دھونس اور ہراسانی فیکٹ شیٹ

دھونس اور ہراسانی کام کی جگہ پر عام لیکن ناخوشگوار رویے ہیں۔ سیف گارڈ ینگ کا ایک اہم عنصر یہ یقینی بنانا ہے کہ عملے اور ساتھی (بشمول رضاکار، بورڈ کے اراکین، کنٹریکٹر وغیرہ) کام پر محفوظ محسوس کریں۔ دھونس اور ہراسانی کی روک تھام وہ محفوظ ماحول بنانے میں حصہ ڈالتے ہیں۔

1. دھونس اور ہراسانی کا تعارف

شکل 1- دھونس اور ہراساں کرنے کی تعریفیں۔

دھونس سے مراد ناشائستہ، ہتک آمیز، یا دھمکی آمیز رویہ یا کسی شخص کو شرمندہ یا ذلیل کرنے کی نیت سے طاقت کا غلط استعمال کرنا ہے۔

ہراسانی اس وقت ہوتی ہے جب کسی شخص کے ساتھ اس کی شناخت یا وہ جو ہیں جیسے ان کی عمر، صنف، نسل، نسلی تعلق، معذوری، مذہب، جنسی شناخت وغیرہ کی وجہ سے دھونس کی جاتی ہے۔ اکثر ہراسانی قانون کے دائرے میں آتی ہے۔

حقیقت: دھونس اور ہراسانی وہ اصطلاحات ہیں جو اکثر ایک دوسرے کے ساتھ بدل کر استعمال کی جاتی ہیں۔ دھونس ناشائستہ اور ناخوشگوار رویہ ہے جب کہ ہراسانی ایک فرد کے ساتھ اس کی شناخت جیسا کہ صنف، نسل، نسلی تعلق، معذوری، مذہب، جنسی شناخت کی بنیاد پر کیا جانے والا ناشائستہ اور ناخوشگوار رویہ ہے۔ بعض ممالک میں یہ شناختی خصوصیات 'محفوظ کردہ خصوصیات' ہیں جس کا مطلب ہے کہ ان خصوصیات کی وجہ سے کسی کے ساتھ بدتمیزی یا ناخوشگوار رویہ اپنانا غیر قانونی ہے۔

حقیقت: جن لوگوں کو ان نامناسب رویوں کا سامنا کرنا پڑتا ہو وہ بڑی حد تک بے چینی محسوس کرتے ہیں، کام پر کم مطمئن ہوتے ہیں اور تنظیم چھوڑنا چاہیں گے۔ دھونس اور ہراسانی کا سامنا کرنے والے رفاہ عامہ کے عملے نے تناؤ، مایوسی، حوصلہ شکنی، پست ہمتی، خوف اور اعتماد کی کمی کی رپورٹ دی ہے (چیرٹی کمیشن، 2020؛ کونٹیرا گروپ، 2019؛ آزاد کمیشن 2019؛ شیل 2018؛ UNAIDS، 2018؛ یونیسف 2019)۔

حقیقت: ہر کسی کا حق ہے کہ اس کے ساتھ کام پر وقار اور احترام کے ساتھ برتاؤ کیا جائے اور تمام تنظیموں کو کسی بھی قسم کی ہراسانی یا دھونس کو سنجیدگی سے لینا چاہیے۔ تنظیموں کو کام کرنے کا ایک منصفانہ اور سب کو ساتھ لے کر چلنے والا ماحول بنانا چاہیے جو ہر کسی کو قابل قدر ہونے کا احساس دلایے ۔ قیادت کی ٹیموں اور انسانی وسائل کے عملے کو ہراسانی اور دھونس کے لیے عدم رواداری پر مبنی ایک مثبت اور ساتھ لے کر چلنے والا ماحول بنانے کی قیادت کرنی چاہیے۔

حقیقت: تمام عملے اور ساتھیوں کو انتقامی کارروائی کے خوف کے بغیر شکایات لانے کے لیے پُر اعتماد محسوس کرنا چاہیے۔

حقیقت: "کام کی دنیا میں تشدد اور ہراسانی بدستور جاری ہے جو تمام ممالک، پیشوں اور کام کے انتظامات کو متاثر کر رہا ہے... یہ لوگوں کو ان کے وقار سے محروم کر دیتا ہے اور مہذب کام اور سماجی انصاف سے مطابقت نہیں رکھتا ہے[1] ".

1.1. دھونس اور ہراسانی کے رویوں کی مثالیں

حقیقت: ہراسانی اور دھونس ایک یا ایک سے زیادہ عملے کے خلاف ایک ہی واقعہ یا دہرائے جانے والے واقعات ہو سکتے ہیں جو کئی قسم کے رویوں جیسے دھمکی آمیز ہونے جیسا کہ جسمانی تشدد سے لے کر کسی کو نظر انداز کرنے جیسی مزید نازک شکلوں پر مبنی ہو سکتے ہیں۔

حقیقت: ہراسانی اور دھونس عینی شاہدین کے بغیر، ذاتی طور پرآمنے سامنے کے میل جول کے ساتھ ساتھ تحریری اور آن لائن میں بھی ہو سکتی ہے۔

مثالیں:

- ناپسندیدہ جسمانی رابطہ۔
- کسی شخص کی عمر، لباس، ظاہری حالت، نسل یا ازدواجی تعلق کے بارے میں ناپسندیدہ جملے کسنا حیثیت، ذاتی خرچ پر لطیفے، جارحانہ زبان اور افواہ
- کام اور/یا سماجی سرگرمیوں میں نظر انداز کرنا یا خارج کرنا۔
- سیف گارڈ ینگ کی خفیہ معلومات کی حفاظت میں ناکامی۔
- چیخنااور فحش زبان کا استعمال کرنا۔
- جذبات کو مجروح کرنے والی علامتیں، جھنڈے، لوگو، تصاویر وغیرہ دکھانا۔
- ذاتی توہین۔
- ناممکن وقت مقرر کرنا۔
- مسلسل غیر ضروری تنقید کرنا۔
- سائبر دھونس ۔

2. دھونس اور ہراسانی ایک عالمی مسئلہ ہے۔

حقیقت: کام کی جگہ پر دھونس اور ہراسانی بڑے پیمانے پر پھیلی ہوئی ہے۔ پھیلاؤ دکھانے کے لیے کوئی عالمی اعداد و شمار نہیں ہیں لیکن رفاہ عامہ کے شعبے میں رپورٹوں سے ظاہر ہوتا ہے کہ دھونس اور ہراسانی عام ہیں (دیکھیں تصویر 2)۔

[1] انٹرنیشنل لیبر آرگنائزیشن (2019) کام کی جگہ پر تشدد اور ہراسانی کا خاتمہ کرنا کنونشن نمبر 190، سفارش نمبر 206، اور اس کے ساتھ والے قرارداد یہاں دستیاب ہے: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--publ/documents/publication/wcms_721160.pdf -dgreports/---dcomm/---

شکل 2- رفاہ عامہ کے شعبے میں دھونس اور ہراسانی کے رپورٹ کیے گئے واقعات

رپورٹ کی گئی دھونس اور ہراسانی پر کھوج لگاتے تنظیمی جائزے:

Oxfam: ایک تہائی عملے نے دھونس ، امتیازی سلوک یا طاقت کے غلط استعمال کا مشاہدہ کیا۔ کچھ شراکت دار عملے کو بھی Oxfam کے عملے کی طرف سے دھونس کا سامنا کرنا پڑا)آزاد کمیشن، 2019(۔

بچوں کو بچائیں :گذشتہ تین سالوں میں 28٪ عملے کو دھونس یا امتیازی سلوک اور 15٪ کو ہراسانی کا سامنا کرنا پڑا)شیل 2018(۔

UNAIDS (2018) اسٹاف سروے :58٪ عملے نے ناروا سلوک؛ 64٪ نے امتیازی سلوک؛ اور 43٪ نے اختیارات کے غلط استعمال کا سامنا کیا۔

محفوظ کام کی جگہوں پر بین الاقوامی معیارات

حقیقت: عالمی برادری واضح کر چکی ہے کہ کام کی دنیا میں تشدد اور ہراسانی کو برداشت نہیں کیا جائے گا اور اسے لازمی طور پر ختم ہونا چاہیے۔

حقیقت: 21 جون، 2019 کو، انٹرنیشنل لیبر آرگنائزیشن کی کام کی دنیا میں تشدد اور ہراسانی کا خاتمہ کرنا کنونشن (نمبر 190) اور سفارش (نمبر 206) کو اپنایا گیا تھا۔ یہ وہ پہلے بین الاقوامی معیارات ہیں جن کا مقصد کام کی دنیا میں تشدد اور ہراسانی کو ختم کرنا اور عالمی افرادی قوت کو تشدد اور ہراسانی سے پاک کام کی دنیا کا حق دینا ہے۔

3. تنظیموں کی ذمہ داریاں

حقیقت: تنظیموں کو ایک مضبوط اور اچھی طرح بتائی گئی پالیسی بنانی چاہیے جو کام پر وقار اور احترام کو فروغ دینے کے لیے ان کے عزم کو واضح طور پر بیان کرے۔ یہ الگ سے ایک پالیسی ہو سکتی ہے یا سیف گارڈ ینگ پالیسی یا انسانی وسائل کی پالیسی کے اندر موجود ایک بیان ہو سکتا ہے۔

حقیقت: عملے اور ساتھیوں کو دھونس اور ہراسانی سے بچانے کے لیے تنظیم کی ذمہ داریوں میں کوئی بھی ایسا ماحول شامل ہوتا ہے جس میں کام کی جگہ کی سرگرمیاں ہوتی ہیں، جیسے کہ دفاتر، فیلڈ مقامات، گیسٹ ہاؤس اور یہاں تک کہ کام سے متعلق سماجی سرگرمیاں وغیرہ۔

حقیقت: تنظیموں کو 'سائبر دھونس' سے آگاہ ہونا چاہیے'۔ سائبر دھونس میں تنظیمی ہارڈویئر یا سافٹ ویئر اور Wi-Fi کا استعمال کرتے ہوئے ناخوشگوار ٹیکسٹ یا ای میلز بھیجنا شامل ہیں۔ ساتھیوں کی تصاویر جو ان کی رضامندی کے بغیر بیرونی ویب سائٹس پر پوسٹ کی گئی ہیں دھونس سمجھی جا سکتی ہے۔

حقیقت: لائن مینیجروں کو ہر طرح کی دھونس اور ہراسانی سے نمٹنے میں اپنے کردار کو سمجھنا چاہیے۔

ملازمین اور ساتھیوں کی ذمہ داریاں

حقیقت: تمام عملے اور ساتھیوں کی ذمہ داری ہے کہ وہ ایسا رویہ اختیار کریں جو ایک ساتھ لے کر چلنے والے اور برداشت پر مبنی ماحول بنانے میں مددگار ہو۔ ہر کوئی تنظیم کی پالیسی کو نافذ کرنے اور نامناسب رویے کو چیلنج کرنے اور اس کی رپورٹ کرنے کے لیے ذمہ دار ہے۔

حقیقت: جو لوگ دوسروں کو دھونس یا ان ہراساں کرتے ہیں وہ قانونی سیاق و سباق کے مطابق ذاتی طور پر فوجداری یا دیوانی قانون کے تحت قانونی چارہ جوئی کا سامنا کر سکتے ہیں۔

احترام کا ماحول بنانا

حقیقت: ہر ایک کے لیے وقار اور احترام کو فروغ دینے والا تنظیمی ماحول قائم کرنا، نامناسب رویے کی روک تھام میں مددگار ہو گا۔ تنظیموں کو پوری تنظیم میں ایک واضح پیغام بھیجنا چاہیے کہ ہر طرح کی دھونس یا ہراساں کرنے والے رویوں کو ذرہ برابر بھی برداشت نہیں کیا جاتا۔

حقیقت: اعلیٰ قیادت کو مضبوط اقدار کا مظاہرہ کرنا چاہیے کہ جو ایک پر وقار اور احترام کے ماحول کا نمونہ پیش کریں۔

دھونس مخالف اور ہراسانی کی پالیسیاں، ابلاغ اور تربیت

حقیقت: واضح پالیسی بیانات کو لازمی طور پر ابلاغ کرنی چاہیے:

- کون سے رویوں کو دھونس اور ہراسانی سمجھا جاتا ہے۔
- ان رویوں کے اثرات اور انہیں برداشت کیوں نہیں کیا جاتا۔
- ان رویوں کے نتائج۔
- ایک شکایت کیسے کی جائے۔
- شکایات کا جواب کیسے دیا جائے گا۔
- تمام عملے اور ساتھیوں کی اپنے رویے کی ذمہ داری۔

حقیقت: تمام عملے اور ساتھیوں کو انڈکشن اور تربیت کے ذریعے دھونس اور ہراسانی کی پالیسی سے آگاہ کیا جانا چاہیے۔ اس میں لازماً شامل ہونا چاہیے:

- عملے اور ساتھیوں کے حقوق اور ذمہ داریاں۔
- ایک شکایت کیسے کی جائے۔
- کسی بھی شکایت کا جواب دینے کے لیے تنظیم کا عزم۔

حقیقت: پالیسی کے نفاذ کو مؤثر ہونے کے لیے باقاعدگی سے نگرانی کی جانی چاہیے بشمول:

- شکایات کا ریکارڈ کرنا
- شکایات کے نتائج

حقیقت: دھونس مخالف اور ہراسانی پالیسیوں کو لازمی طور پر تنظیم کی شکایت کے ازالے اور انضباطی پالیسی سے ہم آہنگ ہونا چاہیے۔

4. دھونس یا ہراسانی کا سامنا کرنے والوں کی معاونت کریں

حقیقت: دھونس اور ہراسانی کا سامنا کرنے والے کسی شخص کو خفیہ معاونت کی پیشکش کریں۔ اس مدد میں کوچنگ، مشاورت، ثالثی وغیرہ شامل ہو سکتے ہیں۔

حقیقت: ہر کوئی دھونس اور ہراسانی کی رپورٹ دے سکتا ہے؛ دھونس یا ہراسانی کا سامنا کرنے والے شخص کو شکایت آگے بڑھانے کا فیصلہ کرنا چاہیے۔

حقیقت: تمام شکایات سے تنظیمی پالیسیوں اور طریقۂ کار کے مطابق فوری طور پر نمٹا جانا چاہیے۔

حقیقت: ثالثی ایک رضاکارانہ غیر جانبدارانہ عمل ہے جس کا مقصد ان تنازعات کو حل کرنے کی کوشش کرنا ہے جو کہ تسلسل کے سنگین اختتام پر نہیں ہے۔

حقیقت: جہاں دھونس اور ہراسانی مسلسل یا سنگین ہو وہاں رسمی اقدامات بشمول انضباطی کاروائی اور شکایات کا ازالہ کرنے کی ضرورت ہے۔

حقیقت: دھونس یا ہراسانی کے الزامات کی تحقیقات کو انضباطی جرم سمجھا جانا چاہیے۔ تحقیقات:

- فوری، مکمل اور غیر جانبدار ہونی چاہیئں۔
- عینی شاہدین سے ثبوت لیں۔
- دونوں مبینہ دھونس یا ہراساں کرنے والے اور شکایت کرنے والے کے پیش کردہ شواہد پر غور کریں۔
- شکایت کو حل کرنے کے لیے وقت شامل کریں۔
- خفیہ ہو۔
- ریکارڈ کیا جائے۔

حقیقت: جہاں شکایت کو برقرار رکھا جاتا ہے وہاں لازمی طور پر تنظیم کی پالیسی اور طریقۂ کار کے مطابق
اقدام کیا جانا چاہیے۔

5. اب آپ کو کیا کرنا چاہیے؟

اقدام- اس فیکٹ شیٹ کے مطابق ہراسانی اور دھونس سے متعلق اپنی تنظیموں کی پالیسی کا جائزہ لیں اور ضرورت کے مطابق رد و بدل کریں، یا اگر یہ پہلے سے موجود نہیں ہے تو اسے متعارف کرائیں۔

اقدام- اپنے ملک کے قوانین کو دیکھیں کہ آیا ہراسانی قانون کے خلاف ہے تاکہ آپ تنظیم اور فرد کی ذمہ داریوں کو سمجھیں۔

اقدام- تمام عملے اور ساتھیوں کے ساتھ انسداد دھونس اور ہراسانی پر عزائم پر ابلاغ اور عمل کریں۔

اقدام- کام کی جگہ پر دھونس اور ہراسانی کا سامنا کرنے والوں کی خفیہ معاونت کے ذرائع شناخت کریں۔

حوالہ جات

- چیرٹی کمیشن برائے انگلینڈ اینڈ ویلز (2020) ایک تفتیش کے نتائجکا بیان، بچوں کو بچاؤ فنڈ (سیو دی چلڈرن یو کے)۔ اس پر دستیاب ہے: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/att achment_data/file/870390/The_Save_the_Children_Fund Save_the_Children_} UK Inquiry_report.pdf
- جنسی نازیبا رویہ، احتساب اور ماحول کی تبدیلی پر آزاد کمیشن (2019) آزاد کمیشن برائے جنسی نازیبا رویہ، احتساب اور ماحول کی تبدیلی کی حتمی رپورٹ جون 2019۔ یہاں دستیاب ہے: https://www- cdn.oxfam.org/s3fs- public/oxfam_ic_final_report-en.pdf
- انٹرنیشنل لیبر آرگنائزیشن (2019) کام کی جگہ پر تشدد اور ہراسانی کا خاتمہ کرنا کنونشن نمبر190، سفارش نمبر 206، اور اس کے ساتھ آنے والی قرارداد۔ یہاں دستیاب ہے: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/--- publ/documents/publication/wcms_721160.pdf
- کونٹیرا گروپ (2019) ایمنسٹی انٹرنیشنل- اسٹاف کی فلاح و بہبود کا جائزہ۔ یہاں دستیاب ہے: https://www.amnesty.org/download/Documents/ORG6097632019ENGLISH.PDF
- شیل، ایس (2018) سیو دی چلڈرن یو کے میں کام کی جگہ کے ماحول کا آزادانہ جائزہ؛ حتمی رپورٹ 28 اکتوبر 2018۔ بچوں کو بچائیں. یہاں دستیاب ہے: https://www.savethechildren.org.uk/content/dam/gb/reports/independent-review- of-workplace-culture-at- save-the-children-uk.pdf
- UNAIDS (2018) *UNAIDS* سکرٹیریٹ میں ہراسانی بشمول جنسی ہراسانی؛ دھونس اور طاقت کے غلط استعمال سے بچاؤ اور اس کو جواب دینے پر آزاد ماہرین کے پینل کی رپورٹ۔ یہاں دستیاب ہے: https://www.unaids.org/sites/default/files/media_asset/report- iep_en.pdf
- یونیسیف (2019) کام کی جگہ پر صنفی امتیاز، جنسی ہراسانی، ہراسانی اور اختیارات کے ناجائز استعمال پر آزاد ٹاسک فورس کی رپورٹ مئی 2019۔ یہاں دستیاب ہے: https://www.unicef.org/sites/default/files/2019- 06/Independent-Task-Force_report_EN.PDF

یہ دستاویز برطانیہ کی حکومت کی طرف سے یو کے کی امداد سے مالی اعانت فراہم کیے جانے والے ایک پروجیکٹ کی پیداوار ہے۔ تاہم، جن تاثرات کا اظہار کیا گیا ہے اور ان میں جو معلومات موجود ہیں وہ ضروری نہیں ہے کہ یو کے حکومت کی ملکیت یا اس کی توثیق شدہ ہوں، جو کہ ایسے تاثرات یا معلومات یا ان پر کیے گئے اعتماد کی ذمہ دار قبول نہیں کر سکتی۔

یہ اشاعت صرف دلچسپی کے معاملے پر عام رہنمائی کے لیے تیار کی گئی ہے، اور پیشہ ورانہ مشورے پر مشتمل نہیں ہے۔ اس اشاعت میں موجود معلومات پر مخصوص پیشہ ورانہ مشورہ حاصل کیے بغیر عمل نہیں کیا جانا چاہیے۔ اس اشاعت میں موجود معلومات کی درستگی یا مکمل ہونے کے بارے میں کوئی نمائندگی یا اظہارِ رائے (ظاہر یا مخفی) نہیں دی گئی ہے، اور جس حد تک قانون اجازت دیتا ہے، اس دستاویز کو تیار کرنے میں شامل کوئی بھی تنظیم یا شخص، کسی کے اقدام کے نتائج، یا اقدام کا حوالہ دینے، اس اشاعت میں دی گئی معلومات پر بھروسہ کرتے ہوئے یا اس پر مبنی کسی فیصلے کے لیے جوابدہ، ذمہ دار یا احتیاط کا ذمہ دار نہیں ہے۔

RSH ریسورس اینڈ سپورٹ حب کو یو RSH :ریسورس اور سپورٹ کے بارے میں حب رپورٹس کے ذریعے مالی مدد فراہم کی جاتی ہے۔ (FCDO) کے خارجہ، دولت مشترکہ اور ترقیاتی دفتر RSH ریسورس

RSH ریسورس اینڈ سپورٹ حب سروسز آپشنز کی قیادت میں ایک کنسورشیم کے ذریعہ بطور تکنیکی اور فراہمی (SDDirect) فراہم کی جاتی ہیں، جس میں سماجی ترقیاتی ڈائریکٹ شامل ہیں۔ Sightsavers اور (TdH) Terre des Hommes ،(GCPS) کنسلٹنگ GCPS لیڈ اور کنسلٹنگ GCPS, ماہرین سے مشورہ شدہ، تنظیم :اینجی بیمگبوز.

تجویز کردہ اقتباس :بیمگوبوز، لندن، RSH ۔ دھونس اور ہراسانی فیکٹ شیٹ۔2021) A ریسورس اینڈ سپورٹ حب۔ RSH :برطانیہ