



Punjabi | ਪੰਜਾਬੀ



ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਥਾਂ ਉੱਤੇ LGBTIQ+ ਲੋਕਾਂ ਨਾਲ ਭੇਦਭਾਵ: ਮੇਰੀਆਂ ਕਾਨੂੰਨੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਕੀ ਹਨ?

ਵਿਕਟੋਰੀਆ ਵਿੱਚ ਸਾਰੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਉੱਤੇ *Equal Opportunity Act 2010 (Vic)* ਦੇ ਤਹਿਤ LGBTIQ+ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਖਿਲਾਫ਼ ਭੇਦਭਾਵ ਨੂੰ ਖ਼ਤਮ ਕਰਨ ਦੀ ਕਾਨੂੰਨੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਹੈ।

ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਲਈ ਲਾਜ਼ਮੀ ਹੈ ਕਿ ਉਹ **LGBTIQ+ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ** (ਅਰਥਾਤ, ਅਜਿਹੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜੋ ਲੈਸਬੀਅਨ, ਗੇਅ, ਬਾਇਸੈਕਸੁਅਲ, ਟ੍ਰਾਂਸਜੈਂਡਰ ਅਤੇ ਲਿੰਗ-ਵਿਭਿੰਨ, ਇੰਟਰਸੈਕਸ, ਕਵੀਅਰ, ਐਸੈਕਸੁਅਲ, ਐਰੋਮੈਟਿਕ ਅਤੇ ਹੋਰ ਵਿਭਿੰਨ ਲਿੰਗੀ ਪਛਾਣਾਂ, ਜਿਨਸੀ ਰੁਝਾਨਾਂ ਜਾਂ ਲਿੰਗੀ ਲੱਛਣਾਂ ਵਾਲੇ ਹਨ) ਦੇ ਖਿਲਾਫ਼ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਥਾਂ ਉੱਤੇ ਭੇਦਭਾਵ ਨਾ ਕਰਨ।

ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਉੱਤੇ ਇਹ ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਵੀ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨਾਲ ਉਸਦੀ ਲਿੰਗ ਪਛਾਣ, ਲਿੰਗੀ ਲੱਛਣਾਂ ਜਾਂ ਜਿਨਸੀ ਰੁਝਾਨ (LGBTIQ+ ਵਿਅਕਤੀ ਹੋਣ ਵਜੋਂ) ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਭੇਦਭਾਵ ਹੋਣ, ਜਿਨਸੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਤੰਗ-ਪ੍ਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਅਤੇ ਬਦਲਾਖੋਰੀ ਨੂੰ ਖ਼ਤਮ ਕਰਨ ਲਈ ਜਿੰਨ੍ਹੇ ਸੰਭਵ ਹੋ ਸਕਣ ਵਾਜਬ ਅਤੇ ਢੁਕਵੇਂ ਕਦਮ ਚੁੱਕਣ।

ਇਹ ਵਿਕਟੋਰੀਆ ਦੇ Equal Opportunity and Human Rights Commission (ਬਰਾਬਰ ਮੌਕੇ ਅਤੇ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰ ਕਮਿਸ਼ਨ) ਦੇ **ਦਿਸ਼ਾ-ਨਿਰਦੇਸ਼: LGBTIQ+ ਸੰਮਲਿਤ ਕਾਰਜ ਸਥਾਨ** ਦਾ ਸੰਖੇਪ ਵਰਣਨ ਹੈ। ਤੁਸੀਂ ਇਸ ਪੂਰੇ ਦਿਸ਼ਾ-ਨਿਰਦੇਸ਼ ਅਤੇ ਸੰਬੰਧਿਤ ਸਰੋਤਾਂ ਨੂੰ ਇੱਥੋਂ ਡਾਊਨਲੋਡ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹੋ: www.humanrights.vic.gov.au/resources ਜਾਂ ਇਸ QR ਕੋਡ ਰਾਹੀਂ।



LGBTIQA+ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਭੇਦਭਾਵ ਤੋਂ ਕਿੱਥੇ-ਕਿੱਥੇ ਕਾਨੂੰਨੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੈ?

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, ਮੀਟਿੰਗਾਂ ਅਤੇ ਸੈਟਿੰਗਾਂ ਦੌਰਾਨ (ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਪਾਰਟੀ ਜਾਂ ਨੌਕਰੀ ਸੰਬੰਧੀ ਸੈਰ-ਸਪਾਟਾ)
- ਔਨਲਾਈਨ ਜਗ੍ਹਾਵਾਂ ਵਿੱਚ।

ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਥਾਂ ਉੱਤੇ ਭੇਦਭਾਵ ਦੀਆਂ ਕੁੱਝ ਉਦਾਹਰਨਾਂ ਕੀ ਹਨ?

Equal Opportunity Act ਦੇ ਅਧੀਨ, ਦੋ ਕਿਸਮਾਂ ਦੇ ਭੇਦਭਾਵ ਹੁੰਦੇ ਹਨ: ਸਿੱਧਾ ਅਤੇ ਅਸਿੱਧਾ।

ਸਿੱਧਾ ਭੇਦਭਾਵ ਉਦੋਂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਤੁਸੀਂ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨਾਲ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਲਿੰਗ ਪਛਾਣ, ਲਿੰਗੀ ਲੱਛਣਾਂ ਅਤੇ/ਜਾਂ ਜਿਨਸੀ ਰੁਝਾਨ ਵਰਗੀ ਕਾਨੂੰਨੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਪ੍ਰਾਪਤ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾ ਦੇ ਕਾਰਨ ਅਣਉਚਿਤ ਵਿਵਹਾਰ ਕਰਦੇ ਹੋ (ਜਾਂ ਕਰਨ ਦੀ ਯੋਜਨਾ ਬਣਾਉਂਦੇ ਹੋ)।

ਕੇਸ ਸਟੱਡੀ: ਰੂਪਰਟ

ਰੂਪਰਟ 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। ਰੂਪਰਟ ਦੇ ਸਹਿਕਰਮੀ ਉਸਨੂੰ "ਉਸਦੇ ਹੇਠਾਂ ਕੀ ਹੈ?" ਬਾਰੇ ਅਣਉਚਿਤ ਸਵਾਲ ਪੁੱਛਣ ਲੱਗ ਪੈਂਦੇ ਹਨ, ਜੋ ਰੂਪਰਟ 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 ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਹੈ, ਜੋ ਕਿ Equal Opportunity Act ਦੇ ਤਹਿਤ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਹੈ।



ਅਸਿੱਧਾ ਭੇਦਭਾਵ ਉਦੋਂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਕੋਈ ਗ਼ੈਰ-ਵਾਜਬ ਲੋੜ, ਸ਼ਰਤ ਜਾਂ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦਾ ਤਰੀਕਾ ਸਭ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਪਰ ਇਹ ਕਿਸੇ ਖ਼ਾਸ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾ ਵਾਲੇ ਲੋਕਾਂ ਲਈ ਨੁਕਸਾਨਦਾਇਕ ਹੁੰਦਾ ਹੈ (ਜਾਂ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ)। ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਥਾਂ ਉੱਤੇ, ਇਹ ਕੋਈ ਅਜਿਹੀ ਨੀਤੀ, ਕੰਮ ਕਰਨ ਦਾ ਤਰੀਕਾ ਜਾਂ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜੋ ਦੇਖਣ 'ਤੇ ਭਲੇ ਭੇਦਭਾਵ ਵਾਲੀ ਨਾ ਲੱਗੇ, ਪਰ ਲਾਗੂ ਹੋਣ 'ਤੇ LGBTQIA+ ਲੋਕਾਂ ਲਈ ਨੁਕਸਾਨਦਾਇਕ ਸਾਬਤ ਹੁੰਦੀ ਹੈ।

ਕੇਸ ਸਟੱਡੀ: ਅਰਜ਼ੀ ਫਾਰਮ

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 ਮੰਨਿਆ ਜਾ 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)। ਵਧੇਰੇ ਜਾਣਕਾਰੀ ਲਈ, ਕਮਿਸ਼ਨ ਦੇ **ਦਿਸ਼ਾ-ਨਿਰਦੇਸ਼: LGBTQIA+ ਸੰਮਿਲਿਤ ਕਾਰਜ-ਸਥਾਨ** ਦੇ ਅਧਿਆਇ 3 ਨੂੰ ਵੇਖੋ।

ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨਾਲ ਮਾੜਾ ਜਾਂ ਅਣਉਚਿਤ ਵਿਵਹਾਰ ਕਰਨਾ (**ਬਦਲਾਖੋਰੀ**) ਵੀ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਖਿਲਾਫ਼ ਹੈ, ਜੇਕਰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ:

- ਬਰਾਬਰ ਮੌਕੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਤਹਿਤ ਆਪਣੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤਾ ਹੈ
- ਕੋਈ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਕੀਤੀ ਹੋਵੇ, ਜਾਂ ਇਹ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਕੀਤਾ ਜਾ ਰਿਹਾ ਹੋਵੇ ਕਿ ਉਹ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਕਰਨ ਦਾ ਇਰਾਦਾ ਰੱਖਦੇ ਹਨ
- ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਮੱਦਦ ਕੀਤੀ ਹੋਵੇ
- ਕਿਸੇ ਕੰਮ ਨੂੰ ਕਰਨ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕੀਤਾ ਹੋਵੇ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਕੰਮ ਸੰਬੰਧੀ ਭੇਦਭਾਵ, ਜਿਨਸੀ ਤੰਗ-ਪ੍ਰੇਸ਼ਾਨੀ ਜਾਂ ਬਦਲਾਖੋਰੀ ਵਿੱਚ ਆਉਂਦਾ ਹੋਵੇ।

ਕੇਸ ਸਟੱਡੀ: ਟਾਲੀਆ

ਟਾਲੀਆ ਸ਼ਰੇਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਦੇ-ਲਿੰਗੀ ਔਰਤ ਹੈ ਜੋ ਪਿਛਲੇ 4 ਸਾਲਾਂ ਤੋਂ ਇੱਕ ਮਾਰਕੀਟਿੰਗ ਕੰਪਨੀ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਨਦਾਰ ਕਾਰਗੁਜ਼ਾਰੀ ਵਾਲੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਰਹੀ ਹੈ। ਕੰਪਨੀ ਵਿੱਚ ਨਵੇਂ ਆਏ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਪਤਾ ਲੱਗਦਾ ਹੈ ਕਿ ਟਾਲੀਆ ਦੇ-ਲਿੰਗੀ ਹੈ, ਅਤੇ ਉਹ ਟਾਲੀਆ ਨੂੰ ਕਹਿੰਦੀ ਹੈ ਕਿ "ਦੁੱਖੀ ਛੱਡ ਕੇ" ਅਤੇ "ਇੱਕ ਪਾਸਾ ਚੁਣਨ" ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਟਾਲੀਆ ਆਪਣੇ ਮੈਨੇਜਰ ਐਬੀ ਕੋਲ ਇਸ ਗੱਲ ਦੀ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਕਰਦੀ ਹੈ, ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਟਿੱਪਣੀਆਂ ਪੱਖਪਾਤੀ ਹਨ ਅਤੇ ਗਲਤ ਰੂੜੀਵਾਦੀ ਧਾਰਨਾਵਾਂ ਉੱਤੇ ਆਧਾਰਿਤ ਹਨ।

ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਟਾਲੀਆ ਨੂੰ ਉਹ ਤਰੱਕੀ ਨਹੀਂ ਮਿਲਦੀ ਜਿਸ ਲਈ ਉਸ ਨੂੰ ਪਹਿਲਾਂ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਉਹ ਉਸਨੂੰ ਮਿਲੇਗੀ। ਐਬੀ ਵੱਲੋਂ ਇਹ ਫੀਡਬੈਕ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ "CEO ਨਹੀਂ ਚਾਹੁੰਦੇ ਕਿ ਲੀਡਰਸ਼ਿਪ ਟੀਮ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਝਗੜਾਲੂ ਵਿਅਕਤੀ ਹੋਵੇ"। ਇਹ ਬਦਲਾਖੋਰੀ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਟਾਲੀਆ ਨੇ ਭੇਦਭਾਵ ਬਾਰੇ ਆਵਾਜ਼ ਉਠਾਈ ਸੀ ਜਿਸ ਕਾਰਨ ਉਸ ਨੂੰ ਨੁਕਸਾਨਦੇਹ ਸਲੂਕ ਦਾ ਨਿਸ਼ਾਨਾ ਬਣਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ।



ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਆਪਣੀ ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਕਾਨੂੰਨੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਨੂੰ Equal Opportunity Act ਦੇ ਤਹਿਤ ਕਿਵੇਂ ਪੂਰਾ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ?

ਕਮਿਸ਼ਨ ਨੇ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ 5 ਮਾਪਦੰਡਾਂ ਦੀ ਪਛਾਣ ਕੀਤੀ ਹੈ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਵੱਲੋਂ Equal Opportunity Act ਦੇ ਤਹਿਤ ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਕਾਨੂੰਨੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨੀ ਲਾਜ਼ਮੀ ਹੈ। ਇਹਨਾਂ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮਾਪਦੰਡਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਵਾਲੀਆਂ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਸੰਮੇਲਿਤ ਕਾਰਜ-ਸਥਾਨਾਂ ਦਾ ਨਿਰਮਾਣ ਕਰਨਗੀਆਂ, ਜਿੱਥੇ ਹਰ ਕਿਸੇ ਨਾਲ ਨਿਰਪੱਖ ਵਿਵਹਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮਾਪਦੰਡ	ਉਨ੍ਹਾਂ ਕਦਮਾਂ ਦੀਆਂ ਉਦਾਹਰਨਾਂ ਜੋ ਤੁਸੀਂ ਲੈ ਸਕਦੇ ਹੋ
 1. ਜਾਣਕਾਰੀ ਅਤੇ ਸਮਝ: ਸੰਸਥਾਵਾਂ Equal Opportunity Act ਦੇ ਤਹਿਤ ਆਪਣੀਆਂ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਸਮਝਦੀਆਂ ਹਨ, ਉਹਨਾਂ ਕੋਲ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਥਾਂ ਉੱਤੇ LGBTIQ+ ਲੋਕਾਂ ਵਿਰੁੱਧ ਭੇਦਭਾਵ ਬਾਰੇ ਨਵੀਨਤਮ ਜਾਣਕਾਰੀ ਹੁੰਦੀ ਹੈ, ਅਤੇ ਉਹ ਇਸਨੂੰ ਖ਼ਤਮ ਕਰਨ ਦੇ ਤਰੀਕੇ ਜਾਣਦੇ ਹਨ।	ਕਮਿਸ਼ਨ ਦੇ ਦਿਸ਼ਾ-ਨਿਰਦੇਸ਼: LGBTIQ+ ਸੰਮੇਲਿਤ ਕਾਰਜ ਸਥਾਨ ਪੜ੍ਹੋ ਅਤੇ ਆਪਣੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਜਾਣਕਾਰੀ ਅਤੇ ਸਿਖਲਾਈ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰੋ।
 2. ਪ੍ਰਣਾਲੀ, ਨੀਤੀਆਂ ਅਤੇ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ: ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਕੋਲ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਥਾਂ ਉੱਤੇ LGBTIQ+ ਲੋਕਾਂ ਵਿਰੁੱਧ ਭੇਦਭਾਵ ਨੂੰ ਖ਼ਤਮ ਕਰਨ ਲਈ ਪ੍ਰਣਾਲੀ, ਨੀਤੀਆਂ ਅਤੇ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ ਹੋਣੀਆਂ ਚਾਹੀਦੀਆਂ ਹਨ।	ਇੱਕ ਬਰਾਬਰ ਮੌਕੇ ਨੀਤੀ ਤਿਆਰ ਕਰੋ (ਜਾਂ ਮੌਜੂਦਾ ਨੀਤੀ ਵਿੱਚ ਫੇਰ-ਬਦਲ ਬਣਾਓ) ਜੋ ਭੇਦਭਾਵ ਦਾ ਹੱਲ ਕਰੇ, ਅਤੇ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਥਾਂ ਉੱਤੇ LGBTIQ+ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਨ ਨੂੰ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰੇ।
 3. ਰਿਪੋਰਟਿੰਗ ਅਤੇ ਕਾਰਵਾਈ: ਭੇਦਭਾਵ ਸੰਬੰਧੀ ਸ਼ਿਕਾਇਤਾਂ ਅਤੇ ਰਿਪੋਰਟਾਂ ਦੇ ਉੱਤਰ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੀ ਸਹਾਇਤਾ ਕਰਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਦੋਸ਼ੀਆਂ ਨੂੰ ਜਵਾਬਦੇਹ ਬਣਾਉਂਦੇ ਹਨ।	ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਓ ਕਿ ਤੁਹਾਡੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਾਣਦੇ ਹੋਣ ਕਿ ਜੇਕਰ ਭੇਦਭਾਵ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਰਿਪੋਰਟ ਕਿਵੇਂ ਕਰਨੀ ਹੈ।
 4. ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਥਾਂ 'ਤੇ ਸੱਭਿਆਚਾਰ: ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਬਰਾਬਰੀ, ਸੁਰੱਖਿਆ ਅਤੇ ਆਦਰ ਦਾ ਸੱਭਿਆਚਾਰ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਵਚਨਬੱਧ ਹਨ।	ਲੀਡਰ ਅਤੇ ਮੈਨੇਜਰ ਆਦਰਪੂਰਕ ਵਿਹਾਰ ਦੀ ਮਿਸਾਲ ਪੇਸ਼ ਕਰਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਇਹ ਸਾਫ਼ ਸੰਕੇਤ ਦਿੰਦੇ ਹਨ ਕਿ LGBTIQ+ ਲੋਕਾਂ ਵਿਰੁੱਧ ਭੇਦਭਾਵ ਸਹਿਣ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ (ਉਦਾਹਰਨ ਵਜੋਂ, ਤੁਹਾਡੀ ਸੰਸਥਾ ਦੀਆਂ ਕਦਰਾਂ-ਕੀਮਤਾਂ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਇਕਰਾਰਨਾਮਿਆਂ, ਆਚਾਰ ਸੰਹਿਤਾ, ਇੰਡਕਸ਼ਨ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ ਅਤੇ ਨੋਟਿਸ ਬੋਰਡਾਂ ਉੱਤੇ ਉਪਲਬਧ ਸਾਧਨਾਂ ਵਿੱਚ)।
 5. ਲਗਾਤਾਰ ਸੁਧਾਰ: ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਨਿਯਮਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਆਪਣੀਆਂ ਪ੍ਰਣਾਲੀਆਂ, ਨੀਤੀਆਂ ਅਤੇ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ ਦੀ ਸਮੀਖਿਆ, ਮੁਲਾਂਕਣ ਅਤੇ ਸੁਧਾਰ ਕਰਦੀਆਂ ਹਨ ਤਾਂ ਜੋ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਥਾਂ ਉੱਤੇ LGBTIQ+ ਲੋਕਾਂ ਵਿਰੁੱਧ ਭੇਦਭਾਵ ਨੂੰ ਖ਼ਤਮ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕੇ ਅਤੇ ਸ਼ਮੂਲੀਅਤ ਵਾਲੇ ਕਾਰਜਸਥਾਨ ਦੇ ਸੱਭਿਆਚਾਰ ਨੂੰ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰਦੇ ਹਨ।	ਫੀਡਬੈਕ (ਕਰਮਚਾਰੀ ਸਰਵੇਖਣਾਂ ਤੋਂ ਜਾਂ ਆਪਣੇ LGBTIQ+ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨਾਲ ਸਲਾਹ-ਮਸ਼ਵਰਾ ਕਰਕੇ), ਸ਼ਿਕਾਇਤਾਂ ਦੇ ਡੇਟਾ ਅਤੇ ਹੋਰ ਸੰਬੰਧਿਤ ਜਾਣਕਾਰੀ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰੋ ਤਾਂ ਜੋ ਇਹ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕੇ ਕਿ ਤੁਹਾਡੀਆਂ ਪ੍ਰਣਾਲੀਆਂ, ਨੀਤੀਆਂ ਅਤੇ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ ਕਿਵੇਂ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੀਆਂ ਹਨ ਅਤੇ ਕਿਹੜੇ ਸੁਧਾਰ ਕੀਤੇ ਜਾ ਸਕਦੇ ਹਨ।

Equal Opportunity Act ਦੇ ਤਹਿਤ ਆਪਣੀਆਂ ਕਾਨੂੰਨੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਪੂਰਾ ਕਰਨਾ ਹੈ, ਇਸ ਬਾਰੇ ਵਿਸਤ੍ਰਿਤ ਮਾਰਗਦਰਸ਼ਨ ਅਤੇ ਆਪਣੇ LGBTIQ+ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਜਾਣਕਾਰੀ ਸ਼ੀਟਾਂ ਲਈ, ਕਮਿਸ਼ਨ ਦੀ **ਦਿਸ਼ਾ-ਨਿਰਦੇਸ਼: LGBTIQ+ ਸੰਮੇਲਿਤ ਕਾਰਜ-ਸਥਾਨ** ਅਤੇ ਹੋਰ ਸਰੋਤ ਇੱਥੇ ਵੇਖੋ: humanrights.vic.gov.au/resources

ਮੈਂ ਹੋਰ ਜਾਣਕਾਰੀ ਜਾਂ ਮੱਦਦ ਲਈ ਕਿੱਥੇ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹਾਂ?

ਤੁਸੀਂ ਵਿਕਟੋਰੀਆ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਮੌਕੇ ਦੇ ਕਾਨੂੰਨਾਂ ਬਾਰੇ ਮੁਫ਼ਤ ਅਤੇ ਗੁਪਤ ਜਾਣਕਾਰੀ ਲਈ ਕਮਿਸ਼ਨ ਨਾਲ ਸੰਪਰਕ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹੋ। ਸਾਡੇ ਨਾਲ ਈ-ਮੇਲ enquiries@veohrc.vic.gov.au ਜਾਂ ਫ਼ੋਨ 1300 292 153 (ਸਵੇਰੇ 9 ਵਜੇ ਤੋਂ ਸ਼ਾਮ 5 ਵਜੇ ਤੱਕ, ਕੰਮਕਾਜੀ ਦਿਨਾਂ ਵਿੱਚ) ਰਾਹੀਂ ਸੰਪਰਕ ਕਰੋ।