

ਅੰਤਰਲਿੰਗੀ ਲੋਕਾਂ ਨਾਲ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਥਾਂ ਉੱਤੇ ਭੇਦਭਾਵ: ਮੇਰੇ ਕੀ ਅਧਿਕਾਰ ਹਨ?

ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਜਾਂ ਹੋਰ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵੱਲੋਂ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਥਾਂ ਉੱਤੇ, ਤੁਹਾਡੇ ਨਾਲ ਜਮਾਂਦਰੂ ਲਿੰਗੀ ਲੱਛਣਾਂ ਵਿੱਚ ਭਿੰਨਤਾਵਾਂ ਦੇ ਕਾਰਨ ਭੇਦਭਾਵ ਕਰਨਾ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਖਿਲਾਫ਼ ਹੈ।

ਵਿਕਟੋਰੀਆ ਵਿੱਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਉੱਤੇ *Equal Opportunity Act 2010 (Vic)* [ਬਰਾਬਰ ਮੌਕੇ ਐਕਟ 2010 (ਵਿਕਟੋਰੀਆ)] ਦੇ ਤਹਿਤ ਕਾਨੂੰਨੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਹਨ ਕਿ ਉਹ ਲਿੰਗੀ ਲੱਛਣਾਂ ਅਤੇ ਹੋਰ ਕਾਨੂੰਨੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਪ੍ਰਾਪਤ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾਵਾਂ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਭੇਦਭਾਵ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਅਤੇ ਉਸਦੇ ਪ੍ਰਤੀ ਕਦਮ ਚੁੱਕਣ।

ਤੁਸੀਂ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਥਾਂ ਉੱਤੇ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਭੇਦਭਾਵ ਤੋਂ ਕਿੱਥੇ-ਕਿੱਥੇ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਹੋ?

ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ (ਅਜਿਹੀ ਕੋਈ ਵੀ ਸੰਸਥਾ ਜਾਂ ਵਿਅਕਤੀ ਜੋ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਦਿੰਦਾ ਹੈ) ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਚੱਕਰ ਦੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਪੜਾਅ 'ਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ (ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਪੱਕੇ ਅਤੇ ਨਿਸ਼ਚਿਤ-ਮਿਆਦ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ, ਕੈਜ਼ੂਅਲ ਜਾਂ ਕਾਂਟ੍ਰੈਕਟ ਵਰਕਰ, ਖੁਦਮੁਖਤਿਆਰ ਠੇਕੇਦਾਰ, ਸਲਾਹਕਾਰ ਅਤੇ ਭੁਗਤਾਨਸ਼ੁਦਾ ਇੰਟਰਨ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ) ਨਾਲ ਭੇਦਭਾਵ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਇਸ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ:

- ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਭਰਤੀ ਦੌਰਾਨ
- ਤੁਹਾਡੇ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਉੱਤੇ
- ਸਾਂਝੀਆਂ ਥਾਵਾਂ ਵਿੱਚ (ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ, ਕਾਰ ਪਾਰਕ, ਰਿਸੈਪਸ਼ਨ ਖੇਤਰ, ਬਾਥਰੂਮ, ਕੱਪੜੇ ਬਦਲਣ ਵਾਲੇ ਕਮਰੇ)
- ਕੰਮ ਨਾਲ ਜੁੜੇ ਸਮਾਗਮਾਂ ਦੌਰਾਨ (ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਪਾਰਟੀ ਜਾਂ ਨੌਕਰੀ ਸੰਬੰਧੀ ਸੈਰ-ਸਪਾਟਾ)
- ਔਨਲਾਈਨ ਥਾਵਾਂ ਵਿੱਚ।

ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਥਾਂ ਉੱਤੇ ਭੇਦਭਾਵ ਦੀਆਂ ਕੁੱਝ ਉਦਾਹਰਨਾਂ ਕੀ ਹਨ?

ਤੁਸੀਂ ਸਿੱਧੇ ਭੇਦਭਾਵ ਤੋਂ ਕਾਨੂੰਨੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਹੋ, ਜੋ ਕਿ ਉਦੋਂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਕੋਈ ਵਿਅਕਤੀ ਤੁਹਾਡੀਆਂ ਲਿੰਗੀ ਲੱਛਣਾਂ (ਅਤੇ/ਜਾਂ ਹੋਰ ਕਾਨੂੰਨੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਪ੍ਰਾਪਤ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾਵਾਂ) ਦੇ ਕਾਰਨ ਤੁਹਾਡੀ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਥਾਂ ਉੱਤੇ ਤੁਹਾਡੇ ਨਾਲ ਮਾੜਾ ਵਿਵਹਾਰ ਕਰਦਾ ਹੈ (ਇਸ ਵਿੱਚ ਬੁਲੀ/ਪੱਕੇਸ਼ਾਹੀ ਕਰਨਾ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ)।

ਉਦਾਹਰਨ: ਰੂਪਰਤ XXY ਕ੍ਰੋਮੋਸੋਮ ਨਾਲ ਪੈਦਾ ਹੋਇਆ ਸੀ (ਜਿਸਨੂੰ ਕਈ ਵਾਰ ਕਲਾਈਨਫੈਲਟਰ ਸਿੰਡਰੋਮ ਵੀ ਕਿਹਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ)। ਉਹ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਥਾਂ ਉੱਤੇ ਆਪਣੇ ਕਿਸੇ ਕਰੀਬੀ ਦੋਸਤ ਨੂੰ ਦੱਸਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਸ ਦੇ ਲਿੰਗੀ ਲੱਛਣਾਂ ਵਿੱਚ ਕੁੱਝ ਜਮਾਂਦਰੂ ਭਿੰਨਤਾਵਾਂ ਹਨ, ਅਤੇ ਇਹ ਗੱਲ ਦਫ਼ਤਰ ਵਿੱਚ ਫੈਲ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਅੰਤਰਲਿੰਗੀ ਹੈ। ਰੂਪਰਤ ਦੇ ਸਹਿਕਰਮੀ ਉਸਨੂੰ "ਉਸਦੇ ਹੇਠਾਂ ਕੀ ਹੈ?" ਬਾਰੇ ਅਣਉਚਿਤ ਸਵਾਲ ਪੁੱਛਣ ਲੱਗ ਪੈਂਦੇ ਹਨ, ਜੋ ਰੂਪਰਤ ਨੂੰ ਡਰਾਉਂਦੇ ਅਤੇ ਅਪਮਾਨਜਨਕ ਲੱਗਦੇ ਹਨ। ਇਹ ਲਿੰਗੀ ਲੱਛਣਾਂ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਹੋਣ ਵਾਲਾ ਸਿੱਧਾ ਭੇਦਭਾਵ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਨਾਲ ਹੀ ਇਹ ਜਿਨਸੀ ਤੰਗ-ਪ੍ਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨਾ ਵੀ ਹੈ, ਜੋ ਕਿ *Equal Opportunity Act* ਦੇ ਤਹਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਹੈ।

ਉਦਾਹਰਨ: ਐਲਸਾ ਇੱਕ ਹਸਪਤਾਲ ਵਿੱਚ ਰਿਸੈਪਸ਼ਨਿਸਟ ਦੀ ਨੌਕਰੀ ਲਈ ਅਰਜ਼ੀ ਦਿੰਦੀ ਹੈ। ਆਪਣੀ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਅਰਜ਼ੀ ਵਿੱਚ ਐਲਸਾ ਦੱਸਦੀ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਅੰਤਰਲਿੰਗੀ ਹੈ, ਅਤੇ ਉਸਨੂੰ ਸਰੀਰਕ ਅਪੰਗਤਾ ਹੈ ਜੋ ਉਸਦੇ ਲਿੰਗੀ ਲੱਛਣਾਂ ਵਿੱਚ ਕੁੱਝ ਜਮਾਂਦਰੂ ਭਿੰਨਤਾਵਾਂ ਨਾਲ ਜੁੜੀ ਹੋਈ ਹੈ। ਉਹ ਆਪਣੀ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਅਰਜ਼ੀ ਵਿੱਚ ਇਹ ਵੀ ਲਿਖਦੀ ਹੈ ਕਿ ਉਸਨੂੰ ਆਪਣੇ ਕੰਮ ਦੀ ਸਮਾਂ-ਸਾਰਣੀ ਵਿੱਚ ਵਾਜਬ ਤਬਦੀਲੀਆਂ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ ਤਾਂ ਜੋ ਉਹ ਨਿਯਮਤ ਡਾਕਟਰੀ ਅਪੋਇੰਟਮੈਂਟਾਂ 'ਤੇ ਜਾ ਸਕੇ। ਇਹ ਪ੍ਰਬੰਧ ਉਸਦੇ ਪਿਛਲੇ ਨੌਕਰੀ ਦੇ ਥਾਂ ਉੱਤੇ ਆਸਾਨੀ ਨਾਲ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਸੀ। ਭਾਵੇਂ ਐਲਸਾ ਸਭ ਤੋਂ ਵਧੀਆ ਉਮੀਦਵਾਰ ਹੈ, ਪਰ ਫਿਰ ਵੀ ਉਸਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਕਿਉਂਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਸੋਚਦਾ ਹੈ ਕਿ ਐਲਸਾ ਦੇ ਹਾਲਾਤ ਬਹੁਤ ਗੁੰਝਲਦਾਰ ਹਨ। ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਉਮੀਦਵਾਰ ਨੂੰ, ਜੋ ਘੱਟ ਯੋਗਤਾ ਵਾਲਾ ਹੈ, ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਇਹ ਲਿੰਗੀ ਲੱਛਣਾਂ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਹੋਣ ਵਾਲਾ ਸਿੱਧਾ ਭੇਦਭਾਵ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਇਹ ਅਪੰਗਤਾ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਹੋਣ ਵਾਲਾ ਭੇਦਭਾਵ ਵੀ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਤੁਸੀਂ ਅਸਿੱਧੇ ਭੇਦਭਾਵ ਤੋਂ ਵੀ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਹੋ, ਜੋ ਕਿ ਉਦੋਂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ 'ਤੇ ਕੋਈ ਗ਼ੈਰ-ਵਾਜਬ ਲੋੜ, ਨੀਤੀ ਜਾਂ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦਾ ਤਰੀਕਾ ਤੁਹਾਡੇ ਲਿੰਗੀ ਲੱਛਣਾਂ (ਅਤੇ/ਜਾਂ ਹੋਰ ਕਾਨੂੰਨੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਪ੍ਰਾਪਤ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾਵਾਂ) ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕੰਮ 'ਤੇ ਤੁਹਾਨੂੰ ਨੁਕਸਾਨ ਪਹੁੰਚਾਉਂਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਅਣਉਚਿਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਕਰਦਾ ਹੈ।

ਉਦਾਹਰਨ: ਹੁਏ ਇੱਕ ਲੌਜਿਸਟਿਕਸ ਕੰਪਨੀ ਦੇ ਦਫ਼ਤਰ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਹੁਏ ਨੂੰ ਹਾਈਪੋਸਪੇਡੀਆ ਹੈ, ਜੋ ਕਿ ਉਸਦੇ ਲਿੰਗੀ ਲੱਛਣਾਂ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਜਮਾਂਦਰੂ ਭਿੰਨਤਾ ਹੈ, ਜਿੱਥੇ ਉਸਦੇ ਪਿਸ਼ਾਬ ਬਾਹਰ ਨਿਕਲਣ ਦੀ ਨਾਲੀ ਦਾ ਮੂੰਹ ਉਸਦੇ ਲਿੰਗ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਬੱਚੇਦਾਨੀ ਵਿੱਚ ਵਿਕਸਤ ਹੋਇਆ ਸੀ। ਇਸ ਭਿੰਨਤਾ ਦੇ ਕਾਰਨ, ਉਹ ਮਰਦਾਂ ਦੇ ਬਾਥਰੂਮ ਵਿੱਚ ਪਿਸ਼ਾਬਖਾਨੇ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਅਤੇ ਉਸਨੂੰ ਟਾਇਲਟ ਸੀਟ ਵਾਲੀ ਟਾਇਲਟ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਉਸਦੇ ਲਿੰਗੀ ਲੱਛਣਾਂ ਵਿੱਚ ਭਿੰਨਤਾ ਉਸਦੇ ਬਲੈਂਡਰ ਕੰਟਰੋਲ ਨੂੰ ਵੀ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਕਰਦੀ ਹੈ, ਇਸ ਲਈ ਹੁਏ ਲਈ ਇਹ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ ਕਿ ਉਸਨੂੰ ਜਲਦੀ ਨਾਲ ਟਾਇਲਟ ਸੀਟ ਵਾਲੀ ਟਾਇਲਟ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ ਮਿਲੇ। ਹੁਏ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ 'ਤੇ ਮਰਦਾਂ ਦੇ ਬਾਥਰੂਮ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਅਸਹਿਜ ਮਹਿਸੂਸ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਉੱਥੇ ਸਿਰਫ਼ ਇੱਕ ਹੀ ਟਾਇਲਟ ਸੀਟ ਵਾਲੀ ਟਾਇਲਟ ਹੈ ਅਤੇ ਉਹ ਅਕਸਰ ਭਰਿਆ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਹੁਏ ਅਪੰਗ ਲੋਕਾਂ ਵਾਲਾ ਟਾਇਲਟ ਵਰਤਣਾ ਚਾਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਪਰ ਉਸਨੂੰ ਇਸਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਲਈ ਪਾਸ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ।

ਹੁਏ ਆਪਣੇ ਬੌਸ ਨੂੰ ਪਾਸ ਦੇਣ ਲਈ ਕਹਿੰਦਾ ਹੈ ਪਰ ਉਸਦਾ ਬੌਸ ਹੁਏ ਦੀ ਬੇਨਤੀ ਨੂੰ ਠੁਕਰਾ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ 'ਸਾਡੀ ਨੀਤੀ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਸਿਰਫ਼ ਤੁਰਨ-ਫਿਰਨ ਦੀਆਂ ਸਮੱਸਿਆਵਾਂ ਵਾਲੇ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਹੀ ਅਪੰਗ ਲੋਕਾਂ ਵਾਲੀ ਟਾਇਲਟ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਹੈ। ਤੁਹਾਨੂੰ ਵੀ ਦਫ਼ਤਰ ਦੇ ਦੂਜੇ ਮਰਦਾਂ ਵਾਂਗ ਮਰਦਾਂ ਵਾਲੇ ਟਾਇਲਟ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ'। ਹੁਏ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਅਪਾਹਜ ਨਹੀਂ ਮੰਨਦਾ, ਪਰ ਫਿਰ ਵੀ ਉਸਦੇ ਲਿੰਗੀ ਲੱਛਣਾਂ ਵਿੱਚ ਭਿੰਨਤਾ ਦੇ ਕਾਰਨ ਉਸਨੂੰ ਅਪੰਗ ਲੋਕਾਂ ਵਾਲੇ ਬਾਥਰੂਮ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ। ਇਹ ਅਸਿੱਧਾ ਭੇਦਭਾਵ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਕਈ ਸੀਮਤ ਹਾਲਾਤਾਂ ਵਿੱਚ Equal Opportunity Act ਦੇ ਤਹਿਤ ਭੇਦਭਾਵ ਕਾਨੂੰਨੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਮੰਨਜ਼ੂਰ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ (ਉਦਾਹਰਨ ਵਜੋਂ, ਜਿੱਥੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਉਪਾਅ, ਛੋਟਾਂ ਜਾਂ ਅਪਵਾਦ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੇ ਹੋਣ)। ਹੋਰ ਜਾਣਕਾਰੀ ਲਈ, **ਕਮਿਸ਼ਨ ਦੇ ਦਿਸ਼ਾ-ਨਿਰਦੇਸ਼: LGBTIQA+ ਸੰਮਲਿਤ ਕਾਰਜ-ਸਥਾਨ ਵੇਖੋ।**

ਮੇਰੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਭੇਦਭਾਵ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਲਈ ਕੀ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ?

ਤੁਹਾਡੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੀ Equal Opportunity Act ਦੇ ਤਹਿਤ ਇੱਕ ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਜਿੱਥੋਂ ਤੱਕ ਸੰਭਵ ਹੋ ਸਕੇ ਭੇਦਭਾਵ ਨੂੰ ਖ਼ਤਮ ਕਰਨ ਲਈ ਕਦਮ ਚੁੱਕੇ, ਭਾਵੇਂ ਕਿਸੇ ਨੇ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਕੀਤੀ ਹੋਵੇ ਜਾਂ ਨਾ।

ਸਾਡੇ **ਦਿਸ਼ਾ-ਨਿਰਦੇਸ਼: LGBTIQA+ ਸੰਮਲਿਤ ਕਾਰਜ ਸਥਾਨ** ਤੁਹਾਡੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਵੱਲੋਂ ਚੁੱਕੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਕਦਮਾਂ ਦੀਆਂ ਅਮਲੀ ਉਦਾਹਰਨਾਂ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਅਤੇ ਉਹ **ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮਾਪਦੰਡ** ਵੀ ਦੱਸਦਾ ਹੈ ਜੋ ਤੁਹਾਡੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਕਰਨੇ ਲਾਜ਼ਮੀ ਹਨ।

ਜੇਕਰ ਮੈਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਥਾਂ ਉੱਤੇ ਭੇਦਭਾਵ ਦਾ ਸਾਹਮਣਾ ਕਰਨਾ ਪੈਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਕੀ ਹੋਵੇਗਾ?

ਜੇਕਰ ਤੁਹਾਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਥਾਂ ਉੱਤੇ ਭੇਦਭਾਵ ਦਾ ਅਨੁਭਵ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਤੁਸੀਂ ਆਪਣੀ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਥਾਂ ਦੀ ਅੰਦਰੂਨੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਰਾਹੀਂ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਦਰਜ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹੋ ਜਾਂ ਰਿਪੋਰਟ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹੋ। ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਵੱਲੋਂ ਤੁਹਾਨੂੰ ਇਸ ਲਈ **ਬਦਲਾਖੋਰੀ ਵਜੋਂ ਤੰਗ ਕਰਨਾ** (ਭਾਵ ਤੁਹਾਡੇ ਨਾਲ ਬੁਰਾ ਵਿਵਹਾਰ ਕਰਨਾ) ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਤੁਸੀਂ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਕੀਤੀ ਹੈ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਦੀ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਮੱਦਦ ਕੀਤੀ ਹੈ।

ਵਿਕਟੋਰੀਆ ਦਾ Equal Opportunity and Human Rights Commission (ਬਰਾਬਰ ਮੌਕੇ ਅਤੇ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰ ਕਮਿਸ਼ਨ) ਵੀ ਤੁਹਾਡੀ ਸ਼ਿਕਾਇਤਾਂ ਨੂੰ ਹੱਲ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਮੱਦਦ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ: 1300 292 153 'ਤੇ ਫ਼ੋਨ ਕਰੋ ਜਾਂ www.humanrights.vic.gov.au/complaints 'ਤੇ ਜਾਓ।

ਤੁਸੀਂ ਕਾਨੂੰਨੀ ਸਲਾਹ ਅਤੇ ਸਹਾਇਤਾ ਲਈ ਹੋਰ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਨਾਲ ਵੀ ਸੰਪਰਕ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹੋ। ਇਸ ਲਈ ਉਪਲਬਧ ਕੁੱਝ ਤਰੀਕੇ ਦੇਖਣ ਲਈ ਕਮਿਸ਼ਨ ਦੀ ਵੈੱਬਸਾਈਟ ਵੇਖੋ: www.humanrights.vic.gov.au/get-help/referrals-to-other-organisations/

ਵਧੇਰੇ ਜਾਣਕਾਰੀ ਲਈ, humanrights.vic.gov.au/resources ਤੋਂ ਜਾਂ ਇਸ QR ਕੋਡ ਰਾਹੀਂ **ਕਮਿਸ਼ਨ ਦੇ ਦਿਸ਼ਾ-ਨਿਰਦੇਸ਼: LGBTIQA+ ਸੰਮਲਿਤ ਕਾਰਜ ਸਥਾਨ** ਡਾਊਨਲੋਡ ਕਰੋ।

