



کوویڈ 19 کے تناظر میں

کاروبار میں انسانی حقوق کا جائزہ

کاروبار کیلئے ایک فوری ذاتی جانچ

تازہ ترین مسودہ 2021



تعارف:

جب دنیا میں عدم مساوات، عدم سیاسی استحکام اور ماحولیاتی مسائل کی باتیں ہو رہی تھی تو عالمی سطح پر کوویڈ 19 کے پھیلاؤ سے دنیا کے معاشی و معاشرتی نظام کو ایک بڑا ہچکا پھینچا۔ اس تناظر میں کمزور اور پسماندہ افراد جو صحت سے متعلق خطرات، حفظان صحت تک رسائی یا اپنی ضروری اشیاء کی خریداری کیلئے محدود ذرائع کے حامل تھے، انہیں سب سے زیادہ نقصان کا سامنا کرنا پڑا۔ ایسے حالات میں جب کہ سپلائی آرڈرز منسوخ ہو رہے تھے، سپلائی میں کمی آرہی تھی اور بیماری کا پھیلاؤ بڑھ رہا تھا آجروں کو بھی اپنے ملازمین کی فلاح کیلئے سخت دباؤ کا سامنا کرنا پڑ رہا تھا۔

پھر بھی بہت سے کاروباری طبقات نے کوویڈ 19 کے حوالے سے درپیش چیلنج کا مقابلہ کرتے ہوئے کئی اقدامات کئے جن میں طبی آلات کی فراہمی میں تعاون، کارکنان کی فلاح و بہبود کے اقدامات اور معاشرے کے متاثرہ لوگوں کی مدد شامل ہے۔ یہ کاروباری طبقے بہت زیادہ تعریف کے مستحق ہیں اور واقعتاً یہ دستاویز جزوی طور پر ان کاروباری طبقوں کے پختہ عزم اور عملی اقدامات سے متاثر ہے۔ تاہم معروف کاروباری ادارے یہ بھی سمجھتے ہیں کہ انہیں اس امداد کے علاوہ حالیہ تبدیلیوں میں ہونے والے کسی بھی منفی اثرات کو دور کرنا ہوگا۔ جو ان کے تعاون سے معاشرے اور ماحول پر اثر انداز ہو سکتے ہیں۔ یہ ادارے سمجھتے ہیں کہ سخت معاشی حالات میں انسانی حقوق کا احترام ان کی بنیادی اقدار کی عکاس ہے۔ وہ سمجھتے ہیں کہ حالیہ بحران ختم ہونے کے بعد کافی عرصہ تک انسانی حقوق پر منفی اثرات کو روکنا، ان کو کم کرنا اور اس سے نمٹنا، گاہک، صارفین، ملازمین اور معاشرہ کا اعتماد برقرار رکھنا ان کے کاروبار کی اساس ہے۔

مقصد:

کوویڈ 19 کے تناظر میں انسانی حقوق کے لئے ضروری حفاظتی اقدامات؛ کاروبار کے لئے ایک فوری ذاتی جانچ کا عمل ان کاروباری اداروں کو رہنمائی فراہم کرتا ہے جو کوویڈ 19 کی عالمی وباء کے دوران امدادی کاروائیوں کے حوالے سے انسانی حقوق پر مرتب ہونے والے اثرات کو سنبھالنے کے خواہاں ہیں۔

| نمایاں شعبہ جات | | |
|-------------------------|--|---|
| پیشہ ورانہ صحت و سلامتی | مزدوروں کے حقوق | ماحولیاتی اور معاشرتی اثرات |
| ذاتی حقوق کی حفاظت | افراد سے منسوب منفی رویوں اور امتیازی سلوک کی روک تھام | کمپنی کی پالیسی اور نظم و ضبط کا خیال رکھنا |

تجویز کردہ اقدامات کی یہ غیر حتمی فہرست جو کہ بہت ساری صنعتوں کے لئے مشترک ہے، یہ انسانی حقوق کے لئے خطرات کو فوری اور مسلسل جانچنے کیلئے ہے۔ یہ فہرست کوویڈ 19 کے فوری ذاتی جانچ کا تازہ ترین اور توسیعی مسودہ ہے اور بہت ساری صنعتوں کے ملنے جلتے اثرات کی تیز رفتاری کی مستقل عکاسی کرتی ہے۔ یہ فہرست کوویڈ 19 فوری ذاتی جانچ کا ایک تازہ ترین اور توسیعی مسودہ ہے جو اپریل 2020ء میں یو این ڈی پی (UNDP) نے شائع کیا اور یہ اقوام متحدہ کے انسانی حقوق کے اعلامیہ / سمجھوتہ، عالمی ادارہ محنت (ILO) کے بنیادی معاہدہ، یونیسف سے رہنمائی اور اقوام متحدہ کے کاروبار اور انسانی حقوق کے رہنما اصول یو این جی پی (UNGPs) کے بارے میں آگاہی فراہم کرتا ہے۔ درحقیقت بعض کاروباری اداروں کو اعلیٰ درجہ کے حفاظتی اقدامات کے لئے بنیادی ضرورتوں سے کئی بڑھ کر بہتر کرنا ہوگا۔

اہم بات یہ ہے کہ کوویڈ 19 فوری ذاتی جانچ کے عمل کو جامع انسانی حقوق کے مطلوبہ جائزے کے آلات کے طور پر استعمال نہیں کیا جانا چاہیے جو اقوام متحدہ کے کاروبار اور انسانی حقوق کے رہنماء اصول کے تحت تجویز کردہ ہیں۔ جبکہ یہ جانچ ابتدائی رہنمائی فراہم کرتی ہے، یو این ڈی پی (UNDP) سفارش کرتی ہے کہ تمام کمپنیاں اپنی کاروائیوں اور ذرائع رسد کے حوالے سے کوویڈ 19 کے انسانی حقوق پر فوری اور طویل المدت اثرات کی مکمل جانچ کے لئے اقدامات پر غور کریں۔ ان میں سے کچھ اقدامات بڑی کمپنیوں کے لئے زیادہ مناسب ہیں۔ تاہم یو این جی پی (UNGPs) کے تحت ہر طرح کے کاروبار کی ذمہ داری بنتی ہے کہ وہ انسانی حقوق کا احترام کریں۔ وہ کمپنیاں جنہوں نے ابھی انسانی حقوق کے متعلق پالیسی نہیں بنائی ہے ان کے لئے مناسب وقت ہے کہ وہ انسانی حقوق پر اثر انداز ہونے والے منفی اثرات کی روک تھام اور اس سے نمٹنے کے لئے تحریری عوامی عہد نامہ تیار کریں۔

کوویڈ 19 فوری ذاتی جانچ کا عمل جزوی طور پر یو این ڈی پی (UNDP) عالمی کوویڈ 19 کے جامع رسپانس سے آگاہ کرتا ہے۔ یو این ڈی پی دنیا بھر میں صحت کی ضروری مصنوعات کی خریداری اور رسد میں تعاون کرنے، بحران کے دوران نظم و نسق اور رد عمل کی صلاحیتوں کو مضبوط کرنے اور اہم سماجی، اقتصادی اثرات سے نمٹنے کے لئے سرگرم عمل ہے۔ کوویڈ 19 فوری خود احتسابی عمل ایشیاء میں کاروبار اور انسانی حقوق (B+HR Asia) پروگرام جو ایک مشترکہ کاوش ہے نے پیشکش کی ہے۔ یورپین یونین کے مالی تعاون سے تحفظ، احترام اور علاج فریم ورک کے ذریعے پائیدار اقتصادی نمو پر اجیکٹ اور حکومت سویڈن کے مالی تعاون سے مشترکہ علاقائی اشتراک کے تحت ذمہ دار کاروباری طریقہ ہائے کار کا فروغ شامل ہے۔

کوویڈ 19 - فوری ذاتی جانچ

پیشہ ورانہ حفاظت و صحت

| اقدامات | ہاں | نہیں | قابل اطلاق نہیں |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1. کام کی جگہ کے خطرات سے نمٹنے اور مناسب پیشہ ورانہ حفاظت اور صحت کے حوالے سے اقدامات کرنا۔ ⁱ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. کوویڈ 19 کو قابو کرنے کے لئے متعلقہ پروٹوکول کو سامنے رکھتے ہوئے ضروری اقدامات اٹھانے کیلئے منصوبہ بندی اور اُس پر عمل درآمد کرنا ii - | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. قابل اعتماد ذرائع سے حاصل کردہ معلومات اپنے ملازمین اور ان کے خاندان/بچوں کو (پوسٹر پمفلٹ ای میل ریڈیو کو استعمال کرتے ہوئے) حفاظت و صحت کے رویوں جسمانی فاصلہ رکھتے ہوئے کوویڈ 19 کو پھیلنے سے روکنے منفی رویوں سے بچاؤ بیماری کی علامات اور تیاری کے اقدامات کے بارے میں معلومات پہنچانا۔ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. اس بات کو یقینی بنانا کہ حفظان و صحت اور طبی سامان تک رسائی مثلاً جنس نسل مذہب قومیت معذوری بحیثیت تارکین وطن جنسی رجحان یا کسی ایسے گروپ میں ممبر شپ جس کو پسماندگی / منفی رویوں کا سامنا کرنا پڑتا ہے انہیں بلا امتیاز ہر کارکن کو فیس ماسک مہیا کرنا۔ ⁱⁱⁱ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. کام کی تمام جگہوں کے ارد گرد کے ماحول اور عوامی مقامات غسل خانے رہائشی مقامات کیفے ٹیریا کو باقاعدگی کے ساتھ صاف اور جراثیم کش کریں تاکہ تمام کارکنوں اور صارفین کی صحت اور سلامتی کو یقینی بنایا جائے۔ ^{iv} | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. کام کی جگہ پر حفظان و صحت کو فروغ دینا اور کام کی جگہ پر ایک دوسرے سے مناسب دوری کو یقینی بنائیں۔ ^v | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7. خواتین کو ان کی ضروریات کے مطابق حفاظتی ساز و سامان مہیا کریں (مثال کے طور پر خواتین کو مناسب ساز میں حفاظتی پوشاک) اور حفظان و صحت سے متعلق مصنوعات اور صنفی حساس سہولیات تک رسائی کو یقینی بنایا جائے۔ ^{vi} | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8. تمام کارکنوں کو بالخصوص عمر رسیدہ کارکنان حاملہ کارکنوں خواتین یا پہلے سے موجود طبی حالات کے حامل کارکنوں کو غیر محفوظ یا نقصان دہ کام کرنے والے ماحول بشمول اُن جگہوں پر جہاں کوویڈ 19 کے خطرات زیادہ نمایاں ہوں اُن سے بچائیں۔ ^{vii} | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

9. حاملہ خواتین کارکنوں کو اپنے تحفظ کے لئے احتیاطی تدابیر اختیار کرنے میں تعاون فراہم کریں اور ممکنہ علامات کو ان کی صحت کی دیکھ بھال کرنے والوں کو رپورٹ کریں۔^{viii}

10. اس بات کو یقینی بنانے کے لئے فعال اقدامات کرنا کہ ملازمین مقامی قصبوں / شہروں میں اپنے خاندان اور دوستوں سے رابطہ کر سکیں اور یہ کہ کارکنان کو بصورت دیگر ان کو امدادی رابطہ کاری کے نظام سے الگ نہ کرنا۔^{ix}

11. کارکنوں اور ان کے نمائندوں (جیسے مزدور انجمنوں) کے ساتھ عملی طور پر رابطے میں ہوں جہاں کارکنوں اور ان کے اہل خانہ کی فوری ضرورتوں کے بارے میں مطلع کرنا۔^x

12. ایسے اقدامات کئے جائیں جو 18 سال سے کم عمر نوجوان کارکنوں اور دیگر افراد جن کی محدود قابلیت ہو کو مضر یا ضرر رساں کام کرنے سے روکتے ہوں اور اس کے بارے میں ان کو اعتماد میں لیتا۔^{xi}

13. اس بات کو یقینی بنانا کہ کمپنی کی جانب سے فراہم کردہ کام کے احاطے اور ملازمین کی رہائش (اگر کوئی ہو) کی کوئی سہولیات کارکنوں کو سماجی فاصلہ پر عمل درآمد ڈیوٹی اور آئی ایچ او کے سماجی دوری کے رہنما اصولوں کے مطابق بنانا۔^{xii}

14. اس بات کو یقینی بنانا کہ کوویڈ 19 کے بحران کے دوران ملازمین کو لاحق خطرات کو دور کرنے یا کم کرنے کے لئے تمام معقول اقدامات ملازمین کی مشاورت بشمول کارکنان اور صحت و سلامتی کمیٹی (یا نمائندے) کی سفارشات کی روشنی میں کئے گئے ہیں۔ اگر ممکن ہو تو مزدور انجمنوں سی ایس اوز اور این ایچ آئی سے مشاورت کرنا۔^{xiii}

15. کوویڈ 19 سے متعلق پیشہ ورانہ صحت اور حفاظت کی پالیسیوں کے بارے میں تمام کارکنوں کو ان کی ملازمت کی حیثیت یا معاہدے سے قطع نظر باقاعدگی سے آگاہی اور تربیت فراہم کرنا۔^{xiv}

| اقدامات | ہاں | نہیں | قابل اطلاق نہیں |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 16. کارکنان کو ملازمت سے فارغ نہ کرنے کے لئے ایک منصوبہ تیار کریں۔ اگر کارکنوں کو سبک دوش کرنا ضروری ہے تو اس بات کو یقینی بنائیں کہ انہیں بغیر معاوضہ اور بغیر تحفظ طریقہ کار کے ملازمت سے فارغ نہیں کیا جائے گا خاص طور پر روزانہ اجرت والے مزدوروں کو۔ ^{xv} | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 17. ملازمین کی تعداد میں کمی کرنے کا باقاعدہ منصوبہ بنائیں اور جائزہ لیں کہ آیا نکالے گئے ملازمین کی معاشرتی فوائد تک رسائی ہے یا نہیں۔ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 18. اگر ملازمین کو معاشرتی فوائد تک رسائی نہیں تو نقصان کی تلافی کے ذریعے ان پر منفی اثرات کو کم کریں اور معاشرتی تحفظ اور اس میں موجود امتیاز کے فرق کو دور کرنے کے لئے حکومت کے ساتھ رابطہ میں رہنا۔ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 19. اس بات کو یقینی بنائیں کہ کوویڈ 19 بحران کی مدت کے دوران اور بعد ازاں کارکنوں کو ان کے معاہدے کی شرائط کے مطابق تنخواہ دی جائے اور اور نام کو مقامی اور بین الاقوامی مزدور معیارات کے مطابق جیسا ضروری ہو ادا کیا جائے اور جہاں ان کا اطلاق ہوتا ہو وہاں حکومت کی ترغیبات کو مد نظر رکھنا۔ ^{xvi} | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 20. جب کاروباری سرگرمیاں ایک بار پھر جاری ہو جائیں تو ان کارکنوں کی بحالی پر غور کریں جن کو بحران کے دوران فارغ کر دیا گیا تھا یا اگر نئے کارکنوں کی خدمات حاصل کر رہے ہیں تو اس بات کو یقینی بنائیں کہ ان کے ساتھ جنس نسل مذہب زبان قومیت معذوری تارکین وطن کی حیثیت جیسی رجحان صنفی شناخت یا بدنامی کا سامنا کرنے والے معاشرتی گروپ میں رکنیت کی بنیاد پر امتیازی سلوک نہ کیا جائے۔ ^{xvii} | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 21. بحرانی حالات کے دوران اگر ضروری ہو تو روزانہ اجرت والے مزدوروں کو متناسب شرح کے مطابق کم اجرت پر قومی قوانین اور بین الاقوامی معیارات کے مطابق ادائیگی کرنا۔ ^{xviii} | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 22. اہل خانہ کی دیکھ بھال کرنے والوں پر خصوصی توجہ دینا۔ ^{xix} | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 23. ملازمین کو اس وقت اجرت ادا کریں جب وہ بیماری کی وجہ سے کام پر جانے سے قاصر رہتے ہیں بشمول ذاتی قرظینہ کے دوران۔ ^{xx} | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 24. متاثرہ ملازمین اور ان کے اہل خانہ کو صحت کی اعانت فراہم کرنا۔ ^{xxi} | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 25. اس بات کو یقینی بنائیں کہ کوویڈ 19 یا اس سے متعلقہ بیماریوں کے علاج کے لئے اجرت یا تنخواہیں کٹوتی ملازم کے علم اور رضامندی کے بغیر نہیں کی گئی ہے تاکہ قرض کی بنیاد پر بیگاری یا بحالت مجبوری بلا معاوضہ کام کرنے کے مسائل کو روکا جاسکے۔ ^{xxii} | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

| | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 26. کوویڈ 19 اور اس سے متعلقہ بیماریوں کی جانچ اور علاج کے لئے تنخواہ سے کٹوتی ملازم کے علم اور رضامندی کے بغیر نہ کی جائے۔ ^{xxiii} |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 27. کوویڈ 19 بحران کے دوران اور بعد از بحران کے ماحول میں کام کرنے کے لئے اُن کے جنسی رجحان، صنفی شناخت اور جنسی خصوصیات (SOGIESC) سے قطع نظر مساوی کام کے لئے مساوی تنخواہ یقینی بنائیں۔ ^{xxiv} |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 28. خواتین کو بلا معاوضہ نگہداشت کی حیثیت سے شناخت دیں اور اُن کی ضروریات کو مد نظر رکھ کر اُن کے اوقات کار میں نرمی یا جزوقتی کام میں جگہ مہیا کی جائے۔ ^{xxv} |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 29. کام کے اوقات میں نرمی کے انتظامات جو مزدوروں اور ان کے اہل خانہ کی ضرورت کے مطابق ہو فراہم کرنا۔ ^{xxvi} |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 30. بالغ افراد کی عدم دستیابی کی صورت میں بچوں کی مشقت کی روک تھام کے لئے تمام تر ضروری اقدامات کرنا۔ ^{xxvii} |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 31. وہ معذور افراد جو کوویڈ 19 سے بھی متاثر ہوئے ہوں اُن کی کام میں شمولیت یا دوبارہ شمولیت کو یقینی بنانے کے لئے خصوصی توجہ دینا۔ ^{xxviii} |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 32. اس بات کو یقینی بنانا کہ ملازم کی شناخت، سفری دستاویزات اور / یا دیگر دستاویزات کسی بھی صورت میں روکی جائیگی ماسوا جائز مقصد کے، اور اس کے لئے ملازمین کی رضامندی مزدور کے حقوق کے معیار کے مطابق ہو نا ضروری ہے۔ ^{xxix} |

ماحولیات اور معاشرتی اثرات

| اقدامات | ہاں | نہیں | قابل اطلاق نہیں |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 33. ممکنہ طور پر متاثرہ افراد اور معاشرہ کو جو کوویڈ 19 (مثلاً نقل و حمل پر پابندی) کی وجہ سے اپنے خدشات بیان کرنے سے قاصر ہوں ان کی انسانی حقوق کے تناظر میں مطلوبہ جائزہ اور ماحولیاتی اثرات کی جانچ کے عمل میں شرکت کو یقینی بنانے کے لئے اقدامات کریں۔ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 34. عوام الناس کے ساتھ مفید معاشرتی رابطہ کاری کریں تاکہ مضر دقیانوسی سوچ کے بجائے صنف کے حوالہ سے ایک مثبت اور ترقی پسند تصویر ابھر کر سامنے آسکے۔ ^{xxx} | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

| | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 35. صارفین اور عام عوام کی صحت کو یقینی بنانے کے لئے احتیاطی تدابیر اختیار کریں تاکہ کاروباری سرگرمیوں سے مزید خطرات پیدا نہ ہوں۔ xxxii |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 36. کوویڈ 19 کے خطرات سے متعلق معلومات جو ممکنہ طور پر کاروباری سرگرمیوں سے جنم لیتے ہیں صارفین اور عام عوام تک پہنچانے کو یقینی بنائیں تاکہ وہ اس قابل ہو سکیں کہ ضروری احتیاطی تدابیر اختیار کرنا۔ xxxiii |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 37. اس بات کو یقینی بنائیں کہ تمام ماحولیاتی پروٹوکول بشمول فیس ماسک، ذاتی تحفظ آلات (پی پی ای) اور دستانے، زہریلے اور نقصان دہ مواد کے اخراج کی روک تھام پر عمل پیرا ہیں۔ کارکنوں کو بتائیں مناسب طریقے سے اس مواد کو ضائع کرنا اگرچہ بحران کے وقت بھی ترجیح ہیں۔ xxxiiii |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 38. بحران کے بعد کی جانچ کرنا کہ بے روزگاری کے دنوں میں معاشرے پر جو اثرات مرتب ہوئے ہیں ضرورت کے مطابق کم کرنے اور تدارک کی کارروائیاں کرنا۔ xxxv |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 39. آج کو کوویڈ 19 کے دوران اعلیٰ سطح پر چوکنا رہنا کہ معاشرے کی ملکیت کے حقوق اور املاک کے مفادات کی خلاف ورزی نہ ہو۔ xxxvi |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 40. سول سوسائٹی کے اہلکاروں کی فلاح و بہبود کی حمایت کریں بشمول انسانی حقوق کے محافظوں کے کام کی حمایت میں آواز اٹھائیں جہاں مناسب ہوں ان تک پہنچیں اور باہمی دلچسپی کے امور پر ان کے ساتھ بات چیت کرنا۔ |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 41. دو اساز یا پٹی سامان کی کمپنیاں اس بات کو یقینی بنائیں کہ دوائیاں اور پٹی ساز و سامان عوامی سطح پر دستیاب اور کم استعداد والے گروہوں تک مالی طور پر ان کی قوت خرید کے مطابق ہوں۔ xxxvii |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 42. اگر کاروبار ایک لازمی خدمت (صحت فلاحی بہبود کا کام، پانی اور حفظان صحت، کھانا، ضروری ساز و سامان، آئی سی ٹی، سڑک کی مرمت، بینک فہرست ادائیگی) ہے تو: |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | ○ کاروباری تسلسل کے منصوبے کی تیاری شروع کریں تاکہ دور دراز غریب آبادی کے لئے ضروری خدمات کا تسلسل یقینی بنایا جا۔ |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | ○ دن کے وقت بچوں کی دیکھ بھال کے سلسلے میں اپنے ضروری عملے کی معاونت کرنا اور اگر ضروری ہو تو عملے کے بچوں کے لئے دیکھ بھال کے نظام کو مرتب کرنا۔ |

ذاتی حقوق کی حفاظت

| اقدامات | ہاں | نہیں | قابل اطلاق نہیں |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 43. معلومات کے تحفظ اور رازداری کے حق سے متعلق قانون سازی کے مطابق جو ذاتی اور دیگر حساس معلومات کے انکشافات کو محدود کرنا۔ صارفین اور عام لوگوں کی نجی معلومات صرف حکومتوں کو بتانا۔ ^{xxxvii} | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 44. ایسی پالیسیاں مرتب کرنا جس پر عمل درآمد ہو سکے کہ جس میں کوویڈ 19 سے متاثرہ کارکنوں کی نجی معلومات یعنی اُنکے نام اور رابطے کی تفصیلات دیگر افرادی قوت اور بڑے پیمانے پر عام عوام پر ظاہر نہ کرنا جب تک کہ کارکنوں کی رضامندی نہ ہو۔ ^{xxxviii} | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 45. نجی سیکورٹی عملے کو اُن کی معیاری آپریٹنگ طریقہ کار (ایس او پی) میں انسانی حقوق کے احترام پر تربیت یا تازہ ترین (دہرائی) تربیت فراہم کرنا خصوصاً اس عملے کی جو کوویڈ 19 کی سکریننگ کے طریقہ کار میں شامل ہوں۔ ^{xxxix} | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

بدنامی اور امتیازی سلوک کو روکنا

| اقدامات | ہاں | نہیں | قابل اطلاق نہیں |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 46. اس بات کو یقینی بنانا کہ جب ملازمین کو کام کی جگہ پر واپس آنے کی اجازت ملے تو اُن کے ساتھ غیر مساویانہ اور امتیازی سلوک منسلک نہ کیا جائے۔ ^{xl} | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 47. غلط اور گمراہ کن معلومات کے پھیلاؤ کا مقابلہ کرنے کے لئے طریقہ کار مرتب کرنا تاکہ افرادی قوت میں کمزور گروہوں کے خلاف خوف اور تعصب کو روکا جاسکے۔ ^{xli} | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 48. اس بات کو یقینی بنانا کہ ملازمین سوشل میڈیا کے ذمہ دارانہ استعمال سے واقف ہوں تاکہ کام کی جگہ پر غلط معلومات، خوف اور تعصب کے پھیلاؤ کا مقابلہ کرنا۔ ^{xlii} | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 49. پسماندہ گروہوں کے خلاف دقیانوسی تصورات، غلط معلومات اور بدنامی کو فروغ دینے کو روکنے کے لئے اس بات کو یقینی بنانا کہ تارکین وطن یا دیگر کمزور گروہوں کے کوویڈ 19 میں اشتہار بازی، مارکیٹنگ کی مہمات یا کارپوریٹ مواصلات کے ساتھ منفی وابستگی نہ رکھنا۔ ^{xliii} | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 50. ملازمین کو جنسی طور پر ہراساں کرنے کے خدشے سے متعلق تعلیم دینا جن میں تمام سیاق و سباق بشمول حقیقی آگھر سے کام کرنے کے انتظامات شامل ہیں۔ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

کمپنی کی پالیسی اور نظم و ضبط کا خیال رکھنا

| اقدامات | ہاں | نہیں | قابل اطلاق نہیں |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 51. بروقت ادائیگیاں کرنا اور چھوٹے اور درمیانے درجے کے سپلائرز اور ریٹیلر (خوردہ فروش) کے لیے واپسی کی مدت کو بڑھانا تاکہ کوویڈ 19 بحران کے دوران حکومت محرک پالیسیوں کے تحت ان کے کاروبار جاری رہ سکیں۔ ^{xliv} | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 52. جہاں تک ممکن ہو سپلائرز خاص طور پر چھوٹے اور درمیانے درجے کے کاروباری اداروں کے ساتھ معاہدے برقرار رکھیں۔ ^{xlv} | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 53. باقاعدگی سے باہم مشاورت اور بات چیت کرنا اور کاروباری فیصلوں کے بارے میں شفافیت کو فروغ دینا اور ملازمین کو کوویڈ 19 سے متعلق معلومات فراہم کرنا۔ ^{xlvi} | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 54. انسانی حقوق کی ایسی پالیسی پر کاربند رہنا جو کوویڈ 19 کے سلسلے میں جو ان سرگرمیوں سے منسلک ہوں ادارے کے عملے، کاروباری شراکت داروں اور دیگر فریقوں کے انسانی حقوق کے توقعات کو تقویت دے اور اسے عوامی سطح پر لے کر آنا مثلاً کارپوریٹ (کاروباری ادارے) کی ویب سائٹ پر۔ ^{xlvii} | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 55. اندونی اور بیرونی متعلقین کو کمپنی کی انسانی حقوق پالیسی سے وابستگی کے بارے میں آگاہ کرنا۔ ^{xlviii} | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 56. کوویڈ 19 سے وابستہ انسانی حقوق کے اثرات کی نشاندہی، روک تھام، تخفیف اور احتساب کے لئے انسانی حقوق کے مطلوبہ جائزے کا انعقاد کرنا۔ ^{xlix} | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 57. جہاں کوویڈ 19 سے متعلق انسانی حقوق کے مضر اثرات کی نشاندہی کی گئی ہے ان کے تدارک میں تعاون کرنا۔ مثال کے طور پر فوری سہولت کی فراہمی یا مناسب معاوضہ فراہم کرنا۔ ¹ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 58. اس بات کو ممکن بنانا کہ کوویڈ 19 سے متعلقہ شکایات کا فوری آزالہ کیا جاسکے اور براہ راست اس کا حل نکالیں یا آپریشنل سطح کی شکایت کے نظام میں مؤثر طور پر شرکت کرنا۔ مثال کے طور پر کوویڈ 19 سے پیدا ہونے والے مسائل کی رپورٹنگ اور ان کے حل کے لیے ہاٹ لائن کا قیام یا دیگر طریقہ کار شامل ہیں جو تمام ملازمین، صارفین اور دیگر متاثرہ افراد کے لئے دستیاب ہوں۔ ^{li} | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

سی 19 فوری ذاتی جانچ کا عمل ایک مسلسل دستاویز ہے کیونکہ کوویڈ 19 ایک جاری بحران ہے اور خطرات کی نوعیت اور ان کے حد تعین طلب ہے۔ اگر آپ کی کوئی رائے یا مستقبل کے بارے میں کوئی تجویز ہے تو برائے کرم آگاہ کریں۔

B+HR Asia ٹیم مزید رہنمائی اور ٹولز کے لئے دستیاب ہے۔ براہ کرم کوئی سوال یا مزید مدد کے لئے ہماری درج ذیل ٹیم ممبران سے رابطہ کریں۔

Sean Lees، کاروبار اور انسانی حقوق کا ماہر sean.lees@undp.org

Harpreet Kaur، کاروبار اور انسانی حقوق کا ماہر harpreet.kaur@undp.org

Livio Sarandrea، لیڈ مشیر اور ٹیم رہنما livio.sarandrea@undp.org

ہمارے کاروبار اور انسانی حقوق کے بارے میں مزید معلومات کے لئے [B+HR Asia ویب سائٹ](#) ملاحظہ فرمائیں۔



Funded by the
European Union



With support from the
Government of Sweden



یہ دستاویز یورپی یونین اور حکومت سویڈن کے مالی تعاون سے مرتب ہوئی۔ اس میں جن خیالات کا اظہار ہوا ہے یہ کسی بھی طرح یورپی یونین، حکومت سویڈن، یونیسف یا یو این ڈی پی کی سرکاری رائے کی عکاس نہیں ہے۔

-
- i Family-Friendly Policies and Other Good Workplace Practices in the Context of COVID-19: Key steps employers can take [hereinafter, Family-Friendly Policies], UNICEF, May 2020, accessed at: <https://www.unicef.org/media/66351/file/Family-friendly-policies-covid-19-guidance-2020.pdf>
 - ii ILO Occupational Safety and Healthy Convention (No. 155), 1951; See also, Family-Friendly Policies UNICEF, May 2020.
 - iii International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights, 1976, Article 7; ILO, Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111); ILO Occupational Safety and Healthy Convention (No. 155), 1951
 - iv International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights, 1976, Article 7; ILO Occupational Safety and Healthy Convention (No. 155), 1951
 - v International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights, 1976, Article 7; ILO Occupational Safety and Healthy Convention (No. 155), 1951
 - vi International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights, 1976, Article 7; ILO Occupational Safety and Healthy Convention (No. 155), 1951; See also, Coronavirus disease (COVID-19) advice for the public, accessed at: www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public
 - vii International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights, 1976, Article 7; ILO Occupational Safety and Healthy Convention (No. 155), 1951; Convention on the Elimination of Discrimination Against Women, 18 December 1979.
 - viii International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights, 1976, Article 7; ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up, 1998; See also, WHO website resource, Q&A: Pregnancy, childbirth and COVID-19, accessed at: www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/question-and-answers-hub/q-a-detail/q-a-on-covid-19-pregnancy-and-childbirth
 - ix ILO Convention on the Elimination of all Forms of Forced or Compulsory Labour (105), 1957
 - x Family-Friendly Policies, UNICEF, May 2020, accessed at: www.unicef.org/media/66351/file/Family-friendly-policies-covid-19-guidance-2020.pdf
 - xi ILO, Minimum Age Convention, 1973 (NO 138); ILO, Worst Forms of Child Labour Convention, 1951 (No. 100); ILO, Improving the Safety and Health of Young Workers, 28 April 2018, [available here](#)
 - xii International Convention of the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, 19 December 1990; Coronavirus disease (COVID-19) advice for the public, World Health Organization, accessed at: www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public
 - xiii ILO Occupational Safety and Healthy Convention (No. 155), 1951; see also, Family-Friendly Policies, UNICEF, May 2020, accessed at: www.unicef.org/media/66351/file/Family-friendly-policies-covid-19-guidance-2020.pdf
 - xiv ILO Occupational Safety and Healthy Convention (No. 155), 1951
 - xv ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up, 1998; ILO, Fundamental Conventions, 2003, [available here](#).
 - xvi ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up, 1998; ILO, Fundamental Conventions, 2003, [available here](#).
 - xvii ILO, Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)
 - xviii ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up, 1998; ILO, Fundamental Conventions, 2003, [available here](#).
 - xix ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up, 1998; ILO, Fundamental Conventions, 2003, [available here](#).
 - xx ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up, 1998; ILO, Fundamental Conventions, 2003, [available here](#).
 - xxi ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up, 1998; ILO, Fundamental Conventions, 2003, [available here](#).
 - xxii ILO Convention on the Elimination of all Forms of Forced or Compulsory Labour (105), 1957
 - xxiii ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up, 1998; ILO, Fundamental Conventions, 2003, [available here](#).
 - xxiv International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights, 1976, Article 7; ILO, Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100)
 - xxv Convention on the Elimination of Discrimination Against Women, 18 December 1979.
 - xxvi ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up, 1998; ILO, Fundamental Conventions, 2003, [available here](#); International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights, 1976, Article 7; See also, UNICEF Family Friendly Policies, <https://www.unicef.org/media/66351/file/Family-friendly-policies-covid-19-guidance-2020.pdf>, page 4: "Provide flexible work arrangements that respond to the need of workers and their families. Arrangements can include, for example, teleworking (see ILO guidance), flexi-time and reduced workload. Flexible work arrangements should be based on social dialogue and consultation with workers and their representatives."
 - xxvii ILO, Minimum Age Convention, 1973 (NO 138); ILO, Worst Forms of Child Labour Convention, 1951 (No. 100)
 - xxviii Convention on the Rights of Persons with Disabilities, 2008; see also, How to do business with respect for children's right to be free from child labour: ILO-IOE child labour guidance tool for business.
<https://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_27555/lang--en/index.htm>

- xxix International Convention of the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, 19 December 1990; ILO Convention on the Elimination of all Forms of Forced or Compulsory Labour (105), 1957
- xxx See Family-Friendly Policies, UNICEF, May 2020, accessed at: <www.unicef.org/media/66351/file/Family-friendly-policies-covid-19-guidance-2020.pdf>
- xxxi UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011
- xxxii UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011
- xxxiii ILO Occupational Safety and Healthy Convention (No. 155), 1951; International Convention of the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, 19 December 1990
- xxxiv UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011
- xxxv Universal Declaration of Human Rights, Article 17; Protocol to the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms, 1952, Article 1.
- xxxvi International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights, 1976, Art. 12; OHCHR, Human Rights Guidelines for Pharmaceutical Companies in relation to Access to Medicines, 27 July 2015.
- xxxvii Companies may need to consider how to mitigate risks related to this type of disclosure, and consider whether information can be provided in an aggregate or de-identified form to avoid privacy law violations. Disclosed information should be limited in scope and time-bound in relation to COVID-19, see ILO, Protection of Workers' personal data, An ILO Code of Practice, 1997, [available here](#); See also Industry Toolkit: Children's Online Privacy and Freedom of Expression, UNICEF, May 2018, accessed at: <www.unicef.org/csr/files/UNICEF_Childrens_Online_Privacy_and_Freedom_of_Expression(1).pdf> (children's personal data merit specific protection)
- xxxviii ILO, Protection of Workers' personal data, An ILO Code of Practice, 1997, [available here](#).
- xxxix UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011; ILO, Protection of Workers' personal data, An ILO Code of Practice, 1997, [available here](#).
 - xl ILO, Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)
 - xli ILO, Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)
 - xlII ILO, Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111);
 - xlIII ILO, Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111);
 - xliv UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011
 - xlv UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011
 - xlvi UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011
 - xlvii The policy commitment should also be approved at the most senior level of the business enterprise, while reflecting operational policies and procedures necessary to embed the policy throughout business operations. UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011
 - xlviii UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011
 - xlIx UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011
 - i UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011
 - ii UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011