

نسی امتیاز کے قانون کے تحت
ضابطہ عمل برائے روزگار

Translation in Urdu

اردو ترجمہ

مندرجات

باب 1 - تعارف

صفحہ . 4	نسلی امتیاز کا قانون	1.1
صفحہ . 4	ضابطے کا مقصود	1.2
صفحہ . 5	ضابطے کی حیثیت اور اطلاق	1.3
صفحہ . 5	اچھے طور طریقوں کی سفارشیں اور مثالوں کا استعمال	1.4

باب 2 - RDO کے تحت نسل کا مطلب

صفحہ . 7	RDO کے تحت نسل سے کیا مراد ہے	2.1
صفحہ . 9	کس کام کو RDO کے تحت ایک نسلی کارروائی خیال نہیں کیا جاتا	2.2

باب 3 - RDO کے جزو 3 کا دائرة عمل

صفحہ . 11	روزگار کا میدان	3.1
صفحہ . 11	روزگار کا مطلب	3.2
صفحہ . 11	کلی یا مرکزی طور پر بانگ کانگ سے باہر کام	3.3
صفحہ . 13	چھوٹے آجروں کے لئے رعایتی مدت	3.4
صفحہ . 14	گھریلو مددگار	3.5
صفحہ . 14	منبہ	3.6
صفحہ . 15	دیگر پیشہ ورانہ تعلقات	3.7
صفحہ . 15	معاہداتی کار کن	3.7.1
صفحہ . 15	شراکٹ دار	3.7.2
صفحہ . 16	کمیشن ایجنٹ	3.7.3
صفحہ . 16	بیرسٹر	3.7.4
صفحہ . 16	دیگر معاملات	3.8
صفحہ . 16	پیشہ ورانہ تربیت	3.8.1
صفحہ . 17	روزگار دلانے والی ایجنسیاں	3.8.2

باب 4 - RDO کے تحت حقوق اور ذمہ داریاں

صفحہ . 18	آجروں اور پرنسلیوں کی ذمہ داریاں	4.1
صفحہ . 19	ملازمین اور کارکنوں کے حقوق اور ان کا کردار	4.2

باب 5 - نسلی مساوات یہ عمل کرنا اور اس کو فروغ دینا

صفحہ . 21	RDO کی تعمیل کرنا	5.1
صفحہ . 21	کسی پالیسی کو مرتب کرنا اور اس کو نافذ کرنا	5.2

صفحہ - 23	ملازم رکھنے کے اچھے طریقہ ہائے کار اور طور طریقے	5.3
صفحہ - 23	5.3.1 انتخاب کے پیکاس معيار کے ذریعے بھرتی	
صفحہ - 24	5.3.2 نسل ایک سبب نہیں ہونا چاہئے	
صفحہ - 24	5.3.3 درست پیشہ ورانہ اپلیت (GOQ)	
صفحہ - 26	5.3.4 اسمیوں کو مشترک کرنا	
صفحہ - 27	5.3.5 منتخب کئے ہوئے افراد کی فہرست بنانا	
صفحہ - 28	5.3.6 نسل سے متعلق معلومات	
صفحہ - 28	5.3.7 انٹرویو کرنا	
صفحہ - 29	5.3.8 ٹیسٹ	
صفحہ - 29	5.3.9 روزگار کی ایجنسیوں یا روزگار کی خدمات کے ذریعے بھرتی کرنا	
صفحہ - 30	5.3.10 ملازمت کی شرائط و ضوابط، فوائد، سہولیات اور خدمات	
صفحہ - 32	5.3.11 غیر ممالک کے ملازمین	
صفحہ - 33	5.3.12 زبان	
صفحہ - 34	5.3.13 ترقی، تبادلہ اور تربیت	
صفحہ - 35	5.3.14 نسل کی بنیاد پر ہر اس زدگی سے پرہیز کریں	
صفحہ - 37	5.3.15 شکوئے شکایت کے طریقہ ہائے کار	
صفحہ - 38	5.3.16 سبکدوشیاں، چھانٹیاں، اور ملازمین کے ساتھ نا موافق سلوک	
صفحہ - 39	5.3.17 نگرانی	
صفحہ - 41	5.3.18 مثبت کارروائی	

باب 6 – RDO کے تحت غیر قانونی سرگرمیاں

صفحہ - 42	RDO کے تحت امتیاز کی اقسام	6.1
صفحہ - 42	6.1.1 نسلی امتیاز	
صفحہ - 47	6.1.2 قریبی رشتے دار کی نسل کی وجہ سے امتیاز	
صفحہ - 47	6.1.3 ستم زدگی کے ذریعے امتیاز	
صفحہ - 48	6.2 جب ملازمت میں امتیاز غیر قانونی ہوتا ہے	
صفحہ - 50	6.3 غیر قانونی نسلی ہر اس زدگی	
صفحہ - 52	6.4 تذلیل کرنے اور شدید تذلیل کرنے کا جرم	
صفحہ - 52	6.5 امتیازی تشبیہ	
صفحہ - 53	6.6 امتیاز برتنے کے لئے بدایات اور دباؤ	
صفحہ - 53	6.7 RDO کے تحت مجوزہ اعمال	
صفحہ - 53	6.7.1 درست پیشہ ورانہ اپلیت	
صفحہ - 53	6.7.2 بانگ کانگ سے باہر استعمال ہونے والی مہارتیں کے لئے تربیت	
صفحہ - 53	6.7.3 خصوصی مہارتیں، علم اور تجربہ	
صفحہ - 54	6.7.4 موجودہ مقامی اور غیر ملکی ملازمت کی شرائط	
صفحہ - 56	6.7.5 مثبت عمل	

باب 7 – جب امتیاز اور ہر اس زدگی کا سامنا ہو

صفحہ - 57	RDO کے تحت قانونی تحفظ	7.1
صفحہ - 57	کا شکایت سے نپٹنا	7.2
صفحہ - 59	EOC کے ذریعے قانونی اعانت	7.3
صفحہ - 60	EOC کے دوسرا فرائض	7.4
صفحہ - 61	نسلی امتیاز کے بارے میں نمونے کی پالیسی	

1 تعارف

1.1 نسلی امتیاز کا قانون

1.1.1 نسلی امتیاز کا قانون (RDO) 2008 میں نافذ کیا گیا تھا۔ اس کے بنیادی مقاصد میں نسل کی بنیاد پر امتیاز، براں زدگی اور ستم زدگی کو غیر قانونی بنانا شامل ہیں؛ اور کمیشن برائے مساوی موقع (EOC) کو ایسے امتیاز، براں زدگی اور ستم زدگی کو ختم کرنے، نیز مختلف نسلوں کے لوگوں کے درمیان مساوات اور ہم آبنگی کے فروغ کا کام سونپنا ہے۔¹

1.1.2 RDO کا جزو 3 روزگار کے میدان میں نسل کی بنیاد پر امتیاز اور براں زدگی سے نپٹنا ہے، جس میں روزگار نیز دوسرے پیشہ ورانہ تعلقات اور معاملات شامل ہیں²، اور یہ ایسے امتیاز اور براں زدگی کو غیر قانونی بناتا ہے۔ RDO کا جزو 5 امتیازی تشبیہ اور دیگر غیر قانونی اعمال سے تعلق رکھتا ہے۔

1.2 ضابطے کا مقصود

1.2.1 اس ضابطہ عمل (ضابطے) کو EOC کے سیکشن 63 کی پیروی میں جاری کیا گیا ہے تا کہ روزگار کے میدان میں، نسل کی بنیاد پر امتیاز اور براں زدگی اور دیگر غیر قانونی اعمال کو روکنے اور نسلی مساوات اور ہم آبنگی کو فروغ دینے کے لئے عملی رینمائی مہیا کی جائے۔ اس ضابطے کا مقصود آجروں، ملازمین اور دیگر متعلقہ فریقوں کو کام کی جگہ پر اچھے طور طریقے اپنا کر نسلی مساوات اور ہم آبنگی کو فروغ دینے کی ترغیب دینا اور RDO کے تحت اپنے حقوق اور ذمہ داریوں کو سمجھنے میں ان کی مدد کرنا ہے، تاکہ وہ دوسرے لوگوں کے حقوق کا احترام کریں اور ان کی خلاف ورزی کرنے سے باز رہیں۔ یہ ضابطہ ملازمین اور کارکنوں کو نسل کی بنیاد پر امتیاز اور براں زدگی کا کی زد میں آئے پر کارروائی کرنے کے طریقے کے بارے میں جانتے میں مدد بھی کرتا ہے۔

1 دیکھیں RDO کا طویل عنوان (سرخی 602)

2 دیکھیں ضابطے کا باب 3 (صفحہ 11)

1.2.2 ضابطے کو RDO کی روشنی میں اور اس سے مشروط طور پر پڑھنا چاہئے۔ اس کو مجموعی طور پر اور نسلی مساوات کو فروغ دینے کے جذبے کے ساتھ پڑھنا چاہئے۔ اس کو تنگ نظری یا کے انداز میں نہیں دیکھنا چاہئے۔

1.3 ضابطے کی حیثیت اور اطلاق

1.3.1 یہ ضابطہ ایک قانونی ضابطہ ہے جس کو قانونی کونسل کے سامنے پیش کیا گیا ہے۔ ضابطہ ملازمت کے اچھے طور طریقوں اور طریقہ بائے کار کے لئے سفارشات فراہم کرتا ہے۔ اس کو کام کی جگہ پر نسلی مساوات اور ہم آہنگی کو فروغ دینے کے لئے استعمال کرنا چاہئے۔ ملازمت کے اچھے طور طریقوں اور طریقہ بائے کار پر عمل کرنے سے کام کی جگہ کے علاوہ بھی نسلی مساوات اور ہم آہنگی کو فروغ دینے کا فائدہ حاصل ہوگا۔ مثلاً، جہاں پر ملازمت کا تعلق تعلیم اور دیگر سہولیات اور خدمات کی فراہمی سے ہو، کام کی جگہ پر نسلی مساوات کے فروغ سے یہ یقینی بنانے میں مدد بھی ملے گی کہ یہ خدمات نسلی امتیاز یا براس زدگی کے بغیر فراہم کی جاتی ہیں۔ اگرچہ یہ ضابطہ قانون نہیں ہے، تاہم اس کو شبہات کے طور پر استعمال کیا جا سکتا ہے اور RDO کے تحت کی جانی والی کارروائیوں کے دوران اٹھنے والے سوال کا جواب طے کرنے کے لئے عدالت ضابطے کے متعلق حصوں کو پیش نظر رکھے گی۔³ مثلاً، اگر کسی آجر نے امتیاز یا براس زدگی سے پرہیز کی خاطر معقول قابل عمل اقدامات کرنے کے لئے ضابطے کی سفارشات پر عمل کیا ہو، تو وہ بات یہ دکھانے کے لئے آجر کی مدد کر سکتی ہے کہ اس نے قانون کی پابندی کی ہے۔

1.3.2 RDO کے ملازمت کے میدان میں اطلاق کی مطابقت میں، نجی اور سرکاری شعبوں دونوں میں ملازمت کے تعلقات پر ضابطے کا اطلاق ہوتا ہے، تا وقتوںکہ ملازمت اپنا کام کلی یا مرکزی طور پر ہانگ کانگ سے باہر نہ کرے۔⁴ اس کا اطلاق دوسرے پیشہ ور انہ تعلقات اور کام سے متعلق معاملات بھی ہوتا ہے، جیسے معابداتی کارکن، کمیشن ایجنسٹ، شراکت داریاں، پیشہ ور انہ تربیت اور روزگار دلانے والی ایجنسیاں۔⁵

1.4 اچھے طور طریقوں کی سفارشیں اور مثالوں کا استعمال

3 RDO سیکشن (14) 63
4 RDO سیکشن 16 اور ضابطے کا پیراگراف 3.3 (صفحہ 11)
5 دیکھیں ضابطے کا باب 3 (صفحہ 11)

- 1.4.1 ضابطہ ملازمت کے اچھے طور طریقوں اور طریقہ ہائے کار کے بارے میں سفارشات مہیا کرتا ہے۔ آجروں اور دیگر متعلقہ فریقوں کو چاہئے کہ اپنی تنظیموں کے پیمانے اور ساخت اور دستیاب وسائل کے مطابق مناسب طور پر ان سفارشات کو اپنائیں۔ ایک سادہ ساخت کے ساتھ چھوٹے پیمانے پر چلنے والی تنظیمیں کم رسمی طور طریقے اپنا سکتی ہیں، جب تک کہ وہ نسلی مساوات پر عمل کرنے اور اسے فروغ دینے کے جذبے پر عمل کریں۔
- 1.4.2 ضابطہ روزگار کے میدان میں RDO کے اصولوں اور تصورات کے ممکنہ اطلاق کے طریقے کو ظاہر کرنے کے لئے سادہ منظر نامے کو استعمال کرتا ہے۔ قانون برائے امتیاز کا اطلاق بڑی حد تک ہر مخصوص کیس کے حقائق پر منحصر ہوتا ہے۔ ضابطے میں استعمال شدہ مثالوں کا مقصد RDO کے اصولوں کی ایک عمومی سمجھ بوجہ فراہم کرنا ہے۔ یہ ضروری نہیں کہ وہ پڑھنے والے کو واقعی درپیش کسی خاص صورت حال کے تمام متعلقہ حقائق کا احاطہ کریں یا ان کا براہ راست اطلاق اس پر ہو۔
- 1.4.3 ضابطے کو جاری کرتے وقت ہانگ کانگ میں RDO کا اطلاق کرنے والے کوئی فیصلے موجود نہیں ہیں۔ ہانگ کانگ اور دیگر جگہوں پر موجود کیس لاء (مدموں کا قانون) اور دیگر امتیازی قوانین (جبسے بین الاقوامی فلسفہ قانون) RDO کے طریقہ عمل کو سمجھنے میں مدد کر سکتے ہیں۔ اور جہاں مناسب ہو، فٹ نوش (زیریں حاشیوں) میں متعلقہ حوالے دئے گئے ہیں، اگرچہ بیرون ملک اور ہانگ کانگ میں قانونی شرائط اور اصل حقائق کے درمیان فرق کا دھیان رکھنا چاہئے۔
- 1.4.4 اگرچہ ضابطے کا مقصد قانون کے عمومی اصولوں کی وضاحت کرنا ہے، تاہم یہ قانون کی ایک مکمل اور مستند شکل نہیں اور اس کو کسی خاص صورت حال میں مناسب قانونی مشورہ لینے کا متبادل نہیں سمجھنا چاہئے۔ فارئین کو کسی خاص صورت حال کے لحاظ سے کسی قانونی تقاضے کی حد تک RDO کی متعلقہ شرائط اور قانونی مشورے سے رجوع کرنا چاہئے۔

RDO کے تحت نسل کا مطلب 2

2.1 RDO کے تحت نسل سے کیا مراد ہے

2.1.1 RDO کے مطابق نسل سے کسی شخص کی "نسل"، "رنگ"، "سلسلہ نسب"، "قومی اصل" یا "نسلی اصل" مراد ہے۔ ایک نسلی گروپ ان خصوصیات کے حوالے سے تشکیل شدہ ایک گروپ کو کہتے ہیں۔ اس ضمن میں، RDO نسلی امتیاز کی تمام صورتوں کے خاتمے کے لئے بین الاقوامی کنویشن (ICERD) کی شق 1 کے ساتھ ہم آہنگ ہے۔

2.1.2 RDO "سلسلہ نسب" کے مطلب کی مزید وضاحت یوں کرتا ہے وہ کہ سلسلہ نسب کی بنیاد پر امتیاز کا مطلب ان برادریوں کے ارکان کے خلاف امتیاز ہے جن کی بنیاد سماجی طبقات جیسے ذات پات کا نظام یا ایسے ہی موروثی حیثیت کے نظاموں پر ہو، جو ان کے مساوی انسانی حقوق کو موقوف یا کمزور کرتے ہوں۔

2.1.3 RDO میں "نسل"، "رنگ"، "قومیت" یا "نسلی اصل" سے متعلقہ کوئی وضاحت موجود نہیں ہے۔ ان اصطلاحات کا اطلاق کرنے کے لئے مفید حوالے حسب ذیل ہیں:-

10 ICERD (1) اور دیگر متعلقہ دستاویزات

(2) انصاف کے دیگر نظاموں میں موجود کیس لاء اور دیگر مواد (مثلاً عام قانون کے نظام برائے انصاف)

2.1.4 مندرجہ بالا حوالہ جاتی مواد سے ظاہر ہوتا ہے کہ:-

(1) نسلی تعصب اور نسلی امتیاز ان سماجی تبدیلیوں کا نتیجہ ہوتے ہیں، جو لوگوں کو مختلف

8 (1) RDO سیکشن (a)

8 (1) RDO سیکشن (d)

8 (1) RDO سیکشن (c)

10 مثلاً نسلی امتیاز کی تمام صورتوں کے خاتمے کی کمیٹی (ICERD) کے تحت قائم کی گئی خود مختار مابرین کی ایک انجمان) کی سفارش VIII بیان کرتی ہے کہ افراد کے خاص نسلی گروپوں کے ارکان بونے کی حیثیت سے شناخت کو ان کی ذاتی شناخت پر مبنی بونا چاہئے اگر اس کے بر عکس کوئی جواز موجود نہ ہو۔

گروپوں میں تقسیم کرتے ہیں۔ جس کا اثر ان میں سے کچھ کو معاشرے میں غیر اہم بنائے کی صورت میں ہوتا ہے۔ اس تناظر میں "نسل"، "رنگ"، "قومیت" یا "نسلی اصل" کے الفاظ امتیازی قوانین میں وسیع اور قبول عام مطالب رکھتے ہیں۔ وہ بامی طور پر مخصوص نہیں ہوتے اور کوئی شخص ایک سے زائد گروپوں میں موجود ہو سکتا ہے۔ مثلاً کسی شخص کو ایشیائی کے طور پر شناخت کرنا نسل کی بیناد پر کیا ہوا ایک عمل ہے۔ یہی بات لوگوں کو چینی الصل کے طور پر شناخت کرنے کے لئے بھی درست ہے۔ ہانگ کانگ میں ربنتے والا ایک شخص ایشیائی گروپ میں بھی ہو سکتا ہے اور چینی الصل گروپ میں بھی۔

(2) قومی اصل میں ایسی قوم شامل ہے جس کا مزید کوئی وجود نہیں یا جو جدید مفہوم میں کبھی ایک قوم نہ تھی۔ قومی اصل قومیت نہیں ہوتی۔ کسی شخص کی قومی اصل اس کی قومیت یا شہریت سے مختلف ہو سکتی ہے۔ مثلاً ہانگ کانگ میں ربنتے والے ایک بندوستانی اصل والے شخص کی قومیت ملائیشیاں ہو سکتی ہے۔

(3) کوئی گروپ ایک نسلی گروپ ہو سکتا ہے (اور اس کے ارکان اس گروپ والے نسلی اصل کے حامل) اگر یہ آبادی کا ایک ایسا نمایاں حصہ ہو، جس کو ایسے مشترک رسوم، عقائد، روایات اور خصوصیات کے باعث پر دوسروں سے الگ کیا جاسکتا ہو جو ایک طویل مشترک تاریک یا مفروضہ مشترک تاریخ سے حاصل کئے گئے ہوں۔ اس بنیاد پر یہودیوں اور سکھوں کو نسلی گروپوں کے طور پر جانا گیا ہے۔ اسی نوعیت کے دوسرے گروپوں کو بھی نسلی گروپوں کے طور پر دیکھا جائے گا۔

(4) مذہب اپنی جگہ نسل نہیں ہے۔ مذہب کے حوالے سے تصریح شدہ لوگوں کا گروپ RDO کے

11 نسلی تعصب اور نسلی امتیاز کی پالیسی اور راه عمل پیراگراف 2.1 ، اوٹٹاریو انسانی حقوق کمیشن، کینیڈا، 2005

12 کنگ-اینسل بمقابلہ پولیس [1979] NZLR 531 2 اور مانڈلا بمقابلہ ڈوول لی [1983] ICR 385

13 RDO سیکشن (d) (1) 8 اور یو کے کاروزگار میں نسلی مساوات کا ضابطہ عمل، صفحہ 111، کمیشن برائے نسلی مساوات 2005

14 یو کے کاروزگار میں نسلی مساوات کا ضابطہ عمل، صفحہ 109، نسلی مساوات 2005

15 کنگ-اینسل بمقابلہ پولیس [1979] NZLR 531 2 ؛ مانڈلا بمقابلہ ڈوول لی [1983] ICR 385 اور بیس اسکاٹ لینڈ نمائیل سوسٹر

IRLR 150 [2001]

16 کنگ-اینسل بمقابلہ پولیس [1979] NZLR 531 2 اور مانڈلا بمقابلہ ڈوول لی [1983] ICR 385

تحت ایک نسلی گروپ نہیں ہوتا 17۔ RDO کا اطلاق مذہب کی بنیاد پر امتیاز پر نہیں ہوتا 18۔ لیکن مذہب سے متعلقہ تقاضے اور شرائط بعض نسلی گروپوں کے خلاف بالواسطہ طور پر امتیاز کرسکتے ہیں اور جب ایسا ہو، تو RDO کا اطلاق ہوتا ہے 19۔

2.2 کس کام کو RDO کے تحت ایک نسلی کارروائی خیال نہیں کیا جاتا؟

2.2.1 RDO بیان کرتا ہے کہ سیکشن (3) 8 میں تصریح شدہ معاملات کی بنیاد پر کئے گئے اعمال RDO کے تحت نسل کی بنیاد پر کئے ہوئے اعمال نہیں ہوتے۔ ان معاملات کی بنیاد پر کئے گئے اعمال RDO کے تحت بالواسطہ امتیاز کے تقاضوں یا شرائط کی تعریف میں بھی نہیں آتے 20۔ یہ معاملات مندرجہ ذیل ہیں:

(1) آیا کوئی شخص مقامی دیباتی ہے یا نہیں 21؛

(2) آیا کوئی شخص ایک مستقل مکین ہے یا نہیں، یا اس کو داخلے یا اترنے کا حق ہے، یا قیام کی کسی پابندی یا شرط کا تابع ہے، یا ہانگ کانگ میں اترنے اور رہنے کی اجازت رکھتا ہے؟²²

(3) ہانگ کانگ میں کسی شخص کی رہائش کی مدت کتنی ہے؟²³

(4) آیا کوئی شخص کسی خاص قومیت یا شہریت کا حامل ہے یا نہیں²⁴۔

2.2.2 اگرچہ مندرجہ بالا معاملات کی بنیاد پر کئے ہوئے اعمال RDO کے تحت امتیاز کے ضمن میں نہیں آتے، کیونکہ وہ RDO کے تحت نسل کے معنوں میں نہیں آتے، ان معاملات کو وہ کچھ چھپانے کے لئے استعمال نہیں کرنا چاہئے جو در اصل RDO کے تحت نسلی امتیاز کے ضمن میں آتا ہے۔ در اصل چہاں نسلی امتیاز ہوتا ہے تو وہ شخص جس کے خلاف نسلی امتیاز ہوا ہو، وہ

17 نیازی بمقابلہ رائمنز (EAT، 10 مئی 1988، غیر اطلاع شد)

18 ٹاور بیملٹس لندن برو کونسل بمقابلہ رائن [1989] ICR 693

19 دیکھیں RDO سیکشن (b) 4؛ اور ضابطے کا پیراگراف 6.1.1(2) (صفحہ 43)

20 دیکھیں RDO سیکشن (b) 4؛ اور ضابطے کا پیراگراف 6.1.1(2) (صفحہ 43)

21 RDO سیکشن (a) 8(3)؛ "مقامی دیباتی" کی اصطلاح دیباتی نمائندہ انتخابات کے قانون کے عنوان 576 میں استعمال کی گئی ہے، "تسلیم شدہ گاؤں" کی اصطلاح حکومت کے قانون برائے کرایہ (تشخیص و جمع کرنا) عنوان 515 میں استعمال کی گئی ہے۔

22 RDO سیکشن (b) 8(3)

23 RDO سیکشن (c) 8(3)

24 RDO سیکشن (d) 8(3)

عدالت میں قانونی کارروائی کر سکتا ہے یا EOC میں تحقیقات اور مصالحت کے لئے شکایت کر سکتا ہے۔⁻²⁵

مثال 1 :-

ایک پاکستانی اصل کی بانگ کانگ کی ربانشی خاتون ایک کمپنی میں ملازمت کے لئے درخواست دیتی ہے۔ وہ ملازمت کی تمام شرائط کو پورا کرتی ہے لیکن وہ بانگ کانگ کی مستقل ربانشی نہیں ہے۔ کمپنی نے اس کی درخواست پر غور کرنے سے انکار کر دیا اور اس کو بتایا کہ وہ صرف بانگ کانگ کے مستقل ربانشیوں کو ملازمت دیتی ہے۔ دراصل کمپنی نہ صرف بانگ کانگ کے ربانشیوں کو ملازمت دیتی ہے بلکہ کمپنی میں ایسے منیجر کام کر رہے ہیں جو مختلف قومی یا نسلی اصل سے تعلق رکھتے ہیں اور وہ بانگ کانگ کے مستقل ربانشی نہیں ہیں۔ اگرچہ کسی شخص کا مستقل ربانشی ہونا یا نہ ہونا RDO کے تحت نسل کی بنیاد نہیں ہے، تابم مندرجہ بالا معلومات کے بنا پر، عدالت یہ نتیجہ اخذ کر سکتی ہے کہ ملازمت کے درخواست دہندہ کو ملازمت سے انکار کی اصل وجہ اس کے پاکستانی اصل کا ہونے کی بنیاد پر تھی جو RDO کے تحت نسل کی ایک وجہ ہے۔

RDO کے جزو 3 کا دائرہ عمل

روزگار کا میدان 3.1

RDO کا جزو 3 روزگار کے میدان میں امتیاز اور ہر اس زدگی سے تعلق رکھتا ہے، جس میں ملازمت اور دیگر پیشہ ورانہ تعلقات اور معاملات شامل ہیں۔

روزگار کا مطلب 3.2

3.2.1 RDO "روزگار" کی تعریف خدمت یا آموزگاری کے معابدے کے طور پر یا ذاتی طور پر کوئی کام کرنے کے معابدے کے طور پر کرتا ہے²⁶. روزگار کی یہ تعریف عام قانون یا قانون محتن کے تحت ہونے کی نسبت وسیع تر ہے۔ جو لوگ عام قانون یا قانون محتن کے تحت ملازمین نہیں ہیں، ان کی نسل کی بنیاد پر امتیاز اور ہر اس زدگی سے حفاظت RDO کے تحت کی جاتی ہے اگر وہ RDO کی ملازمت کی تعریف میں آتے ہوں۔

مثال 2 :-

ایک فلپائنی اصل کی آزاد پیشہ موسیقار، جو ایک بار کے مالک سے بار میں ذاتی طور پر موسیقی پیش کرنے کا معابدہ کرتا/کرتی ہے، پر RDO کا اطلاق ہوتا ہے۔ RDO کے تحت بار کا مالک اس سے نسلی بنیاد پر امتیاز نہیں برٹ سکتا یا اس کو ہر اس نہیں کر سکتا۔

3.2.2 نجی آجر نیز حکومت²⁷ اور دیگر سرکاری انجمنیں سب RDO کی پابند ہوتی ہیں، اور ان کے ملازمین اور کارکنوں کو RDO کے تحت نسلی بنیاد پر امتیاز اور ہر اس زدگی سے آزاد رہ کر کام کرنے کا حق ہے۔

کلی یا مرکزی طور پر بانگ کانگ سے باہر کام 3.3

3.3.1 RDO کا اطلاق ان لوگوں پر نہیں ہوتا جو کلی یا مرکزی طور پر بانگ کانگ سے باہر کام کرتے ہیں²⁸. حوالے کا کیس لاء ظاہر کرتا ہے کہ:

RDO سیکشن 2؛ اور اس تعریف کے اندر معابدے کو تحریر کرنے کی ضرورت نہیں۔

RDO سیکشن 3

RDO سیکشن 16 (1)

(1) RDO کا اطلاق روزگار کے تمام حالات پر ہوتا ہے، تاویقیہ ملازم کلی طور پر یا مرکزی طور پر بانگ کانگ سے باہر کام نہ کرتا ہو یا کلی طور پر بانگ کانگ سے باہر بانگ کانگ کے رجسٹر شدہ بحری جہاز یا ہوائی جہاز پر کام نہ کرتا ہو۔²⁹

(2) کسی شخص کے بانگ کانگ سے کلی طور یا مرکزی طور پر کام کرنے کو طے کرنے کے لئے ملازمت کی پوری مدت کو پیش نظر رکھنا چاہئے۔³⁰

(3) کوئی شخص کلی طور پر بانگ کانگ سے باہر کام کرتے ہوئے اس وقت خیال کیا جاتا ہے جب اس نے ملازمت کے پورے عرصے میں بانگ کانگ کے اندر کی نسبت بانگ کانگ سے باہر زیادہ وقت گزارا ہو، اس صورت میں RDO کا اطلاق نہیں ہوتا۔³¹

(4) کوئی شخص اگر مرکزی طور پر بانگ کانگ میں کام کرتا ہو، تو بانگ کانگ سے باہر نسلی امتیاز کے فعل کا ارتکاب ہونے پر بھی RDO کا اطلاق ہوتا ہے۔ اس کا مطلب ہے کہ اس شخص پر RDO کا اطلاق ہوتا ہے جس کے خلاف اس وقت امتیاز برداشت جاتا ہے جب وہ بانگ سے باہر مقیم ہوتا ہے، تاویقیہ اس نے ملازمت کے پورے عرصے میں بانگ کانگ کے باہر کی نسبت بانگ کانگ کے اندر زیادہ وقت گزارا ہو۔³²

مثال 3 :-

RDO کا اطلاق ایک ڈج مینیجر پر ہوتا ہے جو اپنی پوری ملازمت کے عرصے میں سے 55% وقت بانگ کانگ کے اندر اور 45% وقت بانگ کانگ سے باہر کام کرتا ہے۔ اس کے بر عکس ایک کمپنی کے ملازم جاپانی اصل کے فیکٹری سپر وائزر پر RDO کا اطلاق نہیں ہوتا جو میں لینڈ میں رہ کر کام کرتا ہے اور بانگ کانگ میں بالکل کام نہیں کرتا۔

مثال 4 :-

چینی اصل کے ایک اکاؤنٹنٹ، جس نے بانگ کانگ کی ایک کمپنی میں 5 سال تک کام کیا ہے، کا حال ہی میں کمپنی کی میں لینڈ کی فیکٹری میں رہنے اور کام کرنے کے لئے تبادلہ کر دیا گیا ہے۔ اگرچہ اس اکاؤنٹنٹ کو بانگ کانگ میں مزید کام نہیں کرنا ہے، تاہم اس پر RDO کا اطلاق ہوتا ہے، کیونکہ پوری ملازمت کے دوران اس نے اپنا بیشتر کام کا وقت

29 بائن بمقالہ الاو لائن (یو کے) لمبینٹ (1986) IRLR 465؛ RDO سیکشن (1) 16 اور (2)

30 سگر بمقالہ وزارت دفاع (2005) IRLR 618

31 کارور بمقالہ سعودی عربیین ائر لانٹر (1999) ICR 991

32 سگر بمقالہ وزارت دفاع (2005) IRLR 618

ہانگ کانگ میں گزارا ہے جب اس نے میں لینڈ میں 5 سال سے زائد کام کیا ہوتا، تو اس نے اپنی پوری ملازمت میں سے بانگ سے باہر زیادہ کام کیا ہوتا، اس لئے RDO کا اطلاق نہ ہوتا۔

3.3.2 RDO کا اطلاق ان لوگوں پر پوتا ہے جو :-

- (1) ہانگ میں رجسٹر شدہ کسی بحری جہاز میں کام کرتے ہیں؛
- (2) ہانگ کانگ میں رجسٹر شدہ ایک ایسے ہوائی جہاز میں کام کرتے ہیں جس کو ایک ایسا شخص چلاتا ہو جس کے کاروبار کی مرکزی جگہ ہانگ میں ہو یا وہ عام طور پر ہانگ کانگ میں مقیم ہو۔

تاوقیکہ وہ کلی طور پر ہانگ کانگ سے باہر کام کرتے ہوں۔³³

مثال 5 :-

RDO کا اطلاق ہانگ کانگ میں رجسٹر شدہ ایک بحری جہاز پر کام کرنے ایک شخص پر پوتا ہے، چاہے وہ وقت کا 10% حصہ ہانگ کانگ کے پانیوں میں گزارتا ہو۔ RDO کا اطلاق ایسے شخص پر نہیں پوتا جو ہانگ کانگ میں رجسٹر شدہ ایک بحری جہاز پر کام کرتا ہے لیکن سارا وقت ہانگ کانگ کے پانیوں سے باہر گذارتا ہے۔

3.4 جھوٹے آجروں کے لئے رعایتی مدت

- 3.4.1 RDO کے نفاذ کے بعد پہلے 3 سال کے لئے ایک رعایتی مدت پوتی ہے جس کے دوران RDO کے سیکشن (1) اور (2) RDO کے تحت ملازمت میں امتیاز کو غیر قانونی قرار دینے والی شرائط) کا اطلاق 5 ملازمین سے کم ملازمین رکھنے والے آجروں پر نہیں پوتا۔³⁴ اگر کسی کمپنی کا کنٹرول کسی دوسری کمپنی کے باہم میں ہو یا 2 کمپنیوں کا کنٹرول ایک تیسرا شخص کے باہم میں ہو، تو ملازمین کے شمار کے مقاصد سے دونوں کمپنیوں کے ملازمین کو شامل کیا جاتا ہے۔³⁵

16 (2) RDO سیکشن 33
 (8) 10 اور (3) RDO سیکشن 34
 10 (9) RDO سیکشن 35

3.4.2 رعایتی مدت کا اطلاق تذلیل کے ذریعے نسل کی بنیاد پر کئے جانے والے امتیاز یا ہراس زدگی کے افعال پر نہیں ہوتا³⁶۔ تمام آجر کسی وقت بھی اپنے ملازمین سے نسلی بنیاد پر تذلیل کے ذریعے امتیاز نہیں برداشت کر سکتے یا انہیں براہماں نہیں کر سکتے۔ رعایتی مدت کا اطلاق گھریلو مددگاروں کی ملازمت پر بھی نہیں ہوتا³⁷۔ گھریلو مددگار کے آجر ان کو ملازم رکھنے کے بعد کسی وقت بھی ان کے خلاف امتیاز نہیں برداشت کر سکتے³⁸۔

3.4.3 رعایتی مدت 10 جولائی 2011 کے بعد ختم ہو جائے گی، جس کے بعد RDO کے تحت ملازمت میں امتیاز کو غیر قانونی بنانے والی تمام شرائط کا اطلاق سب آجروں پر ہوگا۔ رعایتی مدت کے دوران بھی اگر کسی وقت کسی آجر کے پاس 5 سے زائد ملازمین ہوں گے تو اس وقت بھی نسلی بنیاد پر کئے گئے امتیاز برداشت کے افعال پر RDO کا اطلاق ہوگا۔

گھریلو مددگار 3.5

3.5.1 RDO سیکشن (a) (1) اور (c) ملازمت میں نسلی بنیاد پر امتیاز کو غیر قانونی قرار دیتے ہیں۔ لیکن ان شرائط کا اطلاق ان گھریلو مددگاروں کی بھرتی پر نہیں ہوتا جو اس جگہ پر کام کرتے ہیں جہاں آجر یا اس کے قریبی رشتہ دار رہتے ہوں³⁹۔ مثلاً کوئی آجر ایک اندھونیشی اصل کے گھریلو مددگار کو اپنے گھر پر کام کرنے کے لئے چُن سکتا ہے اور ایک تھانی اصل کے گھریلو مددگار کو اس کی اصل کی بنیاد پر بھرتی کرنے سے انکار کر سکتا ہے۔

3.5.2 گھریلو مددگار کو ملازم رکھ لینے کے بعد، بہر حال، RDO کے سیکشن (2) 10 کا اطلاق ہو جاتا ہے اور آجر گھریلو مددگار سے نسلی بنیاد پر امتیاز نہیں برداشت کر سکتا۔

مذہب 3.6

RDO کے جزو 3 کے تحت ملازمت کے میدان میں امتیاز سے متعلقہ شرائط) کا اطلاق ایک منظم مذہب کے مقاصد کے لئے ملازمت پر نہیں ہوتا، جب مذہب کے عقائد کی تعمیل کی خاطر ملازمت کسی

36 دیکھیں RDO سیکشن 6 اور (3)، اور ضابطے کا پیراگراف 6.1.3 صفحہ 47

37 RDO سیکشن (3)

38 دیکھیں ضابطے کا پیراگراف (3.5) صفحہ 14
39 RDO سیکشن (7)

مخصوص نسلی گروپ کے اشخاص تک محدود ہو یا اس کے پیرو کاروں میں مذہبی اثر پذیریوں سے اختلاف سے بچاؤ کے لئے 40-4

دیگر پیشہ و رانہ تعلقات 3.7

معابداتی کارکن 3.7.1

RDO سیکشن 15 کا اطلاق معابداتی کارکنوں پر ہوتا ہے۔ معابداتی کارکن وہ کارکن ہوتے ہیں جن کو ایک کنٹریکٹر یا ذیلی کنٹریکٹر ایک پرنسپل (سربراہ) کا کام کرنے کی خاطر اس کے لئے ملازم رکھتا ہے⁴¹۔ ایک کنٹریکٹر وہ شخص ہوتا ہے جو پرنسپل کے لئے کام کرنے کی خاطر ایک معابدہ کرتا ہے⁴²۔ ایک ذیلی کنٹریکٹر وہ شخص ہوتا ہے جو کام کا تمام تر حصہ مکمل کرنے کے لئے ایک کنٹریکٹر یا ذیلی کنٹریکٹر کے ساتھ معابدہ کرتا ہے⁴³۔ پرنسپل RDO کے سیکشن 15 کے تحت اپنے معابداتی کارکنوں کے ساتھ نسلی بنیاد پر امتیاز نہیں برت سکتا۔ اگر پرنسپل اپنے معابداتی کارکنوں کے ساتھ امتیاز نہیں برتتا یا انہیں برا سان نہیں کرتا، تو RDO کا سیکشن 15 کے تحت کوئی ذمہ داری نہ ہوگی۔ تاہم پرنسپل کو چاہئے کہ وہ اپنے ملازمین کو اپنے معابداتی کارکنوں سے امتیاز برتنے یا انہیں برا سان کرنے سے بچانے کے لئے معقول قابل عمل اقدامات کرے اور وہ اپنے ایجنتوں کو اختیار نہیں دے سکتا کہ وہ اس کے معابداتی کارکنوں کے ساتھ امتیاز برتیں (دیکھیں ضابطہ کا پیراگراف 4.1 (صفحہ 18))۔

مثال 6 :-

صفائی کا ایک ٹوپیکیدار خاکروبوں کو ملازم رکھتا ہے اور ایک تجارتی فرم (پرنسپل) کے ساتھ معابدے کے تحت، ایک اور تجارتی فرم میں اس کے دفتر کی صفائی کے لئے بھیج دیتا ہے۔ یہ خاکروب مختلف نسلی اصل سے تعلق رکھتے ہیں (مثلاً، کچہ چینی اصل کے ہیں اور کچہ نیپالی اصل کے ہیں)۔ وہ سب تجارتی فرم کے معابداتی کارکن ہیں اور اسے چاہئے کہ ان میں سے کسی کے خلاف نسلی بنیاد پر امتیاز نہ برتنے۔

شراكت دار 3.7.2

23 (1)	RDO	40
15 (1)	RDO	41
15 (7)	RDO	42
15 (7)	RDO	43

RDO کے سیکشن 17 کا اطلاق 6 یا زیادہ شرکت دار رکھنے والی شرکت دار فرموں پر ہوتا ہے۔ یہ فرمیں اپنے کسی شرکت دار یا شرکت دار بننے کے خوابشمند شخص کے ساتھ نسلی بنیاد پر امتیاز نہیں برٹ سکتے۔

3.7.3 کمیشن ایجنٹس

RDO سیکشن 22 کا اطلاق کمیشن ایجنٹوں پر ہوتا ہے، یہ وہ لوگ ہوتے ہیں جن کو اپنے پرنسپل کا کام کرنے کے عوض کمیشن کے ذریعے مکمل یا جزوی طور پر ادائیگی کی جاتی ہے۔ مثلاً، ایک انشورنس کمپنی ایک پرنسپل کے طور پر RDO سیکشن 22 کے تحت اپنے انشورنس ایجنٹوں، جن کو کمیشن کے ذریعے مکمل یا جزوی طور پر ادائیگی کی جاتی ہو، کے خلاف نسلی امتیاز کی بنیاد پر امتیاز نہیں برٹ سکتی۔

3.7.4 بیرسٹر

RDO سیکشن (1) 35 اور (2) کا اطلاق بیرسٹروں اور ان کے کلرکوں پر ہوتا ہے اور وہ ایک شاگرد یا کرایہ دار یا شاگردی یا کرایہ داری کی پیشکش کے تعلق سے کسی شخص کے خلاف نسلی بنیاد پر امتیاز نہیں برٹ سکتے۔⁴⁴ RDO سیکشن (3) 35 کا اطلاق ایک بیرسٹر کو ہدایات دینے، ان کو روکے رکھنے یا قبول کرنے والے شخص پر ہوتا ہے اور ان معاملات میں نسلی بنیاد پر کوئی امتیاز نہیں ہو سکتا۔ مثلاً، ایک عام (ناواقف) مؤکل ایک بیرسٹر کو اس بنا پر ہدایت دینے سے انکار نہیں کر سکتا کیونکہ بیرسٹر ہندی اصل کا ہے۔

3.8 دیگر معاملات

3.8.1 پیشہ و رانہ تربیت

RDO سیکشن 20 کا اطلاق پیشہ و رانہ تربیت کے فرابم کنندگان پر ہوتا ہے۔ یہ فرابم کنندگان ملازمت کے لئے خود کو موزوں بنانے میں مدد دینے کی خاطر تربیت کے خوابشمند یا زیر تربیت شخص کے ساتھ نسلی بنیاد پر امتیاز نہیں برٹ سکتے۔ مثلاً، ایک ٹیکنیکل کالج ایک

RDO سیکشن (4) 35 کے تحت "شاگرد"، "شاگردی"، "کرایہ دار" اور "کرایہ داری" کی اصطلاحات بیرسٹروں کے ایک چیمبر سیٹ کے تنازع میں عام طور پر ان کے استعمال کے ساتھ منسلک معانی رکھتی ہیں۔

پاکستانی اصل کے ایک طالب علم کو اپنی اصل کی بنا پر ایک مکینیکل تربیتی کورس میں داخلے سی انکار نہیں کر سکتا۔

(2) پیشہ ورانہ تربیت کے ایک فرائم کنندہ سے یہ درکار نہیں ہے کہ وہ کسی نسلی گروپ کے اشخاص کے لئے تعطیلات یا ہدایت کے ذریعے (میڈیم) کے تعلق سے انتظامات میں ترمیم کرے یا کوئی مختلف انتظامات کرے۔ ایک فرائم کنندہ کورسون کے لئے زبان کی ضرورت کی تخصیص کر سکتا ہے اور ضروری تقاضوں کو پورا نہ کرنے والے لوگوں کو ان کی نسل سے قطع نظر داخلے سے انکار کر سکتا ہے۔ زبان کے اس تقاضے کو کورس کے مشمولات کے مطابق بونا چاہئے۔

(3) کورس کی معلومات اور مواد صرف کورس کے لئے درکار زبان میں فرائم کئے جا سکتے ہیں۔ تاہم، جہاں ممکن ہو، کورسون، پروگراموں، معلومات اور مواد کو ایسے طریقوں سے تیار اور فرائم کیا جائے جن سے مختلف نسلی گروپوں کے لوگوں کو پیشہ ورانہ تربیت حاصل کرنے کے مساوی موقع مل سکیں، اور فرائم کنندگان کو ایسا کرنے کی ترغیب دی جاتی ہے۔

روزگار دلانے والی ایجنسیاں 3.8.2

(1) RDO سیکشن 21 کا اطلاق روزگار دلانے والی ایجنسیوں پر ہوتا ہے۔ یہ ایجنسیاں کسی ایسے شخص کے خلاف نسلی بنیاد پر امتیاز نہیں برٹ سکتیں جو ان کی خدمات حاصل کرنا چاہتا ہو۔

(2) RDO سیکشن 21 (4) کے مطابق ایک ایجنسی پر سیکشن کے تحت کوئی ذمہ داری نہیں آتی اگر وہ یہ دکھا سکے کہ اس نے ایک آجر کے اس بیان پر اعتماد کیا تھا کہ آجر RDO کے تحت قانونی طور پر کسی شخص کو ملازمت سے انکار کر سکتا ہے مثلاً، آجر نے یہ بیان کیا ہو کہ نسل واقعتاً ایک پیشہ ورانہ اہلیت ہے⁴⁶، یہ تائید کرتے ہوئے کہ اس بیان پر اعتماد کرنا معقول امر ہے۔

(3) کسی ملازمت کی زبان کے تقاضے اور اشتہار کی زبان کے تعلق سے اچھے طور طریقوں کے لئے ضابطے کا پیراگراف (3) 5.3.4 (صفحہ 26) دیکھیں۔

45 RDO سیکشن 20 (2)
46 ضابطے کا پیراگراف 5.3.3 (صفحہ 24) دیکھیں۔

RDO کے تحت حقوق اور ذمہ داریاں 4

4.1 آجروں اور پرنسپلیوں کی ذمہ داریاں

4.1.1 ملازمین اور کارکنان کو RDO کے تحت امتیاز اور براں زدگی سے آزاد رہ کام کرنے کا حق ہے۔ آجر اپنے ملازمین اور کارکنوں کے ساتھ نسلی بنیاد پر امتیاز نہیں برٹ سکتے یا انہیں براں نہیں کر سکتے۔ RDO کو آجروں سے درکار ہے کہ وہ امتیاز اور براں زدگی سے پرہیز کی خاطر معقول طور پر قابل عمل اقدامات کریں۔ اگر آجر نے ایسا کیا ہوگا تبھی اس نے RDO کے تحت اپنی قانونی ذمہ داری پوری کی بوگی۔⁴⁷

4.1.2 RDO سیکشن (1) 47 بیان کرتا ہے کہ ملازمت کے دوران ایک ملازم سے کئے گئے فعل کو اسکے آجر سے کیا گیا فعل تصور کیا جاتا ہے۔ یہ اس وقت بھی ہوتا ہے جب آجر اس فعل کے بارے میں نہ جانتا ہو یا اس نے اسے منظور نہ کیا ہو۔ مثلاً ایک ملازم کسی دوسرے ملازم سے نسلی بنیاد پر امتیاز برنتا ہے یا اس کو براں کرتا ہے، تو آجر کے بارے میں بھی یہ سمجھا جائے گا کہ اس نے اس دوسرے ملازم سے نسلی طور پر امتیاز برنتا ہے یا اسے براں کیا ہے اور وہ قانونی طور پر اس کا ذمہ دار ہوگا تا وقتوںکہ آجر نے امتیاز اور براں زدگی کے واقع ہونے سے پرہیز کے لئے معقول قابل عمل اقدامات نہ کئے ہوں۔

(1) آجروں کے نسلی بنیاد پر امتیاز اور براں زدگی سے پرہیز کے لئے معقول قابل عمل اقدامات کرنے کی اپنی ذمہ داری کے فرائض سر انجام دینے کی خاطر یہ سفارش کی جاتی ہے کہ آجر ضابطے کے باب 5 (صفحہ 21) میں بیان کردہ اچھے طور طریقوں اور طریقہ ہائے کار کی پالیسی اپنائیں۔

(2) یو کے میں ایک ٹریبیونل کے ذریعے ملازمین کی شمولیت سے کام کے فوراً بعد اور ایک منظم پارٹی کے لئے سماجی اجتماعات کیس کے ملازمت کے دوران ہونے کے حقائق کی بنا

(3) 47 RDO سیکشن 47

پر منعقد کئے گئے، چاہے یہ تقریبات کام کی جگہ سے باہر معمول کے اوقات کار میں منعقد کی گئی ہوں۔⁴⁸

4.1.3 اسی طرح RDO سیکشن 47 (2) بیان کرتا ہے کہ کسی ایجنت کا پرنسپل کی اجازت سے کیا گیا کوئی فعل (چاہے یہ واضح یا پوشیدہ، پہلے کیا گیا یا بعد میں کیا جائے والا ہو) کو پرنسپل سے کیا گیا فعل بھی تصور کیا جاتا ہے، چنانچہ، مثلاً، کسی ایجنت کے پرنسپل کی اجازت سے نسلی بنیاد پر کئے گئے امتیاز یا ہراس زدگی کے کسی فعل کا ذمہ دار پرنسپل کو ٹھہرا�ا جائے گا۔ پرنسپلوں کو چاہئے کہ وہ ایجنتوں کی جانب سے امتیاز یا ہراس زدگی سے پرہیز کی خاطر ضابطے کے باب 5 میں بیان کئے گئے ملازمت کے اچھے طور طریقے اور طریقہ ہائے کار اپناتے ہوئے اور ان پر عمل کرتے ہوئے اپنے حالات کے مطابق معقول قابل عمل اقدامات کریں۔ اس سے پرنسپلوں کو یہ یقینی بنائے میں مدد ملے گی کہ ان کے ایجنتوں کے پاس نسلی بنیاد پر امتیاز یا ہراس زدگی کے کسی فعل کے ارتکاب کا اختیار نہیں ہے۔

4.2

4.2.1 تمام ملازمین اور کارکنوں کو نسلی بنیاد پر امتیاز اور ہراس زدگی کے بغیر کام کرنے کا حق ہے۔ یہ حق ملازمت کے موقع، ملازمت کی شرائط و ضوابط (بشمل فوائد اور سہولیات)، ترقی، تربیت اور تبادلے کے موقع، اور سبکوшی اور چہانٹی کے معاملات تک رسائی کا احاطہ کرنا ہے۔ انہیں حق ہے کہ ان کے ساتھ عزت احترام کا سلوک کیا جائے اور ان کو نسلی بنیاد پر ناپسندیدہ طرز عمل اور ناموافق ماحول مہیا نہ کیا جائے۔ انہیں یہ بھی حق ہے کہ انہیں کسی شخص سے نسلی بنیاد پر امتیاز برتنے یا اس کو ہراساں کرنے کے بارے میں بدایت نہ کی جائے یا ان پر دباؤ نہ ڈالا جائے⁴⁹۔ ملازمین اور کارکنوں کے حقوق RDO کے تحت زیر تحفظ ہوتے ہیں۔ جب ان کا امتیاز یا ہراس زدگی سے سامنا ہو، تو وہ قانونی کارروائی کر کے یا EOC کے پاس شکایت درج کروا کر تلافی طلب کر سکتے ہیں⁵⁰۔ تلافی طلب کرنے کے لئے ان کا حق اپنی جگہ قانون کے زیر تحفظ ہے اور انہیں حق ہے کہ ایسا کرنے سے ان پر ستم نہ کیا جائے⁵¹۔

48 چیف کانسٹیٹیوں نکن شائر پولیس بمقابلہ اسٹبلز (1999) IRLR 81 ، جنسی امتیاز کا ایک مقدمہ جو RDO کے اطلاق کے لئے حوالے کی ابمیت رکھتا ہے۔

49 RDO سیکشن 43 ؛ اور ضابطے کا پیراگراف 6.6 (صفحہ 53)

50 دیکھیں ضابطے کا باب 7 (صفحہ 57)

51 دیکھیں ضابطے کا پیراگراف 6.1.3 (صفحہ 47)

4.2.2 ملازمین اور کارکن اپنی ملازمت کے دوران خود اپنے رفیقان کار سے امتیاز نہیں برٹ سکتے اور ایسا کرنے میں اپنے آجر کی مدد نہیں کر سکتے۔ RDO سیکشن (1) 48 کسی شخص کے لئے جانتے بوجہتے ہوئے ایک غیر قانونی فعل کرنے میں کسی دوسرے شخص کی مدد کرنے کو RDO کے تحت غیر قانونی قرار دینا ہے۔ RDO سیکشن (2) 48 بیان کرتا ہے، کہ جب کوئی آجر یا پرنسپل کسی ملازم یا ایجنت کے کسی فعل کا ذمہ دار ہوتا ہے، تو ملازم یا ایجنت کے بارے میں تصور کیا جائے گا کہ اس نے اس فعل کو کرنے میں آجر یا پرنسپل کی مدد کی ہے۔ دوسرے الفاظ میں، اگر ملازمین یا کارکنان نسلی بنیاد پر امتیاز برتنیں یا ہراسان کریں یا کسی دوسرے شخص کو ایسا کرنے کے لئے ہدایت کریں یا دباؤ ڈالیں تو وہ ذاتی طور پر اس کے ذمہ دار ہوں گے۔ ملازمین اور کارکنان نسلی بنیاد پر ہراسان کرنے کے خود بھی ذمہ دار ہوں گے۔⁵²

4.2.3 ملازمین اور کارکنان اپنے ساتھ کام کرنے والوں کا احترام کرنے کے ذمہ دار ہیں۔ انہیں اپنے ساتھی کارکنوں سے نسلی بنیاد پر امتیاز نہیں برتنا چاہئے یا ان کو ہراسان نہیں کرنا چاہئے۔ انہیں صلاح دی جاتی ہے کہ وہ :-

(1) RDO کے تقاضوں کا خیال رکھیں اور ضابطے کی سفارشات پر عمل کریں؛

(2) آجر کی پالیسی برائے مساوات سے آگاہ رہیں اور اس پر عمل کریں؛

(3) ساتھی کارکنوں کی نسلی شناخت کا احترام کریں اور ان کے نسلی بنیاد پر امتیاز اور ہراس زدگی کے بغیر کام کرنے کے حق کی خلاف ورزی کرنے سے باز رہیں؛

(4) انتظامیہ کی جانب سے مساوی موقع کے فروغ اور نسلی بنیاد پر امتیاز اور ہراس زدگی سے پرہیز کی خاطر کئے گئے اقدامات کے ساتھ تعاون کریں۔

(5) مساوی موقع سے متعلقہ تربیت میں حصہ لین۔

52 ضابطے کا پیرا گراف 6.2 اور 6.3 (صفحہ 48-52)

5 نسلی مساوات پر عمل کرنا اور اس کو فروغ دینا

5.1 RDO کی تعامل کرنا

RDO کے جزو 3 کے تحت آجر اپنے کسی ملازم اور کارکن سے نسلی بنیاد پر امتیاز نہیں برت سکتے اور انہیں ہراسان نہیں کر سکتے اور ان سے ایسے امتیاز اور ہراس زدگی سے پریبز کی خاطر معقول قابل عمل اقدامات کرنا درکار ہے۔ RDO کی تعامل کرنے والے اور اپنی قانونی ذمہ داریوں کو پورا کرنے والے آجروں کے لئے ملازمت کے اچھے طور طریقے ایک کلید ہے۔ آجروں کو ترغیب دی جاتی ہے کہ اپنی تنظیموں کے پیمانے اور ساخت اور دستیاب وسائل کے لحاظ سے، جیسے مناسب ہو، مندرجہ ذیل سفارشات کو اپنانیں۔ چھوٹے پیمانے پر اور سادہ ساخت کے ساتھ چلنے والی تنظیمیں کم رسمی طور طریقے اپنا سکتی ہیں، تاویتیکہ وہ نسلی مساوات کے فروغ کے جذبے پر عمل کرتی رہیں۔

5.2

کسی پالیسی کو مرتب کرنا اور اس کو نافذ کرنا

5.2.1 ملازمت کے اچھے طور طریقے پیدا کرنے اور انہیں برقرار رکھنے کے لئے ایک باضابطہ لانحہ عمل بہترین امر ہے۔ آجروں کو ایک مساوی موقع کی پالیسی مرتب کرنے کی ترغیب دی جاتی ہے جس میں نسلی مساوات کا مفصل حوالہ موجود ہو۔ یہ آجر کی نسلی مساوات کی ذمہ داری کی نمائندگی کرتی ہے اور نسلی مساوات کو فروغ دینے اور اس کو زیر عمل لانے کے ڈھانچے کی تشکیل کرتی ہے۔

5.2.2 پالیسی کو وضاحت کرنی چاہئے کہ، نسلی مساوات کے معنوں میں، اس کا مقصد یہ یقینی بنانا ہے کہ:-

(1) کسی ملازم سے نسلی بنیاد پر کسی دوسرے ملازم کی نسبت کم موافق سلوک نہیں کیا جائے گا؛

(2) کسی نسلی گروپ کے ملازمت کے لئے کسی درخواست دہنہ یا ملازم کا ان تقاضوں یا شرائط کی وجہ سے نقصان نہیں ہوگا جو اس کے نسلی گروپ سے تعلق رکھنے والے لوگوں پر اس نسلی گروپ سے تعلق نہ رکھنے والے لوگوں کی نسبت زیادہ نامساواتی ابتر اثر ڈالتی ہیں، تاویتیکہ ایسے تقاضوں اور شرائط کے بارے میں یہ جواز مہیا کیا جاسکے کہ وہ ایک جائز مقصد کو پورا کر رہی ہیں اور اس مقصد کے ساتھ ایک منطقی اور مناسب تعلق رکھتی ہیں؛

(3) تنظیم میں ملازمت، تربیت اور طرز معاش کی نشوونما کے موقع نسل سے قطع نظر تمام اہل افراد کے لئے کھلے ہیں؛

(4) ملازمت کے درخواست دیندگان اور ملازم کی نسلی شناخت کا احترام کیا جائے کوئی بھی کسی طرح سے نسلی براں زدگی کی زد میں نہ آنے پائے؛

(5) ملازمت کے تمام درخواست دیندگان یہ جانتے ہوں کہ آجر نسلی امتیاز اور براں زدگی کو ختم کرنے کا تھیہ کئے ہے؛ اور وہ جانتے ہوں کہ نسلی امتیاز اور براں زدگی غیر قانونی ہے اور انہیں متعلقہ مسائل کی مناسب سمجھہ بوجہ ہو۔

(6) ملازمت کے کسی درخواست دیندہ یا ملازم کی کسی تشویش یا شکایت کو داخلی طور پر اٹھانے کے لئے شکوئے شکایت کے نظام کو مناسب طریق سے چلا جائیا جائے ہے؛ اور یہ کہ ایسے معاملات سے مناسب تدارکی کارروائی کے ساتھ مناسب طریق سے نمٹا جائے گا؛ اور تشویش یا شکایت اٹھانے والے کسی شخص کے خلاف انتقامی کارروائی نہیں کی جائے گی؛ اور یہ کہ ملازمت کے تمام درخواست دیندگان اور ملازمین اگاہ ہیں کہ وہ شکوئے شکایت کے نظام کو استعمال کر سکتے ہیں اور کو کیسے استعمال کرنا ہے۔

5.2.3 مؤثر ہونے کی خاطر، اس پالیسی کو اچھے طریقہ ہائے کار اور طور طریقوں کے ذریعے نافذ کرنا چاہئے جس سے سے مندرجہ بالا مقاصد حاصل ہو جائیں (ضابطے کا پیراگراف 5.3 صفحہ 23 دیکھیں)۔ یہ سفارش کی جاتی ہے کہ پالیسی کے نفاذ کی مجموعی ذمہ داری اعلیٰ انتظامیہ کے پاس رہے، اور یہ کہ ملازمین پالیسی کی نشوونما اور اس کے جائزے میں مشغول رہیں، مثلاً انتظامیہ اور ملازمین کے نمائندوں پر مشتمل ایک مشترکہ کمیٹی کے قیام کے ذریعے پالیسی کی تفصیلات انفرادی تنظیم کے پیمانے اور ساخت اور دستیاب وسائل پر منحصر ہوں گے۔ لیکن نسلی مساوات کو فروغ دینے اور اس پر عمل کرنے کے جذبے پر ہمیشہ عمل کیا جائے۔ جیسے مناسب ہو، حوالے اور اپنانے کی خاطر پالیسی کا ایک نمونہ ضابطے کے آخر میں منسلک کیا گیا ہے۔ تمام نئے بھرتی ہونے والوں اور ملازمین میں پالیسی کی ترویج کرنی چاہئے اور سب کو اس سے اگاہ کرنا چاہئے۔

5.3.1 انتخاب کے یکسان معیار کے ذریعے بھرتی

(1) آجروں کو بھرتی کے تمام فیصلے انتخاب کے یکسان معیار کی بنیاد پر کرنے چاہئیں۔ بر کام کے لئے انتخاب کا یکسان معیار مخصوص ہونا چاہئے۔ مثلاً وہ مندرجہ ذیل ترتیب اپنا سکتے ہیں:-

(a) کام کے حامل کے لئے ضروری تجربے کی قسم، مثلاً، تجارت کا تجربہ؛

(b) کام کے لئے درکار تجربے کی مقدار، مثلاً، پانچ سال کا تجربہ؛

(c) تعلیمی اہلیتیں، مثلاً، تجارت میں ڈبلومہ؛

(d) خصوصی تکنیکی اور انظامی مہارتیں، مثلاً، کسی خاص کمپیوٹر سوفٹ وئر کا استعمال، خاص زبانوں کی استعداد (اگر یہ کام کی تسلی بخش کارکردگی کے لئے ضروری ہوں)؛⁵³

(e) کام کے لئے درکار ذاتی اہلیتیں، مثلاً، سفر کے لئے آمادگی، مختلف پس منظر کے افراد سے ملنے کے لئے آمادگی؛ اور

(f) کام کے لئے درکار جسمانی اور دیگر مہارتیں، مثلاً، جوڑنے کے نازک کام کے لئے آنکھ اور ہاتھ میں رابطہ۔

(2) انتخاب کے یکسان معیار (بشمول زبانوں کے تقاضے⁵⁴) کو کام کے تقاضوں کا عکاس ہونا چاہئے اور کام کی تسلی بخش کارکردگی کے ساتھ متوافق ہونا چاہئے۔ (اور منتخب کئے ہوئے افراد کی فہرست بنانے کے لئے ضابطے کا پیراگراف 5.3.5 صفحہ 27 دیکھیں)۔ یہ سفارش کی جاتی ہے کہ بھرتی کے اچھے طور طریقوں کی تشکیل کرنے کے لئے انتخاب کے یکسان معیار کو ایک اولین اقدام کے طور اختیار کیا جائے، اور وقتاً فوقتاً معیار کا

53 دیکھیں ضابطے کا پیراگراف 5.3.12 صفحہ 33 اور 6.1.1 (2) (v) صفحہ 43
54 دیکھیں ضابطے کا پیراگراف 5.3.12 صفحہ 33 اور 6.1.1 (2) (v) صفحہ 43

دوبارہ معائنه کیا جائے، بہ دیکھنے کے لئے آبا تاحال کار آمد بین یا ان میں ترمیم کی ضرورت ہے۔

5.3.2 نسل ایک سبب نہیں یونا چائے

(1) کسی شخص کی نسل کا اثر اس کے کام کرنے کی قابلیت پر نہیں پڑتا، تاوقتیکہ وہ کام کے لئے درکار متعلقہ الیتوں، مہارتیں اور ذاتی خصوصیات کا / کی حامل ہو۔ آجروں کو یہ فرض نہیں کرنا چائے کہ بعض نسلی گروپوں سے تعلق رکھنے والے لوگ ملازمت کے لئے موزوں نہیں بین۔

(2) انتخاب کے پکسان معیار کی بنیاد پر کئے ہوئے فیصلوں کی وجہ سے آجر کے مفاد کی تکمیل ہوتی ہے کیونکہ ایک دی گئی ملازمت کے لئے ہر فرد کی تشخیص اس کی صلاحیتوں کے مطابق کی جاتی ہے اور ان کے بارے میں غیر متعلقہ باتوں جیسے نسل کے ذریعے اندازہ نہیں لگایا جاتا۔

(3) آجروں کو یہ یقینی بنانا چائے کہ ملازمت دینے کے لئے کسی شخص کے بارے میں فیصلہ کرنے کی خاطر نسل کو بنیاد نہ بنایا جائے سوائے جہاں پر نسل ایک درست پیشہ ورانہ اہلیت ہو (ضابطے کا پیراگراف 5.3.3 صفحہ 24) دیکھیں۔ یہ بات لاگو ہے، قطع نظر اس کے کہ بہتری بذریعہ اشتہار ہو، روزگار دلانے والی ایجنسیوں کے ذریعے ہو یا تعلیمی اداروں میں موجود طرز معاش (کیرٹر) کے دفاتر کے ذریعے ہو۔

(4) آجروں کو یہ یقینی بنانا چائے کہ درخواستوں سے نمٹے والے یا انٹرویو کرنے والے ملازمین تربیت یافتہ ہوں، جو یہ فرض نہ کریں کہ بعض نسلی گروپوں سے تعلق رکھنے والے لوگ ملازمت کے لئے موزوں نہیں ہوتے یا ملازمت دینے کے لئے کسی شخص کے بارے میں فیصلہ کرنے کی خاطر نسل کو بنیاد نہ بنائیں۔ مثلاً ناموں، ظاہری خدو خال یا لہجے سے پاکستانی دکھائی دینے والے افراد کو اپنی اصل کی بنیاد پر انکار نہ کیا جائے۔

5.3.3 درست پیشہ ورانہ اہلیت (GOQ)

(1) RDO کے سیکشن 11 کے تحت تصریح شدہ حالات کے علاوہ نسل کو ملازمت سے انکار

کرنے کی بیناد نہ بنایا جائے اور انتخاب کے یکسان معیار کو نسل کا کوئی حوالہ نہیں دینا
چاہئے۔ RDO سیکشن 11 میں تصریح شدہ حالات مندرجہ ذیل ہیں :-

(a) مذکورہ کام میں کوئی ڈرامائی یا دوسری تفریحی پیشکش شامل ہو، جس کے لئے مصدقہ ہونے کی غرض سے کسی خاص نسلی گروپ کا فرد درکار ہو؛

(b) مذکورہ کام میں کسی فنی شاہکار کی پیشکش میں کسی فن کار یا فوٹوگرافک ماذل کی شرکت شامل ہو، تصاویر، یا تصاویر کا ایک سلسلہ جس کے لئے مصدقہ ہونے کی غرض سے کسی خاص نسلی گروپ کا فرد درکار ہو؛

(c) مذکورہ کام میں کھانوں اور مشروبات فرایم کرنے اور انہیں ایک مخصوص ترتیب میں لوگوں کے استعمال کرنے والی کسی جگہ میں کام کرنا شامل ہو، اس کام کے لئے، مصدقہ ہونے کی غرض سے کسی خاص نسلی گروپ کا فرد درکار ہو؛

(d) مذکورہ کام کا حامل شخص کسی خاص نسلی گروپ کے افراد کو ان کی بہبود کے فروغ کی خاطر ذاتی خدمات مہیا کرتا ہے، اور وہ خدمات مؤثر ترین انداز میں اس نسلی گروپ کا رکن بی مہیا کر سکتا ہو؛

(e) مذکورہ کام کا حامل شخص کسی خاص نسلی گروپ کے افراد کو ایسے حالات میں ایسی نوعیت کی ذاتی خدمات مہیا کرتا ہے جن کے لئے اس نسلی گروپ کی زبان، ثقافت اور نسلی گروپ کی رسومات اور ضروریات کے احساس سے واقفیت درکار ہو۔ اور وہ خدمات مؤثر ترین انداز میں اس نسلی گروپ کا رکن بی مہیا کر سکتا ہو۔

(2) جہاں پر ایک مخصوص کام مندرجہ بالا حالات کے تحت آتا ہو، وہاں نسل کو ایک درست پیشہ ورانہ اہلیت (GOQ) کے طور پر جانا جاتا ہے۔ اگر کوئی آجر یہ دعویٰ کرتا ہے کہ کسی کام کے لئے GOQ کا اطلاق ہوتا ہے، تو یہ آجر کا کام ہے کہ یہ دکھائے کہ واقعی ایسا ہے اور عدالت اس کے دعوے کا بغور معائنه کرے گی۔ مثلاً مندرجہ بالا شق (d) کے حالات کا اطلاق نہ گراں یا انتظامی کاموں پر نہیں ہوا کیونکہ کام کے حامل افراد ذاتی خدمات مہیا نہیں

کرتے تھے اور مخصوص نسلی گروپوں کے ساتھ ان کا کوئی براست تعلق نہیں تھا۔⁵⁵

اسامیوں کو مشتبہ کرنا 5.3.4

آجروں کو یہ یقینی بنانا چاہئے کہ اشتہاروں کے مندرجات انتخاب کے یکسان معیار پر مبنی ہیں آجروں کو ترغیب دی جاتی ہے کہ وہ :-

(1) اسامیوں کو کھلی درخواستوں کے ذریعے پُر کریں تاکہ تمام نسلی گروپوں کے افراد کو درخواست دینے کا موقع حاصل ہو۔ جہاں پر اسامیوں کو ترقی یا تبادلے کے ذریعے پُر کرنا مقصود ہو تو معلومات کو تمام اپل ملازمین کے لئے شائع کیا جائے تا کہ کسی نسلی گروپ کے لئے درخواست دینے کی کوئی پابندی نہ ہو۔

(2) درخواست دینے کے مرحلے پر تصاویر اور شناختی کارڈوں کی نقول طلب کرنے سے پریز کریں، کیونکہ ہو سکتا ہے اس سے سمجھا جائے کہ یہ نسلی بنیاد پر امتیاز برتنے کے مقصد سے ہے۔ اس کے لئے شناختی نمبر طلب کرنا قابل قبول ہوگا۔ شناختی مقاصد کی غرض سے تصاویر اور شناختی کارڈوں کو انٹر ویو کے مرحلے پر حاصل کیا جا سکتا ہے۔

(3) اسامیوں کو مشتبہ کریں تاکہ یہ مختلف نسلی گروپوں کے افراد تک پہنچیں۔ مختلف ذریعے استعمال کریں، جیسے اخبارات، لیبر ڈیپارٹمنٹ کے جاب سنٹر، ملازمت دلانے والی ایجنسیاں، پیشہ ورانہ جرائد اور اسپیشلیٹ وسائل اور مطبوعات۔ جہاں پر کسی کام کی تسلی بخش کارکردگی کے لئے کسی خاص زبان کے پڑھنے اور لکھنے کی قابلیت ضروری ہو، تو اشتہار میں زبان کی شرط تحریر کی جا سکتی ہے اور اشتہار کو اس زبان میں شائع کیا جاسکتا ہے۔ چونکہ ہانگ کانگ میں انگریزی اور چینی دو زبانیں مروج ہیں، اس لئے آجروں کو ترغیب دی جاتی ہے کہ جہاں پر معقول طور پر قابل عمل ہو، انگریزی اور چینی دونوں ذرائع ابلاغ میں اشتہار دیں۔ چونکہ ایسے لوگ موجود ہیں جو چینی بول سکتے ہیں لیکن پڑھ نہیں سکتے، چنانچہ جہاں پر کام کے لئے چینی بولنے کی قابلیت ضروری ہو لیکن پڑھنے یا لکھنے کی نہیں، تو چینی میں اشتہار دینے کے علاوہ، آجروں کو ترغیب دی جاتی ہے کہ جہاں معقول طور پر قابل عمل ہو، انگریزی میں بھی اشتہار دینے پر بھی غور کریں۔ روزگار دلانے والی ایجنسیوں کو بھی ترغیب دی جاتی ہے کہ جہاں معقول طور پر قابل عمل ہو، اپنی خدمات انگریزی اور چینی دونوں زبانوں میں فراہم کریں۔

55 لندن برو آف لیمبٹھ بمقابلہ کمیشن برائے نسلی مساوات (IRLR 379 (1989))
56 نیز دیکھیں ضابطے کا پیراگراف 5.3.12 صفحہ 33

(4) اشتہارات میں " اسامی سب نسلی گروپوں کے لئے مساوی طور پر کھلی ہے " شامل کریں کیونکہ اس سے یہ واضح پیغام ملے گا کہ درخواست دینے کے لئے سب نسلی گروپوں کا خیر مقدم ہے۔

5.3.5 منتخب کرنے والے افراد کی فہرست بنانا (شارٹ لسٹنگ)

اکثر یہ ضروری ہوتا ہے کہ شارٹ لسٹنگ کے عمل سے درخواست دہندگان کی تعداد کو کم کیا جائے۔ شارٹ لسٹنگ میں مختلف مرحلے ہو سکتے ہیں اور یہ درخواست دہندگان کا انٹرویو لینے سے یا اس کے بغیر ہو سکتی ہے۔ یہ سفارش کی جاتی ہے کہ آجر :-

(1) یہ یقینی بنائیں کہ شارٹ لسٹنگ کے دوران پیش نظر رکھے جانے والے عناصر درخواست دہندگان کو انتخاب کے یکسان معیار کے لحاظ سے جانچیں؛

(2) یہ یقینی بنائیں کہ نمبر لگانے کے نظام کا اطلاق سب درخواست دہندگان کے لئے یکسان طور پر ہو۔ مختلف عناصر ، مثلاً زبان پر عبور یا سابقہ تجربہ کے وزن کو کام کی ضروریات کی عکاسی کرنا چاہئے اور اس کا اطلاق نسل سے قطع نظر یکسان طور پر ہو؛

(3) مختلف نسلی گروپوں کی قابلیتوں کے بارے میں اندازے لگانے سے گریز کریں جو ہو سکتا ہے کسی فرد کے لئے درست نہ ہوں۔

(4) افرادی عملے کو یہ تربیت دیں کہ وہ شارٹ لسٹنگ کے وقت درخواست دہندگان کا معروضی طور پر موازنہ کریں اور یہ فرض نہ کریں کہ کسی خاص نسلی گروپ سے تعلق رکھنے والے افراد ملازمت کے لئے کم موزوں ہوتے ہیں یا کسی شخص کو ملازمت دینے کے بارے میں طے کرنے کے لئے نسل کو بنیاد نہ بنائیں۔

5.3.6 نسل سے متعلقہ معلومات

(1) یہ سفارش کی جاتی ہے کہ درخواست فارمومون پر دئیے ہوئے سوالات سے یہ ظاہر نہ ہو کہ آجر نسل سے متعلقہ عناصر کو، جو کام سے غیر متعلقہ ہیں، پیش نظر رکھنا چاہتا ہے جس کا نتیجہ ملازمت سے انکار کی صورت میں ہو سکتا ہے، تاویتیکہ GOQ کا اطلاق نہ ہو۔⁵⁷

(2) نسل سے متعلقہ معلومات کو خصوصی انتظامات کرنے کے لئے حاصل کیا جا سکتا ہے، مثلاً مذببی تھواروں یا تقریبات کے ساتھ منطبق ہونے والی تاریخیں اور اوقات یا خذائی ضروریات اور ثقافتی رسم و رواج۔ ایسی معلومات حاصل کرنے کا مقصد واضح طور پر بیان کرنا چاہئے۔ ان معلومات کو باقی ماندہ فارم سے الگ کیا جا سکتا ہے اور انہیں انٹرویو سے پہلے انتخابی پیپل کے علم میں نہیں آنا چاہئے۔ ان معلومات کو سختی سے صیغہ راز میں رکھنا چاہئے اور کسی دوسرے مقصد کے لئے استعمال نہیں کرنا چاہئے۔ نسل سے متعلقہ معلومات کو پالیسی برائے نسلی مساوات کے نفاذ کی نگرانی کے مقصد کے لئے بھی استعمال کیا جاسکتا ہے (ضابطے کا پیراگراف 5.3.17 (صفحہ 39) دیکھیں)۔ معلومات کو حاصل کرتے وقت اور اسے استعمال کرتے وقت ذاتی ڈیٹا (پرائیویسی) کے قانون کا خیال رکھنا چاہئے۔

5.3.7 انٹرویو کرنا

یہ سفارش کی جاتی ہے کہ آجر :-

(1) یہ یقینی بنائیں کہ افرادی عمل، لائن میئیجروں یا عملے کی بھرتی میں ممکنہ طور پر شامل دیگر ملازمین کو عدم امتیاز کے طور طریقوں کی تربیت دی جائے۔ ان کے علم میں یہ بات بھی لانا چاہئے کہ دوسروں کو امتیاز کے لئے ہدایت کرنا یا دباؤ ڈالنا غیر قانونی ہے۔⁵⁸

(2) کام کے لئے انٹرویو کے وقت صرف کام کے تقاضوں سے متعلقہ سوالات پوچھے جائیں۔

57 دیکھیں ضابطے کا پیراگراف 5.3.3 (صفحہ 24)
58 RDO 43 اور سیکشن 44

5.3.8 ٹیسٹ

(3) انترویو کے عمل اور جملہ انترویو کا ریکارڈ 24 ماہ تک رکھیں، یا اگر یہ قابل عمل نہ ہو یا کم از کم 12 ماہ تک رکھیں۔⁵⁹

اگر انتخابی مقاصد کے لئے ٹیسٹوں کو استعمال کرنا ہے، تو یہ سفارش کی جاتی ہے کہ آجر :-

(1) کام سے خصوصی طور پر متعلقہ ٹیسٹوں اور / یا طرز معاش (کیرئیر) کے تقاضوں کو استعمال کریں اور درخواست دیندہ کی کام کو کرنے یا اس کی تربیت حاصل کرنے کی اصلی یا امکانی قابلیت کو جانچیں؛

(2) جہاں قابل عمل ہو، پیشہ ورانہ طور پر تیار کئے گئے ٹیسٹ استعمال کرنے کو ترجیح دیں اس سے درخواست دیندہ کے بارے میں ابم معروضی معلومات حاصل ہو سکتی ہیں، مثلاً، ذہانت، فطری صلاحیت اور مہارتیں۔ ان کا فائدہ یہ ہے کہ ان سے اعدادی سکور حاصل ہوتے ہیں جو رائے یا ذاتی توجیہ پر منحصر نہیں ہوتے۔

(3) ٹیسٹوں پر باقاعدگی سے نظر ثانی کرتے رہیں، یہ یقینی بنانے کے لئے کہ وہ مواد اور اسکورنگ کے ضمن میں بر محل اور کسی تعصب سے مبرا رہیں۔

5.3.9 روزگار کی ایجنسیوں یا روزگار کی خدمات کے ذریعے بہرتی کرنا

جہاں پر روزگار کی ایجنسیوں، لیبر ڈیپارٹمنٹ کی فرائم کردہ خدمات یا غیر سرکاری تنظیموں کے ذریعے بہرتی کی جائے تو آجر کو چاہئے کہ وہ انہیں ہدایت کرے کہ جہاں تک قابل عمل ہو، RDO کی تعامل کریں اور ضابطے کی سفارشات پر عمل کریں، تا کہ یہ یقینی بنایا جاسکے کہ کسی درخواست دیندہ کے خلاف نسلی بنیاد پر امتیاز نہیں بردا جائے گا۔ آجروں کو یہ وضاحت کرنی چاہئے کہ آسامیاں تمام نسلی گروپوں کے افراد کے لئے کھلی ہیں، تاوقتیکہ GOQ کا اطلاق

59 RDO کے تحت، EOC کے پاس شکایت درج کروانے کی مدت 12 ماہ (RDO سیکشن (c) 78.4.) اور ضلعی عدالت میں قانونی کارروائی کرنے کی مدت 24 ماہ ہے۔ (RDO سیکشن 80)، ریکارڈ کو مناسب طور پر محفوظ رکھنے سے تنازعات سے نپڑے میں مدد ملے گی)۔

نہ ہو (ضابطے کا پیراگراف 5.3.3 (صفحہ 24) دیکھیں)

5.3.10 ملازمت کی شرائط و ضوابط، فوائد، سہولیات اور خدمات

(1) یہ سفارش کی جاتی ہے کہ آجر یہ یقینی بنائیں کہ فوائد، سہولیات اور خدمات کے بارے میں ان کے طور طریقے اور قوانین نسلی بنیاد پر کسی ملازم سے مختلف نسل کے کسی دوسرے ملازم کی نسبت کم موافق سلوک نہ کریں۔ (براہ راست امتیاز کے لئے ضابطے کا پیراگراف

(1) 6.1.1 (صفحہ 42) دیکھیں)۔

(2) یہ سفارش کی جاتی ہے کہ آجر اپنے طور طریقوں، قوانین اور تقاضوں سے کسی نسلی گروپ پر پڑنے والے کسی ممکنہ نامساواتی ابتر اثر کو کم سے کم کرنے کی کوشش کریں۔ (براہ راست امتیاز کے لئے ضابطے کا پیراگراف (2) 6.1.1 (صفحہ 43) دیکھیں)۔ جب ملازم کے ثقافتی مذہبی طور طریقے جیسے لباس کے ضابطوں میں ظاہر کرده، آجر کی پالیسیوں یا کام کی جگہ کے تقاضوں سے متصادم ہوں، تو یہ صلاح دی جاتی ہے کہ آجر اس بات پر غور کرے آیا ان تقاضوں سے اختلاف کرنا قبل عمل ہے یا اس کو اپنانا۔ مثلاً، آجر کام کرنے کے انتظامات میں لچک پر غور کر سکتے ہیں۔ آجروں کو چاہئے کہ کارکنوں کی ضروریات کو پورا کرنے کے طریقوں کے بارے میں عملے، ٹریڈ یونینوں اور کام کی جگہوں کے دوسرے نمائندوں کے ساتھ مشورہ کریں۔

(3) تتخواہ، اوقات کار، اوور ٹائم، بونس، تعطیلات کے حق، بیماری کی چھٹی، کے لئے آجروں کو برابر کام کے لئے برابر مشابہ کا اصول برقرار رکھنا چاہئے۔

(4) بر چیز برابر ہونے کی وجہ سے، ایک نسلی گروپ کا ملازم جب کسی مختلف نسلی گروپ سے تعلق رکھنے والے کے "مشابہ کام" یا وہی کام کرے، تو وہ برابر تتخواہ اور فوائد کا حقدار ہے۔ "مشابہ کام" کا مطلب ہے جو کام وسیع طور پر ملتی جلتی نوعیت کا ہو اور جب دونوں کے کئے ہوئے کاموں کے فرق ملازمت کے شرائط و ضوابط کے لحاظ سے عملی

60 دیکھیں/حمد بمقابلہ داخلی لندن تعلیم اتحادی (1977) ICR 490 (جو نسلی امتیاز کے قانون سے متعلقہ مقدمہ نہیں ہے لیکن یہ ظاہر کرتا ہے کہ ملازمین کے ساتھ موافقت کے لئے آجروں کو کیا کرنا چاہئے) جس میں ایک آجر ایک کلر مسلمان کو جز وقتوں کی اجازت دینے پر تیار تھا تاکہ وہ جمعیت کی نماز میں شامل ہو سکے؛ اور ٹاور پیمائش لندن بروکونسل بم مقابلہ رابن (1989) ICR 693 جس میں ایک آجر ایک جزویتی کارکن کو کام کے ایک یہودی درخواست دیندہ کی جگہ پر کام کرنے کی اجازت دینے پر تیار تھا جو سبتوں کی عبادت کے باعث بفتے کو کام کرنے سے قادر تھا۔

اہمیت کے نہ ہوں۔ کام کے ناموں، کام کی تفصیلات یا معابداتی پابندیوں کے مختلف بونے کا یہ مطلب نہیں کہ کام مختلف ہے۔ اصل اہمیت کام کرنے والوں کے کام کی ہے۔ آیا دو کام "مشابہ کام" ہیں، اس سوال کا جواب کام کی نوعیت اور انہیں کرنے کے لئے درکار علم اور مہارتیوں پر عومی غور کرنے سے دیا جا سکتا ہے۔

(5) برابر کام کے لئے برابر تنخواہ کے ساتھ متعلقہ ایک اور اصول یہ ہے کہ برابر قدر و قیمت کے کام کے لئے برابر تنخواہ۔ جب کسی ایک نسلی گروپ کے افراد ایک ایسا کام کرتے ہیں جو اتنا ہی محنث طلب ہوتا ہے جو کسی اور نسلی گروپ سے تعلق رکھنے والے رفیقان کار کرتے ہیں۔ کام اگرچہ مختلف ہوتا ہے، لیکن انہیں وہی تنخواہ اور فوائد حاصل ہونے چاہئیں۔ یعنی برابر قدر و قیمت کے کام کے لئے برابر تنخواہ ضروری ہے۔

(6) غیر ممالک کے تجربے سے پتہ چلتا ہے کہ مختلف کارکنوں کے کئے گے کاموں کا موازنہ کوشش، مہارت، ذمہ داری اور کام کے حالات کے لحاظ سے کارکن کے کام سے کی گئی توقعات کی بنیاد پر کیا جاسکتا ہے⁶¹۔ آجر مارکیٹ کے حالات اور انفرادی کارکردگی کے لحاظ سے انفرادی تنخواہ کی شرحوں کا تعین کر سکتے ہیں لیکن کارکنوں کے کسی گروہ کو جو برابر قدر و قیمت کا کام کرتا ہو، نسلی بنیاد پر کم تنخواہ نہیں دینی چاہئے۔

(7) آجروں کو برابر کام کے لئے برابر تنخواہ کے اصول پر عمل کرنا چاہئے اور انہیں برابر قدر و قیمت کے کام کے لئے برابر تنخواہ کو بتدرجی نافذ کرنے کی ترغیب دی جاتی ہے۔ اس کے لئے ایک ہی ادارے میں مختلف کاموں کی معروضی اور پیشہ و رانہ تشخیص یا برابر تنخواہ کے موضوع کے حل کے لئے متبادل طریقوں کی ضرورت ہوگی جن سے نسلی بنیاد پر عدم امتیاز کا اظہار بر۔ سرکاری اور نجی شعبوں دونوں کے بشری وسائل کے منظم محکموں کی حامل بڑی تنظیمیں اس ضمن میں آگے جا سکتی ہیں۔

61 یوکے کا مساوی تنخواہ کا ایک 1970
62 کینیٹین بشری وسائل ایکٹ کے سیکشن 11 کے اطلاق سے متعلقہ راہ عمل اور برابر قدر و قیمت کے کام کے لئے مختلف اجرتوں کا جواز دینے والے لاگو عناصر، 1986

(8) تنخواہوں میں انفرادی فرق اپنے طور پر امتیاز کا باعث نہیں ہے۔ بر کیس پر اس کی اپنی فضیلت کے لحاظ سے غور کرنا چاہئے۔ غیر ممالک کے تجربے⁶³ کے مطابق، برابر کام یا برابر قدر و قیمت کے کام کے لئے تنخواہ میں فرق پر غور کرنے کے لئے مندرجہ ذیل باتیں بر محل بیں :-

(a) کارکردگی کی مختلف شرحیں؛

(b) ملازمت کی مدت؛

(c) کام سے متعلقہ معیار کی بنیاد پر کسی عہدے کی دوبارہ تشخیص اور تنزیلی؛

(d) ایک عارضی تربیتی عہدہ؛

(e) کسی خاص کام کی درجہ بندی میں مزدوری کی داخلی کمی کا ہونا

(f) کسی عہدے کی نچلے درجے پر دوبارہ درجہ بندی کرنا جس پر کوئی شخص بدستور سابقہ تنخواہ لیتا رہے؛

(g) تنخواہ کی علاقائی شرحیں؛ مثلاً، کسی شخص کو مختلف مقامات پر کام کرنے کا صلہ ملتا ہے؛

(h) اقتصادی وجوہ، جیسے کسی مخصوص باہرمند لیبر کی عارضی قلت۔

5.3.11 غیر ممالک کے ملازمین

(1) بانگ کانگ میں کام کرنے کے لئے آئے والے غیر ممالک کے ملازمین کے حالات مقامی ملازمین کے حالات سے مختلف ہو سکتے ہیں اور ہو سکتا ہے یہ فرق نسلی بنیاد پر نہ ہوں۔ مثلاً غیر ممالک کے ملازمین کو دوسری جگہ پر آئے کے لئے اعانت درکار ہو سکتی ہے، یا یہ کہ انہیں ان مہارتؤں کا حامل ہونے کے باعث بھرتی کیا گیا ہے۔ جو بانگ کانگ میں

63 یو کے کا مساوی تنخواہ کا ایکٹ 1970 اور کینیڈین انسانی حقوق کے ایکٹ کے سیکشن 11 کے اطلاق سے متعلقہ راہ عمل اور کے برابر قدر و قیمت کے کام کے لئے مختلف اجرتوں کا جواز دینے والے لاگو عناصر 1986

فوری طور پر دستیاب نہیں ہیں۔

(2) یہ سفارش کی جاتی ہے کہ جب آجر بانگ کانگ میں کام کرنے کے لئے غیر مالک سے آئے والے ملازمین سے متعلق حالات پر دھیان دیتے ہوئے انہیں ایسے فوائد مہیا کرتے ہیں جو مقامی ملازمین کو دستیاب نہیں ہوتے، تو انہیں چاہئے کہ یہ یقینی بنائیں کہ یہ فوائد غیر ملکی ملازمین کے حالات کے مطابق ہوں اور نسل کی بنیاد پر نہ دئیے جائیں۔

(3) RDO سیکشن 12، 13 اور 14 اور شیڈول 2 غیر مالک سے آئے والے ملازمین سے تعلق رکھتے ہیں۔ RDO شیڈول 2 ان موجودہ ملازمین کے متعلق بتاتا ہے جو ملازمت کی غیر ملکی شرائط کے تحت ملازمت کرتے ہیں؛ اور ان کے متعلق جو ملازمت کی مقامی شرائط کے تحت ملازمت کرتے ہیں۔ RDO کے تحت جن حالات میں ان ملازمین کے مابین سلوک میں فرق کی اجازت ہے ان کی تصریح RDO سیکشن 14 میں کی گئی ہے (ضابطے کا پیراگراف 6.7.2 سے 6.7.4 صفحہ 54-53)۔

5.3.12 زبان

(1) آجروں کو یہ لازماً یقینی بنانا چاہئے کہ کسی زبان کا تقاضا (بشملوں تعليمی اپلیٹ، روانی اور لہجے کی ضروریات کا تقاضا) بر محل ہو، اور اس کام کی تسلی بخش کارکردگی کے مطابق ہو (بہتری کی معیار، اسمامی کو مشہر کرنے اور شارٹ لیستگ کے لئے دیکھیں ضابطے کا پیراگراف (v) 6.1.1(2) صفحہ 46؛ اور پیراگراف 5.3.1 (صفحہ 23)، 5.3.4 (صفحہ 26) اور 5.3.5 (صفحہ 27))۔

(2) کسی شخص کے کوئی زبان بولنے کے لہجے سے اس کی نسل کا تعلق نکل سکتا ہے، آجروں کو یہ یقینی بنانا چاہئے کہ ملازمین اور کارکنان سے ان کے لہجے کی بنا پر امتیاز نہ بردا جائے اور ان کو براہماں نہ کیا جائے۔ (براہ زدگی سے پریبز کے لئے دیکھیں ضابطے کا پیراگراف 5.3.14 صفحہ 35)۔ اس کا اطلاق ملازمت کے تمام پہلوؤں پر ہوتا ہے بشملوں ترقی، تبادلہ اور تربیت (دیکھیں ضابطے کا پیراگراف 5.3.13 صفحہ 34)۔

64 نسل پرستی اور نسلی امتیاز کے بارے میں پالیسی اور راہ عمل پیراگراف 3.5، اونٹاریو کمیشن برائے انسانی حقوق، کینیڈا، 2005

(3) جہاں پر افرادی قوت میں ایسے لوگ شامل ہوں جو کام کی جگہ کی زبان بولنے میں مستعد نہ ہوں، تو آجروں کو یہ یقینی بنانے کے لئے معقول قابل عمل اقدامات کرنے چاہیں کہ انہیں صحت و سلامتی کے تقاضوں اور ان کی ملازمت سے متعلقہ دیگر معاملات کے بارے میں معلومات فراہم کی جائیں اور وہ ان کو سمجھیں؛ مثلاً حفاظت کے نشانات اور نوٹس۔

5.3.13 ترقی، تبادلی اور تربیت

یہ سفارش کی جاتی ہے کہ آجر:-

(1) جانچ کے کسی تشخیصی معیار کا معائنه کریں، یہ یقینی بنانے کے لئے کہ ملازمین کی ترقی فضیلت کی بنیاد پر ہو اور استعمال کئے گئے معیار (مثلاً، زبان کا کوئی تقاضا) نسلی طور پر امتیازی نہ ہو۔ کام کی کارکردگی کی تشخیص کے لئے قابل جانچ معیار قائم کئے جائیں؛

(2) ترقی کے لئے انتخاب بھرتی کے خطوط پر وضع کیا جائے۔ مناصب (عہدوں) کے لئے یکسان معیار انتخاب کا موازنہ تمام درخواست دہندگان کی امکانی صلاحیت سمیت ان کی قابلیتوں اور اہلیتوں کی تفصیلی تشخیص کے ساتھ کرنا چاہئے۔ جس شخص کا شخصی خاکہ کام کے تقاضوں پر بہترین طور پر پورا اترتا ہو، اس کا انتخاب کرنا چاہئے؛

(3) جہاں ترقی، تبادلے اور تربیت کے موقع نکلیں، تمام عملے کے لئے درخواست دینے کی شرائط کی تصریح کریں جو ہو سکتا ہے، دلچسپی رکھتے ہوں اور متعلقہ طریق کار کو تمام اہل عملے کو نسل سے قطع نظر تحریری طور پر ترسیل کے لئے ترتیب دیں؛

(4) تمام ممکنہ درخواست دہندگان کی تشخیص کریں اور اگر ترقی نامزدگی کے ذریعے ہو، تو یہ یقینی بنائیں کہ بر موزوں شخص پر غور کیا جائے اور امکانی صلاحیت والے کسی شخص کو نظر انداز نہ کیا جائے؛

(5) ترقی، تبادلے اور تربیت کے نوٹس کا ریکارڈ 24 ماہ تک رکھیں، یا اگر یہ قابل عمل نہ ہو تو

کم از کم 12 ماہ تک رکھیں۔⁶⁵

(6) ان قوانین پر نظر ثانی کریں یا انہیں تبدیل کریں جو بعض ملازمتوں کے مابین تباہے پر پابندی لگائیں یا اس میں رکاوٹ ڈالیں ، اگر ان کے متعلق پتہ چلے کہ وہ امتیازی بیس؛

(7) تربیت ، ڈے ریلیز اور ذاتی یا طرز معاش (کیرئیر) کی نشوونما کے لئے انتخاب سے متعلق پالیسیوں، قوانین اور طریقوں کا معائنہ کریں (مثلاً زبان کا کوئی تقاضا)، یہ یقینی بنائے کے لئے کہ :-

(a) کسی نسلی گروپ کے کسی فرد کے ساتھ کسی دوسرے فرد، جو اس گروپ سے نہ ہو، کی نسبت نسلی بنیاد پر کم موافق سلوک نہ ہو؛

(b) کسی نسلی گروپ پر کسی نا مساواتی ابتر اثر کو کم سے کم کیا جائے؛

(c) جہاں مختلف نسلی گروپوں کے افراد کے درمیان تربیت کے سلسلے میں توقع کی نسبت زیادہ عدم توازن پایا جائے، تو اس کے سبب کی نشان دہی کی جائے اور اگر ضروری ہو، تو اس کا تدارک کیا جائے، یہ یقینی بنائے کے لئے کہ یہ امتیازی نہ ہو۔

5.3.14 نسل کی بنیاد پر ہر اس زدگی سے یہ بیز کریں

تمام نسلی گروبوں کے ملازمین اور کارکنوں کو نسلی بنیاد پر ہر اس زدگی سے آزاد رہنے کا حق ہے۔ آجروں کو یہ یقینی بنانا چاہئے کہ کام کرنے کا ماحول ایسا ہو کہ جس میں تمام ملازمین کی نسلی شناخت کا احترام کیا جائے۔ یہ سفارش کی جاتی ہے کہ آجر :-

(1) پالیسی برائے مساوی موقع میں واضح طور پر یہ بیان دیں کہ نسلی بنیاد پر ہر اس زدگی کو برداشت نہیں کیا جائے گا؛

(2) کام کا ایک ایسا ماحول فراہم کریں جو بد سلوکی اور بے عزتی سے آزاد ہو۔ ملازمین اور

RDO 65 کے تحت EOC کے پاس شکایت درج کروانے کے لئے وقت کی حد 12 ماہ (RDO سیکشن (c) (4) 78) اور ضلعی عدالت میں قانونی کارروائی کرنے کے لئے 24 ماہ (RDO سیکشن 80)، ریکارڈز کو مناسب طور پر رکھنے سے تنزعات کے حل میں مدد ملے گی۔

کارکنان کو چاہئے کہ وہ ایک دوسرے کے ساتھ احترام اور رواداری سے پیش آئیں۔

(3) یہ واضح کریں کہ نسلی طور پر براں زدگی⁶⁶ ناقابل قبول ہے؛ اور رویے کی ان اقسام کے بارے میں وضاحت کریں جن کو نسلی بنیاد پر براں زدگی تصور کیا جا سکتا ہے، جیسے:-

(a) نسلی طور پر توبین آمیز تبصرے اور ہنک، مثلاً، گالی گلوچ جو بعض نسلی گروپوں کے لئے دلآزار ہو سکتے ہیں، ان سے گریز کرنا چاہئے؛

(b) بعض نسلی گروپوں کے لئے دلآزاری کا باعث بننے والے گرافیٹی اور نعرے اور دیگر اشیاء؛

(c) نسلی نوعیت کے مذاق، چھپڑ خانی، توبین اور طنزیں؛ مثلاً، بعض نسلی گروپوں سے تعلق رکھنے والے لوگوں کے لہجے یا عادات پر ہنسنا؛

(d) کسی خاص نسلی گروپ سے تعلق رکھنے کی وجہ سے ان لوگوں کے ساتھ بات چیت کرتے وقت تحیر آمیز اور موجب آزار انداز طرز تکلم؛

(e) لوگوں کو ان کے نسلی گروپ کی بنا پر برادری سے خارج کرنا؛

(f) لوگوں پر ان کی نسل کی بنیاد پر کام کا انتہائی زیادہ بوجہ ڈالنا یا ان کے لئے غیر حقیقی ابداف مقرر کرنا؛

(g) بعض نسلی گروپوں کے لوگوں کو غیر ضروری طور پر الگ کرنا۔

(4) مندرجہ بالا معلومات کو سب نئے بھرتی بونے والوں اور ملازمین کے علم میں لائیں۔

(5) یہ یقینی بنائیں کہ گلے شکووں یا شکایتوں سے مناسب طور پر نپٹا جائے۔ ایسا کرنے کے دوران، براں زدگی کی کسی شکایت سے گلے شکووں کے طے شده داخلی رسمی طریق کار کے مطابق نپٹنے کے متبادل کے طور پر، آجروں کو چاہئے کہ گلے شکوے کے حل کے لئے ایک غیر رسمی راستہ پیش کرنے پر غور کریں۔

66 دیکھیں ضابطے کا پیراگراف 6.3.2 اور 6.3.3 (صفحہ 51-52)

(6) بہ یقینی بنائیں کہ ایک شکایت یا گلہ شکوہ کرنے والے کسی شخص پر ستم نہ ڈھایا جائے 67 یا اس کو سزا نہ دی جائے۔

5.3.15 شکوے شکایت کے طریقہ بائے کار

یہ سفارش کی جاتی ہے کہ آجر:-

(1) بہ یقینی بنائیں کہ جن افراد نے خیر سگالی کے طور پر RDO کے تحت کارروائی کی ہے، ان کے ساتھ دوسرے ملازمین کی نسبت کم موافق سلوک نہ کیا جائے، مثلاً، تربیت یا ترقی کے لئے انہیں باپر کرنا، ان کے خلاف تادیبی کارروائی کرنا یا انہیں سبکدوش کرنا؛

(2) تنظیم کے اندر نسلی بنیاد پر امتیاز اور ہراس زدگی یا ستم ڈھانے کی شکایات سے نپٹنے کے لئے شکوے شکایت کے ایک داخلی طریق کار یا کسی افسر کا تعین کریں 68۔ ان طریقہ بائے کار کے بارے میں تمام عملے کو بتایا جائے اور ان پر وقتاً فوقتاً نظر ثانی کی جائے؛

(3) ملازمین کو مشورہ دیں، کہ جب مناسب ہو، شکوے شکایت کے داخلی طریق کار کو استعمال کریں، لیکن فرد کے EOC یا عدالت کو درخواست دینے کے حق کے لئے کسی تعصباً بغير۔

(4) نسلی بنیاد پر امتیاز اور ہراس زدگی اور ستم ڈھانے کی شکایات سے سنجیدگی، مؤثر طور پر اور عجلت سے نپٹنے۔ یہ فرض نہیں کرنا چاہئے کہ یہ زود حس لوگوں کی جانب سے کی گئی بیس رازداری کا خیال رکھنا چاہئے اور شکایت کننہ اور فریق صفائی دونوں کے حقوق کا احترام کیا جائے؛

(5) نظم و ضابطے کے طریقہ کار سے نسل کے حوالے کے بغیر یکسان طور پر نپٹنے؛

67 دیکھیں ضابطے کا پیراگراف 6.1.3 صفحہ 47
68 دیکھیں ضابطے کا پیراگراف 6.1.3 صفحہ 47

(6) شکوئے شکایت کے طریق کار اور نظم و ضبط کے معاملات کے ریکارڈ کو 24 ماہ تک رکھیں، یا اگر یہ قابل عمل نہ ہو تو کم از کم 12 ماہ تک رکھیں۔⁶⁹

5.3.16 سبکدوشیاں، چھانٹیاں، اور ملازمین کے ساتھ نا موافق سلوک

یہ سفارش کی جاتی کہ آجر:-

(1) یہ یقینی بنائیں کہ کسی نسلی گروپ کے افراد کے خلاف ایک ایسی کارکردگی یا رویے کی بنا پر نظم و ضبط کی کارروائی نہ کی جائے یا انہیں سبکدوش نہ کیا جائے جس کو کسی دوسرے گروپ کے ملازم کے سلسلے میں نظر انداز یا اس سے در گزر کر دیا جائے۔

(2) کسی نسلی گروپ کے ملازمین کو متاثر کرنے والے چھانٹی کے طریقہ کار کا جائزہ لین تاکہ نسلی بنیاد پر کوئی امتیاز نہ ہو اور کسی نسلی گروپ پر بلا جواز اور نامساواتی ابتر اثر نہ پڑے؛

(3) یہ یقینی بنائیں کہ ایک ہی یا مشابہ حالات میں تمام نسلی گروپوں کے ملازمین کو مساوی شرائط سے رضاکارانہ چھانٹی کے فوائد تک رسائی حاصل ہو۔

(4) یہ یقینی بنائیں کہ جب کوئی تنزلی یا کم مدتی کام ہو (مثلاً آجر کے کاروبار کی نوعیت یا حجم میں تبدیلی کے باعث)، تو کئے گئے انتظامات نسلی بنیاد پر امتیازی نہ ہوں؟

(5) سبکدوشیوں اور چھانٹیوں کے نوٹس کو 24 ماہ تک رکھیں، یا اگر یہ قابل عمل نہ ہو تو کم از کم 12 ماہ تک رکھیں۔⁷⁰

(6) یہ یقینی بنائیں کہ طرز عمل اور رویے کے ایک معیار کو اپنایا جائے تاکہ ایک نسلی گروپ

RDO کے تحت EOC کے پاس شکایت درج کروانے کے لئے وقت کی حد 12 ماہ (RDO سیکشن (c) (4) 78) اور ضلعی عدالت میں قانونی کارروائی کرنے کے لئے 24 ماہ (RDO سیکشن 80)، ریکارڈز کو مناسب طور پر رکھنے سے تنزعات کے حل میں مدد ملے گی۔ RDO کے تحت EOC کے پاس شکایت درج کروانے کے لئے وقت کی حد 12 ماہ (RDO سیکشن (c) (4) 78) اور ضلعی عدالت میں قانونی کارروائی کرنے کے لئے 24 ماہ (RDO سیکشن 80)، ریکارڈز کو مناسب طور پر رکھنے سے تنزعات کے حل میں مدد ملے گی۔

کے ملازمین انقامی کارروائی، ہر اس زدگی سے یا ناموافق سلوک کی زد سے بچایا جاسکے۔⁷¹

نگرانی 5.3.17

(1) آجروں کو ترغیب دی جاتی ہے کہ پالیسی برائے مساوی موقع کے نفاذ اور ملازمت کے اچھے طریقہ کار اور طور طریقوں کی باقاعدگی سے نگرانی کرنے اور جائزہ لینے کے لئے معقول قابل عمل اقدامات کریں۔ نگرانی کا مقصد صورت حال کی مندر جہ ذیل کے لحاظ سے جانچ پر کہ ہے، مثلاً:-

(a) بنچ مارکوں (معیاروں) مثلاً، مردم شماری کے ٹیٹا کے ساتھ موازنے کے لئے افرادی قوت کی ترکیب؛

(b) تنظیم کے اندر کام کی قسم یا درجے، یا کام کے مقامات کے لحاظ سے مختلف نسلی گروپوں کے افراد کی ترکیب؛

(c) مختلف نسلی گروپوں کے لوگوں کے طرز معاش کی نشوونما کا نمونہ (بشمول مشاہرہ، فوائد، سبکدوشی یا دوسرا تادیبی کارروائی)

(2) ایسی معلومات ظاہر کرے گی، مثلاً، آپا خصوصی نسلی گروپوں سے تعلق رکھنے والے لوگ:-

(a) ملازمت یا ترقی کے لئے درخواست نہیں دیتے، یا توقع سے کم لوگ درخواست دیتے ہیں؛

(b) بھرتی نہیں کئے جاتے، انہیں ترقی نہیں دی جاتی، تربیت اور نشوونما کے لئے منتخب نہیں کئے جاتے یا اپنی درخواستوں کی شرح کی نسبت کافی کم تناسب میں منتخب کئے جاتے ہیں؛ اور

71 دیکھیں ضابطے کا پیراگراف 5.3.14 (صفحہ 35)

(c) چند کاموں، سیکشنوں اور محاکموں میں مرتكز (مرکوز) ہوتے ہیں۔

(3) سادہ ساخت کی تنظیموں میں، صورت حال کی تشخیص ذاتی علم کے ذریعے کی جا سکتی ہے۔ بڑی ساخت کی تنظیموں میں نگرانی کے لئے معلومات کو جمع کرنے، اس کا تجزیہ کرنے اور اس کی تشخیص کرنے کے لئے رسمی طریقہ ہائے کار کی ضرورت ہوگی۔ مثلاً سروے، مشاورت اور فیڈ بیک (باز رسی)۔ اس کو مرحلہ وار کیا جا سکتا ہے، جیسا کہ عملی تقاضے یا وسائل اجازت دین اور اسے ملازمین یا ان کے نمائندوں کے ساتھ پیشگی مشاورت سے کرنا چاہئے۔ معلومات جمع کرنے کے مقصد کو واضح طور پر بیان کرنا چاہئے۔ جمع کی ہوئی معلومات کو سختی سے صیغہ راز میں رکھنا چاہئے اور کسی اور مقاصد کے لئے استعمال نہیں کرنا چاہئے۔ معلومات کو جمع اور استعمال کرتے وقت ذاتی ٹیٹا (پرائیویسی) کے قانون پر عمل کرنا چاہئے؛ اس ضمن میں آجر اور دوسرے متعلقہ فریق ایسے طریقے سے معلومات کو جمع کرنے اور استعمال کرنے پر غور کر سکتے ہیں جس سے کسی خاص فرد کی شناخت نہ ہو سکے۔

(4) نگرانی کے ذریعے حاصل کی گئی معلومات یہ دکھائے میں مددگار ہوں گی آیا :-

(a) کسی نسلی گروپ کے ملازمین اور کارکنان (بشمل ملازمت کے درخواست دہنگان) سے کسی دوسرے افراد، جو اس نسلی گروپ سے تعلق نہیں رکھتے، کی نسبت کم موافق سلوک ہو رہا ہے؛
(b) پالیسیوں، قوانین اور طور طریقوں کا کسی نسلی گروپ پر نامساواتی ابتر اثر پڑ رہا ہے۔
(5) اگر نگرانی کے ٹیٹا سے نسلی گروپوں کے درمیان خاطر خواہ فرق ظاہر ہو رہا ہو، تو آجر کو یہ یقینی بنانے کے لئے تحقیقات کرنا چاہئے کہ موقع کے لئے نسل ایک رکاوٹ نہ بنے۔ انہیں متعلقہ پالیسیوں کا معانئہ کرنا چاہئے اور ان کا جائزہ لینا چاہئے، یہ دیکھنے کے لئے آیا کسی نسلی گروپ پر ان کا نامساواتی ابتر اثر تو نہیں؛ اور اگر ایسا ہو، تو اس اثر کو کم سے کم کرنے کے لئے اقدامات کریں۔

72 درخواست دہنگان سے کام سے متعلقہ معلومات حاصل کرنے کے لئے دیکھیں ضابطے کا پیراگراف 5.3.6 (صفحہ 28)

(6) آجروں کو کسی ایسی صورت حال پر توجہ دینے کے لئے مثبت کارروائی کرنے کی ترغیب

بھی دی جاتی ہے جہاں افرادی قوت میں کسی نسلی گروپ کی توقع سے کم نمائندگی ہو رہی ہو۔ (ضابطے کا پیراگراف 5.3.18 (صفحہ 38) دیکھیں)

5.3.18 مثبت کارروائی

(1) ماضی میں امتیاز یا دیگر نقصانات کے باعث، ہو سکتا ہے کسی مخصوص نسلی گروپ کے افراد اہلیت اور تجربہ حاصل کرنے سے محروم رہے ہوں، تاکہ ان کی امکانی صلاحیت کا مکمل احساس کیا جا سکے۔

(2) اس لئے RDO سیکشن 49 آجروں اور دیگر متعلقہ فریقوں کو اجازت دیتا ہے کہ وہ کسی مخصوص نسلی گروپ (با گروپوں) کے افراد کو سامان، سہولیات، خدمات، موقع، گرانٹوں، فوائد یا ان کی ملازمت سے متعلقہ خصوصی ضروریات کو پورا کرنے کے پروگراموں تک رسائی بہم پہنچائیں۔ جب معقول طور پر یہ یقینی بنائے کا ارادہ ہو کہ انہیں ملازمت میں مساوی موقع حاصل ہوں۔

(3) RDO سیکشن 51 اور 52 آجروں اور دیگر متعلقہ فریقوں کو اجازت دیتا ہے کہ وہ کسی مخصوص نسلی گروپ (با گروپوں) کے افراد کو کسی مخصوص کام کی تربیت دلائیں جب گذشته 12 ماہ سے ہانگ کانگ میں عموماً (یا ایک آجر کے لئے، کسی خاص ادارے میں) اس نسلی گروپ (با گروپوں) میں سے کسی نے وہ کام نہ کیا ہو یا اس نسلی گروپ میں سے اس کام کو کرنے والوں کی تعداد نسبتاً تھوڑی ہو۔

(4) RDO سیکشن 49، 51 اور 52 کے تحت کئے بوجے اقدامات کو مثبت کارروائی کہا جاتا ہے۔ مثبت کارروائی میں یہ شامل ہو سکتی ہیں، روزگار کے لئے درخواست دینے کی ترغیب، تبادلہ یا ترقی، زبان کی کلاسیں، صلاح کاری سکیمیں، انتظامی مہارتیں کی تربیت یا دیگر تربیتی کورس۔

(5) RDO سیکشن کے تحت مثبت کارروائی کا مطلب صرف تربیت اور ترغیب دینا ہے، اور اس میں کسی خاص نسلی گروپ کے افراد کو ان کی نسل کی بنیاد پر ملازمت فراہم کرنا شامل نہیں ہے۔⁻⁷³

73 یوکے کا ملازمت میں نسلی مساوات کے بارے میں ضابطہ عمل صفحہ 40، کمیشن برائے نسلی مساوات 2005

RDO کے تحت غیر قانونی سرگرمیاں 6

6.1 RDO کے تحت امتیاز کی اقسام

RDO مختلف اقسام کے امتیاز کو بیان کرتا ہے جو حسب ذیل ہیں :-

6.1.1 RDO کے تحت نسلی امتیاز مندرجہ ذیل حالات میں واقع ہوتا ہے :-⁷⁴

(1) براہ راست امتیاز

براہ راست امتیاز اس وقت واقع ہوتا ہے جب شخص A (جس کا تعلق ایک نسلی گروپ سے ہو) سے شخص C (جس کا تعلق کسی مختلف نسلی گروپ سے ہو) کے ساتھ شخص B کی نسل کی بنا پر کم موافق سلوک کرتا ہے، جب شخص B اور شخص C ایک ہی یا مادی طور پر مشابہ حالات میں ہوں۔⁷⁵

مثال 7 :-

ایک پاکستانی اصل کا شخص جو روانی سے کینوٹنیز (چینی) بولتا ہے اور اس نے ایک چینی نام رکھ لیا ہے، بذریعہ ٹیلیفون ایک سیلز پرسن کے کام کے لئے درخواست دیتا ہے اور اس کو ایک انٹرویو کے لئے بلا لیا جاتا ہے۔ لیکن چونکہ اس کے ظاہری خدو خال سے ظاہر بوتا ہے کہ وہ پاکستانی اصل کا ہے اسائے جب اس کو انٹرویو کے لئے بلا لیا جاتا ہے، تو اس کو غلط طور پر بتایا جاتا ہے کہ کسی اور شخص کو رکھ لیا گیا ہے اور انٹرویو سے انکار کر دیا جاتا ہے۔ اگر ملازمت کے کسی اور خوابشمند کو رکھ لیا جائے جو پاکستانی اصل کا نہ ہو، تو یہ نسل کی بنیاد پر کم موافق سلوک ہے۔

مثال 8 :-

چینی اصل کے ایک مینیجر سے نسل کی بنیاد پر کم موافق سلوک کیا جاتا ہے (براہ راست امتیاز بردا

4 (1) RDO 74
8 (1) 4 اور سیکشن (a) 5 (1) RDO 75

جاتا ہے)، اگر ایک انگلش اصل کے مینیجر کو چینی اصل کے مینیجر کی نسبت نسلوں میں فرق کی بنا پر زیادہ مقدار میں تنخواہ دی جائے جب کہ وہ دونوں ایک ہی یا مادی طور پر ایک جیسی ملازمت کے حالات میں ہوں (جیسے دونوں ایک ہی کام کرتے ہوں اور دونوں ایک جیسا کام کرتے ہوں اور دونوں کی کارکردگی اچھی ہو۔).

مندرجہ ذیل نکات کو نوٹ کرنا چاہئے :-

(a) RDO سیکشن 9 بیان کرتا ہے کہ اگر ایک فعل ایک سے زائد وجہ کی بنا پر کیا جائے اور ان میں سے ایک وجہ کسی شخص کی نسل ہو (چاہے یہ غالب یا قوی سبب ہو یا نہ ہو)، تو اس کو اس شخص کی نسل کی بنا پر کیا ہوا فعل سمجھا جائے گا؛

(b) RDO سیکشن (3) 4 بیان کرتا ہے کہ نسل کی بنا پر کسی شخص کی دوسروں سے علیحدگی براہ راست امتیاز کے ضمن میں آتی ہے؛ مثلاً اگر غیر چینی اصل کے افراد سے کہا جائے کہ وہ چینی اصل کے افراد سے الگ ہو کر استاذ کیتھین کے ایک الگ حصے میں کھانا کھائیں، تو یہ علیحدگی کہلانے گی؛

(c) کسی شخص کے زبان پر عبور اور اس کے لہجے کا تعلق اس کی نسل کے ساتھ جوڑا جا سکتا ہے 76 اور آجروں کو یہ بقینی بنانا چاہئے کہ ملازمین اور کارکنان سے ان کے لہجے یا زبان کی بنا پر کم موافق سلوک نہ کیا جائے۔

(2) بالواسطہ امتیاز

بالواسطہ امتیاز اس وقت واقع ہوتا ہے جب کوئی شخص ایک بظاہر غیر امتیازی شرط یا تقاضے کا اطلاق تمام نسلی گروپوں سے تعلق رکھنے والے ہر ایک فرد پر کر دیتا ہے 77، لیکن :-

(a) کسی خاص نسلی گروپ کے افراد کا ایک کافی چھوٹا تناسب اس شرط یا تقاضے کو پورا سکتے ہیں بہ نسبت ان لوگوں کے تناسب سے جن کا تعلق اس نسلی گروپ سے نہیں ہے؛

76 نسل پسندی اور نسلی امتیاز کے بارے میں پالیسی اور راه عمل پیراگراف 3.6 ، اونٹاریو کمیشن برائے انسانی حقوق، کینیڈا، 2005
77 RDO سیکشن (b) (1) (4)

(b) اس شرط یا تقاضے کا اطلاق کرنے والا شخص اس شرط یا تقاضے کا غیر نسلی بنیادوں پر کوئی جواز مہیا نہیں کر سکتا۔

(c) یہ شرط یا تقاضا اس نسلی گروپ سے تعلق رکھنے والے شخص کے لئے نقصان کا باعث ہے کیونکہ وہ اس کو پورا نہیں کر سکتا۔

مثال 9 :-

غذا کو پیک کرنے والی ایک فیکٹری میں صحت اور صفائی کی وجہ کی بنا پر ڈاٹری پر ایک مجموعی پابندی ایک ایسی شرط یا تقاضا ہے جو چند نسلی گروپوں کے خلاف بالواسطہ طور پر امتیاز کا باعث ہے، جیسے سکھ (جنہیں اپنی رسم کے مطابق ڈاٹری رکھنا پڑتی ہے)، جب دوسرے نسلی گروپوں سے موازنہ کرتے ہوئے، اگر معلومات یہ ظاہر کریں کہ مجموعی پابندی کا کوئی جواز نہیں ہے، مثلاً، صحت اور صفائی کے معیار فیس ماسک استعمال کر کے پورے کئے جا سکتے ہیں۔⁷⁸

مندرجہ ذیل نکات کو نوٹ کرنا چاہئے :-

(i) ترجیحات اور عناصر کو مد نظر رکھنا چاہئے (کسی مقصد کو حاصل کرنے کے لئے ایک مکمل شرط یا تقاضے کے برعکس) RDO کے تحت شرط یا تقاضے کے معنوں میں نہیں آتے۔⁷⁹

(ii) ایک شرط یا تقاضا پورا نہیں کیا جاسکتا اگر کوئی شخص اپنے نسلی گروپ کی رسوم اور ثقافتی شرائط کے ساتھ اس کو مستقل طور پر پورا نہ کر سکے۔⁸⁰

(iii) RDO سیکشن (2) 4 بیان کرتا ہے کہ کوئی شرط یا تقاضا قابل جواز ہے اگر یہ ایک جائز مقصد کو پورا کرتا ہو، اور اس مقصد کے ساتھ ایک منطقی اور متناسب تعلق رکھتا ہو۔

78 یوکے کاملازمت میں نسلی مساوات کے بارے میں ضابطہ عمل صفحہ 20، مثال B؛ اور مانڈلا مقابلہ ڈاول لی (1983) 385 ICR

79 پریرا مقابلہ سول سروس کمیشن 1983 IRLR 166

80 مانڈلا مقابلہ ڈاول لی (1983) 385 ICR

(iv) حوالے کا کیس لاء یہ ظاہر کرتا ہے کہ اوقات کار اور ظاہری خد و حال سے متعلق شرائط یا تقاضوں کا نتیجہ بالواسطہ امتیاز کے دعوئوں کی صورت میں نکل سکتا ہے۔ کسی شرط یا تقاضے کے قابل جواز بننے کے بارے میں طے کرنے کے لئے بر کیس کا معانہ اس کی اپنی فضیلتوں کے مطابق، قیمتوں میں کسی معتد بہ اضافے، تحفیف شدہ استعداد، یا کسی خاص نسلی گروپوں کے افراد کے ساتھ نباه کرنے میں تحفظ کے سنگین مسائل کے خلاف کسی امتیازی اثرات کا لحاظ رکھتے ہوئے کرنا پڑتا ہے۔⁸¹

81 اوسبورن مقابلہ انکو لمبیٹ (1985) 15 DLR (4th) (723)

مثال 10 :-

مندرجہ بالا مثال 9 میں خوراک کی پیکینگ فیکٹری میں داڑھیوں پر مجموعی پانڈی قابل جواز ہے اگر معلومات سے یہ ظاہر ہو کہ فیس ماسک صحت اور صفائی کے تقاضوں کو تسلی بخشن طریق سے پورا نہیں کرتے۔⁸²

مثال 11 :-

ایک آجر جو بھوندیوں کو نہ رکھنے کا فیصلہ کرتا ہے (کیونکہ وہ سبت کی عبادت کی وجہ سے بقے کو کام نہیں کر سکتے) لیکن اس کو ان سے بقے کو کام لینا درکار ہے، وہ اس تقاضے کا جواز ان معلومات سے مہیا کرتا ہے، جو بہ دکھاتی ہیں کہ ان کو رکھنے سے اس کو تحفظ کے خطرے میں خاطر خواہ اضافے، اخراجات میں اضافے اور تخفیف شدہ استعداد کا سامنا کرنا پڑے گا۔⁸³

مثال 12 :-

مرمت کی ایک ورکشپ میں سر کی حفاظتی ٹوپی پہننا چاہئے سکھوں کے لئے بالواسطہ طور پر امتیاز کا باعث ہے (جنہیں اپنے رسم و رواج کے مطابق ایک پگڑی پہننا ہوتی ہے)، چوٹ کے خطرے، آجر کے اوپر آنسے والی نمہ داری، اور کسی ایک شخص پر لاگو کرنے کی بنا پر اس شرط کے نفاذ میں زیادہ دشواری کی معلومات کی بنا پر قابل جواز ہے۔⁸⁴

(v) حوالے کا کیس لاء یہ بھی ظاہر کرتا ہے کہ تعلیمی یا زبان سے متعلقہ شرائط یا تقاضوں کا نتیجہ بالواسطہ امتیاز کے دعوؤں کی صورت میں نکل سکتا ہے۔ آجروں کو اس قابل ہونا چاہئے کہ یہ دکھاتے ہوئے اس شرط یا تقاضے کو قابل جواز بنا سکیں کہ یہ کام سے متعلق ہے اور کام کرنے کی ضروریات سے زیادہ طلب نہیں کرتا۔

مثال 13 :-

یوکے میں، ایک کلیریکل افسر یا کلیریکل اسٹٹٹ کی ملازمت کے لئے کامیاب درخواست دہنگان سے یہ درکار ہوتا ہے کہ وہ عوام کے سوالات کا ذاتی طور پر یا ٹیلیفون پر جواب دیں۔ انگریزی

82 پانیسر مقابلہ نیسلے کمپنی لیمیٹڈ (1980) IRLR 60

83 اوسیورن مقابلہ انکو لیمیٹڈ (1985) 15 DLR 4th 723

84 سنگھ مقابلہ برٹش ریل انجینئرنگ لیمیٹڈ (1986) ICR 22

سمجھنا اور انگریزی میں بات کرنا بنیادی تقاضا تھا، اور یہ تقاضا کہ درخواست دیندہ کو لازماً اور لیول یا مساوی قابلیت کا حامل ہونا چاہئے، مجموعی طور پر خوب تھا اور ضروری نہیں تھا۔⁸⁵ ایسا تقاضا ایسی بنیادوں پر قابل جواز ہے جو نسل سے متعلقہ نہیں ہیں کیونکہ یہ انگریزی میں بات چیت کے مقصد کے ساتھ ایک منطقی اور متناسب تعلق رکھتا ہے جو جائز اور ملازمت کے لئے درکار ہے۔

6.1.2 قریبی رشتہ دار کی نسل کی وجہ سے امتیاز

کسی قریبی رشتہ دار کی نسل کی بنیاد پر امتیاز اس وقت واقع ہوتا ہے، جب شخص A شخص B سے شخص B کے کسی قریبی رشتہ دار کی نسل کی بنیاد پر دوسرے لوگوں کی نسبت کم موافق سلوک کرتا ہے۔⁸⁶ ایک قریبی رشتہ دار سے مراد کسی شخص کا شریک حیات، والدین یا بچہ (بشملوں شادی کے علاوہ پیدا شدہ، متبنیٰ یا سوتیلا بچہ)، دادا، دادی، نانی، پوتا، پوتی یا دبوتا دبوتی ہوتے ہیں۔⁸⁷

مثال 14 :-

ایک مینیجر کے ساتھ اس کے قریبی رشتہ دار کی نسل کی بنیاد پر امتیاز بردا جاتا ہے جب وہ ڈائریکٹر کے عہدے کے لئے ترقی کے لئے درخواست دینا ہے کیونکہ اس کی کمپنی کا خیال ہے کہ وہ اور اس کی بیوی کمپنی کی سماجی تقریبات کے لئے موزوں نہیں ہیں کیونکہ اس کی بیوی انٹرنیشنل اصل کی ہے اور ایک دوسرے مینیجر، جس کی بیوی انٹرنیشنل نہیں ہے، کا تقرر کر دیا گیا۔

6.1.3 ستم زدگی کے ذریعے امتیاز

ستم زدگی کے ذریعے امتیاز اس وقت واقع ہوتا ہے جب شخص A شخص B کے ساتھ دوسرے لوگوں کی نسبت اس وجہ سے کم موافق سلوک کرتا ہے کہ شخص B یا کسی دوسرے شخص نے مندرجہ ذیل کام کئے

ICR 685 راول بمقابلہ محکمہ صحت و سوشل سیکوریٹی (1985) 85
RDO 86 سیکشن 5
RDO 87 سیکشن 2

ہیں یا کرنے کا ارادہ رکھتے ہیں یا کرنے کا شبہ ہے یا کرنے کے ارادے کا شبہ ہے :- 88

(1) کارروائی کو RDO کے تحت لانا؛

(2) RDO کے تحت کارروائی سے متعلقہ معلومات یا شہادت دینا؛

(3) RDO کے تحت یا اس کے حوالے سے بصورت دیگر کوئی کام کرنا؛

(4) پہ الزام دینا کہ کسی نے RDO کی خلاف ورزی کی ہے۔

مثال 15 :-

نیپالی اصل کے ایک مینیجر کے ساتھ ستم زندگی کے ذریعے امتیاز بردا جاتا ہے اگر وہ شکایت کرے کہ اس کو نسلی بنیاد پر چینی اصل کے ایک مینیجر کی نسبت کم بونس دیا گیا ہے۔ اور کمپنی اس شکایت کے کرنے کی بنا اس کو سبکدوش کر دیتی ہے۔

6.2 جب ملازمت میں امتیاز غیر قانونی ہوتا ہے

6.2.1 آجر درخواست دہندگان کے ساتھ ضابطے کے مندرجہ بالا پیراگراف 6.1.1-6.1.3

(صفحہ 47-42) میں بیان کردہ طریقوں کے ذریعے امتیاز نہیں بردا سکتے۔⁸⁹

(1) کسی شخص کو ملازمت دینے کے انتظامات کے بارے میں طے کرنے کے لئے (مثلاً ایک آجر کسی ایسے درخواست دہنده کا اس بنیاد پر انٹر ویو کرنے سے انکار نہیں کر سکتا کہ درخواست دہنده کے نام، خد و خال یا لمجے سے یہ ظاہر ہوتا ہے کہ وہ شخص یا خاتون پاکستانی ہے)؛

(2) جن شرائط پر ملازمت دی جاتی ہے (ایک آجر ایک بی عہدے کے لئے چینی اصل کے درخواست دہندگان کو جابانی اصل کے درخواست دہندگان کی نسبت اصل کے فرق کی بنا پر شروع کی ایک کمتر تنخواہ نہیں دے سکتا)؛

RDO سیکشن 6 88
RDO سیکشن (1) 10، اور RDO کے تحت مجازہ افعال کے لئے ضابطے کا پیراگراف 6.7 (صفحہ 53) دیکھیں۔ RDO 89

(3) ملازمت دینے سے انکار کر کے یا قصداً نظر انداز کرکے (مثلاً، ایک آجر کسی درخواست دہنده کو ملازمت دینے سے اس بنیاد پر انکار نہیں کر سکتا کہ وہ بندی اصل کا ہے)۔

6.2.2 آجروں کو چاہئے کہ ملازمین اور کارکنان کے ساتھ ضابطے کے مندرجہ بالا پیراگراف 6.1.1-6.1.3 (صفحہ 40-45) میں بیان کردہ طریقوں کے ذریعے امتیاز نہ برتنیں 90۔

(1) ملازمت کی شرائط میں (مثلاً، ایک ہی ملازمت میں۔ ایک ہی تتخواہ پر ایک ہی کام کرنے کے لئے، آجر ایک نیپالی اصل کے ملازم کو ایک چینی اصل کے ملازم کی نسبت زیادہ دیر تک کام کرنے کے لئے نہیں کہہ سکتا)؛

(2) ترقی، تبادلہ یا تربیت، یا کسی دیگر فوائد یا خدمات تک رسائی کے موقع میں یا ان چیزوں تک رسائی حاصل کرنے سے انکار کرکے یا قصداً نظر انداز کرکے (مثلاً، ایک آجر ترقی کے لئے چینی اصل کے ملازمین کو دوسرے اصل کے ملازمین پر اصل کے فرق کی بنیاد پر ترجیح نہیں دے سکتا)؛

(3) ملازم کو سبکدوش کرکے یا سے کسی اور نقصان کی زد میں لا کر (مثلاً، تعداد میں کمی کی مشق کے دوران آجر نسل کو ایک عنصر کے طور پر استعمال نہیں کر سکتا، یعنی چھانٹی کے لئے چینی اصل کے ملازمین کا انتخاب پہلے کرے اور انگلش اصل کے ملازمین کا آخر میں)؛

(4) وفات یا ریٹائرمنٹ کے انتظامات کرنے میں 91۔

(5) حوالے کا کیس لاء ظاہر کرتا ہے کہ ایک ملازم جو استعفے دینے پر اس لئے مجبور ہوتا ہے کہ آجر اس کے ساتھ نسلی بنیاد پر امتیاز برنتا ہے، اس کے بارے میں تصور کیا جاتا ہے کہ آجر نے اس کو نسلی بنیاد پر سبکدوش کیا ہے 92۔

90 RDO سیکشن (2)؛ اور RDO کے تحت مجوزہ افعال کے لئے ضابطے کا پیراگراف 6.7 (صفحہ 53) دیکھیں۔

91 RDO سیکشن (4) 10 اور (5)

92 چانگ ینگ کوان بمقالہ و انتہ (بانگ کانگ) یمیٹ 129 HKC ، حمل کا ایک مقدمہ

(6) حوالے کا کیس لاء یہ بھی ظاہر کرتا ہے کہ آجر اپنے سابقہ ملازمین کے ساتھ ان کی جانب سے سبکدوشی کے بعد داخلی اپیل کے طریق کار یا حوالہ جاتی خطوط کی بنا پر ضابطے کے مندرجہ بالا پیراگراف 6.1.1-6.1.3 (صفحہ 40-45) میں بیان کردہ طریقوں کے ذریعے امتیاز نہیں برٹ سکتے۔⁹³

6.3 غیر قانونی نسلی ہراس زدگی

RDO غیر قانونی قرار دینا ہے کہ :-

- (1) ایک آجر کسی ملازم یا ملازمت کے درخواست دہنہ کو نسلی بنیاد پر ہراسان کرے۔⁹⁴
 - (2) ایک ملازم یا ملازمہ نسلی بنیاد پر اپنے آجر کے کسی ملازم یا ملازمت کے درخواست دہنہ کو نسلی بنیاد پر ہراسان کرے۔⁹⁵
 - (3) ایک پرنسپل کسی معابداتی کارکن کو ہراسان کرے۔⁹⁶
 - (4) ایک معابداتی کارکن کسی دوسرے معابداتی کارکن کو نسلی بنیاد پر ہراسان کرے۔⁹⁷
 - (5) کسی فرم کا ایک شراکت دار کسی دوسرے شراکت دار یا شراکت دار بنے کے خواہشمند کو نسلی بنیاد پر ہراسان کرے۔⁹⁸
 - (6) ایک پرنسپل نسلی بنیاد پر کسی کمیشن ایجنسٹ کو ہراسان کرے۔⁹⁹
 - (7) ایک کمیشن ایجنسٹ نسلی بنیاد پر اپنے ساتھی کمیشن ایجنسٹ کو ہراسان کرے۔¹⁰⁰
-
- امتیاز کی صورت میں ظاہر ہونے والا امتیاز جو RDO کے اطلاق کے ساتھ حوالہ جاتی قدر و قیمت رکھتا ہے۔
- | |
|---|
| 93 رائیس-بار پر مقابلہ ریلیکشن گروپ (2003) IRLR 484 (1) 24 RDO 94 |
| (3) 24 RDO 95 |
| (4) 24 RDO 96 |
| (5) 24 RDO 97 |
| (6) 24 RDO 98 |
| (7) اور (8) 24 RDO 99 |
| (9) 24 RDO 100 |
| (10) 24 RDO 100 |

(8) ملازمت کے لئے ایک درخواست دہنہ یا ایک ملازم یا ملازمہ نسلی بنیاد پر اپنے آجر کو
براسان کرے۔¹⁰¹

(9) ایک شخص A شخص B کو براسان کرے، اگر شخص A ایسی جگہ پر رہتا ہو جہاں پر
شخص B ایک تیسرے شخص کی ملازمت میں ہے¹⁰²، مثلاً، ایک کرایہ پر رہنے والا
شخص ایک گھریلو مددگار کو براسان کرتا ہے جس کو صاحب جانداد نے اس گھر میں ملازم
رکھا ہوا ہے جس میں کرایہ دار رہائش پذیر ہے۔

(10) پیشہ ورانہ تعلیم کے فرماں کنندگان تربیت حاصل کرنے کے خواہشمندوں یا زیر تعلیم اشخاص
کو نسلی بنیاد پر براسان کریں¹⁰³۔

(11) روزگار دلانے والی ایجنسیاں یا ان کا عملہ ان لوگوں کو نسلی بنیاد پر براسان کریں، جو ان
کی خدمات حاصل کرنا چاہتے ہوں¹⁰⁴۔

RDO 6.3.2 کے تحت مندرجہ ذیل حالات میں نسلی بنیاد پر پراس زدگی واقع ہوتی ہے:-

(1) ناپسندیدہ طرز عمل کے ذریعے براس زدگی

شخص A شخص B کے ساتھ شخص B کی نسل یا شخص B کے نزدیکی رشتے دار کی نسل
کی بنیاد پر ناپسندیدہ طرز عمل (جس میں زبانی یا تحریری بیان شامل ہو سکتا ہے) میں ایسے
حالات میں ملوث ہوتا ہے جن میں کوئی معقول شخص یہ توقع کر سکتا ہے کہ شخص B کی
دلازاری ہوئی ہے، اس کی تحفیر کی گئی ہے یا اس کو خوفزدہ کیا گیا ہے¹⁰⁵۔ اس پر اس
زدگی کی ذمہ داری آتی ہے چاہے دلازاری کرنے، تحفیر کرنے یا خوفزدہ کرنے کی کوئی
نیت نہ ہو۔

(2) ناموافق ماحول کے ذریعے براس زدگی

شخص A شخص B کے ساتھ شخص B کی نسل یا شخص B کے نزدیکی رشتے دار کی نسل

(11) 24 سیکشن RDO	101
(12) 24 سیکشن RDO	102
(3) 25 سیکشن RDO	103
(4) 25 سیکشن RDO	104
(1) 7 سیکشن RDO	105

کی بنیاد پر صرف اپنے طرز عمل یا دوسرے لوگوں کے ہمراہ، جس سے شخص B کے لئے ایک ناموافق ماحول پیدا ہوتا ہے، ہر اس زدگی میں ملوث ہوتا ہے۔¹⁰⁶

6.3.3 رویے کی ان اقسام کے لئے، جن کو نسلی بنیاد پر براہ زدگی سے تعبیر کیا جاسکتا ہے، براہ مہربانی ضابطے کا پیراگراف (3) 5.3.14 (صفحہ 35) دیکھیں۔

تذلیل کرنے اور شدید تذلیل کرنے کا جرم 6.4

6.4.1 RDO سیکشن 45 کسی شخص کے لئے اس بات کو غیر قانونی قرار دیتا ہے کہ وہ کسی دوسرے شخص (اشخاص) کے لئے نسلی بنیاد پر کسی عوامی سرگرمی کے ذریعے نفرت پیدا کرے، ان کی توبین کرے، یا ان کا شدید انداز سے مضمون اڑائے، یہ عوامی سرگرمی نسل کی بنیاد پر ایک تذلیل ہے۔

6.4.2 ایک برسر عام (عوامی) سرگرمی میں عوام کے ساتھ کسی قسم کی بات چیت یا عوام کے مشاہدے میں آئے والا طرز عمل جیسے بولنا، لکھنا، حرکات یا کپڑے پہننا، بورڈ، جہنڈے، نشانات یا شناختی نشانات کی نمائش کرنا۔¹⁰⁷

6.4.3 تذلیل کا ایک قصداً کیا جائے والا فعل جس میں بدف بنائی گئی نسل اور اس کی جاندار کو جسمانی نقصان پہنچانے کی دھمکیاں شامل ہوں ایک فوجداری جرم ہے اور قانونی کارروائی کے بعد زیادہ سے زیادہ \$100,000 جرمانے یا زیادہ سے زیادہ 2 سال قید کی صورت میں قابل سزا ہے۔¹⁰⁸ اس جرم کو شدید تذلیل کہتے ہیں۔

امتیازی تشہیر 6.5

RDO سیکشن 42 اس بات کو غیر قانونی قرار دیتا ہے کہ کسی ایسے اشتہار کو شائع کیا جائے یا شائع کرنے کے اسباب پیدا کئے جائیں جس سے کوئی شخص RDO جزو 3 کے تحت ایک غیر قانونی فعل کرتا ہوا ظاہر ہو یا معقول طور پر سمجھا جا سکے کہ ظاہر ہو رہا ہے۔ مثلاً ایسا کوئی اشتہار شائع کرنا غیر قانونی ہے جس سے ظاہر ہو کہ کیمنی میں صرف چینی اصل کے افراد کو ملازم رکھا جائے گا۔

(2) 7 RDO سیکشن 106
(4) 45 RDO سیکشن 107
46 RDO سیکشن 108

امتیاز برتنے کے لئے بدایات اور دباؤ

RDO سیکشن 43 اس بات کو غیر قانونی قرار دیتا ہے کہ اگر کسی شخص A کو شخص B پر اختیار حاصل ہے یا شخص B کی خواہش کے مطابق عمل کرتا ہے، تو شخص A شخص B کو RDO کے تحت ایک غیر قانونی فعل انجام دینے (جیسے نسلی بنیاد پر کسی تیسرے شخص سے امتیاز برتنے یا اس کو پراسان کرنے) پر مجبور کرے۔ RDO سیکشن 44 اس بات کو غیر قانونی قرار دیتا ہے کہ شخص A شخص B کو کسی فائدے کی پیشکش کر کے یا دھمکیاں دے کر شخص B کو RDO کے تحت ایک غیر قانونی فعل انجام دینے پر مجبور کرے۔

مثال 16 :-

افرادی مینیجر سے مینیچر سے ڈائریکٹر کی بدایات پر عمل کرنا درکار ہے۔ مینیچر ڈائریکٹر افرادی مینیجر کو جنرل مینیجر کے عہدے کے لئے صرف کاکشین نسل کے افراد بھرتی کرنے کے لئے نہیں کہہ سکتا۔

RDO کے تحت مجازہ افعال**6.7.1 درست پیشہ و رانہ اپیٹ**

جہاں پر RDO سیکشن 11 کے تحت تصریح کے مطابق نسلی بنیاد پر ملازمت سے انکار کیا جا سکتا ہو، (دیکھیں ضابطے کا مندرجہ بالا پیراگراف 5.3.3 (صفحہ 24))۔ اگر ایک آجر یہ دعویٰ کرتا ہے کہ GOQ کا اطلاق کسی کام پر ہوتا ہے، تو یہ آجر کا کام ہے کہ یہ دکھائے کہ ایسا ہے اور عدالت دعوے کا بغور معانہ کرے گی۔

6.7.2 بانگ کانگ سے باہر استعمال ہونے والی مہارتؤں کے لئے تربیت

RDO سیکشن 12 بیان کرتا ہے کہ RDO سیکشن 10 (RDO کے تحت ملازمت کو غیرقانونی قرار دینے والی شرائط) آجر کے کئے ہوئے ایسے فعل پر جو بانگ میں ملازمت کرنے والے شخص (لیکن جو عام طور پر بانگ کانگ میں رباش پذیر نہیں ہے) کے فائدے کے لئے اس کی ایسی مہارتؤں کی تربیت کی خاطر ہو، جو کلی طور پر بانگ کانگ سے باہر استعمال کی جانے والی ہوں، پر لاگو نہیں ہوتا۔

6.7.3 خصوصی مہارتیں، علم اور تجربہ

(1) RDO سیکشن 13 بیان کرتا ہے کہ RDO سیکشن 10 کے تحت ملازمت کو غیرقانونی قرار دینے والی شرائط) آجر کے کئے بونے ایسے فعل پر جو کسی ایسے شخص کے فائدے کے لئے ہو، جس کا تبادلہ ہانگ کے باہر سے ہانگ کانگ کے اندر ایسی جگہ پر کام کرنے کے لئے کیا گیا ہو جہاں پر کام کے لئے ہانگ کانگ میں فوری طور پر دستیاب نہ ہونے والی مہارتیں، علم یا تجربہ درکار ہو۔ یہ طے کرنے کے لئے آیا مہارتیں، علم یا تجربہ ہانگ کانگ میں فوری طور پر دستیاب ہیں، متعلقہ ضروری امور میں شامل ہیں: ہانگ کانگ میں بھرتی کے لئے رد عمل اور صرف ہونے والا وقت، دوسرے قابل موازنہ کاموں کے لئے رد عمل اور صرف ہونے والا وقت، روزگار دلانے والی ایجنسیوں کی دی ہوئی معلومات، اور لیبر مارکیٹ کے بارے دیگر عمومی معلومات۔

(2) یہ کیا ہوا فعل ہانگ سے باہر مقامات پر متعلقہ مہارتیں، علم اور تجربے کے حامل افراد کو پیش کی گئی مروجہ شرائط ملازمت کے لحاظ سے معقول ہونا چاہئے۔ کیا ہو یہ فعل تبھی معقول ہوگا جب یہ مروجہ شرائط ملازمت کے ساتھ وسیع طور پر قابل موازنہ ہوگا۔

(3) RDO سیکشن 13 کا اطلاق اس وقت بھی ہوتا ہے جب اس شخص کی ملازمت میں تجدید کی جاتی ہے یا کمپنیوں کے اسی گروپ میں اسکا تبادلہ کیا جاتا ہے یا ترقی کی جاتی ہے، جب تک کہ ایک معقول رہے۔

(4) اس شخص کو واقعی ہانگ کانگ میں فوری طور پر دستیاب نہ ہونے والی مہارتیں، علم اور تجربے کا حامل ہونا چاہئے۔

6.7.4 موجودہ مقامی اور غیر ملکی ملازمت کی شرائط

(1) RDO سیکشن 14 بیان کرتا ہے کہ RDO شیڈول 2 کے مطابق RDO سیکشن 10 کا RDO) کے تحت ملازمت کو غیرقانونی قرار دینے والی شرائط) کا اطلاق مندرجہ ذیل مختلف سلوک پر نہیں ہوتا :-

(a) مقامی شرائط ملازمت پر ملازم ایک شخص اور غیر مالک کی شرائط ملازمت پر ملازم ایک دوسرے شخص کے مابین؛

(b) غیر ممالک کی شرائط ملازمت پر ملازم کسی ملک یا جگہ کے ایک شہری یا باشندے اور غیر ممالک کی شرائط ملازمت پر ملازم ایک دوسرے ملک یا جگہ کے شہری یا باشندے کے مابین؛

RDO شیڈول 2 کی تصریح کے مطابق موجودہ ملازمت والے ملازم وہ ملازم ہوتے ہیں جو RDO شیڈول 2 سیکشن 1 سے 6 کے تحت آتے ہیں (بشمول جوڈیشنل افسر، ICAC افسر، دیگر سرکاری افسر اور مخصوص انگریزی استاد)، تفصیلات کے لئے براہ مہربانی RDO سے رجوع کریں۔

RDO شیڈول 2 سیکشن 11 بیان کرتا ہے کہ :-

(a) جوڈیشنل افسروں، ICAC افسروں اور دیگر سرکاری افسروں کے لئے،

(i) مقامی شرائط ملازمت کا مطلب ہے ملازمت کی وہ شرائط و ضوابط جو ایسے قوانین، انتظامی قوانین، سرکلر (گردشی خطوط) اور سرکلر میمورنڈا (گردشی یادداشتون) کے معنوں میں آتے ہیں، جن کا عام طور پر ان افسروں کے تقرر یا ملازمت پر وقتاً فوقتاً اطلاق ہوتا رہتا ہے۔

(ii) غیر ملکی شرائط ملازمت کا مطلب ہے ملازمت کی وہ شرائط و ضوابط جو ایسے قوانین، انتظامی قوانین، سرکلر (گردشی خطوط) اور سرکلر میمورنڈا (گردشی یادداشتون) کے معنوں میں آتے ہیں، جن کا عام طور پر ان افسروں کے تقرر یا ملازمت پر وقتاً فوقتاً اطلاق ہوتا رہتا ہے۔

(b) ایک سرکاری افسر کے علاوہ کسی ملازم کے لئے،

(i) مقامی شرائط ملازمت کا مطلب ہے ملازمت کی وہ شرائط و ضوابط جن کا اطلاق بانگ کانگ کے مشتق رہائشی شخص کی ملازمت پر بنیادی طور پر وقتاً فوقتاً ہوتا رہتا ہے؛

(ii) غیر ملکی شرائط ملازمت کا مطلب ہے ملازمت کی وہ شرائط و ضوابط جن کا

اطلاق ایسے شخص کی ملازمت پر، جو کہ ہانگ کانگ کا مستقل ربانشی نہیں ہے،
بنیادی طور پر وقتاً فوقتاً ہوتا رہتا ہے؛

(4) موجودہ ملازمت والے ملازمین جیسا کہ ان کے بارے میں RDO شیڈول 2 میں تصریح کی گئی ہے اپنی ترقی، ملازمت میں توسعی، یا تجدید ملازمت یا سبکدوشی کے بعد دوبارہ ملازمت کے سلسلے میں یوں ہی تصریح شدہ رہتے ہیں۔

6.7.5 مثبت کارروائی

RDO سیکشن 49 ، 51 اور 52 کے تحت اجازت ہے کہ وہ نسلی گروپ جو ماضی میں خسارے میں رہے ہیں ان کی اعانت کے لئے مثبت کارروائی کی جائے۔ (ضابطے کا پیراگراف 5.3.18 (صفحہ 41) دیکھیں) مثبت کارروائی کی مثالوں میں ملازمت کے لئے درخواست دینے کی ترغیب، تبادلہ یا ترقی، زبان کی کلاسیں، صلاح کاری کی اسکیمیں اور انتظامی مہارتیں اور دیگر تربیتی کورس شامل ہوسکتی ہیں۔

7 جب امتیاز اور ہراس زدگی کا سامنا ہو

7.1 RDO کے تحت قانونی تحفظ

7.1.1 RDO کے تحت قانون ملازمین اور کارکنان (بیشمول ملازمت کے درخواست دہندگان) کے نسل کی بنیاد پر امتیاز اور ہراس زدگی سے آزاد رہنے کے حق کا تحفظ کرتا ہے۔ جب ان سے نسل کی بنیاد پر امتیاز بردا جائے یا انہیں ہراسان کیا جائے، تو وہ کسی نقصان یا ضرر کے ازالے کی خاطر قانونی کارروائی کے لئے ضلعی عدالت سے رجوع کر سکتے ہیں¹⁰⁹۔ قانونی کارروائی امتیاز یا ہراس زدگی کے واقع ہونے کے وقت کے 24 ماہ کے اندر کر دینی چاہئے¹¹⁰۔

7.1.2 ملامین یا کارکنان کو ترغیب دی جاتی ہے کہ قانونی کارروائی کرنے سے پیشتر امتیاز اور ہراس زدگی کے مسائل کو داخلی طریقے سے رسمی یا غیر رسمی طور پر حل کرنے کے لئے شکوہ شکایت کے طریق کار کو استعمال کریں۔ ملازمین کو ترغیب دی جاتی ہے کہ قانونی کارروائی کرنے سے پہلے قانونی مشورہ حاصل کریں یا محکمہ برائے قانونی امداد سے قانونی مدد حاصل کرنے کے لئے درخواست کریں۔

7.1.3 قانونی کارروائی کے متبادل کے طور پر، ملازمین اور کارکنان (بیشمول ملازمت کے درخواست دہندگان) تحقیقات اور مصالحت کے لئے EOC کے پاس درخواست جمع کروسا سکتے ہیں¹¹¹۔ شکایتیں امتیاز یا ہراس زدگی کے واقع ہونے کے وقت کے 24 ماہ کے اندر کر دینی چاہئیں۔

7.2 EOC کا شکایت سر نیٹنا

7.2.1 جب EOC کے پاس کوئی شکایت درج کروائی جائے گی تو EOC اس شکایت کی تحقیق کرے گا۔ تحقیق EOC اور فریقوں کے لئے مسائل کو واضح کرنے کی ایک مشق ہوتی ہے تا کہ مصالحت کے ذریعے کوئی سمجھوتہ ہو جائے۔

70	RDO سیکشن	109
80	RDO سیکشن	110
78	RDO سیکشن	111

7.2.3 RDO سیکشن بیان کرتا ہے اگر EOC یہ نظریہ قائم کرے کہ شکایت غیر سنجدہ، باعث کوافت یا غلط فہمی پر مبنی ہے یا اس میں مواد کم ہے، تو ہو سکتا ہے EOC کسی تحقیق کو سرانجام نہ دے یا اس کو منقطع کر دے۔ دیگر حالات، جن میں ہو سکتا ہے RDO کسی تحقیق کو سرانجام نہ دے یا اس کو منقطع کر دے، میں شامل ہیں: جہاں شکایت قانون کے تحت غیر قانونی نہ ہو، جہاں اس فعل کو وقوع پذیر ہوئے 12 ماہ سے زائد عرصہ گذر چکا ہو یا جہاں شکوہ کنان شخص تحقیقات کو سرانجام دئے جانے یا جاری رکھنے کی خواہش نہ رکھتا ہو۔

7.2.4 اگر بعد کے کسی مرحلے پر کوئی قانونی کارروائی کی جائے، تو تحقیق کے دوران دی گئی معلومات کو عدالت میں بطور شہادت استعمال کیا جا سکتا ہے۔

7.2.5 EOC تحقیق کے دوران ایک آزاد اور غیر جانبدار کردار رکھتا ہے۔ اگر تحقیق سرانجام دی جاتی ہے، اور منقطع نہیں کی جاتی، تو EOC فریقوں کو اپنا تنازعہ مصالحت کے ذریعے حل کرنے میں مدد کرے گا۔

7.2.6 شکایت سے نپٹنے کے عمل کا بنیادی مقصد مصالحت کے ذریعے شکایت کا حل نکالنا ہے، EOC اس عمل کے کسی مرحلے پر فریقوں کے مابین سمجھوتے کے امکان کا تفصیلی معائنه کر سکتا ہے۔ یہ سمجھوتہ شکایت کے درج ہونے کے فوراً بعد تفصیلات کی تحقیق سے قبل کسی مرحلے پر واقع ہو سکتا ہے۔ اگر فریق ابتدائی مرحلے پر کسی سمجھوتے پر نہ پہنچ سکیں، تو تفصیلات کی تحقیق جاری رہے گی۔

7.2.7 اگر EOC تحقیق کو منقطع نہ کرے، تو یہ رسمی طور پر مصالحت کے عمل کی جانب قدم بڑھائے گا۔ مصالحت کے عمل میں، یہ فیصلہ فریقوں کو کرنا ہے کہ وہ اپنے تنازعے کے حل پر کیسے اور کب اتفاق کریں گے۔ مصالحت کے دوران کسی فریق کی کہی بوئی بر بات بعد میں کی گئی تنازعے سے متعلقہ کسی قانونی کارروائی میں فریق کی رضامندی کے بغیر شامل نہیں ہوگی۔

7.2.8 اگر فریق کسی سمجھوتے پر پہنچ سکیں، تو عموماً سمجھوتے کے ایک معابدے پر دستخط کئے جاتے ہیں اور یہ فریقوں کے مابین ایک قانونی پابندی ہوتا ہے۔ فریقین کی رضامندی سے مشروط، سمجھوتے کی شرائط میں مالی معاوضہ، پالیسی یا طور طریقوں میں تبدیلی، پہلی صورت حال پر بحالی یا معذرت نامہ شامل ہو سکتا ہے۔

7.2.9 EOC کے شکایت سے نپٹنے کے عمل میں صرف کئے گئے وقت کا شمار قانونی کارروائی کے لئے دئے جائے والے وقت میں نہیں ہوتا۔ دوسرے لفظوں میں، وقت کی اس حد میں EOC کے شکایت سے نپٹنے کے عمل میں صرف کئے گئے وقت کی توسعیں بو جاتی ہے۔

7.2.10 EOC کے ذریعے شکایت سے نپٹنے کا عمل امتیاز اور براہ راستگی کے مسائل کو حل کرنے کے لئے قانونی کارروائی کا متبادل فرابم کرتا ہے۔ رازداری اس عمل کا ایک عنصر ہے۔ یہ متبادل قانونی کارروائی کے موازنے میں ان مسائل کو حل کرنے کے لئے ایک کم رسمی، ارزان تر اور تیز تر طریقہ ہو سکتا ہے لیکن یہ فریقین کے تعاون پر منحصر ہے اور ایک سمجھوتہ تباہی ہو سکتا ہے اگر دونوں فریق رضامند ہوں۔ اگر بعد میں کوئی قانونی کارروائی کی جائے، تو اس عمل کے تحقیقاتی حصے کے دوران حاصل کی گئی معلومات کو عدالت میں بطور شہادت استعمال کیا جا سکتا ہے اور یہ معلومات فریقین کو اپنی پوزیشن کی تشخیص کرنے میں مدد دے سکتی ہیں۔ EOC کے شکایت سے نپٹنے کے عمل کے بارے میں مزید تفصیلات کے لئے براہ مہربانی EOC کی خصوصی مطبوعات سے رجوع کریں۔

7.3 EOC کے ذریعے قانونی اعانت

7.3.1 جب EOC کے پاس ایک شکایت درج ہو جائے لیکن شکایت کے بارے کوئی سمجھوتہ نہ ہو، تو شکوہ کنان شخص EOC کو قانونی کارروائی کرنے میں مدد کے لئے درخواست دے سکتا ہے۔

7.3.2 EOC قانونی اعانت کے لئے تمام درخواستوں پر غور کرے گا۔ اور یہ فیصلہ کرنے کے لئے آیا ہر درخواست کو قانونی اعانت مہیا کی جائے، EOC مختلف عناصر کو پیش نظر رکھے گا، خصوصاً یہ کہ آیا اس کیس سے کوئی اصولی سوال اٹھتا ہے یا نہیں، کیس کی پیچیدگی، نیز شہادت کا قوی بونا اور آیا کیس ایک وسیع طور پر محیط مسئلے یا EOC کے حکمت عملی کے تفکرات کی عکاسی کرتا ہے کہ نہیں۔

7.3.3 اگر EOC قانونی اعانت مہیا کرتا ہے تو یہ EOC کے اپنے قانونی افسروں یا بیرونی وكلاء کے ذریعے مقدمے کے بارے میں قانونی مشورے اور کیس کی نمائندگی کو شامل کر سکتا ہے۔ EOC کی قانونی اعانت کے بارے میں مزید تفصیلات کے لئے براہ مہربانی EOC کی خصوصی مطبوعات سے رجوع کریں۔ اگر EOC قانونی اعانت نہیں مہیا کرتا تو دعوے دار پھر بھی قانونی

کارروائی کو ضلعی عدالت میں لے جا سکتا ہے یا قانونی امداد کے لئے محکمہ قانونی امداد کو درخواست دے سکتا ہے۔

7.4 EOC کے دوسرے فرائض

7.4.1 EOC قانون کا تخلیق کردہ ایک قانونی ادارہ ہے۔ مندرجہ بالا بیان شدہ شکایات سے نپٹنے اور قانونی اعانت مہیا کرنے کے کاموں کے علاوہ اس کے پاس مختلف خلاف امتیاز قوانین بشمول RDO کے تحت دوسرے اختیارات اور فرائض موجود ہیں۔ RDO کے تحت EOC کے دوسرے اختیارات اور فرائض میں شامل ہیں:-

- (1) تمام قسم کے نسلی امتیاز، ہر اس زدگی اور تذلیل کے خاتمے کے لئے کام کرنا؛
- (2) مختلف نسلی اور ثقافتی روایات کے پس منظر کے حامل لوگوں کے درمیان مساوی موقع کو فروغ دینا؛
- (3) RDO کے تحت مبینہ غیر قانونی فعل کے بارے میں مصالحت کے ذریعے سمجھوتے کو فروغ دینا؛
- (4) عوامی مفاد میں رسمی تحقیقات کا آغاز کرنا؛
- (5) امتیاز کے خاتمے اور نسلی ہم آہنگی کے فروغ کے لئے ضوابط عمل جاری کرنا؛
- (6) نفاذ کے نوٹس جاری کرکے اور امتیازی طور طریقوں اور چند دوسرے غیر قانونی افعال کے بارے میں کارروائی کرکے RDO کا نفاذ کرنا؛
- (7) RDO کے کام کا جائزہ لینا اور ترمیم کے لئے تجاویز دینا؛

نسلی امتیاز کے بارے میں نمونے کی پالیسی

.1 تعارف

[تنظیم کا نام] مختلف لوگوں کی لیاقت، مہارت، تجربے، ثقافتی تنااظروں کا مکمل استعمال کرنے اور یہ یقینی بنائے کی پابند ہے کہ اس تنظیم میں ان کا احترام اور قدر کی جاتی ہے اور وہ نسل، رنگ، سلسلہ نسب یا قومی یا نسلی اصل سے قطع نظر اپنی پوری امکانی صلاحیت سے بہرہ ور ہو سکتے ہیں۔ 1.1

[تنظیم کا نام] قانون برائے نسلی امتیاز کی تعامل کرے گی اور قانون کے تحت کمیشن برائے مساوی موقع کے جاری کردہ ضابطہ عمل میں دی گئی سفارشات پر عمل کرے گی۔ 1.2

.2 مقاصد

اس پالیسی کے مقاصد یہ یقینی بنانا ہے کہ :- 2.1

(1) کسی شخص سے اس کی نسل، رنگ، سلسلہ نسب یا قومی یا نسلی اصل کی بنیاد پر کم مساوی سلوک نہیں کیا جائے گا؛

(2) کسی نسلی گروپ سے تعلق رکھنے والے کسی شخص کو ایسی شرائط یا تقاضوں سے کوئی نقصان نہیں پہنچے گا جن کا غیر نسلی بنیاد پر کوئی جواز پیش نہ کیا جاسکے؛

(3) روزگار، تربیت اور طرز عمل کی نشوونما کے مساوی طور پر کوئی افراد کے لئے مساوی طور پر کھلے ہیں؛

(4) بر ایک سے عزت و احترام بہرا سلوک کیا جائے گا اور کسی شخص کو نسل، رنگ، سلسلہ نسب یا قومی یا نسلی اصل کی بنیاد پر کسی ناپسندیدہ طرز عمل یا ناموافق یا خوفزدہ کرنے والے ماحول کا سامنا نہیں کرنا پڑے گا؛

(5) گلے شکوئے کے نظام کو نسل، رنگ، سلسلہ نسب یا قومی یا نسلی اصل سے قطع نظر مناسب طور پر چلا کر جائے گا؛ اور شکایات یا تفکرات اٹھانے والے یا نسل، رنگ، سلسلہ نسب یا قومی یا نسلی اصل کی بنیاد پر امتیاز یا ہراس زدگی کے لئے کارروائی کرنے والے شخص کے خلاف کوئی قانونی کاررائی نہیں کی جائے گی۔

.3 نفاذ

یہ پالیسی [تنظیم کا نام] کی ایک ترجیح ہوگی؛ 3.1

[پوزیشن] کے پاس اس کی مجموعی ذمہ داری ہو گی؛ اور [پوزیشن، (اگر مختلف ہو)] اس پالیسی کے روز مرہ کے عمل کا ذمہ دار ہوگا؛ 3.2

پالیسی کو تمام کارکنان اور کام کے درخواست دہندگان تک پہنچایا جائے گا؛	3.3
اس پالیسی اور اس کے نفاذ کے لئے کارکنان سے مشاورت کی جائے گی؛	3.4
کارکنان کو اس پالیسی اور ان کے حقوق اور ذمہ داریوں کے بارے میں تربیت دی جائے گی؛	3.5
روزگار، ترقی، تبادلے اور تربیت کے موقع کی اندرونی اور بیرونی طور پر وسیع طور پر تشہیر کی جائے گی اور نسل، رنگ، سلسلہ نسب یا قومی یا نسلی اصل سے قطع نظر تمام درخواست دہندگان کا خیر مقدم کیا جائے گا؛	3.6
انتخاب کے معیار اور کارکردگی کی جانبیں مکمل طور پر کام یا تربیت کے موقع سے متعلقہ ہوں گی؛	3.7
اس پالیسی کی اثر پذیری کی نگرانی باقاعدگی سے کی جائے گی۔ اس پالیسی کے نفاذ کی نگرانی کے لئے کارکنان اور ملازمت، ترقی اور تربیت کے درخواست دہندگان کے بارے میں نسلی اور ثقافتی پس منظر سے متعلقہ معلومات کو جمع کیا جائے گا اور اس کا تجزیہ کیا جائے گا۔ شکوئے شکایتوں، نظم و ضبط کی کاروائی، کارکردگی کی تشخیص اور ملازمت سے سبکدوشی کی نگرانی بھی نسلی گروپوں کے لحاظ سے کی جائے گی؛ معلومات کو سختی سے صیغہ راز میں رکھا جائے گا اور صرف مساوات کو فروغ دیتے اور امتیاز سے پرہیز کے لئے استعمال کیا جائے گا۔	3.8
نقاضوں اور شرائط کا جائزہ نگرانی کے نتائج کی روشنی میں کیا جائے گا؛	3.9
نسلی بنیاد پر براں زدگی	3.10
(1) بر کارکن کے ساتھ عزت و احترام بھرا سلوک کیا جائے گا۔ تمام کارکنان کو بدلسوکی اور بے عزتی سے آزاد ماحول میں کام کرنے کا حق ہے، جہاں پر افراد ایک دوسرے کے ساتھ احترام بھرا سلوک کرتے ہیں اور رواداری کی قدر کرتے ہیں؛	
(2) نسل، رنگ، سلسلہ نسب یا قومی یا نسلی اصل کی بنیاد پر براں زدگی قابل قبول نہیں ہے۔ کارکنوں کو براں زدگی یا تنگ کرنے کے کیسیوں میں حصہ نہیں لینا چاہئے، یا ان کی حوصلہ افزائی نہیں کرنی چاہئے، ان سے در گزر نہیں کرنا چاہئے یا ان کے بارے میں گپت بازی نہیں کرنی چاہئے۔ کسی شخص کو اس کی نسل، رنگ، سلسلہ نسب یا قومی یا نسلی اصل کی بنیاد پر کسی ناپسندیدہ طرز عمل یا ناموافق یا خوفزدہ کرنے والے ماحول کی زد میں نہیں آنا چاہئے۔ کارکنان کو براں زدگی کے شکار ساتھی کارکنوں کی معاونت کرنی چاہئے۔ ناپسندیدہ طرز عمل کی مثالوں میں شامل ہیں :-	
(a) نسلی طور پر توبین آمیز جملے یا بے عزتی، مثلاً گالی گلوچ سے پرہیز کرنی چاہئے جس کو ہو سکتا ہے بعض نسلی گروپ خود کے لئے دلاازاری کا باعث یا رواداری کے خلاف سمجھتے ہوں؛	
(b) بعض نسلی گروپ خود کے لئے دلاازاری کا باعث بننے والے گرافیٹی یا نعروں یا دیگر اشیاء کی نمائش؛	
(c) نسلی نوعیت کے مذاق، چھپر خانی، تمسخر یا طنزیں؛	

- (d) کسی خاص نسلی گروپ سے تعلق رکھنے کی وجہ سے ان لوگوں کے ساتھ بات چیت کرتے وقت تحفیر آمیز اور موجب آزار انداز طرز تکلم؛
- (e) لوگوں سے اس بنا پر مراسم ترک کرنا کہ وہ کسی خصوصی نسلی گروپ سے تعلق رکھتے ہیں؛
- (f) لوگوں پر ان کی نسل ، رنگ، سلسلہ نسب، قومی یا نسلی اصل کی بنیاد پر کام کا بہت زیادہ بوجہ ڈالنا یا انہیں کارکردگی کے غیر حقیقی اہداف دینا؛
- (g) بعض خصوصی نسلی گروپوں کے افراد کوغیر ضروری طور پر الگ کرنا۔
- 3.11
- نسل، رنگ، سلسلہ نسب، قومی یا نسلی اصل کی بنیاد پر کئے گئے امتیاز یا برآس زدگی کے بارے میں کی گئی شکایات کو سنجدگی کے ساتھ لیا جائے گا اور ان سے مؤثر طور پر اور عجلت سے نپٹا جائے گا اور ہوسکتا ان کا نتیجہ نظم و ضبط کی پابندیاں بشمول سبکدوشی بو۔

ریمنڈ ٹینگ (Raymond TANG)
چئیر پرسن
کمیشن برائے مساوی موقع