

سينيئر پوليس آفيسرن لاءِ تربيتي مينوئل

Training Manual for Senior-Level Police Officials

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



سينيئر پوليس آفيسرن لاءِ تربيتي مينوئل

Training Manual for Senior-Level Police Officials

تربيتي مينوئل ٽيم اڳواڻ؛ حور ڪاڪٽر
تربيتي مينوئل ڊولپمينٽ ٽيم؛ فرحان خالد، سندس سيدا، ريحان علي ۽ انعم باسط.
تعاون فراهم ڪيو؛ اقبال احمد ڏيٿو صاحب.
ڊزائينر؛ ڊائلائين.

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 ڏيٿو 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 ڄاڻ هتي فراهم ڪئي وئي آهي اها سنڌ پوليس ۽ ان جي اعليٰ عملدارن جي خاص توجه ڪانسواءِ ممڪن نه 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 Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Support for Capacity Development in Criminal Investigative Services in Pakistan (CIS II)

Url: www.giz.de

چيچڻ جو سال؛ 2018

وضاحت؛

هي اشاعت German Federal Foreign Office (AA) through the CIS II project implemented by

the Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH جي تعاون سان ٿي.

هن اشاعت ۾ اظهار ڪيل خيالن جو GIZ پاڪستان سان تعلق هجڻ ضروري نه آهي.

Contents

1	ڪير هي مينوئل استعمال ڪري سگهي ٿو
1	هي مينوئل ڪيئن استعمال ڪري سگهجي ٿو؟
1	مينوئل جا مقصد
1	مينوئل جا نتايج
1	مينوئل جو فريم ورڪ
2	تعارف
5	مينوئل جي ترقي
6	1. اهم نقطو
9	2. سماجي نفسيات صنف ۾ شامل مواصلات جي مهارت مطابق
11	3. جنسي لحاظ سان انساني ۽ آئيني حق
12	تربيتي پروگرام
14	مشقون
14	ڏينهن 1
20	ڏينهن 2
26	ڏينهن 3
29	ضميمه Annexure

ڪير هي مينوئل استعمال ڪري سگهي ٿو؟

پوليس جي ڪارڪردگي بابت پڙهندڙن ۾ صنف (Gender) جي شموليت بابت سندن احساس جاڳائڻ ۽ سندن قابليت کي ڀارڻ 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.

- ✓ صنف شموليت بابت پوليس آفيسرن ۾ نئين خيالن جي جوڙجڪ.
- ✓ پوليس کاتي ۽ پوليس اسٽيشن ۾ صنف 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 نتايج.

- سينيئر پوليس آفيسرن ۾ صنف سان متعلق مسئلن ۽ پوليس جي عمل کي ظاهر ڪندڙ خيال بابت مڪمل ڄاڻ.
- سينيئر پوليس آفيسرن کي صنف شموليت متعلق، پوليس جي عمل، ۽ پاليسين جي باري مشورا ڏنا ويندا ته، ڪيئن انهن سان هو پوليس اسٽيشن کي هڪ ڪارگر صنف شموليت وارو پوليس اسٽيشن ٺاهڻ ۾ ڪردار ادا ڪري سگهن ٿا.

مينوئل جو فريم ورڪ.

هي مينوئل I-جي وسيع پيماني تي تحقيق جي ذريعي نشاندهي ڪيل تشخيص تي مبني آهي. مينوئل ٽن حصن ۾ ورهايل آهي.

- سيڪشن 1. نظرياتي حصو.
- سيڪشن 2. ٽريننگ پروگرام
- سيڪشن 3 تفصيلي سرگرميون.

نظرياتي حصو سنڌ پوليس ڊپارٽمينٽ ۾ موجود اوٿاين کي صنف انحصار ۽ تصورن حالتن ۽ وسيلن جي ذريعي حل ڪرڻ کي واضح 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

نیشنل 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 ڀرتيون 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 نٿو ڏيندا آهن ته، عورتن جي متعلق مسئلا نجي طور حل ڪيا وڃن. جيڪڏهن مقدا 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 پاران داخل ٿي چڪا آهن. انهن مان تقريباً 14 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 ڪيسن آهن. 22 زنا

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 اپاءُ پڻ ورتا ويا آهن. اهي اپاءُ تنظيم سازي، بنيادي ڍانچي ۽ جوڙجڪ (ميڪانزم) کي تنظيمي سطح تي صنف جي 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 اٿڻ ۾ هڪ اهم قدم عورتن جي ڪوٽا ۾ 3 سيڪڙو اضافو آهي جنهن ۾ عورتن جي نمائندگي يقيني بڻائي وئي. يعني هر سطح تي عورت پوليس اهلڪارن

¹DAWN, Women make up less than 2pc: report, April 26, 2017, retrieved from: <https://www.dawn.com/news/1329292>
Date of Access: February 28, 2018

²Daily 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

³Shared 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

⁵Daily 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

جي لاءِ 5 سيڪڙو ڪوٽا محفوظ رکجي ٿي.⁶ ان کان علاوه، وومين پوليس اسٽيشنن کي عورتن ۽ ٻارن جي پوليس اسٽيشن طور ٻيهر پيش ڪرڻ جي تجويز ان متعلق ڪاروائين ۽ وسائل کي اپ گريڊ ڪرڻ جي تجويز 2018 کان وٺي جاري رکي وئي آهي.⁷ لاڙڪاڻو⁸ سنڌ ۾ ادارہ 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 صنفِي حساسيت کان الڳ آهي. جڏهن ته عورت پوليس اهلڪار يا خاتون ۽ مخنث شهرين سان نبرڻ کان پوءِ انڊيو جوئل لينڊ (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.
- خاندانن پاران عورت پوليس اهلڪارن جي حوصلہ شکنِي ۽ گهٽ ڪوٽا.

ساٿي مرد پوليس آفيسرن ۽ معاشري جي تنگ نظري سبب عورت کي پوليس جي يونيفارم ۾ گهٽ تصور ڪرڻ ٿي عورتن جي پوليس ۾ گهٽ ڪارڪردگي جو سبب آهي. صنفِي ذمہ 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. 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 ٻيا ڪم ڪار ڪرڻ کان روڪي ٿو. اهڙي ريت قابليت جي سڌاري جي تربيتي پروگرامن ۾ حصو وٺڻ لاءِ عورت پوليس اهلڪار جي لاءِ ڪجهہ موقعا موجود آهن.¹¹ عورتن جي لاءِ ڪوٽا ۾ واڌارو، عورتن جي نمائندگي جي مسئلي کي حل نٿو ڪري، چوٽه هي عورتن جي ڀرتي جي ضمانت نٿو ڏي. ان کان

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

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 اسٽيشن جو انفراسٽرڪچر عورتن جي ضرورتن جي لاءِ مناسب نه آهي. هڪ ماڊل جينڊرانڪليوزو 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. 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 (موبائيل) گاڏي پڻ موجود آهي. ان جي برعڪس، سنڌ جي وومين پوليس اسٽيشن ۾ موجود بنيادي انفراسٽرڪچر عورتن جي ضرورتن جي باري ۾ چڱي نموني برقرار نه آهي. مثال طور: ڪراچي ۾ ڪجهه پوليس اسٽيشن 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 ته ٺهرايو ويو آهي. جڏهن ته ميرپورخاص جي وومن پوليس اسٽيشن ۾ ته غسل خانو (واشروم) ئي ڪونه آهن. وومين پوليس اسٽيشن 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. 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 شهرن ۾ تعينات ڪيو ويندو آهي. اهيناڪافي وسائل عورتن ۽ ٽرانسجينڊرڊ (مخنث Transgender)) کي صرف ٿورو ئي انصاف ڏياري سگهن ٿا.

United Nations Women (UN-Women) ۽ بيورو آف انٽرنيشنل نارڪوٽيڪ اينڊ لائين 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، چوڻه ان جي وجهه سان ان ۾ اها خلا برقرار آهي.¹⁰ ان کان علاوه

¹⁰UN 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

Rozan Training manual جو مقصد صنف تي مشتمل تصورات کي سمجھڻ ۽ سماجي مسئلن جي حساسيت تي روشني وجهڻ آهي. اقبال ڏيڻو، 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 هڻي ڏيڻ لاءِ هي تربيتي ماڊيول تيار ڪيو ويو آهي.

(وڌيڪ Annexure VI پڙهندا.)

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

مِينوئل 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) Deutscher Gesellschaft Fur International Zusammenarbeit (GIZ) جي تعاون سان ۽ سنڌ جي 4 ضلعن: سکر، لاڙڪاڻو، حيدرآباد ۽ ڪراچي جي اعليٰ آفيسرن سان گڏ صنفن جي فرقن کي وائیکو ڪرڻ جي لاءِ مٿين عملن جي باوجود رهن ٿا. مڊ ليول پوليس آفيسرن جي ڪردار جي سلسلي ۾ آئي ايل جي گڏيل اجلاس جا نتيجا هيٺيان آهن.

اهم خامين جي نشاندهي ۾ شامل آهن:

- ✓ سينيئر پوليس آفيسرن ۾ صنف سان لاڳاپيل حقائق کي سمجھڻ جو فرق، ڪراچي جي پوليس آفيسرن کي صنفن جي حقائق بابت ڄاڻ ته آهي، جڏهن ته ٻي هنڌ انهي سمجھ جي پيمانن ۾ تمام گهڻو فرق آهي.
- ✓ پوليس اهلڪارن ۾ صنفن جي نوعيت جي مسئلن کي حل ڪرڻ جي گهٽ صلاحيت اهڙن مسئلن جي باري ۾ مختلف طريقن جوڙجڪ ۽ وسيلن جي باري ۾ نامناسب ڄاڻ جي ڪري آهي.
- ✓ ڪجهه پوليس اهلڪارن ۾ سندن هم منصب عورت پوليس اهلڪارن جي باري ۾ دقيانوسي نظريا.
- ✓ ادارتي نظام جي اڻپورائي ڪيترن ئي مسئلن کي جنم ڏئي ٿي. جن ۾:
- ✓ پوليس ۾ عورتن لاءِ گهٽ ڪوٽا.
- ✓ پاليسين تي عمل.
- ✓ پوليس اهلڪارن ۾ صنفن جي نوعيت جي مسئلن کي حل ڪرڻ لاءِ تمام 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 فرقن Gaps تي توجهه ڇڪائي ٿو جيڪو انهن قدامت 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 روپن ۽ گهربل ذريعن جي سڃاڻ
3. خالن جي پورائي لاءِ حڪمت عملي تجويز ڪرڻ

1. اهم ڳالهون.

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 وصف¹¹
2. جنس: فردن جو حياتياتي فرق: عورت ۽ مرد ٻه الڳ جنسون آهن.
3. ٽرانسجينڊر: هڪ اهم اصطلاح آهي جيڪو انفرادي شخصيت جي وضاحت ڪري ٿو، جن ۾ جنس جي شناخت يا صنفِي اظهار آهي. جيڪو ان تي لڳل جنس کان جدا آهي.¹²
4. ٽرانسيڪشونل: عام طور تي مخنث (Transgendered) جوئي حصو سمجهو ويندو آهي. هڪ ٽرانسيڪشونل شخص جيئن مخنث (Transgendered) هڪ جنسي شناخت جو حصو ٿي پوندو آهي جيڪا غير متضاد آهي، آهي يا ثقافتي طور تي منسلڪ ڪانهي، ٽرانسجينڊر جي برعڪس ٽرانسيڪشونل افراد عام طور تي طبي امداد (بشمول هارمون تبديل ڪرائڻ واري ٿراپي سميت ٻين جنسي علاج) ۽ ان جي جسم کي ان جي جنسي يا صنفِي شناخت سان سنئون ڪرڻ ۾ مدد ڏئي ٿو.¹³
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 ڪانسواءِ انهن جا حق آهن.¹⁴

¹¹ World Health Organisation, Gender, Equity and Human Rights, Retrieved from: <http://www.who.int/gender-equity-rights/understanding/gender-definition/en/> Date of Access: March 8, 2018

¹² American Psychological Association, Guidelines 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

¹³ Ibid.

¹⁴ United Nations, Human Rights, Retrieved from: <http://www.un.org/en/sections/issues-depth/human-rights/> Date of Access: March 13, 2018

6. صنفي شموليت (جيندبرانكليوزونيس): صنفي برابري، عورتن کي بااختيار بنائڻ ۽ سياسي، سماجي، اقتصادي ۽ ثقافتي شعبن ۾ فعال شرڪت، ۽ سڀني جنسن جي لاءِ ان سان گڏوگڏ شموليت جي ذريعي پنهنجي انساني حقن کي استعمال ڪرڻ جي قابل بنائڻ.¹⁵
7. جيندبراڪسڪليوزونيس: هي جيندبرانكليوزونيس جي برعڪس آهي. مطلب ته ڪنهن خاص صنف کي انجي صنف فرقن جي بنياد تي الڳ ڪرڻ. مثال طور ڪنهنجا بنيادي انساني حق صرف ان لاءِ پامال ڪرڻ ته هو هڪ عورت، يا مخنث آهي.
8. جيندبر مين اسٽريم: جنسي برابري کي هٿي ٿيڻ جي لاءِ عالمي سطح تي قبول شده حڪمت عملي / نقطه نظر: ان ۾ قانون سازي، پاليسين ۽ پروگرامن کي شناخت ۾ شامل ٿيڻي ٿي. اها ڳالهه يقيني آهي ته صنف نقطه نظر تمام سرگرمين جي لاءِ مرڪزي آهن.¹⁶

جيندبرانكليوزونيس ۽ جيندبر مين اسٽريم ۾ فرق

صنف ۾ شموليت (جيندبرانكليوزونيس) جو مطلب هي آهي ته عمل ۾ تمام ملازمتن (مرد، عورت، ۽ ٽرانسجيندرد) جي گڏيل رسائي مهيا ڪئي وڃي. جڏهن ته

جيندبر مين اسٽريم (صنف مرڪزي ڌاري) جو مطلب هي آهي ته تمام پاليسين پروگرامن ۽ طريقن ۾ فعال ۽ نظرانداز ڪيل نقطه نظر کي فروغ ڏيڻ.

9. سبب: جنسي ضرورتن ۽ مفادن ۽ صنف جي بعض پاليسين، حڪمت عملي ۽ طرز عمل جي خاتمي جي طرفان جنسي حساس طريقه ٺاهڻ.¹⁷
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 اشارو ڪن ٿا.¹⁸
- ❖ جيندبراڪوٽي مان مراد مختلف جنسن جي لاءِ منصفانه / جزوي نقطه نظر آهي.
- ❖ صنفي برابري مان مراد عورتن ۽ مردن جي لاءِ برابر حق، ذميواريون ۽ موقع: مردن ۽ عورتن پنهنجي مفادن، ضرورتن ۽ ترجيحن تي غور ڪيو پيو وڃي.¹⁹
11. جنسي امتياز: محدود روزگار جا موقعا گهٽ پگهار، صحت ۽ تعليمي سهولتن تائين غريب جي رسائي، هڪ مخصوص صنف طرف توجه.

¹⁵ 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

¹⁶ UN Women, Gender Mainstreaming, Retrieved from: <http://www.un.org/womenwatch/osagi/gendermainstreaming.htm> Date of Access: March 8, 2018

¹⁷ 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

¹⁸ 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

¹⁹ UN Women, Concepts and Definitions, Retrieved from: <http://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm> Date of Access: March 8, 2018

12. هڏڏوڪي: (Empathy) ان جي نقطه نظر سان ٻي فرد جي صورتحال / حالت کي تسليم ۽ سمجهڻ جي صلاحيت.
13. همدردي: (Sympathy): ڏک ۾ فرد جي گهٽي يا تشویش جو احساس.
14. جرم: ڪنهن به رويي (ايڪٽ يا معافي) جو قانون جي ذريعي مجاز مطابق قانوني نظام هيٺ ڏنل آهي.²⁰
15. ملازم: انفرادي شخص جيڪو اهو جرم ڪري ٿو ملازم هوندو ان کان اڳ ته اهو مجرم آهي يا نه.
16. مجرم: هڪ فرد جيڪو مجرم قرار ڏنو ويو آهي.²¹
17. ٻار: جيڪو 18 سالن جي عمر کان گهٽ آهي، اگر اهو ڪو ڏوه ڪري ٿو ته ان سان ورتاءُ ٻي طريقي سان ڪيو ويندو.²²
18. سنجيده جرم: جڏهن پوليس کي قيد جي اجازت سان گڏ يا ان کان بغير تحقيق ڪرڻ جو اختيار هجي. ان ۾ هڪ مجرمائي عمل طور تي بيان به 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 شيڊول ۾ درج آهن.
19. غير سنجيده جرم: جڏهن پوليس کي هڪ مجرم کي عدالت جي اجازت کان سواءِ گرفتار ڪرڻ جو اختيار نه آهي.
20. ڏوه: هڪ ڪاروائي يا غلطي جنهن سان ڪنهن جرم ٿيڻ ۽ قانون طرفان سزا آهي.²³
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 ڇو ته هو هڪ عورت آهي، يا عورت کي نامناسب طريقي سا متاثر ڪرڻ آهي.²⁴
25. جنسي تشدد: جسماني يا جذباتي قوت جي استعمال سان گڏ يا بغير ڪنهن غير منقول جنسي سرگرمين، جيڪو شريڪ، خاندان، واقفيت، يا اجنبی طرفان مرتب ٿي سگهي ٿو.²⁵

²⁰ 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.

²¹ Section 2.2 (c) of UN Minimum Standards Rules for administration of Juvenile Justice 1985 (Beijing Rules)

²² 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

²³ Article 2 (b) of United Nations Organised Crime Convention, 2012

²⁴ Committee on Elimination of Discrimination against Women (CEDAW), GR 19, Article 3 Istanbul Convention

²⁵ WAR Against Rape; Sexual Violence and Laws of Pakistan, 2011, Retrieved from:

[http://www.war.org.pk/WAR%20Webfiles/PDFs/Sexual Violence in Pakistani Law.pdf](http://www.war.org.pk/WAR%20Webfiles/PDFs/Sexual%20Violence%20in%20Pakistani%20Law.pdf) Date of Access: March 8, 2018

26. تحقيق: مختلف طريقن جيئن انٽرويو، تحقيق، ثبوت جمع ڪرڻ وغيره سان حقيقت جي جانچ.²⁶

- ❖ تحقيق جي مطابق زباني، دستاويزي، مواد ۽ فطري شناخت جو مجموعو جي سيڪشن 4 (I) Cr.C.P ۾ جررم سان گڏ مجرم سان رابطو قائم ڪرڻ جي طور درج ڪيو وڃي ٿو.²⁷
- ❖ پڇا ڳاچا: هي اهو عمل آهي جنهن ۾ شڪايت ۽ ان ۾ ملوث هئڻ جي باري ۾ پڇا ڳاچا 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. رويو ۽ وسائل

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

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

وڌيڪ، پوليس اهلڪارن پاران بنيادي مشڪن، جهڙوڪ: پڇا ڳاچا، انٽرويو ۽ تفتيش، دوران صنفِي حساسيت واري رويي سان عورتن ۽ منخنث متاثر/ بچيل Survivors، ڏوهاري، ۽ شاهدن سان نمبرڻ گهرجي. مناسب زبان جو استعمال تمام اهم آهي، مفاصلو برقرار رکندي عورتن ۽ منخنث فرد کي سمجهڻ جي پوري پوري ڪوشش ڪئي وڃي. انهي لاءِ تفتيش جو عمل هيٺ ڏيکاريو ويو آهي.²⁸

²⁶International Foundation for Protection Officers, Investigative 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

²⁷Barrister Abdul Khaliq Shaikh and Muhammad Akbar Arain :Basic Investigation Handbook (2014) Sindh Police P.20

²⁸Shared by Humaira Masihuddin at a Training of Trainers conducted with Women Police by Individualland Pakistan, 2017

تفتيش

مرحلو 1: انٽرويوي 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.		
مرحلو 2: 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.	
مرحلو 3: پڇاڳاڇا	1. غير جذباتي مجرمين سان حقيقت پسندي وارو رويو رکڻ	2. جذباتي مجرمين سان همدرانه رويو رکڻ

اهڙي ريت، عورتن سان لاڳاپيل موجوده قانونن جي باري ۾ ڄاڻ²⁹ هر پوليس اسٽيشن، شڪايتي مرڪز ۽ پوليس جي تربيتي ادارن ۾ مهيا ڪئي وڃي. هي مواد پوليس اڪيڊميس ۽ ريفريشر ٽريننگ ڪورسز ۾ موجوده قانونن جي باري ۾ لازمي معلومات کي هر سطح جي پوليس آفيسر تائين پهچائڻ لاءِ استعمال ڪري سگهجي ٿو. هيٺ ڏنل قانونن جي لسٽ ريفريشر ٽريننگ ڪورسز لاءِ هر سطح جي پوليس اڪيڊميس لاءِ هن مواد ۾ شامل ڪيو ويو آهي.

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. CLA 2016 (Offenses related to Rape and Honour Crimes).

²⁹Powers 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.

B. Juvenile Justice System and Child Protection

1. Juvenile Justice System Ordinance 2000 and 2002 Sindh Rules with latest amendments;
2. 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);
3. Sindh Child Protection Authority Act 2011;
4. Sindh Human Rights Protection Act 2011;
5. Sindh Child Marriage Restraint Act 2013 (mentioned above in A (1));
6. Sindh Domestic Violence (Prevention and Protection) Act 2013 (Woman, Children, Vulnerable which may include Transgender, Disabled or Elder person);
7. Sindh Bonded Labour Abolition Act 2015;
8. Sindh Prohibition of Child Labour Employment Act 2016;
9. Sindh Prohibition of Corporal Punishment Act 2017;
10. Islamabad Capital Territory Child Protection Bill 2018 (protect children from violence, abuse, exploitation and neglect).

وڌيڪ عورتن متعلق صوبائي (سنڌ) ۽ قومي قانونن جي لسٽ Annexure II ۾ درج آهي

3. حڪمت عملي.

موجوده اوڻايون جيڪي جينڊر اڪسسڪليوزو جو سبب آهن انهن کي ختم ڪرڻ لاءِ اهو ضروري آهي ته اهڙا اپاءَ ورتا وڃن جن جو مقصد پاڪستان ۾ پوليس جي اداري ۾ ڪاميابي سان صنفِي شموليت ٿي سگهي. هن مينوئل جي تياري مهل انڊيو جوئل لينڊ پاران ڪيل تحقيق ذريعي مليل ڪجهه مشورا هيٺ ڏجن ٿا.

1. هنن ادارن ۾ جوڙجڪ جي حوالي سان ڌيان ڏيڻ جي ضرورت آهي، وومين اينڊ چائلڊ پروٽيڪشن يونٽ (Social Welfare Department) عورتن لاءِ شڪايت مرڪز / ڪرائيسز سيل (Woman Development Department) ليگل ايد آفيسر (Human Right Department) هيومن رائٽس سيل ۽ وومين پوليس اسٽيشن (Police Department).
2. پوليس ٽريننگ سينٽرز تي ٿيندڙ تربيت جو جائزو ورتو وڃي ته؛ حقائق جي سمجھ ۽ مثبت روين واري ورتاءَ کي هر سطح جي پوليس اهلڪار لاءِ انهن ٽريننگز ذريعي يقيني بڻايو وڃي.
3. پوليس ٽريننگ انسٽيٽيوٽ ۾ صنفِي شموليت تي ٽريننگ آف ٽرينرز (TOTs) جو انتظام ڪيو وڃي. ٽريننگ ۾ محرر (WHC-Working Head Clerk)، اسسٽنٽ (مدد) محرر، تفتيشي آفيسر ۽ ڊيوٽي آفيسرز کي شامل ڪيو وڃي.

4. نئين پاليسين ۽ حڪمت عملين کي لاڳو ڪرڻ ۽ وڌيڪ بهتر ڪرڻ لاءِ هر پوليس رينج يا زونل ليول تي، هفتيوار گڏجاڻيون ڪوٺايون وڃن. گڏجاڻين ۾ جنسي نوعيت جي ڏاڍائين جي ڪيسن جي بهتري لاءِ لڪ پڙه ڪئي وڃي.
5. عورت پوليس اهلڪارن جي ڀرتي جي معيار کي بهتر ڪرڻ جي ضرورت آهي ته جيئن اهو انهن عورتن لاءِ بهتر هجي جيڪي پوليس جي اداري کي جوائن ڪرڻ جون خواهشمند ته آهن پر معيار تي پوريون ته ٿيون لهن.
6. عورتن جي ڪوٽا کي وڌائڻ جي بدران موجوده عورت پوليس اهلڪارن کي فيصلا ڪرڻ واري سطح تي رکي سندن اختيار وڌايا وڃن.

مينوئل جا مقصد.

هن مينوئل جو مقصد آهي.

- صنفِي تربيتي مرڪزن جي مطابق پوليس جي تربيتي مرڪزن جي استعمال لاءِ بنيادي نصاب پيش ڪرڻ.
- صنفِي شموليت کي يقيني بنائڻ لاءِ نئين حڪمت عملين ۽ پاليسين کي اختيار ڪرڻ مي سينيئر پوليس آفيسرن جي اهم ڪردار کي نمايان ڪرڻ.

ٽريننگ پروگرام

سينيئر پوليس آفيسن جي تربيت جي لاءِ 3 ڏينهن جو تربيتي پروگرام هيٺ ڏجي ٿو.

ڏينهن 1	
اجلاس 10:00am-10:30 am	تعارف ۽ مضمون جي ترتيب
اجلاس 1 10:30 am -11:30 am	مختلف صنفن جي حساسيت تي غور
اجلاس 2 11:45 am -1:00pm	مان ڪير آهيان؟
اجلاس 3 1:45pm-2:00 pm	صنفِي شموليت ڇا آهي؟
وقفو 2:pm 2:45pm	
اجلاس 4 2:45pm-3:30pm	اسٽينڊرڊ آپريٽنگ پروسيچر جوڙڻ

اجلاس 5 3:00 pm- 3:45pm	صنفي امتياز
اجلاس 6 3:45pm-4:45pm	متاثر يا بچيل (Victims of Survivors?)
ڏينهن 2	
اجلاس 10:00am 10:30 am	گذريل ڏينهن جو دور
اجلاس 1 10:30am 11:00 am	7_مرحلي واري پاليسي ٺاهڻ
اجلاس 2 11:00 am 12:00 pm	پرتي ڪرڻ وارا منصوبا.
اجلاس 3 12:00 pm 1:00pm	بهترين عملن جي چڪاس
وقفو 1:00pm 2:00pm	
اجلاس 4 2:00pm 3:00pm	بهرتر پاليسي واري عمل کي اپنائڻ
ڏينهن 3	
اجلاس 10:00am 10:30am	گذريل ڏينهن جو دور
اجلاس 1 10:30 am 11:15am	پوليس اسٽيشن جي بنيادي ڍانچي ۾ موجود مسئلن جي پرک
اجلاس 2 11:00 am 12:00pm	وومين پوليس اسٽيشن جي بنيادي مسئلن ۽ انهن جو حل
وقفو 12:30pm- 1:15pm	
اجلاس 3 1:15pm 2:15pm	پوليس اسٽيشنز لاءِ بجيٽ جوڙڻ
اختتام 3:00pm 3:45pm	سڪيا جو دور

سرگرميون

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

ڏينهن 1

خاموشي کي ٽوڙڻ لاءِ شرڪت ڪندڙن کي هڪٻئي سان تعارف ڪرائڻ

اجلاس 1: مختلف صنفن جي حساسيت تي غور

مقصد:

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

گهربل وقت: 60 منٽ

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

طريقيو:

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 ڪارڊ ۽ پن رضاڪارن کي چون ته هڪ سڀني کان گلابي ڪارڊ جمع ڪري ۽ ٻيو نيري رنگ جا ڪارڊ جمع ڪري.

مرحلو نمبر 4: پهريون رضاڪار عورت عورت جي عنوان تحت جمع ٿيل ڪارڊ پيسٽ ڪري، ۽ ٻيو مرد جي عنوان تحت جمع ٿيل ڪارڊ پيسٽ ڪري.

مرحلو نمبر 5: 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 نمبر 6: سهولت ڪندڙ صنف جي خاصيتن کي حياتياتي تعمير بچاء سماجي طور تي بحث ڪندا، مخنث جي حياتياتي ۽ سماجي جوڙجڪ تي بحث ڪيو ويندو. هي بحث ۾ صنف ۽ جنس جي وچ ۾ فرق حاصل ڪرڻ ۾ مدد ڪندو.

اجلاس 2: آئون ڪير آهيان؟

مقصد:

صنفيديانوسيت ڪيئن پيدا ٿئي ٿي، ان کي سمجهڻ.

گهربل وقت: 90 منٽ

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

طريقيو:

مرحلو نمبر 1: شرڪت ڪندڙ هيٺين صنفن جي باري ۾ سوالن جي ڪٺ جي باري ۾ هڪ جامع بحث ۾ مصروف آهن.

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

مرحلو نمبر 3: شرڪت ڪندڙ صنفِي دقيانوسيت کي پڌرو ڪندا ۽ ڏنل هيٺ آؤٽ ۾ مرد ۽ عورت جي ڪردار کي رپورس ڪندا.

غور ڪرڻ جا سوال

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

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

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

اجلاس 3 صنفی شمولیت چا آھی؟

مقصد:

پولیس ۾ صنفی شمولیت جي عمل جي اہمیت کي نمایا ڪرڻ.

گھربل وقت: 90 منٹ

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

طریقو:

مرحلو نمبر 1: سھولت ڪندڙ پاور پوائينٽ پريزنٽيشن جي ذريعي صنفی شمولیت جا فائدا بيان ڪندا.

مرحلو نمبر 2: سھولت ڪندڙ پوري رنگ جي شيٽ تي ھڪ ٽيبل ٺاھيندا ۽ ان کي ڏيکاريندا.

عورتن، مخنث ۽ ٻارن) جي حساس ۽ ڏکون ٿيندڙ مجموعي يا ھڪ فرد سان نبرڻ		
پوليس جا ڪم	جينڊر انڪليوزو پريڪٽس	جينڊر ايڪسڪليوزو پريڪٽس
انٽرويو	مثال: عورت پوليس تحقيقاتي آفيسر / گارڊ جي موجودگي	ھڪ مرد پوليس اھلڪار طرفان عورت کان پڇاڳاڇا
تفتيش	مناسب زبان جو استعمال	ڪمتر ففرن جو استعمال
چاپو	عورت پوليس اھلڪار جي موجودگي	ڪابه عورت پوليس اھلڪار موجود نہ ھجڻ
FIR درج ڪرڻ	ھمدردي جو مظاھرو	ٻڌڻ کان لنوائڻ ۽ تڪرار
ترقي ۽ بدليون	پاليسين جي بنياد تي	ڪوبه وقتي پروموشن (ترقي) نہ آھي
پوليس اڪيڊمیز ۾ ٽريننگ	عورت ٽريننگ آفيسر جي موجودگي	عورت ٽريننگ آفيسر جي غير موجودگي.

- ھر شرڪت ڪندڙ ٽيبل ۾ ذڪر ڪيل پوليس جو ڪم ڪڍي ۽ جينڊر انڪليوزو پريڪٽس ۽ جينڊر ايڪسڪليوزو پريڪٽس جي باري ۾ لکندو.
- سڀني ڪارڊ گڏ ڪيا ويندا ۽ سندن نالن ھيٺيان لڳايا ويندا.
- سھولت 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 جيندر ايڪسڪليوزو پريڪٽس کي جيندر انڪليوزو 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 ڳالهه جي نشاندهي ڪرڻ لاءِ چوندا ته ڪيئن پوليس، پوليس اسٽيشنن ۾ صنفِي شموليت کي يقيني بنائڻ لاءِ مثبت ڪردار ادا ڪري سگهي ٿي.

اجلاس 4: صنفِي شموليت تي مشتمل سٽينڊرڊ آپريٽنگ پروسيچر (Sop) جوڙڻ.

وقت جو ڪاٿو: 45 منٽ

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

طريقيو:

سٽينڊرڊ آپريٽنگ پروسيچر (SOPs)

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

مرحلو نمبر 1: شرڪت ڪندڙن کي 4 گروپن ۾ ورهايو ويندو. هر هڪ گروپ کي صنفِي شموليت جي حاصلات لاءِ SOPs ٺاهڻي آهي.

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

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

مرحلو نمبر 3: شرڪت ڪندڙن کي هر بورڊ ۾ هڪجهڙائيون ڳولڻ لاءِ چيو ويندو ۽ سهولتڪار کين ڏاڳا ڏيندا.

مرحلو نمبر 4؛ سهولتڪار ان ڳالهه کي واضح ڪندا ته ڪنهن به قسم جي نئين SOPs جوڙڻ جي ضرورت نه آهي؛ سٽينڊرڊ SOPs سڀني 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 ۽ ٻڌائين؛

✓ ڪهڙي قسم جي بهتري جي ضرورت آهي؟

✓ ڪهڙي اندراج جي ضرورت آهي؟

مرحلو نمبر 6؛ سڀني پوليس اسٽيشن ۾ صنفِي شموليت جي رسائي لاءِ گهريل SOPs تي هڪ بحث ڪرائي ويندي.

اجلاس 5؛ صنفِي امتياز

مقصد

پوليس اسٽيشن اندر صنفِي امتياز کان بچڻ جي اهميت کي پتو ڪرڻ.

گهريل وقت: 90 منٽ

ضروري سامان: ڪارڊ ۽ مارڪر

طريقيو:

مرحلو نمبر 1؛ سهولتڪار صنفِي شموليت ۽ غير صنفِي شموليت جي فرق کي واضح ڪندا.

مرحلو نمبر 2؛ شرڪت ڪندڙن کي هر جنس (مرد، عورت ۽ مخنث) جي باري ۾ هڪ مثبت ۽ هڪ امتيازي جملو لکڻ لاءِ چيو ويندو.

مرحلو نمبر 3؛ ڪارڊ بورڊ تي ڏيکاري ويندا ۽ امتيازي عملن تي روشني وجهڻ لاءِ بحث شروع ڪرائي ويندي.

مرحلو نمبر 4؛ امتيازي نمونن جي درجہ بندي (De-jure, De-facto, Past, Intersect oral, contextual)

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

طريقي

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، ڇو ته ٻنهي مان ڪو هڪ اصطلاح استعمال ڪرڻ لاءِ مناسب آهي. سهولت ڪندڙ عورتن تي ٿيندڙ تشدد کي روڪڻ لاءِ شريڪن کان اپاءُ وٺندا. جنهن جا ڪجهه مثال هيٺ ڏجن ٿا.

- خاندان ۾ ٿيندڙ جسماني، جنسي ۽ نفسياتي تشدد:
 - گهرن ۾ ٻارڙين سان جنسي زيادتي
 - ڏاج متعلق تشدد.
 - شادي شده زنا
 - عورتن تي جينيائي تسلسل
 - ٻيا روايتي طريقا جيڪي عورت جي لاءِ نقصانڪار آهن جيئن (سڱ چٽي، پيٽ لاکاني، ديعت وغيره)
 - غير مرد جو تشدد ۽ استحصال لاءِ تشدد.
- عام برادري اندر واقع جسماني، جنسي ۽ نفسياتي تشدد.
 - زنا
 - جنسي بدڪاري
 - تعليمي ادارن ۽ ٻين هنڌن 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 Victim يا Rape Survivor مان ڪهڙو اصطلاح استعمال ڪجي. Victim فرد جي جذبي کي متاثر ڪري سگهي ٿو، جڏهن ته survivor ان ۾ مزاحمت، اندروني طاقت کي ان صدمي کان بچائي ٿو.

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

ڇا نه ڪجي Dont's

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

ڇا ڪرڻ گهرجي Do's

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

ڏينهن 2

اجلاس 1:7 مرحلي وارو عمل ٺاهڻ

مقصد

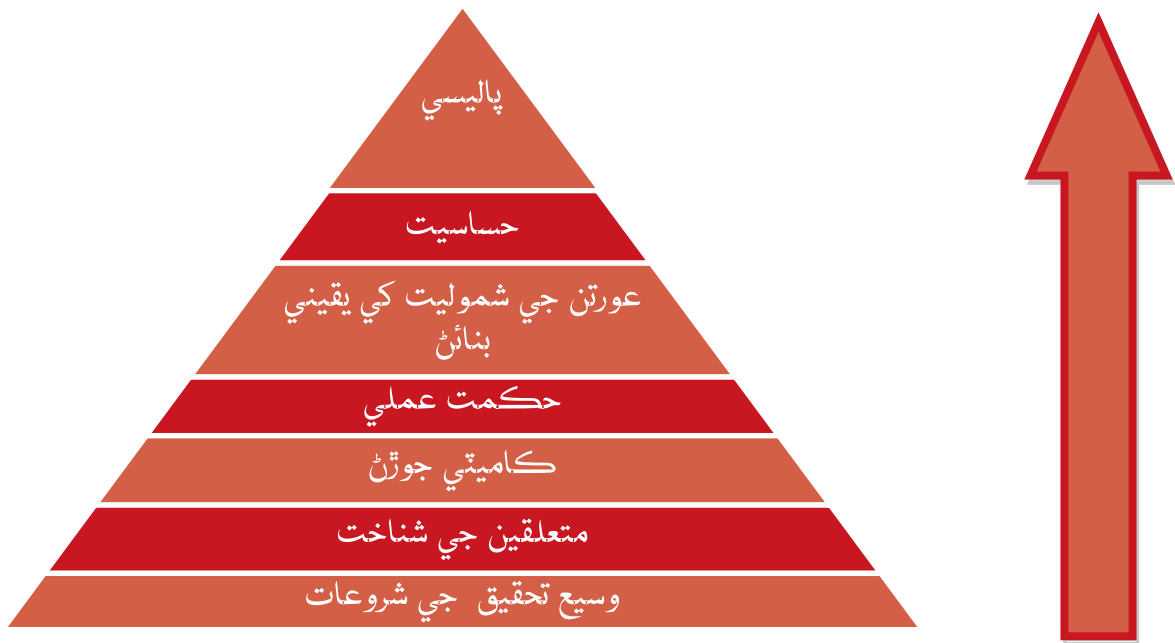
- شرڪت ڪندڙن کي پاليسي ٺاهڻ جي هر مرحلي ۾ صنفِي شعور جي مظاهري لاءِ همٿائڻ.

گهربل وقت: 30 منٽ

ضروري وسيلو: فلپ چارٽ ۽ مارڪر

طريقي

مرحلو نمبر 1: هيٺيون طريقي بورڊ تي ڏيکاريو ويندو ۽ سهولت ڪندڙ شرڪت ڪندڙن کي ان بابت آگاهي ڏيندا.



أ. موجوده قانونن، پاليسين ۽ قانڊن جي باري ۾ تحقيق

رياست ۾ ۽ اهڙي ريت پوليس ۾ عورتن جي موجوده حالت جي باري ۾ معلومات گڏ ڪرڻ ۽ تحقيق ذريعي سمجهڻ.

ب. متعلقين (اسٽيڪ هولڊرز) جي شناخت.

متعلقين (اسٽيڪ هولڊرز) ۾ ڪوبه فرد جيڪو پوليس اندر صنفِي برابري واري پاليسي ٺاهڻ ۾ دلچسپي رکي ٿو، ٿي سگهي ٿو. اسٽيڪ هولڊرز گروپ جي شڪل ۾، يا ڪو هڪ فرد، ڪا تنظيم ۽ رسمي، غير رسمي طور تي ٿي سگهن ٿا.

ت. پاليسي لاءِ ڪاميٽي جوڙڻ

هي هڪ ٻيو اهم حصو آهي انهي عمل جي لاءِ، ۽ ان ڳالهه کي به يقيني بڻايو وڃي ته پوليس ۾ فيصلي ڪرڻ وارا پنهنجو پريور حصو وجهن. صنفِي مساوات لاءِ پاليسي جوڙڻ لاءِ لڪ پڙهه، حڪمت عملي ۽ ايڪشن پلان جي ڪاميٽي انچارج هوندي.

ث. حڪمت عملي

حڪمت عملي انهن هنڌن جي نشاندهي ڪري ٿي جن تي عمل ڪري پنهنجي مقصد ۾ ڪامياب ٿي سگهجي ٿو.

ج. عورت پوليس آفيسرن جي شراڪت.

عورتون صنفِي شموليت واري معاملي ۾ اهم اسٽيڪ هولڊر آهن. اهو تمام ضروري آهي ته پاليسي جوڙڻ وقت عورتن کي شامل ڪيو وڃي. عورتن سان لاڳاپيل صنفِي مساوات جي مسئلن کي سمجهڻ لاءِ اهي بهترين جڳ آهن. اهڙي ريت اهو تمام ضروري آهي ته پاليسي جوڙڻ ان تي عمل درآمد وقت عورتن کي شامل ڪيو وڃي.

ح. پوليس آفيسرن ۾ حساس پيدا ڪرڻ.

هڪ ٻيو اهم قدم هي آهي ته پوليس آفيسرن ۾ صنفِي مساوات لاءِ حساسيت پيدا ڪئي وڃي. انهي مقصد لاءِ ان خيال جو پيدا ڪرڻ ضروري آهي ته صنفِي مساوات صرف عورتن جو مسئلو نه آهي بلڪه سڀني جو مسئلو آهي. اهو مرد آفيسرن کي صنفِي مساوات بابت سندن ڪردار کي سمجهڻ ۾ مدد ڏئي ٿو.

خ. پاليسي يا حڪمت عملي جوڙڻ.

بلا امتياز خدمت کي يقيني بنائڻ لاءِ هڪ بهتر صنفِي مساواتي پاليسي ضروري آهي.

مرحلو نمبر 2: پاليسين جي عمل درآمد کي يقيني بنائڻ جي اهميت نمايان ڪئي وئي آهي: ٺاهيل پاليسين تي عمل درآمد جي نگراني ڪرڻ لاءِ هڪ چيڪ لسٽ³⁰ ظاهر ڏيکاري ويندي.

- هڪ M&M فريم ورڪ ٺاهڻ.
- هر پوليس اسٽيشن لاءِ هڪ ورڪ پلان جوڙڻ.
- سٽاف جي پرفارمنس کي ظاهر ڪندڙ انڊيڪيٽر قائم ڪرڻ.
- رپورٽ جا نتيجا.

مرحلو نمبر 3: شرڪت ڪندڙن کي مشورا ڏيڻ لاءِ چيو ويندو ته پاليسين تي ڪيئن عمل درآمد ٿي سگهي ٿو.

تربيت ڪندڙن لاءِ هدايتون: هيٺ درج خيالن تي روشني وڌي وڃي جڏهن عمل درآمد تي بحث ٿي رهي هجي.

1. پوليس ڊپارٽمينٽ ۾ خاص دفتر قائم ڪرڻ جي ضرورت آهي، جن ۾ سينيئر پوليس آفيسر پوليس ڊپارٽمينٽ ۾ صنفِي شموليت تي ڌيان ڏين.
2. صنفِي شموليت وارين پاليسين کي جوڙڻ ۽ قانون سازي تي ڪم ڪرڻ لاءِ پارليامينٽ جي ڪارڪنن کي شامل ڪيو وڃي.
3. صنفِي شموليت لاءِ حڪمت عملي واري پاليسين کي حڪومت ۽ تنظيمن جي شراڪت وڌائڻ جي ضرورت آهي.
4. پوليس کي تعليم ڏيڻ لاءِ نصاب ۾ پاليسين کي شامل ڪرڻ.
5. صنفِي نظرين کي نئين ۽ موجوده هدايت واري مواد ۾ شامل ڪرڻ.

اجلاس 2: پرٽي جو ايڪشن پلان.

مقصد

³⁰Adopted 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

✓ ڀرتي جي پيمانن ۾ ڪهڙي نواڻ جي ضرورت آهي ان عمل جي باري ۾ ڄاڻ وٺائڻ

وقت: 60 منٽ

طريقيو:

مرحلو نمبر 1: سهولت ڪندڙ عورتن پوليس اهلڪارن جي ڀرتي جي پيمانن جي اهم نقطن کي واضح ڪندا.

✓ پوليس جي محڪمي ۾ عورت پوليس آفيسرن جي موجودگي جي اهميت کي سمجهڻ.
✓ ڀرتي جي عمل دوران عورت پوليس اهلڪارن کي پيش ايندڙ مسئلن ۽ ڏکائين جي واضح ڪرڻ.

✓ عورت پوليس آفيسرن جي چونڊ ۽ انتخاب جي عملن جو جائزو.

مرحلو نمبر 2: شرڪت ڪندڙن کي ڀرتي جي عمل جي باري ۾ آگاهي ڏني ويندي ۽ ان ۾ سڌارن لاءِ هڪ بحث ڪرائي ويندي.

عورت پوليس اهلڪارن جي ڀرتي جي عمل جا مرحلا.

1. ڀرتي جي ڪاميٽي جوڙڻ: هن ڪاميٽي کي ڄاڻ هئڻ گهرجي ته ڀرتي جي عمل جو جائزو ڪيئن ٿيندو آهي. (گهريل سوال نامي جي ضرورت پوندي)
2. ڀرتي جي معيار ۽ طريقيڪار جو جائزو: عورتن جي ڀرتي لاءِ بروشر ٺاهڻ لاءِ چيڪ لسٽ.
3. حڪمت عملي ۽ منصوبا: ڀرتي جي عمل ۾ موجود ڪمزورين ۽ ضابطن جي جائزي وٺڻ کان پوءِ پوليس ڊپارٽمينٽ کي انهن ڪمزورين کي ختم ڪرڻ لاءِ حڪمت عملي جوڙڻ جي ضرورت آهي. هڪ ايڪشن پلان جوڙڻ جي ضرورت آهي ته ڪيئن حڪمت عملي ۽ پنهنجي پوليس جي ڪمن ۾ ترجيحن کي شامل ڪرڻ.

مقصد: توهان ڇا حاصل ڪرڻ چاهيو ٿا ۽ ڪيئن؟

عمل: مقصد کي حاصل ڪرڻ لاءِ ڪهڙي عملي جي ضرورت آهي؟

نتيجا: انهن عملن جا ڪهڙا نتيجا نڪتا؟

وسيلا: ڪهڙا مالي ۽ انساني وسيلا گهريل آهن؟

4. ڀرتي جي محم هلائڻ.

- ✓ عورت ريكروٽ جي ڪابليت چڪاسڻ.
- ✓ عورتن جي تعليم جو تعين ڪرڻ لاءِ انگ اکر گڏ محفوظ ڪرڻ.
- ✓ ڀرتي جي مهم لاءِ مواد جوڙڻ مثال طور: عورتن جي پوليس ڪيريئر جي باري ۾ بروشر ڪتابڙا.

5. پري ٽيسٽ ٽريننگ جو طريقيڪار، پرٽي جي امتحان ۽ عمل جي تياري لاءِ عورتن کي ٽريننگ سان گڏ مهيا ڪرڻ.
6. انٽري ٽيسٽ وٺڻ، انٽري ٽيسٽ وٺڻ کان پهرين انٽرويو وٺندڙ عملي جي تربيت ۽ سندن قابليت جو جائزو وٺڻ ضروري آهي. عملي ۾ پنهنجي صنفن کي شامل ڪيو وڃي ۽ سندن جدا جدا ضرورتن کي سمجهڻ.
7. اميدوار چونڊڻ، جيڪي اميدوار انٽري ٽيسٽ ۾ پاس ٿيا انهن کي اطلاع ڏني وڃي ۽ پوليس اڪيڊمي اچڻ جي دعوت ڏني وڃي.
8. پرٽي جي عمل جي جانچ، اميدوارن کي اويليوئيشن فارم ڏنا ويندا ۽ سندن پرٽي جي عمل دوران تجربي جو سروي ڪرڻ. عورتن جي پرٽي جي عمل جو جائزو وٺڻ ۽ ان ۾ بهتري لاءِ سندن مشورا وٺڻ

اجلاس 3: ملڪي ۽ عالمي دستور جي جانچ.

مقصد

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

گهربل وقت: 60 منٽ

طريقي.

مرحلو نمبر 1: ملڪي ۽ عالمي قانون (Annexure II) ۽ عملن (Annexure VIII) 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 نمبر 3: شرڪت ڪندڙن کان پڇيو ويندو ته ڪهڙي قسم جي بهتري جي سڃي صوبي ۾ اپنائڻ جي ضرورت آهي.

اجلاس 4: بهتر پاليسين ۽ دستورن کي اختيار ڪرڻ گهرجي.

مقصد

پوليس اسٽيشن ۾ صنفِي شموليت جي جوڙجڪ کي لاڳو ڪرڻ کي يقيني بنائڻ جي ضرورت کي پتو ڪرڻ.

گهربل وقت: 60 منٽ

وسيلو: بورڊ، پوري رنگ جي شيت يا سفيد چارٽ، مارڪر. دستو (Annexure IV and Annexure VIII)

طريقي:

مرحلو نمبر 1: سهولتڪار بهتر پوليس جي عملن کي شرڪت ڪندڙن لاءِ (Handout) واضح ڪندا.

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

مرحلو نمبر 3: هيٺين سوالن تي هڪ بحث ڪرائي ويندي.

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

ڏينهن 3

اجلاس 1؛ پوليس اسٽيشن ۾ بنيادي مسئلن جي شناخت.

مقصد:

وومين پوليس اسٽيشن ۾ بنيادي سهولتون مهيا ڪرڻ ۾ خالن تي روشني وجهڻ.

گهربل وقت؛ 45 منٽ

ضروري سامان؛ ڪارڊ، مارڪر فلپ چارٽ.

طريقي:

مرحلو نمبر 1؛ بنيادي جوڙجڪ جي معياري تعريف وٺڻ، ۽ پوليس جي بنيادي جوڙجڪ ۾ ڇا اچي وڃي ٿو ان تي بحث ڪرڻ.

مرحلو نمبر 2؛ پوليس اسٽيشن کي وڌيڪ صنفِي شموليت وارو بنائڻ لاءِ ڪهڙي بنيادي جوڙجڪ جي ضرورت آهي ان تي بحث ڪرڻ.

مرحلو نمبر 3؛ هاڻي شرڪت ڪندڙن کي ڪارڊن تي لکڻ لاءِ چيو ويندو.

• پوليس اسٽيشن کي وڌيڪ جينڊر انڪليوزو بنائڻ لاءِ ٽي اهم ڪمن جي باري ۾ لکڻ.

مرحلو نمبر 4؛ هر شرڪت ڪندڙ پنهنجا پنهنجا خيال پيش ڪندو. ۽ انهن تي رايي جي هڪ بحث شروع ٿيندي.

اجلاس 2؛ وومين پوليس اسٽيشنز کي پيش مسئلن جي شناخت ۽ انهن لاءِ مشورا.³¹

مقصد:

بنيادي مسئلن جي چڪاس ۽ انهن جي حل لاءِ ڇا ڪرڻ کپي.

گهربل وقت؛ 60 منٽ

ضروري سامان؛ ڪيس اسٽڊي (Annexure V) پروجيڪٽر

(Screening of Individuallands documentary on Women Police)

³³Adopted 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

طریقو:

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

مرحلو نمبر 2: کيس اسٽڊي ذريعي شرڪت ڪندڙن کي پوليس اندر ناڪافي بنيادي جوڙجڪ جي باري ۾ آگاهي ملندي.

مرحلو نمبر 3: شرڪت ڪندڙ بحث ۾ مشغول هوندا ته ڪيئن انهي ڪوٽ کي منهن ڏجي.

اجلاس 3: پوليس اسٽيشنز لاءِ بجيٽ جوڙڻ ۽ ان جو جائزو.

مقصد:

وومين پوليس اسٽيشنز لاءِ سينيئر پوليس ضرورتن جي بنياد تي سينيئر پوليس آفيسرن پاران بجيٽ جوڙڻ ۽ ان تي سينيئر پوليس آفيسرن جا رايو وٺڻ.

گهربل وقت: 90 منٽ

ضروري سامان: بورڊ، فلپ چارٽ، مارڪر ڪارڊ.

طریقو:

مرحلو نمبر 1: پوليس اهلڪارن جي ٽن گروپن ۾ شرڪت ڪندڙن کي ورهائڻ.

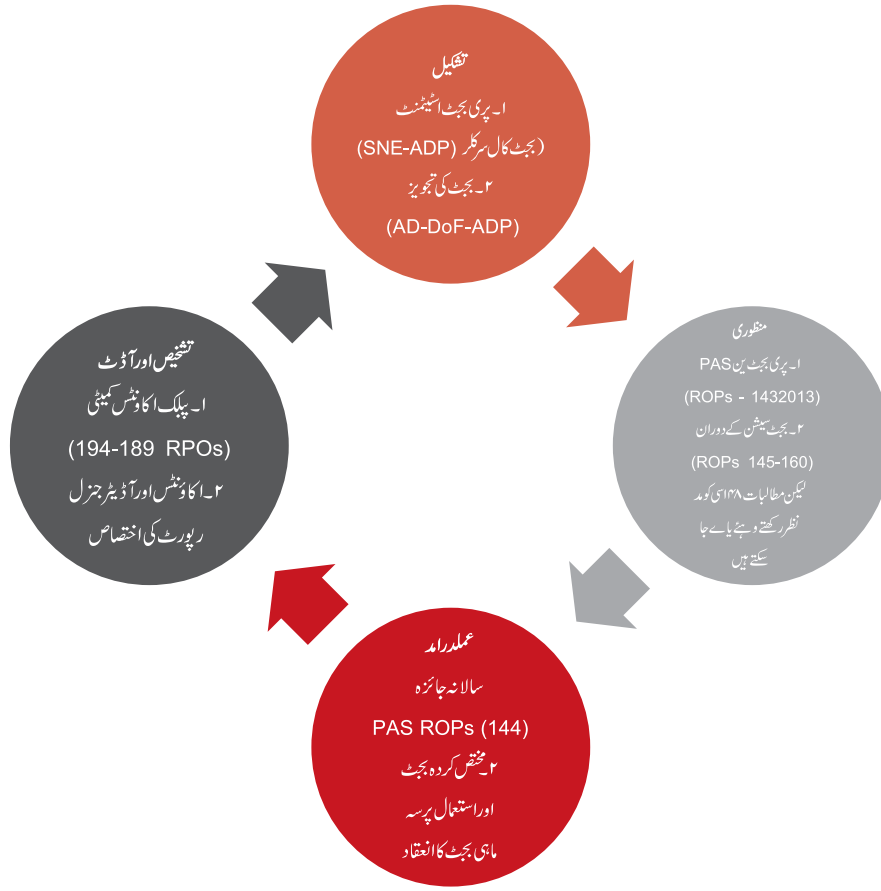
مرحلو نمبر 2: سنڌ جي مخصوص وومين پوليس اسٽيشنز لاءِ بجيٽ جي جائزي لاءِ هر گروپ کي هڪ ٽاسڪ ڏنو ويندو.

مرحلو نمبر 3: جيئن ئي جائزو پورو ٿئي، هر گروپ کي بجيٽ جي جائزي وٺڻ ۽ پوءِ ٻيهر هر گروپ جي مشوري سان نئون بجيٽ جوڙڻ.

مرحلو نمبر 4: جيئن نئون بجيٽ ٺهي وڃي، هر گروپ کي اهو پيش ڪرڻ لاءِ چيو ويندو.

مرحلو نمبر 5: هيٺ ڏنل بجيٽ ٺاهڻ جي سائڪل پروسيس تي دماغي مشق ڪرائي ويندي.³²

³²Iqbal Detho; Gaps between legislations (Law, Policy, Institutions) and effective implementation of Pro-Woman Laws (2017)



صنفي بنيادن تي ڪانسپيٽ، وسيلن، ۽ روپن جي دور سان ٽريننگ جي پڄاڻي.

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	برقي واريون عورتون
Darhi wara mard	ڏاڙهي وارا مرد
He Ghar wasain wari Aurat Na Ahe.	هي گهر وسائڻ واري عورت نه آهي
Randi ji kehri Izzat	رندي جي ڪهڙي عزت
Khadrra	خدرڙا
Thany achann ta un jo roz jo km Ahe.	ٿاڻي اچڻ ته ان جو روز جو ڪم آهي
Bar tuhinji zal peda krna Ahn toke mokl chho khapy	بار تنهنجي زال کي پيدا ڪرڻا آهن. توکي موڪل ڇو ڪپي
Mokal Chho Khapy	موڪل ڇو ڪپي
Ehrrri Jagah te bdle kndosai jo Aqul Thhikany achi wenda	اهڙي جڳهه تي بدلي ڪندو ساءِ جو عقل ٺڪائي اچي ويندڻي
Tokhe he asagnment chho khapy, tuhinjy was ji galh	توڪي هي اسائنمنٽ ڇو ڪپي؟ تنهنجي وس جي ڳالهه ناهي
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 نه آهي، هي ته عورتون به حل ڪري وٺن.
Ton mard thi kre he case khan khan ankar kren piyo	تون مرد ٿي ڪري هي ڪيس ڪنڻ کان انڪار ڪرڻ پيو
Bandoq khani Saghden, he tokhan wadhee q Gari AAhe.	بندوق کڻي سگهڻيءَ، هي توکان وڌيڪ ڳري آهي،
Tafteesh kre sadhandea	تفتيش ڪري سگهڻيءَ.
Km nathi kre Saghen ta Ghar me rah en bar peda kr.	ڪم نٿي ڪري سگهين ته گهر ۾ ره ۽ ٻار پيدا ڪر.
Khadrran jot a km e nach ann Gainn Ahe.	ڪڏڻ جو ته ڪم ئي نچڻ ڳائڻ آهي
Buzdil na thi	بزدل نه ٿي

Handout for Gender Neutral Terminology³²

لفظ	جنسي نوعيت جا متبادل لفظ	وج
Man مرد	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 صنف 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 ميننگ ٽيبل	Staffing table اسٽافنگ ٽيبل	لفظ 'ميننگ' 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 فائير	مرد لفظ استعمال ڪندي عورتن کي شامل نٿو ڪري
Boys and girls Men and Women	Men and women or women and men چوڪرا، چوڪريون مرد ۽ عورتون	بالغن جي هڪ گروپ جي حوالي سان متوازي شرطن جو استعمال ڪريو.
Maam have a seat سائڻ هتي ويهيو Maam please wait here محترم انتظار ڪيو Maam, Brother, Sir, Uncle ادي پيڻ، پيءُ سر چاچا	محترم، مس، سائڻ سر، محترم	سٺو لهجو استعمال ڪندي احترام سان مخاطب ڪريو
عورتن وانگي چوڙيون پايو Behaving like transgender ڪڏڻ واريون حرڪتون	The colleagues behavior was (specify)	امتيازي تعصب جي خطري کان سواءِ

³³ 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، پاکستان جي صوبن ۾ انهن جي ترميم، پينل ڪوڊ ۽ ڪرائيم پروسچر 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

C. Women Protection Laws

9. Sindh Child Marriage Restraints Act of 2013 (penalises marriage of both males and females below the age of 18 years);
10. 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);
11. Sindh Commission on the Status of Women Act of 2015;
12. Criminal Law (Amend.) (CLA) 2004 (PPC 302);
13. CLA (2006) (PPC 365 B, 371 A, 371 B, 364 A, 375(V));
14. CLA 2010 (PPC 309);
15. CLA 2011 (PPC 310 A, 498 A, 498 B, 498 C);
16. Sindh Human Rights Protection Act-2011
17. Sindh Hindu Marriage Registration Act-2016
18. 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)

D. Juvenile Justice System and Child Protection

11. Sindh Children Act-1955 (special offences with regards to children section 48-58) with co-relation to girl child)
12. Juvenile Justice System Ordinance 2000 and 2002 Sindh Rules with latest amendments;
13. 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);
14. Sindh Child Protection Authority Act 2011;
15. Sindh Human Rights Protection Act 2011;
16. Sindh Child Marriage Restraint Act 2013 (mentioned above in A (1));
17. Sindh Domestic Violence (Prevention and Protection) Act 2013 (Woman, Children, Vulnerable which may include Transgender, Disabled or Elder person);
18. Sindh Bonded Labour Abolition Act 2015;
19. Sindh Prohibition of Child Labour Employment Act 2016;
20. Sindh Prohibition of Corporal Punishment Act 2017;

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

**Constitutional
Rights³⁴**

آئینی حق

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)).

³⁴ Retrieved from https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2484371 Date of Access: March 13, 2018

صنفي ڪوئيز

هر سوال لاءِ ان ڳالهه تي واضح ڪيو ته مر ۽ عورت وچ جنس Sex 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 سائنس ۽ رياضي ۾ بهتر آهن، ڇوڪريون آرٽ ۽ ادب ۾.
جنس صنف
4. ٻني ٻاري جي مزدوري ۾ عورتن کي مردن جي پيٽ ۾ 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 اٿندا هئا ۽ عورتون خانداني ڪار ونهوار سنڀالينديون هيون.
جنس صنف
7. جواني ۾ مردن جو آواز تبديل ٿي ويندو آهي. عورتن جو نه.
جنس صنف
8. 224 ثقافتن جي مطالعي مطابق، 5 اهڙا آهن جن ۾ مرد رڌڇاڻ ڪندا آهن، ۽ 36 اهڙيون آهن جن ۾ عورتن گهر سنڀالينديون آهن.
جنس صنف
9. UN جي انگن اکرن مطابق عورتون دنيا جو 67 سيڪڙو ڪم ڪن ٿيون. جڏهن ته 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 ته عورتون مشڪل سان 50 سيڪڙو دنيا جي آبادي جي ترجماني ڪن ٿيون.
جنس صنف

Handouts; Good Practices in 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.

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 formse.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.

³⁵Individuallands Research on Women Police

کیس جو مطالعو³⁵

- ڪراچي ۾ ڪمڊو لڳايل آهن، جيڪي عورتن جي استعمال جوڳا نه آهن. ڪجهه پوليس اسٽيشن ۾ واشروم ته آهن پر اهي خراب حالت سبب استعمال نٿا ڪري سگهجن ۽ انهن ۾ پاڻي به موجود نه آهي.
- ميرپورخاص جي وومين پوليس اسٽيشن ۾ واشروم موجود نه 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 ۾ نه آهن. ۽ اهڙي ريت CCTV Cameras, Audio/Visual tools پڻ استعمال جي حالت ۾ نه آهن.
- وومين پوليس اسٽيشن حيدرآباد کي هڪ الڳ پوليس اسٽيشن طور قائم ڪيو ويو آهي. جيڪو ٽن حصن ۾ ورهايو ويو آهي. هڪ (CPLC) Citizen-Police Liaison committee جي استعمال ۾ آهي، هڪ Anti-Encroachment cell ۽ هڪ وومين پوليس اسٽيشن طور استعمال ۾ آهي.

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

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

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

³⁵Individuallands Research on Women Police

List of Cells/Desks/ Police Stations in Sindh³⁶

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 The Women Complaint Cells/ Desks are established under the HRC in the district where there are no Women Police Stations.
Hyderabad	1	Khairpur	1	
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	

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 DIGs³⁷.

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 sexual harassment officers, and the 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.³⁸

5. **Gender Responsive Policing Project (GRP)**: 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.³⁹

³⁸ 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

³⁹ Retrieved from: <http://www.npb.gov.pk/index.php/gcc-grpp/> Date of Access: March 4, 2018

Notification for Women Police Station by Government of Sindh, 1994⁴⁰**Terms of Reference/Schedule Of Work: 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.

⁴⁰ Shared By Iqbal Ahmed Detho in a consultative meeting conducted by Individualland in Sukkur on February 13, 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 ۾ ڪيپيٽي بلڊنگ ورڪشاپ، فوڪس گروپ، ڊسڪشنز، تحقيق تي مبني طباعت، ميڊيا ڪيمپينز، ڊاڪيومينٽرين، آزيومينٽريز ۽ ٽاڪ شوز وغيره شامل آهن. انڊويجوئل لينڊ جي اسٽاف ۾ تجربڪار فرد شامل آهن جيڪي تحقيق، ايڊووڪيسي، مينيجمينٽ ۾ مهارت رکن ٿا. انڊويجوئل لينڊ جا صوبائي ڪوآرڊينيمٽرز ڪيترن ئي پنهنجن پنهنجن ضلعن ۾ خدمتون سرانجام ڏئي رهيا آهن.