NATIONAL ASSEMBLY SECRETARIAT

REPORT OF THE STANDING COMMITTEE ON HUMAN RIGHTS ON THE PROTECTION AGAINST HARASSMENT OF WOMEN AT THE WORKPLACE (AMENDMENT) BILL, 2021.

I, acting Chairperson of the Standing Committee on Human Rights have the honour to present this report on the Bill further to amend "The Protection against Harassment of Women at the Workplace Act, 2010, (IV of 2010)" [The Protection against Harassment of Women at the workplace (Amendment) Bill, 2021] (Government Bill), referred to the Committee on 27-05-2021.

2. The Committee comprises the following:-

1.	**Mr. Bilawal Bhutto Zardari**	**Chairman**
2.	Ms. Ghulam Bibi	Member
3.	Mr. Saif-ur-Rehman	Member
4.	Mr. Attaullah	Member
5.	Ms. Ghazala Saifi	Member
6.	Ms. Rukhsana Naveed	Member
7.	Ms. Zille Huma	Member
8.	Ms. Fouzia Behram	Member
9.	Ms. Tashfeen Safdar	Member
10.	Mr. Lal Chand	Member
11.	Ms. Shunila Ruth	Member
12.	Agha Hassan Baloch	Member
13.	Ms. Shaista Pervaiz	Member
14.	Mr. Mohsin Dawar	Member
15.	Mr. Abdul Rehman Khan Kanju	Member
16.	Ms. Zaib Jaffar	Member
17.	Ms. Shaza Fatima Khawaja	Member
18.	Shazia Marri	Member
19.	Dr. Mahreen Razzaq Bhutto	Member
20.	Mr. James Iqbal,	Member
21.	Dr. Shireen M. Mazari Minister for Human Rights	Ex-Officio Member

3. The Committee considered the Bill as introduced in the National Assembly placed, at "Annex-A", in its meetings held on 17-06-2021 and 29-9-2021. The Committee recommended that the Bill as introduced may be passed by the National Assembly.

-sd/-
(SHAZIA MARRI)
Acting Chairperson

-sd/-
(TAHIR HUSSAIN)
Secretary
Islamabad, the 30th September, 2021

A

Bill

to amend the Protection Against Harassment of Women at the Workplace Act, 2010

Whereas it is expedient to amend the Protection against Harassment of Women at the Workplace Act 2010, (IV of 2010) for the purposes appearing hereinafter;

It is hereby enacted as follows:-

1. **Short title and commencement.**- (1) This Act shall be called the Protection Against Harassment of Women at the Workplace (Amendment) Act, 2021.

(2) It shall come into force at once.

2. **Amendment of section 1, Act IV of 2010.-** In the Protection Against Harassment of Women at the Workplace Act 2010, (IV of 2010), hereinafter referred to as the said Act, in section 1, in sub-section (1), for the word "Women" the word "Persons" shall be substituted.

3. **Amendment of section 2, Act IV of 2010.-** In the said Act, in section 2, -

(a) In clause (e), for the words "a woman or man", the words "any person" shall be substituted and after the word "harassment", the expression "and shall include a former employee who has been removed or dismissed from service or has resigned, if the complaint is filed within ninety days of such removal or dismissal or resignation" shall be inserted;

(b) for clause(f), the following shall be substituted, namely:-

"(f) "employee" includes regular, contractual, piece-rate, gig, temporary, part-time, freelance employee whether employed through express or implied contract on daily, weekly, monthly or hourly basis, and shall include a student, an intern, trainee, domestic worker, home-based worker or an apprentice;";

(c) in clause (g), in sub-clause (vi), the word "and" at the end shall be omitted and after sub-clause (vii), the following sub-clauses shall be added, namely :-

(viii) person discharging any contractual obligations with respect to his employees and expressly or impliedly procures the services or labour of persons whether as freelancers or part-time employees;

(ix) a person who owns or manages an online or customer to customer or business to customer or any other virtual or remote business; and

(x) in relation to a dwelling place or house, a person or a household who employs or benefits from the employment of home-based workers, irrespective of the number, time period or type of such worker employed, or the nature of the employment or activities performed by the home-based worker;";

(d) for clause (h), the following shall be substituted namely;

(h) "harassment" means any unwelcome sexual advance, request for sexual favours, stalking or cyber stalking or other verbal, visual or written

communication or physical conduct of a sexual nature or sexually demeaning attitudes, including any gestures or expression conveying derogatory connotation causing interference with work performance or creating an intimidating, hostile or offensive work environment, or the attempt to punish the complainant for refusal to comply to such a request or is made a condition for employment."

(e) in clause (l), after the word "institution", occurring at the end, the words 'or online business' shall be inserted;

(f) in clause (m), the word "and" at the end shall be omitted and thereafter the following new clause shall be inserted, namely:-

"(ma) "sexist harassment" means discrimination on basis of sex and includes any form of derogatory remarks, attitudes, gestures, words, actions, measures, policies, practices, signs whether written, verbal, visual or graphical, often rooted in stereotypical generalizations believed about gender in question, which may or may not be sexual in nature but which may embody discriminatory and prejudicial mind-set or notion resulting in discriminatory behavior on basis of sex against the complainant that causes interference with performances or create an intimidating hostile, offensive, unequal or unfair environment or opportunities, and includes the attempt to undermine the complainant and their chances of advancing or being promoted in their role or position on the basis of their sex"; and

(g) for clause (n), the following shall be substituted, namely:

"(n) "workplace" means the place of work or any place where services are rendered or performed by professionals, including educational institutions, gigs, concerts, studios, courtrooms, highways and shall include any building, factory, open area or a larger geographical area etc. where the activities of the organization or of employer are carried out and includes any situation that is linked to work or activity outside the office.".

4. **Amendment of section 8, Act IV of 2010.-** In the said Act, in section8, -

(a) in sub-section (1), for the word "employee", the word "complainant" shall be substituted; and

(b) after sub-section (5), the following sub-section shall be added, namely:-

"(6) The Ombudsman shall decide a case or appeal, as the case may be, within a period of ninety days.".

5. **Amendment of section 9, Act IV of 2010.-** In the said Act, in section 9, after the full stop at the end, the expression "The President or the Governor, as the case may be, shall decide such representation within ninety days" shall added.

6. **Addition of section 10A, Act IV of 2010.-** In the said Act, after section 10, the following new section 10A shall be added, namely:-

"10A.Punishment for filing malafide or false complaints.- Whoever files a malafide complaint shallor falsely charges any person of harassment under this Act, knowing that there is no just or lawful ground for such proceedings or charge against that person, after it is established that the complaint was malafide or false, be punished with fine which may extend to fifty thousand Rupees.".

7. **Amendment of Schedule, Act IV of 2010.-** In the said Act, in the Schedule,-

(A) in the first paragraph, -

(a) for the word 'women' the word 'persons' shall be substituted;

(b) in clause (ii), for the definition of "harassment", the following definition shall be substituted, namely: -;

"(ii) "harassment" means any unwelcome sexual advance, request for sexual favours, stalking or cyber stalking or other verbal, visual or written communication or physical conduct of a sexual nature or sexually demeaning attitudes including any gestures or expression conveying derogatory connotation causing interference with work performance or creating an intimidating, hostile or offensive work environment, or the attempt to punish the complainant for refusal to comply to such a request or is made a condition for employment.";

(c) clause (ii), substituted as aforesaid, in the explanation, for the words "three", the words "several" shall be substituted and thereafter the following new sub-clause shall be added, namely:-

"(ii-a) "sexist harassment" means discrimination on basis of sex and includes any form of derogatory remarks, attitudes, gestures, words, actions, measures, policies, practices, signs whether written, verbal, visual or graphical, often rooted in stereotypical generalizations believed about gender in question, which may or may not be sexual in nature but which may embody discriminatory and prejudicial mind-set or notion resulting in discriminatory behavior on basis of sex against the complainant that causes interference with performances or created an intimidating hostile, offensive, unequal or unfair environment or opportunities, and includes the attempt to undermine the complainant and their chances of advancing or being promoted in their role or position on the basis of their sex.";

(B) after sub-clause (c) under clause (ii), the following new sub-clause shall be added namely: -

"(d) **Discrimination on the basis of sex.-** Discrimination on the basis of sex may or may not be sexual in nature but which undermines the complainant and their equal opportunities to advance and perform in the position, role or workplace in any way, such as wage discrimination or unequal pay, limiting the employee's option for future promotion prospects or training, distorting the evaluation reports, generating gossip against the employee or other ways of limiting access to his rights:

Provided that a single incident having the effect of making a person uncomfortable or creating a sense of fear or panic at the workplace is also harassment.

(C) in clause (xi), after the full stop at the end, the following shall be added, namely: -

"Filing counter-blast suits for defamation etc. are also retaliation. The Ombudsman or Inquiry Committee, as the case may be, should take notice of this in its proceedings."; and

(D) after clause (xiii), the following illustrations shall be added at the end of the Code of Conduct to provide examples of harassment that may take place, namely:-

"Illustrations of harassment, include but are not limited to,-

(A) Employee A deliberately hinders a subordinate employee B's chances of promotion as a result of not complying with Employee A's undue requests for (sexual) favors, Employee A is creating an intimidating work environment and therefore causing harassment.

(B) Employer threatens an employee by using forged or fake documents and pictures to blackmail them from removal from service into compliance for undue requests, such an Employer is creating an intimidating work environment and is committing an act of harassment.

(C) Employee A sends anonymous letters, pamphlets or e-mails defaming or character assassination of Employee B, Employee A is committing harassment.

(D) A manager calls his associate or subordinate a "retard" and swears at him, the manager is creating a hostile work environment.

(E) An employer uses vulgar language to address employees,the employer is committing an act of harassment.

(F) A supervisor who uses his position of authority to subject employees to discriminatory conduct, leaving the employee feeling trapped and vulnerable is creating a hostile work environment.

(G) Male employee forcing female subordinate employee to spend time with him after office hours for career progression, such male employee is committing an act of harassment.

(H) A junior trainee was transferred to another department by a manager against her will as a punitive measure for not complying with undue requests for (sexual) favors, the manager is responsible for workplace harassment.

(I) Comments on an individual's body, comments about an individual's sexual activity, deficiencies, or prowess; displaying sexually suggestive objects, pictures, or cartoons also constitutes workplace harassment.".

Statement of Objects and Reasons

This proposed amendment aims to facilitate increased participation of women in the workforce by removing the lacuna present in the existing law. It broadens the ambit and scope of the law to including certain professions and employment models that the current law does not expressly mention. Through these amendments protection from harassment shall be provided to people engaged in all types of work – formal and informal. The Amendment Bill will also provide clarity with respect to different kinds of harassment that take place at the workplace.

This purpose of this amendment is to fulfill Pakistan's Constitutional obligations to its citizens and to guarantee them their dignity and prevention of discrimination on the basis of sex in their professions and to achieve the goal of increased women participation of women in the workplace.

The Bill seeks to achieve the aforesaid objectives.

(Dr. Shireen M. Mazari)

قومی اسمبلی سیکرٹریٹ

مقام کار پر خواتین کو ہراساں کرنے سے تحفظ فراہم کرنے کے (ترمیمی) بل، ۲۰۲۱ء پر قائمہ کمیٹی برائے انسانی حقوق کی رپورٹ۔

میں، قائم مقام چیئرپرسن قائمہ کمیٹی برائے انسانی حقوق ۲۷ر مئی، ۲۰۲۱ء کو کمیٹی کے سپرد کردہ مقام کار پر خواتین کو ہراساں کرنے سے تحفظ فراہم کرنے کے ایکٹ، ۲۰۱۰ء (نمبر ۴ بابت ۲۰۱۰ء) میں مزید ترمیم کرنے کے بل [مقام کار پر خواتین کو ہراساں کرنے سے تحفظ فراہم کرنے کے (ترمیمی) بل، ۲۰۲۱ء] (سرکاری بل) پر رپورٹ ہذا پیش کرنے کا شرف حاصل کرتی ہوں۔

۲۔ کمیٹی حسب ذیل اراکین پر مشتمل ہے:۔

۱۔	جناب بلاول بھٹو زرداری	چیئرمین
۲۔	محترمہ غلام بی بی	رکن
۳۔	جناب سیف الرحمن	رکن
۴۔	جناب عطاءاللہ	رکن
۵۔	محترمہ غزالہ سیفی	رکن
۶۔	محترمہ رخسانہ نوید	رکن
۷۔	محترمہ ظل ہما	رکن
۸۔	محترمہ فوزیہ بہرام	رکن
۹۔	محترمہ تاشفین صفدر	رکن
۱۰۔	محترمہ شنیلا روت	رکن
۱۱۔	آغا حسن بلوچ	رکن
۱۲۔	محترمہ شائستہ پرویز	رکن
۱۳۔	جناب محسن داوڑ	رکن
۱۴۔	جناب عبدالرحمان خان کانجو	رکن
۱۵۔	محترمہ زیب جعفر	رکن
۱۶۔	محترمہ شیزیٰ فاطمہ خواجہ	رکن
۱۷۔	شازیہ مری	رکن
۱۸۔	ڈاکٹر مہرین رزاق بھٹو	رکن
۱۹۔	جناب جیمز اقبال	رکن
۲۰۔	جناب لال چند	رکن
۲۱۔	ڈاکٹر شیریں مہرالنساء مزاری وزیر برائے انسانی حقوق	رکن بلحاظ عہدہ

۳۔ کمیٹی نے ۱۷ر جون، ۲۰۲۱ء اور ۲۹ر ستمبر، ۲۰۲۱ء کو منعقدہ اپنے اجلاسوں میں منسلکہ۔الف کے طور پر قومی اسمبلی میں پیش کردہ بل پر غور کیا۔ کمیٹی نے سفارش کی کہ قومی اسمبلی پیش کردہ بل کی منظوری دے۔

دستخط/۔
(شازیہ مری)
قائم مقام چیئرپرسن

دستخط/۔
(طاہر حسین)
سیکرٹری

اسلام آباد، ۳۰ر ستمبر، ۲۰۲۱ء

منسلکہ

[قائمہ کمیٹی کی رپورٹ کردہ صورت میں]

مقام کار پر خواتین کو ہراساں کرنے کے خلاف تحفظ ایکٹ، ۲۰۲۰ء میں ترمیم کرنے کا بل

ہرگاہ یہ قرین مصلحت ہے کہ مقام کار پر خواتین کو ہراساں کرنے کے خلاف تحفظ ایکٹ، ۲۰۱۰ء (ایکٹ نمبر ۴ بابت ۲۰۱۰ء) میں بعدازیں رونما ہونے والی اغراض کے لیے ترمیم کی جاتی ہے۔

لہٰذا بذریعہ ہذا درج ذیل قانون وضع کیا جاتا ہے:۔

۱۔ **مختصر عنوان اور آغاز نفاذ:۔** (۱) یہ ایکٹ مقام کار پر خواتین کو ہراساں کرنے کے خلاف تحفظ (ترمیمی) ایکٹ، ۲۰۲۱ء کے نام سے موسوم ہوگا۔

(۲) یہ فی الفور نافذ العمل ہوگا۔

۲۔ **ایکٹ نمبر ۴ بابت ۲۰۱۰ء، کی دفعہ ۱ میں ترمیم:۔** مقام کار پر خواتین کو ہراساں کرنے کے خلاف تحفظ ایکٹ، ۲۰۱۰ء (نمبر ۴ بابت ۲۰۱۰ء) میں، جیسا کہ مذکورہ ایکٹ مین بعدازاں حوالہ دیا گیا ہو، کی دفعہ ۱ میں، ذیلی دفعہ (۱) میں لفظ ''خواتین'' کو لفظ ''اشخاص'' سے تبدیل کر دیا جائے گا۔

۳۔ **ایکٹ نمبر ۴ بابت ۲۰۱۰ء کی دفعہ ۲ میں ترمیم:۔** مذکورہ ایکٹ، میں، دفعہ ۲ میں، ۔۔

(الف) شق (ہ) میں الفاظ ''ایک عورت یا مرد'' کو الفاظ ''کسی بھی شخص'' سے تبدیل کر دیا جائے گا؛ اور لفظ ''ہراساں'' کے بعد عبارت ''اور سابقہ ملازم شامل ہوگا جس کو ملازمت سے ہٹا دیا گیا ہو یا برطرف کر دیا گیا ہو یا مستعفی ہو گیا ہو، اگر ایسے ہٹائے جانے یا برطرفی یا استعفیٰ کے نوے ایام کے اندر، اگر شکایت درج کی جائے'' سے تبدیل کر دیا جائے گا؛

(ب) شق (و) کو درج ذیل سے تبدیل کر دیا جائے گا یعنی:۔

''(و) ''ملازم'' میں مستقل، معاہداتی، اُجرتی کام، گرگ، عارضی، جزوقتی، آزاد پیشہ ملازم کو آیا کہ اظہار یا مضمر معاہدہ کے ذریعے روزانہ، ہفتہ وار، ماہانہ یا گھنٹوں کی بنیاد پر ملازمت دی ہو، شامل ہیں اور طالب علم، زیر نگرانی، زیر تربیت، گھریلو کارکن، گھریلو بنیاد پر

کارکن یا اپرنٹس شامل ہوں گے؛''؛

(ج) شق (ز) میں، ذیلی شق (۶) میں، آخر پر لفظ ''اور'' کو حذف کر دیا جائے گا اور ذیلی شق (۷) کے بعد درج ذیلی نئی شقات کا اضافہ کر دیا جائے گا، یعنی:۔

(۸) اپنے (مذکر) یا اپنے (مؤنث) ملازمین اور کھلم کھلا یا مضمر طور پر حاصل کی جانے والی خدمات یا اشخاص کی مزدوری آیا کہ آزاد پیشہ وروں یا جز وقتی ملازمین کے طور پر، کی ضمن میں کوئی معاہداتی فرائض کی ادائیگی کرنے والے اشخاص؛

(۹) شخص جو آن لائن یا مُشتری تا مشتری یا کاروبار تا مُشتری یا کوئی دیگر قریبی یا دُور کا کاروبار کرتا ہو یا انتظام کرتا ہو؛ اور

(۱۰) رہائش گاہ یا گھر، شخص یا اہل خانہ جو، تعداد، وقت کی معیاد یا ایسا ملازمت کرنے والا کارکن، یا ملازمت کی نوعیت یا گھریلو بنیاد پر کارکن کی جانب سے کی گئی سرگرمیوں کے بلالحاظ، ملازمت دیں یا گھریلو بنیاد پر کارکنان کی ملازمت سے مفاد حاصل کریں؛

(د) شق (ح) کو درج ذیل سے تبدیل کر دیا جائے گا یعنی:۔

''(ح) ''ہراساں کرنا'' سے مراد ناپسندیدہ جنسی پیش رفت، جنسی حمایت کے لیے درخواست، قابل اعتراض کارویہ یا برقی قابل اعتراض رویہ یا دیگر زبانی، بصری یا تحریری مواصلات یا جنسی نوعیت کا جسمانی رویہ یا بدتہذیبی جنسی رویہ ہے، جس میں توہین آمیز جاری کرنے والے اشارے، کوئی بھی اشارے یا اظہار جو کام کی کارکردگی میں دخل اندازی کی وجہ بنیں یا دھمکی آمیز، مخالف یا جارحانہ کام کا ماحول پیدا کرنا، یا ایسی درخواست کی تعمیل کے انکار پر شکایت کنندہ کو سزا دینے کی کوشش کرنا یا ملازمت کے لیے شرط کا لگائے جانا شامل ہے۔''

(ہ) شق (ل) میں، آخر میں لفظ ''ادارے'' کے بعد، الفاظ 'یا آن لائن کاروبار' کا اندراج کیا جائے گا؛

(و) شق (م) میں آخر میں آنے والے لفظ ''اور'' کو حذف کر دیا جائے اور اس کے بعد درج ذیل نئی شق کا اندراج کیا جائے گا، یعنی:۔

''(م الف) ''جنسی تعصب زدہ شخص کا ہراساں کرنا'' سے مراد جنسی بنیاد پر امتیاز کرنا ہے جس میں توہین آمیز تصریحات، رویوں، اشارات، الفاظ، کارروائیاں، اقدامات، پالیساں، عملی اقدامات کی کوئی بھی شکل آیا کہ وہ تحریری، زبانی، بصری یا جغرافیائی طور پر ہو، اکثر دقیانوسی نظریاتی عمومی نوعیت کی جڑیں جوزیر بحث صنف کے بارے میں یقین رکھتی ہوں، جو جنسی نوعیت کی ہوسکتی ہیں یا نہیں بھی ہوسکتیں لیکن جو امتیازی اور تعصبانہ ذہنیت یا خیال کو اُبھار سکتی ہوں جس کا نتیجہ شکایت کنندہ کے خلاف جنسی بنیاد پر امتیازی رویے میں نکلتا ہو جو کارکردگیوں میں مداخلت کی وجہ بنتا ہو یا جو دھمکی آمیز مخالف، جارحانہ، غیر مساوی یا جانبدار ماحول یا مواقع پیدا کرے، شامل ہے، اور اس میں شکایت کنندہ اور کی ترقی کے مواقع یا ان کی جنس کی بنیادوں پر ان کے منصب یا حیثیت پر ترقی دیئے جانے کو کمزور کرنا شامل ہے''؛ اور

(ز) شق (ن) کو درج ذیل سے تبدیل کر دیا جائے گا، یعنی:۔

''(ن) ''مقام کار'' سے مراد کام کرنے کی جگہ یا کوئی جگہ جہاں پیشہ وروں کی جانب سے خدمات سرانجام دی جاتی ہو یا کارکردگی پیش کی جاتی ہو، جس میں تعلیمی ادارے، گگز، اسٹوڈیوز، عدالتی کمرے، ہائی ویز شامل ہیں اور کوئی بھی عمارت، فیکٹری، کھلا علاقہ یا بڑا جغرافیائی علاقہ وغیرہ شامل ہے جہاں تنظیم یا آجر کی سرگرمیاں کی جاتی ہوں، شامل ہیں اور کوئی بھی صورتحال شامل ہے جو دفتر سے باہر کام یا سرگرمی سے منسلک ہو''۔

۴۔ **ایکٹ نمبر ۴ بابت ۲۰۱۰ء، کی دفعہ ۸ میں ترمیم:۔** مذکورہ ایکٹ میں، دفعہ ۸ میں، ۔۔

(الف) ذیلی دفعہ (۱) میں، لفظ ''آجر'' کو لفظ ''شکایت کنندہ'' سے تبدیل کر دیا جائے گا؛ اور

(ب) ذیلی دفعہ (۵) کے بعد، درج نئی دفعہ کا اضافہ کر دیا جائے گا، یعنی:۔

''(۶) محتسب اعلیٰ نوے ایام کی معیاد میں، جیسی بھی صورتحال ہو، نالش یا اپیل کا فیصلہ کرے گا''۔

۵۔ **ایکٹ نمبر۴ بابت ۲۰۱۰ء، کی دفعہ ۹ میں ترمیم:۔** مذکورہ ایکٹ میں، دفعہ ۹ میں، آخر میں ختمہ کے بعد درج ذیل عبارت کا اضافہ کر دیا جائے گا، یعنی:۔

''صدر یا گورنر نوے ایام کے اندر، جیسی بھی صورتحال ہو، ایسی نمائندگی کا فیصلہ کریں گے۔''

۶۔ **ایکٹ نمبر۴ بابت ۲۰۱۰ء، کی دفعہ ۱۰الف کا اضافہ:۔** مذکورہ ایکٹ میں، دفعہ ۱۰ کے بعد درج ذیل نئی دفعہ ۱۰الف کا اضافہ کر دیا جائے گا، یعنی:۔

''(۱۰الف) **ناجائز یا جھوٹی شکایات کرنے پر سزا:۔** جو کوئی بھی اس ایکٹ کے تحت ہراساں کرنے پر کسی شخص کے خلاف ناجائز شکایت یا جھوٹا الزام لگاتا ہے تو، جو اس بات کا علم رکھتا ہو کہ اس شخص کے خلاف ایسی کارروائیاں یا الزام کی بنیاد جائز یا قانونی نہیں ہے، اس کے بعد یہ ثابت ہو جائے کہ شکایت ناجائز یا جھوٹی تھی تو وہ ایسے جرمانے کا مستوجب ہو گا جو پچاس ہزار روپے تک ہو سکے گا۔''۔

۷۔ **ایکٹ نمبر۴ بابت ۲۰۱۰ء، کے جدول میں ترمیم:۔** مذکورہ ایکٹ میں، جدول میں،۔۔

(الف) اوّل پیراگراف میں،۔۔

(الف) لفظ ''خواتین'' کو لفظ 'اشخاص' سے تبدیل کر دیا جائے گا؛

(ب) شق (دوم) میں تعریف ''ہراساں کرنا'' کو درج ذیل تعریف سے تبدیل کر دیا جائے گا، یعنی:۔؛

''(دوم) ''ہراساں کرنا'' سے مراد ناپسندیدہ جنسی پیش رفت، جنسی حمائت کے لیے درخواست، قابل اعتراض رویہ یا برقی قابل اعتراض رویہ یا دیگر زبانی، بصری یا تحریری مواصلات، یا جنسی نوعیت کا جسمانی رویہ یا بدتہذیبی جنسی رویہ ہے جس میں جاری کرنے والے توہین آمیز اشارے، کوئی بھی اشارے یا اظہار جو کام کی کارکردگی میں مداخلت کی وجہ بنیں، یا دھمکی آمیز، مخالف یا جارحانہ کام کا ماحول پیدا کرنا، یا ایسی درخواست کی تعمیل کے انکار پر شکایت کنندہ کو سزا دینے کی کوشش کرنا، یا ملازمت کے لیے شرط کا لگانا شامل ہے۔''؛

(ج) شق (دوم) میں، جیسا کہ متذکرہ بالا تبدیل کی گئی، وضاحتی دفعہ میں الفاظ ''تین'' کو الفاظ ''زیادہ'' سے تبدیل کر دیا جائے گا اور اس کے بعد نئی ذیلی شق کا اضافہ کر دیا جائے گا، یعنی:۔

''(دوم۔الف) ''جنسی تعصب زدہ شخص کا ہراساں کرنا'' سے مراد جنسی بنیاد پر امتیاز کرنا ہے جس میں توہین آمیز تصریحات، رویے، اشارے، الفاظ کارروائیاں، اقدامات، پالیساں، عملی اقدامات کی کوئی بھی شکل آیا کہ وہ تحریری، زبانی، بصری یا جغرافیائی طور پر ہو، اکثر دقیانوسی نظریاتی عمومی نوعیت کی جڑیں، جو زیر بحث صنف کے بارے میں یقین کرتی ہوں، جو جنسی نوعیت کی ہوسکتی ہیں یا نہیں بھی ہوسکتی لیکن جو امتیازی اور تعصبانہ ذہن یا خیال کو اُبھار سکتی ہوں جس کا نتیجہ شکایت کنندہ کے خلاف جنسی بنیاد پر امتیازی رویے میں نکلتا ہو جو کارکردگیوں میں مداخلت کی وجہ بنتا ہو یا جو دھمکی آمیز مخالف، جارحانہ، غیر مساوی یا جانبدار ماحول یا مواقع پیدا کرے، شامل ہے اور اس میں شکایت کنندہ اور ان کی ترقی کے مواقع ریا ان کی جنس کی بنیادوں پر ان کے منصب یا حیثیت یہ ترقی دیے جانے کو کمزور کرنا شامل ہے۔''؛

(ب) شق (دوم) کے تحت ذیلی دفعہ شق (ج) کے بعد، درج ذیل نئی ذیلی شق کا اضافہ کر دیا جائے گا، یعنی:۔

''(د) **جنس کی بنیادوں پر امتیاز۔** جنس کی بنیادوں پر امتیاز جنسی نوعیت کا ہوسکتا ہے یا نہیں ہوسکتا لیکن جو کہ شکایت کنندہ اور ترقی کرنے کے ان کے مساوی مواقع اور حیثیت، کردار یا مقام کار میں کسی بھی طریق پر کارکردگی، جیسا کہ امتیازی اُجرت یا غیر مساوی تنخواہ، مستقبل کی ترقی کے امکانات کے لیے ملازم کے اختیار کو یا تربیت کو محدود کرنا، تشخیصی رپورٹوں کو خراب کرنا، ملازم کے خلاف افواہ پیدا کرنا یا اس کے حقوق تک رسائی محدود کرنے کے دیگر طریقے، کمزور کرتی ہوں۔

مگر شرط یہ ہے کہ کوئی واحد واقعہ جو شخص کو غیر آرام دہ کرنے کے لیے بہ مؤثر ہو یا مقام کار میں خوف یا ہیبت کا شعور پیدا کرے، بھی ہراساں کرنا ہے۔

(ج) آخر میں خاتمہ کے بعد شق (۹) میں درج ذیل کا اضافہ کر دیا جائے گا، یعنی:۔

''ہتک عزت کے لیے کاؤنٹر بلاسٹ نالش دائر کرنا وغیرہ بھی تلافی ہے۔ محتسب یا انکوائری کمیٹی کو اس کی کارروائیوں میں، جیسی بھی صورتحال ہو، نوٹس لینا چاہیئے۔''؛ اور

(د) شق (۱۳) کے بعد، ہراساں کرنے کی مثالیں جو کہ ہوسکتی ہیں، فراہم کرنے کے لیے ضابطہ اخلاق کے آخر میں درج ذیل وضاحتوں کا اضافہ کیا جائے گا، یعنی:۔

''ہراساں کرنے کی وضاحتیں، شامل ہیں مگر محدود نہیں ہیں،۔

(الف) ملازم الف ملازم ب کی ترقی کے مواقع کو ملازم الف کی ناجائز (جنسی) حمایتوں کی تعمیل نہ کرنے کے نتیجے میں روکتا ہے تو ملازم الف دھمکی آمیز کام کا ماحول پیدا کر رہا ہے اور اسی لیے ہراساں کرنے کی وجہ بن رہا ہے۔

(ب) آجر اپنے ملازمین کو جعلی یا جھوٹے دستاویزات اور تصاویر بنا کر بلیک میل کرتا ہے کہ انہیں ملازمت سے برطرف کروادے گا اگر وہ ان کی ناواجب درخواست کی تعمیل نہیں کرتے، تو مذکورہ آجر ایک خوف کام کا ماحول پیدا کر رہا ہے اور ہراسگی کے ارتکاب کرنے کا مرتکب ہے۔

(ج) ملازم الف گمنام خطوط، پمفلٹ یا ای میل، بھیجتا ہے ملازم کو بدنام کرتا ہے یا اس کی کردار کشی کرتا ہے، تو ملازم الف حراسگی کا مرتکب ہے؛

(د) ایک منیجر اپنے ایسوسی ایٹ کو یا ماتحت کو ''پسماندہ'' کہتا ہے اور اسے گالیاں دیتا ہے تو منیجر نے ایک معاندانہ کام ماحوال پیدا کر رہا ہے؛

(ہ) ایک آجر ملازمین کو مخاطب کرنے کے لیے بدکلامی کرتا ہے، تو آجر نے حراسگی کے فعل کا ارتکاب کیا ہے؛

(و) ایک سپروائزر اپنی عہدے کی اتھارٹی کا ماتحت ملازمین پر ناروا سلوک کرتا ہے، کام کے ماحول کو معاندانہ بنا کر ملازمین کے اندر سازشی اور ناداری کے احساسات پیدا کرتا ہے؛

(ز) مرد ملازم ماتحت خواتین کو دفتری اوقات کے بعد اپنے مستقبل کی ترقی کے لیے وقت گزارنے پر مجبور کرتے ہیں، ایسے مرد ملازم حراسگی کے فعل کے مرتکب ہوتے ہیں؛

(ح) جونیئر تربیت پانے والے کو اس کی مرضی کے برخلاف دوسرے شعبے میں بطور قابل سزا اقدم بھیجا جاتا ہے کہ وہ اس کی ناواجب درخواست جنسی خواہش کو نہیں مانتی، تو منیجر مقام کار پر حراسگی کا ذمہ دار ہے؛

(ط) کسی فرد کے اعضاء پر تبصرہ، کسی فرد کی جنسی سرگرمی، کمزوری یا طاقت پر آراء جنسی طور پر محرک خیال اشیاء، تصاویر، یا کارٹونز بھی مقام کار پر حراسگی کو جنم دیتے ہیں۔

بیان اغراض وجوہ

اس مجوزہ ترمیم کا مقصد موجودہ قانون میں موجود خلا ختم کرنے کے ذریعے افرادی قوت میں خواتین کی بڑھتی شمولیت کو سہل بنانا ہے۔ یہ خاص پیشوں اور ملازمت کے ماڈلز کو شامل کرنے کے لیے، قانون کے دائرہ کار اور وسعت کو وسیع کرتا ہے جو موجودہ قانون واضح طور پر ذکر نہیں کرتا ہے۔ ان ترامیم کے ذریعے ہراساں کرنے سے تحفظ ان لوگوں کو فراہم کیا جائے گا جو رسمی اور غیر رسمی ہر طرح کے کام سے منسلک ہیں ترمیمی بل ہراساں کرنے کی تمام اقسام کی ضمن میں جو مقام کار پر پیش آتی ہیں، صفائی فراہم کرے گا۔

اس ترمیم کا مقصد پاکستان کے شہریوں کے اپنے دستوری فرائض کی تکمیل کرنا ہے اور ان کی عظمت اور اس کے پیشوں کو جنسی بنیادوں پر انسداد امتیاز کی ضمانت دینا ہے اور خواتین کی مقام کار میں خواتین کی بڑھتی ہوئی شمولیت کا مقصد حاصل کرنا ہے۔

بل میں متذکرہ بالا مقاصد حاصل کرنے کی کوشش کی جاتی ہے۔

(ڈاکٹر۔شیرین ایم مزاری)