

مقام کار پر خواتین کو ہراساں کرنے کے خلاف تحفظ فراہم کرنے کے لیے احکامات وضع کرنے کا

قانون، ۲۰۱۰

چونکہ دستور میں شہریوں کے بنیادی حق کو تسلیم کیا گیا ہے تاکہ کسی شخص کی عزت نفس برقرار ہے؛ اور چونکہ یہ قرین مصلحت ہے کہ مقام کار پر "مرد و خواتین" کو ہراساں کرنے سے بچانے کے لیے احکامات وضع کیے جائیں؛

لہذا بذریعہ ہذا حسب ذیل قانون وضع کیا گیا ہے۔

۱۔ مختصر عنوان اور آغاز نفاذ۔ (۱) یہ ایکٹ میں مقام کار پر "مرد و خواتین" کو ہراساں کرنے کے خلاف تحفظ کا ایکٹ، ۲۰۱۰ کہلائے گا۔

(۲) یہ پورے پاکستان پر وسعت پذیر ہوگا۔

(۳) یہ فی الفور نافذ العمل ہوگا۔

۲۔ تعریفات۔ اس ایکٹ میں تا وقتیکہ کوئی امر موضوع یا سیاق و سباق کے منافی نہ وہ،۔۔

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

(ب) 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۔

(ج) "مجموعہ قانون" سے وہ انصرامی ضابطہ مراد ہے جو اس ایکٹ کے جدول میں مذکور ہے؛

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

(ه) "مستغیث" سے مراد کوئی عورت یا مرد ہے جس نے ہراساں کرنے کے فعل سے متاثر ہونے پر محتسب یا تفتیشی کمیٹی کو نالش دائر کی ہو؛

(و) "ملازم" سے کوئی باقاعدہ یا معاہداتی 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۔

(ز) ”آجر“ آرگنائزیشن 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۔

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

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

(تین) اتھارٹی، کسی آرگنائزیشن یا آرگنائزیشن کے گروپ کی نسبت، جو وزارت یا وفاقی حکومت یا صوبائی حکومت کے محکمے کی طرف سے یا اس لہ اتھارٹی کے تحت چلائی جا رہی 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، ہو سکتا ہے۔

(چار) کسی آرگنائزیشن کی نسبت جسے مقامی اتھارٹی کی طرف سے یا اس کے ذریعے چلایا جا رہا 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؛

(پانچ) کسی دوسری آرگنائزیشن کی نسبت، مذکورہ آرگنائزیشن کا پروپرائٹر اور ہر ایک ڈائریکٹر، مینجر، سیکرٹری، ایجنٹ، یا عہدے دار یا اس کے انتظامی امور سے متعلقہ شخص؛

(چھ) ٹھیکے دار یا کسی ٹھیکے دار کی آرگنائزیشن جو خود یا اس کے ذریعے کسی فرد یا ملازمین کی خدمات کسی دوسرے شخص یا کسی دوسری آرگنائزیشن کے استعمال کے لیے کسی مقصد کے لیے مہیا کرنے اور کسی بھی شکل میں اور کسی بھی بنیاد پر ادا کیگی کرنے کا ذمہ دار ہو، اور

(سات) 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 سپروائزرزوں یا ایجنٹوں کی کیڈر ہو اور وہ جنہیں اس غرض سے سرکاری جریدے میں مشتہر کیا گیا ہو۔

(ح) ”خوف و ہراس“ سے کوئی ناپسندیدہ جنسی پیش قدمی، جنسی 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 و ہراس یا جارحانہ یا مخالفانہ ماحول کا باعث بنے، یا مذکورہ مدعا پورا نہ کرنے پر مستغیث کو سزا دینے کے لیے یہ شرط رکھے؛

(ط) ”انکوائری کمیٹی“ سے دفعہ ۳ کی ذیلی دفعہ (۱) کے تحت قائم کی گئی کوئی انکوائری کمیٹی مراد ہے؛  
 (ی) ”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۔

(ک) ”مختسب“ سے دفعہ ۷ کے تحت مقرر کردہ مختسب مراد ہے؛  
 (ل) ”آرگنائزیشن“ سے فاقی یا صوبائی حکومت کی کوئی وزارت ڈویژن یا محکمہ، یا فاقی یا صوبائی حکومت یا ضلعی حکومت یا رجسٹر شدہ 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، طبعی سہولتیں یا نجی انتظام کے تحت چلنے والے تجارتی یا صنعتی ادارے یا ادارہ، کوئی کمپنی مراد ہے جس کی تعریف کمپنیاں آرڈیننس ۱۹۸۲ء (۲۷ مجریہ ۱۹۸۲ء) میں کی گئی ہے اور اس میں پرائیویٹ شعبے میں رجسٹر شدہ کوئی دیگر آرگنائزیشن یا ادارہ شامل ہے۔

(م) ”جدول“ سے اس ایکٹ سے منسلک جدول مراد ہے؛ اور  
 (ن) ”مقام کار“ سے کام کی جگہ یا وہ احاطہ مراد ہے جہاں کوئی آرگنائزیشن یا آجر اپنے امور انجام دیتا ہے اور اس 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۔

۳۔ انکوائری کمیٹی (۱) ہر ایک آرگنائزیشن اس ایکٹ کے نفاذ سے تیس دنوں کے اندر ایک انکوائری کمیٹی تشکیل دے گی جو اس ایکٹ کے تحت شکایات کی انکوائری کرے گی۔

(۲) 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۔

(۳) اگر نالاش 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۔

(۴) اس صورت میں جہاں حاکم مجاز نامزد نہ کیا گیا ہو تو آرگنائزیشن ایکٹ ہذا کے نفاذ کے تیس دن کے اندر کوئی حاکم مجاز نامزد کرے گی۔

۴۔ انکوائری کے انعقاد کا طریقہ کار: (۱) انکوائری کمیٹی تحریری شکایت ملنے کے تین ایام کے اندر۔

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

(ب) ملزم کو کہا جائے گا کہ وہ الزامات کی اطلاع ملنے کے دن سے سات ایام کے اندر تحریری دفاع پیش کرنے اور بغیر کسی معقول وجہ کے وہ ایسا نہیں کرتا تو کمیٹی ایک 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 فریق کو یہ حق حاصل ہوگا کہ اپنے خلاف گواہوں پر جرح کر سکے۔

(۲) اس ایکٹ کے احکام اور اس کے تحت وضع کردہ قواعد کے تابع انکوائری کمیٹی کو انکوائری کو اختیار حاصل ہوگا کہ وہ انکوائری کے انعقاد کے لئے طریقہ کار منضبط کرے اور اپنے اجلاس کے مقام اور وقت کا تعین کرے۔

(۳) کمیٹی کی طرف سے منجملہ اور چیزوں کے حسب ذیل احکام پر عمل کیا جائے گا، یعنی؛

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

(ب) اگر ضروری سمجھا گیا تو تنظیم کے افسر کو ہر ایک فریق کے لئے مشورے اور معاونت فراہم کرنے کے لیے نامزد کیا جاسکے گا۔

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

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

(ه) انکوائری کمیٹی یقینی بنائے گی کہ آجریا ملزم کسی بھی صورت میں مستغیثہ کے لیے کوئی ایسا مخالفانہ ماحول پیدا نہیں

کرے گا جس کا مقصد اپنی شکایت کو آزادانہ طور پر آگے بڑھانے سے روکنے کے لیے دباؤ ڈالنا ہو۔“ اور

(و) انکوائری کمیٹی وجوہات قلمبند کرتے ہوئے اخذ کردہ نتائج تحریری طور پر دے گی۔

۴۔ تحقیقاتی کمیٹی انکوائری کے انعقاد سے تیس دنوں کے اندر اپنے اخذ کردہ نتائج اور سفارشات حاکم مجاز کو پیش کرے گی۔ اگر انکوائری کمیٹی ملزم کو قصور وار پاتی ہے تو وہ حاکم مجاز کو سفارش کرے گی کہ وہ ذیل میں دی گئی کوئی ایک یا زائد سزائیں عائد کرے۔

(ایک) معمولی سزائیں

(الف) ملامت کرنا

(ب) ایک مقررہ مدت کے لیے اس کی پروموشن اور انکریمنٹ کو روکنا؛

(ج) ایک مخصوص مدت تک ٹائم سکیل میں اہلیتی حد کو روکنا، بصورت دیگر مذکورہ حد عبور کرنے کے لئے نااہل

قرار دینا؛

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

(دو) بڑی سزائیں:-

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

(ب) جبری ریٹائرمنٹ

(ج) ملازمت سے برطرفی؛ اور

(د) ملازمت سے موقوفی

(ه) جرمانہ۔ مستغیث کے لیے جرمانے کا ایک حصہ بطور معاوضہ استعمال کیا جاسکے گا۔ مالک ہونے کی صورت

میں جرمانہ انکوائری کو قابل ادا ہوگا۔

(۵) حاکم مجاز انکوائری کی جانب سے سفارش کردہ سزائیں ذیلی دفعہ (4) کے تحت انکوائری کمیٹی کی سفارشات کی وصولی کے ایک ہفتہ کے اندر عائد کرے گا۔

(۶) انکوائری کمیٹی باقاعدگی سے اجلاس کرے گی اور اس وقت تک حالات کا باقاعدگی سے جائزہ لیگی 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۔

(۷) مستغیث کو صدمے کی صورت میں آرگنائزیشن نفسیاتی و سماجی مشاورت دینے یا طبی علاج کرنے اور اضافی رخصت دینے کے لیے انتظام کرے گی۔

(۸) آرگنائزیشن تنخواہ سے محرومی یا دوسرے مضرات کی صورت میں مستغیث کو تلافی کی بھی پیش کش کر سکے گی۔

۵۔ انکوائری کمیٹی کے اختیارات۔ (۱) انکوائری کمیٹی کو اختیار ہوگا کہ وہ۔۔۔

(الف) کسی شخص کو سمن کرنے 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 کرنے؛ اور

(د) شہادت قلمبند کرے۔

(۲) انکوائری کمیٹی کو اس ایکٹ کے تحت جنسی تشدد کے معاملات میں تحقیق کرنے اختیار کرنے اگر ضرورت ہو تو مستغیث ملزم کا مستند ڈاکٹر سے طبی معائنہ اور دفعہ ۴ کی ذیلی دفعہ (۴) کے مفہوم میں ملزم کے خلاف مناسب جرمانہ تجویز کرنے کا اختیار ہوگا۔

(۳) انکوائری کمیٹی مستغیث کے خلاف مناسب کارروائی کرنے کے لئے محتسب کو سفارش کر سکے گی بشرطیکہ ملزم کے خلاف عائد کردہ الزامات جھوٹے اور بدینتی پر مبنی ہوں۔

(۴) انکوائری کمیٹی کارروائیاں خفیہ رکھے گی۔

۶۔ معمولی اور بڑے جرمانوں کے خلاف اپیل۔ (۱) 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 دفعہ ۷ کے تحت مقرر کیے گئے محتسب کو اپیل دائر کر سکے گا۔

(۲) مجاز اتھارٹی کے فیصلہ سے متاثرہ کوئی مستغیث بھی فیصلہ کے تیس یوم کے اندر دفعہ ۷ کے تحت مقرر کیے گئے

محتسب کو اپیل دائر کر سکے گا۔

(۳) اپلیٹ اتھارٹی، اپیل اور کسی دوسرے متعلقہ امور پر غور کرتے ہوئے تین یوم کے اندر فیصلہ کی توثیق، اسے منسوخ، تبدیل یا ترمیم کر سکے گی جس کی نسبت مذکورہ اپیل دائر کی گئی ہو۔ یہ فیصلہ کی اطلاع دونوں فریقین اور مالک کو دے گی۔

(۴) محتسب کے تقرر تک ڈسٹرکٹ کورٹ کو مجاز اتھارٹی کے فیصلوں کے خلاف اپیلوں کی سماعت کرنے کا اختیار سماعت حاصل ہوگا اور ذیلی دفعات (۱) تا (۳) کے احکامات مناسب تبدیلیوں کے ساتھ اطلاق پذیر ہوں گے۔

(۵) محتسب کے تقرری پر ڈسٹرکٹ کورٹ کے روبرو زیر التواء اپیلیں محتسب کو منتقل ہو جائیں گی جو مقدمہ کی کارروائی اس مرحلے سے شروع کرے گا جہاں مذکورہ منتقلی سے عین قبل وہ زیر التواء تھی۔

۷۔ محتسب (ombudsperson) (۱) متعلقہ حکومتیں وفاقی اور صوبائی سطحوں پر محتسب کا تقرر کریں

گی۔

(۲) کوئی شخص جو عدالت عالیہ کا جج رہ چکا ہو یا عدالت عالیہ کے جج کے طور پر تقرر کیے جانے کا اہل ہو۔ محتسب کے طور پر تقرری کا اہل ہوگا۔ محتسب اس ایکٹ کے مقاصد حاصل کرنے کے لیے مطلوبہ عملہ بھرتی کر سکے گا اور اس کے لئے رقم حکومتیں فراہم کریں گی۔

۸۔ نالش کی تحقیق محتسب کرے گا۔ (۱) کسی بھی ملازم کو اختیار حاصل ہوگا کہ وہ خواہ نالش محتسب کو دائرے کرے یا تحقیقاتی کمیٹی میں دائر کرے؛

(۲) محتسب نالش 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 کی طرف کارروائی کا آغاز کر سکے گا۔

دونوں فریقین محتسب کے روبرو خود پیش ہو سکتے ہیں؛

(۳) محتسب اس ایکٹ کے وضع کردہ قواعد کی مطابقت میں معاملہ کی تحقیق کرے گا اور کارروائیاں عمل میں لائے گا جیسا کہ وہ بطور محتسب مناسب سمجھے؛

(۴) اس ایکٹ کے تحت تفتیش کی اغراض کے لئے محتسب متعلقہ آرگنائزیشن کے کسی دفتر یا رکن سے کوئی اطلاع فراہم کرنے یا کوئی دستاویز پیش کرنے کا مطالبہ کر سکے گا جو کہ محتسب کی رائے میں تفتیش کی انجام دہی میں معاون یا اس سے متعلق ہوں۔

(۵) محتسب اپنا فیصلہ قلمبند کرے گا اور دونوں فریقین اور مجازاتھارٹی کو فیصلہ کے اطلاق کی اطلاع دے گا۔

۹۔ صدر یا گورنر کو عرضداشت۔ دفعہ ۸ کی ذیلی دفعہ (۵) کے تحت محتسب کے فیصلے سے متاثرہ کوئی شخص، فیصلہ کے تیس یوم کے اندر، ایسا حکم صادر کر سکے گا۔ جیسا کہ وہ مناسب سمجھے۔

۱۰۔ محتسب کے اختیارات۔ (۱) اے ایکٹ کی غرض کے لئے محتسب کو حسب ذیل امور سے متعلق وہی اختیارات حاصل ہوں گے جو کہ مجموعہ ضابطہ دیوانی، ۱۹۰۸ء (ایکٹ نمبر ۵ بابت ۱۹۰۸ء) کے تحت دیوانی عدالت کو تفویض کئے گئے ہیں:-

(ایک) کسی بھی شخص کی سمن کرنا اور اسے حاضر ہونے کا پابند کرنا اور اس سے حلف پر تحقیقات کرنا؛

(دو) شہادت پیش کرنے کے لیے مجبور کرنا؛

(تین) حلف ناموں پر شہادت حاصل کرنے؛

(چار) گواہوں کی تحقیقات کے لئے کمیشن کا اجراء؛

(پانچ) کسی تحقیق یا تفتیش کرنے کی غرض سے کسی احاطہ میں داخل ہونا، کسی ایسے احاطہ میں داخل ہونا جس کے

بارے میں محتسب یہ باور کرنے کی معقول وجہ رکھتا ہو کہ وہاں سے مقدمہ سے متعلق کوئی اطلاع مل سکتی ہے؛ اور

(چھ) محتسب کو وہی اختیارات حاصل ہوں گے جیسا کہ عدالت عالیہ اپنی توہین پر کسی شخص کو سزا دینے کا اختیار رکھتی ہے۔

(۲) محتسب نالاش پر فیصلہ صادر کرتے ہوئے دفعہ ۴ کی ذیلی (۴) میں معمولی یا بڑی سزائیں عائد کر سکے گا۔

11۔ آجر کی ذمہ داری (۱) آجر کی یہ ذمہ داری ہوگی کہ وہ اس ایکٹ کے عملدرآمد کو یقینی بنائے، مقام کار پر

خوف و ہراس سے تحفظ دینے کے لیے بشمول ضابطہ اخلاق لیکن اس کو اپنی انتظامی پالیسی کے حصہ کے طور پر شامل کرنے

تک محدود نہ رہے اور دفعہ 3 میں محولہ انکوائری کمیٹی تشکیل دے اور دفعہ 4 میں محولہ کوئی مجازاتھارٹی نامزد کرے۔

(۲) انتظامیہ اس آرڈیننس کے آغاز نفاذ سے ۶ ماہ کے اندر ضابطے کی نقول انگریزی کے ساتھ ساتھ ایسی زبان میں



جسے ملازمین کی اکثریت سمجھتی ہو، آرگنائزیشن کے اندر اور مقام کار پر کسی نمایاں مقام پر چسپاں کرے گی۔  
(۳) آجر کی طرف سے اس دفعہ کے احکام کی تعمیل کرنے میں ناکامی پر آرگنائزیشن کا کوئی بھی ملازم ڈسٹرکٹ کورٹ میں عرضداشت دائر کر سکے گا اور قصور ہونے پر آجر ایک لاکھ روپے تک جرمانے کا مستوجب ہوگا لیکن یہ پچیس ہزار روپے سے کم نہیں ہوگا۔

۱۲۔ اس ایکٹ کے احکام کسی دوسرے قانون میں اضافہ ہوں گے نہ کہ اس میں تخفیف کریں گے۔ اس ایکٹ کے احکام فی الوقت نافذ العمل کسی دوسرے قانون میں اضافہ ہوں گے نہ کہ اس میں تخفیف کریں گے۔  
۱۳۔ قواعد وضع کرنے کا اختیار۔ وفاقی حکومت، اس ایکٹ کی اغراض کی بجا آوری کے لیے قواعد وضع کر سکے گی۔

## جدول

(دیکھئے دفعہ ۲ (ب) اور ۱)

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 روئے 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، ہی 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۔

### بیان اغراض و وجوہ

اس بل کا مقصد عورتوں کو اپنا کام سرانجام دینے کے لیے محفوظ ماحول فراہم کرنا ہے جو خوف و ہراس، بیہودگی اور تخویف سے پاک ہوتا کہ وہ وقار کے ساتھ کام کرنے سے متعلق اپنے قانونی حق کی تکمیل کریں۔ جس سے مقام کار اعلیٰ پیداواری حصول اور ایک بہتر معیار زندگی کو بھی قائم کرنے میں مدد ملے گی۔ کام کرنے والی اکثر عورتوں کی راہ میں سب سے بڑی رکاوٹ یہی خوف و ہراس ہے جو انہیں اور ان کے خاندان کو غربت و فلاس سے نکالنے کے لیے جو کام کرنا چاہتی ہیں۔ یہ بل اس ملک کی ترقی کے لیے ہر سطح پر عورتوں کو پوری طرح شرکت کرنے کے راستے کھولتا ہے۔

اس بل کی بنیاد عورتوں کے لیے

مساوی مواقع فراہم کرنے کے اصولوں اور بلا خوف و خطر اور امتیازی سلوک کے اپنی روزی حاصل کرنے کے حق پر رکھی گئی ہے جیسا کہ دستور میں دیا گیا ہے۔ یہ بل حکومت کے ان وعدوں کی تکمیل کرتا ہے جو اعلیٰ بین الاقوامی لیبر معیار اور خواتین کے باختیار ہونے کے سلسلے میں کئے گئے ہیں یہ انسانی حقوق کے ڈیکلریشن، خواتین کے خلاف امتیازی سلوک کی تمام اشکال کو ختم کرنے کے اقوام متحدہ کے کنونشن اور کارکنوں کے حقوق پر آئی ایل او کنونشن ۱۰۰ اور ۱۱۱ کی بھی حمایت کرتا ہے۔ یہ اسلام کے اصولوں اور ہمارے ملک میں دیگر تمام مذاہب کی حمایت کرتا ہے جو خواتین کے وقار کو یقینی بناتے ہیں۔

یہ بل تمام سرکاری اور پرائیویٹ آرگنائزیشنوں سے اس امر کا متقاضی ہے کہ وہ ایک داخلی ضابطہ اخلاق اور شکایت / اپیل کا میکنزم اختیار کریں جس کا مقصد تمام کام کرنے والی عورتوں کے لیے کام کرنے کے لیے محفوظ، خوف اور بہبودگی سے پاک ماحول تشکیل دینا ہو۔ اس کے ذریعے وفاقی اور صوبائی سطح پر ایک محتسب کا قیام بھی ہے۔

سید یوسف رضا گیلانی

وزیر انچارج