

لمز کی جنسی ہراساں کرنے کی پالیسی

(یکم جولائی 2020 سے موثر)

کام کی جگہ خواتین کو ہراساں کرنے کے خلاف تحفظ کا قانون 2010، کے فروغ کیلئے، لاہور یونیورسٹی آف منیجمنٹ سائنسز (اس کے بعد تمام جگہ 'لمز' کہا جائے گا) قانون کے لازمی پہلوؤں کو آگے بڑھانے کے لئے جنسی ہراساں کمیٹی قائم کرنے پر خوشی ہے۔

لمز ضمانت دیتا ہے کہ ان تمام لوگوں کے لئے محفوظ جگہ ہوگی جو کسی بھی تعلق سے ادارے میں رہتے ہیں۔ اس مقصد کے لئے، لمز پالیسی اور قومی قانون کے تحت کسی بھی طرح کے ہراساں، جنسی یا کوئی اور، ممنوع ہے۔

لمز، لمز برادری کے ہر رکن کے لئے ایسے ماحول میں رہنے، مطالعہ کرنے اور کام کرنے کا حق کی تصدیق کرتا ہے جو ہراساں سے پاک ہے۔ حوالہ کے شرائط (ٹی او آر ز) اور 2010 کے ایکٹ میں بیان کردہ جنسی ہراساں کرنے کا طرز عمل پیشہ ورانہ اخلاقیات کے تمام تسلیم شدہ معیار کے ساتھ اور اعلیٰ تعلیم کے کسی ادارے کے لئے مناسب طرز عمل سے مطابقت نہیں رکھتا ہے۔

ہراساں کرنا انسانی حقوق کی خلاف ورزی ہے، انسانی وقار کو پامال کر رہا ہے اور صحت مند کام اور تعلیمی ماحول میں ناقابل قبول ہے، خاص طور پر ایسا ماحول جس میں علمی حصول کی جستجو کر سکے۔ لمز، لمز کمیونٹی کے کسی بھی فرد کے ساتھ جنسی طور پر ہراساں کرنے کو برداشت نہیں کرے گا، اور اس کے احاطے میں ایسے طرز عمل سے پاک ماحول پیدا کرنے کے لئے تعلیم اور تعطل (روک تھام) کے ذریعے جدوجہد کرے گا۔

مذکورہ بالا مقاصد کو آگے بڑھانے کے لئے، یہ شرائط (ٹی او آر ز) جنسی طور پر ہراساں کرنے والی ایک کمیٹی تشکیل دیتی ہیں جو انسانی وقار کی خلاف ورزیوں سے پاک کیسز کو یقینی بنانے میں مدد فراہم کرتی ہیں۔ کیسز میں کسی بھی وقت قابل قبول طرز عمل کی حدود کو واضح طور پر متعین کرنا؛ ہراساں کرنے کی شکایات درج کرنے، ان شکایات کی چھان بین اور ہراساں کرنے کی مثالوں کے ازالے کے لئے ایک عملی، تیز، منصفانہ اور مستقل طریقہ کار قائم کرنا جو ان ٹی او آر ز کے ذریعہ بیان کردہ ہے۔

1- تعریفیں:

- A- "لمز" کا مطلب ہے لمز برادری سے تعلق رکھنے والا فرد، جس کے خلاف تفتیشی کمیٹی کے سامنے جنسی طور پر ہراساں کرنے کی شکایت درج کروائی گئی ہے۔
- B- "2010 ایکٹ" سے مراد کام کی جگہ خواتین کو ہراساں کرنے کے خلاف تحفظ کا 2010 کا قانون ہے۔
- C- "ضابطہ اخلاق" کا مطلب ہے قابل قبول سلوک کی حدود کی رہنمائی جو 2010 کے ایکٹ کے تحت طے کی گئی ہے اور ان حوالے کی شرائط (ٹی او آر ز) کو بطور ضمیمہ لمز میں مخصوص کمیونٹی کو فراہم کیا گیا ہے۔
- D- "مجاز تھارٹی" کا مطلب ہے لمز کے وائس چانسلر (وی سی)، یا لمز کا صدر/سربراہ، صدر یا وی سی کی طرف سے کام کرنے کے لئے ان کا مقرر کردہ نمائندہ۔

- E- "شکایت کنندہ" سے مراد لمز برادری کے کسی بھی رکن کے طرز عمل سے غمزدہ فرد ہے جو جنسی طور پر ہراساں ہو سکتا ہے۔
- F- "انضباطی کمیٹی" سے مراد وہ کمیٹی ہے جو دفتر برائے طلبہ امور کو رپورٹ کرتی ہے اور اس کے ساتھ ساتھ، تعلیمی معیارات کی خلاف ورزیوں اور مادوں کے استعمالات (جیسے نشیات) کو نمٹاتی ہے۔
- G- "ہراساں کرنے" میں، براہ راست یا مضمحل شامل ہیں،
- i- کوئی ناجائز جنسی اشارہ یا پیش قدمی،
- ii- مستقل اور ناپسندیدہ چھیڑ چھاڑ، جنسی احسانات کی درخواست یا تحقارت انگیز اشارہ یا کنایہ،
- iii- زبانی یا تحریری مواصلت (چاہے وہ الیکٹرانک ہو یا دوسری صورت میں)
- iv- جنسی نوعیت کا غیر متفقہ جسمانی طرز عمل جس میں حملہ، استحصال اور جنسی تشدد شامل ہے۔
- v- جنسی طور پر سوا کرنے والا رویہ
- vi- چھپ کر کسی کا تعاقب کرنا
- vii- کام کی کارکردگی میں مداخلت کا باعث بننا یا خوفزدہ کرنا، کیمپس میں مخالفانہ یا جارحانہ ماحول پیدا کرنا
- viii- جنسی احسان یا خوشنودی کی درخواستوں پر عمل کرنے سے انکار کرنے پر شکایت کنندہ کو سزا دینے کی کوشش یا دھمکی دینا۔
- ix- ایک شرط کے طور پر جنسی حق رکھنے کی کسی بھی سرگرمی میں کسی شخص کی پیشہ ورانہ مشغولیت کی ملازمت، ترقی، درجات یا تہنیت کے لئے جنسی احسان کو ایک شرط کے طور پر رکھنا۔

جنسی طور پر ہراساں کرنا فطری طور پر جسمانی یا نفسیاتی ہو سکتا ہے۔ اس کا ارتکاب الیکٹرانک میڈیا کے ساتھ ساتھ ذاتی طور پر بھی کیا جاسکتا ہے۔ واقعات کا ایک مجموعہ جنسی طور پر ہراساں کرنے کا سبب بن سکتا ہے یہاں تک کہ اگر خود ہی سمجھے جانے والے واقعات میں سے ایک بھی ہراساں نہ ہو۔

یہ فہرست مکمل نہیں ہے، اور تفتیشی کمیٹی کے ذریعہ انفرادی طرز عمل کو ہراساں کرنے کا پتہ لگایا جاسکتا ہے کہ اس تعریف کو بطور رہنما استعمال کریں۔

ان حوالے کی شرائط (ٹی او آر ز) کے تحت اور 2010 ایکٹ کے تحت قابل اطلاق جنسی ہراساں کی مثالوں کو ضمیمہ الف میں ضابطہ اخلاق میں فراہم کیا گیا ہے۔

H- "انگلوازی کمیٹی" کا مطلب ہے جنسی ہراساں کرنے سے متعلق تفتیشی کمیٹی جو کے ان حوالے کی شرائط (ٹی او آر ز) اور 2010 کے ایکٹ کے تحت ہراساں کرنے کی شکایات کو سننے، تفتیش کرنے اور فیصلہ کرنے کے لئے تشکیل دی گئی ہے۔

1- "لمز برادری" مندرجہ ذیل پر مشتمل ہے لیکن ان تک محدود نہیں ہے:

- (a) بورڈ آف گورنرز، لمز کے تمام انتظامی، تحقیقی، تدریسی اور غیر تدریسی ملازمین نیز طلباء (بشمول انٹرنز)۔
- (b) کوئی ایسا شخص جو کسی کمپنی جس کا لمز کے ساتھ معاہدہ ہے اسکے خدمت فراہم کنندہ کے طور پر لمز میں کام کر رہا ہے
- (c) اسٹیک ہولڈرز جیسے طلباء / ملازمین جو لمز کمیونٹی میں شامل ہونا چاہتے ہیں۔

(d) کسی بھی وجہ سے لمز کی پیس میں موجود افراد

ل۔ "رسائی اور شمولیت کا دفتر" (جسے "او-اے-آئی" بھی کہا جاتا ہے) کا مطلب لمز میں واقع دفتر ہے جس میں جنسی ہراساں کرنے والی کمیٹی ہے۔ یہ دفتر شکایت دہندگان کے ریکارڈ رکھنے اور ان کی رازداری کا ذمہ دار ہے۔

K۔ "مختص شخص" کا مطلب ہے حکومت پنجاب کے مختص شخص کا دفتر، یہ 2010 کے ایکٹ کے ذریعہ فراہم کردہ اپیل کا ادارہ ہے۔

2۔ تفتیشی کمیٹی

A۔ تقرری اور دستور

مجاز تھارٹی/محکمہ کم از کم چھ (6) ارکان کا ایک گروپ بنائے گی، جس میں کم از کم تین (3) خواتین ہوں گی۔

اس گروپ سے، مجاز تھارٹی کسی بھی شکایت کو سننے اور فیصلہ کرنے کے لئے کم سے کم تین (3) ارکان کی تفتیشی کمیٹی تشکیل دے گی۔

i۔ تفتیشی کمیٹی کا ایک (1) داعی (اجلاس بلانے والا) ہوگا، جو او-اے-آئی مقرر کرے گا۔ داعی ہر شکایت میں مستقل رکن ہوگا اور قابل تجدید 5 سالہ مدت کے لئے اس کا تقرر کیا جائے گا۔ داعی تفتیشی کمیٹی کا صدر ہوگا۔

ii۔ لمز انتظامیہ کے سینئر ارکان میں سے ایک (1) رکن ہوگا۔

iii۔ بقیہ چار (4) ارکان، جن میں سے کم سے کم دو (2) خواتین ہوں گی، جن کو تجربے کے تسلسل کی فراہمی کے لئے ایک حیرت انگیز بنیاد پر دو (2) سال کی مدت کے لئے فیکٹی سے مقرر کیا جائے گا۔

B۔ تفتیشی کمیٹی کے کسی بھی اختیارات یا فرائض کے استعمال کے لئے مجلس/اجلاس میں تین (3) رکن ہوں گے، جن میں سے کم از کم ایک (1) عورت ہوگی۔

C۔ کوئی رکن مسلسل دو (2) سے زیادہ دفعہ کے لئے کام نہیں کرے گا۔

D۔ سابق ارکان آخری تقرری کے دو (2) سال کے وقفے کے بعد دوبارہ تقرری کے اہل ہوں گے۔

E۔ مجاز تھارٹی ادارہ کے تسلسل کے لئے لگاتار دو دفعہ تفتیشی کمیٹی کے کم از کم ایک (1) رکن کو دوبارہ نامزد کرنے پر غور کر سکتا ہے۔

F۔ آسامیوں کو پُر کرنے کے لئے کبھی کبھار قلیل مدت آسامیوں کی ضرورت پڑ سکتی ہے۔

G۔ مخصوص معاملات میں ترتیب میں تبدیلی:

a۔ انکوآری کمیٹی کے ارکان میں سے ایک کے خلاف شکایت درج کی گئی ہے کہ اس خاص معاملے کے لئے (c) 4.A.iii شق میں فراہم کردہ طریقہ کے مطابق رکن کو دوسرے رکن سے تبدیل کیا جانا چاہئے

b۔ تحقیقات میں شامل کسی بھی فریق کے جائز اعتراضات کو دور کرنے کے لئے مجاز تھارٹی کسی کیس کی بنیاد پر تفتیشی کمیٹی کی تشکیل میں بھی رد و بدل کر سکتا ہے جیسا کہ مجاز تھارٹی نے طے کیا ہے۔

3- تفتیشی کمیٹی کے اختیارات

A- تفتیشی کمیٹی کو اختیار ہے کہ وہ ان ٹی او آرز کے تحت ہر اس اے کیے جانے والے معاملات کی تفتیش کر سکتی ہے، شکایت کنندہ یا ملزم کو کسی مجاز ڈاکٹر کے ذریعے طبی معائنہ کرانے کی، اگر ضروری ہو تو، اور ان میں درج کردہ شرائط کے مطابق مناسب جرمانے کی سفارش کر سکے گی۔

B- انکو آری کمیٹی کو یہ اختیار حاصل ہوگا:

i- کسی بھی شخص کو طلب کریں اور ان کی حاضری کو یقینی بنائے اور حلف کے مطابق اس کی جانچ کریں۔

ii- کسی بھی ضروری دستاویز کی دریافت اور تیاری۔

iii- حلف نامے پر شواہد حاصل کریں۔ اور

iv- ریکارڈ ثبوت

C- 3(B)ii(a) شق کے تابع، انکو آری کمیٹی کو یہ اختیار حاصل ہوگا کہ وہ معاملہ جو انضباطی کمیٹی کے دائرہ اختیار میں آتا ہے تو انضباطی کمیٹی کو شکایت منتقل کر دے۔

D- اگر ملزمان کے خلاف لگائے گئے الزامات جھوٹے ثابت ہوئے اور اسے بے بنیاد عزم کے ساتھ لگائے گئے ہوں تو تفتیشی کمیٹی شکایت کنندہ کے خلاف مجاز اتھارٹی کو مناسب کارروائی کی سفارش کر سکتی ہے

وضاحت!

بدسلوکی کی وجہ سے جنسی طور پر ہراساں کیے جانے کے الزامات یا کسی شخص کی ساکھ کو ٹھیس پہنچانے کے ارادے سے اگر اس کے خلاف شکایت درج کی جاتی ہے تو اسے ملعونہ اہداف کے ساتھ کی جانے والی شکایات سمجھا جاتا ہے۔ جنسی طور پر ہراساں کرنے کے جھوٹے ہونے کا جانتے ہوئے اس پر سنگین الزام لگانا، چاہے وہ رسمی یا غیر رسمی تناظر میں ہو، اس پالیسی کی سنگین خلاف ورزی ہے، تاہم، ایسی شکایت جو ثابت نہیں ہوئی ہے اسے جھوٹے دعوے کے طور پر یا ملالہ منشا کی مثال کے طور پر نہیں لیا جاسکتا۔

E- تفتیشی کمیٹی، اگر مناسب سمجھے تو، شکایت کنندہ اور مبینہ ملزم کے درمیان عبوری بندش رابطہ یا دوسرے احکامات جاری کر سکتی ہے۔ لہذا ملزم کو چھٹی پر بھیجنے کا بھی فیصلہ کر سکتا ہے، یا اگر ضرورت ہو تو بدکاری کے مقدمات سے نمٹنے کے لئے قابل اطلاق طریقہ کار کے مطابق ملزم کو معطل کر سکتا ہے۔

F- شق 2(E) کے تابع، انکو آری کمیٹی کی سفارشات پر مجاز اتھارٹی کے فیصلے پابند ہوں گے۔

G- تفتیشی کمیٹی اپنے داعی کے ذریعے عمل کرے گی۔ داعی کے فرائض میں مندرجہ ذیل شامل ہیں، لیکن ان تک محدود نہیں ہیں:

i- جنسی طور پر ہراساں کرنے کی شکایات کا جائزہ لینا۔

ii- کسی بھی فریق سے وضاحت طلب کرنا

iii- پوچھ گچھ کا انعقاد،

iv- سماعت کے دوران نظم و ضبط کا انعقاد اور برقرار رکھنا،

v- ضابطہ کے سوالات کا جواب دینا،

vi- التوا کی منظوری یا انکار،

vii- کارروائی کی مستقل آڈیو ریکارڈنگ کا انتظام، جو ان کارروائیوں کا باقاعدہ ریکارڈ ہوگا، اور

viii- تفتیشی کمیٹی کے فیصلوں اور سفارشات کو مجاز تھارٹی کو رپورٹ کرنا۔

یہ تمام فرایض تفتیشی کمیٹی کے دیگر ارکان کی مشاورت سے انجام دیئے جائیں گے

4- تفتیش کا عمل

A- رازداری اور منصفانہ سلوک

i- شکایت، تفتیش اور مرافعہ (اپیل) کے تمام عمل میں شکایت کنندہ اور ملزموں کی تمام شکایات اور شناخت انتہائی خفیہ رکھی جائے گی۔

ii- تمام سماعتیں نجی اور بند رہیں گی۔

iii- ان ٹی او آرز کے تحت کارروائی کرنے کے لئے شکایت کنندہ، ملزم اور دیگر فریقین کے ساتھ منصفانہ سلوک کیا جائے گا۔ اس میں خصوصی انتظامات کرنا شامل ہو سکتا ہے، جیسے:

(a)۔ جہاں شکایت کرتے وقت جب شکایت کنندہ یا طالب علم یا ملزم کا استاد ہوتا ہے تو، لمز مناسب حالات کے پیش نظر، ملزم کو شکایت کے بارے میں مطلع کرتا ہے، اور انکو آڑی کی سفارشات کے بعد کمیٹی، کسی غیر جانبدار شخص کے زیر نگرانی طالب علم کے کچھ کام اور اس کی جانچ پڑتال کے لئے مناسب منتظم کے ساتھ انتظامات کرتی ہے۔

(b)۔ جہاں شکایت کنندہ عملہ کارکن ہو جس کی کارکردگی کا عموماً ملزم کے ذریعہ جائزہ لیا جاتا ہے، شکایت کنندہ کو مقدمے کی سماعت کے طریقہ کار کے دوران ملازمت سے متعلق مناسب سلوک اور روزگار سے متعلق منفی نتائج سے تحفظ حاصل کرنا ہے۔ اس مقصد کے لئے، ملزم کو مطلع کیا گیا ہے کہ شکایت کی گئی ہے، اور شکایت کنندہ کی مشاورت سے، شکایت کنندہ کی کارکردگی کا اندازہ کسی دوسرے منتظم کے ذریعہ کیا جاسکتا ہے اور کہیں بھی عملی طور پر شکایت کنندہ / ملزم کو عارضی طور پر دوبارہ تفویض / نامزد کیا جاسکتا ہے جب تک کہ شکایت حل نہ ہو۔ یہ یقین دہانیاں کسی کیس میں گواہوں کو بھی پیش کی جائے گی۔

(c)۔ اگر تفتیشی کمیٹی کے کسی رکن کی جانب سے شکایات کنندہ، ملزم یا کسی اور فریق کو اس معاملے میں جانبدار ہونے کا خدشہ ہے تو وہ مجاز تھارٹی کو تحریری شکایت درج کر سکتے ہیں، جو دونوں فریقین کی سماعت کے بعد، 5 (پانچ) دن کے اندر فیصلہ کرے گا کہ آیا اس خاص معاملے کے لئے متعلقہ رکن کو تبدیل کرنا ہے یا نہیں۔ اس معاملے میں مجاز تھارٹی کا فیصلہ حتمی ہوگا۔

iv- کسی بھی تفتیش کے سلسلے میں تفتیشی کمیٹی کے ذریعہ درج ذیل دفعات کی تعمیل کی جائے گی۔

(a)۔ تحقیقات کے عمل میں حاصل کردہ بیانات اور دیگر شواہد کو خفیہ سمجھا جائے گا۔

(b)۔ دونوں فریقین، شکایت کنندہ اور ملزم کو، نمائندے، دوست یا ساتھی کی نمائندگی کرنے یا اس کے ساتھ ہونے کا حق ہوگا۔

- (c)۔ شکوک شبہات کے سلسلے میں شق 3(D) کے تابع، شکایت کنندہ یا گواہوں کے خلاف منفی کارروائی نہیں کی جائے گی۔
- (e)۔ تفتیشی کمیٹی یقینی بنائے گی کہ کوئی فرد یا لمز کا محکمہ یا ملزم کسی بھی طرح شکایت کنندہ کے لئے کوئی دشمندانہ/مخالفانہ ماحول پیدا نہیں کرے گا جس سے اسے آزادانہ طور پر اس کی شکایت کی پیروی کرنے پر باؤ ڈالا جاسکے۔ اور
- (f)۔ انکوائری کمیٹی اس کے وجوہات قلمبند کر کے مجاز اتھارٹی کو اپنا فیصلہ اور سفارشات تحریری طور پر دے گی۔

B۔ باضابطہ تفتیشی کارروائی

- i۔ شکایت کنندہ ان ٹی او آر کو ضمیمہ میں فراہم کردہ غیر رسمی کارروائی کی درخواست کر سکتا ہے۔ ان کارروائیوں کا تعلق ضمیمہ سی میں طے شدہ عمل سے کیا جاتا ہے۔
- ii۔ ایک شکایت کنندہ تفتیشی کمیٹی کو تحریری شکایت درج کر کے تفتیشی عمل کا آغاز کرے گا۔
- (a)۔ تحریری شکایت او اے آئی کی ویب سائٹ پر فراہم کردہ ترتیب میں ہوگی۔
- iii۔ شکایت موصول ہونے پر، داعی شکایت سننے کے لئے انکوائری کمیٹی کے مخصوص گروپ کی موجودگی کو یقینی بنائے گا۔ یہ ارکان خصوصی شکایت کے لئے تفتیشی کمیٹی تشکیل دیں گے۔
- iv۔ تفتیشی کمیٹی، تحریری شکایت موصول ہونے پر ترجیحاً تین (3) دن کے اندر، یا زیادہ سے زیادہ پانچ (5) دن میں:
- (a)۔ شکایت کے مندرجات کی بنیاد پر، اس بات کا تعین کریں کہ آیا اس معاملے کا دائرہ اختیار ہے یا نہیں۔ اگر ایسا ہے تو، یہ تفتیش کے ساتھ آگے بڑھے گی، اور اگر نہیں، پھر شکایت کنندہ کی منشا سے، یہ شکایت لمز کے متعلقہ دفتر کو بھیجے گی۔
- (b)۔ اگر اسے معلوم ہوتا ہے کہ اس کا دائرہ اختیار ہے تو، وہ کسی بھی معاملے پر وضاحت طلب کرنے کے لئے شکایت کنندہ سے رابطہ کر سکتا ہے، اور وضاحت حاصل کرنے پر، وہ الزام کی تحریری شکایت کی کاپی کے ساتھ ملزم کو بھیج دیتا ہے، جس کی باقاعدہ تحریری رسید ہے۔
- الزام عائد ہونے کے سات دن (7) دن کے اندر ملزم نے اس کا تحریری دفاع پیش کرنا ہے۔ اور بغیر کسی معقول وجہ کے ایسا کرنے میں ناکامی پر، تفتیشی کمیٹی ابتدائی کارروائی کرے گی۔
- v۔ کمیٹی اس الزام کی انکوائری کے لئے آگے بڑھے گی اور اس الزام کی حمایت یا ملزم کے دفاع میں ایسے زبانی یا دستاویزی ثبوتوں کی جانچ کر سکتی ہے کیونکہ کمیٹی ضروری سمجھے گی اور ہر فریق اپنے خلاف گواہوں کی جانچ پڑتال کرنے کا حقدار ہوگا۔
- vi۔ تفتیشی کمیٹی شکایت کنندہ اور ملزمین، اور گواہان (جو ضروری ہوں) کے بیانات سننے اور متعلقہ فریقوں کے ذریعے پیش کردہ دیگر دستاویزات اور/یا ثبوتوں کی جانچ کرے گی۔
- vii۔ تفتیشی کمیٹی کے پاس ان معاملات میں گواہوں کی گواہی اور ان سے پوچھ گچھ کو محدود کرنے کی صوابدید ہے جو اس معاملے کو بیان کرنے سے متعلق سمجھتی ہے۔ تفتیشی کمیٹی کے سربراہ کے پاس یہ بھی اختیار ہے کہ وہ کسی گواہ کی شرکت کو لازمی بناے، اور شکایت کنندہ اور/یا ملزم اس سلسلے میں سربراہ کی امداد کی درخواست کر سکتے ہیں۔
- viii۔ تفتیشی کمیٹی کو حق ہے کہ اس کیس سے متعلق ان کی تفہیم کو مزید آگے بڑھانے کے لئے کوئی بھی متعلقہ ثبوت حاصل کر یا اور متعلقہ فریقوں، گواہوں، اور انتظامیہ سے

ان دستاویزات اور/یا تحقیقات میں آسانی کے لئے ثبوت فراہم کرنے کی ضرورت ہے۔

ix- سماعت کے بعد، تفتیشی کمیٹی کے رکن ان، پیش کردہ تمام شواہد اور دیگر معلومات جو وہ متعلقہ سمجھ سکتے ہیں ان پر تبادلہ خیال اور باہمی مشاورت کریں گے۔ تفتیشی کمیٹی کے ارکان غور و فکر کے بعد منفقہ طور پر یا اکثریت سے کسی فیصلے پر پہنچیں گے۔ جہاں شکایت جائز پائی جاتی ہے، تفتیشی کمیٹی ان ٹی او آر کے ذریعہ مناسب جرمانے کی سفارش کرے گی۔

x- تفتیشی کمیٹی تفتیش شروع کرنے کے تیس (30) دن کے اندر یا جتنی جلدی مناسب اور ممکن ہو، تحریری رپورٹ کی شکل میں، اپنے نتائج، سفارشات اور حتمی فیصلے مجاز اتھارٹی کو پیش کرے گی۔ یہ تحریری رپورٹ اس فیصلے کی وجوہات کو ریکارڈ کرے گی، بشمول اختلاف رائے کا کوئی نوٹ۔ اگر تفتیشی کمیٹی ملزم کو قصور وار ثابت کرتی ہے تو وہ شق 5 میں فراہم کردہ ایک (1) یا اس سے زیادہ جرمانے عائد کرنے کے لئے مجاز اتھارٹی کو سفارش کرے گی۔

xi- مجاز اتھارٹی تفتیشی کمیٹی کی سفارش کردہ جرمانہ تفتیشی کمیٹی کی سفارشات کی وصولی کے ایک (1) ہفتہ کے اندر شق 5 کے تحت سفارش کرے گی۔

C- اپیلیں

i- مجاز اتھارٹی کے فیصلے حتمی ہیں اور لمز کے اندر اپیل نہیں کیے جاسکتے ہیں۔ اس طرح کے فیصلوں کے خلاف اپیل ملازمت کی جگہ پر خواتین کے ہراساں کرنے کے خلاف تحفظ کے وفاقی محتسب کے دفتر میں ہے۔

(a) - مجاز اتھارٹی/انکوآری کمیٹی کے فیصلے سے ناراض کوئی بھی فریق جس پر جرمانہ عائد کیا گیا ہے وہ فیصلہ کے تحریری مواصلات کے تیس (30) دن کے اندر اندر 2010 کے ایکٹ کے تحت قائم ایک وفاقی محتسب سے اپیل کو ترجیح دے سکتا ہے۔

(b) - محتسب، اپیل اور کسی دوسرے متعلقہ مواد پر غور کرتے ہوئے، تیس (30) دن کے اندر اندر اس فیصلے کی تصدیق، ترمیم، اس میں تبدیلی یا ترمیم کر سکتا ہے جس کے سلسلے میں ایسی اپیل کی جاتی ہے۔ یہ فیصلہ دونوں فریقوں اور لمز کو موصول کیا جائے گا۔

D- فیصلے کے بعد کی پیروی

i- انکوآری کمیٹی مستقل بنیاد پر ملاقات کرے گی اور صورتحال کی باقاعدگی سے نگرانی کرے گی جب تک کہ وہ مطمئن نہ ہوں کہ ان کی سفارشات پر عمل درآمد نہیں ہوتا ہے۔ جیسے مجاز اتھارٹی کی، لمز اپیل کا عمل اور 2010 کے ایکٹ کے تحت مقرر کردہ محتسب کی۔

ii- اگر شکایت کنندہ صدمے کی حالت میں ہو تو لمز نفسیاتی سماجی مشاورت یا طبی علاج اور اضافی طبی چھٹی کا بندوبست کرے گا۔

iii- لمز شکایت کنندہ کو تنخواہ میں کمی یا دیگر نقصانات کی صورت میں بھی معاوضہ پیش کر سکتا ہے۔

E- متفرق

i- جہاں ان ٹی او آر میں کوئی باضابطہ طریقہ کار فراہم نہیں کیا گیا ہے، تفتیشی کمیٹی فریقین کی طرف سے گزارشات سننے کے بعد، اور انصاف کے اصولوں کے تحت، اور 2010 کے ایکٹ کی رہنمائی اور تناظر میں، کوئی مناسب طریقہ کار تشکیل دے سکتی ہے۔

ii- تفتیشی کمیٹی کارروائی کی مقصداتی دستاویزات سمعی صورت بندی (آڈیو ریکارڈنگ) کے ذریعہ برقرار رکھی جائیں گی، اور ریکارڈ ز اور اس طرح کے دیگر مواد کی اعلیٰ

رازداری کو ہر وقت برقرار رکھا جائے گا۔

iii۔ تمام فریق کارروائی سے متعلق اپنے اخراجات خود برداشت کریں گے۔ تفتیشی کمیٹی کسی بھی فریق کو کارروائی کے کسی قانونی اخراجات سمیت اخراجات کی ادائیگی کا حکم یا سفارش نہیں کرے گی۔

iv۔ لمز، لمز برادری کے کسی بھی رکن کے خلاف انتقامی کارروائیوں یا انتقام کی دھمکیوں پر پابندی عائد کرے گا جو باقاعدگی سے یا غیر رسمی طور پر ان ٹی او آر سے فائدہ اٹھاتا ہے کیونکہ شکایات کے اجراء میں رکاوٹ یا مزید شکار کا امکان ہے۔ لمز، کسی کے خلاف دھمکیوں یا کارروائیوں سے منع کرتا ہے جو اس کے زیر اہتمام ہونے والی کارروائیوں میں حصہ لیتا ہے۔

v۔ ان ٹی او آر کے تحت شکایت کنندہ کے خلاف انتقامی کارروائی یا کسی اور کارروائی کو سنجیدگی سے لیا جانا چاہئے۔ ان ٹی او آر کے دائرہ کار میں انتقامی کارروائی کے تمام الزامات کی باضابطہ طور پر چھان بین کی جائے گی، اور اگر اس کی تصدیق کی گئی تو اس کے نتیجے میں مناسب انضباطی کارروائی ہوگی۔

5۔ جرمانے اور تلافی / استثنیٰ

(A)۔ اگر کسی ایسے شخص کے خلاف جنسی طور پر ہراساں ہونا ثابت ہو جاتا ہے جو لمز میں بطور معاہدہ رکھنے والے خدمت فراہم کنندہ کام کر رہا ہے تو، لمز، اگر سلوک کی ضمانت دیتا ہے تو، ملزم کو لمز میں کام کرنے سے روک سکتا ہے۔ تاہم، لمز کو متعلقہ سروس فراہم کنندہ کے ساتھ فرد کے کام کے معاہدے پر اختیار حاصل نہیں ہے۔

(B)۔ لمز تمام بیرونی ایجنسیوں/سروس فراہم کرنے والوں کو اس پالیسی کے وجود کے بارے میں لمز کی پیس میں کاروبار کرنے والے افراد کو آگاہ کرے گا اور لمز بھی ان سے یقین دہانی/اترار نامہ حاصل کرے گا کہ وہ لمز کو خدمات کی فراہمی کے دوران اپنی تنظیموں کے اندر اس پالیسی پر عمل درآمد کو یقینی بنائیں گے۔

(C)۔ اگر تفتیشی کمیٹی ملزم کو قصور وار ثابت کرتی ہے تو وہ مجاز اتھارٹی کو مندرجہ ذیل میں سے ایک (1) یا اس سے زیادہ جرمانے عائد کرنے کی سفارش کرے گی۔

i۔ معمولی جرمانے:

(a) انتباہی/تنبیہی خط

(b) ملامت اور مذمت کرنا؛

(c) لمز میں کسی بھی عہدے سے ہٹانا، جس میں طلباء کی معاشرتی تنظیموں میں کوئی عہدہ اور تعلیمی عہدوں میں درس و تحقیق کے معاونین بھی شامل ہیں۔

(d) کسی بھی کانفرنس، ٹورنامنٹ یا کسی بھی طرح کے مقابلہ میں لمز کی نمائندگی کرنے کی اہلیت پر پابندی۔

(e) او اے آئی کے تحت لازمی تربیت اور معاشرتی خدمت کیلئے وقت صرف کرنا۔

(f) ایک مخصوص مدت کے لئے، ترقی یا اضافے کا رک جانا۔

(g) ایک مخصوص مدت کے لئے، وقتی پیمانے پر ایک کارکردگی کے معیار کا رک جانا یا بصورت دیگر اس طرح کے معیار کو عبور کرنے کے لئے غیر موزوں ہونا۔

(h) شکایت کنندہ کو، ملزم کی تنخواہ یا کسی اور ذریعہ سے معاوضے کی ادائیگی؛

(i) ایک سمسٹر کے لئے لمز سے علیحدگی

ii۔ بڑے جرمانے:

(a) نچلے عہد پر تنزیلی یا وقتی پیمانے میں کمی؛

(b) لازمی/جبری ریٹائرمنٹ؛

(c) خدمات سے ہٹانا؛

(d) خدمت سے برخاست۔

(e) ایک (1) سال کے لئے کمز سے علیحدگی۔

(f) کمز سے اخراج؛ اور

(g) کمز کو جرمانہ دینا ہے۔ جرمانے کا ایک حصہ شکایت کنندہ کو معاوضے کے طور پر استعمال کیا جاسکتا ہے۔

6۔ او۔ اے۔ آئی میں ریکارڈ رکھنا

(A)۔ ان ٹی او آر کے تحت جنسی طور پر ہراساں کیے جانے کے معاملے کی غیر رسمی یا رسمی حل کے طریق کار سے پیدا ہونے والے تمام یادداشتوں اور ریکارڈ کو کمز میں

او۔ اے۔ آئی دفتر میں مستقل خفیہ رازداری فائل میں برقرار رکھا جائے گا۔

(B)۔ مذکورہ یادداشتیں/ریکارڈ تفتیشی کمیٹی کی مدد کے لئے مقرر کردہ فرد کے پاس رکھے جائیں گے۔ اس شخص اور تفتیشی کمیٹی کے علاوہ کسی کو بھی ریکارڈ تک رسائی حاصل

نہیں ہوگی، سوائے اس کے جسے تفتیشی کمیٹی کے ذریعہ ہدایت کی گئی ہو۔

(C)۔ تفتیشی کمیٹی کے ارکان کو جنسی طور پر ہراساں کرنے سے متعلق خاص حساسیتوں جو جنسی ہراسانی کے امور کو گھیرے ہوئے ہیں، وہ طریقہ کار جو منصفانہ قراردادوں

پر اثر انداز ہوتے ہیں، صنفی مساوات، صدمے کا نظم و نسق، اور اس پالیسی کی مختلف خلاف ورزیوں کے لئے موزوں جرمانے اور پابندیاں یا قانون کی خلاف ورزی اور

اس طرح کی خلاف ورزیوں کی روک تھام کے بارے میں جاننے کے لئے اس شعبے کے پیشہ ور افراد کی تربیت میں شریک ہوں گے، یہ تربیت تفتیشی کمیٹی کے سامنے

موجودہ مخصوص کیسز نہیں نمٹائے گی اور اس کا مطلب یہ ہرگز نہیں ہے کہ تفتیشی کمیٹی کے کسی رکن سے اس معاملے میں پیش کردہ شواہد کی بنیاد پر اور اس کی سمجھ اور ضمیر کے

مطابق کسی بھی معاملے کا فیصلہ کرنے کی آزادی لی جائے۔

ضمیمہ الف

جنسی ہراساں کرنے کی مثالیں

مندرجہ ذیل مثالوں ایسی مثالیں ہیں جن میں جنسی ہراسگی شامل ہے:

- (a) طالب علموں سے گریڈ میں بہتری کے لیے ادارہ کے احاطے سے باہر انچارج سپروائزر/حکام سے ملاقات کرنے کا مطالبہ/کہنا۔
- (b) سپروائزر کے ذریعہ گریجویٹ طلبا (پی ایچ ڈی، ایم فل، ماسٹرز) کی مالی اور جنسی تسکین۔
- (c) فیکلٹی/عملے کی ساکھ (کردار کشی) کو داندہ بنانے کے لئے طلباء/ساتھیوں کے ذریعہ فیکلٹی/عملے کو دھمکیاں دینا۔
- (d) جونیئر طلباء، یا اقلیتی طلباء کو سینئر طلباء کی طرف سے ہراساں کرنا۔
- (e) غیر منقولہ جنسی پیشگی - خواہ وہ جسمانی طور پر چھونے میں شامل ہوں یا نہ ہوں۔
- (f) خواتین طلبہ سے ان کے درجات اور اسائنمنٹ کے بارے میں تبادلہ خیال کرنے کے لئے دفتر کے اوقات کے بعد ان کے استاد/انچارج کے ذاتی دفاتر کا دورہ کرنے کے لئے کہنا۔ اور ان دوروں کو غیر منقولہ جنسی گفتگو یا جنسی پیشرفت یا کسی بھی نوعیت کے لہذا استعمال کرنا
- (g) جنسی بیانات، لطیفے، تحریری یا زبانی حوالہ غیر جنسی عمل، یا کسی کی جنسی زندگی سے متعلق گپ شپ۔
- (h) کسی فرد کے جسم پر تبصرے، کسی فرد کی جنسی سرگرمی، کمیوں یا طاقت کے بارے میں تبصرے؛ جنسی طور پر مشکوک اشیاء □، تصاویر، اور کارٹون کی نمائش کرنا۔
- (i) ناخوشگوار گھور، سیٹی، بجانا، جسم کے خلاف گفتگو کرنا، جنسی اشاروں سے، یا اشارے سے متعلق یا توہین آمیز باتیں کرنا۔
- (j) کسی کے جنسی تجربات سے متعلق پوچھ گچھ۔
- (k) کسی کی جنسی سرگرمیوں پر تبادلہ خیال (اگر مرد اس پر گفتگو کر رہے ہوں تو، یہ خواتین طالبات یا ساتھیوں کے سامنے جان بوجھ کر کیا جاتا ہے)۔
- (l) دوسروں کی ماں یا بہن یا بیٹی کے متعلق توہین آمیز اور مکروہ زبان استعمال کرنا
- (m) بات چیت میں عام استعمال جیسی ہی جنسی تعبیر کے اعمال۔
- (n) محکمہ کے مدرسہ برابان جان بوجھ کر اسٹیشنری آسٹم (تحریری سامان) سے خاتون ملازم کے جسم کو چھونا۔
- (o) کلاس لیکچر کے دوران خواتین طالب علموں کو شرمندہ کرنے کے لئے مرد استاد کا خواتین کے جسموں اور تولیدی سائیکل کا حوالہ دینا۔
- (p) خواتین طالب علموں کے جسم کی طرف گندی نظر سے دیکھنا۔
- (q) محتاج طلباء کو فیکلٹی ممبر کی طرف سے جنسی حمایت کے بدلے مالی اعانت فراہم کرنا۔
- (r) کلاسوں کے دوران اساتذہ کا جنسی نوعیت کے مذموم لطیفے سنانا۔
- (s) سپروائزر کا بہت دیر تک تک کسی نوجوان ساتھی یا طالب علم کے ساتھ دفتر میں بند رہنا۔
- (t) مرد طالب علم کا سوشل میڈیا پر کسی ساتھی طالب علم کے بارے میں نازیبا تبصرے کرنا یا اپنے ساتھی طلباء سے زبانی طور پر اس کے بارے میں فحش گفتگو سیکھنا۔
- (u) طلباء کا درجات کے عوض مباشرت کی درخواستوں کے ساتھ تحریری نوٹ اور ای میل بھیجنا۔
- (v) سیاسی، علمی یا مالی فائدہ حاصل کرنے کے لئے اساتذہ کی کردار کشی۔
- (w) طلبا کا گریڈ، ملازمت یا مالی اعانت کے فوائد کے لئے قربت کا آغاز۔
- (x) خواتین یا مردوں یا کسی دوسرے صنف (طلبا، اساتذہ اور دیگر ملازمین) سے خطاب کرنے کے لئے فحش زبان استعمال کرنا۔

(y)۔ بغیر کسی وجہ کے کسی کی موجودگی میں کسی کے قریبی حصوں کو چھونا۔

(z)۔ حکام کے ذریعہ فیکٹی کے ایک کم عمر ممبر کو اس کی مرضی کے خلاف جنسی استحصال کی بلا جواز تقاضوں کی تعمیل نہ کرنے کی سزا کے طور پر کسی دوسرے شعبہ میں منتقل کرنا۔

(aa)۔ جعلی/جعلی دستاویزات اور تصاویر کا استعمال کر کے بلیک میل کرنے کے لئے طلبہ کو دھمکیاں دینا۔

(bb)۔ گمنام خط/پمفلٹ/ای میل جوملازمین/اساتذہ/طلباء کی بدنامی یا کردار کشی کا باعث بنتے ہیں۔

ضمیمہ ب

ضابطہ اخلاق

جبکہ کام کرنے کی جگہ پر ضابطہ اخلاق بنانا بہت ضروری ہے، خواتین کو ہراساں کرنے کے خلاف تحفظ اور حفاظت فراہم کرنے کے تحت مندرجہ ذیل نقاط کی فراہمی کی گئی ہے۔

i۔ ضابطہ اخلاق لمز کیونٹی کے تمام ممبران کے رویوں، بشمول انتظامیہ، کے لئے جنسی ہراسگی اور دھمکیوں سے پاک کام کے ماحول کو یقینی بنانے کے لئے ایک طرز عمل فراہم کرتا ہے۔

ii۔ "ہراساں کرنے" کا مطلب ہے کسی بھی ناخوشگوار جنسی پیشرفت، جنسی خوشنودی کے لئے درخواست یا کسی زبانی یا تحریری مواصلات یا جنسی نوعیت کے جسمانی طرز عمل، یا جنسی طور پر برتاؤ کرنے والے رویہ، کام کی کارکردگی میں مداخلت کا باعث بننا یا ایک خوفناک، دشمنی پر مبنی یا اشتعال انگیز کام کا ماحول پیدا کرنا، یا شکایت کو ایسی درخواست کی تعمیل کرنے سے انکار کرنے پر سزا دینے کی کوشش کرنا یا ملازمت کی شرط بنا دینا۔
مذکورہ بالا تمام عوامل کسی بھی تنظیم اور کام کی جگہ پر ناقابل قبول رویے ہیں، بشمول کسی بھی باہمی ربط یا صورتحال میں جو دفتر سے باہر یا ضابطہ کام یا باضابطہ سرگرمی سے منسلک ہوتا ہے۔

وضاحت:

کام کے ماحول میں ہراساں کرنے کے تین اہم مظاہر/توضیحات ہیں۔

(a)۔ اختیار کا غلط استعمال

صاحب اختیار کسی فرد، جیسے سپروائزر، کا جنسی استحصال کے لئے شکایت کنندہ کو ملازمت سے وابستہ فوائد کو برقرار رکھنے یا اضافی فوائد دینے کیلئے جنسی خوشنودی یا احسان کا مطالبہ کرنا۔ اس طرح کے فوائد کی مثالوں میں اجرت میں اضافہ، ترقی، تربیت کے مواقع، تبادلہ یا خود ملازمت کا حصول شامل ہو سکتے ہیں۔

(b)۔ معاندانہ (دشمنی پر مبنی) ماحول پیدا کرنا

کوئی ناجائز جنسی پیشرفت، جنسی احسان کے لئے درخواست، یا جنسی نوعیت کا کوئی زبانی یا جسمانی طرز عمل، جو کسی فرد کے کام کی کارکردگی میں مداخلت کرتا ہے یا خوفناک، معاندانہ، آبروریز یا اشتعال انگیز ماحول پیدا کرتا ہے۔

عام طور پر "مخالف/ اشتعال انگیز ماحول" کے دعوے کے لئے، جارحانہ طرز عمل کا نمونہ تلاش کرنا ہوتا ہے۔ تاہم، جن معاملات میں خاص طور پر ہراسگی شدید ہے، جیسے جسمانی رابطہ سے متعلق معاملات میں، کوئی ایک بھی جارحانہ اقدام خلاف ورزی ہوگی۔

(c)۔ جوانی کارروائی

جنسی حق دینے سے انکار کے نتیجے میں انتقامی کارروائی ہو سکتی ہے، جس میں ملازم کی مستقبل کی ترقی یا تربیت کو محدود کرنا، تشخصی رپورٹس کو مسخ کرنا، ملازم کے خلاف گپ شپ پیدا کرنا یا دیگر طریقوں میں رکاوٹ پیدا کرنا ہو سکتا ہے۔ اس طرح کا سلوک بھی ہراساں کرنے کا ایک حصہ ہے۔

iii۔ ہراساں کرنے کی شکایت کو حل کرنے کے لئے غیر رسمی نقطہ نظر سے شامل فریقوں کے مابین ثالثی اور سختی سے رازداری کی بنیاد پر رہنمائی اور صلاح مشورے کے ذریعے ہو سکتا ہے۔

iv۔ شکایت کنندہ یا عملے کے ممبر جس مقصد کے لئے شکایت کنندہ کا نامزد کیا گیا ہے وہ ہراساں ہونے کے پندرہ (15) دن کے اندر اپنے نگران، یا تفتیشی کمیٹی کے ممبر کو غیر رسمی طور پر ہراساں کرنے کے واقعے کی اطلاع دے سکتا ہے، ایسی صورت میں نگران یا کمیٹی ممبر اس ضابطہ اخلاق کی روح کے مطابق اپنی صوابدید پر اس مسئلے کو حل کر سکتا ہے۔ درخواست زبانی یا تحریری طور پر کی جاسکتی ہے۔

v۔ اگر اس معاملے کو غیر رسمی سطح پر چھان بین کے لئے اٹھایا جاتا ہے تو، ایک سینئر فیکلٹی ممبر یا انتظامی افسر خفیہ طریقے سے تفتیش کرے گا۔ اس معاملے کو خفیہ طریقے سے حل کرنے کی نیت سے مبینہ ملزم سے رابطہ کیا جائے گا۔

vi۔ اگر واقعہ یا بیان کردہ کیس اعلیٰ درجے کی ہراسگی کے مترادف ہے اور اس معاملے کا جائزہ لینے والا آفیسر یا ممبر یہ محسوس کرتا ہے کہ شکایت کنندہ کی رضامندی کے ساتھ اس کو تادیبی کارروائی کے لئے باضابطہ طور پر آگے بڑھنے کی ضرورت ہے تو اسے باقاعدہ شکایت کے طور پر لیا جاسکتا ہے

vii۔ کسی شکایت کنندہ کو غیر رسمی راستے سے ہراساں کرنے کی شکایت لینا ضروری نہیں ہے۔ وہ کسی بھی وقت باضابطہ شکایت درج کر سکتی ہے۔

viii۔ شکایت کنندہ اپنے انچارج، سپروائزر، نامزدی بی اے امیدوار یا کارکن کے نمائندے کے ذریعہ، جیسا کہ معاملہ ہو سکتا ہے، یا براہ راست انکوآزری کمیٹی کے کسی ممبر باضابطہ شکایت کر سکتا ہے۔ انکوآزری کمیٹی کے ممبر سے تفتیش کا عمل شروع کرنے کا پابند ہے۔ سپروائزر اس عمل میں سہولت فراہم کرے گا اور اس پر پابندی ہے کہ وہ انکوآزری میں کوئی ابہام یا رکاوٹ نہ ڈالے

ix۔ لمز برادری کے کسی بھی ممبر سے تفتیش کے طریقہ کار میں مدد لی جاسکتی ہے جس سے ایسے معاملے میں مدد کے لئے رابطہ کیا جانا چاہئے

x۔ لمز عارضی طور پر اقدامات ترتیب دینے کی پوری کوشش کرے گا تاکہ ملزم اور شکایت کنندہ کو تفتیشی مدت کے دوران باقاعدہ مقاصد کے لئے بات چیت کرنے کی

ضرورت نہ ہو۔ اس میں عارضی طور پر دفتر کو تبدیل کرنا شامل ہوگا، اگر دونوں ایک ہی دفتر میں بیٹھ جائیں، یا اپنے معاہدے یا اضافی چارج کی بنا پر ایک فریق کو دوسرے کی ملازمت یا تعلیمی قابلیت پر حد سے زیادہ اختیارات مل سکتے ہیں۔ لہذا ملزم کو چھٹی پر بھیجنے کا بھی فیصلہ کر سکتا ہے، یا اگر ضرورت ہو تو بدکاری کے مقدمات سے نمٹنے کے لئے قابل اطلاق طریقہ کار کے مطابق ملزم کو معطل کر سکتا ہے۔

xi- کسی بھی فریق کی طرف سے انتقامی کارروائی کی سخت نگرانی کی جانی چاہئے۔ تفتیشی عمل کے دوران، تشخیص، روزمرہ کے فرائض، رپورٹنگ کے طریقہ کار اور کسی بھی متوازی تفتیش پر سختی سے نگرانی کی جانی چاہئے تاکہ کسی بھی فریق کی طرف سے کسی قسم کی انتقامی کارروائی سے بچا جاسکے۔

xii- ہر اسامیٰ کرنا عام طور پر ساتھیوں کے درمیان ہوتا ہے جب وہ تنہا ہوتے ہیں، لہذا عام طور پر شواہد پیش کرنا مشکل ہوتا ہے۔ اس کی سختی سے سفارش کی جاتی ہے کہ عملہ کسی سے ناروا سلوک کی اطلاع فوری طور پر کسی کو دیں جس پر ان کا اعتماد ہے، چاہے وہ اس وقت باضابطہ شکایت کرنا ہی نہیں چاہتے ہیں۔ تاہم، فوری طور پر اطلاع نہ دینے سے معاملے کی اہلیتوں پر کوئی اثر نہیں پڑے گا۔

xiii- اس ضابطے میں خواتین کو ملازمت کی جگہ پر ہر اسامیٰ کرنے سے بچانے کے بارے میں کم سے کم طرز عمل کے معیارات بیان کیے گئے ہیں لیکن کسی بھی بہتر انتظام کو متاثر نہیں کرے گا جو کسی تنظیم نے تیار کیا ہو اور نہ ہی اس سے تحفظ فراہم کرنے پر پابندی ہوگی کہ کسی ادارے میں کام کرنے والے ملازمین مذاکرات کے ذریعے اپنے سربراہوں سے محفوظ رہ سکتے ہیں۔

xiv- وضاحت کے مفاد/ضمن میں:

a- مذکورہ ضابطہ اخلاق میں خواتین کے جنسی تعلقات کے حوالے سے تمام صنف شامل ہیں۔

b- چونکہ ضابطہ اخلاق ملازمت سے متعلقہ تعلقات سے ہے، لیکن یہ یونیورسٹی کے اندر تمام تعلقات پر یکساں طور پر لاگو ہوگا، بشمول طلباء و اساتذہ، طلباء اور طالب علم کے درمیان، ساتھیوں، عملے، انتظامیہ، اور کیمپس میں کسی بھی دوسرے تعلقات کے مابین۔