

## نسلی امتیاز کا قانون اور میں

### تعریف اور مثالیں

#### 1. نسلی امتیاز کا قانون (RDO) کیا ہے؟

RDO ایک خلاف نسلی امتیاز قانون ہے جسے نسل کی بنیاد پر امتیاز، ہراس زدگی اور تذلیل سے لوگوں کی حفاظت کے لئے جولائی 2008 میں نافذ کیا گیا تھا۔ RDO کے تحت، کسی شخص کے ساتھ اس کی نسل کی بنیاد پر امتیاز برتنا یا اس کو ہراساں یا ذلیل کرنا غیر قانونی ہے۔ RDO 10 جولائی 2009 سے زیر عمل آیا ہے۔

#### 2. ہمیں RDO کیوں درکار ہے؟

فی الوقت، ہانگ کانگ کی آبادی کا تقریباً 5% نسلی اقلیتوں پر مشتمل ہے۔ دوسرے لوگوں کے رسوم و رواج، ثقافت اور زبان سے ناواقفیت دوسرے نسلی گروپوں کے لوگوں کے خلاف تعصبات اور لگے بندھے رویوں کو جنم دے سکتی ہے۔ بعض اوقات ان تعصبات کے نتیجے میں امتیاز، ہراس زدگی اور تذلیل پیدا ہوتی ہے۔

ہانگ کانگ نسلی امتیاز کے خاتمے اور ممانعت کی غرض سے ہر قسم کے نسلی امتیاز کے خاتمے کے بارے میں بین الاقوامی کنونشن (ICERD) پر عمل کرنے کا پابند ہے۔ ہانگ کانگ بین الاقوامی قانون برائے معاشی، سماجی اور ثقافتی حقوق (ICESCR) کے تحت یہ ضمانت دینے کا پابند بھی ہے کہ اس قانون میں وضاحت کردہ حقوق پر نسل یا دیگر حیثیت سے متعلقہ امتیاز کے بغیر عمل کیا جائے۔<sup>1</sup> RDO نسلی بنیاد پر کئے جانے والے کم موافق سلوک، ہراس زدگی اور تذلیل کو غیر قانونی قرار دیتا ہے۔ RDO کے موجود ہونے کے باعث مختلف نسلوں کے افراد ایک برادری کے طور پر رہ سکتے ہیں اور کام کر سکتے ہیں۔ جس کی وجہ سے ہانگ کانگ کی ثقافت بہتر ہوگی اور بین الاقوامی میدان میں اس کے مقابلہ بہتر ہونے میں اضافہ ہوگا۔

#### 3. نسل کیا ہے؟

RDO کے مطابق کسی شخص سے متعلقہ نسل کا مطلب اس شخص کی نسل، رنگ، نسب، قومی یا نسلی اصل ہے۔ نسلی گروہ کا مطلب افراد کا ایک ایسا گروہ ہے جس کی شناخت نسل، رنگ، نسب، قومی یا نسلی اصل کے حوالے سے ہوتی ہو۔ کسی شخص کے نسلی گروہ کی جانب حوالوں کا مطلب ایک ایسا نسلی گروہ ہے جس میں وہ شخص شامل ہو۔<sup>2</sup>

1 ICESCR کا اطلاق بنیادی قانون کی دفعہ 39 کے مطابق HKSAR پر ہوتا ہے۔

2 مزید تفصیلات کے لئے براہ مہربانی RDO کے سیکشن 8 اور RDO کے تحت ضابطہ عمل برائے روزگار کے باب 2 کو رجوع کریں۔

#### 4. RDO کے تحت کون سی چیز "نسل" قرار نہیں پاتی؟

مذہب بذات خود نسل نہیں ہے۔ مذہب کے حوالے سے تعریف شدہ لوگوں کا کوئی گروہ RDO کے تحت نسلی گروہ نہیں ہوتا۔ مذہب کی بنیاد پر کئے گئے امتیاز پر RDO کا اطلاق نہیں ہوتا۔ تاہم مذہب سے متعلقہ چند تقاضے یا شرائط بعض نسلی گروہوں کے خلاف بالواسطہ طور پر امتیاز برت سکتے ہیں، اور جب ایسا ہوتا ہے، تو RDO کا اطلاق ہو سکتا ہے۔3-

#### 5. نسلی امتیاز کیا ہے؟

عام معانی میں، نسلی امتیاز لوگوں کے ساتھ ان کی نسل کی بنیاد پر کم موافق سلوک کرنے کو کہتے ہیں۔

نسلی امتیاز کی دو اقسام ہوتی ہیں: براہ راست اور بالواسطہ۔4-

#### براہ راست امتیاز

براہ راست امتیاز اس وقت واقع ہوتا ہے جب قابل موازنہ حالات میں کسی شخص/خاتون کے ساتھ اس کی یا اس کے کسی رشتے دار کی نسل کی بنیاد پر دوسرے کی نسبت کم موافق سلوک کیا جائے۔ کسی شخص/خاتون کو اس کی نسل کی بنیاد پر علیحدہ کرنا بھی براہ راست امتیاز ہوتا ہے۔ مثال: پاکستانی نسل کا کوئی شخص جو روانی سے چینی بولتا ہو اور اس نے ایک چینی نام اختیار کر رکھا ہو، ایک سیلز پرسن کی ملازمت کے لئے بذریعہ ٹیلیفون درخواست دیتا ہے او اس کو ایک انٹرویو کے لئے مدعو کر لیا جاتا ہے۔ لیکن چونکہ اس کی وضع قطع ظاہر کرتی ہے کہ اس کی اصل پاکستانی ہے، اس لئے جب وہ انٹرویو کے لئے آتا ہے، تو اس کو غلط طور پر بتایا جاتا ہے کہ کسی اور کو پہلے ہی ملازم رکھ لیا گیا ہے اور انٹرویو سے انکار کر دیا جاتا ہے۔ یہ نسلی بنیاد پر کم موافق سلوک ہے، اگر ملازمت کے کسی دوسرے خواہشمند کو، جو پاکستانی اصل کا نہ ہو، کو بھی ملازمت انکار نہ کیا گیا ہو۔ RDO کے تحت یہ ایک غیر قانونی عمل ہے۔

#### بالواسطہ امتیاز

بالواسطہ امتیاز اس وقت واقع ہوتا ہے جب ایک ہی تقاضہ (قانون، پالیسی، طور طریقہ، معیار یا طریقہ کار) یا شرط جس کا غیر نسلی بنیادوں پر جواز نہ دیا جا سکتا ہو، کا اطلاق مختلف نسلوں کے افراد پر مساوی طور پر ہوتا ہو لیکن جس کا اثر کسی مخصوص گروہ پر غیر منصفانہ طور پر پڑتا ہو کیونکہ (i) اس نسلی گروہ کے افراد کا دوسرے نسلی گروہوں کے افراد کی نسبت ایک قلیل تناسب اس تقاضے کو پورا کر سکتا ہو اور/یا (ii) یہ شرط اس مخصوص نسلی گروہ کے افراد کے لئے نقصان کا باعث ہو کیونکہ وہ اسے پورا نہیں کر سکتے۔ مثال: خوراک کی پیکیجنگ کے ایک کارخانے میں صحت اور حفاظت کی وجوہ کی خاطر داڑھیوں پر مجموعی پابندی ایک

3 براہ مہربانی RDO کے سیکشن 8 اور RDO کے تحت ضابطہ عمل برائے روزگار کے باب 2 کو رجوع کریں۔

4 براہ مہربانی RDO کے سیکشن 4 اور RDO کے تحت ضابطہ عمل برائے روزگار کے باب 6 کو رجوع کریں۔

ایسا تقاضا یا شرط ہے جو بعض نسلی گروپوں کے خلاف بالواسطہ طور پر امتیاز کا باعث ہے جیسے سکھ (جنہیں اپنی رسم و رواج کے مطابق داڑھی رکھنا ہوتی ہے)، بمقابلہ دوسرے نسلی گروپوں کے، اگر معلومات سے ظاہر ہو، کہ مجموعی پابندی قابل جواز نہیں ہے، مثلاً، صحت اور حفاظت کے معیارات کو پورا کرنے کے لئے چہرے کے ماسک استعمال کئے جا سکتے ہیں۔

### ستم گری کے ذریعے امتیاز

نسلی امتیاز ستم گری کے ذریعے بھی واقع ہوتا ہے اگر ایک شخص کسی دوسرے شخص کے ساتھ دوسرے لوگوں کی نسبت کم موافق سلوک کرتا ہے کیونکہ اس شخص یا کسی تیسرے شخص نے RDO کے تحت حفاظت شدہ کوئی کام کیا ہو، جیسے نسلی امتیاز کے بارے میں کوئی شکایت کرنا یا اس کا ارادہ کرنا، قانونی کارروائی کرنا، نسلی امتیاز کے خلاف گواہ کے طور پر پیش ہونا یا ایسا کرنے میں کسی دوسرے کی مدد کرنا۔ مثال: نیپالی اصل کے ایک مینیجر کے خلاف ستم گری کے ذریعے امتیاز برتا جاتا ہے اگر وہ شکایت کرے کہ اس کو نسلی بنیاد کی بنا پر ایک چینی اصل کے مینیجر کی نسبت کم سالانہ بونس ادا کیا گیا تھا اور کمپنی اس کو سبکدوش کرنے کا فیصلہ کرتی ہے کیونکہ اس نے یہ شکایت کی تھی۔5

### **6. ہراس زدگی کیا ہے؟**

اگر کوئی شخص کسی دوسرے شخص یا اس کے رشتے دار کی نسل کے باعث ناپسندیدہ، بدسلوکی پر مشتمل، توہین آمیز یا موجب آزار رویے میں ملوث ہو، جس کی وجہ سے اس کو دھمکی، بے عزتی یا شرمندگی محسوس ہو، تو یہ نسلی ہراس زدگی ہے۔ نسلی ہراس زدگی کسی شکل میں ہو سکتی ہے — جسمانی، نظری، زبانی یا غیر زبانی — اور صرف ایک واحد واقعہ بھی نسلی ہراس زدگی کو تشکیل دے سکتا ہے۔ یہ اس وقت بھی واقع ہو جاتی ہے اگر کوئی شخص کسی دوسرے شخص / خاتون کے لئے اس کی یا اس کے کسی قریبی رشتے دار کی نسل کے باعث ناموافق ماحول پیدا کر دے۔ نسلی ہراس زدگی غیر قانونی ہوتی ہے۔ مثال: گالیاں دینا، جنہیں بعض نسلی گروپوں کے افراد موجب آزار یا ناشائستہ سمجھتے ہوں یا لوگوں کے ساتھ بات کرتے ہوئے نسلی بنیاد پر تحقیر آمیز یا موجب آزار لہجہ اختیار کرنا نسلی ہراس زدگی کے زمرے میں آسکتا ہے۔6

### **7. نسلی طور پر ناموافق ماحول کیا ہے؟**

اس سے مراد کام کا ایک انتقامی ماحول ہے جو کسی شخص / خاتون کے ساتھ نسلی طور پر متعصبانہ اور ناپسندیدہ طرز عمل یا رویے کے ذریعے پیدا کیا گیا ہو جو اس کے کام کی کارکردگی میں رکاوٹ ڈالتا ہو۔ ضروری نہیں کہ اس رویے کا نشانہ براہ راست یا قصداً وہ مخصوص شخص ہی ہو۔ مثال: بعض نسلی گروپوں کے لئے موجب آزار تحریروں، تصویروں کی نمائش کرنا یا نعرے یا دیگر اشیاء ایک نسلی طور پر ناموافق ماحول تشکیل کر سکتے ہیں۔7

5 براہ مہربانی RDO کے سیکشن 6 اور RDO کے تحت ضابطہ عمل برائے روزگار کے باب 6 کو رجوع کریں۔

6 براہ مہربانی RDO کے سیکشن 7 اور RDO کے تحت ضابطہ عمل برائے روزگار کے باب 6 کو رجوع کریں۔

7 براہ مہربانی RDO کے سیکشن 7 اور RDO کے تحت ضابطہ عمل برائے روزگار کے باب 6 کو رجوع کریں۔

## 8. نسلی تذلیل کیا ہے؟

یہ ایک ایسی سر عام سرگرمی ہوتی ہے، جو کسی شخص / خاتون کے لئے اس کی نسل کے باعث نفرت، سنگین اہانت، یا شدید تحقیر کی ترغیب دے۔ اشخاص یا ان کی جائداد کے لئے جسمانی یا طبعی نقصان پر مشتمل کسی نسلی ترغیب کو سنگین تذلیل سمجھا جاتا ہے اور یہ زیادہ سے زیادہ \$100,000 جرمانے اور زیادہ سے زیادہ دو سال کی قید کی مستوجب ہو سکتی ہے۔

## گنجائش

## 9. RDO کے تحت کون سے پہلو آتے ہیں؟

RDO کئی پہلوؤں سے حفاظت فراہم کرتا ہے، جن میں مندرجہ ذیل شامل ہیں:

- روزگار
- تعلیم
- سامان، سہولیات یا خدمات
- جگہوں کو ٹھکانے لگانا یا ان کا انتظام و انصرام کرنا
- سرکاری انجمنوں، وغیرہ کے انتخابات میں ووٹ دینے اور ان میں کھڑے ہونے کی اہلیت
- کسی بیرسٹر کے چیمبر میں شاگردی یا کرایہ داری کی پیش کش کرنا
- کلبوں میں شرکت کرنا

## 10. کیا RDO کی عملداری میں ہانگ کانگ کے تمام آجر آتے ہیں؟

ہاں، RDO کا اطلاق ہانگ کانگ کے تمام آجروں پر ہوتا ہے سوائے ان کے جب ان کے ملازمین کلی یا مرکزی طور پر ہانگ کانگ سے باہر کام کرتے ہوں۔ تاہم، ایک رعایتی مدت موجود ہے جس کے دوران RDO کے سیکشنوں (1) اور (2) (وہ شرائط جو روزگار میں امتیاز کو RDO کے تحت غیر قانونی قرار دیتی ہیں) کا اطلاق ان آجروں پر نہیں ہوتا جو رعایتی مدت کے دوران پانچ ملازمین سے زیادہ کو ملازم نہیں رکھتے۔ رعایتی مدت کی تفصیل کے لئے برائے مہربانی RDO کے تحت ضابطہ عمل برائے روزگار سے رجوع کریں۔

---

8 براہ مہربانی RDO کے سیکشن 45 اور 46 کے تحت ضابطہ عمل برائے روزگار کے باب 6 کو رجوع کریں۔

9 براہ مہربانی RDO کے سیکشن 10، 15، 17-22، 24-29، 34-36، 38-39 اور RDO کے تحت ضابطہ عمل برائے روزگار کے باب 3 کو رجوع کریں۔

10 براہ مہربانی RDO کے سیکشن (3) اور RDO کے تحت ضابطہ عمل برائے روزگار کے باب 3 کو رجوع کریں۔

## 11. RDO کے تحت کون کون سی مستثنیات ہیں؟

RDO مندرجہ ذیل مستثنیات فراہم کرتا ہے جن کے تحت نسل کی بنا پر کئے گئے یا نسل پر اثر رکھنے والے فیصلے غیر قانونی نہیں ہوں گے 11:

- درست پیشہ ورانہ اہلیت
- ہانگ کانگ سے باہر استعمال کی جانے والی مہارتوں کے لئے تربیت
- مخصوص مہارتوں، علم اور تجربے کے حامل افراد کی ملازمت
- مقامی اور بیرون ممالک ملازمت کی موجودہ شرائط
- قبرستان، لاش کو جلانے کی جگہ یا سمادھی
- خصوصی اقدامات

## مخصوص مثالیں

12. کیا ایک آجر مرد/خاتون مجھے اس لئے اپنی تنظیم میں ملازمت کے لئے ایک انٹرویو کرنے یا ایک جگہ دینے سے انکار کر سکتا/سکتی ہے کیونکہ میں ایک فلپائنی ہوں اور چینی نہیں بول سکتا؟

ایک آجر کسی مرد / خاتون کو محض اس کی نسل کی بنا پر ملازمت کے لئے اس کا انٹرویو کرنے یا اسے ملازمت دینے سے انکار نہیں کر سکتا۔ اگر آجر کسی امیدوار کو اس بنیاد پر مسترد کرتا / کرتی ہے، تو اسے یہ ثابت کرنا پڑے گا کہ چینی زبان پڑھنے کی استعداد حاصل کرنے کے لئے ایک جائز تقاضا ہے۔ ورنہ، اس کو امتیاز سمجھا جا سکتا ہے۔

13. کیا خدمت کا ایک فراہم کنندہ یا ایک تعلیمی ادارہ مجھے میری نسل کے باعث خدمات یا سہولیات فراہم کرنے سے انکار کر سکتا ہے؟

خدمت کے ایک فراہم کنندہ کے لئے یہ بات غیر قانونی ہے کہ وہ کسی شخص کی نسل کی بنیاد پر سامان، خدمات یا سہولیات فراہم کرنے سے انکار کرے۔ ایک تعلیمی ادارے کے لئے بھی یہ غیر قانونی ہے کہ وہ کسی طالب علم کو اس کی نسل کی بنیاد پر داخلہ نہ دے یا اس کو خارج کر دے۔<sup>12</sup>

14. کیا میں خدمت کے فراہم کنندہ یا اپنے آجر سے درخواست کر سکتا ہوں کہ مجھے معلوماتی مواد خود اپنی زبان میں فراہم کرے؟

قانون کے تحت یہ ضروری نہیں ہے کہ معلوماتی مواد کو نسلی اقلیتوں کی زبانوں میں ترجمہ کیا جائے۔ تاہم، نسلی ہم آہنگی کے فروغ کی خاطر، خدمت کے فراہم کنندگان اور آجروں کو چاہئے کہ اگر ان کے مؤکلین/ملازمین کا تعلق چینی نہ بولنے والی برادریوں سے ہو اور ممکنہ طور پر انہیں بعض ضروری معلومات (جیسے صحت اور حفاظت سے متعلق) کا ترجمہ درکار ہو تو رابطے کا ایک مؤثر ذریعہ اپنائیں اور سب کے ساتھ مساوی سلوک کریں۔

11 براہ مہربانی RDO کے سیکشن 11-14، 15، 23، 22-17، 33-30، 37، 40 اور RDO کے تحت ضابطہ عمل برائے روزگار کے باب 6 کو رجوع کریں۔

12 براہ مہربانی RDO کے سیکشن 26-27 سے رجوع کریں۔

## 15. کیا میں اپنے ملازمین یا طلباء کے لئے "پگڑی کی ممانعت ہے" کی شرط عائد کر سکتا ہوں؟

یہ تقاضا کہ تمام ملازمین یا طلباء پگڑی نہیں پہن سکتے، ہو سکتا ہے سکھوں کے لئے بالواسطہ طور پر امتیاز کا باعث ہو، جو عملی طور پر اس کی تعمیل نہیں کر سکتے، کیونکہ ہو سکتا ہے ان کا خیال ہو کہ اگر انہیں اپنی پگڑیاں پہننے کی اجازت نہیں دی جاتی، تو وہ اپنی شناخت کھو بیٹھیں گے۔ تاہم اگر یہ شرط اس لئے لگائی جاتی ہے کہ ملازمین/ طلباء کو مرمت کی ورکشاپوں، تعمیری سائٹوں یا پیشہ ورانہ تربیت کی کلاس میں حفاظتی اسباب کے باعث سر پر ایک حفاظتی ٹوپی پہننا ہوگی، تاکہ چوٹ کے خطرے سے ان کی حفاظت کی جا سکے، تو پھر ہو سکتا ہے یہ امتیاز کا باعث نہ ہو۔<sup>13</sup>

## 16. میں ایک اچھا آجر بننا چاہتا ہوں؛ نسلی مساوات کو یقینی بنانے کے لئے میں اپنے ملازمین کے لئے کون سے انتظامات کر سکتا ہوں؟

آپ کو ترغیب دی جاتی ہے کہ RDO کے تحت ضابطہ عمل برائے روزگار میں سفارش کردہ نسلی مساوات کو فروغ دینے کے طور طریقوں کو اپنائیں۔<sup>14</sup>

### ایک شکایت دائر کرنا

## 17. اگر نسلی طور پر میرے خلاف امتیاز برتا جائے، مجھے ہراساں یا ذلیل کیا جائے، تو میں کیا کر سکتا ہوں؟

آپ مندرجہ میں سے ایک یا زیادہ انتخابات کر سکتے ہیں:

- تعلیمی اداروں یا خدمت کے فراہم کنندگان کو ایک شکایت دائر کریں، اگر یہ تعلیم یا سامان، خدمت یا سہولیات کی فراہمی سے متعلق ہو۔
- انتظامیہ کو ایک شکایت دائر کریں اگر یہ ملازمت سے متعلق ہو۔
- کمیشن برائے مساوی مواقع (EOC) کو ایک شکایت دائر کریں۔
- اپنے مقدمے کو خود یا اپنے وکیل کے ذریعے عدالت میں لے کر جائیں۔

یہ ضروری ہے کہ واقعے کو اس کے ہونے کے فوری طور پر زیادہ سے زیادہ مکمل طور پر ریکارڈ کر لیا جائے تاکہ اگر آپ ایک شکایت دائر کرنے یا ایک قانونی کارروائی کرنے کا فیصلہ کریں تو آپ کے مقدمے کی درستگی اور مضبوطی کو یقینی بنایا جا سکے۔

## 18. میں EOC کے پاس ایک شکایت کیسے دائر کر سکتا ہوں؟

ایک شکایت تحریری طور پر درج کروانی چاہئے اور اسے EOC کے نام ہونا چاہئے۔ شکایات آن لائن، یا ڈاک، فیکس، الیکٹرانک میل کے ذریعے یا شخصی طور پر جمع کروائی جا سکتی ہے۔

13 براہ مہربانی RDO کے تحت ضابطہ عمل برائے روزگار کے باب 6 کی مثال 12 کو رجوع کریں۔

14 براہ مہربانی RDO کے تحت ضابطہ عمل برائے روزگار کے باب 5 کو رجوع کریں۔

شناخت کی تصدیق کے مقصد سے شکوہ کناں شخص یا شکوہ کناں شخص کے نمائندہ کو EOC کے سامنے اس کی کار آمد شناختی دستاویزات کی ایک نقل لازماً پیش کرنی ہوگی۔ اگر آپ کو فارم کے بھرنے کے لئے اعانت درکار ہو، تو آپ EOC کی ہاٹ لائن کو 2511 8211 پر فون کر سکتے ہیں یا [complaint@eoc.org.hk](mailto:complaint@eoc.org.hk) پر EOC کو ای میل کر سکتے ہیں۔

### 19. کون ایک شکایت دائر کر سکتا ہے؟

آپ اسے خود دائر کر سکتے ہیں یا ایسا کرنے کے لئے ایک نمائندہ مقرر کر سکتے ہیں۔ آپ اس کام کو انفرادی طور پر یا ایک گروپ کی صورت میں کر سکتے ہیں۔

### 20. ایک شکایت دائر کرنے کی آخری تاریخ کون سی ہوتی ہے؟

اگر آپ EOC کے پاس ایک شکایت دائر کرنا چاہتے ہیں تو آپ کو چاہئے کہ اسے واقعے کے رونما ہونے کے 12 ماہ کے اندر کردیں اور اگر آپ ضلعی عدالت میں قانونی کارروائی کرنے کا فیصلہ کرتے ہیں تو اس دو سال کے اندر کردیں۔

### 21. شکایت میں کیا کچھ شامل ہونا چاہئے؟

شکایت میں لازماً مندرجہ ذیل اشیا شامل ہونی چاہئیں:

- واقعے کی تاریخ اور تفصیلات
- ذاتی تفصیلات جیسے نام، معلوماتِ رابطہ، شناختی کارڈ نمبر وغیرہ
- مدعا علیہ (مدعا علیہان) کی رابطہ تفصیلات
- نسلی بنیاد پر امتیاز، ہراس زدگی یا تذلیل سے متعلق آپ کے دعوؤں کی تائید میں شہادت
- امتیازی افعال کے باعث آپ کو ہونے والے کسی نقصان یا جذباتی صدمات کی تفصیلات
- گواہ (گواہان) کے بارے میں معلومات

### تفتیش اور مصالحت

### 22. EOC شکایت کے بارے میں تفتیش کیسے کرتا ہے؟

شکایت کی وصولی کے بعد EOC پہلے مدعا علیہ (مدعا علیہان) کو شکایت کے بارے میں مطلع کرے گا۔ شکایت سے متعلق جوابات کو پھر مدعی کے پاس بھیجا جائے گا۔ گواہوں کے بیانات لئے جاتے ہیں۔ اور اس بات کا تعین کرنے کے لئے، کہ مقدمے کو مصالحت کی خاطر آگے چلنا چاہئے یا منقطع کر دینا چاہئے، ضروری مواد کو اکٹھا کیا جاتا ہے۔ تفتیش کے مرحلے کے دوران جمع کی گئی تمام معلومات کو تیسرے فریقوں سے بچا کر صیغہ راز میں رکھا جاتا ہے لیکن ہو سکتا ہے انہیں عدالتی کارروائی میں استعمال کر لیا جائے۔

### 23. مصالحت کیا ہوتی ہے؟

مصالحت ایک ایسا عمل ہے جس کے ذریعے مختلف فریقوں کو قریب لایا جاتا ہے تاکہ وہ تنازعے کو حل کرنے کے طریقے تلاش کریں۔ مصالحت معاملے کو سلجھانے میں مدد کے لئے دونوں فریقوں کے اطمینان کی خاطر ایک مشترک راستہ تلاش کرتی ہے تاکہ دونوں تنازعے کو ختم کر

دیں۔ چونکہ مصالحت کا عمل تنازعے میں شامل فریقین کو اپنے موقف کے اظہار کا موقع دیتا ہے، اس لئے ہر فریق کے لئے یہ ممکن ہے کہ وہ دوسرے کی حیثیت کو بہتر طور سے سمجھ سکے۔ اس سے غلط مفروضوں یا معلومات پر مبنی غلط فہمیوں کے ازالے اور رویے میں ایک حقیقی تبدیلی میں مدد ملتی ہے۔ مصالحت کے دوران جمع کی گئی تمام معلومات کو صیغہ راز میں رکھا جاتا ہے اور انہیں عدالتی کارروائی میں استعمال کرنے کے لئے فراہم نہیں کیا جاتا۔ مصالحت ایک رضاکارانہ عمل ہے۔

## 24. EOC شکایت کی مصالحت کیسے کرواتے ہیں؟

عام طور پر، EOC کا ایک افسر مصالحت کنندہ کے طور پر کام کرے گا، جو شکایت کا سبب بننے والے قضیوں کو جانچنے میں فریقین کی مدد کرے گا، اتفاق کے قابل نکات کی نشان دہی کرے گا اور تنازعے کے لئے سمجھوتے کے لئے بات چیت کرے گا۔ سمجھوتے کا اقرار نامہ ایک معاہدے کے برابر ہوتا ہے اور قانونی طور پر اس کا پابند ہونا پڑتا ہے۔ مصالحت قطعاً ایک رضاکارانہ عمل ہوتا ہے اور EOC کسی بھی فریق کے لئے وکیل کے طور پر کام نہیں کرتا۔ یہ فریقین کو ان کے مسائل سلجھانے میں مدد کرنے کی خاطر پورے عمل کے دوران غیر جانبداری برقرار رکھتا ہے۔ سمجھوتے کی شرائط کا انحصار تنازعے کی نوعیت پر ہوتا ہے۔ یہ ملازمت کے لئے دوبارہ تقرری، ترقی، تبادلے، معذرت کے خط، مساوی مواقع کی پالیسیوں کے نفاذ یا مالی سمجھوتے کی صورت میں ہو سکتا ہے۔ اضافی معلومات کے لئے براہ مہربانی EOC کے بروشر " مصالحت کیا ہوتی ہے " کو پڑھیں۔

## 25. کیا EOC تمام شکایات کی مصالحت کروائے گا؟

EOC تمام شکایات کی تفتیش کرنے کا قانونی طور پر پابند ہے۔ مقدمات میں مصالحت کروانے کا فیصلہ تفتیش کے نتائج کی بنیاد پر ہوتا ہے۔ EOC تفتیش نہ کرنے یا اس کو منقطع کرنے کا فیصلہ تب کرے گا اگر:

- وہ عمل جس کے بارے میں شکایت کی گئی ہے RDO کے تحت غیر قانونی نہ ہو۔
- شکوہ کنناں شخص تفتیش کو جاری نہ رکھنا چاہتا ہو۔
- واقعے کے بعد 12 ماہ سے زائد کا عرصہ گزر چکا ہو، یا
- شکایت کی پیروی ایک نمائندہ شکایت کے طور پر نہ کی جا سکتی ہو۔

## 26. مصالحت کی ناکامی کی صورت میں میرے لئے کون سے انتخابات ہیں؟

اگر مصالحت ناکام ہو جائے تو شکایت کنندہ معاملے کو عدالت میں لے جانے کے لئے قانونی اعانت کی خاطر EOC کو درخواست دے سکتا ہے۔ قانونی اعانت میں قانونی مشورہ، EOC کے وکلا کے ذریعے نمائندگی، بیرونی وکلا کے ذریعے قانونی نمائندگی یا اعانت کی کوئی اور شکل جس کو EOC مناسب خیال کرتا ہو، شامل ہے۔ اعانت فراہم کرنے یا نہ کرنے کا فیصلہ EOC کی ایک کمیٹی کرتی ہے۔ متبادل طور پر، شکایت کنندگان معاملے کو خود بھی عدالت میں لے جا کر قانونی کارروائی شروع کر سکتے ہیں۔

مزید معلومات کے لئے، براہ مہربانی رابطہ کریں:

**Equal Opportunities Commission**

19/F Cityplaza Three, 14 Taikoo Wan Road

Taikoo Shing, Hong Kong

ٹیلیفون: 2511 8211

ویب سائٹ: <http://www.eoc.org.hk>

(جولائی 2009)