



یورپی یونین



BRACE
BALUCHISTAN RURAL DEVELOPMENT AND
COMMUNITY EMPOWERMENT PROGRAMME



ترقی کے عمل میں خواتین کا موثر کردار

مقامی تنظیموں کی صنفی ترقی کے لئے تربیتی کتابچے



IMPLEMENTING PARTNERS



TECHNICAL PARTNER



اعتراف:

اس کتابچہ کے بنانے کے عمل میں پی پی اے ایف کے کتابچہ (مقامی اداروں میں خواتین کی قیادت کا فروغ) اور شرکت گاہ کے کتابچہ (بنیادی تربیتی کورس برائے صنفی شعور) سے مدد حاصل کی گئی۔
آر ایس پی این، پی پی اے ایف اور شرکت گاہ کا مشکور ہے۔

تیار کردہ: آر۔ ایس۔ پی۔ این

مرتب: صدف ڈار

ڈیزائننگ: عبدالقادر

پرنٹر: ماشاء اللہ پرنٹرز، اسلام آباد

© 2019 ء رورل سپورٹ پروگرامز نیٹ ورک (RSPN)، جملہ حقوق محفوظ ہیں۔

Web: eeas.europa.eu/delegations/pakistan_en

Facebook: European Union in Pakistan

Twitter: EUPakistan

یہ اشاعت یورپین یونین کی مالی معاونت سے دیہی معاون پروگرام نیٹ ورک (RSPN) نے مرتب کی ہے۔ اس اشاعت کے مواد کی کُلی ذمہ داری دیہی معاون پروگرام نیٹ ورک (RSPN) کے سر ہے اور اسے کسی طرح سے بھی یورپین یونین کی آراء کا عکاس گردانا نہیں جاسکتا۔



ترقی کے عمل میں خواتین کا مؤثر کردار

مقامی تنظیموں کی صنفی ترقی کے لئے تربیتی کتابچہ

فہرست

صفحہ نمبر	عنوان	سیشن
06	تعارف	سیشن نمبر 1
17	صنف کیا ہے؟	سیشن نمبر 2
24	صنفی اعداد و شمار	سیشن نمبر 3
29	صنف اور ترقی	سیشن نمبر 4
30	صنف اور ترقی کے اصول	4.1
31	مقامی تنظیموں میں خواتین کا کردار	4.2
36	بلوچستان دیہی ترقی و سماجی تقویت (BRACE) پروگرام میں جینڈر مین سٹریمنگ	4.3
37	صنف کے اہم تصور سے آگاہی	4.4
44	جنسی ہراسیت سے تحفظ کا قانون 2010 (ضابطہ اخلاق)	سیشن نمبر 5
47	صنف سے متعلقہ اصطلاحات کی فرہنگ	

تر بیت سے قبل انتظامات

تر بیت کیلئے شرکاء کا انتخاب

تر بیت کے لئے شرکاء کا انتخاب ادارے کے متعلقہ تر بیت کروانے والے سیکشن (HRD) یا صنف اور ترقی کے سیکشن (GAD) کی ذمہ داری ہوتی ہے کہ وہ شرکاء کی فہرست تیار کرے اور پھر شرکاء کے متعلق بنیادی معلومات (Participations Profile) تیار کرے اور تمام شرکاء کو کم از کم پانچ دن قبل تر بیت کے لئے مخصوص دن، تاریخ اور اوقات سے آگاہ کرے، شرکاء کا انتخاب کرتے وقت درج ذیل نکات کو مد نظر رکھنا چاہئے۔

☆ ایسے افراد کو منتخب کیا جائے جو تر بیت سے سیکھنے کے عمل پر قائل ہوں

☆ مثبت سوچ کو حامل ہوں

☆ تنظیم/ادارے کے ساتھ کام کرنے ہوئے صنف اور ترقی کے حوالے سے بنیادی تصورات سمجھنے کے خواہشمند ہوں

ہوں

تر بیتی مواد کی تیاری

تر بیت سے موثر نتائج کے حصول کے لئے ضروری ہے کہ تر بیتی مواد قبل از وقت تیار کیا جائے تاکہ دوران تر بیت تمام ضروری اشیاء تر بیتی ہال میں میسر ہوں اور تر بیت کے دوران کوئی دشواری پیش نہ آئے۔

درج ذیل تر بیتی مواد تر بیت شروع کرنے سے کم از کم ایک گھنٹہ قبل ہال میں متعلقہ جگہ پر موجود ہونا چاہئے۔

☆ تر بیتی شیڈول ☆ پرمانٹ مارکر

☆ وائٹ بورڈ ☆ وائٹ بورڈ مارکرز

☆ حاضری نامہ ☆ فلپ چارٹ

☆ جائز فارم ☆ کلر کارڈز

☆ سفید چارٹ ☆ بیچ مشین

☆ سٹیپلر، سٹیپلر پن ☆ گائیڈ بک برائے شرکاء

☆ فیلش کارڈز

☆ ماسکنگ ٹیپ

☆ ڈسٹر

تر بیت کا اعلان

تر بیت کے لئے پرسکون کمرہ تر بیت کرنا چاہئے تاکہ بیرونی مداخلت کم سے کم ہو اور تربیتی عمل کے لئے سازگار ماحول بنایا جا سکے۔ کمرہ تر بیت کھلا ہونا چاہئے جہاں پر نہ صرف تر بیت کنندہ گان یا آسانی بیٹھ سکیں بلکہ گروہی مشقیں، بحث و مباحثہ اور دیگر تربیتی عملی کام میں سہولت رہے۔

شرکاء کے بیٹھنے کا طریقہ کار

شرکاء کے بیٹھنے کے لئے یا تو فرش پر قالین اداری بچھائی جاسکتی ہے اور یا کمرہ تر بیت میں کرسیاں لگائی جاسکتی ہیں۔ دونوں صورتوں میں تر بیت دہندہ یہ کوشش کرے کہ انہیں ”U“ کی شکل میں یا آدھے دائرے کی شکل میں بٹھائے۔ ایسی صورت میں تر بیت دہندہ شرکاء کا آسانی دیکھ سکتا ہے۔ ان کی باتوں کو غور سے سن سکتا ہے اور شرکاء کو بہتر انداز میں متوجہ کر سکتا ہے۔

کھانے اور چائے کے لئے ہدایات

دوران تر بیت چائے اور کھانے کا موزوں انتظام ہونا بھی ضروری ہے۔ دوران تر بیت کھانے اور چائے کے انتظامات علیحدہ کسی شخص کے ذمہ ہوں۔ دوران تر بیت چائے کا وقفہ 15 منٹ کا اور دوپہر کے کھانے اور نماز کا وقفہ ایک گھنٹہ کا ہوگا۔

جائزہ اور جوابی تاثرات

دوسرے دن تربیت کے آغاز سے قبل گزشتہ دن جن موضوعات پر بات چیت ہوئی ان کا جائزہ لینا اشد ضروری ہے۔ اس سے گزشتہ دن کے موضوع کے ساتھ تعلق بنانے میں مدد ملتی ہے اور شرکاء کی طرف سے وضاحت طلب نکات سامنے آجاتے ہیں اور سیشن میں شرکاء تربیت کو سمجھنے کے لئے مزید موقع مل جاتا ہے۔

تربیت کے اختتام کے انتظامات

- ☆ تربیت کے اختتام پر حاضری شیٹ مکمل ہونے چاہئے
- ☆ تربیت کے اختتام پر تمام شرکاء جائزہ فارم کے مطابق تربیت کے متعلق اپنا فیڈ بیک دیں۔
- ☆ ٹرینرز شرکاء کی طرف سے مزید بہتری کے لئے آنے والی تجاویز پر غور کرے اور موزوں تجاویز کو اگلی تربیت کروانے وقت مد نظر رکھے

سیشن نمبر 1:

شرکاء اور تربیت دہندہ کا تعارف، تربیت کے مقاصد، اصول و ضوابط، توقعات و خدشات

مقاصد: اس سیشن کے اختتام تک

- ☆ ٹرینر اور شرکاء ایک دوسرے سے آشنا ہو جائیں گے
- ☆ شرکاء کی شمولیت سے تربیت کے قواعد و ضوابط کر سکیں گے
- ☆ شرکاء تربیت سے وابستہ اپنی توقعات و خدشات کا اظہار کر سکیں گے

دورانیہ: 30 منٹ

تربیتی مواد: وائٹ بورڈ، چارٹ، وائٹ بورڈ مارکر، پرمائنٹ مارکر، تھمب پن، فلیش کارڈ، ڈسٹر

تر بیت کے لئے سازگار ماحول کی تیاری (Fast Find)

درج ذیل میں دی گئی پر تحریر کے سامنے اپنے ساتھیوں سے دستخط کروائی اور یاد رہے اس ساتھی سے دستخط کروائیں جس کے لئے یہ تحریر صحیح ثابت ہوتی ہو۔ ایک ساتھی ایک مرتبہ ہی دستخط کر سکتا ہے جو سب سے پہلے مکمل کرے گا وہ فاتح قرار پائے گا۔

۱۔ میں نے دو سال سے زیادہ لوگوں کی ترقی کے لئے کام کیا ہے

۲۔ میں باقاعدگی سے ورزش کرتا/کرتی ہوں

۳۔ چکن پلاؤ مجھے بہت پسند ہے

۴۔ میں نے مور کو ناچتے دیکھا ہے

۵۔ میں اپنے گھر میں سب سے بڑا/بڑی ہوں

۶۔ میں شاعری لکھتا/لکھتی ہوں

۷۔ میں تین زبانیں بول سکتا/سکتی ہوں

نوٹ:

شرکاء کو آغاز میں ہدایات دیتے وقت بتائیں کہ جیسے ہی ان میں سے کوئی ایک اپنی شیٹ پر دستخط مکمل کروالے وہ ٹرینز کے پاس لے کر آئے اور ٹرینز پھر باقاعدہ اعلان کرتے ہوئے سرگرمی کا اختتام کرے اور شرکاء کو اپنی اپنی نشست پر واپس جانے کے لئے کہے۔

شرکاء اور تربیت دہندہ کا تعارف

مقاصد: اس مرحلے کے اختتام تک شرکاء اس قابل ہو جائیں گے کہ وہ
☆ ایک دوسرے سے متعلق بنیادی معلومات حاصل کر سکیں
☆ تربیت کے لئے سازگار ماحول بنا سکیں

طریقہ کار

پہلا مرحلہ

شرکاء تربیت کو خوش آمدید کہیں اور ان کی ٹریننگ میں شمولیت کو سراہتے ہوئے بتائیں کہ ان کی ٹریننگ میں شرکت، کارآمد گفت و شنید کا باعث بنے گی اور سب کو ایک دوسرے کے تجربات سے سیکھنے کا موقع ملے گا۔

دوسرا مرحلہ

شرکاء سے کہیں کہ وہ اپنا تعارف باری باری کروائیں۔ تعارف کے لئے درج ذیل سوالات وائٹ بورڈ پر تحریر کریں۔

- ☆ نام کیا ہے؟
- ☆ آپ تنظیم سے تعلق رکھتے ہیں؟
- ☆ تنظیم میں آپ کا عہدہ کیا ہے؟
- ☆ آپ اپنی کوئی خوبی بتائیں؟

تیسرا مرحلہ

ٹریزر تعارف کے دوران باری باری تمام شرکاء کو موقع دے کہ وہ اوپر درج سوالات کو مد نظر رکھتے ہوئے اپنا تعارف کروائیں۔

ٹریڈنگ کے مقاصد

شرکاء کو ٹریڈنگ کے مقاصد بتائیں۔

- ☆ شرکاء کو صنف کے تصور سے متعارف کروانا
- ☆ صنف اور ترقی کے اصولوں کو سمجھنا
- ☆ ترقی کے عمل میں خواتین کی اہمیت کو سمجھنا
- ☆ خواتین کی شمولیت کو یقینی اور موثر بنانے کے لئے اہم تصورات سے آگاہی

تر بیت کا ایجنڈا

سیشن	عنوان	وقت
سیشن نمبر 1	تعارف	30 منٹ
	خوش آمدید اور تلاوت	
	تر بیت کے مقاصد اور ایجنڈا	
	قواعد و ضوابط	
	توقعات و خدشات	
	چائے کا وقفہ	30 منٹ
سیشن نمبر 2	صنف کیا ہے؟ (مردوں اور عورتوں کی خصوصیات - گروپ ایکس سائز)	30 منٹ
سیشن نمبر 3	صنفی اعداد و شمار	30 منٹ
سیشن نمبر 4	صنف اور ترقی	
4.1	صنف اور ترقی کے اصول	10 منٹ
	وقفہ برائے طعام و نماز	60 منٹ
4.2	مقامی تنظیموں میں خواتین کا کردار (گروپ ورک)	30 منٹ
4.3	بلوچستان دیہی ترقی و سماجی تقویت (BRACE) پروگرام میں چیئرمین سٹریمنگ	30 منٹ
4.3	صنف کے اہم تصورات سے آگاہی (ترقی اور شمولیت، رسائی اور اختیار، حالت اور حیثیت اور برابری اور انصاف)	60 منٹ
سیشن نمبر 5	جنسی حراسیت سے تحفظ کا قانون 2010 (ضابطہ اخلاق)	30 منٹ
	ورکشاپ کا جائزہ اور فیڈ بیک	15 منٹ
	اختتام تقریب	15 منٹ

تر بیت کے قواعد و ضوابط

مقاصد: سرگرمی کے اختتام تک شرکاء

☆ تربیت کے لئے اتفاق رائے سے قواعد و ضوابط طے کر سکیں

☆ طے شدہ قواعد پر عملدرآمد کے لئے تیار ہوں

طریقہ کار

پہلا مرحلہ

سرگرمی کے آغاز میں شرکاء کو تربیت کے قواعد و ضوابط کی اہمیت اور ضرورت کے بارے میں آگاہ کریں۔

دوسرا مرحلہ

شرکاء کی رائے لیں کہ ان کے خیال میں تربیت کے دوران نظم و ضبط قائم رکھنے کے لئے کیا قواعد و ضوابط ہونے چاہئیں۔

تیسرا مرحلہ

شرکاء کے بتائے قواعد و ضوابط کو ایک چارٹ پر درج کر کے کمرہ تربیت میں آویزاں کریں۔

چوتھا مرحلہ

شرکاء پر زور دیں کہ یہ قواعد و ضوابط مل کر تجویز کئے گئے ہیں تو یہ سب کی ذمہ داری ہے کہ خود بھی عمل کریں اور دوسروں کو بھی یاد دہانی کروائیں۔

تر بیت کے قواعد و ضوابط

چند قواعد و ضوابط جو درجہ عمل میں آنے چاہئیں وہ درج ذیل ہیں۔

- ☆ موبائل فون بند کر دیں یا اس کو خاموشی کی حالت میں رکھیں
- ☆ ایک وقت میں ایک فرد بات کرے اور ہر ایک کو بات کرنے کا موقع ملنا چاہیے
- ☆ وقت کی پابندی کریں
- ☆ تربیتی ہال سے غیر ضروری آنے جانے سے گریز کریں

نوٹ:

یہ بات اہمیت کی حامل ہے کہ شرکاء تربیت قواعد و ضوابط خود ترتیب دیں اس طرح کرنے سے تربیت اس کی پیروی بھی کریں گے کیونکہ انہوں نے خود یہ قواعد وضع کئے ہیں۔ اگر کوئی اہم قواعد کا شرکاء ذکر نہ کریں تو ٹرینر اپنے طور پر تجویز کر سکتا/سکتی ہے۔

توقعات و خدشات

مقاصد: سرگرمی کے اختتام پر

☆ شرکاء کی تربیت کے بارے میں ممکنہ توقعات اور خدشات معلوم ہو جائیں گے

☆ تربیت سے متعلق ممکنہ توقعات و خدشات پر تفصیلی بات چیت ہوگی

طریقہ کار

پہلا مرحلہ

شرکاء تربیت سے پوچھیں کہ آپ کی اس تربیت سے کیا توقعات وابستہ ہیں؟ ان سے مزید پوچھیں کہ کیا آپ کے ذہن میں کسی طرح کے کوئی خدشات ہیں جن کا تعلق اس تربیت یا تربیتی ماحول سے ہے۔ اگر ہیں تو وہ کیا ہیں؟

دوسرا مرحلہ

شرکاء کو پیلے اور نیلے رنگ کے کارڈ دکھاتے ہوئے بتائیں کہ پیلے رنگ کے کارڈ پر وہ تربیت سے متعلق توقعات لکھیں اور نیلے رنگ کے کارڈ پر تربیت سے متعلق خدشات تحریر کریں۔

تیسرا مرحلہ

جب شرکاء اپنی توقعات و خدشات لکھ لیں تو دیوار پر ماسکنگ ٹیپ لگا کر یا بورڈ پر تھمب پن کی مدد سے چسپاں کریں اور چسپاں کرتے وقت یہ امر ملحوظ خاطر رکھیں کہ ایک جیسی توقعات اور اسی طرح ملتے جلتے خدشات کو اکٹھا چسپاں کریں۔

چوتھا مرحلہ

پھر شرکاء سے کہیں کہ وہ بورڈ پر یاد یوار پر جہاں توقعات و خدشات چسپاں ہیں وہاں پر تشریف لے آئیں اور تمام توقعات و خدشات کو ٹریز باری باری پڑھے اور اس کے مطابق مناسب حل بتائے۔

پانچواں مرحلہ

توقعات کو تربیت کے مقاصد کے ساتھ منسلک کر کے پیش کریں۔ اگر کوئی توقع تربیت کے مقاصد سے مختلف ہے تو انہیں بتائیں کہ آپ کی توقع اس تربیت کے دائرہ کار میں نہیں آتی۔ ممکن ہے کہ یہ کسی اور تربیت میں پوری ہو۔

نوٹ:

اس سرگرمی کو کرنے کے لئے تمام شرکاء کو پرمائنٹ مارکر اور دورنگ کے فلیش کارڈ فراہم کئے جائیں اور انہیں ہدایت کی جائے کہ وہ توقعات اور خدشات کو نمایاں کر کے لکھیں تاکہ آسانی پڑھا جاسکے۔

صنعتی برابری کے تربیتی کتابچہ کا پس منظر اور دلیل

صنعتی برابری کے تصور کو عام کرنے کا بنیادی مقصد خواتین کی موجودگی، شناخت، قابلیت، نقل و حرکت میں آسانی اور رابطہ سازی میں سہولت دینا اور یقینی بنانا ہے۔

1 زیادہ سے زیادہ تعداد میں خواتین کو کمیونٹی کی سہولت کار بنانے، خواتین میں قیادت اور رابطہ کاری کی مہارتیں پیدا کرنے اور مردوں کو صنعتی تربیت دینے کے لیے ضروری ہے کہ تمام بڑی تقریبات (ایونٹس) میں عورتیں شامل ہوں اور بچوں کی دیکھ بھال کی سہولیات کے لیے بجٹ مختص کیا جائے، میٹنگز اور دیگر سرگرمیوں میں عورتوں کی عدم شرکت کو ہرگز گوارا نہ کیا جائے۔

2 کمیونٹی کے اداروں میں صلاحیت پیدا کی جائے کہ خواتین کی سربراہی میں چلنے والے غریب گھرانوں کو جانچیں، درپیش مسائل اور موجودہ ذمہ داریوں کی فہرست بنائیں اور اس قسم کے کنبوں کو غربت سے نکالنے کے لیے پائیدار اقدامات تجویز کریں۔

3 یقینی بنایا جائے کہ ایل۔اس۔او۔پلینز میں صنعتی نابرابری کے مسائل کی نشاندہی کرے اور خواتین / بچیوں کے خلاف امتیازی سلوک (وسائل تک رسائی اور کنٹرول کے حوالے سے)، ہراسانی، تشدد اور محرومی کے چیلنجوں کو بھی اجاگر کرے۔

4 ایسے طریقے وضع کرنا جو ان پڑھ یا کم خواندہ خواتین اور بچیوں کو اپنے ماضی، حال اور مستقبل کو سمجھنے اور بیان کرنے کے قابل بنائیں اور وہ اپنی سماجی-اقتصادی ترقی میں فعال کردار کا مطالبہ کریں۔

5 ایسی مہارتیں متعارف کروائی جائیں جو خواتین / لڑکیوں کو سماجی-اقتصادی ترقی کے مرکزی دھارے میں لائیں اور زنانہ کاموں اور قابلیت کے حوالے سے فرسودہ تصورات کو بھی چیلنج کریں! مرد و خواتین دونوں کو زندگی گزارنے کی مہارتیں سکھائی جائیں تاکہ سوچ میں تبدیلی آئے۔ خواتین کو کاروبارہ کی تربیت دی جائے تاکہ اپنے ذہن میں ایسے ماڈل تیار کر سکیں جہاں خواتین نہ صرف پیداوار بلکہ سیلز اور مارکیٹنگ میں بھی فعال کردار ادا کرتی ہوں۔ خواتین کو صرف وسائل تک پہنچنے کی نہیں بلکہ ان پر کنٹرول کی بھی تحریک دلائی جائے۔

6 خواتین کو قائدانہ مہارتیں پیدا کرنے پر مائل کیا جائے گا تاکہ متعلقہ فریقین اور شعبے کے باسوخ افراد کے ساتھ معاملات طے کر سکیں۔

7 صنفی برابری کے تصور کو عام کرنے کے حوالے سے تربیت تمام پارٹنر تنظیموں کے منتخب سٹاف اور ایسے CRPs کو دی جائے گی جو اہلیت کے معیار پر پورا اتریں۔ بعد ازاں کمیونٹی کے اداروں کے ارکان کو تربیت دیں گے۔

صنف کیا ہے؟

(مردوں اور عورتوں کی خصوصیات، عدم مساوات کا آئس برگ، صنف اور اسلام)

مقاصد:

شراء اس سیشن کے اختتام تک

☆ صنف کے بنیادی تصور کو سمجھ سکیں گے

☆ صنفی سماجی عدم مساوات سے بخوبی آگاہ ہو سکیں گے

☆ معاشرتی روایات اور ان کے مردوں اور عورتوں کی زندگی پر اثرات کے پیچیدہ عمل کو جان سکیں گے

☆ اسلام میں عورت اور مرد کے مقام سے آگاہ ہو سکیں گے

☆ صنف اسلام کی روشنی میں

دورانیہ: 30 منٹ

ترتیبی مواد: وائٹ بورڈ، چارٹ، وائٹ بورڈ مارکر، پرمائنٹ مارکر، تھمب پن، فلیش کارڈ، ڈسٹر، تصاویر

طریقہ کار

پہلا مرحلہ

شرکاء سے کہیں کہ وہ اپنی جگہ چھوڑ کر تری بیٹی گروپوں میں اس طرح سے تقسیم ہوں کہ مرد ایک گروپ میں اور عورتیں دوسرے گروپ میں ہوں گی۔

دوسرا مرحلہ

نیپل فلیش کارڈ پر 'عورت' لکھ کر وائٹ بورڈ کے ایک حصے پر چسپاں کریں اور پیلے کارڈ کے اوپر مرد لکھ کر وائٹ بورڈ کے دوسرے حصے پر چسپاں کریں اور دونوں گروپ کو ہدایت دیں کہ وہ قطار میں کھڑے ہو جائیں۔ مردوں کا گروپ جس طرف بورڈ 'عورتیں' لکھا ہوگا اس طرف قطار بنائے گا جبکہ عورتوں کا گروپ جس طرف 'مرد' لکھا ہوگا اس طرف قطار بنائے گا۔

تیسرا مرحلہ

شرکاء کو ہدایت دیں کہ وہ بورڈ کے اوپر مردوں اور عورتوں کی سماجی خصوصیات (جیسا کہ مرد طاقتور اور عورتیں بزدل سمجھی جاتی ہیں) اور اقتصادی خصوصیات (جیسا کہ مرد گھرانے کے لئے روزی کا ذمہ دار اور عورت دوسروں پر انحصار کرتی ہے) اور حیاتیاتی خصوصیات (مثلاً مردوں کی داڑھی ہونا اور عورت کا بچے کو جنم دینا) تحریر کریں۔ مردوں کا گروپ عورتوں کی اور عورتوں کا گروپ مردوں کی خصوصیات تحریر کریں۔ شرکاء کو ہدایت دیں کہ وہ خصوصیات صرف لفظوں کی صورت میں تحریر کریں جیسا کہ بہادر، کمزور، خوبصورت وغیرہ اور جملے لکھنے سے پرہیز کریں۔ خصوصیات تحریر کرنے کے لئے دونوں گروپوں کے پاس 10 منٹ کا وقت ہوگا۔ خصوصیات لکھتے وقت قطار میں جو گروپ کا ممبر سب سے آگے ہوگا وہ لکھ کر مار کر پیچھے کھڑے ساتھی کو دے گا اور خود قطار کے آخر میں چلا جائے گا۔ اسی طرح گروپ کے ہر ممبر کو بورڈ پر لکھنے کا موقع دیا جائے گا۔ یہ سب تیسرے مرحلے میں آتا ہے اس کا Box اسی طرح سے بنائیں۔

چوتھا مرحلہ

سرگرمی کا وقت ختم ہونے پر شرکاء کو اپنی نشست پر جانے کے لئے کہیں اور بورڈ کے اوپر لکھی ہوئی خصوصیات کو ایک بار پڑھیں اور نمبر دیتے ہوئے تحریر کریں کہ کس گروپ نے زیادہ خصوصیات تحریر کی ہیں۔

پانچواں مرحلہ

شرکاء کی رائے لینے کے بعد بورڈ پر چسپاں 'مرد' اور 'عورت' تحریر کے کر جو فلیش کارڈ لگائے تھے ان کو اس طرح سے آپس میں تبدیل کریں کہ جہاں پہلے 'مرد' لکھا تھا وہاں 'عورت' اور 'عورت' کی جگہ 'مرد' والا فلیش کارڈ لگائیں اور ایسا کرتے ہوئے با آواز بلند شرکاء سے کہیں کہ اب ہم 'مرد' اور 'عورت' کے فلیش کارڈ کو تبدیل کرتے ہوئے دیکھتے ہیں کہ اب صورتحال کیا ہے؟

چھٹا مرحلہ



اب دونوں گروپوں کی تحریر کردہ خصوصیات کو ایک ایک کر کے پوچھیں اور عورتوں کی خصوصیات پڑھتے ہوئے پوچھیں کہ کیا 'مرد' میں بھی ہو سکتی ہے؟۔ مثلاً اگر خصوصیات 'کمزور' تحریر کی ہے تو پوچھیں کہ کیا مرد بھی کمزور ہو سکتا ہے اسی طرح مردوں کی خصوصیات پڑھتے ہوئے ہر بار سوال پوچھیں کہ کیا یہ خصوصیت خواتین میں بھی ہو سکتی ہے؟

ساتواں مرحلہ

شرکاء سے پوچھیں کہ آپ اس مشق سے کیا نتیجہ اخذ کرتے ہیں اور آپ کیا سمجھتے ہیں کہ مردوں اور عورتوں میں کیا خصوصیات ایک دوسرے سے مختلف ہیں؟ ٹریز گروپ کو واضح کرے کہ مردوں اور عورتوں کے درمیان حیاتیاتی فرق ہوتا ہے جیسا کہ

عورت کا بچے کو جنم دینا وغیرہ لیکن سماجی اور اقتصادی خصوصیات مرد و عورت کے حوالے سے ہمارے معاشرے کی طرف سے تشکیل کردہ ہیں۔ اس نقطے پر جنس اور صنف کے درمیان فرق کی وضاحت کریں۔



1- جنس، حیاتیاتی معین کردہ فرق جو کہ قدرتی طور پر ہوتا ہے

جبکہ صنف معاشرے کی طرف سے مردوں اور عورتوں کے ساتھ وابستہ خصوصیات ہیں۔ معاشرہ بتاتا ہے کہ معاشرے میں رہتے

ہوئے ایک مرد کیا کر سکتا ہے اور عورت کیا کر سکتی ہے؟ اسی بنیاد پر مردوں اور عورتوں کے درمیان تعلیم، صحت اور روزگار کے مواقع

تک رسائی میں فرق ہوتا ہے

2- صنفی کردار میں وقت کے ساتھ ساتھ تبدیلی ممکن ہوتی

ہے جبکہ جنسی تفرقات تبدیل نہیں ہوتے

3- صنفی رشتے معاشرے میں معاشی، قانونی، سیاسی

ماحولیاتی اور معاشرتی حالات کی وجہ سے بدلتے ہیں۔ یہ نسل در

نسل بھی تبدیل ہوتے ہیں۔



آٹھواں مرحلہ

شکاء سے سوال کریں کہ معاشرے میں یہ پیغامات کہاں سے

وصول ہوتے ہیں کہ مردوں اور عورتوں کو کن خصوصیات کی حامل

ہونا چاہئے؟ اس کے جوابات میں خاندان، سکول، رشتے دار،

کمیونٹی اور معاشرے کی طرف سے ملنے والی پیغامات شامل ہوں

گے جو شکاء اپنے تجربات کی روشنی میں مثالیں دے کر مزید واضح

کر سکتے ہیں۔



ہینڈ آؤٹ 2- صنف کا تصور



صنف کی تعریف

- فطرتاً زیادہ کو پیدا کرتی ہے جبکہ معاشرے انہیں مرد یا عورت میں تبدیل کرتا ہے۔
- صنف سے مراد وہ سماجی، ثقافتی اور نفسیاتی طور طریقے ہیں جو مخصوص سماجی تناظر میں مردوں اور عورتوں کے ساتھ منسلک ہو گئے۔
- ہماری صنفی شناخت تعین کرتی ہے کہ ہمیں کس طرح دیکھا جائے گا، اور معاشرتی تنظیم کی وجہ سے مرد اور عورت کے طور پر ہم سے کیا توقعات اور خیالات وابستہ کیے جائیں گے۔
- صنفی کردار ہم پیدائش کے بعد سیکھتے ہیں اور والدین، اساتذہ، عزیز واقارب اور معاشرہ انہیں پختہ بناتا ہے۔ ان صنفی کرداروں کی بنیاد ہماری معاشرے ساخت پر ہوتی ہے اور یہ عمر، طبقے اور نسلی گروپ کے ساتھ بدلتے رہتے ہیں۔
- صنف سے مراد وہ سماجی خصوصیات اور مواقع ہیں جو زیادہ سے منسوب ہو گئے اور مرد و خواتین اور لڑکوں لڑکیوں کے درمیان تعلقات بھی اس کا منبع ہیں۔

صنف سے کیا مراد ہے؟



جنس اور صنف میں فرق

صنف	جنس
 <ul style="list-style-type: none"> ہر معاشرے میں مختلف (شہری / دیہی، ترقی یافتہ / پسماندہ، زرع / صنعتی، وغیرہ متغیر معاشرتی ذرائع سے سیکھی ہوئی معاشرتی طور پر بنتی ہے 	 <ul style="list-style-type: none"> ہمہ گیر (تمام جگہوں پر ایک جیسی) غیر متغیر (تبدیل نہ ہونے والی) طے شدہ حیاتیاتی طور پر متعین کردہ

صنفي کردار:



3
عمر، طبقہ، نسل، مذہب اور دیگر نظریات، جغرافیائی حالات، اقتصادی ماحول اور سماجی حالات صنفی کرداروں پر اثر انداز ہوتے ہیں۔



2
مختلف حالات اور اوقات میں صنفی کردار خاصے تبدیل ہوتے رہتے ہیں۔



1
کسی معاشرے / کمیونٹی یا دوسرے سماجی گروپ میں صنفی کردار اور معاشرتی ذرائع سے سیکھے ہوئے رویے صنفی کردار ہیں جو تعین کرتے ہیں کہ کونسی سرگرمیاں، کام اور ذمہ داریاں عورت یا مرد سے منسوب ہوں گے۔

مردو خواتين کے لیے سرگرميوں کی تين مختلف اقسام يہ ہيں: پيداواری، توليدی، کيونيٹی کی۔

عموماً اس کا تعلق معاوضے کی نہایت غير منصفانہ تقسيم کے ساتھ ہوتا ہے۔ مثلاً بہت سے معاشرے خواتين سے توقع کرتے ہيں کہ وہ بلا معاوضہ گھریلو کام اور کھانے پکانے کا کام کریں گی، جبکہ مرد نقد آور فصلوں کی پيداوار اور اجرتی کاموں میں غالب ہيں۔

صنفي بنيادوں پر تقسيم محنت سے مراد وہ طريقہ ہے جس کے تحت معاشرہ خواتين کو ایک طرح کے اور مردوں کو دوسری طرح کے کردار (صنف کی بنياد پر) تفويض کرتا ہے۔

ان پيداواری سرگرميوں میں مرد اور خواتين دونوں شامل ہو سکتے ہيں، ليکن اکثر ان کے کام اور ذمہ داریاں صنفي بنيادوں پر تقسيم محنت کے مطابق مختلف ہوں گی۔

پيداواری سرگرميوں سے مراد وہ سرگرمياں ہيں جو استعمال اور تجارت کے لیے اشيا و خدمات پيدا کرتی ہيں۔ مثلاً کھیتوں، فيکٹریوں، دفاتر میں کيا جانے والا کام۔

سیشن نمبر 3

صنعتی اعداد و شمار

مقاصد: اس سیشن کے اختتام تک
☆ شرکاء ملک میں خواتین سے متعلق حقائق سے آگاہ ہوں گے

دورانیہ: 30 منٹ

ترتیبی مواد: وائٹ بورڈ، چارٹ، وائٹ بورڈ مارکر، پرائمر، تھمب پن، فلیش کارڈ، ڈسٹر، تصاویر

مرحلہ نمبر 1

ٹریزی نیچے دیئے گئے اعداد و شمار دکھائیں اور ہر ایک نقطے پر وضاحت کریں۔

☆ پاکستان میں 49% آبادی خواتین کی ہے اور 51% آبادی مردوں پر مشتمل ہے

☆ بلوچستان میں خواتین کی آبادی 47% ہے اور مردوں کی آبادی 53% ہے۔ ان اعداد و شمار سے پتہ چلتا ہے کہ

پاکستان کی آبادی میں مردوں کی تعداد زیادہ ہے جبکہ فطری طور پر اگر مرد اور عورت خوراک اور صحت کی یکساں سہولیات سے مستفید ہوں تو عورتوں کی تعداد زیادہ ہونی چاہئے۔



☆ پاکستان میں خواتین کی شرح خواندگی 49% اور مردوں کی شرح خواندگی 67% ہے۔

☆ بلوچستان میں خواتین کی شرح خواندگی 24% اور

مردوں کی شرح خواندگی 56% ہے۔ اور دیہی علاقوں

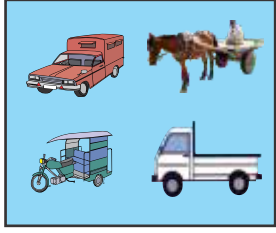
میں خواتین کی شرح خواندگی صرف 15% ہے۔



ترہیت یافتہ ڈاکٹر، نرس یا لیڈی ہیلتھ وزیٹر کا انتخاب کریں



زچگی کے لئے ہسپتال کا انتخاب کریں



مناسب سواری کا انتظام کریں



پیسوں کا انتظام کریں



صاف زچگی کی کٹ کا انتظام کریں



صاف خون کا انتظام کریں



☆ پاکستان میں عورتوں کی زچگی کے دوران شرح اموات فی ایک لاکھ میں سے 276 ہے۔

☆ بلوچستان میں عورتوں کی زچگی کے دوران شرح اموات

فی ایک لاکھ میں سے 785 ہے۔ ان اعداد و شمار کے

مطابق ہر 40 منٹ کے بعد زچگی کے دوران فوت ہوں

جاتی ہیں۔ اس طرح سے اگر دیکھا جائے ایک دن میں

36 خواتین زچہ کیلئے غیر موزوں سہولیات کی وجہ سے

زندگی سے ہاتھ دھو بیٹھتی ہیں۔ ایسی حالت میں پہلی تاخیر

گھر کی سطح پر فیصلہ کرنے میں ہوتی ہے کہ زچہ کو ہسپتال

لے کر جانا چاہئے یا نہیں۔ دوسری تاخیر ہسپتال تک

پہنچنے کیلئے درکار وسائل، ٹرانسپورٹ کی وجہ سے ہوتی ہے

اور تیسری تاخیر ہسپتال میں پہنچ کر ڈاکٹر، عملے اور دیگر طبی

سہولیات سے ہوتی ہے۔

☆ موجودہ جمہوری نظام میں قانون سازی کے عمل میں

خواتین کی شمولیت اور موجودگی ملکی سطح پر 20% قومی

اسمبلی میں ہے۔ جبکہ بلوچستان کی صوبائی اسمبلی میں

خواتین کی تعداد کی شرح 7.5% ہے جبکہ۔ گرچہ خواتین

کی آبادی کی مناسبت سے انتہائی درجہ کم ہے مگر پھر بھی

کسی نہ کسی لحاظ سے موجودگی ظاہر کرتی ہے۔

<https://tribune.com.pk/story/1419396/economic-survey-literacy-rate-pakistan-slips-2/>. (2016-2017)

http://www.pbs.gov.pk/sites/default/files/pslm/publications/PSLM_2014-15_National-Provincial-District_report.pdf

http://www.pbs.gov.pk/sites/default/files/pslm/publications/PSLM_2014-15_National-Provincial-District_report.pdf

<https://academiamag.com/wp-content/uploads/2018/08/Pakistan-Education-Statistics-2015-16.pdf>

مرحلہ 2:

- تمام شرکا کو تین چھوٹے گروپس میں تقسیم کریں۔
- ہر ایک گروپ سے کہیں کہ وہ نصف گھنٹے تک آپس میں بات چیت کریں اور 10 منٹ میں پریزنٹیشن کی تیاری کریں۔ ان سے کہیں کہ مجموعی گروپ کو پریزنٹیشن دینے کے لیے ایک نمائندہ منتخب کریں۔
- تینوں گروپس کو حسب ذیل انداز میں گروپ ورک دیں:

گروپ اے

عورتوں کے کام (صبح سے رات تک)

وقت	سرگرمی	نوعیت (گھریلو کام، کمیونٹی کے کام، معاوضے والے کام)

مردوں کے کام (صبح سے رات تک)

وقت	سرگرمی	نوعیت (گھریلو کام، کمیونٹی کے کام، معاوضے والے کام)

گروپ بی

بلوچستان میں عورتوں کی شرح اموات پاکستان کے دیگر علاقوں کے مقابلے میں بلند ہے۔ ہر ایک لاکھ میں سے تقریباً 785 عورتیں حمل کے دوران اپنی زندگی ہار بیٹھتی ہیں جبکہ بقیہ ملک میں یہ شرح 272 ہے۔ اس صورت حال کی مرکزی وجوہات کی نشاندہی کریں۔

بلوچستان میں 14 فیصد لڑکیاں جبکہ 23 فیصد لڑکے سیکنڈری سکولوں میں داخلہ لیتے ہیں۔ دیہی علاقوں میں داخلہ لینے والی لڑکیوں کی تعداد بھی شہری علاقوں کے مقابلے میں کم ہے۔ دیہی علاقوں میں لڑکیوں کے داخلے کی شرح 51 فیصد جبکہ دیہی علاقوں میں صرف 35 فیصد ہے۔ اس صورت حال کی مرکزی وجوہات کی نشاندہی کریں۔

مرحلہ 3:

- ہر گروپ کو پریزنٹیشن دینے کے لیے دس منٹ دیں۔ ہر ایک پریزنٹیشن کے آخر میں مندرجہ ذیل اہم نکات پیش کریں:

گروپ ورک	اجاگر کرنے کے لیے اہم نکات
	<p>- خواتین بہت سے کام کرتی اور زیادہ وقت مصروف گزارتی ہیں۔ ان کے کام کو تسلیم کرنے اور اسے قدر دینے کی ضرورت ہے۔</p> <p>- خواتین بیک وقت متعدد کام کرتی ہیں، اگر وہ گھر کا کام نہ کریں تو مرد اپنے فرائض ادا کرنے کے قابل نہیں ہوں گے۔</p> <p>- خواتین کو ترقیاتی سرگرمیوں میں حصہ لینے کے لیے توجہ، وقت اور حوصلہ افزائی کی ضرورت ہے۔</p> <p>- خواتین اور مردوں کا کام تعین کرتا ہے کہ معاشرے میں کیسے عمل کرنا اور سوچنا ہے۔ مثلاً اگر بیٹے کی ذمہ داری خاندان کے لیے روزی کمانا ہے تو خاندان اُس کی تعلیم اور دیگر مواقع پر سرمایہ کاری کرے گا۔</p> <p>- VO، LSO اور CO اراکین کو چاہیے کہ اپنے خواتین کو ترقیاتی کام میں شریک ہونے پر حوصلہ افزائی کریں۔ چنانچہ ضروری ہے کہ وہ اُن کا بوجھ بانٹیں اور میٹنگز ایسے وقت اور جگہ پر رکھیں جو خواتین کے لیے موزوں ترین ہوں۔</p>
گروپ اے:	
مرد و خواتین کا روزمرہ معمول	

اجاگر کرنے کے لیے اہم نکات	گروپ ورک
<p>- خواتین کی صحت کی ضروریات مردوں سے مختلف ہیں۔</p> <p>- خواتین کی صحت میں صنف ایک اہم کردار ادا کرتی ہے۔ چھوٹی عمر کی شادی، تعلیم کا فقدان، بیٹوں کو ترجیح، ہسپتالوں میں زنا نہ عملہ نہ ہونا، آنے جانے میں مشکلات اور سماجی و ثقافتی اقدار خواتین کی خراب صحت کی مرکزی وجوہات ہیں۔</p>	<p>گروپ پی: ماؤں کی بلند شرح اموات کے مرکزی اسباب</p>
<p>- تعلیم خواتین کا بنیادی آئینی حق ہے، لیکن خواتین کی اکثریت تعلیم حاصل نہیں کرتی، جیسا کہ پریزنٹیشن میں بتایا گیا ہے۔</p> <p>- صنف ایک اہم کردار ادا کرتی ہے۔ سماجی و ثقافتی اقدار، بیٹے کو ترجیح، چھوٹی عمر میں شادی، سکولوں کا فقدان، آنے جانے میں مسائل وغیرہ لڑکیوں کی تعلیم کی راہ میں حائل ہوتے ہیں۔</p>	<p>گروپ سی: سکولوں میں لڑکیوں کے داخلوں کی کم شرح کی وجوہات</p>
<p>خواتین کی حیثیت اور صورت حال میں تبدیلی سے تمام سطحوں پر فائدہ ہوگا، بشمول خاندان، کمیونٹی اور ملکی سطح۔ چنانچہ ہر سطح پر سوچ میں تبدیلی لانے کی ضرورت ہے۔</p>	<p>مجموعی پیغام</p>

صنف اور ترقی

مقاصد: اس سیشن کے اختتام تک

- ☆ شرکاء ترقی کے عمل میں خواتین کی شمولیت کی اہمیت سے آگاہ ہوں گے
- ☆ شرکاء مقامی اداروں میں خواتین کے موثر کردار سے آگاہی حاصل کریں گے
- ☆ مقامی تنظیموں میں جینڈر مین سٹریٹجی کے طریقے جان سکے گے

دورانیہ: 100 منٹ

ترتیبی مواد: وائٹ بورڈ، چارٹ، وائٹ بورڈ مارکر، پرمائنٹ مارکر، تھمب پن، فلیش کارڈ، ڈسٹر، تصاویر

4.1- صنف اور ترقی کے اصول (10 منٹ)

معاشرتی طرز عمل، خیالات، اقدار، تصورات اور رشتے وضع کرنے میں معاشرے کے اہم انسٹی ٹیوشنز جیسا کہ خاندان، سکول، حکومت اور عوامی ادارے نمایاں کردار ادا کرتے ہیں۔ یہ انسٹی ٹیوشنز واضح کرتے ہیں کہ کس کی اہمیت زیادہ ہے اور وسائل کا تناسب کیا ہونا چاہیے اور کون کیا کردار ادا کر سکتا ہے؟ معاشرے میں کس کے حصے میں کیا آتا ہے؟ نتیجہ کے طور پر یہ معاشرتی طرز عمل معاشرے میں بسنے والے تمام افراد کے معیار زندگی پر اثر انداز ہوتی ہے۔

صنفی وسائل کو مد نظر رکھتے ہوئے ایسا لائحہ عمل تیار کرنا جو کہ معاشرے میں صنفی برابری کو فروغ اور صنفی برابری کے حصول کے لئے ہر سطح پر ذمہ داریاں عائد کرے۔ صنفی حوالے سے عورتوں اور مردوں کے مابین ذمہ داریاں، وسائل اور سہولیات کی منصفانہ تقسیم ایک اچھا خوشحال نظام قائم کیا جاسکتا ہے۔ اس نظام میں معاشرے میں بسنے والے تمام مرد اور عورت شہریوں کی شمولیت سے ہی منصفانہ نظام اور ترقی کے کاموں سے مستفید ہونے والوں میں عورتوں اور مردوں کو برابر شامل کیا جاسکتا ہے۔

- ☆ مردوں اور عورتوں کے گھر کی دیکھ بھال کے کام، پیداواری کام اور کمیونٹی کے کاموں کو پہچاننا اور اہمیت دینا
- ☆ فائدہ حاصل کرنے والوں کو صنفی بنیاد پر الگ الگ دیکھنا، تاکہ مردوں اور عورتوں کی مختلف ضروریات اور ترجیحات کو واضح طور پر سمجھا جاسکے
- ☆ مرد اور عورتوں کو محرک، ذی عقل اور ذی شعور سمجھنا
- ☆ تمام شعبوں اور سطحوں پر ترقی کے لئے دونوں مرد اور عورتوں کی ضروریات اور ترجیحات کو مد نظر رکھ کر پلاننگ کرنا۔



4.2۔ مقامی تنظیموں میں خواتین کا کردار (گروپ ورک) (30 منٹ)

مقاصد: اس سیشن کے اختتام تک

- ☆ شرکاء مقامی تنظیموں میں خواتین کی شمولیت کی اہمیت سے آگاہ ہوں گے
- ☆ شرکاء مقامی تنظیموں میں خواتین کے موثر کردار سے آگاہی حاصل کریں گے

دورانیہ: ایک گھنٹہ اور پندرہ منٹ

ترتیبی مواد: وائٹ بورڈ، چارٹ، وائٹ بورڈ مارکر، پرمائنٹ مارکر، تھمب پن، فلیش کارڈ، ڈسٹر، تصاویر

سماجی تبدیلی کے کارکنوں کے لیے چیک لسٹ (ضروری باتوں کی فہرست):

ترقیاتی کارکنوں کو ہمیشہ غور کرنا چاہیے کہ:

1	تنظیموں / پروجیکٹس میں خواتین کی شمولیت مردوں کی نسبت کم کیوں ہے؟
2	کیا خواتین واقعی حصہ لے رہی ہیں؟ کیسے؟
3	کیا وہ فیصلہ سازی کے عمل میں شریک ہیں؟ کیسے؟
4	کیا وہ صرف مستفید ہونے والوں میں شامل ہیں یا سرگرمیوں کی منصوبہ سازی اور انتظامات میں بھی حصہ لیتی ہیں؟
5	کیا خواتین آواز اٹھاتی ہیں؟ وہ اپنے خیالات اور تجربات بتاتی ہیں؟
6	کیا پروجیکٹس کی بدولت خواتین کی صلاحیت اور مہارتوں میں اضافہ ہوتا ہے؟
7	کیا پروجیکٹس خواتین اور لڑکیوں کی حیثیت بہتر بنانے میں کردار ادا کرتے ہیں؟

خواتین کی شمولیت اور اختیار کے بارے میں گروپ ورک

ہدایات برائے سہولت کار:

- **مرحلہ 1:**
 - شرکا کو چھوٹے گروپوں میں تقسیم کریں۔
 - ہر گروپ کو ہینڈ آؤٹ نمبر 4 میں سے ایک کیس سٹڈی (مثال) پڑھنے کو دیں۔
 - ہر ایک گروپ کو گروپ ورک کی تیاری کے لیے پندرہ منٹ دیں۔
 - شرکاء سے کہیں کہ ضمنی گروپوں کے ایک ایک رکن کو گروپ ورک میں لیں اور تمام پہلوؤں کا احاطہ کریں۔
- **مرحلہ 2:**
 - ہر ایک ضمنی گروپ سے پریزنٹیشن کرنے کا کہیں۔
 - شرکاء سے کہیں کہ وہ پریزنٹیشن غور سے دیکھیں اور خواتین کی شمولیت اور اختیار کے حوالے سے مثبت اور کمزور نکات نوٹ کر لیں۔
- **مرحلہ 3:**
 - مجموعی گروپ میں پریزنٹیشن پر بحث کریں اور درج ذیل پہلوؤں پر بات کریں:
 - .I آپ نے پریزنٹیشن میں خواتین کی شمولیت اور اختیار کے حوالے سے کیا مثبت پہلو / حکمت عملیاں نوٹ کیں؟
 - .II خواتین کی شمولیت کے کونسے پہلو گروپ نے نظر انداز کیے؟
 - .III پریزنٹیشن میں مزید کیا شامل کیا جاسکتا تھا؟
 - .IV مرکزی نکات کا خلاصہ پیش کریں۔
 - .V
 - ہر ضمنی گروپ کے لیے اوپر بیان کردہ عمل دوہرائیں۔

ہینڈ آؤٹ 4- کیس سٹڈیز (مثالیں)

نوٹ: سہولت کار گروپ ورک کے لیے نیچے دی گئی مثالوں میں سے انتخاب کر سکتی/سکتا یا ان میں رد و بدل کر کے اپنے سامعین کے مطابق بنا سکتی/سکتا ہے:

پہلی مثال:

ایک مرد LSO بلوچستان کے علاقے میں گزشتہ ایک سال سے کام کر رہا ہے۔ LSO کے صدر اور سیکرٹری نے محسوس کیا کہ مرد اراکین براہ راست خواتین کے ساتھ بات چیت نہیں کر سکتے، لہذا وہ خواتین کی ضروریات کو نہیں سمجھتے۔ انہوں نے LSO میں خواتین کو شریک کرنے کے لیے ایک میٹنگ بلائی۔

بحث کریں کہ LSO میں خواتین کو شریک کرنے کے لیے کیا اقدامات اٹھانے چاہئیں۔

دوسری مثال:

سویرا ڈویلپمنٹ آرگنائزیشن خیبر پختونخوا اور بلوچستان کے دیہی علاقوں میں پینے کے پانی کی سہولیات بہتر بنانے پر کام کر رہی ہے۔ تنظیم نے دس دیہات میں ۶۰ ہینڈ پمپ نصب کرنے ہیں۔ تنظیم نے ہینڈ پمپ لگانے کے لیے موزوں مقامات کو شناخت کرنے کا منصوبہ تیار کیا ہے۔

سویرا ڈویلپمنٹ آرگنائزیشن موزوں جگہیں شناخت کرنے کے لیے کیا اقدامات کرے کہ گاؤں کے زیادہ لوگوں کو فائدہ پہنچے؟

سویرا ڈویلپمنٹ آرگنائزیشن یہ بات کیسے یقینی بنائے کہ خواتین اور غریب افراد سکیم سے زیادہ فائدہ اٹھائیں؟

تیسری مثال:

فاٹا میں ایک دیہی تنظیم (VO) کام کر رہی ہے۔ تنظیم نے خواتین کے لیے ذرائع معاش کے بارے میں ایک تربیت کا اہتمام کیا ہے۔ کچھ خواتین تربیت میں آنے کو تیار ہیں، لیکن وہ تربیت کے مقام سے بہت دور رہتی ہیں۔ خواتین کو اکیلے تربیت میں آنے کی اجازت نہیں اور گاؤں سے باہر رہنے کی اجازت بھی نہیں۔

دیہی تنظیم تربیتی پروگرام میں خواتین کی شرکت یقینی بنانے کے لیے کیا اقدامات کرے؟

چوتھی مثال:

LSO (مردانہ اور زنانہ) کی مشترکہ میٹنگ کا سوچا گیا ہے تاکہ گاؤں میں ترقیاتی سکیموں پر بات کی جاسکے۔ تاہم، خواتین کو مردوں کے ساتھ اکٹھے بیٹھنے کی اجازت نہیں۔ چنانچہ دونوں حصوں کے درمیان میں ایک پردہ لٹکا دیا گیا ہے تاکہ خواتین مردار اکین کی بات سن سکیں۔ مرد VSO نے خواتین کے ساتھ ابلاغ کے لیے ایک کوآرڈینیٹر بھی مقرر کیا ہے۔

بحث کریں کہ اس طریقہ کار کے کیا فوائد ہیں؟ خواتین کی شمولیت بڑھانے کے لیے اور کیا اقدامات کیے جاسکتے ہیں؟

پانچویں مثال:

LSO کی ایک میٹنگ کا انعقاد کیا گیا تاکہ پانی تک خواتین کی رسائی بہتر بنانے کے لیے مقامی تنظیم/گورنمنٹ کو ایک منصوبے کی تجویز پیش کرنے پر بحث کی جاسکے۔ میٹنگ میں مندرجہ ذیل ایجنڈے پر بحث کریں:

<p>3</p> <p>خواتین منصوبے کی پروڈیورمنٹ اور مانیٹرنگ میں کیسے شریک ہوں گی؟</p>	<p>2</p> <p>عملدرآمد میں خواتین کے کردار کا تعین کریں۔</p>	<p>1</p> <p>سکیم سے خواتین کو کیسے فائدہ پہنچے گا؟</p>
--	--	--

چھٹی مثال:

ایک ترقیاتی تنظیم بلوچستان کے نواضلع میں کام کر رہی ہے۔ ترقیاتی تنظیم کی قیادت کو تنظیم میں خواتین کی کم شمولیت کے حوالے سے فکر ہے۔ کئی قسم کے مسائل درپیش ہیں، جیسے خواتین کا گھریلو کاموں میں مصروفیت کی وجہ سے دیہی تنظیموں میں شمولیت سے ہچکچانا، کمیونٹی کے مردوں کا آمادہ نہ ہونا کیونکہ ان کے خیال میں ترقیاتی سرگرمیوں میں خواتین کا کوئی کردار نہیں اور مذہبی قائدین نے این جی اوز کے کام کو اپنی ثقافتی اقدار کے منافی قرار دیا ہے۔

ان تمام چیلنجوں کے باوجود ایک ترقیاتی تنظیم اپنے کام جاری رکھنے اور خواتین کو ترقیاتی سرگرمیوں میں حصہ لینے پر مائل کرنے کو تیار ہے۔ سیکرٹری نے دیہی تنظیم کی میٹنگ رکھی ہے جس میں مرد بھی موجود ہوں گے۔

بحث کریں کہ خواتین کی شمولیت کے مسئلے سے نمٹنے کے لیے دیہی تنظیم کو کیا اقدامات کرنے چاہئیں۔

ساتویں مثال:

دیہی تنظیم کی میٹنگ میں دس میں سے صرف دو خواتین بولتی ہیں اور گروپ کی بقیہ خواتین کو صحت و حفظانِ صحت کے بارے میں معلومات پہنچاتی ہیں۔ دیگر آٹھ اراکین انہیں خاموشی سے سنتی رہتی ہیں۔ میٹنگ سے واپس جاتے ہوئے وہ دو اراکین بات کر رہی تھیں کہ انہیں میٹنگ میں ہونے والی گفتگو کیوں سمجھ نہیں آئی تھی۔

آٹھویں مثال:

دیہی تنظیم کی میٹنگ میں دس میں سے صرف دو خواتین بولتی ہیں اور گروپ کی بقیہ خواتین کو صحت و حفظانِ صحت کے بارے میں معلومات پہنچاتی ہیں۔ دیگر آٹھ اراکین انہیں خاموشی سے سنتی رہتی ہیں۔ دونوں بولنے والی خواتین میٹنگ سے واپس جاتے ہوئے بات کر رہی تھیں کہ خواتین میٹنگ میں حصہ کیوں نہیں لیتی تھیں۔

نویں مثال:

کیونٹی میں ترقیاتی کام کرنے والی ایک تنظیم خواتین کے ذرائع معاش اور آمدنی میں بہتری لانے کی غرض سے مارکیٹ تک ان کی رسائی بہتر بنانے کا ایک پروجیکٹ تیار کر رہی ہیں۔ ترقیاتی تنظیم نے اس حوالے سے کمیونٹیز سے معلومات اکٹھی کرنے کا منصوبہ بنایا ہے۔ ایک میٹنگ میں بحث کریں کہ کونسی معلومات اکٹھی کرنے کی ضرورت ہے اور کونسے متعلقہ لوگوں سے مشاورت کرنی چاہیے؟

دسویں مثال:

الیکشن کمیشن آف پاکستان ووٹروں کی رجسٹریشن کے حوالے سے فکر مند ہے۔ جمع کردہ ڈیٹا کے مطابق اب پاکستان میں ووٹروں کی کل تعداد ۹۷۰۱۰۰۰ ملین ہے۔ ۵۴،۵۹۰ ملین مرد اور ۴۲،۴۲۰ ملین خواتین۔

الیکشن کمیشن نے خواتین میں ووٹر رجسٹریشن کی تعداد کم ہونے کی وجوہات سمجھنے اور خواتین ووٹروں کی تعداد میں اضافہ کرنے کی پالیسی بنانے کے لیے سول سوسائٹی کی تنظیموں کی ایک میٹنگ بلائی ہے۔ آپ کی تنظیم کو بھی میٹنگ میں شرکت کی دعوت ملی ہے کہ آپ خیبر پختونخوا/بلوچستان کے حوالے سے تجاویز دیں۔

3

مانیٹرنگ کی حکمتِ عملی تجویز کریں۔

2

پالیسی میں بہتری کا منصوبہ تجویز کریں۔

1

خواتین میں ووٹر رجسٹریشن کی تعداد کم ہونے کی وجوہات بتائیں۔

4.3۔ بلوچستان دیہی ترقی و سماجی تقویت (BRACE) پروگرام میں جینڈر مین سٹریمنگ

مقاصد: اس سیشن کے اختتام تک شرکاء اس قابل ہو جائیں گے کہ:

- ☆ بلوچستان دیہی ترقی و سماجی تقویت (BRACE) پروگرام میں جینڈر مین سٹریمنگ کر سکیں گے
- ☆ اور مزید بہتری کے لئے تجاویز دے سکیں گے

دورانیہ: 30 منٹ

ترتیبی مواد: چارٹ، پرمانیٹ مارکر

طریقہ کار

پہلا مرحلہ

شرکاء سے کہیں کہ وہ پروگرامز اور پراجیکٹ کے تجزیہ کے لئے چیک لسٹ کی مدد سے بلوچستان دیہی ترقی و سماجی تقویت (BRACE) پروگرام کے مختلف Components کا تجزیہ کریں۔ مثلاً CIF, IGG, TVSt, CPIs

اس کے لئے شرکاء کو 30 منٹ کا وقت دیں اور انہیں ہدایت دیں کہ وہ جو پروگرام منتخب کریں۔ صنفی اعتبار سے اس پروگرام کی کوئی سی تین خصوصیات اور تین خامیاں تحریر کریں اور پھر اس میں بہتری کے لئے تجاویز پیش کریں۔

دوسرا مرحلہ

ہر پریزنٹیشن کے بعد اس پر مختصر گفتگو کریں۔

ٹریژن شرکاء سے کہیں کہ کیسے خواتین کی رسائی و اختیار پڑھائیں، فیصلہ سازی میں شمولیت کیسے بڑھائیں اور ان کی کونسی بنیادی صنفی ضروریات اور دیر پا صنفی ضروریات پوری ہو رہی ہیں۔

4.4۔ صنف کے اہم تصورات سے آگاہی (60 منٹ)

1۔ ترقی اور شمولیت

ٹریژر شریکاء کو ترقی اور شمولیت کی تعریف سے آگاہ کریں۔

ترقی کی تعریف:

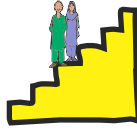
کسی فرد/معاشرے کا معاشی اور سماجی طور پر آگے بڑھنے کے عمل کو ترقی کہتے ہیں۔

شمولیت:

کسی عمل یا سرگرمی کے حصہ دار بننے کو شمولیت کہتے ہیں۔

شرکاء کو تصویری خاکوں کی مدد سمجھائیں اور کہ عورتوں کی شمولیت داری گھریلو سطح سے لے کر مقامی، صوبائی اور قومی بلکہ بین الاقوامی سطح لازم جزو ہے تاکہ عورتیں ہر سطح کی ترقی میں اہم کردار ادا کر سکیں اور اس طرح سے صنفی انصاف اور برابری پروان چڑھے گی۔ خصوصاً اس سے ہمارے دیہی علاقوں کی حالت بدلے گی جس کی سب سے بہتر مثال یہ ہے کہ خواتین کو زیادہ زیادہ مقامی سطح پر بننے والے تنظیمی ڈھانچے ایل ایس او، وی او، سی او کا ممبر بننا چاہئے کیونکہ ایسے فورمز سے ہی عورتوں کی قاعدہ صلاحیتوں کو اجاگر کیا جاسکتا ہے۔

شمولیت



خواتین اور مردوں کو مساوی شمولیت اور فائدہ اٹھانے کے قابل بنانا



خواتین سے مشاورت



فیصلہ سازی میں شامل ہونا



مشاورت

ترقی



کسی فرد/معاشرے کا معاشی اور سماجی طور پر آگے بڑھنے کے عمل کو ترقی کہتے ہیں

2۔ رسائی اور اختیار

رسائی: کسی موقع یا مقصد تک پہنچنے کے عمل کو رسائی کہتے ہیں۔

اختیار: فیصلہ سازی کے عمل میں حصہ دار بننا اور اس پر اثر انداز ہونے کو اختیار کہتے ہیں۔

شرکاء کو دیئے گئے تصاویری خاکہ کی مدد سے سمجھانے کی کوشش کریں۔ اور نیچے دیئے گئے سوالات کی روشنی میں سیشن کو آگے بڑھائیں تاکہ شرکاء رسائی اور اختیار کے درمیان بنیادی فرق کو جان سکیں۔

عورتوں کو ہر قسم کی فیصلہ سازی میں برابر کا حصہ دار اور اختیار ہونا چاہئے



مرد حضرات منڈیوں سے اشیاء خورد و نوش و دوسرے اجناس کی خرید و فروخت کرتے ہیں

عورتیں کھیتوں میں کام کرتی ہیں

رول پلے

پہلا مرحلہ:

ایک عورت اپنی زمین پر کاشت کاری کرتی ہے۔ فصل اُگاتی ہے اور اس کی کٹائی کا کام بھی خود کرتی ہے۔

دوسرا مرحلہ:

فصل کی کٹائی مکمل ہو جاتی ہے تو اس کا شوہر اناج بیچنے کے لئے اسے بازار لے جاتا ہے اور اس کی آمدنی خود اپنے اختیار میں رکھتا ہے۔

تیسرا مرحلہ:

اچانک پریشانی کی وجہ سے اس کا شوہر یہ فیصلہ کرتا ہے کہ زمین بیچ کر کاروبار کر لیں لیکن عورت اس کے لئے راضی نہیں ہوتی۔ اس کے باوجود اس کو شوہر زمین بیچ کر شہر چلا جاتا ہے۔

سوالات:

1- یہ کردار ادا کرتے ہوئے آپ کو کیسا محسوس ہوا؟

2- کیا واقعی اس صورتحال کا سامنا ہم سب کو ہے؟

ایسے بہت سے وسائل ہیں جن تک عورتوں کی رسائی ہے، مثلاً زرعی زمینوں پر کاشت کاری کرنا، ماہی گیری کے حوالے سے جھینگوں کی صفائی کرنا یا جال بننا، کپڑے کی بنائی وغیرہ۔ ہم اس حقیقت سے بخوبی واقف ہیں کہ عورتیں ان کاموں میں پوری طرح شامل ہوتی ہیں اور سخت محنت سے انہیں انجام تک پہنچاتی ہیں۔ اس کے باوجود انہیں ان وسائل پر کسی بھی طرح کا فیصلہ کرنے کا حق حاصل نہیں جو عورتوں کے ساتھ یک منفی رویہ ہے۔ مثلاً عورت اپنے ہی گھر پر کوئی اختیار نہیں رکھتی ہے جس میں کہ وہ اپنی پوری زندگی گزارتی ہے یعنی اگر گھر کی خرید و فروخت وغیرہ کا مرحلہ درپیش آجائے تو عورت کو فیصلہ سازی میں شامل نہیں کیا جاتا۔ ان تمام وسائل پر فیصلہ سازی کے لئے مردوں کا حتمی اختیار اور عورتوں کے ساتھ غیر مساوی رویہ معاشرے کے فرسودہ نظام کی پیداوار ہیں جبکہ اس کا حقیقت اور مذہب سے کوئی تعلق نہیں ہے۔

عورتیں کھیتوں میں کام کرتی ہیں مرد حضرات منڈیوں سے اشیاء خورد و نوش و دوسرے اجناس کی خرید و فروخت کرتے ہیں عورتوں کو ہر قسم کی فیصلہ سازی میں برابر کا حصہ دار اور اختیار ہونا چاہئے۔

3- حالت اور حیثیت

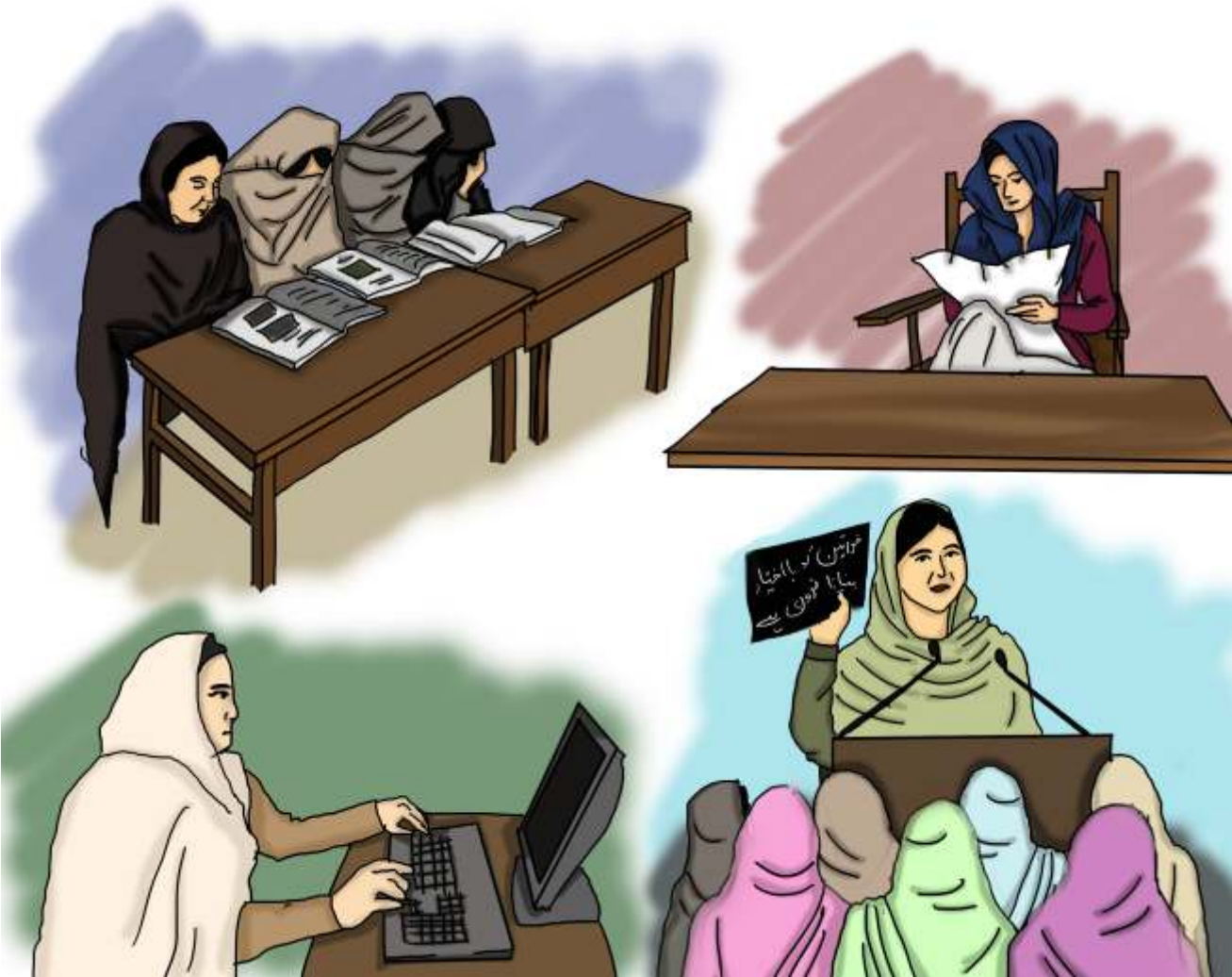
شرکاء کو دیئے گئے تصویروں کے ذریعے سے حالت اور حیثیت کا فرق بتائیں جس کے لئے دورول پلے کروائیں

1- پہلا حالت کی تبدیلی پر

2- دوسرا حیثیت کی تبدیلی پر

اس بات پر زیادہ زور دیں کہ حیثیت کا تبدیل ہونا زیادہ ضروری ہے اگرچہ حالت کا تبدیل ہونا بھی ضروری ہے۔

اور آخر میں مندرجہ ذیل سوالات کے ذریعے سیشن کو اختتام تک لے کر جائیں۔



حالت کی تبدیلی۔ رول پلے

پہلا مرحلہ: ایک لڑکی بڑی مشکل سے تعلیم حاصل کرتی ہے۔ وہ ڈاکٹر بننا چاہتی ہے لیکن خاندان کے بزرگ اسے اجازت نہیں دیتے۔

دوسرا مرحلہ: وہ اپنے والدین کو مختلف دلائل سے آمادہ کرتی ہے اور اپنی تعلیم جاری رکھتی ہے۔ یوں وہ ڈاکٹر بن جاتی ہے۔ تیسرا مرحلہ: ڈاکٹر بننے کے بعد اپنے گاؤں ہی میں اپنے لوگوں کے لئے کلینک کھول کر ان کا علاج کرتی ہے۔

حیثیت کی تبدیلی۔ رول پلے

پہلا مرحلہ: قومی اسمبلی کا ایک اجلاس ہو رہا ہے۔ اس میں تمام اراکین موجود ہیں جن میں خواتین بھی شامل ہیں۔ دوسرا مرحلہ: مرد اراکین ترقیاتی منصوبوں پر بحث کر رہے ہیں اور ان کے عمل درآمد پر اپنی رائے کا اظہار کر رہے ہیں۔ تیسرا مرحلہ: اس بحث و مباحثے میں خواتین اراکین ترقیاتی منصوبوں اور دیگر ترقیاتی امور کی فیصلہ سازی میں مکمل طور شریک نظر آ رہی ہیں۔

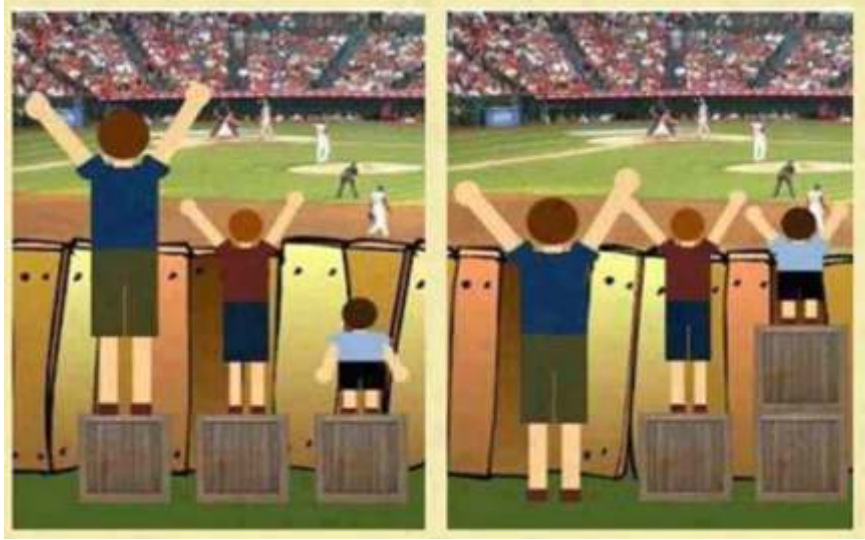
سوالات:

- 1- یہ سرگرمی کرتے وقت کیا محسوس ہوا؟
- 2- کیا یہ سرگرمی کرتے وقت مشکلات پیش آئیں؟
- 3- کیا ہم سب یہ تبدیلی چاہتے ہیں؟

4۔ صنفی برابری اور انصاف

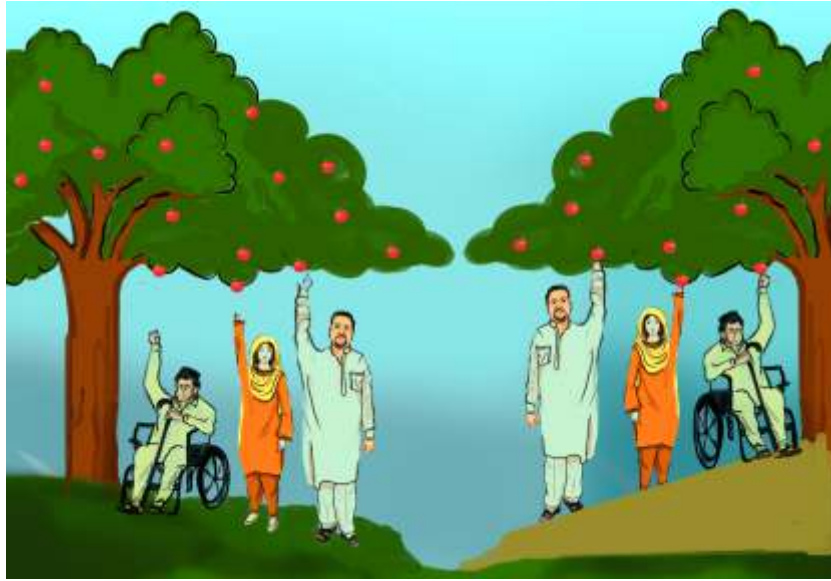
مرحلہ 1: ■ شرکا کو نیچے دی گئی تصویر دکھا کر پوچھیں کہ انھیں کیا نظر آ رہا ہے؟

برابری کا مطلب انصاف نہیں



برابری

انصاف



برابری

انصاف

مرحلہ 2:

- شرکا کے خیالات معلوم کریں۔ ہر ایک کو رائے دینے پر مائل کریں۔

مرحلہ 3:

- مندرجہ ذیل نکات کی روشنی میں تصویر کی وضاحت کریں:
 - a پہلی تصویر ”مساوات“ میں سب کو مساوی وسائل (ایک سٹینڈ) دیا گیا ہے تاکہ وہ کرکٹ میچ دیکھ سکیں۔
 - b تاہم سبھی لڑکے ان وسائل سے مساوی فائدہ نہیں اٹھا رہے۔ سب سے لمبے قد والے لڑکے کو سٹینڈ کی ضرورت نہیں تھی لیکن اُسے دے دیا گیا، سب سے چھوٹا لڑکا اب بھی میچ نہیں دیکھ سکتا، اور اُسے مزید وسائل درکار ہیں۔
 - c دوسری تصویر میں سب سے چھوٹے لڑکے کے پاس دو سٹینڈ ہیں، لہذا وہ میچ دیکھ سکتا ہے اور سب سے لمبے لڑکے کو سٹینڈ کی ضرورت نہیں اور وہ اس کے باوجود میچ دیکھ سکتا ہے۔
 - d دوسری تصویر میں وسائل نہیں بڑھے بلکہ تقسیم موزوں طریقے سے کی گئی ہے۔ نتیجتاً ہر کوئی مستفید ہو رہا ہے۔

مرحلہ 4:

- شرکا سے کہیں کہ وہ اس تصویر کا اطلاق خواتین اور مردوں پر کریں۔ شرکا کو بتائیں کہ جب ہم خواتین کی شمولیت یا ترقی کی بات کرتے ہیں تو اس کا مطلب یہ نہیں ہوتا کہ اختیارات یا وسائل کسی سے لے کر دوسرے کو دے دیے جائیں؛ بلکہ اس کا مطلب ہے کہ خواتین پیچھے رہ گئی ہیں لہذا انہیں مزید وسائل، اختیارات اور توجہ درکار ہے تاکہ وہ اپنی حیثیت اور ترقی میں اضافہ کر سکیں۔

جنسی ہراسیت سے تحفظ کا قانون 2010 (ضابطہ اخلاق)

مقاصد: اس سیشن کے اختتام تک

- ☆ شرکاء جنسی ہراسیت کی مختلف اقسام سے آگاہ ہوں جائیں گے
- ☆ شرکاء جنسی ہراسیت سے تحفظ کے قانون سے آگاہ ہوں جائیں گے

دورانیہ: ایک گھنٹہ اور پندرہ منٹ

ترتیبی مواد: وائٹ بورڈ، چارٹ، وائٹ بورڈ مارکر، پرمائنٹ مارکر، تھمب پن، فلیش کارڈ، ڈسٹر، تصاویر



ضابطہء اخلاق

پاکستان کی حکومت نے 2010 میں جنسی ہراسیت کے خلاف 2 قوانین بنائیں۔

1- کام کرنے کی جگہ پر جنسی ہراسانی سے تحفظ کا قانون 2010

2- فوجداری قانون ترمیمی بل 2009 کے ذریعے ترمیم



لیبرل لوفر



چاچو چسکورہ



لچاستاد



کھرچو

کسی ادارے میں کسی بھی ملازم کی طرف سے جنسی ہراسانی کا عمل ناقابل قبول ہونا چاہیے۔ اس رویے یعنی جنسی ہراسانی کو کچھ یوں بیان کیا جاسکتا ہے کہ "کوئی ناپسندیدہ جنسی پیش قدمی، جنسی خواہش کا اظہار کرنا یا کوئی دوسرا زبانی یا تحریری فعل یا جسمانی رویہ جس کی نوعیت جنسی ہو، یا جنسی طور پر تحقیری رویے جو کارکردگی میں مداخلت کا باعث بنیں یا ڈرانے دھمکانے کی فضا پیدا کریں، جو کام کے ماحول کو معاندانہ اور ناگوار بنا دیں، یا اس طرح کی فرمائش پوری نہ کرنے پر شکایت کنندہ کیلئے کام کو تکلیف دہ بنا دینا یا نوکری کو ایسی فرمائش سے مشروط کر دینا۔

یہ ضابطہ آپ کے ادارے کے لئے ”کام کرنے کی جگہ پر جنسی ہراسانی سے تحفظ کے قانون“ کے حوالے سے تنظیمی ضروریات کی نشاندہی کرتا ہے۔

اس ضابطہء اخلاق کا مقصد آپ کے ادارے میں کام کے ماحول کو مرد اور عورت دونوں کے لئے بہتر بنانا ہے تاکہ وہ اپنا کام عزت نفس کے تحفظ کے ساتھ انجام دے سکیں، اپنے کام سے مکمل مطمئن ہوں اور ایک مہذب اور باہمی عزت سے بھرپور کام کے ماحول کے مثبت اثرات کی وجہ سے اپنی صلاحیتوں کے بل بوتے یا اپنے ادارے کی پیداواری استعداد کو بڑھا سکیں۔



نکما جملے باز



دوست دشمن



شاہ باشاہ



بدھو بد معاش



ہو چھا بوس

اس ضابطے کو نافذ کرنے کا طریقہ کار بہت سادہ اور آسان ہے اور اس پر کچھ خرچ نہیں کرنا پڑتا۔ ادارے کے منتظمین کی ذمہ داری ہے کہ وہ کام کے ماحول کو ہر کام کرنے والے فرد کیلئے باعزت بنائیں اور شکایات کی صورت میں منتظمین 3 افراد پر مشتمل ایک کمیٹی تشکیل دیں جو شکایات پر نظر رکھے۔ کمیٹی کے ممبران شکایات کے مطابق جہاں مسئلہ ہو اسے غیر رسمی اور رازدارانہ انداز میں حل کرنے کی کوشش کریں گے۔ یا شکایت کنندہ چاہے تو اسی کمیٹی کے پاس باقاعدہ لکھ کر شکایت بھی کر سکتا ہے۔ اس صورت میں باقاعدہ کارروائی عمل میں لائی جاتی ہے۔ کمیٹی اپنی تفتیش کے نتائج اور اسکے مطابق تجویز کردہ سزا سے مجاز افسر یا ادارے کے سربراہ کو آگاہ کرے گی اور اس پر عمل درآمد کیا جائے گا۔

منتظمین کی ذمہ داری ہے کہ وہ:

1- اس ضابطہء اخلاق کو اپنی تنظیمی پالیسی کا حصہ بنائیں اور نافذ کریں۔

2- تین افراد پر مشتمل ایک کمیٹی تشکیل دیں جس میں کم از کم ایک عورت ضرور شامل ہو (کمیٹی کے ارکان ادارے کے باہر سے بھی لئے جاسکتے ہیں)۔ تمام ملازمین کو کمیٹی ممبران کے نام معلوم ہونے چاہئیں۔

3- ضابطہء اخلاق سے ہر ملازم واقف ہونا چاہیے۔ (انہیں اس کی نقل دے دی جائے یا اسے ادارے میں دیوار پر چسپاں کر دیا جائے)

صنف سے متعلقہ اصطلاحات کی فرہنگ

ڈیپارٹمنٹ فار انٹرنیشنل ڈویلپمنٹ کے ”جینڈر مینوئل“ (۲۰۰۲ء) سے ماخوذ	
مردوں اور خواتین کے درمیانی حیاتیاتی فرق، جیسے خواتین بچے کو جنم دیتی ہیں اور مرد سپرم مہیا کرتے ہیں۔ جنسی کردار ہر جگہ پر ایک جیسے ہوتے ہیں۔	جنس
مردوں اور خواتین کے درمیان سماجی تعلقات سے پیدا ہونے والے فرق۔ اس سے مراد مردوں اور خواتین، لڑکوں اور لڑکیوں کے درمیان تعلق ہے، اور اس کا معاشرتی اظہار بھی۔ صنفی کردار جگہ اور وقت کے ساتھ بدلتے رہتے ہیں۔	صنف (جینڈر)
یہ بات یقینی بنانے کا عمل کہ خواتین اور مردوں کو وسائل، ترقی کے فوائد اور فیصلہ سازی تک رسائی اور ان پر کنٹرول حاصل ہو (ترقی، عمل، پروجیکٹس، پروگراموں یا پالیسی کے تمام مراحل پر)۔	صنف کے تصور کو عام کرنا Gender Mainstreaming
یہ بات ماننے سے انکار کہ صنف پر وجیکٹس اور پالیسیوں پر اثر انداز ہونے والے سماجی نتائج کو متعین کرنے میں اہم کردار ادا کرتی ہے۔ صنف سے لاعلمی والے طریقے میں یہ فرض کر لیا جاتا ہے کہ صنف سے پروجیکٹس، پروگراموں یا پالیسی پر اثر نہیں پڑتا۔	صنف سے لاعلمی Gender-blind
یہ تفہیم کہ معاشرے میں سیکھے ہوئے رویے کی بنیاد پر خواتین اور مردوں کے درمیان فرق موجود ہیں جس سے وسائل تک رسائی اور کنٹرول پر اثر پڑتا ہے۔ اس آگاہی کو پروجیکٹس، پروگراموں اور پالیسیوں میں صنفی تجزیہ کرتے وقت لاگو کرنے کی ضرورت ہے۔	صنفی آگاہی Gender Awareness
موجودہ صنفی امتیازات، مسائل اور نا انصافیوں کو سمجھنے اور اجاگر کرنے کی صلاحیت، اور انہیں حکمت عملیوں اور اقدامات میں شامل کرنا۔	صنفی حساسیت Gender Sensitivity
کسی شخص کی جنس کی بنیاد پر مواقع تک رسائی اور وسائل یا فوائد کی مساوی تقسیم یا خدمات کے حصول میں امتیاز کا نہ ہونا۔	صنفی برابری Gender Equality




<p>خواتین اور مردوں کے درمیان فوائد اور ذمہ داریوں کی تقسیم کرتے وقت انصاف سے کام لینا۔ یہ تصور تسلیم کرتا ہے کہ خواتین اور مرد مختلف ضروریات اور اختیارات رکھتے ہیں اور ان فرقوں کو شناخت کرنا اور ان سے ایسے نمٹنا ضروری ہے کہ جنسوں کے درمیان عدم توازن ٹھیک ہو جائے۔</p>	<p>صنفي انصاف Gender Equity</p>
<p>صنفي جائزہ یا تجزیہ معلومات کو جانچنے کا ایک عمل ہے تاکہ خواتین اور مرد دونوں کو ترقی کے فوائد اور وسائل مؤثر اور منصفانہ طور پر ملنا یقینی بنایا جاسکے۔ نیز ترقیاتی کاموں کے کسی بھی منفی اثرات کی پیش بینی کی اور ان سے بچا جائے جو خواتین یا صنفي تعلقات پر پڑ سکتے ہیں۔ صنفي جائزہ لینے کے لیے مختلف قسم کے ٹولز اور فریم ورک استعمال کیے جاتے ہیں۔ اس میں صنفي کے متعلق معلومات اکٹھی اور پروسیس کرنے کا ایک طریقہ کار بھی شامل ہے۔</p>	<p>صنفي جائزہ Gender Analysis</p>
<p>صنفي جائزے کے لیے تمام ڈیٹا جنس کے اعتبار سے الگ الگ ہونا چاہیے تاکہ عورتوں اور مردوں پر پڑنے والے اثرات معلوم کیے جاسکیں۔</p>	<p>صنفي کی بنیاد پر الگ الگ کیا گیا ڈیٹا</p>
<p>اس سے ان ترقیاتی پروگراموں اور پروجیکٹس کی منصوبہ سازی کا عمل مراد ہے جو صنفي لحاظ سے حساس ہوں اور جن میں مختلف صنفي کرداروں اور مردوں اور خواتین کی صنفي ضروریات کو مد نظر رکھا جائے۔ اس میں نہ صرف مردوں اور خواتین کی عملی ضروریات کو سامنے رکھنا بلکہ غیر مساوی تعلقات کو چیلنج کرنے کے لیے اہم پہلوؤں کی نشاندہی کرنا بھی شامل ہے۔</p>	<p>صنفي منصوبہ سازی</p>
<p>مخصوص معاشرے / کمیونٹی یا خصوصی گروپ میں مروج طور طریقے جو تعین کرتے ہیں کہ کونسی سرگرمیاں، کام اور ذمہ داریاں مردانہ ہیں کونسی زنانہ۔ صنفي کردار عمر، طبقے، نسل، مذہبی اور جغرافیائی، اقتصادی اور سیاسی ماحول سے متاثر ہوتے ہیں۔ صنفي کرداروں میں تبدیلیاں اکثر معاشی، فطری یا سیاسی حالات میں تبدیلیوں (بشمول ترقیاتی کاوشیں) کے نتیجے میں واقع ہوتی ہیں۔ مرد اور خواتین دونوں ہی معاشرے میں کئی قسم کے کردار ادا کرتے ہیں۔</p>	<p>صنفي ضروریات</p>

<p>پیداواری، تولیدی اور معاشرتی کردار و وسائل کے استعمال کا تقاضا کرتے ہیں۔ عمومی طور پر خواتین اور مردوں میں (کسی چیز کو استعمال میں لانے کا موقع) اور وسائل پر کنٹرول (اسے استعمال میں لانے کی اہلیت) کی مختلف سطحیں رکھتے ہیں۔</p>	<p>رسائی اور کنٹرول</p>
<p>وسائل اقتصادی نوعیت کے ہو سکتے ہیں: جیسے زمین اور آلات؛ سیاسی: جیسے نمائندگی، قیادت اور قانونی ادارے؛ سماجی: جیسے بچوں کی دیکھ بھال، خاندانی منصوبہ بندی، تعلیم؛ اور وقت بھی نہایت اہم لیکن اکثر کمیاب ذرائع میں شامل ہوتا ہے۔</p>	<p>وسائل</p>
<p>Gender and Women in Development (WID) اور Development (GAD) کو کبھی کبھی ایک ہی معنی میں استعمال کیا جاتا ہے لیکن دونوں میں بنیادی فرق پائے جاتے ہیں۔ WID طریقہ کار ۱۹۷۰ء کی دہائی کے دوران وضع کیا گیا جس کا مقصد خواتین کو ترقی کے عمل کا حصہ بنانے کے لیے اقدامات اور پالیسیاں ڈیزائن کرنا تھا۔ GAD طریقہ کار ۱۹۸۰ء کی دہائی میں سامنے آیا جس کا مقصد سماجی، اقتصادی اور سیاسی اعتبار سے مردوں اور عورتوں کے درمیان ناہم آبروی کو شرط اول کے طور پر ختم کرنا تھا تاکہ عوام پر مرکوز ترقی حاصل کی جاسکے۔ دونوں طریقے آج بھی استعمال اور لاگو ہوتے ہیں۔</p>	<p>ترقی میں خواتین کا کردار اور صنف و ترقی WID and GAD</p>
<p>غیر رسمی انداز میں سیکھنے کا ایک عمل جو مخصوص اقدار اور رویے پنختا کرتا ہے۔ سماجی میل جول ایک متواتر اور زندگی بھر جاری رہنے والا عمل ہے اور خاندان سے شروع ہو کر متعدد ادارے صنف پر مبنی طرز عمل کو جاری رکھنے میں مددگار ہوتے ہیں۔ اکثر سماجی میل جول کا عمل بہت لطیف ہوتا ہے اور ہم اس کے عملی اثرات کو تجھی محسوس کرتے ہیں جب اس کی منظور شدہ اقدار کے خلاف جائیں۔</p>	<p>سماجی میل جول Socialization</p>
<p>تصورات، عقائد اور اقدار کا ایک نمایاں انداز جو معاشرے یا معاشرے کے اندر ایک گروپ کی زندگی اور تعلقات کو مخصوص رنگ دیتا ہے۔</p>	<p>ثقافت Culture</p>
<p>افراد کے ساتھ ان کی صنف کی بنیاد پر منظم اور ناروا سلوک جو ان کے حقوق، مواقع یا وسائل دینے کی نفی کرتا ہے۔ خواتین کی اختیار تک رسائی اور وسائل پر کنٹرول میں فرق تمام شعبوں (یعنی گھر، کمیونٹی، مارکیٹ اور ریاست) میں امتیاز کی بنیاد ہے۔</p>	<p>صنفی امتیاز Gender Discrimination</p>

<p>سماجی لحاظ سے متعین ہونے والے تصورات اور طور طریقے بتاتے ہیں کہ خواتین اور مردوں کے لیے کون سے کردار اور سرگرمیاں 'موزوں' ہیں۔ صنفی بنیادوں پر تقسیم محنت کو اگرچہ فطری اور ناقابل تبدیل مانا جاتا ہے، لیکن درحقیقت یہ تصورات اور رواج معاشرے کی پیداوار ہوتے ہیں۔</p>	<p>صنفی بنیادوں پر تقسیم محنت Gender Division of Labour</p>
<p>منظم معاشرتی ڈھانچے جو مردانہ جسمانی، سماجی اور اقتصادی طاقت کو عورت پر منظم طریقے سے غالب کر دیتے ہیں۔ پدر سری نظام خواتین کو زندگی کے اہم فیصلوں اور امکانات سے دور رکھنے کے ذریعے مردوں کو فائدہ پہنچاتا ہے۔</p>	<p>پدر سری نظام Patriarchy</p>
<p>صنف پر مبنی اختیارات کو بدلنے کا عمل جس میں افراد یا گروپ خواتین کی دست نگری سے آگاہی پیدا کرتے اور اسے چیلنج کرنے کی صلاحیت اپنے اندر پیدا کرتے ہیں۔ کبھی کبھی باختیار ہونے کی تعریف ایک ایسی قابلیت کے طور پر کی جاتی ہے جس کے ذریعے مرضی کے فیصلے کیے جائیں، لیکن اس میں ان فیصلوں سے بننے والی صورت حال کو شکل دینے کی قابلیت بھی شامل ہونی چاہیے۔ جو چیز ایک تناظر میں باختیار بنانے والی معلوم ہو شاید دوسرے تناظر میں نہ ہو۔</p>	<p>خواتین کو باختیار بنانا Women Empowerment</p>
<p>خواتین اور مردوں کے درمیان اختیارات پر مبنی تعلقات جن میں عموماً خواتین کو نقصان ہوتا ہے۔ ان صنفی مراتب کو اکثر 'فطری' مانا جاتا ہے لیکن اصل میں یہ سماجی طور پر متعین، ثقافت پر مبنی اور وقت کے ساتھ تبدیلی سے عبارت ہوتے ہیں۔ انہیں مختلف قسم کے صنفی رواجوں میں دیکھا جاسکتا ہے، جیسے محنت اور وسائل کی تقسیم، صنف تصورات کے تحت بننے والے نظریات، جیسے خواتین اور مردوں کا قابل قبول اور مناسب طرز عمل۔</p>	<p>صنفی کردار Gender Relations</p>
<p>صنفی بنیادوں پر تشدد سے مراد کوئی بھی ایسا فعل ہے جس کے نتیجے میں کسی کو صرف عورت یا مرد ہونے کی وجہ سے جسمانی، نفسیاتی، جسمی اور معاشی ضرر پہنچایا جائے۔ اس قسم کا فعل آزادی سے محرومی اور منفی اثرات کا باعث بنتا ہے۔ یہ تشدد گھر کے اندر یا باہر بھی ہو سکتا ہے (GBV قانون: ۲۰۰۸/۵۹)</p>	<p>صنفی بنیادوں پر تشدد Gender Based Violence</p>
<p>مردانگی سے مراد وہ مختلف حوالے ہیں جو مرد ہونے کو سماجی طور پر متعین کرتے ہیں۔ اس تصور کا تعلق تاریخی اور ثقافتی تناظر میں ہوتا ہے۔ مثلاً غالب سماجی طبقے سے منسوب مردانگی کا تصور (اقتصادی، ثقافتی اور جنسی رجحان)۔</p>	<p>مردانگی Masculinity</p>

ٹریڈنگ کا جائزہ

برائے مہربانی نیچے دیئے گئے سیشن کے سامنے (✓) نشان لگا کر اپنی رائے کا اظہار کریں۔

سیشن	عنوان			
سیشن نمبر 1	تعارف			
سیشن نمبر 2	صنف کیا ہے؟			
سیشن نمبر 3	صنفی اعداد و شمار			
سیشن نمبر 4	صنف اور ترقی			
سیشن نمبر 5	جنسی ہراسیت سے تحفظ کا قانون 2010 (ضابطہ اخلاق)			

Balochistan Rural Development and Community Empowerment (BRACE) Programme is supported by the European Union (EU) and being implemented in close collaboration with the Local Government and Rural Development (LG&RD) Department of the Government of Balochistan (GoB). Grant component of the programme is being implemented by Rural Support Programmes Network (RSPN), National Rural Support Programme (NRSP) and Balochistan Rural Support Programme (BRSP) in nine districts of Balochistan, namely Jhal Magsi, Kech, Khuzdar, Killa Abdullah, Loralai, Pishin, Duki, Washuk and Zhob. The Programme is being technically supported by Human Dynamics (HD), an Austrian company that will support GoB in fostering an enabling environment for strengthening the capacities of local authorities to manage and involve communities in the statutory local public sector planning, financing and implementation processes. The Programme also has a Public Finance Management (PFM) component through a service contract by EU with Oxford Policy Management (OPM) which will work closely with HD to assist the GoB in costing and funding the community-led development policy framework through clearly defined fiscal and regulatory frameworks, budgetary processes and commitments reflected in a multi-annual budgetary framework and defined institutional arrangements.

The programme focuses on empowering citizens and communities and providing them with the means to implement community-driven socio-economic development interventions. It will also amplify their voice and capability to influence public policy decision-making through active engagement with local authorities for quality, inclusive and equitable service delivery, and civic-oversight. Under BRACE Programme, 1.9 million Pakistani citizens of 300,000 poor rural households in 249 union councils (UCs) will be mobilised and organised into a network of people's own institutions: 19,129 Community Organisations (COs); 3,103 Village Organisations (VOs); 249 Local Support Organisations (LSOs) and 31 LSO Networks at tehsil level and eight LSO Networks at district level.



“This publication was produced with the financial support of the European Union. Its contents are the sole responsibility of Rural Support Programmes Network (RSPN) and do not necessarily reflect the views of the European Union.”

More information about the European Union is available on:

Web: eeas.europa.eu/delegations/pakistan_en
Facebook: European Union in Pakistan
Twitter: EUPakistan



IRM Complex, 3rd Floor, Plot # 7, Sunrise Avenue (off Park Road),
Near COMSATS University, Islamabad, Pakistan
Phone: +92-51-8491270-99, Fax: +92-51-8351791
Facebook: www.facebook.com/BRACEProgramme