german cooperation
DEUTSCHE ZUSAMMENARBEIT
Supported by giz Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Individualland
Creating space for the individual

مِڊليول پوليس آفيسرن لاءِ تربيتي مينوئل

Training Manual for Mid-Level Police Officials

پاڪستان ۾ ڏوهن جي جانچ پڙتال ۽ تفتيشي خدمت جي سڌاري لاءِ مدد (CIS-II)

STRIVING TO SERVE
SINDH POLICE

مِڊليول پوليس آفيسرن لاءِ تربيتي مينوئل

Training Manual for Mid-Level Police Officials

تربيتي مينوئل ٽيم اڳواڻ: حور ڪاڪڙ
تربيتي مينوئل ڊولپمينٽ ٽيم: فرحان خالد، سندس سيدا، ريحان علي ۽ انعم باسط.
تعاون فراهم ڪيو: اقبال احمد ڏيٽو صاحب.
ڊزائينر: ڊاٽلائين.

ٽيم اڳواڻ "Support for Capacity Development in Criminal Investigative Services in Pakistan (CIS II)
GIZ-CIS II" جي هن مينوئل جي ٺاهڻ ۾ مالي امداد جي سهڪار کي تسليم ڪري ٿي. اسين خاص ٿورائيتا آهيون محترم جناب اقبال ڏيٽو صاحب جا جن مينوئل ۾ نظرثاني ڪئي ۽ ٽيم اڳواڻ جا سنڌ پوليس سان مشاورتي اجلاس پڻ ڪرايا جيڪي هن تربيتي مينوئل جوڙڻ ۾ بنيادي حيثيت رکن ٿا. جيڪا ڇاڻ هتي فراهم ڪئي وئي آهي اها سنڌ پوليس ۽ ان جي اعلي عملدارن جي خاص توجه کانسواءِ ممڪن نہ هئي. بيان ڪيل سڀ مواد جي باوجود، Individualland ڪنهن به قسم جي ڪمي پيشي جي ذميواري قبول ڪري ٿو.

Individualland
House 289, Alstonia Avenue
Safari Villas-III,Bahria Town
Islamabad Pakistan
Tel: +92-51-5732791-2
E-mail: info@individualland.com
Url: www.individualland.com

تعاون:
Deutsche GesellschaftfürInternationaleZusammenarbeit (GIZ) GmbH
Support for Capacity Development in Criminal Investigative Services in Pakistan (CIS II)
Url:www.giz.de

ڇپجڻ جو سال: 2018

وضاحت:
هي اشاعت German Federal Foreign Office (AA) through the CIS II project implemented by the Deutsche GesellschaftfürInternationaleZusammenarbeit (GIZ) GmbH. جي تعاون سان ٿي.
هن اشاعت ۾ اظهار ڪيل خيالن جو GIZ پاڪستان سان تعلق هجڻ ضروري نہ آهي.

Contents

ڪير هي مينوئل استعمال ڪري سگهي ٿو ________ 3

هي مينوئل ڪيئن استعمال ڪري سگهجي ٿو؟ ________ 3

مينوئل جا مقصد ________ 3

مينوئل جا نتائج ________ 3

مينوئل جو فريم ورڪ ________ 4

تعارف ________ 4

مينوئل جي ترقي ________ 8

1. اهم نقطا ________ 8

2. سماجي نفسيات صنف ۾ شامل مواصلات جي مهارت مطابق ________ 12

3. جنسي لحاظ سان انساني ۽ آئيني حق ________ 14

تربيتي پروگرام ________ 15

مشقون ________ 16

ڏينهن 1 ________ 16

ڏينهن 2 ________ 22

ڏينهن 3 ________ 24

ضميمو ________ 27

ڪير هي مينوئل استعمال ڪري سگهي ٿو؟

پوليس جي ڪارڪردگي بابت پڙهندڙن ۾ صنف (Gender) جي شموليت بابت سندن احساس جاڳائڻ ۽ سندن قابليتن کي اپارڻ هن مينوئل جو مقصد آهي.
ان کان علاوه قومي ۽ عالمي سطح تي صنف ۾ شامل ڪيل پوليس جي موجوده پاليسين ۽طريقيڪار تي پڻ روشني وجهي ٿو. اهو سنڌ پوليس طرفان رهنمائي جي طور استعمال ڪري سگهي ٿي.

- ✓ صنفي شموليت بابت پوليس آفيسرن ۾ نئين خيالن جي جوڙجڪ.
- ✓ پوليس کاتي ۽ پوليس اسٽيشن ۾ صنفي انحصار واري حڪمت عملي جي جوڙجڪ.

هي مينوئل ڪيئن استعمال ڪري سگهجي ٿو؟

هڪ نظرياتي حصو ۽ تربيتي پروگرام جيڪو انفرادي ۽ اجتماعي طور سڀ گڏجي استعمال ڪري سگهن ٿا. ٽريننگ پروگرام ۾ هر سرگرمي جي مدت کي ورڪشاپ جي مدت مطابق ترتيب ڏئي سگهجي ٿو.

مينوئل جا مقصد.

هن مينوئل جو مقصد آهي.

- صنفي تربيتي مرڪزن جي مطابق پوليس جي تربيتي مرڪزن جي استعمال لاءِ بنيادي نصاب پيش ڪرڻ.
- عوام سان نبرڻ لاءِ مِڊ ليول پوليس آفيسرن جي اهم ڪردار کي نمايان ڪرڻ ۽ شهرين، عورتن ۽ مخنث (Transgender) جي مجموعي سهولت کي يقيني بنائڻ.
- پوليس اسٽيشن اندر عورت پوليس اهلڪارن لاءِ صنفي انحصار واري ماحول کي يقيني بنائڻ لاءِ مِڊ ليول پوليس آفيسرن جي ڪردار تي زور ڏيڻ

مينوئل جا نتائج.

- صنفي انحصار جي باري ۾ مِڊ ليول پوليس آفيسرن ۾ ڄاڻ کي وڌائڻ
- صنفي نوعيت جي مسئلن کي حل ڪرڻ لاءِ مِڊ ليول پوليس آفيسرن جي قابليت کي وڌيڪ بهتر ڪرڻ
- پاڪستان جي موجوده آئيني قانون جي روشني ۾ جنس سان متعلق مسئلن سان نبرڻ جي لاءِ عورتن ۽ مخنث (Transgender) جي انساني حقن جي حفاظت کي يقيني بنائڻ.

مينوئل جو فريم ورڪ.

هي مينوئل ILاجي وسيع پيماني تي تحقيق جي ذريعي نشاندهي ڪيل تشخيص تي مبني آهي. مينوئل ٻن حصن ۾ ورهايل آهي.

- سيڪشن 1. نظرياتي حصو.
- سيڪشن 2. ٽريننگ پروگرام

- سيڪشن 3 تفصيلي سرگرميون.

نظرياتي حصو سنڌ پوليس ڊپارٽمينٽ ۾ موجود اوٽاين کي صنفي انحصار ۽ تصورن حالتن۽ وسيلن جي ذريعي حل ڪرڻ کي واضع ڪري ٿو.

تربيتي پروگرام ۾ تفصيلي سرگرمين وارو سيڪشن مثالن، ڪيس جي مطالعي ۽ تربيتي طريقيڪار تي مشتمل آهي. ضميمه ۾ موجود مواد ۽ حوالا نظرياتي حصي ۽ سرگرمين مطابق آهن.

ضميمه ۾ سفارش ڪيل مواد کي عالمي سطح تي پوليس ۾ شامل جنس جي علم مطابق آهي.

تعارف

نيشنل پوليس بيورو (اين پي بي) جي مطابق سال 2017 ۾ پوليس سروس ۾ عورتن جو مجموعي تعداد 2 سيڪڙو کان وڌيڪ آهي.[1] پاڪستان ۾ عورت پوليس آفيسرن جي تعداد 6363 آهي. جن مان سنڌ پوليس صرف 96 پرتيون ڪيون آهن. مطلب انهن انگ اکرن مان صرف 1.5 سيڪڙو.[2]

ان کان علاوه شهرين خاص طور عورتن ۽ مخنث (Transgender) جي پوليس جي خدمت حاصل ڪرڻ تائين رسائي پوليس ٿاڻن تي پوليس اهلڪارن پاران جنسي حساسيت جي مظاهري جي ڪمي جي وجهه سان رڪاوٽ جو شڪار آهي. جڏهن ته انصاف تائين رسائي ڏاڍي ڏکي ٿي ٿئي جتي پوليس اهلڪار گهڻو ڪري اهڙن ڪيسن کي داخل ڪرڻ کان اهو چوندي لنوائيندا آهن ته ۽ عورتن جي متعلق مسئلا نجي طور حل ڪيا وڃن. جيڪڏهن مقدما داخل ٿي به ويندا آهن ته مقدمو هلائڻ جو عمل سست هوندو آهي. لاڙڪاڻو ضلع، ريجن سنڌ جي انگن اکرن مان ظاهر ٿئي ٿو ته: جتي 2016 ۽ 2017 جي وچ ۾ ڊي آئي جي شڪايت جي سيلز ۾ 517 ڪيس عورتن پاراداخل ٿي چڪا آهن. انهن مان تقريبا14 سيڪڙو ڪاميابي سان حل ٿي چڪا آهن.[3] ان کان علاوه جيڪب آباد ضلعي جي رپورٽ مطابق (2008 ۽ 2016 جي وچ ۾) ڪاروڪاري ڪري ماريل 188 ڪيس آهن. 22زنا جا ڪيس (سال 2008 ۽ 2014 جي وچ) ۾ ٿيا. جن مان ڪنهن به مجرم کي سزا نه ملي . ان ۾گهڻا آزاد ٿي ويا.[4] وڌيڪ رپورٽ مطابق صرف 17 مجرمن جا ڪيس جزوي قانون (ٿي ترميم) ايڪٽ 310-A تحت(سگ چٽي، يا بدله صلح وني سوارا) داخل ٿيا.[5]

اهي انگ اکر فرقن کي ظاهر ڪن ٿا جيڪي پوليس جي اداري ۾ موجود آهن، جن ۾ صنف ۾ شامل پاليسين، طرز عمل ۽ حڪمت عملي کي نظر انداز ڪرڻ آهي.

[1]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

[2]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

[3]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

[4] 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

[5]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

جنسي حساس نقطه نظر جي لاءِ هڪ بنياد فراهم ڪرڻ لاءِ پاڪستان پوليس ڊيپارٽمينٽ ۾ صنف جي حساسيت جو مسئلو شامل آهي، ۽ قومي ۽ صوبائي سطح تي ڪجهه اپاءَ پڻ ورتا ويا آهن. اهي اپاءُ تنظيم سازي، بنيادي ڍانچي ۽ جوڙجڪ (ميڪانزم) کي تنظيمي سطح تي صنفي حوالي جي مطابق متعارف ڪرائڻ جي ڪوشش ڪن ٿيون جيئن شهرين کي سروس جي ترسيل کي بهتر بڻائي سگهجي. سنڌ پوليس جي طرفان پاليسي جي سطح تائين آڻ ۾ هڪ اهم قدم عورتن جي ڪوٽا ۾ 3 سيڪڙو اضافو[i] آهي جنهن ۾ عورتن جي نمائندگي يقيني بڻائي وئي. يعني هر سطح تي عورت پوليس اهلڪارن جي لاءِ 5 سيڪڙو ڪوٽا محفوظ رکجي ٿي.[6] ان کان علاوه، وومين پوليس اسٽيشنن کي عورتن ۽ ٻارن جي پوليس اسٽيشن طور پيهر پيش ڪرڻ جي تجويز، ان متعلق ڪاروائين ۽ وسائل کي اپ گريڊ ڪرڻ جي تجويز2018 کان وٺي جاري رکي وئي آهي.[7] لاڙڪاڻو[8] سنڌ ۾ اداره سازي جي قدم تي صنف حساس سروس ۾ لاڙڪاڻي جي 5 ضلعن ۾ موجود 22 ريسڪيو مرڪز ۾ مختلف عهدن تي 69 عورت پوليس اهلڪارن کي ڀرتي ڪيو ويو آهي.[9] ان کان علاوه لاڙڪاڻي ريجن جي 5 جيلن ۾ قائم 31 عورتن جي ميز تي 35 عورت پوليس اهلڪارن کي پڻ تعينات ڪيو ويو آهي. پيش نظر قدمن جي باوجود سنڌ(پاڪستان) ۾ پوليس اسٽيشنن کي ثقافتي صنفي حساسيت کان الڳ آهي. جڏهن ته عورت پوليس اهلڪار، يا خاتون ۽ مخنث شهرين سان نبرڻ کان پوءِ انڊيوجوئل ليند (Individualland) پاڪستان ان جي نشاندهي ڪئي آهي جيڪا صنف ۾ شامل ٿيڻ واري جدت پسندي پوليس جي ڪنيل سنگين قدمن جي باوجود رهي ٿي.

- عورت پوليس افسرن جي باري ۾ شهرين ۽ مرد ساٿين جا منفي خيال.
- محدود وسائل وارا عورتن جا پوليس اسٽيشن.
- عورت پوليس اهلڪارن جي مهارتن کي بهتر بنائڻ ۾ سرمايا ڪاري لاءِ اداري جي گهٽ دلچسپي.
- عورتن ۽ مخنث (Transgender) شهرين سان نبرڻ لاءِ پوليس اهلڪارن جي ناڪافي تربيت.
- خاندان ۽ پاران عورت پوليس اهلڪارن جي حوصلہ شڪني ۽ گهٽ ڪوٽا.

ساٿي مرد پوليس آفيسرن ۽ معاشري جي تنگ نظري سبب عورت کي پوليس جي يونيفارم ۾ گهٽ تصور ڪرڻ ئي عورتن جي پوليس ۾ گهٽ ڪارڪردگي جو سبب آهي. صنفي ذمه دار پوليس سروس جي لاءِ يونيفارم ۾ عورتن جي ڀرتي جي اهميت طرف اشارو ڏنو ويو آهي (Individualland) جي وسيع تحقيق ۾: سماجي ۽ ثقافتي ذهنيت رکندڙ مرد پوليس اهلڪارن جي لاءِ تصور موجود آهن.[10]

---

6 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

7 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

8 Districts included in Larkana Range are Larkana, Qambar, Shikarpur, Jacobabad, and Kashmore.

9 Shared by DIG Larkana at a consultation meeting conducted by Individualland Pakistan in collaboration with Deutsche

10 Individualland Pakistan, Male Police Perception of Women Police in Pakistan, Gulmina Bilal, 2012

ان کان علاوه عورتن کي پوليس اهلڪارن جي مرڪزي ڌاري ۾ شموليت سان گڏوگڏ خاص ذميواريون پڻ غور هيٺ آهن. پوليس جي سرگرمين جي سلسلي ۾ ڪردار ادا ڪرڻ جي حمايت ڪرڻ لاءِ انهن کي محدود ڪيو ويو آهي. هي انهن کي آزاد تحقيقات، فيلڊ ورڪ ۽ اسٽيشن تي پيا ڪم ڪار ڪرڻ کان روڪي ٿو. اهڙي ريت قابليتن جي سڌاري جي تربيتي پروگرامن ۾حصو وٺڻ لاءِعورت پوليس اهلڪار جي لاءِ ڪجهه موقعا موجود آهن.[11] عورتن جي لاءِ ڪوٽا ۾ واڌارو، عورتن جي نمائندگي جي مسئلي کي حل نٿو ڪري، جوته هي عورتن جي پرتي جي ضمانت نٿو ڏي. ان کان علاوه غير مناسب وسائل ۽ انفراسٽرڪچر عورتن ۽ مخنث (Transgender) جي مسئلن کي حل ڪرڻ لاءِ ناڪافي ۽ غير موثر آهي.

عموماً ، مرڪزي ڌاري جي پوليس ٿاڻن کي بحالي ڪانسواءِ ئي وومن پوليس اسٽيشن ۾ تبديل ڪيو ويو آهي. ان جي نتيجي ۾ انهن پوليس اسٽيشنن جو انفراسٽرڪچر عورتن جي ضرورتن جي لاءِ مناسب نه آهي. هڪ ماڊل جينڊرانڪليوزِو پوليس اسٽيشن ۾ انفراسٽرڪچر، اچ وڃ ۽ ٻين سهولتن جي دستيابي جنس جي بنياد تي ضروري هوندي آهي. اسلام آباد ڪيپيٽل سٽي پوليس اسٽيشن (CCWPS) ۾ عورتن ۽ ٻارن کي گرفتاري ۽ پڇا ڳاڇا لاءِ سڄي ڏينهن جي ضرورتن کي پورو ڪندڙ مرڪز قائم ڪيو ويو آهي.[12] ان کان علاوه شهرين جي حفاظت جو هڪ بهتر مرڪز قائم ڪيو ويو آهي. عورتن ۽ ٻارن تي تشدد جي واقعن جي روڪ لاءِ هڪ گشتي (موبائل) گاڏي پڻ موجود آهي.[13] ان جي برعڪس، سنڌ جي وومين پوليس اسٽيشنن ۾ موجود بنيادي انفراسٽرڪچر عورتن جي ضرورتن جي باري ۾ چڱي نموني برقرار نه آهي. مثال طور: ڪراچي م ڪجهه پوليس اسٽيسن جن کي پوءِ وومين پوليس اسٽيشن ۾ تبديل ڪيو ويو هو، تمام خراب حالت ۾ آهن، جتي پيئڻ جو صاف پاڻي به دستياب نه آهي. ساڳي ريت هڪ ٻي پوليس اسٽيشن تي پيشاب خانو به ٺهرايو ويو آهي. جڏهن ته ميرپورخاص جي وومن پوليس اسٽيشن ۾ نه غسل خانه(واشروم) ئي ڪونه آهن.وومين پوليس اسٽيشنن کي هڪ الڳ پوليس اسٽيشن طور قائم ڪيو ويو آهي جيئن حيدرآباد ۽ لاڙڪاڻو وومين پوليس اسٽيشن اهي پڻ سٺي حالت ۾ نه آهن. حيدرآباد ۾ وومين پوليس اسٽيشن کي ٽن حصن ۾ ورهايو ويو آهي: هر هڪ Citizen-Police Liaison Committee (CPLC), Anti-Encroachment Cell , And Women Police Station. لاڙڪاڻي ۾ وومين پوليس اسٽيشن کي قائم ڪيو ويو آهي، جتي جديد حفاظتي آلات جيئن (CCTV Cameras) ۽ Audio/Video ٽول تفتيش لاءِ موجود آهن.تفتيشي آلات ۽ پوليس اسٽيشن چڱي حالت ۾ نه آهن، ۽ نه ئي فعال آهن. وڌيڪ وومين پوليس کي اچ وڃ ۽ لوڊنگ جي پڻ ڏکيائي آهي جڏهن ڪين خاص ڊيوٽي تي مختلف

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

[12] Ibid.

[13] 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

شهرن ۾ تعينات ڪيو ويندو آهي.[14]اهيناڪافي وسائل عورتن ۽ ٽرانسجينبرڊ (مخنث (Transgender)) ڪي صرف ٿورو ئي انصاف ڏياري سگهن ٿا.

United Nations Women (UN-Women)۽ بيورو آف انٽرنيشنل نارڪوٽيڪ اينڊ لا انفورسمينٽ افيئرس (INL)جي تعاون سان پاڪستان جي 5 شهرن ۾ پوليس جي خدمتن جي فراهمي اندر اوڻاين جي نشاندهي ڪئي آهي ۽ عورتن جي لاءِ انصاف جي حاصلات تي مطالعو ڪيو آهي. (انهن ۾ سنڌ مان خيرپور، ڪراچي ۽ دادو)شامل آهن جنهن ۾ عورتن تي تشدد جي وڏي خطري جي نشاندهي ڪئي آهي. مطالعي جي مطابق، عورتن ۾ سندن حقن جي باري ۾ گهٽ قانوني ڄاڻ ۽ سست عدالتي دادرسي اهم مسئلا آهن، ڇوته ان جي وجهه سان ان ۾ اها خلا برقرار آهي.[15] ان کان علاوه Rozan Training manualجو مقصد صنف تي مشتمل تصورات کي سمجهڻ ۽ سماجي مسئلن جي حساسيت تي روشني وجهڻ آهي. اقبال ڏيٿو، انساني حقن جو سکيا ڏيندڙ ۽ قانوني ماهر، ۽ نياز احمد صديقي EX-IGP سنڌ ۽ سنڌ پوليس جي تعاون سان انساني حقن جي قانون کي لاڳو ڪرڻ ۾ پوليس جي ڪردار جي باري ۾ شعور کي وڌائڻ ۽ مهارتن کي هٿي ڏيڻ لاءِ هي تربيتي ماڊيول تيار ڪيو ويو آهي.

(وڌيڪ Annexure Vپڙهندا.)

وومين پوليس اسٽيشنن جي لسٽ (عورتن جي تحفظ جا مرڪز)، ٻارن جي حقن جي حفاظت جا مرڪز ۽ انساني حقن جي لسٽ پڻ Annexure VIسان ڳنڊيل آهي.

[14] Women Police as the Agents of Change, Individualland Pakistan, 2015, Retrieved from: http://www.dailymotion.com/video/x37cuh7 Date of Access: March 30, 2018
[15]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

مينوئل جي ترقي Development of Manual

انڊيويجوئل لينڊ پاڪستان (IL)، جو هي قدم
Support for Capacity Development in Criminal Investigative Services in Pakistan II (CIS-II) DeutscherGesellshaft Fur International Zusammenarbeit (GIZ)جي تعاون سان ۽ سنڌ جي 4 ضلعن: سکر، لاڙڪاڻو، حيدرآباد ۽ ڪراچي جي اعلي آفيسرن سان گڏ صنفي فرقن کي وائيڪو ڪرڻ جي لاءِ مٿين عملن جي باوجود رهن ٿا. مِڊ ليول پوليس آفيسرن جي ڪردار جي سلسلي ۾ آئي ايل جي گڏيل اجلاس جا نتيجا هيٺيان آهن.

اهم خامين جي نشاندهي ۾ شامل آهن:

- ✓ پوليس آفيسرن ۾صنفي سطح تي مختلف نظرين جي وچ ۾ فرق ڪرڻ جي گهٽ صلاحيت.
- ✓ پوليس اهلڪارن ۾ صنفي نوعيت جي مسئلن کي حل ڪرڻ جي گهٽ صلاحيت اهڙن مسئلن جي باري ۾ مختلف طريقيڪار جوڙجڪ ۽ وسيلن جي باري ۾ نامناسب ڄاڻ جي ڪري آهي.
- ✓ ڪجھ پوليس اهلڪارن ۾ سندن هم منصب عورت پوليس اهلڪارن ۽ شهرين جي باري ۾ دقيانوسي نظريا انهن ۾ صنفي شعور جي گهٽتائي کي ظاهر ڪن ٿا.
- ✓ عورتن ۽ مخنث افراد جي باري ۾ موجوده قانون ۽ پاليسين جي متعلق اڻپوري ڄاڻ
- ✓ مِڊ ليول پوليس آفيسرن ۾سندن ماتحت عملدارن ۽ جي سربراهي ۽انتظامي سرگرمين کي سرانجام ڏيڻ ۽ صنفي نوعيت جي مسئلن کي حل ڪرڻ جي گهٽ ۾ گهٽ صلاحيت

ان گڏجاڻين سان گڏوگڏ IL هڪ جامع ادب جو جائزو ورتو ويو جيڪو موجوده نظرين سان نبرڻ لاءِ ڪيو ويو. ۽ انفراسٽرڪچر، فرق ۽ ضرورتن جي لاءِ هو. هي مينوئل علمي فرق Gaps تي توجھ ڇڪائي ٿو جيڪو انهن قدمن باوجود رهي ٿو.

هي مينوئل اڳ ذڪر ڪيل جنس جي بنياد تي فرقن Gaps تائين رسائي رکي ٿو.

1. اهم ڳالهين جي وضاحت.
2. مناسب روين ۽ گهربل ذريعن جي سڃاڻ
3. صنفي شموليت واري پوليس اسٽيشن ۾ انتظامي ۽ اڳواڻي جي قابليت

1. اهم ڳالهيون.

صنف متعلق ڪيسن سان لاڳاپيل اهم تصور هيٺ بيان ڪيا ويا آهي:

1. صنف:سماجي طور تي فردن کي عورت مرد ۽ مخنث جي درجا بندي. مثال طور: سماجي طرح فردن کي عوامي هنڌن تي ڪردارن جي وصف[16]
2. جنس: فردن جو حياتياتي فرق: عورت ۽ مرد ٻہ جنسون آهن.
3. ٽرانسجينڊر: هڪ اهم اصطلاح آهي جيڪو انفرادي شخصيت جي وضاحت ڪري ٿو، جن ۾ جنس جي شناخت يا صنفي اظهار آهي. جيڪو ان تي لڳل جنس کان جدا آهي.[17]
4. ٽرانسيڪشوئل: عام طور تي مخنث (Transgendered) جوئي حصو سمجهو ويندو آهي. هڪ ٽرانسيڪشوئل شخص جيئن مخنث (Transgendered)هڪ جنسي شناخت جو حصو ٿي پوندو آهي جيڪا غير متضاد آهي، آهي يا ثقافتي طور تي منسلڪ ڪانهي، ٽرانسجينڊرڊ جي برعڪس ٽرانسيڪشوئل افراد عام طور تي طبي امداد (بشمول هارمون تبديل ڪرائڻ واري ٿراپي سميت ٻين جنسي علاج) ۽ ان جي جسم کي ان جي جنسي يا صنفيشناخت سان سنئون ڪرڻ ۾ مدد ڏئي ٿو.[18]
5. انساني حقوق: پيدا ٿيڻ کان مرڻ تائين انسانن جا حق، قطع نظر رنگ، جنس، قوم، نسل، زبان، مذهب، يا ڪنهن ٻي حيثيت سان، هر ڪنهن سان امتيازي سلوڪ کانسواءِ انهن جا حق آهن.[19]
6. صنفي شموليت (جينڊرانڪليوزِونيس): صنفي برابري، عورتن کي بااختيار بنائڻ ۽ سياسي، سماجي، اقتصادي ۽ ثقافتي شعبن ۾ فعال شرڪت، ۽ سيني جنسن جي لاءِ ان سان گڏوگڏ شموليت جي ذريعي پنهنجي انساني حقن کي استعمال ڪرڻ جي قابل بنائڻ.[20]
7. جينڊرايڪسڪليوزِونيس: هي جينڊرانڪلِيزونيس جي برعڪس آهي. مطلب تہ ڪنهن خاص صنف کي انجي صنفي فرقن جي بنياد تي الڳ ڪرڻ. مثال طور ڪنهنجا بنيادي انساني حق صرف ان لاءِ پامال ڪرڻ تہ هو هڪ عورت، يا مخنث آهي.
8. جينڊر مين اسٽريم: جنسي برابري کي هٿي ٽيڻ جي لاءِ عالمي سطح تي قبول شده حڪمت عملي/ نقطہ نظر: ان ۾ قانون سازي، پاليسين ۽ پروگرامن کي شناخت ۾ شامل ٿئي ٿي. اها ڳالهہ يقيني آهي تہ صنفي نقطہ نظر تمام سرگرمين جي لاءِ مرڪزي آهن.[21]

---

[16] World Health Organisation, Gender, Equity and Human Rights, Retr ieved from: http://www.who.int/gender-equity-rights/understanding/gender-definition/en/ Date of Access: March 8, 2018

[17] American Psychological Association, Guidelin es for Psychological Practice with Transgender and Gender Nonconforming People, December 2015, Retrieved from: https://www.apa.org/practice/guidelines/transgender.pdf Date of Access: March 9, 2018

[18] Ibid.

[19] United Nations, Human Rights, Retrieved from: http://www.un.org/en/sections/issues-depth/human-rights/ Date of Access: March 13, 2018

[20] UNESCO, Gender Inclusion , Retrieved from: http://www.unesco.org/new/en/social-and-human-sciences/themes/urban-development/migrants-inclusion-in-cities/good-practices/gender-inclusion/ Date of Access: March 8, 2018

[2121] UN Women, Gender Mainstreaming, Retrieved from: http://www.un.org/womenwatch/osagi/gendermainstreaming.htm Date of Access: March 8, 2018

جينڊرانڪليوزِونيس ۽ جينڊر مين اسٽريم ۾ فرق

صنف ۾ شموليت (جينڊرانڪليوزونيس) جو مطلب هي آهي ته عمل ۾ تمام ملازمتن (مرد، عورت ۽ ٽرانسجينڊرز) جي گڏيل رسائي مهيا ڪئي وڃي.
جڏهن ته ....
جينڊر مين اسٽريم (صنف مرڪزي ڌاري) جو مطلب هي آهي ته تمام پاليسين پروگرامن ۽ طريقن ۾ فعال ۽ نظرانداز ڪيل نقطہ نظر کي فروغ ڏيڻ.

9. سبب: جنسي ضرورتن ۽ مفادن ۽ صنف جي بعض پاليسين، حڪمت عملين ۽ طرز عمل جي خاتمي جي طرفان جنسي حساس طريقہ ٿاهڻ.[22]

10. صنف جا اشارا: هڪ وقت جي مدت جي دوران عورتن ۽ مردن جي صورتحال جي ماپ ۽ پيٽ ڪرڻ وارا اوزار. اهي مقدار ۾ اشارو (صنفي برابري) ۽ قابليت ۾ اشارو (صنفي مساوات) سان اشاره ڪن ٿا.[23]

- ❖ جينڊراڪوئٽي مان مراد مختلف جنسن جي لاءِ منصفانہ / جزوي نقطہ نظر آهي.
- ❖ صنفي برابري مان مراد عورتن ۽ مردن جي لاءِ برابر حق، ذميواريون ۽ موقع: مردن ۽ عورتن ٻنهي جي مفادن، ضرورتن ۽ ترجيحن تي غور ڪيو پيو وڃي.[24]

11. جنسي امتياز: محدود روزگار جا موقعا گهٽ پگهار، صحت ۽ تعليمي سهولتن تائين غريب جي رسائي، هڪ مخصوص صنف طرف توجہ .

12. هَڏ ڏوکِي:(Empathy)ان جي نقطہ نظر سان ٻي فرد جي صورتحال / حالت کي تسليم ۽ سمجهڻ جي صلاحيت.

13. همدردي:(Sympathy) : ڏک ۾ فرد جي ڳڻتي يا تشويش جو احساس.

14. جرم: ڪنهن بہ رويي (ايڪٽ يا معافي) جو قانون جي ذريعي مجاز مطابق قانوني نظام هيٺ ڏنل آهي.[25]

15. ملزم: انفرادي شخص جيڪو اهو جرم ڪري ٿو ملزم هوندو ان کان اڳ تہ اهو مجرم آهي يا نہ .

16. مجرم: هڪ فرد جيڪو مجرم قرار ڏنو ويو آهي.[26]

---

[22] United Nations, Gender Terms Explained, retrieved from: http://www.un.org/esa/sustdev/csd/csd15/lc/gender_terms.pdf Date of Access: March 12, 2018
[23] European Institute of Gender Equality, Gender Indicators, Retrieved from: http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-indicators Date of Access: March 8, 2018
[24] UN Women, Concepts and Definitions, Retrieved from: http://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsandefinitions.htm Date of Access: March 8, 2018
[25] Section 2.2 (b) of UN Minimum Standards Rules for administration of Juvenile Justice 1985 (Beijing Rules).Furthermore section 40 of Pakistan Penal Code 1860 and section 4 of Criminal Procedure Code 1898 defines the offence.
[26] Section 2.2 (c) of UN Minimum Standards Rules for administration of Juvenile Justice 1985 (Beijing Rules)

17. ٻار: جيڪو 18 سالن جي عمر کان گهٽ آهي، اگر اهو ڪو ڏوهه ڪري ٿو ته ان سان ورتاءُ ٻي طريقي سان ڪيو ويندو.[27]
18. سنجيده جرم: جڏهن پوليس کي قيد جي اجازت سان گڏ يا ان کان بغير تحقيق ڪرڻ جو اختيار هجي. ان ۾ هڪ مجرماڻي عمل طور تي بيان ٻ ڪري سگهجي ٿو، جنهن جي لاءِ پوليس کي ايف آئي آر داخل ڪرڻ تفتيش ڪرڻ يا گرفتار ڪرڻ لاءِ ڪورٽ جي وارنٽ جي ضرورت ناهي هوندي. هي جرم پروسيسنگ ڪوڊ 1898 جي پهرين شيڊيول ۾ درج آهن.
19. غير سنجيده جرم: جڏهن پوليس کي هڪ مجرم کي عدالت جي اجازت کانسواءِ گرفتار ڪرڻ جو اختيار نہ آهي.
20. ڏوهه: هڪ ڪاروائي يا غلطي جنهن سان ڪنهن جرم ٿيڻ ۽ قانون طرفان سزا آهي.[28]
21. تشدد: ماڻهن يا ملڪي ملڪيت کي نقصان پهچائڻ لاءِ جسماني طاقت جو استعمال تشدد طور ڄاتو وڃي ٿو.
22. بدعنواني(Abuse) : جذباتي/نفسياتي تشدد جي انفرادي طور تي ڄاتو وڃي ٿو.
23. جنس تي مشتمل تشدد(Gender Based Violence GBV): تشدد جيڪو فرد يا گروهن تي انهن جي جنس تي بنياد تي ڪيو وڃي.
24. عورتن تي تشدد(Violence Against women VAW): تشدد جيڪو عورت تي ان لاءِ ڪيو وڃي ٿو ڇو تہ هو هڪ عورت آهي، يا عورت کي نامناسب طريقي سا متاثر ڪرڻ آهي.[29]

25. جنسي تشدد: جسماني يا جذباتي قوت جي استعمال سان گڏ يا بغير ڪنهن غير منقول جنسي سرگرمين، جيڪو شريڪ، خاندان، واقفيت، يا اجنبي طرفان مرتب ٿي سگهي ٿو.[30]
26. تحقيق: مختلف طريقن جيئن انٽرويو، تحقيق، ثبوت جمع ڪرڻ وغيره سان حقيقت جي جانچ.[31]
- تحقيق جي مطابق زباني، دستاويزي، مواد ۽ فطري شناخت جو مجموعو جي سيڪشن 4(I) Cr.C.P ۾ جرم سان گڏ مجرم سان رابطو قائم ڪرڻ جي طور درج ڪيو وڃي ٿو .[32]

[27] Section 2.2 (a) of UN Minimum Standards Rules for administration of Juvenile Justice 1985 (Beijing Rules) and Section 2(b) of Juvenile Justice System Ordinance 2000
[28] Article 2 (b) of United Nations Organised Crime Convention, 2012
[29] Committee on Elimination of Discrimination against Women (CEDAW), GR 19, Article 3 Istanbul Convention
[30] WAR Against Rape; Sexual Violence and Laws of Pakistan, 2011, Retrieved from: http://www.war.org.pk/WAR%20Webfiles/PDF's/Sexual_Violence_in_Pakistani_Law.pdf Date of Access: March 8, 2018
[31] International Foundation for Protection Officers, Investigati ve Interviewing: Strategies and Techniques, August 2005, Retrieved from: https://www.ifpo.org/wp-content/uploads/2013/08/interviewing.pdf Date of Access: March 8, 2018
[32] Barrister Abdul Khalique Shaikh and Muhammad Akber Arain :Basic Investigation Handbook (2014) Sindh Police P.20

- ❖ پڇا ڳاڇا: هي اهو عمل آهي جنهن ۾ شڪايت ۽ ان ۾ ملوث هئڻ جي باري ۾ پڇا ڳاڇا ڪري تحقيق ۾ اضافو ٿيو هجي.
- ❖ انٽرويو:هي عمل آهي ته گواهن ۽ ممڪن شڪي فرد جي باري ۾ معلومات جي باري ۾ ڄاڻ حاصل ڪرڻ جو ارادو آهي.

2. سماجي نفسيات صنف ۾ شامل مواصلات جي مهارت مطابق

صنفي نوعيت جي مسئلن کي حل ڪرڻ لاءِ پوليس اهلڪارن جي گهٽ قابليت جو سبب بنيادي عملن، جهڙوڪ:تفتيش، انٽرويو ۽ پڇاڳاڇا جي باري ۾ اڻپوري ڄاڻ جي ڪري آهي. اهڙي ريت نون قانونن، جوڙجڪ، ۽ پاليسين جي باري ۾ گهٽ ڄاڻ پوليس اهلڪارن کي صنفي نوعيت جي مسئلن مناسب طريقي سان حل ڪرڻ ۾ ڏکيائي جو سبب آهي.

مِڊ ليول پوليس آفيسرن ۾ اهليت کي وڌيڪ بهتر بنائڻ جي ضرورت آهي، جيئن صوبيدار SHOs، صنفي حساسيت جو مظاهرو ڪن. جڏهن هو پنهنجي هم منصب يا ماتحت عورت پوليس اهلڪارن، عورتن ۽ مخنث شهرين سان لاڳاپي يا رابطي ۾ هجن. ان جي لاءِ مناسب مواصلاتي صلاحيت ۽ صنفي انحصار واري طريقيڪار جي ضرورت آهي. زبان هڪ اهم ذريعو آهي جنهن کي مناسب طريقي سان استعمال ڪيو وڃي. جيئن ان سان دقيانوسي يا غير جانبدار ڳالهه به ڪري سگهجي ٿي. جيئن ته اهو تمام ضروري آهي ته مرد، عورت ۽ مخنث سان ڳالهه ٻولهه مهل اصطلاحن جي چونڊ ڪرڻ ۾حساسيت جو مظاهرو ڪيو وڃي. خاص قسم جا جملا ۽ صنفي نوعيت جا اصطلاح ضميمه Annexure-I ۾ تربيتي سرگرمين لاءِ ڏنل آهن.

وڌيڪ پوليس اهلڪارن پاران بنيادي مشڪن، جهڙوڪ: پڇاڳاڇا انٽرويو ۽ تفتيش، دوران صنفي حساسيت واري رويي سان عورتن ۽ مخنث متاثر\ ٻچيلSurvivors، ڏوهاري، ۽ شاهدن سان نبرڻ گهرجي. مناسب زبان جو استعمال تمام اهم آهي، مفاصلو برقرار رکندي عورتن ۽ مخنث فرد کي سمجهڻ جي پوري پوري ڪوشش ڪئي وڃي. انهي لاءِ تفتيش جو عمل هيٺ ڏيکاريو ويو آهي[33].

[33]Shared by Humaira Masihuddin at a Training of Trainers conducted with Women Police by Individualland Pakistan, 2017

تفتيش		
مرحلو 1: انٽرويو ذريعي معتبر ذريعن سان ابتدائي معلومات حاصل ڪرڻ. متاثر ڏوهاري يا ملزم جي باري ۾ مناسب ڄاڻ. ڳالهه ٻولهه دوران لفظ متاثر Victim جي استعمال کان پاسو ڪيو.		
مرحلو2: پڇاڳاڇا جو ڪمرو تيار ڪيو. هڪ عورت تفتيشي آفيسر يا گارڊ جي موجودگي کي پڻ يقيني بڻايو وڃي.	1. فائل subject سان احترام سان پيش اچو. 2. مناسب زبان جو استعمال ڪيو (صنفي غيرجانبدار اصطلاح) دقيانوسي لفظ ۽ اصطلاحن جي استعمال کان پاسو ڪيو.	
مرحلو3: پڇاڳاڇا	1. غير جذباتي مجرمن سان حقيقت پسندي وارو رويو رکڻ	2. جذباتي مجرمن سان همدردانه رويو رکڻ

اهڙي ريت، عورتن سان لاڳاپيل موجوده قانونن جي باري ۾ ڄاڻ[34] هر پوليس اسٽيشن، شڪايتي مرڪزن ۽ پوليس جي تربيتي ادارن ۾ مهيا ڪئي وڃي. عورتن سان لاڳاپيل قومي ۽ صوبائي (سنڌ) سطح جا قانون Annexure II ۾ درج آهن.

3. انتظاميہ ۽ اڳواڻي.

مِڊ ليول پوليس اهلڪارن جهڙوڪ صوبيدار SHOs جي لاءِ اهو ضروري آهي ته هو انتظاميہ ۽ سربراهي جي قابليت جو مظاهرو ڪن. صوبيدار هڪ پوليس اسٽيشن جو انچارج هوندو آهي، ۽ سندس ماتحت عملي جي هر انتظامي عمل جو ذميدار آهي. پنهنجي ماتحتن ۽ پوليس اسٽيشن جيڪا ان جي چارج ۾ آهي عڪاسي ڪري ٿو ته صوبيدار SHO انتظامي ۽ اڳواڻي جو ڪردار ڪهڙي ريت ادا ڪري رهيو آهي. اهو ضروري آهي ته کين انتظامي ۽ سربراهي جي باري ۾ ڀرپور ڄاڻ هجي، ته جيئن هو پنهنجي پوليس اسٽيشن ۾ عورت پوليس اهلڪارن لاءِ صنفي شموليت وارو ماحول پيدا ڪري سگهن. صوبيدار SHOs اهڙي طرح سندن ماتحتن لاءِ اهم ڪردار ادا ڪري سگهن ٿا.

1. صنفي شموليت وارا پوليس جا عمل
2. صنفي نوعيت جا قانون\طريقيڪار.

[34]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.

وڌيڪ اهي عورت پوليس اهلڪارن جي ضرورتن جي پورائي کي يقيني بڻائن. اهي پنهنجي پوليس اسٽيشن جنهن جا هو انچارج آهن ۾ اهم ڪردار ادا ڪري سگهن ٿا ته ان ۾ هڪ بهتر سٽينڊرڊ آپريٽنگ پروشيجر (SOPs) عورت پوليس اهلڪارن ۽ شڪايتن جي حل لاءِ عمل ۾ هجي.

تربيت جو پروگرام

مِڊ ليول پوليس آفيسرن (اسٽيشن هائوس آفيسرن) تربيت جي لاءِ 3 ڏينهن جو تربيتي پروگرام هيٺ ڏجي ٿو.

ڏينهن 1	
تعارف ۽ مضمون جي ترتيب	اجلاس 10:00am-10:30 am
مختلف صنفن جي حساسيت تي غور	اجلاس1 10:30 am -11:30 am
مان ڪير آهيان؟	اجلاس2 11:30 am -12:45pm
صنفي شموليت ڇا آهي؟	اجلاس3 12:45pm-1:45 pm
وقفو **1:45pm 2:30pm**	
صنفي امتياز	**اجلاس 4** 2:30pm-3:30pm
متاثر يا بچيل(Victims of Survivors?)	اجلاس5 3:30pm-4:30pm
ڏينهن 2	
گذريل ڏينهن جو دور	اجلاس 10:00am 10:30 am
مواصلاتي صلاحيتون: عورتن ۽ مخنث جي مسئلن سان نبرڻ مهل	اجلاس1 10:30am 11:30 am
عورتن ۽ مخنث فرد سان ڳالهائڻ مهل لهجي جو زور.	اجلاس2 11:30 am 12:00 pm
صنفي شموليت ۽ اثرائتي پڏٽي جي باري ۾ آگاهي.	اجلاس3 12:00 pm 12:45pm
وقفو **12:45pm 1:30pm**	

عورتن ۽ مخنث جي صنفي نوعيت واري ڪيسن سان نبرڻ	اجلاس4 1:30pm 2:30pm
آئيني ۽ انساني حقن جي روشني ۾ پوليس اسٽيشن جي چڪاس	اجلاس5 2:30pm 3:30pm
ڏينهن 3	
گذريل ڏينهن جو دور	اجلاس 10:00am 10:30am
غير صنفي شموليت واري پوليس اسٽيشن ۾ پوليس اهلڪارن ڪي پيش ڏڪائين جي پرک	اجلاس1 10:30 am 11:00am
سربراهي جي قابليت: پوليس اسٽيشن ۾ صنفي شموليت واري ماحول ڪي يقيني بنائڻ	اجلاس2 11:00 am 12:00pm
پوليس اسٽيشن ۾ صنفي شموليت واري ماحول ڪي برقرار رکڻ.	اجلاس3 12:00pm 12:40pm
صنفي شموليت واري SOPجوڙڻ	اجلاس4 12:40pm-1:25pm
وقفو 1:25pm- 2:00pm	
عالمي ۽ ملڪي مشڪن جي جانچ	اجلاس5 2:00pm 2:30pm
مثبت عملن ڪي قبول ڪرڻ	اجلاس6 2:30pm-3:15pm
سڪيا جو دور	اختتام 3:00pm 3:45pm

سرگرميون

سرگرميون جيڪي جاري ڪيل تربيتي پروگرام ۾ پيش ڪيون ويو آهن، انهن ۾ هيٺيان تفصيل بيان ڪيا ويا آهن:

ڏينهن1

خاموشي ڪي ٽوڙن لاءِ شرڪت ڪندڙن ڪي هڪبئي سان تعارف ڪرائڻ

اجلاس 1:مختلف صنفن جي حساسيت تي غور

مقصد:

- صنف ۽ جنس جي وچ ۾ فرق ڪي سمجهڻ
- حياتيات بجائي سماجي طور تي صنف جي خصوصيتن ۾ بحث ڪرڻ

گھربل وقت: 60 منٽ

ضروري وسائل: گلابي ۽ نيرا ڪارڊ، مارڪر،فلپ چارٽ.

طريقو:

مرحلو نمبر 1: هر هڪ کي چيو ويندو ته عورت جي خصوصيت کي نيري رنگ جي ڪارڊ تي لکن ۽ گلابي ڪارڊ تي مرد جي خاصيتن کي لکن.

مرحلو نمبر 2: سهولت فراهم ڪرڻ وارا فلپ چارٽ تي ٻه ڪالم ٺاهين، ۽ هڪ ڪالم جي مٿان عورت ۽ ٻي تي مرد جو عنوان ڏين.

مرحلو نمبر 3: سهولت ڪار پوءِ ٻن رضاڪارن کي چون ته هڪ سيني کان گلابي ڪارڊ جمع ڪري ۽ ٻيو نيري رنگ جا ڪارڊ جمع ڪري.

مرحلو نمبر4: پهريون رضاڪار عورت عورت جي عنوان تحت جمع ٿيل ڪارڊ پيسٽ ڪري، ۽ ٻيو مرد جي عنوان تحت جمع ٿيل ڪارڊ پيسٽ ڪري.

مرحلو نمبر5: عورت ۽ مرد جي عنوانن کي تبديل ڪيو ويندو. عورت جي خاصيتن جي تشخيص مرد لاءِ شرڪت ڪندڙن طرفان بيان ڪئي ويندي. ان مشق سان شرڪت ڪندڙن ۾ عورت ۽ مرد جي حياتياتي ۽ سماجي طور تي تعمير ٿيل خاصيتن جي سڃاڻپ ٿيندي.

مرحلو نمبر6: سهولت ڪندڙ صنف جي خاصيتن کي حياتياتي تعمير بجاءِ سماجي طور تي بحث ڪندا، مخنث جي حياتياتي ۽ سماجي جوڙ جڪ تي بحث ڪيو ويندو. هي بحث ۾ صنف ۽ جنس جي وچ ۾ فرق حاصل ڪرڻ ۾ مدد ڪندو.

اجلاس2:آئون ڪير آهيان؟

مقصد:

صنفيدقيانوسيت ڪيئن پيدا ٿئي ٿي، ان کي سمجھڻ.

گھربل وقت: 90 منٽ

ضروري وسائل: ڪوئز جا پرنٽ آئوٽ، Annexure III، مارڪر.

طريقو:

مرحلو نمبر1: شرڪت ڪندڙ هيٺين صنفن جي باري ۾ سوالن جي ڪٹڻ جي باري ۾ هڪ جامع بحث ۾ مصروف آهن.

مرحلو نمبر 2: شرڪت ڪندڙن کي هڪ ڪوئيز ڏنو ويندو، ڪين سوالن کي حل ڪرڻ لاءِ 10 منٽ ڏنا ويندا. مددگار جوابن کي پڙهي مونجهارن جي صورت ۾ وضاحت ڪندا.

مرحلو نمبر 3: شرڪت ڪندڙ صنفي دقيانوسيت کي پڌرو ڪندا ۽ ڏنل هينڊ آئوٽ ۾ مرد ۽ عورت جي ڪردار کي ريورس ڪندا.

غور ڪرڻ جا سوال

- عورتن وانگي تمام مرد ميڪ اپ ڇو نہ ٿا ڪن؟
- ڇا اسان ڪنهن عورت کي روڊ تي ٽرڪ هلائيندي ڏٺو آهي؟
- ڇا هڪ مرد هڪ بهتر ماءُ تي سگهي ٿو(Read: Caretakers)؟
- عورت کي محافظ طور ڇو نٿو رکيو وڃي؟
- ڪير بہ مرد گهر ۾ ڪپڙا ناهي سبندو، جڏهن تہ اڪثر درزي مرد آهن؟
- اڪثر بورچي مرد آهن، پر ڇو تمام گهٽ مرد گهر ۾ رڌپچاءُ ڪندا آهن؟
- ڇو عورتن کي گهٽو ڳالهائيندڙ ڪوٺيو ويندو آهي، جڏهن تہ اڪثر مرد وڌيڪ ڳالهائيندا آهن؟

مرحلو نمبر 4: نسائي ۽ مذڪرائي بابت سماجي طور تي تعمير ڪيل امتياز تي بحث ڪيو ويندو.

مرحلو نمبر 5: مٿئين بحث جي نقط نظر تي مبني شرڪت ڪندڙن کي چيو ويندو تہ هو مخنث جي لاءِ مقرر ڪيل دقيانوسي ڪردارن جي شناخت بہ ڪن.

اجلاس 3صنفي شموليت ڇا آهي؟

مقصد:

پوليس ۾ صنفي شموليت جي عمل جي اهميت کي نمايا ڪرڻ.

گهربل وقت: 90 منٽ

ضروري وسائل: فلپ چارٽ، پوري رنگ جي شيٽ، پاور پوائينٽ پريزنٽيشن (صنفي شموليت) ۽ مارڪر.

طريقو:

مرحلو نمبر1: سهولت ڪندڙ پاور پوائينٽ پريزنٽيشن جي ذريعي صنفي شموليت جا فائدا بيان ڪندا.

مرحلو نمبر 2: سهولت ڪندڙ پوري رنگ جي شيٽ تي هڪ ٽيبل ٺاهيندا ۽ ان کي ڏيڪاريندا.

(عورتن, مخنث ۽ ٻارن) جي حساس ۽ ڏکوئيندڙ مجموعي يا هڪ فرد سان نبرڻ		
پوليس جا ڪم	جينڊر انڪليوزو پريڪٽس	جينڊر ايڪسڪليوزو پريڪٽس
انٽرويو	مثال: عورت پوليس تحقيقاتي آفيسر\گارڊ جي موجودگي	هڪ مرد پوليس اهلڪار طرفان عورت کان پڇاڳاڇا
تفتيش	مناسب زبان جو استعمال	ڪمتر فقرن جو استعمال
ڇاپو	عورت پوليس اهلڪار جي موجودگي	ڪابہ عورت پوليس اهلڪار موجود نہ هجڻ
FIRدرج ڪرڻ	همدردي جو مظاهرو	ٻڌڻ کان لنوائڻ ۽ تڪرار
ٽاڻي اندر جون شڪايتون	عورت ساٿي اهلڪارن تي پروسو ڏيکارڻ	مسئلي کي ٻڌڻ کا لنوائڻ ۽ تعصب رکڻ

- هر شرڪت ڪندڙ جدول ۾ ذڪر ڪيل پوليس جو ڪم ڪٽي ۽ جينڊر انڪليوزِو پريڪٽس ۽ جينڊر ايڪسڪليوزِو پريڪٽس جي باري ۾ لکندو.
- سيئي ڪارڊ گڏ ڪيا ويندا ۽ سندن نالن هيٺيان لڳايا ويندا.
- سهولت ڪندڙ شرڪت ڪندڙن جي مشقن جي باري ۾ بحث ۾ مدد ڪندا ۽ ضروري عمل جي ڳولا ڪندا.

مرحلو نمبر 3: شرڪت ڪندڙن کي ٽن حصن ۾ ورهايو ويو آهي. هر گروپ کي جينڊر ايڪسڪليوزِو پريڪٽس کي جينڊر انڪليوزِو پريڪٽس ۾ تبديل ڪرڻ لاءِ حڪمت عملي جوڙي ويندي

مرحلو نمبر 4: سهولت ڪندڙ هر گروپ مان حصو وٺندڙن کي سندن جوڙيل حڪمت عملي کي پيش ڪرڻ لاءِ چوندو.

مرحلو نمبر 5: سهولت ڪندڙ هر هڪ کي انفرادي راءِ ڏيڻ ۽ ان ڳالھ جي نشاندهي ڪرڻ لاءِ چوندا تہ ڪيئن پوليس,پوليس اسٽيشنن ۾ صنفي شموليت کي يقيني بنائڻ لاءِ مثبت ڪردار ادا ڪري سگهي ٿي.

اجلاس4:صنفي امتياز

مقصد

پوليس اسٽيشن اندر صنفي امتياز کان بچڻ جي اهميت کي پڌرو ڪرڻ.

گهربل وقت: 60 منٽ

ضروري سامان: ڪارڊ ۽ مارڪر

طريقو:

مرحلو نمبر 1: سهولتڪار صنفي شموليت ۽ غير صنفي شموليت جي فرق کي واضع ڪندا.

مرحلو نمبر 2: هڪ بحث پيدا ٿي وڃي ٿي، جو ته پنهي مان ڪو هڪ اصطلاح استعمال ڪرڻ لاءِ مناسب آهي. سهولت ڪندڙ عورتن تي ٿيندڙ تشدد کي روڪڻ لاءِ شريڪن کان اپاءُ وٺندا . جنهن جا ڪجھ مثال هيٺ ڏجن ٿا.

مرحلو نمبر3: ڪارڊ بورڊ تي ڏيکاريا ويندا ۽ امتيازي عملن تي روشني وجهڻ لاءِ بحث شروع ڪرائي ويندي.

اجلاس 5: متاثر يا بچيل (Victims or Survivors)؟

مقصد

انٽرويو ۽ تحقيق ڪرڻ وقت مناسب جملن جي استعمال جي اهميت کي اجاگر ڪرڻ

گهربل وقت: 60 منٽ

طريقو

مرحلو نمبر 1: شرڪت ڪندڙن کان پڇيو ويندو ته Rape Victim يا Rape Survivor مان ڪهڙو اصطلاح مناسب آهي.

مرحلو نمبر 2: هڪ بحث پيدا ٿي وڃي ٿي، جو ته پنهي مان ڪو هڪ اصطلاح استعمال ڪرڻ لاءِ مناسب آهي. سهولت ڪندڙ عورتن تي ٿيندڙ تشدد کي روڪڻ لاءِ اپاءُ ورتا ويندا پر هيٺين تائين محدود نہ آهي.

- خاندان ۾ ٿيندڙ جسماني، جنسي ۽ نفسياتي تشدد:
  - گهرن ۾ ٻارڙين سان جنسي زيادتي
  - ڏاج متعلق تشدد.
  - شادي شده زنا
  - عورتن تي جينياتي تسلسل
  - پيا روايتي طريقا جيڪي عورت جي لاءِ نقصانڪار آهن
  - غير مرد جو تشدد ۽ استحصال لاءِ تشدد.
- عام برادري اندر واقع جسماني، جنسي ۽ نفسياتي تشدد.
  - زنا
  - جنسي بدڪاري
  - تعليمي ادارن ۾ پين هندڻ تي جنسي هراسان ڪرڻ
  - عورتن کي زبردستي فحاشي جو ڪم ڪرائڻ

متاثر يا بچيل (Victim or Survivor)

جڏهن مناسب اصطلاحن جي ڳالهه ڪجي ٿي ته ان ڳالهه جي خبر پوي ٿي ته Rape Victimيا Rape Survivor مان ڪهڙو اصطلاح استعمال ڪجي. Victim فرد جي جذبي کي متاثر ڪري سگهي ٿو، جڏهن ته survivor ان ۾ مزاهمت، اندروني طاقت کي ان صدمي کان بچائي ٿو.

مرحلو نمبر 3: شرڪت ڪندڙ Do's ۽ Dont's کان واقف ٿيندا.

چا نہ ڪجي Donts

- متاثر تي الزام
- ناڪافي حقائق
- گٽي زبان جو استعمال
- حملي جي باري ۾ تفصيلات.

چا ڪرڻ گهرجي Dos

- سچ جي تلاش
- گهٽ کان گهٽ نقصان
- مظلوم جو احساس

ڏينهن 2

اجلاس 1: مواصلاتي صلاحيتون: عورتن ۽ مخنث جي مسئلن سان نبرڻ مهل

مقصد

- شڪايت درج ڪرڻ ۽ صنفي نوعيت جي مسئلن کي ٻُڌڻ مهل مواصلاتي صلاحيتن کي وڌيڪ بهتر ڪرڻ.

گهربل وقت: 60 منٽ

ضروري وسيلا: اچو ڪاغذ، پينسل يا مارڪر.

طريقو

مرحلو نمبر1: شرڪت ڪندڙن مان ڪردار ادا ڪرڻ واري سرگرمي لاءِ ڇهه جوڙا ٺاهيا ويندا، باقي بچيل رڪن انٽرويو جا نوٽس وٺندا.

مرحلو نمبر2: هر هڪ جوڙي کي عورت يا مخنث فرد کي عوامي جڳهين تي حراسان ڪرڻ واري ڪيس بابت انٽرويو لاءِ هڪ عنوان ڏنو ويندو.

- بچيل فرد Survivor جو انٽرويو(عورت يا مخنث)
- مجرم يا ملزم جو انٽرويو(مرد)
- شاهد جو انٽرويو (عورت يا مخنث

مرحلو نمبر3: سڀ جوڙا هڪ هڪ ڪري ڪردار ادا ڪندا؛ سيئي انٽرويو لاڳاپيل معلومات سان ورتا ويندا.

مرحلو نمبر4: هڪ بحث ڪرائي ويندي ته ڪيئن مختلف مواصلاتي طريقيڪار سان انٽرويو کي وڌيڪ بهتر ڪري سگهجي پيو.

سيشن 2: عورتن ۽ مخنث فرد سان ڳالهائڻ مهل لهجي جو زور.

مقصد

- ساٿي عورت اهلڪار سان يا عورتن ۽ مخنث شهرين سان گفتگو ڪرڻ دوران مباحث جي رابطي واري صلاحيتن کي وڌائڻ

ضروريوسيلا: نوٽپيڊ ۽ قلم

وقت: 30 منٽ

طريقو:

مرحلو نمبر 1 :هر شرڪت ڪندڙن کي ڪاغذن تي 3 جملا لکڻ لاءِ چيو ويندو جيڪي هو پنهنجي ساٿي عورت پوليس اهلڪار (سينئر يا جونيئر) ۽ بين شهرين سان ڳالهائيندوآهي

مرحلو نمبر 2: هر هڪ شرڪت ڪندڙ پنهنجي لکيل جملن کي ٽن طريقن سان پڙهي.

- گهٽ شدت
- وچولي شدت
- تيز شدت

مرحلو نمبر 3: شرڪت ڪندڙن کي چيو ويندو.

- شدت جي هر سطح ۾ پڙهڻ جو اثر ڇا هو؟
- توهان عام طور تي ڪهڙي سطح استعمال ڪندا آهيو؟
- ڇا توهان هر سطح تي پر سڪون آهيو؟
- وڏي آواز يا گهٽ شدت سان پنهنجي پيغام پهچائڻ جي ڪهڙي اهميت آهي ؟

مرحلو نمبر 4: روزانه استعمال ٿيندڙ جملن يا بيان جي اهميت ۽ شدت تي بحث ڪندي ان ڳالهه کي پڌرو ڪرڻ ته انهن جو عورتن مخنث ۽ عورت پوليس اهلڪارن تي ڪهڙو اثر پيو تو.

سيشن 3: صنفي شموليت Gender Inclusiveness ۽ ڪارگر پڌٽي بابت آگاهي

مقصد

شرڪت ڪندڙن کي صنفي شموليت بابت ڳالهائڻ ۽ سندن خيال پيش ڪرڻ لاءِ همٿائڻ

شرڪت ڪندڙن ۾ مواصلاتي صلاحيتن کي مضبوط ڪرڻ.

وقت گهربل: 45 منٽ

طريقو:

مرحلو نمبر 1: شرڪت ڪرندڙن کي گروپن ۾ ورهايو ويندو: هر هڪ گروپ کي صنفي انحصار تي هڪ موضوع ڏنو ويندو(2يا 3 صنف تي ٻڌل موضوع ڏيو)

مرحلو نمبر 2: هر جوڙي ڏنل موضوع تي هڪ ٻئي سان خيالن جي ڏي وٺ ڪري.
مرحلو نمبر 3: هر شرڪت ڪندڙ پوءِ انهن سان لاڳاپيل پائيوارن جي راءِ/ تجربي جي ڏي وٺ ڪري.
مرحلو نمبر 4: سهولت ڪار انهن نقطن تي روشني وجهن تي ڪيئن صنفي شموليت سان پوليس اسٽيشن جي ماحول کي سهڪاري بٹائي سگهجي ٿو.ان کان علاوه فعال ٻڌڻ جي اهميت کي سهولت ڏيندڙن طرفان نمايان ڪيو وڃي.

اجلاس 4: عورتن ۽ مخنث جي صنفي نوعيت واري ڪيسن سان نبرڻ

مقصد

عورتن ۽ مخنث سان معاملو ڪرڻ ۾ جذبي ۽ همدردي لاءِ

گهربل وقت: 60 منٽ

طريقو:

مرحلو نمبر 1: شرڪت ڪندڙن کي چار ٽولن ۾ ورهايو ويندو؛ هر گروهه کي هڪ موضوع ڏنو ويندو.

- زنا کان بچيل Rape Survivor،
- مخنث جي تذليل،
- گهريلو تشدد جي زندگين،
- هڪ مخنث تبعيض خلاف هڪ ڪيس داخل ڪرائي ٿو.

مرحلو نمبر 2: هر گروپ کي ڏنل موضوع تي بحث ڪرڻ لاءِ 10 منٽن ڏنا ويندا.

مرحلو نمبر 3: ان کان پوءِ گروپ کين ڏنل موضوعن تي ڪردار ادا ڪندا؛ هڪ شهري جو ڪردار ادا ڪندو، باقي ميز تي پوليس اهلڪارن جو ڪردار ادا ڪندا.

مرحلو نمبر4 :ڪردار اداڪرڻ جي مرحلي جي اختتام تي، هڪ بحث مباحثو ڪيو ويندو، ته عورتن ۽ مخنث جي معاملن ۾ صنف تي مبني تبعيض ۽ تشدد جي معاملن ۾ رويي ۾ سڌاري جي ضرورت آهي.

اجلاس5: انساني ۽ آئيني حقن جي روشني ۾ پوليس اسٽيشن جي طريقيڪار جي جانچ

مقصد

سنڌ پوليس ۾ موجوده قانون، پاليسين ۽ عملن تي پوليس عملن جي سمجهڻ جو جائزو وٺڻ.

گهربل وقت: 60 منٽ

طريقو:

مرحلو نمبر 1: مقامي قانون، پاليسين ۽ عملن تي شرڪت ڪندڙن ۾ هڪ بحث مباحثو (ضميمه II).

مرحلو نمبر 2: شرڪت ڪندڙن کان بيان ڪيل پريڪٽس جي سڃاڻپ.

- صحيح طورتي لاڳو ٿي
- سڌاري جي ضرورت آهي.

مرحلو نمبر 3: شرڪت ڪندڙن کان پڇيو ويندو ته صوبي جي سيني اسٽيشنن ۾ ڪهڙي سڌاري ڪهڙي عمل کي اپنائڻ جي ضرورت آهي .

ڏينهن 3

اجلاس 1: غير صنفي شموليت واري پوليس اسٽيشن ۾ پوليس اهلڪارن کي پيش ڏڪائين جي پرک.

مقصد:

مرد پوليس اهلڪارن سان گڏ ڪم ڪندڙ عورت پوليس اهلڪارن کي پيش ايندڙ مسئلن جي جانچ.

گهربل وقت: 30 منٽ

ضروري وسائل: پروجيڪٽر ذريعي (Individualland جي عورت پوليس اهلڪارن جي دستاويزي فلم) ڏيکارڻ.

مرحلو نمبر 1: پاڪستان ۾ عورت پوليس اهلڪارن کي پيش مسئلن ۽ ڏکيائين جي باري ۾ هڪ دستاويزي فلم ڏيکاري ويندي.

مرحلو نمبر 2: شرڪت ڪندڙن کان پوءِ پوليس اسٽيشن جي اندر صنف ۾ شامل ٿيندڙ عملن کي يقيني بڻائڻ ۾ اهم ڪردار ادا ڪندا.

مرحلو نمبر3: شرڪت ڪندڙ پوءِپنهنجي خيالن سان هڪ بحث ڪندا ته نمايان ٿيل مسئلن يعني يونيفارم ۾ عورتن جي تعميراتي نقط نظرکي ڪيئن بيان ڪيو وڃي ٿو.

اجلاس 2: سربراهي جي قابليت: پوليس اسٽيشن ۾ صنفي شموليت واري ماحول کي يقيني بنائڻ

مقصد

- عورت پوليس اهلڪارن کي مرد پوليس اهلڪارن سان گڏ ڪم ڪرڻ مهل پيش مسئلن کي پڌرو ڪرڻ.
- شرڪت ڪندڙن پوليس اسٽيشن جي ڪم واري ماحول ۾ سندن اڳواڻي واري قابليت کي سمجهڻ ۽ بهتر بنائڻ.

گهربل وقت: 60 منٽ

طريقو:

مرحلو نمبر 1: ٻن شرڪت ڪندڙن کي بيان ڪندڙ طور چونڊيو ويندو ۽ هر هڪ کي هڪ لکڻ لاءِ چيو ويندو.

- عورت پوليس اهلڪارن کي پوليس اسٽيشن ۾ پيش مسئلا.
- عورت پوليس اهلڪارن کي فيلڊ تي پيش مسئلا.

مرحلو نمبر 2: باقي حصو وٺندڙن کي ٻن گروپن ۾ ورهايو ويو آهي .هر گروپ (پنهنجي ذاتي تجربي / مشاهدي جي روشني ۾) هڪ مقرر کي صلاحون ڏيندو. 15 منٽن کان پوءِ گروپمقررن کي تبديل ڪيو ويندو.

مرحلو نمبر3: ٻئي ڌريون پنهنجو موضوع پيش ڪنديون؛ هڪ بحث مباحثو ڪيو ويندو ته ڪين ڪهڙي قسم جي صنف جي بنيادن تي مسئلا آهن.

مرحلو نمبر4؛بحث جي آخر ۾ شرڪت ڪندڙن کان هڪ پوليس انچاج طور مشورا ورتا ويندا.

- هو انهن مسئلن بابت ڇا ڪري سگهن ٿا؟
- عورت ساٿي اهلڪار انهن مان ڪهڙي توقع رکن ٿيون؟
- هو اهو ڪيئن يقيني بڻائي سگهن ٿا ته سندن ماتحت صنفي حساسيت جو مظاهرو ڪندا.

اجلاس 3: پوليس اسٽيسن ۾ صنفي شموليت واري ماحول کي برقرار رکڻ.

مقصد

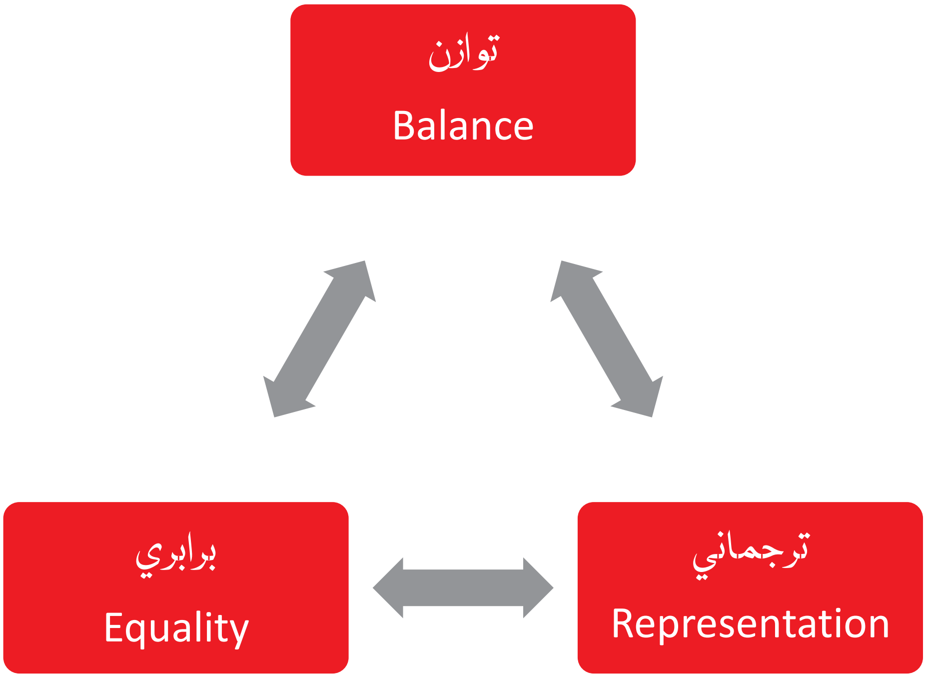
عورت پوليس اهلڪارن کي مرد اهلڪارن سان ڪم دوران پيش مسئلن جي واضح ڪرڻ.

گهربل وقت؛ 40 منٽ

ضروري سامان؛ فلپ چارٽ، مارڪر.

طريقو؛

مرحلو نمبر1؛ شرڪت ڪندڙن کي پوليس اسٽيشن ۾ صنفي شموليت واري ماحول کي برقرار رکڻ لاءِ 3 اهم حڪمت عملين بابت چاڻ ڏني ويندي.



مرحلو نمبر 2؛ سهولتڪار پوءِ هر حڪمت عملي ڪي صنفي شموليت متعلق واضح ڪندا جيئن؛[35]

- ✓ مينيجر جي وچ ۾ صنفي توازن؛
- ✓ جتي عورتن جي ترجماني گهٽ آهي، اُتي فيصلي وٺڻ واري پوزيشن ۽ سربراهي واري عمل ۾ عورتن جو حصو وڌائڻ.
- ✓ عورتن ۽ مردن وچ ۾ قابليتن کي پرکڻ لاءِ برابري سان پيش اچڻ.

مرحلو نمبر3؛ پوءِ شرڪت ڪندڙن کان هڪ پوليس اسٽيشن جي انچارج طور پڇيو ويندو ته هو مشورا ڏين ته هڪ پوليس اسٽيشن ۾ صنفي شموليت واري ماحول پيدا ڪرڻ لاءِ ڪهڙا ضروري قدم کڻڻ گهرجن.

سيشن 4: صنفي شموليت تي مشتمل سٽينڊرڊ آپريٽنگ پروسيجر (Sop)جوڙڻ.

وقت جو ڪاٿو: 45 منٽ

گهربل سامان: پوري رنگ جي شيٽ، ميٽا پلان ڪارڊ، مارڪر، نوٽيفڪيشن وارو دستو (Annexure VII)

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

طريقو:

ستينڊرڊ آپريٽنگ پروسيجر (SOPs)

ستينڊرڊ آپريٽنگ پروسيجر (SOPs) خاص قسم جي عملن کي حاصل ڪرڻ لاءِ هيٺ لکيل هدايتون آهن.

مرحلو نمبر1: شرڪت ڪندڙن کي 4 گروپن ۾ ورهايو ويندو. هر هڪ گروپ کي صنفي شموليت جي حاصلات لاءِ SOPs ٺاهڻي آهي.

- گروپ 1: پوليس اسٽيشن (جڳهه)
- گروپ 2: شڪايتي مرڪز
- گروپ 3: عورتن جي مدد وارو مرڪز
- گروپ 4: عورتن جي حفاظت جو مرڪز.

مرحلو نمبر 2: هر گروپ پنهنجي ڏنل نقطن تي پرزنٽيشن ڏيندو، اها پرزنٽيشن ڏيکاري ويندي.

مرحلو نمبر3: شرڪت ڪندڙن کي هر بورڊ ۾ هڪجهڙائيون ڳولڻ لاءِ چيو ويندو ۽ سهولتڪار کين ڏاڪا ڏيندا.

مرحلو نمبر 4: سهولتڪار ان ڳالهه کي واضع ڪندا ته ڪنهن به قسم جي نئين SOPsجوڙڻ جي ضرورت نه آهي: ستينڊرڊ SOPs سيني پوليس اسٽيشنز، شڪايتي مرڪزن، عورت جي مدد جي مرڪزن ۽ عورتن جي حفاظتي مرڪزن ۾ ٺاهي ۽ انهن تي عمل ڪرائي سگهجي ٿو.

مرحلو نمبر 5: شرڪت ڪندڙن کي وومين پوليس اسٽيشن لاءِ هڪ نوٽيفڪيشن ڏنو ويندو. شرڪت ڪندڙن کان پڇيو ويندو ته SOPs کي جانچين جيڪا دستي ۾ درج آهي ۽ ٻُڌائين:

- ✓ ڪهڙي قسم جي بهتري جي ضرورت آهي؟
- ✓ ڪهڙي اندراج جي ضرورت آهي؟

مرحلو نمبر6: سيني پوليس اسٽيشن ۾ صنفي شموليت جي رسائي لاءِ گهربل SOPs تي هڪ بحث ڪرائي ويندي.

سيشن 5: ملڪي ۽ عالمي دستور جي جانچ.

مقصد

موجوده قانونن جي جانچ، پاليسيون ۽ دستور جيڪي سنڌ جي پوليس اسٽيشنز ۾ لاڳو آهن.

گھربل وقت: 30 منٽ

طريقو.

مرحلو نمبر1: گھرو ۽ صوبائي قانون پاليسين (Annexure II) ۽ عالمي دستورن (Annexure IX) تي شرڪت ڪندڙن سان بحث ڪرڻ.

مرحلو نمبر 2: شرڪت ڪندڙن کان بيان ڪيل عملن جي باري ۾ پڇيو ويندو ته ڪهڙو عمل:

- ✓ درست طريقي سان لاڳو ٿيل
- ✓ سڌاري جي ضرورت آهي.

مرحلو نمبر3: شرڪت ڪندڙن کان پڇيو ويندو ته ڪهڙي قسم جي بهتري جي سڄي صوبي ۾ اپنائڻ جي ضرورت آهي.

سيشن 6: بهتر پاليسين ۽ دستورن کي اختيار ڪرڻ گھرجي.

مقصد

پوليس اسٽيشن ۾ صنفي شموليت جي جوڙجڪ کي لاڳو ڪرڻ کي يقيني بنائڻ جي ضرورت کي پڌرو ڪرڻ.

گھربل وقت: 45 منٽ

وسيلا: بورڊ، پوري رنگ جي شيٽ يا سفيد چارٽ، مارڪر، دستو (Annexure IV and Annexure VIII)

طريقو:

مرحلو نمبر 1: سهولتڪار بهتر پوليس جي عملن کي شرڪت ڪندڙن لاءِ (ڏنل دستي ۾ موجود مثالن جي روشني ۾) واضع ڪندا.

مرحلو نمبر 2: سيني شرڪت ڪندڙن ۾ دستا (Handouts) ورهايا ويندا.

مرحلو نمبر3: هيٺين سوالن تي هڪ بحث ڪرائي ويندي.

- ✓ ڪهڙا طريقيڪار اسان جي پوليس اسٽيشن ۾ اڳ ئي لاڳو آهن؟
- ✓ اوهان جي سمجھ مطابق ڪهڙي دستور تي عمل ڪرڻ جي ضرورت آهي؟
- ✓ چونڊيل پريڪٽس کي يقيني بنائڻ لاءِ ڪهڙا اُپاءُ ورتا وڃن.

صنف جي حوالي موضوعن، ذريعن ۽ روين جي مظاهري متعلق تربيت کي دور سان پڇاڻي ڪرڻ.

Handout of Stereotypical Phrases

Mard roanda Nahin	مرد روئندا ناهن
Auraton Gila kndion Ahin	عورتون غلا ڪنديون آهن
Aurtan wangy nazuk	عورتن وانگي نازڪ
Mardn wangy taqatwar	مردن وانگي طاقتور
Zar, Zan, en Zameen fsad ji jar Ahin	زر ، زن، ۽ زمين فساد جي جڙ آهن
Pathan Mard	پٺاڻ مرد
Kashmiri Chhokri	ڪشميري ڇوڪري
Burqy waryon Auraton	برقعي واريون عورتون
Darhi wara mard	ڏاڙهي وارا مرد
He Ghar wasain wari Aurat Na Ahe.	هي گهر وسائڻ واري عورت نہ آهي
Randi ji kehri Izzat	رنڊي جي ڪهڙي عزت
Khadrra	کدڙا
Thany achann ta un jo roz jo km Ahe.	ٿاڻي اچڻ تہ ان جو روز جو ڪم آهي
Bar tuhinji zal peda krna Ahn toke mokl chho khapy	ٻار تنهنجي زال کي پيدا ڪرڻا آهن. توکي موڪل ڇو کپي
Mokal Chho Khapy	موڪل ڇو کپي
Ehrri Jagah te bdle kndosai jo Aqul Thhikany achi wenda	اهڙي جڳہ تي بدلي ڪندو ساءِ جو عقل ٺڪاڻي اچي ويندئي i.
Tokhe he asagnment chho khapy, tuhinjy was ji galh	توکي هي اسائينمنٽ ڇو کپي ؟ تنهنجي وس جي ڳالهہ ناهي nahy.
Mardn je Thany M station house officer thi chha kanden	مردن جي ٿاڻي ۾ اسٽيشن هائوس آفيسر ٿي ڇا ڪنديءَ
He etro wado kes nahy, he th aurton ba Hal kre wathan.	هي ايترو وڏو ڪيس نہ آهي، هي تہ عورتون بہ حل ڪري وٺن.
Ton mard thi kre he case khan khan ankar kren piyo	تون مرد ٿي ڪري هي ڪيس کڻ کان انڪار ڪرين پيو
Bandooq khani Saghden, he tokhan wadheeq Gari AAhe.	بندوق کڻي سگهدينءَ، هي توکان وڌيڪ ڳري آهي،
Tafteesh kre sadhandea	تفتيش ڪري سگهدينءَ،
Km nathi kre Saghen ta Ghar me rah en bar peda kr.	ڪم نٿي ڪري سگهين تہ گهر ۾ رہ ۽ ٻار پيدا ڪر،
Khadrran jot a km e nachann Gainn Ahe.	کدڙن جو تہ ڪم ئي نچڻ ڳائڻ آهي
Buzdil na thi	بزدل نہ ٿي

Handout for Gender Neutral Terminology[32]

لفظ	جنسي نوعيت جا متبادل لفظ	وجہ
مردMan	Person, Individual شخص يا فرد	هڪڙي صنف غير جانبدار لفظ مناسب آهي ۽ ڪنهن شخص ڏانهن اشارو ڪري ٿي
Policeman پوليس وارو	Police Officer پوليس افسر	جڏهن صنفي غير جانبدار لفظ استعمال ڪيو وڃي ته پوليس آفيسر استعمال ڪريو.
Chairman چيئرمين	Chair or Chairperson چيئر پرسن	لفظ 'چيئرمين' جو لفظ اهو تاثر ڏئي ٿو ته فقط مرد صرف هن ڪردار کي پورو ڪري سگهي ٿو
Manning table مينِنگ ٽيبل	Staffing table اسٽافنگ ٽيبل	لفظ 'مينِنگ' جو استعمال اهو تاثر ڏئي ٿو ته صرف مرد ئي اهو ڪري سگهندا آهن.
The common man اوسط درجي جا مرد	The average person اوسط درجي جا ماڻهو	مرد لفظ استعمال ڪندي عورتن کي شامل نٿو ڪري
Fireman فائيرمين	Fire-fighter فائر فائيٽر	مرد لفظ استعمال ڪندي عورتن کي شامل نٿو ڪري
Boys and girls Men and Women	Men and women or women and men ڇوڪرا، ڇوڪريون مرد ۽ عورتون	ٻالغن جي هڪ گروپ جي حوالي سان متوازي شرطن جو استعمال ڪريو.
Maam have a seat سائڻ هتي ويهو Maam please wait here محترمہ انتظار ڪيو Maam, Brother, Sir, Uncle ادي ڀيڻ، ڀاءُ، سر چاچا	محترمہ، مس، سائڻ سر محترم	سڌو لهجو استعمال ڪندي احترام سان مخاطب ڪريو
عورتن وانگي چوڙيون پايو Behaving like transgender کدڙن واريون حرڪتون	The colleagues behavior was (specify)	امتيازي تعصب جي خطري کان سواءِ

[36]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

List of Woman related General Laws (amendments in provisions of Pakistan Penal code and Criminal Procedure Code) and Special Laws at Federal and Provincial Levels

عورت متعلق قانون، پاڪستان جي صوبن ۾ انهن جي ترميم، پينل ڪوڊ ۽ ڪرائيم پروسيجر ڪوڊ ۽ وفاقي سطح تي خاص قانون

Federal Laws وفاقي قانون

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

Provincial Laws (Sindh)

صوبائي سطح تي قانون (سنڌ)

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 issu es 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).

آئيني حق

ConstitutionalRights[37]

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)).

Annexure III | ضميمہ III

صنفي ڪوئيز

هر سوال لاءِ ان ڳالهه تي واضح ڪيو ته مرد ۽ عورت وچ جنسSex حياتياتي طور ۽ صنف Gender سماج جو جوڙيل) ڪهڙو فرق آهي.

1. عورت ٻار پيدا ڪندي آهي، مرد نه.
جنس صنف
2. ننڍڙيون ڇوڪريون سياڻيون هونديون آهن، ننڍڙا ڇوڪرا شرارتي هوندا آهن
جنس صنف
3. ڇوڪرا سائينس ۽ رياضي ۾ بهتر آهن، ڇوڪريون آرٽ ۽ ادب ۾
جنس صنف
4. ٻني ٻاري جي مزدوري ۾ عورتن کي مردن جي ڀيٽ ۾ 40 کان 60 سيڪڙو معاوضو ڏنو وڃي ٿو.
جنس صنف
5. عورتون ٻارن کي پنهنجو کير پيارين ٿيون، مرد بوتل وارو کير پياريندا آهن.
جنس صنف
6. شروعاتي مصر ۾ مرد گهر ۾ رهندا هئا ۽ ڪپڙو اڻندا هئا ۽ عورتون خانداني ڪار ونهوار سنڀاليندڙيون هيون.
جنس صنف

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

7. جواني ۽ مردن جو آواز تبديل ٿي ويندو آهي. عورتن جو نہ.
جنس صنف

8. 224 ثقافتن جي مطالعي مطابق، 5 اهڙا آهن جن ۾ مرد رڌپچاءَ ڪندا آهن، ۽ 36 اهڙيون آهن جن ۾ عورتن گهر سنڀاليندڙيون آهن.
جنس صنف

9. UN جي انگن اکرن مطابق عورتون دنيا جو 67 سيڪڙو ڪم ڪن ٿيون. جڏهن تہ انهي لاءِ سندن ڪمائي دنيا جي آمدني ۾ 10 سيڪڙو آهي.
جنس صنف

10. Inter-Parliamentary Union جي انگن اکرن مطابق سڄي دنيا ۾ عورت Parliamentarians جو 20 سيڪڙو آهي. اهو ظاهر ڪري ٿو تہ عورتون مشڪل سان 50 سيڪڙو دنيا جي آبادي جي ترجماني ڪن ٿيون.
جنس صنف

Annexure IV ضميمو IV

ڪيس جو مطالعو[38]

- ڪراچي ۾ ڪموڊ لڳايل آهن، جيڪي عورتن جي استعمال جوڳا نہ آهن. ڪجھ پوليس اسٽيشن ۾ واشروم تہ آهن پر اهي خراب حالت سبب استعمال نٿا ڪري سگهجن ۽ انهن ۾ پاڻي بہ موجود نہ آهي.
- ميرپورخاص جي وومين پوليس اسٽيشن ۾ واشروم موجود نہ آهن.
- لاڙڪاڻي ۾ وومين پوليس اسٽيشن نون سڪيورٽي جي آلاتن (CCTV Cameras) ۽ آڊيو وڊيو آلاتن سان قائم ڪيو ويو آهي. پر اهي آلات ۽ پوليس اسٽيشن بهتر حالت ۾ نہ آهن. ۽ اهڙي ريت CCTV Cameras, Audio/Visual tools پڻ استعمال جي حالت ۾ نہ آهن.
- وومين پوليس اسٽيشن حيدرآباد کي هڪ الڳ پوليس اسٽيشن طور قائم ڪيو ويو آهي. جيڪو ٽن حصن ۾ ورهايو ويو آهي. هڪ Citizen-Police Liaison committee (CPLC) جي استعمال ۾ آهي، هڪ Anti-Encroachment cell ۽ هڪ وومين پوليس اسٽيشن طور استعمال ۾ آهي.

Individualland پاران عورت پوليس آفيسرن تي تاهيل دستاويزي فلم ويبسائيٽ تي موجود آهي.

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

[38]Individuallands Research on Women Police

Annexure V ضمیمہV

Recommended Reading Material (Available Online)

- Niaz A. Siddiki & Iqbal A. Dhetto (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

Annexure VI ضمیمہVI

List of Cells/Desks/ Police Stations in Sindh[39]

1. Human Rights Cells:

Human Rights Cells (HRC) was established by Standing Order 235/09 dated 26th November, 2009. HRCs are established in SSP offices across all Districts and Zones of Sindh. However they are more functional in some districts while dormant in some; with further establishment of specialised units regarding children, women, and anti-bonded labour according to need and context of situation.

2. Child Rights Protection Desks:

Child Protection desks are established in Women Police Stations of Karachi, Hyderabad, Sukkur, and Mirpurkhas. In other districts of Sindh, the desks are established at the 15 (Madadgar) Police Help-lines.

3. Women Police Stations:

Notified WPS		Not Notified WPS		Women Complaint Cells
Hyderabad	1	Khairpur	1	The Women Complaint Cells/ Desks are established under the HRC in the district where there are no Women Police Stations.
Larkana	1	Dadu	1	
Mirpurkhas	1	Mtayri (Bhitshah)	1	
Umerkot	1	Nawabshah (Benazirabad)	1	
Karachi	3 (1 each in East, West, and South)			
Total	**7**	**Total**	**4**	

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

4. **Women Protection Desks:**

Woman Protection Cells are established in DIG Office in Hyderabad, and are to be established in DIG Office in Sukkur under the administrative order of respective DIGs.

Annexure VII ضمیمہVII

Notification for Women Police Station by Government of Sindh, 1994[40]

Standard Operating Procedures (SOPs)

1. Investigation of cases involving vice or sexual offences such as rape, trafficking of women, and offences against children.
2. Handling enquiries/ investigations of female deaths/ injury cases of stove burning.
3. Handling drug related cases involving women and children.
4. Dealing with cases involving search, arrest and questioning of women suspects who have or are suspected of committing an offence.
5. Assisting in executing search warrants for the recovery of kidnapped and abducted women and children.
6. Escorting female and juvenile prisoners.
7. Guarding female prisoners.
8. Helping Crime prevention work such as giving talks in schools and women colleges in particular on road safety and accident prevention.
9. Assisting in public order situation involving women demonstrators.
10. Helping women in obtaining driving licenses and in due course conducting driving tests and issuing driving licenses.
11. Visiting and inspecting institutions for the welfare of women and children.
12. Assisting in any other duties which the Inspector General may like to assign.

Annexure VIII ضمیمہVIII

Good Examples of Policing

GOOD PRACTICE EXAMPLE 1: Publish recruiting information in magazines and newspapers aimed at women.

GOOD PRACTICE EXAMPLE 2: Selection criteria for enrolment into the police education system are the same for men and women. Only exceptions will be there related to physical fitness and motor functions, height and weight, and some aspects of health capacities, due to different physiques of men and women.

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

GOOD PRACTICE EXAMPLE 3: If there is insufficient number of women applicants for basic police training, a campaign specifically targeting women can be launched. Across the country preparatory programs can be organized for women candidates interested in enrolling into basic police education courses. The training sessions will focus on the positive aspects and challenges of the police profession, as well as acquainting potential candidates with the entry forms, exam, and procedures. Preparatory training is considered to be a good opportunity for clarifying any dilemma linked to recruitment and is an effective tool for raising the number of women applying for elementary police education. State Police website should contain materials offering women more information about the police profession.

GOOD PRACTICE EXAMPLE 4: Women representatives of gender equality mechanisms should regularly cooperate with their in-country counterparts in the parliamentary committees, government offices and NGOs, offering support in enforcing national laws and gender equality action plans.

GOOD PRACTICE EXAMPLE 5: Gender sensitive language need to be used and the service titles have both masculine and feminine grammatical forms e.g. instead of using policeman or policewoman, make use of the term police officer.

GOOD PRACTICE EXAMPLE 6: Women police officers need to be consulted on the design of upcoming uniforms.

Annexure IX ضمیمہ IX

National and Global Practices:

1. **Equal Employment Opportunities:** Gender equity needed for strong equal employment opportunity legislation to overcome discrimination, and for affirmative action in some cases. Number of actions has taken in US and Australia to promote increase recruitment opportunities. Improved numerical representation was achieved through a range of supportive measures, including targeted recruitment campaigns, pre-application classes, and career development courses and mentoring programs. The inclusion of women on all selection and promotion panels is one equal opportunity measure, along with the establishment of equity units and appointment officers to deal with sexual harassment cases, inclusion of equity content and anti-harassment information in training. Paid parental leave is also a major innovation, introduced into public sectors, that has been extended to fathers as well as mothers.

2. **Women Police Officers Network of South East Europe (WPON):**This network was formed in November, 2010 under the umbrella of South East Europe police Chiefs Association (SEPCA). The most highlighted outcome of this network is to develop the Guidelines for Gender Sensitive Policing, with an Emphasis on Recruitment, Selection and Professional Development of Women in Police Services in order to identify the challenges in recruitment, selection and professional development of women in the police services of South East Europe; second is to ensure a greater understanding of the problems that women face within the police services; third is to foster the exchange of information and good practices among the police organizations; and to define measures that can improve the existing practice. The Guidelines that were developed were based on the analysis of data submitted by the police services, members of the Southeast Europe Police Chiefs Association (SEPCA), in response to a questionnaire developed by the WPON.

3. **Gender Audit in Ottawa Police (Canada) brings new hiring policies:**This audit is a starting point to sketch the loopholes and significant differences in opportunities, resources, responsibilities, and acknowledgment of womens role. Recently in Canada, a gender audit firmly helps to settle two new hiring policies i.e. in which all internal interviews for promotions should have at least one woman on the hiring panel, and employees on parental leave can now apply for posted jobs which was not the case before they conducted the gender audit. To measure the performance and to determine gender sensitivity of police organization, such gender audit also conducted in Pakistan. But the Standard Operating Procedures (SOPs) that were referred by gender audit and formulated to deal with women affected by any type of violence were not practiced across the capital and provincial police organizations. Hence, it is important to take a clear picture of gender inequality and what has been implemented so far to counter the issue.

4. **Supporting gender-responsive policing in Khyber Pakhtunkhwa (Aitbaar Program):** To minimize the rate of crime against women in the province and to make police stations more gender inclusive, Saferworld launched Aitebaar programme to set up seven model police stations in five districts of KP three in Peshawar (University Town, Faqeerabad and Gulbahar), and others in Nowshera, Mardan, Swabi and Charsadda. The model police serve as examples on how to provide effective services for all genders. Additionally, seven womens help desks were also developed to provide relief and protection specifically for women. Police officers were designated

to these desks to process all the cases filed by women so that their issues are dealt with care. They are also responsible for referring certain cases to specialised psychologists, ensuring effective service delivery and collecting data on crime against women currently the only source of such primary data in the region.[41]

5. **<u>Gender Responsive Policing Project (GRP):</u>**From 2009-2014, National Police bureau and GIZ implemented the GRP project in Pakistan. The project focused on police reforms ensuring that the key elements of gender equality are incorporated throughout all police procedures, protocols, rules and regulations, reinforced through gender sensitive trainings. The broader aim was to enable the National Police Bureau of Pakistan to assist police in adopting and implementing a uniform policy for gender mainstreaming and gender just access to policing, taking into consideration the principles of the rule of law.[42]

[41] Retrieved from: https://www.saferworld.org.uk/en-stories-of-change/helping-police-to-be-gender-sensitive-in-pakistan Date of Access: March 4, 2018
[42] Retrieved from: http://www.npb.gov.pk/index.php/gcc-grpp/ Date of Access: March 4, 2018

اداري کان آگاهي،

انڊويجوئل لينڊ پاڪستان تحقيق تي مبني هڪ ادارو آهي، جيڪو طرز حڪمراني، قانون جي بالادستي، ميڊيا، پوليس جي اصلاح، نوجونن جي ترقي، امن جي قيام ۽ جمهوريت جي فروغ لاءِ 2007 کان ڪم ڪري رهيو آهي. انڊويجوئل لينڊ پاڪستان مختلف سرگرمين ذريعي اسٽيڪ هولڊرز کي پنهنجي پراجيڪٽس ۾ شموليت جو موقعو فراهم ڪندو آهي. جن ۾ ڪيپيسٽي بلڊنگ ورڪشاپ، فوڪس گروپ
ڊسڪشنز، تحقيق تي مبنيطباعت، ميڊيا ڪيمپينز، ڊاڪيومينٽريز، آزيومينٽريز ۽ ٽاڪ شوز وغيره شامل آهن. انڊويجوئل لينڊ جي اسٽاف ۾ تجربيڪار فرد شامل آهن جيڪي تحقيق، ايڊووڪيسي، مينيجمينٽ ۾ مهارت رکن ٿا. انڊويجوئل لينڊ جا صوبائي ڪوآرڊينيٽرز ڪيترن ئي پنهنجن پنهنجن ضلعن ۾ خدمتون سرانجام ڏئي رهيا آهن.

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

Find us on Facebook and Twitter

INDIVIDUALLAND