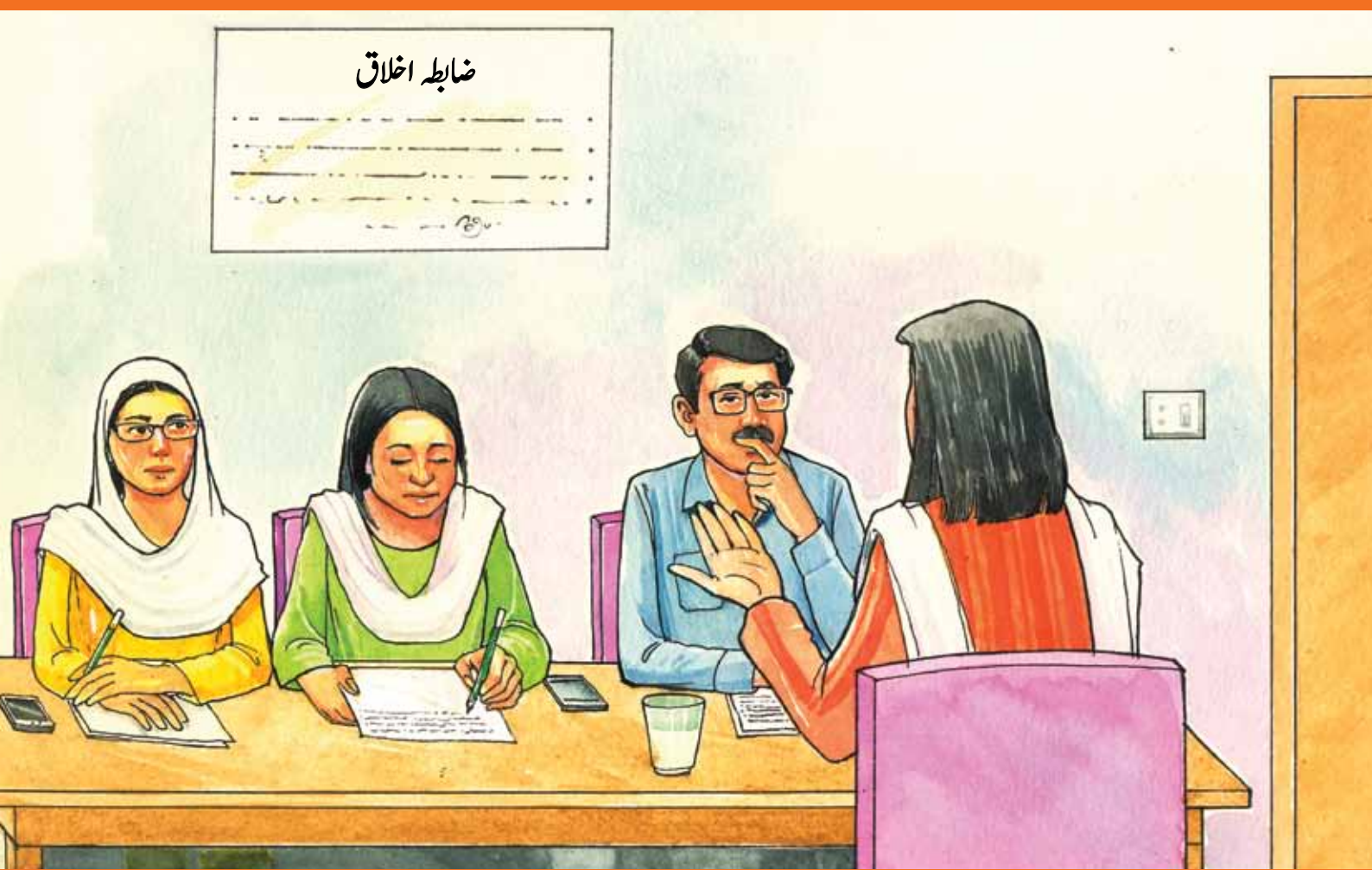


کام کی جگہ پر ہونے والی جنسی ہراسانی کے بارے میں رہنما کتابچہ

جس میں جنسی ہراسانی کی تعریف، متعلقہ قانونی دفعات، متاثرین
کے حقوق اور ذمہ داران کے فرائض کی تفہیم شامل ہے



عنوان: کام کی جگہ پر ہونے والی جنسی ہراسانی کے بارے میں رہنما کتابچہ
جس میں جنسی ہراسانی کی تعریف، متعلقہ قانونی دفعات، متاثرین کے حقوق اور ذمہ داران کے فرائض کی تفہیم شامل ہے۔

تیار کردہ: صوبائی محتسب برائے انسداد ہراسیت، حکومت خیبر پختونخوا

ناشر: یو این ویمن، پاکستان

تعاون: یو کے ایڈ۔ شعبہ بین الاقوامی امداد (DFID)

اشاعت کا سال: ۲۰۲۰ء (ہملہ حقوق محفوظ ہیں)

تدوین و تحریر: کشور سلطانہ

آرٹ ورک: ثمر من اللہ

ڈیزائن: وسیم عباس

5	باب ۱۔ تعارف
5	۱۔۱ پس منظر
6	۱۔۲ یہ کتنا بچہ کیا ہے؟
8	باب ۲۔ جنسی ہراسانی کی پہچان
9	۲۔۱ ہراسانی کیا ہے؟
11	۲۔۲ قانون کی رو سے جنسی ہراسانی سے کیا مراد ہے؟
13	۲۔۳ جنسی ہراسانی کا شکار کون ہو سکتا ہے؟
17	۲۔۴ جنسی ہراسانی کے اثرات
19	۲۔۵ کیا پاکستان میں کام کی جگہ اور عوامی مقامات پر جنسی ہراسانی کے واقعات ہوتے ہیں؟
19	۲۔۶ جنسی ہراسانی کے مسئلے کے وجود سے انکار کیوں؟ بہانے اور مفروضات
22	۲۔۷ جنسی ہراسانی کا ارتکاب کیوں ہوتا ہے؟
24	باب ۳۔ جنسی ہراسانی سے تحفظ کے اب تک اٹھائے گئے اقدامات
25	۳۔۱ کیا پاکستان میں جنسی ہراسانی سے تحفظ کے لیے قوانین موجود ہیں؟
26	۳۔۲ جنسی ہراسانی کے خلاف ضابطہ اخلاق کو اپنانے کی ذمہ داری کس کی ہے؟ انتظامیہ کا کردار
28	۳۔۳ اداروں کے اندر جنسی ہراسانی کے خلاف ضابطہ اخلاق پر عمل درآمد کس کی ذمہ داری ہے؟
29	۳۔۴ کام کی جگہ پر جنسی ہراسانی کے قوانین اور ضابطہ اخلاق پر عمل درآمد میں کیا رکاوٹیں درپیش ہیں؟
30	۳۔۵ میں ایک آجر ہوں۔ جنسی ہراسانی سے متعلق ضابطہ اخلاق کو اپنانے کے لیے مجھے کیا کرنا ہوگا؟
34	۳۔۶ جنسی ہراسانی کی شکایتوں کی انکوائری کرنے والی کمیٹی کا ضابطہ کار اور اختیارات۔ جنسی ہراسانی کی شکایات کی سماعت کا طریقہ کار
45	۳۔۷ محتسب کا طریقہ کار اور اس کے اختیارات
49	باب ۴۔ جنسی ہراسانی کی شکایت کرنے والے کے لیے رہنمائی
50	۴۔۱ میں ایک ادارے میں کام کرتی / کرتا ہوں۔ مجھے جنسی ہراسانی کے بارے میں کیا جاننا چاہیے؟
52	۴۔۲ قوانین کے مطابق جنسی ہراسانی کے خلاف شکایات کہاں جمع کروائی جاسکتی ہیں؟
54	۴۔۳ میرے ذہن میں کچھ سوالات ہیں۔ ان کا جواب مجھے کہاں سے مل سکتا ہے؟ عمومی طور پر پوچھے جانے والے سوالات
55	۴۔۴ جنسی ہراسانی کی شکایت کیسے جمع کروانی ہے؟
58	۴۔۵ میں جنسی ہراسانی کے واقعات کے ثبوتوں کا ریکارڈ کیسے رکھوں؟
60	۴۔۶ خیبر پختونخواہ میں متعلقہ اہم فورم اور امداد فراہم کرنے والے ادارے

- 63 ضمیمہ -۱: کام کی جگہ پر عورتوں کے لیے جنسی ہراسانی سے تحفظ کا ایکٹ ۲۰۱۰ء
- 73 ضمیمہ -۲: تعزیرات پاکستان
- 75 ضمیمہ -۳: تعزیرات پاکستان میں عورتوں کے حقوق میں شامل کی گئی دیگر دفعات
- 76 ضمیمہ -۴: جنسی ہراسانی کے حوالے سے تربیتی ورکشاپ ڈیزائن کرنے کے رہنما اصول

باب ۱ - تعارف

۱-۱ پس منظر

پاکستانی خواتین کے لیے جنسی ہراسانی ہمیشہ سے ایک اہم مسئلہ رہا ہے، لیکن اس کے باوجود اس موضوع پر قوانین کی کمی شدت سے محسوس کی جاتی رہی ہے۔ اس سلسلے میں قانون سازی میں تاخیر کی بڑی وجہ ہمارا مخصوص ثقافتی پس منظر ہے، جو ہراسانی جیسے موضوعات پر بات کرنے کو معیوب سمجھتا ہے۔ مزید برآں ہراسانی کے خلاف قوانین کی غیر موجودگی معاشرے میں مردانہ بالادستی کو قائم رکھنے میں مددگار ثابت ہوتی ہے اور معاشرہ اس بالادستی سے دستبردار ہونا نہیں چاہتا۔ سخت قوانین کی غیر موجودگی میں خواتین کو ہراساں کرنا اور انہیں سماجی سرگرمیوں سے دور رکھنا آسان ہوتا ہے، اس طرح مردانہ بالادستی اپنی پوری قوت کے ساتھ موجود رہتی ہے۔ ان حالات میں خواتین کی تنظیمات، سول سوسائٹی اور بین الاقوامی اداروں کی طرف سے ایسے اقدامات کا مطالبہ ہوتا رہا جن کے نتیجے میں خواتین عزت و وقار کی زندگی گزارنے اور آئین کی رو سے حاصل بنیادی حقوق سے مستفید ہونے کے قابل ہو سکیں۔ اس ضرورت کو مد نظر رکھتے ہوئے پارلیمنٹ کی خواتین ارکان آگے آئیں۔ ان کی کوششوں سے ہراسانی کے خلاف ایک بل لایا گیا جو پارلیمنٹ سے منظور ہونے کے بعد ۲۰۱۰ میں نافذ ہو گیا۔

کام کی جگہ پر خواتین کو جنسی ہراسانی سے تحفظ کے قانون کے نفاذ کو نو سال ہو چکے ہیں۔ اٹھارویں ترمیم کے بعد حاصل شدہ اختیارات کے تحت صوبوں نے بھی وفاق کی پیروی میں ہراسانی کے خلاف قوانین بنائے۔ ان کے علاوہ قانون فوجداری کا ترمیمی ایکٹ ۲۰۰۹ بھی منظور ہوا جس کے تحت تعزیرات پاکستان کی دفعہ ۵۰۹ اور ضابطہ فوجداری میں ترمیمات کی گئیں۔ ان تمام اقدامات کا مقصد عوامی مقامات اور کام کی جگہوں پر خواتین کے لیے محفوظ ماحول کو یقینی بنانا ہے۔ ان قوانین کے نفاذ کے بعد ملک میں خواتین کو ہراسانی سے بچانے کا ایک قابل عمل قانونی نظام وجود میں آچکا ہے، تاہم اس نظام کے بارے میں عوامی آگہی کا اب بھی فقدان ہے۔

کام کی جگہ پر جنسی ہراسانی کی روک تھام کا ایکٹ جنسی ہراسانی کے واقعات کو رپورٹ کرنے اور انہیں نمٹانے کے لیے تفصیلی طریقہ کار طے کرتا ہے۔ یہ ایکٹ سرکاری اور نجی اداروں کو پابند کرتا ہے کہ وہ جنسی ہراسانی کی روک تھام کے لیے بنائے گئے ضابطہ اخلاق کی توثیق کریں۔ ضابطہ اخلاق اداروں کے ملازمین، انتظامیہ اور مالکان کے لیے آپس میں برتاؤ کا ایک کم سے کم قابل قبول معیار طے کرتا ہے۔

جنسی ہراسانی کے خلاف قانون سازی عورتوں کے لیے ملازمت کی جگہ پر مثبت تبدیلیوں کا سبب بن سکتی ہے۔ اس طرح کی قانون سازی اور محتسب سیکرٹریٹ کا قیام درست سمت میں اہم قدم ہیں۔ تاہم یہ فقط نقطہ آغاز ہے۔ محتسب کے ادارے کو قانون پر عمل درآمد اور مانیٹرنگ کے سلسلے میں کافی رکاوٹوں کا سامنا ہے۔ قوانین پر عملدرآمد کو یقینی بنانے اور اس سلسلے میں ہم آہنگی پیدا کرنے کے لیے خواتین کے قومی اور صوبائی کمیشنز، اقوام متحدہ کے ذیلی ادارے، سول سوسائٹی اور دیگر متعلقین مل کر کام کر رہے ہیں۔

اس سلسلے میں یو این ویمن اور صوبائی محتسب سیکرٹریٹ خیبر پختونخوا کے درمیان ایک مفاہمتی یادداشت پر جولائی ۲۰۱۹ء میں دستخط ہوئے۔ جنسی ہراسانی کی شکایات کا سراغ لگانے، نگرانی کرنے، تحقیقاتی کمیٹیوں کی صلاحیتوں کو بڑھانے نیز جنسی ہراسانی اور اس کے بارے میں موجود عدالتی نظام پر عوامی آگہی پیدا کرنے جیسے امور پر دونوں اداروں نے تعاون کرنے کا عہد کیا۔ زیر نظر کتابچہ جنسی ہراسانی کی روک تھام کے لیے استعداد کار میں اضافے اور معلومات کی فراہمی کی کوششوں کا حصہ ہے۔ اس کے مقاصد میں صوبائی محتسب کو مدد فراہم کرنا، متعلقہ صوبائی محکموں اور اداروں سے رابطے استوار کرنا اور ان سے تعاون کرنا شامل ہیں۔ اس طرح قوانین پر عملدرآمد اور انصاف کی فراہمی کو یقینی بنایا جاسکے گا۔

۱-۲ یہ کتابچہ کیا ہے؟

یہ ایک عام فہم کتابچہ ہے جس کا مقصد ہراسانی اور جنسی ہراسانی کے بارے میں آگاہی اور معلومات فراہم کرنا ہے۔ اس کے مقاصد میں ہراسانی کے بارے میں تصورات، اس کی روک تھام کے انتظامات اور متعلقہ قانونی نظام کے بارے میں آگاہی پیدا کرنا شامل ہیں۔ اس آگاہی کے نتیجے میں قوانین پر عمل کرتے ہوئے ہراسانی سے پاک کام کا ماحول پیدا کرنا ممکن ہو گا۔ یہ کتابچہ معلومات کو عام کرنے کے لیے بھی استعمال کیا جاسکتا ہے۔ پاکستان میں بہت سے قوانین پر اس وجہ سے عمل درآمد نہیں ہو پاتا کہ اکثر ذمہ داران اور متاثرین کو قوانین اور ضابطوں کا علم ہی نہیں ہوتا۔

زیر نظر کتابچے کے خصوصی مقاصد یہ ہیں:

- اداروں کے ذمہ داروں اور افسروں کو یہ معلوم ہو سکے کہ کام کے مقام پر جنسی ہراسانی سے تحفظ کے قانون ۲۰۱۰ء پر عمل درآمد کرنے نیز عورتوں، مردوں اور خواجہ سراؤں کے لیے ایک محفوظ ماحول فراہم کرنے میں انکا کیا کردار ہے۔
- اداروں میں موجود تربیت کاروں کو یہ معلوم ہو سکے کہ وہ انکوآری کمیٹی کے ممبران اور عملے کی تربیت کیسے کریں۔
- شکایت کنندگان جان سکیں کہ جنسی ہراسانی کی شکایت کیسے درج کروانی ہے اور درخواست کی پیروی کیسے کرنی ہے۔
- عوام الناس کو یہ معلوم ہو سکے کہ جنسی ہراسانی کیا ہے، اسکے خلاف تحفظ کے لیے کون سے قوانین اور ضابطے موجود ہیں، ان پر عمل درآمد کیسے ہوتا ہے اور اس سلسلے میں کیا مشکلات درپیش ہیں۔

کتابچے کے چار ابواب ہیں۔ ہر باب میں جنسی ہراسانی سے متعلق مختلف سوالات کا جواب دیا گیا ہے۔ جیسے قانونی دفعات، داد رسی کا طریقہ کار، اہل کاروں کی ذمہ داریاں اور شکایت کنندگان کی رہنمائی۔

باب نمبر ۱ - تعارف: کتابچے کا پس منظر، تعارف، مقاصد اور تمام ابواب کا خلاصہ پیش کیا گیا ہے۔

باب نمبر ۲ - جنسی ہراسانی کی پہچان: اس باب میں بنیادی تصورات پر بحث کی گئی ہے۔ اس کے موضوعات میں ہراسانی اور جنسی ہراسانی نیز ہراسانی اور امتیاز کے درمیان فرق کی پہچان شامل ہیں۔ اس باب میں ان بہانوں اور مفروضات کا ذکر بھی ہے جو جنسی ہراسانی کے وجود سے انکار کے لیے گھڑے جاتے ہیں۔ اس باب میں مسئلے کو تسلیم کرنے سے انکار کی وجوہات کا ذکر ہے اور بتایا گیا ہے کہ جنسی ہراسانی کے مسئلے کے وجود کو تسلیم کرنا کیوں ضروری ہے۔ اسی باب میں ان محرکات کا ذکر ہے جن کی وجہ سے کام کی جگہوں پر جنسی ہراسانی کو فروغ ملتا ہے۔ اس میں زیادتی پر خاموش رہنے کا کلچر اور خاموش رہنے کی مختلف صورتوں کا ذکر شامل ہیں۔ یہ باب بتاتا ہے کہ جنسی ہراسانی سے متاثرہ فریق پر کیا نفسیاتی اور جسمانی اثرات مرتب ہوتے ہیں، نیز ایسے واقعات کا کسی شخص کے ذاتی کیریئر اور ملکی معیشت پر کیا اثرات پڑ سکتے ہیں۔ اس باب میں اس غلط فہمی کا ازالہ کیا گیا ہے کہ ہراسانی کا شکار صرف خواتین ہی ہو سکتی ہیں۔

باب ۳ - جنسی ہراسانی سے تحفظ کے اب تک اٹھائے گئے اقدامات: جنسی ہراسانی سے تحفظ کے قوانین اور ان کے نفاذ کے طریقے۔ اہلکاروں کی ذمہ داریوں سمجھنا، اس باب میں جنسی ہراسانی کے قوانین اور ان کے نفاذ کے سلسلے میں متعلقہ اداروں کے اہلکاروں کے کردار کے بارے میں معلومات دی گئی ہیں۔ جنسی ہراسانی کے خلاف قوانین کی تفصیلات فراہم کی گئی ہیں جن کی مدد سے اس جرم سے نمٹا جاسکتا ہے۔ ان قوانین میں تعزیرات پاکستان ۱۸۶۰ء کی دفعہ ۵۰۹ میں ترمیم، کام کے مقامات پر جنسی ہراسانی کا قانون ۲۰۱۰ء، ٹرانس جنڈر پرسنز ایکٹ ۲۰۱۸ء اور ایکسٹرنل کرانٹمز ایکٹ ۲۰۱۶ء شامل ہیں۔ اسکے علاوہ اس باب میں جنسی ہراسانی کے خلاف ضابطہ اخلاق، اس کے اطلاق کے طریقے، انکوآری کمیٹی کے قیام، ذمہ داران کے کردار اور تفتیش کے طریقہ کار

کے بارے میں تفصیلی معلومات شامل ہیں۔ اسی باب میں جنسی ہراسانی کے قانون پر عمل درآمد کے حوالے سے موجود مشکلات اور خوف و خطرات کا تفصیلی تذکرہ بھی ہے۔ آخر میں محتسب کے اختیارات اور اسکے کردار کا جائزہ لیا گیا ہے اور یہ بتایا گیا ہے کہ کن شکایات کو سننا محتسب کے دائرہ اختیار میں آتا ہے۔ اس باب میں ان شکایات کا بھی احاطہ کیا گیا ہے جو محتسب کا ادارہ نہیں سن سکتا۔

باب ۴۔ جنسی ہراسانی کی شکایت کرنے والے کے لیے رہنمائی: کام کی جگہ پر جنسی ہراسانی کا شکار ہونے والے فرد کو تفصیلی معلومات فراہم کرتا ہے۔ اس باب میں بتایا گیا ہے کہ شکایت کنندہ کو انصاف پانے کے لیے کیا کرنا ہے، اور کہاں جانا ہے۔ تفتیشی کمیٹی اور محتسب کے پاس شکایت کے اندراج کے لیے فارم مہیا کیا گیا ہے اور اس کے ساتھ مطلوبہ دستاویزات کی فہرست دی گئی ہے۔ یہاں پر متعلقہ اداروں کے پتے اور رابطہ نمبر بھی دیے گئے ہیں۔ اس باب میں واقعے کے شواہد کو ریکارڈ کرنے کے لیے فارم بھی دیا گیا ہے کیونکہ شواہد کو تحریری شکل میں ریکارڈ کرنا اہم ہوتا ہے۔ اسی طرح شکایت کنندہ کی آسانی کے لیے عام طور پر پوچھے جانے والے سوالات اور ان کے جوابات دیے گئے ہیں۔ باب کے آخر میں کچھ اداروں کے بارے میں معلومات دی گئی ہیں جو متاثرہ فرد کو معلومات، مشورہ یا مدد فراہم کر سکتے ہیں۔

ضمیمہ جات:

کتابچے کے آخر میں ضمیمہ جات شامل ہیں جن میں اس کتابچے میں دی گئی معلومات کی مزید تفصیل موجود ہے۔ اس میں متعلقہ قوانین کے متن درج ہیں، تعزیرات پاکستان کے اہم حصوں کے اقتباسات ہیں اور تربیت کاروں کے لیے تربیتی مواد بھی شامل ہے۔

باب ۲۔ جنسی ہراسانی کی پہچان

جنسی ہراسانی ہمارے معاشرے کا اہم مسئلہ ہے، انکار سے تسلیم کرنے کی طرف

کسی مسئلے سے نمٹنے کے سلسلے میں پہلا قدم مسئلے کی نوعیت کو سمجھنا ہوتا ہے۔ جنسی ہراسانی کے سد باب کی کوششوں کا آغاز بھی اس مسئلے کی تفہیم سے ہونا چاہیے۔ اس حقیقت کو تسلیم کرنا کہ ہمارے ہاں جنسی ہراسانی کا مسئلہ موجود ہے، مسئلے کے تدارک اور اسکے حل کی جانب پہلا قدم ہے۔ اس سلسلے میں پہلے ہراسانی اور جنسی ہراسانی کے درمیان فرق کو سمجھنا ضروری ہے۔ زیر نظر باب انہی موضوعات سے متعلق ہے۔

باب کے مضامین	
۲-۱	ہراسانی کیا ہے؟ • ہراسانی کی شکلیں اور ان کے درمیان فرق
۲-۲	قانون کی رو سے جنسی ہراسانی سے کیا مراد ہے؟ • جنسی ہراسانی کی تعریف • جنسی ہراسانی کی شکلیں • لفظی و غیر لفظی جنسی ہراسانی
۲-۳	جنسی ہراسانی کا شکار کون ہو سکتا ہے؟ • پاکستان میں جنسی ہراسانی اور صنفی تشدد کے بارے میں حقائق اور اعداد و شمار۔ • جنسی ہراسانی کا ارتکاب کرنے والا کون ہوتا ہے؟
۲-۴	جنسی ہراسانی کے اثرات • جنسی ہراسانی کے متاثرہ شخص پر اثرات (جسمانی، نفسیاتی، جذباتی اثرات اور کام کی صلاحیت پر منفی اثرات) • معاشرتی اثرات
۲-۵	کیا پاکستان میں کام کی جگہ اور عوامی مقامات پر جنسی ہراسانی کے واقعات ہوتے ہیں؟
۲-۶	جنسی ہراسانی کے مسئلے کے وجود سے انکار کیوں؟ بہانے اور مفروضات • عام بیانیے • ہراسانی کے وجود سے انکار۔ مفروضے اور حقائق
۲-۷	جنسی ہراسانی کا ارتکاب کیوں ہوتا ہے؟ • کام کے مقامات پر جنسی ہراسانی کے لیے سازگار ماحول • خاموشی کی چار شکلیں

۲-۱ ہر اسانی کیا ہے؟

ہر اسانی سے مراد ایسا رویہ ہے جس کا ہدف بننے والا شخص اپنی توہین، بے عزتی، رسوائی یا شرمندگی محسوس کرے۔ ایسا رویہ متاثرہ افراد کو ان کے حقوق سے محروم کرتا ہے اور ان کے لیے کام کی جگہ کو غیر محفوظ بناتا ہے۔

کسی شخص کو جنس، شکل و صورت، لباس، عمر، ازدواجی حیثیت، علاقائی یا نسلی وابستگی اور مذہب وغیرہ کے حوالے سے مذاق کا نشانہ بنانا بھی ہر اسانی ہے۔ ہر ایسا مذاق جو کسی دوسرے کے لئے شرمندگی کا باعث بنے یا اسکی کارکردگی پر منفی اثرات مرتب کرے، ہر اسانی کے زمرے میں آتا ہے۔ ایسے خواہ مخواہ کے سرپرستانہ رویے کو، جس سے کسی دوسرے کی عزت نفس مجروح ہو، وہ احساس کمتری کا شکار ہو یا اسکی کارکردگی پر ناموافق اثر پڑے، ہر اسانی ہی گردانا جائے گا۔

اقوام متحدہ کے ادارہ برائے خواتین (یو این وومن) کے مطابق:

ہر اسانی کوئی بھی ناشائستہ یا ناپسندیدہ رویہ ہے جو کسی کی شرمندگی یا ناراضگی کا سبب بنے۔ ہر اسانی الفاظ، اشاروں، حرکات یا کسی کو نظر انداز کرنے کی صورت میں ہو سکتی ہے۔ ایسی صورت میں اس شخص کو رنج، خطرے کا احساس، تذلیل، شرمندگی اور اشتعال کا سامنا ہو سکتا ہے اور کام کا ماحول اس کے لیے پریشان کن اور پرخطر بن سکتا ہے۔

ہر اسانی کی عموماً درج ذیل بنیادیں ہو سکتی ہیں:

- رنگ و نسل
- قومیت
- علاقائی و لسانی شناخت
- مذہب / مسلک
- عمر
- معذوری
- صنف یا جنسی رجحانات

ہر اسانی کی اقسام	ہر اسانی کی اقسام کو سمجھنے اور ان میں فرق کرنے کے لئے مثالیں
مذہبی / فرقہ وارانہ ہر اسانی	<ul style="list-style-type: none"> • مذہب یا مسلک بدلنے کے لئے کسی پر دباؤ ڈالنا • کسی کے مذہب یا مسلک کی توہین کرنا • مذہبی بنیادوں پر کسی کو ڈرانا دھمکانا • ایسے نفرت انگیز مواد یا نظریات کا اظہار کرنا جس سے کسی دوسرے کو خطرہ لاحق ہو جائے • مذہبی شعائر، تہواروں اور رسم و رواج کی بے حرمتی کرنا یا ان کے لئے عدم برداشت کا رویہ رکھنا • مذہب / مسلک کا مذاق اڑانے والے لطفے سنانا • ایسے روایتی جملوں کا استعمال جن سے مذہبی بنیاد پر کسی کی تحقیر مطلوب ہو

<ul style="list-style-type: none"> • نسل پرستی کا پرچار کرنے والے، توہین آمیز یا دل آزاری کا باعث بننے والے مواد کی نمائش • نسلی وجوہات کی بنا پر تحریری یا زبانی تشدد یا ڈرانا دھمکانا اور اشتعال دلانا • نسلی بنیادوں پر توہین، اہانت آمیز لطفے سنانا، متعصب اور نیچ تبصرے کرنا • رنگت، لباس، چہرے کے خدوخال وغیرہ کی بنیاد پر عدم برداشت کا رویہ رکھنا 	<p>نسلی ہراسانی</p>
<p>صنفا ہراسانی سے مراد کسی شخص کے ساتھ اسکی صنف کی وجہ سے امتیازی رویہ روا رکھنا ہے۔ یعنی اسکے عورت، مرد یا تیسری صنف سے تعلق کی وجہ سے امتیازی سلوک کرنا صنفی ہراسانی میں شمار ہوتا ہے۔ مثال کے طور پر:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ایک مرد کو اس بنیاد پر تضحیک یا ناپسندیدگی کا نشانہ بنانا کہ وہ ایسے پیشے سے متعلق ہے جسے عام طور پر خواتین سے منسوب کیا جاتا ہے، جیسے نرسنگ • خواتین بینکرز، پائلٹس اور مشین آپریٹرز کا اس وجہ سے مذاق اڑانا کہ وہ مردوں کے کام کر رہی ہیں • صنفی بنیاد پر کسی کی کارکردگی کے بارے میں تعصب اور بے حسی کا مظاہرہ کرنا • خواتین کے بارے میں ایسے کارٹونوں، لطائف، تبصروں یا اشاروں کا استعمال جس سے تضحیک مقصود ہو • دفتر میں کام کرنے والے خواجہ سراء کا اس لئے مذاق اڑانا کہ یہ اسکے کام کرنے کی جگہ نہیں ہے 	<p>صنفی ہراسانی</p>
<p>جنسی نوعیت کی ہراسانی۔ مثلاً</p> <ul style="list-style-type: none"> • کسی کو جنسی تصاویر یا فحش مواد بھیجنا • جنسی تبصرے، مذاق یا سوالات کرنا • ناپسندیدہ / غیر مناسبت انداز میں کسی کے جسم کو چھونا، جنسی اشارے کرنا اور کھانے یا ڈیٹ پر لیجانے کے لئے اصرار کرنا • شہوانی انداز میں قریب ہونے کوشش کرنا یا کسی کی ذاتی حدود میں دخل دینا (تفصیلات کتابچے کے اگلے سیکشن میں) 	<p>جنسی ہراسانی</p>
<p>ایسا رویہ جس کا مقصد کسی کو دھمکانا یا جسمانی نقصان پہنچانا ہو:</p> <ul style="list-style-type: none"> • جسمانی حملہ (ضرب لگانا، دھکا دینا، زد کوب کرنا) • دھمکی آمیز رویہ، غصے میں مکا دکھانا • خوفزدہ کرنے کے لیے املاک کو نقصان پہنچانا 	<p>جسمانی ہراسانی</p>
<p>ہراسانی کی تمام اقسام کے لفظی، غیر لفظی اور جسمانی پہلو ہو سکتے ہیں۔</p> <p>نوٹ: کام کے مقام پر جنسی ہراسانی کے خلاف تحفظ کے قانون ۲۰۱۰ء کے مطابق کوئی بھی ایسا کیس جس کا تعلق کام کرنے کی جگہ یا عملے سے نہ ہو اور جو اس قانون کی رو سے جنسی ہراسانی کی تعریف پر پورا نہ اترتا ہو، محتسب کے دائرہ کار میں نہیں آتا۔ اس کے حوالے سے معلومات کتابچے کے اگلے حصوں میں موجود ہیں۔</p>	

۲-۲ قانون کی رو سے جنسی ہراسانی سے کیا مراد ہے؟

جنسی ہراسانی، ہراسانی کی وہ قسم ہے جس کی نوعیت جنسی ہو۔ یعنی ناپسندیدہ یکطرفہ جنسی پیش رفت یا رویہ۔ کام کی جگہ پر جنسی ہراسانی کے قانون ۲۰۱۰ء کے مطابق:

جنسی ہراسانی سے مراد ہر وہ جنسی رویہ ہے جسے دوسرا فریق ناپسند کرے۔ اس سے مراد جنسی پیش رفت، جنسی تعلق کے لیے کہنا یا کوئی بھی ایسی زبانی یا تحریری بات جو جنسی نوعیت کی ہو، جس میں دوسرے کی عزت و وقار کو زک پہنچے، جس کے نتیجے میں اس کے کام میں مداخلت ہو، اسکی صلاحیت متاثر ہو، اسکو خطرہ محسوس ہو یا ایسا ماحول بن جائے جہاں وہ خود کو غیر محفوظ محسوس کرے۔ اس میں تعلق سے انکار پر سزا دینے کی کوشش بھی شامل ہے۔

جنسی ہراسانی کے بارے میں چند اہم نکات:

- جنسی ہراسانی کے شکار مرد، عورت یا تیسری جنس کے افراد ہو سکتے ہیں۔ یہ ضروری نہیں کہ متاثرہ فریق ہراساں کرنے والے کی مخالف جنس کا ہو
- جنسی طور پر ہراساں کرنے والا متاثرہ فریق کا نگران ہو سکتا ہے، آجر کا نمائندہ ہو سکتا ہے، کسی دوسرے دفتری حصے کا نگران ہو سکتا ہے، کوئی ساتھی ملازم ہو سکتا ہے یا کوئی ایسا شخص بھی ہو سکتا ہے جو ادارے کا ملازم نہ ہو
- متاثرہ فریق صرف وہی نہیں جسے براہ راست ہراسانی کا نشانہ بنایا گیا ہو بلکہ ہر وہ شخص ہے جس کی کارکردگی پر ایسے ماحول کا اثر پڑ رہا ہو
- جنسی ہراسانی ملازمت سے نکالے یا معاشی نقصان پہنچائے بغیر بھی سرزد ہو سکتی ہے
- جنسی ہراسانی کا ارتکاب کرنے والے کا رویہ متاثرہ فریق کے لیے ناپسندیدہ ہوتا ہے

پاکستان کے قانون سازی کے فریم ورک کے مطابق

پاکستان پینل کوڈ دفعہ ۵۰۹ اور کوڈ آف کریمنل پروسیجر ۱۸۹۸ء میں کی جانے والی ترمیم کے مطابق کسی کی عزت پر حملہ یا جنسی ہراسانی اس عمل کو کہا جائے گا کہ:

۱۔ کوئی شخص کسی عورت کی بے عزتی کی نیت سے کوئی ایسا لفظ ادا کرے، کوئی ایسی آواز دے، اشارہ کرے، کسی چیز کی ایسے انداز میں نمائش کرے، کہ جسے عورت سن یا دیکھ کر اپنی پرائیویسی پر حملہ تصور کرے۔

۲۔ جنسی تعلق آگے بڑھانے کی بات زبانی، تحریری یا اشارے کے ذریعے کرے جس کا مقصد دوسرے فریق کو زچ کرنا، بے عزت کرنا یا ڈرانا دھمکانا ہو۔ گفتگو یا کسی اور طریقے سے یہ ظاہر کر دے کہ جنسی تعلق ملازمت کو برقرار رکھنے کے لیے لازمی شرط ہے، یا جنسی تعلق سے انکار کی صورت میں غصے کا اظہار کرے، یا کام کا ماحول ایسا بنادے کہ متاثرہ فریق خود کو غیر محفوظ تصور کرے اور اس کی کارکردگی پر منفی اثر پڑے۔

جنسی استحصال اور ہراسانی کو رپورٹ کرنے کے لیے ڈی ایف آئی ڈی کی ہدایات

جنسی استحصال، جنسی بدسلوکی اور جنسی ہراسانی سے تحفظ

تحفظ کا وسیع تناظر میں مفہوم لوگوں یا ماحول کو نقصان سے بچانا ہے۔ ۲۰۱۸ کے آغاز سے ڈی ایف آئی ڈی کی توجہ بین الاقوامی امدادی شعبے میں جنسی استحصال اور ہراسانی پر رہی ہے۔

جنسی استحصال، جنسی بدسلوکی اور جنسی ہراسانی سے تحفظ کے لیے اقوام متحدہ کی تعریف

- جنسی استحصال: کسی کی کمزور پوزیشن سے جنسی فائدہ اٹھانا یا اس کی کوشش کرنا۔ معاوضے یا کسی فائدے کے بدلے میں، یا اس کی لالچ دلا کر جنسی تعلق قائم کرنا، اور ایسا تعلق قائم کرنا جو کسی کے استحصال پر مبنی ہو۔
- جنسی تشدد: جنسی مقاصد کے لیے جسمانی پیش قدمی کرنا یا اس کی دھمکی دینا یا جنسی عمل پر مجبور کرنا۔ اس میں دست درازی کی کوشش اور عصمت دری دونوں شامل ہیں۔ ۱۸ سال سے کم کسی فرد کے ساتھ جنسی تعلق قائم کرنا بھی اسی زمرے میں آتا ہے۔
- جنسی ہراسانی: کسی فرد کی جانب جنسی نوعیت کی پشرفت، اشارے یا گفتگو جن کا مقصد اسے جنسی تعلق پر آمادہ کرنا ہو، بشرطیکہ متاثرہ فرد اسے ناپسندیدہ اور باعث شرمندگی سمجھے۔

جنسی ہراسانی کی اقسام

صنفی ہراسانی	جنسی ہراسانی کی اقسام
ایسے بیانات اور رویے جن سے عورتوں، مردوں اور خواجہ سراؤں کی تشویش ہو، مثلاً بے عزتی والے کلمات، فحش لطفے یا جنس کے حوالے سے مزاح وغیرہ	جنسی ہراسانی
جنسی طور پر نامناسب اور ناپسندیدہ رویہ۔ مثلاً بار بار جنسی تعلق کی جانب اشارہ کرنا، انکار کے باوجود بار بار کھانے کی دعوت دینا، خط یا پیغامات بھیجتے رہنا، ای میلز، فون وغیرہ کے ذریعے رابطہ کرتے رہنا	جنسی طور پر درغلانا
انعام یا انعام کے وعدے پر جنسی تعلق قائم کرنے کو کہنا۔ ایسی پیشکش واضح یا مبہم دونوں صورتوں میں ہو سکتی ہے	جنسی تعلق بطور رشوت
جنسی تعلق پر آمادہ کرنے کے لیے سزا دینے کی دھمکی۔ مثلاً کارکردگی کی بہتر جائزہ رپورٹ کو جنسی تعلق سے مشروط کرنا یا ملازمت سے نکالنے کی دھمکی دینا	جنسی تعلق کے لیے دباؤ
جسم کو زبردستی چھونا، جسم کے کسی حصے کو پکڑنا، جنسی انداز میں حملہ آور ہونا	جنسی انداز میں مسلط ہونا

زبانی اور غیر زبانی ہراساں کرنا

الفاظ استعمال کیے بغیر جنسی ہراسانی	الفاظ کے ذریعے جنسی ہراسانی
<ul style="list-style-type: none"> • چنگی کاٹنا، پکڑنا، گلے لگانا، تھپکی دینا، جسم مس کرنا، بوسہ لینا • فحش تصاویر، کارٹونز، جملے وغیرہ دکھانا یا بھیجنا • شہوانی انداز سے گھورنا، اپنے جسم کے کسی حصے کو جنسی انداز سے چھونا کہ جسے دوسرا دیکھ سکے 	<ul style="list-style-type: none"> • جنسی کلمات • صنفی تعصب پر مبنی جملے اور جنسی بیانات • جنسی طرز کے لطفے جن سے لوگوں کو شرمندگی ہو • جملہ بازی، طعنہ بازی • ٹیلیفون کالز جن میں واضح یا مبہم انداز میں جنسی تعلق کی بات کی جائے • بلاواسطہ یا بالواسطہ طور پر جنسی رسم و راہ کے لیے کہنا یا ایسے تعلق کے لیے دباؤ ڈالنا • بطور رشوت جنسی تعلق قائم کرنے کے لیے کہنا

۲-۳ جنسی ہراسانی کا شکار کون ہو سکتا ہے؟

جنسی ہراسانی کا تعلق صرف خواتین اور بچیوں کے ساتھ نہیں۔ ہر عمر کی خواتین، مرد اور تیسری جنس کے افراد اس کا شکار بن سکتے ہیں۔ واقعاتی شہادتوں سے معلوم ہوتا ہے کہ ہر رنگ و نسل، مذہب، علاقے، لسانی شناخت، سماجی حیثیت اور تعلیمی پس منظر کے حامل افراد ہراسانی کا نشانہ بنتے ہیں۔

یاد رکھنے کے لیے کچھ نکات

<p>ضروری نہیں کہ جسے ہراساں کیا جائے وہ مخالف جنس کا ہی ہو</p>	<p>عورت، مرد یا خواجہ سرا کسی بھی عمر میں جنسی ہراسانی کا شکار ہو سکتے ہیں</p>
<p>تاہم خواتین، لڑکیاں، لڑکے اور خواجہ سرا جنسی ہراسانی کا نسبتاً آسان شکار ہوتے ہیں اور زیادہ تر شکایات انہیں کی طرف سے آتی ہیں۔</p> <p>جنسی ہراسانی کا تعلق طاقت کے اظہار سے ہے۔ چونکہ ہمارے ہاں خواتین، لڑکوں اور خواجہ سراؤں کے پاس سماجی طاقت نہیں ہوتی، ان میں اعتماد کی کمی ہوتی ہے یا انہیں خاموش رہنے کی تربیت دی جاتی ہے، اس لیے یہی لوگ جنسی ہراسانی کا زیادہ شکار ہوتے ہیں۔</p> <p>اس حقیقت کو سمجھنے کے لیے بین گروہی (Intersectional) اثرات کے تجزیے کی ضرورت ہے، تاکہ سمجھا جاسکے کہ کیسے لوگ کثیر الجہتی عوامل کے زیر اثر محرومی کا شکار ہوتے ہیں۔ فرد کی شناخت کی تشکیل کرنے والے عوامل میں نسل، طبقہ، صنفی شناخت، جنسی رجحانات اور مذہب شامل ہیں۔ Intersectionality سے مراد شناختوں کی پیچیدہ اور مجموعی کثیر الجہتی صورت حال ہے۔ ایک سے زیادہ بنیادوں پر پیش آنے والا امتیاز محروم طبقات کے لیے زیادہ شدید اثرات کا حامل ہوتا ہے۔ اس کی مثال یوں ہے کہ ایک خاتون اگر کسی مذہبی اقلیت سے تعلق رکھتی ہے تو وہ دو طرح سے محرومیت کا شکار ہوتی ہے۔</p>	

ڈیٹا ہمیں کیا بتاتا ہے

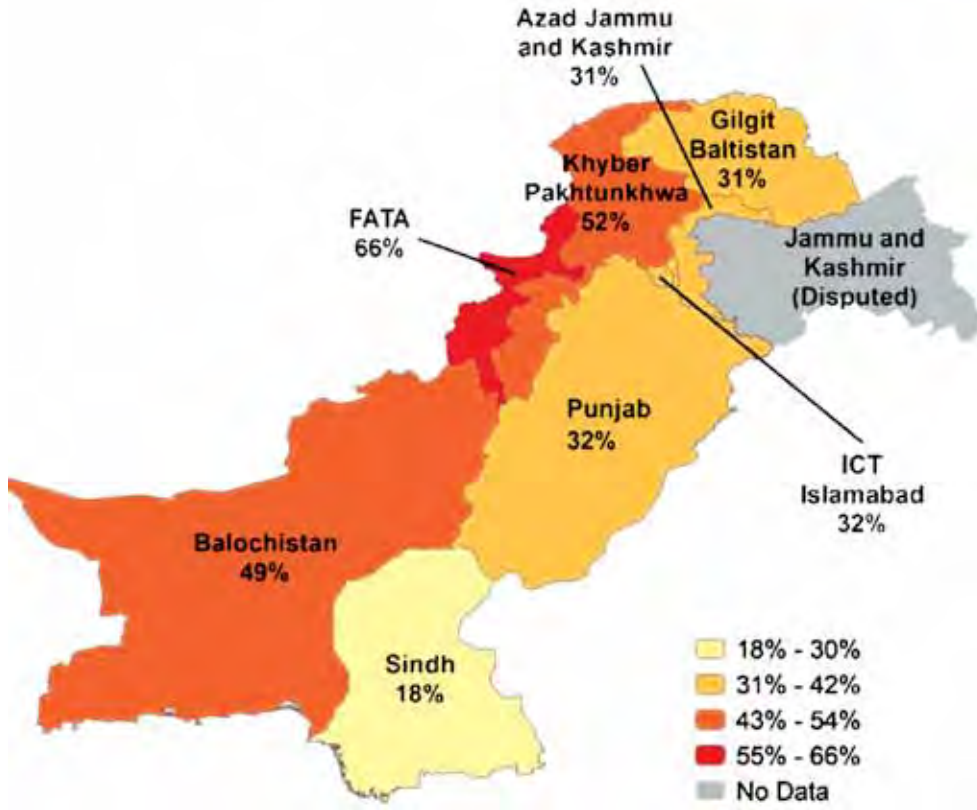
کام کی جگہ پر جنسی ہراسانی کے بارے میں صوبائی محتسب برائے خیبر پختونخواہ کا کہنا تھا کہ اپریل سے نومبر ۲۰۱۹ کے دوران ادارے کو ۲۸ شکایات موصول ہوئیں۔ ان میں سے ایک درخواست مرد کی جانب سے جب کہ باقی سبھی عورتوں کی جانب سے تھیں۔

۲۰۱۷ء میں یو این ویمن، عورت فاؤنڈیشن، آسٹریلیا ایڈ اور ویمن ڈویلپمنٹ ڈیپارٹمنٹ پنجاب نے "Women's Safety Audit in Public Transport in Lahore" کے نام سے ایک ریسرچ کی۔ اس کی رپورٹ میں بتایا گیا کہ

- تقریباً ۹۰ فیصد عورتوں نے بتایا کہ انہیں دوران سفر بسوں میں جنسی ہراسانی کا سامنا کرنا پڑتا ہے۔ ان میں سے زیادہ تر لاہور ٹرانسپورٹ کمپنی کی بسوں سے سفر کرتی ہیں۔ یہاں پیش آنے والی جنسی ہراسانی میں جنسی طرز کے جملے کسنا، شہوانی انداز سے گھورنا، جسم چھونا اور دھکے دینا شامل ہیں۔
- تقریباً ۸۲ فیصد عورتیں بس سٹاپوں پر ہراسانی کا شکار ہوتی ہیں۔ یہ واقعات زیادہ تر لاہور ٹرانسپورٹ کمپنی کی بسوں کے سٹیشنز پر پیش آتے ہیں۔ میٹرو بس سروس پر ہراسانی کا شکار ہونے والوں کی تعداد کم ہے۔ اسی طرح ہراسانی کا شکار ہونے والی عورتوں میں ۲۰ سے ۲۹ سال کی عورتوں کی تعداد بڑی عمر کی خواتین کی نسبت زیادہ ہے۔ ہراسانی کے واقعات میں گھورنا، فحش اشارے کرنا، سینیٹی بجانا، فحش جملے بولنا اور چھونا شامل ہیں۔
- جنسی ہراسانی کے واقعات میں زیادہ تر ساتھی مسافر ملوث ہوتے ہیں۔ تقریباً ۶۲ فی صد عورتوں کا کہنا ہے کہ انہیں ساتھ سفر کرنے والے مسافروں کی جانب سے جنسی ہراسانی کا سامنا کرنا پڑتا ہے۔ میٹرو بس اور لاہور ٹرانسپورٹ کمپنی کے تقریباً ۹۷ فی صد بس ڈرائیوروں نے اس کی تصدیق کی ہے۔ عورتوں نے بس ڈرائیوروں اور دیگر عملے کی جانب سے ہراساں کیے جانے کی بھی شکایت کی۔

صنفي تشدد كى ڊيگر شكلون كى سلسلے ميں كچھ اعداد و شمار

پاڪستان ڏيھوگرافڪ اينڊ هيٽھ سروے ۲۰۱۷-۱۸ كى مطابق عورتون ڀر جسماني، جنسي اور جذباتي تشدد سب سے زياده فائا ميں ھوا جھان متاثره عورتون كى تعداد ۶۶ فيصد بتائي گئي ھے۔ اس كى بعد خيبر پختونخوا ميں، جھان يه شرح ۵۲ فيصد ھے۔



- ايک مقامى گروپ ٿرانس ائڪشن كى مطابق ۲۰۱۸ء ميں خيبر پختونخواه ميں خود كو بطور عورت شناخت كرانے والے ۴۷۹ خواجه سراؤں ڀر جنسي حملے ھوئے۔ ۲۰۱۸ء ميں ھي ۴ خواجه سرا قتل ھوئے۔ جب كہ ۲۰۱۵ء سے صوبے ميں قتل ھونے والے خواجه سراؤں كى تعداد ۵۷ ھے۔

بچوں ڀر جنسي تشدد كى واقعات - ڀریشان كن حقائق

- پاڪستان ميں بچوں كى ساٿھ جنسي زيادتي كى واقعات كى صورت حال نہایت ڀریشان كن ھے۔ ساحل نامى تنظيم كى مرتب كرده رڀورٿ كى مطابق ۲۰۱۷ء ميں پاڪستان ميں بچوں ڀر جنسي تشدد كى واقعات كى روزانه اوسط سے بڑھ كر ۱۲ ھو چڪي ھے۔
- اسي سال چاروں صوبوں، اسلام آباد اور آزاد كشمير ميں ۲۲۲۳ كيس رڀورٿ ھوئے۔ اعداد و شمار كى مطابق جنسي تشدد كا شڪار ھونے والے بچوں ميں ۵۶ فيصد لڑكياں اور ۴۴ فيصد لڑكے ھيں۔

نوٽ: ان اعداد شمار ميں اضافے كى ايک وجہ يه بهي ھو سكتي ھے كہ لوگ اس معاملے ڀر متحرڪ ھورہے ھيں اور خاموشي ٿوٺ رهي ھے، جس كى وجہ سے زياده كيس رڀورٿ ھورہے ھيں۔ اگر يه درست ھے تو يه ايک حوصله افزا بات ھوگی۔

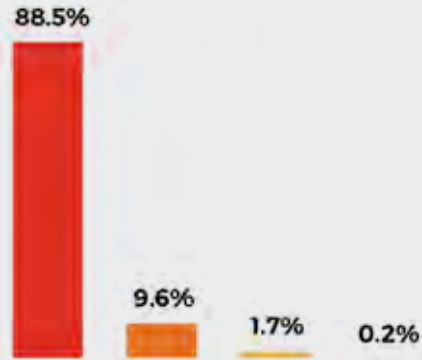
ایکسپریس ٹریبون نے ۲۰۱۶ء میں ایک سروے کیا۔ سروے میں مردوں سے پوچھا گیا کہ کیا کبھی ان پر جنسی حملہ ہوا یا انہیں جنسی ہراسانی کا سامنا کرنا پڑا، اور اگر ایسا کوئی واقعہ پیش آیا تو اس وقت ان کی اس وقت عمر کیا تھی؟ اس ضمن میں جو نتائج سامنے آئے وہ کافی پریشان کن تھے۔

1. Have you ever been sexually harassed or assaulted?



- No
- Yes, I have been sexually harassed
- Yes, I have been sexually assaulted
- Yes, I have been sexually harassed and assaulted

2. What was your age when this incident happened?

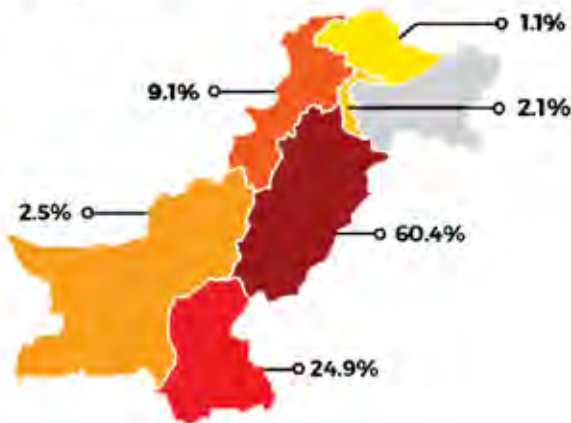


- Younger than 18 years
- 18-24 years
- 25-34 years
- 35 years or older

Respondents: 927

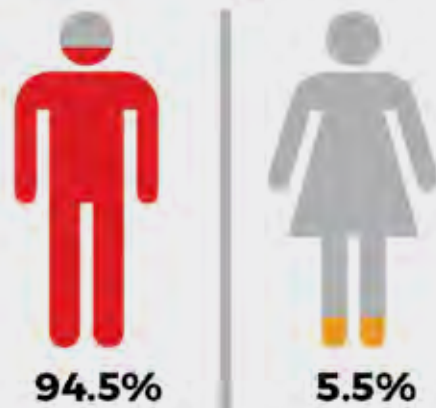
Source: The Express Tribune survey

3. What province or region did this incident take place in?



- Punjab
- Sindh
- Khyber-pakhtunkhwa
- Balochistan
- Azad Jammu and Kashmir
- Gilgit-Baltistan

4. How would you identify the person who harassed or assaulted you?



- Male
- Female
- Other

Source: The Express Tribune survey

کچھ جنسی طور پر ہراساں کرنے والوں کے بارے میں

اگرچہ جنسی طور پر ہراساں کرنے والوں کی مخصوص علامتیں نہیں ہوتیں، تاہم ریسرچ کے نتائج ان لوگوں میں کچھ مشترک خصوصیات کی نشاندہی کرتے ہیں۔ مثلاً:

- طاقت کا غلط استعمال کرنے والے: جنسی طور پر ہراساں کرنے والے طاقتور لوگ ہوتے ہیں اور وہ دیگر افراد کو ہراساں کر کے اپنی طاقت کو برقرار رکھنا چاہتے ہیں۔
- انسانی ہمدردی کا فقدان: جنسی طور پر ہراساں کرنے والے خود کو دوسرے کی جگہ رکھ کر سوچنے سے عاری ہوتے ہیں دوسروں کے حقوق کے بارے میں انہیں آگاہی نہ ہونے کے برابر ہوتی ہے اور نہ ہی وہ دوسروں کے حوالے سے اپنی ذمے داریوں کو سمجھتے ہیں ان میں دوسروں کے لیے ہمدردی کا احساس نہیں ہوتا۔ تاہم وہ دوسروں کا استحصال کرنے کی عرض سے خود کو ہمدرد ظاہر کرتے ہیں۔
- خود غرضی کا روحان: انہیں یہ لگتا ہے کہ انہیں جنسی تعلقات کے وہ مواقع نہیں مل سکے جو ان کا حق تھا۔ اس لیے وہ جنسی انداز میں کسی پر حملہ آور ہونے کو جائز سمجھنے لگتے ہیں وہ خود پسند ہوتے ہیں اور اپنی قابلیت کو حرف آخر سمجھتے ہیں وہ یہی سوچتے رہتے ہیں کہ میری ہی تعریف ہونی چاہیے خود پسند شخص کو اس سے فرق نہیں پڑتا کہ آپ اسے پسند کرتے ہیں یا نہیں۔ وہ صرف یہ چاہتے ہیں کہ دوسروں پر ان کی دھاک بیٹھی رہے۔
- غلبہ پسندی: ایسے لوگ خود کو بے خونی سے دوسروں پر مسلط کرنے والے ہوتے ہیں وہ ہمیشہ دوسروں کو اپنے فائدے کے لیے استعمال کرنے کی کوشش کرتے ہیں۔
- اپنے رویے کو درست ثابت کرنے کے لیے اقدار بدلتے رہنے والے: عام انسان معاشرتی اقدار کے مطابق اپنا رویہ ترتیب دیتے ہیں لیکن یہ بھی دیکھنے میں آتا ہے کہ کچھ لوگ اخلاقی طور پر اپنے آپ کو اس اصول سے بالاتر سمجھتے ہیں اور اپنے رویے کو درست ثابت کرنے کے لیے اقدار ہی کو بدل دیتے ہیں یہی وجہ ہے کہ جنسی طور پر ہراساں کرنے والے اپنے آپ کو بہت اچھا اور شائستہ انسان سمجھتے ہیں بعض اوقات تو وہ خود کو اخلاقی طور پر دوسروں سے ممتاز بھی سمجھتے ہیں۔

• ایسے افراد میں مندرجہ ذیل تصورات رچ بس گئے ہوتے ہیں:

- 0 انکے ماتحت کمزور ہیں اس لیے وہ خاموش رہیں گے
- 0 انکے پاس سماجی اور قانونی اعتبار سے گنجائش ہے کہ وہ دوسروں کو ہراساں کر سکیں
- 0 وہ صنفی کردار کے حوالے سے عورت کو گھر اور گھر سے باہر روایتی انداز سے دیکھتے ہیں
- 0 عورتوں اور دیگر کمزور لوگوں کے حوالے سے انکے خیالات منفی اور مخالفانہ ہوتے ہیں
- 0 وہ یہ سمجھتے ہیں کہ جنسی ہراساں جرم نہیں ہے

۲-۴ جنسی ہراساںی کے اثرات

متاثرہ فرد پر ہراساںی اور جنسی ہراساںی کے اثرات طویل المدتی ہو سکتے ہیں یہ اثرات متاثرہ فرد کے لئے تکلیف دہ اور اس کی شخصیت کے لئے تباہ کن ثابت ہوتے ہیں جنسی طور پر ہراساں ہونے والے فرد پر ہراساںی کے نفسیاتی، جسمانی اور معاشی اثرات پڑتے ہیں امریکن سائیکولوجیکل ایسوسی ایشن کے مطابق جنسی ہراساںی کے متاثرہ شخص پر مندرجہ ذیل اثرات ہوتے ہیں:

جسمانی اثرات	نفسیاتی و جذباتی اثرات	روزگار سے متعلقہ اثرات
<ul style="list-style-type: none"> جلدی الرجی وزن میں غیر معمولی اتار و چڑھاؤ سر درد مسلل تھکاوٹ کا احساس جنسی مسائل ہاضمے کے مسائل 	<ul style="list-style-type: none"> ذہنی پرانگندگی، اپنے آپ کو کمزور محسوس کرنا شرمندگی، اپنے بارے میں حساسیت، اپنی ہی نظر میں اپنا مرتبہ کم ہو جانا، عزت نفس میں کمی اپنے آپ کو مسلسل مورد الزام ٹھہرانا تنہائی پسندی ڈپریشن اور صدمے کی کیفیت جلد غصہ آنا اور الجھاؤ میں رہنا عدم تحفظ، دھوکا کھانے کا احساس نیند نہ آنا اور سونے کے اوقات میں بے ترمی ڈراونے خواب دیکھ کر جاگ جانا 	<ul style="list-style-type: none"> پیشہ دارانہ مقاصد میں تبدیلی پیشہ دارانہ صلاحیتوں کو ٹھیک طرح بروئے کار لانے میں ناکامی، اور نتیجتاً کارکردگی میں گراوٹ تعلیم چھوڑ دینا، کالج یونیورسٹی میں پڑھائی سے بددل ہو جانا یا اس پر توجہ برقرار نہ رکھ سکرنا کارکردگی کم ہونے سے کارکردگی کی رپورٹ مایوس کن آنا نوکری یا ترقی سے محرومی

جنسی ہراسانی زندگی کی ایک تلخ حقیقت ہے یہ نہ صرف عورتوں کے بنیادی انسانی حقوق کی نفی کرتی ہے، بلکہ اپنی صلاحیتوں کے مطابق معاشرے میں موثر طریقے سے اپنا کردار ادا کرنے کی راہ میں ایک بڑی رکاوٹ بھی ہے۔ اس کے نتیجے میں ملک کی آدھی آبادی سماجی، نفسیاتی اور معاشی مشکلات کا شکار رہتی ہے ملکی کی معاشی و معاشرتی ترقی پر اس کے نہایت منفی اثرات مرتب ہوتے ہیں۔

جنسی ہراسانی کے خلاف الائنس ”آشا“ کے مطابق

جنسی ہراسانی کا سامنا کرنے والے فرد پر منفی اثرات تو ہوتے ہی ہیں، لیکن اگر کسی معاشرے میں جنسی ہراسانی کے خلاف موثر اقدامات نہ کیے جائیں تو پورے معاشرے پر بھی طویل المدتی اثرات مرتب ہوتے ہیں ان میں سے چند مندرجہ ذیل ہیں:

- جنسی ہراسانی کو نظر انداز کرنے سے جنسی اور صنفی بنیادوں پر تشدد اور جرائم میں اضافہ ہو سکتا ہے
- ایسے کلچر کو فروغ مل سکتا ہے جس میں طاقت کا بول بالا ہو طاقت کے کلچر میں عورتوں، بچوں، خواجہ سراؤں اور مذہبی و لسانی اقلیتوں کے بنیادی حقوق کا احترام ختم ہو جاتا ہے
- قانون نافذ کرنے والے اداروں پر سے اعتماد اٹھ جاتا ہے اور شہریوں کے دل سے ان کا احترام ختم ہو جاتا ہے
- جنسی ہراسانی سے تحفظ کے لیے موثر نظام نہ ہونے سے خوف کا راج ہوتا ہے
- محنت کش اور ملازمت پیشہ افراد کی کارکردگی میں کمی آتی ہے جس سے ملکی ترقی متاثر ہوتی ہے

پاکستان میں لیبر مارکیٹ، اور کام کی جگہوں پر مردانہ بالا دستی کا راج ہے۔ یہ ماحول خواتین کے لئے سازگار نہیں اور ان کے لئے کافی مشکلات پیدا کرتا ہے۔ عورتوں اور لڑکیوں کو برابری کی بنیاد پر ملکی ترقی میں حصہ بنانے اور اپنے روزگار کے حق کو استعمال کرنے میں کافی رکاوٹوں کا سامنا کرنا پڑتا ہے۔ ان تمام مشکلات کے باوجود پچھلے سالوں میں سرکاری و نجی شعبوں میں خواتین کی شرکت میں اضافہ ہوا ہے۔ افرادی قوت میں اضافے کی خاطر حکومت نے عورتوں کے لیے ملازمتوں میں 10 فیصد کوٹہ مختص کیا ہوا ہے۔ تاہم خواتین کے لیے کام کے ماحول کو محفوظ بنانے کے لیے ابھی بہت کچھ کرنا باقی ہے۔

اکیسویں صدی میں ترقی پذیر ملکوں میں انسانی وسائل کی ترقی کو متاثر کرنے والے مسائل میں سے ایک جنسی ہراسانی ہے۔

- ۲۰۱۶ء میں ”پاکستان میں عورتوں کی معاشی میدان میں شرکت اور باختیاری“ (Women Economic Participation and Empowerment) کے موضوع پر ایک رپورٹ سینٹر آف جینڈر اینڈ پالیسی سٹڈیز، یو این ڈومین اور قومی کمیشن برائے خواتین نے مل کر مرتب کی اس رپورٹ کے مطابق:
- زراعت، جنگلات، شکار و ماہی گیری کے شعبوں میں خواتین افرادی قوت کا ۳۹ فیصد ہیں (خواتین کارکنوں میں سے ۷۳ فیصد ان شعبوں میں کام کرتی ہیں) ۲۲ فیصد سماجی و افرادی خدمات کی سطح پر کام کرتی ہیں اور ۲۰ فیصد صنعتی پیداواری شعبے سے منسلک ہیں۔
- زراعت کے شعبہ میں عورتوں کی زیادہ تعداد یعنی ۴۷ فیصد مویشی پالنے سے منسلک ہے اس کے بعد ملی جلی کاشتکاری میں خواتین کی تعداد ۲۳ فیصد ہے ۱۸ فیصد عورتیں سالانہ بنیادوں پر کاشت کی جانے والی فصلوں کے شعبے سے منسلک ہیں
- پیشہ ورانہ شعبوں میں ماہی گیری اور زرعی ہنرمندی میں خواتین کی ملازمت کی شرح سب سے زیادہ ہے یہاں خواتین کارکنوں کی شرح ۳۸ فیصد ہے خواتین کی شرکت پیشہ ورانہ مہارتوں میں ۳۰ فیصد، بنیادی پیشوں میں ۲۱ فیصد اور دستکاریوں میں ۱۸ فیصد ہے۔ زرعی مہارتوں میں زیادہ تر خواتین دودھ کی پیداوار اور مویشیوں کی افزائش سے منسلک ہیں۔
- مجموعی افرادی قوت میں سے ۳۰ فیصد خواتین اور ۳ فیصد مرد گھروں پر رہ کر کام کرتے ہیں گھریلو سطح پر کام کرنے والے محنت کشوں کی سالانہ چار سو ارب روپے آمدنی میں عورتوں کا حصہ ۶۵ فیصد ہے۔

۲-۵ کیا پاکستان میں کام کی جگہ اور عوامی مقامات پر جنسی ہراسانی کے واقعات ہوتے ہیں؟

ہراسانی کے کیس کم رپورٹ ہونے کا مطلب یہ نہیں کہ ہمارے ہاں جنسی ہراسانی کے واقعات نہیں ہوتے۔ ترقی یافتہ ممالک جہاں انسانی حقوق کو مکمل طور پر نہ صرف تسلیم کیا جاتا ہے بلکہ ان کے تحفظ کے لئے نظام موجود ہے، وہاں بھی جنسی ہراسانی سے عورتوں اور کمزور گروہوں کو بچانے کے نظام میں وقتاً فوقتاً تبدیلی لائی جاتی ہے تاکہ زیادہ موثر طریقے سے اس مسئلے سے نمٹا جاسکے۔ چونکہ مردانہ بالادستی ایک عالمگیر حقیقت ہے اس لیے جنسی ہراسانی بھی ہر معاشرے میں موجود ہوتی ہے۔ پاکستان میں جنسی ہراسانی سے تحفظ کے لیے بنایا گیا وفاقی محتسب کا دفتر روزانہ بنیاد پر پانچ سے دس شکایات کی شنوائی کرتا ہے۔ وفاقی محتسب کی ویب سائٹ پر ان تمام شکایات / کیسوں کی لسٹ موجود ہے۔

ڈان نیوز کے ۳۰۰ عورتوں کے ساتھ کیے گئے سروے سے پتہ چلا کہ: پاکستان میں دفاتر اور کام کی جگہوں، بشمول یونیورسٹیوں میں عورتوں کو جنسی ہراسانی، زیادتی اور امتیاز کا سامنا کرنا پڑتا ہے۔ اس طرح کے واقعات عام طور پر رپورٹ نہیں کیے جاتے اور اعلیٰ افسران یا دفاتر میں حکام بالا ان کو نظر انداز کرتے ہیں۔

۲-۶ جنسی ہراسانی کے مسئلے سے انکار کیوں؟ بہانے اور مفروضات

ہمارا معاشرہ عمومی طور پر جنسی ہراسانی کے واقعات کے وجود کو تسلیم کرنے سے کتراتا ہے جنسی ہراسانی سے نمٹنے سے پہلو تہی کرنا کسی بھی معاشرے کے لئے نقصان دہ ہو سکتا ہے ذیل میں کچھ ایسے مفروضے، بہانے یا وجوہات ہیں جن کو بنیاد بنا کر معاشرہ اس مسئلے سے آنکھیں چراتا ہے:

- ثقافتی طور پر جنسی ہراسانی کے ساتھ بے عزتی کا تصور جوڑ دیا گیا ہے یہی وجہ ہے کہ خاندان کی سطح پر اس کے اقرار کی حوصلہ شکنی کی جاتی ہے۔
- ہمارے لوگوں میں مسائل سے نمٹنے کی صلاحیت کی کمی ہے اس لیے وہ کوئی قدم اٹھانے کی نسبت مسئلے کو نظر انداز کرنے میں سہولت سمجھتے ہیں
- متاثرہ فرد کے خاندان والے سمجھتے ہیں کہ بات باہر نکل گئی تو متاثرہ فرد زندگی بھر کے لیے بدنام ہوگا
- عمومی طور پر لوگوں کا خیال ہوتا ہے کہ جنسی ہراسانی ایک ذاتی مسئلہ ہے اس لیے ہمیں کسی کے ذاتی مسئلے میں الجھنے کی ضرورت نہیں
- یہ غلط فہمی بھی پائی جاتی ہے کہ جنسی ہراسانی کے مسئلے کو اجاگر کرنے سے بین الاقوامی سطح پر ہمارے ملک کی بدنامی ہوگی۔ اس لیے جنسی ہراسانی پر بات نہیں کرنی چاہئے۔
- جنسی ہراسانی کے مجرم عام طور پر طور پر سزا سے بچ جاتے ہیں یا مسئلے کو دبا دیا جاتا ہے رفتہ رفتہ معاشرے میں اس عمل کے جرم ہوتے کا احساس کم ہو جاتا ہے۔ مجرم کو تقویت ملتی ہے اور جرم بلا خوف و خطر ہوتا رہتا ہے ایسے میں لوگ مایوس ہو کر سمجھتے ہیں کہ خاموش رہنا ہی بہتر ہے
- ہمارے سماج میں ہراسانی کا شکار ہونے والی عورت کو ہی مورد الزام ٹھہرایا جاتا ہے اس خوف سے کہ کہیں الٹا مجھے ہی تصور وار نہ ٹھہرایا جائے، ہراسانی کی شکار بیشتر خواتین خاموش رہتی ہیں
- ملازمت کی جگہوں پر ہونے والی جنسی ہراسانی پر عورتیں اور لڑکیاں اس ڈر سے بھی آواز نہیں اٹھاتیں کہ کہیں ان کی نوکری نہ چلی جائے
- کچھ لوگوں کا خیال ہے کہ جنسی ہراسانی کے واقعات ہوتے ہی نہیں اور جنسی ہراسانی کو عورتیں اپنے ذاتی مفاد کے لئے ہتھیار کے طور پر استعمال کرتی ہیں۔ ان کے خیال میں جنسی ہراسانی کی بات صرف بلیک میل کرنے کا ایک بہانہ ہے
- ہمارے ہاں ایک تصور یہ بھی ہے کہ جنسی طور پر ہراساں کرنے والے شخص کا نام لیا جائے یا اس کے خلاف آواز اٹھائی جائے تو اس کی بدنامی ہوگی جو کہ مذہبی اقدار کے خلاف ہے دوسرے لفظوں میں گناہ پردہ ڈالنا بہتر ہوتا ہے چنانچہ لوگ جرم کے خلاف بولنے سے ڈرتے ہیں اور چپ رہنے کے لئے مذہب کا سہارا لے لیتے ہیں۔
- کچھ لوگ اپنے ساتھیوں پر اندھا اعتماد رکھتے ہیں وہ اس بات کو ناممکن سمجھتے ہیں کہ ان کے ساتھی جنسی ہراسانی جیسے فعل میں ملوث ہوں اسی طرح گروہی انا پرستی بھی پائی جاتی ہے کہ ہمارے لوگ انتہائی شریف اور نیک ہیں جو جنسی ہراسانی کر ہی نہیں سکتے
- کچھ لوگ یہ کہہ دیتے ہیں کہ جنسی ہراسانی ہمارے ہاں کا نہیں بلکہ مغرب کا مسئلہ ہے اس خود پسندی میں بہت سے لوگ عورتوں، بچوں اور تیسری جنس کے لوگوں کے ساتھ ہونے والی جنسی ہراسانی کو تسلیم نہیں کرتے۔

جنسی ہراسانی کے حوالے سے پائے جانے والے چند مفروضے اور ان کی حقیقت

ہمارے معاشرے میں جنسی ہراسانی کے عمل کے بارے کچھ مفروضے اور غلط فہمیاں موجود ہیں جن سے معاشرتی رویوں اور طرز عمل کا اندازہ ہوتا ہے ہمیں اس مسئلے سے نمٹنا ہے تو پہلے ان مفروضوں اور غلط فہمیوں سے جان چھڑانی ہوگی ان میں سے چند مفروضے اور متبادل حقائق یہ ہیں۔

مفروضہ	حقیقت
جنسی طور پر ہراساں ہونے والے فرد پر جنسی ہراسانی کے وہ اثرات نہیں ہوتے جو بتائے جاتے ہیں۔	جنسی ہراسانی متاثرہ فرد کے لئے جسمانی، نفسیاتی اور معاشی طور پر انتہائی نقصان دہ ثابت ہوتی ہے جسمانی و نفسیاتی اثرات میں کمزور جسمانی صحت، ڈپریشن، بے چینی، بے بسی و لاچاری کے احساسات، اپنی ذات کی نفی اور کمتری کے احساسات شامل ہیں۔ معاشی اثرات میں ملازمت سے محرومی، اخراجات کا بڑھ جانا اور کام کی کارکردگی میں کمی شامل ہیں۔

کسی شخص کا جنسی طور پر ہراساں ہوتا کوئی بڑا مسئلہ نہیں یہ عمل عام طور پر ہنسی مذاق کا حصہ ہوتا ہے۔	جنسی ہراسانی زیادتی ہے یہ مذاق یا شغل میں نہیں کی جاتی جنسی طور پر ہراساں کسی کو ڈرانے یا نقصان پہنچانے کے لئے کیا جاتا ہے ڈرانا، ہراساں کرنا، دوسروں کی تذلیل کر کے انہیں کنٹرول کرنا ناقابل معافی جرائم ہیں۔
تالی ایک ہاتھ سے نہیں بچتی اگر کوئی جنسی ہراسانی کا شکار ہوتا ہے تو اس میں اس کا اپنا قصور بھی ہوتا ہے، یا وہ خود اس کی دعوت دیتا ہے مثلاً اس نے ایسے کپڑے پہنے ہوں گے کہ جو دوسروں کے لیے جنسی اشتعال کا سبب ہونگے یا پھر یہ کہ وہ اس وقت اس جگہ کیا کر رہی تھی، اسے تو گھر ہونا چاہئے تھا۔	جنسی ہراسانی کے کیس میں قصور ہمیشہ ہراساں کرنے والے کا ہوتا ہے جنسی طور پر ہراساں کرنا جرم ہے اور جرم کا کوئی بہانہ نہیں ہوتا ہراساں ہونے والے نے کیا پہنا تھا، کہاں گیا تھا، کیوں گیا تھا، یہ سب انصاف نہ دینے کے ہتھکنڈے ہیں۔
بڑی عمر کے افراد چونکہ جسمانی طور پر اتنے دلکش نہیں ہوتے لہذا ان کے ساتھ جنسی ہراسانی نہیں ہو سکتی۔	جنسی ہراسانی کا جسمانی دلکشی یا خوبصورتی سے کوئی تعلق نہیں ہے اور نہ اس کا تعلق جنسی خواہشات کے جاگنے سے ہے جنسی ہراسانی کا شکار کوئی بھی ہو سکتا ہے جنسی ہراسانی تذلیل کرنے، ڈرانے یا طاقت کا اظہار کرنے کے لئے کی جاتی ہے۔
مرد اپنی ہوس اور شہوت پر کنٹرول نہیں کر سکتے اور بے اختیار جنسی پیش قدمی کرتے ہیں یا یہ کہ وہ جنسی تعلقات سے محروم ہونے کی وجہ سے بہک جاتے ہیں۔	ایسا نہیں، بلکہ جنسی ہراسانی ایک سوچا سمجھا عمل ہوتا ہے اور عموماً منصوبہ بندی کے ساتھ کسی کو ہراساں کیا جاتا ہے بہک جانے سے اس کا کوئی تعلق نہیں ہوتا۔
جسم فروشی کا کام کرنے والے افراد جنسی طور پر ہراساں نہیں ہوتے!	جنسی ہراسانی کا مطلب ہے ایسی جنسی پیش قدمی جو ناپسندیدہ یعنی دوسرے فریق کی مرضی کے بغیر ہو ہر کسی کو حق حاصل ہے کہ وہ کسی بھی مرحلے پر کسی بھی وقت انکار کر سکے۔
کبھی کبھی عورتوں کی 'نا' کا مطلب 'ہاں' ہوتا ہے! عورتوں کے مزاج کو سمجھنا بہت مشکل ہوتا ہے!	'نا' کا مطلب ہمیشہ 'نا' ہوتا ہے پہلے پہل 'اگر ہاں' بھی ہو اور کسی مرحلے پر کسی فرد کو لگے کہ جنسی پیش قدمی میں اس کی رائے یا مرضی شامل نہیں تو اس کو حق حاصل ہے کہ وہ 'نا' کہہ سکے۔ ایسے میں دوسرے فریق پر لازم ہے کہ اس 'نا' کا احترام کرے۔
اگر کسی خاتون کو لگتا ہے کہ وہ جنسی طور پر ہراساں ہو رہی ہے، اور اس کی مرضی اس میں شامل نہیں تھی، تو اس نے شروع ہی میں مزاحمت کیوں نہیں کی؟	زیادہ تر کیسوں میں جنسی طور پر ہراساں کرنے والا شخص مضبوط پوزیشن پر ہوتا ہے اس کے پاس اختیار ہوتا ہے کہ وہ خاتون کو نوکری سے نکال دے، اس کی ترقی روک لے یا اس کی کارکردگی کی رپورٹ خراب کر دے خواتین طاقت کے اس کھیل میں عموماً کمزور سطح پر ہوتی ہیں یہی کمزور پوزیشن ان کی خاموشی کی وجہ بنتی ہے نیز خواتین سے سماجی توقعات جڑی ہوتی ہیں کہ انہوں نے سب کا خیال رکھنا ہے، کسی کو انکار نہیں کرنا، چپ رہنا ہے وغیرہ یہ توقعات ان میں اعتماد اور حوصلہ کی کمی کا سبب بنتی ہیں۔
اگر کوئی آپ کو جنسی طور پر ہراساں کر رہا ہے تو آپ اسے نظر انداز کریں آہستہ آہستہ وہ فرد ایسا کرنا چھوڑ دے گا!	جنسی ہراسانی کو نظر انداز کرنا ہراساں کرنے والے کی حوصلہ افزائی کرنے کے مترادف ہے۔ ہراساں کرنے والا جب دیکھتا ہے کہ دوسرا فریق نہیں بول رہا ہے تو اسے مزید شہ ملتی ہے ہراساں کرنے والے فرد کو سخت لہجے میں اور بالکل واضح طور پر منع کر دینا اور اس کے خلاف ایکشن لینا ہی اسے اس کام سے روک سکتا ہے۔
جہاں خواتین اور مرد اکٹھے کام کرتے ہیں وہاں جنسی ہراسانی کے واقعات ضرور ہونگے۔	عورتوں اور مردوں کا اکٹھے کام کرنا ایسا عمل ہے جس کو روکا نہیں جاسکتا لیکن بغیر مرضی اور ان چاہی جنسی پیش قدمی ایسا عمل ہے جسے آسانی سے روکا جاسکتا ہے۔

۲۔۷ جنسی ہراسانی کا ارتکاب کیوں ہوتا ہے؟

تحقیق سے معلوم ہوا کہ دو عوامل مل کر کام کی جگہ کے ماحول کو ایسا بناتے ہیں جس میں جنسی ہراسانی کا ارتکاب آسان ہو جاتا ہے عوامل یہ ہیں:

۱۔ ایسی جگہ جہاں زیادہ تر مرد کام کرتے ہوں۔ یعنی عورتوں کی تعداد مردوں کے مقابلے میں بہت کم ہو اسی طرح مینجمنٹ یا اعلیٰ عہدوں پر بھی تعداد کا یہ عدم توازن پایا جاتا ہو۔

۲۔ ادارے کا سسٹم اور کلچر ملازمین کو ایسا تاثر دیتے ہوں کہ گویا جنسی ہراسانی کوئی مسئلہ ہی نہیں پایہ کہ اس سے صرف نظر کیا جاسکتا ہے۔ ایسے ماحول میں جنسی ہراسانی کی شکایات پر سنجیدگی سے نوٹس نہیں لیا جاتا، ہراسانی کے واقعات پر قانونی کارروائی نہیں کی جاتی اور ملازمین کو واضح پیغام نہیں دیا جاتا کہ جنسی ہراسانی کو کسی صورت بھی برداشت نہیں کیا جائے گا۔

ڈاکٹر شان برن، جو کیلیفورنیا امریکہ میں نفسیات کے پروفیسر ہیں، کا کہنا ہے کہ:

- مردوں کی اجارہ داری والے پیشوں میں جنسی ہراسانی کو عورتوں کو ڈرا کر رکھنے، کمزور کرنے اور ان کی حوصلہ شکنی کے لئے ہتھکنڈے کے طور پر استعمال کیا جاتا ہے
- جنسی ہراسانی کو بار بار نظر انداز کرتے رہنے سے اس طرح کے رویے ادارے کا معمول بنتے جاتے ہیں
- مردانہ سماج میں عمومی طور پر عورتوں کو فقط جنسی تسکین کے ذریعے کے طور پر دیکھا جاتا ہے ایسی صورت میں عورت کو پیشہ ورانہ حوالے سے نہیں دیکھا جاتا
- اعلیٰ عہدوں پر کام کرنے والے مردوں میں یہ زعم پایا جاتا ہے کہ چونکہ وہ فیصلہ ساز اور اعلیٰ افسر ہیں لہذا وہ جو چاہیں کر سکتے ہیں انہیں ہر طرح کا استثناء حاصل ہے اور ان پر ادارے کی کوئی پالیسی لاگو نہیں ہوتی

خاموشی کا کلچر

ایسے اداروں میں جنسی ہراسانی کا ارتکاب زیادہ آسان ہوتا ہے جہاں خاموشی کا کلچر موجود ہو۔ کام کی جگہوں پر خاموشی کے کلچر کو توڑنے کے حوالے سے ایک تحقیق بتاتی ہے کہ موثر لیڈر شپ کس طرح مسائل پر بات کرنے کے کلچر کو پروان چڑھا سکتی ہے۔ اسی ریسرچ میں بتایا گیا ہے کہ عمومی طور پر کام کی جگہوں پر چار طرح کی خاموشی پائی جاتی ہے جس کی تفصیل مندرجہ ذیل ٹیبل میں دی گئی ہے۔

جنسی ہراسانی کے حوالے سے دفاتر یا اداروں میں پائی جانے والی خاموشی کی اقسام	
۱۔ دفاعی خاموشی	اس طرح کی خاموشی کی بنیادی وجہ خوف ہے اس قسم کی خاموشی ایسے دفاتر کے ماحول میں پائی جاتی ہے جہاں مینجمنٹ یا اعلیٰ افسران انتہائی سخت ہوں ایسے ماحول میں ملازمین بات کرنے سے ڈرتے ہیں کہ کہیں ان کو نوکری سے ہاتھ دھونا نہ پڑے ایسی صورت حال میں لوگ خود کو بچانے کے لیے خاموش رہتے ہیں۔
۲۔ جارحانہ خاموشی	اس طرح کی خاموشی کی وجہ مزاحمت ہے۔ ملازمین لیڈر شپ یا افسران بالا یا کمپنی کے کسی ایکشن کو زیادتی و نا انصافی سمجھتے ہوں لیکن اس کے جواب میں بات کرنے کے بجائے غصے میں رہیں، تو اس طرح کی خاموشی میں بھی ملازمین جنسی ہراسانی پر بات نہیں کرتے۔
۳۔ مایوسی میں خاموشی	اگر کوئی ملازم جنسی ہراسانی کی کسی شکایت پر بات کر کے دیکھ چکا ہو کہ یہاں انصاف نہیں ملنے والا، تو اس کا اعتماد لیڈر شپ پر سے اٹھ جاتا ہے ایسے ماحول میں ملازمین مایوسی کا شکار ہو جاتے ہیں اور بولنا چھوڑ دیتے ہیں۔
۴۔ سماجی تعلقات کو بچانے کے لئے خاموشی	اس طرح کی خاموشی سے سماجی تعلقات کو بچانا مقصود ہوتا ہے۔ ایسے ماحول میں لوگ اپنے ساتھیوں کو بچانے کی خاطر جنسی ہراسانی کے واقعات پر خاموشی اختیار کر لیتے ہیں، چاہے اس سے ادارے کو نقصان ہی کیوں نہ پہنچے۔

#MeToo's تحریک کے عالمی اثرات

میگھان سٹون اور ریچل وو لیسن

#MeToo کے نام سے ایک تحریک امریکہ میں انسانی حقوق کی کارکن تیرانہ بر کے نے ایک دہائی پہلے شروع کی تھی۔ اب یہ تحریک دنیا کے تقریباً تمام خطوں میں پھیل چکی ہے۔ 'می ٹو' جس کا مطلب ہے 'میں بھی' جو جنسی ہراسانی پر خاموشی توڑنے کی تحریک ہے۔ اس کے تحت عورتوں اور مردوں کو خاموشی کو توڑتے ہوئے یہ کہنے کی ترغیب ملتی ہے کہ میں بھی جنسی ہراسانی کا شکار ہوں۔ سوشل میڈیا پر ہیش ٹیگ #می ٹو دنیا کے تقریباً ۸۵ ممالک میں مقبول ہو چکا ہے اور لوگ اس پر جوق در جوق اپنے تجربات دوسروں سے شیئر کر رہے ہیں۔ اس کی دیکھا دیکھی بہت سی مقامی تحریکیں بھی جنسی ہراسانی کے خلاف اٹھ رہی ہیں۔ عورتیں جو پہلے جنسی ہراسانی، زیادتی، تذلیل اور امتیاز کا سامنا خاموشی سے کرتی تھیں، اب نظام میں اصلاحات لانے کے لئے آواز بلند کر رہی ہیں اور سرحدوں کے آر پار آپس میں یکجہتی کا اظہار کر رہی ہیں۔

اب ڈرنا نہیں! عورتوں کے حقوق کے لئے ایک بنیادی تبدیلی اپنا رستہ بنا رہی ہے۔ یہ تحریک اسی طرح ساری دنیا میں ٹھوس کامیابیاں حاصل کرتی چلی جائے گی۔ اس کی کامیابیوں کو عدالتوں میں مقدمات، بدلے ہوئے قوانین اور (بد قسمتی سے) عورتوں کی تحریکوں کے خلاف بڑھتی ہوئی مزاحمت سے ناپا جاسکتا ہے۔

اقوام متحدہ کا ادارہ برائے خواتین (یو این وومن) کی #MeToo's تحریک پر پبلیکیشن

جنسی ہراسانی کے خاتمے کی طرف ایک قدم: #MeToo's کے اس دور میں تبدیلی کی نوعیت اور ضرورت

لکھنے اور ایڈٹ کرنے والے: پورنا سین، یونیس بورجیس، ایسٹیفانیہ گوارا، جیڈ کوہرن

#MeToo تحریک نے یہ واضح کر دیا ہے کہ ملازمت کی جگہوں نیز نجی اور عوامی مقامات پر ہونے والی جنسی ہراسانی پوری دنیا کا مسئلہ ہے۔ جنسی ہراسانی رسمی اور غیر رسمی اداروں بشمول سرکاری محکموں، پرائیویٹ شعبے، این جی اوز اور اقوام متحدہ کے اداروں، العرض ہر کہیں ہو سکتی ہے۔

یو این وومن کی یہ کتاب پالیسی سازوں، ورکرز، ملازمین اور انسانی حقوق کے کارکنوں کی معاونت کے لیے لکھی گئی ہے۔ اس کتاب میں جنسی ہراسانی کے حوالے سے یو این وومن کے کام کی تفصیل اور جنسی ہراسانی پر پالیسی سازی اور عمل درآمد کے جدید رہنما اصول پیش کئے گئے ہیں۔ یہ رہنما اصول ان بین الاقوامی معاہدوں اور معیارات کے تناظر میں وضع کیے گئے ہیں جو انسانی حقوق اور عورتوں کے خلاف تشدد اور امتیاز کے خاتمے کے لیے آواز اٹھاتے ہیں۔ جیسے عورتوں کے ساتھ امتیاز کے خاتمے کا عالمی معاہدہ اور اہداف برائے پائیدار ترقی (SDGs)۔

اس کتاب میں جنسی ہراسانی کو امتیاز اور تشدد کی ایک قسم قرار دیا گیا ہے۔ اس امتیاز اور تشدد کی جڑیں تاریخی طور پر پائے جانے والے مردانہ بالادستی اور طاقت کے عدم توازن میں پیوست ہیں۔ یہ رجحان اب حکومتوں، پرائیویٹ شعبے، بین الاقوامی اداروں اور غیر سرکاری تنظیموں میں سرایت کر چکا ہے۔ اس کتاب کے مطابق لیڈشپ اور کلچر کی تبدیلی جنسی ہراسانی کے خاتمے کی خاطر اداروں میں پائیدار اور معنی خیز تبدیلی کی بنیاد ہے۔ اس کتاب میں "جنسی ہراسانی کے خاتمے کی موثر پالیسی اور طریقہ کار کے مرکزی عوامل" کے ساتھ ساتھ جنسی ہراسانی کے حوالے سے دنیا کے مختلف ممالک و حالات میں یو این وومن کے کام کی مثالیں بھی پیش کی گئی ہیں۔ اس کے علاوہ اس میں یو این وومن کی یوتھ کونسل اور اقوام متحدہ کے فیمنسٹ نیٹ ورک کی جنسی ہراسانی کے حوالے سے خدمات بھی بیان کی گئی ہیں۔

باب ۳۔ جنسی ہراسانی سے تحفظ کے اب تک اٹھائے گئے اقدامات

متعلقہ قوانین، ان کے اطلاق کا طریقہ کار اور نظام

باب کے مضامین	
۳-۱	کیا پاکستان میں جنسی ہراسانی سے تحفظ کے لیے قوانین موجود ہیں؟
۳-۲	جنسی ہراسانی کے خلاف ضابطہ اخلاق کو اپنانے کی ذمہ داری کس کی ہے؟ انتظامیہ کا کردار • 'ادارے' سے کیا مراد ہے، جس کی ذمہ داری ضابطہ اخلاق کو اپنانا ہے • کام کی جگہ 'کا کیا مطلب ہے؟
۳-۳	اداروں کے اندر جنسی ہراسانی کے خلاف ضابطہ اخلاق پر عمل درآمد کس کی ذمہ داری ہے؟ • قانون کے مطابق 'آجر' کون ہے؟
۳-۴	کام کی جگہ پر جنسی ہراسانی کے قوانین اور ضابطہ اخلاق پر عمل درآمد میں کیا رکاوٹیں درپیش ہیں؟
۳-۵	میں ایک آجر ہوں۔ جنسی ہراسانی سے متعلق ضابطہ اخلاق کو اپنانے کے لیے مجھے کیا کرنا ہوگا؟ • ضابطہ اخلاق کی توثیق کا مرحلہ وار طریقہ • چھوٹے اداروں کے لیے کم از کم ضروریات • اداروں کے کلچر کو بہتر بنانے کے لیے کچھ مفید نکات
۳-۶	جنسی ہراسانی کی شکایتوں کی انکوائری کرنے والی کمیٹی کا ضابطہ کار اور اختیارات۔ جنسی ہراسانی کی شکایات کی سماعت کا طریقہ کار • انکوائری کمیٹی کی ترکیب، اس کا طریقہ کار اور اس کے اختیارات۔ ☆ انکوائری کا عمل • انکوائری کے بارے میں مفید ہدایات
۳-۷	مختص کا طریقہ کار اور اس کے اختیارات • مختص کا ضابطہ کار اور اس کے اختیارات • مختص کا طریقہ تفتیش • کونسا کام مختص کے دائرہ اختیار میں ہے اور کونسا نہیں

۱۔ ۳ کیا پاکستان میں جنسی ہراسانی سے تحفظ کے لیے قوانین موجود ہیں؟

پاکستان میں اس بارے میں کئی قوانین موجود ہیں، ان میں سے کچھ یہ ہیں:

تفصیل	قانون / قانونی ضابطہ
<p>یہ ایکٹ مارچ ۲۰۱۰ میں پاکستان بھر کے لیے منظور کیا گیا۔ یہ قانون کام کی جگہ پر خواتین، مردوں اور خواجہ سراؤں کو جنسی طور پر ہراساں کرنے کو جرم قرار دیتا ہے۔ اس قانون کی رو سے سرکاری و غیر سرکاری اداروں پر لازم ہے کہ وہ ضابطہ اخلاق کے مطابق تین ممبران پر مشتمل ایک کل وقتی کمیٹی تشکیل دیں، جس کو متاثرہ فرد درخواست دے سکے۔ تاہم متاثرہ فرد کام کے مقام پر جنسی ہراسانی سے تحفظ کے صوبائی یا وفاقی محتسب کو بھی درخواست دے سکتا ہے۔ (قانون کا مکمل متن ضمیمہ نمبر ۱)</p> <p>خیبر پختونخوا حکومت نے ایک ترمیمی ایکٹ کے ذریعے مذکورہ قانون کی توثیق کر رکھی ہے۔ اس ترمیمی ایکٹ کا نام ”کام کی جگہ پر جنسی ہراسانی کے خلاف خیبر پختونخواہ کا (ترمیمی بل) ۲۰۱۸ء“ ہے۔ تمام صوبائی قوانین محتسب کے چناؤ اور انکی تقرری سے متعلق ہیں۔ خیبر پختونخواہ کا یہ ترمیمی بل اس ٹیبل کے نیچے دیے لنک پر موجود ہے۔</p>	<p>کام کی جگہ پر جنسی ہراسانی سے خواتین کو تحفظ دینے کا ایکٹ مجرمہ ۲۰۱۰ء</p>
<p>قانون فوجداری (ترمیمی) ایکٹ ۲۰۰۹ء</p> <p>دفعہ ۵۰۹، مجموعہ تعزیرات پاکستان ۱۸۶۰ء اور ضابطہ فوجداری ۱۸۹۸ء میں ترمیم۔ اس کی رو سے کام کے مقام یا کسی بھی جگہ پر خواتین کو جنسی طور پر ہراساں کرنا جرم ہے۔</p> <p>مذکورہ سیکشن میں ہراسانی کے جرم کی سزا بڑھ چکی ہے۔ اب اس کی سزا کم از کم تین سال قید ہے۔ اسکے علاوہ پانچ لاکھ روپے تک جرمانہ بھی ہو سکتا ہے۔</p> <p>(پورا متن، ضمیمہ ۲)</p>	<p>قانون فوجداری (ترمیمی) ایکٹ ۲۰۰۹ء دفعہ ۵۰۹ مجموعہ تعزیرات پاکستان ۱۸۶۰ء اور ضابطہ فوجداری ۱۸۹۸ء میں ترمیم</p>
<p>وفاقی قانون جس کا اطلاق پاکستان بھر پر ہوتا ہے۔ ذیلی دفعہ ۲ (ایچ) میں ہراسانی کی تعریف کی گئی ہے۔ اس پر عمل درآمد کا طریقہ ہائے کار وہی ہے جو کام کی جگہ پر خواتین کی ہراسانی کے قانون میں دیا گیا ہے۔</p>	<p>خواجہ سراؤں (کے حقوق کے تحفظ) کا ایکٹ (۲۰۱۸)</p>
<p>عریاں مواد، تصاویر بھیجنا، دھمکی، بلیک میلنگ، اعداد و شمار کی جاسوسی کرنا، وغیرہ کے خلاف درخواست FIA کے National Response Center for Cyber Crime میں دی جاسکتی ہے۔ اس جرم میں مجرم کو ایک لاکھ روپے جرمانہ اور چند ماہ قید سے لے کر ایک کروڑ روپے جرمانہ اور بیس سال قید تک کی سزا دی جاسکتی ہے۔</p>	<p>ایلیٹرونک کرائمز کی روک تھام کا ایکٹ ۲۰۱۶ء</p>
<p>خواتین کو ہراساں کرنے اور ان پر تشدد کے حوالے سے کچھ اور قوانین بھی موجود ہیں۔ تاہم ان کے تحت محتسب کو درخواست نہیں دی جاسکتی۔</p> <p>(تعزیرات پاکستان کی متعلقہ دفعات ضمیمہ ۳ میں)</p>	<p>دیگر متعلقہ قوانین</p>

۲-۳ جنسی ہراسانی کے خلاف ضابطہ اخلاق کو اپنانے کی ذمہ داری کس کی ہے؟ انتظامیہ کا کردار

کام کی جگہ پر خواتین کو ہراسانی سے تحفظ فراہم کرنے کا ایکٹ ۲۰۱۰ء خواتین کے لیے ہراسانی سے پاک ماحول کی فراہمی کو یقینی بنانے کے عزم کا آئینہ دار ہے۔ یہ قانون بتاتا ہے کہ آئین پاکستان ہر فرد کے لیے عزت و وقار کے بنیادی حق کی ضمانت دیتا ہے۔ قانون کے مطابق ضابطہ اخلاق کی توثیق اور اطلاق کا ذمہ دار "آرگنائزیشن" (ادارہ) ہے۔ یہ قانون ہر "آرگنائزیشن" پر لازم قرار دیتا ہے کہ وہ:

- ۱- قانون میں دیے گئے ضابطہ اخلاق کو اپنائے
- ۲- ضابطہ اخلاق کو اپنی ہیومن ریسورس پالیسی میں شامل کرے
- ۳- ہراسانی کے حوالے سے آنے والی شکایت پر تحقیقات اور ان کے ازالے کے لئے تین رکنی انکوائری کمیٹی قائم کرے
- ۴- تمام ملازمین کو پالیسی اور اس سے متعلقہ طریقہ ہائے کار کے بارے میں آگاہ کرے

"آرگنائزیشن" سے کیا مراد ہے؟

وفاقی یا صوبائی حکومت کی کوئی وزارت، ڈویژن یا محکمہ، یا وفاقی یا صوبائی یا ضلعی حکومت کے ادارے یا رجسٹرڈ سول سوسائٹی کی ایسوسی ایشنوں کی طرف سے قائم کردہ یا ان کے زیر نگرانی کام کرنے والے ادارے، کوئی کارپوریشن، خود مختار یا نیم خود مختار ادارے، تعلیمی ادارے، طبی سہولتیں، نجی انتظام کے تحت چلنے والے تجارتی یا صنعتی ادارے، کوئی کمپنی جس کی تعریف کمپنیز آرڈیننس ۱۹۸۴ء میں کی گئی ہے۔ اس میں کوئی بھی رجسٹرڈ پرائیویٹ تنظیم یا ادارہ شامل ہے۔

مثال کے طور پر: ہائر ایجوکیشن کمیشن آف پاکستان ضابطہ اخلاق کی توثیق کرتا ہے، کمیٹی تشکیل دیتا ہے، اپنی ہیومن ریسورس کی پالیسی میں اس کو شامل کرتا ہے اور اپنے ملازمین کو اس کے بارے میں مکمل آگاہی فراہم کرتا ہے۔ اس کے باوجود کمیشن کے تحت کام کرنے والی تمام یونیورسٹیوں کو ضابطہ اخلاق کی توثیق اور اطلاق کا سارا عمل اپنے ہاں بھی کرنا پڑے گا۔ اسی طرح یونیورسٹی کے تمام ڈپارٹمنٹس کی سطح پر بھی اس عمل کو دہرانا ہوگا۔

”کام کی جگہ“ سے کیا مراد ہے، جہاں
ضابطہ اخلاق کا اطلاق ہوگا



”کام کی جگہ“ سے مراد وہ جگہ 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 کی سرگرمیاں اور کام انجام دیئے جاتے ہیں۔ اس میں کوئی ایسی جگہ بھی شامل ہے جو دفتر سے باہر دفتری کام یا سرگرمیوں کے لیے رابطہ گاہ کا کام کرتا ہو۔

کچھ سوالات

- میرا ٹرانسپورٹ کا کاروبار ہے۔ میرے پاس دو بسیں ہیں۔ میرے پاس کوئی خاتون ملازمت نہیں کرتی۔ کیا مجھے بھی ہر اسانی سے تحفظ کے ضابطہ اخلاق کی توثیق کرنی ہے؟ جی ہاں!
- میں حکومتی محکمے کا سربراہ ہوں۔ خواتین کے ملازمت میں ۱۰ فیصد کوٹے کے مطابق ابھی تک ہمارے محکمے میں کوئی خاتون ملازمت حاصل نہیں کر سکی ہے۔ کیا ہمارے محکمے میں بھی ضابطہ اخلاق کی توثیق کر کے کمیٹی تشکیل دینی ہے؟ جی ہاں!
- میں خود بحیثیت ادارے کے سربراہ، جنسی ہراسانی کے بارے میں انتہائی سخت گیر رویہ رکھتا ہوں۔ ہمارے ادارے میں ابھی تک ایسا کوئی واقعہ سامنے نہیں آیا۔ کیا قانون کی رو سے میرے ادارے کو ضابطہ اخلاق کی توثیق اور نفاذ کی ضرورت ہے؟ جی ہاں!

۳-۳ اداروں کے اندر جنسی ہراسانی کے خلاف ضابطہ اخلاق پر عمل درآمد کس کی ذمہ داری ہے؟

کام کی جگہ پر جنسی ہراسانی کے خلاف تحفظ ایکٹ ۲۰۱۰ء کے مطابق قانون پر عمل درآمد، اور ضابطہ اخلاق کے نفاذ کی ذمہ داری مینجمنٹ پالیسی سیکشن ۱۱ (۱) کے مطابق آجر یعنی ادارے کے سربراہ کی ہے۔

۱۔ مذکورہ شخص یا متذکرہ بالا جماعت کا کوئی وارث، جانشین یا اس کی طرف سے ذمہ دار، جیسی بھی صورت ہو؛

۲۔ کوئی شخص جو ادارے کے انتظام، انصرام، اور نگرانی کا ذمہ دار ہو،

۳۔ کوئی مجاز اتھارٹی جو وفاقی یا صوبائی وزارت یا محکمے کی طرف سے اپنے ماتحت اداروں میں خاص اس مقصد کے لیے مقرر ہو، یا ایسی کسی اتھارٹی کی غیر موجودگی میں ادارے کا سربراہ

۴۔ کسی مقامی اتھارٹی کے زیر نگرانی چلائے جانے والے ادارے کا عہدیدار جس کا تقرر اتھارٹی کی جانب سے اس مقصد کے لیے کیا گیا ہو۔ اگر ایسے کسی عہدیدار کا تقرر نہ ہو تو ادارے کا اعلیٰ انتظامی افسر

۵۔ کسی دوسری آرگنائزیشن کے سلسلے میں، مذکورہ آرگنائزیشن کا مالک، ڈائریکٹر، مینجر، سیکرٹری، ایجنٹ، یا عہدے دار یا اس کے انتظامی امور سے متعلقہ کوئی شخص؛

۶۔ ٹھکے دار یا کسی ٹھکے داروں کی تنظیم جو دوسرے اداروں کے لیے کارکنوں کی بھرتی اور ان کو ادائیگی پر مامور ہو۔ چاہے یہ کام کسی بھی مقصد کے لیے اور کسی بھی بنیاد پر ہو۔

۷۔ وفاقی حکومت یا کسی صوبائی حکومت یا مقامی اتھارٹی کے کسی محکمے یا ڈویژن کا کوئی عہدیدار جس کا تعلق انتظامی، معتمدی یا نگران کیڈر سے ہو یا سپروائزرز یا ہجمنٹوں کیٹیگری میں ہو اور جنہیں اس غرض سے سرکاری گزٹ میں مشتمل کیا گیا ہو۔

کسی ادارے کی نسبت سے ”آجر“ سے مراد وہ فرد یا افراد کا گروپ (چاہے اس گروپ کی کوئی باقاعدہ ساخت ہو یا نہ ہو) ہے، جو لوگوں کو کسی معاہدے کے تحت یا کسی اور طریقے سے ملازم رکھتا ہے۔

کام کی جگہ پر خواتین کو جنسی ہراسانی سے تحفظ کے قانون کی رو سے اس قانون کا نفاذ متعلقہ آجر کی ذمہ داری ہے۔ اس میں متعلقہ ضابطہ اخلاق کو اپنی انتظامی پالیسی کا حصہ بنانا بھی شامل ہے۔ تاہم یہ ذمہ داری یہیں تک محدود نہیں۔

اگر کسی ادارے کی انتظامیہ اس قانون پر عملدرآمد نہیں کرتی تو ادارے کا کوئی ملازم ضلعی عدالت میں اس سلسلے میں درخواست دے سکتا ہے۔ کوئی بھی آجر یعنی ادارہ اگر اس پر عمل نہیں کرتا تو اسے پچیس ہزار سے ایک لاکھ روپے تک جرمانہ ہو سکتا ہے۔

۳۔۴ کام کی جگہ پر جنسی ہراسانی کے قوانین اور ضابطہ اخلاق پر عمل درآمد مس کیا رکاوٹیں درپیش ہیں؟

کام کی جگہ یا کسی بھی عوامی جگہ پر عورتوں، لڑکیوں، لڑکوں، مردوں اور خواجہ سراؤں کو ہراسانی سے تحفظ دینے کے سلسلے میں پاکستان میں قوانین موجود ہیں۔ تاہم ان قوانین پر عمل درآمد میں بہت سی مشکلات حائل ہیں۔ کچھ مشکلات مندرجہ ذیل ہیں:

- جنسی ہراسانی سے پاک ماحول کی فراہمی کے سلسلے میں ادارے اپنے کردار سے عموماً واقف نہیں۔ جنسی ہراسانی کے خلاف قانون پاس ہوئے نو سال ہو چکے، تاہم اداروں کو اب بھی یہ سمجھنے میں مشکل پیش آرہی ہے کہ جنسی ہراسانی کی روک تھام کے لیے ضابطہ اخلاق کی توثیق کیسے کی جائے، نظام کار کیسے تشکیل دیے جائیں اور عملے کو اس سلسلے میں آگہی کیسے دی جائے۔

- پاکستانیوں کی ایک بہت بڑی اکثریت جنسی ہراسانی کے حوالے سے ضابطہ اخلاق کی ضرورت کو سمجھی ہی نہیں، بلکہ اس جرم کی معاشرے میں موجودگی سے ہی انکاری ہیں۔

- جنسی ہراسانی کے خلاف قانون کے موثر اطلاق کے لیے قانون اور ضابطہ اخلاق کے بارے میں آگہی کے ساتھ ساتھ عملے کی تربیت اور قانون کے اطلاق کے لیے درکار مہارت بھی ضروری ہے۔ عمومی طور پر اداروں میں اس کام کے لیے مطلوبہ صلاحیتوں کی کمی ہوتی ہے۔

- اداروں میں ضابطہ اخلاق پر عمل درآمد اور شفافیت کے لیے تنظیمی ڈھانچوں اور نظام کار کی تشکیل نو اور ان کو بہتر کرتے رہنا ضروری ہے۔ یہ کام شروع میں وقت اور محنت کا متقاضی ہوتا ہے۔ اس درد سر سے بچنے کے لیے اداروں کے ذمہ داران اس میں دلچسپی نہیں لیتے بلکہ اس کی مخالفت کرتے ہیں۔

- اکثر اداروں کے سربراہوں میں اس سلسلے میں خود اعتمادی کی کمی ہوتی ہے۔ وہ ڈرتے ہیں کہ کہیں شکایات کا ڈھیر نہ لگ جائے اور حالات ان کے ہاتھ سے نہ نکل جائیں۔

جنسی ہراسانی کے خلاف قوانین کا غلط استعمال ہو سکتا ہے

غلط استعمال کسی بھی قانون کا ہو سکتا ہے۔ اس خوف کی وجہ سے قوانین نہ بنائے جائیں تو معاشرہ انارکی کا شکار ہو جائے گا۔

۵-۳ میں ایک آجر ہوں۔ جنسی ہراسانی سے متعلق ضابطہ اخلاق کو اپنانے کے لیے مجھے کیا کرنا ہوگا؟

تنظیموں / ملازمین کی مدد کے لئے مرحلہ وار عمل	
مرحلہ	مزید وضاحت حاصل کریں
ضابطہ اخلاق کی کاپی حاصل کریں	<ul style="list-style-type: none"> • ضابطہ اخلاق جنسی ہراسانی سے تحفظ کے قانون مجرہ ۲۰۱۰ء کا حصہ ہے۔ • یہ قانون اردو اور انگریزی زبان میں مختلف اداروں کی ویب سائٹس سے حاصل کیا جاسکتا ہے، جن میں قومی اسمبلی، انٹرنیشنل لیبر آرگنائزیشن، جنسی ہراسانی کے خلاف سول سوسائٹی کا اتحاد، وفاقی و صوبائی محتسب کے ادارے شامل ہیں۔ مثلاً اس لنک سے: <p>https://aasha.org.pk/Women_Harassment_Docs/Code%20of%20Conduct.pdf</p>
ادارے کے بورڈ یا سینئر مینجمنٹ کی میٹنگ بلائیں	<ul style="list-style-type: none"> • ادارے کے بورڈ کی خصوصی میٹنگ بلائیں۔ یا پہلے سے طے شدہ میٹنگ میں "جنسی ہراسانی سے تحفظ کے ضابطہ اخلاق کی توثیق" کے نکتے کو ليجنڈے میں شامل کریں۔ • شرکاء پر واضح کریں کہ ضابطہ اخلاق کی توثیق اور اس کا نفاذ ادارے کی ذمہ داریوں میں شامل ہے۔ • ضابطہ اخلاق کو ادارے کی افرادی قوت کی پالیسی میں باقاعدہ طور پر شامل کرنے کا فیصلہ کریں۔
میٹنگ کے دوران تین رکنی انکوائری کمیٹی کی تشکیل دس	<ul style="list-style-type: none"> • انکوائری کمیٹی کم از کم تین اراکین پر مشتمل ہوگی، جن میں ایک خاتون کا ہونا ضروری ہے۔ اگر ادارے میں خواتین ملازمت نہیں کرتیں تو باہر کسی کو شامل کریں۔ • کمیٹی میں ایک ممبر سینئر انتظامیہ کے ارکان میں سے یا ان کا کوئی نمائندہ ہوگا۔ جہاں سی بی اے موجود نہیں وہاں ایک سینئر ملازم کو شامل کیا جاسکتا ہے۔ ادارے میں ایسے افراد کی کمی کی صورت میں ادارے سے باہر سے بھی ایک یا دو افراد کو کمیٹی میں شامل کیا جاسکتا ہے۔ ان تین افراد میں سے ایک کو ووٹ یا باہمی رضامندی سے چیئر پرسن منتخب کریں۔
'مجاز اتھارٹی' کی شناخت کر لیں	<ul style="list-style-type: none"> • 'مجاز اتھارٹی' سے کوئی اتھارٹی مراد ہے جس کو انتظامیہ کی طرف سے اس ایکٹ پر عملدرآمد کے لیے مقرر کیا گیا ہو۔ • ایسا فرد جو جنسی ہراسانی ثابت ہونے اور کمیٹی کی طرف سے سزا کی سفارش ہونے کی صورت میں سزا کو لاگو کرنے کا اختیار رکھتا ہو۔ ایسی اتھارٹی عام طور وہ ہوتی ہے جو ملازم رکھنے اور برطرف کرنے کی مجاز ہو۔

<p>انتظامیہ تمام ملازمین کو اس بات سے آگاہ کرے کہ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • جنسی ہراسانی کے خلاف ضابطہ اخلاق کی توثیق کر دی گئی ہے اور اس کا اطلاق ہر سطح پر تمام ملازمین پر ہوتا ہے۔ • جنسی ہراسانی کی شکایات سننے، ان پر تحقیق کرنے کے لیے انکوآری کمیٹی تشکیل دے دی گئی ہے۔ ان کے نام اور رابطہ نمبر یہ ہیں۔ • اگر ہراسانی کی شکایت انکوآری کمیٹی کے کسی ممبر کے خلاف ہے تو اس ممبر کی جگہ پر کوئی اور ممبر شامل کیا جائے گا۔ یعنی وہ ممبر تحقیقات کے کسی مرحلے میں شامل نہیں ہو گا۔ 	<p>تمام ملازمین کو آگاہ کرس</p>
<p>جنسی ہراسانی کے خلاف ضابطہ اخلاق کے نوٹیفیکیشن کو نوٹس بورڈ پر لگائیں جس میں مندرجہ ذیل معلومات ہوں:</p> <ul style="list-style-type: none"> • جنسی ہراسانی سے کیا مراد ہے؟ • جنسی ہراسانی جرم ہے۔ ادارے میں جنسی ہراسانی کو کسی طور پر قبول نہیں کیا جائے گا اور اس سے سختی سے نمٹا جائے گا۔ • جنسی ہراسانی کی شکایت کے لئے انکوآری کمیٹی کے ممبران کون ہیں اور ان سے کیسے رابطہ کیا جا سکتا ہے۔ • شکایت کنندہ کسی ایسے ممبر کو تبدیل کرنے کا مطالبہ کر سکتا ہے جو پہلے یا اب ہراسانی میں ملوث ہو۔ • شکایت تعزیرات پاکستان دفعہ ۵۰۹ کے تحت براہ راست پولیس میں بھی درج کروائی جا سکتی ہے۔ • یہ تمام معلومات آسان زبان (انگریزی، اردو اور مقامی زبانوں) میں اس طرح ڈسپلے کیے جائیں کہ تمام افراد اس کو پڑھ اور سمجھ سکیں۔ • معلومات مختصر اور واضح حروف میں لکھے جائیں تاکہ دور سے نظر آئیں۔ • کم پڑھے لکھے یا ان پڑھ ملازمین کے لئے تصویری شکل میں بھی معلومات کو ڈسپلے کیا جا سکتا ہے۔ ایسے پوسٹر مختلف اداروں سے حاصل کئے جا سکتے ہیں، جن میں وفاقی و صوبائی کمیشن برائے حقوق نسواں، جنسی ہراسانی کے خلاف سول سوسائٹی کے الائنس، وغیرہ شامل ہیں۔ • اگر آپ نے یہ تمام مراحل احسن طریقے سے طے کر لئے ہیں تو آپ نے جنسی ہراسانی کے خلاف ضابطہ اخلاق کی کامیابی سے توثیق کر لی ہے۔ • اگر آپ نے ایسا نہیں کیا تو جلد سے جلد یہ تمام مراحل طے کر لیں ورنہ آپ قانون کی گرفت میں آ سکتے ہیں۔ 	<p>مسلسل یاد دہانی کے لیے ضابطہ اخلاق کو آفس یا ادارے کے نوٹس بورڈ پر لگائیں۔</p>

یاد رکھیے کہ:

- تمام مراحل مکمل ہونے کے بعد انتظامیہ کی ذمہ داری ہے کہ وہ اس سلسلے میں معلومات کی تجدید کرتی رہے۔
- ادارے میں تمام ملازمین یا ٹیم ممبرز کے لئے جنسی ہراسانی اور قانون کو مکمل طور پر سمجھنے کے لیے آگاہی و تربیتی ورکشاپس یا سیشنز کا انعقاد کرتے رہیں۔
- ان تمام کاموں کو سنجیدہ لیتے ہوئے اس کے لئے بجٹ مختص کریں۔

جنسی ہراسانی کے بارے میں مکمل عدم برداشت ضابطہ اخلاق کے تحت چھوٹے اداروں کے لیے کم از کم ضروری اقدامات

جنسی ہراسانی کی روک تھام کے ایکٹ مجریہ ۲۰۱۰ پر مکمل عملدرآمد کے لیے ضابطہ اخلاق کچھ کم از کم ضروری اقدامات تجویز کرتا ہے۔

اس ضابطہ اخلاق کی رو سے جنسی ہراسانی کی تعریف یوں ہے:

- کوئی بھی ناپسندیدہ جنسی پیش رفت، جنسی نوعیت کی درخواست، جنسی نوعیت کا زبانی یا تحریری پیغام یا جنسی نوعیت کی جسمانی حرکت۔
- جنسی نوعیت کا توہین آمیز رویہ جس سے کام کا ماحول مخالفانہ یا اشتعال انگیز بن جائے اور حالات کار پر اثر پڑے۔
- ایسی کسی پیش رفت پر ساتھ نہ دینے پر سزا دینے کی کوشش کرنا یا ملازمت دینے سے انکار کرنا۔

یہ سب ہر صورت میں ممنوع ہیں، چاہے کام کی جگہ پر واقع ہوں یا دفتری کام کے سلسلے میں کام کی جگہ سے باہر۔

(۱) ادارے کے کسی بھی ملازم کے خلاف شکایت کمیٹی کے کسی ممبر کے پاس جمع کرائی جاسکتی ہے۔

(۲) کمیٹی شکایت کنندہ کی ترجیح کے مطابق رسمی یا غیر رسمی تفتیش شروع کر سکتی ہے۔

(۳) انتظامیہ اس امر کو یقینی بنائے کہ تفتیش کا عمل منصفانہ ہو اور شکایت کنندہ کے خلاف کوئی انتقامی کارروائی نہ ہو۔

(۴) کمیٹی اگر کسی فیصلے پر پہنچ کر سزا تجویز کرے تو انتظامیہ پر لازم ہے کہ سزا پر عمل درآمد کو یقینی بنائے۔

انتظامیہ کو کیا کرنا ہے	مسائل
<p>انتظامیہ کو چاہیے کہ ملازمین کے لیے ایسی تربیت کا بندوبست کرے جس سے وہ خاموشی کے کلچر کو سمجھ سکیں۔ تربیت میں ان چیزوں کا خیال رکھا جائے:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ ملازمین کو آگہی دیں تاکہ وہ جنسی ہراسانی کی پہچان کر سکیں اور اس کی گواہی دیں۔ ○ عینی شاہدین کو ذمہ دار ٹھہرائیں کہ وہ لازماً گواہی دیں۔ ○ سٹاف کو اس بات کی تربیت دیں کہ وہ ہراسانی کے واقعات میں کیسے مداخلت کریں۔ ○ مردوں کی حوصلہ افزائی کریں کہ وہ ہراسانی کے واقعات کو برداشت کرنا چھوڑ دیں۔ ○ ادارے کے کلچر کو سمجھیں کہ آیا اس میں مردانہ بالادستی، خواتین کے لیے ناپسندیدگی یا زہریلی مردانگی کے عناصر تو نہیں۔ ایسا ہے تو انہیں دور کریں۔ 	<p>خاموشی کا کلچر</p> <p>لوگ جنسی ہراسانی کے واقعات کو کئی وجوہات سے رپورٹ نہیں کرتے۔ عام تاثر یہ ہے کہ ملزم انتقامی کارروائی کرے گا۔ ملازمت سے محرومی یا ساتھی ملازمین کی طرف سے رد عمل کا خوف بھی ہو سکتا ہے۔ عینی شاہدین بھی خاموش رہتے ہیں کیونکہ وہ دوسروں کے معاملات میں ملوث نہیں ہونا چاہتے۔ ایسے رویے کو خاموشی کا کلچر کہتے ہیں۔ اس رویے کی دو وجوہات ہیں:</p> <p>اول: لوگ توقع کرتے ہیں کہ کوئی دوسرا مداخلت کرے گا۔</p> <p>دوم: اگر کوئی بھی مداخلت نہیں کرتا تو لوگ یہ سمجھتے ہیں کہ شاید یہی معمول کا معاشرتی رویہ ہے۔</p>
<ul style="list-style-type: none"> ○ ادارے کے کام کرنے کے کلچر کا جائزہ لینے کے لیے خفیہ سروے کرائیں۔ ○ اس بات کو یقینی بنائیں کہ خواتین کے نگران ایسے ہوں جو ان سے ہمدردی رکھتے ہوں۔ اس سے ہراسانی کے واقعات کو روکنے میں مدد ملے گی۔ ○ وقتاً فوقتاً ضروریات کا جائزہ لیتے رہا کریں اور ٹریننگ کا بندوبست کریں۔ ○ ادارے کی انتظامیہ کی طرف سے ہراسانی کے بارے میں عدم برداشت کے پیغامات دیا کریں۔ 	<p>زہریلی مردانگی</p> <p>کچھ مرد اپنی مردانگی کی تسکین کے لیے عورتوں کو دبا کر رکھنا چاہتے ہیں۔ کچھ خواتین بھی طاقتور مردوں کے گروپ کی حمایت حاصل کرنے کے لیے اپنے یا دوسروں کے ساتھ ہونے والی ہراسانی کو برداشت کرتی ہیں۔ وہ سمجھتی ہیں کہ ان کی طرف سے کوئی رد عمل ان کی ترقی اور مردوں کے ساتھ ان کے تعلقات کے لیے نقصان دہ ہو سکتا ہے۔ اس طرح وہ مردوں کا آلہ کار بن جاتی ہیں۔</p>



۶-۳ جنسی ہراسانی کی شکایتوں کی انکوائری کرنے والی کمیٹی کا ضابطہ کار اور اختیارات۔ جنسی ہراسانی کی شکایات کی سماعت کا طریقہ کار

تمام ادارے کام کی جگہ پر خواتین کی جنسی ہراسانی سے تحفظ کے ایکٹ ۲۰۱۰ء کے لاگو ہوتے ہی تیس دن کے اندر ضابطہ اخلاق کی توثیق اور اطلاق کے پابند ہو گئے ہیں۔ اس ضابطہ اخلاق کے مطابق ہراسانی کی شکایات پر تفتیش کرنے کے لئے انکوائری کمیٹی کی تشکیل لازمی ہے۔

انکوائری کمیٹی کا قیام

• ممبران کی تعداد

انکوائری کمیٹی میں ممبران کی تعداد کم از کم تین ہوگی جن کے پاس جنسی ہراسانی کے حوالے سے شکایات جمع کروائی جاسکیں۔

• کمیٹی میں مردوں اور عورتوں کی تعداد

کمیٹی کے تین ممبروں میں ایک خاتون کا ہونا لازمی ہے۔ اگر ادارے میں خواتین کام نہیں کرتیں تو ادارے کے باہر سے یا سماجی تنظیموں سے کسی خاتون کو شامل کیا جاسکتا ہے۔

• اتھارٹی لگ

ان تین اراکین میں ایک ممبر سینئر انتظامیہ کارکن یا ان کا نمائندہ ہوگا۔ جہاں سی بی اے موجود نہیں وہاں کوئی سینئر ملازم کمیٹی میں شامل ہوگا۔

• ڈھانچہ

کمیٹی کے اراکین اپنے میں سے ایک چیئر پرسن کا انتخاب کریں گے۔

(سی بی اے سے مراد صنعتی تعلقات ایکٹ ۲۰۰۸ء یا کسی دیگر موجود قانون میں صراحت کردہ کے مطابق اجتماعی سوداکاری ایجنٹ ہے)

انکوائری کمیٹی کا کام اور اختیارات

انکوائری کمیٹی کو یہ اختیار ہوگا کہ وہ:

۱۔ ہراسانی کے واقعے کی قانون کے تحت تفتیش کرے۔

۲۔ ضرورت پڑے تو متاثرہ فرد یا ملزم کا طبی معاینہ مجاز ڈاکٹر سے کرائے۔

۳۔ کسی شخص کو بلائے، اپنے سامنے پیش ہونے کا پابند کرے اور حلف پر اس سے تفتیش کرے۔

۴۔ کوئی دستاویز پیش کرنے کا حکم دے۔

۵۔ حلفیہ شہادتیں وصول کرے اور انہیں رکارڈ کرے۔

۶۔ کمیٹی کو اختیار حاصل ہوگا کہ جنسی ہراسانی کا الزام ثابت ہونے کی صورت میں مجاز اتھارٹی کو سزا تجویز کرے۔ اسی طرح شکایت غلط ثابت ہونے کی صورت میں شکایت کنندہ کے لیے بھی سزا تجویز کر سکتی ہے۔

انکوائری کمیٹی جنسی ہراسانی کی شکایت پر تحقیق کا کیا طریقہ کار اختیار کرے گی؟

ادارے کی انکوائری کمیٹی کو کسی ملازم کی طرف سے جنسی ہراسانی کی شکایت موصول ہوتی ہے	
۳ دن کے اندر	کمیٹی ملازم کو ان الزامات اور فرد جرم سے تحریری طور پر آگاہ کرے گی، جو اس کے خلاف عائد گئے گئے ہوں۔
۷ دن کے اندر ملازم کو کہا جائے گا کہ وہ الزامات کی اطلاع ملنے کے دن سے سات دن کے اندر تحریری دفاع پیش کرے۔	اور بغیر کسی معقول وجہ کے وہ ایسا نہیں کرتا تو کمیٹی ایک طرفہ کارروائی کرے گی؛ اور
۷ دن کے بعد	الزامات کی تحقیق کرے گی اور الزام کی حمایت میں یا ملازم کے دفاع میں ایسی زبانی، دستاویزی یا کسی دوسری شہادت کا جائزہ لے سکے گی جیسا کہ کمیٹی ضروری سمجھے۔
انکوائری کا عمل	کمیٹی الزامات کی تحقیق کرے گی اور الزام کی حمایت میں یا ملازم کے دفاع میں ایسی زبانی، دستاویزی یا کسی دوسری شہادت کا جائزہ لے سکے گی، جیسا کہ وہ ضروری سمجھے۔ فریقین کو حق حاصل ہوگا کہ وہ اپنے خلاف پیش ہونے والے گواہوں پر جرح کر سکیں۔
	کمیٹی انکوائری کے سلسلے میں ان قواعد پر عمل کرے گی:
	۱۔ تحقیقاتی عمل کے دوران حاصل شدہ بیانات اور دیگر شواہد خفیہ تصور کئے جائیں گے؛
	۲۔ ضرورت ہو تو ادارے کے ایک افسر کو اس لیے مقرر کیا جائے کہ وہ فریقین کو مشورہ اور معاونت فراہم کرے۔
	۳۔ دونوں فریقوں کو حق حاصل ہوگا کہ وہ اجتماعی سودے کار نمائندے، کسی دوست یا ایک ہم مرتبہ کو اپنی طرف سے پیش کریں یا ساتھ لائیں۔
	۴۔ شکایت کنندہ یا گواہوں کے خلاف کوئی کارروائی نہیں کی جائے گی۔
	۵۔ انکوائری کمیٹی یقینی بنائے گی کہ آجر یا ملازم کسی بھی صورت میں شکایت کنندہ کے لیے کوئی ایسا مخالفانہ ماحول پیدا نہ کرے، جس کا مقصد شکایت کو آزادانہ طور پر آگے بڑھانے سے روکنا ہو۔
	۶۔ انکوائری کمیٹی وجوہات کے ساتھ نتائج تحریری طور پر پیش کرے گی۔

<p>۳۰ دن کے اندر</p> <p>کمیٹی انکوائری کے انعقاد کے 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 مجاز اتھارٹی کو سفارش کرے گی کہ وہ قانون میں دی گئی کوئی ایک یا ایک سے زائد سزائیں عائد کرے۔</p> <p>معمولی سزائیں</p> <p>۱۔ سرزنش/تنبیہ کرنا۔</p> <p>۲۔ ایک مقررہ مدت کے لیے اس کے عہدے میں ترقی اور تنخواہ میں سالانہ اضافے (انکریمنٹ) کو روکنا۔</p> <p>۳۔ ایک مقررہ مدت تک ٹائم سکیل کی ایک خاص اہلیتی حد (ایفیشینسی بار) پر روکنا؛</p> <p>۴۔ شکایت کنندہ کو قابل ادا معاوضہ ملزم کی تنخواہ یا اس کے کسی دوسرے اثاثے سے وصول کرنا؛</p> <p>بڑی سزائیں</p> <p>۱۔ عہدے یا ٹائم سکیل میں تخفیف یا ٹائم سکیل کے نچلے درجے میں لانا؛</p> <p>۲۔ جبری ریٹائرمنٹ</p> <p>۳۔ ملازمت سے برطرفی (ریمو کرنا)</p> <p>۴۔ ملازمت سے موٹونی (ڈسمس کرنا)</p> <p>۵۔ جرمانہ۔ جرمانے کا ایک حصہ بطور معاوضہ شکایت کنندہ کو دیا جاسکے گا۔ ملزم کے ادارے کا مالک ہونے کی صورت میں جرمانہ شکایت کنندہ کو ادا ہو گا۔</p>	<p>کمیٹی کی سفارشات وصول ہونے کے ایک ہفتے کے اندر</p>
<p>مجاز اتھارٹی انکوائری کمیٹی کی جانب سے سفارش کردہ سزائیں ذیلی دفعہ (۴) کے تحت عائد کرے گا۔</p> <p>فیصلے پر عمل درآمد</p> <p>۱۔ انکوائری کمیٹی باقاعدگی سے اجلاس کرے گی اور اس وقت تک حالات کا باقاعدگی سے جائزہ لیتی رہے گی جب تک کہ وہ مطمئن نہ ہو جائے کہ اس کی سفارشات پر مجاز اتھارٹی اور ایلیٹ اتھارٹی (اگر کوئی ہو) کے مطابق عمل کیا گیا ہے۔</p> <p>۲۔ اگر شکایت کنندہ صدمے کی حالت میں ہے تو آرگنائزیشن نفسیاتی و سماجی مشاورت دینے، طبی علاج کرنے اور اضافی رخصت دینے کا انتظام کرے گی۔</p> <p>۳۔ تنخواہ سے محرومی یا دوسرے مالی نقصانات کی صورت میں شکایت کنندہ کو زرتلافی کی پیش کش بھی کی جاسکے گی۔</p>	<p>فیصلے کے بعد ۳۰ دن کے اندر معمولی اور بڑے سزائیں خلاف ایپیل کی جاسکتی ہے</p>
<p>۱۔ کوئی فریق جس پر معمولی یا بڑی سزا عاید کی گئی ہو، محتسب کو ایپیل کر سکتا ہے۔ اس مقصد کے لیے وفاق اور تمام صوبوں میں محتسب مقرر کیے گئے ہیں۔</p>	<p>۱۔ کوئی فریق جس پر معمولی یا بڑی سزا عاید کی گئی ہو، محتسب کو ایپیل کر سکتا ہے۔ اس مقصد کے لیے وفاق اور تمام صوبوں میں محتسب مقرر کیے گئے ہیں۔</p>

۲۔ اپلیٹ اتھارٹی، ایپیل اور دیگر متعلقہ مواد پر غور کرتے ہوئے تیس یوم کے اندر فیصلہ کی توثیق، اسے منسوخ، تبدیل یا اس میں ترمیم کر سکے گی۔ فیصلے کی اطلاع فریقین اور مالک / ادارے کے سربراہ کو دی جائے گی۔

۳۔ محتسب کے تقرر تک ڈسٹرکٹ کورٹ کو مجاز اتھارٹی کے فیصلوں کے خلاف اپیلوں کی سماعت کا اختیار حاصل ہو گا اور ذیلی دفعات (۱) تا (۳) کے احکامات مناسب تبدیلیوں کے ساتھ لاگو ہوں گے۔

۴۔ محتسب کی تقرری کے بعد ڈسٹرکٹ کورٹ میں زیر سماعت اور زیر التوا پیدائیں محتسب کو منتقل ہو جائیں گی۔ محتسب مقدمہ کی کارروائی اس مرحلے سے شروع کرے گا جہاں مذکورہ منتقلی سے عین قبل ایپیل زیر التوا تھی۔

ہراسانی کے جھوٹے اور بدینتی پر مبنی الزامات

اگر شکایت کنندہ کے عائد کردہ الزامات جھوٹے اور بدینتی پر مبنی ثابت ہوں تو انکو ازری کمیٹی اس کے خلاف مناسب کارروائی کرنے کے لیے محتسب کو سفارش / ایپیل کر سکے گی۔

جنسی ہراسانی کے خلاف درخواست محتسب کو براہ راست بھی جمع کروائی جاسکتی ہے۔ اس کی تفصیلات اگلے حصے میں درج ہیں۔



جنسی ہراسانی سے پاک ماحول کی فراہمی کے لیے قانون کسی ادارے کو اس بات سے نہیں روکتا کہ وہ ہراسانی کے سدباب اور بہتر ماحول پیدا کرنے کے لیے کوئی تخلیقی اور زیادہ موثر نظام تشکیل دے۔ بلکہ قانون تو اس کی حوصلہ افزائی کرتا ہے۔



انکوائری کے طریقہ کار کے متعلق چند اہم ہدایات (معلومات: آشنا)

تفصیلات	اہم نکات
<ul style="list-style-type: none"> تفتیش کرتے وقت ممبران کے لہجے یا سوالات میں تعصب کا نشانہ نہیں ہونا چاہیے۔ ہمارے معاشرے میں ایک سوچ یہ پائی جاتی ہے کہ اخلاق باختہ خواتین کے ساتھ ہی جنسی ہراسانی ہوتی ہے۔ یا یہ کہ خواتین مردوں کو گناہ کی ترغیب دیتی ہیں۔ کمیٹی ممبران کو غیر جانبدار رہتے ہوئے ایسے تعصبات سے اجتناب کرنا چاہیے۔ 	تفتیش کا ماحول دھمکی آمیز نہیں ہونا چاہیے
<ul style="list-style-type: none"> ☆ انکوائری کے دوران ثبوتوں سے متعلق تمام تر تفصیلات اور شہادتوں کو بہت احتیاط سے اکٹھا کرنا چاہیے۔ طریقہ کار اور ریکارڈ سے متعلق معلومات کو راز داری سے رکھنا چاہیے۔ کمیٹی کے کسی ممبر کو یہ راز افشاء نہیں کرنے چاہئیں۔ 	تفتیش کے دوران ثبوتوں اور طریقہ کار کے حوالے سے ممبران کو رازداری کا مظاہرہ کرنا چاہیے
<ul style="list-style-type: none"> ایسے کیسوں کا تعلق ملازمین کو بھرتی کرنے، ملازمت سے نکلانے، ترقی، کام کے اوقات کار، جائے ملازمت کی تبدیلی، چھٹی، تربیت اور ایسے دیگر معاملات سے ہو سکتا ہے جو ملازمت پر اثر انداز ہوتے ہیں۔ کمیٹی ممبران کے ذہن میں یہ بات ہونی چاہیے کہ ایسے ماحول میں کہ جب جو نیئر پر سینیئر کی طاقت کا رعب ہو، متاثرہ فریق کی جانب سے رد عمل آسان نہیں ہوتا۔ ایسے ماحول میں یہ کہنا کہ متاثرہ فریق نے ہراسانی ہونے ہی کیوں دی، یا وہ پہلے کیوں نہیں بولا، بالکل نامناسب اور غیر متعلق بات ہے۔ 	طاقت کے غلط استعمال کے کیس پیچیدہ ہوتے ہیں کیونکہ درخواست کنندہ اور ملزم کے درمیان طاقت کا عدم توازن ہوتا ہے۔ لہذا ایسی صورت میں سخت ایکشن لینے کی ضرورت ہوتی ہے۔
<p>یہ بات مد نظر رہنی چاہیے کہ ایسے اقدامات جن سے غیر دوستانہ ماحول بنتا ہے، وہ کچھ عرصے پر محیط عمومی رویے بھی ہو سکتے ہیں یا پھر جنسی ہراسانی کا کوئی ایک مخصوص واقعہ بھی۔</p>	غیر دوستانہ دفتری ماحول
<p>جنسی ہراسانی دفتری اوقات کے بعد اور دفتر سے باہر بھی واقع ہو سکتی ہے۔ یہاں ملازمت اور دفتری تعلق اہم ہے نہ کہ جگہ اور وقت۔ یعنی ملزم کو متاثرہ فریق تک رسائی قابل توجہ بات ہے۔</p>	دفتری اوقات کے بعد اور دفتر سے باہر جنسی ہراسانی

جنسی ہراسانی ناپسندیدہ رویے کا نام ہے

• کیس کی تہہ تک جانے کے لیے یہ جاننا ضروری ہے کہ آیا متاثرہ فرد نے جنسی پیش قدمی کرنے والے کو بتایا یا نہیں کہ وہ اس عمل کو ناپسند کرتا ہے۔

• یہ بھی ہو سکتا ہے کہ کسی ایک خاص وقت تک متاثرہ فریق کے لیے بات زیادہ ناگوار نہ ہو، لیکن پھر کچھ ذاتی وجوہات کی بناء پر، شخصی پسندیدگی یا ناپسندیدگی کی وجہ سے یا ہراساں کرنے والے کے ایک حد سے آگے جانے کی وجہ سے متاثرہ فریق سمجھے کہ اب یہ سلسلہ رُک جانا چاہیے۔

• ایسی صورت حال میں یہ بات ذہن میں رہنی چاہیے کہ شروع میں نظر انداز کیے جانے کو ہمیشہ کے لیے اجازت نہیں سمجھنا چاہیے۔

• یہ بات بھی ذہن میں رہنی چاہیے کہ دوستانہ پیش رفت کو خوش آمدید کہنے کا مطلب جسمانی تعلق قائم کرنے کی اجازت نہیں ہے۔

• جب کسی شخص کو لگے کہ کوئی شخص حد سے آگے بڑھ رہا ہے اور وہ یہ سوچے کہ اب اسکو آگے نہیں بڑھنا چاہیے، تو اسکو حق ہے کہ وہ متعلقہ شخص کو یہ بات بتائے۔ تاہم اگر وہ شخص پھر بھی نہ رُکے، تو اسکو جنسی ہراسانی کہا جائے گا۔

جنسی ہراسانی کے مبینہ واقعے کے بارے میں نگرانوں اور ساتھی ملازمین سے پوچھنا چاہیے

• عینی شاہدین دستیاب نہ ہوں تو ساتھی ملازمین سے پوچھا جاسکتا ہے کہ کیا ہراسانی کے مبینہ واقعے کے بعد انہوں نے شکایت کنندہ کے رویے میں کوئی تبدیلی دیکھی تھی؟

• جن لوگوں سے درخواست گزار نے معاملے کا ذکر کیا ہو ان لوگوں سے بھی معاملے کی بابت پوچھا جاسکتا ہے۔

جنسی ہراسانی کے واقعات عموماً اس وقت ہوتے ہیں جب متعلقہ فریق کیلئے ہوں۔ اس لیے شہادتوں کا حصول مشکل ہوتا ہے۔

• جنسی ہراسانی کا شکار فرد اگر رسمی طور پر شکایت جمع نہیں کرنا چاہتا ہے، پھر بھی اسے چاہیے کہ واقعے کے بارے میں فوری طور پر کسی ایسے شخص کو بتائے جس پر اسے اعتماد ہو۔ بروقت شکایت درج نہ کرنے سے کیس کی صحت پر فرق نہیں پڑتا۔

• شکایت کنندہ اور ملزم دونوں کا تفصیلی بیان شہادت کا اہم حصہ ہے۔

• عینی شاہدین گو کہ بہت اہم ہیں، لیکن وہ ہمیشہ دستاب نہیں ہوتے۔

• لہذا ان لوگوں کے بیانات، جن سے شکایات کنندہ نے واقعے کے بارے میں بات کی ہو یا جن سے شکایت کنندہ نے متعلقہ شخص کے رویے کے حوالے سے مشورہ مانگا ہو، اہم شواہد کا درجہ رکھتے ہیں۔

• اسکے علاوہ کوئی بھی دستاویزی ثبوت، کوئی ریکارڈ شدہ آڈیو ویڈیو بھی جمع کرائی جاسکتی ہے۔ اس سلسلے میں تکنیکی ماہرین سے بھی رائے لی جاسکتی ہے۔

<p>بہتر یہ ہے کہ اس طرح کا ریکارڈ تحریری شکل میں ہو، جس میں تاریخوں، جگہوں، جنسی ہراسانی کی شکلوں، اور ہراساں کرنے والے کو شکایت کنندہ کی جانب سے منع کیے جانے کی کوششوں اور جس کو شکایت کنندہ نے واقعے یا واقعات کے بارے بتایا ہو، ان تمام چیزوں کا تحریری ریکارڈ ہو۔</p>	<p>تمام چیزوں کا ریکارڈ رکھنا چاہیے</p>
<p>اگر واقعات کی تفصیلات موجود ہوں اور ان میں واضح ربط ہو تو شکایت کنندہ کے الزام کا قابل اعتبار ہونا ہی بعض کیسوں میں فیصلہ کن ہوتا ہے۔</p>	<p>شکایت کنندہ کے الزامات کا قابل اعتبار ہونا</p>
<p>محض الزامات جن کے پیچھے ٹھوس ثبوت نہ ہو، کیس کو کمزور کر دیتے ہیں۔ اسی طرح واقعے سے انکار کی بھی اتنی حیثیت نہیں رہتی جبکہ واقعاتی شہادتیں اور ثبوت جنسی ہراسانی کرنے والے فرد کے بیان کی تردید کر رہے ہوں۔</p>	<p>جس پر الزام لگا ہو اس کی طرف سے واقعے کے انکار کی زیادہ حیثیت نہیں</p>
<p>ہراسانی کے ایک سے زیادہ واقعات کی تحقیقات کے دوران تمام واقعات کو علیحدہ علیحدہ نہیں بلکہ ایک طے شدہ منصوبے کے حصے کے طور پر دیکھنا چاہیے۔ ایسے واقعات کا مجموعی اثر کام کے ماحول کو خراب کرتا ہے۔</p>	<p>ایک کے بعد ایک واقعے کا ہونا طے شدہ منصوبے کو ظاہر کرتا ہے</p>
<p>جنسی ہراسانی کے جرم پر پردہ ڈالنے والا، جنسی ہراسانی کی ترغیب دینے والا اور ملزم کی مدد کرنے والا بھی ضابطہ اخلاق کے تحت قابل گرفت ہے۔ تفتیش کے وقت اگر تفتیش کاروں کو پتہ چلے کہ مینجمنٹ یا مالک کے کسی قریبی رشتے دار یا تعلق دار نے جرم میں معاونت کی ہے تو وہ ادارے کے بجٹ کو استعمال کرتے ہوئے اسکے خلاف بھی عدالت میں قانونی چارہ جوئی کا کہہ سکتے ہیں۔</p>	<p>وہ شخص بھی قصور وار ہے جس نے جنسی ہراسانی کرنے والے فرد کی مدد کی ہو یا اسکے جرم پر پردہ ڈالا ہو</p>
<p>اگر شکایت کنندہ صدمے کی حالت میں ہو تو نفسیاتی رہنمائی یا بحالی کا بندوبست کرنا اور خرابی صحت کی بنیاد پر اضافی رخصت دینا ادارے کے ذمہ داری ہے۔ کمیٹی اپنے فیصلے میں یہ چیز تحریر کر سکتی ہے۔</p>	<p>شکایت کنندہ کی نفسیاتی رہنمائی کا بندوبست کرنا ادارے کی ذمہ داری ہے</p>
<p>اگر جنسی ہراسانی کے نتیجے میں شکایت کنندہ کی تنخواہ متاثر ہوئی ہو یا کوئی اور نقصان ہوا ہو تو ادارہ شکایت کنندہ کے اس نقصان کی تلافی کر سکتا ہے۔ اسی طرح اگر ادارہ جنسی ہراسانی روکنے میں ناکام رہا ہو تو بھی وہ زر تلافی ادا کر سکتا ہے۔</p>	<p>شکایت کنندہ کو معاضے کی ادائیگی</p>

تحقیقاتی کمیٹی کے حوالے سے پوچھے جانوالے عام سوالات

سوالات	جوابات
کیا تحقیقاتی کمیٹی کسی گمنام درخواست پر کارروائی کر سکتی ہے؟	ہاں
اگر انکوائری کمیٹی کی سفارشات پر مینجمنٹ یا آجر عمل نہ کرے تو کیا انکوائری کمیٹی محتسب کے دفتر میں مینجمنٹ یا آجر کے خلاف شکایت بھیج سکتی ہے؟	جی ہاں۔ اس کے علاوہ کمیٹی مینجمنٹ کے خلاف سیشن کورٹ میں بھی کیس کر سکتی ہے۔
کیا انکوائری کمیٹی ختم کی جاسکتی ہے؟ انکوائری کمیٹی کا قیام کتنے عرصے کے لیے ہوتا ہے؟	کمیٹی کی کوئی معینہ مدت نہیں ہے۔ تاہم کسی ممبر کے خلاف شکایت ہو کہ اس نے اختیارات کا غلط استعمال کیا ہے، یا ممبر بذات خود جنسی ہراسانی میں ملوث ہو، تو ایسے ممبر کو کمیٹی سے نکالا جاسکتا ہے اور اسکی جگہ پر نیا ممبر نامزد کیا جاسکتا ہے۔
قانون کے مطابق انکوائری کمیٹی کو کیا تحفظ حاصل ہے؟ کیس کے دوران یا فیصلے کے بعد ملزم کی طرف سے انکوائری کمیٹی کو دی جانے والی دھمکیوں کے خلاف کیا اقدامات کیے جاسکتے ہیں؟	دھمکیوں کی صورت میں عام طور پر تعزیرات پاکستان کا اطلاق ہوتا ہے۔ تاہم وفاقی و صوبائی سرکاری اداروں میں The Efficiency & Disciplinary Rules, 2011 کا اطلاق ہوتا ہے
انکوائری کمیٹی کی نامزدگی ناموں سے ہوتی ہے یا عہدوں سے؟	نامزدگی ناموں سے ہوتی ہے۔ لیکن دونوں صورتیں قابل قبول ہیں۔
اگر انکوائری کمیٹی کا کوئی ممبر راز افشاء کر دے تو دیگر ممبران کو کیا کرنا چاہیے؟	باقی ممبران کو چاہیے کہ سینئر مینجمنٹ کو اطلاع دیں۔
کیا انکوائری کمیٹی فریقین کے درمیان صلح کر سکتی ہے؟	اگر دونوں فریق کسی دباؤ کے بغیر صلح کرنا چاہیں تو انکوائری کمیٹی صلح کر سکتی ہے۔ تاہم بعض اوقات صلح مناسب تحقیق سے بچنے کے لیے عجلت میں کروادی جاتی ہے۔ بعض اوقات شکایت کنندہ کی مرضی کے خلاف صلح کے لیے اس پر بہت دباؤ ہوتا ہے۔
کیا طالب علم دیگر ساتھی طلباء یا اساتذہ کی جانب سے جنسی ہراسانی کی صورت میں انکوائری کمیٹی کو درخواست دے سکتے ہیں؟ کیا وہ درخواست محتسب کو بھی دے سکتے ہیں؟	جی ہاں
جنسی ہراسانی کے سلسلے میں مختلف سرکاری محکموں میں مختلف رولز ہونے کی وجہ سے کافی الجھن پائی جاتی ہے۔ ایسی صورت میں انکوائری کمیٹی کی سفارشات یا فیصلوں پر عمل کیسے ممکن ہوگا؟	انکوائری کمیٹی ابتدائی رپورٹ سینئر مینجمنٹ کو جمع کروائے گی۔ زرتلانی، کسی کی معطلی یا جبری ریٹائرمنٹ کے فیصلے کے سلسلے میں سیکرٹری سہری رپورٹ چیف سیکرٹری کو بھیجے گا۔ فیصلے کی توثیق چیف سیکرٹری اور محکمے کے سیکرٹری کو کرنی ہوتی ہے۔

اہلکاروں کی ذمے داری

رازداری کو یقینی بنانا

ہراسانی کے واقعات کے رپورٹ نہ ہونے ایک بڑی وجہ بے عزتی کا خوف ہے۔ رازداری کو یقینی بنانے سے ہراسانی کے شکار افراد اس طرف سے بے فکر ہو کر اپنا بیان دے سکتے ہیں۔ انکوائری کمیٹی اور محتسب کو چاہیے کہ وہ انکوائری کے عمل کے علاوہ شکایت کنندہ، گواہان، فریقین کے بیانات اور دیگر ریکارڈ کی رازداری کو یقینی بنائیں۔ انکوائری کمیٹی کا ہر ممبر تمام معاملات میں مکمل رازداری رکھے۔ محتسب کا سیکریٹیریٹ یقینی بنائے کہ رازداری کے لیے مناسب انتظامات کیے گئے ہیں۔ مثلاً:

تمام کاغذی ریکارڈ مقفل رکھے جائیں اور تمام الیکٹرانک ڈیٹا پر پاس ورڈ لگا ہو۔ یہ بات یقینی بنائی جائے کہ ریکارڈ تک صرف متعلقہ اہل کاروں کو ہی رسائی حاصل ہو۔ اسی طرح تمام خط و کتابت خفیہ رکھی جائے۔ کمیٹی جب ملزم کو الزامات کی فہرست بھیجے تو اس کے ساتھ دیگر دستاویزات نہ بھیجے۔ تاہم اسے شکایت کنندہ کے بارے میں بتایا جاسکتا ہے۔ اسی طرح فریقین پر بھی لازم ہے کہ وہ رازداری برقرار رکھیں۔ ایسا نہ کرنے کی صورت میں ہتک عزت کا مقدمہ دائر کیا جاسکتا ہے۔

جنسی ہراسانی کا تاریخی مقدمہ - آصف سلیم بنام بی او جی یونیورسٹی آف لاہور۔ ۲۰۱۹

اس مقدمے میں لاہور ہائیکورٹ کے جسٹس جواد حسن کا فیصلہ تاریخی اہمیت کا حامل ہے کیونکہ اس کے ذریعے جنسی ہراسانی کے بارے میں جاری قانونی مباحثے پر گہرے اثرات پڑے۔ انکوائری کمیٹی کے لیے یہ سوال حل طلب تھا کہ آیا جنسی ہراسانی کی روک تھام کا قانون طلبہ کی طرف سے تعلیمی ادارے کے ساتھ کے خلاف شکایت پر بھی لاگو ہوتا ہے یا نہیں۔ اس فیصلے نے اس قانون کو بڑی وسعت دی۔

لاہور ہائیکورٹ کا فیصلہ اور مقدمے کے اہم نکات

آصف سلیم کون تھا؟	وہ یونیورسٹی آف لاہور میں اسسٹنٹ پروفیسر تھا اور خود اسی یونیورسٹی کے شعبہ مالیکولیر بیالوجی میں پی ایچ ڈی کر رہا تھا۔
اس پر کیا الزام تھا؟	اس پر الزام تھا کہ اس نے ۲۰۱۷ میں اپنی ایک طالبہ کو جنسی طور پر ہراساں کیا تھا۔ اس نے واٹس ایپ پر اسے فحش پیغامات بھیجے، اپنی رہائش گاہ پر آنے کو کہا اور جنسی عمل کی دعوت دی۔ نیز کچھ اور طالبات کے ساتھ بھی اس نے ایسا کیا تھا۔
انکوائری کمیٹی کا فیصلہ کیا تھا؟	ایچ ای سی میں بنائی گئی کمیٹی نے تحقیقات کے بعد اس کے خلاف سفارشات بھیجیں جس پر اسے ملازمت سے ڈسمس کر دیا گیا اور اس کا پی ایچ ڈی کا داخلہ بھی منسوخ کر دیا گیا۔
مختب کا فیصلہ کیا تھا؟	آصف نے اس فیصلے کے خلاف مختب کو اپیل دائر کر دی۔ مختب نے اپنے فیصلے میں ملازمت سے ”ڈسمس“ کرنے کے فیصلے کو ”ریمو“ کرنے بدل دیا، جس کے نتیجے میں وہ دوبارہ کہیں ملازمت حاصل کرنے کا اہل ہو گیا۔
گورنر پنجاب کا فیصلہ	آصف نے اس فیصلے کے خلاف گورنر پنجاب کو درخواست دے دی۔ گورنر نے اس درخواست کو مسترد کر دیا۔
آصف نے کس بنیاد پر ہائیکورٹ میں اپیل دائر کی؟	اس نے بی او جی کے فیصلے کے خلاف ہائیکورٹ میں اپیل کی کہ اسے اپنا موقف پیش کرنے کا موقع نہیں دیا گیا اور یہ کہ جنسی ہراسانی کا قانون اس کیس پر لاگو نہیں ہوتا۔ اس بنیاد پر اس نے درخواست کی کہ بی او جی کے فیصلے کو منسوخ کیا جائے۔
مدعا علیہ نے عدالت میں کیا موقف اختیار کیا؟	مدعا علیہ نے موقف اختیار کیا کہ تحقیقات کے نتیجے میں ثابت ہو گیا ہے کہ ملزم جنسی ہراسانی کا مرتکب ہوا ہے۔ اس لیے اسے قانون کے مطابق سزا دی گئی ہے تاکہ تعلیمی ادارے کا ماحول طالبات کے لیے محفوظ رہے۔
عدالت کے سامنے جواب طلب سوالات کونسے تھے؟	اول: کیا مدعا علیہم قانون کے مطابق ملازمت سے ڈسمس کرنے کی سزا دینے میں حق بجانب تھے؟
دوم: کیا وہ ملزم کو پی ایچ ڈی پروگرام سے نکلنے میں حق بجانب تھے؟	سوم: کیا درخواست کو سرسری سماعت کے بعد خارج کیا جاسکتا ہے؟

<p>اس نکتے پر عدالت نے متعلقہ قانون کے مقاصد پر بحث کی اور کہا کہ قانون کام کی جگہ پر خواتین کے لیے ہراسانی سے پاک ماحول فراہم کرنے کو کہتا ہے۔ اس کے علاوہ آئین کی دفعہ پچیس بھی تمام شہریوں کے لیے یکساں مواقع کی فراہمی کو لازمی قرار دیتی ہے۔ عدالت نے یہ قرار دیا کہ متعلقہ قانون صرف کسی ادارے کے ملازمین تک محدود نہیں بلکہ اس کا اطلاق تعلیمی اداروں کے طلبہ پر بھی ہوتا ہے۔</p>	<p>اول</p>
<p>عدالت نے کمیٹی کی رپورٹ کا تفصیلی جائزہ لے کر فیصلہ دیا کہ چونکہ مدعی صریح طور پر اعتماد شکنی کا مرتکب ہوا ہے اس لیے اسے اس ماحول میں نہیں رکھا جاسکتا۔ کیونکہ اس طرح ماحول طالبات کے لیے محفوظ نہیں رہے گا۔</p>	<p>دوئم</p>
<p>عدالت نے کہا کہ عام طور پر ایسے مقدمات میں مدعا علیہ کو نوٹس بھیجا جاتا ہے لیکن یہاں پر پبلک کو پیغام دینے کے لیے اس درخواست کو سرسری سماعت کے بعد خارج کرنا مناسب ہے۔</p>	<p>سوئم:</p>
<p>اپیل کو سرسری سماعت کے بعد خارج کر دیا گیا۔ مکمل فیصلہ یہاں پڑھیے: https://www.scribd.com/document/411337747/LHC-judgement-Asif-Saleem-vs-University-of-Lahore-BoG</p>	<p>اپیل کا کیا بنا؟</p>

۳۔ ۳ محتسب کا طریقہ کار اور اس کے اختیارات

وفاقی و صوبائی سطح پر محتسب کام کی جگہ پر جنسی ہراسانی کی شکایات سننے اور ان کے معاملات کو حل کے لیے کام کر رہے ہیں۔ صوبائی محتسب کا سیکریٹریٹ جنسی ہراسانی کے کس قسم کے کیس پر کام کرے گا:

محتسب کے اختیارات

محتسب کو حسب ذیل اختیارات حاصل ہونگے:

- ۱۔ کسی بھی شخص کو طلب کرنا اور اسے حاضر ہونے کا پابند کرنا اور اس سے حلف پر تفتیش کرنا؛
- ۲۔ شہادت پیش کرنے کے لیے کہنا؛
- ۳۔ حلف ناموں پر شہادت حاصل کرنا؛
- ۴۔ گواہیوں کی تحقیقات کے لئے کمیشن کا اجراء؛
- ۵۔ تحقیقات یا تفتیش کی غرض سے کسی احاطہ میں داخل ہونا، کسی ایسے احاطہ میں داخل ہونا جس کے بارے میں محتسب یہ باور کرنے کی معقول وجہ رکھتا ہو کہ وہاں سے مقدمہ سے متعلق معلومات مل سکتی ہیں؛
- ۶۔ اپنی توہین پر کسی شخص کو سزا دینے کے لیے محتسب کو وہی اختیارات حاصل ہوں گے جو عدالت عالیہ کو حاصل ہیں۔

مختب کے ادارے کی جانب سے تفتیش کا طریقہ کار

<p>تین دن کے اندر</p> <p>مختب شکایت وصول ہونے کے تین یوم کے اندر ملزم کو اظہار وجوہ کا تحریری طور پر نوٹس جاری کرے گا۔</p>	
<p>پانچ دن کے اندر</p> <p>ملزم مختب کو پانچ یوم کے اندر تحریری صفائی پیش کرے گا۔</p>	
<p>بغیر کسی معقول وجہ کے ملزم تحریری صفائی پانچ دن کے اندر نہیں جمع کرتا</p> <p>تو مختب یکطرفہ کارروائی کا آغاز کر سکے گا۔</p> <p>دونوں فریق مختب کے روبرو خود پیش ہو سکتے ہیں؛</p>	
<p>اس ایکٹ کے تحت تفتیش کی اغراض کے لئے، مختب 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 کی رائے میں تفتیش کی انجام دہی میں معاون یا اس سے متعلق ہوں۔</p>	<p>مختب اس ایکٹ کے وضع کردہ قواعد کے مطابق معاملہ کی تحقیق کرے گا اور کارروائی عمل میں لائے گا جیسا کہ وہ مناسب سمجھے۔</p>
<p>مختب کا فیصلہ</p> <ul style="list-style-type: none"> • مختب اپنا فیصلہ قلمبند کرے گا اور دونوں فریقوں اور مجاز اتھارٹی کو فیصلے کی اطلاع دے گا۔ • مختب نالاش پر فیصلہ صادر کرتے ہوئے قانون میں درج معمولی یا بڑی سزائیں عائد کر سکے گا۔ یہ وہی سزائے ہیں جن کا انکوائری کمیٹی کو اختیار حاصل ہے۔ • ادارے کی مینجمنٹ یا افسران بالا پر لازم ہو گا کہ مختب کے فیصلے پر عمل درآمد کریں۔ اگر ادارے کی انتظامیہ مختب کے فیصلے پر عمل درآمد نہیں کرتی تو وہ توہین عدالت کی مرتکب ہوگی۔ 	
<p>اگر آپ مختب کے فیصلے سے مطمئن نہیں ہیں؟</p> <p>تو آپ ۳۰ دن کے اندر اندر اپیل کر سکتے ہیں۔</p>	
<p>صدر یا گورنر کو عرضداشت</p> <p>اگر شکایت براہ راست مختب کو کی گئی ہو تو مختب کے فیصلے سے متاثر کوئی شخص فیصلے کے تیس دن کے اندر صدر یا گورنر کے سامنے عرضداشت پیش کر سکتا ہے۔ اس پر صدر یا گورنر ایسا حکم صادر کر سکتے ہیں جیسا کہ وہ مناسب سمجھیں۔</p>	

مختب کا ادارہ کیا کر سکتا ہے؟

- کام کی جگہ پر ہونے والی جنسی ہراسانی کے خلاف شکایات وصول کر سکتا ہے۔
- فریقین کی بات سن سکتا ہے۔
- الزامات کی تحقیقات کر سکتا ہے۔
- کیس کا فیصلہ کر سکتا ہے۔
- اگر جرم ثابت ہو جائے تو سزا سنا سکتا ہے۔
- انکوائری کمیٹی کے فیصلے کے خلاف کسی فریق کی درخواست سن سکتا ہے۔
- ادارے کی مینجمنٹ یا انکوائری کمیٹی کی شکایات سن سکتا ہے جس میں موقف اپنایا گیا ہو کہ کسی کی ساکھ کو نقصان پہنچایا گیا ہے۔

مختب کا ادارہ کیا نہیں کر سکتا؟

<p>جنسی ہراسانی کے قانون کے مطابق مختب کا ادارہ کوئی ایسا کیس سننے کا مجاز نہیں ہے جو کام کی جگہ یا ساتھی اہلکار کی بجائے کہیں اور کسی اور کی جانب سے جنسی ہراساں کیے جانے سے متعلق ہو۔ اس کے علاوہ مذہب، ذات، نسل یا صنفی بنیادوں پر ہراسانی مختب کے دائرہ اختیار میں نہیں آتا۔ اگر کام کی جگہ کے علاوہ کسی اور مقام پر جنسی ہراسانی ہو، یا ہراسانی کی بنیاد نسل، ذات، مذہب، صنف وغیرہ ہو تو اسکے خلاف آئین پاکستان کو مد نظر رکھتے ہوئے درخواست ہائی کورٹ میں دی جاسکتی ہے۔ آئین پاکستان کے آرٹیکل ۸ اور ۳۹ میں حقوق بیان کیے گئے ہیں۔ اسکے ساتھ ساتھ الیکٹرانک کرائمز ایکٹ ۲۰۱۶ء اور دیگر قوانین بھی متعلقہ فورمز کی نشاندہی کرتے ہیں۔</p>	<p>ایسی جنسی ہراسانی جو کام کی جگہ پر واقع نہ ہو اور اس میں متاثرہ فرد کا کوئی ساتھی ملازم ملوث نہ ہو۔</p> <p>جنسی ہراسانی کے علاوہ کسی دوسری قسم کی ہراسانی پر کیس نہیں سن سکتا</p>
<p>اگر جنسی ہراسانی سے متعلق کیس پہلے سے کسی عدالت میں زیر سماعت ہو تو مختب شکایت کنندہ کی وہی درخواست سننے کا مجاز نہیں ہے۔</p>	<p>۲۰۱۰ء کے جنسی ہراسانی کے قانون کے تحت کسی دوسرے فورم پر اگر کیس پہلے سے سنا جا رہا ہو</p>
<p>ایک صوبے کے لیے مقرر مختب دوسرے صوبوں کے کیس نہیں سن سکتا۔ البتہ وفاقی مختب پاکستان بھر میں کسی جگہ ہونے والے جنسی ہراسانی کے خلاف درخواست سننے کا مجاز ہے۔</p>	<p>دوسرے صوبوں کے متعلق معاملات</p>
<p>اگر موبائل انٹرنیٹ وغیرہ کے ذریعے جنسی مواد کسی ساتھی ملازم کی طرف سے موصول ہوا ہو تو اس کے خلاف مختب کو درخواست دی جاسکتی ہے۔ لیکن اگر ایسا مواد بھیجنے والا نامعلوم ہو یا اس کا تعلق کام کرنے والی جگہ سے نہ ہو تو اس صورت میں الیکٹرانک کرائمز ایکٹ ۲۰۱۶ء کے تحت درخواست FIA کو دی جاسکتی ہے۔</p>	<p>سائبر کرائمز</p>

<p>اگر ایک کیس کا فیصلہ ہو چکا ہو تو اسی کیس پر دوبارہ شکایت درج نہیں کی جاسکتی۔</p>	<p>وہ کیس جن کا پہلے فیصلہ ہو چکا ہو</p>
<p>طلباء کے معاملات جیسے فیس کی کٹوتی / معافی ، طلباء کے جھگڑے وغیرہ محتسب کے دائرہ اختیار سے باہر ہیں۔ البتہ کسی طالب علم کی اپنے کسی ساتھی طالب علم، اساتذہ یا مینجمنٹ کے ہاتھوں جنسی ہراسانی کے کیس محتسب کے دائرہ اختیار میں آتے ہیں۔</p>	<p>طلباء سے متعلق</p>
<p>ایسے کیس محتسب نہیں سن سکتا۔ اگرچہ یہ اہم معاملات ہیں تاہم ان کے حوالے سے دیگر قوانین ، ضابطے اور فورمز موجود ہیں۔</p>	<p>گھریلو تشدد / خاندانی جھگڑے</p>
<ul style="list-style-type: none"> • ملازمت یا انتظامیہ سے متعلق شکایات • گمنام یا فرضی ناموں سے درج کی گئی شکایات • مالی امداد کی درخواستیں • مالی بقایا جات سے متعلق شکایات 	<p>دیگر متفرق معاملات جو محتسب کے دائرہ کار سے باہر ہیں</p>

باب ۴۔ جنسی ہراسانی کی شکایت کرنے والے کے لیے رہنمائی

شکایت درج کروانا اور انکوائری کا عمل

باب نمبر چار کے موضوعات	
۴-۱	میں ایک ادارے میں کام کرتی / کرتا ہوں۔ مجھے جنسی ہراسانی کے بارے میں کیا جاننا چاہیے؟ • جنسی ہراسانی کا شکار ہونے والے فرد کے لئے چیک لسٹ
۴-۲	قوانین کے مطابق جنسی ہراسانی کے خلاف شکایات کہاں جمع کروائی جاسکتی ہیں؟ • جنسی ہراسانی پر شکایت کن قوانین کے تحت اور کس کو جمع کروائی جاسکتی ہے؟ • کیا کرنا ہے اور کہاں جانا ہے؟
۴-۳	میرے ذہن میں کچھ سوالات ہیں۔ ان کا جواب مجھے کہاں سے مل سکتا ہے؟ عمومی طور پر پوچھے جانے والے سوالات جنسی ہراسانی پر شکایت درج کروانے اور دیگر معاملات پر تسلسل سے پوچھے جانے والے چند سوالات اور ان کے جوابات
۴-۴	جنسی ہراسانی کی شکایت کسے جمع کروانی ہے؟ • ادارے کی انکوائری کمیٹی کو جمع کروائے جانے والے بیان کے لوازمات • صوبائی محنت سب کو شکایت درج کرنے کے لئے شکایت کا فارم
۴-۵	میں جنسی ہراسانی کے واقعات کے ثبوتوں کا ریکارڈ کسے رکھوں؟ • جنسی ہراسانی کے واقعات کا ریکارڈ رکھنا کیوں ضروری ہے؟ • جنسی ہراسانی کا شکار ہونے والے افراد خصوصاً عورتوں کے پاس ثبوت کیوں نہیں ہوتا؟ • جنسی ہراسانی کا ثبوت رکھنے پر چند مفید مشورے۔ • جنسی ہراسانی کے واقعات کا ترتیب وار ریکارڈ رکھنے کا نمونہ۔
۴-۶	۴-۶ خیبر پختونخواہ میں متعلقہ اہم فورم اور امداد فراہم کرنے والے ادارے

شکایت کنندہ کون ہے؟

شکایت کنندہ سے مراد کوئی عورت، مرد یا تیسری جنس کا فرد ہے جس نے ہراسانی سے متاثر ہو کر محتسب یا انکوائری کمیٹی کے پاس شکایت دائر کی ہو۔

ملازم کون ہے؟

ملازم سے مراد کوئی بھی فرد ہے جو کسی ادارے میں مستقل یا عارضی طور پر کام کر رہا ہو، چاہے اس کی ملازمت روزانہ، ہفتہ وار، ماہوار یا سالانہ بنیادوں پر ہو۔ کسی ادارے میں زیر تربیت کارکن بھی ملازم کی تعریف میں آتے ہیں۔

۴۔ میں ایک ادارے میں کام کرتی / کرتا ہوں۔ مجھے جنسی ہراسانی کے بارے میں کیا جاننا چاہیے؟

جنسی ہراسانی کا شکار ہونے والے فرد کے لئے چیک لسٹ

(یہ چیک لسٹ تمام ملازمین کے لئے مفید ہو سکتی ہے۔ اس چیک لسٹ کو ادارے مزید بہتر بنا سکتے ہیں)

<ul style="list-style-type: none"> • جنسی ہراسانی سے کیا مراد ہے؟ خاموشی کے کلچر کی وجہ کیا ہے؟ اور جنسی ہراسانی کے واقعات کے وجود کو تسلیم کرنے سے کیوں انکار کیا جاتا ہے؟ • یہ جان لیں کہ جنسی ہراسانی کے واقعات کو زیادہ تر افراد اس لیے بھی رپورٹ نہیں کرتے کیونکہ وہ شش و پنج میں ہوتے ہیں کہ آیا کہ یہ فعل جنسی ہراسانی کے زمرے میں آتا ہے کہ نہیں۔ 	<p>جنسی ہراسانی سے کیا مراد ہے</p>
<ul style="list-style-type: none"> • جنسی ہراسانی کے واقعات میں دادرسی کے لیے کونسے قوانین موجود ہیں؟ کیا آپ کے پاس کام کے مقام پر جنسی ہراسانی کے ایکٹ ۲۰۱۰، پی پی سی ۵۰۹، الیکٹرانک کرائم ایکٹ وغیرہ کے بارے میں معلومات موجود ہیں؟ • کیا آپ کے ادارے نے جنسی ہراسانی کے بارے میں بنائے گئے ضابطہ اخلاق کی توثیق کی ہے؟ • کیا ادارے میں ضابطہ اخلاق کو ایسی جگہ پر آویزاں کیا گیا ہے کہ جہاں تمام ملازمین اس کو باآسانی پڑھ اور سمجھ سکیں؟ 	<p>کام کی جگہ پر جنسی ہراسانی کے حوالے سے قوانین کے بارے میں آگاہی حاصل کریں۔</p>
<ul style="list-style-type: none"> • کام کی جگہ پر ہونے والی جنسی ہراسانی کی شکایت کہاں درج کروائی جاسکتی ہے؟ • قانون کے مطابق ادارے میں بنائی گئی انکوائری کمیٹی کے ممبران کون ہیں اور ان سے کیسے رابطہ کیا جاسکتا ہے؟ • جنسی ہراسانی کے حوالے سے قائم کردہ صوبائی محتسب کا سیکریٹریٹ کیا کام کرتا ہے؟ صوبائی محتسب کون ہے؟ اس کا سیکریٹریٹ کہاں واقعہ ہے؟ یہ سیکریٹریٹ کام کے مقام پر ہونے والی جنسی ہراسانی کے شکار افراد کی کیا مدد کر سکتا ہے؟ • صوبائی محتسب کو کس قسم کی شکایات جمع کروائی جاسکتی ہیں اور شکایات جمع کروانے کا کیا طریقہ ہے؟ 	<p>یہ جان لیں کہ جنسی ہراسانی کی صورت میں کہاں شکایت درج کروائی ہے۔</p>
<ul style="list-style-type: none"> • جو افراد اور ادارے جو آپ کی مدد کر سکتے ہیں ان کے نام، ایڈریس اور فون نمبرز اپنے پاس رکھیں۔ جیسے ہیپ لائینز کے نمبر، ایمر جنسی نمبرز وغیرہ۔ • ان اداروں کے فون نمبرز جو جنسی ہراسانی کی صورت میں معاونت کرتے ہیں، جیسے صوبائی و وفاقی محتسب کے ادارے، صوبائی و قومی کمیشنز برائے خواتین، این جی اوز، خواتین وکلاء وغیرہ۔ • اس بارے میں بھی معلومات رکھیں کہ آپ سماجی اور نفسیاتی مشورہ کہاں سے حاصل کر سکتے ہیں؟ 	<p>جنسی ہراسانی کے بارے میں مدد فراہم کرنے والے اداروں کے بارے میں معلومات رکھیں</p>

<ul style="list-style-type: none"> • جنسی ہراسانی کے ثبوت سے کیا مراد ہے؟ ایسی کیا ایسی معلومات اور اشیاء ہو سکتی ہیں جن کو آپ جنسی ہراسانی کے ثبوت کے طور پر پیش کر سکتے ہیں؟ • کیا آپ جنسی ہراسانی کے واقعات کا ریکارڈ رکھ رہے ہیں؟ • کیا آپ جنسی طور پر ہراساں کرنے والے شخص کی طرف سے موصول ہونے والی ٹیلی فون کالز، پیغامات (میسجز)، ای میل، خطوط، تصاویر، ویڈیوز وغیرہ کو محفوظ کر رہے ہیں؟ • کیا آپ جنسی ہراسانی کے واقعات اور ان پر اپنے رد عمل کا تاریخی ترتیب کے ساتھ ریکارڈ رکھتے ہیں۔ • آپ کس کو اپنے گواہ کے طور پر پیش کر سکتے ہیں؟ • کیا آپ ان واقعات کے اپنے اوپر پڑنے والے اثرات کا کوئی ثبوت دے سکتے ہیں؟ 	<p>جنسی ہراسانی کے واقعات کا ریکارڈ رکھیں</p>
<ul style="list-style-type: none"> • جنسی ہراسانی پر شکایت کیسے درج کروانی ہے؟۔ • جنسی ہراسانی پر شکایت درج کروانے کے لوازمات کیا ہیں؟ • لکھے ہوئے بیان میں کونسی معلومات کا ہونا ضروری ہے؟ 	<p>شکایت درج کروانے کے صحیح طریقہ کار کو جانیں</p>

۴-۲ قوانین کے مطابق جنسی ہراسانی کے خلاف شکایات کہاں جمع کروائی جاسکتی ہیں؟

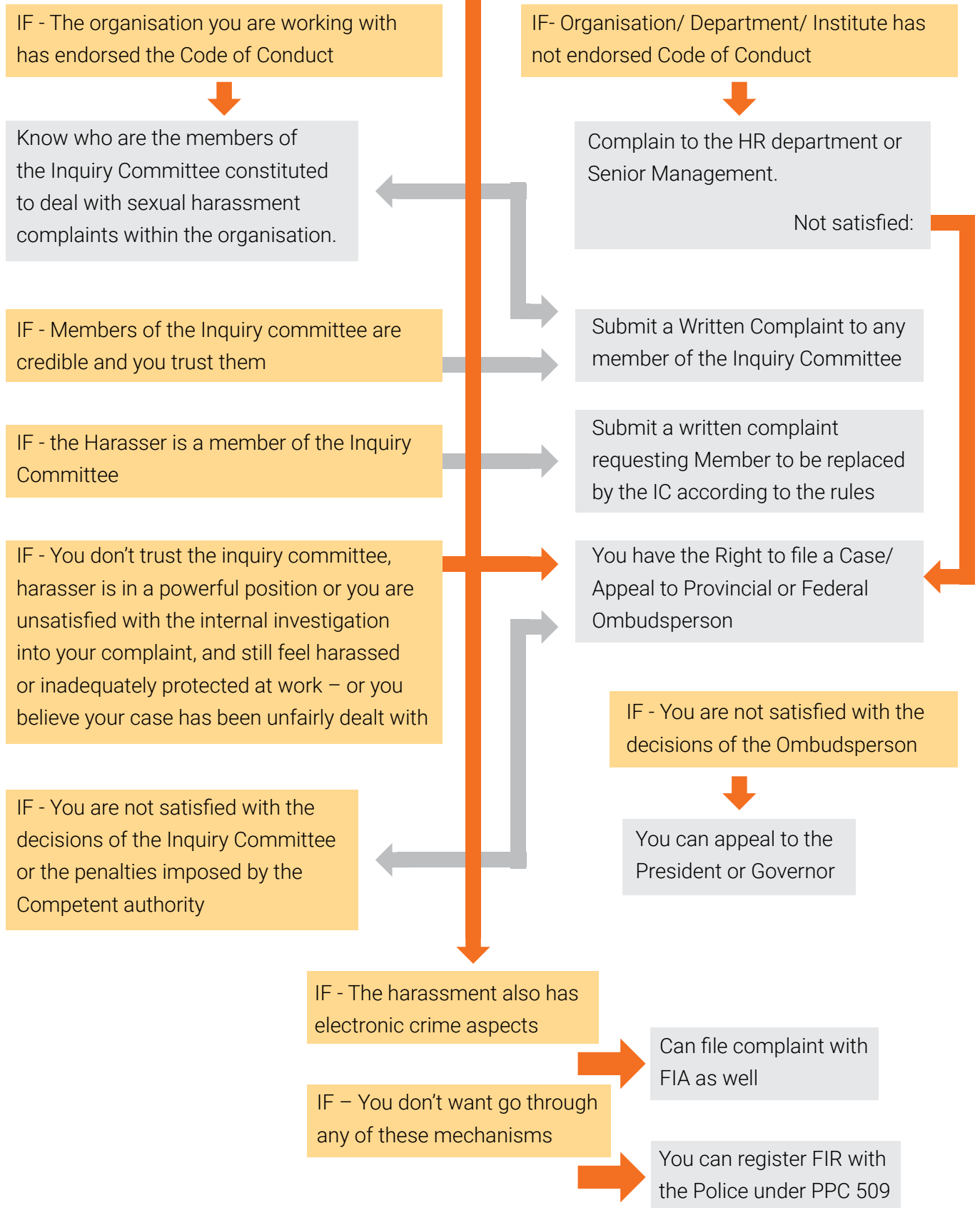
جنسی ہراسانی کے خلاف مندرجہ ذیل قوانین کے تحت درخواست دائر کی جاسکتی ہے:

- کام کے مقام پر جنسی ہراسانی سے خواتین کے تحفظ کا قانون ۲۰۱۰ء۔ ہراسانی کے حوالے سے ضابطہ اخلاق کی خلاف ورزی پر متعلقہ محتسب یا ادارے کی جانب سے قائم کردہ تحقیقاتی کمیٹی کے سامنے درخواست دائر کی جاسکتی ہے۔
- تعزیرات پاکستان دفعہ ۵۰۹ کے تحت تھانے میں درخواست دائر کی جاسکتی ہے۔
- الیکٹرانک کرائمز ایکٹ ۲۰۱۶ کے تحت ایف آئی اے کے اندر قائم کردہ نیشنل ریسپانس سنٹر فار سائبر کرائمز میں بھی درخواست دی جاسکتی ہے۔
- خواجہ سراؤں کے تحفظ کا قانون ۲۰۱۸ء۔ چونکہ اس وفاقی قانون کا اطلاق پورے پاکستان پر ہوتا ہے، لہذا عمل درآمد کا طریقہ کار وہی ہوگا جو ایسے دیگر قوانین کے لیے ہے۔

جنسی ہراسانی کے کیس میں مجھے کیا کرنا ہے؟

اگر	تو کیا کرنا ہے؟
آپ کے ادارے نے ضابطہ اخلاق کی توثیق کی ہے تو	معلوم کریں کہ ادارے میں قائم انکوائری کمیٹی برائے جنسی ہراسانی میں کون کون شامل ہے۔
آپ کے ادارے نے ضابطہ اخلاق کی توثیق نہیں کی تو	ادارے کے ایچ آر ڈیپارٹمنٹ یا کسی قابل اعتماد سینئر افسر سے شکایت کریں۔
تحقیقاتی کمیٹی کے ممبران پر آپ کو اعتماد ہے تو	جنسی ہراسانی کے حوالے سے آپ کسی بھی ممبر کو درخواست دے سکتے ہیں۔
جنسی طور پر ہراساں کرنے والا خود تحقیقاتی کمیٹی کا ممبر ہے تو	متعلقہ ممبر کو بدلنے کے لیے کمیٹی کے دوسرے ممبران کو درخواست دیں۔
تحقیقاتی کمیٹی ممبران پر آپ کا اعتماد نہیں ہے اور آپ کو لگتا ہے کہ جنسی طور پر ہراساں کرنے والا طاقتور پوزیشن پر ہے یا کہ آپ کو نہیں سنا جائے گا تو	ایسی صورت میں آپ صوبائی یا وفاقی محتسب کو براہ راست درخواست دے سکتے ہیں۔ (آپ کے پاس آن لائن درخواست کی سہولت بھی موجود ہے)۔
آپ محتسب کے فیصلے سے متفق نہیں تو	آپ صدر یا گورنر کے سامنے اپیل بھی کر سکتے ہیں۔
ہراسانی میں الیکٹرانک کرائمز کا عنصر بھی شامل ہے تو	آپ ایف آئی اے میں بھی درخواست دائر کر سکتے ہیں۔
اگر آپ ان میں سے کسی طریقہ کار کو استعمال نہیں کرنا چاہتے تو	آپ تعزیرات پاکستان کی دفعہ ۵۰۹ کے تحت تھانے میں درخواست دے سکتے ہیں۔

Being Sexually Harassed at the Workplace?



۳-۴ میرے ذہن میں کچھ سوالات ہیں۔ ان کا جواب مجھے کہاں سے مل سکتا ہے؟ عمومی طور پر پوچھے جانے والے سوالات

انکوائری کمیٹی کیا ہوتی ہے؟ اگر میرے ادارے نے جنسی ہراسانی کے ضابطہ اخلاق کی توثیق نہیں کی تو مجھے کیا کرنا چاہئے؟

کیا جنسی ہراسانی کی ایسی شکایت جمع کروائی جاسکتی ہے جس کا کوئی چشم دید گواہ موجود نہ ہو؟

جی ہاں!

کام کی جگہ پر جنسی ہراسانی سے تحفظ کے ایکٹ ۲۰۱۰ء کے مطابق ہر سرکاری، نیم سرکاری اور نجی ادارے، کمپنی یا تنظیم کے لئے لازم ہے کہ وہ قانون کے مطابق انکوائری کمیٹی بنائے اور اس کے بارے میں نوٹس جاری کرے۔ اس کمیٹی میں کم از کم ایک خاتون کا ہونا ضروری ہے۔ ادارے کی ذمہ داری ہے کہ ضابطہ اخلاق دفتر میں ایسی جگہ پر آویزاں کرے جہاں تمام ورکرز اس کو آسانی سے پڑھ سکیں۔ ضابطہ اخلاق انگریزی اور ایسی زبان میں ہونا چاہئے جس کو تمام ملازمین آسانی سے پڑھ سکتے ہیں۔ اگر کوئی ادارہ قانون کے مطابق ایسا نہیں کرتا تو اس کے خلاف شکایت سیکشن ۱۱ کے تحت محتسب کے دفتر میں جمع کروائی جاسکتی ہے۔ محتسب اس ادارے پر ایک لاکھ روپے تک کا جرمانہ عاید کر سکتا ہے۔

کام کی جگہ پر ہونے والی جنسی ہراسانی پر بنائے گئے صوبائی محتسب کے دائرہ کار میں کون سے ادارے آتے ہیں؟

اس قانون کی رو سے ”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 ایشن، کوئی کارپوریشن، خود مختار یا نیم خود مختار ادارے، تعلیمی ادارے، طبی سہولتیں یا نجی انتظام کے تحت چلنے والے تجارتی یا صنعتی ادارے یا کوئی کمپنی مراد ہے جس کی تعریف کمپنیز آرڈیننس ۱۹۸۴ء میں کی گئی ہے اور اس میں پرائیوٹ شعبے کا کوئی اور رجسٹرڈ ادارہ بھی شامل ہے۔

اگر شکایت کنندہ کو خطرہ ہو کہ جنسی ہراسانی کی شکایت کرنے پر ملزم اس کے خلاف انتقامی کارروائی کر سکتا ہے، تو اسے کیا کرنا چاہئے؟

کیا ادارے کے اندر بنائی گئی انکوائری کمیٹی اور صوبائی محتسب کے دفتر میں جنسی ہراسانی کی شکایت پر ہونے والی کارروائی کو صیغہ راز میں رکھا جاتا ہے؟

ایسی صورتحال میں شکایت کنندہ کو چاہئے کہ ہراسانی کی درخواست کے ساتھ ایک درخواست اس حوالے سے بھی جمع کروائے کہ اس کو ملزم سے خطرہ ہے، اس لیے ملزم کو وقتی طور پر معطل کیا جائے، اس کا تبادلہ کر دیا جائے یا اسے کسی اور جگہ پر منتقل کیا جائے۔ قانون کے مطابق یہ درخواست متعلقہ ادارے کو جمع کروائی جاسکتی ہے۔

جی ہاں، جنسی ہراسانی کی شکایت پر ہونے والی کارروائی، نیز گواہوں اور شکایت کنندہ کے بیانات کو صیغہ راز میں رکھنا انکوائری کمیٹی اور محتسب کی ذمہ داری ہے۔

اگر کوئی شکایت صوبائی محتسب کو جمع کروائی گئی ہے اور اس پر کام شروع ہو چکا ہو تو کیا اسی دوران شکایت کنندہ کسی اور قانونی فورم پر بھی یہی درخواست جمع کروا سکتا ہے؟

نہیں۔ صرف وہی شکایت جمع کروائی جاسکتی ہے جو کسی دوسرے قانونی فورم پر زیر سماعت نہ ہو۔ اگر کسی دوسرے قانونی فورم یا کورٹ میں معاملہ زیر سماعت ہو تو نئی درخواست جمع نہیں ہو سکتی۔

کیا شکایت کنندہ کے رشتہ دار، دوست، یا دفتر کے ساتھی شکایت کنندہ کے ساتھ پیش ہو سکتے ہیں؟

جی ہاں۔ شکایت کنندہ کے رشتہ دار، دوست اور دفتر میں اکٹھے کام کرنے والے اس کی معاونت کے لئے ساتھ آسکتے ہیں۔

کیا اس صورت میں بھی شکایت جمع کی جاسکتی ہے اگر متاثرہ فرد کیس کی پیری خود نہ کرنا چاہتا ہو؟

جی ہاں۔ ایسی شکایت درج ہو سکتی ہے، اگر متاثرہ فریق کیس کی خود پیروی نہ بھی کرنا چاہے۔

۴-۴ جنسی ہراسانی کی شکایت کیسے جمع کروانی ہے؟

ادارے کی سطح پر قائم انکوائری کو جمع کروائے جانے والا بیان

- انکوائری کمیٹی کو جنسی ہراسانی کی شکایت میں سادہ بیان جمع کیا جاتا ہے۔ اس بیان کو آپ سادہ کاغذ پر تحریر کے جمع کروائیں۔ آپ یہ شکایت ای میل کے ذریعے بھی بھیج سکتے ہیں۔
- جنسی ہراسانی کی شکایت کا بیان درج کریں اور جلد سے جلد اس معاملے کی انکوائری کی درخواست کریں۔
- اپنا نام اور اپنا رابطہ نمبر تحریر کریں۔
- جنسی طور پر ہراساں کرنے والے فرد کا نام پتہ وغیرہ لکھیں۔
- جنسی ہراسانی کے واقعے یا واقعات کے بارے میں لکھیں (منفصل واقعات بیان کرنے کی ضرورت نہیں)
- اگر آپ کو خطرہ ہے کہ جنسی طور پر ہراساں کرنے والا شخص شکایت کی صورت میں آپ کو نقصان پہنچا سکتا ہے تو اپنے بیان میں لکھیں کہ اس شخص سے آپ کو خطرہ ہے یا وہ تفتیشی کارروائی پر اثر انداز ہو سکتا ہے لہذا اس کو وقتی طور پر معطل کیا جائے۔

جنسی ہراسانی سے تحفظ کے صوبائی محتسب کو درخواست

مختلف ذرائع سے حاصل ہونے والی معلومات کے مطابق یہ درخواست فارم ترتیب دیا گیا ہے۔ اس فارم میں ان تمام دستاویزات کے بارے میں معلومات دی گئی ہیں جو درخواست فارم کے ساتھ لف کرنا ضروری ہیں۔

درخواست فارم			
صوبائی محتسب کو جنسی ہراسانی کی شکایت			
فارم پر کریں اور تمام متعلقہ دستاویزات کے ساتھ یہ درخواست جمع کروائیں۔			
شکایت کنندہ کی معلومات			
جنس	عورت	مرد	ٹرانس جینڈر
شکایت کنندہ کا پورا نام			
شکایت کنندہ کا شناختی کارڈ نمبر			
محکمے، ادارے، کمپنی، تنظیم کا نام جس میں شکایت کنندہ کام کرتا ہے۔			
شکایت کنندہ کا عہدہ			
شکایت کنندہ کے رابطے کیلئے معلومات			
گھر کا مکمل پتہ			
ٹیلی فون نمبر / موبائل فون نمبر			
ای میل ایڈریس			
دفتر کا مکمل پتہ			
دفتر کا فون نمبر			

دفتری ای میل ایڈریس			
جنسی طور پر ہراساں کرنے والے / ملزم کی معلومات			
جنس	عورت	مرد	ٹرانس جینڈر
ملزم کا پورا نام			
ملزم کا عہدہ			
آفس یا گھر کا مکمل ایڈریس			
ٹیلی فون نمبر			
جنسی ہراسانی کے واقعات کا مفصل بیان (تاریخ وار ترتیب سے)			
<p>○ جنسی ہراسانی کے واقعات کا بیان۔ ممکن ہو سکے تو واقعات کی تفصیل، تاریخ، وقت وغیرہ کی معلومات دس</p> <p>○ اگر کوئی گواہ ہیں یا ہو سکتے ہیں تو ان کے بارے میں بیان کریں۔</p> <p>○ آپ درخواست کے ساتھ اضافی شہادت استعمال کر سکتے ہیں۔</p>			
<p>بیان حلفی</p> <p>میں حلفیہ اقرار کرتی / کرتا ہوں کہ:</p> <p>۱۔ درخواست کے تمام مندرجات میرے علم اور یقین کے مطابق بالکل درست ہیں۔</p> <p>۲۔ زیر نظر موضوع سے متعلق کوئی مقدمہ، اپیل، پٹیشن کسی بھی عدالت، ٹریبونل یا بورڈ میں زیر التوا نہیں ہے۔</p> <p>۳۔ میں زیر نظر شکایت کے حوالے سے اپنے ادارے / محکمے یا دفتر کے اعلیٰ افسران کے سامنے پیش ہوا لیکن مجھے جواب نہیں ملا / میری درخواست غیر منصفانہ انداز میں رد کر دی گئی۔</p> <p>میں بیان حلفی کا اقرار کرتا / کرتا ہوں۔</p>			
تاریخ			
دستخط درخواست کنندہ			
پر کیے گئے فارم کے ساتھ لف کی جانے والی ضروری دستاویزات			
<p>۱۔ درخواست گزار کے شناختی کارڈ کی فوٹو کاپی</p> <p>۲۔ جس محکمے یا ادارے میں شکایت کنندہ کام کرتی / کرتا ہے اس کا ملازمت پر تقرری کا لیٹر</p> <p>۳۔ اپنی درخواست کو مضبوط بنانے کے لیے جنسی ہراسانی کا کوئی دستاویزی یا صوتی و بصری ثبوت (اگر موجود ہے) جیسے خط، ای میل، میسج، فوٹو یا صوتی پیغام وغیرہ۔</p>			
متعلقہ سرٹیفکیٹ			
<p>درخواست کے تمام لوازمات پورے ہونے کے بعد چند اضافی سرٹیفکیٹ بھی طلب کیے جاسکتے ہیں، جیسے:</p> <p>• ملزم کو کہیں اور منتقل کرنے کی درخواست</p> <p>• ملزم کی طرف سے انتقامی کارروائی کا ڈر ہونے کی صورت میں درخواست</p> <p>• سرٹیفکیٹ کہ زیر نظر شکایت پر کسی بھی دوسرے فورم پر مقدمہ یا تفتیش زیر التوا نہیں اور شکایت کنندہ صوبائی محتسب سے شکایت کی سماعت چاہتی / چاہتا ہے۔</p>			

اگر آپ کے پاس شکایت جمع کرنے کے طریقہ کار کے بارے میں معلومات نہیں ہیں تو پریشان مت ہوں!

اگر آپ کے پاس تمام معلومات نہیں ہیں تو:

- آپ صوبائی محتسب کے سیکریٹریٹ سے رابطہ کریں۔ آپ کی مفصل رہنمائی کی جائے گی۔
- معلومات کے لئے شکایت کنندہ صوبائی محتسب کے سیکریٹریٹ کا وزٹ بھی کر سکتے ہیں۔
- شکایت کنندہ کی متعلقہ افسر، رجسٹرار اور محتسب کے ساتھ میٹنگ کا بندوبست بھی کیا جاسکتا ہے۔
- صوبائی محتسب کا دفتر فریقین (شکایت کنندہ اور ملزم) کو برابری کی سطح پر موقع فراہم کرتا ہے کہ وہ شکایت درج کروانے کے حوالے سے طریقہ کار پر مفصل معلومات تک رسائی حاصل کر سکیں۔

اپنی درخواست جمع کروائیں

درخواست ای میل کے ذریعے جمع کروائیں۔

ای میل ایڈریس: ombd.women.kp@gmail.com اور ombd.secretariat.kp@gmail.com

Citizen Portal پر آن لائن درخواست جمع کروائیں smart.pmrugkp.pk

بذریعہ ڈاک درخواست جمع کروائیں:

صوبائی محتسب خیبر پختونخواہ برائے کام کے مقام پر جنسی ہراسانی سے خواتین کا تحفظ

کمرہ نمبر ۱۲۳، گراؤنڈ فلور، بینووولینٹ فنڈ بلڈنگ، ۶th صدر روڈ، پشاور کینٹ، خیبر پختونخواہ

ٹیلی فون: 091-9213093 اور 091-9212307 موبائل نمبر: 0318-9204808

فیکس نمبر: 091-9213238 اور 092-9212308

جیسے ہی آپ کی درخواست بمعہ مکمل دستاویزات کے آفس میں جمع ہو جائے گی، آپ کی شکایت باقاعدہ طور پر درج ہو جائے گی اور محتسب کا دفتر اس درخواست پر مقام کار کی جنسی ہراسانی سے تحفظ کے ایکٹ ۲۰۱۰ء کے رول ۴ اور ۵ کے مطابق کارروائی کا آغاز کر دے گا۔

نوٹ:

عورتیں، مرد اور ٹرانس جینڈر افراد پورے پاکستان سے کام کی جگہ پر جنسی ہراسانی سے متعلق شکایات وفاقی محتسب کو جمع کروا سکتے ہیں۔

صوبائی سطح پر صوبائی محتسب کو صوبے سے کام کی جگہ پر جنسی ہراسانی سے متعلق شکایات درج کروائی جاسکتی ہیں۔

۴-۵ میں جنسی ہراسانی کے واقعات کے ثبوتوں کا ریکارڈ کیسے رکھوں؟

جنسی ہراسانی کے واقعات کا ریکارڈ رکھنا کیوں ضروری ہے؟

کام کی جگہ پر جنسی ہراسانی کے کیسوں میں ثبوت و شواہد کی غیر موجودگی میں بھی انکوائری کمیٹی یا محتسب کے پاس شکایت درج کروائی جاسکتی ہے۔ لیکن بہتر یہ ہے کہ ثبوت و شواہد کا ریکارڈ رکھا جائے۔ ثبوت و شواہد سے آپ کا کیس زیادہ مضبوط ہو جاتا ہے اور انصاف ملنے کے امکانات بڑھ جاتے ہیں۔ کام کی جگہ پر جیسے ہی آپ کے ساتھ جنسی ہراسانی کا واقعہ پیش آئے، آپ کو چاہئے کہ آپ اس کا ریکارڈ رکھ لیں، چاہے وقتی طور پر آپ شکایت درج کروانے کے بارے میں نہ بھی سوچ رہے ہوں۔ ہو سکتا ہے آپ اس وقت شش و پنج میں ہوں کہ کیا واقعی یہ جنسی ہراسانی ہے؟ بسا اوقات جنسی ہراسانی کا عمل لکیلے میں کبھی کبھار کسی جملے یا مرضی کے خلاف جنسی پیش قدمی سے شروع ہوتا ہے اور پھر یہ تسلسل کے ساتھ جاری رہتا ہے، لہذا ضروری ہے کہ تمام واقعات جنسی ہراسانی کا ریکارڈ رکھ لیا جائے۔

جنسی ہراسانی کا شکار ہونے والے افراد خصوصی طور پر عورتوں کے پاس اس کا ثبوت کیوں نہیں ہوتا؟

- زیادہ تر جنسی ہراسانی ایسی جگہ اور ایسے وقت پر کی جاتی ہے جب اس پاس کوئی نہ ہو۔ دوسروں کی موجودگی میں بھی ہراسانی کا عمل اس طرح ہوتا ہے کہ کوئی دیکھ نہ سکے۔ ایسے میں ہراساں ہونے والا شخص ذہنی صدمے کا شکار ہو کر کچھ بول نہیں سکتا۔
- عام طور پر جنسی ہراسانی کا شکار ہونے والے افراد جذباتی و نفسیاتی صدمے کی کیفیت میں ہوتے ہیں۔ کسی قسم کا ثبوت (میج، فوٹو، خط، ای میل) وغیرہ اس واقعے کو بار بار یاد دلانے کا باعث ہوتا ہے۔ چنانچہ واقعے کو بھلانے کے لیے بھی انہیں ضائع کر دیا جاتا ہے۔
- اکثر جنسی ہراسانی کا شکار ہونے والے افراد ثبوت و شواہد محفوظ رکھنے سے ڈرتے ہیں خصوصی طور پر خواتین اور لڑکیاں۔ انہیں خوف ہوتا ہے کہ کہیں یہ ان کے اپنے خلاف استعمال نہ ہو جائیں۔ خاص طور پر اگر ثبوت اتنے مضبوط نہ ہوں۔ مثلاً شروع میں پیش قدمی مرضی ناپسندیدہ نہ ہو لیکن بعد میں ہراسانی کی شکل اختیار کر لے۔ ایسے میں ہراساں ہونے والے کو محسوس ہوتا ہے کہ ثبوت اس کے اپنے خلاف جائے گا۔ یعنی اس پر الزام لگایا جائے گا کہ اس نے شروع میں ہی پیش قدمی کیوں نہیں روکا۔
- جنسی ہراسانی کے شکار افراد ذہنی صدمے کی کیفیت میں ہوتے ہیں۔ اس کیفیت میں گھر کے افراد سے بات کرنے سے گھبراتے ہیں کیونکہ عمومی طور پر جنسی ہراسانی کے شکار افراد کو ہی مورد الزام ٹھہرا دیا جاتا ہے۔ وہ سوچتے ہیں کہ جنسی ہراسانی کے بارے میں گھر میں بتایا تو گھر والے اس کو بے عزتی سمجھ کر تعاون نہیں کریں گے۔ گھر والے اگر ثبوت دیکھ لیں گے تو اور بھی تنگ کریں گے، لہذا ثبوتوں کو ختم کر دینا ہی بہتر ہے۔ اور یوں گھر والوں کے رد عمل کے ڈر سے بھی ثبوت ضائع کر دیے جاتے ہیں۔
- جنسی ہراسانی کا شکار ہونے والے افراد کو یقین نہیں ہوتا کہ ان کا کوئی ساتھ دے گا۔ ہو سکتا ہے قریبی دوست یا دفتر کے ساتھی اس واقعے کے شاہد ہوں۔ لیکن ان پر اعتماد نہیں ہوتا کہ وہ گواہی دیں گے۔ کیونکہ لوگ عموماً اس انتظار میں ہوتے ہیں کہ کوئی دوسرا بولے گا۔

جنسی ہراسانی کا ثبوت رکھنے پر چند مفید مشورے

- ان دوستوں اور ساتھیوں سے مدد حاصل کریں جن پر آپ کو مکمل اعتماد ہو۔ ان کے ساتھ واقعات کو ڈکس کریں۔ اگر آپ کو جذباتی معاونت اور سہارے کی ضرورت ہو تو بہتر ہے کہ دوسروں کے ساتھ شئیر کر کے دل کا بوجھ کم کریں اور اپنا اعتماد بحال کریں۔ یہ دوست آپ پر جنسی ہراسانی کے اثرات کے حوالے سے گواہ بن سکتے ہیں۔
- ان اداروں اور تنظیموں سے رابطہ کریں جو جنسی ہراسانی کے شکار افراد کی معاونت کرتے ہیں اور انہیں کیس درج کروانے میں مدد دیتے ہیں۔

- اس بات کو پلے باندھ لیں کہ بے عزتی جنسی طور پر ہراساں کرنے والے کی ہوتی ہے، نہ کہ اس کا شکار بننے والے کی۔
- آپ کو معلوم ہونا چاہئے کہ اگر جنسی ہراساںی کے خلاف آپ آواز اٹھائیں گے تو اس سے بہت سے دوسرے لوگوں کو حوصلہ ملے گا جو شاید جنسی ہراساںی کا شکار ہونے کے باوجود اب تک چپ ہیں۔ اس طرح آواز اٹھا کر آپ خاموشی کے اس کلچر کو توڑنے میں اپنا کردار ادا کر سکتے ہیں۔
- جنسی ہراساںی کے کسی بھی قسم کے ثبوت کو ضائع نہ کریں۔ آپ کو یہ بھی معلوم ہونا چاہئے کہ موبائل فون پر نازیبا کلمات اور تصاویر بھیجنے والا انہیں فوراً ڈیلیٹ کرنے کی کوشش کرتا ہے تاکہ آپ کے پاس ثبوت باقی نہ رہے۔ لہذا اس میج کو اپنے پاس محفوظ کرنے کے لیے اس کا اسنیپ شاٹ بنالیں۔ اس طرح جب تک ہراساں کرنے والا اس پیغام یا فوٹو کو ڈیلیٹ کرے آپ کے پاس اس کا ثبوت محفوظ ہو چکا ہو۔ تصویر اس طرح سے لیں کہ اس پر بھیجنے والے کا فون نمبر واضح نظر آ رہا ہو۔
- جنسی طور پر ہراساں کرنے والے کی طرف سے موصول ہونے والی کالز کا ریکارڈ رکھ لیں۔ جیسے کہ اپنے فون پر اس نمبر سے موصول ہونے والی کالز، مس کالز وغیرہ کے لاگ کی تصویر لے لیں، اور کسی صفحے پر لکھ لیں کہ کس دن اور کس وقت کتنی کالز آئیں۔ اگر آپ فون کا جواب دیں اور کال ریسیو کر لیں تو کوشش کریں کہ کال ریکارڈ کر لی جائے۔ آجکل بہت سے ٹیلی فونز میں کال ریکارڈ کرنے کی سہولت میسر ہوتی ہے۔
- کام کی جگہ پر اپنے ساتھ ہونے والی جنسی پیش قدمی کا ریکارڈ رکھ لیں۔ کیا ہوا تھا؟ کہاں ہوا تھا؟ تاریخ اور وقت کیا تھا؟ اس وقت کون لوگ وہاں موجود تھے یا دفتر میں موجود ہو سکتے تھے؟ آپ نے اس کا کیا جواب دینے کی کوشش کی یا اس کو روکنے کی کیسے کوشش کی؟ آپ پر اس کے کیا اثرات مرتب ہوئے؟ وغیرہ۔

واقعات کے وقوع پذیر ہونے کو ترتیب سے ریکارڈ رکھنے کے لئے فارم کا نمونہ

جنسی ہراساںی کے واقعات کا ریکارڈ آپ روزانہ کی بنیاد پر رکھ سکتے ہیں۔

جنسی ہراساںی کے واقعات کی ترتیب کا ریکارڈ					
#	تاریخ، وقت اور مقام	جنسی ہراساںی کا واقعہ، پیش قدمی کی نوعیت کیا تھی؟	پیش قدمی کیسے کی گئی؟ فون پر یا آمنے سامنے	میں نے اس پیش قدمی کو روکنے کی کیسے کوشش کی؟ میں نے کیا جواب دیا؟	اس وقت کون لوگ قریب موجود تھے یا موجود ہو سکتے ہیں؟
۱					
۲					
۳					
۴					
۵					
۶					
۷					

کیا میں نے فون کالز ریکارڈ کرنے کو یقینی بنایا؟ فون پر تصاویر یا پیغامات کی تصویریں محفوظ کر لی ہیں؟ ان تمام ثبوتوں کو محفوظ جگہ پر سیو کر لیا ہے؟

۶-۴ خیبر پختونخواہ میں متعلقہ اہم فورم اور امداد فراہم کرنے والے ادارے

صوبائی محتسب خیبر پختونخواہ برائے کام کی جگہ پر ہونے والی جنسی ہراسانی سے تحفظ

کام کی جگہ پر جنسی ہراسانی سے خواتین کے تحفظ کے ایکٹ ۲۰۱۰ء کی توثیق کے بعد یہ قانون پورے خیبر پختونخواہ میں لاگو ہو چکا ہے۔ اس قانون کے تحت صوبائی محتسب کا ادارہ قائم کیا گیا ہے تاکہ کام کی جگہ پر ہونے والی جنسی ہراسانی کی شکایات پر تفتیش اور اس حوالے سے انصاف کی فراہمی ممکن بنائی جاسکے۔ صوبائی محتسب کو درخواست ای میل کے ذریعے جمع کروائیں۔ ای میل ایڈریس:

ombd.women.kp@gmail.com اور ombd.secretariat.kp@gmail.com

مزید معلومات اور رہنمائی کے لئے رابطہ کرس

صوبائی محتسب خیبر پختونخواہ برائے کام کی جگہ پر جنسی ہراسانی سے خواتین کا تحفظ

کرہ نمبر ۱۲۳، گراؤنڈ فلور، بینووولینٹ فنڈ بلڈنگ، ۶th صدر روڈ، پشاور کینٹ، خیبر پختونخواہ

ٹیلی فون: 091-9213093 اور 091-9212307 موبائل نمبر: 0318-9204808

فیکس نمبر: 091-9213238 اور 092-9212308

خیبر پختونخواہ کے عوام کا اپنی حکومت سے رابطہ - سیٹیزن پورٹل <http://smart.pmr.gov.pk>

خیبر پختونخواہ سیٹیزن پورٹل ذمہ دارانہ گورننس کی طرف ایک قدم ہے۔ یہ پورٹل شہریوں کو سہولت فراہم کرتا ہے کہ اپنے موبائل فون کے ذریعے شہری مختلف محکموں کے حوالے سے سہولیات کی فراہمی کی کارکردگی کے حوالے سے اپنی شکایات درج کروا سکیں۔ یہ شکایات خود کار طریقے سے متعلقہ ڈپٹی کمشنر تک منتقل ہو جائیں گی تاکہ وہ ان پر ایکشن لے سکے۔ شہری اپنی شکایت کو مضبوط کرنے کے لئے اس حوالے سے تصاویر، آڈیو اور ویڈیو بھی اپ لوڈ کر سکتے ہیں۔

یہ سہولت خیبر پختونخواہ حکومت اور لوگوں کے درمیان رابطے کو موثر بنائے گی اور شکایات پر فوری ایکشن لینا ممکن ہو گا۔ اس کے علاوہ اس سہولت کو رائے عامہ کے سروے کے طور پر بھی استعمال کیا جائے گا تاکہ شہریوں سے ان کی ترجیحات اور مسائل کو جاننا جاسکے۔

خیبر پختونخواہ کمیشن برائے خواتین <https://kpcsw.gov.pk>

‘خیبر پختونخواہ کمیشن برائے خواتین’ ایک مشاورتی ادارہ ہے، جس کا قیام ۲۰۰۹ء کے خیبر پختونخواہ ایکٹ XIX کے تحت عمل میں لایا گیا۔ اس قانون میں خیبر پختونخواہ اسمبلی نے نئے قانون ۲۰۱۶ Act XXVIII کے تحت ترمیم کی تھی۔ خیبر پختونخواہ کمیشن برائے خواتین ملکی تاریخ میں صوبائی سطح پر اپنی نوعیت کا پہلا کمیشن تھا۔ اس کمیشن کا مقصد خواتین کے حوالے سے بننے والے قوانین، پالیسیوں اور منصوبوں پر عملدرآمد کا جائزہ لینا اور نگرانی کرنا، نیز ان میں تبدیلیوں کے لئے سفارشات پیش کرنا ہے۔ اس کمیشن کے تیسرے دورانیے کی منظوری کا نوٹیفیکیشن جنوری ۲۰۱۷ء میں ہوا تھا۔ یہ کمیشن جنسی ہراسانی کے حوالے سے معلومات و معاونت بھی فراہم کرتا ہے۔

کمیشن کا پتہ

ہاؤس نمبر B-۲۹، چنار روڈ، یونیورسٹی ٹاؤن، پشاور

ٹیلی فون نمبر: 091-9216097 فیکس نمبر: 091-5852931

ای میل ایڈریس: contact@kpcsw.gov.pk

صنفي تشدد كا شكار هونے والوں كے لئے لیگل ایڈ یا قانونی امداد كا نیٹ ورک

سماجی تنظیم بلیو وینز، پشاور میں صنفي تشدد كا شكار هونے والے افراد كو قانونی امداد اور قانونی رہنمائی فراہم كرتی ہے۔ ادارے نے ہفتے كے ساتوں دن چوبیس گھنٹے كسی بھی وقت رابلے كے لئے ایک ٹال فری ہیلپ لائین اور قانونی امداد كا سینٹر قائم كیا ہوا ہے۔ ہیلپ لائین پر قانونی كونسلر ہر وقت كونسٹنٹ كی سہولیات دینے كے لئے موجود ہوتے ہیں۔

دستگیر لیگل ایڈ ہیلپ لائین كا نمبر: 0800-58888 ادارے كی ویب سائٹ: <http://blueveins.org>

كام كی جگہ پر جنسی ہراسانی سے تحفظ كے لئے وفاقی محتسب

جنسی ہراسانی كی شکایات آن لائین وفاقی محتسب كو اس ایڈریس پر جمع كروائی جاسكتی ہیں:

<http://www.fospah.gov.pk/cmisp.php>

وفاقی محتسب كا ایڈریس

فرسٹ فلور، لوكل گورنمنٹ اینڈ رورل ڈیولپمنٹ كامپلیكس، بالمقابل آئی لیل او آفس، نزد اسٹیٹ بنك آف پاكستان۔ سیکٹر G-۵/۲، اسلام آباد

فون نمبر: 051-9264444 اور 051-9262944 فیکس نمبر: 0519262945

ای میل ایڈریس: info@fospah.gov.pk

وفاقی محتسب كا پشاور میں ریجنل آفس

ایڈریس: ہاؤس نمبر ۴، کینال روڈ، حسن گڑھی، ورسك روڈ، نزد بیکن ہاؤس سکول، پشاور

ٹیلی فون نمبر: 091-9331627 , 091-9331629

ای میل ایڈریس: rgnlcommissionerpew@gospah.gov.pk

قومی کمیشن برائے خواتین

قومی کمیشن برائے خواتین پارلیمنٹ كے ایکٹ كے تحت قائم ہونے والا ادارہ ہے جو جولائی ۲۰۰۰ء میں قائم كیا گیا تھا۔ پاكستان كے عورتوں كے حقوق كے حوالے سے بین الاقوامی سطح پر كئے جانے والے وعدوں كے نتیجے میں یہ کمیشن قائم كیا گیا تھا جن میں بیجنگ كا اعلامیہ اور پلیٹ فارم فار ایکشن (۱۹۹۵)، نیشنل پلان آف ایکشن (۱۹۹۸) شامل ہیں۔

قومی کمیشن برائے خواتین كے مقاصد:

- صنفي برابری اور عورتوں كی ترقی كے سلسلے میں حكومتی اقدامات، پروگرام اور پالیسیوں كا جائزہ لینا۔
- ☆ ایسے قوانین اور ریگولیشنز كا جائزہ لینا جو عورتوں كی حیثیت پر اثر انداز ہو رہے ہوں۔
- ☆ عورتوں كے حقوق كی پامالی اور انفرادی شکایات سے متعلق عمل درآمد كے نظام اور ادارہ جاتی طریقہ ہائے كار كی نگرانی كرنا۔
- ☆ صنفي اور عورتوں كے مسائل سے متعلق معلومات كے حصول اور تجربے كے لیے تحقیق كی حوصلہ افزائی كرنا۔

- ☆ بین الاقوامی، قومی اور مقامی سطح پر این جی اوز، ماہرین اور افراد کے ساتھ رابطے قائم کرنا۔
- متعلقہ شعبے سے متعلق کوئی بھی کام سرانجام دینا جس کی وفاقی حکومت کو ضرورت ہو۔

ایڈریس: فرسٹ فلور، اسٹیٹ لائف بلڈنگ نمبر ۵، چائنہ چوک، بلیو ایریا، اسلام آباد۔

فون نمبر: 051-9224875 فیکس: 051-9224877 ای میل ایڈریس: info@ncsw.gov.pk

ڈیجیٹل رائٹس فاؤنڈیشن کی سائبر کرائم ہراسمنٹ ہیلپ لائن

ڈیجیٹل رائٹس فاؤنڈیشن کی سائبر کرائم ہراسمنٹ ہیلپ لائن پاکستان میں اپنی نوعیت کی پہلی سہولت ہے۔ یہ ان افراد کی معاونت کے لئے قائم کی گئی ہے جو کسی نہ کسی طرح سے آن لائن ہراسانی اور تشدد کے شکار ہو رہے ہوں۔ ہیلپ لائن کی امداد مفت اور محفوظ ہے اور اس بات کا خیال رکھا جاتا ہے کہ تمام معلومات کو صیغہ راز میں رکھا جائے۔ ہیلپ لائن کے ذریعے آپ قانونی مشاورت حاصل کر سکتے ہیں، ٹیلی فون، موبائل فون، کمپیوٹر وغیرہ کی معلومات کے تحفظ کے سلسلے میں معاونت حاصل کر سکتے ہیں۔ اس کے علاوہ آن لائن ہراسانی کا شکار ہونے والے افراد کو نفسیاتی کونسلنگ بھی فراہم کی جاتی ہے۔ اس بات کو یقینی بنایا جاتا ہے کہ تمام کال کرنے والوں کو تعصب سے بالاتر اور صنفی طور پر حساس ہونے کے ساتھ ساتھ محفوظ ماحول فراہم کیا جائے۔

ہیلپ لائن کا نمبر: 0800-39393 نمبر پر صبح نو بجے سے شام پانچ بجے تک کال کریں۔

ای میل ایڈریس: helpdesk@digitalrightsfoundation.pk

/http://digitalrightsfoundation.pk/cyberharassment-helpline

جنسی ہراسانی کے خلاف الائنس (آشا) <http://aasha.org.pk>

آشا کا مطلب ہے ”امید“۔ غیر سرکاری اداروں کے اس اتحاد کی تشکیل کے پیچھے یہی امید کار فرما ہے کہ سماج سے عورتوں کے خلاف جنسی ہراسانی کا خاتمہ ہو جائے۔ اس اتحاد کا مقصد اس مسئلے کے حوالے سے آگاہی پھیلانا اور سرکاری و نجی اداروں کو کام کی جگہ کو جنسی ہراسانی سے پاک کرنے کے لئے معاونت فراہم ہے۔ اپنے وجود میں آنے کے بعد آشا کا پہلا کام لوگوں کو متحرک کرنا اور عورتوں کو دفاتر یا کام کی جگہ پر صحت مند و محفوظ ماحول فراہم کرنے کے لیے فیصلہ سازوں پر اثر انداز ہونا تھا۔

ٹیلی فون نمبر: 051-2102012

ای میل ایڈریس: info@mehergarh.org

ضمیمہ - ۱: کام کی جگہ پر عورتوں کے لیے جنسی
ہراسانی سے تحفظ کا ایکٹ ۲۰۱۰ء

REGISTERED No. M - 302
L.-7646



EXTRAORDINARY
PUBLISHED BY AUTHORITY

ISLAMABAD, THURSDAY, MARCH 11, 2010

کام کی جگہ پر خواتین کو ہراسانی سے تحفظ فراہم کرنے کا ایکٹ، ۲۰۱۰
چونکہ دستور میں شہریوں کے لیے عزت نفس کے بنیادی حق کو تسلیم کیا گیا ہے؛
اور چونکہ یہ قرین مصلحت ہے کہ کام کی جگہ پر خواتین کو ہراسانی سے بچانے کے لیے انتظام کیا جائے؛

لہذا حسب ذیل قانون وضع کیا گیا ہے۔

۱۔ مختصر عنوان اور آغاز نفاذ۔

۱۔ یہ ایکٹ کام کی جگہ پر خواتین کو ہراساں کرنے کے خلاف تحفظ کا ایکٹ ۲۰۱۰ء کہلائے گا۔

۲۔ یہ پورے پاکستان پر لاگو ہو گا۔

۳۔ یہ فی الفور نافذ العمل ہو گا۔

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

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

- (ب) سی بی اے سے مراد صنعتی تعلقات ایکٹ ۲۰۰۸ء یا کسی دیگر قانون کی صراحت کے مطابق اجتماعی سوداکاری ایجنٹ ہے۔
- (ج) ”کوڈ“ سے مراد وہ کوڈ آف کنڈکٹ ہے جو اس ایکٹ کے جدول میں مذکور ہے؛
- (د) ”مجاز اتھارٹی“ سے کوئی اتھارٹی مراد ہے جس کو انتظامیہ کی طرف سے اس ایکٹ کی اغراض کے لیے مقرر کیا گیا ہو؛
- (ه) ”شکایت کنندہ“ سے مراد کوئی عورت یا مرد ہے جس نے ہراساں کرنے کے فعل سے متاثر ہونے کے بعد پر محتسب یا تفتیشی کمیٹی کے پاس نالاش دائر کی ہو؛
- (و) ”ملازم“ سے کوئی باقاعدہ یا معاہداتی ملازم مراد ہے خواہ وہ روزانہ، ہفتہ وار، ماہانہ یا گھنٹوں کی بنیاد پر ملازم ہو، اس میں کوئی انٹرن یا کوئی اپرنٹس بھی شامل ہے۔
- (ز) ”آجر“ سے آرگنائزیشن سے متعلق کوئی شخص یا اشخاص کی جماعت مراد ہے (خواہ وہ وہ جماعت تشکیل یافتہ ہو یا نہ ہو)، جو کسی آرگنائزیشن میں معاہدے کے تحت کارکنوں کو ملازم رکھے اور اس میں حسب ذیل بھی شامل ہیں۔
- ۱۔ مذکورہ شخص یا متذکرہ بالا جماعت کا کوئی وارث، جانشین یا منتقل الیہ، جیسی بھی صورت ہو؛
- ۲۔ کوئی شخص جو انتظامیہ کی کسی ہدایت، انتظام، انصرام، اور نگرانی کا ذمہ دار ہو،
- ۳۔ ”اتھارٹی“ وفاقی یا صوبائی حکومت کی کسی وزارت یا محکمے کی طرف سے یا اس کے حکم کے تحت کام کرنے والے اداروں میں جس کا تقرر اس مقصد کے لیے کیا گیا ہو۔ اور اگر کسی کا تقرر نہ کیا گیا ہو تو، وزارت یا محکمے کا سربراہ۔
- ۴۔ مقامی اتھارٹی کی طرف سے یا اس کے تحت کام کرنے والے کسی ادارے میں اس مقصد کے لیے مقرر کردہ عہدیدار۔ اگر اس مقصد کے لیے کسی عہدیدار کا تقرر نہ ہوا ہو تو مذکورہ اتھارٹی کا چیف ایگزیکٹو افسر؛
- ۵۔ کسی دوسری آرگنائزیشن میں، مذکورہ آرگنائزیشن کا مالک اور ہر ایک ڈائریکٹر، مینجر، سیکرٹری، ایجنٹ، یا عہدے دار یا اس کے انتظامی امور سے متعلقہ شخص؛
- ۶۔ ٹھکے دار یا ٹھکے پر کرم کرنے والا ادارہ جو کسی دوسرے فرد یا ادارے کے لیے کارکنوں کی خدمات کی فراہمی اور ادائیگی پر مامور ہو۔
- ۷۔ وفاقی حکومت یا کسی صوبائی حکومت یا مقامی اتھارٹی کے کسی محکمے کا کوئی عہدیدار جس کا تعلق انتظامی، معتمدی یا نگران کیدر سے یا سپروائزروں یا ایجنٹوں کی کیٹیگری سے ہو، جسے اس غرض سے سرکاری گزٹ میں مشتبہ کیا گیا ہو۔
- (ح) ”ہراسانی“ سے مراد کوئی ناپسندیدہ جنسی پیش قدمی، جنسی عمل کی استدعا یا زبانی یا تحریری روابط یا جنسی نوعیت کا جسمانی طرز عمل یا جنسی تذلیل، جو کام کی انجام دہی میں رکاوٹ کا سبب بنے یا خوف و ہراس یا جارحانہ یا مخالفانہ ماحول کا باعث بنے۔ یا مذکورہ مدعا پورا نہ کرنے پر مستغیث کو سزا دینے کی کوشش کرنا؛
- (ط) ”انکوائری کمیٹی“ سے دفعہ ۳ کی ذیلی دفعہ (ا) کے تحت قائم کی گئی انکوائری کمیٹی مراد ہے؛
- (ی) ”انتظامیہ“ سے کوئی شخص یا اشخاص کی جماعت مراد ہے جو کسی آرگنائزیشن کے امور کا انتظام و انصرام کرنے کی ذمہ دار ہو اس میں آجر شامل ہے۔
- (ک) ”محتسب“ سے دفعہ ۷ کے تحت مقرر کردہ محتسب 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 کوئی ادارہ، کوئی کارپوریشن، خود مختار یا نیم خود مختار ادارے، تعلیمی ادارے، طبی سہولتیں یا نجی انتظام کے تحت چلنے والے تجارتی یا صنعتی ادارے یا کوئی کمپنی مراد ہے جس کی تعریف کمپنیز آرڈیننس ۱۹۸۴ء (۴۷ مجریہ ۱۹۸۴ء) میں کی گئی ہے اور اس میں پرائیوٹ شعبے کا کوئی رجسٹرڈ ادارہ شامل بھی ہے۔

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

(ن) ”کام کی جگہ“ سے وہ جگہ یا 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 بھی شامل ہے جو دفتر سے باہر دفتری سرگرمیوں کے لیے رابطہ کے لیے استعمال ہوتا 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 خاتون ہوگی۔ ایک رکن سینئر انتظامیہ سے ہو گا اور جہاں سی بی اے (CBA) موجود نہ ہو تو ملازمین کا سینئر نمائندہ یا کوئی سینئر ملازم ہو گا۔ اگر مندرجہ بالا طریقے سے کمیٹی کے اراکان کی تقرری ممکن نہ ہو تو ایک یا زیادہ اراکان ادارے کے باہر سے بھی لیے جاسکتے ہیں۔ چیئرمین اراکان میں سے نامزد کیا جائے گا۔

(۳) اگر نالاش انکوائری کمیٹی کے کسی رکن کے خلاف دائر کی جائے تو اس مخصوص معاملے کے لیے اس رکن کی بجائے کسی دوسرے رکن کی تقرری کی جائے گی۔ مذکورہ رکن آرگنائزیشن میں سے یا باہر سے ہو سکتا ہے۔

(۴) اس صورت میں جہاں حاکم مجاز نامزد نہ کیا گیا ہو تو آرگنائزیشن ایکٹ ہذا کے نفاذ کے تیس دن کے اندر کوئی حاکم مجاز نامزد کرے گی۔

۴۔ انکوائری کے انعقاد کا طریقہ کار

(۱) انکوائری کمیٹی تحریری شکایت ملنے کے تین دن کے اندر۔

(الف) ملازم کو ان الزامات اور فرد جرم سے تحریری طور پر آگاہ کرے گی جو اس پر عائد کئے گئے ہوں؛

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

(ج) کمیٹی الزامات کی تحقیق کرے گی اور الزام کی حمایت میں یا ملازم کے دفاع میں ایسی زبانی، دستاویزی یا کسی دوسری شہادت کا جائزہ لے سکے گی جیسا ضروری سمجھے۔ ہر ایک فریق کو یہ حق حاصل ہو گا کہ اپنے خلاف پیش ہونے والے گواہوں پر جرح کر سکے۔

(۲) اس ایکٹ اور اس کے تحت وضع کردہ قواعد کے تحت انکوائری کمیٹی کو اختیار حاصل ہو گا کہ وہ انکوائری کے انعقاد کے لئے طریقہ کار وضع کرے اور اپنے اجلاس کے مقام اور وقت کا تعین کرے۔

(۳) کمیٹی کی طرف سے منجملہ 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 ضرورت پڑے تو ادارے کے ایک افسر کو فریقین کو مشورہ اور معاونت فراہم کرنے کے لیے نامزد کیا جائے گا۔
- (ج) فریقین کو حق حاصل ہوگا کہ وہ اجتماعی سودا کار نمائندے، دوست یا ایک ہم مرتبہ کو اپنی جگہ پیش کریں یا اپنے ساتھ لائیں۔
- (د) شکایت کنندہ یا گواہوں کے خلاف کوئی کارروائی نہیں کی جائے گی۔
- (ه) انکوائری کمیٹی یقینی بنائے گی کہ آجر یا ملزم کسی بھی صورت میں شکایت کنندہ کے لیے کوئی ایسا مخالفانہ ماحول پیدا نہیں کرے گا جس کا مقصد اپنی شکایت کو آزادانہ طور پر آگے بڑھانے سے روکنے کی خاطر دباؤ ڈالنا ہو۔
- (و) انکوائری کمیٹی وجوہات قلمبند کرتے ہوئے اخذ کردہ نتائج تحریری طور پر پیش کرے گی۔
- (۴) تحقیقاتی 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) معمولی سزائیں

(الف) ملامت / تنبیہ کرنا

(ب) ایک مقررہ مدت کے لیے اس کی پروموشن اور انکریمنٹ کو روکنا؛

(ج) ایک مخصوص مدت تک ٹائم سکیل میں اہلیتی حد پر روکنا، بصورت دیگر مذکورہ حد عبور کرنے کے لئے نااہل قرار دینا؛

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

(۲) بڑی سزائیں

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

(ب) جبری ریٹائرمنٹ

(ج) ملازمت سے برطرفی

(د) ملازمت سے موقوفی

(ه) جرمانہ۔ مستغیث کے لیے جرمانے کا ایک حصہ بطور معاوضہ استعمال کیا جاسکے گا۔ اگر ملزم ادارے کا ملک ہو تو جرمانہ مستغیث کو قابل ادا ہوگا۔

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

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

(۷) مستغیث کو ذہنی صدمہ پہنچنے کی صورت میں آرگنائزیشن نفسیاتی و سماجی مشاورت فراہم کرنے یا طبی علاج کرنے اور اضافی رخصت دینے کا انتظام کرے گی۔

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

۵۔ انکوائری کمیٹی کے اختیارات

(۱) انکوائری کمیٹی کو اختیار ہو گا کہ وہ:

(الف) کسی شخص کو سمن کرے، حاضر ہونے کا پابند کرے اور حلف پر اس سے تفتیش کرے؛

(ب) کوئی دستاویز 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 ہر اسانی کے معاملات میں تحقیقات کرنے، اگر ضرورت ہو تو مستعینت یا ملزم کا مجاز ڈاکٹر سے طبی معائنہ کرانے اور دفعہ ۴ کی ذیلی دفعہ (۴) کے ضمن میں ملزم کے خلاف مناسب جرمانہ تجویز کرنے کا اختیار ہو گا۔

(۳) اگر شکایت کنندہ کے الزامات جھوٹے اور بدینتی پر مبنی ثابت ہوں تو انکوائری کمیٹی اس کے خلاف مناسب کارروائی کرنے کے لئے محتسب کو سفارش کر سکے گی۔

(۴) انکوائری کمیٹی کارروائیاں خفیہ رکھنے کا حکم دے سکتی ہے۔

۶۔ معمولی اور بڑی سزاؤں کے خلاف اسل

(۱) مجاز اتھارٹی کے فیصلہ سے متاثرہ کوئی فریق جسے معمولی یا بڑی سزا دی گئی ہو فیصلہ کی تحریری اطلاع ملنے کے تیس یوم کے اندر دفعہ ۷ کے تحت مقرر کیے گئے محتسب کو اپیل دائر کر سکے گا۔

(۲) مجاز اتھارٹی کے فیصلہ سے متاثرہ کوئی مستعینت بھی فیصلہ کے تیس یوم کے اندر دفعہ ۷ کے تحت مقرر کیے گئے محتسب کو اپیل دائر کر سکے گا۔

(۳) اپیلیٹ اتھارٹی، اپیل اور دوسرے متعلقہ امور پر غور کرتے ہوئے تیس یوم کے اندر فیصلہ کی توثیق، اسے منسوخ، تبدیل یا اس میں ترمیم کر سکے گی، جس کی نسبت مذکورہ اپیل دائر کی گئی ہو۔ اس فیصلہ کی اطلاع فریقین اور مالک کو دی جائے گی۔

(۴) محتسب کے تقرر تک ڈسٹرکٹ کورٹ کو مجاز اتھارٹی کے فیصلوں کے خلاف اپیلوں کی سماعت کرنے کا اختیار حاصل ہو گا اور ذیلی دفعات (۱) تا (۳) کے احکامات مناسب تبدیلیوں کے ساتھ اطلاق پذیر ہوں گے۔

(۵) محتسب کی تقرری پر ڈسٹرکٹ کورٹ کے روبرو زیر التواء پبلیس محتسب کو منتقل ہو جائیں گی جو مقدمہ کی کارروائی اس مرحلے سے شروع کرے گا جہاں مذکورہ منتقلی سے قبل وہ زیر التواء تھی۔

۷۔ محتسب (Ombudsperson)

(۱) متعلقہ حکومتیں وفاقی اور صوبائی سطحوں پر محتسب کا تقرر کریں گی۔

(۲) کوئی شخص جو عدالت عالیہ کا جج رہ چکا ہو یا عدالت عالیہ کے جج کے طور پر تقرر کیے جانے کا اہل ہو، محتسب کے طور پر تقرری کا اہل ہو گا۔ محتسب اس ایکٹ کے مقاصد کے حصول کے لیے مطلوبہ عملہ بھرتی کر سکے گا اور اس کے لئے رقم حکومتیں فراہم کریں گی۔

۸۔ نالاش کی تفتیش محتسب کرے گا

- (۱) کسی بھی ملازم کو اختیار حاصل ہو گا کہ وہ نالاش محتسب کو دائر کرے یا تحقیقاتی کمیٹی میں؛
- (۲) محتسب نالاش وصول ہونے کے تین یوم کے اندر ملزم کو اظہار وجوہ کا تحریری نوٹس جاری کرے گا۔ ملزم تحریری طور پر محتسب کو پانچ یوم کے اندر اپنی صفائی پیش کرے گا اور اگر وہ بغیر کسی معقول وجہ کے ایسا کرنے میں ناکام رہتا ہے تو محتسب یکطرفہ کاروائی کا آغاز کر سکے گا۔ دونوں فریق محتسب کے روبرو خود پیش ہو سکتے ہیں؛
- (۳) محتسب اس ایکٹ کے وضع کردہ قواعد کے مطابق معاملہ کی تحقیق کرے گا اور کاروائیاں عمل میں لائے گا، جیسا وہ مناسب سمجھے؛
- (۴) اس ایکٹ کے تحت تفتیش کی عرض سے، محتسب متعلقہ آرگنائزیشن کے کسی دفتر یا رکن سے کوئی اطلاع فراہم کرنے یا کوئی دستاویز پیش کرنے کو کہہ سکتا ہے، جو کہ محتسب کی رائے میں تفتیش کی انجام دہی میں معاون یا اس سے متعلق ہوں۔
- (۵) محتسب اپنا فیصلہ قلمبند کرنے کے بعد دونوں فریقوں اور مجاز اتھارٹی کو اس کی اطلاع دے گا۔

۹۔ صدر یا گورنر کو عرضداشت

- دفعہ ۸ کی ذیلی دفعہ (۵) کے تحت محتسب کے فیصلے سے متاثرہ کوئی شخص، فیصلہ کے تیس یوم کے اندر صدر یا گورنر (جو بھی صورت حال ہو) کو عرضداشت پیش کر سکے گا۔ صدر یا گورنر اس پر ایسا حکم صادر کر سکے گا، جیسا کہ وہ مناسب سمجھے۔

۱۰۔ محتسب کے اختیارات

- (۱) اس ایکٹ کی غرض کے لئے محتسب 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 کئے گئے ہیں:-
- (۱) کسی بھی شخص کو سمن کرنا، اسے حاضر ہونے کا پابند کرنا اور اس سے حلف پر تفتیش کرنا؛
- (۲) شہادت پیش کرنے کو کہنا؛
- (۳) حلف ناموں پر شہادت حاصل کرنا؛
- (۴) شہادتوں کی چھان بین کے لئے کمیشن کا اجراء؛
- (۵) تحقیقات یا تفتیش کی غرض سے کسی احاطہ میں داخل ہونا، کسی ایسے احاطہ میں داخل ہونا جس کے بارے میں محتسب یہ باور کرنے کی معقول وجہ رکھتا ہو کہ وہاں سے مقدمہ سے متعلق کوئی اطلاع مل سکتی ہے؛ اور
- (۶) توہین عدالت کے سلسلے میں محتسب کو وہی اختیارات حاصل ہوں گے جو عدالت عالیہ کو حاصل ہیں۔
- (۲) محتسب 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 اس ایکٹ پر عملدرآمد کو یقینی بنائے۔ اس میں کام کی جگہ پر جنسی ہراسانی کو روکنے کے ضابطہ اخلاق کو اپنی انتظامی پالیسی کا حصہ بنانا بھی شامل ہے۔ اس کے علاوہ دفعہ ۳ میں محولہ انکوائری کمیٹی تشکیل دے اور دفعہ ۴ میں محوالہ مجاز اتھارٹی کو نامزد کرے۔
- (۲) انتظامیہ اس قانون کے آغاز نفاذ سے ۶ 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 ڈسٹرکٹ کورٹ میں عرضداشت دائر کر سکے گا اور قصور ثابت ہونے پر آجر ایک لاکھ روپے تک جرمانے کا مستوجب ہو گا لیکن یہ پچیس ہزار روپے سے کم نہیں ہو گا۔

۱۲۔ اس ایکٹ کے احکام اس وقت نافذ العمل کسی دوسرے قانون پر اضافہ کریں گے نہ کہ اس میں تخفیف کریں گے

۱۳۔ قواعد وضع کرنے کا اختیار

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

جدول

(دیکھئے دفعہ ۲ (ب) اور (ل))

کام کی جگہ پر خواتین کو ہراسانی سے تحفظ فراہم کرنے کے لیے ضابطہ اخلاق

چونکہ یہ قرین مصلحت ہے کہ کام کی جگہ پر عورتوں کو ہراسانی سے تحفظ دینے اور ان کی حفاظت کے لیے ضابطہ اخلاق وضع کیا جائے جو ذیل میں دیا 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 سے پاک ماحول کو یقینی بنائیں؛

(دوم) ”ہراسانی“ سے مراد کوئی بھی ناپسندیدہ جنسی پیش رفت، جنسی میلان کی استدعا یا کوئی زبانی یا تحریری مراسلت یا جنسی نوعیت کا عملی اقدام یا جنسی تذلیل جیسا رویہ جو کام کی انجام دہی میں مداخلت کا سبب بنے یا خوفزدہ کرنے والا، مخالفانہ یا جارحانہ ماحول پیدا کرنا یا مذکورہ تقاضا پورا نہ کرنے پر مستغیث کو سزا دینے کی کوشش کرنا یا ملازمت کو اس فعل سے مشروط کرنا ہے؛

تشریح:

کام کے ماحول کو خراب کرنے کے تین نمایاں طریقے ہیں؛

(الف) اختیارات کا غلط استعمال

کسی بھی صاحب اختیار شخص، جیسے کہ سپروائزر، 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 تعلق کا تقاضا کرنا؛

(ب) مخالفانہ ماحول پیدا کرنا

کوئی بھی ناپسندیدہ جنسی پیش رفت، جنسی تعلق کی درخواست، یا کوئی زبانی یا جسمانی جنسی اشارہ، جو کسی فرد کے کام میں رکاوٹ بنے، جارحانہ یا اشتعال انگیز یا مخالفانہ یا توہین آمیز ماحول پیدا کرے۔ عام طور پر جارحانہ یا مخالفانہ ماحول کا ثبوت اس کا سبب بننے والے افعال کی عمومی موجودگی کا متقاضی ہوتا ہے۔ لیکن جہاں ہراسانی شدید نوعیت کی ہو مثلاً جسمانی حملہ، وہاں ایک ہی واقعہ ثبوت کے لیے کافی ہوتا ہے۔

(ج) انتقامی کاروائی

جنسی تعلق سے انکار کے نتیجے میں انتقام لیا جاسکتا ہے، جس میں مستقبل میں ملازم کی پروموشن یا تربیت کے مواقع کو محدود کرنا، کارکردگی کی رپورٹیں خراب کرنا، ملازم کے خلاف بیہودہ گفتگو کرنا یا کسی اور طریقے سے اس کے حقوق کو سلب کرنا۔ اس طرح کا رویہ بھی خوف و ہراس کا ایک حصہ ہے۔

(۳) ہراساں کرنے کی شکایت کا غیر رسمی حل یہ ہے کہ ملوث فریقین کے درمیان مصالحت کرائی جائے اور رازداری کے ساتھ کونسلنگ کی جائے۔

(۴) مستغیث یا مستغیث کی جانب سے اس مقصد کے لئے متعین کردہ عملے کا رکن ہر اسانی کے واقعے کی غیر رسمی رپورٹ اس کے سپروائزر کو، یا انکوآری کمیٹی کے رکن کو کرے گا۔ اسی صورت میں سپروائزر یا کمیٹی کارکن معاملے کو اس کی رضامندی سے ضابطے کی روح کے مطابق نمٹائے گا۔ استدعا زبانی یا تحریری طور پر کی جاسکے گی؛

(۵) اگر معاملے کو غیر رسمی طور پر تفتیش کے لیے اٹھایا جائے تو دفتر یا ہیڈ آفس کا ایک سینئر مینجر خفیہ طریقے سے تفتیش کرے گا۔ نامزد ملزم کے ساتھ معاملے کو رازداری سے حل کرنے کے ارادے سے رابطہ کیا جائے گا۔

(۶) 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 تادیبی کارروائی کے لیے اسے رسمی شکایت کے طور پر لیا جاسکتا ہے، تو کیس کو رسمی شکایت کے طور پر لیا جائے گا۔

(۷) مستغیث کے لئے لازم نہیں ہے کہ وہ ہر اسانی کی شکایت کو پہلے غیر رسمی طریقے پر اٹھائے۔ متاثرہ فریق کسی بھی وقت رسمی شکایت دائر کر سکتا ہے؛

(۸) مستغیث رسمی شکایت اپنے انچارج، سپروائزر، سی بی اے کے نامزد کردہ شخص یا کارکنوں کے نمائندے کے ذریعے، جیسی بھی صورت ہو، یا انکوآری 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 تفتیشی عمل کے طریقہ کار میں سہولت پیدا کرے گا اور اس کی یہ ذمہ داری ہوگی کہ وہ انکوآری کو دبانے یا اس میں رکاوٹ ڈالنے کی کوشش نہ کرے۔

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

(۱۰) آجر عارضی طور پر ایسا بندوبست کرے گا کہ ملزم اور مستغیث تفتیشی عمل کے دوران دفتری مقاصد کے لئے رابطے میں نہ رہیں۔ اس میں دفتر کی عارضی طور پر تبدیلی شامل ہوگی، اگر دونوں ایک ہی دفتر میں بیٹھتے ہوں۔ یا کوئی ایسا اضافی چارج (جو اس کے کنٹرول کے علاوہ ہو) واپس لینا جو ایک فریق کو دوسرے 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 کرتے ہوئے مروجہ طریقہ کار کے مطابق ملزم کو معطل کر سکتا ہے؛

(۱۱) فریقین میں سے کسی کی طرف سے انتقامی جذبے کی سختی سے نگرانی کی جائے گی۔ تفتیشی عمل کے دوران روزمرہ کام کی تقسیم، کارکردگی کی جانچ، معمول کی رپورٹنگ اور کسی متوازی انکوآری کا بھی باضابطہ جائزہ لینا چاہیے تاکہ کسی بھی فریق کی طرف سے انتقامی کارروائی کو روکا جاسکے۔

(۱۲) بالعموم ساتھیوں کے مابین چھیڑ چھاڑ کا عمل تنہائی میں ہوتا ہے، چنانچہ عام طور پر شہادت پیش کرنا مشکل ہوتا ہے۔ اس لیے متاثرہ فرد کو چاہیے کہ وہ کسی جارحانہ رویے کے بارے میں فوراً کسی قابل اعتماد شخص بتائے، باوجود اس کے کہ وہ اس وقت رسمی شکایت نہ کرنا چاہتا ہو۔ ایسا کرنے سے بعد میں رسمی شکایت کا اس کا استحقاق مجروح نہیں ہوگا۔

(۱۳) ضابطے میں ملازمین کو کام کی جگہ پر جنسی تشدد سے تحفظ دینے سے متعلق طریقہ کار کے کم سے کم معیار 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 کر رکھے ہوں۔

بیان اغراض و وجوہ

اس بل کا مقصد عورتوں کے لیے ملازمت کی جگہ پر محفوظ ماحول فراہم کرنا ہے، جو خوف و ہراس اور دباؤ سے پاک ہو۔ تاکہ خواتین عزت و وقار کے ساتھ ملازمت کرنے کے اپنے قانونی حق سے استفادہ کریں۔ اس سے کام کی جگہ پر اعلیٰ پیداواری اہداف کے حصول اور ایک بہتر معیار زندگی کو قائم کرنے میں مدد ملے گی۔ ملازمت کرنے والی عورتوں کی راہ میں سب سے بڑی رکاوٹ یہی خوف و ہراس ہے جو انہیں اور ان کے خاندان کو غربت و فلاس سے نکلنے نہیں دیتی۔ یہ بل اس ملک کی ترقی کے لیے ہر سطح پر عورتوں کو پوری طرح شریک کرنے کے راستے کھولتا ہے۔

اس بل کی بنیاد عورتوں کے لیے مساوی مواقع فراہم کرنے کے اصولوں اور بلا خوف و مخطرہ و امتیازی سلوک کے اپنی روزی حاصل کرنے کے حق پر رکھی گئی ہے، جس کی دستور میں ضمانت دی گئی ہے۔ یہ بل حکومت کے ان وعدوں کی تکمیل کرتا ہے جو اعلیٰ بین الاقوامی لیبر معیار اور خواتین کے باختیار ہونے کے سلسلے میں کئے گئے ہیں۔ یہ انسانی حقوق کے ڈیکریٹیشن، خواتین کے خلاف امتیازی سلوک کی تمام اشکال کو ختم کرنے کے اقوام متحدہ کے کنونشن اور کارکنوں کے حقوق پر آئی لہل او کنونشن ۱۰۰ اور ۱۱۱ کی بھی حمایت کرتا ہے۔ یہ اسلام اور ہمارے ملک میں دیگر تمام مذاہب کے ان اصولوں کی حمایت کرتا ہے جو خواتین کے وقار کو یقینی بناتے ہیں۔

یہ بل تمام سرکاری اور پرائیویٹ آرگنائزیشنوں سے اس امر کا تقاضا کرتا ہے کہ وہ ایک داخلی ضابطہ اخلاق اور شکایت / ایپل کا میکنزم اختیار کریں جس کا مقصد تمام ملازمت کرنے والی عورتوں کے لیے کام کا محفوظ اور خوف و بیہودگی سے پاک ماحول تشکیل دینا ہو۔ اس کے مقاصد میں وفاقی اور صوبائی سطح پر محتسب کا قیام بھی شامل ہے۔

وزیر انچارج
سید یوسف رضا گیلانی
وزیر اعظم
اسلامی جمہوریہ پاکستان

ضمیمہ - ۲: تعزیراتِ پاکستان

قانون فوجداری (ترمیمی) ایکٹ ۲۰۰۹ دفعہ ۵۰۹

مجموعہ تعزیرات پاکستان ۱۸۶۰ء اور مجموعہ ضابطہ فوجداری ۱۸۹۸ء میں مزید ترمیم کرنے کا بل

چونکہ یہ قرین مصلحت ہے کہ درج ذیل اغراض کے لیے مجموعہ تعزیرات پاکستان ۱۸۶۰ء (ایکٹ نمبر ۴۵ بابت ۱۸۶۰ء) اور مجموعہ ضابطہ فوجداری ۱۸۹۸ء ایکٹ نمبر ۵۵ بابت ۱۸۹۸ء میں مزید ترمیم کی جائے۔

لہذا بذریعہ ہذا حسب ذیل قانون وضع کیا جاتا ہے۔

۱۔ مختصر عنوان و آغاز نفاذ

(۱) یہ ایکٹ قانون فوجداری (ترمیمی) ایکٹ ۲۰۰۹ کہلائے گا۔

۲۔ یہ فی الفور نافذ العمل ہوگا

ایکٹ نمبر ۴۵ بابت ۱۸۶۰ء کی دفعہ ۵۰۹ کی تبدیلی:

مجموعہ تعزیرات پاکستان ۱۸۶۰ء (ایکٹ نمبر ۴۵ بابت ۱۸۶۰ء) کی دفعہ ۵۰۹ حسب ذیل سے تبدیل کر دیا جائے گا یعنی،

۵۰۹ عفت کی توہین کرنا یا جنسی طور پر ہراساں کرنا:

(۱) کسی خاتون کی عفت کی توہین کی نیت سے کوئی ایسا لفظ ادا کرے، کوئی ایسی آواز دے یا معنی خیز حرکت کرے یا کسی شے کی نمائش کرے جس کا مقصد یہ ہو کہ وہ خاتون اسے سنے یا دیکھے یا وہ اس خاتون کی خلوت میں مداخلت کرے۔

(۲) جنسی پیش رفت کرے، جنسی قربت کا مطالبہ کرے یا جنسی نوعیت کے تحریری یا زبانی یا جسمانی رویے کا اظہار کرے، جس کا مقصد دوسرے فرد کو تکلیف پہنچانا، اس کی توہین کرنا، اسے خوف زدہ کرنا یا دھمکانا ہو یا کام کی جگہ کی حدود کے اندر ایسے افعال کا مرتکب ہو یا صراحتاً یا اشارتاً اپنے مطالبے کو تسلیم کرنے کو اس فرد کی ملازمت کی شرط بتائے، جس کو تسلیم کرنے یا نہ کرنے سے ملازمت پر اثر پڑتا ہو یا مذکورہ رویے کو مسترد کرنے کی بناء پر انتقام لے، یا ایسا رویہ اختیار کرے جس سے کسی فرد کی کارکردگی متاثر ہوتی ہو یا ملازمت کی جگہ پر اشتعال انگیز، معاندانہ، یا جارحانہ ماحول پیدا کرے، تو وہ تین سال تک سزائے قید یا پانچ لاکھ روپے تک جرمانہ یا دونوں سزائوں کا مستوجب ہوگا۔

تشریح اول:

مذکورہ رویہ کسی عام جگہ بشمول مارکیٹ، پبلک ٹرانسپورٹ، گلی کوچوں یا پارکوں میں یا پھر پرائیویٹ مقامات بشمول مقام کار، نجی محفلوں یا گھروں میں وقوع پذیر ہو سکتا ہے۔

تشریح دوم:

کام کی جگہ سے مراد وہ مقام یا احاطہ ہے جہاں آرگنائزیشن یا آجر کا کام کرنا ہو۔ وہ کوئی مخصوص عمارت، فیکٹری، کھلی جگہ یا وسیع علاقہ ہو سکتا ہے جہاں آرگنائزیشن کام کر رہی ہو۔ جنسی تشدد دفتری اوقات کار کے بعد اور مقام کار سے باہر ہو سکتا ہے۔ اس طرح وہ شخص جسے کام کی نوعیت یا کار منصبی سے متعلقہ سرگرمیوں کی بنا پر ہراساں کیا جا رہا ہو، ارتکاب کنندہ کی دسترس میں ہوتا ہے۔

۴۔ ایکٹ نمبر ۳۵ بابت ۱۸۶۰ کے جدول دوم کی ترمیم

مجموعہ ضابطہ فوجداری ۱۸۹۸ (۵ بابت ۱۸۹۸ء) کے جدول

(الف) دفعہ ۵۰۹ سے متعلقہ اندراجات کی بجائے، کالم ۱ تا ۸ میں حسب ذیل کو تبدیل کر دیا جائے گا، یعنی۔

۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱
مجموٹریٹ درجہ اول	تین سال تک سزائے قید، یا جرمانہ یا دونوں سزائیں ہو سکتی ہیں	کورٹ کی اجازت سے قابل مصالحت	وقابل ضمانت	ارنٹ	بلا وارنٹ گرفتاری نہیں ہوگی	عفت کی توہین کرنا یا جنسی طور پر ہراساں کرنا	۵۰۹

بیان اغراض و وجوہ

ہراسانی ایک اہم مسئلہ ہے جس کا پاکستان کی خواتین کو اکثر سامنا کرنا پڑتا ہے۔ انہیں مارکیٹوں، بسوں، بس اسٹاپوں اور ملازمت کی جگہ پر ہراساں کیا جاتا ہے۔ یہ مسئلہ اکثر خواتین کے لیے حصول علم، طبی سہولتوں کے حصول اور ضروریات زندگی پوری کرنے کی خاطر گھر سے نکلنے میں رکاوٹ کا باعث بنتا ہے۔ والدین اپنی بیٹیوں کو کیلے گھر سے باہر بھیجنے سے ہچکچاتے ہیں کیونکہ باہر ماحول محفوظ نہیں ہوتا۔

اگرچہ مجموعہ تعزیرات پاکستان میں جنسی ہراسانی سے متعلق کچھ دفعات موجود ہیں لیکن اس کی بعض اصطلاحات زیادہ واضح نہیں اور ان کی ایک سے زیادہ تشریحات ہو سکتی ہیں مثلاً 'خلاف ورزی'، 'خواتین کی عفت'۔ لہذا مزید ترمیم کر کے اسے زیادہ واضح بنایا جاسکتا ہے۔

مجموعہ تعزیرات پاکستان میں دفعہ ۵۰۹۔ الف کا ترمیمی مسودہ خواتین کے تحفظ کے لیے تعزیرات پاکستان کی دیگر شقوں کے ساتھ ہم آہنگ ہے۔ یہ ان امور کی وضاحت اور تخصیص کرتی ہے جس کے ذریعے خواتین کو عام، خاص اور کام کی جگہوں پر ہراساں کیا جاتا ہے، یہ دفعہ ۵۰۹ کی زیادہ سے زیادہ سزائوں بھی اضافہ کرتی ہے۔

اس کے علاوہ تعزیرات پاکستان کی متعلقات دفعات صرف عوامی مقامات پر ہراسانی سے متعلق ہیں جب کہ کام کی جگہ کو نجی مقام تصور کیا جاتا ہے۔ اب تک پاکستان میں کوئی ایسا قانون موجود نہیں تھا جو نجی مقامات پر ہراسانی سے نمٹتا ہو۔ اس ترمیم کے ذریعے کام کی جگہوں کو پہلی بار قانون کے تحت لایا گیا ہے۔ یہ قانون نہ صرف عوامی اور نجی مقامات کو خواتین کے لیے محفوظ بنائے گا بلکہ انہیں اس قابل بھی بنائے گا کہ وہ عزت و وقار کے ساتھ رزق کما سکیں۔ اس طرح زیادہ سے زیادہ خواتین کام کر سکیں گی اور غربت میں کمی ہوگی۔ اس کے نتیجے میں سرکاری اور نجی شعبوں کو باصلاحیت افراد دستیاب ہونگے جو ملک کی ترقی کے لیے نہایت مفید ہوگا۔ اس طرح خواتین کو تحفظ پہنچانے کے سماجی فوائد معاشی ترقی کا سبب بنیں گے۔

سید یوسف رضا گیلانی
وزیر انچارج

ضمیمہ - ۳: تعزیراتِ پاکستان میں عورتوں کے حقوق میں شامل کی گئی دیگر دفعات

سیکشن	سجرم	تفصیل
S.354	عورت کی بے حرمتی کرنے کے لیے اس پر حملہ آور ہونا یا طاقت کا استعمال کرنا	جو شخص کسی عورت پر اس کی بے حرمتی کرنے کی غرض سے حملہ آور ہو یا اس مقصد کے لیے طاقت کا استعمال کرے، اسے دو سال سے زائد قید ہو سکتی ہے یا جرمانہ ہو سکتا ہے یا دونوں سزائیں ہو سکتی ہیں۔
S.354-A	عورت پر حملہ آور ہونا / اسکے خلاف طاقت کا استعمال کرنا اور اس کے کپڑے پھاڑنا	جو شخص کسی عورت پر حملہ آور ہو اور اسکے کپڑے پھاڑ کر اسے برہنہ کر دے تو اسے سزائے موت یا عمر قید ہوگی۔ اس کے ساتھ ساتھ جرمانہ بھی ہو سکتا ہے۔
S.354-B	شہوانی انداز سے چھیڑنا	جو شخص کسی دوسرے فرد کو جنسی تعلق کے لیے شہوانی انداز سے چھوئے، ہاتھ پھیرے، فحش مواد دکھائے، جسم کے کسی حصے کی نمائش کرے یا اسے دھمکی دے تو اسے سات سال تک قید کی سزا ہوگی یا جرمانہ ہوگا یا دونوں سزائیں ہوگی۔

ضمیمہ - ۴: جنسی ہراسانی کے حوالے سے تربیتی ورکشاپ ڈیزائن کرنے کے رہنما اصول

کام کی جگہ پر جنسی ہراسانی کے موضوع پر ٹریننگ ترتیب
دینے کے مددگار اصول اور موثر تربیتی طریقہ کار

یہ کتابچہ کام کی جگہ پر ہونے والی جنسی ہراسانی کے تمام پہلوؤں کا احاطہ کرتا ہے۔ ان پہلوؤں میں کام کے مقام کو ہراسانی سے پاک کرنے کے طریقے، متعلقہ قانونی دفعات، قوانین کے نفاذ کا طریقہ کار، نیز شکایت کنندہ گان اور ذمہ داران کے لیے ہدایات شامل ہیں۔ جنسی ہراسانی کے مسئلے کے متعلقین کے لیے تربیتی پروگراموں کا انعقاد اسی سلسلے کی کڑی ہے۔ تربیت کے انعقاد کے لیے سب سے پہلے اس کے مقاصد متعین کرنے ہوتے ہیں۔ ٹریننگ کے شرکاء کی ضروریات کو مد نظر رکھتے ہوئے کتابچے میں سے سوالات اور دیگر مواد منتخب کیے جاسکتے ہیں۔

ہراسانی کے ضابطہ اخلاق کی توثیق کے موضوع پر کسی ادارے کی انتظامیہ کے لئے ٹریننگ ترتیب دینے کا نمونہ

کسی ادارے کی انتظامیہ کے لئے کام کی جگہ پر جنسی ہراسانی کے ضابطہ اخلاق کی توثیق کے لئے ایک روزہ ورکشاپ مندرجہ ذیل ترتیب میں منعقد کروائی جا سکتی ہے:

- شرکاء کا تعارف و خوش آمدید
- ورکشاپ کے قواعد و ضوابط
- ورکشاپ کے مقاصد
- ہراسانی و جنسی ہراسانی میں کیا فرق ہے؟
- کام کی جگہ پر ہراسانی کے واقعات کیوں پیش آتے ہیں؟
- کام کی جگہ پر ہراسانی کے خلاف تحفظ کے ایکٹ ۲۰۱۰ء کے تحت ہراسانی سے متعلقہ ضابطہ اخلاق کی توثیق کس کی ذمہ داری ہے؟
- قانون میں ”کام کے مقام“ اور ”ملازم“ کی تشریح کیسے کی گئی ہے؟
- کام کے مقام پر جنسی ہراسانی کے ضابطہ اخلاق کے نفاذ کے بارے ہمیں کیا رکاوٹیں درپیش ہیں؟
- میں ایک آجر (ادارے کی انتظامیہ) ہوں۔ ضابطہ اخلاق کی توثیق کرنے کا طریقہ کار کیا ہے؟
- ورکشاپ کا خلاصہ اور اہم پیغامات کو دہرانا
- ورکشاپ کے بارے میں شرکاء کی رائے اور حتمی پڑتال نیز فالو اپ پلان

جنسی ہراسانی کے موضوع پر ادارے کے ملازمین کے لئے ٹریننگ ترتیب دینے کا نمونہ

- ورکشاپ کے مقاصد۔ اس میں انتظامیہ کی جانب سے واضح پیغام شامل ہونا چاہیے کہ مقام کار پر جنسی ہراسانی کے واقعات کو قطعاً برداشت نہیں کیا جائے گا
- ہراسانی اور جنسی ہراسانی میں کیا فرق ہے؟
- مقام کار پر ہراسانی کے واقعات کیوں پیش آتے ہیں؟
- کون لوگ جنسی ہراسانی کا شکار بن سکتے ہیں؟

- ہر اسانی کا شکار ہونے والے افراد کی ذات، نیز ملک اور ادارے کی ترقی پر اس قسم کے واقعات کیا اثرات مرتب کرتے ہیں؟
- جنسی ہر اسانی پر ادارے کا ضابطہ عمل اور انکوائری کمیٹی کا دائرہ اختیار و رابطہ نمبر۔

- شکایت درج کرنے کا طریقہ کار۔ اور یہ کہ بغیر انتقامی کارروائی کے ڈراور جھجک کے شکایت درج کرانے کی ترغیب دی جاتی ہے۔ اگر ہراساں کرنے والے فرد خود تحقیقاتی کمیٹی میں ہے تب بھی عملہ شکایت درج کرنے کا مجاز ہے۔ تفتیش کے دوران تحقیقاتی کمیٹی میں اس شخص کی جگہ کسی اور کو شامل کر لیا جائے گا۔
- ایسے معاملات پر خاموشی اختیار کر لینے کی روایت اور اس روایت کے خلاف عدم برداشت۔ تمام عملے کی حوصلہ افزائی کریں کہ وہ ایسے معاملات پر کھل کر بولیں۔

- ورکشاپ کے بارے میں شرکاء کی رائے اور حتیٰ پڑتال نیز فالو اپ پلان

ورکشاپ کے شرکاء کی ضرورت کے پیش نظر مندرجہ بالا سیشنز کے ساتھ مزید معلوماتی سیشنز کا اضافہ کیا جاسکتا ہے۔ ورکشاپ میں شرکاء کی دلچسپی برقرار رکھنے کے لئے متعدد شراکتی طریقہ کار استعمال کیے جاسکتے ہیں۔ مزید معلومات اگلے صفحات میں دی گئی ہیں۔

جنسی ہر اسانی کے موضوع پر تربیت کار کے لئے معاون ہدایات

تربیت کار کی سہولت کے لئے ذیل میں چند مفید رہنما اصول / نکات دیئے گئے ہیں:

مقصد واضح اور پیغام سنجیدہ ہونا چاہئے

اس بات کا دھیان رکھیں کہ جنسی ہر اسانی کے موضوع پر دی جانے والی کسی بھی ٹریننگ، خواہ وہ کسی بھی اسٹیک ہولڈر کے لئے ہو، کا آغاز اس قسم کے جملوں سے نہیں ہونا چاہیے کہ ”چونکہ پاکستان میں مقام کار پر جنسی ہر اسانی سے تحفظ فراہم کرنے کے لئے قانون موجود ہے۔ ہم اس قانون کا نفاذ کرنا چاہتے ہیں لہذا اس ورکشاپ کا انعقاد کیا گیا ہے۔“ ورکشاپ کی ضرورت یا اسکا بنیادی مقصد ہمیشہ یوں ہوتا ہے کہ ”ہم سبھی لوگوں کے لئے باعزت اور جنسی ہر اسانی سے پاک ماحول کو یقینی بنانا چاہتے ہیں۔“ اور یہ کہ ”ہمارے ادارے میں جنسی ہر اسانی کو ایک ناقابل قبول فعل گردانا جاتا ہے۔“ انتظامیہ کی جانب سے ہر اسانی سے پاک ماحول تشکیل دینے کے عزم کے واضح اور سنجیدہ پیغامات مددگار ثابت ہو سکتے ہیں۔

جنسی ہر اسانی کی تعریف واضح کر س

اس ناقابل قبول فعل کے بارے میں عمومی بیان دینے سے گریز کریں۔ صاف لفظوں اور مثالوں کی مدد سے وضاحت کریں کہ جنسی ہر اسانی کیا ہوتی ہے۔ اگر تربیت کار جنسی ہر اسانی کے بارے میں بات کرتے ہوئے شرمندگی محسوس کرے اور واضح پیغام دینے کی بجائے اشاروں کنایوں میں بات کرے تو پیغام شرکاء تک نہیں پہنچے گا۔ اس طرح ورکشاپ کا مقصد پورا نہیں ہوگا۔

ہر اسانی کی دیگر اشکال کی وضاحت کر س

ہر اسانی کی سبھی اقسام جیسا کہ نسل، علاقیت، حسب نسب، اور مذہب کی بنیاد پر ہونی والی ہر اسانی کی وضاحت نہایت اہم ہے۔ صنفی ہر اسانی کو زیر بحث لانا بھی ضروری ہے۔ اگرچہ اس قسم کی ہر اسانی ہمیشہ جنسی نوعیت کی نہیں ہوتی تاہم ریاست پاکستان خواتین کے خلاف ہر طرح کے امتیازی سلوک کے خاتمے کے اعلامیہ کی توثیق کر چکی ہے۔ جس کے تحت اقوام متحدہ کے رکن ممالک اس قسم کے امتیازی سلوک کے خاتمے کے لئے ہر ممکن کوشش کریں گے۔ اسی طرح آئین پاکستان میں شہریوں کو یہ حق حاصل ہے کہ نسل، رنگ، مذہب، علاقائی حسب نسب اور صنف سے بالاتر ہو کر سبھی شہریوں کے حقوق اور حرمت کا تحفظ کیا جائے گا۔

مزاح کا استعمال محتاط ہو کر کر س

پریزنٹیشن اور بحث و مباحثہ کے دوران ہلکے پھلکے مزاح کا استعمال کیا جاسکتا ہے۔ تاہم یہ سمجھنا بہت ضروری ہے کہ اسکا استعمال کب اور کیسے کیا جائے۔ پیشتر

لوگ مزاح کو صحیح وقت اور درست جگہ پر استعمال کرنے کی صلاحیت سے عاری ہوتے ہیں۔ پدرسری نظام میں مزاح کا مظہر عموماً معاشرتی عدم مساوات، طبقات ، ذاتیں، مذاہب، فرقے، لسانیت، نسلیں اور صنفی تعصبات ہوتے ہیں۔ اکثر اوقات ایسے متعصبانہ جملے / لاطائف معاشرے کی گھسی پٹی سوچ کو تقویت دیتے ہیں اور جنسی ہراسانی جیسے مسئلے کی سنگینی کو کم کر دیتے ہیں لہذا اپنے الفاظ کا چناؤ سوچ سمجھ کر کریں۔

ورکشاپ کے لئے شراکتی طریقہ کار اختیار کریں

لبے لبے لیکچرز دینے کی بجائے ایسا تدریسی طریقہ کار استعمال کریں کہ ہر کوئی بحث میں شامل ہو سکے۔ سوالات پہلے سے تیار کر لیں۔ مختلف موضوعات پر شرکاء کو بحث میں شامل کریں تاکہ آپ شرکاء کو سمجھ سکیں۔ گروپ ورک کے لئے واضح ہدایات دیں کہ گروپ ورک میں کیا کرنا ہے تاکہ سبھی کا نقطہ نظر سامنے آئے اور سب لوگ موثر طریقے سے شرکت کر سکیں۔ رول پلے بھی کروایا جاسکتا ہے، تاہم اسے احتیاط سے ترتیب دینے کی ضرورت ہوگی۔ پڑھ کر رپورٹ کرنے والے سیشن بھی مفید ثابت ہو سکتے ہیں۔ پڑھنے کے لئے دیا جانے والا مواد مختصر، واضح، اور سمجھنے میں آسان ہونا چاہیے۔

شرکاء کی رائے لیں اور ورکشاپ کا تجزیہ کروائیں

ورکشاپ کے طریقہ کار، پیش کردہ مواد، اور انتظامی امور کے بارے میں شرکاء کی رائے لے کر اسے مستقبل میں مزید بہتر بنایا جاسکتا ہے۔ یہ معلوم کرنے کی کوشش کریں کہ کون سا مواد اور تدریسی طریقہ موثر رہا اور کون سا نہیں۔ شرکاء سے تجاویز اکٹھی کریں کہ کن موضوعات پر مزید وضاحت سے بات کرنے کی ضرورت ہے۔

جنسی ہراسانی سے متعلق حقیقی واقعات یا کیس سٹڈیز استعمال کرتے ہوئے احتیاط برس

بہتر یہ ہو گا کہ کسی ایسے واقعہ کا ذکر کیا جائے جس میں شکایت کنندہ شکایت درج کرنے میں کامیاب رہا ہو، اور اس معاملے کی غیر جانبدارانہ تفتیش بھی کی گئی ہو۔ اگر آپ کے پاس کامیابی کی کوئی کہانی سنانے کو نہیں تو کسی ناکام کیس کا حوالہ مت دیں۔ جنسی ہراسانی کے اثرات یا جنسی ہراسانی کے بارے میں بات نہ کرنے کے ٹکچر سے کاروبار، ادارے، اور معاشرے کی ترقی پر کیا اثرات مرتب ہو رہے ہیں، اس بارے میں بات کی جاسکتی ہے۔

ٹریننگ کے چند مفید شراکتی ٹیکنیک

ٹریننگ کا شراکتی طریقہ کار شرکاء کی حوصلہ افزائی کرتا ہے اور وہ بلا ہچکچاہٹ بحث و مباحثہ میں حصہ لیتے ہیں۔ اس طرح کے تدریسی طریقے سمجھنے، قیادت کرنے، اور ایسا ماحول پیدا کرنے میں مددگار ثابت ہوتے ہیں کہ جس میں ہر کوئی سمجھنے میں ایک دوسرے کی مدد کرے۔ ذیل میں انٹریکٹو طریقہ کار کی چند مثالیں بیان کی گئی ہیں:

بنیادی اصولوں کا تعین

سمجھنے کے عمل کو موثر بنانے کے لئے ضروری ہے کہ شراکتی ورکشاپ کے آغاز ہی میں ورکشاپ کے بنیادی اصولوں کا تعین کر لیا جائے۔ ہر ایک کی حوصلہ افزائی کریں کہ وہ ورکشاپ کے اصول وضع کرنے میں حصہ لے۔ اس سے لوگوں میں ملکیت اور ذمہ داری کا احساس اجاگر ہوتا ہے۔

مثال کے طور پر ورکشاپ کے چند بنیادی اصول ذیل میں دئے گئے ہیں

- اختلاف رائے کا مطلب ہتک عزت نہیں ہے۔ ایک دوسرے کی رائے کا احترام کریں۔ آئیڈیا سے اختلاف کریں فرد سے نہیں۔
- ورکشاپ میں بھرپور شرکت کریں اور دوسروں کو بھی وقت اور موقع دیں کہ وہ اپنی رائے کا اظہار کر سکیں / اپنا حصہ ڈال سکیں۔
- وقت کی پابندی کریں۔
- کوئی بھی سوال غلط یا بے وقوفانہ نہیں ہوتا۔ اس لئے بلا ہچکچاہٹ سوال کریں اور سیکھیں۔

• سمجھنے کے لئے سنئے۔

• دوسروں کی ذاتی معلومات کو خود تک محدود رکھئے۔ اگر کوئی اپنے ذاتی تجربات کا ذکر کر رہا ہے تو اسکا مطلب ہے کہ وہ آپ پر بھروسہ کرتا ہے۔ انکا بھروسہ مت توڑیں۔

• اگر کوئی ایسا لفظ بولا جا رہا ہے جس کے بارے میں آپ نہیں جانتے تو بلا جھجک اس کی وضاحت طلب کریں۔

• ذاتیات پر بات کرنے سے گریز کریں۔ اختلاف کا احترام کریں اور مشترک آراء یا تجربات پر خوشی کا اظہار کریں۔

برین سٹارمنگ

اس تکنیک کی مدد سے گروپ کی تخلیقی صلاحیتوں کو سامنے لایا جا سکتا ہے۔ شرکاء کو ایک مشترکہ سوال یا موضوع دیا جا سکتا ہے جس کے بارے میں ہر کوئی اپنی رائے یا تجاویز پیش کرے۔ ٹرینر سبھی آئیڈیاز کو بورڈ یا چارٹ پر تحریر کرے گا۔ عموماً ٹرینر شرکاء کے آئیڈیاز پر تنقید کئے بغیر یا انہیں تبدیل کئے بغیر من وعن فہرست بنا لیتا ہے۔ آخر میں ایک مشترکہ متفقہ نتیجے پر پہنچنے کے لئے آئیڈیاز کی مل کر جانچ کی جاتی ہے۔

چھوٹے گروپس میں ڈسکشن

شرکاء کی تعداد، یا صنف، یا تجربے کی بنیاد پر ٹرینر شرکاء کو چھوٹے گروپس میں تقسیم کر سکتا ہے۔ اس مشق کے مفید نتائج اخذ کرنے کے لئے شرکاء کو بہت سی دیگر بنیادوں پر بھی تقسیم کیا جا سکتا ہے۔ سیاق و سباق کے لحاظ سے شرکاء کو کیس اسٹڈیز، پیئڈ آؤٹ، سوالات، حل کرنے کے لئے معممے یا خاکے پیش کرنے کا کام دیا جا سکتا ہے۔ چھوٹے گروپس میں ڈسکشن کے لئے ہدایت نہایت واضح ہونی چاہیے۔ اور ٹرینر کو چاہیے کہ ہر گروپ کو تھوڑا وقت دے تاکہ اس گروپ کے سبھی شرکاء ہدایات کو اچھی طرح سمجھ جائیں۔ گروپ کے اراکین کو ذمہ داریاں تفویض کرنا بھی ضروری ہے تاکہ ڈسکشن کی تیاری اور معلومات کا خلاصہ پیش کرنے میں تمام اراکین کی شمولیت کو یقینی بنایا جا سکے۔

سوال و جواب کا سیشن

مزید وضاحت کے لئے ہر سیشن کے بعد سوال و جواب کے لئے وقت مختص رکھیں۔

کوئز اور چیک لسٹس

ٹرینرز جو کوئز اور چیک لسٹس ترتیب دیتے ہیں وہ ہمیشہ مفید ہوتی ہیں۔ کبھی کبھار شرکاء کو تحریک دینے کے لئے چھوٹے موٹے انعام بھی کارگر ثابت ہوتے ہیں۔ اسکا مطلب یہ ہے کہ کوئز سے ایک صحت مندانہ مقابلے کی فضاء پیدا ہوتی ہے۔

کیس اسٹڈیز

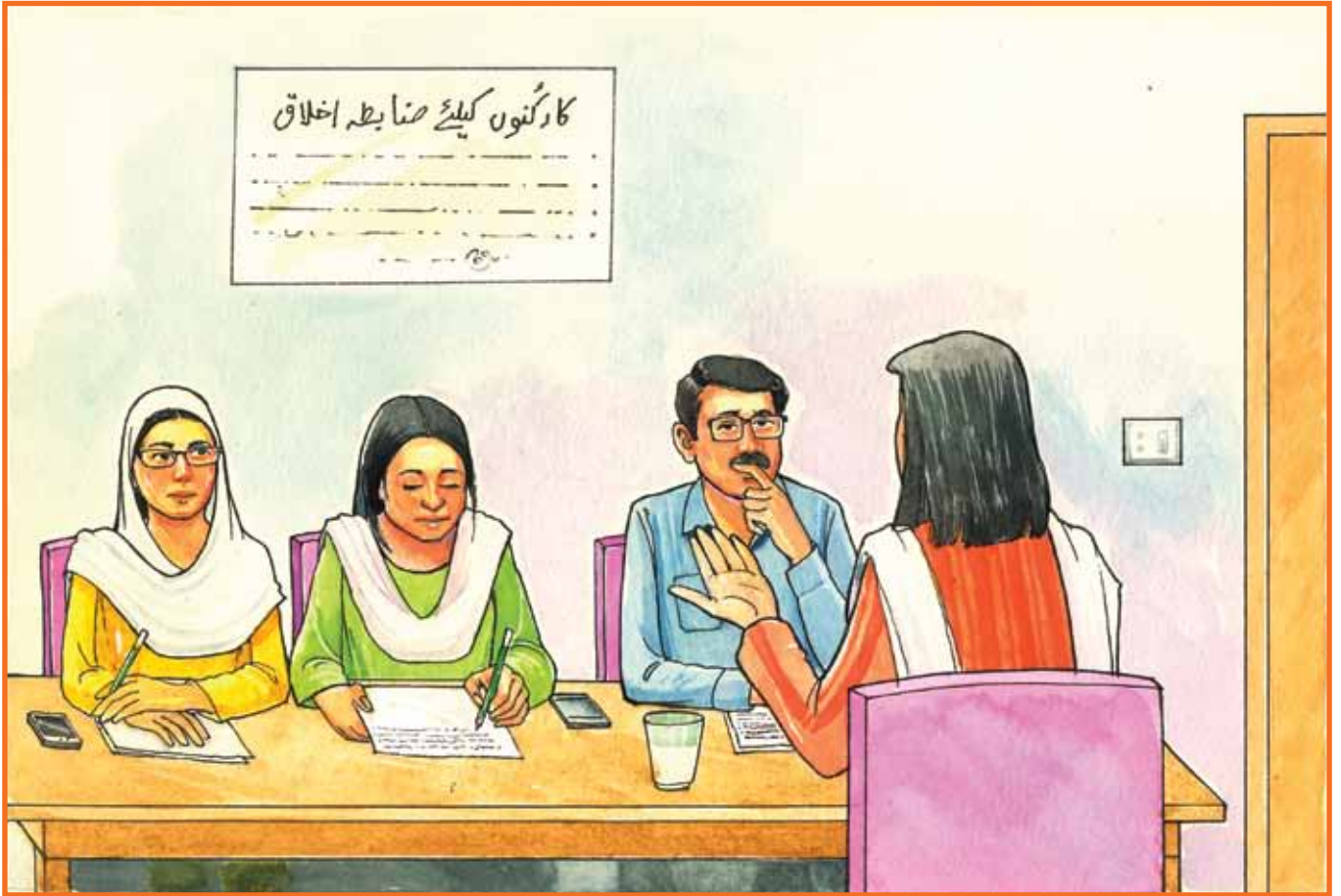
ماہرین کا ماننا ہے کہ بالغ افراد عموماً ٹریننگ میں مسائل حل کرنے کے لئے ذہنی طور پر تیار ہو کر شریک ہوتے ہیں۔ لہذا بہتر ہے کہ کچھ کیس اسٹڈیز اور فرضی منظر نامے تشکیل دیے جائیں جن کے آخر میں سوالات کے جواب دینا ہوں، یا حل یا بہتر راستہ ڈھونڈنا ہو۔

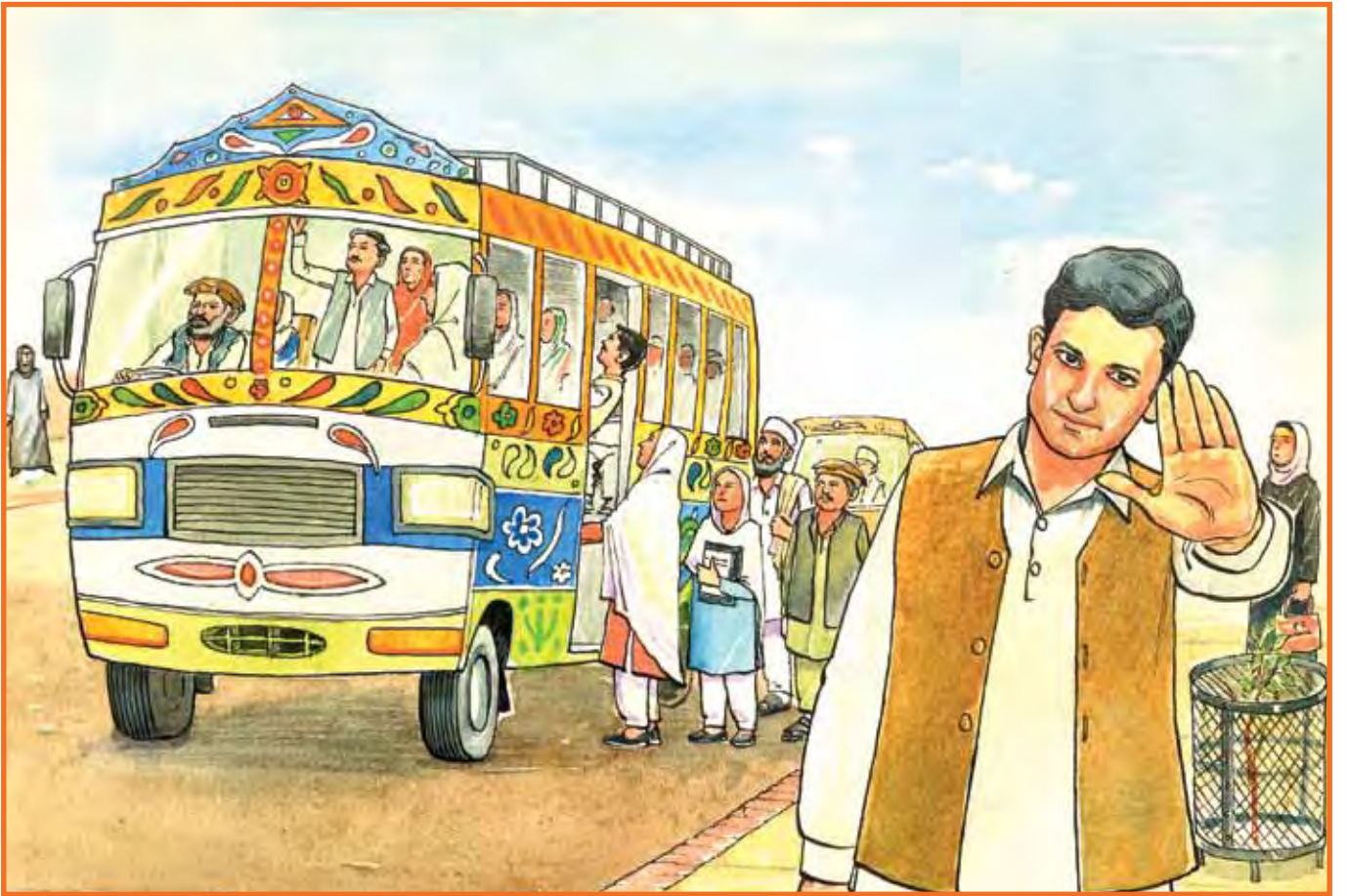
خاکے/رول پلے

یہ ایسی تدریسی تکنیک ہے جس میں شرکاء کو چھوٹے گروپس میں بانٹ کر انہیں کیس اسٹڈیز یا صورت حال دے دی جاتی ہے اور انہیں کہا جاتا ہے کہ اس کے بارے میں رول پلے (ڈرامہ یا صورت حال کو ایکٹ کر کے دکھانا) ترتیب دیں۔ رول پلے کے بعد نتائج، پیغامات اور کیا صحیح تھا کیا نہیں، کے بارے میں بحث کی جائے۔ یہ جاننا بھی اہم ہے کہ رول پلے کو حسب حال اور چبھتا ہوا بنانے کے لئے رول پلے کے دوران ثقافتی تعصبات یا متعصب مزاج کا سہارا لیا جا سکتا ہے۔ اس بات کی وضاحت آغاز میں کرنا ضروری ہے۔

End Notes

1. <https://www.un.org/womenwatch/uncoordination/antiharassment.html>
2. <https://www.hr-guide.com/data/A07203.htm>
3. <https://www.ywboston.org/2017/03/what-is-intersectionality-and-what-does-it-have-to-do-with-me/>
4. <https://www.merriam-webster.com/dictionary/intersectionality>
5. https://www.af.org.pk/pub_files/1535454952.pdf
6. <https://dhsprogram.com/pubs/pdf/FR354/FR354.pdf>
7. <https://www.hrw.org/world-report/2019/country-chapters/pakistan>
8. <https://www.psychologytoday.com/us/blog/how-be-yourself/201711/four-psychological-traits-sexual-harassers>
9. https://pcsw.punjab.gov.pk/protection_against_harrassment
10. http://www.fospah.gov.pk/cause_list.php
11. <https://www.up.ac.za/speakoutup/article/2383198/anti-seksuele-teistering-raadgewers-mietes-en-feite>, Sexual Assault Center and Aasha Guidelines
12. <https://www.cNBC.com/2017/11/20/3-psychologists-explain-why-men-harass-women-in-the-workplace.html>
13. <https://execed.economist.com/blog/industry-trends/workplace-sexual-harassment-and-culture-silence>
14. <https://foreignpolicy.com/2019/03/07/metooglobalimpactinternationalwomens-day/>
15. <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2018/towards-an-end-to-sexual-harassment-en.pdf?la=en&vs=4236>
16. <https://hbr.org/2016/10/why-we-fail-to-report-sexual-harassment>







This publication has been developed by UN Women Pakistan through the Aawaz II Joint Programme funded by UK Aid; however, the views expressed do not necessarily reflect the UK government's official policies.