

برنٹ ہاؤسنگ پارٹنرشپ  
مساوات کی اسکیم

اگست 2003

تازہ کاری نومبر 2005

فہرست

BHP کے صدر کے ذریعہ پیش لفظ

تعارف

مساوات پر BHP کے کاموں کا تناظر

BHP کی ترجیحات

مساوات کے تئیں BHP کا عہد

کامیابی کیا ہے؟

BHP نے اپنی مساوات کی اسکیم کیسے تیار کی

مساوات کی اسکیم

ضمیمہ 1 – BHP کے متعلقہ کام

ضمیمہ 2 – پہلے سال کا منصوبہ عمل

ضمیمہ 3 – دوسرے سال کا منصوبہ عمل

ضمیمہ 4 – عمر اور نسل کے لحاظ سے BHP کی کرایے داریاں

## برنٹ ہاؤسنگ پارٹنرشپ کی مساوات کی اسکیم کا مسودہ

### پیش لفظ

#### برنٹ ہاؤسنگ پارٹنرشپ کے صدر کا پیغام

برنٹ ہاؤسنگ پارٹنرشپ کچھ وقت سے مساوات کے حصول کے لئے کام کر رہی ہے، لیکن ہم جانتے ہیں کہ ہمیں ابھی بہت لمبا راستہ طے کرنا ہے۔

ہم ریس رییلیشنز امینڈمینٹ ایکٹ کے ذریعہ سرکاری اتھارٹیوں کو نسلی مساوات کو فروغ دینے میں مزید فعال کردار ادا کرنے کے لئے فراہم کردہ موقع کا خیر مقدم کرتے ہیں۔ برنٹ میں، جہاں بوکے کی سب سے زیادہ متنوع برادریاں رہتی ہیں، ہم نسل، جنس، معذوری، عمر اور جنسی میلان سے قطع نظر ہر ایک کے لئے مساوات کو فروغ دینے کے عہد کے پابند ہیں۔

ہمارے لئے ضروری ہے کہ ہم ان تمام برادریوں کے درمیان اعتماد اور تعاون کو برقرار رکھیں اور اسے بڑھاوا دیں جس نے برنٹ کو رہنے اور کام کرنے کا ایک دلچسپ اور جوش حیات سے بھرپور مقام بنا دیا ہے۔

ہمارا ماننا ہے کہ ایک آجر اور خدمت فراہم کرنے والے کی حیثیت سے ہمیں ایک کلیدی کردار ادا کرنا ہے۔ اپنی برادری اور اپنی افرادی قوت دونوں کے لئے مواقع کی برابری سے ہمارے تمام کاموں کو تقویت ملتی ہے۔

ابھی تک اسے حاصل کرنے کے لئے بہت سخت محنت کی گئی ہے۔ ہمارا ماننا ہے کہ برنٹ میں مساوات کو فروغ دینے کے عمل کو یقینی طور پر جاری رہنا چاہئے اور ہماری تمام برادریوں کو اس میں شریک کیا جانا چاہئے۔ ہم اپنے حصے کی مکمل ذمہ داری نبھانے کے عہد کے پابند ہیں۔ ہماری مساوات کی اسکیم اس کام سے متعلق ہماری تجویز کو بیان کرتی ہے۔

#### صدر برائے برنٹ ہاؤسنگ پارٹنرشپ

## تعارف

ریس ریلیشنز (امینڈمنٹ) ایکٹ 2000 [نسلی تعلقات (ترمیم) کا ایکٹ 2000] (RRAA) اسٹیون لارینس کی تحقیقات کے نتائج کی بنیاد پر بننے والا قانون تھا۔ اپریل 2001 میں لاگو ہونے والے RRAA کے تحت تمام سرکاری اتھارٹیوں پر عمومی ذمہ داری عائد کی گئی کہ وہ درج ذیل تقاضوں پر عمل کریں:

- غیرقانونی امتیاز کو ختم کرنا
- مواقع کی یکسانیت کو فروغ دینا
- مختلف نسلی گروہوں کے افراد کے درمیان بہتر نسلی تعلقات کو فروغ دینا

اس عمومی ذمہ داری کی پابندی کے لئے دو ایسی مخصوص ذمہ داریاں ہیں جن کی تکمیل ہر سرکاری اتھارٹی کے لئے لازمی ہے۔ یہ درج ذیل ہیں:

- نسلی مساوات کی ایک اسکیم (RES) تیار کرنا اور اسے شائع کرنا
- اتھارٹی کی ملازمت سے متعلق ضابطوں اور طریقہ کار کی نگرانی کرنا

RRAA میں مذکور کے مطابق برنٹ ہاؤسنگ پارٹنرشپ (BHP) ایک سرکاری اتھارٹی نہیں ہے، اور اس طرح وہ قانونی طور پر نسلی مساوات کی اسکیم تیار کرنے کا پابند بھی نہیں ہے۔

تاہم، BHP اس بات کو سمجھتا ہے کہ، نسلی مساوات کو فروغ دینے کے اپنے مجموعی عہد کی تکمیل کے لئے ایسی اسکیم تیار کرنا مفید ہو سکتا ہے۔ BHP نے یہ فیصلہ کیا ہے کہ، صرف RRAA کے تقاضوں کے مطابق نسلی مساوات کے معاملات پر توجہ دینے کے بجائے، اس کی اسکیم میں مساوات کے تمام پہلوؤں کے فروغ کا احاطہ کیا جائے گا۔ متعدد سرکاری اتھارٹیوں نے نسلی مساوات کی اسکیم تیار کرتے وقت RRAA کے تحت اپنی ذمہ داریاں جس طریقے سے انجام دیں ہیں، مساوات کو فروغ دینے کی وسیع پیمانے کی یہ کوشش اسی طریقے کا تعین کرتی ہے۔

کمیشن فار ریسبل ایکویٹی، ایکویول اپارچیونٹیز کمیشن، ڈس ایبیلیٹی رائٹس کمیشن، آجرین کی تنظیم براؤے مقامی انتظامیہ نے آڈٹ کمیشن کی اعانت سے، نسل، جنس اور معذوری سے متعلق مساوات کو قائم کرنے کے واسطے مل جل کر مقامی انتظامیہ کے لئے ایک خاکے کے طور پر مساوات کا معیار تیار کیا۔ BHP، مساوات کے معیار میں بیان کردہ رہنمائی کی پیروی کر رہا ہے۔

## مساوات پر BHP کے کاموں کا تناظر

BHP ایک وسیع انتظامی تنظیم (ALMO) ہے جس کا قیام اکتوبر 2002 میں ہوا تھا۔ یہ برنٹ کونسل کی جانب سے 10,000 سے زیادہ جائیدادوں کا انتظام کرتا ہے اور 3000 سے زیادہ ایسے پٹہ داروں کو خدمات فراہم کرتا ہے جنہوں نے خریدنے کے حق سے متعلق قانون کے تحت اپنا گھر خرید لیا ہے۔

2001 کی مردم شماری برنٹ کی آبادی کے تنوع کی تصدیق کرتی ہے؛ برنٹ میں سیاہ فام اور اقلیتی نسل کی آبادی، پورے انگلینڈ اور ویلز کے اوسط 8.7% کے مقابلے، 54.7% ہے۔ صرف ایک اتھارٹی میں اس سے زیادہ متنوع آبادی ہے۔ برنٹ کی سفید فام آبادی میں، انگلینڈ اور ویلز کی سب سے بڑی آنرش کمیونٹی شامل ہے (قومی اوسط 1.2% کے مقابلے 6.9%) برنٹ کی 8.4% آبادی ایسی ہے کی جس ولادت یورپین کمیونٹی میں ہوئی ہے، جس میں برطانیہ اور آئرلینڈ شامل نہیں ہیں، جبکہ اس کا قومی اوسط قومی اوسط 2.3% ہے، ساتھ ہی برنٹ کی آبادی میں یورپین کمیونٹی کے باہر پیدا ہونے والے لوگوں کا تناسب بھی کافی اونچا ہے جو قومی پیمانے کے 6.6% کے مقابلے 38.2% ہے۔

BHP میں لگ بھگ 180 عملے ہیں جن میں سے 60% خواتین اور 40% مرد ہیں، ان میں سے 68% سیاہ فام اور اقلیتی نسل کے اور 30% سفید فام ہیں۔

## BHP کی ترجیحات

BHP کی ترجیحات سرکار کے ذریعہ مقرر کردہ نشانے ہیں جن کی تکمیل ہمیں کرنی ہے پہلی اور سب سے اہم ترجیح، ہمارے تمام گھروں کو سرکار کے 'معقول' معیار کے مطابق لانا ہے۔

ہماری دیگر اہم ترجیحات ہیں:

- اپنا 96.75% بقایہ کرایہ وصول کرنا

- کسی ایسے مکان کو دوبارہ کرایے پر دینے میں لگنے والے وقت کو کم کر کے 30 دنوں پر لانا جس میں معمولی مرمت کی ضرورت ہو
- اپنے بقایہ کرایے کے سبب لگاتار %1.1 مکانوں کے خالی رہنے کی وجہ سے کرایے میں ہونے والے گھٹاؤں کو کم کرنا
- سرکار کے ذریعہ متعین کردہ وقت کے اندر تمام متعلقہ مرمتی کاموں کے %99 حصہ مکمل کرنا
- غیر فوری مرمتوں کو مکمل کرنے کے لئے اوسطاً 10 دن کے اندر کا وقت رکھنا (سرکار کا نشانہ 11 دن کا ہے)
- اپنی خدمات کے نئے کرایے داروں کی طمانیت کی سطح میں اضافہ کر کے %85 تک پہنچانا اور یہ یقینی بنانا کہ ہمارے سیاہ فام اور اقلیتی نسل کے کرایے دار سفید فام کرایے داروں کے مقابلے کم مطمئن نہ ہوں۔
- عام طور پر سرکار کے مساوات کا احاطہ کرنے والے نشانوں کی تکمیل اور خاص طور پر براساں کیے جانے کے معاملات سے نمٹنا
- ایسی فوری مرمتوں کی تعداد میں %95 کا اضافہ کرنا جس کے لئے وقت طے کیا گیا اور اس پر عمل کیا گیا ہو

ہم یہ یقینی بنانے کے لئے، ٹیٹا جمع کرنے اور نگرانی کے نظام کے ساتھ ساتھ ان دیگر طریقوں کا بھی استعمال کریں گے جنہیں ہم یہ یقینی بنانے کے لئے بارے ذیل کے مساوات کی اسکیم میں استعمال کرنے کا منصوبہ بنا رہے ہیں، کہ ان ترجیحات کی تکمیل کے لئے ہمارے ذریعہ استعمال کردہ طریقوں کا ایک گروپ کے مقابلے دوسرے گروپ کو دستیاب مواقع پر منفی اثر نہ پڑے۔

#### مساوات کے نئے BHP کا عہد

BHP نے اپنی خود کی مساوی مواقع کی پالیسی (EOP) کا بیان تیار کیا ہے جس میں اسے کے خدمت کے فراہم کنندہ، ایک آج اور مقامی عوام کی رائے کے قائد کی حیثیت کا احاطہ کیا گیا ہے۔ یہ بیان کرتا ہے:

"BHP یہ یقینی بنانے کے عہد کا پابند ہے کہ ہمارے ذریعہ فراہم کی جانے والی خدمت معاشرے کے ہر طبقے کی ضروریات کے مطابق ہو اور ہماری افرادی قوت میں ان لوگوں کی نمائندگی ہو جن کی ہم خدمت کرتے ہیں۔"

EOP درج ذیل بیان کے ساتھ اس بنیادی عہد کو مزید وسعت دیتا ہے:

- ہمارا نشانہ یہ یقینی بنانا ہے کہ ہر ایک کو ہماری خدمات تک یکساں رسائی حاصل ہو
- ہم سمجھتے ہیں کہ خدمات کو موافق، جوابدہ اور حساس ہونا چاہئے
- ہمارا مقصد یہ یقینی بنانا ہے کہ ہمارے ٹھیکیدار اور وہ لوگ، جو ہماری جانب سے خدمات فراہم کرتے ہیں، ہمارے نظریات اور اقدار میں بھی شرکت کریں
- ہم BHP میں مختلف قسم کی اہلیتوں اور تجربات کو اہمیت دیتے ہوئے زیادہ سے زیادہ باصلاحیت افراد کو بحال کرتے ہیں، انہیں ترقی دیتے اور رکھتے ہیں... اور ایک ایماندارانہ اور کھلی ثقافت کی حوصلہ افزائی کرتے ہیں جس میں ہمارے درمیان کے امتیاز کو اہمیت دی جاتی ہے، اور
- ہم ذہنی وسعت، انصاف پسندی اور مساوات کی حوصلہ افزائی اور فروغ کے معاملے میں اپنی اہم قائدانہ کردار سے واقف ہیں

اس عہد کے علاوہ، برنٹ کونسل، جس کے ساتھ BHP کا گھروں کے انتظامی خدمات کی فراہمی کا معاہدہ ہے، مساوات کے نئے BHP کی کارکردگی سے متعلق مخصوص توقعات رکھتا ہے۔ ان توقعات میں شامل ہیں:

- پالیسی تیار کرتے وقت BHP کے کاموں کے تمام پہلوؤں میں ان کا نفاذ اور ان کے اثر انگیزی کی نگرانی۔
- ایک آجر کے طور پر اور بورڈ سطح پر مقامی معاشرے کی شمولیت
- کرایے داروں کے اطمینان کا جائزہ لینا اور نسل، جنس اور معذوری کے لحاظ سے کرایے داروں کی شراکت اور جہاں ضرورت ہو غیر اطمینان بخش شعبوں کی اصلاح کرنا۔
- برنٹ میں کثیر ایجنسی کاموں میں تعاون، مثال کے طور پر جرائم میں تخفیف اور ماحولیاتی معاملات

2003 میں، BHP نے مساوات کے معاملے میں اپنی کارکردگی پر نظر ثانی کی تھی۔ اس نظر ثانی سے معلوم ہوا کہ خدمت کی فراہمی اور روزگار کے معاملے میں BHP کا کام کافی بہتر تھا۔ اس نے ان چند شعبوں کو بھی

نمایاں کیا جہاں اصلاح کی ضرورت تھی۔ اصلاح کے ضرورت مند ان ترجیحی شعبوں کو منصوبہ عمل میں شامل کیا گیا جو اس مساوات کی اسکیم کے ساتھ منسلک ہے۔

### کامیابی کیا ہے؟

اس بات کی شناخت ضروری ہے کہ ہم اپنی مساوات کی اسکیم کی تیاری میں کس چیز کے حصول کا نشانہ بنا رہے ہیں۔ ہم اس بات سے آگاہ ہیں کہ کبھی کبھی اس طرح کا پیچیدہ عمل شروع کرنے پر حاصل ہونے والے نتائج نظر انداز ہوجاتے ہیں اور صرف عمل پر پوری توجہ مرکوز ہو جاتی ہے۔ BHP تبھی اسے کامیابی تصور کرتی ہے جب اس میں درج ذیل کو شامل کیا جائے:

- تمام صارفین خدمت، درخواست دہندہ عملے اور دیگر حصہ داروں کے ساتھ منصفانہ اور برابری کا برتاؤ کیا جائے
- BHP میں برنٹ کے تمام لوگوں اور برادریوں کے اعتماد میں اضافہ ہو
- اس بات کے اظہار کی صلاحیت کہ ہم نے اپنے ساتھ کام کرنے والی دیگر تنظیموں کو، تنوع کے معاملات پر توجہ دینے کے لئے، قیادت فراہم کی ہے

ہمیں اس بات کے اظہار کی ضرورت ہے کہ ہم نے کامیابی کے ان پیمانوں کی جانب پیش رفت کی ہے۔ ہم سمجھتے ہیں کہ کامیابی کے ثبوتوں میں درج ذیل شامل ہونگے:

1. سروے، مشاورت اور شکایت کے معاملات میں یہ واضح ہو کہ:
  - تمام صارفین خدمت، درخواست دہندہ عملے اور دیگر حصہ داران یہ محسوس کریں کہ ان کے ساتھ منصفانہ اور مساویانہ برتاؤ کیا گیا ہے
  - BHP میں برنٹ کے تمام لوگوں اور برادریوں کے اعتماد میں اضافہ ہوا ہو
2. تنظیم میں ہر سطح پر خواتین، معذور افراد، سیاہ فام اور اقلیتی نسل کے لوگوں کی نمائندگی میں اضافہ ہو، تاکہ BHP ان برادریوں کی مزید نمائندگی کرسکے جس کی وہ خدمت کرتا ہے۔
3. ہم یہ یقینی بنانے کی کوشش کریں گے کہ ہم جن تنظیموں کے ساتھ کام کرتے ہیں وہ بھی مساوات کے معاملے میں یکساں نشانے اختیار کریں اور ان کا نفاذ کریں۔

### BHP نے اپنی مساوات کی اسکیم کیسے تیار کی

BHP نے اپنی مساوات کی اسکیم کی تیاری میں کمیشن فار ریسپل ایکویٹی اور بہتر طرز عمل سے متعلق دیگر وسائل کی رہنمائی سے استفادہ کیا۔

سب سے پہلے، سینئر عملے نے اس بات کی شناخت کے لئے خود احتسابی کا عمل مکمل کیا کہ BHP کی پالیسیوں اور کاموں نے معاشرے کے مختلف گروہوں اور افراد کو کس طرح متاثر کیا۔ اس ابتدائی جائزے کو اس بات پر غور کرنے کے عمل میں شامل کیا گیا کہ آیا زیر غور عمل یا پالیسی کا نشانہ نامناسب امتیاز کو ختم کرنے؛ مواقع کی برابری کو فروغ دینے؛ اور/یا بہتر نسلی تعلقات کو بڑھاوا دینے پر مرکوز ہونا چاہئے۔

سینئر عملے نے اس بات پر بھی نظر ثانی کی کہ آیا کسی مخصوص عمل یا پالیسی کے نفاذ سے لوگوں کے مختلف گروہوں (مثال کے طور پر سیاہ فام اور اقلیتی نسل؛ خواتین؛ معذور افراد؛ بزرگ افراد؛ نوعمر افراد؛ مردانہ اور زنانہ ہم جنس پرست) کے مختلف طور سے متاثر ہونے کا کوئی امکان ہے۔

ان کے جائزے میں اس بات پر بھی غور کیا گیا کہ آیا ابھی BHP کے پاس اس عمل یا پالیسی کے لئے صارفین خدمات کی جگہ کو پورا کرنے کے لئے کوئی ڈیٹا دستیاب ہے۔

اگلا قدم اس بات کا فیصلہ کرنا تھا کہ آیا اس بات پر یقین کرنے کی کوئی وجہ یا ثبوت ہے کہ یہ پالیسیاں اور اعمال نامناسب طور پر امتیازی ہوسکتے ہیں۔ یہاں عملے نے یہ معلوم کرنے کی کوشش کی کہ آیا مختلف گروہوں کے لئے اس کے مختلف نتائج کا کوئی ثبوت موجود ہے۔ کیا اس سلسلے میں عوامی تشویشات سے متعلق کوئی ثبوت موجود تھا (سروے سے، شکایات، خدمات کی فراہمی اور نگرانی کے ذریعہ) کہ لوگوں کی کچھ جماعتوں کے لئے نتائج میں قابل قدر حد تک فرق تھا؟

المختصر، خود احتسابی کے عمل نے کارروائی کے لئے ترجیحات کا تعین کیا۔ ان ترجیحات کو ہرسال کے منصوبہ عمل میں جگہ دی گئی ہے۔

مساوات کی اسکیم اور منصوبہ عمل کے مسودے کو وسیع پیمانے پر معاشرتی گروپوں، کرایے داروں اور مکینوں کے پاس تبصرے کے لئے بھیجا گیا۔ عملے کے تبصرے کے لئے حتمی دستاویز BHP کے داخلی ویب سائٹ پر موجود ہے، ساتھ ہی یہ اس کے خارجی استعمال کے ویب سائٹ پر بھی موجود ہے۔ BHP کی مساوات اور تنوع سے متعلق ذیلی کمیٹیوں کے ذریعہ، اس اسکیم پر ہونے والی پیش رفت کی پابندی سے نگرانی کی جاتی ہے۔

### مساوات کی اسکیم

ریس ریلیشنز (امینٹمنٹ) ایکٹ [نسلی تعلقات کے (ترمیم شدہ) ایکٹ]، نسلی مساوات کی اسکیم سے درج ذیل تقاضہ کرتا ہے:

- ان اعمال اور پالیسیوں کا بیان جسے اتھارٹی نے نسلی مساوات کو فروغ دینے کی اپنی عمومی ذمہ داری کی تکمیل کے لئے مناسب تصور کیا ہے؛ اور
- ذمہ داری کی تکمیل کے انتظامات کا تعین بذریعہ:
  - نسلی مساوات پر کسی طرح کے منفی اثرات کے لئے اپنے پالیسیوں کی نگرانی
  - مجوزہ پالیسیوں کے ممکنہ امکانات کا جائزہ اور اس پر مشاورت
  - اپنے جائزے، مشاورت اور نگرانی کے نتائج کی اشاعت
  - یہ یقینی بنانا کہ معلومات اور خدمات تک لوگوں کی رسائی ہو اور
  - اپنے عملے کو عمومی ذمہ داری کی تربیت دینا

ہم نے اسے اپنی مساوات کی اسکیم کے بنیاد کے طور پر استعمال کیا ہے۔ ہم ایک دو معاملات میں ان رہنما ہدایات سے آگے بھی چلے گئے ہیں۔ (مزید تفصیلات کے لئے ذیل میں 'اضافی تبصرے' دیکھیں)۔

### متعلقہ اعمال

ہم نے اول الذکر باب BHP نے اپنی مساوات کی اسکیم کیسے تیار کی میں یہ بیان کیا ہے کہ ہم کیسے اس بات کا فیصلہ کریں گے کہ ہمارے کون سے اعمال ہمارے خیال کے مطابق مساوات کے فروغ کی ذمہ داری کے لئے مناسب ہیں۔ ضمیمہ ایک ان متعلقہ اعمال کی مکمل فہرست پر مشتمل ہے۔

### منفی اثرات کی تشخیص کے لئے نگرانی

BHP پہلے ہی ان تمام مکینوں کی معذوری، نسلی وابستگی اور جنس سے متعلق ڈیٹا حاصل کرچکا ہے جنہیں ہم نے گھر دیا ہے۔ ہم نے دوسرے طریقوں سے بھی یہ معلومات حاصل کی ہیں، مثال کے طور پر جب ہم سروے کرتے ہیں اور جب لوگ شکایت درج کرواتے ہیں تو، ہم انہیں مطمئن ہونے سے متعلق ایک فارم مکمل کرنے کے لئے کہتے ہیں۔ ہم اس اطلاع کا استعمال یہ معلوم کرنے کے لئے کرتے ہیں کہ آیا ہمارے کام کرنے کے طریقے سے مکینوں کے ایک گروپ پر دوسرے کے مقابلے منفی اثر تو نہیں پڑ رہا ہے۔

ابھی ہمارے پاس تمام کرایے داروں اور پٹہ داروں کے بارے میں یہ معلومات دستیاب نہیں ہیں لیکن ہمارا منصوبہ اسے جلد سے جلد حاصل کرنے کا ہے۔ جب ہم ایسا کر لیں گے تو، اس کا مطلب ہوگا کہ جب ہم نئی پالیسیوں کے کے امکانی اثرات کا جائزہ لیں گے تو ہم زیادہ جامع طریقے سے ایسا کرسکیں گے۔

BHP دوسرے طریقوں سے بھی اپنی موجودہ پالیسیوں کے اثرات کا جائزہ لیتا ہے۔ ہم مکینوں کی شکایات کو پوری سنجیدگی سے لیتے ہیں۔ اگر ہمارے ذریعہ کی جانے والی تفتیش میں پتہ چلتا ہے کہ شکایت درست ہے تو، ہم ضرورت ہونے پر اپنی کسی پالیسی یا ضابطے کو تبدیل بھی کرسکتے ہیں تاکہ مستقبل میں دیگر مکینوں کو پریشانی نہ ہو۔

جب ہم نئی پالیسی متعارف کرانے کا منصوبہ بناتے ہیں تو ہم اس پر، اور موجود پالیسی کے اثرات پر اپنے مکینوں کی رائے بھی حاصل کرتے ہیں۔ ہم ریزیڈنٹس ایڈوائزری کمیٹی (مکینوں کی مشاورتی کمیٹی)، علاقائی ہاؤسنگ بورڈ، کرایے داروں اور مکینوں کی انجمن اور اپنے ذریعہ تشکیل کردہ اسپیشلسٹ ٹینٹس پینل کے توسط سے اسے انجام دیتے ہیں۔ ہم یہ یقینی بنانے میں اپنی مدد کے لئے اس کا استعمال جاری رکھیں گے کہ موجودہ اور مستقبل کی پالیسیاں ہر ایک کے لئے منصفانہ ہوں۔

ساتھ ہی، ہم نئے اقدامات کے امکانی اثرات کے جائزے اور اپنے موجودہ کام کے اثرات کی نگرانی کے لئے متعلقہ برادری گروپوں، اسکولوں، ہیلتھ ٹرسٹس، پولیس اور دیگر کی رائے بھی حاصل کریں گے۔ ہمیں یقین ہے کہ اس سے ہمیں اضافی بصیرت حاصل ہوگی جو BHP کے مساوات کے فروغ کے لئے معاون ہوگا۔ ہم مشاورتی عمل میں مدد کے لئے ان تمام گروپوں اور تنظیموں کی ایک جامع مراسلاتی فہرست بنائیں گے۔

### **BHP بحیثیت ایک آجر**

روزگار ہمارے مساوات کی اسکیم سے متعلق اعمال میں سے ایک ہے۔ ریس ریلیشنز امینڈمنٹ ایکٹ (نسلی تعلقات کے ترمیم شدہ ایکٹ) نے ہماری جسامت کے آجر کے لئے انتہائی مخصوص ذمہ داریاں مقرر کی ہیں۔ ان ذمہ داریوں میں شامل ہے کہ ہم نسلی وابستگی کا ڈیٹا جمع کریں جس میں اس بات کا احاطہ ہو کہ ہماری ملازمتوں کے لئے کون درخواست دیتے ہیں، کسے یہ ملازمت ملتی ہے اور ملازم کی حیثیت سے ان کے ساتھ کیسا برتاؤ کیا جاتا ہے۔

ہم پہلے سے ہی ان میں سے بہت سے کام کر رہے ہیں۔ ہم معذوری، جنس، ساتھ ہی نسلی وابستگی کا احاطہ کرنے والا ڈیٹا بھی جمع کرتے اور اس کی نگرانی کرتے ہیں۔ ضمیمہ تین اس عملے کی تفصیلات بیان کرتا ہے جو مساوات کی اسکیم کی تیاری کے وقت مختلف عہدوں پر موجود تھے۔ ہم عمر کا احاطہ کرنے والا ڈیٹا جمع کرنے اور اس کی نگرانی کرنے کا منصوبہ بھی بنا رہے ہیں کیونکہ ہم جانتے ہیں کہ یہ درخواست دہندگان اور ملازمین کے ساتھ برتاؤ کے طریقوں کو متاثر کر سکتا ہے۔

ہم پابندی کے ساتھ BHP کی مساوات سے متعلق ذیلی کمیٹی اور مرکزی بورڈ کو اپنی نگرانی کے نتائج سے آگاہ کرتے رہیں گے۔ ہم ان ابتدائی نشانوں کے تعین کے لئے 2001 کی مردم شماری کے نتائج کا استعمال کریں گے جن کے مقابلے ہم اپنی کارکردگی کا جائزہ لیں گے۔ ہم ان پہلوؤں کو نمایاں کریں گے جن کے بارے میں ڈیٹا سے اس بات کا اشارہ ملے گا کہ ایک آجر کے طور پر ہمیں وہاں مساوات کے فروغ کے لئے مزید عمل کرنے کی ضرورت ہے۔ مثال کے طور پر، ہمیں پہلے سے ہی معلوم ہے کہ ہماری ملازمتوں کے لئے نسبتاً کم معذور لوگ درخواست دیتے ہیں، لہذا ہم ایسے راستے تلاش کر رہے ہیں جس سے ہم اس کی حوصلہ افزائی کر سکیں۔

ساتھ ہی، ہم لچکدار شرائط و ضوابط کی فراہمی کے ذریعہ پسندیدہ آجر بننے کے لئے اقدامات جاری رکھیں گے۔

### **مشاورت کے انتظامات**

BHP عملے، کرایے داروں اور مکینوں سے مشاورت کے لئے مختلف طریقوں کا استعمال کرتا ہے۔ نگرانی سے متعلق اول الذکر حصے میں ان میں سے کئی کے بارے میں بتایا گیا ہے۔ ساتھ ہی ہم اپنے باضابطہ نیوز لیٹر (خبرنامے)، میٹنگوں اور اکثر ہونے والے سروے کے ذریعہ کرایے داروں اور مکینوں کی رائے حاصل کرتے رہتے ہیں۔ ہم نے معذور افراد، خواتین اور سیاہ فام اور اقلیتی نسل کے مکینوں کے لئے خصوصی پینل کی تشکیل بھی کی ہے۔

ہم یہ یقینی بنانے کی کوشش کرتے ہیں کہ ہم ایسی شکل میں معلومات فراہم کریں جسے لوگ آسانی سے سمجھ سکیں۔ ہم ان طریقوں کا استعمال، مساوات کی اسکیم کے بارے میں کرایے داروں اور مکینوں سے مشورہ کرنے کے لئے اور مساوات کو فروغ دینے سے متعلق اپنے اعمال کے جائزے کے لئے نظر ثانی کرتے وقت اور اس بات کے تعین کے لئے کریں گے کہ ہمیں مزید کیا کرنے کی ضرورت ہے۔

ہمیں معلوم ہے کہ ہمارے موجودہ مشاورتی انتظامات میں مکینوں کے کچھ گروپوں، مثال کے طور پر نو عمر افراد کو پوری نمائندگی نہیں ملی ہے۔ ہم کم نمائندگی والے گروپوں سے زیادہ لوگوں کو اپنی رائے دینے کی حوصلہ افزائی کرنے کے طریقوں کی تلاش کر رہے ہیں تاکہ ہم ممکنہ حد تک وسیع پیمانے پر مشاورت کر سکیں۔ ایسا کرنے کے لئے ہم جس طریقے کو اپنائیں گے وہ یہ ہوگا کہ اوپر مذکور برادری گروپوں اور دیگر انجمنوں سے نگرانی کے عمل کے دوران رابطہ کیا جائے۔

### **مساوات کو فروغ دینے سے متعلق اپنے کاموں کے نتائج کی نگرانی**

ابھی BHP اپنے کاموں کو مختلف طریقے سے مشتبہ کر رہا ہے۔ اس میں ہمارے ویب سائٹ پر اشاعت، نیوز لیٹر (خبرنامہ) کے ذریعہ، مقامی پریس میں مضامین کے ذریعہ، کتابچوں، پوسٹروں اور کرایے داروں اور مکینوں کی میٹنگوں میں اطلاعات کی فراہمی شامل ہے۔

ہم مساوات کے فروغ سے متعلق اپنے کاموں کے نتائج کو مشتہر کرنے کے لئے ان طریقوں کا استعمال جاری رکھیں گے۔ ہم اپنے کاموں کو مشتہر کرنے میں مدد کے لئے مقامی معاشرتی گروپوں کے ساتھ بھی کام کرتے رہیں گے تاکہ برنٹ کے زیادہ سے زیادہ باشندے ہمارے کاموں سے واقف ہوسکیں۔

مساوات کی اسکیم کا منصوبہ عمل تین سالوں پر محیط ہے، جس کی ابتداء ستمبر 2003 میں ہوئی ہے۔ ان تین سالوں میں ہرسال، ایک تفصیلی منصوبہ عمل کو نافذ کیا گیا اور ان منصوبوں پر ہونے والی پیشرفت سے BHP کے مساوات اور تنوع سے متعلق ذیلی کمیٹی کو پابندی کے ساتھ آگاہ رکھا گیا۔

سال اول کے منصوبہ عمل پر ہونے والی پیشرفت کو ضمیمہ 2 میں بیان کیا گیا ہے۔ سال اول کی پیشرفت کی تصدیق ایک آزادانہ تشخیص کے ذریعہ کی گئی جسے ہاؤسنگ کوالٹی نیٹ ورک نے انجام دیا تھا، جس میں یہ نتیجہ نکالا گیا کہ مساوات کی اسکیم کے منصوبہ عمل میں بیان کردہ بہت سے نکات پر قابل قدر پیشرفت ہوئی، اور BHP کے عملے اور منیجران سال اول کے دوران ہونے والی پیش رفت کا سہرا اپنے سر لے سکتے ہیں۔ HQN (ہاؤسنگ کوالٹی نیٹ ورک) کی رپورٹ میں مزید کارروائی سے متعلق بیان کردہ ان نکات کی اطلاع مساوات اور تنوع سے متعلق ذیلی کمیٹی کو دی گئی جس نے بعد کی کارروائی کی نگرانی کی۔ اس میں مساوات کے اثرات کے جائزے کے لئے ایک لائحہ عمل تیار کرنا شامل تھا، جس کے نتیجے میں، دسمبر 2004 میں، HQN کو ایک لائحہ عمل تیار کرنے اور BHP کے کلیدی منتظمین کو تربیت فراہم کرنے کے لئے BHP کے ساتھ کام کرنے کے لئے مقرر کیا گیا۔

سال دوم کا منصوبہ عمل ضمیمہ 3 کے طور پر منسلک ہے۔ مارچ 2006 میں مساوات اور تنوع سے متعلق ذیلی کمیٹی کو، تیسرے سال کے لئے اتفاق کردہ کارروائیوں کی تفصیلات کے ساتھ پیشرفت سے متعلق ایک رپورٹ پیش کی جائے گی۔

مساوات کی اسکیم کی ابھی تک کی سب سے بڑی کامیابی BHP کے کرایے داروں کے تناسب میں ہونے والا اضافہ ہے جس کی عمر، نسل اور جنس معلوم ہے۔ یہ ڈیٹا خدمات کی نگرانی اور خدمات کی فراہمی میں منصفانہ طرز عمل یقینی بنانے کے لئے ضروری ہے۔ BHP پر 2003 کی بیسٹ ویلیو رپورٹ میں بیان کیا گیا ہے کہ BHP کے کرایے داروں کے تناسب میں اضافہ ہوا ہے جس میں تین سال کے دوران نسلی وابستگی کا ریکارڈ صفر سے بڑھ کر 44% ہو گیا، اور آئندہ کے لئے 70% کے حصول کا نشانہ مقرر کیا گیا۔ نومبر 2005 تک BHP، 91% کرایے داروں، اور تمام کرایے داروں کے 89% کی نسلی وابستگی، عمر اور جنس کا ڈیٹا حاصل کر کے، اس نشانے سے آگے بڑھ گیا۔ عمر اور نسلی وابستگی کے لحاظ سے (2001 کی مردم شماری کی درجہ بندی) BHP کے کرایے داروں کی تلخیص سے متعلق ایک جدول ضمیمہ 4 کے طور پر منسلک ہے۔

### یہ یقینی بنانا کہ معلومات اور خدمات تک لوگوں کی رسائی ہو

BHP کے مکین آپس میں مختلف زبانیں بولتے ہیں۔ ہمارے کچھ مکینوں کو بصری اور سمعی نقص ہے۔ متعدد مکین آموزشی معذوری کے شکار ہیں۔ ہمارے بہت سے مکین محدود طور پر ہی حرکت کرنے کے قابل ہیں۔ یہ تمام عوامل ہماری اطلاعات اور خدمات تک ہمارے مکینوں کی رسائی کی صلاحیت کو متاثر کرتے ہیں۔ BHP میں ہم اس سے واقف ہیں اور ہم نے خود تک رسائی میں بہتری لانے کے لئے چند اقدامات کیے ہیں۔

ہمارے متعدد عملے روانی کے ساتھ مختلف زبان بول سکتے ہیں اور وقت ضرورت پر ترجمان کی حیثیت سے کام کرسکتے ہیں۔ ہم نے برنٹ میں بولی جانے والی سات اہم معاشرتی زبانوں میں کچھ اہم دستاویزات کا ترجمہ کرایا ہے۔ ہم ایسی ٹیلیفون خدمات کا استعمال بھی کرتے ہیں جو ترجمان کے دستیاب نہ ہونے کی صورت میں فوری ترجمانی کی سہولت فراہم کرتے ہیں۔ ہم ٹائپ کر کے بات کرنے کے طریقے کا استعمال کرتے ہیں اور ہمارے پاس سمعی نقص والے افراد کے لئے منی کام سروس موجود ہے۔ ہم درخواست کرنے پر ٹیپ کی شکل میں، بریل یا چھاپے کے بڑے حروفوں میں معلومات فراہم کرتے ہیں۔ ہم ضرورت پڑنے پر، دو دن کے نوٹس پر، BSL (برطانوی اشاراتی زبان) جاننے والے کا انتظام بھی کر سکتے ہیں۔ ہمارے ہاؤسنگ آفس اس طرح کی خصوصیات سے مزین ہیں جس سے حرکت پذیری کی محدود صلاحیت والے لوگوں کو کوئی دشواری نہ ہو۔ ہم نے، ڈس ایبیلیٹی ڈسکریمینیشن ایکٹ، 1995 (معذوری سے متعلق تفریق کے قانون، 1995) کے تحت اپنی ذمہ داریوں کے مطابق، اگلے سال اس بات کی جانچ کا منصوبہ بنایا ہے کہ عام لوگوں کے استعمال والے ہمارے تمام احاطے قابل رسائی ہوں۔

لہذا ہمیں یقین ہے کہ ہم پہلے سے ہی مساوات کی اسکیم کے اس حصے سے متعلق تقاضوں کی تکمیل کرتے رہے ہیں۔ ہم یہ یقینی بنانے کے لئے احتیاط کے ساتھ نگرانی اور اپنے مکینوں سے رابطہ کریں گے کہ ہم اس معیار کو برقرار رکھ سکیں۔ اور جہاں ممکن ہو اس میں بہتری لا سکیں۔

### عملے کی تربیت

ہم عملے کی بحالی میں BHP کے مساوات کو فروغ دینے کے عہد کا پورا خیال رکھیں گے۔ ہم اس بات سے بھی واقف ہیں کہ اس عہد کو عملی شکل دینے کے لئے ہمارے عملے کا مناسب طور پر تربیت یافتہ ہونا ضروری ہے۔ لہذا ہم تربیتی پروگراموں کا ایک سلسلہ شروع کر رہے ہیں جس کے ذریعہ عملے کو بتایا جائے گا کہ انہیں مساوات کی اسکیم کے تحت برابری کو فروغ دینے کی ذمہ داری کی تکمیل کے لئے کیا کرنا چاہئے۔ اس میں موسم خزاں 2003 میں معذور صارفین کی خدمت سے متعلق تربیت شامل ہے، جسے 90% عملے کے ساتھ کامیابی سے مکمل کیا گیا۔ دسمبر 2005 میں بورڈ ممبران کے لئے اور مارچ 2006 میں تمام عملے کے لئے بھی تربیت کا انتظام کیا گیا۔ اس تربیت کو وسعت دے کر کسٹمر کیئر تربیتی پروگرام کے ذریعہ ٹھیکیداروں کو بھی تربیت دی جائے گی۔ ساتھ ہی، کسی مخصوص پالیسی یا ضابطہ عمل سے متعلق خصوصی تربیتی پروگرام میں بھی مساوات کو فروغ دینے کی ذمہ داری کا حوالہ شامل ہوگا۔ اس کی مثالوں میں ہراساں کیے جانے کے معاملے سے نمٹنے کی تربیت، پڑوسیوں کے تنازعات کا تصفیہ اور مؤثر کسٹمر کیئر سے متعلق تربیت شامل ہیں۔

ہم عملے کے لئے دستیاب تربیتی مواقع پر زیادہ منظم طریقے سے نظر ثانی کرنے کا منصوبہ بھی بنا رہے ہیں۔ اس نظر ثانی میں یہ دیکھا جائے گا کہ عملے کو تربیتی مواقع کی معلومات کیسے حاصل ہوتی ہے، ان کے لئے ضروری تربیت حاصل کرنا کتنا آسان ہے اور ان کے خیال میں تربیت کتنی مفید ہے۔ یہ مساوات کی اسکیم کے تیسرے سال میں کیا جائے گا۔

### اضافی عہد

#### شراکت میں کام

مساوی مواقع سے متعلق ہمارا عہد مثال کے ذریعہ ہماری ترجیحات کی اہمیت کونماپا کرتا ہے۔ لہذا ہم دوسری تنظیموں کے ساتھ کام کرنے کے دوران مساوات کے تئیں اپنے عہد کو فروغ دینے کی کوشش کریں گے۔

ہم وسیع پیمانے پر سرکاری اور رضاکارانہ تنظیموں کے ساتھ شراکت میں کام کرتے ہیں۔ ان میں خدمات صحت، پولیس، برنٹ کونسل کے شعبے، مشاورتی ایجنسیاں اور معاشرتی گروپ شامل ہیں۔ ہم نے اپنے زیادہ تر اشتراکی کاموں میں مساوات کو فروغ دینے کے اپنے عہد کو شامل کیا ہے۔ ہمیں یہ یقینی بنانے کی ضرورت ہے کہ ہم اپنے تمام شریک کاروں کے ساتھ اس پر عمل کریں اور پیشرفت کی نگرانی کریں۔

#### ٹھیکے دینا

ہمیں مساوات سے متعلق اپنے عہد کو فراہم کنندگان کے ساتھ کیے جانے والے معاہدوں میں بھی شامل کرنے کی ضرورت ہے۔ BHP میں ہمارا زیادہ تر کام باہری ٹھیکیداروں کے ذریعہ کیا جاتا ہے۔ اس میں بڑے تعمیراتی کاموں سے لے کر ہمارے مالی ریکارڈوں کی جانچ پڑتال (آڈیٹنگ) تک شامل ہے۔

ہم کچھ حد تک ایسا کرتے رہے ہیں۔ مثال کے طور پر، ہمارے تمام بڑے ٹھیکیداروں کے لئے ضروری ہے کہ وہ کام کے لئے بولی لگانے کی اجازت ملنے سے پہلے ہمیں مساوی مواقع سے متعلق اپنی پالیسی کی ایک نقل فراہم کرے۔ ہم مساوات کی اسکیم کے دوسرے سال کے دوران اپنی فراہمیوں کے انتظامات پر نظر ثانی کرتے وقت اس پر مزید تفصیلی توجہ دیں گے۔

#### انتظام وانصرام

BHP ایک بورڈ کے زیر انتظام ہے۔ یہ برنٹ کونسل کے ذریعہ نامزد افراد، کرایے داروں اور مکینوں کے نمائندوں اور آزاد ممبران پر مشتمل ہے۔ ابھی بورڈ میں 16 ممبران ہیں۔ ان میں سے 11 مرد اور پانچ خواتین ہیں۔ چہ سیاہ فام یا اقلیتی نسل کے افراد ہیں۔

BHP کے بورڈ میں 18 ممبران ہوتے ہیں۔ جن میں چہ برنٹ کونسل کے ذریعہ نامزد افراد، چہ کرایے داروں اور مکینوں کے نمائندے اور چہ آزاد ممبران ہوتے ہیں۔ کونسل اپنے سیاسی تشکیل کے تناسب میں کونسلروں

کو نامزد کرتی ہے۔ علاقائی ہاؤسنگ بورڈ کرایے داروں اور مکینوں کے چہ نمائندوں کو نامزد کرتا ہے۔ آزاد ممبران کی تقرری مقامی پریس میں اشتہار اور مقامی تنظیموں سے رابطے کے ذریعہ ہوتی ہے۔

ابھی بورڈ میں خواتین اور اقلیتی نسل کے افراد کی نمائندگی کم ہے۔ ہمارا نشانہ ہے کہ آئندہ 2-3 سالوں کے دوران بورڈ کو مقامی کمیونٹی کی زیادہ بہتر نمائندگی کرنے والا بنایا جائے۔

BHP کے نام سے ہونے والے تمام کاموں کے لئے بالآخر بورڈ ہی ذمہ دار ہے۔ ہم نے یہ یقینی بنانے میں کچھ حد تک کامیابی حاصل کی ہے کہ بورڈ مساوات سے متعلق ذیلی کمیٹی تشکیل دے کر مساوات کو فروغ دینے کی ہماری ذمہ داری پر توجہ دے۔ ہم یہ بھی یقینی بنائیں گے کہ بورڈ کو پابندی سے ہماری مساوات کی اسکیم کے نفاذ میں ہونے والی پیش رفت کی رپورٹ حاصل ہوتی رہے اور یہ کہ بورڈ کے ممبران کو مناسب تربیت دی جائے۔ ساتھ ہی ہم یہ بھی یقینی بنائیں گے کہ ہماری مجموعی حکمت عملی اور کاروباری منصوبے میں مساوات کے فروغ سے متعلق ہمارے عہد کا واضح حوالہ موجود ہو۔ مساوات کی اسکیم کے دوسرے سال میں بورڈ کے کاموں کا احاطہ کیا گیا۔

## ضمیمہ 1

### BHP کی متعلقہ ذمہ داریاں

ذیل میں ہم نے BHP کے کاموں کا تعین کیا ہے جو مساوات کو فروغ دینے کی ہماری ذمہ داری سے متعلق ہے، اس کو اس سال کے تحت رکھا گیا ہے جب اس کام پر نظر ثانی کی جائے گی۔

#### سال اول

مرمتیں  
خریدنے کا حق  
وسائل انسانی  
پڑوسیوں کے تعلقات سے متعلق انتظام  
کرایے داری کا انتظام  
ترسیل  
فرامی

#### سال دوم

مکینوں کی شرکت  
بورڈ - حکمت عملی اور پالیسی  
کسٹمر سروس  
جائیداد سے متعلق خدمات  
برنٹ کی عمارتوں کو صاف کرنے کی خدمت  
پڑے داروں کے لئے خدمات

#### سال سوئم

کرایے اور بقایہ جات کی وصولی  
انتظامی اصلاحات  
اطلاعاتی ٹکنالوجی (IT)  
آموزش اور ترقی (لرننگ اینڈ ڈیولپمنٹ)  
شکایات  
بڑے کام