



خواتین کو مقام کار پر ہر اسماں کرنے کے خلاف تحفظ ایکٹ، ۲۰۱۰ء

فہرست

مندرجات	دفعات
مختصر عنوان وسعت اور آغاز نفاذ	1
تعريفات	2
انكوارى كمىٲى	3
انكوارى كے انعقاد كا طر يقه كار	4
انكوارى كمىٲى كے اختيارات	5
معمولى اور بڑى سزاؤں كے خلاف اپيل	6
مختسب شخص	7
نالش كى تحق يق مختسب شخص كرے گا	8
صدر يا گورنر كو عرضداشت	9
مختسب شخص كے اختيارات	10
آجر كى ذمہ دارى	11
اس ايكٹ كے احكام كسى بهى ديكر قانون ميں اضافہ ہوں گے نہ كہ اس ميں تخفيف كريں گے	12
قواعد وضع كرنے كا اختيار	13

جدول

خواتین کو مقام کار پر ہراساں کرنے کے خلاف تحفظ ایکٹ، ۲۰۱۰ء ایکٹ نمبر ۴ بابت ۲۰۱۰ء

[۶ مارچ، ۲۰۲۳ء]

خواتین کو مقام کار پر ہراساں کرنے کے خلاف تحفظ کے لئے احکامات وضع کرنے کا ایکٹ

ہر گاہ کہ دستور اسلامی جمہوریہ پاکستان کے شہریوں کی عزت نفس کے بنیادی حقوق کو تسلیم کرتا ہے؛
اور ہر گاہ یہ قرین مصلحت ہے کہ مقام کار پر خواتین کو ہراساں کرنے سے بچانے کے لئے احکامات وضع
کیے جائیں؛

بذریعہ ہذا حسب ذیل قانون وضع کیا جاتا ہے:-

۱- مختصر عنوان وسعت اور آغاز نفاذ۔ (۱) یہ ایکٹ خواتین کو مقام کار پر ہراساں کرنے کے خلاف تحفظ
ایکٹ، ۲۰۱۰ء کے نام سے موسوم ہوگا۔

(۲) یہ پورے پاکستان پر وسعت پذیر ہوگا۔

(۳) یہ فی الفور نافذ العمل ہوگا۔

۲- تعریفات۔ اس ایکٹ میں، تا وقتیکہ کوئی امر موضوع یا سیاق و سباق کے منافی نہ ہو،۔

(الف) ”ملزم“ سے کسی ادارے کا کوئی ملازم یا آجر مراد ہے جس کے خلاف اس ایکٹ کے تحت
نالش دائر کی گئی ہو؛

(ب) ”سی بی اے“ سے کارندہ اجتماعی سودا کاری مراد ہے جیسا کہ صنعتی تعلقات ایکٹ، ۲۰۰۸ء
(نمبر ۴ بابت ۲۰۰۸ء)، یا فی الوقت نافذ العمل کسی دیگر قانون میں فراہم کیا گیا ہے؛

(ج) ”مجموعہ قانون“ سے وہ ضابطہ انصرامی مراد ہے جو اس ایکٹ کے جدول میں مذکور ہے؛

(د) ”حاکم مجاز“ سے کوئی اتھارٹی مراد ہے جس کو انتظامیہ کی طرف سے اس ایکٹ کے اغراض کے

لئے مقرر کیا گیا ہو؛

(ہ) ”مستغیث“ سے [کوئی بھی شخص] مراد ہے جس نے جنسی طور پر ہراساں کرنے کے فعل سے متاثر ہونے پر [مختسب شخص] یا تفتیشی کمیٹی کو نالاش دائر کی ہو؛ اور اس میں کوئی سابقہ ملازم بھی شامل ہے جسے نوکری سے برخاست یا ہٹایا گیا ہو یا مستغنی ہوا ہو اور جہاں مستغیث نابالغ ہو تو والدین یا سرپرست]؛

۱ (و) ”ملازم“ میں کوئی باقاعدہ، معاہدہ جاتی، خودہ ادائیگی عارضی، جزوقتی، بلا ملازمت کام کرنا شامل ہے خواہ روزانہ، ہفتہ وار ماہانہ یا گھنٹوں کی بنیاد پر ایکسپریس یا مضمحل معاہدے کے ذریعے ملازم ہو اور اس میں ایک طلب علم، اداکار، فنکار، ایک کھلاڑی، انٹرن ٹرینی، ایک گھریلو کارکن، گھر پے کام کرنے والا یا ایک کاراموز شامل ہے خواہ معاوضے کے لیے کام کر رہا ہو یا نہیں یا چاہیے رضا کارانہ بنیاد پر کام کر رہا ہو یا بصورت دیگر]؛

(ز) ”آجر“ آرگنائزیشن سے متعلق کوئی بھی شخص یا اشخاص کی انجمن مراد ہے خواہ وہ تشکیل یافتہ ہو یا نہ ہو، جو کسی آرگنائزیشن میں معاہدہ جاتی ملازمت کے تحت کارکنوں کو ملازم رکھے اور اس میں حسب ذیل شامل ہیں؛

(اول) مذکورہ شخص یا متذکرہ بالا انجمن کا کوئی وارث، جانشین یا منتقل الیہ، جیسی بھی صورت ہو؛

(دوم) کوئی شخص جو انتظامیہ کی کسی ہدایت، انتظام، انصرام، اور نگرانی کا ذمہ دار ہو؛

(سوم) اتھارٹی، کسی آرگنائزیشن یا آرگنائزیشن کے گروپ کی نسبت، جو کسی بھی وزارت یا وفاقی حکومت یا صوبائی حکومت کے کسی بھی محکمے کی طرف سے یا اس کی اتھارٹی کے تحت چلایا جا رہا ہو، جس کا اس سلسلے میں تقرر کیا گیا ہو، یا جبکہ کسی اتھارٹی کا تقرر نہ کیا گیا ہو تو، وزارت یا محکمے کا سربراہ، جیسی بھی صورت ہو، ہو سکتا ہے؛

(چہارم) کسی آرگنائزیشن کی نسبت جسے مقامی اتھارٹی کی طرف سے یا اس کے ذریعے چلایا جا رہا ہو کوئی عہدیدار جس کا اس سلسلے میں تقرر کیا گیا ہو، یا جبکہ کہیں افسر کا بایں طور تقرر نہ کیا گیا ہو تو مذکورہ اتھارٹی کا چیف ایگزیکٹو افسر اتھارٹی کا عہدے دار ہوگا؛

(پنجم) کسی دوسری آرگنائزیشن کی نسبت، مذکورہ آرگنائزیشن کا پروپرائٹرز اور ہر ایک ڈائریکٹر، مینجر، سیکرٹری، ایجنٹ، یا عہدے دار یا اس کے انتظامی امور سے متعلقہ شخص؛

(ششم) ٹھیکے دار یا کسی ٹھیکے دار کی آرگنائزیشن جو خود یا اس کے ذریعے کسی فرد یا ملازمین کی خدمات کسی دوسرے شخص یا کسی دوسری آرگنائزیشن کے استعمال کے لئے کسی مقصد کے لئے مہیا کرنے اور کسی بھی شکل میں اور کسی بھی بنیاد پر ادائیگی کرنے کا ذمہ دار

ہوگا [☆] THE PAKISTAN CODE

(ہفتم) وفاقی یا کسی صوبائی یا مقامی اتھارٹی کے کسی محکمے یا ڈویژن کا کوئی عہدیدار جس کا تعلق انتظامی، معتمدی یا نگران کیڈر سے ہو یا سپروائزرز یا ایجنٹوں کی کیٹیگری میں ہو اور وہ جنہیں اس غرض سے سرکاری جریدے میں مشتہر کیا گیا ہو؛

۱۲ (ہشتم) وہ شخص جو اپنے ملازمین کے حوالے سے کسی بھی معاہدے کی ذمہ داریوں کو پورا کرتا ہے اور واضح طور پر یا واضح طور پر افراد کی خدمات یا مزدوری حاصل کرتا ہے خواہ وہ فری لانس یا جزوقتی ملازم ہوں۔

(نہم) وہ شخص جو آن لائن یا گاہک سے گاہک سے گاہک سے گاہک سے یا کسی دوسرے ورچوئل یا ریپورٹ کا دوبارہ کام یا اس کا انتظام کرتا ہے؛ اور

(دہم) کسی رہائش گاہ یا گھر کے سلسلے میں ایک شخص یا گھر انہ جو گھر پر کام کرنے والے کارکنوں کی ملازمت یا اس سے فائدہ اٹھاتا ہے قطع نظر اس طرح کے کارکن کی تعداد، مدت، یا قسم یا ملازمت کی نوعیت یا گھر پر کام کرنے والے کی طرف سے انجام دی جانے والی سرگرمیاں:]

۱۲ (ح) ”خوف و ہراس“ سے مراد۔۔

(اوّل) سے کوئی ناخوشگوار جنسی تعلق، جنسی میلان کی استدعا کرنا یا دیگر زبانی یا تحریری مراسلت یا جنسی نوعیت کے عملی اقدام یا جنسی تذلیل جیسا رو یہ مراد ہے، جو کام کی انجام دہی میں مداخلت کا سبب بنے یا خوفناک، مخالفانہ یا جارحانہ ماحول پیدا کرے یا مذکورہ تقاضا پورا نہ کرنے پر مستغیث کو سزا دینے کی کوشش کرنا یا ملازمت کو اس فعل سے مشروط کرنا ہے؛ یا

(دوم) جنس کی بنیاد پر امتیاز جو جنسی نوعیت کا ہو یا نہ ہو لیکن جو ایک امتیازی اور متصبا نہ ذہن یا تصور کو مجسم کر سکتا ہے جس کے نتیجے میں شکایت کنندہ کے خلاف جس کی بنیاد پر امتیازی سلوک ہوتا ہے]

(ط) ”انکوائری کمیٹی“ سے دفعہ ۳ کی ذیلی دفعہ (۱) کے تحت قائم کردہ انکوائری کمیٹی مراد ہے؛

(ی) ”انتظامیہ“ سے کوئی شخص یا اشخاص کی انجمن مراد ہے جو کسی آرگنائزیشن کے امور کا

انتظام و انصرام کرنے کی ذمہ دار ہو اور اس میں آجر شامل ہے؛

۱۔ (ک) ”مختب شخص“ سے دفعہ ۷ کے تحت مقرر کردہ مختب مراد ہے؛ [

(ل) ”آرگنائزیشن“ سے وفاقی یا صوبائی حکومت کی کوئی وزارت، ڈویژن یا محکمہ، یا وفاقی یا

صوبائی حکومت یا ضلعی حکومت یا رجسٹر شدہ سول سوسائٹی کی ایسوسی ایشنوں کی طرف سے

قائم کردہ یا ان کے زیر نگرانی کارپوریشن، خود مختار یا نیم خود مختار ادارے، تعلیمی ادارے، طبی

سہولیات یا نجی انتظام کے تحت چلنے والے تجارتی یا صنعتی ادارے یا ادارہ، کوئی کمپنی مراد ہے

جس کی تعریف ۱۔ کمپنیاں ایکٹ ۲۰۱۷ء (نمبر ۱۹ بابت ۲۰۱۷ء) میں کی گئی ہے اور اس میں

نجی شعبے میں رجسٹر شدہ کوئی بھی دیگر آرگنائزیشن یا ادارہ ۱۔ یا آن لائن کاروبار شامل ہے؛

(م) ”جدول“ سے اس ایکٹ سے منسلک جدول مراد ہے؛ اور

۱۔ (ن) ”مقام کار“ سے کام کی جگہ یا وہ احاطہ مراد ہے جہاں کوئی آرگنائزیشن یا آجر اپنے امور انجام

دیتا ہے اور اس میں عمارت، فیکٹری کھلی جگہ یا وسیع رقبہ شامل ہے جہاں آرگنائزیشن یا

آجر کی سرگرمیاں اور کام انجام دیئے جاتے ہیں اور اس میں کوئی ایسی جگہ شامل ہے جو

دفتر سے باہر دفتری کام یا سرکاری سرگرمیوں کے لئے رابطہ کا کام کرتا ہو۔ [

۳۔ انکوائری کمیٹی۔ (۱) ہر ایک آرگنائزیشن اس ایکٹ کے نفاذ سے تیس دنوں کے اندر ایک انکوائری کمیٹی

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

(۲) کمیٹی تین اراکین پر مشتمل ہوگی جن میں سے کم از کم ایک رکن عورت ہوگی۔ ایک رکن سنئیر انتظامیہ

سے ہوگا اور جہاں سی بی اے (CBA) موجود نہ ہو تو ایک ملازمین کا سنئیر نمائندہ یا کوئی سنئیر ملازم ہوگا۔ ایک یا زائد

اراکین کو ادارے 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۔ ایک چیئر پرسن ان میں سے نامزد کیا جائے گا۔

(۳) اگر نالاش تفتیشی کمیٹی کے کسی رکن کے خلاف دائر کی جائے تو اس مخصوص معاملے کے لئے اس رکن کی بجائے کسی دوسرے رکن سے تبدیل کر دیا جائے گا۔ مذکورہ رکن آرگنائزیشن میں سے یا باہر سے ہو سکتا ہے۔

(۴) مجاز اتھارٹی کے نامزد نہ کرنے کی صورت میں تنظیم اس ایکٹ کے آغاز و نفاذ سے تیس دن کے اندر ایک مجاز اتھارٹی کو نامزد کرے گی۔

۳۔ انکوآری کے انعقاد کا طریقہ کار: (۱) انکوآری کمیٹی، تحریری شکایت ملنے کے تین ایام کے اندر۔۔۔۔

(الف) ملزم کو ان الزامات اور فرد جرم سے آگاہ کرے گی جو اس کے خلاف عائد کئے گئے ہوں جس میں رسمی تحریری رسید دی جائے گی؛

(ب) ملزم کو کہا جائے گا کہ وہ الزامات کی اطلاع ملنے کے دن سے سات ایام کے اندر تحریری دفاع پیش کرے اور بغیر کسی معقول وجہ کے وہ ایسا نہیں کرتا تو کمیٹی ایک طرفہ کارروائی کرے گی؛ اور

(ج) 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 گواہان پر جرح کر سکے۔

(۲) اس ایکٹ کے احکام اور اس کے تحت وضع کردہ قواعد کے تابع انکوآری کمیٹی کو اختیار حاصل ہوگا کہ وہ انکوآری کے انعقاد کے لئے اپنا طریقہ کار منضبط کرے اور اپنے اجلاس کے مقام اور وقت کا تعین کرے۔ اور جہاں قابل اطلاق ہو مناسب بچوں کے لیے حساس طریقہ کار کا اطلاق کرے۔

(۳) کمیٹی کی طرف سے مجملہ اور چیزوں کے حسب ذیل احکام پر عمل کیا جائے گا،

(الف) تحقیقاتی عمل کے دوران حاصل شدہ بیانات اور دیگر شواہد خفیہ تصور کئے جائیں گے؛

(ب) اگر ضروری سمجھا گیا تو تنظیم کے افسر کو ہر ایک فریق کے لئے مشورے اور معاونت فراہم کرنے کے لئے نامزد کیا جاسکے گا۔

(ج) دونوں فریقین، شکایت کنندہ اور ملزم، کو حق حاصل ہوگا کہ وہ اجتماعی سودہ کار نمائندہ، دوست یا ایک ہم مرتبہ ساتھی پیش کریں یا اپنے ساتھ لائیں۔

(د) شکایت کنندہ یا گواہان کے خلاف کوئی مخالفانہ کارروائی نہیں کی جائے گی۔

(۵) انکوائری کمیٹی اس بات کو یقینی بنائے گی کہ آجریا ملزم کسی بھی صورت میں شکایت کنندہ کو اپنی

شکایت کی آزادانہ پیروی کو دباؤ میں لانے کے لئے ناموافق ماحول نہ پیدا کر سکے؛ اور

(۶) انکوائری کمیٹی وجوہات قلمبند کرتے ہوئے اخذ کردہ نتائج تحریری طور پر دے گی۔

(۴) انکوائری کمیٹی انکوائری کے انعقاد سے تیس دنوں کے اندر اپنے اخذ کردہ نتائج اور سفارشات حاکم مجاز کو

پیش کرے گی۔ اگر انکوائری کمیٹی ملزم کو قصور وار پاتی ہے تو وہ حاکم مجاز کو سفارش کرے گی کہ وہ ذیل میں دی گئی کوئی ایک یا

زائد سزائیں عائد کرے۔^۱ [جیسا کہ قابل اطلاق ہیں]؛

(اول) معمولی سزائیں:

(الف) ملامت؛

(ب) ایک مقررہ مدت کے لئے اس کی ترقی اور انکریمنٹ کو روکنا؛

(ج) ایک مخصوص مدت تک ٹائم اسکیل میں اہلیتی حد کو روکنا، بصورت دیگر مذکورہ حد عبور کرنے

کے لئے نااہل قرار دینا؛

(د) مستغیث کو قابل ادا معاوضہ ملزم کی تنخواہ یا کسی دوسرے ذرائع سے وصول کروانا؛

(دوم) بڑی سزائیں:

(الف) عہدے یا ٹائم اسکیل میں تخفیف، یا ٹائم اسکیل کے نچلے درجے میں لانا؛

(ب) جبری ریٹائرمنٹ؛

(ج) ملازمت سے برطرفی؛

(د) ملازمت سے موقوفی؛^۱ [☆]

^۱ (دالف) پیشہ ورانہ لائسنس کو معطل یا منسوخ کرنا؛ اور]

(۵) جرمانہ۔ مستغیث کے لئے جرمانے کا ایک حصہ بطور معاوضہ استعمال کیا جاسکے گا۔ مالک ہونے

کی صورت میں، جرمانہ مستغیث کو قابل ادا ہوگا۔

۱۔ مقام کار میں خواتین کو حراساں کرنے کے خلاف تحفظ کے لیے (ترمیمی) ایکٹ، ۲۰۲۲ء (نمبر ۵۵ بابت ۲۰۲۲ء) کی دفعہ ۳ کی رو سے شامل اور

(۵) حاکم مجاز انکوائری کمیٹی کی جانب سے ذیلی دفعہ (۴) کے تحت انکوائری کمیٹی کی سفارشات کی وصولی کے لیے ایک ہفتہ کے اندر سفارش کردہ سزا عائد کرے گا۔

(۶) انکوائری کمیٹی باقاعدگی سے اجلاس کرے گی اور اس وقت تک حالات کا باقاعدگی سے جائزہ لے گی جب تک کہ وہ مطمئن نہ ہو جائے کہ ان کی سفارشات پر اپیلیٹ اتھارٹی اور حاکم مجاز کے فیصلہ کے تابع عمل کیا گیا ہے۔

(۷) مستغیث کو صدمے کی صورت میں آرگنائزیشن نفسیاتی و سماجی مشاورت دینے یا طبی علاج کرنے اور اضافی رخصت بیماری دینے لئے انتظام کرے گی۔

(۸) آرگنائزیشن تنخواہ سے محرومی یا دوسرے مضرات کی صورت میں مستغیث کو تلافی کی بھی پیش کش کر سکے گی۔

۵۔ انکوائری کمیٹی کے اختیارات۔ (۱) انکوائری کمیٹی کو اختیار ہوگا کہ وہ۔۔۔

(الف) کسی شخص کو سمن کرنے اور حاضر ہونے کا پابند کرے اور حلف نامہ پراس کی جانچ پڑتال کرے؛

(ب) کوئی [دستاویز آڈیو یا ویڈیو ثبوت] ظاہر کرنے اور پیش کرنے کے لئے کہے؛

(ج) حلف ناموں پر شہادت وصول کرے؛ اور

(د) شہادت قلمبند کرے۔

(۲) انکوائری کمیٹی کو اس ایکٹ کے تحت جنسی تشدد کے معاملات میں تحقیق کرنے کا اختیار ہوگا کہ مستغیث

اور ملزم کا طبی معائنہ کروایا جائے، اگر ضروری ہو، اور دفعہ ۴ کی ذیلی دفعہ (۴) کے مفہوم میں ملزم کے خلاف مناسب جرمانہ تجویز کرنے کی سفارش کرے گی۔

THE PAKISTAN CODE

(۳) انکوائری کمیٹی مستغیث کے خلاف مناسب کارروائی کرنے کے لئے [محتسب شخص] کو سفارش کر سکے

گی بشرطیکہ ملزم کے خلاف عائد کردہ الزامات جھوٹے اور بدینتی پر مبنی ہوں۔

(۴) انکوائری کمیٹی کارروائیاں خفیہ رکھنے کی ہدایت کر سکتی ہے۔

۶۔ معمولی اور بڑی سزاؤں کے خلاف اپیل۔ (۱) مجاز اتھارٹی کے فیصلہ سے متاثرہ کوئی فریق جس پر معمولی یا

بڑی سزا عائد کی گئی ہو تو فیصلہ کی اطلاع ملنے کے تیس ایام کے اندر دفعہ ۷ کے تحت مقرر کیے گئے [محتسب شخص] کو اپیل دائر کر سکے گا۔

۱۔ مقام کار میں خواتین کو حراساں کرنے کے خلاف تحفظ کے لیے (ترمیمی) ایکٹ، ۲۰۲۲ء (نمبر ۵ بابت ۲۰۲۲ء) کی دفعات ۲ اور ۴ کی رو سے

(۲) مجاز اتھارٹی کے فیصلہ سے متاثرہ کوئی بھی مستغیث فیصلہ کے تین ایام کے اندر فیصلے کے خلاف [مختسب شخص] کو اپیل دائر کر سکے گا۔

(۳) اپیلیٹ اتھارٹی، اپیل اور کسی دوسرے متعلقہ امور پر غور کرتے ہوئے تین ایام کے اندر فیصلہ کی توثیق، اسے منسوخ، تبدیل یا ترمیم کر سکے گی جس کی نسبت مذکورہ اپیل دائر کی گئی ہو۔ یہ فیصلہ کی اطلاع دونوں فریقین اور آجر کو دے گی۔

(۴) [مختسب شخص] کے تقرر تک سیشن عدالت کو مجاز اتھارٹی کے فیصلوں کے خلاف اپیلوں کی سماعت کرنے کا اختیار سماعت حاصل ہوگا اور ذیلی دفعات (۱) تا (۳) کے احکامات مناسب تبدیلیوں کے ساتھ اطلاق پذیر ہوں گے۔

(۵) [مختسب شخص] کی تفرری پر سیشن عدالت کے روبرو وزیر التواء تمام اپیلیں [مختسب شخص] کو منتقل ہو جائیں گی جو مقدمہ کی کارروائی اس مرحلے سے شروع کرے گا جہاں مذکورہ منتقلی سے عین قبل وہ وزیر التواء تھی۔

۷۔ [مختسب شخص] (۱) متعلقہ حکومتیں وفاقی اور صوبائی سطحوں پر [مختسب شخص] کا تقرر کریں گی۔

(۲) کوئی شخص جو عدالت عالیہ کا حج رہ چکا ہو یا عدالت عالیہ کے حج کے طور پر تقرر کیے جانے کا اہل ہو تو [مختسب شخص] کے طور پر تفرری کا اہل ہوگا۔ [مختسب شخص] اس ایکٹ کے مقاصد حاصل کرنے کے لئے مطلوبہ عملہ بھرتی کر سکے گا اور اسکے لئے رقوم متعلقہ حکومتیں فراہم کریں گی۔

۸۔ نالش کی تحقیق [مختسب شخص] کرے گا۔ (۱) کسی بھی مستغیث کو اختیار حاصل ہوگا کہ وہ خواہ نالش [مختسب شخص] کو دائر کرے یا تحقیقاتی کمیٹی میں دائر کرے۔

(۲) [مختسب شخص] نالش وصول ہونے کے تین ایام کے اندر ملزم کو اظہار وجوہ کا نوٹس جاری کرے گا۔ ملزم [مختسب شخص] کو پانچ ایام کے اندر تحریری صفائی پیش کرے گا اور اگر وہ بغیر کسی معقول وجہ کے ایسا کرنے میں ناکام رہتا ہے تو [مختسب شخص] ایک طرفہ کارروائی کا آغاز کر سکے گا۔ دونوں فریقین [مختسب شخص] کے روبرو خود پیش ہو سکتے ہیں۔

(۳) [مختب شخص] اس ایکٹ کے تحت وضع کردہ قواعد کی مطابقت میں معاملہ کی تحقیق کرے گا اور کارروا

یاں عمل میں لائے گا جیسا کہ وہ بطور [مختب شخص] مناسب سمجھے۔

(۴) اس ایکٹ کے تحت تفتیش کی اغراض کے لئے، [مختب شخص] متعلقہ آرگنائزیشن کے کسی دفتر یا رکن

سے کوئی اطلاع فراہم کرنے یا کوئی دستاویز پیش کرنے کا مطالبہ کر سکے گا جو کہ [مختب شخص] کی رائے میں تفتیش کی

انجام دہی میں معاون یا اس سے متعلق ہو۔

(۵) [مختب شخص] اپنا فیصلہ قلمبند کرے گا اور دونوں فریقین اور ادارے کی انتظامیہ کو فیصلہ کے اطلاق کی

اطلاع دے گا۔

[مختب شخص] کسی مقدمے یا اپیل کا فیصلہ جیسی بھی صورت ہو نوے دنوں کی مدت کے اندر کرے گا۔

۹۔ صدر یا گورنر کو عرضداشت۔ دفعہ ۸ کی ذیلی دفعہ (۵) کے تحت [مختب شخص] کے فیصلے سے متاثرہ کوئی بھی شخص

، فیصلہ کے تیس ایام کے اندر، صدر مملکت یا گورنر، جیسی بھی صورت ہو کو عرضداشت پیش کر سکے گا، جو اس پر ایسا حکم جاری

کرے گا جیسا کہ وہ مناسب سمجھے۔ [مختب شخص] صدر یا گورنر جیسی بھی صورت ہو مذکورہ عرضداشت کا نوے دنوں کے اندر فیصلہ

کرے گا۔

۱۰۔ [مختب شخص کے اختیارات]۔ (۱) اس ایکٹ کے غرض کے لئے [مختب شخص] کو حسب ذیل امور سے

متعلق وہی اختیارات حاصل ہوں گے جو کہ مجموعہ ضابطہ دیوانی، ۱۹۰۸ء (ایکٹ نمبر ۵ بابت ۱۹۰۸ء) کے تحت

دیوانی عدالت کو تفویض کیے گئے ہیں یعنی:-

(اول) کسی شخص کو سمن کرنے اور اسے حاضر ہونے کا پابند کرے اور حلف نامہ پر اس کی جانچ پڑتال

کرے؛

(دوم) شہادت پیش کرنے کے لئے مجبور کرے؛

(سوم) حلف ناموں پر شہادت حاصل کرے؛

(چہارم) گواہوں کی تحقیقات کے لئے کمیشن کا اجراء کرے؛

۱۔ مقام کار میں خواتین کو حراساں کرنے کے خلاف تحفظ کے لیے (تریمی) ایکٹ، ۲۰۲۲ء (نمبر ۵ بابت ۲۰۲۲ء) کی دفعات ۲، ۵، ۶ اور ۷ سے تبدیل اور

(پنجم) کسی تحقیق یا تفتیش کرنے کی غرض سے کسی احاطہ میں داخل ہونا، کسی ایسے احاطہ میں داخل

ہونا جس کے بارے میں [مختص شخص] یہ باور کرنے کی معقول وجہ رکھتا ہو کہ وہاں مقدمہ سے

متعلق کوئی معلومات مل سکتی ہیں؛ اور

(ششم) [مختص شخص] کو وہی اختیارات حاصل ہوں گے جیسا کہ عدالت عالیہ اپنی توہین پر کسی

شخص کو سزا دینے کا اختیار رکھتی ہے۔

(۲) [مختص شخص] نالاش پر فیصلہ صادر کرتے ہوئے دفعہ ۴ کی ذیلی دفعہ (۴) میں معمولی یا بڑی سزائیں عائد

کر سکے گا۔

۱۱۔ آجر کی ذمہ داری۔ (۱) آجر کی یہ ذمہ داری ہوگی کہ وہ اس ایکٹ کے نفاذ کو یقینی بنائے، شامل ہے مگر اس

تک محدود نہ ہوگا، مقام کار پر خوف و ہراس سے تحفظ دینے کے لئے ضابطہ اخلاق کو اپنی انتظامی پالیسی کے حصہ کے طور پر شامل کرے اور دفعہ ۳ میں محولہ انکوائری کمیٹی تشکیل دے اور دفعہ ۴ میں محولہ مجازات تھارٹی مقرر کرے۔

(۲) انتظامیہ اس ایکٹ کے آغاز نفاذ سے چھ ماہ کے اندر ضابطے کی نقول انگریزی کے ساتھ ساتھ ایسی

زبان میں جسے ملازمین کی اکثریت سمجھتی ہو، آرگنائزیشن کے اندر اور مقام کار پر کسی نمایاں مقام پر چسپاں کرے گی۔

(۳) آجر کی طرف سے اس دفعہ کے احکام کی تعمیل کرنے میں ناکامی پر آرگنائزیشن کا کوئی بھی ملازم

ضلعی عدالت میں نالاش دائر کر سکے گا اور قصور وار ہونے پر آجر ایک لاکھ روپے تک جرمانے کا مستوجب ہوگا لیکن یہ

پچیس ہزار روپے سے کم نہیں ہوگا۔

۱۲۔ اس ایکٹ کے احکام کسی بھی دیگر قانون میں اضافہ ہوں گے نہ کہ اس میں تخفیف کریں گے۔ اس ایکٹ

کے احکام فی الوقت نافذ العمل کسی بھی دیگر قانون میں اضافہ ہوں گے نہ کہ اس میں تخفیف کریں گے۔

۱۳۔ قواعد وضع کرنے کا اختیار۔ وفاقی حکومت، اس ایکٹ کے اغراض کی بجا آوری کے لیے قواعد وضع کر سکے گی۔

جدول

(دیکھئے دفعات ۲ (ج) اور ۱۱)

مقام کار پر ہراساں کرنے کے خلاف تحفظ فراہم کرنے کے لئے
ضابطہ اخلاق

ہر گاہ کہ یہ قرین مصلحت ہے کہ مقام کار پر خواتین کو ہراساں کرنے کے خلاف تحفظ دینے اور حفاظت کے لئے ضابطہ اخلاق وضع کیا جائے جو ذیل میں فراہم کیا گیا ہے:

(اول) ضابطہ تمام ملازمین بشمول انتظامیہ اور آرگنائزیشن کے مالکان کے لئے رہنمائی فراہم کرتا ہے تاکہ وہ کام کے لئے خوف و ہراس اور تحریف سے پاک ماحول کو یقینی بنائیں؛
[دوم] ”خوف و ہراس“ سے مراد:-

(الف) سے کوئی بھی ناخوشگوار جنسی تعلق، جنسی میلان کی استدعا کرنا یا کوئی زبانی یا تحریری مراسلت یا جنسی نوعیت کے عملی اقدام یا جنسی تذلیل جیسا رویہ مراد ہے جو کام کی انجام دہی میں مداخلت کا سبب بنے یا خوفناک، مخالفانہ یا جارحانہ ماحول پیدا کرے یا مذکورہ تقاضہ پورا نہ کرنے پر مستغیث کو مزادینے کی کوشش کرنا یا ملازمت کو اس فعل سے مشروط کرنا ہے؛ یا

(ب) جنس کی بنیاد پر امتیاز جو جنسی نوعیت کا ہو یا نہ ہو لیکن جو ایک امتیازی اور متصانہ ذہن یا تصور کو مجسم کر سکتا ہے جس کے نتیجے میں شکایت کنندہ کے خلاف جس کی بنیاد پر امتیازی سلوک ہوتا ہے [

مگر شرط یہ ہے کہ مقام کار پر کسی شخص کو بے چین کرنے یا خوف یا گھبراہٹ کا احساس پیدا کرنے والا ایک واقعہ بھی حراساں ہے]

تشریح:-

کام کے ماحول کو خراب کرنے کے تین نمایاں طریقے ہیں:-

(الف) اختیارات کا غلط استعمال

کسی بھی صاحب اختیار شخص، جیسا کہ سپروائزرز، کی طرف سے مستغیث کو ملازمت میں رکھنے یا اجرت میں اضافہ، پروموشن، تربیت کے مواقع، تبادلہ یا ملازمت جیسے بعض فوائد دینے کے عوض جنسی میلان پیدا کرنے کا تقاضہ کرنا؛

(ب) مخالفانہ ماحول پیدا کرنا

کوئی بھی ناخوشگوار جنسی تعلق، جنسی میلان یا جنسی نوعیت کا کوئی دوسرا زبانی یا عملی طریقہ اختیار کرنے کی استدعا کرنا جو کسی فرد کی کام 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 رویے کے نتائج کی مثال کا متقاضی ہوتا ہے، تاہم ایسے مقدمات جن میں بالخصوص خوف و ہراس پھیلا یا جائے، مثلاً ایسے مقدمات جن میں جسمانی تعلق پایا جائے، تنہا ہی جارحانہ واقعے کی خلاف ورزی کا تعین کرے گا۔

(ج) انتقام

جنسی تعلق کی اجازت سے انکار کے نتیجے میں انتقام لیا جاسکتا ہے، جس میں مستقبل میں ملازم کی پروموشن یا تربیت کے مواقع کو محدود کرنا، تخریب جاتی رپورٹیں خراب کرنا، اس کی اُس کے خلاف بیہودہ گفتگو کرنا یا اس کے حقوق کو محدود کرنے کے دیگر ذرائع شامل ہیں۔ مذکورہ رویہ بھی خوف و ہراس کا ایک حصہ ہے۔

(تین) ہراساں کرنے کی شکایت کا عام حل یہ ہے کہ ملوث فریقین کے درمیان مصالحت کرائی جائے

اور ان کو مشورہ دیا جائے اور رازداری کی بنیاد پر ان کی وکالت کی جائے؛

(چار) اس مقصد کے لئے متعین کردہ عملے کا رکن خوف و ہراس کے واقع کی غیر رسمی رپورٹ اس کے سپروائزر کو، یا انکوآئری کمیٹی کے رکن کو کرے گا، ایسی صورت میں سپروائزر یا کمیٹی کا رکن معاملے کو اس کی رضامندی سے ضابطے کی روح کے مطابق معاملے کا ازالہ کر سکے گا استدعا زبانی یا تحریری طور پر کی جاسکے گی؛

(پانچ) اگر معاملے کو غیر رسمی طور پر تفتیش کے لئے اٹھایا جائے تو، دفتر یا ہیڈ آفس کا ایک سنیئر مینجر، خفیہ طریقے سے تفتیش کرے گا۔ پیش کردہ ملزم کے ساتھ معاملے کو لازمی طور پر حل کرنے کے ارادے سے رابطہ کیا جائے گا۔

(چھ) اگر رپورٹ کردہ وقوعہ یا معاملہ بڑے پیمانے پر خوف و ہراس پیدا کرتا ہو اور معاملے کا جائزہ لینے والا افسر یا رکن یہ محسوس کرتا ہو کہ مستغیث کی رضامندی سے معاملہ کو تادیبی کارروائی کے لئے رسمی شکایت کے طور پر دیا جاسکتا ہے؛

(سات) مستغیث کے لئے لازم نہیں ہے کہ وہ خوف و ہراس کی شکایت کو غیر رسمی طریقے پر اٹھائے وہ مرد یا عورت کسی بھی وقت باضابطہ شکایت دائر کر سکتا رہتا ہے؛

(آٹھ) مستغیث رسمی شکایت اپنے انچارج، سپروائزر، سی بی اے کے نامزد کردہ شخص یا کارکنوں کے نمائندے کے ذریعے، جیسی بھی صورت ہو، یا انکوآئری کمیٹی کے کسی رکن کو براہ راست دے سکے گا۔ کمیٹی کے جس رکن سے رابطہ کیا گیا ہو وہ تفتیش کا عمل شروع کرنے کا ذمہ دار ہے۔

سپروائزر عمل میں سہولت پیدا کرے گا اور اس کی یہ ذمہ داری ہوگی کہ وہ انکوآئری کو پوشیدہ نہ رکھے یا رکاوٹ نہ ڈالے؛

(نو) آرگنائزیشن کے کسی رکن کی طرف سے انکوآئری کے طریقہ کار میں معاونت حاصل کی جاسکتی ہے جس کے ساتھ اس معاملے میں مدد کے لئے رابطہ کیا جائے گا؛

(دس) آجر عارضی طور پر تصفیہ کرانے کی پوری کوشش کرے گا تا کہ ملزم اور مستغیث تفتیشی

مدت کے دوران سرکاری مقاصد کے لئے کوئی رابطہ نہ کریں۔ اس میں دفتر کی عارضی طور پر تبدیلی شامل ہوگی اگر دونوں ایک ہی دفتر میں بیٹھے ہوں، یا کوئی ایسا اضافی چارج جو اس کے کنٹریکٹ کے علاوہ اور اس سے بالا ہو واپس لینا جو ایک فریق کو دوسرے کی ملازمتی شرائط کے مقابلے میں زیادہ اختیارات دیتا ہو۔ آجر ملزم کو رخصت پر بھیجنے کا بھی

فیصلہ کر سکتا ہے یا غلط روی کے معاملات پر کارروائی کرنے کے لئے قابل اطلاق طریقہ کار کے مطابق ملازم کو معطل کر سکتا ہے بشرطیکہ ایسا کرنا مطلوب ہو؛

(گیارہ) فریقین میں سے کسی کی طرف سے بھی انتقامی جذبے کی سختی سے نگرانی کی جائے گی۔ تفتیشی عمل کے دوران کام، تشخیص، روزمرہ کے کارمنصبی، رپورٹنگ کا طریقہ کار اور شروع کردہ کسی متمائل انکوائری کا بھی باضابطہ جائزہ لینا چاہیے تاکہ کسی بھی فریق کی طرف سے انتقامی کارروائی کو روکا جاسکے۔

۱۔ ہتک عزت وغیرہ کے جوابی وار کے مقدمے دائر کرنا بھی انتقامی کارروائی ہے۔ محتسب شخص یا انکوائری کمیٹی جیسی بھی صورت ہو اپنی کارروائی میں اس کا نوٹس لے۔]

(بارہ) بالعموم ساتھیوں کے مابین چھیڑ چھاڑ کا عمل تنہائی میں ہوتا ہے، لہذا عام طور پر شہادت پیش کرنا مشکل ہوتا ہے۔ لہذا یہ سفارش کی جاتی ہے کہ عملے کو چاہیے کہ وہ فوری طور پر جارحانہ رویے سے متعلق کسی قابل اعتماد شخص کو رپورٹ کرے۔ باوجود اس کے کہ وہ اس وقت رسمی شکایت نہ کرنا چاہتا ہو، اگرچہ کہ فوری طور پر رپورٹ کرنے سے معاملے کا استحقاق متاثر نہیں ہوگا؛ اور

(۱۳) ضابطے میں خواتین کو مقام کار پر جنسی تشدد سے تحفظ دینے سے متعلق طریقہ کار کے کم سے کم معیارات دیئے گئے ہیں لیکن یہ کسی ایسے بہتر انتظام کو متاثر نہیں کریں گے جو کسی آرگنائزیشن نے اختیار کر رکھے ہوں نہ ہی یہ اس تحفظ کی راہ میں حائل ہوں گے جو ادارے میں کام کرنے والے ملازمین نے گفت و شنید کے ذریعے اپنے آجروں سے حاصل کئے ہوں۔