

# قانون برائے نسلی امتیاز ضابطہ عمل برائے روزگار

برائے عوامی مشاورت

آپ کو دعوت دی جاتی ہے کہ اپنی آراء  
تحریری صورت میں کمیشن برائے مساوی  
مواقع کو 8 دسمبر 2008 تک پہنچا دیں



اکتوبر 2008

یہ دستاویز کمیشن برائے مساوی مواقع نے قانون برائے نسلی امتیاز کی دفعہ 63 کے تحت عوامی مشاورت کے مقصد سے جاری کی ہے۔

براہ مہربانی اس دستاویز کے بارے میں اپنی آراء تحریری صورت میں کمیشن برائے مساوی مواقع کو 8 دسمبر 2008 تک پہنچا دیں:

پتہ: 19/F, Cityplaza Three

14 Taikoo Wan Road, Taikoo Shing

Hong Kong

2511 8142 فیکس:

eoc@eoc.org.hk ای میل:

2511 8211 ٹیلیفون:

# قانون برائے نسلی امتیاز کے تحت ضابطہ عمل برائے روزگار

## مندرجات

4	<u>دفعہ 1 - تعارف</u>
5	1.1 <u>ضابطے کا مقصد</u>
6	1.2 <u>ضابطے کی حیثیت</u>
6	1.3 <u>مثالوں کا استعمال اور اچھے طور طریقوں کی تجاویز</u>
8	<u>دفعہ 2 - قانون کے تحت نسل کا مطلب</u>
8	2.1 <u>نسل سے کیا مراد ہے</u>
8	2.1.1 نسل
9	2.1.2 رنگ
9	2.1.3 سلسلہ نسب
9	2.1.4 قومی اصل
10	2.1.5 نسلی اصل
10	2.2 <u>کس بات کو نسلی امتیاز نہیں سمجھا جاتا</u>
10	2.2.1 نئے علاقوں کے مقامی باشندے
11	2.2.2 مستقل رہائش، حق رہائش، اترنے کا حق، قیام کی پابندی یا شرط، زمین پر اترنے اور رہنے کی اجازت
12	2.2.3 رہائش کی مدت
12	2.2.4 دیگر ممالک کی قومیت، شہریت یا رہائشی حیثیت
14	<u>دفعہ 3 - روزگار کے تحفظ کی گنجائش</u>
14	3.1 <u>روزگار کا مطلب</u>

14	کلی یا مرکزی طور پر ہانگ کانگ سے باہر کام کرنا	3.1.1
15	<u>جھوٹے آجر</u>	3.2
16	<u>گھریلو مددگار</u>	3.3
16	<u>مذیب</u>	3.4
16	<u>دیگر پیشہ ورانہ تعلقات</u>	3.5
16	معابداتی کارکن	3.5.1
17	شراکت دار	3.5.2
17	کمیشن ایجنٹ	3.5.3
18	بیرسٹر	3.5.4
18	<u>کام سے متعلقہ دیگر معاملات</u>	3.6
18	پیشہ ورانہ تربیت	3.6.1
19	روزگار دلانے والی ایجنسیاں	3.6.2

دفعہ 4 - قانون کے تحت غیر قانونی اعمال کا جائزہ

20	<u>"امتیاز" کیا ہے</u>	4.1
20	نسلی امتیاز	4.1.1
20	براہ راست امتیاز	4.1.1.1
20	بالواسطہ امتیاز	4.1.1.2
21	نزدیکی رشتہ دار کی نسل کی بنیاد پر امتیاز	4.1.2
22	ستم زدگی کے ذریعے امتیاز	4.1.3
23	<u>ملازمت کے تعلق کے مختلف پہلوؤں اور مرحلوں پر اطلاق</u>	4.2
25	<u>"نسلی براس زدگی" سے کیا مراد ہے</u>	4.3
25	نا پسندیدہ طرز عمل کی براس زدگی	4.3.1
26	ناموافق ماحول کی براس زدگی	4.3.2
26	<u>وہ تعلقات جن میں نسلی براس زدگی غیر قانونی ہے</u>	4.4
27	<u>تذلیل کرنے اور شدید تذلیل کرنے کا جرم</u>	4.5
28	<u>قانون کے تحت دیگر غیر قانونی اعمال</u>	4.6

28	امتیازی تشہیر	4.6.1
29	امتیاز برتنے کے لئے ہدایات اور دباؤ	4.6.2
30	<u>دفعہ 5 - غیر قانونی اعمال کے لئے ذمہ داری</u>	
30	<u>آجر اور مرکزی ذمہ داری</u>	5.1
30	<u>آجر کے غیر قانونی اعمال میں مدد کرنے پر ملازم کی ذمہ داری</u>	5.2
31	<u>ملازم کی براہ راست ذمہ داری</u>	5.3
31	<u>غیر قانونی اعمال سے بچاؤ کی خاطر آجر کے معقول طور پر قابل عمل اقدامات</u>	5.4
32	پالیسی	5.4.1
33	تربیت، نگرانی اور تدارکی کارروائی	5.4.2
34	<u>دفعہ 6 - براہ راست اور بالواسطہ امتیاز کے بارے میں مزید تفصیلات</u>	
34	<u>براہ راست امتیاز</u>	6.1
34	موازنہ	6.1.1
35	ایک عمل کے لئے ایک سے زائد وجوہ	6.1.2
35	محرك	6.1.3
36	ہو سکتا ہے دوسروں کا سلوک فیصلہ کن نہ ہو	6.1.4
37	ثبوت اور شہادت کا بار	6.1.5
37	<u>بالواسطہ امتیاز</u>	6.2
37	تقاضا یا شرط	6.2.1
38	تناسبوں کا موازنہ	6.2.2
39	قابل جواز تقاضے اور شرائط	6.2.3
41	<u>دفعہ 7 - مستثنیات اور غیر متاثرہ معاملات</u>	
41	<u>اصلی پیشہ ورانہ اہلیت</u>	7.1
41	<u>بانگ کانگ سے باہر استعمال ہونے والی مہارتوں کے لئے تربیت</u>	7.2
42	<u>خصوصی مہارتوں، علم یا تجربے کے حامل افراد کی ملازمت</u>	7.3

42 موجودہ مقامی اور غیر ملکی ملازمت کی موجودہ شرائط 7.4

43 مخصوص اقدامات 7.5

44 دفعہ 8 – اچھے طور طریقے

44 پالیسی وضع کرنا 8.1

45 نفاذ 8.2

45 ابلاغ اور تربیت 8.2.1

46 بھرتی 8.2.2

47 روزگار کے دوران 8.2.3

48 گلہ شکوہ اور نظم و ضبط کے معاملات 8.2.4

48 سبکدوشی اور چھانٹی کا انتخاب 8.2.5

48 زبان 8.2.6

50 جائزہ اور نگرانی 8.2.7

51 کم نمائندگی والے نسلی گروپ 8.2.8

52 دفعہ 9 – شکایت اور قانونی کارروائی

52 شکایات سے نیٹنا 9.1

52 تحقیق 9.1.1

53 مصالحت 9.1.2

54 قانونی معاونت 9.2

54 قانونی کارروائی کرنے کا حق 9.3

## 1 تعارف

یہ دفعہ ضابطے کا ایک تعارف کرواتا ہے۔

- (i) دفعہ 2 قانون برائے نسلی امتیاز (قانون) کے تحت نسل کے مطلب سے تعلق رکھتی ہے۔ نسل کے طور پر ملحوظ کی جانے والی ذاتی خصوصیات کے علاوہ، یہ ان معاملات کی وضاحت بھی کرتی ہے جن کو بطور نسلی امتیاز تصور کیا جاتا۔
- (ii) دفعہ 3 قانون کے تحت ملازمت اور کام کے ان تعلقات یا معاملات، جن کا اس کے تحت تحفظ ہوتا ہے، کی تعریف کرتی ہے۔ وہ معاملات جو قانون کے احاطے میں نہیں آتے اور اس کے تحفظ کی حدود سے بھی نپٹا جاتا ہے۔
- (iii) دفعہ 4 ان بنیادی قانونی تصورات کا جائزہ مہیا کرتی ہے جن کا تعلق نسلی امتیاز اور ہراس زدگی اور دیگر غیر قانونی افعال سے ہوتا ہے۔
- (iv) دفعہ 5 کا تعلق غیر قانونی افعال کے لحاظ سے اجر اور ملازمین دونوں کی ذمہ داری سے ہے۔ اس میں یہ معلومات فراہم کی جاتی ہیں کہ اجر اپنے ملازمین کو غیر قانونی افعال کے ارتکاب سے بچاؤ کے لئے معقول طور پر قابل عمل اقدامات لے کر کس طرح اس ذمہ داری سے نجات حاصل کر سکتے ہیں۔
- (v) دفعہ 6 براہ راست اور بالواسطہ امتیاز کے بارے میں دفعہ 4 میں متعارف کروائے گئے بنیادی تصورات میں اضافے کے لئے مزید وضاحتیں مہیا کرتی ہے۔ براہ راست امتیاز کے لئے، یہ ایک تقابل پیمانے کے ذریعے ایک مناسب موازنے کی ضرورت، محرک کے بر محل ہونے، ثبوت اور شہادت کے بار جیسے معاملات کی وضاحت کرتی ہے۔ بالواسطہ امتیاز کے لئے، یہ تقاضے یا شرط کے عنصر، تناسبوں کے موازنے اور قابل جواز تقاضے یا شرط کی وضاحت کرتی ہے۔
- (vi) دفعہ 7 ملازمت کے معاملات سے متعلقہ مستثنیات اور قانون سے غیر متاثرہ اشیاء سے تعلق رکھتی ہے۔ ان میں اصلی پیشہ ورانہ اہلیت، ہانگ کانگ میں فوری طور پر غیر دستیاب مہارتیں اور تجربہ، مقامی اور غیر ملکی شرائط پر موجودہ ملازمت اور پسماندہ نسلی گروپوں کو مواقع فراہم کرنے کے لئے خصوصی اقدامات شامل ہیں۔
- (vii) دفعہ 8 کا تعلق ان اچھے طور طریقوں سے ہے، جنہیں آجروں کو اپنانا چاہئے تاکہ وہ نسلی مساوات کو فروغ دے سکیں اور قانون کے تحت اپنی ذمہ داریاں پوری کر سکیں۔
- (viii) دفعہ 9 یہ وضاحت کرتی ہے کہ اگر کوئی مرد یا خاتون یہ محسوس کرے کہ اس کے خلاف کسی غیر قانونی فعل کا ارتکاب کیا گیا ہے، تو وہ کمیشن برائے مساوی مواقع (EOC) میں ایک شکایت درج کروا سکتا / سکتی ہے۔ اس شکایت پر کارروائی کرنے سے متعلق EOC کے کردار اور اعمال کا خاکہ پیش کیا گیا ہے۔ یہ اس بات کی وضاحت بھی کرتی ہے کہ ایسا شخص قانونی کارروائی اور اس ضمن میں کھلے انتخابات کا فیصلہ بھی کر سکتا ہے۔

1.1.1 یہ قانون نسلی امتیاز اور ہراس زدگی اور دیگر متعلقہ اعمال کو خصوصی میدانوں، یعنی معاشرے کی سرگرمیوں کے مختلف پہلوؤں میں، غیر قانونی قرار دینے کے لئے 2008 میں نافذ کیا گیا تھا۔ قانون کے حصہ 3 کا تعلق ملازمت اور کام سے متعلقہ معاملات میں امتیاز اور ہراس زدگی سے تعلق رکھتا ہے۔

1.1.2 اس ضابطہ عمل (ضابطے) کا مقصد قانون کی وضاحت کرنا اور اس بارے میں عملی رہنمائی کرنا ہے کہ ملازمت کے حالات میں نسلی امتیاز سے پرہیز کیسے کی جائے۔ بنیادی طور پر، ضابطے کا مقصد قانون کو سمجھنے اور تعمیل کرنے میں آجروں کی مدد کرنا اور اچھے طور طریقوں کی حوصلہ افزائی کر کے جائے کار پر نسلی مساوات کو فروغ دینا ہے۔ نیز، اس کا مقصد ملازمین کو قانون اور ان کے حقوق کے بارے میں ایک عمومی سمجھ بوجھ دینا ہے تاکہ ان کو علم ہو کہ انہیں اپنے حقوق کا تحفظ کیسے کرنا ہے اور اگر وہ محسوس کریں کہ ان کے آجروں نے ان کے خلاف امتیاز برتا ہے، تو انہیں کیا کرنا ہے۔

1.1.3 آجر اور ملازم کے علاوہ اس قانون کا تعلق دیگر پیشہ ورانہ تعلقات اور کام سے متعلقہ معاملات (جیسے معاہداتی کارکنان، کمیشن ایجنٹوں، شراکتوں، پیشہ ورانہ تربیت اور روزگار کے اداروں) سے بھی ہے۔ عموماً وہی اصول اور اچھے طور طریقے جن کا اطلاق روزگار کے حالات پر ہوتا ہے، ان ہی کا اطلاق دیگر اقسام کے پیشہ ورانہ تعلقات اور کام سے متعلقہ معاملات پر بھی ہوتا ہے۔ ضابطہ ان دیگر اقسام کے تعلقات اور معاملات سے جیسے موزوں ہوا، نپٹے گا۔

1.1.4 ضابطے کو کلی طور پر اور نسلی مساوات کے فروغ کی روح کی خاطر پڑھنا چاہئے، اس کو تنگ نظری کے ساتھ نہیں پڑھنا چاہئے یا ایک مختصر انداز نہیں رکھنا چاہئے۔

1.2.1 ضابطے کو کمیشن برائے مساوی مواقع (EOC) نے قانون [s.63] کے تحت جاری کیا ہے۔ اس ضابطے کو جاری کرنے کی تجویز دینے کے بعد EOC نے عمومی طور پر عوام سے اور خصوصی تعلقداروں سے مشاورت کی۔ مشاورت کے بعد یہ مجوزہ ضابطہ منفی ناقدانہ جائزہ لینے کی خاطر قانونی کونسل کے سامنے رکھا گیا، جس کے بعد یہ موجودہ صورت میں [تاریخ] کو مؤثر ہو گیا۔

1.2.2 یہ ضابطہ قانون کے بارے میں EOC کی رسائی اور سمجھ کا تعین کرتا ہے۔ تاہم ضابطہ براہ راست کوئی قانونی ذمہ داریاں مسلط نہیں کرتا یا کسی قانونی پابندی کا اثر نہیں ڈالتا اور خود ضابطے کی پابندی میں ناکامی سے کوئی ذمہ داری عائد نہیں ہوتی [s.63(14)]۔ ضابطے کا مقصد قانون کا ایک مکمل اور یقینی بیان بننا نہیں ہے اور نہ ہی یہ ہے۔ فقط عدالتیں ہی قانون کے بارے میں یقینی فیصلے سنا سکتی ہیں۔

1.2.3 تاہم، عدالتیں مقدموں کا فیصلہ سناتے وقت ضابطے کے متعلقہ حصوں کو مد نظر رکھیں گی۔ اگر، مثال کے طور پر، ایک آجر عدالت کو یہ دکھا سکتا ہے کہ ضابطے کی متعلقہ سفارشات کی پابندی کر دی گئی ہے، تو اس سے عدالت کی جانب سے آجر کے خلاف کسی ایتر فیصلے کا امکان کم ہو جائے گا۔ اگر آجر ضابطے کی سفارشات کی پابندی نہیں کرتے، تو ان کے خلاف کسی دعوے کی صورت میں، ہو سکتا ہے انہیں وضاحت کرنے کی ضرورت پڑے کہ، کن دیگر صورتوں میں، اگر کوئی ہیں تو، نسلی امتیاز کے قانون کے تحت ان کی ذمہ داریوں کی تکمیل اور تعمیل ہوئی ہے۔

### 1.3 اچھے طور طریقوں کی مثالوں اور تجاویز کا استعمال

- 1.3.1 قانون کے اعمال کی وضاحت کی خاطر، ضابطہ مثالوں سے واضح کرے گا کہ قانون کے تحت اصول اور تصورات خصوصی حالات پر کیسے لاگو ہو سکتے ہیں۔ اگرچہ زیادہ تر مثالوں کا تعلق ملازمت کے حالات میں نسلی امتیاز سے ہوتا ہے، تاہم ضابطہ عمومی طور پر نسلی امتیاز پر قابل اطلاق ہونے والے اصولوں اور تصورات کی مثالیں دینے کے لئے کچھ غیر ملازمتی حالات کا استعمال بھی کرتا ہے۔
- 1.3.2 یہ قانون مجموعہ قوانین کا ایک نیا حصہ ہے۔ ہانگ کانگ میں ابھی تک اس کے تحت کوئی عدالتی فیصلے نہیں ہوئے۔ ہانگ کانگ یا کہیں اور (جیسے آسٹریلیا یا یو کے میں) دیگر امتیازی قوانین کے تحت کئے گئے فیصلوں سے اس قانون کی کارکردگی کے بارے میں سمجھنے میں مدد مل سکتی ہے۔ ضابطے میں دی گئی چند مثالیں ایسے ہی امتیازی قانون کے تحت کئے گئے اصلی مقدموں کے فیصلوں پر مبنی ہیں۔
- 1.3.3 امتیازی قانون کے اطلاق کا انحصار بڑی حد تک خصوصی مقدمے کے حقائق پر مبنی ہوتا ہے۔ ضابطے میں استعمال کی گئی مثالوں کا مقصد قانون کو عمومی طور پر سمجھنے میں سہولت پیدا کرنا ہے۔ ہو سکتا ہے وہ ایک قاری کو واقعی درپیش آنے والی کسی خصوصی صورت حال سے متعلقہ تمام حقائق کا احاطہ نہ کرتا ہو۔ اس لئے براہ راست اس کا اطلاق نہ ہو۔ موزوں قانونی مشورہ ہمیشہ لے لینا چاہئے۔
- 1.3.4 ضابطہ اچھے طور طریقوں کے بارے میں تجاویز دے گا۔ آجر، خود اپنی تنظیموں اور دستیاب وسائل کی نوعیت اور پیمانے کے مطابق، جیسے موزوں ہو، ان تجاویز کو اپنا سکتے ہیں۔
- 1.3.5 اگرچہ ضابطے کا مقصد قانون کی وضاحت کرنا اور عملی رہنمائی دینا اور اچھے طور طریقے تجویز کرنا ہے، تاہم قانون کے بارے میں ایسے سوالات ضرور ہوں گے، جن کے کوئی مکمل جواب ضابطہ نہیں دے سکتا۔ ان سوالات کے جوابات کے لئے عدالت کی جانب سے بااختیار فیصلوں کا انتظار کرنا پڑے گا۔ ضابطہ کسی خصوصی صورت حال کی مناسبت سے کوئی قانونی مشورہ لینے کا نعم البدل نہیں ہے۔

## 2 قانون کے تحت نسل کا مطلب

### 2.1 نسل سے کیا مراد ہے

- (i) قانون کے تحت، نسل کا مطلب کسی شخص کی "نسل"، "رنگ"، "نسب" یا "قومی یا نسلی اصل" ہے۔ [s.8(1)(a)]۔
- (ii) قانون "نسب" کے معانی کی مزید تشریح اس طرح کرتا ہے [s.8(1)(c)] کہ نسب کی بنیاد پر امتیاز کا مطلب کمیونٹیوں (برادریوں) کے ارکان کے خلاف امتیاز ہوتا ہے، جس کی بنیاد سماجی طبقات، جیسے ذات پات کا نظام یا ایسے ہی وراثتی حیثیت کے نظاموں پر ہوتی ہے، جو ان کے انسانی حقوق کے مساوی طور پر لطف اٹھانے کو مسترد یا کمزور کرتے ہیں۔
- (iii) "نسل"، "رنگ"، اور "قومی یا نسلی اصل" کے معانی کے متعلق کوئی تشریح نہیں ہے۔ بانگ کانگ میں مقدمے کے قانون کی غیر موجودگی میں ان اصطلاحات کا عمومی استعمال بر محل ہوگا۔
- (iv) ان تمام اصطلاحات کے معانی کی مثالیں دینے کے لئے بہترین امر یہ ہوگا کہ مختلف گروپوں میں سے متضاد لوگوں کو لیا جائے۔ ان کے معانی باہمی طور پر مخصوص نہیں ہیں۔ وہ ایک دوسرے پر چھائے ہوئے ہو سکتے ہیں اور ہر صورت حال میں واضح طور پر الگ نہیں ہو سکتے۔ ذیل میں دی ہوئی چند مثالیں غیر ملکی قانون کے مقدمات پر مبنی ہیں۔

### 2.1.1 نسل

#### مثال 1:-

ایک یورپی شخص اور ایک ایشیائی شخص مختلف نسلوں سے تعلق رکھتے ہیں۔ عموماً ان کے جسمانی خد وخال اور ثقافتیں اور طرز زندگی مختلف ہوتے ہیں۔ ان اختلافات کے باوجود، اگر وہ ایک ہی آجر کے پاس ایک ہی کام کر رہے ہوں، تو وہ ایک ہی سطح کی کارکردگی حاصل کر سکتے ہیں، اور تنخواہ کے لحاظ سے ان کے ساتھ یکساں سلوک کیا جانا چاہئے۔ ایک یورپی شخص اور ایک ایشیائی شخص کے مابین غیر مساوی تنخواہ کے لحاظ سے امتیاز کے باعث، جب کہ دونوں کی کارکردگی کی سطح یکساں ہو، ایک غیر قانونی نسلی امتیاز کا امکان ہو سکتا ہے۔

### 2.1.2 رنگ

#### مثال 2:-

مختلف نسلوں کے لوگوں کے درمیان مختلف جسمانی خدو خال میں سے جلد کا رنگ سب سے زیادہ قابل غور چیز ہوتا ہے۔ مثلاً افریقی، یورپی اور ایشیائی لوگوں کی جلدوں کے رنگ عموماً مختلف ہوتے ہیں۔ (سیاہ، سفید اور زرد)۔ جلد کے رنگوں کے باعث امتیاز نسلی امتیاز کی ایک واضح قسم ہوتی ہے۔ ایک سیاہ فام شخص اور ایک سفید فام شخص کے مابین امتیاز امکانی

طور پر غیر قانونی ہو سکتا ہے۔

### 2.1.3 نسب

قانون کہتا ہے [s.8(1)(c)] کہ نسب سے مراد سماجی طبقات ہیں جیسے ذات پات اور مماثل نظام۔

تاریخی طور پر، دنیا کے مختلف حصوں میں، کڑے سماجی نظام رائج تھے، جہاں پر لوگ پیدائشی طور پر مختلف طبقات (ذاتوں) میں بٹے ہوئے تھے۔ کسی شخص کو تعلیم اور روزگار سمیت زندگی میں مختلف مواقع اس کی ذات کے لحاظ سے ملتے تھے۔ ان نظاموں میں، نچلے طبقات میں پیدا ہونے والے لوگ عموماً امتیاز کا شکار رہتے تھے اور اپنی صلاحیت اور ذاتی کردار کے باوجود اپنی مکمل انسانی مخفی قوت تک پہنچ نہیں پاتے تھے۔ دنیا کے مختلف حصوں میں ان میں سے بعض نظام آج بھی مختلف درجوں پر زیر عمل ہیں۔ اگر ہانگ کانگ میں کسی شخص کے خلاف اس کی ذات کی بنا پر کوئی امتیازی سلوک ہوتا ہے، تو امکانی طور پر یہ غیر قانونی ہے۔

### 2.1.4 قومی اصل

قومی اصل سے مراد عموماً وہ قوم ہوتی ہے، جس سے لوگوں کا تعلق ہوتا ہے۔ ان اوقات میں، جب لوگ کی آبادی جامد ہوتی تھی تو ایک ہی ملک میں رہنے والے لوگ عموماً ایک ہی قوم سے تعلق رکھتے تھے۔ مختلف ممالک میں رہنے والے لوگ عموماً مختلف اقوام سے تعلق رکھتے تھے۔ جوں جوں بڑے پیمانے پر ہجرت وقوع پذیر ہوئی اور قوموں کا پھیلاؤ شروع ہوا یا ان کو فتح کیا گیا، تو مختلف نسلی اصل کے لوگوں نے ان ہی ممالک میں رہنا شروع کر دیا۔ یہ لوگ کئی پشتوں کے بعد یا جب ان کی اپنی اصلی ریاستوں کا وجود، ایک علیحدہ اکائی کے طور پر، عرصے سے معدوم ہو چکا ہو، تو بھی اپنا نسلی اصل برقرار رکھ سکتے ہیں۔ آج، مختلف نسلی اصل رکھنے والے لوگ ایک ہی قومیت کے حامل ہو سکتے ہیں، ایک ہی پاسپورٹ رکھ سکتے ہیں اور ایک جیسا ہی طرز زندگی رکھ سکتے ہیں۔

### مثال 3 :-

یو کے میں رہنے والے انگریز، اسکاٹش، آئرش اور ویلش لوگ تمام مختلف نسلی اصل سے تعلق رکھتے ہیں، اگرچہ وہ تمام یو کے کا ایک ہی پاسپورٹ رکھتے ہیں۔ ایک انگریز شخص اور ایک اسکاٹش شخص کے مابین امتیاز امکانی طور پر غیر قانونی ہو سکتا ہے۔

### 2.1.5 نسلی اصل

ایک مشترک قومی اصل میں شریک لوگوں کی مانند، دنیا کے مختلف حصوں میں جداگانہ برادریاں موجود ہیں، جو خود اپنے گروہ میں، ایک طویل تاریخ میں شریک ہوتی ہیں، خود اپنی مشترک ثقافتی روایات، طرز حیات، خاندانی رسوم اور عادات کو برقرار رکھتی ہیں۔ لوگوں کے یہ گروہ اپنے ارد گرد کے دوسرے لوگوں سے خود کو الگ رکھتے ہیں اور ایک الگ نسلی گروپ کے طور پر تصور کئے جاتے ہیں۔ نسلی اصل ایسے گروپوں کے رکن کے طور پر کسی

شخص کی شناخت ہوتی ہے۔

#### مثال 4 :-

پنجاب کے علاقے میں انڈیا اور پاکستان کے درمیان آنے جانے والے سکھ لوگوں کی جلد کا رنگ، جسمانی خدو خال اور مشترک آباؤ اجداد وہی ہیں جو اس علاقے میں ان کے ارد گرد رہنے والے ہندوؤں کے ہیں۔ لیکن سکھوں کی اپنی ثقافتی روایات اور تاریخ ہے۔ ظاہری شکل و صورت کے لحاظ سے، قدیم سکھ اپنے بال نہیں کٹواتے اور وہ ایک پگڑی پہنتے ہیں۔ وہ ایک جدا گانہ نسلی گروپ ہیں۔ کسی سکھ شخص کے خلاف امتیاز امکانی طور پر غیر قانونی ہو سکتا ہے۔

## 2.2 کس چیز کو نسلی امتیاز خیال نہیں کیا جاتا

قانون یہ بات واضح کرتا ہے کہ لوگوں کے ساتھ برتاؤ کے لئے خصوصی معاملات کو معیار کے طور پر استعمال کرنا اور ان معاملات کے نتیجے میں پیدا ہونے والے اختلافات کو نسلی امتیاز تصور نہیں کیا جائے گا [s.8(2)&(3)]۔ ایسا معلوم ہوتا ہے کہ ان معاملات کو مخصوص کرنے کی وجہ یہ ہے کہ عموماً ان کا تعلق نسل کے ساتھ نہیں ہوتا یا ان کا تعلق ایسی پالیسیوں کے ساتھ ہوتا ہے جنہیں نسلی امتیاز کی دقتوں سے آزاد ہونا چاہئے۔ یہ معاملات حسب ذیل مثالوں کے ساتھ درج ہیں، لیکن ضروری نہیں کہ ان کا تعلق روزگار سے ہو۔

### 2.2.1 نئے علاقوں کے مقامی باشندے

ایسے لوگ موجود ہیں جو ان لوگوں کے مردوں کی نسل سے ہیں جو 1898 میں ہانگ کانگ کے دیہات میں رہتے تھے قانون ان لوگوں کو 'مقامی باشندے' اور 'تسلیم شدہ دیہات' کی اصطلاحات استعمال کر کے بیان کرتا ہے۔

'مقامی باشندے' دیہاتی نمائندہ انتخاب کے قانون Cap.576 میں استعمال ہونے والی ایک اصطلاح ہے۔ اس سے مراد وہ شخص ہے جو 1898 میں قانون کے معانی کے اندر مقامی گاؤں کا مکین ہو یا ایسا شخص جو ایسے مکینوں کے مردوں کی نسل میں سے ہو۔

“تسلیم شدہ گاؤں” کی اصطلاح سرکاری کرایہ داری (تشخیص اور حصول) کے قانون میں استعمال کی گئی ہے۔ اس سے مراد وہ گاؤں ہے جو اس قانون کے معانی کے اندر 1898 میں ہانگ کانگ میں موجود تھا۔

برتاؤ میں اختلافات نسلی امتیاز نہیں ہوں گے، اگر وہ اس بنیاد پر ہوں آیا کوئی شخص ان قدیم دیہات کی نسل میں سے ہے یا نہیں ہے۔

#### مثال 5 :-

ایک دوکاندار جو ایک گاؤں میں ایک چھوٹی سی دوکان چلاتا ہے، فقط گاؤں کے مقامی باشندوں کو ملازمت پر رکھتا ہے، کیوں کہ یہ دوکاندار دیگر لوگوں کے خلاف نسلی امتیاز نہیں برتتا۔

## 2.2.2 مستقل رہائش، رہائش کا حق، زمین پر اترنے کا حق، قیام کی پابندی یا شرط، اترنے اور رہنے کی اجازت

لوگ ہانگ کانگ کے مستقل مکین ہو سکتے ہیں یا نہیں ہو سکتے۔ ان کے پاس ہانگ کانگ میں رہائش کا حق اور ہانگ کانگ کی زمین پر اترنے کا حق ہو سکتا ہے یا نہیں ہو سکتا۔ ہانگ کانگ میں آنے والے لوگوں کو یہاں کی زمین پر اترنے اور یہاں پر رہنے کے لئے اجازت مل سکتی ہے۔ ہانگ کانگ میں ان کا قیام امیگریشن کے قانون کی جانب سے عائد کی گئی پابندیوں اور شرائط سے بھی مشروط ہو سکتا ہے۔

برتاؤ میں اختلافات کو نسلی امتیاز نہیں کہا جائے گا، اگر ان کی بنیاد اس پر ہو آیا کوئی شخص:

◆ مستقل مکین ہے یا نہیں ہے، یا

◆ اس کے پاس رہائش کا حق یا زمین پر اترنے کا حق ہے یا نہیں، یا

◆ زمین پر اترنے اور رہنے کی اجازت ہے یا نہیں؛ اور

◆ قیام کی پابندیوں اور شرائط سے مشروط ہے یا نہیں ہے۔

### مثال 6 :-

ایک کمپنی جو فقط مستقل مکینوں کو ملازمت پر رکھتی ہے جن کے پاس قیام کی کسی پابندیوں یا شرائط کے بغیر ہانگ کانگ میں رہنے کا حق ہے، دوسرے لوگوں کے خلاف نسلی امتیاز کا برتاؤ نہیں کرتی۔

## 2.2.3 رہائش کی مدت

ہانگ کانگ، میں ہو سکتا ہے، مختلف لوگ مختلف عرصے سے رہ رہے ہوں۔ برتاؤ میں اختلافات جو کسی شخص کے ہانگ کانگ میں قیام کی مدت کے دوسرے لوگوں سے مختلف ہونے کی بنیاد پر ہوں، غیر قانونی نسلی امتیاز نہیں ہوں گے۔

### مثال 7 :-

بھرتی کی مہم میں اگر کسی امیدوار کو اس بنا پر چن لیا جاتا ہے جو ہانگ کانگ میں ان دوسرے لوگوں کی نسبت طویل ترین مدت سے رہ رہا ہو، جو مساوی طور پر بلکہ زیادہ اہلیت رکھتے ہیں، تو یہ ان دوسرے امیدواروں کے خلاف غیر قانونی نسلی امتیاز نہیں ہوگا۔

## 2.2.4 قومیت، شہریت یا دیگر ممالک کی رہائش کی حیثیت

ہانگ کانگ میں لوگوں کی قومیت، شہریت یا دیگر ممالک کی رہائش کی حیثیت مختلف ہو سکتی ہے۔ لوگوں سے ان معاملات کی بنیاد پر سلوک کرنا غیر قانونی نسلی امتیاز نہیں ہوگا۔ ضروری نہیں کہ قومیت، شہریت یا رہائشی حیثیت وہی ہو، جو نسل، قومی یا نسلی اصل ہو، کیونکہ

مختلف نسلوں یا قومی اصلوں کے لوگوں کی قومیت ایک ہی ہو سکتی ہے۔

### مثال 8 :-

ریاستہائے متحدہ امریکہ میں کاروبار رکھنے والی ایک کمپنی ایک امریکی قومیت رکھنے والے اور امریکی پاسپورٹ رکھنے والے شخص کا انتخاب کرتی ہے۔ اس کا یہ اقدام ان لوگوں کے خلاف نسلی امتیاز نہیں ہے جو امریکی قومیت اور امریکن پاسپورٹ نہیں رکھتے۔

اگرچہ مندرجہ بالا معیار کو نسلی امتیاز تصور نہیں کیا جائے گا، تاہم آجروں کو احتیاط سے غور کرنا چاہئے آیا ان کے کسی اعمال یا فیصلوں میں اس معیار کو اپنانا ضروری ہے۔ اگر آجر کسی معقول وجوہ کی بغیر یہ معیار استعمال کریں، تو ہو سکتا ہے وہ بہترین فیصلہ نہ کر رہے ہوں یا ان کے لئے دستیاب قابل اور وفادار امیدواروں یا ملازمین کے مجموعے کے طور پر بہترین اہلیتوں کے حامل اشخاص کو بھرتی کرنا محدود ہو جائے گا۔

علاوہ ازیں، اگرچہ جہاں آجر مندرجہ بالا معیار کو اپناتا نظر آئے، لیکن اگر یہ معیارات معروضی طور پر ضروری نہ ہوں، یا یہ شہادت موجود ہو کہ ان کا اطلاق یکساں طور پر نہیں کیا جا رہا ہے، تو ان الزامات کے خطرات کا امکان موجود ہے کہ معیارات کا اطلاق واقعتاً نہیں کیا جا رہا، بلکہ یہ فقط نسلی امتیاز کو ڈھانپنے کے لئے ہیں۔ اگر اس بات کا تعین ہو جائے کہ نظر آنے والے معیار اصلی نہیں ہیں، تو اس کا نتیجہ نسلی امتیاز کے کامیاب دعوؤں کی صورت میں نکل سکتا ہے۔

### مثال 9 :-

ایک کمپنی جنوب مشرقی ایشیائی اصل کے ایک اکاؤنٹنٹ کو یہ کہہ کر ملازم رکھنے سے انکار کرتی ہے کہ وہ فقط مستقل رہائشیوں کو ملازم رکھے گی۔ تاہم اگر یہ شہادت سامنے آ جائے کہ وہ دراصل یورپی اصل کے لوگوں کو ملازم رکھے گی، جو مستقل رہائشی نہیں ہیں، تو یہ ممکنہ طور پر غیر قانونی نسلی امتیاز ہو سکتا ہے۔ اگر جنوب مشرقی ایشیائی اصل کے کسی دوسرے شخص کو جو مستقل رہائشی ہو، اور جو بصورت دیگر اہل ہو، کو ملازمت سے انکار کر دیا جائے، تو بھی نسلی امتیاز کا اظہار ہوتا ہے۔

### 3 ملازمت کے تحفظ کی گنجائش

قانون [s.10] کے تحت، آجرین کو ملازمت کے درخواست دہندگان اور ملازمین کے خلاف ان کی نسل کی بنیاد پر امتیاز نہیں برتنا چاہئے یا ان کو ہراساں نہیں کرنا چاہئے۔

#### 3.1 ملازمت کا مطلب

(i) قانون [s.2] "ملازمت" کی تعریف خدمت یا نو آموزگاری کے معاہدے، یا ذاتی طور پر کوئی کام کرنے کے معاہدے کے طور پر کرتا ہے۔ ہر وہ آدمی جس کو ایک معاہدے کے تحت ذاتی طور پر کوئی کام کرنا ہوتا ہے، ممکنہ طور پر ایک ملازم ہو سکتا ہے اور اس معاہدے کا دوسرا فریق ایک آجر ہوگا۔ ہر وہ شخص جو ایسے معاہدے کے لئے درخواست دیتا ہے، ملازمت کے لئے ایک درخواست دہندہ ہوگا۔ یہ قانون ملازمت کے درخواست دہندہ اور ملازم کا نسلی امتیاز اور ہراس زدگی سے تحفظ کرتا ہے۔

#### مثال 10 :-

ایک خود روزگار بڑھنی جس نے ایک دوکان کے مالک کے ساتھ دوکان پر مرمت کا کچھ کام ذاتی طور پر کرنے کا معاہدہ کیا، وہ قانون کے مقاصد کے لئے دوکان کے مالک کا ملازم ہے۔ دوکان کے مالک کا اس کو مرمت کے کام کے دوران نسلی طور پر ہراساں کرنا غیر قانونی ہے۔

(ii) قانون کا اطلاق نجی اور سرکاری دونوں شعبوں کی ملازمت پر پوتا ہے۔ حکومت اور دیگر سرکاری محکمے بھی قانون کے پابند ہیں اور انہیں ملازمت اور متعلقہ معاملات میں امتیاز نہیں برتنا چاہئے۔

#### 3.1.1 ہانگ کانگ سے باہر کلی یا جزوی طور پر کام

3.1.1.1 قانون فقط ان ملازمین کی حفاظت کرتا ہے جو کلی یا مرکزی طور پر ہانگ کانگ میں کام کرتے ہیں۔ یہ ان لوگوں کی حفاظت نہیں کرتا جو کلی یا مرکزی طور پر ہانگ کانگ سے باہر کام کرتے ہیں۔ [s.16 (1)]

#### مثال 11 :-

گوانگ زو (Guangzhou) میں کام کرنے کے لئے ہانگ کانگ کی کسی کمپنی کا ملازم کردہ فیکٹری سپر وائزر قانون کے تحت ممکنہ طور تحفظ حاصل نہیں کر سکے گا۔ اس کے برعکس ایک اکاؤنٹ مینیجر جو زیادہ وقت ہانگ کانگ میں کام کرتا ہے لیکن اس کو مہینے میں فقط ایک بار گوانگ زو کی فیکٹری میں جانا پڑتا ہے، اس کو ممکنہ طور پر قانون کے تحت تحفظ حاصل ہوگا۔

- (a) ہانگ کانگ میں رجسٹر شدہ ایک بحری جہاز؛ یا
- (b) ہانگ کانگ میں رجسٹر شدہ ہوائی جہاز جو کو ایک ایسا شخص چلاتا ہے جس کے کاروبار کی مرکزی جگہ ہانگ کانگ میں ہے یا عمومی طور پر وہ ہانگ کانگ کا مکین ہے۔

ان کا تحفظ کیا جاتا ہے، چاہے وہ مرکزی طور پر ہانگ کانگ سے باہر کام کرتے ہوں [16(2)]

### مثال 12 :-

ایک ہوور کرافٹ کا کپتان اپنے کام کا زیادہ وقت ہانگ کانگ کے پانیوں کی نسبت ہانگ کانگ کے پانیوں سے باہر کھلے سمندر میں گزارتا ہے، لیکن ہوور کرافٹ ہانگ کانگ میں رجسٹر شدہ ہے، اس کا تحفظ اس قانون کے ذریعے کیا جائے گا۔

### 3.2 جھوٹے آجر [s.10(3), (8) & (9)]

- (i) قانون کے نفاذ کے بعد 3 سال تک، ایک رعایتی مدت ہے جس کے دوران 5 سے کم تعداد میں ملازمین رکھنے والے آجروں پر ملازمت کے امتیاز کی ممانعت کا اطلاق نہیں ہوگا۔ اگر کوئی کمپنی کسی دوسری کمپنی کے تصرف میں ہے یا 2 کمپنیاں کسی تیسرے شخص کے تصرف میں ہیں، تو ملازمین کی تعداد کے شمار کی خاطر دونوں کمپنیوں کے ملازمین شامل ہوں گے۔
- (ii) اس رعایتی مدت کا اطلاق گھریلو مددگاروں کی ملازمت پر نہیں ہوگا۔
- (iii) رعایتی مدت [16 جولائی 2011] (قانون کے نفاذ سے 3 سال بعد) کو ختم ہو جائے گی، جس وقت تک یہ قانون بڑے یا چھوٹے تمام آجروں پر لاگو ہو جائے گا۔

### 3.3 گھریلو مددگار [s.10(7)]

- (i) ملازمت کے امتیاز کی ممانعت کا اطلاق گھریلو ملازمین کی بھرتی پر نہیں ہوتا جو اس جگہ پر کام کرتے ہیں جہاں آجر یا اس کے نزدیکی رشتہ دار رہتے ہیں۔ تاہم ایک مرتبہ ملازم ہو جانے پر گھریلو ملازمین کا تحفظ قانون کے مطابق ہوگا۔

### مثال 13 :-

کوئی شخص کسی خاص قومی اصل کے گھریلو مددگار کو ملازم نہ رکھنے کا انتخاب کر سکتا ہے۔ اور اس کی بجائے فقط کسی دوسرے قومی اصل کے حامل گھریلو مددگاروں کو ملازم رکھ سکتا ہے۔ یہ انتخاب قانون کے تحت غیر قانونی نہیں ہے۔

جب کوئی آجر دو مختلف قومی اصل کے حامل گھریلو مددگاروں کو ملازم رکھتا ہو، تو ان کے مابین مساوات ہونی چاہئے۔ اگر ایک کو دوسرے کی نسبت اس کی قومی اصل کی وجہ سے زیادہ تنخواہ دی جائے تو ممکنہ طور پر یہ غیر قانونی ہو سکتا ہے۔

3.4 مذہب [s.23]

(i) ملازمت کے امتیاز پر ممانعت کا اطلاق منظم مذہب کی ملازمت پر نہیں ہوتا اگر ملازمت خصوصی نسلی گروہوں کے لوگوں تک محدود ہو۔ تا کہ مذہب کی تعلیمات پر عمل کیا جائے یا اس کے ماننے والوں کی مذہبی اثر پذیری کو مجروح نہ کیا جائے۔

3.5 دیگر پیشہ ورانہ تعلقات

آجر ملازم (یا ملازمت کے درخواست دہندہ) کے تعلق کے علاوہ، قانون کے ذریعے کام کے دیگر تعلقات کا تحفظ بھی ہوتا ہے۔ یہ مندرجہ ذیل ہیں:-

3.5.1 معابداتی کارکن [s.15]

معابداتی کارکن وہ لوگ ہوتے ہیں جو ایک ٹھیکیدار (کنٹریکٹر) یا ذیلی ٹھیکیدار کے ذریعے کسی تیسرے فریق (جسے پرنسپل کہا جاتا ہے) کے لئے کام کرنے کی خاطر ملازم رکھے جاتے ہیں۔ ایک ٹھیکیدار وہ شخص ہوتا ہے جو پرنسپل کے ساتھ پہلے سے کئے گئے معاہدے کے تحت پرنسپل کے لئے کام سر انجام دیتا ہے۔ ذیلی ٹھیکیدار وہ شخص ہوتا ہے، جو ٹھیکیدار کا پرنسپل سے لیا ہو کام سر انجام دیتا ہے۔ اگرچہ معابداتی کارکن پرنسپل نے ملازم نہیں کئے ہوتے، تاہم، پرنسپل کو معابداتی کارکنوں کے خلاف امتیاز نہیں برتنا چاہئے۔

**مثال 14 :-**

صفائی کا ایک ٹھیکیدار خاکروہوں کو ملازم رکھتا ہے، اور ایک تجارتی فرم (پرنسپل) کے ساتھ ایک معاہدے کے تحت خاکروہوں کو تجارتی فرم کے پاس اس کا دفتر صاف کرنے کے لئے بھیج دیتا ہے۔ جب دفتر میں بھیجے گئے خاکروہ دفتر میں پہنچتے ہیں، تو تجارتی فرم کو معلوم ہوتا ہے کہ ان میں سے ایک خاکروہ جنوب مشرقی ایشیائی اصل سے تعلق رکھتا ہے۔ اور اس کو صفائی کا کام کرنے کے لئے دفتر میں داخل نہیں ہونے دیتا، بلکہ اس کو فوری طور پر دفتر سے چلے جانے کو کہتا ہے۔ دوسرے خاکروہ چینی اصل کے ہیں اور انہیں دفتر میں اپنا کام کرنے کی اجازت مل جاتی ہے۔ ممکن ہے یہ قانون کی خلاف ورزی ہو۔

3.5.2 شراکت دار [s.17]

اگر ایک شراکتی فرم 6 یا اس سے زائد شریکوں پر مشتمل ہو، تو اسے اپنے کسی شریک کار یا شریک بننے کے کسی خواہشمند کے خلاف نسلی امتیاز کا برتاؤ نہیں

کرنا چاہئے۔

**مثال 15 :-**

ممکن ہے یہ غیر قانونی ہو اگر وکلاء کی ایک شراکتی فرم شراکت کے خواہشمند جنوب مشرقی ایشیائی اصل کے ایک وکیل کو فرم میں شامل ہونے سے انکار دے، جب کہ وہ بصورت دیگر ایسا کرنے کے لئے اہل ہو۔

**کمیشن ایجنٹ [s.22]**

3.5.3

کمیشن ایجنٹ وہ لوگ ہوتے ہیں، جن کو اپنے پرنسپل کے لئے کام کرنے پر کمیشن کی ادائیگی کی جاتی ہے، مثلاً انشورنس ایجنٹ، جن کو کسی انشورنس کمپنی کی پالیسیاں فروخت کرنے پر کمیشن کے ذریعے ادائیگی کی جاتی ہے۔ پرنسپل کو اپنے کمیشن ایجنٹوں کے خلاف امتیاز نہیں برتنا چاہئے۔

**مثال 16 :-**

ممکن ہے یہ غیر قانونی ہو اگر ایک انشورنس کمپنی کسی ایجنٹ کو دوسرے ایجنٹوں کی نسبت اس کے چینی اصل کے نہ ہونے کی بنا پر کم کمیشن ادا کرے جب کہ تمام ایجنٹوں کی کارکردگی ایک جیسی اچھی ہو۔

**بیرسٹر [s.35]**

3.5.4

ہانگ کانگ میں بیرسٹر چیمبروں کے سیٹوں میں موجود دوسرے بیرسٹروں کے ساتھ مل کر کام کرتے ہیں جن کا وہ کرایہ دیتے ہیں۔ وہ لوگ جو ایک بیرسٹر کے طور پر پریکٹس کرنا چاہتے ہیں، انہیں ایک پریکٹس کرنے والے بیرسٹر کی شاگردی میں کام کرنا پڑتا ہے۔

قانون کے تحت، بیرسٹروں یا اس کے کلرکوں کو کرایہ داری یا شاگردی کی پیشکش کرنے کے سلسلے میں کسی شخص سے امتیازی سلوک نہیں کرنا چاہئے۔

نیز، کسی شخص کے لئے یہ بھی غیر قانونی ہے اگر کسی بیرسٹر مرد یا عورت کو ہدایات دینے یا کسی بیرسٹر مرد یا عورت سے ہدایات لینے کے سلسلے میں امتیاز برتا جائے۔

**مثال 17 :-**

یہ ممکنہ طور پر غیر قانونی ہے اگر چیمبروں کے ایک سیٹ میں پریکٹس کرنے والے بیرسٹروں کا ایک گروپ کسی دوسرے جنوب مشرقی ایشیائی اصل کے بیرسٹر کو ان کے چیمبر میں شامل ہونے سے انکار کر دے جبکہ وہ بصورت دیگر ایسا کرنے کا اہل ہو۔

علاوہ ازیں، یہ قانون کام سے متعلقہ دیگر معاملات کا احاطہ بھی کرتا ہے۔ یہ مندرجہ ذیل ہیں:

### 3.6.1 پیشہ ورانہ تربیت [s.20]

یہ قانون پیشہ ورانہ تعلیم کے فراہم کنندگان اس قانون میں شاک نہیں اور انہیں ان لوگوں کے خلاف امتیاز نہیں برتنا چاہئے جو تربیت حاصل کر رہے ہوں یا حاصل کرنا چاہتے ہوں۔

تاہم، پیشہ ورانہ تعلیم کے فراہم کنندگان یہ پابند نہیں ہیں کہ وہ مختلف نسلی گروہوں کے لئے تعطیلات یا ہدایت کے میڈیم (ذریعے) سے متعلقہ مختلف انتظامات کریں۔

#### مثال 18 :-

ایک تکنیکی کالج کے لئے یہ غیر قانونی ہے کہ وہ جنوب مشرقی ایشیائی اصل کے ایک طالب علم کو ایک مکینیکل تربیتی کورس میں داخلے کے لئے انکار کرے جب کہ بصورت دیگر وہ اس کے لئے اہل ہو۔ لیکن اس کے داخل ہونے پر کالج اس بات کا پابند نہیں ہے کہ اس کے لئے تعطیلات یا ہدایت کے میڈیم (ذریعے) سے متعلقہ مختلف انتظامات کرے۔

### 3.6.2 روزگار دلانے والی ایجنسیاں [s.21]

یہ قانون روزگار کی ان ایجنسیوں کا احاطہ کرتا ہے جو کارکنوں کے لئے روزگار مہیا کرنے یا ملازمت کے لئے رہنمائی فراہم کرنے یا آجروں کو کارکن فراہم کرنے کا کام کرتی ہیں۔ اور جو ان کی خدمات سے فائدہ اٹھانا چاہتے ہیں۔ انہیں ان لوگوں کے خلاف امتیاز نہیں برتنا چاہئے

#### مثال 19 :-

ایک روزگار دلانے والی ایجنسی کے لئے یہ بات ممکنہ طور پر غیر قانونی ہے اگر وہ کام تلاش کرنے والے جنوبی مشرقی ایشیائی اصل کے کسی شخص کو کام تلاش کر کے دینے سے انکار کر دے۔

## 4 قانون کے تحت غیر قانونی اعمال کا ایک عمومی جائزہ

### 4.1 "امتیاز کیا ہوتا ہے"

قانون امتیاز کی مختلف اقسام کی تعریف کرتا ہے۔ جو یہ ہیں:

#### 4.1.1 نسلی امتیاز

قانون کے تحت نسلی امتیاز کے دو مطالب ہیں [s.4]: اگر کوئی صورت حال ان میں سے کسی ایک یا دونوں مطالب کو پورا کرے، تو نسلی امتیاز پیدا ہوتا ہے۔ وہ ہیں:

##### 4.1.1.1 براہ راست امتیاز [s.4(1)(a)]

براہ راست امتیاز اس وقت وقوع پذیر ہوتا ہے جب ایک شخص A دوسرے شخص B کے ساتھ اس کی نسل کی بنا پر کم موافق طریق سے سلوک کرتا ہے۔ (یعنی ایک مختلف یا ابتر انداز سے)۔ قانون فی الحقیقت 'براہ راست' امتیاز کے الفاظ استعمال نہیں کرتا لیکن امتیاز کی اس قسم کو عام طور اسی طرح سے جانا جاتا ہے۔ قانون کے تحت، مختلف نسلی گروپوں کی علیحدگی کو براہ راست نسلی امتیاز کہا جاتا ہے۔ [s.4(3)]

#### مثال 20 :-

براہ راست امتیاز کی ایک سادہ مثال وہ طریقہ ہے جس طرح مندرجہ بالا مثال نمبر 14 میں جنوب مشرقی ایشیائی خاکروب سے سلوک کیا گیا۔ وہ سلوک جو پرنسپل نے اس کے ساتھ کیا وہ دوسرے خاکروبیوں کی نسبت مختلف اور خراب تر ہے اور یہ اس لئے ہے کہ اس کی اصل جنوب مشرقی ایشیائی ہے جب کہ دوسرے خاکروب چینی ہیں۔ یہ ممکنہ طور پر براہ راست نسلی امتیاز ہے۔

##### 4.1.1.2 بالواسطہ امتیاز [s.4(1)(b) اور s.4(2) سے (5)]

اگرچہ جب ہر ایک کے ساتھ ایک جیسا سلوک کیا جائے لیکن اگر یہ کسی خاص نسلی گروپ کے لوگوں پر ایک ناروا اثر ڈالے، یا ان کو نقصان پہنچائے، تو اس کو بھی امتیاز تصور کیا جاتا ہے اور اسے

عام طور پر بالواسطہ امتیاز کہا جاتا ہے ( اگرچہ قانون فی الحقیقت " بالواسطہ امتیاز" کے الفاظ استعمال نہیں کرتا۔ )

قانون کے تحت، یہ ایک تقاضا یا شرط ہے کہ مختلف نسلی گروپوں کے ساتھ کیا جانے والا سلوک مساوی ہونا چاہئے۔

کسی تقاضے یا شرط کے ایک خاص نسلی گروپ پر ناروا اثر ڈالنے یا اس کو نقصان پہنچانے کے بارے میں فیصلہ مختلف نسلی گروپوں کے ان لوگوں کے تناسبوں کا موازنہ کر کے کیا جاتا ہے جو اس تقاضے یا شرط کی تعمیل کر سکتے ہیں۔ اگر ایک مخصوص نسلی گروپ میں تعمیل کرنے والے لوگوں کا تناسب دوسرے گروپوں کی نسبت خاصا کم ہو، تو یہ تقاضا یا شرط اس نسلی گروپ کے خلاف بالواسطہ طور پر امتیاز بھرا ہوگا۔

چند نسلی گروپوں پر ناروا اثر ڈالنے یا انہیں نقصان سے دوچار کرنے کے باوجود، یہ تقاضا یا شرط قابل جواز ہو سکتا ہے، اگر اس کا مقصد جائز ہو اور یہ اس مقصد کو حاصل کرنے کے لئے ایک متناسب اور مناسب ذریعہ ہو۔ ایک قابل جواز تقاضا یا شرط غیر قانونی نہیں ہوتا۔

#### مثال 21 :-

یہ تقاضا کہ ایک اسکول میں طلباء کو سر پر لازمی طور پر کوئی لباس نہیں پہننا چاہئے، اگر اس کا سب طلباء پر سختی سے اطلاق ہو، تو ہو سکتا ہے کہ یہ سکھ طلباء کے لئے بالواسطہ طور پر امتیاز بھرا ہو، جو عملی طور پر اس کی پابندی نہیں کر سکتے کیونکہ اگر ان کو پگڑی پہننے کی اجازت نہ دی جائے، تو وہ اپنی نسلی شناخت کھو دیں گے۔

امتیاز کی ان دو اقسام کی مزید وضاحت دفعہ 6 میں دی گئی ہے

#### 4.1.2 نزدیکی رشتہ دار کی نسل کی بنیاد پر امتیاز

ایک نزدیکی رشتہ دار کی نسل کی بنیاد پر امتیاز اس وقت رونما ہوتا ہے، جب ایک شخص A دوسرے شخص B کے خلاف اس کے نزدیکی رشتے دار کی نسل کی بنا پر دوسرے لوگوں کی نسبت کم موافق انداز سے سلوک کرتا ہے (یعنی مختلف اور ابتر طریقے سے)، ایک نزدیکی رشتے دار کا مطلب ہے کسی شخص کا شریک حیات، والدین یا بچہ (بشمول شادی کے ذریعے پیدا ہونے والے، متبنی یا سوئیلا بچہ کے)۔ دادا / دادی، نانا / نانی یا پوتا / پوتی، نواسا / نواسی، بہن بھائی یا سسرالی رشتے داروں کے۔ [s.2]

## مثال 22 :-

یہ ممکنہ طور پر غیر قانونی ہو سکتا ہے، کہ اگر ایک کمپنی میں ایک اچھی کارکردگی دکھانے والے ایک مینیجر کا انتخاب ایک ڈائریکٹر کے طور پر نہیں کیا جاتا، اگرچہ وہ اس کا اہل ہو، کیونکہ اس کی بیوی جنوب مشرقی ایشیائی اصل کی ہے کیونکہ انہیں کمپنی کی سماجی تقریبات میں شامل ہونے کے لئے موزوں خیال نہیں کیا جاتا جن میں عام طور پر ڈائریکٹران اور ان کے / کی شرکائے حیات شریک ہوتے / ہوتی ہیں۔

### ستم زدگی کے ذریعے امتیاز

4.1.3

جب قانون کے تحت کوئی غیر قانونی عمل وقوع پذیر ہوتا ہے (جیسے نسلی امتیاز)، تو ہو سکتا ہے ستم زدہ شخص اس معاملے کو اندرونی طور پر اپنے آجر کے ساتھ اٹھانا چاہتا / چاہتی ہو۔ وہ EOC کے ساتھ رسمی طور پر شکایت بھی کر سکتا / سکتی ہے اور عدالت کے ذریعے قانونی کارروائی بھی کر سکتا / سکتی ہے۔ ایسے لوگ بھی موجود ہو سکتے ہیں، جو مقدمے کے ضمن میں معلومات یا شہادت مہیا کر سکتے ہوں۔ وہ لوگ جو ایسا کام کرنے کا ارادہ رکھتے ہوں یا کر چکے ہوں، وہ اپنے آجروں کی جانب سے ممکنہ جوابی کارروائی کے بارے میں تشویش میں مبتلا رہتے ہیں جو اس کام کے کرنے پر ان کے ساتھ غیر منصفانہ سلوک کریں گے۔ ایسے لوگوں کو غیر منصفانہ سلوک سے بچانے کے لئے، قانون ایسے لوگوں کے ساتھ امتیاز برتنے کو غیر قانونی قرار دیتا ہے۔ ایسے امتیاز کو ستم زدگی کے ذریعے امتیاز برتنا کہتے ہیں۔

ستم زدگی کی بنیاد پر امتیاز اس وقت رونما ہوتا ہے، جب ایک شخص A دوسرے شخص B کے ساتھ دوسرے لوگوں کی نسبت اس لئے کم موافق انداز سے سلوک کرتا ہے (یعنی مختلف اور ابتر طریقے سے)، کیونکہ شخص B یا ایک تیسرے شخص نے قانون کے زیر تحفظ کوئی کام کیا ہو۔ قانون کے تحت زیر تحفظ اعمال مندرجہ ذیل ہیں [s.6]:

- ◆ کارروائیوں کو قانون کے تحت لانا
- ◆ قانون کے تحت کارروائیوں سے متعلق معلومات یا شہادت دینا
- ◆ قانون کے تحت یا اس کے حوالے سے کچھ کرنا (جیسے EOC کو ایک شکایت درج کروانا)
- ◆ یہ الزام لگانا کہ کسی نے قانون کی خلاف ورزی کی ہے (جیسے آجر کے معاملے کو اندرونی طور پر اٹھانا)

اگرچہ شخص B یا تیسرے شخص نے فی الحقیقت کوئی تحفظ شدہ عمل نہیں کیا ہے یا کرنے کا ارادہ کیا ہے، پھر بھی یہ بات ستم زدگی کے ذریعے ایک امتیاز متصور ہوگا اگر شخص A شخص B کے ساتھ دوسرے لوگوں کی نسبت اس وجہ سے مختلف یا ابتر سلوک کرے کہ شخص A شخص B کو جانتا ہے یا یہ شبہ کرتا ہے کہ شخص B یا کوئی تیسرا شخص کوئی تحفظ شدہ عمل کرنا چاہتا ہے یا انہوں نے یہ عمل کیا ہے۔

### مثال 23 :-

اگر کسی غیر ملکی اصل کا مینیجر اس نسلی امتیاز کی شکایت کرتا ہے کہ اس کو دوسرے مینیجروں کی نسبت کم سالانہ بونس دیا گیا ہے جس کے بعد کمپنی اس کو نکال دینے کا فیصلہ کرتی ہے کیونکہ اس نے شکایت لگائی ہے۔ یہ ممکنہ طور پر ستم زدگی کے ذریعے غیر قانونی امتیاز ہے۔

## 4.2 ملازمت کے تعلق سے مختلف پہلوؤں اور مرحلوں پر اطلاق

4.2.1 اس قانون کا اطلاق ملازمت کے تعلق سے تمام پہلوؤں اور مرحلوں پر ہوتا ہے۔ ملازمت کے مختلف مرحلوں کے لحاظ سے، اس کا تعلق بھرتی سے لے کر ملازمت کے دورانیے اور سبکدوشی تک ہوتا ہے۔ اور ہو سکتا ہے اس کا اطلاق سبکدوشی کے بعد بھی ہو۔ ملازمت کے مختلف مرحلوں کے لحاظ سے اس کا اطلاق مشاہرے اور فوائد سے لے کر کام کرنے کے حالات اور ترقی، منتقلی اور تربیت کے مواقع تک ہوتا ہے۔ آجر کو چاہئے کہ وہ ملازمت کے کسی امیدوار یا کسی ملازم کے خلاف کسی مرحلے پر یا کسی پہلو سے امتیاز نہ برتے۔

4.2.2 بھرتی کے تعلق سے، آجر کو چاہئے کہ وہ ایک درخواست دہندہ کے خلاف امتیاز نہ برتے [s.10(1)] :-

◆ کسی شخص کو روزگار دینے کے بارے میں طے کرنے کے بندوبست کا تعین کرنے میں۔

### مثال 24 :-

ملازمت کے کسی درخواست دہندہ سے اس بنا پر انٹرویو نہ لینا کہ وہ چینی نہیں ہے، ممکنہ طور پر غیر قانونی ہو سکتا ہے۔

◆ ملازمت دینے کی شرائط کے لحاظ سے

### مثال 25 :-

اگر ملازمت کے درخواست دہندگان مختلف نسلی گروپوں میں تقسیم کئے گئے ہوں، اور انہیں ان کے گروپوں کے لحاظ سے مشاہرہ دیا جائے، تو یہ ممکنہ طور پر نسلی امتیاز ہو سکتا ہے۔

◆ ملازمت سے انکار کرنے یا ملازمت دینے سے قصداً نظر انداز کرنے کے لئے

### مثال 26 :-

یہ ممکنہ طور پر غیر قانونی ہو سکتا ہے کہ ملازمت کے کسی درخواست دہندہ کو اس بنا پر ملازمت نہ دی جائے کہ وہ چینی نہیں ہے، جب کہ بصورت دیگر وہ ممکنہ طور پر بہترین امیدوار ہو۔

4.2.3 آجر کو چاہئے کہ وہ ملازمت کے دورانیے اور سبکدوشی کے لحاظ سے کسی ملازم کے ساتھ امتیاز نہ برتے [s.10(2)] .

◆ ملازمت کی شرائط کے لحاظ سے

#### مثال 27 :-

ایک آجر کے لئے ممکنہ طور پر یہ غیر قانونی ہو سکتا ہے اگر وہ چاہے کہ جنوب مشرقی ایشیائی کارکن دوسرے کارکنوں کی نسبت زیادہ دیر تک کام کرے۔

◆ ترقی، منتقلی یا تربیت کے مواقع، یا دیگر فوائد، سہولتوں یا خدمات کے لئے انکار کرنا یا ایسی چیزوں تک رسائی کو قصداً نظر انداز کرنا

#### مثال 28 :-

یہ ممکنہ طور پر غیر قانونی ہو سکتا ہے اگر یورپی اصل کے عملے کو دوسرے غیر یورپی اصل کے عملے پر ترجیح دی جائے۔

◆ کسی ملازم کو ملازمت سے نکال دینے یا اس کو کوئی اور نقصان پہنچانے سے۔

#### مثال 29 :-

یہ ممکنہ طور پر غیر قانونی ہو سکتا ہے اگر چھانٹی یا عملہ گھٹانے کے موقع پر غیر چینی عملے کا انتخاب پہلے کیا جائے۔

4.2.4 ملازمت سے نکال دینے میں ملازمت کی عدم تجدید اور تعمیری سبکدوشی شامل ہے

4.2.5 ملازمت سے سبکدوشی کے بعد بھی ہو سکتا ہے کہ ایک آجر ایسے کام کر سکتا ہے جو قانون کے احاطہ کار میں آتے ہیں۔ اگر کسی چیز کا گذشتہ ملازمت کے ساتھ اتنا زیادہ تعلق ہو، جیسے کہ حوالے کا ایک مکتوب دینا، تو آجر کو ایک سابقہ ملازم کے خلاف امتیاز نہیں برتنا چاہئے۔

#### مثال 30 :-

اگر مندرجہ بالا مثال 22 میں مینیجر استعفیٰ دے دے اور کمپنی کی جانب سے غیر قانونی امتیاز کی شکایت کرنے کے بعد کمپنی کو چھوڑ دے، پھر بھی اس بات کے غیر قانونی ہونے کا امکان ہے اگر کمپنی غیر قانونی

امتیاز کی شکایت کرنے کے جواب میں اس کو آئیدہ آجر کے لئے درست کارکردگی کا ایک حوالہ دینے سے انکار کر دے۔

4.2.6 اگرچہ آجرین قانون کے آغاز سے قبل ریٹائرمنٹ کے کوئی انتظامات شروع کر سکتی ہے، تو ان انتظامات کو ترقی یا تنزلی، منتقلی، تربیت یا ملازمت سے سبکدوشی کے لحاظ سے ملازمین کے خلاف امتیاز نہیں برتنا چاہئے۔ [s.10(5)]

4.3 "نسلی براس زدگی" سے کیا مراد ہے؟

قانون کے تحت نسلی براس زدگی کے دو مطالب ہیں [s.7]۔ اگر کوئی صورت حال ان میں سے ایک یا دونوں کو ظاہر کرے، تو نسلی براس زدگی وقوع پذیر ہوگی :-

4.3.1 ناپسندیدہ طرز عمل کی براس زدگی [s.7(1)]

نا پسندیدہ طرز عمل کی براس زدگی وقوع اس وقت وقوع پذیر ہوتی ہے جب کوئی شخص A ایک ایسا کام کرتا ہے جو شخص B کے لئے اس کی یا اس کے نزدیکی رشتہ دار کی نسل کی بنا پر ناپسندیدہ ہو۔

شخص A کا کیا ہوا کام کوئی بھی طرز عمل یا رویہ ہو سکتا ہے، بشمول فقط کچھ کہنا یا لکھنا جو شخص B کے لئے ناپسندیدہ ہو، لیکن اس کو ایسا ہونا چاہئے کہ اگر کوئی معقول شخص اس صورت حال کو دیکھ رہا ہو، تو وہ شخص بھی سوچے کہ اس سے شخص B کی بے عزتی یا توہین ہوئی ہے۔ چاہے شخص A کا شخص B کے جذبات مجروح کرنے، بے عزتی یا توہین کرنے کا کوئی ارادہ یا محرک نہ ہو، پھر بھی براس زدگی کا امکان موجود ہے۔ اس قسم کی براس زدگی کا ہدف عموماً نشانہ بننے والا ہی ہوتا ہے اور اگر وہ موجود نہ ہو، تو یہ براس زدگی وقوع پذیر نہیں ہوگی۔

**مثال 31 :-**

جنوب مشرقی ایشیائی اصل کے ایک نئے شامل ہونے والے کارکن کو اس ساتھی کارکن "آہ چھا" "Ah Cha" کے نام سے پکارتے ہیں کیوں کہ وہ اس کے نام کا تلفظ نہیں جانتے۔ جنوب مشرقی ایشیائی کارکن اس طرح کے نام سے پکارنے کو پسند نہیں کرتا اور اس کو بے عزتی اور دلآزاری سمجھتا ہے، لیکن اس کے ساتھی کارکن اس کے اعتراض کے باوجود اس کو ایسا کہتے رہے۔ یہ ممکنہ طور پر غیر قانونی نسلی براس زدگی ہے۔

4.3.2 ناموافق ماحول کی براس زدگی [s.7(2)]

براس زدگی اس وقت بھی رونما ہو سکتی ہے جب شخص A خود یا دوسرے اشخاص کے ساتھ مل کر شخص B کی یا اس کے رشتے دار کی نسل کی بنیاد پر کچھ کرتا ہے جو شخص B کے ماحول کو نا موافق یا توہین آمیز بنا دیتا ہے۔ بار دگر، شخص A کا کیا ہوا کام کوئی بھی طرز عمل یا رویہ ہو سکتا ہے، بشمول فقط کچھ کہنا یا تحریر کرنا،

اگر یہ عمل شخص B کے ماحول کو اس کے لئے ناموافق یا توہین آمیز بنا دیتا ہے ، تو یہ ممکنہ طور پر غیر قانونی نسلی ہراس زدگی ہو سکتی ہے۔

اگرچہ نشانہ بننے والا ہراس زدگی کے طرز عمل سے متاثر ہو سکتا ہے، تاہم اس قسم کی ہراس زدگی کا ہدف ضروری نہیں، کہ نشانہ بننے والا ہی ہو، کیونکہ ہو سکتا ہے یہ فقط تھوڑے وقفے کے لئے ہی جاری یا برقرار رہے، چاہے نشانہ بننے والا اس پورے وقت کے دوران موجود نہ ہو۔

### مثال 32 :-

اگر دوسری جنگ عظیم کے دوران جرمنی کی حکومت کے نشان کی نمائش دفتر میں مسفل طور پر کی جائے، تو ہو سکتا ہے اس سے بیہودی عملے کی دلآزاری اور توہین ہو۔ ایسا نشان ان کے لئے ممکنہ طور پر ایک ناموافق اور توہین آمیز ماحول پیدا کر سکتا ہے۔

روپہ ایک ہی وقت میں نا پسندیدہ طرز عمل کی ہراس زدگی اور ناموافق طرز عمل کی ہراس زدگی دونوں پر مشتمل ہو سکتا ہے۔

## 4.4 وہ تعلقات جن میں نسلی ہراس زدگی غیر قانونی ہوتی ہے

نسلی ہراس زدگی اس وقت غیر قانونی ہوتی ہے جب یہ قانون کے تحت تصریح شدہ صورت حالات میں وقوع پذیر ہوتی ہے۔ غیر تصریح شدہ حالات میں قانون سے تحفظ مہیا نہیں کیا جاتا۔ کام سے متعلقہ حالات میں، تصریح شدہ حالات مندرجہ ذیل ہیں [s.24] :-

- ◆ ایک آجر کا ملازمت کے ایک درخواست دہندہ کو نسلی طور پر ہراساں کرنا
- ◆ ایک آجر کا ایک ملازم کو نسلی طور پر ہراساں کرنا
- ◆ ایک ملازم کا ملازمت کے ایک درخواست دہندہ کو یا اسی آجر کے ایک اور ملازم کو نسلی طور پر ہراساں کرنا
- ◆ ایک پرنسپل کا ایک معاہداتی کارکن کو نسلی طور پر ہراساں کرنا۔ اگر پرنسپل کا ایک ملازم ایک معاہداتی کارکن کو نسلی طور پر ہراساں کرتا ہے، تو پرنسپل کو بطور آجر ہراساں کرنے کے طرز عمل کا ذمہ دار ٹھہرایا جائے گا [s.47] اور پھر ملازم ہراساں کرنے کے اس طرز عمل میں مدد کرنے کا ذمہ دار ہوگا۔ [s.48]
- ◆ ایک معاہداتی کارکن کا کسی دوسرے معاہداتی کارکن کو نسلی طور پر ہراساں کرنا
- ◆ ایک شراکتی فرم کے ایک شراکت دار کا کسی دوسرے شراکت دار یا شراکت کے درخواست دہندہ کو نسلی طور پر ہراساں کرنا

◆ ایک کمیشن ایجنٹ کو کسی دوسرے ساتھی کمیشن ایجنٹ کو نسلی طور پر ہراساں کرنا

◆ ایک درخواست دہندہ کا ایک آجر کو نسلی طور پر ہراساں کرنا

◆ شخص A کا شخص B کو نسلی طور پر ہراساں کرنا، اگر شخص A ایک ایسی جگہ پر رہتا ہے جہاں پر شخص B کام کرنے کے لئے ایک تیسرے شخص کی ملازمت میں ہے، چاہے شخص B بھی اس جگہ پر رہتا ہو یا نہیں۔

### مثال 33 :-

اگر کوئی شخص ایک گھریلو مددگار کو گھر پر کام کرنے کے لئے ملازم رکھتا ہے تو دوسرے افراد جو اس گھر میں رہتے ہیں، انہیں چاہئے کہ وہ گھریلو مددگار کو نسلی طور پر ہراساں نہ کریں۔

◆ پیشہ ورانہ تعلیم کے فراہم کنندگان کا ان لوگوں کو نسلی طور پر ہراساں کرنا جو تربیت حاصل کرنا چاہتے ہیں یا تربیت حاصل کر رہے ہوں۔ [s.25(3)]

◆ روزگار دلانے والی ایجنسیوں یا ان کے عملے کا ان لوگوں کو نسلی طور پر ہراساں کرنا جو ان کی خدمات کو حاصل کرنا چاہتے ہوں۔ [s.25(4)]

## 4.5 تذلیل کرنا اور شدید تذلیل کرنے کا جرم

4.5.1 نسلی طور پر ہراساں کرنے کے علاوہ، آجروں اور ملازموں کو یہ نوٹ کرنا چاہئے کہ کام کی سرگرمیوں کو برسر عام سرگرمیوں کے طور پر تصور کرنا چاہئے اور برسر عام سرگرمی غیر قانونی ہو سکتی ہے، اگر یہ دوسرے لوگوں کے لئے ان کی نسل کی بنا پر نفرت انگیز، توہین آمیز، یا شدید تمسخر آمیز ہو۔ ایسی سرگرمی کو قانون کے تحت تذلیل کہا جاتا ہے۔ [s.45]

4.5.2 برسر عام سرگرمی میں شامل ہے، عوام کے ساتھ کسی قسم کا رابطہ یا عوام کے مشاہدے میں آنے والا طرز عمل، جیسے بولنا، لکھنا، حرکات و سکنات یا کپڑے پہننا، بورڈوں، جھنڈے، نشان، یا امتیازی نشان کی نمائش کرنا۔

### مثال 34 :-

سڑک پر نکلا ہوا ایک جلوس جو قتل عام کے جواز میں یہودیوں کے مرتبے میں کمی کے لئے نعرے لگا رہا ہو، ممکنہ طور پر یہودی لوگوں کے خلاف نسلی تذلیل کی وجہ بن سکتا ہے۔

4.5.3 قصداً کیا گیا تذلیل کا کوئی عمل جو نشانہ بننے والی نسل کے لوگوں یا ان کی جائداد کو جسمانی نقصان پہنچانے کی دھمکیوں سے بھرا ہو، ایک مجرمانہ فعل ہے جس کے لئے کارروائی کے بعد زیادہ سے زیادہ ایک لاکھ ڈالر جرمانہ یا زیادہ سے زیادہ سال کی قید کی سزا ہو سکتی ہے۔ [s.46]

مندرجہ بالا امتیاز، نسلی ہراس زدگی اور تذلیل کے علاوہ، ملازمت کی سرگرمیوں سے متعلقہ دیگر افعال بھی ہیں جو قانون کے تحت غیر قانونی ہیں۔ ان دیگر غیر قانونی اعمال میں شامل ہیں:

#### 4.6.1 امتیازی تشہیر

قانون [s.42] کے تحت، ایک اشتہار کو شائع کرنا یا شائع کرنے کا سبب بننا غیر قانونی ہے جو یہ ظاہر کرے یا ظاہر کرنے کے بارے میں معقول طور پر سمجھا جائے کہ :-

- ◆ کہ ملازمت کسی خاص نسلی گروپ (گروپوں) میں سے کسی کو یا خاص نسلی خصوصیات کے حامل شخص کو نہیں دی جائے گی۔
- ◆ ملازمت کے درخواست دہندہ یا ملازم پر کچھ بلا جواز نسلی امتیازی تقاضے یا شرائط لاگو کر دئے جائیں۔

#### مثال 35 :-

ایک ریستورینٹ کے لئے چینی ٹش واشروں (برتن صاف کرنے والوں) کے درکار ہونے کے بارے میں اشتہار ممکنہ طور پر غیر قانونی ہو سکتا ہے کیونکہ اس سے ظاہر ہوتا ہے کہ دوسرے نسلی گروپوں کے افراد جو چینی اصل کے نہیں ہیں، انہیں ملازمت نہیں دی جائے گی۔

#### مثال 36 :-

اس بارے میں ایک اشتہار کہ ایک ہوٹل میں کمرے صاف کرنے کے کام کے لئے روانی سے فرانسیسی بولنے کی اہلیت درکار ہے، غیر قانونی ہو سکتا ہے، اگر کمرے صاف کرنے کے لئے اس زبان کی اہلیت ضروری نہ ہو۔ لیکن اس کا ایئر اثر زیادہ تر ان چینی افراد پر ایک پڑے جو روانی سے فرانسیسی نہ بول سکیں لیکن بصورت دیگر کام کے لئے اہل ہوں۔

#### 4.6.2 امتیاز برتنے کے لئے ہدایات اور دباؤ

ایک شخص A کو دوسرے شخص B پر اختیار حاصل ہے یا شخص B عام طور پر شخص A کی خواہشات پر عمل کرتا ہے، تو شخص A کے لئے یہ ایک غیر قانونی عمل [s.43] ہوگا کہ شخص B کو قانون کے تحت ایک غیر قانونی عمل کرنے کے لئے مجبور کرے یا مجبور کرنے کی کوشش کرے۔ (جیسے کسی تیسرے شخص کے خلاف نسلی امتیاز برتنے یا اس کو ہراساں کرے)

### مثال 37 :-

ایک کمپنی کا مینیجنگ ڈائریکٹر عام طور پر وہی کچھ کرتا ہے جو بڑا حصے دار اس کو کرنے کے لئے کہتا ہے۔ بڑا حصے دار اس کو کہتا ہے کہ جنرل مینیجر کی ملازمت ایک درخواست دہندہ کو نہ دے کیونکہ یہ درخواست دہندہ چینی اصل کا نہیں ہے۔ یہ ممکنہ طور پر غیر قانونی ہے۔

چاہے شخص A شخص B پر اختیار یا رسوخ نہیں رکھتا۔ تو بھی یہ شخص A کے لئے غیر قانونی ہوگا اگر وہ شخص B کو کوئی فائدہ پیش کر کے یا دھمکی دے کر قانون کے تحت کوئی غیر قانونی کام کرنے کی جانب راغب کرے یا راغب کرنے پر مجبور کرے (جیسے ایک تیسرے شخص کے خلاف نسلی طور پر امتیاز برتے یا اس کو ہراساں کرے۔)

## 5 غیر قانونی اعمال کی ذمہ داری

### 5.1 آجر اور مرکزی ذمہ داری

- 5.1.1 ملازم کے ذریعے کیا ہوا کوئی کام قانون کے تحت آجر سے کیا ہوا بھی سمجھا جاتا ہے، چاہے آجر ملازم کے کئے ہوئے کام کے متعلق نہ جانتا ہو یا اس نے اسے منظور نہ کیا ہو۔ [s.47(1)] - اس کا مطلب ہے کہ اگر ایک ملازم نے دوسرے ملازم کو نسلی طور پر ہراساں کیا ہو تو آجر کے بارے میں بھی سمجھا جائے گا کہ اس نے بھی وہی کام کیا ہے اور وہ ہراس زدگی کا ذمہ دار ہوگا۔ آجر ملازم کے غیر قانونی اعمال کے لئے ذمہ دار ٹھہرائے جانے سے صرف اسی صورت میں بچ سکتا ہے اگر وہ یہ دکھا سکے کہ اس نے ملازم کے اس عمل کے کرنے سے پرہیز کی خاطر معقول طور پر قابل عمل اقدامات کئے ہوئے ہیں۔
- 5.1.2 اسی طرح، ایک پرنسپل کی اجازت کے ساتھ ایک ایجنٹ کا کیا ہوا کام پرنسپل سے کیا ہوا بھی خیال کیا جاتا ہے۔ اور پرنسپل کو ایجنٹ کے برتے ہوئے نسلی امتیاز یا ہراس زدگی کا ذمہ دار ٹھہرایا جائے گا۔ [s.47(2)] - قانون کے تحت، ایجنٹ کے کئے ہوئے کام سے قبل یا پرنسپل کی جانب سے واضح اجازت دینا ضروری نہیں ہے۔ اور عدالت یہ طے کر سکتی ہے کہ مقدمے کے حالات میں اجازت کا اشارہ ملتا ہے یا یہ اجازت ایجنٹ کے عمل کے بعد دے دی گئی تھی۔
- 5.1.3 قانون کے تحت غیر قانونی اعمال کے لئے آجر کی ذمہ داری کام کی جگہ کے حالات یا اوقات کار سے آگے بڑھ سکتی ہے اگر وہ اعمال کام کی جگہ کے ساتھ حسب ضرورت متعلقہ ہوں۔

### مثال 38 :-

ایک دفتر کا نئے سال کا کھانا اوقات کار کے بعد ایک ریستورینٹ میں منعقد ہوتا ہے، جس میں تمام عملہ شریک ہوتا ہے۔ ایک ملازم اپنے رفیق کار کو نسلی طور پر ہراساں کرتا ہے۔ اس بات کا امکان ہے کہ اس ہراس زدگی کی ذمہ داری آجر پر آ جائے۔

### 5.2 آجر کے غیر قانونی اعمال میں مدد دینے کے لئے ملازم کی ذمہ داری

- 5.2.1 یہ کسی شخص کے لئے غیر قانونی ہے کہ وہ جانتے بوجھتے ہوئے قانون کے تحت غیر قانونی اعمال کرنے میں کسی دوسرے شخص کی مدد کرے جیسے کسی تیسرے شخص کے خلاف امتیاز برتنا۔ [s.48(1)]
- 5.2.2 جب ایک ملازم یا ایک ایجنٹ کوئی عمل کرتا ہے، اور آجر یا پرنسپل اس

عمل کا ذمہ دار ہے، تو ملازم یا ایجنٹ اس کام کے کرنے میں اس آجر یا پرنسپل کی مدد کرنے کا ذمہ دار ٹھہرایا جائے گا۔ اور ہو سکتا ہے، اس طرح مدد کرنے میں وہ ذاتی طور پر ذمہ دار ہو۔ [s.48(2)]

### مثال 39 :-

اگر ایک مینیجر ملازمت کے ایک درخواست دہندہ کو اس کے چینی اصل کے نہ ہونے کی بنا پر اس کو ایک ملازمت دینے سے انکار کر کے نسلی طور پر امتیاز برتتا ہے، تو بطور آجر، کمپنی کے بارے میں یہ تصور کیا جائے گا کہ اس نے بھی وہی کام کیا ہے اور وہ نسلی امتیاز برتنے کی ذمہ دار ہوگی۔ اگرچہ مینیجر خود آجر نہیں ہے اس لئے وہ انکار کے لئے براہ راست ذمہ دار نہیں ہے۔ تاہم وہ درخواست دہندہ کے خلاف نسلی امتیاز برتنے کے خلاف کمپنی کی مدد کرنے کا ذمہ دار ہوگا۔

### 5.3 ملازم کی براہ راست ذمہ داری

5.3.1 ایک ملازم دوسرے لوگوں کے خلاف نسلی طور پر براساں کرنے یا ان کی تذلیل کرنے کے لئے براہ راست ذمہ دار ہوگا۔

### مثال 40 :-

مندرجہ بالا مثال 38 میں مذکورہ ملازم ہراس زدگی کے لئے براہ راست ذمہ دار ہوگا۔

5.3.2 اس کے علاوہ، جیسا کہ حسب بالا پیراگراف 5.1 میں ذکر کیا گیا ہے، آجر ملازم کے براساں کرنے کے عمل کا ذمہ دار بھی ہوگا، تاوقتیکہ آجر نے ملازم کی اس ہراس زدگی کو روکنے کے لئے معقول طور پر قابل عمل کوئی اقدامات نہ کئے ہوں۔

### 5.4 آجر کی جانب سے غیر قانونی اعمال کو روکنے کے لئے معقول طور پر قابل عمل اقدامات [s.47(3)]

اگر ایک ملازم نے کوئی غیر قانونی کام کیا ہے، جس کے لئے آجر کو ذمہ دار ٹھہرایا جائے، تو آجر یہ دکھانا کہ اس ذمہ داری سے بچ سکتا ہے کہ اس نے ملازم کو ہراس زدگی سے روکنے کے لئے معقول طور پر قابل عمل اقدامات کئے تھے۔

زور پر بیٹھنے پر ہے۔ ایک غیر قانونی عمل وقوع پذیر ہونے کے بعد اس کو ایک تدارکی کارروائی سے نہیں بچایا جا سکتا۔ اس لئے یہ دکھانا کافی نہیں ہے کہ ایک غیر قانونی عمل کے وقوع پذیر ہونے کے بعد ایک تدارکی کارروائی کر دی گئی تھی۔

ایک آجر کو لازمی طور پر یہ دکھانا ہوگا کہ اس نے ایک غیر قانونی عمل سے پرہیز کی خاطر تدارکی کارروائی اس کے وقوع پذیر ہونے سے قبل کی ہے۔ ایسا کرنے کے لئے، آجر کو کام کی جگہ پر امتیاز سے بچاؤ اور نسلی مساوات کو فروغ دینے کی خاطر اچھے طور طریقے اپنانے چاہئیں۔ ملازمین کو غیر قانونی کام کرنے سے روکنے کے لئے معقول طور پر قابل عمل اقدامات کرنا، آجر کے اچھے طور طریقوں میں لازماً شامل ہونے چاہئیں۔ اگرچہ یہ دکھانا کافی نہیں ہے کہ مناسب تدارکی کارروائی واقعے

کے بعد کی گئی تھی، اسلئے اس کا یہ مطلب نہیں، کہ تدارکی کارروائی اہم نہیں ہے۔ فقط اچھے طور طریقوں کے طے شدہ ڈھانچے کے مطابق مناسب تدارکی کارروائی لینے کے بعد ہی یہ کہا جاسکتا ہے کہ غیر قانونی اعمال سے مؤثر پر بیز ہوئی ہے۔

ایک آجر کو جو اچھے طور طریقے اپنانے چاہئیں ان پر دفعہ 8 میں مزید گفتگو کی جائے گی۔ اچھے طور طریقوں کے وہ عناصر جو ملازمین کو غیر قانونی اعمال کرنے سے روکنے کے لئے معقول اقدامات لینے کے ساتھ خاص طور پر متعلقہ ہیں، حسب ذیل نمایاں کئے گئے ہیں:

#### پالیسی

#### 5.4.1

پہلا کام جو ایک آجر کو کرنا چاہئے، وہ اپنے ملازمین کے سامنے واضح کرنا ہے کہ نسلی امتیاز اور ہراس زدگی قابل قبول نہیں ہیں۔ ایسا کرنے کے لئے، اس بات کی سفارش کی جاتی ہے کہ ایک آجر کو مساوی مواقع کی ایک تحریری پالیسی وضع کرنی چاہئے۔ ایسی پالیسی میں نسلی مساوات کے متعلق مفصل حوالہ موجود ہونا چاہئے اور اسے واضح کرنا چاہئے کہ:

- ◆ کسی درخواست دہندہ یا ملازم کے ساتھ دیگر درخواست دہندگان کی نسبت اس کی نسل کی بنا پر کم موافق انداز سے سلوک نہیں کیا جائے گا؛
- ◆ کسی خصوصی نسلی گروپ کے درخواست دہندگان یا ملازمین پر قوانین اور آجر کے طور طریقوں کی کسی شرائط یا تقاضوں کی بنا کوئی ابتر اثر یا نقصان نہیں پڑے گا، تاوقتیکہ اس شرط یا جواز کو ایک جائز مقصد کے حصول کے لئے ایک متناسب اور مناسب ذریعے کے طور پر بجا تصور نہ کیا جائے؛
- ◆ ملازمت، تربیت اور فروغ کے تمام مواقع، قطع نظر نسل کے تمام افراد کے لئے مساوی ہیں؛
- ◆ ہر ایک کے وقار کا احترام کیا جانا چاہئے۔ ملازمت کے کسی درخواست دہندہ یا ملازم کے ساتھ کسی طرح بھی نسلی امتیاز نہیں برتنا چاہئے؛
- ◆ عملے کے تمام ارکان کو رویے کی ناقابل قبول اقسام کے ساتھ واقف ہونا چاہئے (حوالے کے لئے مثالیں دی جانی چاہئیں)؛
- ◆ ملازمت کے درخواست دہندگان اور ملازمین کے لئے تشویش اور شکایات کے لئے گلے شکوے کا ایک نظام موجود ہے اور آجر ایسے معاملات کے لئے مناسب انداز سے تدارکی نظام کے ذریعے نیپٹے گا؛
- ◆ تشویش یا شکایات کا اظہار کرنے والے کسی بھی شخص کے خلاف کوئی جوابی کارروائی نہیں کی جائے گی، البتہ بری نیت سے کی گئی ہے بنیاد

شکایتوں کو تادیبی کارروائی کا سامنا کرنا پڑ سکتا ہے۔

آجر کو چاہئے کہ وہ تنظیم کے طور طریقوں، طریقہ ہائے کار اور پالیسیوں کی باقاعدہ طور پر نگرانی کرے اور جائزہ لے، یہ یقینی بنانے کے لئے کہ وہ مساوی مواقع کی پالیسی کے ساتھ منطبق ہیں۔ اس کا اطلاق ملازمت کے تمام مرحلوں اور پہلوؤں پر ہونا چاہئے، بشمول بھرتی کے معیار اور بندوبست، کارکردگی کی تشخیص، ملازمت کے فوائد، فروغ و تربیت کے مواقع، گلے شکوے اور تادیبی طریقہ ہائے کار اور انتخاب برائے چھانٹی اور اس کا طریق کار۔

#### تربیت، نگرانی اور تدارکی کارروائی

5.4.2

تمام ملازمین کو قانون اور آجر کی پالیسی برائے مساوی مواقع اور ان کے اطلاق کے طریقہ کار سے آگاہ کر دینا چاہئے۔ قابل قبول اور ناقابل قبول رویے کے بارے میں ان کی ذمہ داری کے لحاظ سے مناسب تربیت مہیا کرنی چاہئے۔ نگرانوں فرائض کے حامل عملے کو نسلی مساوات سے مناسب طریق سے نپٹنے بشمول شکایات و تفکرات کے مسائل کو درست طور پر سنبھالنے کی تربیت دی جانی چاہئے تاکہ مناسب تربیت کا مظاہرہ کیا جائے اور کوئی فیصلہ سازی قانون سے متضاد نہ ہو۔

ایک آجر کے خلاف کی جانے والی کارروائی کی صورت میں، آجر کے پاس اپنے دعوے کا دفاع بہتر طریق سے کرنے کا امکان ہو سکتا ہے اگر یہ دکھایا جا سکے کہ:-

◆ تمام ملازمین کی تربیت مناسب طریق سے کی گئی ہے اور انہیں قانون، اور تنظیم کی پالیسی برائے مساوی مواقع اور ہر ایک کے حقوق اور ذمہ داریوں کے بارے میں آگاہ کر دیا گیا ہے؛

◆ تمام ملازمین کی نگرانی مناسب طریق سے کی جاتی ہے اور کسی گلے شکوؤں کے ساتھ نپٹنے کے لئے مناسب راستے موجود ہیں۔ اور یہ کہ جب گلے شکوے واقعی رونما ہوتے ہوں تو ان سے مناسب تدارکی کارروائی کے ساتھ مناسب طریق سے نپٹا جاتا ہے۔

## 6 براہ راست اور بالواسطہ امتیاز کے بارے میں مزید تفصیلات

آجر اور اس کی مرکزی ذمہ آری

قانون کے تحت امتیاز سے متعلقہ بنیادی تصورات کو حسب بالا دفعہ 4 میں غیر قانونی اعمال کے عمومی جائزے میں متعارف کروایا گیا ہے۔ یہ دفعہ براہ راست اور بالواسطہ امتیاز کے بارے میں دفعہ 4 میں دئیے ہوئے عمومی جائزے کی تکمیل کے لئے مزید معلومات مہیا کرتی ہے۔

### 6.1 براہ راست امتیاز

براہ راست امتیاز کے بارے میں مندرجہ ذیل نکات کا دھیان رکھنا چاہئے (یعنی کم موافق سلوک):

#### 6.1.1 موازنہ

(i) امتیاز کا شکار ہونے کا دعویٰ کرنے والے شخص کے ساتھ کئے گئے سلوک کا موازنہ کسی مختلف نسل کے ایک فرد کے ساتھ کئے گئے سلوک کے ساتھ کیا جانا چاہئے۔ اس دوسرے شخص کو ایک تقابل پیما (Comparator) کہا جا سکتا ہے۔ ضروری نہیں کہ یہ تقابل پیما اصل شخص ہو۔ عدالت یہ نتیجہ اخذ کر سکتی ہے کہ ایک فرضی تقابل پیما سے کیسے سلوک کرنا ہے اور اس سلوک کا موازنہ دعویٰ کرنے والے شخص کے حاصل کردہ سلوک کے ساتھ کر سکتی ہے۔

(ii) ایک درست موازنہ کرنے کی خاطر، تقابل پیما کے حالات امتیاز کا دعویٰ کرنے والے شخص کے حالات کے ساتھ لازماً یکساں یا مشابہ ہونے چاہئیں [s.8(5)&(6)]۔ جب موازنے کا نتیجہ یہ ظاہر کرے کہ دعویٰ کرنے والے شخص کے ساتھ اس کی نسل کی بنا پر تقابل پیما کی نسبت کم موافق سلوک کیا جا رہا ہے، تو پھر براہ راست نسلی امتیاز موجود ہے۔

(iii) نسلی امتیاز کے تناظر میں، تقابل پیما کے ساتھ کئے گئے سلوک کے تعین کی خاطر اور یہ فیصلہ کرنے کے لئے، آیا اس سلوک کی وجہ نسل تھی، یہ پوچھنا معلوماتی ہوگا کہ اگر امتیاز کا دعویٰ کرنے والے شخص کا تعلق ایک دوسری نسل سے ہو، تو کیا ہوا ہوگا۔

#### مثال 41 :-

اکاؤنٹ مینیجروں کو سال کے آخر میں عام طور پر کارکردگی کے لئے ایک ماہ کا بونس دیا جاتا ہے۔ جنوب مشرقی ایشیائی اصل کے ایک اکاؤنٹ مینیجر کو فقط نصف ماہ کا کارکردگی کا بونس دیا گیا کیونکہ اس کی سیل (فروخت) کے اعداد و شمار معیاری کوٹہ سے کم تھے۔ دوسرے اکاؤنٹ مینیجر جو چینی اصل کے تھے، انہیں

ایک ماہ کا بونس دیا گیا کیونکہ ان سب نے معیاری کوٹہ کو پورا کیا۔

جنوب مشرقی ایشیائی اصل کے اکاؤنٹ مینیجر کی نسلی امتیاز کی ایک شکایت کے کامیاب ہونے کا امکان کم ہے، کیونکہ اس کی صورت حال میں متعلقہ حالات دوسرے اکاؤنٹ مینیجروں سے مختلف ہیں، وہ اس طرح کہ اس کی کارکردگی معیاری کوٹہ سے کم تھی جب کہ دوسرے مینیجروں نے معیار کو پورا کیا۔ اس معاملے پر نظر ڈالنے کا ایک اور طریقہ یہ ہے کہ اگر وہ چینی اصل کا ہوتا تب بھی اس کو اس کی کوٹے سے کم فروخت کے باعث نصف ماہ کا بونس دیا جاتا، چنانچہ نصف ماہ کے بونس کی وجہ نسل نہیں تھی۔

بصورت دیگر تمام اکاؤنٹ مینیجر، بشمول جنوب مشرقی ایشیائی مینیجر، نے کوٹے کو پورا کیا، لیکن اس کو پھر بھی نصف ماہ کا بونس ملا، اور یہ کہ اس کو پورے ماہ کا بونس ملتا اگر وہ چینی اصل کا ہوتا، تو ممکنہ طور پر یہ براہ راست نسلی امتیاز ہے۔

### 6.1.2 ایک عمل کرنے کی ایک سے زائد وجوہ [s.9]

اگر ایک عمل ایک سے زائد وجوہ کی بنا پر کیا جائے، لیکن ان میں سے ایک وجہ اس کی نسل ہو، تو پھر اس کو اس کی نسل کی بنا پر کیا گیا تصور کیا جائے گا۔

### 6.1.3 محرک

(i) امتیاز برتنا ایک پیچیدہ عمل ہے اور اکثر یہ فطری طور پر ہونے سماجی و ثقافتی حالات کے نتیجے میں پیدا ہوتا ہے۔ کسی شخص کے ذہن میں امتیاز پیدا کرنے والا تعصب موجود ہو سکتا ہے جب کہ خود اس کو اس کا احساس نہ ہو یا وہ اس کو خود بھی تسلیم نہ کرے۔ ایک شخص کی موضوعی اقدار یہ ہو سکتی ہیں کہ ایک عمل اس کے نزدیک خاصا بامعنی ہو، جبکہ یہ کسی دوسرے شخص کے لئے اس کی نسل کی وجہ سے کم موافقت کے سلوک پر مشتمل ہو۔

(ii) اس وجہ سے، جب یہ دکھایا جا سکے کہ ایک شخص کے ساتھ کم موافق سلوک کیا جاتا ہے اور یہ کہ اس کی وجہ نسل تھی، تو یہ حقیقت، کہ اس سلوک کا محرک کوئی غلط امر نہیں تھا یا چاہے اس کا محرک اچھا بھی ہو، پھر بھی، یہ امتیاز برتنے جانے کا ایک جواب نہیں ہے۔

### مثال 42 :-

ایک مینیجر نے ایک جنوب مشرقی ایشیائی اصل کے کارکن کو اس کے ساتھی کارکنوں کے ہاتھوں ہراساں ہوتے اور بدسلوکی کا شکار ہوتے دیکھ کر ملازمت سے نکال دیا کیونکہ وہ بجاطور پر یقین رکھتا ہے کہ یہ کارکن اپنی اچھی قابلیت کی بنا پر کسی دوسری کمپنی میں ایک بہتر ملازمت حاصل کر سکتا ہے۔ اگرچہ مینیجر کوئی غلط محرک نہیں رکھتا تھا، لیکن اس بات کا امکان ہے کہ ملازمت سے سبکدوشی ایک غیر قانونی نسلی امتیاز ہے۔

#### 6.1.4 ہو سکتا ہے دوسروں کا سلوک فیصلہ کن نہ ہو

رویے کو متاثر کرنے والے کئی عناصر میں ایک تعصب ہے۔ یہ بعض مواقع میں رویے پر فوقیت رکھ سکتا ہے لیکن دوسروں میں نہیں، جس کا انحصار مشمولہ مواقع پر ہوتا ہے۔ اس کا مطلب ہے کہ کسی نسلی گروہ کے کچھ ارکان کے خلاف امتیاز رونما ہو سکتا ہے، جب کہ اسی گروہ میں دوسرے اشخاص کے خلاف نہیں، یا بعض مواقع پر، لیکن دوسروں پر نہیں، یا زندگی کے بعض پہلوؤں کے ضمن میں، لیکن دوسروں میں نہیں۔ صرف اس لئے کہ اسی نسلی گروہ کے چند ارکان کے خلاف امتیاز نہیں برتا جاتا، تو اس کا یہ مطلب ضروری نہیں کہ اس گروہ کے کسی فرد کے خلاف امتیاز نہیں برتا جائے گا۔ براہ راست امتیاز کا تعلق اس بات سے ہے کہ ایک خاص انفرادی شخص کے ساتھ کیسا سلوک ہوتا ہے اور آیا اس کے ساتھ اس برتاؤ کی وجہ اس کی نسلی خصوصیات ہیں۔ اگرچہ اسی ایک نسلی گروہ کے دیگر افراد کے ساتھ ہونے والا سلوک ایک قابل غور متعلقہ عنصر ہے، تاہم، ہو سکتا ہے یہ کہنا امتیاز برتے جانے کے دعوے کا ایک مکمل جواب نہ ہو کہ اسی نسلی گروہ کے دوسرے گروہ کے ارکان کے خلاف امتیاز نہیں برتا جاتا۔

#### مثال 43 :-

ایک آجر جو ایک امیدوار کو ملازمت دینے سے انکار کرتا ہے کیوں کہ وہ امیدوار جنوب مشرقی ایشیائی اصل کا تھا، لیکن بصورت دیگر سب سے زیادہ موزوں امیدوار تھا، ہو سکتا ہے وہ فقط یہ کہہ کر نسلی امتیاز کے دعوے میں کامیابی کے ساتھ صفائی پیش نہ کر سکے کہ اس کے پاس جنوب مشرقی ایشیائی اصل کے دوسرے ملازمین موجود ہیں۔

#### 6.1.5 ثبوت اور شہادت کا بار

- (i) ہانگ کانگ میں، یہ دکھانا امتیاز برتے جانے کا دعویٰ کرنے والے شخص کی ذمہ داری ہے کہ وہ یہ شہادت پیش کرے کہ اس کے ساتھ کم موافق سلوک ہوا تھا اور یہ اس کی نسل کی وجہ سے تھا۔
- (ii) اکثر امتیاز برتے جانے کا دعویٰ کرنے والا شخص کسی براہ راست شہادت کی نشان دہی نہیں کر سکتا کہ کوئی عمل نسل کی بنا پر کیا گیا تھا۔ جیسا کہ ہانگ کانگ اور ایسے ہی قوانین کے حامل دیگر ممالک نے تسلیم کیا ہے کہ نسلی امتیاز کی براہ راست شہادت حاصل کرنا غیر معمولی بات ہے اور فقط چند آجر ہی خود بھی نسلی امتیاز کو تسلیم کرنے کو تیار ہوں گے۔
- (iii) عدالتیں عام طور پر واقعاتی شہادتوں سے نتائج اخذ کریں گی۔ امتیاز برتے جانے کا دعویٰ کرنے والے ایک شخص اور ایک تقابل پیما کے مابین برتاؤ کا اختلاف، ان کی نسل میں اختلاف کے ساتھ مل کر اکثر نسلی امتیاز کے امکان کی نشان دہی کریں گے۔ ایسی صورتوں میں، عدالت آجر سے ایک وضاحت طلب کرے گی، تاوقتیکہ برتاؤ میں اختلاف کے لئے کوئی غیر نسلی وضاحت نہ دی جائے۔ اگر آجر کوئی مناسب وضاحت نہ دے، تو عدالت ایک نسلی امتیاز کا نتیجہ اخذ کر سکتی ہے۔

جیسا کہ مندرجہ بالا دفعہ 4 میں تعارف کروایا گیا ہے، بالواسطہ امتیاز کسی ایسے تقاضے یا شرط کا اطلاق ہے، جو خصوصی نسلی گروہوں پر ابتر اثر ڈالے اور جو قابل جواز نہ ہو۔

### 6.2.1 تقاضا یا شرط

اس تناظر میں ایک تقاضے یا شرط کا مطلب وہ ضروری شرط ہے، جو کسی شخص کو اپنی خواہش کے مطابق کوئی فائدہ حاصل کرنے سے قبل حاصل کرنا یا پوری کرنا لازمی ہوتا ہے۔

#### مثال 44 :-

عملے کے لئے وردی پہننے کی ضرورت بالواسطہ امتیاز کے ایک تقاضے یا شرط کے مقصد کے لئے ہوگی، کیونکہ ایک ملازم کو ملازمت حاصل کرنے کے لئے وردی پہننے کا تقاضا لازماً پورا کرنا ہوگا۔ سوال پھر یہ ہوگا، آیا یہ تقاضا کسی نسلی گروہ پر ایک ابتر اثر رکھتا ہے یا نقصان پہنچاتا ہے اور اگر ایسا ہے، تو آیا یہ قابل جواز ہے۔

### 6.2.2 تناسبوں کا موازنہ

(i) یہ طے کرنے کے لئے آیا کوئی تقاضا یا شرط کسی خصوصی نسلی گروہ پر ابتر اثر رکھتا ہے یا اسے نقصان پہنچاتا ہے، قانون اس نسلی گروہ میں تعمیل کرنے والے افراد کا دوسرے نسلی گروہوں میں تعمیل کرنے والے افراد کے تناسب کے ساتھ موازنہ کرتا ہے۔ اگر اس نسلی گروہ میں تعمیل کرنے والے افراد کا تناسب دیگر نسلی گروہوں میں تعمیل کرنے والے افراد کے تناسب سے کافی حد تک تھوڑا ہو، تو ایک ابتر اثر یا نقصان موجود ہوگا۔

(ii) اس تناظر میں، تعمیل سے مراد، فقط جسمانی تعمیل کا امکان نہیں ہے۔ اگر کسی شخص کے لئے ایک تقاضے یا شرط کی عملی طور پر تعمیل کرنا مشکل یا نقصان دہ ہو، تو اس شخص کے بارے میں تصور کیا جائے گا کہ وہ تعمیل کرنے کے قابل نہیں ہے، چاہے جسمانی طور پر ایسا کرنا اس کے لئے ممکن ہو۔

#### مثال 45 :-

سکھوں کی یہ ایک رسم اور طور طریقہ ہے کہ وہ اپنے بال نہیں کاٹتے اور پگڑی پہنتے ہیں۔ یہ ان کی نسلی شناخت کا ایک حصہ بن چکا ہے۔ تمام ملازمین کے لئے یہ تقاضا یا شرط کہ بالوں کو اتنا کٹوائیں کہ وہ کالر کو نہ چھوئیں اور اپنی وردی کے طور پر لازماً ایک بیس بال کیپ پہنیں، ایک ایسا تقاضا یا شرط ہوگا جس کی تعمیل، اگر سب نہیں، تو زیادہ تر سکھ افراد نہیں کر سکتے، چاہے اپنی نسلی شناخت کے چھوڑنے سے جسمانی طور پر ایسا کرنا ان کے لئے ممکن ہے۔ سکھوں میں اس تقاضے یا شرط کی تعمیل کرنے والوں کا تناسب، اگر ہوا بھی، تو دوسرے نسلی گروہوں میں تعمیل کرنے والے افراد کے تناسب سے بہت کم ہوگا۔

(iii) مختلف نسلی گروہوں کے اندر کسی تقاضے یا شرط کا اطلاق ہونے پر تعمیل کرنے والے افراد کے تناسب کی تصدیق کرنے کی خاطر درست اعداد و شمار کی شہادت مددگار ہو سکتی ہے۔ لیکن اعداد و شمار کی شہادت کی غیر موجودگی میں، عدالت واقعاتی شہادتوں سے مناسب نتیجہ اخذ کر سکتی ہے اور عام علم اور تجربے کی بنا پر اختتام تک پہنچ سکتی ہے۔

(iv) مختلف نسلی گروہوں کے اندر تعمیل کرنے والے افراد کے تناسبوں کے درمیان اختلاف ایسا ہو، کہ ایک گروپ دوسروں کی نسبت کافی چھوٹا ہو، تو پھر ایک ایتر اثر یا نقصان ہوگا اور تقاضا یا شرط بالواسطہ طور پر نسلی امتیاز کی حامل ہوگی۔ آیا ایک تناسب دوسرے کی نسبت کافی حد تک چھوٹا ہے، سب حالات میں اس سوال کا فیصلہ آخر کار عدالت نے کرنا ہے۔

### 6.2.3 قابل جواز تقاضے اور شرائط

(i) ایک تقاضا یا شرط جو ایک مخصوص نسلی گروپ پر ایتر اثر رکھتا ہو یا اس کے لئے نقصان دہ ہو، وہ ضروری نہیں کہ غیر قانونی ہو۔ ایسا تقاضا یا شرط غیر قانونی نہیں ہوگی اگر اس کو نافذ کرنے والا آجر یا شخص یہ دکھا سکے کہ نسل سے قطع نظر یہ قابل جواز ہے۔

(ii) تقاضے یا شرط کے قابل جواز ہونے کے بارے میں دکھانے کا بار اس کو نافذ کرنے والے شخص یا آجر پر ہوگا۔

(iii) قانون کے مطابق [s.4(2)] ایک تقاضا یا شرط جائز ہوتی ہے اگر یہ ایک جائز مقصد کو پورا کرے اور مقصد کے ساتھ ایک عقلی اور متناسب تعلق رکھتی ہو۔

(iv) کسی بھی قانونی مقصد کے جائز ہونے کا امکان ہو سکتا ہے۔ اس بات میں کہ کوئی تقاضا یا شرط کسی مقصد کے ساتھ عقلی اور متناسب تعلق رکھتا ہے، تقاضے یا شرط کے امتیازی اثر اور اس کو نافذ کرنے کی ضرورت کے مابین توازن رکھنے کا عمل شامل ہوگا۔

(v) یہ طے کرنے کے لئے کہ توازن کہاں پر موجود ہے، تمام فریقوں کے لئے یہ اہم ہے کہ تقاضے یا شرط کے کسی قابل عمل متبادلات اور موافقتوں کا تفصیلی جائزہ لیں۔ آجروں کو اپنی پالیسیوں اور قوانین کے سلسلے میں لچکدار ہونے کے لئے تیار رہنا چاہئے۔ اگر وہ کسی معقول وجوہ کے بغیر بے لچک رہیں اور کسی تقاضے یا شرط کے قابل عمل ہونے کے بارے میں سنجیدگی سے تفصیلی جائزہ لیں یا اس کے متبادلات اور موافقتوں پر غور کرنے سے انکار کریں، تو ہو سکتا ہے عدالت ان کے بارے میں خیال کرے کہ وہ یہ دکھانے میں ناکام ہیں کہ تقاضا یا شرط قابل جواز ہے۔

#### مثال 46 :-

ایک کمپنی جو جاپانی تاجروں کے ساتھ گفت و شنید کے لئے ترجمان بھرتی کر رہی ہے اس کو اس کام کے لئے روانی سے جاپانی بولنے، پڑھنے اور لکھنے والے درخواست دہندگان درکار ہیں۔ اس تقاضے کے تحت، غیر جاپانی نسلی گروپوں کو جاپانی گروپوں کے ساتھ موازنہ کرتے ہوئے متناسب طور پر نقصان پہنچنے کا اندیشہ ہے، اگرچہ ہو سکتا ہے غیر جاپانی اصل کے انفرادی اشخاص اب بھی اس تقاضے کو پورا کرنے کے قابل ہوں۔ کسی بھی صورت میں، یہ تقاضا کام کے مقصد کی روشنی میں، ممکنہ طور پر قابل جواز ہوگا۔

اس کے برعکس، وہ ملازمین اور لوگ جو بالواسطہ امتیاز کا دعویٰ کر رہے ہوں، انہیں بھی متبادلات اور موافقات کا تفصیلی جائزہ لینے میں تعاون کرنا چاہئے۔ اگر وہ بغیر کسی وجہ کے تعاون کرنے سے انکار کریں، تو ہو سکتا ہے کہ عدالت یہ طے کر لے کہ تقاضا یا شرط ناقابل جواز ہے۔

(vi)

## 7 مستثنیات اور غیر متاثرہ معاملات

یہ دفعہ مستثنیات اور قانون کے تحت ایسے حالات کے ساتھ تعلق رکھتی ہے جن میں نسل کی وجہ سے، یا اس پر اثر رکھنے کے باعث کئے گئے فیصلے غیر قانونی نہیں ہوتے۔

### 7.1 اصلی پیشہ ورانہ اہلیت [s.11]

مندرجہ ذیل حالات وہ ہیں جن میں ایک آجر کو قانونی طور پر ایک ایسا ملازم درکار ہو جس کا تعلق کسی خاص نسلی گروپ سے ہو:-

◆ ڈرامائی پیشکشوں یا دیگر تفریحات میں کام کرنے والے اداکار

#### مثال 47 :-

اس بات کا امکان ہے کہ ایک روایتی تھائی رقص کی پیشکش کا منتظم اس پیشکش کے مصدقہ ہونے کی خاطر فقط تھائی اصل کے رقصوں کو بھرتی کرے۔ اس کے برعکس ہو سکتا ہے اس کا اطلاق کلرکوں کے عملے پر نہ ہو، جو منتظم کے لئے فقط انتظامی کام کر رہا ہو۔

◆ فنی کام اور بصری تصاویر کے ماڈلوں کا مصدقہ ہونا

#### مثال 48 :-

ہندی ثقافت کی نمائش کے ایک پروجیکٹ پر کام کرنے والا ایک فوٹوگرافر، ہو سکتا ہے، کام کے مصدقہ ہونے کے لئے فقط ہندی اصل کے ماڈلوں کو ملازم رکھے۔

◆ خوراک و مشروبات کے استعمال کے لحاظ سے مصدقہ ہونا

#### مثال 49 :-

روسی طعام میں خصوصیت رکھنے والا ایک ریسٹورینٹ ایک مصدقہ ماحول پیدا کرنے کی خاطر، ہو سکتا ہے فقط یورپی اصل کے ویٹروں / ویٹریسوں کو ملازم رکھے۔

◆ کسی مخصوص نسلی گروہ کے اشخاص کی بہبود کے فروغ کے لئے ایک کام کرنے والا ہی سب سے احسن طریق سے ذاتی خدمات فراہم کر سکتا ہے۔

◆ کام کرنے والا ہی سب سے احسن طریق سے وہ ذاتی خدمات مہیا کر سکتا ہے جن کے لئے کسی خصوصی گروہ کی زبان، ثقافت، رسومات اور احساسات درکار ہوتے ہیں۔

#### مثال 50 :-

سماجی خدمات کی ایک تنظیم جنوبی مشرقی ایشیائی نوجوانوں کو مشاورتی خدمات فراہم کرنے کی غرض سے جنوبی مشرقی ایشیائی اصل کے ایک شخص کو قانونی طور پر ملازم رکھ سکتی ہے۔

7.2 ہانگ کانگ سے باہر استعمال ہونے والی مہارتوں کے لئے تربیت [s.12]

ایک آجر کے لئے ہانگ کانگ میں عام طور پر نہ رہنے والے کسی شخص کو ایسی مہارتوں، جن کو کلی طور پر ہانگ کانگ سے باہر استعمال کرنا مقصود ہے، میں تربیت دینے کی غرض سے ہانگ کانگ میں ملازمت دے کر فائدہ پہنچانا غیر قانونی نہیں ہے۔

7.3 خصوصی مہارتوں، علم اور تجربے کے حامل اشخاص کی ملازمت [s.13]

- (i) ایک آجر کے لئے اس شخص کو ہانگ کانگ میں ملازمت دے کر فائدہ پہنچانا غیر قانونی نہیں ہے، اگر کام کے لئے ایسی خصوصی مہارتیں، علم اور تجربہ درکار ہو جو فوری طور پر ہانگ کانگ میں دستیاب نہ ہوں۔
- (ii) کام کرنے والے کو فی الحقیقت مطلوبہ مہارتوں، علم اور تجربے کا حامل ہونا چاہئے اور وہ لازمی طور پر ہانگ کانگ کے باہر سے بھرتی ہوا ہو یا منتقل ہوا ہو۔
- (iii) تمام متعلقہ حالات اور ان مہارتوں، علم اور تجربے کے لئے ہانگ کانگ سے باہر رائج الوقت شرائط ملازمت کا لحاظ رکھتے ہوئے، فائدے کو لازماً معقول حد تک ہونا چاہئے۔
- (iv) کام کرنے والے کے معاہدے کی تجدید کے وقت یا کمپیوں کے اسی گروپ میں اس کی ترقی یا تبادلے کے وقت اس کو یہ فائدہ دینا جاری رکھا جا سکتا ہے۔

7.4 موجودہ مقامی اور غیر ملکی ملازمت کی شرائط [s.14 & Sch.2]

قانون کے نفاذ سے کئی دہائیاں پہلے سے، آجرین کے لئے عملے کو ان کی رہائشی حیثیت پر منحصر مختلف شرائط پر ملازمت دینے کا چلن عام رہا ہے۔ ہانگ کانگ کے مستقل رہائشیوں کو مقامی شرائط پر اور غیر مستقل رہائشیوں کو غیر ملکی شرائط پر ملازم رکھا جاتا ہے۔ ملازم کے لئے غیر ملکی شرائط عام طور پر مقامی شرائط کی نسبت زیادہ موافق سمجھی جاتی ہیں۔ قانون کے آغاز کے بعد عمل میں لائی گئی موجودہ غیر ملکی اور مقامی شرائط کا جاری رکھنا، توسیع یا تجدید غیر قانونی نہیں ہوگی۔ اس کا اطلاق نجی و سرکاری شعبے دونوں پر ہوگا۔ (جن میں عدالتی افسران، بد عنوانی کے خلاف خود مختار کمیشن کے افسران، مخصوص کردہ انگریزی اساتذہ اور دیگر سرکاری افسران شامل ہیں)۔

7.5 مخصوص اقدامات [s.49]

- (i) ماضی میں امتیاز یا دیگر نقصانات کے باعث، ہو سکتا ہے مخصوص نسلی گروپوں کے افراد اپنے طرز معاش کی مخفی قوت سے پوری طرح فائدہ اٹھانے کے لئے ضروری اہلیت یا تجربہ حاصل کرنے کے موقع سے محروم رہے ہوں۔ ایسے حالات میں، نقصان میں مبتلا نسلی

گروہوں کے لوگوں کی خصوصی طور مدد کرنے کے لئے اقدامات کرنا غیر قانونی نہیں ہے تا کہ وہ دیگر لوگوں کے ساتھ مساوی شرائط پر مقابلہ کر سکیں۔ ان اقدامات کو قانون کے تحت مخصوص اقدامات کہا جاتا ہے اور ان میں سہولیات اور خدمات، جیسے زبان کی کلاسیں اور دیگر اقسام کی تعلیم و تربیت شامل ہو سکتی ہے۔

(ii) قانون توضیحی طور پر اجازت دیتا ہے کہ خصوصی نسلی گروہوں کو تربیتی انتظامات تصریحی طور پر فراہم کئے جائیں، یا اگر ان گروہوں کے افراد کی نمائندگی کم ہوئی ہے یا یہ کسی ملازمت یا پیشے میں غیر موجود ہیں، تو ملازمتوں کے لئے درخواست دینے کے لئے ان گروہوں کے افراد کی حوصلہ افزائی کی جائے۔ [s.51 & 52]

(iii) خصوصی اقدامات کی تیاری اور نفاذ سے قبل، اس بات کی سفارش کی جاتی ہے کہ ایک سروے یا نگرانی کی دیگر مشق یا طریق کار کے ذریعے مناسب ڈیٹا حاصل کیا جائے تا کہ معلوم کیا جا سکے آیا خصوصی نسلی گروہ نقصان میں ہیں یا ان کی نمائندگی کم ہے اور کتنوں کی؟ خصوصی اقدامات میں پسماندہ تمام گروہ شامل ہونے چاہئیں، اور یہ نہ ہو کہ چند گروہوں کی حمایت کی جائے جب کہ دوسروں کی نہیں جو کہ برابر کے خسارے میں ہیں۔

(iv) یہ دھیان رکھنا ضروری ہے کہ مجاز خصوصی اقدامات فقط پسماندہ گروہوں کو مواقع فراہم کرنے کے لئے ہیں تا کہ وہ ملازمتوں کے لئے دیگر افراد کے ساتھ مساوی شرائط کی بنیاد پر مقابلہ کر سکیں۔ ان کا مطلب یہ نہیں کہ خصوصی نسلی گروہوں کے لوگوں کو ملازمتیں یا ملازمتوں کا کوٹہ مہیا کیا جائے۔ کسی کام یا ملازمت کی کسی قسم سے اس وجہ سے انکار کرنا کہ درخواست دہندہ ایک پسماندہ گروہ سے تعلق نہیں رکھتا، نسلی امتیاز کے زمرے میں آتا ہے اور ممکنہ طور پر غیر قانونی ہے۔

## 8 اچھے طور طریقے

اچھے طور طریقے نسلی مساوات کو فروغ دینے اور آجروں کے لئے قانون کے تحت نسلی امتیاز اور دیگر غیر قانونی اعمال سے پرہیز کرنے کی ایک کلید ہے۔ اچھے طور طریقوں کے اپنانے سے غیر قانونی اعمال سے پرہیز کرنے اور ان کے دعوؤں کا دفاع کرنے میں مدد ملے گی۔

اچھے طور طریقوں کے فروغ اور انہیں قائم کرنے کا ایک بہترین طریقہ ایک با ضابطہ طریقہ عمل ہے۔ ایسا طریقہ عمل اپناتے ہوئے، اس بات کی سفارش کی جاتی ہے کہ آجریں کو مساوی مواقع کی ایک پالیسی وضع کر کے اس کو مناسب طور پر نافذ کرنا چاہئے۔ اگرچہ اس پالیسی میں مساوات کی دیگر اقسام شامل ہو سکتی ہیں، تاہم، اس میں نسلی مساوات کے تمام عناصر کو واضح طور پر شامل ہونا چاہئے۔

### 8.1 پالیسی وضع کرنا

جیسا کہ پہلے مندرجہ بالا پیراگراف 5.4.1 میں ذکر کیا گیا ہے، کہ نسلی مساوات کے سلسلے میں پالیسی برائے مساوی مواقع میں مندرجہ ذیل کی وضاحت کرنی چاہئے:-

- ◆ ملازمت کے کسی درخواست دہندہ یا ملازم سے اس کی نسل کی بنیاد پر دوسرے درخواست دہندگان یا ملازمین کی نسبت کم موافق سلوک نہیں کیا جائے گا؛
- ◆ آجر کے قوانین اور طور طریقوں میں شامل کسی تقاضے یا شرط کی وجہ سے کسی مخصوص نسلی گروہ کے درخواست دہندگان برائے ملازمت یا ملازمین پر کوئی اثر نہیں پڑے گا یا نقصان نہیں پہنچے گا، تاوقتیکہ ایک جائز مقصد کو حاصل کرنے کے ذریعے کے طور پر اس تقاضے یا شرط کا جواز نہیں دیا جاتا؛
- ◆ ملازمت، تربیت اور فروغ کے تمام مواقع نسل سے قطع نظر، سب کے لئے مساوی ہوں؛
- ◆ ہر شخص کے وقار کا احترام کیا جانا چاہئے۔ ملازمت کے کسی درخواست دہندہ یا ملازم کو کسی طرح بھی ہراساں نہیں کرنا چاہئے؛
- ◆ عملے کے تمام ارکان کو رویے کی ناقابل قبول اقسام کے ساتھ واقف ہونا چاہئے (حوالے کے لئے مثالیں دی جانی چاہئیں)؛
- ◆ ملازمت کے درخواست دہندگان اور ملازمین کے لئے تشویش اور شکایات کے لئے گلے شکوے کا ایک نظام موجود ہے اور آجر ایسے معاملات کے لئے مناسب انداز سے تدارکی نظام کے ذریعے نیپٹے گا؛
- ◆ تشویش یا شکایات کا اظہار کرنے والے کسی بھی شخص کے خلاف کوئی جوابی کارروائی نہیں کی جائے گی، البتہ بری نیت سے کی گئی ہے بنیاد شکایتوں کو تادیبی کارروائی کا سامنا کرنا پڑ سکتا ہے۔

فقط ایک پالیسی برائے مساوی مواقع کا وضع کرنا ہی کافی نہیں ہے۔ آجروں کو یہ یقینی بنانا چاہئے کہ ان کی پالیسی کو مناسب انداز سے نافذ کیا جائے۔ اگر آجریں کی پالیسی فقط کاغذوں پر موجود ہے، تو اس بات کا امکان ہے کہ انہوں نے اپنی ذمہ داریاں پوری نہیں کیں۔

پالیسی کا اطلاق ملازمت کے تمام مرحلوں اور پہلوؤں پر ہونا چاہئے، بشمول بھرتی، مشاہرہ اور فوائد، کام کے شرائط و ضوابط، طرز معاش (کیریئر) کی نشوونما اور تربیت، کارکردگی کی تشخیص، فروغ و تربیت کے مواقع، گلے شکوے اور تادیبی طریقہ ہائے کار، سبکدوشی۔

یہ یقینی بنانے کی خاطر، کہ پالیسی کا نفاذ درست انداز سے کیا جائے گا، ذمہ داری کا واضح تعین ہونا چاہئے۔ پالیسی سے متعلقہ معاملات سے نپٹنے کے لئے نامزد افراد کو مقرر کیا جانا چاہئے۔ ایک سینئر سطح کی قیادت کو پالیسی کے مؤثر فروغ اور نفاذ کے لئے ذمہ دار ہونا چاہئے۔ بڑی تنظیموں میں اس ذمہ داری کو ایک بورڈ کی ایک کمیٹی یا ڈائریکٹوریٹ کی سطح کی ایک انجمن کو تفویض کیا جا سکتا ہے۔ چھوٹی تنظیموں میں یہ کام کاروبار کا جنرل مینیجر، ایک ڈائریکٹر یا مالک سنبھال سکتا ہے۔

نفاذ کے مندرجہ پہلوؤں پر دھیان دینا چاہئے:

### ابلاغ اور تربیت

### 8.2.1

پالیسی کو وسیع طور پھیلانا چاہئے اور تمام نئے بھرتی ہونے والوں اور ملازمین کے علم میں لانا چاہئے۔ اس کام کو کئی ذریعوں سے کیا جا سکتا ہے، مثلاً پالیسی کی ایک نقل ان کو دے کر، کاغذی طور پر پھیلانے سے، ویب سائٹوں یا نوٹس بورڈوں پر پوسٹ کر کے۔ اس بات کو ظاہر کرنے کے لئے انہیں پالیسی کے بارے میں آگاہ کر دیا گیا ہے، ملازمین کو ایک ریکارڈ پر دستخط کرنے کے لئے کہا جا سکتا ہے۔

یہ یقینی بنانے کے لئے کہ تمام ملازمین قانون اور پالیسی برائے مساوی مواقع اور ان کا اطلاق کیسے ہوتا ہے، کے بارے میں آگاہ ہیں۔ یہ تربیت ملازم کی سطح اور علاقے کے لحاظ سے مناسب ہونی چاہئے۔ ان قواعد و ضوابط کے متعلقہ حصے تربیت میں شامل کئے جا سکتے ہیں۔

تمام عملے کو بتانا چاہئے کہ دیگر لوگوں کے وقار کا احترام کرنا چاہئے۔ انہیں آگاہ کرنا چاہئے کہ کام کی جگہ پر کیا قابل قبول ہے اور کیا قابل قبول نہیں ہے۔ بھرتی سے متعلقہ عملہ، یا جو نگرانی کے فرائض انجام دیتے ہیں، یا جو کارکردگی کی تشخیص، عملے کی منصوبہ بندی یا نشوونما سے متعلقہ ہیں، انہیں آگاہ ہونا چاہئے کہ تمام فیصلوں اور تشخیصوں کی بنیاد سختی سے فضیلت اور متعلقہ معلومات پر ہونی چاہئے۔ مختلف نسلی پس منظر کے حامل افراد کے بارے میں کوئی روایتی انداز یا متعصب فیصلے نہیں ہونے چاہئیں۔

تربیتی ضروریات کا وقتاً فوقتاً جائزہ لینا چاہئے۔ تربیتی ریکارڈ کو ذاتی کوائف کے قانون کے

ساتھ ہم آہنگ رکھنا چاہئے۔

بھرتی

8.2.2

بھرتی کے عمل میں، کام کے تقاضے اور انتخاب کے معیار کو لازماً بامقصد طریقے سے طے کرنا چاہئے اور اسے کام کے ساتھ متعلقہ ہونا چاہئے۔ کام کی مطلوبہ مہارتوں، اہلیتوں اور تجربے تک پہنچنے سے قبل ہر کام کے مقاصد، فرائض اور گنجائش کا احتیاط سے خیال رکھنا چاہئے۔ تقاضے یا معیار کو غیر ضروری طور پر بہت اونچا نہیں ہونا چاہئے۔ اس میں ایک دستی کام کے لئے زبان کے غیر ضروری تقاضے جیسے کالج کی سطح کی چینی زبان کی ضرورت ہونا شامل ہے، جبکہ آسان چینی کی سمجھ بوجھ ضروری ہوگی۔

انتخاب کے معیار کو سختی سے مطلوبہ مہارتوں، اہلیت، اور تجربے پر مبنی ہونا چاہئے۔ ان اعمال کے آغاز سے قبل معیار اور وزن کا تعین کر لینا چاہئے اور اس کو بعد میں کسی خاص امیدوار کو جگہ دینے کی خاطر تبدیل نہیں کرنا چاہئے۔

اس بات کا دھیان رکھنا چاہئے کہ وہ اشتہارات جن سے مندرجہ ذیل کا اظہار ہوتا ہو، غیر قانونی ہیں:-

◆ ملازمت کسی خاص نسلی گروہ (گروہوں) میں سے کسی کو یا کسی خاص نسلی خصوصیات کے حامل شخص کو نہیں دی جائے گی۔

◆ ملازمت کے درخواست دہندہ یا ملازمت کے حامل شخص پر نسلی طور پر بلاجواز امتیازی تقاضوں کا اطلاق کیا جائے۔

بھرتی کے عمل میں جن دوسرے معاملات سے گریز کیا جائے ان میں شامل ہیں:

◆ تصاویر کے بارے میں پوچھنا؛

◆ کسی انٹرویو سے اس لئے انکار کرنا کہ درخواست دہندہ کے نام سے ظاہر ہوتا ہے کہ اس کا تعلق کسی خصوصی گروہ سے ہے؛

◆ انٹرویو میں ایسے سوال کرنا جو ملازمت کے معروضی تقاضوں یا انتخاب کے معیار سے براہ راست متعلقہ نہ ہوں، مثلاً درخواست دہندہ کے نسلی، مذہبی یا ثقافتی پس منظر کے بارے میں سوالات۔

اگر روزگار دلانے والی کوئی ایجنسی بھرتی کے عمل میں شامل ہے، تو آجر کو چاہئے کہ نسلی مساوات کے بارے میں اپنا نقطہ نظر ایجنسی کو سامنے واضح کر دے۔

### 8.2.3 روزگار کے دوران

- (i) مشاہرے، بونسوں اور دیگر فوائد، کارکردگی کی تشخیص، طرز معاش کی نشوونما، گلے شکووں اور تادیبی معاملات، چھانٹی کے انتخاب اور سبکدوشی کے بارے میں تمام فیصلے نسل کو زیر غور لائے بغیر ہونے چاہئیں۔ اگر کسی ملازمت میں یا تنظیمی سطح پر ان گروہوں کی نمائندگی کم ہوئی ہو، تو آجرین کسی خاص نسلی گروہوں کے اشخاص کی فقط حوصلہ افزائی کر سکتے ہیں یا انہیں با ہدف تربیت یا سہولیات دے سکتے ہیں۔ دیگر تمام صورتوں میں نسلی بنیاد پر ان کے ساتھ کوئی امتیاز نہ برتا جائے۔
- (ii) آجروں کو یہ یقینی بنانا چاہئے کہ داخلی آسامیوں اور تربیتی مواقع کے سلسلے میں تمام متعلقہ معلومات سب اہل اشخاص کو بلا لحاظ نسل پہنچ جائیں۔ تربیت، تبدیلی یا ترقی کے لئے انتخاب کو سختی سے فضیلت اور متعلقہ معلومات پر مبنی ہونا چاہئے اور نسل سے قطع نظر سب امیدواروں پر غور کرنا چاہئے۔ کسی فیصلے یا عمل کو نسل کے لحاظ سے متاثر نہیں ہونا چاہئے اور مختلف نسلی پس منظر کے حامل افراد کے بارے میں کوئی روایتی مفروضے قائم نہیں کرنے چاہئیں یا متعصب فیصلے نہیں کرنے چاہئیں۔
- (iii) کسی ملازم کے نسلی پس منظر کے بارے میں کارکردگی کی تشخیص یا انتخاب کے کسی عمل کے دوران کوئی لحاظ یا تبصرہ نہیں کرنا چاہئے۔ کارکردگی کی تشخیص کا کام کرنے والے عملے کو کارکردگی کا اندازہ معروضی طور پر لگانا چاہئے۔ کارکردگی کے مسائل کو مناسب طریق سے دستاویزات کی صورت میں محفوظ کرنا چاہئے۔
- (iv) آجرین کو چاہئے کہ ملازمین کو نسلی تنوع اور احساسات کے موضوع پر تربیت مہیا کرنے پر غور کریں۔

### 8.2.4 گلے شکوہ اور نظم و نسق کے معاملات

- (i) آجرین کو چاہئے کہ گلے شکوے اور نظم و نسق کے تمام معاملات کو کسی نسلی لحاظ سے متاثر ہوئے بغیر طے کریں۔ تادیبی کارروائیوں کو ملازم کی نسل سے قطع نظر منصفانہ اور یکساں ہونا چاہئے۔
- (ii) نسلی امتیاز اور ہراس زدگی کے الزامات کو سنجیدگی سے لینا چاہئے اور ان سے سرعت سے نپٹنا چاہئے۔ تشویش یا شکایات کا اظہار کرنے والے کسی بھی شخص کے خلاف کوئی جوابی کارروائی نہیں کی جائے گی، البتہ بری نیت سے کی گئی بے بنیاد شکایتوں کو تادیبی کارروائی کا سامنا کرنا پڑ سکتا ہے۔

## 8.2.5 سبکدوشی اور چھانٹی کے لئے انتخاب

- (i) آجرین کو نسلی وجوہ کی بنیاد پر کسی ملازم کو ملازمت سے نہیں نکالنا چاہئے یا چھانٹی کا فیصلہ نہیں کرنا چاہئے۔ ملازمت سے نکالنے میں معاہدے کی عدم تجدید اور تعمیری سبکدوشی شامل ہے۔
- (ii) آجرین کو لازماً یہ یقینی بنانا چاہئے کہ چھانٹی کے انتخاب کے معیار سے کسی خاص نسلی گروہ پر ابتر اثر نہ پڑے یا اس کو نقصان نہ ہو۔

## 8.2.6 زبان

- (i) زبان رابطے کا ایک ذریعہ ہے۔ کسی خصوصی زبان کو استعمال کرنے کی قابلیت کسی شخص کی نسلی خصوصیات کے ساتھ براہ راست یا حیاتیاتی طور پر مربوط نہیں ہے کیونکہ کسی بھی نسل کے کسی شخص کے لئے کسی زبان کا طبعی (جسمانی) طور پر سیکھنا ممکن ہے۔ اس مفہوم میں کسی مخصوص زبان کو استعمال کرنے کی قابلیت کے فقدان کی وجہ سے امتیاز کا براہ راست نسلی امتیاز کے ہونے کا امکان کم ہے۔
- (ii) تاہم، کسی خاص زبان کو استعمال کرنے کی قابلیت کو کسی فائدے سے مستفیذ ہونے کے لئے ایک تقاضے یا شرط کے طور پر استعمال کیا جا سکتا ہے۔ چونکہ خصوصی زبان (زبانوں) کا استعمال ہی رابطے کا ایک ذریعہ نہیں ہوتا کیونکہ بامعنی رابطہ دیگر زبانوں یا غیر زبانی یا رابطے کے دیگر ذریعوں سے بھی حاصل کیا جا سکتا ہے، اس لئے زبان کی ضرورت جو بعض نسلی گروہوں کو خسارے میں رکھے، ایک بالواسطہ امتیاز ہو سکتا ہے، اگر یہ بلا جواز ہو۔
- (iii) کسی زبان کے تقاضے یا شرط کے قابل جواز ہونے یا نہ ہونے کا انحصار اس بات پر ہوگا آیا رابطے کے دیگر معقول ذرائع دستیاب ہیں اور آیا رابطہ کرنے کی کوئی معقول کوشش ہوئی ہے کہ نہیں؟ اگر رابطہ کرنے کی کوئی معقول کوشش ہوئی ہے لیکن کوئی معقول متبادلات نہیں ہیں تو پھر ایک مخصوص زبان (زبانوں) کے قابل جواز ہونے کا امکان موجود ہے۔
- (iv) گاہکوں اور رفقاء کے کار کے ساتھ مؤثر طور پر رابطہ کرنے کی قابلیت تقریباً سارے روزگار کے لئے ہمیشہ ایک قابل جواز تقاضا رہا ہے۔ ہانگ کانگ میں انگریزی اور چینی دو سرکاری زبانیں ہیں، اور کینیڈا نیز لہجہ مروج ہے۔ آبادی کا ایک معتد بہ حصہ ان دونوں میں سے ایک یا دونوں زبانیں استعمال کرتا ہے۔ ان دونوں میں سے ایک یا دونوں زبانیں استعمال کرنے کی قابلیت ہانگ کانگ میں زیادہ تر ملازمتوں کے لئے ممکنہ طور پر قابل جواز ہے۔ تاہم، زبان کے استعمال میں مستعدی کے درجے کا ایک وسیع سلسلہ موجود ہے۔ اس کا مطلب ہے کہ خصوصی زبان (زبانوں) کے استعمال کرنے کی کچھ قابلیت تو قابل جواز ہو سکتی ہے، لیکن ہو سکتا ہے ایک غیر ضروری طور پر اعلیٰ معیار قابل جواز نہ ہو۔

### مثال 51 :-

اس بات کا امکان کم ہے کہ ایک سپر مارکیٹ کے کیشئیر (خزانچی) کے لئے فارم 5 کے درجے کی چینی قابل جواز ہو۔

(v) انگریزی اور چینی زبان کے علاوہ دیگر زبانیں بھی ملازمت کے لئے ایک قابل جواز تقاضا یا شرط ہو سکتی ہیں اگر ملازمت کے لئے یہ قابلیت درکار ہو۔

### 8.2.7 جائزہ اور نگرانی

(i) آجرین کو یہ یقینی بنانا چاہئے کہ ان کے تمام قوانین، طور طریقے، پالیسیاں اور طریقہ ہائے کار ان کی پالیسی برائے مساوی مواقع ان میں موجود نسلی عناصر کے ساتھ ہم آہنگ ہے۔

(ii) آجرین کو ان دیگر قوانین اور طور طریقوں کا، یہ یقینی بنانے کے لئے، جائزہ لینا چاہئے کہ وہ کسی خصوصی نسلی گروہ پر کوئی ابتر اثر نہ ڈالیں یا ان کو نقصان نہ پہنچائیں۔

(iii) ایسا کرنے کے لئے آجرین کو چاہئے کہ وہ ملازمت کے درخواست دہندگان اور ملازمین کے بارے میں (بشمول سینئیر عملے کے) ان کا ایک خاکہ بنانے کے لئے معلومات جمع کریں۔ آجرین مختلف طریقوں، مثلاً سوالناموں یا مشاورت کے ذریعے جائزے سے اپنے قوانین اور طور طریقوں کے اثر کے بارے میں معلومات جمع کر سکتے ہیں، تاکہ کسی مخصوص نسلی گروہ پر کسی ابتر اثر یا نقصان پہنچنے کے بارے میں اندازہ لگا سکیں۔

(iv) یہ جائزہ اور نگرانی ملازمت کے تمام پہلوؤں اور مرحلوں کے لئے کرنا چاہئے، جس میں بھرتی، مشاہرہ اور فوائد، کام کی شرائط و ضوابط، طرز معاش (کیرئیر) کا فروغ اور تربیت، کارکردگی کی تشخیص، گلے شکوے اور نظم و نسق کے معاملات، انتخاب برائے چھانٹی اور سبکدوشی شامل ہیں۔

### 8.2.8 کم نمائندگی شدہ نسلی گروہ

(i) اگر جائزے اور نگرانی سے یہ ظاہر ہو کہ کچھ نسلی گروہوں کی نمائندگی کم ہوئی ہے یا وہ بعض ملازمتوں یا چند درجوں میں غیر موجود ہیں، تو آجرین، اگر وہ چاہیں تو، ان گروہوں کے افراد کو ان ملازمتوں کے لئے درخواست دینے اور انہیں باہدف تربیت اور مناسب سہولتیں مہیا کر کے انہیں بلند درجوں پر پہنچا کر ان کی حوصلہ افزائی کر سکتے ہیں۔ تاہم آجرین کو ایسا کرنے پر مجبور کرنے کی کوئی قانونی پابندی نہیں ہے۔

(ii) کم نمائندگی والے نسلی گروہوں کے افراد کی حوصلہ افزائی کرنے کے لئے ان کی باہدف تربیت اور سہولیات کے سوا، بھرتی، مشاہرہ، بونس اور دیگر فوائد، کارکردگی

کی تشخیص، طرز معاش (کیئرئیر) کے فروغ، گلے شکوے اور نظم و نسق کے معاملات، انتخاب برائے چھانٹی اور سبکدوشی کے بارے میں تمام فیصلے نسلی لحاظ سے آزاد ہونے چاہئیں۔

(iii) اس بات کے غیر قانونی ہونے کا امکان ہے اگر فقط خصوصی نسلی گروہوں کے افراد کو ملازمت یا ترقی کے مواقع فراہم کئے جائیں، تا وقتیکہ مندرجہ بالا پیرا گراف نمبر 7.1 کی مستثنیات کا اطلاق ہوتا ہو۔ اس بات کے غیر قانونی ہونے کا امکان بھی ہے اگر کسی خصوصی نسلی گروہ کے افراد کو کسی ایک ہی کام کے کچھ فرائض انجام دینے یا تقاضے پورے کرنے سے مستثنیٰ قرار دیا جائے لیکن دوسروں کو نہیں۔

(iv) بڑی تنظیموں میں، جہاں پر ملازمت کے درخواست دہندگان اور ملازمین متنوع نسلی پس منظروں سے ہوتے ہیں، تو آجرین کو چاہئے کہ وہ جائزوں اور نگرانی کے عمل کے دوران مختلف نسلی پس منظر کے افراد میں مندرجہ ذیل معاملات میں اہم اختلافات پر توجہ دیں :-

◆ پوری افرادی قوت اور تنظیم کے اندر خصوصی کاموں اور درجات دونوں کے لحاظ سے عام آبادی میں درخواست دہندگان اور ملازمین کی تعداد؛

◆ درخواست دہندگان کی کامیابی کی شرح؛

◆ مشاہرہ، فوائد، بونس اور کارکردگی کی تنخواہ؛

◆ طرز معاش (کیئرئیر) کا فروغ اور تربیت؛

◆ سبکدوشی کی شرح اور نظم و نسق کے معاملات

(v) اگر اختلافات موجود ہوں، تو اسباب کے بارے میں پتہ لگانا چاہئے۔ جہاں پر نسل کے بارے میں لحاظ نے فیصلہ سازی پر اثر ڈالا ہو، تو اس کے دوبارہ وقوع پذیر ہونے سے آجرین کو لازماً گریز کرنا چاہئے۔

(vi) جائزے اور نگرانی کے لئے معلومات جمع کرنے اور اس کا تجزیہ کرنے کے عمل کے لئے ایک باقاعدہ منصوبہ بندی درکار ہوتی ہے۔ آجرین کو چاہئے کہ اس کام کو سر انجام دینے کے لئے انہیں ایک منصوبہ عمل کو تشکیل دینے پر غور کرنا چاہئے، جس میں تنظیم کے مختلف مرحلوں اور مختلف حصوں کے لئے اہداف متعین ہوں۔ جہاں اختلافات کا مداوا کرنا مقصود ہو، وہاں بھی یہ منصوبہ مرحلہ وار حاصل کے لئے اہداف مہیا کر سکتا ہے۔

## 9 شکایت اور قانونی کارروائیاں

9.1

### شکایات سے نیٹنا

قانون کے تحت، کوئی شخص جو یہ محسوس کرتا ہے کہ اس کے خلاف کوئی غیر قانونی کام سرزد ہوا ہے، وہ EOC کے پاس اس کام کے 12 ماہ کے اندر ایک شکایت درج کروا سکتا ہے۔

EOC قانون کا تخلیق کردہ ایک محکمہ ہے۔ یہ مختلف خلاف امتیازی قوانین، بشمول اس قانون کے تحت کام کرتا ہے۔ قانون کے تحت اس کے عمومی افعال یہ ہیں :-

- ◆ امتیاز، ہراس زدگی اور تذلیل کے اختتام کے لئے کام کرنا؛
- ◆ مختلف نسلی گروہوں کے مابین مساوات اور ہم آہنگی پیدا کرنا؛
- ◆ تنازعات کو قانون کے ذریعے مصالحت کے ذریعے حل کرنا؛
- ◆ قانون کے کام کا جائزہ لیتے رہنا۔

قانون کے تحت شکایات کے ساتھ نیٹنے کے لئے EOC کے کردار کا خاکہ اور ذمہ داریاں ذیل میں دی گئی ہیں:

### 9.1.1 تحقیق

(i) جب کوئی شکایت EOC کے پاس درج کروائی جاتی ہے، تو وہ اس کی تحقیق کرتا ہے۔ تحقیق کا بنیادی مقصد EOC اور فریقوں کو مناسب معلومات سے آس کرنا ہے۔ یہ EOC اور فریقوں کے لئے مسائل کی وضاحت کرنے میں مدد کرنا ہے، تا کہ بعد ازاں کامیاب مصالحت کا زیادہ سے زیادہ امکان پیدا ہو۔

(ii) دونوں فریقوں کو چاہئے کہ تحقیق کے دوران تمام متعلقہ اور مناسب معلومات مہیا کریں۔

(iii) اگر دستیاب معلومات سے EOC یہ نظریہ حاصل کرے کہ شکایت غیر سنجیدہ، باعث کوفت 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 EOC کسی تحقیق کو سرانجام نہ دے یا اس کو منقطع کر دے، میں شامل ہیں: جہاں شکایت قانون کے تحت غیر قانونی ہو، جہاں اس کام کو وقوع پذیر ہوئے 12 ماہ سے زائد عرصہ گزر چکا ہو یا جہاں شکوہ کنال شخص تحقیقات کو سرانجام دئے جانے یا جاری

رکھنے کی خواہش نہ رکھتا ہو۔

(iv) EOC تحقیقات کے دوران ایک آزاد اور غیر جانبدار کردار نبھائے گا۔ اگر تحقیق سرانجام دی جاتی ہے، اور منقطع نہیں کی جاتی، تو EOC فریقوں کو اپنا تنازعہ مصالحت کے ذریعے حل کرنے میں مدد کرنے کی جانب قدم بڑھائے گا۔ EOC شکایت سے نیپٹے کے پورے عمل کے دوران شکایت کی خوبیوں کے بارے میں کوئی حتمی فیصلہ نہیں کرے گا۔

(v) اگر بعد کے کسی مرحلے پر کوئی قانونی کارروائیاں کی جائیں، تو ہو سکتا ہے، تحقیق کے دوران فراہم کی گئی معلومات عدالت کے سامنے شہادت کے لئے قابل استعمال ہوں۔

## 9.1.2 مصالحت

(i) چونکہ شکایت سے نیپٹے 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 معائنہ کر سکتا ہے۔ یہ سمجھوتہ شکایت کے درج ہونے کے فوراً بعد تفصیلات کی تحقیق سے قبل کسی مرحلے پر رونما ہو سکتا ہے۔ اگر فریق ابتدائی مرحلے پر کسی سمجھوتے پر نہ پہنچ سکیں، تو تحقیق کی تفصیلات جاری رہیں گی۔

(ii) 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 اتفاق کریں گے۔ مصالحت کے دوران کسی فریق کی کہی ہوئی ہر بات بعد میں کی گئی تنازعے سے متعلقہ کسی قانونی کارروائی میں فریق کی رضامندی کے بغیر شامل نہیں ہوگی۔

(iii) اگر فریق کسی سمجھوتے پر پہنچ جائیں، تو عموماً سمجھوتے کے ایک معاہدے 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۔

## 9.2 قانونی معاونت

(i) جب EOC کے پاس ایک شکایت درج ہو جائے، لیکن ابھی اس شکایت پر کوئی سمجھوتہ نہ ہوا ہو، تو شکوہ کنال شخص EOC سے قانونی کارروائی کرنے میں معاونت کرنے کی درخواست کر سکتا ہے۔

(ii) EOC قانونی کارروائی کی تمام درخواستوں پر غور کرے گا، لیکن اس کے پاس اس کا فیصلہ کرنے کے لئے وسیع آزادی ہے، آیا اس کو کسی خصوصی صورت میں مدد دینا ہے کہ نہیں۔ اس ضمن میں، محکمہ قانونی مدد کے برعکس، EOC نسلی مساوات کے کیسوں میں قانونی مدد کا ایک ادارہ نہیں ہے۔

(iii) ہر درخواست کے لئے مدد دینے کے بارے میں فیصلہ کرتے ہوئے EOC کئی عناصر کو مد نظر رکھے گا۔ جن میں شامل ہیں: آیا یہ مقدمہ کوئی اصولی سوال اٹھاتا ہے، مقدمے کی پیچیدگی، شہادت کی مضبوطی، اور EOC کے اپنے حکمت عملی کے تفکرات اور ترجیحات۔

(iv) اگر EOC کوئی قانونی معاونت فراہم کرے، تو اس میں شامل ہو سکتی ہیں: قانونی مشاورت دینا اور EOC کا خود اپنے قانونی افسران اور بیرونی افسران کے ذریعے نمائندگی کرنا۔

### 9.3 قانونی کارروائی کرنے کا حق

(i) قانون کے تحت، ایک شخص جو محسوس کرتا ہے کہ اس کے خلاف ایک غیر قانونی عمل کا ارتکاب ہوا ہے، حق رکھتا ہے کہ EOC میں کوئی شکایت درج کروائے بغیر یا EOC کی قانونی معاونت کے لئے درخواست دئیے بغیر عدالتی کارروائی کے ذریعے دعوے کی پیروی براہ راست کرے۔

(ii) اس قانون کے تحت قانونی کارروائی ضلعی عدالت میں دیگر دیوانی کارروائیوں کی مانند ہی ہوتی ہے۔ کارروائی کرنے کے لئے وقت کی حد غیر قانونی عمل کے سرزد ہونے کے بعد سے 2 سال تک ہوتی ہے۔ اگر EOC کے ساتھ ایک شکایت درج کی گئی ہو، تو EOC کی جانب سے تحقیق اور مصالحت میں خرچ کیا گیا وقت اس دو سال کے حد میں شمار نہیں ہوگا۔

(iii) قانون کے تحت کی گئی قانونی کارروائی میں، EOC کو قانونی معاونت کے لئے درخواست دینے کے علاوہ، ایک شخص یا خاتون خود اپنے وکلاء کے ذریعے نمائندگی کر سکتا ہے یا محکمہ قانونی مدد کو قانونی مدد کے لئے درخواست دے سکتا ہے۔



平 等 機 會 委 員 會  
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION

地址：香港太古灣道14號太古城中心三座19樓  
Address: 19/F, Cityplaza Three, 14 Taikoo Wan Road  
Taikoo Shing, Hong Kong  
電話Tel: (852) 2511 8211  
傳真Fax: (852) 2511 8142  
網址Website: <http://www.eoc.org.hk>