

مساوی سلوک اہمیت کا حامل ہے:

2013 میں مساوی سلوک کے بارے میں

کیئر کوالٹی کمیشن کی طرف سے معلومات (خلاصہ)

2013 میں ہم نے کیئر کوالٹی کمیشن کے مقصد کی از سر نو تشریح کی: تاکہ اس امر کو یقینی بنایا جائے کہ ہسپتالوں، دیکھ بھال مہیا کرنے والے کیئر ہومز، ڈینٹل اور جی پی کی سرجریاں اور انگلینڈ میں دیکھ بھال کی دیگر تمام خدمات لوگوں کو ایک با تحفظ، موثر، ہمدردانہ اور اونچے درجے کی دیکھ بھال مہیا کریں اور انہیں اپنے معیار کو بہتر بنانے میں اُن کی حوصلہ افزائی کریں۔ ہم نے اس امر پر بھی اتفاق کیا کہ ہمارے اصولوں میں سے ایک یہ ہے کہ ہم مساوی سلوک، مختلف پس منظر سے تعلق رکھنے والے لوگوں کا احترام اور انسانی حقوق کو فروغ دیں۔

مساوی سلوک کے لیے ہمارے ہدف

ہم نے اس سال اپنی مساوی سلوک کی پالیسی کے ہدف میں پیش رفت کی ہے۔ قابل رسائی رابطوں اور مختلف پس منظر سے تعلق رکھنے والے لوگوں کے لیے خصوصی اقدامات کیے گئے ہیں۔ ہم نے ہیلتھ ایڈ سوئٹل کیئر یعنی صحت اور سماجی دیکھ بھال مہیا کرنے والوں کے لیے قواعد و ضوابط ترتیب دینے کے ارادوں کے سلسلے میں بھی پیش رفت کی ہے، جس میں مساوی سلوک کو فروغ دینا اور ذہنی صحت کے قوانین میں ہمارے فرائض شامل ہیں، تاہم ان شعبوں میں مزید کام درکار ہے۔ ہم نے اس امر کو یقینی بنانے کے لیے عملے کے افراد کے ساتھ مساوی سلوک برتنا جائے، ایک پروگرام ترتیب دیا ہے جس میں جارہانہ اور ہر اسانہ رویوں سے تحفظ کے اقدامات شامل ہیں اور اس سلسلے میں بھی مزید کام کرنے کی ضرورت ہے۔ ہمیں اس امر کو یقینی بنانے کے سلسلے میں بھی کام جاری رکھنا ہے کہ ہمارے عملے میں ہر قسم کے پس منظر کے افراد شامل ہوں اور عملے کو مختلف شعبوں میں تعلیم و تربیت مہیا کی جائے جس میں یکسانیت، مختلف پس منظر کے لوگوں کے لیے احترام اور انسانی حقوق شامل ہیں۔

ہم 2014 کے ابتدائی حصے میں اپنے معیار کے ہدف کی نظر ثانی کریں گے۔ اس سے ہمیں اُن شعبوں کو بہتر بنانے میں مدد ملے گی جن کے معیار میں بہتری کی ضرورت ہے اور اس امر کو یقینی بنانے میں بھی کہ ہمارے ہدف ہماری تنظیم کی اجتماعی حکمت عملی کی مطابقت سے ہوں جس میں مساوی سلوک کے سلسلے میں ہمارے حالیہ ہدف کی اشاعت کے بعد مزید تہدیلیاں آئی ہیں۔

صحت اور سماجی دیکھ بھال (سوشل کیئر) کی خدمات کے قواعد و ضوابط کی تشکیل کے کام میں مساوی سلوک کی اہمیت

ہم اعداد و شمار اور تحقیق سے یہ جانتے ہیں کہ کچھ لوگ جیسا کہ ضعیف اور معذور لوگ صحت اور سماجی دیکھ بھال (سوشل کیئر) کی خدمات پر دوسروں لوگوں سے زیادہ انحصار کرتے ہیں۔ ہم یہ بھی جانتے ہیں کہ مختلف لوگوں کے مختلف خدمات تک رسائی حاصل کرنے اور استعمال کرنے کے طریقوں میں بھی فرق پایا جاتا ہے، مثال کے طور پر ان کے نسلی پس منظر اور جنس کی مطابقت سے۔ کچھ لوگ جن کے مساوی سلوک کے لحاظ سے کچھ مسائل ہیں وہ کچھ مخصوص خدمات پر انحصار کرتے ہیں، جیسا کہ وہ لوگ جن کو سیکھنے کے مسائل ہوں اور ایسے لوگ جن کو اپنی جنس کی پہچان کے لیے جینڈر آرکائیو کیلنک کے استعمال کی ضرورت ہو۔

ہم تحقیق سے یہ بھی جانتے ہیں کہ جب لوگ صحت اور سماجی دیکھ بھال کی خدمات کا استعمال کرتے ہیں تو ان کے تجربات مختلف ہوتے ہیں۔ مثال کے طور پر جب وہ لوگ جن کو سیکھنے کے مسائل ہوں وہ ان پیشینہ کیوٹ ہیلتھ سرویسز یعنی بغیر ہسپتال میں داخلے کے شدید نوعیت کے صحت کے مسائل سے متعلقہ خدمات کا استعمال کریں، جب سیاہ فام اور اقلیتوں سے تعلق رکھنے والے لوگ ذہنی صحت کی خدمات کا استعمال کریں، اور جب لیز بیس، گے اور بائی سیکشول (ہم جنس مرد اور عورتیں اور غیر روایتی جنسی نوعیت والے لوگ) جی پی کی خدمات کا استعمال کریں یا جب وہ دیکھ بھال مہیا کرنے والی رہائشوں یعنی کیئر ہومز میں رہتے ہوں۔

ہم جب اپنے پروگراموں اور قواعد و ضوابط کی منصوبہ بندی کریں یا ان پر عمل درآمد کریں یا ان کا جائزہ لیں تو ہمیں اس فرق کو ذہن میں رکھنا چاہئے

اس رپورٹ میں ہم نے اُن مختلف لوگوں جن کے مساوی سلوک کے لحاظ سے ایک سے زیادہ پہلو ہوں کا مشاہدہ کرنے کے لیے تحقیقی اعداد و شمار کا استعمال کیا ہے؛ مثال کے طور پر مشترکہ معاشرتی اداروں جیسا کہ کیئر ہومز میں مقیم مختلف اقلیتوں سے تعلق رکھنے والے عمر دراز مردوں اور عورتوں کی تناسب میں فرق۔

اس سال کے دوران ہم نے درج ذیل کی تکمیل کی:

- ہم نے اپنے نئے قواعد کے ماڈل میں مساوی سلوک اور انسانی حقوق کو نافذ کرنے کے لیے انسانی حقوق کے اپنے موقف کو تشکیل دیا ہے اور اسے این ایچ ایس کے شدید بیماریوں کے ہسپتالوں کے معائنوں کے لیے استعمال کرنا شروع کر دیا ہے۔
 - معائنہ کرنے والے عملے کو مساوی سلوک اور انسانی حقوق کے سلسلے میں مساوی سلوک کے ایک نظام اور اس سے متعلقہ دیگر ماہرین سے متعارف کروایا ہے اور معائنہ کرنے والے تمام افراد یعنی انسپیکٹرز کے لیے اپنے کام میں مساوی سلوک کا مشاہدہ کرنے کے لیے ایک نیا انفرادی ہدف مقرر کیا ہے۔
 - جہاں ہمیں پتہ چلے کہ خدمات مہیا کرنے والا کوئی ادارہ مساوی سلوک اور انسانی حقوق کے قواعد کے مطابق کام نہیں کر رہا وہاں متواتر کارروائی کی جاتی ہے۔ ہم نے 1100 ایسے فیصلے دیئے جن میں صحت اور سماجی دیکھ بھال کی خدمات فراہم کرنے کی ادائیگی، احترام اور مساوی سلوک کے سلسلے میں ہمارے قواعد پر پورا نہ اترے اور ہم نے اُن کو اپنے معیار کو بہتر بنانے کے لیے اقدامات کرنے پر مجبور کیا۔ ہم نے 48 خدمات کے سلسلے میں ان قواعد کو نافذ کرنے کے لیے قانونی کارروائی کی۔
 - ہم خدمات مہیا کرنے والوں کے لیے مساوی سلوک سے متعلقہ قواعد تشکیل دیتے ہیں اس سلسلے میں ہمارا اُن لوگوں سے رابطہ ہے جو اُن خدمات کا استعمال کرتے ہیں، مثال کے طور پر ہمارے سپیک آؤٹ نیٹ ورک (Speak Out Network) اور ای ایکو ایلٹی ویو نیٹ ورک (eQuality Voices) گروپ کے ذریعے۔
 - صحت اور سماجی دیکھ بھال کے شعبے میں مساوی سلوک کے فروغ کے لیے ہم دیگر شرکاء کے ساتھ کام کر رہے ہیں جن میں ڈیپارٹمنٹ آف ہیلتھ، این ایچ ایس انگلینڈ، ایکیو ایلٹی اینڈ ہیومن رائٹس کمیشن، رضا کارانہ اور کمیونٹی سیکٹر کی تنظیمیں اور خدمات مہیا کرنے والوں کی نمائندہ تنظیمیں بھی شامل ہیں۔
 - ہم نے معیار کے خصوصی مسائل سے نپٹنے کے لیے معائنوں کے خصوصی نوعیت کے پروگرام تشکیل دیئے ہیں، مثال کے طور پر ہم نے عمر رسیدہ لوگوں کے لیے وقار اور غذائیت کے سلسلے میں کام کیا ہے، ہم نے صحت کے پیچیدہ مسائل والے نوجوانوں کے لیے اُن کی بچوں کی صحت کی خدمات سے بالغ لوگوں کے لیے صحت کی خدمات تک منتقلی کرنے کے اختیارات کے معائنے کرنے کے لیے خصوصی نوعیت کے معائنوں کی تشکیل کی، اور ہم نے اس امر کو یقینی بنانے کے لیے کام کا آغاز کیا کہ کیئر ہومز میں مقیم لیزبینز، گے اور بیئی سیکٹول (ہم جنس مرد اور عورتیں اور غیر روایتی جنسی نوعیت والے لوگ) لوگوں کو مناسب خدمات مہیا کی جائیں۔
- اگلے سال، ہم صحت اور سماجی دیکھ بھال کی مختلف اقسام کی خدمات میں مساوی سلوک کو یقینی بنانے کے لیے اس امر کے بارے میں متواتر کام جاری رکھیں گے کہ ہم قواعد و ضوابط کو کیسے ترتیب دیں۔ مثال کے طور پر ہم نے اس امر کی پہچان کرنا شروع کر دی ہے ہم اُن مریضوں کو کیسے 'متلاش' کر سکتے ہیں جن کو این ایچ ایس کے اکیوٹ ہسپتالوں میں غیر معیاری دیکھ بھال ملنے کے خدشات ہوں۔ جیسا کہ وہ لوگ جن کو سیکھنے میں معذوری درپیش ہو۔ ہماری دستاویز - 'جی پی سر جریوں اور معمول کے اوقات سے باہر کی پی خدمات کے لیے ضابطوں اور معائنوں کے لیے ایک نیا آغاز' - میں ہم نے چھ مخصوص اقسام کے لوگوں کے سلسلے میں اپنی پیٹنگی سوچ کی حکمت عملی کو بیان کیا ہے۔ ان میں سے پانچ کا تعلق مساوی سلوک کے گروہوں سے ہے: ایسے عمر رسیدہ لوگ جن کو صحت کے پیچیدہ مسائل درپیش ہوں، ایسے لوگ جن کو ایک لمبے عرصہ سے بیماری ہو اور ایسے لوگ جن کو ذہنی صحت کے مسائل ہوں (جن میں سے بہت سے معذور لوگ ہیں)، مائیں، بچے اور نوجوان، اور ایسے لوگ جو نازک حالات کا شکار ہوں اور جن کو مرکزی دیکھ بھال تک غیر معیاری رسائی حاصل ہو۔ جیسا کہ جیسی اور مسافر، بے گھر لوگ اور ایسے لوگ جن کو سیکھنے کے مسائل ہوں۔

ہمارے ملازمین میں مساوی سلوک

اس سال ہم نے مساوی سلوک کے اعداد و شمار کی بہتر نگرانی کی غرض سے اپنے عملے کے ہر فرد سے اُن کی مساوی سلوک سے متعلقہ معلومات کی تجدید کی ہے۔ اس سے ہمیں اپنے عملے کے افراد کے بارے میں انفرادی طور پر بہتر جاننے کے لیے ہماری اہلیت میں توسیع ہوئی ہے، خصوصی طور پر جنسی نوعیت اور مذہب اور عقیدے کے سلسلے میں، جس سے ہمیں اپنے اعداد و شمار کا تجزیہ کرنے سے اہم معلومات دستیاب ہیں۔

ہماری تنظیم میں اقلیتی نمائندگی کئی شعبوں میں اچھی ہے، مثال کے طور پر عمر رسیدہ لوگوں اور کئی لیز بیٹیں، گے اور بائی سیکسول (ہم جنس مرد اور عورتیں اور غیر روایتی جنسی نوعیت والے لوگ) لوگوں کا درمیانے درجے اور سینئر مینیجمنٹ کے عہدے پر فائز ہونے والے شعبوں میں گذشتہ سال سے صورت حل ذرا بہتر ہے، جیسا کہ معذور عملے اور سیاہ فام اور نسلی اقلیتوں (BME) کے پس منظر والے عملے کے افراد کی اجتماعی شرح۔

درج ذیل ٹیبل: کیٹر کوالٹی کمیشن (CQC) کے عملے کی مختلف پس منظر سے وابستہ نوعیت

مساوی سلوک کا گروپ	سی کیوسی عملے کی شرح گپائش کے ساتھ - اُن افراد کے لیے جن کے بارے میں معائنے کے لیے معلومات دستیاب نہیں ہیں عملے کی کل تعداد = 2,223	سی کیوسی سینئر مینیجمنٹ (شعبے کے سربراہ اور اس سے اونچا درجہ) گپائش کے ساتھ - اُن افراد کے لیے جن کے بارے میں معائنے کے لیے معلومات دستیاب نہیں ہیں عملے کی کل تعداد = 53
عورتیں	68.8%	60.4%
سیاہ فام اور نسلی اقلیتوں سے عملہ (اعداد و شمار کے زمرے: سیاہ فام / سیاہ فام برطانوی / ایشیائی / برطانوی ایشیائی، ملے جلے نسلی پس منظر سے، سفید آئرش)	12.3%	3.7%
عملے کے معذور افراد	7.9%	6.3%
عملے کے لیز بیٹیں، گے اور بائی سیکسول افراد	5.6%	دکھایا نہیں گیا - تعداد بہت کم ہے
عملے کے افراد 25 سال سے کم عمر کے	2.3%	-
عملے کے افراد 50 سال سے زیادہ عمر کے	35.7%	37.8%
عملے کے افراد جن کا مذہب عیسائیت نہیں ہے	6.9%	دکھایا نہیں گیا - تعداد بہت کم ہے
عملے کے وہ افراد جن کے ذمے بچوں کی دیکھ بھال کی مرکزی ذمہ داریاں ہیں۔	23%*	حاصل نہیں کیے گئے
عملے کے وہ افراد جن کے ذمے بالغ افراد کی دیکھ بھال کی مرکزی ذمہ داریاں ہیں۔	10%*	حاصل نہیں کیے گئے

* سی کیوسی کے عملے کے تجزیے سے، نہ کہ عملے کے ریکارڈ سے۔ نامعلوم کے لیے اونچے بیچ کی تبدیلی ممکن نہیں

تفصیلی تجزیہ اس امر کی نشاندہی کرتا ہے کہ ہمیں کچھ مخصوص شعبوں پر توجہ مرکوز کرنے کی ضرورت ہے۔

- برطانیہ میں کام کرنے والے تمام لوگوں میں معذور لوگوں کی شرح جو کہ 10.5% ہے کے مقابلے میں سی کیو سی میں معذور لوگوں کی شرح یعنی 7.9% اب بھی کم ہے (لیبر مارکیٹ سٹیٹس آف ڈس ایبلڈ پیپل، مئی 2013، آفس فار نیشنل سٹیٹسٹکس)
- بینجمنٹ یعنی انتظامیہ کے عہدوں میں بی ایم ای (BME) یعنی سیاہ فام اور نسلی اقلیتوں کے لوگوں کی شرح کم ہے بی ایم ای کی سی کیو سی کے عملے میں شرح 12.3% ہے جبکہ اُن کی بینڈے کے انتظامیہ کے عہدوں میں شرح 7.5% ہے اور ایگزیکٹیو عہدوں میں شرح 3.8% ہے۔
- غیر عیسائی افراد کی بینجمنٹ کے عہدوں میں شرح کم درجے کی ہے۔ سی کیو سی کے عملے کا 13.9% بینڈے یا ایگزیکٹیو گریڈ کے عہدوں پر فائز ہے جب کہ غیر عیسائی مذہب سے تعلق رکھنے والے صرف 4.6% افراد ان درجوں پر فائز ہیں۔

ہم پہلی دفعہ اپنے عملے کے بارے میں اعداد و شمار کی یہ رپورٹ پیش کر رہے ہیں۔ اگرچہ اعداد و شمار کا معیار میں مزید بہتری لائی جاسکتی ہے، ان کے تجزیے سے یہ ظاہر ہوتا ہے کہ ہمیں درج ذیل پر نظر ثانی کرنے کی ضرورت ہے:

- کسی آسامی کے لیے درخواست دہندہ کی حتمی فہرست میں سے معذور درخواست دہندہ کی ملازمت حاصل کرنے میں کامیابی کی کم شرح
- کسی آسامی کے لیے درخواست دہندہ کی حتمی فہرست میں ہونے اور ملازمت حاصل کرنے میں کامیابی کے سلسلے میں لیشینی درخواست دہندہ کی کم شرح
- کسی آسامی کے لیے درخواست دہندہ کی حتمی فہرست میں سے سیاہ فام درخواست دہندہ کی ملازمت حاصل کرنے میں کامیابی کی کم شرح
- کسی آسامی کے لیے درخواست دہندہ کی حتمی فہرست میں ہونے اور ملازمت حاصل کرنے میں کامیابی کے سلسلے میں غیر عیسائی درخواست دہندہ کی کم شرح

ہم اپنے عملے کی بھرتی کے سلسلے میں ایک تجزیہ کر رہے ہیں تاکہ ان حاصل کردہ حقائق کی وجوہات کا مشاہدہ کیا جائے۔

ہمارے 2013 کے عملے کے سروے سے اس امر کی نشاندہی ہوتی ہے کہ اگرچہ جارہانہ اور ہر اسانہ روٹیوں اور تعصب کے واقعات میں کمی آرہی ہے، ہمیں ابھی اس سلسلے میں صفر برداشت کے ہدف کو پانے کے لیے مزید کام کرنے کی ضرورت ہے۔ عملے کے چودہ فیصد افراد نے کہا کہ اُن کو جارہانہ یا ہر اسانہ رویے کا نشانہ بنایا گیا جبکہ 8% نے کہا کہ اُن کو تعصب کا نشانہ بنایا گیا۔

سال کے دوران ہم نے عملے کے لیے مساوی سلوک سے متعلقہ کئی اقدامات کا اہتمام کیا:

- ہمارے چیف ایگزیکٹیو ڈیپٹی جین ہدایات پر جارہانہ رویے اور ہر اسانی کے بارے میں ایک غیر جانبدارانہ تجزیہ کروائے جانے کے بعد ہم نے اس امر کے بارے میں ایک پروگرام تشکیل دیا ہے۔ ہم نے اب کام پر ایک پُر وقار ماحول کے لیے خصوصی مشیر ڈگنی ایٹ ورک ایڈوائزرز کا ایک گروپ بھرتی کر کے اُن کو خصوصی تربیت دلائی ہے۔
- ہم نے 2012 کے عملے کے سروے میں مساوی سلوک کے مختلف گروہوں سے تعلق رکھنے والے افراد کے جوابات کا تجزیہ کیا اور عملے سے اس امر کے بارے میں مشاورت کی کہ ان گروہوں اور اُن کے مد مقابل، جیسا کہ عملے کے معذور افراد اور وہ افراد جو معذور نہیں، کی طرف سے دیئے گئے جوابات کی مختلف نوعیت کی وجوہات کیا ہو سکتی ہیں۔ ہم نے ایک غیر جانبدارانہ رپورٹ تیار کی تشکیل بھی کروائی تاکہ یہ معلوم کیا جاسکے کہ کیا ہم ڈائیورسٹی ان بزنس ایوارڈ (یعنی مختلف پس منظر کے افراد کو مواقع فراہم کرنے کے ایوارڈ) کے معیار پر پورا اترتے ہیں۔
- ان دونوں تجزیوں پر مبنی ہم نے ایک پروگرام کی تشکیل کی ہے جس میں ہمارے بھرتی کرنے کے طریقہ کار میں مساوی سلوک کے امر پر نظر ثانی، معذور افراد کی ہمارے عملے میں شرح کی بہتری کے لیے مناسب اقدامات اور عملے کے ایسے افراد جن کی دیکھ بھال کی ذمہ داریاں ہیں کے ساتھ تعاون کے سلسلے میں ایک پروجیکٹ شامل ہیں۔ اس کام کو 2014 کے اندر جاری رکھا جائے گا اور اس میں توسیع کی جائے گی جس میں سی کیو سی کے مینیجر کے سلسلے میں غیر شعوری تعصب کے بارے میں مزید جانا جائے۔

- ہم نے اپنے عملے کے لیے تشکیل کردہ مساوی سلوک کے ڈھانچوں کی حوصلہ افزائی بدستور جاری رکھی۔ ڈس۔ایلیٹی ایکوالٹی نیٹ ورک (معدور لوگوں کے لیے مساوی سلوک کے لیے اقدامات) لیز۔بین، گے، ہائی سیکشول اینڈ ٹرانس جینڈرائیکوالٹی نیٹ ورک (ہم جنس افراد یا غیر روایتی جنس کی نوعیت کے افراد کے لیے مساوی سلوک کے لیے اقدامات) اور ریس ایکوالٹی نیٹ ورک (تمام نسلوں کے پس منظر کے افراد کے لیے مساوی سلوک کے اقدامات)۔ جو سب ہمارے مساوی سلوک کی پالیسی کے فروغ کے سلسلے میں کیئے جانے والے اقدامات کے نہایت ہی اہم اجزاء ہیں۔
- ہم نے سی کیو سی کو مختلف پس منظر سے تعلق رکھنے والے لوگوں کے لیے ایک اچھی جگہ ملازمت بنانے کے لیے اپنے ہدف کی تکمیل کے لیے دوسروں کے ساتھ تعاون جاری رکھا، مثال کے طور پر برنس ڈس۔ایلیٹی فورم، ایپلائیر زفار کیریئرز، ماسٹڈ فل ایپلائیر سکیم اور سنون وال ڈائورسٹی چیئرمینز کی ممبر شپ حاصل کی گئیں۔ ہماری سنون ویل ایپلائرز انڈیکس کا درجہ گزشتہ سال کی 157 ویں پوزیشن سے بہتر ہو کر 133 ویں پوزیشن ہو گیا ہے۔