ਕੰਮ ਦੀ ਥਾਂ ‘ਤੇ ਦੁੱਧ ਚੁੰਘਾਉਣ ਦੇ ਵਿਤਕਰੇ ਅਤੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨੀ ‘ਤੇ ਪਰਚਾ

ਲੂਸੀ ਦੀ ਕਹਾਣੀ

ਲੂਸੀ ਇੱਕ ਛੋਟੀ ਕੰਪਨੀ ਵਿੱਚ ਕਲਰਕ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕਰਦੀ ਹੈ ਜਿੱਥੇ 10 ਤੋਂ ਘੱਟ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹਨ। ਉਹ ਜਨਮ ਦੇਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਆਪਣੀ ਡਿਲਿਵਰੀ ਲਈ ਛੁੱਟੀ ਪੂਰੀ ਹੋਣ ‘ਤੇ ਕੰਮ ‘ਤੇ ਪਰਤਦੀ ਹੈ। ਉਸਦੇ ਡਾਕਟਰ ਦੁਆਰਾ ਬੱਚੇ ਨੂੰ ਦੁੱਧ ਚੁੰਘਾਉਣ ਕਰਵਾਉਣ ਦੀ ਸਲਾਹ ਮੰਨਦੇ ਹੋਏ ਉਹ ਲੰਚਬ੍ਰੇਕ ਦੌਰਾਨ ਦਫਤਰ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਮੀਟਿੰਗ ਰੂਮ ਵਿੱਚ ਦੁੱਧ ਚੁੰਘਾਉਣ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਲੈਣ ਲਈ ਆਪਣੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦਾਤਾ ਨੂੰ ਬੇਨਤੀ ਕਰਦੀ ਹੈ।ਕੰਮ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਕਦੇ-ਕਦੇ ਕਲਾਇੰਟ ਨਾਲ ਮੀਟਿੰਗ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਵਰਤੇ ਜਾਣ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਇਹ ਕਮਰਾ ਜ਼ਿਆਦਾਤਰ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਵਰਤੋਂ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਰਹਿੰਦਾ ਹੈ।ਹਾਲਾਂਕਿ, ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦਾਤਾ ਨੇ ਲੂਸੀ ਦੀ ਬੇਨਤੀ ਨੂੰ ਇਹ ਕਹਿ ਕੇ ਖਾਰਜ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਕਿ ਉਹ ਕਮਰੇ ਨੂੰ ਗੰਦਾ ਕਰ ਦੇਵੇਗੀ ਅਤੇ ਉਹ ਕਮਰਾ ਕੇਵਲ ਮੀਟਿੰਗ ਲਈ ਵਰਤਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਮੰਤਵ ਲਈ ਨਹੀਂ। ਇਸ ਤੱਥ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ ਕਿ ਲੂਸੀ ਨੇ ਹੋਰਾਂ ਸਹਿਕਰਮੀਆਂ ਨੂੰ ਉੱਸੇ ਕਮਰੇ ਵਿੱਚ ਲੰਚ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਦੇਖਿਆ ਹੈ।ਕਿਉਂਕਿ ਲੂਸੀ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਕੰਮ ਦੀ ਥਾਂ ‘ਤੇ ਦੁੱਧ ਚੁੰਘਾਉਣ ਲਈ ਕੋਈ ਹੋਰ ਕਮਰਾ ਨਹੀਂ ਮਿਲ ਸਕਿਆ, ਇਸਲਈ ਉਹ ਆਪਣੇ ਬੱਚੇ ਨੂੰ ਦੁੱਧ ਚੁੰਘਾਉਣਾ ਬੰਦ ਕਰਨ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਰਦੀ ਹੈ।

ਸਵਾਲ

- ਕੀ ਔਰਤਾਂ ਨੂੰ ਦੁੱਧ ਚੁੰਘਾਉਣ ਦੇ ਅਧਾਰ ‘ਤੇ ਵਿਤਕਰੇ ਅਤੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨੀ ਤੋਂ ਸੁਰੱਖਿਆ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੈ ਜਦੋਂ ਉਹ ਕੰਮ ਦੀ ਥਾਂ ‘ਤੇ ਦੁੱਧ ਚੁੰਘਾਉਂਦੀਆਂ ਹਨ?
- ਕੀ ਲੂਸੀ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਉਸਨੂੰ ਦੁੱਧ ਚੁੰਘਾਉਣ ਲਈ ਮੀਟਿੰਗ ਕਮਰੇ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਕੇ ਉਸ ਨਾਲ ਵਿਤਕਰਾ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ?

19 ਜੂਨ 2021**ਤੋਂ ਸ਼ੁਰੂ, ਹਾਂਗ-ਕਾਂਗ ਵਿੱਚ ਸਾਰੀਆਂ ਔਰਤਾਂ ਨੂੰਲਿੰਗੀ ਵਿਤਕਰਾ ਹੁਕਮ (SDO) ਦੇ ਅਧੀਨ ਦੁੱਧ ਚੁੰਘਾਉਣ ਅਤੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨੀ ਤੋਂ ਸੁਰੱਖਿਆ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ।ਇਹ ਸੁਰੱਖਿਆ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਅਤੇ ਸਬੰਧਤ ਖੇਤਰਾਂ ਦੇ ਨਾਲ ਹੀ ਦੂਸਰੇ ਖੇਤਰਾਂ ਨੂੰ ਕਵਰ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਇੱਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਲਈ ਇੱਕ ਮਹਿਲਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਨਾਲ ਘੱਟ ਅਨੁਕੂਲ ਵਿਵਹਾਰ ਕਰਨਾ ਜਾਂ ਇੱਕ ਔਰਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨਾ ਗੈਰ ਕਾਨੂੰਨੀ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਕਾਨੂੰਨ ਅਧੀਨ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਹਾਲਾਤਾਂ ਵਿੱਚ ਦੁੱਧ ਚੁੰਘਾਉਂਦੀਆਂ ਹਨ।**

ਦੁੱਧ ਚੁੰਘਾਉਣ ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ

SDOਦੇ ਅਧੀਨ, ਦੁੱਧ ਚੁੰਘਾਉਣ ਨੂੰ ਇੰਝ ਪਰਿਭਾਸ਼ਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ:

- ਇੱਕ ਔਰਤ ਜੋ ਕਿਸੇ ਬੱਚੇ ਨੂੰ ਦੁੱਧ ਚੁੰਘਾਉਣ ਦੇ ਕੰਮ ਵਿੱਚ ਲੱਗੀ ਹੋਈ ਹੈ, ਭਾਵੇਂ ਉਹ ਬੱਚਾ ਉਸ ਦਾ ਜੈਵਿਕ ਬੱਚਾ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ।
- ਇੱਕ ਔਰਤ ਜੋ ਆਪਣੀ ਛਾਤੀ ਤੋਂ ਦੁੱਧ ਚੁੰਘਾਉਣ ਦਾ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੀ ਹੈ।
- ਇੱਕ ਔਰਤ ਜੋ ਆਪਣੀ ਛਾਤੀ ਤੋਂ ਕਿਸੇ ਬੱਚੇ ਨੂੰ ਦੁੱਧ ਚੁੰਘਾ ਰਹੀ ਹੈ, ਪਰ ਉਹ ਅਜਿਹਾ ਵਿਤਕਰਾ ਹੋਣ ਦੌਰਾਨ ਨਹੀਂ ਕਰ ਰਹੀ ਹੈ।

ਕਿਸਨੂੰ ਸੁਰੱਖਿਆ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੈ?

ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਅਧੀਨ ਸੰਭਾਵਤ ਅਤੇ ਮੌਜੂਦਾ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ (ਵਿਦੇਸ਼ੀ ਘਰੇਲੂ ਸਹਾਇਕਾਂ ਸਮੇਤ) ਸਮੇਤਸਾਰੀਆਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਦੁੱਧ ਚੁੰਘਾਉਣ ਦੇ ਵਿਤਕਰੇ ਅਤੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨੀ ਤੋਂ ਸੁਰੱਖਿਆ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੈ।ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਕਾਨੂੰਨ ਸੁਰੱਖਿਆ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ:

- ਕਾਨਟ੍ਰੈਕਟਰ ਅਤੇ ਸਬ-ਕਾਨਟ੍ਰੈਕਟਰ
- ਕਮਿਸ਼ਨ ਏਜੰਟ
- ਪਾਰਟਨਰਸ਼ਿਪ ਅਤੇ ਭਾਗੀਦਾਰ(ਜਿੱਥੇ ਇੱਕ ਫਰਮ ਵਿੱਚ ਛੇ ਤੋਂ ਘੱਟ ਸਦੱਸ ਨਾ ਹੋਣ)
- ਕੋਈ ਵੀ ਬੈਰੀਸਟਰ ਚੈਂਬਰਾਂ ਵਿੱਚ ਬੈਰੀਸਟਰ, ਵਿਦਿਆਰਥੀ ਅਤੇ ਕਿਰਾਏਦਾਰ
- ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਏਜੰਸੀਆਂ ਦੇ ਸੇਵਾ ਉਪਯੋਗਕਰਤਾ
- ਛਾਤੀ ਦਾ ਦੁੱਧ ਪਿਲਾਉਣ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਜਨਤਕ ਕਾਰਜ ਸਥਾਨਾਂ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਵਿਅਕਤੀ

ਦੁੱਧ ਚੁੰਘਾਉਣ ਦਾ ਵਿਤਕਰਾ, ਪਰੇਸ਼ਾਨੀ ਅਤੇ ਅਤਿਆਚਾਰ ਕੀ ਹੈ?

ਕੰਮ ਦੀ ਥਾਂ ‘ਤੇ ਦੁੱਧ ਚੁੰਘਾਉਣ ਸਬੰਧੀ ਵਿਤਕਰਾ, ਪਰੇਸ਼ਾਨੀ ਅਤੇ ਅਤਿਆਚਾਰ ਵਿਹਾਰ ਦੇ ਕਈ ਰੂਪਾਂ ਵਿੱਚ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਸਿੱਧਾ ਵਿਤਕਰਾ – ਇਸਦਾ ਅਰਥ ਹੈ ਤੁਲਣਾਤਮਕ ਹਾਲਾਤਾਂ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਦੁੱਧ ਚੁੰਘਾਉਣ ਵਾਲੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਨਾਲ ਹੋਰ ਕਰਮਚਾਰੀ (ਦੁੱਧ ਨਾ ਚੁੰਘਾਉਣ ਵਾਲੀ ਮਹਿਲਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਾਂ ਪੁਰਸ਼) ਦੇ ਮੁਕਾਬਲੇ ਘੱਟ ਅਨੁਕੂਲ ਵਿਵਹਾਰ ਕਰਨਾ, ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਦੁੱਧ ਚੁੰਘਾਉਂਦੀ ਹੈ।

ਉਦਾਹਰਨ:ਉਪਰ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਲੂਸੀ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਅਨੁਭਵ ਦੁੱਧ ਚੁੰਘਾਉਣ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਸਿੱਧਾ ਵਿਤਕਰਾ ਹੈ।ਇਸਦਾ ਕਾਰਨ ਕਿਉਂਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਮੀਟਿੰਗ ਕਮਰੇ ਨੂੰ ਬਾਕੀ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਦੂਸਰੇ ਮੰਤਵਾਂ ਲਈ ਵਰਤਣ ਦਿੰਦਾ ਹੈ, ਪਰ ਲੂਸੀ ਨੂੰ ਦੁੱਧ ਚੁੰਘਾਉਣ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਨਹੀਂ ਦਿੰਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਉਸਦੇ ਨਾਲ ਤੁਲਣਾਤਮਕ ਹਾਲਾਤਾਂ ਵਿੱਚ ਘੱਟ ਅਨੁਕੂਲ ਵਿਵਹਾਰ ਕਰਦਾ ਹੈ।

ਅਸਿੱਧਾ ਵਿਤਕਰਾ– ਇਸਦਾ ਅਰਥ ਹੈ ਸਾਰਿਆਂ ਲੋਕਾਂ ਉੱਪਰ ਇੱਕ ਸ਼ਰਤ ਜਾਂ ਲੋੜ ਲਾਗੂ ਕਰਨਾ, ਇਸਦਾ ਧਿਆਨ ਰੱਖੇ ਬਿਨ੍ਹਾ ਕਿ ਭਾਵੇਂ ਉਹ ਦੁੱਧ ਚੁੰਘਾਉਂਦੀ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ, ਪਰ:

- ਜੋ ਇਸਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ ਉਹਨਾਂ ਦੁੱਧ ਚੁੰਘਾਉਣ ਵਾਲੀਆਂ ਔਰਤਾਂ ਦਾ ਅਨੁਪਾਤ ਦੁੱਧ ਨਾ ਚੁੰਘਾਉਣ ਦੇਣ ਵਾਲੇ ਉਹਨਾਂ ਲੋਕਾਂ ਦੇ ਅਨੁਪਾਤ ਤੋਂ ਕਾਫੀ ਘੱਟ ਹੈ ਜੋ ਇਸਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ;
- ਇਹ ਸ਼ਰਤ ਜਾਂ ਲੋੜਉਚਿਤਨਹੀਂ ਹੈ; ਅਤੇ
- ਇਹ ਸ਼ਰਤ ਜਾਂ ਲੋੜ ਇੱਕ ਦੁੱਧ ਚੁੰਘਾਉਣ ਵਾਲੀ ਔਰਤ ਲਈ ਨੁਕਸਾਨਦੇਹ ਹੋਵੇ, ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਇਸਦੀ ਪਾਲਣਾ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ।

ਉਦਾਹਰਨ:ਨੈਂਸੀ ਇੱਕ ਪੈਕੇਜਿੰਗ ਕੰਪਨੀ ਵਿੱਚ ਹਫਤੇ ਵਿੱਚ ਪੰਜ ਦਿਨ 9am ਤੋਂ 6pm ਵਜੇ ਤੱਕ ਇੱਕ ਘੰਟੇ ਦੇ ਲੰਚਬ੍ਰੇਕ ਦੇ ਨਾਲ ਕੰਮ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਕੰਮ ਦੌਰਾਨ ਰੋਜ਼ਾਨਾ, ਉਹ ਆਪਣੇ ਛੇ ਮਹੀਨੇ ਦੇ ਬੱਚੇ ਨੂੰ ਦੁੱਧ ਚੁੰਘਾਉਣ ਲਈ ਦੋ 20-ਮਿੰਟਦੇ ਬ੍ਰੇਕ ਲੈਂਦੀ ਹੈ – ਇੱਕ ਸਵੇਰੇ ਅਤੇ ਇੱਕ ਦੁਪਹਿਰ ਵਿੱਚ।ਹੁਣੇ ਹਾਲ ਹੀ ਵਿੱਚ ਕੰਪਨੀ ਨੇ ਇੱਕ ਨੀਤੀ ਲਾਗੂ ਕੀਤੀ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਸਾਰਿਆਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਅੱਠ ਘੰਟੇ ਕੰਮ ਕਰਨਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ, ਜਾਂ ਉਹ ਆਪਣੇ ਕਾਰਜ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਨ ਸਬੰਧੀ ਬੋਨਸ ਗੁਆ ਦੇਣਗੇ।

ਇਸਦਾ ਮਤਲਬ ਹੈ ਕਿ ਨੈਂਸੀ ਦੁੱਧ ਚੁੰਘਾਉਣ ਲਈ ਬ੍ਰੇਕ ਨਹੀਂ ਲੈ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਜਾਂ ਉਸਨੂੰ ਉਸ ਬ੍ਰੇਕ ਲਏ ਗਏ ਸਮੇਂ ਦੀ ਪੂਰਤੀ ਲਈ ਓਵਰਟਾਈਮ ਕੰਮ ਕਰਨਾ ਹੋਵੇਗਾ, ਨਹੀਂ ਤਾਂ ਉਹ ਆਪਣਾ ਬੋਨਸ ਗੁਆ ਦੇਵੇਗੀ।ਕੰਪਨੀ ਦੀ ਨੀਤੀ, ਜੋ ਕਿ ਨੈਂਸੀ ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ ਦੁੱਧ ਚੁੰਘਾਉਣ ਵਾਲੀਆਂ ਔਰਤਾਂ ਉੱਪਰ ਜਾਨਿਕਾਰਕ ਪ੍ਰਭਾਵ ਹੋਵੇਗਾ, ਦੁੱਧ ਚੁੰਘਾਉਣ ਦਾ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਅਸਿੱਧਾ ਵਿਤਕਰਾ ਹੋਣ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਹੈ, ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕੰਪਨੀ ਇਸ ਸ਼ਰਤ ਨੂੰ ਉਚਿਤ ਨਹੀਂ ਦੱਸ ਸਕਦੀ ਹੈ।

ਛਾਤੀ ਦਾ ਦੁੱਧ ਪਿਲਾਉਣ ਸੰਬੰਧੀ ਪਰੇਸ਼ਾਨੀ – ਔਰਤਾਂ ਦੁਆਰਾ ਛਾਤੀ ਦਾ ਦੁੱਧ ਪਿਆਉਣ ਸੰਬੰਧੀ ਪਰੇਸ਼ਾਨੀ ਦੇ ਦੋ ਰੂਪ ਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਇਹ ਉਸ ਸਮੇਂ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਕੋਈ ਵਿਅਕਤੀ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਇੱਕ ਔਰਤ ਨੂੰ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਔਰਤ ਨਿਮਨਲਿਖਿਤ ਦੁਆਰਾ ਛਾਤੀ ਤੋਂ ਦੁੱਧ ਪਿਲਾਉਂਦੀ ਹੈ:

- ਛਾਤੀ ਤੋਂ ਦੁੱਧ ਪਿਲਾਉਣ ਵਾਲੀ ਔਰਤ ਪ੍ਰਤੀ ਅਣਚਾਹਿਆ ਵਿਹਾਰ
  ਜਦੋਂ ਇੱਕ ਵਿਅਕਤੀ ਅਣਚਾਹੇ ਵਿਹਾਰ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਜੋ ਇੱਕ ਨਿਆਂਪੂਰਨ ਵਿਅਕਤੀ ਸਾਰੀਆਂ ਹਾਲਾਤਾਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ ਇਹ ਅਨੁਮਾਨ ਲਗਾਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਔਰਤ ਉਸ ਵਿਹਾਰ ਨਾਲ ਦੁਖੀ, ਅਪਮਾਨਿਤ ਜਾਂ ਤੋਂ ਡਰੀ ਹੋਏਗੀ।

- ਇੱਕ ਪ੍ਰਤੀਕੂਲ ਜਾਂ ਡਰਾਉਣਾ ਮਾਹੌਲ ਬਣਾਉਣਾ
  ਇੱਕ ਵਿਅਕਤੀ ਇਕੱਲਾ, ਜਾਂ ਹੋਰ ਲੋਕਾਂ ਨਾਲ ਮਿਲ ਕੇ ਅਜਿਹੇ ਵਿਹਾਰ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜੋ ਔਰਤ ਪ੍ਰਤੀ ਇੱਕ ਪ੍ਰਤੀਕੂਲ ਜਾਂ ਡਰਾਉਣਾ ਮਾਹੌਲ ਬਣਾਉਂਦਾ ਹੈ।

ਅਜਿਹੇ ਵਿਹਾਰ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਔਰਤ ਲਈ ਜਾਂ ਉਸ ਦੀ ਮੌਜੂਦਗੀ ਵਿੱਚ ਅਜਿਹਾ ਬਿਆਨ ਦੇਣਾ, ਭਾਵੇਂ ਉਹ ਬਿਆਨ ਜ਼ਬਾਨੀ ਜਾਂ ਲਿਖਤੀ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਹੋਵੇ।

ਉਦਾਹਰਣ: ਹਾਂਗਕਾਂਗ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਟੈਕਨੋਲੋਜੀ ਕੰਪਨੀ ਨੇ ਫੈਸਲਾ ਲਿਆ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਛਾਤੀ ਦਾ ਦੁੱਧ ਪਿਲਾਉਣ ਵਾਲੀਆਂ ਔਰਤ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਦਫ਼ਤਰ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਨਰਸਿੰਗ ਰੂਮ ਸਥਾਪਤ ਕਰਨ ਜਾ ਰਹੀ ਹੈ ਤਾਂ ਜੋ ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕੇ ਕਿ ਇਸ ਕੋਲ ਆਪਣੇ ਸਟਾਫ ਲਈ ਬਿਹਤਰ ਪਰਿਵਾਰ ਅਨੁਕੂਲ ਸਹੂਲਤਾਂ ਹਨ। ਕੰਪਨੀ ਸਟਾਫ ਦੀ ਮੀਟਿੰਗ ਵਿੱਚ ਇਸ ਯੋਜਨਾ ਦਾ ਐਲਾਨ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਮੀਟਿੰਗ ਵਿੱਚ ਕਈ ਮਰਦ ਸਟਾਫ ਸਦੱਸ ਕਮਰੇ ' ਪਿੱਛੇ ਮਜ਼ਾਕ ਉਡਾਉਂਦੇ ਹਨ ਕਿ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਉਸ ਕਮਰੇ ਨੂੰ ਦਫ਼ਤਰ ਦੀਆਂ ਸਾਰੀਆਂ "ਗਊਆਂ" ਲਈ "ਗਊ ਦੇ ਦੁੱਧ ਦੇਣ ਵਾਲਾ ਕਮਰਾ" ਕਹਿਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਛਾਤੀ ਦਾ ਦੁੱਧ ਪਿਲਾਉਣ ਵਾਲੀ ਇੱਕ ਔਰਤ ਨੇ ਇਹ ਟਿੱਪਣੀਆਂ ਸੁਣੀਆਂ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਤੋਂ ਬਹੁਤ ਡਰੀ ਅਤੇ ਹੈਰਾਨ ਮਹਿਸੂਸ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਇਹ ਦੁੱਧ ਪਿਲਾਉਣ ਵਾਲੀਆਂ ਔਰਤਾਂ ਲਈ ਇੱਕ ਪ੍ਰਤੀਕੂਲ ਮਾਹੌਲ ਬਣਾ ਕੇ ਗੈਰ ਕਾਨੂੰਨੀ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੈ।

ਅਤਿਆਚਾਰ – ਇਸਦਾ ਮਤਲਬ ਹੈ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ (ਪੀੜਤ ਵਿਅਕਤੀ) ਦੇ ਨਾਲ ਬਾਕੀ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਮੁਕਾਬਲੇ ਤੁਲਣਾਤਮਕ ਹਾਲਾਤਾਂ ਵਿੱਚ ਘੱਟ ਅਨੁਕੂਲ ਵਿਵਹਾਰ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਉਸ ਸਬੰਧਤ ਵਿਅਕਤੀ ਨੇ ਇਹ ਕੀਤਾ ਹੈ ਜਾਂ ਕਰਨ ਦਾ ਇਰਾਦਾ ਸੀ ਜਾਂ ਉਸਦੇ ਦੁਆਰਾ ਅਜਿਹਾ ਕਰਨ ਜਾਂ ਇਰਾਦਾ ਹੋਣ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਹੈ:

- ਆਰੋਪ ਲਗਾਉਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ (ਵਿਤਕਰਾ ਕਰਨ ਵਾਲਾ) ਜਾਂ ਹੋਰ ਵਿਅਕਤੀ ਨੇ SDO ਦੇ ਅਧੀਨ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਦੁੱਧ ਚੁੰਘਾਉਣ ਸਬੰਧੀ ਵਿਤਕਰਾ ਜਾਂ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤਾ ਹੈ;
- ਵਿਤਕਰਾ ਜਾਂ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਜਾਂ ਹੋਰ ਵਿਅਕਤੀ ‘ਤੇ SDO ਦੇ ਅਧੀਨ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਦੁੱਧ ਚੁੰਘਾਉਣ ਸਬੰਧੀ ਵਿਤਕਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਕਾਨੂੰਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਦੀ ਹੈ;
- ਵਿਤਕਰਾ ਜਾਂ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਜਾਂ ਹੋਰ ਵਿਅਕਤੀ ‘ਤੇ SDO ਦੇ ਅਧੀਨ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਦੁੱਧ ਚੁੰਘਾਉਣ ਸਬੰਧੀ ਵਿਤਕਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਕਾਨੂੰਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਨ ‘ਤੇ ਇਸਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਸਬੂਤ ਜਾਂ ਜਾਣਕਾਰੀ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੇ ਹਨ; ਜਾਂ

- ਨਹੀਂ ਵਿਤਕਰਾ ਜਾਂ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਜਾਂ ਹੋਰ ਵਿਅਕਤੀ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚSDO ਦੇ ਅਧੀਨ ਦੁੱਧ ਚੁੰਘਾਉਣਸਬੰਧੀ ਵਿਤਕਰੇ ਦਿਆਂ ਕਾਨੂੰਨਾਂ ਦੇ ਹਵਾਲੇ ਅਧੀਨ ਕੋਈ ਵੀ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਦੇ ਹਨ।

ਉਦਾਹਰਨ: ਬਾਰਬਰਾ ਹਾਂਗ ਕਾਂਗ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਰੀਟੇਲ ਕੰਪਨੀ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਅਕਾਊਂਟੈਂਟ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਜਦੋਂ ਉਹ ਜਣੇਪਾ ਛੁੱਟੀ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਕੰਮ 'ਤੇ ਪਰਤਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਉਹ ਕੰਮ ਦੇ ਦਿਨ ਆਪਣੇ ਬੱਚੇ ਨੂੰ ਦੁੱਧ ਚੁੰਘਾਉਣ ਲਈ ਦੋ 20-ਮਿੰਟ ਦੇ ਬ੍ਰੇਕ ਲੈਣ ਲਈ ਬੇਨਤੀ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਸੁਪਰਵਾਈਜ਼ਰ ਉਸਦੀ ਬੇਨਤੀ 'ਤੇ ਇਹ ਕਹਿੰਦੇ ਹੋਏ ਇਨਕਾਰ ਕਰ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਕਿ "ਦੁੱਧ ਚੁੰਘਾਉਣ ਵਾਲੀਆਂ ਔਰਤਾਂ ਨੂੰ ਉੰਨੇ ਸਮੇਂ ਹੀ ਕੰਮ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਿੰਨਾ ਬਾਕੀ ਲੋਕ ਕਰਦੇ ਹਨ ਜਾਂ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਕੰਮ ਛੱਡਕੇ ਹਰ ਰਹਿਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ"।ਬਾਰਬਰਾ ਇਸਨੂੰ ਸਿੱਧੇ ਜਾਂ ਅਸਿੱਧੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਦੁੱਧ ਚੁੰਘਾਉਣ ਸਬੰਧੀ ਵਿਤਕਰਾ ਮੰਨਦੀ ਹੈ। ਸੁਪਰਵਾਈਜ਼ਰ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਅਤੇ ਸਮਾਨ ਅਫਸਰ ਆਯੋਗ ਨੂੰ ਸ਼ਿਆਕਿਤ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਉਸਦੇ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਦਰਜ ਕਰਵਾਉਣ ਤੋਂ ਤੁਰੰਤ ਬਾਅਦ ਉਸਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਹਟਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਉਸਨੇ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਕੀਤੀ ਸੀ।ਇਹ ਗੈਰਕਾਨੂੰਨੀ ਸ਼ੋਸ਼ਣ ਕਰਨ ਦੇ ਸਮਾਨ ਹੈ।

ਵਿਤਕਰੇ ਅਤੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨੀ ਦੇ ਕੰਮ

ਅਜਿਹੀਆਂ ਸਥਿਤੀਆਂ ਜਿੱਥੇ ਸੰਭਾਵਤ ਜਾਂ ਮੌਜੂਦਾ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਨਾਲ ਦੁੱਧ ਚੁੰਘਾਉਣ ਸਬੰਧੀ ਵਿਤਕਰੇ ਜਾਂ ਪਰੇਸ਼ਾਨੀ ਦੀਆਂ ਸਥਿਤੀਆਂ ਪੈਦਾ ਹੋ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ:

- ਇੱਕ ਨੌਕਰੀ 'ਤੇ ਨਹੀਂ ਰੱਖਣਾ ਜਾਂ ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਵਿੱਚ ਘੱਟ ਅਨੁਕੂਲ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੀ ਪੇਸ਼ਕਸ਼।
- ਇੱਕ ਪ੍ਰਮੋਸ਼ਨ ਜਾਂ ਸਿਖਲਾਈ ਦਿਆਂ ਮੌਕਿਆਂ ਵਿੱਚ ਬਾਈਪਾਸ ਕਰਨਾ।
- ਡਿਮੋਸ਼ਨ ਕਰਨਾ ਜਾਂ ਘੱਟ ਅਨੁਕੂਲ ਟਰਾਂਸਫਰ।
- ਦੁੱਧ ਚੁੰਘਾਉਣ ਜਾਂ ਦੁੱਧ ਚੁੰਘਾਉਣ ਲਈ ਢੁਕਵੀਆਂ ਸਹੂਲਤਾਂ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨਾ।
- ਛਾਤੀ ਦਾ ਦੁੱਧ ਪਿਲਾਉਣ ਜਾਂ ਦੁੱਧ ਐਕਸਪ੍ਰੈਸ ਕਰਨ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ
- ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੇ ਢੰਗ ਬਦਲਣ, ਜਿਵੇਂ ਲਚੀਲਾ ਕੰਮ ਜਾਂ ਪਾਰਟ ਟਾਈਮ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਬੇਨਤੀ ਨੂੰ ਖਾਰਜ ਕਰਨਾ।
- ਬਾਕੀ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਤੁਲਣਾ ਵਿੱਚ ਤਨਖਾਹ ਵਿੱਚ ਘੱਟ ਵਾਧਾ, ਜਾਂਤਨਖਾਹ ਕੱਟਣਾ।
- ਮੌਜੂਦਾ ਅਹੁਦੇ ਵਿੱਚ ਜੇਕਰ ਸਿਹਤ ਸਬੰਧੀ ਜੋਖਮ ਹਨ ਤਾਂ ਇੱਕ ਅਸਥਾਈ ਵਿਕਲਪਕ ਅਹੁਦਾ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨਾ।
- ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਕੱਢਣਾ ਜਾਂ ਕੋਈ ਹੋਰ ਨੁਕਸਾਨ ਕਰਨਾ।

ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਅਤੇ ਮੁੱਖ ਲੋਕਾਂ ਦੀ ਜਵਾਬਧੀ: ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਉਹਨਾਂ ਦਿਆਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਵਿਤਕਰਾ ਕਰਨ ਦਿਆਂ ਕੰਮਾਂ ਦੇ ਪ੍ਰਤੀ ਜ਼ੁੰਮੇਵਾਰ ਹਨ, ਜੋ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੌਰਾਨ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ, ਭਾਵੇਂ ਉਹ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਜਾਂ ਜਾਣਕਾਰੀ ਵਿੱਚ ਜਾਂ ਇਸ ਤੋਂ ਬਿਨ੍ਹਾ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ।ਇੱਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਵਿਤਕਰਾ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕੰਮ ਦੇ ਪ੍ਰਤੀ ਜ਼ੁੰਮੇਵਾਰ ਠਹਿਰਾਇਆ ਜਾਵੇਗਾ, ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਇਹ ਸਿੱਧ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ/ਕਰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਉਸਨੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਅਜਿਹਾ ਕੰਮ ਕਰਨ ਤੋਂ ਰੋਕਥਾਮ ਕਰਨ ਲਈ ਢੁਕਵੇਂ ਕਦਮ ਪੁੱਟੇ ਹਨ।

ਇਸਦੇ ਨਾਲ ਹੀ, ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੁਆਰਾ ਇੱਕ ਪ੍ਰਧਾਨ ਦੇ ਏਜੰਟ ਵਜੋਂ ਪ੍ਰਧਾਨ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਨਾਲ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕੰਮ (ਭਾਵੇਂ ਸਪੱਸ਼ਟ ਜਾਂ ਨਿਹਿਤ, ਅਤੇ ਭਾਵੇਂ ਪਹਿਲਾਂ ਜਾਂ ਬਾਅਦ ਵਿੱਚ) ਉਸ ਪ੍ਰਧਾਨ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ।

ਵਿਤਕਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਹਦਾਇਤ ਜਾਂ ਦਬਾਅ:ਇਹ ਇੱਕ ਵਿਅਕਤੀ ਲਈ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਹੈ ਕਿ ਦੁੱਧ ਚੁੰਘਾਉਣ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਕਿਸੇ ਦੂਸਰੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੇ ਨਾਲ ਵਿਤਕਰਾ ਕਰੇ, ਜਾਂ ਦਬਾਅ ਪਾਵੇ।

ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਕੰਮਾਂ ਵਿੱਚ ਸਹਿਯੋਗ ਦੇਣਾ:ਕੋਈ ਵਿਅਕਤੀ ਜੋ ਜਾਣਬੁੱਝ ਕੇ ਕਿਸੇ ਦੂਸਰੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀSDO ਦੇ ਅਧੀਨ ਦੁੱਧ ਚੁੰਘਾਉਣ ਸਬੰਧੀ ਵਿਤਕਰੇ ਨਾਲ ਜੁੜੇ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਕੰਮ ਵਿੱਚ ਮਦਦ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਉਸਨੂੰSDO ਦੇ ਮੰਤਵ ਤੋਂ ਆਪ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਵਿਵਹਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ।

ਦੁੱਧ ਚੁੰਘਾਉਣ ਸਬੰਧੀ ਵਿਤਕਰੇ ਅਤੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨੀ ਦੀ ਰੋਕਥਾਮ ਲਈ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਲਈ ਸਹੀਕਾਰਜ ਅਹੁਦੇ

ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਦੁੱਧ ਚੁੰਘਾਉਣ ਵਾਲੀਆਂ ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਨਾਲ ਚੰਗੀ ਗੱਲਬਾਤ ਨੂੰ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਦੁੱਧ ਚੁੰਘਾਉਣ ਵਾਲੀਆਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਵਚਨਬੱਧਤਾ, ਸਮਰੱਥਾ ਜਾਂ ਕੁਸ਼ਲਤਾ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਧਰਨਾਵਾਂ ਬਣਾਉਣ ਤੋਂ ਬਚਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਸੰਗਠਨਾਂ ਅਤੇ ਦੁੱਧ ਚੁੰਘਾਉਣ ਵਾਲੀਆਂ ਔਰਤਾਂ ਦੋਹਾਂ ਦਿਆਂ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਅਤੇ ਜ਼ੁੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਬਾਰੇ ਜਾਗਰੂਕ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਓ ਕਿ ਉਹSDO ਅਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਹੁਕਮਾਂ ਦਿਆਂ ਕਾਨੂੰਨਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਦੇ ਹਨ।

ਦੁੱਧ ਚੁੰਘਾਉਣ ਦੀ ਉਤਪਾਦਕਤਾ ਵਿੱਚਇੱਕ ਰੁਕਾਵਟ ਨਹੀਂ ਹੈ।ਇਹ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਕਾਰਜ ਕੁਸ਼ਲ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਨਾਲ ਬਣਾਏ ਰੱਖਣ ਵਿੱਚ ਮਦਦਗਾਰ ਹੈ।ਅੰਤਰਰਾਸ਼ਟਰੀ ਮਜ਼ਦੂਰ ਸੰਗਠਨ (ILO) ਦੇ ਮੁਤਾਬਕ, ਖੋਜਾਂ ਇਹ ਦਰਸਾਉਂਦੀਆਂ ਹਨ ਕਿ ਔਰਤਾਂ ਜੇਕਰ ਕੰਮ ਦੀ ਥਾਂ 'ਤੇ ਦੁੱਧ ਚੁੰਘਾਉਂਦੀਆਂ/ਦੁੱਧ ਪਿਲਾ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ ਤਾਂ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚ ਲੰਬੀ ਮਿਆਦ ਤੱਕ ਬਣੇ ਰਹਿਣ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਹੈ।ਦੁੱਧ ਚੁੰਘਾਉਣ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦਾ

ਸਮਰਥਨ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਦੀ ਕੇਵਲ ਸੀਮਤ ਲਾਗਤ ਹੁੰਦੀ ਹੈ, ਇਸ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਸਮਾਂ ਅਤੇ ਸ਼ਾਮਲ ਢਾਂਚਾ ਦੋਹੇਂ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ।

ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਲਈ ਵਿਤਕਰੇ ਅਤੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨੀ ਦੀ ਰੋਕਥਾਮ ਲਈ ਚੁੱਕੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਕਦਮ

1. ਇੱਕ ਲਿਖਤੀ ਨੀਤੀ ਤਿਆਰ ਕਰੋ

ਸਟਾਫ਼ ਦਿਆਂ ਸਾਰਿਆਂ ਮੈਂਬਰਾਂ ਨਾਲ ਸਲਾਹ ਕਰਕੇ ਦੁੱਧ ਚੁੰਘਾਉਣ ਬਾਰੇ ਇੱਕ ਲਿਖਤੀ ਨੀਤੀ ਤਿਆਰ ਅਤੇ ਲਾਗੂ ਕਰੋ।ਇਸ ਨੀਤੀ ਵਿੱਚ ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ:

- ਕੰਮ ਦੀ ਥਾਂ 'ਤੇ ਦੁੱਧ ਚੁੰਘਾਉਣ 'ਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੀ ਸਥਿਤੀ, ਅਤੇ ਦੁੱਧ ਚੁੰਘਾਉਣ ਵਾਲੀਆਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਿਰੁੱਧ ਵਿਤਕਰਾ ਜਾਂ ਪਰੇਸ਼ਾਨੀ ਨੂੰ ਸਿਹਾ ਨਹੀਂ ਜਾਵੇਗਾ;
- ਦੁੱਧ ਚੁੰਘਾਉਣ ਜਾਂ ਦੁੱਧ ਪਿਲਾਉਣ ਲਈ ਬੇਨਤੀ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਉੱਪਰ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਨ 'ਤੇ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ;
- ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀਆਂ ਸਥਿਤੀਆਂ ਵਿੱਚ ਐਡਜਸਟਮੈਂਟ ਕਰਨ ਦੀਆਂ ਬੇਨਤੀਆਂ 'ਤੇ ਕਿੰਝ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਅਤੇ ਕਿਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੀ ਐਡਜਸਟਮੈਂਟ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਅਤੇ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ;
- ਕਿਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀਆਂ ਸਥਿਤੀਆਂ ਵਿੱਚ ਬਦਲਾਅ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਸਬੰਧਤ ਲਾਭਾਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਕਰਨਗੇ ਜਾਂ ਨਹੀਂ; ਅਤੇ
- ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਦੁੱਧ ਚੁੰਘਾਉਣ ਜਾਂ ਦੁੱਧ ਪਿਲਾਉਣ ਲਈ ਬਣਾਈਆਂ ਜਾਣ ਵਾਲੀਆਂ ਸੁਵਿਧਾਵਾਂ।

2. ਸਟਾਫ਼ ਨੂੰ ਨੀਤੀ ਬਾਰੇ ਦੱਸੋ

ਇਹ ਨੀਤੀ ਸਾਰਿਆਂ ਅਹੁਦਿਆਂ ਅਤੇ ਪੱਧਰਾਂ ਤੱਕ ਸਾਰੇ ਸਟਾਫ਼ ਮੈਂਬਰਾਂ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚੋ, ਅਤੇ ਜੋ ਲੋਕ ਨੀਤੀ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ ਜ਼ੁੰਮੇਵਾਰ ਹਨ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਸਿਖਲਾਈ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰੋ।

3. ਦੁੱਧ ਚੁੰਘਾਉਣ ਵਾਲੇ ਸਟਾਫ਼ ਨੂੰ ਢੁਕਵੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰੋ

ਸਟਾਫ਼ ਨੂੰ ਦੁੱਧ ਚੁੰਘਾਉਣ ਜਾਂ ਦੁੱਧ ਪਿਲਾਉਣ ਵਿੱਚ ਸੁਵਿਧਾ ਲਈ ਢੁਕਵੀਆਂ ਸੁਵਿਧਾਵਾਂ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਵਿਵਸਥਾ ਕਰੋ, ਜਿਵੇਂ ਨਿੱਜਤਾ ਦੇ ਨਾਲ ਕਮਰਾ, ਬੈਕਰੈਸਟ ਸਮੇਤ ਕੁਰਸੀ, ਮੇਜ ਅਤੇ ਰੈਫਰਿੱਜਰੇਟਰ।ਇਹ ਸੁਵਿਧਾਵਾਂ ਉਪਲਬਧ ਜਾਂ ਸਥਾਪਤ ਕਰਨਾ ਸੰਭਵ ਨਾ ਹੋਣ ਦੀ ਹਾਲਤ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਵਿਕਲਪਕ ਵਿਵਸਥਾ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰੋ, ਜਿਵੇਂ ਸਟਾਫ਼ ਦੀਆਂ ਨੇੜਲੀਆਂ ਕਮਿਊਨਿਟੀ ਦੁੱਧ ਚੁੰਘਾਉਣ ਦੀਆਂ ਸੁਵਿਧਾਵਾਂ ਵਿੱਚ ਜਾਣ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦੇਣਾ।

4. ਕੰਮ ਸਬੰਧੀ ਹਾਲਾਤਾਂ ਵਿੱਚ ਐਡਜਸਟਮੈਂਟ ਕਰਨ ਦੀਆਂ ਬੇਨਤੀਆਂ 'ਤੇ ਧਿਆਨ ਨਾਲ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨਾ

ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀਆਂ ਕੰਮ ਦੀਆਂ ਸਥਿਤੀਆਂ ਵਿੱਚ ਐਡਜਸਟਮੈਂਟ ਕਰਨ ਦੀਆਂ ਬੇਨਤੀਆਂ 'ਤੇ ਧਿਆਨ ਨਾਲ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਜਿਵੇਂ ਦੁੱਧ ਪਿਲਾਉਣ ਲਈ ਵਾਧੂ ਬ੍ਰੇਕ ਲੈਣਾ ਜਾਂ ਮੌਜੂਦਾ ਬ੍ਰੇਕ ਨੂੰ ਵਧਾਉਣਾ, ਕੰਮ ਦੀ ਸ਼ੁਰੂਆਤ ਅਤੇ ਸਮਾਪਤੀ ਸਮੇਂ ਵਿੱਚ ਬਦਲਾਅ ਕਰਨਾ, ਫੁੱਲ ਟਾਈਮ ਤੋਂ ਪਾਰਟ ਟਾਈਮ ਕੰਮ ਵਿੱਚ ਬਦਲਾਅ ਕਰਨਾ, ਜਾਂ ਇੱਕ ਅਸਥਾਈ ਵਿਕਲਪਕ ਭੂਮਿਕਾ ਜੇਕਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਬੱਚੇ ਦੀ ਹਾਲਤ ਜੋਖਮ ਵਿੱਚ ਹੋਵੇ।

ਸਵਾਲ ਅਤੇ ਜਵਾਬ

ਸਵਾਲ: ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਕੰਮ ਦੇ ਹਰ ਦਿਨ ਦੁੱਧ ਚੁੰਘਾਉਣ ਲਈ ਕਿੰਨੇ ਬ੍ਰੇਕ ਹੋਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ?

ਜਵਾਬ: SDO ਦੁੱਧ ਚੁੰਘਾਉਣ ਲਈ ਬ੍ਰੇਕ ਦੀ ਸੰਖਿਆ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਦਾ ਹੈ।ਸਿਹਤ ਵਿਭਾਗ ਦੀਆਂ ਹਦਾਇਤਾਂ ਮੁਤਾਬਕ, ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਕੁੱਲ ਅੱਠ-ਘੰਟੇ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਦਿਨ ਵਿੱਚ 30-ਮਿੰਟ ਜਾਂ ਕੁੱਲ ਇੱਕ ਘੰਟੇ ਲਈ ਦੁੱਧ ਪਿਲਾਉਣ ਲਈ ਬ੍ਰੇਕ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦੇਣ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਸਵਾਲ: ਕੀ ਦੁੱਧ ਪਿਲਾਉਣ ਦੇ ਬ੍ਰੇਕ ਕੰਮ ਦੇ ਸਮੇਂ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਉਸ ਮੁਤਕ ਤਨਖਾਹ ਮਿਲਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ?

ਜਵਾਬ: ਸਿਹਤ ਵਿਭਾਗ ਦੀਆਂ ਹਦਾਇਤਾਂ ਦੀ ਇਹ ਸਿਫਾਰਸ਼ ਹੈ ਕਿ ਦੁੱਧ ਪਿਲਾਉਣ ਦੀ ਬ੍ਰੇਕ ਨੂੰ ਕੰਮ ਦੇ ਸਮੇਂ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸਦੇ ਮੁਤਾਬਕ ਤਨਖਾਹ ਮਿਲਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ, ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਬ੍ਰੇਕਸ ਲਈ ਤਨਖਾਹ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਕਟੌਤੀ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ। ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਦੁੱਧ ਪਿਲਾਉਣ ਦੇ ਸਮੇਂ ਦੀ ਪੂਰਤੀ ਕਰਵਾਉਣ ਦੀ ਉਮੀਦ ਵੀ ਨਹੀਂ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ।ਇਹ ਸਿਫਾਰਸ਼ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਵਿਵਸਥਾਵਾਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਨਾਲ ਚਰਚਾ ਕਰਨ ਅਤੇ ਸਹਿਮਤੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ।

ਸਵਾਲ: ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਕਿੰਨੇ ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਤੱਕ ਦੁੱਧ ਪਿਲਾਉਣ ਦੇ ਬ੍ਰੇਕ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ?ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਇੱਕ ਸਾਲ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਦੁੱਧ ਚੁੰਘਾ ਰਹੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਕੀ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਉਸਦੇ ਦੁੱਧ ਪਿਲਾਉਣ ਦੇ ਬ੍ਰੇਕ ਨੂੰ ਘਟਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਉਸਨੂੰ ਬ੍ਰੇਕ ਦੇਣਾ ਬੰਦ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ?

ਜਵਾਬ: SDO ਇੱਕ ਸਮੇਂ ਸੀਮਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਜਿਸ ਅੰਦਰ ਇੱਕ ਔਰਤ ਨੂੰ ਦੁੱਧ ਚੁੰਘਾਉਣ ਸਬੰਧੀ ਵਿਤਕਰੇ ਤੋਂ ਸੁਰੱਖਿਆ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ ਬੱਚਿਆਂ ਦੀ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਦੁੱਧ ਗ੍ਰਹਿਣ ਕਰਨ ਅਤੇ ਦੁੱਧ

ਚੁੰਘਾਉਣ ਕਰਵਾਉਣ ਦੀ ਆਵਰਤੀ ਵਿੱਚ ਬੱਚੇ ਦੇ ਵੱਡੇ ਹੋਣ ਦੇਣ ਨਾਲ ਕਮੀ ਹੁੰਦੀ ਹੈ, ਇਹ ਮਾਤਾਵਾਂ 'ਤੇ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਆਪਣੇ ਬੱਚੇ ਨੂੰ ਕਿੰਨੇ ਸਮੇਂ ਤੱਕ ਦੁੱਧ ਚੁੰਘਾਉਣ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਲੈਂਦੀਆਂ ਹਨ। ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਮਾਮਲੇ ਦਿਆਂ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਹਾਲਾਤਾਂ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਦੁੱਧ ਚੁੰਘਾਉਣ ਜਾਂ ਦੁੱਧ ਚੁੰਘਾਉਣ ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਦੀ ਹਰ ਬੇਨਤੀ 'ਤੇ ਲਚੀਲਾਪਣ ਅਪਣਾਉਂਦੇ ਹੋਏ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਸਵਾਲ: ਮੈਂ ਸੀਮਤ ਵਸੀਲਿਆਂ ਦੇ ਨਾਲ ਇੱਕ ਛੋਟੀ ਜਿਹੀ ਫਰਮ ਸੰਚਾਲਤ ਕਰਦਾ/ਕਰਦੀ ਹਾਂ।ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਦਫਤਰ ਵਿੱਚ ਦੁੱਧ ਚੁੰਘਾਉਣ ਲਈ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਕੋਲ ਕੋਈ ਸਥਾਨ ਉਪਲਬਧ ਨਹੀਂ ਹੈ।ਕੀ ਇਸਦਾ ਮਤਲਬ ਹੈ ਕਿ ਮੈਂ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕੀਤੀ ਹੈ ਅਤੇ ਦੁੱਧ ਚੁੰਘਾਉਣ ਸਬੰਧੀ ਵਿਤਕਰਾ ਕੀਤਾ ਹੈ?

ਜਵਾਬ: ਇਹ ਸਮਝ ਵਿੱਚ ਆਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੁੱਝ ਕੰਪਨੀਆਂ ਅਤੇ ਖਾਸਤੌਰ 'ਤੇ ਛੋਟੀ ਕੰਪਨੀਆਂ ਕੋਲ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਦੁੱਧ ਚੁੰਘਾਉਣ ਜਾਂ ਦੁੱਧ ਪਿਲਾਉਣ ਲਈ ਢੁਕਵੀਂ ਥਾਂ ਅਤੇ ਸੁਵਿਧਾਆਂ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਦੇ ਵਸੀਲੇ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ।ਅਜਿਹੇ ਹਾਲਾਤਾਂ ਵਿੱਚ, ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਵਿਕਲਪਕ ਵਿਵਸਥਾਵਾਂ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ, ਜਿਵੇਂ ਦੁੱਧ ਚੁੰਘਾਉਣ ਵਾਲੀਆਂ ਔਰਤਾਂ ਨੂੰ ਦੁੱਧ ਪਿਲਾਉਣ ਲਈ ਕਰੀਬੀ ਸਮਾਜਕ ਬਾਲ ਦੇਖਭਾਲ ਇਕਾਈਆਂ ਵਿੱਚ ਜਾਣ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦੇਣਾ ਜਾਂ ਜੇਕਰ ਸਬੰਧਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਨੇੜੇ ਹੈ ਤਾਂ ਬੱਚੇ ਨੂੰ ਦੁੱਧ ਚੁੰਘਾਉਣ ਲਈ ਘਰ ਜਾਣ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦੇਣਾ।ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਜਾਣਕਾਰੀ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਕਿ ਟਾਇਲਟ ਅਤੇ ਬਾਥਰੂਮ ਦਿਆਂ ਸਫਾਈ ਕਾਰਨਾਂ ਤੋਂ ਕਦੇ ਵੀ ਢੁਕਵੀਂ ਸੁਵਿਧਾਵਾਂ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ।ਇਹ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਹੈ ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਨਾਲ ਵਿਵਸਥਾਵਾਂ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਅਤੇ ਸਹਿਮਤੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ।

ਸਵਾਲ: ਕੀ ਇੱਕ ਦੁੱਧ ਚੁੰਘਾਉਣ ਵਾਲੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਭੂਮਿਕਾ ਜਜਨ ਕਰਤੱਵ ਦਾ ਪਾਲਣ ਕਰਨ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ?

ਜਵਾਬ: ਜੇਕਰ ਮੌਜੂਦਾ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਮੌਜੂਦ ਹਾਲਾਤ ਵਿੱਚ ਦੁੱਧ ਚੁੰਘਾਉਣ ਵਾਲੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਾਂ ਉਸਦੇ ਬੱਚੇ ਲਈਸੰਭਾਵਤ ਸਿਹਤ ਸਬੰਧੀ ਜੋਖਮ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ, ਜਿਵੇਂ ਆਈਨੀਕ੍ਰਿਤ ਰੇਡੀਏਸ਼ਨ ਦੇ ਸੰਪਰਕ ਵਿੱਚ ਹੋਣਾ ਤਾਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਲਈ ਸਬੰਧਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਲਈ ਦੁੱਧ ਚੁੰਘਾਉਣ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੌਰਾਨ ਉਸਦੀ ਅਸਥਾਈ ਵਿਕਲਪਕ ਭੂਮਿਕਾਵਾਂ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

ਦੁੱਧ ਚੁੰਘਾਉਣ ਦੇ ਅਨੁਕੂਲ ਕੰਮ ਦੀ ਥਾਂ ਸਥਾਪਤ ਕਰਨ ਦੇ ਵਸੀਲੇ:

- ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਅਤੇ ਸਬੰਧਤ ਖੇਤਰਾਂ ਵਿੱਚ ਦੁੱਧ ਚੁੰਘਾਉਣ ਬਾਰੇ ਸੇਧ, EOC
- ਗੁਡਸ,ਫੈਸੀਲਿਟੀਜ਼ ਅਤੇ ਸੇਵਾਵਾਂ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਦੁੱਧ ਚੁੰਘਾਉਣ ਬਾਰੇ ਸੇਧ, EOC
- An Employer's Guide to Establishing Breastfeeding Friendly Workplace, Department of Health
- An Employee's Guide to Combining Breastfeeding with Work, Department of Health

ਕੀ ਕਰੋ ਜੇਕਰ ਤੁਸੀਂ ਦੁੱਧ ਚੁੰਘਾਉਣ ਸਬੰਧੀ ਵਿਤਕਰੇ ਜਾਂ ਪਰੇਸ਼ਾਨੀ ਦੇ ਪੀੜਤ ਹੋ?

ਕੋਈ ਵੀ ਔਰਤ ਜਿਸਨੂੰ ਲੱਗਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਸ ਨਾਲ ਉਪਰੋਕਤ ਦੱਸੇ ਗਏ ਖੇਤਰਾਂ ਵਿੱਚ ਦੁੱਧ ਚੁੰਘਾਉਣ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਵਿਤਕਰਾ ਜਾਂ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਉਹEOCਨੂੰ**ਲਿਖਤੀ ਰੂਪ ਵਿੱਚ**ਇੱਕ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਦਰਜ ਕਰਵਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਸ਼ਿਕਾਇਤ EOC ਨੂੰਹੇਠਾਂ ਲਿਖਿਆਂ ਚੈਨਲਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਕਿਸੇ ਵੀ ਰਾਹੀਂ ਭੇਜ ਸਕਦੀ ਹੈ:

ਡਾਕ ਦੁਆਰਾ ਪੱਤਰ

EOC वेबसाइटपरऑनलाइनफार्म

ਫੈਕਸ

EOCਦਫਤਰ ਵਿੱਚ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਤੌਰ 'ਤੇ

ਵਿਤਕਰਾ-ਰੋਧੀ ਹੁਕਮਾਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਪੁੱਛਗਿੱਛ:On-line Enquiry Form

ਵਿਤਕਰਾ-ਰੋਧੀ ਹੁਕਮਾਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚਸ਼ਿਕਾਇਤ: On-line Complaint Form

EOC ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਅਤੇ ਸ਼ਿਕਾਇਤ:On-line Form

ਵਧੇਰੇ ਜਾਣਕਾਰੀ ਲਈ, ਕਿਰਪਾ ਕਰਕੇ ਸੰਪਰਕ ਕਰੋ:

ਈਕਵਲ ਆਪਰਟਿਊਨਿਟੀਜ਼ ਕਮਿਸ਼ਨ

(Equal Opportunities Commission)

ਟੈਲੀ: (852) 2511 8211 (ਕੇਵਲ ਸਧਾਰਣ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਲਈ)

ਫੈਕਸ: (852) 2511 8142

ਪਤਾ: 16/F, 41 Heung Yip Road, Wong Chuk Hang, Hong Kong.

ਈਮੇਲ: eoc@eoc.org.hk (ਕੇਵਲ ਸਧਾਰਣ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਲਈ)

SMS ਸੇਵਾਵਾਂ: 6972566616538 (ਸੁਣਨ ਵਿੱਚ ਅਸਧਾਰਣ/ਬੋਲਣ ਵਿੱਚ ਅਸਧਾਰਣਲੋਕਾਂ ਦੁਆਰਾ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਲਈ)

(ਵਿਤਕਰਾ-ਰੋਧੀ ਹੁਕਮਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਪੁੱਛਗਿੱਛਅਤੇ ਸ਼ਿਕਾਇਤਾਂ ਲਈ, ਕਿਰਪਾ ਕਰਕੇ ਉਪਰੋਕਤ ਆਨਲਾਈਨ ਫਾਰਮਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰੋ।)

平 等 機 會 委 員 會
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION

ਅਪ੍ਰੈਲ 2021

ਨੋਟ: ਇਹ ਪਰਚਾ ਕੇਵਲ ਹਵਾਲੇ ਲਈ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸਨੂੰ ਕਾਨੂੰਨੀ ਸਲਾਹ ਦੇ ਵਿਕਲਪ ਵਜੋਂ ਨਾ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇ।