

**GREATER MANCHESTER  
GOOD  
EMPLOYMENT  
CHARTER**

**ਗ੍ਰੇਟਰ ਮੈਨਚੈਸਟਰ ਚੰਗੇ  
ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦਾ ਚਾਰਟਰ**

ਅਨੁਵਾਦ ਲਈ ਸੰਖੇਪ ਦਸਤਾਵੇਜ਼

Supported by



**GMCA** GREATER  
MANCHESTER  
COMBINED  
AUTHORITY

**ANDY BURNHAM**  
MAYOR OF  
GREATER  
MANCHESTER

## ਦਸਤਾਵੇਜ਼ ਬਾਰੇ ਸੰਖੇਪ ਜਾਣਕਾਰੀ ਅਤੇ ਉਦੇਸ਼

ਇਹ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ ਗ੍ਰੇਟਰ ਮੈਨਚੈਸਟਰ ਚੰਗਾ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਚਾਰਟਰ (Greater Manchester Good Employment Charter) ਪੇਸ਼ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਇਸ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ਾਂ, ਪੱਧਰਾਂ, ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾਵਾਂ ਅਤੇ ਅੰਦੋਲਨ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣ ਦੀ ਇੱਛਾ ਰੱਖਣ ਵਾਲੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਲਈ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੀ ਰੂਪ ਰੇਖਾ ਦਿੰਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਫਿਰ ਸਪੋਰਟਰਾਂ ਵਜੋਂ ਸਾਈਨ-ਅੱਪ ਕਰਨ ਅਤੇ ਬਾਅਦ ਵਿੱਚ ਚਾਰਟਰ ਦੇ ਮੈਂਬਰ ਬਣਨ ਦੀ ਇੱਛਾ ਰੱਖਣ ਵਾਲੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਲਈ ਸਪੋਰਟਰ ਪ੍ਰਤਿਬੱਧਤਾ ਅਤੇ ਮੈਂਬਰਸ਼ਿਪ ਮਾਪਦੰਡ (Supporter Commitment and Membership Criteria) ਨੂੰ ਕਵਰ ਕਰਦਾ ਹੈ।

## ਗ੍ਰੇਟਰ ਮੈਨਚੈਸਟਰ ਚੰਗੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦਾ ਚਾਰਟਰ

ਗ੍ਰੇਟਰ ਮੈਨਚੈਸਟਰ ਚੰਗੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦਾ ਚਾਰਟਰ ਇੱਕ ਸਵੈ-ਇੱਛੁਕ ਮੈਂਬਰਸ਼ਿਪ ਅਤੇ ਮੁਲਾਂਕਣ ਸਕੀਮ ਹੈ ਜੋ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਸਮੂਹ ਹੋ ਰਹੀ ਅਤੇ ਉਤਪਾਦਕ ਅਰਥ-ਵਿਵਸਥਾ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਤਰੱਕੀ ਅਤੇ ਵਿਕਾਸ ਕਰਨ ਦੇ ਮੌਕੇ ਦੇਣ ਅਤੇ ਚੰਗੀਆਂ ਨੌਕਰੀਆਂ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਸਹਾਇਤਾ ਲਈ ਬਣਾਈ ਗਈ ਹੈ। ਚਾਰਟਰ ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਸਾਰੇ GM ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਵਿੱਚ ਆਕਾਰ, ਖੇਤਰ ਜਾਂ ਭੂਗੋਲ ਦੀ ਪਰਵਾਹ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਮਿਆਰਾਂ ਵਿੱਚ ਸੁਧਾਰ ਕਰਨਾ ਹੈ। ਚਾਰਟਰ ਵਿੱਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ, ਸਪੋਰਟਰਾਂ, ਮੈਂਬਰਾਂ ਅਤੇ ਐਡਵੋਕੇਟਾਂ ਦੀ ਸ਼ਮੂਲੀਅਤ ਦੇ ਤਿੰਨ ਪੱਧਰ ਹਨ।

ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਚਾਰਟਰ ਨਾਲ ਸਾਈਨ-ਅੱਪ ਕਰਨ ਲਈ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ - ਚੰਗੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਤੀ ਸਪੱਸ਼ਟ ਬਾਹਰੀ ਪ੍ਰਤਿਬੱਧਤਾ ਕਰਨੀ, ਸਾਥੀ ਤੋਂ ਸਾਥੀ (peer-to-peer) ਸਹਾਇਤਾ ਦੇ ਸਪੋਰਟਰਾਂ ਦੇ ਨੈੱਟਵਰਕ, ਪ੍ਰੋਗਰਾਮਾਂ ਅਤੇ ਵੈਬੀਨਾਰਾਂ ਅਤੇ ਲਗਾਤਾਰ ਵੱਧ ਰਹੇ ਸਰੋਤਾਂ, ਜੋ ਕਿ ਚਾਰਟਰ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਚੰਗੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀਆਂ ਸੱਤ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾਵਾਂ ਵਿੱਚ ਸੁਧਾਰ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਦੀ ਮਦਦ ਕਰਦੇ ਹਨ: ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਕੰਮ, ਲਚਕਦਾਰ ਕੰਮ, ਅਸਲ ਜੀਬਨ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਤਨਖਾਹ, ਸ਼ਮੂਲੀਅਤ ਅਤੇ ਆਵਾਜ਼, ਭਰਤੀ, ਲੋਕ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਅਤੇ ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਤੰਦਰੁਸਤੀ, ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨੀ।

ਚਾਰਟਰ ਮੰਨਦਾ ਹੈ ਕਿ ਚੰਗਾ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਇੱਕ ਯਾਤਰਾ ਹੈ, ਮੰਜ਼ਿਲ ਨਹੀਂ। ਇਹ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਦੀ ਸਹਾਇਤਾ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਉਹ ਆਪਣੀ ਯਾਤਰਾ ਵਿੱਚ ਜਿੱਥੇ ਵੀ ਹੋਣ - ਭਾਵੇਂ ਇਹ ਮਿਆਰ ਵਧਾਉਣ ਲਈ ਵਚਨਬੱਧ ਹੋਣਾ, ਚੰਗਾ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿਕਸਤ ਕਰਨ, ਵਿਹਾਰਾਂ ਨੂੰ ਅੱਗੇ ਵਧਾਉਣ, ਜਾਂ ਦੂਜਿਆਂ ਨੂੰ ਵੀ ਅਜਿਹਾ ਕਰਨ ਲਈ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰਨਾ ਹੋਵੇ।

### ਵਚਨਬੱਧਤਾ ਕਰੋ

ਇੱਕ ਲਿਖਤੀ ਵਚਨਬੱਧਤਾ ਦੇ ਕੇ ਚਾਰਟਰ ਦੇ ਸਪੋਰਟਰ ਬਣੋ, ਜੋ ਇਹ ਦਰਸਾਉਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਚੰਗੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀਆਂ ਸੱਤ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾਵਾਂ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਤੁਹਾਡੇ ਵਿਹਾਰ ਇਸ ਸਮੇਂ ਕਿੱਥੇ ਹਨ ਅਤੇ ਤੁਹਾਡੀ ਸੁਧਾਰ ਕਰਨ ਦੀ ਕੀ ਯੋਜਨਾ ਹੈ। ਇੱਕ ਸਪੋਰਟਰ ਵਜੋਂ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣ ਲਈ ਤੁਹਾਨੂੰ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾਵਾਂ ਦੇ ਸਾਰੇ ਮਾਪਦੰਡਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੀ, ਪਰ ਤੁਹਾਨੂੰ ਸਾਰਿਆਂ ਵਿੱਚ ਵਿਹਾਰਾਂ ਨੂੰ ਬਿਹਤਰ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਵਚਨਬੱਧ ਜ਼ਰੂਰ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

### ਵਿਕਸਿਤ ਕਰੋ

ਚੰਗੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਤੱਤਾਂ ਨਾਲ ਜਾਣ-ਪਛਾਣ ਕਰਾਉਣ, ਵਿਹਾਰਕ ਅਤੇ ਅਸਾਨੀ ਨਾਲ ਲਾਗੂ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਫਾਇਦਿਆਂ ਬਾਰੇ ਸਿੱਖਿਆ ਦੇਣ, ਅਤੇ ਨਵੀਨਤਾਕਾਰੀ ਵਿਹਾਰ ਅਤੇ ਸਾਬਤ ਕੀਤੇ ਲਾਭਾਂ ਨਾਲ ਪ੍ਰੇਰਿਤ ਕਰਨ ਦੇ ਟੀਚਿਆਂ ਵਾਲੇ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮਾਂ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋ ਕੇ ਚਾਰਟਰ ਦੇ ਸਪੋਰਟਰਾਂ ਦੇ ਨੈੱਟਵਰਕ ਨਾਲ ਜੁੜੋ। ਪੂਰੇ GM ਦੇ ਸਪੋਰਟਰਾਂ ਲਈ ਉਪਲਬਧ ਸਰੋਤਾਂ ਅਤੇ ਸਹਾਇਤਾ ਸੇਵਾਵਾਂ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ ਕੇ, ਜੋ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਦੇ ਆਕਾਰ, ਖੇਤਰ ਜਾਂ ਸਥਾਨ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਤਿਆਰ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਹਨ, ਚਾਰਟਰ ਦੀਆਂ ਸਾਰੀਆਂ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾਵਾਂ ਵਿੱਚ ਬਿਹਤਰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰੋ।

### ਵਧਾਓ

ਸਾਰੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਆਪਣੀ ਯਾਤਰਾ ਦੀ ਸ਼ੁਰੂਆਤ ਇੱਕ ਸਪੋਰਟਰ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਫਿਰ ਉਹ ਚੰਗੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀਆਂ ਸਾਰੀਆਂ ਸੱਤ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾਵਾਂ ਦੇ ਨਿਯਤ ਮਾਪਦੰਡਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰ ਕੇ ਮੈਂਬਰ ਦੇ ਰੁਤਬੇ 'ਤੇ ਜਾ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਜਦ ਕਿ ਮੈਂਬਰਸ਼ਿਪ ਦੇ ਮਾਪਦੰਡਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨਾ ਚੰਗੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਅਭਿਆਸਾਂ ਦਾ ਸਬੂਤ ਹੈ, ਇਹ ਯਾਤਰਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਮੈਂਬਰਾਂ ਤੋਂ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾਵਾਂ ਵਿੱਚ ਵਿਹਾਰਾਂ ਨੂੰ ਉੱਚਾ ਚੁੱਕਣ ਦੀ ਉਮੀਦ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਨਵੇਂ ਮੈਂਬਰਾਂ ਨੂੰ ਚਾਰਟਰ ਯੂਨਿਟ ਦੁਆਰਾ ਅੱਗੇ ਰੱਖਿਆ ਜਾਵੇਗਾ।

### ਸਲਾਹਕਾਰ

ਵਿਅਕਤੀ ਇੱਕ ਸਲਾਹਕਾਰ ਸਮਰੱਥਾ ਵਿੱਚ ਚੰਗੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀਆਂ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾਵਾਂ ਵਿੱਚ ਆਪਣੀ ਮੁਹਾਰਤ ਨੂੰ ਸਾਂਝਾ ਕਰਕੇ ਅਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਨਾਲ ਜੁੜ ਕੇ ਪੂਰੇ GM ਵਿੱਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਮਿਆਰਾਂ ਨੂੰ ਬਿਹਤਰ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਚਾਰਟਰ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਦਾ ਸਮਰਥਨ ਕਰਕੇ ਵਿਅਕਤੀ ਚਾਰਟਰ ਦੇ ਐਡਵੋਕੇਟ ਬਣ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਐਡਵੋਕੇਟ ਕਿਸੇ ਵੀ ਅਕਾਰ, ਸੈਕਟਰ ਜਾਂ ਸਥਾਨ ਦੇ ਸੰਗਠਨਾਂ ਤੋਂ ਆਉਣਗੇ।

## ਚਾਰਟਰ ਸਮਰਥਕ ਦੀ ਪ੍ਰਤਿਬੱਧਤਾ

ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤੀਆਂ ਵਚਨਬੱਧਤਾਵਾਂ ਚੰਗੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀਆਂ ਸੱਤ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾਵਾਂ ਵਿੱਚ ਚਾਰਟਰ ਦੇ ਸਪੋਰਟਰ ਤੋਂ ਉਮੀਦ ਕੀਤੇ ਜਾਂਦੇ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮਾਪਦੰਡ ਨਿਯਤ ਕਰਦੀਆਂ ਹਨ। ਚਾਰਟਰ ਦੇ ਸਪੋਰਟਰਾਂ ਵਿੱਚ ਤਰੱਕੀ ਕਰਨ, ਵਿਕਾਸ ਕਰਨ ਅਤੇ ਸਾਡੀ ਪ੍ਰਫੁੱਲਤ ਹੋ ਰਹੀ ਖੇਤਰੀ ਅਰਥ-ਵਿਵਸਥਾ ਵਿੱਚ ਯੋਗਦਾਨ ਪਾਉਣ ਵਿੱਚ ਲੋਕਾਂ ਦੀ ਮਦਦ ਕਰਨ ਦੇ ਅਸਲ ਮੌਕਿਆਂ ਨਾਲ ਸਾਰਿਆਂ ਲਈ ਚੰਗੀ ਨੌਕਰੀਆਂ ਪੈਦਾ ਕਰਨ ਦੀ ਸਾਂਝੀ ਤਾਅਬ ਹੁੰਦੀ ਹੈ।

ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਤੋਂ ਉਮੀਦ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਚੰਗੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀਆਂ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾਵਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਆਪਣੇ ਵਿਹਾਰਾਂ ਨੂੰ ਬਿਹਤਰ ਬਣਾਉਣ ਵਿੱਚ ਪੂਰੀ ਸਹਾਇਤਾ ਕਰਨਗੇ ਅਤੇ ਕੰਮ ਕਰਨਗੇ – ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾਵਾਂ ਦੱਸਦੀਆਂ ਹਨ ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦਾ ਚੰਗਾ ਵਿਹਾਰ, ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸ਼ਮੂਲੀਅਤ ਅਤੇ ਚੰਗਾ ਅਤੇ ਨਿਰਪੱਖ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਕਿਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦਾ ਦਿਖਾਈ ਦਿੰਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਗਤੀਸ਼ੀਲ ਹਨ ਅਤੇ ਜਿਵੇਂ-ਜਿਵੇਂ ਹੋਰ ਸੰਗਠਨ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣਗੇ ਅਤੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਤਰੀਕਿਆਂ ਨੂੰ ਮਾਨਤਾ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਵਿਕਸਿਤ ਹੁੰਦੇ ਜਾਣਗੇ।

### ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਕੰਮ ਨੂੰ ਵਧਾਉਣਾ

ਅਸੀਂ ਆਪਣੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੇ ਘੰਟਿਆਂ ਬਾਰੇ ਸਪੱਸ਼ਟਤਾ ਦੇਣ ਅਤੇ ਅਸੁਰੱਖਿਅਤ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਬੇਲੋੜੀਂਦੇ ਰੂਪਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਨਾ ਕਰਨ ਪ੍ਰਤੀ ਵਚਨਬੱਧ ਹਾਂ, ਤਾਂ ਜੋ ਉਹਨਾਂ ਕੋਲ ਆਪਣੀ ਆਮਦਨੀ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਵਧੇਰੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਹੋਵੇ ਅਤੇ ਆਪਣੀਆਂ ਕੰਮ ਅਤੇ ਗੈਰ-ਕੰਮ ਪ੍ਰਤਿਬੱਧਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਅਸਾਨੀ ਨਾਲ ਪ੍ਰਬੰਧਿਤ ਕਰ ਸਕਣ।

### ਲਚਕਦਾਰ ਕੰਮ ਨੂੰ ਵਧਾਉਣਾ

ਅਸੀਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਜਿੱਥੇ ਵੀ ਸੰਭਵ ਹੋਵੇ ਲਚਕੀਲੇ ਢੰਗ ਨਾਲ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦਾ ਮੌਕਾ ਦੇਵਾਂਗੇ, ਮੌਕੇ ਦੀ ਵਧੇਰੇ ਸਮਾਨਤਾ ਮੁਹੱਈਆ ਕਰਾਂਗੇ, ਇੱਕ ਵਧੇਰੇ ਵਿਵਿਧ ਅਤੇ ਸ਼ਮੂਲੀਅਤ ਵਾਲਾ ਕਾਰਜ-ਸਥਾਨ ਤਿਆਰ ਕਰਾਂਗੇ ਅਤੇ ਸਾਡੇ ਕਾਰਜਬਲ ਦੇ ਹੁਨਰਾਂ ਅਤੇ ਪ੍ਰਤਿਭਾਵਾਂ ਦੀ ਬਿਹਤਰ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਆਪਣੀ ਸਹਾਇਤਾ ਕਰਾਂਗੇ।

### ਅਸਲ ਜੀਵਨ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨ ਵੱਲ ਕੰਮ ਕਰਨਾ

ਇਸ ਲਈ ਸਾਡੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜੀਵਨ ਦੇ ਵਧੀਆ ਮਿਆਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰ ਸਕਣ ਅਤੇ ਅਸੀਂ, ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਵਜੋਂ, ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਬਣਾਏ ਰੱਖਣ ਅਤੇ ਜੋੜਨ ਦੇ ਬਿਹਤਰ ਨਤੀਜਿਆਂ ਤੋਂ ਲਾਭ ਲੈ ਸਕੀਏ, ਅਤੇ ਇਸ ਤੋਂ ਮਿਲਣ ਵਾਲੀਆਂ ਬਚਤਾਂ ਦੇ ਨਾਲ, ਅਸੀਂ ਲਿਵਿੰਗ ਵੇਜ ਫਾਊਂਡੇਸ਼ਨ (Living Wage Foundation) ਦੁਆਰਾ ਸਿਫਾਰਸ਼ ਕੀਤੇ ਪੱਧਰ 'ਤੇ ਨਿਯਤ ਕੀਤੀ ਗਈ ਅਸਲ ਜੀਵਨ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਤਨਖਾਹ ਅਦਾ ਕਰਾਂਗੇ ਜਾਂ ਇਸਦੇ ਵੱਲ ਵਧਣ ਲਈ ਕੰਮ ਕਰਾਂਗੇ।

### ਕਾਰਜ ਸਥਾਨ 'ਤੇ ਸ਼ਮੂਲੀਅਤ ਅਤੇ ਆਵਾਜ਼ ਵਿੱਚ ਸੁਧਾਰ ਕਰਨਾ

ਤਾਂ ਜੋ ਸਾਡਾ ਸਟਾਫ ਸਾਡੇ ਸੰਗਠਨ ਦੀ ਦਿਸ਼ਾ ਅਤੇ ਸਫਲਤਾ ਵਿੱਚ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਯੋਗਦਾਨ ਪਾ ਸਕੇ ਅਤੇ ਆਪਣੀਆਂ ਭੂਮਿਕਾਵਾਂ ਨੂੰ ਆਕਾਰ ਦੇ ਸਕੇ, ਜਿੱਥੇ ਮਾਨਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਟ੍ਰੇਡ ਯੂਨੀਅਨਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਸਮੂਹਕ ਅਵਾਜ਼ ਨੂੰ ਪ੍ਰਗਟ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਸਹਾਇਤਾ ਕਰਦੀਆਂ ਹਨ, ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸ਼ਮੂਲੀਅਤ ਦੀ ਗਤੀਵਿਧੀ ਨੂੰ ਅੱਗੇ ਵਧਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਸੰਬੰਧਿਤ ਪੇਸ਼ੇਵਰ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਤੋਂ ਸਮਰਥਨ ਮਿਲਦਾ ਹੈ।

### ਭਰਤੀ ਦੇ ਸ਼ਾਨਦਾਰ ਵਿਹਾਰ ਵਿਕਸਿਤ ਕਰਨੇ

ਤਾਂ ਜੋ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਅਸੀਂ ਪਾਰਦਰਸ਼ੀ, ਸਭ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਨ ਵਾਲੀਆਂ ਅਤੇ ਨਿਰਪੱਖ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ ਰਾਹੀਂ, ਸਕੂਲਾਂ, ਅਗਲੇਰੀ ਸਿੱਖਿਆ ਅਤੇ ਉੱਚ ਸਿੱਖਿਆ ਮੁਹੱਈਆ ਕਰਨ ਵਾਲੀਆਂ ਅਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮਾਂ ਦੇ ਨਾਲ ਜੁੜ ਕੇ ਸਾਰੇ ਗ੍ਰੇਟਰ ਮੈਨਚੈਸਟਰ ਦੇ ਭਾਈਚਾਰਿਆਂ ਦਾ ਪੂਰਾ ਲਾਭ ਉਠਾ ਸਕੀਏ, ਅਤੇ ਇਹ ਪੱਕਾ ਕਰ ਸਕੀਏ ਕਿ ਸਾਡੇ ਸਟਾਫ ਕੋਲ ਨਿਰੰਤਰ ਵਿਕਾਸ ਕਰਨ ਅਤੇ ਆਪਣੇ ਹੁਨਰ ਅਤੇ ਤਜਰਬਿਆਂ ਨੂੰ ਵਰਤਣ ਦੇ ਮੌਕੇ ਹੋਣ।

### ਲੋਕਾਂ ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਵਿੱਚ ਸੁਧਾਰ

ਅਸੀਂ ਆਪਣੇ ਸਾਰੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਕਦਰ ਕਰਦੇ ਹਾਂ ਅਤੇ ਨਿਰਪੱਖ ਅਤੇ ਸਭ ਤੋਂ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਾਰਜ ਸਥਾਨ ਵਿਕਸਿਤ ਕਰਾਂਗੇ, ਮੈਨੇਜਰਾਂ ਸਮੇਤ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਸਿਖਲਾਈ ਅਤੇ ਵਿਕਾਸ ਵਿੱਚ ਨਿਵੇਸ਼ ਕਰਾਂਗੇ, ਅਤੇ ਇਹ ਪੱਕਾ ਕਰਨ ਲਈ ਸਟਾਫ ਨੂੰ ਪ੍ਰੇਰਿਤ ਅਤੇ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰਾਂਗੇ ਕਿ ਅਸੀਂ ਇੱਕ ਸਫਲ ਅਤੇ ਉੱਚ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਨ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਸੰਗਠਨ ਹਾਂ।

### ਕਰਮਚਾਰੀ ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਤੰਦਰੁਸਤੀ ਨੂੰ ਵਧਾਉਣਾ

ਅਸੀਂ ਆਪਣੇ ਸਾਰੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਮਾਨਸਿਕ ਅਤੇ ਸਰੀਰਕ ਸਿਹਤ ਦਾ ਸਮਰਥਨ ਕਰਦੇ ਹਾਂ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਦੀਆਂ ਸਿਹਤ ਸਮੱਸਿਆਵਾਂ ਅਤੇ ਅਸਮਰਥਤਾਵਾਂ ਵਾਲੇ ਲੋਕਾਂ ਲਈ ਵਿਵਸਥਾਵਾਂ ਕਰਨੀਆਂ, ਕਾਰਜ-ਸਥਾਨ 'ਤੇ ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਦੇ ਉੱਚ ਮਿਆਰ ਮੁਹੱਈਆ ਕਰਨੇ, ਅਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰੀ ਦੀਆਂ ਕੀਮਤਾਂ ਨੂੰ ਘਟਾਉਣਾ ਅਤੇ ਵਧੇਰੇ ਵਿਵਿਧ ਕਾਰਜਬਲ ਦੇ ਲਾਭ ਮੁਹੱਈਆ ਕਰਨਾ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ।

## ਚਾਰਟਰ ਮੈਂਬਰਸ਼ਿਪ ਦੇ ਮਾਪਦੰਡ

ਹੇਠ ਦਿੱਤੇ ਮਾਪਦੰਡ ਚੰਗੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀਆਂ ਸੱਤ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾਵਾਂ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਚਾਰਟਰ ਮੈਂਬਰ ਤੋਂ ਉਮੀਦ ਕੀਤੇ ਜਾਂਦੇ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮਾਪਦੰਡ ਨਿਯਤ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਮਿਆਰਾਂ ਨੂੰ ਸਮਾਨਤਾ, ਵਿਭਿੰਨਤਾ ਅਤੇ ਸ਼ਮੂਲੀਅਤ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਦਾ ਸਮਰਥਨ ਮਿਲਦਾ ਹੈ। ਇਹਨਾਂ ਨੂੰ ਸਹਿ-ਉਤਪਾਦਨ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੁਆਰਾ ਵਿਕਸਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਤਾਂ ਜੋ ਉੱਤਮਤਾ ਲਈ ਤਾਂਘਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕੇ ਪਰ ਨਾਲ ਹੀ ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਲਚਕਤਾ ਮੁਹੱਈਆ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕੇ ਕਿ ਸਾਰੇ ਖੇਤਰਾਂ ਅਤੇ ਆਕਾਰਾਂ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਗ੍ਰੇਟਰ ਮੈਨਚੈਸਟਰ ਚੰਗਾ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਲਹਿਰ ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ।

### ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਕੰਮ

ਚਾਰਟਰ ਮੈਂਬਰਾਂ ਤੋਂ ਇਹ ਸਬੂਤ ਦੇਣ ਦੀ ਉਮੀਦ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਕੋਲ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਆਮਦਨੀ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਸੁਰੱਖਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਉਹ ਆਪਣੇ ਕੰਮ ਅਤੇ ਗੈਰ-ਕੰਮ ਦੀਆਂ ਵਚਨਬੱਧਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਆਸਾਨੀ ਨਾਲ ਪ੍ਰਬੰਧਿਤ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ:

- ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਜੋ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੇ ਅਸਲ ਘੰਟਿਆਂ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦੇ ਹਨ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਇਕਰਾਰਨਾਮਿਆਂ ਦੀ ਸਮੀਖਿਆ ਕਰਨ ਅਤੇ ਜੇ ਅਸਲ ਘੰਟੇ ਨਿਯਮਿਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮਾ ਕੀਤੇ ਗਏ ਘੰਟਿਆਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਹੋਣ ਤਾਂ ਵਿਵਸਥਿਤ ਕਰਨ ਦੀ ਯੋਗਤਾ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ, ਅਤੇ ਸਿਫਰ ਘੰਟਿਆਂ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਸਿਰਫ ਉਹਨਾਂ ਲਈ ਹੁੰਦੇ ਹਨ ਜੋ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਇਹ ਸਮੀਖਿਆ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ 12 ਹਫ਼ਤਿਆਂ ਬਾਅਦ ਅਤੇ ਉਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਹਰ ਛੇ ਮਹੀਨਿਆਂ ਬਾਅਦ ਹੋਵੇਗੀ।
- ਕਿਸੇ ਵੀ ਅਹੁਦੇ ਲਈ ਇਸ਼ਤਿਹਾਰ ਅਤੇ ਨੌਕਰੀ ਦੇ ਵਰਣਨ ਵਿੱਚ ਗਰੰਟੀਸ਼ੁਦਾ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਘੰਟੇ ਅਤੇ ਕੋਈ ਵੀ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਸਿਫਰ ਘੰਟਿਆਂ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਨਹੀਂ।
- ਜਿੱਥੇ ਕੋਈ ਮਾਲਕ ਕਿਸੇ ਘੰਟਾਵਾਰ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਘੰਟਿਆਂ ਦੀ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਕਰ ਰਿਹਾ ਹੈ, ਰੱਦ ਹੋ ਜਾਣ ਦੀ ਹਾਲਤ ਵਿੱਚ ਉਹ ਚਾਰ ਹਫ਼ਤਿਆਂ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਦਿੰਦੇ ਹਨ ਕਿ ਉਹ ਉਹਨਾਂ ਘੰਟਿਆਂ ਲਈ ਕੰਮ ਕਰਨਗੇ (ਘਰੇਲੂ ਯੋਜਨਾਬੰਦੀ ਲਈ) ਅਤੇ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਘੰਟਿਆਂ ਲਈ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨ ਲਈ ਵਚਨਬੱਧ ਹੋਣਗੇ। [ਇਹ ਕਿਸੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਚਾਰ ਹਫ਼ਤੇ ਤੋਂ ਘੱਟ ਦੇ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਨਾਲ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਵਾਲੇ ਘੰਟਿਆਂ ਦੇ ਇਲਾਵਾ ਸਟਾਫ਼ ਘੰਟਿਆਂ ਦੀ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਕਰਨ ਤੋਂ ਰੋਕਦਾ ਨਹੀਂ ਹੈ।]
- ਕਿਸੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ 12 ਹਫ਼ਤਿਆਂ ਦੇ ਲਗਾਤਾਰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਏਜੰਸੀ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਉਹੀ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦਿੱਤੀਆਂ ਜਾਂਦੀਆਂ ਹਨ ਜੋ ਸਿੱਧੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਦਿੱਤੀਆਂ ਜਾਂਦੀਆਂ ਹਨ। 12 ਹਫ਼ਤਿਆਂ ਅਤੇ ਫਿਰ ਹਰ ਛੇ ਮਹੀਨਿਆਂ ਬਾਅਦ, ਏਜੰਸੀ ਅਤੇ ਅਸਥਾਈ ਸਟਾਫ਼ ਦੇ ਮੈਂਬਰਾਂ ਨੂੰ ਸਥਾਈ ਅਹੁਦੇ ਦੀ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਕਰਨ ਬਾਰੇ ਰਸਮੀ ਵਿਚਾਰਸ਼ੀਲਤਾ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ।

### ਲਚਕਦਾਰ ਕੰਮ

ਚਾਰਟਰ ਮੈਂਬਰਾਂ ਤੋਂ ਉਮੀਦ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਉਹਨਾਂ ਅਤੇ ਪ੍ਰਤਿਭਾ ਦੀ ਵਿਸ਼ਾਲ ਵਿਵਿਧਤਾ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ ਹਾਸਲ ਕਰਨ ਲਈ ਵਧੇਰੇ ਲਚਕਦਾਰ ਕਾਰਜਬਲ ਸਮਰੱਥ ਕਰਨ ਦੇ ਸਬੂਤ ਮੁਹੱਈਆ ਕਰਨ:

- ਅਜਿਹੀਆਂ ਨੌਕਰੀਆਂ ਡਿਜ਼ਾਈਨ ਕਰਨੀਆਂ ਜੋ ਜਿੱਥੇ ਵੀ ਸੰਭਵ ਹੋਵੇ ਇਹਨਾਂ ਬਾਰੇ ਲਚਕਦਾਰ ਹੋਣ:
  - ਲੋਕ ਕਿੱਥੇ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹਨ (ਘਰ ਤੋਂ ਕੰਮ ਕਰਨਾ; ਵੱਖ-ਵੱਖ ਦਫ਼ਤਰਾਂ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਨਾ; ਮੋਬਾਈਲ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਕੰਮ ਕਰਨਾ);
  - ਜਦੋਂ ਲੋਕ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹਨ (ਲਚਕਦਾਰ ਸ਼ੁਰੂਆਤ ਜਾਂ ਸਮਾਪਤੀ ਸਮਾਂ; ਸਾਲਾਨਾ ਬਣਾਈ ਗਈ ਲਚਕਤਾ; ਸੰਕੁਚਿਤ ਕੀਤੇ ਸਮੇਂ; ਪ੍ਰੋਜੈਕਟ-ਅਧਾਰਤ ਕੰਮ; ਸਿਫਟ ਦਾ ਕੰਮ); ਅਤੇ
  - ਲੋਕ ਕਿੰਨਾ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹਨ (ਪਾਰਟ-ਟਾਈਮ; ਕੰਮ ਨੂੰ ਸਾਂਝਾ ਕਰਨਾ ਜਾਂ ਕੰਮ ਨੂੰ ਵੰਡਣਾ; ਬਿਨਾਂ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਛੁੱਟੀ)।
- ਇੱਕ ਲਚਕਦਾਰ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਨੀਤੀ ਹੋਣੀ:
  - ਜਿੱਥੇ ਢੁਕਵਾਂ ਅਤੇ ਵਾਜਬ ਹੋਵੇ ਲਚਕਦਾਰ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰੋ;
  - ਹਰੇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਹਾਲਤਾਂ ਦੀ ਪਰਵਾਹ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ, ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੇ ਲਚਕਦਾਰ ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ ਵਾਸਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੀ ਬੇਨਤੀ ਕਰਨ ਅਤੇ ਬੇਨਤੀ ਦਾ 28 ਦਿਨਾਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਜਵਾਬ ਹਾਸਲ ਕਰਨ ਦਾ ਮੌਕਾ ਦਿਓ;
  - ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੇ ਲਚਕਦਾਰ ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ ਦੀ ਨਿਯਮਿਤ ਸਮੀਖਿਆ।
- ਸਾਰੀਆਂ ਨੌਕਰੀਆਂ ਲਈ ਸ਼ੁਰੂ ਤੋਂ ਹੀ ਨੌਕਰੀਆਂ ਵਿੱਚ ਲਚਕਤਾ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ 'ਤੇ ਸਪੱਸ਼ਟਤਾ ਨਾਲ ਇਸ਼ਤਿਹਾਰ ਦੇਣਾ।

### ਅਸਲ ਜੀਵਨ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਤਨਖਾਹ

ਚਾਰਟਰ ਮੈਂਬਰਾਂ ਤੋਂ ਉਮੀਦ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ ਕਿ ਉਹ ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤੇ ਦੇ ਸਬੂਤ ਮੁਹੱਈਆ ਕਰਨ:

- ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਅਸਲ ਜੀਵਨ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਤਨਖਾਹ (Real Living Wage) ਦੀ ਅਦਾਇਗੀ ਦਾ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਨ ਕਰੋ ਅਤੇ ਆਪਣੇ ਠੇਕੇਦਾਰਾਂ ਨੂੰ ਜੀਵਨ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਤਨਖਾਹ ਦੇਣ ਦੀਆਂ ਯੋਜਨਾਵਾਂ ਦੇ ਵੇਰਵੇ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਲੀਵਿੰਗ ਵੇਜ ਫਾਊਂਡੇਸ਼ਨ (Living Wage Foundation) ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

### ਜੁੜਾਵ ਅਤੇ ਆਵਾਜ਼

ਚਾਰਟਰ ਮੈਂਬਰਾਂ ਤੋਂ ਉਮੀਦ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ ਕਿ ਉਹ ਭਰੋਸੇਮੰਦ, ਸ਼ਕਤੀਸ਼ਾਲੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਬਲ ਦੇ ਸਬੂਤ ਮੁਹੱਈਆ ਕਰਨ ਵਿਅਕਤੀਆਂ, ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਅਤੇ ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ ਵਿਚਕਾਰ ਇੱਕ ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ਾਲੀ ਰਿਸ਼ਤਾ ਕਾਇਮ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਜਿੱਥੇ ਵਿਚਾਰਾਂ ਨੂੰ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਸੁਣਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤੇ ਦੇ ਮਾਧਿਅਮ ਨਾਲ ਸਾਂਝਾ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ:

- ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਸੰਚਾਰ ਅਤੇ ਸਲਾਹ-ਮਸ਼ਵਰੇ ਦੁਆਰਾ ਫੈਸਲਾ ਲੈਣ ਅਤੇ ਤਬਦੀਲੀ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਸ਼ਮੂਲੀਅਤ।
  - ਸੁਣਨ 'ਤੇ ਵੀ ਓਨਾ ਹੀ ਜ਼ੋਰ ਦੇਣਾ ਜਿੰਨਾ ਕਿ ਬੋਲਣ 'ਤੇ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

**ਨੋਟਿਸ:** ਇਹ ਮੈਂਬਰਸ਼ਿਪ ਮਾਪਦੰਡ ਬਿਹਤਰੀਨ ਵਿਹਾਰ ਦਾ ਬਿਆਨ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਸੂਚੀਬੱਧ ਮਾਪਦੰਡ ਕਾਨੂੰਨੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਬੰਧਨਕਾਰੀ ਨਹੀਂ ਹਨ।

- ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਸਰਗਰਮੀ ਨਾਲ ਵਿਚਾਰ ਮੰਗਦੇ ਹਨ, ਉਹ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਤੋਂ ਜੋ ਸੁਣਦੇ ਹਨ ਉਸ 'ਤੇ ਧਿਆਨ ਦਿੰਦੇ ਹਨ, ਅਤੇ ਸੰਗਠਨ ਨੂੰ ਅੱਗੇ ਲਿਜਾਣ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਯੋਗਦਾਨ ਬਾਰੇ ਨਿਯਮਿਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜਾਣਕਾਰੀ ਦਿੰਦੇ ਹਨ।
  - ਇਹ ਪੱਕਾ ਕਰਨਾ ਕਿ ਸਾਰੇ ਪੱਧਰਾਂ 'ਤੇ ਮੈਨੇਜਰ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਆਪਣੀ ਗੱਲ ਕਹਿਣ ਦੇ ਪ੍ਰਤੀ ਵਚਨਬੱਧ ਹੋਣ
  - ਫੈਸਲੇ ਲੈਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਵਿਚਾਰਾਂ ਬਾਰੇ ਸੱਚਮੁੱਚ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨਾ
  - ਯੋਜਨਾਬੱਧ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਅਤੇ ਨਿਯਮਿਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨਾਲ ਗੱਲਬਾਤ ਅਤੇ ਸਲਾਹ-ਮਸ਼ਵਰਾ ਕਰਨਾ
- ਟ੍ਰੇਡ ਯੂਨੀਅਨਾਂ ਦੇ ਨਾਲ ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜੁੜਨਾ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ:
    - ਟ੍ਰੇਡ ਯੂਨੀਅਨ ਪ੍ਰਬੰਧਕਾਂ ਦੁਆਰਾ ਕਾਰਜ ਸਥਾਨ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦੇਣੀ
    - ਨਵੇਂ ਸਟਾਫ਼ ਨੂੰ ਸੰਭਾਲਣ ਤੌਰ 'ਤੇ ਟ੍ਰੇਡ ਯੂਨੀਅਨ ਦੀ ਮੈਂਬਰਸ਼ਿਪ ਬਾਰੇ ਜਾਣੂ ਕਰਵਾਉਣਾ
    - ਜਿੱਥੇ ਵੀ ਸੰਭਵ ਹੋਵੇ ਕਿਸੇ ਟ੍ਰੇਡ ਯੂਨੀਅਨ(ਯੂਨੀਅਨਾਂ) ਨੂੰ ਸਵੈਇੱਛਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਮਾਨਤਾ ਦੇਣੀ
    - ਟ੍ਰੇਡ ਯੂਨੀਅਨ ਦੀਆਂ ਡਿਊਟੀਆਂ, ਸਿਖਲਾਈ ਅਤੇ ਗਤੀਵਿਧੀਆਂ ਲਈ ਲੋੜੀਂਦੀਆਂ ਸਹੂਲਤਾਂ ਅਤੇ ਸਮਾਂ ਮੁਹੱਈਆ ਕਰਨਾ
    - ਟ੍ਰੇਡ ਯੂਨੀਅਨ(ਯੂਨੀਅਨਾਂ) ਦੀ ਮਾਣਤਾ ਰੱਦ ਕਰਨ ਜਾਂ ਸਮੂਹਿਕ ਸੌਦੇਬਾਜ਼ੀ ਮਸ਼ੀਨਰੀ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਨਾ ਕਰਨਾ
    - ਸਮੂਹਿਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਹਿਮਤ ਨਿਯਮਾਂ ਅਤੇ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨਾ
    - ਜਿੱਥੇ ਸਮੂਹਿਕ ਸੌਦੇਬਾਜ਼ੀ ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧ ਮੌਜੂਦ ਹਨ ਉਹਨਾਂ ਵਿੱਚ ਹਿੱਸਾ ਲੈਣਾ
    - ਜਿੱਥੇ ਵੀ ਸੰਭਵ ਹੋਵੇ ਸੈਕਟਰ ਵਿੱਚ ਸਮੂਹਿਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਹਿਮਤ ਨਿਯਮਾਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨਾ

### ਭਰਤੀ

ਚਾਰਟਰ ਮੈਂਬਰਾਂ ਤੋਂ ਉਮੀਦ ਕੀਤੀ ਜਾਏਗੀ ਕਿ ਉਹ ਵਿਵਿਧ ਕਰਮਚਾਰੀ ਬਲ ਨੂੰ ਭਰਤੀ ਕਰਨ ਦੇ ਸਬੂਤ ਮੁਹੱਈਆ ਕਰਨ ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤੇ ਦੇ ਰਾਹੀਂ ਗ੍ਰੇਟਰ ਮੈਨਚੈਸਟਰ ਦੇ ਸਾਰੇ ਭਾਈਚਾਰਿਆਂ ਦੀਆਂ ਪ੍ਰਤਿਭਾਵਾਂ ਦਾ ਲਾਭ ਉਠਾਉਣਾ:

- ਅਣਜਾਣੇ ਵਿੱਚ ਕੀਤੇ ਪੱਖਪਾਤ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਲਈ ਤਿਆਰ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਚੋਣ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ;
- ਸਮਾਨਤਾ ਅਤੇ ਵਿਭਿੰਨਤਾ ਦੇ ਮੁੱਦਿਆਂ ਦੇ ਨਾਲ ਸਾਰਿਆਂ ਲਈ ਜ਼ਰੂਰੀ ਅਤੇ ਨਿਰਪੱਖ ਭਰਤੀ ਵਿਹਾਰ;
- ਗੁਮਨਾਮ ਬਣਾਈਆਂ ਗਈਆਂ ਭਰਤੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਅਪੰਗਤਾ ਆਤਮਵਿਸ਼ਵਾਸ ਸਕੀਮ (ਜਾਂ ਇਸ ਦੇ ਬਰਾਬਰ) ਅਤੇ 'ਬਾਕਸ ਉੱਤੇ ਪਾਬੰਦੀ ਲਗਾਓ' (ban the box) ਮੁਹਿੰਮ ਦੇ ਨਾਲ ਅਨੁਕੂਲ (ਅਰਜ਼ੀ ਫਾਰਮ ਤੋਂ ਅਪਰਾਧਿਕ ਰਿਕਾਰਡਾਂ ਬਾਰੇ ਸਹੀ ਲਗਾਉਣ ਵਾਲੇ ਖ਼ਾਨਿਆਂ ਨੂੰ ਹਟਾਉਣਾ, ਜਾਂ ਇਸ ਦੇ ਬਰਾਬਰ);
- ਨੌਕਰੀ ਦੇ ਵਿਗਿਆਪਨ ਜੋ ਭੂਮਿਕਾ ਵਿੱਚ ਲਚਕਦਾਰ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਅਤੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੇ ਘੰਟਿਆਂ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਨਿਯਤ ਕਰਦੇ ਹਨ (ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਕੰਮ ਦੇਖੋ);
- ਸਮਾਨਤਾ ਅਤੇ ਵਿਭਿੰਨਤਾ ਵਿੱਚ ਸਿਖਲਾਈ ਪ੍ਰਾਪਤ ਮੈਨੇਜਰਾਂ ਨੂੰ ਭਰਤੀ ਕਰਨਾ;
- ਅਹੁਦੇ ਅਤੇ ਉਮੀਦਵਾਰ ਲਈ ਢੁਕਵੇਂ ਭਰਤੀ ਦੇ ਤਰੀਕੇ - ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ ਸੰਚਾਰ, ਇੰਟਰਵਿਊਆਂ ਅਤੇ ਹੋਰ ਗਤੀਵਿਧੀਆਂ ਦੇ ਅਨੁਕੂਲ ਤਰੀਕਿਆਂ ਦੇ ਨਾਲ;
- ਅਹੁਦਿਆਂ ਲਈ ਇਸ਼ਤਿਹਾਰ ਦੇਣ ਸਮੇਤ, ਅਜਿਹੀਆਂ ਭਰਤੀਆਂ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ ਜੋ ਕਿ ਵਿਵਿਧ ਕਰਮਚਾਰੀ ਬਲ ਦੀ ਭਰਤੀ ਨੂੰ ਸਰਗਰਮੀ ਨਾਲ ਉਤਸ਼ਾਹਤ ਕਰਦੀਆਂ ਹਨ;
- ਆਪਣੇ ਕਾਰਜਬਲ ਦੀ ਵਿਵਿਧਤਾ ਦੀ ਬਦਲਦੀ ਹੋਈ ਪ੍ਰਕਿਰਿਤੀ ਨੂੰ ਸਮਝਣ ਲਈ ਇਸਦੀ ਨਿਗਰਾਨੀ ਕਰਨੀ ਅਤੇ ਜ਼ਿਆਦਾ ਵਿਵਿਧਤਾ ਵੱਲ ਤਰੱਕੀ ਕਰਨੀ।

### ਲੋਕ ਪ੍ਰਬੰਧਨ

ਚਾਰਟਰ ਮੈਂਬਰਾਂ ਤੋਂ ਉਮੀਦ ਕੀਤੀ ਜਾਏਗੀ ਕਿ ਉਹ ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤੇ ਦੇ ਸਬੂਤ ਮੁਹੱਈਆ ਕਰਨ:

- ਸਪਸ਼ਟ ਸੰਗਠਨਾਤਮਕ ਕਦਰਾਂ ਕੀਮਤਾਂ ਅਤੇ ਉਮੀਦ ਕੀਤੇ ਜਾਂਦੇ ਵਿਵਹਾਰ ਜੋ ਕਦਰਾਂ-ਕੀਮਤਾਂ ਦੇ ਅਨੁਕੂਲ ਹੋਣਨ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਆਤਮ-ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਨਾਲ ਬਿਆਨ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ;
- ਲੀਡਰਾਂ ਅਤੇ ਪ੍ਰਬੰਧਕਾਂ ਨੇ ਇੱਕ ਅਜਿਹਾ ਸਭਿਆਚਾਰ ਵਿਕਸਤ ਕੀਤਾ ਹੈ ਜੋ ਪੱਕਾ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸਾਰੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੇ ਜੀਵਨ ਦੇ ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਤਜਰਬੇ ਦਾ ਅਨੰਦ ਮਾਣਦੇ ਹਨ;
- ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਉਦੇਸ਼ ਜੋ ਸੰਗਠਨ ਦੀਆਂ ਕਦਰਾਂ-ਕੀਮਤਾਂ ਅਤੇ ਸਮੁੱਚੇ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਦੇ ਨਾਲ ਮੇਲ ਖਾਂਦੇ ਹਨ;
- ਮੈਨੇਜਰਾਂ ਦੇ ਨਾਲ 1: 1 ਗੱਲਬਾਤ ਦੇ ਨਾਲ ਇੱਕ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਨ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਢਾਂਚਾ;
- ਇੱਕ ਸੰਗਠਨ ਵਿਕਾਸ/ਸਿਖਲਾਈ ਯੋਜਨਾ ਜੋ ਇਹ ਪੱਕਾ ਕਰਦੀ ਹੋਵੇ ਕਿ ਸਾਰਾ ਸਟਾਫ਼ (ਮੈਨੇਜਰਾਂ ਸਮੇਤ) ਨੂੰ ਤਨਖਾਹ ਵਾਲੇ ਸਮੇਂ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਉਚਿਤ ਸਿਖਲਾਈ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੋਵੇ, ਤਾਂ ਜੋ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਹੁਨਰਾਂ ਅਤੇ ਤਜਰਬੇ ਨੂੰ ਵਿਕਸਿਤ ਕਰਦੇ ਅਤੇ ਵਰਤਦੇ ਹੋਏ, ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣਾ ਕਾਰਜ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਬਣਾਇਆ ਜਾ ਸਕੇ;
- ਤਰੱਕੀ ਦੀਆਂ ਇੱਛਾਵਾਂ ਦਾ ਸਮਰਥਨ ਕਰਨ ਲਈ ਵਿਕਾਸ ਦੇ ਮੌਕੇ;
- ਬਹੁ-ਸਰੋਤ ਫੀਡਬੈਕ ਅਤੇ ਸਰਵੇਖਣ ਜੋ ਦਰਸਾਉਣ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਮਹਿਸੂਸ ਕਰਦੇ ਹਨ ਕਿ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਮਹੱਤਵ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਉਹਨਾਂ ਵਿੱਚ ਨਿਵੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਵਿਕਸਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ;
- ਮੈਨੇਜਰਾਂ ਦੀ ਭੂਮਿਕਾ ਦੇ ਪ੍ਰੋਫਾਈਲ ਜੋ ਸਮੇਂ ਦੇ ਨਾਲ ਕਾਰਜਬਲ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਕਰਨ ਲਈ ਬਣਾਏ ਜਾਂਦੇ ਹਨ;
- ਸੰਗਠਨ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦਾ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ;
- ACAS ਮਾਰਗਦਰਸ਼ਨ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਅਤੇ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ;
- ਆਗੂਆਂ ਦੁਆਰਾ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਧੌਕੇਸ਼ਾਹੀ ਅਤੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਤੋਂ ਬਚਾਉਣਾ।

**ਨੋਟਿਸ:** ਇਹ ਮੈਂਬਰਸ਼ਿਪ ਮਾਪਦੰਡ ਬਿਹਤਰੀਨ ਵਿਹਾਰ ਦਾ ਬਿਆਨ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਸੂਚੀਬੱਧ ਮਾਪਦੰਡ ਕਾਨੂੰਨੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਬੰਧਨਕਾਰੀ ਨਹੀਂ ਹਨ।

## ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਤੰਦਰੁਸਤੀ

ਚਾਰਟਰ ਦੇ ਮੈਂਬਰਾਂ ਤੋਂ ਉਮੀਦ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ ਕਿ ਉਹ ਸਾਰਿਆਂ ਦੀ ਇੱਕ ਲਾਭਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਬਣਨ ਵਿੱਚ ਸਹਾਇਤਾ ਕਰਨ, ਇਹ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਕਿ ਸਟਾਫ਼ ਦੇ ਹਰੇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਵੱਖਰਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤੇ ਦੇ ਮਾਧਿਅਮ ਨਾਲ ਇਸਦਾ ਸਬੂਤ ਦੇਣ:

- ਸੀਨੀਅਰ ਲੀਡਰਾਂ ਦੀ ਇੱਕ ਅਜਿਹਾ ਸਭਿਆਚਾਰ ਵਿਕਸਤ ਕਰਨ ਦੀ ਵਚਨਬੱਧਤਾ ਜਿੱਥੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਕੋਲ ਸਿਹਤਮੰਦ ਅਤੇ ਉਤਪਾਦਕ ਕਾਰਜ ਸਥਾਨ ਬਣਾਉਣ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਭੂਮਿਕਾ ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਲੈਣ ਦੀ ਸਮਰੱਥਾ ਹੋਵੇ;
- ਅਸਲ ਅਤੇ ਠੋਸ ਨਤੀਜਿਆਂ ਨਾਲ ਫੀਡਬੈਕ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਦੇ ਨਾਲ ਸਟਾਫ਼ ਦੀ ਤੰਦਰੁਸਤੀ ਦੀ ਨਿਗਰਾਨੀ ਕਰਨ ਲਈ ਪ੍ਰਣਾਲੀਆਂ;
- ਜੀਵਨ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਪੜਾਵਾਂ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨਾ ਅਤੇ ਸਟਾਫ਼ ਦੀ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਕੰਮਕਾਜੀ ਮਾਹੌਲ ਦੇ ਅੰਦਰ ਵਧਣ-ਫੁੱਲਣ ਵਿੱਚ ਸਹਾਇਤਾ ਕਰਨੀ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਦੀਆਂ ਸਿਹਤ ਸਮੱਸਿਆਵਾਂ ਅਤੇ ਅਸਮਰਥਤਾਵਾਂ ਵਾਲੇ ਲੋਕਾਂ ਲਈ ਵਿਵਸਥਾ ਕਰਨਾ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ;
- ਇਹ ਮੰਨਣਾ ਕਿ ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ ਇੱਕ ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਤੰਦਰੁਸਤੀ ਦਾ ਮੁੱਦਾ ਹੈ ਜਿਸ 'ਤੇ ਨਿਯਮਿਤ ਸਮੀਖਿਆਵਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਰਣਨੀਤੀਆਂ ਦੇ ਨਾਲ ਸੰਗਠਨ ਦੇ ਵਿਆਪਕ ਕਦਰਾਂ-ਕੀਮਤਾਂ ਅਤੇ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ;
- ਮੈਨੇਜਰਾਂ ਕੋਲ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਤੰਦਰੁਸਤੀ ਬਾਰੇ ਵਿਚਾਰ-ਵਟਾਂਦਰਾ ਕਰਨ ਦਾ ਇੱਕ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਉਦੇਸ਼ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਨਿਰੰਤਰ ਸਿਖਲਾਈ ਅਤੇ ਬਿਹਤਰੀਨ ਵਿਹਾਰ ਵਿੱਚ ਸਹਾਇਤਾ ਕਰਨ ਲਈ ਸਮਰਥਨ ਮੌਜੂਦ ਹੁੰਦਾ ਹੈ;
- ਜਦੋਂ ਅਤੇ ਜਿਵੇਂ ਲੋੜ ਹੋਵੇ, ਸਟਾਫ਼ ਲਈ ਅੰਦਰੂਨੀ ਅਤੇ/ਜਾਂ ਬਾਹਰੀ ਸਹਾਇਤਾ ਸੇਵਾਵਾਂ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ ਅਤੇ ਬਿਮਾਰੀ ਕਰਕੇ ਗੈਰ-ਹਾਜ਼ਰੀ ਦਾ ACAS ਜਾਂ ਇਸਦੇ ਬਰਾਬਰ ਦੇ ਦਿਸ਼ਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਪ੍ਰਬੰਧਨ।

### ਅਗਲੇ ਕਦਮ

ਚਾਰਟਰ ਨਾਲ ਜੁੜਣ ਅਤੇ ਇੱਕ ਸਪੋਰਟਰ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਾਈਨ-ਅੱਪ ਕਰਨ ਲਈ, ਕਿਰਪਾ ਕਰਕੇ ਚਾਰਟਰ ਟੀਮ ਨਾਲ

[contact@gmgoodemploymentcharter.co.uk](mailto:contact@gmgoodemploymentcharter.co.uk) 'ਤੇ ਸੰਪਰਕ ਕਰੋ ਜਾਂ [www.GMgoodemploymentcharter.co.uk](http://www.GMgoodemploymentcharter.co.uk) 'ਤੇ ਜਾਓ