

PROTECTION AGAINST HARASSMENT OF WOMEN AT WORKPLACE ACT 2010

چونکہ خواتین کو ہراساں کرنے کے خلاف تحفظ اور حفاظت فراہم کرنے کے لئے جائے ملازمت کا ضابطہ اخلاق تشکیل دینا موزوں ہے، یہ حسب ذیل مہیا کر دیا گیا ہے۔

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

"ہراساں" سے مراد کوئی ناخوشگوار اور جنسی پیش قدمی جنسی تعلق کی خواہش کا اظہار کرنا، یا دیگر زبانی یا تحریری ابلاغ یا جنسی نوعیت کا عملی مظاہرہ یا جنسی ہتک آمیز رویہ جو استعداد کار میں رکاوٹ کا باعث ہو، یا شکایت کنندہ کو ایسی خواہش پوری نہ کرنے پر سزا دینے کی کوشش کرنا یا اس کو ملازمت کیلئے شرط رکھنا ہے۔

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

وضاحت

کام کرنے کی جگہ پر ہراساں کرنے کی تین اہم صورتیں ہیں

۱- اختیارات کا ناجائز استعمال:

کسی بااختیار شخص، جیسا کہ نگران کی طرف سے جنسی تعلقات کی خواہش کا اظہار کرنا اور اس کے عوض شکایت کنندہ خاتون کو ملازمت کے مخصوص فوائد کی پیشکش، جیسا کہ مخالفانہ تنخواہ میں اضافہ، پیشہ وارانہ تربیت اور ترقی کے مواقع فراہم کرنا، ٹرانسفر یا ملازمت ہی حاصل کرنا۔

ب- غیر موزوں ماحول قائم کرنا:

کوئی بھی غیر مناسب جنسی پیش قدمی جنسی تعلقات کی خواہش کا اظہار یا دیگر زبانی یا جنسی نوعیت کا جسمانی عمل جو کہ فرد کی استعداد کار میں رکاوٹ پیدا کرے یا خوف آمیز، غیر موزوں، ہتک آمیز اور غیر مناسب کام کی فضا قائم کرے۔ عام طور پر روایتی "غیر موزوں ماحول" کی شکایت کیلئے ناگوار رویہ کی کسی صورت کا پایا جانا لازمی ہوتا ہے چنانچہ ایسی صورت جس میں ہراساں کرنا شدید ہو جیسا کہ اس میں جسمانی رابطہ شامل ہو، تو ایسا ایک ہی واقعہ ضابطہ کی خلاف ورزی تصور ہوگا۔

ج- بدلہ

جنسی تعلق کی خواہش پوری کرنے سے انکار بدلے پر منتج ہو سکتا ہے۔ جس میں ملازمہ کے آئندہ پیشہ وارانہ تربیت ترقی کے مواقع کو محدود کرنا، کارکردگی کی رپورٹ میں تحریف، کارکن کے خلاف غلط باتیں عام کرنا یا اس کے حقوق تک رسائی کو محدود کرنا شامل ہے۔ ایسا رویہ ہراساں کرنے کے زمرے میں آتا ہے

☆ غیر رسمی طریقہ سے ہراساں 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 کنندہ خاتون اس مقصد کیلئے اس کی طرف سے مقرر کردہ عملے کا کوئی رکن ہراساں کرنے کا کوئی واقعہ غیر رسمی طور پر اپنے سپروائزر یا انکوآری کمیٹی کے رکن کو بتا سکتی ہے۔ اس صورت میں سپروائزر یا کمیٹی کارکن متاثر خاتون کی صوابدید پر اس ضابطہ اخلاق کی رو سے معاملہ حل کر سکتا ہے۔ شکایت زبانی یا تحریر پر کی جاسکتی ہے

☆ اگر درج کروائے گئے کیس یا واقعہ سے انتہائی درجہ کے ہراساں کرنے کا تعین ہوتا ہے اور افسر یا معاملہ کی نظر ثانی کرنے والا رکن سمجھنے کے کیس کو انضباطی کارروائی کیلئے آگے چلایا جائے تو معاملہ باقاعدہ شکایت کے طور پر لیا جاسکتا ہے۔

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

☆ شکایت کنندہ خاتون اپنی باقاعدہ شکایت اپنے انچارج، سپروائزر، نامزد CBA یا آئندہ ملازمین / کارکنان کے ذریعے ضرورت پڑنے پر سربراہ راست انکوآری کمیٹی کے کسی بھی رکن کو کر سکتی ہے۔ رکن کمیٹی جس سے رجوع کیا گیا ہو، لازم ہے کہ وہ انکوآری کا عمل شروع کرے، سپروائزر اس عمل میں معاونت کرے گا وہ کسی بھی طور پر انکوآری میں رکاوٹ نہ ڈالے گا اسے چھپائے گا۔

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

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

☆ دونوں فریقین کے ردعمل کی کڑی نگرانی کی جائے۔ تفتیش کے عمل کے دوران کارکردگی کی جانچ، روزمرہ کام، رپورٹنگ کے نظام اور دیگر متبادل تفتیش پر دونوں فریقین کی جانب سے ردعمل کو روکنے کیلئے، کڑی نظر رکھی جائے۔

جنسی طور پر ہراساں کرنے کے واقعات عموماً رفتائے 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 سردست 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 ملازمت پر ہراساں کرنے سے تحفظ سے متعلق رویہ کے کم از کم معیار کا تعین کرتا ہے۔ مگر اس سے کسی ادارے کے قائم کردہ اس سے بہتر نظام متاثر نہیں ہوگا 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 تو دفتر کا سنیر مینجر رازداری سے تفتیش کرے گا۔ ملازم تک رسا معاملہ کو حل کر کے لئے رازداری کے #1 میں کی جائے گی۔



197-Abubakar Block Garden Town Lahore
Ph: 042-99233348-49-50
ombudspersonpunjab.gov.pk@gmail.com

دفتر خاتون محتسب پنجاب

