german cooperation
DEUTSCHE ZUSAMMENARBEIT

Supported by giz Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Individualland
Creating space for the individual

صنفی حساسیت کے حوالے سے پولیسنگ

تربیتی مینوئل برائے مڈ لیول پولیس اہلکار

سپورٹ فار کیپسٹی ڈویلپمنٹ ان کرمنل انویسٹیگیشن سروسیز ان پاکستان II (سی آئی ایس II)

STRIVING TO SERVE
SINDH POLICE

صنفی حساسیت کے حوالے سے پولیسنگ

تربیتی مینوئل برائے مڈلیول پولیس اہلکار

سپورٹ فار کپیسٹی ڈویلپمنٹ ان کرمنل انویسٹیگیشن سروسیز ان پاکستان II (سی آئی ایس II)

ترجمہ: سندس سیدہ

تربیتی مینوئل ڈویلپمنٹ ٹیم: فرحان خالد، سندس سیدہ، انعم باسط اور ریحان علی، حور کاکڑ

جائزہ: اقبال احمد ڈیٹھو

ڈیزائنر: ڈاٹ لائینز

کتابچہ کی تیاری کے لیے مالی امداد فراہم کرنے پر "سپورٹ فار کیپسٹی ڈویلپمنٹ ان کرمنل انویسٹیگیشن سروسیز ان پاکستان (سی آئی ایس II)، جی آئی زی۔ سی آئی ایس II" کے مشکور ہیں۔ اقبال احمد ڈیتھو صاحب کا خصوصی شکریہ کہ انہوں نے مینوئل کا جائزہ لینے اور مینوئل سے پہلے سندھ پولیس کے ساتھ منعقد کروائے گئے مشاورتی سیشن میں کلیدی کردار ادا کیا۔ اس کام کو کسی طور بھی سندھ پولیس کے تعاون کے بغیر یقینی نہیں بنایا جا سکتا تھا۔ انڈویجوئل لینڈ پاکستان کسی بھی صورت میں کام کی تمام تر ذمہ داری قبول کرتا ہے۔

انڈویجوئل لینڈ

مکان نمبر 289، اسٹونیا ایونیو

سفاری ویلاز III، بحریہ ٹاؤن

اسلام آباد، پاکستان

فون نمبر: ۲ ۵۷۳۲۷۹۱ ۵۱ ۹۲+

ای میل: info@individualland.com

یو آر ایل: www.individualland.com

تعاون:

یہ تربیتی مینوئل جرمن سوسائٹی برائے بین الاقوامی تعاون (جی آئی زی پاکستان) کے تعاون سے تیار کیا گیا

سپورٹ فار کیپسٹی ڈویلپمنٹ ان کرمنل انویسٹیگیشن سروسیز ان پاکستان، (سی آئی ایس II)، جی آئی زی۔ سی آئی ایس II

یو آر ایل: www.giz.de

اشاعت کا سال: ۲۰۱۸

انتباہ:

یہ اشاعت جرمن وفاقی خارجہ آفس (اے ے) بمہ تعاون سی آئی ایس۔II (Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH) سے تیار اور شائع کی گئی ہے۔ تاہم اس اشاعت میں بیان کردہ خیالات جی آئی زی پاکستان کی نمائندگی نہیں کرتے۔

فہرست

عنوان	صفحہ نمبر
مینوئل سے کون مستفید ہوسکتا ہے؟	۱
تربیتی مینوئل کے استعمال کا طریقہ کار	۱
تربیتی مینوئل کے مقاصد	۱
مینوئل کے نتائج یا اثرات	۱
مینوئل کی ساخت	۲
تعارف	۲
مینوئل کی تیاری	۵
اہم تصورات کی وضاحت	۶
رویے اور ٹولز	۸
مینجمنٹ اور قیادت	۱۰
تربیتی پروگرام	۱۱
سرگرمیاں	۱۳
پہلا دن	۱۳
دوسرا دن	۱۹
تیسرا دن	۲۲
ضمیمہ	۲۸

مینوئل سے کون مستفید ہوسکتا ہے؟

اس تربیتی مینوئل کا مقصد تربیت کاروں خاص کر پولیس کے کام کی نوعیت اور صنفی شمولیت کی اہمیت کے حوالے سے تربیت فراہم کرنا ہے۔تاہم یہ مینوئل پولیس کے محکمے میں قومی اور عالمی سطح پر موجود صنفی شمولیت کے حوالے سے بنائی گئی پالیسیوں اور طریقہ کار پر توجہ مرکوز کرواتا ہے۔ اس مینوئل کو سندھ پولیس کی تربیت کے دوران راہنمائی حاصل کرنے کے لیے استعمال کیا جاسکتا ہے۔

☆ پولیس کی خدمات کو صنفی شمولیت کے حوالے سے بہتر بنانے کے لیے خیالات فراہم کرتا ہے۔

☆ پولیس کے محکمے اور تھانوں میں صنفی شمولیت کو یقینی بنانے کے لیے تصورات اور عملی اقدامات فراہم کرتا ہے۔

☆ مزید برآں اس کو پولیس تربیت کار، پولیس کی تربیتی اکیڈمی کے اساتذہ، اور دیگر اسٹیک ہولڈرز استعمال کر سکتے ہیں۔

☆ پولیس کے تربیتی کالجوں، اسکولوں اور اکیڈمیوں میں نصاب کے طور پر استعمال کیا جاسکتا ہے۔

☆ پولیس کے صنفی مسائل کے حوالے سے تصورات، ٹولز اور طریقہ کار سمجھانے کے لیے استعمال کیا جاسکتا ہے۔

تربیتی مینوئل کے استعمال کا طریقہ کار

۔ تربیتی مینوئل کا تربیتی پروگرام اور تھیوری کو انفرادی طور پر یا اکھٹا استعمال کیا جاسکتا ہے۔

۔ تربیتی پروگرام میں سرگرمیوں کا دورانیہ، ورکشاپ کے دورانیے کے مطابق کم یا زیادہ کیا جاسکتا ہے۔

تربیتی مینوئل کے مقاصد

☆ صنفی شمولیت کو یقینی بنانے کے لیے پولیس کے تربیتی مراکز کو نصاب کی نظر ثانی کے لیے بنیاد فراہم کرتا ہے۔

☆ مڈلیول پولیس اہلکاروں کے رویے پر خواتین اہلکاروں سے بات چیت کو بہتر بنانے پر زور دینا تاکہ پولیس اسٹیشنز کو صنفی حساسیت کے حوالے سے بہتر بنایا جائے۔

☆ مڈلیول پولیس اہلکاروں کو صنفی شمولیت کو مدنظر رکھتے ہوئے شہریوں خاص طور پر عورتوں اور مخنث کو سہولت فراہم کرنے کے حوالے سے تربیت فراہم کرنا۔

مینوئل کے نتائج یا اثرات

☆ مڈلیول پولیس اہلکار کے صنفی شمولیت کے حوالے سے فہم و ادراک میں اضافہ کرنا۔

☆ مڈلیول پولیس اہلکار کی مختلف صنف کو خدمات فراہم کرنے کے لیے صلاحیتوں میں اضافہ کرنا۔

مینوئل کی ساخت

یہ تربیتی مینوئل انڈ ویجوئل لینڈ کی جانب سے کی گئی وسیع تحقیق کی نشاندہی پر مبنی ہے۔ مینوئل دو حصوں پر مشتمل ہے۔

پہلا حصہ: تھیوری

دوسرا حصہ: تربیتی پروگرام

نظریاتی حصے میں جنسی شمولیت کے حوالے سے سندھ میں پولیس کے محکمے میں موجود تفرقات اور مسائل کو مدنظر رکھ کر تصورات کی وضاحت، رویے اور صنف کے حوالے سے بنائے گئے قوانین پر توجہ دی گئی ہے۔ تربیتی پروگرام مثالوں، تربیتی مواد اور تربیتی طریقہ کار پر مبنی ہے۔ ضمیمہ میں تمام تر مواد کا حوالہ شامل کیا گیا ہے۔ قومی اور عالمی سطح کی جو مثالیں استعمال کی گئیں ہیں اور جن حوالہ جات کو شامل کیا گیا ہے وہ بھی ضمیمہ میں شامل کی جا رہی ہیں۔

تعارف

نیشنل پولیس بیورو کے ۲۰۱۷ء کے اعداد و شمار کے مطابق خواتین پولیس کے محکمے کی کل تعداد کے ۲ فیصد سے بھی کم ہیں[۱]۔ پولیس کے محکمے میں پاکستان میں کُل ۶۳۳۶ خواتین ہیں جن میں سے ۹۶ سندھ پولیس میں ہیں، جو کہ سندھ پولیس کے محکمے کا ۱.۵ فیصد ہیں[۲]۔ اس کے علاوہ شہریوں کی پولیس کی خدمات تک رسائی حاصل کرنا، خاص طور پر خواتین اور مخنث کی رسائی کو تھانوں میں موجود پولیس اہلکاروں کی صنفی حساسیت میں کمی کی وجہ سے رکاوٹ کا باعث بنتی ہے۔ لہذا، انصاف تک رسائی مشکل ہو جاتی ہے اس وقت جب پولیس اہلکار یہ کہتے ہیں کہ خواتین سے متعلق جرائم یا مسائل کو الگ حل کیا جائے، اگر مقدمات درج ہو جائیں تو پراسیکیوشن سست روی دکھاتی ہے یا پھر متعصب رویہ اپناتی ہے۔ اسکی مثال سندھ میں ضلع لاڑکانہ سے لی جا سکتی ہے، جہاں ۲۰۱۶ء۔ ۲۰۱۷ء کے درمیان ڈپٹی انسپکٹر جنرل کمپلینٹ سیل میں ۵۱۷ کیس درج ہوئے، جن میں سے تقریباً ۱۴ فیصد کیس کو کامیابی سے حل کر لیا گیا[۳]۔ اسکے علاوہ، جیکب آباد کے اعداد کے تجزیہ کے نتیجے میں یہ بات سامنے آئی ہے

[۱] DAWN, "Women make up less than 2pc: report", April 26, 2017, retrieved from: https://www.dawn.com/news/1329292 Date of Access: February 28, 2018
[۲] Daily Times, "Engendering Policing in Pakistan", Dr. Rakhshinda Perveen, September 13, 2017, retrieved from: https://dailytimes.com.pk/117176/engendering-policing-in-pakistan/ Date of Access: February 28, 2018
[۳] Shared by DIG Larkana at a consultation meeting conducted by Individualland Pakistan in collaboration with Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) at Larkana, February 14, 2018

کہ (۲۰۰۸-۲۰۱۶ کے درمیان) غیرت کے نام پر قتل کے واقعات کے ۱۸۸ واقعات اور ۲۲ عصمت دری کے واقعات میں سے کسی ایک مجرم کو بھی سزا نہیں ہوئی، بلکہ وہ آزاد ہیں [۴]۔ مزید یہ کہ رپورٹ میں مبینہ افراد کے بری ہونے کا ذکر کیا گیا ہے، جس پر کریمنل لاء (تیسری ترمیم) ایکٹ ۲۰۱۱ء سیکشن ۳۱۰-اے (صلح کے لیے، بدلے میں یا سوارا کی سزا) کے تحت سترہ کیس درج ہیں [۵]۔ یہ اعداد و شمار پولیس کے محکمے میں موجود مسائل کی نشاندہی کرتے ہیں جو کہ صنفی پالیسیوں، طریقہ کار اور صنفی حساسیت کے نکتہ کو نظر انداز کرنے کی مثالیں ہیں۔ پولیس کے محکمے میں صنفی حساسیت کا معاملہ پولیس کے محکمے میں موجود ہے، جس کو کم کرنے کے لیے قومی اور صوبائی سطح پر مختلف اقدامات کیے جاتے رہے ہیں۔ یہ اقدامات پالیسیوں کو متعارف کرانے کی بنیاد فراہم کرتے ہیں، بنیادی ڈھانچے اور طریقہ کار میں تنظیمی سطح پر صنفی نکتہ نظر کو سامنے رکھ کر شہریوں کو خدمات فراہم کرنے کے طریقہ کار کو بہتر بنایا جا سکے۔ سندھ میں پولیس کے محکمے میں پالیسی کی سطح پر اقدام کے نتیجے میں خواتین کے کوٹے کو تین فیصد بڑھا دیا گیا تا کہ خواتین کی نمائندگی کو پولیس کے محکمے میں یقینی بنایا جا سکے، اب سندھ پولیس میں خواتین کا کوٹہ ہر رینک میں ۵ فیصد مقرر کیا گیا ہے [۶]۔ مزید یہ کہ ۲۰۱۸ء مارچ میں انسپکٹر جنرل پولیس سندھ کی جانب سے پیش کی گئی تجویز پر کام جاری ہے جس میں کہا گیا تھا کہ خواتین کے پولیس اسٹیشنوں کو خواتین اور بچوں کے پولیس اسٹیشن کے طور پر متعلقہ افرادی قوت اور وسائل کو بڑھا کر دوبارہ تخصیص کیا جائے [۷]۔ لاڑکانہ رینج [۸] سندھ میں صنفی حساسیت کے حوالے سے اٹھائے گئے اقدام میں ۶۹ مختلف رینک کی خواتین پولیس اہلکاروں کو لاڑکانہ کے ۵ اضلاع میں موجود ۲۲ ریسکیو سنٹرز پر تعینات کیا جانا شامل ہے [۹]۔ اسکے ساتھ ساتھ ۳۵ خواتین پولیس کو ۳۱ خواتین کے لیے مقرر کردہ ڈیسک جو کہ لاڑکانہ رینج کے ۵ اضلاع میں ہیں پر تعینات کیا جائے گا۔

مزکورہ بالا اقدامات کے باوجود، صوبہ سندھ کے تھانے خواتین پولیس اہلکاروں، خواتین اور مخنث سے نمٹنے کے حوالے سے صنفی حساسیت سے مبرا ہیں۔ انڈویجوئل لینڈ پاکستان نے مندرجہ ذیل قلتوں کی نشاندہی کی ہے، جو کہ صنفی شمولیت کے لیے اٹھائے گئے اقدامات کے باوجود موجود ہیں۔

☆ خواتین پولیس اہلکاروں کے بارے میں شہریوں اور انکے مرد ساتھیوں کے منفی خیالات۔

☆ خواتین کے تھانوں میں وسائل کی کمی۔

☆ خواتین پولیس اہلکاروں کی مہارتوں کو فروغ اور بہتر بنانے کے لیے ادارے کی عدم دلچسپی۔

☆ خواتین اور مخنث کو خدمات فراہم کرنے کے لیے تربیت کا فقدان یا کمی۔

☆ خواتین کے لیے محدود کوٹہ اور گھر سے حوصلہ شکنی۔

خواتین پولیس کی نا اہلی، غیر موثر پولیس کے طریقہ کار کا استعمال شہریوں اور ساتھیوں کے منفی رویے کی وجہ ہے۔ انڈویجوئل لینڈ نے اپنی جامع تحقیق سے صنفی طور پر حساس اور ذمہ دارانہ پولیسنگ کے لیے خواتین کے یونیفارم میں کردار کی اہمیت کو سمجھا ہے، تاہم مرد پولیس اہلکاروں کے

---

[۴] Daily Times, "Access to Justice and Women Rights", Jamil Junejo, August 23, 2017, Retrieved from: https://dailytimes.com.pk/119725/access-to-justice-and-women-rights/ Date of Access: March 13, 2018

[۵] Daily Times, "Access to Justice and Women Rights", Jamil Junejo, August 23, 2017, Retrieved from: https://dailytimes.com.pk/119725/access-to-justice-and-women-rights/ Date of Access: March 13, 2018

[۶] DAWN, "Sindh govt increases female police quota from 2pc to 5pc", Imtiaz Mugheri, December 20, 2017. Retrieved from: https://www.dawn.com/news/1377769 Date of Access: February 28, 2018

[۷] Express Tribune, "Sindh Police decides to rename women police stations as 'women and children police station'", March 7, 2018. Retrieved from: https://tribune.com.pk/story/1652752/1-sindh-police-decides-rename-women-police-stations-women-children-police-station/ Date of Access: March 7, 2018

[۸] Districts included in Larkana Range are Larkana, Qambar, Shikarpur, Jacobabad, and Kashmore.

[۹] Shared by DIG Larkana at a consultation meeting conducted by Individualland Pakistan in collaboration with Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) at Larkana, February 14, 2018.It is pertitent to mention that these Women Rescue Centres were notified in compliance of case Rehmat Bibi Vs SHO Karan (PLD 2016)

ذہنوں پر سماجی اور ثقافتی تصورات اثر انداز ہوتے ہیں[۱۰]۔ تاہم خواتین پولیس کو مرکزی دھارے سے الگ کر کے مخصوص ڈیوٹیوں پر تعینات کیا جاتا ہے جس کی وجہ سے پولیس کے کاموں میں ان کی شمولیت محدود کر دی جاتی ہے۔ جو کہ انہیں خودمختاری سے تحقیق کرنے، فیلڈ کے کام کرنے، اور پولیس اسٹیشن کے دیگر امور اور افعال انجام دینے میں محدود کر دیتا ہے۔ بحر حال صلاحیتوں کی تعمیر کے حوالے سے خواتین پولیس کے لیے تربیت حاصل کرنے کے مواقع موجود ہیں[۱۱]۔ خواتین کے لیے مقرر کردہ کوٹہ میں اضافہ مسئلے کا حل نہیں ہے کیونکہ خواتین کی پولیس کے محکمے میں نمائندگی کو یقینی بنانے کی ضمانت فراہم نہیں کرتا۔ دیگر، خواتین اور مخنث سے نمٹنے کے دوران محدود وسائل اور انفراسٹرکچر کے مسائل خواتین پولیس کی کارکردگی پر اثر انداز ہوتے ہیں۔

عموی طور پر یہ دیکھنے میں آیا ہے کہ تھانوں کو خواتین پولیس کے حوالے کرتے وقت مرمت کا کوئی خاطر خواہ انتظام نہیں کیا جاتا، اس کے علاوہ ان تھانوں کا انفراسٹرکچر بھی خواتین کے لیے موزوں نہیں ہوتا۔ خواتین کے لیے ماڈل پولیس اسٹیشن کے لیے صنفی لحاظ سے بنیادی ڈھانچے کی موجودگی، ذرائع نقل و حمل اور دیگر صنفی لحاظ سے موضوع سہولیات کی ضرورت ہوگی۔ صنفی لحاظ سے موضوں انفراسٹرکچر کی بات کی جائے تو اسکی مد میں اسلام آباد کے خواتین پولیس اسٹیشن میں ڈے کیئر سنٹر موجود ہے جس میں پولیس اہلکار اور حراست میں لی گئی خواتین کے ساتھ موجود بچوں کو رکھا جا سکتا ہے[۱۲]۔ اسکے ساتھ اسلام آباد خواتین پولیس اسٹیشن میں کمپلینٹ سیل بھی موجود ہے جہاں خواتین اور بچوں کے حوالے سے واقعات کا اندراج کیا جاتا ہے، اسکے علاوہ پولیس موبائل بھی موجود ہے[۱۳]۔ اس کے برعکس سندھ میں خواتین پولیس اسٹیشن کا انفراسٹرکچر خواتین کی ضروریات کے لحاظ سے موضوع نہیں ہے۔ مثال کے طور پر، خواتین کے ایک تھانے میں باتھ روم مردوں کے لیے بنائے گئے تھے جب پولیس اسٹیشن خواتین کے حوالے کیا گیا تو باتھ روم کا انفراسٹرکچر موضوع نہیں تھا اور نہ ہی پانی کی سہولت موجود تھی۔ جبکہ میر پور خاص میں خواتین کو جو تھانہ دیا گیا تھا اس میں پرانے والے باتھ روم کی چھت گر جانے کے باعث وہاں باتھ روم موجود ہی نہیں تھا۔ حیدر آباد اور لاڑکانہ کے پولیس اسٹیشن جن کا افتتاح تمام سہولیات کے ساتھ خواتین کے تھانوں کے طور پر کیا گیا تھا، بہتری پر جانے کی بجائے پستی کی جانب جاتے رہے۔ حیدر آباد خواتین کے تھانے کو تین حصوں میں تقسیم کر دیا گیا، ایک ایک حصہ شہریوں کے لیے پولیس رابطہ کمیٹی، انسداد تجاویزات سیل اور خواتین پولیس اسٹیشن کے لیے مخصوص ہے۔ لاڑکانہ میں پولیس اسٹیشن میں سیکیورٹی کے لیے سی سی ٹی وی کیمرہ بھی موجود تھا، اور تحقیق کے لیے تمام صوتی اور بصری اوزار موجود تھے، جو کہ وقت کے ساتھ اب وہاں موجود نہیں ہیں بلکہ تھانے کی حالت اچھی نہیں ہے۔ جب خواتین پولیس کو مختلف ڈیوٹیوں پر مختلف تہواروں پر بھیجا جاتا ہے تو دیر ہو جانے کی صورت میں بھی انکو وہاں سے ذرائع نقل و حمل فراہم نہیں کیے جاتے[۱۴]۔ یہ وہ قلتیں ہیں جو خواتین اور مخنث کو فراہم کیے جانے والے انصاف اور خدمات میں رکاوٹ کا باعث بنتی ہیں۔

اقوام متحدہ (خواتین) نے بیورو آف انٹرنیشنل نارکوٹکس اینڈ لاء انیفورسمنٹ افیئرز کے ساتھ مل کر خدمات کی ترسیل اور انصاف تک رسائی کی وجوہات کی شناخت کے لیے ایک مطالعہ کیا، پاکستان کے وہ شہر جو کہ خواتین پر ہونے والے تشدد کے لیے خطرناک ہیں ان میں سندھ سے خیر پور، کراچی اور دادو کو شامل کیا گیا تھا۔ مطالعے کے مطابق خواتین میں اپنے حقوق کے بارے میں کم علمی، انصاف کی فراہمی میں تاخیر اہم مسائل ہیں[۱۵]۔ اس کے علاوہ روزن تربیتی مینوئل بنا رہا ہے جسکا مقصد صنفی حساسیت کے حوالے سے بنیادی تصورات کو سمجھنا اور اہم سماجی مسائل کے حوالے سے صنفی حساسیت کو بڑھانا ہے۔ اقبال ڈیٹھو انسانی حقوق کے تربیت کار اور ماہر قانون، نیاز احمد صدیقی سابق انسپکٹر جنرل سندھ نے سندھ

[۱۰] Individualland Pakistan, "Male Police Perception of Women Police in Pakistan", Gulmina Bilal, 2012
Women Police as the Agents of Change, Individualland Pakistan, 2015, Retrieved from: http://www.dailymotion.com/video/x37cuh7 Date of Access: March 30, 2018

[۱۱] Ibid.

[۱۲] Pakistan Today, "Islamabad Police Establishes Women and Child Protection Centre", January 29, 2018, Retrieved from: https://www.pakistantoday.com.pk/2018/01/29/islamabad-police-establishes-women-and-child-protection-centre/ Date of Access: march 30, 2018

[۱۳] Women Police as the Agents of Change, Individualland Pakistan, 2015, Retrieved from: http://www.dailymotion.com/video/x37cuh7 Date of Access: March 30, 2018

[۱۴] UN - Women, Asia & the Pacific, Retrieved from: http://asiapacific.unwomen.org/en/news-and-events/stories/2017/08/un-women-baseline-study-identifies-gaps Date of Access: March 8, 2018

[۱۵]UN - Women, Asia & the Pacific, Retrieved from: http://asiapacific.unwomen.org/en/news-and-events/stories/2017/08/un-women-baseline-study-identifies-gaps Date of Access: March 8, 2018

پولیس کے تعاون سے تربیتی ماڈیول بنایا ہے جسکا مقصد انسانی حقوق کے نفاذ کو یقینی بنانے کے لیے پولیس کے کردار کے حوالے سے آگاہی فراہم کرنا اور مہارات میں اضافہ کرنا ہے۔ **(تفصیلات کے لیے دیکھیں ضمیمہ ۵)**

خواتین کے تھانوں (خواتین کے لیے مقرر کردہ ڈیسک اور سیل) بچوں اور انسانی حقوق کے تحفظ کے لیے بنائے گئے سنٹر یا سیل کی فہرست (**ضمیمہ ۶**) میں دیکھی جاسکتی ہے۔

مینوئل کی تیاری

انڈ ویجوئل لینڈ پاکستان نے سپورٹ فار کپیسٹی ڈویلپمنٹ ان کرمنل انویسٹیگیشن سروسیز ان پاکستان II (سی آئی ایس II) کی مدمیں جرمن سوسائٹی برائے بین الاقوامی تعاون (جی آئی زی پاکستان) کے تعاون سے، سینئر اور جونیئر پولیس اہلکاروں کی سندھ کی چار رینجز سکھر، لاڑکانہ، حیدرآباد اور کراچی میں مشاورت سے، صنفی حساسیت کے حوالے سے موجود ناکامیوں کی نشاندہی کرنے کے لیے جو کہ مندرجہ بالا اقدامات کے باوجود موجود ہیں۔ انڈ ویجوئل لینڈ کی جانب سے سندھ میں اسسٹنٹ سب انسپکٹر، ہیڈ کانسٹیبل اور کانسٹیبل کے ساتھ کیے گئے مشاورتی اجلاس کے کلیدی نتائج درج ذیل ہیں۔

- ☆ مڈ لیول پولیس اہلکار صنف کے مختلف تصورات سے متعلق فرق کرنے میں ناکام رہے۔
- ☆ سماجی نفسیات اور دقیانوسی تصورات جو کہ پولیس کے مڈ لیول اہلکاروں کے رویوں پر اثر انداز ہوتے ہیں۔
- ☆ صنفی مسائل سے نمٹنے کے لیے پولیس اہلکاروں کی ناکافی مہارات (جیسے کہ انٹرویو اور تحقیق کرنا)۔
- ☆ پولیس اہلکاروں کی صنفی مسائل سے نمٹنے کے لیے طریقہ کار، آلات اور مختلف تکنیکات سے کم علمی۔
- ☆ خواتین اور مخنث کے حقوق کے حوالے سے پاکستان کے آئین کی روشنی میں ناکافی معلومات۔
- ☆ پولیس افسران کی اپنے ماتحت کی خواتین اور مخنث سے متعلق مسائل کے حل کرنے میں مینجمنٹ اور قیادت کی کمی۔

ان اجلاس کے ساتھ انڈ ویجوئل لینڈ پاکستان نے اس موضوع پر پہلے سے موجود تحقیق کا جائزہ بھی لیا تا کہ موجودہ اقدامات جو کہ تصورات، بنیادی ڈھانچے، ضروریات اور قلتوں کو پورا کرنے کے لیے اٹھائے گئے ہیں انکی نشاندہی بھی کی جا سکے۔ اس مینوئل میں ان تمام قلتوں کو پورا کرنے کی کوشش کی گئی ہے جو کہ صنفی حساسیت پر اٹھائے گئے اقدامات کے باوجود پولیس کے محکمے کا حصہ ہیں۔

صنفی نقطہ نظر کے ساتھ مینوئل مندرجہ ذیل پر توجہ مرکوز کرواتا ہے۔

۱۔ اہم تصورات کی وضاحت

۲۔ مناسب رویوں اور ٹولز کی شناخت

۳۔ تھانوں میں صنفی شمولیت کو یقینی بنانے کے لیے مینجمنٹ اور قیادت کی مہارتیں

اہم تصورات کی وضاحت

صنفی بنیادوں پر اہم تصورات درج ذیل ہیں:

۱۔ **صنف**: کسی فرد (مرد، عورت یا مخنث) کی سماجی طور پر بیان کی جانے والی خصوصیات ہیں، اس میں کسی کے مذکر یا مؤنث ہونے کا تصور پایا جاتا ہے۔

۲۔ **جنس**: افراد کے حیاتیاتی امتیاز کے بارے میں آگاہ کرتی ہے۔

۳۔ **مخنث**: ایسی اصطلاح جو ان افراد کے لیے استعمال ہوتی ہے جن میں مرد اور عورت دونوں کی خصوصیات پائی جاتی ہوں۔ حیاتیاتی ابہام کی بناء پر انہیں تیسری جنس میں شمار کیا جاتا ہے۔ ان میں تین اقسام ہوتی ہیں مردوں کی ساخت رکھنے والے، عورتوں کی ساخت رکھنے والے اور تیسری قسم خنثہ ہے جس میں معلوم نہیں ہوسکتا کہ مرد ہے یا عورت ہے۔

۴۔ **ٹرانس سیکشوئل**: ٹرانس سیکشوئل عام طور پر مخنث کی ہی قسم ہیں۔ لیکن ان میں پیدائشی طور پر حیاتیاتی ابہام نہیں پایا جاتا بلکہ بعد میں کسی بھی جنس سے تعلق رکھنے والے افراد جنسی خصوصیات سے خود کو متضاد سمجھیں اور متصاد جنس والی حرکات کرتے ہیں۔ ایسی افراد اپنی جنس تبدیل کروانے کے لیے آپریشن کا سہارا لیتے ہیں۔

۵۔ **انسانی حقوق**: تمام انسانوں کے فطری حقوق جو انکو پیدائش سے موت تک بغیر کسی نسل، جنس، قومیت، زبان، مذہب، فرقہ کی تفریق کے حاصل ہیں۔ ہر کسی کو بغیر کسی امتیازی سلوک کے تمام حقوق حاصل ہیں۔

۶۔ **صنفی شمولیت یا جامعیت**: صنفی مساوات کے لیے عورتوں اور مخنث بلکہ تمام جنس کے لوگوں کو ہر لحاظ سے (سیاسی، سماجی، اقتصادی اور ثقافتی طور پر) بااختیار بنایا جائے، ایسی پالیسیاں مرتب کی جائیں تاکہ تمام افراد کو مرکزی دھارے میں شامل کیا جائے تاکہ انکو تمام انسانی حقوق حاصل ہوں۔

۷۔ **صنفی علیحدگی**: یہ صنفی شمولیت سے متضاد اصطلاح ہے

۸۔ **صنفی مین اسٹریمنگ (مرکزی جمعیت)**: صنفی مساوات کو فروغ دینے کے لیے عالمی سطح پر قابل قبول حکمت عملی ہے جس کو قانون سازی کے

تعین، پالیسیوں اور اقدامات کے ذریعے اس بات کو یقینی بنایا جاتا ہے کہ تمام سرگرمیاں صنفی تناظر کو مدِنظر رکھ کر تشکیل دی جائیں۔

صنفی شمولیت اور صنفی مین اسٹریمنگ (مرکزی جمعیت) میں فرق

صنفی شمولیت کا مطلب ہے تمام افراد (مرد، عورت اور مخنث) کو برابر یا مشترکہ رسائی ہو

جبکہ

صنفی مین اسٹریمنگ (مرکزی جمعیت) یہ ہے کہ موجودہ افراد کو پالیسیوں، اقدامات وغیرہ کے ذریعے فعال کرنا اور فروغ دینا۔

۹۔ وجود میں لانا: صنف کی ضروریات اور مفادات کو شامل کرنا، صنفی امتیاز پر مبنی پالیسوں کا ختم کرنے کے لیے طریقہ کار اور حکمت عملی بنانا۔

۱۰۔ صنف پر مبنی انڈیکیٹرز: ایسے ٹولز جو مرد و عورت کی صورتحال کی وقتاً فوقتاً پیمائش اور موازنہ کریں۔ انکو مقداری (صنفی انصاف) اور کیفیتی (صنفی مساوات) طور پر ناپا یا پیمائش کی جاسکے۔

الف۔ انصاف / ایکوٹی: مختلف صنف کو منصفانہ اور جزوی طور پر سہولیات فراہم کی جائیں۔ جو کہ مساوی حقوق ملنے کی جانب پہلا قدم ہے

ب۔ مساوات / ایکویلٹی: عورتوں اور مردوں کے لیے برابر حقوق، ذمہ داروں اور مواقعے کی بات کرتا ہے، مرد اور عورتوں دونوں کے مفادات، ضروریات اور ترجیحات کو مدِنظر رکھا جاتا ہے

۱۱۔ صنفی بنیادوں پر امتیازی سلوک: کسی مخصوص صنف کی جانب محدود روزگار کے مواقع، تنخواہ، صحت اور تعلیم کی سہولیات وغیرہ فراہم کرنے کے حوالے سے متعصب رویہ روا رکھنا۔

۱۲۔ ہمدردی / ایمپیتھی: صورتحال کو سمجھنے اور تسلیم کرنے کی صلاحیت

۱۳۔ احساس / سمپیتھی: مصیبت زدہ کے لیے تشویش یا فکر کا احساس کرنا۔

۱۴۔ جرم: کوئی بھی ایسا رویہ (حرکت) جو متعلقہ قانونی نظام میں رہتے ہوئے کسی بھی قانون کے تحت سزا کا مجاز ہے۔

۱۵۔ ملزم: ایسا شخص جس پر کسی جرم کے ارتکاب کا الزام ہو اور ابھی جرم ثابت نہ ہوا ہو۔

۱۶۔ **مجرم:** وہ شخص جس پر ثابت ہو جائے کہ اس نے جرم کا ارتکاب کیا ہے یا وہ اقرار جرم کر چکا ہو۔

۱۷۔ **نابالغ:** ۱۸ سال سے کم عمر شخص جب وہ کسی جرم کا مرتکب ہو، ان سے نمٹنے کے لیے بالغوں سے متعلق موجود طریقہ کار اپنایا جائے گا۔

۱۸۔ **قابل دست اندازی جرم:** ایسے جرائم جن میں پولیس کو کورٹ کے آرڈر سے اور اسکے بغیر گرفتار کرنے اور تحقیقات شروع کرنے کی اجازت ہو۔ یہ ایک مجرمانہ عمل ہے جس میں پولیس کے پاس عدالتی وارنٹ کے بغیر ایف آئی آر درج کرنے، تحقیق کرنے اور گرفتار کرنے کا اختیار ہے۔ یہ کون سے جرائم ہیں ان کی فہرست کریمنل پروسیجر کوڈ ۱۸۹۸ کے پہلے شیڈول میں درج ہیں۔

۱۹۔ **غیر قابل دست اندازی جرم:** ایسے جرائم جن میں پولیس کو بغیر عدالتی آرڈر کے کوئی کاروائی کرنے کا اختیار نہیں ہے۔

۲۰۔ **جرم:** کوئی بھی ایسی کاروائی جس کی قانون میں سزا موجود ہو۔

۲۱۔ **تشدد:** کسی فرد یا اسکی ملکیت کو نقصان پہنچانے کے لیے جسمانی قوت کا استعمال کرنا۔

۲۲۔ **گالی یا بدسلوکی:** جذباتی یا نفساتی طور پر کیا جانے والا تشدد۔

۲۳۔ **صنف کی بنیاد پر تشدد:** ایسا تشدد جو صنف یا جنس کو بنیاد بنا کر کیا جائے۔

۲۴۔ **خواتین پر تشدد:** خواتین پر کیا جانے والا تشدد۔

۲۵۔ **جنسی تشدد:** جسمانی اور جذباتی قوت کے استعمال یا اسکے استعمال کے بغیر کی جانے والی کوئی بھی غیر اضطراری یا غیر مشترکہ جنسی سرگرمیاں۔ جو کہ شراکت دار، دوست خاندان، جاننے والے یا کسی بھی اجنبی کی جانب سے مرتب کی جا سکتی ہیں۔

۲۶۔ **تحقیقات:** مختلف طریقوں سے انٹرویو، تحقیقات، ثبوت جمع کرنے اور حقائق کی جانچ کرنے کا نظام۔

تحقیقات کا خلاصہ یہ ہے کہ زبانی، دستاویزی، یا کسی بھی طرح کا واقعات ثبوت یا مواد جو مجرم کا جرم سے تعلق کا ثبوت دے (کریمنل پروسیجر کوڈ کے سکشن ۴(ا) میں درج ہے)

۲۷۔ **تفتیش:** ایسا عمل جس میں مجرم سے کسی بھی جرم میں ملوث ہونے کے بارے میں پوچھ گچھ کی جاتی ہے،

۲۸۔ **انٹرویو:** کسی بھی کاروائی کے عینی شاہدین یا ممکنہ مشتبہ افراد سے معلومات کے حصول کے لیے بات چیت کرنا ہے

رویے اور ٹولز

پولیس اہلکاروں کو صنف سے متعلق مسائل حل کرتے وقت مشکلات کا سامنہ، انٹرویو، تحقیقات اور تفتیش کے حوالے سے کم علمی اور بنیادی مشقوں کی کمی کی وجہ سے پیش آتی ہیں۔ مزید برآں، طریقہ کار، پالیسیوں اور نئے قوانین کے حوالے سے معلومات نہ ہونے کی وجہ سے صنف

سے متعلق مسائل کو مناسب طریقے سے حل کرنے میں کمی رہ جاتی ہے۔

درمیانے درجے کے پولیس اہلکاروں کی تربیت پر توجہ دینے کی ضرورت ہے تاکہ خواتین اور مخنث کو خدمات فراہم کرنے میں بہتری لائی جاسکے۔اس کے لیے ضروری ہے کہ بات کرنے کی صلاحیتوں کو اجاگر کیا جائے اور صنفی شمولیت کے طریقہ کار کو رائج کیا جائے۔الفاظ یا لسانی ذریعہ اہم ہے جس کو مناسب انداز میں استعمال کرنا چاہئے، کیوں کہ اسی کی بدولت ہم دقیانوسی تصورات یا غیر جانبدارانہ رویوں کا اظہار کرتے ہیں۔لہذا مختلف جنس سے بات چیت کے دوران کون سی اصطلاحات کا استعمال کرتے وقت محتاط ہونا چاہئے۔صنفی دقیانوسی تصورات اور غیر جانبدارانہ جملے (ضمیمہ ۱) میں دیے گئے ہیں۔

پولیس کو خواتین پولیس اہلکاروں اور شہریوں (عورتوں اور مخنث) سے بات کرتے وقت صنفی حساسیت کا ثبوت دینا چاہئے۔عصمت دری، جنسی تشدد، گھریلو تشدد وغیرہ کے واقعات حل کرتے وقت ہمدردی کا اظہار کرنا۔اس سے تشدد سے متاثرہ افراد کو حوصلہ ملتا ہے، اور پولیس پر اعتماد میں اضافہ ہوتا ہے کہ وہ انکی مسئلے کے حل میں مدد کریں گے۔چہرے کے تاثرات اور اشاروں سے اندازہ ہوتا ہے کہ بیان کیے گئے پیغام کو کس انداز میں سمجھا جا رہا ہے۔پولیس اہلکار کو اس بات سے آگاہ ہونا چاہئے کہ مسئلے کو موثر طریقے سے حل کرنے میں ان کی باڈی لینگویج کیا تاثر دے رہی ہے۔

جیسے کہ عورتوں اور مخنث متاثرین، عینی شاہدین اور ملزمان سے انٹرویو اور تحقیق ایسے کی جائے جس میں صنفی حساسیت کے عناصر کو مدِنظر رکھا جائے۔عورتوں اور مخنث سے بات کرتے وقت ضروری ہے کہ مناسب الفاظ کا استعمال کیا جائے، مناسب فاصلہ برقرار رکھا جائے اور غیر جانبدار رہا جائے۔اس سلسلے میں، صنفی پہلو کو مدِنظر رکھتے ہوئے تحقیقات کے عمل کی ذیل میں وضاحت کی جارہی ہے[۱۶]۔

تحقیق

مرحلہ۱: قابل اعتماد ذرائع سے انٹرویو کے لیے ابتدائی تیاری۔متاثرہ یا مشتبہ کے بارے میں ضروری معلومات ہو۔تشدد کا شکار (وِکٹم) کی بجائے تشدد سے متاثرہ (سروائیور) کا لفظ استعمال کریں۔

مرحلہ۲: تفتیش کے لیے کمرہ تیار کیا جائے اور خاتون پولیس اہلکار موجود ہوں۔

مرحلہ۳: احترام سے بات کریں۔مناسب (صنفی غیر جانبدارانہ اصطلاح) الفاظ کا استعمال کریں، دقیانوسی الفاظ یا جملے استعمال نہ کریں۔

مرحلہ۴: تفتیش۔غیر جذباتی مجرمین کی جانب حقائق پر مبنی تجزیہ کا طریقہ کار۔

مرحلہ۵: جذباتی مجرمین کے لیے ہمدردی پر مبنی طریقہ کار۔

اسکے علاوہ، خواتین سے متعلق مقامی اور صوبائی قوانین کو تمام پولیس تھانوں، کمپلینٹ سیلز اور ویمن ڈیسک پر ہونا چاہئے[۱۷]۔قوانین کی فہرست (ضمیمہ۲) میں دی گئی ہے۔

[۱۶]Powers of Police Officers to Investigate the cognizable Offences are mentioned from Section 156 to 175 Criminal Procedure Code 1898 and Chapter 25 of the Police Rules 1934.Arrest of Woman and Children are specially handled according to Police Rules 26.13, 26.14, 26.25 respectively and Juvenile Justice System Ordinance 2000.

[۱۷]"Gender and Communications Toolkit", International Organisation for Migration, 2015, Retrieved from: https://www.iom.int/sites/default/files/about-iom/gender/IOM-Gender-and-Communications-Toolkit-2015.pdf Date of Access: March 30, 2018

مینجمنٹ اور قیادت

درمیانے درجے پر موجود پولیس اہلکاروں کے لیےضروری ہے کہ وہ قیادت اور انتظامی صلاحیتوں کا مظاہرہ کریں۔اسٹیشن ہاؤس افسر تھانے کا انچارج ہوتا ہے اور متعلقہ دائرہ اختیار کے اندر تمام انتظامی امور کا ذمہ دار ہوتا ہے۔اسکے ماتحت کام کرنے والوں کا برتاؤ اور تھانے کا موثر اور فعال ہونے کا دارومدار اسٹیشن ہاؤس افسر کی مینجمنٹ اور قیادت پر منحصر ہے۔لہذا تھانوں کو صنفی طور پر حساس اور تھانوں کی صنفی شمولیت اور جامعیت کو یقینی بنانے کے لیے قیادت کا ضروری اور بنیادی معلومات اور مہارتوں سے واقف ہونا ضروری ہے۔تھانوں میں صنفی شمولیت اور جامعیت کو یقینی بنانے کے لیےضروری ہے کہ خواتین پولیس اہلکاروں اور شہریوں (خواتین اور مخنث کے لیے) مناسب ماحول ہو۔تاہم اسٹیشن ہاؤس افسر اس بات کو یقینی بنائے کہ اس بات کو یقینی بنائیں کی ان کے ماتحت مندرجہ ذیل سے آگاہ ہیں:

۱۔ صنفی شمولیت اور جامعیت سے متعلقہ اقدامات

۲۔ صنفی بنیادوں پر بنائے گئے قوانین

مزید یہ کہ، وہ ماتحت کام کرنے والی خواتین پولیس اہلکاروں کی ضروریات کو یقینی بنائیں۔اسٹیشن ہاؤس افسر کا اہم کردار ہے کہ وہ خواتین پولیس کی شکایات اور ضروریات کو پورا کرنے، پولیس کے تھانوں میں صنفی شمولیت یا جامعیت کو یقینی بنانے کے لیے اسٹینڈرڈ آپریٹنگ پروسیجرز پر عمل درآمد کروائے۔

تربیتی پروگرام

تین روزہ تربیتی پروگرام درج ذیل ہے۔

پہلا دن	
تعارفی سیشن 10:00 am - 10:30 am	تعارف اور سیاق وسباق
پہلا سیشن 10:30 am - 11:30 am	مختلف اصناف کے حوالے سے معلومات میں اضافہ کرنا
دوسرا سیشن 11:30 am - 12:45 pm	میں کون ہوں؟
تیسرا سیشن 12:45 pm - 01:45 pm	صنفی شمولیت یا جامعیت کیا ہے؟
کھانے اور نماز کا وقفہ 01:45 pm - 02:30 pm	
چوتھا سیشن 02:30 pm - 03:30 pm	صنفی امتیاز
پانچواں سیشن 03:30 pm - 04:30 pm	وِکٹم اور سروائیور / شکار اور متاثرہ
دوسرا دن	
تعارفی سیشن 10:00 am - 10:30 am	گزشتہ دن کا اعادہ
پہلا سیشن 10:30 am - 11:30 am	خواتین اور مخنث سے متعلق کیس کے لیے کمیونیکیشن کی مہارت اور توجہ سے سننے کی مشقیں
دوسرا سیشن 11:30 am - 12:00 pm	خواتین اور مخنث سے بات کرتے وقت ٹون کا خیال رکھنا
تیسرا سیشن 12:00 pm - 12:45 pm	صنفی شمولیت یا جامعیت اور ایکٹولسنگ کی اہمیت
کھانے اور نماز کا وقفہ 12:45 pm - 01:30 pm	
چوتھا سیشن 01:30 pm - 02:30 pm	صنفی بنیادوں پر (خواتین اور مخنث کے) تشدد کے کیس
پانچواں سیشن 02:30 pm - 03:30 pm	انسانی اور آئینی حقوق کی روشنی میں پولیس اسٹیشن میں اپنائے گئے طرز عمل کا جائزہ لینا

تیسرا دن

تعارفی سیشن 10:00 am - 10:30 am	گزشتہ دن کا اعادہ
پہلا سیشن 10:30 am - 11:00 am	تھانوں میں صنفی علیحدگی کی وجہ سے دی پیش مشکلات کو اجاگر کرنا
دوسرا سیشن 11:00 am - 12:00 am	قیادت کرنا: تھانوں میں صنفی طور پر جامع ماحول کو یقینی بنانا
تیسرا سیشن 12:00 am - 12:40 pm	تھانوں میں صنفی شمولیت یا جامعیت کو منظم بنانا
چوتھا سیشن 12:40 am - 01:25 pm	صنفی شمولیت یا جامعیت کی بنیادوں پر اسٹینڈرڈ آپریٹنگ پروسیجرز وضع کرنا
کھانے اور نماز کا وقفہ **01: 25 pm - 02:00 pm**	
پانچواں سیشن 02:00 pm - 02:30 pm	عالمی سطح کے اور مقامی اقدامات کا جائزہ لینا
چھٹا سیشن 02:30 pm - 03:15 pm	پولیسنگ کے مناسب طرزِ عمل کو اپنانا
آخری سیشن 03:15 pm - 04:00 pm	تین دن کی تربیت کا اعادہ کرنا

سرگرمیاں

تربیتی پروگرام میں شامل سرگرمیوں کو تفصیلاً بیان کیا جارہا ہے۔

پہلا دن

آئیس بریکر کے ذریعے شرکاء کا ایک دوسرے سے تعارف کروایا جائے۔

پہلا سیشن: مختلف اصناف کے حوالے سے معلومات میں اضافہ کرنا۔

مقاصد

☆ جنس اور صنف کے فرق کو سمجھنا۔

☆ صنفی خصوصیات جن میں حیاتیاتی کے بجائے سماجی پہلو نمایاں ہوں ان پر بات چیت کرنا۔

درکار وقت: ۶۰ منٹ

درکار وسائل: دو رنگوں کے کارڈ (گلابی اور نیلے)، مارکر اور چارٹ۔

طریقہ کار

مرحلہ ۱: شرکاء کو نیلے رنگ کے کارڈ پر خواتین کی خصوصیات اور گلابی رنگ کے کارڈ پر مردوں کی خصوصیات لکھنے کو کہا جائے۔

مرحلہ ۲: سہولت کار فلپ چارٹ پر دو کالم بنائے ایک جانب خواتین لکھ دے اور ایک جانب مرد لکھے۔

مرحلہ ۳: شرکاء میں سے دو رضا کار لئے جائیں ان میں سے ایک گلابی کارڈ اور دوسرا نیلے کارڈ اکھٹا کرے گا۔

مرحلہ ۴: مردوں کی خصوصیات والے کارڈ مرد والے کالم پر لگا دیے جائیں اور خواتین کی خصوصیات والے کارڈ خواتین والے کالم پر لگا دیے جائیں۔

مرحلہ ۵: اب فلپ چارٹ پر دئے گئے مرد اور خواتین کے لیبل کو تبدیل کر دیا جائے۔ جس کے نتیجے میں مرد کے کالم کے نیچے خواتین کی خصوصیات آجائیں گی اور خواتین والے کالم میں مردوں کی خصوصیات۔ خواتین کے لئے لکھی گئی خصوصیات کو مردوں کی خصوصیات کے طور پر اور مردوں کے لیے لکھی گئی خصوصیات کو خواتین کی خصوصیات کے طور پر دیکھتے ہوئے بات چیت کی جائے۔ اس طریقے سے سماجی اور حیاتیاتی خصوصیات کو نمایاں

طور پر سمجھنے میں آسانی ہو گی۔

مرحلہ ۶: سہولت کار واضح کرے کہ صنفی خصوصیات سماجی طور پر نہیں بلکہ حیاتی طور پر بنائی گئیں ہیں۔ اس بحث سے شرکاء مردوں اور عورتوں کی سماجی اور حیاتیاتی خصوصیات میں فرق کو سمجھ سکیں گے۔

دوسرا اسیشن: میں کون ہوں؟

مقصد:

☆ اس حوالے سے فہم میں اضافہ کرنا کہ صنفی بنیادوں پر دقیانوسی تصورات کیسے پیدا ہوتے ہیں۔

درکار وقت: ۹۰ منٹ

درکار وسائل: کوئز کی پرنٹ کاپیاں **(ضمیمہ ۳ میں دی گئی ہیں)** اور مارکر۔

طریقہ کار

مرحلہ ۱: تمام شرکاء کو اس بحث میں مشغول کیا جائے گا کہ آپ کو کب معلوم ہوا کہ آپ کا تعلق کسی مخصوص صِنف سے ہے۔

مرحلہ ۲: تمام شرکاء کو کوئز کی کاپی فراہم کی جائے۔ شرکاء کو کوئز مکمل کرنے کے لئے دس منٹ دیے جائیں۔ سہولت کار تمام سوالات پڑھ کر سنائے اور اگر شرکاء کا کسی سوال پر کوئی استفسار ہو تو اس کی وضاحت کرے۔

مرحلہ ۳: شرکاء مرد اور عورت کے بارے میں دقیانوسی تصورات کو اجاگر کریں اور سماج کی جانب سے مرد اور عورت کے متضاد کرداروں پر بحث کریں جن کی اس کوئز میں نشاندہی کی گئی ہے۔

"غور طلب سوالات"

۱۔ مرد میک اپ کیوں نہیں کرتے جیسا کہ خواتین کرتی ہیں؟

۲۔ کیا آپ نے کبھی کسی خاتون کو سڑک پر ٹرک چلاتے دیکھا ہے؟

۳۔ کیا مرد اچھی ماں بن سکتے ہیں؟

۴۔ خواتین گارڈ کا پیشہ کیوں نہیں اپنا سکتیں؟

۵۔ کوئی مرد گھر میں کپڑے کیوں نہیں سیتا جبکہ زیادہ تر پیشہ ور درزی مرد ہوتے ہیں؟

۶۔ ایسا کیوں ہے کہ گھر میں بہت کم مرد کھانا بناتے ہیں جبکہ زیادہ تر شیف مرد ہیں؟

۷۔ زیادہ تر خواتین کو کیوں باتونی کہا جاتا ہے جبکہ مرد زیادہ باتیں کرتے ہیں؟

مرحلہ۴: نسوانیت اور مردانگی کے بارے میں معاشرتی دقیانوسی تصورات پر بحث کی جائے۔

مرحلہ۵: مذکورہ بالا بحث کے نکات کو سامنے رکھتے ہوئے شرکاء سے کہا جائے کہ معاشرہ کی جانب سے سونپے گئے مخنث کے دقیانوسی کردار کی نشاندہی کریں۔

تیسرا سیشن: صنفی شمولیت یا جامعیت کیا ہے؟

مقصد

☆ صنفی شمولیت کی اہمیت کو اجاگر کرنا۔

درکار وقت: ۹۰ منٹ

درکار وسائل: پاور پوائنٹ پریزنٹیشن، براؤن پیپر، کارڈ اور مارکر۔

طریقہ کار

مرحلہ۱: سہولت کار پاور پوائنٹ پریزنٹیشن کے ذریعے صنفی شمولیت کی اصطلاح اور اسکے فوائد واضح کرے۔

مرحلہ۲: سہولت کار درج ذیل ٹیبل براؤن شیٹ پر بنائے۔

☆ تمام شرکاء سے صنفی شمولیت اور علیحدگی کی ایک ایک مثال کارڈ پر لکھنے کو کہا جائے۔

☆ کارڈ اکٹھے کر کے بورڈ پر انکے عنوانات کے نیچے چسپاں کر دیے جائیں۔

☆ سہولت کار اس بات پر بحث کروائے کہ کون سے ایسے کام ہیں جو ہو رہے ہیں اور کون سے ہونے چاہییں۔

خواتین اور مخنث کو خدمات کی فراہمی		
پولیس کے امور	صنفی شمولیت کی مثالیں	صنفی علیحدگی کی مثالیں
انٹرویو	خاتون تحقیقاتی افسر کی موجودگی	مرد پولیس اہلکار کا خاتون سے ناگزیر سوالات کرنا
تحقیق	مناسب الفاظ کا استعمال	دقیانوسی تصورات اور جملوں کا استعمال
چھاپے	احترام کرنا اور منصفانہ رویہ	خاتون پولیس اہلکار کی غیر موجودگی
تلاشی لینا	خاتون اہلکار	خاتون پولیس اہلکار کی غیر موجودگی
شکایات کا اندراج	شہریوں کو دشواری پہنچائے بغیر فوری طور پر عمل کرنا	متعصب رویہ روا رکھنا
ایف آئی آر کا اندراج	ہمدردی کا اظہار کرنا	شکایات سننے میں ہچکچاہٹ

مرحلہ ۳: شرکاء کو تین گروہوں میں تقسیم کیا جائے اور ہر گروہ صنفی علیحدگی کو صنفی شمولیت میں تبدیل کرنے کے لیے حکمت عملی بنائے۔

مرحلہ ۴: ہر گروپ میں سے ایک فرد پریزنٹیشن دے۔

مرحلہ ۵: سہولت کار اپنی رائے دے اور بتائے کہ کیسے ہر شخص کا اہم کردار ہے صنفی شمولیت کو یقینی بنانے کے لیے۔

چوتھا سیشن: صنفی امتیاز

مقصد

☆ صنفی امتیاز کو ختم کرنے کی اہمیت کو اجاگر کرنا۔

درکار وقت: ۶۰ منٹ

درکار وسائل: براؤن شیٹ، کارڈ اور مارکر

طریقہ کار

مرحلہ ۱: سہولت کار صنفی امتیاز اور صنفی علیحدگی میں فرق کو بیان کرے۔

مرحلہ ۲: شرکاء کو ایک ایک کارڈ پر ہر جنس (مرد، عورت اور مخنث) کے حوالے سے ایک امتیازی سلوک اور ایک خصوصی سلوک کی مثال لکھیں۔

مرحلہ ۳: کارڈوں کو بورڈ پر چسپاں کر کے صنفی امتیازی سلوک کو اجاگر کرنے کے لیے بحث کی جائے۔

پانچواں: وِکٹم یا سروائیور / شکار اور متاثرہ

مقصد

☆ انٹرویو اور تحقیقات کرتے وقت مناسب الفاظ استعمال کرنے کی اہمیت کو اجاگر کرنا۔

درکار وقت: ۶۰ منٹ

طریقہ کار

مرحلہ ۱: شرکاء سے پوچھا جائے کہ کون سی اصطلاح مناسب ہے "ریپ وِکٹم" یا "ریپ سروائیور" عصمت دری کا شکار یا عصمت دری سے متاثرہ

مرحلہ ۲: اس پر بحث کی جائے کہ کون سی اصطلاح استعمال کرنا مناسب ہے اور کیوں۔ سہولت کار واضح کرے کہ خواتین سے متعلق تشدد مندرجہ ذیل تک محدود نہیں ہیں۔

خاندان میں ہونا والا جنسی، جسمانی یا نفسیاتی تشدد

- مار کٹائی، بچی کے ساتھ گھر میں جنسی زیادتی
- جہیز کی وجہ سے تشدد
- شوہر یا بیوی کی جانب سے عصمت دری۔
- عصائے تناسل کاٹنا
- خواتین کو نقصان پہنچانے کی روایات
- غیر ازدواجی تشدد یا استحصال

کمیونٹی کی جانب سے ہونے والا جنسی، جسمانی یا نفسیاتی تشدد

- عصمت دری
- جنسی زیادتی
- تعلیمی اداروں یا کام کرنے کی جگہ پر جنسی طور پر ہراساں کرنا یا دھمکی دینا۔
- انسانی اسمگلنگ یا عصمت فروشی

وِکٹم یا سروائیور / شکار یا متاثرہ

یہ جاننا بہت ضروری ہے کہ کون سی اصطلاح مناسب ہے "ریپ وِکٹم" یا "ریپ سروائیور" اور اس سے کیا اثرات مرتب ہو سکتے ہیں۔

وِکٹم (شکار): کا لفظ فرد کی حوصلہ شکنی کر سکتا ہے۔

سروائیور (متاثرہ): کا لفظ ہونے والے سانحے کے خلاف لڑنے یا مذاحمت کرنے کی قوت دیتا ہے۔

مرحلہ ۳: شرکاء کو متعارف کروایا جائے کہ تحقیق کے دوران کیا کرنا ہے اور کیا نہیں کرنا چاہیے۔

کیا نہیں کرنا چاہئے

- متاثرہ پر الزام لگانا
- ناکافی حقائق
- توہین آمیز زبان کا استعمال
- حملہ کے بارے میں تفصیلات

کیا کرنا چاہئے

- حقائق کی تلاش
- نقصان کو کم سے کم کرنا
- متاثرہ کے لئے حساسیت

دوسرا دن

پہلا سیشن: خواتین اور مخنث سے متعلق کیس کے لیے کمیونیکیشن کی مہارت اور توجہ سے سننے کی مشقیں

مقصد

☆ شکایات درج کرنے اور خواتین اور مخنث کے کیسوں کو سننے کے لیے مہارتوں کو بڑھانا۔

درکار وقت: ۳۰ منٹ

درکار وسائل: کاغذ، قلم یا مارکر

طریقہ کار

مرحلہ ۱: شرکاء کو تین جوڑوں میں تقسیم کیا جائے۔

مرحلہ ۲: ہر جوڑے کو انٹرویو کرنے کے لیے ایک ایک عنوان (خاتون یا مخنث سے کمیونٹی میں ہراساں کیے جانے کا کیس) دیا جائے۔

- متاثرہ (خاتون یا مخنث) کا انٹرویو۔
- مجرم کا انٹرویو (مرد)
- عینی شاہد کا انٹرویو (عورت)۔

مرحلہ ۳: ہر جوڑا انٹرویو کا رول پلے کرے۔

مرحلہ ۴: سہولت کار اس پر بحث کروائے کہ کس طریقے سے انٹرویو کو مزید صنفی طور پر حساس بنایا جا سکتا ہے۔

دوسرا اسیشن: خواتین اور مخنث سے بات کرتے وقت ٹون کا خیال رکھنا

مقصد

☆ خواتین اور مخنث سے بات چیت کرنے کی صلاحیتوں کا صنفی حساسیت کے لحاظ سے بہتر بنانا

درکار وقت: ۲۰ منٹ

درکار وسائل: کاغذ اور پنسل

طریقہ کار

مرحلہ ۱: تمام شرکاء پیپر پر تین جملے لکھیں، ایک خاتون پولیس اہلکار یا افسر کے لیے اور ایک ایک شہری خاتون اور مخنث کے لیے

مرحلہ ۲: ہر ایک کو ان جملوں کو تین ذیلی طریقوں یا انداز (ٹون کے اتار چڑھاؤ کے ساتھ) سے بولنے کا کہا جائے

- کم شدت سے
- درمیانی شدت سے
- انتہائی شدت سے

مرحلہ ۳: شرکاء سے درج ذیل سوالات پوچھے جائیں

- مختلف شدت سے پڑھنے سے جملے کیا تاثر دے رہے تھے؟
- کون سی شدت میں عام طور پر بات کرنی چاہیے؟
- تمام ٹونز کی شدت سے آپ کو کوئی مسئلہ تو نہیں ہوا؟
- آواز کے اتار چڑھاؤ اور شدت کے اثرات کیا ہیں؟

مرحلہ ۴: سہولت کار آواز کے اتار چڑھاؤ کی اہمیت اور اثرات پر بات کرے۔

تیسرا سیشن: صنفی شمولیت یا جامعیت اور ایکٹو لسننگ کی اہمیت

مقاصد

☆ شرکاء کی صنفی جامعیت یا شمولیت پر احساسات کا اظہار کرنے کے لیے حوصلہ افزائی کرنا۔

☆ شرکاء کی سننے کی مہارت بہتر بنانا۔

درکار وقت: ۳۰ منٹ

طریقہ کار

مرحلہ ۱: شرکاء کو جوڑوں میں تقسیم کریں اور ہر جوڑے کو صنفی شمولیت یا جامعیت پر ایک عنوان دیں۔

مرحلہ ۲: ہر جوڑا اس عنوان پر اپنے تجربات کو سامنے رکھتے ہوئے اپنے خیالات کا اظہار اپنے دوسرے پارٹنر سے کرے۔

مرحلہ ۳: دوسرا پارٹنر اپنے پہلے پارٹنر کے خیالات کو تمام شرکاء کے سامنے پیش کرے۔

مرحلہ ۴: سہولت کار اس بات پر توجہ دلائے کہ کیسے دوسرے کی بات کو توجہ سے سننے سے ماحول کو بہتر بنایا جا سکتا ہے۔

چوتھا سیشن : صنفی بنیادوں پر (خواتین اور مخنث کے) تشدد کے کیس

مقصد

☆ خواتین اور مخنث کے کیسوں کے دوران ہمدردی سے بات کرنے کو فروغ دینا۔

درکار وقت: ۹۰ منٹ

طریقہ کار

مرحلہ ۱: شرکاء کو چار گروہوں میں تقسیم کریں اور ہر گروہ کو درج ذیل میں سے ایک ایک عنوان دیں۔

۱۔ عصمت دری سے متاثرہ

۲۔ مخنث پر حملہ

۳۔ گھریلو تشدد

۴۔ مخنث کا امتیازی سلوک کے خلاف مقدمہ درج کروانا۔

مرحلہ ۲: ہر گروپ کو عنوان پر تیاری کرنے کے لیے ۱۰ منٹ دیے جائیں۔

مرحلہ ۳: ہر گروپ رول پلے کر کے عنوان کو بیان کرے گا کہ کیا واقع پیش آیا ہے گروپ کے شرکاء میں ہی پولیس اور شہریوں کا کردار موجود ہوں گے۔

مرحلہ ۴: تمام گروپ کے رول پلے کے آخر میں فیڈ بیک اور بہتری کی گنجائش پر بات کی جائے۔

پانچواں سیشن: انسانی اور آئینی حقوق کی روشنی میں پولیس اسٹیشن میں اپنائے گئے طرزِ عمل کا جائزہ لینا

مقصد

☆ سندھ کے پولیس تھانوں میں رائج قوانین، پالیسیوں اور طرزِ عمل کو مدِنظر رکھتے ہوئے پولیس افسران کے فہم و ادراک کا اندازہ لگانا۔

درکار وقت: ۶۰ منٹ

طریقہ کار

مرحلہ ۱: شرکاء کے درمیان مقامی قوانین، پالیسیوں اور طرزِ عمل پر بحث کروائی جائے (ضمیمہ ا۔۲)۔

مرحلہ ۲: شرکاء شناخت کریں کہ کون سے طرزِ عمل۔۔۔۔

- پر مناسب عمل درآمد ہو رہا ہے۔
- بہتری کی ضرورت ہے۔

مرحلہ ۳: شرکاء تجاویز دیں کہ سندھ کے تمام پولیس تھانوں میں کہاں بہتری کی ضرورت ہے اور کہاں اقدامات کی ضرورت ہے۔

تیسرا دن

پہلا سیشن: تھانوں میں صنفی علیحدگی کی وجہ سے دی پیش مشکلات کو اجاگر کرنا

مقصد

☆ خواتین پولیس اہلکاروں کے مردوں کے شانہ بشانہ کام کرنے اور علیحدگی میں کام کرنے کے دوران پیش آنے والے مسائل کا جائزہ لینا۔

درکار وقت: ۳۰ منٹ

درکار وسائل: پروجیکٹر (انڈ و یجوئل لینڈ کی ڈاکومنٹری)۔

طریقہ کار

مرحلہ۱: انڈو یجوئل لینڈ کی جانب سے بنائی گئی خواتین پولیس پر ڈاکومنٹری دکھائی جائے۔

مرحلہ۲: سہولت کار وضح کرے کہ انفرادی طور پر پولیس کے تھانوں میں صنفی شمولیت کو یقینی بنانے کے لیے انکا اہم کردار کیا ہے۔

مرحلہ۳: کس طریقے سے خواتین کو درپیش مسائل کو کم کرنے کے لیے اقدامات لیے جاسکتے ہیں اس پر بحث کی جائے اور اہم اقدامات کو اجاگر کیا جائے۔

دوسرا سیشن: قیادت کرنا: تھانوں میں صنفی طور پر جامع ماحول کو یقینی بنانا

مقصد

☆ خواتین پولیس اہلکاروں کے مردوں کے شانہ بشانہ کام کرنے اور علیحدگی میں کام کرنے کے دوران پیش آنے والے مسائل کا جائزہ لینا۔

درکار وقت: ۶۰ منٹ

درکار وسائل: براؤن شیٹ اور مارکر

طریقہ کار

مرحلہ۱: شرکاء میں سے دولوگوں کو منتخب کیا جائے اور ہر ایک کو درج ذیل عنوان دیا جائے

- خواتین پولیس کو تھانوں میں درپیش مسائل یا مشکلات
- خواتین پولیس کو فیلڈ میں درپیش مسائل اور مشکلات

مرحلہ۲: باقی شرکاء کو دو گروپوں میں تقسیم کیا جائے۔ ہر گروپ کے شرکاء اپنے تجربے کی بنیاد پر ایک ایک پریزنٹر کو تجاویز دے۔ ایک گروپ جب ایک پریزنٹر کو فیڈ بیک دے تو پھر وہ دوسرے پریزنٹر کو تجاویز دے۔

مرحلہ۳: دونوں پریزنٹر تجاویز کی روشنی میں اپنی پریزنٹیشن تیار کریں اور پریزنٹ کریں۔

مرحلہ۴: سیشن کے اختتام پر شرکاء سے مندرجہ ذیل پر تجویز لی جائے۔

- آپ مسئلے کو کس انداز میں دیکھتے ہیں؟
- اپنے ماتحت کے رویے کو صنفی شمولیت کے لحاظ سے کیسے یقینی بنایا جاسکتا ہے؟
- خاتون پولیس اہلکار کی کیا توقعات ہونی چاہیں؟

تیسرا اسٹیشن: تھانوں میں صنفی شمولیت یا جامعیت کو منظّم بنانا

مقصد

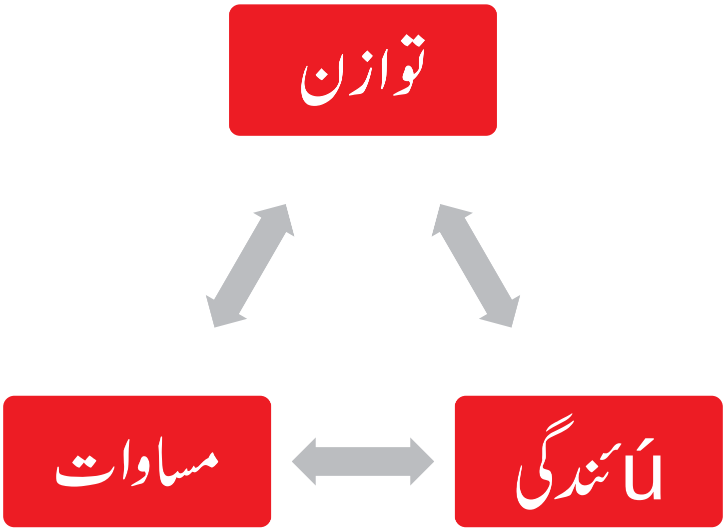
☆ خواتین پولیس کو درپیش مسائل کو اجاگر کرنا

درکار وقت: ۴۰ منٹ

درکار وسائل: چارٹ اور مارکر

طریقہ کار

مرحلہ۱: شرکاء کو پولیس تھانوں میں صنفی شمولیت یا جامعیت کو یقینی بنانے کے حکمت عملی سے آگاہ کیا جائے۔



مرحلہ۲: سہولت کار تمام مراحل کو واضح کرے

- منیجرز میں صنفی توازن۔
- جہاں خواتین کی نمائندگی کم ہے، فیصلہ سازی اور قیادتی سطح پر خواتین کا تناسب بڑھا دیں۔
- عورتوں اور مردوں سے مساوی سلوک روا رکھا جائے۔

مرحلہ۳: شرکاء سے پوچھا جائے کہ تھانے میں صنفی شمولیت کو یقینی بنانے کے لیے منیجر کے طور پر کیا اقدامات کریں گے۔

چوتھا سیشن: صنفی شمولیت یا جامعیت کی بنیادوں پر اسٹینڈرڈ آپریٹنگ پروسیجرز وضع کرنا

مقصد

درکار وقت: ۴۵ منٹ

درکار وسائل: براؤن شیٹ، کارڈ مارکر اور ہنڈآوٹ (ضمیمہ ۷)

اسٹینڈرڈ آپریٹنگ پروسیجرز

اسٹینڈرڈ آپریٹنگ پروسیجرز تحریری ہدایات ہیں کسی بھی خاص مقصد کو حاصل کرنے کے لیے وضع کیے جاتے ہیں۔

طریقہ کار

مرحلہ۱: اسٹینڈرڈ آپریٹنگ پروسیجرز وضع کرنے کے لیے شرکاء کو چار گروہوں میں تقسیم کیا جائے۔

۱۔ تھانہ

۲۔ کمپلینٹ سیل

۳۔ ویمن ڈیسک

۴۔ ویمن پروٹیکشن سیل

مرحلہ۲: چاروں گروپ اپنی پریزنٹیشن تیار کریں، اسکے بعد اسکو بورڈ پر لگا دیں۔

مرحلہ۳: تمام شرکاء کو پریزنٹیشنز میں مماثلت تلاش کریں اور سہولت کار انکو دھاگے سے اکھٹا کرتا جائے۔

مرحلہ۴: سہولت کار اس بات کو اجاگر کرے کہ ہر تھانے اور کمپلینٹ سیل کے لیے الگ الگ اسٹینڈرڈ آپریٹنگ پروسیجرز بنانے کی ضرورت نہیں ہے بلکہ چند ترامیم کے ساتھ ایک ہی اسٹینڈرڈ آپریٹنگ پروسیجرز استعمال کیے جاسکتے ہیں۔

مرحلہ۵: شرکاء کو ضمیمہ ۷ میں دیے گئے ہینڈ آوٹ دیے جائیں اور مندرجہ ذیل دو چیزوں پر بات کرنے کا کہا جائے۔

- کس طرح سے بہتر بنایا جاسکتا ہے؟
- کس چیز کا اضافہ ہونا چاہئے؟

مرحلہ۶: صنفی شمولیت کے لیے اسٹینڈرڈ آپریٹنگ پروسیجرز کی ضرورت پر بحث کی جائے۔

پانچواں سیشن: عالمی سطح کے اور مقامی اقدامات کا جائزہ لینا

مقصد

☆ سندھ کے پولیس تھانوں میں رائج قوانین، پالیسیوں اور طرز عمل کو مدِ نظر رکھتے ہوئے پولیس افسران کے فہم وادراک کا اندازہ لگانا۔

درکار وقت: ۶۰ منٹ

طریقہ کار

مرحلہ۱: شرکاء کے درمیان مقامی قوانین، پالیسیوں اور طرز عمل پر بحث کروائی جائے (ضمیمہ۲) عالمی سطح کے اچھے اقدامات بیان کیے جائیں (ضمیمہ۹)

مرحلہ۲: شرکاء شناخت کریں کہ کون سے طرز عمل۔۔۔۔

- پر مناسب عمل درآمد ہو رہا ہے۔
- بہتری کی ضرورت ہے۔

مرحلہ۳: شرکاء تجاویز دیں کہ سندھ کے تمام پولیس تھانوں میں کہاں بہتری کی ضرورت ہے اور کہاں اقدامات کی ضرورت ہے۔

چھٹا سیشن: پولیسنگ کے مناسب طرزعمل کو اپنانا

مقصد

☆ تھانوں میں صنفی شمولیت کو یقینی بنانے کے اقدامات کی ضرورت پر زور دینا

درکار وقت: ۴۵ منٹ

درکار وسائل: براؤن شیٹ، مارکر اور ہینڈ آوٹ (ضمیمہ ۴ اور ۸)

طریقہ کار

مرحلہ ۱: سہولت کار ضمیمہ میں دیے ہینڈ آوٹ میں موجود طرزعمل کو بیان کرے

مرحلہ ۲: شرکاء کو ہینڈ آوٹ دیے جائیں

مرحلہ ۳: شرکاء کے سامنے درج ذیل تین سوالات رکھے جائیں

۱۔ کون سی طریقہ کار پر تھانوں میں عمل ہو رہا ہے؟

۲۔ کس پر عمل درآمد کی ضرورت ہے؟

۳۔ کون سی حکمت عملی اپنانے کی ضرورت ہے کہ مناسب طرزعمل کو یقینی بنایا جا سکے

تربیتی پروگرام کے اختتام پر تمام سرگرمیوں کا اعادہ کیا جائے۔

ضمیمہ ا

دقیانوسی تصورات یا جملے

☆ مرد روتے نہیں ہیں
☆ عورتوں کی طرح نازک
☆ زر، زن اور زمین فساد کی جڑ ہیں
☆ کشمیری لڑکی
☆ داڑھی والے مرد
☆ طوائف کی کیا عزت
☆ تھانے آنا اور شکایات درج کروانا تو اسکورز کا کام ہے
☆ بچے تمہاری بیوی نے پیدا کرنے ہیں تمہیں چھٹی کیوں چاہیئے
☆ تمہیں یہ اسائنمٹ کیوں چاہیئے؟ تمہارے بس کا کام نہیں ہے
☆ مردوں کے تھانے میں اسٹیشن ہاؤس آفیسر لگ کر کیا کرو گی؟
☆ بندوق اٹھا لوگی؟ یہ تم سے زیادہ بھاری ہے
☆ کام نہیں کر سکتی تو گھر رہو اور بچے پالو

☆ عورتیں غیبت کرتی ہیں
☆ مردوں کی طرح طاقتور
☆ پٹھان مرد
☆ برقعے والی عورتیں
☆ یہ گھر بسانیوالی عورت نہیں ہے
☆ کھسرے
☆ ایسی جگہ ٹرا سفر کروں گا کہ عقل آجائے گی
☆ تم مرد ہو کر یہ کیس لینے سے انکار کر رہے ہو
☆ تفتیش کر لوگی؟
☆ ہجڑوں کا تو کام ہی ناچ گانا کرنا ہے

صنفی حساس اصطلاحات کا استعمال[۱۸]

الفاظ	متبادل الفاظ	وجوہات
آدمی	شخص یا فرد	کسی کا حوالہ دیتے ہوئے غیر جانبدارانہ الفاظ کا استعمال کیا جائے
مرد پولیس	پولیس افسر	پولیس افسر کو مخاطب کرتے ہوئے غیر جانبداری کا اظہار کیا جائے
چیئر مین	چیئر پرسن	چیئر مین کا لفظ یہ تاثر دیتا ہے کہ اس پوسٹ پر مرد ہی ہو سکتا ہے
میٹنگ ٹیبل	اسٹافنگ ٹیبل	میٹنگ ٹیبل کا لفظ یہ تاثر دیتا ہے کہ مرد حضرات کے لیے مخصوص ہے
اوسط درجے کے مرد	اوسط درجے کے لوگ	مرد لفظ کا استعمال مخصوص صنف کا تاثر دیتا ہے
فائر مین	فائر فائٹر	لفظ یہ تاثر دیتا ہے کہ اس پر مرد ہی ہو سکتا ہے
لڑکے اور لڑکیاں، مرد اور عورتیں	لڑکے اور لڑکیاں، مرد اور عورتیں	بالغوں کے گروپ کا حوالہ دیتے وقت متوازی الفاظ کا استعمال کریں
خاتون یہاں بیٹھیں	محترمہ، مس، مادام، سر، محترم	مناسب الفاظ اور لہجے کا استعمال کریں
بی بی انتظار کریں		
باجی جی، ماں جی، بھائی صاحب، انکل		
عورتوں/مردوں کی طرح	مثل دیں -----	دقیانوسی جملے اور غیر جانبدارانہ رویے سے اجتناب کریں
چوڑیاں پہن لو		
کھسروں والی حرکتیں		

[۱۸]Adopted from UN Police Gender Toolkit, 2015, Retrieved from: http://repository.un.org/bitstream/handle/11176/387374/United%20Nations%20Police%20Gender%20Toolkit%20Handbook.pdf?sequence=51&isAllowed=y Date of Access: March 7, 2018

خواتین سے متعلق قوانین کی فہرست (پاکستان پینل کوڈ اور کرمنل پروسیجر کوڈ میں ترامیم) صوبائی اور وفاقی سطح کے قوانین

وفاق کی سطح کے قوانین

1. Hadood Ordinance (Offences of Qazaf), 1979 (Section 7, 14).
2. Qiyas & Diyat Ordinance, 1997 (PPC: 310).
3. Criminal law (Amendment) Act-2004 (PPC-295-C, 56 -B Cr. P.C, PPC 302, 310, 311)
4. Criminal law (Amendment) Act 2005 (PPC: 310-A, 332)
5. Protection of Women (Criminal Law Amendment) Act 2006 (Cr. P.C 167, 203-A, 203-B, 203-C PPC: 354, 354-A, 364 A, 365-B, 366-A, 366-B, 367A, 371A, 371B, 375(V), 493, 496A, 375, 376, 496 B, 496-C).
6. Acid Control / Acid crime Prevention (Criminal law Amendment) Act 2009 (PPC: 332, 336-A, 336-B)
7. The Protection Against Harassment at the Workplace Act, 2010
8. Criminal Law (Amendment) Act 2010 (PPC 309, 509)
9. Criminal Law (Third Amendment) Act 2011 (PPC: 310 A, 498-A,498-B,498-C, Cr. P.C 497)
10. Criminal law (Amendment) Act-2016 (PPC: 82,83,292-A,292-B,292-C,328-A,369-A ,377 A)
11. Criminal Law (Amendment) Act-2016 Offenses related to Rape and Honour Crimes; (PPC-55,PPC-166,PPC-186,PPC -376 A, Cr. P.C 53 A,154,161 A,164 A ,B)
12. Equal Rights of Women Prisoners written in Cr. P.C & Jail Manual

Right Provided to Women under Family Laws

13. The Dissolution of Muslim Marriage Act, 1939 , Section 2
14. Muslim Family Laws Ordinance, 1961, Section 5,6,7, 8, 9, 10

15. The West Pakistan Family Courts Act, 1964, Section 5, 17-A

16. The Guardians and Wards Act , 1890

17. Family Law Courts, (Amendment) Act, Child Marriage Restraint Act, 1929

18. Dowry and Bridal Gifts (Restriction) Act, 1976, Section 3, 6, 9

صوبائی سطح کے قوانین (سندھ)

A. Women Protection Laws

1. Sindh Child Marriage Restraints Act of 2013 (penalises marriage of both males and females below the age of 18 years);

2. Domestic Violence (Prevention and Protection) Act of 2013 (provides for, inter alia, formation of; commission mandated with extraordinary powers of "suo motu" on the issues of domestic violence, protection committees at district level and appointment of protection officers);

3. Sindh Commission on the Status of Women Act of 2015;

4. Criminal Law (Amend.) (CLA) 2004 (PPC 302);

5. CLA (2006) (PPC 365 B, 371 A, 371 B, 364 A, 375(V));

6. CLA 2010 (PPC 309);

7. CLA 2011 (PPC 310 A, 498 A, 498 B, 498 C);

8. Sindh Human Rights Protection Act-2011

9. Sindh Hindu Marriage Registration Act-2016

10. The Code of Criminal Procedure (Sindh Amendment Act)-2017 (CLA 2016 (Offenses related to Rape and Honour Crimes)) (Cr. P.C: 156-C Mandatory DNA Testing in Rape cases,156-D,Preservation of DNA Evidence)

B. Juvenile Justice System and Child Protection

1. Sindh Children Act-1955 (special offences with regards to children section 48-58) with co-relation to girl child)

2. Juvenile Justice System Ordinance 2000 and 2002 Sindh Rules with latest amendments;

3. Criminal Law (Amend.) 2016 (PPC 292 A, B, C Child Seduction,Pornography, 377
A Child Sexual Abuse, 328 A Cruelty to Child, 369 A Human Trafficking)

4. Sindh Child Protection Authority Act - 2011;

5. Sindh Human Rights Protection Act - 2011;

6. Sindh Child Marriage Restraint Act - 2013 (mentioned above in A (1));

7. Sindh Domestic Violence (Prevention and Protection) Act - 2013 (Woman, Children, Vulnerable which may include Transgender, Disabled or Elder person);

8. Sindh Bonded Labour Abolition Act - 2015;

9. Sindh Prohibition of Child Labour Employment Act - 2016;

10. Sindh Prohibition of Corporal Punishment Act - 2017;

11. Islamabad Capital Territory Child Protection Bill 2018 (protect children from violence, abuse, exploitation and neglect).

Constitutional Rights آئین میں موجود حقوق[۱۹]

1. Rights of life and liberty

a) Right to life and liberty (Art.9);

b) Safeguard as to arrest and detention (Art.10);

c) Right to fair trial (10-A)

d) Protection against retrospective1 punishment (Art.12); and

e) Protection against double punishment (Art.13).

2. Rights to Equality (irrespective of gender, race, religion, caste, residence)

a) Equality before law (Art. 25);

b) Right to free and compulsory education (25-A)

c) Equality regarding accessibility to public places (Art. 26);

d) Equality of employment (Art. 27); and

e) Inviolability of dignity of man (Art. 14)

f) Inadmissibility of confession under custodial torture (14(2)).

[۱۹]Retrieved from https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2484371 Date of Access: March 13, 2018

صنفی کوئز

ہر سوال میں نشاندہی کریں کہ مردوں اور عورتوں کے درمیان فرق کس بنیاد پر ہے۔ صنفی اعتبار سے (سماجی طور پر نمایاں کئے جانے والا فرق) یا پھر جنسی اعتبار سے (حیاتیاتی فرق)۔ درست جواب پر نشان لگائیں۔

سوال ۱۔ خواتین بچوں کو جنم دیتی ہیں، مرد نہیں۔

(صنف) (جنس)

سوال ۲۔ چھوٹی لڑکیاں نرم مزاج کی ہوتی ہیں اور چھوٹے لڑکے سخت مزاج کے۔

(صنف) (جنس)

سوال ۳۔ لڑکے سائنس اور ریاضی میں بہتر ہوتے ہیں اور لڑکیاں آرٹ اور ادب میں۔

(صنف) (جنس)

سوال ۴۔ زراعت کے شعبہ میں خواتین کارکنوں کو مردوں کی اجرت کے مقابلہ میں صرف ۴۰ سے ۶۰ فیصد ادا کیا جاتا ہے۔

(صنف) (جنس)

سوال ۵۔ خواتین بچوں کو فطری طور پر دودھ پلا سکتی ہیں جبکہ مرد صرف بوتل سے دودھ پلا سکتے ہیں۔

(صنف) (جنس)

سوال ۶۔ قدیم مصر میں مرد گھروں میں رہتے تھے اور بنائی کا کام کرتے تھے جبکہ عورتیں خاندان کا بزنس سنبھالتی تھیں۔ خواتین جائیداد کی وارث بنتی تھیں، مرد نہیں۔

(صنف) (جنس)

سوال ۷۔ مردوں کی آواز سنِ بلوغت میں تبدیل ہو جاتی ہے، عورتوں کی نہیں۔

(صنف) (جنس)

سوال ۸۔ ۲۲۴ ثقافتوں کے ایک مطالعہ میں یہ بات سامنے آئی ہے کہ،۵ ثقافتوں میں مرد تمام کھانا بناتے ہیں جبکہ ۳۶ ثقافتوں میں عورتیں گھر کی تمام تعمیرات کرتی ہیں۔

(صنف) (جنس)

سوال ۹۔ اقوام متحدہ کے اعداد و شمار کے مطابق خواتین دنیا کا ۶۷ فیصد کام کرتی ہیں لیکن ابھی تک اس کام کی آمدنی دنیا کی آمدنی کا صرف ۱۰ فیصد ہے۔

(صنف) (جنس)

سوال ۱۰۔ بین الپارلیمانی یونین کے اعداد و شمار کے مطابق دنیا بھر میں صرف ۲۰ فیصد خواتین ارکانِ پارلیمنٹ ہیں جو دنیا میں اندازاً ۵۰ فیصد خواتین کی آبادی کی نمائندگی کرتی ہیں۔

(صنف) (جنس)

ضمیمہ ۴

کیس اسٹڈی

کراچی خواتین کے ایک تھانے میں باتھ روم مردوں کے لیے بنائے گئے تھے جب پولیس اسٹیشن خواتین کے حوالے کیا گیا تو باتھ روم کا انفراسٹرکچر موضوع نہیں تھا اور نہ ہی پانی کی سہولت موجود تھی۔

میر پور خاص میں خواتین کو جو تھانہ دیا گیا تھا اس میں پرانے والے باتھ روم کی چھت گر جانے کے باعث وہاں باتھ روم موجود ہی نہیں تھا۔

حیدر آباد خواتین کے تھانے کو تین حصوں میں تقسیم کر دیا گیا، ایک ایک حصہ شہریوں کے لیے پولیس رابطہ کمیٹی، انسداد تجاویزات سیل اور خواتین پولیس اسٹیشن کے لیے مخصوص ہے۔

لاڑکانہ میں پولیس اسٹیشن میں سکیورٹی کے لیے سی ٹی وی کیمرہ بھی موجود تھا، اور تحقیق کے لیے تمام صوتی اور بصری اوزار موجود تھے، جو کہ وقت کے ساتھ اب وہاں موجود نہیں ہیں بلکہ تھانے کی حالت اچھی نہیں ہے۔

انڈ ویجوئل لینڈ کی خواتین پولیس کے حوالے سے ڈاکومنٹری

ایلیمنٹس آف چینج: http://www.dailymotion.com/video/x37cuh7#tab_embed)

ضمیمہ ۵

پڑھنے کے لیے تجاویز (آن لائن موجود مواد)

" Niaz A. Siddiki & Iqbal A. Detho (2014), Protecting Human Rights; Training Manual for Police Officers, Sindh.

" Rozan, Gender Sensitisation Module for Gender Trainers

" Rozan & National Police Academy, Attitudinal Change Module

" United Nations Police Gender Toolkit, 2015

" UN - Women & DCAF, Gender and Security Training Manual, 2012

" Oxfam, Gender Training Manual, 1994

ضمیمہ ۲

سندھ میں قائم سیل، ڈیسک اور خواتین تھانوں کی فہرست [۲۲]

۱۔ انسانی حقوق کے سیلز

انسانی حقوق کے سیلز کا قیام سٹینڈنگ آرڈر ۲۳۵/۹ کے تحت ۲۶ نومبر ۲۰۰۹ء کو کیا گیا تھا۔ ان کو سندھ کے تمام اضلاع اور زونز میں تمام ایس ایس پی افسران کے دفاتر میں قائم کیا گیا تھا۔ تاہم چند فعال ہیں جبکہ چند بہت غیر معمولی طور پر فعال ہیں۔ صورتحال، ضرورت اور تناظر کے مطابق بچوں، خواتین اور جبری مشقت کے مسائل کے لیے خصوصی یونٹ قائم کیے گئے ہیں۔

۲۔ بچوں کے حقوق کے تحفظ کے لیے ڈیسک

بچوں کے حقوق کے تحفظ کے لیے بنائے گئے ڈیسک خواتین کے تھانوں (کراچی، حیدرآباد، سکھر اور میر پور خاص) میں قائم کئے گئے ہیں۔ جبکہ دیگر اضلاع میں یہ مددگار ۱۵ پولیس لائنز میں قائم کیے گئے ہیں۔

۳۔ خواتین کے تھانے

۔خواتین کے تھانے جن کو نوٹیفیکیشن جاری ہو چکا ہے: کُل سات تھانے ہیں جن میں سے حیدرآباد، لاڑکانہ، عمرکوٹ، میر پور خاص میں ایک ایک۔ جبکہ کراچی میں ۳ (ایسٹ، ویسٹ اور ساؤتھ زون) تھانے ہیں۔

۔خواتین کے تھانے جن کو نوٹیفیکیشن جاری نہیں ہوا: کل چار تھانے ہیں جو کہ خیر پور، دادو، مٹیاری (بھٹ شاہ)، نواب شاہ (نے نظیر آباد) میں ہیں۔

۔خواتین کے کمپلینٹ سیل: ان کو انسانی حقوق کے سیلز کے تحت قائم کیا گیا۔ یہ وہاں قائم کیے گئے ہیں جہاں خواتین کے تھانے نہیں ہیں۔

۴۔ ویمن پروٹیکشن ڈیسک

ڈپٹی کمشنر کے حیدرآباد اور سکھر دفتر میں ڈپٹی کمشنر افسران کے حکم سے قائم کیے گئے ہیں۔

ضمیمہ ۷

سندھ حکومت (۱۹۹۴ء) کی جانب سے خواتین پولیس تھانوں کے لیے جاری کردہ نوٹیفکیشن

اسٹینڈرڈ آپریٹنگ پروسیجرز

- تشدد سے متعلق کیسوں جیسے عصمت دری، خواتین کی اسمگلنگ اور بچوں سے متعلق جرائم کی تحقیقات کرنا۔
- چولہے سے جل کر زخمی ہونے یا موت کا شکار ہو جانے والی خواتین کے کیسوں میں پوچھ گچھ یا تحقیقات کرنا۔
- منشیات سے متعلق کیسوں کو دیکھنا جن میں خواتین اور بچے شامل ہوں۔
- تلاشی لینے، گرفتار کرنے اور خواتین ملزم، مجرم اور عینی شاہدین سے پوچھ گچھ کرنے کے مقدمات۔
- اغوا یا گمشدہ خواتین یا بچوں کی بازیابی کے لیے لی جانے والی تلاشی میں شامل ہونا۔
- خواتین اور نوجوان قیدیوں کو لانا لے جانا۔
- قیدی خواتین کی نگرانی۔
- جرائم کی روک تھام کے لیے کام کرنا جیسے کہ اسکولوں اور خواتین کے کالجوں میں سڑکوں پر حادثات کی روک تھام اور بچاؤ کے حوالے سے بات کرنا۔
- امن و امان کی صورتحال برقرار رکھنے کے لیے خواتین مظاہرین کی مدد کرنا۔
- ڈرائیونگ ٹیسٹ، ڈرائیونگ لائسنس کے حصول اور ڈرائیونگ کے کورس میں خواتین کی مدد کرنا۔
- خواتین اور بچوں کی فلاح و بہبود کے لیے متعلقہ اداروں کا دورہ اور معائنہ کرنا۔
- وہ تمام امور انجام دینے میں مدد کرنا جس میں انسپکٹر جنرل فرائض انجام دینے کا حکم دیں۔

ضمیمہ ۸

ہینڈ آؤٹ: اچھی پولیسنگ کی مثالیں

مثال ۱: میگزین اور اخبارات میں خواتین پولیس کی بھرتیوں کے اشتہارات شائع کرنا۔

مثال ۲: یکساں تعلیمی نصاب، دیگر یہ کہ خواتین کے لیے قد، صحت اور دیگر جسمانی ایکسر سائز میں چھوٹ رکھی جائے۔

مثال ۳: پولیس کی بنیادی تربیت کے پروگرام میں اگر خواتین کی نمائندگی کم ہو تو خواتین کے لیے تیاری کروانے کے لیے کسی مہم کا آغاز کیا جاسکتا ہے۔ پورے ملک میں خواتین امیدواروں کے لیے جو کہ پولیس میں شمولیت کے لیے دلچسپی رکھتی ہیں تیاری کروانے کے پروگرام تیار کیے جائیں۔ تربیتی پروگرام میں پولیس کے پیشے مثبت پہلوؤں اور مشکلات کو اجاگر کیا جائے، اس کے ساتھ ساتھ ممکنہ امیدواروں کو فارم کے اندراج، امتحانات اور طریقہ کار سے روشناس کروایا جائے۔ پہلے سے تیاری کروانے کا طریقہ کار بھرتی میں پیش آنے والی مشکلات اور دشواریوں کو واضح کرنے کا اچھا موقع ہوسکتا ہے۔ اور خواتین پولیس کی تعداد بڑھانے میں موثر ثابت ہوسکتا ہے۔ صوبائی پولیس ویب سائٹ پر پولیس کے پیشے کے بارے میں خواتین کے لیے خصوصی معلومات ہونی چاہیں۔

مثال ۴: خواتین کی نمائندگی کے لیے بنائے گئے صنفی مساوات کے طریقہ کار کو ڈومیسٹک قوانین اور صنفی مساوات کے منصوبوں کے نفاذ کے ذریعے پارلیمانی کمیٹیوں، سرکاری اور غیر سرکاری دفاتر سے مدد لے کر یقینی بنایا جاسکتا ہے۔

مثال ۵: ایسے الفاظ کا استعمال کیا جائے جو صنفی طور پر حساس ہوں۔ اسکے علاوہ مرد پولیس یا خواتین پولیس کے بجائے پولیس افسر کی اصطلاح کو عام کیا جائے۔

مثال ۶: یونیفارم ڈیزائن کرنے میں خواتین سے بھی رائے لی جائے۔

ضمیمہ ۹

۱۔ **برابر روزگار کے مواقع:** امتیازی رویوں پر قابو پانے کے لیے بعض معاملات میں مثبت کارروائی اور قانون سازی کی ضرورت ہے۔ بھرتیوں کو فروغ دینے کے لئے امریکہ اور آسٹریلیا میں کارروائیاں کی گئی ہیں۔ نمائندگی کے اعداد کو بڑھانے کے لئے معاون اقدامات جیسا کہ بھرتی کی مہموں، درخواست سے پہلے کی کلاسز، اور کیریئر کی ترقی کے مشاورتی پروگراموں کو یقینی بنایا گیا۔ خواتین کی شمولیت کو بھرتی اور ترقی کے لیے بنائے گئے پینل پر خواتین کی موجودگی برابری لے لیے ایک اہم اقدام ہے۔ ایکوٹی یونٹس کے قیام اور ہراساں کرنے کی شکایات کے لیے افسران کی تعیناتی کے ساتھ ایکوٹی کے بارے میں معلومات اور مواد اور ہراساں کیے جانے کے خلاف معلومات بھی تربیت کا حصہ بنائی گئی۔ بچے کی پیدائش پر چھٹی کو ماؤں کے علاوہ باپ کو بھی دیے جانا ایک اہم تبدیلی ہے۔

۲۔ **جنوب مشرقی یورپ کے خواتین پولیس آفس نیٹ ورک (ڈبلیو پی او این):** یہ نیٹ ورک نومبر، ۲۰۱۰ء میں جنوبی مشرقی یورپ کے پولیس چیف ایسوسی ایشن (SEPCA) کے تحت قائم کیا گیا تھا۔ اس نیٹ ورک کا سب سے زیادہ نمایاں نقطہ نظر صنفی طور پر حساس پولیسنگ کے لئے ہدایات تیار کرنا ہے، پولیس میں بھرتیوں، بھرتیوں اور پیشہ ورانہ ترقی میں چیلنجوں کی نشاندہی کرنا جو بھرتی پر اثر انداز ہوتے ہیں، جنوبی مشرقی یورپ میں خواتین کی بھرتیوں اور پیشہ ورانہ ترقی پر زور دینا؛ دوسرا یہ کہ خواتین کو پولیس میں جن مسائل کا سامنا کرنا پڑا، تیسرا یہ کہ پولیس تنظیموں کے درمیان معلومات اور اچھے طریقوں کے تبادلہ کو فروغ دینا اور موجودہ طریقوں کو بہتر بنانے اور مزید طریقوں کی وضاحت کرنے کے لئے کام کرنا۔ راہنائی کے لیے بنائی گئی ہدایات WPON کی طرف سے تیار کردہ ایک سوالنامہ کو اب جو کہ جنوب مغربی یورپ پولیس چیف ایسوسی ایشن (SEPCA) کے ارکان، پولیس کی طرف سے جمع کردہ اعداد و شمار کے ذریعے جمع کیے گئے تھے پر مبنی ہیں۔

۳۔ **اوٹاوا پولیس (کینیڈا) میں صنفی آڈٹ کے ذریعے بھرتیوں کی نئی پالیسیاں متعارف کروائی گئیں ہیں:** یہ آڈٹ نقطہ آغاز ہے کہ ان کمیوں کو دیکھنے کے لیے جو کہ وسائل، ذمہ داریاں، اور خواتین کے کردار کی منظوری میں اہم اختلافات ہیں۔ حال ہی میں کینیڈا میں، ایک جنڈر آڈٹ فرم نے بھرتیوں کے لیے دو پالیسیاں ترتیب دی ہیں: جس میں ترقیوں کے لیے کیے جانے والے انٹرویو کے پینل پر کم از کم ایک خاتون کی موجودگی یا نمائندگی ضروری ہے۔ اور وہ لوگ جو کہ بچے کی پیدائش کی چھٹی پر ہیں وہ بھی اب تعیناتی یا ملازمتوں کے لئے درخواست دے سکتے ہیں جو کہ جنڈر آڈٹ سے پہلے نہیں ہوتا تھا۔ پولیس کی کارکردگی اور پولیس کی جنسی حساسیت کا تعین کرنے کے لئے پاکستان میں ایسے جنڈر آڈٹ کئے جا سکتے ہیں ۔لیکن اسٹینڈرڈ آپریٹنگ پروسیجرز جو کہ جنڈر آڈٹ میں بیان کیے گئے تھے جو کہ کسی بھی قسم کے تشدد سے متاثرہ کو سہولیات فراہم کرنے کے بارے میں تھے ان پر وفاقی اور صوبائی پولیس تنظیموں کی جانب سے عمل درآمد نہیں کیا گیا۔ تاہم صنفی عدم مساوات اور کن مسائل کے حل کے لیے کام ہو رہا ہے اس حوالے سے واضح منظر کشی کرنے کی ضرورت ہے۔

۴۔ **صوبہ خیبر پختونخواہ میں صنفی ذمہ دار پولیس (اعتبار پروگرام):** صوبے میں عورتوں کے خلاف جرائم کی شرح کو کم کرنے، پولیس تھانوں میں صنفی شمولیت کو یقینی بنانے کے لئے، سیف ورلڈ نے اعتبار پروگرام کے ذریعے خیبر پختونخواہ کے پانچ اضلاع میں سات ماڈل پولیس اسٹیشنوں کو قائم کرنے کا آغاز کیا۔ پشاور میں تین (یونیورسٹی ٹاؤن، فقیر آباد اور گلا بہار)، اور دیگر نوشہرہ، مردان، صوابی اور چارسدہ میں ہیں۔ ماڈل پولیس

تھانے تمام اصناف کو مؤثر خدمات فراہم کرنے کی مثال ہیں۔ اس کے علاوہ، خاص طور پر خواتین کے لئے امداد اور تحفظ فراہم کرنے کے لئے، سات ویمن ڈیسک بنائے گئے ہیں۔ پولیس افسران کو ڈیسک پر تعینات کیا گیا تھا کہ وہ خواتین کے معاملات پر عملدرآمد کرانے اور انکو درپیش مسائل کے حل کے لیے کام کریں۔ یہ ڈیسک خصوصی کیس

ماہر نفسیات کے پاس بھیجنے، مؤثر خدمت کی فراہمی کو یقینی بنانے اور عورتوں کے خلاف جرم پر اعداد و شمار اکٹھے کرنے کے ذمہ دار ہیں۔[۲۰]

۵۔ **جنڈر رسپانسیو پولیسنگ (GRP): ۲۰۰۹ء-۲۰۱۴ء** نیشنل پولیس بیورو اور جی آئی زی نے پاکستان میں جنڈر رسپانسیو پولیسنگ (جی آر پی) پراجیکٹ پر کام کیا۔ ان میں پولیس اصلاحات پر توجہ مرکوز کی گئی ہے تا کہ صنفی مساوات کو پولیس طرز عمل، پروٹوکول، صنفی حساسیت پر تربیت، اور قواعد کے ذریعے یقینی بنایا جائے۔ اسکا بنیادی مقصد پاکستان کے نیشنل پولیس بیورو کو اس قابل بنانا تھا کہ وہ پولیس میں یکساں صنفی پالیسی کو نافذ کرے اور قوانین سازی پر زور دے۔[۲۱]

[۲۰]Shared By Iqbal Ahmed Detho in a consultative meeting conducted by Individualland in Sukkur on February 13, 2018

ادارے سے آگاہی

انڈویجوئل لینڈ پاکستان تحقیق پر مبنی ایک ادارہ ہے جو طرز حکمرانی، قانون کی بالادستی، میڈیا، پولیس اصلاحات، نوجوانوں کی ترقی، امن کے قیام اور جمہوریت کے فروغ کیلئے ۲۰۰۷ء سے کوشاں ہے۔ انڈویجوئل لینڈ مختلف سرگرمیوں کے ذریعے تمام اسٹیک ہولڈرز کو اپنے پراجیکٹس میں شمولیت کا موقع فراہم کرتا ہے، جن میں کپیسٹی بلڈنگ ورکشاپس، فوکس گروپ ڈسکشنز، سیمینارز، میٹنگز، تحقیق پر مبنی مطبوعات، میڈیا کیمپینز، ڈاکیومنٹریز، آڈیومنٹریز اور ٹاک شوز وغیرہ شامل ہیں۔ انڈویجوئل لینڈ کے سٹاف میں تجربہ کار افراد شامل ہیں جو تحقیق، اڈوکیسی، مینیجمنٹ اور سہولت کاری میں مہارت رکھتے ہیں۔ انڈویجوئل لینڈ کے صوبائی کوارڈینیٹرز بہت سے اپنے اپنے اضلاع میں خدمات انجام دیتے ہیں۔

www.individualland.com/FIRM info@individualland.com

Find us on Facebook and Twitter
INDIVIDUALLAND