ہائر ایجوکیشن کمیشن (اعلیٰ تعلیمی کمیٹی)

اعلیٰ تعلیمی اداروں میں جنسی ہراسانی کے خلاف تحفظ کی پالیسی

[یکم جولائی، 2020ء سے موثر]

فہرست کا خانہ

1۔ پالیسی کے اصول اور مقاصد۔

2۔ ممنوعہ طرز عمل اور رویے

3۔ قانونی دائرہ اختیار

4۔ نامزد شدہ وسائل

5۔ شکایات اور رپورٹنگ

6۔ عبوری اقدامات اور خصوصی انتظامات

7۔ تفتیشی کمیٹی

8۔ تحقیقات اور فیصلہ

9۔ رازداری

10۔ سزائیں

11۔ اپیل کا حق

12۔ بے بنیاد اور ناجائز الزامات و حقائق

13۔ انتقامی کارروائی کے خلاف تحفظ

14 افراد کے مابین تعلقات کے بارے خصوصی غور و فکر

15 روک تھام کے لئے تعلیم

ضمیمہ 1: اعلیٰ تعلیمی اداروں میں جنسی ہراسگی کی مثالیں

ہائرایجوکیشن کمیشن (اعلیٰ تعلیمی کمیٹی)
اعلیٰ تعلیمی اداروں میں جنسی ہراسانی کے خلاف تحفظ کی پالیسی

1۔ پالیسی کے اصول اور مقاصد

1.1۔اعلیٰ تعلیمی ادارے معاشرے میں انتہائی نتیجہ خیز ادارے ہیں جو علم کے حصول اور پھیلاؤ کے لئے وقف ہیں۔ ایچ ای آئی کمیونٹی کے ارکان کے پاس بہت سارے اہم حقوق اور مراعات ہیں، جن میں مرکزی حیثیت تفتیش کرنا ہے اور غیر قانونی یا کسی دوسری صورت میں نا قابل قبول پابندیوں کی راہ میں رکاوٹ کے بغیر علم کی تلاش کرنا ہے۔ اعلیٰ تعلیمی کمیشن ("ایچ ای سی")، جسے قانون کے ذریعہ ملک میں اعلیٰ تعلیمی ادارے (ایچ ای آئی) کھولنے اور چلانے کی شرائط پیش کرنے کا حکم دیا گیا ہے، اساتذہ، محققین، اسکالرز، طلباء اور دیگر ایچ ای آئی ممبران کو ایک محفوظ ماحول میں رہنے اور کام کرنے کی آزادی کو بہت سنجیدگی سے لیتے ہیں جس میں ان کی عزت محفوظ ہے۔

1.2۔جنسی ہراسانی کے خلاف تحفظ صرف اس لئے ضروری نہیں ہے کیونکہ یہ اعلیٰ تعلیم کے اداروں میں ماحول کی آزادی اور سازگار ماحول کو خطرہ بناتا ہے۔ زیادہ بنیادی سطح پر، اس طرح کا طرز عمل نا قابل قبول ہے کیوں کہ اس سے ذاتی وقار کی خلاف ورزی ہوتی ہے اور کسی بھی صورتحال میں پاکستان میں اعلیٰ تعلیمی اداروں میں برداشت نہیں کیا جائے گا۔

1.3۔اس پالیسی کی شرائط کے مطابق، پاکستان میں اعلیٰ تعلیمی اداروں میں جنسی طور پر ہراساں کرنے پر پابندی ہوگی، اور اس پالیسی کے تحت قابل سزا جرم ہوگا۔ ایچ ای سی اعلیٰ تعلیمی کمیونٹی کے ہر فرد کے رہنے تعلیم اور ایسے ماحول میں کام کرنے کا حق کی تصدیق کرتا ہے جو جنسی ہراسانی سے پاک ہو۔ اس پالیسی کا مقصد جنسی طور پر ہراساں ہونے کو روکنا ہے، اور جہاں جنسی طور پر ہراساں ہونے کی شکایات پر فوری، منصفانہ، انصاف کے ساتھ اور متعلقہ تمام فریقوں کے رازداری کے ضمن میں کارروائی کرنا ضروری ہے۔

1.4۔تمام منتظمین، سربراہان، منیجرز، اساتذہ، محکموں کے چیرمین، اسکولوں یا پروگراموں کے ڈائرکٹر اور نگران یا قائدانہ عہدوں پر موجود دیگر افراد کی ذمہ داری ہے کہ وہ اپنے عملے کے ارکان کو اس کے وجود سے آگاہ کرنے کے ساتھ اس پالیسی اور اس کے طریقہ کار سے واقف کرائیں اور اس کی پاسداری کریں۔ اعلیٰ تعلیمی اداروں کو داخلی پالیسیاں مرتب کرنے کی ترغیب دی جاتی ہے جو جنسی طور پر ہراساں کرنے سے متعلق ایچ ای سی کی پالیسی کے تحت دستیاب تحفظات کو مزید تقویت بخش اور بڑھا رہی ہیں۔

1.5۔یہ پالیسی ہائیر ایجوکیشن کمیشن آرڈیننس، 2002 کے تحت ایچ ای سی کو دیئے گئے اختیارات کے تحت بنائی گئی ہے، اور یہ ملک کے تمام اعلیٰ تعلیمی اداروں پر پابند ہے، چاہے وہ سرکاری یا نجی شعبے میں کام کرے۔ ایچ ای سی کی پالیسیوں کی خلاف ورزی یا تعمیل میں ناکام پر اعلیٰ تعلیمی اداروں کے خلاف ریگولیٹری یا انضباطی کارروائی کی جاسکتی ہے۔

1.6۔یہ پالیسی کام کی جگہ کا قانون 2010، ورک پلیس ایکٹ 2010، (جس میں ترمیم کی گئی ہے) ("2010 کے جنسی ہراسگی قانون") کے تحت خواتین کو تحفظ برائے ہراسانی کی دفعات کی روشنی میں تیار کی گئی ہے۔ اس نے ایچ ای آئی کمیونٹی کے تمام افراد کو جنسی طور پر ہراساں کرنے کے خلاف تحفظ فراہم کیا ہے، اور غمزدہ افراد کو یہ اختیار فراہم کرتا ہے کہ وہ اعلیٰ درجے کے اندر وسائل حاصل کریں یا 2010 کے ایکٹ کی دفعات کے ذریعہ ازالہ کریں۔

1.7۔یہ پالیسی، بشمول یہاں فراہم کردہ تحفظات سمیت، یکم جولائی، 2020 سے لاگو ہوگی۔ اعلیٰ تعلیمی ادارے یکم ستمبر 2020 تک اس پالیسی کے تحت درکار متعدد ادارہ جاتی ضروریات کے بارے باضابطہ طور پر مطلع کریں گے۔ یہ پالیسی یہاں شامل معاملات کے سلسلے میں ایچ ای سی کی کسی بھی سابقہ پالیسی سے بالاتر ہے۔

2۔ ممنوعہ طرزِ عمل

2.1۔ "جنسی طور پر ہراساں کرنا" کا مطلب ہے کسی بھی ناخوشگوار جنسی پیشرفت، جنسی حمایت کے لئے درخواست یا زبانی یا تحریری مواصلات یا جنسی نوعیت کے جسمانی طرزِ عمل، یا جنسی طور پر برتاؤ والے رویہ ہے، جہاں:

i) اس طرح کے طرزِ عمل کو تسلیم کرنا یا تو واضح طور پر یا اشاروں سے اصطلاحات یا اعلیٰ تعلیمی اداروں کی کسی بھی سرگرمی میں کسی فرد کی شرکت کی شرط سے بنایا گیا ہے۔

ii) کسی فرد کے ذریعہ اس طرح کے سلوک کو پیش کرنا یا مسترد کرنا تعلیمی یا ملازمت کے فیصلے کی بنیاد کے طور پر اس فرد کو متاثر کرتا ہے۔ یا

iii) اس طرح کے طرزِ عمل کا مقصد یا اثر کسی شخص کی علمی یا کام کی کارکردگی میں غیر مناسب طور پر مداخلت کرنا، یا دھمکی آمیز، معاندانہ یا جارحانہ تعلیمی یا کام کرنے والا ماحول پیدا کرنا ہے۔

2.2۔ جنسی طور پر ہراساں ہونا غالب یا لطیف ہوسکتا ہے. جنسی سرگرمی کی نشاندہی کرنے کے لئے بصری اشارے یا اشاروں سے لے کر زبانی بدسلوکی سے لیکر جسمانی رابطے کے ساتھ ساتھ ہاتھوں اور اشاروں کی زبان تک مستقل اور ناخوشگوار چھیڑ خانی ہوسکتا ہے (مختلف توضیحات کی مثالوں کے لئے ضمیمہ 1 ملاحظہ کریں)

2.3۔ اس پالیسی کے تحت درج ذیل سلوک خاص طور پر ممنوع ہے۔ یہ مندرجہ ذیل شق 2.1 میں دی گئی تعریف کی وضاحت کے لئے ہے۔ تاہم، یہ ایک مکمل فہرست نہیں ہے، اور دیگر طرزِ عمل جو مذکورہ تعریف کے دائرہ کار میں آتے ہیں ان پر بھی پابندی ہوگی۔

i) خاص طور پر قابل مذمت اور غیر متفقہ اقدامات: وہ اعمال جو عصمت دری کے زمرے میں شامل ہوں گے۔ جب کہ اس طرح کے حالات ملک کے قوانین کے تحت آئیں گے، اور قانون نافذ کرنے والے ادارے اور عدالتیں اس کے مطابق تحقیقات اور فیصلہ کریں گی، لیکن اعلیٰ تعلیمی ادارے کی انتظامیہ پر خصوصی ذمہ داری عائد ہوتی ہے کہ وہ روک تھام کے اقدامات کرے، فوری مدد کی پیش کش کرے اور ضرورت کے وقت عبوری اقدامات کرے۔

ii) غیر متفقہ جنسی رابطہ: بغیر کسی رضامندی کے کسی دوسرے شخص کے ساتھ جنسی رابطہ شامل ہے۔

iii) جنسی استحصال: دوسروں کی جنسی رازداری کی خلاف ورزی کرنے والے اقدامات یا ان کی رضامندی کے بغیر کسی کا جنسی فائدہ اٹھانا۔ مثال کے طور پر کسی کی رضامندی کے بغیر۔ تصاویر لینا، ویڈیو ٹیپ کرنا، کسی دوسرے کی واضح تصاویر یا جنسی معلومات دیکھنا یا تقسیم کرنا

iv) دیگر اثر پذیر یا تلخ رویے: یہ ضروری نہیں ہے کہ کسی جنسی سلوک کو جنسی طور پر ہراساں کرنے کی درجہ بندی کرنے کے لئے حقیقی جنسی رابطہ ہو۔ دیگر ناپسندیدہ سلوک پر بھی ممانعت ہے اگر (i) وہ کسی فرد کی جنس یا صنف پر مبنی ہوں (ii) مستقل یا انتہائی سنجیدہ ہوں اور (iii) ایسی فضا پیدا کریں جو خوف زدہ یا دشمنی کا باعث ہو۔ ان میں غیر مہذب تبصرے یا اشارے جنسی نوعیت کے انتہائی اشتعال انگیز لطیفے، کسی دوسرے کے جسم کے بارے میں نامناسب تبصرہ کرنے اور تعاقب کرنا شامل ہے مگر یہ ان تک محدود نہیں ہے۔

v) جنسی امتیاز: افراد کے ساتھ میرٹ کے بجائے ان کی جنس یا جنس پر مبنی نہ مناسب برتاؤ۔ اس میں جنس یا صنف کی بنیاد پر فرد کی سنگل آؤٹ (کم تنخواہ یا گریڈ جیسے منفی سلوک، یا اس سے زیادہ سخت سزا) جیسے مواقع شامل ہوں گے۔

2.4۔ جسمانی یا زبانی طور پر جب جنسی طور پر ہراساں کیے جانے کی درجہ بندی کی گئی تمام کارروائیوں کو بھی جنسی طور پر ہراساں کرنے کے طور پر سمجھا جائے گا جب الیکٹرانک طور پر انٹرنیٹ، ای میلز، سوشل میڈیا، ٹیکسٹنگ، ٹیلیفون، صوتی میل وغیرہ کے ذریعے کیا جاتا ہے۔

2.5۔ کسی بھی صنف کے فرد کے ذریعہ ہراساں کرنے یا امتیازی سلوک کے تمام اقدامات ایک ہی یا دوسرے صنف کے فرد کے خلاف کیے جاسکتے ہیں، اور پالیسی کے تحت اگر یہ ایک ممنوعہ عمل کے طور پر اہل ہو جاتا ہے تو اس کو اعلیٰ تعلیمی ادارے کی طرف سے غور کرنے کی ضرورت ہوگی۔

2.6۔جنسی طور پر ہراساں کرنا خاص طور پر ناگوار ہوتا ہے جب اختیار کے حامل افراد کے ذریعہ جرم کیا جاتا ہے، اور جب کسی بھی اعلی تعلیمی ادارے کی سرگرمی یا فائدے کی طرف پیش کرنے کی شرط کی جاتی ہے (مثال کے طور پر، جب فرد کی تشخیص کی بنیاد بنا کر پیش کی جاتی ہے)۔

2.7۔جنسی طور پر ہراساں کرنا خاص طور پر ناگوار سمجھا جائے گا جب ملزم کو معلوم تھا یا معقول طور پر معلوم ہونا چاہئے تھا کہ شکار متاثرہ یا معذور حالت میں تھا۔ تاہم، کسی بھی غیر قانونی مادے کے استعمال کے نتیجے میں ملزم کی بے ختیاری/خرابی ، اس پالیسی کے تحت ہراساں کرنے کی اپنی ذمہ داری کو کم نہیں کرے گی۔

3۔ دائرہ اختیار

3.1۔اس پالیسی کا اطلاق طلباء، اساتذہ، عملہ، اعلی تعلیمی ادارے کی برادری کے دوسرے اراکین (جیسے انٹرنز، رہائشیوں وغیرہ)، یا تیسرے فریق (جیسے سروس فراہم کرنے والے ، ملاقاتی وغیرہ) کے اعمال پر ہوتا ہے۔ جب بدانتظامی ہوتی ہے:

i) اعلی تعلیمی ادارے کی جائیداد پر (یعنی کیمپس میں) یا اس کے آس پاس کے علاقے میں۔

ii) اعلی تعلیمی ادارے کی جائیداد سے ہٹ کر، اگر (i) طرز عمل کسی اعلی تعلیمی ادار ےکے تسلیم شدہ پروگرام یا سرگرمی کے سلسلے میں ہوتا ہے یا (ii) طرز عمل مخالف ماحول پیدا کرسکتا ہے یا کیمپس میں حفاظت کا خطرہ لاحق ہوسکتا ہے۔ اور

iii) یونیورسٹی کے کمپیوٹنگ یا نیٹ ورک کے وسائل کا استعمال کسی کیمپس سے باہر مقام سے حاصل کیا جاتا ہے، جس کو کیمپس میں سمجھا جاتا ہے۔

4۔ ڈیزائن کردہ/تشکیل کردہ وسائل

4.1۔ اعلی تعلیمی ادارے، اعلی انتظامیہ کے کم سے کم دو ممبران ("فوکل پرسن") نامزد کرے گا، جن میں سے کم از کم ایک عورت ہوگی، جو جنسی ہراسگی کا سامنا کرنے والوں کو مدد اور فوری سہولیات کی پیش کش کریں گے۔ ایسے افراد سے رابطہ کی معلومات آسانی سے دستیاب ہوں گی، جو ایچ ای آئی کی ویب سائٹ پر بھی شامل ہے۔

4.2۔ایچ ای آئی ذیل میں دفعہ 7 کی دفعات کے مطابق ممنوعہ طرز عمل ("تفتیشی کمیٹی") کے کسی بھی الزام کی تحقیقات اور فیصلہ کرنے کے لئے تفتیشی کمیٹی بھی تشکیل دے گی۔ جن لوگوں کو جنسی ہراسانی کا سامنا کرنا پڑا ہے وہ تفتیشی کمیٹی کے ممبران سے مدد اور مشورے کے لئے بھی رابطہ کرسکتے ہیں۔

5۔شکایات اور رپورٹنگ

5.1۔اس پالیسی کے سیکشن 3 (دائرہ اختیار) پڑھنے کے ساتھ پاور سیکشن 2 (ممنوعہ طرز عمل) میں بیان کردہ طرز عمل کی روشنی میں کسی بھی فرد کو جنسی طور پر ہراساں کرنے والے شخص کے خلاف، یا تو فوکل پرسن یا جنسی ہراساں تفتیشی کمیٹی کے کسی ممبر کو شکایت درج کرائی جاسکتی ہے،

5.2۔جن معاملات میں زیرِ بحث سلوک 2010 کے جنسی ہراسگی قانون کے دائرہ کار میں آتا ہے، متاثرہ فرد کے پاس 2010 کے ہراسگی قانون کی دفعات کے مطابق محتسب اعلی کو شکایت پیش کرنے کا اختیار بھی ہوگا۔

5.3۔ایسی صورت میں جب شکایت کنندہ فوکل پرسن یا تفتیشی کمیٹی کے کسی رکن سے رابطہ کرنے سے گریزاں ہے، شکایت کنندہ کسی ساتھی، استاد، روزگار کے نگران، منیجر، محکمہ کے چیئرمین، ڈین یا وی سی سے رابطہ کرسکتا ہے۔ پھر اس فرد کی ذمہ داری ہوگی کہ وہ شکایت کنندہ یا مبینہ مجرم کی شناخت کیے بغیر تفتیشی کمیٹی کو کیس کی رپورٹ کرے اور اگر کوئی حل ضروری ہو تو ان سے حل پر اثر انداز ہونے کے لئے طریقہ کار اور پالیسی کے بارے میں صلاح طلب کرے۔

5.4۔شکایت کرنے والوں کوترغیب دی جائے گی کہ وہ فوری طور پر مبینہ ہراسگی کی شکایات ترجیحا تین 3 ماہ کے اندر اندر جمع کروائیں. بصورت دیگر جنسی ہراسگی کی تاریخ کے بارہ 12 ماہ کے عرصے کے اندر لازمی شکایات درج کروائیں. شکایت پیش کرنے میں تاخیر کی وجوہات بتاتے ہوئے تحریری درخواست پر فوکل پرسن یا انکوائری کمیٹی کے ذریعہ 1 سال کی توسیع کی اجازت دی جاسکتی ہے۔

5.5۔ایچ ای آئی برادری کے تمام افراد کوجنسی طور پر ہراساں کیے جانے کی کسی بھی واقعے کی زبانی یا تحریری طور پر اطلاع دینے کی ترغیب دی جاتی ہے جو انہوں نے فوکل پرسن یا انکوائری کمیٹی کو مشاہدہ کیا ہوسکتا ہے. کیمپس کمیونٹی کو تحفظ فراہم کرنے کے مقاصد کے لئے ،اعلی تعلیمی اداروں پر یہ ذمہ داری عائد ہوتی ہے کہ وہ اس پالیسی کی مادی خلاف ورزیوں کی تحقیقات کرے یہاں تک کہ اگر باضابطہ شکایت درج نہیں کی گئی ہے۔

5.6۔جیسے ہی کسی نامزد کردہ وسائل میں سے کسی کی شکایت یا اطلاع موصول ہوتی ہے،تو وہ اس کی طرف سے (24 گھنٹوں کی مدت میں) تمام فوکل پرسنز اور تفتیشی کمیٹی کے ممبروں کے ساتھ مزید کارروائی کے لئے شیئر کرے گی۔

5.7۔معمولی خلاف ورزیوں کے لئے ،شکایت کنندہ فوکل پرسن یا تفتیشی کمیٹی میں سے کسی کے پاس غیر رسمی شکایت کرنے کا انتخاب کر سکتے ہیں۔غیر رسمی حل کے طریقہ کار کا بنیادی مقصد روک تھام کے اقدامات کرنا ہے،تاکہ معمولی خلاف ورزیوں کا جلد پتہ چل سکے اور ملزم کو مناسب تنبیہ کی جائے کہ وہ سنجیدگی کی اعلی حد تک پہنچنے سے پہلے ہی مجرمانہ سلوک کو ترک کرے۔اگر اس طریقہ کار کے ذریعہ پیش آنے والا واقعہ اس پالیسی کے سیکشن 2 کے تحت ممنوعہ طرز عمل کا مرتکب ہوتا ہے،تو تفتیشی کمیٹی شکایت کے مطابق طرز عمل طے کرے گی۔

6۔عبوری اقدامات اور خصوصی انتظامات

6.1۔جیسے ہی کسی نامزد کردہ وسائل یا ایچ ای آئی انتظامیہ کے کسی ممبر کی طرف سے کسی شکایت یا رپورٹ کی اطلاع موصول ہونے پر ،اس کی نوعیت اور جرم کی سنگینی پر انحصار کرتے ہوئے ،فوکل پرسنز عبوری اقدامات کی فراہمی کے لئے مناسب اقدامات کریں گے جس کی متاثرہ فرد نے درخواست کی ہے یا بصورت دیگر جو فوکل پرسنز خود مناسب سمجھتے ہیں۔ اگر متاثرہ شخص اٹھائے گئے اقدامات سے مطمئن نہیں ہے تو ،وہ ضروری کارروائی کے لئے تفتیشی کمیٹی کے کسی رکن سے رابطہ کرسکتا ہے۔

عبوری اقدامات میں مندرجہ ذیل شامل ہیں لیکن ان تک محدود نہیں ہیں:

i) ساعتوں میں شرکت کے مقاصد کو شامل کرتے ہوئے کلاس یا امتحان کے نظام الاوقات میں ردوبدل

ii) مشاورت کی خدمات یا دیگر مناسب طبی امداد تک رسائی؛

iii) کام کے اسائنمنٹس میں تبدیلی۔

iv) کسی غیر جانبدار شخص کے ذریعہ کئے جانے والے کسی بھی تشخیص یا تشخیص کا انتظام؛

v) کلاس کے نظام الاوقات میں ردوبدل ،بشمول کورس سے دستبرداری یا سیکشن کو تبدیل کرنا؛

vi) کیمپس کے سیکیورٹی اہلکاروں (یا سنگین خلاف ورزیوں کی صورت میں قانون نافذ کرنے والے) کو اس خلاف ورزی کے بارے میں مطلع کرنا۔

vii) بعض افراد کے مابین رابطے یا رابطے کی ممانعت کے لئے اعلی تعلیمی اداروں کا تشکیل کردہ وسیع حکمنامہ کا نفاذ۔

viii) کچھ افراد کے رہائش کے انتظام میں تبدیلی۔یا

ix) کوئی دوسرا اقدام جو مناسب سمجھا جاسکے۔

7۔ تفتیشی کمیٹی

7.1۔ تفتیشی کمیٹی اس پالیسی کی خلاف ورزی کے سلسلے میں موصول ہونے والی کسی بھی شکایت کی تفتیش اور فیصلہ کے لئے ذمہ دار ہوگی۔

7.2۔ تفتیشی کمیٹی مندرجہ ذیل طریقے سے تشکیل دی جائے گی۔

i) کمیٹی تین ممبروں پر مشتمل ہوگی، جن میں سے کم از کم ایک عورت ہوگی اور ممبروں میں سے ایک ایچ ای آئی کے سینئر تجربہ کار انتظامیہ کا رکن ہوگا۔

ii) کمیٹی کے تمام ممبران ایچ ای آئی کے ملازم ہوں گے جن کی وائس چانسلر (وی سی) کے ذریعہ تقرری کی جائے گی جب وی سی نے ایچ ای آئی انتظامیہ کے سینئر ممبران سے کاغذات نامزدگی لے گا۔ اگر جیسا کہ اوپر بیان کیا گیا ہے تین ممبروں کو نامزد کرنا ممکن نہیں ہے تو وائس چانسلر ایک یا ایک سے زیادہ ممبران کا باہر سے ہی بھی انتخاب کرسکتا ہے

iii) کمیٹی کے ممبران افراد وہ افراد ہوں گے جو اصولی، قابل اعتماد، منصفانہ، صنف سے متعلق حساس اور ایک مضبوط کردار رکھنے والے شخص کے لئے جانا جاتا ہے (کوئی ایسا شخص جو دوستوں، ساتھیوں یا بزرگوں کے دباؤ کی وجہ سے اپنا فیصلہ تبدیل نہیں کرے گا)۔ ان کو خاص معاملات میں دلچسپی کا تنازعہ نہیں ہونا چاہئے، اور وہ غیر جانبدار اور غیر متعصب ہوں گے۔

iv) کمیٹی کے ممبروں کو دو سال کی مدت کے لئے مقرر کیا جائے گا (خالی آسامیاں بھرنے کے لئے کبھی کبھار مختصر شرائط کی ضرورت پڑ سکتی ہے)۔ کوئی بھی رکن مسلسل دو سے زیادہ مدتوں کے لئے خدمت نہیں کرے گا۔ سابق ممبر دو سال کے وقفے کے بعد دوبارہ تقرری کے اہل ہوں گے۔

v) کمیٹی کے ایک ممبر کو بطور چیئر مین وائس چانسلر مقرر کیا جائے گا، جس کے فرائض میں شامل ہوں گے، لیکن ان تک محدود نہیں ہے: سماعت کے دوران آرڈر برقرار رکھنا، طریقہ کار کے سوالات کا جواب دینا، التواء دینا یا انکار کرنا، کارروائی کی مناسب دستاویزات کو برقرار رکھنا۔ جو کمیٹی کے آفیشل ریکارڈ اور رپورٹنگ کی سفارشات وائس چانسلر کو بنائے گا۔ یہ تمام فرائض کمیٹی ممبروں کی مشاورت سے انجام دیئے جائیں گے۔

vi) اگر کمیٹی کے ممبر میں سے کسی کے خلاف شکایت کی گئی ہے تو، اس رکن کی جگہ اس خاص معاملے کے لئے دوسرا (غیر جانبدار ممبر) تبدیل کیا جائے گا۔

7.3۔ اعلی ادارہ اس پالیسی کے تحت ممنوعہ طرز عمل کی تحقیقات اور فیصلہ سازی کے لئے انکوائری کمیٹی کے ممبران کو تربیت فراہم کرنے کی کوشش کرے گا۔

7.4۔ تفتیشی کمیٹی کی مدد کے لئے ایک اعلی ادارہ کے عملے کا ممبر مقرر کیا جائے گا۔ اس کام میں مجالس کا انعقاد، کمیٹی اور اس میں شامل دیگر فریقوں کے مابین رابطے کی حیثیت سے کام کرنا، ریکارڈ رکھنا، شکایات پر کارروائی کا سراغ لگانے کے لئے ڈیٹا بیس بنانا اور اپ ڈیٹ کرنا، اور اعلی تعلیمی ادارہ میں جنسی ہراسگی کے معاملے پر مناسب آگاہی کو یقینی بنانا جیسی ذمہ داریاں شامل ہوں گی۔

8۔ تحقیقات اور فیصلہ

8.1۔ جنسی طور پر ہراساں کرنے کا الزام لگانے والی تمام شکایات کو فوکل پرسن یا اعلی تعلیمی ادارہ کے کسی دوسرے دفتر کے ذریعہ موصول ہونے کے 24 گھنٹوں کے اندر تفتیشی کمیٹی کو بھجوایا جائے گا۔

8.2۔ شکایت کے موصول ہوتے ہی اس پر عملی اقدام شروع ہوجاتا ہے. انکوائری کمیٹی اس بات کا تعین کرے گی کہ آیا شکایت میں مبینہ طرز عمل اس پالیسی کے سیکشن 2 (ممنوعہ طرز عمل) اور سیکشن 3 (دائرہ اختیار) میں طے شدہ معیار پر پورا اترتا ہے۔ اگر تفتیشی کمیٹی کے ممبروں کی اکثریت کے ذریعہ یہ طے کیا جاتا ہے کہ مبینہ طرز عمل مذکورہ بالا معیار پر پورا اترتا ہے تو، باضابطہ تحقیقات کا آغاز کیا جائے گا۔

8.3۔ باضابطہ شکایت کی عدم موجودگی میں، اگر تفتیشی کمیٹی کو اس پالیسی کی سنگین خلاف ورزی کی اطلاع دی گئی ہے، یا اسی شخص کے خلاف الزامات کا ایک سلسلہ موصول ہوا ہے تو، انکوائری کمیٹی اکثریت سے ووٹ کے ذریعے وائس چانسلر کو مطلع کرنے کے بعد کارروائی شروع کرنے کا فیصلہ کر سکتی ہے۔

8.4۔ تفتیش شروع کرنے کے بعد، اور تحریری شکایت موصول ہونے کے تین دن کے اندر اندر، تفتیشی کمیٹی یہ کرے گی:

i) ملزم کو اپنے اوپر لگائے گئے الزامات اور بیانات سے آگاہ کریں، جس کی باقاعدہ تحریری رسید دی جائے گی۔

ii) الزام لگانے کی اطلاع دینے کے بعد ملزم سے سات دن کے اندر اندر الزامات کا تحریری دفاع پیش کرنے کا تقاضا کیا جائے گا اور معقول وجہ کے بغیر اس کی ناکامی پر کمیٹی اس سے پہلے کارروائی کرے گی۔ اور

iii) الزام کے بارے میں جانچ پڑتال کرنا اور الزام کی حمایت میں یا ملزم کے دفاع میں ایسے زبانی یا دستاویزی ثبوتوں کو حاصل کرنا جو کمیٹی ضروری سمجھے گی (بشمول ممکنہ گواہوں کو طلب کر کے) اور ہر فریق کو جو اس کے خلاف گواہ ہیں ان کا جائزہ لینے کا حق ہوگا

8.5۔ مندرجہ ذیل اصول تفتیشی کمیٹی کے ذریعہ ہونے والی سماعتوں پر لاگو ہوں گے۔

i) تمام سماعتیں بند سماعت ہوگی۔

ii) تفتیشی کمیٹی شکایت کنندہ (اور) اور جواب دہندگان، گواہان (اگر ضرورت ہو تو) کے بیانات سنے گی اور متعلقہ فریقوں کے ذریعہ پیش کی گئی یا کسی بھی طرح کی جانچ پڑتال کے عمل میں جمع کردہ کسی اور دستاویزات اور/ یا شواہد کا مطالعہ کرے گی۔؛

iii) تفتیشی کمیٹی کو ان معاملات تک گواہوں کی گواہی اور ان سے پوچھ گچھ محدود کرنے کی صوابدید ہوگی جو اس معاملے کو بیان کرنے سے متعلق ہے۔

iv) تفتیشی کمیٹی کے سربراہ کو اختیار حاصل ہوگا کہ وہ کسی گواہ کو حاضر ہونے پر مجبور کرے، اور شکایت کنندہ اور/ یا جواب دہندہ اس سلسلے میں سربراہ کی امداد کے لئے درخواست کر سکتا ہے۔

v) شکایت کنندہ اور جواب دہندہ کے ساتھ اس پالیسی میں بیان کردہ کسی بھی طریقہ کار کے کسی بھی مرحلے پر اس کی نمائندگی اور/ یا اس کی/ اپنی پسند کے کسی دوسرے شخص کے ساتھ ہو سکتا ہے۔

vi) کمیٹی کو اس معاملے سے متعلق ان کی تفہیم کو آگے بڑھانے کے لئے کسی بھی قسم کے ثبوت کے حصول کا حق ہوگا اور متعلقہ فریقین، گواہوں اور انتظامیہ کو ان دستاویزات اور/ یا تفتیش میں آسانی کے لئے ثبوت فراہم کرنے کی ضرورت ہے۔

vi) تفتیشی کمیٹی کی کارروائی کی مادی اور مقصدی دستاویزات کو برقرار رکھا جائے گا جہاں ریکارڈوں اور اس طرح کے دیگر مواد کی اعلی رازداری کو ہر وقت برقرار رکھا جائے گا۔

viii) مدعا علیہ کو شکایت کنندہ اور گواہان سے سوالات کرنے کی اجازت ہوگی جب تک کہ کمیٹی کوئی اور فیصلہ نہ کرے۔

ix) جہاں اس پالیسی میں کسی بھی طریقہ کار سے نمٹا نہیں جاتا ہے، انکوائری کمیٹی، منصفانہ اصولوں کے ذریعہ، کوئی مناسب طریقہ کار تشکیل دے سکتی ہے۔

8.6۔ ایچ ای آئی برادری کے اراکین پر تفتیش میں تعاون کرنے کی ذمہ داری عائد ہوتی ہے، اور تعاون سے انکار کرنے کے نتیجے میں تادیبی کارروائی ہو سکتی ہے۔ ایسے حالات ہو سکتے ہیں جن میں شکایت کنندہ کارروائی میں اپنی شرکت کو محدود کرنے کی خواہش کر سکتا ہے۔ شکایت کنندہ کو نظم وضبط کا پابند نہیں ہونا چاہئے، لیکن تفتیشی کارروائی کو آگے بڑھانے پر اعلی تعلیمی ادارہ پابند ہو سکتا ہے۔

8.7۔ باضابطہ سماعت کے بعد، انکوائری کمیٹی کے ممبران حالات کی مکمل حیثیت کی بنا پر دانستہ اور شکایت کی درستگی کا تعین کریں گے۔ ثبوت کی موجودگی یا عدم موجودگی ہمیشہ واحد معیار نہیں ہو سکتی ہے جس پر فیصلہ دیا جا سکتا ہے۔ بات چیت کے دوران بیانات اور سیاق وسباق کی ساکھ کو دھیان میں رکھنا چاہئے۔ کمیٹی کے ارکان غور وخوض کے بعد متفقہ یا

اکثریت سے کسی فیصلے پر پہنچیں گے۔ جہاں شکایت درست ثابت ہوئی ہے، کمیٹی مناسب جرمانے کی سفارش کرے گی۔

8.8۔انکوائری کمیٹی انکوائری مکمل کرے گی اور 30 دن کی مدت میں اپنے حتمی فیصلے کی سفارش کرے گی۔تب وہ توثیق اور کارروائی کیلئے اس کی وجوہات (جس میں اختلاف رائے کا کوئی نوٹ بھی شامل ہوگا) کو تحریری طور پر اپنے نتائج فراہم کرتے ہوئے وائس چانسلر کو اپنا فیصلہ بھیجے گا۔انکوائری کمیٹی کی سفارش کو سات دن کے اندر نافذ کیا جائے گا۔

9۔رازداری

9.1۔ رازداری کا حکم فوکل پرسنز، انکوائری کمیٹی اور اس عمل میں شامل دیگر تمام افراد پر دیا جائے گا۔اس معاملے کے حقائق کو واضح کرنے کے لئے، یا کسی فیصلے کی شرائط پر عمل درآمد اور نگرانی کے لئے معلومات کے معقول اور محتاط انکشاف کو روک نہیں سکتا ہے۔

9.2۔فوکل پرسن، انکوائری کمیٹی کے ممبران اور ان کے معاون عملے کو ان کی طرف سے رازداری کے نامناسب خلاف ورزیوں کے لئے انتظامی تادیبی کارروائی کا پابند کیا جائے گا۔

9.3۔تحقیقات کے سلسلے میں پیدا ہونے والے تمام یادداشتوں اور ریکارڈ کو اعلی ادارہ میں کسی خفیہ فائل میں رکھا جائے گا۔

10۔سزائیں

10.1۔ان معاملات میں جن میں جواب دہندہ طالب علم ہے، درج ذیل پابندیاں عائد کی جاسکتی ہیں۔

i) معمولی خلاف ورزی کی صورت میں، طالب علم کو وارننگ یا سرزنش جاری کی جاسکتی ہے۔آئندہ کی خلاف ورزیوں کا فیصلہ کرتے وقت ان پر غور کیا جائے گا۔

ii) زیادہ سنگین خلاف ورزیوں کی صورت میں، درج ذیل رسمی پابندیاں عائد کی جاسکتی ہیں: نظم وضبط کی جانچ اور تحقیقات، ایک مدت کے لئے ڈگری کا روکنا، اخراج یا معطّلی

iii) مندرجہ بالا بیان کردہ سزاوں میں درج ذیل جرمانوں کو بھی شامل کیا جاسکتا ہے: کیمپس سروس؛ کیمپس ہاؤسنگ سے نقل مکانی؛ جواب دہندہ کو ایچ ای آئی عمارتوں یا میدانوں کے ایک مخصوص حصے کی طرف جانے کی پابندی، یا ایک یا ایک سے زیادہ ایچ ای آئی کے نامزد کردہ سرگرمیوں سے خارج کرنا، (بشرطیکہ اس طرح کی سزا جرم کے لئے موزوں ہے اور جہاں جرمانہ مدعا علیہ کو اس کی تعلیم حاصل کرنے سے نہیں روکتا ہے۔)؛ تعلیمی پروگرام میں شرکت سے روکنا؛ کسی معمولی خلاف ورزی کی پہلی مثال کے معاملے میں (سات سال تک) سوائے اس کے کہ طالب علم کے ریکارڈ میں فیصلے کو شامل کریں۔

10.2۔ان معاملات میں جن میں جواب دہندہ اساتذہ، محقق یا ملازم/عملہ کا ممبر ہے، قابل اطلاق روزگار کی پالیسیوں کی شرائط کو مدنظر رکھتے ہوئے، مندرجہ ذیل پابندیاں عائد کی جاسکتی ہیں

i) زبانی یا تحریری سرزنش؛

ii) مشاورت یا تربیت؛

iii) جواب دہندگان کی مخصوص کارفائلوں میں فیصلے کو شامل کرنا۔

iv) جواب دہندگان کو ایچ ای آئی عمارتوں یا میدانوں کے کسی مخصوص حصوں میں جانے پر پابندی لگانا، یا ایک یا ایک سے زیادہ نامزد ایچ ای آئی کی سرگرمیوں سے خارج کرنا، جہاں اس طرح کا جرمانہ جرم کے لئے مناسب ہے اور جہاں جرمانہ جواب دہندہ کو اس کے پیشہ ورانہ فرائض کی انجام دہی سے نہیں روکتا ہے۔

v) جرمانہ عائد کرنا؛

vi) مدعاعلیہ کومعاوضے کے معطل کرنے کی سفارش۔

vii) برخاستگی کا عمل شروع کیے جانے کی تجویز یا

viii) روزگار کی پالیسیوں کی شرائط کے مطابق، مناسب سمجھی جانے والی دیگر پابندیاں

10.3۔ان معاملات میں جن میں مدعاعلیہ ایچ ای آئی کمیونٹی کا ممبر نہیں ہے، تفتیشی کمیٹی جرم کی نوعیت اوراس کی وجہ کو مدنظر رکھتے ہوئے انضباطی سزاؤں کی سفارش کرسکتی ہے جس کے ساتھ ملزم نے ایچ ای آئی کے دوسرے ممبروں کے ساتھ بات چیت کی تھی۔ایسے معاملات میں، تفتیشی کمیٹی مناسب پابندیاں طے کرنے میں ایچ ای آئی کے قانونی وکیل سے مدد لے سکتی ہے۔

11۔اپیل کا حق

11.1۔شکایت کنندہ اور جواب دہندہ دونوں کوانکوائری کمیٹی کے فیصلے کی اطلاع کی تاریخ سے 30 دن کی مدت میں اپیل کرنے کا حق ہوگا۔

11.2۔جن معاملات میں یہ طرزعمل 2010 ایکٹ کے دائرہ کار میں آتا ہے، متاثرہ فریق کے پاس 2010 کے ایکٹ کی دفعات کے مطابق محتسب کو اپیل دائر کرنے کا اختیار ہوگا۔

11.3۔وائس چانسلر کے ذریعہ مقرر کردہ تین رکنی اپیلیٹ باڈی ("اپیلیٹ باڈی") ہوگی جس میں ایچ ای آئی انتظامیہ کا کم ازکم ایک سینئر ممبر (ڈین یا مساوی سطح پر) شامل ہوگا اور ان میں سے کم ازکم ایک خاتون رکن ہوگی۔ تفتیشی کمیٹی کا کوئی بھی ممبر بیک وقت اپیلٹ باڈی کا ممبر نہیں ہوگا۔اگر کمیٹی کے کسی ایک ممبر کے خلاف شکایت کی گئی تھی تو، اس خاص معاملے کے لئے اس رکن کی جگہ دوسرا (غیر جانبدار رکن) رکھا جائے گا۔

11.4۔تفتیشی کمیٹی کے فیصلے کے خلاف اپیلٹ باڈی سے اپیل درج ذیل بنیادوں پر دائر کی جاسکتی ہے۔

i) مبینہ طرزعمل اس پالیسی کے دائرہ کار میں آتا ہے یا نہیں۔

ii) تفتیشی کمیٹی مادی معلومات پرغور کیے بغیر کسی فیصلے پر پہنچ گئی۔

iii) عائد جرمانہ غیر منصفانہ ہے کیونکہ یہ غیر متناسب ہے یا مادی طور پر اسی طرح کی بدانتظامی کے لئے عائد کردہ جرم سے مختلف ہے۔یا

iv) تفتیشی کمیٹی کے بعد فیصلہ سنانے کے عمل غیر معمولی تھا۔

11.5۔اپنے فیصلے تک پہنچنے کے لئے، اپیلٹ باڈی فریقوں، تفتیشی کمیٹی کے ممبران یا ایچ ای آئی برادری کے دیگر ممبران کے ساتھ بات چیت کرسکتی ہے جیسا کہ یہ مناسب سمجھے۔

11.6۔اپیلٹ باڈی، اپیل اور دیگر متعلقہ مواد پر غور کرتے ہوئے، 30 دن کے اندر اندر اس طرح کی اپیل کی تصدیق، تنسیخ، مختلف فیصلے اوراس میں ترمیم کرسکتی ہے، اوراس فیصلے کو دونوں فریقوں، وی سی اور تفتیشی کمیٹی کو ارسال کرے گی.

12۔جھوٹے اور بے بنیاد الزامات

12.1۔بدسلوکی کی وجہ سے جنسی طور پر ہراساں کیے جانے کے جھوٹے الزامات یا ان افراد کی ساکھ کو ٹھیس پہنچانے کے ارادے کے جن کے خلاف شکایت درج کی جاتی ہے ان کے ساتھ سنگین جرائم کے ساتھ نمٹا جانا چاہئے۔جنسی طور پر ہراساں کیے جانے کا جھوٹا الزام جاننا، چاہے وہ باضابطہ یا غیر رسمی تناظر میں ہو، اس پالیسی کے تحت سنگین جرم ہے۔

12.2۔ایسی صورت میں جب تفتیشی کمیٹی یہ طے کرتی ہے کہ ملائی جانکاری کے ارادے کے ساتھ شکایت میں کوئی غلط الزام لگایا گیا ہے، تو وہ شکایت کیخلاف اپنے نتائج کو وائس چانسلر کو بھیج کر (اس کی وجوہات لکھ کر اور اختلاف رائے کے بارے میں کسی یادداشت سمیت) تصدیق کے لئے مناسب کاروائی اور عملی اقدام کی سفارش کرسکتا ہے. جن معاملات میں یہ طرز عمل 2010 ایکٹ کے دائرے میں آتا ہے، تفتیشی کمیٹی اس معاملے کو محتسب اعلی کے حوالے کرنے کی سفارش کرسکتی ہے جس نے ملزم کے ارادے سے جھوٹا الزام لگایا ہے۔

12.3۔اس جھوٹے الزام کی سنگینی پر تفتیشی کمیٹی، مذکورہ سیکشن 10 میں درج جرمانے کی فہرست سے پابندیوں کی سفارش کرسکتی ہے، علاوہ ازیں، برطرفی، ملازمت سے برخاستگی، اور اسی طرح کی دیگر سزاؤں کی سفارش کرسکتی ہے جو اس ہراساں کیے جانے والے مذموم سلوک کے لئے اس پالیسی کے تحت محفوظ ہیں۔

13۔انتقامی کارروائی کے خلاف تحفظ

13.1۔اعلی تعلیمی ادارے، ایچ ای آئی کمیونٹی کے کسی بھی رکن کے خلاف انتقامی کارروائی یا انتقام کی دھمکیوں کی اجازت نہیں دے گا جو اس پالیسی کو (باضابطہ یا غیر رسمی طور پر) استعمال کرتا ہے۔اعلی تعلیمی ادارے اس کے دائرہ اختیار کے تحت ہونے والی کارروائی میں شامل کسی بھی شخص (جیسے گواہی دیتا ہے، مدد کرتا ہے، وغیرہ) کے خلاف اس طرح کی دھمکیوں یا کارروائیوں پر پابندی عائد کرے گا۔

13.2۔جنسی طور پر ہراساں کرنے کے شکایت کنندہ کے خلاف انتقامی کارروائی یا کسی اور کارروائی کو اس پالیسی کی دفعات کے تحت سنجیدگی سے لیا جانا چاہئے۔اس پالیسی کے دائرہ کار میں انتقامی کارروائی کے تمام الزامات کی باضابطہ طور پر چھان بین کی جائے گی، اور اگر اس کو ثابت کیا گیا تو اس کے نتیجے میں مناسب تادیبی کارروائی ہوگی۔

14۔افراد کے مابین تعلقات کے بارے خصوصی غور وفکر

14.1۔جنسی طور پر ہراساں کرنے کے برعکس، معاشرے کے معاشرتی اور ثقافتی اصولوں کی خلاف ورزی نہ کرنے والی اعلی جماعت کے رضا کار بالغ افراد کے درمیان ذاتی تعلقات عام طور پر ایک نجی معاملہ ہیں۔

14.2۔پالیسی کے تحت معاشرے کے کسی بھی فرد کے لئے کسی طالب علم، ماتحت یا ساتھی کے ساتھ گہرا تعلق قائم کرنا انتہائی نامناسب ہے جس کی علمی یا کام کی کارکردگی پر اسے پیشہ ورانہ فیصلے کرنے پڑیں گے۔پالیسی کا تقاضا ہے کہ فرد اپنے آپ کو اس طرح کے طرز عمل میں شامل نہیں کرسکتا ہے کیونکہ ایسے معاملات میں نگرانی یا نگرانی کی پیشہ ورانہ ذمہ داری متاثر ہوگی۔اقتدار اور اتھارٹی میں فرق کے ساتھ تعلقات ادارہ جاتی کام کے ساتھ ساتھ سبھی کی ساکھ کو بھی سنجیدگی سے متاثر کرسکتے ہیں۔خاص طور پر، اساتذہ کے ممبران اور طلبہ کے مابین گہرے یا رومانٹک یا رومانوی تعلقات (چاہے انڈر گریجویٹ ہوں یا گریجویٹ سطح پر) ممنوع ہوں گے۔

15۔ روک تھام کے لئے تعلیم

15.1۔کیمپس میں جنسی طور پر ہراساں کرنے کی روک تھام کو یقینی بنانے کے لئے، ایچ آئی کو اپنے عملے، اساتذہ اور طلبہ کی تعلیم کے ساتھ ساتھ حوالہ کے لئے تحریری مواد فراہم کرنے کے لئے پروگرام تیار کرنا چاہئے۔کیمپس میں جنسی طور پر ہراساں کرنے کے خاتمے کے لئے یونیورسٹی یونیورسٹی کے اساتذہ، عملے اور طلبہ کو حساس بنانے کے لئے تعلیم ضروری ہے۔یہ متعدد طریقوں سے کیا جائے گا، ذیل میں بیان کردہ طریقوں کو شامل کرتے ہوئے۔

15.2۔ایچ ای سی کی جنسی ہراساں کرنے کی پالیسی، یونیورسٹی کی کسی بھی داخلی پالیسی کے ساتھ ساتھ 2010 کے ایکٹ سے متعلق یہ معلومات بھی ان جگہوں پر دستیاب ہونی چاہئے:

(i)ویب سائٹ پر دستیاب؛

(ii)اس پیکیج کا حصہ بنیں جو تمام نئے بھرتی کیے جانے والے وصول کرتے ہیں۔

(iii) نئے طلباء کی واقفیت کا حصہ بنیں اور ان کو دیئے گئے کسی تحریری مواد میں شامل کریں۔

(iv)ایچ ای آئی کے پراسپیکٹس (ایک خلاصہ شدہ ورژن) میں شامل کیا جائے۔اور

(v) کیمپس میں نمایاں مقامات پر آویزاں کرنا.

15.3۔ایچ ای آئی کی کوشش ہوگی کہ طلبہ، اساتذہ اور عملے کو ایک مختصر خود مطالعہ کورس کروائے جس کے ذریعے وہ جنسی ہراسگی سے متعلق پالیسی سے واقف ہوں۔

15.4۔فوکل پرسنز اور انکوائری کمیٹی کے ممبروں کے نام ایچ ای آئی کمیونٹی کو اپنی ویب سائٹ کے ذریعے، نوٹس بورڈز، وغیرہ پر شائع کرنے/ قابل رسائی بنائے جائیں گے۔

15.5۔ایچ ای آئی اس بات کو یقینی بنائے گا کہ اس کے متعلقہ ممبران (جیسے فوکل پرسنز، انکوائری کمیٹی کے ممبران، ایچ آر اہلکار وغیرہ) اپنے آپ کو جنسی طور پر ہراساں کرنے سے متعلق تعلیم یافتہ قوانین اور پالیسیوں سے متعلق تربیت میں شریک ہوں۔ایک بار تربیت یافتہ، نامزد ایچ آر اہلکاروں کو ایچ ای آئی میں شامل ہونے والے تمام اہلکاروں، عملے، اساتذہ، طلباء کی تعلیم کے لئے ذمہ دار بنایا جائے گا۔ یہ ایک جاری سرگرمی ہوگی۔

15.6۔ایچ ای آئی کے تمام محکمے لازمی طور پر ان پروگراموں کے بارے میں معلومات پھیلائیں اور دکھائیں، جن میں جنسی ہراسانی ہوتی ہے، اس کا کیا جواب دیا جائے اور جب کوئی جنسی طور پر ہراساں ہونے کے بارے میں مشورہ طلب کرے تو انہیں کیا کرنا چاہئے۔

16۔رپورٹنگ

ایچ ای آئی کو لازمی طور پر ہر سال (ہر تعلیمی سال کے آخر میں) جنسی طور پر ہراساں ہونے کی ایچ ای سی کو رپورٹ کرنا ہوتا ہے جس کی اطلاع ایچ ای آئی انتظامیہ کو دی جاتی ہے۔ رپورٹ میں شکایات، انکوائری کمیٹی کی سفارشات اور عمل کے حتمی نتائج سے متعلق مختصر تفصیلات شامل ہوں گی۔

ضمیمہ 1

اعلیٰ تعلیمی اداروں میں جسنی ہراسانی کے مقدمات کی مثالیں

1۔اصل رپورٹ شدہ مقدمات

مندرجہ ذیل اصل رپورٹ شدہ مقدمات کی ایک فہرست ہے جو جنسی ہراسگی کی تشکیل کی مثال کے طور پر فراہم کی گئی ہیں۔

(i) خواتین طلبہ سے ان کے گریڈز اور اسائنمنٹس کے بارے میں تبادلہ خیال کرنے کے لئے آفس اوقات کے بعد انچارج/ انچارج حکام کے ذاتی دفاتر آنے کا مطالبہ کرنا۔

(ii) گریڈز میں بہتری کے وعدے کے ساتھ خواتین طلبہ سے ایچ ای آئی احاطے سے باہر انچارج سپروائزر/ حکام سے ملاقات کرنے کا مطالبہ۔

(iii) سپروائزر کے ذریعہ گریجویٹ طلبا (پی ایچ ڈی، ایم فل، ماسٹرز) کی مالی اور جنسی تسکین۔

(iv) ناپسندیدہ جنسی پیش رفت، خواہ ان میں جسمانی چھونا شامل ہو یا نہ ہو۔

(v) جنسی طرز عمل، لطیفے، جنسی طرز عمل سے متعلق تحریری یا زبانی حوالہ جات، کسی کی جنسی زندگی سے متعلق گپ شپ۔

(vi) فرد کے جسم پر تبصرے، کسی فرد کی جنسی سرگرمی، کمیوں یا طاقت کے بارے میں تبصرے؛ جنسی طور پر اشارہ کرنے والی چیزوں، تصاویر یا خاکوں کی نمائش کرنا۔

(vii) جسم کے حصوں کو ناخوشگوار گھورنا، سیٹی بجانا، جنسی اشارے، یا تجاویز یا توہین آمیز تبصرے کرنا۔

(viii) کسی کے جنسی تجربات سے متعلق پوچھ گچھ۔

(ix) کسی کی جنسی سرگرمیوں پر تبادلہ خیال (یہاں تک کہ اگر مرد اس پر گفتگو کر رہے ہوں تو یہ خواتین طالب علموں یا ساتھیوں کے سامنے جان بوجھ کر کیا جاتا ہے)۔

(x) توہین آمیز اور مکروہ زبان استعمال کرنا جو دوسروں کی ماں یا بہن کے جسم سے متعلق ہے۔

(xi) گفتگو میں عام استعمال جیسی جنسی تعبیر اور تفسیر کے اعمال۔

2۔اقسام اور مثالیں

درج ذیل فہرست زمرے کے لحاظ سے اصل میں اطلاع یا عام معاملات کی مزید مثالیں پیش کرتی ہے۔

1۔اساتذہ کے ذریعہ بدسلوکی

i) مرد اساتذہ نے خاتون طالب علم سے پوچھا، اگر آپ "اے" گریڈ چاہتے ہیں تو، آپ کو اپنے آخری امتحان میرے گھر میں دینے کی ضرورت ہے۔

ii) محکمہ کے مرد سربراہ نے خاتون ماتحت ملازم کو یہ کہہ کر مجبور کیا کہ اگر وہ معاہدہ میں توسیع کرنا چاہتی ہے تو اسے دفتر کے اوقات کے بعد اس کے ساتھ وقت گزارنے کی ضرورت ہے۔

iii) مرد ایچ او ڈی جان بوجھ کر فائل یا قلم/ پنسل کے ذریعہ خاتون ملازم کے جسم کو چھو رہا ہے۔

iv) مرد اساتذہ کلاس لیکچرز کے دوران خواتین طلبہ کو شرمندہ کرنے کے لئے خواتین جسموں اور تولیدی سائیکلوں کا حوالہ دیتے ہیں۔

v) محتاج خواتین طالب علموں کو فیکلٹی ممبر نے جنسی حمایت کے بدلے مالی اعانت فراہم کی

vi) طلباء کی شکایات ہیں کہ ایک استاد نے کلاسوں کے دوران بے ہودہ لطیفے سنائے جن کی جنسی بے حرمتی تھی

vii) مرد سپروائزر/ اساتذہ کے خلاف شکایات جو ایک نوجوان خاتون ساتھی یا طالب علم کے ساتھ طویل عرصے تک دفتر میں بند رہتی ہیں۔

2۔طلباء کے ذریعہ بدسلوکی

i) ایک مرد طالب علم سوشل میڈیا پر ایک طالبہ کے بارے میں فحش مذاق اڑانے والی یا زبانی طور پر اپنے ساتھی طالب علموں کو اس کے بارے میں بے ہودہ لطیفے سنانا

ii) طلباء کا مباشرت کی درخواستوں کے ساتھ تحریری نوٹ کے خط، ای میل بھیجنا

iii) خاتون طالب علم نے اساتذہ سے تمام طلبا کے حتمی نتائج کی فہرست فراہم کرنے کو کہا۔ جب اساتذہ نے ایسا کرنے سے انکار کر دیا تو طالب علم نے اساتذہ کے خلاف شکایت درج کرائی کہ اس نے گریڈ لسٹ کے لئے نجی طور پر ملنے کو کہتے ہوئے پارکنگ میں اس کا ہاتھ تھامنے کی کوشش کی۔

iv) خاتون طالب علم اپنے دفتر میں مرد اساتذہ کی غیر ضروری طور پر ملتی ہے اور لمبا گھنٹے گزارتی ہے اور فوائد (گریڈ، ملازمت یا یہاں تک کہ مالیاتی) کے لئے قربت کا آغاز کرتی ہے۔

v) بار بار کیمپس کے آس پاس کے مخصوص خواتین طالب علموں کی پیروی کرنا۔

3۔ملازمین کے ذریعہ بدسلوکی

i) خواتین (طلباء، اساتذہ اور دیگر ملازمین) سے خطاب کرنے کے لئے فحش زبان استعمال کرنا

ii) خواتین کی موجودگی میں ان کے گہرے حصوں کو چھونا

iii) نوجوان فیکلٹی ممبر کو متعلقہ اساتذہ کے سربراہ نے اعلی تعلیم (پی ایچ ڈی/فل) حاصل کرنے کے لئے بلاک کر دیا [ان کے غیر منحصر مطالبات پر عمل کرنے سے انکار کرنے پر]۔

iv) حکام نے اس کی مرضی کے خلاف جونیئر اساتذہ کو کسی اور محکمہ میں منتقل کر دیا تھا۔

v) نوجوان خواتین اساتذہ/ عملے کو ان کی توجہ کے لئے بین الاقوامی/ گھریلو دوروں کے لئے اپنے نام نامزد کرنے میں اضافی احسان دینا۔

vi) جعلی/جعلی دستاویزات اور تصویروں کا استعمال کرتے ہوئے بلیک میل کرنے کے لئے خواتین طلبہ کو دھمکیاں دینا۔

vii) گمنام خطوط/ پمفلٹ/ ای میلز کو بدنام کرنے یا ملازمین/ اساتذہ/طلبائ کا کردار کشی۔