

شیڈول

[دیکھیے سیکشن 2(سی) اور 11]

کام کی جگہ پر خواتین کو ہراساں کرنے کے خلاف تحفظ کا ضابطہ اخلاق

جب کہ یہ ضروری ہے کہ کام کی جگہ وغیرہ پر خواتین کو ہراساں کرنے کے خلاف بچاؤ اور تحفظ کے لیے ضابطہ اخلاق وضع کیا جائے، لہذا یہ حسب ذیل مہیا کیا جاتا ہے:-

(i) ضابطہ تمام ملازمین بشمول انتظامیہ اور آرگنائزیشن کے مالکان کے رویوں کی بابت راہنمائی فراہم کرتا ہے تاکہ ہراساں کیے جانے والے اور دھمکی سے پاک ماحول کو یقینی بنایا جائے؛

(ii) ہراساں کیے جانے سے مراد ہے ناپسندیدہ جنسی پیش قدمی، جنسی میلان کی درخواست یا دیگر زبانی یا تحریری مراسلت یا جنسی نوعیت کا جسمانی رویہ یا جنسی تذلیل جیسا رویہ جو کام کی سرانجامی میں مداخلت کا باعث بنے یا کام کی جگہ کے ماحول کو خوف زدہ، مخالفانہ یا جارحانہ بنادے یا شکایت کنندہ کی اس درخواست کے انکار کی صورت میں اُس کو سزا دینے کی کوشش کرنا یا جنسی حمایت کو ملازمت سے مشروط کرنا؛

آرگنائزیشن اور کام کرنے کے مقام پر مذکورہ بالا رویہ ناقابل برداشت ہے جس میں ایسا میل ملاپ یا صورت حال بھی شامل ہے جو کہ دفتری امور سے متعلق ہو یا دفتر سے باہر کسی دفتری سرگرمی سے متعلق ہو۔

وضاحت - ہراساں کرنے کے تین نمایاں طریقے ہیں:-

(اے) اختیارات کا غلط استعمال

کسی بھی صاحب اختیار شخص، جیسا کہ سپروائزر، کی طرف سے شکایت کنندہ کو ملازمت میں رکھنے یا اجرت میں اضافے، ترقی، تربیت کے مواقع، تبادلہ یا ملازمت میں بعض فوائد دینے کے عوض جنسی میلان پیدا کرنے کا تقاضا کرنا۔

(بی) مخالفانہ ماحول پیدا کرنا

کوئی بھی ناخوشگوار جنسی پیش قدمی، جنسی تعلق کی درخواست یا جنسی نوعیت کا کوئی دیگر زبانی یا عملی طریقہ اختیار کرنے کی استدعا کرنا جو کہ کسی فرد کی کارکردگی پر اثر انداز ہو یا کام کے ماحول میں خوف و ہراس، بے ہودگی یا جارحیت پیدا کرتا ہو۔

مخصوص "ناموافق ماحول" کا دعویٰ بالعموم، جارحانہ رویے کی سلسلہ وار کڑیوں کی تلاش کا متقاضی ہوتا ہے، تاہم ایسے مقدمات جن میں بالخصوص خوف و ہراس شدید ہو مثلاً ایسے مقدمات جس میں جسمانی تعلق پایا جائے ایسا ایک ہی جارحانہ واقعہ خلاف ورزی کو تشکیل دے گا۔

(سی) بدلہ لینا

جنسی تعلق کی اجازت سے انکار کے نتیجے میں بدلہ لیا جاسکتا ہے، جس میں مستقبل میں ملازم کی ترقی یا تربیت کے مواقع کو محدود کرنا، جائزہ رپورٹیں خراب کرنا، ملازم کے خلاف بیہودہ گفتگو کرنا، اس کے حقوق کو محدود کرنے کے لیے دیگر ذرائع شامل ہیں۔ اس طرح کا رویہ بھی خوف و ہراس کا حصہ ہے۔

(iii) ہر اس اے کیے جانے کی شکایت کو حل کرنے کا غیر رسمی طریقہ ملوث فریقین کے درمیان ثالثی اور ایسا مشورہ اور مدد دینا ہے جو سختی سے راز رکھا گیا ہو؛

(iv) شکایت کنندہ یا اس کی جانب سے متعین کردہ عملے کا کوئی رکن اس مقصد کے لیے ہر اس اے کیے جانے کے واقعہ کی غیر رسمی اطلاع اپنے سپروائزر یا انکوائری کمیٹی کے کسی ممبر کو دے گا۔ جس صورت میں سپروائزر، کمیٹی کا رکن شکایت کنندہ کی صوابدید پر اس ضابطے کی روح کے مطابق معاملے کو حل کرے گا۔ استدعا زبانی و تحریری طور پر کی جاسکے گی؛

(v) اگر معاملے کو غیر رسمی سطح پر تفتیش کے لیے اٹھایا جائے تو دفتر یا ہیڈ آفس کا ایک سینئر مینجر خفیہ طور سے تفتیش کرے گا اور مبینہ ملزم کے ساتھ معاملے کو رازداری سے حل کرنے کے ارادے سے رابطہ کیا جائے گا؛

(vi) اگر وقوعہ یا کیس سے بڑے پیمانے پر ہر اسانی مبنی ہو اور معاملے کا جائزہ لینے والا آفیسر یا رکن یہ محسوس کرتا ہو کہ اسے رسمی طور پر تادیبی کارروائی کے لیے قدم اٹھانا چاہیے تو شکایت کنندہ کی رضامندی سے معاملے کو رسمی شکایت کے طور پر لیا جاسکے گا؛

(vii) شکایت کنندہ کے لیے لازم نہیں ہے کہ وہ ہر اسانی کی شکایت کو غیر رسمی طریقے پر اٹھائے۔ وہ عورت کسی بھی وقت باضابطہ شکایت دائر کر سکتی ہے؛

(viii) شکایت کنندہ، رسمی شکایت اپنے انچارج، سپروائزر، یا اجتماعی سودا کاری ایجنٹ (سی بی اے) کے نامزد کردہ شخص یا کارکنوں کے نمائندے کے ذریعے، جیسی بھی صورت ہو، گزارے گی یا انکوائری کمیٹی کے کسی رکن کو براہ راست دے سکے گی۔ کمیٹی کے جس رکن سے رابطہ کیا گیا ہو وہ تفتیش کا عمل شروع کرنے کا ذمہ دار ہے۔ سپروائزر عمل کے طریقہ کار میں سہولت پیدا کرے گا اور اس کی ذمہ داری ہوگی کہ وہ پردہ نہ ڈالے یا انکوائری میں رکاوٹ پیدا نہ کرے؛

(ix) انکوائری کے عمل کے دوران آرگنائزیشن کے کسی رکن سے مدد طلب کی جاسکے گی۔ جس کے ساتھ اس معاملے میں مدد کے لئے رابطہ کیا جائے گا۔

(x) آجر عارضی طور پر ایسے انتظامات کرنے کی پوری کوشش کرے گا کہ ملزم اور شکایت کنندہ دوران تفتیش سرکاری مقاصد کے لئے رابطہ میں نہ رہیں۔ اگر دونوں ایک ہی دفتر میں بیٹھتے ہوں تو اس میں دفتر کی عارضی طور پر تبدیلی شامل ہوگی، یا کوئی ایک ایسا اضافی چارج واپس لینا شامل ہے جو ان کے کنٹرول کے علاوہ اور بالا ہو اور ایک فریق کو دوسرے کی ملازمتی شرائط کے مقابلے میں زیادہ اختیارات دیتا ہو۔ آجر ملزم کو رخصت پر بھیجے کا فیصلہ بھی کر سکتا ہے اور غلط طرز عمل سے متعلق مروجہ قوانین کے مطابق معطل بھی کر سکتا ہے، اگر ضروری ہو؛

(xi) فریقین میں سے کسی کی طرف سے بھی انتقامی جذبے کی سختی سے نگرانی کی جائے گی۔ تفتیشی عمل کے دوران کام، تشخیص، روزمرہ کے کارِ منصبی، رپورٹنگ کا طریقہ کار اور شروع کردہ متوازی انکوائری کا بھی باضابطہ جائزہ لیا جائے گا تاکہ کسی بھی فریق کی طرف سے انتقامی کارروائی کو روکا جاسکے؛

(xii) بالعموم ساتھیوں کے مابین ہراساں کرنے کا عمل تنہائی میں وقوع پذیر ہوتا ہے، لہذا عام طور پر شہادت پیش کرنا مشکل ہوتا ہے۔ لہذا پرزور سفارش کی جاتی ہے کہ عملے کو چاہیے کہ اگرچہ وہ اس وقت رسمی شکایت نہ بھی کرنا چاہتے ہوں تب بھی جارحانہ رویے سے متعلق فوری طور پر کسی قابل اعتماد شخص کو اطلاع کر دیں، اگرچہ فوری مطلع نہ کیا جانا مقدمے کے حقائق کو متاثر نہ کرے گا؛ اور

(xiii) ضابطہ ہذا خواتین کو کام کے مقام وغیرہ پر ہراساں کرنے سے بچاؤ کی بابت برتاؤ کے کم سے کم معیار دیتا ہے لیکن یہ کسی ایسے بہتر انتظام کو متاثر نہیں کرے گا جو کسی آرگنائزیشن نے اختیار کر رکھے ہوں نہ ہی اس تحفظ کی راہ میں حائل ہو گا جو ادارے میں کام کرنے والے ملازمین نے گفت و شنید کے ذریعے اپنے آجروں سے حاصل کیے ہوں۔