

ਟ੍ਰਾਂਸਜੈਂਡਰ (ਅੰਤਰ-ਲਿੰਗੀ) ਅਤੇ ਲਿੰਗ ਵਿਭਿੰਨਤਾ ਵਾਲੇ ਲੋਕਾਂ ਦੇ ਖਿਲਾਫ਼ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਉੱਤੇ ਭੇਦਭਾਵ: ਮੇਰੇ ਕੀ ਅਧਿਕਾਰ ਹਨ?

ਜੇਕਰ ਤੁਹਾਡੀ ਲਿੰਗ ਪਛਾਣ ਦੇ ਕਾਰਨ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਥਾਂ ਉੱਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਜਾਂ ਹੋਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਤੁਹਾਡੇ ਨਾਲ ਭੇਦਭਾਵ ਕਰਦੇ ਹਨ ਤਾਂ ਇਹ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਖਿਲਾਫ਼ ਹੈ।

ਵਿਕਟੋਰੀਆ ਵਿੱਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਦੀ *Equal Opportunity Act 2010 (Vic)* [ਬਰਾਬਰ ਮੌਕੇ ਐਕਟ 2010 (ਵਿਕਟੋਰੀਆ)] ਦੇ ਤਹਿਤ ਕਾਨੂੰਨੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਹਨ ਕਿ ਉਹ ਲਿੰਗ ਪਛਾਣ 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 ਤੁਹਾਡੀ ਲਿੰਗ ਪਛਾਣ (ਅਤੇ/ਜਾਂ ਹੋਰ ਕਾਨੂੰਨੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਪ੍ਰਾਪਤ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾਵਾਂ) ਦੇ ਕਾਰਨ ਤੁਹਾਡੀ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਥਾਂ ਉੱਤੇ ਤੁਹਾਡੇ ਨਾਲ ਮਾੜਾ ਵਿਵਹਾਰ ਕਰਦਾ ਹੈ (ਇਸ ਵਿੱਚ ਬੁਲੀ/ਧੱਕੇਸ਼ਾਰੀ ਕਰਨਾ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ)।

ਉਦਾਹਰਨ: ਸਕਾਈ ਇੱਕ ਗ਼ੈਰ-ਬਾਈਨਰੀ ਵਿਅਕਤੀ ਹੈ ਜੋ ਫਲਾਈਟ ਅਟੈਂਡੈਂਟ ਵਜੋਂ ਨੌਕਰੀ ਲਈ ਅਰਜ਼ੀ ਦਿੰਦਾ ਹੈ। ਭਰਤੀ ਟੀਮ ਚਿੰਤਤ ਹੈ ਕਿ ਸਕਾਈ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀ 'ਤੇ ਰੱਖਣ ਨਾਲ ਦੂਜੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਾਂ ਗਾਹਕ ਅਸਹਿਜ ਮਹਿਸੂਸ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ ਕਿਉਂਕਿ ਸਕਾਈ ਉਹ/ਉਹਨਾਂ ਸਰਵਨਾਮਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਰਵਾਇਤੀ ਤੌਰ 'ਤੇ 'ਪੁਰਸ਼' ਜਾਂ 'ਔਰਤ' ਤਰੀਕੇ ਨਹੀਂ ਵਿਚਰਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਚਿੰਤਾ ਦੇ ਕਾਰਨ, ਭਰਤੀ ਟੀਮ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਉਮੀਦਵਾਰ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀ 'ਤੇ ਰੱਖਣ ਦਾ ਫ਼ੈਸਲਾ ਕਰਦੀ ਹੈ ਜੋ ਉਸ ਜਿੰਨ੍ਹਾਂ ਯੋਗਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਹ ਭਰਤੀ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਵਿੱਚ ਸਿੱਧਾ ਭੇਦਭਾਵ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਉਦਾਹਰਨ: ਕ੍ਰਿਸ ਇੱਕ ਟ੍ਰਾਂਸਜੈਂਡਰ ਆਦਮੀ ਹੈ ਜਿਸ ਨੇ ਕਈ ਸਾਲਾਂ ਤੱਕ ਇੱਕ ਹਾਰਡਵੇਅਰ ਸਟੋਰ ਵਿੱਚ ਗਾਹਕ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਹੈ। ਕ੍ਰਿਸ ਆਪਣੀ ਲਿੰਗ ਪਛਾਣ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਆਪਣੇ ਸਰੀਰ ਦੇ ਉੱਪਰਲੇ ਹਿੱਸੇ ਦੀ ਸਰਜਰੀ ਕਰਵਾਉਣ ਲਈ ਛੁੱਟੀ ਲੈਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਟੈਸਟੋਸਟੇਰੋਨ ਲੈਣਾ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਕ੍ਰਿਸ ਦੇ ਮੈਨੇਜਰ ਨੇ ਹਮੇਸ਼ਾ ਕ੍ਰਿਸ ਦੀ ਉਸ ਵੱਲੋਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਸ਼ਾਨਦਾਰ ਗਾਹਕ ਸੇਵਾ ਅਤੇ ਵੱਧ ਵਿਕਰੀ ਕਰਨ ਲਈ ਉਸਦੀ ਸ਼ਲਾਘਾ ਕੀਤੀ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ ਜਦੋਂ ਕ੍ਰਿਸ ਛੁੱਟੀ ਤੋਂ ਵਾਪਸ ਆਉਂਦਾ ਹੈ, ਉਸਦਾ ਮੈਨੇਜਰ ਕਹਿੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਹੁਣ ਉਸਨੂੰ ਗੋਦਾਮ ਵਾਲੇ ਕੰਮ ਲਈ ਤਾਇਨਾਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਰਿਹਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਹ ਹੁਣ ਗਾਹਕਾਂ ਦੀ ਸੇਵਾ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗਾ, ਕਿਉਂਕਿ "ਅਸੀਂ ਗਾਹਕਾਂ ਨੂੰ ਉਲਝਾਉਣਾ ਜਾਂ ਡਰਾਉਣਾ ਨਹੀਂ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹਾਂ, ਕਿਉਂਕਿ ਹੁਣ ਤੁਸੀਂ ਬਹੁਤ ਵੱਖਰੇ ਦਿਖਾਈ ਦਿੰਦੇ ਅਤੇ ਬੋਲਦੇ ਹੋ।" ਇਹ ਸਿੱਧਾ ਭੇਦਭਾਵ 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 ਤੁਹਾਡੀ ਲਿੰਗ ਪਛਾਣ (ਅਤੇ/ਜਾਂ ਹੋਰ ਕਾਨੂੰਨੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਪ੍ਰਾਪਤ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾਵਾਂ) ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਤੁਹਾਡੇ ਲਈ ਨੁਕਸਾਨਦਾਇਕ ਜਾਂ ਅਣਉਚਿਤ ਸਾਬਤ ਹੁੰਦਾ ਹੈ।

ਉਦਾਹਰਨ: ਇੱਕ ਉਸਾਰੀ ਕੰਪਨੀ ਆਪਣੇ ਇਲੈਕਟ੍ਰਾਨਿਕ ਅਰਜ਼ੀ ਫਾਰਮ ਵਿੱਚ ਸਾਰੇ ਨੌਕਰੀ ਬਿਨੈਕਾਰਾਂ ਲਈ ਆਪਣਾ ਲਿੰਗ ਸਿਰਫ਼ ਮਰਦ ਜਾਂ ਔਰਤ ਵਜੋਂ ਭਰਨ ਦੀ ਸ਼ਰਤ ਰੱਖਦੀ ਹੈ। ਇਹ ਲਿੰਗ ਪਛਾਣ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਉਹਨਾਂ ਲੋਕਾਂ ਲਈ ਨੁਕਸਾਨਦਾਇਕ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ (ਜੋ ਨਾ ਤਾਂ ਮਰਦ ਹਨ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਔਰਤ), ਅਤੇ ਇਹ ਅਸਿੱਧਾ ਭੇਦਭਾਵ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਉਦਾਹਰਨ: ਇੱਕ ਫਿਜ਼ੀਓਥੈਰੇਪੀ ਕਲੀਨਿਕ ਇੱਕ ਨਵੀਂ ਫਿਜ਼ੀਓਥੈਰੇਪਿਸਟ, ਅਮਾਰਾ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀ 'ਤੇ ਰੱਖਦਾ ਹੈ, ਜੋ ਕਿ ਇੱਕ ਟ੍ਰਾਂਸਜੈਂਡਰ ਔਰਤ ਹੈ। ਅਮਾਰਾ ਨੇ ਕਈ ਸਾਲ ਪਹਿਲਾਂ ਆਪਣੇ ਲਿੰਗ ਦੀ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕਰਨ ਦੇ ਹਿੱਸੇ ਵਜੋਂ, ਆਪਣਾ ਨਾਮ ਅਮਰੀ ਤੋਂ ਬਦਲ ਕੇ ਅਮਾਰਾ ਰੱਖ ਲਿਆ ਸੀ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਅਮਾਰਾ ਦੀ ਫਿਜ਼ੀਓਥੈਰੇਪੀ ਦੇ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਉੱਤੇ ਉਸਦਾ ਨਾਮ ਅਜੇ ਵੀ "ਅਮਰੀ" ਦਰਜ ਹੈ। ਜਦ ਕਲੀਨਿਕ ਅਮਾਰਾ ਲਈ ਪ੍ਰੋਫੈਸ਼ਨਲ ਈਮੇਲ ਐਡਰੈੱਸ ਬਣਾਉਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ ਅਮਾਰਾ ਦੀ ਬਜਾਏ "ਅਮਰੀ" ਨਾਂ ਵਰਤਦੇ ਹਨ, ਕਿਉਂਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਅਨੁਸਾਰ IT ਵਿਭਾਗ ਨੂੰ ਫਿਜ਼ੀਓਥੈਰੇਪੀ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਵਿੱਚ ਦਰਜ ਨਾਮ ਦੇ ਆਧਾਰ ਉੱਤੇ ਈਮੇਲ ਬਣਾਉਣੀ ਪੈਂਦੀ ਹੈ। ਇਸ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਕੇ, ਕਲੀਨਿਕ ਅਮਾਰਾ ਦੇ ਪੁਰਾਣੇ ਨਾਮ ਨੂੰ ਵਰਤਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਖੁਲਾਸਾ ਕਰ ਦਿੰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਅਮਾਰਾ ਇੱਕ ਟ੍ਰਾਂਸ ਔਰਤ ਹੈ। ਇਹ ਅਮਾਰਾ ਲਈ ਬਹੁਤ ਪ੍ਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨ ਵਾਲੀ ਗੱਲ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਅਸਿੱਧੇ ਭੇਦਭਾਵ ਦਾ ਮਾਮਲਾ 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 ਖਤਮ 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।

