

ایکوالٹی کی سمت میں: اسکاٹ لینڈ میں منصفانہ دیکھ بھال،
حمایت اور سوشل ورک سروسز

عوامی شعبہ میں ایکوالٹی (برابری) کی ذمہ داری کو پیش رفت فراہم کرنا

2011-2013

فہرست مضامین

2	ہم کون ہیں اور ہماری ذمہ داری کیا ہے
2	ہمارے فرائض
2	ہمارا کارپوریٹ پلان
2	ہماری اقدار
3	ایکوالٹی ایکٹ 2010
3	عوامی شعبہ میں ایکوالٹی کی ذمہ داری
3	باتحفظ خصوصیات
3	مخصوص ذمہ داریاں
4	ہمارے معیاری کام کی قدریپائی
6	ہم امتیازی سلوک، ظلم و ستم اور ایذا رسانی کا خاتمہ کیسے کرتے ہیں
6	ایکوالٹی گروپس امتیازی سلوک ختم کرنے کی ضرورت کے بارے میں ہمیں کیا بتاتے ہیں۔
6	سروسز کا استعمال کرنے والے افراد اور ان کے کیئررز کے لیے امتیازی سلوک ختم کرنا۔
8	اپنے عملہ کے خلاف امتیازی سلوک روکنا
9	حصول کے ذریعے امتیازی سلوک کا خاتمہ
10	ہم ایکوالٹی کا موقع کس طرح فراہم کرتے ہیں
10	ایکوالٹی گروپس ہمیں ایکوالٹی کا موقع فراہم کرنے کی ضرورت کے بارے میں کیا بتاتے ہیں
11	سروسز کا استعمال کرنے والے افراد اور ان کے کیئررز کے لیے ایکوالٹی کا موقع
12	ہمارے عملہ کے لیے ایکوالٹی کا موقع
14	ہم باتحفظ خصوصیات کے حامل اور اس سے مبرا افراد کے درمیان اچھے تعلقات کو کس طرح فروغ دیتے ہیں۔
14	اچھے تعلقات فروغ دینے کی ضرورت کے بارے میں ایکوالٹی گروپس ہمیں کیا بتاتے ہیں
14	سروسز کا استعمال کرنے والے افراد اور ان کے کیئررز کے لیے اچھے تعلقات کو فروغ دینا
16	اپنے عملہ کے لیے اچھے تعلقات کو فروغ دینا
17	نتیجہ - ہم عوامی شعبہ کی ایکوالٹی کی ذمہ داری کے حوالہ سے پیش رفت کو کس طرح بہتر کرتے ہیں
18	ضمیمہ: روزگار اور ملازمین کے بارے میں معلومات

ہم کون ہیں اور ہماری ذمہ داری کیا ہے

دی کیئر انسپکٹوریٹ (The Care Inspectorate) کو 2011 میں پبلک سروس ریفرم (اسکاٹ لینڈ) ایکٹ 2010 (Public Services Reform) کے تحت قائم کیا گیا تھا۔ ہم تمام عمریں رکھنے والے افراد کے لیے ہر طرح کی کیئر اور سوشل ورک سروسز کی بہتری اور چھان بین کے لیے خود مختار ادارے کی حیثیت رکھتے ہیں۔ ہم سمجھتے ہیں کہ اسکاٹ لینڈ کے لوگوں کو قابل رسائی اور بہترین سروسز کی وجہ سے جو ان کی انفرادی ضروریات کو نمایاں اور حقوق کی نشوونما کے لیے تیار اور فراہم کی گئی ہوں، ایک بہتر معیار کی زندگی بسر کرنے کا موقع ملنا چاہیے۔ ہم اس کو بذریعہ ذیل حاصل کریں گے:

- سروسز کے صارفین اور ان کے کیئررز حضرات کے لیے تحفظ اور یقین دہانی کی فراہمی۔
- ایک مؤثر اور مستعد قانونی سازی اور محتاط جائزہ لینا۔
- تبدیلی اور جدت کے لیے بطور وسیلہ کام کرنا۔
- بہتری کی حمایت اور اچھی کارکردگی کے لیے رہنمائی فراہم کرنا۔

دیکھ بھال یا سوشل ورک سروسز کے صارفین کا تعلق ہر عمر کے افراد اور پس منظر سے ہے۔ سال اپریل 2011 تا مارچ 2012 تک ہم نے 14,328 سے زیادہ کیئر سروسز فراہم کرنے والوں کے لیے قانون سازی کی اور 243,000 کیئر سروس کے لیے جگہیں فراہم کیں۔

ہم برابری سے متعلق اپنی ذمہ داری کو اپنی تنظیم کی نشوونما کے لیے ایک ایسے موقع کے طور پر دیکھتے ہیں جو جدید اسکاٹ لینڈ کی جداگانہ حیثیت اور نمائندگی کو قبول کرتا ہے۔

یہ رپورٹ عوامی شعبہ میں برابری کی ذمہ داری کے حصول کے حوالہ سے ہماری پیش رفت اور لوگوں کی زندگیوں میں ناہمواریوں سے نمٹنے کے سلسلہ میں ہماری جانب سے دہاؤ کا قریب سے جائزہ لیتی ہے۔

ہماری ذمہ داریاں

پبلک سروس ریفرم اسکاٹ لینڈ ایکٹ (Public Services Reform (Scotland) Act 2010) ہمیں بتاتا ہے کہ ہم کس طرح سے لازمی طور پر کارکردگی دکھائیں اور ذیل کے حوالہ سے فرض کی یاد دہانی کروااتا ہے:

- توجہ کا مرکز صارفین
- تعاون اور
- مؤثر عمل میں شراکت

سال 2014 – 2011 کے لیے ہمارا کاروباری منصوبہ ہمارے کام کے لیے 3 نتائج متعین کرتا ہے:

- نتیجہ 1: اسکاٹ لینڈ میں سروسز کا معیار بہتر ہو رہا ہے۔
- نتیجہ 2: لوگوں کو متوقع سروس کے معیار کا ادراک اور اپنی ضروریات، حقوق اور نقصانات کا احاطہ کرنے والی سروسز کا خاطر خواہ تجربہ ہونا چاہیے۔
- نتیجہ 3: دی کیئر انسپکٹوریٹ (The Care Inspectorate) مؤثر اور مستعد انداز میں ایک خود مختار کھوجی ادارے کی حیثیت سے دیگر تنظیموں کے ساتھ ملکر کام کرتا ہے۔

ہماری اقدار

ہم اپنے سارے عمل سے یہ یقینی بنانے کی کوشش کرتے ہیں کہ ان اقدار سے ہمارے کام کو تائید حاصل ہو:

- شخصی توجہ کا مرکز، ہمارے ہر کام کا محور افراد ہوں گے۔
- منصف مزاجی، ہم منصفانہ انداز سے کام کریں گے، صاف و شفاف ہوں گے اور لوگوں سے برابری کا سلوک کریں گے۔
- احترام، ہم اپنے سارے عمل میں باادب رہیں گے۔
- دیانت داری، ہم غیر جانب دار ہوں گے اور اسکاٹ لینڈ کے لوگوں کی دیکھ بھال بہتر کرنے کے لیے کام کریں گے۔
- مستعدی، ہم اپنی کارکردگی کے ذریعہ ممکنہ طور پر بہترین معیار اور عوامی اقدار فراہم کریں گے۔

ایکواٹی ایکٹ 2010

ایکواٹی ایکٹ 2010 برابری کے حوالہ سے درج شدہ پبلک اتھارٹیز، بشمول کیئر انسپکٹوریٹ (Care Inspectorate) کے لیے فرائض کا تعین کرتا ہے۔ سیکشن (1) 149 عوامی شعبہ کی برابری کی ذمہ داری (Public Sector Equality Duty) بیان کرتا ہے جبکہ باب 1، حصہ 2، سیکشن 4 ہاتھ خصوصیات کی تعریف کرتا ہے۔

عوامی شعبہ کی برابری کی ذمہ داری تقاضا کرتی ہے کہ ہم لازمی طور پر:

- امتیازی سلوک، ایذا رسانی، ظلم و جبر اور ایکٹ کے تحت ممنوعہ کسی بھی دیگر عمل کا خاتمہ کریں۔
- ہاتھ خصوصیات رکھنے والے افراد اور وہ جو اس حیثیت کے حامل نہیں ہیں کے درمیان برابری کا موقع پیدا کریں۔
- ہاتھ خصوصیات رکھنے والے افراد اور وہ جو اس حیثیت کے حامل نہیں ہیں کے درمیان اچھے تعلقات کو فروغ دیں۔

ہاتھ خصوصیات یہ ہیں:

- عمر
- معذوری
- جنسی تہذیبی
- شادی اور سول پارٹنرشپ
- حمل اور زچگی
- نسل
- مذہب اور عقیدہ
- صنف
- جنسی میلان

ایکواٹی ایکٹ 2010 (خصوصی ذمہ داریاں) (اسکاٹ لینڈ) ریگولیشن 2012 (دی ریگولیشن) 27 مئی 2012 کو لاگو کیا گیا ہمیں لازمی تاکید کرتا ہے کہ:

- عوامی شعبہ کے لیے برابری کی ذمہ داری کو 30 اپریل 2013 تک اہم دھارے میں لانے کے لیے پیش رفت کو رپورٹ کرنا اور اس کے بعد ہر 2 سال کے اندر ایسا کرنا۔
- برابری کے نتائج کو اپریل 2013 تک شائع کرنا (اور اس کے بعد ہر 4 سال کے وقفہ سے) اور اپریل 2015 تک برابری کے نتائج کو حاصل کرنے کی پیش رفت کے حوالہ سے رپورٹ تیار کرنا اور بعد ازاں ہر دو سال بعد اس عمل کو دہرانا۔
- برابری کے اثرات کے جائزے (ای آئی اے) کے حوالہ سے تمام نئی اور ترمیم شدہ پالیسیوں اور طریقہ ہائے کار کا جائزہ لینا اور ان پر نظر ثانی کرنا۔ ای آئی اے کو شائع کرنا اور نگرانی کے اثرات کو عام کرنا۔
- برابری کی ذمہ داری کو بہتر طور پر انجام دینے کے لیے ملازمین سے متعلق معلومات اکٹھی کر کے استعمال کرنا۔ اس رپورٹ میں ان معلومات کے حوالہ سے سالانہ مدوار تفصیل لازمی طور پر رپورٹ کرنا۔
- 30 اپریل 2013 تک اور بعد ازاں ہر دو سال بعد جنس کے حوالہ سے معاوضہ کی تفاوت کو شائع کرنا۔
- یکساں معاوضے اور پیشہ ورانہ تقسیم سے متعلق 30 اپریل تک اور بعد ازاں ہر چار سال کے اندر اندر تفصیل شائع کرنا۔
- عوامی خریداری کے حوالہ سے دفتری اصول و ضوابط پر غور کرنا۔
- عوام کے لیے قابل رسا انداز میں شائع کرنا۔

ہمارے معیاری کام کی قدریابی

اس رپورٹ میں ہم اپنی چھان بین اور بہتری کے کام کے ذریعہ دیکھ بھال، سوشل ورک اور چلڈرن سروسز کے شعبوں میں پیدا ہونے والے برابری کے اثرات اجاگر کرتے ہیں۔ اس کام پر رپورٹ تیار کرتے وقت ہم نے برابری اور انسانی حقوق کے کمیشن کی ہدایات کا خیال رکھا ہے اور تمام ہاتھ پائی خصوصیات پر غور کیا ہے۔

ہمارے عمل کو تبادلہ خیال کرنے اور اس ذمہ داری میں شامل ہونے کا موقع میسر آیا ہے۔ اپنے کام کے اندر معیار کا جائزہ لینے اور یہ سوال پوچھنے کے لیے کہ "ہم کس طرح بہتری لاسکتے ہیں؟" ہم نے ہاتھ پائی خصوصیات اور عوامی شعبہ میں ایکواٹی کی ذمہ داری کے حوالہ سے ایک اسٹاف سروے کا استعمال کیا ہے۔

اس رپورٹ اور ایکواٹی سے متعلق ہمارے نتائج کے سلسلہ میں پورے اسکاٹ لینڈ کے اندر اسٹاف، کیئر انسپیکٹوریٹ، مصرف عمل افراد (جو کہ ہمارے ساتھ باقاعدگی سے رضا کارانہ بنیادوں پر کام کرتے ہیں) اور برابری کے گروپوں کے ساتھ مشاورت کی گئی ہے۔ رپورٹ کا مسودہ ہمارے ویب سائٹ پر شائع کیا گیا اور تبصرہ جات طلب کر کے ان پر غور کیا گیا۔

باہمی عمل کے ذریعہ برابری پر گہرے اثرات ڈالنے کے لیے ہم نے چھان بین کرنے والے متعدد اداروں کے ساتھ ملکر تبادلہ خیال کیا ہے۔ اس رپورٹ میں پیش کردہ چند ایک سفارشات اور برابری کے نتائج سے متعلق ہمارے بیانات کے عملی نفاذ کو اسکاٹس سوشل سروسز کونسل (Scottish Social Services Council) اور ہیلتھ ایپر ومنت اسکاٹ لینڈ (Health Improvement Scotland) کے اصولوں سے ہم آہنگ کیا گیا ہے۔

پبلک اتھارٹیز کے ساتھ معتدو لگا ہار میٹنگوں میں ہم نے اپنے برابری کے کام سے متعلق معلومات اکٹھی اور ان کو شائع کرنے کے طریق کار کے بارے میں بات چیت کی۔

ہم نے ہاتھ پائی خصوصیات کی نمائندگی کرنے والے برابری کے تمام گروپوں سے، بشمول ذیل کے، حاصل ہونی والی حالیہ معلومات اور پیغامات کا جائزہ لیا ہے:

- دی کونسل آف ایٹھنٹیک مائینارٹی اینڈ وولنٹری آرگنائزیشنز (The Council of Ethnic Minority and Voluntary Organisations)
- اسکاٹس ٹرانس جنڈرائل انینس (Scottish Transgender Alliance)
- انکلوزن اسکاٹ لینڈ (Inclusion Scotland)
- لیبیسین گے ہائیکسیو نیٹ ویل ٹرانس جنڈریو تھ اسکاٹ لینڈ (Lesbian Gay Bisexual Transgender Youth Scotland)
- کلوز دی گیپ (Close the Gap)
- این جنڈر (Engender)
- اسکاٹس ویمنز ایڈ (Scottish Women's Aid)
- انٹرفیٹھ اسکاٹ لینڈ (Interfaith Scotland)
- ایج کنسرن (Age Concern)
- نیشنل چلڈرن ٹرسٹ (National Children Trust)
- اسکاٹس ریفریجی کونسل (Scottish Refugee Council)
- اسٹون ویل (Stonewall)

یہ معلوم کرنے کے لیے کہ ہماری افرادی قوت اسکاٹ لینڈ میں رہنے والے افراد کے لیے برابری کے مفادات کی نمائندگی کس قدر بہتر طریقے سے کرتی ہے ہم نے اپنے عملہ کی جداگانہ حیثیت کا دیگر اداروں کے ساتھ موازنہ کیا ہے۔

ہماری کئی ایک موجودہ پالیسیاں اور طریق ہائے کار تین سابقہ پیشرو اداروں سے اخذ کی گئی تھیں جن سے اپریل 2011 میں کیئر انسپیکٹوریٹ کا قیام عمل میں لایا گیا تھا۔ کیئر انسپیکٹوریٹ کی مکمل پالیسیاں اور طریق ہائے کار اب تیار کیے جا رہے ہیں۔ اس رپورٹ میں روزگار کے بارے میں ہم نے جن معلومات کا استعمال کیا ہے ان کو ہم نے سال جنوری 2012 - جنوری 2013 کے دوران اکٹھا کیا تھا۔

اس رپورٹ کے اندر ہم نے اپنی چھان بین سے متعلق سرگرمیوں کے حوالہ سے جن معلومات کا استعمال کیا ہے ہم نے وہ معلومات اپریل 2011 تا مارچ 2012 کے دوران بطور کیئر انسپیکٹوریٹ کے اپنے پہلے سال کی کارکردگی کے دوران حاصل کیا ہے۔

ہم نے ان معلومات کو یہ دیکھنے کے لیے استعمال کیا ہے کہ ہم بہتری کس طرح سے متعارف کر سکتے ہیں تاکہ با تحفظ خصوصیات کے حامل افراد خواہ وہ صارفین، فراہم کار ہوں یا ہمارے ساتھ کام کرنے والا عملہ ہو کو برابری کا احساس ہو سکے۔ اس رپورٹ میں خصوصی اصلاحات پر روشنی ڈالی گئی ہے اور ان کو ہمارے برابری کے نتائج کے حصول کی سمت میں منصوبہ عمل کی تشکیل کے لیے استعمال کیا گیا ہے۔

ہم امتیازی سلوک، ظلم و ستم اور ایذا رسانی کا خاتمہ کس طرح سے کرتے ہیں۔

تمام افراد کا حق ہے کہ وہ امتیازی سلوک، ظلم و ستم اور ایذا رسانی سے آزاد زندگی بسر کریں۔

ایکوالٹی گروپس امتیازی سلوک کا خاتمہ کرنے کے لیے ہمیں کیا مشورہ دیتے ہیں۔

این جنڈر (Engender) ایک مساواتی ادارہ ہے جو کہ عورتوں پر جنسی امتیاز کے اثرات کے حوالہ سے آگاہی میں اضافہ کرتا ہے۔ انہوں نے ریپ کرائمیس اسکات لینڈ (Rape Crisis Scotland) اسکاتش ویمنز ایڈ (Scottish Women's Aid)، وائٹ ربنز اسکات لینڈ (White Ribbon Scotland) اور زیرو ٹولرننس (Zero Tolerance) کے ساتھ ملکر بچوں اور عورتوں کو جنسی اور جسمانی تشدد سے تحفظ فراہم کرنے کے لیے لوگوں کی توجہ حاصل کرنے کے لیے کام کیا ہے۔

اسکاتش ریفریجی کونسل (Scottish Refugee Council) ہمیں یاد دہانی کرواتا ہے کہ "اسکات لینڈ میں پناہ کے متلاشی بہت سے افراد نے ظلم و تشدد، دہشت اور انسانی حقوق کی دیگر خلاف ورزیوں سے راہ فرار حاصل کی ہے۔ وہ اپنے آبائی وطن واپس نہیں جاسکتے کیونکہ ان کی خود اپنی زندگیاں، ان کے بچوں اور اہل خانہ کی زندگیاں شدید خطرات سے دوچار ہیں" گرے کرسٹی، ہیڈ آف پالیسی۔ اسکاتش ریفریجی کونسل (Christie, Head of Policy – Scottish Refugee Council)۔

اسٹون وال اسکات لینڈ (Stonewall Scotland)، دی اسکاتش ٹرانس جنڈر الائنس (The Scottish Transgender Alliance) اور لیسبیئن گے ہائی اسکینچو نیٹل ٹرانس جنڈر یوتھ اسکات لینڈ (Lesbian Bisexual Transgender Youth Scotland) لوگوں کی زندگیوں بشمول نوجوانوں اور بڑی عمر کے ہم جنس پرستوں، لونڈوں، دو جنسیوں اور ٹرانس جنڈر (ایل جی بی ٹی) کے خلاف ہونے والے امتیازی سلوک، ظلم و ستم اور ایذا رسانی کے تباہ کن اثرات پر روشنی ڈالتے ہیں۔ گھروں سے منتقلی، خانہ بدوشی، گھریلو تعلقات میں بد سلوکی، اجنبی لوگوں کی طرف سے بد سلوکی اور جسمانی اور جنسی تشدد ایل جی بی ٹی افراد کے عام مسائل دکھائے گئے ہیں۔ یہ گروپ شادی اور سول پارٹنرشپ کے حوالہ سے براہری کی کوششیں کر رہے ہیں اور اس کے علاوہ صحت، تعلیم، تربیت اور کام کی جگہ پر امتیازی سلوک اور ایذا رسانی کے خاتمے کے لیے بھی مصروف عمل ہیں۔

ان خیالات کو ہم اپنی چھان بین اور اصلاح کاری کی کوششوں میں مد نظر رکھتے ہیں۔ روزمرہ بنیادوں پر انسپکٹرز اور امدادی عملہ کے افراد کو نئی اشیاء، میڈیا کے بارے میں اعلیٰ سطحی معلومات، حالیہ تحقیقات اور سوشل ورک سروسز میں کام کرنے اور اس کا استعمال کرنے والوں کو امتیازی سلوک سے متعلق تازہ ترین اشاعتی مواد فراہم کیا جاتا ہے۔ ایکوالٹی گروپس کے مشورے ہمارے عملہ کو امتیازی سلوک کی نشاندہی اور سدباب کرنے میں معاون ثابت ہوتے ہیں۔

سروسز کا استعمال کرنے والے افراد اور ان کے کیئررز کے لیے امتیازی سلوک ختم کرنا۔

ہم اپنے کمیونٹی پارٹنرشپ اور کیئر سروسز کی چھان بین اور قواعد و ضوابط کے ذریعہ سروسز کا استعمال کرنے والے افراد اور ان کے کیئررز کے لیے امتیازی سلوک کے خاتمہ کے لیے کام کرتے ہیں۔

سروسز کی رجسٹریشن

مارچ 2012 تک ہم نے جن 14,328 سروسز کور جسٹرز کیا وہ رضاعوں، بلا منافع کام کرنے والے اداروں، نجی، لوکل اٹھارٹی اور ہیلتھ بورڈ فراہم کاروں کی جانب سے فراہم کی گئی تھیں۔ ہم تمام کیئر سروسز کور جسٹرز کرتے ہیں اور اس بات کو یقینی بناتے ہیں کہ وہ تمام قانونی ضروریات پوری کرتے ہوں جیسا کہ قومی معیارات کا خیال رکھنا جس سے ہمیں پتا چلتا ہے کہ ایک اچھا کیئر کیا لگتا ہے۔ قومی سطح کے معیارات و قار، خلوت، حق انتخاب، حفاظت، قابلیت کا اندازہ لگانے، براہری اور جداگانہ حیثیت کے اصولوں کو فروغ دیتے ہیں۔ ان کی رجسٹریشن سے قبل فراہم کاروں کو ہمیں لازمی طور پر بتانا ہوتا ہے کہ وہ براہری اور جداگانہ حیثیت کے اصولوں کو کس طرح سے توجیز کرتے ہیں۔

تعمیری جائزہ

ہم اس بات کو یقینی بنانے کے لیے کیئر سروسز کا جائزہ لیتے ہیں کہ وہ قانونی ضروریات پوری کرتی ہیں اور دیکھ بھال کے قومی معیارات کو مد نظر رکھتی ہیں۔ ہم اسکات لینڈ میں پبلک کو کیئر سروسز کی کوالٹی کے بارے میں معلومات فراہم کرنے کے لیے رجسٹرزڈ کیئر سروسز کے بارے میں تعمیری جائزہ کی رپورٹیں اپنے ویب سائٹ پر شائع کرتے ہیں۔ کیئر سروسز کا استعمال

کرنے والے افراد کو تحفظ دینے کے لیے تنقیدی جائزے ہمارے کام کا ایک اہم حصہ ہیں۔ تنقیدی جائزوں کے دوران ہم ناقص کارکردگی اور امتیازی سلوک کی نشاندہی اور تقاضا کرتے ہیں تاکہ سروسز کے فراہم کار اصلاح کے لیے عملی اقدامات کریں۔

شکایات

اپریل 2011 تا مارچ 2012 کے دوران ہمیں رجسٹرڈ سروسز کے بارے میں 2,801 شکایات موصول ہوئیں۔ جن شکایات پر ہم نے کام کیا ان میں سے 70% کو مکمل یا جزوی طور پر برقرار رکھا گیا تھا۔ ہمیں لوگوں کو تحفظ فراہم کرنے، مذہب، عقیدے، ثقافت اور بات چیت کی ضروریات پوری کرنے کے بارے میں بہت سی شکایات کی نشاندہی کرتے ہیں۔ کیئر سروسز کا استعمال کرنے والے افراد کو نقصان اور بدسلوکی سے مؤثر انداز میں تحفظ فراہم کرنے کا انحصار شکایت کے سدباب کے لیے فوری کارروائی کرنا اور مؤثر دہیان دینا ہے۔ ہمارے شکایات کے نئے طریق کار کا مطلب یہ ہے کہ ہم کیئر سروسز میں ہونے والے امتیازی سلوک، ایذا دہی یا ظلم و جبر کے خلاف فوری کارروائی کر سکتے ہیں۔

عمل درآمد

کیئر سروسز کا استعمال کرنے والے افراد کو تحفظ فراہم کرنے کے لیے ہم کیئر سروسز میں اصلاحات لاگو کر سکتے ہیں۔ فراہم کار کو یہ بتانے کے لیے کہ وہ کس کام کو لازماً انجام دیں یا اس کی اصلاح کریں انسپکٹرز تنقیدی رپورٹوں میں سفارشات اور ضروریات کا تعین کرتے ہیں۔ اگر کوئی فراہم کار اصلاح کے لیے کوئی کارروائی نہیں کرتا تو ہم انہیں اصلاح پر مجبور کرنے کے لیے قانونی کارروائی کر سکتے ہیں۔ جن جگہوں پر ہمیں کسی سروس کا استعمال کرنے والے افراد کی خیر و عافیت اور سیفٹی کے بارے میں نمایاں خدشہ ہوتا ہے، ہم کورٹ کو سروس کے بند کر دینے کی درخواست کر سکتے ہیں۔ اپریل 2011 تا مارچ 2012 تک ہم نے عمل درآمد کے لیے 76 نوٹس جاری کیے ہیں۔

تشویشک واقعات

ہمیں لوکل اتھارٹیز کی طرف سے کیئر اور سوشل کیئر ورک سروسز میں تشویشک واقعات کے نوٹس موصول ہوتے رہتے ہیں۔ سال 2012 کے نوٹیفیکیشنوں میں قتل، اقدام قتل، جنسی جرائم اور خود سوزی کے 10 واقعات شامل تھے۔ ہم سال 2012/13 میں تشویشک واقعات کے بارے میں ایک سالانہ رپورٹ شائع کرنے کا ارادہ رکھتے ہیں۔

نمایاں کیسوں پر نظر ثانی

اسکائس منسٹروں نے کیئر انسپکٹوریٹ کو ہدایت کی ہے کہ ایک مرکزی سپردار کی حیثیت سے 01 اپریل 2012 کے بعد کے تمام نمایاں کیسوں پر نظر ثانی کے لیے ایک خاصیتی تجزیے کا انعقاد کریں۔ پورے اسکائس لینڈ میں بچوں اور نوجوان افراد کے لیے دیکھ بھال کے معیار پر خود مختار عوامی یقین دہانی کی فراہمی، کسی بھی ہنری یا اچھی کارکردگی کو اجاگر کرنے اور بچوں کے تحفظ کی پالیسی اور کارروائی کے لیے اصلاحات کی حمایت کرنے کے سلسلہ میں ہماری ذمہ داری ہے کہ ہم ان نتائج کو کھلے عام رپورٹ کریں۔

ایکوا لٹی کی ذمہ داری کو آگے لے کر جانے کے لیے ہم رجسٹریشن، تنقیدی جائزے، شکایات اور عمل درآمد کے حوالہ سے رو نما ہونے والے تشویشک واقعات سے متعلق برابری کی معلومات کو اکٹھا کر کے ان کا جائزہ لیں گے۔ 2013/15

اسکائس سوشل سروسز کونسل

ہم اسکائس سوشل سروسز کونسل کے قریب رہ کر کام کرتے ہیں تاکہ اس بات کو یقینی بنایا جاسکے کہ کیئر اور سوشل ورک کے فراہم کار پیشہ وارانہ رجسٹریشن کی ضروریات اور ضابطہ عمل کی پاسداری کریں۔ اس کارروائی کو یقینی بنانے کے لیے کہ ہمارا اپنا عملہ اور سروسز میں کام کرنے والے دیگر افراد مناسب طور پر رجسٹرڈ ہیں اور یہ کہ آجر حضرات اسکائس سوشل سروسز کونسل کے ضابطہ عمل سے واقف ہیں، ہم ملکر امتیازی سلوک، ایذا رسانی اور ظلم و جبر کا خاتمہ کرتے ہیں۔

عملی گائیڈ

اچھی کارکردگی کی گائیڈ میں ہم نظر انداز کیے گئے اور امتیازی سلوک کے شکار افراد کے بارے میں اکتھسی کی گئی معلومات پر تبادلہ خیال کرتے ہیں۔ اپریل 2012 کے بعد ہم نے یہ معلومات شائع کی ہیں:

- نوجوان افراد اور زیر نگہداشت بچوں کو خود سوزی سے بچانا۔
- زندگی کی محدود شرائط کے حامل بچوں اور نوجوان افراد کے لیے ہیں اختتامی دیکھ بھال اور منصوبہ بندی۔

برابری کی ذمہ داری کو پیش قدمی رفت فراہم کرنے کے لیے ہم جائزہ لیں گے کہ ہماری عملی گائیڈ برابری کو کس طرح لیتی ہے اور ناہمواریوں کے سدباب کے لیے کیا فرق پیدا کرتی ہے۔ 2013/15

کلیدی معائنہ

- ہم نے کمیونٹی پلاننگ پارٹنرشپ جو کہ بچوں اور نوجوان افراد بشمول چائلڈ پروٹیکشن سروسز کے ذمہ دار ہیں کا کلیدی معائنہ انجام دینے کے لیے ایک طریق کار وضع کیا ہے۔ آزمائشی نوعیت کے کلیدی معائنہ جات سال 2012/13 میں شروع ہوتے ہیں۔ یہ معائنہ جات معیار کا اندازہ لگاتے ہیں اور ذیل کو فروغ دیتے ہیں:
- فوری مداخلت اور روک تھام کے ذریعہ رجحانات کی اصلاح کاری کرنا۔
 - نوجوان افراد اور بچوں کے نتائج میں بہتریاں لانا۔
 - مصیبت زدہ نوجوان افراد اور بچوں کے امکانات زندگی کو بہتر کرنا۔

ہم اس حد تک معلومات شائع کریں گے جہاں تک والدین مؤثر تدارک اور فوری مداخلت کے ذریعہ ناہمواریوں کا سدباب کرنے اور تقاوتوں کو ختم کرنے کے لیے کامیابی کے ساتھ کوششیں رہے ہوں گے۔ ہم مصیبت زدہ بچوں اور نوجوان افراد کی زندگیوں کو بہتر کرنے کے لیے حقیقی نتائج پر توجہ مرکوز کریں گے۔ 2013-15

اپنے عمل کے خلاف امتیازی سلوک روکنا

عمل کے لیے پالیسیاں اور طریق کار

ہماری تمام تر پالیسیاں اس طرح تیار کی گئی ہیں کہ ہمارے عمل کو مثبت اور محفوظ ماحول فراہم کرتی ہیں۔ ہم متعدد نوعیت کی ترقی پسندانہ پالیسیاں رکھتے ہیں جن میں ہیلتھ اینڈ سیفٹی، کام پر عزت نفس، ضابطہ اخلاق، شکایات اور معلومات فراہم کرنے کے بارے میں وضاحت بھی شامل ہیں جو کہ کیئر انسپیکٹوریٹ کے ضابطہ عمل کا حصہ ہے۔

ہمارے تمام عمل کو ملازمین کے امدادی پروگرام تک رسائی حاصل ہے جو کہ ایک خوشنما اور رازدارانہ مشورہ کے لیے امدادی سروس ہے۔ ہم عمل کے ان ارکان کے لیے انفرادی خطرے کا جائزہ لیتے ہیں جنہیں اضافی مدد درکار ہوتی ہے یا وہ اس کی درخواست کرتے ہیں۔ ہم عمل کے ان ارکان کے لیے بھی مناسب مطابقت پذیری کا بندوبست کرتے ہیں جو اپنے ہی شعبہ میں کام جاری رکھنے کے لیے درکار ہوتی ہے۔ ہم اپنی پالیسیوں اور ضوابط کے ذریعہ امتیازی سلوک کے شکار کسی بھی شخص کو اس کی نسل، معذوری، جنس، عمر، جنسی میلان، جنسی تبدیلی، مذہب یا عقیدہ کی وجہ سے ہالواسٹہ یا بلاواسٹہ دفاع فراہم کرتے ہیں۔

ہم چاہتے ہیں کہ ہمارا سارا اسٹاف جس کو کسی پیشہ ور ادارے کے ساتھ رجسٹریشن کی ضرورت ہے وہ اس کا خیال رکھے کہ اس کی رجسٹریشن برقرار رہے۔ اس کے ذریعہ اس بات کو یقینی بنانے میں مدد ملتی ہے کہ اسٹاف ایک دوسرے، سروس کا استعمال کرنے والوں اور فراہم کاروں کے لیے اپنے پیشہ ورانہ رویے اور ہماری توقعات سے اچھی طرح آگاہ ہو۔

ہم تمام عمل کی تعیناتی پر اور بعد ازاں اعلیٰ معیار اور عوامی اعتماد برقرار رکھنے کے لیے وقفوں کے ساتھ مصیبت زدہ گروپوں کے لیے انکشاف کا انعقاد کرتے ہیں۔

ہمیں عملہ سے امتیازی سلوک، ظلم و جبر اور ایذا رسانی کے حوالہ سے کوئی شکایات وصول نہیں ہوئی۔

ہم ہاتھ خصوصیات کے حامل افراد کو پیش آنے والے واقعات کے حوالہ سے اپنے عملہ کے ریکارڈ کو مانیٹر کریں گے اور ان معلومات کا استعمال کرتے ہوئے امتیازی سلوک، ظلم و جبر، ایذا رسانی یا اپنے عملہ کے خلاف ایکواٹی ایکٹ 2010 کے تحت کسی دیگر ممنوعہ عمل کو کم کریں گے۔ 2013-15

ہم اپنے عملہ کے لیے خفیہ معلومات فراہم کرنے سے متعلق آگاہی میں اضافہ کریں گے تاکہ کام کی جگہ پر امتیازی سلوک، ظلم و جبر اور ایذا رسانی کو فوری طور پر اجاگر کیا جاسکے۔ 2013-15

ایکواٹی کی ذمہ داری کو آگے بڑھانے کے لیے ہم شکایات، انضباطی واقعات اور خفیہ معلومات کے بارے میں برابری سے متعلق معلومات اکٹھی کرنے، ان کا جائزہ لینے اور استعمال کرنے کا منصوبہ بنا رہے ہیں۔ 2013-15

پارٹنرشپ فورم

ہم نے پارٹنرشپ کا باقاعدہ ایک فورم تشکیل دیا ہے جو کہ تمام متعلقہ ٹریڈز کے نمائندگان پر مشتمل ہے۔ اس فورم کے ذریعہ عملہ کے وہ ارکان جو یونین ممبر ہیں ان کے ساتھ ان کے روزگار کے تمام پہلوؤں پر مشاورت کی جاتی ہے۔ اس کے ذریعہ ہاتھ خصوصیات کے حامل افراد کے حوالہ سے کام کی جگہ پر ممکنہ تبدیلی کو مانیٹر کرنے اور اس کا جائزہ لینے کے مزید مواقع پیدا ہوتے ہیں۔

خریداری میں برابری

£10,000 سے زیادہ مالیت کے تمام موقعوں کو پبلک کنٹریکٹ اسکات لینڈ (Public Contracts Scotland) پر جو کہ ایک اشاعتی ذریعہ ہے شائع کیا جاتا ہے اور اس میں تمام ممکنہ بولی دہندگان کو واضح، شفاف اور برابری کا موقع فراہم کیا جاتا ہے۔ تقویمی معیار پر جائزہ لینے سے پہلے ہی اتفاق رائے کر لیا جاتا ہے جس کو عام طور پر ایک تقویمی پینل انجام دیتا ہے جو کہ کسی بھی بولی کے لیے شفاف اور ہا مقصد جائزہ فراہم کرتا ہے۔

جب کبھی ممکن ہو ہم اس کاٹس حکومت اور گورنمنٹ پروکیورمنٹ سروس (Government Procurement Service) کا شراکتی کنٹریکٹ اور بنیادی ڈھانچہ استعمال کرتے ہیں۔

ایک امدادی کاروبار کے ساتھ ہمارا کنٹریکٹ ہے جس میں 50% سے زیادہ کارندے معذور ہیں۔ اس سے اس کاٹس حکومت کے اس مقصد کو تقویت ملتی ہے جس کے مطابق ہر پبلک سیکٹر ادارہ کم از کم ایک امدادی ادارے کو کنٹریکٹ فراہم کرے۔ خریداری کے مواقع تک شفاف رسائی کو آسان بنانے کے لیے ہم نے 'اسپلائرز چارٹر' جو کہ کاروباروں اور پبلک سیکٹر پروکیورمنٹ کے درمیان ایک مشترکہ اعلان نامہ ہے پر دستخط کیے ہیں۔

ہم برابری کا موقع کس طرح فراہم کرتے ہیں

ہمیں ایک ایسا ماحول تیار کرنا چاہیے جہاں ہر شخص خصوصیات کے حامل افراد کو یہ خصوصیات نہ رکھنے والے افراد کے ساتھ برابری کے مواقع میسر آسکیں۔

برابری کے گروپس ہمیں برابری کا موقع فراہم کرنے کی ضرورت کے بارے میں کیا بتاتے ہیں

انگلوژن اسکاٹ لینڈ (Inclusion Scotland) معذوری رکھنے والے گروپوں کے لیے ایک سرپرست ادارہ ہے جس کا مقصد "..... اسکاٹ لینڈ میں رہائش پذیر معذور افراد کے حوالہ سے جسمانی، سماجی، معاشی، ثقافتی اور رویہ جاتی رکاوٹوں کی طرف توجہ دینا ہے جو کہ ہماری روزمرہ زندگی پر اثر انداز ہوتی ہیں توجہ مبذول کروانا ہے۔"

وہ معذوری اور سیکھے کی مشکلات کے درمیان تعلق کو کم خواندگی، کم آمدنی، روزگار، محرومی اور انٹرنیٹ کے استعمال کے ساتھ جوڑتے ہیں۔ آن لائن سروسز تک رسائی معذور افراد کے لیے ایک عام مسئلہ ہے جو کہ عدم مساوات کا شکار ہیں کیونکہ ان سے ایسے سسٹم کے استعمال کی توقع کی جاتی ہے جو یا تو ان کے پاس موجود ہی نہیں ہیں یا وہ ان کا استعمال نہیں جانتے۔

کلوزڈ گیپ (Close the Gap) جنسی برابری کے بارے میں ایک گروپ ہے جو صنفی معاوضہ کے فرق کا سدباب کرنے کے لیے کوششیں کرتا ہے۔ انہوں نے ہمیں بتایا کہ:

"اوسطاً اسکاٹ لینڈ میں ایک عورت ہفتہ میں £89.90 کماتی ہے جو کہ مردوں سے کم ہے..... عورتوں اور مردوں کے معاوضہ میں ایک نمایاں فرق ہے۔ عورتوں اور مردوں کے معاوضہ کی فی گھنٹہ شرح میں 11 فی صد فرق ہے اور عورتوں اور مردوں کے جزوقتی فی گھنٹہ ریٹ میں 37٪ کا فرق ہے (اس بات کو ذہن میں رکھتے ہوئے کہ مردوں کی نسبت زیادہ عورتیں جزوقتی کام کرتی ہیں)۔"

کلوزڈ گیپ (Close the Gap) یہ نتیجہ اخذ کرتی ہے کہ اس وجہ سے عورتوں، بچوں اور پشمن یافتہ افراد کی غربت کی شرح میں اضافہ ہو رہا ہے۔

نیشنل چلڈرن ٹرسٹ (National Children Trust) ایک ادارہ ہے جو کہ "..... والدین کو نگہداشتی ذمہ داریوں: ابتدائی حمل سے لے کر پیدائش اور نئی زندگی تک..... کی جانب منتقل ہوتے وقت مصروف عمل کرنے والی، مثبت اور معلوماتی سروسز فراہم کرتا ہے۔"

وہ حمل اور زچگی کی حمایت کے بارے میں سوچتے ہوئے ہنڈریج برابری کی ضرورت پر روشنی ڈالتے ہیں۔

"ہمیں یہ دیکھ کر خوشی ہو رہی ہے کہ مستقبل قریب میں پوری چھٹی دینے پر زیادہ غور و خاص کیا جائے گا۔ ہم اس بات کو بھی تسلیم کرتے ہیں کہ ٹیکس کی اصلاحات کم آمدنی والوں کی کسی قدر مدد کریں گی۔ اگرچہ چلڈرن ٹرسٹ ایک شاندار اصول ہے لیکن ہمیں خدشہ ہے کہ کم آمدنی رکھنے والے خاندانوں کو پھر بھی کم متبادل دستیاب ہوں گے اور ایسی صورتوں میں بچوں کو دشواری کا سامنا ہے گا۔ ہم دونوں والدین کے لیے اچھے معاوضہ کے ساتھ لمبی چھٹی دیکھنے کے خواہشمند ہیں تاکہ تمام خاندانوں کے لیے بہت سے حقیقت پسندانہ متبادل موجود ہوں۔" الیز بیٹھ ڈف، سینئر پالیسی ایڈوائزر - نیشنل چلڈرن ٹرسٹ۔

ہم اپنے چھان بین اور بہتری کے کام میں ان آراء کو مد نظر رکھتے ہیں۔ روزمرہ بنیادوں پر انسپکٹرز اور امدادی عملہ متحرک انداز میں غیر مساویانہ معلومات کی تلاش اور ان کی شنوائی کرتا ہے۔ ہم اس کے استعمال کے ذریعہ کیئر اور سوشل ورک سروسز کا استعمال کرنے اور اس میں کام کرنے والے افراد کے لیے برابری کے مواقع کو فروغ دیتے ہیں اور تعصب کا سدباب کرتے ہیں۔

سروسز کا استعمال کرنے والے افراد اور ان کے کیئررز کے لیے اچھے تعلقات کو فروغ دینا

رسائی

ہم ہاتھ خصوصیات کے حامل افراد کے لیے اپنے دفاتر، معلومات اور سروسز تک رسائی کو بہتر بنا رہے ہیں۔

تمام اسکاٹ لینڈ کے اندر ہمارے آفیسرز معذور افراد کے لیے قابل پہنچ ہیں۔ ہمارے پاس معذور افراد کے انخلاء کے لیے تربیت یافتہ عملہ ہے۔ ہم نے ملاقات کے لیے آنے والے معذور افراد کے انخلاء کے لیے طریق کار کو بھی مد نظر رکھا ہے اور اگر ہمیں اپنی خدمات کا استعمال کرنے والے افراد اور ان کے کیئررز کے لیے اضافی تبدیلیاں بھی کرنی پڑیں تو ہم ایسا کرتے ہیں۔

ہماری معائنہ جاتی رپورٹیں اور اشاعتی مواد درخواست کرنے پر متعدد زبانوں اور صورتوں بشمول، آسانی کے ساتھ پڑھے جانے والے، بریلے، بڑے حروف، آڈیو اور ویڈیو میں بھی دستیاب ہے۔ ہم نے اپنے تمام اشاعتی مواد میں اس کی وضاحت کی ہے جس میں 8 زبانیں انگریزی، اسکاٹ گالیک، عربی، کینٹونیس، پولیش، اردو، بنگالی اور پنجابی شامل ہیں۔

ہم اپنے ویب سائٹ اور مائیکروسافٹس کی معلومات تک رسائی کو مزید بہتر بنائیں گے۔ ہم افراد کی درخواست پر ترجمہ شدہ تمام دستاویز شائع کریں گے۔ 2013-15

ہم ان لوگوں کے لیے "اکیئر نیوز" میں جو کہ ہماری سہ ماہی اشاعت ہے، مثبت نتائج کا جشن منائیں گے جو کیئر سروسز کا استعمال کرتے ہیں یا ان کے لیے کام کرتے ہیں۔ ہم ان لوگوں کی کامیابیوں پر روشنی ڈالتے ہیں جنہوں نے عمر، معذوری یا ذاتی حالات کی وجہ سے مشکلات اور کاؤٹوں کا سامنا کیا ہے۔

برابری کے اثرات کا جائزہ

برابری کے اثرات کا جائزہ (آئی ای اے) ایک طریق کار ہے جس کے ذریعہ ہاتھ خصوصیات کے حامل افراد کے حوالہ سے ہماری مکنہ اور حقیقی پالیسیوں اور کارکردگی کا جائزہ لیا جاتا ہے۔ اس کا مطلب یہ ہے کہ کام کے طریق ہائے کار تیار کرتے یا ان پر نظر ثانی کرتے وقت ہم ان افراد کے ساتھ مشاورت کرتے ہیں جو ہاتھ خصوصیات کے حامل ہوں تاکہ اس بات کو یقینی بنایا جاسکے کہ کوئی بھی تبدیلی ہاتھ خصوصیات کے حامل افراد کو بری طرح سے متاثر نہیں کرے گی۔

ہم نے اپنی ہیومن ریسورس حکمت عملی، اور کارپوریٹ ہیلتھ اینڈ سیفٹی کی پالیسی پر ایک آئی ای اے تیار اور شائع کیا ہے۔ جب ہم آئی اے کا انعقاد کرتے ہیں تو برابری کے 200 سے زیادہ اداروں کے خیالات حاصل کرتے ہیں تاکہ پیش رفت کے ہمارے کام میں مدد مل سکے۔ کوالٹی گروپ کے ہمارے ایک جواب دہندہ نے اس طرح سے تاثرات فراہم کیے ہیں کہ ہم آئی اے کے لیے برابری کی معلومات حاصل کر رہے ہیں۔ ہم نے ان اثرات کو برابری کا سروے تبدیل کرنے کے لیے استعمال کیا ہے تاکہ لوگ جس قدر چاہیں اتنے ہی ہاتھ خصوصیات کا استعمال کرتے ہوئے اپنی نشاندہی کر سکیں۔ مزید آئی اے تیاری کے مراحل میں ہیں:

ہم آئی اے کے انعقاد پر نظر ثانی کریں گے تاکہ ہاتھ خصوصیات کے حامل زیادہ سے زیادہ افراد کے ساتھ مشورہ کیا جاسکے جو کہ ہماری پالیسی سازی یا عمل درآمد کی وجہ سے بری طرح متاثر ہوئے ہوں۔ 2013-15

ہمارے عملہ کے لیے برابری کا موقع

کیئر انسپکٹوریٹ ایک مساویانہ موقع فراہم کرنے والا آجر ہے لہذا عملہ کے ساتھ قطع نظر ان کی عمر، معذوری، شادی یا سول پارٹنرشپ کی حیثیت، حمل یا حالت زچگی، نسل، مذہب یا عقیدے، جنس یا ٹرانس جنڈر، جنسی میلان، کام کے طریق کار، روزگار کے مرتبہ، دیکھ بھال کی ذمہ داری، یا ٹریڈ یونین ممبر شپ برابری کا سلوک کیا جانا چاہیے اور برابری کے کام یا کام کی ہائیت کا ایک جیسا معاملہ دیا جانا چاہیے۔ ہم ادائیگی اور ایوارڈز کے ایک ایسے نظام پر عمل پیرا ہیں جس کی بنیاد شفافیت اور مقصد معیار پر رکھی گئی ہے اور یہ امتیازی سلوک سے مبرا ہے۔ وہ پالیسیاں جو ہمارے اسٹاف کے لیے برابری کے موقع کی حمایت کرتی ہیں ان میں چکھدار اوقات کار، گھر سے کام کرنا، زچگی کا معاوضہ اور خصوصی چھٹی ہیں۔

یکساں معاوضہ

ہم یکساں معاوضہ کی ادائیگی کو یقینی بنانے کا تہیہ کیے ہوئے ہیں۔ ہم سمجھتے ہیں کہ ایک ہی قدر و قیمت رکھنے والے کام یا بڑی حد تک یکساں نوعیت کے کام کے لیے اسٹاف کو ایک ہی جیسا معاوضہ ادا کیا جانا چاہیے اور یہ کہ جنس، معذوری، نسل یا نسلی تعلق، کل وقتی یا جزوقتی حیثیت سے قطع نظر ایک جیسے کام کو یکساں تصور کیا جائے۔ ہم ایک مجموعی ڈھانچے کے اندر رہتے ہوئے معاوضے اور گریڈنگ کی ساخت کے ضمن میں تمام تراجرتی کاموں کی اضافی قدر و قیمت کا اندازہ لگانے کے لیے کام کی واحد تقویمی اسکیم کا استعمال کرتے ہیں جو کہ ایک یکساں، شفاف اور منصفانہ عمل ہے۔

پیشہ ورانہ تقسیم

ہم پیشہ ورانہ تقسیم کے حوالے سے ایک جیسے معاوضہ کی ادائیگی اور کاؤٹوں کے ختم کرنے کو یقینی بنانے کا تہیہ کیے ہوئے ہیں۔ ہم سمجھتے ہیں کہ تمام عملہ کو جنس، معذوری، نسل، نسلی تعلق، کل یا جزوقتی حیثیت سے قطع نظر روزگاری نشوونما اور ترقی کے یکساں موقع میسر آنے چاہیں۔ ہم لوگ مجموعی طور پر بھرتی کے فریم ورک کے اندر منصفانہ انتخاب کرتے ہیں، جو کہ تسلسل پر مبنی، بد عنوانی سے پاک اور مساویانہ ہوتا ہے۔

ملازمین سے متعلق حقائق کی جانچ

جنوری 2013 تک ہمارے پاس 591 ملازمین تھے۔ اندازاً "85٪ روزمرہ بنیادوں پر چھان بین، معائنہ کاری اور ضابطہ داری کے کام سے بالواسطہ طور پر منسلک ہیں۔ باقی ملازمین لازمی نوعیت کی کاروباری اور امدادی سروسز مثلاً "قانونی مشورہ، مالیات اور انفارمیشن ٹیکنالوجی فراہم کرتے ہیں۔ ہم ایسے نظام تشکیل دے رہے ہیں جو ہمیں اپنے با تحفظ خصوصیات کے حامل عملہ سے متعلق حقائق کا جائزہ لینے میں مدد دے سکیں تاکہ ہم عوامی شعبہ میں برابری کے فرض کو مزید آگے لے کر جا سکیں۔

ہم ایسے عملہ کو روزگار دینے کا تہیہ کیے ہوئے ہیں جو ہمارے چھان بین اور اصلاح کاری کے کام میں مہارت سے لیس ہوں۔ اس کا مطلب یہ ہے کہ ہم صحت، لوکل اتھارٹی، نجی اور رضاکار شعبوں سے درخواست گزاروں کو کشش فراہم کرتے ہیں۔ اسکاٹش سوشل سروسز کونسل (Scottish Social Services Council) کی سال 2011/2012 کی افرادی قوت کی مہارتوں کی رپورٹ کہتی ہے:

"تاریخی اعتبار سے سوشل سروسز کی افرادی قوت زیادہ تر خواتین پر مشتمل ہے جو کہ تمام انڈسٹریوں میں کارندوں کی مجموعی عمر سے بڑی ہیں"

ہمارے عملہ کے 591 اسکین میں 81٪ عورتیں جبکہ 19٪ مرد ہیں۔ 80٪ کل وقتی روزگاروں پر خواتین جبکہ 20٪ پر مرد تعینات ہیں۔

ہمارے پاس ملازمت کرنے والے 78 افراد میں 96٪ عورتیں ہیں۔ ہمارا بہت سا عملہ بطور انسپکٹر تعینات ہے اور ہمارے پاس موجود اعداد و شمار بتاتے ہیں کہ اس کام میں عورتوں اور مردوں کے درمیان معاوضہ کا امید افزا طور پر موازنہ ہوتا ہے۔ عملہ کے اس گروپ میں مجموعی معاوضہ کا 2٪ فرق ہے جس کے مطابق مردوں کو عورتوں کی نسبت 2٪ زیادہ ادائیگی کی جاتی ہے۔ اگر تمام نوعیت کی ذمہ داریوں اور معروضوں کو سامنے رکھا جائے تو بطور مجموعی تمام ادارے کے اندر مردوں کو عورتوں کی نسبت 13.1٪ زیادہ ادائیگی کی جاتی ہے۔ افرادی قوت کا ترکیبی فرق، بشمول مردوں کے مقابلہ میں کام کرنے والی خواتین کے ایک بڑے حصہ کا جزوقتی کام کرنا، اس پینائٹس پر اثر انداز ہوتا ہے۔

ہمارے عملہ کے 591 اراکین میں 15 نے اپنے آپ کو معذور ظاہر کیا ہے۔ اس عملہ کی مجموعی تنخواہ ان افراد کے مقابلہ میں جنہوں نے اپنے آپ کو معذور ظاہر نہیں کیا قدرے زیادہ ہے۔ 15 میں سے 12 افراد کل وقتی جبکہ 3 لوگ جزوقتی کام کرتے ہیں۔ عملہ کی انفرادی شناختی حیثیت کو برقرار رکھنے کے لیے، جس میں اس قدر کم تعداد کا بتایا گیا ہے، ہم نے معلومات کو ذمہ داریوں کے حوالہ سے تقسیم نہیں کیا۔

ہمارے 591 عملہ کے اراکین میں عملہ کے دو اراکان افریقی، 2 ہندستانی، 12 سفید فام دیگر، 5 مخلوط نسل سے تعلق رکھنے والے، 10 آئرش، 65 برٹش اور 424 اسکاٹش ہیں۔

ہمارے عملہ کے 71 ملازمین نے نسل اور قبائلی تعلق کے حوالہ سے اپنی شناخت نہ ظاہر کرنے کو ترجیح دی ہے۔

ہمارے عملہ کے 78 اراکین میں جو جزوقتی کام کرتے ہیں 2 کی بطور سفید فام، 10 کی بطور برٹش دیگر، 52 کی اسکاٹش کے طور پر نشاندہی کی گئی ہے اور ہم 14 افراد کی نسل یا قبائلی تعلق کے بارے میں نہیں جانتے کیونکہ ان افراد نے یہ معلومات ظاہر نہ کرنے کا انتخاب کیا ہے۔

ہمارے نتائج ظاہر کرتے ہیں کہ دیگر اداروں کے ساتھ معاوضہ کی مساویانہ اور پیشہ ورانہ تقسیم کے حوالہ سے ہمارا اچھی طرح سے موازنہ ہوتا ہے۔ البتہ ہم نے اپنے پاس دستیاب معلومات میں فرق کی نشاندہی کی ہے۔ مثال کے طور پر عملہ کے چند ایک اراکین نے ہمیں نہیں بتایا کہ آیا وہ اپنے آپ کو معذور خیال کرتے ہیں یا نہیں۔

اب تک ہم نے عملہ پر انحصار کیا ہے کہ وہ ہمیں اپنی نسل یا قبائلی تعلق کے بارے میں ملازمت کے آغاز پر ہی رضا کارانہ طور پر معلومات فراہم کریں۔ ہیومن رسورسز کا ہمارا نیا نظام جس پر سال 2013 میں عمل درآمد ہونا ہے تمام عملہ کی حوصلہ افزائی کرے گا کہ وہ باقاعدہ بنیادوں پر ان تفصیلات کو تازہ کریں۔

ہم نے حال ہی میں اپنی تعیناتی اور انتخاب کی پالیسی تشکیل دی ہے۔ ای آئی اے نے نشاندہی کی ہے کہ ہم اپنی اشتہار بازی کے طریق کار کے ذریعہ ہاتھ پختہ خصوصیات کے حامل درخواست گزاروں کی راہ میں رکاوٹ ختم کر سکتے ہیں۔

ہم تمام ممکنہ ملازمین سے ایک سوالنامے کے ذریعہ برابری کے بارے میں معلومات اکٹھی کرتے ہیں۔

اس بات کو یقینی بنانے کے لیے کہ ہم عملہ کی تعیناتی اور ترقی منصفانہ انداز سے جاری رکھیں، ہم ہاتھ پختہ خصوصیات کے حامل گروپوں کے حوالہ سے مزید معلومات اکٹھی کریں گے اور مزید تجزیوں کا انعقاد کریں گے۔ ہم ان معلومات کو اشتہار بازی، تعیناتی، ترقی اور عملہ کو کام پر برقرار رکھنے کے حوالہ سے انسانی وسائل کی اپنی حکمت عملی کے لیے استعمال کریں گے۔ 2013-15

ہم یہ دیکھنے کے لیے کہ ایک ایسی افرادی قوت کس طرح سے تیار کر سکتے ہیں جو اسکاٹ لینڈ میں رہنے والے تمام افراد کے لیے برابری کے مفادات کی نمائندگی کرتی ہو، اپنے عملہ کے قبائلی تعلق کا دیگر تنظیموں کے ساتھ موازنہ کریں گے۔ 2013-15

ہم بتحفظ خصوصیات کے حامل اور اس سے مبرا افراد کے درمیان اچھے تعلقات کو کس طرح فروغ دیتے ہیں۔

یہ ہماری ذمہ داری ہے کہ ہم ان مسائل کا جو لوگوں کی زندگیوں پر اثر انداز ہوتے ہیں ایک اچھا اور اک حاصل کریں تاکہ عدم برابری کا سدباب کرنے کے لیے ہر کوئی ذمہ داری لے سکے۔

اچھے تعلقات فروغ دینے کی ضرورت کے بارے میں ایکوالٹی گروپس ہمیں کیا بتاتے ہیں

اینٹرفیٹھ اسکاٹ لینڈ (Interfaith Scotland) بات چیت کا ایک بین المذاہب ادارہ ہے جو مختلف مذہبی کمیونٹیز کے لیے برابری سے متعلق آگاہی میں اضافہ کرنے اور مختلف مذہبی عقائد سے تعلق رکھنے والے افراد کے درمیان اچھے تعلقات کو فروغ دینے کا کام کرتا ہے۔ یہ اسکاٹ لینڈ کے اندر مذہبی جماعتوں کی طرف ہماری توجہ مبذول کرواتے ہیں اور تمام عمروں کے افراد کے مذہب اور روحانیت کے صحت اور خوشحالی کے ساتھ تعلق پر اتفاق رائے کی حمایت کرتے ہیں۔ یہ ادارہ سات مذاہب اور ان کے مذہبی اور عقائد کے دیگر گروپوں کے ساتھ بشمول حسب ذیل کے بات چیت کی حمایت کرتا ہے:

- بھائی
- برہمہ کیو مارلیس
- بدھ مت
- عیسائی
- ہندو
- یہودی
- مسلمان
- سکھ

دی کونسل آف اینٹھنیک مائنارٹی اینڈ وولنٹری آرگنائزیشن (The Council of Ethnic Minority and Voluntary Organisations) نے سال 2004 میں اینٹھنیک مائنارٹی فاؤنڈیشن (Ethnic Minority Foundation) اور یونیورسٹی آف گلاسگو (University of Glasgow) کے ذریعہ ایک ادبی جائزے پر روشنی ڈالی جس میں بتایا گیا کہ:

"وہ مشکلات جو مؤثر نشوونما، ترقی اور طویل مدت کے استحکام کی راہ میں رکاوٹ حاصل کرتی ہیں زیادہ تر مالی، سماجی سرمائے اور دیگر وسائل کے ارد گرد گھومتی ہیں۔"

ای ایم ایف سالانہ بنیادوں پر سیاہ فام اور نسلی اقلیتی اداروں کی تعداد اور ان کے لیے مالی مدد کے رجحانات جن میں بہت ہی کم درجہ حمایت نظر آتی ہے، کے بارے میں شواہد کے حوالہ سے تازہ ترین معلومات فراہم کرتی ہے۔ مزید تحقیقات سیاہ فام نسلی اقلیتی کمیونٹیز کے ممبران کے لیے مرکزی دہارے کی امدادی سروسز تک رسائی میں نمایاں دقت کو ظاہر کرتا ہے۔

ہم چھان بین اور اصلاح کاری کے اپنے کام میں ان آراء کو مد نظر رکھتے ہیں۔ روزمرہ بنیادوں پر عملہ کے ارکان کو خبریں، اعلیٰ درجہ میڈیا کی معلومات، حالیہ تحقیق، کیئر اور سوشل ورک سروسز میں کام اور اس کا استعمال کرنے والے افراد کے لیے اچھے تعلقات کو فروغ دینے سے متعلق تازہ ترین اشاعتی مواد فراہم کیا جاتا ہے۔

سروسز کا استعمال کرنے والے افراد اور ان کے کیئررز کے لیے اچھے تعلقات کو فروغ دینا

عملی شمولیت

ہم اپنے کام میں صارفین اور ان کے کیئررز کو شامل کرتے ہیں۔ ہم اپنے شامل کردہ افراد کو تجربہ کار ماہرین کی نظر سے دیکھتے ہیں۔ اسکاٹ لینڈ میں اب 170 سے زائد افراد ہمارے کام کی حمایت کرتے ہیں، وہ مختلف عمروں، اہلیت اور معذوری، شادی اور سول پارٹنرشپ، حمل، زچگی اور پدربیت، نسل، مذہب یا عقیدے، جنس اور جنسی میلان کی نمائندگی کرتے ہیں۔

غیر پیشہ ور افراد کو بھرتی کر کے تربیت دی جاتی ہے کہ وہ انسپکٹرز کو معائنوں کے دوران مدد دیں۔ وہ سروسز کا استعمال کرنے والے لوگوں کے ساتھ کام کرتے ہیں تاکہ ان کے تجربے سے آگاہ ہو سکیں۔ ان کی طرف سے فراہم کردہ معلومات ہمیں کیئر کی کوالٹی سے متعلق ایک اعلیٰ درجہ ادراک فراہم کرتی ہیں۔

کیئر انسپکٹوریٹ جو کہ لوگوں کے گروپوں (آئی پی جی) کو شامل کرتا ہے ہمارے کلیدی کام کی حمایت کرتا ہے۔ وہ باقاعدگی کے ساتھ مشورے دیتے ہیں کہ ہم کس طرح سے بہتری لائیں۔ وہ ہمارے بورڈ کے ممبران اور ایگزیکٹیو ٹیم کے ساتھ تبادلہ خیال کرتے ہیں، بھرتی کے عمل اور عملہ کی تربیت میں مدد دیتے ہیں اور ورکنگ گروپوں میں حصہ لیتے ہیں۔

کیئر انسپکٹرز کے پاس بڑی عمر کے افراد کی سروسز، بشمول ذہنی خلل کی سروسز کا براہ راست ذاتی تجربہ ہے۔ حالیہ دنوں میں وہ چھان بین کا ایک نیا ماڈل تیار کرنے کے لیے ہمارے ساتھ کام کر رہے ہیں۔ اس کو ہم اس بات کا جائزہ لینے کے لیے استعمال کریں گے کہ کمیونٹی ڈویلپمنٹ پارٹنرز بڑی عمر کے افراد کے لیے سروسز فراہم کرنے میں کوالٹی کو کس بہتری کے ساتھ یقینی بناتے ہیں۔

نوجوان انسپکٹرز 26 تا 18 سال کے درمیان کی عمر کے نوجوان افراد ہوتے ہیں جن کو نوجوان افراد اور بچوں کی سروسز بشمول بچوں کے تحفظ کا تجربہ اور مہارت حاصل ہوتی ہے۔ اس سال انہوں نے ہمارے ساتھ مل کر دو آزمائشی معائنہ جات کا انعقاد کیا ہے اس لیے ہم اس بات کا جائزہ لے سکتے ہیں کہ کمیونٹی پلاننگ پارٹنرشپ کس بہتری کے ساتھ بچوں کے لیے سروسز کی فراہمی میں کوالٹی کو یقینی بنا سکتے ہیں۔

دسمبر 2012 کو ایک میٹنگ میں غیر پیشہ ور جائزہ کاروں، کیئر انسپکٹروں، آئی پی جی ممبران اور نوجوان انسپکٹروں نے ہمیں بتایا کہ وہ مختلف نسلوں اور نسلی گروپوں سے زیادہ سے زیادہ لوگوں کو اپنے کام میں مشغول کرنا چاہتے ہیں۔

ہمارے پلان کو شامل افراد کے ساتھ ملکر تیار کیا گیا تھا۔ یہ شامل عمل لوگوں کی تعداد میں اضافہ کرنے اور وہ جس انداز سے ہمارے کام پر اثر انداز ہو سکتے ہیں کے حوالے سے ایک پلان تیار کرتا ہے۔ اس پلان میں ہماری شمولیت کا چارٹرڈ یا گیا ہے جو کہ شراکتی کام کے ساتھ ہمارے لگاؤ کو ظاہر کرتا ہے۔ یہ پلان اور چارٹر ہماری طرف سے شامل کردہ افراد کی جداگانہ حیثیت کو فروغ دیتے ہیں۔ چارٹر کے دس اصولوں میں سے ایک کہتا ہے کہ کیئر انسپکٹوریٹ:

"مختلف ثقافتوں، کمیونٹیز، حالات، پس منظر اور عمروں کے افراد کی شمولیت کا خیر مقدم کرتا ہے"

شمولیت کے پلان میں ظاہر کردہ اقدامات ہم سے یہ تقاضا کرتے ہیں:

"..... صارفین کے مخصوص گروپوں کی حکمت عملی تیار اور لاگو کرنا - طے کرنا کہ کس طرح سے زیادہ نوجوان افراد، مشکل سے دستیاب ہونے والے لوگوں (وہ جو خانہ بدوشی، گھریلو بدسلوکی، منشیات اور الکحل کی عادت، فوجداری انصاف کی سروسز) اور نسلی اقلیتی کمیونٹیز سے تعلق رکھنے والے افراد کو شامل کرنا ہے۔"

ہم تمام مصروف عمل افراد سے برابری کے بارے میں معلومات اکٹھی کریں گے اور اس بات کو یقینی بنائیں گے کہ باتحفظ خصوصیات کے حامل گروپوں سے تعلق رکھنے والے تمام افراد کو ہماری تمام شمولیاتی سرگرمیوں میں مکمل نمائندگی حاصل ہو۔ 2013-15

نئی طرز کے ضابطہ عمل کو فروغ دینا

ہم اپنے ویب سائٹ پر بہترین کارکردگی اور تحقیق سے متعلق معلومات کو شائع کرنے کے حوالہ سے ایکواٹٹی گروپوں کی طرف سے دلچسپی کا اظہار کرنے کا خیر مقدم کرتے ہیں۔ ہم خاص طور پر اس مقصد کے لیے ایک مائیکروسائٹ تیار کر رہے ہیں۔

ہم ایکواٹٹی گروپوں کے ساتھ اچھی کارکردگی سے متعلق نتائج پر متحرک انداز سے تبادلہ خیال کریں گے۔ ہم ایکواٹٹی گروپوں کی حوصلہ افزائی کریں گے کہ وہ اچھی کارکردگی سے متعلق مثالوں کو نمایاں کریں تاکہ ہم اپنے کام کے تمام تر شعبہ جات میں ان کو مد نظر رکھ سکیں۔ 2012-15

اپنے عملہ کے لیے اچھے تعلقات کو فروغ دینا

برابری اور جداگانہ حیثیت کی تربیت

ہماری طرف سے دسمبر 2012 - جنوری 2013 کو منعقد کیے گئے اسٹاف سروے میں ایک عمومی موضوع برابری کے مسائل پر زیادہ تربیت کی خواہش تھی۔ عملہ مزید جاننا چاہتا تھا کہ وہ کس طرح سے امتیازی سلوک اور عدم مساوات کا مقابلہ کر سکتے ہیں۔ انہوں نے کہا:

"عملہ کو ایکواٹٹی ایکٹ 2010 کے بنیادی اصولوں، ان کی انفرادی ذمہ داریوں، کاموں اور خاص کر ان کے براہ راست مینیجرز کو انہیں سے آگاہ کیا جانا چاہیے اس لیے تربیت دی جانی چاہیے..."

"ہمیں ایسی صورتوں سے جن میں امتیازی سلوک کا برتاؤ نظر آتا ہو نمٹنے کا طریق کار جاننے کے لیے مزید تربیت کی ضرورت ہے۔"

ملازمین کے لیے ہمارے ترقی کے پلان میں تمام نئے ملازمین کے لیے ایکواٹٹی اور جداگانہ حیثیت کے بارے میں لازمی تربیت شامل ہے۔ ملازمین کے لیے ہماری ترقی کی ٹیم نے تمام عملہ کے لیے ایک تربیتی مواد تیار کیا ہے جو کہ سال 2013-15 میں پیش کیا جائے گا۔

عمدہ کارکردگی کی طرف نشاندہی

ہمارے عملہ کے لیے انٹرنیٹ کی حالیہ تجدید کاری برابری کے مسائل اور با تحفظ خصوصیات کے حامل گروپوں سے متعلق معلومات تک آسانی سے رسائی حاصل کرنے میں انہیں مدد دے رہی ہے۔ چونکہ ہمارا عملہ ہر روز لوگوں کی ایک کثیر تعداد کے ساتھ رابطہ کرتا ہے لہذا ہم مختلف گروپوں کے درمیان اتفاق رائے کو فروغ دینے کی اپنی اہلیت کو تسلیم کرتے ہیں۔

ہم اپنے اسٹاف انٹرنیٹ پر نظر ثانی کریں گے تاکہ عملہ آسانی کے ساتھ با تحفظ خصوصیات کے حامل افراد کے گروپوں سے متعلق تحقیق اور معلومات کا کھوج لگا سکے۔ ہم اس بات کو یقینی بنائیں گے کہ ایکواٹٹی گروپوں کے لیے ہمارے ڈاکو مینٹس اور اشاعتوں تک متعدد رابطے دستیاب ہوں تاکہ با تحفظ خصوصیات نہ رکھنے والے افراد کے لیے ایسی حیثیت کے حامل افراد کے شانہ بشانہ براہ راست رابطہ کرنے میں مدد کی فراہم کی جاسکے۔ 2013-15

نتیجہ۔ برابری کو مرکزی دہارے میں لانے کے طریق کار کی اصلاح

ہم امتیازی سلوک کے خاتمہ، برابری کے لیے موقع فراہم کرنے اور ہاتھ باندھنے کی صورت میں ان کے حالات اور اس خصوصیت سے مبرا لوگوں کے درمیان اچھے تعلقات کو فروغ دینے کے پابند ہیں۔

اس رپورٹ میں عوامی شعبہ کے لیے برابری کی ذمہ داری کے تینوں پہلوؤں کو مرکزی دہارے میں لانے کے ہمارے طریق کار پر کئی ایک اچھی مثالیں پیش کی گئی ہیں۔ ہم نے اس بات پر غور کیا ہے کہ اپنے عمل اور جن لوگوں کو ہم خدمات پیش کرتے ہیں ان کے لیے اس کام کو کس طرح سے بہتر کریں۔

یہ رپورٹ ہاتھ باندھنے کی صورت میں ان کے حالات اور اس خصوصیت کے حامل افراد کی سوچ کو متحرک انداز سے فروغ دینے کے ساتھ ساتھ ان کے تازہ ترین خیالات اور پیغامات کو نمایاں کرتی ہے۔ اس بات کا جائزہ لینے کے لیے کہ ہم کس بہتر انداز سے کیئر اور سوشل ورک سرورسز کے صارفین کی ضروریات پوری کر سکتے ہیں، ہم نے اہم پیغامات کو مد نظر رکھا ہے۔

ہم سمجھتے ہیں کہ اس رپورٹ کی اشاعت ہمارے صارفین، فراہم کاروں اور ہمارے عملے کی نظر میں برابری کے کام کے قد کاٹھ میں اضافہ کرے گی۔ برابری سے متعلق ہمارے فرائض کے بارے میں اضافی آگاہی، تحفظ سے متعلق 9 خصوصیات اور تمام لوگوں کو برابری کی سطح پر مل جل کر رہنے کا حق ہمیں درپیش نمایاں نوعیت کی تاہم اور یوں کا بہتر طور پر مقابلہ کرنے میں رہنمائی فراہم کریں گے۔

ہم نے اپنے کام کے حوالہ سے چند ایک اصلاحات کو ترجیح فراہم کی ہے اور ان معاملات کو اپنے منصوبہ عمل اور برابری کے نتائج میں نمایاں جگہ دی ہے۔

اگلے دو سالوں کے دوران ہم اپنے عمل اور صارفین کی عمر، معذوری، صنف، صنفی تبدیلی، شادی اور سول پارٹنرشپ، حمل اور زچگی، نسل، مذہب اور عقیدہ، جنس اور جنسی میلان سے متعلق معلومات اکٹھی کرنے کے طریق کار کو بہتر بنائیں گے۔ عوامی شعبہ سے متعلق برابری کے فرض کو مرکزی دہارے میں لانے کے حوالہ سے اپنی پیش رفت کا اندازہ لگانے کے لیے ہم ان معلومات کا استعمال کریں گے۔

ہم دو سالوں کے اندر اندر عوامی شعبہ میں برابری کے فرض کی بہتر ادائیگی سے متعلق اپنی پیش رفت پر رپورٹ پیش کریں گے۔

ضمیمہ: روزگار اور ملازمین کے بارے میں معلومات

یکساں معاوضے اور پیشہ ورانہ تقسیم کے دستور کا تعارف

کیئر انسپیکٹوریٹ ایک مساویانہ مواقع فراہم کرنے والا آجر ہے لہذا عملہ کے ساتھ قطع نظر ان کی عمر، معذوری، شادی یا سول پارٹنرشپ کی حیثیت، حمل یا حالت زچگی، نسل، مذہب یا عقیدے، جنس یا ٹرانس جنڈر، جنسی میلان، کام کے طریق کار، روزگار کے مرتبہ، دیکھ بھال کی ذمہ داری، یا ٹریڈ یونین ممبر شپ کے برابری کا سلوک کیا جائے جانا چاہیے اور مساوی کام یا کام کی مالیت کا ایک جیسا معاوضہ ادا کیا جانا چاہیے۔ ہم معاوضہ کی ادائیگی اور صلہ جات کے ایک ایسے نظام پر عمل پیرا ہیں جس کی بنیاد شفافیت اور با مقصد معیار پر رکھی گئی ہے اور یہ امتیازی سلوک سے مبرا ہے۔

یکساں معاوضہ - پالیسی بیان

ہم یکساں معاوضہ کی ادائیگی کو یقینی بنانے کا تہیہ کیے ہوئے ہیں۔ ہم سمجھتے ہیں کہ ایک ہی قدر و قیمت رکھنے والے کام یا بڑی حد تک یکساں نوعیت کے کام کے لیے اسٹاف کو ایک یکساں معاوضہ ادا کیا جانا چاہیے اور یہ کہ جنس، معذوری، نسل یا نسلی تعلق، کل وقتی یا جزوقتی حیثیت سے قطع نظر ایک جیسے کام کو یکساں تصور کیا جائے۔

ہم ایک مجموعی ڈھانچے کے اندر رہتے ہوئے معاوضے اور درجہ بندی کی ساخت کے ضمن میں تمام تراجرتی کاموں کی اضافی قدر و قیمت کا اندازہ لگانے کے لیے کام کی واحد تقویمی اسکیم کا استعمال کرتے ہیں جو کہ ایک یکساں، شفاف اور منصفانہ عمل ہے۔

پیشہ ورانہ تقسیم - پالیسی بیان

ہم پیشہ ورانہ تقسیم کے حوالہ سے ایک جیسے معاوضہ کی ادائیگی اور کاؤٹوں کے ختم کرنے کو یقینی بنانے کا تہیہ کیے ہوئے ہیں۔ ہم سمجھتے ہیں کہ تمام عملہ کو قطع نظر جنس، معذوری، نسل، نسلی تعلق، کل یا جزوقتی حیثیت کے روزگاری نشوونما اور ترقی کے یکساں مواقع میسر آنے چاہیں۔

نئی بھرتی کے لیے ہم ایک مجموعی ڈھانچے کے اندر رہتے ہوئے منصفانہ انتخاب کے طریق ہائے کار پر عمل کرتے ہیں جو کہ با اصول، شفاف اور مساویانہ ہے۔

عورتوں اور مردوں کے فی گھنٹہ مجموعی معاوضے میں فرق کا صدویہ

نیچے دیے گئے ٹیبلوں میں فراہم کردہ اعداد و شمار بتاتے ہیں کہ عورتوں اور مردوں کے درمیان معاوضہ کا امید افزا موازنہ ہوتا ہے۔ ہمارے عملہ کے بہت سے اراکین بطور انسپیکٹر ملازم ہیں اور ہمارے اعداد و شمار کے مطابق اس کام کے مجموعی معاوضہ میں 2% فرق ہے، جس میں مردوں کو عورتوں کی نسبت 2% زیادہ ادائیگی ہوتی ہے۔ اگر تمام نوعیت کی ذمہ داریوں اور معاونوں کو سامنے رکھا جائے تو باحیثیت مجموعی تمام ادارے کے اندر مردوں کو عورتوں کی نسبت 13.1% زیادہ ادائیگی کی جاتی ہے۔ افرادی قوت کا ترکیبی فرق، بشمول مردوں کے مقابلہ میں کام کرنے والی خواتین کے ایک بڑے حصہ کا جزوقتی کام کرنا، اس پیمائش پر اثر انداز ہوتا ہے۔ ہمارے عملہ کے 591 اراکین میں 81% عورتیں جبکہ 19% مرد ہیں۔ 80% کل وقتی روزگاروں پر خواتین جبکہ 20% پر مرد تعینات ہیں۔ ہمارے پاس ملازمت کرنے والے 78 افراد میں 96% عورتیں ہیں۔

تمام ادائیگیاں تنخواہ کی بنیادوں پر کی جاتی ہیں اور دکھایا گیا صدویہ برابری کے ساتھ فی گھنٹہ کی شرح سے لاگو کیا جاسکتا ہے۔

ہم اسکاٹش حکومت کے معاوضہ کی پالیسی پر عمل کرتے ہیں جس کا ہدف اس بات کو یقینی بنانا ہے کہ معاوضہ منصفانہ اور غیر امتیازی ہے۔

ادائیگی کے پونٹ سے پتا چلا ہے کہ معذور اور نوجوان عورتوں کا تناسب زیادہ ہے جبکہ بڑی عمر کے افراد £21,000 سے کم آمدنی حاصل کر رہے ہیں۔ ان افراد کو تحفظ فراہم کرنے کے لیے ہم نے سال 2011 سے کم ادائیگی کے خلاف اقدامات لیے ہیں۔ اس سے جنسی حوالہ سے ادائیگی میں تفاوت بھی کم ہوگی کیونکہ جہاں پر عورتیں بہت زیادہ ہیں وہاں پر معاوضہ کی مجموعی سطح میں اضافہ ہوگا۔

پورے پبلک سیکٹر میں عورتوں کو سینئر عہدوں پر نمایاں انداز میں کم نمائندگی دی جا رہی ہے۔ ٹیلی ڈی سے معلوم ہوتا ہے کہ کینز انسٹیٹیوٹ کے اندر واضح طور پر ایسا نہیں ہے۔

یکساں معاوضہ کو فروغ دینے اور پیشہ ورانہ تقسیم کو ختم کرنے کے حوالہ سے ہمارے پیش نظر ذیل مقاصد ہیں:

- صلے کا ایک ایسا نظام چلانا جو پر شفاف، ہا مقصد معیار پر مبنی اور ہر طرح کے امتیازی برتاؤ اور تعصب سے آزاد ہو۔
- کسی بھی طرح کے امتیازی برتاؤ کے خاتمے بشمول منصفانہ ترقی اور تربیت کے مواقعوں کو یقینی بنانے کے لیے معاوضے اور صلہ کے نظام پر باقاعدگی کے ساتھ نظر ثانی کرنے کے لیے اقدامات کرنا۔
- ریوارڈ کے نظام میں برابری کو یقینی بنانے کے لیے مزدوروں کی تسلیم شدہ انجمنوں کے ساتھ کام کرنا۔
- سالانہ بنیادوں پر یکساں معاوضہ کے آڈٹ کا انعقاد کرنا۔
- جہاں بھی مناسب ہو انسانی وسائل سے متعلق تمام پالیسیوں اور طریق ہائے کار کو برابری کے اثرات کے جائزے کے زیر اثر لانا۔
- روزگار سے متعلق منصوبہ عمل میں ایکواٹی اور جداگانہ حیثیت کو فروغ دینا۔
- افرادی قوت کے اندر جداگانہ حیثیت کی قدر دانی اور ایکواٹی کے مواقع کی حمایت کرتے ہوئے شاندار عوامی خدمات فراہم کرنے والے مخلص ملازمین کو کام جاری رکھنے کی کوشش فراہم کرنا۔

تمام ملازمین

ٹیبیل اے

مردوں کی مجموعی عمر	عورتوں کی مجموعی عمر	مجموعی	عورتوں کا بطور صدویہ معاوضہ	مردوں کا مجموعی معاوضہ (£)	عورتوں کا مجموعی معاوضہ (£)	مجموعی ایف ٹی معاوضہ (£)	% مرد	% عورتیں	مرد (ایف ٹی ای)	عورتیں (ایف ٹی ای)	ملازمین (ایف ٹی ای)	کل ملازمین	
48.8	47.9	48.	%86.9	37,173.88	32,311.79	33,200.29	%19	%81	105.1	460.7	565.8	591	تمام ملازمین
48.6	47.8	47	%88.4	37,470.04	33,128.41	34,000.12	%20	%80	103.0	410.0	513	513	کل وقتی ملازمین
51.6	48.5	48	%89.2	31,073.00	27,725.29	27,939.89	%4	%96	2.1	50.7	52.8	78	جزوقتی ملازمین

ٹیبیل بی: سال 2012-2013 کے لیے کیئر انسپکٹوریٹ کا معاوضہ کے اسکیز

زیادہ سے زیادہ حد	کم سے کم حد	
£110,000	£110,000	چیف ایگزیکٹو (14)
£73,995	£64,389	11
£64,389	£55,584	10/2C
£51,309	£45,192	9
£47,019	£40,929	8
£41,751	£35,721	7
£36,435	£31,719	6
£36,435	£27,570	6/5
£31,719	£27,570	5
£25,737	£22,401	4/1B
£22,457	£19,544	3/1B
£19,544	£17,078	2/3A
£16,742	£14,600	1

ٹیلی سی: کام کے عہدے

گریڈ 14

چیف ایگزیکٹو

گریڈ 11

ڈائریکٹر آف کارپوریشن سروسز
ڈائریکٹر آف اسٹریٹیجک ڈویلپمنٹ

گریڈ 10

ہیڈ آف لیگل سروسز
ہیڈ آف کوائٹی ایگریمنٹ
انسپیکشن پروگرام مینجر
ٹرس کنسلٹنٹ - سی اے ایم ایچ ایس

ٹرس کنسلٹنٹ انفیکشن کنٹرول

ٹرس کنسلٹنٹ ڈیسٹینا چیمبرین

رجسٹریشن مینجر

ریجاب کنسلٹنٹ فار اولڈ چیلڈز

سٹیئر ایسپیکٹر

گریڈ 9

کیلیڈنٹ اینڈ کوائٹی اشورنس مینجر

ایمپلائے ڈویلپمنٹ مینجر

ہیڈ آف فنانس اینڈ کورپ گورننس

ہیڈ آف آئی سی ٹی

ہیومن ریسورس مینجر

انٹیلی جنس اینڈ میٹھا ڈالوجی مینجر

پرو جیکٹ ایڈوائزر

گریڈ 8

انسپیکٹر مینجر

سینئر سالیسٹر - ایس سی آر سی

ٹیکنیکل سروسز مینجر

کیو ٹیکنیشن مینجر

ڈویلپمنٹ آفیسر

گریڈ 7

سینئر ایچ آر ایڈوائزر

کارپوریشن ایڈمن مینجر

پن اے انفیکشن پروٹیکشن اینڈ کنٹرول

پالیسی اینڈ ریسرچ آفیسر

پروفیشنل ایڈوائزر - ایکوالیٹی اینڈ ایمنوئلومنٹ

پروفیشنل ایڈوائزر - پالیسی ڈیولپمنٹ

پروفیشنل ایڈوائزر - نشوونما بلٹی

پروفیشنل ایڈوائزر - انفو گورننس

پروفیشنل ایڈوائزر - فنانس

پروفیشنل ایڈوائزر - آئی ایچ ڈی

پروفیشنل ایڈوائزر - میڈیسن

پروفیشنل ایڈوائزر - مینٹل ہیلتھ

پروفیشنل ایڈوائزر - نیوٹریشن

پروفیشنل ایڈوائزر - فارمیسی

پروفیشنل ایڈوائزر - فارمیسی

پروفیشنل ایڈوائزر - آرائس ڈی آئی

آراوس اے پروگرام کوآرڈینیٹر

سٹیئر ایگوانٹ

سینئر کیوٹی کیشن ایڈوائزر

سینئر ایمپلائے ڈویلپمنٹ آفیسر

سینئر ہیومن ریسورس ایڈوائزر

سالیسٹر

گریڈ 6

کنٹنس اینڈ لیسلیٹنس کوآرڈینیٹر

گریڈ 5/6

آراوس اے پی ایل اے

ایمپلائے ڈویلپمنٹ ایڈوائزر

انسپیکٹر

گریڈ 5

ایڈمنسٹریٹو آفیسر

کیوٹی کیشن کوآرڈینیٹر

فیلڈ ایڈوائزر

ایچ آر ایڈوائزر - ہیلتھ اینڈ سیفٹی

ہیومن ریسورس ایڈوائزر

انکم کنٹرول آفیسر

انفارمیشن اینالسٹ

لیڈ ڈویلپر - آن لائن سروسز

نیٹ ورک سپورٹ ایڈمنسٹریٹر

آفس مینجر

پارٹی سیکشن ڈویلپمنٹ آفیسر

پیمینٹ کنٹرول آفیسر

پالیسی اینالسٹ

سینئر اکاؤنٹنٹ ٹیکنیشن

یوزر سپورٹ کوآرڈینیٹر

گریڈ 4

ڈیٹا ٹیپ سپورٹ اینالسٹ

انسپیکشن سپورٹ مینجر

انوالومنٹ کوآرڈینیٹر

ایگزیکٹو اسسٹنٹ

گریڈ 3

ایڈمنسٹریٹو آفیسر

گرافک ڈیزائنر

ہیلپ ڈیسک ایڈمنسٹریٹر

فنانس اسسٹنٹ

لوٹس نوٹس اینڈ پی ایم ایس سپورٹ اینالسٹ

ویب اینڈ ڈیٹا بیس ایڈمنسٹریٹر

انسپیکشن سپورٹ ایڈمنسٹریٹر

ایچ آر اسسٹنٹ

کارپوریشن سروسز ایڈمنسٹریٹر

انفارمیشن گورننس کوآرڈینیٹر

گریڈ 2

سیکرٹری

ہیلپ ڈیسک ایڈمنسٹریٹر - ای فارمز

گریڈ 1

ایڈمنسٹریٹو اسسٹنٹ

ریسیپشنسٹ

ٹیبیل ڈی: گریڈ کے ساتھ تمام ملازمین

مرد ملازمین کی تعداد	خواتین ملازمین کی تعداد	مردوں کی اوسط عمر	عورتوں کی اوسط عمر	اوسط عمر	عورتوں کا مردوں کے معاوضے کا %	مرد	مرد	مرد	%	%	مرد (ایف ٹی ای)	عورتیں (ایف ٹی ای)	ملازمین (ایف ٹی ای)	کل ملازمین	گریڈ
	1		57	57			110,000.00	110,000.00	%0	%100		1.0	1.0	1	14
1	1	46	43	45	%104	82,000.00	85,000.00	83,500.00	%50	%50	1.0	1.0	2.0	2	11
9	20	54	53	53	%93	56,060.89	52,106.25	53,333.55	%33	%67	8.0	16.6	24.6	29	10/2C
2	5	47	50	49	%95	53,446.50	50,514.00	51,351.86	%29	%71	2.0	5.0	7.0	7	9
14	26	50	51	51	%100	46,181.36	46,156.66	46,165.30	%35	%65	14.0	25.6	39.6	40	8
3	21	49	47	48	%97	43,187.33	41,878.14	42,041.79	%10	%90	2.3	20.9	23.2	24	7
1		60		60	%0	36,435.00		36,435.00	%100	%0	1.0		1.0	1	6
56	252	52	49	50	%98	35,872.20	35,153.12	35,283.87	%18	%82	54.8	242.7	297.5	308	6/5
7	24	35	41	39	%99	30,705.86	30,479.13	30,530.32	%23	%77	7.0	23.3	30.3	31	5
1	5	37	43	42	%98	25,737.00	25,124.60	25,226.67	%18	%82	1.0	4.5	5.5	6	4/1B
5	30	40	46	45	%102	21,609.60	22,084.33	22,016.51	%15	%85	5.0	28.9	33.9	35	3/1B
1	10	27	47	45	%100	19,544.00	19,581.80	19,578.36	%9	%91	1.0	10.0	11.0	11	2/3A
8	88	36	45	44	%101	16,461.13	16,628.71	16,614.75	%9	%91	8.0	81.2	89.2	96	1

ٹیبل ای: گریڈ کے ساتھ کل وقتی ملازمین

مرد ملازمین کی تعداد	خواتین ملازمین کی تعداد	مردوں کی اوسط عمر	عورتوں کی اوسط عمر	اوسط عمر	عورتوں کا مردوں کے معاوضے کا %	مجموعی معاوضہ مرد (£)	مجموعی معاوضہ خواتین (£)	مجموعی ایفٹی معاوضہ (£)	% مرد	% عورتیں	مرد (ایفٹی ای)	عورتیں (ایفٹی ای)	ملازمین (ایفٹی ای)	کل ملازمین	گریڈ
	1		57	57			110,000.00	110,000.00	%0	%100		1.0	1.0	1	14
1	1	46	43	45	%104	82,000.00	85,000.00	83,500.00	%50	%50	1.0	1.0	2.0	2	11
8	15	55	53	53	%97	63,068.50	61,421.87	61,994.61	%35	%65	8.0	15.0	23.0	23	10/2C
2	5	47	50	49	%95	53,446.50	50,514.00	51,351.86	%29	%71	2.0	5.0	7.0	7	9
14	25	50	52	51	%100	46,181.36	46,122.17	46,143.41	%36	%64	14.0	25.0	39.0	39	8
2	20	48	48	48	%100	41,751.00	41,884.50	41,872.36	%9	%91	2.0	20.0	22.0	22	7
1		60		60	%0	36,435.00		36,435.00	%100	%0	1.0		1.0	1	6
53	218	52	49	50	%98	35,840.35	35,190.22	35,317.37	%20	%80	53.0	218.0	271.0	271	6/5
7	21	35	41	39	%99	30,705.86	30,302.00	30,402.96	%25	%75	7.0	21.0	28.0	28	5
1	4	37	40	40	%98	25,737.00	25,222.00	25,325.00	%20	%80	1.0	4.0	5.0	5	4/1B
5	23	40	47	46	%102	21,609.60	22,080.87	21,996.71	%18	%82	5.0	23.0	28.0	28	3/1B
1	10	27	47	45	%100	19,544.00	19,581.80	19,578.36	%9	%91	1.0	10.0	11.0	11	2/3A
8	67	36	43	42	%101	16,461.13	16,576.55	16,564.24	%11	%89	8.0	67.0	75.0	75	1

ٹیبل ایف: جزوقتی ملازمین گریڈ کے ساتھ

گریڈ	کل ملازمین	ملازمین (ایف ٹی ای)	عورتیں (ایف ٹی ای)	مرد (ایف ٹی ای)	% عورتیں	% مرد	مجموعی ایف ٹی معاوضہ (£)	مجموعی معاوضہ خواتین (£)	مجموعی معاوضہ مرد (£)	عورتوں کا مردوں کے معاوضے کا %	اوسط عمر عورتوں کی	اوسط عمر مردوں کی	خواتین ملازمین کی تعداد	مرد ملازمین کی تعداد
10/2C	6	1.6	1.6	0.0	%100	%0	20,132.83	24,159.40			52	53	5	1
8	1	0.6	0.6		%100	%0	47,019.00	47,019.00			43	43	1	
7	2	1.2	0.9	0.3	%74	%26	43,905.50	41,751.00	46,060.00	%91	43	35	1	1
6/5	37	26.5	24.7	1.8	%93	%7	35,038.50	34,915.28	36,435.00	%96	50	50	34	3
5	3	2.3	2.3		%100	%0	31,719.00	31,719.00			42	42	3	
4/1B	1	0.5	0.5		%100	%0	24,735.00	24,735.00			52	52	1	
3/1B	7	5.9	5.9		%100	%0	22,095.71	22,095.71			42	42	7	
1	21	14.2	14.2		%100	%0	16,795.14	16,795.14			49	49	21	

ٹیبل جی: ملازمین - معذوری

تمام ملازمین بشمول سی ای	کل ملازمین	کل معذور ملازمین	کل غیر معذور ملازمین	ملازمین (ایف ٹی ای)	معذور (ایف ٹی ای)	غیر معذور (ایف ٹی ای)	% معذور	% غیر معذور	اوسط ایف ٹی معاوضہ (£)	اوسط معذور معاوضہ (£)	اوسط غیر معذور معاوضہ (£)	معذور کا غیر معذور کے مقابلہ میں % معاوضہ
591	591	15	576	565.8	14.5	552.4	%3	%98	33,200.29	33,668.00	32,718.39	%102.9
513	513	12	501	513.0	12.0	502.1	%2	%98	34,000.12	35,782.17	33,417.40	%107.1
جزوقتی	78	3	75	52.8	2.5	50.3	%5	%95	27,939.89	25,211.33	28,049.03	%89.9

ٹیبل ایچ: ملازمین - نسلی تعلق

اوسط معاوضہ نامعلوم (£)	اوسط معاوضہ غیر برٹش (£)	اوسط معاوضہ برٹش (£)	اوسط ایف ٹی معاوضہ (£)	٪ نامعلوم	٪ غیر برٹش	٪ برٹش	نامعلوم (ایف ٹی ای)	غیر برٹش (ایف ٹی ای)	برٹش (ایف ٹی ای)	ملازمین (ایف ٹی ای)	کل غیر معلوم ملازمین	کل غیر برٹش ملازمین	کل برٹش ملازمین	کل ملازمین	
40,695.39	33,096.26	31,565.35	33,200.29	%12	%5	%83	68.0	30.5	468.5	565.8	71	31	489	591	تمام ملازمین بشمول سی ای
42,695.14	33,031.41	32,271.59	34,000.12	%11	%6	%83	58.1	29.0	427.1	513.0	57	29	427	513	کل وقتی بشمول سی ای
32,553.57	34,036.50	26,701.43	27,939.89	%19	%3	%78	9.9	1.5	41.4	52.8	14	2	62	78	جزوقتی

کل نامعلوم ملازمین	کل اسکاٹش ملازمین	کل دیگر برٹش ملازمین	کلا آئرش ملازمین	کل انڈین ملازمین	کل کوئی بھی دیگر سفید فام ملازمین	کوئی بھی کل مخلوط ملازمین	کل افریقی ملازمین	کل ملازمین	
71	424	65	10	2	12	5	2	591	تمام ملازمین بشمول سی ای
57	372	55	10	2	10	5	2	513	کل وقتی بشمول سی ای
14	52	10	0	0	2	0	0	78	جزوقتی

کل نامعلوم (ایف ٹی ای)	کل اسکاٹش (ایف ٹی ای)	کل دیگر برٹش (ایف ٹی ای)	کل آئرش (ایف ٹی ای)	کل انڈین (ایف ٹی ای)	کل دیگر سفید فام (ایف ٹی ای)	کل مخلوط (ایف ٹی ای)	کل افریقی (ایف ٹی ای)	کل (ایف ٹی ای)	
68.0	406.9	61.5	10.0	2.0	11.5	5.0	2.0	566.9	تمام ملازمین بشمول سی ای
58.1	372.1	55.0	10.0	2.0	10.0	5.0	2.0	514.1	کل وقتی بشمول سی ای
9.9	34.9	6.5	0.0	0.0	1.5	0.0	0.0	52.8	جزوقتی

نمیل ایچ: ملازمین (جاری ہے)

تمام ملازمین بشمول سی ای	ملازمین	٪	٪ کوئی بھی مخلوط	٪ کوئی دیگر سفید فام	٪ انڈین	٪ آئرش	٪ دیگر برٹش	٪ اسکاٹش	٪ نامعلوم
تمام ملازمین بشمول سی ای	٪100	٪0.35	٪0.88	٪2.03	٪0.35	٪1.76	٪10.86	٪71.78	٪11.99
کل وقتی بشمول سی ای	٪100	٪0.39	٪0.97	٪1.94	٪0.39	٪1.94	٪10.70	٪72.36	٪11.30
جزوقتی	٪100	٪0.00	٪0.00	٪2.81	٪0.00	٪0.00	٪12.40	٪66.06	٪18.73

تمام ملازمین بشمول سی ای	اوسط انفیٹی معاوضہ (£)	اوسط معاوضہ - افریقی (£)	اوسط معاوضہ - مخلوط (£)	اوسط معاوضہ - کوئی دیگر سفید فام (£)	اوسط معاوضہ - انڈین (£)	اوسط معاوضہ - آئرش (£)	اوسط معاوضہ - دیگر برٹش (£)	اوسط معاوضہ - اسکاٹش (£)	اوسط معاوضہ - نامعلوم (£)
تمام ملازمین بشمول سی ای	33,200.29	36,078.00	31,150.40	33,972.92	41,727.00	30,694.70	33,604.13	31,252.80	40,695.39
کل وقتی بشمول سی ای	34,000.12	36,078.00	31,150.40	33,960.20	41,727.00	30,694.70	35,094.22	31,854.26	42,695.14
جزوقتی	27,939.89	-	-	34,036.50	-	-	25,408.64	26,950.04	32,553.57

ٹیمیل اے-ایف: ہمارے ملازم کردہ مردوں اور عورتوں کی تعداد، وہ کتنے گھنٹے کام کرتے ہیں، کس قسم کا کام کرتے ہیں اور ہم انہیں کتنا معاوضہ ادا کرتے ہیں کو ظاہر کرتے ہیں۔

ہمارے عملہ کے 591 اراکین میں 81٪ عورتیں جبکہ 19٪ مرد ہیں۔ 80٪ کل وقتی روزگاروں پر خواتین جبکہ 20٪ پر مرد تعینات ہیں۔

ہمارے پاس ملازمت کرنے والے 78 افراد میں 96٪ عورتیں ہیں۔ ہمارا بہت سا عملہ بطور انسپکٹر تعینات ہے اور ہمارے پاس موجود اعداد و شمار بتاتے ہیں کہ اس کام میں عورتوں اور مردوں کے درمیان مجموعی معاوضہ 2٪ فرق کے ساتھ امیدواروں پر مردوں کے حق میں جاتا ہے۔

ٹیمیل جی: ہمارے پاس معذور افراد کی تعداد، وہ کتنے گھنٹے کام کرتے ہیں، کس قسم کا کام کرتے ہیں اور ہم انہیں کتنا معاوضہ ادا کرتے ہیں کو ظاہر کرتا ہے۔

ہمارے عملہ کے 591 اراکین میں 15 نے اپنے آپ کو معذور بتایا ہے۔ اس عملہ کی مجموعی تنخواہ ان افراد کے مقابلہ میں جنہوں نے اپنے آپ کو معذور نہیں بتایا قدرے زیادہ ہے۔ 15 میں سے 12 افراد کل وقتی جبکہ 3 لوگ جزوقتی کام کرتے ہیں۔ عملہ کی انفرادی شناختی حیثیت کو برقرار رکھنے کے لیے، جس میں اس قدر کم تعداد کا بتایا گیا ہے، ہم نے معلومات کو ذمہ داریوں کے حوالہ سے تقسیم نہیں کیا۔

ٹیمیل ایچ: ہماری انفرادی قوت کے اندر نسل اور نسلی تعلق کی جداگانہ حیثیت، وہ کتنے گھنٹے کام کرتے ہیں، کس قسم کا کام کرتے ہیں اور ہم انہیں کتنا معاوضہ ادا کرتے ہیں کو ظاہر کرتا ہے۔

ہمارے 591 عملہ کے اراکین میں عملہ کے دو اراکین افریقی، 2 ہندستانی، 12 سفید فام دیگر، 5 مخلوط نسلی تعلق رکھنے والے، 10 آئریش، 65 برٹش اور 424 اسکاٹش ہیں۔ ہمارے عملہ کے 71 ملازمین نے نسل اور قبائلی تعلق کے حوالہ سے اپنی شناخت نہ ظاہر کرنے کو ترجیح دی ہے۔

ہمارے عملہ کے 78 اراکین میں جو کہ جزوقتی کام کرتے ہیں 2 کی بطور سفید فام، 10 کی برٹش دیگر، 52 کی اسکاٹش کے طور پر نشاندہی کی گئی ہے اور ہم 14 افراد کی نسل یا قبائلی تعلق کے بارے میں نہیں جانتے کیونکہ ان افراد نے یہ معلومات ظاہر نہ کرنے کا انتخاب کیا ہے۔

ہیڈ کوارٹرز

کیئر انسپیکٹوریٹ (Care Inspectorate)

کمپاس ہاؤس (Compass House)

11 ریور سائیڈ ڈرائیو (11 Riverside Drive)

ڈنڈی (Dundee)

DD1 4NY

ٹیلی فون: 01382 207100

فیکس: 01382 207289

پورے اسکاٹ لینڈ میں ہمارے دفاتر موجود ہیں۔ اپنا قریب
ترین دفتر تلاش کرنے کے لیے ہمارا ویب سائٹ ملاحظہ کریں
یا کیئر انسپیکٹوریٹ کی انکوائری لائن پر فون کریں

ویب سائٹ: www.careinspectorate.com

ای میل: enquiries@careinspectorate.com

کیئر انسپیکٹوریٹ انکوائریز: 0845 600 9527

درخواست کرنے پر یہ اشاعت دیگر صورتوں اور زبانوں میں بھی دستیاب ہے۔



HAPPY TO TRANSLATE

© Care Inspectorate 2013

Published by: Communications



Corporate member of
Plain English Campaign
Committed to clearer communication

420