

## روزگار سے متعلق اکثر پوچھے جانے والے سوالات

### Frequently asked questions about employment

اس معلومات کا اطلاق انگلینڈ، ویلز، اسکاٹ لینڈ اور ناردرن آئر لینڈ پر ہوتا ہے۔

- 3 کیا میں با معاوضہ (تنخواہ کے ساتھ) چھٹیاں لینے کا کارکی حقدار ہوں؟
- 3 کیا میں ”بینک ہالیڈے“ پر کام سے چھٹی کرنے کا کارکی حقدار ہوں؟
- 4 میری پارٹنر (جیون ساتھی) کے جلد ہی بچہ ہونے والا ہے۔ کیا میں کام سے کچھ وقت چھٹی کرنے کا حقدار ہوں؟  
کیا مجھے اس چھٹی کے لئے تنخواہ ملے گی؟
- 5 کیا میرا آجر مجھے ادا کی جانے والی اضافی تنخواہ کو واپس لینے کے لئے مجھے مجبور کر سکتا ہے؟
- 5 کیا میرے آجر کو مجھے کام سے نکالنے سے پہلے کچھ مدت کا نوٹس دینے کی ضرورت ہے؟
- 6 کیا میرا آجر مجھے اس لئے کام سے نکال سکتا ہے کیونکہ میں حاملہ ہوں؟ [ای ڈبلیو ایس]
- 6 کیا میرا آجر مجھے اس لئے کام سے نکال سکتا ہے کیونکہ میں حاملہ ہوں؟ [این آئی]
- 6 میرے خیال میں کام پر میرے ساتھ امتیازی سلوک کیا جا رہا ہے کیونکہ میں ایک عورت ہوں۔ میں اس بارے میں کیا کر سکتی ہوں؟
- 8 کام پر امتیازی سلوک کئے جانے کی شکایت کرنے کے بعد ظلم کا نشانہ بننے کے بارے میں میں کیا کر سکتا ہوں؟
- 8 میں یہ محسوس کرتا کرتی ہوں کہ کام پر میرے ساتھ نسلی بنیاد پر امتیازی سلوک کیا جا رہا ہے۔ میں اس بارے میں کیا کر سکتا ہوں؟
- 9 کیا کام کی جگہ پر معذور افراد کے لئے کوئی خاص تحفظ موجود ہے؟ [ای ڈبلیو ایس]
- 10 کیا کام کی جگہ پر معذور افراد کے لئے کوئی خاص تحفظ موجود ہے؟ [این آئی]
- 11 میرے خیال میں کام پر میں میرے مذہب کی وجہ سے میرے ساتھ امتیازی سلوک کیا جا رہا ہے کیا یہ قانونی ہے؟
- 11 مجھے کام پر ہراساں کیا جا رہا ہے کیونکہ میرے ساتھیوں کا خیال ہے کہ میں ہم جنس پرست مرد ہوں۔ میں کیا کر سکتا ہوں؟
- 12 میرا کام کا معاہدہ کہتا ہے کہ مجھے 60 برس کی عمر میں ریٹائر ہو جانا چاہئے۔ کیا وہ مجھے ریٹائر کر سکتے ہیں؟
- 12 میں نے ابھی ایک ملازمت کے لئے درخواست دی ہے اور فارم میں میری تاریخ پیدائش پوچھی گئی ہے۔ کیا میرے لئے یہ دینا لازمی ہے؟  
مجھے ڈر ہے کہ اگر انہیں پتہ چل جائے کہ میری عمر کیا ہے تو کمپنی والے میری درخواست کو نہیں دیکھیں گے۔
- 12 میں کام پر بہت تناؤ (پریشانی) میں ہوں، کیا میرے آجر کو اس بارے میں کچھ کرنا چاہئے؟

جب میں جوان تھا تو میں پولیس کے ساتھ ملوث ہوا تھا۔ اب میں ملازمت کے لئے درخواست دے رہا رہی ہوں اور مجھے لگتا ہے کہ میرا جرم ملازمت حاصل کرنے میں رکاوٹ بنے گا۔ کیا مجھے آجروں کو اپنے مجرمانہ ریکارڈ کے بارے میں بتانا پڑے گا (صرف انگلینڈ اور ویلز کے لئے) 13

## کیا میں بامعاوضہ (تنخواہ کے ساتھ) چھٹیاں لینے کا کارکی حقدار ہوں؟

آپ ہر سال کم از کم 5.6 ہفتوں کی چھٹی حاصل کرنے کے مستحق ہیں۔ اس کو قانون کے مطابق باضابطہ چھٹی کہتے ہیں۔ ایک سال میں باضابطہ چھٹیوں کی تعداد کا حساب لگانے کے لئے آپ کو ایک ہفتے میں کام کرنے کے دنوں کو 5.6 سے ضرب دینا ہوگا۔

مثلاً:

● اگر آپ ہفتے میں پانچ دن کام کرتے ہیں، تو آپ ہر سال اجرت کی ادائیگی کے ساتھ 28 دنوں کی چھٹیاں حاصل کرنے کے حقدار ہیں  
(5.6 X 5)۔

● اگر آپ ہفتے میں 2.5 دن کام کرتے ہیں، تو آپ ہر سال اجرت کی ادائیگی کے ساتھ 14 دنوں کی چھٹیاں حاصل کرنے کے حقدار ہیں  
(5.6 X 2.5)۔

آپ زیادہ سے زیادہ 28 دنوں کی باضابطہ چھٹیاں حاصل کرنے کے مستحق ہو سکتے ہیں۔ اگر آپ ایک ہفتے میں پانچ دنوں سے زیادہ کام کرتے ہیں، تو بھی اسی قانون کا اطلاق ہوگا۔

فل ٹائم کام کرنے والے پیشتر ملازمین قانونی طور پر ایک سال میں کم از کم 24 دن بامعاوضہ چھٹی حاصل کرنے کے حقدار ہوتے ہیں۔ آپ کی ملازمت کے معاہدے کے مطابق آپ کو اس سے زیادہ چھٹی دی جاسکتی ہے۔ پارٹ ٹائم کام کرنے والوں کو پارٹ ٹائم کام کے حساب سے چھٹی دی جاتی ہے۔ کچھ ملازمین قانونی باضابطہ چھٹی کے خود بخود حقدار نہیں ہو جاتے (مثلاً مسلح افواج یا پولیس فورس کے ممبرز) اور ان کارکنوں کو چھٹیوں سے متعلق اپنے حقوق کے لئے اپنی ملازمت کے معاہدوں پر انحصار کرنا پڑتا ہے۔

آپ کے آجر اس بات کا فیصلہ کریں گے کہ چھٹی کے لئے سال کا آغاز اور اختتام کب ہوگا۔ یہ ایک سال 6 اپریل سے اگلے سال 5 اپریل تک ہو سکتا ہے یا یہ یکم جنوری سے 31 دسمبر تک ہو سکتا ہے۔ اگر آپ کی چھٹی کے سال میں یکم اپریل 2009 سے پہلے کا وقت شامل ہے تو آپ کا استحقاق کم ہوگا۔ اس کا احتساب ”پرورٹا“ (یعنی کام کرنے کی مدت) کی بنیاد پر کیا جاتا ہے۔ یعنی یکا اپریل سے پہلے کی مدت کے لئے 4.8 ہفتے اور یکم اپریل 2009 سے بعد کی مدت کے لئے 5.6 ہفتے۔

آپ اسی دن سے بامعاوضہ چھٹی حاصل کرنے کے مستحق ہو جاتے ہیں جس دن آپ کام شروع کرتے ہیں، اور اس کے مستحق ہونے کے لئے لازمی نہیں ہے کہ آپ نے کم از کم کچھ مقررہ مدت کے لئے کام کیا ہو۔

## کیا میں ”بینک ہالیڈے“ پر کام سے چھٹی کرنے کا کارکی حقدار ہوں؟

آپ ہر سال کم سے کم 5.6 ہفتے کی چھٹیوں کے مستحق ہو سکتے ہیں۔ اسے قانونی باضابطہ چھٹی کہتے ہیں۔ ایک سال میں باضابطہ چھٹیوں کی تعداد کا حساب لگانے کے لئے آپ کو ایک ہفتے میں کام کرنے کے دنوں کو 5.6 سے ضرب دینا ہوگا۔

بہر حال آپ کو خود بخود یہ حق حاصل نہیں ہو جاتا کہ آپ بینک یا پبلک ہالیڈے پر تنخواہ کے ساتھ یا تنخواہ کے بغیر کام سے چھٹی لے لیں۔ اس کا انحصار آپ کے کام کے معاہدے پر ہوگا۔

ہوسکتا ہے آپ کے کام کے معاہدے میں کہا گیا ہو کہ آپ کو قانونی چھٹیاں لینے کا حق حاصل ہے یا ہوسکتا ہے اس میں معاہدے کے تحت چھٹیوں یا قانونی چھٹیوں کا کوئی ہی نہ کیا گیا ہو۔ ان حالات میں آپ کے آجر:

- بینک یا پبلک ہالڈے پر آپ سے کام کرنے کے لئے کہہ سکتے ہیں، یا
- تنخواہ دیئے بغیر آپ کو بینک یا پبلک ہالڈے کی چھٹی دے سکتے ہیں۔ اس صورت حال میں آپ کسی اور وقت اپنی قانونی چھٹی لینے کا حق نہیں کھوئیں گے، یا
- آپ کو بینک یا پبلک ہالڈے کی چھٹی دے دیں اور آپ کو اس کی تنخواہ دے دیں لیکن آپ سے کہیں کہ آپ انہیں اپنی قانونی چھٹیوں میں شمار کر لیں، یا
- ان سب کی آمیزش کر لیں۔

مثال : اگر آپ ہفتے میں پانچ دن کام کرتے ہیں تو آپ سال میں 28 دن با تنخواہ قانونی چھٹی (5.6 ہفتے ضرب 5 دن) کے مستحق ہوتے ہیں۔ اگر آپ سے بینک اور پبلک ہالڈے پر چھٹی لینے کی توقع کی جاتی ہے، اور آپ کو ان کی تنخواہ دی جاتی ہے، تو یہ دن آپ کے 28 دنوں میں سے منفی کر دیئے جائیں گے۔ انگلینڈ اور ویلز میں آٹھ بینک اور پبلک ہالڈے ہوتی ہیں۔ اس طرح آپ کے پاس 20 دن رہ جائیں گے جن کے لئے آپ فیصلہ کر سکتے ہیں کہ آپ یہ چھٹیاں کب لینا چاہتے ہیں۔

اسکاٹ لینڈ میں نو بینک اور پبلک ہالڈے ہوتی ہیں۔ اس طرح آپ کے پاس 19 دن رہ جائیں گے جن کے لئے آپ فیصلہ کر سکتے ہیں کہ آپ یہ چھٹیاں کب لینا چاہتے ہیں۔

ناردرن آئر لینڈ میں دس بینک اور پبلک ہالڈے ہوتی ہیں۔ اس طرح آپ کے پاس 18 دن رہ جائیں گے جن کے لئے آپ فیصلہ کر سکتے ہیں کہ آپ یہ چھٹیاں کب لینا چاہتے ہیں۔

ہوسکتا ہے آپ کے معاہدے میں آپ کی قانونی چھٹیوں کے علاوہ آپ کو بینک اور پبلک ہالڈے کی چھٹیاں دی جائیں۔ اگر ایسا ہے تو آپ کے معاہدے میں اس کی نشاندہی کی جائے گی اور یہ بھی بتایا جائے گا کہ آیا آپ کو ان دنوں کے لئے تنخواہ دی جائے گی۔ اگر آپ کے معاہدے میں بینک یا پبلک ہالڈے کے بارے میں کچھ نہ کہا جائے تو یہ صورت حال پیچیدہ ہوسکتی ہے۔

مثال : آپ کے ملازمت کے معاہدے میں کہا گیا ہو کہ آپ سال میں 35 دن با تنخواہ چھٹیوں کے مستحق ہیں۔ یہ آپ کی قانونی چھٹی سے زیادہ ہے۔ آپ کے ملازمت کے معاہدے میں بینک یا پبلک ہالڈے کے بارے میں کچھ نہ کہا گیا ہو۔ تو آپ اپنے قانونی حق کے علاوہ 7 دن کی چھٹی کے مستحق ہوں گے۔ ہوسکتا ہے آپ کے آجر اس اضافی استحقاق کے حصے کے طور پر آپ کو بینک اور پبلک ہالڈے کے لئے تنخواہ دیں یا ہوسکتا ہے وہ آپ سے بینک اور پبلک ہالڈے پر کام کرنے کی گزارش کریں اور کہیں کہ آپ 7 اضافی دنوں کی چھٹی کسی دوسرے وقت میں لے لیں۔

میری پارٹنر (جیون ساتھی) کے جلد ہی بچہ ہونے والا ہے۔ کیا میں کام سے کچھ وقت چھٹی کرنے کا حقدار ہوں؟ کیا مجھے اس چھٹی کے لئے تنخواہ ملے گی؟

ہوسکتا ہے آپ دو ہفتے کی با معاوضہ ”پیٹرنٹی لیو“ (پدرانہ چھٹی) لے سکیں۔ اس کے لئے لازمی ہے کہ آپ نے بچے کی پیدائش کے متوقع ہفتے سے 15

ہفتے کی مدت پوری ہونے سے پہلے اپنے موجودہ آجر کے لئے کم از کم 26 ہفتے کام کیا ہو۔

اگر آپ کے بچے کی پیدائش کی متوقع تاریخ 3 اپریل 2011 یا اس کے بعد ہے اور آپ کی پارٹنر اپنی میٹرنٹی کی پوری چھٹیاں نہ لیں، تو باقی ماندہ جس چھٹی کی وہ مستحق ہیں وہ آپ میٹرنٹی کی چھٹی کے طور پر لے سکتے ہیں۔

اگر آپ نے اپنے آجر کے لئے ایک سال سے زیادہ مدت کے لئے کام کیا ہے تو ہو سکتا ہے آپ معاوضے (تنخواہ) کے بغیر 13 ہفتے کی ”پیرنٹل لیو“ لینے کے حقدار ہوں۔ ”پیرنٹل لیو“ آپ کو بچے کی عمر پانچ سال ہونے سے پہلے پہلے لینا چاہئے۔ اگر بچے کو کوئی معذوری لاحق ہو تو مختلف قواعد کا اطلاق ہوتا ہے۔ آپ کو 18 ہفتے بغیر تنخواہ پیرنٹل لیو لینے کا حق حاصل ہے جو بچے کی عمر 18 برس ہونے سے پہلے لینا چاہئے۔ دونوں مورثوں (ماں اور باپ) کو یہ چھٹی لینے کا حق حاصل ہے۔

اگر آپ کی پارٹنر کام پر واپس چلی جائیں تو انہیں ان کے حق کے مطابق دی جانے والی ”میٹرنٹی لیو“ کے علاوہ پیرنٹل لیو تک بھی یکساں رسائی حاصل ہوگی۔ ان قواعد کا اطلاق تب بھی ہوتا ہے اگر آپ نے بچے کی ماں کے ساتھ شادی نہ بھی کی ہو اور اس صورت میں بھی اگر آپ بچے کی ماں کے سیول پارٹنر بھی ہوں۔

بعض آجر بچے کی پیدائش کے لئے با معاوضہ چھٹی دیتے ہیں اس لئے آپ کو ملازمت کا معاہدہ چیک کرنا چاہئے۔

### کیا میرا آجر مجھے ادا کی جانے والی اضافی تنخواہ کو واپس لینے کے لئے مجھے مجبور کر سکتا ہے؟

قانون کے مطابق آپ کے آجر کو آپ کی تنخواہ سے مخصوص کٹوتیاں کرنے کا حق حاصل ہے۔ وہ ٹیکس اور نیشنل انشورنس (این آئی) کے لئے کٹوتی کر سکتے ہیں اور وہ آپ کی پیشگی تحریری اجازت یا ملازمت کے معاہدے میں اجازت دی جانے والی دیگر کٹوتیاں بھی کر سکتے ہیں۔

بہر حال، اگر آپ کو غلطی سے زیادہ تنخواہ دے دی گئی ہو تو آپ کے آجر کو اسے واپس حاصل کرنے کے لئے آپ سے تحریری اجازت حاصل کرنے کی ضرورت نہیں ہوگی۔ وہ آپ کی اجازت کے بغیر آپ کی تنخواہ سے کٹوتی کر سکتے ہیں۔ اس قانون سے متعلق بعض مستثنیٰ شرائط بھی موجود ہیں اور ”شاپ ورکر“ (دوکان پر کام کرنے والے افراد) کی اجرت میں کٹوتی سے متعلق مخصوص قواعد بھی موجود ہیں۔

### کیا میرے آجر کو مجھے کام سے سبکدوشی سے پہلے کچھ مدت کا نوٹس دینے کی ضرورت ہے؟

اگر آپ کو ملازمت سے سبکدوش کر دیا گیا ہے، تو عام طور پر آپ کو ایک مخصوص پیشگی مدت کے نوٹس کا حق حاصل ہوتا ہے۔ یہ مدت آپ کو ملازمت چھوڑنے کے بارے میں کہا جانے کے بعد سے اس وقت تک کی ہے جب آپ اصل میں ملازمت سے برخاست ہو جاتے ہیں (یعنی سبکدوشی کی تاریخ)۔ اگر آپ کو نوٹس واضح خلاف ورزی کی وجہ سے سبکدوش کیا گیا ہے، تو یہ قانون لاگو نہیں ہوگا۔ نوٹس کی واضح خلاف ورزی میں اپنے آجر کی چیزیں چوری کرنا، نشے کی کیفیت میں ہونا یا کام کے دوران جارحانہ برتاؤ شامل ہیں۔

آپ کو نوٹس دیئے جانے کے لئے قانون میں ایک کم از کم مدت کی حد مقرر کی ہے۔ اس کا انحصار آپ کے آجر کے پاس ملازمت کی مدت پر ہوتا ہے۔ قانون کے مطابق نوٹس دیئے جانے کی کم از کم مدت اس طرح سے ہے:

● ایک ہفتہ، اگر آپ نے اپنے آجر کے پاس ایک مہینے سے زیادہ لیکن دو سالوں سے کم کام کیا ہو

- دو ہفتے، اگر آپ نے اپنے آجر کے پاس پورے دو سالوں کے لئے کام کیا ہو
  - دو ہفتے جمع دو سالوں سے زیادہ ہر پورے سال کے کام کے لئے ایک اضافی ہفتے کی مدت۔ مثلاً اگر آپ نے تین سال چھ مہینے کے لئے کام کیا ہے، تو آپ کو تین ہفتوں کے نوٹس دیئے جانے کا حق حاصل ہے۔ آپ کو زیادہ سے زیادہ 12 ہفتوں کی مدت کا مجموعی نوٹس دیا جاسکتا ہے۔
- آپ کو کسی صورت میں بھی کم از کم قانونی مدت سے کم مدت کا نوٹس نہیں دیا جانا چاہئے، اور ممکن ہے کہ آپ کی ملازمت کے معاہدے میں آپ کو کم از کم قانونی مدت سے زیادہ کا وقت دیا گیا ہو۔

اگر آپ کو قانون کے تحت نوٹس کا حق حاصل نہ ہو، مثلاً اگر آپ نے اپنے آجر کے لئے ایک مہینے سے کم مدت کے لئے کام کیا ہو، اور آپ کے معاہدے میں کم از کم مدت کے نوٹس کے بارے میں کوئی تفصیل موجود نہ ہو، تو اس کے باوجود آپ کم از کم مدت کے ایک معقول نوٹس دیئے جانے کے مستحق ہوں گے۔ عام طور پر معقول مقدار کا انحصار آپ کو ادا کی جانے والی تنخواہ کے دوران پر مبنی ہوگا۔ مثلاً اگر آپ کو ہفتہ وار تنخواہ ادا کی جاتی ہے، تو آپ کہہ سکتے ہیں کہ ایک ہفتے کی مدت معقول ہے، اور اگر آپ کو ہر مہینے تنخواہ ادا کی جاتی ہے، تو آپ کہہ سکتے ہیں کہ ایک مہینے کی مدت معقول ہے۔

### کیا میرا آجر مجھے اس لئے کام سے نکال سکتا ہے کیونکہ میں حاملہ ہوں؟ [ای ڈبلیو ایس]

اگر آپ کے آجر آپ کو آپ کے حمل کی وجہ سے ملازمت سے سبکدوش کر دیں تو آپ ’ایمپلائمنٹ ٹرائی بیوٹل‘ سے خود بخود غیر منصفانہ سبکدوشی اور حمل کی بنیاد پر امتیازی سلوک کے لئے ایک کلیم کر سکتی ہیں (بلا لحاظ اس کے کہ آپ کو وہاں پر کام کرتے ہوئے کتنی مدت ہوئی ہے)۔

آپ کو ’ایمپلائمنٹ ٹرائی بیوٹل‘ کو یہ دکھانے کی ضرورت ہوگی کہ ملازمت سے آپ کی سبکدوشی کی خاص وجہ آپ کا حمل ہی تھا۔ اس کے لئے آپ کو ماہرانہ مدد کی ضرورت ہوگی۔

### کیا میرا آجر مجھے اس لئے کام سے نکال سکتا ہے کیونکہ میں حاملہ ہوں؟ [این آئی]

اگر آپ کے آجر آپ کو آپ کے حمل کی وجہ سے ملازمت سے سبکدوش کر دیں تو آپ ’ایمپلائمنٹ ٹرائی بیوٹل‘ سے خود بخود غیر منصفانہ سبکدوشی اور حمل کی بنیاد پر امتیازی سلوک کے لئے ایک کلیم کر سکتی ہیں (بلا لحاظ اس کے کہ آپ کو وہاں پر کام کرتے ہوئے کتنی مدت ہوئی ہے)۔

آپ کو ’ایمپلائمنٹ ٹرائی بیوٹل‘ کو یہ دکھانے کی ضرورت ہوگی کہ ملازمت سے آپ کی سبکدوشی کی خاص وجہ آپ کا صنف (جنس) ہی تھا۔ اس کے لئے آپ کو ماہرانہ مدد کی ضرورت ہوگی۔

### میرے خیال میں کام پر میرے ساتھ امتیازی سلوک کیا جا رہا ہے کیونکہ میں ایک عورت ہوں۔ میں اس بارے میں کیا کر سکتی ہوں؟

جنسی امتیاز سے تحفظ کے لئے خواتین اور مردوں دونوں کے لئے قوانین موجود ہیں۔ امتیازی برتاؤ کسی بھی فرد کی جانب سے ہو سکتا ہے۔ یہ آپ کے ساتھ کام کرنے والے افراد ڈبلیو پیارٹمنٹ کا سپروائزر، آپ کا نیچر یا آپ کا آجر بھی ہو سکتا ہے۔

اگر آپ محسوس کریں کہ آپ کو کسی دوسرے مرد کی نسبت کم ترجیح دی جا رہی ہے، تو آپ کو اس بارے میں جلد از جلد اقدام کرنا چاہئے۔ سب سے پہلے آپ کو اپنے ساتھ کام کرنے والے دیگر افراد کے ساتھ بات چیت کرنی چاہئے، تاکہ اس بات کا اندازہ لگایا جائے کہ آیا انہیں بھی اسی طرح کے برتاؤ کا سامنا ہو رہا ہے یا انہوں نے آپ کے ساتھ غیر منصفانہ برتاؤ کو محسوس کیا ہے۔ معلوم کیجئے کہ آیا کوئی فرد آپ کا ساتھ دینے کے لئے رضامند ہو۔ اگر ممکن ہو، تو

آپ امتیازی سلوک کرنے والے فرد کے ساتھ ذاتی طور پر بات چیت کرنے کی کوشش کیجئے اور انہیں اس کام سے روکیئے، یا انہیں خبردار کیجئے کہ آپ اس بارے میں باقاعدہ شکایت کریں گے۔ آپ کو یہ اقدام صرف اُس صورت میں کرنا چاہئے، اگر آپ اس کو محفوظ سمجھتے ہیں۔ اس کے لئے آپ کو اپنے ساتھ کام کرنے والے کسی فرد یا ٹریڈ یونین کے نمائندے کو ساتھ لے جانا مفید ثابت ہو سکتا ہے۔

آپ کو اپنے منیجر کو موجودہ صورت حال سے مطلع رکھنا چاہئے۔ آپ کو اُسے تحریری طور پر مطلع کرنا چاہئے اور اُس کی ایک نقل کو اپنے پاس محفوظ رکھنا چاہئے۔ آپ کے آجر کو قانون کے مطابق آپ کو جنسی امتیاز سے محفوظ رکھنا چاہئے۔ اگر آپ سے امتیازی سلوک یا ہراساں کرنے والا فرد آپ کا اپنا منیجر ہے، تو آپ کو اپنے ادارے میں کسی اعلیٰ عہدے پر فائز شخص کو مطلع کرنا چاہئے۔

آپ کو ثبوت بھی اکٹھے کرنے چاہئیں۔ اس میں کسی بھی قسم کے واقعات کے بارے میں ایک ڈائری یا ریکارڈ شامل ہو سکتا ہے، مثلاً وقت، تاریخ اور مقام، کیا کہا یا کیا اقدام کیا گیا تھا، کون سے افراد ملوث تھے، آیا کوئی گواہ موجود تھے اور کام کرنے والے دیگر افراد کے ساتھ پیش آنے والے اس نوعیت کے کسی قسم کے واقعات سے متعلق کوئی ثبوت وغیرہ۔ ان افراد کے نام اور عہدوں کو درج کیجئے جن سے آپ کی رائے کے مطابق آپ کی نسبت بہتر برتاؤ کیا جاتا ہے یا اُس قاعدے یا پالیسی سے متعلق تفصیلات درج کیجئے جن کی وجہ سے آپ کو امتیازی سلوک درپیش ہے اور اُس کی وجوہات بھی بیان کیجئے۔

اگر صورت حال بہتر نہ ہو، تو اگر آپ یونین کے ممبر ہیں تو ان سے بات کیجئے، یا آپ اپنے پرسنل ڈیپارٹمنٹ سے بات کیجئے۔ ممکن ہے کہ وہ امتیازی سلوک کو ختم کرنے میں آپ کی مدد کر سکیں۔

اگر ان تمام اقدامات سے کوئی فائدہ حاصل نہ ہو، تو ممکن ہے کہ آپ کو اپنے آجر سے باقاعدہ تحریری شکایت کرنا ہوگی۔ اگرچہ قانون آپ کو تحفظ فراہم کرنے میں مدد فراہم کر سکتا ہے، لیکن آپ کو اس بارے میں معلوم ہونا چاہئے کہ اگر آپ باقاعدہ شکایت کرتے ہیں تو اس سے کام کی جگہ پر آپ کے لئے مزید پریشانی کا خطرہ بڑھ سکتا ہے۔

اگر یہ اقدامات بھی کارآمد ثابت نہ ہوں، تو حتمی اقدام کے طور پر آپ کسی "ایمپلائمنٹ ٹرائیبول" میں جنسی امتیاز سے متعلق کلیم دائر کر سکتے ہیں۔ ہو سکتا ہے آپ کو پہلے اپنے آجر سے باقاعدہ تحریری شکایت کرنے کی ضرورت ہو۔ آپ کے لئے دستیاب وقت کی مدت بہت محدود ہوتی ہے، اس لئے ابتدائی مراحل میں ہی مشورہ حاصل کیجئے۔

آپ کو جنسی امتیاز کا کلیم دائر کرنے سے پہلے اپنے آجر کے پاس کسی مخصوص مدت کے لئے کام کرنا لازمی نہیں ہے۔ اگر آپ کو ملازمت سے سبکدوش کر دیا گیا ہے، تو آپ غیر منصفانہ سبکدوشی کے لئے کلیم بھی دائر کر سکتے ہیں۔

آپ کو اپنا کیس ثابت کرنے کی ضرورت ہوگی۔ اس لئے ثبوت اکٹھا کرنا بہت اہمیت رکھتا ہے۔ آپ اپنے آجر سے ایک سوالنامے کے ذریعے معلومات فراہم کرنے کی درخواست کر سکتے ہیں۔ اس سے آپ کو اپنے کیس کے لئے حمایت حاصل کرنے میں مدد حاصل ہو سکتی ہے۔ آپ کے لئے دستیاب وقت کی مدت بہت محدود ہوتی ہے اور آپ کو مدد حاصل کرنے کے لئے پیشہ ورانہ مشورے کی ضرورت ہوگی۔

ایمپلائمنٹ ٹرائیبول میں جنسی امتیاز سے متعلق کیس میں آپ کے حق میں فیصلہ ہونے کی صورت میں تلافی کی کوئی مقدار مقرر نہیں ہوتی۔

## کام پر امتیازی سلوک کئے جانے کی شکایت کرنے کے بعد ظلم کا نشانہ بننے کے بارے میں میں کیا کر سکتا/سکتی ہوں؟

اگر آپ نے امتیازی سلوک کے بارے میں شکایت کی ہے اور آپ یہ محسوس کر رہے ہیں کہ آپ کے ساتھ اسی قسم کے کام کرنے والے دیگر کارکنوں کے مقابلے میں مختلف سلوک کیا جا رہا ہے۔ دوسرے الفاظ میں یہ کہ آپ محسوس کرتے ہیں کہ شکایت کرنے کی وجہ سے آپ پر نکتہ چینی کی جا رہی ہے، تو اس کا مطلب ہے کہ آپ کو نشانہ بنایا جا رہا ہے۔

فرق یہ ہے کہ امتیازی عوامل عمر، معذوری، نسل، مذہب، صنف یا جنسی رجحان پر مبنی ہو سکتے ہیں جبکہ دیگر معاملات کی وجہ سے کسی فرد کے ساتھ غیر منصفانہ برتاؤ کو نشانہ بنانا کہتے ہیں۔ شکایت کرنا، کام پر قانونی حقوق پر زور دینا یا کوئی بھی ایسا کام کرنا جو قانونی ہو اور قانون بھی اسے واجب قرار دے اور جس کے بعد آپ کے ساتھ غیر منصفانہ سلوک کیا جائے تو اسے بھی نشانہ بنانا کہا جا سکتا ہے۔ اگر آپ نے امتیازی سلوک سے متعلق شکایت میں اپنے کسی ہم کار کی حمایت کی ہے اور آپ کے ساتھ بھی غیر منصفانہ برتاؤ کیا جائے تو اسے بھی نشانہ بنانے کا نام دیا جا سکتا ہے۔

آپ نشانہ بنائے جانے سے متعلق اپنی شکایات کا تعاقب کرنے کے لئے قانون کو استعمال کر سکتے ہیں، لیکن بہتر یہی ہوتا ہے کہ آپ پہلے کسی کے ساتھ اس بارے میں بات کریں۔ ظلم کا نشانہ بننے کی نشاندہی کرنا اور اسے ثابت کرنا نہایت مشکل ہوتا ہے لیکن ہو سکتا ہے اسے غیر رسمی طور پر جلدی حل کیا جاسکے اور گفت و شنید کے دوران آپ تنخواہ وصول کرنا جاری رکھ سکتے ہیں۔

اگلا مرحلہ آج سے شکایت کرنا ہے۔ آپ تحریری طور پر یہ کام کرنا چاہئے۔ اگر اس سے آپ کا مسئلہ حل نہ ہو، تو آپ ”ایمپلائمنٹ ٹرائی بیوٹل“ میں کلیم دائر کر سکتے ہیں۔ ”ایمپلائمنٹ ٹرائی بیوٹل“ میں کلیم دائر کرنے کے لئے تین ماہ کا وقت دیا جاتا ہے جو اس تاریخ سے شروع ہوتا ہے جب پہلی مرتبہ آپ کو جرم کا نشانہ بنایا گیا ہو۔

## میں یہ محسوس کرتا/کرتی ہوں کہ کام پر میرے ساتھ نسلی بنیاد پر امتیازی سلوک کیا جا رہا ہے۔ میں اس بارے میں کیا کر سکتا/سکتی ہوں؟

نسلی بنیاد پر تعصب کے خلاف قوانین موجود ہیں۔ نسلی بنیاد میں رنگ، نسل، قومیت، قومی اور نسلی تعلق شامل ہیں۔ تعصب کسی بھی فرد کی طرف سے ہو سکتا ہے۔ اس میں آپ کے ہم کار ڈیوٹی پارٹنٹ سپروائزر آپ کے منیجر یا آپ کے آجر شامل ہو سکتے ہیں۔ تعصب کے لئے یہ ثابت کرنا ضروری نہیں ہے کہ یہ دانستہ طور پر کیا گیا تھا۔ اس کے خلاف اقدام لینے کے لئے اتنی ہی حقیقت کافی ہے کہ یہ وقوع پذیر ہوا ہے۔

اگر آپ محسوس کریں کہ کوئی آجر آپ کے ساتھ غیر منصفانہ برتاؤ کر رہا ہے، تو اس سلسلے میں متعدد اقدامات لینے کی ضرورت ہوتی ہے۔ اگر آپ کے خیال میں آپ کے رنگ، نسل، قومیت یا نسلی یا قومی تعلق کی بنا پر آپ کے ساتھ دوسروں کے مقابلے میں کم تر سلوک کیا جا رہا ہے تو آپ کو جلد از جلد اقدام کرنا چاہئے۔ پہلا کام یہ معلوم کرنا ہے کہ آیا آپ کے دیگر ہم کاروں کے ساتھ بھی ویسا ہی سلوک کیا جا رہا ہے یا نہیں۔ آپ کو اپنے ہم کاروں سے یہ بھی دریافت کرنا چاہئے کہ آیا انہوں نے آپ کے ساتھ ہونے والے اس غیر منصفانہ برتاؤ کو نوٹ کیا ہے۔ یہ معلوم کیجئے کہ آیا کوئی فرد آپ کی حمایت میں کھڑے ہونے کے لئے رضامند ہے۔ اگر ممکن ہو تو اپنے ساتھ امتیازی سلوک کرنے والے فرد کے ساتھ ذاتی طور پر بات کرنے کی کوشش کیجئے اور ان سے ایسے رویے کو بند کرنے کی درخواست کیجئے، یا انہیں خبردار کیجئے کہ آپ رسمی طور پر شکایت کریں گے۔ آپ کو یہ اقدام صرف اس صورت میں کرنا چاہئے اگر آپ اس کو محفوظ محسوس کریں۔ اس کے لئے آپ کو اپنے ساتھ کام کرنے والے کسی فرد یا ٹریڈ یونین کے نمائندے کو ساتھ لے جانا مفید ثابت ہو سکتا ہے۔

آپ کو اپنے منیجر کو صورت حال کے بارے میں بتانا چاہئے۔ آپ کو اسے تحریری طور پر مطلع کرنا چاہئے اور اس کی ایک نقل اپنے پاس محفوظ رکھنی چاہئے۔

آپ کے آجر کو قانون کے مطابق آپ کو نسلی امتیاز سے محفوظ رکھنا چاہئے۔ اگر آپ سے امتیازی سلوک یا ہراساں کرنے والا فرد آپ کا اپنا بیچر ہے، تو آپ کو اپنے ادارے میں کسی اعلیٰ عہدے پر فائز شخص کو مطلع کرنا چاہئے۔

آپ کو ثبوت بھی جمع کرنا چاہئے۔ اس میں ممکنہ واقعات کے بارے میں ایک ڈائری یا ریکارڈ شامل ہو سکتے ہیں، مثلاً وقت، تاریخ، اور مقام، کیا کہا یا کیا اقدام کیا گیا تھا، کون سے افراد ملوث تھے، آیا کوئی گواہ موجود تھے، اور کام کرنے والے دیگر افراد کے ساتھ پیش آنے والے اس نوعیت کے کسی ممکنہ واقعات سے متعلق کوئی ثبوت وغیرہ۔ ان افراد کے نام اور عہدوں کو درج کیجئے جن سے آپ کی رائے کے مطابق آپ سے نسبتاً بہتر برتاؤ کیا جاتا ہے، یا اس قاعدے یا پالیسی سے متعلق تفصیلات درج کیجئے جن کی وجہ سے آپ کو امتیازی سلوک درپیش ہے، اور اس کی وجوہات بھی بیان کیجئے۔

اگر صورت حال بہتر نہ ہو، تو اگر آپ یونین کے ممبر ہیں تو ان سے بات کیجئے، یا آپ اپنے پرسنل ڈیپارٹمنٹ سے بات کیجئے۔ ممکن ہے کہ وہ امتیازی سلوک کو ختم کرنے میں آپ کی مدد کر سکیں۔

اگر ان تمام اقدامات سے کوئی فائدہ حاصل نہ ہو، تو ممکن ہے کہ آپ کو اپنے آجر سے باقاعدہ تحریری شکایت کرنا ہوگی۔ اگرچہ قانون آپ کو تحفظ فراہم کرنے میں مدد فراہم کر سکتا ہے، لیکن آپ کو اس بارے میں معلوم ہونا چاہئے کہ اگر آپ باقاعدہ شکایت کرتے ہیں تو اس سے کام کی جگہ پر آپ کے لئے مزید پریشانی کا خطرہ بڑھ سکتا ہے۔

اگر یہ اقدامات بھی کارآمد ثابت نہ ہوں، تو حتمی اقدام کے طور پر آپ کسی "ایمپلائمنٹ ٹریبیونل" میں نسلی امتیاز سے متعلق کلیم داخل کر سکتے ہیں۔ ہو سکتا ہے آپ کو پہلے اپنے آجر سے باقاعدہ تحریری شکایت کرنے کی ضرورت ہو۔ آپ کو دستیاب وقت کی مدت بہت محدود ہوتی ہے، اس لئے ابتدائی مراحل میں ہی مشورہ حاصل کیجئے۔

آپ کو نسلی امتیاز کا کلیم دائر کرنے سے پہلے اپنے آجر کے پاس کسی مخصوص مدت کے لئے کام کرنا لازمی نہیں ہے۔ اگر آپ کو ملازمت سے سبکدوش کر دیا گیا ہے، تو آپ غیر منصفانہ سبکدوشی کے لئے کلیم بھی دائر کر سکتے ہیں۔

آپ کو اپنا کیس ثابت کرنے کی ضرورت ہوگی۔ اس لئے ثبوت اکٹھا کرنا بہت اہمیت رکھتا ہے۔ آپ اپنے آجر سے ایک سوالنامے کے ذریعے معلومات فراہم کرنے کی درخواست کر سکتے ہیں۔ اس سے آپ کو اپنے کیس کے لئے حمایت حاصل کرنے میں مدد حاصل ہو سکتی ہے۔ آپ کے لئے دستیاب وقت کی مدت بہت محدود ہوتی ہے اور آپ کو مدد حاصل کرنے کے لئے پیشروانہ مشورے کی ضرورت ہوگی۔

### کیا کام کی جگہ پر معذور افراد کے لئے کوئی خاص تحفظ موجود ہے؟ [ای ڈبلیو ایس]

"ایکیوٹیٹی ایکٹ 2010" آجروں کی طرف سے معذوری کی بنیاد پر امتیازی سلوک کو غیر قانونی ٹھہراتا ہے۔ اس کا اطلاق ملازموں کو بھرتی کرنے، ملازمت کے اصول و شرائط، ترقی اور ریڈنڈنسی اور برطرفی کے لئے ملازمت کے انتخاب پر بھی ہوتا ہے۔ یاد رکھنے کے لئے کچھ اہم نکات موجود ہیں:

- براہ راست امتیازی برتاؤ قانونی کی خلاف ورزی ہے
- اگر آجروں کے پاس قابل جواز وجہ موجود ہو تو ہو سکتا ہے بعض اوقات وہ کسی معذور فرد کے ساتھ کم حمایتی برتاؤ سے پیش آئیں، مثلاً اگر کوئی آجر کسی ایسے فرد کو قایلین نصب کرنے کی ملازمت دینے سے انکار کر دے جو کمزور کے شدید درد میں مبتلا ہو تو اسے باجواز قرار دیا جائے گا، کیونکہ وہ ملازمت کے ضروری تقاضوں کو پورا نہیں کر سکتے گا۔

- اگر آپ کا آجر آپ کی معذوری کے لئے ”معقول تبدیلیاں“ کرنے میں ناکام رہے تو یہ امتیازی سلوک ہے
- امتیازی سلوک کسی شخص کی معذوری کے نتیجے میں پیدا ہو سکتا ہے۔ مثلاً، کسی کارکن کو کام کرنے کے لئے رات کی شفٹ دی جائے۔ اُن کو گروں کے فیلیر کا مسئلہ درپیش ہو اور وہ روزانہ رات کو ڈیالیز کرواتی ہوں۔ اُن کو رات کی شفٹ میں کام کرنے کو کہنا اُن کے ساتھ غیر منصفانہ برتاؤ ہوگا اور یہ غیر قانونی ہوگا، سوائے اس کے لئے اُن کے آجر سے معقول ثابت کر سکیں۔
- ایک آجر یا آپ کے ساتھ کام کرنے والے کسی بھی فرد کا آپ کی معذوری کی بنا پر آپ کو ہراساں کرنا خلاف قانون ہے؛ مثلاً آپ کو غلط قسم کے ناموں سے پکارنا یا آپ کی معذوری کا مذاق اڑانا۔
- اگر کوئی آجر اس وجہ سے آپ کو جرم کا نشانہ بنائے کیونکہ آپ نے ”دی ایکواٹی ایکٹ“ کے تحت کوئی اقدام کیا یا کوئی اقدام کرنے میں کسی دوسرے فرد کی مدد کی تو یہ قانون کے خلاف ہے۔
- اگر آپ کے خیال میں آپ کے ساتھ امتیازی سلوک کیا جا رہا ہے، کیونکہ آپ کسی معذوری میں مبتلا ہیں تو ایکواٹی اینڈ ہیومن رائٹس کمیشن سے اس ویب سائٹ پر رابطہ کیجئے [www.equalityhumanrights.com](http://www.equalityhumanrights.com)۔

### کیا کام کی جگہ پر معذور افراد کے لئے کوئی خاص تحفظ موجود ہے؟ [ای ڈبلیو ایس]

- ”ایکواٹی ایکٹ 2010“ آجروں کی طرف سے معذوری کی بنیاد پر امتیازی سلوک کو غیر قانونی ٹھہراتا ہے۔ اس کا اطلاق ملازموں کو بھرتی کرنے، ملازمت کے اصول و شرائط، ترقی اور ریڈنڈنسی اور برطرفی کے لئے ملازمین کے انتخاب پر بھی ہوتا ہے۔ یاد رکھنے کے لئے کچھ اہم نکات موجود ہیں:
- براہ راست امتیازی برتاؤ قانونی کی خلاف ورزی ہے
  - اگر آجروں کے پاس قابل جواز وجہ موجود ہو تو ہو سکتا ہے بعض اوقات وہ کسی معذور فرد کے ساتھ کم حمایتی برتاؤ سے پیش آئیں؛ مثلاً اگر کوئی آجر کسی ایسے فرد کو قالین نصب کرنے کی ملازمت دینے سے انکار کر دے جو کمزور کے شدید درد میں مبتلا ہو تو اسے باجواز قرار دیا جائے گا؛ کیونکہ وہ ملازمت کے ضروری تقاضوں کو پورا نہیں کر سکے گا۔
  - اگر آپ کا آجر آپ کی معذوری کے لئے ”معقول تبدیلیاں“ کرنے میں ناکام رہے تو یہ امتیازی سلوک ہے
  - امتیازی سلوک کسی شخص کی معذوری کے نتیجے میں پیدا ہو سکتا ہے۔ مثلاً، کسی کارکن کو کام کرنے کے لئے رات کی شفٹ دی جائے۔ اُن کو گروں کے فیلیر کا مسئلہ درپیش ہو اور وہ روزانہ رات کو ڈیالیز کرواتی ہوں۔ اُن کو رات کی شفٹ میں کام کرنے کو کہنا اُن کے ساتھ غیر منصفانہ برتاؤ ہوگا اور یہ غیر قانونی ہوگا، سوائے اس کے لئے اُن کے آجر سے معقول ثابت کر سکیں۔
  - ایک آجر یا آپ کے ساتھ کام کرنے والے کسی بھی فرد کا آپ کی معذوری کی بنا پر آپ کو ہراساں کرنا خلاف قانون ہے؛ مثلاً آپ کو غلط قسم کے ناموں سے پکارنا یا آپ کی معذوری کا مذاق اڑانا۔
  - اگر کوئی آجر اس وجہ سے آپ کو جرم کا نشانہ بنائے کیونکہ آپ نے ”ڈس ایبلٹی ڈسکریمی نیشن ایکٹ“ کے تحت کوئی اقدام کیا یا کوئی اقدام کرنے میں کسی دوسرے فرد کی مدد کی تو یہ قانون کے خلاف ہے۔

اگر آپ کے خیال میں آپ کے ساتھ امتیازی سلوک کیا جا رہا ہے، کیونکہ آپ کسی معذوری میں مبتلا ہیں تو ایکویٹی اینڈ ہیومن رائٹس کمیشن سے اس ویب سائٹ پر رابطہ کیجئے [www.equalityhumanrights.com](http://www.equalityhumanrights.com)۔

## میرے خیال میں کام پر میرے مذہب کی وجہ سے میرے ساتھ غیر منصفانہ سلوک کیا جا رہا ہے، کیا یہ قانونی ہے؟

میں ایک یہودی ہوں اور مجھے سردیوں میں جمعہ کی دوپہر کام سے چھٹی لینے کی ضرورت ہوتی ہے تاکہ میں اندھیرا ہونے سے پہلے گھر پہنچ سکوں اور سبتھ کے لئے تیاری کر سکوں۔ فی الوقت میرا منیجر اس بات کے لئے خوش ہے کہ میں اس وقت چھٹی کر لوں اور باقی ہفتے کے دوران کام کے باقی ماندہ گھنٹے پورے کر لوں۔ بہر حال وہ ایک نئی شفٹ شروع کرنے کے بارے میں سوچ رہا ہے، جس کا مطلب ہے کہ میں مزید یہ کام نہیں کر سکوں گا۔ کیا وہ ایسا کر سکتا ہے؟

کسی بھی کارکن کے خلاف اس کے مذہب یا عقیدے کی بنا پر امتیاز کرنا غیر قانونی ہے۔ اس لئے اگر آپ کا آجر کوئی ایسی نئی شفٹ شروع کر رہا ہے جو آپ کے مذہب کی وجہ سے آپ کے لئے مشکل ہوگی، تو ہو سکتا ہے آپ کے ساتھ مذہب کی بنا پر بالواسطہ امتیاز کیا جا رہا ہو۔ آپ کے آجر کو دکھانا ہوگا کہ آپ کے لئے جمعہ کی دوپہر کو کام کرنا ضروری کیوں ہے۔ اگر وہ یہ ظاہر کرنے میں ناکام رہے کہ آپ کے کام کی دوبارہ تنظیم کے لئے کوئی اور معقول طریقہ نہیں ہے، تو آپ کی طرف اس کے برتاؤ کو مذہب کی بنا پر امتیاز سے منسوب کیا جا سکتا ہے۔

اگر آپ سمجھتے ہیں کہ آپ کے مذہب کی وجہ سے آپ کے ساتھ امتیازی سلوک کیا جا رہا ہے تو ایکویٹی اینڈ ہیومن رائٹس کمیشن سے اس ویب سائٹ پر رابطہ کیجئے [www.equalityhumanrights.com](http://www.equalityhumanrights.com)۔ ناردرن آئر لینڈ میں ایکویٹی کمیشن سے اس ویب سائٹ پر رابطہ کیجئے [www.equalityni.org](http://www.equalityni.org)۔

## مجھے کام پر ہراساں کیا جا رہا ہے، کیونکہ میرے ساتھیوں کا خیال ہے کہ میں ہم جنس پرست مرد ہوں۔ میں کیا کر سکتا ہوں؟

میرے کام پر میرے ساتھی مجھے مختلف ناموں سے پکارتے ہیں اور مجھے چھیڑتے ہیں، کیونکہ ان کا خیال ہے کہ میں ہم جنس پرست مرد ہوں۔ میں نے اپنے منیجر کے ساتھ بات کی ہے لیکن اس نے اس بارے میں کچھ نہیں کیا، اور کہتا ہے کہ یہ تو ایک چھوٹا سا مذاق ہے اور مجھے اسے اتنی سنجیدگی سے نہیں لینا چاہئے۔ میں کیا کر سکتا ہوں؟

کام پر اس قسم کا کوئی بھی برتاؤ جس سے کوئی فرد پریشان ہو، اسے ہراساں کہا جا سکتا ہے۔ آجر اپنے عملے کے برتاؤ کے لئے ذمہ دار ہوتے ہیں اس کے ساتھ ساتھ عملے کا ہر فرد بھی اپنے ساتھیوں کی طرف اپنے برتاؤ کے لئے ذمہ دار ہوتا ہے۔ اگر آپ کو ہراساں کیا جا رہا ہے تو ہو سکتا ہے آپ کے آجر اس کے لئے ذمہ دار ہوں، سوائے اس کے کہ وہ یہ ظاہر کر سکیں کہ انہوں نے ہراساں کو روکنے کے لئے تمام ممکنہ اقدامات کئے ہیں۔ کارکنوں کے ساتھ اس بنا پر امتیاز کرنا یا انہیں ہراساں کرنا غیر قانونی ہے، کیونکہ ان کے بارے میں خیال کیا جاتا ہے کہ وہ ہم جنس پرست عورت یا ہم جنس پرست مرد یا ذہنی پرست فرد ہے، چاہے وہ ہم جنس پرست عورت، ہم جنس پرست مرد یا ذہنی پرست فرد ہو یا نہ ہو۔

چونکہ آپ کا منیجر آپ کی پریشانی کو سنجیدگی سے لینے سے انکار کر رہا ہے اس لئے ہو سکتا ہے آپ اس سے شکایت کرنا چاہیں۔ یہ تحریری طور پر ہونا چاہئے اور اس پر دستخط اور تاریخ درج ہونی چاہئے۔ اگر آپ ایمپلائمنٹ ٹرائبونیئل میں کلیم دائر کرنے کا فیصلہ کریں، تو ہو سکتا ہے آپ کو یہ کام کرنے سے پہلے تحریری طور پر شکایت کرنے کی ضرورت ہو۔

اگر آپ کے خیال میں آپ کے ساتھ آپ کی جنسیت کی بنا پر امتیازی سلوک کیا جا رہا ہے، تو ایکوالٹی اینڈ ہیومن رائٹس کمیشن سے اس ویب سائٹ پر رابطہ کیجئے: [www.equalityhumanrights.com](http://www.equalityhumanrights.com)

**میرا کام کا معاہدہ کہتا ہے کہ مجھے 60 برس کی عمر میں ریٹائر ہو جانا چاہئے۔ کیا وہ مجھے ریٹائر کر سکتے ہیں؟**  
اب ریٹائرمنٹ کی کوئی عام عمر مقرر نہیں ہے۔

اگر آپ کے معاہدے میں کہا گیا ہے کہ آپ کو کسی خاص عمر پر ریٹائر ہونا ہے، تو آپ کے آجر آپ کو صرف اُس وقت ریٹائر کر سکتے ہیں جب آپ اس عمر تک پہنچ جائیں اور وہ اس کی تائید میں دلائل پیش کر سکیں۔ اگر وہ اس کی تائید میں دلائل پیش نہ کر سکیں تو یہ عمر کی بنیاد پر تعصب ہوگا اور آپ کو اس سلسلے میں مزید مشورہ حاصل کرنا چاہئے۔

مثال کے طور پر آپ کی ملازمت میں جسمانی طاقت کی بہت ضرورت ہوتی ہے اور آپ کے آجر ہر شخص کو 60 برس کی عمر پر ریٹائر کرنا چاہتے ہیں تو انہیں اس کی تائید میں دلائل پیش کرنے ہوں گی ورنہ یہ عمر کی بنیاد پر تعصب ہوگا اگر وہ یہ دکھا سکتے ہیں کہ 60 برس سے زیادہ عمر کے لوگوں کو ان ملازمتوں پر رکھنے سے کاروبار میں واقعی مسائل پیدا ہوں گے تو ہو سکتا ہے یہ عمر کی بنیاد پر تعصب نہ ہو۔

تاہم اگر آپ کو ریٹائر کرنے کے لئے 5 اپریل 2011 سے پہلے اقدامات کئے گئے تھے اور آپ نے اپنے آجر کے ساتھ اپنا کام ختم کرنے کی کوئی تاریخ مقرر کی تھی، تب بھی وہ آپ کو 65 برس کی عمر پر ریٹائر کر سکتے ہیں۔ اس کی وجہ یہ ہے کہ آپ کے آجر کو ریٹائرمنٹ کے پرانے طریقہ کار پر عمل کرنے کی اجازت تھی، جس کے تحت لوگوں کو 65 برس کی عمر پر ریٹائر ہونے پر مجبور کیا جاتا تھا۔ یہ طریقہ کار کسی بھی ایسے شخص پر لاگو نہیں ہوتا جو 6 اپریل 2011 یا اس کے بعد ریٹائرمنٹ کا پلان بنا رہے ہیں۔

اگر آپ کے خیال میں آپ کو ریٹائر ہونے پر مجبور کیا جاسکتا ہے اور آپ ٹریڈ یونین کے ممبر ہیں، تو اس سلسلے میں اپنی ٹریڈ یونین سے بات کیجئے کہ آپ اپنے آجر کے ساتھ گفت و شنید کیسے کر سکتے ہیں یا کسی تجربہ کار مشیر سے بات کیجئے۔

**میں نے ابھی ایک ملازمت کے لئے درخواست دی ہے اور فارم میں میری تاریخ پیدائش پوچھی گئی ہے۔ کیا میرے لئے یہ دینا لازمی ہے؟ مجھے ڈر ہے کہ اگر انہیں پتہ چل جائے کہ میری عمر کیا ہے، تو کمپنی والے میری درخواست کو نہیں دیکھیں گے۔**

اس حقیقت کے باوجود کہ عمر کی بنیاد پر تعصب کی روک تھام کے لئے قوانین موجود ہیں، اس بات کی کوئی ایسی وجہ موجود نہیں ہے جس کی بنا پر درخواست فارم پر آپ کی تاریخ پیدائش دریافت کرنے سے کسی کمپنی کو روکا جاسکے۔ لیکن اگر آپ کو ملازمت نہ ملے اور آپ کے خیال میں اس کی وجہ آپ کی عمر ہے، تو آپ اس حقیقت کو عمر کی بنا پر ممکنہ تعصب کے ثبوت کے طور پر استعمال کر سکتے ہیں کہ انہوں نے آپ کی تاریخ پیدائش دریافت کی تھی۔ ہو سکتا ہے آپ معاوضہ کلیم کر سکیں۔

**میں کام پر بہت تناؤ (پریشانی) میں ہوں، کیا میرے آجر کو اس بارے میں کچھ کرنا چاہئے؟**

آپ کے آجر پر قانونی طور پر یہ فرض عائد ہوتا ہے کہ وہ آپ کی دماغی بہبود اور اس کے ساتھ ساتھ جسمانی صحت کی بھی دیکھ بھال کرے۔ تاہم آپ کا آجر عام طور پر یہ تصور کر لے گا کہ آپ اپنی ملازمت کے روزمرہ کے دباؤ سے نمٹ سکتے رہتے ہیں۔

اگر کسی وجہ سے آپ کو لگتا ہے کہ آپ اپنے کام کی وجہ سے پریشان ہیں شاید اس لئے کہ کام کی مقدار میں اضافہ ہو گیا ہے تو یہ نہایت اہم ہے کہ آپ اپنے آجر کو بتائیں۔ اس سے ان کو اس بارے میں کچھ کرنے کا موقع ملے گا۔ اگر آپ کو کام کی پریشانی کی وجہ سے کام سے بیماری کی چھٹی لینی پڑے تو یہ کام کرنا بہت ضروری ہے۔

اگر آپ کا آجر آپ کے کام پر تاؤ کو کم کرنے کے لئے مناسب اقدامات نہیں کرتا، تو ہو سکتا ہے آپ کو ان کے خلاف قانونی کارروائی کرنے کا حق حاصل ہو۔ مثال کے طور پر، اگر آپ کے کام کی وجہ سے آپ کو پریشانی سے منسلک دماغی بیماری ہو جائے، تو ہو سکتا ہے آپ اپنے آجر سے اس کی تلافی کے لئے معاوضہ وصول کرنے کے حقدار ہوں۔

آپ کام پر پریشانی کے بارے میں مزید معلومات اس ویب سائٹ سے حاصل کر سکتے ہیں [www.workstress.net](http://www.workstress.net)۔

جب میں جوان تھا تھی اُس وقت میں پولیس کے ساتھ ملوث ہوا تھا تھی۔ اب میں ملازمت کے لئے درخواست دے رہا رہی ہوں اور مجھے فکر ہے کہ میرا جرم ملازمت حاصل کرنے میں رکاوٹ بنے گا۔ کیا مجھے آجروں کو اپنے مجرمانہ ریکارڈ کے بارے میں بتانا پڑے گا۔ (صرف انگلینڈ اور ویلز کے لئے)۔

جو معلومات آپ کو فراہم کرنی پڑیں گی اُس کا انحصار آپ کو دی جانے والی سزا کی مدت اور اُس کی نوعیت اور اُس ملازمت پر ہوگا جس کے لئے آپ عرضی دے رہے ہیں۔ اگر کوئی آجر آپ کے مجرمانہ ریکارڈ کے بارے میں دریافت کرے تو آپ کو ڈھائی سال کی قید سے زیادہ کسی بھی سزا (یا اسی کے برابر تو تھ ڈٹینشن یا کسٹڈی) کا اعتراف کرنا ہوگا۔ اس کا اطلاق منسوخ ہونے والی یا جزوی طور پر منسوخ کی جانے والی سزا پر بھی ہوتا ہے۔

اگر آپ کسی ایسی ملازمت کے لئے درخواست دے رہے ہیں جہاں آپ کو بچوں یا غیر محفوظ بالغ افراد کے ساتھ کام کرنا ہوگا تو آپ کو ہمیشہ اپنے جرائم (سزا) کا اعتراف کرنا چاہئے۔ مثلاً اگر آپ ٹیچر کی آسامی صحت کی دیکھ بھال کے کسی شعبے، چائلڈ مائنڈنگ کی حیثیت سے کام کرنے یا ایک سوشل ورکر کی حیثیت سے ملازمت کے لئے درخواست دے رہے ہیں تو آپ کو اپنے تمام جرائم کا اعتراف کرنا ہوگا۔

تاہم، اگر آپ بچوں یا غیر محفوظ بالغ افراد کے ساتھ کام نہیں کر رہے تو بعض جرائم ایسے ہیں جن کے کچھ عرصے کے بعد ان کا اعتراف کرنا لازمی نہیں ہے۔ اگر آپ کی سزا اس ضابطے میں آتی ہے تو ایسی سزا کو بے اثر قرار دیا جاتا ہے اور اگر آجر براہ راست بھی آپ سے آپ کے مجرمانہ ریکارڈ کے بارے میں پوچھے تب بھی آپ کے لئے اس کا اعتراف کرنا لازمی نہیں ہے۔ اس مقررہ مدت کو ”ری بی پی لیٹیشن پیرنڈ“ کہتے ہیں اور یہ مدت اثبات جرم (سزا یا بی) کی تاریخ سے شروع ہوتی ہے۔ ”ری بی پی لیٹیشن پیرنڈ“ کی مدت کا انحصار آپ کی طرف سے کئے جانے والے جرم کی بجائے آپ کو دی جانے والی سزا پر ہوتا ہے۔ بعض سزاؤں کو دوسروں کی نسبت جلد بے اثر قرار دے دیا جاتا ہے۔

انگلینڈ اور ویلز میں ”ری بی پی لیٹیشن پیرنڈ“ کے بارے میں مزید معلومات کے لئے، نارکو (NARCO) کی جرم میں کمی کی ویب سائٹ ملاحظہ کیجئے [\[http://www.nacro.org.uk/data/files/nacro-2005020105-194.pdf\]](http://www.nacro.org.uk/data/files/nacro-2005020105-194.pdf) [www.nacro.org.uk](http://www.nacro.org.uk)

انگلینڈ اور ویلز میں آپ اس ویب سائٹ پر یہ معلوم کرنے کے لئے آن لائن کیلکولیٹر بھی استعمال کر سکتے ہیں کہ آیا آپ کا کریمنل ریکارڈ ختم ہو گیا [\[http://www.disclosurecalculator.org.uk\]](http://www.disclosurecalculator.org.uk) - [www.disclosurecalculator.org.uk](http://www.disclosurecalculator.org.uk)

سکاٹ لینڈ میں ”ری بی پی لیٹیشن پیرنڈ“ کے بارے میں مزید معلومات کے لئے اپیکس سکاٹ لینڈ کی ویب سائٹ ملاحظہ کیجئے۔ اس تنظیم کا مقصد مجرموں اور سابقہ مجرموں کے لئے ملازمت کے مواقع بہتر بنانے پر کام کرنا ہے۔ [www.apexscotland.org.uk](http://www.apexscotland.org.uk)۔ [\[www.apexscotland.org.uk/rehabact\\_extended.pdf\]](http://www.apexscotland.org.uk/rehabact_extended.pdf)

انگلینڈ اور ویلز میں بچوں اور غیر محفوظ بالغ افراد کے ساتھ کام کرنے کے لئے مجرمانہ ریکارڈز کا اعتراف کرنے کے بارے میں مزید معلومات کے لئے

کریمنل ریکارڈز بیورو کی ویب سائٹ ملاحظہ کیجئے - [www.crb.gov.uk](http://www.crb.gov.uk)

[[http://www.crb.homeoffice.gov.uk/using\\_the\\_website/application\\_process.aspx](http://www.crb.homeoffice.gov.uk/using_the_website/application_process.aspx)]

سکاٹ لینڈ میں ڈس کلوژرس سکاٹ لینڈ کی ویب سائٹ ملاحظہ کیجئے۔ [www.disclosurescotland.co.uk](http://www.disclosurescotland.co.uk)