کارکنوں کے لیے ضابطہ اخلاق

جنسی طور پر ہراساں کیے جانے کو ہر گز برداشت نہ کیا جائے

''عورتوں کو کام کی جگہوں پر ہراساں کیے جانے کے خلاف قانون 2010''

خواتین کو کام کرنے کی جگہوں پر جنسی طور پر ہراساں کرنے کے خلاف قانون 2010 اس خیال کے ساتھ منظور کیا گیا ہے کہ اداروں کے اندر اپنا خود کار نظام کسی ادارے میں کام کرنے والے مردوں اور عورتوں کو ثقافتی طور پر حساس پلیٹ فارم مہیا کرے گا جس کے ذریعے جنسی طور پر ہراساں کیے جانے کی شکایات دائر کی جاسکیں گی۔ ہر ادارے میں موجود ایک تحقیقاتی کمیٹی کی موجودگی میں کارکن اپنی شکایات آسانی سے آگے پہنچا سکیں گے اور انہیں حل کرا سکیں گے۔ اس نظام میں ایک ادارے کے اندر ایک ضابطہ اخلاق اور ایک تین رکنی کمیٹی موجود ہے جو جنسی طور پر ہراساں کیے جانے کے خلاف شکایات کو موثر طور پر نمٹا سکے گی۔

تاہم کارکنوں کو معلوم ہونا چاہیے کہ 29 جنوری 2010 کو حکومت نے تعزیرات پاکستان کے سیکشن 509 میں ایک ترمیم کی منظوری دی ہے جس کے تحت نہ صرف کام کرنے کی جگہوں پر بلکہ ہر جگہ پر جنسی طور پر ہراساں کیے جانے کو جرم قرار دیا گیا ہے۔ اس جرم کی سزا پانچ لاکھ روپے تک جرمانہ اور تین سال تک کی قید یا بیک وقت دونوں ہو سکتی ہیں۔ اگر کسی کارکن کو جنسی طور پر ہراساں کیے جانے کا کوئی واقعہ پیش آیا ہو تو ادارے کی انتظامیہ اس بات کو ترجیح دے گی کہ واقعے کی شکایت ادارے کے اندر ہی دائر کی جائے لیکن انتظامیہ اس بات کی ذمہ دار ہے کہ وہ اپنے کارکنوں کو اس بارے میں باخبر رکھے کہ ان کے پاس یہ راستہ بھی موجود ہے کہ وہ دفعہ 509 کے تحت پولیس سے رابطہ کر سکتے ہیں اور پولیس میں رپورٹ درج کرا سکتے ہیں۔ ہم سمجھتے ہیں کہ پاکستان میں زیادہ تر عورتوں کو ہی جنسی طور پر ہراساں کیا جاتا ہے۔ تاہم انصاف کی بات یہ ہے کہ جنسی طور پر ہراساں کرنے کے واقعات مردوں کے ساتھ بھی پیش آسکتے ہیں۔ اس لئے اس بات کو یقینی بنانے کے لئے کہ ہماری توجہ نامناسب رویے پر مرکوز ہو یہ ضابطہ اخلاق مردوں اور عورتوں دونوں کے لئے ہے۔ اس کی توجہ کا مرکزی نقطہ کام کی جگہوں پر جنسی طور پر ہراساں کیا جاتا ہے اور یہ کام کرنے کی جگہوں کے ماحول کو اس طرح بہتر بنانے میں مدد دیتا ہے کہ یہ جنسی طور پر ہراساں کیے جانے، خوفزدہ کیے جانے اور زیادتیوں سے پاک ہو جائیں۔

ناقابل قبول رویہ

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 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 یہ مقامات کار یعنی کام کرنے کی جگہ پر ناقابل قبول رویہ ہے اور اس میں وہ واقعے بھی شامل ہیں جو دفتری کام یا سرگرمی کے سلسلے میں دفتر سے باہر کیے جائیں۔ یہ تمام چیزیں اس ضابطہ اخلاق کی خلاف ورزی کے زمرے میں آتی ہیں۔ اداروں کی انتظامیہ اس بات کی ذمہ دار ہے کہ اس ضابطہ اخلاق کو اپنے مقام کار کی پالیسی کا حصہ بنائے۔

مجاز انھارٹی کا تعین

انتظامیہ کو چاہیے کہ اس ضابطہ اخلاق پر عملدرآمد کے لیے مجاز اتھارٹی کا تعین کرے جیسا کہ قانون میں تجویز کیا گیا ہے۔ اس مسئلے کے بارے میں کارکنوں میں آگہی پیدا کرنا، انتظامیہ اس ضابطہ اخلاق کی کاپیاں انگریزی اور ان زبانوں میں جو زیادہ ملازمین سمجھ سکتے ہیں ادارے میں اور مقامات کار پر اس قانون کے نافذ العمل ہونے کے ایک ماہ کے اندر اندر نمایاں طور پر آویزاں کرے گی۔ انتظامیہ اس ضابطہ اخلاق اور مقامات کار پر جنسی طور پر ہراساں کرنے کے نتائج کے بارے میں اپنے ملازمین میں آگہی پیدا کرنے کے لیے اجلاس منعقد کرے گی۔

انتظامیہ کی ذمہ داریاں

انتظامیہ اس ضابطہ اخلاق کو اس کے الفاظ اور روح کے مطابق نافذ کرنے کی ذمہ دار ہوگی تاکہ اس بات کو یقینی بنایا جاسکے کہ جنسی طور پر ہراساں کیے جانے کی ہر شکایت پر ذمہ دارانہ طریقے سے کارروائی ہو سکے۔ انتظامیہ اس عمل کے دوران غیر جانبدار ہوگی اور کسی جوابی کارروائی کے بغیر منصفانہ تحقیقات کرائے گی۔ انتظامیہ اس معاملے میں شکایت کنندہ اور گواہوں کے خلاف انتقامی کارروائی نہیں کرے گی۔

انتظامیہ کی محتسب کی جانب ذمہ داریاں

حکومت جنسی طور پر ہراساں کیے جانے کے واقعات کی سماعت کے لئے محتسب کا دفتر قائم کرے گی۔ کوئی بھی کارکن محتسب سے درخواست کر سکتا ہے اگر وہ یہ محسوس کرے کہ اس کے معاملے کی منصفانہ سماعت اس کے ادارے کے اندر ممکن نہیں ہے۔ انتظامیہ محتسب کی طرف کیے جانے والے تمام سوالات کا جواب دینے کی پابند ہوگی۔ اگر کسی صورت میں کوئی کارکن براہ راست محتسب کے پاس شکایت دائر کرتا ہے یا تحقیقاتی کمیٹی کی کارروائی سے غیر مطمئن ہو کر محتسب کے پاس اپیل دائر کرتا ہے تو انتظامیہ محتسب کے فیصلے کی پابند ہوگی۔

تحقیقاتی کمیٹی کا قیام

ادارہ اس ضابطہ اخلاق کے تحت ایک مستقل تحقیقاتی کمیٹی قائم کرے گا۔ کمیٹی تین ارکان پر مشتمل ہوگی جن میں سے کم از کم ایک رکن عورت ہوگی۔ ایک رکن سینئر انتظامیہ سے ہوگا اور جہاں سی بی اے (CBA) موجود نہ ہو تو ملازمین کا سینئر نمائندہ یا کوئی سینئر ملازم ہوگا۔ ایک یا زائد ارکان کو ادارے کے باہر سے شریک رکن کے طور پر شامل کیا جائے گا بشرطیکہ آرگنائزیشن متذکرہ بالا طور پر بیان کردہ تین ارکان کو نامزد کرنے کے قابل نہ ہو۔ چیئرپرسن ان میں سے نامزد کیا جائے گا۔ اگر شکایت تفتیشی کمیٹی کے کسی رکن کے خلاف دائر کی جائے تو اس مخصوص معاملے کے لیے اس رکن کی بجائے کسی دوسرے رکن کو مقرر کر دیا جائے گا۔ مذکورہ رکن آرگنائزیشن میں سے یا باہر سے ہو سکتا ہے۔

عدم تعمیل کی سزا

کسی آجر کی طرف سے اس ضابطہ اخلاق پر عملدرآمد میں ناکامی کی صورت میں کوئی بھی کارکن ضلعی عدالت میں درخواست دائر کر سکتا ہے اور اگر آجر قصوروار ثابت ہو جائے تو اسے جرمانہ کیا جا سکتا ہے جس کی رقم ایک لاکھ روپے تک ہو سکتی ہے لیکن کسی بھی صورت میں جرمانے کی رقم پچیس ہزار روپے سے کم نہیں ہوگی۔ اگر ادارہ تحقیقات کے سلسلے میں محتسب کی ہدایات پر عمل نہیں کرتا یا اس کے فیصلے کی پابندی نہیں کرتا تو انتظامیہ کو وہی سزا دی جائے گی جو ہائی کورٹ کے معاملے میں توہین عدالت کے لئے مقرر ہے۔

BLUE VEINS
Awareness. Action. Advocacy
contact@blueveins.org

KIOS
The Finnish NGO Foundation for Human Rights