ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਵਿਖੇ ਹਿੰਸਾ ਅਤੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣਾ

ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ, ਸੁਪਰਵਾਈਜ਼ਰਾਂ ਅਤੇ ਕਾਮਿਆਂ ਵਾਸਤੇ OHS ਜਾਣਕਾਰੀ

ਇਹ ਪ੍ਰਕਾਸ਼ਨ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਵਿਖੇ ਹਿੰਸਾ ਅਤੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਅਲਬਰਟਾ ਦੀਆਂ ਕਿੱਤਾਮੁਖੀ ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਕਾਨੂੰਨੀ ਲੋੜਾਂ ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਕਰਦਾ ਹੈ।

ਮੁੱਖ ਜਾਣਕਾਰੀ

- ਹਿੰਸਾ ਅਤੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣਾ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਦੇ ਖਤਰੇ ਹਨ।
- ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਹਿੰਸਾ ਅਤੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਸੰਬੰਧੀ ਰੋਕਥਾਮ ਯੋਜਨਾ ਵਿਕਸਤ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ।
- ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ 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 ਹਿੱਸਾ ਨਹੀਂ ਲੈਂਦੇ ।
- ਕਾਮਿਆਂ ਨੂੰ ਹਿੰਸਾ ਜਾਂ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦਾ ਕਾਰਨ ਨਹੀਂ ਬਣਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਜਾਂ ਇਸ ਵਿੱਚ ਭਾਗ ਨਹੀਂ ਲੈਣਾ ਚਾਹੀਦਾ।

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 ਬੁਲਿੰਗ ਅਤੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਕਾਰਜਾਂ ਨੂੰ ਸਰੀਰਕ ਹਿੰਸਾ ਦੇ ਕਾਰਜਾਂ ਤੱਕ ਵਧਣ ਤੋਂ ਰੋਕ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਅਲਬਰਟਾ ਦੇ ਕਿੱਤਾਮੁਖੀ ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਕਾਨੂੰਨਾਂ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਵਿਖੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਅਤੇ ਹਿੰਸਾ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਅਤੇ ਹੱਲ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਸਹਾਇਤਾ ਕਰਨ ਦੀਆਂ ਜ਼ਰੂਰਤਾਂ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ।

ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਵਿਖੇ ਹਿੰਸਾ

ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਵਿਖੇ ਹਿੰਸਾ ਨੂੰ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕਰਨਾ

ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਵਿਖੇ ਹਿੰਸਾ ਨੂੰ ਅਲਬਰਟਾ ਦੇ *ਓਕੂਪੇਸ਼ਨਲ ਹੈਲਥ ਐਂਡ ਸੇਫਟੀ (OHS ਐਕਟ)* ਵਿੱਚ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

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

OHS ਐਕਟ, ਧਾਰਾ 1 (rr)

ਹਿੰਸਾ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਦਾ ਖਤਰਾ ਹੈ ਜੋ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਸਰੀਰਕ ਜਾਂ ਮਨੋਵਿਗਿਆਨਕ ਨੁਕਸਾਨ ਦੇ ਜੋਖਮ ਵਿੱਚ ਪਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਨੂੰ ਖ਼ਤਰੇ ਦੇ ਮੁਲਾਂਕਣ ਦੌਰਾਨ ਸੰਬੋਧਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਵਿਖੇ ਹਿੰਸਾ ਦੀਆਂ ਉਦਾਹਰਨਾਂ

- ਸਰੀਰਕ ਹਮਲਾ ਜਾਂ ਆਕ੍ਰਮਣ (ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ, ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਮਾਰਨਾ, ਧਕੇਲਣਾ , ਧੱਕਾ ਦੇਣਾ ਜਾਂ ਠੁੱਡੇ ਮਾਰਨਾ, ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ 'ਤੇ ਕੋਈ ਵਸਤੂ ਸੁੱਟਣਾ, ਕਿਸੇ ਅਜਿਹੀ ਚੀਜ਼ ਨੂੰ ਠੁੱਡੇ ਮਾਰਨਾ ਜਿਸ 'ਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਖੜ੍ਹਾ ਹੈ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਪੌੜੀ)।
- ਧਮਕਾਉਣ ਵਾਲਾ ਵਿਵਹਾਰ (ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ, ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਚਿਹਰੇ ਦੇ ਸਾਮ੍ਹਣੇਮੁਠੀ ਹਿਲਾਉਣਾ, ਕੰਮ 'ਤੇ ਹਥਿਆਰ ਚਲਾਉਣਾ, ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਮਾਰਨ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਨਾ, ਕਿਸੇ ਵਾਹਨ ਜਾਂ ਉਪਕਰਣਾਂ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਫੋਰਕਲਿਫਟ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਕੇ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਕੁਚਲਣ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਨਾ, ਸੰਪਤੀ ਨੂੰ ਨਸ਼ਟ ਕਰਨਾ ਜਾਂ ਚੀਜ਼ਾਂ ਸੁੱਟਣਾ)।
- ਜ਼ੁਬਾਨੀ ਜਾਂ ਲਿਖਤੀ ਧਮਕੀਆਂ (ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ, ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ 'ਤੇ ਹਮਲਾ ਕਰਨ ਦੀ ਜ਼ੁਬਾਨੀ ਧਮਕੀ ਦੇਣਾ, ਧਮਕੀ ਭਰੇ ਨੋਟ ਛੱਡਣਾ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਨੁਕਸਾਨ ਪਹੁੰਚਾਉਣ ਦੇ ਇਰਾਦੇ ਨੂੰ ਜ਼ਾਹਰ ਕਰਨ ਲਈ ਧਮਕ ਭਰੀਆਂ ਈਮੇਲਾਂ ਭੇਜਣਾ)।
- ਘਰੇਲੂ ਹਿੰਸਾ।

© 2025 ਅਲਬਰਟਾ ਸਰਕਾਰ | ਅਪਡੇਟ ਅਪਰੈਲ 2025 | LI045PUN

- ਜਿਨਸੀ ਹਿੰਸਾ। ਘਰੇਲੂ ਹਿੰਸਾ

> 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 ਕੋਡ, ਭਾਗ 27, ਧਾਰਾ 390.3

ਘਰੇਲੂ ਹਿੰਸਾ ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਦੁਆਰਾ ਦੂਸਰੇ ਵਿਅਕਤੀ ਉੱਤੇ ਸ਼ਕਤੀ ਅਤੇ ਨਿਯੰਤਰਣ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਲਈ ਵਰਤੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਵਿਵਹਾਰ ਦਾ ਇੱਕ ਪੈਟਰਨ ਹੈ ਜਿਸ ਨਾਲ ਵਿਅਕਤੀ ਦਾ ਡੇਟਿੰਗ, ਵਿਆਹ, ਬਾਲਗ ਅੰਤਰ-ਨਿਰਭਰ ਭਾਈਵਾਲੀਆਂ, ਕਸਟਡੀ, ਖੂਨ ਦੇ ਰਿਸ਼ਤਿਆਂ ਅਤੇ ਗੋਦ 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, ਜ਼ੁਬਾਨੀ 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 ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਵੀ ਵਿਅਕਤੀ (ਪੀੜਤ ਨਾਲ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਰਿਸ਼ਤੇ ਦੀ ਪਰਵਾਹ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ) ਦੁਆਰਾ ਕੋਈ ਵੀ ਜਿਨਸੀ ਕਾਰਵਾਈ ਜਾਂ ਜਿਨਸੀ ਕਾਰਜ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ ਭਾਵੇਂ ਉਹ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਵਿਖੇ ਜਾਂ ਕੰਮ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹੋਵੇ।

ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਵਿਖੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣਾ

ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਵਿਖੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨੀ ਨੂੰ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕਰਨਾ

OHS ਐਕਟ ਵਿੱਚ ਪਰੇਸ਼ਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਵਿੱਚ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਵਿਵਹਾਰਾਂ ਦੀ ਇੱਕ ਵਿਸ਼ਾਲ ਲੜੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ ਜੋ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜਾਂ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ।

> "ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣਾ" ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੁਆਰਾ ਇਤਰਾਜ਼ਯੋਗ ਜਾਂ ਅਣਚਾਹੇ ਆਚਰਣ, ਟਿੱਪਣੀ, ਬੁਲਿੰਗ 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 ਅਪੰਗਤਾ, ਮਾਨਸਿਕ ਅਪੰਗਤਾ, ਉਮਰ, ਵੰਸ਼, ਮੂਲ ਸਥਾਨ, ਵਿਆਹੁਤਾ ਸਥਿਤੀ, ਆਮਦਨ ਦੇ ਸਰੋਤ, ਪਰਿਵਾਰਕ ਸਥਿਤੀ, ਲਿੰਗ, ਲਿੰਗ ਪਛਾਣ, ਲਿੰਗ ਪ੍ਰਗਟਾਵੇ ਅਤੇ ਜਿਨਸੀ ਰੁਝਾਨ ਕਰਕੇ ਆਚਰਣ, ਟਿੱਪਣੀ, ਬੁਲਿੰਗ ਜਾਂ ਕਾਰਵਾਈ ਅਤੇ
>
> (ii) ਜਿਨਸੀ ਬੇਨਤੀ ਜਾਂ ਅਗੇ ਵੱਧਣਾ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ
>
> ਪਰ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਜਾਂ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਜਾਂ ਸੁਪਰਵਾਈਜ਼ਰ ਦੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਵਾਜਬ ਆਚਰਣ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ।
>
> OHS ਐਕਟ ਧਾਰਾ 1(n)

ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਵਿਖੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣਾ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦਾ ਇਤਰਾਜ਼ਯੋਗ ਜਾਂ ਅਣਚਾਹਿਆ ਵਿਵਹਾਰ, ਟਿੱਪਣੀ, ਬੁਲਿੰਗ ਜਾਂ ਕਾਰਵਾਈ ਹੈ, ਜੋ ਵਿਅਕਤੀ ਜਾਣਦਾ ਹੈ (ਜਾਂ ਉਸ ਵਾਜਬ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜਾਣਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ) ਨੁਕਸਾਨ ਪਹੁੰਚਾਏਗਾ। ਇਹ ਇੱਕ ਗੰਭੀਰ ਮੁੱਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇੱਕ

© 2025 ਅਲਬਰਟਾ ਸਰਕਾਰ | ਅਪ੍ਰੈਲ 2025 ਵਿੱਚ ਅਪਡੇਟ ਕੀਤਾ ਗਿਆ | LI045PUN

ਕੰਮ ਦਾ ਗੈਰ-ਸਿਹਤਮੰਦ ਮਾਹੌਲ ਪੈਦਾ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਮਨੋਵਿਗਿਆਨਕ ਨੁਕਸਾਨ ਹੁੰਦਾ ਹੈ।

ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣਾ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਦਾ ਖਤਰਾ ਹੈ। ਇਸ ਨੂੰ ਖ਼ਤਰੇ ਦੇ ਮੁਲਾਂਕਣ ਦੌਰਾਨ ਸੰਬੋਧਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ 'ਤੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨੀ ਦੀਆਂ ਉਦਾਹਰਨਾਂ

- ਅਣਚਾਹਿਆ ਆਚਰਣ, ਟਿੱਪਣੀਆਂ, ਇਸ਼ਾਰੇ ਜਾਂ ਸੰਪਰਕ ਜੋ ਅਪਮਾਨ ਜਾਂ ਬੇਇੱਜ਼ਤੀ ਦਾ ਕਾਰਨ ਬਣਦੇ ਹਨ (ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ, ਬੁਰਾ ਭਲਾ ਕਹਿਣਾ, ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨ ਵਾਲੀਆਂ ਫ਼ੋਨ ਕਾਲਾਂ, ਅਫਵਾਹਾਂ ਫੈਲਾਉਣਾ)।
- ਜਾਣਬੁੱਝ ਕੇ ਗਲਤ ਲਿੰਗ ਵਰਤਣਾ (ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ, ਅਜਿਹੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਜਾਂ ਪੜਨਾਮਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਕੇ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣਾ ਜੋ ਵਿਅਕਤੀ ਦੇ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕੀਤੇ ਲਿੰਗ ਨਾਲ ਇਕਸਾਰ ਨਹੀਂ ਹਨ)।
- ਸਰੀਰਕ ਜਾਂ ਮਨੋਵਿਗਿਆਨਕ ਬੁਲਿੰਗ ਜੋ ਡਰ ਜਾਂ ਅਵਿਸ਼ਵਾਸ ਪੈਦਾ ਕਰਦੀ ਹੈ ਜਾਂ ਜੋ ਵਿਅਕਤੀ ਦਾ ਮਜ਼ਾਕ ਉਡਾਉਂਦੀ ਹੈ ਜਾਂ ਉਸ ਦਾ ਮੁੱਲ ਘਟਾਉਂਦੀ ਹੈ (ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ, ਮੁਠੀ ਹਿਲਾਉਣਾ, ਚੀਕਣਾ)।
- ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਬਾਹਰ ਕੱਢਣਾ ਜਾਂ ਅਲੱਗ ਕਰਨਾ।
- ਡਰਾਉਣਾ (ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ, ਬਹੁਤ ਨੇੜੇ ਖੜ੍ਹੇ ਹੋਣਾ ਜਾਂ ਅਣਉਚਿਤ ਇਸ਼ਾਰੇ/ਟਿੱਪਣੀਆਂ ਕਰਨਾ)।
- ਸਾਈਬਰਬੁਲਿੰਗ (ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ, ਸੋਸ਼ਲ ਮੀਡੀਆ ਜਾਂ ਈਮੇਲ ਰਾਹੀਂ ਅਪਮਾਨਜਨਕ ਜਾਂ ਡਰਾਉਣ ਵਾਲੇ ਸੰਦੇਸ਼ ਪੋਸਟ ਕਰਨਾ ਜਾਂ ਭੇਜਣਾ)।
- ਜਾਣਬੁੱਝ ਕੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਅਸਫਲ ਹੋਣ ਵਾਲੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਪਾਉਣਾ (ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ, ਅਣਉਚਿਤ 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।
- ਅਪਮਾਨਜਨਕ ਤਸਵੀਰਾਂ ਜਾਂ ਸਮੱਗਰੀਆਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਿੰਟ ਜਾਂ ਇਲੈਕਟ੍ਰਾਨਿਕ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਿਤ ਕਰਨਾ ਜਾਂ ਸਰਕੂਲੇਟ ਕਰਨਾ।

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 ਸਮਝੀਆਂ ਜਾਣ ਵਾਲੀਆਂ ਵਾਜਬ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਦੇ 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, ਡਿਮੋਟ ਕਰਨਾ ਜਾਂ ਸਹੀ ਕਾਰਨ ਨਾਲ ਝਿੜਕਣਾ, ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ। ਜਦੋਂ ਵਾਜਬ ਢੰਗ ਨਾਲ ਅਤੇ ਨਿਰਪੱਖਤਾ ਨਾਲ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾਂਦੀਆਂ ਹਨ, ਤਾਂ ਇਹ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਵਿਖੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣਾ ਨਹੀਂ ਹਨ। ਸਹਿ-ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਿਚਕਾਰ ਵਿਚਾਰਾਂ ਦੇ ਮਤਭੇਦਾਂ ਜਾਂ ਮਾਮੂਲੀ

ਅਸਹਿਮਤੀਆਂ ਨੂੰ ਵੀ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਵਿਖੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣਾ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਜੇ ਟਕਰਾਅ ਨੂੰ ਹੱਲ ਕਰਨ ਲਈ ਕਦਮ ਨਹੀਂ ਚੁੱਕੇ ਜਾਂਦੇ ਤਾਂ ਇਹ ਸਥਿਤੀਆਂ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਵਿੱਚ ਬਦਲ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ। ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀਆਂ ਮੁਸ਼ਕਲ ਸ਼ਥਿਤੀਆਂ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਪੇਸ਼ੇਵਰ ਅਭਿਆਸ ਦੀਆਂ ਸੀਮਾਵਾਂ, ਸੰਗਠਨਾਤਮਕ ਤਬਦੀਲੀਆਂ ਜਾਂ ਵਿੱਤੀ ਪਾਬੰਦੀਆਂ, ਨੂੰ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣਾ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ।

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

ਵਰਕ ਸਾਈਟ ਪਾਰਟੀਆਂ ਦੀਆਂ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ

ਕੰਮ ਵਾਲੇ ਸਥਾਨ ਦੀ ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਬਾਰੇ ਸਮਾਜਿਕ ਉਮੀਦਾਂ ਸਮੇਂ ਦੇ ਨਾਲ ਬਦਲ ਗਈਆਂ ਹਨ। ਮਨੋਵਿਗਿਆਨਕ ਸਿਹਤ (ਖਾਸ ਕਰਕੇ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਵਿਖੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਅਤੇ ਬੁਲਿੰਗ ਦੀ ਰੋਕਥਾਮ) ਵਰਗੇ ਮੁੱਦਿਆਂ ਨੂੰ ਕਿੱਤਾਮੁਖੀ ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਵਿਖੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੀਆਂ ਭੂਮਿਕਾਵਾਂ ਦੇ ਹਿੱਸੇ ਵਜੋਂ, OHS ਐਕਟ ਅਤੇ OHS ਕੋਡ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਫਰਜ਼ਾਂ ਨੂੰ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕਰਦੇ ਹਨ ਜਿੰਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨਾ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ , ਸੁਪਰਵਾਈਜ਼ਰਾਂ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਵਿਖੇ ਹਿੰਸਾ ਅਤੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨੀ ਨੂੰ ਸੰਬੰਧਤ ਕਰਨ ਵਾਸਤੇ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ।

© 2025 ਅਲਬਰਟਾ ਸਰਕਾਰ | ਅਪ੍ਰੈਲ 2025 ਵਿੱਚ ਅਪਡੇਟ ਕੀਤਾ ਗਿਆ | LI045PUN

OHS ਐਕਟ ਕਹਿੰਦਾ ਹੈ:

- ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਜਿੱਥੋਂ ਤੱਕ ਵਾਜਬ ਤੌਰ 'ਤੇ ਵਿਵਹਾਰਕ ਹੋਵੇ, ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਕੋਈ ਵੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਵਿਖੇ ਹਿੰਸਾ ਜਾਂ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦਾ ਸ਼ਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਬਣਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਜਾਂ ਉਹ ਉਸ ਵਿੱਚ ਹਿੱਸਾ ਨਹੀਂ ਲੈਂਦੇ।
- ਸੁਪਰਵਾਈਜ਼ਰਾਂ ਨੂੰ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਜਿੱਥੋਂ ਤੱਕ ਵਾਜਬ ਤੌਰ 'ਤੇ ਵਿਵਹਾਰਕ ਹੋਵੇ, ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਨਿਗਰਾਨੀ ਹੇਠ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਵਿਖੇ ਹਿੰਸਾ ਜਾਂ ਪਰੇਸ਼ਾਨੀ ਦਾ ਸ਼ਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਬਣਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਜਾਂ ਉਹ ਉਸ ਵਿੱਚ ਹਿੱਸਾ ਨਹੀਂ ਲੈਂਦੇ।
- ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਹਿੰਸਾ ਜਾਂ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨ ਦਾ ਕਾਰਨ ਬਣਨ ਜਾਂ ਉਸ ਵਿੱਚ ਹਿੱਸਾ ਲੈਣ ਤੋਂ ਪਰਹੇਜ਼ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਖਤਰੇ ਦਾ ਮੁਲਾਂਕਣ

ਖਤਰੇ ਦਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਅਤੇ ਨਿਯੰਤਰਣ ਕੰਮ ਨਾਲ ਸਬੰਧਿਤ ਬਿਮਾਰੀ ਜਾਂ ਸੱਟ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਲਈ ਇੱਕ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ੀ ਪਹੁੰਚ ਹੈ।

ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਅਜਿਹੀਆਂ ਸਥਿਤੀਆਂ ਦੀ ਪਛਾਣ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਜੋ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਵਿਖੇ ਹਿੰਸਾ ਜਾਂ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੇ ਜੋਖਮ ਵਿੱਚ ਪਾ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ। ਇਨ੍ਹਾਂ ਅਸਲ ਅਤੇ ਸੰਭਾਵੀ ਖਤਰਿਆਂ ਨੂੰ ਪਛਾਣਦੇ ਹੋਏ, ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਜਾਂ ਨਿਯੰਤ੍ਰਿਤ ਕਰਨ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਨੁਕਸਾਨ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਲਈ ਕਦਮ ਚੁੱਕਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ।

ਖਤਰੇ ਦਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਅਤੇ ਨਿਯੰਤਰਣ: ਅਲਬਰਟਾ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਇੱਕ ਹੈਂਡਬੁੱਕ ਵਿੱਚ ਹੋਰ ਜਾਣੋ।

ਹਿੰਸਾ ਅਤੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੀ ਰੋਕਥਾਮ ਯੋਜਨਾ

ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਹਿੰਸਾ ਅਤੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੀ ਰੋਕਥਾਮ ਯੋਜਨਾ ਨੂੰ ਵਿਕਸਤ ਅਤੇ ਲਾਗੂ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਯੋਜਨਾ ਲਿਖਤੀ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਵਿਖੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਅਤੇ ਨਾਲ ਹੀ (ਜੇ ਕੋਈ ਹੈ) ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਕਮੇਟੀ ਜਾਂ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧੀ ਲਈ ਅਸਾਨੀ ਨਾਲ ਉਪਲਬਧ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਪੇਪਰ ਅਤੇ ਡਿਜੀਟਲ ਦੋਵੇਂ ਫਾਰਮੈਟ ਸਵੀਕਾਰਯੋਗ ਹਨ।

ਯੋਜਨਾ ਵਿੱਚ ਕੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ

OHS ਕੋਡ ਦੀ ਧਾਰਾ 390 (1) ਹਿੰਸਾ ਅਤੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੀ ਰੋਕਥਾਮ ਯੋਜਨਾ ਲਈ ਘੱਟੋ ਘੱਟ ਜ਼ਰੂਰਤਾਂ ਦੱਸਦੀ ਹੈ। ਇਹ ਹਨ:

- ਹਿੰਸਾ ਅਤੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੇ ਖਤਰਿਆਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਜਾਂ (ਜੇ ਇਹ ਵਾਜਬ ਤੌਰ 'ਤੇ ਵਿਹਾਰਕ ਨਹੀਂ ਹੈ) ਨੂੰ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕਰਨ ਲਈ ਦੇ ਉਪਾਅ।
- ਹਿੰਸਾ ਅਤੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੇ ਖਤਰਿਆਂ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਅਤੇ ਹੱਦ ਬਾਰੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਸੂਚਿਤ ਕਰਨ ਲਈ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਜਾਂ ਆਮ ਧਮਕੀਆਂ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ।
- ਹਿੰਸਾ ਜਾਂ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਵਾਸਤੇ ਰਿਪੋਰਟਿੰਗ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ
- ਹਿੰਸਾ ਜਾਂ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੀਆਂ ਸ਼ਿਕਾਇਤਾਂ ਅਤੇ ਘਟਨਾਵਾਂ ਲਈ ਜਾਂਚ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ।
- ਕਿਸੇ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਜਾਂ ਘਟਨਾ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਕਾਰਜ ਸਥਾਨ ਪਾਰਟੀਆਂ ਦੀ ਗੁਪਤਤਾ ਦੀ ਰੱਖਿਆ ਕਰਨ ਲਈ ਪ੍ਰਬੰਧ, ਸਿਵਾਏ ਜਿੱਥੇ ਖੁਲਾਸਾ ਕਾਨੂੰਨ ਦੁਆਰਾ ਲੋੜੀਂਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ:
  - ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਜਾਂ ਘਟਨਾ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰਨ ਲਈ,
  - ਸੁਧਾਰਾਤਮਕ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਨ ਲਈ,
  - ਜਾਂਚ ਦੇ ਨਤੀਜਿਆਂ ਜਾਂ ਸੁਧਾਰਾਤਮਕ ਕਾਰਵਾਈ ਬਾਰੇ ਸ਼ਾਮਲ ਧਿਰਾਂ ਨੂੰ ਸੂਚਿਤ ਕਰਨ ਲਈ, ਜਾਂ
  - ਹਿੰਸਾ ਜਾਂ ਸੰਭਾਵੀ ਹਿੰਸਾ ਦੇ ਕਿਸੇ ਖਾਸ ਜਾਂ ਆਮ ਖਤਰੇ ਬਾਰੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਸੂਚਿਤ ਕਰਨ ਲਈ।
- ਜਿੱਥੇ ਲਾਗੂ ਹੋਵੇ, ਈਂਧਣ ਦੀਆਂ ਰੀਟੇਲ ਦੁਕਾਨਾਂ ਅਤੇ ਕਨਵੀਨੀਐਂਸ ਸਟੋਰਾਂ ਲਈ ਵਾਧੂ ਲੋੜਾਂ.
  - ਇਹਨਾਂ ਲੋੜਾਂ ਬਾਰੇ ਵਧੇਰੇ ਜਾਣਕਾਰੀ ਵਾਸਤੇ ਈਂਧਣ ਅਤੇ ਸੁਵਿਧਾ ਸੈਕਸ਼ਨ ਦੇਖੋ।

© 2025 ਅਲਬਰਟਾ ਸਰਕਾਰ | ਅਪ੍ਰੈਲ 2025 ਵਿੱਚ ਅਪਡੇਟ ਕੀਤਾ ਗਿਆ | LI045PUN

ਯੋਜਨਾ ਦੀ ਸਮੀਖਿਆ ਕਰਨਾ

ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਆਪਣੀ ਹਿੰਸਾ ਅਤੇ ਪਰੇਸ਼ਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੀ ਰੋਕਥਾਮ ਯੋਜਨਾ ਦੀ ਸਮੀਖਿਆ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਜੇ ਇਹਨਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਕੋਈ ਵੀ ਹਾਲਾਤ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੇ ਹਨ:

- ਹਿੰਸਾ ਜਾਂ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੀ ਘਟਨਾ ਦਰਸਾਉਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਸਮੀਖਿਆ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ।
- ਕੰਮ ਜਾਂ ਕਾਰਜ ਸਥਾਨ ਵਿੱਚ ਤਬਦੀਲੀ ਹਿੰਸਾ ਜਾਂ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ।
- ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਕਮੇਟੀ ਜਾਂ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧੀ ਸਮੀਖਿਆ ਦੀ ਬੇਨਤੀ ਕਰਦਾ ਹੈ।
- ਤਿੰਨ ਸਾਲਾਂ ਤੋਂ ਕੋਈ ਸਮੀਖਿਆ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ।

ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਲੋੜੀਂਦੀ ਸਮੀਖਿਆ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਲੋੜ ਅਨੁਸਾਰ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਅਤੇ ਹਿੰਸਾ ਦੀ ਰੋਕਥਾਮ ਯੋਜਨਾ ਵਿੱਚ ਸੋਧ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ।

ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਨਾ

ਹਿੰਸਾ ਅਤੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨ ਦੀ ਰੋਕਥਾਮ ਯੋਜਨਾ ਨੂੰ ਵਿਕਸਤ ਕਰਨ, ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਜਾਂ ਉਸਦੀ ਸਮੀਖਿਆ ਕਰਦੇ ਸਮੇਂ, ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਹਨਾਂ ਨਾਲ ਸਲਾਹ-ਮਸ਼ਵਰਾ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ:

- ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਕਮੇਟੀ, ਜੇ ਕੋਈ ਹ।
- ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧੀ, ਜੇ ਕੋਈ ਹੈ।
- ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਕਰਮਚਾਰੀ, ਜਿੱਥੋਂ ਤੱਕ ਵਾਜਬ ਤੌਰ 'ਤੇ ਵਿਵਹਾਰਕ ਹੈ, ਜੇ ਕੋਈ ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਕਮੇਟੀ ਜਾਂ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧੀ ਨਹੀਂ ਹੈ।

ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਸਿਖਲਾਈ

ਇਹ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਪਤਾ ਹੋਵੇ ਕਿ ਕੀ ਕਰਨਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਵਿਖੇ ਹਿੰਸਾ ਅਤੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਨੀ ਦੀ ਰੋਕਥਾਮ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕੀ ਸਥਾਪਿਤ ਹੈ।

ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਾਮੇ ਹਿੰਸਾ ਅਤੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੀ ਰੋਕਥਾਮ ਵਿੱਚ ਸਿਖਲਾਈ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹਨ। ਇਸ ਸਿਖਲਾਈ ਵਿੱਚ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਹ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ:

- ਹਿੰਸਾ ਅਤੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਪਛਾਣਿਆ ਜਾਵੇ।
- ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੀ ਹਿੰਸਾ ਅਤੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੀ ਰੋਕਥਾਮ ਯੋਜਨਾ, ਅਤੇ ਕੋਈ ਸੋਧਾਂ।
- ਉਚਿਤ ਜਵਾਬ (ਮਦਦ ਕਿਵੇਂ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨੀ ਹੈ ਸਮੇਤ)।
- ਹਿੰਸਾ ਅਤੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੀਆਂ ਸ਼ਿਕਾਇਤਾਂ ਅਤੇ ਘਟਨਾਵਾਂ ਲਈ ਰਿਪੋਰਟਿੰਗ, ਜਾਂਚ ਅਤੇ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ।

ਘਟਨਾਵਾਂ

OHS ਕੋਡ ਦੀ ਧਾਰਾ 391.1 ਕਹਿੰਦੀ ਹੈ ਕਿ OHS ਐਕਟ ਦੀਆਂ ਧਾਰਾਵਾਂ 33 (6) (ਏ) ਤੋਂ (ਸੀ), 33 (7), 33 (8) ਅਤੇ 36 ਹਿੰਸਾ ਜਾਂ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੀਆਂ ਘਟਨਾਵਾਂ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ।

ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੀਆਂ ਜਾਂਚਾਂ ਅਤੇ ਰਿਪੋਰਟਾਂ

ਇੱਕ ਪ੍ਰਮੁੱਖ ਠੇਕੇਦਾਰ - ਜਾਂ ਜੇ ਕੋਈ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਤਾਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ - ਨੂੰ ਹਿੰਸਾ ਜਾਂ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੀ ਕਿਸੇ ਵੀ ਘਟਨਾ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਇੱਕ ਜਾਂਚ ਰਿਪੋਰਟ ਵੀ ਤਿਆਰ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਘਟਨਾ ਦੇ ਹਾਲਾਤਾਂ ਅਤੇ ਦੁਬਾਰਾ ਹੋਣ ਤੋਂ ਰੋਕਣ ਲਈ ਕੀਤੀ ਗਈ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸੁਧਾਰਾਤਮਕ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਦਰਸਾਇਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਰਿਪੋਰਟ 'ਤੇ ਕੁਝ ਨਿਯਮ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੇ ਹਨ:

- ਮੁੱਖ ਠੇਕੇਦਾਰ ਜਾਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਘਟਨਾ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਘੱਟੋ ਘੱਟ ਦੋ ਸਾਲਾਂ ਲਈ ਰਿਪੋਰਟ ਨੂੰ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਆਪਣੇ ਕੋਲ ਰੱਖਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।
- ਮੁੱਖ ਠੇਕੇਦਾਰ ਜਾਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਰਿਪੋਰਟ ਆਸਾਨੀ ਨਾਲ ਉਪਲਬਧ ਹੈ ਅਤੇ ਬੇਨਤੀ 'ਤੇ ਰਿਪੋਰਟ ਦੀ ਇੱਕ ਕਾਪੀ ਅਲਬਰਟਾ ਓਕੂਪੇਸ਼ਨਲ ਹੈਲਥ ਐਂਡ ਸੇਫਟੀ (OHS) ਨੂੰ ਮੁਹੱਈਆ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ।

ਕਰਮਚਾਰੀ ਸਹਾਇਤਾ

ਕਿਸੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਹਿੰਸਾ ਜਾਂ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੀ ਕਿਸੇ ਘਟਨਾ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਕਿਸੇ ਸੱਟ ਜਾਂ ਮਾੜੇ ਲੱਛਣ ਦੀ ਰਿਪੋਰਟ ਕਰਨ ਵਾਲੇ

© 2025 ਅਲਬਰਟਾ ਸਰਕਾਰ | ਅਪ੍ਰੈਲ 2025 ਵਿੱਚ ਅਪਡੇਟ ਕੀਤਾ ਗਿਆ | LI045PUN

ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਇਲਾਜ ਜਾਂ ਰੇਫਰਲ ਲਈ ਕਿਸੇ ਸਿਹਤ ਪੇਸ਼ੇਵਰ (ਵਰਕਰ ਦੀ ਪਸੰਦ ਦੇ) ਨਾਲ ਸਲਾਹ-ਮਸ਼ਵਰਾ ਕਰਨ ਦੀ ਸਲਾਹ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ।

ਕੁਝ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਕੰਮ ਦੇ ਸਥਾਨ ਵਿਖੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸਹਾਇਤਾ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਕਰਮਚਾਰੀ ਸਹਾਇਤਾ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਗੁਪਤ, ਥੋੜ੍ਹੀ ਮਿਆਦ ਦੀ, ਸਲਾਹ-ਮਸ਼ਵਰਾ ਸੇਵਾ ਹੈ ਜੋ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਕੰਮ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਕਰ ਰਹੀਆਂ ਨਿੱਜੀ ਸਮੱਸਿਆਵਾਂ ਨੂੰ ਹੱਲ ਕਰਨ ਲਈ ਮਦਦ ਦੀ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਹਿੰਸਾ ਜਾਂ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਤੋਂ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਇਨ੍ਹਾਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ ਕਰਨਾ ਚਾਹ ਸਕਦੇ ਹਨ।

ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕ

ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੀ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਵਿਖੇ ਹਿੰਸਾ ਜਾਂ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੀ ਕਿਸੇ ਘਟਨਾ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ, ਨਿਯਮਤ ਕੰਮ ਦੇ ਘੰਟਿਆਂ ਦੌਰਾਨ ਕਿਸੇ ਡਾਕਟਰ ਦੁਆਰਾ (ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਡਾਕਟਰ ਦੇ ਰੈਫਰਲ ਤੋਂ ਅਗੇ) ਇਲਾਜ ਕੀਤੇ ਜਾਣ 'ਤੇ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਕੰਮ 'ਤੇ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

ਈਂਧਣ ਅਤੇ ਕਨਵੀਨੀਐਂਸ

ਈਂਧਣ ਦੀਆਂ ਰੀਟੇਲ ਦੁਕਾਨਾਂ ਅਤੇ ਕਨਵੀਨੀਐਂਸ ਸਟੋਰਾਂ ਨੂੰ ਕਿੱਤਾਮੁਖੀ ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਕਾਨੂੰਨਾਂ ਵਿੱਚ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

ਈਂਧਣ ਦੀ ਰੀਟੇਲ ਆਊਟਲੈਟ ਦਾ ਮਤਲਬ ਹੈ "ਅਜਿਹੀ ਰੀਟੇਲ ਆਊਟਲੈਟ ਜਿਥੇ ਗੈਸੋਲੀਨ ਜਾਂ ਹੋਰ ਈਂਧਣ ਵੇਚੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਮੋਟਰ ਵਾਹਨਾਂ ਦੇ ਈਂਧਣ ਟੈਂਕਾਂ ਵਿੱਚ ਪੰਪ ਕੀਤੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ। (OHS ਕੋਡ ਦਾ ਸੈਕਸ਼ਨ 1।)

ਕਨਵੀਨੀਐਂਸ ਸਟੋਰ ਦਾ ਮਤਲਬ ਹੈ " ਕਨਵੀਨੀਐਂਸ ਸਟੋਰ ਜਾਂ ਹੋਰ ਰੀਟੇਲ ਦੁਕਾਨਾਂ ਜੋ ਵਿਕਰੀ ਲਈ ਸੀਮਤ ਮਾਤਰਾ ਵਿੱਚ ਆਮ ਚੀਜ਼ਾਂ ਦੀ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਭੋਜਨ ਅਤੇ ਘਰੇਲੂ ਚੀਜ਼ਾਂ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਕਰਦੀਆਂ ਹਨ, ਪਰ (ਇਸ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਨਹੀਂ) ਫਾਰਮੇਸੀਆਂ, ਸ਼ਰਾਬ ਦੀਆਂ ਦੁਕਾਨਾਂ, ਭੰਗ ਦੀਆਂ ਦੁਕਾਨਾਂ ਜਾਂ ਹੋਰ ਰਿਟੇਲ ਦੁਕਾਨਾਂ ਜੋ ਵਿਕਰੀ ਲਈ ਚੀਜ਼ਾਂ ਦੀ ਇੱਕ ਸੰਕੀਰਣ ਸ਼੍ਰੇਣੀ 'ਤੇ ਧਿਆਨ ਕੇਂਦਰਿਤ ਕਰਦੀਆਂ ਹਨ। (OHS ਕੋਡ ਦੀ ਧਾਰਾ 392.1 (ਬੀ)।)

ਇਨ੍ਹਾਂ ਕੰਮ ਵਾਲੀਆਂ ਥਾਵਾਂ ਵਿਖੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀਆਂ ਹਿੰਸਾ ਅਤੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੀ ਰੋਕਥਾਮ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਵਾਧੂ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਹਨ। ਇਹ OHS ਕੋਡ ਦੀਆਂ ਧਾਰਾਵਾਂ 392.2, 392.5 ਅਤੇ 392.6 ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਹਨ।

ਈਂਧਣ ਅਤੇ ਕਨਵੀਨੀਐਂਸ ਕਾਰਜ ਸਥਾਨਾਂ ਲਈ ਰੋਕਥਾਮ ਯੋਜਨਾ ਦੀਆਂ ਵਾਧੂ ਲੋੜਾਂ

OHS ਕੋਡ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ ਕਿ ਈਂਧਣ ਦੀਆਂ ਰੀਟੇਲ ਦੁਕਾਨਾਂ ਜਾਂ ਕਨਵੀਨੀਐਂਸ ਸਟੋਰਾਂ ਵਾਲੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਲਈ ਨਿਮਨਲਿਖਤ ਨੂੰ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣਾ , ਅਤੇ ਇਹਨਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣੀ ਹਿੰਸਾ ਅਤੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੀ ਰੋਕਥਾਮ ਯੋਜਨਾ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਨਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ:

- ਨਕਦ-ਸੰਭਾਲਣ ਦੀਆਂ ਸੁਰੱਖਿਅਤਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਆਸਾਨੀ ਨਾਲ ਪਹੁੰਚ ਕੀਤੇ ਜਾ ਸਕਣ ਵਾਲੇ ਨਕਦ ਦੀ ਮਾਤਰਾ 'ਤੇ ਸੀਮਾਵਾਂ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ ।
- ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਅਤੇ ਬਾਹਰ ਚੰਗੀ ਦਿੱਖ।
- ਇਮਾਰਤ ਦੇ ਅੰਦਰੂਨੀ ਹਿੱਸਿਆਂ ਤੱਕ ਜਨਤਕ ਪਹੁੰਚ 'ਤੇ ਸੀਮਾਵਾਂ।
- ਵੀਡੀਓ ਸਰਵੇਲੈਂਸ ਨਿਗਰਾਨੀ।
- ਦਿਖਾਈ ਦੇਣ ਵਾਲੇ ਚਿੰਨ੍ਹ ਜੋ ਦਰਸਾਉਂਦੇ ਹਨ ਕਿ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਦੀ ਨਿਗਰਾਨੀ ਵੀਡੀਓ ਸਰਵੇਲੈਂਸ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ।
- ਇਕੱਲੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਹਰੇਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਇੱਕ ਨਿੱਜੀ ਐਮਰਜੈਂਸੀ ਟ੍ਰਾਂਸਮੀਟਰ ਮੁਹੱਈਆ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਦੀ ਨਿਗਰਾਨੀ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਜਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਨਾਮਜ਼ਦ ਕਰਦੇ ਹਨ।
- ਲੋੜਾਂ ਜੋ ਉਦੋਂ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ ਜਦੋਂ ਕੋਈ ਕਾਰਜ ਸਥਾਨ ਰਾਤ 11:00 ਵਜੇ ਤੋਂ ਸਵੇਰੇ 5:00 ਵਜੇ ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਜਨਤਾ ਲਈ ਖੁੱਲ੍ਹਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ।
  - ਇੱਕ ਟਾਈਮ ਲਾਕ ਸੇਫ ਜੋ ਕਰਮਚਾਰੀ ਉਨ੍ਹਾਂ ਘੰਟਿਆਂ ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਨਹੀਂ ਖੋਲ੍ਹ ਸਕਦੇ।
  - ਨਕਦ ਅਤੇ ਲਾਟਰੀ ਟਿਕਟਾਂ ਸਮੇਤ ਉੱਚ ਮੁੱਲ ਵਾਲੀਆਂ ਚੀਜ਼ਾਂ ਦੀਆਂ ਸੀਮਤ ਮਾਤਰਾਵਾਂ।
  - ਉੱਚ-ਮੁੱਲ ਵਾਲੀਆਂ ਬਾਕੀ ਚੀਜ਼ਾਂ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਸਟੋਰ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾਂਦੀਆਂ ਹਨ।
  - ਇਹ ਦਰਸਾਉਣ ਵਾਲੇ ਦਿਖਾਈ ਦੇਣ ਵਾਲੇ ਚਿੰਨ੍ਹ ਕਿ ਟਾਈਮ ਲਾਕ ਸੇਫ ਅਤੇ ਉੱਚ-ਮੁੱਲ ਵਾਲੀਆਂ ਸੀਮਤ ਚੀਜ਼ਾਂ ਮੌਜੂਦ ਹਨ।

© 2025 ਅਲਬਰਟਾ ਸਰਕਾਰ | ਅਪ੍ਰੈਲ 2025 ਵਿੱਚ ਅਪਡੇਟ ਕੀਤਾ ਗਿਆ | LI045PUN

ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ

ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਆਪਣਾ ਨਿੱਜੀ ਐਮਰਜੈਂਸੀ ਟ੍ਰਾਂਸਮੀਟਰ ਪਹਿਨਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਉਹ ਇਕੱਲੇ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਹੁੰਦੇ ਹਨ।

ਪ੍ਰੀਪੇ ਦੀ ਲੋੜ

ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਦੁਆਰਾ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਈਂਧਣ ਦੀਆਂ ਰੀਟੇਲ ਦੁਕਾਨਾਂ ਵਿੱਚ ਵੇਚੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਈਂਧਣ ਦੇ ਲਈ ਪੂਰਵ-ਭੁਗਤਾਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਭੁਗਤਾਨ ਨੂੰ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣ ਦਾ ਕੋਈ ਹੋਰ ਤਰੀਕਾ OHS ਇਰੈਕਟਰ ਦੁਆਰਾ ਮਨਜ਼ੂਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ।

"ਵਧੇਰੇ ਜਾਣਕਾਰੀ ਲਈ" ਸਾਧਨਾਂ ਵਿੱਚ ਸੂਚੀਬੱਧ, ਈਂਧਣ ਅਤੇ ਕਨਵੀਨੀਐਂਸ ਸਟੋਰ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਗਾਈਡ: ਹਿੰਸਾ ਅਤੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੀ ਰੋਕਥਾਮ ਯੋਜਨਾ ਅਤੇ ਈਂਧਣ ਲਈ ਪੂਰਵ-ਭੁਗਤਾਨ ਦੀ ਲੋੜ ਵਿੱਚ ਈਂਧਣ ਅਤੇ ਕਨਵੀਨੀਐਂਸ ਦੀਆਂ ਲੋੜਾਂ ਬਾਰੇ ਹੋਰ ਜਾਣੋ ।

ਅਲਬਰਟਾ OHS ਨਿਰੀਖਣ

OHS ਅਫਸਰ ਕਿੱਤਾਮੁਖੀ ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਕਾਨੂੰਨ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ ਨਿਰੀਖਣ ਅਤੇ ਜਾਂਚ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਜੇ ਅਫਸਰਾਂ ਦਾ ਮੰਨਣਾ ਹੈ ਕਿ ਕੋਈ ਕਾਰਜ ਸਥਾਨ ਗੈਰ-ਸਿਹਤਮੰਦ ਜਾਂ ਅਸੁਰੱਖਿਅਤ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ ਕਈ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਵਾਲੀਆਂ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ।

ਅਫਸਰ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਵਿਦਿਅਕ ਸਰੋਤ ਵੀ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ ਤਾਂ ਜੋ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਕਿੱਤਾਮੁਖੀ ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਅਤੇ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਸਮਝਣ ਵਿੱਚ ਮਦਦ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕੇ।

ਅਫਸਰ ਕੰਮ ਵਾਲੀਆਂ ਥਾਵਾਂ ਵਿਖੇ ਵਿਵਾਦਾਂ ਦਾ ਹੱਲ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਾਰਜ ਸਥਾਨ ਪਾਰਟੀ ਦੀ ਵਕਾਲਤ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ। ਅਫਸਰਾਂ ਕੋਲ ਇਹ ਕਰਨ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਹਨ:

- ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਦੀਆਂ ਪਾਰਟੀਆਂ 'ਤੇ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ (ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ, ਫਟਕਾਰ ਜਾਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ) ਲਾਗੂ ਕਰਨਾ।
- ਇਹ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨਾ ਕਿ ਕੋਈ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਆਪਣੇ ਕੰਮ ਦੇ ਕਾਰਜਕ੍ਰਮ, ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਪਲੇਸਮੈਂਟ ਜਾਂ ਸਿਖਲਾਈ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਕਿਵੇਂ ਕਰਦਾ ਹੈ।
- ਕਿਸੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਘਟਨਾ ਤੋਂ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਦੇਣ ਲਈ ਮਜਬੂਰ ਕਰਨਾ।

ਅਲਬਰਟਾ OHS ਅਫਸਰਾਂ ਦੀ ਭੂਮਿਕਾ ਅਤੇ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਅਤੇ OHS ਨਿਰੀਖਣ ਵਿੱਚ ਕੀ ਉਮੀਦ ਕਰਨੀ ਹੈ: ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਲਈ ਜਾਣਕਾਰੀ ਪ੍ਰਕਾਸ਼ਨਾਂ ਵਿੱਚ ਅਲਬਰਟਾ OHS ਅਫਸਰਾਂ ਦੀ ਭੂਮਿਕਾ ਅਤੇ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਬਾਰੇ ਹੋਰ ਜਾਣੋ।

© 2025 ਅਲਬਰਟਾ ਸਰਕਾਰ | ਅਪ੍ਰੈਲ 2025 ਵਿੱਚ ਅਪਡੇਟ ਕੀਤਾ ਗਿਆ | LI045PUN

ਸਾਡੇ ਨਾਲ ਸੰਪਰਕ ਕਰੋ

OHS ਕੌਨਟੈਕਟ ਸੈਂਟਰ

ਅਲਬਰਟਾ ਟੋਲ-ਫ੍ਰੀ

- 1-866-415-8690

ਐਡਮੰਟਨ ਖੇਤਰ

- 780-415-8690

ਬੋਲੇ ਜਾਂ ਸੁਣਨ ਵਿੱਚ ਮੁਸ਼ਕਿਲ (TTY)

- 1-800-232-7215 (ਅਲਬਰਟਾ ਟੋਲ-ਫ੍ਰੀ)
- 780-427-9999 (ਐਡਮੰਟਨ ਖੇਤਰ)

ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਚਿੰਤਾਵਾਂ ਬਾਰੇ OHS ਨੂੰ ਸੂਚਿਤ ਕਰੋ

alberta.ca/file-complaint-online

OHS ਕੌਨਟੈਕਟ ਸੈਂਟਰ ਨੂੰ ਕਾਲ ਕਰੋ ਜੇ ਤੁਹਾਡੀਆਂ ਅਜਿਹੀਆਂ ਚਿੰਤਾਵਾਂ ਹਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਵਿਖੇ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਫੌਰੀ ਖਤਰਾ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ।

ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਦੀ ਘਟਨਾ ਦੀ ਰਿਪੋਰਟ OHS ਨੂੰ ਕਰੋ

alberta.ca/ohs-complaints-incidents

ਵੈੱਬਸਾਈਟ	OHS ਰਿਸੋਰਸ ਪੋਰਟਲ
alberta.ca/ohs	ohs-pubstore.labour.alberta.ca

OHS ਐਕਟ, ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ ਅਤੇ ਕੋਡ ਦੀਆਂ ਕਾਪੀਆਂ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰੋ

ਅਲਬਰਟਾ ਕਿੰਗ ਦਾ ਪ੍ਰਿੰਟਰ

alberta.ca/alberta-kings-printer

OHS

alberta.ca/ohs-act-regulation-code

ਵਧੇਰੇ ਜਾਣਕਾਰੀ ਲਈ

ਅਲਬਰਟਾ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰ ਕਮਿਸ਼ਨ

albertahumanrights.ab.ca

ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਵਿਖੇ ਘਰੇਲੂ ਹਿੰਸਾ (LI059)

ohs-pubstore.labour.alberta.ca/li059

ਈਂਧਣ ਅਤੇ ਕਨਵੀਨੀਐਂਸ ਸਟੋਰਾਂ ਲਈ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਗਾਈਡ: ਹਿੰਸਾ ਅਤੇ ਪਰੇਸ਼ਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੀ ਰੋਕਥਾਮ ਯੋਜਨਾ (BP031)

ohs-pubstore.labour.alberta.ca/bp031

ਈਂਧਣ ਲਈ ਪ੍ਰੀਪੇਅ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ (LI072)

ohs-pubstore.labour.alberta.ca/li072

ਖਤਰੇ ਦਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਅਤੇ ਨਿਯੰਤਰਣ: ਅਲਬਰਟਾ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆ ਲਈ ਇੱਕ ਹੈਂਡਬੁੱਕ (BP018)

ohs-pubstore.labour.alberta.ca/bp018

ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਕਮੇਟੀਆਂ ਅਤੇ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧੀ (LI060)

ohs-pubstore.labour.alberta.ca/li060

ਅਲਬਰਟਾ OHS ਅਫਸਰਾਂ ਦੀ ਭੂਮਿਕਾ ਅਤੇ ਡਿਊਟੀਆਂ (LI046)

ohs-pubstore.labour.alberta.ca/li046

ਹਿੰਸਾ ਅਤੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੀ ਰੋਕਥਾਮ ਯੋਜਨਾ (ਟੈਂਪਲੇਟ) (TMP005PUN)

ohs-pubstore.labour.alberta.ca/TMP005PUN

OHS ਨਿਰੀਖਣ ਵਿੱਚ ਕੀ ਉਮੀਦ ਕਰਨੀ ਹੈ: ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਲਈ ਜਾਣਕਾਰੀ (CI007PUN)

ohs-pubstore.labour.alberta.ca/CI007PUN

ਸਾਨੂੰ ਦੱਸੋ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਕੀ ਸੋਚਦੇ ਹੋ!

ਇਸ ਪ੍ਰਕਾਸ਼ਨ ਬਾਰੇ ਫੀਡਬੈਕ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਲਈ, ohs-pubstore.labour.ab.ca/LI045PUN 'ਤੇ ਜਾਓ ਅਤੇ "ਸਾਧਨਾਂ ਸੰਬੰਧੀ ਫੀਡਬੈਕ ਦਿਓ" 'ਤੇ ਕਲਿੱਕ ਕਰੋ। ਵਧੇਰੇ OHS ਸਾਧਨਾਂ ਲਈ, OHS ਰਿਸੋਰਸ ਪੋਰਟਲ 'ਤੇ ਜਾਓ।

© 2025 ਅਲਬਰਟਾ ਸਰਕਾਰ

ਇਹ ਸਮੱਗਰੀ ਸਿਰਫ ਜਾਣਕਾਰੀ ਲਈ ਹੈ। ਇਸ ਸਮੱਗਰੀ ਵਿਚ 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 ਗਰੰਟੀ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਨਾ ਕਰਾਉਨ, 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 *ਓਕੂਪੇਸ਼ਨਲ ਹੈਲਥ 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 ਵਿਚ 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, *ਟ੍ਰੇਡਮਾਰਕ 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 ਵਿਚ 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 ਲਾਇਸੰਸਸ਼ੁਦਾ ਤੀਜੀ-ਪਾਰਟੀ ਦੀ ਸਮੱਗਰੀ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੀਆਂ ਜੋ ਇਸ ਪ੍ਰਕਾਸ਼ਨ ਵਿਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ।

ਅਪੈਂਡਿਕਸ: ਹਿੰਸਾ ਅਤੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਰੋਕਥਾਮ ਯੋਜਨਾ (ਟੈਂਪਲੇਟ)

ਇਹ ਟੈਂਪਲੇਟ ਉਦਾਹਰਣ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਲਈ ਹੈ। MS Word ਸੰਸਕਰਣ ਦਾ ਇੱਕ ਲਿੰਕ ਜਿਸਨੂੰ ਤੁਸੀਂ ਆਪਣੇ ਕੰਮ ਅਤੇ ਕਾਰਜ ਸਾਈਟ ਲਈ ਅਨੁਕੂਲਿਤ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹੋ, ਪਿਛਲੇ ਪੰਨੇ 'ਤੇ "ਵਧੇਰੇ ਜਾਣਕਾਰੀ ਲਈ" ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਜੇ ਤੁਸੀਂ ਇਸ ਟੈਂਪਲੇਟ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਦੀ ਚੋਣ ਕਰਦੇ ਹੋ, ਤਾਂ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਓ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਇਸ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਕੰਮ ਅਤੇ ਕਾਰਜ ਸਾਈਟ 'ਤੇ ਅਨੁਕੂਲਿਤ ਕਰਦੇ ਹੋ। ਨੋਟ ਕਰੋ ਕਿ ਇਹ ਟੈਂਪਲੇਟ ਸਿਰਫ ਸੈਕਸ਼ਨ 390 (1), OHS ਕੋਡ ਦੀਆਂ ਲੋੜਾਂ ਨੂੰ ਸੰਬੋਧਿਤ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਕੋਡ ਦੇ ਭਾਗ 27 ਵਿੱਚ ਹੋਰ ਲੋੜਾਂ ਹਨ। ਇਹ ਸਿਫਾਰਸ਼ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਉਚਿਤ ਅਨੁਸਾਰ ਆਪਣੀ ਹਿੰਸਾ ਅਤੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨੀ ਰੋਕਥਾਮ ਯੋਜਨਾ ਵਿੱਚ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰੋ।

ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦਾ ਨਾਮ:

ਮਿਤੀ:

ਅਗਲੀ ਨਿਰਧਾਰਤ ਸਮੀਖਿਆ ਮਿਤੀ: *(ਵੱਧ ਤੋਂ ਵੱਧ ਤਿੰਨ ਸਾਲ.)*

ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਕਮੇਟੀ ਜਾਂ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧੀ ਜਿਸ ਨਾਲ ਸਲਾਹ-ਮਸ਼ਵਰਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ (ਜੇ ਕੋਈ ਹੈ): ਹਾਂ___ ਨਹੀਂ___ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ___

ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਕਾਮਿਆਂ ਨਾਲ ਸਲਾਹ-ਮਸ਼ਵਰਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ (ਜੇ ਕੋਈ ਕਮੇਟੀ ਜਾਂ ਨੁਮਾਇੰਦਾ ਨਹੀਂ ਹੈ): ਹਾਂ___ ਨਹੀਂ___ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ___

ਰੋਕਥਾਮ ਯੋਜਨਾ ਲਈ ਲੋੜੀਂਦੀ ਸਮੱਗਰੀ

ਉਹ ਉਪਾਅ ਜੋ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਹਿੰਸਾ ਅਤੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੇ ਖਤਰਿਆਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਜਾਂ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕਰਨ ਲਈ ਕਰੇਗਾ

(ਇਹਨਾਂ ਲਈ OHS ਕੋਡ ਦੇ ਭਾਗ 2 ਵਿੱਚ ਖਤਰੇ ਦੇ ਮੁਲਾਂਕਣ ਅਤੇ ਨਿਯੰਤਰਣ ਦੀਆਂ ਸਾਰੀਆਂ ਲੋੜਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ। ਜੇ ਤੁਸੀਂ ਇੱਕ ਈਂਧਣ ਰੀਟੇਲ ਆਊਟਲੈਟ ਜਾਂ ਕਨਵੀਨੀਐਂਸ ਸਟੋਰ ਹੋ, ਤਾਂ ਤੁਹਾਡੇ ਲਈ ਕੋਡ ਦੀ ਧਾਰਾ 392.2 ਵਿੱਚ ਲੋੜੀਂਦੇ ਨਿਯੰਤਰਣਾਂ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਨਾ ਵੀ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ।)

-
-

ਹਿੰਸਾ ਅਤੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤ ਜਾਣ **ਦੇ ਖਤਰਿਆਂ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਅਤੇ ਹੱਦ ਬਾਰੇ ਵਰਕਰਾਂ ਨੂੰ ਸੂਚਿਤ ਕਰਨ ਦੀਆਂ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਮੌਜੂਦ ਜਾਂ ਮੌਜੂਦ ਹੋ ਸਕਣ ਵਾਲੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਜਾਂ ਆਮ ਖਤਰਿਆਂ ਬਾਰੇ ਜਾਣਕਾਰੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ:**

-
-

ਹਿੰਸਾ ਅਤੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੀ ਰਿਪੋਰਟ ਕਰਨ ਦੀਆਂ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ:

(ਇਹਨਾਂ ਵਿੱਚ ਜਿੱਥੇ ਲੋੜ ਹੋਵੇ OHS ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 33 (1) ਦੇ ਤਹਿਤ ਲੋੜੀਂਦੀਆਂ ਘਟਨਾਵਾਂ ਦੀ ਰਿਪੋਰਟ ਕਰਨ ਦੀਆਂ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ ਸ਼ਾਮਲ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ।)

-
-

ਸ਼ਿਕਾਇਤਾਂ ਅਤੇ ਹਿੰਸਾ ਅਤੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੀਆਂ ਘਟਨਾਵਾਂ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰਨ ਲਈ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ:

(ਇਹਨਾਂ ਵਿੱਚ ਤੁਹਾਡੀ ਅੰਦਰੂਨੀ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਨਿਪਟਾਰਾ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ OHS ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 33 (6) (a) ਤੋਂ (c) ਦੀਆਂ ਜਾਂਚ ਲੋੜਾਂ ਸ਼ਾਮਲ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ।)

-
-

© 2025 ਅਲਬਰਟਾ ਸਰਕਾਰ | ਅਪ੍ਰੈਲ 2025 ਵਿੱਚ ਅਪਡੇਟ ਕੀਤਾ ਗਿਆ | LI045PUN

ਕਿਸੇ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਜਾਂ ਘਟਨਾ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਸਾਰੀਆਂ ਧਿਰਾਂ ਦੀ ਗੁਪਤਤਾ ਦੀ ਰੱਖਿਆ ਕਰਨ ਦੀਆਂ ਵਿਵਸਥਾਵਾਂ, ਸਿਵਾਏ ਜਿੱਥੇ ਖੁਲਾਸਾ ਜਾਂ ਤਾਂ ਕਾਨੂੰਨ ਦੁਆਰਾ ਲੋੜੀਂਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਜਾਂ ਘਟਨਾ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰਨ ; ਸੁਧਾਰਾਤਮਕ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਨ; ਜਾਂ ਜਾਂਚ ਦੇ ਨਤੀਜਿਆਂ ਅਤੇ ਕੀਤੀ ਗਈ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸੁਧਾਰਾਤਮਕ ਕਾਰਵਾਈ ਬਾਰੇ ਸ਼ਾਮਲ ਧਿਰਾਂ ਨੂੰ ਸੂਚਿਤ ਕਰਨ ਲਈ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ:

-
-

ਇਹ ਫਾਰਮ ਕੇਵਲ ਉਦਾਹਰਨ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਲਈ ਹੈ। ਇਕੱਲੇ ਇਸ ਫਾਰਮ ਨੂੰ ਭਰਨ ਦਾ ਮਤਲਬ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀਂ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰ ਰਹੇ ਹੋ। ਇਹ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਅਤੇ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਆਪਣੀ ਕਾਰਜ ਸਾਈਟ ਦੇ ਵਿਲੱਖਣ ਹਾਲਾਤਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਇਸ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ ਨੂੰ ਅਨੁਕੂਲਿਤ ਕਰੋ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਇਹ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ ਨਾ ਸਿਰਫ ਪੂਰਾ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ, ਬਲਕਿ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਵਰਤਿਆ ਜਾਵੇ, ਸੰਚਾਰਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ ਅਤੇ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ।. ਇਸ ਫਾਰਮ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਨਾਲ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਿੱਧੇ ਜਾਂ ਅਸਿੱਧੇ ਨੁਕਸਾਨ ਲਈ ਨਾ ਤਾਂ ਕ੍ਰਾਊਨ, ਨਾ ਹੀ ਇਸਦੇ ਏਜੰਟ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਾਂ ਠੇਕੇਦਾਰ, ਤੁਹਾਡੇ ਪ੍ਰਤੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰ ਹੋਣਗੇ।

© 2025 ਅਲਬਰਟਾ ਸਰਕਾਰ | ਅਪ੍ਰੈਲ 2025 ਵਿੱਚ ਅਪਡੇਟ ਕੀਤਾ ਗਿਆ | LI045PUN