

کام کی محفوظ جگہ کی یقینی فراہمی

پی پی اے ایف اپنے تمام ملازمین کے لیے کام کی محفوظ جگہ کی فراہمی اور اس ضمن میں لاگو ہونے والے قوانین جیسا کہ کام کی جگہ پر ہراساں کرنے کے خلاف تحفظ ایکٹ (2010) اس میں کی جانے والی تازہ ترین ترمیم 2022، اس کے متعلقہ قواعد اور اس ضمن میں بہترین عالمی مثالوں کو پیش نظر رکھتے ہوئے تمام متعلقہ درج شکایات کو نمٹانے پر عمل پیرا ہے۔ یہ ایک جاری عمل ہے جس کے لیے پی پی اے ایف نے ایکٹ کی رو سے درکار کمیٹی کی باقاعدہ طور پر نامزدگی کر رکھی ہے جس کے پاس شکایات کا اندراج کیا جاسکتا ہے۔ پی پی اے ایف اس ضمن میں حکومت کی طرف سے دیے جانے والے درج ذیل ضابطہ اخلاق کی پاسداری کرتا ہے:

جدول

[دیکھئے دفعہ ۲ (ج) اور ۱۱]

اس ضابطہ اخلاق میں شامل تمام شقیں اور جنوری 2022 میں ایکٹ میں کی گئی ترمیم کی رو سے واضح کی گئیں نئی دفعات بمطابق قانون لاگو ہوں گی

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

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 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 کہ یہ 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 سپروائزرز، 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 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 تھا 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، تخریب 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 واقعے کی غیر رسمی رپورٹ اس کے سپروائزر کو، یا انکوآری 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 رضا مندی 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 مینجر 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 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 کر سکتا/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 انکوآری 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 انکوآری کو پوشیدہ نہ رکھے یا روکاؤ نہ ڈالے؛

(۹) آرگنائزیشن کے کسی رکن کی طرف سے انکوآری 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 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 کارمنصبی، رپورٹنگ کا طریقہ دار اور شروع کردہ کسی ممالک انکوائری کا بھی باضابطہ جائزہ لینا چاہیے تاکہ کسی بھی فریق کی طرف سے انتقامی کارروائی 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 و شنید کے ذریعے اپنے آجروں سے حاصل کئے ہوں۔