

## جنسی ہراسگی کی روک تھام کے لئے آئی یو ایف۔ انڈسٹری آل۔ یونی لیور کا مشترکہ سمجھوتہ

یونی لیور، آئی یو ایف اور انڈسٹری آل کے مابین تنوع اور شمولیت کے فروغ کے لئے ایک مشترکہ معاہدہ طے پایا ہے جو کہ یونی لیور میں کام کرنے والے ورکرز کے لئے ہے۔ تنوع اور شمولیت کے فروغ کے لئے کام کی جگہ پر جنسی ہراسگی کی روک تھام ایک اہم جز ہے۔ ہمارا یہ مشترکہ سمجھوتہ یونی لیور، آئی یو ایف، انڈسٹری آل اور ان کی ریجنل آرگنائزیشن، ملحقہ تنظیموں اور ان یورپین ممبرز کے لئے ہے جو کہ UEWG کے ذریعہ کام کرتے ہیں۔

یہ مشترکہ بیان جن معیارات، اصولوں اور طریقوں کا احاطہ کرتا ہے ان پر یونی لیور، آئی یو ایف اور انڈسٹری آل کا عزم ہے کہ وہ اس مقصد کو یقینی بنانے کے ایک ساتھ کام کریں گے۔

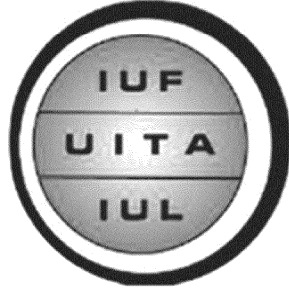
### معاہدہ کا مقصد:

جنسی ہراسگی ایک سنگین جرم ہے جو کہ دنیا بھر کے کئی ممالک میں غیر قانونی ہے۔ انٹرنیشنل لیبر آرگنائزیشن کے بنیادی کنونشن C111 کے تحت جنسی ہراسگی ملازمت اور روزگار میں امتیازی سلوک کی ایک قسم ہے۔

جنسی ہراسگی شدید تکلیف اور خرابی صحت کا باعث بن سکتی ہے اور اس کے شکار فرد کو اپنی ملازمت چھوڑنے کی وجہ بھی بن سکتی ہے۔ جنسی ہراسگی ایک عالمگیر مسئلہ ہے۔ خواتین کارکنان، بلخصوص جو کہ کھیتوں، ایکسپورٹ پروسیڈنگ زونز، کانسٹریکٹ اور عارضی طور پر کام کرتی ہوں اس کا شکار ہوتی ہیں یا تارکین وطن محنت کش اس کا شکار ہوتے ہیں۔

سب سے زیادہ مردوں کی جانب سے عورتوں کو جنسی طور پر ہراساں کیا جاتا ہے۔ جنسی ہراسگی کی بنیاد جنسی رجحان بھی ہو سکتا ہے۔ یہ ساتھ کام کرنے والے ورکرز، سپروائزرز، مینجریز یا کلائنٹس کی طرف سے کی جاسکتی ہے۔ جنسی ہراسگی مساوات کو نقصان پہنچاتی ہے، کام کے تعلقات کو خراب کرتی ہے اور پیداواری عمل کو متاثر کرتی ہے۔ یہ کئی صورتوں میں ہو سکتی ہے اور اس میں درج ذیل کو شامل کر سکتے ہیں:

- کسی کی تضحیک یا نامناسب ریمارکس دینا، مزاح اڑانا، کسی شخص کے لباس، قد و قامت، عمر، خاندانی حالت سے متعلق رائے دینا، وغیرہ؛
- کوئی ناپسندیدہ درخواست یا دعوت دینا، کھلے عام یا دھکے چھپے انداز میں، چاہے اس میں دھمکی نہ بھی ہو؛
- کرم فرمائی یا پدرا نہ رویہ جس میں جنسی مضمرات ہو، وقار کو نقصان پہنچتا ہے؛
- کوئی فحش نظر یا ایسا اشارہ جس میں جنسی رجحان ہو؛
- اور غیر ضروری طور پر چھونا، چٹکی لینا، گلے لگانا یا مارنا



ملازمین اس وقت زیادہ خطرے سے دوچار ہوتے ہیں جب جنسی ہراسگی ایسی صورتحال میں ہو کہ جب ہراسگی ملازمت کی شرائط یا روزگار کے لئے پیشگی شرط ہو یا ملازمت کی شرائط پر اثر انداز ہو اور ایسا کیریئر ترقی پر اثر انداز ہو۔

یونی لیور، آئی یو ایف اور IndustriAll کی یہ یقینی بنانے کی خواہش ہے کہ تمام ملازمین بشمول ٹھہر ڈپارٹی جو کہ لیبر مہیا کرتی ہو، کہ جنسی ہراسگی کیلئے کیا تشکیل دیا ہے اور یہ کہ وہ اس کو سمجھیں کہ ان سے کیا توقع ہے، جانیں کہ اس مسئلہ کس طرح اٹھایا جائے، اور کسی بھی مہینہ خلاف ورزیوں کی رپورٹ کرنے میں پراعتماد ہوں۔

ہم مشترکہ طور پر ایکشنز اور بہترین مشقوں کی نشاندہی کر چکے ہیں جس سے یونی لیور کمپنیوں اور ملحقہ یونینوں کو ٹھوس ایکشنز اور مزید پیروی کرنے کے لئے آگاہ کیا جائے گا۔

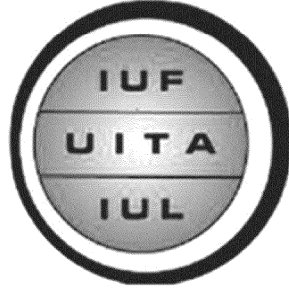
## کام کی جگہ پر جنسی ہراسگی روکنے کے لئے اصولوں، طریقہ کار اور عمل

آئی یو ایف، IndustriAll اور یونی لیور کے مابین جس طریقہ کار پر اتفاق ہوا ہے وہ درج ذیل اصولوں پر مبنی ہے:

- ☆ جنسی ہراسگی ایک انضباطی جرم ہے
- ☆ جنسی ہراسگی کے کیسوں کی خفیہ تحقیقات کی جائے گی اور ایسے انداز سے ڈیل کیا جائے گا جو کہ ملوث افراد کی رازداری کو یقینی بنائے۔
- ☆ جنسی ہراسگی کے مقدمات میں
- ☆ کمپنی کی یہ ذمہ داری ہوگی کہ وہ اپنے تمام عملے اور نیچرز کو اس پالیسی کے تحت تربیت دے
- ☆ کمپنی جنسی ہراسگی کے مقدمات کی نمائی کرے گی اس بات کی نشاندہی کرنے کے لئے کہ کہاں پر مناسب ایکشن لیا جاسکتا ہے

آئی یو ایف اور IndustriAll جنسی ہراسگی کے لئے بین الاقوامی معیارات کے تحت پالیسیاں تیار کر چکے ہیں اور اب وہ اپنی ملحقہ تنظیموں کے ساتھ ان پالیسیوں کو فروغ دینے کے لئے اس پر کام کریں گے اور ان پالیسیوں کا نفاذ ان کی ٹریننگ، آگاہی بڑھانے اور اجتماعی سودا کاری کے ذریعہ کریں گے۔

یونی لیور اس بات کو برداشت نہیں کرے گی کہ ان ملازمین کو نشانہ بنایا جائے یا بدلہ لیا جائے جس نے کسی بھی قسم کی جنسی ہراسگی کی نشاندہی کی یا اس مسئلہ کو اٹھایا یا شکایت درج کرائی اور ایسا مہینہ طور پر جنسی ہراسگی سے متعلق کاروائیوں میں شرکت کی ہو چاہے وہ براہ راست انتظامیہ کے ساتھ یا انفرادی طور پر یا اجتماعی شکایت کے طریقہ کار کے ذریعہ ہو۔ یونی لیور قانونی طریقہ سے ٹریڈ یونینوں کے ساتھ کام کرے گی اس بات کا یقینی بنانے کے لئے کہ موجودہ طریقوں کو مکمل طور پر استعمال کیا جاسکتا ہے اور اضافی نئے طریقوں کو اس وقت استعمال کیا جاسکتا ہے کہ جب موجودہ طریقے ناکافی ثابت ہوں۔



ٹریڈ یونین کے نمائندے ایک اہم کردار ادا کرتے ہیں:

- ☆ انتظامیہ کے ساتھ مل کر اپنے ممبران کو مشورہ دے گے کہ کام کی جگہ پر جنسی ہراسگی کا کیا قانون ہے
- ☆ اس پر شعور بیدار کرنے اور تربیت کے لئے کام
- ☆ شکایات اور ایڈوائز اٹھانے کے لئے ملازمین اور ممبران کی مدد کرنا، چاہے وہ یونی لیور کا کوڈ پروس ہو یا انفرادی یا اجتماعی شکایت کے طریقہ کار کی تشکیل کے ذریعہ اور ایاتومی قانون سازی کے ذریعہ کی جائے

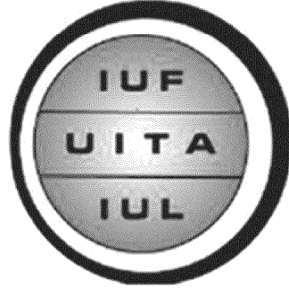
## اگلے اقدامات

یونی لیور، آئی یو ایف اور IndustriAll اس بات پر یقین رکھتے ہیں کہ کام کی جگہ پر جنسی ہراسگی کی روک تھام کے لئے ٹھوس اقدامات کی ضرورت ہے۔ یونی لیور ان اقدامات کو بنیادی طور پر دیکھتی ہے کہ اس بات کو یقینی بنائے کہ تنوع اور شمولیت اس کے مقاصد ہیں۔ یونی لیور زیادہ بڑے خطرے کی نشاندہی، بہترین مشقوں کی نشاندہی، آگاہی بڑھانے اور نگرانی کے عمل میں آئی یو ایف اور انڈسٹری آل کی شمولیت کا خیر مقدم کرتی ہے۔

مندرجہ بالا اصولوں کی بنیاد پر کام کی جگہ پر جنسی ہراسگی کو روکنے کیلئے موثر کاروائی کو یقینی بنانے کے لئے انتظامیہ اور ٹریڈ یونینز یہ کریں گے:

- ☆ جہاں ان معیارات اور طریقہ کار سے مطابقت رکھنے والی دستاویز موجود نہیں ہوں، جنسی ہراسگی پر مقامی پالیسی اور، واضح دستاویز پر اتفاق کرتے ہوں، وہاں بین الاقوامی معیارات اور قومی قانون اور اجتماعی سودا کاری کے قانون اور پریکٹس کے مطابق شکایات کا طریقہ کار اور تنازعات کے حل کا میکنزم / شکایات کو ڈیل کرنا۔ یہ عمل اس بات کو یقینی بنائے گا کہ
- (ا) جنسی ہراسگی کے کیس با اعتماد افراد کے ذریعہ اس کی خصوصی تربیت کے ساتھ نمٹایا جاتا ہے
- (ب) جنسی ہراسگی سے متعلق تمام شکایات کی محفوظ، فوری اور خفیہ طریقہ سے تحقیقات کی جاتی ہے
- (ج) شکایات کی تحقیقات آزاد افراد / ڈھانچے کی کوڈ آف بزنس کے اصولوں کی بنیاد پر وضاحت / ایسا دیگر باہمی منظور شدہ انتظامات کے ذریعہ کی جاتی ہے
- (د) تمام کیسوں کی شکایات میں ان کے قانونی حقوق کے بارے میں مطلع کیا جانا چاہئے
- (ح) شکایت کی تحقیقات کے نتائج کو باضابطہ طور پر ریکارڈ کیا اور مدعی کی طرف سے مطلع کیا اور جائزہ لیا جاتا ہے
- (ط) جنسی ہراسگی میں ملوث افراد پر واضح پابندیاں عائد ہیں
- (م) جنسی ہراسگی کے متاثرین کو تحقیقات کے پورے عمل کے دوران اور اس کے نتائج تک مکمل تحفظ اور مدد دی جاتی ہے

☆ اس بات کو یقینی بنانے کے لئے مناسب اقدامات کئے جائیں کہ مقامی انتظامیہ اور ٹریڈ یونین ممبران اور نمائندے جنسی ہراسگی سے متعلق بین الاقوامی معیارات اور یونین لیور کے کوڈ آف بزنس کے اصولوں میں دیئے گئے طریقہ کار سے آگاہ ہوں۔



☆ ایسی جگہیں جہاں پر جنسی ہراسگی کا خطرہ سب سے زیادہ ہو مثال کے طور پر پلانٹیشن، جہاں عارضی مزدور بڑے پیمانے پر ملازم رکھے جاتے ہیں اور وہاں جہاں خواتین کارکنان کی ایک بڑی تعداد کو مردوں کے ذریعہ سپروائز کیا جاتا ہو، خصوصی آگاہی اور تربیت کے اقدامات پر اتفاق ہونا چاہئے۔ یونی لیور۔ آئی یو ایف۔ انڈسٹری آل کی مشترکہ ورکنگ پارٹی جہاں اس عمل کی ضرورت ہے مدد کرے گی اور نگرانی کرے گی اور تجربات اور بہترین مشقوں کو شیئر کریں گی۔

☆ اس عمل کی نگرانی کے لئے باقاعدگی کے ساتھ طریقہ کار پر اتفاق

مندرجہ بالا طریقہ کار پر عملدرآمد پر مقامی یونین / انتظامیہ کی گفت و شنید اس مشترکہ سمجھوتے پر 2016 میں تکمیل کے ساتھ دستخط ایک ابتداء ہوگی۔ جوائنٹ ورکنگ پارٹی ان جگہوں کی نشاندہی کرے گی جہاں پر وہ محسوس کرے کہ جنسی ہراسگی کے خطرات زیادہ ہیں اور ان ایکشنز پر جیسا مناسب ہو تجویز دے گی اور اس کا فالو اپ کرے گی۔

لندن، جینیوا، 26 جنوری 2016

جائز کی رائینی  
جنرل سیکریٹری

IndustriAll گلوبل یونین

رون اوسوالڈ  
جنرل سیکریٹری آئی یو ایف

پال پولین  
چیف ایگزیکٹو آفیسر