

## کام کی جگہ پر خواتین کو ہراساں کرنے کے خلاف تحفظ کا ایکٹ 2010ء

(2010 کا ایکٹ نمبر IV)

### مندرجات

سرخیاں	دفعات
مختصر عنوان، نفاذ اور آغاز۔	1-
تعریفات۔	2-
انکوائری کمیٹی۔	3-
انکوائری کے انعقاد کا طریقہ کار	4-
انکوائری کمیٹی کے اختیارات	5-
معمولی اور بڑی سزاؤں کے خلاف اپیل	6-
مختسب	7-
شکایت کی تحقیق مختسب کرے گا	8-
گورنر کو عرضداشت	9-
مختسب کے اختیارات	10-
آجر کی ذمہ داری	11-
اس قانون کے قواعد کسی دیگر قانون میں اضافہ ہوں گے نہ کہ اس میں کمی کریں گے۔	12
قواعد وضع کرنے کا اختیار	13-
(شیڈول)	

## کام کے مقام پر خواتین کو ہراساں کرنے کے خلاف تحفظ کا ایکٹ 2010ء

(2010 کا IV)

11 مارچ 2010ء

کام کی جگہ پر خواتین کو ہراساں کئے جانے کے خلاف تحفظ کی فراہمی کے لئے بنایا جانے والا قانون

جیسا کہ دستور اسلامی جمہوریہ پاکستان شہریوں کے عزت نفس جیسے بنیادی حقوق کو تسلیم کرتا ہے؛

اور جیسا کہ ضروری ہے کہ خواتین کو کام کے مقام پر ہراساں کیے جانے کے خلاف قانون مرتب کیا جائے،

یہ قانون حسب ذیل طریقے سے وضع کیا جاتا ہے:-

### 1- مختصر عنوان، نفاذ اور آغاز۔

(1) یہ ایکٹ کام کے مقام پر خواتین کو ہراساں کرنے کے خلاف تحفظ کا ایکٹ 2010ء کہلائے گا۔

(2) اس کا نفاذ پورے پنجاب پر ہوگا۔

(3) یہ فوری طور پر نافذ العمل ہوگا۔

2- تعریفات۔ اس ایکٹ میں جب تک کوئی امر موضوع یا سیاق و سباق کے منافی نہ ہو۔

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

(ب) "سی بی اے" سے مراد اجتماعی سودا کاری ایجنٹ ہے جیسا کہ [پنجاب صنعتی تعلقات ایکٹ 2010ء

(2010 کا XIX)] یا کسی دیگر قانون جو کہ وقتی طور پر نافذ العمل ہو بیان کیا گیا ہے؛

(ج) "مجموعہ قانون" سے مراد وہ ضابطہ اخلاق ہے جو کہ اس ایکٹ کے شیڈول میں مذکور ہے؛

(د) "مجاز اتھارٹی" سے مراد وہ اتھارٹی ہے جو کہ اس ایکٹ کے مقاصد کی خاطر انتظامیہ کی طرف سے

مقرر کی گئی ہو؛

(ه) "شکایت کنندہ" سے مراد ایسی خاتون یا مرد جس نے ہراساں کرنے والے کسی عمل سے متاثر ہو

کر محتسب یا انکوائری کمیٹی کے سامنے شکایت گزاری ہو؛

- (و) "ملازم" سے مراد کوئی، مستقل یا کنٹریکٹ ملازم ہے۔ چاہے وہ یومیہ، ہفتہ وار، ماہانہ یا گھنٹوں کی بنیاد پر رکھا گیا ہو، جس میں انٹرن یا اپنٹس بھی شامل ہے؛
- (ز) کسی ادارے کی بابت "آجر" سے مراد کوئی شخص یا اشخاص کا مجموعہ ہے خواہ وہ تشکیل یافتہ ہو یا نہ ہو جو کسی ادارے میں کارکنوں کو کنٹریکٹ ملازمت کے تحت یا کسی دیگر طریقہ جو کوئی بھی ہو سے ملازم رکھے بشمول۔
- (i) وارث، جانشین یا تفویض الیہ جو بھی صورت ہو؛
- (ii) کوئی بھی شخص جو انتظامیہ کی ہدایت، انتظام، انصرام اور نگرانی کا ذمہ دار ہو؛
- (iii) حکومت، وفاقی حکومت یا کسی صوبائی حکومت کے تحت چلائے جانے والے ادارے یا اداروں کی تنظیم میں "اتھارٹی" وہ ہے جسے اس سلسلے میں تعینات کیا گیا ہو اور جہاں کوئی تعیناتی نہ ہو وہاں اس سے مراد ادارے یا اداروں کی تنظیم کا سربراہ ہے؛
- (iv) ایک ادارہ جو کہ مقامی اتھارٹی کی طرف سے یا اُس کے ذریعے چلایا جا رہا ہو کا عہدہ دار جس کا اس سلسلہ میں تقرر کیا گیا ہو یا جہاں ایسے آفیسر کا تقرر نہ کیا گیا ہو تو مذکورہ اتھارٹی کا چیف ایگزیکٹو عہدہ دار؛
- (v) کسی دوسرے ادارہ کی نسبت مذکورہ ادارہ کا پورے پرائیڈ اور اُس ادارے کا ہر ایک ڈائریکٹر، مینیجر، سیکرٹری، ایجنٹ یا عہدے دار یا اس کے انتظامی امور سے متعلقہ شخص۔
- (vi) ٹھیکدار یا ٹھیکداروں کی کوئی آرگنائزیشن جو خود یا اُس آرگنائزیشن کے ذریعہ کارکنوں کی مزدوری یا خدمات کسی مقصد کی خاطر کسی دوسرے ادارہ یا کسی دیگر شخص کے استعمال کے لیے مہیا کرے اور کسی بھی شکل میں اور کسی بھی بنیاد پر ادائیگی کرنے کا ذمہ دار ہو؛
- (vii) وفاقی، صوبائی یا مقامی اتھارٹی کے عہدیداران جن کا تعلق انتظامی، معتمدی یا بدایاتی کیڈز سے ہو یا وہ سپروائزر یا ایجنٹ یا وہ لوگ جن کو اس مقصد کی خاطر سرکاری گزٹ میں اطلاع کے ذریعے تعینات کیا گیا ہو؛
- (ڈ) "حکومت" سے مراد حکومت پنجاب ہے۔
- (ح) "براساں کیے جانے" سے مراد ہے ناپسندیدہ جنسی پیش قدمی، جنسی میلان کی درخواست یا دیگر زبانی یا تحریری مراسلت یا جنسی نوعیت کا جسمانی رویہ یا جنسی تذلیل جیسا رویہ جو کام کی سرانجامی میں مداخلت کا باعث بنے یا کام کی جگہ کے ماحول کو خوفزدہ، مخالفانہ یا جارحانہ بنا دے یا شکایت کنندہ کی اس درخواست کے انکار کی صورت میں اُس کو مزادینے کی کوشش کرنا یا جنسی حمایت کو ملازمت سے شرط کرنا؛
- (خ) "انکوائری کمیٹی" سے مراد دفعہ 3 کی ذیلی دفعہ (1) کے تحت قائم کردہ انکوائری کمیٹی ہے؛

(ط) "انتظامیہ" سے مراد کوئی شخص یا اشخاص کی وہ جماعت ہے جو کسی ادارہ کے انتظامی امور کی ذمہ دار ہو اور جس میں آج بھی شامل ہے؛

(ظ) "مختصب" سے مراد دفعہ 7 کے تحت مقرر کردہ مختصب ہے؛

(ف) "آرگنائزیشن" سے مراد وفاقی یا صوبائی حکومتی وزارت، ڈویژن یا ادارہ ہے یا کارپوریشن یا ایسے خود مختار یا نیم خود مختار ادارے، تعلیمی ادارے، طبی سہولیات ہیں جو وفاقی، صوبائی یا ضلعی حکومت کی طرف سے قائم کیے گئے ہوں یا چلائے جاتے ہوں یا یا نجی انتظام کے تحت چلنے والے تجارتی یا صنعتی ادارے یا ادارہ یا کوئی ایسی کمپنی مراد ہے جس کی تعریف کمپنیاں آرڈینینس 1984ء (1984 کا XLVII) میں کی گئی ہے اور اس میں پرائیویٹ شعبے میں رجسٹر شدہ کوئی دیگر آرگنائزیشن یا ادارہ بھی شامل ہے؛

(ک) "شیڈول" سے مراد اس ایکٹ سے منسلک شیڈول ہے؛

(گ) "کام کی جگہ" سے مراد کام کی وہ جگہ یا احاطہ ہے جہاں کوئی آرگنائزیشن یا آجراپنے امور انجام دیتا ہے اور اس میں ایسی عمارت، فیکٹری، کھلی جگہ یا وسیع رقبہ بھی شامل ہے جہاں آرگنائزیشن یا آجری سرگرمیاں اور کام انجام دیے جاتے ہیں اور اس میں کوئی ایسی صورت بھی شامل ہے جو دفتر سے باہر دفتری کام یا دفتری سرگرمیوں سے متعلقہ ہو۔

3- انکوائری کمیٹی:- 1- ہر آرگنائزیشن اس ایکٹ کے نفاذ کے تیس دنوں کے اندر ایک انکوائری کمیٹی

تفکیک دے گی جو اس ایکٹ کے تحت شکایات کی انکوائری کرے گی۔

2- کمیٹی تین اراکین پر مشتمل ہوگی جن میں سے کم از کم ایک رکن عورت ہوگی۔ ایک

رکن سنیریہ انتظامیہ سے ہوگا اور ایک ملازمین کا نمائندہ ہوگا اور جہاں سی بی اے

موجود نہ ہو تو کوئی سینئر ملازم ہوگا۔ ایک یا زائد اراکین کو ادارہ کے باہر سے شریک

رکن کے طور پر شامل کیا جائے گا بشرطیکہ آرگنائزیشن متذکرہ بالا طور پر بیان کردہ

تین ارکان کو نامزد کرنے کے قابل نہ ہو۔ چیئر پرسن ان میں سے ایک کو نامزد کیا

جائے گا۔

3- اگر شکایت انکوائری کمیٹی کے کسی رکن کے خلاف دائر کی جائے تو اس مخصوص

معاملہ کے لیے اس رکن کے بجائے کسی دوسرے رکن کو مقرر کر دیا جائے گا۔ ایسا

رکن آرگنائزیشن میں سے یا باہر سے ہو سکتا ہے۔

4- ایسی صورت میں جہاں مجاز اتھارٹی نامزد نہ کی گئی ہو تو آرگنائزیشن ایکٹ ہذا کے نفاذ

کے تیس دن کے اندر کوئی مجاز اتھارٹی نامزد کرے گی۔

#### 4۔ انکوائری کے انعقاد کا طریقہ کار:- ۱۔ انکوائری کمیٹی تحریری شکایت ملنے کے تین ایام کے اندر

(۱) ملزم کو الزامات اور فوجداریہ کے بارے میں آگاہ کرے گی جو اس کے خلاف عائد کیے گئے ہوں اور جسکی باقاعدہ تحریری رسید دی جائے گی؛

(ب) ملزم کو کہا جائے گا کہ وہ الزامات کی اطلاع ملنے کے سات دن کے اندر تحریری دفاع پیش کرے اور اس کے بغیر معقول وجہ ایسا نہ کرنے پر کمیٹی ایک طرفہ کارروائی کرے گی؛ اور

(پ) الزامات کی تحقیق کرے گی اور الزام کی حمایت میں یا ملزم کے دفاع میں ایسی زبانی یا دستاویزی یا کسی دوسری شہادت کا جائزہ لے سکے گی جیسا کہ کمیٹی ضروری سمجھے اور ہر ایک فریق کو یہ حق حاصل ہوگا کہ اپنے خلاف گواہوں پر جرح کر سکے۔

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

۳۔ کمیٹی کی طرف سے بشمول اور چیزوں کے حسب ذیل احکام پر عمل کیا جائے گا:

(۱) انکوائری کے دوران حاصل شدہ بیانات اور دیگر شواہد خفیہ تصور کیے جائیں گے؛

(ب) اگر ضروری سمجھا گیا تو تنظیم کے ایک افسر کو ہر ایک فریق کے مشورہ اور معاونت کے لیے نامزد کیا جاسکتا ہے؛

(ج) دونوں فریقین شکایت کنندہ و ملزم کو حق حاصل ہوگا کہ وہ اجتماعی سودے کار نمائندہ، دوست یا ایک ہم مرتبہ کے ذریعہ یا ہمراہ پیش ہو سکیں؛

(د) شکایت کنندہ یا گواہان کے خلاف کوئی مخالفانہ کارروائی نہ کی جائے گی؛

(ح) انکوائری کمیٹی اس بات کو یقینی بنائے گی کہ آجریا ملزم کسی صورت میں بھی شکایت کنندہ کے لیے ایسا مخالفانہ ماحول پیدا نہ کرے گا جس کے سبب اسے آزادانہ طور پر اپنی

شکایت کی پیروی کے سلسلہ میں زبردباؤ کیا جاسکے؛ اور

(خ) انکوائری کمیٹی اپنے نتائج مبنی بر وجوہات تحریری طور پر دے گی۔

۴۔ انکوائری کمیٹی انکوائری کے آغاز کے تیس دن کے اندر اپنے نتائج و سفارشات مجاز اتھارٹی کو پیش کرے گی۔ اگر انکوائری کمیٹی ملزم کو قصور وار پاتی ہے تو مجاز اتھارٹی کو سفارش کرے گی کہ وہ ذیل میں

دی گئی سزاؤں میں سے ایک یا اس سے زیادہ عائد کرے:

(ایک) معمولی سزائیں:

- (الف) سرزنش؛  
 (ب) مخصوص وقت تک ترقی اور انکریمنٹ کور وکنا؛  
 (ج) ایک مخصوص مدت تک ٹائم سکیل میں اہلیتی حد کو روکنا، بصورت دیگر مذکورہ حد عبور کرنے کے لیے نااہل قرار دینا؛  
 (د) شکایت کنندہ کو ملازم کی تنخواہ یا اس کے دیگر ذرائع میں سے ریکوری کے ذریعے زر تلافی کی ادائیگی؛

(5) بڑی سزائیں:

- (1) عہدے یا ٹائم سکیل میں تھیف یا ٹائم سکیل کے نچلے درجہ میں لانا؛  
 (ب) جبری ریٹائرمنٹ؛  
 (ج) ملازمت سے برطرفی؛  
 (د) ملازمت سے برخاستگی؛ اور  
 (5) جرمانہ۔ شکایت کنندہ کے لیے جرمانہ کا ایک حصہ بطور معاوضہ استعمال کیا جاسکے گا۔

- مالک ہونے کی صورت میں جرمانہ شکایت کنندہ کو قابل ادا ہوگا۔  
 5 مجاز اتھارٹی انکوآری کمیٹی کی جانب سے ذیلی دفعہ 4 کے تحت سفارش کردہ سزائیں انکوآری کمیٹی کی سفارشات کی وصولی کے ایک ہفتہ کے اندر عائد کرے گی۔  
 6 انکوآری کمیٹی باقاعدگی سے اجلاس کرے گی اور اس وقت تک حالات کا باقاعدگی سے جائزہ لے گی جب تک وہ مطمئن نہ ہو جائے کہ ان کی سفارشات پر اپیل اتھارٹی اور مجاز اتھارٹی فیصلہ کے تابع عمل کیا گیا ہے۔  
 7 آرگنائزیشن شکایت کنندہ کو صدمے کی صورت میں نفسیاتی و سماجی مشاورت دینے یا طبی علاج کرنے اور اضافی رخصت دینے کے لیے انتظام کرے گی۔  
 8 آرگنائزیشن تنخواہ سے محرومی یا دوسرے مضرت کی صورت میں شکایت کنندہ کو تلافی کی بھی پیشکش کر سکے گی۔

انکوآری کمیٹی کے اختیارات:-

-5

- (1) انکوآری کمیٹی کو اختیار ہوگا کہ وہ:-  
 (1) کسی شخص کو من کرے اور حاضر ہونے کا پابند کرے اور حلف نامہ پراس کی جانچ پڑتال کرے؛  
 (ب) کوئی دستاویز برآمد کرنے اور پیش کرنے کے لیے کہے؛

(ج) حلف ناموں پر شہادت وصول کرے: اور

(د) شہادت قلمبند کرے۔

(۲) انکوائری کمیٹی اس ایکٹ کے تحت ہر اس کیے جانے کے معاملات میں تحقیق کرنے اور اگر ضرورت ہو تو شکایت کنندہ یا ملزم کا مستند ڈاکٹر سے طبی معائنہ اور دفعہ 4 کی ذیلی دفعہ (4) کے مفہوم میں ملزم کے خلاف مناسب سزا تجویز کرنے کا اختیار ہوگا۔

(۳) انکوائری کمیٹی شکایت کنندہ کے خلاف مناسب کارروائی کرنے کے لیے محتسب کو سفارش کر سکے گی بشرطیکہ ملزم کے خلاف عائد کردہ الزامات جھوٹے اور بد نیتی پر مبنی ہوں۔

(۴) انکوائری کمیٹی کارروائی کو خفیہ رکھنے کی ہدایت کر سکے گی۔

### معمولی اور بڑی سزاؤں کے خلاف اپیل

-6

(۱) مجاز اتھارٹی کے فیصلہ سے متاثرہ کوئی فریق جس پر معمولی یا بڑی سزا عائد کی گئی ہو فیصلہ کی تحریری اطلاع ملنے کے تیس دن کے اندر دفعہ 7 کے تحت مقرر کئے گئے محتسب کو اپیل دائر کر سکے گا۔

(۲) مجاز اتھارٹی کے فیصلہ سے متاثرہ شکایت کنندہ بھی فیصلہ کے تیس دن کے اندر محتسب کو اپیل دائر کر سکے گا۔

(۳) لیبلڈ اتھارٹی اپیل اور کسی دیگر متعلقہ امور پر غور کرتے ہوئے تیس دن کے اندر اس فیصلہ کی توثیق ہنسوشی ہتھیلی یا ترمیم کر سکے گی جس کی نسبت مذکورہ اپیل دائر کی گئی ہو۔ یہ فیصلہ کی اطلاع فریقین اور آجر دونوں کو دے گی۔

(۴) حذف شد۔

(۵) حذف شد۔

### محتسب

-7

(۱) حکومت وضع کردہ شرائط و ضوابط کی بنیاد پر محتسب کا تقرر کرے گی۔

(۲) وہ شخص محتسب بننے کا اہل ہوگا جس کی عمر 45 سال سے کم نہ ہو اور جو:

ا۔ عدالت عالیہ کا جج رہ چکا ہو یا عدالت عالیہ کے جج کے طور پر تقرر کئے جانے کا اہل ہو۔

ب۔ گریڈ 20 یا اس سے اوپر کی حیثیت میں سروس آف پاکستان میں رہ چکا ہو۔

ج۔ معروف ماہر تعلیم ہو جس کا انتظامی تجربہ 4 سال سے کم نہ ہو۔

(۳) محتسب نہیں رکھ سکے گا:

۱۔ سروس آف پاکستان میں کوئی منافع بخش عہدہ

ب۔ ایسا عہدہ جس میں خدمات کی فراہمی کے عوض معاوضہ دیا جاتا ہو۔

(۴) محتسب اس قانون کے مقاصد کی تکمیل کے لئے مطلوبہ عملہ بھرتی کر سکے گا۔

شکایت کی تحقیق محتسب کرے گا۔

-8

(۱) کسی بھی ملازم کو اختیار حاصل ہوگا کہ وہ چاہے تو شکایت محتسب کو دائر کرے یا

انکوائری کمیٹی کو۔

(۲) محتسب شکایت وصول کرنے کے تین دن کے اندر ملزم کو اظہار وجوہ کا تحریری

نوٹس جاری کرے گا۔ ملزم تحریری نوٹس وصول ہونے کے پانچ دن کے اندر محتسب کو

تحریری دفاع پیش کرے گا۔ اور اس کی بغیر کسی معقول وجہ کے ایسا کرنے میں ناکامی

کی صورت میں محتسب ایک طرفہ کارروائی عمل میں لاسکے گا۔ دونوں فریقین محتسب کے

روبرو پیش ہو سکیں گے۔

(۳) محتسب اس قانون کے وضع کردہ قواعد کے مطابق معاملہ کی تحقیق کرے گا اور جیسے

محتسب مناسب سمجھے کارروائی عمل میں لاسکے گا۔

(۴) محتسب اس قانون کے تحت تفتیش کے مقاصد کے لئے متعلقہ آرگنائزیشن کے کسی دفتر یا

رکن سے کوئی اطلاع فراہم کرنے یا کوئی دستاویز پیش کرنے کا مطالبہ کر سکے گا جو

محتسب کی رائے میں تفتیش کی انجام دہی میں معاون یا اس سے متعلق ہوں۔

(۵) محتسب اپنا فیصلہ قلمبند کرے گا اور دونوں فریقین اور متعلقہ آرگنائزیشن کی انتظامیہ کو

فیصلہ پر عمل درآمد کیلئے مطلع کرے گا۔

گورنر کو عرضداشت۔

-9

محتسب کے فیصلہ سے متاثرہ کوئی شخص دفعہ 8 کی ذیلی دفعہ (5) کے تحت فیصلہ کے تیس دن کے اندر

گورنر کو عرضداشت گزارے گا۔ جس کا فیصلہ حتمی ہوگا۔

محتسب کے اختیارات

-10

(۱) اس قانون کے مقاصد کیلئے محتسب کو مندرجہ ذیل امور کی بابت وہی اختیارات حاصل ہوں

گے جو کہ مجموعہ ضابطہ دیوانی 1908ء (قانون نمبر 5 بابت 1908ء) کے تحت دیوانی

عدالت کو تفویض کئے گئے ہیں۔



- (i) کسی بھی شخص کو سمن کرنا اور اسے حاضر ہونے کا پابند کرنا اور اس کے حلف پر جانچ پڑتال کرنا؛
- (ii) شہادت پیش کرنے کے لیے مجبور کرنا؛
- (iii) حلف ناموں پر شہادت لینا؛
- (iv) گواہان کی جانچ پڑتال کے لیے کمیشن کا اجراء؛
- (v) کسی تحقیق یا تفتیش کرنے کی غرض سے کسی ایسے احاطے میں داخل ہونا جس کے بارے میں محتسب یہ باور کرنے کی معقول وجہ رکھتا ہو کہ وہاں سے مقدمہ کے متعلق کوئی اطلاع مل سکتی ہے؛

اور

- (vi) محتسب کو وہی اختیارات حاصل ہونگے جیسے کہ عدالت عالیہ کو اپنی توہین پر کسی شخص کو سزا دینے کے ہیں۔

- (۲) محتسب شکایت پر فیصلہ صادر کرتے ہوئے دفعہ 4 کی ذیلی دفعہ (4) میں تجویز کردہ معمولی یا بڑی سزائیں عائد کر سکے گا۔

آجر کی ذمہ داری۔

-11

- (i) آجر کی یہ ذمہ داری ہوگی کہ وہ کام کی جگہ پر ہر اس اس کرنے کے خلاف تھنڈھ پڑھنی ضابطہ اخلاق کو اپنی مینجمنٹ پالیسی کا حصہ بناتے ہوئے مگر اسی حد تک محدود نہ دہتے ہوئے اس قانون پر عمل درآمد کو یقینی بنائے اور دفعہ 3 میں محولہ اکتواری کمیٹی تشکیل دے اور دفعہ 4 میں محولہ مجاز اتھارٹی کو نامزد کرے۔

- (۲) انتظامیہ اس ایکٹ کے نفاذ کے چھ ماہ کے اندر ضابطہ کی نقول جو کہ انگریزی اور کسی ایسی زبان میں ہوں جس کو ملازمین کی اکثریت سمجھ سکے آرگنائزیشن اور کام کے مقام پر کسی واضح جگہ پر آویزاں کریگی۔

- (۳) آجر کی طرف سے اس دفعہ کے قواعد کی تعمیل میں ناکامی پر آرگنائزیشن کا کوئی بھی ملازم محتسب کے پاس شکایت دائر کر سکے گا اور قصور وار پائے جانے پر آجر ایک لاکھ تک جرمانہ کا مستوجب ہوگا لیکن یہ جرمانہ جس ہزار روپے سے کم نہیں ہوگا۔
- (۴) ذیلی دفعہ (3) کے تحت حکم سے متاثرہ شخص حکم ملنے کے 30 دن کے اندر گورنر کو عرضداشت پیش کر سکے گا جس کا فیصلہ حتمی ہوگا۔

- اس قانون کے قواعد کسی دیگر قانون میں اضافہ ہوں گے نہ کہ ان میں کمی کریں گے۔
- اس قانون کے قواعد کسی دیگر قانون جو کہ وقتی طور پر نافذ العمل ہوں میں اضافہ نہ کمی کریں گے۔

-12

## قواعد وضع کرنے کا اختیار۔

حکومت اس قانون کے مقاصد کی انجام دہی کے لیے قواعد وضع کر سکتی ہے۔

(شیڈول)

(دیکھیں سیکشن 2 (ج) اور 11)

کام کی جگہ پر خواتین کو ہراساں کرنے کے خلاف تحفظ کا ضابطہ اخلاق جیسا کہ قرین مصلحت ہے کہ کام کی جگہ وغیرہ پر خواتین کو ہراساں کرنے کے خلاف بچاؤ اور تحفظ کے لیے ضابطہ اخلاق وضع کیا جائے، لہذا یہ حسب ذیل مہیا کیا جاتا ہے:

- (i) ضابطہ تمام ملازمین بشمول انتظامیہ اور آرگنائزیشن کے مالکان کے رویوں کی بابت راہنمائی فراہم کرتا ہے تاکہ ہراساںگی اور دھمکی سے پاک ماحول کو یقینی بنایا جائے؛
  - (ii) "ہراساں کرنے" سے مراد کوئی ناپسندیدہ جنسی پیش قدمی، جنسی حمایت کی استدعا، یا دیگر زبانی تحریری روابط یا جنسی نوعیت کا جسمانی رویہ یا جنسی تذلیل جو کام کی سرانجام دہی میں مداخلت کا باعث ہے یا مقام کار کے ماحول کو خوف زدہ، مخالفانہ یا جارحانہ بنا دے یا شکایت کنندہ کے اس استدعا کے انکار کی صورت میں اس کو مزادینے کی کوشش یا جنسی حمایت کو ملازمت سے مشروط کرنا؛
- آرگنائزیشن اور کام کرنے کے مقام پر مزکورہ بالا رویہ ناقابل برداشت ہے جس میں ایسا میل ملاپ یا صورت حال بھی شامل ہے جو کہ دفتری امور سے متعلقہ ہو یا دفتر سے باہر کسی دفتری سرگرمی سے متعلق ہو۔

## وضاحت

ہراساں کرنے کے تین نمایاں طریقے ہیں:

- (1) **اختیارات کا غلط استعمال**  
کسی بھی صاحب اختیار شخص، جیسا کہ سپروائزر، کی طرف سے شکایت کنندہ کو ملازمت میں رکھنے یا اجرت میں اضافہ ہر ترقی ہر بیت کے مواقع، تبادلہ یا ملازمت میں بعض فوائد دینے کے عوض جنسی میلان پیدا کرنے کا تقاضا کرنا۔

(ب) **مخالفانہ ماحول پیدا کرنا**

کوئی بھی ناخوشگوار جنسی پیش قدمی، جنسی تعلق کی درخواست یا جنسی نوعیت کا کوئی دیگر زبانی یا

عملی طریقہ اختیار کرنے کی استدعا کرنا جو کہ کسی فرد کے کام کرنے کی کارکردگی پر اثر انداز ہو یا کام کے ماحول میں خوف و ہراس، بیہودگی یا جارحیت پیدا کرتا ہو۔  
 مخصوص "ناموافق ماحول" کا دعویٰ بالعموم، جارحانہ رویہ کے سلسلہ وار کڑیوں کی تلاش کا متقاضی ہوتا ہے تاہم ایسے مقدمات جن میں بالخصوص خوف و ہراس شدید ہو مثلاً ایسے مقدمات جس میں جسمانی تعلق پایا جائے ایسا ایک ہی جارحانہ واقعہ خلاف ورزی کو تشکیل دے گا۔

### (ج) بدلہ لینا

جنسی تعلق کی اجازت سے انکار کے نتیجہ میں بدلہ لیا جاسکتا ہے جس میں مستقبل میں ملازم کی ترقی یا تربیت کے مواقع کو محدود کرنا، جائزہ رپورٹیں خراب کرنا، ملازم کے خلاف بیہودہ گفتگو کرنا اس کے حقوق کو محدود کرنے کے لیے دیگر ذرائع شامل ہیں اس طرح کارویہ بھی خوف و ہراس کا حصہ ہے۔

(iii) ہراساںگی کی شکایت کو حل کرنے کا غیر رسمی طریقہ ملوث فریقین کے درمیان ثالثی اور ایسا مشورہ اور مدد دینا ہے جو سختی سے صیغہ راز میں رکھا گیا ہو؛

(iv) شکایت کنندہ یا اس کی جانب سے متعین کردہ عملہ کا کوئی رکن اس مقصد کے لیے ہراساں کیے جانے کے واقعہ کی غیر رسمی اطلاع اپنے سپروائزر یا انکوائری کمیٹی کے کسی ممبر کو دے گا۔ جس صورت میں سپروائزر، کمیٹی کا رکن شکایت کنندہ کی صوابدید پر اس ضابطہ کی رُوخ کے مطابق معاملہ کو حل کرے گا۔ استدعا زبانی تحریری طور پر کی جاسکے گی؛

(v) اگر معاملہ کو غیر رسمی سطح پر تفتیش کے لیے اٹھایا جائے تو دفتر یا ہیڈ آفس کا ایک سینئر مینیجر خفیہ طور سے تفتیش کرے گا اور مہینہ ملزم کے ساتھ معاملہ کو راز داری سے حل کرنے کے ارادہ سے رابطہ کیا جائیگا؛

(vi) اگر وقوعہ یا کیس سے بڑے پیمانے پر ہراساںگی بنتی ہو اور معاملہ کا جائزہ لینے والا آفیسر یا رکن یہ محسوس کرتا ہو کہ اسے رسمی طور پر تادیبی کارروائی کے لیے قدم اٹھانا چاہیے تو شکایت کنندہ کی رضامندی سے معاملہ کو رسمی شکایت کے طور پر لیا جاسکے گا؛

(vii) شکایت کنندہ کے لیے لازم نہیں ہے کہ وہ ہراساںگی کی شکایت کو غیر رسمی طریقہ پر اٹھائے۔ وہ عورت کسی بھی وقت باضابطہ شکایت دائر کر سکتی ہے؛

(viii) شکایت کنندہ رسمی شکایت اپنے انچارج، سپروائزر، یا اجتماعی سودا کاری ایجنٹ (سی بی اے) کے نامزد کردہ شخص یا کارکنوں کے نمائندہ کے ذریعہ، جیسی بھی صورت ہو، گزارے گی یا

انکوآزی کمیٹی کے کسی رکن کو براہ راست دے سکے گی۔ کمیٹی کے جس رکن سے رابطہ کیا گیا ہو وہ تفتیش کا عمل شروع کرنے کا ذمہ دار ہے۔ سپروائزر عمل کے طریقہ کار میں سہولت پیدا کرے گا اور اس کی ذمہ داری ہوگی کہ وہ پردہ نہ ڈالے یا انکوآزی میں رکاوٹ پیدا نہ کرے؛

(ix) انکوآزی کے عمل کے دوران آرگنائزیشن کے کسی رکن سے مدد طلب کی جاسکے گی۔ جس کے ساتھ اس معاملے میں مدد کے لئے رابطہ کیا جائے گا۔

(x) آجر عارضی طور پر ایسے انتظامات کرنے کی پوری کوشش کرے گا کہ ملزم اور شکایت کنندہ دوران تفتیش سرکاری مقاصد کے لئے رابطہ میں نہ رہیں۔ اگر دونوں ایک ہی دفتر میں بیٹھتے ہوں تو اس میں دفتر کی عارضی طور پر تبدیلی شامل ہوگی، یا کوئی ایک ایسا اضافی چارج واپس لینا شامل ہے جو ان کے کنٹریکٹ کے علاوہ اور بالا ہو اور جو ایک فریق کو دوسرے کی ملازمتی شرائط کے مقابلہ میں زیادہ اختیارات دیتا ہو۔ آجر ملزم کو رخصت پر بھیجنے کا فیصلہ بھی کر سکتا ہے اور بد عملی سے متعلق مروجہ قوانین کے مطابق معطل بھی کر سکتا ہے اگر ضروری ہو؛

(xi) فریقین میں سے کسی کی طرف سے بھی انتقامی جذبہ کی سختی سے نگرانی کی جائے گی۔ تفتیشی عمل کے دوران کام، تنفیص، روزمرہ کے کارمنہی، رپورٹنگ کا طریقہ کار اور شروع کردہ متوازی انکوآزی کا بھی باضابطہ جائزہ لیا جائے گا تاکہ کسی بھی فریق کی طرف سے انتقامی کارروائی کو روکا جاسکے؛

(xii) بالعموم ساتھیوں کے مابین ہراساں کرنے کا عمل تنہائی میں وقوع پذیر ہوتا ہے، لہذا عام طور پر شہادت پیش کرنا مشکل ہوتا ہے۔ لہذا پرزور سفارش کی جاتی ہے کہ عملہ کو چاہیے کہ اگرچہ وہ اس وقت رسمی شکایت نہ بھی کرنا چاہتے ہوں تب بھی جارحانہ رویہ سے متعلق فوری طور پر کسی قابل اعتماد شخص کو اطلاع کر دیں، اگرچہ فوری مطلع نہ کیا جانا مقدمہ کے حقائق کو متاثر نہ کرے گا؛ اور

(xiii) ضابطہ ہذا خواتین کو کام کے مقام وغیرہ پر ہراساں کرنے سے بچاؤ کی بابت برتاؤ کے کم سے کم معیار دیتا ہے لیکن یہ کسی ایسے بہتر انتظام کو متاثر نہیں کرے گا جو کسی آرگنائزیشن نے اختیار کر رکھے ہوں نہ ہی اس تحفظ کی راہ میں حائل ہوگا جو ادارہ میں کام کرنے والے ملازمین نے گفت و شنید کے ذریعے اپنے آجروں سے حاصل کیے ہوں۔