

## "NUST کی ہراسانی کے خلاف تحفظ کی پالیسی"

### فہرست

- پس منظر..... 3
- ہراسانی کی تعریف..... 4
- جنسی ہراسانی کی مثالیں..... 4
- کون شکایت درج کرا سکتا ہے؟..... 7
- منصفانہ رویے کی یقین دہانی..... 8
- ہراسمنٹ کمپینٹ سیل..... 8
- انکوائری کمیٹی..... 9
- انکوائری کمیٹی کے اختیارات..... 10
- شکایات درج کرانے کا طریقہ کار..... 11
- انکوائری کے انعقاد کا طریقہ کار..... 14
- دیگر گائیڈ لائنز..... 16
- سزائیں، پابندیاں اور تلافی..... 18
- معمولی اور بڑی سزاؤں کے خلاف اپیل..... 19
- طریقہ کار جہاں شکایت کنندہ تحریری شکایت درج کرانے کو تیار نہیں..... 20
- روک تھام کے اقدامات..... 20
- کیونٹی کے اندر متفقہ رشتہ..... 21

## Appendix A

### 1. Institutes/colleges other than main H-12 institutes/dtes

سے مراد NUST کے مندرجہ ذیل حلقے ہیں:

NUST Balochistan Campus (NBC)

College of Electrical and Mechanical Engineering (CEME)

Pakistan Navy Engineering College Karachi (PNEC)

Military College of Signals (MCS)

Military College of Engineering (MCE)

National Institute of Transportation (NIT)

College of Aeronautical Engineering (CAE)

### 2. Cyber Bullying

الیکٹرانک مواصلات کے ذریعے کسی شخص کو ڈرانے کے لیے دھمکی آمیز نوعیت کے پیغامات بھیجنا

### 3. Ragging

طلباء کا آپس میں ایک دوسرے کی توہین کرنا، طنز کرنا اور ہراساں کرنا

### 4. Psychosocial Counselling

نفسیاتی و سماجی مشاورت ایک ایسی خدمت ہے جو ہنرمند اور پیشہ ور کا و نسل کے ذریعے کسی فرد، خاندان، یا گروپ کی بہتری، پریشانی کو

دور کرنے، اور مقابلہ کرنے کی مہارت کو بڑھانے کے مقصد سے فراہم کی جاتی ہے۔

## 1- پس منظر

a. NUST جنسی ہراسانی کو کسی صورت برداشت نہیں کرتی اور NUST کمیونٹی کے ہر فرد کے جنسی ہراسانی سے پاک ماحول میں رہنے، پڑھنے اور کام کرنے کے حق کی یقین دہانی کرتی ہے۔ H-12 انسٹیٹیوٹ / ڈائریکٹوریٹ کے علاوہ دیگر انسٹیٹیوٹ / کالجز میں جنسی طور پر ہراساں کرنا سختی سے منع ہے اور NUST جنسی ہراسانی پالیسی کے تحت یہ ایک قابل سزا جرم ہے۔ NUST کی یہ پالیسی 'HEC کی مقام کار پر جنسی ہراسانی سے تحفظ فراہم کرنے کی ترمیم شدہ پالیسی، 2022' کے تحت لاگو ہوتی ہے۔

b- NUST نے HEC کے 2010 کے قانون کو مد نظر رکھتے ہوئے جنسی ہراسانی کی شکایات کے ساتھ نمٹنے کے لیے ایک پالیسی بنائی ہے جس میں نوکری سے نکال دینے جیسے دیگر تادیبی اقدامات شامل ہیں۔ NUST نے اپنے طلباء اور ملازمین کو جنسی ہراسانی کے حوالے سے آگاہ کرنے کے لیے ایک آگاہی پروگرام بھی بنایا ہے۔ اس پالیسی کا مقصد جنسی ہراسانی کی روک تھام ہے، اور جہاں ضروری ہو، تو جنسی ہراسانی کی شکایات پر فوری اور غیر جانبدارانہ طور پر (تمام فریقوں کی خاص رازداری کے ساتھ) کاروائی کرنا ہے۔

c- تمام منتظمین، ڈین، مینیجرز، اداروں کے سربراہ، اسکولوں کے پرنسپل، اور نگران عہدوں پر موجود افراد کی ذمہ داری ہے کہ وہ اس پالیسی اور اسکے طریقہ کار سے واقف ہوں، اور اس پالیسی کو قائم رکھنے کے ساتھ ساتھ اپنے اراکین کو بھی اس کے اطلاق کے بارے میں آگاہ کریں۔

d- NUST نے 2010 کے سیکشن 11 کے تحت ضابطہ اخلاق اپنایا ہے۔ یہ پالیسی، جسے NUST کی جنسی ہراسانی کے خلاف تحفظ کی پالیسی کہا جاتا ہے، (ترمیم شدہ ایکٹ) 2022 کی دفعات کے مطابق اپنائی گئی ہے۔ اس پالیسی میں مجاز اتھارٹی ریکٹر یا اس کا نامزد نمائندہ ہے۔ NUST کمیونٹی میں تمام انتظامی، تحقیقی، تدریسی اور غیر تدریسی ملازمین کے ساتھ ساتھ طلباء (بشمول انٹرن) شامل ہیں۔ اسکے علاوہ NUST کے ساتھ معاہدہ رکھنے والی خدمت فراہم کنندہ کے ذریعے کام کرنے والے افراد اور متعلقین (مثلاً وہ طلباء اور ملازمین جو کہ NUST میں شامل ہونا چاہتے ہیں) اس کمیونٹی کا حصہ ہیں۔

## 2- ہراسانی کی تعریف

(الف) مقام کار پر خواتین کو ہراساں کرنے کے خلاف تحفظ فراہم کرنے کے (ترمیم شدہ) ایکٹ (2022) کے مطابق جنسی ہراسانی سے مراد ہے کوئی ناپسندیدہ جنسی پیش رفت، جنسی مطالبات، کسی کا تعاقب کرنا، الیکٹرانک مواصلات کے ذریعے ہراساں کرنا یا دیگر 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 اور مخالفانہ ماحول کا باعث بنے، یا مذکورہ مدعا پورا نہ کرنے پر شکایت کنندہ کو سزا دینے کی کوشش کرنا، یا ملازمت اور داخلے کے لیے ایسی شرائط رکھنا۔

(ب) ہراساں کرنا صنف کی بنیاد پر امتیازی سلوک بھی ہو سکتا ہے، خواہ وہ جنسی نوعیت کا ہو یا نہیں، لیکن جو امتیازی اور معصبانہ ذہنیت یا تصور کی عکاسی کرے۔ اور اسکے نتیجے میں شکایت کنندہ کے خلاف اسکے صنف کی بنیاد پر امتیازی سلوک ہو سکتا ہے۔ تاہم، ایسے معاملات (مثلاً جسمانی رابطہ یا صنفی بنیاد پر امتیازی سلوک) جہاں ہراسانی خصوصاً شدت اختیار کر جائے، تو صرف ایک جارحانہ واقعہ بھی خلاف ورزی کا مرتکب ہو گا۔

## 4- جنسی ہراسانی کی مثالیں

جنسی ہراسانی اور اس پالیسی کو سمجھنے میں آسانی کے لیے درج ذیل مثالیں پیش کی گئی ہیں:-

- i. سپروائزر یا نگران اتھارٹی کا طلباء کو اچھے گریڈز دینے کا وعدہ کرنا اگر وہ ان سے ادارے کی حدود سے باہر ملیں
- ii. سپروائزر کا گریجویٹ طلباء (پی ایچ ڈی، ایم فل، ماسٹرز) سے مالی اور جنسی تسکین حاصل کرنا
- iii. طلباء اور ساتھیوں کی طرف سے فیکلٹی یا اسٹاف کو ڈرانادھمکانا تاکہ فیکلٹی اور اسٹاف کی سزا کو خراب کیا جائے (یعنی انکی کردار کشی کی جائے)

- .iv فیملٹی کی طرف سے طلباء یا طلباء کی طرف سے فیکلٹی یا طلباء کی طرف سے دوسرے طلباء کو ہراساں کرنا یا انکی ریگنگ (Ragging) کرنا یا آن لائن ڈرانادھمکانا (cyber bullying)
- .v انٹرنیٹ کے ذریعے یا حقیقی طور پر پتچھا کرنا
- .vi ناپسندیدہ جنسی پیش رفت۔ چاہے اس میں جسمانی طور پر چھونا شامل ہو یا نہ ہو
- .vii طلباء کو ان کے گریڈز اور اسائنمنٹس کے بارے میں بات کرنے کے لیے دفتر کے اوقات (office hours) کے بعد سپروائزر یا نگران اتھارٹی کے ذاتی دفاتر میں بلانا (دفتر کے اوقات کے بعد سے مراد صبح کی شفٹ کے لئے شام 5 بجے کے بعد جبکہ شام کی شفٹ کے لیے رات 8:30 بجے کے بعد ہے)
- .viii جنسی محاورے، لطیفے، جنسی برتاؤ کے تحریری یا زبانی حوالہ جات، یا کسی کی جنسی زندگی سے متعلق گپ شپ
- .ix کسی فرد کے جسم پر تبصرے یا اسکی جنسی سرگرمی، کمی یا قابلیت کے بارے میں تبصرے، جنسی طور پر تجویز کرنے والی اشیاء، تصاویر، یا کارٹون دکھانا
- .x گھورنا، سیٹی بجانا، جسم کو چھونا، جنسی اشارے، اشتعال انگیز اور توہین آمیز تبصرے
- .xi کسی کے جنسی تجربات کے بارے میں پوچھ گچھ
- .xii کسی کی جنسی سرگرمیوں کے بارے میں بات چیت (بے شک مرد حضرات جان بوجھ کر طالبات یا خواتین ساتھیوں کے سامنے اس پر بحث کر رہے ہوں یا اس کے برعکس)
- .xiii تحقیر آمیز اور غیر مہذب زبان استعمال کرنا جس میں دوسروں کی ماں، بہن یا بیٹی کے جسم کا حوالہ ہو
- .xiv جنسی مفہوم رکھنے والے الفاظ یا حرکات کا روزمرہ بات چیت میں عام استعمال
- .xv ڈپارٹمنٹ ہیڈ کا جان بوجھ کر کسی ملازم کے جسم کو چھونا یا اسٹیشنری آئٹم سے مارنا یا اس کے برعکس

- .xvi کلاس لیکچرز کے دوران مرد استاد کا طالبات کو شرمندہ کرنے کے ارادے سے خواتین کے اجسام اور تولیدی چکروں (Reproductive Cycles) کا حوالہ دینا
- .xvii کسی طالب علم کو جنسی دلچسپی سے گھورنا
- .xviii ضرورت مند طلباء کو جنسی مطالبات کے بدلے میں فیکٹی ممبر کی طرف سے مالی امداد ملنا
- .xix استاد کا کلاس کے دوران نازیبا لطفے سنانا جس میں جنسی طور پر طنز شامل ہو
- .xx سپروائزر یا اساتذہ کا اپنے طالب علم یا ساتھی کے ساتھ آفس میں بندرہ کر طویل گھنٹے گزارنا
- .xxi کسی طالب علم کا سوشل میڈیا پر کسی اور طالب علم کے بارے میں فحش گفتگو کرنا یا اس سے متعلق فحش مواد پوسٹ کرنا
- .xxii طلباء کا قربت کی درخواستوں کے بدلے میں گریڈ لینے کے لیے تحریری نوٹ اور ای میل بھیجنا
- .xxiii سیاسی، تعلیمی، یا مالی فوائد حاصل کرنے کے لیے اساتذہ کی کردار کشی کرنا
- .xxiv طلباء کا گریڈز، ملازمت یا مالی نفع حاصل کرنے کے لیے قربت یا بے تکلفی کی شروعات کرنا
- .xxv طلباء، فیکٹی اور دیگر ملازمین کو مخاطب کرنے کے لیے نازیبا زبان استعمال کرنا
- .xxvi دوسروں کی موجودگی میں اپنے جنسی اعضاء کو چھونا
- .xxvii حکام کی طرف سے جنسی تقاضے پورے نہ کرنے پر سزا کے طور پر فیکٹی کے کسی چھوٹی عمر کے فرد کا اسکی مرضی کے خلاف کسی دوسرے ڈپارٹمنٹ میں تبادلہ کر دینا
- .xxviii طلباء کو بلیک میل کرنے کے لیے جعلی دستاویزات اور تصاویر کا استعمال کرنا تاکہ وہ زبردستی حکم کی تعمیل کریں
- .xxix گمنام خطوط / کتابچے / ای میلز جس سے ملازمین / اساتذہ / طلباء کی بدنامی ہو

## 5- کون شکایت درج کرا سکتا ہے؟

- i. NUST کمیونٹی کے کسی بھی فرد کے خلاف جنسی ہراسانی کی شکایت درج کروائی جاسکتی ہے۔
- ii. تمام ترمذیہ دارالہلکار یا طلباء جنہیں اطلاعات موصول ہوتی ہیں یا بصورت دیگر ہراساں کیے جانے کا علم ہوا ہے، ان پر یہ لازم ہے کہ وہ فوری طور پر متعلقہ اتھارٹی کو اس بد عملی کی اطلاع دیں۔
- iii. شکایت کنندہ کوئی بھی ایسا شخص ہو سکتا ہے جو NUST کمیونٹی کے کسی بھی فرد کے رویے سے پریشان ہو جب NUST کے احاطے میں یا کسی اور جگہ پر NUST سے متعلقہ سرگرمیوں کے تناظر میں کسی کو ہراساں کیا جا رہا ہو۔
- iv. NUST کسی ایسے مدعا علیہ کو NUST میں کام کرنے سے روک سکتا ہے جو کسی سروس کنندہ کے ذریعے NUST کے ساتھ معاہدہ رکھتا ہو اور اس کے خلاف جنسی طور پر ہراساں کرنے کا الزام ثابت ہو جاتا ہے اور اس کا رویہ بھی اس کی ضمانت دے۔
- v. NUST تمام بیرونی ایجنسیوں اور سروس کنندگان کو جو NUST کیمپس میں کام کرتے ہیں اس کی پالیسی کے وجود سے آگاہ کرتی ہے اور ان کو تلقین کرتی ہے کہ وہ NUST کو سروس فراہم کرتے ہوئے اپنی تنظیموں میں اس پالیسی کے نفاذ کو یقینی بنائیں گے۔
- vi. کیمپس یا احاطے کے باہر NUST کی منظور شدہ سرگرمیوں بشمول (پلیسمنٹ، انٹرنشپ اور ریسرچ) میں مصروف طلباء کو خدمات حاصل کرنے یا نگران ایجنسیوں (جہاں ایسی پالیسیاں موجود ہیں) کی شرائط اور معاہدوں تک رسائی ہوگی۔
- vii. اگر شکایت کنندہ انکوائری کمیٹی کے کسی فرد سے رابطہ کرنے سے خوفزدہ ہے تو وہ کسی ساتھی، استاد، ایمپلائمنٹ سپروائزر، مینیجر، ڈیپارٹمنٹ ہیڈ، ڈین یا ریکٹر سے رابطہ کر سکتا ہے۔

## 6- منصفانہ رویے کی یقین دہانی

- i. تمام شکایات، شکایت کنندہ اور ان کے گواہان کی شناخت کو سارے عمل کے دوران صیغہ راز میں رکھا جائے گا۔
- ii. شکایت کنندہ، مدعا علیہ اور اس پالیسی کے تحت کارروائی سے منسلک تمام فریقین کے ساتھ منصفانہ رویہ رکھا جائے گا۔

## 7- ہراسمنٹ کمپلینٹ سیل (Harassment Complaint Cell - HCC)

### (a) مقاصد

- NUST کے ریکٹر کی قیادت میں ایک ہراسمنٹ کمپلینٹ سیل تشکیل دیا گیا ہے جس کے مقاصد درج ذیل ہیں:
- i. جنسی ہراسانی کی شکایت کی رجسٹریشن؛ غیر رسمی اور رسمی شکایات کا معائنہ کرنا
  - ii. ہراسانی کے کیسز کی رجسٹرڈ شکایات کا تنقیدی جائزہ لینا۔ HCC ہراسانی کے علاوہ اور کسی نوعیت کی شکایات کے ساتھ نہیں نمٹے گا، بلکہ ایسی تمام شکایات کو مزید کارروائی کے لیے متعلقہ کمیٹس میں بھیج دیا جائے گا۔
  - iii. H-12 انسٹیٹیوٹ / ڈائریکٹوریٹ کے علاوہ دیگر انسٹیٹیوٹ / کالجز کی ہراسانی کی رسمی اور غیر رسمی شکایات مزید کارروائی کیلئے انہی کے متعلقہ کمانڈنٹ / پرنسپل / ڈین کو بھیج دی جائیں گی۔
  - iv. HCC ان کیسز کے حوالے سے متعلقہ اسکولوں / حلقوں کے ساتھ رابطے میں رہے گا (فالو اپ)۔
  - v. اگر H-12 انسٹیٹیوٹ / ڈائریکٹوریٹ کے علاوہ دیگر انسٹیٹیوٹ / کالجز چاہیں تو HCC ان اسکولوں / حلقوں کی انکوائری کمیٹی کی مدد بھی کر سکتا ہے۔
  - vi. باہمی مشاورت کے ذریعے مصالحت کرانا پہلا قدم ہو گا۔

### (ب) HCC کی تخلیق:

HCC مندرجہ ذیل ممبران پر مشتمل ہے:-

دو(02) خواتین سائیکالوجسٹ

## 8- انکوائری کمیٹی

i. NUST نے ریکٹر کی قیادت میں اور بورڈ آف گورنرز کی منظوری سے جنسی ہراسانی کی شکایات کا جائزہ لینے کیلئے ایک مقررہ انکوائری کمیٹی تشکیل دی ہے۔

## ii. انکوائری کمیٹی کی تشکیل؛

a. ڈائریکٹر C3A بطور چیئر مین

b. \* ڈائریکٹر HR بطور ممبر

c. دو خواتین سائیکالوجسٹ C3A بطور ہراسمنٹ کمپلینٹ سیل کی ممبر

d. \*\* سینئر مرد / خاتون فیکلٹی بطور ممبر

\* ڈائریکٹر HR صرف اس صورت میں کمیٹی کا حصہ ہو گا جب یہ فیکلٹی / سپورٹ اسٹاف / NG اسٹاف کا معاملہ ہو گا

\*\* انکوائری کمیٹی میں ایک مرد ممبر لازمی ہونا چاہیے، خواتین اور مرد ممبران کا تناسب 1:2 ہونا چاہیے۔

iii. سینئر فیکلٹی ممبر ایسوسی ایٹ کی سطح کا ہو گا اور ان کا تعین ڈائریکٹر C3A (چیئر مین) کریں گے۔

iv. چیئر مین ادارتی تسلسل کو برقرار رکھنے کے لیے انکوائری کمیٹی کے کم از کم ایک (01) ممبر کو لگاتار دو (02) مدتوں کیلئے دوبارہ تعینات کرنے پر غور کر سکتا ہے۔

v. اگر انکوائری کمیٹی کے ممبران میں سے ایک (01) کے خلاف شکایت کی جائے تو اس مخصوص کیس کے لیے اس ممبر کو

تبدیل کر کے کسی دوسرے کو رکھا جائے گا۔ چیئر مین انکوائری میں شامل فریقین کے جائز اعتراضات / مفاداتی تنازعہ کو دور

کرنے کیلئے ہر کیس کی بنیاد پر انکوائری کمیٹی کی تشکیل کو بدل بھی سکتا ہے۔

.vi انکوائری کمیٹی کے چیئرمین کے درج ذیل فرائض ہیں لیکن ان تک محدود نہیں ہیں۔

چیئرمین ڈائریکٹر C3A انکوائری کمیٹی کی کارروائی کو دیکھیں گے۔ وہ انکوائری کمیٹی کے کام اور رپورٹ مرتب کرنے کی نگرانی کریں گے۔ انکوائری کے حتمی نتائج چیئرمین کو پیش کیے جائیں گے۔ وہ مکمل جائزہ لینے کے بعد یہ حتمی نتائج ریکٹر کو جمع کروادیں گے۔ یہ تمام فرائض انکوائری کمیٹی کے دیگر ممبران سے مشورہ کرنے کے بعد انجام دیے جائیں گے۔

.vii H-12 انسٹیٹیوٹ / ڈائریکٹوریٹ کے علاوہ دیگر انسٹیٹیوٹ / کالج کی سطح پر کیس کی کارروائی ان کی موجودہ انکوائری کمیٹی /

ڈسپلنری کمیٹی کرے گی، اور دوسری صورت میں کمانڈنٹ / پرنسپل / ڈین تین (03) ممبران پر مشتمل کمیٹی بنا سکتے ہیں۔

.viii اگر وہ چاہیں تو HCC کا ایک ممبر اس انکوائری کمیٹی کا حصہ بن سکتا ہے۔

.ix ایک بیک اپ انکوائری کمیٹی اسی طریقے سے ہر کیس کی بنیاد پر بنائی جائے گی۔

.x انکوائری کمیٹی کے تمام ممبران / بیک اپ کمیٹی / خاتون فوکل پرسنز کو C3A کی جانب سے منعقد کروائی گئی جنسی ہراسانی

کی پالیسی پر 08 گھنٹے کی حساسیت ٹریننگ میں لازمی شرکت کرنا ہوگی۔

## 9- انکوائری کمیٹی کے اختیارات

(a) انکوائری کمیٹی کو یہ اختیار حاصل ہو گا کہ:

.i کسی بھی شخص کو طلب کرے اور اس کی حاضری لازمی بنائے اور اسکے حلف نامے پر جانچ پڑتال کرے

.ii کوئی دستاویز (ڈاکیومنٹری، آڈیو یا ویڈیو) ظاہر کرنے اور پیش کرنے کے لیے کہے

.iii حلف ناموں پر شہادت وصول کرے

.iv شہادت قلمبند کرے

(b) انکوائری کمیٹی کو اس پالیسی کے تحت ہر اسماں کئے جانے کے معاملات کی انکوائری کرنے کا اختیار حاصل ہوگا، اگر ضرورت پڑے تو شکایت کنندہ یا مدعا علیہ کا کسی مستند ڈاکٹر سے طبی معائنہ بھی کروائے۔

(c) اگر مدعا علیہ پر لگائے گئے الزامات جھوٹے ثابت ہوں اور بد نیتی کے ساتھ لگائے گئے ہوں تو انکوائری کمیٹی کو شکایت کنندہ کے خلاف مناسب جرمانہ تجویز کرنے کا اختیار ہوگا۔

(d) انکوائری کمیٹی کو اگر مناسب لگے تو شکایت کنندہ اور مبینہ مدعا علیہ کے درمیان انکوائری کے دوران عدم رابطہ یا دیگر احکامات جاری کر سکتی ہے۔ NUST مدعا علیہ کو چھٹی پر بھیجنے کا فیصلہ بھی کر سکتی ہے، یا اگر ضرورت ہو تو بد عملی کے مقدمات کے لئے بنائے گئے طریقہ کار کے مطابق مدعا علیہ کو معطل بھی کر سکتی ہے۔

#### 10- شکایات درج کرانے کا طریقہ کار

اگر NUST کمیونٹی کا کوئی بھی فرد یہ محسوس کرتا ہے کہ اسے جنسی طور پر ہراساں کیا جا رہا ہے تو وہ شکایت درج کروا سکتا ہے۔  
شکایت درج کروانے کے دو طریقے ہیں:

i. غیر رسمی شکایت: اسکولوں / ڈائریکٹوریٹ / H-12 انسٹیٹیوٹ / ڈائریکٹوریٹ کے علاوہ دیگر انسٹیٹیوٹ / کالجز کی سطح پر ہینڈل کی جائیں گی۔

ii. رسمی شکایات: HCC میں ہینڈل کی جائیں گی۔

درج ذیل چینلز کو غیر رسمی اور رسمی شکایات کے لیے استعمال کیا جاسکتا ہے۔

i. اسٹوڈنٹ ایڈوائزر / سپروائزر / خاتون فوکل پرسن / فیکلٹی / ایچ او ڈی / پرنسپل / ڈائریکٹر / ڈی ڈی

ii. C3A ہراسمنٹ کمپینٹ سیل (HCC)

iii. NUST اینٹی ہراسمنٹ ہیلپ لائن

(a): غیر رسمی شکایت کا طریقہ کار

- مرحلہ 1: اوپر بتائے گئے چینلز میں سے کسی کو بھی استعمال کر کے غیر رسمی شکایت بتائی جاسکتی ہے۔
- مرحلہ 2: شکایت کنندہ کی رضامندی سے اس مسئلے کو حل کرنے کے لیے اسکول / ڈائریکٹوریٹ / H-12 انسٹیٹیوٹ / ڈائریکٹوریٹ کے علاوہ دیگر انسٹیٹیوٹ / کالجز کے لیول پر غیر رسمی کارروائی کی جائے گی۔ اگر کیس حل ہو جاتا ہے تو تفصیلی انکوائری نوٹس پروریکٹر (Acad) اور متعلقہ اسکول کے پرنسپل / ڈائریکٹر کے ساتھ شیئر کیے جائیں گے تاکہ ریکارڈ کو برقرار رکھا جاسکے۔

(b): رسمی شکایت کا طریقہ کار

- مرحلہ 1: سپروائزر / خاتون فوکل پرسن / اسٹوڈنٹ ایڈوائزر / ایچ او ڈی / پرنسپل / ڈائریکٹر / DD یا ہراسمنٹ کمپینٹ سیل کو تحریری شکایت
- مرحلہ 2: شکایت موصول ہونے کی تصدیق
- مرحلہ 3: اگر شکایت موصول کرنے والا فرد HCC کا حصہ نہیں ہے تو وہ مزید انکوائری کے لئے تحریری شکایت HCC کو بھیج دے گا۔
- مرحلہ 4: H-12 HCC انسٹیٹیوٹ / ڈائریکٹوریٹ کے علاوہ دیگر انسٹیٹیوٹ / کالجز کی شکایت کو متعلقہ ادارے کے پرنسپلز / کمانڈنٹ / ڈینز تک مزید کارروائی کے لیے بھیجوا دے گا۔
- مرحلہ 5: H-12 کے جنسی ہراسانی کے کیسز کی مزید کارروائی کے لیے HCC چیئرمین کی اجازت سے ایک انکوائری کمیٹی بنائے گا جبکہ ہراسانی (جنسی نوعیت کی نہیں) کے کیسز متعلقہ اسکولوں / ڈائریکٹوریٹ کو بھیج دیے جائیں گے۔
- مرحلہ 6: انکوائری کمیٹی الزام کی وضاحت / بیان سمیت 03 سرکاری دنوں کے دوران مدعا علیہ سے رابطہ کرے گی۔

مرحلہ 7: 07 سرکاری دنوں میں مدعا علیہ کا تحریری جواب\*

مرحلہ 8: 30 سرکاری دنوں میں انکوائری کی تکمیل۔

مرحلہ 9: مجاز اتھارٹی (ریکٹریا اس کے نامزد نمائندے) کو تجویزات جمع کروانا۔

مرحلہ 10: تجویزات ملنے کے بعد 07 کاروباری دنوں کے اندر مجاز اتھارٹی کے فیصلے پر عمل درآمد

\* مدعا علیہ کی طرف سے کوئی جواب نہ آنے کی صورت میں کمیٹی کا ایک طرفہ فیصلہ۔

(c) NUST کے تمام اسکولوں میں ایک خاتون فوکل پرسن (FFP) کو تعینات کیا گیا ہے۔ خاتون فوکل پرسن کی مندرجہ ذیل

ذمہ داریاں ہوں گی۔

i. اگر کوئی طالبہ / فیکلٹی / افسران / اسٹاف FFP کے ساتھ جنسی ہراسانی کا واقعہ شیمز کرتی ہے تو وہ شکایت درج

کروانے کے عمل کے بارے میں ان کی رہنمائی کرے گی

ii. اگر وہ غیر رسمی طور پر شکایت درج کرنا چاہتے ہیں، تو FFP اس بارے میں اپنے اسکول کے پرنسپل کو اطلاع دے

گی۔

iii. اس کے بعد پرنسپل یہ فیصلہ کریں گے کہ ان کے متعلقہ اسکول کے اندر غیر رسمی طور پر اس کو کیسے حل کیا

جائے گا۔

iv. اگر شکایت کرنے والا شخص باضابطہ شکایت درج کروانا چاہتا ہے تو FFP اس کو HCC کے پاس بھیج دے گی۔

v. دوسرے چینلز بھی غیر رسمی شکایات کے لیے یہی طریقہ کار اپنائیں گے۔

vi. FFP اور دوسرے چینلز اسکول کے پرنسپل / کمانڈنٹ کو شامل کیے بغیر خود سے کسی بھی مسئلے کو حل نہیں کریں

گے۔

## 11- انکوائری کے انعقاد کا طریقہ کار:

(a) تحریری شکایت موصول ہونے کے تین (03) سرکاری دنوں کے اندر انکوائری کمیٹی اور ہر اسمنٹ کمپلیٹ سیل ایک ساتھ مل کر مندرجہ ذیل کام کریں گے۔

i. مدعا علیہ کو ان الزامات اور فرد جرم سے تحریری آگاہ کرے گی جو اسکے خلاف عائد کئے گئے ہوں۔

ii. مدعا علیہ کو الزامات کی اطلاع کے سات (07) سرکاری دنوں کے اندر اپنا تحریری دفاع جمع کرانے کا کہا جائے

گا اور اگر بغیر کسی معقول وجہ کے وہ ایسا نہیں کرتا تو انکوائری کمیٹی یکطرفہ کارروائی کرے گی؛

iii. الزامات کی تحقیق کرے گی اور الزام کی حمایت میں یا مدعا علیہ کے دفاع میں ایسی زبانی یا دستاویزی یا کسی دوسری

شہادت کا جائزہ لے سکے گی جسے کمیٹی ضروری سمجھے اور ہر فریق کو اپنے خلاف گواہوں کی جانچ پڑتال کا پورا حق ہو

گا۔

(b) انکوائری کمیٹی شکایت کنندہ، مدعا علیہ، اور گواہوں کے بیانات سنے گی (اگر ضرورت پڑے تو) اور متعلقہ فریقین کی طرف

سے پیش کردہ شواہد یا دستاویزات کا معائنہ کرے گی۔

(c) انکوائری کمیٹی کو یہ اختیار حاصل ہو گا کہ گواہوں کی شہادت اور پوچھ گچھ کو ان معاملات تک محدود رکھے جنہیں وہ کیس کے

فیصلے سے متعلقہ سمجھتی ہے۔

انکوائری کمیٹی کے چیئرمین کو یہ اختیار بھی حاصل ہے کہ وہ کسی گواہ کو کیس کی سماعت میں حاضر ہونے پر مجبور کرے اور شکایت کنندہ

یا مدعا علیہ اس معاملے میں چیئرمین سے بھی مدد طلب کر سکتے ہیں۔

(d) انکوائری کے سلسلے میں انکوائری کمیٹی مندرجہ ذیل شرائط پر عمل کرے گی۔

i. انکوائری کے دوران حاصل کیے گئے بیانات اور شواہد کو خفیہ رکھا جائے گا۔

ii. دونوں فریقین یعنی مدعا علیہ اور شکایت کنندہ کو NUST کے اندر سے اپنے کسی دوست، نمائندے یا ساتھی کو ساتھ لانے کا حق دیا جائے گا۔

\* نمائندہ شکایت کنندہ کے ساتھ صرف انکوآری کمیٹی کے سامنے شکایت کنندہ کے کیس کی نمائندگی کرنے کے لیے جاسکتا ہے اگر وہ اپنا کیس بیان کرنے میں راضی نہ ہوں۔ نمائندہ انکوآری کی کارروائی کا حصہ نہیں ہوگا۔

iii. شکایت کنندہ یا گو اہوں کے خلاف کوئی ایسی کارروائی نہیں کی جائے گی جس سے انہیں نقصان ہو۔

iv. انکوآری کمیٹی کو اس بات کو یقینی بنانا ہوگا کہ NUST یا مدعا علیہ کسی صورت بھی شکایت کنندہ کے لیے مخالفانہ ماحول پیدا نہیں کریں گے جس کا مقصد اپنی شکایت کو آزادانہ طور پر آگے بڑھانے سے روکنے کے لیے دباؤ ڈالنا ہو۔

v. انکوآری کمیٹی وجوہات قلمبند کرتے ہوئے اپنے اخذ کردہ نتائج تحریری طور پر پیش کرے گی۔

(e) انکوآری کمیٹی انکوآری شروع ہونے کے تیس (30) سرکاری دنوں کے اندر نتائج، تجویزات اور فائنل فیصلہ مجاز اتھارٹی کو

پیش کرے گی۔ اگر اس تحریری رپورٹ میں فیصلے کی وجوہات اور کوئی بھی اختلاف رائے ہے تو وہ بھی ریکارڈ ہونا چاہیے۔ اگر انکوآری

کمیٹی مدعا علیہ کو قصور وار پائے تو مجاز اتھارٹی کو ایک (01) یا اس سے زائد جرمانے عائد کرنے کی تجویز دے گی۔

(f) چھوٹی اور بڑی سزاؤں کے خلاف اپیل پالیسی کے عین مطابق کی جائے گی۔

(g) مجاز اتھارٹی انکوآری کمیٹی کی طرف سے تجویز کی گئی سزایا جرمانہ انکوآری کمیٹی کی تجویزات کے وصول ہونے کے ایک

(01) ہفتے کے اندر عائد کرے گی۔

(h) انکوآری کمیٹی باقاعدگی سے اجلاس کرے گی اور اس وقت تک حالات کی باقاعدگی سے نگرانی کرے گی جب تک کہ وہ اس

بات سے مطمئن نہ ہو جائے کہ انکی متعلقہ تجویزات (اگر کوئی ہیں) 2010ء کے ایکٹ کے تحت مقررہ مجاز اتھارٹی کے فیصلے کے تحت

نافذ کر دی گئی ہیں۔

(i) اگر شکایت کنندہ کسی ذہنی دباؤ کا شکار ہے تو NUST اسکی سائیکوسوشل کاؤنسلنگ

(psychosocial counselling) یا طبی علاج اور اضافی میڈیکل لیو (چھٹی) کا انتظام کرے گی۔

(j) اگر اس پالیسی میں کوئی طریقہ نہیں فراہم کیا گیا تو انکو آئری کمیٹی دونوں فریقین کی جانب سے گزارش سننے کے بعد انصاف

کے اصولوں اور 2010 کے قانون کی رو سے مناسب طریقہ کار قائم کر سکتی ہے۔

(k) انکو آئری کمیٹی کی اصل دستاویزات کو آڈیو یا ویڈیو ریکارڈنگ کے ذریعے برقرار رکھا جائے اور اس طرح کے دیگر مواد کی

اعلیٰ رازداری کو ہر وقت قائم رکھا جائے گا۔

(l) تمام فریقین کاروائی سے متعلق اپنے اخراجات خود برداشت کریں گے۔ انکو آئری کمیٹی کسی بھی پارٹی کو کاروائی کے قانونی

اخراجات سمیت باقی خرچوں کی ادائیگی کا حکم یا مشورہ نہیں دے گی۔

(m) انکو آئری کمیٹی کے ممبران اور وہ افراد جو انکو آئری کا حصہ ہیں ان کے علاوہ کسی بھی فرد کو سماعتوں میں شامل نہیں کیا جائے

گا۔

(n) NUST اس پالیسی سے باضابطہ یا غیر رسمی طور پر مدد حاصل کرنے والے NUST کمیونٹی کے کسی بھی فرد کے خلاف

انتظامی کاروائی یا دشمنی کی دھمکیوں کو روکے گی کیونکہ شکایات کے شروع میں مزید نشانہ ہی اور رکاوٹ کا خدشہ ہوتا ہے۔ NUST کی

حدود میں کی جانے والی انکو آئری میں حصہ لینے والے کسی بھی شخص کو ڈرانادھمکانا یا اسکے خلاف کاروائی کرنا سختی سے منع ہے۔

(o) شکایت کنندہ کیس کی غیر رسمی کاروائی کی درخواست بھی کر سکتا ہے۔

(p) حتمی فیصلہ دونوں فریقین کے ساتھ فوری طور پر شیئر کیا جائے گا۔

12. دیگر گائیڈ لائنز

دونوں فریقین (شکایت کنندہ اور مدعا علیہ) کی حفاظت کو یقینی بنانے کے لیے اور ان کی بھلائی کے فروغ کے لیے چند اقدامات لئے جائیں گے جس میں درج ذیل شامل ہیں لیکن اس تک محدود نہیں۔

i. کام کے شیڈیول / جاب اسائنمنٹس / دیگر کام سے متعلق انتظامات کو ایڈجسٹ کرنا، تعلیمی سرگرمیوں کے اوقات میں بدلاؤ، با معاوضہ / بلا معاوضہ چھٹی، امتحانات کی دوبارہ سے ترتیب کرنا، بغیر سزا کے کلاسز سے نکلنا یا ریٹیک (re-take) کی اجازت، وقتی طور پر ملازمت / تعلیمی داخلے / اسٹوڈنٹ کے اسٹیٹس سے معطل ہونا۔

ii. انکوائری کمیٹی کے کام میں مدد کرنے کے لیے ایک اسٹاف ممبر (مثلاً HR ڈپارٹمنٹ سے) تعینات کیا جاسکتا ہے۔ اس کام میں دیگر ذمہ داریاں شامل ہو سکتی ہیں جیسا کہ کمیٹی کے اجلاس منعقد کروانا، انکوائری کمیٹی اور باقی فریقین کے درمیان ثالث کا کردار ادا کرنا، شکایات پر کارروائی کرنے کے لیے ڈیٹا بیس بنانا اور اپ ڈیٹ کرنا، اور NUST میں جنسی ہراسانی کے مسئلے کے بارے میں مناسب آگاہی کو یقینی بنانا۔

iii. انکوائری کمیٹی اور ان کا معاون عملہ اپنی طرف سے رازداری میں خلل ڈالنے کی صورت میں سخت انتظامی کارروائی کی زد میں آئیں گے۔

iv. NUST کے تمام اسٹاف اور طلباء کی NUST کے ساتھ وابستگی کے شروع میں ہی ان کو جنسی ہراسانی رپورٹنگ، ضروری ابتدائی اقدام، اور ان سے جڑی رازداری کے حوالے سے واقفیت ملنی چاہیے۔ اسٹاف اور طلباء کی کو بنیادی معلومات فراہم کی جانی چاہئیں جیسا کہ شکایات موصول کرنے کے مقرر کردہ افراد یا دفاتر کے نام، عنوان اور رابطہ کی انفارمیشن جہاں پر متاثرین جنسی ہراسانی کی اطلاع دے سکتے ہوں۔ اس کے علاوہ اساتذہ، اسٹاف اور انتظامیہ کو ایسی صورت حال کو سنبھالنا بھی آنا چاہیے جہاں شکایت کنندہ کو معلوم نہیں ہو کہ واقعہ کی رپورٹ کہاں کرنی ہے، یا اگر وہ براہ راست مقررہ شخص کو رپورٹ کرنے میں جھجک محسوس کر رہا ہو، تو وہ کیمپس میں موجود کسی بھی شخص کو واقع کی اطلاع دے سکتا ہے جن پر اسے

بھروسہ ہے اور وہ شخص شکایت کرنے والے کی رہنمائی کر سکتا ہے اور اس کے حل کے لیے شکایت کی اطلاع دینے میں مدد کر سکتا ہے۔

### 13. سزائیں، پابندیاں اور تلافی

a. اگر انکوائری کمیٹی مدعا علیہ کو قصور وار پاتی ہے تو NUST کے معیارات کے مطابق سزائیں تجویز کی جائیں گی:

i. طلباء کے لیے: (Chapter XVII) NUST Statutes Part 2, Discipline Matter

ii. فیکلٹی کے لیے: NUST Statutes Part 1, NUST Employee Efficiency and Discipline

اور HR NUST کے مینوئل کے مطابق (Chapter XV)

### b. جھوٹے الزامات

جن لوگوں کے خلاف جنسی ہراسانی کے الزامات کی شکایت اس بد نیتی یا ارادے کے ساتھ درج کی گئی ہے کہ ان کی ساکھ کو ٹھیس پہنچائی جائے تو اس کو سنگین جرم کے طور پر ڈیل کیا جائے گا۔ رسمی یا غیر رسمی سیاق میں کسی کے بارے میں جان بوجھ کر جنسی ہراسانی کا غلط الزام لگانا ایک گھناؤنا جرم ہے اور اس کے خلاف یونیورسٹی کے ڈسپلنری اصولوں / یونیورسٹی ACT کے معاہدے کے تحت کارروائی کی جائے گی۔ وسیع پیمانے پر مشہور کرنے کے بعد جھوٹی شکایت کا واپس لینا جو کہ کسی شخص کی کردار کشی کرنے کے لیے کیا گیا ہو یا جان بوجھ کر جسمانی یا ذہنی تکلیف پہنچانے کی نیت سے کیا گیا ہو، اس کے لیے سخت سزائیں دی جائیں گی۔ اس سے کسی قسم کی نا انصافی نہ ہونے کی یقین دہانی ہوگی۔

### 14۔ معمولی اور بڑی سزاؤں کے خلاف اپیل

a. انکوائری کمیٹی کے فیصلے سے متاثرہ کوئی فریق جس پر معمولی یا بڑا جرمانہ عائد کیا گیا ہو، فیصلے کی نوٹیفیکیشن کی تاریخ سے 30 دن کے اندر یونیورسٹی کے اعلیٰ حکام کے پاس اپنی اپیل درج کر سکتا ہے

VC.b /ریکٹر تین (03) افراد پر مشتمل "اپیلٹ باڈی" (the Appellate Body) مقرر کرے گا جس میں کم از کم HEI کا ایک

سینئر ممبر (ڈین یا اس کے برابر) اور کم از کم ایک خاتون ممبر لازمی شامل ہوگی۔ انکوآری کمیٹی کا کوئی ممبر ایک ہی وقت میں اپیلٹ

باڈی کا ممبر نہیں ہوگا۔ اگر شکایت کمیٹی کے ممبران میں سے کسی کے خلاف کی گئی ہے تو اس ممبر کو اس مخصوص کیس کے لیے کسی

دوسرے (غیر جانبدار ممبر) سے تبدیل کیا جائے گا۔

c. انکوآری کمیٹی کے فیصلے کے خلاف اپیلٹ باڈی میں اپیل درج ذیل بنیادوں پر درج کی جاسکتی ہے۔

i. الزام شدہ عمل اس پالیسی کے دائرہ کار میں آتا ہے یا نہیں۔

ii. انکوآری کمیٹی اہم معلومات پر غور کیے بغیر فیصلے تک پہنچ گئی۔

iii. جو جرمانہ عائد کیا گیا ہے وہ غیر منصفانہ ہے کیونکہ جرم کے حساب سے یا تو غیر متناسب ہے یا مادی طور پر اس جرم میں

دیے گئے جرمانے سے مختلف ہے۔

iv. انکوآری کمیٹی کے فیصلہ سازی کا عمل قاعدے کی رو سے غیر منصفانہ تھا۔

d. اگر اپیلٹ باڈی مناسب سمجھے تو وہ اپنے فیصلے تک پہنچنے کے لئے دونوں فریقین، انکوآری کمیٹی کے ممبران یا HEI کمیونٹی کے

دیگر ممبران سے بات چیت کر سکتی ہے۔

e. اپیلٹ باڈی، اپیل اور اس سے متعلقہ امور پر غور کرتے ہوئے تیس (30) دن کے اندر فیصلے کی توثیق، مسترد، تبدیل یا ترمیم

کر سکے گی اور اس فیصلے سے دونوں فریقین، VC /ریکٹر اور انکوآری کمیٹی کو آگاہ کرنا ہوگا۔

f. متاثرہ فریق کے پاس یہ اختیار بھی ہوگا کہ وہ 2010 ایکٹ کی دفعات کے مطابق محتسب اعلیٰ (ombudsperson) کے پاس

اپیل دائر کر سکے۔

15- طریقہ کار جہاں شکایت کنندہ تحریری شکایت درج کرانے کو تیار نہیں:

• اگر انکوائری کمیٹی کو ایک ہی شخص کے خلاف بار بار جرائم کے الزامات موصول ہو رہے ہوں لیکن الزامات لگانے والے فرد میں سے کوئی ایک بھی تحریری شکایت درج کرنے اور شکایت کنندہ کے طور پر پیش ہونے کو تیار نہیں ہے اور اگر انکوائری کمیٹی یہ سمجھتی ہے کہ حالات ایسے ہیں کہ شکایت درج کی جائے تو وہ ریکٹر کو آگاہ کریں گے اور سچائی معلوم کرنے کی کارروائی کی شروعات کی جائے گی۔

• انکوائری کمیٹی اس سلسلے میں بیان کردہ سیاق و سباق میں ممکنہ گواہوں کو طلب کر سکتی ہے اور ہر اس شخص کے لیے حالات کو محفوظ بنانے کی تمام کوششیں کر سکتی ہے جو باضابطہ شکایت کے ساتھ سامنے آنا چاہے۔

• اگر انکوائری کمیٹی کو جنسی طور پر ہراساں کئے جانے کے ثبوت ملتے ہیں لیکن باقاعدہ شکایت درج نہیں کی ہوئی / اس پر کوئی کارروائی نہیں کی جاتی، تو وہ اس کا حل تلاش کرنے کی کوشش کریں گے اور ماحول کو ہراساںی سے پاک بنانے کے لیے اقدامات کریں گے۔

#### 16. روک تھام کے اقدامات:

(a) کیمپس میں جنسی ہراساںی کے خاتمے کے لیے ضروری ہے کہ NUST کمیونٹی کو اس موضوع کے بارے میں تعلیم کے ذریعے حساس بنایا جائے، ایسا مختلف طریقوں سے کیا جاسکتا ہے جن میں مندرجہ ذیل شامل ہیں لیکن ان تک محدود نہیں ہیں۔

(b) یہ پالیسی:

i. NUST کی ویب سائٹ پر دستیاب ہے

ii. تمام نئے طلباء اور ملازمین کو ملنے والے پہنچ کا حصہ ہے

iii. کیمپس میں نمایاں جگہوں پر ڈسپلے کی گئی ہے

(c) ایسی صورت حال سے بروقت اور موثر طریقے سے ڈیل کرنے کے لئے فوری رسپانس سسٹم کا قیام کرنا۔ اس کو سینئر فیکٹی ممبران پر مشتمل ہونا چاہیے جو اس معاملے پر صحیح طریقے سے تربیت یافتہ اور حساس ہوں۔

(d) NUST کے تمام ڈپارٹمنٹس کو اس بارے میں معلومات کو ڈسپلے کرنا چاہیے کہ جنسی ہراسانی سے کیا مراد ہے اس کا جواب کیسے دینا چاہیے اور جب کوئی جنسی ہراسانی سے ڈیل کرنے کے متعلق رہنمائی مانگے تو کیا کرنا چاہیے۔

(e) NUST کو شش کرتی ہے کہ اس کے متعلقہ ممبران (جیسے انکوآری کمیٹی کے ممبران اور HR اہلکار) خود کو جنسی ہراسانی اور اسکے قوانین سے آگاہ کرنے کے لئے تربیت میں شرکت کریں۔ ایک بار ٹریننگ لینے کے بعد مقررہ HR اہلکاروں کو NUST ملازمت میں داخل ہونے والے تمام اہلکاروں / اسٹاف / فیکٹی کو تعلیم دینے کا ذمہ دار بنایا جائے گا۔ یہ ایک بدستور سرگرمی ہو گی۔

### 17. NUST کمیونٹی کے اندر منفقہ رشتہ

جنسی طور پر ہراساں کرنے کے طرز عمل کے برعکس، NUST کمیونٹی کے رضامند بالغ افراد کے درمیان ذاتی تعلقات جو معاشرے کے سماجی اور ثقافتی اصولوں کی خلاف ورزی نہیں کرتے اور NUST کے احاطے سے باہر ہوتے ہیں، عام طور پر، ایک نجی معاملہ ہے۔ لیکن اس پالیسی کے تحت NUST کمیونٹی کے کسی بھی رکن کے لیے کسی بھی ایسے طالب علم، ماتحت یا ساتھی کے ساتھ جس کی تعلیمی یا کام کی کارکردگی پر انہیں پیشہ ورانہ رائے دینے کی ضرورت پڑ سکتی ہو، گہرا تعلق قائم کرنا انتہائی نامناسب ہے۔ اس پالیسی کا تقاضہ ہے کہ ہر فرد اپنے آپ کو ایسے طرز عمل سے محفوظ رکھے کیونکہ ایسے پیشہ ورانہ تعلقات کے دوران اس طرح کا گہرا تعلق پیدا ہونے کی صورت میں نگرانی یا اس سے وابستہ پیشہ ورانہ ذمہ داری متاثر ہو سکتی ہے۔ ایسے تعلقات جن میں دونوں لوگوں کے درمیان طاقت اور اختیار کا فرق ہو، تو یہ اداری کام کے ساتھ ساتھ تمام متعلقہ افراد کی سہک کو بھی بری طرح متاثر کر سکتے ہیں۔