

## عمومی جائے کار پر جنسی ، دودھ پلانے ، معذوری اور نسل کی بنیاد پر براساں کیے جانے سے تحفظ

امتیازی قانون سازی (متفرق ترامیم) کا آرڈیننس 2020, 19 جون 2020 کو نافذ العمل ہوا۔ اس آرڈیننس نے جنسی امتیازی قانون (SDO)، معذوری امتیازی قانون (DDO)، خاندانی حیثیت امتیازی قانون (FSDO) اور نسلی امتیازی قانون (RDO) میں ترامیم کی ہیں، تاکہ عمومی جائے کار پر جنسی، معذوری اور نسلی بنیاد پر براسگی سے تحفظ فراہم کیا جا سکے، بے شک جب ملازمت یا اس جیسا دیگر کوئی تعلق نہ بھی ہو۔ مزید برآں، جنسی امتیازی (ترمیم) قانون 2021 میں SDO کی ترمیم کی گئی تاکہ متعدد شعبوں میں چھاتی کا دودھ پلانے والی خواتین کو براساں کیے جانے سے تحفظ فراہم کیا جا سکے، جن میں روزگار اور کام کی عمومی جگہیں شامل ہیں۔ عام کام کی جگہوں پر دودھ پلانے پر براساں کرنے سے تحفظ سے متعلق ترامیم 19 جون 2021 کو لاگو ہوں گی۔

### قانون کیا کہتا ہے:

SDO کے حصہ 23A کے تحت، جائے کار کا حصہ ہونے والے کسی بھی شخص کے لیے ایسے کسی دوسرے شخص کو جنسی طور پر براساں کرنا یا ایک دودھ پلانے والی خاتون کو براساں کرنا غیر قانونی ہے، جو ان دونوں کی جائے کار پر کام کرتی ہو۔

DDO کے حصہ 22A کے تحت، کسی جائے کار کا حصہ ہونے والے کسی بھی شخص کے لیے ایسے کسی دوسرے معذور شخص کو براساں کرنا غیر قانونی ہے، جو ان دونوں کی جائے کار پر کام کرتا ہو۔

RDO کے حصہ 24A کے تحت، کسی جائے کار کا حصہ ہونے والے کسی بھی شخص کے لیے ایسے کسی دوسرے شخص کو اس کی نسل کی بنیاد پر براساں کرنا غیر قانونی ہے، جو ان دونوں کی جائے کار پر کام کرتا ہو۔

### جائے کار کیا ہے؟

جائے کار کی تعریف ایک ایسی جگہ کے طور پر کی جاتی ہے:

- جہاں کوئی شخص جائے کار کے شرکت کنندہ کے طور پر کام کرتا ہو؛ یا
- جہاں کوئی شخص جائے کار کے شرکت کنندہ کے طور پر جاتا ہو۔

ممکنہ عمومی جائے کار کی مثالیں:

- کسی تنظیم کا دفتر، جہاں لوگ انٹرنشپس کرتے ہیں؛
- کسی بیرسٹر کا چیمبر، جہاں لوگ شاگردی کرتے ہیں؛
- کام کی سہولت گاہیں شریک کرنے والے کسی نمائشی مقام پر نمائشی بوتھ یا اسٹینڈ؛
- کام کی سہولت گاہیں شریک کرنے والے مختلف تنظیموں کے اراکین کے لیے عمومی طور پر کام کرنے کی جگہیں؛
- سپرمارکیٹس میں مصنوعات کی تشہیر کی کمپنیوں کے ملازمین کی جانب سے سپرمارکیٹس میں تشہیری اسٹینڈز یا کاؤنٹرز؛
- ڈیپارٹمنٹل اسٹورز میں کاؤنٹرز، جہاں کنسائمنٹ ورکرز کنسائمنٹ پر مصنوعات فروخت کر رہے ہوں؛ اور
- خیراتی اور غیر حکومتی تنظیموں (NGOs) کے سروس سنٹرز، جہاں رضاکار کام کرتے ہوں۔

### جائے کار کا شرکت کنندہ کون ہے؟

ترمیم شدہ SDO، DDO اور RDO کے تحت، جائے کار کے شرکت کنندگان کے لیے جائے کار کے کسی دوسرے شرکت کنندہ کو جنسی طور پر براساں کرنا یا معذوری یا نسل کی بنیاد پر براساں کرنا غیر قانونی ہے۔ جائے کار کے شرکت کنندہ کو قانون کے تحت درج ذیل طور پر بیان کیا جاتا ہے:

- ایک آجر؛
- ایک ملازم؛
- معاہدے کے تحت کام کرنے والا ملازم؛
- معاہدے والے کسی کارکن کا سربراہ؛
- ایک کمیشن ایجنٹ؛
- کسی کمیشن ایجنٹ کا سربراہ؛
- کسی کاروباری ادارے میں شراکت دار؛
- ایک انٹرن؛ یا
- ایک رضاکار

**ایک رضاکار** – ایک ایسا شخص جو کسی آجر یا ملازم کی حیثیت کے بغیر رضاکارانہ طور پر کام کرے۔

**ایک انٹرن** – ایک ایسا شخص جسے دوسرا شخص انٹرنشپ کے لیے ساتھ رکھے، مگر وہ دوسرے شخص کا ملازم نہ ہو۔

ایک "انٹرنشپ" کی تعریف کام کے وقت کے ایک ایسا دورانیہ ہے، جس کی تکمیل کسی پیشہ ورانہ یا تعلیمی اہلیت کے لیے ضروری ہے اور اس میں شاگردی؛ یا کام کا دیگر عرصہ شامل ہوتا ہے، جسے عام طور پر انٹرنشپ کے طور پر بیان کیا جاتا ہے۔

## جنسی براسگی کیا ہے؟

جنسی براسگی کی دو اقسام ہیں۔

(1) کسی شخص کے ساتھ ناخوشگوار رویہ

جب کوئی شخص -

- کسی دوسرے شخص کی جانب ناخوشگوار جنسی قدم اٹھاتا ہے یا جنسی افعال کی ناخوشگوار درخواست کرتا یا؛ یا
- کسی دوسرے شخص کے ساتھ جنسی نوعیت کا کوئی ناخوشگوار عمل کرتا ہے، جسے کوئی معقول شخص، تمام حالات کو مدنظر رکھتے ہوئے، سمجھے گا کہ اس سے دوسرا شخص ناراضگی، تذلیل یا مرعوب محسوس کرے۔

(2) جنسی طور پر ناموافق ماحول بنانا

کوئی شخص، اکیلے یا دوسروں کے ساتھ مل کر، جنسی نوعیت کے کسی ایسے عمل کا حصہ بنتا ہے، جو دوسرے شخص کے لیے ناموافق یا مرعوب کن ماحول بنائے۔ مثال کے طور پر، ایسے افعال میں جنسی لطیفے سنانا یا نازیبا تصاویر دکھانا شامل ہو سکتا ہے۔

جنسی براسگی غیر قانونی ہے، بے شک یہ کسی عورت یا مرد کے ساتھ ہو رہی ہوں اور اس بات سے قطع نظر کہ جنسی طور پر براساں کرنے والے شخص کی جنس کیا ہے۔

## مثال: کسی کنسائٹمنٹ ورکر کو جنسی طور پر براساں کیا جانا

ڈیزی پرچون کی ایک بڑی دکان پر کنسائٹمنٹ پر الیکٹرانک مصنوعات کی تشہیر کار کے طور پر کام کرتی ہیں۔ وہ پرچون کی دکان کی بجائے تشہیری کمپنی کی ملازم ہیں۔ بنری پرچون کی دکان کا ایک ملازم ہے

اور ڈیزی والے حصے میں ہی کام کرتا ہے۔ کئی مواقع پر، بینری نے ڈیزی کی جانب جنسی پیش رفت کی، جس سے ڈیزی کی تذلیل اور وہ مرعوب ہوئی۔ یہ ممکنہ طور پر عمومی جائے کار پر ڈیزی کو بینری کی جانب سے غیر قانونی جنسی طور پر براساں کیا جانا ہے۔

## دودھ پلانے سے متعلق براسگی کیا ہے؟

دودھ پلانے والی خواتین کو براساں کرنے کی دو اقسام ہیں۔ اس کا اطلاق وہاں ہوتا ہے جہاں ایک شخص ایک عورت کو درج ذیل عمل کر کے اس بنیاد پر براساں کرتا ہے کہ عورت چھاتی کا دودھ پلا رہی ہے:

(1) دودھ پلانے والی خاتون کی طرف ناخوشگوار طرزعمل

جب کوئی شخص ناخوشگوار طرزعمل میں مشغول ہوتا ہے، جس کی ایک باشعور شخص، تمام حالات کو دیکھتے ہوئے، پیش بینی کرتا ہے کہ عورت اس عمل کی وجہ سے مجروح کی جائے گی، اس کی تذلیل یا ڈرایا دھمکایا جائے گا۔

(2) ایک معاندانہ یا ڈرانے دھمکانے والا ماحول پیدا کرنا

ایک شخص، اکیلا یا دوسروں کے ساتھ، ایسے طرزعمل میں شامل ہوتا ہے جو خاتون کے لئے معاندانہ یا ڈرانے دھمکانے کا ماحول پیدا کرتا ہے۔

ایسے طرزعمل میں خاتون کو یا اس کی موجودگی میں بیان دینا شامل ہے، خواہ بیان زبانی یا تحریری طور پر دیا گیا ہو۔

## مثلاً: کام کرنے والی جگہ پر دودھ پلانے والی عورت کو براساں کرنا

یان-ونگ ایک کمپنی کی ملازمہ ہے، جو اشتراکی کام کی جگہوں (وہ جگہیں جہاں لوگ یا کمپنیاں انفرادی یا اجتماعی طور پر کام کرتے ہیں) میں دفتر کی جگہ کو کرایہ پر لیتی ہے۔ یان ونگ نے اپنی آجر

سے اتفاق کیا کہ وہ کام کی جگہ پر اپنے بچے کیلئے دودھ نکال سکتی ہے۔ آجر نے اس پر اتفاق کیا کہ یان ونگ عملے کے باورچی خانے کے فریج میں اپنا دودھ رکھ سکتی ہے، بصورت اگر اس کی بطور بریسٹ ملک نشاندہی کی گئی ہو۔ ٹیک-ہنگ ایک کانٹریکٹ ورکر ہے جو اشتراکی کام کرنے والی جگہ پر کسی اور کمپنی کے لئے معاہدہ کا کام کرتا ہے۔ باورچی خانہ عمارت کی اس منزل پر کرایہ پر لینے والی تمام کمپنیوں کے لئے مشترکہ جگہ ہے۔ ٹیک-ہنگ، کام کی جگہ کی ایک شریک کار ہونے کے ناطے، کچن کے فریج میں چھاتی کا دودھ دیکھتا ہے اور یان-ونگ اور وہاں کام کرنے والے دوسرے افراد کے سامنے تین موقعوں پر لطیفے سناتا ہے یہ کہتے ہوئے کہ یان ونگ کا دودھ یقیناً گائے کے دودھ سے کہیں بہتر ذائقہ کا حامل ہو گا۔ اس طرح کا طرزعمل کا ناخوشگوار طرزعمل ہونے کا امکان ہے جو کہ یان ونگ کو ناگوار، تذلیل آمیز یا دھمکانے جیسا محسوس ہو سکتا ہے اور اسی وجہ سے ایک عمومی جائے کار پر دودھ پلانے پر غیر قانونی ہراسگی کا سبب بنتا ہے۔

### معذوری یا نسل کی بنیاد پر ہراساں کیا جانا کیا ہے؟

**معذوری کی بنیاد پر ہراسگی** کسی شخص کی معذوری کی بنیاد پر کوئی بھی ناخوشگوار عمل ہے، جہاں کوئی بھی معقول شخص توقع کر سکتا تھا کہ وہ شخص اس عمل کی وجہ سے ناراضگی، تذلیل یا مرعوب محسوس کرے گا۔ مثلاً، اس میں کسی شخص کی معذوری کے متعلق تذلیل والے تبصرے یا ناخوشگوار مذاق کرنا شامل ہو سکتا ہے۔

نسلی ہراسگی دو صورتوں میں غیر قانونی ہوتی ہے:

(1) کسی شخص کے ساتھ ناخوشگوار رویہ

جہاں کوئی شخص کسی دوسرے شخص کی نسل کی بنیاد پر کوئی بھی ناخوشگوار عمل کرتا ہے، جہاں کوئی بھی معقول شخص توقع کر سکتا تھا کہ وہ شخص اس عمل کی وجہ سے ناراضگی، تذلیل یا مرعوب محسوس کرے گا۔

(2) نسلی طور پر ناموافق ماحول بنانا

جب کسی شخص کی نسل کی بنیاد پر، کوئی شخص یا لوگ ایسا عمل کریں، جو کسی دوسرے شخص کے لیے ناموافق یا مرعوب کن ماحول بنا دے۔

### مثال: کسی رضاکار کی معذوری کی بنیاد پر براسگی

ایک خیراتی تنظیم پسماندہ خاندانوں کو کھانے کی عطیہ شدہ اشیاء فراہم کرتی ہے۔ یہ تنظیم دفتر میں خوراک کی اشیاء کی ترتیب کے لیے باقاعدگی سے رضاکاروں کی مدد لیتی ہے۔ مسٹر سوئن، ایک مفلوج اور ویل چیئر استعمال کرنے والے شخص، ایک سال سے تنظیم میں رضاکار رہے ہیں۔ مسٹر سوئین اور خیراتی تنظیم میں ملازمت کا کوئی تعلق نہیں۔ جب مسٹر سوئین دفتر میں کام کر رہے تھے، تو خیراتی تنظیم کے ایک ملازم، مسٹر وانگ، نے کئی مواقع پر مسٹر سوئین اور ان کی معذوری کے متعلق کچھ تضحیک آمیز تبصرے کیے۔ طنزیہ انداز میں یہ کہنے کے علاوہ کہ "ہم معذوری والے کسی شخص کے ساتھ کام کیوں کر رہے ہیں، یہ بے کار ہے"، مسٹر وانگ نے مسٹر سوئین کو یہ بھی کہا: "مسٹر سوئین، تمہارا کوئی دوست کیسے ہو سکتا ہے جب تم معذور ہو اور ویل چیئر پر رہتے ہو؟"۔ مسٹر وانگ کا ایسا رویہ ممکنہ طور پر عمومی جائے کار میں مسٹر سوئین کی معذوری کی بنیاد پر غیر قانونی براسگی میں شمار ہو گا۔

### مثال: کسی کنسائٹمنٹ پروموٹر کی نسلی براسگی

ایک فلپائنی خاتون، مسز ڈیٹیگو پرچون کی ایک بڑی دکان میں طبی مصنوعات تشہیر کار کے طور پر کام کرتی تھیں۔ وہ پرچون کی دکان کی ملازمت کی بجائے ایک تشہیر کار کے طور پر طبی مصنوعات کی کمپنی کے ساتھ کام کرتی تھیں۔ مسز چیونگ، ایک چینی خاتون، پرچون کی دکان کی ایک ملازم ہیں۔ وہ طبی مصنوعات کے اسی حصے میں کیشیئر کے طور پر کام کرتی ہیں، جہاں مسز ڈیٹیگو کام کرتی ہیں۔ مسز چیونگ اکثر فلپائنی خواتین کے متعلق طنزیہ لطیفے اور تبصرے کہتی ہیں، انہیں صرف گھریلو کارکنان کے طور پر اچھا کہتی ہیں، ان سب پر چوری کا الزام لگاتی ہیں اور انہیں دوسری خواتین کے شوہروں کے ساتھ چکر چلانے کا امکان رکھنے والی کہتی ہیں۔ مسز چیونگ نے مسز ڈیٹیگو کے سامنے یہ تبصرے کیے اور مسز چیونگ جانتی ہیں کہ مسز ڈیٹیگو فلپائنی ہیں۔ مسز ڈیٹیگو نے مسز چیونگ کے تبصرے پر تذلیل محسوس کی۔ یہ ممکنہ طور پر مسز چیونگ کی جانب سے غیر قانونی طور پر مسز ڈیٹیگو کو نسلی بنیاد پر براساں کیا جانا ہے، جس میں وہ ایک عمومی جائے کار پر ایک مخالفانہ اور مرعوب کن ماحول بنا رہی ہیں۔

### انٹرنز اور رضاکاروں کے ساتھ کام کرنے والے افراد کی ذمہ داریاں

DDO، SDO اور RDO کے تحت، بالواسطہ ذمہ داری کے تصور کا اطلاق ہوتا ہے۔ اس کا مطلب ہے کہ SDO، DDO اور RDO کے تحت کسی ملازم یا ایجنٹ کی جانب سے جنسی، دودھ پلانے، معذوری پر مبنی یا نسلی براسگی کے عمل کا ذمہ دار آجر یا ایجنٹ کا سربراہ ہو گا، اس بات سے قطع نظر یہ آجر یا سربراہ

کو اس عمل کے متعلق علم تھا یا وہ اس سے متفق تھے یا نہیں۔ ایک آجر صرف اس صورت میں دفاع کرنے کے قابل ہو گا، اگر وہ ثابت کر سکیں کہ انہوں نے جائے کار پر ایسے افعال کی روک تھام کے لیے "معقول طور پر عملی اقدامات" اٹھائے تھے۔ ایسے حالات میں سربراہ کے لیے کوئی بھی قانونی دفاع نہیں ہو گا۔

ذمہ داری کا ایک اسی طرح کا تصور ایسے افراد کے حوالے سے بھی قائم کیا گیا ہے، جو انٹرنز یا رضاکاروں کے ساتھ کام کرتے ہیں۔ ترمیم شدہ DDO، SDO اور RDO مزید یہ قوانین فراہم کرتے ہیں کہ کسی انٹرن کی جانب سے انٹرنشپ کے دوران کیے جانے والے کسی بھی عمل کو انٹرن کی جانب سے اور انٹرن کو انٹرنشپ پر رکھنے والے شخص کی جانب سے کیے گئے عمل کے طور پر تصور کیا جائے گا، اس بات سے قطع نظر کہ یہ عمل اس شخص کے علم یا منظوری سے ہوا یا نہیں۔

اسی طرح، کسی رضاکار کی جانب سے رضاکارانہ کام کے دوران کیے جانے والے کسی بھی عمل کو انٹرن کی جانب سے اور رضاکار کو کام پر رکھنے والے شخص کی جانب سے کیے گئے عمل کے طور پر تصور کیا جائے گا، اس بات سے قطع نظر کہ یہ عمل اس شخص کے علم یا منظوری سے ہوا یا نہیں۔

انٹرن یا رضاکار کو رکھنے والے شخص کے لیے صرف اس صورت میں دفاع موجود ہوتا ہے کہ وہ ثابت کر سکے کہ اس نے انٹرنشپ یا رضاکارانہ کام کرنے کے دوران انٹرن یا رضاکار کو اس قسم کا کام یا افعال کرنے سے روکنے کے لیے معقول عملی اقدامات اٹھائے۔ آخر کار، عدالت مقدمے کے حالات پر غور کرے گی اور فیصلہ کرے گی کہ آیا انٹرن یا رضاکار کو کام پر رکھنے والے شخص کی جانب سے اٹھائے گئے اقدامات کافی تھے یا نہیں۔

## عمومی جائے کار پر براسگی کی روک تھام کے لیے اچھے عمل

### حفاظتی اقدامات:

- کمپنی/تنظیم کے لیے براسگی کے خلاف پالیسیاں بنائیں یا ان میں ترمیم کریں، جب میں عمومی جائے کار کے حالات شامل ہوں، جہاں افراد کے درمیان ملازمت کا کوئی تعلق نہ ہو؛
- متعلقہ افراد، مثلاً ملازمین، معاہدے پر کام کرنے والے افراد، کنسائٹمنٹ ورکرز، انٹرنز یا رضاکار، کو کام شروع کرنے سے پہلے قوانین اور تنظیم کی پالیسیوں کے متعلق آگاہ کریں۔
- عمومی جائے کار پر لوگوں کی جانب سے براسگی کے متعلق شکایات سے نمٹنے کے طریقے واضح کریں اور انہیں شکایت کے طریقوں کے متعلق آگاہ کریں؛ اور
- عمومی جائے کار پر کام کرنے والے تمام افراد کو قوانین میں تبدیلیوں اور تجدید شدہ اندرونی براسگی کی پالیسیوں کے متعلق باقاعدگی سے یاددہانیاں اور تربیت فراہم کریں۔

## اصلاحی اقدامات

- شکایات یا ہراسگی کے واقعات سے درست طریقے سے اور فوراً نمٹیں، مثلاً تفتیش کر کے؛
- ہراسگی کے مزید واقعات کو روکنے کے لیے شکایت دہندہ کی رضامندی سے کام کے انتظامات میں عارضی تبدیلیاں کریں؛
- موزوں تادیبی کارروائی کریں، مثلاً ہراساں کرنے والے شخص کو تنبیہ کرنا یا اگر سنجیدہ معاملہ ہو، تو ممکنہ طور پر نوکری سے نکالنا، جب الزام سچ اور حقیقی ثابت ہو جائے۔
- ہراساں کیے جانے کے اس طرح کے واقعات کو مستقبل میں دوبارہ واقع ہونے سے روکنے کے لیے کام کے انتظامات میں ضروری بہتریاں لائیں؛ اور
- ہراسگی، شکایات سے نمٹنے کے عمل اور انسدادی اقدامات کے حوالے سے کمپنی/تنظیم کی پالیسی پر باقاعدگی سے نظرثانی کریں

### اچھے عمل کی مثال

ایک سوشل سروس ایجنسی بزرگ افراد کو خدمات فراہم کرنے، مثلاً گھروں میں جانا اور بزرگ افراد کے گھروں کی صفائی کے کام کرنا، کے لیے وقتاً فوقتاً رضاکاروں کو بھرتی کرتی ہے۔ اس ایجنسی نے جنسی ہراسگی کے خلاف ایک جامع پالیسی بنا لی ہے، جس کا اطلاق کل وقتی اور جز وقتی اراکین، منسلک افراد اور رضاکاروں پر ہوتا ہے۔ اپنا رضاکار کام شروع کرنے سے پہلے، رضاکاروں کو ایجنسی کے عملے کی طرف سے معلومات مہیا کرنے کے لیے ملاقات کرنے کی ضرورت ہوتی ہے۔ مزید برآں، ہر رضاکار کو ایک والنٹیئر بینڈ بک فراہم کی جاتی ہے، جو ایجنسی اور رضاکاروں کے کردار اور ذمہ داریوں کو بیان کرتی ہے اور ساتھ ہی ساتھ جنسی ہراسگی کے خلاف پالیسی اور شکایت کے طریقے کی وضاحت کرتی ہے۔ رضاکاروں کو بینڈ بک پڑھنی ہو گی اور اس بات کی نشاندہی کرنے کے لیے ایک معائدے پر دستخط کرنے ہوں گے کہ وہ اس کے قواعد و ضوابط کی پابندی کرتے ہیں۔

### کسی متاثرہ یا ہراسگی کا شکار ہونے والے شخص کو کیا کرنا چاہیے؟

میں ایک یونیورسٹی میں قانون کی دوسرے سال کی طالبہ ہوں اور میں نے اپنے تجربے کو بڑھانے کے لیے ایک لاء فرم میں گرمیوں کی چھٹیوں کی 10 ہفتے پر مشتمل بلا ادائیگی انٹرنشپ حاصل کر لی ہے۔ مجھے کوئی بھی معاوضہ نہیں ملے گا اور میری انٹرنشپ پر کوئی بھی ملازمتی معائدہ لاگو نہیں



ہے۔ انٹرنشپ کے دوسرے ہفتے کے دوران، فرم کا ایک وکیل پینٹری میں میرے پاس آیا۔ اس نے میری کمر کو چھوا اور تبصرہ کیا کہ میں بہت پرکشش ہوں اور میرا جسم اچھا ہے۔ اس نے کہا کہ ہم ایک رات کے لیے باہر گھومنے جا سکتے ہیں، جس کے دوران وہ ذاتی طور پر مجھے تربیت دے گا اور کلائینٹس کو خوش کرنے کے حوالے سے مشورے دے گا۔ کیا یہ جنسی طور پر ہراساں کیا جانا ہے؟ مجھے کیا کرنا چاہیے؟

وکیل کی جانب سے مندرجہ بالا قدم ممکنہ طور پر جنسی ہراسگی ہے۔

✓ SDO میں ترامیم کا مطلب ہے کہ عمومی جائے کار میں انٹرنز کو جنسی طور پر ہراساں کیا جانا غیر قانونی ہے، بے شک جہاں انٹرن کو کام پر رکھنے والی تنظیم اور انٹرن کے درمیان ملازمت کا کوئی تعلق نہ ہو۔

✓ جنسی ہراسگی کئی مختلف صورتوں میں آتی ہے، مثلاً ناخوشگوار جسمانی رابطہ، کسی شخص یا اس کے جسم کے حصوں کو گھورنا یا کنکھیوں سے دیکھنا، اس کے جسم پر تبصرہ کرنا یا جنسی طور پر اقدامات کرنا۔ ایک معقول تیسرا فریق، تمام حالات کو مدنظر رکھتے ہوئے، توقع کرے گا کہ یہ شخص رنجیدہ، تذلیل اور مرعوب محسوس کرے گا۔

✓ جنسی ہراسگی کا سامنا کرتے ہوئے، آپ کو ہراساں کرنے والے شخص کو "نہیں" کہنا چاہیے۔

✓ واقعے کی تفصیلات لکھ لیں، بشمول ہراساں کرنے والے شخص کا نام، تاریخ، وقت، جگہ اور واقعے کی تفصیلات اور شاہدین، اگر کوئی ہوں۔

✓ اپنی انٹرنشپ کی سرپرستی کرنے والے افسر، یونیورسٹی میں اپنے استاد یا اپنے بھروسے کے افراد کے ساتھ بات کریں۔

✓ لاء فرم کو شکایت جمع کروائیں۔ فرم کو ایک منصفانہ اور غیر جانب دارانہ طریقے سے شکایت پر عمل درآمد کرنے کا کہیں۔

✓ EOC کو شکایت جمع کروائیں یا قانونی کارروائی شروع کریں اور ضلعی عدالت کو دعویٰ جمع کروائیں۔

### رنجیدہ یا ہراسگی کا شکار شخص EOC کو شکایت کیسے درج کروا سکتا ہے؟

کوئی بھی ایسا شخص، جنہیں لگتا ہے کہ ان کے ساتھ بیان کردہ غیر امتیازی سلوک کے چار قوانین میں بیان کردہ طریقے کے مطابق امتیازی سلوک، ہراسگی یا بدنامی ہوئی ہے، تو وہ EOC کو تحریری طور پر درخواست دے سکتے ہیں اور درج ذیل میں سے ایک طریقہ استعمال کر سکتے ہیں:

EOC [ویب سائٹ پر آن لائن فارم](#)



خط بذریعہ ڈاک



بذات خود EOC دفتر میں



فیکس



ٹیلیفون (صرف استفسارات کیلئے)



SMS سروس (سماعت کا نقص/بول چال میں مشکلات کے حامل لوگوں کی جانب سے



استفسارات کے لئے)

غیر امتیازی سلوک کے قوانین سے متعلقہ پوچھ گچھ: [آن لائن انکوائری فارم](#)

غیر امتیازی سلوک کے قوانین سے متعلقہ شکایت: [آن لائن شکایت فارم](#)

EOC کی خدمات سے متعلق پوچھ گچھ اور شکایت: [آن لائن فارم](#)

### EOC کسی شکایت سے کیسے نمٹتی ہے؟

کوئی استفسار یا شکایت موصول ہونے پر، EOC تصدیق کرے گی کہ آیا یہ شکایت کی شرائط یا حد پر پوری اترتی ہے، یعنی آیا یہ تحریری صورت میں ہے، آیا اسے کسی رنجیدہ شخص یا اس شخص کے نمائندے نے جمع کروائی ہے اور آیا اس میں غیر امتیازی سلوک کے قوانین کے تحت کسی غیر قانونی قدم کا الزام شامل ہے۔

ایک مرتبہ جب مندرجہ بالا شرائط پوری ہو جائیں، تو استفسار کو باقاعدہ طور پر شکایت قرار دے دیا جائے گا اور ایک کیس آفیسر کو فوراً اس پر عمل درآمد کے لیے تفویض کر دیا جائے گا۔ EOC شکایات سے نمٹنے ہوئے انصاف اور غیر جانبداری کے اصولوں کی پابندی کرتے ہوئے ایک "زد پذیر شخص پر مرکوز" طریقہ کار اپنانے کا پابند ہے۔ کسی شکایت کی تحقیق کرتے ہوئے، EOC کیس سے متعلقہ تمام معلومات کا جائزہ لے گا اور تمام متعلقہ فریقین کو جواب دینے کے لیے معقول مواقع فراہم کرے گا۔ جہاں درست سمجھا گیا، EOC فریقین کو مصالحت کے ذریعے تنازعے کو حل کرنے کے لیے حوصلہ افزائی فراہم کرے گا، جو مکمل طور پر رضاکارانہ ہے۔

اگر مصالحتی عمل ناکام ہو جاتا ہے، تو شکایت کنندہ مدعا علیہ کے خلاف مقدمہ درج کروانے کے لیے قانونی معاونت کے لیے EOC کو درخواست دے سکتا ہے۔ معاونت کے لیے تمام درخواستوں پر EOC کی لیگل اینڈ کمپلینٹس کمیٹی کی جانب سے قائم شدہ اصولوں کی بنیادوں پر غور کیا جاتا ہے۔

## EOC سے کیسے رابطہ کیا جائے؟

ٹیلیفون: (852) 2511 8211 (صرف عمومی استفسارات کے لئے)

فیکس: (852) 2511 8142

پتہ: 16/F, 41 Heung Yip Road, Wong Chuk Hang, Hong Kong.

ای میل: eoc@eoc.org.hk (صرف عمومی استفسارات کے لئے)

ایس ایم ایس سروس: 6972566616538 (سماعت کا نقص/بول چال میں مشکلات کے حامل لوگوں کی جانب سے پوچھ گچھ کے لئے)

غیر امتیازی سلوک کے قوانین کے تحت امتیازی سلوک کے بارے میں استفسارات اور شکایات کے لئے، برائے مہربانی مذکورہ بالا آن لائن فارموں کو استعمال کریں۔)

## کمیشن برائے یکساں مواقع (Equal Opportunities Commission)

اپریل

2021

نوٹ: یہ کتابچہ صرف حوالہ کے لئے ہے اور اسے قانونی مشورے کا متبادل تصور نہیں کیا جانا چاہئے۔