جدول

(دیکھئے دفعہ ۲ (ب) اور ل)

مقام کار پر خواتین کو ہراساں کرنے کے خلاف تحفظ فراہم کرنے کے ئے

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 مالکان کے لئے رہنمائی فراہم کرتا ہے تاکہ وہ کام کے لئے خوف وہراس سے پاک ماحول کو یقینی بنائیں؛

(دوم) ''خوف وہراس'' 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 رویہ مراد ہے جو کام کی انجام دہی میں مداخلت کا سبب بنے یا خوفناک، مخالفانہ یا جارحانہ ماحول پیدا کرے یا مذکورہ تقاضہ پورا نہ کرنے پر مستغیث کو سزا دینے کی کوشش کرنا یا ملازمت کو اس فعل سے مشروط کرنا 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 سپروائزر، کی طرف سے مستغیث کو ملازمت میں رکھنے یا اجرت میں اضافہ، پروموشن، تربیت کے مواقع، تبادلہ یا ملازمت جیسے بعض فوائد دینے کے عوض جنسی میلان پیدا کرنے کا تقاضہ کرنا؛

(ب) مخالفانہ 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 وہراس، 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 پھیلایا 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، تخمینہ جاتی رپورٹیں خراب کرنا، ملازم کے خلاف بیہودہ گفتگو کرنا یا اس کے حقوق کو محدود کرنے کے دیگر ذرائع شامل ہیں۔ اس طرح کا رویہ بھی خوف و ہراس کا ایک حصہ۔

(۳) ہراساں کرنے کی شکایت کا عام حل یہ ہے کہ ملوث فریقین کے درمیان مصالحت کرائی جائے

(۴) مستغیث اس مقصد کے لیے یا مستغیث کی جانب سے متعین کردہ کوئی عملہ رکن اس مقصد کے لئے متعین کردہ عملے کا رکن خوف و ہراس کے واقع کی غیر رسمی رپورٹ اس کے سپروائزر کو، یا انکوائری کمیٹی کے رکن کو کرے گا۔ ایسی صورت میں سپروائزر یا کمیٹی کا رکن معاملے کو اس کی رضامندی سے ضابطے کی روح کے مطابق اس کی رضامندی سے معاملے کی ارسال 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 منیجر خفیہ طریقے سے تفتیش کرے گا۔ منسوب کردہ ملزم کے ساتھ معاملے کو راز داری سے حل کرنے کے ارادے سے رابطہ کیا جائے گا۔

(۶) اگر رپورٹ کردہ وقوعہ یا معاملہ بڑے پیمانے پر خوف و ہراس پیدا کرتا ہو اور معاملے کا جائزہ لینے والا افسر یا رکن یہ محسوس کرتا ہو کہ تادیبی کارروائی کے لیے رسمی شکایت کے طور پر انجام دیا جاسکتا ہے؛

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

(۸) مستغیث رسمی شکایت اپنے انچارج، سپروائزر، سی بی اے کے نامزد کردہ شخص یا کارکنوں کے نمائندے کے ذریعے، جیسی بھی صورت ہو، یا انکوائری 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 انکوائری کو پوشیدہ نہ رکھے یا روکاوٹ نہ ڈالے؛

(۹) آرگنائزیشن کے کسی رکن کی طرف سے انکوائری کے طریقہ کار میں معاونت حاصل کی جاسکتی ہے جس کے ساتھ اس معاملے میں مدد کے لئے رابطہ کیا جائے گا؛

(۱۰) آجر عارضی طور پر تصفیہ کرانے کی پوری کوشش کرے گا تاکہ ملزم اور مستغیث تفتیشی موت کے دوران سرکاری مقاصد کے لئے کوئی رابطہ نہ کریں۔اس میں دفتر کی عارضی طور پر تبدیلی شامل ہوگی اور دونوں ایک ہی دفتر میں بیٹھے ہوں، یا کوئی ایسا اضافی چارج (جو اس کے کنٹریکٹ کے علاوہ اور بالا ہو) واپس لینا جو ایک فریق کو دوسرے کی ملازمتی شرائط کے مقابلے میں زیادہ اختیارات دیتا ہو۔آجر ملزم کو رخصت پر بھیجنے کا بھی فیصلہ کر سکتا ہے یا غلط روی کے معاملات پر کاروائی کرنے کے لئے قابل اطلاق طریقہ کار کے مطابق ملزم کو معطل کر سکتا ہے بشرطیکہ ایسا کرنا مطلوب ہو؛

(۱۱) فریقین میں سی کسی کی طرف سے بھی انتقامی جذبے کی سختی سے نگرانی کی جائے گی۔تفتیشی عمل کے دوران کام، تشخیص، روزمرہ کے کار منصبی، رپورٹنگ کا طریقہ دار اور شروع کردہ کسی مما لک انکوائری کا بھی باضابطہ جائزہ لینا چاہیے تاکہ کسی بھی فریق کی طرف سے انتقامی کاروائی کو روکا جاسکے۔

(۱۲) بالعموم ساتھیوں کے مابین چھیڑ چھاڑ 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 رسمی شکایت نہ کرنا چاہتا ہو مگر فوری طور پر رپورٹ کرنے سے معاملے کا استحقاق متاثر نہیں ہوگا؛ اور ضابطے میں ملازمین کو مقام کار پر جنسی تشدد سے تحفظ دینے سے متعلق طریقہ کار کے کم سے 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 وشنید کے ذریعے اپنے آجروں سے حاصل کئے ہوں۔

بیان اغراض و وجوہ

اس بل کا مقصد عورتوں کو اپنا کام سرانجام دینے کے لیے محفوظ ماحول فراہم کرنا ہے جو خوف و ہراس، بیہودگی اور تخویف سے پاک ہو تاکہ وہ وقار کے ساتھ کام کرنے سے متعلق اپنے قانونی حق کی تکمیل کریں۔ جس سے مقام کار اعلیٰ پیداواری حصول اور ایک بہتر معیار زندگی کو بھی قائم کرنے میں مدد ملے گی۔ کام کرنے والی اکثر عورتوں کی راہ میں سب سے بڑی رکاوٹ یہی خوف و ہراس ہے جو انہیں اور ان کے خاندان کو غربت و فلاس سے نکالنے کے لیے جو کام کرنا چاہتی ہیں۔ یہ بل اس ملک کی ترقی کے لیے ہر سطح پر عورتوں کو پوری طرح شرکت کرنے کے راستے کھولتا ہے۔

اس بل کی بنیاد عورتوں کے لیے

مساوی مواقع فراہم کرنے کے اصولوں اور بلا خوف وخطر اور امتیازی سلوک کے اپنی روزی حاصل کرنے کے حق پر رکھی گئی ہے جیسا کہ دستور میں دیا گیا ہے۔ یہ بل حکومت کے ان وعدوں کی تکمیل کرتا ہے جو اعلیٰ بین الاقوامی لیبر معیار اور خواتین کے بااختیار ہونے کے سلسلے میں کیئے گئے ہیں یہ انسانی حقوق کے ڈیکلریشن، خواتین کے خلاف امتیازی سلوک کی تمام اشکال کو ختم کرنے کے اقوام متحدہ کے کنونشن اور کارکنوں کے حقوق پر آئی ایل اوز کنونشن ۱۰۰ اور ۱۱۱ کی بھی حمایت کرتا ہے۔ یہ اسلام کے اصولوں اور ہمارے ملک میں دیگر تمام مذاہب کی حمایت کرتا ہے جو خواتین کے وقار کو یقینی بناتے ہیں۔

یہ بل تمام سرکاری اور پرائیویٹ آرگنائزیشنوں سے اس امر کا متقاضی ہے کہ وہ ایک داخلی ضابطہ اخلاق اور شکایت/اپیل کا میکنزم اختیار کریں جس کا مقصد تمام کام کرنے والی عورتوں کے لیے کام کرنے کے لیے محفوظ، خوف اور بیہودگی سے پاک ماحول تشکیل دینا ہو۔اس کے ذریعے وفاقی اور صوبائی سطح پر ایک محتسب کا قیام بھی ہے۔

سید یوسف رضا گیلانی

وزیر انچارج