

مندرجات

- 3 تعارف
- 5 EOC کے پاس ایک شکایت دائر کرنا (فلو چارٹ)
- 6 مصالحت شدہ مقدمہ جات
- 6 ضابطہ لباس کی خلاف ورزی کرنا
(جنسی امتیاز)
- 9 حاملہ ہونا کوئی جرم نہیں
(حمل کا امتیاز)
- 12 اختیار کا عدم توازن
(جنسی طور پر براساں کرنا)
- 15 بیماری سے برخواستگی تک
(معذوری کا امتیاز)
- 18 ایک بچے کی اسکول کی نشست کے لئے جد و جہد
(معذوری کا امتیاز)
- 21 نشستوں کا امتیازی نظام
(معذوری کا امتیاز)
- 24 باوقار رسائی کے لئے ایک طویل جنگ
(معذوری کا امتیاز)
- 27 خاندان پہلے یا ملازمت
(خاندانی حیثیت کا امتیاز)
- 30 کیا آپ ثقافتی طور پر کافی حساس ہیں؟
(نسلی امتیاز)
- 33 انٹرنیٹ کے ذریعے نفرت کی ترغیب دینے کا غیر قانونی عمل
(نسل کی تذلیل)

قانونی اعانت کے لئے درخواست دینا (فلو چارٹ)

- 37 عدالتی کیس
- 37 بی بمقابلہ کنگ آف کنگ گروپ لمیٹڈ
(جنسی طور پر ہراساں کرنا)
- 38 ایل بمقابلہ ڈیوڈ رائے برٹن
(جنسی طور پر ہراساں کرنا)
- 40 اے بمقابلہ چن وائی تونگ
(جنسی طور پر ہراساں کرنا)
- 42 لیم ونگ لائی بمقابلہ وائی ٹی چنگ (چنگنائی) لمیٹڈ
(حمل کا امتیاز)
- 44 چن چوئی پن بمقابلہ توپان فارمز (بانگ کانگ) لمیٹڈ
(حمل کا امتیاز)
- 47 کمیشن برائے مساوی مواقع بمقابلہ ڈائریکٹر آف ایجو کیشن
(SDO کے مسائل پر مشتمل عدالتی جائزہ)
- 49 کووک ونگ سن بمقابلہ لاء تنگ کائی ٹریڈنگ بطور وان کوؤ
میٹل اینڈ پلاسٹک فیکٹری
(معذوری کا امتیاز)
- 50 کے اور دوسرے بمقابلہ سیکریٹری فار جسٹس
(معذوری کا امتیاز)
- 53 سیکریٹری برائے جسٹس بمقابلہ چن واہ
(مقدمات جہاں EOC نے ایک قانون دوست کا کام کیا)
- 55 سیکریٹری فار جسٹس بمقابلہ یاؤ یک لنگ
(مقدمات جہاں EOC نے ایک قانون دوست کا کام کیا)

مساوی مواقع کمیشن (EOC) ایک قانونی انجمن ہے جس کو 1996 میں ہانگ کانگ میں چار خلاف امتیاز قوانین، موسوم بہ جنسی امتیاز کا قانون (SDO)، معذوری کے امتیاز کا قانون (DDO)، خاندانی حیثیت کے امتیاز کا قانون (FSDO) اور نسلی امتیاز کا قانون (RDO) کو نافذ کرنے کے لئے ترتیب دیا گیا تھا۔

یہ قوانین جنس، ازدواجی حیثیت، حمل، معذوری، خاندانی حیثیت اور نسل کی بنیاد پر ہونے والے امتیاز کے خلاف حفاظت کرتے ہیں۔ ہمارا نصب العین امتیاز کا خاتمہ کر کے ایک جامع معاشرے کو پروان چڑھانا ہے جس میں تمام افراد کے ساتھ عزت و احترام بھرا سلوک کیا جائے۔

EOC کے متعدد اعمال ہیں۔ ان میں شامل ہیں، تفتیش کرنا؛ شکایات کا تصفیہ کرنا؛ مقدمہ بازی میں معاونت فراہم کرنا؛ سرکاری تعلیم و تربیت کے ذریعے مساوی مواقع کو فروغ دینا؛ اور تحقیق انجام دینا اور امتیاز اور مساوی مواقع سے متعلقہ مسائل کے بارے میں پالیسیوں کی تبدیلی کی وکالت کرنا۔

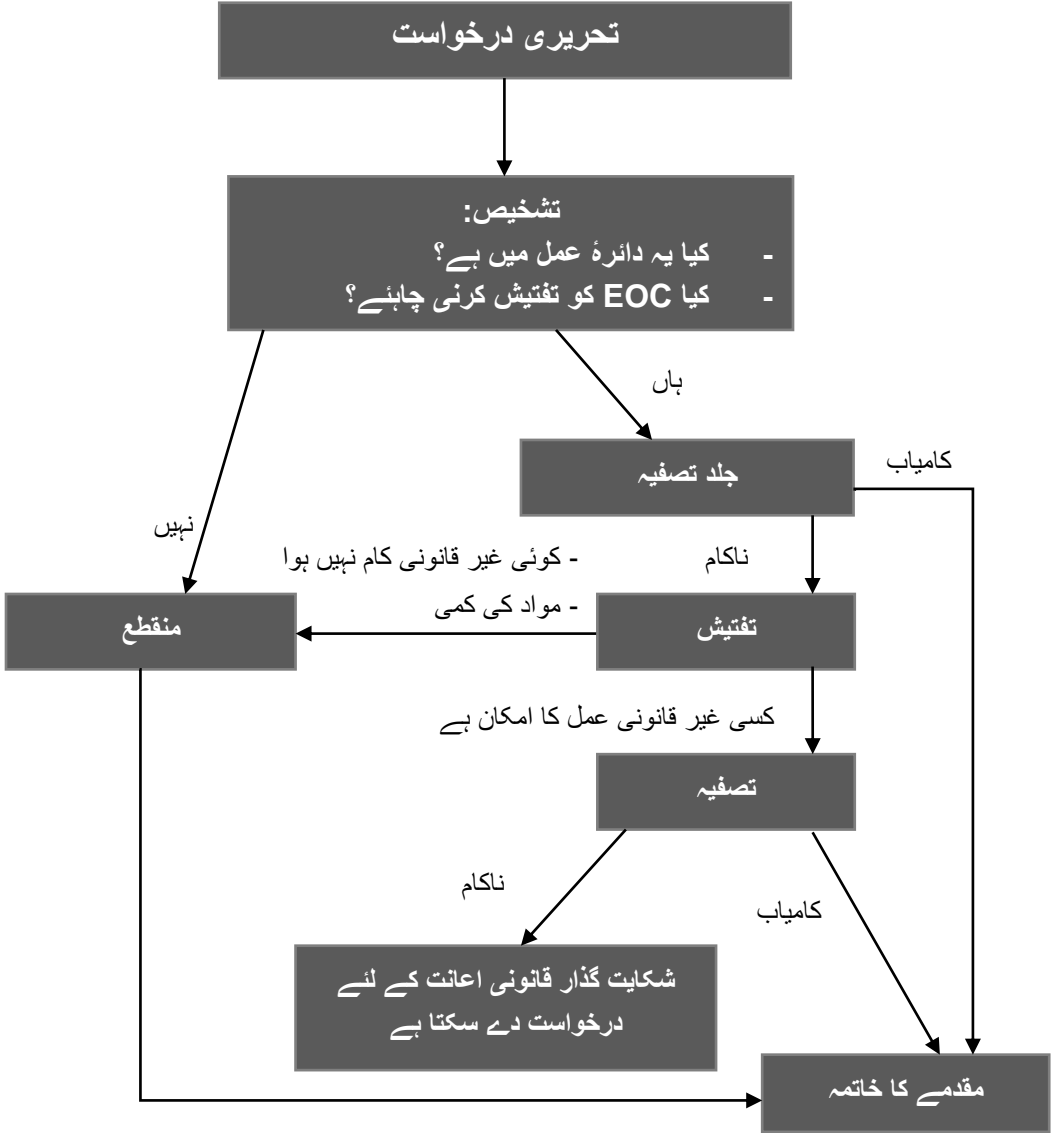
ایک شکایت موصول ہونے پر، EOC معاملے کی تفتیش کرتا ہے اور، اگر ممکن ہو، تو زیر تنازعہ فریقین کے مابین ایک رضاکارانہ تصفیہ کروانے کی ترغیب دینے کے لئے ایک غیر جانبدار سہولت کار بننے کی کوشش کرتا ہے۔ ستمبر 1996 میں ہمارے قیام سے لے کر جون 2012 تک کے عرصے میں کمیشن کو 11,252 شکایات موصول ہوئیں، جن میں سے نصف DDO کی تھیں جن کے بعد SDO (45%)، FSDO (4%)، اور RDO (1%) تھیں۔ EOC نے تصفیوں کی ایک مجموعی 69% شرح حاصل کر لی ہے۔ تصفیے کی شرائط مقدمات کے لحاظ سے مختلف ہوتی ہیں، اور ان میں ایک معافی، پالیسیوں اور طور طریقوں میں تبدیلی اور مالی معاوضہ شامل ہو سکتا ہے۔ اگر مصالحت ناکام ہو جائے، تو شکایت گزار مقدمے کو ضلعی عدالت میں لے جانے کی غرض سے قانونی اعانت حاصل کرنے کے لئے کو درخواست دے سکتا ہے۔ کمیشن متعدد وجوہ کے لئے قانونی اعانت فراہم کرتا ہے، بشمول اس کے آیا مقدمہ ایک اصولی سوال اٹھاتا ہے اور مقدمے میں کس سطح کی پیچیدگی ہے۔

اس کتاب کو تیار کرنے میں، EOC کے کئی مقاصد ہیں۔ پہلا، امتیاز کے خصوصی مقدمات کے بارے میں بات چیت کر کے، کمیشن کو ان لوگوں تک پہنچنے کی امید ہے جن کو ایسے ہی حالات پیش آئے ہوں اور انہیں تلقین کرنا چاہتا ہے کہ داد رسی طلب کریں۔ یہ مقدمات آجروں اور خدمت کے فراہم کنندگان کو اپنی قانونی ذمہ داریوں کو شناخت کرنے کے لئے ایک مفید پلیٹ فارم بھی فراہم کر سکتا ہے۔ اس کے علاوہ یہ مقدمات خلاف امتیاز قوانین کے روز مرہ اطلاق کی وضاحت کے لئے استعمال ہو سکتے ہیں اور ہر ایک شخص کے حقوق اور ذمہ داریوں کے بارے میں آگاہی کو وسیع کر سکتے ہیں۔

دوسرے، یہ مقدمات شکایات تک پہنچنے اور ان سے نپٹنے سے متعلق کمیشن کے طریقہ کار کو واضح کرتے ہیں۔ EOC ہمارے کام میں شفافیت کے بارے میں عوام کی ضرورت کو پوری کرنے کے لئے بے لوث ہے۔ ہمیں امید ہے کہ، مندرجہ ذیل مقدمات EOC کے شکایات سے نپٹنے کے طریقہ کار اور اس کے زیر غور باتوں کے بارے میں بہتر تفہیم فراہم کریں گے۔

آخر میں، EOC امید کرتا ہے کہ مندرجہ ذیل مقدمات ایک مساوی معاشرہ تخلیق کرنے پر ڈالے گئے ہمارے کام کے اثر کا ٹھوس اظہار کرتا ہے، امتیاز بانگ گانگ کے تمام باشندوں کو متاثر کرنے والا مسئلہ ہے۔ آپ کی مدد اور آگاہی کے ساتھ، ہم سب کے لئے ایک زیادہ انصاف پسند اور بہتر شہر حاصل کرنے کی غرض سے مل کر کام کر سکتے ہیں۔

EOC کے پاس ایک شکایت دائر کرنا (فلو چارٹ)



ضابطہ لباس کی خلاف ورزی کرنا (جنسی امتیاز)

بانگ کانگ میں کام کے لباس سے متعلقہ جنسی امتیاز کے پہلے قانونی اعتراض کے ضمن میں، EOC نے کام کی جگہ پر مردوں اور خواتین میں ضابطہ ہائے لباس کے اطلاق سے متعلقہ ایک نظیر قائم کرنے اور ایسے قوانین کے پیچھے موجود گھسی پٹی سوچ کے بارے میں سوال اٹھانے کی کوشش کی ہے۔ بعد ازاں یہ مقدمہ عدالت سے باہر حل کر لیا گیا۔

◆ شکایت

جینیفر ایک ثانوی اسکول میں ایک استاد کے طور پر ملازم تھی۔ تعلیمی سال کے آغاز سے پہلے ہونے والے پہلی اسٹاف میٹنگ میں، اسکول کے پرنسپل نے اعلان کیا کہ خواتین اساتذہ کو کام کرنے کے لئے ایک ڈریس (ملبوس) یا ایک اسکرٹ پہننا ہوگا۔

جینیفر اسکول کے پہلے روز اسکول میں ایک بُنی ہوئی قمیص اور ڈریس پینٹ میں اسکول آئی۔ پرنسپل نے اس کو اس کے لباس کی وجہ سے طلب کر لیا، لیکن پرنسپل بعد میں رضامند ہو گئی کہ اگر جینیفر ایک ڈریس یا ایک اسکرٹ نہیں پہنتی تو وہ پنیٹ سوٹ پہن سکتی ہے۔ اس رضامندی کے باوجود، ایک ڈریس یا ایک اسکرٹ نہ پہننے کی بنا پر، جینیفر پر بار بار تنقید ہوتی رہی، بعض اوقات تمام طلباء کے سامنے بھی۔ دریں اثناء، مرد اساتذہ پر ٹی شرٹس اور جینز پہننے پر پابندی کے سوا کوئی خصوصی قسم کا لباس پہننا ضروری نہیں تھا۔ جینیفر نے شکایت کی کہ مردوں کو کم رسمی پینٹیں پہننے کی اجازت تھی، اور ان کے لئے جیکٹ پہننا ضروری نہیں تھا۔

جینیفر کا خیال تھا کہ اسکول نے اس کے کام پر پہننے کے لباس پر غیر ضروری پابندی لگا کر اس کے ساتھ امتیاز برتا ہے جب کہ مرد اساتذہ کے لئے اس طرح کے کوئی تقاضے نہیں تھے۔ اپنی اس

تذلیل کو محسوس کرتے ہوئے، جینفر نے EOC کے پاس جنسی امتیاز کی ایک شکایت دائر کر دی۔

✓ EOC نے کیا کیا

شکایت موصول ہونے پر EOC کے کیس افسر نے معاملے کی تفتیش کی اور مصالحت سے اس کا تصفیہ کروانے کی کوشش کی۔ تاہم، یہ کوشش ناکام رہی۔ EOC نے بعد میں اس بنیاد پر اس مقدمے میں قانونی اعانت فراہم کی کہ یہ کیس ملازمت کے میدان میں جنسی امتیاز کا سوال اٹھاتا ہے جس میں ایک پابندی ایک صنف کے ارکان کو دوسری صنف کے ارکان کی نسبت کم موافق انداز سے متاثر کرتی ہے۔

جنسی امتیاز کے قانون کے تحت، کسی آجر کے لئے یہ امر غیر قانونی ہے کہ وہ ہم مرتبہ حالات میں کسی ایک شخص کے ساتھ اس کی صنف کی وجہ سے ایک دوسرے شخص کی نسبت کم موافقت کا سلوک کرے۔ اس کیس میں، خواتین اساتذہ کو مرد اساتذہ کے مقابلے میں نسبتاً ایک سخت ضابطہ لباس پہننا پڑتا تھا، جس کی وجہ سے انہیں نقصان کا سامنا تھا۔ لباس کی ہر پالیسی، جو دونوں اصناف کے ارکان سے خوش لباسی اور آداب کے ایک ہم مرتبہ معیار کا تقاضا کرتی ہو، کو معقول اور کام کی نوعیت کے لئے ضروری ہونا چاہئے؛ نیز اس کا اطلاق دونوں اصناف کے مابین ایک مساوی انداز سے ہونا چاہئے۔

حکمنامہ جاری ہونے کے بعد، اسکول معافی مانگ کر اور جینفر کو مالی ادائیگی کر کے معاملے کا تصفیہ کرنے پر رضامند ہو گیا۔ اسکول نے اپنے ضابطہ لباس پر نظر ثانی کرنے کا وعدہ بھی کیا۔

دھیان رکھنے کے لائق نکات:

- اگرچہ خلاف امتیاز قانون واضح انداز میں بیان نہیں کرتا کہ لباس کے ضابطے غیر قانونی ہیں تاہم، آجروں کو چاہئے کہ لباس کے ایسے ضابطے ترتیب دینے سے پرہیز کریں جو نادانستہ طور پر صنف، حمل، معذوری یا نسل کے باعث امتیاز برتیں۔ قوانین اور معیارات کام کے تقاضوں پر مبنی ہونے چاہئیں، انہیں گھسے پٹے مفروضوں کی بنیاد پر اپنی مرضی سے نافذ نہیں کرنا چاہئے۔

- آجروں کو چاہئے کہ خاص ضروریات کے حامل افراد کے لئے ان کی معذوریوں یا مذہبی پس منظر کی بنا پر مستثنیات پر غور کرتے وقت احساسات کو ملحوظ خاطر رکھیں۔

- ایک اچھے عمل کے طور پر، بدلتے ہوئے معاشرتی رسوم رواج کے لحاظ سے، آجروں کو ضابطے پر وقت فوقتاً نظر ثانی کرنی چاہئے۔

مفید اشارہ: مزید معلومات کے لئے EOC کے اچھی انتظام کاری کے طور طریقوں کے سلسلے اور لباس اور حلیے کے ضابطے سے رجوع کریں۔



حاملہ ہونا کوئی جرم نہیں (حمل کا امتیاز)

جنسی امتیاز کے قانون کے تحت موصول شدہ زیادہ تر شکایات حمل کے امتیاز پر مشتمل ہوتی ہیں، اور یہ امتیازی عمل زچگی کے بعد واپسی پر اکثر ملازمہ کی برخواستگی کی صورت لے لیتا ہے۔

◆ شکایت

سارہ 12 سال سے ایک مینو فیکچرنگ کمپنی میں بطور مینیجر کام کر رہی ہے۔ دفتر میں اس کے ہر ایک کے ساتھ کام کے اچھے تعلقات تھے اور ملازمت کے دوران انتظامیہ کے ساتھ اس کو کوئی مسئلہ نہیں تھا۔ تاہم، جب وہ زچگی کی چھٹی کے بعد واپس آئی تو اس کو ملازمت سے برخواست کر دیا گیا۔

جب اس نے برخواستگی کے بارے میں اپنے باس سے اختلاف کیا، تو اس نے اسے بتایا کہ یہ معاشی نقصان کی بنا پر ہوا اور اس کا اس کے حمل کے ساتھ کوئی تعلق نہیں ہے۔ سارہ رنجیدہ تھی اور محسوس کرتی تھی کہ یہ درخواستگی اس کے حمل کی وجہ سے تھی۔ اس کو یہ بھی یاد آیا کہ اس کے باس نے کہا تھا جب تم حاملہ ہوتی ہو تو ایک سڑ کی طرح دکھائی دیتی ہو۔

اگرچہ وہ پریشان تھی، تاہم اس نے پیشکش کی کہ اگر اس کی برخواستگی معاشی وجوہ کی بنا پر تھی تو وہ کم تنخواہ پر کام کر لے گی۔ ایک اور ساتھی نے استعفٰی دینے اور اپنی جگہ سارہ کو دینے کی پیش کش کی، لیکن باس نے یہ تجویز رد کر دی۔ جب اس پیشکش سے انکار کر دیا گیا، تو سارہ کی ایک دوسری ساتھی نے اپنے باس کو تجویز دی کہ کمپنی پورے عملے کی تنخواہ کم کرنے پر غور کر سکتی ہے۔ تاہم، باس نے یہ تجویز بھی رد کر دی۔ بعد میں سارہ نے EOC کے پاس کمپنی کے خلاف حمل کے امتیاز کی درخواست دائر کر دی۔

✓ EOC نے کیا کیا

شکایت موصول ہونے پر، EOC کیس افسر نے کمپنی سے رابطہ کیا اور انہیں شکایت کے بارے میں اطلاع دی اور ان کو وضاحت کی کہ جنسی امتیاز کے قانون (SDO) کے تحت ملازمت کے میدان میں حاملہ خواتین کے خلاف امتیاز کی صورت میں کون سے ضوابط موجود ہیں۔

SDO کے تحت ایک آجر کے لئے یہ امر غیر قانونی ہے کہ وہ کسی خاتون کو اس کے حمل کی بنیاد پر کوئی نقصان پہنچائے یا اس کو برخواست کرے۔ (SDO سیکشن 8)۔ اگرچہ حمل کے دوران ملازمین کی برخواستگی امتیاز برتنے کی ایک یقینی صورت ہے، زچگی کی تعطیل سے واپسی پر ان کی برخواستگی کم نمایاں ہوتی ہے۔ تاہم، اگر یہ بات واضح ہو کہ اگر ملازمہ حاملہ نہ ہوتی اور زچگی کی چھٹی پر نہ چلی جاتی تو اس کو برخواست نہ کیا جاتا، تو یہ برخواستگی غیر قانونی ہو سکتی ہے اور ایک شکایت دائر کی جا سکتی ہے۔

فریقین ایک جلد مصالحت پر رضامند ہو گئے اور کمپنی کی طرف سے سارہ کو ایک ماہ کی تنخواہ ادا کرنے پر اتفاق کر لینے کے بعد مقدمے کا تصفیہ ہو گیا۔

دھیان رکھنے کے لائق نکات:

- SDO کا تحفظ حمل کے عرصے سے زیادہ ہوتا ہے اور بھرتی کے مرحلے اور زچگی کی چھٹی دونوں کا احاطہ کرتا ہے۔ قابلِ غور مرکزی بات یہ نہیں ہے کہ ملازم کو "کب" درخواست کیا جاتا ہے (یعنی حمل اور زچگی کی چھٹی کے عرصے کے دوران)، بلکہ "کیوں"۔ اگر اس غیر موافق سلوک کی وجہ حمل تھا، تو یہ عمل غیر قانونی ہو سکتا ہے۔
- حمل کا امتیاز برخواستگی کے علاوہ ناموافق سلوک کی دوسری صورتوں میں بھی ظاہر ہو سکتا ہے، اور اس میں تربیت یا ترقی کے مواقع دینے سے انکار، یا تنخواہ کے اضافے میں کمی شامل ہو سکتی ہیں۔
- آجر کو چاہئے کہ وہ بھرتی، ترقی، اور برخواستگی کے لئے کام سے متعلقہ اور غیر امتیازی معیارات کے ایک مجموعہ کو زیر عمل رکھے۔

مفید اشارہ: مزید معلومات کے لئے EOC کے مطبوعے

"حمل کی وجہ سے امتیاز" سے رجوع کریں۔



اختیار کا عدم توازن (جنسی طور پر ہراساں کرنا)

جنسی طور پر ہراساں کرنا جنسی امتیاز کے قانون کے تحت موصول شدہ ایک عام شکایت ہے۔ غیر قانونی افعال میں جنسی نوعیت کے ناپسندیدہ شخصی تعلقات کے طرز عمل اور ایک جنسی طور پر مخالفانہ ماحول دونوں شامل ہیں۔

◆ شکایت

کیرل نے کبھی یہ تصور نہیں کیا تھا کہ، دس سال بعد، وہ ایک ٹریڈنگ کمپنی میں اپنی ملازمت کو اس انداز سے چھوڑے گی۔ "میری کارکردگی تسلسل کے ساتھ اچھی تھی اور تین سال پہلے میری ترقی ہوئی تھی۔ دفتر سے باہر سماجی سرگرمیوں میں مشغول ہونا اور اپنے باس، مسٹر چیونگ کے ساتھ غیر ملکی دورے کرنا میرے کام کا تقاضا تھا۔ میرا باس اکثر مجھے اپنے ساتھ بیٹھنے کے لئے کہتا تھا، اور وہ مجھے چھونے کا کوئی موقع نہیں چھوڑتا تھا۔ وہ دوسروں کے سامنے میرے جسم کی شکل کو بھی بیان کرتا تھا۔ میں اسے ناپسندیدہ نظروں سے دیکھتی تھی اور اس کو اس بات کا یقین ہونا چاہئے کہ اس کا یہ رویہ مطلق طور پر ناپسندیدہ تھا۔ میں اس کے ساتھ ملاقات کرنے سے پرہیز کرتی تھی، لیکن اگر میں اس سے روبرو ہو کر بات نہیں کرتی تھی تو وہ میری تنزلی کرنے کی دھمکی دیتا تھا،" کیرل نے کہا۔

اس پریشانی اور بے خوابی کی وجہ سے کیرل اپنے کام پر توجہ مرکوز نہیں کر سکتی تھی۔ شعبہ ملازمین کو اس کی طرف سے کی گئی درخواست نظر انداز کر دی گئی۔ اس نے پھر سینئر مینیجر سے مدد چاہی، جس نے اس کو ایک ذیلی محکمے، جو اس کے موجود کام جیسا تھا، میں منتقل کرنے کا وعدہ کیا۔ تاہم، اس کو کم تنخواہ کے ساتھ ایک جونیئر عہدہ پیش کیا گیا۔ آخر کار اس نے استعفیٰ دے دیا۔

✓ EOC نے کیا کیا

کیرل نے EOC کے پاس اپنے باس، مسٹر چیونگ، کے خلاف، جنسی طور پر ہراساں کرنے، اور کمپنی کے خلاف (a) اس پر ظلم کرنے اور (b) اس کے ایک ملازم کے غیر قانونی عمل کا بالواسطہ طور پر ذمہ دار ہونے کے خلاف ایک درخواست دائر کر دی۔

EOC کے کیس افسر نے کیرل کو شکایت سے نیپٹے اور مصالحت کے طریقہ ہائے کار کی وضاحت کی۔ جنسی امتیاز کے قانون (SDO) کی شرائط مسٹر چیونگ اور کمپنی کو بھی واضح کی گئیں۔ SDO کے تحت جنسی طور پر ہراساں کرنے میں ک ایسا ناپسندیدہ رویہ شامل ہوتا ہے جس کو ایک معقول شخص ناگوار، ذلت آمیز یا خوفزدہ کر دینے والا خیال کرتا ہے۔ جنسی طور پر ہراساں کرنے والے اعمال براہ راست یا بالواسطہ، جسمانی یا زبانی ہو سکتے ہیں یا ان میں ناشائستہ یا معنی خیز تبصرہ جات یا غیر مناسب انداز سے چھونا شامل ہو سکتا ہے،

گفت و شنید کے کئی ادوار کے بعد، فریقین جلد مصالحت پر راضی ہو گئے۔ ٹریڈنگ کمپنی کیرل کو کام کے حوالے کا ایک خط دینے اور ایک مالی ادائیگی کرنے پر رضامند ہو گئی جو تقریباً تین سال کی تنخواہ کے برابر تھی۔ اگرچہ مسٹر چیونگ مصر تھے کہ ان کی نیت کبھی بھی کیرل کو تنگ کرنے کی نہیں تھی، لیکن پھر بھی وہ کیرل سے تحریری طور معافی مانگنے پر رضامند ہو گئے۔

ملازمت کے دوران اپنے ملازمین کے کئے گئے جنسی طور پر ہراساں کرنے کے غیر قانونی اعمال کے لئے ایک آجر بھی بالواسطہ طور پر ذمہ دار ہوتا ہے، چاہے یہ آجر کے علم میں ہوں یا نہ ہوں یا ایسا رویہ اس کی منظوری سے نہ ہو۔ یہ امر کسی شخص پر ظلم کرنا، مثلاً اس کے ساتھ اس لئے کم موافق سلوک کرنا بھی غیر قانونی ہے، کیونکہ اس مرد یا خاتون نے امتیاز برتنے کے خلاف ایک شکایت دائر کی ہے۔

دھیان رکھنے کے لائق نکات:

- جیسا کہ ہم آگاہ ہیں کہ جنسی طور پر ہراساں کرنے کا عمل اکثر تنہائی میں ہوتا ہے، اس لئے EOC اپنی تفتیش کے دوران کسی مضبوط شہادت کے بغیر بھی شکایت گزار کے فراہم کردہ تمام حالات اور معلومات پر غور کرتا ہے۔
- SDO ملازمت کے دوران غیر قانونی اعمال کے خلاف تحفظ فراہم کرتا ہے، چاہے وہ بانگ کانگ سے باہر واقع ہوئے ہوں، تاوقتیکہ ملازم اپنا کام پوری طرح یا زیادہ تر بانگ کانگ میں کرتا ہو۔
- امتیاز برتنے یا ہراساں کرنے کی نیت غیر متعلقہ ہوتی ہے۔ کسی قصد کے بغیر کئے گئے جنسی نوعیت کے اعمال، جیسے مذاق، بھی SDO کے تحت غیر قانونی ہو سکتے ہیں۔

مفید اشارہ: مزید معلومات کے لئے EOC کے جنسی طور پر ہراساں کرنے

سے متعلق سلسلہ اپنے حقوق جاننے سے رجوع کریں۔



بیماری سے برخواستگی تک (معذوری کا امتیاز)

معذوری کے امتیاز کے قانون (DDO) کے تحت شکایات کی سب سے زیادہ تعداد بیماری کی چھٹی سے متعلق ہوتی ہیں۔ امتیازی اعمال کی کئی صورتیں ہو سکتی ہیں، جن میں شامل ہیں، برخواستگی، ناقص کارکردگی کاجائزہ، تربیتی مواقع تک رسائی کو محدود کرنا، اور تنخواہ میں اضافے سے انکار کرنا۔

◆ شکایت

اسٹیو، ایک پراپرٹی مینیجمنٹ اسسٹنٹ، گذشتہ سال قولن (colon) کے کینسر کی بنا پر بیمار ہونے کی وجہ سے دو ماہ کے لئے کام پر نہیں آ سکا تھا۔ مسلسل طبی علاج کے بعد وہ پوری طرح صحت یاب ہو گیا اور کام پر واپس آ گیا۔

"میں اس ملازمت پر پانچ سال سے تھا۔ میرے بیماری کی چھٹی کے بعد واپس آنے تک میری کارکردگی کسی تشویش کا باعث نہ تھی۔" اسٹیو نے کہا، جس نے محسوس کیا تھا کہ اس کے اجر نے اس کے ساتھ اچھا سلوک نہیں کیا ہے۔ "مجھے معلوم ہوا کہ میرے سپروائزر نے میری کارکردگی کے جائزے میں میری درجہ بندی "تسلی بخش" کے طور پر کی تھی، لیکن اوپر والے، سینئر مینیجر نے مجھے اطلاع دئے بغیر اس درجے کو کم کر دیا۔ اس کے نتیجے میں، مجھے اختتام سال کا بونس نہ دیا گیا اور بعد میں جلد ہی، انہوں نے میری چھانٹی بھی کر دی۔"

اس نے بات جاری رکھی، "ان کے پاس میرے ساتھ ایسا سلوک کرنے کی کوئی معقول وجہ نہیں تھی۔ زیادہ صدمے والی بات بعد میں معلوم ہوئی کہ میری درجہ بندی کو کم کرنے کی وجہ کام سے میری طویل غیر حاضری تھی۔ چھانٹی ہی صرف ایک بہانہ تھا جس کے باعث وہ مجھ سے نجات حاصل کر سکتے تھے۔" اسٹیو نے EOC کے پاس آجر کے خلاف معذوری کے امتیاز کی شکایت دائر کر دی۔

✓ EOC نے کیا کیا

EOC کے تفتیش کار نے شکایت کا جائزہ لیا اور فریقین کو خلاف امتیاز قانون کی شرائط کے بارے میں وضاحت کی۔

DDO کے تحت، ایک آجر کے لئے ایک معذوری یا بیماری کے حامل کسی شخص کے خلاف اس کو برخواست کر کے امتیاز برتنا ایک غیر قانونی عمل ہے۔ جب ایک ملازم کی معذوری اس کے کام کے فرائض ادا کرنے کے لئے اس کی صلاحیت میں رکاوٹ ڈالتی ہو، تو یہ ضروری ہے کہ آجر کی جانب سے یہ درکار ہو کہ معقول گنجائش پر غور کیا جائے، تاوقتیکہ، وہ ملازم یہ گنجائش فراہم کرنے کے باوجود کام کے تقاضے پورے کرنے سے قاصر ہو، یا جب تک ایسی گنجائش آجر کے لئے ایک ناجائز مشکل پیدا نہ کر دے۔

آجر نے تسلیم کیا کہ اسٹیو کی جانچ کے سکور کو اس کی طویل بیماری کی تعطیل کی بنا پر کم کیا گیا تھا، لیکن انہوں نے بالاصرار یہ کہا کہ یہ برخواستگی، کام کے فرائض کو دوبارہ موافق کرنے کے لئے کی گئی تھی۔ تاہم، EOC کی تفتیش سے یہ بات سامنے آئی کہ آجر نے اسٹیو کے جانے کے بعد جلد ہی اس کے بدلے میں کسی دوسرے شخص کو بھرتی کر لیا تھا۔

فریقین تنازعہ کو حل کرنے کی خاطر مصالحت کرنے پر رضامند ہو گئے۔ آجر کے ساتھ اس بات پر اتفاق کرتے ہوئے معاملہ طے پا گیا کہ وہ اسٹیو کو مالی ادائیگی کرے گا اور ایک اچھا حوالے کا خط مہیا کرے گا۔

دھیان رکھنے کے لائق نکات:

- ملازمین کو بیماریوں اور معذوریوں کے بعد صحت کی بحالی کے لئے اکثر معذوری سے متعلقہ غیر حاضری کرنی پڑتی ہے۔ آجروں کو چاہئے کہ ان ضروریات کو ان کے کام کرنے کے تقاضوں کے ساتھ متوازن رکھیں۔
- بعض اوقات آجر کو یہ گنجائشیں دینے میں ناجائز قسم کی دشواری کا سامنا کرنا پڑ سکتا ہے۔ یہ تعین کرنے کے لئے، کہ یہ "ناجائز دشواری" کن باتوں سے پیدا ہوتی ہے، مقدمے کے تمام حالات کو ملحوظ خاطر رکھا جائے گا، بشمول طلب کردہ کنجائش کی معقولیت اور آجر کے مالی وسائل، یعنی اس گنجائش کی فراہمی پر ہونے والا خرچہ۔ اگر اس چیز کا دعویٰ کیا گیا، تو دفاع کرنے کے لئے ثبوت کا بار آجر پر ہوگا۔
- تربیت، بھرتی، اور چھانٹی کے کاموں کو یکساں اور غیر امتیازی معیارات استعمال کرتے ہوئے انجام دینا چاہئے، اور ہر انتخاب کے ہمراہ وجوہ بھی دینی چاہئیں۔

مفید اشارہ: مزید معلومات کے لئے معذوری کے امتیاز کے قانون کے تحت EOC کے ملازمت کے ضابطہ عمل سے رجوع کریں۔

ایک بچے کی اسکول کی نشست کے لئے جد و جہد
(معذوری کا امتیاز)

EOC کا خیال ہے کہ ہر بچے کو معیاری تعلیم تک رسائی حاصل ہونی چاہئے۔ معذوری کے امتیاز کے قانون (DDO) کے تحت مساوی تعلیم کے موقع کے حق کا تحفظ کیا جاتا ہے۔

◆ شکایت

لیزا ایک 11 سالہ بچی ہے جو توجہ کے فقدان اور بیش فعالیت کے عارضے (ADHD) میں مبتلا ہے، جس میں وہ توجہ مرکوز کرنے سے قاصر ہو جاتی ہے۔ داخلے کے وقت، ABC پرائمری اسکول کو اس کی تعلیمی ضروریات سے آگاہ کر دیا گیا تھا۔ اسکول کی ٹرم کے آغاز کے وقت، لیزا سمیت تمام پرائمری 6 طلباء سے فارم 1 سے پہلے "بذریعہ ترین" طریقے کے ذریعے اسکول کی ایک نشست کو محفوظ کرنے کی خاطر ایک رقم جمع کروانے کے لئے کہا گیا، جو ثانوی اسکولوں کو یہ موقع دیتا ہے کہ اپنے مربوط پرائمری اسکولوں کے تمام پرائمری 6 طلباء کو داخل کر سکیں۔

تعلیمی سال کے اختتام پر، بہر حال، پرائمری اسکول نے لیزا کو کہا کہ مربوط ثانوی اسکول کے فارم 1 میں داخلہ کے لئے اپنی درخواست واپس لے لے یا لیزا کے عارضے کی تشخیص کی ایک تازہ ترین رپورٹ چند ہفتوں کے اندر فراہم کرے۔ لیزا کے والدین سے یہ تقاضا بھی کیا گیا کہ اس سے پہلے کہ مربوط اسکول لیزا کو داخل کرنے پر غور کر سکے، وہ تازہ ترین رپورٹ میں کی جانے والی تمام سفارشات پر عمل کرنے کی ضمانت دیں۔

والدین اس خبر سے بے حد حیران ہوئے اور انہوں نے ABC پرائمری اسکول کے ہیڈ ماسٹر کے ساتھ ایک میٹنگ کی، جس کے دوران انہوں نے اسکول کو وضاحت کی کہ اتنے مختصر عرصے میں تشخیص کے نتائج مہیا کرنا ناممکن ہے کیونکہ رپورٹ مکمل کرنے میں ہمیشہ کچھ ہفتے صرف ہوتے ہیں۔ انہوں نے لیزا کو ایک مساوی تعلیمی موقع دینے کے لئے اسکول کے ساتھ دلیل

بازی کی لیکن کوئی فائدہ نہ ہوا۔ مایوس ہو کر اور اپنی بیٹی کے مستقبل سے متعلق انتہائی تشویش کے ساتھ، والدین نے EOC کے پاس اسکول کے خلاف شکایت دائر کر دی کہ سیکھنے کی معذوری کی بنا پر لیزا کے خلاف امتیاز برتا گیا ہے۔

✓ EOC نے کیا کیا

EOC کے کیس افسر نے EOC کے شکایت سے نیٹھے کے طریقہ ہائے کار، نیز تعلیمی میدان سے متعلق DDO کے قانونی ضوابط کی وضاحت کی۔

DDO کے تحت، تعلیمی اداروں کے لئے کسی معذور شخص کے ساتھ امتیاز برتنا غیر قانونی ہے۔ معقول گنجائش فراہم کرنی چاہئے، جب تک کہ ایسی گنجائش ادارے کے لئے ایک ناجائز مشکل پیدا نہ کر دے۔ یہ یقینی بنانا اسکولوں کی ذمہ داری ہے کہ معذور افراد کو بھی دیگر طلباء کی طرح معیاری تعلیم تک مساوی رسائی حاصل ہو۔

فریقین جلد مصالحت کے ذریعے معاملہ حل کرنے کے لئے متفق ہو گئے۔ لیزا کے والدین کی درخواست پر، ABC پرائمری اسکول والدین کو معافی کا ایک خط لکھنے، مالی ادائیگی کرنے اور داخلے کی پالیسی اور طریقہ ہائے کار پر نظر ثانی کرنے پر رضامند ہو گیا

دھیان رکھنے کے لائق نکات:

- خاص ضروریات کے حامل طلباء کے ساتھ کام کرنے سے متعلق کئی اساتذہ کا تجربہ یا تربیت محدود ہوتی ہے۔ اساتذہ کو اپنے طلباء کی تعلیمی ضروریات میں معاونت کرنے کے لئے مزید وسائل اور تربیت درکار ہوتی ہے۔

- ADHD کے حامل طلباء کو اس بنا پر اکثر بد تمیز خیال کیا جاتا ہے کیونکہ اس معذوری کے بارے میں لوگوں کو ایک محدود آگاہی ہوتی ہے۔ 2010 میں EOC کے ایک سروے، ممیں نصف سے زائد جواب دینے والوں نے اس بات سے اتفاق نہیں کیا کہ خاص اسکولوں کی نسبت مربوط تعلیم کو ترجیح دی جائے۔ ان میں سے 80% نے محسوس کیا کہ مربوط اسکولوں کے طلباء نہیں جانتے کہ معاونت کی ضرورت پڑنے پر، اپنے ہم جماعت معذور طلباء کو کیسا رد عمل دیا جائے۔

- معذور طلباء کو اپنے اسکولوں میں اکثر ہراس زدگی اور اذیت رسانی کا سامنا کرنا پڑتا ہے۔ کے مطابق، تعلیمی اداروں میں ہراساں کرنا ممنوع ہے، جس میں دوسرے طلباء کی جانب سے معذور طلباء کو ہراساں کرنا بھی شامل ہے۔

مفید اشارہ: مزید معلومات کے لئے، EOC کے معذوری اور تعلیم کے سلسلے اور DDO کے تحت تعلیم سے متعلق کے ضابطہ تعلیم سے رجوع کریں۔



نشستوں کا امتیازی انتظام (معذوری کا امتیاز)

معذوری کے امتیاز کے قانون (DDO) کے تحت سامان، سہولیات اور خدمات فراہم کرنے کی کئی شکایات عام ہیں اور معذور افراد کے بارے میں گھسی پٹی سوچ کے ساتھ خدمت کے کرنے والے کی ذمہ داری سے متعلق تفکرات سے پیدا ہو سکتی ہیں۔

◆ شکایت

مسٹر لی نابینا ہیں۔ وہ اپنے دوستوں کے ساتھ سفر کر رہے تھے، جن میں سے چند ایک کی بینائی میں نقص ہے۔ انہوں نے ہانگ کانگ سے روانگی اور واپسی کی ایک پرواز لی اور چیک ان (Check in) کے عملے کو درخواست کی کہ ان کو اکتھی نشستیں دی جائیں تاکہ وہ جن کی بینائی بے نقص ہے وہ ان کی مدد کر سکیں جن کی بینائی میں نقص ہے۔ تاہم، جب وہ جہاز کے اندر گئے، تو کابین کے عملے نے کوئی وجہ بتائے بغیر، ناقص بینائی کے حامل تمام افراد سے درخواست کی کہ وہ اپنی نشستیں بدل کر کھڑکیوں کے ساتھ بیٹھ جائیں۔ اس طرح مسٹر لی اور اس کے دوست پرواز کے دوران بکھر گئے اور ناقص بینائی کے حامل افراد اکیلے رہ گئے۔

مسٹر لی پریشان اور مایوس ہو گئے۔ انہوں نے محسوس کیا کہ ان کے ساتھ اور ان کے دوستوں کے ساتھ غیر منصفانہ سلوک کیا گیا ہے کیونکہ بینائی کے نقص کی بنا پر ان کے اکتھے بیٹھنے کے حق سے ان کو محروم کیا گیا، جس کے نتیجے میں ان میں سے چند ایک کا ساتھ چھوٹ گیا۔ مسٹر لی نے ائر لائن کے خلاف EOC کے پاس معذوری کے امتیاز کی ایک شکایت دائر کر دی۔

✓ EOC نے کیا کیا

شکایت موصول ہونے پر، EOC کے کیس افسر نے مسٹر لی اور ائر لائن دونوں سے رابطہ کیا۔ معذوری کے امتیاز کے قانون کے تحت، خدمات اور سہولیات بہم پہنچانے کے لحاظ سے کسی

معذور شخص کے ساتھ امتیاز برتنا غیر قانونی ہے۔ پروازوں کے دوران، اپنے ساتھیوں اور نشستوں کے انتخاب کے ضمن میں بینائی کے نقص کے حامل افراد بھی وہی حقوق رکھتے ہیں جو بینائی کے کسی نقص کے بغیر افراد کے ہوتے ہیں، بشرطیکہ نشستیں دستیاب ہوں۔ اس صورت میں، اثر لائن، جو کہ خدمت فراہم کرنے والی تھی، کو یہ یقینی بنانا چاہئے تھا کہ ان کی نافذ کردہ پالیسیوں کے نتیجے میں معذور گاہکوں کے ساتھ کم موافق سلوک نہ کیا جائے۔

مصالحت کے اجلاس کے دوران، اثر لائن کے نمائندے نے کہا کہ متعلقہ عملے نے یہ تبدیلیاں اس لئے کی تھیں کیوں کہ اس کے خیال سے یہ مسافر کی حفاظت سے متعلق محکمہ سول ایوی ایشن (محکمہ شہری ہوا بازی) کی ہدایات کے مطابق تھا، لیکن نمائندے نے یہ تسلیم کیا کہ بینائی کے نقص کے حامل افراد کے لئے "نشستوں کا کھڑکی کے ساتھ انتظام" خصوصی طور پر ان ہدایات میں درج نہیں تھا اور کمپنی نے یہ تشریح خود کی تھی۔

مصالحت کی میٹنگ کے دوران، اثر لائن کا نمائندہ متاثرہ مسافروں کو چند مختصر فاصلوں کے دورے مفت کروانے پر رضامند ہو گیا۔ کیس کا تصفیہ دوستانہ انداز میں ہو گیا۔



دھیان رکھنے کے لائق نکات:

- معذور افراد کے ایک مکمل خود مختار زندگی گزارنے کے قابل ہونے سے متعلق گھسے پٹے مفروضے عام ہیں جس کے نتیجے میں امتیازی رویے اور اعمال پیدا ہوتے ہیں۔ 2010 میں EOC کے سروے میں تقریباً ایک تہائی جواب دینے والوں نے یہ محسوس کیا کہ اندرونی اعضاء کی معذوری کے حامل افراد ایک مسرور اور مکمل زندگی گزارنے کے قابل نہیں ہو سکتے مہا بے ان کا علاج بھی کروایا جائے۔
- اعانتی ٹیکنالوجی کی ترقی نے معذور افراد کو روز مرہ کی سرگرمیوں میں شرکت کرنے کے لئے ایک بلند درجے کی خود مختاری مہیا کی ہے نیز معذور صارفین کی ایک مارکیٹ پیدا کی ہے۔ کاروباری اداروں کو چاہئے کہ معذور افراد کو ممکنہ لائق افراد اور گاہک دونوں کے طور پر نظر انداز نہ کریں۔
- خدمت کے فراہم کنندگان کے لئے یہ ایک مفید امر ہوگا کہ مختلف ضروریات کے حامل افراد کے ساتھ نیپٹے کے لئے اپنے عملے کو نازک احساسات کے بارے میں تربیت فراہم کریں۔ اس سے مزید کاروباری مواقع پیدا کرنے اور طویل مدت میں ممکنہ قانونی مسائل سے بچنے میں مدد حاصل ہو گی۔

مفید اشارہ: مزید معلومات کے لئے، معذوری کے مسائل سے متعلق EOC کے

ریسورس ویب پیج، رکاوٹوں کے بغیر زندگی سے رجوع کریں۔

باوقار رسائی کے لئے ایک طویل جنگ (معذوری کا امتیاز)

بانگ کانگ کی معمر آبادی کے پیش نظر، دسترس (رسائی کے قابل ہونا) ہر ایک کا مسئلہ ہے۔ دسترس معذوری کے امتیاز کے قانون (DDO) کے تحت موصول شدہ ملازمت سے غیر متعلقہ ایک عام شکایت ہے۔

◆ شکایت

ٹینا دماغی فالج اور نشوونما میں تاخیر کے عالمگیر عارضے کے نتیجے میں وہیل چئیر (پہیوں والی کرسی) استعمال کرتی ہے۔ اپنی عمر کی دوسری دبائی میں ہونے کے باوجود پیدائش سے اس وقت تک وہ ایک عمارت کے اندر ہی رہتی رہی ہے۔

ہر دفعہ جب وہ عمارت سے نکلتی تھی یا داخل ہوتی تھی، تو اس کی والدہ کو اس کی وہیل چئیر پانچ سیڑھیاں اوپر چڑھانا یا نیچے اتارنا پڑتی تھی۔ ٹینا کی والدہ نے وہیل چئیر کے استعمال کنندگان کے لئے قابل رسائی سہولیات کی خاطر عمارت کے مجموعی مالکان (IO) سے تحریری درخواستیں کی تھیں۔ اگرچہ اس عمارت کی دو مرتبہ تجدید نو ہو چکی تھی، لیکن پھر بھی IO کی جانب سے اس کی درخواستوں کا کوئی جواب موصول نہیں ہوا تھا۔

ٹینا کی والدہ نے EOC کو شکایت کر دی اور درخواست کی کہ ایک ریمپ (ڈھلوان) یا ایک اسٹیر لفٹ (سیڑھیوں والی لفٹ) فراہم کی جائے۔

✓ EOC نے کیا کیا

DDO کے تحت، کسی عمارت تک رسائی کے ذرائع فراہم کرنے کے لحاظ سے معذور افراد کے خلاف

امتیاز برتنا غیر قانونی ہے۔ قابل رسائی ذرائع، جیسے رسائی کی ڈھلوانوں سے دیگر مکینوں، جیسے بچہ گاڑیاں استعمال کرنے والوں یا معمر ہو جانے کی وجہ سے وہیل چیئر استعمال کرنے والے افراد کو بھی فائدہ پہنچتا ہے۔

EOC کے کیس افسر نے، تفتیش کے بعد، فریقین کے مابین مصالحت کروانے کی کوشش کی، لیکن ناکام رہا۔ IO نے بعد میں عمارت کے داخلے پر اسٹئیر کلائمب (سیڑھیاں چڑھنے میں سہولت دینے والا آلہ) نصب کروا دیا۔ تاہم یہ ٹینا کی ضروریات کے لئے موزوں نہیں تھا۔ تین مختلف مواقع پر اس نے کو آزما یا لیکن تینوں مرتبہ اس کو معلوم ہوا کہ بالترتیب، اس کی بیٹری خراب تھی، یہ کام کرنے کے قابل نہ تھا اور بیچھے کی طرف جھکاؤ اور توازن کھوئے جانے کے امکان کی وجہ یہ غیر موزوں تھا۔

ٹینا کی والدہ نے تکنیکی مشورہ طلب کیا، اور اسے بتایا گیا کہ ایک ڈھلوان یا ایک اسٹئیر لفٹ ایک قابل عمل حل ہو سکتا تھا جو رسائی سینیے کے لئے ایک اسٹئیر کلائمب کی نسبت بہتر ہو سکتا تھا۔ ٹینا اور اس کی ماں نے پھر EOC سے قانونی مدد کی درخواست کی جو مہیا کر دی گئی۔

مقدمہ وسط 2011 میں ہونا طے پایا۔ قبل از مقدمہ جائزہ اجلاس میں، IO اتفاق شدہ مدت کے اندر ایک ریمپ یا اسٹئیر لفٹ نصب کروانے پر راضی ہو گیا۔ اس طرح مقدمے کا تصفیہ ہو گیا۔



دھیان رکھنے کے لائق نکات:

- معذور افراد سمیت تمام لوگوں کی حقیقی ضروریات کو پورا کرنے کے لئے یہ کوشش کرنا بہت اہم ہے کہ خود مختار، بغیر اعانت اور رکاوٹوں سے آزاد رسائی کے ذرائع فراہم کئے جائیں، نیز یہ یقینی بنایا جائے کہ ایک سہولت واقعی قابل استعمال ہے۔ کئی مواقع پر، ایسی جگہوں پر، رسائی کے ذرائع کو بظاہر بہتر بنانے کے اقدامات کر لینے کے باوجود طبعی رکاوٹیں جو کی توں موجود رہتی ہیں۔
- عمارت تک خود مختار رسائی فراہم کی جانی چاہئے، تاوقتیکہ ایسی سہولیات جگہ کے مینیجرز یا مالکوں کے لئے کوئی ناجائز دشواری پیدا نہ کر دیں۔ معقول گنجائش سے مراد ماحول کے مطابق کوئی ایسی ترمیم یا موافقت ہے جس سے ایک معذور شخص مساوی رسائی سے فائدہ اٹھا سکے۔
- EOC ڈیزائن کے عالمگیر تصورات کو مرکزی دھارے میں لانے کی وکالت کرنا ہے۔ ہر شخص، انفرادی انسانی ضروریات کے لحاظ سے، ماحولیات اور زیر منصوبہ مصنوعات سے اس طرح فائدہ حاصل کرنا چاہتا ہے، کہ یہ عمر یا معذوری سے قطع نظر تمام لوگوں کے لئے زیادہ سے زیادہ حد تک قابل استعمال ہوں، اور مستقبل میں ان کے لئے مہنگی تبدیلیوں یا مخصوص ڈیزائنوں کی ضرورت نہ پڑے۔

مفید اشارہ: مزید معلومات کے لئے، EOC کی رسمی تحقیقی رپورٹ: عام لوگوں کی

رسائی کے قابل عمارتوں میں دسترس سے رجوع کریں۔

خاندان پہلے یا ملازمت (خاندانی حیثیت کا امتیاز)

اپنے خاندان کا خیال رکھنا ہم سب کی ذمہ داری ہے۔ لیکن طویل اوقات کار، خاندان کے لحاظ سے کام کے دوستانہ انتظامات کا تقریباً نہ ہونا اور مروجہ صنفی عقائد و رویوں کا مطلب ہے کہ ہانگ کانگ کے کئی کارکنان کے لئے کام اور خاندان میں توازن رکھنا کافی مشکل ہو جاتا ہے۔

◆ شکایت

مسز اوں، جو ایک مالی ادارے میں ایک ایگزیکٹو ہیں، کو ایک روز رات گئے اپنے بیٹے کو بہت جلدی میں ہسپتال لے جانا پڑا۔ اس کو تنفس میں مشکل کی شدید بیماری کی تشخیص کی گئی اور اس کی خطرناک حالت کے پیش نظر اس کو داخل کر لیا گیا۔

اگلے روز صبح سویرے، مسز اوں نے اپنے بیٹے کی نگہداشت کی خاطر کام سے غیر حاضری کے بارے میں اپنے سپر وائزر اور اپنے ساتھیوں کو مطلع کر دیا۔ اسی روز بعد میں، ڈاکٹروں نے انہیں بتایا کہ ان کے بیٹے کو مزید چند روز کے لئے ہسپتال میں رہنا درکار ہے۔ انہوں نے شام کو ایک اور چھٹی کی درخواست کرنے کے لئے اپنے سپروائزر کو فون کیا، لیکن اس نے بڑی رکھائی سے ان سے پوچھا آیا وہ اپنی ملازمت چاہتی ہیں یا اپنا خاندان۔

اگلے روز جب مسز اوں کام پر گئیں، تو انہیں کانفرنس روم میں جانے کے لئے کہا گیا، جہاں پر اس کے سپروائزر نے انہیں ڈانٹا۔ دو گھنٹوں کے بعد انہیں ہسپتال سے فون کال موصول ہوئی جس میں انہیں کہا گیا کہ چونکہ ان کے بیٹے کی حالت خراب ہو گئی تھی اس لئے ان کو چاہئے کہ فوراً ڈاکٹر سے ملاقات کریں۔ انہوں نے اپنے سپروائزر سے ہنگامی چھٹی کی درخواست کی لیکن ان کو انکار کر دیا گیا۔ کوئی دوسرا انتخاب نہ ہونے کی بنا پر، انہوں نے استعفیٰ دے دیا اور چلی گئیں۔

بعد میں مسز اوں نے سُوپر وائزر کے خلاف اس کے خلاف امتیاز برتنے اور کمپنی کے خلاف اپنے سُوپر وائزر کے عمل کا بالواسطہ طور پر ذمہ دار ہونے کے خلاف EOC کے پاس ایک شکایت دائر کر دی۔

✓ EOC نے کیا کیا

مسز اوں اور اوں کا خط موصول ہونے پر، EOC کے کیس افسر نے شکایت کے بارے میں کمپنی کو اطلاع دے دی۔

خاندانی حیثیت کے امتیاز کے قانون کے تحت، کسی شخص یا تنظیم کے لئے کسی مرد/عورت کی خاندانی حیثیت کی بنیاد پر اس کے خلاف امتیاز برتنا غیر قانونی ہے۔ خاندانی حیثیت سے مراد کسی شخص کی وہ ذمہ داری ہے جس کے مطابق وہ اپنے فوری اہل خاندان یعنی—خون، شادی، تینیٰ یا کسی اور ناطے داری کی بنا پر رشتہ دار شخص کی نگہداشت کرتا ہے۔ مسز اوں کی اپنے بیٹے، جس کو قانون اس کا خونی رشتے دار قرار دیتا ہے، کی دیکھ بھال کرنے کی ذمہ داری کے باوجود، ہنگامی چھٹی نہ دے کر کمپنی نے ممکنہ طور پر اس کے خلاف امتیاز برتا۔

فریقین ایک جلدی مصالحت پر رضامند ہو گئے اور ایک معاہدہ طے پا گیا۔ مسز اوں کی درخواست کے مطابق مسز اوں کو حوالے کا ایک خط دے دیا گیا اور وہ رقم بھی معاف کر دی گئی جو ان کو ملازمت چھوڑنے کے نوٹس کے وقفے کے لئے ادا کرنا تھی۔ مسز اوں نے اپنے سُوپر وائزر کے خلاف ایک کیس کی پیروی نہ کرنے کا فیصلہ کیا کیونکہ انہوں نے EOC کے پاس شکایت دائر کرنے کے بعد ملازمت چھوڑ دی تھی۔

دھیان رکھنے کے لائق نکات:

- خاندانی حیثیت کو زیر غور رکھتے وقت، ایک مؤثر عنصر کا تعلق "نگہداشت کرنے کی ذمہ داری" ہے، عموماً جس سے مراد ایسے شخص (فوری خاندان کے ایک رکن) کی نگہداشت کا عام طور پر ذمہ دار ہونے کا خصوصی تعلق ہے۔
- خاندان سے دوستانہ ملازمت کی پالیسی ہنر کو پاس رکھنے اور محفوظ حوصلہ پیدا کرنے میں مدد دیتی ہے۔ کمیونٹی بزنس، جو ایک غیر سرکاری تنظیم ہے، کی تحقیق نے بتایا ہے کہ تقریباً 40 جواب دینے والے کام کی زندگی کے بہتر توازن کی خاطر اپنی موجودہ ملازمت چھوڑنا چاہتے ہیں۔
- آجر اپنے ملازمین کے ان امتیازی اعمال کے بالواسطہ طور پر ذمہ دار ہوتے ہیں، جو وہ اپنی ملازمت کے دوران کرتے ہیں، چاہے یہ آجر کے علم یا منظوری کے ساتھ یا اس کے بغیر کئے گئے ہوں، تا وقتیکہ آجر نے ان اعمال کے واقع ہونے کو روکنے کے لئے معقول طور پر قابل عمل اقدامات نہ کئے ہوں۔ EOC آجروں کو ترغیب دیتا ہے کہ کام کی جگہ پر خاندانی حیثیت کی بنیاد پر امتیاز کے خاتمے کے لئے ایک واضح پالیسی تشکیل دیں۔

مفید اشارہ: مزید معلومات کے لئے، FSDO کے تحت EOC کے ملازمت سے

متعلق ضابطہ عمل سے رجوع کریں۔

کیا آپ ثقافتی طور پر کافی حساس ہیں؟ (نسلی امتیاز)

2009 میں نسلی امتیاز کے قانون (RDO) کے مؤثر ہونے کے بعد سے، EOC کو موصول ہونے والی زیادہ تر شکایات سامان، سہولیات اور خدمات کے فراہمی سے متعلق تھیں۔

◆ شکایت

لیلیٰ پاکستان سے تعلق رکھنے والی ایک مسلمان ہے۔ وہ اپنے پڑوس میں ایک سوئمنگ پول میں پیراکی سے اُطف اٹھایا کرتی تھی۔ اپنے مذہبی رسوم و رواج کی وجہ سے لیلیٰ اپنے جسمانی خطوط کو ڈھانپ کر رکھنے کو ترجیح دیتی تھی۔ چنانچہ، پیراکی کرتے وقت، وہ ایک صاف ٹی شرت اور اپنے سویم سوٹ کے اوپر ایک لمبی پینٹ پہنتی تھی (جو اس کے گھٹنوں کو ڈھانپ کر رکھتی تھی)۔ وہ ہمیشہ اپنے مقامی پول میں کسی مسئلے کے بغیر یہی لباس پہنتی تھی

تاہم، ایک روز اس کے لباس کی وجہ سے پول کے عملے نے اس کو روک دیا۔ اس نے حوالہ دیا کہ اس نے دیگر چینی خواتین کو تقریباً اسی قسم کا لباس پہن کر یہ سہولت استعمال کرتے ہوئے دیکھا ہے۔ لیلیٰ نے محسوس کیا کہ اس کے ساتھ نا منصفانہ سلوک کیا گیا ہے اور اس نے EOC کے پاس سہولت کی انتظامیہ کے خلاف نسلی امتیاز کی شکایت دائر کرنے کا فیصلہ کر لیا۔

✓ EOC نے کیا کیا

EOC کے کیس افسر نے پول کی سہولت کے مینیجر سے رابطہ کیا اور اس کو RDO کے ضوابط کی وضاحت کی۔

RDO کے سیکشن 27 کے تحت، سامان، سہولیات یا خدمات فراہم کرتے وقت، نسل کی بنیاد پر کسی شخص کے خلاف امتیاز برتنا غیر قانونی ہے۔ اگرچہ RDO کا اطلاق مذہب کی بنیاد پر امتیاز

برتنے پر نہیں ہوتا، تاہم ہو سکتا ہے مذہب سے متعلقہ بعض تقاضوں اور حالات کے نتیجے کے طور پر بعض نسلی گروہوں کے خلاف بالواسطہ امتیاز پیدا ہو جائے، جس صورت میں RDO کا اطلاق ہو سکتا ہے۔ اس صورت میں، کئی مسلمان خواتین، اپنے مذہبی رسوم و رواج کی وجہ سے اعتدال کے ساتھ کپڑے پہنتی ہیں، یہی وجہ تھی کہ لیلیٰ کی خواہش تھی کہ وہ سویم سوٹ کے اوپر ٹی شرٹ اور پینٹ پہنے۔ اگر سوئمنگ پول کی پالیسی ایسا لباس پہننے کے خلاف تھی، تو ہو سکتا ہے یہ مسلمانوں اور بالواسطہ طور پر پاکستانیوں جن میں سے زیادہ تر مسلمان ہیں، کے خلاف امتیازی ہو، اور اس طرح RDO قابل اطلاق ہوگا۔

سہولت کی انتظامیہ نے نسلی امتیاز کے الزام کی تردید کی اور وضاحت کی کہ پیراکی کے لئے اس طرح کے لباس کی اجازت دینا دراصل ان کی پالیسی کے مطابق ہے۔ سہولت کے مینیجر نے دعویٰ کیا کہ ہو سکتا ہے یہ واقعہ لیلیٰ اور سوئمنگ پول کے عملے کے مابین غلط فہمی کی بنا پر ہوا ہو کہ آیا لیلیٰ نے اپنی ٹی شرٹ کے نیچے نہانے کا ایک سوٹ پہن رکھا ہے یا نہیں۔

فریقین نے مصالحت کے ذریعے معاملے کا حل نکالنے پر اتفاق کر لیا۔ متعلقہ عملہ لیلیٰ کے لئے ناخوشگوار جذبات پیدا کرنے کے لئے لیلیٰ سے معافی مانگنے پر راضی ہو گیا۔ سوئمنگ پول کی انتظامیہ کی طرف سے یہ تصدیق بھی کی گئی کہ سوئمنگ پول میں سوئمنگ سوٹ کے اوپر کھلی ٹی شرٹ اور (گھٹنوں کو ڈھانپ کر رکھنے والی) پینٹ کو استعمال کرنے کی اجازت ہے۔

دھیان رکھنے کے لائق نکات:

- قانون کے تحت ، امتیاز برتنے کی نیت غیر متعلقہ ہے۔ ثقافتی عدم احساس سے براہ راست اور بالواسطہ دونوں قسم کے نسلی طور پر امتیازی اعمال پیدا ہو سکتے ہیں، امتیاز برتنے کی نیت نہ بھی ہو، پھر بھی یہ غیر قانونی ہو سکتے ہیں۔
- آجر، RDO کے تحت، اپنے ملازمین کے ان امتیازی اعمال کے بالواسطہ طور پر ذمہ دار ہوتے ہیں، جو وہ اپنی ملازمت کے دوران کرتے ہیں، چاہے یہ آجر کے علم یا منظوری کے ساتھ یا اس کے بغیر کئے گئے ہوں، تاوقتیکہ آجر نے ان اعمال کے واقع ہونے کو روکنے کے لئے معقول طور پر قابل عمل اقدامات نہ کئے ہوں۔ آجروں کو ترغیب دی جاتی ہے کہ وہ اپنے ملازمین، خصوصاً گاہکوں کا سامنا کرنے والی ذمہ داریوں کے حامل افراد کو مختلف کسٹمر گروپس کے ساتھ احساس کے ساتھ نیپٹنے کا علم اور مہارتیں فراہم کر کے امتیاز سے بچیں۔
- EOC سامان، سہولیات اور خدمات کے فراہم کنندگان کو ترغیب دیتا ہے کہ متنوع قسم کے گاہکوں کا خیال رکھیں کیونکہ اس سے نہ صرف نسلی ہم آہنگی کو فروغ ملتا ہے بلکہ یہ کاروباری مواقع کو بھی وسیع کرتا ہے۔

مفید اشارہ: مزید معلومات کے لئے، RDO کے تحت EOC کے ملازمت سے

متعلق ضابطہ عمل سے رجوع کریں۔

انٹرنیٹ کے ذریعے نفرت کی ترغیب دینے کا غیر قانونی عمل (نسل کی تذلیل)

انٹرنیٹ اور سوشل میڈیا ذاتی اظہار کے لئے مقبول عام پلیٹ فارم (مقام) بن گئے ہیں، لیکن خیال رکھنا چاہئے کہ کوئی ایسا عمل نہ کیا جائے جو نسلی نفرت یا نا موافقت پیدا کر سکے۔

◆ شکایت

لانا، جو جنوب مشرقی ایشیا کی ایک شہری ہے، کا سامنا ایک ویب سائٹ کے بحث مباحثہ کے فورم پر سرف کرتے ہوئے، نسلی طور پر توہین آمیز تبصروں، جیسے "سور" اور "کتوں سے زیادہ کمینہ" سے ہوا، جن کا نشانہ اسی کی شہریت والے لوگ تھے۔

لانا نے بہت ذلت محسوس کی اور EOC کے پاس اس ویب سائٹ کمپنی کے خلاف نسلی امتیاز کی ایک شکایت دائر کر دی کیونکہ کمپنی نے اپنے ارکان کو ایسے تبصرے پوسٹ کرنے کی اجازت دے رکھی تھی جو اس نسل کے لوگوں کے لئے نفرت پیدا کر سکتے تھے۔

✓ EOC نے کیا کیا

EOC کے کیس افسر نے معاملے کی تفتیش کی اور شکایت کے بارے میں مطلع کرنے کے لئے ویب سائٹ کمپنی کو ایک خط ارسال کر دیا۔

تذلیل کے موضوع پر، RDO کے سیکشن 45 کے تحت، کسی شخص (اس صورت میں، وہ مصنف جس نے توہین آمیز تبصرے تحریر کئے اور پوسٹ (چسپاں) کئے تھے) کے لئے ہر سرعام کسی سرگرمی کے ذریعے، کسی دوسرے شخص یا اشخاص کے کسی طبقے کی نسل کی بنیاد پر اس شخص یا اشخاص کے طبقے کے خلاف نسلی بنیاد پر نفرت پیدا کرنا، اس کی سنگین توہین کرنا، یا اس کی شدید اہانت کرنا غیر قانونی ہے۔

RDO کے سیکشن 48 کے تحت، ویب سائٹ کمپنی، اگر اپنے ارکان کو ایسے تبصرہ جات پوسٹ کرنے کی اجازت دیتی تھی، تو اس کو اس غیر قانونی عمل کی مدد کرتے ہوئے دیکھا جا سکتا تھا،

کمپنی نے جواب دیا کہ اس کا فورم ماسٹر ان ٹوپین آمیز تبصروں سے آگاہ نہیں تھا۔ تاہم، ویب سائٹ کمپنی نے فوری طور پر بحث مباحثہ کے فورم سے ان تبصروں کو ہٹا دیا۔ کیس کا تصفیہ جلد ہی ہو گیا کیونکہ EOC کے ساتھ گفت و شنید کے بعد، کمپنی نے اس بات سے اتفاق کر لیا کہ وہ استعمال کرنے والوں کو یاد دہانی کروانے والا ایک نوٹس پوسٹ کر دے گی کہ نسلی طور پر اہانت آمیز تبصرے پوسٹ کرنا نسلی امتیاز کے قانون (RDO) کے خلاف ہے۔ یہ نوٹس ارکان کو اس بات کی یاد دہانی بھی کروانا تھا کہ کمپنی پیغام کو حذف کر دے گی اور اگر اس کے ارکان غیر قانونی ٹوپین آمیز تبصرے پوسٹ کریں گے تو یہ ان کو غیر فعال کر دے گی



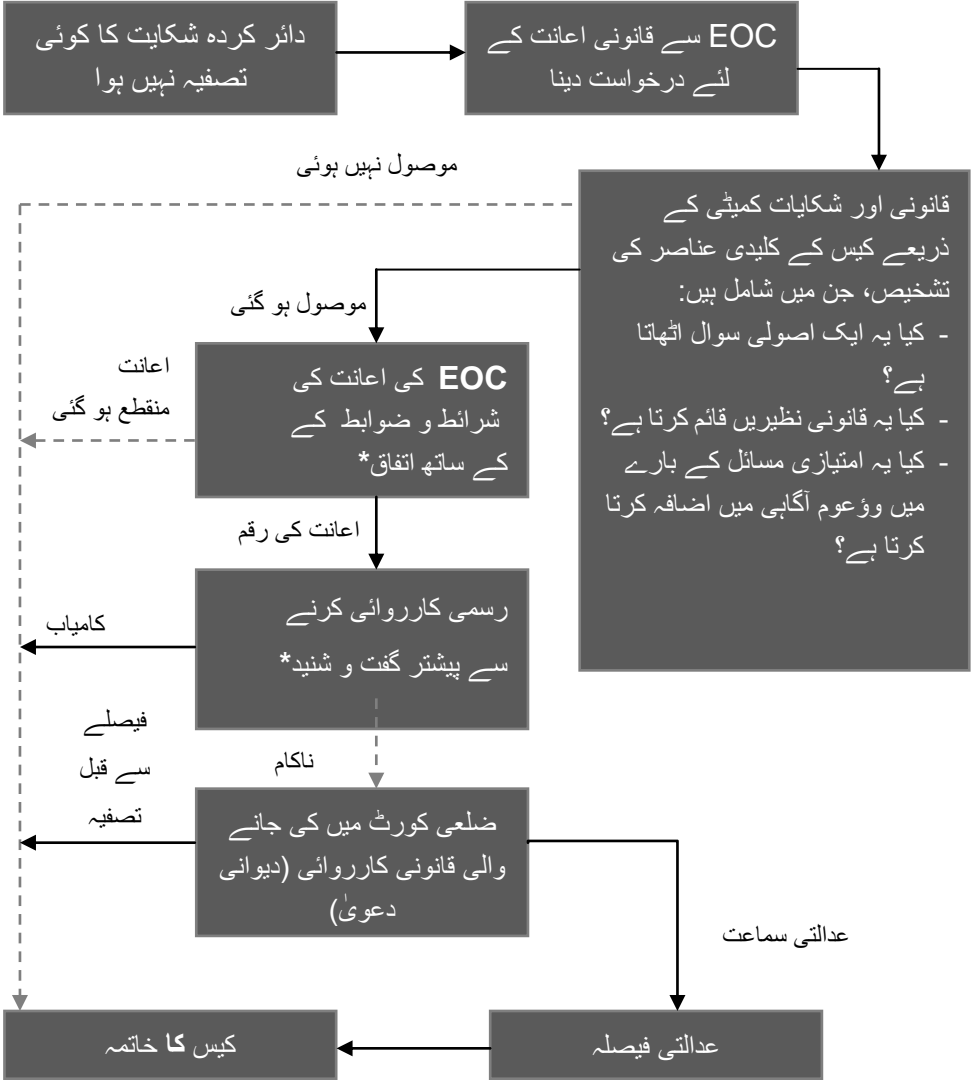
دھیان رکھنے کے لائق نکات:

- اگرچہ انٹرنیٹ پر کسی کو اپنی رائے کا اظہار کرنے میں گمنامی مہیا کرتا ہے، تاہم ایسے زبانی اور تحریری تبصرے جو کسی شخص کی اس کی نسل کی بنیاد پر تذلیل کریں، پھر بھی غیر قانونی ہو سکتے ہیں۔ ان آراء کے علاوہ، تذلیل ایسی "بر سر عام سرگرمی" کا احاطہ کرتی ہے جس میں شامل ہیں: عوام سے کسی بھی قسم کی مراسلت (جیسے نشر کرنا، اسکرین پر دکھانا اور ریکارڈ شدہ مواد چلانا)؛ عوام کے مشاہدے کے قابل کوئی طرز عمل (جیسے حرکات، جھنڈے، اشارے، یا نشان)؛ یا عوام میں کسی مواد کی تقسیم یا پھیلاؤ۔
- نسلی تذلیل کرنے والے تبصرے عموماً مختلف نسلوں کے بارے میں پُر تعصب سوچ کی پیداوار ہوتے ہیں۔ نسلی اقلیتیں ہانگ کانگ کی آبادی کا تقریباً 6% ہیں۔ لیکن دوسرے لوگوں کی رسوم، ثقافت اور زبان کے ساتھ ناواقفیت مختلف گروپوں کے خلاف تعصبات اور گھسی پٹی سوچ پیدا کر سکتی ہے۔ EOC کمیونٹی کو ترغیب دیتا ہے کہ باہمی افہام و تفہیم پیدا کرنے اور نسلی مساوات کو فروغ دینے کی خاطر ایک دوسرے کی روایات اور ثقافت کے بارے میں سیکھیں۔
- کوئی ایسی نسل پرست ترغیب جس میں لوگوں کو جسمانی ضرر یا ان کی جائیداد یا احاطے کا نقصان شامل ہو، تو اس کو سنگین تذلیل خیال کیا جاتا ہے اور اس کے لئے زیادہ سے زیادہ \$100,000 جرمانے اور زیادہ سے زیادہ دو سال قید کی سزا کا احتمال ہے

مفید اشارہ: مزید معلومات کے لئے، نسلی مسائل کے بارے میں

EOC کے ریسورس ویب پیج رنگوں کی ایک دنیا سے رجوع کریں۔

قانونی اعانت کے لئے درخواست دینا (فلو چارٹ)



● EOC آئندہ ترقی کی روشنی میں کیس کی مسلسل تشخیص کرتا رہے گا، اور اعانت کے انداز میں کوئی تبدیلی کر سکتا ہے یا اس کے مطابق اعانت کو منقطع بھی کر سکتا ہے۔

EOC کے عدالتی مقدمات

منرجہ ذیل مقدمات میں، شکایات سے نپٹنے کے عمل کے دوران مصالحت کی کوششوں کے ناکام ہونے کے بعد EOC کے ذریعے اعانت دی گئی، تاوقتیکہ بصورت دیگر ظاہر نہ کیا گیا ہو۔

ان مقدمات، جہاں احساسات کے مجروح ہونے کے لئے نقصانات کا ازالہ کیا گیا، میں عدالت نے عموماً مقامی اور غیر ممالک کی اسی قسم کی نظیریں ملحوظ خاطر رکھیں۔

جنسی طور پر ہراساں کرنا

بی بمقابلہ کنگ آف کنگ گروپ لیمیٹڈ

DCEO 9/2010

1

بیس منظر

شکایت گزار کو مدعا علیہ کے ملازم ایک ڈم سم کارکن نے جنسی طور پر ہراساں کیا۔ ہراساں کرنے میں ڈم سم کارکن کی طرف سے ایک جنسی آواز کسنا اور اس کی چھاتی کو چھونا شامل تھا۔ شکایت گزار نے مدعا علیہ کو شکایت کی لیکن اس نے کوئی فوری کارروائی نہ کی۔ جب شکایت گزار نے ہراساں کرنے کے اس عمل کی اطلاع پولیس کو دینا چاہی، تو مدعا علیہ نے اس پر دباؤ ڈالا کہ وہ ایسا نہ کرے ورنہ وہ اور ہراساں کرنے والے دونوں کو برخاست کر دیا جائے گا۔

آخر کار مدعا علیہ نے ایک اجلاس کا بندوبست کیا جس کے دوران ہراساں کرنے والے کو شکایت گزار سے معافی مانگنے کے لئے کہا گیا۔ بہر حال، اس نے ایک بے احترام انداز سے ایسا کر دیا۔ ہراساں کرنے والے کی بے ادبی سے ناراض ہو کر، شکایت گزار نے ہراساں کرنے والے کے چہرے پر تھپڑ مار دیا۔ اس کو پھر مدعا علیہ نے برخاست کر دیا۔ استغاثہ نے EOC کے پاس ہراساں کرنے والے اور مدعا علیہ کے خلاف بالترتیب جنسی طور پر ہراساں کرنے اور ہراساں کرنے کی بالواسطہ ذمہ داری کی شکایت دائر کر دی۔ شکایت گزار کو ہراساں کرنے والے کے

خلاف دعوے کا تصفیہ مصالحت سے ہو گیا جبکہ شکایت گزار کے مدعا علیہ کے خلاف کیس کو جنسی امتیاز کے قانون (SDO) کے تحت عدالت میں لایا گیا۔

✓ عدالت کا فیصلہ

عدالت نے شکایت گزار کی شہادت کو تسلیم کیا اور اس نتیجے پر پہنچی کہ ہراساں کرنے والے کے مرتکب شدہ اعمال غیر قانونی طور پر جنسی ہراس زدگی کے اعمال تھے۔ مدعا علیہ ، ہراساں کرنے والے کے آجر کے طور پر، اس کے اعمال کا ذمہ دار تھا کیونکہ اس نے شکایت گزار کے خلاف جنسی طور پر ہراساں کرنے کو روکنے کے لئے کام کی جگہ پر معقول طور پر قابل عمل اقدامات نہیں کئے تھے۔ تاہم عدالت نے فیصلہ کیا کہ برخواستگی شکایت گزار کے ہراساں کرنے والے کو تھپڑ مارنے کی وجہ سے تھی نہ کہ اس لئے کہ اس کو جنسی طور پر ہراساں کیا گیا یا اس لئے کیونکہ وہ عورت تھی۔ عدالت نے شکایت گزار کے احساسات مجروح ہونے کا معاوضہ HK\$80,000، نیز اخراجات شکایت گزار کو ادا کرنے کا حکم دیا۔

ایل بمقابلہ ڈیوڈ رائے برٹن

DCEO 15/2009

2

◆ پس منظر

شکایت گزار کو کو ایک مارکیٹنگ فرم میں ایک عہدہ پیش کیا گیا، جس کا جنرل مینیجر مدعا علیہ تھا۔ شکایت گزار کے ملازمت شروع کرنے سے پہلے، اور ملازمت کے دوران، مدعا علیہ نے اس کی جانب متعدد جنسی پیش قدمیاں کیں اور دو مرتبہ غیر مناسب انداز سے اس کو چھوا۔ شکایت گزار نے ہر مرتبہ مدعا علیہ کی پیش قدمیوں کو ٹھکرا دیا۔ مدعا علیہ کا رویہ شکایت گزار کے ساتھ خراب ہو گیا اور آخر میں اس نے اسے برخواست کر دیا۔ اس کو اس کی برخواستگی کے بارے میں مطلع کرتے وقت، اس نے شکایت گزار کی کلانی زبردستی پکڑ لی اور اس پر خراش ڈال دی۔ شکایت گزار نے EOC کے پاس ایک شکایت دائر کر دی، لیکن مصالحت کی کوششیں ناکام ہو گئیں۔ EOC کی اعانت کے ساتھ، شکایت گزار مدعا علیہ کے خلاف جنسی امتیاز کے قانون (SDO) کے تحت کاروائی کو عدالت میں لے آئی۔

✓ عدالت کا فیصلہ

عدالت اس نتیجے پر پہنچی کہ شکایت گزار کی غیر متنازعہ شہادت کی بنیاد پر یہ SDO کے تحت جنسی طور پر ہراساں کرنے کا ایک واضح کیس تھا۔ عدالت نے شکایت گزار کو احساسات کے مجروح ہونے، آمدنی کے نقصان اور مثالی معاوضہ ادا کرنے کا حکم دیا،

HK\$ 100,000	احساسات کا مجروح ہونا
HK\$ 77,039	آمدنی کا نقصان
HK\$ 20,000	مثالی معاوضہ
HK\$ 197,039	

عدالت نے جنسی طور پر ہراساں کرنے اور برخواستگی دونوں اعمال کی وجہ سے احساسات کے مجروح ہونے کا معاوضہ HK\$100,000 دینے کا حکم دیا۔ معاوضے کی تشخیص کرتے وقت، عدالت نے یہ حقیقت ملحوظ خاطر رکھی کہ مدعا علیہ کا ناگوار روی متواتر ایک ماہ سے زائد عرصے کے لئے جاری رہا اور یہ کہ آخر میں شکایت گزار کو برخواست کر دینا ایک زیادتی اور شکایت گزار کے ذاتی وقار کے ساتھ ایک بد سلوکی تھی۔ جنسی طور پر ہراساں کرنے کے نتیجے کے طور پر، شکایت گزار اضطراب، دباؤ، تذلیل، جسمانی چوٹ اور بد خوابی میں مبتلا رہی۔

آمدنی کے نقصان کے لئے، عدالت نے پانچ ماہ اور 14 روز کی تنخواہ کے برابر رقم ادا کرنے کا حکم دیا کیونکہ شکایت گزار دوسری ملازمت ملنے سے پیشتر اتنے عرصے کے لئے بے روزگار رہی۔

عدالت نے مثالی معاوضے کے طور پر \$20,000 مزید ادا کرنے کا حکم دیا۔ مثالی معاوضے کا مقصد مدعا علیہ کو اس کے طرز عمل کی سزا دینا اور ایسے طرز عمل کے لئے عدالت کی ناپسندیدگی کا اظہار ہے کیونکہ موجودہ مقدمے میں معاوضے کی ادائیگی مدعا علیہ کو سزا دینے کے لئے ناکافی تھی۔

عدالت نے شکایت گزار کو قانونی اخراجات بھی ادا کرنے کا حکم دیا جو اس کے خیال میں اس مقدمے کے حالات میں ادا کرنے ضروری تھے۔ شکایت گزار نے ایک معقول انداز میں کارروائی کی ہے، جبکہ مدعا علیہ نے تصفیہ کرنے یا اپنے غلط طرز عمل کی معافی مانگنے سے انکار کر دیا۔ مزید برآں، عدالت کا خیال تھا کہ مدعا علیہ کو شروع سے ہی معلوم ہونا چاہئے تھا کہ اس کا

طرز عمل غلط ہے کیونکہ ہر بالغ فرد کو معلوم ہونا چاہئے کہ کسی دوسرے شخص کی طرف ناپسندیدہ جنسی پیش قدمیاں کرنا غلط ہوتا ہے۔

اے بمقابلہ چین وائی ٹونگ DCEO 7/2009

3

یس منظر

شکایت گزار محکمہ خوراک و حفظان ماحول (FEHD) میں مدعا علیہ کے ساتھ اسسٹنٹ ہاکر کنٹرول افسر کے طور پر کام کرتی تھی۔ کام کی جگہ پر، مدعا علیہ نے شکایت گزار کے خلاف جنسی تبصرے کر کے، جسمانی رابطے کر کے اور جنسی نوعیت کے دیگر اعمال کے ذریعے اس کو جنسی طور پر ہراساں کیا۔ شکایت گزار نے FEHD کو شکایت کی، جس نے ایک داخلی تفتیش کی۔ تاہم، شکایت گزار کی شکایت بے بنیاد پائی گئی۔

اس کی داخلی شکایت کے نتیجے کے باوجود، شکایت گزار مصر رہی اور اس نے EOC کے پاس ایک شکایت دائر کر دی۔ مدعا علیہ نے الزام کی تردید کی اور دعویٰ کیا کہ شکایت گزار کی شکایت ایک بدلے کے طور پر تھی جو اس نے ایک سپر وائزر کے ساتھ اس کے تعلق کے بارے میں مدعا علیہ کی گپ شپ کے نتیجے میں لیا تھا۔ شکایت گزار جنسی امتیاز کے قانون (SDO) کے تحت مدعا علیہ کے خلاف دعوے کو عدالت میں لے آئی۔

عدالت کا فیصلہ ✓

عدالت نے شکایت گزار کے دعووں کو تسلیم کیا جس کے نظام الاوقات اور تفصیلات کی تائید گواہوں نے اور ان اعمال کے بارے خود اس کے نوٹس (تحریروں) نے کی۔ عدالت اس نتیجے پر پہنچی کہ مدعا علیہ نے غیر قانونی جنسی ہراس زدگی کا ارتکاب کیا تھا۔ اس نے اس کے اس دفاع کو مسترد کر دیا کہ شکایت گزار کے دعوے کا تعلق اس کی گپ شپ سے تھا۔

عدالت نے اظہار کیا کہ موجود مقدمے میں داخلی تفتیش کا نتیجہ اس کے فیصلے پر اثر انداز نہیں ہے۔ کیونکہ داخلی تفتیش نے ثبوت "تمام معقول شوک سے مبرا" کے فوجداری (criminal) ثبوت

کو اپنایا تھا جو عدالت کے استعمال کردہ معیار "امکان کے توازن" کی نسبت زیادہ سخت ہے۔ عدالت نے ایک فیصلہ صادر کیا کہ مدعا علیہ شکایت گزار سے ایک تحریری طور پر معافی مانگے۔ اس نے شکایت گزار کو حسب ذیل اخراجات اور مالی معاوضہ کرنے حکم بھی دیا:

HK\$ 50,000

احساسات کا مجروح ہونا

HK\$ 10,000

مثالی معاوضہ

HK\$60,000

عدالت نے احساسات کے مجروح ہونے کا معاوضہ \$50,000 دیا۔ عدالت نے مدعا علیہ کو اس کے نقصان پہنچانے کے طرز عمل کی سزا دینے کے لئے مثالی معاوضے کے طور پر \$10,000 مزید دئیے کیونکہ اس نے اپنے دفاع کو مکمل طور خود تراشا (گھڑا) تھا کہ شکایت گزار کا دعویٰ اس کے گپ شپ کرنے کی وجہ سے بدلے کے طور پر تھا۔

عدالت نے شکایت کنندہ کو اخراجات ادا کرنے کا حکم بھی دیا کیونکہ مدعا علیہ نے EOC کے زیر انتظام مصالحت کی کوشش سے انکار کر دیا تھا اور ایک مکمل طور پر گھڑا ہوا دفاع تیار کیا تھا۔



لیم ونگ لائی بمقابلہ وائی ٹی چنگ (چنگ تائی) لیمیٹڈ

DCEO 6/2004

4

س منظر

شکایت گزار 2001 میں مدعا علیہ کے ڈائریکٹر کی ایگزیکٹیو سیکریٹری کے طور پر ملازم ہوئی تھی۔ اس کی کارکردگی تسلی بخش تھی، جیسا کہ آزمائشی مدت گزارنے کے بعد اس کی تنخواہ میں اضافے سے ظاہر تھا۔ بعد میں، شکایت گزار حاملہ ہو گئی۔ فروری 2002 میں، شکایت کو اسقاط حمل کا خطرہ پیدا ہو گیا اور اس نے اپنے باس کو مطلع کر دیا۔ جون سے اگست 2002 میں، شکایت گزار کو حمل کی مزید پیچیدگیوں کے باعث اکثر بیماری کی چھٹی لینا پڑی۔ اس وقفے کے دوران، شکایت گزار کو پتہ چلا کہ ایک مستقل سیکریٹری کو بھرتی کر لیا گیا ہے۔ وہ متفکر ہو گئی کہ نئی سیکریٹری اس کی جگہ لے لے گی، اگرچہ مدعا علیہ نے اس کو یقین دہانی کروائی کہ ایسا نہیں ہوگا۔

شکایت گزار کے بچے کی پیدائش کے بعد، مدعا علیہ کے مینیجر وسائل بشریہ نے اسے بتایا کہ اس کے باس کے خیال میں بچے کی نگہداشت کرنے اور اپنی ناقص صحت کی وجہ سے زیادہ آرام کرنے کی خاطر اس کو گھر پر رہنا چاہئے۔ اس کے باوجود، شکایت گزار پروگرام کے مطابق اپنی زچگی کی چھٹی کی تکمیل کے بعد نومبر 2002 میں اپنی ڈیوٹی پر واپس آ گئی۔ تاہم، اس کو کام کی دوسری جگہ پر لگا دیا گیا، جہاں پر کوئی مناسب کمپیوٹر نہیں تھا۔ اس کے علاوہ اس کو اس کے اصل فرائض نہیں دیے گئے۔ اس کے ایک ہفتے کے بعد اس کو اس بہانے سے درخواست کر دیا گیا کہ ایک گاہک نے اس کے بارے میں شکایت کی تھی۔

شکایت گزار مدعا علیہ کے خلاف جنسی امتیاز کے قانون (SDO) اور خاندانی حیثیت کے امتیاز کے قانون (FSDO) کے تحت کارروائی کو عدالت میں لے آئی۔

✓ عدالت کا فیصلہ

عدالت کا خیال تھا کہ شکایت گزار نے متعلقہ حقائق اس لئے پیش کئے تھے تاکہ اس کے حمل اور خاندانی حیثیت کے امتیاز سے متعلق اس کے دعوؤں کی تائید کے لئے استدلال پیدا کیا جا سکے۔ دوسری جانب، مدعا علیہ شکایت گزار کی درخواستگی کے بارے میں کوئی معقول وضاحت پیش کرنے میں ناکام رہا۔ چنانچہ عدالت اس نتیجے پر پہنچی کہ مدعا علیہ نے شکایت گزار کے خلاف حمل اور خاندانی حیثیت کی بنیاد پر امتیاز برتا۔

اس کے نتیجے میں شکایت گزار کو کل HK\$163,500 معاوضہ ادا کیا گیا جس کی تفصیل حسب ذیل ہے:

HK\$ 88,500	آمدنی کا نقصان
HK\$ 75,000	احساسات کا مجروح ہونا
HK\$ 163,500	

عدالت نے آمدنی کے نقصان کے لئے معاوضہ اس لئے دیا کیونکہ شکایت گزار کو نئی ملازمت ڈھونڈنے میں ساڑھے چار ماہ لگے۔ چونکہ نئی ملازمت کی تنخواہ مدعا علیہ کی دی ہوئی تنخواہ سے کم تھی، عدالت نے شکایت کو فرق بھی ادا کرنے کا حکم دیا لیکن یہ صرف تین ماہ کے لئے تھا کیونکہ عدالت کو احساس تھا کہ نجی شعبے میں کام کے لئے تنخواہ اور ملازمت کے تحفظ کی کوئی ضمانت نہیں دی جاتی۔

احساسات کے مجروح ہونے کے لئے، عدالت نے اس بات پر غور کیا کہ شکایت گزار نے مدعا علیہ

کے لئے ڈیڑھ سال تک ایک باعزت عہدے پر کام کیا تھا اور ساتھیوں کے ساتھ دوستیاں پیدا کر لی تھیں۔ اس لئے احساسات کے مجروح ہونے کا معاوضہ دوسرے مقدمات کی نسبت قدر زیادہ تھا۔

چن چوئی یں بمقابلہ ٹوپان فارمز (بانگ کانگ) لیمیٹڈ

5

DCEO 6/2002

پس منظر

شکایت گزار نے مدعا علیہ کے ساتھ 1997 میں ایک اکاؤنٹ مینیجر کے طور پر ملازمت شروع کی۔ تقریباً ایک سال کے بعد وہ حاملہ ہو گئی۔ مدعا علیہ کو حمل کی اطلاع دینے کے بعد، شکایت گزار کو مدعا علیہ کی طرف سے کم موافق سلوک کے متعدد مظاہروں کا سامنا کرنا پڑا۔ ان میں حمل کے بارے میں سینئر انتظامیہ کی جانب سے توہین آمیز تبصرے، اس کے بیماری کی چھٹی اور بلیک اسٹارم تنبیہات کے دوران اس کے سپر وائزر کی جانب سے کام پر واپس آنے کے لئے مسلسل مطالبے اور ایک نئی ٹیم میں منتقلی شامل ہیں، جس کی بنا پر اس کی آمدنی خاطر خواہ طور پر کم ہو گئی اور کام کے مشکل حالات پیدا ہو گئے۔

جب شکایت گزار زچگی کی چھٹی کی تکمیل کے بعد 1999 میں کام پر واپس آئی تو کم موافق سلوک جاری رہا۔ خصوصاً، اس کو اس کی مرضی کے خلاف ایک دوسرے شعبے میں منتقل کر دیا گیا، جس کے نتیجے میں اس کی آمدنی مزید کم ہو گئی، نیز تنزلی ہو گئی۔

نتیجہً، شکایت گزار نے EOC کے پاس ایک شکایت دائر کر دی۔ بعد میں، مدعا علیہ نے اس کو بتایا کہ اس کا شعبہ بند ہوجانے کی وجہ سے اس کی چھانٹی کر دی جائے گی۔ اس سے مزید یہ کہا گیا کہ اپنی درخواست واپس لے لے ورنہ اس کو سبکدوش کر دیا جائے گا۔ آخر 2000 میں اس کو درخواست کر دیا گیا۔

شکایت گزار مدعا علیہ کے خلاف کارروائی کو جنسی امتیاز کے قانون (SDO) کے تحت عدالت میں لے آئی۔

✓ عدالت کا فیصلہ

عدالت کا خیال تھا کہ شکایت گزار نے متعلقہ حقائق اس لئے پیش کئے تھے تاکہ حمل کے امتیاز اور ستم رسانی سے متعلق اس کے دعوؤں کی تائید کے لئے استدلال پیدا کیا جا سکے، جبکہ مدعا علیہ شکایت گزار کے ساتھ کم موافق سلوک اور اس کی درخواستگی کے بارے میں کوئی معقول وضاحت پیش کرنے میں ناکام رہا۔ عدالت اس نتیجے پر پہنچی کہ مدعا علیہ نے SDO کے تحت حمل کی بنیاد پر اور ظلم کے ذریعے شکایت گزار کے ساتھ امتیاز برتا تھا۔

اس کے نتیجے میں شکایت گزار کو کل HK\$544,156.15 معاوضہ ادا کیا گیا جس کی تفصیل

حسب ذیل ہے:

HK\$ 164,505.20	آمدنی کا نقصان
HK\$ 179,650.95	آئندہ آمدنی کا نقصان
HK\$ 200,000.00	احساسات کا مجروح ہونا
HK\$ 544,156.15	

آمدنی میں نقصان کا حساب اس رقم کی بنیاد پر لگایا گیا تھا جو شکایت گزار کما سکتی تھی اگر اس کو منتقل نہ کیا جاتا۔

آمدنی کے آئندہ نقصان کے لئے، عدالت نے فیصلہ کیا کہ شکایت گزار کو چھ ماہ کی آمدنی کے نقصان کے برابر رقم ملنی چاہئے کیونکہ عدالت کے خیال میں اس عرصے میں اس کو اس جیسی تنخواہ پر ایک متبادل ملازمت مل جانی چاہئے۔

احساسات کے مجروح ہونے کے لئے، عدالت کا خیال تھا کہ شکایت گزار کو خاطر خواہ رقم ادا کی جانی چاہئے تاکہ اس طویل عرصے کی عکاسی ہو سکے۔ جس کے دوران اس کے احساسات مجروح ہوتے رہے۔ اگرچہ شکایت گزار کے ساتھ مدعا علیہ کا نامنصفانہ سلوک حمل سے لے کر دو سال تک رہا جب تک کہ وہ درخواست نہ کر دی گئی، شکایت گزار مدعا علیہ کی جانب سے تین سال سے زائد عرصے کے لئے، جب قانونی کارروائی ہو رہی تھی، ایک موافق حوالے سے بھی محروم رہی۔



SDO کے مسائل پر مشتمل عدالتی جائزہ

6

کمیشن برائے مساوی مواقع بمقابلہ ڈائریکٹر آف ایجوکیشن
HCAL 1555/2000

پس منظر

1978 سے، صنفی درجہ بندی، لڑکیوں اور لڑکیوں کی نشان دہی کے لئے الگ قطاریں، اور تمام مخلوط تعلیمی اداروں میں مقررہ صنفی کوٹوں کو سرکاری ثانوی اسکولوں میں نشستوں کی تقسیم کے نظام (SSPA نظام) کے لئے ایک معیار کے طور پر استعمال کیا جاتا رہا۔ EOC نے اپنی رسمی تحقیقی رپورٹ مجریہ 1999 میں بتایا کہ یہ عناصر امتیازی ہیں کیونکہ انفرادی لڑکوں اور لڑکیوں کو خالصتاً جنس کی بنیاد پر کم موافق سلوک کا سامنا کرنا پڑتا ہے۔ SSPA نظام کو برقرار رکھنے کے بارے میں ڈائریکٹر آف ایجوکیشن کے فیصلے کے بعد، EOC نے اس نظام کے قانونی ہونے کو چیلنج کرنے کے لئے جائزے کی خاطر عدالت میں درخواست دے دی۔

عدالت کا فیصلہ

عدالت کا موقف تھا کہ EOC کے ذریعے چیلنج کردہ صنف پر مبنی تینوں عناصر میں SSPA نظام انفرادی طلباء کے خلاف جنسی امتیاز کے قانون (SDO) کے تحت براہ راست جنسی امتیاز ہے۔

پہلا، درجہ بندی کا ایک طریقہ مروج تھا جو مختلف اسکولوں کے اسکورز میں موافقت پیدا کرتا تھا تاکہ ان کے درمیان موازنہ کیا جا سکے۔ درجہ بندی کے اس عمل میں لڑکوں اور لڑکیوں سے درجہ بندی کے لئے مختلف قوسوں کے ذریعے الگ الگ برتاؤ کیا جاتا تھا۔ اس کا مطلب تھا کہ اسکول کی نشستوں میں آخری ترجیح جزوی طور پر صنف کی بنیاد پر ہوتی تھی۔

دوسرا، گروہ بندی کا ایک طریقہ مروج تھا جو تمام طلباء کے موافق شدہ اسکورز کی بنیاد پر انہیں

گروہوں میں تقسیم کرتا تھا۔ لڑکیوں اور لڑکیوں کو گروہوں میں تقسیم کرنے کے لئے مختلف اسکورز استعمال کئے جاتے تھے، اس طرح، مثلاً، بلند ترین گروہ میں جانے کے لئے لڑکیوں کو لڑکوں کی نسبت زیادہ اسکور درکار تھے۔ اس کا دوبارہ، یہی مطلب تھا کہ تقرری میں ترجیح جزوی طور پر صنف پر مبنی تھی۔

تیسرا، مخلوط ثانوی اسکولوں میں ایک صنفی کوٹہ تھا، تاکہ یہ یقینی بنایا جا سکے کہ ہر اسکول میں لڑکوں اور لڑکیوں کو ایک مقررہ نسبت سے داخلہ دیا جا سکے۔ اس کا مطلب ہے کہ داخلے کا انحصار صنف پر ہو سکتا ہے۔

حکومت نے اپنے دفاع کے لئے SDO کے تحت خصوصی اقدامات کے استثنیٰ پر بھروسہ کرنے کی کوشش کی۔ اس نے دلیل دی کہ نظام کے امتیازی عناصر غیر قانونی نہیں ہیں کیونکہ ان کا ایک معقول مقصد تھا کہ یہ یقینی بنایا جا سکے کہ لڑکیوں کی بہتر تعلیمی کارکردگی کی بنا پر انہیں لڑکوں پر جو برتری حاصل ہے اس کو کم کر کے ان کو مساوی مواقع دئیے جا سکیں۔ عدالت نے دو وجوہ سے یہ دلیل مسترد کر دی۔ پہلی، صنف میں نشوونما کا فرق موجود ہونے کا کوئی مضبوط ثبوت نہیں تھا، اور دوسری، یہ امتیازی عناصر لڑکوں کے لئے مساوی مواقع کو یقینی بنانے کے مقصد سے غیر متناسب تھے۔

معذوری کا امتیاز

7

کووک ونگ سن بمقابلہ لاینگ کائی ٹریڈنگ بطور وو ان کوؤ میٹل اینڈ
پلاسٹک فیکٹری

DCEO 2/2007

پس منظر

شکایت گزار کے دل کے ایک حصے میں نقص تھا اور کئی سالوں سے گردے کی بیماری لاحق تھی۔ اگرچہ اس کو باقاعدگی سے طبی معائنہ کروانے کی ضرورت تھی۔ تاہم، اس کے ڈاکٹر کی رائے کے مطابق اس کے کام کرنے کی قابلیت پر کوئی اثر نہیں تھا۔ مدعا علیہ نے اس کو ایک فیملی ڈرائیور کی حیثیت سے مئی 2005 میں ملازم رکھا تھا اور اس نے اگست 2005 میں 3 ماہ کی آزمائشی مدت پوری کر لی تھی۔

ستمبر 2005 میں، شکایت گزار نے مدعا علیہ کی بیوی کو اپنے طبی معائنے کے لئے بیماری کی چھٹی کا درخواست فارم دیا۔ وہ ناراض ہو گئی اور اس کی معذوری کی تفصیلات پوچھنے لگی۔ اس وقت کے بعد سے، وہ شکایت گزار کو پکڑنے لگی و اس پر نئی پابندیاں لگانے لگی۔ جنوری 2006، میں شکایت گزار کو کوئی وجہ بتائے بغیر درخواست کر دیا گیا۔

شکایت گزار مدعا علیہ کے خلاف کارروائی کو معذوری کے امتیاز کے قانون (DDO) کے تحت عدالت میں لے آیا۔

عدالت کا فیصلہ

عدالت مطمئن تھی کہ شکایت گزار نے اپنے معذوری کے امتیاز کے دعوے کی تائید میں وافر ثبوت مہیا کئے تھے۔ عدالت کا خیال تھا کہ شکایت گزار کو درخواست کرنے کی کوئی ٹھوس وجہ نہ تھی۔ عدالت اس نتیجے پر پہنچی کہ شکایت گزار کے خلاف غیر قانونی امتیاز برتا گیا تھا اور اس کو اس

کی معذوری کی بنیاد پر درخواست کیا گیا تھا۔

اس کے نتیجے میں شکایت گزار کو کل HK\$98,500 معاوضہ ادا کیا گیا جس کی تفصیل حسب ذیل ہے:

HK\$ 43,500.00	آمدنی کا نقصان
HK\$ 55,000.00	احساسات کامجروح ہونا
HK\$ 98,500.00	

آمدنی کے نقصان کے لئے، عدالت نے فیصلہ کیا کہ شکایت گزار کو چھ ماہ کی آمدنی کے نقصان کے برابر رقم ملنی چاہئے کیونکہ عدالت کے خیال میں اس عرصے میں اس کو اس جیسی تنخواہ پر ایک متبادل ملازمت مل جانی چاہئے۔ احساسات کے مجروح ہونے کے لئے، عدالت نے اس مدت، جس کے لئے شکایت گزار نے مدعا علیہ کے پاس کام کیا اور اپنی ملازمت کے وقفے کے دوران جو سلوک اس کے ساتھ روا رکھا گیا اس کو ملحوظ خاطر رکھا۔

کے اور دوسرے بمقابلہ سیکریٹری برائے جسٹس

DCEO 3, 4 اور 7/1999

8

بس منظر

اس مقدمے میں تین شکایت گزاران تھے جن کے نام کے، وائی ور ڈبلیو ہیں۔ انہوں نے فائر سروسز ڈیپارٹمنٹ اور کسٹمز اینڈ ایکسائز ڈیپارٹمنٹ میں بالترتیب ایمبولینس مین، فائر مین اور کسٹمز افسر کی آسامی کے لئے درخواست دی تھی، تینوں صورتوں میں شکایت گزاروں کو ملازمت کی مشروط پیشکش کی گئی تھی جسے بعد میں روک دیا یا ختم کر دیا گیا تھا کیونکہ ان کے والدین میں سے ایک کو ذہنی بیماری تھی۔

دونوں محکموں کی یہ پالیسی تھی کہ ملازمت کے ایسے درخواست کو مسترد کر دیا جائے جس کے کسی پہلے درجے کے رشتے دار کو موروثی نوعیت کی کوئی ذہنی بیماری ہو۔ یہ محکمے ایسی پالیسی کا دفاع یہ دلیل دے کر کرتے تھے کہ ساتھی ملازمین اور عوام کی حفاظت ملازمت کا ایک فطری (خلقی) تقاضا ہے، اور چونکہ شکایت گزاران اس تقاضے کو پورا نہیں کر سکتے تھے، اس لئے محکمے کے مندرجہ بالا فیصلے غیر قانونی نہیں تھے۔

✓ عدالت کا فیصلہ

عدالت کا نظریہ تھا کہ دونوں محکموں نے شکایت گزاران کے خلاف ان کے رشتہ داروں کی ذہنی بیماری کی بنیاد پر معذوری کے امتیاز کے قانون (DDO) کے تحت امتیاز برتا تھا۔

عدالت کا مزید یہ خیال تھا کہ محکمے DDO کے تحت ملازمت کے خلیقی تقاضے سے استثنیٰ پر بھروسہ نہیں کر سکتے تھے۔ عدالت کے خیال کے مطابق، مندرجہ بالا تینوں آسامیوں کے لئے ساتھی ملازمین اور عوام کی حفاظت کو ملازمت کا خلیقی تقاضا ہونے کے بارے میں اتفاق کیا جاتا ہے۔ اس کے باوجود، محکمے اس بات کا تعین کرنے کے لئے وافر شہادت مہیا کرنے میں ناکام رہے، کہ شکایت گزاران کے ایسے تقاضے پورا کرنے کے قابل نہ ہونے کی وجہ ان کے والدین کی ذہنی بیماری ہے کیونکہ یہ دکھانے کے لئے کوئی معلومات موجود نہیں ہیں کہ شکایت گزاران کو ذہنی بیماری کا کوئی زیادہ خطرہ ہے جو حفاظت کے لئے ایک حقیقی خطرہ بن سکتا ہو۔ چنانچہ مدعا علیہ کے امتیازی اعمال کو مستثنیٰ قرار نہیں دیا جا سکتا، اس لئے وہ غیر قانونی ہیں۔

احساسات کے مجروح ہونے کے معاوضے کا حساب لگاتے وقت، عدالت نے مدعا علیہ کی جانب سے امتیاز اور محکموں کے رویے کی بنا پر شکایات گزاران کے احساسات مجروح کرنے کے طویل عرصے کو ملحوظ خاطر رکھا۔ عدالت نے گذشتہ اور آئندہ آمدنی کے نقصان نیز ان دیگر فوائد، جیسے ہاؤسنگ اور پنشن کو بھی زیر غور رکھا جن کے لئے شکایت گزاران حقدار ہوتے اگر وہ ان محکموں میں کام کرنے کے قابل ہوتے۔ ہر ایک کو دئیے گئے معاوضوں کا خلاصہ حسب ذیل ہے:

ٹیلیو HK \$	وانی HK \$	کے HK \$	
150,000.00	100,000.00	100,000.00	احساسات مجروح ہونے کا معاوضہ
46,478.70	28,206.94	23,000.00	اس کا سود (11.5%)
97,884.13	96,939.54	106,510.28	ماضی میں ہونے والا آمدنی کا نقصان (جمع سود)
42,480.00	114,300.00	194,224.00	آئندہ ہونے والا آمدنی کا نقصان (جمع سود)
409,860.00	267,300.00	299,400.00	ہاؤسنگ کے فائدے کا نقصان
314,432.00	168,996.00	262,009.00	پنشن کے فائدے کا نقصان
1,061,134.83	775,742.48	985,143.28	پنشن کے فائدے کا نقصان

مقدمات جہاں EOC نے ایک قانون دوست کا کام کیا

سیکریٹری فار جسٹس بمقابلہ چن واہ

FACV 11 and 13/2000

9

پس منظر

غیر مقامی دیہاتیوں نے، جس گاؤں میں وہ رہتے تھے، اس کے نمائندے کے الیکشن کے انتظامات کو چیلنج کر دیا۔ اس مقدمے میں متعدد آئینی اور انتظامی قانون کے مسائل شامل تھے اور EOC اس میں جنسی امتیاز کے قانون (SDO) سے متعلقہ مسائل کے لئے ایک قانون دوست¹ (Amis Curiae) کے طور پر کام کرنے کی وجہ سے شامل تھا۔ عدالتی فیصلے میں امتیاز کے مسائل کے تعلق سے متعلقہ نکات کی تفصیل حسب ذیل ہے:

✓ عدالت کا فیصلہ

پہلا، متعلقہ دیہہ میں، مقامی مردوں کے ساتھ شادی شدہ غیر مقامی خواتین کو ووٹ دینے کا حق تھا، جبکہ مقامی دیہاتیوں کے ساتھ شادی شدہ غیر مقامی مردوں کو یہ حق حاصل نہ تھا۔ عدالت کا نظریہ تھا، کہ یہ SDO کے تحت مردوں کے خلاف جنسی امتیاز کے مترادف تھا۔

دوسرا، مندرجہ بالا انتظامات کے باعث، شادی شدہ غیر مقامی خواتین کو ووٹ دینے کا حق حاصل تھا جبکہ غیر شادی شدہ خواتین کو نہیں تھا۔ یہ SDO کے تحت ازدواجی حیثیت کے امتیاز کے

¹ Amicus Curiae (قانون دوست): (ایک پیشہ ور شخص یا تنظیم کے طور پر) جو کسی کسوسی مقدمہ بازی میں فریق نہیں ہوتا لیکن جس کو عدالت کی طرف سے اجازت ہوتی ہے کہ قانون کے کسی ایسے معاملے میں اس کو مشورہ دے جو زیر بحث مقدمے کو براہ راست متاثر کرتا ہو۔ (مآخذ: Merriam-Webster ڈکشنری)

مترادف تھا۔

تیسرا، ووٹ دینے کا حق رکھنے کے لئے، شادی شدہ مقامی دیہاتی خواتین کے لئے ضروری تھا کہ وہ گاؤں میں سات سال سے رہ رہی ہوں جبکہ شادی شدہ مقامی دیہاتی مردوں کے لئے ایسی کوئی پابندی نہ تھی۔ چوتھا، مقامی دیہاتی خواتین کو الیکشنوں میں کھڑا نہیں ہونے دیا جاتا تھا جبکہ مقامی دیہاتی مردوں کے لئے ایسی کوئی ممانعت نہ تھی۔ یہ باتیں SDO کے تحت خواتین کے خلاف جنسی امتیاز کے مترادف تھیں۔

حتمی اپیل کی عدالت نے مندرجہ ذیل عمومی قانونی اصول دوبارہ بیان کئے، جو جنسی امتیاز کے تمام کیسوں سے متعلقہ ہیں:

1. اس بات پر غور کرنے کی خاطر، آیا کوئی خصوصی انتظام امتیازی ہے یا نہیں، یہ دیکھنے کے لئے آیا کسی شخص کی صنف کی بنیاد پر اس کے ساتھ کم موافق سلوک تو نہیں ہو رہا، عدالت "لیکن کے لئے" ٹیسٹ کو اپنائے گی۔ مثلاً اگر ایک عورت کے ساتھ وہی سلوک ہوتا جو مرد کے ساتھ ہوتا ہے، لیکن اس کی صنف کی بنیاد پر (نہیں ہوتا)، تو پھر یہ امتیاز ہے۔
2. مدعا علیہ کی امتیاز برتنے کی نیت یا تحریک اس کی ذمہ داری کے لئے ایک لازمی شرط نہیں، اگرچہ یہ ایک متعلقہ قابل غور بات ہو سکتی ہے۔ جب ایک خصوصی انتظام کسی مرد یا عورت کی صنف یا ازدواجی حیثیت کی بنیاد پر اس کی حمایت کرنے کا اثر رکھے گا تو بادی النظر میں امتیاز کی ایک صورت پیدا ہو جائے گی۔

یس منظر

یہ حتمی اپیل کی عدالت کا ایک مقدمہ ہے، جس میں کرائمز آرڈیننس کی (1) s. 118F، جو خلوت کی بجائے دوسری صورت میں مرتکب ہونے والی ہم جنسیت کو جرم قرار دیا گیا ہے، کے آئینی جواز کو چیلنج کیا گیا ہے، اس مقدمے میں مرکزی قضیہ یہ ہے آیا متعلقہ دفعہ جنسی میلان کی امتیاز کے مترادف ہے یا نہیں۔ اس مقدمے میں EOC کی شرکت امتیاز کے قانون کے عمومی اصولوں کے بارے میں اعانت فراہم کرنے کے لئے ایک قانون دوست کے طور پر کام کرنے کے لئے تھی۔

یہ نوٹ کیا جائے کہ اگرچہ ہانگ کانگ میں فی الوقت جنسی میلان کے امتیاز کے خلاف تحفظ کے لئے کوئی خلاف امتیاز قانون موجود نہیں ہے، تاہم جنسی میلان کا امتیاز بنیادی قانون کی دفعہ 25 اور ہانگ کانگ بل آف رائٹس کی دفعہ 22 کے تحت غیر آئینی ہے۔ جس میں قانون کے سامنے مساوات کے حق کا تحفظ کیا گیا ہے۔ نیز، عدالت کے حسب ذیل توضیح شدہ اصول دراصل عمومی لحاظ سے تمام بنیادوں پر امتیازی سلوک پر لاگو ہیں۔

عدالت کا فیصلہ ✓

اس مقدمے میں، عدالت کا خیال تھا کہ قانون کو عموماً ہم پلہ حالات میں ایک جیسا سلوک کرنا چاہئے۔ تاہم قانون کے سامنے مساوات کی ضمانت کا تقاضا غیر متغیر ہو بہو مساوات نہیں ہوتا۔ اس بات کا تعین کرنے کے لئے، آیا امتیازی سلوک جائز ہیں، ٹیسٹ یہ ہے کہ آیا یہ فرق:

1. ایک جائز مقصد کی پیروی کرتا ہے، جس کا مطلب ہے کہ ایسے فرق کی ایک مستند ضرورت

ہو۔

2. جائز مقصد کے ساتھ عقلی طور پر منسلک ہے؛ اور

3. اس مستند مقصد کو پورا کرنے کے لئے ضروری ہونے سے زیادہ نہیں ہے۔

عدالت نے کرائمز آرڈینینس میں (1) s. 118F میں اس سلوک کا معائنہ کیا، جواز کے مندرجہ بالا ٹیسٹ کا اطلاق کیا اور یہ نتیجہ نکالا کہ یہاں پر مندرجہ بالا ٹیسٹ کا مرحلے کو بھی پورا نہیں کیا جا سکتا کیوں کہ:

1. صرف ہم جنس افراد، لیکن دگر جنسے نہیں، قانونی جرم کے تحت آتے ہیں، اس لئے جنسی میلان کی بنیاد پر امتیازی سلوک پیدا کرتے ہیں۔
 2. حکومت کی طرف سے امتیازی سلوک کی کوئی مستند ضرورت ظاہر نہیں کی گئی، جس کا مطلب ہے کہ کسی جائز مقصد کا تعین نہیں کیا گیا، جس کی امتیازی سلوک کے ذریعے پیروی کی جائے۔
- چنانچہ کورٹ کا نظریہ تھا کہ کرائمز آرڈینینس کی دفعہ (1) s. 118F امتیازی اور غیر آئینی ہے۔