جنسی طور پر ہراساں کیے جانے کو ہرگز برداشت نہ کیا جائے

کارکنوں کے لئے ضابطہ اخلاق

اس ضابطہ اخلاق کو اپنا کر آپ کا ادارہ ''عورتوں کو کام کی جگہوں پر ہراساں کیے جانے کے خلاف قانون 2010'' کی مکمل تعمیل کر سکے گا

دیباچہ

یہ پاکستان کی تاریخ میں پہلا واقعہ ہے کہ ہمارے قانون میں جنسی طور پر ہراساں کیے جانے کی توضیح کی گئی ہے۔اب تک جنسی طور پر ہراساں کیے جانے کو جرم نہیں بلکہ ایک سماجی برائی کے طور پر دیکھا جاتا تھا اور اس پر عورتوں کو ہی موردالزام ٹھہرا کر جواز پیدا کر لیا جاتا تھا۔ کام کی جگہوں پر ہراساں کیے جانے کے خلاف کوئی قانون موجود نہیں تھا۔اس مسئلے پر گزشتہ دس برسوں کے دوران مہم چلا کر قومی سطح پر توجہ دلائی گئی۔ **آشا** نے، جو جنسی طور پر ہراساں کیے جانے کے خلاف تنظیموں کا ایک اتحاد ہے،اس سلسلے میں شعور اجاگر کیا، قومی اتفاق رائے سے ایک پالیسی تیار کی اور اسے نجی شعبے کے اداروں میں نافذ کرایا۔ گذشتہ چند سالوں میں 300 سے زائد جن اداروں نے اسے اپنے ہاں لاگو کیا ہے ان میں سے زیادہ تر نے اسے جنسی طور پر ہراساں کیے جانے کے واقعات سے نمٹنے، کام کے ماحول کو بہتر بنانے ،اور کارکنوں کو مطمئن اور مستعد بنانے کے سلسلے میں موثر پایا۔وہ ترقی پسند آجر جنہوں نے پہلے اس ضابطہ اخلاق کو اپنایا اور آئندہ برسوں میں اسے نافذ کیا وہ ایسے رہنماؤں کی حیثیت رکھتے ہیں جنہوں نے اس طرح کی تبدیلی کے لئے راستہ ہموار کیا۔

آشا اور حکومت ایک دوسرے کے شانہ بشانہ رہے، سینئر سیاسی رہنماؤں نے اس مجوزہ قانون سازی کو اپنے ذمے لے لیا اور دو سال کے عرصے میں یہ قانون منظور کرایا۔اب ''عورتوں کو کام کی جگہوں پر ہراساں کیے جانے کے خلاف قانون 2010'' کی منظوری کے بعد ہر ادارے کے لئے اس قانون میں بتائے گئے ضابطہ اخلاق کو اپنانا ضروری ہے۔ یہ قانون مالکان، مینیجرز ،اور ساتھی ملازمین کو کام کی جگہوں پر دوسروں کو جنسی طور پر ہراساں کرنے سے منع کرتا ہے۔

یہ قانون تمام کارکنوں، مردوں اور عورتوں کے لئے ہے اور اداروں کے ماحول میں جنسی طور پر ہراساں کیے جانے کی برائی کے خاتمے کی ذمہ داری انتظامیہ پر ڈالتا ہے۔لہٰذا زور اس بات پر ہے کہ اداراتی نظام کار کے ذریعے افراد اپنے رویے کے لئے ذمہ دار ٹھہریں۔توقع کی جاتی ہے کہ جوں جوں ہمارے معاشرے کا ذہن تبدیل ہوگا اور عورتوں کو موردالزام ٹھہرانے کی بجائے نامناسب رویے کو جڑ سے

اکھاڑ پھینکنے پر توجہ دی جانے لگے گی، ادارے اس نظام کی تبدیلی میں فعال کردار ادا کرنے لگیں گے۔ انہیں اس بات پر شرمندگی محسوس نہیں کرنی چاہیئے کہ ان کے ہاں جنسی طور پر ہراساں کئے جانے کے واقعہ رونما ہوا ہے اور نہ ہی انہیں پردہ پوشی کی کوشش نہیں کرنی چاہیئے کہ ان کے ادارے میں یہ مسئلہ موجود نہیں ہے۔ اس کی بجائے انہیں فخر ہونا چاہیئے کہ ان کے ہاں اس قسم کے واقعات سے نمٹنے کا نظام موجود ہے۔ یہ کسی ادارے میں پیشہ ورانہ خوبی کا پیمانہ ہونا چاہیئے۔ اس قانون کا نفاذ اداروں کی کارکردگی کو بہتر بنائے گا، اداروں کے کلچر کو تبدیل کرے گا اور کارکنوں کی اپنے کام سے مطمئن ہونے کی سطح کو بہت حد تک بلند کرے گا۔

اس ضابطہ اخلاق کو، جو اگلے صفحات میں پیش کیا جا رہا ہے، اپنا کر آپ کا ادارہ اس قانون کی مکمل تعمیل کر سکتا ہے۔ یہ اس قانون کے تمام تقاضوں کو آسان تر زبان میں اور قابلِ فہم ترتیب میں پیش کر رہا ہے تا کہ قارئین اسے با آسانی سمجھ سکیں۔ نفاذ کے عمل میں کسی بھی مدد کے لئے، آگہی کے لئے تحریری مواد کے حصول کے لئے، یا زیادہ پیچیدہ معاملات کو نمٹنے کے بارے میں افرادی وسائل کے ماہرین کو تربیت دلوانے کے لئے تمام ادارے **آشا** سے رابطہ کر سکتے ہیں۔ اس ضابطہ اخلاق کی نقل **آشا** کی ویب سائٹ پر دستیاب ہے۔

یہ تنظیم اس پالیسی کی تیاری اور قانون کی منظوری کے لئے کوشاں رہی ہے اور اب اس کا عزم ہے کہ اس قانون کا عملی نفاذ ہو۔ اب یہ لازمی ہے کہ ہر ادارہ اس قانون کی پابندی کرے تا کہ ہمارا معاشرہ ایسا معاشرہ بن جائے جس میں مرد اور عورتیں دونوں اپنے لئے روزگار کما سکیں اور ہراساں یا خوفزدہ کیے جانے یا زیادتی کا نشانہ بننے کے خوف کے بغیر باعزت طور پر باہر نکل سکیں۔

ڈاکٹر فوزیہ سعید

نمائندہ **آشا** www.AASHA.org.pk

فہرست عنوانات

پس منظر

تصریحات

ناقابلِ قبول رویہ

مجاز اتھارٹی کا تعین

شعور بڑھانا اور تعلیم

انتظامیہ کی ذمہ داریاں بحوالہ محتسب

عدم تعمیل کی سزا

شکایت کا غیر رسمی طریق کار

باقاعدہ تحقیق کا طریق کار

تحقیقاتی کمیٹی کا کام

حقائق، سفارشات اور سزائیں

فیصلے کا اطلاق

اپیل

بدنیتی پر مبنی الزامات

محتسب کو شکایات

پس منظر

جو عورتیں قوم کی کارکن آبادی کا حصہ بننا چاہتی ہیں ان کی راہ میں سب سے بڑی رکاوٹ کام کی جگھوں پر جنسی طور پر ہراساں کیا جانا ہے۔ جو خواتین ملازمت اختیار کر لیتی ہیں انہیں اکثر ہراساں کیا جاتا ہے اور عموماً نامناسب طور پر اس کا الزام بھی انہیں پر لگایا جاتا ہے۔ اس طرح یہ بے عزتی کا مسئلہ بن جاتا ہے اور عورت کے لئے یہ بہت دشوار ہوتا ہے کہ وہ اس کی اطلاع دے سکے یا کہ اس پر بات بھی کر سکے۔

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 نُقطہ کام کی جگھوں پر جنسی طور پر ہراساں کیا جانا ہے اور یہ کام کرنے کی جگھوں 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۔

2010 کے اوائل میں حکومت پاکستان نے قانون پاس کیا جس کا عنوان ہے'' کام کرنے کی جگھوں پر خواتین کو جنسی طور پر ہراساں کیے جانے کے خلاف قانون 2010''۔ اس قانون کا مقصد تمام اداروں کو خواہ وہ سرکاری ہیں، نجی ہیں یا سول سوسائٹی کے ادارے، یہ موقع فراہم کرنا ہے کہ وہ خود اپنے لئے ایسے ضوابط کار مقرر کریں جن کے ذریعے وہ اپنے ہاں جنسی طور پر ہراساں کیے جانے کے مسائل سے نمٹ سکیں۔ اس ضابطہ اخلاق کو اپنانا سب اداروں کے لئے لازمی ہو چکا ہے۔ اس کے تحت اداروں کی انتظامیہ اس بات کی ذمہ دار ہے کہ ادارے کے کلچر کو تبدیل کر کے اسے مردوں اور عورتوں دونوں کے لئے باعزت بنائے۔ یہ ضابطہ اخلاق حکومت کی شہریوں کو مساوی حیثیت دینے کی قومی پالیسیوں میں دیے گئے موضوعات اور شقوں سے مطابقت رکھتا ہے۔

اس لئے عورتوں اور مردوں کے لئے مساوی مواقع کے اصول، استحصال اور ہراساں کئے جانے کے خوف وخطر سے بے نیاز ہو کر باوقار روزگار کمانے کے حق کو تسلیم کرتے ہوئے
پاکستان کے آئین کی شقوں کو مانتے ہوئے جس کے آرٹیکل 26 ,25 اور 27 سرِعام اور کام کی جگھوں پر صنفی امتیاز کے خلاف ہیں

حکومت کی جانب سے بین الاقوامی معاہدوں کے اعتراف میں جن میں عالمی ادارہ محنت کے کنونشن 100 اور 111 اور اقوام متحدہ کا

عورتوں کے خلاف ہر قسم کے امتیازی سلوک کے خاتمے کا کنونشن شامل ہیں

موجودہ شقوں کے علاوہ، اس ضابطہ اخلاق کا مقصد کارکن مردوں اور عورتوں کے لئے ایسا محفوظ اور باعزت ماحول قائم کرنا ہے جو جنسی طور پر ہراساں کیے جانے، خوفزدہ کیے جانے یا استحصال سے پاک ہو اور مقامِ کار پر بہتر کارکردگی اور بہتر زندگی کا ماحول پیدا کرے۔

اب اس ملک کا قانون ہر ادارے پر یہ لازم قرار دیتا ہے کہ وہ اس ضابطہ اخلاق کو اس کے الفاظ اور اس کی روح کے ساتھ نافذ کرے، اس لئے یہ ضابطہ اخلاق ''عورتوں کو کام کرنے کی جگہوں پر ہراساں کیے جانے کے خلاف قانون 2010'' پر عملدرآمد کے ایک حصے کے طور پر جاری کیا جا رہا ہے۔

یہ ضابطہ اخلاق انتظامیہ اور مالکان سمیت تمام کارکنوں کے رویے کے بارے میں رہنمائی فراہم کرتا ہے تاکہ کام کرنے کی جگہوں پر جنسی طور پر ہراساں کیے جانے سے پاک ماحول قائم کیا جا سکے۔

تصریحات

اس ضابطہ اخلاق میں استعمال ہونے والی مخصوص اصطلاحات کی توضیح درج ذیل ہے

(الف) ''ملزم'' سے مراد کسی ادارے کا کوئی ملازم یا، آجر مراد ہے جس کے خلاف اس ایکٹ کے تحت شکایت دائر کی گئی ہو

(ب) ''ایکٹ'' سے مراد 'عورتوں کو کام کرنے کی جگہوں پر جنسی طور پر ہراساں کئے جانے کے خلاف قانون 2010'' ہے۔

(ج) سی بی اے سے مراد صنعتی تعلقات ایکٹ 2008ء یا فی الوقت کسی دیگر قانون میں صراحت کردہ کے مطابق اجتماعی سودا کاری ایجنٹ ہے۔

(د) ''ضابطہ'' سے مراد اس مسودے میں دیا گیا ضابطہ اخلاق ہے

(ر) 'حاکم مجاز'' سے کوئی اتھارٹی مراد ہے جس کو انتظامیہ کی طرف سے اس ایکٹ کی اغراض کے لیے مقرر کیا گیا ہو

(س) ''شکایت کنندہ'' سے مراد کوئی عورت یا مرد ہے جس نے ہراساں کرنے کے فعل سے متاثر ہونے پر محتسب یا تفتیشی کمیٹی کو شکایت دائر کی ہو؛

(ش) ملازم'' سے کوئی باقاعدہ یا معاہدی ملازم مراد ہے خواہ وہ روزانہ، ہفتہ وار، ماہانہ یا گھنٹوں کی بنیاد پر ملازم ہو، اس میں کوئی انٹرن یا کوئی اپرنٹس بھی شامل ہے۔

(ص) ''آجر'' ادارے سے متعلق کوئی شخص یا اشخاص کی جماعت مراد ہے خواہ وہ تشکیل یافتہ ہو یا نہ ہو، جو کسی آرگنائزیشن

میں معاہدہ جاتی ملازمت کے تحت کارکنوں کو ملازم رکھے اور اس میں حسب ذیل شامل ہیں:

(i) مذکورہ شخص یا متذکرہ بالا جماعت کا کوئی وارث، جانشین یا منتقل الیہ، جیسی بھی صورت ہو؛

(ii) کوئی شخص جو انتظامیہ کی کسی ہدایت، انتظام، انصرام، اور نگرانی کا ذمہ دار ہو،

(iii) اتھارٹی، کسی آرگنائزیشن یا آرگنائزیشن کے گروپ کی نسبت، جو وزارت یا وفاقی یا صوبائی حکومت کے محکمے کی طرف سے یا اس لہ اتھارٹی کے تحت چلائی جارہی ہو، جس کا اس سلسلے میں تقرر کیا گیا ہو، یا جبکہ کسی اتھارٹی کا تقرر نہ کیا گیا ہو تو، وزارت یا محکمے کا سربراہ، جیسی بھی صورت ہو، ہوسکتا ہے۔

(iv) کسی ادارے کی نسبت جسے مقامی اتھارٹی کی طرف سے یا اس کے ذریعے چلایا جارہا ہو کوئی عہدیدار جس کا اس سلسلے میں تقرر کیا گیا ہو، یا جبکہ کیس افسر کا بایں طور تقرر نہ کیا گیا ہو تو مذکورہ اتھارٹی کا چیف ایگزیکٹو عہدے دار؛

(v) کسی دوسرے ادارے کی نسبت، مذکورہ ادارے کا پروپرائٹر اور ہر ایک ڈائریکٹر، منیجر، سیکرٹری، ایجنٹ، یا عہدے دار یا اس کے انتظامی امور سے متعلقہ شخص؛

(vi) ٹھیکے دار یا کسی ٹھیکے دار کا ادارہ جو خود یا اس کے ذریعے کسی فرد یا ملازمین کی خدمات کسی دوسرے شخص یا کسی دوسرے ادارے کے استعمال کے لیے کسی مقصد کے لیے مہیا کرنے اور کسی بھی شکل میں اور کسی بھی بنیاد پر ادائیگی کرنے کا ذمہ دار ہو، اور

(vii) وفاقی حکومت یا کسی صوبائی حکومت یا مقامی اتھارٹی کے کسی محکمے یا ڈویژن کا کوئی عہدیدار جس کا تعلق انتظامی، معتمدی یا نگران کیڈر سے ہو یا سپروائزروں یا ایجنٹوں کی کیٹیگری سے ہو اور وہ جنہیں اس غرض سے سرکاری گزٹ میں مشتہر کیا گیا ہو۔

(ط) ''خوف وہراس'' سے مراد کوئی ناپسندیدہ جنسی پیش قدمی، جنسی تعلق کی استدعا یا دیگر زبانی یا تحریری روابط یا جنسی نوعیت کا جسمانی طرز عمل یا جنسی تذلیل جو کام کی انجام دہی میں رکاوٹ کا سبب بنے یا خوف وہراس یا جارحانہ یا مخالفانہ ماحول کا باعث بنے، یا مذکورہ مدعا پورا نہ کرنے پر مستغیث کو سزا دینے کے لیے یہ شرط رکھے؛

(ظ) ''انکوائری کمیٹی'' سے دفعہ ۳ کی ذیلی دفعہ (۱) کے تحت قائم کی گئی کوئی انکوائری کمیٹی مراد ہے؛

(ع) ''انتظامیہ'' سے کوئی شخص یا اشخاص کی جماعت مراد ہے جو کسی آرگنائزیشن کے امور کا انتظام و انصرام کرنے کا ذمہ دار ہو اس میں آجر شامل ہے۔

(ف) ''محتسب'' سے دفعہ ۷ کے تحت مقرر کردہ محتسب مراد ہے؛

(ق) ''آرگنائزیشن'' سے وفاقی یا صوبائی حکومت کی کوئی وزارت ڈویژن یا محکمہ، یا وفاقی یا صوبائی حکومت یا ضلعی حکومت یا رجسٹرڈ سول سوسائٹی کی ایسوسی ایشنوں کی طرف سے قائم کردہ یا ان کے زیر نگرانی کارپوریشن، خود مختار یا نیم خود مختار ادارے، تعلیمی ادارے، طبی سہولتیں یا نجی انتظام کے تحت چلنے والے تجارتی یا صنعتی ادارے یا ادارہ، کوئی کمپنی مراد ہے

جس کی تعریف کمپنیات آرڈیننس ۴۸۹۱ء (۴۷مجریہ ۴۸۹۱ء) میں کی گئی ہے اوراس میں پرائیوٹ شعبے میں رجسٹرڈ کوئی دیگر تنظیم یا ادارہ شامل ہے۔

(ک) ''مقام کار'' سے کام کی جگہ یا وہ احاطہ مراد ہے جہاں کوئی آرگنائزیشن یا آجر اپنے امور انجام دیتا ہے اوراس میں عمارت، فیکٹری کھلی جگہ یا وسیع رقبہ شامل ہے جہاں آرگنائزیشن یا آجر کی سرگرمیاں اور کام انجام دیئے جاتے ہیں اور اس میں کوئی ایسی جگہ شامل ہے جو دفتر سے باہر دفتری کام یا سرکاری سرگرمیوں کے لیے رابطہ کا کام کرتا ہو۔

ناقابلِ قبول رویہ

(2) جنسی طور پر ہراساں کرنے کے رویے کی وضاحت شق (i) 1 میں کی گئی ہے:

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 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 ناقابلِ قبول رویہ ہے اوراس میں وہ رابطے 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۔ مزید تفصیل کے لئے ضمیمہ 1 دیکھئے

اداروں کی انتظامیہ اس بات کی ذمہ دار ہے کہ اس ضابطہ اخلاق کو اپنے مقام کار کی پالیسی کا حصہ بنائے جیسا کہ شق 1 (ایم) میں کہا گیا ہے۔

انتظامیہ کی ذمہ داریاں

(4) 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 کے 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۔

تحقیقاتی کمیٹی کا قیام

(5) ادارہ اس ضابطہ اخلاق کے تحت ایک مستقل تحقیقاتی کمیٹی قائم کرے گا۔کمیٹی تین اراکین 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 اراکین 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۔چیئر پرسن ان میں سے نامزد کیا جائے گا۔

(6) 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 ہوسکتا ہے۔

مجاز اتھارٹی کا تعین

(7) انتظامیہ کو چاہیئے کہ اس ضابطہ اخلاق پر عملدر آمد کے لئے مجاز اتھارٹی کا تعین کرے جیسا کہ قانون میں تجویز کیا گیا ہے۔

اس مسئلے کے بارے میں کارکنوں میں آگہی پیدا کرنا اور ان کی تعلیم

(8) انتظامیہ اس ضابطہ اخلاق کی کاپیاں انگریزی میں 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۔

(9) 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 لئے اجلاس منعقد کرے گی۔

انتظامیہ کی محتسب کی جانب ذمہ داریاں

(10) 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 کو محتسب کی طرف کیے جانے والے تمام سوالات کا جواب دینا ہوگا۔اگر کسی صورت میں کوئی کارکن براہ راست محتسب کے پاس شکایت

دائر کرتا ہے یا تحقیقاتی کمیٹی کی کارروائی سے نامطمئن ہوکر محتسب کے پاس اپیل دائر کرتا ہے تو انتظامیہ محتسب کے فیصلے کی پابند ہوگی۔

عدم تعمیل کی سزا

(11) کسی آجر کی طرف سے اس ضابطہ اخلاق پر عملدرآمد میں ناکامی کی صورت میں کوئی بھی کارکن ضلعی عدالت میں درخواست دائر کرسکتا ہے اور اگر آجر قصور وار ثابت ہو جائے تو اسے جرمانہ کیا جاسکتا ہے جس کی رقم ایک لاکھ روپے تک ہوسکتی ہے لیکن کسی بھی صورت میں جرمانے کی رقم پچیس ہزار روپے سے کم نہیں ہوگی۔

(12) 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۔

شکایات کا غیر رسمی طریق کار

(13) ہراساں کیے جانے کی شکایات کو نمٹانے کا ایک غیر رسمی طریقہ فریقین کو انتہائی پوشیدہ طریقے سے مشورے اور ہدایات دیتے ہوئے ان کے درمیان ثالثی ہے:

i) شکایت کنندہ یا اس کی طرف سے اس مقصد کے لئے مقرر کردہ کوئی سٹاف ممبر ہراساں کیے جانے کے واقعے کی اطلاع اس کے سپروائزر کو یا تحقیقاتی کمیٹی کے کسی رکن کو دے سکتا/سکتی ہے۔ اس صورت میں سپروائزر یا کمیٹی کا رکن اس مسئلے کو اپنی صوابدید پر اس ضابطہ اخلاق کے مطابق نمٹا سکتا/سکتی ہے۔ یہ درخواست زبانی یا تحریری طور پر دی جاسکتی ہے۔

ii) اگر معاملے کو غیر رسمی سطح پر تحقیق کے لئے اٹھایا جاتا ہے تو دفتر کا کوئی سینئر افسر یا ہیڈ آفس کا کوئی افسر خفیہ طور پر تحقیق کرے گا۔ ملزم شخص سے اس معاملے کو پوشیدہ طریقے سے حل کرنے کے لئے رابطہ کیا جائے گا؛

ii) اگر مذکورہ واقعہ شدید طریقے سے جنسی طور پر ہراساں کیے جانے کا ہے اور افسر یا کمیٹی کا رکن جو اس معاملے کی تحقیقات کر رہا ہے وہ سمجھتا ہے کہ اس معاملے کو شکایت کنندہ کی رضامندی سے باقاعدہ ضابطے کی کارروائی کے لئے اٹھایا جانا چاہیئے

تو اس معاملے کو ایک باقاعدہ شکایت کے طور پر اٹھایا جاسکتا ہے؛

iv) کسی شکایت کنندہ کے لئے یہ ضروری نہیں ہے کہ وہ اپنی شکایت لازماً غیر رسمی طریقوں سے لے جائے۔ وہ باضابطہ شکایت کسی بھی وقت دائر کر سکتا/سکتی ہے۔

v) شکایت کنندہ معاملے کی نوعیت کے مطابق اپنے سپر وائزر، سی بی اے کے نمائندے، یا کارکنوں کے نمائندے کے ذریعے باقاعدہ یا براہ راست تحقیقاتی کمیٹی کے سامنے شکایت دائر کر سکتا/سکتی ہے۔جس کمیٹی ممبر سے رابطہ کیا جائے اس پر یہ ذمہ داری عائد ہوتی ہے کہ وہ تحقیقاتی کارروائی کا آغاز کرے۔ سپر وائزر اس عمل میں مدد فراہم کرے گا اور اس کی ذمہ داری ہے کہ وہ تحقیق میں کسی قسم کی پردہ داری نہ کرے اور رکاوٹ نہ ڈالے۔

vi) تحقیق کے عمل میں ادارے کے کسی بھی رکن سے مدد مانگی جاسکتی ہے اور اس سے اس معاملے میں مدد کے لئے کہا جا سکتا ہے۔

vii) آجر کو ہر ممکن کوشش کرنی چاہئے کہ عارضی انتظامات کرے جس سے شکایت کنندہ اور ملزم کو تحقیقات کے عرصے کے دوران دفتری کاموں کے لئے ایک دوسرے سے رابطے نہ کرنے پڑیں۔اس میں عارضی طور پر دفتروں میں تبادلہ یا کسی ایک فریق کے پاس موجود کسی ایسے اضافی چارج کو واپس لینا شامل ہو سکتا ہے جس کی وجہ سے وہ دوسرے فریق کے کام پر حد سے زیادہ اختیارات کا مالک ہو۔آجر یہ فیصلہ بھی کر سکتا ہے کہ ملزم کو چھٹی پر بھیج دیا جائے یا مس کنڈٹ کے معاملے کے بارے میں طے شدہ طریق کار کے مطابق اگر ضرورت ہو تو معطل کر دیا جائے

viii) دونوں میں سے کسی بھی فریق کے خلاف جوابی کارروائی پر سختی سے نظر رکھی جانی چاہئے ۔تحقیقاتی عمل کے دوران کارکردگی کے جائزے، ذمہ داریوں کی تفویض، رپورٹنگ کے طریق کار اور کسی قسم کی متوازی تحقیقات پر گہری نظر رکھی جائے تا کہ کسی بھی فریق کی جانب سے جوابی زیادتی نہ کی جاسکے۔

ix) ہراساں کیے جانے کے واقعات عموماً ساتھی کارکنوں کے درمیان اس وقت ہوتے ہیں جب وہ اکیلے ہوں اس لئے شواہد پیش کرنا عموماً مشکل ہوتا ہے۔اس لئے سختی سے ہدایت کی جاتی ہے کہ سٹاف کسی بھی جارحانہ رویے کی اطلاع فوری پر کسی

ایسے فرد کو دیں جس پر وہ بھروسہ کرتے ہوں خواہ وہ باقاعدہ شکایت دائرنہ بھی کرنا چاہتے ہوں۔ اگر چہ واقعے کی فوری اطلاع نہ دینا معاملے کی حیثیت پر اثر انداز نہیں ہونا چاہیئے۔

تحقیقات کا باقاعدہ طریق کار

تحقیقاتی کمیٹی کی کارکردگی

(14) تحقیقاتی کمیٹی جو شق (5) کے تحت قائم کی گئی ہے اپنے درمیان ایک چیئرپرسن کا انتخاب کرے گی اور اجلاس کا وقت اور مقام کا تعین کرے گی۔

(15) تحقیقاتی کمیٹی تحریری شکایت موصول ہونے پر

(الف) تین روز کے اندر ملزم کو ان الزامات اور فرد جرم سے تحریری آگاہ کرے گی جو اس کے خلاف عائد گئے گئے ہوں؛

(ب) ملزم کو کہا جائے گا کہ وہ الزامات کی اطلاع ملنے کے دن سے سات ایام کے اندر تحریری دفاع پیش کرے اور بغیر کسی معقول وجہ کے وہ ایسا نہیں کرتا تو کمیٹی یک طرفہ کارروائی کرے گی؛ اور

(ج) الزامات کی تحقیق کرے گی اور الزام کی حمایت میں یا ملزم کے دفاع میں ایسی زبانی یا دستاویزی یا کسی دوسری شہادت کا جائزہ لے سکے گی جیسا کہ کمیٹی ضروری سمجھے اور ہر ایک

(16) تحققاتی کمیٹی کو یہ اختیار ہوگا کہ وہ:

(الف) کسی شخص کو طلب کرے اور حاضر ہونے کا پابند کرے اور حلف نامہ پر اس کی جانچ پڑتال کرے؛

(ب) کوئی دستاویز ظاہر کرنے اور پیش کرنے کے لئے کہے؛

(ج) حلف ناموں پر شہادت وصول کرے؛ اور

(د) شہادت قلمبند کرے۔

(ر) اگر ضروری ہو تو شکایت کنندہ یا ملزم کو مجاز ڈاکٹر سے طبی معائنہ کرانے کا کہے

(17) تحقیقاتی کمیٹی کو یہ اختیار ہوگا کہ وہ ہراساں کیے جانے کے واقعے کی اس ضابطہ اخلاق کے تحت تحقیق کرے اور ملزم کے لئے سزا تجویز کرے۔ کمیٹی کو تحقیق کے سلسلے میں درج ذیل ضوابط کی پابندی کرنی ہوگی (مزید تفصیلی ہدایات ضمیمہ II میں دی گئی ہیں)

(الف) تحقیقاتی عمل کے دوران حاصل شدہ بیانات اور دیگر شواہد خفیہ تصور کئے جائیں گے؛

(ب) اگر ضرورت ہو تو تحقیقاتی کمیٹی پوری کی پوری کارروائی کو خفیہ قرار دے سکتی ہے۔

(ج) اگر ضروری سمجھا گیا تو تنظیم کے کسی افسر کو فریقین کو مشورے اور معاونت فراہم کرنے کے لیے نامزد کیا جاسکتا ہے۔

(د) دونوں فریقین، شکایت کنندہ اور ملزم کو حق حاصل ہوگا کہ وہ اجتماعی سودے کار نمائندہ، دوست یا ایک ہم مرتبہ کو نمائندہ بنائیں یا اپنے ساتھ لائیں۔

(ر) شکایت کنندہ یا گواہوں کے خلاف مخالفانہ کارروائی نہیں کی جائے گی۔

(س) انکوائری کمیٹی یقینی بنائے گی کہ آجر یا ملزم کسی بھی صورت میں شکایت کنندہ کے لیے کوئی ایسا مخالفانہ ماحول پیدا نہیں کرے گا جس کا مقصد شکایت کنندہ کو اپنی شکایت کو آزادنہ طور پر آگے بڑھانے سے روکنے کے لیے دباؤ ڈالنا ہو، اور

(ش) انکوائری کمیٹی تحریری طور پر اپنی تحقیقات کے نتائج پیش کرتے ہوئے اس کی وجوہات تحریر کرے گی۔

تحقیقات کے نتائج، سفارشات اور سزائیں

(18) تحقیقاتی کمیٹی تحقیقات کے انعقاد کے تیس دنوں کے اندر اپنے اخذ کردہ نتائج اور سفارشات حاکم مجاز کو پیش کرے گی۔ اگر انکوائری کمیٹی ملزم کو قصوروار پاتی ہے تو وہ مجاز اتھارٹی کو ذیل میں دی گئی کوئی ایک یا زائد سزائیں دینے کی سفارش کرے گی۔

(i) معمولی سزائیں

(الف) ملامت کرنا

(ب) ایک مقررہ مدت کے لیے اس کی محکمانہ ترقی اور تنخواہ میں اضافہ کو روکنا؛

(ج) ایک مخصوص مدت تک ٹائم سکیل میں اہلیتی حد کو روکنا،

(د) شکایت کنندہ کو قابل ادا معاوضہ ملزم کی تنخواہ یا کسی دوسرے ذرائع سے وصول کرنا

(ii) بڑی سزائیں

(الف) عہدے یا ٹائم سکیل میں تخفیف یا ٹائم سکیل کے نچلے درجے میں لانا؛

(ب) جبری ریٹائرمنٹ

(ج) ملازمت سے برطرفی

(د) ملازمت سے موقوفی

(ر) جرمانہ۔ جرمانے کا ایک حصہ شکایت کنندہ کے لئے بطور معاوضہ استعمال کیا جاسکتا ہے۔ مالک ہونے کی صورت میں جرمانہ شکایت کنندہ کو ادا کیا جائے گا۔

فیصلے پر عملدرآمد

(19) مجاز اتھارٹی تحقیقاتی کمیٹی کی جانب سے سفارش کردہ سزاؤں پر عملدرآمد ذیلی دفعہ (18) کے تحت سفارشات کی موصولی کے ایک ہفتہ کے اندر اندر عائد کرے گی۔

(20) تحقیقاتی کمیٹی باقاعدگی سے اجلاس کرے گی اور اس وقت تک حالات کا باقاعدگی سے جائزہ لے گی جب تک کہ وہ مطمئن نہ ہو جائے کہ ان کی سفارشات پر اپلیٹ اتھارٹی اور حاکم مجاز کے فیصلہ کے تابع عمل کیا گیا ہے۔

(21) شکایت کنندہ کو صدمے کی صورت میں ادارہ نفسیاتی وسماجی مشاورت دینے یا طبی علاج کرانے اور اضافی رخصت دینے کے لیے انتظام کرے گی۔

(22) ادارہ تنخواہ سے محرومی یا دوسرے نقصانات کی صورت میں شکایت کنندہ کو تلافی کی بھی پیش کش کرسکتی ہے۔

اپیل

(23) مجاز اتھارٹی کے فیصلہ سے متاثرہ کوئی فریق جس پر معمولی یا بڑا جرمانہ عائد کیا گیا ہو فیصلہ کی تحریری اطلاع ملنے کے تیس یوم کے اندر وفاقی یا صوبائی حکومتوں کی طرف سے اس مقصد کے لئے مقرر کیے گئے محتسب کو اپیل دائر کر سکے گا۔

(24) اپلیٹ اتھارٹی، اپیل اور دوسرے متعلقہ امور پر غور کرتے ہوئے تیس یوم کے اندر اس فیصلے کی توثیق، اسے منسوخ، تبدیل یا ترمیم کر سکے گی جس کے بارے میں اپیل دائر کی گئی ہو۔ اتھارٹی فیصلہ کی اطلاع دونوں فریقین اور مالک کو دے گی۔

(25) محتسب کے تقرر تک ضلعی عدالت کو مجاز اتھارٹی کے فیصلوں کے خلاف اپیلوں کی سماعت کرنے کا اختیار حاصل ہوگا۔

بدنیتی پر مبنی الزامات

(26) تحقیقاتی کمیٹی محتسب کو شکایت کنندہ کے خلاف مناسب کارروائی کی سفارش کر سکتی ہے اگر ملزم کے خلاف الزامات غلط اور بدنیتی پر مبنی ثابت ہو جاتے ہیں۔

محتسب کو شکایات

(27) کسی بھی ملازم کو اختیار حاصل ہوگا کہ وہ شکایت محتسب کے پاس دائر کرے یا تحقیقاتی کمیٹی میں دائر کرے۔ محتسب کے پاس شکایت درج کرانے کی صورت میں انتظامیہ (ذیلی دفعہ 10 کے تحت) اس معاملے سے متعلق محتسب کی طرف سے طلب کی جانے والی کسی بھی قسم کی معلومات فراہم کرنے کی ذمہ دار ہوگی۔ انتظامیہ پر لازم ہوگا کہ وہ محتسب کے فیصلے کو تسلیم کرے۔ محتسب کے اختیارات اور ضوابط کار جن کا وہ پابند ہوگا جاننے کے لئے ضمیمہ III دیکھئے۔

ضمیمہ ا

جنسی طور پر ہراساں کیے جانے کی تفصیلی تشریح

(ضابطہ اخلاق کی ذیلی دفعہ 2 کے حوالے سے)

(1) جنسی طور پر ہراساں کیے جانے میں درج چیزیں شامل ہوسکتی ہیں اگر چہ یہ محض انہی تک محدود نہیں ہے: زبانی طور پر ہراساں کرنا یا زیادتی کرنا؛ جنسی حرکات کے لئے اشارۃً دباؤ؛ جنسی واقعات بیان کرنے کے بہانے جنسی دست درازی کرنا؛ ہاتھ لگانا، تھپکی دینا یا چٹکی کاٹنا؛ کسی کے جسم کو شہوانی نظر سے دیکھنا؛ جنسی عنایات کا مطالبہ کرنا جس کے ساتھ اشارۃً یا واضح طور پر ملازمت یا ترقی کے بارے میں دھمکیاں بھی دی جائیں اور جسمانی حملہ بشمول عصمت دری۔

مقامات کار یعنی کام کرنے کی جگہ پر جنسی طور پر ہراساں کیے جانے کے تین نمایاں طریقے دیکھنے میں آتے ہیں

(الف) اختیارات کا ناجائز استعمال

کسی بھی صاحب اختیار شخص، مثلاً سپروائزر، کی طرف سے شکایت کنندہ کو ملازمت میں رکھنے یا اجرت میں اضافہ، عہدے کی ترقی، تربیت کے مواقع، تبادلہ یا ملازمت جیسے بعض فوائد دینے کے عوض جنسی تعلق پیدا کرنے کا تقاضہ کرنا؛

(ب) مخالفانہ ماحول پیدا کرنا

کوئی بھی ناخوشگوار جنسی پیش قدمی، جنسی تعلق کی استدعا یا جنسی نوعیت کا کوئی زبانی یا عملی طرز عمل جو کسی فرد کی کارکردگی پر اثر انداز ہو یا کام کے ماحول میں خوف و ہراس، بیہودگی یا جارحیت پیدا کرتا ہو۔

ناموافق ماحول کے دعوے کی تحقیقات کے لئے مسلسل جارحانہ طرز عمل کا پتہ لگانے کی ضرورت ہوتی ہے تاہم ہراساں کیے جانے کے شدید نوعیت کے واقعات میں جن میں جسمانی دست درازی شامل ہو وہاں جارحیت کا ایک واقعہ ہی خلاف ورزی کے تعین کے لئے کافی ہوگا۔

ج) انتقام

جنسی تعلق کی اجازت سے انکار کے نتیجے میں انتقام لیا جاسکتا ہے، جس میں مستقبل میں ملازم کی ترقی یا تربیت کے مواقع کو محدود کرنا، کارکردگی کی جائزہ 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 ہے۔

(2) فحش مواد، مطبوعہ یا الیکٹرانک شکل میں، بھیجنا یا جنسی نوعیت کے تحریری پیغامات بھیجنا بھی جنسی طور پر ہراساں کرنے کے زمرے میں آئے گا۔

(3) ایسی بات، جو ایک صنف پر دوسری صنف کی برتری کا اشارہ دیتی ہو، سے گریز کرنا چاہئے۔اس میں ایسے لطیفے شامل ہو سکتے ہیں جو ایک صنف کی تذلیل کرتے ہوں، یا کسی شخص کے جسم کے بارے میں نامناسب بات جس سے نفسیاتی طور پر ہراسانی پیدا ہوتی ہے اور ایسا ماحول بنتا ہے جس میں عدم مساوات حاوی ہوتی ہے۔اس قسم کے واقعات اگر تسلسل سے ہوں تو یہ جنسی طور پر ہراساں کیے جانے کے زمرے میں آتے ہیں۔

ضمیمہ II

(ضابطہ اخلاق کی ذیلی دفعہ 17 کے حوالے سے)

تحقیقاتی عمل کے بارے میں کارآمد رہنماہدایات

1) تحقیقاتی کمیٹی کے ارکان کو چاہئے کہ وہ تحقیقاتی عمل کے ماحول کو سازگار اور خوف سے پاک بنائیں۔کمیٹی کے ارکان کو اپنے رویے یا اپنے سوالات میں کسی قسم کی جانبداری ظاہر نہیں کرنی چاہئے۔ یہ بات تسلیم شدہ ہے کہ عموماً معاشرہ عورت کو ہی جو کچھ اس کے ساتھ ہوتا ہے اس کے لئے موردالزام قرار دیتا ہے اور عام طور پر خیال کیا جاتا ہے کہ جنسی طور پر ہراساں کیے جانے کا واقعہ ان عورتوں کے ساتھ ہوتا ہے جو بدکردار ہوتی ہیں یا انہوں نے کسی معصوم مرد کو ایسا کرنے پر اکسایا ہوتا ہے۔کمیٹی کے ارکان کو چاہئے کہ وہ اس قسم کے تعصّبات سے بچیں اور غیر جانبدار رہیں۔

2) اختیارات کے ناجائز استعمال کے واقعات پیچیدہ ہوتے ہیں کیونکہ ان میں ملزم اور شکایت کنندہ کے اختیارات میں عدم توازن ہوتا ہے اور اس کے لئے سخت انضباطی اقدامات کی ضرورت پڑ سکتی ہے۔ایسے واقعات کو کارکن کے ملازمت پر رکھے جانے اور برطرف کیے جانے، ترقی ملنے، ذمہ داریوں کی تفویض، تعیناتی، چھٹی، اور ملازمت پر اثرانداز ہونے والے دوسرے پہلوؤں سے منسلک کیا جا سکتا ہے۔کمیٹی کے اراکین کو اس صورت حال سے باخبر ہونا چاہئے کہ نشانہ بننے والے کے لئے ردعمل کا اظہار آسان نہیں ہوگا اگر جارحانہ رویہ خوف یا سینئر شخص کے جونیئر کارکن پر اختیار کی وجہ سے پیدا ہوتا ہے۔اس لئے ممکن ہے کہ سخت سوالات مثلاً تشدد کا نشانہ بننے والی/ والے نے ایسا کیوں ہونے دیا یا چیخ کیوں نہ ماری وغیرہ مناسب نہ ہوں۔

3) ایسے واقعات جو کام کے ماحول کو ناموافق بنا دیتے ہیں مسلسل جارحانہ رویے بھی ہو سکتے ہیں اور کوئی ایک ہراساں کیے جانے کا واقعہ بھی۔

4) ضمیمہ I میں ہراساں کیے جانے کی اقسام بیان کی گئی ہیں لیکن یہ ہمیشہ ایک دوسرے سے اتنی مختلف نہیں ہوتیں اور ایک ہی وقت میں بھی پیش آسکتی ہیں۔اس کے علاوہ جنسی طور پر ہراساں کیے جانے کے واقعات مردوں اور عورتوں دونوں کے ساتھ ملازمت کے کسی بھی درجے پر اور کسی بھی قسم کے اختیارات کی برابری اور نابرابری کے حالات میں پیش آسکتے ہیں۔

5) ہراساں کیے جانے کے واقعات اوقات کار کے علاوہ بھی پیش آسکتے ہیں۔اس کا انحصار اس رسائی پر ہے جو ہراساں کرنے والے کو ہراسانی کا شکار بننے والے تک حاصل ہے اور جس قسم کا تعلق یا حالات ان کے درمیان موجود ہیں۔

6) جنسی طور پر ہراساں کیے جانے کے واقعے میں ضروری ہے کہ طرز عمل 'ناپسندیدہ'' ہو۔کسی واقعے کی تفتیش میں یہ بات مدنظر رکھی جائے کہ کیا ایک فرد نے دوسرے پر یہ واضح کیا کہ اس کی پیش قدمیاں ناپسندیدہ تھیں۔ یہ ممکن ہے کہ ہراساں ہونے والے فرد نے پہلے ہراساں کرنے والے کے رویے کو قابل اجازت سمجھا اور بعد میں ذاتی وجوہات کی بنا پر یا ذاتی پسند ناپسند کی بنا پر یا دوسرے فرد کے حد سے بڑھتے چلے جانے پر اس نے اس کو روکنے کا سوچا۔ان حالات میں یہ بات ذہن میں رکھنی چاہئے کہ ابتدا میں دی جانے والی چھوٹ کو پوری زندگی کے لئے اجازت نامہ نہیں سمجھ لیا جانا چاہئے۔یا دوستانہ تعلق میں کسی پیش قدمی کی اجازت کو جسمانی تعلقات کی کھلی اجازت نہیں سمجھ لینا چاہئے۔جب بھی کبھی کوئی فرد یہ سمجھتا ہے کہ اس کی ذاتی حدود کی خلاف ورزی کی جارہی ہے اور طے کرتا ہے کہ اس سے آگے جانے کی اجازت نہیں دے گا/گی تو اسے یہ حق حاصل ہے کہ وہ یہ بات دوسرے پر واضح کرے اور اگر وہ شخص اس رویے سے باز نہیں آتا تو اسے جنسی طور پر ہراساں کرنا تصور کیا جانا چاہئے۔

7) سپروائزرز اور ساتھی کارکنوں سے اس قسم کے ہراساں کیے جانے کے مبینہ واقعے کے بارے میں معلومات حاصل کی جانی چاہیئں۔اگر گواہ نہ مل سکیں تو ان لوگوں سے معلومات لینی چاہئیں جنہوں نے الزام لگانے والے فریق کے رویے میں مبینہ واقعے کے بعد تبدیلی محسوس کی۔دوسرے لوگ جن سے الزام لگانے والے فریق نے اس واقعے پر بات کی ان سے انٹرویو کیا جانا چاہئے۔

8) یہ تسلیم کیا جاتا ہے کہ جنسی طور پر ہراساں کیے جانے کے واقعات ساتھی کارکنوں کے درمیان اس وقت پیش آتے ہیں جب وہ

اکیلے ہوتے ہیں اس لئے عموماً شواہد جمع کرنا مشکل ہوتا ہے۔اس لئے اس بات کی پرزورحمایت کی جاتی ہے کہ ہراسانی کا شکار ہونے والے واقعے کی اطلاع فوراً کسی ایسے فرد کو دیں جس پر وہ اعتماد کرتے ہیں خواہ وہ اس وقت اس واقعے کے بارے میں فوری طور پر باقاعدہ شکایت دائر نہ بھی کرنا چاہتے ہوں۔اگرچہ فوری طور پر اطلاع نہ دینے سے بھی اس واقعے کی اہمیت کم نہیں ہوتی۔

الف) شکایت کنندہ اور ملزم کا تفصیلی بیان شہادت کا اہم حصہ ہوتے ہیں

ب) گواہوں کے بیانات

ج) ان افراد کے بیانات جن سے ہراساں کیے جانے والے فرد نے واقعے کا ذکر کیا ہو،ایسے افراد کا بیان جن سے غیر رسمی انداز میں مشورہ مانگا گیا ہو؛ اسے شہادت تصور کیا جانا چاہیئے۔

د) کوئی اور دستاویزی،آڈیو یا ویڈیو ریکارڈ بھی پیش کیا جاسکتا ہے۔ ایسے شواہد کے بارے میں تکنیکی ماہرین کی مدد لی جاسکتی ہے۔

9) شکایت کنندہ کو چاہیئے کہ ملزم کو اس کے جنسی طور پر ہراساں کرنے کے رویے کے بارے میں بتائے۔ بہتر یہ ہوگا کہ تمام واقعات کی تاریخ،مقام اور افعال کی تفصیل،ملزم کو اطلاع اور ان لوگوں کے نام جن کے سامنے اس واقعے کا ذکر کیا گیا ہو،ان تمام چیزوں کا ریکارڈ تحریری طور پر رکھا جائے۔

10) بعض واقعات میں جنسی طور پر ہراساں کیے جانے کا تعین صرف شکایت کنندہ کے بااعتبار ہونے پر ہوگا اگر اس کا بیان کافی حد تک تفصیلی ہے اور اس میں تسلسل پایا جاتا ہے۔

11) قابلِ یقین شواہد کی کمی جہاں ایسے شواہد کا ہونا ضروری ہے الزامات کو کمزور کردے گی۔اس طرح کسی ملزم کی طرف سے مکمل انکار زیادہ معتبر نہیں ہوگا اگر دوسرے شواہد اس کی نفی کرتے ہیں۔

12) جب ہراساں کیے جانے کے مسلسل واقعات پر بات ہو رہی ہو تو تفتیش کرنے والوں کو انہیں الگ الگ واقعات کے طور پر نہیں لینا چاہیئے بلکہ مسلسل طرزِ عمل کو دیکھنا چاہیئے۔ایسے واقعات کا مجموعی اثر ہراساں ہونے والے کے لئے دفتر کے ماحول کو ناموافق بنا دیتا ہے
۔

13) کوئی بھی فرد جو اس قسم کے واقعے میں کسی دوسرے فرد کو مدد دیتا ہے یا اس کی پردہ پوشی کرتا،جس کے بغیر یہ واقعہ نہیں ہوسکتا تھا اس کے

خلاف بھی اس ضابطہ اخلاق کے تحت کارروائی ہونی چاہیئے۔

14) جنسی طور پر ہراساں کیے جانے کے واقعے کی تحقیقات کرتے ہوئے، اگر تحقیق میں مالک یا منیجر کے کسی قریبی رشتہ دار یا متعلقہ فرد کا ہراسانی کے عمل میں ملوث ہونا سامنے آتا ہے تو کمیٹی ان لوگوں کے خلاف انتظامیہ کے خرچ پر قانونی کارروائی شروع کرنے کی تجویز دے سکتی ہے۔

15) اگر تحقیقات کے دوران دوسرے معاملات سامنے آتے ہیں اور اگر ان کا کوئی تعلق بنتا ہے تو ان کا ذکر بھی انکوائری رپورٹ میں کیا جا سکتا ہے۔ ورنہ ان واقعات کو الگ حکام کے سامنے رپورٹ کیا جانا چاہیئے۔

16) اگر شکایت کنندہ صدمے کی حالت میں ہے تو ادارہ اس کے لئے کونسلنگ اور اضافی چھٹیوں کے انتظامات کرے گا۔ یہ تجاویز فیصلے کا حصہ بنائی جا سکتی ہیں۔

17) ادارہ شکایت کنندہ کو ہراساں کیے جانے کے نتیجے میں پہنچنے والے تنخواہ کے نقصان یا کسی دوسرے نقصان کے بدلے معاوضہ دے سکتا ہے۔ شکایت کنندہ کو تلافی کی رقم بھی دی جا سکتی ہے اگر آجر شکایت کنندہ کو جنسی طور پر ہراساں کیے جانے سے بچانے میں ناکام رہا۔

ضمیمہ III

محتسب کا دفتر

(ضابطہ اخلاق کے پیرا 27 میں درج ہے)

یہ تسلیم کیا جانا چاہیئے کہ ضروری نہیں کہ ہر ادارے میں ایسا مضبوط نظام موجود ہو جو جنسی طور پر ہراساں کیے جانے کے خلاف تجویز کیا گیا ہے۔ بعض اوقات زیادتی کرنے والا بہت سینئر فرد ہوتا ہے یا ادارے کا مالک ہوتا ہے۔ ان حالات میں تحقیقاتی کمیٹی کے لئے شائد یہ ممکن نہ ہو وہ اس شخص سے جوابدہی کرے۔ اسی طرح اگر کمیٹی قابل اعتماد افراد پر مشتمل نہیں ہے اور ملازمین کو اس پر اعتماد نہیں ہے تو قانون میں یہ گنجائش موجود ہے کہ ایسا فرد براہ راست محتسب سے رابطہ کرے۔

محتسب کا دفتر جنسی طور پر ہراساں کیے جانے کے معاملات کی سماعت کے لئے وفاق میں اور اس کے بعد اور صوبوں میں قائم کیا جائے گا۔

اس ادارے کے سربراہ کے لئے اہلیت کا معیار وہی ہوگا جو ہائی کورٹ کے جج کے لئے ہے۔

محتسب کی ذمہ داریاں

محتسب کا ادارہ درجِ ذیل معاملات نمٹائے گا:

- ایسے لوگوں کی اپیلیں جو تحقیقاتی کمیٹی کے فیصلے سے نا مطمئن ہوں
- با قاعدہ اداروں میں کام کرنے کی جگہوں پر جنسی طور پر ہراساں کیے جانے کے واقعات کی براہ راست شکایات
- کسی ادارے کی انتظامیہ کی طرف سے شکایات اگر انتظامیہ سمجھتی ہے کہ کوئی شکایت بدنیتی کی بنیاد پر کسی کو بدنام کرنے کے لئے دائر کی گئی ہے

محتسب کے اختیارات

''خواتین کو کام کرنے کی جگہوں پر جنسی طور پر ہراساں کیے جانے کے خلاف قانون 2010 کے حوالے سے محتسب کو وہی اختیارات حاصل ہوں گے جو کسی دیوانی عدالت کو قانونِ دیوانی عدالت 1908 کے تحت درجِ ذیل معاملات میں حاصل ہیں:

i) کسی فرد کو طلب کرنا اور اس کی حاضری کو لازمی بنانا اور اس سے حلفیہ پوچھ گچھ کرنا
ii) شہادت پیش کرنے کو لازمی بنانا
ii) تحریری شہادتیں وصول کرنا
iv) گواہوں سے جرح کے لئے کمیشن بنانا
v) معائنے یا تحقیقات کے لئے کسی بھی احاطے میں داخل ہونا؛ کسی بھی ایسی جگہ داخل ہونا جہاں محتسب کے خیال میں واقعے سے متعلق شواہد موجود ہو سکتے ہیں
vi) توہینِ عدالت کے سلسلے میں محتسب کو وہی اختیارات حاصل ہیں جو ہائی کورٹ کو دیے گئے ہیں۔

محتسب کی تحقیقات کا طریق کار

(1) محتسب شکایت وصول ہونے کے تین یوم کے اندر ملزم کو اظہار وجوہ کا تحریری طور پر نوٹس جاری کرے گا۔ملزم تحریری طور پر محتسب کو پانچ یوم کے اندر تحریری صفائی پیش کرے گا اور اگر وہ بغیر کسی معقول وجہ کے ایسا کرنے میں ناکام رہتا ہے تو محتسب یکطرفہ کاروائی کا آغاز کر سکے گا۔ دونوں فریقین محتسب کے سامنے خود پیش ہو سکتے ہیں؛

(2) محتسب خواتین کو کام کرنے کی جگہوں پر ہراساں کیے جانے کے خلاف قانون کے وضع کردہ قواعد کے مطابق معاملہ کی تحقیق کرے گا اور کاروائی عمل میں لائے گا جیسا کہ وہ بطور محتسب مناسب سمجھے؛

(3) اس ایکٹ کے تحت تفتیش کے مقاصد کے لئے، محتسب متعلقہ ادارے کے کسی دفتر یا رکن سے کوئی اطلاع فراہم کرنے یا کوئی دستاویز پیش کرنے کا مطالبہ کرسکتا ہے جو کہ محتسب کی رائے میں تفتیش کی انجام دہی میں معاون یا اس سے متعلق ہوں۔

محتسب کا فیصلہ

(1) شکایت پر فیصلہ صادر کرتے ہوئے محتسب کسی بھی قسم کی بڑی یا چھوٹی سزائیں سنا سکتا ہے جو ادارے کے اندر تحقیقاتی کمیٹی کی طرف سے مقرر کی گئی ہوں۔

(2) محتسب اپنا فیصلہ قلمبند کرے گا اور دونوں فریقین اور مجاز اتھارٹی کو فیصلہ پر عملدرآمد کے لئے اس کی اطلاع دے گا۔ اگر فیصلے پر عملدرآمد نہیں کیا جاتا تو ادارے کی انتظامیہ کو ہائی کورٹ کی توہین عدالت کا ملزم قرار دیا جائے گا۔

اپیل کا طریق کار

اگر کوئی معاملہ تحقیقاتی کمیٹی کی بجائے براہ راست محتسب کے سامنے لے جایا جاتا ہے اور ملزم یا شکایت کنندہ محتسب کے فیصلے پر نا مطمئن ہے تو وہ فیصلہ سنائے جانے کے تیس روز کے اندر اندر صدر یا گورنر کے سامنے درخواست پیش کرسکتا ہے جو اس معاملے پر اپنے احکامات جاری کرسکتا/سکتی ہے جیسا کہ وہ مناسب سمجھے۔

ضمیمہ IV

جنسی طور پر ہراساں کیے جانے کی شکایات پولیس کے ذریعے دائر کرنا

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 جا سکیں 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 چاہیئے 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 بہ یک وقت دونوں ہوسکتی 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۔