

ਵੱਖ-ਵੱਖ ਜਿਨਸੀ ਝੁਕਾਅ ਵਾਲੇ ਲੋਕਾਂ ਨਾਲ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਥਾਂ ਉੱਤੇ ਭੇਦਭਾਵ: ਮੇਰੇ ਕੀ ਅਧਿਕਾਰ ਹਨ?

ਜੇਕਰ ਤੁਹਾਡੇ ਜਿਨਸੀ ਝੁਕਾਅ ਦੇ ਕਾਰਨ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਥਾਂ ਉੱਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਜਾਂ ਹੋਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਤੁਹਾਡੇ ਨਾਲ ਭੇਦਭਾਵ ਕਰਦੇ ਹਨ ਤਾਂ ਇਹ 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 ਜਿਨਸੀ ਝੁਕਾਅ ਦੇ ਕਾਰਨ 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, ਖੁਦਮੁਖ਼ਤਿਆਰ 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 ਤੁਹਾਡੇ ਜਿਨਸੀ ਝੁਕਾਅ (ਅਤੇ/ਜਾਂ ਹੋਰ ਕਾਨੂੰਨੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਪ੍ਰਾਪਤ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾਵਾਂ) ਦੇ ਕਾਰਨ ਤੁਹਾਡੀ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਥਾਂ ਉੱਤੇ ਤੁਹਾਡੇ ਨਾਲ ਮਾੜਾ ਵਿਵਹਾਰ ਕਰਦਾ ਹੈ (ਇਸ ਵਿੱਚ ਬੁਲੀ/ਧੱਕੇਸ਼ਾਹੀ ਕਰਨਾ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ)।

ਉਦਾਹਰਨ: ਜੇਮਜ਼ ਇੱਕ ਬਾਈਸੈਕਸੂਅਲ (ਦੋਲਿੰਗੀ) ਆਦਮੀ ਹੈ, ਜੋ ਇੱਕ ਸਰਕਾਰੀ ਵਿਭਾਗ ਵਿੱਚ ਨੌਕਰੀ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਉਸਦਾ ਮੈਨੇਜਰ ਸਾਈਮਨ ਜੇਮਜ਼ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਥਾਂ ਉੱਤੇ ਆਪਣੇ ਕਰੀਬੀ ਦੋਸਤ ਨਾਲ ਇੱਕ ਬਾਈਸੈਕਸੂਅਲ-ਫ੍ਰੈਂਡਲੀ ਡੇਟਿੰਗ ਐਪ ਬਾਰੇ ਗੱਲ ਕਰਦੇ ਸੁਣ ਲੈਂਦਾ ਹੈ ਜੋ ਉਹ ਵਰਤਦਾ ਹੈ। ਜੇਮਜ਼ ਦੀ ਅਗਲੀ ਕਾਰਗੁਜ਼ਾਰੀ ਸਮੀਖਿਆ ਦੌਰਾਨ, ਸਾਈਮਨ ਜੇਮਜ਼ ਨੂੰ ਦੱਸਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਸਨੂੰ ਹੁਣ ਉਸ ਤਰੱਕੀ ਲਈ ਨਹੀਂ ਵਿਚਾਰਿਆ ਜਾ ਰਿਹਾ ਜੋ ਉਸਨੂੰ ਮਿਲਣ ਵਾਲੀ ਸੀ। ਜੇਮਜ਼ ਪੁੱਛਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਉਸਦੀ ਕੰਮ ਦੀ ਕਾਰਗੁਜ਼ਾਰੀ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਬਦਲਾਅ ਆਇਆ ਹੈ। ਸਾਈਮਨ ਜਵਾਬ ਦਿੰਦਾ ਹੈ: 'ਨਹੀਂ, ਤੁਹਾਡਾ ਕੰਮ ਠੀਕ ਹੈ - ਇਹ ਸਿਰਫ਼ ਇਸ ਲਈ ਹੈ ਕਿ ਤੁਹਾਡੀਆਂ ਜੀਵਨਸ਼ੈਲੀ ਦੀਆਂ ਗ਼ੈਰ-ਰਿਵਾਇਤੀ ਚੋਣਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਲੀਡਰਸ਼ਿਪ ਗੁਣਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਨਹੀਂ ਹਨ, ਜੋ ਅਸੀਂ ਲੱਭ ਰਹੇ ਹਾਂ।' ਇਹ ਸਿੱਧਾ ਭੇਦਭਾਵ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਉਦਾਹਰਨ: ਅਮਾਰੀ ਇੱਕ ਅਲਿੰਗੀ (ਐਸੈਕਸੂਅਲ) ਕਰਮਚਾਰੀ ਹੈ ਜੋ ਇੱਕ ਗ੍ਰਾਫਿਕ ਡਿਜ਼ਾਈਨ ਕੰਪਨੀ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਥਾਂ ਉੱਤੇ ਲੰਚ ਦੌਰਾਨ, ਅਮਾਰੀ ਦਾ ਮੈਨੇਜਰ ਉਸਨੂੰ ਉਸਦੇ ਜੀਵਨਸਾਥੀ ਨਾਲ ਰਿਸ਼ਤੇ ਬਾਰੇ ਅਣਉਚਿਤ ਸਵਾਲ ਪੁੱਛਦਾ ਹੈ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਇਹ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, 'ਜੇਕਰ ਤੁਸੀਂ ਸੈਕਸ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ, ਤਾਂ ਤੁਸੀਂ ਸਿਰਫ਼ ਹੁਮਮੇਟ ਨਹੀਂ ਹੋ?' ਅਮਾਰੀ ਆਪਣੇ ਬੌਸ ਦੇ ਦਖਲਅੰਦਾਜ਼ੀ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਅਤੇ ਅਣਉਚਿਤ ਸਵਾਲਾਂ ਕਰਕੇ ਬਹੁਤ ਅਸਹਿਜ ਅਤੇ ਪ੍ਰੇਸ਼ਾਨ ਮਹਿਸੂਸ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਇਹ ਸਿੱਧਾ ਭੇਦਭਾਵ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਨਾਲ ਹੀ ਇਹ ਜਿਨਸੀ ਤੰਗ-ਪ੍ਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨਾ ਵੀ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਜੋ ਕਿ *Equal Opportunity Act* ਦੇ ਤਹਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਹੈ।

ਤੁਸੀਂ ਅਸਿੱਧੇ ਭੇਦਭਾਵ ਤੋਂ ਵੀ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਹੋ, ਜੇ ਕਿ ਉਦੋਂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ 'ਤੇ ਕੋਈ ਗ਼ੈਰ-ਵਾਜ਼ਬ ਲੋੜ, ਨੀਤੀ ਜਾਂ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦਾ ਤਰੀਕਾ ਤੁਹਾਡੇ ਜਿਨਸੀ ਝੁਕਾਅ (ਅਤੇ/ਜਾਂ ਹੋਰ ਕਾਨੂੰਨੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਪ੍ਰਾਪਤ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾਵਾਂ) ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਤੁਹਾਡੇ ਲਈ ਨੁਕਸਾਨਦਾਇਕ ਜਾਂ ਅਣਉਚਿਤ ਸਾਬਤ ਹੁੰਦਾ ਹੈ।

ਉਦਾਹਰਨ: ਕ੍ਰਿਸਟਿਨ ਇੱਕ ਲੈਸਬੀਅਨ ਹੈ ਜੋ ਇੱਕ ਛੋਟੇ ਜਿਹੇ ਦੰਦਾਂ ਦੇ ਕਲੀਨਿਕ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਉਸਦੀ ਪਤਨੀ ਲਾਨਾ ਨੇ ਹਾਲ ਹੀ ਵਿੱਚ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਪਹਿਲੇ ਬੱਚੇ ਨੂੰ ਜਨਮ ਦਿੱਤਾ ਹੈ। ਜਦੋਂ ਕ੍ਰਿਸਟਿਨ ਕੰਪਨੀ ਦੀ ਮਾਪਿਆਂ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਨੀਤੀ ਦੇ ਤਹਿਤ ਛੁੱਟੀ ਲਈ ਅਰਜ਼ੀ ਦਿੰਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸਦਾ ਮੈਨੇਜਰ ਕਹਿੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਛੁੱਟੀ ਸਿਰਫ਼ ਖੂਨੀ ਰਿਸ਼ਤੇ ਵਾਲੇ ਮਾਪਿਆਂ ਲਈ ਉਪਲਬਧ ਹੈ। ਜਦੋਂ ਕ੍ਰਿਸਟਿਨ ਦੱਸਦੀ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਅਤੇ ਲਾਨਾ ਦੋਵੇਂ ਹੀ ਆਪਣੇ ਬੱਚੇ ਦੇ ਜਨਮ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ 'ਤੇ ਮਾਵਾਂ ਵਜੋਂ ਦਰਜ ਹਨ, ਤਾਂ ਉਸਦਾ ਮੈਨੇਜਰ ਕਹਿੰਦਾ ਹੈ, 'ਪਰ ਤੂੰ ਜਨਮ ਦੇਣ ਵਾਲੀ ਮਾਂ ਨਹੀਂ ਹੈਂ ਅਤੇ ਮੈਨੂੰ ਕੰਪਨੀ ਦੀ ਨੀਤੀ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨੀ ਪੈਂਦੀ ਹੈ, ਇਸ ਲਈ ਤੁਹਾਡੀ ਬੇਨਤੀ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ'। ਇਹ ਜਿਨਸੀ ਝੁਕਾਅ (ਅਤੇ ਨਾਲ ਹੀ ਮਾਪਿਆਂ ਹੋਣ ਵਜੋਂ ਮਿਲੀ ਕਾਨੂੰਨੀ ਸੁਰੱਖਿਆ) ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਅਸਿੱਧੇ ਭੇਦਭਾਵ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਉਦਾਹਰਨ: ਕਾਰਲੋਸ ਇੱਕ ਵਿਆਹੁਤਾ ਸਮਲਿੰਗੀ ਆਦਮੀ ਹੈ ਜੋ ਇੱਕ ਰੀਅਲ ਅਸਟੇਟ ਏਜੰਟ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਜਿਸ ਕੰਪਨੀ ਵਿੱਚ ਉਹ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਉਹ ਹਰ ਸਾਲ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਤੇ ਉਸਦੇ ਸਾਥੀ ਨੂੰ, ਆਪਣੇ ਕਮਿਸ਼ਨ ਦੇ ਟੀਚੇ ਪੂਰੇ ਕਰਨ ਦੇ ਬੋਨਸ ਵਜੋਂ, ਸਾਰੇ ਖ਼ਰਚਿਆਂ ਸਮੇਤ ਛੁੱਟੀ ਦਿੰਦੀ ਹੈ। ਇਹ ਛੁੱਟੀ ਇੱਕ ਅਜਿਹੇ ਦੇਸ਼ ਵਿੱਚ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਸਮਲਿੰਗੀ ਜਿਨਸੀ ਗਤੀਵਿਧੀ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਹੈ। ਕਾਰਲੋਸ ਆਪਣੇ ਕਮਿਸ਼ਨ ਦੇ ਟੀਚੇ ਪੂਰੇ ਕਰ ਲੈਂਦਾ ਹੈ, ਪਰ ਉਹ ਉਸਨੂੰ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਬੋਨਸ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਅਸਮਰੱਥ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਸਦੇ ਅਤੇ ਉਸਦੇ ਪਤੀ ਲਈ ਇੱਕ ਅਜਿਹੇ ਦੇਸ਼ ਵਿੱਚ ਜਾਣਾ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਨਾ ਹੋਵੇ ਜੋ ਸਮਲਿੰਗੀ ਜਿਨਸੀ ਗਤੀਵਿਧੀਆਂ ਨੂੰ ਅਪਰਾਧ ਮੰਨਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਜਿਨਸੀ ਰੁਝਾਨ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਅਸਿੱਧੇ ਭੇਦਭਾਵ ਦੇ ਬਰਾਬਰ 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, ਛੋਟੇ 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 ਜਿੱਥੇ 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 **ਬਦਲਾਏਰੀ 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।

