

صنfi شعور اور آگاہی سے متعلق تربیتی مینوں برائے مقامی معاون ادارے

صنfi امتیازات



خواتین اور مرد

صنfi مساوات



صنfi مساوات

معاشرتی بندشیں



صنف اور ترقی

صنف اور معاشرہ

صنف اور جنس



صنف اور ترقی

صنف اور معاشرہ

خواتین اور مرد



صنfi مساوات

صنف اور جنس

خواتین اور مرد

نوجوانوں کے لیے روزگاریت اور رہنمائیت کی پروان (EELY)

آغا خان رُورل سپورٹ پروگرام



Foreign Affairs, Trade and
Development Canada

صنفی شعور اور آگاہی سے متعلق تربیتی مینول

برائے

مقامی معاون ادارے

ترتیب و تالیف

صدق ڈار

معاونین

رضیہ سلطانہ، نازیہ مہدی، کوثر بانو، ناصر عباس

زیر نگرانی / نظر ثانی

یاسین کریم / عزیز علی داد

فہرست

صفہ نمبر

تحقیقات

پیش لفظ

مینول کا تعارف

ترتیبیت کے انتظامات

سیشن نمبر 1۔ تعارف

سیشن نمبر 2۔ صنف کیا ہے؟

سرگرمی 1۔ مردوں اور عورتوں کی خصوصیات

سرگرمی 2۔ صنف اور معاشرہ

ا۔ عدم مساوات کا آئس برگ

ii۔ معاشرتی بندشیں (Binders)

سیشن نمبر 3۔ صنف اور اسلام

سیشن نمبر 4۔ صنف اور ترقی

سرگرمی 1۔ صنفی اعداد و شمار

ا۔ ملکی سطح کے صنفی اعداد و شمار

ii۔ گلگت بلتستان اور چترال کے حوالے سے اعداد و شمار

سرگرمی 2۔ کیس سٹڈیز

سرگرمی 3۔ صنف اور ترقی کا تجزیاتی فریم و رک

سیشن نمبر 5: ایل۔ ایل۔ او میں جیئڈ ریمن سڑیمنگ

سرگرمی 1۔ پوگرام اور پراجیکٹ کا صنفی جائزہ

سرگرمی 2۔ تنظیم میں جیئڈ ریمن سڑیمنگ

سرگرمی 3۔ درلڈ کیفیت

ہینڈ آوٹ

- ہینڈ آوٹ نمبر 1 - صنفی کردار اور صنفی مسائل
- ہینڈ آوٹ نمبر 2 - صنف اور جنس
- ہینڈ آوٹ نمبر 3 - غیر مساوی صنفی امتیازات پر ایک نظر
- ہینڈ آوٹ نمبر 4 - وومن ان ڈولپمنٹ صنف اور ترقی
- ہینڈ آوٹ نمبر 5 - صنف اور اسلام
- ہینڈ آوٹ نمبر 6 - پاکستان میں صنفی اعداد و شمار
- ہینڈ آوٹ نمبر 7 - کردار اور ذمہ داریاں
- ہینڈ آوٹ نمبر 8 - ایمپاورمنٹ کے فریم ورک
- ہینڈ آوٹ نمبر 9 - ہاروڑ تجربیاتی فریم ورک
- ہینڈ آوٹ نمبر 10 - صنفی تجربیاتی فریم ورک کا خاکہ
- ہینڈ آوٹ نمبر 11 - جیئنڈر مین سٹریمنگ
- ہینڈ آوٹ نمبر 12 - پالیسیز اور پروگرامز میں جیئنڈر مین سٹریمنگ
- ہینڈ آوٹ نمبر 13 - صنفی اصطلاحات
- ہینڈ آوٹ نمبر 14 - مردوں اور عورتوں کے حوالے سے معلومات کا علیحدہ جائزہ
- ہینڈ آوٹ نمبر 15 - آس بریکر اور ایز جائزہ

خفقات

آغا خان روول سپورٹ پروگرام (AKRSP)

روول سپورٹ پروگرام نیٹ ورک (RSPN)

روول سپورٹ پروگرام (RSPs)

ڈپارٹمنٹ آف فارن آفیسرز تریڈ اینڈ ڈیلپمنٹ (DFATD)

انہنگ ایمپلائے بلٹھی اینڈ لیڈر شپ فار یونھ (EELY)

گلکت بلستان اور چڑال (GBC)

لوکل سپورٹ آر گنائزیشن (LSO)

چیف ایگزیکیوٹو آفیسر (CEO)

ومن ان ڈولپمنٹ (WID)

جینڈر ڈولپمنٹ (GAD)

پیش لفظ

آغا خان روول سپورٹ پروگرام (AKRSP) گزشتہ تین دہائیوں سے ملکت بلستان اور چترال (GBC) میں صنفی مساوات اور صنفی ترقی کے لیے کوششیں ہیں۔ اس کی وجہ پاکستان کے دیگر صوبوں کی طرح ملکت بلستان اور چترال میں وقوع پذیر ہونے والے صنفی امتیازات ہیں اور یہی امتیازات اس علاقے کی ترقی کے لیے ہونے والی کوششوں کی راہ میں رکاوٹ ہیں۔

مکلت بلستان اور چترال (GBC) میں خواتین آبادی کا نصف حصہ ہیں۔ جن میں نوجوان خواتین خصوصی طور پر صحت، تعلیم اور روزگار کے مساوی موقوں سے محروم ہیں۔ ایک سروے کے مطابق صرف 2% نوجوان خواتین با قاعدہ روزگار سے منسلک ہیں جسکی وجہ شعور و آگاہی میں کمی اور سازگار ماحول کا فقدان ہے۔ نوجوان خواتین اور مردوں کو یکساں موقع اور دیرپاٹری کے حصول کو یقین بنانے کے لیے Department of Foreign Affairs, Trade and Development کے مالی تعاون سے نوجوانوں کے لیے روزگاریت اور رہنمائیت کی پروان (YEL) پروگرام ڈائیزئن کیا گیا ہے جو کہ چار موضوعات پر مشتمل ہے۔ اس میں بول کا مقصد یہ ہے کہ ان چار موضوعات پر کام کے دوران صنفی مساوات کی یقین دہانی کی جائے اور اس میں موجود چیک لسٹ اور ٹولز کو استعمال کرتے ہوئے ISO اپنی تمام کاروائیوں میں نوجوان خواتین اور مردوں کو یکساں شمولیت کے موقع فراہم کرے۔ تاکہ نوجوان خواتین کو بھی معاشرے میں تقویت ملے۔

اس حوالے سے AKRSP نے LSOs سے منتخب شدہ نوجوان جوڑوں کو صنیقی شعور و آگاہی سے متعلق تربیت کا ایک سلسلہ شروع کیا جس کا مقصد یہ تھا کہ نوجوان جوڑے LSOs میں جا کر صنیقی شعور و آگاہی کو فروغ دینے کا کام شروع کریں اور اس کام کے لیے صنیقی ترقی کے ماہر سہل کار تیار کیے گئے۔ جس کے لیے ابتدائی طور RSPN کا تربیتی مینول استعمال کیا گیا۔ لیکن یہ محسوس ہوا کہ LSOs کے لیے آسان الفاظ میں ایک تربیتی مینول ترتیب دیا جائے اور یہ مینول اُسی عمل کا حصہ ہے جس کے لیے RSPN کی جیئنڈر پروگرام آفیسر صدف ڈار کی خدمات حاصل کی گئیں۔ صنیقی مساوات برائے مقامی تنظیم کے مینول کی تالیف کے لیے ابتداء ہی سے شدنہ ہمایوں خان (CEO, RSPN) نے AKRSP کے ساتھ تعاون کیا۔ شذرے حسین کا تحریر کردہ صنیقی ترقی کے مینول سے مدحاحصل کی گئی اور ان کے مخصوصانہ مشورے اور راہنمائی نے حوصلہ دیا جس کے نتیجے میں جیئنڈر ٹریننگ آف ٹریزیز براے LSOs کا عمل کامیابی سے آگے بڑھ رہا ہے اور یہ مینول ان کا دشمن کا نتیجہ ہے۔ اس تربیتی مینول میں محترمہ صدف ڈار کے ساتھ AKRSP کی جیئنڈر ٹرمیم کی کاوش بھی شامل ہے۔ امید ہے کہ یہ تربیتی مینول LSOs میں جیئنڈر کی ٹریننگ کے لیے معاون ثابت ہوگا۔ اور AKRSP کی کوشش مستقبل میں مشتبہ تباہی پیدا کرے گی۔

یا سمپین کریم

پروگرام میکر

چینڈ رائینڈ ڈیوپلپمنٹ

۱۰۷

مینول کا تعارف

رورل سپورٹ پروگرام نیٹ ورک RSPN اور RSPs پاکستان میں ترقی کے عمل کو یقینی بنانے کے لیے اہم کردار ادا کر رہے ہیں۔ جیسا کہ پاکستان میں دیگر ترقی پذیر ممالک کی طرح سماجی اور اقتصادی لحاظ سے صنفی امتیازات نمایاں نظر آتے ہیں۔ RSPN اپنے پاٹنڑا روں کی معاونت سے صنفی امتیاز کو دور کرنے کے لیے کوشش ہے۔ اور اب تک 14000 شاف اور کمیونٹی کے مردوں اور خواتین تک صنفی نا انصافی کا پیغام پہنچا چکے ہیں۔

AKRSP نے 1982 سے خواتین کی ترقی کے کام کا آغاز کیا جو ابھی تک جاری ہے۔ اس عمل کے دوران دیہی عورتوں کی صنفی ترقی کے حوالے سے بڑھتی ہوئی معاشرتی، سیاسی اور اقتصادی ضروریات کو محسوس کیا گیا۔ اور اس بات کو بھی کہ صنفی نا انصافی کو ختم کرنے کے لیے مردوں اور خواتین کا مل کر مختلف سطحوں پر کام کرنا بہت ضروری ہے۔ ان ضروریات کو مدنظر رکھتے ہوئے اے۔ کے۔ آر۔ ایس۔ پی۔ نے مقامی سطح پر مردوں اور خواتین کی صنفی ترقی کے حوالے سے صلاحیتوں کو اجاگر کرنے کا عزم کیا۔ اس مقصد کے حصول کے لیے دیہی مردوں اور خواتین کے لیے صنفی ترقی کے حوالے سے ٹرینگ برائے ٹریزیز کا انعقاد کیا اور اس کے لیے RSPN کا ٹریننگ مینول جو شاف کے لیے بنایا گیا تھا وہ استعمال کیا گیا۔ گلگت اور چترال میں یہ مینول متعارف کرایا گیا اور 24 مردوں اور خواتین کو بطور ماسٹر ٹریز ٹریننگ دی گی۔

مینول کا ڈیزائن:-

اس کے بعد کمیونٹی کی سطح پر ماسٹر ٹریزیز کی ضروریات کو مدنظر رکھتے ہوئے اس موجودہ مینول میں ترمیم کی ضرورت محسوس کی گی۔ اس مینول کو اس طرح سے ڈیزائن کیا گیا ہے کہ ٹریزیز کمیونٹی کے مردوں اور خواتین کو صنف کے تصورات کی وضاحت کے ساتھ ساتھ اس کو اپنی عملی زندگی کا حصہ بنائیں اور LSO میں جینڈر مین سٹریمنگ کے عمل کو یقینی بنانے میں اپنا کردار ادا کر سکیں۔ مینول تین حصوں پر مشتمل ہے۔ پہلا حصہ صنفی حساسیت ہے، جس میں معاشرتی پہلوں کو زیر یغور لایا گیا ہے۔ دوسرا حصہ صنفی ترقی ہے، جو دیہی خواتین اور مردوں کو صنف اور ترقی کی اہمیت اور تحریکی ساخت سے متعارف کرواتا ہے۔ تیسرا حصے میں ادارے میں جینڈر مین سٹریمنگ کے طریقوں کی وضاحت موجود ہے۔

مینول کا مقصد:-

اس مینول کا مقصد یہ ہے کہ کمیونٹی کی سطح پر صنفی استطاعت رکھنے والے ماہرین تیار کر سکیں جو کہ صنفی نا انصافیوں کو ختم کرنے میں انفرادی، اجتماعی، گاؤں اور مقامی اداروں کی سطح پر کوشش رہیں۔ تا کہ LSO کی سطح پر جینڈر مین سٹریمنگ کے عمل کو یقینی اور عملی طور پر متواتر بنانے کے لیے کسی بیرونی معاونت کی ضرورت نہ پڑے۔ اور یہ ماہرین وقتاً فوتاً LSO کی رہنمائی کر سکیں۔

ترتیبیت کا طریقہ کار:-

ترتیبیت میں سیکھنے کے عمل کو یقینی اور دیر پابنانے کے لیے ٹریننگ کو چار حصوں میں تقسیم کیا گیا ہے۔ جو کہ تقریباً 8-6 مہینے میں کامل ہوں گے۔

تربیت سے قبل انتظامات

ٹریننگ کے انعقاد کے لیے ٹیم کی تشكیل:-

ٹریننگ کے انعقاد سے پہلے ٹریننگ کے انتظامات کے لیے ایک ٹیم تشكیل دیں جو کہ ذمہ داریاں آپس میں بانٹ لیں اور اس بات کا خیال رکھیں کہ ٹرینر زکو انتظامی ٹیم کا حصہ نہ بنا سکیں۔

ٹریننگ کے لیے شرکاء کا انتخاب:-

ٹریننگ کے لیے شرکاء کا انتخاب ایک اہم مرحلہ ہے ٹریننگ کی انتظامیہ کی ذمہ داری ہے کہ وہ شرکاء کی ایک فہرست تیار کریں اور ان سے متعلق بنیادی معلومات (Participants Profile) تیار کریں۔

شرکاء کا انتخاب کرتے وقت مندرجہ ذیل نکات کو مد نظر رکھنا ضروری ہے:-

1- ایسے خواتین اور مردوں کو منتخب کیا جائے جو تربیت سے سیکھنے کے عمل پر قابل ہوں

2- ثبت سوچ کے حامل ہوں

3- تنظیم اور ادارے کے ساتھ کام کرتے ہوئے صنفی ترقی کے حوالے سے بنیادی تصورات سمجھنے کے خواہش مند ہوں

4- اس ٹریننگ سے حاصل کردہ پیغامات کو اپنے علاقے کے دوسرا نوجوان مردوں اور عورتوں تک پہنچائیں

ٹریننگ کا اعلان:-

ٹریننگ کا انتظام کرنے والی ٹیم کی ذمہ داری ہے کہ تمام شرکاء کو کم از کم پانچ دن قبل ٹریننگ کے لیے مخصوص کردہ جگہ، دن، تاریخ اور وقایت سے آگاہ کرے۔

ٹریننگ کے لیے ضروری اشیاء / مواد:-

ٹریننگ سے مؤثر نتائج کے حصول کے لیے ضروری ہے کہ تربیتی مواد قبل از وقت تیار کیا جائے تاکہ دوران تربیت تمام ضروری اشیاء تربیتی ہال میں میسر ہوں اور تربیت کے دوران کوئی دشواری پیش نہ آئے۔

تربیتی شیدوں، وائٹ بورڈ، حاضری نامہ، جائزہ فارم، پرائینٹ مارکرز، وائٹ بورڈ مارکرز، فلپ چارٹ، کلر کارڈز، سفید چارٹ، پیچ میشن، سلپر، ماسنگ ٹیپ، گائیڈ بک برائے شرکاء، فلیش کارڈز، ڈسٹریبیوٹریں

ٹریننگ کے لیے جگہ کا تعین:-

ٹریننگ کے لیے پر سکون کر رہہ تربیت منتخب کرنا چاہیے تاکہ یہ ورنی مداخلت کم سے کم ہو اور تربیت کھلا ہونا چاہیے جہاں پر نہ صرف تربیت کنندہ گان با آسانی پیہھے سکیں بلکہ وہ مشقیں، بحث و مباحثہ اور دیگر تربیتی کام سرانجام دے سکیں۔

خواتین شرکاء کے لیے خصوصی انتظامات:-

خواتین کی شمولیت کو یقینی بنانے کے لیے ضروری ہے کہ:

1- خواتین شرکاء کو خواتین ٹیم بران کی مدد سے آگاہ کریں

2- ان کو ٹریننگ کی جگہ، وقت اور دروانی کے بارے میں آگاہ کریں

3- اس بات کا خیال رکھیں کہ خواتین کی تعداد آدمی یا آدھے سے زیادہ ہو

4- ٹریننگ کی جگہ خواتین کی شمولیت کے لیے ہر لحاظ سے موزوں ہونی چاہیے، مثلاً بازار اور ہجوم والی جگہ سے اجتناب کریں ایسی جگہ کا انتخاب کریں جہاں خواتین کی رسائی

آسانی سے ہو۔

5- خواتین کے لیے ٹریننگ کی جگہ آنے کے لیے ٹرانسپورٹ کے حوالے سے مناسب انتظام ہو۔

6- خواتین کے ساتھ آنے والے بچوں کے لیے خصوصی انتظام ہو۔

شرکاء کے بیٹھنے کا طریقہ کار:-

شرکاء کے بیٹھنے کے لیے فرش پر قالین یاد ری بچالیں کرہ تربیت میں کر سیاں بھی لگائی جاسکتی ہیں۔ دونوں صورتوں میں ٹریز کوشش کرے کہ انہیں لہ کی شکل میں یا آدھے دائرے کی شکل میں بٹھائے۔ ایسی صورت میں ٹریز شرکاء کو با آسانی دیکھ سکتا / سکتی ہے۔ اور شرکاء کو بہتر انداز میں متوجہ کر سکتا / سکتی ہے۔

ٹریننگ کے اختتام کے انتظامات:-

☆ ٹریننگ کے اختتام پر حاضری شیٹ مکمل ہونی چاہیے۔

☆ ٹریننگ کے اختتام پر تمام شرکاء جائزہ فارم کے مطابق ٹریننگ کے متعلق اپنی رائے کا اظہار کریں

☆ ٹریز شرکاء کی طرف سے مزید بہتری کے لیے آنے والی تجاویز پر غور کرے اور موزوں تجاویز کو الگی تربیت کرواتے وقت مدنظر رکھے

شیدول

پہلا دن

عنوانات	نمبر شمار
تعارف	سیشن نمبر 1
آئس بریکر اور تعارف	سرگرمی 1
مقاصد اور ایجینڈا	سرگرمی 2
قواعد و ضوابط	سرگرمی 3
توقعات و خدشات	سرگرمی 4
چائے کا وقٹہ	
صنف کیا ہے؟	سیشن نمبر 2
عورتوں اور مردوں کی خصوصیات	سرگرمی 1
نابربری کا آئس برگ / بندشیں (Binders)	سرگرمی 2
کھانے کا وقٹہ اور پہلا دن کا اختتام	

دوسرा دن

عنوانات	نمبر شمار
دوہرائی	
سیشن نمبر 3	
جنینڈر اور اسلام	
صنف اور ترقی	سیشن نمبر 4
پاکستان کے صنافی اعداد و شمار	سرگرمی نمبر 1
کیس میڈیز	سرگرمی نمبر 2
صنفی تجزیاتی ساخت	سرگرمی نمبر 3
چائے کا وقٹہ	
سیشن نمبر 5	
ایل-ایس- او میں جینینڈر مین سڑیمینگ	
پروگرامز اور پر اجیکٹ کا صنفی جائزہ	سرگرمی نمبر 1
تنظیم میں جینینڈر مین سڑیمینگ	سرگرمی نمبر 2
ورلڈ کیفے	سرگرمی نمبر 3
وکشاپ کا جائزہ اور فیڈ بیک	
کھانا اور اختتام	

تعارف

مقاصد:-

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

☆ ٹریزر اور شرکاء ایک دوسرے سے آشنا ہو جائیں

☆ شرکاء کی شمولیت سے تربیت کے قواعد و ضوابط طے کر سکیں

☆ شرکاء تربیت سے والبستہ اپنی توقعات و خدشات کا اظہار کر سکیں

دورانیہ:-

ایک گھنٹہ اور پندرہ منٹ

تربیتی مواد:-

وائٹ بورڈ، چارٹ، واکٹ بورڈ مارکر، پرمانیٹ مارکر، ٹھمب پن، فلیش کارڈ، ڈسٹر

آئس بریکر

(Fast Find)

درج ذیل میں دی گئی ہر تحریر کے سامنے اپنے ساتھیوں سے دستخط کروائیں اور یاد رہے اس سے دستخط کریں جس کے لیے 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 لوگوں کی فلاج کے لیے کام کیا

۲۔ میں باقاعدگی سے ورزش کرتا / کرتی ہوں

۳۔ چکن پلاٹ مچھے بہت پسند ہے

۴۔ میں نے موڑ 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 ٹریز کے پاس لے کر آئے اور ٹریز پھر باقاعدہ اعلان کرتے ہوئے سرگرمی کا اختتام کرے اور شرکاء کو اپنی اپنی نشست پر واپس جانے کے لیے کہیں۔

خود کو جاننا (Self Awareness)

مواد:-

مختلف چیزیں انٹھی کریں جیسا کہ کھلونا، چیج، گلاس، ٹوپی، بیلٹ، پنسل، پتھر یا شیشه وغیرہ

دورانیہ: 20 منٹ

طریقہ کار:-

- 1- شرکاء کو ایک دائرے میں بٹھائیں۔
- 2- شرکاء سے کہیں کہ وہ کوئی سی ایک چیز منتخب کریں جس کو وہ خود سے منسلک کر سکیں۔
- 3- شرکاء پر اپنا تعارف کروائیں۔
- 4- شرکاء کو گروپ میں بتانا ہے کہ کیا چیز منتخب کی ہے اور کیوں؟ اور اس چیز کی کیا خصوصیت ہے جو کہ ان کے کسی عادت یا شخصیت کے کسی پہلو کو ظاہر کرتی ہے

نوٹ: اس سرگرمی سے شرکاء اپنے ذاتی تجربات کو دوسروں کے ساتھ شیئر کر سکتے ہیں

شرکاء اور تربیت دہنده 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 بن سکیں

طریقہ کار:-

پہلا مرحلہ:-

ٹریز شرکاء کو خوش آمدید کہیں اور ان کی ٹریننگ میں شمولیت کو سراہتے ہوئے بتائیں کہ ان کی ٹریننگ میں شرکت، کار آمدگفت و شنید کا باعث بنے گی اور سب کے لئے ایک دوسرے کے تجربات سے سکھنے کا موقع ملے گا۔

دوسرा مرحلہ:-

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

☆ نام کیا ہے؟
☆ نام کا مطلب کیا ہے؟

☆ کیا آپ نے کبھی کیونٹی کی فلاح کے لیے کام کیا ہے؟
☆ کیا آپ ملازمت پیشہ ہیں؟

تیسرا مرحلہ:-

ٹریز تعارف کے دوران باری باری تمام شرکاء کو موقع دے کہ وہ اوپر درج سوالات کو ملاحظہ کر کتے ہوئے اپنا تعارف کروائیں

سرگرمی 2: ٹریننگ کے مقاصد اور اچنڈا

ٹریننگ کے مقاصد

شرکاء کو خوش آمدید کہیں اور ان سب کو اس دوروزہ ٹریننگ کی اہمیت سے آگاہ کریں اور مندرجہ ذیل نکات سے آگاہ کریں۔ "آپ سب کا اپنے مصروفیت سے تیقی وقت نکال کر اس اہم موضوع پر دو دن کے لیے اکٹھے ہو کر بیٹھنا بہت خوش آئین ہے۔ آج ہم بات کریں گے اپنے معاشرے میں عدل و انصاف کی، امیروں اور غربیوں کی، پجوں اور بوڑھوں کی، نوجوانوں کی، مردوں اور خواتین کی۔ اور ہم یہ دیکھیں گے کہ کیا ہمارے معاشرے میں عدل و انصاف کے تقاضے پورے ہو رہے ہیں؟ آج ہمیں اپنی خوبیوں اور خامیوں کا جائزہ لینا ہوگا۔ اور آئندہ کالائچہ عمل سوچنا ہوگا۔"

☆ شرکاء کو صنف کے تصور سے تعارف کروانا۔

☆ ترقی میں صنف کے اصولوں کے حوالے سے تنظیم اور پروگرام کے تجربے کے لئے بنیادی طریقہ کار متعارف کروانا۔

☆ شرکاء کو صنفی انصاف قائم کرنے کے لئے اقدامات تجویز کرنا

ٹریننگ کا اچنڈا

پہلا دن	سیشن نمبر 1	سیشن نمبر 2	تعارف
دوسرادن	سیشن نمبر 3	سیشن نمبر 4	صنفی اعداد و شمار
			صنف اور ترقی
			صنف اور ایل ایس اور ایل ایل ایس

ٹریننگ کے قواعد و ضوابط

مقاصد:-

سرگرمی کے اختتام تک شرکاء اس قابل ہو جائیں گے کہ وہ:

☆ تربیت کے لئے اتفاق رائے سے قواعد و ضوابط کے طور پر 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

دوسرा 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 چاہیں۔

تیسرا مرحلہ:-

شرکاء جن قواعد و ضوابط پر متفق ہوں ان کو ایک چارٹ پر درج کر کے کمرہ تربیت میں آویزاں کریں۔

چوتھا مرحلہ:-

شرکاء پر زور دیں کہ ان کے تجویز کردہ ضوابط سب پر لاگو ہوں گے، خواہ وہ شرکاء تربیت ہوں یا ٹرینر۔

تربیت کے قواعد و ضوابط کی مثالیں:-

چند قواعد و ضوابط جو دائرہ عمل میں آنے چاہیں 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 کے قواعد و ضوابط خود ترتیب دیں۔ اس طرح کرنے سے شرکاء تربیت اس کی پیدا وی بھی کریں گے کیونکہ انہوں نے خود قواعد و ضوابط واضح کیے ہیں۔

سرگرمی نمبر 4

وقعات و خدشات

مقاصد:-

سرگرمی کے اختتام پر شرکاء اس قابل ہو جائیں گے کہ:-

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

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

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؟

دوسرा مرحلہ:-

شرکاء کو مختلف رنگوں کے کارڈ زدیں۔ ایک رنگ کے کارڈ کوڑینگ سے متعلق توقعات کے لیے منحصر کریں جبکہ دوسرے کارڈ کوڑینگ سے متعلق خدشات کے لیے منحصر کریں۔

تیسرا مرحلہ:-

جب شرکاء اپنی توقعات و خدشات لکھ لیں تو دیوار پر ماسنگ ٹیپ لگا کر یا بورڈ پر تھمب پن کی مدد سے چپاں کریں اور چپاں کرتے وقت یا مرلوظ خاطر رکھیں کہ ایک جیسی توقعات اور اسی طرح ملتے جلتے خدشات کو کٹھا چپاں کریں۔

چوتھا مرحلہ:-

پھر شرکاء سے کہیں کہ وہ بورڈ پر یاد یا وار پر جہاں توقعات و خدشات چپاں ہیں وہاں آجائیں 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 مسلک کر کے پیش کریں۔ اگر کوئی توقع تربیت کے مقاصد سے مختلف ہے تو انہیں چاہیے کہ آپ کی توقع اس تربیت کے دائرہ کاری میں نہیں آتی۔ ممکن ہے کہ یہ کسی اور تربیت میں پوری ہو۔

نوٹ

اس سرگرمی کو کرنے کیلئے تمام شرکاء کو پرمانیئت مار کر اور دورنگ کے فلیش کارڈ زفر اہم کیے جائیں اور انہیں ہدایت کی جائے کہ وہ توقعات اور خدشات کو نمایاں کر کے لکھیں تاکہ با آسانی پڑھا جاسکے۔

صنف کیا ہے؟

مقدار:-

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

☆ صنف کے بنیادی تصور کو سمجھ سکیں۔

☆ صنفی سماجی عدم مساوات سے بخوبی آگاہ ہو سکیں۔

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

دورانیہ:- چار گھنٹے

مواد:-

واکٹ بورڈ، واکٹ چارٹ، واکٹ بورڈ مارکر، پر مائینٹ مارکر، تھمب بپن، فلیش کارڈ، ڈسٹریبیوٹر

مردوں اور عورتوں کی خصوصیات (گروپ ایکسنسائز امشق)

مقاصد:-

سرگرمی کے اختتام تک شرکاء اس قابل ہو جائیں گے کہ:

☆ صنف کے بنیادی تصورات کو سمجھ سکیں۔

☆ صنف اور اس سے وابستہ خصوصیات بحثیت مرد اور عورت جان جائیں۔

طریقہ کار:-

پہلا مرحلہ:-

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

دوسرا مرحلہ:-

ایک کارڈ پر عورتیں لکھ کر واٹ بورڈ کے ایک حصے پر چسپا کریں اور پسیلے کارڈ کے اوپر مرد لکھ کر واٹ بورڈ کے دوسرے حصے پر چپا دیں اور دونوں گروپ کو ہدایت دیں کہ وہ قطار میں کھڑے ہو جائیں۔ مردوں کا گروپ جس طرف بورڈ پر عورتیں لکھا ہو گا اس طرف قطار بنائے گا جبکہ عورتیں کا گروپ جس طرف مرد لکھا ہو گا 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 طاقتوں اور عورتیں بزدل سمجھی جاتی ہیں) اور اقتصادی خصوصیات (جیسا کہ مرد گھرانے کیلئے روزی کاذمہ دار اور عورت دوسروں پر انحصار کرتی ہے) اور حیاتیاتی خصوصیات (مثلاً مردوں کی داڑھی ہونا اور عورت کا بچے کو ختم 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 لنفظوں کی صورت میں تحریر کریں جیسا کہ بہادر، کمزور، خوبصورت وغیرہ اور جملے لکھنے سے پرہیز کریں۔ خصوصیات تحریر کرنے کیلئے دونوں گروپوں کے پاس 10 منٹ کا وقت ہو گا۔ خصوصیات لکھتے وقت قطار میں جو گروپ کامبر سب سے آگے ہو گا 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۔

چوتھا مرحلہ:-

سرگرمی کا وقت ختم ہونے پر شرکاء کو اپنی نشست پر جانے کیلئے 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 کر کے جولیش 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 پڑھیں اور عورتوں کی خصوصیات پڑھتے ہوئے پوچھیں کہ کیا 'مرد' بھی ایسے ہو سکتے ہیں؟ مثلاً اگر خصوصیت 'کمزور' تحریر کیا ہے تو پوچھیں کہ کیا مرد بھی کمزور ہو سکتا ہے؟ اسی طرح مردوں کی خصوصیات پڑھتے ہوئے ہر بار سوال پوچھیں کہ کیا عورتیں بھی ایسی ہو سکتی ہیں؟

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؟ ٹریزگروپ کو واضح کر کے کہ مردوں اور عورتوں کے درمیان حیاتیاتی فرق ہوتا ہے جیسا کہ عورت کا بچے کو جنم دینا وغیرہ۔ لیکن سماجی و اقتصادی خصوصیات مرد اور عورت کے حوالے سے ہمارے معاشرے کی طرف سے عطا کردہ ہیں۔ اس نقطے پر جنس اور صنف کے درمیان فرق کی وضاحت کریں۔

جنس اور صنف میں فرق:-

۱۔ جنس، حیاتیاتی معین کردہ فرق ہے 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 موقع تک رسائی میں فرق ہوتا ہے۔

۲۔ صنف میں وقت کے ساتھ ساتھ تبدیلی ممکن ہوتی ہے جبکہ جنس تبدیل نہیں ہوتی

۳۔ صنفی رشتے معاشرے میں معاشی، قانونی، سیاسی، ماحولیاتی اور معاشرتی حالات کی وجہ سے بدلتے ہیں۔ نیسل درسل بھی تبدیل ہوتے ہیں

آٹھواں مرحلہ:-

شرکاء سے سوال کریں کہ معاشرے میں یہ پیغامات کہاں سے وصول ہوتے ہیں کہ مردوں اور عورتوں کو کن خصوصیات کا حامل ہونا چاہیے؟ اس کے جوابات میں خاندان، سکول، رشتہ دار، کیونٹی اور معاشرے کی طرف سے ملنے والے پیغامات شامل ہوں گے جو شرکاء اور مشاشوں سے بھی واضح کر سکتے ہیں۔

عدم مساوات کا آئس برگ

مقاصد:-

اس سرگرمی کے اختتام تک شرکاء آگاہ ہو جائیں گے کہ:

- ☆ صنفی و سماجی امتیازات کس طرح جنم لیتے ہیں؟
- ☆ صنفی امتیازات مردا و عورت کی زندگی پر کس طرح اثر انداز ہوتے ہیں؟
- ☆ صنفی تفرقات غیر منصفانہ روایوں کو کس طرح تقویت دیتے ہیں؟
- ☆ صنفی تفرقات میں کی/ خاتمہ کیوں ضروری ہے؟

طریقہ کار:-

پہلا مرحلہ:-

- ☆ شرکاء کو آئس برگ کی تصویر دکھائیں
- ☆ پھر شرکاء سے سوال کریں کہ ان کے خیال میں یہ تصویر کس چیز کی ہے اور اس سے کس قسم کے خطرات کا اندیشہ ہو سکتا ہے؟
- ☆ جب شرکاء کی طرف سے جواب موصول ہو جائے کہ آئس برگ متعدد نقصانات کا باعث بنتا ہے تو پھر گفتگو آگے بڑھاتے ہوئے ان سے کہیں کہ وہ آئس برگ کی اس تصویر کو سرگرمی کے دوران ذہن میں رکھیں اور ہم اس پر دوبارہ بات کریں گے۔

دوسرा مرحلہ:-

- ☆ فلپ چارٹ کے اوپر ”صنفی مفروضہ / تعصُّب“ اور ”امتیازی سلوک“ لکھیں۔
- ☆ شرکاء سے پوچھیں کہ ان الفاظ کے معنی کیا ہیں؟ اور ان الفاظ کی مزید وضاحت وہ مثالوں کی مدد سے کریں۔
- ☆ پھر ٹریزان الفاظ پر مثالوں کی مدد سے مزید روشنی ڈالتے ہوئے بتائے جیسا کہ ”مسلمان شرپند ہیں“، ایک منفی مفروضہ / تعصُّب کی مثال ہے اور اسی منفی مفروضے کی بنیاد پر ہم دیکھتے ہیں کہ یمن الاقوامی سفر کے دوران مسلمان مسافروں سے امتیازی سلوک کیا جاتا ہے
- ☆ شرکاء اور ٹریزان کی طرف سے مثالوں کی مدد سے ان الفاظ کی وضاحت کے بعد ٹریزان واضح کرے کہ منفی مفروضہ اگر ہماری سوچ کی عکاسی کرتا ہے تو امتیازی سلوک اس سوچ کی بنیاد پر کیے جانے والے عمل کی وضاحت کرتا ہے

تیسرا مرحلہ:-

- ☆ ٹریزیر شرکاء سے سوال کریں کہ متصب کون ہو سکتا ہے یا منفی مفرودہ کون رکھ سکتا ہے؟
- ☆ جواب یہ ہو گا کہ اس کا تعلق چونکہ سوچ سے ہے اس لئے ہم سب کسی نہ کسی حد تک تعصب رکھ سکتے ہیں
- ☆ پھر شرکاء سے سوال کریں کہ امتیازی سلوک کون کر سکتا ہے؟
- ☆ اس سوال کا جواب یہ ہو گا کہ امتیازی سلوک وہی کر سکتا ہے جس کے پاس ”پاور/ طاقت“ ہو
- ☆ ٹریزیر پھر شرکاء سے پوچھئے کہ معاشرے میں پاور/ طاقت کن ذرائع سے آتی ہے اور شرکاء کے جوابات کو فلپ چارٹ پر تحریر کرے
- ☆ مثال کے طور پر مال، رتبہ، ذات، تعلیم، صنف وغیرہ طاقت کے ذرائع ہو سکتے ہیں۔ اگر شرکاء کی طرف سے ”صنف“ طاقت کے ذریعے کے طور پر جواب میں نہ آئے تو ٹریزیر خود سوال کرے کہ ”کیا صنف طاقت کا ذریعہ ہو سکتا ہے؟“

چوتھا مرحلہ:-

- ☆ شرکاء کو جوڑوں میں تقسیم کر کے ان سے کہیں کہ وہ منفی مفرودہ/ تعصب اور امتیازی سلوک کی دو دو مثالیں نوٹ بک میں تحریر کریں کہ ہمارے معاشرے میں بحیثیت مرد اور عورت کس قسم کے منفی مفرودہ یا امتیازی سلوک پائے جاتے ہیں؟
- ☆ شرکاء کی مثالوں سے یہ واضح ہونا چاہیے کہ انفرادی طرز عمل، ادارہ جاتی عمل اور معاشرتی رسم و رواج کس طرح سے مردوں اور عورتوں سے مسلک منفی مفرودہ/ تعصب اور امتیازی سلوک کو جنم دیتے ہیں؟
- ☆ مثالوں میں شرکاء مرد اور عورت سے متعلق محاورے اور روزمرہ زندگی کے مشاہدات اور تجربات کو بھی مذکور کیں جو کہ منفی مفرودہ/ تعصب یا امتیازی سلوک کا باعث ہوں

پانچواں مرحلہ:-

- ☆ شرکاء سے کہیں کہ وہ باری باری مثالیں دیں
- ☆ ٹریزیدیوار پر سفید چارٹ آؤریزاں کرے یا دائٹ بورڈ کے اوپر مثلث (Triangle) کی صورت میں لائے کھینچ اور شرکاء کی طرف سے آنے والے جوابات کو تحریر کرے
- ☆ شرکاء سے آنے والے جوابات درج ذیل طرح سے ہو سکتے ہیں جیسا کہ:
- خواتین کم عقل ہوتی ہیں مرد روتنے نہیں ہیں
- ادارے میں خواتین کو کم تشوہاد دی جاتی ہے بچیوں کی تعلیم کیلئے سکول کم قائم کئے جاتے ہیں

چھٹا مرحلہ:-

- ☆ وہ تمام ریمارکس جوانفرادی رویے اور عمل (Individual Practices) متعلق ہوں انہیں مشتمل میں سب سے اوپر مشتمل کی چوٹی پر تحریر کریں
- ☆ ایسے ریمارکس جو معاشرے کی عمومی سوچ کی عکاسی کرتے ہوں انہیں مشتمل میں دائیں طرف تحریر کریں اور ایسے جوابات جن کا تعلق ادارہ جاتی عمل (Institutional Practices) سے ہو انہیں مشتمل میں بائیں طرف تحریر کریں۔
- ☆ اس طرح سے ٹریز شرکاء کی طرف سے آئیوال تمام جوابات کو اپر بتائی گئے طریقے سے گروپ کرے۔
- ☆ ٹریز مشتمل کے دائیں کو نے پر لکھے ہوئے ریمارکس / جوابات پڑھ کر شرکاء سے پوچھئے کہ ان کے خیال میں یہ جوابات کس بات کی عکاسی کرتے ہیں اور شرکاء کا جواب موصول ہونے کے بعد اسے عمومی معاشرتی تصورات (Community Held Ideas/Beliefs) کا نام دے۔
- ☆ اسی طرح سے مشتمل کی چوٹی پر تحریر کردہ جوابات کو شرکاء کی رائے لیتے ہوئے افراطی عمل (Individual Actions) کا نام دیں اور بائیں طرف تحریر کردہ ریمارکس کو ادارہ جاتی عمل (Institutional Practices) کا نام دیں۔

ساتواں مرحلہ:-

- ☆ شرکاء سے پوچھیں کہ معاشرتی سوچ اور افراطی عمل کا آپس میں کیا ربط بتتا ہے؟
- ☆ جب شرکاء ربط کو واضح کریں تو شرکاء نشان معاشرتی سوچ سے افراطی عمل کی طرف کھینچیں
- ☆ پھر شرکاء سے سوال کریں کہ افراطی عمل کا معاشرتی سوچ سے کیا ربط ہے؟ جب یہ واضح ہو جائے تو تیر افراطی عمل سے معاشرتی سوچ کی طرف کھینچیں

مثال نمبر 1: مثال کے طور پر یہ عمومی سوچ ہے کہ عورت کم عقل ہے تو اسی بناء پر افراطی عمل یہ ہو سکتا ہے کہ لڑکی کو سکول داخل نہیں کروایا جاتا یا کہ گھرانے کی سطح پر خواتین کو فیصلہ سازی میں شامل نہیں کیا جاتا اور نتیجہ کے طور پر خواتین / لڑکیاں مردوں کی نسبت تعلیم، شعور اور آگاہی میں پچھے رہی جاتی ہیں۔

- ☆ اسی طرح سے بات کو جاری رکھتے ہوئے شرکاء سے پوچھیں کہ معاشرتی سوچ اور ادارہ جاتی عمل کا آپس میں کیا ربط ہے؟
- ☆ شرکاء جب ربط واضح کریں تو تیر کا نشان معاشرتی سوچ سے ادارہ جاتی عمل کی طرف کھینچیں
- مثال نمبر 2: اسی طرح اگر عمومی معاشرتی سوچ ہو کہ خواتین کم عقل ہیں تو اس سوچ کی بنیاد پر خواتین کو ملازمت نہیں دی جاتی یا انہیں ادارے میں اہم ذمہ دار عہدوں پر فائز نہیں کیا جاتا۔ اور جب خواتین کو ذمہ دار عہدوں پر فائز نہ کیا جائے گا اور فیصلہ سازی کا اختیار نہ ہو گا تو ممکن ہے کہ وہ اس معاشرتی سوچ کو تقویت دے کہ خواتین اچھی فیصلہ ساز نہیں ہو سکتیں۔

☆ پھر شرکاء سے پوچھیں کہ کیا ادارہ جاتی عمل کا معاشرتی سوچ سے بھی ربط بتتا ہے؟ اور پھر نشان ادارہ جاتی عمل سے معاشرتی سوچ کی طرف کھینچیں

- ☆ پھر شرکاء کو متوجہ کریں کہ کیا انفرادی عمل کا ربط ادارہ جاتی عمل سے نہ تاہے؟
- ☆ جب شرکاء واضح کرچکے ہوں تو پھر تیرکا نشان انفرادی عمل سے ادارہ جاتی عمل کی طرف کھینچیں
- ☆ اسی طرح سے شرکاء سے پوچھیں کہ کیا ادارہ جاتی عمل بھی انفرادی عمل پر اثر انداز ہوتے ہیں؟ اور تیرکا نشان ادارہ جاتی عمل سے انفرادی عمل کی طرف کھینچیں

مثال نمبر 3: اگر لڑکیوں کے لئے حکومت تعلیم کی سہولت یا سکول قائم نہیں کرے گی تو یہ بچیوں کو سکول نہ بھینجنے کے انفرادی عمل کو تقویت دے گا۔ ٹرینر کوشش کرے کہ شرکاء کی مثالاں کی مدد سے ہی ربط واضح ہو جائے۔ لیکن شرکاء سے پوچھنے کے بعد ٹرینر اپنی طرف سے بھی مثال دے سکتا ہے تاکہ ربط شرکاء پر واضح ہو جائے۔

آٹھواں مرحلہ:-

اب آپ انفرادی عمل کے نیچے ”واتر لائے“، کھینچیں اور وضاحت کریں کہ انفرادی عمل ہمیں زیادہ آسانی سے نظر آتے ہیں جس طرح آئس برگ کا زیادہ حصہ پانی کے اندر ہوتا ہے اور ہمیں صرف اور چوٹی دکھائی دیتی ہے اسی طرح صنفی امتیازات بھی صرف انفرادی اعمال کی صورت میں زیادہ نمایاں ہوتے ہیں۔ حالانکہ یہ اس پر خطر آئس برگ کی محض ایک چوٹی ہے اور اس کی جڑیں ہماری معاشرتی سوچ اور اداروں میں مضبوطی سے گڑھی ہوئی ہیں۔

نوال مرحلہ:-

- ☆ شرکاء سے پوچھیں کہ آپ نے جو صنفی بنا، پر تفصیلی معاشرتی تجزیہ کیا ہے، اب آپ بتائیے کہ یہ نظام یونہی رہنا چاہیے یا اس میں تبدیلی لانی چاہیے
- ☆ پھر شرکاء سے پوچھیں کہ سماجی سوچ میں تبدیلی لانے کے لئے کیا اقدامات کرنے ہوں گے؟ جواب کچھ اس طرح سے ہوگا کہ سماجی سوچ میں تبدیلی کے لیے ”تعلیم و آگاہی“، کو عام کرنا ہوگا۔
- ☆ شرکاء سے پوچھیں کہ انفرادی عمل میں تبدیلی کے لیے کیا اقدامات ضروری ہیں؟ جواب یہ ہوگا کہ انفرادی عمل میں تبدیلی کے لیے ”مزار اور جزا“ کے قوانین لاگو کرنے ہوں گے۔
- ☆ اسی طرح سے پوچھیں کہ ادارہ جاتی عمل میں تبدیلی کے لیے کیا اقدامات کرنے ہوں گے؟ تو جواب ہوگا کہ ادارہ جاتی عمل میں تبدیلی کے لیے سماجی و سیاسی تحریک چلانا ہوگی۔

☆ اس سے یہ امر واضح ہوتا ہے کہ معاشرے میں ثابت تبدیلی کے لیے ضروری ہے کہ ہم تینوں سطحوں (یعنی معاشرتی سوچ، انفرادی عمل اور ادارہ جاتی عمل) پر سوچ بچار کریں اور ایسے اقدامات کو فروغ دیں جو صنفی حوالے سے موثر تبدیلی لاسکیں۔

وسواں مرحلہ:-

- ☆ اب ٹرینر شرکاء کو بتائے ہمیں یہ دیکھنا ہے کہ جو امتیازی سلوک اور منفی مفروضہ/تعصب کی مثالیں آپ نے دی ہیں۔ ان کا براہ راست منفی اثر کس صنف پر زیادہ ہے؟

☆ ہر ایک مثال کو پڑھ کر پوچھیں کہ:-

- ۱۔ اس کا براہ راست منفی اثر مردوں پر ہے یا خواتین پر؟ اگر مردوں پر ہے تو اس مثال کے سامنے ”م“ اور اگر خواتین پر زیادہ اثر ہے تو ”خ“ لکھیں۔
- ۲۔ اگر کسی مثال کے بارے میں شرکاء کی رائے یہ ہے کہ مرد اور خواتین دونوں پر باہر اثر ہوتا ہے تو مثال کے سامنے ”م/خ“ لکھ دیں۔
- ۳۔ اس کے بعد گنتی کے ذریعے دیکھیں کہ کس صنف پر امتیازی سلوک اور تعصبات کے منفی اثرات زیادہ ہیں؟
- ۴۔ آخر میں ٹرینز یہ واضح کرے کہ کیونکہ خواتین زیادہ متاثر ہوتی ہیں، لہذا یہ کہا جا سکتا ہے کہ وہ آئس برگ کا نچلے حصہ ہیں اور کیونکہ مرد کم متاثر ہوتے ہیں۔ لہذا یہ کہا جا سکتا ہے کہ صنف کے حوالے سے وہ اس آئس برگ کی چوٹی والا حصہ ہیں۔

گیارہواں مرحلہ:-

اب گروپ کو بتائیں کہ آپ ان کو آئس برگ کے اندر لے کر جا رہے ہیں۔ تمام شرکاء اپنی آنکھیں کچھ منٹ کے لئے بند رکھیں، روشنی مدد کریں اور شرکاء سے کہیں کہ کچھ لمحوں کے لئے اپنی حیثیت، رتبہ اور جنس بھول کر تصور کریں کہ جو سنایا جا رہا ہے وہ ان پر بیت رہا ہے۔ اب سکرپٹ 1 پڑھ کر سنا نہیں

سکرپٹ ۱

جب بیدائش ہوئی تو گھر میں پریشانی، کسی نے مٹھائی نہیں باٹھی، ایک اور اڑکی ایک اور بوجھ۔ بچپن میں کہا گیا زیادہ باتیں نہ کرو، زیادہ شور نہ کرو، زیادہ ہنسنا نہیں ہے، زیادہ بولنا نہیں ہے۔ گھر کے کاموں میں ہاتھ بٹانا ہے۔ کھلینا ہے تو گھر کے اندر، باہر نہیں جانا۔ کسی دوست کے گھر نہیں جانا، گھر بیٹھو۔ سکول جانے کا وقت آیا تو جتنا اچھا سکول مل سکتا تھا بھائی کے لیے ڈھونڈتا۔ مجھے قربی گورنمنٹ سکول بھیج دیا گیا۔ میٹرک کیا تو تعلیم بس کروادی گئی کہ تم نے کون سی کمائی کرنی ہے۔ تم تو پرایا مال ہو، شادی کا وقت آیا مجھ سے کچھ نہیں پوچھا گیا۔ کہہ دیا گیا کہ جو بھی ہے اب اس گھر سے تمہارا جنازہ ہی اٹھے گا۔ نوکری کرنی چاہی تو اجازت نہیں ملی کہ گھر میں بیٹھو چھپی عورتیں گھر میں رہتی ہیں، پھر معاشری حالات ایسے ہو گئے کہ نوکری کی اجازت مل گئی۔ اگر دیر سے گھر آؤں تو طمعنے دیتے، کیا کر رہی تھی؟ گھر کے کام کس نے کرنے ہیں؟ محلے میں تو کوئی عزت ہی نہیں چھوڑی، دفتر میں اگر وقت پر گھر جانے کا کہوں، دفتر والے کہتے ہیں دیکھا، ان عورتوں کو تو گھر جانے کی بڑی رہتی ہے۔ واپسی پر ویکن پر جگہ نہیں ملتی چاہے جتنی بھی تھکی ہوئی ہوں۔ دفتر سے واپس آ کر گھر کے کاموں میں لگ جاتی ہوں۔ ذمہ داریاں تو بہت ہیں پر کوئی بھی فیصلہ کرنے کا حق نہیں کیونکہ میں عورت ہوں (نقص اعقل) کمزور۔

بارہواں مرحلہ:-

سکرپٹ پڑھنے کے کچھ لمحوں کے بعد آئیں جلا نہیں۔ شرکاء سے کہیں کہ وہ اپنی آنکھیں کھولیں اور بتائیں کہ انہیں آئس برگ کے اندر کیسا محسوس ہوا؟ سکرپٹ 1 کے بعد پہلے مرد شرکاء سے کہیں کہ وہ اپنے احساسات باری باری بتائیں اور پھر خواتین شرکاء کی رائے لیں۔

تیرہواں مرحلہ:-

اب شرکاء کو بتائیں کہ آپ ان کو آئس برگ سے باہر لے کر جا رہے ہیں۔ پھر سے روشنی مدد کریں اور شرکاء سے کہیں کہ وہ تصور کریں کہ جو کچھ وہ سن رہے ہیں وہ ان پر بیت رہا ہے۔ اب سکرپٹ ۱ اپڑھ کر سنا نہیں۔

جب پیدائش ہوئی تو خوب ملھائی بانٹی گئی، خوشیاں منائی گئیں، محلے دار مبارک دینے آئے۔ خوب دعوتیں ہوئیں کہ والی وارث پیدا ہوا ہے۔ بڑھاپے کا سہارا مل گیا ہے۔ میرا سارا بچپن بڑوں کے کندھوں پر گزرا۔ مجھے اچھے سکول میں بھیجا گیا۔ میری بہنیں بھی میرا بہت خیال رکھتیں۔ سکول سے آتا تو سب پوچھتے کہ کیا کھاؤ گے، کیا پیو گے؟ کھانا کھانے کے بعد میں دوستوں کے ساتھ کھلینے چلا جاتا، گھر کے سارے کام میری بہنیں کرتیں۔

پھر بھی جب کھیل کے گھر جاتا تو میں پیار سے کہتی کہ میرا بیٹا تھک گیا ہے۔ جب اچھے نہ رہتے تو سب بہت خوش ہوتے۔ کام ڈھونڈنے نکلا تو توکری مل گئی لیکن بہت مشکل سے، ماں باپ کو مجھ پر بہت فخر ہوا۔ گھر کے ہر چھوٹے بڑے مسئلے میں مجھ سے ضرور مشورہ لیا جاتا۔ شادی سے پہلے مجھ سے میری مرضی پوچھی گئی، میری بیوی میرا بہت خیال رکھتی۔ مالی حالات ایسے تھے کہ جب میری بیوی نے مجھ سے نوکری کی اجازت مانگی تو میں نے اجازت دے دی۔ وہ دفتر سے تھکی گھر آئی تو گھر کے کاموں میں لگ جاتی۔ جب میں گھر جاتا تو مجھے دیکھ کر وہ اپنی ساری تھکن بھول کر میری خدمت میں لگ جاتی۔ پھر بھی دوستوں کے ساتھ گھونے پھرنے چلا جاتا۔ سب مجھے ذمہ دار سمجھتے۔ کس نے کیا کرنا ہے؟ بچوں نے کس سکول میں جانا ہے؟ کیا پڑھنا ہے؟ یہ سارے فیصلے کرنے کا حق ہے مجھے۔ یہ میری زندگی ہے۔

چودھوال مرحلہ:-

سکرپٹ پڑھنے کے کچھ لمحوں کے بعد شرکاء سے کہیں کہ وہ اپنے جذبات کا انہصار کریں اور سکرپٹ ۱۱ کے بعد پہلے خواتین شرکاء کی رائے لیں کہ انہیں کیسا محسوس ہوا اور پھر مرد شرکاء سے پوچھیں۔

پندرھوال مرحلہ:-

☆ شرکاء سے پوچھیں کہ صرفی امتیاز میں کمی لانے میں خواتین کا کیا کردار ہونا چاہیے؟ اور مردوں کا کیا کردار ہونا چاہیے؟

☆ تبدیلی لانے کی زیادہ ذمہ داری کس پر ہے؟ مردوں پر یا عورتوں پر؟

سولہوال مرحلہ:-

اس سرگرمی کے اختتام پر شرکاء سے سوال کریں کہ:-

☆ انہیں یہ سرگرمی کیسی لگی؟

☆ کیا انہیں کچھ نیا سیکھنے کو ملا؟

☆ کس بات پر تجھب ہوا؟

نوٹ:-

۱۔ آئس برگ کے آغاز میں شرکاء کی رائے لیتے وقت ٹریز انہیں مثال کے ذریعے تعصباً اور امتیازی سلوک واضح کرے اور اس بات پر زور دے کہ وہ مرد اور عورت دونوں کے حوالے سے مثالیں دیں۔

۲۔ آئس برگ بناتے وقت ٹریز اپنی طرف سے کوئی رائے تحریر نہ کرے۔

۳۔ آس برگ کے تمام مراحل شرکاء کی رائے دہی سے طے ہوں تاکہ انہیں احساس ہو کہ جو تنائج آس برگ میں سامنے آئے ہیں وہ انہیں کے بتائے ہوئے تھے۔

سرگرمی نمبر 2-ب

بچپن کے پیغامات (Childhood Messages)

معاشرے سے ملنے والے پیغامات بچپن ہی سے بچے اور بچوں پر مسلط کر دیے جاتے ہیں جو کہ آہستہ آہستہ ان کی شخصیت کا حصہ بن جاتے ہیں اسی لیے خواتین اور مرد کسی خاص معاشرے میں ایک خاص طرز عمل پر زندگی گزارتے ہیں۔
مقصد:-

- 1۔ اس سرگرمی کو سماجی تربیت کے دوران ہونے والی نا انصافی کو متعارف کروانے اور اس پر اظہار خیال کرنے کے لیے استعمال کیا جاسکتا ہے
- 2۔ معاشرے میں پائے جانے والے صنفی تفرقات کے بارے میں لوگوں کے تجربات کی روشنی میں بات چیت کرنا
طریقہ کار:-

پہلا مرحلہ:-

شرکاء کو گروپوں میں تقسیم کریں۔ شرکاء کا ہر گروپ 3 سے 4 افراد پر مشتمل ہونا چاہیے۔

دوسرा مرحلہ:-

- 1۔ شرکاء سے کہیں کہ اپنے بچپن سے متعلق ایک مختصر نوٹ لکھیں اور یہ بتائیں کہ کس طرح ان کی صنفی شناخت اور تاثرات وجود میں آئے۔
- 2۔ شرکاء سے کہیں کہ وہ مندرجہ ذیل سوالات کے جوابات لکھیں:
سوال نمبر 1:- ان کو پہلی مرتبہ کب احساس ہوا کہ وہ لڑکی یا لڑکا ہیں؟
سوال نمبر 2:- یہ پیغام ان کو کس سے ملا؟ (والدین سے، اساتذہ سے، دوستوں سے وغیرہ)
تیسرا مرحلہ:-

ٹرینر کو چاہئے کہ وہ تمام شرکاء کو اپنی کہانی بیان کرنے کے لیے موقع فراہم کرے اور مندرجہ ذیل سوالات پر گفتگو کرئے:

- 1۔ کیا کبھی آپ نے اس بات پر باقاعدہ غور کیا کہ آپ کی صنفی شناخت کیسے بنی؟
- 2۔ آپ کی زندگی کے بڑھتے ہوئے تجربات آپ کی صنفی شناخت اور تاثرات کو ابھی بھی کیسے متاثر کرتے ہیں؟
- 3۔ آپ دوسروں کو کیا پیغامات دیتے ہیں کہ ایک لڑکا، لڑکی، مرد اور عورت ہمارے معاشرے میں کیسے ہونے چاہیں؟
- 4۔ ایک لڑکا، لڑکی، مرد اور عورت کیسے ہونے چاہیں اس کو سمجھنے کے لیے آپ کے سکول کا کیا کردار ہے؟
- 5۔ کیا آپ کو کبھی کچھ کہنے یا کرنے سے منع کیا گیا کیونکہ آپ مرد یا عورت ہیں؟ آپ کو کیا محسوس ہوا؟ اور آپ کا اس پر کیا کردار مل تھا؟ اور اس ایک واقعہ نے آپ کی باقی زندگی پر کیا اثر ڈالا؟
- 6۔ کیا آپ نے کبھی کسی کو کچھ کرنے یا نہ کرنے کے حوالے سے کہا؟ ہے کیونکہ وہ مرد یا عورت ہے؟

ٹریز کے لیے نوٹ:-

یہ خیال رکھا جائے کہ کچھ لوگوں کی بہت ذاتی معلومات ہو سکتی ہیں اور وہ گروپ کے لوگوں کے سامنے شیر کرنے میں پچھاہٹ محسوس کر سکتے ہیں۔ ٹریز کو چاہیے کہ سب سے پہلے وہ اپنی کہانی شیر کرے تاکہ باقی لوگ اپنے تجربات کسی پچھاہٹ کے بغیر بیان کر سکیں۔

سرگرمی نمبر 2- ج

بندشیں (Binders)

مقصد:-

شرکاء خواتین معاشرے میں پیش آنے والے مسائل کو سمجھ سکیں گے۔

مواد:-

کپڑے کی ٹیکاں

طریقہ کار:-

پہلا مرحلہ:-

شرکاء میں سے ایک مرد ساتھی کو بطور رضا کار منتخب کریں

دوسرा مرحلہ:-

اب باری باری شرکاء سے مندرجہ ذیل سوالات پوچھیں:

سوال نمبر 1- کیا خواتین کو خود سے سوچنے کا حق حاصل ہے؟ شرکاء کی طرف سے ثبت جواب کی صورت میں ایک پی ٹی رضا کار ساتھی کے ماتھے پر باندھ دیں۔

سوال نمبر 2- کیا خواتین کو اپنی مرضی سے دیکھنے کا حق حاصل ہے؟ شرکاء کی طرف سے ثبت جواب کی صورت میں ایک پی ٹی رضا کار ساتھی کی آنکھوں پر باندھ دیں۔

سوال نمبر 3- کیا خواتین کو اپنی مرضی سے کام کرنے کا اختیار ہے؟ شرکاء کی طرف سے ثبت جواب کی صورت میں ایک پی ٹی سے رضا کار ساتھی کے ہاتھوں کو باندھ دیں۔

سوال نمبر 4- کیا خواتین کو اپنے مرضی سے کہیں جانے کا حق ہے؟ شرکاء کی طرف سے ثبت جواب کی صورت میں ایک پی ٹی سے رضا کار ساتھی کے پاؤں باندھ دیں

سوال نمبر 5- کیا خواتین کو اپنی مرضی سے بچ پیدا کرنے کا اختیار ہے؟ شرکاء کی طرف سے ثبت جواب کی صورت میں ایک پی ٹی رضا کار ساتھی کی کمر پر باندھ دیں

تیسرا مرحلہ:-

اب رضا کار ساتھی سے اس حالت میں اس کے احساسات پوچھیں اور یہ کہ وہ کیا محسوس کر رہا ہے اور کیا وہ اپنی مرضی سے کام سرانجام دینے کی صلاحیت رکھتا ہے؟

چوتھا مرحلہ:-

اب باری باری آنکھوں اور ہاتھوں کی پیاس کھلوا دیں اور ساتھی رضا کار سے پوچھیں کہ کیا ب دہ اپنا کام سر انجام دے سکتا ہے اور کوئی پٹی کھونے کو ترجیح دے گا؟

نوٹ:- ٹریز کو چاہئے کہ شرکاء کی توجہ اس طرف لائے کہ ہمارے معاشرے میں خواتین کو درپیش مسائل اور بندشوں کا علم و احساس ہونا بہت ضروری ہے اور خواتین کو ان بندشوں کی وجہ سے کس قسم کی پریشانیوں کا سامنا کرنا پڑتا ہے کسی ایک بندش کو نظر انداز کر کے ہم خواتین کی بھرپور شرکت کو یقینی نہیں بناسکتے۔ یہ بندشیں معاشرے میں رہنے والے مردوں اور عورتوں کی سوچ اور عقائد کی عکاسی کرتی ہے۔ اور لوگ انہی معاشرتی عقائد کی روشنی میں مذہب کو دیکھتے ہیں۔

سیشن نمبر 3

صنف اور اسلام

مقاصد:-

صنف اور اسلام کے موضوع پر روشنی ڈالنے کے بعد شرکاء اس قابل ہو جائیں گے کہ:

- ☆ اسلام اور قرآن کی روشنی میں معاشرے میں مرد اور عورت کے مقام پر مفید معلومات جان سکیں۔
- ☆ معاشرتی سوچ اور رویے ہمارے مذہب پر کس طرح انداز ہوتے ہیں؟

طریقہ کار:

پہلا مرحلہ:-

شرکاء کو بتائیں کہ اسلام میں عورت کے مقام کے حوالے سے ہمارے معاشرے میں جو عقائد پائے جاتے ہیں، ہم ان پر مفید گفتگو قرآن کے حوالے سے کریں گے۔ اس کے لئے شرکاء کو پانچ گروپوں میں تقسیم کر دیں اور فلیش کارڈ پر پانچ سوالات تحریر کریں اور ہر گروپ کے پاس ایک سوال ہو گا جس پر وہ درج ذیل سوالوں کو ملاحظہ کر کے ہوئے بات چیت کریں گے:-

- ۱۔ کیا آپ نے بھی ایسا ہی سن رکھا ہے؟
 - ۲۔ پاکستانی معاشرے میں یہ کس موقع پر استعمال کیا جاتا ہے؟
 - ۳۔ اس سوچ / رویے کا مردوں پر کیا اثر پڑتا ہے اور عورتوں کی زندگی پر کیا اثر ہوتا ہے؟
- پانچ سوالات جو شرکاء کو دیے جائیں گے وہ درج ذیل ہیں:-
- سوال نمبر ۱: لوگ کہتے ہیں کہ قرآن میں ہے کہ حوا کو آدم کی پسلی سے پیدا کیا ہے؟

سوال نمبر 2:

لوگ کہتے ہیں کہ قرآن میں ہے کہ مرد عورت پر حاکم ہے؟

سوال نمبر 3:

لوگ کہتے ہیں کہ قرآن میں ہے کہ اسلام میں کوئی عورت نبی نہیں رہی؟

سوال نمبر 4:

لوگ کہتے ہیں کہ قرآن میں ہے کہ اسلام میں عورت کی گواہی مرد کی گواہی کے مقابلے میں آدھی ہے؟

سوال نمبر 5:

لوگ کہتے ہیں کہ قرآن میں ہے کہ عورت کو چادر اور چارڈیواری کے اندر رہنا چاہئے؟

دوسرा مرحلہ:-

پہلی مرحلے میں جو سوالات دیے گئے ہیں ان پر بحث کے لئے شرکاء کے پانچ گروپ ABCDE کے حساب سے بنائیں اور انہیں ہدایت دیں کہ وہ 15 منٹ کے اندر جو سوال ان کے پاس ہے اس پر بات چیت کریں۔

تیسرا مرحلہ:-

15 منٹ کے بعد انہیں کہیں کہ نیا گروپ اس طرح سے بنائیں کہ تمام شرکاء جن کو 'A' ملائکا وہ ایک گروپ میں ہو جائیں، اسی طرح تمام 'B' دوسرے گروپ میں اور 'CDE' علیحدہ گروپ میں ہو کر باری باری سے گروپ شرکاء ایک دوسرے کو بتائیں کہ ان کے گروپ میں کس سوال پر کیا بات چیت ہوئی۔

چوتھا مرحلہ:-

پھر باری باری تمام گروپوں سے پوچھیں کہ ان کو جو سوال دیا گیا تھا اس پر گروپ نے کیا بات چیت کی اور پھر باری باری ٹریز موضع پر بات کرتے ہوئے بات کو آگے بڑھائے۔

صنف اور اسلام کے سیشن کا آغاز درج ذیل آیت پڑھ کر کریں:-

”پس (اے نبی) بشارت دے دو میرے ان بندوں کو جو بات کو غور سے سننے ہیں اور اس کے بہترین پہلوکی پیروی کرتے ہیں یہ وہ لوگ ہیں جن کو اللہ نے ہدایت بخشی ہے اور یہی داشمند ہیں۔“

(سورہ ال عمران، ۱۸، ترجمہ: مولانا محمودودی)

نوٹ

اس آیت کو پڑھ کر پھر ”بہترین پہلو“ کی وضاحت کریں۔

تخلیق

سوال نمبر 1 کیا حوا (عورت) کو آدم (مرد) کی پلی سے پیدا کیا گیا؟

تخلیق کے حوالے سے شرکاء کو درج ذیل حوالہ پڑھ کر سنائیں اور ان سے سوال کریں کہ کیا انہوں نے بھی ایسا ہی سُن رکھا ہے؟ اور ان کے خیال میں یہ حوالہ کہاں سے لیا گیا

ہے؟ شرکاء کے جوابات سن کر پھر واضح کریں کہ یہ بابل میں بیان کیا گیا ہے۔

انسان کی تخلیق:-

لیکن آدم کے لئے ان کی مانند کوئی مددگار نہ ملا۔ تب خدا نے آدم پر گہری نیند تھی اور جب وہ سورہ تھا تو اس نے اس کی پسلیوں میں سے ایک پلی نکال لی اور اس کی جگہ گوشت بھر دیا۔ تب خدا نے آدم میں سے کالا تھا، ایک عورت بنائی اور وہ اسے آدم کے پاس لے آیا۔ آدم نے کہا:-

”اب یہ میری ہڈیوں میں سے ہڈی، اور میرے گوشت میں سے گوشت ہے۔“

Old Testament, Book of Genesis, Chapter 13, Verse 21-23

اب شرکاء کو متوجہ کرتے ہوئے بتائیں کہ ہم دیکھتے ہیں کہ قرآن پاک میں تخلیق کے متعلق کیا حوالہ جات موجود ہیں؟ اس سلسلے میں سورۃ النساء کی آیت نمبر 1 کا عام طور پر حوالہ دیا جاتا ہے۔

يَأَيُّهَا النَّاسُ اتَّقُوا رَبَّكُمُ الَّذِي خَلَقَكُمْ مِنْ نَفْسٍ وَاحِدَةٍ وَخَلَقَ مِنْهَا زَوْجَهَا وَبَثَ مِنْهُمَا رِجَالًا كَثِيرًا
وَنِسَاءً

(سورۃ النساء، آیت نمبر 1)

”اے لوگو! اپنے رب سے ڈرو جس نے تم کو ایک جان سے پیدا کیا اور اسی جان سے اس کا جوڑا بنا�ا اور ان دونوں سے بہت سے مردوں کی عورت پھیلادیے۔“

(ترجمہ: مفتی محمد شفیق)

”لوگو! اپنے رب سے ڈرو جس نے تم کو ایک جان سے پیدا کیا اور اسی جان سے اس کا جوڑا پیدا کیا اور ان دونوں سے بہت سے مردوں کی عورت پھیلادیے۔“

(ترجمہ: مولانا محمودودی)

”اے لوگو! اپنے اس رب سے ڈرو جس نے تم کو ایک ہی جان سے پیدا کیا اور اسی کی جنس سے اس کا جوڑا پیدا کیا اور ان دونوں سے بہت سارے مردا اور عورتیں پھیلادیں۔“

(ترجمہ: مولانا امین اصلاحی)

اس آیت کے اگرلئی ترجمہ میں جائیں تو تین الفاظ ”من“، ”نفس“ اور ”زوج“ وضاحت طلب ہیں۔

من

من کے دو معنی ممکن ہیں۔ ایک تو یہ ”سے“ کے معنی میں استعمال ہوتا ہے۔ اس سے مراد یہ ہوتی ہے کہ ایک چیز سے دوسری شے یا اشیاء حاصل ہو رہی ہیں۔ اس کے دوسرے

معنی ہو سکتے ہیں ”اس کے جیسا/ اسی کے مثل“، اس آیت مذکورہ کا مفہوم اس بات سے متعین ہوتا ہے کہ ہم ”من“ کا مطلب کن معنوں میں لیتے ہیں؟
نفس:-

نفس کا ترجمہ مختلف علماء نے مختلف طرح سے کیا ہے۔ مثلاً ایک جان Living Entity Single Cell کا لفظ Neutral ہے جو کہ مرد بھی ہو سکتا ہے اور عورت۔ بھی لیکن اگر صرف اصولوں کی روح سے دیکھیں تو ”نفس واحدہ“، مونٹ کا صینہ ہے۔

قرآن پاک میں 30 سے زائد مقام پر تخلیق کا ذکر ہوتا ہے اور ہر جگہ تخلیق کو جوڑوں کی صورت میں بیان کیا گیا ہے۔

تخلیق کے متعلق سے قرآن میں ذکر کے کچھ حوالہ حات درج ذیل ہیں:-

”اور وہی ہے جس نے تم کو اپنے جان سے پیدا کیا۔“ (سورۃ انعام ۹۸)

(سورہ الحجرات ۱۳) ”هم نے تم کو ایک مرد اور عورت سے بنایا۔“

”وَهُوَ اللَّهُمَّ إِنِّي بَعْدَ مَا نَهَيْتَنِي
جَاءَنِي مَنِيَّاً أَكِيدُ كِيَا أَوْ رَأَيْتَ كِي جِنْسَ سَعَادَةً
أَسَّكَ حَوْرَانِيَّاً“ (سورة اعراب ١٨٩)

”وَهِيَ بِهِ جَسْ نَعْمَانَ جَوْزٌ بِهِدَاكَهِ“۔ (سورہ الْخَرَاف٢ۚ)

”(فتم سے) اس ذات کی جس نے نزاور مادہ کو پیدا کیا،“ - (سورہ الیل ۳)

”زمیں کو ہم نے بچایا اور ہم بڑے اچھے ہموار کرنے والے ہیں اور ہر چیز کے ہم نے جوڑے بنائے۔“ (سورہ الذریت ۳۹-۴۸)

”یہاڑوں کو میخوں کی طرح گاڑ دا اور تمہیں جوڑوں کی شکل میں پیدا کیا۔“ (سورۃ النہایہ ۸)

”اور یہ کہ اسی نے موت دی اور اسی نے زندگی بخشی اور یہ کہ اس نے زارو مادہ کا جوڑا پیدا کیا“ - (سورہ الجنم ۲۵-۲۶)

”پاک ہے وہ ذات جس نے جملہ اقسام کے جوڑے پیدا کیے چاہے وہ زمین کی نباتات میں سے ہوں یا خود ان کی اپنی جنس میں سے یا ان اشیاء میں سے جن کو وہ جانتے تک نہیں۔“ (سورہ یسین ۳۶)

ناظر:-

☆ مصر کے مشہور مفتی محمد عبد کا بیان بھی یہی ہے کہ مرد اور عورت کو برابر خلائق کیا گیا ہے۔

مولانا مودودی کا کہنا ہے کہ قرآن حضرت حوا کی حضرت آدم کی پسلی سے پیدائش کے بارے میں کچھ بیس کہتا۔

مولانا اصلاحی نے اپنی کتاب ”تدبر القرآن“ میں بھی یہی بیان کیا ہے کہ مرد اور عورت کی تخلیق ایک ہی مادہ سے کی گئی ہے۔ عورتوں کو مردوں کے اندر سے سداد بخیر اکٹا گیا۔

حاوید غایبی نے ان کتاب "اسلام کی سماجی شریعت" میں ہمارے کتاب سے کفر آن کے مطابق بحثت انسان مرداور عورت برادر ہیں

علماء طباطبائی آئت اللہ العبد اللہ حجاجی اعلیٰ، اور سید قطب بھی کہتے ہیں کہ عورت اور مرد ایک ہی باد سے سدا ہیں۔

اہم نکات:-

- ☆ قرآن پاک میں تخلیق سے متعلق آیات میں حضرت آدم کا ذکر نہیں ملتا۔
- ☆ قرآن پاک میں پسلی کا لفظ کہیں استعمال نہیں ہوا۔
- ☆ آدم Hebrew زبان کا لفظ ہے جس کا مطلب ہے ”مٹی کا بنا ہوا“ اور آدم سے مراد کل انسانیت ہے۔
- ☆ آدم کو وجودہ تعظیم کا سجدہ تھا نہ کہ عبادت کا سجدہ۔ یہ سجدہ تھا جو اللہ نے فرشتوں سے اپنی تخلیق کیلئے کروایا۔

کیا آدم کو جنت سے حوا کی وجہ سے نکالا گیا؟

- ☆ اکثر یہ کہا جاتا ہے کہ شیطان نے حضرت حُوَا کو بہکایا اور حضرت حُوَا کے کہنے پر حضرت آدم نے پھل کھایا اور انہیں جنت سے نکال دیا گیا اس کا حوالہ بائبل سے لیا گیا ہے۔
- ☆ آدم نے کہا کہ جس عورت کو تو نے بیہاں میرے ساتھ رکھا ہے اس نے مجھے اس درخت کا کچھ پھل دیا اور میں نے اسے کھا لیا تب خداوند نے عورت سے کہا تو نے یہ کیا کیا؟

(Old Testament, Book of Genesis, Chapter 3, Verse 12:13)

- اب ہم دیکھتے ہیں کہ قرآن میں حضرت آدم کی جنت سے خروج کے بارے میں کیا حوالہ جات ہیں؟
- ☆ قرآن شریف میں لکھا ہے کہ حضرت آدم اور ان کی زوجہ دونوں نے شیطان کی بات سنی! دونوں کو جنت سے نکال دیا گیا اور دونوں نے توبہ کی (سورہ اعراف آیت نمبر 27-11)
 - ☆ ایک مقام پر دونوں میں سے صرف ایک کا ذکر ہے اور وہ حضرت آدم ہیں اور وہ سورۃ طآیت نمبر 124-115 میں ہے
- سوال نمبر 2:- کیا مرد عورتوں پر حاکم / افضل ہیں؟

الرِّجَالُ قَوْمُونَ عَلَى الْإِنْسَاءِ بِمَا فَضَّلَ اللَّهُ بَعْضَهُمْ عَلَى بَعْضٍ وَّ بِمَا أَنْفَقُوا مِنْ أَمْوَالِهِمْ فَالصِّلَاحُ ثُقُولٌ حِفْظٌ
لِلْغَيْبِ بِمَا حَفِظَ اللَّهُ

(سورہ النساء آیت نمبر 34)

مختلف علماء نے اس آیت کا ترجمہ مختلف طرح سے کیا ہے جو کہ درج ذیل ہے:-

”مردوں کا فرض ہے کہ وہ عورتوں کا ہر طرح سے خیال رکھیں۔ ان نعمتوں کے ساتھ جو اللہ نے ان کو ان سے زیادہ دیں اور خرچ کریں اپنا مال، نیک عورتیں وہ ہیں جو اللہ کی اطاعت کرتی ہیں اور حفاظت کرتی ہیں اس کی جس کی حفاظت کرنے کا حکم اللہ نے کیا ہے۔“

(ترجمہ: محمد اسد)

”مرد (بجیشیت خاوند) ذمہ دار ہیں۔ عورتوں کی حفاظت کے کیونکہ اللہ نے بعض کو (کبھی مردا اور کبھی عورت) بعض پر فضیلت دی اور

(بیہاں) یہ وجہ ہے کہ مرد اپنا مال عورتوں پر خرچ کرتے ہیں۔

(ترجمہ: ڈاکٹر محمد فاروق)

”مرد قوامون ہیں عورتوں پر اس بناء پر کہ اللہ نے ایک کو دوسرا پر فضیلت دی اور اس بناء پر کہ مرد اپنا مال خرچ کرتے ہیں۔ پس جو صالح عورتیں ہیں وہ اطاعت شعار ہوتی ہیں اور مردوں کے پیچھے اللہ کی حفاظت اور نگرانی میں ان کے حقوق کی حفاظت کرتی ہیں۔“

(ترجمہ: مولانا محمودودی)

”مرد حاکم ہیں۔ عورتوں پر اس واسطے کے بڑائی دی۔ اللہ نے ایک کو ایک پر اور اس واسطے کے خرچ کیلئے اپنے مال۔ پھر جو عورتیں نیک ہیں سوتا بعد اڑاں ہیں، نگہبانی کرتی ہیں پیچھے پیچھے اللہ کی حفاظت سے۔“

(ترجمہ: مولانا شیر احمد عثمانی)

اوپر دیے گئے ترجمے سے یہ واضح ہوتا ہے کہ اس آیت کے حوالے سے علماء میں اختلاف رائے پایا جاتا ہے اور اس آیت میں چند الفاظ کے ترجمہ میں تبدیلی سے منہوم تبدیل ہوتا ہے۔

اوپر دیے گئے مختلف علماء کے ترجمے میں ان الفاظ کا ترجمہ اس طرح سے ہے۔

قوامون: خیال رکھنے والا، حفاظت و نگہبانی کرنے والا، ضروریات مہیا کرنے والا، حاکم۔

فصل: فضیلت، نعمتیں۔

قانتات: اطاعت، اللہ کے آگے جھکنے والے، فروتنی اختیار کرنے والے۔

یہ لفظ ہر جگہ قرآن شریف میں اللہ کی اطاعت کے شمن میں استعمال ہوا ہے پھر بھی کچھ ترجمہ کرنے والوں نے اس کو مرد کی اطاعت قرار دیا ہے۔

اہم نکات:-

☆ ڈاکٹر ذاکرنا نیک کا کہنا ہے کہ لوگ بالعموم اور ”قوم“ کا ترجمہ ”ایک درجہ برتر“ کرتے ہیں۔ یا یہ کہ مرد ایک درجہ افضل ہیں حالانکہ حقیقت یہ ہے کہ ”قوم“ کا لفظ اقصاص سے نکلا ہے۔ جس کا بنیادی لفظ ”قوم“ ہے اور جس کا مطلب ہے کھڑے ہو جانا۔ قوم کے معنی نہیں ہیں کہ مرد کو عورت پر ایک درجہ برتری یا فضیلت حاصل ہے۔ بلکہ مرد کی ذمہ داریاں ایک درجہ زیادہ ہیں۔

☆ تفسیر ابن کثیر میں بھی بیان ہے کہ مرد کی ذمہ داری ایک درجہ زیادہ ہے۔ نہ کہ بخلاف فضیلت کوئی برتری ہے اور یہ ذمہ داری فریقین کو باہمی رضا مندی سے ادا کرنے کی کوشش کرنی چاہیے۔

☆ کچھ علماء کا یہی خیال ہے کہ مرد عورت پر حاکم اس لئے ہے کہ وہ گھر کا سربراہ اور ان کی ضروریات پوری کرتا ہے۔ گھر بھی ایک ریاست کی طرح ہوتا ہے جس طرح ریاست کو چلانے کے لیے ایک حاکم کی ضرورت ہے اسی طرح گھر کو چلانے والا بھی حاکم ہوتا ہے۔

☆ بعض کو بعض پر فضیلت سے یہ بھی مراد مل جاتی ہے کہ کبھی مرد کو عورت پر اور کبھی عورت کو مرد پر فضیلت حاصل ہے۔ اگر معماشی لحاظ سے مرد پر اضافی ذمہ داری دے کر ایک درجہ فضیلت دے دی جائے تو تخلیق میں عورت کے کردار کے پیش نظر مان کو بلند درجہ دیا گیا۔

اللہ کے نزدیک افضل کون ہے؟

☆ اللہ کے نزدیک برتری اور فضیلت کا ایک ہی معیار ہے اور وہ ہے تقویٰ

☆ سورۃ الحجرات آیت نمبر 13 میں اللہ تعالیٰ فرماتے ہیں کہ:

”درحقیقت اللہ کے نزدیک تم میں سے سب زیادہ عزت والا وہ ہے جو تمہارے میں سے سب سے زیادہ پرہیزگار ہے۔ یعنی اللہ کے نزدیک برتری مرد یا عورت ہونے سے نہیں بلکہ مقنیٰ و پرہیزگار ہونے سے ہے۔

☆ عادل اللہ کی صفات میں سے ہے اور عدل اس کی پسندیدہ خصوصیات میں سے۔ تو کیا ہمارا ذہن تسلیم کرتا ہے کہ اللہ تعالیٰ صرف مرد یا عورت ہونے سے کسی کو کم تر یا برتر بنا دے گا؟

☆ اگر خاوند بد کردار اور شرابی ہوا و بیوی نیک کردار کی حامل ہو تو کیا ایسے میں بھی ہم یہی کہیں گے کہ خاوند برتر یا افضل ہے کیونکہ وہ مرد ہے
اللہ تعالیٰ سورۃ آل عمران آیت نمبر 195 میں فرماتے ہیں کہ:

”میں تم میں سے کسی کا عمل ضائع کرنے والا نہیں ہوں خواہ وہ مرد ہو یا عورت۔ تم سب ایک دوسرے کے ہم جنس ہو،“

کیا خاوند کو اپنی بیوی کو مارنے کا حق ہے؟

اس سلسلے میں سورۃ النساء کی آیت نمبر 34 کا حوالہ دیا گیا ہے۔

وَالَّتِي تَخَافُونَ نُشُوزَهُنَّ فَعَظُوهُنَّ وَأَهْجُرُ وَهُنَّ فِي الْمَضَاجِعِ وَأَصْرِبُوْهُنَّ فَإِنْ نُ أَطْعَنُكُمْ فَلَا تَبْغُوا عَلَيْهِنَّ سَبِيلًا
إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلِيًّا كَيْبِيرًا

ترجمہ: اور جن کو بدخوئی کا ڈر ہو تو تم ان کو سمجھاؤ اور جدا کرو سو نے میں اور مارو پھر اگر کہا مانے تمہارا تو مت تلاش کرو ان پر راہ الزام کر بے شک اللہ سب سے بڑا ہے۔

(ترجمہ: مولانا شیر احمد عثمانی)

جن عورتوں سے تمھیں سرکشی کا اندیشہ ہو انہیں سمجھاؤ خواب گا ہوں میں ان سے عیحدہ رہو اور مارو پھر اگر تمہاری مطیع ہو جائیں تو خواہ مخواہ ان پر دست درازی کے لیے بہانے تلاش نہ کرو۔ یقین رکھو کہ اوپر اللہ موجود ہے بڑا اور بالاتر ہے۔

(ترجمہ: مولانا مودودی)

اہم الفاظ کا ترجمہ

مختلف علماء نے درج ذیل الفاظ کا ترجمہ مختلف انداز سے کیا ہے جو کہ درج ذیل ہیں:-

نشوز: سرکشی، بدخوئی، نافرمان، نظر انداز کرنا

واضربو: مارو، چھوڑو، عیحدہ ہونا، دو چیزوں کو عیحدہ کرنا

☆ اس بات پر بحث کرتے ہوئے زمانہ جاہلیت میں عرب کے حالات کو مد نظر رکھنا ضروری ہے۔ اس وقت جب عورت پر ظلم و تشدد اور بربریت معمول کا ایک حصہ تھی۔ عورت کو جائیداد کی طرح خاندان میں تقسیم کیا جاتا اور لوٹدی بنا کر وحشیانہ سلوک روک رکھا جاتا تھا۔ ان حالات میں ہلکی ضرب لگانا ایک طرح سے تھا کہ عورتوں کی جانوروں کی طرح مار پیٹ نہ کی جائے۔ اس بات کا مقصد مار پیٹ کی اجازت دینا ہرگز نہ تھا۔ Symbolic

☆ اسلام میں جب میاں یوں کے رشتے کے حوالے سے بات ہوتی ہے تو اللہ تعالیٰ ارشاد فرماتے ہیں کہ:

”وَهُمْ هَارِبَ لِنَفْلِي لِبَاسٍ هُوَ“۔

(سورۃ البقرہ، آیت نمبر 187، ترجمہ: مولانا مودودی)

اگر دیکھا جائے تو لباس کا کام ہے جسم کو ڈھانپنا، گرمی، سردی اور یہ ورنی اثرات سے محفوظ رکھنا اور اس آیت کریمہ سے واضح ہوتا ہے کہ میاں یوں دونوں ایک دوسرے کے لیے لباس کی مانند ہیں۔ جس کا کام ایک دوسرے کے عیوبوں کو چھپانا ہے۔ رسول اللہ کی زندگی اور ان کے اسوہ حسنے کو مد نظر رکھنا بھی بہت ضروری ہے۔ رسول نے اپنی ازواد مطہرات پر کبھی ہاتھ نہیں اٹھایا۔ جب ان کو ازاد و اچ مطہرات کے ساتھ کچھ مشکلات پیش آئیں تو وہ ایک مہینے کے لیے گھر چھوڑ کر چلے گئے۔

”خَوَبَ“ کا تاج العروض میں ایک مطلب ”چلے جانے“ کا بھی ہے۔ پھر ہم اس کو سنت کی روشنی میں ”چلے جانا“ ہی کیوں نہیں سمجھتے؟ ”مارنا“ ہی کیوں سمجھتے ہیں؟ پھر یہ بھی مد نظر رکھنا ضروری ہے کہ سورۃ البقرہ میں طلاق کے حوالے سے مردوں کو تنبیہ کی گئی کہ وہ ہرگز اپنی بیویوں کو کسی قسم کی جسمانی یا ذہنی تکلیف نہ پہنچا کیں (سورۃ نمبر 2، آیت 231)۔ تو یہ سوچنا چاہیے کہ اگر طلاق دیتے وقت یہ اجازت نہیں ہے تو کیا جب شادی قائم رکھنے کی کوشش ہو رہی ہو تو کیا اللہ تعالیٰ مردوں کو اپنی بیویوں کو مارنے کی ہدایت دیں گے؟

نوط: سورۃ البقرہ میں لفظ ”ضرار“ استعمال ہوا ہے جس کا مطلب نقصان پہنچانا، ستانا، زیادتی کرنا ہے۔

سورۃ البقرہ آیت میں 228 ہے کہ:-

Divorced Women should wait concerning themselves for three months period.....wanod men shall incomplete

محمد اسد اپنی تفسیر میں بیان کرتے ہیں:

But in accordance with justice, the rights of the wives (with regard to their husbands) are equal to the (husbands) rights with regard to them although men have precedence over them (in this respect).

(Muhammad Asad)

محمد اسد اپنی تفسیر میں بیان کرتے ہیں

A divorced wife has the right to refuse a resumption of marital relations even if the husband

expresses, before the expiry of the waiting-period, his willingness to have provisional divorce rescinded; but since it is the husband who is responsible for the maintenance of the family, the first option to rescind a provisional divorce rests with him.

“Quran and Women”

آمنہ و دو محسن اپنی کتاب قرآن اور عورت میں بیان کرتی ہیں کہ:

” یہاں درج سے مراد یہ نہیں ہے کہ ہر مرد ہر عورت سے افضل ہے بلکہ یہاں طلاق کی بات ہو رہی ہے اور طلاق کے حوالے سے مردانی بیویوں کو بغیر کسی قاضی کو شامل کیے طلاق دے سکتے تھے۔ جبکہ عورت کو طلاق دینے کے لیے قاضی کے پاس جانا پڑتا تھا۔ ”

سوال نمبر 3۔ کیا عورت کی گواہی مرد کی گواہی سے آدمی ہوتی ہے؟

عام طور پر ہمارے معاشرے میں یہ تاثر ہے کہ عورت کی گواہی مرد کے مقابلے میں آدمی ہے اور یہ اس وجہ سے ہے کہ عورت مرد کے مقابلے میں کم تر یا کم عقل ہے۔ اس سلسلے میں جس آیت کا حوالہ دیا جاتا ہے وہ درج ذیل ہے:-

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا تَدَأْيُتُمْ بِذِينِ إِلَى أَجْلٍ مُسَمَّى فَاقْتُبُوْهُ طَوْلَيْكُتُبْ بَيْنَكُمْ كَاتِبْ بِالْعَدْلِ وَلَا يَأْبَ كَاتِبْ أَنْ يَكْتُبْ كَمَا عَلِمَهُ اللَّهُ فَلَيَكْتُبْ حَوْلَيْمُلِلِ الَّذِي عَلَيْهِ الْحَقُّ وَلَيَقُولَ اللَّهُ رَبِّهِ وَلَا يَعْسُنْ مِنْهُ شَيْءًا طَفَانُ كَانُ الَّذِي عَلَيْهِ الْحَقُّ سَفِيهِاً أَوْ ضَعِيفًا أَوْ لَا يَسْتَطِيعُ أَنْ يُمْلَأْ هُوَ فَلَيُمْلِلُ وَلَيَةِ بِالْعَدْلِ طَوْلَيْكُتُبْ بَيْنَكُمْ رَجَالِكُمْ حَفَانُ لَمْ يَكُونُوا رَجُلَيْنِ فَرَجُلٌ وَأَمْرَاتِنِ مِمْنُ تَرْضَوْنَ مِنَ الشَّهَدَاءِ أَنْ تَصْلِلَ إِهْدَهُمَا فَتَذَكَّرِ إِحْدَهُمَا الْأُخْرَى طَوْلَيْكُتُبْ الشَّهَدَاءِ إِذَا مَادْعُوْتَ . (سورۃ البقرہ، آیت نمبر 282)

” اے ایمان والو! جب تم کسی معین مدت کے لیے ادھار کالین دین کرو تو اس کو لکھ لیا کرو اور اس کو لکھنے تمہارے مابین کوئی لکھنے والا انصاف کے ساتھ۔ اور جسے لکھنا آتا ہو وہ لکھنے سے انکار نہ کرے بلکہ جس طرح اللہ نے اس کو سکھایا اس طرح وہ دوسروں کے لیے لکھنے کے کام آئے اور یہ دستاویز لکھوائے وہ جس پر حق عائد ہوتا ہے۔ اور وہ اللہ سے جو اس کا رب ہے، ڈرے اور اس میں کوئی کمی نہ کرے۔ اور اگر وہ، جس پر حق عائد ہوتا ہے، نادان یا ضعیف ہو یا لکھوانہ سکتا ہو تو جو اس کا ولی ہو تو وہ انصاف کے ساتھ لکھوادے۔ اور اس پر اپنے لوگوں میں سے دو مردوں کو گواہ ٹھہرالو، اگر دو مرد نہ ہوں تو ایک مرد اور دو عورتیں سہی۔ یہ گواہ تمہارے پسندیدہ لوگوں میں سے ہوں۔ دو عورتیں اس لیے کہ ایک بھول جائے گی تو دوسروں کی یاد دلا دے گی۔ اور گواہ جب ملا جائے جائیں تو آنے سے انکار نہ کریں۔ ” (ترجمہ: تدبیر القرآن امین اصلاح)

” اے ایمان والو! جب تم آپس میں معاملہ کرو ادھار کا کسی وقت مقررہ تک تو اس کو لکھ لیا کرو اور چاہیے کہ لکھ دے تمہارے درمیان کوئی لکھنے والا انصاف سے اور انکار نہ کرے لکھنے والا اس سے کہ لکھ دیوے جیسا سکھایا اس کو اللہ نے سواس کو چاہیے کہ لکھ دے اور بتلاتا جاوے۔ وہ شخص کہ جس پر قرض ہے اور ڈرے اللہ سے جو اس کا رب ہے اور کم نہ کرے اس میں سے کچھ پھرا گروہ شخص کہ جس پر قرض ہے بے عقل ہے یا ضعیف ہے یا آپ نہیں بتلاتا سکتا تو بتلا دے کارگزار اس کا انصاف سے اور گواہ کرو دوشاہد اپنے مردوں میں سے پھر اگر نہ ہوں دو مردوں کو ایک مرد

اور دعویٰ تین ان لوگوں میں سے جن کو تم پسند کرتے ہو گواہوں میں تاکہ اگر بھول جائے ایک ان میں سے تو یادداوے اُس کو دوسرا یہ اور انکار نہ کریں گواہ جس وقت بلائے جاویں۔
(ترجمہ: مفتی محمد شفیع)

زیرِ غور آیت میں درج ذیل امور قابل ذکر ہیں:-

☆ اس آیت میں زور اس بات پر ہے کہ مالی معاملات کے سلسلے میں گواہی دیتے وقت کوئی کمی بیشی نہ ہو اور یہ سب انصاف پر منی ہوتا کہ کسی کی حق تلفی نہ ہو

☆ دعویٰ تین جو گواہی کے لئے آئیں گی ان میں سے ایک گواہی دے گی اور دوسرا اگر گواہی دیتے وقت وہ بھول جائے گی تو اس کو یادداوے گی۔ فرض کریں کہ اگر وہ عورت بھلوتی ہی نہیں تو پھر دوسرا عورت کا کیا کردار ہو گا؟

☆ اس سلسلے میں ہمیں زمانہ جاہلیت میں عرب کے حالات کو بھی پیش نظر رکھنا ہو گا کہ اس زمانے میں جب خاتون کی حیثیت مغض ایک لوٹڑی کی سی تھی۔ اور مالی معاملات میں عورتوں کی شمولیت کم تھی لہذا یہ امکان تھا کہ اگر ایک بھول جائے گی تو دوسرا یادداوے گی۔ لیکن اگر ہم آج کے حالات کے پیش نظر ایک ایسی مثال لیں جس میں خاتون فناں ایک پسر ہے۔ اور وہ مالی معاملات کے سلسلے میں بطور گواہ آتی ہے اور اس کے مقابلے میں ایک گاؤں کا ان پڑھ دیہاتی مرد گواہ ہے تو عدالت میں بیان قلمبند کرواتے ہوئے کس کے بھولنے کے امکانات زیادہ ہوں گے

☆ اسلام کی پہلی گواہی حضرت خدیجہؓ نے دی، اسی طرح اسلام میں پہلی شہید حضرت سمعیہؓ ہیں۔

☆ اب ہم دیکھتے ہیں کہ قرآن میں جب یوں پرالزام لگانے کے حوالے سے گواہی کا ذکر آتا ہے تو اللہ تعالیٰ کس کی گواہی کو ترجیح دیتے ہیں؟ اللہ تعالیٰ فرماتے ہیں کہ:

”اور جب لوگ اپنی بیویوں پرالزام لگائیں اور ان کے پاس خود ان کے اپنے سواد و سرے کوئی گواہ نہ ہوں تو ان میں سے ایک شخص کی شہادت (یہ ہے کہ وہ) چار مرتبہ اللہ کی قسم کھا کر گواہی دے کر وہ سچا ہے اور پانچویں مرتبہ کہ اس پر اللہ کی لعنت ہو اگر وہ (اپنے الزام) میں جھوٹا ہو اور عورت سے سزا اس طرح ٹھیل سکتی ہے کہ وہ چار مرتبہ اللہ کی قسم کھا کر شہادت دے کہ یہ شخص جھوٹا ہے اور پانچویں مرتبہ کہہ کہ اس بندی پر اللہ کا غضب ٹوٹے اگر وہ سچا ہو۔“ (سورۃ النور آیت نمبر 8-6)

سوال نمبر 4:- کیا کسی عورت پر کبھی وحی نازل ہوئی؟

اس سوال کی وضاحت ہم دو حصوں میں کرتے ہیں۔

پہلا حصہ:-

کیا کسی عورت پر کبھی وحی نازل ہوئی ہے؟
قرآن میں حضرت مریمؑ اور ام موسیٰ پر وحی کے نزول کے حوالے ملتے ہیں۔

☆ حضرت مریمؑ کے پاس فرشتہ آیا اور ان کو حضرت عیسیٰ کی پیدائش کی خوشخبری سنائی

وَإِذْ قَالَتِ الْمَلِئَكَةُ يَمْرِيمُ إِنَّ اللَّهَ الصُّطَفِكِ وَطَهَرَكَ۔

(آیت نمبر 42)

”پھر وقت آیا جب مریم سے فرشتوں نے آکر کہا اے مریم! اللہ نے تجھے برگزیدہ کیا اور پاکیزگی عطا کی۔“

إِذْ قَالَتِ الْمَلِئَكَةُ يَمْرِيمُ إِنَّ اللَّهَ يُبَشِّرُكِ بِكَلِمَةٍ مِّنْهُ۔

(آیت نمبر 45)

”اور جب فرشتوں نے کہا اے مریم! اللہ تجھے اپنے ایک فرمان کی خوشخبری دیتا ہے۔“

ام موی پر وحی نازل ہوئی اور انہیں کہا گیا کہ وہ حضرت موی کو دریا کے حوالے کر دیں۔

”ہم نے ام موی کو اشارہ کیا کہ اس کو دودھ پلا پھر جب تجھے اس کی جان کا خطرہ ہوتا سے دریا میں ڈال دے اور کچھ خوف اور غم نہ کرے، ہم اسے تیرے پاس لے آئیں گے اور اس کو پیغمبروں میں شامل کریں گے۔“ (سورہ قصص)

اس آیت میں جب ام موی پر وحی کا ذکر ہوتا ہے تو اللہ تعالیٰ فرماتے ہیں۔

(سورہ قصص، آیت نمبر 7)

وَأَوْحَيْنَا إِلَيْ أُمّ مُوسَىٰ أَنَّ أَرْضَعْيَهُ۔

اسی طرح سورہ اعراف میں جب حضرت موی پر وحی نازل ہوئی تو آیت مبارکہ میں منتخب الفاظ درج ذیل تھے:-

وَأَوْحَيْنَا إِلَيْ مُوسَىٰ أَنَّ أَلْقِ عَصَاكَ۔

(سورہ اعراف آیت نمبر 117)

دوسری حصہ:-

کیا کوئی عورت نبی گزری ہیں؟

☆ کچھ مسلمان مفکرین (ابن خزم، شیخ عیسیٰ اور الدین) کا کہنا ہے کہ حضرت مریمؑ نبیوں میں شامل ہیں۔

☆ سورہ انبیاء میں جہاں صرف نبیوں کا ذکر ملتا ہے۔ حضرت مریمؑ کا ذکر بھی آتا ہے۔

☆ حضرت مریمؑ کو صدقیۃ (سورہ المائدہ آیت نمبر 75) کہا گیا ہے جیسا کہ حضرت یوسفؑ کو صدقیۃ کہا گیا

(سورہ یوسف، آیت نمبر 46)

☆ حضرت مریمؑ کی پاکیزگی اور وحانتیت کے بلند درجے کے بہت سے حالہ جات ملتے ہیں:-

”ہم نے اس کے اندر اپنی روح سے پھونکا اور اس کے بیٹے کو عالمیں کے لئے نشانی بنادیا۔“

(سورہ انبیاء، آیت نمبر 91)

☆

”پس اسے اس کے پروردگار نے اچھی طرح قبول فرمایا و راستے بہترین پروردش دی۔ اس کی خیر خبر لینے والا زکریا بنایا۔ جب کبھی زکریا اس کے مجرے میں جاتے ان کے پاس روزی رکھی ہوئی پاتے۔ وہ پوچھتے امریم! یہ روزی تمہارے پاس کہاں سے آئی ہے! وہ جواب دیتیں کہ یہ اللہ تعالیٰ کے پاس سے ہے۔“

(سورۃ العمران، آیت نمبر 31)

☆

”اور عمران کی بیٹی مریم کی مثال دیتا ہے، جس نے اپنی شرمگاہ کی حفاظت کی تھی پھر تم نے اس کے اندر اپنی طرف سے روح پھونک دی اور اس نے اپنے رب کے ارشادات اور اس کی کتابوں کی تصدیق کی اور وہ اطاعت گزار لوگوں میں سے تھی۔“ (سورۃ مریم، آیت نمبر 2)

(سورۃ المؤمنون، آیت نمبر 50)

☆

”اور ابن مریم“ اور اس کی ماں کو ہم نے ایک نشانی بنایا۔

نوت سمجھئے کہ اللہ تعالیٰ رب العالمین ہے رسول ﷺ رحمت العالمین اور حضرت مریم اور حضرت عیسیٰ آیت لعالمین ہیں۔

سوال نمبر 5:- کیا قرآن شریعت سب عورتوں کو گھر کی چار دیواری میں رہنے کا حکم دیتا ہے؟

اس سلسلے میں درج ذیل آیت کا حوالہ دیا جاتا ہے:-

**بِنِسَاءِ النَّبِيِّ لَسْتُنَ كَأَحِدٍ مِّنَ النِّسَاءِ إِنِ اتَّقِيَتِنَ فَلَا تَحْضُنَ بِالْفَوْلِ فَيُطْمَعَ الَّذِي فِي قَلْبِهِ مَرَضٌ وَّقُلْنَ
فَوْلًا مَعْرُوفًا جَكَ**

(سورۃ الحزاب، آیت نمبر 31-32)

”اے نبی کی عورتو! تم نہیں جیسے ہر کوئی عورتیں اگر تم ڈر کھو سوتم دب کر بات نہ کرو پھر لائچ کرے کوئی جس کے دل میں روگ ہے اور کہو بات معقول۔ اور قرار پکڑو اپنے گھروں میں اور دکھلاتی نہ پھر و جیسا کہ دکھلانا دستور تھا پہلے جہالت کے وقت میں اور قائم رکھنماز اور دیتی رہو زکوٰۃ اور اطاعت میں رہو اللہ کی اور اس کے رسول کی۔“

(ترجمہ: مفتی محمد شفیع)

”اے نبی کی بیویوں! تم عام عورتوں کی طرح نہیں ہو اگر تم احتیاط چاہتی ہو تو نرم زبان میں بات نہ کیا کروتا کہ وہ شخص جس کے دل میں بیماری ہے وہ کسی لائچ میں نہ پڑ جائے اور بلکہ صاف سیدھی بات کرو اپنے گھروں میں ٹک کر رہو۔“

(سورۃ الحزاب، آیت نمبر 31، ترجمہ: مولانا مودودی)

قرآن مجید کئی مرتبہ یہ وضاحت کرتا ہے کہ پونکہ رسول کے اوپر ذمہ داریاں عام لوگوں سے مختلف ہیں اس لئے رسول کے بعض حقوق و فرائض بھی عام لوگوں سے مختلف ہیں۔ اسی طرح رسول کی بیویوں کی بعض ذمہ داریاں بھی عام خواتین سے مختلف ہیں۔ ان کا سب سے بڑا فرض یہ ہے کہ وہ دوسری خواتین کو دینی تعلیمات سیکھائیں۔ چنانچہ اس مقصد کو حاصل کرنے کے لیے یہ ضروری ہے کہ وہ گھر سے باہر زیادہ وقت نہ گزاریں تاکہ جو خاتون ان کے پاس جس وقت بھی دین سیکھنے کے لئے آئیں وہ ان سے فیض حاصل کر سکیں۔

چنانچہ دیکھئے کہ اس بحث کی ابتداء ہی اس طرح سے ہوتی ہے۔

”اے نبی کی بیویو! تم عام عورتوں کی مانند نہیں ہو۔“۔

پھر انہیں ان کی اصل ذمہ داری یاد دلائی گئی۔

”اللہ کی آیات اور حکمت کی وہ باتیں جو تمہارے گھروں میں پڑھی جاتی ہیں۔ انہیں یاد رکھو اور بیان کرو۔“۔

(سورۃ الحُجَّۃ آیت نمبر 33)

چنانچہ اسی کام کے لئے انہیں کہا گیا کہ زیادہ وقت اپنے گھروں میں گزاریں۔ اسی بحث میں نبی کی بیویوں سے کہا گیا کہ ان کی سزا کا قانون بھی عام عورتوں سے مختلف ہے۔

”اے نبی کی بیویو! تم میں سے جو بھی کھلی فرش حرکت کا ارتکاب کرے گی اسے دگنا عذاب دیا جائے گا۔“۔

(سورۃ الحُجَّۃ آیت نمبر 30)

یہاں سوال یہ پیدا ہوتا ہے کہ آخروہ کون سے حالات تھے جن کی وجہ سے حضور ﷺ کی بیویوں پر اضافی پابندیاں لگادی گئیں؟

وہ حالات یہ تھے کہ مدینہ شہر میں منافقین کی شرارتیں حد سے بڑھ گئی تھیں، حتیٰ کہ وہ ہر وقت حضور ﷺ کی ذاتی زندگی کے متعلق اسکینڈل بنانے کی کوشش کرتے تھے تاکہ آپ کی اخلاقی حیثیت مجرور ہو۔

حضرت ﷺ تمام مہمانوں کے ساتھ مسجد میں ملاقات کرتے تھے اور عام مسلمان بھی وہیں آپ سے ملتے تھے۔ مسجد سے متصل حضور کی ہر بیوی کا الگ الگ جگہ تھا۔ چنانچہ منافقین نے یہ کام شروع کیا کہ جب وہ حضور ﷺ کے ساتھ محفل میں بیٹھے ہوتے تھے تو وہ پانی پینے کے بہانے سے اٹھتے اور بغیر اجازت اندر داخل ہو کر حضور ﷺ کی بیویوں سے پانی یا کھانے کی کوئی چیز مانگتے اور پھر باہر آ کر باتیں بناتے۔ لہذا اسی لئے تنبیہ کی گئی کہ وہ شاستہ لبھے میں بات نہ کریں اور گھروں کے اندر رہیں۔

اسلام میں معاشرتی آداب:-

اے نبی! اپنی بیویوں اور بیٹیوں اور اہل ایمان کی عورتوں سے کہہ دیں کہ اپنے اوپر اپنی چادروں کے پلوٹکا لیا کریں تاکہ وہ پہچان لی جائیں اور ستائی نہ جائیں (سورۃ الاحزاب آیت نمبر 59 ترجمہ مولانا مودودی)

”اے نبی کہہ دیں اپنی عورتوں کو اپنی بیٹیوں کو اور مسلمانوں کی عورتوں کو کہ نیچے لٹکائیں اپنے اوپر تھوڑی سی چادریں اس میں بہت قریب ہے کہ پہچانی پڑیں تو کوئی ان کو نہ ستائے اور اللہ بخشے والا ہے۔ (سورۃ الاحزاب آیت 59 ترجمہ مفتی محمد شفیع)

سیاق و سبقاً:-

حضرت ﷺ کے زمانے میں خواتین کو ایک اہم مسئلہ درپیش ہو گیا تھا وہ یہ تھا کہ مدینہ میں یہودی اور منافقین بھی بستے تھے۔ جب مسلمان خواتین باہر جاتیں تو وہ ان پر آوازیں کرتے اور انہیں تنگ کرتے جب اس سلسلے میں بات کی گئی تو ان اوباش آوارہ مردوں کا کہنا تھا کہ ہمیں نہیں معلوم کہ یہ مسلمان عورتیں ہیں۔ ہم تو سمجھتے تھے کہ یہ لوٹدیاں ہیں۔ لہذا امور من عورتوں سے کہا گیا کہ جب باہر جائیں تو جالایب یعنی چادر اوڑھ لیں اور پہچانیں نہ جائیں تاکہ ستائی نہ جائیں۔

پردوے کے حوالے سے چند اہم نکات مندرجہ ذیل ہیں

پہلا یہ ہے کہ سورۃ نور کی آیت نمبر 31 میں اس سلسلے میں جو لفظ استعمال ہوا وہ "خر" ہے جو اور حنی کو کہتے ہیں۔

زمانہ جاہلیت میں خواتین سینہ نہیں ڈھانپتی تھیں لہذا مسلمان عورتوں کو سینہ ڈھانپنے کا حکم دیا گیا۔

جس طرح سے قرآن مجید میں سینہ ڈھانپنے کا ذکر کیا گیا ہے اسی طرح سرڈھانپنے کا ذکر نہیں کیا گیا۔ اس لیے یہ اس طرح لازم نہیں جس طرح سینہ ڈھانپنا لازم ہے گویا یہ چیز معرفات میں سے ہے مگر شرعی لوازم میں نہیں۔ (ڈاکٹر محمد فاروق، جدید ذیں کے شہزاد اور اسلام کا جواب صفحہ نمبر 76)

☆

اسی طرح زمانہ جاہلیت میں خواتین سچ دھج دکھلاتی پھرتیں اور پاؤں زمین پر زور سے مارتیں تاکہ زیورات کی جھنکار سے دوسرا لوگ متوجہ ہوں۔
مسلمان عورتوں کو اس سے منع کیا گیا۔

☆

ابوداؤ دو کتاب اللباس کی روایت کے مطابق حضرت عائشہؓ بیان کرتی ہیں کہ جب سورۃ نور نازل ہوئی تو سب عورتوں نے فوراً اپنے لیے دو پٹے (خمار) بنالیے اور اگلی صحیح جتنی عورتیں فجر کی نماز کے لئے مسجد میں حاضر ہوئیں سب دو پٹے اوڑھے ہوئے تھیں۔ اس روایت میں ایک اہم نکتہ یہ ہے کہ ان خواتین نے جلابیب یعنی کپڑوں کے اور پنجی چادریں نہیں لی تھیں بلکہ انہوں نے سینوں پر دو پٹے اوڑھے ہوئے تھے اس لئے کہ وہ ایک محفوظ مقام میں تھیں۔

☆

صحیح بخاری کتاب الصلوٰۃ، صحیح مسلم اور دوسری کتب حدیث کی ایک روایت کے مطابق جبش کا ایک وند مذیدہ آیا تھا۔ اس وند کی آمد سات ہجری میں ہوئی تھی۔ عید کے دن اس میں شامل جبشیوں نے تماشا کھایا۔ حضورؐ نے وہ کھیل حضرت عائشہؓ کو بھی دکھایا۔

☆

اسی طرح صحیح مسلم، سنائی اور کئی دوسری کتب حدیث کی روایت کے مطابق حضرت ابو ہریرہؓ بیان کرتے ہیں کہ میں حضورؐ کے پاس بیٹھا ہوا تھا کہ ایک شخص نے حاضر ہو کر کہا کہ میں نے ایک انصاری عورت سے نماز کا ارادہ کیا ہے۔ حضورؐ نے پوچھا، "کیا تو نے اسے دیکھا ہے؟" اس نے کہا، "نہیں"۔ آپ نے فرمایا: "جا اور اس کو دیکھ لے اگر خاتون کا چجز چھپانا لازمی ہو تو کیا کوئی مرد خاتون کو دیکھ سکتا؟"

☆

ابوداؤ دو کتاب الصلوٰۃ کی ایک روایت کے مطابق حضورؐ ایک خاتون ام ورقہ سے ملاقات کے لئے ان کے گھر تشریف لے جایا کرتے تھے۔ حضورؐ نے ان کے لیے ایک موزن کابند و سوت بھی کیا تھا اور ام ورقہ کو اجازت دی تھی کہ وہ نماز میں اپنے گھر والوں کی امامت کر سکتی ہیں۔

☆

صحیح بخاری کی ایک روایت کے مطابق حضرت سہل بن سعدؓ بیان کرتے ہیں کہ ایک خاتون کے کھیت اور باغات تھے۔ وہ نہر کے کنارے ایک خاص بیڑی اگایا کرتی تھیں۔ جمعہ کے دن سہل بن سعدؓ اور چند دوسرے صحابی اس کے گھر جاتے اور انہیں وہ بیڑی اور بیوکھانے کے لئے پیش کرتیں۔

خلاصہ:-

اسلامی تاریخ کا مطالعہ کریں تو ایسی بہت سی مثالیں ملتی ہیں کہ عورتوں نے گھنی باڑی، تجارت اور دوسرے شعبوں میں کام کیا۔ جنگ میں حصہ لیا اور دین کی تدوین کی خدمات پیش کیں۔ اسی طرح سے پردے کے حوالے سے جو احکامات عورتوں کے لئے تھے وہی مردوں کیلئے تھے اور وہ تھا ”غدِ بصر“، یعنی اپنی نگاہیں پیچی رکھیں اور ”حفظ فروش“، پوشیدہ اعضاء کی حفاظت کریں۔
قرآن پاک میں ارشاد ہوتا ہے۔

وَلَبَاسُ التَّقْوَىٰ ذَالِكَ خَيْرٌ

Gender and Development

مقدار:-

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

☆ پاکستان کے صنfi اعداد و شمار کو جان سکیں۔

☆ صنfi اور ترقی کے اصولوں کو سمجھ سکیں گے۔

☆ ترقی کے عمل میں خواتین اور مردوں کی شمولیت کی اہمیت کو جان سکیں گے۔

☆ پاکستان میں مختلف شعبوں میں صنfi تفریقات (Gender Discrimination) کو سمجھا جاسکے۔

دورانیہ: دو گھنٹے

مواد:-

واکٹ بورو، چارٹ، مارکرز، ڈسٹر

ملکی سطح کے صنفی اعداد و شمار

طریقہ کار:-

اعداد و شمار کی سلائیڈ کھا کر شرکاء سے ہر پوائنٹ پر پوچھیں کہ ان کے خیال میں ایسا کیوں ہے؟ اس کے بعد اپنی طرف سے وضاحت کریں

پہلا مرحلہ:-

شرکاء کو صنفی اعداد و شمار کی پرینٹیشن دکھائیں اور انہم نکات کے حوالے سے گفتگو کرتے ہوئے بتائیں کہ:-

☆ پاکستان میں ماوں کی شرح اموات 320-376 ہے اس کے مطابق ہر 40 منٹ کے بعد ایک عورت زچلی کے دوران میں فوت ہو جاتی ہے اس طرح سے اگر دیکھا جائے تو ایک دن میں 36 خواتین زچ کے لیے غیر موزوں سہولیات کی وجہ سے زندگی سے ہاتھ دھونیٹھنی ہیں۔ ایسی حالت میں پہلا تاخیر گھر کی سطح پر فیصلہ کرنے میں ہوتی ہے کہ ہسپتال تک زچ کو لے کر جانا چاہیے یا نہیں۔ دوسری تاخیر ہسپتال تک پہنچنے کے لیے درکار وسائل اثر انپورٹ کی وجہ سے ہوتی ہے اور تیسرا تاخیر ہسپتال میں پہنچ کر ڈاکٹر، عملے اور دیگر طبی سہولیات تک رسائی کی وجہ سے ہوتی ہے۔

☆ اس طرح سے پاکستان میں 60 فیصد بچوں کی پیدائش غیر تربیت یافتہ خواتین کے ہاتھوں ہوتی ہے۔ جو کہ زچ و پچ کی محنت کے حوالے سے بہت سی دشواریوں کا باعث بنی ہے۔

☆ پاکستان دنیا کے ان ممالک میں سے ہے جن کی آبادی میں مرد زیادہ ہیں۔ پاکستان میں 51 فیصد مرد اور 49 فیصد عورتیں ہیں جبکہ فطری طور پر اگر مرد اور عورت خوار ک وحشت کی یکساں سہولتوں سے مستغیر ہوں تو عورتوں کی تعداد زیادہ ہونی چاہیے۔

☆ عورتوں کی شرح خواندگی 42 فیصد اور مردوں کی 55 فیصد ہے۔

☆ لیبر فورس میں خواتین کی شمولیت 17 فیصد جب کہ مردوں میں 83 فیصد بتائی جاتی ہے۔ زراعت میں خواتین لیبراً 3.67 فیصد ہے۔ ہمارے ملک میں زراعت کم معاوضہ والے شعبوں میں سے ایک ہے۔

☆ قومی اسمبلی میں عورتوں کی نمائندگی 22 فیصد ہے۔

Case Studies

مقصد:-

شرکا کو آگاہ کرنا کہ ترقی کے عمل میں مردوں اور خواتین کو نظر انداز کرنے کے منفی متأنج کیا ہو سکتے ہیں

طریقہ کار:-

پہلا مرحلہ:-

شرکا کو بتائیں کہ اب کچھ سٹیڈیز کا تجزیہ کیا جائے گا اور ترقیاتی عمل کے مختلف مراحل میں عورتوں اور مردوں کے کردار کو سامنے لاایا جائے گا۔

دوسرا مرحلہ:-

شرکا کو چار گروپوں میں تقسیم کریں اور گروپ نمبر 1 اور گروپ نمبر 2 کو کیس سٹڈی نمبر 1 اور گروپ نمبر 3 اور گروپ نمبر 4 کو کیس سٹڈی نمبر 2 دیں۔

تیسرا مرحلہ:-

ہر گروپ کو فلپ چارٹ اور مارکر زفر اہم کریں اور انہیں ہدایات دیں کہ:-

☆ 5 منٹ میں کیس سٹڈی کا مطالعہ کریں

☆ پھر گروپ میں کیس سٹڈی کے اختتام پر دیے گئے سوالات پر بحث کریں

☆ گروپ نمبر 1 اور 2 کیس سٹڈی نمبر 1 کو پڑھ کر سوالات پر بحث کریں گے۔

☆ گروپ نمبر 3 اور 4 کیس سٹڈی نمبر 2 کو پڑھ کر سوالات پر نظر ثانی کریں گے

☆ گروپ میں سے ایک فرد فلپ چارٹ پر تمام سوالات کے جوابات تحریر کرے گا

☆ کیس سٹڈی پڑھنے اور سوالات کے جوابات فلپ چارٹ پر لکھنے کے لیے ہر گروپ کے پاس 20 منٹ کا وقت ہوگا۔

چوتھا مرحلہ:-

جب گروپیں اپنی پریزنسیشن بنا کیں تو پھر انہیں کہیں کہ وہ دوسرے گروپ کو دی گئی کیس سٹڈی بھی 5 منٹ میں پڑھ لیں تاکہ ان کو اندازہ ہو جائے کہ دوسرے گروپ کی کیس سٹڈی کیا ہے؟

پانچواں مرحلہ:-

اب گروپ نمبر 1 اور 2 جس نے کیس سٹڈی نمبر 1 پر کام کیا ہے ان سے کہیں کہ وہ اپنی پرینٹیشن دیں۔

چھٹا مرحلہ:-

شرکاء کو متوجہ کرتے ہوئے ان کی حوصلہ افزائی کریں کہ وہ ترقیاتی سرگرمیوں کے حوالے سے اپنے تجربات بتائیں۔

ساتواں مرحلہ:-

اب گروپ نمبر 3 اور 4 سے کہیں کہ وہ اپنی پرینٹیشن دیں۔

آٹھواں مرحلہ:-

آخر میں 15 منٹ کے لئے ٹریز اور شرکاء اس سرگرمی سے حاصل ہونے والے نتائج پر بات چیت کریں اس کے علاوہ برابری (Equality) اور مساوات (Equity) کے موضوعات کو بگلے اور لومنڈری کی کہانی کی مدد سے بحث کریں۔

کریم آباد والٹر سپلائی اسکیم

کریم آباد کے لیے والٹر سپلائی اسکیم ڈیزائن کی رہی تھی۔ پراجیکٹ میجر نے ٹیکنیکل ٹیم اور سوشنل آرگناائزر کو واضح کیا کہ پراجیکٹ کی کامیابی کے لئے گاؤں کے لوگوں سے رائے لینا بہت ضروری ہے۔ پراجیکٹ میجر نے میئنگز میں اکثر زور دیا کہ کامیابی کا مقصد محض والٹر سپلائی اسکیم کے لئے پائپ لگوانہیں ہے۔ اس کا مطلب ہے گاؤں اپنے فائدے کے لئے اس اسکیم کو استعمال کریں اور اسکیم کو اپنا فائدہ سمجھ کر اسکی دیکھ بھال کریں۔ وہاں کا سوشنل آرگناائزر پراجیکٹ کے مختلف مرحلیں میں لوگوں کی شمولیت پر بہت خوش تھا۔ والٹر سپلائی اسکیم پر اس کے پانچ سالہ تجربے نے یہ بات واضح کر دی تھی کہ کمیونٹی کی دیکھ بھال کے بغیر والٹر سپلائی اسکیم کی دیکھ بھال ممکن نہیں تھی۔

کریم آباد میں پراجیکٹ کے سوشنل آرگناائزر نے کمیونٹی ڈائیلاگ کا ایک سسٹم بنایا۔ گاؤں میں بارہ محلوں میں گل چوبیں ڈائیلاگ کیے گئے۔ (فی محلہ دو ڈائیلاگ کیے گئے)۔ ڈائیلاگ کرنے سے یہ بات سامنے آئی کہ جن دیہاتیوں کی زمین پائپ بچھانے کے لئے استعمال ہو گی ان کے لئے معاوہ ضے کا حساب لگایا جائے۔ نکلے گانے کے لئے جگہ کا انتخاب پراجیکٹ کی ٹیکنیکل ٹیم اور محلے کی نمائندگی کرنے والی ٹیم کے باہمی اتفاق رائے سے کیا جائے۔ تقریباً آٹھ سے دس گھنٹوں کے لئے ایک نلکہ لگانا تھا۔ ہر ایک کی خواہش تھی کہ نلکہ اسکے گھر کے قریب لے۔ محلہ کمیٹی کے ممبران میں تنخ کلامی بھی ہوئی۔ خواتین کو گھر کے مرد حضرات نے والٹر سپلائی اسکیم کے متعلق بتایا تو ان میں خوشی کی لہر دوڑ گئی۔ خواتین کو یہ بتایا گیا کہ ان کو پانی گھر کے یہ ورنی دروازے کے قریب ترین میسر ہو گا۔ وہ ہمیشہ قریب ندی سے پانی لینے اور کپڑے دھونے کے لیے میلوں چلتی تھیں۔ وہ اکثر آپس میں گھر کے قریب پانی کی دستیابی کی سہولت پر بات چیت کرتی رہتی تھیں۔ ”پرشان نہ ہوں نلکے گھر سے قریب ہی لگائے جائیں گے“۔ یہ وہ جواب تھا جو وہ اکثر مردوں سے سنتی تھیں۔ آخر کار والٹر سپلائی اسکیم کا افتتاح ہوا۔ تقریباً دو درجن نلکے درختوں سے دور کے رستے پر لگائے گئے اور نہ ہی خواتین کے کپڑے دھونے کی جگہ مخصوص کی گئی۔ یہ نلکے زیادہ تر دیہاتی خواتین کے لئے پرشانی کا باعث بنے۔ جواہر و سونخ والے گھرانے تھے وہ رہڑ کے پائپ لے آئے اور روزانہ تقریباً آٹھ گھنٹے تک پانی کی مسلسل دستیابی پر زور دیتے۔ باقی خواتین کے معمول میں کوئی تبدیلی نہ آسکی۔ وہ اسی پرانے طریقے کے مطابق میلوں دور کپڑے دھونے کے لئے جاتیں اور گھر کے استعمال کے لئے پانی لاتیں۔ جیئنڈر مانیٹر (Gender Monitor) نے کریم آباد والٹر سپلائی اسکیم کی Impact report میں یہ واضح کیا کہ والٹر سپلائی کے ڈیزائن میں ہی غلطی تھی۔ پراجیکٹ سوشنل آرگناائزر جس نے پراجیکٹ ڈیزائن میں باقاعدہ ڈائیلاگ سے کمیونٹی کی رائے لی تھی وہ جیئنڈر مانیٹر (Gender Monitor) کی اس بات پر متفق نہیں تھا۔

سوال نمبر 1: کیا آپ جیئنڈر مانیٹر کے نقطہ نظر سے متفق ہیں؟

سوال نمبر 2: اگر آپ پراجیکٹ سوشنل آرگناائزر ہوتے تو آپ کمیونٹی کے ساتھ ڈائیلاگ کس طرح سے ڈیزائن کرتے اور آپ ڈائیلاگ میں کس کو شامل کرتے؟

کیس سٹڈی نمبر 2

چٹوکھنڈ میں خواتین ہیلٹھ گروپ

یہ ماہ سی کی گرم دوپہر تھی۔ ڈسٹرکٹ ہسپتال پونیال کے ایک جنسی وارڈ میں ڈاکٹر اور اس کا عملہ ایک چھ سالہ مردیفہ سکینہ بی بی کی جان بچانے کی سروڑ کوشش کر رہے تھے۔ ہسپتال کے برآمدے میں سکینہ بی بی کے والدین نہیں بہن بھائی اور دوسرے رشتہ دار اسکی زندگی کی دعا میں مانگ رہے تھے۔ معلوم سکینہ بی بی پچھلی تمام رات متواتر تے کرنے کی وجہ سے بے شد پڑی تھی۔ ڈاکٹر نے سکینہ بی بی کو لوگی ہوئی ڈرپ میں مزید انجکشن شامل کیے اور باہر برآمدے میں اُس کے رشتہ داروں کو تسلی دیتے ہوئے کہا کہ انشاء اللہ 24 گھنٹوں میں سکینہ کی طبیعت بحال ہو جائے گی۔

سکینہ کا والد سب سے زیادہ پریشان تھا اور ہر ایک کو بتارہ تھا کہ سکینہ کی بیماری کا ذمہ دار میں خود ہوں اس نے کہا کہ میں اُسے اپنے ساتھ میلے پر نہ لے جاتا اور وہاں سے اُسے جلبیاں نہ کھلاتا تو سکینہ کو ہیضہ نہ ہوتا۔ حالانکہ جب ہم میلے پر جا رہے تھے تو سکینہ کی ماں نے کہا تھا کہ ڈاکٹر نور جہاں نے بتایا ہے کہ آج کل ہیضہ کی وبا چھپلی ہوئی ہے۔ اس لیے بچوں کو بازار میں بنکے والی چیزیں (مٹھائیاں، کٹے ہوئے پھل اور کھلے برتوں میں تیار شربت وغیرہ) کھانے سے پرہیز کرنا چاہیے۔ جواب میں حسن نے کہا، کہ تم ہر وقت شک کرتی رہتی ہو۔ اب ڈاکٹر نور جہاں پہنچیں تمہیں کیا کیا پیپلیاں پڑھانے آجائی ہے۔ ہم زندگی بھر میلے سے مٹھائیاں اور پھل خرید کر کھاتے رہے ہیں۔ اس سالانہ میلے کی خصوصیت تو گلابی رنگ کی مزیدار جلبیاں ہیں جو ہم ضرور کھائیں گے۔ تم اپنے ہیلٹھ گروپ اور ڈاکٹر نور جہاں کی باتیں اپنے پاس رکھو، حسن کی بیوی و میں ہیلٹھ گروپ (Women Health Group) کی ممبر ہے۔ ہیلٹھ گروپ ضلع غدر کے محکمہ صحت کی ہدایت پر قائم کیے گئے، ہیں جہاں زچہ پر سنٹر کی انجمنی و میں ہیلٹھ گروپ کے گروپ کو بنیادی صحت و صفائی کے متعلق معلومات فراہم کرتی ہیں۔ پچھلے ہفتے ہی ڈاکٹر نے موسم گرم میں بچوں کی صحت کی حفاظت کے موضوع پر بات کرتے ہوئے بتایا تھا کہ آج کل علاقہ میں ہیضہ کی وباء کے پیش نظر کھانے پینے میں بہت احتیاط کی ضرورت ہے۔ ہیلٹھ گروپ کی میٹنگ میں شامل تمام ماوں نے ارادہ کیا کہ بچوں کو بازار سے چیزیں خرید کر کھانے سے روکیں گی۔ اگرچہ انہیں احسان تھا کہ بنچے زیادہ تر اپنے باپ کے ساتھ بازار جاتے ہیں اس لیے انہیں یہ بات بچوں کے باپ کو بھی سمجھانا ہوگی۔ محکمہ صحت کی صوبائی سطح کی میٹنگ میں جب یہ تجویز پیش ہوئی کہ و میں ہیلٹھ گروپ کی طرز پر Men Health Group بھی تشکیل دیے جائیں تو چند افران کے علاوہ کسی نے اس تجویز پر سمجھی گی سے غور نہ کیا بلکہ اکثر نے اس کا مذاق اڑایا کہ بچوں کی دیکھ بھال ماوں کا کام ہے اور باپ کو بنچے کی دیکھ بھال اور متعلقہ امور میں شامل کرنا بے مقصد ہوگا۔ اس لئے زچہ پر سنٹر کے زیر اہتمام و میں ہیلٹھ گروپ ہی کافی ہیں۔ آج پونیال کے ہسپتال میں سکینہ کی طرح کے آٹھ مزید کیس لائے گئے تھے جس میں اُن کے باپ لا علمی میں میلے سے جلبیاں کھلا کر لائے تھے۔

سوال نمبر ۱۔ کیا بچوں کی پرورش کی ذمہ دار صرف ماں ہے یا اُنکی بہتر صحت و نشوونما میں باپ اہم کردار ادا کر سکتے ہیں؟

سوال نمبر ۲۔ کیا ادارے کے افران کا Men Health Group بنانے کی تجویز پر عمل ٹھیک تھا؟

سوال نمبر ۳۔ کیا گھرانے کی بہتری کے لئے گھر کی خواتین کی رائے لینا ضروری ہے؟

لومڑی اور بگلے کی کہانی

(براہر سلوک کا مطلب ایک جیسا سلوک نہیں)

لومڑی نے بگلے کو رات کے کھانے پر دعوت دی۔ اُس نے کھانے کو ایک بڑی پلیٹ میں پیش کیا۔ بگلے اپنی لمبی اور تپلی چونچ سے پلیٹ میں سے کچھ نہ کہا پھر ایک دن پگلے نے لومڑی کو اپنے گھر کھانے پر بلا یا اور اُس نے کھانا ایک بڑے لمبے اور گہرے گلدان میں پیش کیا۔ لومڑی اپنے چھوٹے منہ کی وجہ سے بڑے گلدان میں سے کچھ نہ کھا سکی دونوں دوستوں کو دونوں مرتبہ کھانے کے برابر موقع دیے گے لیکن ہر دفعہ کوئی ایک موقع سے فائدہ نہ اٹھاسکا ترقیاتی عمل کے حصول کے لیے ہر ایک کے لیے ان ترقیاتی عوامل تک رسائی یکساں نہیں ہوتی

سرگرمی نمبر 3

(Gender Analysis Framework)

صنفی تجزیے:-

عورتوں اور مردوں کے مسائل، ضروریات اور ترجیحات کو سمجھنا اور صنفی حوالے سے تجزیاتی معلومات کرنا کسی بھی موثر پالیسی کے لیے بہت ضروری ہے کیونکہ اس سے صنفی تفرقات کی وجوہات واضح ہوتی ہیں صنفی تجزیے پالیسی کا ایک اہم جزو ہوتا ہے۔ جو یہ ظاہر کرتا ہے کہ عورتوں اور مردوں پر پالیسی مختلف طرح سے اثر انداز ہوتی ہے۔

مقاصد:-

اس سرگرمی کے اختتام تک شرکاء اس قابل ہو جائیں گے کہ:-

☆ صنف اور ترقی کے اصولوں سے آگاہ ہوں گے۔

☆ صنفی تجزیے اور اس کے طریقہ کار سے متعارف ہوں گے۔

☆ ترقیاتی کاموں میں صنفی تجزیے کی اہمیت سے بخوبی آگاہ ہوں گے۔

طریقہ کار:-

پہلا مرحلہ:-

شرکاء کو پہلی سرگرمی کے حوالے سے بتائیں کہ کیس سطح پر ترقیاتی کاموں کے تمام مراحل میں مردوں اور عورتوں کی شرکت کی اہمیت کو اجاگر کرتی ہیں۔ اس سیشن میں پراجیکٹ سائیکل کے تمام مراحل پر صنفی تجزیے کی ضرورت و اہمیت بیان کرتا ہے۔

صنفی تجزیے کے اصول:-

1۔ مردوں اور خواتین کے گھروں کی دیکھ بھال کے کام پیداواری کام اور کمیونٹی کے کاموں کو پہچانا اور اہمیت دینا

2۔ فائدہ حاصل کرنے والوں کو صنفی نیاد پر الگ الگ دیکھنا تاکہ مردوں اور خواتین کی مختلف ضروریات اور ترجیحات کو واضح طور پر سمجھا جاسکے۔

3۔ مددوں اور خواتین کو محکم، ذی عقل اور ذہنی شعور سمجھنا۔

4۔ تمام شعبوں اور سطحوں پر ترقی کے لیے دنوں مددوں اور خواتین کی ضروریات اور ترجیحات کو منظر رکھ کر پلانگ کرنا۔

دوسری مرحلہ:-

صنف اور ترقی کے اصول اور طریقہ کار (Gender Tools) کے حوالے سے پرینٹیشن شرکاء کو کھائیں جو درج ذیل طریقہ کار بیان کرتی ہے:-

نوت: ٹریز کو چاہیے کہ سلامتی دکھاتے وقت ہر پائیٹ پروپاگنڈا سے مٹا لیں لیں تاکہ ان کی شراکت رہے۔

1۔ صنفی کردار اور ذہنی داریاں:-

خواتین اور مردوں کا کام کرتے ہیں؟ کہاں کام کرتے ہیں؟ (جگہ، ذرائع آمد و رفت) کب کام کرتے ہیں؟ (روزانہ / موسم کے اعتبار سے / تہوار)

کیا صنفی کاموں میں درج ذیل کاموں کا تجزیہ کیا جاتا ہے؟

پیداواری کردار: کھیتوں میں ہل چلانا، ٹریکٹر چلانا، دوکانداری اور ملازمت وغیرہ

تلیڈی کردار: بچوں کی پیدائش و فہدافت کے کام کھانا پکانا گھر کی صفائی وغیرہ

کیونٹی کی شراکت: سے کیے جانے والے کام: جیسے شادی بیاہ اور دیگر تقریبات میں ذہنی داریاں، کیونٹی آر گنائزیشن دیہی تنظیم

گروپ و رک: عورتوں اور مددوں کے روزمرہ کے کاموں کو پہچانا (A Day in the Life of a Woman and a Man)

طریقہ کار:-

پہلا مرحلہ:-

شرکاء کو دو گروپوں میں تقسیم کریں

دوسری مرحلہ:-

ایک گروپ مددوں کے صحیح اٹھنے سے لے کر رات سونے تک کے کام ایک فلپ چارٹ پر تحریر کرے۔

دوسرا گروپ ایک دیہی عورت کے صحیح اٹھنے سے لے کر شام سونے تک کے کام تحریر کرے۔

تیسرا مرحلہ:-

شرکاء کو چارٹ پر درج کردہ عورتوں اور مددوں کے صحیح سے لے کر رات تک کے کاموں کی فہرست پیش کرنے کو کہیں

چوتھا مرحلہ:-

شرکاء سے مندرجہ ذیل سوالات کریں

1- اس سرگرمی سے کیا نتیجہ اخذ کرتے ہیں؟

2- ہم کس طرح سے معاشرتی عدم مساوات کو دور کر سکتے ہیں؟

3- خواتین اور مرد کتنے اقسام کے کاموں میں شامل ہوتے ہیں؟

ii- فیصلہ سازی:-

☆ کون سے فیصلوں میں مرد یا خواتین شریک ہوتے ہیں؟

☆ کون سے فیصلے مرد یا خواتین پر اثر انداز ہوتے ہیں؟

☆ کون سے فیصلوں پر مرد یا خواتین کو اختیار ہوتا ہے؟

☆ انہیں کوئی مشکلات کا سامنا کرنا پڑتا ہے؟

فیصلہ سازی کا تجزیہ دو طرح سے کیا جاتا ہے:-

۱- گھر یا سطح پر مرد اور عورت کا فیصلہ سازی میں کردار (مثلاً بچیوں کو سکول میں بھیجنा ہے، ہسپتال جانے کا فیصلہ، بچوں کی شادی کا فیصلہ وغیرہ)

۲- کمیونٹی کی سطح پر مرد اور عورت کا فیصلہ سازی میں کردار مثلاً (کمیونٹی آر گنائزیشن کی سطح پر فیصلے، ووٹ ڈالنے کا فیصلہ اور جرگہ وغیرہ) کی طرز پر شرکاء

گروپ میں اہم فیصلوں کی لست بنا کر واضح کریں گے کہ کس قسم کے فیصلوں پر مردوں اور عوروں کو اختیار اور شمولیت ہوتی ہے۔

iii اثاثہ جات / وسائل

☆ مردوں اور عوروں کی کن وسائل تک رسائی ہے اور کن پر اختیار ہے؟

☆ انہیں کوئی مشکلات کا سامنا کرنا پڑتا ہے؟

اثاثہ جات درج ذیل قسم کے ہوتے ہیں:-

☆ انسانی وسائل (تعلیم، صحت)

☆ قدرتی وسائل (زمین، پانی)

☆ معاشی وسائل (سرماہی، کمائی، قرضہ)

☆ سماجی وسائل (معاشرے میں درجہ، عزت رابطہ)

سرگرمی نمبر 1۔

معاشرے میں رسائی اور اختیارات کا تعین

مقداد:

خواتین اور مردوں میں وسائل اور اثاثوں تک رسائی اور اختیار کے فرق کو جانچنا

دورانیہ:

15 منٹ

طریقہ کار:

رول پلے ☆

رسائی اور اختیار پر بحث ☆

نوت: (ٹریز اس سرگرمی کو کرواتے وقت شرکاء میں سے کرداروں کا چنانچہ پہلے سے کرے اور ان سے یہ دو کردار رضا کارانہ طور پر کروائے اور یہ فیصلہ کر لے کہ آپ کون سا کردار ادا کروانا چاہتے ہیں جو رسائی اور اختیار کی صحیح نشاندہی کرے)

نوت: (رول پلے کرواتے وقت اس بات کا خاص خیال رکھئے کہ کردار وہ ہو جو ہم روزمرہ کی زندگی میں ادا کرتے ہیں جیسے کہ زمین پر عورت کی رسائی تو ہے لیکن اس پر اختیار حاصل نہیں)

مواد:-

فلپ چارت پپر ☆

نگین مار کر رول پلے کی ضرورت ☆

رول پلے

پہلا مرحلہ:

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

دوسرा مرحلہ:

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

اچانک پریشانی کی وجہ سے اس کا شوہر یہ فیصلہ کرتا ہے کہ زمین بیچ کر کار و بار کر لیں لیکن خاتون اس کے لیے راضی نہیں ہوتی۔ اس کے باوجود اس کا شوہر زمین بیچ کر شہر چلا جاتا ہے۔

درج ذیل سوالات کی مدد سے گفتگو شروع کریں

عورت کا کردار ادا کرنے والی سے پوچھیں:

☆ یہ کردار ادا کرتے ہوئے آپ کو کیا محسوس ہوا؟

☆ مرد کا کردار ادا کرنے والے سے پوچھیں:

☆ یہ کردار ادا کرتے ہوئے آپ کو کیا محسوس ہوا؟

☆ کیا واقعی اس صورتحال کا سامنا ہم سب کو ہے؟

شرکاء سے یہ سوال کریں کہ اس روں پلے میں کن وسائل کی نشاندہی کی گی ہے اور اس پر کھلے سیشن میں بحث کریں۔

رسائی اور اختیار

ایسے بہت سے وسائل ہیں جن تک عورت کی رسائی ہے، مثلاً زرعی زمینوں پر کاشت کاری کرنا، خوبانی سُکھانا، کپڑے کی بُنائی وغیرہ۔ ہم اس حقیقت سے بخوبی واقف ہیں کہ خواتین 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 فیصلہ کرنے کا حق حاصل نہیں جو عورتوں کے ساتھ ایک منفردی رویہ ہے۔ مثلاً خاتون کا اپنے ہی گھر پر کوئی اختیار نہیں 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 لیے مردوں کا حقیقتی اختیار اور خواتین کے ساتھ غیر مساوی رویہ معاشرے کے فرسودہ نظام کی پیداوار ہیں جبکہ اس کا حقیقت اور منہب سے کوئی تعلق نہیں ہے۔

iv صنفی ضروریات (Gender Needs)

مقصد: خواتین اور مردوں کی صنفی ضروریات کو سمجھنا۔

سرگرمی: خواتین اور مردوں کے معاشرتی حالات کے مطابق صنفی ضروریات کو سمجھنا۔

طریقہ کار: ٹریز رضا کارانہ طور پر شرکاء میں سے پانچ افراد کا چنان کرے۔

پہلا مرحلہ:

پہلے ساتھی کی آنکھیں باندھ دیں۔ دوسرا ساتھی کے ہاتھ اور ٹالکیں باندھ دیں۔ تیسرا ساتھی کے صرف ہاتھ باندھیں۔ چوتھے کے صرف پاؤں باندھیں۔ پانچویں ساتھی کو آزاد چھوڑ دیں۔

دوسرा مرحلہ:

کھانے پینے کی کچھ چیزیں 20-15 قدم کے فاصلے پر رکھ دیں

تیسرا مرحلہ:

شرکاء سے مندرجہ ذیل سوالات پوچھیں۔ سوال نمبر 1: ان پانچوں شرکاء کے لیے کھانے کی چیزیں لینا کتنا مشکل یا آسان ہے۔ سوال نمبر 2: کیا ان پانچوں ساتھیوں کو خوراک تک پہنچنے کے موقع ایک جیسے ہیں۔ یہ حالات کیسے پاکستان کے عیندر کے مسائل سے مشابہت رکھتے ہیں

چوتھا مرحلہ:

شرکاء کی توجہ اس طرف کروائیں کہ ایک جیسے حالات میں خواتین و مرد کی دوڑ ایک جیسی نہیں ہو سکتی۔ مردوں اور عورتوں کی صنفی ضروریات کو دو سطحوں پر جانچا جاتا ہے۔

۱- عملی صنفی ضروریات (Practical Gender Needs): عملی صنفی ضروریات کا تعلق خواتین اور مردوں کے موجودہ رسی صنفی کردار کے ساتھ ہے۔ مثلاً اگر پانی لانا خواتین کا کام سمجھا جاتا ہے تو اس پینے کے پانی کا موثر انظام خواتین کی عملی صنفی ضرورت ہو گا، اگر مردوں کا کام آپاشی کے لیے پانی کا انظام ہے تو یہ مردوں کی صنفی ضرورت کہلانے گا۔

۲- دریاچنی ضروریات (Strategic Gender Needs): یہ وہ ضروریات ہیں جن کو پورا کرنے سے پسمندہ صنف کی عزت و قارا اور حالت و حیثیت میں تبدیلی آئے اور ان کی ہر سطح پر فصلہ سازی میں شراکت ہو مثلاً خواتین کی سیاسی عمل میں شمولیت کا بڑھنا، مردوں کو پیٹرنسی چھٹیاں (Paternity Leave) دینا ان ضروریات کا تعلق مردوں اور خواتین کے غیر رسی کردار سے ہوتا ہے۔

صنف کے کردار میں حالت اور حیثیت کے فرق کو جانچنا

سرگرمی نمبر 2

مقاصد:

معاشرے میں صنف کے حوالے سے خواتین اور مردوں کے مختلف حالات اور حیثیت کو سمجھنا۔

وقت: 15 منٹ

طریقہ کار:

پہلا مرحلہ:

دیا مرکی ایک لڑکی بہت مشکل سے تعلیم حاصل کرتی ہے۔ وہ ڈاکٹر بننا چاہتی ہے لیکن خاندان کے بزرگ اسے اجازت نہیں دیتے۔

دوسرा 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 وہ اپنے گاؤں ہی میں اپنے لوگوں کے لیے کلینک کھول کر ان کا علاج کرتی ہے

سوالات

سوال نمبر 1- آپ اس سے کیا نتیجہ اخذ کرتے ہیں؟

سوال نمبر 2- کیا لڑکی کی حالت میں کوئی تبدیلی آئی؟ اگر کوئی تبدیلی آئی تو وہ کیا تھی؟ واضح کریں۔

سوال نمبر 3- کیا لڑکی کی حیثیت میں کوئی تبدیلی آئی؟ اگر کوئی تبدیلی آئی تو وہ کیا تھی؟ واضح کریں۔

سوال نمبر 4۔ کیا ہم سب یہ تبدیلی چاہتے ہیں؟

حالت اور حیثیت (Condition and Position)

معاشرے میں مردوں اور عورتوں کی حالت مادی وسائل کی نشاندہی کرتی ہے۔ جو مردوں اور عورتوں کے لیے مخصوص کردیے جاتے ہیں جیسا کہ خواک، صحت کا معیار اور رہائش وغیرہ۔ جب کہ رتبہ / حیثیت / پوزیشن کا تعلق معاشرے میں عورتوں اور مردوں کی حیثیت یا رتبہ سے ہوتا ہے۔ جیسا کہ سیاست میں شمولیت، زمین کی ملکیت اور جائیداد کے سلسلے میں عورتوں اور مردوں کے درمیان پوزیشن میں فرق ہوتا ہے۔

نوٹ: ٹریزاں سرگرمی کو کرواتے وقت شرکاء میں سے دو کرداروں کا چناؤ کرے ان سے یہ کردار ادار کروائیں اس روپ پلے کے ذریعے عورت کی حالت (Condition) پر روشنی ڈالیے جس کا اس وقت معاشرے میں ہر خاتون کو سامنا ہے۔ اس روپ پلے میں واضح طور پر ایک عورت کی حالت کی نشاندہی کریں۔ جیسے ایک اڑکی معاشرے کا سامنا کر کے ڈاکٹر یا انجینئر بن گئی اور اس نے اپنی حالت کو تبدیل کیا۔ روپ پلے کی تیاری کے وقت اس بات کا خاص خیال رکھیں کہ ہمارے ارد گرد کی تبدیل شدہ حالتوں پر روپ پلے تیار کریں اور اس کی تیاری کے لیے پانچ منٹ دیں۔

(Gender Mainstreaming in LSO)

مقاصد:-

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

- ☆ اپنے پروگرامز اور پروجیکٹ کا صنفی جائزہ لے سکیں گے
- ☆ ایل-ایس-او میں جینڈر میں سٹریمنگ کرنے کے طریقہ کا تجویز کیں گے
- ☆ ترقیاتی کاموں میں صنفی جینڈر میں سٹریمنگ کی اہمیت کو تجویز کیں گے

دورانیہ:-

دو گھنٹے

تربیتی مواد:-

چارٹ، پرمانیٹ مارکرز

پروگرام اور پراجیکٹ کا صنفی جائزہ

(Gender Review of Programmes and Projects)

طریقہ کار:-

پہلا مرحلہ:-

ایں۔ اس کے کوئی سے تین پروگرام یا پراجیکٹ منتخب کریں مثال کے طور پر سو شل موبائلزیشن، واٹر سپلائی سکیم، خاندانی منصوبہ بندی یا نوجوانوں سے متعلق پروگرام وغیرہ۔ اس بات کا خیال رہے کہ وہ پروگرام اور پراجیکٹ منتخب کیے جائیں جن کے بارے میں شرکاء مکمل آگاہی رکھتے ہوں۔

دوسری مرحلہ:-

شرکاء کو تین گروپوں میں تقسیم کریں اور ہر گروپ کو ایک پروگرام یا پراجیکٹ کا صنفی تجزیہ کرنے کو کہیں۔ شرکاء سے کہیں کہ وہ اپنے پراجیکٹ یا پروگرام کے بارے میں صنف کے حوالے سے تین خوبیوں اور تین خامیوں کی نشاندہی کریں اور ان کو ایک چارٹ پر تحریر کریں۔ ان خامیوں کو دور کرنے کے لیے گروپ کی تباویں بھی تحریر کریں۔

تیسرا مرحلہ:-

گروپ ورک کے لیے شرکاء کو 30 منٹ کا وقت دیں اور پھر باری باری گروپ کو پریزنسیشن کے بعد اس پر مختصر نظر گلوکو کریں۔

نوت: ٹریز کو چاہیے کہ گروپ ورک کے دوران اس بات کا خیال رکھے کہ گروپ ممبران پروگرام اور پراجیکٹ کی خوبیاں اور خامیاں تحریر کرتے وقت صنف کو محلہ خاطر رکھیں۔ اور گروپ ورک کے دوران گروپ کا کام تمام ممبران میں برابر تقسیم ہو۔ اکثر گروپ ورک کے دوران لکھنے اور پریزنسیشن کا کام صرف خواتین کرتی ہیں۔ لہذا ٹریز کو چاہیے کہ اس طرح کے اقدامات کی حوصلہ شنی کرے۔
پروگرام اور پراجیکٹ کا تفصیلی صنفی جائزہ کے لیے اگلے صفحے پر موجود چیک لسٹ کا استعمال کیا جاسکتا ہے۔

پالسیسیز اور پروگرامز میں جینڈر مین سٹریمنگ

(Gender Mainstreaming in Policies, Programmes and Situation Assessment & Analysis)

۱۔ صورتحال کا جائزہ اور پڑتاں (Situation Assessment & Analysis)

- ☆ کیا مردوں اور عورتوں سے متعلق مخصوص مسائل کے حوالے سے علیحدہ اور متعلقہ معلومات اکٹھی کر لی گئی ہیں؟
- ☆ کیا ضروریات کی نشاندہی کرنے کے عمل میں خواتین کو شامل کیا گیا تھا؟ کیا اس علاقے کی خواتین کو اپنے متعلق مسائل اور ضروریات پر بات کرنے کے لیے کہا گیا تھا؟
- ☆ کیا کوئی ایسا تجزیہ کیا گیا ہے جس میں مسئلہ مسائل کے بارے میں خواتین کا اندازہ لگایا جاسکے؟ مثلاً خواتین پر کام کا زیادہ بوجھ، وسائل اور موقع تک خواتین کی نسبتاً کم رسائی، یا ترقیاتی عمل میں کم شمولیت۔
- ☆ کیا مسائل اور اختلافات جانے کے لئے کوئی صنفی تجزیہ کیا گیا ہے؟

۲۔ منصوبہ جات کے مقاصد (Project Goals Objectives)

- ☆ کیا منصوبہ جات کے مقاصد اس بات کو واضح کرتے ہیں کہ منصوبے کے فوائد مردوں اور عورتوں دونوں کے لیے ہوں گے؟
- ☆ کیا یہ مقاصد مردوں اور عورتوں کی حقیقی ضروریات کو پورا کرتے ہوئے صنفی عدم مساوات کو ٹھیک کرنے کی کوشش کرتے ہیں؟
- ☆ کیا یہ مقاصد ایسے سماجی اور دیگر اداروں کو تبدیل کرنے کی کوشش کرتے ہیں جو کہ صنفی عدم مساوات کو مزید گہرا / مضبوط کرتے ہیں؟
- ☆ کون سے مخصوص طریقوں سے یہ منصوبہ خواتین کو باغیتہ بنائے گا؟ کیا خواتین کی شمولیت میں گھر بیو اور مقامی سطح پر اضافہ ہو گا؟ کیا خواتین اپنے کام کے نتیجے میں ملنے والی آمدن پر اختیار حاصل کر سکیں گی؟
- ☆ کیا مقاصد میں سے کوئی ایک مقصد موجودہ اور رواتی کام، وسائل اور ذمہ داریوں کی جنسی بینیادوں پر تقسیم کو غلط قرار دیتا ہے یا اس کو چیخ کرتا ہے؟
- ☆ معاشرے کے اندر خواتین کی کمزور اور گھر بیویتیت کے باوجود کیا ایسے مخصوص طریقے تجویز کیے گئے ہیں جو کہ خواتین کی منصوبہ جات میں شمولیت کی حوصلہ افزائی کریں؟
- ☆ کیا ایسے اعشاریے بنائے گئے ہیں جو ہر مقصد کے حصول کے سلسلے میں کوششوں کو جانچ سکیں اور کیا یہ اعشاریے ہر مقصد کے صنفی تناظر کو بھی جانچتے ہیں؟

۳۔ منصوبہ کی حکمت عملی (Project Strategy)

- ☆ کیا اس چیز کی ضرورت ہے کہ صنفی مساوات کی اصلاح کے لیے کوشش کی جائے؟
- ☆ کیا معاشرہ علاقے اور لوگوں میں مسائل حل کرنے کے لیے موزوں حکمت عملی کے سلسلے میں خواتین سے رابطہ کیا گیا ہے؟

☆ کیا اس بات کے امکانات ہیں کہ منتخب حکومت عملی سے علاقے کی خواتین نظر انداز ہو جائیں؟ مثال کے طور پر اپنے زیادہ کام اور گھریلو حیثیت کی وجہ سے؟

☆ کیا منتخب حکومت عملی خواتین کو صرف فائدے پہنچانے تک محدود ہے؟ یا اس سے خواتین کی شمولیت اور اختیارات میں اضافہ ہو گاتا کہ وہ مسائل کو حل کرنے کے سلسلے میں ہمہ رحالت میں ہوں؟

۴۔ منصوبہ کے انتظامی امور سے متعلق سوالات (Questions on Project Management)

- ☆ کیا طے شدہ سرگرمیاں ممکن حد تک مردوں و نوں کوششیت کا پابند کرتی ہیں؟
- ☆ کیا انتظامی مجلس میں متاثرہ علاقے کے مردوں خواتین دونوں کی تناسب نمائندگی موجود ہے؟
- ☆ کیا صنفی تناظر کو واضح کرنے کے لیے مزید کسی سرگرمی کی ضرورت ہے؟ (مثال کے طور پر صنفی مسائل پر تربیت، مزید تحقیق وغیرہ)
- ☆ کیا معاشی وسائل صنفی تناظر میں منحصر کیے گئے ہیں تاکہ مردوں و خواتین دونوں منصوبہ کی سرگرمیوں سے مستفید ہو سکیں؟

۵۔ منصوبہ پر عملدرآمد (Project Implementation)

- ☆ کیا منصوبہ پر عملدرآمد کروانے والے لوگ صنفی حوالے سے حساس ہیں اور صنف سے متعلقہ مخصوص مسائل سے واقف ہیں؟
- ☆ کیا منصوبہ پر عملدرآمد میں مردوں و نوں شامل ہوں گے؟
- ☆ کیا عملدرآمد کے طریقہ کاری میں خواتین کی موجودہ تنظیمات سے صحیح استفادہ حاصل کیا گیا ہے؟
- ☆ کیا ان شرکت داروں نے صنف کو بنیادی دھارے میں لانے کی تربیت حاصل کی ہے؟ تاکہ منصوبہ کے عملدرآمد کے دوران صنفی تناظر کو مدنظر رکھا جاسکے؟

۶۔ نگرانی (Monitoring)

- ☆ کیا نگرانی کی حکومت عملی میں صنفی تناظر شامل ہے؟
- ☆ کیا نگرانی کے ایسے طریقہ کار موجود ہیں جو اس بات کو یقینی بنائیں کہ منصوبہ اور لائچہ عمل کے بارے میں تمام سرگرمیاں صحیح خلوط پر ہو رہی ہیں اور مردوں خواتین دونوں کو پہنچنے والے مفادات کا حساب رکھ رہی ہیں؟
- ☆ کیا نگرانی کے ایسے طریقہ کار موجود ہیں جس سے اس چیز کا پتہ چل سکے کہ خواتین تک رسائی کی رفتار کیا ہے؟ مثال کے طور پر خواتین کی آمدن (میں اضافہ)، رہنمائی کے کردار میں شمولیت، قرضہ جات کی سہولت کا استعمال، منصوبے کے انتظامی امور اور عملدرآمد میں شمولیت اور فیصلہ سازی عوامِ انس کی معلومات کے لیے کیا خبر رسائی کی کوئی حکومت عملی وضع کی گئی ہے جو کہ صنفی تناظر میں منصوبہ کی موجودگی، کارکردگی اور نتائج کے بارے میں معلومات عام کر سکے؟

۷۔ جائزہ (Evaluation)

- ☆ کیا خواتین نے منصوبہ سے حاصل ہونے والے مفادات میں مردوں کی میتوں کی مناسبت سے اپنا حصہ وصول کیا ہے؟
- ☆ کیا منصوبہ نے پہلے سے موجود مفادات کی غیر منصفانہ تقسیم کے طریقہ کار کو تھیک کیا ہے؟
- ☆ کیا منصوبہ نے خواتین کو وسائل پر زیادہ اختیار، قرضہ اور موقع تک رسائی اور ان کے پیداواری سرگرمیوں کے نتیجے میں حاصل ہونے والے مالی فوائد پر اختیار دیا ہے؟
- ☆ اپنی زندگی پر کنشروں، درپیش حالات اور مشکلات کی سمجھ بوجھ اور ان مسائل کو حل کرنے کے لیے اجتماعی کوششوں کے بارے میں وہ کون سے دور ر اثرات ہیں جو اس منصوبہ کی وجہ سے محسوس کئے گئے ہیں؟

تنظیم میں جینڈر مین سٹریمنگ

سرگرمی نمبر 2

(Gender Mainstreaming in Organization)

طریقہ کار:-

پہلا مرحلہ:-

شرکاء کو تین گروپوں میں تقسیم کریں

دوسرा مرحلہ:-

اُن کو اپنی تنظیم میں جینڈر مین سٹریمنگ کی صورت حال کا نیچے دی گی چیک لسٹ کی مدد سے جائزہ لینے کو کہیں

تیسرا مرحلہ:-

چیک لسٹ کو تین حصوں میں تقسیم کر لیں اور ہر حصہ کو ایک گروپ کے حوالے کر دیں

چوتھا مرحلہ:-

اس گروپ ورک کے لیے 30 منٹ کا وقت دیں اور اس کے بعد بڑے گروپ میں چیک لسٹ کے ہر حصہ پر بحث کریں

نوٹ:-

ٹریزا گلے صفات پر دی گی دو چیک لسٹوں میں کسی ایک کا انتخاب کر سکتا ہے

1۔ تنظیم میں جینڈر مین سٹریمنگ کے جائزہ کی چیک لسٹ (Checklist For Gender Mainstreaming in Organization)

2۔ اداروں میں جینڈر مین سٹریمنگ کے اہم نکات (Key Points For Organizational Gender Mainstreaming)

تنظیم میں جینڈر مین سٹریمنگ کے جائزہ کی چیک لسٹ

(Checklist For Gender Mainstreaming in Organization)

صنfi نظریہ:-

ضابطہ کار	مکمل اشارات	سوالات=چیک لسٹ	نمبر شمار
	☆ معاشرتی انصاف ☆ انسانی حقوق ☆ مساوی حقوق اور موقع ☆ ادارہ جاتی پالیسیاں ☆ نظریے تک پہنچنے کا عمل	کیا کوئی دیر پا صنfi نظریہ ہے؟ وہ کیا نظریہ ہے؟	1
	☆ صنfi گائیڈ لائن بنانا ☆ صنfi تربیتیں اور ورکشاپ	ہم نے صنfi نظریہ تمام سٹاف کو سمجھانے کے لیے کیا اقدامات کیے ہیں؟	2

ادارے اپر گرام میں جینڈر مین سٹریمنگ

ضابطہ کار	مکمل اشارات	سوالات=چیک لسٹ	نمبر شمار
	☆ چیک لسٹ میں بنائے گئے سوالات کے جوابات ہی گائیڈ لائن ہیں۔	کیا ادارے / پروگرام میں جینڈر مین سٹریمنگ کی گائیڈ لائن موجود ہے؟	3
	کام کرنے کی جگہ کو خواتین کے لیے ہر لحاظ سے پرسکون بنانا ☆ صنfi حساسیت کے حوالے سے چیک لسٹ بنائیں ☆ Gender Indicators ☆ صنfi حساسیت کے مطابق منصوبہ بندی ☆ جبکہ صنfi ضروریات کے مطابق بنانا ☆ روپورٹس میں صنfi اعتبار سے ڈیٹا علیحدہ علیحدہ کرنا	ہمارے ادارے میں جینڈر مین سٹریمنگ کے حوالے سے اہم نکات کیا ہیں؟	4
	☆ مردوں اور خواتین کے ساتھ ایک ساسلوک کرنا ☆ خواتین کی صلاحیتوں کو جاگر کر کے مردوں کے برابر لانا ☆ جینڈر سے متعلق سٹاف مینوں میں جینڈر سے ایک باب (Chapter)	ہم اپنے ادارے میں مردوں اور خواتین کے ساتھ کیسا سلوک رکھتے ہیں؟	5
	☆ اشتہارات ☆ اسٹاف کا چنانہ کرنے والی ٹیم کا صنfi توازن ☆ انزو یوکا طریقہ صنfi حساسیت پرمنی ☆ سٹاف میں خواتین اسٹاف کی تعداد بڑھانے پر توجہ دینا ☆ سٹاف میں خواتین کی تعداد کے توازن کو بہتر بنانے کے لیے کم تجربہ کی حامل خواتین کو بھی موقع دینا چاہیے اور پھر ان کی صلاحیتوں کو مزید بہتر کرنے میں معاونت کرنی چاہیے۔	کیا سٹاف کو صنfi اصولوں کے مطابق منتخب کیا جاتا ہے؟	6
	TORs جینڈر حساسیت کا پہلو پایا جاتا ہے ☆ سٹاف کو جینڈر سے متعلقہ کام دینا ☆ TORs میں صنfi حساس روپیہ کی تلقین۔	کیا ہم نے جینڈر کو سٹاف کی Job Description اور TORs میں شامل کیا ہے؟	7

		کیا ہم ایک جیسا کام کرنے والوں کو ایک سامعاوضہ دے رہے ہیں؟	8
	☆ ٹرائسپورٹ کا مناسب انتظام ☆ دفتر اور دفتر سے باہر کے کاموں کے وقت پھوٹ کی دیکھ بھال کا مناسب انتظام ☆ Maternity ☆ صنفی حساس رویہ ☆ and Paternity Leaves	کیا ہم خواتین کو کام کرنے کے لیے ہر لحاظ سے پُرسکون ماحول اور جگہ مہیا کر رہے ہیں؟	9
	☆ تمام ٹاف خصوصاً Auxiliary اور Support Staff کے لیے جینڈر کی تربیت کا انتظام ☆ جینڈر کا مسئلہ بھی سمجھنا	کیا ہم ٹاف کو جینڈر سے متعلق خصوصی ٹریننگ دے رہے ہیں تاکہ وہ اپنے کام کو صنفی حساس طریقہ سے کر سکیں۔	10
	☆ خواتین کو مالی وسائل کی تقسیم کے وقت شامل کرنا ☆ جینڈر سے متعلقہ سرگرمیوں کے لیے فنڈز ☆ خواتین کی کارگردگی کو بڑھانے کے لیے خاص بجٹ رکھنا	ہم نے بجٹ کو صنفی اعتبار سے موزوں بنانے کے کیا اقدامات کیے؟	11

ضابط کار	مکمل اشارات	سوالات = چیک لسٹ	نمبر شمار
	☆ رپورٹ میں صنف کے اعتبار سے ڈیٹا علیحدہ کرنا ☆ Gender Indicators	کیا Monitoring and Evaluation اور خواتین کی زندگیوں پر ہونے والے اثرات اور تبدیلیوں کا جائزہ لیتا ہے؟	12
	☆ محتسب اعلیٰ ☆ شکایاتی کمیٹی ☆ ضرورت کے وقت قدم اٹھانا ☆ شفافیت اور رازداری کے مابین مناسب توازن تلاش کرنا	کیا ہمارے پاس ہر اسیت اور غیر منصفانہ واقعات سے نہیں کے لیے طریقے کا موجود ہیں؟	13

صنف سے متعلقہ پروگرام اور منصوبوں کے نتائج

ضابط کار	مکمل اشارات	سوالات = چیک لسٹ	نمبر شمار
	☆ کونسے؟ مثال کے طور پر صنفی تربیت ☆ عورتوں کے لیے خصوصی منصوبے	کیا ہمارے درک پلان / منصوبے میں صنف سے متعلقہ مخصوص سرگرمیاں اور نتائج شامل ہیں؟	14
	کیا جینڈر ہر سرگرمی کا حصہ ہے؟	کیا ہماری دوسرے سرگرمیاں اور نتائج مردوں اور عورتوں کی ضروریات کا خیال رکھتے ہیں؟	15

شرکتی اداروں کے ساتھ جینڈر مین سٹریمنگ

نمبر شمار	سوالات=چیک لسٹ	مکمل اشارات	ضابطہ کار
16	<p>کیا ہم خواتین کی حیثیت کو اپنے پروجیکٹ میں بہتر کرنے کے لیے تمام ممکنہ موقع کو استعمال میں لاتے ہیں؟ خواتین کی حیثیت کو معاشرے میں مضبوط کرنے کے لیے کونے دوسرے چینز ہیں؟ کیا ہم خواتین کی حیثیت کی بہتری کے لیے پالیسی کی سطح پر کام کر رہے ہیں؟ پاٹریوں کے کام میں جینڈر مین سٹریمنگ کیسے لینی جائیں جاسکتی ہے؟ ہم حکومتی ایجنسیوں کو صرف طور پر زیادہ حساس بنانے میں کیسے مدد کر سکتے ہیں؟</p>	<ul style="list-style-type: none"> ☆ صنفی توازن کے مطابق کی ترقی کے لیے حمایت ☆ جینڈر پالیسیوں، قانون اور حکمت عملیوں کا ضروری حصہ ہو ☆ پاٹریوں کے ساتھ صنفی تربیت جس میں صنفی اقدامات پر زور دینا۔ ☆ جینڈر بینگ ☆ مانیٹرینگ کے لیے جینڈر Gender Indicators (ذیاً صنفی اعتبار سے علیحدہ کرنا ☆ شرکاء کے ساتھ صنفی چیک لسٹوں اور گائیڈ لائنز نیٹر کرنا۔ ☆ صنف سے متعلق نئے اقدامات اٹھانا 	
17	<p>کیا ہم پاٹری کے ساتھ سوچ سمجھ کر صنفی اغراض پر کام کر رہے ہیں؟</p>	<ul style="list-style-type: none"> ☆ شرکاء کے ساتھ مشترکہ منصوبہ جات ☆ دوسرے اقدامات 	

کمیونٹیز کے ساتھ کام کے دوران صنف کا عام رہنمایا کرنا

نمبر شمار	سوالات=چیک لسٹ	مکمل اشارات	ضابطہ کار
18	<p>کیا ہم اپنے کام کے دوران خواتین کی شمولیت کے لیے شفافیت، معاشرتی، مذہبی اور دیگر پہلوؤں کو باقاعدہ طور پر پہچاننے اور غور کرتے ہیں؟</p>	<ul style="list-style-type: none"> ☆ فیلڈ کے منصوبوں میں خواتین کے ادارے قائم کرنا۔ ☆ خواتین کے گروپوں کے نئے اقدامات میں تعاون کرنا۔ ☆ صنف کی ریسرچ کرنا ☆ خواتین کے ساتھ کام کرنے یا ان کو پروگرامز میں شامل کرنے کے لیے مردوں سے اجازت لینا ☆ حالات کے پیش نظر مذہبی رہنماؤں کو اعتماد میں لینا۔ ☆ معاشرتی طور پر قابل قبول مینگ کا اہتمام کرنا ☆ ساف کی تہذیبی حساسیت کو مضبوط کرنا۔ 	
19	<p>کیا ہم خواتین پر پابندیوں کے مطابق کمیونٹی میں اپنے کام کو ترتیب دیتے ہیں؟</p>	<ul style="list-style-type: none"> ☆ تقریب کا دورانیہ ☆ تقریب کے اوقات ☆ مناسب ٹرانسپورٹ اگر ضرورت ہو تو ☆ تقریب کی جگہ 	
20	<p>کیا ہم ان اقدامات میں تعاون کر رہے ہیں جو خواتین کی آمدنی میں اضافہ کا سبب بنے؟</p>		

اداروں میں جینڈر میں سٹریمینگ کے اہم نکات

(Key Points For Organizational Gender Mainstreaming)

ان نکات کی نشاندہی جو اداروں میں صنفی تھبیتات (Gender Biases) کا سبب بنتے اور ان کو تقویت دیتے ہیں
ہم کیسے اداروں کو صنفی طور پر حساس بنائیں؟

☆ صنفی مسائل اور تھبیتات کی وجوہات کو ختم کرنے کے لیے اقدامات کرنا

☆ ادارجاتی نظریہ اور مقاصد میں تبدیلیاں

☆ پالیسی کی اصطلاحات (مثال کے طور پر صنف سے متعلقہ قوانین اور لیبر پالیسیوں کی پابندی کرنا) (Policy Reforms)

☆ ادارے کے ڈھانچے کی صنفی اعتبار سے نظر ثانی (Organizational Restructuring)

☆ خصوصی طور پر خواتین کے لیے صنف سے آگاہی کے سینیما اور متعلقہ استعداد (Capacity building) کو بڑھانے کے اقدامات

☆ کام کرنے کی جگہ میں خواتین کی حفاظت اور گھبلاشت کو مد نظر رکھتے ہوئے اقدامات کرنا۔

کسی بھی جینڈر رسپانسوارے کا نظریہ معاشرے کے مرد اور خواتین کی بھلائی پر مبنی ہوتا ہے اور جو کہ ادارے کے مقاصد کے ذریعے حاصل کیا جاتا ہے۔ ایک صنفی حساس ادارے کو یقین دہانی کرنی چاہیے کہ:

☆ فیصلے، منصوبے اور پروگرامز کو صنفی انصاف اور مساوات (Equity and Equality) کے اصولوں کی روشنی میں ترتیب دیا جائے۔

☆ مردوں اور خواتین کی سہولیات اور مسائل تک رسائی کو سہل بنانے کے ضرورت کے مطابق انصاف اور استقامت (Equity and Informative Action) پر مبنی قدم اٹھانا۔

☆ فیصلہ سازی اور موقع تک رسائی میں صنفی مساوات۔

(Gender Fair Practices)

☆ مردوں اور خواتین میں کو ملازمت دینے اور ترقی دینے کے عمل میں ظاہری و باطنی (Overt and Covert) تھبیت کیا جائے۔

☆ تربیت، تعلیم اور فیصلہ سازی میں شرکت کے موقع تک رسائی صنفی مساوات کو مد نظر رکھتے ہوئے دیا جائے۔

☆ ایسی ادارجاتی پالیسیاں اور سرویس روز (Organizational Policies and Personnel Services) (صنفی مسائل مذکور کر بنا) جائے۔ (جیسا کہ جنسی ہراسیت کرنا، کام اور گھریلو زندگی کا ہم آہنگ ہونا، گھریلو تشدد وغیرہ)

☆ (Urdu Translation term for Sex Disaggregation)

☆ غیر جنسی معمولات (Non Sexist Practices) (مثال کے طور پر زبان، افراد کے مابین تعلقات، ابلاغ)

(World Cafe)

مقاصد

سیشن کے اس حصے کے مقاصد درج ذیل ہیں:-

☆ اپنی تنظیم کے اندر خواتین اور مردوں کی صنفی دھارے میں شمولیت کے اقدامات

☆ اپنی تنظیم میں صنفی اعتبار سے مزید بہتری کے لئے شرکاء اپنی تجاویز دیں

طریقہ کار

پہلا مرحلہ

دولپ چارٹ، مارکرز اور Talking Object میز پر گھسیں اور اس طرح سے چار میز سیٹ کریں۔

دوسرा مرحلہ

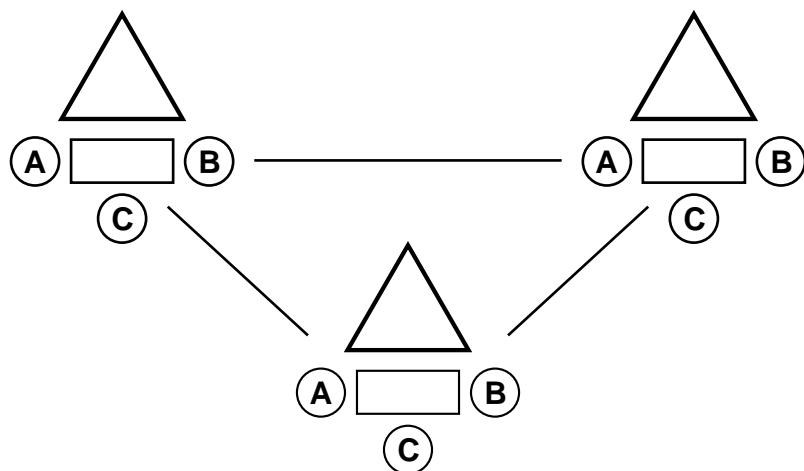
شرکاء کو بتائیں کہ ہم آر گناائزیشن میں مردوں اور عورتوں کو جینڈر مین سٹرینگ (Gender Mainstreaming) میں شامل کرنے کیلئے گفتگو کریں گے۔

تیسرا مرحلہ

شرکاء کو 4 گروپوں میں تقسیم کریں اور ہر گروپ ایک میز کے گرد بیٹھے گا اور اپنے گروپ میں سے ایک کو میڈیمینator منتخب کرے گا۔ گروپ میڈیمینator کے حساب سے منتخب کئے جائیں گے۔ جو گفتگو کو چلانے والا یا Moderator ہو گا وہ میز پر بیٹھا رہے گا اور فلپ چارٹ پر گفتگو کے اہم نکات تحریر کرے گا۔

چوتھا مرحلہ

سرگرمی کا مرحلہ تفصیل سے سمجھانے کے لئے بورڈ کے اوپر اس طرح سے نقشہ بنائیں۔



پانچواں مرحلہ

اب شرکاء سے کہیں کہ وہ نیچے دیے سوالات پر دوراً ڈنڈ میں بات چیت کریں۔ آپ کے ادارے میں مردوں اور عورتوں کو صفائی اہم دھارے میں شامل کرنے کے لیے کیا اہم اقدامات کئے ہیں؟

چھٹا مرحلہ

جب 10 منٹ گزر جائیں تو A, B, C ممبر ان سے کہیں کہ وہ اگلی میز پر تشریف لے جائیں اور Moderator اپنی جگہ پر رہے۔

ساتواں مرحلہ

Moderator بتائیں گے کہ دوراً ڈنڈ میں شرکاء نے کیا رائے دی ہے اور ٹریزرا سے بورڈ پر نوٹ کر لے۔

آٹھواں مرحلہ

اب شرکاء سے کہیں کہ وہ اسی طریقے پر عمل کرتے ہوئے درج ذیل سوال پر بات کریں۔

سوال: آرگانائزیشن میں صفائی برابری کے فروغ کیلئے کیا اقدامات تجویز کیے جاتے ہیں؟

نوواں مرحلہ

دوراً ڈنڈ کے بعد شرکاء سے کہیں کہ کچھ لمحے خاموشی اختیار کریں اور خود سے سوال کریں۔ انہوں نے اس سرگرمی میں کیا سیکھا؟ اس ساری بحث میں کیا بات سامنے آئی؟

دسوائیں مرحلہ

فلپ چارٹ پر جواہم نکات ہیں وہ لکھ لیں۔ اس سرگرمی کے ساتھ ہی ورکشاپ اختتام پذیر ہو گا۔

شرکاء کا شکریہ ادا کریں اور انہیں جائزہ فارم پُر کرنے کے لیے دے دیں۔

ھینڈ آؤٹ سیکشن
HAND OUT SECTION

صنفی کردار اور صنفی مسائل

(Gender Roles & Gender Issues)

صنف سے مراد وہ معاشری، سماجی اور رئاقی خصوصیات اور موقع ہیں جو کسی بھی معاشرے میں بحیثیت مرد یا عورت وابستہ کئے جاتے ہیں۔ صنفی کردار متعین کرتے ہیں کہ:-

- ☆ معاشرے میں ایک مرد یا عورت کیا کر سکتے ہیں اور کیا نہیں کر سکتے؟
- ☆ ایک مرد یا عورت کیا ہو سکتے ہیں یا نہیں ہو سکتے؟
- ☆ مردوں اور عورتوں کے درمیان سماجی، معاشری اور سیاسی تعلقات/روابط کس نوعیت کے ہونے چاہیں؟
- ☆ کس کو کیا کرنا چاہیے؟
- ☆ فیصلہ سازی پر امتیاز اور وسائل تک رسائی اور اختیار کس کو حاصل ہے؟ صنفی کردار حیاتیاتی نہیں ہوتے۔ بلکہ یہ معاشرے کے متعین کردہ ہوتے ہیں اور یہ کردار ایک معاشرے سے دوسرے معاشرے میں، ایک نسل سے اگلی نسل میں اور ایک مقام سے دوسرے مقام تک مختلف ہوتے ہیں۔ اس کی مزید وضاحت درج ذیل ہے:
- ☆ ایک نسل سے دوسری نسل تک:
- ☆ اگر ہم اپنی زندگی کا موازنہ اپنے دادی، دادی یا نانا، نانی کی زندگی سے کریں تو یہ واضح ہوتا ہے کہ ہماری عمر میں ہمارے نانا، نانی یا دادی، دادی کے اس عمر میں معاشرتی حالات مختلف تھے جو کہ نسل در نسل صنفی تبدیلی کی نشانہ ہی کرتے ہیں۔
- ☆ ایک دور سے دوسرے دور میں:
- ☆ ہمارے صنفی کردار بحیثیت بیٹا/بیٹی سے ایک بالغ مرد اور عورت یا والد/والدہ کی حیثیت سے وقت کے ساتھ ساتھ تبدیل ہوتے ہیں۔ بعض اوقات یہ بات سامنے آتی ہے کہ منصوبہ سازی کے دوران ہم مخصوص وقت میں اپنے تجربات کو مدنظر رکھتے ہوئے مفروضے قائم کر لیتے ہیں۔ حالانکہ وہ مفروضے ترقیاتی پراجیکٹ سے مماثل نہیں رکھتے اور یہی مفروضے پراجیکٹ کی ناکامی کا سبب بنتے ہیں۔
- ☆ ایک مقام سے دوسرے مقام تک:-
- ☆ ایک مقام/جگہ/معاشرے میں جو کام مردوں سے مسلک ہوتے ہیں کسی دوسرے مقام/جگہ/معاشرے میں وہی کام عورتوں سے وابستہ ہو سکتے ہیں۔ مثال کے طور پر فن لینڈ میں آگ جلانے کے لئے لکڑی اکٹھی کرنا/ درختوں کی کٹائی مردوں کی ذمہ داری ہے جبکہ پاکستان اور تزانیہ میں یہی کام خواتین کرتی ہیں۔ شمالی امریکہ میں کسان سے مراد مرد کسان لیے جاتے ہیں جبکہ افریقہ میں خوارک سے متعلق فضلوں کی کاشت اور پیداوار میں خواتین کا کردار نہایاں ہے۔ اس لئے یہ سمجھنا ضروری ہے کہ صنفی کردار نہ صرف ایک ملک سے دوسرے ملک میں، بلکہ ایک ملک کے اندر بھی ایک علاقے سے دوسرے علاقے/ایک ثقافت سے دوسری ثقافت میں مختلف ہو سکتے ہیں۔

ہینڈ آؤٹ نمبر 2

صنف اور جنس

(Gender & Sex)

جینڈر/صنف (Gender)	سیکس/جنس (Sex)
جینڈر رسمائی اور ثقافتی ہے۔ اس کا تعلق مردانہ اور زنانہ صفات، طور طریقوں اور کرداروں سے ہے۔	۱۔ جنس قدرتی، حیاتیاتی یا جسمانی (Biological) ہے یعنی ایسا فرق جو مرد اور عورت کے عضو تناسل (Genitalia) میں اور اس سے جڑے پیداواری عمل میں صاف دکھائی دیتا ہے۔
جینڈر رسمائی اور ثقافتی ہے جسے انسان نے تشکیل دیا ہے۔	۲۔ جنس قدرت کی دین ہے۔
جینڈر وقت اور ثقافت کے ساتھ تبدیل ہوتا ہے۔ یہاں تک کہ ایک کنبے سے دوسرے کنبے میں بھی مختلف ہو سکتا ہے۔	۳۔ جنس مستقل (Constant) ہے ہر جگہ معاشرے اور ہر دور میں جسمانی لحاظ سے عورت اور مرد کے وہی عضو ہوتے ہیں۔
جینڈر کو بدلا جاسکتا ہے۔	۴۔ جنس کو بدله نہیں جاسکتا۔

غیر مساوی صنفی امتیازات پر ایک نظر

(Acknowledging Gender Disparities)

ہر معاشرے میں بہت سے ایسے طور طریقے وضع ہیں جو کہ مرد اور عورت کی غیر مساوی ذمہ داریوں، وسائل اور موقعوں کو فروغ دیتا ہے۔ ان غیر مساوی روایات اور اطوار کی فطرت اور وسعت بھی ایک معاشرے سے دوسرے معاشرے میں مختلف ہوتی ہے۔ اس طرح کچھ مثالیں ایسی بھی ہیں جو ظاہر کرتی ہیں کہ مخصوص حالات میں عورتوں کی نسبت مردم کم مستفید ہوئے ہیں۔ لیکن عمومی رجحان یہ ظاہر کرتا ہے کہ عورتوں اور لڑکوں کے پاس مردوں / لڑکوں کے مقابلے میں نسبتاً محدود وسائل، کم ترقیاتی / حیثیت اور وسائل پر کم اختیار پایا جاتا ہے۔ دنیا میں لاکھوں خواتین ایسی ہیں جن کو روزمرہ زندگی کی ضروریات پوری کرنے کیلئے مردوں کے مقابلے میں زیادہ مشقت اور زیادہ دورانی (گھٹنے دن) کے لیے کام کرنا پڑتا ہے۔

- ☆ آمدن اور وسائل پر کم اختیار ہوتا ہے
- ☆ ترقی کے لیے کم موقع ملتے ہیں
- ☆ زیادہ دباؤ اور تشدید کا سامنا کرنا پڑتا ہے
- ☆ سماجی حیثیت محسن ماتحت (Subordinate) کی سی ہوتی ہے۔
- ☆ پالیسی بنانے کے مرحلے میں اور دیگر اہم امور میں فیصلہ سازی میں بہت کم نمائندگی کا موقع ملتا ہے
- ☆ صنفی غیر مساوی رجحانات انسانی صلاحیتوں پر صنفی اثرات مرتب کرتے ہیں۔

Source:

Helan Derbyshire, (2003), Gender Manual, A Practical Guide for Development Policy Markers * Practitioners.

ہینڈ آؤٹ نمبر 4

ومن ان ڈولپمنٹ اینڈ صنف اور ترقی

(WID and GAD)

ومن ان ڈولپمنٹ (WID) کے نظریے سے تشخیص کردہ صنف اور ترقی (GAD) کا نظر یہ یہ ہے کہ انفرس کے مرحلے میں تجویز کیا گیا۔ WID اور GAD میں بنیادی فرق درج ذیل ہیں:-

Gender and Development (GAD)	Women in Development (WID)
یہ تسلیم کرنا کہ ترقیاتی سرگرمیاں مردوں اور عورتوں پر مختلف انداز میں اثر انداز ہوتی ہیں۔ صنفی حساسیت اور شعور کو ترقیاتی کاموں کا حصہ بنانا کر جاگر کرنا۔	موجودہ نظام میں، بہتر انداز میں ترقی کی سرگرمیوں میں خواتین کی شرکت کو ممکن بنائے جانے پر غور کرنا اور مناسب اقدامات وضع کرنا۔
صنفی نابرادری کی بنیادی وجوہات پر قابو پانے کے لیے عورتوں کے پیداواری اور تو ایڈی کاموں کو زیر بحث لانا۔	خواتین کے پیداواری کاموں اور آمدن میں اضافہ کے منصوبوں پر خصوصی توجہ دینا۔
یہ سمجھنا کہ خواتین ذی عقل، ذی شعور، اور محک ہیں۔ وہ اپنی اقتصادی، معاشرتی، ثقافتی اور سیاسی حالات کو بدلتے کی قوت رکھتی ہیں۔	ترقی کے کاموں میں خواتین کے کردار کو غیر فعال سمجھتے ہوئے ترقیاتی امداد دینا۔
خواتین کی زندگی صرف پرائیکیٹس کی بدولت تبدیل نہیں ہوگی۔ صنفی رشتہوں کو منصفانہ بنانا ہوگا۔	خواتین کے لیے پروگرام کے وسائل میں کچھ حصہ خاص خواتین کے پرائیکیٹس کے لیے منصوبے کو کافی سمجھنا۔
اہم ترقیاتی معاملات میں (جیسا کہ حقوق، جمہوری نظام، ماہول، تحفظ امن کا قیام اور تخفیف اسلحہ وغیرہ) صنفی رشتہوں کو دیکھنا لازمی ہے۔	خواتین کے متعلق مسائل کا الگ کر کے تجزیہ کرنا۔

ہینڈ آؤٹ نمبر 5

صنف اور اسلام

تخلیق

۱۔ اپنے دو دھرمن

کتاب ”قرآن اور عورت“

مرد اور عورت میں کوئی فرق نہیں۔ دونوں برابر ہیں ☆

جوڑوں کی صورت میں تخلیق قرآن میں بتائے گئے تو حید کے اصولوں کے مطابق ہے۔ واحد صرف اللہ کی ذات ہے۔ خلوق کی تخلیق کا ذکر جوڑوں کی صورت میں آتا ہے اور وحدانیت صرف خالق کی صفت ہے۔

۲۔ ڈاکٹر فاروق احمد

کتاب ”قرآن، سماج اور اسلام“

قرآن مجید عورت اور مرد کی تخلیق میں کوئی فرق نہیں بیان کرتا۔ کئی اور آیات تخلیق کے حوالے سے اس بات کو نمایاں کرتی ہیں کہ اللہ نے ہر شے کو جوڑے کی صورت میں پیدا کیا ہے۔ تاہم اللہ تعالیٰ کو پیدا نہیں کیا گیا لہذا اللہ کسی جوڑے کا جزو نہیں ہے۔ نوع انسانی میں مرد اور عورت جوڑے بناتے ہیں۔ اصولاً جب ہر چیز جوڑوں کی صورت میں پیدا کی گئی ہے تو پھر نرمادہ دونوں کا وجود ضروری اور ناگریز ہے۔ ہمیں تخلیق کے اس بنیادی تصور کے تحت ہی زندہ رہنا ہوگا۔ اس سے ایک کے پہلے اور دوسرے کے بعد میں آنے کا تصور ختم ہو جاتا ہے۔ نوع انسانی کی تخلیق میں مرد یا عورت میں سے کسی کو برتری یا امتیاز نہیں بخشنا گیا۔

۳۔ مولانا مودودی

”تفہیم القرآن“

”تم کو ایک جان سے پیدا کیا“، یعنی نوع انسانی کی تخلیق ابتداء ایک فرد سے کی۔ ”اسی جان سے اس کا جوڑا بنا�ا“، اس کی تفصیلی کیفیت ہمارے علم میں نہیں ہے۔ عام طور پر جو بات اہل تفسیر بیان کرتے ہیں اور جو باہل میں بھی بیان کی گئی ہے، وہ یہ ہے کہ آدم کی پسلی سے حوا کو پیدا کیا گیا۔ لیکن کتاب اللہ اس بارے میں خاموش ہے اور جو حدیث اس کی تائید میں پیش کی جاتی ہے اس کا مفہوم وہ نہیں ہے جو لوگوں نے سمجھا ہے۔ لہذا بہتر یہ ہے کہ بات اسی طرح مجمل رہنے دی جائے۔ اللہ نے اسے مجمل رکھا ہے اور اس کی تفصیلی کیفیت معین کرنے میں وقت نہ ضائع کیا جائے۔

”مدبیر القرآن“

”خَلَقَ مِنْهَا زَوْجَهَا كے معنی ہیں اسی کی جنس سے۔ اگرچہ اس کے معنی لوگوں نے اور بھی لیے ہیں لیکن جس بنیاد پر لیے ہیں وہ نہایت کمزور ہیں۔ ہم نے جو معنی لیے ہیں اس کی تائید خود قرآن میں موجود ہے۔ سورہ نحل میں فرمایا ہے وَاللَّهُ جَعَلَ لَكُمْ مِنْ أَنفُسِكُمْ أَزْوَاجًا۔ ظاہر ہے کہ اس کے معنی یہی ہو سکتے ہیں کہ ”اللہ نے تمہارے لیے تمہاری ہی جنس سے بیویاں بنائیں“۔ اس کے معنی کوئی بھی نہیں لے سکتا کہ یہ بیویاں ہر ایک کے اندر سے پیدا ہوئیں۔

قام

ا۔ امینہ و دودھ سن

کتاب ”قرآن اور عورت“

☆ جہاں تک اس آیت میں ”قومون علی“ کا بیان ہے تو اینہ رواۃ تفسیروں کا جائزہ لیتی ہیں اور مثالی صورت حال کو قول کرتی ہیں یعنی عورت کا بنیادی کردار بچ پیدا کرنا ہے اور مرد کا اصل کردار یہ ہے کہ وہ خاندان کی کفالت کرے۔ اس کے ساتھ وہ یہ بھی کہتی ہیں کہ اس مثالی صورت حال کو سماجی حقوق کے تناظر میں ہی دیکھنا ہوگا، بطور خاص ایسے حالات میں جب مرد خاندان کی مادی ضروریات پوری کرنے کے قابل نہیں، یا جس کی وجہ سے سماجی ذمہ داریوں کا توازن تبدیل ہو گیا ہے۔

☆ خاندان میں پاوریلیشنز میں توازن رکھنے کے لئے معاشری ذمہ داری مرد کو دی گئی ہے اور خاتون کا کام بچ پیدا کرنا ہے اور مرد کی ذمہ داری ہے کہ ہر طرح سے اس کی ضروریات کا خیال رکھا جائے۔ خاتون کی یہ ذمہ داری حیاتیاتی نہیں ہے بلکہ باہمی ذمہ داری میں توازن کے لئے ایسا کیا گیا ہے۔

☆ گھر کی ذمہ داری عورت پر مسلط نہیں کی گئی ہے۔ حقیقت میں عورت کو حق دیا گیا ہے کہ وہ بچ کو دودھ پلانے کی ذمہ داری بھی کسی دائی کو سونپ سکتی ہے

۲۔ مولانا محمودودی

”تفہیم القرآن“

☆ قوام یا قیم اس شخص کو کہتے ہیں جو کسی فرد یا ادارے یا نظام کے معاملات کو درست حالت میں چلائے اور اس کی حفاظت و نگہبانی کرے اور اس کی ضروریات مہیا کرنے کی ذمہ داریاں فضیلت بمعنی شرف اور کرامت اور عزت نہیں ہے، جیسا کہ ایک عام اُردو خواں آدمی اس لفظ کا مطلب لے گا، بلکہ بیاں یہ لفظ اس معنی میں ہے کہ ان میں سے ایک صنف (یعنی مرد) کو اللہ نے طبقاً بعض ایسی خصوصیات اور قوتیں عطا کی ہیں جو دوسرا صنف (یعنی عورت) کو نہیں دیں یا اس سے کم دی ہیں۔ اس بناء پر خاندانی نظام میں مرد ہی قوام ہونے کی الہیت رکھتا ہے اور عورت فطرة ایسی بنائی گئی ہے کہ اسے خاندانی زندگی میں مرد کی حفاظت و بغیری کے تحت رہنا چاہیے۔

۱۔ جاوید احمد غامدی

کتاب ”اسلام کی سماجی شریعت“

- ☆ شریعت میں مسلمان خواتین چہرہ ڈھانپنے (چہرے کا پردہ) کی پابندیوں ہیں ہیں
- ☆ شریعت میں مسلمان خواتین سر ڈھانپنے کی پابندیوں ہیں، یہ اسلامی معاشرے کی ایک ناپسندیدہ روایت ہے۔
- ☆ مسلمان عورتیں ایسے کپڑے پہنیں جو سینے کے اُبھار نمایاں نہ ہوں
- ☆ قرآن میں ”غِدِ بصر“ (۲۳:۳۰) سے مراد یہ نہیں ہے کہ عورتیں اور مرد نظریں زمین پر رکھیں۔ بلکہ اس کا مطلب نگاہوں کی پاکیزگی ہے۔
- ☆ سورۃ احزاب میں ہدایات رسول اللہ کی اذواج کے لیے ہیں

۲۔ مولانا مودودی

کتاب ”پردوہ اور اسلام میں عورت کا مقام“

- ☆ پردہ کے احکامات قرآن میں مخصوص نہیں کئے گئے ہیں لیکن پردہ کرنا قرآن کی روح کے مطابق ہے
- ☆ مردوں اور عورتوں دونوں کو ”غِدِ بصر“، یعنی اپنی نگاہیں بچا کر کھنے کے احکامات دیے گئے ہیں۔ اس کا مطلب یہ ہرگز نہیں کہ وہ نظر اٹھا کر نہ دیکھیں بلکہ یہ غلط نگاہ کرنے سے منع کرنا ہے۔

۳۔ ڈاکٹر فاروق احمد

”جدید ذہن کے شبہات اور اسلام کا جواب“

- ☆ نگاہیں نیچی رکھنے کا مطلب بطور محاورہ نگاہوں میں حیاء کا ہونا ہے اور شرم گاہوں کی حفاظت کا مطلب یہ ہے کہ بے حیائی کی حرکات نہ کریں اور ایسے کپڑے نہ پہنیں جن میں جنسی اخلاق باختیگی ہو اور جو معاشرے کے اعتبار سے جنسی سمجھے جائیں۔ اس موقع پر مردوں کے سامنے خواتین کو تین آداب کا خیال رکھنا چاہیے۔ پہلے دو (غِدِ بصر اور حفظ فروش) توہی جو مردوں کے لیے مذکورہ ہوتے، لیکن ان کے علاوہ ایک مزید بھی ہے وہ یہ کہ چونکہ خواتین عام طور پر بناؤ سکھار بھی کرتی ہیں اور زیور بھی پہنچی ہیں جن میں مردوں کے لیے کشش ہوتی ہے۔ اس لیے ان کو ہدایت کی گئی کہ ایسے موقع پر حسن زیور کو وہ آسانی سے چھپا سکیں۔ اسے چھپا کیں لیکن اگر کوئی زیور آسانی سے نہ چھپ سکے تو اس کو ظاہر کرنے کی اجازت ہے۔
- ☆ (مثلاً کان کا زیور)۔ وہ اپنے سینوں پر آنچل بھی ڈال لیں اور اگر کسی زیور سے آوار ہوتی ہو (مثلاً پازیب سے) تو اس کا بھی خیال رکھیں کہ جان بوجھ کروہ آوازنہ نکالیں۔ اس بات کا خلاصہ یہ ہے کہ وہ مہذب دائرے میں رہیں اور ایسے موقع پر ہر کسی کو جنسی طور پر مائل کرنے کی کوشش نہ کریں

☆

سورۃ نور کے حوالے سے ان ہدایات میں خواتین کے چہرے کے پردے کا کوئی ذکر نہیں ہے تو پھر وہ کوئی ایسی جگہیں ہیں جہاں اسلام خواتین کو ہدایت کرتا ہے کہ وہ چہرے کا پردہ بھی کریں۔ اس کا جواب یہ ہے کہ وہ جگہیں جہاں خواتین یہ خطرہ محسوس کریں کہ ان کو ستایا جائے گا۔ ان پر آوازیں کسی جائیں گی مثلاً اگر کسی غیر محفوظ راستے سے گزر رہی ہیں..... اس بات کا تاریخی وضاحت یہ ہے کہ حضورؐ کے زمانے میں مدینہ شہر کے ندر بہت سے یہودی اور منافقین رہتے تھے جب مسلمان خواتین ان کی گلیوں سے گزرتیں تو ہاں کے بدنیت عناصر انہیں تنگ کرتے گویا چادر لینے کی اصل علت یہ ہے کہ مسلمان خواتین غیر محفوظ مقامات پر شریف زادیوں کے طور پر نمایاں ہو جائیں اور کسی کو انہیں تنگ کرنے کا بہانہ نہ مل سکے۔ اس حکم کا پردے سے کوئی تعلق نہیں۔ اس سے پردے کے احکام کا اشتہار مخفی غلط نہیں ہے۔

اس شمن میں دوسرا سوال یہ ہے کہ قرآن مجید سورۃ الحزاب میں رسولؐ کی ازوں مطہرات کو ہدایت کرتا ہے کہ وہ اپنے گھروں میں لگی رہیں۔ کیا یہی حکم عام مسلمان عورتوں کے لئے بھی ہے؟ اس کا جواب یہ ہے کہ قرآن مجید کئی مرتبہ یہ وضاحت کرتا ہے کہ چونکہ رسولؐ کے اوپر ذمہ داری عام لوگوں سے مختلف تھی اور آپؐ کے لئے قوانین بھی بعض حالات میں مختلف ہیں۔ اسی طرح رسولؐ کی بیویوں کی بعض ذمہ داریاں بھی عام مسلمان خواتین سے مختلف ہیں اس لیے ان کے بعض فرائض اور قوانین بھی عام خواتین سے مختلف ہیں۔ ان کا سب سے بڑا فرض یہ ہے کہ وہ دوسری خواتین کو دینی تعلیمات سکھائیں۔ چنانچہ اس مقصد کو حاصل کرنے کے لیے یہ ضروری ہے کہ ان کے زیادہ سماجی تعلقات نہ ہوں۔ وہ زیادہ وقت گھر سے باہر نہ رہیں۔ تاکہ جو خاتون ان کے پاس جس وقت دین سیکھنے کے لیے آئے آئے وہ ان سے فیض حاصل کر سکے۔ اسی طرح درج بالا سلسلہ بیان میں بھی کئی بیویوں سے یہ بات بھی کہی گئی ہے کہ تم مردوں سے بات کرتے وقت لہجہ میں نرمی اختیار نہ کیا کرو۔ اس کی صحیح وضاحت یہ ہے کہ مدینہ شہر میں ایک زمانے میں منافقین کی شراریں حد سے زیادہ بڑھ گئی تھیں۔ حتیٰ کہ وہ ہر وقت حضورؐ کی ذاتی زندگی کے متعلق اسکینڈل بنانے کی کوشش کرتے تھے اس کوشش میں ان کا ایک طریقہ یہ بھی ہوتا تھا کہ جب حضورؐ گھر میں تشریف فرمانہ ہوتے تو یہ منافق بہانہ کر کے حضورؐ کے گھر آ جاتے۔ امہات المؤمنین سے بے تکلف ہونے کی کوشش کرتے تاکہ ان کے منہ سے کوئی ایسی بات نکل آئے جس سے وہ اسکینڈل بنائیں اور مسلمانوں کے درمیان تفرقہ ڈال سکیں۔

پاکستان میں صنفی اعداد و شمار

۱۔ پاکستان میں صنفی عدم مساوات ہمیشہ سے موجود رہا ہے۔ جس نے ملک کی سماجی اور معاشری ترقی کے لیے کی جانے والی کوششوں کو سیوا تراژ کیا ہے۔ اگرچہ تعزیرات پاکستان تمام شہریوں کے لیے مساوی سلوک کی ضمانت فراہم کرتا ہے، تاہم یہ خواتین کے لیے مساوی حقوق اور وسائل تک رسائی کے سلسلے میں رہنمائی فراہم نہیں کرتا۔ روایتی طور طریقے اور ثقافتی روایتی اس سماجی اور خاندانی سوچ کی راہ متعین کرتے ہیں جس نے خواتین کے مرتبے اور مقام کو متاثر کیا ہے۔ اس لئے ایسے تمام عوامل مثلاً خواتین کی سماجی اور معاشری حالت، رسم و رواج، اداروں کے اندر خواتین کی موجودگی، عوامی طور پر خواتین کا نظر آنا اور خواتین کی قانونی حیثیت، تمام مل کر ایک ایسے بھی صنفی نظام کی تشكیل کرتے ہیں جو کہ خواتین کی معاشری اور سماجی ترقی کی راہ میں رکاوٹ ڈالتا ہے۔

۲۔ تین مزید ایسے عناصر جو کہ پاکستان کی صنفی بنیاد پر ترقیاتی خاکے کو متاثر کرتے ہیں وہ جغرافیائی حدود، دیہاتی اور شہری زندگی کی تفریق اور آمدن کی درجہ بندی ہیں۔ عمومی ترقی کی رفتار میں ایک صوبے سے دوسرے صوبے اور دیہاتوں سے شہروں میں بہت فرق ہوتا ہے۔ مثال کے طور پر شہروں میں 10 سال کی عمر کی 66 فیصد پچیاس سکول جاتی ہیں جس کے مقابلے میں دیہاتوں میں اسی عمر کی 33 فیصد پچیاس سکول جاتی ہیں۔ اسی طرح پاکستان کے سب سے کم ترقی یافتہ صوبہ بلوچستان میں 3.7 فیصد خواتین نے آٹھویں کلاس تک تعلیم حاصل کی ہے جبکہ نسبتاً ملک کے سب سے ترقی یافتہ صوبہ پنجاب میں 5.6 فیصد خواتین نے آٹھویں کلاس تک تعلیم حاصل کی ہے، اسی طرح میں الصوبائی طور پر پیداواری کاموں میں خواتین کی شمولیت کی شرح میں بہت زیادہ فرق ہے۔ مثال کے طور پر پنجاب میں 27 فیصد خواتین جبکہ اس کے مقابلے میں بلوچستان میں صرف 18 فیصد خواتین پیداواری کاموں میں حصہ لیتی ہیں۔ صنفی توازن اور دیگر لحاظ سے عوامل مثلاً کاروبار میں ترقی یافتہ صوبے، شہری طرز زندگی اور زیادہ آمدن والے طبقات کے درمیان ایک عمومی رابطہ اس وجہ سے پایا جاتا ہے کیونکہ یہ عوامل ایسا فعال سماں تشكیل دیتے ہیں جو اس معاشرے پر ہم عصر ترقی کو لا گو کر دیتا ہے اور اس وجہ سے رسم و رواج اور روایتی طور طریقوں کے بندھن کمزور پڑ جاتے ہیں۔

۳۔ صنفی مساوات کی موجودگی کے اعشاریوں کے حوالے سے پاکستان کا نمبر بہت نیچے ہے۔ اقوام متحده کی صنفی ترقی کی بنیاد پر بنائی گئی فہرست (Gender Dev. Index) میں پاکستان کا نمبر 177 ممالک میں سے 34 وال ہے۔ اسی طرح صنفی خود مختاری کی پیمائش (Gender Empowering Index) کے لحاظ سے پاکستان کا نمبر 75 ممالک میں سے 66 وال ہے۔ 1998ء کی مردم شماری کے مطابق پاکستان کا جنسی تناسب جو کہ 108 مردوں کے مقابلے میں 100 خواتین ہے، دنیا کے سب سے زیادہ جنسی تناسب والے ممالک میں سے ایک ہے۔ اگرچہ اس رجحان میں کچھ بہتری آئی ہے اور 2003ء میں 107 مردوں کے مقابلے میں 100 خواتین اور 2006ء میں 106 مردوں کے مقابلے میں 100 خواتین کا تناسب ریکارڈ کیا گیا ہے۔ تاہم پھر بھی یہ زیادہ ہے۔ جنسی تناسب کسی بھی معاشرے میں صنفی عدم توازن کے طور پر لیا جاتا ہے کیونکہ یہ شرح اموات میں تفریق کو ظاہر کرتا ہے۔ اقوام متحده کی ایک کتاب (Country Gender Assessment, 2005) کے مطابق ایک بلند جنسی تناسب، صنفی نا انصافی کی ایک واضح دلیل ہے کیونکہ یہ خواتین کی قبل از وقت اموات کو ظاہر کرتا ہے جس کی وجہ خواتین کی صحت کی سہولیات تک عدم رسائی یاد و سرے سماجی عوامل ہو سکتے ہیں جن کا نتیجہ خواتین کو نظر انداز کرنے کی صورت میں نکلتا ہے۔

قانونی ضابطہ:-

۴۔ آئین پاکستان کی عدم امتیازی دفعات جو کہ تمام شہریوں، مردوں اور عورتوں کی برابری کی توثیق کرتی ہیں، وہ ایک عدم امتیازی قانون کو ظاہر نہیں کرتیں۔ آئین پاکستان واضح طور پر کہتا ہے کہ قانون کے سامنے تمام شہری برابر ہیں اور یہ کہ صرف جنسی بنیاد پر کسی کے ساتھ کوئی امتیاز نہیں برداشت جائے گا۔ تاہم پاکستان میں کچھ

قوانین ایسے بھی ہیں جو کہ روایتی طور پر خواتین کے خلاف امتیازی ہیں۔ اس طرح کے امتیازی قوانین میں مندرجہ ذیل خواتین شامل ہیں۔ فیملی خواتین، جرم کے قوانین، جائیداد اور راثت کے قوانین، غہدشت، زنا کا قانون، شہادت کا قانون، قصاص اور ویٹ کا قانون۔ 1979ء میں پاس کیا گیا حدود آرڈیننس واضح طور پر خواتین کے خلاف امتیازی تھا جس نے زنا اور زنا بالجر کے درمیان کوئی تفریق نہیں کی۔ زنا بالجر کا شکار ایک خاتون پر زنا کے الزامات لگائے جاسکتے ہیں۔ اسی طرح قانون شہادت (1984) کہتا ہے کہ ایک عورت کی شہادت ایک مرد کی شہادت کا نصف شمار کیا جائے گا۔ تاہم حالیہ پاس کیے جانے والے ”عورتوں کے تحفظ کے بل“ نے حدود آرڈیننس کی چند ایک امتیازی دفعات کو كالعدم قرار دے دیا ہے۔

رسوم و رواج اور روایات

۵۔ مندرجہ بالاتمام عوامل کے علاوہ پاکستان میں راجح رسم و رواج اور روایات اس بات کا تعین کرتے ہیں کہ پاکستان کی ایک غالب اکثریت خواتین کو کیسے زندگی گزارنی چاہیے۔ اگرچہ مردوں خواتین دونوں ترقیاتی عمل کے نہ ہونے سے متاثر ہوتے ہیں، مگر ان کو کھلے اور کمزور رسم و رواج کا بنیادی شکار عورتوں ہی ہوتی ہیں۔ خواتین کو جس صفتی امتیاز کا سامنا کرنا پڑتا ہے وہ ہر کلاس، علاقے، انسانیت اور مذہب میں موجود ہے جس کی وجہ سے خواتین کو ایک مخصوص تکلیف کا سامنا کرنا پڑتا ہے۔ تشدید کے خطرات لڑکی کی پیدائش سے پیدا ہونے والی انتہائی درجے کی مایوسی سے ہی شروع ہو جاتے ہیں اور گھر کے اندر ان کا دائرہ ہوتی، جسمانی اور جذباتی تشدید تک وسیع ہو جاتا ہے۔ اس میں اجتماعی آبروریزی بھی شامل ہے جو کہ گاؤں کے وڈیوں یا جرگہ کے کہنے پر کی جاتی ہے، تیزاب سے جلا دیا جانا، جہیز کی وجہ سے اموات اور عورتوں کے بنیادی حقوق کی خلاف ورزیاں تک شامل ہیں جن میں ان کی آمدروافت، تعلیم، جسم پر کنٹرول اور گھریلو، علاقائی اور قومی سطح پر فیصلہ سازی میں عدم شمولیت شامل ہیں۔

۶۔ عام طور پر یہ رسم و رواج اور روایت ”عورت دوست“، قسم کے قوانین کو غیر موثک کر دیتے ہیں۔ مثال کے طور پر ریاست اور شریعت کے قوانین واضح طور پر عورتوں کے وراثت کے حق کو بیان کرتے ہیں تاہم پھر بھی خواتین، خصوصی طور پر دیہی خواتین، غیر منقول جائیداد کم ہی حاصل کر پاتی ہیں۔ اس کے علاوہ حقیقی مفکرین کی بجائے روایتی تھسب اور مروجه رسم و رواج ہی موجودہ قوانین اور اسلامی احکامات کی تشریح کرتے ہیں۔ یہ چیزیں خواتین کے کووار اور ذمہ دار یوں کے متعلق روایتی تھسب کو مزید تقویت دیتی ہیں۔ اس لیے جب تک ریاست، سیاسی، عملی، ذرائع ابلاغ اور معاشرہ اجتماعی طور پر ایسے قوانین مروج نہیں کرتا جو کہ سماجی طور پر قابل عمل بھی ہوں تو عورتوں اسی طرح انحطاط پذیر رسم و رواج میں جکڑی رہیں گی۔ گھروں، معاشرے اور حکومت میں موجود انتہائی مضبوط نظام بھی عورتوں کو صفتی امتیازی رویے کا نشانہ بنتا ہے جس سے وہ معاشری محرومیوں اور روایتوں میں جکڑی ہوئی تزلیل کا دوہرا بوجھا اٹھانے پر مجبور ہو جاتی ہیں۔

صحت

۷۔ پاکستان دنیا کے ان چند ممالک میں سے ایک ہے جہاں مردوں کی تعداد عورتوں سے زیادہ ہے اور عورتوں کی اوسط عمر مردوں سے کم ہے۔ 1995ء سے لے کر 2000ء تک بچوں کی شرح اموات کے لحاظ سے ایک ہزار بچوں میں سے 98 پچیاں اور 93 پچھوٹت ہوتے تھے۔ جنسی لحاظ سے بچوں کی شرح اموات کا فرق دنیا میں سب سے بلند ترین شمار کیا جاتا ہے جہاں ایک سے لے کر چار سال تک کی بچیوں کی شرح اموات اسی عمر کے بچوں سے 66 فیصد زیادہ ہے۔ بچوں کو جو جنم دیتے وقت ماوں کی شرح اموات لگاتا رہتے ہیں جو کرنی لاکھ 300 سے 600 ماوں کی وفات ہے اور 35 فیصد خواتین دوران حمل خوراک کی کمی کا شکار ہوتی ہیں۔

تعلیم

۸۔ تعلیم میں صفتی عدم مساوات نہایاں ہے۔ پرانی سطح کی تعلیم سے اوپر لڑکیوں کے سکول چھوڑنے کی شرح لڑکوں سے زیادہ ہے جس کی وجہ موقع کی کمی، محدود

آمر وفہ اور روایت ہیں 06-2005ء کے اعداد و شمار کے مطابق 10 سال یا اس سے زیادہ عمر کی 44 فیصد بچوں کو سکول جانے کا اتفاق ہوا تھا جو کہ اسی عمر کے بڑکوں میں 68 فیصد تھا۔ اگرچہ ثبت حکمت عملی کے ذریعے صنفی انصاف کے حصول کے لیے کی جانے والی کوششوں کے نتیجے میں بڑکوں اور بڑکوں کے سکول میں اندر راج کا فرق 02-2001ء میں 30 فیصد تھا و 06-2005ء میں کم ہو کر 24 فیصد رہ گیا ہے، تاہم اس فرق کو مکمل طور پر ختم کرنے کے لیے لگاتار ثبت کوششیں درکار ہوں گی۔

ملازمت

۹۔ اقوام متحده کے اعداد و شمار کے مطابق 36.3 فیصد خواتین معاشی طور پر سرگرم ہیں۔ ان میں سے 73 فیصد زراعت میں، 18 فیصد ملازمت پیشہ اور 9 فیصد صنعت سے وابستہ ہیں۔ تنخواہ دار ملازم میں عورتوں کا حصہ 2004ء میں 9 فیصد تھا جس میں بچپنی پوری ایک دہائی میں کوئی تبدیلی نہیں آئی۔ اگرچہ مشقت کے قوانین (Labour Laws) تنخواہ یا معاوضہ کی برابری کی بات کرتے ہیں مگر عام شعبہ جات میں صنفی بندیاں پر معاوضہ کی عدم مساوات موجود ہے۔ خواتین کے کم معاوضہ کی وجہات میں عورتوں میں مہارت کی کمی، عورتوں کے لیے ”مناسب کام“، کی آڑ میں امتیازی رویہ، دوران ملازمت تبیث کے موقع تک عدم رسائی اور تعلیم میں صنفی فرق ہیں۔ دیگر عوامل میں موجودگی بھی معاشی سرگرمیوں میں عورتوں کی کم شمولیت کی وجہ ہے۔

۱۰۔ غیر رسمی شعبہ جات میں کام کرنے والی خواتین عام طور پر کام کے دوران مشکل حالات، کام کے دورانیے کی زیادتی اور غیر اعلانیہ اضافی کام جیسی مشکلات کا سامنا کرتی ہیں۔ ملازمت میں عام تحفظ اور دیگر فوائد کی عدم موجودگی جیسے تنخواہ کے ساتھ بیکاری کی چھٹی اور بچوں کی دیکھ بھال کی عدم سہولیات بھی عورتوں اور بچوں کو غربت میں دھکیل سکتی ہیں۔ جب مائیں غریب ہوں اور زیادہ وقت کے لیے اور کم تنخواہ پر غیر رسمی شعبہ جات میں کام کرتی ہوں تو ان کا اپنی آمدن پر اختیار کم ہو جاتا ہے اور بچوں کی نگہداشت کے محدود تقابل ذرائع کی موجودگی میں شیر خوار بچے کمزور نشونما اور سخت کے مسائل سے دوچار ہو سکتے ہیں۔ عورتوں کو عام طور پر اضافی کام کرنا پڑ جاتا ہے مگر اسی اضافی وقت کا معاوضہ انہیں نہیں دیا جاتا۔ مثال کے طور پر ملبوسات سازی کی صنعت میں زیادہ پیداواری اہداف، جنسی اور زبانی استھصال، زوجی اور دیگر تنخواہ سمیت چھٹیوں کی عدم موجودگی، حادثاتی اور ان جیسے دوسرے حفاظتی اقدامات کی عدم ہوتیں، خواتین کے لیے لیٹرین اور شیر خوار بچوں کی نگہداشت کی سہولیات کا فقدان، عورتوں کی ملازمت کے چند ایک تحریر شدہ حقائق ہیں۔

۱۱۔ عورتوں کی کاؤشوں کو کم کر کے بیان کیا جاتا ہے۔ یہ صرف ان شفافیتی رویوں کی وجہ سے نہیں ہے جس میں عورتوں کے کام کی اہمیت کو تسلیم کرنا مشکل خیال کیا جاتا ہے بلکہ اس طریقہ کارکی وجہ سے بھی ہے جو اعداد و شمار کٹھا کرنے کے لیے استعمال ہوتا ہے۔ 98-1997ء میں وفاقی شعبہ شماریات نے پہلی دفعہ عورتوں کی شمولیت 14 فیصد رپورٹ کی۔ بعد ازاں ان اعداد و شمار کو از سر نومرت کیا گیا کیونکہ یہ تسلیم کیا گیا کہ یہ اعداد و شمار حقیقت بیان نہیں کرتے۔ عورتوں کی شمولیت کے از سر نومرت شدہ اعداد و شمار کے مطابق جس میں ذاتی کام اور بغیر معاوضہ کے گھر بیوکام کو بھی شامل کیا گیا، اب عورتوں کی شمولیت 4 فیصد بیان کی جاتی ہے۔

غربت

۱۲۔ پاکستان میں چار سو پہلی ہوئی صنفی عدم مساوات کا نشانہ خواتین بنتی ہیں۔ صنفی عدم توازن اور غربت کی حوالوں سے آپس میں مربوط ہیں اور ایک ایسا موزی چکر چلاتے ہیں جو لاکھوں خواتین کو مستقل طور پر حقوق کی عدم فراہمی، غربت اور انتہاء درجے کی امتیازی سلوک کے شکنے میں جکڑ لیتا ہے۔ یہ حقیقت ہے کہ پاکستان میں خواتین کی رسائی تعلیم، صحت اور دیگر پیداواری وسائل تک محدود ہے جو کہ غربت کا مقابلہ کرنے کے لیے چاہئیں، ان کو مردوں کی نسبت غربت کا آسانی سے شکار بنا دیتا ہے۔ دیگر عوامل جو کہ خواتین کی غربت کا باعث بنتے ہیں ان میں خواتین کی کم آمدن، معاشی سرگرمیوں میں محدود شمولیت اور کم ملازمتیں اور خواتین کو کنارے لگانا اور سماجی، معاشی اور سیاسی زندگی سے عورتوں کو بے دخل کرنا شامل ہیں۔ پاکستان میں ایک اندازے کے مطابق عورتوں کی آمدن مردوں کی آمدن کا صرف اعشار یہ 29 فیصد ہے۔

۱۳۔ اسی طرح ایسے گھر انوں میں زیادہ غربت پائی جاتی ہے جہاں عورتیں کمانے والی واحد ہستی ہوتی ہیں۔ جیسا کہ پاکستان میں غربت کے تجھیں Pakistan (Poverty Assessment) میں یہ نکتہ بیان کیا گیا ہے کہ غربت کے شکنچے میں ہنسنے والی عورتوں کو اس شکنچے سے باہر نکلنے کے لیے شدید مشکلات کا سامنا کرنا پڑتا ہے۔ ان کی کمزور سماجی اور معاشی حیثیت عام طور پر ان کے معاشی موقع تک رسائی ناممکن بنا دیتی ہے۔

تشدد

۱۴۔ عورتوں اور بچیوں کے خلاف تشدد جس میں گھر بیویوں کے خلاف، زنا ب مجرم، عزت کے نام پر قتل، تیزاب کا پھیکا جانا اور عورتوں کی پرده پوشی مستقل طور پر قابو میں نہ آنے والے مسائل ہیں۔ قانون کی کتابوں میں موجودگی مگر عملی طور پر اس کی عدم تعلیم سے عام طور پر مراد لیا جاتا ہے کہ گھر بیویوں اور صنفی بنیاد پر رواہ کے جانے والے تشدد کے خلاف کوئی رکاوٹ موجود نہیں ہے۔ صنفی بنیاد پر کیے جانے والے تشدد پر عام طور پر کوئی سزا نہیں دی جاتی۔ خواتین پر ہونے والے تشدد کے خلاف سماجی اور قانونی رکاوٹیں نہ ہونے کے برابر ہیں۔ عزت کے نام پر قتل کو قتل قرار دلانے کی پاکستان کی کوششیں صنفی بنیاد پر ہونے والے تشدد اور نارواسلوک کے خلاف ثبت اتمام ہیں۔ مگر اس کے باوجود ”پاکستان میں غربت کے تجھیں“ میں یہ بات نظر آتی ہے کہ گھر بیویوں کے خطرات ملک کے طول و عرض میں واضح طور پر موجود ہیں۔ عام طور پر عورتوں پر ہونے والے تشدد کے بارے میں موجود اعداد و شمار زیمنی حقائق کی صحیح عکاسی نہیں کرتے۔ اس کی وجہ یہ ہے کہ سماجی رکاوٹوں اور انصاف ملنے کی امید کم ہونے کی وجہ سے زنا ب مجرم، جنسی استھان اور خواتین کے خلاف دیگر جرائم بہت کم روپوٹ کیے جاتے ہیں۔ عورتوں پر تشدد کے مسئلے کو حل کرنے کیلئے حکومت کے مตضاد رویے کا اندازہ اس طریقہ کار سے کیا جا سکتا ہے کہ جس کا مظاہرہ حکومت نے 2004ء میں اقوام متحده کی روپورٹ ”عورتوں کی تذلیل“ کے منظر عام پر آنے پر کیا۔ دوسری طرف حکومت نے اس روپوٹ کی اشتراحت مرتب کرنے کیلئے مختلف حکومتی مکمل جات کے ساتھ صوبائی سطح پر درکشا پس بھی منعقد کی۔

سیاست

۱۵۔ پاکستان کی سیاست میں عورتوں کی شمولیت بچھلی ایک دہائی میں ڈرامائی طور پر بڑھ ہے۔ اس وقت قومی اسمبلی کے 342 نشستوں پر 7 خواتین ممبران موجود ہیں۔ ان میں سے 13 خواتین باقاعدہ ایکشن جیت کر آئی ہیں جبکہ دیگر 60، خواتین مخصوص سیٹوں سے منتخب ہوتی ہیں۔ اسی طرح تمام صوبائی اسمبلیوں میں 17 فیصد نشستیں خواتین کیلئے مختص ہیں۔ جبکہ 11 خواتین صوبائی قانون ساز اسمبلیوں میں ووٹوں کے ذریعے جیت کر آتی ہیں۔

۱۶۔ خواتین کی سیاست میں نمائندگی حیرت انگیز طور پر بہت ہوتی ہے۔ پاکستان میں 2000ء میں اختیارات کی پچالی سطح پر منتقلی نے مقامی حکومتوں میں خواتین کی 33 فیصد سیٹیں مختص کر دیں۔ عملی طور پر خواتین کو نسلکر کی نمائندگی 29 فیصد ہی 2000-01ء کے مقامی حکومتوں کے انتخاب کی وجہ سے انداز 42,000 خواتین حکومت میں شامل ہوئیں۔ اب 2006ء میں خواتین ممبران اسمبلی کل ممبران 21 فیصد ہیں جبکہ 1990ء میں وہ کل ممبران اسمبلی کا صرف 10 فیصد تھیں۔ ان تمام ثبت تبدیلوں کے باوجود ادب بھی کچھ ایسی روایتی رکاوٹیں ہیں جو مقامی حکومتوں میں خواتین کے بارے میں ممبران کی فیصلہ سازی میں شمولیت پر اثر انداز ہوتی ہیں اور اس ملک میں ایسے علاقے بھی موجود ہیں جہاں خواتین کو ووٹ ڈالنے کی اجازت نہیں ہے۔ سیاسی جماعتوں کے اندر خواتین کی حیثیت مردوں کی نسبت کم تر ہے جب تک کہ ان کا تعلق با اثر خاندانوں سے نہ ہو۔ سیاسی جماعتوں کی طرف سے عام نشستوں کے لیے چند ایک خواتین کو نکل دیجے جاتے ہیں اور ان سیاسی پارٹیوں میں خواتین کے شعبہ کا فیصلہ سازی میں عملی طور پر کوئی کردار نہیں ہے۔ انہیں عام طور پر ووٹوں کے لیے محترک کیا جاتا ہے یا مظاہر و میں شرکت کی حد تک شامل کیا جاتا ہے۔

۷۔ بالغ لڑکے اور لڑکیوں میں بہت نمایاں صنفی امتیازات ہیں۔ ان کو محسوس کرنے اور حل کرنے کی ضرورت ہے کیونکہ پاکستان کی تاریخ میں نوجوان طبقہ کی تعداد اس وقت سب سے زیادہ ہے اور آنے والے سالوں میں اس طبقہ کی تعداد میں اور بھی اضافہ ہو گا۔ اگرچہ اپنی زندگی کی راہیں متعین کرنے کے فیصلہ جات میں نوجوان لڑکوں اور لڑکیوں دونوں کا عمل دخل زیادہ نہیں ہے، تاہم لڑکیاں خاص طور پر پابند رکھی جاتی ہیں۔ تمام طبقات کی نوجوان لڑکیوں کی زندگی گھر اور خانہ داری تک محدود کر دی جاتی ہیں اور اس میں سکول اور دوسری تفہیمات کے موقع بہت کم ملتے ہیں۔ پندرہ سے چھٹیں سال کی عمر کی لڑکیوں کی نصف سے بھی کم تعداد کو سکول جانے کا موقع ملتا ہے۔ جبکہ اسی عمر کے لڑکوں کے سکول جانے کا تناسب 80 فیصد سے زائد ہے۔ نوجوان مردوں کے دن کا زیادہ تر حصہ سکول، ملازمت اور تفریح میں گزرتا ہے جبکہ خواتین کو آزادانہ آمدروفت میں اپنائی شدید دشواریوں کا سامنا ہوتا ہے۔ اس صنفی امتیاز کا نتیجہ یہ نکلتا ہے کہ مردوں اور عورتوں کی رسمائی معلومات، موقع اور وسائل تک مختلف ہوتی ہے۔ نوجوان مردوں اور عورتوں کے درمیان ان صنفی امتیازات کو سماجی و معاشری حیثیت اور دیہی پس منظر میں مزید اشتغال ملتا ہے۔ دیہی علاقوں میں رہنے والے غریب خاندانوں کی نوجوان لڑکیاں اس معاشرے کا سب سے پہمانتہ طبقہ بن کر سامنے آتی ہیں۔

حکومتی پالیسیاں

۸۔ حکومتی حلقوں میں یہ بات باور کی جاتی ہے کہ صنفی امتیازات کو ختم کرنے کی ضرورت ہے۔ ”خواتین کے خلاف ہر قسم کے امتیاز کے خاتمے کا معاهده“، قانون کے سامنے خواتین کی برابری کی صفائحہ فراہم کرتا ہے اور ایسی تدبیر اختیار کرنے کی ضرورت پر زور دیتا ہے کہ جس سے خواتین کی زندگی کے ہر شعبہ میں امتیازی سلوک کا خاتمہ ممکن ہو۔ ان میں تعلیم، صحت، روزگار، شادی اور خاندانی زندگی شامل ہیں۔ پاکستان نے اس معاملے پر دستخط کر دیے ہیں۔ بینگ میں ہونے والی خواتین کا انفس میں کیے گئے وعدوں کو پورا کرنے کے سلسلے میں بنائے گئے قومی لائچیل (National Law of Association) میں گورنمنٹ نے اس امر کا اعادہ کیا ہے کہ خواتین کے حقوق کے لیے کمی آئینی خصائص کے دائرہ کارکوڑھا لیا جائے گا۔ موجودہ قوانین کے بار بار جائزے اور ضروری ترائمیم کے ذریعے عورتوں کے بنا دی انسانی حقوق کی حفاظت کی جائے گی، خواتین کے لیے قانونی برابری کو فروغ دیا جائے گا، سماجی تعاقون کو فروغ دیا جائے گا، خواتین کے حقوق کے بارے میں آگاہی پیدا کی جائے گی اور عدالتی انصاف کے حصول کیلئے عورتوں کی رسمائی کو مضبوط کیا جائے گا۔

۹۔ ایشیائی ترقیاتی بینک کی مالی معاونت سے ملک کے طول و عرض میں صنفی اصلاحات کا ایک جرات آمیز پروگرام شروع کیا گیا ہے، اس پروگرام کا مقصد یہ ہے کہ حکومتی ڈھانچے اور طریقہ کار میں ایسی تبدیلی لائی جائے جو عورتوں اور مردوں میں برابری کو فروغ دے گی یعنی کہ صنفی ترقی کو بنیادی دھارے میں لانے کی حکمت عملی کو اپنایا جائے، صنف کی بنیادی ترقی کے دھارے میں شمولیت کا مطلب یہ ہو گا کہ ریاستی سطح پر خدمات کی فراہمی برابری کی بنیادی پر ہو، خواتین فیصلہ سازی کے عمل میں موثر طریقے سے شرکت کر سکیں اور حکومتی سطح پر منصوبہ بنیادی صنفی تحریے اور اعداد و شمار کی بنیاد پر ہو۔ اس پروگرام کے تحت پیش کی گئی اصلاحات درج ذیل اہم نکات کا احاطہ کرتی ہیں۔ سیاسی عمل میں شمولیت، اداروں کے انتظامی ڈھانچے، سرکاری ملازمتیں میں عورتوں کی شمولیت، حکمت عملی واضح کرنا اور حکومتوں میں مالی امور میں شمولیت اور استعداد میں اضافہ۔ عورتوں کی حیثیت کے تعین کے لیے قومی سطح کا ایک با اختیار ادارہ (National Commission on the Status of Women) کی اپنی خدمات سرانجام دے رہا ہے جس کے فرائض منصوبی میں ایسی سفارشات دینا شامل ہے جس سے عورتوں کی حیثیت میں بہتری آئے۔ تاہم ما پسی میں اپنی ہی واضح کی گئی حکمت عملیوں اور سفارشات کو عملی جامعہ پہنانے میں حکومتوں کی کارکردگی قابل رشک نہیں رہی۔

Source:

- * National Institute of Population Studies (2004), Pakistan Demographic Health Survey 2004, National Institute of Population Studies, Islamabad.
- * National Institute of Population Studies (2005), Pakistan Demographic Health Survey 2005, National Institute of Population Studies, Islamabad.
- * Mahbub-ul-Haq Human Development Centre (2001), Human Development in South Asia, Human Security in South Asia: Challenges and Responses, Oxford University Press, Page 39.
- * Federal Bureau of Statistics (2003), Pakistan Integrated Household Survey, 2001-2002, Federal Bureau of Statistics.
- * Mahbub-ul-Haq Human Development Center (2005) Human Development in South Asia, Human Security in South Asia, Oxford University Press, UNDP (2004), Human Development Report, 2004, Cultural Liberty in Today's Diverse World, UNDP.
- * UNDP (2006). Human Development Report 2006 Beyond Security: Power Poverty and the Global Water Crises, Palgrano Mac Millan, New York.
- * Cheema, Iftikhar Ahmad (2005). A Profile of Poverty in Pakistan, Centre for Research on Poverty Reduction and Income Distribution Planning Commission, Pakistan.
- * Government of Pakistan (2005). Between Hope and Despair: Pakistan Participatory Poverty Assessment National Report, Planning Commission, Islamabad.
- * UNICEF (2007). State of the Worlds Children 2007, Reping the Double Dividend of Gender Equality, UNICEF, Page 20.
- * Population Council (2003). Adolescents and Youth in Pakistan 2001-2002: A Nationally Representative Survey, Population Council, Pakistan.

کردار اور ذمہ داریاں

(Role & Responsibilities)

پیداواری سرگرمیاں "کام" سمجھا جاتا ہے	تولیدی سرگرمیاں "قدرتی" سمجھی جاتی ہیں
کردار کام جس کا معاوضہ نقد یا جنس کی صورت میں ہو جیسا کہ مارکیٹ کے لئے پیداواری اشیاء کی فراہمی	کردار بچے کی پیدائش و غہدہ اشت کی ذمہ داریاں اور ان سے متعلق کام۔ جس سے مستقبل کیلئے بہتر فورس تیار ہوتی ہے (شیرخوار بچے / سکول جانے والے بچے)
کمیونٹی کی سطح پر سرگرمیاں جو کہ "کام" سمجھا جاتا ہے	کمیونٹی کی سطح پر سرگرمیوں کا انتظام جو "قدرتی" سمجھا جاتا ہے
کردار کمیونٹی کی ایسی سرگرمیاں جن میں آسانی اور مادی وسائل تک رسائی اور اختیار کے متعلق فیصلہ جات کیے جاتے ہیں۔ اس میں نہ صرف قومی سطح کی پالیسیاں شامل ہوتی ہیں۔ بلکہ ایسا کام جو آمدن کا باعث بنے اور بالواسطہ یا بلاواسطہ رتبہ، حیثیت اور طاقت کا باعث بنے، شامل ہوتا ہے	کردار کمیونٹی کی سطح پر سرگرمیاں جیسا کہ کسانوں یا خواتین کی کسی گروپ میں شمولیت، مذہبی اجلاس میں شرکت سماجی موقع منعقد کرنا، کمیونٹی کی بہتری کے موقع، اجتماعی، استعمال یا فائدے کیلئے مدد و وسائل میں بہتری لانا جیسا کہ پانی، ایندھن، بیمار کی تیار داری وغیرہ۔ ان کاموں میں حصہ لینے کے لیے وقت درکار ہوتا ہے اور کمیونٹی کے نظم و نسق اور ترقی کے لیے یہ سرگرمیاں بہت اہمیت کی حامل ہوتی ہیں

عملی ضروریات (Practical Needs)



ایسی ضروریات جو انسان کے زندہ رہنے کے لیے ضروری ہوتی، یہ عملی صفائی ضروریات کہلاتی ہے۔ عملی ضروریات کے حصول کے لیے کی جانے والی کاوشیں وقت طور پر فائدہ دے سکتی ہیں لیکن صفائی برابری کے حوالے سے کوئی خاطرخواہ تبدیلی نہیں لاتیں۔

دیرپا ضروریات (Strategic Interests)



صفی نابرابری کے حوالے سے ایسے وسائل جن کے حصول کیلئے ایک لمبا عرصہ / دورانیہ درکار ہوتا ہے۔ جب خواتین کی دیرپا ضروریات / دلچسپیاں پوری ہوتی ہیں تو مردوں اور عورتوں کے ماہین پاوریلیشنز میں تبدیلیاں اور بہتری آنے کے امکانات ہوتے ہیں جیسا کہ (قانونی رکاوٹوں کو ختم کرنا، گھر کے کام کا ج میں مردوں کا ہاتھ بیانا اور گھریلو سطح پر فیصلہ سازی میں برابری)۔

جب یہ کردار اور ذمہ داریاں واضح کر دی جاتی ہیں تو مردوں اور عورتوں دونوں پر معاشرے کی وابستہ توقعات پر پورا اتر نے کیلئے دباؤ ڈالا جاتا ہے۔ یہ دباؤ عام طور پر خاندان، ذرائع ابلاغ، تعلیم اور معاشرتی و ثقافتی رسم و رواج کے حوالے سے محسوس کئے جاتے ہیں۔ صنفی ذمہ داریاں سماجی، اقتصادی، جغرافیائی اور قانونی حقوق کے زیر اثر وقت کے ساتھ تبدیل ہوتی ہیں۔ تبدیلی کے اس مرحلے میں کچھ اقدار مزید مضبوط تر ہو جاتی ہیں اور اس کے بعد کچھ اقدار کو غیر موزوں قرار دیا جاتا ہے۔

<p>مردوں اور عورتوں کے بیک وقت مختلف کردار بنا نہ کی صلاحیت کو تسلیم کرنا ضروری ہے۔ اگر مردوں اور عورتوں کے مختلف کردار بنا نہ کی صلاحیت اور اہمیت کو سراہا نہ جائے تو دونوں میں سے ایک صنف کا استحصال ہو گا۔ مثال کے طور پر بچ کی پیدائش و نگهداری میں، پیداواری کاموں جیسا کہ کھیت باڑی، جانور پالنا، مشروم اگانا وغیرہ میں خواتین کے کردار کو نظر انداز کرنا۔</p> <p>اسی طرح مردوں کا بچوں کی دلکشی بھال میں مناسب کردار نہ ہونے کی وجہ سے وہ خاندان کی حفاظت کی ذمہ داری اور باہمی رشتہ کی مضبوطی سے کسی حد تک محروم رہ جاتے ہیں۔ اسی طرح سیاسی معاملات میں خواتین کی عدم موجودگی فیصلہ سازی میں خواتین کی نمائندگی کو کم کر دیتی ہے۔</p>	<p>کسی ایک صنف (مرد یا عورت) کو نظر انداز کرنا</p>
<p>عام طور پر عورتوں اور مردوں کی ضروریات اور ترجیحات معاشرے میں ان کے رتبے اور کردار کے حوالے سے مختلف ہوتی ہیں۔ اسی لئے ترقیاتی سرگرمیاں عورتوں اور مردوں پر مختلف طرح سے اثر انداز ہوتی ہیں۔ عورتیں اور مرد ایسے کاموں میں دلچسپی کا اظہار کرتے ہیں جو ان کی زندگی میں سہولت کا باعث بنیں۔ عورتوں اور مردوں کی ان ضروریات کو پورا کئے بناءً منصفانہ اور پاسیدار ترقی ممکن نہیں ہے۔</p>	<p>کسی ایک صنف کے لئے کام کا غیر مساوی دباؤ</p>
<p>صنفی وسائل اس وقت پیدا ہوتے ہیں جب دونوں میں سے ایک صنف کو وسائل تک زیادہ رسائی اور اختیار ہو۔ مثال کے طور پر تعلیم و تربیت، زمین، روپیہ پیسہ، صحت، مزدوری، آمدن، جدید ٹکنیک، معلومات، سیاست، پاور، آمدروفت کے وسائل پر ایک صنف کا زیادہ اختیار اور رسائی ہونا، مرد اور عورت ترقیاتی کاموں سے حقیقت تبھی معنوں میں سمجھی مستغفیہ ہو سکتے ہیں جب ان کے لیے درمیان میں حائل غیر مساوی وسائل کی تقسیم کو ختم کیا جائے اور عورتوں اور مردوں دونوں کو ترقیاتی کاموں میں مساوی رسائی اور اختیار ہوا اور یہ واضح کرنا ضروری ہے کہ ترقیاتی منصوبے سے مردوں اور عورتوں کی زندگی پر کیا مثبت اثرات ہوں گے؟</p>	<p>وسائل تک رسائی اور اختیار میں غیر مساوی پہلو</p>

مرد اور عورتیں کسی بھی ثابت تبدیلی کے لیے بنیادی اہمیت کے حامل ہیں اور موثر ترین ترقی کے لئے مرد اور عورت دونوں کی شمولیت بہت ضروری ہے اور یہ صرف تبھی ممکن ہو

سلتا ہے جب میکرو اور میکر (Micro and Macro) سطح پر، پوگراہما اور پاجیکلش میں صفتی برابری کی سرگرمیوں پر توجہ دی جائے۔ اسی طرح پورا معاشرہ ترقی کرے گا اور ایک ثابت اور معنی خیز تبدیلی نظر آئے گی۔

پالیسی بنانے والے کیلئے ان تمام سرگرمیوں / امور کو سمجھنا ضروری ہے جن پر عمل پیرا ہو کر خواتین اور مردوں کی عملی ضروریات پوری کی جاسکیں اور دیر پا ثابت تبدیلی لائی جاسکے۔

ہینڈ آؤٹ نمبر 8

ایمپاورمنٹ کے فریم ورک

(Frameworks for Empowerment)

1. روینڈ پاور پلیشیر فریم ورک (Rowlands Power Relations Framework)

(Rowlands, 1997, Building on Kabeer, 1994 and Nelson and wright, 1996)

پاور فروم و تھان (Power from Within) ☆

اعتماد اور شعور میں انفرادی تبدیلیاں۔

پاور تو (Power to) ☆

ہنر اور صلاحیت میں اضافہ، آمدن میں اضافہ، مارکیٹ اور دیگر نیٹ ورکس تک رسائی۔

پاور اوور (Power Over) ☆

گھرانے، کمیونٹی، یا ملکی سطح پر پاور پلیشیرز میں تبدیلیاں۔

پاور و تھ (Power with) ☆

ایسے افراد جن کے پاس پاور / طاقت نہ ہوں ان کا منظم ہو کر انفرادی صلاحیتوں میں اضافے اور / یا قابلیت کو چیخ کرنا اور پاور پلیشیرز میں تبدیلی لانا۔

2. چنس کا فریم ورک (Chens Empowerment Framework) (1997)

AIMS مائیکرو فانس میڈی میں استعمال کیا گیا۔ یہ فریم ورک درج ذیل تبدیلیوں پر تفصیلی بحث کرتا ہے:

آمدن: آمدنی میں اضافہ اور آمدن کے حوالے سے تحفظ۔ ☆

بنیادی ضروریات: انسانی صحت، بچوں کی گنجہداشت، غذا بائست، تعلیم، رہائش، پانی کی فراہمی، تو انائی کی سہولتوں میں بہتری اور اضافہ۔ ☆

کمانے کی صلاحیت: ملازمت کے بہتر مواقعوں میں اضافہ اور ان ملازمتوں کے موقع تک رسائی کے لئے ہنر و صلاحیت میں اضافہ ☆

خود توقیری (Self respect) ☆

اپنی انفرادیت، رہجان اور تقدیر میں اضافے کا ادراک۔

خود اعتمادی (Self confidence) ☆

اپنی قابلیت اور صلاحیتوں پر اعتماد میں اضافہ۔

مسقبل کی بصیرت (Vision of Future) ☆

مسقبل کے بارے میں سوچنے اور منصوبہ سازی کی صلاحیتوں میں اضافہ۔

شناخت اور احترام (Visibility & Respect) ☆

انفرادی قدر و اہمیت اور شراکت کے موقع کا احترام کرتے ہوئے اس میں اضافہ کرنا۔

رشتوں میں تبدیلی (Relational Changes)

فیصلہ سازی (Decision Making) ☆

گھرانے اور کیونٹی کی سطح پر فیصلہ سازی میں اضافہ۔

لین دین میں بحث کی طاقت (Bargaining Power) ☆

خدمات یا مادی اشیاء کے لین دین کے وقت بحث کرنے کی صلاحیت میں اضافہ۔

شراکت (Participation) ☆

غیر خاندانی گروہوں، مقامی اداروں، سرکاری حکوموں اور سیاست میں شراکت کے موقع میں اضافہ۔

خود انحصاری (Self reliance) ☆

مارکیٹ اور پیلک اداروں تک رسائی کے لئے دوسروں پر انحصار میں کمی کرنا اور خود انحصاری کے فروغ کے لئے صلاحیتوں میں اضافہ۔

تنظیمی طاقت (Organizational Power) ☆

مقامی اداروں، تنظیموں اور مقامی لیڈر شپ میں اضافہ۔

Source:

Microfinance for Women's Empowerment Training (Linda Mayout, 2004)

3- سماجی تعلقات کا نقطہ نظر

تمام فریم ورک میں سب سے زیادہ مضبوط نالکہ کبیر کا تشکیل کردہ معاشرتی تعلقاتی نقطہ نظر ہے جو کہ پالیسی بنانے کے لیے، صنفی جائزہ اور اس کے ساتھ ساتھ ترقیاتی پروگراموں کے لیے وسیع اور باضابطہ نقطہ نظر ہے (Broader and Structural Approach).

اہم اصول (Key Principles)

☆ اس باضابطہ حقوق نسوان کے نقطہ نظر کے تحت خاندان اور گھر ان کو معاشرتی تعلقات کے نیٹ ورک کا لازمی جزو سمجھا جاتا ہے جس میں کیونٹی مارکیٹ اور ریاست شامل ہے۔ معاشری ترقی اور پیداواری کاموں سے کہیں زیادہ بڑھ کر ہے۔

جینڈر کو پریکٹس اینڈ تھیوری کا لازمی جزو سمجھا جاتا ہے۔

☆ غیر مساوات درج ذیل ذرائع اور ادارہ جاتی طاقتیں کی وجہ سے پیدا ہوتی ہے۔

قوانین۔۔۔ چیزیں کیسے ہوتی جاتی ہیں؟

سرگرمیاں۔۔۔ کیا ہو چکا ہے؟

وسائل۔۔۔ کیا استعمال کیا اور کیا ہو رہا ہے؟

لوگ۔۔۔ ذمہ داریاں، عدم مساوات، کون اندر/باہر ہے؟

طاقت۔۔۔ کون فیصلے کرتا ہے؟، کس کے مفاد میں ہے

☆ معاشرتی تعلقات حقوق، کردار، وسائل، اثاثے اور ذمہ داریوں کا تعین کرتے ہیں اور ان کو ترقیاتی منصوبے میں بیان کرنے کی ضرورت ہے۔

کمزوریاں / چیلنجز

☆ باضابطہ ہائپ پر تاکید خواتین کی خود مختاری کے موافقہ اور مشترکہ لائی گول (Agency) (خواتین کے انفرادی اور اجتماعی اقدامات) کو نظر انداز کرتی ہے۔

☆ پیچیدہ جائزہ مثلاً سیاسی معاشریات کا پیچیدہ جائزہ، شمولیتی طریقوں (Participatory approaches) میں مشکلات پیدا کر سکتی ہے۔

ہاروڈ تجزیاتی فریم ورک

(Harvard Analytical Framework)

ہاروڈ تجزیاتی فریم ورک صنفی کردار/ ذمہ دار یوں کا فریم ورک یا صنفی تجزیاتی فریم ورک بھی کہلاتا ہے۔ انسٹیشل ڈولپمنٹ کیلئے USAID WID آفس کے تعاون سے ہاروڈ انسٹی ٹیوٹ کا تیار کردہ فریم ورک صنفی تجزیے اور منصوبہ سازی کے فریم ورکس میں بہت اہمیت کا حامل ہے۔

ہاروڈ فریم ورک کے مقاصد

- ☆ یہ واضح کرنا کہ عورتوں اور مردوں کو بہتری کے موقع فراہم کر کے اقتصادی حالات میں بہتری لائی جاسکتی ہے
- ☆ منصوبہ سازوں کو پراجیکٹ کو موثر بنانے اور مجموعی طور پر اس کی پیداوار میں اضافے کے لئے رہنمائی کرنا
- ☆ موثر/ برابری کے مقاصد کے حصول کے لیے بہتر معلومات کی اہمیت پر زور دینا
- ☆ کمیونٹی میں عورتوں اور مردوں کے کاموں کی نشاندہی کرنا اور ان میں اہم تفرقات کو جاگر کرنا

ہاروڈ فریم ورک کے اہم پہلو

ہاروڈ فریم ورک مائیکر اگر یا کمیونٹی کی سطح پر ڈیالاکٹھا کرنے کے لئے رہنمائی کرتا ہے۔ اس کے چار اہم پہلو ہیں:-

۱۔ سرگرمی پروفائل (Activity Profile)

سرگرمی پروفائل اس قسم کے سوالات کی وضاحت کرتا ہے مثلاً ”کون کیا کرتا ہے؟“، جس میں صنف عمر اور وقت کا مصرف اور سرگرمی کا مقام بھی شامل ہے۔

۲۔ رسائی اور اختیار کا پروفائل (Access & Control Profile)

یہ ان وسائل کی نشاندہی کرتا ہے جو کسی خاص سرگرمی/ کام کرنے کے لئے ضروری ہوتے ہیں اور ان وسائل پر صنفی حوالے سے رسائی اور اختیار کس کا ہے؟

۳۔ حقائق کا تجزیہ (Analysis of Influencing Factors)

تمام حقائق کا تجزیہ کرنا جو کہ اوپر دیے گئے دونوں پروفائل میں صنفی تفرقات پر اثر انداز ہوتے ہیں۔

☆ پراجیکٹ سائیکل کا تجزیہ (Analysis of Project Cycle)

پراجیکٹ اور دوسری سرگرمیوں میں عورتوں اور مردوں کے حوالے سے معلومات کا تجزیہ کیا جاتا ہے۔

فریم ورک میں پراجیکٹ سائیکل کے ہر مرحلے پر پوچھے جانے والے اہم سوالات کی چیکٹ لسٹ درج ذیل ہے:-

چیک لسٹ (۱) پراجیکٹ کی نشاندہی میں خواتین کی ضروریات کا تجزیہ

- ۱۔ عورتوں کے پیداواری کاموں میں اضافے کے لئے کیا ضروریات اور موقع ہیں؟
- ۲۔ خواتین کی وسائل تک رسائی اور اختیار کے لئے کیا ضروریات اور موقع موجود ہیں؟
- ۳۔ پراجیکٹ سے حاصل فوائد تک خواتین کی رسائی اور اختیار میں اضافے کے لئے کیا ضروریات اور موقع موجود ہیں؟
- ۴۔ ان ضروریات اور موقع کا ملکی سطح / عمومی / یا مخصوص شعبے کی ترقیاتی ضرورتوں اور موقع سے کیا تعلق بتا ہے؟
- ۵۔ ان ضروریات اور موقع کی نشاندہی میں کیا خواتین کو براہ راست شامل کیا گیا ہے؟
- ۶۔ پراجیکٹ کے عمومی مقاصد کیا ہیں؟
- ۷۔ کیا پراجیکٹ کے مقاصد کلی طور پر خواتین کی ضروریات کا احاطہ کرتے ہیں؟
- ۸۔ کیا یہ مقاصد خواتین کی ضرورتوں کی موزوں طریقے سے وضاحت کرتے ہیں؟
- ۹۔ کیا ان مقاصد کے لیے خواتین کی شرکت یقینی بنائی گئی ہے؟
- ۱۰۔ کیا اس سے قبل بھی کوئی ایسی کاوشیں کی گئی ہیں؟
- ۱۱۔ موجودہ پروپوزل میں پہلے سے کی گئی سرگرمیوں کو کس طرح سے شامل کیا گیا ہے؟
- ۱۲۔ کیا یہ پراجیکٹ وسائل اور فوائد کے حوالے سے خواتین کی رسائی اور اختیار میں کمی کا باعث ہو سکتا ہے؟
- ۱۳۔ کیا یہی اور طریقے سے خواتین پر صنفی اثرات مرتب کر سکتا ہے؟
- ۱۴۔ خواتین پر مختصر اور طویل دورانیے میں کیا اثرات متوقع ہو سکتے ہیں؟

چیک لسٹ (۲) پراجیکٹ ڈیزائن کے خواتین پر اثرات

- ۱۵۔ پراجیکٹ پیداواری، غیر پیداواری معیار قائم رکھنے اور سماجی و سیاسی حوالے سے مختلف سرگرمیوں پر کس طرح اثر انداز ہوتا ہے؟
- ۱۶۔ کیا منصوبہ سازی موجودہ صنفی صورتحال کے لحاظ سے موزوں ہے؟
- ۱۷۔ اگر اس سرگرمی میں خواتین کی کارکردگی میں تبدیلی کا منصوبہ ہے تو کیا ایسا کرنا ممکن ہے اور اس کے خواتین پر ثابت یا منفی اثرات ہو سکتے ہیں؟
- ۱۸۔ اگر متوقع تبدیلی نہیں آتی تو ترقی کے مرحلے میں خواتین کے کردار کے حوالے سے خواتین کیلئے کمن موافقوں کا خیال ہوگا؟
- ۱۹۔ پراجیکٹ ڈیزائن کے مطابق کس طرح سے خواتین پر ثابت اثرات میں اضافے کے لئے کام کیا جا سکتا ہے اور صنفی اثرات میں کمی یا غافتمہ کیا جا سکتا ہے؟

- ۲۰۔ پراجیکٹ کے خواتین کی رسائی اور اختیار پر کیا اثرات ہو سکتے ہیں؟
- ۲۱۔ پراجیکٹ خواتین کے پیداواری کاموں کے حوالے سے وسائل اور سہولیات تک رسائی اور اختیار پر کس طرح اثر انداز ہوگا؟
- ۲۲۔ پراجیکٹ کے مختلف پہلو تو لیدی اور انسانی وسائل کی برقراری کو مد نظر رکھتے ہوئے خواتین کے وسائل اور سہولیات پر کس طرح اثر انداز ہوگا؟
- ۲۳۔ سماجی و سیاسی حالات پراجیکٹ کے مختلف پہلوؤں پر کس طرح کے وسائل اور سہولیات تک خواتین کی رسائی اور اختیار پر اثر انداز ہوں گے؟
- ۲۴۔ درپیش رکاوٹوں کی نشاندہی اور ممکنہ بہتری لانے کے لئے کیا اقدامات کئے گئے ہیں؟
- ۲۵۔ پراجیکٹ ڈائریکٹر خواتین کی وسائل تک رسائی اور اختیار میں اضافہ کیسے کر سکتا ہے؟

چیک لسٹ (۳) پراجیکٹ پر عملدرآمد میں خواتین کا کردار

- ۲۶۔ کیا پراجیکٹ کا عملہ خواتین کی ضرورتوں سے آگاہ ہے اور اس کے لئے مناسب روایہ رکھتے ہیں؟
- ۲۷۔ کیا خواتین کو فائدہ پہنچانے کے لئے وسائل اور خدمات خواتین عملے کے ذریعے فراہم کی جا رہی ہیں؟
- ۲۸۔ کیا خواتین عملے کو مخصوص رہنمائی کے لئے ضروری ہنر و صلاحیت کا حامل ہونا چاہیے؟
- ۲۹۔ ڈیلپوری سسٹم کی تربیت کے لئے کیا طریقہ کار وضع کیا گیا ہے؟
- ۳۰۔ کیا پراجیکٹ میجنت پوزیشن میں عورتوں کو مناسب موقع دے گئے ہیں؟
- ۳۱۔ آر گنا نر زیشن سٹرکچر کیسا ہے؟
- ۳۲۔ کیا آر گنا نر زیشنل سٹرکچر خواتین کی وسائل تک رسائی میں اضافہ کرتا ہے؟
- ۳۳۔ کیا آر گنا نر زیشن اتنی صلاحیت رکھتی ہے کہ خواتین سے متعلق ضروری وسائل کی فراہمی کے لئے دوسری متعلقہ اداروں سے رابطہ کر سکے؟
- ۳۴۔ کیا آر گنا نر زیشن میں اتنی صلاحیت ہے کہ وہ تبدیلی کے اس مرحلے میں خواتین کو تعاون اور تحفظ فراہم کر سکے؟
- ۳۵۔ آر گنا نر زیشن کا آپریشنر کے حوالے سے کیا نظام ہے؟
- ۳۶۔ کیا آر گنا نر زیشن کا ڈیلپوری سسٹم عمل، مقام اور وقت کے حوالے سے خواتین کے لئے موزوں ہے؟
- ۳۷۔ کیا سامان اور خدمات کی ڈیلپوری کو قیمتی بنائے کیلئے آر گنا نر زیشن میں کنٹرول سسٹم موجود ہے؟
- ۳۸۔ کیا ایسا سسٹم ہے جو اس بات کو قیمتی بنائے کہ خواتین کے لئے مختص وسائل اور سہولیات پر مردقاً بعض نہیں ہیں؟
- ۳۹۔ آر گنا نر زیشن کا مالیاتی سسٹم کیسا ہے؟
- ۴۰۔ کیا پروگرام کو جاری رکھنے کے لئے فنڈز موجود ہیں؟

- ۳۱۔ کیا تجویز کردہ کام کو کرنے کے لئے مناسب نہذ موجود ہیں؟
- ۳۲۔ کیا وسائل تک رسائی کے لئے مردوں کی مداخلت سے پچنا ممکن ہے؟
- ۳۳۔ کیا پراجیکٹ کا ایسا انفارمیشن سسٹم ہے جو کہ پراجیکٹ کے خواتین پر اثرات کو معلوم کر سکے؟
- ۳۴۔ کیا آرگانائزیشن میں پچ ہے کہ تبدیلی کے مرحلے میں خواتین کے لئے بنائے گئے موجودہ نظام میں ترمیم کی جاسکے؟

چیک لسٹ (۲) پراجیکٹ کی جانچ پڑتاں

- ۳۵۔ کیا پراجیکٹ کی نگرانی اور جانچ پڑتاں کا نظام کلی طور پر خواتین پر پراجیکٹ کے اثرات کا احاطہ کرتا ہے؟
- ۳۶۔ کیا خواتین کی رسائی اور کنٹرول کا تجربہ کرنے کے لئے متعلقہ ڈیٹا موجود ہے؟
- ۳۷۔ کیا ڈیٹا کے ڈیزائن کرنے کے مراحل میں خواتین کو شامل کیا گیا؟
- ۳۸۔ ڈیٹا اکٹھا کرنا اور اس کا تجربہ کرنا۔
- ۳۹۔ کیا ڈیٹا مختلف دورانیے میں لیا گیا تاکہ پراجیکٹ میں اگر تبدیلی لانے کی ضرورت ہو تو اس کو ممکن بنایا جاسکے؟
- ۴۰۔ کیا ڈیٹا پراجیکٹ کے عملی اور پراجیکٹ سے فائدہ اٹھانے والوں کے درمیان باہمی مشورے سے مقررہ وقت پر لیا گیا ہے؟
- ۴۱۔ کیا ڈیٹا اکٹھا کرنے اور اس کی وضاحت کرنے کے مراحل میں خواتین کو شامل کیا گیا؟
- ۴۲۔ کیا ڈیٹا کا تجربہ کیا گیا ہے تاکہ دوسرے پراجیکٹ ڈیزائن کرتے ہوئے رہنمائی کی جاسکے؟
- ۴۳۔ کیا WID تحقیق کے اہم پہلوؤں کی نشاندہی کی گئی ہے؟

Source:

Checklist Adapted from Overolt, Anderson, Cloud and Austin, Gender Roles in Development Project, Kumarian Press, Conncticul, 1985

فریم ورک کا استعمال

- ☆ پروگرام اور باہمی منصوبہ سازی کے بجائے یہ فریم ورک پراجیکٹ کی منصوبہ سازی کے لئے نہایت موزوں ہے۔
- ☆ صنفی تعلقات اور پاور کے مختلف پہلوؤں کو زیر بحث لانے کے لئے صنفی وسائل کو بہت متوازن طریقے سے پیش کرتا ہے۔
- ☆ ابتدائی معلومات / ڈیٹا اکٹھا کرنے کے لئے استعمال ہوتا ہے۔
- ☆ دیرپا صنفی ضروریات کے متعلق بات کرتا ہے جیسا کہ موزر فریم ورک میں ہے۔

ہاورڈ فریم ورک کی خصوصیات

☆

یہ بہت عملی ہے۔

☆

جب ڈیا اکٹھا ہوتا ہے تو یہ بہت واضح معلومات فراہم کرتا ہے کہ کون کیا کرتا ہے؟ کب کرتا ہے اور کن وسائل سے کرتا ہے؟ یہ خواتین کے کام اور ذمہ داریوں کو جاگر کرتا ہے۔

☆

یہ وسائل تک رسائی اور اختیار میں فرق ظاہر کرتا ہے۔

☆

مختلف حالات میں اس فریم ورک میں تبدیلی کر کے استعمال کیا جا سکتا ہے۔

☆

یہ بہت کم مسائل پیدا کرتا ہے کیونکہ یہ حقائق پر منی ہوتا ہے۔

فریم ورک کا محدود دائرہ کار

☆

یہ فریم ورک WID کی بنیاد پر تنکیل کردہ ہے لہذا یہ خواتین کی پراجیکٹ/پروگرام میں شمولیت بڑھانے کی بات کرتا ہے اس کے علاوہ یہ پاور ریلشنز اور فیصلہ سازی کے مراحل پر تبدیلی کم زیر بحث لاتا ہے یہ موجودہ صنفی نابرابری میں تبدیلی کے لئے خاص رہنمائی فراہم کرتا ہے۔

☆

یہ بہت سادہ ہے۔ ڈیا اکٹھے کرنے کیلئے مخصوص خانوں میں نشانہ ہی کرتا ہے۔

☆

مخصوص سازی میں یہ اپر سے چلی سطح پر منصوبہ سازی کی بات کرتا ہے اور مردوں اور عورتوں اور ابتوں کی اپنی حالات پر تجزیے کے حوالے سے رائے کو شامل نہیں کرتا۔

☆

نابرابری کے دوسرے بہت سے حقائق جیسا کہ طبقہ، نسل، قومیت وغیرہ کو نظر انداز کیا گیا ہے۔

☆

جنہ اور عمر کی بنیاد پر وسائل اور سرگرمیوں کو علیحدہ پیش کرنے پر زور دیتا ہے اور ان سے بالاتر تعلقات اور ابتوں کو نظر انداز کرتا ہے۔ اس کے نتیجے میں یہ ممکن ہے کہ پراجیکٹ خواتین کی دیر پا صنفی ضروریات کو نظر انداز کر دے

☆

پروفائل میں کمیونٹی کا تجزیہ کسی حد تک جامع تصور کرتے ہوئے کیا جاتا ہے۔ حالانکہ وقت کے ساتھ ساتھ صنفی رشتہوں میں بھی تبدیلیاں ہوتی ہیں۔

موزرفیم ورک

(The Mosor Framework)

موزرفیم ورک کے اہم پہلو

کیرو لین موزر کا تشکیل کردہ فریم ورک سب سے زیادہ استعمال کیا جاتا ہے۔ یہ فریم ورک صنفی کردار، ضروریات، صنفی پالیسی اور ترقیاتی منصوبہ سازی کو زیر بحث لاتا ہے۔

موزرفیم ورک کے ثابت پہلو

- ☆ یہ منصوبہ سازی کے اصول، سیاسی حالات کی نشاندہی اور منصوبہ سازی کے مرحلے میں کشمکش/تضاد سے مزید آگے کی طرف ایک قدم بڑھاتے ہوئے صنفی پالیسی میں تبدیلی کی استعداد پر بات کرتا ہے
- ☆ منصوبہ سازی کو غیر مساوی صنفی تعلقات اور خواتین کی حمایت اور تعاون کے لئے ایک اہم جزو تصور کرتا ہے۔ منصوبہ سازوں کے لئے مختلف طرح کے نام کی اہمیت کو جاگر کرتا ہے اور خاص طور پر یہ وقت مختلف کام/کردار و ذمہ داریاں نبھانے کی وضاحت کرتا ہے
- ☆ وہ صنفی ضروریات جن کا تعلق خواتین کی روزمرہ زندگی سے ہوتا ہے۔ اس میں پائے جانے والے تفرقات کیوضاحت کرتا ہے۔ عملی صنفی ضروریات اور ایسی ضروریات جو دیر پاتبدیلی کا باعث ہوں ان کو واضح کرتا ہے

فریم ورک کی حدود

- ☆ صنفی کردار کا تصور صنفی تعلقات کے حوالے سے غلط تاثر دے سکتا ہے
- ☆ فریم ورک نا برابری کی دوسری اقسام جیسا کہ طبقہ اور نسل وغیرہ کو دائرے میں نہیں لاتا
- ☆ فریم ورک وقت کے ساتھ رومنا ہونے والی تبدیلیوں کا جائز نہیں لیتا
- ☆ پالیسی اپروچ (Policy Approaches) کو ایک دوسرے سے علیحدہ کر کے تجزیہ کرتا ہے۔ حالانکہ عملی طور پر اکثر اوقات یہ ایک دوسرے سے وابستہ ہوتی ہیں

صنف کے حوالے سے کی جانے والی موجودہ سرگرمیوں کے حوالے سے موزر چیکٹ لست

اہم سرگرمیاں (Important Interventions)	مرحلہ (Stage)
<ul style="list-style-type: none"> ☆ پالیسی کی سمیت ☆ WID پالیسی اپروچ کی نشاندہی (WID/GAD Policy Matrix) ☆ صنفی دھارے میں شمولیت 	۱۔ نشاندہی (Identification)
<ul style="list-style-type: none"> ☆ صنفی جائزہ ☆ صنفی کردار کی نشاندہی ☆ صنفی ضروریات کا تجزیہ 	۲۔ تیاری (Preparation)
<ul style="list-style-type: none"> ☆ شاف کی صنف کے موضوع پر تربیت ☆ شاف اور کنسائٹ کے لئے صنفی حوالے سے شرائط لے کرنا ☆ منصوبہ سازی کے مرحلے میں آرگنائزیشن میں صنفی شعور اور خواتین کی شرکت کو یقینی بنانے کے لئے اقدامات کرنا ☆ وسائل کے تعین اور اختیار کے حوالے سے صنفی اعتبار سے مرد اور عورت کے حوالے سے علیحدہ ڈیٹا اکٹھا کرنا 	۳۔ ڈیزائن (Design)
<ul style="list-style-type: none"> ☆ کنسائٹ کے لئے صنفی عاظٹ سے موزوں ملازمت کی شرائط ☆ صنفی ماہر کی تقریری ☆ شاف کی صنف کے موضوع پر تربیت ☆ خواتین کے بظاہر نہ نظر آنے والے کاموں کی لاگت اور فائدے کے حوالے سے تجزیہ کرنا 	۴۔ اپریzel (Appraisal)
<ul style="list-style-type: none"> ☆ شاف کی صنف کے موضوع پر تربیت میں خواتین کی شرکت ☆ ڈائیلگ کے لئے آغاز کا تعین ☆ مسائل کے حوالے سے صنفی شعور کے موضوع پر شاف ٹریننگ 	۵۔ معابرہ (Ratification)
<ul style="list-style-type: none"> ☆ شاف کی صنفی منصوبہ سازی کی تربیت ☆ شاف کے لئے صنفی حوالے سے ملازمت کی شرائط ☆ ایجنسی / آرگنائزیشن میں مردوں اور عورتوں کی شرح ☆ خواتین کے کردار اور ذمہ داریوں کی وضاحت ☆ شرکتی منصوبے کے پراجیکٹ 	۶۔ عملدرآمد (Implementation)

<p>☆ کنسلنٹ کے لئے صنفی حوالے سے شرائط کا تعین</p> <p>☆ اسٹاف کی صنفی تربیت</p> <p>☆ ٹیم میں مردوں اور عورتوں کی شرح</p>	<p>۷۔ نگرانی / جائز پڑتاں (Monitoring/Evaluation)</p>
--	---

صنفی تجزیاتی فریم ورک کا خاکہ

(Outline of Gender Analytical Framework)

صنفی تجزیاتی فریم ورک عمومی طور پر کمیونٹی کی سطح پر سرگرمیوں کے صنفی تجزیے کے لئے بنیادی رہنمائی فراہم کرتا ہے۔ کسی خاص صورتحال اور شعبے میں صنفی تجزیہ کرنے کے لئے اس میں ضروری تر ایمیں کی جاتی ہیں۔ صنفی تجزیے کے ذریعے سے حاصل کردہ معلومات پالیسی/ پراجیکٹ کی منصوبہ سازی اور مگرانی، تجزیہ اور اس کے عورتوں اور مردوں کی زندگی پر اثرات کی جانچ پرستی کے لئے استعمال ہوتی ہیں۔ اس مقصد کے لئے حاصل کردہ معلومات بہت مفید ہوئی چاہئیں۔ اسی طرح سے سوالات اور تجزیہ کا دائرہ کار بھی صورتحال کے مطابق ہونا چاہیے۔

صنف کی بنیاد پر کمیونٹی گروہوں کے تفرقات کو منظر عام پر لا جاسکتا ہے۔ یہ بھی ضروری ہے کہ قومیت، ممبر اور سماجی طبقے کے حوالے سے تفرقات کو بھی نہ صرف زیر بحث لایا جائے بلکہ ان مخصوص گروہوں کے روحانیات و ترجیحات کو بھی اجاگر کیا جائے۔

قبل غور مسائل (Issues to Consider)	تجزیہ/ تقیش کا دائرہ کار (Category of Enquiry)
<p>☆ پیداواری کردار (Productive Role)</p> <p>ایسا کام جو آمدن کا باعث بنے، ملازمت اور روزمرہ ضروریات کو پورا کرنے کے حوالے سے پیداواری کردار</p> <p>☆ تولیدی کردار (Reproductive Role)</p> <p>گھر کے کام کا ج، بچوں کی نگہداشت، بیمار اور ضعیف کی تیاداری</p>	<p>۱۔ کردار اور ذمہ داریاں (Roles & Responsibilities)</p> <p>مرد اور عورت کیا کام کرتے ہیں؟ (جگہ/ آمدروفت کے ذریع)</p> <p>مرد اور عورت کیا کام کرتے ہیں؟ (روزانہ یا سہہ ماہی کے حساب سے)</p>
<p>☆ کمیونٹی (Community) شرکت/ اپنی مدد آپ کے تحت خدمات دینا۔</p> <p>رضا کارانہ خدمات جو کمیونٹی کو فائدہ دیں۔</p> <p>☆ کمیونٹی سیاست (Community Politics)</p> <p>(فیصلہ سازی/ کمیونٹی کی نمائندگی کی لیڈر شپ)</p>	<p>۲۔ اثاثہ جات (Assets)</p> <p>☆ عورتوں اور مردوں کو کن اثاثہ جات تک رسائی ہے؟</p> <p>☆ عورتوں اور مردوں کو اثاثہ جات کے حصول میں کن رکاوٹوں کا سامنا کرنا پڑتا ہے؟</p>
<p>☆ گھرانے کی سطح پر (Household Level) گھرانے کے اخراجات کا فیصلہ وغیرہ</p> <p>☆ کمیونٹی کی سطح پر (Community Level) کمیونٹی کی واٹر سپلائی کے انتظام سے تعلق فیصلے وغیرہ</p>	<p>۳۔ پاور اور فیصلہ سازی (Power and Decision)</p> <p>☆ عورتوں یا مردوں کی کس قسم کے فیصلہ جات میں شمولیت ہوتی ہے؟</p> <p>☆ کس قسم کے فیصلوں پر عام طور پر مردوں/ عورتوں کو اختیار ہوتا ہے؟</p>

۳۔ ضروریات و ترجیحات

(Needs, Priorities and Perspectives)

☆ عورتوں اور مردوں کی کیا ضروریات اور ترجیحات ہوتی ہیں؟
ان کی نظر میں ان کی ضروریات کو پورا کرنے کیلئے کونسے طریقے موزوں
اور دیرپا ہوتے ہیں؟

☆ عورتیں اور مرد فیصلہ سازی تک مختلف قسم کے مسائل سے دوچار
ہوتے ہیں

☆ عملی صنفی ضروریات (Practical Needs) (مثلاً موجودہ صنفی کردار، ذمہ
داریاں اور وسائل جیسا کہ واٹر پلائی کے لئے موزوں جگہ کا انتخاب کرنے سے
عورتوں کے وقت اور مشقتوں میں بچت ہو سکتی ہے۔

☆ دریپا صنفی ضروریات (Strategic Needs) (موجودہ صورتحال میں فوائد اور
موقع کی تقسیم میں صنفی برابری کو یقینی بنانا۔ مثال کے طور پر خواتین کی گھر سے
بाहر ملازمت تک رسائی میں اضافہ۔

☆ دیگر پہلو (Perspectives) (مثال کے طور پر ٹکنالوجی، جگہ کا انتخاب،
خدمات کا معاوضہ، انتظام و انصرام جیسے امور کو زیر غور لانا۔

جینڈر میں سٹریمنگ

(Mainstreaming Gender)

قابل غور مسائل (Issues to Consider)	تنقیش کا درجہ (Category of Enquiry)
--	--

1- ورک پروگرام (Work Programme)

<p>صنfi پالیسیاں</p> <ul style="list-style-type: none"> ☆ ایک ادارے کی صنfi پالیسی کیا ہے؟ یہ کب بنائی گئی اور اسے بنانے میں کون لوگ شامل تھے؟ ☆ کیا یہ مخصوص صنfi تجزیاتی معلومات مرد اور عورت دونوں کے حوالے سے ڈیٹا کی بنیاد پر لی گئی؟ ☆ عملدرآمد اور نگرانی کا کیا طریقہ کار ہے؟ <p>دیگر پالیسیاں</p> <ul style="list-style-type: none"> ☆ کیا صنfi مسائل دوسری پالیسیوں میں بھی شامل کئے گئے ہیں؟ کس حد تک شامل کئے گئے ہیں؟ کیا یہ مخصوص صنfi تجزیاتی معلومات مرد اور عورت کے حوالے سے ڈیٹا کی بنیاد پر لی گئی ہیں؟ ☆ عملدرآمد اور نگرانی کا کیا طریقہ کار ہے؟ ☆ پالیسی کے مردوں اور عورتوں پر کیا اثرات مرتب ہوتے ہیں؟ 	<p>پالیسی اور ایکشن پلان</p> <ul style="list-style-type: none"> ☆ صنfi پالیسیاں ☆ تمام
--	--

پالیسی کے حوالے سے اثرات

<ul style="list-style-type: none"> ☆ سینئر مینجمنٹ ٹاف کا صنفی مسائل کے حوالے سے رویہ کیسا ہے؟ ☆ صنفی مسائل درپیش آنے کی صورت میں مینجمنٹ کس سے رابطہ کرتی ہے؟ ☆ با قاعدہ اور بے قاعدہ رائے دہی کے لئے کون لیڈر ہیں اور کیا وہ صنفی مسائل کو سنجیدگی سے لیتے ہیں؟ ☆ وہ کوئی یوروپی آرگناائزیشن/ ادارے یا افراد ہیں جو آرگناائزیشن پر اثر انداز ہوتے ہیں؟ اور کیا وہ صنفی مسائل کو سنجیدگی سے لیتے ہیں؟ ☆ فیصلہ سازی کون کرتا ہے؟ مرد اور عورتیں فیصلہ سازی میں کیا کردار ادا کرتی ہیں؟ 	
<p>صنفی فوکل ٹاف (Gender Focal Staff)</p> <ul style="list-style-type: none"> ☆ کیا صنفی یونٹ بنایا گیا ہے؟ یہ یونٹ کب سے ہے؟ اس یونٹ کی ساخت، مقاصد اور وسائل کیا ہیں؟ ☆ وہ کیا کرتے ہیں؟ کتنا موثر ہیں؟ ☆ صنفی فوکل ٹاف کے خیالات/ آرگناائزیشن میں باقی ٹاف کے خیالات کیسے ہیں؟ <p>دیگر ٹاف</p> <ul style="list-style-type: none"> ☆ صنفی برابری کے مسائل کی ذمہ داری؟ تربیت؟ معلومات اور ہنر؟ صنف کے حوالے سے رویے؟ کیا صنفی حساسیت ملازمت کے لئے طے کردہ شرائط کا حصہ ہیں؟ کیا ٹاف رکھتے وقت اثڑو یو میں صنفی حساسیت کا تجزیہ کیا گیا/ کیا اپریزل اور نگرانی کے وقت اس کا صنفی تجزیہ کیا گیا؟ 	<p>انسانی وسائل</p> <ul style="list-style-type: none"> ☆ صنفی فوکل ٹاف ☆ دیگر ٹاف
<p>صنفی برابری اور ٹاف کی استعداد کاری میں اضافے کے اقدامات</p> <ul style="list-style-type: none"> ☆ ادارے میں کس قسم کی سرگرمیوں کے لئے نئڈ ز جاری کئے جا رہے ہیں؟ ☆ ان سرگرمیوں کے اثرات کیا ہوں گے؟ 	<p>فناشنل/ مالیاتی وسائل</p> <ul style="list-style-type: none"> ☆ صنفی برابری کے اقدامات ☆ ٹاف کی صلاحیت و استعداد کاری کے اقدامات
<ul style="list-style-type: none"> ☆ کیا صنفی مسائل کو موجودہ سسٹم میں شامل کیا گیا ہے جیسا کہ انفارمیشن سسٹم، اپریزل پلاننگ اور مانیٹرنگ کا طریقہ کار ☆ کیا صنف کو بنیادی دھارے میں شامل کرنے کیلئے ٹاف کو ہدایات/ معلومات/ طریقہ کار واضح کیا گیا 	<p>سسٹم/ طریقہ کار</p>

۲۔ ورکنگ کلچر (Working Culture)

<ul style="list-style-type: none"> ☆ آرگانائزیشن میں ہر سطح پر کام کرنے والے مردوں اور عورتوں کی تعداد کیا ہے؟ ☆ کیا انٹرویو/تقریبی/پرموشن/تریبیٹ/آگے بڑھنے کے موقع سے متعلق ڈیٹا مردا اور عورت کے لحاظ سے موجود ہے ☆ مردوں اور عورتوں کو دی جانے والی اجرت کا ڈیٹا 	شاف سے متعلق ڈیٹا
<ul style="list-style-type: none"> ☆ کیا آرگانائزیشن مردوں اور عورتوں کو محفوظ اور کام کے لئے موزوں ماحول فراہم کرتی ہے؟ (آمدروفت، کام کے اوقات، لیٹرین، ڈے کی تحریر کی سہولت اور بچوں کی نگہداشت کی ذمہ داریوں جیسے مسائل کو زیر غور لا جاسکتا ہے) 	مردوں اور عورتوں کی عملی ضروریات
قابل غور مسائل (Issues to Consider)	ایکشن کی نوعیت (Types of Action)

آرگانائزیشنل لیول (Organizational Level)

<ul style="list-style-type: none"> ☆ صنفی تجزیاتی ریسرچ کو فروغ دینا ☆ ادارے میں مردوں اور عورتوں کے متعلق معلومات علیحدہ علیحدہ سے رکھنا 	انفارمیشن سسٹم اور ریسرچ
<ul style="list-style-type: none"> ☆ تقریبی اور کیمپرے کے موقع میں صنفی برابری کے فروغ کے لئے سسٹم بنانا ☆ آرگانائزیشن میں صنفی مسائل کی نشاندہی اور ان کو حل کرنا 	ینجنٹ، پالیسی بنانے والوں اور منصوبوں پر عملدرآمد کروانے والے شاف کی استعداد میں اضافہ کرنا
<ul style="list-style-type: none"> ☆ صنفی برابری کے لئے انفرادی اور اجتماعی کاؤشوں میں رابطہ 	استحکام اور نیٹ ورکنگ

مستفید ہونے والوں کی سطح پر (Beneficiary Level)

<ul style="list-style-type: none"> ☆ مردوں اور عورتوں کے حوالے سے مخصوص عملی ضروریات / مسائل کی نشاندہی کرنا اور انہیں حل کرنے کے لیے کوشش کرنا جیسا کہ خواتین کے لئے گھریلو کام کی مشقت میں کمی کے لئے تجاویز دینا 	مردوں اور عورتوں کی عملی ضروریات کو پورا کرنا
<ul style="list-style-type: none"> ☆ وسائل، خدمات، موقع اور فوائد میں صنفی برابری کو فروغ دینا جیسا کہ خواتین کی ان ملازمتوں / شعبوں تک رسائی جو ماضی میں صرف مرد حضرات کے لئے مخصوص تجھی جاتی تھیں 	وسائل اور فوائد میں صنفی برابری کو فروغ دینا

<p>☆ کمیونٹی کی سطح پر فیصلہ سازی کے انسٹی ٹیوشنز اور کمیونٹی نمائندگی میں مردوں اور عورتوں کی برابر نمائندگی کو فروغ دینا</p>	<p>فیصلہ سازی کے معیار میں اضافہ</p>
<p>☆ صنفی اقدار اور روایات کو جاگر کرنے کے لئے مستفید ہونے والے گروپوں کے ساتھ کام کرنا جیسا کہ ایچ آئی وی / ایڈز پر کمیونٹی شراکتی و رکشائپ کا انعقاد</p>	<p>صنفی غیر مساوی رویوں اور جانات کو منظر عام پر لانا</p>
<p>☆ غیر موزوں اور صنفی مفترضوں کو حل کرنا جیسا کہ صنفی مفترضوں میں کی کرنے کیلئے سکول کی کتابوں کا تحریک کرنا</p>	

پالیسیز اور پروگرامز میں جینڈر میں سڑیمنگ

(Gender Mainstreaming in Policies, Programmes and Situation Assessment & Analysis)

۱۔ صورتحال کا جائزہ اور جانچ پرستال (Situation Assessment & Analysis)

- ☆ کیا مردوں اور عورتوں سے متعلق مخصوص مسائل کے حوالے سے علیحدہ اور متعلقہ معلومات اکٹھی کر لی گئی ہیں؟
- ☆ کیا ضروریات کی نشاندہی کرنے کے عمل میں خواتین کو شامل کیا گیا تھا؟ اور کیا اس علاقے کی خواتین کو اپنے سے متعلق مسائل اور ضروریات پر بات کرنے کے لیے کہا گیا تھا؟
- ☆ کیا کوئی ایسا تجربہ کیا گیا ہے جس میں ممکنہ مسائل کے بارے میں خواتین کا اندازہ لگایا جاسکے۔ مثلاً خواتین پر کام کا زیادہ بوجھ، وسائل اور موقع تک خواتین کی نسبتاً کم رسائی، یا ترقیاتی عمل میں کم شمولیت؟
- ☆ کیا مسائل اور اختلافات جانے کے لئے کوئی ضمنی تجزیہ کیا گیا ہے؟

۲۔ منصوبہ جات کے مقاصد (Project Goals Objectives)

- ☆ کیا منصوبہ جات کے مقاصد اس بات کو واضح کرتے ہیں کہ منصوبے کے فوائد مردوں اور عورتوں دونوں کے لیے ہوں گے؟
- ☆ کیا یہ مقاصد مردوں اور عورتوں کی حقیقی ضروریات کو پورا کرتے ہوئے صفائی عدم مساوات کو ٹھیک کرنے کی کوشش کرتے ہیں؟
- ☆ کیا یہ مقاصد ایسے سماجی اور دیگر اداروں کو تبدیل کرنے کی کوشش کرتے ہیں جو کہ صفائی عدم مساوات کو مزید گہرا / مضبوط کرتے ہیں؟
- ☆ کون سے مخصوص طریقوں سے یہ منصوبہ خواتین کو با اختیار بنائے گا؟ کیا خواتین کی شمولیت میں گھر بیلو اور معاقی سطح پر اضافہ ہوگا؟ کیا خواتین اپنے کام کے نتیجے میں ملنے والی آمدن پر اختیار حاصل کر سکیں گی؟
- ☆ کیا مقاصد میں سے کوئی ایک مقصد موجودہ اور وایتی کام، وسائل اور ذمہ داریوں کی جنسی بینادوں پر تقسیم کو غلط قرار دیتا ہے یا اس کو چیخنے ہے؟
- ☆ معاشرے کے اندر خواتین کی کمزور اور گھر بیلو حیثیت کے باوجود کیا ایسے مخصوص طریقے تجویز کیے گئے ہیں جو کہ خواتین کی منصوبہ جات میں شمولیت کی حوصلہ افزائی کریں؟
- ☆ کیا ایسے اعشار یہ بنائے گئے ہیں جو ہر مقصد کے حصول کے سلسلے میں کوششوں کو جانچ سکیں؟ اور کیا یہ اعشار یہ ہر مقصد کے صفائی تااظر کو بھی جانچ پڑتے ہیں؟

۳۔ منصوبہ کی حکمت عملی (Project Strategy)

- ☆ کیا اس چیز کی ضرورت ہے کہ صنفی مساوات کی اصلاح کے لیے کوشش کی جائے؟
- ☆ کیا متاثرہ علاقت اور لوگوں میں مسائل کے حل کرنے کے لیے موزوں حکمت عملی کے سلسلے میں خواتین سے رابطہ کیا گیا ہے؟
- ☆ کیا اس بات کے امکانات ہیں کہ منتخب حکمت عملی سے علاقے کی خواتین نظر انداز ہو جائیں؟ مثال کے طور پر اپنے زیادہ کام اور گھر پر حیثیت کی وجہ سے؟
- ☆ کیا منتخب حکمت عملی خواتین کو صرف فائدے پہنچانے تک محدود ہے یا اس سے خواتین کی شمولیت اور اختیارات میں اضافہ ہو گا تاکہ وہ مسائل کو حل کرنے کے سلسلے میں بہتر حالت میں ہوں

۴۔ منصوبہ کے انتظامی امور سے متعلق سوالات (Questions on Project Management)

- ☆ کیا طے شدہ سرگرمیاں ممکن حد تک مردوں دونوں کی شمولیت کو پابند کرتی ہیں؟
- ☆ کیا انتظامی مجلس میں متاثرہ علاقت کے مردوں خواتین دونوں کی متناسب نمائندگی موجود ہے؟
- ☆ کیا صنفی تناظر کو واضح کرنے کے لیے مزید کسی سرگرمی کی ضرورت ہے؟ (مثال کے طور پر صنفی مسائل پر تربیت، مزید تحقیق وغیرہ)۔
- ☆ کیا معاشی وسائل صنفی تناظر میں مختص کیے گئے ہیں تاکہ مرد اور خواتین دونوں منصوبہ کی سرگرمیوں سے مستفید ہو سکیں؟

۵۔ منصوبہ پر عملدرآمد (Project Implementation)

- ☆ کیا منصوبہ پر عملدرآمد کروانے والے لوگ صنفی خوالے سے حساس ہیں؟ اور صنف سے متعلقہ مخصوص مسائل سے واقف ہیں؟
- ☆ کیا منصوبہ پر عملدرآمد میں مردوں دونوں شامل ہوں گے؟
- ☆ کیا عملدرآمد کے طریقہ کار میں خواتین کی موجودہ تنظیمات سے صحیح استفادہ حاصل کیا گیا ہے؟
- ☆ کیا ان شرکت داروں نے صنف کو بنیادی دھارے میں لانے کی تربیت حاصل کی ہے تاکہ منصوبہ کے عملدرآمد کے دوران صنفی تناظر کو مدنظر رکھا جاسکے؟

۶۔ نگرانی (Monitoring)

- ☆ کیا نگرانی کی حکمت عملی میں صنفی تناظر شامل ہے؟
- ☆ کیا نگرانی کے ایسے طریقہ کار موجود ہیں جو اس بات کو قیمتی بنائیں کہ منصوبہ اور لائچ عمل کے بارے میں تمام سرگرمیاں صحیح خطوط پر ہو رہی ہیں اور مردوں خواتین دونوں کو پہنچنے والے مفادات کا حساب رکھ رہی ہیں؟

☆ کیا گلرانی کے ایسے طریقہ کار موجود ہیں جس سے اس چیز کا پتہ چل سکے کہ خواتین تک رسائی کی رفتار کیا ہے؟ مثال کے طور پر خواتین کی آمدن (میں اضافہ)، رہنمائی کے کردار میں شمولیت، فرضہ جات کی سہولت کا استعمال، منصوبہ کے انتظامی امور اور عملدرآمد میں شمولیت اور فیصلہ سازی میں اثر و رسوخ؟

☆ عوام انسان کی معلومات کے لیے کیا خبر رسانی کی کوئی حکمت عملی وضع کی گئی ہے جو کہ صنفی تناظر میں منصوبہ کی موجودگی، کارکردگی اور نتائج کے بارے میں معلومات عام کر سکے؟

7۔ جائزہ (Evaluation)

- ☆ کیا خواتین نے منصوبے سے حاصل ہونے والے مفادات میں مردوں کی مناسبت سے اپنا حصہ وصول کیا ہے؟
- ☆ کیا منصوبے نے پہلے سے موجود مفادات کی غیر منصفانہ تقسیم کے طریقہ کا کوٹھیک کیا ہے؟
- ☆ کیا منصوبے نے خواتین کو وسائل پر زیادہ اختیار، قرضہ اور موقع تک رسائی اور ان کے پیداواری سرگرمیوں کے نتیجے میں حاصل ہونے والے مالی فوائد پر اختیار دیا ہے؟
- ☆ اپنی زندگی پر کنشروں، درپیش حالات اور مشکلات کی سمجھ بوجھ اور ان مسائل کو حل کرنے کے لیے اجتماعی کوششوں کے بارے میں وہ کون سے دور رس اثرات ہیں جو اس منصوبہ کی وجہ سے محسوس کئے گئے ہیں؟

صنفی اصطلاحات

۱۔ صنف (Gender)

صنفی خصوصیات معاشرے کی طرف سے عطا کردہ وہ ذمہ داریاں اور کردار ہیں جو، بحیثیت مرد یا عورت سے وابستہ کر دیئے جاتے ہیں۔ صنفی تعلقات/ رشتہ داریاں انفرادی طور پر بھی مردوں اور عورتوں سے متعلق بہت سے سماجی مسائل کو جنم دیتے ہیں۔

صنفی خصوصیات قدرتی یا حیاتیاتی نہیں ہیں۔ یہ پیدائشی طور پر لڑکا/ لڑکی کو عطا نہیں کی جاتیں۔ بلکہ معاشرہ عورت/ لڑکی/ لڑکے کے ساتھ مخصوص خصوصیات منسوب کر دیتا ہے اور پھر ان خصوصیات پر پورا اترنے کے لئے دباوڈالا جاتا ہے۔ مثال کے طور پر بہت سے معاشروں میں خواتین کو مردوں کا ماتحت سمجھا جاتا ہے۔ لیکن کچھ معاشروں میں عورتیں فیصلہ سازی میں مردوں پر حاوی ہیں اور کچھ مثالیں ایسی بھی ملتی ہیں جہاں مرد اور عورت کی فیصلہ سازی میں برابر شمولیت ہوتی ہے۔

۲۔ جنس/سیکس (Sex)

مرد اور عورت کی حیاتیاتی خصوصیات کو جنس کہا جاتا ہے۔ عورت اور مرد کے درمیان پیدائشی طور پر حیاتیاتی فرق پایا جاتا ہے۔ دنیا میں عورتیں اور مرد حیاتیاتی اعتبار سے ایک جیسے نہیں ہوتے ہیں۔ مثال کے طور پر مردوں کی داڑھی ہوتی ہے۔ عورتیں بچے کو جنم دیتی ہیں۔

۳۔ صنفی کردار (Gender Roles)

عورتوں اور مردوں سے معاشرے کی کیا توقعات وابستہ ہوتی ہیں؟ یہ توقعات مرد اور عورت ہونے کی بحیثیت سے روپیوں، ذمہ داریوں اور صنفی کردار کے حوالے سے مختلف معاشروں میں مختلف ہوتی ہیں۔ یہ معاشرتی حالات کے پیش نظر وقت کے ساتھ ساتھ تبدیل ہوتی ہیں۔ (مثال کے طور پر جنگ کے دوران خواتین کو بھی لیڈر شپ کردار ادا کرنا پڑ سکتا ہے۔)

اسی طرح سے عورتوں اور مردوں کے روپوں کے لحاظ سے بھی معاشرتی تصورات میں تبدیلی آتی ہے۔ صنفی کردار اور ذمہ داریاں مردوں اور عورتوں کے درمیان پاوریلیشنر کو بھی مختلف سطح پر متاثر کرتی ہیں اور مختلف گروہوں میں غیر مساوی موقع اور فوائد کی تقسیم کا نتیجہ بھی بن سکتی ہیں۔

۴۔ کام کی تقسیم (Division of Labour)

عورتوں اور مردوں کے کئے جانے والے کام اور ذمہ داریوں کو علیحدہ کر کے ان کا تجزیہ کیا جاتا ہے جس کی بنیاد پر ذمہ داریوں کی تقسیم کیمیونٹی/ معاشرے کے تمام لوگ واضح طور پر سمجھتے ہیں اور وقت کے ساتھ سیکھ جاتے ہیں۔

خواتین کا تہرا کردار (Triple Role of Women)

۱۔ پیداواری کام: گھر کے استعمال یا آمدن میں اضافے کے لئے اشیاء اور خدمات مہیا کرنا۔

۲۔ تولیدی کام: بچے کی پیدائش اور غمہداشت، گھر کا کام کاچ اور گھریلو سطح پر کام۔

۳۔ کمیونٹی/ اجتماعی کام: کمیونٹی کی سطح پر اجتماعی کام جن سے کمیونٹی مستفید ہو۔ پانی، صحت و صفائی، تعلیم اور لیڈر شپ وغیرہ کمیونٹی اور پیداواری کاموں میں مردوں کی شمولیت زیادہ تصور کی جاتی ہے۔

۵۔ صنفی تعلقات (Gender Relations)

صنفی تعلقات سے مراد عورتوں اور مردوں کے درمیان سماجی تعلقات/ رشتے ہیں جن کا تعلق مردوں اور عورتوں کے درمیان پاور کی تقسیم سے بھی ہے۔ یہ معاشرے میں عورتوں اور مردوں کی پوزیشن/ رشتے پر اثر انداز ہوتے ہیں اور عورتوں پر صنفی اثرات بھی ہو سکتے ہیں۔ رتبہ/ حیثیت کے اعتبار سے صنفی درجہ بندی عمومی طور پر قدرتی تصور کی جاتی ہے لیکن حقیقت میں یہ معاشرے کی طرف سے وابستہ ہوتی ہیں اور وقت کے ساتھ ساتھ ان میں تبدیلی آتی ہے۔

۶۔ صنفی برابری (Gender Equality)

مردوں اور عورتوں کے درمیان مماثلث/ یکسانیت (Similarities) اور اختلافات (Differences) کو نہ صرف تسلیم کیا جاتا ہے بلکہ ان کو برابر اہمیت دی جاتی ہے تاکہ:-

- ☆ عورتوں اور مردوں کو اپنے مقاصد کے حصول اور صلاحیتوں کے استعمال کے لئے ایک سی صورتحال کا سامنا کرنا پڑے۔
- ☆ معاشرتی وسائل اور ترقیاتی کاموں میں شمولیت اور اس سے مستفید ہونے کے لئے عورت اور مرد کو برابر موقع دیے جائیں۔
- ☆ آزاد اور بہتر معیار زندگی کے مساوی موقع دستیاب ہوں۔
- ☆ زندگی کے تمام پہلوؤں/ مراحل میں برابری۔

۷۔ صنفی منصفانہ برابری (Gender Equity)

اس سے مراد عورتوں اور مردوں کے لئے وسائل اور مکانیکی منصفانہ اور برابر تقسیم ہے۔ یہ مراحل صنفی برابری کے حصول کے لئے ایک راستہ/ ذریعہ بنتے ہیں۔ یہ منصفانہ ماحول کی برابری کی طرف ایک قدم ہے۔

۸۔ صنفی تفرقات (Gender Disparities)

اس سے مراد لڑکوں اور لڑکوں، عورتوں اور مردوں کے درمیان مخصوص حالات میں کئے گئے صنفی تفرقات ہیں۔ جن کا تعلق وسائل اور سہولیات تک رسائی اور اختیار سے ہوتا ہے۔ مثال کے طور پر عورتوں اور مردوں کی صحت کی سہولتوں تک رسائی، لڑکوں اور لڑکوں کے سکول جانے کی سہولت وغیرہ۔

۹۔ صنفی مفروضے (Gender Stereotypes)

وہ خصوصیات یا صنفی مفروضے جو معاشرے/ کمیونٹی کی طرف سے عورتوں اور مردوں سے وابستہ کر دیئے جاتے ہیں جیسا کہ گھر کا کام مردوں کی ذمہ داری نہیں سمجھی جاتی۔ صنفی مفروضے عورتوں یا مردوں پر منفی اثرات مرتب کرتے ہیں۔ انفرادی طور پر ان کی صلاحیتوں کو محروم کر دیتے ہیں اور عام طور پر جو کام ایک مرد یا عورت کر سکتے ہیں اس پر حدود عائد کر کے انہیں وہ کام کرنے سے منع کرتے ہیں۔

۱۰۔ عورتوں سے امتیازی سلوک (Discrimination Against Women)

عورتوں سے صنف کی بنیاد پر بھی امتیازی سلوک رواں رکھا جاتا ہے۔ اور عورتوں کو ان کی صلاحیتوں کے استعمال اور مقاصد کے حصول کے لئے غیر مساوی حدود قائم کر دی جاتی ہیں۔ یہ غیر مساوی، سیاسی، اقتصادی، سماجی، ثقافتی یا کسی بھی خصوص شعبہ میں انسانی حقوق اور آزادی کے اصولوں کے خلاف ہوتے ہیں۔ خاندان کے اندر بھی عورتوں سے بحیثیت عورت غیر مساوی سلوک رواں رکھے جاتے ہیں۔ اسی طرح ادارے کے اندر بھی خواتین سے امتیازی سلوک رواں رکھا جاتا ہے۔ مثال کے طور پر خاتون کو لیڈر شپ پوزیشن پر مخصوص اس لئے ترقی نہ دینا کہ معاشرے میں یہ مفروضہ پایا جاتا ہے کہ صرف مرد ہی فیصلہ سازی کی صلاحیت رکھتے ہیں۔

۱۱۔ صنفی نظر اندازی (Gender Blind)

اس امر کو مکمل طور پر نظر انداز کرنا کہ لڑکیوں اور لڑکوں، عورتوں اور مردوں کی زندگی پر صنفی مفرودشے کس طرح اثر انداز ہو سکتے ہیں۔

۱۲۔ صنفی حسیات (Genderl Sensitivity)

معاشرے / ادارے کا عورتوں اور مردوں کی مختلف ضروریات، کردار اور ذمہ داریوں سے بخوبی آگاہ ہونا اور یہ بات سمجھنا اور تسلیم کرنا کہ صنفی تفرقات عورتوں اور مردوں پر درج ذیل اثرات مرتب کر سکتے ہیں جیسا کہ:

☆ وسائل تک رسائی اور احتیاط

☆ وسائل اور ترقیاتی کاموں میں شمولیت اور ان سے مستفید ہونا

۱۳۔ جینڈر ریسپونسیو (Gender Responsive)

اس سے مراد صنفی اعتبار سے مکمل شعور اور آگاہی اور پھر اس کی روشنی میں موزوں عمل تاکہ صنفی امتیازات اور ان کی وجوہات سے آگاہی ہو اور انہیں ثبت اقدامات سے کر کے کم کیا جاسکے۔

۱۴۔ جینڈر ترانسفورمیٹو (Gender Transformative)

صنفی نا برابری کی پیچیدہ وجوہات کو سمجھتے ہوئے عورتوں اور مردوں کے ما بین غیر مساوی پاور بیلنز میں تبدیلی کے لئے موثر اقدامات کرتے ہوئے صنفی برابری کے حصول کے لئے خواتین کے رتبے / حیثیت میں بہتری لائی جاسکے۔

۱۵۔ مین سٹریمنگ (The Mainstreaming)

معاشرتی طرز عمل، خیالات، اقدار، تصورات، اور شیئے وضع کرنے میں معاشرے کے اہم انسٹی ٹیوشنز جیسا کہ خاندان، سکول، حکومت اور عوامی اداروںے اہم 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؟ نتیجے کے طور پر یہ معاشرتی طرزِ عمل معاشرے میں بننے والے تمام افراد کے معیار زندگی پر اثر انداز ہوتی ہے۔

۱۶۔ جینڈر میں سٹریمنگ (Gender Mainstreaming)

صنfi وسائل کو منظر رکھتے ہوئے ایسا لائچے عمل تیار کرنا جو کہ معاشرے میں صنfi برابری کو فروغ دے اور صنfi برابری کے حصول کے لیے ہر سطح پر ذمہ داریاں عائد کرے۔ صنfi حوالے سے عورتوں اور مردوں کے مابین ذمہ داریوں، وسائل اور سہولیات کی منصافتہ تقسیم سے ایک اچھا خوشحال نظام قائم کیا جاسکتا ہے۔ اس نظام میں معاشرے میں بننے والے تمام مرد اور عورت شہریوں کی شمولیت سے ہی منصافتہ نظام اور ترقی کے کاموں سے مستفید ہونے والوں میں عورتوں اور مردوں کو بر ارشال کیا جاسکتا ہے۔

۱۷۔ وومن میں سٹریمنگ (Mainstreaming Women)

ترقیاتی کاموں میں خواتین کی تعداد اور شمولیت میں اضافہ کیا جائے، خاص طور پر پالیسی، لیڈر شپ اور فیصلہ سازی کے موقع میں ہر سطح اور ہر شعبے میں۔ اس لائچے عمل کو بناتے ہوئے یہ بات زیر خور ہوتی ہے کہ عورتوں اور مردوں کی زندگی کے تجربات، ضروریات اور ترجیحات مختلف ہوتی ہیں اس لئے پالیسی اور پروگرامز کے اثرات بھی ان کی زندگی پر مختلف ہوتے ہیں۔ اسی لئے خواتین کا فیصلہ سازی پر اختیار حکومتی سطح پر بھی پالیسیاں اور پروگرامز کو موثر بنانے میں کارآمد ہوتا ہے۔

۱۸۔ عملی ضروریات (Practical Needs)

اس سے مراد ایسی فوری و قتی ضروریات ہیں جو کہ انسان کے زندہ رہنے کے لئے ضروری ہیں، جیسا کہ خوارک، پانی، رہائش، روپیہ وغیرہ۔ عملی ضروریات کو پورا کرنے کے لئے کئے جانے والے اقدامات ان ضروریات سے محروم لوگوں کو وقتی فائدہ پہنچاتے ہیں لیکن صنfi غیر مساوات کی وجوہات میں خاص تبدیلی نہیں لاتے۔

۱۹۔ دیرپا ضروریات (Strategic Interests)

اس سے مراد دیرپا اثرات کے حامل ایسے اقدامات ہیں جو کہ صنfi نا برابری کی وجوہات کو ختم کرتے ہیں۔ یہ وہ اقدامات ہیں جن کے اثرات دیرپا ہوتے ہیں اور بظاہر نظر نہیں آتے۔ لیکن معاشرے میں اگر عورتوں کی دیرپا ضروریات پوری کی جائیں تو یہ پاوریلیشنری میں ایک نمایاں تبدیلی کا باعث بن سکتی ہیں جیسا کہ قانونی پابندیوں میں نرمی، گھریلو کام کا ح میں مردوں کا تعاون اور گھریلو فیصلوں میں برابر اختیار۔

۲۰۔ حالت اور حیثیت (Condition and Position)

معاشرے میں عورتوں اور مردوں کی حالت (Condition) مادی وسائل کی نشاندہی کرتے ہیں جو مردوں اور عورتوں کے لئے مخصوص کردیئے جاتے ہیں، جیسا کہ خوارک، صحت کا معیار اور رہائش وغیرہ۔ جب کہ رتبہ/حیثیت/ پوزیشن کا تعلق معاشرے میں عورتوں اور مردوں کی حیثیت یا رتبہ سے ہوتا ہے جیسا کہ سیاست میں شمولیت، زمین کی ملکیت اور جائیداد کے سلسلے میں عورتوں اور مردوں کے درمیان پوزیشن فرق ہوتی ہے۔

۲۱۔ وسائل تک رسائی (Access to Resources)

جب کسی عورت یا مرد کی وسائل تک رسائی تو ہو لیکن اسے اپنی مرضی سے استعمال نہ کر سکیں، جیسا کہ مکان کو کراچے پر دینا، زمین اپنی مرضی کی فضل اگانا، سیاست میں شمولیت وغیرہ

۲۲۔ وسائل پر اختیار (Control Over Resources)

جب کسی مرد اور عورت کے پاس وسائل تک رسائی کے ساتھ ساتھ مکمل اختیار بھی ہو کہ وہ ان وسائل کو اپنی مرضی سے استعمال کر سکیں جیسا کہ زمین کا استعمال اور خرید و فروخت وغیرہ۔

۲۳۔ صنفی حوالے سے موزوں نگرانی (Gender Responsive Monitoring)

یہ ایک باقاعدہ منظم طریقہ ہے جو کہ یہ واضح کرتا ہے کہ کبیا ترقیاتی سرگرمیاں اپنے مقاصد کے حصول کے لئے موزوں ہیں؟ خاص طور پر ایسی سرگرمیاں جو عورتوں اور مردوں کی زندگی پر اثر انداز ہو سکتی ہیں۔

۲۴۔ صنفی حوالے سے موزوں تجزیہ (Gender Responsive Evaluation)

پروگرام / پراجیکٹ سرگرمیوں کا منظم طریقے سے جائزہ لیتا ہے کہ کیا وہ اپنے مقاصد کے حصول کے لئے موزوں ہیں اور اس کی کامیابی یا ناکامی کی کیا وجہات ہیں؟ نگرانی کام کے دوران کی جاتی ہے جو آغاز سے اختتام تک جاری رہتی ہے۔ جبکہ تجزیہ بڑی سطح پر کیا جاتا ہے اور مخصوص دورانیے کے بعد کیا جاتا ہے۔ عام طور پر سرگرمی کے درمیان یا اختتام پر تجزیہ کیا جاتا ہے۔

صنفی تجزیہ میں سرگرمی میں شامل مختلف اداروں، شعبوں یا مستفید ہونے والوں پر اثرات کا جائزہ لیا جاتا ہے اور عورتوں اور مردوں کی زندگی پر ہونے والے اثرات کا بھی تجزیہ کیا ہے۔ یہ تجزیہ مستقبل میں پروگرام اور پراجیکٹس بنانے میں راہنمائی دیتا ہے۔ اس لئے تجزیاتی نتائج کو تحریر میں لاکر موثر طریقے سے پیش کیا جاتا ہے تاکہ مستقبل میں پراجیکٹ ڈیزاں میں معاون ہو۔

۲۵۔ صنفی اعتبار سے ڈیٹا علیحدہ کرنا (Sex-Disaggregated Data)

جنہ کے حوالے سے (ذکر اور مونٹ) یعنی مرد اور عورت کے لحاظ سے ڈیٹا علیحدہ کر کے دیکھنا۔ لڑکوں اور لڑکوں، عورتوں اور مردوں کے متعلق خاص علاقے یا خاص مسئلہ پر ڈیالینا۔ جیسا کہ سکول جانے والے بچوں کی تعداد وغیرہ۔ اس ڈیٹا کو عورت اور مرد کے حساب سے علیحدہ کر کے ڈیٹا لینے کا یہ فائدہ ہوتا ہے کہ صنفی امتیازات کے حوالے سے بہت سے شواہد سامنے آتے ہیں۔

۲۶۔ صنفی تجزیہ (Gender Analysis)

عورتوں اور مردوں کے مسائل، ضروریات اور ترجیحات کو سمجھنا اور صنفی حوالے سے تجزیاتی معلومات اکٹھی کرنا کسی بھی موثر پالیسی کے لئے بہت ضروری ہے، کیونکہ اس سے صنفی تفرقات کی وجہات واضح ہوتی ہیں۔ صنفی تجزیہ پالیسی کا ایک اہم جزو ہوتا ہے جو یہ ظاہر کرتا ہے کہ عورتوں اور مردوں پر پالیسی مختلف طرح سے اثر انداز ہوتی ہے

صنفی تجزیہ کرنے کے لئے معاشرتی حوالے سے صنفی تجزیہ کرنے کی مہارت ہونا بہت ضروری ہے۔ اور عام طور پر سوچ ریسرچ کرنے والے اور صنفی تربیت یافتہ لوگ ہی تجزیہ کر سکتے ہیں۔

۲۷۔ صنفی شماریات (Gender Statistics)

صنفی حوالے سے کسی خاص موضوع پر اعداد و شمار اکٹھا کرنا جیسا کہ عورتوں اور مردوں کے تفریح کے اوقات عورتوں پر مشتمل دوغیرہ۔

۲۸۔ بنیادی معلومات (Baseline)

کسی کام کو کرنے کے لئے اس سے متعلق ضروری بنیادی معلومات اکٹھی کرنا تاکہ یہ واضح ہو سکے کہ کام کرنے سے قبل اور اس کے اختتام پر کیا صورتحال رہی۔ یہ بنیادی معلومات ٹارگٹ مقرر کرنے اور کام کا طریقہ واضح کرنے میں مددیتی ہیں۔ یہ معلومات صنفی اعتبار سے عورتوں اور مردوں دونوں کے حوالے سے یعنی چائیں تاکہ صنفی تفریقات کو آغاز میں ہی معلوم کیا جاسکے۔

۲۹۔ ٹارگٹ (Target)

ٹارگٹ پراجیکٹ پر کام کرنے والے عملے اور نیجرا کو مقاصد کے حصول کے لیے رہنمائی فراہم کرتے ہیں۔ ٹارگٹ پراجیکٹ کے آغاز سے ہی متعین کر لئے جاتے ہیں۔ ٹارگٹ کے حصول کے لئے ضروری ہے کہ وسائل بھی اس کے مطابق مقص کئے جائیں جہاں تک ممکن ہو سکے ٹارگٹ صنفی لحاظ سے موزوں رکھنے چاہئیں۔ جیسا کہ سکول چھوڑنے والے بچوں اور بچیوں کی شرح میں کمی کرنا دوغیرہ۔

۳۰۔ انڈیکیٹر (Indicator)

انڈیکیٹر اس امر کی نشاندہی کرتے ہیں کہ ٹارگٹ کے حصول کو کس طرح سے ممکن بنایا جائے۔ پروگرمس کی کیا علامات ہیں؟ ہم کیسے معلوم کر سکتے ہیں کہ ہم اپنے ٹارگٹ کے حصول میں قریب ترین ہیں؟ انڈیکیٹر ٹارگٹ کے حصول کی جانب ایک قدم ہیں۔ مثال کے طور پر کسی خاص علاقے میں جنگلات لگانے کے لئے انڈیکیٹر بنائے جاتے ہیں کہ 12 ایکٹرز میں پر 100 درخت لگائے جائیں گے دوغیرہ۔

۳۱۔ مقداری (Quantitative)

مقداری ڈیٹا مقدار کے حساب سے پیدا کرتا ہے، جیسا کہ کل تعداد، نیصد، شرح وغیرہ۔ مثال کے طور پر آبادی کے حساب سے اسکوں جانے والے بچوں کی شرح۔ یہ بھی ضروری ہے کہ جس حد تک ہو سکے یہ ڈیٹا جنس (مرد و عورت) کے مطابق علیحدہ علیحدہ کر کے دیکھا جائے۔

۳۲۔ معیاری (Qualitative)

یہ معلومات ہیں جو کسی خاص کام میں مشاہدات، رائے اور تجربات پر مبنی ہوتی ہیں۔ اس کے لئے بحث و مباحثہ اور ڈائیالاگ کئے جاتے ہیں۔ مثلاً شرکتی طریقہ، اپریزیل وغیرہ اس کے لئے ضروری ہے کہ معلومات عورتوں اور مردوں دونوں سے ملی جائیں۔

۳۲۔ صنفی موزوں نظام (Gender Responsive Governance)

منصفانہ نظام کے حصول کے لئے ضروری ہے کہ صنفی لحاظ سے موزوں نظام حکومت قائم کی جائے۔ منصفانہ نظام میں یہ دیکھا جاتا ہے کہ انسٹی ٹیوشنر، پالیسیاں، پروگرامز اور پراجیکٹ میں:

☆ عورتیں اور مرد برابر شریک رہے ہیں۔

☆ معاشرے کے تمام ممبران کی ضروریات، دلچسپیاں اور ترجیحات کو سنجیدگی سے غور کر کے اس کے مطابق اقدامات کرنا۔

☆ عورتوں اور مردوں کے ماہینہ ترقیاتی وسائل اور فوائد کی برابر تقسیم۔

☆ عورتیں اور مرد، بڑکیاں اور بڑے کے مساوی معیار زندگی کے حامل ہیں۔

۳۳۔ وویمن ان ڈولپمنٹ (Women in Development WID)

وویمن ان ڈولپمنٹ جس کا آغاز 1970ء سے ہوا اس میں ایسی حکمت عملی اپنائی گئی کہ صرف عورتوں کے لئے مخصوص پراجیکٹ شروع کئے گئے جیسا کہ تربیت کا حصول کا، پیداواری کا میوں میں خواتین کی شمولیت۔ مثلاً قرضہ کے حصول اور آمدن میں اضافے کے پراجیکٹ وغیرہ۔

WID میں خواتین کے مسائل کو اہم سماجی دھارے سے الگ کر کے حل کرنے کی کوشش کی گئی۔ اسی لئے WID صنفی غیر مساوات کی بنیادی وجوہات کو موثر طریقے سے حل کرنے میں ناکام رہی۔

۳۴۔ صنف اور ترقی (Gender and Development)

جنینڈر اینڈ ڈولپمنٹ کی اپر ووچ 1980ء میں WID کی ناکامی کے بعد سامنے آئی۔ GAD صرف عورتوں کو موقع فراہم کرنے کی بجائے عورتوں اور مردوں کے درمیان تعلقات کو موضوع بناتا ہے۔ یہ غیر مساوی فیصلہ سازی کے اختیارات اور پاور بیشنز کو چیلنج کرتا ہے تاکہ عورتوں کو بھی اہم سماجی دھارے میں شامل کر کے انہیں ترقیاتی سرگرمیوں کے مختلف مراحل میں موقع فراہم کیے جائیں۔

مردوں اور عورتوں کے حوالے سے معلومات کا علیحدہ کر کے جائزہ لینا

(Disaggregating Gender Terms)

صنfi حوالے سے یہ بات بہت اہم ہے کہ ہم روزمرہ استعمال کی اصطلاحات کو صنfi حوالے سے مذکرا اور مونث میں تبدیل کر کے استعمال کریں تاکہ زیادہ واضح صورتحال سامنے آئے جیسا کہ الفاظ، کیونٹی، لوگ، گروپ، کسان وغیرہ۔

سرگرمی

نیچے دیے گئے پیراگراف میں استعمال کیے گئے ایسے الفاظ جو مذکرا اور مونث دونوں کی نشاندہی کریں ان الفاظ کی مزید وضاحت کے لئے ان کو مذکرا اور مونث الفاظ میں تبدیل کر کے وضاحت کریں۔

کیس: کراپ میکسیما نریشن پراجیکٹ ॥

"تحفظ خوارک و فروع پیداوار پروگرام" (کراپ میکسیما نریشن پراجیکٹ ۱۱) وفاقی وزارت خوارک و زراعت کی طرف سے چھوٹے کاشتکاروں کے لئے شروع کیا گیا ہے۔ اس کی تمام تر سرگرمیوں کا مقصد چھوٹے کسان ہیں، لیکن یہ بھی حقیقت ہے کہ پاکستان میں چھوٹے کاشتکاروں کی کاشت سے لے کر منڈیوں میں جنس کی فروخت تک بہت سے مسائل کا سامنا کرتے ہیں اور ان مسائل کی ایک وجہ کیونٹی کا غیر منظم ہونا ہے۔ اس کے نتیجے میں انہیں نہ صرف زرعی مداخل کے حصوں کے لیے زیادہ قیمت ادا کرنا پڑتی ہے بلکہ کاشتکار اپنی پیداوار کا بہتر معاوضہ بھی نہیں وصول کر سکتے۔ چھوٹے کسانوں کو درپیش مسائل کو مد نظر رکھتے ہوئے پراجیکٹ کا آغاز کسانوں سوچل موبلازیشن سے کیا گیا ہے۔ اس پراجیکٹ کے تحت کیونٹی کو گروپ کی صورت میں منظم کیا جا رہا ہے اور کسان انجمن اور دیہی تنظیم کی صورت میں تشکیل دیا جا رہا ہے۔ تنظیم سازی کے اس مرحلے میں کسانوں کو کسان انجمن کے انتظامی امور کو جنوبی سرانجام دینے کیلئے مناسب تربیت اور رہنمائی کی ضرورت ہوتی ہے۔ کسان انجمنوں کے عہدیداران کے لئے باقاعدہ تربیت کا بھی اہتمام کیا گیا ہے۔ تاکہ کیونٹی لیڈرز اپنی تنظیموں کی مناسب رہنمائی کر سکیں۔

حوالہ جات

- صنف اور ترقی "ٹریننگ ماڈیول برائے ٹریزز" روول سپورٹ پروگرام نیٹ ورک اسلام آباد 2010ء
- بنیادی تربیتی کرس برائے صنفی شعور، زبیدہ بردانی، شرکت گاہ کراچی جون 2004ء

3- ٹریننگ پکیک نمبر 1 "Interpersonal Growth and Gender in Groups Module 3, Gender and Development, CIDA

IUCN Pakistan(2006).Gender Check List and Guidelines IUCN Pakistan, Sarhad Programme , Peshawar4

آئس بریکرز / انرجیائزرز

Icebreakers and Energizers

آئس بریکرز اور انرجیائزرز سیکھنے کے لیے ایک ایسا ماحول کو نشکل دیتے ہیں جس میں افراد اور گروہ اپنے تجربات بیان کرنے، رائے کا اظہار کرنے اور بات چیت کرنے میں آسانی محسوس کرتے ہیں۔ یہ خاص طور پر جیندرا پرمنی ایسی ورکشاپ کے لیے سو دمند ثابت ہو سکتے ہیں جن میں اختلاف رائے اور ذاتی تعصبات سامنے آسکتے ہیں۔ خاص طور پر آئس بریکر اور انرجیائزرز کو درج ذیل مقاصد کے لیے استعمال کیا جاتا ہے۔

آئس بریکر اور انرجیائزرز کو خاص طور پر درج ذیل مقاصد کے لیے استعمال کیا جاتا ہے۔

- ☆ شرکاء کو ایک دوسرے کو جاننے کے لیے موقع فراہم کرنا ہے۔
- ☆ شرکاء کے مابین بات چیت کو تغییر دینا ہے۔
- ☆ شرکاء کی حوصلہ افزائی کرنا۔
- ☆ ذاتی تجربات اور گروپ کی حقیقت کو ایک دوسرے کے فریب لانا۔
- ☆ ہر ایک کی حوصلہ افزائی کرنا۔
- ☆ سیکھنے کے عمل میں حوصلہ افزائی کرنا۔
- ☆ سکھیتے کے عمل کو فروغ دینا۔
- ☆ تفریحی پہلو کو متعارف کرنا۔

(Icebreaker for Introduction)

جب لوگ ورکشاپ یا ٹریننگ میں حصہ لینے کے لیے اکٹھے آئیں تو یہ ضروری ہے کہ ہر ایک کو خوش آمدید کہا جائے۔ اور انہیں گروہ کا حصہ ہونے کا احساس دلایا جائے۔ تعارف ورکشاپ کے دوران خاص طور پر ایک پر جوش اور دوستانہ ماحول بنانے میں مددگار ثابت ہوتے ہیں۔ جب لوگ آپس میں پہلی مرتبہ ملتے ہیں تو ان میں کچھ پریشانی یا ہچکچاہٹ ہوتی ہے۔

ایک آئس بریکر میں شرکاء کے لیے درج ذیل نکات ہونے چاہیں۔

- ☆ ایک محفوظ، شفاف اور قابل قبول ڈھانچہ۔
- ☆ گفتگو کے لیے ایسے موضوعات جو کہ دلچسپ ہوں اور جس میں کسی قسم کا ڈر اور خطرے کا اندر یا شہر نہ ہو۔
- ☆ ایک دوسرے کی رائے کو برداشت کرنا اور اس کا احترام کرنا۔
- ☆ جہاں ممکن ہو ٹینشن کو کم کرنے کے لیے ہنسی مذاق اور ورزش کا سہارا لیں۔

1- کارٹونز (Cartoons)

مقصد:-

شرکاء اور ٹرینر کو مزاجیہ اور یادگار انداز میں ایک دوسرے سے متعارف کروانا

مواد:-

- ☆ ہر شخص کے لیے ایک عرفی فلپ چارٹ پیپر
- ☆ ہر شخص کے لیے ایک مارکر
- ☆ فلپ چارٹ کے لیے شینڈ اور کاغذ

طریقہ کار:-

- 1۔ شرکاء کو بتائیں کہ انہوں نے ایک دوسرے کے انٹرو یو لینے ہیں اور ان کو جوڑوں میں تقسیم کر دیں۔
- 2۔ شرکاء سے کہیں کہ وہ اپنے ساتھیوں سے 5 منٹ کا انٹرو یو کریں۔ اور پھر اپنے ساتھی کی تصویر بنانے میں 5 منٹ صرف کریں، جس کو یہ لوگ بڑے گروپ میں ایک دوسرے کے تعارف کے لیے استعمال کریں گے۔ شرکاء کو بتائیں کہ انکی تصویر کس طرح سے دوسرے ساتھی کے تاثر پہنچانے میں کامیاب ثابت ہو۔ ان کو مکمل خاکہ بنانے کو نہیں کہا جائے ہے صرف ایک جملکی نما تصویر ہو چاہے کارڈن جسی۔
- 3۔ تمام شرکاء کو اپنے ساتھیوں سے درج ذیل سوالات پوچھنے کو کہیں۔ یہ تمام چیزیں فلپ چارٹ پر لکھتے جائیں۔

نام:-

عہدہ اور ادارہ:-

پسندیدہ جگہ:-

پسندیدہ کھانا:-

پسندیدہ مشغله:-

- 4۔ 5 منٹ کے بعد شرکاء کو اپنا کردار تبدیل کرنے کو کہیں
- 5۔ 5 منٹ بعد شرکاء سے ایک دوسرے کی تصویر بنانے کو کہیں
- 6۔ شرکاء کو 5 منٹ تصویر بنانے کے لیے دیں اور پھر ان کو جوڑوں کی شکل اپنی تصویر دکھانے اور تعارف کرنے کے لیے بلاجیں۔

ٹریز کے لیے نوٹ:-

- یہ آئس بریکر بہت مراج پیدا کرتا ہے۔ یہ بات اہم ہے کہ شرکاء کو اس بات کی یقین دھانی کرائی جائے کہ ان کی تصویر کشی کی صلاحیتوں کو پرکھا نہیں جائے گا۔
- 2۔ نیادوست بنا کیں / جلد تلاش (Make New Friends and Fast Finding)

مقصد:-

شرکاء کو آپس میں بات کرنے کا موقع دینا۔

مواد:-

A-4 صفحہ پر ٹانپ شدہ بیانات

وقت:-

10 منٹ

طریقہ کار:-

1- ایک صفحے پر 9 یا 10 بیانات تحریر کریں جو کہ ایک یا زائد شرکاء کے لیے سچے ثابت ہوں۔ ہر بیان کے نیچے دستخط کے لیے جگہ چھوڑ دیں۔ بیانات کی مثالیں درج ذیل ہیں:-

- ☆ وہ لوگ جنہوں نے 12 گھنٹوں کے لیے سفر کیا ہوا۔
- ☆ وہ لوگ جو مصالحے دار کھانا پسند کرتے ہوں۔
- ☆ وہ لوگ جنہوں نے لوگوں کی فلاج و بہبود کے لیے کام کیا ہے۔
- ☆ وہ لوگ جو یہاں خوشی سے آئے ہیں۔
- ☆ وہ شرکاء جن کو سفر کرنا اچھا لگتا ہے۔

2- ہر فرد کو ایک شیٹ تقسیم کر دیں

3- شرکاء میں سے جس شخص کے لیے وہ بیان درست ہو دستخط کروالیں، جو شخص سب سے پہلے ہر بیان کے لیے شیٹ پر دستخط کروالے گا وہ جیت جائے گا

4- شرکاء کو خوش آمدید کہیں اور جوابات پر مختصر آرائے دیں۔

ٹریز کے لیے نوٹ:-

یہ آئس بریکر رسمی گروہوں کے ساتھ بھی ورکشاپ کو ختم کرنے سے لیکر ایک پر جوش آغاز تک خصوصاً موہہ ثابت ہو سکتا ہے اگر شرکاء ایک ہی ادارے سے تعلق رکھتے ہوں تو آئس بریکر کو فاسٹ فائلڈنگ کا حوالہ دیا جائے۔

3- انپیل کریکرز(Animal Crackers)

مقاصد:-

- ☆ شرکاء کے مابین خاموشی کو ختم کرنا۔
- ☆ سیکھنے کے لیے ایک پر سکون ماحول کی تشكیل۔
- ☆ شرکاء کو آپس میں ایک دوسرے کو جاننے کا موقع دینا۔
- ☆ شرکاء کی تعداد کے برابر ورکشاپ میں کاغذ کے ٹکڑوں کی شکل میں تحریر شدہ حروف یا تبادل کے طور پر جانوروں کی تصاویر۔
- ☆ مارکرز
- ☆ خالی کارڈ
- ☆ قلم

وقت:-

20 منٹ

طریقہ کار:-

1- شرکاء سے کہیں کہ ٹرے اہر تن میں رکھے گئے انگریزی حروف تجھی کو انفرادی طور سے چنیں۔

- 2- پھر اس کے مطابق جوڑے بنائیں جنہوں نے ان کے جیسا حرف یا جانور کی تصویر چھپی ہو۔
- 3- جوڑوں میں وہ ایک دوسرے سے معلومات لیں، جیسے کہ وہ کون ہیں ان کے کیا مشاغل ہیں پیشہ اور پسند اور ناپسند۔
- 4- جوڑوں سے کہیں کہ ایک ایسے جانور کی شناخت کریں جو اس حرف سے شروع ہو جوان کے پاس ہے اور پھر اس کی خصوصیات کی فہرست بنائیں جس کو جینڈر سے منسلک کیا جا سکتا ہے۔
- 5- شرکاء سے کہیں کہ ایک دوسرے کو اپنا تعارف کروائیں اور پھر اپنے منتخب شدہ جانور کی خصوصیات پر بحث کریں۔

(Familiar Objects) 4- اشیاء سے واقفیت

مقاصد:-

- ☆ شرکاء اور ان کی شخصیت کو بہتر طور پر جاننا
- ☆ شرکاء کو پر سکون ہونے میں مدد دینا

مواد:-

مختلف اشیاء جیسا کہ زرم کھلونا، بچج، گلاس، پیپر ویٹ (Paper Weight)، ٹلوپی، بیلٹ، قلم، پھر، یا شیشه۔
ہر شرکاء کے لیے ایک چیز ضرور ہونی چاہیے

وقت:-

20 منٹ

طریقہ کار:-

- 1- شرکاء کو دائرہ ٹکل میں بیٹھنا چاہیے اور اشیاء کو کمرے کے درمیان میں رکھیں
- 2- شرکاء سے کہیں کہ ایک چیز کو پہن لیں جو کسی طرح سے ان کی نمائندگی کرے یا ان کی شناخت اُس سے ہو
- 3- شرکاء کو گروپ کو یہ بتانا چاہیے کہ انہوں نے یہ مخصوص شے کیوں پہنچی اور یہ ان کے رویے / شخصیت کے بارے میں کیا بیان کرتی ہے

ٹریز کے لیے نوٹ:-

یہ قدم شرکاء کو ایک دوسرے کے ساتھ ٹکھلنے ملے اور ذاتی تجربات کا موقع دیتا ہے۔

(Energizers) انرجائزرز

5- آغازِ نتھوں:- (Walk The Talk)

مقاصد:-

- ☆ چینڈر سے متعلق اور اس سے منسلک کسی مسئلے کے بارے میں اپنے تصور سے آگاہ ہونا ہے۔
- ☆ شرکاء کی ہچکچا ہٹ کو ختم کرنا۔

مواد:-

ٹیپ ریکارڈ اور کچھ ملکی سی موسیقی (اختیاری)

وقت:

25 منٹ

طریقہ کار :-

شرکاء سے کہیں کہ کمرے کا چکر لگائیں۔ اور شرکاء سے کہیں کہ کمرے کی ہر سمت میں چھل قدمی کریں۔ اس دوران دوسرے شرکاء کے ساتھ نظریں ملاتے رہیں۔ جب وہ چھل قدمی کر رہے ہوں تو ان کو درج ذیل ہدایات دیں

- ☆ تیز چلیں
- ☆ آہستہ چلیں
- ☆ ایک مرد کی طرح چلیں
- ☆ ایک عورت کی طرح چلیں
- ☆ ایک بچے کی طرح چلیے
- ☆ ایک بوڑھی عورت کی طرح چلیے
- ☆ ایک بوڑھے مرد کی طرح چلیے
- ☆ (یہاں پر آپ اپنی مرضی سے مزید ہدایات کا اضافہ کر سکتے ہیں)

3۔ ہر چند منٹوں کے بعد ہدایات تبدیل کریں۔

4۔ شرکاء سے پوچھیں کہ ان کو مرد اورت کی طرح یا یکینگ (جیسا کہ مرد یا عورت) کر کے کیا محسوس ہوتا ہے؟ کیا انہوں نے آسمانی محسوس کی یا مشکل؟ ان کی ایسا محسوس کرنے کی وجہتی کے لیے حوصلہ افزائی کریں۔

ٹریز کے لیے نوٹ:-

اس موضوع پر بحث کریں کہ مرد و خواتین کیسے اپنے آپ کو ایک دوسرے سے مختلف دیکھتے ہیں اور معاشرہ ان کو کیسے چینڈ کردار سکھاتا ہے۔

6۔ پھلوں کا سلااد

مقاصد:-

شرکاء کی حوصلہ افزائی کرنا

مواد:-

فلپ چارٹ

وقت:

15 منٹ

طریقہ کار:-

- 1- شرکاء سے کہیں کہ وہ دائرے کی شکل میں کرسیوں پر بیٹھ جائیں اور ان کو بتائیں کہ وہ چپلوں کا سلاطینار ہے ہیں۔
☆ سہل کار کھڑا رہے گا اس لیے کرسیوں کی تعداد کھیل میں شامل افراد کی تعداد سے کم ہو۔
- 2- شرکاء سے کہیں کہ اپنے پسندیدہ چپلوں کے نام لیں اور ان میں سے کوئی سے چار پھل شرکاء کی مدد سے چینیں مثلاً سیب، مالٹا، امرود، کیلہ۔
- 3- فلپ چارٹ پر چار چپلوں کے نام لکھیں۔ شرکاء کو بتائیں کہ وہ اب ایک پھل بننے جا رہے ہیں۔ شرکاء سے کہیں کہ وہ فلپ چارٹ پر فہرست شدہ چپلوں کے نام ایک کے بعد ایک پکاریں۔ ہر فرد وہ پھل بن جائیگا جسکا کہ وہ نام لے گا۔ مثال کے طور پر پہلا شخص ایک سیب اور دوسرا مالٹا وغیرہ۔
- 4- شرکاء کو بتائیں کہ اگر ان کے پھل کا نام لیا جائے تو ان کو جلدی سے اپنی کرسی تبدیل کرنی ہے۔ مثال کے طور پر اگر سہل کار سیب پکارے، تو تمام سیب کو اپنی جگہ تبدیل کرنا ہوگی۔ اگر سہل کار پکارے چپلوں کا سلاطینار تمام شرکاء کو اپنی جگہ ایک دوسرے کے ساتھ تبدیل کرنا ہوگی۔
- 5- سہل کار بھی حصہ لے گا اور پکارنے کے بعد کرسی حاصل کرنے کی کوشش کریگا۔ جو کوئی کرسی کے بغیر رہ جائیگا وہ اگلی بار پکارے گا۔

ٹریز کے لیے نوٹ:-

سہل کار ایک وقت میں ایک سے زائد چپلوں کو بھی پکار سکتا ہے، مثلاً سیب اور کیلہ۔

7- نمبر کا کھیل:- (The Number Game)

مقاصد:-

- ☆ شرکاء کو توجہ اور دھیان دینے میں مدد کرنا۔
- ☆ شرکاء کو تازہ دم کرنا۔

مواد:-

کوئی نہیں

وقت:-

10 منٹ

طریقہ کار:-

- 1- گروپ سے کہیں کہ وہ دائرے کی شکل میں کھڑے ہوں۔
- 2- انہیں بتائیں کہ وہ ایک سے لے کر پچاس تک گنتی گئنے جا رہے ہیں۔ پہلا شخص ایک پکارے گا دوسرا دو پکارے وغیرہ وغیرہ شرکاء جن کے پاس نمبر 5 یا اس کے اضراب پائیں جائیں تو ان کو نمبر پکارنے کے بجائے تالی بجانا ہوگی۔
- 3- اگر کوئی غلطی کرتا ہے (مثال کے طور پر تالی بجائے کی بجائے نمبر پکارتا ہے) تو وہ کھیل سے باہر ہو جائے گا اور اگر افراد پھر سے ایک سے گنتی شروع کرئے گا۔ اگر اگافر دبارہ ایک سے گنتی شروع نہیں کرتا ہے تو وہ بھی باہر ہو جائے گا۔

ٹریز کے لیے نوٹ:-

سہل کار شرکاء کو جلد گنتی گئنے پر حوصلہ افزائی کرے۔ کچھ دوسری تبدیلیوں پر بھی غور کیا جا سکتا ہے، مثال کے طور پر۔

☆

نمبر 7 پر 7 کے ساتھ مضبوط فیہ اور وہ تمام نمبر جو سات پر ختم ہوں۔ ان پر تالی بجانا۔
نمبر 5 پر 5 کے مضبوط فیہ پر تالی بجانا اور نمبر 10 اور 10 کے مضبوط فیہ پر تالی بجانا۔

☆

8- ناریل (Coconut)

مواد:-

پکنہیں

وقت 5 منٹ

طریقہ کار:-

- 1- شرکاء سے کہیں کہ وہ دائرے کی شکل میں کھڑے ہوں۔
- 2- شرکاء کو بتائیں کہ درج ذیل جسمانی حرکات کے ذریعے حروف کی نمائندگی کرتے ہوئے لفظ کو کونیٹ کیسے لکھتے ہیں۔
- 3- اپنے بازوں کو کہنیوں کی طرف ہلاکا ساجھا کیں اور جگہ چھوڑتے ہوئے ان کو اپنے سامنے کی طرف کندھے تک بلند کریں
- 4- اپنے بازوں کو ہلاکا ساسکہنیوں کی طرف جھکا کیں اور اپنے سامنے کی طرف ان کندھے تک بلند کریں اور اپنے دونوں ہاتھوں کی انگلیوں کو ملا کر ایک بند دائرہ بنائیں۔
- 5- اپنے آپ کو جھکا کیں اور اپنے پیشوں کو دونوں ہاتھوں سے چھوکیں۔
- 6- دونوں بازوں کو سیدھا رکھیں اُن کو اپنے سر سے اوپر بلند کریں۔
- 7- اپنے دونوں بازوں کو اطراف پر بلند کریں یہاں تک کہ وہ آپ کے کندھوں کے متوازی ہوں اور ہاتھوں کی ہتھیلیاں نیچے کی طرف ہوں۔
- 8- ایک کے بعد ایک حرف پکاریں جیسے آپ حرف پکاریں تو شرکاء سے کہیں کہ وہ اس کے مطابق جسمانی حرکت کریں۔
- 9- اپنی رفتار کو آہستہ سے تمیزی میں تبدیل کریں۔ آپ حروف کو بے ترتیبی سے بھی پکار سکتے ہیں۔

ٹریز کے لیے نوٹ:-

سہل کار کو حروف تجھی پکارتے وقت پر جوش اور ہمت افزاء ہونا چاہیے۔

10- شکاری ہرن اور دیوار:-

مواد:-

کوئی نہیں

وقت:

15 منٹ

طریقہ کار:-

- 1- شرکاء کو دو گروہوں میں تقسیم کریں۔
- 2- اور یہ فیصلہ کریں کہ وہ اپنے گروپ کا کیا نام رکھنا چاہتے ہیں۔ دیوار شکاری، یا پھر ہرن بنانا چاہتے ہیں۔ گروپ کے تجویز کردہ ناموں کا دوسرا کے کوپتہ نہ چلے۔ حرکات

جو تین کرداروں کا مظاہرہ کریں گے وہ مندرجہ ذیل ہیں:

☆

دیوار: ہتھیلوں کا رخ باہر کی طرف رکھتے ہوئے دنوں باز و اور ہاتھ اوپر کرنا۔

☆

شکاری: دنوں بازوں کو کندھوں تک بلند کریں جیسے کہ شکار کی طرف بندوق سے نشانہ باندھا جاتا ہے۔

ہرن: دیوار پر سے چھلانگ لگاتی ہوئی ہرن کی حرکت۔

درج ذیل اقدام جتنے والے کافیصلہ کریں گے:-

دیوار بمقابلہ شکاری:- دیوار گروپ ایک پونٹ جیت جائیگا اگر شکاری دیوار کو مارنے سکا۔

دیوار بمقابلہ ہرن: اگر ہرن دیوار پر سے چھلانگ لگائے تو ہرن جیت جائیگا۔

ہرن بمقابلہ شکاری: شکاری جیت جائیگا اگر وہ ہرن کو مار دے

جب ہل کار پکارے تباہ ہوتا گروپ ایک دوسرے کا سامنا کرتے ہوئے پکاریں جو کہ انہوں نے منتخب کیا ہو دیوار شکاری یا ہرن میں سے، اور ساتھ ہی اپنے انتخاب کے مطابق حرکت کریں۔

5۔ اوپریان کے گے اصولوں کے مطابق جتنے والی ٹیم ایک پونٹ جیتے گی، پچھرا ونڈ کھینے کے بعد کھیل کے اختتام پر وہی ٹیم جیتے گی جو کہ سکور سب سے زیادہ ہو گا۔

10۔ مشین (Machine)

مقاصد:-

ٹیم کا قیام:-

مواد:-

کوئی نہیں

وقت:-

10 منٹ

طریقہ کار :-

1۔ شرکاء کو بتائیں کہ وہ مل کر ایک مشین بنائیں گے۔

2۔ رضا کار کو کہیں کہ وہ درمیان میں آئیں اور آواز کے ساتھ حرکت کرے۔

3۔ ایک دوسرے شریک کو رضا کار کے پاس درمیان میں جانے کوہیں اور کہیں کہ پہلے شخص کی حرکت اور آواز سے ملتی جلتی ایک اور حرکت اور آواز پیدا کرے۔

4۔ ایک کے بعد ایک تمام شرکاء درمیان میں جا کر گروپ کے ساتھ مل کر ہم آہنگ حرکات اور آوازوں کے ساتھ ایک مشین بنائیں

ٹریز کے لیے نوٹ:-

اس مشق میں تبدیلی ایک کوشین کے بنانے سے آسکتا ہے۔ جہاں حرکات کی بجائے شرکاء درمیان میں ایک دوسرے کے آمنے سامنے کھڑے ہوں گے یا پھر آنکھیں بند کر کے ایک دوسرے کے ہاتھ تھامے ہم آہنگ آوازیں نکالیں گے۔

(What is your Name?) 11- آپ کا نام کیا ہے؟

مقاصد:-

- ☆ شرکاء کو ایک دوسرے کا نام یاد رکھنے میں مدد بینا۔
- ☆ شرکاء کی حوصلہ افزائی کرنا۔

مواد:-

چھوٹی گیند یا ایک عدد ماسلنگ ٹیپ کارول

وقت:

15 منٹ

طریقہ کار:-

- 1- شرکاء کو دوسرے کی شکل میں کھڑے ہونے کوہیں۔
- 2- شرکاء سے کہیں کہ ایک دوسرے پر بغیر کسی نشانے کے گیند پھیلیں۔ وہ شخص جس کو گیند کیچ وصول ہو اسے پھینکنے والے کا نام بتانا ہوگا۔
- 3- اگر وہ شخص نام بتانے سے قصر ہو تو وہ ہر ایک کے لیے درمیان میں کھڑے ہو کر شرکاء کی مرضی کا کردار ادا کر کے دکھائے گا۔

ٹریز کے لیے نوٹ:-

سہل کاریا گردو پنچ کے سوا کسی دوسری تفریجی سزا کا بھی سوچ سکتے ہیں۔ اس مشق کو ملکوں کے نام جہاں سے مختلف شرکاء آئے ہیں

(The Change Game) 12- تبدیلی کا کھیل:-

مقصد:-

اس بات کو سمجھنا کہ رو یے کو بدلا کوئی آسان نہیں اور یہ ایک مرحلہ و اعمال ہے۔

مواد:-

فلپ چارت

وقت:

10 منٹ

طریقہ کار:-

- 1- شرکاء سے کہیں کہ جسم کے مختلف حصوں کی طرف اشارہ کرتے ہوئے ان کے نام بتائیں، ہاتھ، ناک، آنکھیں، کان وغیرہ۔
- 2- جسم کے حصوں کے نام تبدیل کر دیں۔ بایاں ہاتھ، دایاں ہاتھ، بن جایگا وغیرہ، آنکھیں ناک بن جائیں، ناک کان بن جائیں، کان منہ بن جائے، منہ آنکھیں بن جائیں گی۔ تمام تبدیلیوں کو فلپ چارت پر تحریر کر لیں۔ مثال کے طور پر آنکھیں --- ناک، ناک ----- کان

- 3- اس عمل کوئی بار دھرا میں یہاں تک کہ شرکاء تبدیلی کو اچھی طرح یاد کر لیں۔ پھر فلپ چارٹ کو ڈھانپ دیں
- 4- اب ان کو بتائیں کہ اوپر بتائے گئے طریقے کے مطابق جسم کے حصوں کی طرف اشارہ کریں اس عمل کو بار بار دھرا میں اور آگے بڑھتے بڑھتے اپنی رفتار کو تیز کرتے جائیں۔

ٹریز کے لیے نوٹ:-

شرکاء سے غلطیاں ہوں گی۔ اس بات کی نشاندہی کریں کہ جو ایک شخص بچپن سے سیکھتا ہے اس کے مطابق رویے میں تبدیلی لانا کیسے ممکن ہے۔

14- تبدیلی کو قبول کرنا:-

تبدیلی کے عمل کے بارے میں شرکاء میں آگئی بڑھانا۔

مواد:-

سچنپنیں

وقت:-

15 منٹ

طریقہ کارن:-

- 1- شرکاء کو جوڑوں میں تقسیم کریں اور ان سے کہیں کہ دائرے کی شکل بنانا کر ایک دوسرے کے آمنے سامنے کھڑے ہو جائیں
- 2- جوڑوں میں ایک فرد کو آنکھیں بند کرنے کو کہا جائیگا جبکہ دوسرا اس فرد کا کچھ تبدیل کر لے (کپڑے، ہینر شائل، چشمہ وغیرہ)
- 3- جب تبدیلی ہو جائے تو اس ساتھی سے آنکھیں کھونے کو کہا جائے۔
- 4- اس عمل کو تین بار دھرا میں اور پھر ساتھی اپنے کردار تبدیل کریں۔

ٹریز کے لیے نوٹ:-

سہل کار درج ذیل سوالات پر مختصر آجھٹ کر سکتا ہے۔

☆ آپ تبدیلی لاتے وقت کیا محسوس کر رہے تھے؟

☆ آپ تبدیلی کو پہچانتے ہوئے کیا محسوس کر رہے تھے؟

☆ کیا تبدیلی کو لانا یا پہچانا آسان تھا؟

☆ وہ کون سے عناصر تھے جنہوں نے آپ کو تبدیلی کو پہچاننے میں مددی؟

15- انگریزی میڈیا اور ریسورس مینیجنمنٹ:- (Integrated Water Resource Management)

مقصد:-

انگریزی میڈیا اور ریسورس مینیجنمنٹ کی اصطلاح کو متعارف کروانا (Integrated Water Resource Management)

مواد:-

سچنپنیں

وقت:-

طریقہ کار:-

1- شرکاء کو چار چھوٹے گروپوں میں تقسیم کریں اور ان کو نام دیں انگریزی میں Integrated Water Resource Management یعنی گروپ کے ممبران اکٹھے بیٹھیں۔

2- جب ان کے گروپ کا نام پکارا جائے تو اس گروپ کے تمام ممبران اکٹھے کھڑے ہو جائیں (ایک وقت میں)۔

3- اگر تمام ممبران ایک ساتھ کھڑے نہ ہوں یا اگر ممبران اپنی باری کے علاوہ کھڑے ہو جائیں (مثال کے طور پر ریورس گروپ) کھڑا ہو جائے جب واٹر پکارا جائے تو وہ ایک پونچھت ہار جائیں گے۔

4- جو گروپ چار پونچھت ہار جائیگا وہ اس مشق میں ہار جائیگا

ٹریز کے لیے نوٹ:-

سہل کار گروپوں کے نام پکارتے وقت پر جوش اور توانا ہونا چاہیے۔ اور گروپوں کو کوشش کروانے اور نیفیوز کرنے میں تیز رفتاری کے ساتھ آگے بڑھنا چاہیے۔

16- شنیرنگ:- (Sharing)

مقصد:-

شنیرنگ کے ذریعے گروپ کے ممبران میں بات چیت کو فروغ دینا

مواد:-

کچھ نہیں

وقت:-

20 منٹ

طریقہ کار:-

1- شرکاء کو دو گروپوں میں تقسیم کریں

2- ان سے کہیں کہ دو دائرے کی شکل میں کھڑے ہوں۔ اندر کے دائے میں شرکاء باہر کی طرف منہ کر کے کھڑے ہوں۔ باہر کے دائے کے ممبران اندر کی طرف منہ کر کے کھڑے ہوں تاکہ اندر اور باہر کے دائے کے ممبران کے چہرے ایک دوسرے کی جانب ہوں

3- شرکاء آمنے سامنے کھڑے ہوتے ہوئے ایک دوسرے کے ساتھ کسی بھی موضوع پر بات چیت کریں، جیسا کہ اپنے متعلق سیشن کے متعلق وغیرہ

4- شرکاء ایک فرد کے ساتھ تقریباً 2 منٹ گزاریں اور پھر گروپ گھری کی سمت میں چلے گا

5- یہیں اس وقت تک جاری رہے گا جب تک کہ تمام دائے میں شنیرنگ مکمل نہ ہو جائے

ٹریز کے لیے نوٹ:-

یہ مشق سیشن کے دوران بطور آئس برکیر اور سیشن کے تعارف یا خلاصہ اجائزے کے لیے بھی استعمال کی جاسکتی ہے سہل کار موضوع کا انتخاب کر سکتا ہے۔ جس کو شرکاء کے مابین بیان / شنیر کیا جانا چاہیے۔

۱۷- پاشا / شاورز:-

مقصد:-

ایک دوسرے کی تخلیقی اور مجموعی (Creative and Collective) انداز میں تعریف کرنا۔

مواد:-

کوئی نہیں

وقت:-

5 من

طريقہ کار:-

1- شرکاء اکھٹے مل کر اپنے ہاتھوں کو ملتے ہوئے پاشا پاشا پاشا یا شاورز شاورز شاورز لپکاریں گے۔ ہاتھوں کو ملنا ہاتھ میں تعریفوں کے جمع ہونے کی نشاندہی کرے گا۔

2- پھر شرکاء فرد کی جانب تصوراتی تعریفی کلمات ادا کریں گے۔ گروپ جس فرد کی تعریف کرنا چاہے اس کی طرف اپنے ہاتھ ہتھیلیوں کے رسمے سرکائیں اور مل کر پکارئیں پاشا پاشا پا تمڈر

3۔ وہ شخص جس کی تعریف کی جا رہی ہوگی وہ ہاتھ کے اشارے سے تعریفی کلمات اکٹھے کرے گا
ٹریننگ کے لئے نوٹ:-

یہ عمل پوری ورکشاپ کے دوران شرکاء اور ٹرینر کو مختلف موقع پر حوصلہ افزائی کرنے میں استعمال ہو سکتا ہے۔

مقاصد:

گروہ میں افراد کی حوصلہ افزائی کرنا ☆

ورکشاپ کا ثبت انداز سے اختیام کرنا ☆

مواد:

کوئٹہ نہیں

وقتی

۱۵

طاقہ کار

1- ہر ایک کو بغیر کسی دل اور میزون کے دائرے میں بیٹھنا ہے

2- اپنی تھیلیوں کا رخ اور کی جانب رکھتے ہوئے اپنے ہاتھوں کو اٹھائیں۔ اپنے ہاتھوں کو استعمال کرتے ہوئے بغیر الفاظ کے ایک شے کی شکل کی نقل بناتے ہوئے ایک فرضی شے اینے ساتھ والے شخص کو دیں۔ پھر وہ بھی ایسا ہی کرے گا اگر یہاں تاکہ آسے آخری شخص سے وصول نہ کریں۔

ٹریز کے لیے نوٹ:-

ورکشاپ کا اختتام کرتے ہوئے ایک اچھی مشق ہے۔

19- ثبت تنقید:-

مواد:-

کاغذ کے چھوٹے ٹکڑے تمام شرکاء کے لیے دیوار / بورڈ پر لگے ہوئے لفافے جن پر ان کا نام تحریر ہو۔

وقت:-

15 منٹ

طریقہ کار:-

1- شرکاء سے کہیں کہ کاغذ کے چھوٹے ٹکڑوں پر ثبت جملہ / تعریف لکھیں اور ان کو دیوار / بورڈ پر چپکائے یا شرکاء کے لفافوں میں ڈال دیں۔

2- تمام شرکاء، سہل کاروں اور منظم کاروں کو ایک دوسرے کے لیے لکھنا ہے۔

3- شرکاء سے کہیں کہ دن کے اختتام پر اپنے لفافوں میں سے چٹا کھٹی کر لیں۔

ٹریز کے نوٹ:-

اس مشق کو تربیت کے دوران ایک سے زائد مرتبہ استعمال کیا جا سکتا ہے۔

آئس بریکر اور انرجا ترزر کی تفصیل

درج ذیل میزانیہ مختلف سیشن کے لیے آئس بریکر اور انرجا ترزر کی تاکید کرتا ہے

	آئس بریکر / انرجا ترزر	سیشن
20 منٹ	فاسٹ فائنڈ	جینڈر میں سٹریمنگ / تعارف
10 منٹ	اشیکر یہڈ و اثر ریسورس میجمنٹ	Gender Mainstreaming/Introduction to Concepts
5 منٹ	کوکونٹ	
5 منٹ	پاشا / شاورز	
20 منٹ	پچلوں کا سلااد	پراجیکٹ سائیکل میں جینڈر میں سٹریمنگ
15 منٹ	تبدیلی کو وصول کرنا	Gender Mainstreaming in Project Cycle
10 منٹ	نمبر کا کھیل	
5 منٹ	پاشا / شاور	
15 منٹ	آپ کا نام کیا ہے؟	جینڈر میں سٹریمنگ کے ٹولز
10 منٹ	مشین	Gender Mainstreaming Tools
15 منٹ	اپنی آواز کو تلاش کرنا	
5 منٹ	پاشا / شاورز	
10 منٹ	تبدیلی کا کھیل	اداروں اور پالپسوں میں جینڈر میں سٹریمنگ
10 منٹ	ڈائنس کی ایک دو تین	Gender Mainstreaming in Organizations and Policies
15 منٹ	شکاری، ہرن اور دیوار	
5 منٹ	پاشا / شاور	
25 منٹ	بات چیت کو آگے بڑھانا	جینڈر حساسیت کی تربیتی مہارتیں
10 منٹ	گرہ	Gender Sensitive Training Sikls
20 منٹ	شیرنگ	
5 منٹ	پاشا / شاورز	
15 منٹ	ثبت تنقید	علاقائی ToTs کے لیے منصوبہ بندی
15 منٹ	تصوراتی تخفے	Planning For Regional ToT
5 منٹ	پاشا / شاورز	

جاائزے کی مشقیں

(Evaluation Exercises)

1۔ جوڑوں کی شکل میں انٹو یوں لینا:-

مقاصد:-

- ☆ شرکاء کی ورکشاپ سے وابستہ توقعات کو ظاہر کرنا
- ☆ ورکشاپ کے ختم ہونے پر جانچ پڑتاں evaluation میں مدد دینا
- ☆ شرکاء کو پُرسکون ہونے میں مدد دینا۔

مواد:-

کاغذ اور قلم

وقت:

25-45 منٹ

طریقہ کار:-

شرکاء کو جوڑوں میں تقسیم کریں ہر شرکاء سے کہیں کہ وہ درج ذیل سوالات کرتے ہوئے اپنے ساتھی سے انٹو یوں لے؟

1۔ ورکشاپ کس حد تک آپ کی امیدوں پر پوری اتری ہے؟

2۔ آپ کو ورکشاپ کے دوران سب سے زیادہ اہم اور اچھا کیا گا؟

3۔ کس شے کو آپ نے سب سے مکتر پایا؟

4۔ آپ اس ماڈیول کو دوبارہ استعمال سے قبل کس طرح تبدیل دیکھنا چاہتے ہیں؟

ٹریز کے لیے نوٹ:-

اس مشق کی بنیادی بات یہ ہے کہ شرکاء اپنے آپ پر پورٹ نہیں بناتے۔ ان کو ساتھی کے بارے میں رپورٹ کرنی ہوگی۔ آپ شرکاء کی توقعات فلپ چارت پر لکھ کر اسے دیوار پر لٹکا سکتے ہیں۔ آپ کو یہ محسوس ہو گا کہ یہ مشق جائزے کے لیے گراں قدر ہے۔ اسے اُس مقصد کے لیے استعمال کرنے کے لیے اُن سوالوں کو تبدیل کر دیں جو جوڑے ایک دوسرے سے پوچھتے ہیں۔

2۔ سرگرمی کا خلاصہ:- (Summary Activity)

مقصد:-

- ☆ پورے سیشن کے دوران کو مختصر آیاں کرنا

مواد:-

کچھ نہیں

وقت:-

15 منٹ

طریقہ کار:-

- 1- شرکاء میں سے دو افراد کا بطور رضا کار انتخاب کریں۔
- 2- رضا کاروں سے سیشن کا خلاصہ تیار کرنے کو کہیں اور خلاصہ کی تیاری کے لیے پانچ منٹ دیں۔
- 3- خلاصہ پیش کرنے کے لیے کہیں وہ پیش کرنے کے لیے ایک کرداری کھیل بھی کر سکتے ہیں۔
- 4- اگر رضا کار کسی جگہ پر اٹک جائے تو شرکاء سے ان کی مدد کرنے کو کہیں۔

ٹریز کے لینے نوٹ:-

آپ ان کو خلاصہ بنانے میں مدد دے سکتے ہیں اور جہاں ضرورت ہو وہاں نکات شامل کر سکتے ہیں

3- تربیت کے دوران سیکھنے گئے تصورات سے آگاہی:- (Becoming Conscious of Our Learning)

مقصد:-

شرکاء نے تربیت کے دوران جو کچھ سیکھا ہے شرکاء کو اس کے اظہار کا موقع مل گا

مواد:-

کاغذ اور قلم

وقت:-

30-15 منٹ

طریقہ کار:-

- 1- ورکشاپ کے دوسرے دن سے لے کر اور پھر ہر روز جو کچھ شرکاء نے سیکھا ہے اس کے اہم نکات اپنے پاس نوٹ کر لیں اور پھر ورکشاپ کے دوسرے دن اگر ان نکات پر کوئی اہم سوالات ہیں یا ان کے بارے میں کوئی شک و شبہ یا کسی قسم کی پچیدگی پائی جاتی ہے تو اس کو زیر بحث لا کیں۔
- 2- ہر صبح شرکاء پر ٹریننگ کے حوالے سے اپنے خیالات کا انہصار کریں۔
- 3- شرکاء کے نکات کو بورڈ پر لکھا جاسکتا ہے یا دیوار پر چپکایا جاسکتا ہے۔

ٹریز کے لینے نوٹ:-

اس سے آپ کو یہ جاننے میں مدد ملے گی کہ انہوں نے کیا سیکھا اور آیا شرکاء کی توقعات پوری ہو رہی ہیں یا نہیں۔
ورکشاپ کے آخر میں اس قسم کا ایک تفصیلی جائزہ لیا جاسکتا ہے۔

4- تربیت کو کامل کرنا (Integrating Learning)

مقصد:-

شرکاء نے تربیت کے دوران جو کچھ سیکھا ہے شرکاء کو اس کے اٹھار کا موقع ملے گا۔

مواد:-

ہلکی موسیقی (اختیاری)

وقت:-

15-30 منٹ

طریقہ کار:-

- 1- شرکاء سے کہیں کہ دوسرے کا ہاتھ پکڑتے ہوئے دائرے کی شکل میں کھڑے ہو جائیں۔
- 2- ان سے کہیں ٹریننگ سے متعلقہ ہر سیشن کے بارے میں سوچیں اور بتائیں کہ ان کو ٹریننگ کا ہر سیشن کیسا لگا۔
- 3- ان سے کہیں کہ وہ ٹریننگ کے ان پہلوؤں کے بارے میں سوچیں جنہیں پسند یا ناپسند کرتے ہیں، وہ سیشن / مسائل جنہوں نے ان کو پریشان کیا، مفید چیزیں جوانہوں نے سیکھیں۔ اور اس ٹریننگ کے دوران انہوں نے کیا کچھ سیکھا ہے؟
- 4- شرکاء سے کہیں کہ جو کچھ انہوں نے سیکھا ہے وہ شیر کریں۔

ٹریز کے لیے نوٹ:-

اگر وہ شیر نہیں کرنا چاہتے تو ان کو زبردستی شیر کرنے کے لیے نہ کہیں۔

اس بات کا مقصد صرف یہ ہے کہ جو کچھ انہوں نے سیکھا اُس کے بارے میں آگئی اور شعور پیدا کرنا۔

5- تخلیقی جائزہ:- (Creative Evaluation)

مقصد:-

تخلیقی اور تفریحی انداز میں ورکشاپ کا جائزہ لینا

مواد:-

کاغذ اور قلم

وقت:-

1 گھنٹہ

طریقہ کار:-

- 1- شرکاء سے کہیں ورکشاپ کے بارے میں ایک چھوٹا خاکہ تصویر کشی / گانا یا ڈرامائی کھیل بنانے کے لیے سوچیں، شرکاء کی ان کی منتخب شدہ سرگرمی کی بناء پر گروپوں میں تقسیم کر لیں۔

2۔ شرکاء کو تیاری کے لیے 30 منٹ دیئے جائیں۔

3۔ اب شرکاء سے کہیں کہ وہ سوچیں کہ انہوں نے کیا سیکھا؟ اُن میں کیسے تبدیلی آئی؟ کون سا پہلو مفید ثابت ہوا ہے؟ اور کون سا پہلو اس سے مختلف یا بہتر انداز میں ہو سکتا تھا؟

ٹریز کے لیے نوٹ:-

شرکاء نے جن باتوں کی نشاندہی کی ہے ان کا لٹھا کر لیں۔ اگر آپ سمجھتے ہیں کہ کچھ مسائل رہ گئے ہیں تو ان کا بھی گروپ میں تذکرہ کر سکتے ہیں۔

6۔ سیشن/ماڈیول کے آخر میں دو ہرائی (Recap At The End of a Session/Module)

مواد:-

مختلف نگوں کے کارڈز، سرخ، پیلا، نیلا بورڈ، گوند اور ٹیپ

وقت:-

طریقہ کارنے:-

1۔ تمام شرکاء کو ایک ایک کارڈ تقدیم کریں اور ان سے درج ذیل سوالات کے جوابات دینے کو کہیں:

2۔ نیلا کارڈ:- سیشن سے سیکھی گئی ایک بات لکھیں۔

3۔ سرخ کارڈ:- ایک سوال جو کہ ان کے ذہن میں ہو۔

4۔ پیلا کارڈ:- سیشن کے لیے ایک تجویز، رائے، کمی تحریر کریں۔ شرکاء سے کارڈ لے کر بورڈ پر چھپاں کریں۔

جوابات کو پڑھیں اور ان کا تجزیہ کریں۔

ٹریز کے لیے نوٹ:-

جو مسائل، سوالات سامنے آئیں ان کے بارے میں خطاب کریں۔ البتہ جن سوالات کو فوری توجہ کی ضرورت نہیں ان کو پار گنگ لوٹ (Parking Lot) میں رکھا جائے یعنی ان کا تذکرہ بعد میں کیا جائے۔

7۔ ٹیلی فون کا کھیل:- (Telephone Game)

مقصد:-

شرکاء کو ایک دوسرے سے تعارف اور نام یاد رکھنے میں مدد دینا

مواد:-

ٹیلی فون کا ماؤل (اختیاری)

وقت:-

20-15 منٹ

طریقہ کار:-

1- شرکاء ایک دائرے کی شکل میں بیٹھیں۔ شرکاء سے کہیں اپنے ساتھ بیٹھے ہوئے شخص کی طرف گھٹی بجائیں (ٹیلی فون کا ماؤل استعمال کر سکتے ہیں یا ایسے ظاہر کریں جیسے انہوں نے فون اٹھایا ہوا ہے)۔

2- ان سے کہیں کہ دوسرے شخص سے اپنا تعارف کروائیں۔ مثال کے طور پر میرانام اعینہ ہے اور دوست بنانا چاہتی ہوں یا میں اس لمحے اپنے بچے کے بارے میں سوچ رہی ہوں۔

3- اگلا شخص اس عمل کو دوہرائے گا۔ اور پھر اپنانام اور پیغام دے گا۔

ٹریز کے لیے نوٹ:-

یہ ایک تفریجی مشق ہے جو کہ شرکاء کو گھلنے ملنے کا موقع دیتی ہے اور ذاتی تجربات اور احساسات کو شنیر کرنے کے عمل کو تقویت دیتی ہے۔

8- آرام و سکون:- (Relaxation)

مقصد:-

شرکاء کو آرام کرنے کا موقع دینا۔

مواد:-

کوئی نہیں

وقت:-

10 منٹ

طریقہ کار:-

1- شرکاء کو دائرے کی شکل میں کھڑا ہونا چاہیے اگر وہ چاہیں تو بیٹھی سکتے ہیں۔

2- شرکاء کو سمجھائیں اور ان سے کہیں کہ 3 تک گنتی کرتے ہوئے ناک سے سانس لیں، پھر تین تک گنتی (3.....2.....1) کرتے ہوئے سانس کو روک رکھیں پھر 3 تک گنتی (3.....2.....1) کرتے ہوئے سانس باہر نکالیں

3- شرکاء کی سرگرمی میں سہولت کے معیار کو دیکھتے ہوئے اس عمل کو تین یا چار مرتبہ دہرا کیں اور بتدریج آپ گنتی کو بڑھا سکتے ہیں مثال کے طور پر سانس لیں (1.....2.....3.....4.....5) سانس کو روک لیں (5.....4.....3.....2.....1) اور پھر سانس باہر نکالیں پھر (5.....4.....3.....2.....1)

ٹریز کے لیے نوٹ:-

یہ مشق شرکاء کو گھلنے ملنے اور تروتازہ کرنے کا موقع دے گی۔ گروپ کو واضح کریں کہ جب ہم قدرتی طور پر سانس لیں تو ہمیں سانس اندر لے جاتے اور باہر لاتے ہیں تو اس

میں کچھ دیر و قدمہ دیتے ہیں۔ توجہ اور یقین دہانی کریں کہ گہری سانس لیتے وقت شرکاء اپنی گرد و نوں میں تناؤ اور کندھوں کو بلند نہ کریں۔ اس مشق کو سیشن سے پہلے درمیان یا آخر میں بطور ایک وارم اپ سرگرمی کے طور پر استعمال کیا جاسکتا ہے۔

آغا خان رُورل سپورٹ پروگرام (AKRSP)

آغا خان رُورل سپورٹ پروگرام ایک نجی، غیر منافع بخش کمپنی ہے جو آغا خان فاؤنڈیشن کے توسط سے ملگت بلستان اور چترال کے دیہی زندگی کے معیار کو بڑھانے میں مدد دینے کے لیے قائم کی گئی ہے۔ یہ ادارہ حکومت کے اداروں، منتخب نمائندوں، قومی اور بین الاقوامی ترقیاتی ایجنسیوں اور دوسرے تجارتی اداروں کے تعاون سے معاشی ادارہ جاتی امور پر توجہ دینے کے داعیے کے ساتھ 1982 میں قائم کیا گیا تھا۔ اگرچہ اے کے آرائیں پی کا اپنا زور تو پیداواری سیکٹر پر ہے مگر یہ دوسری ایجنسیوں کے سماجی سیکٹر کے پروگراموں کی ترویج میں مدد بھی فراہم کرتا ہے۔ اے کے آرائیں پی کا قیام کا مقصد دیہی ترقی، مقامی، انسانی اور مالیاتی وسائل کی تنظیم ہے جس کے ذریعے کمیونٹیز کو اس قابل بنایا جائے کہ وہ خود ایک ہموار اور پاسیدار ترقی کرنے کے مقام پر آ جائیں۔

اے کے آرائیں پی ایک غیر تجارتی ادارہ ہے جو اپنے منصوبے کے مقام سے ملحق لوگوں کے ساتھ کام کرتا ہے۔ اور پورے پاکستان سے اپنے عملے میں بھرتیاں کرتا ہے۔

چترال ریجنل آفس:

شاہی قلعہ، چترال، خیبر پختونخواہ، پاکستان
فون: (+92-943)412727 / 412720 / 412736
لیکس: (+92-943)412516

لاہور یون آفس اسلام آباد:

مکان نمبر 343، سڑک 32، سکھر 2/F-11، اسلام آباد، پاکستان
فون: (+92-51)(2100645-9)

ملگت ریجنل پروگرام آفس:

نوکارونی نزد نادر آفس جیال ملگت۔ ملگت بلستان، پاکستان
فون: (+92-5811)452910 / 455077 / 452177
لیکس: (+92-5811)452822

کور آفس ملگت:

بابر روڈ۔ پی ایکس 506 ملگت، ملگت بلستان، پاکستان
فون: (+92-5811)452480 / 450349 / 452679
لیکس: (+92-5811)454175

بلستان ریجنل پروگرام آفس:

پی ایکس 610، سست پارہ روڈ، سکردو، بلستان، ملگت بلستان پاکستان
فون: (+92-5831)450324 / 450320 (+92-5811)