

PROTECTION AGAINST HARASSMENT OF WOMEN AT WORKPLACE ACT 2010

چونکہ خواتین کو ہر اسال کرنے کے خلاف تحفظ اور حفاظت فراہم کرنے کے لئے جائے ملائمت کا ضابطہ اخلاق تشكیل دینا موزوں ہے، یہ حسب ذیل مہیا کر دیا گیا ہے۔

یہ ضابطہ اخلاق کام کرنے کی جگہ پر خواتین کو ہر اسال اور خوف سے تحفظ فراہم کرنے کو یقینی بنانے کی غرض سے تمام ملازمین بیشمول انتظامیہ اور ادارہ کے مالکان کے رویہ کے لئے رہنمائی فراہم کرتا ہے۔

"ہر اسال" سے مراد کوئی ناخوشگوار اور جنسی پیش قدمی، جنسی تعلق کی خواہش کا اظہار کرنا، یادگیر زبانی یا تحریری ابلاغ یا جنسی نوعیت کا عملی مظاہرہ یا جنسی ہٹک آمیزہ رویہ جو استعدا کار میں رکاوٹ کا باعث ہو، یا شکایت کندہ کو ایسی خواہش پوری نہ کرنے پر سزا دینے کی کوشش کرنا یا اس کو ملزمت کیلئے شرط رکھنا ہے۔

مندرجہ بالا رویہ، ادارے اور جائے ملائمت، بیشمول دفتر سے باہر کسی بھی صورت حال میں جس کا تعلق دفتری کار سے ہو، ناقابل قبول ہے

وضاحت

کام کرنے کی جگہ پر ہر اسال کرنے کی تین اہم صورتیں ہیں

- اختیارات کا ناجائز استعمال:

کسی با اختیار شخص، جیسا کہ نگران کی طرف سے جنسی تعلقات کی خواہش کا اظہار کرنا اور اس کے عوض شکایت کندہ خاتون کو ملزمت کے مخصوص فوائد کی پیشکش، جیسا کہ مخالفہ تجوہ میں اضافہ، پیشہ وارانہ تربیت اور ترقی کے موقع فراہم کرنا، ٹرانسفر یا ملزمت ہی حاصل کرنا۔

ب- غیر موزوں ماحول ماحول قائم کرنا:

کوئی بھی غیر مناسب جنسی بیش قدمی جنسی تعلقات کی خواہش کا اظہار یا دیگر زبانی یا جنسی نوعیت کا جسمانی عمل جو کفرد کی استعدا کار میں رکاوٹ پیدا کرے یا خوف آمیز، غیر موزوں، ہٹک آمیز اور غیر مناسب کام کی فضا قائم کرے۔ عام طور پر روابط "غیر موزوں ماحول" کی شکایت کیلئے ناگوارہ رویہ کی کسی صورت کا پایا جانا لازم ہوتا ہے چنانچہ ایسی صورت جس میں ہر اسال کرنا شدید ہو جیسا کہ اس میں جسمانی رابطہ شامل ہو تو ایسا ایک ہی واقعہ ضابطہ کی خلاف ورزی صورت ہو گا۔

ج- بدله

جنسی تعلق کی خواہش پوری کرنے سے انکار بدلے پر منتج ہو سکتا ہے۔ جس میں ملزمہ کے آئندہ پیشہ وارانہ تربیت ترقی کے موقع کو محدود کرنا، کارکردگی کی روپرٹ میں تحریف، کارکن کے خلاف غلط با تین عام کرنا یا اس کے حقوق تک رسائی کو محدود کرنا شامل ہے۔ ایسا رویہ ہر اسال کرنے کے زمرے میں آتا ہے

☆ غیر رسمی طریقہ سے ہر اسال کرنے کی شکایت کا حل دونوں فریقین کے مابین ثالثی، انتہائی رازداری کی بنیاد پر صلاح مشورے اور مشاورت کے ذریعے ہو سکتا ہے۔

☆ شکایت کندہ خاتون اس مقصد کیلئے اس کی طرف سے مقرر کردہ عمل کا کوئی رکن ہر اسال کرنے کا کوئی واقعہ غیر رسمی طور پر اپنے سپروائزر یا انکوائری کمیٹی کے رکن کو بتاسکتی ہے۔ اس صورت میں سپروائزر یا کمیٹی کارکن متاثر خاتون کی صوبید پر اس ضابطہ اخلاق کی رو سے معاملہ حل کر سکتا ہے۔ شکایت زبانی یا تحریر طور پر کی جاسکتی ہے

☆ اگر درج کروائے گئے کیس یا واقعہ سے انتہائی درجہ کے ہر اسال کرنے کا تعین ہوتا ہے اور افسر یا معاملہ کی نظر ثانی کرنے والا رکن سمجھنے کہ کیس کو انصباطی کروائی کیلئے آگے چلا جائے تو معاملہ کو باقاعدہ شکایت کے طور پر لیا جاسکتا ہے۔

☆ شکایت کندہ خاتون کیلئے ضرورت نہیں کہ غیر رسمی ذریعے سے ہی شکایت کرے وہ کسی بھی وقت باقاعدہ طور پر شکایت داخل کرواسکتی ہے۔

☆ شکایت کندہ خاتون اپنی باقاعدہ شکایت اپنے انچارج، سپروائزر، نامزد CBA یا نامزد ملازمین / کارکنان کے ذریعے ضرورت پڑنے پر سر برادر است انکوائری کمیٹی کے کسی بھی رکن کو کرسکتی ہے۔ رکن کمیٹی جس سے رجوع کیا گیا ہو، لازم ہے کہ وہ انکوائری کا عمل شروع کرے، سپروائزر اس عمل میں معاونت کرے کا وہ کسی بھی طور پر انکوائری میں رکاوٹ نہ ڈالے گا اسے چھپائے گا۔

☆ ایسے معاملہ میں ادارے کے کسی بھی رکن سے رابطہ کرے انکوائری کے طریقہ کار میں معاونت حاصل کی جاسکتی ہے۔

☆ آجر عارضی طور پر متبادل انتظامات پوری کوشش کرے گا تا کہ کہ انکوائری کے عرصہ کے دوران شکایت کندہ اور ملزم کو دفتری کام کے سلسلہ میں رابطہ کرنا پڑے۔ ان میں عارضی طور پر دفتر سے تبدیلی، اگر دونوں ایک ہی دفتر میں بیٹھے ہیں یا ملازمت کے کنٹریکٹ سے اضافی چارچ جو کسی ایک کو دوسرے کی ملازمت پر ناجائز اضافی اختیارات دینے کے کا باعث ہوگی، کی واپسی شامل ہیں۔ مالک ملزم کو چھٹی پر بھیجنے کا فیصلہ کر سکتا ہے اور Misconduct کے کیس کو نہیں کیلئے ضرورت پڑنے پر ضابطہ کے تحت اسے نوکری سے معطل کر سکتا ہے۔

☆ دونوں فریقین کے عمل کی کڑی غیرانی کی جائے تفتیش کے عمل کے دوران کارکردگی کی جائج، روزمرہ کام، روپرٹنگ کے نظام اور دیگر متبادل تفتیش پر دونوں فریقین کی جانب سے رد عمل کو روکنے کیلئے کڑی نظر رکھی جائے۔

جنسی طور پر ہر اسال کرنے کے واقعات عموماً نقاۓ کار کے مابین اس وقت رونما ہوتے ہیں جب وہ اکیلے ہوتے ہیں۔ جس کیلئے اکثر ثبوت فراہم کرنا مشکل ہوتا ہے۔ اس امر کو پر زور انداز میں تجویز کیا جاتا ہے کہ کارکن فوری طور پر غیر مناسب رویہ کے بارے میں کسی ایسے شخص کو آگاہ کرے جس پر اسے اعتماد ہو، خواہ سر دست وہ باقاعدہ شکایت نہ بھی کرنا چاہے، اگرچہ فوری طور پر نہ بتانے کی صورت میں کیس کی صحت پر کوئی فرق نہ پڑے گا۔

☆ یہ ضابطہ خواتین کے جائے ملائمت پر ہر اسال کرنے سے تحفظ سے متعلق رویہ کے کم از کم معیار کا تعین کرتا ہے۔ مگر اس سے بہتر نظام متاثر نہیں ہو گا اور نہ ہی کسی ادارے میں کام کرنے والے ملازمین کے تحفظ، جو مالک سے گفت و شنید کے ذریعے سے حاصل کر سکتے ہیں، کے حصول میں کوئی رکاوٹ آئے گی۔

☆ اگر کیس کی تفتیش غیر رسمی سطح پر کی جاتی ہے تو دفتر کا سینئر میمنہ رازداری سے تفتیش کرے گا۔ ممینہ ملزم تک رسائی معاملہ کو حل کرنے کے لئے رازداری کے انداز میں کی جائے گی۔

