

ਕਾਰਜਸਥਾਨ ਉੱਤੇ ਬਦਲਾ ਲਏ ਜਾਣ ਦੀ ਘਟਨਾ ਦਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਨਾ

ਬਦਲਾ ਲੈਣ ਨੂੰ ਸਥਾਪਿਤ ਕਰਨ ਦੇ 4 ਲੋੜੀਂਦੇ ਤੱਤ	ਕਾਰਜਸਥਾਨ ਉੱਤੇ ਬਦਲਾ ਲੈਣ ਲਈ ਦੀ ਕਿਸੇ ਘਟਨਾ ਦਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਨ ਲਈ ਤੱਥ ਲੱਭਣ ਵਾਲੇ ਪ੍ਰਸ਼ਨ
ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਗਤੀਵਿਧੀ ਬਦਲਾ ਲੈਣ ਤੋਂ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਰਹਿਣ ਲਈ, ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੇ ਅਧਿਕਾਰ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ।	ਕੌਣ: ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਗਤੀਵਿਧੀ ਵਿੱਚ ਕੌਣ ਸ਼ਾਮਿਲ ਹੈ? ਕਿਹੜੀ: ਕਿਹੜੀ ਖਾਸ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਗਤੀਵਿਧੀ ਸ਼ਾਮਲ ਸੀ? ਕਿੱਥੇ: ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਗਤੀਵਿਧੀ ਕਿੱਥੇ ਹੋਈ? ਕਦੋਂ: ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਗਤੀਵਿਧੀ ਕਦੋਂ ਹੋਈ? ਚਿੰਤਾ ਕਦੋਂ ਸੂਚਿਤ ਕੀਤੀ ਗਈ? ਕਿਉਂ: ਵਿਅਕਤੀ ਇਸ ਕੰਮ ਵਿਚ ਕਿਉਂ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਇਆ ਸੀ? ਕਿਹੜੀ ਗੱਲ ਨੇ ਇਸ ਨੂੰ ਪ੍ਰੇਰਿਤ ਕੀਤਾ? ਸ਼ਿਕਾਇਤਕਰਤਾ ਨੂੰ ਕਿਉਂ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਹੋਇਆ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਚਿੰਤਾ ਇੱਕ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਗਤੀਵਿਧੀ ਸੀ? ਕਿਵੇਂ: ਚਿੰਤਾ ਕਿਵੇਂ ਸੂਚਿਤ ਕੀਤੀ ਗਈ? (ਈਮੇਲ, ਵਿਅਕਤੀਗਤ, ਟੈਕਸਟ ਸੁਨੇਹਾ) ਇਮੀਗ੍ਰੇਸ਼ਨ ਸਬੰਧੀ ਖ਼ਤਰਾ: ਕੀ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਸਹਿਯੋਗੀ ਨੇ ਇਮੀਗ੍ਰੇਸ਼ਨ ਸਬੰਧੀ ਖ਼ਤਰਾ ਹੋਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਕਿਸੇ ਗੈਰਕਾਨੂੰਨੀ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਅਭਿਆਸਾਂ (ਤਨਖਾਹ ਕੱਟਣਾ, ਸੁਰੱਖਿਆ ਸਬੰਧੀ ਉਲੰਘਣਾ, ਆਦਿ) ਦੀ ਰਿਪੋਰਟ ਕੀਤੀ ਸੀ? ਕੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕਿਸੇ ਵੀ ਜਾਂਚ ਵਿਚ ਹਿੱਸਾ ਲੈਣ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਏਜੰਸੀ ਕੋਲ ਸ਼ਿਕਾਇਤਾਂ ਦਾਇਰ ਕਰਨ ਵਿਚ ਸ਼ਾਮਲ ਸੀ?
ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਸਬੰਧੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਿੱਧੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਗਤੀਵਿਧੀ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੇ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧੀ ਦੁਆਰਾ ਜਾਣਕਾਰੀ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ।	ਕੌਣ: ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਗਤੀਵਿਧੀ ਬਾਰੇ ਕੌਣ ਜਾਣਦਾ ਸੀ? ਕਿਹੜੇ: ਕਿਹੜੇ ਸਬੂਤ ਮੌਜੂਦ ਹਨ ਕਿ ਕਿਸੇ ਨੂੰ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਗਤੀਵਿਧੀ ਬਾਰੇ ਪਤਾ ਸੀ? ਕਿੱਥੇ: ਸਬੂਤ ਕਿੱਥੇ ਮੌਜੂਦ ਹਨ? (ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਾਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੇ ਕਬਜ਼ੇ ਵਿੱਚ, ਈਮੇਲ, ਕਿਸੇ ਦਾ ਫੋਨ) ਕਦੋਂ: ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਗਤੀਵਿਧੀ ਬਾਰੇ ਕਦੋਂ ਪਤਾ ਲੱਗਿਆ? ਕਿਉਂ: ਉਹ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਗਤੀਵਿਧੀ ਬਾਰੇ ਕਿਉਂ ਜਾਣੂ ਹੋਣਗੇ? (ਕੀ ਉਸ ਜਾਣਕਾਰੀ ਨੂੰ ਜਾਣਨਾ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਹੈ?) ਕਿਵੇਂ: ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਗਤੀਵਿਧੀ ਬਾਰੇ ਕਿਵੇਂ ਪਤਾ ਲੱਗਿਆ? ਇਮੀਗ੍ਰੇਸ਼ਨ ਸਬੰਧੀ ਖ਼ਤਰਾ: ਕੀ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਇਮੀਗ੍ਰੇਸ਼ਨ ਸਥਿਤੀ ਬਾਰੇ ਪਤਾ ਸੀ ਜਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਜਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਪਰਿਵਾਰਕ ਮੈਂਬਰ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਦਾ ਅਦਾਜ਼ਾ ਲਗਾ ਲਿਆ ਸੀ? ਕੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਪਰਿਵਾਰਕ ਮੈਂਬਰ ਦੀ ਇਮੀਗ੍ਰੇਸ਼ਨ ਸਥਿਤੀ ਜਾਂ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ਾਂ ਬਾਰੇ ਕੋਈ ਟਿੱਪਣੀਆਂ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸਨ?
ਗਲਤ ਕਾਰਵਾਈ ਕਿਸੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੁਆਰਾ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਗਤੀਵਿਧੀ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣ ਲਈ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਕੀਤੀ ਗਈ ਨਕਾਰਾਤਮਕ ਕਾਰਵਾਈ।	ਕੌਣ: ਗਲਤ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਨ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਕੌਣ ਸੀ? (ਨਾਮ ਅਤੇ ਨੌਕਰੀ ਦਾ ਅਹੁਦਾ) ਕਿਹੜੀ: ਕਿਹੜੀ(ਆਂ) ਪ੍ਰਤੀਬੁਲ ਕਿਰਿਆ(ਆਂ) ਕੀਤੀ(ਆਂ) ਗਈ(ਆਂ)? ਕਿੱਥੇ: ਗਲਤ ਕਾਰਵਾਈ ਕਿੱਥੇ ਹੋਈ? (ਦਫਤਰ ਦੀ ਬਿਲਡਿੰਗ, ਨਿਜੀ ਦਫਤਰ, ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਮੀਟਿੰਗ, ਵਰਚੁਅਲ ਮੀਟਿੰਗ ਜਾਂ ਫੋਨ ਗੱਲਬਾਤ ਵਿੱਚ) ਕਦੋਂ: ਪ੍ਰਤੀਬੁਲ ਕਿਰਿਆ(ਆਂ) ਕਦੋਂ ਕੀਤੀ(ਆਂ) ਗਈ(ਆਂ)? ਘਟਨਾਵਾਂ ਦੀ ਸਮਾਂ ਰੇਖਾ ਵਿੱਚ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਗਤੀਵਿਧੀ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਗਲਤ ਕਾਰਵਾਈ ਕਦੋਂ ਹੋਈ? ਕਿਵੇਂ: ਗਲਤ ਕਾਰਵਾਈ ਬਾਰੇ ਕਿਵੇਂ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਸੀ? (ਫੋਨ ਕਾਲ, ਈਮੇਲ, ਟੈਕਸਟ, ਪੱਤਰ, ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਜਾਂ ਵਰਚੁਅਲ ਮੀਟਿੰਗ) ਇਮੀਗ੍ਰੇਸ਼ਨ ਸਬੰਧੀ ਖ਼ਤਰਾ: ਕੀ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੇ ਇਮੀਗ੍ਰੇਸ਼ਨ ਅਥਾਰਟੀਆਂ ਨਾਲ ਸੰਪਰਕ ਕਰਨ ਦੀ ਧਮਕੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਸੰਪਰਕ ਕੀਤਾ? ਕੀ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੇ ਅਜਿਹੇ ਕਿਸੇ ਸਮੇਂ ਜਾਂ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਇਮੀਗ੍ਰੇਸ਼ਨ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ਾਂ ਦੀ ਬੇਨਤੀ ਕੀਤੀ ਜਾਂ ਮੁੜ ਤਸਦੀਕ ਕੀਤੀ ਜਿਸਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਨਹੀਂ ਸੀ?
ਕਾਰਨ ਅਧੀਨ ਸੰਬੰਧ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਗਤੀਵਿਧੀ ਅਤੇ ਪ੍ਰਤੀਬੁਲ ਕਿਰਿਆ ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਇੱਕ ਕਾਰਨ ਅਧੀਨ ਲਿੰਕ ਲਾਜ਼ਮੀ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।	ਕੌਣ: ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਗਤੀਵਿਧੀ ਬਾਰੇ ਕੌਣ ਜਾਣਦਾ ਸੀ? ਗਲਤ ਕਾਰਵਾਈ ਕਿਸ ਨੇ ਕੀਤੀ? ਕਿਹੜੇ: ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਪ੍ਰਤੀਬੁਲ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਜਾਇਜ਼ ਠਹਿਰਾਉਣ ਲਈ ਕਿਹੜੇ ਕਾਰਨ ਪੇਸ਼ ਕਰੇਗਾ? ਕਦੋਂ: ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਗਤੀਵਿਧੀ ਕਦੋਂ ਹੋਈ? ਕਿੰਨਾ: ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਗਤੀਵਿਧੀ ਅਤੇ ਪ੍ਰਤੀਬੁਲ ਕਾਰਵਾਈ ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਕਿੰਨਾ ਸਮਾਂ ਲੰਘ ਗਿਆ ਹੈ? ਇਮੀਗ੍ਰੇਸ਼ਨ ਸਬੰਧੀ ਖ਼ਤਰਾ: ਕੀ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੇ ਇਮੀਗ੍ਰੇਸ਼ਨ ਅਥਾਰਟੀਆਂ ਨਾਲ ਸੰਪਰਕ ਕਰਨ ਦੀ ਧਮਕੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਸੰਪਰਕ ਕੀਤਾ? ਕੀ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੇ ਅਜਿਹੇ ਕਿਸੇ ਸਮੇਂ ਜਾਂ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਇਮੀਗ੍ਰੇਸ਼ਨ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ਾਂ ਦੀ ਬੇਨਤੀ ਕੀਤੀ ਜਾਂ ਮੁੜ ਤਸਦੀਕ ਕੀਤੀ ਜਿਸਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਨਹੀਂ ਸੀ?

ਕਾਰਜਸਥਾਨ ਉੱਤੇ ਬਦਲਾ ਲਏ ਜਾਣ ਦੀ ਘਟਨਾ ਦਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਨਾ

