

ضابطہ عمل برائے روزگار

نسلی قانون کے تحت



平等機會委員會
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION

(اردو ترجمہ)
(Translation in Urdu)

پیش لفظ

نسلی امتیاز کا قانون اور اس کا ضابطہ عمل برائے روزگار 10 جولائی 2009 سے مکمل طور پر زیر عمل آچکے ہیں۔ اس سے ہانگ کانگ میں ایک نیا موقع اور ساتھ ہی ایک نیا چیلنج پیدا ہوا ہے تا کہ ہمارے معاشرے کو اس میں رہنے والے ہر فرد کے لئے نسلی خصوصیات سے قطع نظر بہتر اور منصفانہ بنایا جا سکے۔

ہماری زندگی کا ایک اہم پہلو روزگار ہے۔ یہ ضابطہ عمل وضاحت کرتا ہے کہ نسلی امتیاز کا قانون روزگار سے متعلقہ معاملات میں لوگوں کی کیسے حفاظت کرتا ہے۔ اس کو کمیشن برائے مساوی مواقع نے قانون کے تحت تیار کر کے جاری کیا ہے۔

نسلی امتیاز کا قانون 1996 کے جنسی امتیاز کے قانون اور معذوری کی بنا پر امتیاز کے قانون اور 1997 کے خاندانی حیثیت کی بنا پر امتیازی قانون کے بعد ہانگ کانگ میں نافذ خلاف امتیاز مجموعی قوانین کا چوتھا حصہ ہے۔ اگرچہ نسلی امتیاز کے قانون کی شرائط عام طور پر نسلی امتیاز کے خلاف ان دیگر قوانین سے مماثل ہیں، تاہم اس میں کئی شرائط ایسی ہیں جنہیں ہانگ کانگ کے لئے منفرد نسلی مسائل سے نپٹنے کے لئے خصوصی طور پر نافذ کیا گیا ہے۔

ضابطہ عمل کو عوامی شرکاء کے ساتھ مشورے کے بعد تیار کیا گیا ہے۔ اس کا مقصد یہ ہے کہ قانون کی وضاحت کی جائے اور روزگار سے متعلقہ معاملات کی تعمیل اور کام کی جگہ پر نسلی مساوات کے فروغ کے طریقوں کے ضمن میں عملی رہنمائی مہیا کی جائے۔

ہمیں امید ہے یہ ضابطہ عمل آپ کے لئے سود مند ہوگا۔

کمیشن برائے مساوی مواقع
جولائی 2009

مندرجات

باب 1 - تعارف

4	1.1	نسلی امتیاز کا قانون
4	1.2	ضابطے کا مقصد
5	1.3	ضابطے کی حیثیت اور اطلاق
5	1.4	اچھے طور طریقوں کی سفارشیوں اور مثالوں کا استعمال

باب 2 - RDO کے تحت نسل کا مطلب

7	2.1	RDO کے تحت نسل سے کیا مراد ہے
8	2.2	مذہب
9	2.3	زبان
9	2.4	کس کام کو RDO کے تحت ایک نسلی کارروائی خیال نہیں کیا جاتا

باب 3 - RDO کے جزو 3 کا دائرہ عمل

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

باب 4 - RDO کے تحت حقوق اور ذمہ داریاں

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

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

23	5.1	RDO کی تعمیل کرنا
----	-----	-------------------

23	کسی پالیسی کو مرتب کرنا اور اس کو نافذ کرنا	5.2
24	ملازم رکھنے کے اچھے طریقہ ہائے کار اور طور طریقے	5.3
24	5.3.1 انتخاب کے یکساں معیار کے ذریعے بھرتی	
26	5.3.2 نسل ایک سبب نہیں ہونا چاہئے	
26	5.3.3 درست پیشہ ورانہ اہلیت (GOQ)	
27	5.3.4 اسامیوں کو مشتہر کرنا	
28	5.3.5 منتخب کئے ہوئے افراد کی فہرست بنانا	
29	5.3.6 نسل سے متعلقہ معلومات	
30	5.3.7 انٹرویو کرنا	
31	5.3.8 ٹیسٹ	
31	5.3.9 روزگار کی ایجنسیوں یا روزگار کی خدمات کے ذریعے بھرتی کرنا	
32	5.3.10 ملازمت کی شرائط و ضوابط، فوائد، سہولیات اور خدمات	
35	5.3.11 غیر ممالک کے ملازمین	
36	5.3.12 زبان	
36	5.3.13 ترقی، تبادلہ اور تربیت	
38	5.3.14 نسل کی بنیاد پر ہراس زدگی سے پرہیز کریں	
41	5.3.15 شکوے شکایت کے طریقہ ہائے کار	
42	5.3.16 سبکدوشیاں، چھانٹیاں، اور ملازمین کے ساتھ نا موافق سلوک	
43	5.3.17 نگرانی	
45	5.3.18 مثبت کارروائی	

باب 6 - RDO کے تحت غیر قانونی سرگرمیاں

46	6.1 RDO کے تحت امتیاز کی اقسام	
46	6.1.1 نسلی امتیاز	
50	6.1.2 قریبی رشتے دار کی نسل کی وجہ سے امتیاز	
50	6.1.3 ستم زدگی کے ذریعے امتیاز	
51	6.2 جب ملازمت میں امتیاز غیر قانونی ہوتا ہے	
52	6.3 غیر قانونی نسلی ہراس زدگی	
54	6.4 تذلیل کرنے اور شدید تذلیل کرنے کا جرم	
55	6.5 امتیازی تشہیر	
55	6.6 امتیاز برتنے کے لئے ہدایات اور دباؤ	
55	6.7 RDO کے تحت مجوزہ اعمال	
55	6.7.1 درست پیشہ ورانہ اہلیت	
55	6.7.2 ہانگ کانگ سے باہر استعمال ہونے والی مہارتوں کے لئے تربیت	
56	6.7.3 خصوصی مہارتیں، علم اور تجربہ	
56	6.7.4 موجودہ مقامی اور غیر ملکی ملازمت کی شرائط	
58	6.7.5 مثبت عمل	

باب 7 – جب امتیاز اور براس زدگی کا سامنا ہو

59	RDO کے تحت قانونی تحفظ	7.1
59	EOC کا شکایت سے نپٹنا	7.2
61	EOC کے ذریعے قانونی اعانت	7.3
61	EOC کے دوسرے فرائض	7.4
63	نسلی امتیاز کے بارے میں نمونے کی پالیسی	
66	اضافی وضاحتی نوٹس	

1 تعارف

1.1 نسلی امتیاز کا قانون

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

1.1.2 RDO کا جزو 3 روزگار کے میدان میں نسل کی بنیاد پر امتیاز اور ہراس زدگی سے نپٹنا ہے، جس میں روزگار نیز دوسرے پیشہ ورانہ تعلقات اور معاملات شامل ہیں،² اور یہ ایسے امتیاز اور ہراس زدگی کو غیر قانونی بناتا ہے۔ RDO کا جزو 5 امتیازی تشہیر اور دیگر غیر قانونی اعمال سے تعلق رکھتا ہے۔

1.2 ضابطے کا مقصد

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

1 دیکھیں RDO کا طویل عنوان (سرخی 602)
2 دیکھیں ضابطے کا باب 3

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

1.3 ضابطے کی حیثیت اور اطلاق

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

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

1.4 اچھے طور طریقوں کی سفارشیوں اور مثالوں کا استعمال

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

1.4.1 ضابطہ ملازمت کے اچھے طور طریقوں اور طریقہ ہائے کار کے بارے میں سفارشات مہیا کرتا ہے۔ 6۔ آجروں اور دیگر متعلقہ فریقوں کو چاہئے کہ اپنی تنظیموں کے پیمانے اور ساخت اور دستیاب وسائل کے مطابق مناسب طور پر ان سفارشات کو اپنائیں۔ ایک سادہ ساخت کے ساتھ چھوٹے پیمانے پر چلنے والی تنظیمیں کم رسمی طور طریقے اپنا سکتی ہیں، جب تک کہ وہ نسلی مساوات پر عمل کرنے اور اسے فروغ دینے کے جذبے پر عمل کریں۔

1.4.2 ضابطہ روزگار کے میدان میں RDO کے اصولوں اور تصورات کے ممکنہ اطلاق کے طریقے کو ظاہر کرنے کے لئے سادہ منظر نامے کو استعمال کرتا ہے۔ قانون برائے امتیاز کا اطلاق بڑی حد تک ہر مخصوص کیس کے حقائق پر منحصر ہوتا ہے۔ ضابطے میں استعمال شدہ مثالوں کا مقصد RDO کے اصولوں کی ایک عمومی سمجھ بوجہ فراہم کرنا ہے۔ یہ ضروری نہیں کہ وہ پڑھنے والے کو واقعی درپیش کسی خاص صورت حال کے تمام متعلقہ حقائق کا احاطہ کریں یا ان کا براہ راست اطلاق اس پر ہو۔

1.4.3 ضابطے کو جاری کرتے وقت بانگ کانگ میں RDO کا اطلاق کرنے والے کوئی فیصلے موجود نہیں ہیں۔ بانگ کانگ اور دیگر جگہوں پر موجود کیس لاء (مقدموں کا قانون) اور دیگر امتیازی قوانین (جیسے بین الاقوامی اور عمومی فلسفہ قانون) RDO کے طریقہ عمل کو سمجھنے میں مدد کر سکتے ہیں۔ اور جہاں مناسب ہو، فٹ نوٹس (زیریں حاشیوں) میں متعلقہ حوالے دئے گئے ہیں، اگرچہ بیرون ملک اور بانگ کانگ میں قانونی شرائط اور اصل حقائق کے درمیان فرق کا دھیان رکھنا چاہئے۔

1.4.4 اگرچہ ضابطے کا مقصد قانون کے عمومی اصولوں کی وضاحت کرنا ہے، تاہم یہ قانون کی ایک مکمل اور مستند شکل نہیں اور اس کو کسی خاص صورت حال میں مناسب قانونی مشورہ لینے کا متبادل نہیں سمجھنا چاہئے۔ قارئین کو کسی خاص صورت حال کے لحاظ سے کسی قانونی تقاضے کی حد تک RDO کی متعلقہ شرائط اور قانونی مشورے سے رجوع کرنا چاہئے۔

2 RDO کے تحت نسل کا مطلب

2.1 RDO کے تحت نسل سے کیا مراد ہے

2.1.1 RDO کے مطابق نسل سے کسی شخص کی "نسل"، "رنگ"، "سلسلہ نسب"، "قومی اصل" یا "نسلی اصل" مراد ہے۔⁷ ایک نسلی گروپ ان خصوصیات کے حوالے سے تشکیل شدہ ایک گروپ کو کہتے ہیں۔⁸ اس ضمن میں، RDO نسلی امتیاز کی تمام صورتوں کے خاتمے کے لئے بین الاقوامی کنونشن (ICERD) کی شق 1 کے ساتھ ہم آہنگ ہے۔

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

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

(1) ICERD اور دیگر متعلقہ دستاویزات 10

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

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

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

RDO 7 سیکشن (a) (1) 8

RDO 8 سیکشن (d) (1) 8

RDO 9 سیکشن (c) (1) 8

10 مثلاً نسلی امتیاز کی تمام صورتوں کے خاتمے کی کمیٹی (ICERD) کے تحت قائم کی گئی خود مختار ماہرین کی ایک انجمن کی عمومی سفارش VIII بیان کرتی ہے کہ افراد کے خاص نسلی گروپوں کے ارکان ہونے کی حیثیت سے شناخت کو ان کی ذاتی شناخت پر مبنی ہونا چاہئے اگر اس کے برعکس کوئی جواز موجود نہ ہو۔

گروپوں میں تقسیم کرتے ہیں۔ جس کا اثر ان میں سے کچھ کو معاشرے میں غیر اہم بنانے کی صورت میں ہوتا ہے 11۔ اس تناظر میں "نسل"، "رنگ"، "قومیت" یا "نسلی اصل" کے الفاظ امتیازی قوانین میں وسیع اور قبول عام مطالب رکھتے ہیں 12۔ وہ باہمی طور پر مخصوص نہیں ہوتے اور کوئی شخص ایک سے زائد گروپوں میں موجود ہو سکتا ہے 13۔ مثلاً کسی شخص کو ایشیائی کے طور پر شناخت کرنا نسل کی بنیاد پر کیا ہوا ایک عمل ہے۔ یہی بات لوگوں کو چینی الاصل کے طور پر شناخت کرنے کے لئے بھی درست ہے۔ ہانگ کانگ میں رہنے والا ایک شخص ایشیائی گروپ میں بھی ہو سکتا ہے اور چینی الاصل گروپ میں بھی۔

(2) قومی اصل میں ایسی قوم شامل ہے جس کا مزید کوئی وجود نہیں یا جو جدید مفہوم میں کبھی ایک قوم نہ تھی 14۔ قومی اصل قومیت نہیں ہوتی۔ کسی شخص کی قومی اصل اس کی قومیت یا شہریت سے مختلف ہو سکتی ہے۔ مثلاً ہانگ کانگ میں رہنے والے ایک ہندوستانی اصل والے شخص کی قومیت ملائیشین ہو سکتی ہے۔

(3) کوئی گروپ ایک نسلی گروپ ہو سکتا ہے (اور اس کے ارکان اس گروپ والی نسلی اصل کے حامل) اگر یہ آبادی کا ایک ایسا نمایاں حصہ ہو، جس کو ایسے مشترک رسوم، عقائد، روایات اور خصوصیات کے باعث پر دوسروں سے الگ کیا جاسکتا ہو جو ایک طویل مشترک تاریخ یا مفروضہ مشترک تاریخ سے حاصل کئے گئے ہوں 15۔ اس بنیاد پر یہودیوں اور سکھوں کو نسلی گروپوں کے طور پر جانا گیا ہے 16۔ اسی نوعیت کے دوسرے گروپوں کو بھی نسلی گروپوں کے طور پر دیکھا جائے گا۔

2.2 مذہب

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

11 نسلی تعصب اور نسلی امتیاز کی پالیسی اور راہ عمل پیراگراف 2.1، اونٹاریو انسانی حقوق کمیشن، کینیڈا، 2005
 12 کنگ-اینسل بمقابلہ پولیس [1979] 2 NZLR 531 اور مانڈلا بمقابلہ ڈول لی [1983] ICR 385
 13 RDO سیکشن (d) 8(1) اور یو کے کا روزگار میں نسلی مساوات کا ضابطہ عمل، صفحہ 111، کمیشن برائے نسلی مساوات 2005
 14 یو کے کا روزگار میں نسلی مساوات کا ضابطہ عمل، صفحہ 109، نسلی مساوات 2005
 15 کنگ-اینسل بمقابلہ پولیس [1979] 2 NZLR 531؛ مانڈلا بمقابلہ ڈول لی [1983] ICR 385 اور بیس اسکاٹ لینڈ بمقابلہ سوئٹر [2001] IRLR 150
 16 کنگ-اینسل بمقابلہ پولیس [1979] 2 NZLR 531 اور مانڈلا بمقابلہ ڈول لی [1983] ICR 385

تحت ایک نسلی گروپ نہیں ہوتا 17- RDO کا اطلاق مذہب کی بنیاد پر امتیاز پر نہیں ہوتا 18- لیکن لوگوں کے مذہبی طور طریقوں پر اثر ڈالنے والے تقاضے اور شرائط بعض نسلی گروپوں کے خلاف بالواسطہ طور پر امتیاز کرسکتے ہیں اور جب ایسا ہو، تو RDO کا اطلاق ہوتا ہے 20- (دیکھیں مثلاً حسب ذیل مثال 9 میں داڑھیوں پر مجموعی پابندی سے ان نسلی گروپوں کے خلاف بالواسطہ امتیاز پیدا ہو سکتا ہے جن کا مذہبی طور طریقہ یا رواج داڑھی رکھنا ہے۔)

2.3 زبان

2.3.1 چونکہ لوگ جو زبان استعمال کرتے ہیں وہ ان کی نسل کے ساتھ ملحق ہوتی ہے، اس لئے زبان کی بنیاد پر کیا گیا سلوک بعض نسلی گروپوں کے خلاف امتیاز کا باعث ہو سکتا ہے یا نسلی ہراس زدگی کہلا سکتا ہے۔ چونکہ روزگار کے معاملات کے مختلف پہلوؤں میں زبان کے مسائل پیدا ہو سکتے ہیں، اس لئے ضابطے کے حسب ذیل مختلف حصوں میں ان کا ذکر کر کے ان سے نیٹا جائے گا [مثالوں کے لئے دیکھیں پیراگراف(2)3.8.1 سے (4) ، (d)(1)5.3.1، (2)5.3.1، (3)5.3.4، (2)5.3.5، (1)5.3.13، (c)(8)5.3.14 اور (v)(2)6.1.1]۔

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

2.4.1 RDO بیان کرتا ہے کہ سیکشن (3)8 میں تصریح شدہ معاملات کی بنیاد پر کئے گئے اعمال RDO کے تحت نسل کی بنیاد پر کئے ہوئے اعمال نہیں ہوتے۔ ان معاملات کی بنیاد پر کئے گئے اعمال RDO کے تحت بالواسطہ امتیاز کے تقاضوں یا شرائط کی تعریف میں بھی نہیں آتے 21۔ یہ معاملات مندرجہ ذیل ہیں:

(1) آیا کوئی شخص مقامی دیہاتی ہے یا نہیں 22؟

17 نیازی بمقابلہ رائمنز (EAT، 10 مئی 1988، غیر اطلاع شدہ)
 18 ٹاور ہیملٹس لندن برو کونسل بمقابلہ رابن [1989] ICR 693
 20 دیکھیں سیکشن (b)4؛ اور ضابطے کا پیراگراف (2)6.1.1
 21 دیکھیں RDO سیکشن (b)4؛ اور ضابطے کا پیراگراف (2)6.1.1
 22 RDO سیکشن (a)(3)8؛ "مقامی دیہاتی" کی اصطلاح دیہاتی نمائندہ انتخابات کے قانون کے عنوان 576 میں استعمال کی گئی ہے؛ "تسلیم شدہ گاؤں" کی اصطلاح حکومت کے قانون برائے کرایہ (تشخیص و جمع کرنا) عنوان 515 میں استعمال کی گئی ہے۔

(2) آیا کوئی شخص ایک مستقل مکین ہے یا نہیں، یا اس کو داخلے یا اترنے کا حق ہے، یا قیام کی کسی پابندی یا شرط کا تابع ہے، یا ہانگ کانگ میں اترنے اور رہنے کی اجازت رکھنا ہے؟²³

(3) ہانگ کانگ میں کسی شخص کی رہائش کی مدت کتنی ہے؟²⁴

(4) آیا کوئی شخص کسی خاص قومیت یا شہریت کا حامل ہے یا نہیں؟²⁵

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

عدالت میں قانونی کارروائی کر سکتا ہے یا EOC میں تحقیقات اور مصالحت کے لئے شکایت کر سکتا ہے۔²⁶

مثال 1 :-

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

23 RDO سیکشن 8(3)(b)

24 RDO سیکشن 8(3)(c)

25 RDO سیکشن 8(3)(d)

26 دیکھیں ضابطہ کا باب 7

3 RDO کے جزو 3 کا دائرہ عمل

3.1 روزگار کا میدان

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

3.2 روزگار کا مطلب

3.2.1 RDO "روزگار" کی تعریف خدمت یا آموزگاری کے معاہدے کے طور پر یا ذاتی طور پر کوئی کام کرنے کے معاہدے کے طور پر کرتا ہے۔ 26- روزگار کی یہ تعریف عام قانون یا قانون محنت کے تحت ہونے کی نسبت وسیع تر ہے۔ جو لوگ عام قانون یا قانون محنت کے تحت ملازمین نہیں ہیں، ان کی نسل کی بنیاد پر امتیاز اور ہراس زدگی سے حفاظت RDO کے تحت کی جاتی ہے اگر وہ RDO کی ملازمت کی تعریف میں آتے ہوں۔

مثال 2 :-

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

3.2.2 نجی آجر نیز حکومت 27 اور دیگر سرکاری انجمنیں سب RDO کی پابند ہوتی ہیں، اور ان کے ملازمین اور کارکنوں کو RDO کے تحت نسلی بنیاد پر امتیاز اور ہراس زدگی سے آزاد رہ کر کام کرنے کا حق ہے۔

3.3 کلی یا مرکزی طور پر ہانگ کانگ سے باہر کام

3.3.1 RDO کا اطلاق ان لوگوں پر نہیں ہوتا جو کلی یا مرکزی طور پر ہانگ کانگ سے باہر کام کرتے ہیں۔ 28- حوالے کا کیس لاء ظاہر کرتا ہے کہ:

RDO 27 سیکشن 2؛ اور اس تعریف کے اندر معاہدے کو تحریر کرنے کی ضرورت نہیں۔

RDO 28 سیکشن 3

RDO 29 سیکشن (1) 16

- (1) RDO کا اطلاق روزگار کے تمام حالات پر ہوتا ہے، تاوقتیکہ ملازم کلی طور پر یا مرکزی طور پر ہانگ کانگ سے باہر کام نہ کرتا ہو یا کلی طور پر ہانگ کانگ سے باہر ہانگ کانگ کے رجسٹر شدہ بحری جہاز یا ہوائی جہاز پر کام نہ کرتا ہو³⁰۔
- (2) کسی شخص کے ہانگ کانگ سے کلی طور پر یا مرکزی طور پر کام کرنے کو طے کرنے کے لئے ملازمت کی پوری مدت کو پیش نظر رکھنا چاہئے³¹۔
- (3) کوئی شخص کلی طور پر ہانگ کانگ سے باہر کام کرتے ہوئے اس وقت خیال کیا جاتا ہے جب اس نے دراصل ملازمت کے پورے عرصے میں ہانگ کانگ کے اندر کی نسبت ہانگ کانگ سے باہر زیادہ وقت گزارا ہو، اس صورت میں RDO کا اطلاق نہیں ہوتا³²۔
- (4) کوئی شخص اگر مرکزی طور پر ہانگ کانگ میں کام کرتا ہو، تو ہانگ کانگ سے باہر نسلی امتیاز کے فعل کا ارتکاب ہونے پر بھی RDO کا اطلاق ہوتا ہے۔ اس کا مطلب ہے کہ اس شخص پر RDO کا اطلاق ہوتا ہے جس کے خلاف اس وقت امتیاز برتا جاتا ہے جب وہ ہانگ سے باہر مقیم ہوتا ہے، تاوقتیکہ اس نے ملازمت کے پورے عرصے میں ہانگ کانگ کے باہر کی نسبت ہانگ کانگ کے اندر زیادہ وقت گزارا ہو³³۔

مثال 3 :-

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

مثال 4 :-

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

30 ہائٹن بمقابلہ الاؤ لائن (ہو کے) لیمیٹڈ (1986) IRLR 465 ؛ RDO سیکشن (1) اور (2)
 31 سگر بمقابلہ وزارت دفاع (2005) IRLR 618
 32 کارور بمقابلہ سعودی عربین انر لائنز (1999) ICR 991
 33 سگر بمقابلہ وزارت دفاع (2005) IRLR 618

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

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

(1) ہانگ میں رجسٹر شدہ کسی بحری جہاز میں کام کرتے ہیں؛

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

تاوقتیکہ وہ کلی طور پر ہانگ کانگ سے باہر کام کرتے ہوں 34۔

مثال 5 :-

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

3.4 چھوٹے آجروں کے لئے رعایتی مدت

3.4.1 RDO کے نفاذ کے بعد پہلے 3 سال کے لئے ایک رعایتی مدت ہوتی ہے جس کے دوران RDO

کے سیکشن (1) 10 اور (2) 10 RDO کے تحت ملازمت میں امتیاز کو غیر قانونی قرار دینے والی شرائط کا اطلاق 5 ملازمین سے کم ملازمین رکھنے والے آجروں پر نہیں ہوتا 35۔ یہ رعایتی مدت 10 جولائی 2011 کو ختم ہوگی۔ اگر کسی کمپنی کا کنٹرول کسی دوسری کمپنی کے ہاتھ میں ہو یا 2 کمپنیوں کا کنٹرول ایک تیسرے شخص کے ہاتھ میں ہو، تو ملازمین کے شمار کے مقاصد سے دونوں کمپنیوں کے ملازمین کو شامل کیا جاتا ہے 36۔ یادداشت -

RDO سیکشن (2) 16
RDO سیکشن (3) 10 اور (8)
RDO سیکشن (9) 10

3.4.2 رعایتی مدت کا اطلاق تذلیل کے ذریعے نسل کی بنیاد پر کئے جانے والے امتیاز یا ہراس زدگی کے افعال پر نہیں ہوتا 37۔ تمام آجر کسی وقت بھی اپنے ملازمین سے نسلی بنیاد پر تذلیل کے ذریعے امتیاز نہیں برت سکتے یا انہیں ہراساں نہیں کر سکتے۔ رعایتی مدت کا اطلاق گھریلو مددگاروں کی ملازمت پر بھی نہیں ہوتا 38۔

3.4.3 رعایتی مدت کے دوران بھی اگر کسی وقت کسی آجر کے پاس 5 سے زائد ملازمین ہوں گے تو اس وقت بھی نسلی بنیاد پر کئے گئے امتیاز برتنے کے افعال پر RDO کا اطلاق ہوگا۔

3.5 گھریلو مددگار

3.5.1 RDO سیکشن (a) (1) اور (c) ملازمت میں نسلی بنیاد پر امتیاز کو غیر قانونی قرار دیتے ہیں۔ لیکن ان شرائط کا اطلاق ان گھریلو مددگاروں کی بھرتی پر نہیں ہوتا جو اس جگہ پر کام کرتے ہیں جہاں آجر یا اس کے قریبی رشتہ دار رہتے ہوں 39۔ مثلاً کوئی آجر ایک انڈونیشی اصل کے گھریلو مددگار کو اپنے گھر پر کام کرنے کے لئے چُن سکتا ہے اور ایک تھائی اصل کے گھریلو مددگار کو اس کی اصل کی بنیاد پر بھرتی کرنے سے انکار کر سکتا ہے۔

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

3.6 مذہب

RDO کے جزو 3 (RDO) کے تحت ملازمت کے میدان میں امتیاز سے متعلقہ شرائط کا اطلاق ایک منظم مذہب کے مقاصد کے لئے ملازمت پر نہیں ہوتا، جب مذہب کے عقائد کی تعمیل کی خاطر ملازمت کسی مخصوص نسلی گروپ کے اشخاص تک محدود ہو یا اس کے پیرو کاروں میں مذہبی اثر پذیر یوں سے اختلاف سے بچاؤ کے لئے ہو 41۔

37 دیکھیں RDO سیکشن 6 اور (3) 10؛ اور ضابطے کا پیراگراف 6.1.3
38 RDO سیکشن (3) 10
40 RDO سیکشن (7) 10
41 RDO سیکشن (1) 23

3.7.1 معاهداتی کارکن

RDO سیکشن 15 کا اطلاق معاهداتی کارکنوں پر ہوتا ہے۔ معاهداتی کارکن وہ کارکن ہوتے ہیں جن کو ایک کنٹریکٹر یا ذیلی کنٹریکٹر ایک پرنسپل (سربراہ) کا کام کرنے کی خاطر اس کے لئے ملازم رکھتا ہے 42۔ ایک کنٹریکٹر وہ شخص ہوتا ہے جو پرنسپل کے لئے کام کرنے کی خاطر ایک معاہدہ کرتا ہے 43۔ ایک ذیلی کنٹریکٹر وہ شخص ہوتا ہے جو کام کا تمام تر حصہ مکمل کرنے کے لئے ایک کنٹریکٹر یا ذیلی کنٹریکٹر کے ساتھ معاہدہ کرتا ہے 44۔ پرنسپل RDO کے سیکشن 15 کے تحت اپنے معاهداتی کارکنوں کے ساتھ نسلی بنیاد پر امتیاز نہیں برت سکتا۔ اگر پرنسپل اپنے معاهداتی کارکنوں کے ساتھ امتیاز نہیں برتتا یا انہیں ہراساں نہیں کرتا، تو RDO کا سیکشن 15 کے تحت کوئی ذمہ داری نہ ہوگی۔ تاہم پرنسپل کو چاہئے کہ وہ اپنے ملازمین کو اپنے معاهداتی کارکنوں سے امتیاز برتنے یا انہیں ہراساں کرنے سے بچانے کے لئے معقول قابل عمل اقدامات کرے اور وہ اپنے ایجنٹوں کو اختیار نہیں دے سکتا کہ وہ اس کے معاهداتی کارکنوں کے ساتھ امتیاز برتیں (دیکھیں ضابطہ کا پیراگراف 4.1)۔

مثال 6 :-

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

3.7.2 شراکت دار

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

RDO سیکشن (1) 42
RDO سیکشن (7) 43
RDO سیکشن (7) 44

3.7.3 کمیشن ایجنٹس

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

3.7.4 بیرسٹر

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

3.8 دیگر معاملات

3.8.1 پیشہ ورانہ تربیت

(1) RDO سیکشن 20 کا اطلاق پیشہ ورانہ تربیت کے فراہم کنندگان پر ہوتا ہے۔ یہ فراہم کنندگان ملازمت کے لئے خود کو موزوں بنانے میں مدد دینے کی خاطر تربیت کے خواہشمند یا زیر تربیت شخص کے ساتھ نسلی بنیاد پر امتیاز نہیں برت سکتے۔ مثلاً، ایک ٹیکنیکل کالج ایک پاکستانی اصل کے ایک طالب علم کو اپنی اصل کی بنا پر ایک مکینیکل تربیتی کورس میں داخلے سے انکار نہیں کر سکتا۔

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

(2) پیشہ ورانہ تربیت کے ایک فراہم کنندہ سے یہ درکار نہیں ہے کہ وہ کسی نسلی گروپ کے اشخاص کے لئے تعطیلات یا ہدایت کے ذریعے (میڈیم) کے تعلق سے انتظامات میں ترمیم کرے یا کوئی مختلف انتظامات کرے۔⁴⁶ ایک فراہم کنندہ کورسوں کے لئے زبان کا تقاضا طے کر سکتا ہے جس کو کورس کے مشمولات کے مطابق ہونا چاہئے۔

(3) تاہم، جہاں ممکن ہو، کورسوں، پروگراموں، معلومات اور مواد کو ایسے طریقوں سے تیار اور فراہم کیا جائے جن سے مختلف نسلی گروپوں کے لوگوں کو پیشہ ورانہ تربیت حاصل کرنے کے مساوی مواقع مل سکیں۔ فراہم کنندگان کو ایسا کرنے کی ترغیب دی جاتی ہے، مثلاً، لیکچر نوٹس اور کورس کا دیگر مواد انگریزی میں فراہم کر کے، تاکہ جو لوگ انگریزی پڑھ سکتے ہوں اور چینی بول سکتے ہوں (لیکن چینی پڑھ نہ سکتے ہوں)، چینی زبان میں پڑھانے والے ایک کورس میں شرکت کر سکیں۔

(4) فراہم کنندگان کو یہ ترغیب بھی دی جاتی ہے کہ تربیتی کورس کی زبان کے تقاضے کورسوں کے مواد کے مطابق ہوں، تاکہ مختلف نسلی گروپوں کے افراد کے لئے زبان کے غیر ضروری تقاضے کے باعث رکاوٹ پیدا نہ ہو۔ مثلاً، جہاں پر کسی کورس کے لئے زبان کا تقاضا صرف چینی بولنے کی قابلیت ہی ہو، یہ غیر ضروری ہے کہ طلباء سے چینی پڑھنے یا لکھنے کا تقاضا کیا جائے۔

3.8.2 روزگار دلانے والی ایجنسیاں

(1) RDO سیکشن 21 کا اطلاق روزگار دلانے والی ایجنسیوں پر ہوتا ہے۔ یہ ایجنسیاں کسی ایسے شخص کے خلاف نسلی بنیاد پر امتیاز نہیں برت سکتیں جو ان کی خدمات حاصل کرنا چاہتا ہو۔ ایجنسیاں کسی آجر کو نسلی بنیاد پر امتیاز برتتے میں مدد یا اعانت بھی نہیں کر سکتیں۔⁴⁷ مثلاً بعض نسلی گروپوں کے افراد کے لئے کم تنخواہ کا انتظام کرنے کے ذریعے۔

(2) RDO سیکشن 21 (4) کے مطابق ایک ایجنسی پر سیکشن کے تحت کوئی ذمہ داری نہیں آتی اگر وہ یہ دکھا سکے کہ اس نے ایک آجر کے اس بیان پر اعتماد کیا تھا کہ آجر RDO کے

RDO 46 سیکشن 20 (2)
RDO 47 سیکشن 48

تحت قانونی طور پر کسی شخص کو ملازمت سے انکار کر سکتا ہے مثلاً، آجر نے یہ بیان کیا ہو کہ نسل واقعتاً ایک پیشہ ورانہ اہلیت ہے 48، یہ تائید کرتے ہوئے کہ اس بیان پر اعتماد کرنا معقول امر ہے۔

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

4 RDO کے تحت حقوق اور ذمہ داریاں

4.1 آجروں اور پرنسپلوں کی ذمہ داریاں

4.1.1 ملازمین اور کارکنان کو RDO کے تحت امتیاز اور ہراس زدگی سے آزاد رہ کام کرنے کا حق ہے۔ آجر اپنے ملازمین اور کارکنوں کے ساتھ نسلی بنیاد پر امتیاز نہیں برت سکتے یا انہیں ہراساں نہیں کر سکتے۔ RDO کو آجروں سے درکار ہے کہ وہ امتیاز اور ہراس زدگی سے پرہیز کی خاطر معقول طور پر قابل عمل اقدامات کریں۔ اگر آجر نے ایسا کیا ہوگا تبھی اس نے RDO کے تحت اپنی قانونی ذمہ داری پوری کی ہوگی۔49-

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

(1) آجروں کے نسلی بنیاد پر امتیاز اور ہراس زدگی سے پرہیز کے لئے معقول قابل عمل اقدامات کرنے کی اپنی ذمہ داری کے فرائض سر انجام دینے کی خاطر یہ سفارش کی جاتی ہے کہ آجر نسلی مساوت کی ایک پالیسی اپنائیں اور اس کو اچھے طور طریقوں اور طریقہ ہائے کار کے ذریعے نافذ کریں۔ ضابطے کا باب 5 آجروں کے حوالے کے لئے اور اپنی تنظیم کے پیمانے اور ساخت اور دستیاب وسائل کے مطابق اپنانے کی خاطر نسلی مساوت کی پالیسی کے مشمولات اور اچھے طور طریقوں اور طریقہ ہائے کار کے بارے میں سفارشات مہیا کرتا ہے۔

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

پر منعقد کئے گئے، چاہے یہ تقریبات کام کی جگہ سے باہر معمول کے اوقات کار میں منعقد کی گئی ہوں۔ 50۔ آیا معمول کے اوقات کار کے علاوہ پیش آنے والا کوئی واقعہ ملازمت کے دورانیے میں شمار ہوتا ہے، اس کا انحصار بڑی حد تک ہر کیس کے خصوصی حالات پر ہوتا ہے۔ یہ سفارش کی جاتی ہے کہ آجر ملازمت کے اچھے طور طریقے اور طریقہ ہائے کار اپنا کر نسلی امتیاز اور ہراس زدگی سے اجتناب کرنے کے لئے معقول عملی اقدامات اختیار کریں، جیسا کہ ضابطے کے باب 5 میں بیان کیا گیا ہے۔

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

4.2 ملازمین اور کارکنان کے حقوق اور ان کا کردار

4.2.1 تمام ملازمین اور کارکنوں کو نسلی بنیاد پر امتیاز اور ہراس زدگی کے بغیر کام کرنے کا حق ہے۔ یہ حق ملازمت کے مواقع، ملازمت کی شرائط و ضوابط (بشمول فوائد اور سہولیات)، ترقی، تربیت اور تبادلے کے مواقع، اور سبکدوشی اور چھانٹی کے معاملات تک رسائی کا احاطہ کرتا ہے۔ انہیں حق ہے کہ ان کے ساتھ عزت احترام کا سلوک کیا جائے اور ان کو نسلی بنیاد پر ناپسندیدہ طرز عمل اور ناموافق ماحول مہیا نہ کیا جائے۔ انہیں یہ بھی حق ہے کہ انہیں کسی شخص سے نسلی بنیاد پر امتیاز برتنے یا اس کو ہراساں کرنے کے بارے میں ہدایت نہ کی جائے یا ان پر دباؤ نہ ڈالا جائے۔ 51۔ ملازمین اور کارکنوں کے حقوق RDO کے تحت زیر تحفظ ہوتے ہیں۔ جب ان کا امتیاز یا ہراس زدگی سے سامنا ہو، تو وہ قانونی کارروائی کر کے یا EOC کے پاس

50 چیف کانسٹیبل لنکن سائبر پولیس بمقابلہ اسٹیز (1999) IRLR 81، جنسی امتیاز کا ایک مقدمہ جو RDO کے اطلاق کے لئے حوالے کی اہمیت رکھتا ہے۔

51 RDO سیکشن 43؛ اور ضابطے کا پیراگراف 6.6

شکایت درج کروا کر تلافی طلب کر سکتے ہیں 52۔ تلافی طلب کرنے کے لئے ان کا حق اپنی جگہ قانون کے زیر تحفظ ہے اور انہیں حق ہے کہ ایسا کرنے سے ان پر ستم نہ کیا جائے 53۔

4.2.2 ملازمین اور کارکن اپنی ملازمت کے دوران خود اپنے رفیقان کار سے امتیاز نہیں برت سکتے اور ایسا کرنے میں اپنے آجر کی مدد نہیں کر سکتے۔ RDO سیکشن (1) 48 کسی شخص کے لئے جانتے بوجھتے ہوئے ایک غیر قانونی فعل کرنے میں کسی دوسرے شخص کی مدد کرنے کو RDO کے تحت غیر قانونی قرار دیتا ہے۔ RDO سیکشن (2) 48 بیان کرتا ہے، کہ جب کوئی آجر یا پرنسپل کسی ملازم یا ایجنٹ کے کسی فعل کا ذمہ دار ہوتا ہے، تو ملازم یا ایجنٹ کے بارے میں تصور کیا جائے گا کہ اس نے اس فعل کو کرنے میں آجر یا پرنسپل کی مدد کی ہے۔ دوسرے الفاظ میں، اگر ملازمین یا کارکنان نسلی بنیاد پر امتیاز برتیں یا ہراساں کریں یا کسی دوسرے شخص کو ایسا کرنے کے لئے ہدایت کریں یا دباؤ ڈالیں تو وہ ذاتی طور پر اس کے ذمہ دار ہوں گے۔ ملازمین اور کارکنان نسلی بنیاد پر ہراساں کرنے کے خود بھی ذمہ دار ہوں گے 54۔

4.2.3 ملازمین اور کارکنان اپنے ساتھ کام کرنے والوں کا احترام کرنے کے ذمہ دار ہیں۔ انہیں اپنے ساتھی کارکنوں سے نسلی بنیاد پر امتیاز نہیں برتنا چاہئے یا ان کو ہراساں نہیں کرنا چاہئے۔ ملازمین اور کارکنان نسلی امتیاز کے موضوع کی واقفیت حاصل کر کے اس کے خاتمے میں مدد کرنے کے لئے سرگرم ہو سکتے ہیں، تا کہ وہ کسی کے خلاف نادانستہ طور پر امتیاز نہ برت سکیں یا ایسا کرنے میں نادانستہ طور پر اپنے آجروں کی مدد نہ کر سکیں۔ جب کبھی مناسب ہو، تو ملازمین اور کارکنان اپنے آجروں کو خلاف امتیاز پالیسیاں تشکیل دینے اور پربیزی اقدامات نافذ کرنے کی ترغیب دے سکتے ہیں۔ ملازمین اور کارکنان کو ترغیب دی جاتی ہے کہ وہ ان دوستوں اور رفیقان کار کی مدد کریں جو امتیاز کے بارے میں، نیک نیتی کے ساتھ، کوئی شکایت کرنا چاہتے ہوں یا انہوں نے ایسی شکایت کر رکھی ہو۔

4.2.4 کام کی جگہ پر ایسی فضا، جس میں نسلی ہراس زدگی ناقابل قبول ہو، پیدا کرنے میں ملازمین اور کارکنان کا ایک واضح کردار ہوتا ہے۔ وہ اس مسئلے کے بارے میں آگاہی اور احساس پیدا کر کے اور یہ یقینی بنا کر کہ طرز عمل کے معیارات ان کے لئے اور ان کے رفیقان کار کے لئے ناگواری پیدا نہ کریں، ہراس زدگی میں پربیز کے عمل میں حصہ ڈال سکتے ہیں۔

52 دیکھیں ضابطے کا باب 7
53 دیکھیں ضابطے کا پیراگراف 6.1.3
54 ضابطے کا پیراگراف 6.2 اور 6.3

- 4.2.5 تمام ملازمین اور کارکنان پیدا کئے گئے کام کے ماحول کے ضمن میں حقوق نیز ذمہ داریاں رکھتے ہیں۔ نسلی ہراس زدگی، خاص طور پر اس کی کم شدید صورتوں میں، کام کی کسی جگہ میں رویے کے عام ضابطے کا ایک جزو ہو سکتی ہے۔ اس کو تبدیل کرنے کے لئے ہر کارکن مرد یا خاتون کو خود اپنے نیز اپنے رفیقان کار کے رویے اور طرز عمل پر نظر ثانی کرنی ہوگی۔
- 4.2.6 ملازمین اور کارکنان یہ واضح کر کے کہ ان کے لئے ایسا رویہ ناقابل قبول ہے اور اپنے ان رفیقان کار کی معاونت کر کے جو ایسے سلوک کا شکار ہوئے ہوں اور ایک شکایت کرنے کے بارے میں غور کر رہے ہوں، نسلی ہراس زدگی کی حوصلہ شکنی کرنے کے لئے بہت کچھ کر سکتے ہیں۔
- 4.2.7 لوگ نسلی ہراس زدگی کا شکار ہونے کے باوجود اپنے رفیقان کار کے رد عمل کے ڈر سے اکثر شکایت نہیں کرتے۔ وہ ان کی جانب سے کام کی فضا کو خراب کرنے کا الزام سر پر لینے کا خطرہ مول نہیں لینا چاہتے۔ نہ ہی وہ یہ چاہتے ہیں کہ ان سے یہ کہا جائے کہ انہوں نے خود ہراس زدگی کے لئے اشتعال دلایا یا وہ ایک مذاق بھی برداشت نہیں کر سکتے۔ جب ملازمین اور کارکنان اپنی گفتگو اور اپنے اعمال سے یہ ظاہر کرتے ہیں کہ نسلی ہراس زدگی ان کے لئے ناقابل قبول ہے، تو اس سے نسلی ہراس زدگی کا شکار ہونے والے کو خاطر خواہ امداد ملے گی اور ان کے لئے ایک شکایت کرنے کے لئے آگے آنا آسان ہو جائے گا۔
- 4.2.8 ملازمین اور کارکنان جو ہراس زدگی کا خود شکار ہوئے ہوں، انہیں چاہئے کہ جب بھی قابل عمل ہو، وہ ہراساں کرنے والے کو بتائیں کہ یہ رویہ واضح طور پر غیر پسندیدہ اور ناقابل قبول ہے۔ جب خلاف ورزی کرنے والے کو یہ سمجھ آجائے گی کہ ایسا رویہ ناپسندیدہ ہے، تو ہو سکتا ہے کہ اس سے یہ ختم جائے۔ اگر یہ رویہ جاری رہے، تو ملازمین یا کارکنان کو چاہئے کہ مناسب راستوں (چینلوں) کے ذریعے انتظامیہ اور/یا اپنے نمائندہ ملازمین کو اطلاع کر کے اور ہراس زدگی کو روکنے کی درخواست کرے چاہے یہ رسمی ذریعوں سے ہو یا غیر رسمی ذریعوں سے۔
- 4.2.9 ہراساں کرنے والے کو یہ بتاتے وقت کہ یہ رویہ ناپسندیدہ ہے، اگر ملازم یا کارکن اکیلے میں ہراساں کرنے والے کا سامنا نہیں کرنا چاہتا، تو اپنے کسی رفیق کار یا دوست کو موجود رہنے کے لئے کہہ سکتا ہے۔ ہراساں کرنے والے کا ذاتی طور پر سامنا کرنے کا ایک متبادل اس مرد یا خاتون کو ایک خط لکھنا ہے اور اس خط و کتابت کی ایک نقل پاس رکھنا ہے۔
- 4.2.10 جب ایک ملازم یا کارکن ہراساں کرنے والے کا براہ راست سامنا کرنے میں خود کو بے چین یا غیر محفوظ محسوس کرے، تو ملازم یا کارکن پہلے موقع پر ہی انتظامیہ اور/یا نمائندہ ملازمین کو اطلاع کر کے معاملے سے نیپٹنے کے لئے اقدامات کرنے کی درخواست کر سکتا ہے۔

4.2.11 اگر ہراس زدگی جاری رہے، تو بہر حال، ملازم یا کارکن کو چاہئے کہ، اگر ممکن ہو تو، آئندہ کے لائحہ عمل کے لئے مشورہ حاصل کرے۔ ملازم کے پاس ہر وقت بیرونی اعانت حاصل کرنے کا انتخاب موجود ہوتا ہے، جیسے EOC کے پاس ایک شکایت دائر کرنا یا ضلعی عدالت میں قانونی کارروائی کرنا (دیکھیں ضابطے کا باب 7)

4.2.12 نسلی ہراس زدگی کی زد میں آنے والے ملازم کے لئے ضروری ہے کہ وہ واقعے (واقعات) کا ریکارڈ رکھے تاکہ ہونے والے عمل کو درست طور پر یاد کر سکے۔

4.2.13 ملازمین اور کارکنان کو یہ ترغیب بھی دی جاتی ہے کہ مبینہ واقعے کے بعد شکایات کے ساتھ جلد از جلد سامنے آئیں کیونکہ، بعض حالات میں، وقت کا ضیاع شکایت کنندہ کے کیس کو کمزور کر سکتا ہے۔

4.2.14 مجموعی طور پر، ملازمین اور کارکنان کو صلاح دی جاتی ہے کہ وہ:

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

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

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

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

(5) مساوی مواقع سے متعلقہ تربیت میں حصہ لیں۔

5 نسلی مساوات پر عمل کرنا اور اس کو فروغ دینا

5.1 RDO کی تعمیل کرنا

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

5.2 کسی پالیسی کو مرتب کرنا اور اس کو نافذ کرنا

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

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

(1) ملازمت کے کسی درخواست دہندہ یا کسی ملازم کے ساتھ نسلی بنیاد پر کسی دوسرے ملازم کی نسبت کم موافق سلوک نہیں کیا جائے گا (RDO کے تحت براہ راست امتیاز کی تعریف کے لئے ضابطے کا پیراگراف (1) 6.1.1 دیکھیں)؛

(2) کسی نسلی گروپ کے ملازمت کے لئے کسی درخواست دہندہ یا ملازم کا ان تقاضوں یا شرائط کی وجہ سے نقصان نہیں ہوگا جو اس کے نسلی گروپ سے تعلق رکھنے والے لوگوں پر اس نسلی گروپ سے تعلق نہ رکھنے والے لوگوں کی نسبت زیادہ نامساواتی ابتر اثر ڈالتی ہیں،

تاوقتیکہ ایسے تقاضوں اور شرائط کے بارے میں یہ جواز مہیا کیا جاسکے کہ وہ ایک جائز مقصد کو پورا کر رہی ہیں اور اس مقصد کے ساتھ ایک منطقی اور متناسب تعلق رکھتی ہیں (RDO کے تحت بالواسطہ امتیاز کی تعریف کے لئے ضابطے کا پیراگراف (2) 6.1.1 دیکھیں)؛

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

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

(5) ملازمت کے تمام درخواست دہندگان یہ جانتے ہوں کہ آجر نسلی امتیاز اور ہراس زدگی کو ختم کرنے کا تہیہ کئے ہوئے ہے؛ اور وہ جانتے ہوں کہ نسلی امتیاز اور ہراس زدگی غیر قانونی ہے اور انہیں متعلقہ مسائل کی مناسب سمجھ بوجہ ہو۔

(6) ملازمت کے کسی درخواست دہندہ یا ملازم کی کسی تشویش یا شکایت کو داخلی طور پر اٹھانے کے لئے شکوے شکایت کے نظام کو مناسب طریق سے چلایا جا رہا ہے؛ اور یہ کہ ایسے معاملات سے مناسب تدارکی کارروائی کے ساتھ مناسب طریق سے نمٹا جائے گا؛ اور تشویش یا شکایت اٹھانے والے کسی شخص کے خلاف انتقامی کارروائی نہیں کی جائے گی؛ اور یہ کہ ملازمت کے تمام درخواست دہندگان اور ملازمین آگاہ ہیں کہ وہ شکوے شکایت کے نظام کو استعمال کر سکتے ہیں اور کو کیسے استعمال کرنا ہے۔

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

5.3.1 انتخاب کے یکساں معیار کے ذریعے بھرتی

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

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

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

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

(d) خصوصی تکنیکی اور انتظامی مہارتیں، مثلاً، کسی خاص کمپیوٹر سوفٹ وئر کا استعمال، خاص زبانوں کی استعداد (اگر یہ کام کی تسلی بخش کارکردگی کے لئے ضروری ہوں 55)؛

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

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

(2) انتخاب کے یکساں معیار (بشمول زبانوں کے تقاضے 56) کو کام کے تقاضوں کا عکاس ہونا چاہئے اور کام کی تسلی بخش کارکردگی کے ساتھ متوافق ہونا چاہئے۔ (اور منتخب کئے ہوئے افراد کی فہرست بنانے کے لئے ضابطے کا پیراگراف 5.3.5 صفحہ 27 دیکھیں)۔ یہ سفارش کی جاتی ہے کہ بھرتی کے اچھے طور طریقوں کی تشکیل کرنے کے لئے انتخاب کے یکساں معیار کو ایک اولین اقدام کے طور اختیار کیا جائے، اور وقتاً فوقتاً معیار کا

55 دیکھیں ضابطے کا پیراگراف 5.3.12 اور (v) (2) 6.1.1
56 دیکھیں ضابطے کا پیراگراف 5.3.12 اور (v) (2) 6.1.1

دوبارہ معائنہ کیا جائے، یہ دیکھنے کے لئے آیا تاحال کار آمد ہیں یا ان میں ترمیم کی ضرورت ہے۔

(3) انتخاب کے یکساں معیار کا اطلاق انتظام کا ایک اچھا طریقہ ہے کیونکہ فیصلوں کا معیار واضح ہونے کی بنا پر یہ تنظیموں کو جلد فیصلے کرنے میں مدد دیتا ہے؛ اور بہتر فیصلے کرنے میں، کیونکہ معیارات کا تعلق براہ راست کارکردگی کے ساتھ ہوتا ہے؛ اور یہ کام کی مؤثر تشخیص کرنے کی بنیاد بناتے ہیں۔ انتخاب کے یکساں معیار کا اطلاق ملازمت کے دوسرے فیصلوں کے ضمن میں بھی کرنا چاہئے جیسے ترقی، تبادلہ یا تربیت۔ ان معیارات تک ملازمت کے تمام درخواست دہندگان، ملازمین اور کارکنان کی رسائی ہونی چاہئے۔

5.3.2 نسل ایک سبب نہیں ہونا چاہئے

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

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

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

(4) آجروں کو یہ یقینی بنانا چاہئے کہ درخواستوں سے نمٹنے والے یا انٹرویو کرنے والے ملازمین تربیت یافتہ ہوں، جو یہ فرض نہ کریں کہ بعض نسلی گروپوں سے تعلق رکھنے والے لوگ ملازمت کے لئے موزوں نہیں ہوتے یا ملازمت دینے کے لئے کسی شخص کے

بارے میں فیصلہ کرنے کی خاطر نسل کو بنیاد نہ بنائیں۔ مثلاً ناموں، ظاہری خدو خال یا لہجے سے پاکستانی دکھائی دینے والے افراد کو اپنی اصل کی بنیاد پر انکار نہ کیا جائے۔

5.3.3 درست پیشہ ورانہ اہلیت (GOQ)

(1) RDO کے سیکشن 11 کے تحت تصریح شدہ حالات کے علاوہ نسل کو ملازمت سے انکار کرنے کی بنیاد نہ بنایا جائے اور انتخاب کے یکساں معیار کو نسل کا کوئی حوالہ نہیں دینا چاہئے۔ RDO سیکشن 11 میں تصریح شدہ حالات مندرجہ ذیل ہیں :-

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

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

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

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

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

(2) جہاں پر ایک مخصوص کام مندرجہ بالا حالات کے تحت آتا ہو، وہاں نسل کو ایک درست پیشہ ورانہ اہلیت (GOQ) کے طور پر جانا جاتا ہے۔ اگر کوئی آجر یہ دعویٰ کرتا ہے کہ کسی کام کے لئے GOQ کا اطلاق ہوتا ہے، تو یہ آجر کا کام ہے کہ یہ دکھائے کہ واقعی ایسا

ہے اور عدالت اس کے دعوے کا بغور معائنہ کرے گی۔ مثلاً مندرجہ بالا شق (d) کے حالات کا اطلاق نگران یا انتظامی کاموں پر نہیں ہوا کیونکہ کام کے حامل افراد ذاتی خدمات مہیا نہیں کرتے تھے اور مخصوص نسلی گروپوں کے ساتھ ان کا کوئی براست تعلق نہیں تھا⁵⁷۔

5.3.4 اسامیوں کو مشتہر کرنا

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

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

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

(3) اسامیوں کو مشتہر کریں تاکہ یہ مختلف نسلی گروپوں کے افراد تک پہنچیں۔ مختلف ذریعے استعمال کریں، جیسے اخبارات، لیبر ڈیپارٹمنٹ کے جاب سنٹر، ملازمت دلانے والی ایجنسیاں، پیشہ ورانہ جرائد اور اسپیشلسٹ وسائل اور مطبوعات۔ جہاں پر کسی کام کی تسلی بخش کارکردگی کے لئے کسی خاص زبان کے پڑھنے اور لکھنے کی قابلیت ضروری ہو⁵⁸، تو اشتہار میں زبان کی شرط تحریر کی جا سکتی ہے اور اشتہار کو اس زبان میں شائع کیا جاسکتا ہے۔ چونکہ ہانگ کانگ میں انگریزی اور چینی دو زبانیں مروج ہیں، اس لئے آجروں کو ترغیب دی جاتی ہے کہ جہاں پر معقول طور پر قابل عمل ہو، انگریزی اور چینی دونوں ذرائع ابلاغ میں اشتہار دیں۔ چونکہ ایسے لوگ موجود ہیں جو چینی بول سکتے ہیں لیکن پڑھ نہیں سکتے، چنانچہ جہاں پر کام کے لئے چینی بولنے کی قابلیت ضروری ہو لیکن پڑھنے یا لکھنے کی نہیں، تو چینی میں اشتہار دینے کے علاوہ، آجروں کو ترغیب دی جاتی ہے کہ

57 لندن برو آف لیمنٹہ بمقابلہ کمیشن برائے نسلی مساوات (1989) IRLR 379

58 دیکھیں ضابطے کا پیراگراف 5.3.12

جہاں معقول طور پر قابل عمل ہو، انگریزی میں بھی اشتہار دینے پر بھی غور کریں۔ روزگار دلانے والی ایجنسیوں کو بھی ترغیب دی جاتی ہے کہ جہاں معقول طور پر قابل عمل ہو، اپنی خدمات انگریزی اور چینی دونوں زبانوں میں فراہم کریں۔

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

5.3.5 منتخب کئے ہوئے افراد کی فہرست بنانا (شارٹ لسٹنگ)

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

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

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

(3) شارٹ لسٹنگ کے معیارات اور نمبر لگانے کے نظام سمیت شارٹ لسٹنگ کے ریکارڈ کو کم از 24 ماہ تک محفوظ رکھیں۔59

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

59 RDO کے تحت کے EOC پاس شکایت دائر کرنے کی مدت 12 ماہ ہے [RDO سیکشن (c) (4) 78] اور ضلعی عدالت میں قانونی کارروائی کرنے کی مدت 24 ماہ ہے (RDO سیکشن 80)، ریکارڈز کو مناسب طور پر رکھنے سے تنازعات کو حل کرنے میں مدد ملے گی۔

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

5.3.6 نسل سے متعلقہ معلومات

(1) یہ سفارش کی جاتی ہے کہ درخواست فارموں پر دئیے ہوئے سوالات سے یہ ظاہر نہ ہو کہ آجر نسل سے متعلقہ عناصر کو، جو کام سے غیر متعلقہ ہیں، پیش نظر رکھنا چاہتا ہے جس کا نتیجہ ملازمت سے انکار کی صورت میں ہو سکتا ہے، تاوقتیکہ GOQ کا اطلاق نہ ہو 60۔

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

5.3.7 انٹرویو کرنا

ایک ایسا انٹرویو کرنے والا جو قابلیتوں اور مہارتوں کی شہادت طلب کرتا ہو اور جو عام اندازوں کی بجائے حقائق پر بھروسہ کرتا ہو، اس کا جانبدار ہونے کا امکان کم ہوتا ہے۔ اچھے طور طریقوں کی مطابقت میں یہ سفارش کی جاتی ہے کہ آجر:

60 دیکھیں ضابطے کا پیراگراف 5.3.3

(1) یہ یقینی بنائیں کہ افرادی عملہ، لائن مینیجرز یا عملے کی بھرتی میں ممکنہ طور پر شامل

دیگر ملازمین کو عدم امتیاز کے طور طریقوں کی تربیت دی جائے۔ ان کے علم میں یہ بات بھی لانا چاہئے کہ دوسروں کو امتیاز کے لئے ہدایت کرنا یا دباؤ ڈالنا غیر قانونی ہے 61؛

(2) مختلف نسلی گروہوں کے ایسے افراد کو موقع دیں جن کے لئے بعض اوقات انٹرویوز میں شریک ہونا مشکل ہو، مثلاً یہودی افراد جنہوں نے ہفتے کو یوم سبت منانا ہو؛

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

(4) یہ ایک اچھا طریقہ ہے کہ انٹرویو کے فوراً بعد درخواست دہندہ کی قابلیت کے بارے میں انٹرویو کرنے والے کی جانب سے یکساں انتخابی معیار کی مطابقت میں کی گئی تشخیص کو ریکارڈ کر لیا جائے۔ اس سے نہ صرف درخواست دہندہ کی خوبیوں اور کمزریوں کی منطقی تشخیص یقینی ہوگی بلکہ یہ نسلی جانبداری کی کسی بے بنیاد تجویز کے خلاف ایک قیمتی وضاحت کے طور پر بھی کام کرے گی؛

(3) انٹرویو کے عمل اور جملہ انٹرویوز کا ریکارڈ کم از کم 24 ماہ تک رکھیں 63۔

5.3.8 ٹیسٹ

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

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

(2) جہاں قابل عمل ہو، پیشہ ورانہ طور پر تیار کئے گئے ٹیسٹ استعمال کرنے کو ترجیح دیں اس سے درخواست دہندہ کے بارے میں اہم معروضی معلومات حاصل ہو سکتی ہیں، مثلاً،

RDO 61 سیکشن 43 اور 44
RDO 63 کے تحت، EOC کے پاس شکایت درج کروانے کی مدت 12 ماہ [RDO سیکشن (c) 78.4] اور ضلعی عدالت میں قانونی کارروائی کرنے کی مدت 24 ماہ ہے۔ (RDO سیکشن 80) ، ریکارڈز کو مناسب طور پر محفوظ رکھنے سے تنازعات سے نپٹنے میں مدد ملے گی۔

ذہانت، فطری صلاحیت اور مہارتیں۔ ان کا فائدہ یہ ہے کہ ان سے اعدادی سکور حاصل ہوتے ہیں جو رائے یا ذاتی توجیہ پر منحصر نہیں ہوتے۔

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

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

جہاں پر روزگار کی ایجنسیوں، لیبر ڈیپارٹمنٹ کی فراہم کردہ خدمات یا غیر سرکاری تنظیموں کے ذریعے بھرتی کی جائے تو آجر کو چاہئے کہ وہ انہیں ہدایت کرے کہ جہاں تک قابل عمل ہو، RDO کی تعمیل کریں اور ضابطے کی سفارشات پر عمل کریں، تا کہ یہ یقینی بنایا جاسکے کہ کسی درخواست دہندہ کے خلاف نسلی بنیاد پر امتیاز نہیں برتا جائے گا روزگار دلانے والی ایجنسیوں اور خدمات کو یہ مشورہ دینے سے کہ بھرتی کے عمل میں کوئی نسلی امتیاز نہیں ہونا چاہئے، آجروں کو یہ دکھانے میں مدد ملے گی کہ انہوں نے قانون کے مطابق اپنی ذمہ داری پوری کی ہے اور یہ کہ روزگار دلانے والی ایجنسیوں اور خدمات کے پاس ان کی جانب سے امتیاز برتنے کا کوئی اختیار نہیں ہے۔ آجروں کو یہ وضاحت کرنی چاہئے کہ آسامیاں تمام نسلی گروپوں کے افراد کے لئے کھلی ہیں، تاوقتیکہ GOQ کا اطلاق نہ ہو (ضابطے کا پیراگراف 5.3.3 دیکھیں)

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

(1) یہ سفارش کی جاتی ہے کہ آجر یہ یقینی بنائیں کہ ملازمت کے شرائط و ضوابط، کام اور فرائض کا تفویض کرنا، فوائد، سہولیات یا خدمات تک رسائی کے طور طریقے، قوانین، شرائط، پابندیاں، پالیسیاں اور تقاضے نسلی بنیاد پر کسی ملازم سے مختلف نسل کے کسی دوسرے ملازم کی نسبت کم موافق سلوک نہ کریں۔ (براہ راست امتیاز کے لئے ضابطے کا پیراگراف (1) 6.1.1 دیکھیں)۔ اس کا اطلاق کمیشنوں، بونسوں، الاؤنسوں، پینشنوں، صحت کے بیموں کے منصوبوں، سالانہ چھٹی، لیاقت یا کارکردگی کی تنخواہ، یا ملازمین اور کارکنوں کو دستیاب کسی دوسرے ذیلی فوائد پر ہوتا ہے۔ کسی اختلافی سلوک ہونے کی صورت میں یہ یقینی بنائیں کہ اس کا تعلق ملازمین کی نسل سے نہ ہو۔

(2) یہ سفارش کی جاتی ہے کہ آجر اپنے طور طریقوں، قوانین اور تقاضوں سے کسی نسلی

گروپ پر پڑنے والے کسی ممکنہ نامساواتی ایتر اثر کو کم سے کم کرنے کی کوشش کریں۔
 (بالواسطہ امتیاز کے لئے ضابطے کا پیراگراف (2) 6.1.1 دیکھیں)۔ جب ملازمین کے ثقافتی
 مذہبی طور طریقے جیسے لباس کے ضابطوں میں ظاہر کردہ ، آجر کی پالیسیوں یا کام کی
 جگہ کے تقاضوں سے متصادم ہوں، تو یہ صلاح دی جاتی ہے کہ آجر اس بات پر غور کرے
 آیا ان تقاضوں سے اختلاف کرنا قابل عمل ہے یا اس کو اپنانا۔ مثلاً، آجر کام کرنے کے
 انتظامات میں لچک پر غور کر سکتے ہیں۔ 64۔ آجروں اور ملازمین کو چاہئے کہ ایک دوسرے
 کی ثقافت اور رسم و رواج کا احترام کریں اور آجروں کو چاہئے کہ عملے، ٹریڈ یونینوں اور
 کام کی جگہوں کے دوسرے نمائندوں کے ساتھ ان عملی طریقوں کے بارے میں مشورہ کریں
 جن کے ذریعے ملازمین کی ضرورتوں کو پورا کرنے کے ضمن میں مواقع پیدا کئے جا
 سکیں۔ -

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

(4) ہر چیز برابر ہونے کی وجہ سے، ایک نسلی گروپ کا ملازم جب کسی مختلف نسلی گروپ
 سے تعلق رکھنے والے کے "مشابہ کام" یا وہی کام کرے، تو وہ برابر تنخواہ اور فوائد کا
 حقدار ہے۔ "مشابہ کام" کا مطلب ہے جو کام وسیع طور پر ملتی جلتی نوعیت کا ہو اور جب
 دونوں کے کئے ہوئے کاموں کے فرق ملازمت کے شرائط و ضوابط کے لحاظ سے عملی
 اہمیت کے نہ ہوں۔ 65۔ کام کے ناموں، کام کی تفصیلات یا معاہداتی پابندیوں کے مختلف ہونے
 کا یہ مطلب نہیں کہ کام مختلف ہے۔ اصل اہمیت کام کرنے والوں کے کام کی ہے۔ آیا دو کام
 "مشابہ کام" ہیں، اس سوال کا جواب کام کی نوعیت اور انہیں کرنے کے لئے درکار علم اور
 مہارتوں پر عمومی غور کرنے سے دیا جا سکتا ہے۔ "مشابہ کام" کی مثالیں ہیں: ایک ہی بینک
 میں کام کرنے والے چینی اور انٹین خزانچی؛ ایک روزگار دلانے والی ایجنسی میں کام کرنے
 والا ایک پاکستانی شخص جو کلائنٹوں کو عارضی عملہ فراہم کرتا ہے اور اسی ایجنسی میں
 کام کرنے والا مستقل عملہ فراہم کرنے والا ایک چینی شخص؛ اور ایک پیداواری لائن کے
 مختلف حصوں میں کام کرنے والا ایک فورمین اور لائن سپروائزرز۔

(5) برابر کام کے لئے برابر تنخواہ کے ساتھ متعلقہ ایک اور اصول یہ ہے کہ برابر قدر و قیمت
 کے کام کے لئے برابر تنخواہ۔ جب کسی ایک نسلی گروپ کے افراد ایک ایسا کام کرتے ہیں

جو اتنا ہی محنت طلب ہوتا ہے جو کسی دوسرے نسلی گروپ سے تعلق رکھنے والے رفیقان کار کرتے ہیں۔ کام اگرچہ مختلف ہوتا ہے، لیکن انہیں وہی تنخواہ اور فوائد حاصل ہونے چاہئیں۔ یعنی برابر قدر و قیمت کے کام کے لئے برابر تنخواہ ضروری ہے۔ تنخواہ میں نسلی امتیاز کی بنیاد پر امتیاز واقع ہو سکتا ہے، جب مختلف نسلوں کو مختلف کاموں کے لحاظ سے الگ کیا جاتا ہے، مثلاً اعلیٰ رتبہ کے حامل کام جن کا معاوضہ بھی زیادہ ہوتا ہے، زیادہ تر چینی لوگ ہی کرتے ہیں بہ نسبت ان کاموں کے جنہیں زیادہ تر دیگر نسلی گروپوں کے لوگ کرتے ہیں۔ ان اختلافات کو امتیازی بھرتی، انتخاب اور ترقی کے ان طریقہ ہائے کار سے تقویت مل سکتی ہے جو ان کاموں کے سلسلے کو محدود کر تے ہیں جن کو مختلف نسلوں کے افراد کر سکتے ہیں۔

(6) جہاں پر جزوقتی کارکنوں کو کل وقتی کارکنوں سے متناسب مساوی تنخواہ اور فوائد نہیں ملتے، آجروں کو یہ یقینی بنانے کے لئے انتظامات کا جائزہ لینا چاہئے کہ یہ انتظامات نسل سے قطع نظر حق بجانب ہیں۔

(7) غیر ممالک کے تجربے سے پتہ چلتا ہے کہ مختلف کارکنوں کے کئے گئے کاموں کا موازنہ کوشش، مہارت، ذمہ داری اور کام کے حالات کے لحاظ سے کارکن کے کام سے کی گئی توقعات کی بنیاد پر کیا جاسکتا ہے۔ 66۔ آجر مارکیٹ کے حالات اور انفرادی کارکردگی کے لحاظ سے انفرادی تنخواہ کی شرحوں کا تعین کر سکتے ہیں لیکن کارکنوں کے کسی گروہ کو جو برابر قدر و قیمت کا کام کرتا ہو، نسلی بنیاد پر کم تنخواہ نہیں دینی چاہئے۔

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

66 کینیڈین بشری حقوق کے ایکٹ کے سیکشن 11 کے اطلاق سے متعلقہ راہ عمل اور برابر قدر و قیمت کے کام کے لئے مختلف اجرتوں کا جواز دینے والے لاگو عناصر، 1986

(9) تنخواہوں میں انفرادی فرق اپنے طور پر امتیاز کا باعث نہیں ہے۔ ہر کیس پر اس کی اپنی فضیلت کے لحاظ سے غور کرنا چاہئے۔ غیر ممالک کے تجربے 67 کے مطابق، برابر کام یا برابر قدر و قیمت کے کام کے لئے تنخواہ میں فرق پر غور کرنے کے لئے مندرجہ ذیل باتیں بر محل ہیں :-

(a) کارکردگی کی مختلف شرحیں؛

(b) ملازمت کی مدت؛

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

(d) ایک عارضی تربیتی عہدہ؛

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

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

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

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

(10) اس کے علاوہ ایسی زیر غور باتوں:

(a) کو واقعی موجود ہونا چاہئے (مثلاً ایک نسل سے تعلق رکھنے والے شخص کے پاس کسی دوسری نسل سے تعلق رکھنے والے شخص کی نسبت زیادہ تجربہ ہے)؛

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

(b) کو درست طور پر تنخواہ میں اختلاف کا باعث ہونا چاہئے (یعنی آجر کے پاس تنخواہ کا ایک ایسا نظام ہونا چاہئے جس کا اطلاق سب نسلوں پر یکساں طور پر ہو، اور جو، جہاں مناسب ہو، یکساں طور پر معاوضہ دے)

(c) کو تنخواہ میں فرق کا جواب مہیا کرنا چاہئے۔ (یعنی فالتو تنخواہ اضافی تجربے کا فالتو معاوضہ نہ ہو)؛ اور

(d) کو ایسے اثر کا حامل ہونا چاہئے، جس کو آجر حاصل کرنے کا تعین کرتا ہو؛ مثلاً اس بات کی شہادت موجود ہے کہ کوئی خصوصی ملازم/ ملازمہ اپنے تجربے کی بدولت کسی دوسرے کسی دوسرے رفیق کار کی نسبت بہتر کام کرتا / کرتی ہے جس کا تعلق کسی دوسری نسل سے ہو۔

5.3.11 غیر ممالک کے ملازمین

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

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

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

5.3.12 زبان

(1) آجروں کو یہ لازماً یقینی بنانا چاہئے کہ کسی زبان کا تقاضا (بشمول تعلیمی اہلیت، روانی اور لہجے کی ضروریات کا تقاضا) بر محل ہو، اور اس کام کی تسلی بخش کارکردگی کے مطابق ہو (بھرتی کی معیار، اسامی کو مشتہر کرنے اور شارٹ لسٹنگ کے لئے دیکھیں ضابطے کا پیراگراف (v) 6.1.1(2)؛ اور پیراگراف 5.3.1، 5.3.4 اور 5.3.5

(2) کسی شخص کے کوئی زبان بولنے کے لہجے سے اس کی نسل کا تعلق نکل سکتا ہے، آجروں کو یہ یقینی بنانا چاہئے کہ ملازمین اور کارکنان سے ان کے لہجے کی بنا پر امتیاز نہ برتا جائے اور ان کو ہراساں نہ کیا جائے 68۔ (ہراس زدگی سے پرہیز کے لئے دیکھیں ضابطے کا پیراگراف 5.3.14۔ اس کا اطلاق ملازمت کے تمام پہلوؤں پر ہوتا ہے بشمول ترقی، تبادلہ اور تربیت (دیکھیں ضابطے کا پیراگراف 5.3.13)۔

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

5.3.13 ترقی، تبادلہ اور تربیت

یہ سفارش کی جاتی ہے کہ آجر:-

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

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

(3) جہاں ترقی، تبادلہ اور تربیت کے مواقع نکلیں، تمام عملے کے لئے درخواست دینے کی

شرائط کی تصریح کریں جو ہو سکتا ہے، دلچسپی رکھتے ہوں اور متعلقہ طریق کار کو تمام اہل عملے کو نسل سے قطع نظر تحریری طور پر ترسیل کے لئے ترتیب دیں؛

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

(5) ترقی، تبادلے اور تربیت کے نوٹس کا ریکارڈ کم از کم 24 ماہ تک رکھیں 69-

(6) ان قوانین پر نظر ثانی کریں یا انہیں تبدیل کریں جو بعض ملازمتوں کے مابین تبادلے پر پابندی لگائیں یا ان میں رکاوٹ ڈالیں، اگر ان کے متعلق پتہ چلے کہ وہ امتیازی ہیں بعض نسلی گروپوں کے ملازمین ایسے سیکشنوں میں جمع ہو سکتے ہیں جہاں سے تبدیلیاں روایتی طور پر کسی معقول جواز کے بغیر محدود ہوتی ہیں؛ اور

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

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

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

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

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

5.3.14 نسل کی بنیاد پر ہراس زدگی سے پرہیز کریں

(1) تمام نسلی گروہوں کے ملازمین اور کارکنوں کو نسلی بنیاد پر ہراس زدگی سے آزاد رہنے کا حق ہے۔ آجروں کو یہ یقینی بنانا چاہئے کہ کام کرنے کا ماحول ایسا ہو کہ جس میں تملازمین کی نسلی شناخت کا احترام کیا جائے۔

(2) نسلی ہراس زدگی سے متعلق شکایتوں کے نہ ہونے کا مطلب نسلی ہراس زدگی کی غیر موجودگی نہیں۔ اس کا مطلب یہ ہو سکتا ہے کہ نسلی ہراس زدگی کا شکار ہونے والے افراد کا خیال ہو کہ شکایت کرنے کا کوئی فائدہ نہیں کیونکہ اس کے بارے میں کچھ نہیں کیا جائے گا یا اس وجہ سے کہ اس کو معمولی گردانا جائے گا یا شکایت کو نفرت کا نشانہ بنایا جائے گا، یا وہ انتقام سے ڈرتے ہوں۔

(3) یہاں پر درج شدہ پرہیزی اور طریق عمل کے اقدامات کو نافذ کرنے سے کام کی جگہ پر ایک موافق ماحول پیدا ہو سکتا ہے۔

(4) پالیسی اور شکایات کے طریقہ ہائے کار دونوں کو ملازمین کے نمائندہ کے ساتھ مشاورت یا بات چیت کے بعد متعارف کروانا چاہئے۔ کام کا ایک ایسا ماحول جس میں ملازمین اور کارکنان کی عزت کا احترام کیا جاتا ہو، تخلیق کرنے اور برقرار رکھنے کی حکمت عملی کے مؤثر ہونے کا امکان اسی صورت میں ہو سکتا ہے اگر وہ مشترکہ طور پر اتفاق شدہ ہوں۔

(5) آجروں کو یہ بھی واضح کرنا چاہئے کہ ملازمین اور کارکنان کا یہ فرض ہے کہ وہ ایسا ماحول پیدا کریں اور یہ یقینی بنائیں کہ نسلی ہراس زدگی واقع نہ ہو۔

(6) آجروں کو چاہئے کہ وہ پالیسی برائے مساوی مواقع میں ایک واضح بیان دیں کہ نسلی بنیاد پر ہراس زدگی کو برداشت نہیں کیا جائے گا۔

(7) اس بیان میں یہ واضح ہونا چاہئے کہ کام کے ماحول کو محفوظ اور بدسلوکی اور بے عزتی سے آزاد ہونا چاہئے۔ ملازمین اور کارکنان کو ایک دوسرے کے ساتھ نرم خوئی اور احترام سے پیش آنا چاہئے۔

(8) بیان میں یہ بات بھی واضح ہونی چاہئے کہ نسلی طور پر براس زدگی غیر قانونی 71 اور ناقابل قبول ہے؛ اور رویے کی ان اقسام کے بارے میں وضاحت کریں جن کو نسلی بنیاد پر براس زدگی تصور کیا جا سکتا ہے، جیسے :-

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

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

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

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

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

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

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

(9) ملازمین اور کارکنان کو یہ یقین دلاتے ہوئے کہ رازداری کا خیال رکھا جائے گا، اندرونی شکایات کے طریقہ ہائے کار کے بارے میں معلومات دی جانی چاہئیں۔

(10) ان افسران کی تفصیلاتِ رابطہ دی جانی چاہئے، جو شکایات اور معلومات اور مشورہ دینے کے ذمہ دار ہوں؛ اور براساں کرنے والوں کے خلاف تادیبی کارروائی سے متعلق ایک نوٹ

موجود ہونا چاہئے اور یہ کہ شکایت کنندہ EOC کے پاس ایک شکایت دائر کر سکتا ہے یا ضلعی عدالت میں قانونی کارروائی کر سکتا ہے۔

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

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

(13) یہ یقینی بنائیں کہ ایک شکایت یا گلہ شکوہ کرنے والے کسی شخص پر ستم نہ ڈھایا جائے 72 یا اس کو سزا نہ دی جائے۔

(14) ایک رابطہ کار، جو ترجیحاً خصوصی تربیت کا حامل ہو، کو رسمی اور غیر رسمی شکایات کے طریقہ ہائے کار دونوں کا تعین کرنے اور عملدرآمد کرنے کے لئے نامزد کرنا چاہئے۔

(15) نسلی ہراس زدگی کے خلاف ایک کامیاب پروگرام کے لئے پالیسی کا مؤثر اور باقاعدہ فروغ اس لحاظ سے ضروری ہے کہ:

(a) یہ تنبیہ کرتا ہے کہ کچھ خاص ناگوار طرز عمل غیر قانونی ہے؛

(b) یہ ایک واضح پیغام دیتا ہے کہ انتظامیہ ایسے رویے کے خلاف کارروائی کرے گی۔

(c) یہ یقینی بناتا ہے کہ تنظیم کے تمام افراد جانتے ہیں کہ نسلی ہراس زدگی کا سامنا کرنے پر انہیں کیا کرنا ہے اور یہ جانتے ہیں کہ شکایات سے مؤثر اور مناسب طور پر نیٹا جائے گا؛ اور

(d) یہ عملے کو یقین دلاتا ہے کہ شکایت کرنے کی صورت میں ان کو نسلی طور پر ہراساں کر کے یا ان کی تذلیل کر کے نقصان پہنچانے کا کوئی امکان نہیں ہے۔

(16) پالیسی کو فروغ دینے کی خاطر، معلومات کو مندرجہ ذیل ذریعوں سے پھیلا یا جا سکتا ہے:

(a) عملے کے اجلاسوں میں تقریر کرنا؛

(b) پالیسی بیانوں کی تقسیم اور دوبارہ گردش؛

(c) نوٹس لگانا؛ اور

(d) تربیتی اور ریفریشر کورس کروانا۔

(17) شکایات سے نیپٹے کے طریقہ ہائے کار میں شامل رابطہ کار یا عملے کے دیگر رکن کو چاہئے کہ وافر تربیت حاصل کرے تاکہ وہ نسلی ہراس زدگی سے متعلقہ کیسوں سے حساس طریق سے عہدہ برا ہو سکے، مثلاً:

(a) نسلی ہراس زدگی کیا ہے: تعریفیں اور مثالیں؛ ہراس زدگی میں طاقت کا کردار؛ وہ وجوہ جس کی بنا پر کچھ افراد ہراساں کرتے ہیں؛ ہراس زدگی کے حالات کو پہچاننا، مثلاً کون سے کارکنان خطرے میں ہیں۔

(b) نسلی ہراس زدگی سے پرہیز: تشہیر کے کردار کو پہچاننا؛ تشہیر اور دستیاب وسائل کو مؤثر طور پر استعمال کرنے کا طریقہ؛ کام کی جگہ کی غیر رسمی نگرانی؛ ہراس زدگی کی علامات کو پہچاننا؛ اور ہراس زدگی کی ممکنہ کارروائیوں کے بارے میں عملے کو خبردار کرنا؛ اور

(c) ہراس زدگی سے نیپٹنا: استفسارات کا جواب دینے اور پرائیویسی اور رازداری قائم رکھنے کی مہارتیں؛ کوئی اندازہ لگانے بغیر سننے کی مہارتیں؛ استفسارات کرنے والوں کو ہراس زدگی سے نیپٹے کے لئے ایک رسمی شکایت کرنے کی بجائے متبادل راستوں کے بارے میں بتانا؛ بیرونی انجمنوں کے بارے میں علم جن سے اعانت کے لئے رجوع کیا جاسکتا ہے یا جہاں شکایات دائر کی جا سکتی ہیں، مثلاً EOC -

(18) اس بات سے قطع نظر کہ شکایات کا رسمی یا غیر رسمی طریقہ کار زیر استعمال ہے، آجروں کے لئے یہ ایک اچھا طریقہ ہے کہ نسلی ہراس زدگی کی شکایات کی نگرانی کریں اور جائزہ لیں اور یہ کہ انہیں کیسے حل کیا گیا ہے، تا کہ وہ یہ یقینی بنا سکیں کہ طریقہ ہائے کار مؤثر طور پر کام کر رہے ہیں۔

5.3.15 شکوے شکایت کے طریقہ ہائے کار

یہ سفارش کی جاتی ہے کہ آجر:-

- (1) یہ یقینی بنائیں کہ جن افراد نے خیر سگالی کے طور پر RDO کے تحت کارروائی کی ہے، ان کے ساتھ دوسرے ملازمین کی نسبت کم موافق سلوک نہ کیا جائے، مثلاً، تربیت یا ترقی کے لئے انہیں باہر کرنا، ان کے خلاف تادیبی کارروائی کرنا یا انہیں سبکدوش کرنا؛
- (2) تنظیم کے اندر نسلی بنیاد پر امتیاز اور ہراس زدگی یا ستم ڈھانے کی شکایات سے نمٹنے کے لئے شکوے شکایت کے ایک داخلی طریق کار یا کسی افسر کا تعین کریں 73۔ ان طریقہ ہائے کار کے بارے میں تمام عملے کو بتایا جائے اور ان پر وقتاً فوقتاً نظر ثانی کی جائے؛
- (3) ملازمین کو مشورہ دیں، کہ جب مناسب ہو، شکوے شکایت کے داخلی طریق کار کو استعمال کریں، لیکن فرد کے EOC یا عدالت کو درخواست دینے کے حق کے لئے کسی تعصب کے بغیر۔
- (4) نسلی بنیاد پر امتیاز اور ہراس زدگی اور ستم ڈھانے کی شکایات سے سنجیدگی، مؤثر طور پر اور عجلت سے نمٹیں۔ یہ فرض نہیں کرنا چاہئے کہ یہ زود حس لوگوں کی جانب سے کی گئی ہیں۔ رازداری کا خیال رکھنا چاہئے اور شکایت کنندہ اور فریق صفائی دونوں کے حقوق کا احترام کیا جائے؛
- (5) نظم و ضبط کے طریقہ کار سے نسل کے حوالے کے بغیر یکساں طور پر نمٹیں؛

(6) شکوے شکایت کے طریق کار اور نظم و ضبط کے معاملات کے ریکارڈ کو کم از کم 24 ماہ تک رکھیں۔74-

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

یہ سفارش کی جاتی کہ آجر:-

- (1) یہ یقینی بنائیں کہ کارکنان کو سبکدوش نہیں کیا جاتا، ان کی چھانٹی نہیں کی جاتی، یا نسلی بنیاد پر یا غیر متعلقہ نسلی وجوہ مثلاً زبان، وضع قطع یا لباس کی بنا پر ناموافق سلوک نہیں کیا جاتا؛
- (2) یہ یقینی بنائیں کہ کسی نسلی گروپ کے افراد کے خلاف ایک ایسی کارکردگی یا رویے کی بنا پر نظم و ضبط کی کارروائی نہ کی جائے یا انہیں سبکدوش نہ کیاجائے جس کو کسی دوسرے گروپ کے ملازم کے سلسلے میں نظر انداز یا اس سے در گزر کر دیا جائے۔
- (3) کسی نسلی گروپ کے ملازمین کو متاثر کرنے والے چھانٹی کے طریقہ کار کا جائزہ لیں تاکہ نسلی بنیاد پر کوئی امتیاز نہ ہو اور کسی نسلی گروپ پر بلاجواز اور نامساواتی ابتر اثر نہ پڑے؛
- (4) یہ یقینی بنائیں کہ ایک ہی یا مشابہ حالات میں تمام نسلی گروپوں کے ملازمین کو مساوی شرائط سے رضاکارانہ چھانٹی کے فوائد تک رسائی حاصل ہو۔
- (5) یہ یقینی بنائیں کہ جب کوئی تنزلی یا کم مدتی کام ہو (مثلاً آجر کے کاروبار کی نوعیت یا حجم میں تبدیلی کے باعث) ، تو کئے گئے انتظامات نسلی بنیاد پر امتیازی نہ ہوں؛
- (6) سبکدوشیوں اور چھانٹیوں کے نوٹس کو کم از کم 24 ماہ تک رکھیں۔75.

RDO 74 کے تحت EOC کے پاس شکایت درج کروانے کے لئے وقت کی حد 12 ماہ (RDO سیکشن (c) (4) 78) اور ضلعی عدالت میں قانونی کارروائی کرنے کے لئے 24 ماہ ہے (RDO سیکشن 80)، ریکارڈز کومناسب طور پر رکھنے سے تنازعات کے حل میں مدد ملے گی۔

RDO 75 کے تحت EOC کے پاس شکایت درج کروانے کے لئے وقت کی حد 12 ماہ (RDO سیکشن (c) (4) 78) اور ضلعی عدالت میں قانونی کارروائی کرنے کے لئے 24 ماہ ہے (RDO سیکشن 80)، ریکارڈز کومناسب طور پر رکھنے سے تنازعات کے حل میں مدد ملے گی۔

(7) یہ یقینی بنائیں کہ طرز عمل اور رویے کے ایک معیار کو اپنایا جائے تاکہ ایک نسلی گروپ کے ملازمین انتقامی کارروائی، ہراس زدگی سے یا ناموافق سلوک کی زد سے بچایا جاسکے۔ 76۔

5.3.17 نگرانی

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

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

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

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

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

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

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

(C) چند کاموں، سیکشنوں اور محکموں میں مرتکز (مرکوز) ہوتے ہیں۔

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

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

- (a) کسی نسلی گروپ کے ملازمین اور کارکنان (بشمول ملازمت کے درخواست دہندگان 77) سے کسی دوسرے افراد، جو اس نسلی گروپ سے تعلق نہیں رکھتے، کی نسبت کم موافق سلوک ہو رہا ہے؛
- (b) پالیسیوں، قوانین اور طور طریقوں کا کسی نسلی گروپ پر نامساواتی اثر پڑ رہا ہے۔

(5) اگر نگرانی کے ڈیٹا سے نسلی گروپوں کے درمیان خاطر خواہ فرق ظاہر ہو رہا ہو، تو آجر کو یہ یقینی بنانے کے لئے تحقیقات کرنا چاہئے کہ مواقع کے لئے نسل ایک رکاوٹ نہ بنے۔ انہیں متعلقہ پالیسیوں کا معائنہ کرنا چاہئے اور ان کا جائزہ لینا چاہئے، یہ دیکھنے کے لئے آیا کسی نسلی گروپ پر ان کا نامساواتی اثر تو نہیں؛ اور اگر ایسا ہو، تو اس اثر کو کم سے کم کرنے کے لئے اقدامات کریں۔

(6) آجروں کو کسی ایسی صورت حال پر توجہ دینے کے لئے مثبت کارروائی کرنے کی ترغیب بھی دی جاتی ہے جہاں افرادی قوت میں کسی نسلی گروپ کی توقع سے کم نمائندگی ہو رہی ہو۔ (ضابطے کا پیراگراف 5.3.18 دیکھیں)

5.3.18 مثبت کارروائی

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

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

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

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

(5) RDO سیکشن کے تحت مثبت کارروائی کا مطلب صرف تربیت اور ترغیب دینا ہے، اور اس میں کسی خاص نسلی گروپ کے افراد کو ان کی نسل کی بنیاد پر ملازمت فراہم کرنا شامل نہیں ہے۔78

6 RDO کے تحت غیر قانونی سرگرمیاں

6.1 RDO کے تحت امتیاز کی اقسام

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

6.1.1 نسلی امتیاز

RDO کے تحت نسلی امتیاز مندرجہ ذیل حالات میں واقع ہوتا ہے 79 :-

(1) براہ راست امتیاز

براہ راست امتیاز اس وقت واقع ہوتا ہے جب شخص A شخص B (جس کا تعلق ایک نسلی گروپ سے ہو) سے شخص C (جس کا تعلق کسی مختلف نسلی گروپ سے ہو) کے ساتھ شخص B کی نسل کی بنا پر کم موافق سلوک کرتا ہے، جب شخص B اور شخص C ایک ہی یا مادی طور پر مشابہ حالات میں ہوں 80۔

مثال 7 :-

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

مثال 8 :-

چینی اصل کے ایک مینیجر سے نسل کی بنیاد پر کم موافق سلوک کیا جاتا ہے (براہ راست امتیاز برتا جاتا ہے)، اگر ایک انگلش اصل کے مینیجر کو چینی اصل کے مینیجر کی نسبت

RDO 79 سیکشن (1) 4
RDO 80 سیکشن (a) (1) 4 اور سیکشن (5) 8

نسلوں میں فرق کی بنا پر زیادہ مقدار میں تنخواہ دی جائے جب کہ وہ دونوں ایک ہی یا مادی طور پر ایک جیسی ملازمت کے حالات میں ہوں (جیسے دونوں ایک ہی کام کرتے ہوں اور دونوں ایک جیسا کام کرتے ہوں اور دونوں کی کارکردگی اچھی ہو)۔

مندرجہ ذیل نکات کو نوٹ کرنا چاہئے :-

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

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

(c) کسی شخص کے زبان پر عبور اور اس کے لہجے کا تعلق اس کی نسل کے ساتھ جوڑا جا سکتا ہے 81 اور آجروں کو یہ یقینی بنانا چاہئے کہ ملازمین اور کارکنان سے ان کے لہجے یا زبان کی بنا پر کم موافق سلوک نہ کیا جائے۔

(2) بالواسطہ امتیاز

بالواسطہ امتیاز اس وقت واقع ہوتا ہے جب کوئی شخص ایک بظاہر غیر امتیازی شرط یا تقاضے کا اطلاق تمام نسلی گروپوں سے تعلق رکھنے والے ہر ایک فرد پر کر دیتا ہے 82، لیکن :-

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

81 نسل پسندی اور نسلی امتیاز کے بارے میں پالیسی اور راہ عمل پیراگراف 3.6، اوتٹاریو کمیشن برائے انسانی حقوق، کینیڈا، 2005
82 RDO سیکشن (b) (1) 4

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

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

مثال 9 :-

غذا کو پیک کرنے والی ایک فیکٹری میں صحت اور صفائی کی وجوہ کی بنا پر ڈاڑھی پر ایک مجموعی پابندی ایک ایسی شرط یا تقاضا ہے جو چند نسلی گروپوں کے خلاف بالواسطہ طور پر امتیاز کا باعث ہے، جیسے سکھ (جنہیں اپنی رسم کے مطابق ڈاڑھی رکھنا پڑتی ہے)، جب دوسرے نسلی گروپوں سے موازنہ کرتے ہوئے، اگر معلومات یہ ظاہر کریں کہ مجموعی پابندی کا کوئی جواز نہیں ہے، کیونکہ صحت اور صفائی کے معیار فیس ماسک استعمال کر کے تسلی بخش طریق سے پورے کئے گئے ہیں۔⁸³

مندرجہ ذیل نکات کو نوٹ کرنا چاہئے :-

(i) ترجیحات اور عناصر کو مد نظر رکھنا چاہئے (کسی مقصد کو حاصل کرنے کے لئے ایک مکمل شرط یا تقاضے کے برعکس) RDO کے تحت شرط یا تقاضے کے معنوں میں نہیں آتے۔⁸⁴

(ii) ایک شرط یا تقاضا پورا نہیں کیا جاسکتا اگر کوئی شخص اپنے نسلی گروپ کی رسوم اور ثقافتی شرائط کے ساتھ اس کو مستقل طور پر پورا نہ کر سکے۔⁸⁵

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

83 یو کے کا ملازمت میں نسلی مساوات کے بارے میں ضابطہ عمل صفحہ 20، مثال B؛ اور مانڈلا بمقابلہ ڈاول لی (1983) ICR 385

84 پریرا بمقابلہ سول سروس کمیشن 1983 IRLR 166

85 مانڈلا بمقابلہ ڈاول لی (1983) ICR 385

(iv) حوالے کا کیس لاء یہ ظاہر کرتا ہے کہ اوقات کار اور ظاہری خد و خال سے متعلقہ شرائط یا تقاضوں کا نتیجہ بالواسطہ امتیاز کے دعوؤں کی صورت میں نکل سکتا ہے۔ کسی شرط یا تقاضے کے قابل جواز ہونے کے بارے میں طے کرنے کے لئے ہر کیس کا معائنہ اس کی اپنی فضیلتوں کے مطابق، قیمتوں میں کسی معتد بہ اضافے، تخفیف شدہ استعداد، یا کسی خاص نسلی گروپوں کے افراد کے ساتھ نبیاء کرنے میں تحفظ کے سنگین مسائل کے خلاف کسی امتیازی اثرات کا لحاظ رکھتے ہوئے کرنا پڑتا ہے۔86-

مثال 10 :-

مندرجہ بالا مثال 9 میں خوراک کی پیکیجنگ فیکٹری میں داڑھیوں پر مجموعی پابندی قابل جواز ہے اگر معلومات سے یہ ظاہر ہو کہ فیس ماسک صحت اور صفائی کے تقاضوں کو تسلی بخش طریق سے پورا نہیں کرتے۔87

مثال 11 :-

ایک آجر جو یہودیوں کو نہ رکھنے کا فیصلہ کرتا ہے (کیونکہ وہ سبت کی عبادت کی وجہ سے ہفتے کو کام نہیں کر سکتے) لیکن اس کو ان سے ہفتے کو کام لینا درکار ہے، وہ اس تقاضے کا جواز ان معلومات سے مہیا کرتا ہے، جو یہ دکھاتی ہیں کہ ان کو رکھنے سے اس کو تحفظ کے خطرے میں خاطر خواہ اضافے، اخراجات میں اضافے اور تخفیف شدہ استعداد کا سامنا کرنا پڑے گا۔88

مثال 12 :-

مرمت کی ایک ورکشاپ میں سر کی حفاظتی ٹوپی پہننا چاہے سکھوں کے لئے بالواسطہ طور پر امتیاز کا باعث ہے (جنہیں اپنے رسم و رواج کے مطابق ایک پگڑی پہننا ہوتی ہے)، چوٹ کے خطرے، آجر کے اوپر آنے والی ذمہ داری، اور کسی ایک شخص پر لاگو کرنے کی بنا پر اس شرط کے نفاذ میں زیادہ دشواری کی معلومات کی بنا پر قابل جواز ہے۔89

(v) حوالے کا کیس لاء یہ بھی ظاہر کرتا ہے کہ تعلیمی یا زبان سے متعلقہ شرائط یا تقاضوں کا نتیجہ بالواسطہ امتیاز کے دعوؤں کی صورت میں نکل سکتا ہے۔ آجروں کو اس قابل ہونا چاہئے کہ یہ دکھاتے ہوئے اس شرط یا تقاضے کو قابل جواز بنا سکیں کہ یہ کام سے متعلقہ ہے اور کام کرنے کی ضروریات سے زیادہ طلب نہیں کرتا۔ ہر کیس کا انحصار خود اپنے حقائق پر ہے اور مندرجہ ذیل مثال 13 صرف حوالے کے لئے ہے۔

مثال 13 :-

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

87 پانیس بمقابلہ نیسلے کمپنی لمیٹڈ (1980) IRLR 60
88 اوسبورن بمقابلہ انکو لمیٹڈ (1985) 15 DLR 4th 723
89 سنگہ بمقابلہ برٹش ریل انجینئرنگ لمیٹڈ (1986) ICR 22

سمجھنا اور انگریزی میں بات کرنا بنیادی تقاضا تھا، اور یہ تقاضا کہ درخواست دہندہ کو لازماً او لیول یا مساوی قابلیت کا حامل ہونا چاہئے، مجموعی طور پر خوب تھا اور ضروری نہیں تھا 90۔ ایسا تقاضا ایسی بنیادوں پر قابل جواز ہے جو نسل سے متعلقہ نہیں ہیں کیونکہ یہ انگریزی میں بات چیت کے مقصد کے ساتھ ایک منطقی اور متناسب تعلق رکھتا ہے جو جائز اور ملازمت کے لئے درکار ہے۔

6.1.2 قریبی رشتہ دار کی نسل کی وجہ سے امتیاز

کسی قریبی رشتہ دار کی نسل کی بنیاد پر امتیاز اس وقت واقع ہوتا ہے، جب شخص A شخص B سے شخص B کے کسی قریبی رشتہ دار کی نسل کی بنیاد پر دوسرے لوگوں کی نسبت کم موافق سلوک کرتا ہے 91۔ ایک قریبی رشتہ دار سے مراد کسی شخص کا شریک حیات، والدین یا بچہ (بشمول شادی کے علاوہ پیدا شدہ، متبنی یا سوئیلا بچہ)، دادا، دادی، نانا، نانی، پوتا، پوتی یا دہوتا دہوتی ہوتے ہیں 92۔

مثال 14 :-

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

6.1.3 ستم زدگی کے ذریعے امتیاز

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

90 راول بمقابلہ محکمہ صحت و سوشل سیکوریٹی (1985) ICR 685
 91 RDO سیکشن 5
 92 RDO سیکشن 2

ہیں یا کرنے کا ارادہ رکھتے ہیں یا کرنے کا شبہ ہے یا کرنے کے ارادے کا شبہ ہے 93 :-

(1) کارروائی کو RDO کے تحت لانا؛

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

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

(4) یہ الزام دینا کہ کسی نے RDO کی خلاف ورزی کی ہے۔ (سوائے اس وقت کے جب الزام جھوٹا ہو اور نیک نیتی سے نہ کیا گیا ہو۔)

مثال 15 :-

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

6.2 جب ملازمت میں امتیاز غیر قانونی ہوتا ہے

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

میں بیان کردہ طریقوں کے ذریعے امتیاز نہیں برت سکتے 94۔

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

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

RDO 93 سیکشن 6
RDO 94 سیکشن (1) 10؛ اور RDO کے تحت مجوزہ افعال کے لئے ضابطے کا پیراگراف 6.7 دیکھیں۔

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

6.2.2 آجروں کو چاہئے کہ ملازمین اور کارکنان کے ساتھ ضابطے کے مندرجہ بالا پیراگراف

6.1.1-6.1.3 میں بیان کردہ طریقوں کے ذریعے امتیاز نہ برتیں 95۔

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

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

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

(4) وفات یا ریٹائرمنٹ کے انتظامات کرنے میں 96۔

(5) حوالے کا کیس لاء ظاہر کرتا ہے کہ ایک ملازم جو استعفیے دینے پر اس لئے مجبور ہوتا ہے کہ آجر اس کے ساتھ نسلی بنیاد پر امتیاز برتتا ہے، اس کے بارے میں تصور کیا جاتا ہے کہ آجر نے اس کو نسلی بنیاد پر سبکدوش کیا ہے 97۔

95 RDO سیکشن (2) 10؛ اور RDO کے تحت مجوزہ افعال کے لئے ضابطے کا پیراگراف 6.7 دیکھیں۔

96 RDO سیکشن (4) 10 اور (5)

97 چانگ پنگ کوان بمقابلہ وانٹہ (بانگ کانگ) لمیٹڈ HKC 129، حمل کا ایک مقدمہ جس میں استعفیے کی صورت میں ظاہر ہونے والا امتیاز جو RDO کے اطلاق کے ساتھ حوالہ جاتی قدر و قیمت رکھتا ہے۔

(6) حوالے کا کیس لاء یہ بھی ظاہر کرتا ہے کہ آجر اپنے سابقہ ملازمین کے ساتھ ان کی جانب سے سبکدوشی کے بعد داخلی اپیل کے طریق کار یا حوالہ جاتی خطوط کی بنا پر ضابطے کے مندرجہ بالا پیراگراف 6.1.1-6.1.3 میں بیان کردہ طریقوں کے ذریعے امتیاز نہیں برت سکتے 98۔

6.3 غیر قانونی نسلی براس زدگی

6.3.1 RDO غیر قانونی قرار دیتا ہے کہ :-

- (1) ایک آجر کسی ملازم یا ملازمت کے درخواست دہندہ کونسل بنیاد پر براساں کرے 99۔
- (2) ایک ملازم یا ملازمہ نسلی بنیاد پر اپنے آجر کے کسی ملازم یا ملازمت کے درخواست دہندہ کونسل بنیاد پر براساں کرے 100۔
- (3) ایک پرنسپل کسی معاہداتی کارکن کو براساں کرے 101۔
- (4) ایک معاہداتی کارکن کسی دوسرے معاہداتی کارکن کو نسلی بنیاد پر براساں کرے 102۔
- (5) کسی فرم کا ایک شراکت دار کسی دوسرے شراکت دار یا شراکت دار بننے کے خواہشمند کو نسلی بنیاد پر براساں کرے 103۔
- (6) ایک پرنسپل نسلی بنیاد پر کسی کمیشن ایجنٹ کو براساں کرے 104۔
- (7) ایک کمیشن ایجنٹ نسلی بنیاد پر اپنے ساتھی کمیشن ایجنٹ کو براساں کرے 105۔

98 رائیس-ہارپر بمقابلہ ریلیکشن گروپ (2003) IRLR 484

99 RDO سیکشن 24 (1) اور (2)

100 RDO سیکشن 24 (3)

101 RDO سیکشن 24 (4)

102 RDO سیکشن 24 (5)

103 RDO سیکشن 24 (6)، (7) اور (8)

104 RDO سیکشن 24 (9)

105 RDO سیکشن 24 (10)

(8) ملازمت کے لئے ایک درخواست دہندہ یا ایک ملازم یا ملازمہ نسلی بنیاد پر اپنے آجر کو ہراساں کرے 106-

(9) ایک شخص A شخص B کو ہراساں کرے، اگر شخص A ایسی جگہ پر رہتا ہو جہاں پر شخص B ایک تیسرے شخص کی ملازمت میں ہے 107-، مثلاً، ایک کرایہ پر رہنے والا شخص ایک گھریلو مددگار کو ہراساں کرتا ہے جس کو صاحب جائداد نے اس گھر میں ملازم رکھا ہوا ہے جس میں کرایہ دار رہائش پذیر ہے۔

(10) پیشہ ورانہ تعلیم کے فراہم کنندگان تربیت حاصل کرنے کے خواہشمندوں یا زیر تعلیم اشخاص کو نسلی بنیاد پر ہراساں کریں 108-

(11) روزگار دلانے والی ایجنسیاں یا ان کا عملہ ان لوگوں کو نسلی بنیاد پر ہراساں کریں، جو ان کی خدمات حاصل کرنا چاہتے ہوں 109-

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

(1) ناپسندیدہ طرز عمل کے ذریعے پراس زدگی

شخص A شخص B کے ساتھ شخص B کی نسل یا شخص B کے نزدیکی رشتے دار کی نسل کی بنیاد پر ناپسندیدہ طرز عمل (جس میں زبانی یا تحریری بیان شامل ہو سکتا ہے) میں ایسے حالات میں ملوث ہوتا ہے جن میں کوئی معقول شخص یہ توقع کر سکتا ہے کہ شخص B کی دلآزاری ہوئی ہے، اس کی تحقیر کی گئی ہے یا اس کو خوفزدہ کیا گیا ہے 110- اس ہراس زدگی کی ذمہ داری آتی ہے چاہے دلآزاری کرنے، تحقیر کرنے یا خوفزدہ کرنے کی کوئی نیت نہ ہو۔

(2) ناموافق ماحول کے ذریعے پراس زدگی

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

RDO سیکشن 24	106
RDO سیکشن 24	107
RDO سیکشن 25	108
RDO سیکشن 25	109
RDO سیکشن 7	110

کی بنیاد پر صرف اپنے طرز عمل یا دوسرے لوگوں کے ہمراہ، جس سے شخص B کے لئے ایک ناموافق ماحول پیدا ہوتا ہے، ہراس زدگی میں ملوث ہوتا ہے 111۔

6.3.3 نسلی ہراس زدگی سے پرہیز کی خاطر اچھے طور طریقوں کے لئے براہ مہربانی ضابطے کے کوڈ کا پیراگراف 5.3.14 دیکھیں۔ رویے کی ان اقسام کے لئے، جن کو نسلی بنیاد پر ہراس زدگی سے تعبیر کیا جاسکتا ہے، براہ مہربانی ضابطے کا پیراگراف (8) 5.3.14 دیکھیں۔

6.4 تذلیل کرنے اور شدید تذلیل کرنے کا جرم

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

6.4.2 ایک برسر عام (عوامی) سرگرمی میں عوام کے ساتھ کسی قسم کی بات چیت یا عوام کے مشاہدے میں آنے والا طرز عمل جیسے بولنا، لکھنا، حرکات یا کپڑے پہننا، بورڈ، جھنڈے، نشانات یا شناختی نشانات کی نمائش کرنا 112۔

6.4.3 تذلیل کا ایک قصداً کیا جانے والا فعل جس میں ہدف بنائی گئی نسل اور اس کی جائداد کو جسمانی نقصان پہنچانے کی دھمکیاں شامل ہوں ایک فوجداری جرم ہے اور قانونی کارروائی کے بعد زیادہ سے زیادہ \$100,000 جرمانے اور زیادہ سے زیادہ 2 سال قید کی صورت میں قابل سزا ہے 113۔ اس جرم کو شدید تذلیل کہتے ہیں۔

6.5 امتیازی تشہیر

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

111 RDO سیکشن 7 (2)
112 RDO سیکشن 45 (4)
113 RDO سیکشن 46

6.6 امتیاز برتنے کے لئے ہدایات اور دباؤ

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

مثال 16 :-

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

6.7 RDO کے تحت مجوزہ افعال

6.7.1 درست پیشہ ورانہ اہلیت

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

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

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

6.7.3 خصوصی مہارتیں، علم اور تجربہ

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

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

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

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

6.7.4 موجودہ مقامی اور غیر ملکی ملازمت کی شرائط

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

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

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

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

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

(3) RDO شیڈول 2 سیکشن 11 بیان کرتا ہے کہ :-

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

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

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

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

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

(ii) غیر ملکی شرائط ملازمت کا مطلب ہے ملازمت کی وہ شرائط و ضوابط جن کا اطلاق ایسے شخص کی ملازمت پر، جو کہ ہانگ کانگ کا مستقل رہائشی نہیں ہے، بنیادی طور پر وقتاً فوقتاً ہوتا رہتا ہے؛

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

6.7.5 مثبت کارروائی

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

7 جب امتیاز اور ہراس زدگی کا سامنا ہو

7.1 RDO کے تحت قانونی تحفظ

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

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

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

7.2 EOC کا شکایت سے نیٹنا

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

RDO 114 سیکشن 70
RDO 115 سیکشن 80
RDO 116 سیکشن 78

7.2.3 RDO سیکشن بیان کرتا ہے اگر EOC یہ نظریہ قائم 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 ہو سکتا ہے RDO کسی تحقیق کو سرانجام نہ دے یا اس کو منقطع کر دے، میں شامل ہیں: جہاں شکایت قانون کے تحت غیر قانونی نہ ہو، جہاں اس فعل کو وقوع پذیر ہوئے 12 ماہ سے زائد عرصہ گذر چکا ہو یا جہاں شکوہ کناں شخص تحقیقات کو سرانجام دئے جانے یا جاری رکھنے کی خواہش نہ رکھتا ہو۔

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

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

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

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

7.2.8 اگر فریق کسی سمجھوتے پر پہنچ سکیں، تو عموماً سمجھوتے کے ایک 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۔

7.2.9 EOC کے شکایت سے نپٹنے کے عمل میں صرف کئے گئے وقت کا شمار قانونی کارروائی کے

لئے دئے جانے والے وقت میں نہیں ہوتا 117۔ دوسرے لفظوں میں، وقت کی اس حد میں EOC کے شکایت سے نیٹے کے عمل میں صرف کئے گئے وقت کی توسیع ہو جاتی ہے۔

EOC 7.2.10 کے ذریعے شکایت سے نیٹے کا عمل امتیاز اور ہراس زدگی کے مسائل کو حل کرنے کے لئے قانونی کارروائی کا متبادل فراہم کرتا ہے۔ رازداری اس عمل کا ایک عنصر ہے۔ یہ متبادل قانونی کارروائی کے موازنے میں ان مسائل کو حل کرنے کے لئے ایک کم رسمی، ارزاں تر اور تیز تر طریقہ ہو سکتا ہے لیکن یہ فریقین کے تعاون پر منحصر ہے اور ایک سمجھوتہ تبھی ہو سکتا ہے اگر دونوں فریق رضامند ہوں۔ اگر بعد میں کوئی قانونی کارروائی کی جائے، تو اس عمل کے تحقیقاتی حصے کے دوران حاصل کی گئی معلومات کو عدالت میں بطور شہادت استعمال کیا جا سکتا ہے اور یہ معلومات فریقین کو اپنی پوزیشن کی تشخیص کرنے میں مدد دے سکتی ہیں۔ EOC کے شکایت سے نیٹے کے عمل کے بارے میں مزید تفصیلات کے لئے براہ مہربانی EOC کی خصوصی مطبوعات سے رجوع کریں۔ اگر فریقین تنازعات کو سمجھوتے کے ذریعے حل نہ کرنا چاہتے ہوں اور ضلعی کورٹ سے ایک عائد ہونے والا فیصلہ کروانا چاہتے ہیں، تو وہ براہ راست قانونی کارروائی کر سکتے ہیں۔

7.3 EOC کے ذریعے قانونی اعانت

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

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

7.3.3 اگر EOC قانونی اعانت مہیا کرتا ہے تو یہ EOC کے اپنے قانونی افسروں یا بیرونی وکلاء کے

ذریعے مقدمے کے بارے میں قانونی مشورے اور کیس کی نمائندگی کو شامل کر سکتا ہے۔ EOC کی قانونی اعانت کے بارے میں مزید تفصیلات کے لئے براہ مہربانی EOC کی خصوصی مطبوعات سے رجوع کریں۔ اگر EOC قانونی اعانت نہیں مہیا کرتا تو دعوے دار پھر بھی قانونی کارروائی کو ضلعی عدالت میں لے جا سکتا ہے یا قانونی امداد کے لئے محکمہ قانونی امداد کو درخواست دے سکتا ہے۔

7.4 EOC کے دوسرے فرائض

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

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

نسلی امتیاز کے بارے میں نمونے کی پالیسی

1. تعارف
- 1.1 [تنظیم کا نام] مختلف لوگوں کی لیاقتوں، مہارتوں، تجربے، ثقافتی تناظروں کا مکمل استعمال کرنے اور یہ یقینی بنانے کی پابند ہے کہ اس تنظیم میں ان کا احترام اور قدر کی جاتی ہے اور وہ نسل، رنگ، سلسلہ نسب یا قومی یا نسلی اصل سے قطع نظر اپنی پوری امکانی صلاحیت سے بہرہ ور ہو سکتے ہیں۔
- 1.2 [تنظیم کا نام] قانون برائے نسلی امتیاز کی تعمیل کرے گی اور قانون کے تحت کمیشن برائے مساوی مواقع کے جاری کردہ ضابطہ عمل میں دی گئی سفارشات پر عمل کرے گی۔
2. مقاصد
- 2.1 اس پالیسی کے مقاصد یہ یقینی بنانا ہے کہ :-
- (1) کسی شخص سے اس کی نسل، رنگ، سلسلہ نسب یا قومی یا نسلی اصل کی بنیاد پر کم موافق سلوک نہیں کیا جائے گا؛
- (2) کسی نسلی گروپ سے تعلق رکھنے والے کسی شخص کو ایسی شرائط یا تقاضوں سے کوئی نقصان نہیں پہنچے گا جن کا غیر نسلی بنیاد پر کوئی جواز پیش نہ کیا جاسکے؛
- (3) روزگار، تربیت اور طرز عمل کی نشوونما کے مواقع نسل، رنگ، سلسلہ نسب یا قومی یا نسلی اصل کی بنیاد سے قطع نظر تمام اہل افراد کے لئے مساوی طور پر کھلے ہیں؛
- (4) ہر ایک سے عزت و احترام بھرا سلوک کیا جائے گا اور کسی شخص کو نسل، رنگ، سلسلہ نسب یا قومی یا نسلی اصل کی بنیاد پر کسی ناپسندیدہ طرز عمل یا ناموافق یا خوفزدہ کرنے والے ماحول کا سامنا نہیں کرنا پڑے گا؛
- (5) گلے شکوے کے نظام کو نسل، رنگ، سلسلہ نسب یا قومی یا نسلی اصل سے قطع نظر مناسب طور پر چلایا جائے گا؛ اور شکایات یا تفکرات اٹھانے والے یا نسل، رنگ، سلسلہ نسب یا قومی یا نسلی اصل کی بنیاد پر امتیاز یا ہراس زدگی کے لئے کارروائی کرنے والے شخص کے خلاف کوئی قانونی کارروائی نہیں کی جائے گی۔
3. نفاذ
- 3.1 یہ پالیسی [تنظیم کا نام] کی ایک ترجیح ہوگی؛

- 3.2 [پوزیشن] کے پاس اس کی مجموعی ذمہ داری ہو گی؛ اور [پوزیشن، (اگر مختلف ہو)] اس پالیسی کے روز مرہ کے عمل کا ذمہ دار ہوگا؛
- 3.3 پالیسی کو تمام کارکنان اور کام کے درخواست دہندگان تک پہنچایا جائے گا؛
- 3.4 اس پالیسی اور اس کے نفاذ کے لئے کارکنان اور انتظامیہ کے عملے سے مشاورت کی جائے گی؛
- 3.5 کارکنان اور انتظامیہ کے عملے کو اس پالیسی اور ان کے حقوق اور ذمہ داریوں کے بارے میں تربیت دی جائے گی؛
- 3.6 روزگار، ترقی، تبادلے اور تربیت کے مواقع کی اندرونی اور بیرونی طور پر وسیع طور پر تشہیر کی جائے گی اور نسل، رنگ، سلسلہ نسب یا قومی یا نسلی اصل سے قطع نظر تمام درخواست دہندگان کا خیر مقدم کیا جائے گا؛
- 3.7 انتخاب کے معیار اور کارکردگی کی جانچیں مکمل طور پر کام یا تربیت کے مواقع سے متعلق ہوں گی ؛
- 3.8 اس پالیسی کی اثر پذیری کی نگرانی باقاعدگی سے کی جائے گی۔ اس پالیسی کے نفاذ کی نگرانی کے لئے کارکنان اور ملازمت، ترقی اور تربیت کے درخواست دہندگان کے بارے میں نسلی اور ثقافتی پس منظر سے متعلقہ معلومات کو جمع کیا جائے گا اور اس کا تجزیہ کیا جائے گا۔ شکوے شکایتوں، نظم و ضبط کی کارروائی، کارکردگی کی تشخیص اور ملازمت سے سبکدوشی کی نگرانی بھی نسلی گروہوں کے لحاظ سے کی جائے گی؛ معلومات کو سختی سے صیغہ راز میں رکھا جائے گا اور صرف مساوات کو فروغ دینے اور امتیاز سے پرہیز کے لئے استعمال کیا جائے گا۔
- 3.9 ملازمت کے شرائط و ضوابط، قوانین اور طور طریقوں، تقاضوں اور شرائط کا جائزہ نگرانی کے نتائج کی روشنی میں کیا جائے گا، اس نظریے کے ساتھ کہ ملازمین، کارکنان اور انتظامیہ کے عملے سے مشاورت کے ساتھ مساوات کے فروغ اور امتیاز سے پرہیز کے سلسلے اقدامات کئے جائیں۔
- 3.10 نسلی بنیاد پر ہراس زدگی
- (1) ہر کارکن کے ساتھ عزت و احترام بھرا سلوک کیا جائے گا۔ تمام کارکنان کو بدسلوکی اور بے عزتی سے آزاد ماحول میں کام کرنے کا حق ہے، جہاں پر افراد ایک دوسرے کے ساتھ احترام بھرا سلوک کرتے ہیں اور رواداری کی قدر کرتے ہیں؛
- (2) نسل، رنگ، سلسلہ نسب یا قومی یا نسلی اصل کی بنیاد پر ہراس زدگی قابل قبول نہیں ہے۔ کارکنوں کو ہراس زدگی یا تنگ کرنے کے کیسوں میں حصہ نہیں لینا چاہئے، یا ان کی حوصلہ افزائی نہیں کرنی چاہئے، ان سے درگزر نہیں کرنا چاہئے یا ان کے بارے میں گپ بازی نہیں کرنی چاہئے۔ کسی شخص کو اس کی نسل، رنگ، سلسلہ نسب یا قومی یا نسلی اصل کی بنیاد پر کسی ناپسندیدہ طرز عمل یا ناموافق یا خوفزدہ کرنے والے ماحول کی زد میں نہیں آنا چاہئے۔ کارکنان کو ہراس زدگی کے شکار ساتھی کارکنوں کی معاونت کرنی چاہئے۔ ناپسندیدہ طرز عمل کی مثالوں میں شامل ہیں :-
- (a) نسلی طور پر توہین آمیز جملے یا بے عزتی؛ مثلاً گالی گلوچ سے پرہیز کرنی چاہئے

جس کو ہو سکتا ہے بعض نسلی گروپ خود کے لئے دلاآزاری کا باعث یا رواداری کے خلاف سمجھتے ہوں؛

(b) بعض نسلی گروپ خود کے لئے دلاآزاری کا باعث بننے والے گرافیتی یا نعروں یا دیگر اشیاء کی نمائش؛

(c) نسلی نوعیت کے مذاق، چھیڑ خانی، تمسخر یا طنزیں؛

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

(e) لوگوں سے اس بنا پر مراسم ترک کرنا کہ وہ کسی خصوصی نسلی گروپ سے تعلق رکھتے ہیں؛

(f) لوگوں پر ان کی نسل، رنگ، سلسلہ نسب، قومی یا نسلی اصل کی بنیاد پر کام کا بہت زیادہ بوجہ ڈالنا یا انہیں کارکردگی کے غیر حقیقی اہداف دینا؛

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

3.11 نسل، رنگ، سلسلہ نسب، قومی یا نسلی اصل کی بنیاد پر کئے گئے امتیاز یا ہراس زدگی کے بارے میں کی گئی شکایات کو سنجیدگی کے ساتھ لیا جائے گا اور ان سے مؤثر طور پر اور عجلت سے نیٹا جائے گا اور ہوسکتا ان کا نتیجہ نظم و ضبط کی پابندیاں بشمول سبکدوشی ہو۔

ذیلی نوٹس برائے وضاحت

EOC وقتاً فوقتاً ضابطے کے لئے ذیلی وضاحتی نوٹس جاری کر سکتی ہے۔ یہ نوٹس ضابطے کا حصہ نہیں ہوتے لیکن ان کا مقصد، جیسے مناسب ہو، معاملات کی وضاحت کرنا ہے۔

EOC کا جاری کردہ ایک ذیلی وضاحتی نوٹ حسب ذیل ہے:

- ضابطے کے مضمولات کو نسلی مساوات کے تناظر میں لکھا جاتا ہے۔ ضابطے میں زیر بحث کچھ معاملات ایسے ہو سکتے ہیں جو دیگر قوانین اور ضوابط سے متعلقہ بھی ہوں، مثلاً ذاتی کوائف کا حاصل کرنا۔ یہ ضابطہ دیگر قوانین اور ضوابط پر مقدم ہونے کا اثر نہیں رکھتا۔ جہاں پر دیگر قوانین اور ضوابط کا اطلاق بھی ہوتا ہو، تو اس ضابطے کو متعلقہ قوانین اور ضوابط کے تقاضوں اور متعلقہ حکام کی سفارشات کے ساتھ مشروط طور پر پڑھا جائے۔



平 等 機 會 委 員 會
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION

19/F, Cityplaza Three, 14 Taikoo Wan Road Taikoo : پتہ
Shing, Hong Kong
ٹیلیفون: (852) 2511 8211
فیکس: (852) 2511 8142
ویب سائٹ: <http://www.eoc.org.hk>