ, OHS ਨੇ ਇੱਕ ਛੋਟੇ ਜਾਰੀ ਕੀਤੀ ਹੈ ਜੋ OHS ਕੋਡ ਦੀ ਇਸ ਜ਼ਰੂਰਤ ਨੂੰ ਹਟਾ ਦਿੰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਪ੍ਰਮੁੱਖ ਠੇਕੇਦਾਰ ਜਾਂ ਰੋਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਆਪਣੀਆਂ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਜਾਂ ਹਿੰਸਾ ਸੰਬੰਧੀ ਜਾਂਚ ਰਿਪੋਰਟਾਂ ਖਾਸ ਧਿਰਾਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ। ਛੋਟੇ ਤਹਿਤ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਵਿੱਚ ਸੁਧਾਰ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। (ਸੰਵੇਦਨਸ਼ੀਲ ਮੁੱਦੇ, ਜੋ ਵਿਆਪਕ ਖੁਲਾਸੇ ਨਾਲ ਵਧ ਸਕਦੇ ਹਨ, 'ਤੇ ਗੋਪਨੀਯਤਾ ਵਧਾਈ ਜਾਂਦੀ ਹੈ।)

ਰਿਪੋਰਟ ਤਿਆਰ ਕਰਨ ਲਈ ਕੋਡ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ, ਜਿਸ ਲਈ ਘਟਨਾ ਦੀ ਜਾਂਚ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਹੈ, ਅਜੇ ਵੀ ਸਥਾਪਤ ਹੈ।

ਅਲਬਰਟਾ OHS ਅਫਸਰ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਅਤੇ ਹਿੰਸਾ ਦੀਆਂ ਘਟਨਾਵਾਂ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰਨ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਦੀ ਨਿਗਰਾਨੀ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਅਫਸਰ ਆਦੇਸ਼ ਲਿਖ ਸਕਦੇ ਹਨ ਜਿੱਥੇ ਵਰਕ ਸਾਈਟ ਪਾਰਟੀਆਂ ਪਾਲਣਾ ਦਾ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਨ ਨਹੀਂ ਕਰਦੀਆਂ।

ਅਲਬਰਟਾ OHS ਅਫਸਰਾਂ ਦੀ ਭੂਮਿਕਾ ਅਤੇ ਕਰਤੱਵਾਂ ਅਤੇ OHS ਨਿਰੀਖਣ ਵਿੱਚ ਕੀ ਉਮੀਦ ਕਰਨੀ ਹੈ: ਰੋਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਲਈ ਜਾਣਕਾਰੀ ਪ੍ਰਕਾਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਇੱਕ OHS ਅਫਸਰ ਦੀ ਭੂਮਿਕਾ ਅਤੇ ਕਰਤੱਵਾਂ ਬਾਰੇ ਹੋਰ ਜਾਣੋ।

ਕਰਮਚਾਰੀ ਸਹਾਇਤਾ

ਰੋਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਸਹਾਇਤਾ ਦੀ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਜੋ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਜਾਂ ਹਿੰਸਾ ਦੀ ਘਟਨਾ ਤੋਂ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਹੁੰਦੇ ਹਨ।

ਰੋਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਹ ਸੁਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਜਾਂ ਹਿੰਸਾ ਦੀ ਘਟਨਾ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਕਿਸੇ ਸੱਟ ਜਾਂ ਮਾੜੇ

ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਵਿਖੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣਾ ਅਤੇ ਹਿੰਸਾ

ਲੱਛਣ ਦੀ ਰਿਪੋਰਟ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਇਲਾਜ ਜਾਂ ਰੈਫਰਲ ਲਈ ਸਿਹਤ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ (ਵਰਕਰ ਦੀ ਪਸੰਦ ਦੇ) ਨਾਲ ਸਲਾਹ ਮਸ਼ਵਰਾ ਕਰਨ ਦੀ ਸਲਾਹ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ।

ਕੁਝ ਰੋਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਵਿਖੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸਹਾਇਤਾ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸਹਾਇਤਾ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨਿੱਜੀ ਸਮੱਸਿਆਵਾਂ ਦੇ ਹੱਲ ਵਿੱਚ ਸਹਾਇਤਾ ਦੀ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਕਰਨ ਲਈ ਇੱਕ ਗੁਪਤ, ਥੋੜ੍ਹੇ ਸਮੇਂ ਦੀ, ਕਾਉਂਸਲਿੰਗ ਸੇਵਾ ਹੈ ਜੋ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਕੰਮ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਕਰ ਰਹੀਆਂ ਹਨ। ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਜਾਂ ਹਿੰਸਾ ਤੋਂ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਇਨ੍ਹਾਂ

OHS ਅਫਸਰ

OHS ਅਫਸਰ ਕਿੱਤਾਮੁਖੀ ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਕਾਨੂੰਨ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ ਨਿਰੀਖਣ ਅਤੇ ਜਾਂਚ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਜੇ ਅਫਸਰ ਮੰਨਦੇ ਹਨ ਕਿ ਕੋਈ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਗੈਰ-ਸਿਹਤਮੰਦ ਜਾਂ ਅਸੁਰੱਖਿਅਤ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ ਕਈ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇ ਸੁਧਾਰਾਤਮਕ ਉਪਾਵਾਂ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ 'ਤੇ ਕੰਮ ਰੋਕਣ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਜਾਰੀ ਕਰਨਾ ਜਾਂ ਉਪਕਰਣਾਂ ਨੂੰ ਬੰਦ ਕਰਨ ਲਈ ਪਾਲਣਾ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਦੇਣਾ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ।

ਅਫਸਰ ਰੋਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਕਿੱਤਾਮੁਖੀ ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਅਤੇ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਸਮਝਣ ਵਿੱਚ ਸਹਾਇਤਾ ਲਈ ਵਿਦਿਅਕ ਸਰੋਤ ਵੀ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ।

ਅਫਸਰ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਦੀਆਂ ਧਿਰਾਂ (ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਰੋਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ, ਸੁਪਰਵਾਈਜ਼ਰਾਂ, ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ) ਵਿਚਕਾਰ ਵਿਵਾਦ ਦਾ ਨਿਪਟਾਰਾ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਕਿਸੇ ਵੀ ਵਰਕ ਸਾਈਟ ਪਾਰਟੀ ਦੀ ਹਿਮਾਇਤ ਕਰਨਾ ਵੀ ਅਫਸਰ ਦੇ ਫਰਜ਼ਾਂ ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਅਫਸਰਾਂ ਕੋਲ ਇਹ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ:

- ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਦੀਆਂ ਪਾਰਟੀਆਂ 'ਤੇ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ (ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਤਾੜਨਾ, ਨੈਕਰੀ ਤੋਂ ਕੱਢਣਾ) ਲਾਗੂ ਕਰਨਾ।
- ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨਾ ਕਿ ਰੋਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਆਪਣੇ ਕੰਮ ਦੇ ਕਾਰਜਕ੍ਰਮ, ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਪਲੇਸਮੈਂਟ ਅਤੇ ਸਟਾਫ ਦੀ ਸਿਖਲਾਈ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਕਿਵੇਂ ਕਰਦਾ ਹੈ।
- ਰੋਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਘਟਨਾ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਮੁਆਵਜ਼ਾ (ਉਦਾਹਰਣ ਵਜੋਂ ਦਰਦ ਅਤੇ ਦੁੱਖ ਲਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨਾ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਨਾਲ ਜਾਂ ਤਨਖਾਹ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਛੁੱਟੀ ਦੇਣਾ) ਦੇਣ ਲਈ ਮਜਬੂਰ ਕਰਨਾ।

ਕੁਝ ਸਥਿਤੀਆਂ ਵਿੱਚ ਜਿੱਥੇ ਕਿਸੇ ਘਟਨਾ ਨਾਲ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਨੁਕਸਾਨ ਜੁੜਿਆ ਹੋ ਰਿਹਾ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਅਫਸਰ ਕੋਲ ਰੋਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਤੋਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਦੇਣ ਲਈ ਮੰਗ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਹੁੰਦਾ ਹੈ।

ਸੇਵਾਵਾਂ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ ਕਰਨਾ ਚਾਹ ਸਕਦੇ ਹਨ।

ਜਦੋਂ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਵਿਖੇ ਵਾਪਰੀ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਜਾਂ ਹਿੰਸਾ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਡਾਕਟਰ ਦੁਆਰਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਇਲਾਜ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਇਲਾਜ ਲਈ ਡਾਕਟਰ ਦੁਆਰਾ ਰੈਫਰ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਜੇ ਇਲਾਜ ਦੇ ਸੈਸ਼ਨ ਨਿਯਮਤ ਕੰਮ ਦੇ ਘੰਟਿਆਂ ਦੌਰਾਨ ਹੁੰਦੇ ਹਨ, ਤਾਂ ਰੋਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਲਾਭਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਕੋਈ ਕਟੌਤੀ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ।

ਨੋਟ: ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਲਾਭਾਂ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨ ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਸਿਰਫ ਉਸ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ 'ਤੇ ਰੋਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਇਹ ਘਟਨਾ ਵਾਪਰੀ ਸੀ, ਨਾ ਕਿ ਭਵਿੱਖ ਦੇ ਰੋਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ 'ਤੇ।

ਸਾਡੇ ਨਾਲ ਸੰਪਰਕ ਕਰੋ

OHS ਕੋਨਟੈਕਟ ਸੈਂਟਰ

Alberta ਵਿੱਚ ਕਿਤੇ ਵੀ

- 1-866-415-8690

ਐਡਮੰਟਨ ਅਤੇ ਆਸੇ ਪਾਸੇ ਦਾ ਖੇਤਰ

- 780-415-8690

ਬੋਲੇ ਜਾਂ ਸੁਣਨ ਵਿੱਚ ਮੁਸ਼ਕਲ (TTY)

- 1-800-232-7215 (ਅਲਬਰਟਾ)

- 780-427-9999 (ਐਡਮੰਟਨ)

ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਚਿੰਤਾਵਾਂ ਬਾਰੇ OHS ਨੂੰ ਸੂਚਿਤ ਕਰੋ

alberta.ca/file-complaint-online.aspx

OHS ਕੋਨਟੈਕਟ ਸੈਂਟਰ ਨੂੰ ਕਾਲ ਕਰੋ ਜੇਕਰ ਤੁਹਾਨੂੰ ਅਜਿਹੀਆਂ ਚਿੰਤਾਵਾਂ ਹਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਵਿਖੇ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਫੇਰੀ ਖਤਰਾ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ।

ਕਿਸੇ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਦੀ ਘਟਨਾ ਦੀ ਰਿਪੋਰਟ OHS ਨੂੰ ਕਰੋ

alberta.ca/ohs-complaints-incident.aspx

ਵੈੱਬਸਾਈਟ

alberta.ca/ohs

OHS ਐਕਟ, ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ ਅਤੇ

ਕੋਡ ਦੀਆਂ ਕਾਪੀਆਂ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰੋ

ਐਲਬਰਟਾ ਕਿੰਗ ਦਾ ਪ੍ਰਿੰਟਰ

alberta.ca/alberta-kings-printer.aspx

OHS

alberta.ca/ohs-act-regulation-code.aspx

ਵਧੇਰੇ ਜਾਣਕਾਰੀ ਲਈ

ਅਲਬਰਟਾ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰ ਕਮਿਸ਼ਨ

albertahumanrights.ab.ca

ਡਾਇਰੈਕਟਰ ਆਰਡਰ – OHS ਕੋਡ 391.1 ਲਈ ਛੇਟ

open.alberta.ca/publications/ohs-director-order-allowance-for-ohs-code-391-1

ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਵਿਖੇ ਘਰੇਲੂ ਹਿੰਸਾ (LI059)

ohs-pubstore.labour.alberta.ca/li059

ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਵਿਖੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਅਤੇ ਹਿੰਸਾ: ਰੋਕਥਾਮ ਟੈਪਲੇਟ (LI045PTMPPUN)

ohs-pubstore.labour.alberta.ca/li045tmppun

ਖਤਰੇ ਦਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਅਤੇ ਨਿਯੰਤਰਣ: ਅਲਬਰਟਾ ਦੇ ਰੋਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਇੱਕ ਹੈਂਡਬੁੱਕ (BP018)

ohs-pubstore.labour.alberta.ca/bp018

ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਕਮੇਟੀਆਂ ਅਤੇ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧੀ (LI060)

ohs-pubstore.labour.alberta.ca/li060

OHS ਨਿਰੀਖਣ ਵਿੱਚ ਕੀ ਉਮੀਦ ਕਰਨੀ ਹੈ: ਰੋਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਲਈ ਜਾਣਕਾਰੀ (CI007)

ohs-pubstore.labour.alberta.ca/ci007

ਅਲਬਰਟਾ OHS ਅਫਸਰਾਂ ਦੀ ਭੂਮਿਕਾ ਅਤੇ ਡਿਊਟੀਆਂ (LI046)

ohs-pubstore.labour.alberta.ca/li046

ਵਰਕਪਲੇਸ ਹਿੰਸਾ ਰੋਕਥਾਮ ਯੋਜਨਾ: ਚੀਟੇਲ ਈਯਫ ਅਤੇ ਕਨਵੀਨੀਐਂਸ ਸਟੋਰਾਂ ਲਈ ਰੋਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਗਾਈਡ (BP031)

ohs-pubstore.labour.alberta.ca/bp031

© 2023 ਅਲਬਰਟਾ ਦੀ ਸਰਕਾਰ

ਇਹ ਸਮੱਗਰੀ ਸਿਰਫ ਜਾਣਕਾਰੀ ਲਈ ਹੈ। ਇਸ ਸਮੱਗਰੀ ਵਿੱਚ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਜਾਣਕਾਰੀ ਸਿਰਫ ਉਪਭੋਗਤਾ ਦੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਅਤੇ ਸਹੂਲਤ ਲਈ ਹੈ ਅਤੇ, ਜਦੋਂ ਕਿ ਸਹੀ ਅਤੇ ਕਾਰਜਸ਼ੀਲ ਸਮਝੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਇਹ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਿਸਮ ਦੀ ਗਾਰੰਟੀ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਨਾ ਕਰਾਉਣ, ਨਾ ਹੀ ਉਸਦੇ ਏਜੰਟ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਾਂ ਠੇਕੇਦਾਰ ਇਸ ਸਮੱਗਰੀ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਜਾਣਕਾਰੀ ਦੀ ਤੁਹਾਡੀ ਵਰਤੋਂ ਤੋਂ ਪੈਦਾ ਹੋਏ ਕਿਸੇ ਵੀ ਨੁਕਸਾਨ, ਸਿੱਧੇ ਜਾਂ ਅਸਿੱਧੇ ਲਈ, ਤੁਹਾਡੇ ਲਈ ਜਵਾਬਦੇਹ ਹੋਣਗੇ। ਜੇ ਇਸ ਸਮੱਗਰੀ ਦੇ ਅੰਦਰ ਸ਼ਾਮਲ ਕਿਸੇ ਵੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਸ਼ੱਕ ਹੈ, ਜਾਂ ਕਾਨੂੰਨੀ ਜ਼ਰੂਰਤਾਂ ਦੀ ਪੁਸ਼ਟੀ ਲਈ, ਕਿਰਪਾ ਕਰਕੇ *ਓਰੀਐਂਟੇਸ਼ਨਲ ਰੈਲੇਸ਼ਨ ਐਂਡ ਸੇਫਟੀ ਐਕਟ*, ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ ਅਤੇ ਕੋਡ ਜਾਂ ਹੋਰ ਲਾਗੂ ਕਾਨੂੰਨ ਦਾ ਵਰਤਮਾਨ ਸੰਸਕਰਣ ਦੇਖੋ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਜੇਕਰ ਇਸ ਸਮੱਗਰੀ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਕਿਸੇ ਵੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਅਤੇ ਲਾਗੂ ਵਿਧਾਨਕ ਲੋੜਾਂ ਵਿਚਕਾਰ ਕੋਈ ਅਸੰਗਤਤਾ ਜਾਂ ਟਕਰਾਅ ਹੈ, ਤਾਂ ਵਿਧਾਨਕ ਲੋੜ ਪ੍ਰਬਲ ਹੋਵੇਗੀ। ਇਹ ਸਮੱਗਰੀ ਫਰਵਰੀ 2023 ਤੱਕ ਵਰਤਮਾਨ ਹੈ। ਕਾਨੂੰਨ ਨਵੇਂ ਕਾਨੂੰਨਾਂ, ਮੌਜੂਦਾ ਕਾਨੂੰਨਾਂ ਵਿੱਚ ਸੋਧਾਂ ਅਤੇ ਅਦਾਲਤਾਂ ਦੇ ਫੈਸਲਿਆਂ ਨਾਲ ਲਗਾਤਾਰ ਬਦਲਦਾ ਰਹਿੰਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਹੈ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਮੌਜੂਦਾ ਕਾਨੂੰਨ ਬਾਰੇ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਸੂਚਿਤ ਕਰਦੇ ਰਹੋ। ਇਹ ਸਮੱਗਰੀ, *ਟ੍ਰੈਡਮਾਰਕ ਐਕਟ* (ਕਨੇਡਾ) ਦੇ ਅਧੀਨ ਕਾਪੀਰਾਈਟ ਅਤੇ ਨਿਸ਼ਾਨਾਂ ਸਮੇਤ, ਅਲਬਰਟਾ ਸਰਕਾਰ ਦੀ ਮਲਕੀਅਤ ਹੈ ਅਤੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦੁਆਰਾ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਹੈ। ਇਹ ਪ੍ਰਕਾਸ਼ਨ ਓਪਨ ਗਵਰਨਮੈਂਟ ਲਾਇਸੈਂਸ – ਅਲਬਰਟਾ ਦੇ ਤਹਿਤ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਇਸ ਲਾਇਸੈਂਸ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਅਤੇ ਇਸ ਪ੍ਰਕਾਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਮੱਗਰੀ ਦੀ ਵਪਾਰਕ ਜਾਂ ਗੈਰ-ਵਪਾਰਕ ਵਰਤੋਂ ਬਾਰੇ ਵੇਰਵਿਆਂ ਲਈ, open.alberta.ca/licence ਤੇ ਜਾਓ। ਯਾਦ ਰੱਖੋ ਕਿ ਇਸ ਲਾਇਸੈਂਸ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਕਿਸੇ ਵੀ ਲਾਇਸੈਂਸਸ਼ੁਦਾ ਤੀਜੀ-ਪਾਰਟੀ ਦੀ ਸਮੱਗਰੀ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੀਆਂ ਜੋ ਇਸ ਪ੍ਰਕਾਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ।

ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਵਿਖੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣਾ ਅਤੇ ਹਿੰਸਾ

©2023 ਅਲਬਰਟਾ ਦੀ ਸਰਕਾਰ | ਫਰਵਰੀ 2023 ਵਿੱਚ ਅਪਡੇਟ ਕੀਤਾ ਗਿਆ | LI045PUN

ਵਰਗੀਕਰਨ: ਜਨਤਕ

ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੀ ਰੋਕਥਾਮ ਨੀਤੀ (ਨਮੂਨਾ)

ਇਹ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਵਿਖੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੀ ਰੋਕਥਾਮ ਨੀਤੀ ਦਾ ਇੱਕ ਉਦਾਹਰਨ ਹੈ। ਜੇ ਤੁਸੀਂ ਇਸ ਨਮੂਨੇ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਦੀ ਚੋਣ ਕਰਦੇ ਹੋ, ਤਾਂ ਇਹ ਸੁਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕਰੋ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਇਸ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਕੰਮ ਅਤੇ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਸਾਈਟ ਲਈ ਅਨੁਕੂਲਿਤ ਕਰਦੇ ਹੋ।

ਰੋਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦਾ ਨਾਂ:

<ਰੋਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨਾਮ> ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਕੰਮ ਦਾ ਅਜਿਹਾ ਵਾਤਾਵਰਣ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਲਈ ਵਚਨਬੱਧ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਸਾਰੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨਾਲ ਸਤਿਕਾਰ ਅਤੇ ਮਾਣ ਨਾਲ ਵਿਵਹਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਕਿਸੇ ਤੋਂ ਵੀ ਬਰਦਾਸ਼ਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਏਗਾ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ: <ਸੂਚੀਬੱਧ ਕਰੋ ਕਿ ਇਹ ਨੀਤੀ ਕਿਸ ਤੋਂ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਸੰਗਠਨ ਤੋਂ ਬਾਹਰਲੇ ਲੋਕਾਂ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਕਲਾਇੰਟ ਜਾਂ ਗਾਹਕ, ਅਤੇ ਨਾਲ ਹੀ ਸੰਗਠਨ ਦੇ ਅੰਦਰਲੇ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।>

<ਰੋਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦਾ ਨਾਮ> ਹਿੰਸਾ ਦੇ ਖਤਰੇ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਲਈ ਜਾਂ, ਜੇਕਰ ਇਹ ਵਾਜਬ ਤੌਰ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰਕ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕਰਨ ਲਈ ਵਚਨਬੱਧ ਹੈ। ਸਾਰਿਆਂ ਨੂੰ ਇਸ ਨੀਤੀ ਨੂੰ ਕਾਇਮ ਰੱਖਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਵਿਖੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਲਈ ਮਿਲ ਕੇ ਕੰਮ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਵਿਖੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨ ਦਾ ਅਰਥ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੁਆਰਾ ਇਤਰਾਜ਼ਯੋਗ ਜਾਂ ਅਣਚਾਹੇ ਆਚਰਣ, ਟਿੱਪਣੀ, ਬੁਲੰਗ ਜਾਂ ਕਾਰਵਾਈ ਦੀ ਇੱਕ ਘਟਨਾ ਜਾਂ ਵਾਰ-ਵਾਰ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾਂਦੀਆਂ ਘਟਨਾਵਾਂ ਹਨ ਜੋ ਵਿਅਕਤੀ ਜਾਣਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਵਾਜਬ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜਾਣਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਅਪਮਾਨ ਜਾਂ ਬੇਇੱਜ਼ਤੀ ਦਾ ਕਾਰਨ ਬਣਨਗੀਆਂ ਜਾਂ ਬਣ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ, ਜਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ 'ਤੇ ਬੁਰਾ ਪ੍ਰਭਾਵ ਪਾਉਂਦੀਆਂ ਹਨ। ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਵਿਖੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਵਿੱਚ ਜਾਤੀ, ਧਾਰਮਿਕ ਵਿਸ਼ਵਾਸਾਂ, ਰੰਗ, ਸਰੀਰਕ ਅਪਾਹਜਤਾ, ਮਾਨਸਿਕ ਅਪਾਹਜਤਾ, ਉਮਰ, ਵੰਸ਼, ਮੂਲ ਸਥਾਨ, ਵਿਆਹੁਤਾ ਸਥਿਤੀ, ਆਮਦਨੀ ਦਾ ਸਰੋਤ, ਪਰਿਵਾਰਕ ਰੁਤਬੇ, ਲਿੰਗ, ਲਿੰਗ ਪਛਾਣ, ਲਿੰਗ ਪ੍ਰਗਟਾਵੇ ਅਤੇ ਜਿਨਸੀ ਝੁਕਾਅ, ਅਤੇ ਇੱਕ ਜਿਨਸੀ ਬੇਨਤੀ ਜਾਂ ਵਾਧੇ ਦੇ ਕਾਰਨ ਵਿਵਹਾਰ, ਟਿੱਪਣੀ, ਬੁਲੰਗ ਜਾਂ ਕਾਰਵਾਈ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ।

ਰੋਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਜਾਂ ਸੁਪਰਵਾਈਜ਼ਰ ਦੁਆਰਾ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਅਤੇ ਦਿਸ਼ਾ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਕੀਤੀ ਗਈ ਵਾਜਬ ਕਾਰਵਾਈ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਵਿਖੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਨਹੀਂ ਹੈ।

ਇਸ ਨੀਤੀ ਦੇ ਸਮਰਥਨ ਵਿੱਚ, ਅਸੀਂ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਵਿਖੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੀ ਰੋਕਥਾਮ ਦੀਆਂ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ ਸਥਾਪਤ ਕੀਤੀਆਂ ਹਨ। ਇਹਨਾਂ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੇ ਖਤਰੇ ਤੋਂ ਬਚਾਉਣ ਲਈ ਉਪਾਅ ਅਤੇ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਘਟਨਾਵਾਂ ਦੀ ਰਿਪੋਰਟ ਕਰਨ, ਜਾਂ ਚਿੰਤਾਵਾਂ ਸਾਮ੍ਹਣੇ ਲਿਆਉਣ ਦੀ ਵਿਧੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ।

ਰੋਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਏਗਾ ਕਿ ਇਸ ਨੀਤੀ ਅਤੇ ਸਹਾਇਕ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਕਾਇਮ ਰੱਖਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਸਾਰੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਤੇ ਸੁਪਰਵਾਈਜ਼ਰ ਨੀਤੀ ਅਤੇ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ ਦੀ ਸਮਗਰੀ ਬਾਰੇ ਢੁੱਕਵੀਂ ਜਾਣਕਾਰੀ ਅਤੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨਗੇ।

ਸੁਪਰਵਾਈਜ਼ਰ ਇਸ ਨੀਤੀ ਅਤੇ ਸਹਾਇਕ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨਗੇ। ਸੁਪਰਵਾਈਜ਼ਰ ਇਹ ਸੁਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕਰਨ ਲਈ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰ ਹਨ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਉਪਾਵਾਂ ਅਤੇ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਕੋਲ ਉਹ ਜਾਣਕਾਰੀ ਹੈ ਜੋ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣੀ ਰੱਖਿਆ ਲਈ ਲੋੜੀਂਦੀ ਹੈ।

ਹਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਇਸ ਨੀਤੀ ਅਤੇ ਸਹਾਇਕ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਸਾਰੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਵਿਖੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਬਾਰੇ ਕੋਈ ਵੀ ਚਿੰਤਾਵਾਂ ਸਾਮ੍ਹਣੇ ਲਿਆਉਣ ਅਤੇ ਕੋਈ ਵੀ ਘਟਨਾਵਾਂ ਦੀ ਰਿਪੋਰਟ ਉਚਿਤ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ।

ਰੋਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਜਾਂਚ ਕਰੇਗਾ ਅਤੇ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਵਿਖੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੀਆਂ ਸਾਰੀਆਂ ਘਟਨਾਵਾਂ ਅਤੇ ਸ਼ਿਕਾਇਤਾਂ ਨੂੰ ਨਿਰਪੱਖ, ਆਦਰਪੂਰਨ ਅਤੇ ਸਮੇਂ ਸਿਰ ਢੰਗ ਨਾਲ ਹੱਲ ਕਰਨ ਲਈ ਉਚਿਤ ਸੁਧਾਰਾਤਮਕ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਕਰੇਗਾ।

ਰੋਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਜਿੰਨਾ ਸੰਭਵ ਹੋ ਸਕੇ ਸਾਰੇ ਸਬੰਧਤ ਲੋਕਾਂ ਦੀ ਨਿੱਜਤਾ ਦਾ ਸਤਿਕਾਰ ਕਰਨ ਦਾ ਵਾਅਦਾ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਰੋਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੀ ਕਿਸੇ ਘਟਨਾ ਨਾਲ ਜੁੜੇ ਹਾਲਾਤਾਂ ਜਾਂ ਉਸ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਧਿਰਾਂ (ਸ਼ਿਕਾਇਤਕਰਤਾ, ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨ ਦਾ ਦੋਸ਼ ਲਗਾਏ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀ, ਅਤੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਗਵਾਹ ਸਮੇਤ) ਦੇ ਨਾਮਾਂ ਦਾ ਖੁਲਾਸਾ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗਾ ਸਿਵਾਏ ਜਿੱਥੇ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੋਵੇ:

- ਘਟਨਾ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰਨ ਜਾਂ ਸੁਧਾਰਾਤਮਕ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਨ ਲਈ,
- ਘਟਨਾ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਧਿਰਾਂ ਨੂੰ ਜਾਂਚ ਦੇ ਨਤੀਜਿਆਂ ਅਤੇ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੁਧਾਰਾਤਮਕ ਕਾਰਵਾਈ ਬਾਰੇ ਸੂਚਿਤ ਕਰਨ ਲਈ, ਜਾਂ
- ਹੋਰ ਕਾਨੂੰਨੀ ਲੋੜਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਲਈ।

ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਵਿਖੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਅਤੇ ਹਿੰਸਾ

ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਵਿਖੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਨ ਵਾਲੀਆਂ ਸਥਿਤੀਆਂ ਨੂੰ ਹੱਲ ਕਰਨ ਲਈ ਇਸ ਨੀਤੀ ਅਤੇ ਸਹਾਇਕ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਚੰਗੇ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਨਾਲ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਜੁਰਮਾਨਾ ਨਹੀਂ ਲਗਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ, ਝਿੜਕਿਆ ਨਹੀਂ ਜਾ ਸਕਦਾ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਵੀ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਉਸਦੀ ਆਲੋਚਨਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ।

ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੀ ਰੋਕਥਾਮ ਦੀ ਇਸ ਨੀਤੀ ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਤੋਂ ਰੋਕਣਾ ਨਹੀਂ ਹੈ।

ਦਸਤਖਤ <ਸਭ ਤੋਂ ਉੱਚ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਪੱਧਰ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੇ ਦਸਤਖਤ >

ਮਿਤੀ:

ਇਹ ਫਾਰਮ ਸਿਰਫ ਉਦਾਹਰਣ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਲਈ ਹੈ। ਇਸ ਫਾਰਮ ਨੂੰ ਇਕੱਲੇ ਭਰਨ ਨਾਲ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀਂ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਦੇ ਹੋ। ਇਹ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਅਤੇ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਆਪਣੀ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਸਾਈਟ ਦੇ ਵਿਲੱਖਣ ਹਾਲਾਤਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਇਸ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ ਨੂੰ ਅਨੁਕੂਲਿਤ ਕਰੋ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਨਾ ਸਿਰਫ ਪੂਰਾ, ਬਲਕਿ ਇਸਤੇਮਾਲ, ਸੰਚਾਰਿਤ ਅਤੇ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ। ਨਾ ਕਰਾਉਨ, ਨਾ ਹੀ ਉਸਦੇ ਏਜੰਟ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਾਂ ਠੇਕੇਦਾਰ ਇਸ ਫਾਰਮ ਦੀ ਤੁਹਾਡੀ ਵਰਤੋਂ ਤੋਂ ਪੈਦਾ ਹੋਏ ਕਿਸੇ ਵੀ ਨੁਕਸਾਨ, ਸਿੱਧੇ ਜਾਂ ਅਸਿੱਧੇ ਲਈ, ਤੁਹਾਡੇ ਲਈ ਜਵਾਬਦੇਹ ਨਹੀਂ ਹੋਣਗੇ।

ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਵਿਖੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣਾ ਅਤੇ ਹਿੰਸਾ

©2023 ਅਲਬਰਟਾ ਦੀ ਸਰਕਾਰ | ਫਰਵਰੀ 2023 ਵਿੱਚ ਅਪਡੇਟ ਕੀਤਾ ਗਿਆ | LI045PUN

ਵਰਗੀਕਰਨ: ਜਨਤਕ

Alberta

ਹਿੰਸਾ ਰੋਕਥਾਮ ਨੀਤੀ (ਨਮੂਨਾ)

ਇਹ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਵਿਖੇ ਹਿੰਸਾ ਰੋਕਥਾਮ ਨੀਤੀ ਦਾ ਇੱਕ ਉਦਾਹਰਣ ਹੈ। ਜੇ ਤੁਸੀਂ ਇਸ ਨਮੂਨੇ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਦੀ ਚੋਣ ਕਰਦੇ ਹੋ, ਤਾਂ ਇਹ ਸੁਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕਰੋ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਇਸ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਕੰਮ ਅਤੇ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਸਾਈਟ ਲਈ ਅਨੁਕੂਲਿਤ ਕਰਦੇ ਹੋ।

ਰੋਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦਾ ਨਾਂ:

<ਰੋਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦਾ ਨਾਮ> ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਵਿਖੇ ਹਿੰਸਾ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਲਈ ਵਚਨਬੱਧ ਹੈ ਅਤੇ ਅੰਤ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਲਈ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰ ਹੈ। ਅਸੀਂ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਵਿਖੇ ਹਿੰਸਾ ਨਾਲ ਜੁੜੇ ਸੰਭਾਵੀ ਖਤਰਿਆਂ ਤੋਂ ਆਪਣੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਰੱਖਿਆ ਕਰਨ ਲਈ ਜੋ ਵੀ ਵਾਜਬ ਕਦਮ ਹੋਣਗੇ ਚੁੱਕਾਂਗੇ। ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਵਿਖੇ ਹਿੰਸਕ ਵਿਵਹਾਰ ਜਾਂ ਹਿੰਸਾ ਦੀ ਧਮਕੀ ਕਿਸੇ ਤੋਂ ਵੀ ਮਨਜ਼ੂਰ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਹ ਨੀਤੀ ਇੰਨ੍ਹਾਂ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੀ ਹੈ: <ਸੂਚੀਬੱਧ ਕਰੋ ਕਿ ਇਹ ਨੀਤੀ ਕਿਸ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਸੰਗਠਨ ਤੋਂ ਬਾਹਰਲੇ ਲੋਕਾਂ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਕਲਾਇੰਟ ਜਾਂ ਗਾਹਕ, ਅਤੇ ਨਾਲ ਹੀ ਸੰਗਠਨ ਦੇ ਅੰਦਰਲੇ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।>

<ਰੋਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦਾ ਨਾਮ> ਹਿੰਸਾ ਦੇ ਖਤਰੇ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਲਈ ਜਾਂ, ਜੇਕਰ ਇਹ ਵਾਜਬ ਤੌਰ 'ਤੇ ਵਿਹਾਰਕ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕਰਨ ਲਈ ਵਚਨਬੱਧ ਹੈ। ਸਾਰਿਆਂ ਨੂੰ ਇਸ ਨੀਤੀ ਨੂੰ ਕਾਇਮ ਰੱਖਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਵਿਖੇ ਹਿੰਸਾ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਲਈ ਮਿਲ ਕੇ ਕੰਮ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

"ਹਿੰਸਾ", ਭਾਵੇਂ ਕਿਸੇ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਵਿਖੇ ਜਾਂ ਕੰਮ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹੋਵੇ, ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦਾ ਧਮਕੀ ਦਿੱਤਾ, ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕੀਤਾ ਜਾਂ ਅਸਲ ਵਿਵਹਾਰ ਜੋ ਸਰੀਰਕ ਜਾਂ ਮਨੋਵਿਗਿਆਨਕ ਸੱਟ ਜਾਂ ਨੁਕਸਾਨ ਦਾ ਕਾਰਨ ਬਣਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਇਸ ਦੀ ਅਜਿਹਾ ਕਰਨ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਇਸ ਵਿੱਚ ਘਰੇਲੂ ਜਾਂ ਜਿਨਸੀ ਹਿੰਸਾ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ।

ਇਸ ਨੀਤੀ ਦੇ ਸਮਰਥਨ ਵਿੱਚ, ਅਸੀਂ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਵਿਖੇ ਹਿੰਸਾ ਦੀ ਰੋਕਥਾਮ ਦੀਆਂ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ ਸਥਾਪਤ ਕੀਤੀਆਂ ਹਨ। ਇੰਨ੍ਹਾਂ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਦੀ ਹਿੰਸਾ ਤੋਂ ਬਚਾਉਣ ਲਈ ਉਪਾਅ ਅਤੇ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ, ਤੁਰੰਤ ਸਹਾਇਤਾ ਬੁਲਾਉਣ ਦਾ ਸਾਧਨ, ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਘਟਨਾਵਾਂ ਦੀ ਰਿਪੋਰਟ ਕਰਨ ਜਾਂ ਚਿੰਤਾਵਾਂ ਪੈਦਾ ਕਰਨ ਲਈ ਇੱਕ ਵਿਧੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ।

ਰੋਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਏਗਾ ਕਿ ਇਸ ਨੀਤੀ ਅਤੇ ਸਹਾਇਕ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਕਾਇਮ ਰੱਖਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਸਾਰੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਤੇ ਸੁਪਰਵਾਈਜ਼ਰ ਨੀਤੀ ਅਤੇ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ ਦੀ ਸਮਗਰੀ ਬਾਰੇ ਢੁੱਕਵੀਂ ਜਾਣਕਾਰੀ ਅਤੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨਗੇ।

ਸੁਪਰਵਾਈਜ਼ਰ ਇਸ ਨੀਤੀ ਅਤੇ ਸਹਾਇਕ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨਗੇ। ਸੁਪਰਵਾਈਜ਼ਰ ਇਹ ਸੁਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕਰਨ ਲਈ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰ ਹਨ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਉਪਾਵਾਂ ਅਤੇ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਕੋਲ ਉਹ ਜਾਣਕਾਰੀ ਹੈ ਜੋ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣੀ ਰੱਖਿਆ ਲਈ ਲੋੜੀਂਦੀ ਹੈ।

ਹਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਇਸ ਨੀਤੀ ਅਤੇ ਸਹਾਇਕ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਸਾਰੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਦੀ ਹਿੰਸਾ ਬਾਰੇ ਕੋਈ ਵੀ ਚਿੰਤਾਵਾਂ ਸਾਮ੍ਹਣੇ ਲਿਆਉਣ ਅਤੇ ਕੋਈ ਵੀ ਹਿੰਸਕ ਘਟਨਾਵਾਂ ਜਾਂ ਧਮਕੀਆਂ ਦੀ ਰਿਪੋਰਟ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ।

ਰੋਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਜਾਂਚ ਕਰੇਗਾ ਅਤੇ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਵਿਖੇ ਹਿੰਸਾ ਦੀਆਂ ਸਾਰੀਆਂ ਘਟਨਾਵਾਂ ਅਤੇ ਸ਼ਿਕਾਇਤਾਂ ਨੂੰ ਨਿਰਪੱਖ ਅਤੇ ਸਮੇਂ ਸਿਰ ਢੰਗ ਨਾਲ ਹੱਲ ਕਰਨ ਲਈ ਉਚਿਤ ਸੁਧਾਰਾਤਮਕ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਕਰੇਗਾ।

ਰੋਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਜਿੰਨਾ ਸੰਭਵ ਹੋ ਸਕੇ ਸਾਰੇ ਸਬੰਧਤ ਲੋਕਾਂ ਦੀ ਨਿੱਜਤਾ ਦਾ ਸਤਿਕਾਰ ਕਰਨ ਦਾ ਵਾਅਦਾ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਰੋਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਹਿੰਸਾ ਦੀ ਕਿਸੇ ਘਟਨਾ ਨਾਲ ਜੁੜੇ ਹਾਲਾਤਾਂ ਜਾਂ ਸ਼ਿਕਾਇਤਕਰਤਾ, ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨ ਦਾ ਟੋਸ਼ ਲਗਾਏ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀ, ਅਤੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਗਵਾਹ ਦੇ ਨਾਮਾਂ ਦਾ ਖੁਲਾਸਾ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗਾ ਸਿਵਾਏ ਜਿੱਥੇ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੋਵੇ:

- ਘਟਨਾ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰਨ ਜਾਂ ਸੁਧਾਰਾਤਮਕ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਨ ਲਈ,
- ਘਟਨਾ ਵਿਚ ਸ਼ਾਮਲ ਧਿਰਾਂ ਨੂੰ ਜਾਂਚ ਦੇ ਨਤੀਜਿਆਂ ਅਤੇ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੁਧਾਰਾਤਮਕ ਕਾਰਵਾਈ ਬਾਰੇ ਸੂਚਿਤ ਕਰਨ ਲਈ,
- ਹਿੰਸਾ ਜਾਂ ਸੰਭਾਵਿਤ ਹਿੰਸਾ ਦੇ ਕਿਸੇ ਖਾਸ ਜਾਂ ਆਮ ਖਤਰੇ ਬਾਰੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਸੂਚਿਤ ਕਰਨ ਲਈ, ਜਾਂ
- ਹੋਰ ਕਾਨੂੰਨੀ ਲੋੜਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਲਈ।

ਰੋਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਸਿਰਫ਼ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਲੋੜੀਂਦੀ ਨਿੱਜੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਦਾ ਖੁਲਾਸਾ ਕਰੇਗਾ ਜੋ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਹਿੰਸਾ ਜਾਂ ਸੰਭਾਵੀ ਹਿੰਸਾ ਦੇ ਖਾਸ ਜਾਂ ਆਮ ਖਤਰੇ ਬਾਰੇ ਸੂਚਿਤ ਕਰਨ ਲਈ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ।

ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਵਿਖੇ ਹਿੰਸਾ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਨ ਵਾਲੀਆਂ ਸਥਿਤੀਆਂ ਨੂੰ ਹੱਲ ਕਰਨ ਲਈ ਇਸ ਨੀਤੀ ਅਤੇ ਸਹਾਇਕ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਚੰਗੇ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਨਾਲ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਜ਼ੁਰਮਾਨਾ ਨਹੀਂ ਲਗਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ, ਡਿੱਡਕਿਆ ਨਹੀਂ ਜਾ ਸਕਦਾ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਵੀ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਉਸਦੀ ਆਲੋਚਨਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ। ਹਿੰਸਾ ਦੀ ਰੋਕਥਾਮ ਦੀ ਇਸ ਨੀਤੀ ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਤੋਂ ਰੋਕਣਾ ਨਹੀਂ ਹੈ।

ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਵਿਖੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣਾ ਅਤੇ ਹਿੰਸਾ

ਦਸਤਖਤ: < ਸਭ ਤੋਂ ਉੱਚ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਪੱਧਰ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੇ ਦਸਤਖਤ >

ਮਿਤੀ:

ਇਹ ਫਾਰਮ ਸਿਰਫ ਉਦਾਹਰਣ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਲਈ ਹੈ। ਇਸ ਫਾਰਮ ਨੂੰ ਇਕੱਲੇ ਭਰਨ ਨਾਲ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀਂ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਦੇ ਹੋ। ਇਹ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਅਤੇ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਆਪਣੀ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਸਾਈਟ ਦੇ ਵਿਲੱਖਣ ਹਾਲਾਤਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਇਸ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ ਨੂੰ ਅਨੁਕੂਲਿਤ ਕਰੋ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਨਾ ਸਿਰਫ ਪੂਰਾ, ਬਲਕਿ ਇਸਤੇਮਾਲ, ਸੰਚਾਰਿਤ ਅਤੇ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ। ਨਾ ਕਰਾਉਨ, ਨਾ ਹੀ ਉਸਦੇ ਏਜੰਟ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਾਂ ਠੇਕੇਦਾਰ ਇਸ ਫਾਰਮ ਦੀ ਤੁਹਾਡੀ ਵਰਤੋਂ ਤੋਂ ਪੈਦਾ ਹੋਏ ਕਿਸੇ ਵੀ ਨੁਕਸਾਨ, ਸਿੱਧੇ ਜਾਂ ਅਸਿੱਧੇ ਲਈ, ਤੁਹਾਡੇ ਲਈ ਜਵਾਬਦੇਹ ਨਹੀਂ ਹੋਣਗੇ।

ਹਿੰਸਾ ਰੋਕਥਾਮ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ (ਟੈਂਪਲੇਟ)

ਇਹ ਟੈਂਪਲੇਟ ਉਦਾਹਰਣ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਲਈ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਜੇ ਤੁਸੀਂ ਇਸ ਟੈਂਪਲੇਟ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਦੀ ਚੋਣ ਕਰਦੇ ਹੋ, ਤਾਂ ਇਹ ਸੁਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕਰੋ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਇਸ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਕੰਮ ਅਤੇ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਸਾਈਟ ਲਈ ਅਨੁਕੂਲਿਤ ਕਰਦੇ ਹੋ।

ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਵਿਖੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣਾ ਅਤੇ ਹਿੰਸਾ

ਰੋਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦਾ ਨਾਂ:	ਮਿਤੀ:		
ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਕਮੇਟੀ ਜਾਂ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧੀ ਜਿਸ ਨਾਲ ਸਲਾਹ ਕੀਤੀ ਗਈ (ਜੇ ਕੋਈ ਹੈ):	ਹਾਂ	ਨਹੀਂ	ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ
ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਿੰਨ੍ਹਾਂ ਨਾਲ ਸਲਾਹ ਕੀਤੀ ਗਈ (ਜੇ ਕੋਈ ਕਮੇਟੀ ਜਾਂ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧੀ ਨਹੀਂ ਹੈ):	ਹਾਂ	ਨਹੀਂ	ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ
ਜੇ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਵਿਖੇ ਹਿੰਸਾ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਤੁਰੰਤ ਸਹਾਇਤਾ ਕਿਵੇਂ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇ:	_____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____		
ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਵਿਖੇ ਹਿੰਸਾ ਦੇ ਖਤਰਿਆਂ (ਖਾਸ, ਆਮ ਜਾਂ ਸੰਭਾਵੀ ਖਤਰਿਆਂ ਸਮੇਤ) ਦੀ ਪ੍ਰਕਾਰ ਅਤੇ ਹੱਦ ਦਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਨ ਲਈ ਰੋਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੀਆਂ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ:	_____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____		
OHS ਕੋਡ ਦੀਆਂ ਧਾਰਾਵਾਂ 390.1 (c) ਅਤੇ (d) ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਹਿੰਸਾ ਦੇ ਖਤਰਿਆਂ ਬਾਰੇ ਦੱਸਣ ਲਈ ਰੋਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੀਆਂ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ:	_____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____		
ਹਿੰਸਾ ਦੀ ਰਿਪੋਰਟ ਕਰਨ ਦੀਆਂ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ:	_____ _____ _____ _____ _____		

ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਵਿਖੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣਾ ਅਤੇ ਹਿੰਸਾ



ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਹਿੰਸਾ ਦੇ ਖਤਰੇ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਜਾਂ ਨਿਯੰਤਰਣ ਕਰਨ ਲਈ ਰੋਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਜਿਹੜੇ ਉਪਾਅ ਕਰੇਗਾ:	
ਸੁਧਾਰਾਤਮਕ ਕਾਰਵਾਈ ਦਾ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ੀਕਰਨ ਕਰਨ, ਜਾਂਚ ਕਰਨ ਅਤੇ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ ਰੋਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੀਆਂ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ:	
ਰੋਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਹਿੰਸਾ ਜਾਂਚ ਦੇ ਨਤੀਜਿਆਂ, ਅਤੇ ਘਟਨਾ ਨੂੰ ਹੱਲ ਕਰਨ ਲਈ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸੁਧਾਰਾਤਮਕ ਕਾਰਵਾਈਆਂ (ਜੇ ਕੋਈ ਹੈ) ਬਾਰੇ ਸ਼ਾਮਲ ਧਿਰਾਂ ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਸੂਚਿਤ ਕਰੇਗਾ:	

ਇਹ ਫਾਰਮ ਸਿਰਫ ਉਦਾਹਰਣ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਲਈ ਹੈ। ਇਸ ਫਾਰਮ ਨੂੰ ਇਕੱਲੇ ਭਰਨ ਨਾਲ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀਂ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਦੇ ਹੋ। ਇਹ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਅਤੇ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਆਪਣੀ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਸਾਈਟ ਦੇ ਵਿਲੱਖਣ ਹਾਲਾਤਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਇਸ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ ਨੂੰ ਅਨੁਕੂਲਿਤ ਕਰੋ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਨਾ ਸਿਰਫ ਪੂਰਾ, ਬਲਕਿ ਇਸਤੇਮਾਲ, ਸੰਚਾਰਿਤ ਅਤੇ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ। ਨਾ ਕਰਾਉਨ, ਨਾ ਹੀ ਉਸਦੇ ਏਜੰਟ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਾਂ ਠੇਕੇਦਾਰ ਇਸ ਫਾਰਮ ਦੀ ਤੁਹਾਡੀ ਵਰਤੋਂ ਤੋਂ ਪੈਦਾ ਹੋਏ ਕਿਸੇ ਵੀ ਨੁਕਸਾਨ, ਸਿੱਧੇ ਜਾਂ ਅਸਿੱਧੇ ਲਈ, ਤੁਹਾਡੇ ਲਈ ਜਵਾਬਦੇਹ ਨਹੀਂ ਹੋਣਗੇ।

ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਵਿਖੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣਾ ਅਤੇ ਹਿੰਸਾ

