ضابطہ اخلاق

جائے کار پر خواتین کو ہراساں کرنے سے تحفظ کیلئے ضابطہ اخلاق ایکٹ ۲۰۱۰ جدول دفعات ۲(ج) اور ۱۱

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

(۱) ضابطہ تمام ملازمین انتظامیہ اور آرگنائزیشن کے مالکان کے لیئے رہنمائی فراہم کرتا ہے وہ کام کے لیئے خوف و ہراس سے پاک ماحول کو یقینی بنائیں۔

(۲) "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 رویہ مراد ہے کام کی انجام دہی میں مداخلت کا سبب بننا یا خوفناک مخالفانہ یا جارحانہ ماحول پیدا کرنا یا مذکورہ بالا تقاضہ پورا نہ کرنے پر مستغیث کو سزا دینے 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 رویہ ناقابل 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 سپروائزر کی طرف سے مستغیث کو ملازمت میں رکھنے یا اجرت میں اضافہ، ترقی 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 کے کام کی کارکردگی پر اثر انداز یا کام کے ماحول میں خوف و ہراس، بیہودگی یا جارحیت پیدا کرتا ہو، مخصوص "ناموافق ماحول"، کا دعوٰی 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 کے پروموشن یا تربیت کے مواقع کو محدود کرنا، کارکردگی رپوٹیں خراب کرنا۔ ملازم کے خلاف بیہودہ افواہ پھیلانا ملازمین کے حقوق کو محدود کرنے کے دیگر ذرائع شامل ہیں۔ اس طرح کا رویہ 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 واقعہ 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 کی روح اور مستغیث کی رضامندی سے معاملے کو حل کرنے کی کوشش کرے گا۔ استدعا زبانی یا تحریری طور پر کی جاسکے گی۔

(۵) مستغیث اس مقصد کے لیے یا مستغیث کی جانب سے متعین کردہ کوئی عملہ کارکن خوف و ہراس کے واقعہ 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 کی روح اور مستغیث کی رضامندی سے معاملے کو حل کرنے کی کوشش کرے گا۔ استدعا زبانی یا تحریری طور پر کی جا سکے گی۔

(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 کاروائی کیلئے باضابطہ کاروائی ضروری ہے تو مستغیث کی رضامندی کے ساتھ اس معاملہ کی باضابطہ کاروائی کی جاسکتی ہے۔

(۷) مستغیث کے لیے 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 کرسکتا/ 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 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 پر اثر انداز نہ ہو یا رکاوٹ نہ ڈالے۔

(۹) آرگنائزیشن کے کسی بھی رکن کی انکوائری 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 بیٹھتے ہوں یا کوئی ایسا اضافی چارج جو اس کے کنٹریکٹ کے علاوہ اور بالائی حیثیت رکھتا ہے واپس لینا جو کہ فریق کو دوسرے کی ملازمتی شرائط پر بالائی حیثیت دیتا ہو۔ آجر ملزم کو رخصت پر بھیجنے کا فیصلہ کرسکتا ہے یا غلط روی کے معاملات پر کاروائی کرنے کے لئے قابل اطلاق طریقہ کار کے مطابق ملزم کو معطل کرسکتا 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 کارِ منصبی رپوٹنگ کا طریقہ اور پہلے سے جاری کسی انکوائری کا بھی باضابطہ جائزہ لیا جائے تاکہ کسی بھی فریق کی طرف سے انتقامی کاروائی کو روکا جاسکے۔

(۱۲) بالعموم ادارے کے ملازمین کے مابین ہراسیت کا عمل تنہائی میں ہوتا ہے لہٰذا عام طور پر شہادت پیش کرنا مشکل ہوتا ہے لہٰذا 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 شکائت 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 جو 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۔