

دسمبر 2004

## تعمیل کی جائزہ رپورٹ

کروٹ پاور کمپنی لمیٹڈ (KPCL)، پاکستان میں IFC کی سرمایہ کاری سے متعلق CAO کی جانب سے شکایت کی تعمیل کا جائزہ

پاکستان: کروٹ ہائیڈرو-04 / دریائے جہلم  
IFC پراجیکٹس: #34062 and #36008

## CAO کے بارے میں

دفتر مشیر محتسب برائے تعمیر (CAO) عالمی بینک گروپ کے ممبر انٹرنیشنل فنانش کارپوریشن (IFC) اور کثیر الجہتی سرمایہ کاری گارنٹی ایجنسی (MIGA) کا جوابدہی کے لیے ایک خود مختار ادارہ ہے۔ ہم IFC اور MIGA پر اکیٹس سے متاثر ہونے والے لوگوں کی شکایات کو منصفانہ، معروضی اور تعمیری انداز میں حل کرنے، ماحولیاتی اور سماجی پراجیکٹ کے نتائج میں اضافہ کرنے، اور IFC اور MIGA میں جوابدہی اور سیکھنے کو فروغ دینے کے لیے کام کرتے ہیں۔

CAO ایک خود مختار ادارہ ہے جو براہ راست IFC اور MIGA بورڈز آف ایگزیکٹو ڈائریکٹرز کو رپورٹ کرتا ہے۔ مزید معلومات کے لیے [www.cao-ombudsman.org](http://www.cao-ombudsman.org) دیکھیں۔

## تعمیل کے فنکشن کے بارے میں

CAO کے تعویل کے فنکشن میں ماحولیاتی اور سماجی پالیسیوں کے ساتھ ساتھ IFC اور MIGA کی تعویل کا جائزہ لیا جاتا ہے، متعلقہ نقصانات کا اندازہ لگایا جاتا ہے، اور جہاں مناسب ہوتا ہے وہاں اصلاحی اقدامات کی سفارش بھی کی جاتا ہے۔

CAO کی تعویل کا فنکشن تین مراحل پر مبنی ایک طریقہ کار کی پیروی کرتا ہے:

نگرانی	تحقیق و تفتیش	جائزہ
تعمیل کی تحقیق و تفتیش کے نتائج اور سفارشات کے جواب میں اٹھائے جانے والے انتظامی اقدامات کے موثر عملدرآمد کی تصدیق	اس امر کا مربوط اور معروضی جائزہ لینا کہ آیا IFC اور MIGA نے ماحولیاتی اور سماجی پالیسیوں پر عمل کیا ہے اور آیا کسی عدم تعویل کی صورت میں کوئی نقصان ہوا ہے	اس بات کا تعین کرنے کے لیے کہ ایک شکایت یا داخلی درخواست کا ابتدائی جائزہ لیا جاتا ہے کہ آیا یہ تعویل کی تحقیق و تفتیش کے معیار پر پورا اُترتی ہے۔

## فہرست مضامین

مخفف الفاظ

ایگزیکٹو سمری

1- تعارف

1-1 پراجیکٹ اور IFC کی سرمایہ کاری

2- شکایت کا خلاصہ

3- IFC مینجمنٹ کے جواب کا خلاصہ

4- کمپنی کے جواب کا خلاصہ

5- تعمیل کے جائزے کا دائرہ کار، طریقہ کار اور کارروائی

A- بھرتی کے غیر منصفانہ طریقے

B- غیر منصفانہ برطرفی اور جبری استعفیٰ

6- جائزے کے قابل غور اضافی امور

7- CAO کا فیصلہ

ضمیمہ 1: شکایت

ضمیمہ 2: IFC مینجمنٹ کا جواب

ضمیمہ 3: کمپنی کا جواب

ضمیمہ 4: جائزے کے قابل غور اضافی امور

AJ&K	آزاد جموں و کشمیر
AMR	سالانہ مانیٹرنگ رپورٹ
CAO	دفتر مشیر محتسب برائے تعمیرات (MIGA اور IFC)
CRMC	کیونٹی ریلیشنز مینجمنٹ کمیٹی
CRMP	کیونٹی ریلیشنز مینجمنٹ پلان
CSAIL	چائنا تھری گورجز سائو تھ ایسیا انویسٹمنٹ لمیٹڈ
CTGC	چائنا تھری گورجز کارپوریشن
CTGI	چائنا تھری گورجز انویسٹمنٹ
E&S	ماحولیاتی اور سماجی
EPC	انجینئرنگ، پروکیورمنٹ اور تعمیرات کے کنٹریکٹرز
ESAP	ماحولیاتی اور سماجی ایکشن پلان
ESDD	ماحولیاتی اور سماجی مناسب محنت و جانفشانی
ESMP	ماحولیاتی اور سماجی انتظام کا منصوبہ
ESIA	ماحولیاتی اور سماجی اثرات کا جائزہ
ESRS	ماحولیاتی اور سماجی جائزے کا خلاصہ
GN	گائیڈنس نوٹس
HPP	ہائیڈرو پاور پلانٹ
HR	انسانی وسائل
H&S	صحت اور سلامتی
ESHS	ماحولیات، سماجی، صحت اور سلامتی
IESC	خود مختار ماحولیاتی اور سماجی مشیر
IFC	انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن
KPCL	کروٹ پاور کمپنی لمیٹڈ
NTDC	نیشنل ٹرانسمیشن اینڈ ڈسٹریبیوٹن کمپنی لمیٹڈ
OHS	پیشہ ورانہ صحت اور سلامتی
O&M	آپریشن اور دیکھ بھال کی سرگرمیاں
PS	کارکردگی کے معیارات (IFC)
SCAP	ضمنی اصلاحی ایکشن پلان
SOP	معیاری آپریٹنگ طریقہ کار
SP	پائیداری کی پالیسی
SSV	ساتھ کی نگرانی کا دورہ
TGDC	Yangtze تھری گورجز ٹیکنالوجی اینڈ انویسٹمنٹ کمپنی، لمیٹڈ

## ایگزیکٹو سمری

کروٹ پاور کمپنی لمیٹڈ (KPCL یا "دی کمپنی")، پاکستان میں مصروف کار خصوصی مقصد کی حامل کمپنی ہے جس کے زیادہ تر ملکیتی اثاثہ چائنا تھری گور جرساؤ تھ ایشیا انویسٹمنٹ لمیٹڈ (CSAIL) کے پاس ہیں، اس کمپنی نے دریائے جہلم پر 720 میگا واٹ کروٹ ہائیڈرو پاور پراجیکٹ ("کروٹ پراجیکٹ" یا "منصوبہ") کی تعمیر، آپریشن اور دیکھ بھال (O&M) کا کام شروع کیا۔ اس منصوبے کی جملہ خصوصیات میں 95.5 میٹر بلند ڈیم، ایک پاور ہاؤس، چار ہائیڈرو پاور سیکشن، ایک سپیل وے، اور نیشنل گریڈنگ 5 کلومیٹر طویل 500kV ٹرانسمیشن شامل ہے۔ اس پراجیکٹ سے سالانہ 3,174 GWh بجلی پیدا ہونے کی توقع ہے جسے توانائی کے 30 سالہ پاور پراجیکٹ کے تحت نیشنل ٹرانسمیشن اینڈ ڈسٹری بیویشن کمپنی لمیٹڈ کو فروخت کیا جائے گا۔

نومبر 2014 میں انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن (IFC) نے CSAIL میں 125 ملین ڈالر کی 15 فیصد ایجوئیٹی سرمایہ کاری کرنے کا وعدہ کیا اور مئی 2016 میں اس منصوبے کے لیے 125 ملین ڈالر قرض کی منظوری دی۔ جنوری 2016 میں تھری گور جرساؤ تھ ایشیا انویسٹمنٹ کمپنی، لمیٹڈ (TGDC) کے ساتھ EPC کنٹریکٹر کے طور پر تعمیرات کا کام شروع ہوا، اور اس پراجیکٹ نے 29 جون 2022 کو کمرشل آپریشن کا آغاز کر دیا تھا۔

مئی 2022 میں CAO (دفتر مشیر محتسب برائے تعین) کو آزاد جموں و کشمیر (AJ&K) کی مقامی آبادی کے آٹھ افراد کی جانب سے پاکستان میں قائم کروٹ ڈیم ایکشن کمیٹی کے صدر ایک شکایت موصول ہوئی۔ کروٹ پراجیکٹ کے خلاف شکایات میں غیر منصفانہ بھرتی اور ملازمت کے طریقوں سے متعلق کئی مسائل کو اجاگر کیا گیا۔ ان الزامات میں جانبداری اور اقربا پروری کی بنیاد پر بھرتی کرنا اور AJ&K سے مقامی آبادیوں کے ساتھ امتیازی سلوک کرنا اور بہت سے اہل مقامی انجینئرز کو ملازمت کے تقاضے پورے کرنے کے باوجود نظر انداز کرنا شامل تھا۔ علاوہ ازیں، برطرفی کے عمل میں شفافیت کی کمی اور بین الاقوامی قوانین کی خلاف ورزیوں کے الزامات بھی شامل تھے۔ ایک شکایت کنندہ نے تنخواہ میں اضافے کی درخواست کرنے کے بعد سائیٹ سپروائزر کے عہدے سے غیر منصفانہ طور پر برطرف کیے جانے کی اطلاع دی اور یہ دلیل دی کہ اس کی برطرفی غیر منصفانہ ہے کیونکہ اس کا تعلق قابل رہائش اجرت حاصل کرنے کی کوششوں سے تھا۔ ایک اور شکایت کنندہ نے سیفٹی انجینئر اور کمیونٹی لیڈر آفیسر دونوں کی حیثیت سے خدمات انجام دیں، اس نے دعویٰ کیا کہ کمپنی کے غیر منصفانہ بھرتی کے طریقوں کے خلاف آواز اٹھانے کی کوششوں کی وجہ سے اسے استعفیٰ دینے پر مجبور کیا گیا، جس سے یہ ظاہر ہوتا ہے کہ اس کا استعفیٰ رضاکارانہ نہیں تھا بلکہ اسے زبردستی مجبور کیا گیا تھا۔ ایک تیسرے شکایت کنندہ جس نے چار سال فلیک مین اور ہیلتھ اینڈ سیفٹی آفیسر کے طور پر کام کیا، اس کا بھی یہ ہی کہنا تھا کہ اسے صرف اس لیے استعفیٰ دینے کے لیے کہا گیا کیونکہ اس نے ذاتی رخصت کی درخواست دی تھی۔

IFC نے بتایا کہ جون 2022 میں ایک شکایت کے حوالے سے CAO کی طرف سے مطلع کیے جانے پر انہوں نے مذکورہ شکایت کنندگان اور کمپنی کے ساتھ بات چیت کرتے ہوئے اٹھائے گئے مسائل کو حل کیا۔ IFC نے شکایت کنندگان کی رضامندی کے ساتھ یہ بتایا کہ کمپنی کی جانب سے دی گئی معلومات اور تیسرے فریق کے لیبر کنسلٹنٹ کی مدد سے بھرتی کے طریقہ کار کا آزادانہ جائزہ لیا گیا اور انہیں PS2 کی عدم تعین کی کوئی بھی چیز نہیں ملی۔ علاوہ ازیں IFC نے یہ نوٹ کیا ہے کہ کمپنی کی PS2 کی کارکردگی کی نگرانی کی، مناسب محنت و جانفشانی، نگرانی اور اصلاحی اقدامات کے ذریعے تعین کو یقینی بنایا ہے نیز کمپنی کو یہ مشورہ دیا گیا ہے کہ وہ ملازمت کے اشتہارات کی مناسب تشہیر کو بہتر بنائے اور متاثرہ کمیونٹی کے اراکین کو ترجیح دے۔ IFC کے مطابق غیر منصفانہ برطرفی اور جبری استعفیٰ دینے کی شکایات میں PS2 کی تعین کا جائزہ لینے کے لیے مناسب معلومات کی کمی تھی لیکن برطرفی کے طریقہ کار اور شکایات کے طریقہ کار کی مقامی قوانین اور PS2 کے مطابق تصدیق کی گئی تھی۔

کمپنی نے بتایا کہ اس نے سینئر انتظامیہ کے منظور کردہ اور سرکاری دفاتر اور کمیونٹی کے اراکان کے ساتھ شیئر کیے گئے معیاری آپریٹنگ پروسیجرز (SOPs) پر نظر ثانی کی ہے۔ جیسا کہ KPCL کی طرف سے بتایا گیا ہے کہ SOPs اس بات کو یقینی بناتے ہیں کہ ملازمت کے اشتہارات کا اعلان مقامی طور پر عوامی نوٹس کے ذریعے کیا جائے، کمیونٹی ریلیشنز مینجمنٹ کمیٹی (CRMC) کے اراکین، مقامی حکومتی دفاتر کے ساتھ شیئر کیا جائے اور سوشل میڈیا پر بھی پوسٹ کیا جائے۔ کمپنی نے اس بات پر زور دے کر کہا کہ بھرتی کی پالیسی مقامی کمیونٹی سے لوگوں کو بھرتی کرنے کے عمل کو ترجیح دیتی ہے اور اس بات کو بھی یقینی بناتی ہے کہ ان علاقوں سے اہل امیدواروں کو پہلی ترجیح دی جائے اور ہر ایک عہدے کے لیے کی جانے والی تمام بھرتیاں مقرر کردہ معیار کے مطابق میرٹ کی بنیاد پر کی جائیں۔

کمپنی نے یہ بھی نوٹ کیا ہے کہ غیر منصفانہ برطرفی اور جبری استعفیٰ دینے کی شکایات TGDC کنٹریکٹر کے بارے میں تھیں، KPCL سے متعلق نہیں تھیں اور کوئی بھی ثبوت ان دعوؤں کی تائید نہیں کرتا۔ KPCL اور TGDC نے ملازمین کے خدشات دور کرتے ہوئے تعمیل اور اسٹیک ہولڈر کی شمولیت سے اپنی وابستگی پر زور دیا ہے۔

## CAO تعمیل کے جائزے کے ابتدائی نتائج

ملازمت کے غیر منصفانہ طریقوں کے بارے میں:

• بھرتی کے عمل میں شفافیت کمی کی وجہ سے نقصانات کے ابتدائی شواہد ملے ہیں جیسا کہ شکایت کنندگان نے بتایا ہے کہ ان کے خیال میں ضروری تکنیکی پس منظر ہونے کے باوجود انھیں ملازمت نہ دینے کا کوئی جواز نہیں۔ مزید برآں، تمام کمیونٹیوں میں پراجیکٹ کے ملازمت کے مواقع کے اشتہار نہ دینے کی وجہ سے نقصانات ہونے کے ابتدائی اشارات ملے ہیں۔ CAO کی شکایت سے پہلے، نہ IFC اور نہ ہی خود مختار ماحولیاتی اور سماجی مشیر (IFC / IESC کنسلٹنٹ) مقامی طور پر (AJ&K کے اضلاع) میں مشہور کی جانے والی ملازمت کے اشتہارات کی وسیع نگرانی کو دستاویزی شکل دیتے ہیں۔

• پائیداری کی پالیسی (SP) (پیہرا گراف 28 اور 45) اور کارکردگی کے معیار 2 (لیبر اور کام کی حالت) (پیہرا گراف 15، 16 اور 25) کے سلسلے میں ممکنہ IFC کی عدم تعمیل کے کوئی ابتدائی اشارے نہیں ملے۔ CAO اس نتیجے پر پہنچا ہے کہ IFC نے بھرتی کے غیر منصفانہ طریقوں کے مسئلہ کا جائزہ لینے کے لیے ضروری محنت و جانفشانی کے ساتھ اقدامات کیے ہیں۔ IFC کی ابتدائی نگرانی کے دوران مقامی بھرتی کے طریقوں سے متعلق مسائل کے بارے میں کوئی معلومات نہیں تھیں۔ تاہم، اس مسئلے کی اطلاع ملتے ہی IFC نے تشویش کو دور کرنے کے لیے فوری طور پر اصلاحی اقدامات کیے ہیں۔ IFC کے E&S کنسلٹنٹ کی رپورٹ کے مطابق 2017-2021 کے دوران مقامی کمیونٹیوں سے کی جانے والی بھرتیوں میں اضافہ ہوا ہے۔ آپریشنز اینڈ مینجمنٹ (O&M) مرحلے کے دوران IFC کے E&S کنسلٹنٹ کی طرف سے اس کی نگرانی کی جا رہی ہے۔

• مبینہ نقصان اور ممکنہ IFC کی عدم تعمیل کے درمیان کوئی معقول ربط قائم نہیں کیا جاسکتا، کیونکہ IFC کی E&S پالیسی کی ممکنہ عدم تعمیل کے کوئی ابتدائی اشارے نہیں ملے ہیں۔

غیر منصفانہ برطرفی اور جبری استعفیٰ کے بارے میں:

• دستیاب معلومات کے ابتدائی جائزے کی بنیاد پر غیر منصفانہ برطرفی اور جبری استعفیٰ سے متعلق نقصانات کے ابتدائی اشارے کے شواہد پائے گئے ہیں۔ شکایت کنندگان نے دعویٰ کیا ہے کہ انھیں غیر منصفانہ طور پر طرف کیا گیا ہے اور دستیاب معلومات اس بات کی نشاندہی نہیں کرتی ہیں کہ انھیں KPCL اور EPC کی انسانی وسائل (HR) پالیسی میں بیان کردہ برطرفی کے معیار کے مطابق برطرف کرنے کا کوئی جواز پیش کیا گیا تھا۔

• IFC کی نگرانی کے پروگرام میں IFC کی جانب سے SP کی ذمہ داریوں (پیہرا 45) کی عدم تعمیل کے ابتدائی اشارے موجود ہیں۔ IFC کی حالیہ نگرانی کی دستاویز PS2 کے ساتھ اپنے کلائنٹ کی تعمیل کی یقین دہانی فراہم کرنے کے لیے غیر منصفانہ برطرفی اور جبری استعفیٰ کے مسائل پر محدود غور اور جائزہ پیش کرتی ہے۔ IFC نے IFC لیبر کنسلٹنٹ کی خدمات 2021 میں حاصل کی تھیں جنھوں نے کارکنوں کی طرف سے متعدد شکایات کی نشاندہی کی جنہیں کسی بھی واضح معیار اور جواز کے بغیر نوکری سے نکال دیا گیا تھا یا استعفیٰ دینے پر مجبور کیا گیا تھا۔ کروٹ-02 اور 03 کی تحقیقات کے دوران CAO کے چھ اضافی کیسوں کے ساتھ ساتھ غیر منصفانہ برطرفی اور جبری استعفیٰ کے مسائل بھی اٹھائے گئے۔

• CAO نے یہ نتیجہ اخذ کیا ہے کہ نقصانات کے ابتدائی اشارے ممکنہ طور پر IFC کی ممکنہ عدم تعمیل سے منسلک ہوں۔ شکایت کنندگان کا موقف ہے کہ ان کی برطرفی غیر منصفانہ تھی اور انھیں کوئی دلیل نہیں دی گئی۔ کسی شخص کی ملازمت کا خاتمہ معاشی، سماجی اور نفسیاتی اثرات پیش کرتا ہے۔ IFC کی نگرانی میں غیر منصفانہ برطرفی اور جبری برطرفی کی شکایات کی کمزوریوں نے کمپنی میں ممکنہ غیر منصفانہ برطرفیوں کا مناسب جائزہ پیش نہیں کیا۔

## CAO کا فیصلہ اور اگلے مراحل

CAO کے جائزے کا تجزیہ درج ذیل مسائل پر مبنی تھا: (i) بھرتی کے غیر منصفانہ طریقے اور (ii) برطرفی کے غیر منصفانہ طریقے اور جبری استعفیٰ۔ CAO کے تجزیے یہ نتیجہ نکلتا ہے بھرتی کے غیر منصفانہ طریقوں کا مسئلہ جائزے کے وقت بند کر دیا جائے گا۔ برطرفی کے غیر منصفانہ طریقوں اور جبری استعفیٰ کے معاملے پر CAO کا یہ فیصلہ ہے کہ مذکورہ شکایت تعمیل کی تحقیق و تفتیش کے معیار پر پورا اترتی ہے۔

CAO پالیسی کے پیرا گراف 92 اور 93 کے تقاضوں پر غور کرتے ہوئے CAO یہ نتیجہ اخذ کرتا ہے کہ Karot-04 شکایت کو Karot-02/03 تعمیل کے عمل کے ساتھ ضم کر دیا جانا چاہیے جو فی الوقت تعمیل کی تحقیق و تفتیش کے مرحلے میں ہے۔ تحقیق و تفتیش کی شرائط و ضوابط کو Karot-02/03 جائزہ رپورٹ کے ضمیمہ C میں بیان کیا گیا ہے۔ تعمیل کی تحقیق و کی رپورٹ کا مسودہ مالی سال 2025 کی تیسری سہ ماہی تک مکمل ہو جائے گا۔

شکایت اور IFC کا جواب اس جائزہ رپورٹ کے ضمیموں میں شامل ہے۔ یہ رپورٹ بورڈ، ورلڈ بینک گروپ کے صدر، IFC مینجمنٹ، کلائنٹ اور شکایت کنندگان کو ارسال کر دی گئی ہے اور CAO کی ویب سائٹ پر بھی شائع کر دی گئی ہے۔

## 1. تعارف

یہ سیکشن IFC کی سرمایہ کاری، CAO کو ارسال کردہ شکایت، IFC کی مینجمنٹ کے جواب اور کروٹ پاور کمپنی لمیٹڈ (KPCL) کی شکایت کے جواب کا جائزہ فراہم کرتا ہے۔ اس میں پراجیکٹ اور CAO کیس کا مقررہ وقت بھی شامل ہے۔

### 1.1 پراجیکٹ اور IFC کی سرمایہ کاری

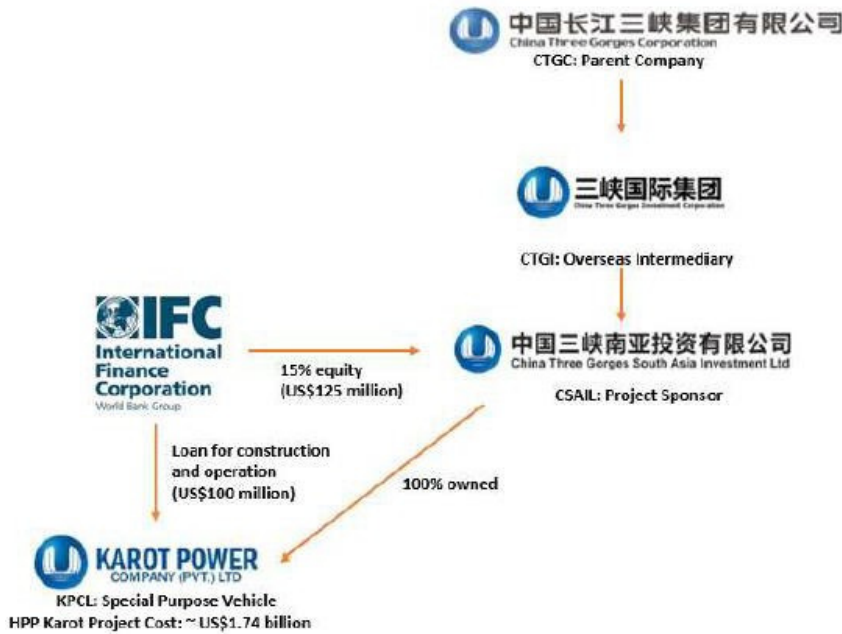
KPCL ("کمپنی")، پاکستان میں کام کرنے والی ایک خصوصی مقصد کی حامل کمپنی ہے جس کی زیادہ تر ملکیت چائنا تھری گورجز سائو تھ ایشیا انویسٹمنٹ لمیٹڈ (CSAIL) کے پاس ہے، کمپنی نے دریائے جہلم پر 720 میگا واٹ کروٹ ہائیڈرو پاور پراجیکٹ ("کروٹ پراجیکٹ" یا "منصوبہ") کی تعمیر، آپریشن اور دیکھ بھال (O&M) کا کام شروع کیا۔ اس منصوبے کی جملہ خصوصیات میں 95.5 میٹر بلند ڈیم، ایک پاور ہاؤس، چار ہیڈریس ٹنل، ایک سپل وے، اور نیشنل گرڈ تک 5 کلو میٹر طویل 500kV ٹرانسمیشن انٹر کنکشن شامل ہے۔

پراجیکٹ اسپانسر، CSAIL (چائنا تھری گورجز سائو تھ ایشیا انویسٹمنٹ لمیٹڈ) کو چائنا تھری گورجز کارپوریشن (CTGC) نے اپنی مکمل ملکیت والے بیرون ملک ادارے چائنا تھری انویسٹمنٹ (CTGI) کے ذریعے قائم کیا تھا جو پہلے CWE انویسٹمنٹ کارپوریشن (CWEI) کے نام سے جانا جاتا تھا۔ CSAIL پاکستان میں CTGC کی قابل تجدید توانائی کی سرمایہ کاریوں کے لیے ایک وقف پلیٹ فارم کمپنی کے طور پر کام کرتی ہے۔

اس پراجیکٹ سے سالانہ 3,174 GWh بجلی پیدا ہونے کی توقع ہے جسے توانائی کے 30 سالہ پاور پریچر ایگریمنٹ کے تحت نیشنل ٹرانسمیشن اینڈ ڈسٹریبیوٹن کمپنی لمیٹڈ (NTDC) کو کیا جائے گا۔

IFC نے نومبر 2014 میں CSAIL (پراجیکٹ #34062) میں 125 ملین ڈالر تک کی ایکویٹی سرمایہ کاری کرنے کا وعدہ کیا۔ اس کے بعد IFC نے مئی 2016 میں کروٹ پراجیکٹ (منصوبہ #36008) کی مالی اعانت کے لیے 100 ملین ڈالر کے قرض کی منظوری دی<sup>1</sup>۔

### شکل 1: IFC کی کروٹ ہائیڈرو پاور پراجیکٹ کا آغاز



<sup>1</sup> کروٹ پراجیکٹ میں IFC کی سرمایہ کاری، سرمایہ کاری کی معلومات کا خلاصہ۔ <https://bit.ly/2V0OcDH>



اس پراجیکٹ کی تعمیرات کا آغاز جنوری 2016 میں ہوا تھا۔ انجینئرنگ، پروکیورمنٹ اور کنسٹرکشن (EPC) کنٹریکٹر Yangtze تھری گورجز ٹیکنالوجی اینڈ اکانومی ڈویلپمنٹ کمپنی، لمیٹڈ ہے۔

پراجیکٹ نے جون 2022 میں کمرشل آپریشنز حاصل کر لیے تھے۔ چائنا تھری گورجز پاور آپریشنز انٹرنیشنل کمپنی لمیٹڈ (CTGO) کو کروٹ پراجیکٹ کے لیے آپریشن اور دیکھ بھال (O&M) کنٹریکٹر مقرر کیا گیا اور اس نے 2022 تک پراجیکٹ O&M کے کاموں کی ذمہ داری سنبھالی۔ 2023 کے اختتام پر زیادہ تر تعمیراتی سرگرمیاں مکمل ہو چکی تھیں جن میں چند ایک کام باقی تھے جیسے O&M کیپ کی تعمیر۔

### شکل 2- کروٹ پراجیکٹ سائیکل کے سلسلے میں اہم واقعات کا مقرر کردہ وقت

سال	مہینہ	واقعات
2014	جنوری	پراجیکٹ #IFC 34062 ڈسکوزر آف انوائسمنٹل اینڈ سوشل ریویو سمری (ESRS) اور سمری آف انوائسمنٹ انفارمیشن (SII) چین تھری گورجز سائٹ انوائسمنٹ لمیٹڈ (CSAIL) میں ایکویٹی سرمایہ کاری۔
	مئی	پراجیکٹ #IFC 34062 کے بورڈ نے CSAIL پراجیکٹ منظور کیا۔
	نومبر	پراجیکٹ #IFC 34062 نے CSAIL میں 125 ملین ڈالر کی ایکویٹی / سرمایہ لگانے کا وعدہ کیا۔
2015		پراجیکٹ #IFC 36008 کا ماحولیاتی اور سماجی جائزہ خلاصہ (ESRS) اور سرمایہ کاری کی معلومات کا خلاصہ (SII) کا انکشاف کیا۔
2016	اگست	کروٹ پراجیکٹ کی تعمیر کا کام شروع کیا گیا۔
	جنوری	پراجیکٹ #IFC 36008 کروٹ پراجیکٹ کو IFC کے بورڈ نے منظور کیا۔
	مئی	پراجیکٹ #IFC 36008 نے KPCL کو 100 ملین ڈالر کا قرض دینے کا وعدہ کیا۔
2019	اگست	بیجنگ میں Mott MacDonald کی جانب سے CTGDC، CTGL اور KPCL کے لیے شدید خطرے کے حامل ماحولیاتی اور سماجی (E&S) مسائل اور IFC کارکردگی کے معیارات کے حوالے سے تین روزہ اعلیٰ سطحی ورکشاپ۔ CAO کو Karot-02 سے متعلق شکایت موصول ہوئی۔ <sup>2</sup>
2020	مارچ	COVID-19 کی وجہ سے تعمیراتی کام عارضی طور پر معطل رہا۔
	جولائی	CAO کو Karot-03 کی شکایت موصول ہوئی۔
	نومبر	کروٹ-02 شکایت کے لیے CAO کی جائزہ رپورٹ مکمل کی گئی۔ <sup>3</sup>
2021	مارچ	کروٹ-03 شکایت کے لیے CAO کی جائزہ رپورٹ مکمل کی گئی۔
2022	جنوری	کروٹ-02 اور 03 شکایات کے لیے CAO تعمیل کی جائزہ رپورٹ مکمل کی گئی۔ <sup>4</sup>
	اپریل	کروٹ پراجیکٹ کے لیے CAO کا تعمیل مشن۔

<sup>2</sup> مارچ 2019 میں، CAO کو کروٹ پراجیکٹ (Karot-01) سے متعلق پہلی شکایت موصول ہوئی۔ CAO نے اس شکایت کو اس بنیاد پر نابل قرار دیا کہ یہ شکایت گمنام ہے۔ CAO کے آپریشنل گائیڈ لائنز (2013) میں یہ شرط رکھی گئی کہ CAO کسی گمنام شکایت کو قبول نہیں کرے گا (صفحہ 1.4)۔

<sup>3</sup> CAO 2 کے بارے میں معلومات <https://officecao.org/Karot02> پر دستیاب ہے

<sup>4</sup> CAO 3 کے بارے میں معلومات <https://officecao.org/Karot03> پر دستیاب ہے

	مئی	CAO کو آٹھ افراد کی ایماء پر پاکستان میں "کروٹ ڈیم ایکشن کمیٹی" کے صدر کی جانب سے Karot-04 کی شکایت موصول ہوئی۔
	جون	CAO اس بات کا تعین کرتا ہے کہ Karot-04 شکایت اپنے اہلیت کے تین معیار پر پورا اترتی ہے۔ شکایت کنندگان کی درخواست پر، شکایت کو IFC کے پاس بھیج دیا گیا۔ کروٹ پر اجیکٹ کام شروع کر دیا۔ بنیادی ڈھانچے کی بعض سرگرمیاں ابھی جاری ہیں۔ چنانچہ تھری گورجہ پاؤر آپریشنز انٹرنیشنل کمپنی لمیٹڈ (CTGO) کو کروٹ پر اجیکٹ کے لیے O&M کنٹریکٹر مقرر کیا گیا اور اس نے پر اجیکٹ کے آپریشن اور دیکھ بھال کے کاموں کی ذمہ داری سنبھال لی۔
2023	مارچ	Karot-04 شکایت کنندگان نے اپنی شکایت پر کارروائی دوبارہ شروع کرنے کے لیے CAO سے اپنی خواہش کا اظہار کیا۔
	اگست	CAO اپنی Karot-04 جائزہ رپورٹ شائع کرتا ہے اور تنازعات کے حل کا عمل شروع ہو جاتا ہے۔
2024	ستمبر	تنازعات کے حل کے عمل کے ختم ہونے کے بعد، Karot-04 کیس جائزے کے لیے CAO کے کمپلائنس فنکشن میں منتقل کر دیا جاتا ہے۔

## 2. شکایت کا خلاصہ<sup>5</sup>

مئی 2022 میں CAO کو ضلع کوٹلی میں آزاد جموں و کشمیر (AJ&K) کی مقامی آبادی میں رہنے والے آٹھ افراد کی ایماہ پر پاکستان میں "کروٹ ڈیم ایکشن کمیٹی" کے صدر کی جانب سے ایک شکایت موصول ہوئی۔

شکایت کنندگان نے اس بارے میں درج ذیل خدشات کا اظہار کیا:

1- غیر منصفانہ بھرتی اور ملازمت کے طریقے جیسے جانبداری اور اقربا پروری کی بنیاد پر بھرتی اور AJ&K کی مقامی آبادیوں کے خلاف امتیازی سلوک۔ شکایت میں اٹھائے گئے مسائل میں کروٹ پراجیکٹ کے مبینہ بھرتی کے غیر منصفانہ طریقوں سمیت بھرتی کے عمل میں شفافیت کی کمی، پیشہ ورانہ مہارت کی بنیاد پر بھرتی نہ کرنا اور کمیونٹی کی بنیاد پر مبینہ امتیازی سلوک شامل ہیں۔ شکایت کنندگان نے الزام عائد کیا ہے کہ AJ&K کے علاقے کے بہت سے مقامی، اعلیٰ تعلیم یافتہ، اور تجربہ کار انجینئروں پر مطلوبہ اہلیت کے باوجود کروٹ پراجیکٹ کی ملازمتوں کے لیے غور نہیں کیا جا رہا ہے۔ شکایت کنندگان نے مزید دعویٰ کیا ہے کہ کروٹ پراجیکٹ کی بھرتیوں کے عمل بین الاقوامی قوانین کی خلاف ورزی کی جاتی ہے اور اعلیٰ انتظامیہ اقربا پروری کے واقعات میں ملوث ہے اور مخصوص نسل رکھنے والوں اور کمیونٹیوں کی بنیاد پر اپنے پسندیدہ افراد کو آگے لارہی ہے۔

2- غیر منصفانہ برطرفی۔ ایک شکایت کنندہ جس کے بارے میں یہ خیال ہے کہ وہ ابتداء میں KPCL (بعد میں TGDC) کا ملازم تھا، اس نے بتایا کیا کہ اسے شاید اس لیے منصفانہ طور پر غیر طرف کر دیا گیا تھا کہ ان نے تنخواہ میں اضافہ کرنے کی درخواست دی تھی۔ اس نے دلیل دی کہ اسے ملنے والی اجرت اس کے روزمرہ اخراجات کو پورا کرنے کے لیے ناکافی تھی اور یہ کہ زندگی گزارنے کے لیے یہ مناسب اجرت نہیں ہے۔ یہ برطرفی جنوری 2020 میں ہوئی تھی اور شکایت کنندہ کے مطابق یہ غیر منصفانہ عمل تھا اور اسے مناسب اور موزوں آمدنی حاصل کرنے کی کوششوں سے منسلک کیا گیا تھا۔

3- جبری استعفیٰ۔ ایک شکایت کنندہ جو سیفٹی انجینئر اور کمیونٹی لائزن آفیسر (CLO) کے دونوں عہدوں پر کام کر رہا تھا، اس نے دعویٰ کیا کہ اسے فروری 2019 میں TGDC سے بطور سیفٹی انجینئر اپنے عہدے سے استعفیٰ دینے پر مجبور کیا گیا۔ اس نے کہا کہ یہ جبر اور زبردستی کمیٹی کے غیر منصفانہ بھرتی کے عمل کے بارے میں ان کے خدشات کو بڑھانے کی وجہ سے تھی۔ شکایت کنندہ نے بتایا کہ اس نے اپنا استعفیٰ رضاکارانہ طور پر نہیں دیا تھا بلکہ کمیٹی کے ملازمت کے طریقوں میں پائے جانے والی عدم مساوات کو دور کرنے اور انہیں اجاگر کرنے کی کوششوں کا نتیجہ تھا۔ ایک دوسرے شکایت کنندہ نے الزام لگایا کہ TGDC کے ہیلتھ اینڈ سیفٹی آفیسر کے طور پر چار سال کام کرنے کے بعد اسے ستمبر 2021 میں استعفیٰ دینے کے لیے کہا گیا تھا۔ اس شخص نے یہ الزام عائد کیا کہ اسے اس لیے استعفیٰ دینے کے لیے کہا گیا تھا کیونکہ اس نے ذاتی چھٹی لینے کی درخواست دی تھی۔

CAO نے جون 2022 میں فیصلہ دیا کہ یہ شکایت اس کے اہلیت کے تینوں معیارات پر پورا اترتی ہے۔ CAO پالیسی کے مطابق<sup>6</sup> شکایت کنندگان کی درخواست پر یہ شکایت IFC کو بھیجی گئی۔ IFC نے مارچ 2023 میں CAO کو ریفرل کے عمل کو ختم کرنے کے لیے اپنے فیصلے سے آگاہ کیا اور شکایت کنندگان نے CAO سے یہ استدعا کی کہ مذکورہ شکایت پر دوبارہ کارروائی شروع کی جائے۔

CAO جائزے کا عمل مارچ 2023 میں شروع ہوا جس کا مقصد شکایت کنندگان کی طرف سے اپنی شکایت میں اٹھائے گئے مسائل اور خدشات کو واضح کرنا اور مختلف اسٹیک ہولڈرز کے نقطہ نظر سے متعلق معلومات اکٹھی کرنا تھا۔ جائزے کے مرحلے کے دوران CAO نے آٹھ شکایت کنندگان میں سے سات سے رابطہ کیا۔ کئی بار کوششیں کرنے کے باوجود CAO آٹھویں شکایت کنندہ کے ساتھ بات کرنے سے قاصر رہا۔

جائزے کے مرحلے کے دوران شکایت کنندگان اور کمیٹی نے CAO کے فراہم کردہ تنازعات کے حل کے طریقہ کار کے ذریعے شکایت میں اٹھائے گئے مسائل کو حل کرنے کا فیصلہ کیا۔

<sup>5</sup> CAO کی جائزہ رپورٹ یہاں دستیاب ہے: <https://bit.ly/3CSOzWR>

<sup>6</sup> CAO پالیسی، پیرا۔ 39

CAO نے اگست 2023 میں اپنی جائزہ رپورٹ شائع کی، جس میں شکایت کنندگان اور کمپنی کے نقطہ نظر ساتھ ساتھ جائزے کے نتائج کا خلاصہ بیان کیا گیا۔<sup>7</sup>

شکایت کنندگان نے مارچ 2024 میں بتایا کہ مستقبل میں بھرتی کے عمل اور شفافیت کو بہتر بنانے کے لیے کمپنی کی تجاویز پر غور کرتے ہوئے وہ غیر منصفانہ برطرفی اور جبری استعفیٰ کے مسائل کو CAO کے تعین کے فنکشن میں منتقل کرنے پر غور کر رہے ہیں۔ تاہم، کمپنی تنازعات کے حل اور تعین کے افعال کے درمیان مسائل کو تقسیم کرنے کے لیے تیار نہیں۔ CAO نے مئی 2024 میں شکایت کنندگان کو کمپنی کے موقف سے آگاہ کیا اور اس کے جواب میں شکایت کنندگان نے ستمبر 2024 میں تمام تینوں مسائل کو CAO کے تعین فنکشن میں منتقل کرنے کا فیصلہ کیا گیا۔<sup>8</sup>

مکمل شکایت اس رپورٹ کے ساتھ بطور ضمیمہ 1 منسلک ہے۔

### 3- IFC منجمنٹ کے جواب کا خلاصہ

IFC نے کہا کہ ریفرل کی مدت کے دوران وہ جون 2022 سے مارچ 2023 تک شکایت کنندگان اور کمپنی کے ساتھ ابتدائی شکایت میں اٹھائے گئے مسائل پر مصروف کار رہے۔

IFC نے نوٹ کیا کہ انصوں نے الزامات کے جواب میں کمپنی سے معلومات اور دستاویزات لینے کی درخواست کی اور کمپنی نے اپنی لیبر ٹیم کے ذریعے اپنی بھرتی کے عمل کا آزادانہ جائزہ لیا جس کی معاونت تیسرے فریق کے بین الاقوامی لیبر کنسلٹنٹ نے کی۔ IFC کے مطابق کمپنی نے اگست 2022 میں شکایت کنندگان اور IFC کو اپنے نتائج سے آگاہ کرتے ہوئے بتایا تھا کہ بھرتی کا عمل کمپنی HR پالیسیوں کے مطابق کیا گیا تھا۔

IFC نے ریفرل کی مدت کے دوران شکایت کنندگان کے بیان کردہ بھرتی کے غیر منصفانہ طریقوں کے الزامات کا خود جائزہ لیا۔ IFC نے کمپنی کے طریقوں کو PS2 کے ساتھ ہم آہنگ پایا۔ تاہم کمپنی کے بھرتی کے طریقوں کے حوالے سے PS2 کی کوئی عدم تعمیل نہیں ہوئی تھی، IFC نے بہتری کے لیے شعبوں کی نشاندہی کی۔

IFC نے بتایا کہ 2022 کے بعد اس نے O&M ملازمت کے اشتہارات کے ابلاغ کو بہتر بنانے اور O&M مرحلے میں ملازمت کے لیے کمیونٹی کے اراکین کو ترجیح دینے کے لیے کمپنی کے ساتھ کام کیا اور بعد ازاں نگرانی کی سرگرمیوں کے حصے کے طور پر O&M بھرتی کے عمل کی نگرانی جاری رکھی۔ IFC نے شکایت کنندگان کو اپنے نتائج سے مارچ 2023 میں آگاہ کیا۔

IFC نے اس امر کی تصدیق کی کہ اس نے پائیداری کی پالیسی کے تقاضوں کے مطابق کمپنی کی PS2 کارکردگی کی نگرانی کی اور روک تھام، نشاندہی اور جائزہ کے معاملات دیکھے۔ کمپنی کو اپنے ذرائع استعمال کر کے ان معیارات کے مطابق خامیوں کو دور کرنا چاہیے جن کا اس پیمانے اور نوعیت کے پراجیکٹس پر اطلاق ہوتا ہے۔ IFC نے یہ بھی کہا کہ وہ PS2 اور قومی لیبر قوانین کی تعمیل کو مناسب توجہ، مانیٹنگ اور نگرانی کے ایک جامع پروگرام کے ذریعے یقینی بناتی ہے جس میں اندرونی E&S ماہرین اور بیرونی ماہرین شامل ہوتے ہیں جو ضرورت کے مطابق اصلاحی اقدامات کے ساتھ کسی بھی کی کو دور کرتے ہیں۔

خاص طور پر PS2 سے متعلق پراجیکٹ کی IFC کی نگرانی کے حوالے سے IFC نے بتایا کہ: (i) IFC نے اپنے خود مختار ماحولیاتی اور سماجی مشیر (IESC، IFC's "کنسلٹنٹ") سے پراجیکٹ کی معمول کی نگرانی کے لیے PS2 کی ماہر ٹیم کا استعمال کرتے ہوئے سال میں چار بار اور آپریشنل مرحلے کے دوران سال میں دو بار کرنے کے لیے کہا؛ (ii) IFC نے ایک ضمنی اصلاحی ایکشن پلان (SCAP) پر اتفاق کرنے کے لیے کمپنی کے ساتھ بڑے پیمانے پر کام کیا ہے، IFC اور IFC کے کنسلٹنٹ کی طرف سے جاری نگرانی سے حاصل ہونے والے نتائج کو وقتاً فوقتاً ڈیٹ

<sup>7</sup> CAO کی جائزہ رپورٹ یہاں دستیاب ہے: <https://bit.ly/3CSOzWR>

<sup>8</sup> تنازعات کے حل کے عمل کے لیے فیصلے کی رپورٹ یہاں دستیاب ہے: <https://bit.ly/3CSOzWR>

کیا گیا اور IFC (iii) نے کمپنی سے کہا ہے کہ وہ اس شکایت کی وصولی سے پہلے PS2 کے لیے کمپنی کے HR عملے کو مشورہ اور تربیت دینے کے لیے بین الاقوامی معیارات میں موثر رکھنے والے کسی ایک ماہر لیبر ایڈوائزر کو شامل کرے۔

IFC نے اب تک یہ نوٹ کیا ہے کہ شکایت میں اٹھائے گئے بھرتی کے غیر منصفانہ طریقوں کے الزامات کے حوالے سے: (i) کمپنی کی HR پالیسیوں میں مقامی ضوابط اور PS2 کے مطابق ملازمت کے مساوی مواقع اور عدم امتیاز کے لیے مناسب وعدے شامل کیے گئے ہیں؛ (ii) کمپنی نے اپنی افرادی قوت کے تنوع اور مقامی ملازمت کے اشارات کی وقتاً فوقتاً نگرانی کی اور پراجیکٹ کی جاری نگرانی کے حصے کے طور پر اس کی اطلاع براہ راست اور IES کے ذریعے IFC کو دی؛ (iii) پراجیکٹ کے آغاز سے کمپنی کیو نیو ریلیشنز مینجمنٹ پلان کمیٹیوں کے ذریعے کمیو نیو کے نمائندوں کو پیش رفت کے بارے میں باقاعدگی سے اپ ڈیٹ کر رہی ہے؛ (iv) کمپنی کی ملازمت کے عروج کے دور (Q4 2019) کے دوران اور اس شکایت سے پہلے، متاثرہ کمیو نیو سے ایک قابل ذکر تعداد میں مقامی کارکنوں کی خدمات حاصل کی گئی ہیں اور IFC (v) کی طرف سے مصروف کاربیرونی لیبر کنسلٹنٹ نے یہ نتیجہ اخذ کیا کہ بھرتی کی پالیسیاں اور طریقہ کار مجموعی طور پر PS2 کے ساتھ مطابقت رکھتے ہیں۔

IFC نے مزید ملازمتوں تک رسائی کے لیے O&M مرحلے کے دوران کمیو نیو کی توقعات کو تسلیم کیا اور کمپنی کو مشورہ یہ دیا کہ وہ ملازمت کے اہل امیدواروں میں سے متاثرہ کمیو نیو کے اراکین کو ترجیح دے اور ملازمت کے اشتہارات کی ترسیل کو بہتر بنائے۔ علاوہ ازیں، IFC نے کہا کہ KPCL نے اسی کے مطابق اپنی بھرتی کے طریقہ کار کو اپ ڈیٹ کر دیا ہے۔ غیر منصفانہ برطرفی اور جبری استعفیٰ دینے کی شکایات کے حوالے سے IFC نے نوٹ کیا کہ PS2 کی تعمیل کا جائزہ لینے کے لیے کافی معلومات نہیں ملیں لیکن اس نے یہ تصدیق ضروری کہ کمپنی کے برطرفی کے طریقہ ہائے کار اور شکایات کے ازالے کے نظام مقامی قوانین اور PS2 کے مطابق ہیں۔

IFC نے یہ بھی کہا کہ اگر CAO تعمیل کی تحقیق و تفتیش کو CAO کے کروٹ-02 اور کروٹ-03 کیسوں کی موجودہ تحقیقات کی بنیاد پر شروع کرنے کا فیصلہ کرتا ہے تو پھر اس سلسلے میں IFC کروٹ-04 کیس کو جاری تعمیل کی تحقیق و تفتیش کے ساتھ ضم کرنے میں معاون ثابت ہوگا۔ IFC مینجمنٹ کا مکمل جواب اس رپورٹ کے ساتھ بطور ضمیمہ 2 منسلک ہے۔

#### کمپنی کے جواب کا خلاصہ

4-

#### بھرتی کے غیر منصفانہ طریقے

KPCL نے بتایا کہ اس نے اپنی بھرتی کے اسٹینڈرڈ آپریٹنگ پروسیجرز (SOP) پر نظر ثانی کی ہے جسے سینئر مینجمنٹ نے منظور کیا تھا اور اسے سرکاری دفاتر اور کمیو نیو کے ساتھ شیئر بھی کیا گیا تھا۔ کمپنی کے مطابق نئے SOP اس بات پر زور دیتے ہیں کہ تمام ملازمتوں کے اشتہارات کو مقامی آبادی میں پبلک نوٹسز کے ذریعے عام کیا جائے، کمیو نیو ریلیشنز مینجمنٹ کمیٹی (CRMC) کے اراکین، مقامی حکومتی انتظامیہ کے دفاتر کے ساتھ شیئر کیے جائیں اور سوشل میڈیا پر بھی پوسٹ کیے جائیں۔ اس میں یہ بھی کہا گیا کہ بھرتی کی پالیسی مقامی آبادی کے لوگوں خصوصاً غیر ہنرمند ملازمتوں کے لیے بھرتی کرنے کو ترجیح دیتی ہے اور اس بات کو یقینی بناتی ہے کہ ان علاقوں کے اہل امیدواروں کو پہلی ترجیح دی جائے۔ یہ تمام بھرتیاں میرٹ بنیاد پر کی جاتی ہیں، ہر ملازمت کے عہدے کے لیے مقرر کردہ معیار اور تکنیکی عہدوں کے مخصوص معیارات کا خیال رکھا جاتا ہے تاکہ تحفظ و سلامتی کو یقینی بنایا جاسکے اور تکنیکی قابلیت تقاضوں کو پورا کیا جاسکے۔

جیسا کہ KPCL نے بتایا ہے کہ انھوں نے کمیونٹی ریلیشنز مینجمنٹ پلان (CRMP) بھی تیار کیا جس میں کمیونٹی ریلیشنز مینجمنٹ کمیٹی (CRMC) شامل ہے۔ یہ کمیٹی KPCL کے CEO پر مشتمل ہے جو بطور چیئر مین خدمات انجام دے رہے ہیں اور اس میں متاثرہ گاؤں، حکومتی ضلعی انتظامیہ اور KPCL کے کل 20 ارکان شامل ہیں۔ CRMC کمیونٹی کی شکایات سمیت مقامی لوگوں کے روزگار کے مسائل کو حل کرنے پر توجہ دیتی ہے۔

مزید برآں، KPCL نے بتایا کہ ہر متاثرہ گاؤں میں شکایات بکس نصب کیے گئے اور آگاہی کو فروغ دینے کے لیے عوامی کتابچے تقسیم کیے گئے۔ KPCL کی ٹیم مقامی آبادی کے ساتھ رابطہ کرنے اور ان کے خدشات کو دور کرنے کے لیے کمیونٹی آؤٹ ریچ سرگرمیوں کا باقاعدہ انعقاد کرتی ہے۔

### غیر منصفانہ برطرفی اور جبری استعفی

KPCL نے بیان کیا کہ غیر منصفانہ برطرفی اور جبری استعفی کا مہینہ الزام لگانے والے شکایت کنندگان کو تعمیراتی مرحلے کے دوران KPCL، TGDC کے EPC کنٹریکٹر نے ملازم بھرتی کیا تھا، KPCL نے انھیں ملازم نہیں رکھا تھا اور واضح کیا کہ ان دعوؤں کی حمایت میں کوئی ثبوت یا ریکارڈ موجود نہیں پایا گیا۔

کمپنی نے بتایا کہ TGDC کو رپورٹ کردہ تمام گزشتہ شکایات کا ازالہ کر دیا گیا ہے یا معاوضہ ادا کر دیا گیا ہے اور اس ضمن میں سال 2020، 2021 اور 2023 میں غیر قانونی برطرفی یا جبری استعفی کا کوئی بھی کیس ریکارڈ یا موصول نہیں کیا گیا۔ KPCL نے یہ بھی بتایا کہ TGDC نے انسانی وسائل / HR / لیبر پالیسیاں تیار کیں جن کی منظوری IFC نے دی تاکہ شفافیت اور جوابدہی کو یقینی بنایا جائے نیز اس نے کارکنوں کو تمام سطحوں پر تربیت فراہم کی۔

کمپنی کا مکمل جواب اس رپورٹ کے ساتھ بطور ضمیمہ 3 منسلک ہے۔

### 5- تعمیل کے جائزے کا دائرہ اختیار، طریقہ کار، اور عمل

اس CAO تعمیل کے جائزے کا دائرہ اختیار شکایت اور CAO کی جائزہ رپورٹ میں اٹھائے گئے مسائل تک محدود ہے۔ اس میں جائزہ کے تین معیارات کے تجزیے کا احاطہ کیا گیا ہے جو اس بات کا تعین کرنے کے لیے درکار ہوتے ہیں کہ آیا تعمیل کی تحقیق و تفتیش شروع کی جائے۔ یہ معیار درج ذیل ہیں:

(a) آیا نقصان کے ابتدائی اشارے ہیں یا ممکنہ نقصان؛

(b) کیا ابتدائی اشارے ہیں کہ IFC نے اپنی E&S پالیسیوں کی تعمیل نہیں کی ہے؛ اور

(c) آیا مہینہ نقصان ممکنہ طور پر IFC کی عدم تعمیل سے منسلک ہے۔

CAO نے جائزہ کا فیصلہ CAO پالیسی میں موجود جائزہ معیار اور دیگر متعلقہ تحفظات کی بنیاد پر کیا ہے۔<sup>9</sup> جائزہ میں درج ذیل معلومات کا ابتدائی جائزہ شامل ہے:

- شکایت سے متعلق دستاویزات، CAO کی جائزہ رپورٹ، IFC کا انتظامی جواب، اور کمپنی کا جواب؛
- IFC اور IFC کی طرف سے مشترکہ پروجیکٹ کی دستاویزات نے اس کی ویب سائٹ پر پروجیکٹ کی معلومات کا انکشاف کیا ہے۔
- شکایت کنندگان اور IFC کے عملے کے ساتھ بات چیت کے ذریعے جمع کی گئی معلومات؛
- متعلقہ عوامی طور پر دستیاب دستاویزات۔

<sup>9</sup> مزید تفصیلات کے لیے دیکھیں: CAO پالیسی (2021) پیرا 76-77

CAO اس تعمیل کی جائزہ رپورٹ میں مذکور تمام فریقین کی تعریف کرتا ہے جنہوں نے CAO کی تعمیل ٹیم کے ساتھ اپنے نقطہ نظر، علم اور وقت کا تبادلہ کیا ہے۔

## 5.1 CAO جائزے کا تجزیہ

شکایت پر غور کرنے کے لیے IFC کی مینجمنٹ کا جواب، کمپنی کے جواب دستاویزات اور معلومات کی صورت میں دستیاب ہیں۔ جائزے کے تجزیہ نے درج ذیل مسائل پر توجہ مرکوز کی:

(i) ملازمت کے غیر منصفانہ طریقے اور (ii) برطرفی کے غیر منصفانہ طریقے اور جبری استعفیٰ۔

نیچے دی گئی تفصیل کے مطابق CAO کے تجزیے میں یہ نتیجہ اخذ کیا گیا کہ:

- غیر منصفانہ بھرتی کے طریقوں کا مسئلہ جائزے کے وقت ختم کر دیا جائے گا کیونکہ IFC کی جانب سے E&S پالیسیوں کی عدم تعمیل کے ابتدائی اشارات کا کوئی ثبوت نہیں ملا ہے۔
- غیر منصفانہ برطرفی کے طریقوں اور جبری استعفیٰ کے معاملے کے بارے میں، شکایت جائزے کے تین معیارات پر پورا اترتی ہے۔

### A. غیر منصفانہ بھرتی کے طریقے

#### نقصانات کا ابتدائی تجزیہ

کروٹ ڈیم ایکشن کمیٹی کے صدر نے، AJ&K مقامی کمیونٹی کے آٹھ افراد کی نمائندگی کرتے ہوئے، KPCL کی جانب سے مبینہ طور پر غیر منصفانہ بھرتی کے طریقوں کے بارے میں خدشات کو اجاگر کیا۔ شکایت میں بھرتی کے عمل میں شفافیت کی کمی، میرٹ کا لحاظ رکھے بغیر بھرتی، شکایت کنندگان کی آبادیوں میں ملازمتوں کے نامناسب اشتہارات اور کمیونٹی کی نسل کی بنیاد پر امتیازی سلوک کا الزام لگایا گیا<sup>10</sup>۔ خصوصاً AJ&K علاقے کے لوگوں کو ضروری اہلیت رکھنے کے باوجود ملازمت کے مواقع کے لیے نظر انداز کیا جا رہا ہے۔ مزید برآں، شکایت میں کروٹ پراجیکٹ پر بین الاقوامی قوانین کی خلاف ورزی اور افریقا پروری میں ملوث ہونے کا الزام لگایا گیا ہے، اعلیٰ انتظامیہ ان کی نسل اور کمیونٹی کے پس منظر کی بنیاد پر افراد کی حمایت کرتی ہے۔

CAO پالیسی ایسے نقصانات کو کسی پراجیکٹ یا ذیلی پراجیکٹ کے نتیجے میں لوگوں یا ماحول پر کسی بھی مادی منفی E&S اثرات کے طور پر بیان کرتی ہے۔ CAO یہ نتیجہ اخذ کرتا ہے کہ مندرجہ ذیل بنیادوں پر نقصانات کے ابتدائی اشارات پائے گئے ہیں۔

- بھرتی کے عمل میں شفافیت کی کمی۔ کمپنی کے پاس HR پالیسیاں اور طریقہ کار موجود ہیں جن میں غیر امتیازی اور مساوی مواقع فراہم کرنے کے بیانات شامل ہیں، شکایت کنندگان نے زور دے کر کہا کہ انہیں تکنیکی پس منظر رکھنے کے باوجود ملازمت نہ دینے کی کوئی بھی وضاحت موصول نہیں ہوئی حالانکہ وہ ان عہدوں کے لیے اہلیت رکھتے ہیں جن کے لیے انہوں نے درخواست دی تھی۔ دستیاب دستاویزات کے ابتدائی جائزے سے یہ معلوم ہوتا ہے کہ کمپنی کے ابلاغ میں ممکنہ خلاء اور بھرتی کے نامناسب طریقہ کار کی وجہ سے مقامی کمیونٹی میں تشویش اور شکایت پیدا ہوئی ہیں۔
- مقامی کمیونٹیوں میں ملازمت کے اشتہارات کا فقدان۔ کمپنی نے کہا کہ تمام ملازمتوں کے اشتہارات کا اعلان عوامی مقامات پر نوٹس لگانے، کمیونٹی ریلیشنز مینجمنٹ کمیٹی کے اراکین اور مقامی حکومتی انتظامیہ کے دفاتر کے ساتھ اشتراک کرنے اور سوشل میڈیا پر دینے کے ذریعے کیا جاتا ہے جبکہ IFC کی نگرانی کی رپورٹوں میں مقامی بھرتی کے عمل سے متعلق شکایات کو اجاگر کیا گیا، جس سے یہ ظاہر ہوتا ہے کہ متعلقہ آبادی نے محسوس کیا کہ ملازمت کے مواقع کے بارے میں یہ معلومات ناکافی ہیں۔ CAO نے مقامی کمیونٹیوں میں ملازمت کے اشتہارات کے محدود ثبوت دیکھے ہیں۔

<sup>10</sup> CAO پالیسی، فرہنگ۔

دوسری جانب دستیاب دستاویزات کے جائزے کی بنیاد پر CAO یہ نتیجہ اخذ کرتا ہے کہ ملازمت کے عمل میں مقامی AJ&K کمیونٹی کے ساتھ امتیازی سلوک کی وجہ سے نقصانات کے ابتدائی اشارات کا کوئی ثبوت نہیں ملتا۔ کمیٹی اور IFC کی رپورٹنگ نے KPCL کی طرف سے تعمیرات اور O&M دونوں مراحل کے دوران AJ&K کمیونٹیوں کے پیشہ ورانہ اہلیت ہنر رکھنے والے افراد کی تعداد میں اضافے کا عندیہ دیا۔ اس سے پتہ چلتا ہے کہ شفافیت اور ابلاغ کے بارے میں خدشات کے باوجود، بھرتی کے عمل نے مقامی AJ&K امیدواروں کے ساتھ ان کی برادری یا نسل کی بنیاد پر منظم طریقے سے کوئی بھی امتیازی سلوک نہیں کیا گیا۔

### IFC پائیداری پالیسی اور طریقہ کار کے تقاضے اور IFC پالیسی کی تعمیل کا ابتدائی تجزیہ

IFC کی پائیداری پالیسی (SP)، پیراگراف 28، ماحولیاتی اور سماجی توجہ کے لیے ایک مکمل نقطہ نظر کو لازمی قرار دیتی ہے جس میں کاروباری سرگرمی کے ماحولیاتی اور سماجی خطرات سے متعلق تمام متعلقہ معلومات اور دستاویزات کا جائزہ لینا، سائٹ اور اسٹیک ہولڈر کے انٹرویوز کا انعقاد اور کارکردگی کے معیارات (PS) کے خلاف سرگرمی کی کارکردگی کا تجزیہ کرنا شامل ہے۔ کسی بھی نشاندہی کردہ خلاء کو ماحولیاتی اور سماجی ایکشن پلان (ESAP) میں بیان کردہ اضافی اقدامات کے ذریعے دور کیا جاتا ہے۔ اس بات کو یقینی بنایا جاتا ہے کہ کاروباری سرگرمی پوری ہو اور اس کی ماحولیاتی اور سماجی کارکردگی کو مسلسل بہتر بنائے۔ مزید برآں، PS2، پیراگراف 25، یہ شرط پیش کرتا ہے کہ کلائنٹ PS2 کے تقاضوں کے مطابق فریق ثالث آجروں کی کارکردگی کا انتظام اور نگرانی کرنے کے لیے پالیسیاں اور طریقہ کار تیار کرے گا۔

شکایت کے مسائل کے حوالے سے، 2014 میں شائع ہونے والی ایکویٹی انویسٹمنٹ<sup>12</sup> کے لیے ماحولیاتی اور سماجی جائزہ خلاصہ (ESRS)<sup>11</sup>، تعمیراتی افرادی قوت کی تشکیل کا خاکہ پیش کرتا ہے۔ IFC نے نوٹ کیا کہ ابتدائی اشارات یہ بتاتے ہیں کہ پراجیکٹ کی تعمیر کے پروگرام کے لیے درکار ضروری تکنیکی مہارتیں پراجیکٹ سائٹ کے قریب ترین آبادیوں میں کم دستیاب ہو سکتی ہیں۔ تاہم، IFC نے دیکھا کہ تعمیراتی افرادی قوت بنیادی طور پر پاکستانی شہریوں پر مشتمل ہوتی ہے جس کا ہدف 30 فیصد افرادی قوت کو مقامی آبادیوں سے حاصل کرنا ہے۔ ESRS کے مطابق جب پراجیکٹ آپریشنل مرحلے میں داخل ہوا تو اس وقت متوقع افرادی قوت میں 70 فیصد سے زیادہ پاکستانی شہری شامل تھے۔ CSAIL ان اہداف کی تکمیل کے لیے مقامی غیر سرکاری تنظیموں کے ساتھ شراکت داری کرنے کے لیے پرعزم ہے تاکہ تربیت کی ضروریات کی نشاندہی کی جاسکے اور مقامی کمیونٹی کے لیے پیشہ ورانہ تربیتی پروگرام تیار کیے جاسکیں۔ جیسا کہ ESRS میں بتایا گیا ہے کہ اس تعاون کا مقصد EPC کنٹریکٹر کو کمیونٹی کے روزگار کے اہداف کو پورا کرنے میں مدد دینا ہے۔ اس طرح مقامی روزگار اور مہارت کی ترقی کو فروغ دینا ہے۔ ایکویٹی سرمایہ کاری کے لیے ESAP نے مقامی کمیونٹیوں سے لوگوں کو بھرتی کرنے کو ترجیح دینے کے لیے کوئی خاص اقدام شامل نہیں کیے تھے۔

مزید برآں، 2015 میں آپ ڈیٹ کردہ ماحولیاتی اور سماجی اثرات کے جائزہ (ESIA) نے خاص طور پر پنجاب کے ضلع راولپنڈی اور AJ&K کے اضلاع کو ٹلی اور سدھنوتی سے مقامی کارکنوں کو بھرتی کرنے کی اہمیت پر زور دیا۔ ESIA کے مطابق اس بنیادی توجہ/فوکس کی وجہ پراجیکٹ کے اثر و رسوخ کے علاقے کے اندر کمیونٹیوں کی بے روزگاری کی بلند سطح اور زندگی گزارنے کے حالات تھے جس نے مقامی ملازمت کو ایک حساس مسئلہ بنا دیا گیا تھا۔

<sup>11</sup> CSAIL میں IFC ایکویٹی سرمایہ کاری، ماحولیاتی اور سماجی جائزہ کا خلاصہ: <https://bit.ly/3Z8ooD9>

<sup>12</sup> IFC نے نومبر 2014 میں CSAIL پراجیکٹ #34062 میں 125 ملین ڈالر تک کی ایکویٹی سرمایہ کاری کا وعدہ کیا۔ CSAIL کی پاکستان میں 2,000 میگا واٹ سے زیادہ کی مجموعی صلاحیت کے ساتھ سولر، ونڈ اور ہائیڈرو پراجیکٹس کی موجودہ اسٹیج پائپ لائن کے لیے کل پراجیکٹ لاگت کا تخمینہ 5.5 بلین امریکی ڈالر لگایا گیا ہے۔ CSAIL میں IFC کی مجوزہ سرمایہ کاری 125 ملین ڈالر تک کی ایکویٹی سرمایہ کاری ہوگی۔ IFC مابعد مالی لین دین میں پراجیکٹ کمیٹی کی سطح پر قرض کی مالی میں بھی حصہ لے سکتا ہے۔



2015 میں قرض کی سرمایہ کاری<sup>13</sup> کے لیے ESRS نے نوٹ کیا کہ CSAIL اپنی HR پالیسی اور طریقہ کار کو تیار کرنے کے عمل میں ہے جس میں غیر امتیازی اور مساوی مواقع کے اصول شامل ہونے کی توقع تھی۔ ESAP نے EPC کنٹریکٹر کی HR پالیسیوں اور طریقہ کار سے متعلق مخصوص اقدام پر توجہ دی لیکن اس میں مقامی ملازمتوں کے طریقوں اور مقامی کمیونٹیوں کے لیے تربیتی پروگرام سے متعلق کوئی کارروائی شامل نہیں تھی۔

2016 میں کمپنی نے ایک HR پالیسی تیار کی جس میں مقامی کارکنوں کی بھرتی اور میرٹ کی بنیاد پر بھرتی کو ترجیح دینے کا بیان شامل تھا۔ اس پالیسی میں انٹرویو کے جائزے کے لیے ایک مخصوص طریقہ کار سمیت امیدواروں کے لیے ان کی تکنیکی تربیت، تجربے، اور باہمی مہارتوں کی بنیاد پر درخواست کے اسکور فارم شامل تھے<sup>iv</sup>۔ EPC کنٹریکٹر نے ایک HR پالیسی بھی تیار کی جس میں تنظیمی ڈھانچہ، عملے کی بھرتی، ملازمت کی شرائط، اور استعفیٰ اور برطرفی کا طریقہ کار شامل تھا۔<sup>v</sup>

IFC SP کے پیرا 45 میں بیان کردہ IFC گمانگاری کا پروگرام یہ ایک مسلسل عمل ہے جو اس بات کو یقینی بناتا ہے کہ پراجیکٹس اپنے تمام دورانیہ میں ماحولیاتی اور سماجی تقاضوں کی تعمیل کریں۔ اس پروگرام میں منصفہ ESAP اور PSS کے لیے پراجیکٹ کی کارکردگی کی باقاعدہ نگرانی اور جائزہ شامل ہوتا ہے۔

IFC اور IFC کے کنسلٹنٹ نے 2017 سے 2021 تک نگرانی کے دوران یہ دیکھا کہ کمپنی نے HR پالیسیوں کا نفاذ کیا ہے جس میں منصفانہ سلوک، عدم امتیاز اور کارکنوں کے لیے ملازمت کے مساوی مواقع کی فراہمی کو یقینی بنایا گیا ہے۔ IFC نے یہ نوٹ کیا کہ پراجیکٹ کے علاقے کے اندر پاکستانی افرادی قوت اور مقامی دیہاتوں کی تعداد میں اضافہ ہوا ہے۔ IFC کی نگرانی کے دستاویزات میں تعمیراتی مرحلے (2017-2019) کے دوران مقامی افرادی قوت (پنجاب اور AJ&K کے اضلاع) میں تقریباً 7 فیصد (2,321 کل کارکنوں میں سے) سے تقریباً 56 فیصد (3,107 کل کارکنوں) میں اضافہ ریکارڈ کیا گیا ہے۔ یہ تناسب 2020 کے بعد کم ہو کر 2021 میں تقریباً 50 فیصد (کل کارکنوں کے 2,317 میں سے) رہ جاتا ہے۔<sup>vi</sup>

اوپر پیش کردہ اعداد سے KPCL ورکرز اور EPC کنٹریکٹر ورکرز کی بھرتی کا پتہ دیتے ہیں۔ اس طرح، دستیاب شواہد اس بات کی نشاندہی نہیں کرتے ہیں کہ یہ پراجیکٹ اپنی بھرتی کے عمل میں مقامی کمیونٹیوں کے ساتھ منظم طریقے سے امتیازی سلوک کر رہا تھا۔

مقامی بھرتیوں میں اضافہ ہونے کے باوجود 2019 میں IFC کی نگرانی کے دستاویزات سے پتہ چلتا ہے کہ AJ&K کی ایک کمیونٹی کی طرف سے آباد کاری سے متاثرہ افراد کو ہنرمند ملازمتوں کی فراہمی سے متعلق مسلسل شکایات درج کی گئیں<sup>vii</sup>۔ اس کے جواب میں کمپنی نے دستیاب ملازمتوں کی مکمل تفصیل کمیونٹی کے نوٹس بورڈ پر لگائی۔ مقامی کمیونٹی کے لیے ہنرمندی کی تربیت کا ایک منصوبہ پیش کیا گیا جس میں چار پروگرام جیسے الیکٹریشن، پلمبنگ، HVAC ٹیکنیشن، اور کمپیوٹر آپریٹر شامل ہیں۔ EPC کنٹریکٹر نے ہنرمندی کی تربیت کے لیے گورنمنٹ ٹیکنیکل ٹریننگ سنٹر کھوٹہ کے ساتھ مفاہمت کی ایک یادداشت پر بھی دستخط کیے۔<sup>viii</sup>

کمپنی نے 2022 میں O&M مرحلے کے دوران مقامی بھرتی کی اہمیت کی نشاندہی کی لیکن IFC کو فراہم کردہ ڈیٹا سے معلوم ہوتا ہے کہ O&M سرگرمیوں کے لیے کسی مقامی کارکن کی خدمات حاصل نہیں کی گئیں<sup>ix</sup>۔ کمپنی اور IFC کے مینیجمنٹ جواب کے مطابق کمپنی نے IFC PS2 (پیرا 15-16) کے مطابق غیر امتیازی بھرتی کے عمل کو شامل کرنے کے لیے بھرتی کے لیے معیاری آپریٹنگ طریقہ کار (SOP) پر نظر ثانی کی۔ یہ پیرا گراف کام کی جگہ پر عدم امتیاز اور مساوی مواقع کے اصولوں پر زور دیتے ہیں۔

<sup>13</sup> مئی 2016 میں IFC نے کوٹ پراجیکٹ (project #36008) کی مالی معاونت کے لیے 100 ملین ڈالر کے قرض کی منظوری دی <https://bit.ly/3rkE4Sq>

وہ کلائنٹس سے اس بات کو بھی یقینی بنانے کا مطالبہ کرتے ہیں کہ ملازمت کے فیصلے مساوی مواقع کی فراہمی اور منصفانہ اصولوں پر مبنی ہونے چاہئیں، نہ کہ ملازمت کی ضروریات سے غیر متعلق ذاتی خصوصیات۔ اس میں ایسی پالیسیوں اور طریقوں کو نافذ کرنا ضروری ہے جو نسل، جنس، مذہب، سیاسی رائے، قومی اصل، یا سماجی شناخت کی بنیاد پر کیے جانے والے امتیازی سلوک کی روک تھام کریں۔

2022 کے اختتام پر IFC کی نگرانی کی دستاویزات میں مقامی لوگوں کے لیے ملازمت کے مواقع کی ناکافی فراہمی سے متعلق شکایات درج کی گئیں اور روزگار کے مواقع کے حوالے سے کمیونٹی کی بہت زیادہ توقعات وابستہ تھیں۔ مقامی بھرتی کے طریقوں کے بارے میں بھی وضاحت کی کمی دکھائی دیتی ہے۔ جن اہم مسائل کی نشاندہی کی گئی، ان میں سے ایک مسئلہ یہ تھا کہ مقامی آبادیوں میں ہنرمند ملازمتوں کے مواقع کا مناسب طور پر اعلان نہیں کیا گیا تھا۔<sup>x</sup>

کمپنی نے ان خدشات کے جواب میں کمیونٹی ریلیشنز مینجمنٹ پلان (CRMP) تیار کیا جس کا مقصد ان شکایات کو دور کرنا اور ابلاغ کے نظام کو بہتر بنانا تھا۔ بعد ازاں CAO کی شکایت پر کمپنی کے جواب کے مطابق مقامی آبادیوں میں ملازمت کے اشتہارات کا مناسب اعلان کیا گیا جسے کمیونٹی ریلیشنز مینجمنٹ کمیٹی (CRMC)، مقامی حکومتی انتظامیہ کے دفاتر کے اراکین کے ساتھ شیئر کیا گیا اور وسیع تر رسائی اور شفافیت کو یقینی بنانے کے لیے سوشل میڈیا پلیٹ فارمز پر بھی لگایا گیا۔

IFC کی دستاویزات 2023 اور 2024 میں O&M میں مقامی کارکنوں کی تعداد میں اضافہ ریکارڈ کیا گیا ہے۔ تاہم، جن مخصوص علاقوں سے ان کارکنوں کی خدمات حاصل کی گئی تھیں، ان کی تفصیل IFC کی نگرانی کی دستاویزات میں موجود نہیں۔ کمپنی کے ساتھ مشغولیت کے بعد IFC اس خیال تک پہنچی کہ ضروری پالیسیاں موجود تھیں لیکن امتیازی سلوک سے متعلق کسی بھی مسئلے کی نشاندہی نہیں کی گئی۔<sup>xi</sup>

دستیاب معلومات کے جائزے کی بنیاد پر، CAO یہ نتیجہ اخذ کرتا ہے کہ PS2 (پیراگراف 15، 16 اور 25) کی IFC کی نگرانی میں SP کے تقاضوں (پیراگراف 28 اور 45) کے سلسلے میں ممکنہ IFC کی عدم تعمیل کے کوئی ابتدائی اشارے نہیں ملے۔ یہ نتیجہ درج ذیل بنیادوں پر اخذ کیا گیا:

- E&S کی قبل از سرمایہ کاری کے جائزے کے دوران ESIA نے متاثرہ آبادیوں کے لیے مقامی بھرتی کی ایک اہم ضرورت کے طور پر نشاندہی کی۔
- IFC نے نگرانی کے دوران مقامی کارکنوں سمیت غیر ہنرمند، نیم ہنرمند، اور ہنرمند پیشہ ور افراد کی خدمات حاصل کرنے کے اعداد و شمار کا جائزہ لیا۔ O&M کے دوران، IFC نے مقامی پیشہ ورانہ افراد کی بھی میں مساوات کے طریقوں کی نگرانی جاری رکھی۔ 2022 میں IFC اور IFC کنسلٹنٹ نے آپریشنل طریقہ کار کا جائزہ لینے اور کمپنی سے مقامی لوگوں کی بھرتی میں اضافہ کرنے کا مطالبہ کیا۔ 2023-2024 کے اعداد و شمار O&M مرحلے کے دوران مقامی کارکنوں کی بھرتی میں اضافے کی نشاندہی کرتے ہیں۔ جبکہ ابتدائی طور پر مقامی ملازمتوں کی پوسٹنگ کی نگرانی کا فقدان تھا کیونکہ زیادہ اہم مسائل کو ترجیح دی گئی تھی اور مقامی بھرتی کے طریقوں میں اشاراتی اعداد و شمار کی عدم موجودگی کے مسائل کی نشاندہی کی گئی تھی۔ اس مسئلے کی اطلاع ملنے پر IFC نے مذکورہ توثیق کو دور کرنے کے لیے اصلاحی اقدامات اٹھائے۔

### نقصان کے الزامات اور IFC کی ممکنہ عدم تعمیل کے درمیان قابل تعمیل لنک کا تجزیہ

آخر میں، CAO تعمیل کے جائزے کو اس بات پر غور کرنا چاہیے کہ آیا "اس مبینہ نقصان کا ممکنہ عدم تعمیل سے تعلق ہے۔" چونکہ PS2 کے سلسلے میں ممکنہ IFC کی عدم تعمیل کے کوئی ابتدائی اشارے نہیں ہیں، اس لیے نقصان کے الزامات اور ممکنہ عدم تعمیل کے درمیان ممکنہ تعلق کا سوال قائم نہیں کیا جاسکتا۔

## B- غیر منصفانہ برطرفی اور جبری استعفیٰ

### نقصانات کا ابتدائی تجزیہ

تین شکایت کنندگان نے غیر منصفانہ برطرفی اور جبری استعفیٰ کا الزام عائد کیا۔

TGDC میں سائٹ کے ایک سابق سپروائزر نے بتایا کہ اسے مبینہ طور پر تنخواہ میں اضافے کی درخواست دینے کی وجہ سے غیر منصفانہ طور پر برطرف کیا گیا۔ اس نے دعویٰ کیا کہ اس کی اجرت اس کے روزمرہ اخراجات کو پورا کرنے کے لیے ناکافی تھی کیونکہ یہ اجرت زندگی گزارنے کے لیے قابل ذکر نہیں تھی۔ شکایت کنندہ نے دلیل دی کہ اس کی برطرفی غیر منصفانہ تھی اور اس کا تعلق منصفانہ اور مناسب آمدنی حاصل کرنے کی کوششوں سے تھا۔

ایک اور شکایت کنندہ جس نے TGDC میں سینئر انجینئر اور کمیونٹی لائزن آفیسر (CLO) دونوں عہدوں پر خدمات انجام دی تھیں، اس نے دعویٰ کیا کہ اسے سینئر انجینئر کے عہدے استعفیٰ دینے پر مجبور کیا گیا۔ اس نے کہا کہ یہ دباؤ کمپنی کے غیر منصفانہ بھرتی کے طریقوں سے نمٹنے کے لیے ان کی کوششوں کا نتیجہ ہے۔ شکایت کنندہ نے بتایا کہ اس کا استعفیٰ رضاکارانہ نہیں تھا بلکہ کمپنی میں ملازمت کے مساوی طریقوں کی وکالت کی وجہ سے اسے مجبور کیا گیا تھا۔

ایک تیسرے شکایت کنندہ نے الزام لگایا کہ اس نے پہلے TGDC میں 2017 سے 2021 تک چار سال تک بطور فلٹگ مین کام کیا اور پھر ہیلتھ اینڈ سیفٹی (H&S) آفیسر کے طور انجام دیں۔ اس نے دعویٰ کیا کہ اسے ممکنہ طور پر استعفیٰ دینے کے لیے مجبور کیا گیا تھا کیونکہ اس نے ذاتی رخصت کی درخواست دی تھی۔

CAO کا تجزیہ یہ فیصلہ کرتا ہے کہ نقصانات کے ابتدائی اشارے کے شواہد موجود ہیں۔ کسی شخص کی ملازمت کا خاتمہ سے اس پر منفی معاشی، سماجی اور نفسیاتی اثرات پڑ سکتے ہیں۔ CAO پاس ایسی معلومات نہیں ہیں کہ کمپنی نے اپنی HR پالیسی کے مطابق برطرفی کے لیے کوئی وضاحت پیش کی ہو۔ IFC کا لیبر کنسلٹنٹ واضح کرتا ہے کہ غیر منصفانہ برطرفی اور جبری استعفیٰ کی کئی شکایات تھیں اور شکایت کنندگان کے عائد کردہ الزامات کے مطابق تھیں۔<sup>xii</sup> مزید برآں CAO بتاتا ہے کہ غیر منصفانہ برطرفی اور جبری استعفیٰ CAO-02 Karot اور-03 اٹھائے گئے مسائل سے متعلق ہیں۔ یہ شکایات CAO کی تعمیل کی تحقیق و تفتیش کے لیے زیر غور ہیں۔

### متعلقہ IFC پائیداری کی پالیسی اور طریقہ کار کے تقاضے اور IFC پالیسی کی تعمیل کا ابتدائی تجزیہ

جیسا کہ پہلے ذکر کیا گیا ہے کہ IFC کی پائیداری پالیسی کا پیرا 28-1 ماحولیاتی اور سماجی توجہ کے لیے ایک جامع نقطہ نظر کو لازمی قرار دیتا ہے۔ کسی بھی نشاندہی کردہ خلاء کو ESAP میں بیان کردہ اضافی اقدامات کے ذریعے دور کیا جاتا ہے۔ مزید یہ کہ PS2، پیرا 24-25 یہ شرط پیش کرتا ہے کہ کلائنٹ اس بات کو یقینی بنانے کی کوشش کرے گا کہ فریق ثالث کے آجر PS2 کے مطابق کام کریں اور کلائنٹ تیسرے فریق کے آجروں کی کارکردگی کو منظم کرنے اور ان کی نگرانی کے لیے PS2.14 کے تقاضے مطابق پالیسیاں اور طریقہ کار تیار کرے۔ IFC نے SP کے تقاضوں کے مطابق کروٹ پراجیکٹ میں اپنی انکیویٹی اور قرض کی سرمایہ کاریاں دونوں کے لیے توجہ کا مظاہرہ کیا۔ 2014 میں PS2 کے ساتھ تعمیل کا جائزہ لینے کے لیے انکیویٹی سرمایہ کاری کے لیے ESRS نے CTGC کی پالیسیوں اور طریقہ کار کا جائزہ لیا اور اس بات پر روشنی ڈالی کہ CSAIL کے HR مینجمنٹ اور طریقوں کو ان کے ساتھ ہم آہنگ ہونا چاہیے۔

<sup>14</sup> خاص طور پر، اس بات کو یقینی بنانا کہ کنٹریکٹر کے پاس ایسی پالیسیاں اور طریقہ کار موجود ہیں جو PS2 اور قومی قانون کے تقاضوں بشمول برطرفی کے طریقہ کار (PS2، پیرا 8 اور ہنمائی نوٹ 14) کے مطابق کارکنوں کو باضابطہ کرنے کے لیے عمل کرتے ہیں، مزید برآں، کمپنی کو قومی قانون کے مطابق ملازمت کے ریکارڈ برقرار رکھنا چاہیے۔ ایک کمپنی کو تمام حتمی یا دواشتوں اور خطوں کتابت کو ملازمت کی پرسنل فائل میں رکھنا چاہیے جو کارکردگی کے جائزوں اور اہل کاروں یا اس کے خلاف کیے گئے اقدامات کی عکاسی کرتا ہے۔ کارکنوں کو اپنے ڈیٹا تک رسائی حاصل ہونی چاہیے۔ PS2 گائیڈنس نوٹ 18 اور 19۔

2015 میں، قرض کی سرمایہ کاری کے لیے ESRS سے پتہ ہوا کہ CSAIL اپنی HR پالیسی اور طریقہ کار تیار کر رہا ہے۔ ESAP نے مخصوص اقدام وضع کیے جس کے لیے فریق آجروں کو جائزہ لینے اور اس بات کی تصدیق کرنے کی ضرورت ہوتی ہے تاکہ EPC کنٹریکٹر کا کنسٹرکشن E&S مینجمنٹ پلان (CESMP) PS2 کے تقاضوں کے مطابق متوازن ہو۔ یہ بھی ضروری ہے کہ EPC کنٹریکٹر کنٹریکٹر مینجمنٹ پلان سمیت کنٹریکٹر کی ماحولیاتی، سماجی، صحت اور تحفظ (ESHS) کی کارکردگی کی نگرانی اور تمام ESHS کے لیے کارکردگی کا ایک مرکزی ٹریکنگ نظام فراہم کرے۔

2016 میں (تعمیر شروع ہونے کے بعد) IFC دستاویزات میں بتایا گیا کہ کمپنی نے ایک HR پالیسی تیار کی ہے جس میں برطانیہ کا نوٹس بھی شامل ہے۔<sup>xiii</sup> جیسا کہ اسی سال رپورٹ کیا گیا ہے کہ EPC کنٹریکٹر نے تعمیراتی ماحولیاتی اور سماجی انتظامی منصوبہ / کنٹریکٹر مینجمنٹ پلان (CESM/ CMP) تیار کیا ہے۔<sup>xiv</sup>

نگرانی کے لیے SP کے تقاضوں کے مطابق<sup>15</sup> متعلقہ IFC کنسلٹنٹ نے تعمیراتی مرحلے میں مسلسل نگرانی کی۔ پیش کردہ رپورٹس میں IFC کنسلٹنٹ نے ملازمت کی شرائط، کارکنوں کی شکایات اور اصلاحی اقدامات کی سفارش کی۔

IFC کنسلٹنٹ نے 2018-2019 میں غیر منصفانہ برطانیہ اور جبری استغفوں کے حوالے سے شکایات کو دیکھا۔ کمپنی کے ساتھ مصروفیت کے بعد IFC نے پراجیکٹ کے آغاز سے لے کر اب تک تمام عملے کی برطانیہ کی تفصیلات اور ان کی برخاستگی کی وجوہات سمیت غیر منصفانہ برطانیہ کے دعوؤں کی تحقیقات کے ثبوت طلب کیے۔ IFC کی دستاویزات میں غیر منصفانہ برخاستگی کے دعوؤں، نوٹس کی مدت، برطانیہ کے معیار اور کمیونی کیشن پروٹوکولز کے لیے وسیع تر شفافیت کی ضرورت پر زور دیا۔<sup>xv</sup>

IFC نے 2021 میں PS2 کے ساتھ کمپنی کی تعمیل کا جائزہ لینے کے لیے ایک لیبر کنسلٹنٹ کی خدمات حاصل کیں۔ اگرچہ رپورٹ میں کہا گیا ہے کہ غیر منصفانہ برطانیہ اور جبری استغفی سے متعلق شکایات تھیں<sup>xvi</sup>۔ IFC نے لیبر کنسلٹنٹ کی رپورٹ کے بعد نگرانی کی رپورٹوں میں غیر منصفانہ برطانیہ اور جبری استغفی کے مسائل پر تفصیلی معلومات یا جائزے فراہم نہیں کیے۔

مزید برآں، PS2 (پیرا 25)، کمپنی سے PS2 کے تقاضوں کے حوالے سے فریق ثالث آجروں کی کارکردگی کے انتظام اور نگرانی کے لیے پالیسیاں اور طریقہ کار بنانے کا تقاضا کرتا ہے۔ اس تقاضے کے باوجود KPCL نے بیان کیا کہ شکایت کنندگان KPCL کے براہ راست ملازم نہیں تھے اور اس کے پاس شکایت کنندگان کی برطانیہ اور استغفی کے بارے میں کوئی معلومات نہیں ہیں۔<sup>xvii16</sup>

دستیاب معلومات کے جائزے کی بنیاد پر یہ ابتدائی اشارے ملتے ہیں کہ IFC نے اس بات کو یقینی بنانے کے لیے اپنی پائیداری کی پالیسی (پیرا 7) کی ذمہ داری کی ممکنہ طور پر تعمیل نہیں کی۔ کمپنی کی سرگرمیوں پر PS2 کے تقاضوں کے مطابق عمل کیا گیا تھا۔ IFC کی نگرانی کی دستاویزات غیر منصفانہ برطانیہ اور جبری استغفی کے خدشات، بشمول CAO کی شکایت میں اٹھائے گئے خدشات کا محدود جائزہ پیش کرتی ہیں۔ 2021 کے بعد IFC اور IFC کنسلٹنٹ کی طرف سے ان مسائل کی نگرانی نہیں کی گئی، حالانکہ انھیں گزشتہ سالوں کے دوران ان نکات پر توجہ دینے کی نشاندہی کی گئی تھی کیونکہ ابھی بھی ان سے متعلق شکایات موجود تھیں۔

<sup>15</sup> IFC کی پائیداری کی پالیسی، پیرا 45۔

<sup>16</sup> معلومات CAO کے لیے KPCL کے جواب میں بیان کی گئی ہیں۔ تاہم، یہ نوٹ کرنا ضروری ہے کہ KPCL اور TGDC (EPC ٹھیکیدار) دونوں مکمل طور پر بیرون کمپنی چائنا تھری گورنر کارپوریشن (CTGC) کی ملکیت ہیں۔ IFC E&S جائزہ کا خلاصہ، پراجیکٹ https://bit.ly/3rkE4Sq، 36008 اور IFC کنسلٹنٹ کی نگرانی کے دستاویزات پر دستیاب ہے۔

## نقصان کے الزامات اور IFC کی ممکنہ عدم تعمیل کے درمیان قابل تعمیل لنک کا تجزیہ

CAO یہ نتیجہ اخذ کرتا ہے کہ نقصانات کے ابتدائی اشارے ملے ہیں اور یہ ممکنہ طور پر IFC کی ممکنہ عدم تعمیل سے منسلک ہیں جیسا کہ اوپر بیان کیا گیا ہے۔ شکایت کنندگان کا دعویٰ ہے کہ ان کی برطرفی غیر منصفانہ تھی اور یہ کہ انہیں کوئی وجہ بیان نہیں کی گئی۔ کسی شخص کی ملازمت کا خاتمہ معاشی، سماجی اور نفسیاتی اثرات کا سبب بن سکتا ہے۔ نقصانات کا یہ ابتدائی اشارہ IFC کی اپنی پائیداری کی پالیسی کے تقاضوں کے ساتھ ممکنہ عدم تعمیل سے تعلق رکھتی ہے کیونکہ IFC کی غیر منصفانہ برطرفی اور جبری برطرفی کی شکایات کی نگرانی میں پائی جانے والی کمزوریوں نے کمپنی میں ممکنہ غیر منصفانہ برطرفیوں کا مناسب اندازہ نہیں لگایا تھا۔

## 6- جائزے کے اضافی قابل غور امور

جیسا کہ CAO پالیسی (پیرا 93) میں بیان کیا گیا ہے کہ تعمیل کے اس تجربے میں تعمیل کی جاری تحقیقات (Karot-02/03) پر غور کرنا چاہیے۔ CAO پالیسی کے تحت، CAO: (a) شکایت کو بند کر سکتا ہے؛ (b) شکایت کو سابقہ تعمیل کے عمل کے ساتھ ضم کر سکتا ہے، اگر یہ اب بھی کھلا ہے اور شکایت کافی حد تک ان ہی مسائل سے تعلق ہے جو سابقہ تعمیل کے عمل سے ہے؛ یا (c) ایک نئی تعمیل کی تحقیقات صرف اس وقت شروع کریں جہاں شکایت نئے مسائل کو جنم دیتی ہو یا نئے ثبوت دستیاب ہوں۔

جیسا کہ اوپر بیان کیا گیا ہے کہ غیر منصفانہ برطرفی کے طریقوں اور جبری استعفیٰ کے معاملے میں جائزے کے معیار پر عمل کیا گیا ہے۔ جس کا نتیجہ یہ ہے کہ اب CAO کے پاس اس کیس کو بند کرنے کا کوئی جواز نہیں ہے۔ تاہم، کروٹ پراجیکٹ سے متعلق CAO کی جاری تحقیقات کی وجہ سے CAO کو یہ فیصلہ کرنا چاہیے کہ آیا تعمیل کے لیے نئی تحقیقات شروع کی جائیں یا سابقہ تعمیل کے عمل کے ساتھ ضم کر دیا جائے۔ CAO یہ نتیجہ اخذ کرتا ہے کہ Karot-04 کیس کو Karot-02/03 کیس کے عمل کے ساتھ ضم کر دیا جانا چاہیے کیونکہ Karot-04 شکایت میں ایسے مسائل پیدا ہو گئے ہیں جو کافی حد تک کروٹ-02/03 کیس میں زیر تفتیش مسائل سے متعلق ہیں۔

تفصیلات ضمیمہ 4 میں بیان کی گئی ہیں۔

## 7- CAO کا فیصلہ اور اگلے مراحل

CAO کے جائزے کا تجزیہ درج ذیل مسائل پر مبنی تھا: (i) بھرتی کے غیر منصفانہ طریقے اور (ii) برطرفی کے غیر منصفانہ طریقے اور جبری استعفیٰ۔ CAO کے تجزیے یہ نتیجہ نکلتا ہے کہ بھرتی کے غیر منصفانہ طریقوں کا مسئلہ جائزے کے وقت بند کر دیا جائے گا۔ شفافیت اور ابلاغ کے بارے میں خدشات ہونے کے باوجود شواہد یہ بتاتے ہیں کہ بھرتی کے عمل نے مقامی AJ&K امیدواروں کے ساتھ ان کی نئی یا نسل کی بنیاد پر کوئی امتیازی سلوک نہیں کیا۔ علاوہ ازیں CAO یہ نتیجہ اخذ کرتا ہے کہ IFC کی E&S پالیسیوں کی عدم تعمیل کے ابتدائی اشارے کا کوئی ثبوت نہیں ملا۔ برطرفی کے غیر منصفانہ طریقوں اور جبری استعفیٰ کے معاملے پر CAO نے یہ فیصلہ دیا ہے کہ شکایت تعمیل کی تحقیقات کے معیار پر پورا اترتی ہے۔

CAO پالیسی کے پیرا گراف 92 اور 93 کے تقاضوں پر غور کرتے ہوئے CAO اس نتیجے پر پہنچا ہے کہ Karot-04 شکایت کو Karot-02/03 کیس کے عمل کے ساتھ ضم کر دیا جائے جو فی الوقت تعمیل کی تحقیق و تفتیش کے مرحلے میں ہے۔ تحقیق و تفتیش کی شرائط و ضوابط کو Karot-02/03 جائزہ رپورٹ کے ضمیمہ C میں بیان کیا گیا ہے۔ تعمیل کی تحقیق و تفتیش کی رپورٹ کا مسودہ مالی سال 2025 کی تیسری سہ ماہی تک مکمل ہو جائے گا۔

شکایت اور IFC کا جواب اس جائزہ رپورٹ کے ضمیموں میں شامل ہے۔ یہ رپورٹ بورڈ، ورلڈ بینک گروپ کے صدر، IFC مینجمنٹ، کلائنٹ اور شکایت کنندگان کو ارسال کر دی گئی ہے اور CAO کی ویب سائٹ پر بھی شائع کر دی گئی ہے۔<sup>17</sup>

---

<sup>11</sup> CAO پالیسی، پیرا۔ 106

ضمیمہ 1: شکایت

منجانب:

تاریخ ارسال: جمعہ۔ 22 مئی 2022 صبح 11:57

بخدمت: <cao@worldbankgroup.org> CAO

عنوان: کروٹ ہائیڈرو پاور پراجیکٹ کی بھرتیوں میں بے قاعدگیاں

(بیرونی)

بخدمت

تعارف کے حوالے سے میں ایک وکیل ہوں اور کروٹ ڈیم ایکشن کمیٹی کا صدر بھی ہوں۔

جیسا کہ ہم جانتے ہیں کہ پراجیکٹ کے مختلف مفاہمت کی یادداشتیں (MoUs) اور نافذ العمل معاہدے مقامی افراد کو میرٹ کے مطابق ترجیحی بنیاد پر ملازمتوں کی فراہمی کی ضمانت دیتے ہیں۔ لیکن یہ بات افسوس کے ساتھ بیان کی جاتی ہے کہ مجموعی طور پر یہ یقین دہانیاں صرف لفظوں تک محدود رہیں اور ان کا عملی نفاذ کہیں بھی دکھائی نہیں دیا۔

کروٹ پاور پراجیکٹ میں اقربا پروری اور غیر جانبداری کے کچھ مسائل پائے گئے ہیں اور میں صرف بھرتی کے عمل کے دوران ہونے والی بے قاعدگیوں کی طرف توجہ دلانا چاہتا ہوں۔

سب سے پہلے، ہم پراجیکٹ میں ہونے والی اقربا پروری پر تبادلہ خیال کرتے ہیں کہ اسکا لرشپ پروگرام کے تحت چند مقامی طلباء نے چین کی یونیورسٹیوں میں تعلیم حاصل کی لیکن بد قسمتی سے یہ پاکستان انجینئرنگ کمیٹی (HEC) سے تسلیم شدہ نہیں تھیں۔ کمیٹی نے ان دو یا تین غیر پیشہ ورانہ یا غیر تسلیم شدہ انجینئرز کو نوازنے کے لیے انہیں بھرتی کیا۔ کمیٹی نے صرف ان کا منہ بند کرنے کے لیے انہیں بھرتی کیا تھا کیونکہ غیر تسلیم شدہ ڈگریوں کی وجہ سے ان افراد کو پاکستان میں ملازمت نہیں مل سکتی۔ دوسری جانب بہت سے مقامی اعلیٰ تعلیم یافتہ اور قابل انجینئرز کو ملازمتوں کے لیے زبردستی غور نہیں لایا گیا۔ میں ایک شخص انجینئر کا حوالہ دے رہا ہوں جس نے الیکٹریکل پاور انجینئرنگ میں ماسٹر کیا ہے اور وہ تجربہ کار شخص بھی ہے، وہ سینڈری انجینئر کے عہدے کے لیے انٹرویو کے لیے چیتا ہوا۔ اس نے انٹرویو میں شاندار کارکردگی کا مظاہرہ کیا لیکن اسے ملازمت کے لیے قابل غور نہیں سمجھا گیا۔ کیونکہ کمیٹی نے بھرتی کے لیے شفاف طرز عمل اختیار نہیں کیا تھا۔ یہ غیر منصفانہ اور مفاد عامہ کی مکمل خلاف ورزی کے ساتھ ساتھ بین الاقوامی قوانین کی بھی خلاف ورزی ہے۔

دوسری بات یہ ہے کہ کروٹ پاور پراجیکٹ میں اقربا پروری عروج پر ہے جیسا کہ ہم سب جانتے ہیں کہ صدر دفتر اور پراجیکٹ کی سرکردہ بیوروں میں بیوروں میں بڑی حد تک مختلف صوبوں کے افراد کام کر رہے ہیں۔ یہ حقیقت ہے کہ اعلیٰ انتظامیہ نسلی اور صوبائی بنیادوں پر اپنے رشتہ داروں کو ترقی دے رہی ہے۔ مقامی افراد انتہائی قابل اور ہنرمند ہیں لیکن ملازمت دینے کے عمل میں اعلیٰ انتظامیہ انہیں نظر انداز کرتی ہے۔ بد قسمتی سے، انٹرنیشنل فنانش کارپوریشن (IFC) مقامی اور پراجیکٹ کے متاثرہ افراد کی بجائے کروٹ پاور کمیٹی کے حقوق کا تحفظ کر رہی ہے۔ براہ کرم، اس معاملہ کو متعلقہ حکام تک پہنچائیں۔

نیک خواہشات،

صدر ڈیم ایکشن کمیٹی، کروٹ پاور پراجیکٹ

20 مئی 2022

انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن

مینجمنٹ کا جواب  
CAO تنازعہ کے حل کی نتیجہ رپورٹ

کروٹ پاور کمپنی لمیٹڈ -04

پاکستان—MCT

(پراجیکٹ نمبر #36008)

11-اکتوبر 2024



## فہرستِ عنوانات

2.....	مخفف الفاظ
3.....	ایگزیکٹو سمری
5.....	I. تعارف
5.....	II. پراجیکٹ کا جائزہ
6.....	III. CAO شکایت
7.....	IV. دورانِ ریفنرل IFC کے اقدامات
8.....	V. منیجمنٹ کا جواب
10.....	VI. نتیجہ

دفتر مشیر محتسب برائے تعمیر	CAO
چائنا تھری گورجز سائڈ تھ ایشیا انویسٹمنٹ لمیٹڈ	CSAIL
ماحولیاتی اور سماجی	E&S
ماحولیاتی اور سماجی مانیٹرنگ رپورٹیں	ESMR
انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن	IFC
کروٹ ہائیڈرو پاور پراجیکٹ	KHPP
کروٹ پاور کمپنی لمیٹڈ	KPCL
قرض لینے والوں کے خود مختار ماحولیاتی اور سماجی کنسلٹنٹ	LIESC
میگا واٹ	MW
آپریشن اور دیکھ بھال کی سرگرمیاں	O&M
IFC کے کارکردگی کے معیارات	PS
ضمنی اصلاحی لائحہ عمل	SCAP
امریکی ڈالر	US\$
ورلڈ بینک گروپ	WBG

## ایگزیکٹو سمری

- i. میجنٹ کا یہ جواب مئی 2022 میں پاکستان میں IFC کی کلائنٹ، کروٹ پاور کمپنی لمیٹڈ (KPCL) پادی کمپنی سے متعلق دفتر مشیر محتسب برائے تعمیرات (CAO) کی جانب سے موصول ہونے والی کروٹ ہائیڈرو-04 (Karot-04) شکایت میں اٹھائے گئے مسائل کو حل کرنے کے لیے انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن (IFC) نے تیار کیا ہے۔<sup>1</sup>
- ii. IFC کا KPCL کے ساتھ یہ ایک فعال پراجیکٹ (#36008) ہے، خاص مقصد کی حامل گاڑی پاکستان میں لگائی گئی اور زیادہ تر ملکیت چائنا تھری گور ہز سائو تھ ایشیا انویسٹمنٹ لمیٹڈ (CSAIL) کے پاس ہے۔ IFC پاکستان کے صوبے پنجاب میں کروٹ گاؤں کے نزدیک دریائے جہلم پر 720 میگا واٹ (MW) رن آف دی ریور ہائیڈرو پاور پلانٹ کی تعمیر، آپریشن، اور دیکھ بھال کے لیے 100 ملین امریکی ڈالر تک A قرض فراہم کر رہی ہے۔
- iii. آزاد جموں اور کشمیر کمیونٹی کے 18 اراکین (شکایت کنندگان) کی جانب سے پاکستان میں کروٹ ڈیم ایکشن کمیٹی کے صدر نے کروٹ-04 شکایت دائر کی۔ شکایت میں بھرتی کے غیر منصفانہ طریقے اور نسل یا قوم کی بنیادوں پر کیے جانے والے امتیازی سلوک کے خدشات کا اظہار کیا گیا تھا۔
- iv. جولائی 2022 میں، شکایت کنندگان کی درخواست پر یہ کیس IFC کو بھیج دیا گیا۔ ریفرل کی مدت کے دوران، IFC نے کلائنٹ کی بھرتی کی پالیسیوں اور طریقہ کار کا تفصیلی طور پر لیا، مارچ 2003 تک، KPCL کی بھرتی کے طریقہ کار یا ضابطہ عمل میں نسل یا کمیونٹی کی بنیادوں پر کیے جانے والے امتیاز کے کوئی شواہد نہیں پائے گئے۔ اسی دوران، کمپنی نے، IFC کی درخواست پر اپنے بھرتی کے عمل کا اندرونی جائزہ لیا جس کی معاونت ایک بین الاقوامی لیبر کنسلٹنٹ کی جانب سے کی گئی ہے جو اسی نتیجے پر پہنچی کہ کوئی امتیاز نہیں کیا گیا اور شکایت کنندگان کو یہ فیصلہ فراہم کر دیا گیا۔
- v. 9 مارچ 2023 کو، IFC نے شکایت کنندگان کے نمائندے اور اس کے بعد 22 مارچ 2023 کو، CAO کو اپنے نتائج سے آگاہ کیا اور شکایت کنندگان کے ساتھ اپنی مشغولیت کو ختم کرنے کے فیصلے سے آگاہ کیا۔ IFC اور کمپنی کے نتائج موصول کرنے کے بعد، شکایت کنندگان نے 27 مارچ 2023 کو دوبارہ CAO کے عمل کے از سر نو آغاز کرنے کی درخواست دے دی۔
- vi. CAO's کے جائزے کے دوران شکایت کنندگان (اضافی مسائل) کی جانب سے غیر منصفانہ برطرفیوں اور جبری استعفوں سے متعلقہ اضافی مسائل اٹھائے گئے، جو ابتدائی شکایت میں نہیں تھے۔ IFC ان اضافی مسائل سے جون 2023 میں اس وقت واقف ہوئی جب CAO نے اپنی تنازعات کے حل کی جائزہ رپورٹ انھیں ارسال کی۔
- vii. شکایت کنندگان اور کمپنی دونوں نے تنازعات کے حل کے عمل پر اتفاق کیا، لیکن اس ضمن میں کوئی بھی معاہدہ طے نہیں پاسکا۔ درخواست کنندگان کی درخواست پر CAO نے کیس کے تعمیل فنکشن کو منتقل کر دیا۔
- viii. ابتدائی شکایت کے موضوع کے ساتھ ساتھ CAO تنازعات کے حل کی جائزہ رپورٹ میں اٹھائے گئے اضافی مسائل کے حوالے سے IFC پراجیکٹ کے آغاز سے لے کر اب تک مکمل مانیٹرنگ اور دیکھ بھال جاری رکھے ہوئے ہے جس میں پائیداری کی پالیسی کے تقاضوں کے مطابق بیرونی لیبر کے ماہرین کی معاونت بھی شامل کرنا۔

<sup>1</sup> <https://disclosures.ifc.org/project-detail/SII/36008/karot-hydro>

ix. IFC کا خیال ہے کہ اس کی پراجیکٹ کی جاری مانیٹرنگ اور دیکھ بھال کی پالیسی مناسب ہے اور IFC نے پائیداری کی پالیسی کے تقاضوں کے مطابق کمپنی کی کارکردگی کے معیار (PS) کی نگرانی کی ہے۔ تاہم، اگر CAO تعمیل کی تحقیق و تفتیش کو آگے بڑھانے کا فیصلہ کرتا ہے تو یہ کروٹ-04 کیس کو CAO پالیسی کے پیراگراف (b) 93 کے مطابق کروٹ-02 اور 3 کے لیے کیسوں کے درمیان پائے جانے والی ہم آہنگی کی بنیاد پر تعمیل کی جاری تحقیق و تفتیش کے ساتھ ضم کرنے کے لیے قابل غور ہے کیونکہ تمام مسائل PS2 سے تعلق رکھتے ہیں۔

## I- تعارف

1- کروٹ ہائیڈرو-04 (کروٹ-04) سے متعلق شکایت مئی 2022 میں دفتر مشیر تعمیل برائے محتسب (CAO) کے پاس پاکستان میں کروٹ ڈیم ایکشن کمیٹی کے صدر نے آزاد جموں و کشمیر کیونٹی کے 18 اراکین (شکایت کنندگان) کی نمائندگی کرتے ہوئے درج کرائی۔ شکایت کنندگان نے کروٹ ہائیڈرو پاور پراجیکٹ (KHPP) میں نسلی و کمیونٹی بنیاد پر غیر منصفانہ بھرتی اور برطرفی کے طریقہ کار کے حوالے سے لیبر کے متعلقہ خدشات (ابتدائی شکایت) کا اندراج کرایا۔

2- ورلڈ بینک گروپ (WBG) پاکستان میں سستی اور صاف توانائی کی پیداوار کی معاونت فراہم کرنے کے لیے پرعزم ہے کیونکہ پاکستان کو بجلی کی قلت کا سامنا ہے جس نے ملک کی معاشی نمو اور ترقی کو متاثر کیا ہے۔ انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن (IFC) نے 720 میگا واٹ (MW) کے KHPP کے لیے مالی معاونت فراہم کی، جو ملک کے سب سے بڑے نجی شعبے کے قابل تجدید توانائی منصوبوں میں سے ایک ہے اور توقع ہے کہ یہ 3 ملین سے زیادہ گھریلو صارفین کو بجلی فراہم کرے گا<sup>2</sup>۔ یہ منصوبہ پاکستان میں WBG کے مشترکہ ٹرانسپارٹیشنل انرجی کے اقدام اور نفاذ کے مشترکہ منصوبہ کا حصہ ہے جس کا مقصد پاکستان میں بجلی کی شدید قلت کو دور کرنے اور توانائی کے شعبے کی پائیداری کو بہتر بنانے کے لیے 10 ملین ڈالر کی نئی سرمایہ کاری کو متحرک کرنا ہے۔

3- CAO نے جون 2022 میں کروٹ-04 کی اس شکایت کو جائزے کے لیے اہل پایا لیکن شکایت کنندگان کی درخواست پر یہ کیس IFC کو منتقل کر دیا گیا۔ جولائی 2022 سے مارچ 2023 کے درمیان IFC نے شکایت کنندگان کے نمائندے سے براہ راست رابطہ کیا، ابتدائی شکایت میں اٹھائے گئے مسائل کا جائزہ مکمل کیا اور نتائج شکایت کنندگان کے نمائندے کو فراہم کر دیئے۔ بعد ازاں، مارچ 2023 میں شکایت کنندگان کی درخواست پر کیس دوبارہ CAO کو منتقل کر دیا گیا۔ CAO نے 13 ستمبر 2024 کو تنازعات کے حل کی حتمی رپورٹ جاری کی جس میں بتایا گیا کہ فریقین کسی کامیاب حل تک نہیں پہنچ سکے اور کیس کو CAO پالیسی کے مطابق CAO کے تعمیل فنشن میں منتقل کیا جا رہا ہے۔

## II- پراجیکٹ کا جائزہ

4- IFC کا KPCL کے ساتھ ایک فعال منصوبہ (#36008) ہے جو پاکستان میں ایک خصوصی مقصد کے حامل ادارے کے طور پر رجسٹرڈ ہے اور ملکیت کے اکثریتی حقوق CSAIL کے پاس ہیں۔ IFC پنجاب، پاکستان میں کروٹ گاؤں کے قریب جہلم دریا پر 720 میگا واٹ کے رن آف دی ریور ہائیڈرو پاور پلانٹ کی تعمیر، آپریشن اور دیکھ بھال کے لیے 100 ملین امریکی ڈالرز تک کا-A قرضہ فراہم کر رہا ہے۔

5- IFC کی ماحولیاتی اور سماجی پائیداری کی پالیسی کے مطابق اور منصوبے کے ممکنہ ماحولیاتی اور سماجی اثرات کے جائزے کی بنیاد پر، KHPP کو کمیونٹی A پراجیکٹ قرار دیا گیا کیونکہ اس سے نمایاں منفی ماحولیاتی اور سماجی اثرات مرتب ہو سکتے ہیں جو متنوع اور ناقابل حل ہو سکتے ہیں، جن میں، دیگر اثرات کے علاوہ، زیادہ تر از سر نو آباد کاری اور حیاتیاتی تنوع سے متعلق ہو سکتے ہیں<sup>3</sup>۔

6- سال 2014 سے، یعنی نومبر 2016 میں IFC کے قرضے کی منظوری سے تقریباً دو سال قبل، IFC کمپنی کے ساتھ ماحولیاتی اور سماجی (E&S) معاملات پر مسلسل رابطے میں رہا تھا۔ اس نے کمپنی کی ماحولیاتی اور سماجی صلاحیتوں کی جانچ اور بہتری کے لیے خاطر خواہ وسائل مختص کیے، جس میں (جانچ پڑتال کے علاوہ) 2014 اور 2016 کے درمیان کمپنی سے ملاقات کے لیے سفر

<sup>2</sup> <https://disclosures.ifc.org/project-detail/SII/36008/karot-hydro>;

<https://pressroom.ifc.org/all/pages/PressDetail.aspx?ID=16673>

<sup>3</sup> <https://disclosures.ifc.org/project-detail/ESRS/36008/karot-hydro>

کرنا بھی شامل تھا تاکہ KHPP کے لیے نفاذ کے طریقہ کار، انتظامی سسٹمز اور اہلیت میں اضافے کے لیے مدد دی جائے۔ دسمبر 2016 میں تعمیراتی کام کے آغاز سے لے کر، IFC نے KHPP کی باقاعدہ نگرانی کی، جس میں مجموعی طور پر 9 مرتبہ آن سائٹ دورے اور 2 ورچوئل نگرانیوں بھی شامل تھیں۔ IFC کی E&S معاونت کے جزو کے طور پر، کمپنی کو قرضداروں کے خود مختار E&S کنسلٹنٹ (LIESC) کی خدمات حاصل کرنے کی ہدایت دی گئی، جس نے مجموعی طور پر 18 نگران دورے کیے، جن میں سے 12 سائٹ پر ہوئے (باقی COVID اور سفری پابندیوں کے باعث ورچوئل کیے گئے)۔ نگرانی کے دوروں کے درمیان، IFC نے کمپنی کو ماہانہ ماحولیاتی اور سماجی مانیٹرنگ رپورٹس (ESMR) تیار کرنے کا پابند کیا، جن کا IFC اور LIESC نے جائزہ لیا اور اضافی اصلاحی منصوبے کے اقدامات کے لحاظ سے پیشرفت کی نگرانی کی۔ اس کے علاوہ، IFC نے دسمبر 2019 اور جنوری 2021 میں منصوبے کے دو خود مختار بین الاقوامی لیبر آڈٹ کروائے۔ KHPP نے جون 2022 میں تعمیراتی کام مکمل کیا اور اب آپریشنز اور دیکھ بھال (O&M) کے مرحلے میں ہے۔

### شکایت CAO-III

7- 20 مئی 2022 کو درج کی گئی ابتدائی شکایت میں شکایت کنندگان نے الزام لگایا کہ کمپنی کا بھرتی کا عمل بین الاقوامی قوانین کی خلاف ورزی کرتا ہے۔ انتظامیہ اقربا پروری میں ملوث ہے جس سے مخصوص نسلی گروہوں اور آبائی کمیونٹیز کو ترجیح دی جا رہی ہے۔ مزید یہ دعویٰ کیا گیا کہ آزاد جموں و کشمیر کے مقامی، اعلیٰ تعلیم یافتہ اور تجربہ کار پروفیشنل انجینئرز کو مطلوبہ اہلیت کے باوجود KHPP میں ملازمت کے مواقع نہیں دیے جا رہے۔

8- جون 2022 میں، CAO نے اس شکایت کو جانچ کے لیے اہل قرار دیا۔ شکایت کنندگان کی درخواست پر کیس IFC کو منتقل کر دیا گیا۔

9- جولائی 2022 سے مارچ 2023 کے درمیان، IFC نے شکایت کنندگان اور کمپنی کے نمائندے کے ساتھ براہ راست رابطہ کیا اور الگ سے کمپنی کی بھرتی کی پالیسیوں اور طریقہ کار کا IFC پر فارمنس اسٹینڈرڈ 2 (PS) برائے لیبر اور کام کے ماحول کے تقاضوں کے مطابق تفصیلی جائزہ لیا۔ IFC کو KPCL کے بھرتی کے طریقہ کار اور اقدامات میں نسلی، آبائی کمیونٹی یا دیگر پہلوؤں کی بنیاد پر کسی منظم امتیاز کا کوئی ثبوت نہیں ملا۔

10- 9 مارچ 2023 کو، IFC نے شکایت کنندگان کے نمائندے اور CAO کو کمپنی کے بھرتی کے طریقہ کار سے متعلقہ الزامات پر اپنے جائزے کے نتائج سے آگاہ کیا۔

11- تاہم، شکایت کنندگان اس نتیجے سے مطمئن نہیں تھے اور انہوں نے اسی مہینے میں CAO کے عمل کو دوبارہ شروع کرنے کی درخواست کی۔ CAO نے ایک جانچ کی، جو اگست 2023 میں مکمل ہوئی۔ CAO کی جانچ کے دوران شکایت کنندگان نے غیر منصفانہ برطرفیوں اور جبری استعفوں سے متعلق اضافی مسائل (اضافی مسائل) اٹھائے، جو ابتدائی شکایت میں شامل نہیں تھے۔ IFC کو ان اضافی مسائل کا علم جون 2023 میں ہوا جب CAO نے اپنی تنازع کے حل کی جائزہ رپورٹ شیئر کی۔

12- دونوں فریقین، یعنی شکایت کنندگان اور KPCL، نے شکایت کنندگان کی ابتدائی شکایت اور اضافی مسائل کے حل کے لیے CAO کی معاونت سے تنازعے کے حل کے عمل میں شامل ہونے میں دلچسپی ظاہر کی۔ تاہم، دونوں فریقین کسی اتفاق رائے تک نہ پہنچ سکے اور CAO نے مئی 2024 میں تنازعے کے حل کا عمل ختم کر دیا۔ CAO کی تنازعے کے حل کی رپورٹ 13 ستمبر 2024 کو جاری کی گئی، جس کے ساتھ ہی کیس کو باضابطہ طور پر CAO کی تعمیل کے فنکشن میں منتقل کر دیا گیا۔

#### IV- حوالگی / ریفزل کے دوران IFC کی جانب سے اقدامات

- 13- جیسے ہی CAO نے IFC کو مطلع کیا کہ شکایت کو IFC کے حوالے کیا جا رہا ہے (CAO پالیسی کی شق 39 کے مطابق)، تو IFC جون 2022 سے مارچ 2023 تک، شکایت کنندہ<sup>4</sup> اور کمپنی کے ساتھ، ابتدائی شکایت میں اٹھائے گئے مسائل پر رابطے میں رہی۔
- 14- سب سے پہلے اقدام کے طور پر، جون 2022 میں شکایت کی وصولی کی تصدیق کے ذریعے شکایت کنندہ سے رابطہ قائم کرنے کے بعد، IFC نے جولائی 2022 میں شکایت کنندگان کے نمائندے کے ساتھ ایک ویڈیو کال کا اہتمام کیا تاکہ شکایت کنندہ کے خدشات کو بہتر طور پر سمجھا جاسکے اور یہ تصدیق کی جاسکے کہ IFC کے ساتھ شیئرنگ کی معلومات خفیہ ہیں یا کمپنی کے ساتھ شیئرنگ کی جاسکتی ہیں۔ یہ گفتگو ابتدائی شکایت میں اٹھائے گئے الزامات پر مرکوز تھی، اور شکایت کنندگان کے نمائندے کی جانب سے کوئی اضافی مسائل نہیں اٹھائے گئے۔
- 15- شکایت کنندہ کی رضامندی حاصل کرنے کے بعد IFC نے کمپنی سے شکایت کے الزامات کے جواب میں معلومات اور دستاویزات فراہم کرنے کی درخواست کی۔ کمپنی نے اپنی لیبر ٹیم کے ذریعے بھرتی کے عمل کا ایک آزادانہ جائزہ لیا، جس میں ایک تیسرے فریق کے بین الاقوامی لیبر کنسلٹنٹ کی معاونت بھی شامل تھی۔ اس جائزے کا نتیجہ بھی وہی نکلا اور کمپنی نے یہ نتیجہ شکایت کنندگان کو فراہم کر دیا گیا۔ اگست 2022 میں، کمپنی نے شکایت کنندہ اور IFC کو اپنے نتائج سے آگاہ کیا کہ بھرتی کا عمل کمپنی کی HR پالیسیوں کے مطابق انجام دیا گیا ہے۔
- 16- حوالگی کے عرصے کے دوران، IFC نے شکایت کنندہ کی جانب سے بیان کیے گئے غیر منصفانہ بھرتی کے طریقہ کار کے الزامات کا خود جائزہ لیا۔ IFC نے کمپنی کی HR پالیسیوں اور ہدایت ناموں میں شامل بھرتی سے متعلق سیکشنز اور امتیازی سلوک سے بچاؤ کی پالیسیوں کا جائزہ لیا، جو مجموعی طور پر PS2 سے ہم آہنگ پائی گئیں۔ IFC نے ان پالیسیوں اور ہدایت ناموں کے نفاذ کا جائزہ اپنی جاری نگرانی کی سرگرمیوں کے ذریعے لیا، جس میں اپنے اندرونی ماہرین اور LIESC کے ماہرین کا استعمال کیا گیا۔
- 17- IFC نے ستمبر 2022 میں اپنے سائٹ کی نگرانی کے مشن کے دوران شکایت کنندگان کے نمائندے سے بالمشافہ ملاقات کی اور ابتدائی شکایت میں اٹھائے گئے مسائل پر شکایت کنندگان کے نمائندے اور کمپنی کے درمیان گفتگو میں معاونت دی۔ اس ملاقات میں شکایت کنندگان کے نمائندے اور کمپنی نے متاثرہ کمیونٹی سے ماہر کارکنوں (یعنی انجینئرز) کی بھرتی نہ ہونے سے متعلق الزامات پر بات چیت کی۔ کمپنی نے اپنے شارٹ لسٹنگ، انٹرویو اور انتخاب کے عمل کی وضاحت کی اور شکایت کنندگان کے نمائندے کو مستقبل میں دستیاب ہونے والے کسی بھی موقع کے لیے درخواست دینے کی دعوت دی۔
- 18- اگرچہ IFC نے کمپنی کی بھرتی کی پالیسیوں کے حوالے سے کوئی نظامی PS2 خلاف ورزیوں کی نشاندہی نہیں کی، تاہم IFC نے بہتری کے لیے کچھ شعبوں کی نشاندہی کی، اور 2022 کے بعد سے، IFC اور LIESC نے کمپنی کے ساتھ مل کر ان کی O&M ملازمتوں کے اشتہارات کی تشہیر میں بہتری لانے پر کام کیا، اور خاص طور پر O&M مرحلے میں مقامی طور پر دستیاب قابلیت کی صورت میں کمیونٹی کے اراکین کو ترجیح دینے پر زور دیا، جو PS2 اور بہترین طریقہ کار کے مطابق ہے۔ IFC نے LIESC کے ساتھ مل کر تب سے لے کر اب تک O&M کی بھرتی کے عمل کی مانیٹرنگ کو اپنی نگرانی کی سرگرمیوں کا حصہ بنائے رکھا ہے۔ IFC کے ان اقدامات کے نتیجے میں کمپنی نے بہتریوں کے نفاذ میں نمایاں پیشرفت کی ہے۔

<sup>4</sup> اصل شکایت کے خط میں صرف شکایت کنندگان میں سے ایک سے متعلق ہونے والے پراسس کا ذکر کیا گیا تھا، دوسرے شکایت کنندگان نے IFC کو شکایت بھیجنے کے دوران خود کو پیش نہیں کیا۔

## ۷۔ مینجمنٹ کا جواب

- 20- IFC مینجمنٹ تسلیم کرتی ہے کہ شکایت میں اٹھائے گئے لیبر کے مسائل سنجیدہ ہیں اور وہ شکایت کی جانچ پڑتال میں CAO کے عمل کا احترام کرتی ہے۔
- 21- اس سیکشن میں ابتدائی شکایت میں اٹھائے گئے تحفظات اور بعد کے مسائل کے حوالے سے PS کے تحت IFC کے تقاضوں کو تفصیل کے ساتھ بیان کیا گیا ہے اور پراجیکٹ کی جانچ پڑتال اور نگرانی کے دوران اٹھائے گئے بنیادی اقدامات کا خلاصہ بھی شامل کیا گیا ہے۔
- 22- IFC نے پائیداری کی پالیسی کے تقاضوں کے عین مطابق کمپنی کی PS2 کی کارکردگی کی نگرانی کی ہے۔ ظاہر ہے کہ اس کا مطلب یہ نہیں ہے کہ کمپنی کی طرف سے PS2 کے حوالے سے کوئی خامیاں نہیں دکھائی گئیں، بلکہ یہ کہ IFC نے دستیاب معلومات کی بنیاد پر ان خامیوں کو روکنے، ان کی شناخت، جائزہ لینے اور انہیں حل کرنے کے لیے کلائنٹ سے اقدامات کروانے کی منظم کوشش کی ہے۔ یہ کوششیں اس بیہانے اور نوعیت کے پراجیکٹس پر لاگو معیارات کے مطابق کی گئی ہیں۔
- 23- پائیداری کی پالیسی (پیراگراف 7) کے مطابق، IFC کو اپنی نگرانی، جانچ کاری کی کوششوں کے ذریعے اس بات کی یقین دہانی کی ضرورت ہے کہ کلائنٹ کی کاروباری سرگرمیاں PS بشمول PS2 کے تقاضوں کے مطابق عمل میں لائی جا رہی ہیں۔ اس تناظر میں، کمپنی کو PS2 کے تقاضہ جات اور قومی قوانین کی پابندی کرنی ہوتی ہے جو تمام ملازمین کے لیے متعلقہ لیبر اور کام کی شرائط کو کنٹرول کرتے ہیں۔ پائیداری کی پالیسی کے نفاذ میں IFC اپنے ماحولیاتی ماہرین (E&S) اور بیرونی ماہرین بشمول اس کیس میں LEISC اور بیرونی کنسلٹنٹ کے ساتھ مل کر کمپنی کے PS2 وعدوں کی جانچ کاری یا نگرانی کے لیے ایک پروگرام ڈیزائن اور نافذ کرتا ہے، اور یہ عمل پورے پراجیکٹ میں IFC کی شمولیت کے دوران جاری رہتا ہے۔ جہاں خامیوں کا دعویٰ کیا گیا ہو یا الزام لگایا گیا ہو، IFC اپنے اندرونی اور بیرونی ماہرین کے ذریعے کمپنی کے ساتھ مل کر ان الزامات یا نتائج کا جائزہ لیتا ہے۔ اور ضرورت پڑنے پر ایک اصلاحی ایکشن پلان یا کسی دوسرے طریقے سے معاہدے کے ذریعے ان مسائل کو حل کرتا ہے۔
- 24- IFC کی پراجیکٹ کی نگرانی، بالخصوص PS2 کے حوالے سے، IFC نے
- خصوصی طور پر کمپنی کے ساتھ سپلیمنٹل کوریکٹو ایکشن پلان (SCAP) پر اتفاق کرنے کے لیے وسیع پیمانے پر کام کیا ہے، جو IFC اور LIESC کی جاری نگرانی کے نتائج کو حل کرنے کے لیے وقتاً فوقتاً تبدیل ہوتا رہتا ہے۔ SCAP میں PS2 سے متعلق اقدامات شامل ہیں، اور IFC اس کے نفاذ کی نگرانی باقاعدہ ورچوئل میٹنگ، سائٹ کے دوروں (سب سے حالیہ دورہ جون 2024 میں ہوا تھا) اور ورکرز اور کمیونٹیوں کے ساتھ براہ راست رابطے کے ذریعے کرتا ہے۔
  - جاری نگرانی کے طور پر، ایک ٹیم جو PS2 کی مہارت رکھتی ہو کہ استعمال میں لاتے ہوئے، پراجیکٹ (تعمیر کے مرحلے کے دوران سال میں 4 مرتبہ اور آپریشنل مرحلے کے دوران سال میں 2 مرتبہ) کی معمول کی نگرانی کے لیے LIESC کی شمولیت کی ضرورت ہے۔
  - جاری نگرانی کے عمل کے طور پر اور PS2 کارکردگی کو مضبوط کرنے کے لیے، اس شکایت کے موصول ہونے سے قبل، کمپنی کو ہدایت کی تھی کہ IFC کی ہدایات کے مطابق، ماہر لیبر کنسلٹنٹ کی خدمات حاصل کرے جو بین الاقوامی معیار کے مطابق ثابت شدہ تجربہ رکھتا ہو، تاکہ وہ کمپنی کے HR عملے کو PS2 پر تربیت دے اور مشورے دے۔



25- IIFC بتدائی شکایت میں لگائے گئے غیر منصفانہ تقرریوں کے الزامات کے حوالے سے ان نتائج پر پہنچی ہے:

- کمپنی کی HR پالیسیوں میں مقامی اصول و ضوابط اور PS2 کے مطابق مساوی مواقع اور عدم امتیاز کی واضح یقین دہانیاں شامل ہیں۔
- کمپنی نے اپنی افرادی قوت میں مقامی بھرتیوں کے اعشاریوں اور تنوع کی باقاعدگی کے ساتھ نگرانی کی اور ان کی رپورٹ براہ راست IFC کو پراجیکٹ کی ہماری جاری نگرانی کے طور پر LIESC کے ذریعہ فراہم کی۔
- پراجیکٹ کے آغاز سے ہی، کمپنی، پیش رفت کے حوالے سے، کمیونٹی کے نمائندوں کو کمیونٹی ریلیشنز مینجمنٹ پلان کی کمیٹیوں کے ذریعے، باقاعدگی کے ساتھ آگاہ کرتی رہی ہے۔<sup>5</sup>
- ملازمین کی تعداد کے عروج کے دور میں (Q4 2019)، شکایت سے قبل، کمپنی نے متاثرہ کمیونٹی میں سے مقامی افراد کی نمایاں تعداد بھرتی کی (1067 پنجاب کے مقامی کارکنان اور 1531 آزاد جموں و کشمیر کے مقامی کارکنان)، جن میں سے تقریباً 45 فیصد لوگ 'ہنرمند افراد' کی کیٹیگری میں سے تھے۔
- IFC کی طرف سے مقرر کردہ بیرونی لیبر ماہر نے یہ نتیجہ اخذ کیا کہ بھرتی کی پالیسیاں اور طریقے مجموعی طور پر PS2 سے ہم آہنگ ہیں، بشمول وہ جو عدم امتیاز سے تعلق رکھتے ہیں۔

26- IFC یہ تسلیم کرتی ہے کہ کمیونٹیوں نے پراجیکٹ میں بشمول محدود مواقع کے، مزید ملازمتوں تک رسائی کی توقعات کا اظہار کیا ہے۔ جس کو آپریشن اور دیکھ بھال کی سرگرمیوں (O&M) کے مرحلے میں پیش کیا جاسکتا ہے۔ حالیہ نگرانی کے عمل کے دوران، IFC نے کمیونٹی کے نمائندوں سے رابطہ کیا تاکہ پراجیکٹ کے بھرتی کے عمل کے بارے میں ان کی آگاہی کا درجہ معلوم کیا جائے اور اس بنیاد پر کمپنی کو مشورہ دیا کہ O&M ملازمت کے اشتہارات کو زیادہ موثر طریقے سے نمٹائے، جس میں مساوی قابلیت رکھنے والے امیدواروں میں سے متاثرہ کمیونٹی کے لوگوں کو ترجیح دی جائے۔ KPCL نے ان سفارشات کی روشنی میں اپنے بھرتی کے اسٹینڈرڈ آپریٹنگ پراسیجرز (SOP) کو اپ ڈیٹ کیا ہے اور ملازمتوں کے اشتہارات کی مقامی سطح پر تشہیر کے ثبوت فراہم کیے۔

27- شکایت کنندگان کی طرف سے اٹھائے گئے غیر منصفانہ برطرفیوں اور جبری استعفیوں کے مسائل کے حوالے سے، جو پہلے کیس کو واپس CAO کے حوالے کرنے کے بعد سامنے آئے تھے، IFC کو ابھی تک مناسب معلومات فراہم نہیں کی گئیں جن کی مدد سے ان مخصوص کیسز کے حوالے سے PS2 کے ساتھ کمپنی کی تعمیل کا جائزہ لیا جاسکتا۔ تاہم پراجیکٹ کی نگرانی کے دوران، IFC نے تصدیق کی کہ کمپنی مقامی قوانین اور PS2 کے مطابق برطرفیوں کے طریقوں پر عمل کر رہی ہے۔ IFC نے ہر نگرانی کے دوران کسی بھی کمی یا خامیوں کی کرنے کے لیے، LIESC کے ذریعے یا براہ راست درکار سے مزید رابطے کیے اور اس کے بعد مزید اقدامات کے لیے کمپنی کے ساتھ تعاون کیا۔ IFC نے یہ تصدیق بھی کی کہ کمپنی میں PS2 کے مطابق ازالے کا طریقہ کار بھی موجود ہے جو دستیاب اور فعال تھا۔

28- IFC نے اکتوبر 2018 میں انتظامی کاروائیوں پر ایک پوزیشن بیان دیا جس میں بتایا گیا کہ IFC اپنے کسی بھی کلائنٹ کے کسی ایسے فعل کو برداشت نہیں کرے گا جو انتقام کے زمرے میں آتا ہو، بشمول دھونس، دھمکی، ہراساں کرنا، یا تشدد۔ ان لوگوں کے خلاف جو IFC یا ہمارے کلائنٹس کی سرگرمیوں کے حوالے سے اپنی رائے کا اظہار کرتے ہوں۔ IFC انتقام کے کسی بھی مستند الزامات کو انتہائی سنجیدگی سے لیتا ہے۔

<sup>5</sup> کمپنی اور مقامی حکومت کے نمائندوں کے ساتھ، CRMP کے پاس تمام 20 متاثرہ دیہاتوں سے ایک سول نمائندہ ہے۔ CRMP کی میٹنگ مینیجمنٹ میں دوبارہ ہوتی ہے۔

- 29- CAO کی پالیسی۔ پیرا گراف 91، 92، اور 93 میں تشخیص کے معیار کا تعین کرتی ہے، یہ دیکھنے کے لیے کہ آیا تعمیل کی تحقیقات ضروری ہیں یا نہیں<sup>6</sup>۔
- 30- پیرا گراف (b) اور (c) 92 کے حوالے سے IFC کا ماننا ہے کہ پراجیکٹ کی جاری نگرانی اور سپروائزنگ درست ہے اور IFC نے کمپنی کی PS2 کی کارکردگی کی نگرانی، پائیداری کی پالیسی کے مطابق کی ہے۔
- 31- IFC کی مینجمنٹ نے یہ بھی دیکھا کہ CAO کی پالیسی کا پیرا گراف 93 واضح کرتا ہے کہ ایک پراجیکٹ جو پہلے ہی تعمیل کی تحقیقات کا موضوع رہا ہو تو CAO نئی شکایات کو پہلے سے جاری تعمیل کے عمل کے ساتھ ضم کر سکتا ہے، بشرطیکہ یہ عمل اب بھی جاری ہو اور شکایت بنیادی طور پر انہی مسائل سے متعلق ہو، جیسا کہ پہلے بیان کیا گیا ہے کہ اگر CAO کسی تعمیل کی تحقیقات کرنے کا فیصلہ کرتا ہے تو کیونکہ تمام مسائل PS2 سے جڑے ہیں، کمیسر کے درمیان ہم آہنگی کی بنیاد پر، IFC معاون ثابت ہو گا اگر کروٹ-04، کروٹ 02 اور کروٹ-03 کے لیے جاری تعمیل کی تحقیقات میں ضم کیا جائے۔

<sup>6</sup> CAO پالیسی 2021، پیرا گراف 91 " (a) آیا نقصان یا ممکنہ نقصان کے ابتدائی اشارے ہیں؛ (b) کیا ابتدائی اشارے ہیں کہ IFC نے اپنی E&S پالیسیوں کی تعمیل نہیں کی؛ اور (c) کیا سمیڈ نقصان ممکنہ طور پر عدم تعمیل سے منسلک ہے "

CAO پالیسی 2021، پیرا گراف 92 " (a) کسی بھی پراجیکٹ یا ذیلی پروجیکٹ کے لیے جہاں IFC/MIGA سے باہر نکلنے کے وقت CAO اپنی تعمیل کا جائزہ مکمل کرتا ہے، آیا کوئی تفتیش جو ابھی، سیکھے، یا تدارک کے لحاظ سے خاص اہمیت فراہم کرے گی۔ IFC سے باہر نکلنے کے باوجود کارروائی؛ (b) شکایت کے موضوع سے متعلق کسی نتیجہ خیز، زیر التواء یا جاری عدالتی یا غیر عدالتی کارروائی کی مطابقت؛ (c) کیا مینجمنٹ نے واضح طور پر یہ ظاہر کیا ہے کہ اس نے شکایت کنندہ کی طرف سے اٹھائے گئے مسائل یا اندرونی درخواست میں مناسب طریقے سے نمٹا ہے اور E&S پالیسیوں کی پیروی کی ہے یا کیا مینجمنٹ نے تسلیم کیا ہے کہ اس نے متعلقہ E&S پالیسیوں کی تعمیل نہیں کی ہے۔ (d) کیا مینجمنٹ نے مخصوص اصلاحی کارروائیوں کا بیان فراہم کیا ہے، اور کیا، شکایت کنندہ کے خیالات پر غور کرنے کے بعد CAO کے فیصلے میں، یہ مجوزہ اصلاحی اقدام شکایت کنندہ کی طرف سے اٹھائے گئے معاملات کو کافی حد تک حل کرتے ہیں۔ "

پیرا گراف 93- کسی پراجیکٹ یا ذیلی پراجیکٹ کے سلسلے میں جو پہلے ہی تعمیل کی تحقیق و تفتیش کا موضوع رہا ہے، CAO کر سکتا ہے: (a) شکایت کو بند کر سکتا ہے۔ (b) شکایت کو پہلے ہی کی تعمیل کے عمل کے ساتھ ضم کریں، اگر اب کھلا ہے، اور شکایت کافی حد تک انہی مسائل سے متعلق ہے جو پہلے ہی کی تعمیل کے عمل سے ہے؛ یا (c) ایک نئی تعمیل کی تحقیقات صرف اس وقت شروع کریں جہاں شکایت نئے مسائل کو جنم دیتی ہو یا نئے ثبوت دستیاب ہوں۔

## ترک دعویٰ

IFC کی انتظامیہ کا یہ جواب دفتر مشیر محتسب برائے تعمیل (CAO) کی جائزہ رپورٹ کے جواب میں دیا گیا، جس میں IFC کی مالیات کاری یا سرمایہ کاری کے منصوبے سے متعلق شکایت کو تعمیل کے لیے موزوں قرار دیا گیا ہے۔

IFC کی انتظامیہ کے اس جواب یا CAO پالیسی ("CAO پراسیس") میں فراہم کردہ عمل (1) کوئی قانونی فریضہ پیدا نہیں کرتا، (2) کسی قانونی حیثیت کا دعویٰ یا دستبرداری اختیار نہیں کرتا، (3) کسی قانونی ذمہ داری، جو ابدی، یا غلطی کا تعین نہیں کرتا، (4) کسی غلطی یا کوتاہی کی حقیقت یا ثبوت کو تسلیم یا قبول نہیں کرتا، یا (5) IFC کے کسی بھی حقوق، مراعات، یا رعایت، کو اس کے معاہدہ آرٹیکلز، بین الاقوامی کنونشنز، یا کسی دیگر قابل اطلاق قانون کے تحت مستثنیٰ قرار نہیں دیتا۔ IFC واضح طور پر اپنے تمام حقوق، مراعات، اور تحفظات کا حق محفوظ رکھتا ہے۔ یہ IFC مینجمنٹ رسپانس کے ذریعے، IFC کسی بھی قانونی ذمہ داری یا فرض کو تخلیق، تسلیم یا قبول نہیں کرتا اور نہ ہی کسی قانونی فرائض یا ذمہ داریوں کی خلاف ورزی کے دعوے کو تسلیم کرتا ہے۔

اگرچہ اس IFC مینجمنٹ رسپانس میں فراہم کردہ تمام معلومات کو درست قرار دینے کے لیے معقول کوششیں کی گئی ہیں، ان معلومات کی درستگی کے حوالے سے کوئی ضمانت یا یقین دہانی نہیں کرائی گئی۔ CAO کوئی عدالتی یا قانونی نفاذ کا نظام نہیں ہے۔ اس کے تجزیے، نتائج اور رپورٹس، عدالتی یا ریگولیٹری معاملات میں استعمال کے لیے نہیں ہیں اور نہ ہی کسی قانونی ذمہ داری یا غلطی کو ثابت کرنے کے لیے ہیں۔ اور یہ حقائق معلوم کرنے کے استعمال کے لیے بھی نہیں ہیں اور نہ ہی کسی ثبوت یا معلومات کے لیے ہیں۔ اس IFC مینجمنٹ رسپانس یا CAO کے عمل کا کوئی بھی حصہ، IFC کی تحریری اجازت کے بغیر کسی بھی عدالتی، ریگولیٹری، ثالث یا کسی دوسری کارروائی میں استعمال یا اس کا حوالہ نہیں دیا جاسکتا۔

کروٹ-4، CAO، شکایت  
KPCL (کروٹ پاور کمپنی لمیٹڈ) کا جواب

KPCL-B کا جواب

مجموعی آرام:

شکایت کے بنیادی پہلو کو مد نظر رکھتے ہوئے، KPCL اور اس کے EPC (انجینئرنگ، پروکیورمنٹ، تعمیرات) کے کنٹریکٹرز نے DR (تنازعہ کے حل) کے عمل کے دوران انتہائی شفاف اور ذمہ دارانہ رویہ اختیار کیا۔

KPCL نے تمام تحفظات کے حوالے سے مناسب شواہد CAO کی ٹیم کے اور شکایت کنندگان کو فراہم کیے۔ لیکن ایسا معلوم ہوتا ہے کہ شکایت کنندگان ایک خاص سوچ کے ساتھ آئے تھے اور انھوں نے کسی بھی صورت میں کمپنی سے کچھ فائدہ حاصل کرنے کی کوشش کی۔

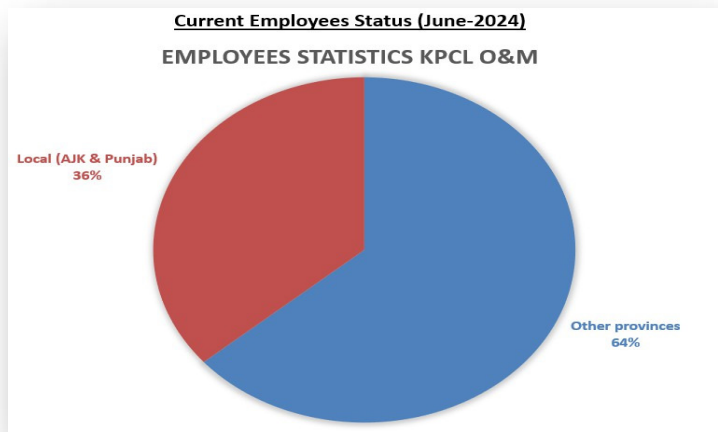
کمپنی (KPCL اور TGDC) نے ان کو شکایت کے انتہائی معقول اور دیرپا حل کی پیشکش کی جو ہمارے خیال میں نہایت مناسب تھا کیونکہ شکایت کنندگان کی طرف سے ان کے کسی بھی خدشے کے حوالے سے کوئی شواہد فراہم نہیں کیے گئے تھے۔

کمپنی نے ہر ممکن حل فراہم کیے جن کو شکایت کنندگان نے مسترد کر دیا جس کی وجہ سے تنازعہ کے حل (DR) کا عمل تعیل کے عمل کو منتقل کر دیا گیا۔

ہر خدشے کا ثبوت اور کمپنی کا نقطہ نظر

غیر منصفانہ بھرتی اور ملازمت کے طریقے

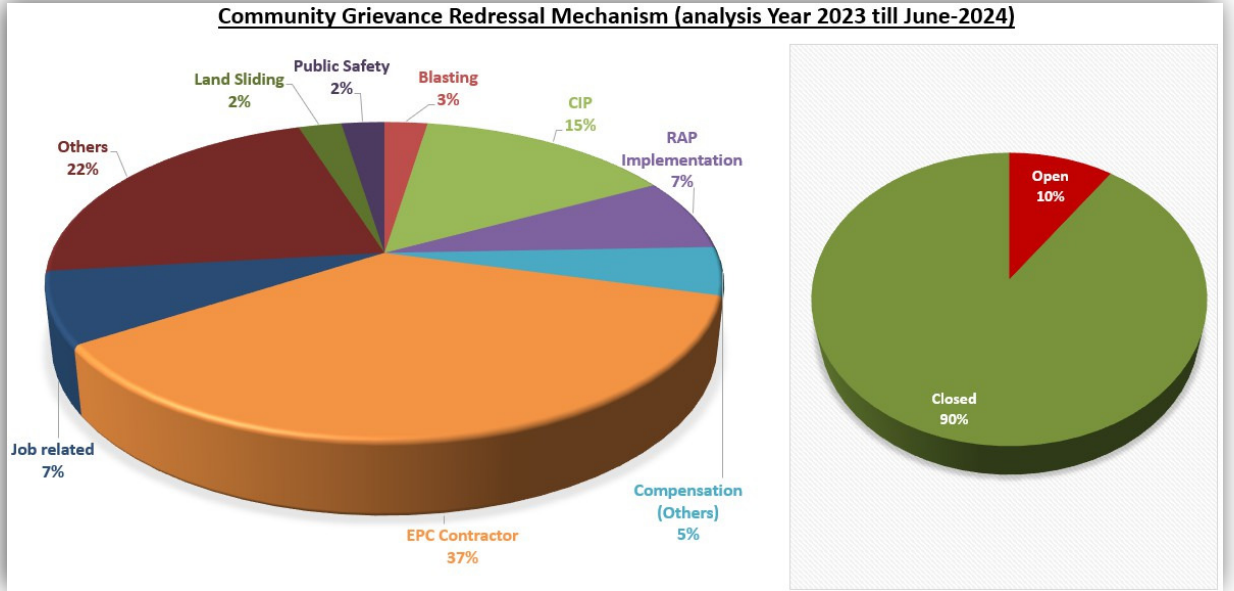
- KPCL نے بھرتی کے SOP پر نظر ثانی کی جن کو اعلیٰ انتظامیہ نے منظور کیا، اور یہ سرکاری دفاتر اور کمیونٹی کو فراہم کر دیئے گئے ہیں۔



- تمام ملازمتوں کے اشتہارات کا اعلان مقامی آبادیوں میں کیا جا رہا ہے (عوامی مقامات پر آویزاں کرتے ہوئے)، CRMC (کمیونٹی ریلیشنز مینجمنٹ کمیٹی) کے ارکان اور مقامی حکومت کی انتظامیہ کے دفاتر کو فراہم کیے جا رہے ہیں اور سوشل میڈیا پر پوسٹ بھی کیے جا رہے ہیں۔
- تقرری کی پالیسی میں واضح کیا گیا ہے کہ مقامی کمیونٹی کو اولین ترجیح دی جائے گی جبکہ کمپنی کے بھرتی کے طریقہ کار پر عمل کرتے ہوئے قابل امیدواروں کو رکھا جائے گا۔
- تمام غیر ہنرمند ملازمتیں مقامی آبادیوں کو دی جا رہی ہیں۔
- تمام بھرتیاں ملازمت کے تقاضوں کے مطابق مطلوبہ معیاری طریقہ کار کے ساتھ خالصتاً میرٹ کی بنیاد پر عمل میں لائی جا رہی ہیں۔

- ٹیکنیکل پوزیشن کے لیے ہمارا ایک خاص معیار ہے۔ پہلی ترجیح ہمیشہ مقامی کمیونٹی (سلائیڈ 7 دیکھیں) کو دی جائے گی، جو بھی معیار پر پورا اترتا ہے۔ ٹیکنیکی لحاظ سے قابل اور اہل افراد کی خدمات حاصل کرنا بہت اہم ہے تاکہ حفاظت پر کوئی سمجھوتہ نہ ہو۔
- KPCL پہلے ہی کمیونٹی ریلیشن مینجمنٹ پلان (CRMP) کا آغاز کر چکا ہے۔ KPCL کا سی ای او، CRMC کا چیئرمین ہے۔ اس کمیٹی کا مقصد صرف اور صرف کمیونٹی کے مسائل بشمول مقامی ملازمتوں کا حل ہے۔

- CRMC کے اجلاس ماہانہ بنیادوں پر باقاعدگی کے ساتھ ہو رہے ہیں (شکایات کی فہرست اپ ڈیٹ کی جاتی ہے اور MOMs تمام اجلاسوں میں دستیاب ہوتے ہیں)۔
- ہر متاثرہ گاؤں سے 20 ارکان اس کمیٹی کے رکن ہوتے ہیں، بشمول گورنمنٹ ضلعی انتظامیہ اور KPCL کے ارکان۔
- شکایات باکس ہر متاثرہ گاؤں میں نصب کیے گئے ہیں اور بہتر آگاہی کے لیے عوامی پمفلٹس بھی چسپاں کیے گئے ہیں۔
- کروٹ ٹیم (CLOs) کی طرف سے کمیونٹی آؤٹ ریچ کی سرگرمیاں بھی باقاعدگی کے ساتھ کی جاتی ہیں۔



#### غیر منصفانہ برطرفیاں اور جبری استعفیے

جیسا کہ تمام مشترکہ نشستوں، مختلف بیانات اور پریزنٹیشنز میں ذکر کیا گیا ہے کہ شکایت کنندگان اور CAO کے ساتھ مشترکہ طور پر بات چیت کی گئی جو شکایت کنندگان غیر منصفانہ برطرفیوں اور جبری استعفیوں کا دعویٰ کر رہے ہیں، وہ KPCL کے EPC کنٹریکٹر TGDC کی طرف سے ملازمت پر رکھے گئے تھے۔ ان کو کبھی KPCL نے ملازم نہیں رکھا اور نہ ہی درخواست گزار نے اس کا دعویٰ کیا۔

- ان دعوؤں کے حوالے سے درخواست گزاروں کی طرف سے کوئی شواہد فراہم نہیں کیے گئے اور نہ ہی TGDC کو ایسے دعوؤں کا کوئی ریکارڈ ملا ہے۔
- TGDC کے ورکرز کی شکایات کے لاگ (سال 2023 کے لیے) کے جائزے سے یہ معلوم ہوا ہے کہ ایسی دھمکیوں کی کوئی ایک بھی شکایت درج نہیں ہوئی۔ جو ورکرز کی شفافیت اور اعتماد کو ظاہر کرتا ہے۔



• فیکٹری / لیبر انسپکشن سائٹ پر تعمیل کے حوالے سے ایک تسلی بخش رپورٹ پیش کی۔

Sl. No.	NAME & ADDRESS	COMMENTS
1	NAME: ASAD SHAHID ALOR ADDRESS: Dilek Pura B Labors Human Resource Deptt. Anulpa	Inspection visited the ASAD Hydro Power project situated at Dilek Pura Anulpa. At the time of my inspection, no major irregularities were observed. However, the management of the company is requested to comply with the provisions of minimum health & safety regulations.
2	NAME: ADDRESS:	
3	NAME: ADDRESS:	
4	NAME: ADDRESS:	

• شکایت کنندگان ڈائریکٹوریٹ آف لیبر یا لیبر کورٹ میں کبھی نہیں گئے جو کہ اس طرح کی غیر منصفانہ برطرفیوں اور جبری استعفوں کے لیے مناسب فورم ہے۔

#### C- حدود

مذکورہ بالا کے علاوہ، کمپنی (KPCL اور TGDC) نے اپنی حدود بھی واضح کیں، شکایت کنندگان اور CAO کو یہ سمجھانے کے لیے کہ کمپنی کچھ حدود سے آگے نہیں جاسکتی اور ایسی عملی مشقیں قائم نہیں کر سکتی جو کمپنی اور اس کے تمام اسٹیک ہولڈرز کے لیے مسائل کھڑے کریں۔ ایسی حدود ذیل میں مختصر آبیان کی گئی ہیں۔

- کمپنی کا بنیادی ڈھانچہ اور SOPs
- پراجیکٹ کی تکمیل TGDC
- آڈٹس اور بندش
- قلیل مدتی فائدے (قلیل مدتی حل)
- علاقے میں طویل مدتی مفادات (طویل مدتی حل)
- اسٹیک ہولڈرز کی مصروفیات
- ڈیٹا / ذرائع / معلومات / ریکارڈ۔

#### D- کمپنی کی طرف سے پیش کردہ شکایت کے نتائج

- TGDC کے سابقہ ملازمین کو تجربے کے لیٹر اور کریکٹر سرفیکٹیٹ کی فراہمی (کیونکہ شکایت کنندگان کی طرف سے غیر منصفانہ برطرفیوں اور جبری استعفوں کے حوالے سے کوئی شواہد پیش نہیں کیے گئے)۔
- KPCL اپنی بھرتی کی پالیسی پر پہلے ہی نظر ثانی کر چکا ہے اور یہ اب نافذ العمل ہے۔
- مستقبل کی ملازمتوں کے لیے انٹرویوز میں شکایت کنندگان کو ترجیح۔
- تیسرے فریق کی ملازمتیں، جو بھرتی کی کمیٹی کی منظوری سے مشروط ہے۔

ضمیمہ 4: جائزے کے اضافی پہلو

CAO پالیسی کے تحت تعمیل کے جائزے میں اضافی پہلوؤں پر غور کرنے کی گنجائش موجود ہے، جیسا کہ نیچے دی گئی جدول میں دیا گیا ہے۔

CAO کیس کا تجزیہ	CAO پالیسی کی فراہمی
نا قابل اطلاق	کسی بھی پراجیکٹ یا سب پراجیکٹ کے لیے جہاں ایک IFC/MIGA کا اخراج پہلے ہو چکا ہو، CAO اپنی تعمیل کا جائزہ مکمل کرتا ہے، کیا یہ تفتیش IFC/MIGA کے اخراج کے باوجود جو بدہی، سیکھنے یا ازالے کی کارروائیوں کے لحاظ سے کوئی خاص اہمیت فراہم کرے گی (پیرا۔ 92a)۔
نا قابل اطلاق	شکایت کے معاملے کے حوالے سے کسی بھی مکمل شدہ، زیر التوا یا جاری عدالتی یا غیر عدالتی کارروائی کا تعلق (پیرا۔ 92b)
عمل کیا گیا ہے۔	کیا مینجمنٹ نے واضح طور پر بتایا ہے کہ شکایت کنندگان یا اندرونی درخواست کے ذریعے اٹھائے گئے مسائل کو مناسب طریقے سے نمٹایا گیا اور E&S پالیسیوں کی پیروی کی ہے یا کیا مینجمنٹ نے یہ تسلیم کیا کہ انہوں نے E&S پالیسیوں پر عمل نہیں کیا (پیرا۔ 92c) اس نتیجے پر پہنچا کہ غیر منصفانہ برطرفیوں کے حوالے سے اس کے تشخیص کے طریقہ کار پر عمل کیا گیا ہے۔
نا قابل اطلاق۔	کیا مینجمنٹ نے ازالے کی مخصوص کارروائیوں کا ایک بیان فراہم کیا ہے، اور کیا، شکایت کنندگان کے خیالات کو مد نظر رکھتے ہوئے CAO کے فیصلے میں یہ مجوزہ ازالے کی کارروائیاں شکایت کنندہ کی طرف سے اٹھائے گئے معاملات کو مناسب طریقے سے حل کرتی ہیں (پیرا۔ 92d)۔
CAO نے شکایت کو پہلے سے جاری کروٹ - 02/03 اور 03/03 تعمیل کے عمل کے ساتھ ضم کرنے کا فیصلہ کیا ہے، کیونکہ شکایت خاص طور پر ان ہی مسائل کے متعلق ہے جن کی تحقیقات تعمیل کے عمل میں پہلے ہی سے جاری ہیں۔	کسی پراجیکٹ یا سب پراجیکٹ، جو پہلے ہی تعمیل کی تفتیش کا موضوع ہو، کے حوالے سے CAO (الف) شکایت کے کیس کو بند کر سکتا ہے: (ب) شکایت کو پہلے سے جاری تعمیل کے عمل میں ضم کر سکتا ہے، اگر یہ ابھی تک جاری ہے اور شکایت خاص طور پر پچھلے تعمیل کے عمل کے مسائل کے ساتھ تعلق رکھتی ہو؛ یا (ج) صرف اس صورت میں تعمیل کی تحقیقات کا نیا کیس شروع کر سکتا ہے جہاں شکایت میں کوئی نئے مسائل یا نئے شواہد دیئے گئے ہوں (پیرا۔ 93)۔