

جدول  
(دفعات ۲ (ج) اور ۱۱)

جائے کار پر خواتین کو حراساں کرنے سے تحفظ کیلئے ضابطہ اخلاق

چونکہ یہ قرین مصلحت ہے کہ مقام کار پر عورت کو ہراساں کرنے کے خلاف تحفظ دینے اور حفاظت کے لیے ضابطہ اخلاق وضع کیا جائے جو ذیل میں دیا گیا ہے:

(اول) ضابطہ تمام ملازمین بشمول انتظامیہ اور آرگنائزیشن کے ماکان کے لئے رہنمائی فراہم کرتا ہے تاکہ وہ کام کے لئے خوف و ہراس سے پاک ماحول کو یقینی بنائیں؛

(دوم) ”خوف و ہراس“ سے کوئی بھی ناخوشگوار جنسی تعلق، جنسی میلان کی استدعا کرنا یا کوئی زبانی یا تحریری مراسلت یا جنسی نوعیت کے عملی اقدام یا جنسی تذلیل جیسا رویداد ہے کام کی انجام دہی میں مداخلت کا سبب بننا یا خوفناک، مخالفت یا جارحانہ ماحول پیدا کرنا یا مذکورہ بالا تقاضہ پورا نہ کرنے پر مستغیث کو مزادینے کی کوشش کرنا یا ملازمت کو اس فعل سے مشروط کرنا ہے؛ کسی ادارہ یا جائے کار میں، بشمول سرکاری کام کے سلسلے میں کوئی رابطہ یا صورت حال یا دفتر سے باہر کسی سرکاری سرگرمی کے دوران مذکورہ بالا رویداد قابل قبول ہے

تشریح: کام کے ماحول کو خراب کرنے کے تین نمایاں طریقے ہیں:

(الف) اختیارات کا غلط استعمال

کسی بھی صاحب اختیار شخص، جیسا کہ سپروائزرز، کی طرف سے مستغیث کو ملازمت میں رکھنے یا اجرت میں اضافہ، ترقی، تربیت کے مواقع، تہادلہ یا ملازمت جیسے بعض فوائد دینے کے عوض جنسی میلان پیدا کرنے کا تقاضہ کرنا؛

(ب) مخالفت ماحول پیدا کرنا۔

کوئی بھی ناخوشگوار جنسی تعلق، جنسی میلان یا جنسی نوعیت کا کوئی دوسرا زبانی یا عملی طریقہ اختیار کرنے کی استدعا کرنا جو کسی فرد کی کام کی کارکردگی پر اثر انداز یا کام کے ماحول میں خوف و ہراس، بیہودگی یا جارحیت پیدا کرتا ہو۔ مخصوص ”ناموافق ماحول“ کا دعویٰ بالعموم جارحانہ رویے کے نتائج کی مثال کا متقاضی ہوتا ہے، تاہم ایسے مقدمات جن میں بالخصوص خوف و ہراس پھیلا یا جائے، مثلاً ایسے مقدمات جن میں جسمانی تعلق پایا جائے، تنہا ہی جارحانہ واقعے کی خلاف ورزی کا تعین کرے گا۔

## (ج) انتقام

جنسی تعلق کی اجازت سے انکار کے نتیجے میں انتقام لیا جاسکتا ہے، جس میں مستقبل میں ملازم کی پروموشن یا تربیت کے مواقع کو محدود کرنا، کارکردگی رپورٹ میں خراب کرنا، ملازم کے خلاف بیہودہ افواہ پھیلانا ملازمین کے حقوق کو محدود کرنے کے دیگر ذرائع شامل ہیں۔ اس طرح کاروبار بھی خوف و ہراس کا ایک حصہ ہے

(۳) ہراساں کرنے کی شکایت کا عام حل یہ ہے کہ ملوث فریقین کے درمیان بہتر مشورہ دے کر مصالحت کرائی جائے، اور اس عمل میں انتہائی رازداری رکھی جائے۔

(۴) مستغیث اس مقصد کے لیے یا مستغیث کی جانب سے متعین کردہ کوئی عملہ کارکن خوف و ہراس کے واقع کی غیر رسمی رپورٹ اس کے سپروائزر کو، یا انکوآئری کمیٹی کے رکن کو کرے گا۔ ایسی صورت میں سپروائزر یا کمیٹی کارکن معاملے کو ضابطے کی روح اور مستغیث رضامندی سے معاملے کو حل کرنے کی کوشش کرے گا۔ استدعا زبانی یا تحریری طور پر کی جاسکے گی؛

(۵) اگر معاملے کو غیر رسمی طور پر تفتیش کے لیے اٹھایا جائے تو دفتر یا ہیڈ آفس کا ایک سینئر مینیجر خفیہ طریقے سے تفتیش کرے گا۔ منسوب کردہ ملزم کے ساتھ معاملے کو رازداری سے حل کرنے کے ارادے سے رابطہ کیا جائے گا۔

(۶) اگر رپورٹ کردہ وقوعہ یا معاملہ میں خوف و ہراس کی شدت بہت زیادہ ہے اور معاملے کا جائزہ لینے والا افسر یا رکن یہ محسوس کرتا ہو کہ تادیبی کارروائی کے لیے باضابطہ کارروائی ضروری ہے تو مستغیث کی رضامندی کے ساتھ اس معاملہ کی باضابطہ کارروائی کی جاسکتی ہے؛

(۷) مستغیث کے لئے لازم نہیں ہے کہ وہ خوف و ہراس کی شکایت کو صرف غیر رسمی طریقے پر اٹھائے بلکہ ہر مرد یا عورت کسی بھی وقت باضابطہ شکایت دائر کر سکتا/سکتی ہے؛

(۸) مستغیث باضابطہ شکایت اپنے انچارج، سپروائزر، سی بی اے کے نامزد کردہ شخص یا کارکنوں کے نمائندے کے ذریعے، جیسی بھی صورت ہو، یا انکوآئری کمیٹی کے کسی رکن کو براہ راست دے سکے گا۔ 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 یہ ذمہ داری ہوگی کہ وہ انکوآئری پراثر اندازہ ہو یا رکاوٹ نہ ڈالے؛

(۹) آرگنائزیشن کے کسی بھی رکن کی انکوآئری کے طریقہ کار میں معاونت اور مدد حاصل کی جاسکتی ہے؛

(۱۰) آجر عارضی طور پر تفتیش کے دوران دفتر میں ایسا بندوبست کرے کہ مستغیث اور ملزم دفاتری معاملات میں آپس میں کوئی رابطہ نہ کریں۔ اس میں دفتر کی عارضی طور پر تبدیلی شامل ہوگی اگر دونوں ایک ہی دفتر میں بیٹھے ہوں، یا کوئی ایسا اضافی چارج جو اس کے کنٹریکٹ کے علاوہ اور بالائی حیثیت رکھتا ہے واپس لینا جو ایک فریق کو دوسرے کی ملازمتی شرائط پر بالائی حیثیت دیتا ہو۔ آجر ملزم کو رخصت پر بھیجنے کا بھی فیصلہ کر سکتا ہے یا غلط روی کے معاملات پر کارروائی کرنے کے لئے قابل اطلاق طریقہ کار کے مطابق ملزم کو معطل کر سکتا ہے بشرطیکہ ایسا کرنا مطلوب ہو؛

(۱۱) 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 کارمنصوبے، رپورٹنگ کا طریقہ دار پہلے سے جاری کسی انکوائری کا بھی باضابطہ جائزہ لیا جائے تاکہ کسی بھی فریق کی طرف سے انتقامی کارروائی کو روکا جاسکے۔

(۱۲) بالعموم ادارے کے ملازمین کے مابین ہراسیت کا عمل تنہائی میں ہوتا ہے، لہذا عام طور پر شہادت پیش کرنا مشکل ہوتا ہے۔ لہذا یہ سفارش کی جاتی ہے کہ عملے کو چاہیے کہ وہ فوری طور پر جارحانہ رویے سے متعلق کسی قابل اعتماد شخص کو رپورٹ کرے۔ باوجود اس کے کہ وہ اس وقت باضابطہ شکایت نہ کرنا چاہتا ہو مگر فوری طور پر رپورٹ کرنے سے معاملے کا استحقاق متاثر نہیں ہوگا؛ اور

(۱۳) ضابطے میں ملازمین کو مقام کار پر تشدد سے تحفظ دینے سے متعلق طریقہ کار کے ممکنہ کم معیار دیئے گئے ہیں لیکن یہ کسی ایسے بہتر انتظام کو متاثر نہیں کریں گے جو کسی آرگنائزیشن نے اختیار کر رکھے ہوں نہ ہی یہ اس تحفظ کی راہ میں حائل ہوں گے جو ادارے میں کام کرنے والے ملازمین نے گفت و شنید کے ذریعے اپنے آجروں سے حاصل کئے ہوں۔