

# تعلیم میں صنفی مساوات کے فروغ کے لیے ٹول کٹ

تعلیم میں صنفی مساوات کے فروغ کے لیے ٹول کٹ  
ایشیاء-بحرالکابل صنفی تعلیمی نیٹ ورک

ایشیاء-بحرالکابل  
صنفی تعلیمی  
نیٹ ورک

اقوام متحدہ کا تعلیمی، سائنسی اور ثقافتی ادارہ یونیسکو بنکاک  
ایشیاء-بحرالکابل علاقائی بیورو برائے تعلیم

ایشیاء-بحرالکابل  
صنفی تعلیمی  
نیٹ ورک



تعلیم میں صنفی مساوات کے لیے ٹول کٹ: ایشیاء۔ بحر الکاہل صنفی تعلیمی نیٹ ورک

بنکاک: یونیسکو بانک، 2009ء

134 صفحات

1- صنفی مساوات 2- ٹول کٹ 3- صنف دوستی 4- جینیا GENIA

پرنٹ ورژن ISBN 978-92-9223-296-2

الیکٹرونک ورژن ISBN 978-92-9223-297-9

ناشر انگلش ورژن

یونیسکو ایشیاء و بحر الکاہل علاقائی بیورو برائے تعلیم

بنکاک 10110، تھائی لینڈ

ای میل: gender@unesco.org

ویب سائٹ: www.unesco.org/bangkok

فون: +66-2-3910577

فیکس: +66-2-3910866

چیف ایڈیٹر: کیرولین حداد Caroline Haddad

ڈیزائن/آؤٹ: سری ساک چائیا سوک Sirisak Chaiyasook

فوٹو کریڈٹس: مامون محمود ملک، بنگلہ دیش (فرنٹ کور)، چوہ ہاٹ بنگ Chuah Huat Beng، ملائیشیاء (بیک کور)

زیر مطالعہ کتابچہ کا ابتدائی مسودہ یونیسکو بانک کے علاقائی دفتر برائے ایشیاء و بحر الکاہل، واقع بانک (تھائی لینڈ) نے 2009ء میں انگریزی میں تشکیل دیا تھا، یونیسکو اسلام آباد اس کا اردو ترجمہ شائع کر رہا ہے۔

اردو ورژن

ایڈیشن اول اگست 2010

ناشر یونیسکو اسلام آباد۔ پاکستان

تعداد 2000

ISBN 978 - 969 - 8035 - 07 - 5

اس پوری کتاب میں پیش کردہ مواد کے حوالے سے کسی ملک یا اُس کی حدود، شہر یا علاقہ یا اُس کے حکام یا اُس کی سرحدوں یا حدود کے بارے میں جو قانونی حیثیت بیان کی گئی ہے، اُس سے ہرگز یہ مطلب نہ لیا جائے کہ یہ یونیسکو کی اپنی رائے ہے۔

## اظہار تشکر

زیر مطالعہ کتابچہ (ٹول کٹ) شعبہ تعلیم میں صنفی مساوات کو فروغ دینے کے لئے تیار کی گئی ہے۔ اس میں صنفی مساوات کے مختلف پہلوؤں کے بارے میں معلومات فراہم کی گئیں اور ایسے طریقے بتائے گئے ہیں جن کے ذریعے آپ اپنے ڈیپارٹمنٹ اور اسکول میں صنفی مساوات کی کیفیت کا جائزہ لے سکتے ہیں اور جہاں جہاں کمی ہے یا غلاء ہے اسکی نشان دہی کر سکتے ہیں۔ زیر مطالعہ کتابچہ کا ابتدائی مسودہ یونیسکو بانک کے علاقائی دفتر برائے ایشیاء و بحر الکاہل، واقع بانک (تھائی لینڈ) نے 2009ء میں انگریزی میں تشکیل دیا تھا، یونیسکو اسلام آباد اس کا اردو ترجمہ شائع کر رہا ہے۔

یہ کتاب ایشیاء۔ بحر الکاہل کے صنفی تعلیمی نیٹ ورک (GENIA) کی ٹول کٹ کا چوتھا نظر ثانی شدہ ایڈیشن ہے جسے تعلیم میں صنف کے حوالے سے ہونے والی جدید ترین پیش رفت کا احاطہ کرنے کے لیے باقاعدگی کے ساتھ تازہ ترین بنایا جاتا ہے۔ اس کے انگریزی ایڈیشن کو ایشیاء۔ بحر الکاہل کے علاقے سے تعلق رکھنے والے تمام مقامی بنیادی مراکز (Gender Focal Points) اور صنف کے ماہرین نے مرتب کیا ہے جو اس ٹول کٹ کو حتمی شکل دینے کے سلسلے میں منعقدہ تکنیکی ورکشاپ میں شرکت کرنے کے لیے ستمبر 2009ء میں اکٹھے ہوئے تھے۔ ان میں سٹیفن بنگٹس سن Stefan Bengtsson، ڈیوڈ کلارک David Clarke، اوشا ڈیکشٹ Usha Dixit، جانیو سنا جھا Jyotsna Jha، کوٹو کانو Koto Kanno، جون کیپ Jon Kapp، یانگشیالی Yangxia Lee، بچائی میٹس سسائی Pimjai Mestsuksai، جمبا رگھوان Chemba Raghavan اور ہائیونجو ساگک Hyunjoo Song شامل ہیں۔

اس ٹول کٹ کے ٹولز کے بنیادی مسودے کی ابتدائی آزمائش میں شرکت کرنے والے ”اقوام متحدہ کے لڑکیوں کی تعلیم کے لیے اقدام“ UNGEI کے ساتھیوں اور ”ثبوت پر مبنی ایڈووکیسی برائے صنف: تعلیم میں صنفی عدل و مساوات پر ورکشاپ“ منعقدہ بانک کے شرکاء کا خصوصی طور پر شکریہ ادا کرتے ہیں۔ پھونوئی Phu Hunyh کے عالمی ادارہ محنت (آئی ایل او) کے علاقائی دفتر برائے ایشیاء۔ بحر الکاہل اور جنوبی آسٹریلیا یونیورسٹی سے تعلق رکھنے والی رینا اچائی Reina Ichii اور شوگتا واس دیو Sanjugta Vas Dev کی موصولہ آراء اور تجاویز کو بہت سراہا گیا۔

اپیل یونیسکو بانک کی مینی ہائیڈیکا او Maki Hayashikawa، جوہن لنڈی برگ Johan Lindeberh، ایشیا کپور Ashima Kapur، اور اینڈرین بوچر Adrien Boucher کے ساتھ ساتھ یونیسکو بانک کی پبلشنگ ٹیم کے کیرولین حداد Caroline Haddad اور سری ساک چائیا سوک Sirisak Chaiyasook نے بھی قابل قدر خدمات سرانجام دیں ہیں۔

اس ٹول کٹ میں صنفی مساوات کے موضوع پر مختلف سرگرمیاں اور تبادلہ خیال کے طریقے بھی تجویز کئے گئے ہیں جن پر عمل درآمد سے ماہرین تعلیم، اساتذہ اور طلباء و طالبات میں صنفی مساوات کا شعور بیدار کیا جاسکتا ہے۔ زیر مطالعہ ٹول کٹ کا یہ پہلا ترجمہ ہے، آپ کی آراء کی روشنی میں اسے مزید بہتر بنایا جاسکتا ہے۔

یونیسکو، اسلام آباد



81

مفید ذرائع ----

82

ٹول 16 صنفی ہمدردی کی حامل سکول کے معائنے کے لیے ٹولز

93

حصہ سوم صنفی ہمدردی کی حامل تعلیمی انتظامیہ کے لیے ٹولز

95

ٹول 17 (الف) تعلیم میں صنف کو مرکزی دھارے میں لانا

100

(ب) صنف کو مرکزی دھارے میں لانے کا دائرہ

101

ٹول 18 تعلیم میں صنفی ہمدردی کی بجٹ سازی (جی آر بی)

108

ٹول 19 صنفی ہمدردی کے حامل تعلیمی منصوبوں اور پروگراموں کی تیاری

111

ٹول 20 تحقیق اور سروے کے لیے صنفی ہمدردی کی حامل شرائط (ٹی او آر) کی تیاری

114

ٹول 21 صنفی ہمدردی کے حامل سیشنوں، اجلاسوں اور کانفرنسوں کا اہتمام

117

مفید ذرائع ----

118

ٹول 22 صنفی ہمدردی کی حامل بجٹ سازی کا کوئز

122

ٹول 23 صنفی تربیتی ورکشاپ کی مثال

124

ٹول 24 ورکشاپ میں شرکت کرنے کے 11 طریقے

128

ٹول 25 تعلیم میں صنفی مساوات کو فروغ دینے کے لیے اپنا نمٹ ورک بنائیں

133

حوالہ جات

## مندرجات (فہرست مضامین)

i

اظہار تشکر

1

ٹول کٹ گائیڈ

27

حصہ اول: صنفی آگاہی پیدا کرنے کے لیے ٹولز

29

ٹول 1 صنف سے متعلق اصطلاحات و تصورات کی تشریح

35

ٹول 2 تعلیم میں صنفی مساوات پر عالمی عزم و عہد

37

ٹول 3 تعلیم میں صنفی مسائل

40

ٹول 4 آپ کے کام کا ماحول کتنا صنفی ہمدردی کا حامل ہے؟

45

مفید ذرائع ----

46

ٹول 5 صنف اور جنس میں فرق کیا ہے؟

48

ٹول 6 صنف سے متعلق کوئز

55

ٹول 7 صنفی روایتی تصورات

57

ٹول 8 صنفی مساوات کا چھکڑا (کارٹ)

59

ٹول 9 صنفی مساوات کا پرندہ

63

حصہ دوم صنفی ہمدردی پر مبنی تعلیمی ماحول کے لیے ٹولز

65

ٹول 10 صنفی ہمدردی پر مبنی نصاب اور تدریسی/تعلیمی مواد کی تیاری

67

ٹول 11 سکول کی صنف دوستی کا اندازہ لگانا

70

ٹول 12 صنفی احساس کا حامل استاد

72

ٹول 13 تدریسی/تعلیمی مواد کی صنفی ہمدردی کا تجزیہ کرنا

75

ٹول 14 صنفی ہمدردی کے حامل سکول کے معائنے کے لیے ہدایات

78

ٹول 15 صنفی ہمدردی کے حامل کمیونٹی کے تعلیمی مراکز (CLCs) کو فروغ دینا

# ٹول کٹ گائیڈ





## یہ ٹول کس کے لیے تیار کی گئی ہے؟

یہ کتاب بنیادی طور پر 2003ء میں تیار کی گئی تھی جب ایشیاء بحر الکاہل میں صنفی تعلیمی نیٹ ورک (GENIA) کا قیام عمل میں لایا گیا تھا۔ اُس وقت تعلیم میں صنف سے متعلق چند ایک ذرائع دستیاب تھے اور 2006ء ورژن کی اشاعت تک زیادہ تر دستاویزات صرف جینیا (GENIA) کے ارکان استعمال کرتے تھے جو ایشیاء بحر الکاہل کے علاقے کی تعلیم کی وزارتوں کے نمائندے (Gender Focal Points) ہیں۔ جینیا (GENIA) کے ارکان اُس وقت سے اپنے قومی ہم منصبوں کو اس حوالے سے احساس دلانے اور تربیت دینے کے لیے اس ٹول کٹ کو استعمال کر رہے ہیں۔

تاہم اس ٹول کٹ کو نہ صرف ایسے صنفی بنیادی مراکز (Gender Focal Points) بلکہ دیگر لوگوں نے بھی استعمال کیا اور تقسیم کیا ہے جنہوں نے جینیا (GENIA) کے بارے میں سنا تھا یا وہ یونیسکو، بنکاک کی جانب سے شائع کردہ مواد میں دلچسپی رکھتے تھے۔ اسی بناء پر یہ ٹول کٹ 2006ء سے یونیسکو، بنکاک کی ویب سائٹ پر دستیاب کر دی گئی ہے تاکہ کوئی بھی شخص جو صنفی مساوات کے متعلق معلومات ویب پر تلاش کرے، اُسے اس ٹول کٹ تک آسانی سے رسائی حاصل ہو سکے۔ لہذا ٹول کٹ کا یہ چوتھا ایڈیشن ہدفی سامعین کے دائرہ کار کو وسعت فراہم کرتا ہے۔ اس کے ساتھ ساتھ اس ٹول کٹ کے مندرجات بھی اُن تمام لوگوں کی ضروریات پوری کرنے کے لیے تیار کیے گئے ہیں جو امکانی طور پر اس تک رسائی حاصل کریں۔

یہ ٹول کٹ اُن موجود معلومات اور ٹولز کو بھی اپنے اندر سموتی ہے جو قومی اور بین الاقوامی اداروں کے تشکیل کردہ ہیں جن کا مقصد تعلیم اور دیگر شعبہ جات میں صنفی مساوات کو فروغ دینا اور اس کی تربیت فراہم کرنا ہے۔ اس ٹول کٹ کے اختتام پر دیئے گئے حوالہ جاتی سیکشن سے رجوع کر کے مذکورہ ذرائع سے مزید معلومات حاصل کی گئی ہیں۔

اس ٹول کٹ کو آسان فہم ذریعہ کے طور پر تیار کیا گیا ہے۔ اس کتاب کے اگلے صفحات 4 اور 5 پر ایک میٹرکس دیا گیا ہے جو ہر ایک ٹول کے ممکنہ استعمال کے ضمن میں وضاحت کرتا ہے اور ہر متوقع استعمال کنندہ گروپ کی مطابقت پر مبنی ہے۔ تاہم ہر ایک ٹول بہت سے تناظرات اور حالات سے بھی مطابقت رکھتا ہے۔ اس لیے انھیں اپنے ملکی تناظر کے مطابق اختیار کرنا چاہیے اور اس تمام مواد کو استعمال کرنے پر ہم آپ کی حوصلہ افزائی کرتے ہیں۔

3

تعلیم میں صنفی مساوات کے فروغ کے لیے

| نول/ ہدفی سامعین  | تمام | پالیسی ساز اور منصوبہ ساز | پراجیکٹ/ پروگرام اشران | تدریسی/ تعلیمی مواد تیار کنندگان | اساتذہ/ اسکول سربراہان | اساتذہ کے تربیت دہندگان | صنف کے تربیت دہندگان | محققین |
|---|------|---------------------------|------------------------|----------------------------------|------------------------|-------------------------|----------------------|--------|
| <b>حصہ اول: صنفی آگاہی پیدا کرنے کے لیے ٹولز</b>              |      |                           |                        |                                  |                        |                         |                      |        |
| 1- صنف سے متعلق اصطلاحات و تصورات کی تشریح                    | x    |                           |                        |                                  |                        |                         |                      |        |
| 2- تعلیم میں صنفی مساوات پر عالمی عزم و عہد                   |      | x                         | x                      | x                                |                        |                         | x                    |        |
| 3- تعلیم میں صنفی مسائل                                       | x    |                           |                        |                                  |                        |                         |                      |        |
| 4- آپ کے کام کا ماحول کتنا صنفی ہمدردی کا حامل ہے             | x    |                           |                        |                                  |                        |                         |                      |        |
| <b>ذرائع ---</b>  |      |                           |                        |                                  |                        |                         |                      |        |
| 5- صنف اور جنس: فرق کیا ہے؟                                   |      |                           |                        |                                  |                        |                         | x                    |        |
| 6- صنف سے متعلق کوئز  |      | x                         | x                      |                                  |                        |                         | x                    |        |
| 7- صنف سے متعلق من گھڑت باتیں                                 | x    |                           |                        |                                  |                        |                         |                      |        |
| 8- صنفی مساوات کا پھل (کارٹ)                                  |      |                           |                        |                                  |                        |                         | x                    |        |
| 9- صنفی مساوات کا پرندہ                                       |      |                           |                        |                                  |                        |                         | x                    |        |
| <b>حصہ دوم: صنفی ہمدردی کے حامل تعلیمی ماحول کے لیے ٹولز</b>  |      |                           |                        |                                  |                        |                         |                      |        |
| 10- صنفی ہمدردی کا حامل نصاب اور تدریسی/ تعلیمی مواد کی تیاری |      |                           |                        | x                                | x                      | x                       |                      |        |
| 11- سکولوں کی صنف دوستی کا اندازہ لگانا                       |      |                           | x                      |                                  |                        |                         |                      |        |
| 12- صنفی احساس رکھنے والا استاد                               |      |                           |                        |                                  | x                      | x                       |                      |        |
| 13- تدریسی/ تعلیمی مواد کی صنفی ہمدردی کا تجزیہ کرنا          |      |                           |                        | x                                | x                      | x                       |                      |        |
| 14- صنفی ہمدردی کے حامل سکول کے معائنے کے لیے ہدایات          |      |                           |                        |                                  |                        |                         | x                    | x      |
| 15- صنفی ہمدردی کے حامل کمیونٹی کے تعلیمی مراکز کو فروغ دینا  |      |                           |                        | x                                | x                      |                         |                      |        |
| <b>ذرائع ---</b>  |      |                           |                        |                                  |                        |                         |                      |        |
| 16- صنفی ہمدردی کے حامل سکول کے معائنے کے لیے ٹولز            |      |                           |                        |                                  |                        |                         | x                    | x      |

4

تعلیم میں صنفی مساوات کے فروغ کے لیے ٹول کٹ

## اس ٹول کٹ کی مدد سے آپ کیا کرنے کے قابل ہو جائیں گے؟

یہ ٹول کٹ کئی مقاصد پورے کرے گی۔ آپ کی ضروریات اور دلچسپیوں پر انحصار کرتے ہوئے یہ درج ذیل امور میں مدد کرے گی:

### سیکھنا

صنعتی مساوات کو فروغ دینے اور صنعتی احساس کے حامل رویے اپنانے کے قابل ہونے کے لیے اس عمل کے اولین مرحلے میں صنعتی مسائل سے باخبر ہونا ضروری ہوتا ہے: یہ جاننا کہ اس کا مطلب کیا ہے، کیا کرنے کی ضرورت ہے اور اسے کس طرح کیا جائے؟ خود سیکھنے کے عمل کی بنیاد پر یہ ذریعہ آپ کو کیا حاصل کرنا ہے، اس میں مدد فراہم کرے گا۔

### تجزیہ کرنا

اس ٹول کٹ کے بہت سے ٹولز صنعتی آگاہی، آپ کے ماحول کی حساسیت یا ہمدردی اور کام کے معمولات کا جائزہ لینے میں آپ کی مدد کریں گے۔ یہ مرحلہ بہت نازک ہے: ہو سکتا ہے کہ آپ یہ سوچیں کہ آپ کے کوئی صنعتی مسائل نہیں یا آپ کا ماحول اور رویے صنعتی تعصب پر مبنی نہیں لیکن اگر آپ ان کا صنعتی تناظر میں تجزیہ کرنے کی کوشش کریں گے تو آپ چیزوں کو مختلف انداز سے، بہتر طور پر دیکھ سکیں گے۔

### عمل کرنا

صنعتی تناظر میں اپنے ماحول اور کام کے معمولات کے تجزیے سے جو معلومات آپ جمع کریں گے، وہ ضرورت پڑنے پر زیادہ صنعتی احساس کے ساتھ معاملات کو بہتر بنانے میں مدد دیں گی۔ اس عمل کا آغاز سب سے پہلے آپ کی جانب سے ہوگا لیکن آپ کو صنعتی مساوات کو ایک حقیقت کی شکل دینے کے لیے اپنے ارد گرد کے لوگوں کو باخبر رکھنے اور انہیں مصروف عمل رکھنے کی ضرورت ہوگی۔

### وکالت کرنا

تعلیم میں صنعتی مساوات کے حصول کے لیے وکالت (ایڈوکیسی) کلیدی حیثیت رکھتی ہے۔ کیونکہ نہ صرف تعلیم میں بلکہ دیگر تمام سماجی، ثقافتی، اقتصادی یا سیاسی شعبوں میں بھی ابھی تک لڑکوں اور لڑکیوں/عورتوں اور مردوں کے درمیان واضح عدم مساوات پائی جاتی ہے۔ خواہ آپ اپنے ارد گرد کے لوگوں کو صنعتی مسائل سے متعلق آگاہ کرنا چاہتے ہوں، خواہ آپ انہیں قائل کرنا چاہتے

| ٹول/ہدفی سامعین  | تمام | پالیسی ساز اور منصوبہ ساز | پراجیکٹ/ پروگرام افسران | تدریسی/تعلیمی مواد تیار کنندگان | اساتذہ/ اسکول سربراہان | اساتذہ کے تربیت دہندگان | صنف کے تربیت دہندگان | محققین |
|--|------|---------------------------|-------------------------|---------------------------------|------------------------|-------------------------|----------------------|--------|
| حصہ سوم - صنعتی ہمدردی کے حامل تعلیمی انتظامیہ کے لیے ٹولز               |      |                           |                         |                                 |                        |                         |                      |        |
| 17- (الف) تعلیم میں صنف کو مرکزی دھارے میں لانا                          |      | x                         | x                       |                                 |                        |                         |                      |        |
| 17- (ب) صنف کو مرکزی دھارے میں لانے کا دائرہ                             |      | x                         | x                       |                                 |                        |                         |                      |        |
| 18- تعلیم میں صنعتی ہمدردی کی بجٹ سازی (جی آر پی)                        |      | x                         | x                       |                                 |                        |                         |                      |        |
| 19- صنعتی ہمدردی کے حامل منصوبوں اور پروگراموں کی تیاری                  | x    | x                         |                         |                                 |                        |                         |                      |        |
| 20- تحقیق اور سروے کے لیے صنعتی ہمدردی کی حامل شرائط (ٹی او آر) کی تیاری |      | x                         |                         |                                 | x                      | x                       |                      |        |
| ذرائع ---  |      |                           |                         |                                 |                        |                         |                      |        |
| 21- صنعتی ہمدردی کے حامل سیشنوں، اجلاسوں اور کانفرنسوں کا اہتمام         |      | x                         |                         |                                 |                        | x                       | x                    |        |
| 22- صنعتی ہمدردی کی حامل بجٹ سازی سے متعلق کوئز                          |      | x                         | x                       |                                 |                        |                         |                      |        |
| 23- صنعتی تربیتی ورکشاپ کی مثال  |      | x                         |                         |                                 |                        | x                       | x                    |        |
| 24- ورکشاپ میں شرکت کرنے کے 11 طریقے                                     |      |                           |                         |                                 |                        | x                       | x                    |        |
| 25- تعلیم میں صنعتی مساوات کو فروغ دینے کے لیے اپنا نیٹ ورک بنائیں       | x    |                           |                         |                                 |                        |                         |                      |        |



ہوں کہ اُن کا ماحول اور/یا رویے صنفی ہمدردی کے حامل نہیں، اس مقصد کے لیے آپ ان صفحات میں دیئے گئے موجود ٹولز کو استعمال کرنے کے قابل ہو جائیں گے۔

### تربیت دینا

عمل کرنے کے لیے دوسروں کو قائل کرنا آسان کام نہیں ہوتا خصوصاً وہ لوگ جنہیں آپ اس عمل میں شریک کرنا چاہتے ہیں، اگر وہ صنفی مسائل یا صنفی مساوات کے حصول میں مدد دینے والے عملی طریقوں سے آگاہ نہیں۔ انہیں تربیت دینے کے لیے کس چیز کی ضرورت ہوگی۔ اس ٹول کٹ میں فراہم کردہ معلومات اور ٹولز اس کام کی انجام دہی میں آپ کی مدد کریں گے۔

### آپ یہ ٹول کٹ کہاں استعمال کر سکتے ہیں؟

کہیں بھی! آپ اسے اپنے کام کے مقام پر، اپنے ادارے کی چار دیواری میں یا فیلڈ میں اور یہاں تک کہ اپنے گھر میں بھی استعمال کر سکتے ہیں۔

### آپ یہ ٹول کٹ کب استعمال کر سکتے ہیں؟

یہ ٹول کٹ اس طرح تیار کی گئی ہے کہ آپ اسے اپنی ضروریات کے پیش نظر مختلف اوقات میں استعمال کر سکیں: جب آپ تعلیم میں مساوات سے متعلق مزید کچھ جاننا چاہتے ہوں، جب اُس پراجیکٹ کی صنف حساسیت کا تجزیہ کرنا چاہتے ہوں جس پر آپ کام کر رہے ہیں، جب آپ اپنے ادارے میں مزید صنفی مساوات کی وکالت کرنا چاہتے ہوں، جب آپ کسی سکول میں جائیں اور اُس کے عملے کی صنفی ہمدردی کا جائزہ لینا چاہتے ہوں، جب آپ اپنے عملے کو احساس دلانے کے لیے صنفی تربیتی سیشن کا اہتمام کرنا چاہتے ہوں وغیرہ وغیرہ۔ بہت سے مواقع پر آپ اسے استعمال کر سکتے ہیں۔

### آپ اس ٹول کٹ کو کس طرح استعمال کر سکتے ہیں؟

درجہ بندیوں کے لحاظ سے

بہتر ہم آہنگی اور مطابقت کے لیے اپنے امکانی استعمال کے لحاظ سے ان ٹولز کو تین درجوں میں تقسیم کیا جاسکتا ہے:

- ☆ حصہ اول: صنفی آگاہی پیدا کرنے کے لیے ٹولز
- ☆ حصہ دوم: صنفی ہمدردی کے حامل تعلیمی ماحول کے لیے ٹولز
- ☆ حصہ سوم: صنفی ہمدردی کی حامل تعلیمی انتظامیہ کے لیے ٹولز

### ٹولز کو علیحدہ علیحدہ استعمال کریں یا انہیں یکجا کر لیں

متعین کردہ درجہ بندیوں سے قطع نظر آپ ان ٹولز میں سے ہر ایک کو علیحدہ طور پر یا اُن میں سے کئی ایک کو ملا کر استعمال کر سکتے ہیں۔ ٹول کٹ آپ کی ہے اور آپ اپنی ضروریات کے پیش نظر کسی ایک دستاویز یا دوسری کو استعمال کر سکتے ہیں۔ آسان حوالے کے لیے ہر ٹول کو ایک نمبر دیا گیا ہے لیکن اس کا یہ مطلب ہرگز نہیں کہ آپ انہیں دی گئی ترتیب کے مطابق ہی استعمال کریں۔

### حالات کے مطابق ڈھالنا

یہ ٹولز اس طرح تیار کیے گئے ہیں کہ وہ مختلف تناظرات میں آسان، عملی اور مفید ہیں۔ یہ گائیڈ آپ کو اشارے دیتی ہے کہ انہیں کس طرح بہتر طور پر استعمال کیا جاسکتا ہے۔ تاہم آپ اس ٹول کٹ سے اس وقت ہی مکمل استفادہ کر سکیں گے جب آپ اس کو اپنے مخصوص تناظر اور ضروریات کے مطابق ڈھال لیں۔ لہذا جتنی بھی ضرورت ہو، اُس کے مطابق اس کے مندرجات میں ترمیم کرنے، انہیں فروغ دینے اور انہیں تازہ ترین بنانے کے سلسلے میں آپ کی حوصلہ افزائی کی جاتی ہے۔

مثال کے طور پر ٹول 12: ”صنفی احساس کے حامل استاذ“ کو جائزہ/سوال نامہ میں ڈھالنے کا ایک طریقہ مجوزہ بیانات کو براہ راست اور زیادہ ترقی یافتہ سوالات میں بدلنا ہے:

|  |        |
|--|--------|
| یعنی: صنفی احساس کے حامل استاذ کو یکساں اوقات اور تمام مضامین کے لیے طلبہ و طالبات دونوں سے ملاقات اور خطاب کرنے کے لیے کوشاں، حوصلہ مند اور تربیت یافتہ ہونا چاہیے: | (بیان) |
| ☆ کلاس روم میں کتنی طالبات ہیں؟  | -----  |
| ☆ کلاس روم میں کتنے طلبہ ہیں؟  | -----  |
| ☆ استاذ کتنی مرتبہ طالبات سے ملاقات یا خطاب کرتا ہے؟   | -----  |
| ☆ استاذ کتنی مرتبہ طلبہ سے ملاقات یا خطاب کرتا ہے؟   | -----  |

### ترجمہ کرنا

ٹول کٹ کو حالات کے مطابق ڈھالنے کا سب سے اچھا طریقہ یہ ہے کہ آپ کے ملک میں بولی جانے والی زبان (زبانوں) میں اس کا ترجمہ کیا جائے تاکہ زیادہ سے زیادہ لوگوں کو اس کے مندرجات (فہرست مضامین) تک رسائی ملے اور یہ وسیع ذرائع کا حامل مواد بن جائے۔ اگر آپ اس کا ترجمہ کرنے کا فیصلہ کرتے ہیں تو آپ اس کا استعمال کنندہ درست تاثر ذہن میں رکھیں اور

پیچیدہ اصطلاحات استعمال کرنے سے گریز کریں۔ مخصوص اصطلاحات جیسے ”صنف“ کے لیے اگر آپ کی زبان میں کوئی لفظ موجود نہیں تو یہ ضروری ہے کہ اُس کا صحیح ترجمہ کیا جائے۔ اگر آپ کو ایسی اصطلاحات ملیں جن کے متعلق آپ کو یہ معلوم نہ ہو کہ ان کا کس طرح ترجمہ کریں تو متعلقہ ماہرین یا ایجنسیوں سے رجوع کریں۔ ہو سکتا ہے کہ وہ پہلے ہی سے ان اصطلاحات کو استعمال کر رہے ہوں اور انہوں نے اس کا ترجمہ کر رکھا ہو۔

### نقل کریں، شائع کریں، محفوظ کریں اور تبادلہ کریں

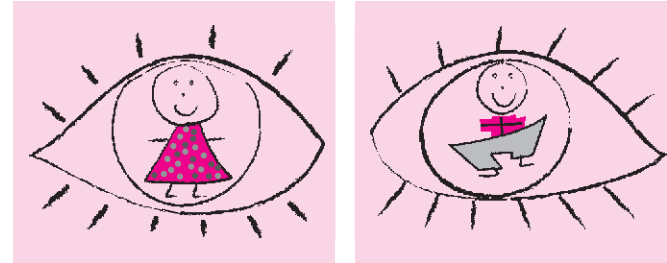
ٹول کٹ کی ہیئت (فارمیٹ) اس طرح تیار کی گئی ہے کہ آپ ان ٹولز کی باسانی نقول تیار کر سکتے ہیں اور انہیں تقسیم کر سکتے ہیں۔ اس امر کو یقینی بنانے کے لیے آپ ان کی ورق بندی (لیمنیشن) بھی کر سکتے ہیں تاکہ یہ بہتر طور پر محفوظ اور پائیدار رہیں۔ آپ انہیں جاذب نظر بنانے کے لیے ڈیکوریشن یا نقول تیار کر سکتے ہیں تاکہ انہیں ڈیسکوں سے باسانی تلاش کیا جاسکے جب یہ عموماً سفید کاغذوں کے ساتھ مل جائیں۔

### ہر ٹول کے استعمال سے متعلق ہدایات

اس سیکشن میں پیش کی گئی معلومات ہر ٹول کو باری باری متعارف کرائیں گی اور یہ ہدایات دیں گی کہ انہیں کس طرح استعمال کرنا ہے۔ یاد رکھیے کہ یہ صرف تجاویز ہیں۔ آپ اپنی ضروریات کے مطابق جس طرح چاہیں، ان ٹولز میں ردوبدل کر سکتے ہیں اور انہیں تیار کر سکتے ہیں۔

پیش کردہ ان ٹولز میں سے کئی ایک ”صنعتی لینز“ ہوتے ہیں۔

### صنعتی لینز کیا ہے؟



اینک کے ایک لینز میں سے آپ خواتین کی شرکت، مفادات اور حقائق دیکھتے ہیں اور اینک کے دوسرے لینز سے مردوں کی شرکت، مفادات اور حقائق دیکھتے ہیں۔ جو کچھ آپ کی آنکھ دیکھتی ہے، وہ آپ کی بینائی یا بصارت کا مجموعہ ہوتا ہے۔

صنعتی لینز سے کئی چیزیں مراد لی جاسکتی ہیں۔ صنعتی لینز کی ایک شکل جو بہت مقبولیت حاصل کر رہی ہے، وہ ایک ٹول ہے جو حکومتیں اور غیر سرکاری تنظیمیں (این جی اوز) اپنے امور کی باقاعدہ سرانجام دہی میں استعمال کر سکتی ہیں۔ (یعنی تربیتی پروگراموں کا صنعتی لینز ہر بار استعمال کیا جاسکتا ہے جب آپ تربیت کا اہتمام کرتے ہیں، صنعتی لینز برائے منصوبہ بندی کو سالانہ ورک پلان تیار کرنے کے لیے استعمال کیا جاسکتا ہے، صنعتی لینز برائے تحقیق معمول کے طور پر معلومات کی جمع آوری کے لیے استعمال کیا جاسکتا ہے۔)

اس عملی صنعتی لینز میں اکثر تین خصوصیات پائی جاتی ہیں:

### ڈیزائن

- ☆ یہ سوالات کی فہرست ہے، ایک پڑتالی فہرست یا مطلوبہ معیار کی فہرست۔
- ☆ یہ معمول کے طور پر استعمال ہوتا ہے۔
- ☆ یہ شراکتی طریقے سے اُن کی جانب سے تخلیق کی جاتی ہے جو اسے استعمال کریں گے۔
- ☆ ہر نکتہ مردوں اور خواتین کے صریح حقائق کا احاطہ کرتا ہے۔
- ☆ جہاں مناسب ہو، بڑے اور لڑکوں/خواتین اور مردوں کے صریح حقائق شامل کیے جاتے ہیں۔
- ☆ جہاں خواندگی کی شرح کم ہوتی ہے وہاں اسے الفاظ یا تصاویر کی صورت میں ریکارڈ کیا جاتا ہے۔

### استعمال

- ☆ ایک ہی جگہ پر اپنے ادارے کی فائلوں میں کم از کم دو نقول رکھیں تاکہ اسے استعمال کرنے کے لیے لوگ باسانی صنعتی لینز کو تلاش کر سکیں۔
- ☆ اہم لوگ جو منصوبہ بندی اور پروگرام تیار کرتے ہیں انہیں صنعتی لینز کی نقول فراہم کی جاتی ہیں اور انہیں یہ بتایا جاتا ہے کہ کیوں اور کیسے اسے استعمال کیا جاتا ہے (مثلاً سینیئر انتظامی عملہ اور منصوبہ ساز اور موزوں اور متعلقہ سٹیک ہولڈرز)
- ☆ بہت سے صنعتی لینز میں منصوبہ بندی، عملدرآمد، نگرانی اور جانچ پڑتال شامل ہیں۔ دیگر صنعتی لینز صحیح معنوں میں ان کاموں میں سے کسی ایک کے لیے استعمال ہوتے ہیں۔ (ابلاغی ٹولز مثلاً پوسٹروں، کتابچوں، اسٹریٹ تھیٹروں وغیرہ کی صنعتی حساسیت کی نگرانی، پراجیکٹ کی جانچ پڑتال کرنے والوں کی رہنمائی کرنے کے لیے)۔



صنفي لينز میں تصويریں شامل کرنا، رنگین کاغذ پر اُن کی نقلیں تیار کرنا اور پھر ان کی ورق بندی (لیمینیشن) کرنا نہایت مفید ثابت ہوتا ہے۔

ورق بندی انھیں پائیدار بناتی ہے۔ رنگ انھیں جاذب نظر بناتے ہیں اور متعلقہ موضوع کو تلاش کرنا آسان ہوتا ہے۔

یہ بھی یاد رکھیں کہ صنفي لينز وہ زیادہ موثر ہوتا ہے جسے لوگ خود تیار کریں اور شراکتی عمل کے ذریعے اُسے استعمال کریں۔ اس کٹ میں فراہم کردہ ٹولز کو آپ خود اپنا صنفي لينز تیار کرنے کے لیے استعمال کر سکتے ہیں۔

## صنفي لينز کو کس طرح استعمال کرنا ہے؟

مناسب وقت صرف کریں:

جب صنفي لينز سوالات کی فہرست پر مشتمل ہو تو آپ ایک سوال کا جواب ہاں یا ”نہیں“ میں دے کر اگلے سوال کی طرف نہ بڑھ جائیں۔ بلکہ آپ سوال کافی الفور جواب دینے کے بجائے ضروری معلومات تلاش کرنے کے لیے اپنا وقت صرف کریں اور پھر اپنا جواب دیں۔

بہتر بنائیں:

اگر آپ کا یہ خیال ہو کہ بعض معاملات میں سوالات بہت عمومی یا محدود ہیں۔ تو انھیں بہتر بنانے کی کوشش کریں۔ اگر آپ کا پہلا جواب ”ہاں“ یا ”نہیں“ ہے تو اسے ”کیوں“ یا ”کیسے“ کے حوالے سے دیکھنے کی کوشش کریں۔

تبادلہ کریں:

صنفي لينز کو ترقی طور پر ٹیم کی جانب سے تیار کیا جانا چاہیے اور اُسے ایک ہی طریقے سے استعمال کیا جانا چاہیے۔ اگر آپ دوسروں کے ساتھ مل کر کام کریں گے تو تجزیہ کا عمل اور مابعد اقدام تیز تر، زیادہ ہم آہنگ اور موزوں ہوں گے۔

آگے بڑھیں:

صنفي لينز کا یہ مقصد ہرگز نہیں کہ آپ محض سوالات کا جواب دیں۔ یہ آپ کے معمولات اور ماحول پر اظہار کرنے اور ممکنہ طور پر انھیں بدلنے میں مدد دینے سے متعلق ہے۔ لہذا صنفي لينز استعمال کرنے کے بعد، اگر آپ کو پتہ چلے کہ اس میں بہتری پیدا کی جاسکتی ہے تو یہ جاننے کی کوشش کریں کہ آپ اس میں کیا بہتری پیدا کر سکتے ہیں اور اس پر عمل کریں۔

## حصہ اول: صنفي آگاہی پیدا کرنے کے لیے ٹولز

یہاں آپ ایسے ٹولز سے روشناس ہوں گے جو صنفي مسائل سے متعلق مزید جاننے کے لیے استعمال ہو سکتے ہیں اور اس میں دیئے گئے مندرجات تعلیم میں صنفي مساوات کے لیے دوسروں میں احساس اور آگاہی پیدا کرنے یا ایڈووکیسی کے اقدامات کا اہتمام کرنے میں بھی آپ کو مدد فراہم کرتے ہیں۔

### ٹول 1

#### صنف سے متعلق اصطلاحات و تصورات کی تشریح

یہ ٹول اُن اصطلاحات و تصورات کی تشریح کرتا ہے جو تعلیم میں صنف کے متعلق اظہار خیال کرنے کے لیے استعمال ہوتی ہیں۔ اگر آپ ان صنفي اصطلاحات سے واقف ہیں تو پھر آپ شرمندگی کا شکار نہیں ہوں گے۔

آپ اس ٹول کو اپنے فائدے کے لیے استعمال کر سکتے ہیں۔ آپ ترقیاتی ورکشاپ کا اہتمام کرتے وقت ان تشریحات کو تقسیم کر سکتے ہیں اور اُن پر تبصرہ کر سکتے ہیں۔

آپ اس فہرست کو اور زیادہ جامع بنا سکتے ہیں اور دیگر تشریحات بھی ان میں شامل کر سکتے ہیں جو آپ کو اس ٹول کٹ کے آخر میں دیے گئے ذرائع سے مل سکتی ہیں۔

### ٹول 2

#### تعلیم میں صنفي مساوات کے لیے عالمی عزم و عہد

یہ ٹول اُن اہم ترین عزائم میں سے بعض کا خلاصہ بیان کرتا ہے جو تعلیم میں صنفي مساوات کو فروغ دینے اور یقینی بنانے کے لیے عالمی سطح پر کیے گئے ہیں، اُن میں سے ڈاکار فریم ورک برائے اقدام، تعلیم سب کے لیے اور یو این ملینیم ترقیاتی اہداف وہ خاص ابتدائی اقدام ہیں جو تعلیم میں صنفي عدم مساوات کا ازالہ کرنے کے لیے خصوصی اہداف تجویز کرتے ہیں۔

حوالہ جاتی مواد برائے حساسیت و ایڈووکیسی کے طور پر اسے ٹول 3: ”تعلیم میں صنفي مسائل“ کے ساتھ ملا یا جاسکتا ہے۔

آپ کو ترغیب دی جاتی ہے کہ آپ مزید معلومات کے لیے خصوصاً ہر اقدام میں کون شریک ہوتا ہے، وہ کیا کرتے ہیں اور آپ اس میں کیا کردار ادا کر سکتے ہیں سے متعلق جاننے کے لیے اس ٹول میں فراہم کردہ راہنما کو تلاش کریں۔

ٹول  
3

### تعلیم میں صنفی مسائل

یہ ٹول پوری دنیا اور ایشیا۔ بحر الکاہل کے علاقے میں مردوں اور خواتین کے درمیان پائے جانے والی عدم مساوات کے بارے میں فوری حقائق اور اعداد و شمار پیش کرتا ہے۔

یہ حوالہ جاتی مواد ہے جو صنفی مسائل پر قابو پانے کی ضرورت سے متعلق احساس دلانے اور تعلیم میں صنفی مساوات کی وکالت کرنے کے لیے استعمال کیا جاسکتا ہے۔

ٹول  
4

### آپ کے کام کا ماحول کس طرح صنفی ہمدردی کا حامل ہے؟

یہ ٹول مذکورہ فہرست میں پہلا صنفی لینز ہے۔ یہ ایک عملی ٹول ہے، اس لیے کہ یہ رہنما سوالات کے ذریعے آپ کے کام کے ماحول کا تجزیہ کرنے میں مدد دیتا ہے۔

اس ٹول کو استعمال کرنے کا متوقع نتیجہ اس امر سے آگاہ ہونا ہے کہ آپ کے کام کا ماحول کس حد تک صنف دوست ہے (مردوں اور خواتین دونوں کے مفادات کے لحاظ سے) اور صنفی مساوات میں سہولت فراہم کرتا ہے۔ ایک بار جب آپ اُسے سمجھ لیں گے تو صورت حال کو بہتر بنانے پر عمل شروع کر دیں گے۔

یہ ٹول ہمہ گیر ہدفی گروپ کے لیے ہے۔ چھوٹے یا بڑے ادارے، خواہ وہ سکول، وزارت، غیر سرکاری اور/یا کوئی بین الاقوامی ادارہ وغیرہ ہو، اس میں کام کرنے والا ہر ایک شخص اسے استعمال کر سکتا ہے۔ اس کے مندرجات کافی زیادہ ہیں لہذا، آپ ان کا انتخاب کر کے اپنے تناظر کے مطابق انہیں بروئے کار لاسکتے ہیں۔

## مفید ذرائع

ٹول  
5

### صنف اور جنس: فرق کیا ہے؟

یہ ٹول ایک مشق ہے جو جنس و صنف کے تصورات (ان اصطلاحات کی تشریح ٹول 1 میں ملاحظہ کریں) کے بارے میں 9 بیانات پر مشتمل ہے۔ اس کا مقصد ان 2 تصورات کے درمیان فرق کو واضح کرنا ہے۔

یہ ٹول بنیادی طور پر تربیت دہندگان کے لیے ہے، جنہیں چاہیے کہ وہ مجوزہ بیانات پر شرکاء کے درمیان بحث مباحثے کا اہتمام

13

تعلیم میں صنفی مساوات کے فروغ کے لیے

ٹول  
6

### صنف سے متعلق کوئز

یہ ٹول ایک کوئز پر مشتمل ہے جو کسی بھی فرد کی عمومی معلومات کا جائزہ لینے اور مزید جاننے کے لیے ایک دلچسپ مشق کی حیثیت رکھتا ہے۔

اس ٹول میں 15 سوالات صحیح جوابات دیے گئے ہیں اور مہیا کردہ حوالہ جات سے آپ کو متعلقہ معلومات ملیں گی۔ سوالات عمومی صنفی مسائل کا احاطہ کرتے ہیں۔ لہذا ضروری نہیں کہ یہ تعلیم سے براہ راست تعلق رکھتے ہوں۔ یہ عمل بہت مفید ہے کیونکہ ہم جانتے ہیں کہ تعلیم کے صنفی مسائل کا دوسرے شعبوں پر بھی اطلاق ہوتا ہے۔ صنفی مساوات کی صرف اسی صورت میں تکمیل ہو سکتی ہے جب ان تمام شعبوں میں انہیں رائج کیا جائے۔

آپ یہ ٹول اپنے طور پر یا تربیتی سیشن کا اہتمام کر کے استعمال کر سکتے ہیں۔

ٹول  
7

### صنف سے متعلق روایتی خیالات

یہ ٹول ان ثقافتی روایتی خیالات پر اظہار کرنے اور ان سے متعلق احساس دلانے میں مدد فراہم کرتا ہے جن کا خواتین (اور مردوں) کو سامنا ہے۔ یہ ان بیانات (ضرب المثل) کی فہرست پیش کرتا ہے جو ایشیا۔ بحر الکاہل کے بعض ملکوں میں عام طور پر سنے جاتے ہیں۔ صنفی تعصب کے اعتبار سے یہ بیانات نہایت حیرت انگیز ہیں۔

بیانات پڑھیں اور ان پر اظہار خیال کریں۔ کیا آپ ان سے اتفاق کرتے ہیں اور کیوں؟ کیا آپ یہ سمجھتے ہیں کہ ان بیانات پر مشتمل خواتین اور مردوں کے خیالات و تصورات میں تبدیلی لانی چاہیے؟ اگر ایسا ہے تو ان میں کسی تبدیلی لانی جاسکتی ہے؟

آخری بیان ("ایک خاتون کو تعلیم دینا، پوری قوم کو تعلیم دینا ہے۔") ایک ایسا بیان ہے جو پہلی نظر میں ہی مثبت معلوم ہوتا ہے۔ یہ درحقیقت اُس مثبت قوت اور اثر کا اعتراف ہے جو خواتین بڑے پیمانے پر رکھتی ہیں۔ تاہم کوئی شخص یہ دلیل بھی پیش کر سکتا

14

تعلیم میں صنفی مساوات کے فروغ کے لیے



ہے کہ اس سے مردوں کے خلاف امتیاز پیدا ہوتا ہے جنہیں یہاں زیر غور نہیں لایا گیا۔ کیا آپ اس دلیل سے اتفاق کریں گے؟

15

آپ یہ ٹول اپنے طور پر یا تربیتی سیشن کے دوران استعمال کر سکتے ہیں۔ آپ دیگر اُن روایتی خیالات کا بھی اضافہ کر سکتے ہیں جو آپ نے سنے ہیں یا آپ کو بتائے گئے ہوں نیز آپ ان پر تبصرہ کر سکتے ہیں۔ اس ٹول کو مشقی شیٹ میں تبدیل کیا جاسکتا ہے اور شرکاء سے یہ پوچھا جاسکتا ہے کہ وہ ان بیانات سے اتفاق کرتے ہیں یا نہیں یا اگر وہ سمجھتے ہیں کہ بیان کردہ فرسودہ خیالات تبدیل ہونے چاہئیں تو پھر ”ہاں“ یا ”نہیں“ کے باس (ڈبے) کا اضافہ کر کے انہیں تک کرنا چاہیے۔

ٹول 8

### صنفا مساوات کا چھکڑا (کارٹ)

یہ ٹول رہنمائی اور تشریح کے لیے ایک تصویر بمعہ تبصرہ/آراء پر مشتمل ہوتا ہے۔ یہ صنفا مساوات کی تشریح کرنے کا سادہ، بصری اور دلچسپ طریقہ پیش کرتا ہے۔

تصویر دو غیر مساوی پہیوں والے چھکڑے/کارٹ کو پیش کرتی ہے جسے ایک بیل کھینچتا ہے جو صرف دائرے کی صورت میں حرکت کرتا ہے۔ یہ مردوں اور خواتین کے درمیان شراکت/اشتراک کا ایک ایسا نقشہ ہے جو اس حقیقت کو مذکورہ علامت کے ذریعے بناتا ہے کہ ہم خواتین اور مردوں میں مساوات قائم کیے بغیر آگے نہیں بڑھ سکتے۔

اس ٹول کو بہت بڑے سائز کے کاغذ پر پرنٹ کیا جاسکتا ہے، دیواروں پر چسپاں کیا جاسکتا ہے اور تربیت و بحث مباحثے کے لیے بھی استعمال کیا جاسکتا ہے۔

ٹول 9

### صنفا مساوات کا پرندہ

یہ ٹول اسی طریقے سے استعمال کیا جاسکتا ہے جس طرح ٹول 8: ”صنفا مساوات کا چھکڑا/کارٹ“ تربیت دینے اور بحث مباحثہ کرنے کے لیے استعمال کیا جاتا ہے۔

## حصہ دوم: صنفا ہمدردی کے حامل تعلیمی ماحول کے لیے ٹولز

اساتذہ اور سکول کے منتظمین کے عمومی رویوں کے ساتھ ساتھ تعصب پر مبنی نصاب اور تدریسی/تعلیمی مواد اکثر اوقات لڑکیوں اور لڑکوں کی مساوی تعلیم کی راہ میں رکاوٹیں ثابت ہوتے ہیں۔ دوسری جانب صنفا احساس پر مبنی تعلیم خواتین اور مردوں کے علاوہ لڑکیوں اور لڑکوں کے ساتھ مساوی برتاؤ کرتی ہے اور اُن کی حوصلہ افزائی کرتی ہے تاکہ وہ اپنی مکمل صلاحیتوں کا حصول اور اظہار بھرپور طریقے سے کریں۔

صنفا احساس کے حامل رویے اور تعلیمی مواد خواتین اور مردوں کے اُن روایتی خیالات کو جلا بخشتے ہیں جو تعلیمی ماحول کو پیدا کرنے کے لیے ضروری ہوتے ہیں اور تمام افراد کے لیے موزوں اور پائیدار بھی۔ اساتذہ اور دیگر سہولت کاروں کو طلبہ (دونوں جنس) کی ضروریات سے لازمی طور پر آگاہ ہونا چاہیے اور غیر متوازن صورت کو ختم کرنے کے علاوہ صنفا امتیاز رکھنے والے مواد سے بھی اجتناب کرنا چاہیے۔

ٹول کٹ کا یہ دوسرا حصہ ایسے ٹولز فراہم کرتا ہے جو صنفا تناظر کے حوالے سے آپ کو تدریسی و تعلیمی ماحول پیدا کرنے کے لیے انہیں استعمال کرنے کے قابل بناتا ہے۔

ٹول 10

### صنفا ہمدردی کے حامل نصاب اور تدریسی و تعلیمی مواد کی تیاری

یہ صنفا لینز ایسے تمام افراد کے لیے ضروری خیال کیا جاتا ہے جو نصاب اور تدریسی و تعلیمی مواد کی تیاری کے عمل میں شریک ہوتے ہیں۔ اس میں وہ تمام سوالات شامل ہیں جن پر مواد اور نصاب کی تیاری کے ہر مرحلے پر غور کرنے کی ضرورت پیش آتی ہے۔

مثال کے طور پر اس سوال پر غور کریں، ”کیا ماحول پر قائم کمیٹی خواتین و مردوں کی مختلف آراء کے تبادلے اور کھلی بحث کے لیے موزوں اور مائل ہے؟ خواتین اور مردوں کے کردار اور سرگرمیوں کا تجزیہ کرنے کی کوشش کریں جو انہیں کمیٹی کے اراکین کی حیثیت سے تفویض کیے گئے ہیں۔ کیا وہ مساوی امور انجام دیتے ہیں؟ کیا انہیں مساوی ذمہ داریاں دی جاتی ہیں؟ وغیرہ۔“

ایک اور مثال اس سوال کا موثر جواب ہوگی، ”کیا نصاب اور تدریسی و تعلیمی مواد کی تیاری کے ہر ایک ورکنگ گروپ میں شامل ماہرین کو صنفا حساسیت کی تربیت فراہم کی گئی ہے؟ مہربانی فرما کر یہ بات یاد رکھیں کہ ماہرین کو ہمیشہ تربیت یافتہ ہونا چاہیے تاکہ وہ صنفا ہمدردی کے حامل رویوں کو اپنائیں اور صنفا ہمدردی پر مبنی مندرجات تیار کریں۔“

16

ایک دوسری مثال دیکھیں، ”کیا تدریسی و تعلیمی مواد کے مصنفین اور فنکار صنف کا احساس رکھتے ہیں؟ کیا انھوں نے صنفی حساسیت کی تربیت حاصل کی ہے؟ اس امر کو یقینی بنانا بہت اہم ہے کہ مصنفین اور فنکار صنف کے مسائل سے آگاہ ہوں، صنفی مساوات پر یقین رکھتے ہوں اور وہ صنف کے روایتی نظریات کی حمایت نہ کرنے والے ہوں۔“

ٹول

11

### سکولوں کی صنف دوستی کا اندازہ لگانا

اس صنفی لینز کو ان تمام افراد (صرف پراجیکٹ / پروگرام آفیسرز نہیں بلکہ اساتذہ اور سکولوں کے سربراہ بھی) کی مدد کرنی چاہیے جو سکول کے انتظام و انصرام میں شریک ہوتے ہیں تاکہ وہ صنفی حساسیت اور ہمدردی پر بہتر طور پر غور کر سکیں۔ اس طرح وہ اپنے سکول میں صنفی مساوات کو برقرار رکھنے کے لیے موثر طور پر تمام ضروری تبدیلیاں کر سکتے ہیں۔

تمام صنفی لینز میں مجوزہ سوالات آپ کو اظہار خیال کرنے میں مدد دینے کے لیے تیار کیے جاتے ہیں۔ وہ ایسے سوالات نہیں جن کا جواب فی الفور ”ہاں“ یا ”نہ“ میں دے دیا جائے اور پھر اسے ختم کر دیا جائے۔ کیونکہ اگر آپ عملی جائزہ بروئے کار لانا چاہتے ہیں تو سوالات میں رد و بدل کیا جائے اور انھیں بہتر بنایا جائے۔

آپ کو یہ ترغیب بھی دی جاتی ہے کہ اس مواد کو اپنے تناظرات اور ضروریات کے مطابق ڈھال لیں۔

ٹول

12

### صنفی احساس کا حامل استاد

اساتذہ کلاس روم میں نہایت اہم کردار ادا کرتے ہیں۔ یہ وہ عناصر ہیں جو اپنے طلبہ کی کامیابی یا ناکامی کو تشکیل دیتے ہیں۔ ان کی نصاب کی تشریح، طلبہ کے ساتھ میل جول اور فرض سوچنے اور ہوم ورک دینے کا طریقہ سچے کی سکول کی تعلیم میں اہم عوامل ہوتے ہیں۔

یہی وجہ ہے کہ ٹول 12 اساتذہ کے رویوں اور معمولات پر توجہ مرکوز کرتا ہے۔ خود تجزیہ کاری معاونت کے طور پر استعمال کے لیے اس صنفی لینز کے بنیادی استعمال کنندگان خود اساتذہ ہیں۔ یہ لینز وہ تمام لوگ استعمال کر سکتے ہیں جو اساتذہ اور تدریس سے متعلق سرگرمیوں میں مصروف ہیں جیسے سکول کے سربراہان، اساتذہ کو تربیت دینے والے افراد اور تعلیمی منتظمین۔

اس ٹول کو قبل از ملازمت یا دوران ملازمت اساتذہ کی تربیت کے حصے کے طور پر بھی استعمال کیا جاسکتا ہے۔ بے شک اساتذہ اسے اپنے طور پر استعمال کر سکتے ہیں لیکن اپنے معمولات کا کس طرح تجزیہ کیا جائے اور انھیں کس طرح تبدیل کیا جائے، اس سے متعلق مزید رہنمائی ضروری ہے۔

اس ٹول کٹ میں پیش کیے گئے صنفی لینز کے برعکس یہ لینز سوالات پر مشتمل نہیں۔ اس کی بجائے یہ سفارش کرتا ہے کہ صنفی احساس کے حامل تناظر میں ہر استاد کو کیا رویے اور معمولات اپنانے چاہئیں۔ چونکہ اس میں صرف تجاویز دی گئی ہیں اس لیے آپ کو دوسروں کے ساتھ بحث و مباحثہ کرنے اور اس لینز پر تبصرہ کرنے کی دعوت دی جاتی ہے۔

ٹول

13

### تدریسی/تعلیمی مواد کی صنفی ہمدردی کا تجزیہ کرنا

تدریسی/تعلیمی مواد اکثر و بیشتر صنفی تعصب کا حامل ہوتا ہے۔ تدریسی/تعلیمی مواد میں خواتین اور لڑکیوں کا مردوں اور لڑکوں کی نسبت بہت کم ذکر ہوتا ہے۔ درحقیقت، جب کبھی بھی ان کا ذکر کیا جاتا ہے تو لڑکیوں اور خواتین کو غیر فعال، شرمیلی اور کمزور جبکہ لڑکوں اور مردوں کو مہم جو، تجسس، جرأت مند، دلیر اور تیز طرار ظاہر کیا جاتا ہے۔ غیر روایتی کاموں میں سبقت لے جانے والی خواتین کی صلاحیت کا اکثر ذکر نہیں کیا جاتا اور فیچروں، پائلٹوں، وکیلوں، سائنسدانوں، ڈاکٹروں اور سربراہان مملکت کے طور پر خواتین کا شاذ و نادر ہی حوالہ دیا جاتا ہے۔ نصابی کتب میں استعمال کیے گئے روایتی خیالات سے یہ تعین کیا جاسکتا ہے کہ لڑکیاں اور لڑکے کس طرح اپنے مضامین اور بالآخر اپنے پیشوں کا انتخاب کرتے ہیں۔

لہذا یہ ٹول ان سب کے لیے ہے جو اس تدریسی/تعلیمی مواد جسے وہ استعمال کرتے ہیں، تخلیق کرتے ہیں یا تازہ ترین بناتے ہیں، اس کی صنفی ہمدردی کی سطح یا کمی کا جائزہ لینا چاہتے ہیں۔

اس صنفی لینز (اور کسی دوسرے لینز) کے ذریعے پیش کیا گیا نتیجہ اگر ضروری ہو تو ازالے کے مزید اقدام کے لیے طریقہ بتائے گا۔

ٹول

14

### صنفی ہمدردی کے حامل سکول کے معائنے کے لیے ہدایات

ٹول 6: ”صنفی ہمدردی کے حامل سکول کے مشاہدے کے ٹولز“ میں شامل شیٹ استعمال کرنے سے قبل اس ٹول کے مندرجات کا مطالعہ کیا جائے۔ یہ کلاس روم کا دورہ کرنے اور سکول کی سطح کی معلومات جمع کرنے کے لیے رہنما اصول پیش کرتا ہے۔

ٹول

15

### صنفی ہمدردی کے حامل کمیونٹی کے تعلیمی مراکز (CLCs)

کمیونٹی کے تعلیمی مراکز رسمی تعلیمی نظام سے باہر حصول تعلیم کی مقامی جگہیں ہیں۔ دیہی اور شہری دونوں علاقوں میں واقع ہونے کی بناء پر انہیں بالعموم مقامی لوگوں کی جانب سے اور مقامی لوگوں کے لیے قائم اور چلایا جاتا ہے۔ اور ان کی عمر بھر کی تعلیم پر توجہ انہیں اکثر کمیونٹی ترقی کا اہم ترین جزو بناتی ہے۔ وہ متنوع تعلیمی مواقع فراہم کرتے ہیں مگر ان تمام کا ایک مشترکہ مقصد ہوتا ہے یعنی تعلیم اور مہارتوں کے فروغ کے ذریعے اپنا معیار زندگی بہتر بنانے میں لوگوں کی مدد کرنا۔

بہت سے کمیونٹی کے تعلیمی مراکز خواتین کی عملی ضروریات اور فوری حاجتوں کے سلسلے میں اقدامات کر رہے ہیں اور اس طرح خواتین اور لڑکیوں کو کئی لحاظ سے باختیار بنانے میں اہم کردار ادا کر رہے ہیں، تاہم ضروری نہیں کہ کمیونٹی کے تعلیمی مراکز کی منصوبہ بندی اور انتظام میں صنف کو مرکزی دھارے میں لانے کی پالیسی کو اپنایا جائے۔ ہو سکتا ہے کہ کمیونٹی کے تعلیمی مراکز کے افراد صنفی مساوات سے آگاہ نہ ہوں، ہو سکتا ہے کہ کمیونٹی کے تعلیمی مراکز میں خواتین، اساتذہ/سہولت کاروں اور سپروائزروں کی کمی ہو اور تدریسی/تعلیمی مواد صنفی ہمدردی کا حامل نہ ہو۔ کمیونٹی کے تعلیمی مراکز کے پروگرام بھی اکثر روایتی خیالات پر مبنی مہارتوں اور علم پر زور دیتے ہیں اور کمیونٹی کے صنفی کردار پر اثر نہیں ڈالتے۔

لہذا یہ صنفی لینز کمیونٹی کے تعلیمی مراکز کے انتظام اور امور میں شامل تمام لوگوں کو اپنے پروگراموں کی صنفی حساسیت اور ہمدردی کا تجزیہ کرنے کے لیے رہنمائی دینے کا بنیادی کام کرتا ہے۔ اگلے مرحلے میں کمیونٹی کے تعلیمی مراکز کی تنظیم کی تبدیلیاں، فراہم کردہ تربیت اور پروگراموں کو عملی جامہ پہنانے کے سلسلے میں بحث و مباحثہ کرنا اور منصوبہ بندی کرنا شامل ہوگا۔

## مفید ذرائع

16

### صنفی ہمدردی کے حامل سکول کے معائنہ کے ٹولز سے متعلق ہدایات

یہ ٹول کام کی شیٹ 7 پر مشتمل ہے جنہیں اساتذہ، اساتذہ کے تربیت دہندگان، سکول کے سربراہان اور انسپکٹر صاحبان استعمال کر سکتے ہیں جب وہ کلاس کا معائنہ کریں۔ اگر مطلوبہ معلومات سمونے کی کافی جگہ نہ ہو تو آپ ان شیٹ کو اپنی ضرورت کے مطابق تیار کر لیں۔

اس ٹول کا ہدف بنیادی طور پر مخلوط تعلیمی کلاس روم ہے۔ اسے ایک ہی جنس کے کلاس روم کے معائنے کو پذیرائی بخشنے کے لیے بھی استعمال جاسکتا ہے۔

زیر معائنہ سکول/کلاس روم کے تناظر میں سوالات تیار کرنے کی بھی ضرورت ہے۔

آپ ان ٹولز کو سکول کے دورے کے دوران یا کلاس روم کے معائنے میں بھی استعمال کر سکتے ہیں۔ نتائج کا تجزیہ سکول اور کلاس روم کے ماحول نیز تدریسی/تعلیمی عمل میں صنفی تعصبات/مسائل کی نشاندہی میں آپ کی مدد کرے گا۔

## حصہ سوم: صنفی ہمدردی کی حامل تعلیمی انتظامیہ کے لیے ٹولز

حصہ سوم میں پیش کیے گئے ٹولز خاص طور پر ان لوگوں کے لیے تیار کیے گئے ہیں جو پالیسی، فیصلہ سازی اور پراجیکٹ یا پروگرام کی انتظامیہ میں شامل ہیں۔

17

### (الف) تعلیم میں صنف کو مرکزی دھارے میں لانا

یہ ٹول اس سلسلے میں معلومات پیش کرتا ہے کہ صنف کو مرکزی دھارے میں لانے سے کیا مراد ہے، اس کے کیا فائدے ہیں اور اسے کس طرح بروئے کار لایا جاسکتا ہے۔

اگر آپ صنف کو مرکزی دھارے میں لانے کے عمل سے نا آشنا ہیں تو یہ ٹول آپ کو اس سے روشناس کرانے میں آپ کی مدد کرے گا اور آپ کی سرگرمیوں اور ادارے میں صنف کو مرکزی دھارے میں لانے کے عمل کا مقصد حاصل کرنے کے لیے متعلقہ حکمت عملیوں کا اطلاق کرنے کا آغاز کرنے میں آپ کی مدد کرے گا۔

### (ب) صنف کو مرکزی دھارے میں لانے کے عمل کا دائرہ

یہ ایک سادہ بصری معاونت ہے جو واضح طور پر یہ سمجھنے اور تشریح کرنے میں آپ کی مدد کرے گی کہ پروگرام کے دائرے کے ہر مرحلے پر صنف کو مرکزی دھارے میں لانے کا عمل کیسے وقوع پذیر ہوتا ہے۔ صنف کو مرکزی دھارے میں لانے کے عمل کا مرکزی خیال صنفی ہمدردی کی حامل تنظیمی ثقافت سے تقاضا کرتا ہے کہ پروگرام کے دائرے کے تمام مراحل پر مردوں اور عورتوں دونوں کو شرکت کے مساوی مواقع فراہم کیے جائیں۔ اس دائرے کو ایک بڑے کاغذ پر منٹ کیا جاسکتا ہے اور دیوار پر چسپاں کیا جاسکتا ہے۔ اسے منصوبہ بندی کے ٹول، انسانی وسائل کے انتظام کے ٹول اور سہولت کاری کے ٹول (تربیتی سیشن کے دوران) کے طور پر استعمال کیا جاتا ہے۔

18

### تعلیم میں صنفی ہمدردی کی حامل بجٹ سازی

یہ ٹول صنفی ہمدردی کی حامل بجٹ سازی متعارف کراتا ہے۔ یہ ٹول صنفی ہمدردی کی حامل بجٹ سازی سے متعلق جاننے کے ساتھ ساتھ یہ جاننے میں بھی آپ کی مدد کرتا ہے کہ اسے کس طرح بروئے کار لایا جاسکتا ہے۔



ٹول  
19

### صنفي ہمدردی کے حامل تعلیمی پراجیکٹوں اور پروگراموں کی تیاری

یہ صنفی لینز ان سوالات کی فہرست پر مشتمل ہے جو پراجیکٹ/ پروگرام کے انتظام کے دائرے: نشاندہی، ڈیزائن، عمل درآمد، نگرانی اور جانچ پڑتال کے ہر مرحلے پر پوچھے جاسکتے ہیں۔ یہ کسی حد تک آپ کی یہ رہنمائی بھی کرتا ہے کہ تربیت کی کب ضرورت ہوتی ہے۔ اس ٹول کا مقصد پراجیکٹ/ پروگرام کے دائرے کے ہر مرحلے کو زیادہ صنفی ہمدردی کا حامل بنانے کی غرض سے آپ کی سوچ کو تحریک دینا اور بحث و مباحثے کو فروغ دینا ہے۔

ٹول  
20

### تحقیق اور سروے کے لیے صنفی ہمدردی کی حامل شرائط کی تیاری

یہ صنفی لینز ان لوگوں کے لیے مفید ہے جو تحقیق و سروے کی سرگرمیوں کی منصوبہ بندی میں شامل ہیں۔ یہ درج ذیل طریق ہائے عمل کو اور زیادہ صنفی ہمدردی کا حامل بنانے پر اپنی توجہ مرکوز کرتا ہے۔

- ☆ موضوع، ہدنی گروپ اور جغرافیائی علاقے کی نشاندہی کرنا
- ☆ سرکردہ مشاورتی اور تحقیق/ سروے ٹیم کا انتخاب کرنا۔
- ☆ تحقیق/ سروے کے تقاضے مقرر کرنا۔
- ☆ تحقیق/ سروے کے اثرات کی نشاندہی کرنا

سوالات کا یہ مجموعہ مکمل نہیں اور انہیں (سوالات کو) کسی خاص تحقیق میں اسی قسم کے سوالات تیار کرنے کے لیے اشارات سمجھا جاسکتا ہے۔

ٹول  
21

### صنفي ہمدردی کے حامل تربیتی سیشنوں، اجلاسوں اور کانفرنسوں کا اہتمام

یہ لینز ان لوگوں کے لیے ہے جو تربیتی سیشنوں، اجلاسوں اور کانفرنسوں کی منصوبہ بندی، تیاری اور جانچ پڑتال کے عمل سے وابستہ ہیں۔

یہ لینز اس امر کو یقینی بنانے میں آپ کی مدد کرے گا کہ خواتین اور مرد شرکاء کی دلچسپیوں اور ضروریات کا احترام کرتے ہوئے تربیتی سیشن، اجلاس اور کانفرنس صنفی ہمدردی کے حامل طریقوں کے مطابق منعقد کیے جائیں۔

## مفید ذرائع

ٹول  
22

### صنفي ہمدردی کا حامل بجٹ سازی سے متعلق کوئز

یہ ٹول صنفی ہمدردی کی حامل بجٹ سازی سے متعلق آپ کی معلومات کی سطح کا جائزہ لینے کا کوئز ہے۔ یہ 11 سوالات مع جوابات پر مشتمل ہے۔ یہ ٹول بحث و مباحثہ اور تربیت کے لیے استعمال کیا جاسکتا ہے۔

ٹول  
23

### صنفي تربیتی ورکشاپ کی مثال

یہ لینز تعلیم میں صنف سے متعلق تربیتی ورکشاپ کا پروگرام پیش کرتا ہے۔ سیشنوں کی تاریخوں اور تفصیلات کا ذکر نہیں کیا گیا تاکہ آپ آزادانہ طور پر اپنے پروگرام مرتب کرنے کے لیے اسے استعمال کر سکیں۔ یہ عارضی پروگرام تین دن کا احاطہ کرتا ہے لیکن آپ شرکاء اور ان کی ضروریات/ دلچسپیوں کو پیش نظر رکھتے ہوئے کم دورانیے یا طویل دورانیے کے صنفی تربیتی سیشن منعقد کر سکتے ہیں۔

ٹول  
24

### ورکشاپ میں شرکت کرنے کے لیے 11 طریقے

یہ ٹول ورکشاپ کے دوران زیادہ سے زیادہ شرکاء کی شرکت کو یقینی بنانے کی حکمت عملیوں کے سلسلے میں رہنمائی فراہم کرتا ہے۔ ضروری نہیں کہ یہ تمام استعمال کیے جائیں لیکن مختلف سیشنوں میں مختلف طریقے آزمائے جاسکتے ہیں۔ آپ اسے حسب منشا بنا سکتے ہیں اور اس فہرست میں آپ دیگر چیزیں بھی شامل کر سکتے ہیں۔

ٹول  
25

### تعلیم میں صنفی مساوات کو فروغ دینے کے لیے اپنا نیٹ ورک بنائیں

اس ٹول میں تعلیم میں صنفی مساوات کو فروغ دینے کے سلسلے میں نیٹ ورک تیار کرنے/ اُس میں شامل ہونے کے لیے عام معلومات اور رہنما اصول شامل ہیں۔

21

تعلیم میں صنفی مساوات کے فروغ کے لیے

22

تعلیم میں صنفی مساوات کے فروغ کے لیے ٹول

## مزید معلومات

مزید معلومات کے لیے آپ صنفی ٹیم (اپیل یونٹ) یونیسکو، بنگاک سے رابطہ کر سکتے ہیں:  
اپیل یونٹ  
یونیسکو بنگاک

**Mom Luang Pin Malakul Centenary Building**

**920 Sukhumvit Road,Prakanong**

**10110 بنگاک، تھائی لینڈ**

**فون: +66 2 391 0577**

**فیکس: +66 2 391 0866, 391 0293**

اس ٹول کٹ کا ای۔ورژن درج ذیل ویب سائٹ سے حاصل کیا جاسکتا ہے:

<http://www.unescobkk.org/education/appeal/prgramme-themes/gender/genia/genia-resources/>

مزید معلومات کے لیے ہم سے درج ذیل ای میل کے ذریعے رابطہ کر سکتے ہیں:

**gender@unescobkk.org**

حصہ اول  
صنفا آ گاہی پیدا کرنے کے لیے ٹولز

# حصہ اول

## صنفا آ گاہی پیدا کرنے کے لیے ٹولز





ہدفی سامعین تمام

یہ ٹول تعلیم میں صنف سے متعلق اہم اصطلاحات اور تصورات کی تشریح کرتا ہے۔ ٹول کٹ استعمال کرنے میں یہ تشریح آپ کی مدد و معاون ہوگی۔

**جنس** مردوں اور خواتین کے درمیان حیاتیاتی فرق سے متعلق بیان کرتی ہے۔

**صنف** ایک سماجی اور ثقافتی تشکیل ہے جو مردوں اور عورتوں کی خصوصیات میں فرق کو نمایاں کرتی اور اس طرح مردوں اور خواتین کے کرداروں اور ذمہ داریوں پر مشتمل ہے۔ لہذا صنف پر مبنی کردار اور دیگر خصائص وقت کے ساتھ ساتھ بدلتے رہتے ہیں اور مختلف ثقافتی تناظرات میں مختلف ہوتے ہیں۔ صنف کے تصور میں خواتین اور مردوں دونوں کی خصوصیات، رجحانات اور موزوں رویوں (نسوانیت و مردانہ پن) سے متعلق توقعات شامل ہیں۔ یہ تصور یہ تجزیہ کرنے میں بھی مفید ہے کہ کس طرح مشترکہ امور عمومی طور پر جنسوں کو درمیان پائے جانے والے فرق کو جواز فراہم کرتے ہیں۔

**جنسیت** انسانی فعلیات کا بنیادی پہلو ہے۔ یہ جنس، صنفی شناخت اور کردار، جنسی لائحہ عمل اور تولید کا احاطہ کرتی ہے۔ جنسیت/خیالات، واہموں، خواہشوں، اعتقادات، رویوں، چلنوں، معمولات، کرداروں اور تعلقات کا مختلف صورتوں اور طریقوں سے مشاہدہ کیا جاتا ہے۔ جنسیت کا ہمیشہ کھلے طور پر اور براہ راست طریقے سے مشاہدہ نہیں کیا جاتا۔ یہ جسمانی، نفسیاتی، سماجی، اقتصادی، سیاسی، ثقافتی، اخلاقی، قانونی، تاریخی، مذہبی اور روحانی عوامل کے تعامل سے اثر پذیر ہوتی ہے۔

**صنفی برابری:** صنفی برابری ایک عددی تصور ہے۔ تعلیم میں صنفی برابری کا مطلب مختلف درجوں اور مختلف شکلوں میں لڑکوں اور لڑکیوں کی مساوی تعداد کا تعلیمی خدمات سے استفادہ کرنا ہے۔

**صنفی عدل** صنفی عدل وہ عمل ہے جو مردوں اور خواتین دونوں کے لیے قرین عدل اور قابل قبول ہو۔ انصاف کو یقینی بنانے کی غرض سے ایسے اقدامات کرنے چاہئیں جن سے ان محرومیوں کی تلافی ہو سکے جو خواتین اور مردوں کو کام کرنے کے یکساں مواقع فراہم کرنے میں رکاوٹ ہیں۔ مثال کے طور پر، وہ ممالک جہاں کالج/یونیورسٹی کے تیسرے درجے کی تعلیم

(خصوصاً سائنس اور ٹیکنالوجی) میں طالبات کی نسبت ان کے ہم عمر طلبہ کی تعداد بڑھ جائے تو ایسی صورت میں وہ کوٹا نظام متعارف کرا سکتے ہیں یا کوئی اور مثبت اقدام کر سکتے ہیں۔ یہ اس امر کو یقینی بنانے میں مدد کرتا ہے کہ یونیورسٹی کی سطح پر اسی تعداد یا اس سے زیادہ تعداد میں طالبات کو داخلہ دیا جائے۔

**صنفی مساوات** صنفی مساوات کا مطلب ہے کہ اپنی مکمل صلاحیت، انسانی حقوق اور عظمت کو پروان چڑھانے اور اقتصادی، سماجی، ثقافتی اور سیاسی ترقی میں اپنا حصہ ڈالنے (سے فائدہ حاصل کرنے) کے لیے مردوں اور عورتوں کو مساوی حالات اور مواقع ملیں۔ اس لیے صنفی مساوات سے مراد یہ ہے کہ مردوں اور عورتوں کی مشترک اور مختلف حیثیتوں اور معاشرے میں ان کے کردار کو برابر اہمیت دی جائے۔ اس کا انحصار اس پر بات ہے کہ خواتین اور مرد گھر، کمیونٹی اور سوسائٹی میں مکمل طور پر شریک ہوں۔ صنفی عدل صنفی مساوات کے حصول کا ذریعہ ہے۔

**تعلیم میں صنفی مساوات** کا مطلب یہ ہے کہ اچھے معیار کی تعلیم کے حصول، طریق عمل اور نتیجے کے سلسلے میں لڑکیوں اور لڑکوں کے لیے مساوی مواقع اور یکساں برتاؤ کو یقینی بنایا جائے جو ہر قسم کے روایتی تصورات سے پاک ہو۔

**تعلیم میں صنف کو مرکزی دھارے میں لانا** لڑکوں اور لڑکیوں/خواتین اور مردوں کے لیے تعلیمی نظام کی تمام سطحوں پر قانون سازی، پالیسیوں اور پروگراموں سمیت منصوبہ عمل کے مضمرات کا جائزہ لینے کا طریقہ عمل ہے۔ یہ لڑکیوں اور خواتین نیز لڑکوں اور مردوں کے مسائل اور تجزیوں کو تعلیمی پالیسیوں اور پروگراموں کے ڈیزائن، نفاذ، نگرانی اور جانچ پڑتال کا لازمی جزو بنانے کی حکمت عملی ہے تاکہ لڑکے اور لڑکیاں/خواتین اور مرد اس سے یکساں طور پر مستفید ہوں اور عدم مساوات کو دوام نہ ملے۔ اس کا قطعی مقصد تعلیم میں صنفی مساوات کا حصول ہے۔

**بااختیار بنانے کا عمل** لوگوں، خواتین اور مردوں دونوں کا اپنی زندگیوں پر خود اختیار رکھنے کا عمل ہے جس میں خود اپنے ایجنڈے تیار کرنا، مہارتیں بشمول زندگی کی مہارتوں کا فروغ، خود اعتماد سازی، مسائل کا حل اور خود انحصاری کا حصول شامل ہے۔ تعلیم بااختیار بنانے کے اس عمل میں سہولت پیدا کرتی ہے اور لڑکوں اور لڑکیوں کو موجودہ عدم مساوات پر اعتراض کرنے نیز تبدیلی کے لیے اقدام کرنے کے قابل بناتی ہے۔

محکمہ تعلیم بھارت کا مہیلا ساکھیا پروگرام خواتین کو بااختیار بنانے کی اہمیت کو تعلیم میں خواتین اور ان کی بچیوں کی شمولیت کے لیے سہولت بہم پہنچانے کی اہم ترین شرط کے طور پر پیش کرنے کی مثال پیش کرتا ہے۔ اس پروگرام نے خواتین کو تحریک دینے کے عمل اور بااختیار بنانے کے عمل کے لیے متبادل نقطہ نگاہ پیش کیا ہے۔ مہیلا ساکھیا نے یہ مشاہدہ کیا ہے کہ بااختیار بنانے کے عمل کے ایجنڈا کو دیہات کی سطح پر خواتین کے گروپوں کے ہاتھ میں دینے سے صحت، ذرائع معاش، آمدنی پیدا کرنے، قرض کا مقامی طور پر تیار کردہ ایجنڈا وجود میں آیا ہے جس میں اہمیت کے حامل اپنے مسائل کو حل کرنے کے لیے خود اپنی حکمت عملیاں وضع کرتے ہیں۔ اس میں مقامی حکومت میں شمولیت، سرکاری خدمات کو سرانجام دینے کی موثر بجا آوری کو یقینی بنانا اور ان سماجی مسائل سے نمٹنا ہے جو خواتین کی زندگی پر منفی اثر ڈالتے ہیں جیسے تشدد۔

خواتین کو تحریک دینے کے عمل میں سب سے زیادہ اثر لڑکیوں کی تعلیم کے شعبے پر پڑا ہے۔ خواتین نے اکثر بچوں (خصوصی لڑکیوں) کو کام بتانے اور انہیں تعلیم کے مواقع فراہم کرنے کا مشکل فیصلہ کیا ہے۔ بہت سی خواتین کو ترغیب دی گئی کہ وہ اپنی بیٹیوں کی زندگیوں میں تبدیلی لائیں تاکہ اس امر کو یقینی بنایا جاسکے کہ ان کی بیٹیوں کو بہتر مواقع ملیں اور وہ ان (خواتین) سے بہتر زندگی گزاریں۔

**خواتین کا ترقی میں کردار** ایک تصور ہے جو اس اعتراف پر مبنی ہے کہ ترقی کے عمل میں خواتین اہم کردار ادا کرتی ہیں تاہم یہ ضروری نہیں کہ ترقی میں خواتین کے کردار کے نقطہ نگاہ کا نتیجہ مرد و خاتون کے صنفی تعلقات میں تبدیلی کی صورت میں نکلے۔ اس کے بجائے یہ خواتین کی مخصوص عملی ضروریات کی حمایت کرتا ہے جیسے آمدنی کی پیداوار کے لیے خواتین کی مہارتوں کا فروغ۔

**صنف اور ترقی** کا نقطہ نگاہ تمام ترقیاتی دور (رسائی، طریق ہائے عمل اور نتائج) میں غیر مساوی صنفی تعلقات کا ازالہ کرنے کے اقدام پر توجہ مرکوز کرتا ہے جو خواتین کی ترقی میں مکمل اور مساوی شمولیت اور اس سے فائدہ اٹھانے میں رکاوٹ بنتا ہے۔ صنف اور ترقی ایسا تصور ہے جو ان اسباق سے نمونہ پزیر ہوا ہے جو ترقی میں خواتین کے کردار کے پروگراموں اور سرگرمیوں سے حاصل کردہ تجربات سے سیکھا گیا ہے۔ یہ چاہتا ہے کہ خواتین اور مرد دونوں اس میں شامل ہوں، فیصلہ کریں اور فوائد میں حصہ داری کریں۔ یہ نکتہ نگاہ طویل المدت حکمت عملی پر زور دیتا ہے تاکہ صنفی مساوات کا حتمی مقصد حاصل کیا جاسکے۔ ترقی میں خواتین کا کردار اور صنف اور ترقی میں سب سے بڑا فرق یہ ہے کہ ترقی میں خواتین کے کردار کے منصوبے جامع صنفی تجزیہ کے بغیر خواتین اور ان کے خاندانوں کی فوری ضروریات اور مسائل کو پورا کرنے کے لیے روایتی طور پر عملی اور خواتین کے لیے مخصوص خدمات مہیا کرتے ہیں۔

**عملی ضروریات** فوری یومیہ مادی ضروریات ہیں جیسے پانی، رہائش، کپڑے اور خوراک۔ خواتین کی عملی ضرورتوں پر بات کرنے کا مطلب یہ ہے کہ خواتین کو پانی لانے سے چھٹکارا دلانے کی طرف توجہ دینا، مہارتوں کو ترقی دینے والی تعلیم کو فروغ دینا اور ان

آمدنی پیدا کرنے والی سرگرمیوں میں مدد دینا جن سے غربت و افلاس کے حالات میں کمی ہو جن کا خواتین اور ان کے خاندانوں کو سامنا ہے۔

**حکمت عملی پر مبنی صنفی دلچسپیاں** اپنی نوعیت کے لحاظ سے طویل المیعاد ہیں لیکن ضروری نہیں کہ یہ مادی ہوں اور اکثر سوسائٹی میں ان کا تعلق ڈھانچے و انتظامی تبدیلیوں سے ہوتا ہے۔ حکمت عملی کی حامل صنفی دلچسپیوں پر مبنی اقدامات خواتین سے تعلق رکھنے والے ماتحتی امور اور صنفی نا انصافیوں کے بنیادی مسائل پر توجہ مرکوز کرتے ہیں۔ تعلیم میں صنفی تعصب پر مبنی رویوں اور معمولات کو مروج ہونے سے روکنے اور عورتوں اور لڑکیوں کے بااختیار بنانے کے عمل کو فروغ دینے کے لیے حکمت عملی پر مبنی صنفی دلچسپیاں تعلیمی ماحول پیدا کرنے اور انہیں ممکن بنانے پر توجہ دیتی ہیں تاکہ تبدیلی کی فعال قوت کے طور پر وہ اپنی زندگیوں پر اختیار حاصل کر سکیں۔

**صنفی تجزیہ** دیے گئے تناظر میں خواتین اور مردوں کے تجربات، علم اور سرگرمیوں کی تفتیش کرتا ہے ان کے اختلافات کا تفصیلی جائزہ لیتا ہے تاکہ پالیسیاں، پروگرام اور پراجیکٹس مردوں اور خواتین کی مختلف ضرورتوں کا پتہ لگائیں اور انہیں پورا کریں۔

اس لیے یہ پالیسی تجزیہ کا فطری پہلو ہے جو خصوصی طور پر یہ نشاندہی کرتا ہے کہ سرکاری پالیسی کس طرح خواتین اور مردوں کو جدا گانہ طور پر متاثر کرتی ہے۔ یہ ثابت بھی کرتا ہے کہ جن سوسائٹیوں میں جنسوں کو مخصوص کردار تقویض ہیں، وہاں پالیسیاں اور نفاذ صنفی طور پر غیر جانبدار نہیں ہو سکتے۔ صنفی تجزیہ کو بالعموم جنسی لحاظ سے معلومات اور اعداد و شمار کی تائید حاصل ہوتی ہے اور اس کے لیے سماجی ثقافتی تناظر کی اچھی سوجھ بوجھ اور حساسیت درکار ہے۔

تعلیمی شعبے میں یہ جائزہ لینے کے لیے صنفی تجزیہ کو نصابی تجزیہ میں شامل کیا جاسکتا ہے کہ مقررہ نصاب کس طرح لڑکے اور لڑکیوں کے تعلیمی رویوں، ترغیب اور کارکردگیوں پر اثر انداز ہوتا ہے نیز یہ کہ وہ خود اس کو کس طور پر دیکھتے ہیں۔

**صنفی عدم توجہی** یہ تسلیم کرنے میں ناکامی ہے کہ مردوں/لڑکوں اور خواتین/لڑکیوں کو مخصوص سماجی، ثقافتی، اقتصادی اور سیاسی تناظر اور پس منظر میں کردار اور ذمہ داریاں تقویض کی جاتی ہیں۔ پراجیکٹس، پروگرام، پالیسیاں اور رویے جو صنف سے نا آشنا ہیں، وہ ان مختلف کرداروں اور مختلف ضروریات کا لحاظ نہیں رکھتے، سابقہ حیثیت برقرار رکھتے ہیں اور صنفی تعلقات کے ڈھانچے کی تبدیلی کی حمایت نہیں کرتے۔ مثال کے طور پر صنف سے نا آشنا استاد یہ خیال کر سکتا ہے کہ سکول کی تعلیم میں لڑکوں اور لڑکیوں میں کوئی فرق نہیں تاہم اساتذہ کے غیر شعوری صنفی روایتی رویے اور تعصب کلاس روم کے معمولات کو متاثر کر سکتے ہیں اور لڑکوں اور لڑکیوں دونوں کے ساتھ امتیازی سلوک کیا جاسکتا ہے۔

**صنفی غیر جانبداری** ایک ایسی صفت ہے جس کا اکثر زبان سے تعلق ہوتا ہے۔ صنفی غیر جانبدار زبان استعمال کرنے کا مطلب یہ ہے کہ جو الفاظ ہم استعمال کرتے ہیں، وہ خواتین یا مردوں کے خلاف کسی قسم کا تعصب ظاہر نہیں کرتے۔ مبہم الفاظ کے انتخاب کو متعصب، امتیازی یا تحقیری گردانا جائے گا۔ اگرچہ اُن کا اس طرح کا ارادہ نہ ہو اس کی مثال ”بہی نوع انسان“ (Mankind) ہے جس میں خواتین خارج معلوم ہوتی ہیں، اس کے بجائے ”نوع بشر“ (Humankind) استعمال کرنا بہتر ہے جس میں یہ دونوں جنس شامل ہیں۔

صنفی تجزیہ نہایت اہم ہے کیونکہ ضروری نہیں کہ مروجہ ثقافتی، سماجی، سیاسی اور اقتصادی نظام اور ادارے صنفی طور پر غیر جانبدار ہوں۔ یہ اعتقاد کہ سکول کی تعلیم صنفی طور پر غیر جانبدار ہے، دراصل یہ نظر یہ کسی انسان کی صنفی عدم توجہی پر مبنی ہے۔

**صنفی آگاہی** ایک تفہیم ہے کہ خواتین اور مردوں کے درمیان سماجی اور ثقافتی طور پر متعین اختلافات ہیں جو تعلیمی رویے پر مبنی ہوتے ہیں جو ان کی وسائل تک رسائی اور اختیار کی اہلیت کو متاثر کرتے ہیں۔ اس میں اُن کے سیکھنے کے عمل کے لیے مضمرات ہیں۔

سکول کا سربراہ جو صنفی آگاہی رکھتا ہے، وہ سمجھے گا کہ اس طریقہ پر خصوصی توجہ دینی چاہیے جس سے طلبہ اور طالبات دونوں کو تعلیم دی جائے کیونکہ سوسائٹی (خاص طور پر اساتذہ) لڑکیوں اور لڑکوں کو امتیازی نظر سے جداگانہ طور پر دیکھتے ہیں۔

**صنفی حساسیت** موجودہ اختلافات، مسائل، مساوات کو تسلیم اور اجاگر کرنے اور انہیں حکمت عملیوں اور اقدامات میں سمونے کی اہلیت رکھتی ہے تاہم اس کا یہ مطلب ہرگز نہیں کہ جو کوئی صنفی حساسیت کا حامل ہے، اس کے رویے صنفی ہمدردی کے حامل ہیں کیونکہ ضروری نہیں کہ صنفی حساسیت کا حامل شخص عملی اقدامات بھی کرے۔

**صنفی ہمدردی کی حامل** پالیسیوں اور اقدامات کا عملی کاروائیوں یا ٹھوس اقدامات کے ساتھ گہرا تعلق ہوتا ہے جو خواتین اور مردوں کی منفرد ضروریات، تمناؤں اور صلاحیتوں کی عکاسی کرتے ہیں تاہم وہ تعصب اور امتیازی پالیسیوں، معمولات، خیالات اور اعتقاد کو چیلنج نہیں کرتے۔ مثال کے طور پر ایسی کمیونٹی میں جہاں خواتین کو سماجی پابندیوں کا سامنا ہو وہاں انہیں شام کو گھر سے نکالنے کی ممانعت ہوتی ہے لہذا صنفی ہمدردی کا حامل اقدام یہ ہوگا کہ ان خواتین کو صرف اس وقت تربیت کی پیشکش کی جائے جب وہ تربیتی سیشنوں میں حاضر ہونے کے قابل ہوں لہذا اس قسم کا اقدام خواتین کی (تربیت کی) ضروریات کا ازالہ کرتا ہے

لیکن یہ اس امتیازی تصور کو چیلنج نہیں کرتا کہ خواتین دن/رات کے بعض اوقات میں اپنے گھروں سے باہر نہیں نکل سکتیں۔

**صنفی انقلاب آفرین** پالیسیاں اور اقدامات متعصب اور امتیازی پالیسیوں، معمولات، خیالات اور اعتقادات کو چیلنج کرتے ہیں۔ یہ ایک نقطہ نگاہ ہے جو غیر مساوی صنفی تعلقات کو خواتین اور مردوں دونوں کے ساتھ اس طرح کام کر کے زیادہ ہمہ گیر مساوات کے طریقے سے اختیارات کی تشکیل نو کرنے کی سعی کرتا ہے۔

سیکنڈری سکولوں میں لڑکیوں کے داخلے میں اضافہ کرنے اور انہیں برقرار رکھنے، بالغ لڑکیوں کی شادی اور ان کے ماں بننے کے عمل میں تاخیر کرنے کی غرض سے 1994ء میں بنگلادیش میں خواتین کے وظائف کا پروگرام بنایا گیا۔ وظیفہ حاصل کرنے کا ایک معیار یہ تھا کہ وہ اس وقت تک غیر شادی شدہ رہے گی جب تک کہ وہ سیکنڈری سکول سرٹیفیکیٹ امتحان میں شریک نہ ہو جائے یا اس کی عمر 18 سال نہ ہو جائے لہذا یہ پالیسی صنفی انقلاب آفرین پالیسی تھی کیونکہ اس سے کم عمری کی شادی کرنے کی رسم کی تبدیلی میں مدد ملی تھی۔

**صنفی امتیاز** سماجی اور ثقافتی طور پر تشکیل کردہ کرداروں اور معیاروں کی بنیاد پر وضع کیے گئے امتیاز، استثناء اور پابندی کی جانب اشارہ کرتا ہے جو کسی شخص کو انسانی حقوق سے مستفید ہونے سے روکتا ہے۔ لڑکیاں جن کے ساتھ امتیاز برتا جاتا ہے، انہیں ان مضامین میں مہارت حاصل کرنے یا مزید تعلیم حاصل کرنے کی حوصلہ شکنی کی جاتی ہے جنہیں مردوں کے ساتھ منسوب سمجھا جاتا ہے جیسے ملکیت۔ اسی طرح لڑکوں کے ساتھ امتیاز برتا جاتا ہے جب انہیں نام نہاد خواتین کے مضامین جیسے نرسنگ پڑھنے کے سلسلے میں تنگ کیا جاتا ہے۔

**صنفی برابری کا اشارہ** دیے گئے اشارت میں خواتین سے مردوں تک (بعض معاملات میں مردوں سے خواتین تک) کا تناسب ظاہر کیا جاتا ہے۔ صنفی برابری کا اشارہ 1 جنسوں کے درمیان برابری کو ظاہر کرتا ہے، صنفی برابری کا اشارہ 1 سے زیادہ یا کم ایک جنس کی دوسری جنس پر عدم مساوات کو ظاہر کرتا ہے۔

تاہم لڑکوں اور لڑکیوں دونوں کی انتہائی چٹلی سطح (جیسے اوائل بچپن کی تعلیم اور سیکنڈری تعلیم) پر شرکت سے برابری حاصل کی جا سکتی ہے لہذا یہ نہایت اہم ہے کہ دونوں کے اعداد و شمار کو برابری کے اشاریے کے ساتھ زیر غور لایا جائے۔

**صنفی ہمدردی کی حامل بجٹ سازی** مردوں اور لڑکوں کے مقابلے میں خواتین اور لڑکیوں پر اصل سرکاری اخراجات اور محاصل کے ”اثرات“ کے تجزیہ پر موقوف ہے۔ نہ تو یہ خواتین کے علیحدہ بجٹ کا تقاضا کرتی ہے اور نہ ہی اس کا مقصد صرف اور صرف خواتین کے مخصوص پروگراموں پر مصارف بڑھانا ہے۔ بلکہ اس کی بجائے یہ حکومت کو یہ فیصلہ کرنے میں مدد دیتی ہے کہ کس طرح پالیسیوں میں ترمیم کرنے کی ضرورت ہے اور صنفی عدم مساوات کا ازالہ کرنے کے لئے کہاں وسائل دوبارہ مختص کرنے چاہیے۔



ہدف 1: پالیسی ساز اور منصوبہ ساز، پراجیکٹ/ پروگرام آفیسرز، اساتذہ/ سربراہان سکول، اساتذہ کے تربیت دہندگان، صنفی تربیت دہندگان

یہ ٹول آپ کو بین الاقوامی عزائم اور مجوزہ اقدامات کا عمومی جائزہ بہم پہنچاتا ہے جو تعلیم میں صنفی مساوات حاصل کرنے کے لئے ضروری ہے۔ ان عزائم سے متعلق مزید جاننے کے لئے رابطوں کی پیروی کرنی چاہیے اور دوسروں کو احساس دلائیں اور یہ جان لیں کہ آپ نے اپنی سطح پر کیا اقدام کرنا ہے۔

### ڈاکار فریم ورک برائے اقدام، تعلیم سب کے لیے 2000ء

<http://www.unesco.org/education/efa>

2015ء تک سب کے لئے معیاری تعلیم کے حصول کے لیے یہ 12 اہم حکمت عملیاں تجویز کرتا ہے اور 16 اہم اہداف مقرر کرتا ہے۔ صنف سے مخصوص اہداف حسب ذیل ہیں:

**ہدف 2-** اس بات کو یقینی بنانا ہے کہ 2015ء تک تمام بچوں خصوصاً لڑکیوں، اور مسائل کے شکار بچوں اور نسلی اقلیتوں سے تعلق رکھنے والے کو اچھے معیار کی مکمل، مفت اور لازمی پرائمری تعلیم تک رسائی حاصل ہو۔

**ہدف 4-** 2015ء تک بالغوں کی خواندگی کی تمام سطحوں پر خصوصاً خواتین کے لئے پچاس فیصد تک بہتری لانا اور تمام بالغوں کے لئے بنیادی اور مسلسل تعلیم تک منصفانہ رسائی حاصل کرنا ہے۔

**ہدف 5-** ”2005ء تک پرائمری اور سیکنڈری تعلیم میں صنفی عدم مساواتوں کو ختم کرنا اور 2015ء تک تعلیم میں صنفی مساوات حاصل کرنا ہے جس میں عمدہ معیار کی بنیادی تعلیم تک لڑکیوں کی مکمل اور مساوی رسائی اور اس کے حصول کو یقینی بنانے پر توجہ دینا ہے۔“

### یو این ملینیم اہداف (MDGs) 2000ء

<http://www.un.org/millenniumgoals>

8 ملینیم ترقیاتی اہداف (DMGs) کا خاکہ تیار کیا گیا ہے جس پر دنیا کے تمام ممالک اور دنیا کے تمام ممتاز اداروں نے اتفاق کیا ہے۔ دنیا کے غریب ترین لوگوں کی ضروریات پوری کرنے کے لئے انہوں نے بے مثل کوششیں کی ہیں۔ تعلیم سے متعلق مخصوص اہداف حسب ذیل ہیں۔

**ہدف 2-** یہ یقینی بنانا ہے کہ ”تمام لڑکے اور لڑکیاں سکولوں کی تعلیم کا مکمل نصاب پورا کریں۔“

**ہدف 3-** ”پرائمری اور سیکنڈری تعلیم میں ترجیحی طور پر 2005ء تک اور تعلیم کے تمام درجوں میں زیادہ سے زیادہ 2015ء تک صنفی عدم مساوات کو ختم کرنا ہے۔“

### بیجنگ اعلامیہ اور پلیٹ فارم برائے اقدام 1995ء

<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform>

”پلیٹ فارم برائے اقدام“ خواتین کو با اختیار بنانے کے عمل کا ایک ایجنڈا ہے۔ اقتصادی، سماجی، ثقافتی اور سیاسی فیصلہ سازی میں مکمل اور مساوی شرکت کے ذریعے عوامی و نجی زندگی کے تمام دائرہ ہائے عمل میں خواتین کی فعال شریک میں حائل تمام رکاوٹوں کو دور کرتا ہے۔

### تعلیم سب کے لیے سے متعلق عالمی اعلامیہ 1990ء

[http://www.unesco.org/education/efa/ed\\_for\\_all/background/world\\_conference\\_jomtien.shtml](http://www.unesco.org/education/efa/ed_for_all/background/world_conference_jomtien.shtml)

جو مین، تھائی لینڈ میں منعقدہ عالمی کانفرنس نے تعلیم سب کے لئے سے متعلق عالمی اعلامیہ منظور کیا تھا جس میں سب کی تعلیمی ضروریات پورا کرنے کے لئے اہداف اور حکمت عملیوں کی توضیح کی گئی۔ اس کا ہدف تعلیم تک ہمہ گیر رسائی رکھنا، عدل پر توجہ دینا، تعلیمی نتائج پر زور دینا، بنیادی تعلیم کے ذرائع اور دائرہ عمل میں اضافہ کرنا، تعلیم کے ماحول کو تقویت دینا اور شرکاء کو مضبوط بنانا ہے۔

### خواتین کے خلاف تمام قسم کے امتیازات کے خاتمے سے متعلق کنونشن 1979ء

<http://www2.ohchr.org/english/law/cedaw.htm>

کنونشن کی اقوام متحدہ کی جنرل اسمبلی نے منظوری دی تھی۔ یہ خواتین کے خلاف امتیاز کی تشریح کرتا ہے اور جنس پر مبنی امتیاز کو ختم کرنے کے لئے اقدامات کا ایجنڈا وضع کرتا ہے خصوصاً کنونشن کی دفعہ 10 تعلیم کے لئے مخصوص حقوق مقرر کرتی ہے جسے حکومت کو یقینی بنانا چاہئے۔

### تعلیم میں امتیاز کے خلاف یونیسکو کنونشن 1960ء

[http://www.unesco.org/en/education\\_ar/themes/promoting-rights-and-freedoms/the-right-to-education/monitoring/unesco-instruments/convention-against-discrimination-in-education/](http://www.unesco.org/en/education_ar/themes/promoting-rights-and-freedoms/the-right-to-education/monitoring/unesco-instruments/convention-against-discrimination-in-education/)

مذکورہ کنونشن واضح طور پر یہ بیان کرتا ہے کہ تعلیم میں امتیاز انسانی حقوق سے متعلق عالمی اعلامیہ میں بیان کردہ حقوق کی خلاف ورزی ہے۔ تعلیم کے شعبے میں یونیسکو کی یہ پہلی بین الاقوامی دستاویز ہے جو بین الاقوامی قانون میں توت نافذ رکھتی ہے۔ اس کا مقصد تعلیم میں نہ صرف امتیاز کا خاتمہ کرنا ہے بلکہ مواقع اور برتاؤ میں مساوات کو فروغ دینے کے لئے اقدامات کی منظوری بھی دینا ہے۔

### انسانی حقوق کا بین الاقوامی اعلامیہ 1948ء

<http://www.un.org/en/documents/udhr>

انسانی حقوق کے بین الاقوامی اعلامیہ کی دفعہ 26 کے مطابق تعلیم سب کے لئے کا حق تسلیم کیا گیا جس کی اقوام متحدہ کی جنرل اسمبلی نے 1948ء میں منظوری دی تھی۔

بدنی سامعین: تمام

یہ ٹول لڑکوں اور لڑکیوں/مردوں اور خواتین کے درمیان پائی جانے والی بہت سی عدم مساواتوں کا مختصر جائزہ پیش کرتا ہے۔

### سکولوں کے داخلوں میں صنفی برابری حاصل نہیں ہو سکی

☆ تمام دنیا میں: 176 ممالک میں سے صرف 59 ممالک سے متعلق اعداد و شمار دستیاب ہوئے ہیں جنہوں نے پرائمری اور سیکنڈری تعلیم دونوں میں صنفی برابری حاصل کی ہے۔

☆ ایشیا اور بحر الکاہل میں:

- پرائمری تعلیم میں: 47 ممالک میں سے 20 ممالک سے متعلق اعداد و شمار دستیاب ہیں جنہوں نے صنفی برابری حاصل نہیں کی۔

- سیکنڈری تعلیم میں: 43 ممالک میں سے 30 ممالک سے متعلق اعداد و شمار دستیاب ہیں جنہوں نے صنفی برابری حاصل نہیں کی۔

- درجہ سوم کی تعلیم میں: 30 ممالک میں سے 29 ممالک سے متعلق اعداد و شمار دستیاب ہیں جنہوں نے صنفی برابری حاصل نہیں کی۔

### سکول نہ جانے والے بچوں میں زیادہ تر لڑکیاں ہیں

☆ تمام سکول نہ جانے والے بچوں میں 38 فیصد ایشیا اور بحر الکاہل میں ہیں۔

☆ تمام دنیا میں سکول نہ جانے والے 72 ملین بچوں میں سے 55 فیصد لڑکیاں ہیں۔

☆ جنوبی اور مغربی ایشیا میں سکول نہ جانے والے بچوں میں 58 فیصد لڑکیاں ہیں۔

### بالغ ناخواندوں میں زیادہ تر خواتین ہیں

☆ 757 ملین بالغ ناخواندوں کا دو تہائی ایشیا اور بحر الکاہل میں رہتا ہے۔

☆ ایشیا و بحر الکاہل کے بالغ ناخواندوں کا دو تہائی خواتین ہیں۔

☆ ناخواندہ خواتین میں؛

- 55 فیصد بحر الکاہل میں ہیں۔

- 63 فیصد جنوبی اور مغربی ایشیا میں ہیں۔

- 68 فیصد وسطی ایشیا میں ہیں۔

- 71 فیصد مشرقی ایشیا میں ہیں۔

### قومی اعداد و شمار ذیلی قومی عدم مساوات کی پردہ داری کرتے ہیں

☆ قومی اعداد و شمار صنفی برابری ظاہر کر سکتے ہیں لیکن اگر ہم ثانوی قومی اعداد و شمار پر نظر ڈالیں تو ہمیں عدم مساوات کا پتہ چلتا ہے جو لڑکوں اور لڑکیوں کو فوائد سے محروم کرتی ہیں۔

مثال کے طور پر اگر ہم قومی اعداد و شمار پر نظر ڈالیں تو پرائمری کے خالص داخلے کے صنفی برابری کے اشاریہ 1 کے ساتھ سری لنکا نے پرائمری سطح پر صنفی برابری حاصل کر لی ہے تاہم رپورٹوں سے یہ ظاہر ہوتا ہے کہ بعض صوبوں میں لڑکیوں کو نمایاں طور پر محروم رکھا گیا ہے۔

### لڑکے بھی فکر مند ہیں

☆ وسط ایشیائی ممالک اور بعض مشرقی ایشیائی ممالک میں عدم مساواتیں لڑکیوں کی حمایت کرتی ہیں۔

☆ عدم مساواتیں جو لڑکوں کو سیکنڈری تعلیم سے محروم رکھتی ہیں، ان میں اضافہ ہو رہا ہے خصوصاً مشرقی ایشیا۔ بحر الکاہل میں۔

☆ لڑکیاں ایک بار سکول میں داخلہ لے لیں تو وہ زیادہ بہتر کارکردگی کا مظاہرہ کرتی ہیں۔ لڑکوں کی نسبت لڑکیاں زیادہ دیر تک سکول میں ٹھہرتی ہیں اور ان کی دہرائی (ایک کلاس میں دو سال لگانا) اور تعلیم چھوڑنے کی شرحیں بہت کم ہیں۔

### تعلیم میں صنفی عدم مساوات اور غربت کے درمیان مضبوط تعلق ہے

☆ غریب گھرانوں کے بچوں کی دولت مند خاندانوں کے بچوں کی نسبت سکول جانے کے امکانات کم ہوتے ہیں۔

☆ ناخواندہ ماؤں کی غریب گھرانوں میں اکثریت ہوتی ہے اور ان کے بچوں کے سکول نہ جانے کے زیادہ امکان ہوتے ہیں۔

☆ صنفی نابرابریوں کا دولت سے معکوس تعلق ہوتا ہے۔ یہ غریب ترین گھرانوں میں پیدا ہونے والی بچیوں میں زیادہ ہوتی ہیں۔

☆ ایسے ممالک جن میں مردوں اور عورتوں کے درمیان تعلیم کا فرق بہت ہی کم ہے وہاں ان میں کل قومی پیداوار کی شرحیں بہت زیادہ ہوتی ہیں۔

## ٹول 4 آپ کے کام کا ماحول کس طرح صنفی ہمدردی کا حامل ہے؟

ہدفی سامعین: تمام

اس ٹول کو اپنے کام کے ماحول کی صنفی ہمدردی کا جائزہ لینے کے لئے استعمال کیا جانا چاہئے۔ مجوزہ سوالات اس ماحول سے متعلق آپ کو اظہار کرنے میں مدد کرتے ہیں۔ یہ ”ہاں“ یا ”ناں“ میں جواب دینے یا فوراً ترک کر دینے کے لئے نہیں دیئے گئے بلکہ اپنے تاثر کی بنیاد پر آپ کو صنفی مساوات کو فروغ دینے کی کوشش کرنی چاہیے اور کام کے ماحول میں ضروری تبدیلیاں لانی چاہئیں تاکہ صنفی مساوات کو فروغ مل سکے۔

### اپنے اداروں کی صنفی ثقافت کا جائزہ لینا

- (1) ادارے عموماً بعض اقدار/اصولوں کو فروغ دیتے ہیں۔ آپ کے ادارے میں وہ کون کون سے ہیں؟
- (2) کیا صنفی مساوات بھی ان میں سے ایک ہے؟
- (الف) اگر ایسا ہے تو صنفی مساوات کا اصول کس طرح تمام ادارے میں پھیلا یا جاتا ہے؟
  - (i) کیا اسے بھرتی کے اعلانات و دستاویزات میں درج فہرست کیا گیا ہے؟
  - (ii) کیا عملے کے اجلاسوں میں اس پر عمل درآمد کیا جاتا ہے یا اس پر بات کی جاتی ہے؟
  - (iii) کیا اس کا ادارے کی پالیسی میں ذکر کیا گیا ہے؟
  - (iv) کیا کام کے ماحول میں اس کے واضح پیغامات ہیں؟
  - (v) دیگر ذرائع سے۔
- (ب) اگر نہیں تو آپ کی رائے میں آپ کے ادارے میں صنفی مساوات کو فروغ دینے کے لیے کیا امکانات ہیں؟
- (3) آپ کی رائے میں کیا عملے کے تمام ارکان کی جانب سے صنفی مساوات کو اہم خیال کیا جاتا ہے؟
- (4) کیا کوئی صنفی بنیادی مرکز ہے یا آپ کے ادارے میں صنفی مساوات کو فروغ دینے کا کوئی انچارج رکن ہے؟
  - (a) کیا یہ کوئی ٹیم ہے یا صرف ایک شخص ہے؟
  - (b) خاتون ہے یا مرد؟ ٹیم کی صورت میں، ارکان کی تعداد کیا ہے؟
  - (c) انھیں کب مقرر کیا گیا؟ اور کس سطح پر؟
  - (d) کیا یہ پہلے سے تفویض شدہ کاموں کے علاوہ کوئی اضافی کام ہے؟
  - (e) کیا انھیں اضافی وسائل (وقت/بجٹ/عملہ) فراہم کیے گئے تھے؟
  - (f) کیا ان کا ادارے میں کوئی اثر ہے؟

39

تعمیر میں صنفی مساوات کے فروغ کے لیے

## تعمیر خواتین کا پیشہ ہے لیکن

- ☆ جب ہم اعداد و شمار کو دیکھتے ہیں تو معلوم ہوتا ہے کہ تعلیم کے نچلے درجوں سے اعلیٰ درجوں تک خواتین اساتذہ کی تعداد رفتہ رفتہ کم ہوتی چلی جاتی ہے۔
- ☆ خواتین اساتذہ کی کمی جنوبی اور مغربی ایشیا میں لڑکیوں کی تعلیم تک رسائی کی راہ میں سب سے بڑی رکاوٹ ہے۔
- ☆ اس پورے علاقے میں تعلیم اور سکول کے نظاموں کا زیادہ تر انتظام مردوں کے ہاتھوں میں ہوتا ہے۔

## تعمیر میں صنفی مساوات کا حصول بہت مشکل ہے

- ☆ تعلیمی نتائج اور مضامین کے انتخاب میں بہت صنفی اختلاف پائے جاتے ہیں۔
- ☆ سکول پر مبنی حقائق جزوی طور پر ان اختلاف کی وضاحت کرتے ہیں۔
- ☆ کچھ سماجی، ثقافتی، اور اقتصادی قوتیں بھی ہیں جو لڑکوں، لڑکیوں، خواتین اور مردوں کے لیے مختلف توقعات، خواہشات اور کارکردگی تشکیل کرتی ہیں۔



- (i) کیا وہ آپ کی ادارے کے فیصلہ سازی کے عمل میں شرکت کر رہے ہیں؟ اگر ایسا ہے تو کس سطح پر؟
- (ii) کیا وہ معلومات کی اشاعت کرنے کے لئے تمام عملے سے باقاعدہ رابطے میں ہیں؟ ان سے آراء وصول کر رہے ہیں یا انہیں مشورے کے لئے کہا جا رہا ہے؟

### اپنے ادارے کی پالیسی کا جائزہ لینا

- (5) کیا آپ کے ادارے کی واضح صنفی پالیسی ہے جس میں مقاصد، مدبرانہ بصیرت اور حکمت عملیاں بیان کی گئی ہیں؟
- (6) کیا آپ کے ادارے میں صنفی مساوات کو یقینی بنانے کے لئے واضح قواعد و ضوابط موجود ہیں؟
- اس سوال کا دائرہ عمل بہت وسیع ہے۔ آپ یہ جانچ پڑتال کر سکتے ہیں کہ درج ذیل کو یقینی بنانے کے لئے آیا کوئی قواعد و ضوابط ہیں؟

- (a) تمام سطحوں پر مردوں اور خواتین دونوں کے تقرر، پیشہ ورانہ نشوونما اور ترقی کے لئے مساوی مواقع۔
- (b) مردوں اور خواتین کی ضروریات کو پیش نظر رکھتے ہوئے مناسب سہولیات دستیاب ہیں۔
- (c) کوئی دیگر۔

- (7) کیا آپ کے ادارے میں ان قواعد و ضوابط کا احترام کیا جاتا ہے؟
- (8) اگر نہیں تو پھر تبدیلی اور اصلاح کے لئے کیا طریقے ہیں؟

### اپنے ادارے کے انسانی وسائل (ہیومن ریسورسز) کی انتظامیہ کا جائزہ لینا

- (9) کیا آپ کے ادارے میں عملے کی تقسیم میں کوئی صنفی برابری ہے؟
- (a) آپ کے ادارے میں کتنی خواتین اور مرد ہیں؟
- (b) ہر ایک یونٹ/سیکشن اور شعبے میں کتنی خواتین یا مرد ہیں؟
- (c) اختیارات کی سطح پر کتنی خواتین اور مرد ہیں؟
- (10) کیا عملہ، کنسلٹنٹس اور شرکائے کار منتخب کرنے کے لئے جنس ایک معیار ہے؟ کیا صنفی مساوات پانے کے لیے کوئی خصوصی اصول موجود ہے؟

- (11) کیا خاتون یا مرد ہونے کو بعض کاموں کے لئے خصوصیت یا زحمت خیال کیا جاتا ہے؟
- (12) کیا خواتین اور مرد دونوں کے لئے تربیت کے مساوی مواقع موجود ہیں؟
- (13) کیا خواتین اور مردوں دونوں کے لئے ترقی کے یکساں مواقع موجود ہیں؟
- (14) کیا دفتری اوقات کار کے بعد کام کرنا ایک ایسا عمل ہے جس کی قدر کی جاتی ہے؟
- (a) کیا یہ معمول مردوں میں زیادہ مروج ہے یا خواتین میں؟
- (b) اس فرق کی وجوہات کیا ہیں؟
- (15) کیا خواتین اور مرد دونوں بچے کی پیدائش/متنبی بنانے کی رخصت بمعہ تنخواہ لے سکتے ہیں؟
- (a) کتنے بچوں کیلئے رخصت بمعہ تنخواہ دی جاسکتی ہے؟
- (b) باپ کو کتنے دنوں کی رخصت بمعہ تنخواہ دی جاسکتی ہے؟ اور ماں کو کتنے دنوں کی؟
- (c) کیا آپ بلا جھجک یہ کہہ سکتے ہیں کہ آپ والدین بننے کی رخصت لے سکتے ہیں؟ اگر نہیں تو کیوں؟
- (d) کیا آپ سمجھتے ہیں کہ والدین بننے کی رخصت آپ کے مستقبل کی پیشہ ورانہ نشوونما اور ترقی کو متاثر کر سکتی ہے؟
- (16) اگر شاف یونین ہے تو یہ شاف یونین کیسے بنائی جاتی ہے؟
- (a) شاف یونین میں کتنے مرد اور کتنے خواتین ہیں؟
- (b) کیا شاف یونین کی سربراہ خاتون ہے یا مرد؟
- (c) آپ کے خیال میں کیا شاف یونین کے ذریعے مرد اور خواتین عملے کے مسائل پر مساوی طور پر غور کیا جاتا ہے اور کیا اس کے لئے آواز اٹھائی جاتی ہے؟

### اپنے ادارے کی فیصلہ سازی کا جائزہ لینا

- (17) کتنے خواتین اور مرد ارکان عملہ پالیسی سازی اور فیصلہ سازی میں حصہ لیتے ہیں؟
- (18) آپ کی رائے میں جب فیصلے کئے جاتے ہیں تو کیا خواتین اور مرد ارکان عملہ کے خیالات پر مساوی طور پر غور کیا جاتا ہے؟

### اپنے ادارے کی صنفی آگاہی کی تربیت کا جائزہ لینا

- (19) کیا صنفی مساوات اور صنف کو مرکزی دھارے میں لانے سے متعلق تمام خواتین اور مرد ارکان عملہ کو معلومات اور تکنیکی علم دستیاب ہیں؟
- (a) ارکان عملہ کس طرح ان معلومات تک رسائی حاصل کرتے ہیں؟
- (b) ان میں سے کتنے ان معلومات تک رسائی حاصل کرتے ہیں؟

(20) اگر وہ ان معلومات تک رسائی نہیں رکھتے تو ممکنہ وجوہات کیا ہیں؟  
کیا تمام مرد اور خواتین ارکان عملہ کو صنف سے متعلق احساس دلایا جاتا ہے اور تربیت فراہم کی جاتی ہے؟

- a کیا یہ لازمی ہے یا رضا کارانہ بنیاد پر ہے؟  
b عملے کو صنف سے متعلق تربیتی سیشنوں میں شامل کرنے کی طرف راغب کرنے کے لئے کون سی ترغیبات موجود ہیں؟  
c کب کب احساس دلایا جاتا اور تربیت فراہم کی جاتی ہے؟  
d کتنے خواتین اور مرد ارکان عملہ کو احساس دلایا گیا اور تربیت فراہم کی گئی ہے؟  
e کیا تربیت دہندہ مناسب طور پر تربیت یافتہ ہے اور ادارے کے صنفی مسائل سے آگاہ ہے؟  
f کیا تربیت دہندہ صنفی بنیادی مرکز ہے یا ادارے سے باہر کا آدمی ہے؟  
g کیا حساسیت اور تربیت کے اثر کا جائزہ لیا گیا ہے؟  
h مزید حساسیت اور تربیت کے لئے ادارے کے آئندہ کے منصوبے کون سے ہیں؟

### اپنے ادارے کی صنف دوست سہولیات کا جائزہ لینا

- (21) کیا خواتین اور مرد ارکان عملہ کے لئے وافر سہولیات موجود ہیں؟  
a کیا ٹائٹلس کی تعداد خواتین اور مرد ارکان عملہ کی تعداد کے مطابق ہیں؟  
b کیا میڈیکل یونٹ موجود ہے؟ کیا میڈیکل یونٹ کے عملے کے افراد مرد ہیں یا خواتین؟  
c کیا بچے کی نگہداشت کی سہولت دستیاب ہے؟

### اپنے ادارے کی صنفی جانچ پڑتال کا جائزہ لینا

- (22) کیا صنفی مساوات کو فروغ دینے کے سلسلے میں عملے کی ذاتی کوششوں کا اعتراف کرنے کا کوئی طریقہ موجود ہے؟  
(23) کیا آپ کے ادارے میں صنف سے متعلق کوئی جانچ پڑتال ہے؟  
(24) کیا صنفی معیارات، اشارات اور نگرانی کے ٹولز موجود ہیں؟  
(25) کیا آپ کے ادارے کی صنف ہمدردی کی جانچ پڑتال کی گئی ہے؟

- a اگر ہاں تو پھر:  
(i) کیا جانچ پڑتال کنندہ اندرونی تھا یا بیرونی؟  
(ii) خاتون تھی یا مرد تھا؟  
(iii) کیا نتائج پر عملہ کے درمیان تبادلہ خیال ہوا؟  
(iv) رپورٹ کی سفارشات کے بعد اس کے انتظامات کئے گئے ہیں؟

- b اگر نہیں تو پھر:  
(i) جانچ پڑتال نہ کرانے کی ممکنہ وجوہات کیا ہیں؟  
(ii) کیا آپ کا ادارہ جانچ پڑتال کرانے کی منصوبہ بندی کر رہا ہے؟  
(iii) کون جانچ پڑتال کی وکالت کر سکتا ہے اور کیسے؟

## ٹول 5 صنف اور جنس میں کیا فرق ہے؟

ہدنی سامعین: اساتذہ کے تربیت دہندگان، صنف کے تربیت دہندگان

صنف اور جنس ایک جیسی نہیں۔ درج ذیل بیانات کے تجزیے اور اس پر بحث سے آپ کو ان کے فرق کو سمجھنے اور آگاہی پیدا کرنے میں مدد مل سکتی ہے۔

غور کریں کہ آیا درج ذیل بیانات صنفی کرداروں یا جنس کے فرق پر مبنی ہیں۔

- (1) اکثر خواتین ہی بچوں کو جنم دیتی ہیں۔ مرد نہیں
- (2) لڑکیاں شائستہ ہوتی ہیں اور لڑکے اکھڑ۔
- (3) تمام ادوی سی ڈی ممالک میں مردوں کی اوسط تنخواہیں خواتین کی نسبت زیادہ ہوتی ہیں۔ اوسط فرق 15 فیصد سے زائد ہے اور کئی ممالک میں 20 فیصد سے بھی بڑھ جاتا ہے۔
- (4) اکثر خواتین بچوں کو چھاتی سے دودھ پلاتی ہیں اور مرد بوتل سے
- (5) ایشیا میں تعمیراتی کارکنوں کی اکثریت مردوں کی ہے۔
- (6) بلوغت پر اکثر مردوں کی آواز میں خلل پڑ جاتا ہے خواتین کی نہیں۔
- (7) یو این کے اعداد و شمار کے مطابق خواتین دنیا کا 40 فیصد کام کرتی ہیں۔ بہت سے ممالک میں خواتین کی تنخواہیں مردوں کی تنخواہ کے 70 تا 90 فیصد تنخواہ کے برابر ہوتی ہیں۔
- (8) لڑکے وہی کام کرنا سیکھتے ہیں جو ان کے والد کرتے ہیں اور لڑکیاں وہی کام کرنا سیکھتی ہیں جو ان کی مائیں کرتی ہیں۔

رائے/تبصرہ:

- (1) ”خواتین بچوں کو جنم دیتی ہیں، مرد نہیں۔“
- یہ خواتین اور مردوں کے درمیان حیاتیاتی فرق کی بناء پر ایک طبعی خصوصیت ہوتی ہے۔
- (2) لڑکیاں شائستہ ہوتی ہیں: لڑکے اکھڑ۔

# مفید ذرائع



## صنف سے متعلق کوئز

ٹول  
6

ہدنی سامعین: پالیسی ساز اور منصوبہ ساز، پراجیکٹ / پروگرام آفیسرز، اساتذہ، اساتذہ کے تربیت دہندگان، صنف کے تربیت دہندگان

یہ کوئز تعلیم اور صنف سے متعلق مسائل پر آپ کے علم کی جانچ پڑتال کرنے کے لئے تیار کیا گیا ہے۔ یہ بنیادی طور پر ان کے لئے ہے جو پہلے ہی سے ان مسائل سے آگاہ ہیں لیکن یہ عمدہ طور پر احساس دلاتے ہیں اور تمام لوگ اسے استعمال کر سکتے ہیں۔

برائے مہربانی ذیل میں دیئے گئے سوالات کے موزوں ترین جواب پر ٹک کا نشان لگائیں۔

- (1) اگر جنس مردوں اور خواتین کے درمیان حیاتیاتی فرق پر موقوف ہے تو صنف سے مراد :-
  - a سماجی طور پر تشکیل کردہ مردوں اور خواتین کے کردار اور ذمہ داریاں۔
  - b ایک تصور جو وقت گزرنے کے ساتھ تبدیل ہو سکتا ہے اور ثقافتوں اور ثقافتوں کے درمیان بدلتا رہتا ہے۔
  - c نسوانیت اور مردانگی۔
  - d مذکورہ بالا تمام۔

(2) صنفی مساوات ایک مسئلہ ہے جس کا تعلق :-

- a صرف لڑکیوں اور خواتین سے ہوتا ہے یہ خواتین کا مسئلہ ہے۔
- b ترقی پذیر ممالک سے ہے یہی وجہ ہے کہ وہاں صنفی تفاوت موجود ہے۔
- c تمام سوسائٹیاں، خواتین اور مرد ایک جیسے ہیں۔
- d وزارتوں سے ہے جو خواتین کے معاملات کے لئے وقف ہیں۔

(3) کون سا ملینیم ترقی ہدف (ایم، ڈی، جی) صنف پر توجہ مبذول کرتا ہے؟

- a ملینیم ترقیاتی ہدف (ایم، ڈی، جی) - 1
- b ملینیم ترقیاتی ہدف (ایم، ڈی، جی) - 2
- c ملینیم ترقیاتی ہدف (ایم، ڈی، جی) - 3
- d ملینیم ترقیاتی ہدف (ایم، ڈی، جی) - 5

47

تعلیم میں صنفی مساوات کے فروغ کے لیے

یہ ثقافتی اعتقادات پر مبنی مفروضے ہیں۔

(3) تمام اوای سی ڈی ممالک میں مردوں کی اوسط تنخواہیں، خواتین کی نسبت زیادہ ہیں۔

یہ صورتحال سوسائٹی کے معمولات کی بنیاد پر مروج ہے۔ اوای سی ڈی کے تقریباً تمام ممالک قطع نظر خاتون یا مرد ہونے کے مساوی کام کے لئے مساوی تنخواہ دینے کو یقینی بنانے کے لئے قانون سازی کرتے ہیں لیکن کئی قسم کی وجوہات ہیں جن کی وجہ سے اس صنفی خلا کو ختم نہیں کیا جاتا۔ اگر قانون کا اطلاق نہیں کیا جاتا یا نہیں کیا جاسکتا تو پھر امتیاز جاری رہے گا۔ عمومی طور پر مردوں کی نسبت خواتین کم تنخواہ والے پیشوں میں مصروف کار ہیں۔ انھیں مردوں کی طرح ترقی کرنے کے لیے جدوجہد کرنی چاہیے۔

(4) ”اکثر خواتین بچوں کو چھاتی سے دودھ پلاتی ہیں اور مرد بوتل سے۔“

یہ عورتوں اور مردوں کے درمیان جنسی فرق پر مبنی ایک طبعی خصوصیت ہے۔

(5) ”ایشیاء میں تعمیراتی کارکنوں کی اکثریت مردوں کی ہے۔“

خواتین کے روایتی نمائندہ کرداروں کی وجہ سے بعض شعبوں میں خواتین کا تناسب کم ہو سکتا ہے۔ ایسے شعبوں کو زیادہ تر مردانہ شعبے تصور کیا جاتا ہے۔

(6) ”بلوغت اکثر مردوں کی آواز میں خلل پڑتا ہے، خواتین کی نہیں۔“

یہ خواتین اور مردوں کے درمیان جنسی فرق پر مبنی ایک طبعی خصوصیت ہے۔

(7) ”یو این کے اعداد و شمار کے مطابق خواتین دنیا کا 40 فیصد کام کرتی ہیں۔“

یہ خواتین سے وابستہ کرداروں سے متعلق غیر مساوی نتائج کی ایک اور مثال ہے۔ زیادہ تر علاقوں اور بہت سے پیشوں میں ایک ہی کام کے لئے عورتوں کو مردوں کی نسبت کم معاوضہ دیا جاتا ہے۔

(8) لڑکے وہی کام کرنا سیکھتے ہیں جو ان کے والد کرتے ہیں۔“

سوسائٹیاں لڑکوں اور لڑکیوں کے ممکنہ رویوں سے مختلف توقعات وابستہ کر لیتی ہیں۔

- 39 c
- 49 d
- (9) اطلاعات و مواصلات کی ٹیکنالوجیز (آئی سی ٹیز) کی دنیا میں داخل ہونے والی خواتین کے راستے میں حائل رکاوٹوں میں شامل ہیں۔
- a آئی سی ٹی کا ساز و سامان خریدنے کے لئے خواتین کی مالیاتی وسائل تک محدود رسائی۔
- b تعلیم و تربیت تک غیر مساوی رسائی۔
- c اپنے گھروں یا ڈورافٹادہ جگہوں پر خواتین کی تنہائی
- d مذکورہ بالا تمام۔
- (10) 1901ء اور 2009ء کے درمیان 806 افراد اور 23 اداروں کو نوبل انعامات دیے گئے ہیں۔ کتنی خواتین نے یہ انعام حاصل کیا ہے؟
- a 12
- b 41
- c 77
- d 158
- (11) صنفی تناظر میں عورتوں پر تشدد کے مسئلے کا جائزہ لینے سے یہ ظاہر ہوتا ہے کہ۔
- الف) تشدد پسند ہونا مردوں کی فطرت ہے۔ خواتین کو کسی حد تک تشدد کو قبول کرنا ہے۔
- ب) عورتوں پر تشدد خواتین اور مردوں کے درمیان پائے جانے والے غیر مساوی اختیارات کی وجہ سے کیا جاتا ہے۔
- ج) اگر مرد خواتین پر تشدد کرتے ہیں تو یہ بھی خواتین کی خطا ہے۔
- د) یہ خواتین کی ذمہ داری ہے کہ وہ مردوں کے تشدد سے کامیابی سے نمٹیں۔
- (12) 2000ء میں اقوام متحدہ کی سلامتی کونسل کی قرارداد 1325 منظور کی۔ تاریخی قرارداد تقاضا کرتی ہے کہ
- a تمام لڑاکا افواج، فوجی اور نیم فوجی دونوں ڈھانچوں سے خواتین کا اخراج کیا جائے۔
- b امن و سلامتی کے تمام اقدامات میں عورتوں کی مکمل اور مساوی شرکت ہو۔
- c جنگی کوششوں میں خواتین کی مساوی شرکت ہو
- d امن کی تمام باضابطہ کاروائیوں سے مردوں کا اخراج کیا جائے

- (4) ترقی پذیر دنیا میں لڑکیوں کا لڑکوں کی نسبت سیکینڈری تعلیم ترک کرنے کا امکان کیوں زیادہ ہوتا ہے؟
- a ہائی سکول کی فیس کی بناء پر صرف لڑکوں کے سکول جاتے ہیں۔
- b بہت سی نوجوان لڑکیوں سے گھر کا کام کرنے کی توقع کی جاتی ہے۔
- c بچپن کی شادی لڑکیوں کی نقل و حرکت اور آزادی کو محدود کرتی ہے۔
- d مذکورہ بالا تمام

- (5) یونیسف کے بچوں پر عالمی رپورٹ 2009ء کے مطابق ترقی پذیر ممالک میں ان لڑکیوں کا تناسب کیا ہے جن کی 18 سال کی عمر سے قبل شادی ہوگئی؟
- a 12 فیصد
- b 25 فیصد
- c 36 فیصد
- d 54 فیصد

- (6) بہت سی خواتین جن کا ایچ آئی وی مثبت نکلا، انہوں نے پرخطر رویوں کا مظاہرہ نہیں کیا۔ یا تو انہوں نے شادی کر لی یا جنسی تعلقات (ایک ہی ساتھی جس کے دیگر ساتھی نہ ہوں) قائم کر لیے۔
- a درست
- b غلط

- (7) دنیا کے اوقات کار میں خواتین اور لڑکیوں کے کام کی کسر تقسیم کیا ہے؟
- a 1/4
- b 1/2
- c 2/3
- d 3/4

- (8) مئی 2009ء تک دنیا کے میں کتنے ملکوں نے پارلیمانی ارکان کی کل تعداد کا 30 فیصد خواتین ہونے کا ہدف حاصل کیا ہے؟
- a 19
- b 24

### صنف سے متعلق کوئز۔ جوابات

- (1) (d) مذکورہ بالا تمام۔  
صنف کا تصور نہایت اہم ہے۔ کیونکہ اس سے یہ آشکار ہوتا ہے کہ خواتین کی ماتحتی کی حیثیت سماجی طور پر تشکیل شدہ ہے؟ یہ نہ تو حیاتیاتی طور پر متعین ہے اور نہ ہی یہ ہمیشہ کے لیے مقررہ ہے۔
- صنفی عدم مساوات اس لیے ہے کہ مردوں اور خواتین کو جداگانہ طور پر جانچا جا رہا ہے اور نتیجتاً انہیں زندگی کے غیر مساوی مواقع اور امکانات حاصل ہیں۔
- (2) (c) تمام سوسائٹیاں، خواتین اور مرد ایک جیسے ہیں۔  
صنفی مساوات کا اقتصادی ترقی سے براہ راست تعلق نہیں۔ کل قومی پیداوار اور (جی این پی) کا بہت زیادہ فی کس حصہ رکھنے والے ممالک میں بھی عدم مساواتیں پائی جاتی ہیں۔
- صنفی مساوات صرف ”خواتین کا مسئلہ“ نہیں۔ خواتین کو بااختیار بنانے کا عمل ضروری ہے لیکن صنفی مساوات حاصل کرنے کا یہ ایک ایسا قدم ہے جو دنیا کے کسی ملک نے ابھی تک حاصل نہیں اٹھایا۔
- (3) (c) ملینیم ترقیاتی ہدف ایم ڈی جی 3  
ملینیم ترقیاتی ہدف (ایم، ڈی، جی) 3 صنفی مساوات کے فروغ اور خواتین کو بااختیار بنانے کے عمل پر توجہ مبذول کرتا ہے۔  
تاہم جیسا کہ عالمی کانفرنس کے نتائج کی دستاویز 2005ء (پیرا 59) میں نشاندہی کی گئی ہے کہ صنفی مساوات اور خواتین کو بااختیار بنانے کا عمل تمام ملینیم ترقیاتی اہداف، خواہ انہیں کوئی بھی نمبر دیا جائے، اُن کے حصول کے لیے بنیادی حیثیت رکھتا ہے۔
- (4) (d) مذکورہ بالا تمام۔  
غربت اور عدم مساوات نہایت اہم عوامل ہیں جو لڑکیوں کو سکینڈری سکول جانے سے روکتے ہیں۔ اس کے ساتھ ساتھ غربت کے خاتمے کے لیے لڑکیوں کی تعلیم بھی بہت ضروری ہے۔
- (5) (c) 36%  
عالمی طور پر 20 تا 24 سال کی 36 فی صد خواتین 18 سال کی عمر ہونے سے قبل ہی شادی کر دی جاتی ہے یا

- (13) کون سی حکمت عملیاں سماجی اور اقتصادی طور پر بااختیار بننے میں خواتین کی مدد کر سکتی ہیں؟  
a امتیاز کو چیلنج کرنے کے لیے خواتین مل جل کر کام کریں۔  
b خواتین کے لیے آمدنی کے مزید وسائل۔  
c تعلیم تک بہتر رسائی ہو۔  
d مذکورہ بالا تمام۔

- (14) قومی پالیسیاں جو صنفی مساوات کو فروغ دیتی ہیں، وہ درج ذیل کے لیے معاون ہوتی ہیں۔  
الف) غربت کا خاتمہ۔  
ب) تعلیم سب کے لیے اہداف کا حصول۔  
ج) ایچ آئی وی متعدی بیماریوں میں کمی میں۔  
د) عورتوں پر تشدد کا خاتمہ۔  
e مذکورہ بالا تمام۔

- (15) تعلیم کے نچلے درجوں میں تدریس کے پیشے میں خواتین کی تعداد کیوں زیادہ ہے۔  
a مرد ترجیح دیتے ہیں کہ خواتین تدریس کے شعبے میں شامل ہوں۔  
b خواتین کو اعلیٰ سطح کے عہدوں پر کام کرنے کے لیے اپنی اہلیت ثابت کرنے کے بہت کم مواقع ملتے ہیں۔  
c تدریس کو خواتین کے لیے زیادہ موزوں پیشہ خیال کیا جاتا ہے۔  
d خواتین کو بچوں کی نگہداشت کرنے کے لیے زیادہ موزوں خیال کیا جاتا ہے۔  
e مذکورہ بالا تمام۔



انہیں بندھن میں باندھ دیا جاتا ہے۔ بالعموم جنوبی ایشیاء اور صحرائی افریقہ میں۔

(6) (a) درست

خواتین پر تشدد، صنفی امتیاز اور تعلیم سے محرومی خواتین کے ایچ آئی وی کا شکار ہونے کے امکانات کو بڑھا دیتے ہیں۔ باہمی رفاقت کے بغیر شادی یا موثر مانع حمل کے طریقے (کنڈومز) اس متعدی بیماری سے تحفظ کی ضمانت نہیں دیتے۔

(7) (c) 2/3

خواتین دنیا کے اوقات کار کا 2/3 حصہ کام کرتی ہیں۔ اس کے باوجود دنیا کی آمدنی کا صرف دس فیصد حصہ وصول کرتی ہیں۔ یہ اس وجہ سے ہے کہ خواتین زیادہ تر بلا تنخواہ مشقت کرنے کی ذمہ دار ہوتی ہیں جس کا اکثر اعتراف نہیں کیا جاتا جسے بچوں کی دیکھ بھال، کھانا پکانا اور صفائی ستھرائی کا کام۔

(8) (b) 24

ملک ہیں۔ اینڈورا، انگولا، ارجنٹائن، بیلاروس، بلیجیم، برونڈی، کوسٹاریکا، کیوبا، ڈنمارک، فن لینڈ، جرمنی، گیانا، آئس لینڈ، موزمبیق، نیپال، ہالینڈ، نیوزی لینڈ، ناروے، روانڈا، جنوبی افریقہ، سپین، سویڈن، یوگنڈا اور متحدہ جمہوری تنزانیہ۔

یہ ذہن نشین رہے کہ ان 24 ملکوں میں سے 7 ترقی پذیر ممالک ہیں اور ان میں سے کوئی بھی ایشیاء بحر الکاہل کے علاقے میں نہیں۔

(9) (d) مذکورہ بالا تمام

آئی سی ٹی سے فائدہ اٹھانے کی خواتین کی قابلیت کا انحصار سازگار پالیسیوں، ان کے ملکوں کا مناسب ماحول جو مواصلات کے ڈھانچے کو وسعت دیتا ہے وہاں جہاں خواتین رہتی ہیں اور بہتر تعلیمی معیارات پر ہیں۔

(10) (b) 41 تمام نوبل انعامات کا 4.3 فی صد خواتین نے حاصل کیا۔

خواتین نے تمام درجوں میں نوبل انعام حاصل کیے ہیں۔ طبقات (2)، کیمیا (4)، فعلیات یا طب (10)، ادب (12)، امن (12) اور اقتصادی علوم (1)۔

(11) (b) عورتوں پر تشدد خواتین اور مردوں کے درمیان پائے جانے والے غیر مساویانہ اختیارات کی وجہ سے کیا جاتا ہے۔

تشدد ہم سب کو متاثر کرتا ہے لیکن زیادہ تر صورتوں میں یہ خواتین اور لڑکیوں کو نشانہ بناتا ہے اور مردوں کی جانب سے اس کا ارتکاب کیا جاتا ہے۔ بات یہ نہیں کہ مرد چینیا تی طور پر اس طرح تخلیق کیے گئے ہیں کہ وہ تشدد پسند ہوں لیکن جب تک صنفی عدم مساواتیں ہماری سوسائٹیوں میں باقی ہیں اور جب تک متوازن اور امداد باہمی کے کرداروں کی تشکیل کے لئے سنجیدہ کوششیں نہیں کی جاتیں اُس وقت تک خواتین اس کا شکار ہوتی رہیں گی۔

(12) (b) امن اور سلامتی کے تمام اقدامات میں خواتین کی مکمل اور مساوی شرکت 2000ء میں خواتین، امن اور سلامتی سے متعلق قرارداد 1325ء منظور کرتے ہوئے اقوام متحدہ کی سلامتی کونسل نے خصوصی طور پر پہلی بار مسلح تصادم اور قیام امن کے تناظر میں خواتین کے کرداروں پر بحث کی۔ یہ قرارداد اس شعبے میں قوی ترین دستاویزات میں سے ایک ہے۔

(13) (d) مذکورہ بالا تمام

تعلیم، اثاثہ کی ملکیت اور اضافی آمدن خواتین کو باختیار بناتی ہے۔ یہ یقینی بنانا کہ خواتین کو آمدنی حاصل کرنے، اثاثہ جات رکھنے اور تعلیم حاصل کرنے کے مواقع ملیں، اس عمل سے گھر کے فیصلوں میں ان کے اثر و رسوخ کو استحکام مل سکتا ہے۔

(14) (e) مذکورہ بالا تمام

سیاسی شرکت اور جوابدہی، اقتصادی اختیار اور موثر ترقیاتی منصوبہ بندی، بحران سے بچاؤ اور تنازع کا حل، صاف پانی تک رسائی، صحت و صفائی، توانائی خدمات اور تعلیم، ترقیاتی مقاصد کے لئے نئی ٹیکنالوجیز کا بہتر استعمال اور ایچ آئی وی رائیڈز کے خلاف تمام سوسائٹی کی جانب سے مہم کو یقینی بنانے کے لئے صنفی مساوات ایک ناگزیر پہلو ہے۔

(15) (e) مذکورہ بالا تمام

یہ صورتحال صنفی روایتی تصورات اور اس تنظیمی طریقے کا نتیجہ ہے جس کے ذریعے اساتذہ کا انتخاب کیا جاتا ہے، انہیں تربیت دی جاتی ہے، ان کا تقرر کیا جاتا ہے اور انہیں ترقی دی جاتی ہے۔

بدنی سامعین: تمام

درج ذیل بیانات سے شدید صنعتی تعصب کا اظہار ہوتا ہے۔ اس ٹول کا مقصد لوگوں کی توجہ کو متحرک کرنا اور انہیں اپنے اعتقادات اور رویوں پر غور کرنے کی طرف مائل کرنا ہے۔

کیا آپ یہ کہیں گے کہ درج ذیل بیانات روایتی تصورات پر مبنی ہیں لہذا انہیں تبدیل ہونا چاہیے؟

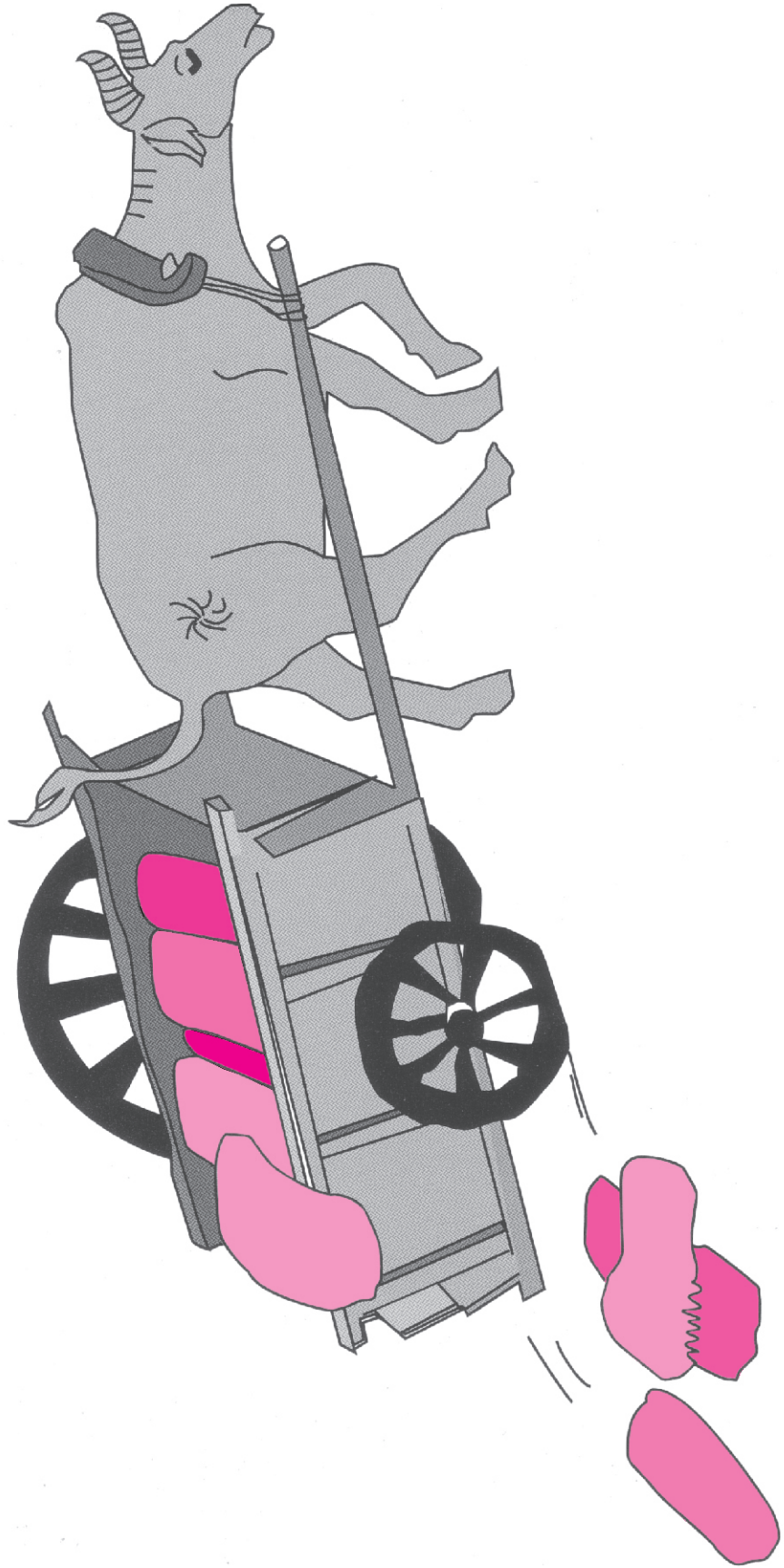
- ”خواتین کھیت کی فصل اجاڑ دیتی ہیں۔“ (بنگلہ دیش)
- ”مرد ہاتھی کی اگلی ٹانگیں اور خواتین اُس کی پچھلی ٹانگیں ہیں۔“ (تھائی لینڈ)
- ”ایک آدمی کو جنم دینے کے لیے خاتون کو 9 زندگیوں گزانا پڑتی ہیں۔“ (بھوٹان)
- ”ہر ہارنے والے کے پیچھے ایک عورت کا ہاتھ ہوتا ہے۔“ (فلپائن)
- ”خواتین نالائق ہوتی ہیں، وہ تو چولہا بھی ٹھیک طرح سے سنبھال نہیں سکتیں۔“ (پاکستان)
- ”مردوں کی عزت کریں، خواتین کی تذلیل کریں۔“ (جاپان، ویت نام)
- ”مرد کے بغیر خاندان ایسا ہی ہے جیسے چھت کے بغیر گھر۔“ (ویت نام)
- ”شادی شدہ بیٹیاں ایسا پانی ہے جسے گھر سے باہر پھینک دیتے ہیں۔“ (بھارت)
- ”لڑکا میرے نام کا وارث ہوتا ہے جب کہ لڑکی کا کوئی نام نہیں ہوتا۔“ (پاپوا نیو گینیا)
- ”لڑکے کے والدین کو بوڑھا پاپے میں فضیلت حاصل ہوتی ہیں۔“ (میانمر)
- ”مجھے عورت دو اور میں آپ کو سانپ دوں گا۔“ (فلپائن)
- ”بہویں گھر میں بھوت جیسی ہوتی ہیں۔“ (لاؤے، پی ڈی آر)
- ”لڑکے کا ہونا گھوڑا رکھنے سے زیادہ خوشیاں لاتا ہے۔“ (بھوٹان)
- ”بیٹیاں گھر میں عارضی ہوتی ہیں، بیٹے گھر کی آبرو ہوتے ہیں۔“ (پاکستان)
- ”بیٹیاں دوسروں کے لیے پلتی بڑھتی ہیں اور بیٹے اپنے خاندان کے لیے۔“ (چین)
- ”لڑکا میری زمین کا وارث ہوتا ہے۔ لڑکی کسی دوسرے آدمی کی بیوی بن جاتی ہے۔“ (پاپوا نیو گینیا)
- ”سو بیٹے بوجھ نہیں ہوتے لیکن ایک لڑکی ہمارا سر جھکا دیتی ہے۔“ (پاکستان)

- ”آدمی چاول کا اناج ہوتے ہیں اور عورتیں کپکے ہوئے چاول۔“ (تھائی لینڈ)
- ”ہاتھیوں، کوبرا سانپوں، نوکروں اور اپنی بیوی پر اعتبار نہ کریں۔“ (تھائی لینڈ)
- ”بیٹے روحانی مسرت کے دروازے کھولتے ہیں۔ بیٹیاں مصیبت کے دروازے کھولتی ہیں۔“ (نیپال)
- ”ڈنڈا بیوی کو قافلو کرتا ہے۔“ (بنگلہ دیش)
- ”ایک بیٹی جو اپنے باپ کی مانند ہو وہ ثروت مند ہوتی ہے، لیکن ایک بیٹا جو اپنی ماں کی مانند ہو وہ ناخوش ہوتا ہے۔“ (ویت نام)
- ”گھر سے تین قدم باہر آدمی سورا ہوتا ہے۔“ (میانمر)
- ”ایک بیٹا آقا، خاوند اور خدا ہوتا ہے۔“ (میانمر)
- ”جب نوجوان ہو تو باپ کی اطاعت کرو، جب شادی شدہ ہو تو خاندان کی پیروی کرو اور جب بوڑھی ہو جاؤ تو اس طرح کرو جیسے بیٹا کہتا ہے۔“ (جاپان)
- ”ایک مثالی عورت اچھی بیوی اور دانشمند ماں ہوتی ہے۔“ (جاپان)
- ”بانجھ عورت دریا کے پتھر کی مانند ہوتی ہے۔“ (فلپائن)
- ”آدمی گھر میں آقا ہوتا ہے۔“ (جاپان)
- ”عورت کا مقام باورچی خانہ ہے۔“ (پاپوا نیو گینیا)
- ”بیٹیاں رکھنا گھر کے سامنے ٹائیلز تعمیر کرنے کے مترادف ہے۔“ (تھائی لینڈ)
- ”لمبے بال، چھوٹا داغ۔“ (روس)
- ”خواتین کمزور فرنیچر ہیں۔“ (مڈغاسکر)

کیا آپ اس فہرست میں دیگر بیانات کا اضافہ کرنا پسند کریں گے؟

آخر میں اس بیان پر غور کریں: ”عورت کو تعلیم دینا، پوری قوم کو تعلیم دینا ہے۔“ کیا یہ امتیازی عمل ہے؟

## صنفي مساوات کا چھٹرا (کارٹ)



57

تعمیر میں صنفي مساوات کے فروغ کے لیے

## ٹول 8

ہدنی سامعین: اساتذہ/سکول کے سربراہ، اساتذہ کے تربیت کنندگان، صنف کے تربیت کنندگان

جانور بھوکے ہیں اور وہ اُس چھٹراے (کارٹ) کا انتظار کر رہے ہیں جو ان کے لیے چارہ لے کر آتا ہے۔ اس چھٹراے کے دو پیسے (ویل) ہیں۔

اگر اس چھٹراے کا ایک پیسہ بڑا ہو اور دوسرا چھوٹا تو پھر کیا ہوگا؟

- ☆ چھٹراے کا ایک طرف اُلٹ جائے گا یا پھر وہ دائرے کی شکل میں گھومنے لگے گا۔
- ☆ ہم ایک بدحواس بیل تو لے سکتے ہیں لیکن اسے آگے چلا نہیں سکتے۔

اگر دونوں پیسے ایک جیسے ہوں گے تو پھر کیا ہوگا؟

- ☆ چھٹراے بالکل سیدھا چلے گا۔

یہ صورت مردوں اور خواتین پر لاگو ہوتی ہے:

- ☆ درست سمت میں چلنے کا دار و مدار سوسائٹی میں مردوں اور خواتین کا مساوی طور پر عزت و احترام کرنے پر ہوتا ہے۔
- ☆ اس کا نقطہ آغاز لڑکوں اور لڑکیوں کے مابین مساوات کو یقینی بنانے سے ہوتا ہے۔



## صنّی مساوات کا پرندہ



انسانی نسل بھی پرندہ کی طرح دو پر رکھتی ہے:  
☆ ایک پر خاتون ہے۔  
☆ دوسرا پر مرد ہے۔

اگر پرندہ کا ایک پر انسانی نسل کو وسیع غا کرے اور دوسرا چھوٹا تو پھر کیا ہوگا؟

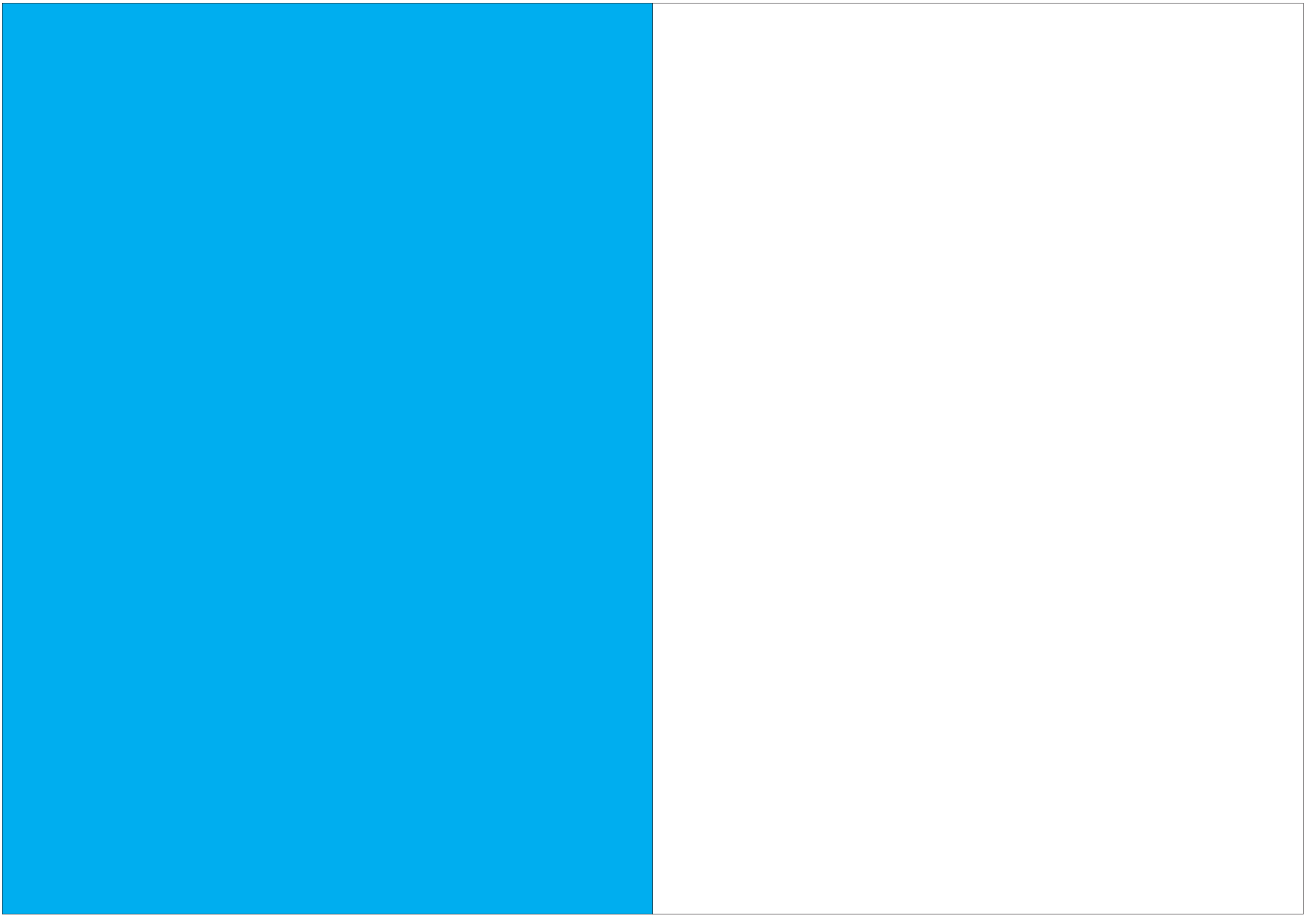
- ☆ پرندہ اُڑنے کے قابل نہیں رہے گا۔
- ☆ اگر پرندے کے دونوں پر مساوی ہوں تو پھر کیا ہوگا؟
- ☆ پرندہ اُڑنے کے قابل ہو جائے گا۔

## ٹول 9 صنّی مساوات کا پرندہ

ہدنی سامعین: اساتذہ/سکول کے سربراہ، اساتذہ کے تربیت کنندگان، صنف کے تربیت کنندگان

یہ تصویر مردوں اور خواتین کو ایک پرندے کے پردوں کی بناؤٹ سے تشبیہ کے طور پر استعمال کی جاتی ہے۔

ہر پرندے کو ایک جیسی بناؤٹ والے دو پردوں کی ضرورت ہوتی ہے۔ اس طرح ایک سوسائٹی کو چلانے کے لیے ضروری ہے کہ دونوں مرد اور خواتین کو برابر پروان چڑھایا جائے۔



# حصہ دوم

## صنفا ہمدردی پر مبنی تعلیمی ماحول کے لیے ٹولز



حصہ دوم  
صنفا ہمدردی پر مبنی تعلیمی ماحول کے لیے ٹولز



## صنعتی ہمدردی پر مبنی نصاب اور تدریسی اور تعلیمی مواد کی تیاری

**ہدفی سامعین:** تعلیمی مواد کے تیار کنندگان، اساتذہ اسکول سربراہان، اساتذہ کے تربیت کنندگان۔

یہ ٹول آپ کو یہ جانچ پڑتال کرنے میں مدد دے گا کہ آیا نصاب اور تدریسی/تعلیمی مواد کی تیاری کے تمام تر عمل میں صنعتی ہمدردی پر مبنی نظام کا استعمال کیا جاتا ہے۔

### منصوبہ بندی

- 1- کتنے مرد اور خواتین سٹیئرنگ کمیٹی کا حصہ ہیں؟
- 2- کیا سٹیئرنگ کمیٹی مرد اور خواتین کی مساوی تعداد پر مشتمل ہے جنہیں صنعتی حساسیت کی تربیت حاصل ہے؟
- 3- کیا کمیٹی کی ملاقات کا ماحول کھلے بحث و مباحثے کا رجحان رکھتا ہے، اور کیا یہ مرد اور خواتین دونوں کو مختلف آراء کے تبادلے کی اجازت دیتا ہے؟
- 4- کیا نصاب کی منصوبہ بندی میں ضروریات کے جائزے کا عمل موجود ہے؟ اور کیا یہ لڑکوں اور لڑکیوں دونوں کی مساوی آراء کی عکاسی کرتا ہے تاکہ ان کی ضروریات اور مفادات دونوں کی نشاندہی ہو سکے؟
- 5- کیا ہر نصاب تدریس و تعلیمی مواد کے مضامین کے ماہرین کے درکنگ گروپ کو صنعتی حساسیت کی مناسب تربیت حاصل ہے؟
- 6- کیا نصاب اور تدریسی و تعلیمی مواد کے مندرجات اور خاکہ جات لڑکیوں اور لڑکوں دونوں کی ضروریات کو پورا کرتے ہیں؟ اگر ہاں، تو کس طرح؟ اگر نہیں تو ان کی ضروریات کی عکاسی کے لیے اس عمل میں کیا تبدیلیاں کی جاسکتی ہیں؟
- 7- کیا مرد اور خواتین اساتذہ کی مختلف ضروریات ہیں، کیا تدریسی و تعلیمی مواد کے موضوعات اور خاکہ جات ان کی مختلف ضروریات کو پورا کرتے ہیں؟ اگر ہاں، تو کس طرح؟ اگر نہیں، ان کی ضروریات کی عکاسی کے لیے اس عمل میں کیا تبدیلیاں کی جاسکتی ہیں؟
- 8- کیا صنعتی مسائل (جیسے صنعتی تعصب پر مبنی مضامین کا انتخاب، کام کی تقسیم) پر دھیان دیا جاتا ہے جب نصاب اور تدریسی/تعلیمی مواد کی تیاری کے لیے درکشاپس کی منصوبہ بندی کی جاتی ہے، اگر ہاں تو کس طرح؟

### ڈیزائن

- 9- کیا آپ ممکنہ صنعتی تعصبات کے لیے متن، زبان اور تصاویر کا صنعتی ماہرانہ تجزیہ کر چکے ہیں؟
- 10- کیا متن، زبان اور تصاویر پر صنعتی تعصب سے پاک ہیں؟ اگر نہیں، تو کس طرح؟

(اس سے متعلق مزید معلومات کے لیے آپ ٹول 13: ”صنعتی ہمدردی کے حامل تدریسی/تعلیمی مواد کا جائزہ“ کا حوالہ دے سکتے ہیں۔

- 11- لڑکے اور لڑکیوں کے گھریلو، رضا کارانہ اور سماجی کردار کیا ہیں؟ کیا انہیں نصاب اور تدریسی/تعلیمی مواد میں مساوی جگہ اور اہمیت دی جاتی ہے؟
- 12- کیا مشقیں اور کہانیاں لڑکیوں اور لڑکوں کو مساوی طور پر نمایاں کرتی ہیں اور کیا یہ ان کی زندگی کے تجربات کے مطابق ہیں؟
- 13- کیا لڑکیوں اور لڑکوں کو تصاویر اور گرافکس میں مساوی تعداد میں ظاہر کیا گیا ہے؟
- 14- کیا اعمال/روایوں کو موجودہ من گھڑت باتوں کے مطابق ظاہر کیا جاتا ہے؟
- 15- کیا تدریسی/تعلیمی مواد کے مصنفین اور مصور صنعتی حساسیت رکھتے ہیں؟ کیا انہوں نے صنعتی حساسیت کی تربیت حاصل کی ہے؟
- 16- کیا مصنفین اور فنکاروں کا صنعتی توازن ہے؟
- 17- کیا لڑکوں اور لڑکیوں کی کلاس روم کی فیصلہ سازی میں شرکت کرنے کی حوصلہ افزائی کی جاتی ہے اور اپنی بات کرنے میں کس حد تک ان کی حوصلہ افزائی کی جاتی ہے؟

### جائزہ

- 18- کیا آپ نے لڑکیوں اور لڑکوں کے چھوٹے لیکن نمائندہ نمونہ کے طور پر نصاب اور تدریسی/تعلیمی مواد کی ابتدائی آزمائش کر لی ہے؟
- 19- اگر ہاں تو ابتدائی آزمائش میں کتنے طلبہ لڑکیاں اور لڑکے شامل ہیں؟
- 20- کیا وہ آسانی سے مواد کو سمجھتے ہیں؟
- 21- کیا لڑکے اور لڑکیاں دونوں مواد کو اپنی زندگی کے تجربات کے مطابق سمجھتے ہیں؟
- 22- کیا حتمی جائزہ کمیٹی کے اراکین کو صنعتی حساسیت میں تربیت حاصل ہے؟
- 23- کیا جائزے میں اٹھائے گئے صنعتی مسائل کو نصاب اور تدریسی/تعلیمی مواد کی تیاری میں شامل کیا جاتا ہے؟

### تربیت

- 24- کیا مرد اور خواتین دونوں کو نئے نصاب اور مواد کے استعمال کے متعلق نمایاں تربیت کنندگان کے طور پر تربیت دی جاتی ہے؟
- 25- کیا مرد اور خواتین اساتذہ کو نئے نصاب کو صنعتی ہمدردی کے طریقے کے مطابق پڑھانے کی تربیت دی جاتی ہے؟

### رسائی

- 26- کیا تمام لڑکوں اور لڑکیوں کے لیے نئی درسی کتب دستیاب ہیں؟
- 27- کیا لڑکیوں اور لڑکوں دونوں کو تمام دوسرے تعلیمی مواد تک رسائی حاصل ہے جیسے ضمیمہ جات، کلاس روم کمپیوٹر، نقشے سٹڈی گائیڈ وغیرہ؟

ہدفی سامعین : پراجیکٹ پروگرام آفیسرز، اساتذہ اسکول سربراہان

یہ صنفی لینز آپ کو لڑکیوں اور لڑکوں کی مختلف ضروریات کے سکول سے متعلق صنفی احساس اور ہمدردی کو سمجھنے اور ان میں اہم تبدیلیاں کرنے میں مدد دے سکتا ہے تاکہ اس بات کو یقینی بنایا جاسکے کہ سکول میں صنفی مساوات کو فروغ دیا جاتا ہے۔

### تحفظ اور صحت کے مسائل

- 1- کیا سکول کی عمر کے لڑکوں اور لڑکیوں کے آنے کے لیے سکول نزدیک ہے؟
- 2- کیا لڑکیاں اور لڑکے سکول کے سفر کے دوران محفوظ ہوتے ہیں؟ کیا فراہم کردہ خدمات ان کے تحفظ کو یقینی بناتی ہیں جیسے ذرائع آمد و رفت۔
- 3- کیا لڑکیاں اور لڑکے سکول میں اور سکول آنے اور جانے میں مندرجہ ذیل سے محفوظ ہیں۔
  - ☆ تنگ کرنا چھوڑنا
  - ☆ امتیاز
  - ☆ جنسی طور پر ہراساں کرنا
- 4- کیا سکول کی طرف سے ان لڑکے اور لڑکیوں کی مدد کی جاتی ہے جو ایچ آئی وی رائیڈز (یا دوسری بیماریوں) سے متاثر زندگی بسر کر رہے ہیں۔
  - ☆ کس قسم کی مدد لڑکوں اور لڑکیوں کو حاصل ہوتی ہے، اگر کوئی ہے؟
  - ☆ کیا بدنامی یا امتیاز کو کم کرنے کا کوئی خصوصی بندوبست ہے جس کا لڑکیوں اور لڑکوں کو سامنا ہو؟ کیا یہ لڑکیوں اور لڑکوں کے لیے مختلف ہے؟

### سکول اور کلاس روم کی سہولیات

- 5- کیا لڑکیوں اور لڑکوں دونوں کے لیے مناسب دیکھ بھال والی اور مناسب تعداد میں چالو لیٹرین موجود ہیں؟
- 6- کیا تمام طلبہ بشمول لڑکیوں اور لڑکوں کے لیے پینے کا صاف پانی دستیاب اور قابل رسائی ہے۔
- 7- کیا طلبہ لڑکیوں اور لڑکوں کے لیے وافر نشستیں اور بیٹھنے کی جگہ ہے؟
- 8- کیا نشستوں کی ترتیب لڑکیوں اور لڑکوں کو کلاس روم میں شرکت کرنے اور استاد اور دوسرے طلبہ سے بات کرنے کا مساوی موقع فراہم کرتی ہیں۔

9- کیا لڑکیوں اور لڑکوں دونوں کے لیے مناسب مقدار میں روشنی اور سیکھے رہیڑ کا بندوبست ہے؟

### نصاب

- 10- کیا نصاب لڑکیوں اور لڑکوں دونوں کی ضروریات اور زندگی کے تجربات کی عکاسی کرتا ہے؟
- 11- کیا لڑکے اور لڑکیاں ان مضامین کے انتخاب میں پراعتماد ہیں جو روایتی طور پر مرد اور خواتین کے مضامین نہیں ہوتے؟
- 12- کیا ریاضی اور سائنس میں لڑکیاں لڑکوں کے ساتھ مساوی شرکت کرتی اور کامیاب ہوتی ہیں اور لڑکے ادب اور تاریخ جیسے شعبہ جات میں؟
- 13- کیا نصاب لڑکے اور لڑکیوں کی نسل، طبقہ، ذات، معذوری، مذہب اور نسلی پس منظر کا لحاظ رکھے بغیر امن اور مساوات کو فروغ دیتا ہے؟
- 14- کیا نصابی/غیر نصابی سرگرمیاں لڑکوں اور لڑکیوں دونوں کی شرکت کو مساوی طور پر راغب کرتی ہیں؟
- 15- کیا لڑکوں اور لڑکیوں کے متعلق سماجی من گھڑت باتوں سے نمٹنے کے لیے سرگرمیاں ہیں؟
- 16- کیا اساتذہ اور طلبہ کی طرف سے ترتیب دی گئی سرگرمیاں (جیسے کھیل، ثقافتی مقابلے وغیرہ) ہیں جو صنفی بنیاد پر امتیاز کو ختم کرنے میں معاون ہوتی ہیں اور سکول میں باہمی طور پر صنف دوست فضا کو فروغ دیتی ہیں۔

### تدریس اور تعلیمی مواد

- 17- کیا ہر لڑکے اور لڑکی کے پاس سکول کی ضروری کتب اور دوسرا تدریسی مواد موجود ہے؟
- 18- کیا تعلیمی اور تدریسی مواد لڑکیوں اور لڑکوں کے سماجی و معاشی اور مذہبی پس منظر بشمول ان کی معذوری، مساوی اہمیت، اہلیت اور عزت و احترام کو ظاہر کرتا ہے؟
- 19- کیا طلبہ کی طرف سے استعمال کیے جانے والے مواد اور ذرائع صنف سے متعلق من گھڑت باتوں سے پاک ہیں؟

### فیصلہ سازی میں طلبہ کی شرکت

- 20- کیا طلبہ سکول کے قوانین کا فیصلہ کرنے میں حصہ لیتے ہیں؟
- 21- کیا سکول کی فیصلہ سازی کا ادارہ طلبہ لڑکے اور لڑکیوں کی بات سنتا ہے؟
- 22- کیا سکول لڑکیوں اور لڑکوں دونوں کو اپنی آراء، ضروریات اور تحفظات آزادانہ طور پر بیان کرنے میں حوصلہ افزائی کرتا ہے؟
- 23- کیا لڑکیوں اور لڑکوں دونوں کو سکول اور کلاس روم کی تمام سرگرمیوں میں حصہ لینے کے مساوی مواقع میسر ہیں۔
  - ☆ اساتذہ لڑکوں اور لڑکیوں کے لیے کس قسم کی سرگرمیاں پیش کرتے یا تقویض کرتے ہیں۔
- 24- کیا لڑکوں اور لڑکیوں دونوں کو سکول کلب، ٹیمز اور ایسوسی ایشن کے انتظامات اور قیادت میں مساوی مواقع فراہم کیے جاتے ہیں؟

## ٹول 12 صنعتی احساس کا حامل استاد

ہدفی سامعین: اساتذہ/سکول کے سربراہ/اساتذہ کے تربیت کنندہ

یٹول تمام اساتذہ کو اپنے طلبہ کے لیے صنعتی رویہ اپنانے کی سفارشات کا ایک سیٹ پیش کرتا ہے۔  
صنعتی احساس کے حامل استاد کی حوصلہ افزائی اور تربیت مندرجہ ذیل کے لیے ہونی چاہیے۔

### طلبہ کی قابلیت کا تصور

- 1- مرد اور خواتین دونوں طلبہ کے سیکھنے کی صلاحیت کو مساوی اہمیت دینا (لڑکیاں/خواتین، لڑکے/مرد)
- 2- مرد اور خواتین دونوں طلبہ کو مساوی طور پر سیکھنے اور ترقی کرنے میں اپنی توانائیوں کو پوری طرح بروئے کار لانے کے لیے سہولیات فراہم کرنا۔

### طلبہ کے ایک دوسرے کے ساتھ رویے

- 3- طلبہ غیر دوستانہ رویوں کے لیے احتیاطی رد عمل اپنائیں۔
- 4- طلبہ کے ان رویوں کا سامنا کرنے میں مدد کریں تاکہ مستقبل میں ایسا ہونے سے روکا جاسکے۔

### کلاس روم میں طلبہ کی شرکت

- 5- متوازی طور پر مرد و خواتین طلبہ سے تمام مضامین کے لیے ملاقات کرنا یا خطاب کرنا۔
- 6- متوازی طور پر مرد و خواتین طلبہ کو تمام مضامین پر بورڈ پر لکھنے کا مساوی موقع دینا۔
- 7- مرد و خواتین کو تمام مضامین میں اپنا کام پیش کرنے یا کلاس میں جواب دینے کا مساوی اور باقاعدگی سے موقع دینا۔
- 8- مرد و خواتین طلبہ کو ایک جیسی ذمہ داریاں دینا (مثلاً صفائی، فرنیچر رکھنا وغیرہ)
- 9- مرد و خواتین طلبہ دونوں کی کلاس رہنما بننے کے لیے مدد اور حوصلہ افزائی کرنا، ممکنہ طور پر ایک مرد اور ایک خاتون کو شریک رہنما کے طور پر رکھنا۔

69

تعمیر میں مساوات کے فروغ کے لیے

- ☆ کیا کلاس یا سرگرمی کا کوئی لیڈر ٹیم لیڈر ہے؟
- ☆ کیا لیڈر لڑکے یا لڑکی ہے، لیڈر ٹیم کو کس طرح تشکیل دیا جاتا ہے؟

### رہنمائی اور مشاورت

- 25- کیا سکول کے پاس رہنمائی/مشاورت جیسے منصوبے اور سہولیات موجود ہیں۔
- ☆ ان خدمات میں کون سے پہلو شامل ہیں؟ کیا ان میں مخصوص مضمون کا انتخاب شامل ہے۔
- ☆ کیا لڑکے اور لڑکیاں دونوں ان منصوبوں تک برابر رسائی رکھ سکتے ہیں؟

### اساتذہ

- 26- مرد و خواتین اساتذہ کا تناسب کیا ہے؟
- 27- کیا کمیونٹی رہنما اور والدین خواتین اور مرد اساتذہ کو برابر اہمیت دیتے ہیں؟ کیا یہ روایتی اعتراف کرتے ہیں؟
- 28- کیا سکول کا سربراہ (مرد/خاتون) مرد و خواتین اساتذہ کے ساتھ ایک جیسا سلوک کرتا ہے؟ کیا ان کو مساوی ذمہ داریاں اور مواقع دیئے جاتے ہیں؟
- 29- کیا تمام اساتذہ لڑکیوں اور لڑکوں کو بولنے اور مساوی طور پر حصہ لینے کی حوصلہ افزائی کرتے ہیں؟
- 30- کیا تمام اساتذہ لڑکے اور لڑکیوں کے خیالات کو برابر اہمیت دیتے ہیں؟
- 31- کیا مرد و خواتین اساتذہ اور سکول کے سربراہ صنعتی تربیتی کورس میں شرکت کرتے ہیں؟

### کمیونٹی اراکین اور والدین

- 32- کیا کمیونٹی رہنما اور والدین لڑکوں اور لڑکیوں دونوں کو سکول بھیجنے کے لیے مساوی طور پر معاون ثابت ہوتے ہیں؟

رہنما سوال

- ☆ کیا کمیونٹی فنڈنگ کا کوئی نظام ہے؟
- ☆ کیا کمیونٹی کے اراکین اور والدین سکول میں رضا کارانہ طور پر حصہ لیتے ہیں؟
- ☆ کیا سکول کو عطیات دیئے جاتے ہیں؟
- ☆ کیا عطیات اکٹھے کرنے والے سکول کو مدد دیتے ہیں؟
- ☆ کیا سکول چیزوں کی شکل میں کوئی مدد لیتا ہے؟

- 33- کیا کمیونٹی کے مخصوص علم اور مہارت رکھنے والے مرد و خواتین کو جماعت میں ریسورس پرسن کے طور پر لایا جاتا ہے۔

70

تعمیر میں مساوات کے فروغ کے لیے

- 10- ایسا مواد استعمال کریں جو مرد/خواتین کرداروں کو مساوی تعداد اور ایک جیسی سرگرمیوں میں شریک ظاہر کرے۔ اگر نہیں تو استاد کو چاہیے کہ وہ طلبہ سے ملاقات کرے اور ان کو تدریسی/تعلیمی مواد میں مذکورہ نمونہ کرداروں کو ظاہر کرنے والے روایتی طریقوں کو چیلنج کرنے میں مدد کرے۔
- 11- دیواروں پر ایسے پوسٹرز لگائیں جو مرد و خواتین کو مساوی تعداد اور مشترکہ سرگرمیوں میں شریک دکھائیں۔
- 12- کلاس روم میں بیٹھنے (نشستوں) کا ایک منصوبہ بنائیں جو مرد و خواتین دونوں طلبہ کو شریک کرنے کے قابل بنائے اور سیکھنے کے مساوی مواقع میسر ہوں۔

### طلبہ کی اصلاح، رہنمائی اور مشاورت

- 13- اگر ممکن ہو تو مرد و خواتین طلبہ کو ان کی پڑھائی کے تسلسل، ملازمت کے مواقع اور نفسیاتی و معاشرتی ضروریات کے بارے میں رہنمائی اور مشاورت مہیا کریں۔ یہ رہنمائی صنفی احساس پر مبنی ایسے طریقے سے دی جائے تاکہ لڑکیاں اور لڑکے پرانے طریقوں کا انتخاب نہ کریں۔ (مثلاً لڑکیوں کو ایسے مضامین کا انتخاب نہیں کرنا چاہیے جو روایتی طور پر ”نسوانی“ سمجھے جاتے ہیں یا لڑکوں کو ایسے مضامین کا انتخاب نہیں کرنا چاہیے جو زیادہ تر ”مردانہ“ سمجھے جاتے ہیں۔)

### ذاتی ترقی اور تربیت

- 14- ان تدریسی طریقوں سے متعلق مندرجہ ذیل سے مشورہ کریں جو زیادہ صنفی احساس رکھتے ہوں۔
- ☆ دوسرے اساتذہ سے
  - ☆ سکول کے سربراہ سے
  - ☆ سکول کے انسپکٹر سے
  - ☆ صنفی بنیادی مرکز (Gender Focal Points) اور وزارت سے
  - ☆ صنف کے ماہرین اور باقاعدہ تربیتی کورس میں شریک ہو کر
  - ☆ والدین اور اساتذہ کی انجمن سے جب مناسب ہو
  - ☆ این جی اوز سے، جب مناسب ہو
  - ☆ ذاتی مطالعہ کے ذریعے، اپنے ذرائع سے
  - (طباعت شدہ/یا آن لائن مواد وغیرہ سے)

## تدریسی/تعلیمی مواد کی صنفی ہمدردی کا تجزیہ کرنا

**ہدفی سامعین:** پراجیکٹ/پروگرام آفیسرز، مواد کے تیار کنندگان، اساتذہ/سکول کے سربراہ/اساتذہ کے تربیت کنندگان

یہ ٹول آپ کو اس تدریسی و تعلیمی مواد کو صنفی ہمدردی کی سطح کا جائزہ لینے میں مدد دے گا جسے آپ کے استعمال کے لیے تیار کیا گیا ہے یا اسے تازہ ترین بنانے کی ضرورت ہے۔ اس اقدام کو ازالے کے لیے مزید اقدامات کرنے کا طریقہ بتانا چاہیے، اگر ضروری ہو۔

### عمومی جائزہ

- 1- جس متن، تصاویر اور مواد کا آپ تجزیہ کرنا چاہتے ہیں، اس کا مختصر جائزہ لیں۔
- مواد (جس کا آپ تجزیہ کرنا چاہتے ہیں) اس کے اجزاء کا خلاصہ بنائیں۔
- صنفی پس منظر کے حوالے سے جن لڑکوں اور لڑکیوں کو تدریسی/تعلیمی مواد میں دکھایا گیا ہے، ان کے بارے میں آپ کا مجموعی نقطہ نظر کیا ہے؟ مرکزی پیغام کیا ہے؟
- 2- کیا دستاویز پڑھنے اور سمجھنے کے لیے آسان ہے؟
- 3- تدریسی/تعلیمی مواد کا کون سا حصہ صنفی مساوات کو فروغ دیتا ہے اور کیوں؟
- 4- تدریسی و تعلیمی مواد کا کون سا حصہ صنفی تعصب اور من گھڑت باتوں کو برقرار رکھتا ہے اور کیوں؟

### خواتین اور مردوں کے کرداروں کی ظاہری ہیئت (شکل و صورت)

- 5- کتنے مرد و خواتین متن یا تصاویر میں موجود یا ظاہر کیے گئے ہیں؟
- 6- خواتین کا کردار مردوں کے مقابلے میں کب اور کیسے ظاہر ہوتا ہے؟
- 7- پہلے نام کا مرد کب ظاہر ہوا؟ پہلے نام کی خاتون کب ظاہر ہوئی؟ مثال کے طور پر خاتون کا کردار متن میں بغیر نام کے پیش کیا جاتا ہے جبکہ مردوں کا کردار نام کے ساتھ پیش کیا جاتا ہے۔ جس سے یہ پتہ چلتا ہے کہ مردوں کے کردار کو زیادہ اہمیت دی جاتی ہے۔
- 8- تدریسی/تعلیمی مواد میں مردوں اور عورتوں کا نام کتنی بار آتا ہے؟



## خواتین اور مردوں کے کردار کی ظاہری ہیئت کی نوعیت

9- ہر شخص کس قسم کی سرگرمی (پیداواری/ معاشرتی) میں شریک ہوتا ہے۔

10- خواتین اور مرد کس طرح دکھائے گئے ہیں؟

☆ بچوں کے تربیت کنندگان

☆ معاشی پروڈیوسرز

☆ رہنما

☆ متاثرین

☆ دوسرے

11- کون سی نفسیاتی خصوصیات (مفید، ہمارے، بہادر، بزدل، شریف وغیرہ) مرد و خواتین کے کردار میں شامل ہوتی ہیں؟

12- خاندانی ذمہ داریاں اور کردار مرد و خواتین میں کس طرح بانٹے جاتے ہیں؟ (بچوں کا خیال رکھنا، گھر کے کام میں بچوں کی مدد کرنا، بچوں کے ساتھ کھیلنا، گھر کو صاف کرنا، کھانا بنانا، مرمت کرنا وغیرہ)

13- کون سی خصوصی سرگرمیوں میں لڑکے اور لڑکیاں شریک ہوتی ہیں؟

## تساوی

14- مرد و خواتین دونوں کو تصاویر/ ڈرائنگ میں کس طرح دکھایا گیا ہے؟ مردوں کے مقابلے میں خواتین خاص طور پر تصاویر کے سائز کے حوالے سے کس طرح پیش کی جاتی ہیں۔

15- کیا تصاویر ثقافتی طور پر موزوں اور صنفی ہمدردی کی حامل ہیں؟

16- کیا تصاویر میں مرد و خواتین دونوں کو مثبت اور صنفی تعصب سے پاک انداز میں دکھایا گیا ہے؟

## جگہ

17- تصاویر/ ڈرائنگ میں سرگرمی کہاں ہو رہی ہے؟ کیا یہ عوامی جگہ یا پرائیویٹ حلقہ ہے؟

18- کون سی جگہ اہمیت کو اجاگر کرتی ہے اور کیوں؟ کیا ان جگہوں پر مرد و خواتین دونوں کو دکھایا گیا ہے؟

19- ہر شخص کی پوزیشن کا اس کی تصویر پر کیا اثر مرتب ہوتا ہے؟

## نتائج

20- ان سرگرمیوں کے کیا مضمرات ہیں جن میں لوگ وراثت، ان کی اہمیت اور صنفی تعلقات کے طور پر شریک ہیں؟ کیا ان میں مرد و خواتین مساوی حیثیت میں دکھائے گئے ہیں؟

21- کیا خواتین کے کردار خود مختار کے طور پر پیش کئے گئے ہیں یا صرف مرد کے تعلق کے ساتھ دکھائے گئے ہیں؟

22- کون سے مسائل نمایاں ہیں؟

- خواتین/ لڑکیوں کے مختلف کردار

- خواتین کا اپنی زندگی پر قابو پانے کے لیے اقدام

- خواتین/ لڑکیوں کا اپنی زندگی کے حالات پر اعتراض

- خواتین رہنما/ لڑکیاں کلاس روم اور سکول رہنما کے طور پر

- خواتین/ لڑکیاں، مرد/ لڑکوں کے مساوی شریک کے طور پر

- خواتین غیر روایتی ملازمت میں/ لڑکیاں غیر روایتی کردار میں

- دیگر

23- کیا مندرجات کمیونٹی میں خواتین/ مرد، لڑکیوں/ لڑکوں کے کردار اور ذمہ داریوں کے لحاظ سے حقیقی ہیں؟

24- لڑکیوں اور لڑکوں میں کس قسم کے انفرادی رول ماڈلز پیش کیے گئے ہیں؟ کیا ان کا کوئی فرق آپ پہچان سکتے ہیں؟

24- کیا آپ مرد و خواتین کے متعلقہ کردار میں معاشرتی تعلیمی و تدریسی مواد پر مبنی کوئی تبدیلی دیکھ سکتے ہیں؟ یہ کون سی تبدیلیاں ہیں؟

26- کیا یہ تبدیلیاں آپ کی کمیونٹی میں ممکن ہیں؟ کیوں یا کیوں نہیں؟

27- کیا یہ تعلیمی و تدریسی مواد صنفی مساوات، خواتین کی خود اعتمادی/ لڑکیوں کو بااختیار بنانے کے عمل کو فروغ دیتا ہے؟

28- کیا یہ تعلیمی و تدریسی مواد مرد و خواتین اور لڑکے اور لڑکیوں میں مساوی شراکت کو فروغ دیتا ہے؟

29- کیا یہ تعلیمی و تدریسی مواد صنفی روایتی کرداروں پر زور دیتا ہے؟ اگر ہاں تو کیسے؟

30- کیا اس تعلیمی و تدریسی مواد میں کچھ ایسا ہے جسے آپ صنفی ہمدردی کا حامل بنانے کے لیے اور بہتر بنانا چاہیں گے؟

پراجیکٹ / پروگرام آفیسرز، اساتذہ / سکول کے سربراہان، اساتذہ کے تربیت کنندگان، محققین۔

یٹول ہدایات فراہم کرتا ہے کہ ٹول 16 ”صنعتی ہمدردی کے حامل سکول کے معائنہ کے لیے ٹول“ میں دی گئی شیٹس کو کیسے استعمال کرنا ہے۔ معائنے کی شیٹس استعمال کرنے سے پہلے مہربانی کر کے مندرجہ ذیل رہنما اصولوں کو پڑھیں۔

### کلاس روم کے دوروں کے لیے رہنما اصول

#### 1- معائنہ کاروں کی تعداد کو محدود رکھنا

دورہ کرنے والوں کی موجودگی طلبہ اور اساتذہ کا کلاس روم کے متعلق رویے کو تبدیل کر دیتی ہے اگر ممکن ہو تو معائنہ کاروں کی تعداد کو دو تک محدود کریں یا اسے جتنا ممکن ہو کم کیا جائے۔ اپنے ساتھی کے ساتھ کام کو تقسیم کریں تاکہ ایک شخص ایک کلاس پیریڈ میں تمام چارٹ مکمل کر سکے۔

#### 2- تعین کرنا کہ کتنی دیر آپ معائنہ کریں گے

ایک دن یا کم از کم آدھا دن گزارنے سے آپ بہتر جائزہ لے سکتے ہیں۔

#### 3- فیصلہ کرنا کہ معائنہ کار کو دخل دینا چاہیے یا نہیں

مثلاً ایک کلاس کے معائنے کے دوران معائنہ کار پریشانی سے بچنے کے لیے کلاس روم کے سب سے آخر میں بیٹھ سکتے ہیں یا وہ بھی طالب علموں یا اساتذہ کے ساتھ شامل ہو سکتے ہیں اور رابطہ کر سکتے ہیں۔ دونوں انداز نظر کے مختلف مضمرات ہیں جس پر آپ کو غور کرنا چاہیے۔

#### 4- اپنے مقاصد کے متعلق واضح ہونا

کلاس کے معائنہ کے لیے اپنے مقاصد کے متعلق واضح ہونا اور اس کے متعلق سکول کے اساتذہ اور سربراہ سے بات کرنا۔

5- اساتذہ کو بتائیں کہ آپ ان سے اور ان کے طالب علموں سے سیکھنے کے لیے آئے ہیں۔ اس لیے کہ جس وقت آپ

وہاں ہوں گے تو آپ بہت سی چیزیں لکھ لیں گے۔ اپنی پنسل / پین اور ورک شیٹ کو تیار رکھیں تاکہ جیسے ہی آپ بیٹھیں، ویسے ہی کام شروع کر دیں۔

- ☆ اساتذہ یا سپروائزر کے رول کے بجائے محقق والا رول اپنائیں۔ آپ کا کام احتیاط سے دیکھنا اور یہ جائزہ نہیں لینا کہ اساتذہ کیا کر رہے ہیں۔
- ☆ ایک معلم کے طور پر آپ جو جانتے ہیں اسے استعمال کریں آپ کیا دیکھ رہے ہیں تاکہ یہ سوچنے میں مدد ملے کہ اساتذہ کو توجہ دیتے ہوئے آپ بھی کلاس میں شرکت کر سکتے ہیں یا کلاس معائنے پر اپنے نقطہ نگاہ پر انحصار کرتے ہوئے کلاس میں شرکت کر سکتے ہیں۔
- ☆ دیکھیں، اندراج کریں، نوٹ کریں۔ جس وقت آپ معائنہ کر رہے ہوں تو صرف ان طالب علموں پر دھیان نہ دیں جو بول رہے ہوں یا اساتذہ کو جواب دے رہے ہوں بلکہ ان تمام کا مشاہدہ کریں اور توجہ دیں جو مؤثر طور پر شرکت نہیں کر رہے اور کیوں؟
- ☆ کلاس کے بعد پانچ طالب علموں (رضا کار) اور اساتذہ کا انٹرویو کرنے کا کہیں (اس چیز کا یقین کر لیں کہ لڑکیاں اور لڑکے دونوں ممکنہ طور کے مساوی تعداد میں شامل ہیں۔)
- ☆ اساتذہ کا انٹرویو کرنے کے بعد آپ نے جو کچھ کیا ہے، اسے دکھا سکتے ہیں (یعنی کلاس روم کا نقشہ بنائیں جیسے ٹول 16 ”صنعتی ہمدردی کے حامل سکول کے معائنہ کے لیے ٹول“ میں دکھا گیا ہے۔)

### سکول کی سطح کا ڈیٹا جمع کرنے کے رہنما اصول

- 6) تمام معائنہ کاروں کو سکول کا دورہ کرنا چاہیے جیسے ہی وہ اپنے کلاس رومز میں جاتے اور باہر آتے ہیں۔ مندرجہ ذیل کو نوٹ کریں:
  - (a) سکول کی دیواروں پر لڑکے اور لڑکیوں کی تصاویر (پوسٹرز)
  - (b) لڑکیاں اور لڑکے جگہ کا استعمال کیسے کرتے ہیں۔ (یعنی لڑکے اور لڑکیوں کے لیے ڈیسکس کی کافی تعداد کے ساتھ نشستوں کی ترتیب، طبی سہولیات، مشاورتی سہولیات، فٹ بال / باسکٹ بال / لان ٹینس کا میدان، محل وقوع اور الگ ٹائلٹ کا استعمال، پینے کا پانی)
  - (c) دوسری خصوصیات: کھلاڑیوں کے لیے مواقع، دونوں جنسوں کے لیے غیر نصابی مواقع (یعنی آرٹ، لڑکوں کے لیے کھانا پکانے کی کلاسز اور لڑکیوں کے لیے کھیل)

## ٹول 15 صنعتی ہمدردی کے حامل کمیونٹی کے تعلیمی مراکز (CLCs) کو فروغ دینا

**ہدفی سامعین** پراجیکٹ/ پروگرام آفیسرز، تدریسی و تعلیمی مواد کے تیار کنندگان، اساتذہ/ سکول کے سربراہان  
یہ ٹول آپ کو صنعتی حساسیت اور ہمدردی کے حامل کمیونٹی کے تعلیمی مراکز (سی ایل سینز) کے ماحول، انتظام اور تربیت کا جائزہ لینے  
اور ان پر غور کرنے میں مدد کرتا ہے۔

### طلبہ

- 1) ہر ایک سی ایل سی کورس میں کتنے مرد اور خواتین طلبہ شرکت کر رہے ہیں
- ☆ کورسز کے رجحانات اور فرق کا جائزہ لیں جو عموماً مرد اور خواتین لیتے ہیں۔
- 2) جنس کی بنیاد پر الگ کیے جانے والے عمر کے گروپ کیا ہیں؟
- ☆ کیا سی ایل سی میں مرد اور خواتین کی تعداد مساوی ہے؟
- ☆ کیا زیادہ مرد طلبہ ہیں یا خواتین طلبہ؟
- ☆ کیا کسی مخصوص رجحان کے عمر کے گروپ میں خواتین اور مرد طلبہ ایک تناسب میں ہیں۔

### اساتذہ اور سہولت کار

- 3) سی ایل سی میں کتنے مرد اور خواتین اساتذہ/ سہولت کار ہیں؟
- ☆ مرد اور خواتین اساتذہ/ سہولت کار کی تعداد نوٹ کریں۔
- 4) مرد اور خواتین اساتذہ/ سہولت کار کیا مضامین پڑھاتے ہیں؟
- ☆ جن مضامین کو وہ پڑھاتے ہیں ان کے فرق کا جائزہ لیں۔ کیا مرد عام طور پر خاص قسم کا مضمون جبکہ  
خواتین دیگر اقسام کے مضامین پڑھاتی ہیں؟

### سہولت اور تعلیمی ماحول

- 5) کیا کلاس/ سیشن کے دوران مرد اور خواتین طلبہ کے آرام کے لیے کلاس رومز/ تعلیمی ماحول میں وافر جگہ موجود ہے  
۔ (جس انداز سے نشستیں اور میز ترتیب دیئے گئے ہیں۔)
- 6) کیا مرد/ لڑکے اور خواتین/ لڑکیوں کو پوسٹروں/ وال ڈیکوریشن میں مساوی تعداد میں دکھایا گیا ہے اور اس طریقے

7- سکول کا دورہ کرنے سے پہلے متعلقہ ذرائع سے سکول کی انتظامیہ کا ڈیٹا جمع کرنا چاہیے۔ آپ ان کی سکول کے  
اساتذہ/ سربراہ سے تصدیق کر سکتے ہیں۔

8- معائنہ کار داخلہ کی معلومات اور اساتذہ کے متعلق ڈیٹا اگر یہ پہلے جمع نہ کیا گیا ہو تو سکول کے سربراہ سے لے سکتے  
ہیں۔

9- جو کچھ آپ کی معائنہ شیٹ پر پوچھا گیا ہے، اس کے علاوہ ”بچوں کے متعلق“ سوالات پوچھیں۔

(a) دیکھیں کیا سکول کے پاس پچھلے تین سالوں میں جتنے بچوں نے سکول چھوڑا ہے، اس کا ریکارڈ  
موجود ہے۔

(b) دیکھیں کیا سکول کے پاس علاقے کے بچے جو سکول جانے کی عمر میں ہوں، ان کا ریکارڈ موجود ہے۔

(c) کیا سکول کو اس بات کا علم ہے کہ علاقے کے کتنے بچے سکول میں نہیں آئے اور کبھی بھی سکول داخل نہیں  
ہوئے۔ (مثلاً جسمانی اور ذہنی کمزوری میں مبتلا بچے، سیکھنے میں سست رفتار، (Dyslexic) وہ بچے  
جنہیں پڑھنے لکھنے میں دشواری ہوتی ہے اور جن کے والدین انہیں گھر پر رکھتے ہیں، کام کرنے والے  
بچے، بچہ کھلانے والے بچے، گھر کے کام میں مدد دینے والے، خاندان کے بیمار فرد کی دیکھ بھال کرنے  
والے، گھریلو کام کرنے والے اور سکول میں داخل ہونے والے بچے)

(d) دیکھیں کیا سکول نے کبھی سکول نہ جانے والے بچوں، لڑکیوں اور لڑکوں یا ان کے والدین سے رابطہ کرنے کی  
کوشش کی ہے تاکہ وہ سکول آسکیں۔

### ترکیب دینا

اگر آپ نے کئی دورے یا معائنے کیے ہیں تو آپ کو اپنے نتائج کے موازنے کے لیے ایک خلاصہ شیٹ تیار کرنے کی ضرورت  
پیش آسکتی ہے۔

### معائنہ کے ٹولز تیار کرنا

آپ کو حوصلہ افزائی دی جا رہی ہے کہ آپ جس سکول یا کلاس روم کا دورہ کر رہے ہیں، اس کے تناظر کے مطابق معائنہ شیٹ تیار  
کریں۔ ٹول 16 میں دی گئی شیٹ کا اطلاق تمام سکول/ کلاس روم کے تناظرات پر نہیں کیا جاسکتا۔

جب آپ اپنے معائنہ کے ٹولز تیار کریں تو آپ ٹول کٹ میں دیئے گئے دوسرے مواد کا استعمال بھی کر سکتے ہیں۔ خاص طور  
پر حصہ 2 ”صنعتی ہمدردی کے حامل تعلیمی ماحول“ میں شامل مواد۔

سے جو کہ صنفی تعصب اور فرسودہ خیالات سے پاک ہو۔

☆ ہر پوسٹر/وال ڈیکوریشن میں مرد/لڑکے اور خواتین/لڑکیوں کی تعداد کو نوٹ کریں۔

(7) کیا سی ایل سی مرد/لڑکے اور خواتین/لڑکیوں کے لیے محفوظ ماحول (جرم/زیادتی سے محفوظ) میں واقع ہے؟

(8) کیا سی ایل سی کورسز کی جگہ تک رسائی مرد/لڑکے اور خواتین/لڑکیوں دونوں کے لیے آسان ہے؟

(9) مرد/لڑکے اور خواتین/لڑکیوں کے لیے علیحدہ، چالو، صاف اور تالے والے ٹائلٹ کتنے ہیں؟

(10) کیا سی ایل سی میں لڑکیوں اور لڑکوں کے لیے اطفال دوست جگہ ہے جیسے کھیل کے میدان/حفظان اطفال مرکز (چائلڈ کیئر سنٹر)؟

### کورسز

(11) کورسز کے اوقات کیا ہیں؟

☆ کیا کورسز کے اوقات مرد، خواتین، لڑکوں اور لڑکیوں کی ذمہ داریوں اور شیڈولز کا جائزہ لیتے ہیں۔

☆ کیا کورسز پیش کرنے کا فیصلہ کرتے وقت لڑکیوں اور لڑکوں کے سکول کے اوقات پر غور کیا گیا ہے؟

(12) کیا پیش کردہ کورس مرد/لڑکوں اور خواتین/لڑکیوں دونوں کو ہدف بناتا ہے یا وہ صرف ایک جنس کا دھیان رکھتا ہے؟

(13) کیا صنفی ہمدردی کا حامل تدریسی/تعلیمی مواد صنفی تعصب سے پاک ہے؟

☆ آپ ٹول 13: ”تدریسی/تعلیمی مواد کی صنفی ہمدردی کا تجزیہ“ کا حوالہ دے سکتے ہیں۔

(14) کیا خواتین اور مرد دونوں کے لیے وافر تعلیمی مواد موجود ہے؟

(15) خواتین اور مرد کن کورس مندرجات کو لینا چاہتے ہیں؟

☆ کیا یہ مندرجات ان کی ضرورت کے مطابق ہیں؟

☆ کیا مردوں اور خواتین کی ترجیحات میں فرق ہیں؟

☆ کیا خواتین ان کورسز کو پسند کرنے کا رجحان رکھتی ہیں جو ان سے مختلف ہوں جو مرد پسند کرتے ہیں؟

(16) خواتین/مرد اور لڑکیاں/لڑکوں کو سی ایل سی کی طرف سے پیش کردہ پروگرام اور خدمات سے کیا توقعات ہیں؟

☆ کیا خواتین اور مردوں کے درمیان توقعات کی سطح اور قسم میں کوئی فرق ہے؟

### سی ایل سی کورسز کے متعلق معلومات

(17) کیا سی ایل سی کورسز کے متعلق معلومات تمام گھرانوں کے افراد کو بھیج دی گئی ہیں؟

(18) کیا خواتین اور مرد دونوں کو سی ایل سی کورسز کے متعلق معلومات ہیں؟

(19) کیا خواتین اور مرد دونوں رابطے کے اہم شخص سے سی ایل سی کی معلومات کے لیے بات کرنے میں آسانی محسوس کرتے ہیں؟

### انتظامیہ:

(20) کیا سی ایل سی کی انتظامیہ کمیٹی میں خواتین اور مرد افراد کی تعداد میں توازن ہے؟

(21) خواتین کمیٹی اراکین کا کیا کردار اور ذمہ داریاں ہیں؟

(22) کیا وہ ان امور میں حصہ لیتے ہیں؟

☆ ضروریات کا جائزہ؟

☆ منصوبہ بندی؟

☆ نصاب کی تیاری؟

☆ سرگرمیوں کا اہتمام/عمل درآمد؟

☆ نگرانی/جانچ پڑتال؟

(23) وہ کس قسم کے فیصلے کرتے ہیں؟

(24) کمیٹی کس طرح مرد اور خواتین طلبہ کی ضروریات کی نشاندہی کرتی ہے؟

(25) کیا وہ مرد اور خواتین طلبہ دونوں سے مشاورت کرتے ہیں؟

(26) کیا انتظامی کمیٹی کے انتخاب کا عمل مرد اور خواتین دونوں کو کمیٹی کا حصہ بننے کی اجازت دیتا ہے یا مساوی مواقع فراہم کرتا ہے؟

☆ کمیٹی کے اراکین کس طرح چنے اور منتخب کیے جاتے ہیں؟

☆ کیا انھیں رضا کارانہ بنیاد پر منتخب کیا جاتا ہے؟

☆ کیا مرد اور خواتین اراکین کے طور پر اپنی نامزدگی کے لیے مساوی حمایت حاصل کرتے ہیں؟

(27) سی ایل سی کی نگرانی کون کرتا ہے؟

☆ کیا یہ ایک خاتون یا مرد ہے؟

☆ کیا وہ اپنے دوروں کے دوران رابطہ کرتا/کرتی ہے؟

☆ وہ سی ایل سی مرد/خواتین اراکین عملہ کے ساتھ مساوی رابطہ کرتا/کرتی ہے؟



## ٹول 16 صنفي ہمدردی کے حامل سکول کے معائنہ کے لیے ٹول

ہدفی سامعین: اساتذہ/سکول کے سربراہان، اساتذہ کے تربیت کنندگان، محققین

آپ ان ٹولز کو سکول کے ایک دورے اور کلاس روم کے معائنے کے لیے استعمال کر سکتے ہیں۔ نتائج کا تجزیہ آپ کو سکول اور کلاس روم کے ماحول نیز تدریسی و تعلیمی عمل میں صنفی تعصبات/مسائل کی نشاندہی کرنے میں مدد فراہم کرتا ہے۔

جو ٹولز آپ یہاں دیکھیں گے، وہ مخلوط تعلیم کے پرائمری سکول کے معائنے کے لیے ترتیب دیئے گئے ہیں۔ اگر معائنہ مختلف سطح کی تعلیم اور یک جنسی سکول کے متعلق کیا جاتا ہے تو آپ کو انھیں اس کے مطابق اختیار کرنے کی ضرورت ہے۔

سوالات کا ان کے تناظر کے مطابق اطلاق اور استعمال کرنا چاہیے۔ مہربانی فرما کر ٹول 14: ”صنفي ہمدردی کے حامل سکول کے معائنے کے لیے ہدایات“ کا بھی حوالہ دیں۔

81

تعلیم میں صنفی مساوات کے فروغ کے لیے

# مفید ذرائع

82

تعلیم میں صنفی مساوات کے فروغ کے لیے ٹول

## شیٹ # 1- سکول سے متعلق معلومات

سکول کے سربراہ سے پوچھیں یا سکول کے ریکارڈ سے پیشگی جمع کریں۔

(1) سکول میں کتنی لڑکیاں/لڑکے لیڈر ہیں اور ہر کلاس میں کتنے طلبہ ہیں؟

جدول 1: سکول کے طلبہ سے متعلق معلومات

| سکول میں طلبہ | لڑکیاں   | لڑکے | میزان | کلاس مانیٹر/لیڈر | ڈپٹی مانیٹر  |
|---------------|----------|------|-------|------------------|--------------|
| # گریڈ        | میں طلبہ |      |       | لڑکی یا لڑکا     | لڑکی یا لڑکا |
| # گریڈ        | میں طلبہ |      |       |                  |              |
| # گریڈ        | میں طلبہ |      |       |                  |              |
| # گریڈ        | میں طلبہ |      |       |                  |              |
| # گریڈ        | میں طلبہ |      |       |                  |              |
| # گریڈ        | میں طلبہ |      |       |                  |              |

(2) سکول میں کتنے مرد/خواتین اساتذہ ہیں؟

(3) کیا ان کے پاس ایک جیسی تعلیمی قابلیت اور تربیت ہے؟

جدول 2: سکول کے اساتذہ سے متعلق معلومات

| گریڈ    | قابلیت | تربیت | جنس |
|---------|--------|-------|-----|
| استاد 1 |        |       |     |
| استاد 2 |        |       |     |
| استاد 3 |        |       |     |
| -----   |        |       |     |

(4) کیا سکول کی سربراہ خاتون ہے یا مرد؟

(5) سکول میں کتنے ڈپٹی سکول سربراہ ہیں؟

(6) ان کی تقسیم کیا ہے؟ (مرد/خواتین)؟

(a) کیا لڑکیوں اور لڑکوں کا ایک جیسا نصاب ہے؟ (آپ سیکنڈری سکول طلبہ کی صورت میں پوچھ سکتے ہیں۔)

(b) اگر نہیں، تو لڑکیاں کیا پڑھتی ہیں جو لڑکوں کے نہیں پڑھتے ہیں؟

(c) اگر نہیں، تو لڑکے کیا پڑھتے ہیں جو لڑکیوں کے نہیں پڑھتے ہیں؟

## شیٹ # 2- کلاس روم کا نقشہ

(1) کلاس روم کا نقشہ تیار کریں (مہربانی فرما کر نیچے مثال کو دیکھیں)

فرنٹ، بیک، دروازے، کھڑکیوں، بورڈ، پنکھوں اور ہیٹروں پر لیبل لگائیں۔

(2) لڑکے اور لڑکیاں کہاں بیٹھتی ہیں؟

(a) لڑکیوں کے لیے '+' اور لڑکوں کے لیے 'o' اور استاد کے لیے 'x' کا نشان لگائیں۔ کیا نشستوں کی ترتیب جنس کے لحاظ سے الگ الگ ہے؟

(b) اکثر اوقات استاد کے نزدیک بیٹھنے والے طلبہ کو زیادہ تسلسل سے بلایا جاتا ہے یا وہ استاد کی زیادہ توجہ حاصل کرتے ہیں۔ لڑکے اور لڑکیاں استاد کے لحاظ سے کہاں بیٹھتی ہیں؟ استاد کے نزدیک بیٹھنے والے لڑکے اور لڑکیوں کی تعداد کو شمار کریں (یعنی پہلی قطار کے تمام طلبہ یا استاد کے نزدیک بیٹھنے والے 10 طلبہ)

(c) کیا نشستوں کی ترتیب کا فیصلہ استاد کرتا ہے؟ یا طلبہ جہاں چاہیں بیٹھنے میں آزاد ہیں۔

(3) جب استاد کلاس روم میں چکر لگاتا ہے کیا وہ لڑکیوں اور لڑکوں کے نزدیک مساوی چلتا اور بات کرنے کے لیے رکتا/رکتی ہے؟

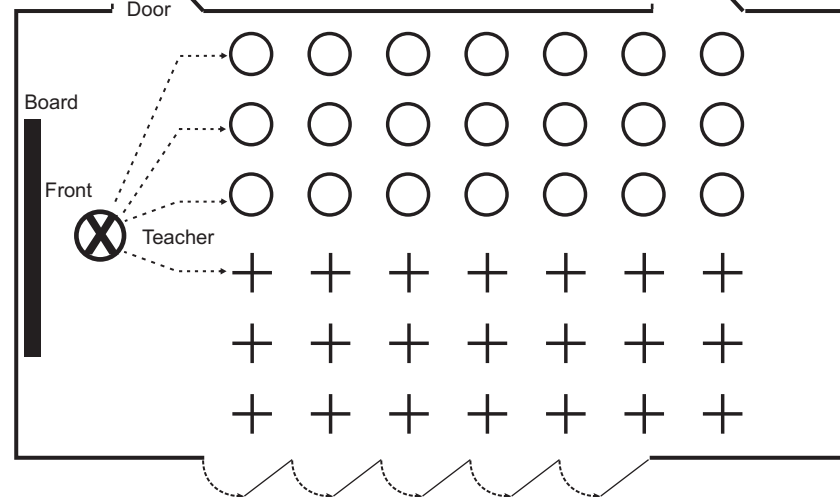
(a) جہاں استاد چلتا ہے اسے ظاہر کرنے کے لیے ایک ٹوٹی لائن بنائیں۔ لڑکوں اور لڑکیوں کی نشاندہی کے لیے ایک تیر بنائیں جب وہ ان سے بات کرنے کے لیے ہر مرتبہ رکتا/رکتی ہے۔

(b) کیا استاد سوال کرتے وقت ایک مخصوص طالب علم کو دیکھتا ہے؟ اگر ہاں تو لڑکا یا لڑکی۔

(c) کلاس کے بعد، ریکارڈ کریں کہ استاد کتنی مرتبہ لڑکیوں اور لڑکوں سے بات کرتا ہے۔

استاد اور طلبہ کے درمیان ابلاغ کے معیار پر بھی توجہ دینی چاہیے (صرف مقدار پر نہیں)

## کلاس روم کے نقشہ کی مثال



### شیٹ # 3- کلاس روم سے متعلق معلومات

- (1) کیا طالب علموں کے گروہی بحث و مباحثہ کو تدریسی اور تعلیمی سرگرمیوں میں استعمال کیا جاتا ہے؟
- (2) اگر ایسا ہے تو لڑکیاں اور لڑکے کس طرح مل کر کام کرتے ہیں؟
- (3) کیا دیوار پر تصاویر اور چارٹس مرد اور خواتین کرداروں کو مساوی تعداد میں ظاہر کرتے ہیں؟
- (4) کیا مرد اور خواتین کے ان کرداروں کو صنفی روایتی طریقے میں دکھایا جاتا ہے؟

جدول 3: دیواروں پر پوسٹرز

| # لڑکیاں/خواتین             | # لڑکے/مرد |
|-----------------------------|------------|
| دیواروں کے پوسٹرز (میزان #) |            |

- (5) کیا لڑکیاں اور لڑکے مواد تک مساوی رسائی رکھتے ہیں؟
- اُن درسی کتب کی تعداد کا شمار کریں جو آپ دیکھتے ہیں کہ لڑکیاں اور لڑکے سبق پڑھنے کے دوران استعمال کر رہے ہیں۔ آپ مشاہدہ کریں کہ کیا ہرنچے کے پاس ایک قلم یا پنسل اور مشقی کتاب ہے؟

جدول 4: مواد تک رسائی

| # درسی کتب    | # پنسل یا پن | مشقی کتب |
|---------------|--------------|----------|
| # حاضر لڑکیاں |              |          |
| # حاضر لڑکے   |              |          |

- (6) کیا لڑکے اور لڑکیوں دونوں کے لیے کلاس روم میں وافر روشنی موجود ہے؟
- (7) کیا کلاس روم میں کرسیاں اور میز ہیں؟ کیا ہرنچے کے پاس ایک ہے؟
- کتنے لڑکوں کے پاس کرسیاں نہیں ہیں؟ کیا ہرنچے کے پاس ایک ہے؟
- کتنی لڑکیوں کے پاس کرسیاں نہیں ہیں؟ کیا ہرنچے کے پاس ایک ہے؟
- (8) کیا کلاس روم میں ایک پنکھا یا ایک ہیٹر ہے؟
- (9) کیا ہوا/گرمائش ہرنچے تک پہنچتی ہے؟

### شیٹ # 4 - اساتذہ کا طلبہ کو بلانا/طلبہ کا بورڈ پر لکھنا

- (1) سبق کے دوران اساتذہ کتنی مرتبہ ایک لڑکی یا ایک لڑکے کو بلاتا یا بات کرتا ہے؟
- نیچے ڈبے میں (نک) کا نشان لگائیں، بعد ازاں تمام نکس کی تعداد کو شمار کریں۔
- (2) سبق کے دوران کتنی مرتبہ لڑکیاں اور لڑکے لکھنے کے لیے چاک بورڈ پر جاتے ہیں؟

جدول 5: اکثر اوقات کس طرح لڑکیاں اور لڑکے کلاس میں شرکت کرتے ہیں؟

| میزان                       | لڑکے | لڑکیاں |
|-----------------------------|------|--------|
| استاد طالب علم کو بلاتا ہے۔ |      |        |
| طالب ہم بورڈ پر جاتا ہے۔    |      |        |

- (3) استاد کے لیے بورڈ کون صاف کرتا ہے؟ ایک لڑکا یا ایک لڑکی؟
- استاد سے پوچھیں کہ بورڈ کی صفائی کا کام کس طرح دیا جاتا ہے؟

کیا لڑکیوں اور لڑکوں دونوں کو یہ کام مساوی طور پر تفویض کیا جاتا ہے؟

## شیٹ # 5 - درسی کتب کا تجزیہ

درسی کتب کا معائنہ کریں

- (1) کیا درسی کتب لڑکیوں اور لڑکوں کی مساوی اور صحیح نمائندگی کرتی ہیں؟
- (a) کیا تصاویر میں لڑکیوں اور لڑکوں کی تعداد مساوی ہے؟ (تمام لڑکیوں اور لڑکوں کی تعداد شمار کریں)
- (b) کیا لڑکیاں اور لڑکے کے ایک جیسے کام کرتے ہیں؟

تصاویر میں لڑکے کیا کر رہے ہیں؟

لڑکیاں کیا کر رہی ہیں؟ کیا وہ روایتی کردار رکھتے ہیں؟

جدول 6: درسی کتب کی تصاویر

| کتنی بار لڑکیاں آئیں | کتنی بار لڑکے آئے | # لڑکوں کی تصاویر | # لڑکیوں کی تصاویر | درسی کتب # |
|----------------------|-------------------|-------------------|--------------------|------------|
|                      |                   |                   |                    | صفحات      |

- (2) تصاویر میں لڑکیاں اور لڑکے کیا کر رہے ہیں؟ کیا یہ سرگرمیاں جنس کے لحاظ سے روایتی ہیں؟ (کیا مائیں ہمیشہ بچے اٹھاتی ہیں یا کھانا پکاتی ہیں، بچے ہمیشہ فٹ بال کھیلتے ہیں، باپ ہمیشہ ٹی وی دیکھتے یا اخبار پڑھتے ہیں؟)

جدول 7: سرگرمیاں

| لڑکیاں کیا کر رہی ہیں؟ | لڑکے کیا کر رہے ہیں؟ |
|------------------------|----------------------|
|                        |                      |

## شیٹ # 6 - سکول کے صحن اور کینیٹین کا معائنہ

سکول کے صحن کا معائنہ کریں:

- (1) وقفے کے دوران طلبہ کا کھیل کے میدان میں جائزہ لیں۔
- (a) لڑکے کیا کر رہے ہیں؟
- (b) لڑکیاں کیا کر رہی ہیں؟
- (c) کیا لڑکیاں اور لڑکے کھیل کے میدان میں ایک جگہ استعمال کرتے ہیں؟
- (2) کیا لڑکیوں اور لڑکوں کے لیے الگ الگ ٹائلٹس ہیں؟
- (a) کیا تمام صحیح طریقے سے کام کر رہے ہیں؟
- (b) کیا لڑکیوں اور لڑکوں کی تعداد کی بنیاد پر ڈفرنٹ ٹائلٹس موجود ہیں؟

کینیٹین کا معائنہ کریں جس وقت طلبہ اپنا کھانا کھا رہے ہوں:

- (1) کیا کینیٹین میں نشستوں کی ترتیب (یا وہ جگہ جہاں طلبہ اپنا کھانا کھاتے ہیں) طلبہ کو تفویض کر دی گئی ہے یا کیا وہ جہاں چاہیں بیٹھ سکتے ہیں؟
- (2) کیا لڑکیاں اور لڑکے اگر وہ چاہیں اکٹھے بیٹھ سکتے ہیں؟
- (3) کیا طلبہ اپنے برتن صاف کرتے ہیں، کیا وہ صفائی کے دوسرے کام کرتے ہیں؟
- (4) کیا لڑکیوں اور لڑکوں کو مختلف کام کرنے پڑتے ہیں؟



## شیٹ # 7 - انٹرویو

استاد کا انٹرویو کریں۔ اُس سے دریافت کریں۔

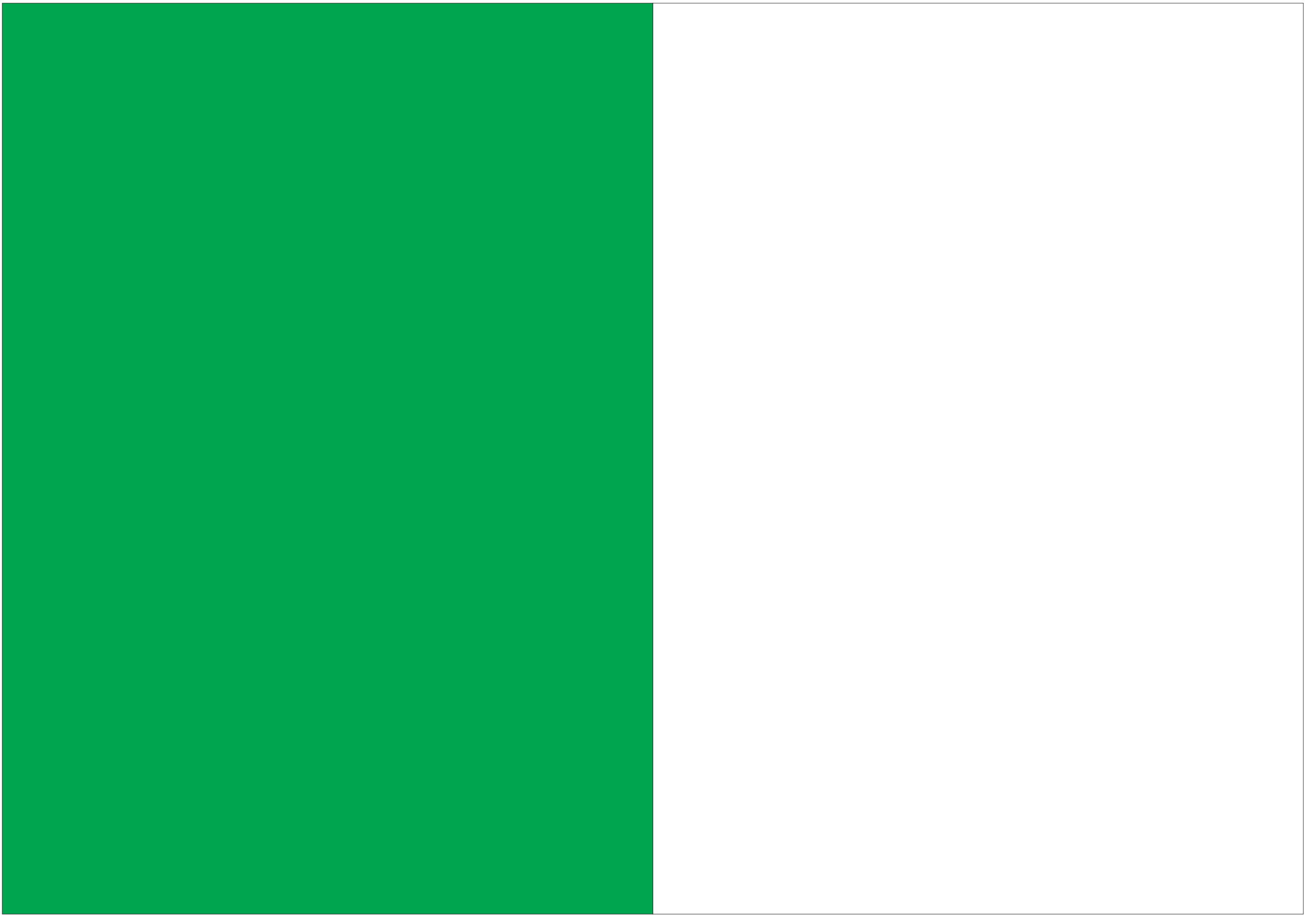
- (1) آپ کتنے لڑکوں سے توقع کرتے ہیں کہ وہ سیکنڈری سکول میں جائیں گے؟
  - (2) آپ کتنی لڑکیوں سے توقع کرتے ہیں کہ وہ سیکنڈری سکول میں جائیں گی؟
  - (3) کلاس کی دو اولین لڑکیوں کے بارے میں غور کریں۔ آپ کے خیال میں وہ اپنی تعلیم مکمل کرنے کے بعد کیا کام کریں گی؟ کیوں؟
  - (4) کلاس کے دو اولین لڑکوں کے بارے میں غور کریں۔ آپ کے خیال میں وہ اپنی تعلیم مکمل کرنے کے بعد کیا کام کریں گے؟ کیوں؟
  - (5) کلاس لیڈر کو کس طرح چنا جاتا ہے؟
  - (6) کلاس میں کلاس لیڈر (مانیٹر) کون ہے؟ (لڑکا یا لڑکی)
  - (7) اُس کے فرائض کیا ہیں؟
  - (8) کلاس میں اسٹنٹ کلاس لیڈر (مانیٹر) کون ہے؟ (لڑکا یا لڑکی)
  - (9) اُس کے فرائض کیا ہیں؟
  - (10) سکول کے لیڈر/ اسٹنٹ لیڈر/ مانیٹر کو کس طرح چنا جاتا ہے؟ (لڑکا یا لڑکی)
  - (11) اس کے فرائض کیا ہیں؟
- اگر معلومات دستیاب ہیں:-

جدول 8: طلبہ کی کامیابی۔ گریڈ۔۔۔ کی کلاس کے اولین 20 طلبہ

| ریاضی | زبان | سائنس | لڑکیاں # |
|-------|------|-------|----------|
|       |      |       | لڑکے #   |

طلبہ کا انٹرویو کریں۔ پانچ لڑکیوں اور پانچ لڑکوں سے پوچھیں:

- (1) آپ اپنی کلاس روم میں کہاں بیٹھتے ہیں؟ کیا آپ وہاں بیٹھنا پسند کرتے ہیں؟
- (2) کیا آپ اکثر کلاس میں حصہ لیتے ہیں؟ (استاد اور ہم جماعت سے بات کرتے ہیں اور چاک بورڈ پر جاتے ہیں)
- (3) کیا آپ سکول جانے اور اپنی کلاس میں رہنے کو پسند کرتے ہیں؟ کیوں اور کیوں نہیں؟
- (4) آپ کا پسندیدہ مضمون کیا ہے؟
- (5) کس مضمون کو آپ کم پسند کرتے ہیں؟
- (6) آپ کتنی تعلیم حاصل کرنے کی امید رکھتے ہیں (لوئر سیکنڈری، اپر سیکنڈری، یونیورسٹی یا دیگر) آپ کس گریڈ تک تعلیم حاصل کرنے کا سوچتے ہیں؟
- (7) سکول کی تعلیم ختم کرنے کے بعد آپ کس قسم کا کام کرنا چاہتے ہیں؟
- (8) لڑکیوں/خواتین کو کس قسم کا کام کرنا چاہیے؟ کیوں؟
- (9) لڑکوں/مردوں کو کس قسم کا کام کرنا چاہیے؟ کیوں؟



حصہ سوم

صنف کی ہمدردی کی حامل تعلیمی انتظامیہ کے لیے ٹولز



صنف کی ہمدردی کی حامل تعلیمی انتظامیہ کے لیے ٹولز

ہدنی سامعین: پالیسی ساز اور منصوبہ ساز، پراجیکٹ پروگرام آفیسرز

### تعلیم میں صنف کو مرکزی دھارے میں لانے سے کیا مراد ہے؟

تعلیم میں صنف کو مرکزی دھارے میں لانا لڑکیوں اور لڑکوں، خواتین اور مردوں کے کسی منصوبہ بند اقدام کے مضمرات کا جائزہ لینے کا عمل ہے جس میں نظام تعلیم کی تمام سطحوں پر قانون سازی پالیسیاں یا پروگرام شامل ہوتے ہیں۔ یہ لڑکیوں اور خواتین ساتھ ساتھ لڑکوں اور مردوں کے مسائل اور تجربات کو عمل درآمد، نگرانی اور تعلیمی پالیسیوں کی جانچ پڑتال کا ایک اہم جز بنانے کی حکمت عملی ہے تاکہ لڑکیاں اور لڑکے مساوی طور پر فائدہ اٹھائیں اور عدم مساوات ہمیشہ نہ رہے۔ تعلیم میں صنفی مساوات حاصل کرنا حتمی مقصد ہے۔

### اقوام متحدہ کا Ecosoc اعلامیہ 1972/2 سے ماخوذ

صنف کو مرکزی دھارے میں لانے کے دائرے کا گراف (دیکھیں ٹول 17(b) ”صنف کو مرکزی دھارے میں لانے کا دائرہ“ ) صنف کو مرکزی دھارے میں لانے کے دو اہم عناصر کو ظاہر کرتا ہے۔

- 1- صنف کو مرکزی دھارے میں لانا ایک نکتہ نگاہ ہے جسے منصوبہ بندی اور پروگرام کے دورانیے کی سطح پر مرد اور خواتین کی ضروریات اور تجربات کو فیصلہ سازی میں شامل کرنے کے لیے استعمال کیا جاتا ہے۔
- 2- صنفی ہمدردی پر مبنی ادارتی ثقافت صنف کو مرکزی دھارے میں لانے کی بنیاد ہے۔ ادارہ بذات خود صنفی ہمدردی کو فروغ دینے کا عزم کرتا ہے اور مطالبہ کرتا ہے کہ ہر سطح پر ملازم ایسا ہی کرے۔ مختلف پس منظر سے آئے ہوئے اور مختلف سطح پر کام کرنے والے ملازمین (آیا مرد و خواتین) ادارے کے تقاضے کو مثبت انداز میں پورا کرتے ہیں اور روزمرہ امور اور دوسروں سے میل جول میں صنفی مساوات کو اپناتے اور فروغ دیتے ہیں۔

تمام تعلیمی اداروں خواہ وہ نجی یا سرکاری ہوں اور اسی طرح سرکاری اور بین الاقوامی ادارے جو تعلیم میں مصروف ہیں، ان میں صنف کو مرکزی دھارے میں لانے کا اہتمام کرنا۔

### صنف کو مرکزی دھارے میں لانا کیوں ضروری ہے

صنف کو مرکزی دھارے میں لانا کسی دوسرے شعبے میں صنفی مساوات حاصل کرنے کی کاوشوں کا حتمی عمل ہے۔ جب تک ایک ملک تعلیم (اس کے ساتھ ساتھ دوسرے شعبے) میں مکمل طور پر صنف کو مرکزی دھارے میں لانے کا مقصد حاصل نہیں کرے گا اس وقت تک اسے اپنی اس منزل تک پہنچنے کے لیے مخصوص کاوشوں کی ضرورت ہوگی۔ مختلف ممالک صنف کو مرکزی دھارے میں لانے کے مختلف مراحل میں ہیں اور تقریباً تمام اسے مکمل طور پر حاصل کرنے میں ابھی بہت دور ہیں۔

### صنفی مسائل کو مرکزی دھارے میں لانے کے کیا فوائد ہیں؟

- کامیاب پروگرامز پروگرام کے مقاصد کو حاصل کرنے کا امکان بہت زیادہ ہوتا ہے اگر پروگرام کے عمل کے تمام مراحل میں مرد اور خواتین دونوں کے مفادات اور تجربات کا جائزہ لیا جائے۔ اس طریقے سے تمام استفادہ کنندگان کی ضروریات اور مفادات پورے ہوتے ہیں۔
- بجٹ کی کارگزاری صنفی مسائل کو مرکزی دھارے میں لانے سے پروگرامز کی کامیابی یقینی ہوتی ہے کیونکہ بجٹ کو مؤثر طریقے سے مختص کیا گیا تھا اس لیے ناکامیوں کے ازالے کے لیے کسی اضافی لاگت کی ضرورت نہیں ہوتی اور خواتین اور مردوں کی مختلف ضروریات پر بجٹ کے آغاز میں ہی غور کیا جا چکا ہوتا ہے۔
- اداروں اور سوسائٹی میں جمہوریت کو فروغ دینا ایک ادارہ اکثریت کی وجہ سے زیادہ جمہوری اور قابل عزت بن جاتا ہے اگر خواتین اور مرد دونوں فیصلوں اور کارروائیوں کو مساوی طور پر تشکیل دیں اور نتائج میں حصہ لیں۔
- امتیاز کا خاتمہ امتیاز واضح ہو جاتا ہے اور اسے ختم کیا جاسکتا ہے۔

### اسے کس طرح کیا جائے؟

صنف کو مرکزی دھارے میں لانے کے لیے کئی طریقے مؤثر ہو سکتے ہیں اور کئی ایجنٹ اس عمل میں اپنا کردار ادا کر سکتے ہیں۔ آپ کسی بھی سطح پر کام کر رہے ہوں خواہ وزارت میں سینئر سطح پر یا اسکول میں استاد اسکول سربراہ کے طور پر آپ مخصوص تبدیلیوں کو متعارف کروا سکتے



ہیں جو صنف کو مرکزی دھارے میں لانے کی رہنمائی فراہم کر سکتی ہیں۔

ایک حکمت عملی کا ہونا ضروری ہے جس میں تعلیم میں صنف کو مرکزی دھارے میں لانے کے منصوبے شامل ہوں۔ حکمت عملی میں مندرجہ ذیل مراحل شامل ہو سکتے ہیں

- متقی مساوات کی پالیسی کی تیاری اور عمل درآمد

صنفی عدم مساوات کو ادارے، پروگرام کے ڈیزائن اور عمل درآمد دونوں میں ختم کرنے کے لیے آپ کے ادارے کو اپنا عزم بیان کرنا چاہیے۔ پالیسی کو واضح مقاصد تجویز کرنے چاہیں، ذمہ داریوں کا خاکہ بنانا چاہیے اور صنفی مساوات کو حاصل کرنے کے سلسلے میں کی گئی پیش رفت کی نگرانی کرنے کا نظام متعارف کرانا چاہیے۔

- صنفی تجزیہ کرنا

صنفی تجزیہ صنفی ہمدردی پر مبنی منصوبہ بندی اور پروگرامنگ کے لیے ایک اہم مرحلہ ہے۔ اس میں مرد اور خواتین کے درمیان اختلافات، یکسانیت اور روابط کو سمجھنے کے لیے جنس کے متعلق معلومات اور تجربات کا مجموعہ اور جانچ پڑتال شامل ہوتی ہے یہ مرد اور خواتین کی مخصوص سرگرمیوں، حالات، ضروریات، اور وسائل پر اختیار، رسائی، ترقیاتی مفادات اور فیصلہ سازی کے اختیار تک رسائی کا معائنہ کرتا ہے۔ پھر یہ ان کے اور دوسرے عناصر کے روابط کا وسیع سماجی، معاشی، سیاسی اور ماحولیاتی تناظر میں مطالعہ کرتا ہے۔

تعلیمی شعبہ میں صنفی تجزیہ ان طریقوں پر غور و خوض کرنے سے شروع ہوگا جن میں لڑکے اور لڑکیاں مرد اور خواتین اپنے تعلیمی نظام میں مختلف طور سے حصہ لیتے ہیں۔ یہ نہ صرف سکول کے نظام میں ایک مخصوص وقت پر داخلے بلکہ تکمیل کے مسائل، اعلیٰ سطح پر شرح منتقلی، معیار کے مختلف مسائل پر غور کرنے کا باعث بنتا ہے۔ ثانوی طور پر، مرکزی دھارے کی حکمت عملی کا حصہ ہونے کے ناطے، صنفی تجزیہ ڈھانچے اور طریق عمل، قانون سازی، سماجی و سیاسی اداروں، ثقافتی امور اور، تدریس و تعلیمی اداروں کے امور کی نشاندہی کرتا ہے۔ اس عمل کی کامیابی تعلیمی پالیسیوں، پروگراموں اور پراجیکٹس کی صورت میں سامنے آئے گی جس سے مرد اور خواتین دونوں کو فائدہ ہوگا اور مجموعی طور پر تعلیمی شعبے میں مساوی صنفی روابط کو حاصل کرنے میں مدد ملے گی۔

- صنفی تجزیہ میں مقصداری اور معیاری طریقوں کا اطلاق ہوتا ہے۔

آپ اس ٹول کٹ میں دیئے گئے ٹولز یا مختلف قومی و بین الاقوامی اداروں کے فراہم کردہ ٹولز کو استعمال کر سکتے ہیں (دیکھیں حوالہ جات کا سیکشن)

- صنفی تجزیہ کے نتائج کی بنیاد پر کام کرنا

صنفی تجزیہ ان حقائق پر روشنی ڈالتا ہے جس کے متعلق پہلے کبھی کوئی نہیں جانتا یا بات نہیں کرتا۔ پھر ان پالیسیوں، پروگراموں اور پراجیکٹ کو ڈیزائن کر کے ایسے اقدامات کیے جاتے ہیں جو مرد اور خواتین دونوں کی مختلف ضروریات اور مفادات کو پورا کریں۔

مخصوص تناظر اور حالت پر انحصار کرتے ہوئے، صنف کے خصوصی اقدام خاص طور پر خواتین، مرد اور خواتین دونوں یا صرف مردوں کو ہدف بنایا جاتا ہے اور انہیں ترقیاتی کوششوں میں حصہ لینے اور فائدہ اٹھانے کے قابل بنایا جاتا ہے۔ کچھ اقدامات عارضی اور کچھ طویل مدت کے ہو سکتے ہیں۔ گزشتہ امتیاز کے بلاواسطہ اور بالواسطہ نتائج سے مقابلہ کرنے کے لیے عارضی اقدامات کی ضرورت ہوتی ہے۔

- صنفی ہمدردی پر مبنی بجٹ سازی کے عمل پر عمل درآمد کرنا

صنفی بجٹ سازی صنفی مرکزی دھارے کی حکمت عملی کا ایک اہم جزو ہے (دیکھیں ٹول 18: ”تعلیم میں صنفی ہمدردی پر مبنی بجٹ سازی“)

- صنفی بنیادی مرکز (Gender Focal Point) ٹیم کا تقرر

صنفی مرکزی دھارے کے مسائل کے لیے تمام کاوشیں مزید بہتر ہو سکتی ہیں اگر عملہ کا ایک رکن یا حتیٰ کہ ایک ٹیم ان کی نگرانی کرے۔ صنفی بنیادی مرکز (Gender Focal Point) (یا ایک ٹیم) وسائل کے عنصر کے طور پر بھی کام کر سکتی ہے اور تمام سٹاف کو صنفی مسائل پر معلومات دینے کی ذمہ داری ہو سکتی ہے۔ وہ فیصلہ سازی کے تمام امور میں سرگرم انداز میں حصہ لے سکتی رہ سکتا ہے یا مشاورتی مینڈیٹ پر بات کر سکتی رہ سکتا ہے۔

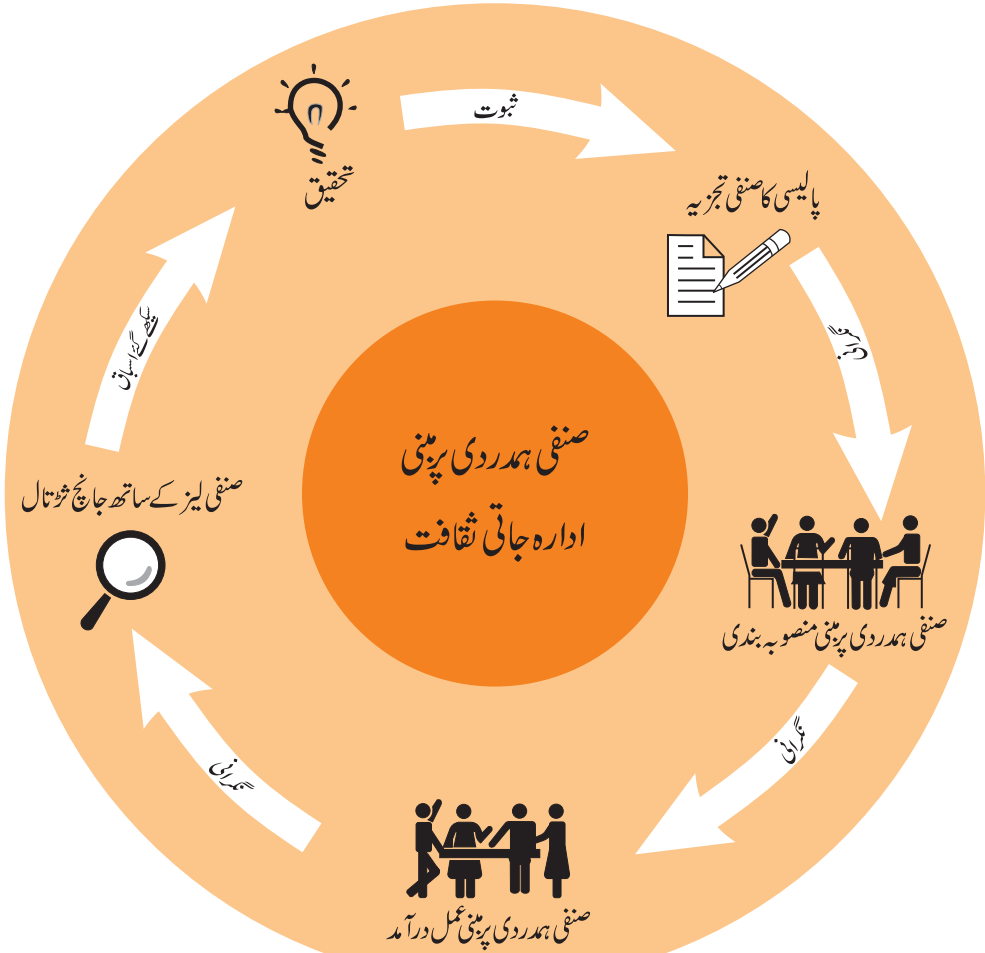
مخصوص حوالہ شرائط کے تحت بنیادی مرکز (Focal Point) کے مقاصد اور سرگرمیوں کو تشکیل دیا جاسکتا ہے۔ مراعات جیسے کہ اضافی تنخواہ یا کام میں کمی کی بھی منصوبہ بندی کی جاسکتی ہے تاکہ بنیادی مرکز (Focal Point) (ٹیم) اس نئے تفویض شدہ کام کو بوجھ محسوس نہ کرے اور اس کے عزم و عہد میں کمی بھی نہ آئے۔

## ٹول 17(b) صنف کو مرکزی دھارے میں لانے کا دائرہ

ہدنی سامعین: پالیسی ساز اور منصوبہ ساز، پراجیکٹ پروگرام آفیسرز

اس ٹول کو کس طرح استعمال کرنا ہے، اس سے متعلق معلومات ٹول (a) 17: ”تعلیم میں صنف کو مرکزی دھارے میں لانا“ میں دی گئی ہیں۔

صنف کو مرکزی دھارے میں لانے کا دائرہ



## صنفی مسائل پر تربیتی عملہ

تربیت انتہائی قابل قدر ہوتی ہے کیونکہ تربیت یافتہ عملہ:

- صنف سے متعلق مسائل کو سمجھ سکتا ہے اور عکاسی کر سکتا ہے کہ انہیں ان کے تناظر میں کس طرح ظاہر کرنا ہے۔
- ہر سطح اور تمام سرگرمیوں میں عدم مساوات سے نمٹنے کی ضرورت کو سمجھ سکتا ہے۔
- صنفی مساوات کو لاگو کرنے اور فروغ دینے میں اپنے رویے اور کام کے طریقے کا انتظام کر سکتا ہے
- صنفی ہمدردی پر مبنی فیصلے کر سکتا ہے۔
- صنفی مساوات کی اہمیت کو بہت سے دوسرے افراد تک پھیل سکتا ہے۔

## تربیت کئی طریقوں سے فراہم کی جاسکتی ہے

- ادارے میں صنفی بنیادی مرکز (Gender Focal Point) (یا ٹیم) یا منسلک ادارے (مثلاً وزارت تعلیم سے مقامی سکول تک) کے ذریعے
- بیرونی ایجنٹ (مثلاً ایک این جی او یا بین الاقوامی ایجنسی) کے ذریعے
- ذاتی مطالعہ کی بنیاد پر انٹرنیٹ رلائبریری یا کسی ادارے کے ذرائع کے ذریعے
- مندرجہ بالا کا ایک مجموعہ
- صنف سے متعلق تربیت زیادہ مؤثر ہوتی ہے اگر اس میں معکوس اور تجرباتی مشقیں شامل ہوں اور مختلف قسم کے ذاتی، تنظیمی اور سب سے زیادہ سماجی مسائل کا ازالہ کیا جائے۔ ایک وقت کی تربیت مدد نہیں کرتی بلکہ یہ ایک مسلسل عمل ہونا چاہیے۔

## صنفی مہارت کے حامل اداروں اور ماہرین کی شراکت کے ساتھ کام کرنا

- ٹیموں کی مدد کے لیے تعلیمی شعبے کی مہارت اور شراکت داری کے علاوہ غور کریں۔
- صنف کو مرکزی دھارے میں لانے کے شعبے میں کام کرنے والے مختلف شرکاء کی نشاندہی کریں۔

## نگرانی اور جانچ پڑتال کے منصوبے

- صنفی مساوات کے لیے تمام تر کوششوں کی نگرانی اور جانچ پڑتال کرنے کی ضرورت ہوتی ہے تاکہ کارروائی کے دوران تصفیہ کیا جاسکے اور سیکھے گئے اسباق اگلی کارروائی میں فائدہ دے سکیں۔

- نگرانی اور جانچ پڑتال مختلف طریقوں سے کی جاسکتی ہے لیکن ان کارروائیوں میں کم از کم تمام عملہ شامل ہو۔ باقاعدہ پڑتالی فہرست کے ذریعے صنفی اشارات کی نگرانی کرنے کے لیے انہیں ایک مثال دے سکتی ہے۔

ہدنی سامعین: پالیسی ساز اور منصوبہ ساز، پراجیکٹ پروگرام آفیسرز

### 1- آپ اپنے ادارے کے بجٹ کی درجہ بندی کیسے کریں گے؟

آپ کی رائے میں آپ کے ادارے کی بجٹ کا صنفی اختلاف اور عدم مساوات کے موجودہ اسلوب پر کیا اثر پڑتا ہے؟

یہ خواتین اور مرد لڑکیوں اور لڑکوں میں عدم مساوات کو برقرار رکھتا ہے یا یہ صنفی ”غیر جانبداری“ کا مظاہرہ کرتا ہے۔

یہ صنفی عدم مساوات کو کم کرتا ہے۔

یہ صنفی عدم مساوات کو بڑھاتا ہے۔

آپ نہیں جانتے۔

بجٹ دستاویزات کو عام طور پر صنفی طور پر غیر جانبدار سمجھا جاتا ہے لیکن بعض صورتوں میں بجٹ صنفی طور پر غیر جانبدار ہونے کی بجائے زیادہ تر بجٹ صنفی اثرات سے واقف اور آگاہ نہیں ہوتے ہیں۔ بہت سی حکومتیں رادارے، خواتین اور مردوں لڑکیوں اور لڑکوں پر اخراجات اور محاصل کے اثرات کا کم علم رکھتے ہیں۔

### 2- صنفی ہمدردی کی حامل بجٹ سازی سے کیا مراد ہے؟

یہ بجٹ سازی کا اقدام ہے جو صنف اور بجٹ پر معلومات کی ترتیب کو مربوط بنانے کو فروغ دیتا ہے۔

یہ بجٹ کو صنفی احساس پر مبنی طریقے سے سوچنے، منصوبہ بندی کرنے، تصدیق کرنے، عمل کرنے، نگرانی کرنے، تجزیہ کرنے اور جانچ پڑتال کرنے کا عمل ہے۔

اس میں خواتین اور لڑکیوں اور مرد اور لڑکوں پر اخراجات اور محاصل کا تجزیہ شامل ہے۔

یہ فیصلہ کرنے میں گورنمنٹ کی مدد کرتا ہے کہ کس طرح پالیسیاں بنانے، تصفیہ کرنے اور ترجیح مقرر کرنے کی ضرورت ہے۔

یہ پالیسی پر مؤثر عمل درآمد کا ٹول ہے جس کی کوئی بھی جانچ پڑتال کر سکتا ہے کہ آیا مختص کردہ رقوم پالیسی کے عزم اور مطلوبہ اثرات کے مطابق ہیں۔

یہ صنفی مساوات اور خواتین کو بااختیار بنانے کے عمل کو حاصل کرنے کا ذریعہ یا ٹول ہے۔

### 3- صنفی ہمدردی کے حامل بجٹ کس چیز کا ازالہ نہیں کرتے؟

وہ مرد اور خواتین کے لیے علیحدہ بجٹ نہیں ہیں۔

وہ مرد اور خواتین کے درمیان بجٹ کو مساوی تقسیم نہیں کرتے۔ ”50%-50%“

وہ گورنمنٹ کے بجٹ تک محدود نہیں ہوتے ہیں۔

وہ خواتین کے لیے مختص رقوم میں اضافہ نہیں کرتے۔

ان کا صنف سے متعلق مخصوص پروگراموں جیسے حاملہ ماؤں کے لیے حفظانِ صحت یا چھاتی کے کینسر کے طبی معائنے پر خرچ کیے گئے اخراجات میں اضافے کے ساتھ تعلق نہیں ہوتا۔

یہ ان کا مقصد نہیں بلکہ صنفی مساوات کے مقصد کے حصول کے لیے ایک ٹول ہے۔

### 4- صنفی ہمدردی پر مبنی بجٹ (GRBs) کیوں اہم ہے؟

بجٹ ہمیشہ گورنمنٹ رادارے کے اہم پالیسی ٹولز ہوتے ہیں اور یہ ان کی ترجیحات اور اقدار کی عکاسی کرتے ہیں۔ یہی وجہ ہے کہ انھیں صنفی ہمدردی کا حامل بنانا بہت اہم ہے۔

جی آر بیز کا مطلب عورتوں کے انسانی حقوق کی تکمیل کے لیے کی جانے والی پیش رفت ہے۔

جی آر بیز کو خواتین کے خلاف معاشی امتیاز ختم کرنا چاہیے۔

جی آر بیز مساوات اور عدل کا سوال اٹھاتے ہیں۔

گورنمنٹ رادارے کا رقم اکٹھا کرنے اور اسے خرچ کرنے کا طریقہ خواتین پر منفی اثر ڈال سکتا ہے۔

جی آر بیز زیادہ مؤثر طور پر غربت ختم کرنے میں مدد کرتے ہیں۔

ایک جیسے سماجی و معاشی حالات سے تعلق رکھنے والی خواتین عام طور پر مردوں سے بدتر حالت میں ہوتی ہیں اور خواتین اور مرد مختلف طور پر غربت کا سامنا کرتے ہیں۔ خواتین مردوں کی نسبت غربت سے زیادہ متاثر ہوتی ہیں۔

جی آر بیز پالیسی مقاصد کی کامیابی کی نگرانی کرنے میں مدد کرتے ہیں۔  
بہت سے پالیسی عزائم حاصل کیے جاسکتے ہیں اگر عمل درآمد کے لیے مناسب فنڈز مختص کیے جائیں۔

جی آر بیز بہتر حکمرانی حاصل کرنے میں مدد دیتے ہیں۔  
صاف شفاف، منصفانہ اور ذمہ دارانہ طریقوں سے خواتین، مرد، لڑکیوں اور لڑکوں کو ایشیا اور خدمات کی فراہمی کو بہتر بنایا جاسکتا ہے۔  
جی آر بیز شفافیت اور احتساب کو فروغ دیتے ہیں۔  
بین الاقوامی، قومی، ریاستہائے جمہوریہ اور سرکاری رقوم رادارہ جاتی عزائم اور سرکاری رقوم رادارہ جاتی مصارف کے درمیان پائی جانے والی کمزوریوں کو نمایاں کیا جاسکتا ہے۔  
جی آر بیز معاشی کارگزاری کو فروغ دیتے ہیں۔  
کم ہوتی عدم مساوات اور بلند شرح ترقی کے درمیان ایک مثبت مطابقت ہے۔ معلومات رقرضہ تک رسائی سے عورتوں کی پیداواری صلاحیت بڑھتی ہے اور معاشرہ میں عام پیداواری صلاحیت میں اضافہ ہوتا ہے جو بہت حد تک مساوی ہوتا ہے۔

### 5۔ جی آر بی کے کھلاڑی رکردار کون ہیں؟

گورنمنٹ  
پارلیمنٹ  
تمام وزارتیں اور محکمہ جات (وزارت خزانہ، وزارت تعلیم، وزارت امور خواتین، وزارت صحت وغیرہ)۔  
تحقیقی رتر پتی ادارے  
این جی اوزرسی ایس اوز  
میڈیا  
ترقیاتی شرکاء (بشمول ڈونرز)  
تعلیمی ادارے (بشمول سکولز)

### 6۔ صنفی ہمدردی پڑنی بجٹ کے چار بنیادی اہداف

صنفی مسائل اور پالیسیوں کے بارے میں آگاہی اور تفہیم کو اجاگر کرنا۔

صنفی مساوات کو فروغ دینے کے لیے گورنمنٹ راداروں کے بجٹ اور پالیسیوں کو تبدیل کرنا اور شفاف بنانا۔  
صنفی مساوات کے گورنمنٹ راداروں کو بجٹ اور پالیسی عزائم کے لیے جوابدہ بنانا۔  
مذکورہ پالیسی مقاصد اور امور کے درمیان پائی جانے والی کمزوریوں کو ختم کرنا۔

### 7۔ صنفی بجٹ کی درجہ بندی

a۔ خواتین کے مخصوص ہدنی اخراجات

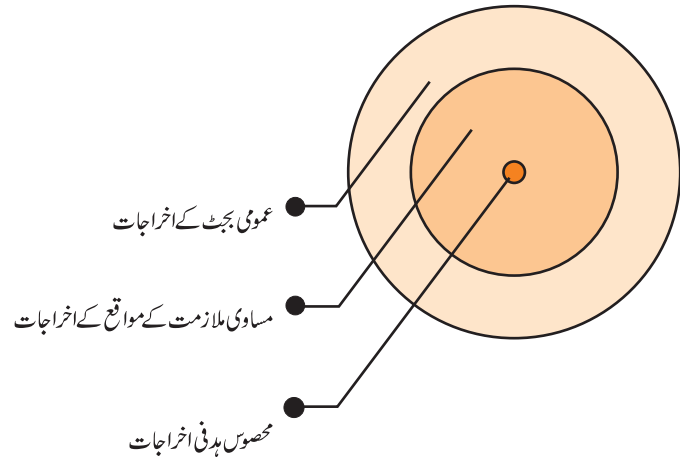
پروگراموں کے لیے مختص وسائل خاص طور پر عورتوں کو ہدف بناتے ہیں۔

b۔ مساوی ملازمت کے مواقع کے اخراجات

مساوی تعداد میں خواتین اور مردوں کی ملازمت، انتظامی عہدوں پر برابر نمائندگی اور مساوی تنخواہ کو فروغ دینے کے لیے مختص وسائل کا اثباتی عمل برقرار رکھنا۔

c۔ مرکزی دھارے کے اخراجات:- بقیہ اخراجات کی وہ مقدار جو پہلی دو درجہ بندیوں کے لیے پوری نہ ہو اور صنفی مساوات پران کے اثرات کو سمجھنا۔

### مجموعی بجٹ کا نقطہ نگاہ



حکومت کی سطح پر

چھوٹے پیمانے پر

عمومی بجٹ کے اخراجات

مساوی ملازمت کے مواقع کے اخراجات

مخصوص ہدنی اخراجات

یہ تصویر ظاہر کرتی ہے کہ خواتین پروگراموں کے لیے بجٹ کی مختص کردہ رقم بہت تھوڑی ہے۔ اس کے برعکس غیر ہدنی اخراجات جیسے ”عمومی“ اخراجات بہت زیادہ ہیں۔ یعنی زیادہ تر ممالک میں کل بجٹ کا 95% فی صد اس لیے یہ لازم ہے کہ عام بجٹ کا بھی صنفی تناظر میں معائنہ کیا جائے۔



## 8- بجٹ کے تجزیے کے لیے پانچ مراحل پر مشتمل فریم ورک

105

تعلیم میں مساوات کے فروغ کے لیے

مرحلہ 1- تعلیم کے شعبے میں خواتین اور مرد، لڑکیوں اور لڑکوں کا حالات کا تجزیہ کرنا۔

مرحلہ 2- اس حد کا جائزہ لینا جہاں تک شعبہ کی پالیسی مرحلہ 1 میں بیان کیے گئے صنفی مسائل اور کمزوریوں کا ازالہ کرتی ہے جس میں متعلقہ قانون سازی پالیسیوں اور پروگراموں کا جائزہ بھی شامل ہو۔

مرحلہ 3- مرحلہ 2 میں صنفی ہمدردی پر مبنی پالیسی کے عمل درآمد کے لیے بجٹ کی مناسب مختص کردہ رقم کا جائزہ لینا۔

مرحلہ 4- یہ نگرانی کرنا کہ رقم منصوبہ بند اقدام کے مطابق خرچ کی گئی ہے، کیا اور کسے دیا گیا ہے؟

مرحلہ 5- اثرات کا جائزہ لینا کہ آیا عمل درآمد کے لحاظ سے پالیسی مرحلہ 1 میں بیان کردہ صورتِ حالت کو کوزیادہ بہتر صنفی مساوات کی سمت میں تبدیل کیا گیا ہے۔

بجٹ کب پیش کیا گیا اور اس پر عمل درآمد کیا گیا (مرحلہ 3 اور 4)

### • صنفی بجٹ کا تجزیہ کرنا

گورنمنٹ رادارہ جاتی پالیسی اور پروگرام کے اخراجات اور محاصل کا خواتین، لڑکیوں، مرد اور لڑکوں (آمدنی، عمر اور نسلیت کی درجہ بندی کی بنیاد پر خواتین اور مردوں کے مختلف گروپ بھی) پر ان کے اثرات کا جائزہ لینے کے لیے اسے انجام دیا جا سکتا ہے۔

### • بجٹ کی ترجیحات کو بدلنا

(اگر ضروری ہو) تاکہ ان صنفی بجٹ تجزیات کی روشنی میں صنفی مساوات کو فروغ دیا جاسکے۔ ان صنفی بجٹ تجزیات کی روشنی میں حکمت عملیوں اور اقدامات پر عمل درآمد کریں جو بجٹ کا نتیجہ ہوں اور صنفی مساوات اور خواتین کو بااختیار بنانے کے عمل کو فروغ دیں۔

ان دونوں اقدامات کا مجموعہ ایک صنفی ہمدردی پر مبنی بجٹ کو تخلیق کرتا ہے۔

## 9- تعلیمی شعبے میں جی آر بی

کس چیز کا تجزیہ کرنا ہے؟

• جنس کے لحاظ سے طلبہ کا سکول ریکارڈ میں داخلہ

• کیا سکول ریکارڈ میں لڑکیوں کا داخلہ لڑکوں کے مساوی ہے، یا کیا چند لڑکیاں (لڑکوں کے مقابلے میں) داخل ہوتی ہیں یا اس کے برعکس ہے۔

• جنس کے لحاظ سے سکول ریکارڈ میں طلبہ کی حاضری

• کیا سکول ریکارڈ میں لڑکیوں کی حاضری لڑکوں کے مساوی ہے۔ یا کیا چند لڑکیاں (لڑکوں کے مقابلے میں) حاضر ہوتی ہیں یا اس کے برعکس ہے۔

• سکول میں طلبہ کا ریکارڈ۔

• کیا لڑکیوں کے رکنے کی شرح لڑکوں کے مساوی یا کم ہے؟

• کیا لڑکیوں کے سکول چھوڑنے کا تناسب لڑکوں سے زیادہ ہے یا اس کے برعکس ہے؟

• جنس کے لحاظ سے سکول ریکارڈ میں طلبہ کی تعلیمی کامیابی

• کیا سکول ریکارڈ میں لڑکیوں کی کامیابی لڑکوں کے مساوی ہے یا کیا لڑکیوں اور لڑکوں میں فرق ہے۔

• اساتذہ میں عورتوں کا فی صد حصہ۔

• کیا مرد اور خواتین دونوں کی اساتذہ میں مساوی نمائندگی ہے۔ کیا خواتین اساتذہ کم ہیں یا اس کے برعکس ہیں۔

• خواتین لڑکیوں پر بجٹ کے فی صد اخراجات

• کیا مختلف سطحوں پر تعلیم پر اخراجات مساوی تقسیم ہو رہے ہیں اور عورتوں اور مردوں کو مساوی فائدہ دے رہے ہیں اور کیا یہ عورتوں پر مردوں کی نسبت کم تقسیم کیے جاتے ہیں۔

## 10- صنفی بجٹ کے تجزیے کے سات ٹول

1- صنفی آگاہی کی پالیسی پر مبنی سرکاری اخراجات کا جائزہ

مقصد: صنفی تناظر میں سوال کرتے ہوئے بجٹ کی مختص رقم کی پالیسی اور ان سے منسلک مختص وسائل کی منصوبہ

بندی کی گئی ہے اور کیا وہ اصل میں صنفی عدم مساوات کو کم کرتے یا اضافہ کرتے ہیں؟

2- جنس کے لحاظ سے خدمات عامہ کی فراہمی اور بجٹ ترجیحات سے مستفید افراد کا جائزہ

مقصد: مرد اور خواتین کی آرا کو جمع کرنا اور تجزیہ کرنا کہ خدمات عامہ کی فراہمی کی موجودہ صورت کس طرح ان کی ضروریات کو پورا کرتی ہے اور سرکاری اخراجات کے موجودہ اسلوب کی کس حد تک ان کی ترجیحات سے مناسبت ہے۔

106

تعلیم میں مساوات کے فروغ کے لیے

## ٹول 19

### صنعتی ہمدردی کے حامل تعلیمی منصوبوں اور پروگراموں کی تیاری

ہدنی سامعین پالیسی ساز اور منصوبہ ساز پراجیکٹ / پروگرام آفیسرز

مندرجہ ذیل سوالات صنعتی نقطہ نظر سے پراجیکٹ / پروگرام کے دورانیے کے مختلف مراحل کا تجزیہ کرنے میں آپ کی مدد کریں گے۔ اگر کسی صورت میں جواب ”نہیں“ میں ہوتا ہے تو آپ کو اس جواب کو ”ہاں“ میں تبدیل کرنے کے لیے اقدام کرنے اور اس پر عمل کرنے کی ضرورت ہوگی۔

### منصوبے / پروگرام کی تیاری اور عمل درآمد کا طریقہ

- 1- کیا مرد اور خواتین منصوبے / پروگرام کے دورانیے (شناخت، ڈیزائن، عمل درآمد، نگرانی و جانچ پڑتال) کے تمام مراحل میں مساوی شراکت دار، فیصلہ ساز اور استفادہ کنندگان ہیں۔
- 2- منصوبہ / پروگرام کس طرح منصوبے / پروگرام کے دورانیے کے تمام مراحل میں مختلف طبقے اور مرتبے کی خواتین بشمول مردوں کے نظریات و خیالات پر غور کرنے کی یقین دہانی کروا سکتا ہے۔

بنیادی سوالات کا مندرجہ ذیل سیٹ منصوبے / پروگرام کے دورانیے کے ہر مرحلے پر استعمال کیا جاسکتا ہے۔

### شناخت اور ڈیزائن

#### ضروریات کا جائزہ لینا

- 1- کیا ضروریات کا جائزہ خواتین، مرد، لڑکیوں اور لڑکوں کی مختلف ضروریات اور مواقعوں کو تلاش کرتا ہے؟
- 2- کیا خواتین اور لڑکیوں سے ان ضروریات اور مواقعوں کی نشاندہی کے لیے مساوی اور براہ راست مشاورت کی گئی ہے؟
- 3- کیا مردوں اور لڑکوں سے ان ضروریات اور مواقعوں کی نشاندہی کے لیے مساوی اور براہ راست مشاورت کی گئی ہے؟

### منصوبے / پروگرام کے عمومی مقاصد واضح کرنا

- 4- کیا منصوبے / پروگرام کے مقاصد خواتین، مرد، لڑکیوں اور لڑکوں دونوں کی فوری اور عملی ضروریات سے واضح طور پر مربوط ہیں؟

- 5- کیا منصوبے / پروگرام کے مقاصد میں تعلیم میں صنعتی مساوات حاصل کرنے کے نقطہ نظر سے طویل المدت حکمت عملی کی ضروریات شامل ہیں؟

- 3- جنس کے لحاظ سے سرکاری اخراجات کا حدود اثر تجزیہ مقصد: تجزیہ کرنا کہ کس حد تک خدمات عامہ کے سرکاری اخراجات مرد، خواتین، لڑکیوں اور لڑکوں کو فائدہ پہنچاتے ہیں۔
- 4- جنس کے لحاظ سے سرکاری آمدنیوں کا حدود اثر جائزہ مقصد: مرد اور خواتین پر گورنمنٹ کی طرف سے جمع کیے گئے محاصل کی اقسام کے اثرات کا تجزیہ کرنا۔
- 5- جنس کے لحاظ سے وقت کے استعمال کا بجٹ کے اثرات پر جائزہ لینا مقصد: رقوم پر گورنمنٹ کی وسیلہ تقسیم کے اثرات اور گھرانوں میں وقت کے استعمال کا تجزیہ کرنا۔
- 6- صنعتی آگاہی پر مبنی درمیانی مدت کے لیے میکرو اکنامک پالیسی فریم ورک مقصد: صنعتی عدم توجہ کے مفروضات کے میکرو اکنامک ماڈلز کے متعلق سوال کرنا اور صنعتی تبدیلیوں کو ماڈلز میں شامل کرنا جس پر درمیانی مدت کے عوامی اخراجات کی منصوبہ بندی کی بنیاد رکھی گئی ہے۔
- 7- صنعتی آگاہی کا حامل بجٹ گوشاہ مقصد: چند ایک دیگر ٹولز کو استعمال کرتے ہوئے بجٹ کا جائزہ لینا اور مختلف اشارات کے ساتھ صنعتی مساوات کے لیے اس کے مضمرات کا خلاصہ بنانا۔

صنعتی بجٹ کے تجزیے کا کوئی ایک فارمولا نہیں۔ صنعتی بجٹ کا تجزیہ درج ذیل میں مختلف ہوتا ہے:-

- ادارے کی سیاسی اور ادارہ جاتی نوعیت
- کوریج / دائرہ کار
- بجٹ کے دورانیہ کا مرحلہ (تیاری، عمل درآمد، جانچ پڑتال وغیرہ)
- صنعتی بجٹ کے مسائل سے وابستہ پروفائل (ادارہ جاتی عزم و عہد کا ثبوت)

- 6- کیا یہ مقاصد مناسب طور پر خواتین، مرد، لڑکیوں اور لڑکوں کی ضروریات کی عکاسی کرتے ہیں؟
- 7- کیا منصوبے پر پروگرام کی خواتین اور مردوں کی ہدنی آبادیوں نے ان مقاصد کے تعین میں حصہ لیا ہے؟
- 8- ان جیسے مقاصد کو حاصل کرنے کے لیے کیا پہلے کوئی کوشش کی گئی ہے؟
- 9- موجودہ تجویز کس طرح گزشتہ سرگرمی دیکھنے کے اسباق پر تیار کی گئی ہے۔

### ممکنہ صنفی اثرات کی نشاندہی کرنا

- 10- کیا منصوبے پر پروگرام کا ہدنی آبادی کی موجودہ حالت پر صنفی اثر ڈالنے کا کوئی خطرہ ہے، اگر ایسا ہے تو مہربانی سے وضاحت کریں۔
- 11- خواتین اور مرد، لڑکیوں اور لڑکوں پر مختصر اور طویل مدت کے دوران منصوبے پر پروگرام کے کیا اثرات ہوں گے؟

### عمل درآمد

- 1- کیا منصوبے پر پروگرام کے عمل درآمد کنندگان صنفی ادارہ جاتی کلچر اور لوگوں، مردوں اور خواتین، لڑکوں اور لڑکیوں کو بااختیار بنانے کا ریکارڈ رکھتے ہیں۔
- 2- اگر نہیں تو کیا منصوبے پر پروگرام کی عمل درآمد ٹیم کو صنفی تربیت دی گئی ہے؟
- 3- کیا منصوبے پر پروگرام کے آغاز سے پہلے عمل درآمد ٹیم کو مخصوص صنفی رہنما اصولوں کی تیاری میں مدد دی گئی ہے۔
- 4- کیا مرد اور خواتین لڑکوں اور لڑکیوں کے ہدنی گروپ کے خطرات، انتہائی خطرناک رویوں اور vulnerabilities کو مناسب طور پر حل کیا جاتا ہے؟
- 5- کیا منصوبے پر پروگرام محروم خواتین اور مرد، لڑکیوں اور لڑکوں کو شامل کرتا ہے؟

### نگرانی اور جانچ پڑتال

#### ڈیٹا کے تقاضے

- 1- کیا نگرانی کی پڑتالی فہرست میں صنفی مرکزی دھارے کے واضح تقاضوں کو شامل کیا جاتا ہے؟
- 2- کیا نگرانی کی پڑتالی فہرست میں صنف کی بنیاد پر معلومات موجود ہیں؟
- 3- کیا منصوبے پر پروگرام صنف کی بنیاد پر بنیادی ڈیٹا، صنفی مقاصد، متوقع صنفی مساوات کے نتائج اور متعلقہ اشارات رکھتا ہے تاکہ منصوبے پر پروگرام ٹیم اور اسی طرح استفادہ کنندگان کو منصوبے پر پروگرام کے مختلف مراحل کی صنفی جانچ پڑتال اور جائزہ لینے کے قابل بنایا جائے۔
- 4- کیا خواتین اور مردوں، لڑکیوں اور لڑکوں کو ڈیٹا کے تقاضوں کو ڈیزائن کرنے میں شامل کیا جاتا ہے؟

### ڈیٹا کی جمع آوری اور اس کا تجزیہ

- 5- کیا ڈیٹا مناسب وقفوں میں جمع کیا گیا ہے تاکہ منصوبے پر پروگرام کے دوران ضروری تصفیہ کیا جاسکے؟
- 6- کیا ڈیٹا منصوبے پر پروگرام کے عملے اور استفادہ کنندگان کو قابل فہم صورت میں ردعمل ظاہر کرتا ہے اور وقت کی بنیاد پر تصفیہ کرتا ہے؟
- 7- کیا خواتین اور مرد ڈیٹا کی جمع آوری اور تشریح میں مساوی طور پر شامل ہیں؟
- 8- کیا ڈیٹا کا تجزیہ کیا جاتا ہے تاکہ دوسرے منصوبے پر پروگرام کے ڈیزائن میں رہنمائی فراہم کی جائے۔

### بہتر امور کو جانچنا

- 1- کیا اس بات کی یقین دہانی کا نظام موجود ہے کہ منصوبے پر پروگرام کے مثبت نتائج وسیع پیمانے پر دوسرے منصوبے پر پروگرامز میں شامل اور استعمال ہوں گے۔

### اگر منصوبے پر پروگرام میں تربیت شامل ہے؟

- 1- کیا خواتین اور مرد لرنرز کے زندگی کے تجربات کو تربیت میں اہمیت دی جاتی ہے؟
- 2- کیا مندرجات اور طریقے مرد اور خواتین لرنرز کے لیے موزوں ہیں۔
- 3- کیا خواتین اور مرد لرنرز مقامی لیبر مارکیٹ، ان کے علاقوں اور گھروں میں حاصل کردہ علم رہنما کو استعمال کرنے کے قابل ہیں؟
- 4- کیا تربیت کنندگان اور لرنرز میں صنفی توازن ہے؟
- 5- کیا فالو اپ (مابعد تربیتی) خدمات لرنرز تربیت لینے والے کو فراہم کیں جاتی ہیں؟ یا تربیت کنندگان ان سے باقاعدہ رابطہ رکھتے ہیں؟

## تحقیق و سروے کے لیے صنفی ہمدردی کی حامل شرائط کی تیاری

ہدنی سامعین: پالیسی ساز اور منصوبہ ساز، پراجیکٹ / پروگرام آفیسرز، محققین

مختلف تحقیق اور سروے کے لیے حوالہ کی شرائط کا انحصار ان کے مخصوص مقاصد، مقررہ اوقات اور تناظر پر ہوگا، اس لیے یہ ٹول عمومی پڑتالی فہرست فراہم کرتا ہے جو مختلف مقاصد کے لیے مفید ہو سکتی ہے۔ ایک خاص تحقیق / پراجیکٹ سروے کے لیے، اگر ضروری ہو تو مزید سوالات / نکات میں اضافہ کیا جاسکتا ہے۔

### عنوان، ہدنی گروپ اور جغرافیائی علاقہ کی نشاندہی

- 1- کیا خواتین اور مرد (لڑکیوں اور لڑکوں) جنہیں تحقیق سروے کے حصہ کے طور پر لیا گیا ہے، ان کے حالات، علم اور تجربات کے متعلق پہلے ہی معلومات موجود ہیں؟
- 2- اگر ایسا ہے تو کیا شناخت کے عمل کے دوران ان معلومات کا جائزہ لیا جاتا ہے؟ اگر نہیں تو کس طرح ان کا جائزہ لیا جاتا اور استعمال کیا جاتا ہے۔
- 3- اگر اس طرح کی کوئی معلومات موجود نہیں تو کیا آپ اس کا اپنے تحقیق سروے ڈیزائن میں جائزہ لے رہے ہیں؟
- 4- کیا یہ عنوان خواتین اور مرد (لڑکیاں اور لڑکے) دونوں کے متعلق ہے؟ اگر ہاں تو کس طرح؟
- 5- کیا ہدنی گروپ خواتین اور مرد (لڑکیاں اور لڑکے) دونوں پر مشتمل ہے؟ اور کیوں؟
- 6- اگر ہاں، تو کتنے خواتین اور مردوں (لڑکیاں اور لڑکے) کو ہدف بنایا جاسکتا ہے؟
- 7- جس وقت مقاصد اور ہدنی گروپ کے متعلق فیصلہ کیا جا رہا ہوتا ہے تو کیا خواتین اور مردوں (لڑکیوں اور لڑکے) کی موجودہ سماجی حیثیت اور مرتبے کو دیکھا جاتا ہے؟
- 8- کیا ان طریقوں میں اس اختلاف کو دیکھا گیا ہے جو خواتین اور مردوں (لڑکوں اور لڑکیوں) کے اپنے ماحول سے متعلق ہیں؟

### نگران کنسلٹنٹ اور تحقیق سروے ٹیم کا انتخاب کرنا

- 1- نگران کنسلٹنٹ کا انتخاب کس طرح کیا جاتا ہے؟
  - 2- تحقیق سروے ٹیم میں کتنے مرد اور خواتین موجود ہیں؟
- کیا صنفی توازن موجود ہے؟ اگر نہیں تو کیوں نہیں ہے اور اس کا ازالہ کس طرح کیا جائے گا؟

- 3- کیا نگران کنسلٹنٹ، ڈیٹا کے جمع کنندہ اور تجزیہ کار صنفی تجزیہ کا تجربہ رکھتے ہیں؟
- 4- اگر نہیں تو کیا صنفی تجزیہ کے لیے صلاحیت سازی کو یقینی بنانے کے لیے نظام موجود ہے؟

### تحقیق سروے کے تقاضوں کا تعین کرنا

- 1- کیا نگران کنسلٹنٹ کو منصوبہ بندی، ڈیزائن اور تحقیق سروے کے عمل درآمد میں صنفی نقطہ نظر کو شامل کرنے کی ضرورت ہے۔
- 2- کیا تحقیق سروے ڈیزائن صنفی ہمدردی پر مبنی مقاصد رکھتا ہے جو غیر امتیازی ہوں اور خواتین اور مرد دونوں کو مساوی فائدہ پہنچاتے ہوں اور جن کا مقصد خواتین اور مرد دونوں (لڑکیوں اور لڑکوں) کے درمیان مرحلہ وار صنفی تعلقات کو بہتر بنانا اور باہمی طور پر شراکت داری قائم کرنا ہے۔
- 3- تحقیق سروے ڈیزائن میں سٹیک ہولڈرز کو کس طرح شامل کیا جاتا ہے؟ کیا تحقیق سروے ڈیزائن صنفی ہمدردی پر مبنی نتائج رکھتا ہے جو خواتین اور مردوں (لڑکیوں اور لڑکوں) کی مختلف ضروریات پورا کرتے ہیں تاکہ یہ ضروری پالیسیوں (صنف کی بنیاد پر ڈیٹا) پروگرامز اور منصوبوں کو معلومات فراہم کریں۔
- 4- کیا تحقیق سروے ڈیزائن صنفی حساسیت کے اشارات رکھتا ہے جو پراجیکٹ کی معاشرے میں ہونے والی صنف سے متعلق تبدیلیوں کو جانچنے میں مدد کرتا ہے؟
- 5- کیا ان تبدیلیوں میں قدریں، رویے اور دوسری معیاری تبدیلیاں نہ صرف مقداری بلکہ قابل پیمائش تبدیلیاں بھی شامل ہیں۔
- 6- اگر خواتین اور مرد (لڑکیاں اور لڑکے) تحقیق سروے کے ہدنی گروپ میں ہیں تو ان میں سے کتنے کا انٹرویو کیا جائے گا اور کتنے استفادہ کنندگان اور سٹیک ہولڈر ہوں گے؟ کیا ان میں توازن موجود ہوگا؟ کیا توازن ہونا ضروری نہیں ہے۔ جواب دہندگان اور انٹرویو کرنے والوں کی تعداد کا تعین تحقیق سروے کی قسم اور اصولی تقاضوں سے کیا جاتا ہے۔
- 7- کیا تحقیق سروے ٹیم کو صنفی حساسیت کے اشارات کی تیاری اور خواتین اور مرد (لڑکیوں اور لڑکوں) دونوں کے لیے صنف کی بنیاد پر ڈیٹا اور مقداری معلومات جمع کرنے کی ضرورت ہے؟
- 8- کیا تحقیق سروے ٹولز خواتین اور مردوں (لڑکیوں اور لڑکوں) دونوں کی مختلف عملی اور حکمت عملی کی ضروریات، کردار، علم اور تجربات کے مطابق ہوں گے؟



## ٹول 21 صنفی ہمدردی کے حامل سیشن، اجلاس اور کانفرنسوں کا اہتمام

ہدنی سامعین پراجیکٹ پروگرام آفیسرز، اساتذہ کے تربیت کنندگان، صنفی تربیت کنندگان

یہ ٹول صنفی ہمدردی کے حامل تربیتی سیشن، اجلاس اور کانفرنسوں کے انعقاد میں آپ کی مدد کرنے کا عزم کرتا ہے۔ یہ صرف صنف کے نظریہ پر ہی نہیں بلکہ کسی بھی نظریہ پر ہر تقریب کو ہدف بناتا ہے۔

### تیاری اور منصوبہ بندی

#### شرکاء

- 1- تقریب میں شرکت کے لیے کتنے مرد اور خواتین کو مدعو کیا جائے گا؟ کیا صنفی توازن ہوگا؟ اگر توازن ممکن نہ ہو تو اس بات کو یقینی بنانا ضروری ہے کہ اجلاس بذات خود صنفی ہمدردی کا حامل ہو اور صنفی عدم مساوات سے قطع نظر مرد اور خواتین کی مختلف ضروریات کا جائزہ لے۔
- 2- ادارہ جاتی درجہ بندی کی سطح کے لحاظ سے ان کی تقسیم کیا ہے؟ کیا اس سطح کے لحاظ سے مرد اور خواتین میں توازن ہے؟ (مثلاً کیا تقریب میں مدعو کیے گئے سینئر عملے کے اراکین زیادہ ہیں؟)

### تربیت کنندہ / سہولت کار

- 3- مخصوص مقصد کے لیے موزوں ترین تربیت کنندہ / سہولت کار کون ہے؟
- 4- کیا یہ ایک مرد یا ایک خاتون ہونی چاہیے؟
- 5- ہر ایک کے حق اور مخالفت میں کیا ہے؟
- 6- کیا تربیت کنندہ صنفی ہمدردی کا حامل ہے اور تدریسی ماحول پر اثر انداز ہونے والے مخصوص صنفی مسائل سے آگاہ ہے؟
- 7- کیا اسے صنفی ہمدردی کا حامل ہونے کی ضرورت ہے؟ (تربیت کنندہ / سہولت کار کو بھرتی کرنے کے حوالے سے جاری کردہ حوالہ شرائط)

### صدارت / مقرر / رپورٹر

- 8- صدر کون ہے؟ ایک مرد یا ایک عورت؟ کیا سربراہ کا کردار خواتین اور مردوں کے درمیان گردش کرتا ہے؟
- 9- کیا صنفی توازن موجود ہے یا کیا خواتین / مرد مقررین اور رپورٹروں میں متعلقہ استعداد ہے۔
- 10- کیا وہ صنفی ہمدردی کے حامل ہیں یا انھیں صنفی ہمدردی کے انداز میں کام کرنے کے لیے ایسا بنانے کی ضرورت ہے؟

## تحقیق / سروے کے اثرات کی نشاندہی کرنا

- 1- صنف سے متعلق تحقیق / سروے کے نتائج کو شائع کرنے کی کیا حکمت عملی ہے؟ کیا صنف سے متعلق سیکھے گئے اسباق کو رپورٹ اور پہلی مشاورت میں دیکھا جائے گا؟
- 2- کیا اس تحقیق / سروے کے صنف سے متعلق نتائج اور قومی / مقامی / ادارہ جاتی پالیسی کے درمیان واضح براہ راست روابط بنا دیئے گئے ہیں؟
- 3- کیا تحقیق / سروے کے نتائج کو حالیہ اور مستقبل کے پروگرام اور پالیسیوں میں مقامی / سکول کی سطح پر بہتری لانے اور ان کے استعمال کا نظام ہے؟
- 4- کیا کوئی حکمت عملی موجود ہے جو یہ تعین کرنے میں مدد دے کہ تحقیق / سروے اور اس کی صنفی بصیرت مذکورہ پالیسی پر اثر انداز ہوتی ہے۔

## انتظامیہ

- 11- کیا حوالہ شرائط ایک مقصد کو بیان کرتی ہیں جو اس تقریب کے لیے صنفی مساوات / ہمدردی کو فروغ دے؟
- 12- کیا حوالہ شرائط صنفی ہمدردی پر مبنی کامیابیوں کا خاکہ بناتی ہیں؟
- 13- کیا مندرجات اور ایجنڈے میں صنفی مسائل کا مکمل طور پر ذکر کیا گیا ہے؟
- 14- کیا تقریب کا ڈیزائن، معلومات اور صنفی ہمدردی پر مبنی گزشتہ تقریبات میں سیکھے گئے اسباق (اثاثہ جات، ناکامیاں، بہتری کے لیے سفارشات) کو مربوط کرتے ہیں؟
- 15- کیا منصوبہ بندی کی ٹیم میں صنفی مساوات ہے؟
- 16- کیا کسی کو تقریب کے مندرجات میں صنفی مساوات کے مسائل کی شمولیت کی نگرانی کے لیے مقرر کیا گیا ہے؟
- 17- کیا کسی کو اس چیز کو یقینی بنانے کے لیے مقرر کیا گیا ہے کہ خواتین اور مرد مساوی اور بھرپور انداز میں تقریب میں حصہ لیں؟

## شراکت کی راہ میں ممکنہ رکاوٹیں

- 18- کیا مرد اور خواتین کی مساوی اور بھرپور شراکت کی راہ میں رکاوٹیں ہیں؟ (سیکیورٹی امور، معاشی مسائل، خاندان کی ذمہ داریاں، پیشہ ورانہ فرائض، قانونی پابندیاں، اخلاقی رندہ ہی امور وغیرہ)
- 19- کیا اجلاس کے انتظامات ان چیزوں کا جائزہ لیتے ہیں اور موجودہ رکاوٹوں پر قابو پانے کی کوشش کرتے ہیں؟
- 20- شیڈول - کیا وقت خواتین اور مردوں کے شیڈول کے مطابق ہے؟  
- کیا یہ دوسری ذمہ داریوں، حفاظتی مسائل سے متصادم ہے؟
- 21- مقام - کیا یہ مقام مرد اور خواتین شرکاء دونوں کے لیے قابل رسائی محفوظ اور موزوں ہے؟  
- گھر دفتر سے اس مقام کا کتنا فاصلہ ہے؟ کیا زیادہ تر شرکاء بشمول خواتین آسانی اور سہولت کے ساتھ اس مقام تک رسائی رکھتے ہیں؟  
- کیا خواتین اور مرد اور ان کی نگہداشت میں بچوں کو رہائش دینے کا نظام موجود ہے؟ (لیٹریں کی حالت، چائلڈ کیئر سہولیات)

## طریق عمل

### مندرجات

- 1- کیا مندرجات مرد اور خواتین کے تجربات کے باہمی ہیں؟
- 2- کیا زبانی اور تحریری مواد غیر جنسی زبان استعمال کرتا ہے؟
- 3- کیا تصاویر خواتین اور مرد دونوں کے تجربات کی عکاسی کرتی ہیں اور اہمیت دیتی ہیں۔

### ترتیبی طریقے / انتظامیہ

- 4- تربیت کنندہ کتنے مرد اور خواتین کو بلاتا یا بات کرتا ہے؟ کیا توازن موجود ہے؟ کیا یہ نمائندگی کے لحاظ سے متناسب ہے؟
- 5- کیا ترتیبی طریقے اور تعلیمی نقطہ نظر جامع، شراکتی اور صنفی ہیں تاکہ تربیت میں مرد اور خواتین کی مساوی اور بھرپور شراکت کو یقینی بنایا جائے۔
- گروہی مباحثے، مساوی شمولیت کو فروغ دینے والے طریقے: صدارت کو تبدیل کرنے کا نظام، فنی شراکت دار، بات کرنے کا محدود وقت، سب کے پاس جانا اور ہر ایک کو چند الفاظ بولنے کے لیے کہنا وغیرہ۔ مہربانی فرما کر ٹول 24 دیکھیں ”ورکشاپ میں شمولیت کرنے کے گیارہ طریقے“
- 6- کیا تربیت کنندہ کا عمومی رویہ غیر جنسی اور صنفی حساسیت کا حامل ہے؟
- 7- کیا ہر اجلاس / سیشن / ورکشاپ / روکنگ گروپ میں مرد اور خواتین کی تقسیم کی نگرانی کی جاتی ہے؟
- 8- تقریب کے دوران نشستوں کی ترتیب کیا ہے؟ کیا یہ مرد اور خواتین میں امتیاز برتی ہیں؟

## جانچ پڑتال

- 1- کیا جانچ پڑتال کا فارم نگرانی کے لیے شرکاء کی جنس کی نشاندہی کرتا ہے کہ خواتین اور مرد دونوں کی ضروریات اور توقعات پوری کی گئی ہیں؟
- 2- کیا سوالات شرکاء کی مختلف ضرورتوں کی عکاسی کرتے ہیں؟
- 3- کیا آخری رپورٹ مباحثے میں اٹھائے گئے صنفی مسائل کی مکمل عکاسی کرتی ہے؟
- 4- کیا تقریب پر اثرات کا جائزہ یہ تحقیق کرے گا کہ کس طرح مرد اور خواتین شرکاء نئی سیکھی گئی مہارتیں اور مندرجات کو استعمال کر رہے ہیں؟
- 5- کیا اس چیز کو یقینی بنانے کا نظام ہے کہ صنفی ہمدردی پر مبنی تقریب میں سیکھے گئے اسباق کو مستقبل کی تقریبات میں استعمال کیا جائے گا؟

## ٹول 22

### صنعتی ہمدردی کی حامل بجٹ سازی کا کوئز

ہدنی سامعین پالیسی ساز اور منصوبہ ساز، پراجیکٹ پروگرام آفیسرز

#### 1- صنعتی ہمدردی پر مبنی بجٹ کیا ہے؟

- خواتین کے لیے علیحدہ بجٹ۔
- سرکاری مرکزی دھارے کے بجٹ کو مرد اور خواتین پر اس کے اثرات کے مطابق تقسیم کرنے یا بانٹنے کی کوشش کرنا۔
- صرف خواتین کو بااختیار بنانے کی وزارت کے لیے بجٹ۔
- مندرجہ بالا میں سے کوئی نہیں۔

#### 2- صنعتی ہمدردی پر مبنی بجٹ پر عمل درآمد کرنے میں کون حصہ لے سکتا ہے؟

- حکومت، پارلیمنٹ، غیر سرکاری تنظیمیں اور ڈونر ایجنسیاں
- وزارت خزانہ، صرف وزارت خواتین اور وزارت ترقی اطفال
- شہری معاشرتی تنظیمیں، خاص طور پر خواتین کے گروپ
- محققین و ماہر معاشیات
- ماہر شماریات
- میڈیا
- ترقیاتی شرکاء اور ڈونرز
- وہ خواتین اور مرد جن کے لیے بجٹ بنایا جاتا ہے

#### 3- صنعتی ہمدردی پر مبنی بجٹ کے کیا فوائد ہیں؟ (ان تمام پر نشان لگائیں جن کا اطلاق ہوتا ہے)

- صنعتی بجٹ لڑکیوں اور خواتین کو زیادہ وسائل فراہم کر سکتے ہیں۔
- صنعتی ہمدردی پر مبنی بجٹ بدعنوانی کا خاتمہ کریں گے۔
- صنعتی ہمدردی پر مبنی بجٹ معاشی پالیسی سازی میں سول سوسائٹی کی شمولیت کو مستحکم بنا سکتے ہیں۔
- صنعتی ہمدردی پر مبنی بجٹ بہتر طرز حکمرانی کو فروغ دے سکتے ہیں۔

# مفید ذرائع

4- ان میں سے کون سے مختلف قسم کے سرکاری اخراجات صنفی اثرات رکھتے ہیں؟  
(ان تمام پر نشان لگائیں جن کا اطلاق ہوتا ہے)

- (a) اضافی سرکاری ٹرانسپورٹ کے لیے بجٹ کی مختص رقوم۔
- (b) خدمات عامہ میں خواتین اور مردوں میں مساوی تنخواہ کے لیے بجٹ کی مختص رقوم۔
- (c) نوجوان لڑکوں میں تشدد کو روکنے کے لیے نئے پروگرام کے لیے فنڈز مہیا کرنا۔
- (d) ہسپتالوں میں عمر رسیدہ افراد کی نگہداشت کی تعداد میں اضافے کے لیے فنڈز دوبارہ مختص کرنا۔
- (e) مندرجہ بالا میں سے کوئی نہیں۔

5- اگر تمام ہم آہنگ وزارتیں صنف کو ترقیاتی اور معمول کے اخراجات میں سمجھیں تو کیا صنفی ہدفی اخراجات کا خاتمہ کیا جاسکتا ہے؟

- (a) صحیح
- (b) غلط

6- کیا صنفی آگاہی رکھنے والے استفادہ کنندگان کا جائزہ صنفی بجٹ کے تجزیہ کا بہترین ٹول ہے؟

- (a) صحیح
- (b) غلط

7- صنفی ہمدردی پر مبنی بجٹ کے تین اہم مقاصد کیا ہیں؟

- (a) کارکردگی کے اشارات تیار کرنا۔
- (b) پروگراموں اور بجٹ میں صنفی مسائل کی آگاہی میں اضافہ کرنا۔
- (c) سرکاری پالیسیوں اور پروگرام کے صنفی اثرات کے احتساب کو فروغ دینا۔
- (d) صنفی مساوات کو فروغ دینے کے لیے بجٹ اور پروگراموں کو تبدیل کرنا۔

8- جب بجٹ کمیٹی کو تجاویز جمع کرائی جاتی ہیں تو مندرجہ ذیل میں سے کن کو شامل کرنا چاہیے؟

(ان تمام پر نشان لگائیں جن کا اطلاق ہوتا ہے)

- (a) صنفی مسائل کی نشاندہی
- (b) پراجیکٹ بجٹ فی صدر کمل وزارتی بجٹ فی صدر
- (c) پالیسی مقاصد

- (d) نتائج اور کامیابیاں
- (e) مطلوبہ سرمایہ
- (f) استفادہ کنندگان

9- صنفی بجٹ سازی کے مراحل کیا ہیں؟ (ان تمام پر نشان لگائیں جن کا اطلاق ہوتا ہے)

- (a) بجٹ کی تیاری
- (b) بجٹ کب پیش کیا جانا ہے
- (c) عمل درآمد کے دوران
- (d) عمل درآمد کے بعد
- (e) مندرجہ بالا تمام

10- صنفی بجٹ سازی کیا ہے؟ (ان تمام پر نشان لگائیں جن کا اطلاق ہوتا ہے)

- (a) صنفی حساسیت کے انداز میں غور فکر، منصوبہ بندی، تصدیق، عمل درآمد، نگرانی، تجزیہ اور بجٹ کی جانچ پڑتال کرنے کے عمل کا حوالہ دیتی ہے۔
- (b) مرد اور لڑکوں کے مقابلے میں خواتین اور لڑکیوں پر اصل اخراجات اور وصولیوں (عموماً سرکاری) کے اثرات کے جائزہ کو شامل کرتی ہے۔
- (c) گورنمنٹ کو فیصلہ کرنے میں مدد فراہم کرتی ہے کہ کس طرح پالیسیاں بنانے، تصفیہ کرنے اور ترجیحات مقرر کرنے کی ضرورت ہے۔
- (d) کیا یہ موثر پالیسی عمل درآمد کے لیے ایک ٹول ہے، جہاں کوئی پڑتال کر سکتا ہے کہ مختص رقوم پالیسی عزم کے مطابق ہیں اور مطلوبہ نتائج حاصل کر لیے ہیں۔
- (e) مندرجہ بالا میں تمام

11- کیا چیز صنفی بجٹ سازی (جی بی) نہیں؟ (ان تمام پر نشان لگائیں جن کا اطلاق ہوتا ہے)

- (a) مرد اور خواتین کے لیے علیحدہ بجٹ ہونا، جی بی نہیں ہے۔
- (b) خواتین اور مردوں پر 50-50 فی صد بجٹ تقسیم کرنا، جی بی نہیں ہے۔
- (c) جی بی ہمیشہ خواتین کے لیے مختص رقوم میں اضافہ نہیں ہوتی بلکہ یہ ترجیح کے متعلق بھی ہوتی ہے۔
- (d) جی بی نہ صرف سرکاری ہیں بلکہ سرکاری و نجی شعبے، ادارے، سی ایس او اور این جی او کے بجٹ کو بھی صنفی ہمدردی کا حامل بنایا جاسکتا ہے۔
- (e) مندرجہ بالا میں تمام



## ٹول 23 صنعتی تربیتی ورکشاپ کی مثال

ہدنی سامعین: پراجیکٹ پروگرام افسران، اساتذہ کے تربیت دہندگان، صنف کے تربیت دہندگان

تعلیم میں صنف پر تربیتی ورکشاپ کی مثال درج ذیل ہے۔ اسے شرکاء کی ضروریات روپوشیوں اور پروگرام کے موضوع کے مطابق بنایا جاسکتا ہے اس میں ردوبدل کیا جاسکتا ہے۔

تربیتی ورکشاپ کا نام

تاریخ

شہر

ملک

عارضی پروگرام

| پہلا دن       | سرگرمی   | وقت |
|---------------|--|-----|
|               | سہولت کار رپیش کنندگان                           |     |
|               | تنظیمیں  |     |
| 8:00 - 9:00   | رجسٹریشن   |     |
| 9:00 - 9:45   | تقریب کا آغاز                                    |     |
|               | اقتتاحی کلمات                                    |     |
|               | صدر  |     |
|               | نمائندہ  |     |
|               | شرکاء کا تعارف                                   |     |
| 9:45 - 10:15  | تربیتی ورکشاپ کا تعارف                           |     |
|               | اجلاس کے مقاصد و ایجنڈا کا عمومی جائزہ           |     |
|               | مشترک سیشنوں سے متعلق بریفنگ                     |     |
| 10:15 - 10:45 | چائے کا وقفہ                                     |     |
| 10:45 - 12:30 | سیشن 1: مشترک سیشن                               |     |
|               | تعلیم میں صنعتی مسائل سے متعلق آگاہی             |     |
|               | سوالات و جوابات، بحث و مباحثہ                    |     |
| 12:30 - 13:30 | دوپہر کا کھانا                                   |     |
| 13:30 - 14:00 | سیشن 2: تعلیم میں صنف کی صورت حال کا عمومی جائزہ |     |
| 14:00 - 15:00 | سیشن 3: تربیتی ورکشاپ کے موضوع کا تعارف          |     |
| 15:00 - 15:30 | چائے کا وقفہ                                     |     |
| 15:30 - 17:00 | سیشن 4: موضوع سے متعلق تجربات کا تبادلہ کرنا     |     |
|               | مختلف ہم منصب افراد کے تجربات                    |     |
|               | علاقائی تجربات                                   |     |
|               | سوالات و جوابات، بحث و مباحثہ                    |     |

## صنعتی ہمدردی کی حامل بجٹ سازی سے متعلق کوئز۔ جوابات

121

تعلیم میں مساوات کے فروغ کے لیے

- 1- (b) خواتین اور مردوں پر اس کے اثرات کے مطابق حکومت کے مرکزی دھارے کے بجٹ کے حصے بخرے کرنا اور اسے علیحدہ علیحدہ کرنا۔
- 2- (a) حکومت، پارلیمنٹ، غیر سرکاری تنظیمیں (این جی اوز) اور عطیہ دہندہ ادارے۔
- 3- (a) صنف پر مبنی بجٹ لڑکیوں اور خواتین کے لیے مزید وسائل فراہم کر سکتے ہیں۔
- (c) صنعتی ہمدردی کے حامل بجٹ اقتصادی پالیسی سازی میں سول سوسائٹی کی شرکت کو مستحکم کرتے ہیں۔
- (d) صنعتی ہمدردی کے حامل بجٹ اچھی طرز حکمرانی کو بہتر بنا سکتے ہیں۔
- 4 (a) اضافی سرکاری ٹرانسپورٹ کے لیے بجٹ کی مختص رقوم۔
- (b) خدمات عامہ میں خواتین اور مردوں میں مساوی تنخواہ کے لیے بجٹ کی مختص رقوم۔
- (c) نوجوان لڑکوں میں تشدد کو روکنے کے لیے نئے پروگرام کے لیے فنڈز مہیا کرنا۔
- (d) ہسپتالوں میں عمر رسیدہ افراد کی نگہداشت کی تعداد میں اضافے کے لیے فنڈز دوبارہ مختص کرنا۔
- 5- (b) غلط۔ تمام تربیت میں صنف کو مرکزی دھارے میں لانا اور صنفی ہدف پر مبنی اخراجات ضروری ہیں۔
- 6- (b) غلط۔ یہ بہت سے ٹولز میں سے ایک ہے جو صنعتی بجٹ کے تجزیے کے لیے استعمال کیا جاسکتا ہے۔
- 7- (b) پروگراموں اور بجٹ میں صنعتی مسائل کی آگاہی میں اضافہ کرنا۔
- (c) سرکاری پالیسیوں اور پروگرام کے صنعتی اثرات کے احتساب کو فروغ دینا۔
- (d) صنعتی مساوات کو فروغ دینے کے لیے بجٹ اور پروگراموں کو تبدیل کرنا۔
- 8- (a) صنعتی مسائل کی نشاندہی
- (c) پالیسی کے مقاصد
- (d) نتائج و کامرانیاں
- (e) درکار رقوم
- (f) استفادہ کنندگان
- 9 (e) مذکورہ بالا تمام
- 10 (e) مذکورہ بالا تمام
- 11 (e) مذکورہ بالا تمام

122

تعلیم میں مساوات کے فروغ کے لیے

## ڈول 24 ورکشاپ میں شرکت کرنے کے 11 طریقے

ہدفی سامعین اساتذہ کے تربیت دہندگان، صنف کے متعلق تربیت دہندگان

ورکشاپ کے دوران شرکت کرنے کے لیے بعض مجوزہ طریقے ہیں۔ ضروری نہیں کہ یہ تمام استعمال کیے جائیں لیکن مختلف سیشنوں میں مختلف طریقے آزمانے چاہئیں۔ آپ انھیں حسبِ منشا ڈھال سکتے ہیں اور اس فہرست میں مزید چیزیں شامل کر سکتے ہیں۔

### 1- کھلا تبادلہ خیال

تفصیل: سوال کریں اور مزید کچھ کہے بغیر اسے تمام گروپ میں تبادلہ خیال کے لیے کھلا چھوڑ دیں۔

فوائد: کھلے تبادلہ خیال کو اس وقت استعمال کریں جب آپ کو یقین ہو کہ گروپ کے متعدد ارکان اس میں شریک ہونا چاہتے ہیں۔ اگر آپ متفکر ہوں کہ بحث مباحثہ طول پکڑ سکتا ہے تو پہلے ہی کہہ دیں ”میں چاہوں گا کہ صرف چار یا پانچ شرکاء اپنی رائے کا اظہار خیال کریں“۔ سہولت کار مزید ہدایات دے سکتا ہے کہ جو شرکاء اپنی رائے کا اظہار کرنا چاہتے ہیں وہ ہاتھ کھڑا کریں۔

### 2- ذیلی گروپ کے بحث مباحثے

تفصیل: شرکاء کو ذیلی گروپوں میں تقسیم کر دیں تاکہ انھیں چیئر پرسن ریکارڈ کرنے والے اور پیش کنندہ کا انتخاب کرنے کی آزادی ہو اور معلومات کا تبادلہ کریں اور انھیں قلمبند کریں۔ یہ مخصوص طریقہ اس وقت مفید ہوتا ہے جب شرکاء کی تعداد بہت زیادہ ہو۔ مثالی طور پر گروپ میں تقریباً 5-7 سے اشخاص ہونے چاہئیں۔ ہر گروپ کے مختصر تعارف اور سہولت کاری کے لیے سہولت کار متعلقہ کمرہ اجلاس کا چکر لگا سکتا ہے۔ یہ دیکھنے کے لیے کہ آیا مباحثے صحیح سمت میں کیے جا رہے ہیں اور ہر گروہ کے لیے مبصرین مقرر کیے جائیں (اگر کافی تعداد میں مبصرین دستیاب ہوں)۔ بحث مباحثے کے بعد منتخب پیش کنندہ کے ذریعے ذیلی گروپوں کو بقیہ گروپوں کے ساتھ تبادلہ خیال کرنے کی ترغیب دی جائے۔

| دوسرا دن      | وقت | سرگرمی  | سہولت کار/پیش کنندگان      |
|---------------|-----|---|----------------------------|
| 9:00 - 9:30   |     | پہلے دن (کی سرگرمی) کی مختصر روداد  | شرکاء                      |
| 9:30 - 10:00  |     | سیشن 5: موضوع سے متعلق ملکی نظاموں پر تبادلہ خیال کرنا  | ریپورس پرسنز (معاون اشخاص) |
| 10:00 - 10:30 |     | سیشن 6: موضوع سے متعلق صنفی تجزیہ کا تعارف  | ریپورس پرسنز (معاون اشخاص) |
| 10:30 - 11:00 |     | چائے کا وقفہ  |                            |
| 11:00 - 12:30 |     | سیشن 7: تجزیہ کے ٹولز کی مشق کرنا (3 یا 4 گروپس)  | ریپورس پرسنز (معاون اشخاص) |
| 12:30 - 13:30 |     | دوپہر کا کھانا  |                            |
| 13:30 - 15:00 |     | سیشن 8: گروہی سرگرمی (اس کے لیے براہ مہربانی ڈول: 24 بعنوان ”ورکشاپ میں شرکت کرنے کے گیارہ طریقے“ سے رجوع کریں: | ریپورس پرسنز (معاون اشخاص) |
| 15:00 - 15:30 |     | چائے کا وقفہ  |                            |
| 15:30 - 17:00 |     | سیشن 9: گروہی سرگرمی (جاری)   | ریپورس پرسنز (معاون اشخاص) |

| تیسرا دن      | وقت | سرگرمی   | سہولت کار/پیش کنندگان |
|---------------|-----|--|-----------------------|
| 9:00 - 10:30  |     | سیشن 1: گروہی سرگرمی پر پریزنٹیشن  | شرکاء                 |
| 10:30 - 11:00 |     | چائے کا وقفہ   |                       |
| 11:00 - 11:30 |     | سیشن 11: موضوع سے متعلق منصوبہ عمل اور حکمت عملیاں تیار کرنے کے لیے گروہی سرگرمی کا آغاز                                       | منتظمین               |
| 11:30 - 12:30 |     | سیشن 12: وزارت تعلیم میں صنف کو تعلیم میں متعارف کرانے کے سلسلے میں منصوبہ عمل اور حکمت عملیاں تیار کرنے کے لیے ملکی گروہی کام | شرکاء                 |
| 12:30 - 13:30 |     | کھانے کا وقفہ  |                       |
| 13:30 - 15:00 |     | سیشن 13: قومی تعلیمی نظاموں میں صنف کو مرکزی دھارے میں لانے کے لیے ملکی منصوبہ عمل اور حکمت عملیوں کی پریزنٹیشن                | شرکاء                 |
| 15:00 - 15:30 |     | چائے کا وقفہ   |                       |
| 15:30 - 17:00 |     | سیشن 14: منصوبہ عمل اور اگلے اقدامات پر بحث و تجویز  |                       |
| 17:00         |     | اختتام   |                       |

فوائد: ذیلی گروپوں کو اس وقت استعمال کریں جب سوالات اور مسائل کو زیر عمل لانے کے لیے آپ کے پاس کافی وقت ہو۔ ہر ایک کو شریک کرنے کا یہ بہترین طریقہ ہے۔

### 3- جوڑے یا ساتھی

تفصیل: شرکاء سے تفویض شدہ کاموں پر کام کرنے یا اپنے ساتھ بیٹھنے، دیگر شرکاء کے ساتھ اہم سوالات پر بحث کرنے کے لیے کہیں۔

فوائد: ساتھی بنانا اس وقت استعمال کریں جب آپ چاہتے ہوں کہ ہر ایک شخص اس میں شریک ہو اور چھوٹے چھوٹے گروپوں کی صورت میں مباحثوں کے لیے آپ کے پاس کافی وقت نہ ہو۔ تائیدی تعلقات بڑھانے اور ریپچیدہ سرگرمیوں پر کام کرنے کے لیے جوڑے بنانا ایک بہتر طریقہ ہوتا ہے جن کے لیے گروہی تشکیل کی ضرورت نہیں ہوتی۔

### 4- اگلے مقرر کو بلانا

تفصیل: شرکاء سے کہیں کہ اگر وہ اپنے خیالات کا اظہار کرنا چاہتے ہوں تو ہاتھ کھڑا کریں اور درخواست کریں۔ موجودہ مقرر اگلے مقرر کو بلائے۔ جب آپ بطور ثالث اپنا کردار سنبھالنے کے لیے تیار ہوں تو گروہ کو مطلع کریں کہ آپ باقاعدہ فارمیٹ کی جانب واپس آرہے ہیں۔

فوائد: جب آپ کو یقین ہو کہ بحث مباحثہ سرگرمی میں بہت زیادہ دلچسپی ہے اور آپ شرکاء کے باہمی تبادلہ خیالات کو فروغ دینا چاہتے ہوں تو شرکاء سے کہیں کہ وہ اگلے مقرر کو بلائیں۔

### 5- گیندر چھڑی دوسرے کو دینا

تفصیل: گروپ کے پاس جائیں اور اہم سوالات کے مختصر جوابات حاصل کریں (مثلاً فقروں کو اس طرح شروع کرنا جیسے ”وہ چیز جو صنفی بنیادی مرکز (Gender Focal Point) کو مؤثر بناتی ہے، وہ ہے.....“۔)۔ شرکاء سے کہیں کہ جب ان کی خواہش ہو تو وہ گیندر چھڑی دوسرے کو دے دیں۔ ہر شریک سے کہیں کہ وہ نیا خیال پیش کرے۔

فوائد: سہولت کار ہر ایک کو شریک کرنے کی ترغیب دے سکتا ہے۔

### 6- پینل

تفصیل: شرکاء کی قلیل تعداد کو تمام گروپ کے سامنے اپنے خیالات پیش کرنے کی دعوت دیں۔

فوائد: نمائندہ ارکان (پینلز) کو اس وقت استعمال کریں جب سوالات کا مرکز اور سنجیدہ جواب حاصل کرنے کا وقت اجازت دے۔ شرکت کو بڑھانے کے لیے نمائندہ ارکان کو باری باری تبدیل کیا جاسکتا ہے۔

### 7- فش باؤل (Fishbowl)

تفصیل: گروپ کے ایک حصے کو کہیں کہ وہ بحث مباحثے کا حلقہ بنائے اور بقیہ شرکاء سے ان کے ارد گرد سننے کا حلقہ بنوائیں۔ بحث مباحثے کو جاری رکھنے کے لیے نئے گروپوں کو اندرونی حلقے میں لائیں۔ بحث مباحثے کے لیے موضوع کا انتخاب کرنے کے سلسلے میں شرکاء کی مدد کرنے کے لیے فش باؤل استعمال کریں۔ تبدیلی کے طور پر، ہر ایک اپنی جگہ بیٹھتا رہتا ہے اور مختلف شرکاء کو بطور بحث کنندگان دعوت دی جاتی ہے جبکہ دوسرے لوگ ان کو سنتے ہیں۔

فوائد: بڑے گروہی مباحثوں میں ارتکاز توجہ میں مدد کے لیے فش باؤل استعمال کریں۔

### 8- گیلری واک (Gallery Walk)

تفصیل: شرکاء کے چھوٹے چھوٹے گروپ بنا دیں اور ہر گروپ کے لیے کمرہ اجلاس میں علیحدہ علیحدہ جگہ مقرر کر دیں۔ ہر ایک گروپ اپنے سربراہ اور ریکارڈ کنندہ کا انتخاب کرتا ہے۔ کمرہ اجلاس میں مختلف جگہوں پر صنف سے متعلق موضوع کے فلپ چارٹ لگا دیے جاتے ہیں۔ ہر جگہ پر ایک سوال یا سوالات کا سیٹ پوچھا جاتا ہے۔ سوال کا جواب دینے کے لیے پہلی جگہ پر گروپ کو مخصوص وقت دیا جاتا ہے۔ جب سہولت کار اشارہ کرتا ہے تو گروپ کا سربراہ کمرے میں لگے مختلف فلپ چارٹوں کو ساعت وار (دائیں سے بائیں) گھماتا ہے۔ شرکاء پہلے گروپ کی جانب سے دی گئی آراء/تجاویز میں اپنی آراء/تجاویز کا اضافہ کرتے ہیں۔ شرکاء کو مندرجات/رائے کا اضافہ کرنے کی آزادی ہوتی ہے جو پہلے سے تحریر شدہ نکات سے مختلف یا یہاں تک کہ اس کے متضاد ہو سکتے ہیں۔ تاہم کسی کو بھی اجازت نہیں کہ دوسروں نے جو لکھا ہے وہ اسے مٹائیں یا اس پر ”X“ کا نشان لگائیں۔

فوائد: یہ متفقہ غور و غوض کی تکنیک ہے لہذا تمام شرکاء کے خیالات کا خیر مقدم کیا جاتا ہے۔ ایک بار شرکاء تمام جگہوں پر اپنی آراء/تجاویز کا اضافہ کر دیں تو سہولت کار اور شرکاء کمرے میں لگے فلپ چارٹوں کے مندرجات پر بحث مباحثہ کرنے کے لیے اکٹھے ان کے پاس جائیں۔

## تعلیم میں صنفی مساوات کو فروغ دینے کے لیے اپنا نیٹ ورک بنائیں

ٹول  
25

ہدنی سامعین : تمام

یہ ٹول تعلیم میں صنفی مساوات کو فروغ دینے کے لیے نیٹ ورک قائم کرنے سے متعلق معلومات اور رہنما اصولوں پر مشتمل ہے۔

### نیٹ ورک کیا ہے؟

نیٹ ورک افراد یا اداروں کا ایک سلسلہ ہے جس کے ذریعے کسی مشترک مقصد جیسے تعلیم میں صنفی مساوات کو فروغ دینا، کے حصول کے لیے لوگ ایک دوسرے کے ساتھ ابلاغ کرتے ہیں یا مل کر کام کرتے ہیں۔

### نیٹ ورک کون بنا سکتا ہے؟

کوئی بھی شخص جو مشترک دلچسپی اور مقصد رکھتا ہے، وہ اپنا نیٹ ورک بنا سکتا یا اس میں حصہ لے سکتا ہے۔ تاہم بالعموم نیٹ ورک وہ لوگ قائم کرتے ہیں جن کے مشترک مقاصد ہوں یا کسی مخصوص شعبے میں ان کی کسی موضوع پر یا کام کے شعبے میں مشترک دلچسپیاں ہوتی ہیں، ان کا تعلق کسی ایک پیشے سے ہو سکتا ہے وغیرہ وغیرہ۔

### ہمیں تعلیم میں صنف کے شعبے میں نیٹ ورکس کی کیوں ضرورت ہوتی ہے؟

- صنف ایک کثیر جہتی (Cross-cutting) موضوع ہے۔ لہذا نیٹ ورک کی بنا پر دوسرے شعبوں کے لوگ بھی اس میں شامل ہو سکتے ہیں۔
- صنفی مسائل کی نوعیت کثیر شعبہ جاتی ہے، لہذا کثیر شعبہ جاتی جوابی اقدام کی ضرورت ہوتی ہے۔
- تعلیم میں صنفی مساوات کے لیے ایڈووکیسی اور مستحکم تر ہوتی ہے جب اس کی حمایت کرنے والے متحد ہوں۔
- صنفی مسائل تنازع اور پیچیدہ ہو سکتے ہیں۔ ان کے لیے کھلے بحث مباحثے کی ضرورت ہے تاکہ وسیع آراء و تجاویز کی روشنی میں ان کے حل تلاش کیے جاسکیں۔
- کمیونٹی کی ملکیت کا احساس، لوگوں کو زیادہ کام کرنے کی ترغیب دیتا ہے۔
- تعلیم میں صنفی مساوات وہ عزم و عہد ہے جو بین الاقوامی کمیونٹی نے ”ڈاکار فریم برائے اقدام، تعلیم سب کے لیے“ میں کیا ہے تاکہ اس عزم و عہد کو پورا کرنے کی غرض سے تجربے اور معلومات کا تبادلہ کر کے بین الاقوامی تعاون کو مضبوط بنا جا سکتا ہے۔ نیٹ ورکنگ اس مقصد کے لیے بہت مفید ہے اور مختلف ممالک میں تعلیم سب کے لیے (ای ایف اے) کے مقصد کے حصول کے لیے پیشرفت کی نگرانی کرنے کے سلسلے میں بھی بہت موثر ہے۔

127

تعلیم میں صنفی مساوات کے فروغ کے لیے

## 9- بے نام کارڈز

تفصیل: کارڈز تقسیم کریں اور اپنے سوالات کے بے نام جوابات دینے کی درخواست کریں (وہ کون سی تین اہم تبدیلیاں ہیں جو آپ کے کام کی جگہ میں صنفی مساوات کو فروغ دینے کے لیے کی جانی چاہئیں؟) مکمل شدہ کارڈز گروپ کے درمیان لائیں یا دیواروں پر چسپاں کر دیں۔

فوائد: وقت بچانے یا خود سے متعلق انکشافات کرنے پر ذاتی طور پر لاحق خطرات سے تحفظ مہیا کرنے کے لیے بے نام کارڈز استعمال کریں۔ ان کارڈز کے استعمال کی بنا پر جامع و مختصر اظہار اس طریقے کی ایک اور خصوصیت ہے۔

## 10- سوالنامے

تفصیل: ایک مختصر سوال نامہ تیار کریں جسے شرکاء بھر کے مکمل کریں اور اسے فی الفور مرتب کریں۔

فوائد: شرکاء میں سے ہر ایک سے فی الفور اور قابل تخمین صورت میں معلومات حاصل کرنے کے لیے یہ سوال نامہ استعمال کریں۔ اصلی جوابات لینے کے لیے شرکاء کو نام ظاہر نہ کرنے کی اجازت دی جائے۔ موصولہ جوابات سے فوری طور پر نتائج اخذ کیے جاسکتے ہیں۔

## 11- کھیلیں

تفصیل: شرکت کو یقینی بنانے کے لیے کونز کو بھی استعمال کیا جاسکتا ہے۔ اس مقصد کے لیے شرکاء کو دو ٹیموں میں تقسیم کیا جا سکتا ہے اور ٹیم کے ہر رکن کے ساتھ تبادلہ خیال کرنے کے بعد ہر ٹیم کے ایک رکن سے جواب حاصل کیا جاسکتا ہے۔ جیتنے والی ٹیم کو ترغیب کے طور پر انعامات بھی ہونے چاہیں جیسے جیتنے والی ٹیم کو ٹائیوں کا پیکٹ بطور انعامات بھی دینے چاہیں۔ اس کونز کے سوالات دستیاب وقت پر مبنی ہونے چاہئیں۔ مثالی طور پر سوالات کی تعداد 10-15 کے درمیان ہونی چاہیے۔

فوائد: کونز کے کھیل کے ایسے فارمیٹ کو شرکاء سے ان کے خیالات اور معلومات اخذ کرنے کے لیے استعمال کریں۔ کھیلوں کو توانائی اور شمولیت کو بروئے کار لانے کے لیے استعمال کریں۔ کھیلیں ڈرامائی نکات کو بنانے کے لیے معاون ثابت ہوتی ہیں جسے شرکاء بمشکل ہی بھول پاتے ہیں۔

128

تعلیم میں صنفی مساوات کے فروغ کے لیے



## نیٹ ورک کے مخصوص کام

- دوسرے ارکان کے ساتھ معلومات اور تجربات کا تبادلہ کرنا۔
- اس شعبے سے حاصل کردہ تحقیقی نتائج اور سیکھے گئے عملی اسباق اور پالیسی سازی کے لیے ان کے مضمرات کے سلسلے میں اشتراک عمل کرنا۔
- تعلیم میں صنف سے متعلق بنیادی مسائل کی نشاندہی کرنا جنہیں پالیسی سازوں کی جانب سے فروغ دینے اور یا ان پر توجہ دینے کی ضرورت ہے۔
- پالیسیوں، منصوبوں اور قانون سازی کے اقدامات سے متعلق مشترکہ آراء اور تجاویز
- باقاعدہ بنیاد پر مواد و وسائل میں اشتراک کرنا اور انہیں تقسیم کرنا، تربیت کا اہتمام کرنا۔

## ہم نیٹ ورکس کو کیسے کامیاب بنا سکتے ہیں؟

- تمام نیٹ ورک ارکان کی تحریک و ترغیب ضروری ہے۔ یہ صرف اسی صورت میں پائیدار ثابت ہو سکتی ہے جب نیٹ ورک کے نہایت واضح مقاصد ہوں جن سے متعلق تمام ارکان میں ہم آہنگی اور اتفاق ہو۔
- نیٹ ورک کے ذریعے سرانجام دی گئی سرگرمیوں سے تمام ارکان کو فائدہ پہنچانا چاہیے۔ مشترکہ سرگرمیوں کے لیے ایک رضا کارانہ اور آزادانہ مقررہ طریق عمل اختیار کیا جانا چاہیے۔
- ارکان کو باقاعدگی کے ساتھ ایک دوسرے کے ساتھ ابلاغ کرنا چاہیے۔
- یہ ادراک بھی ضروری ہے کہ انفرادی ارکان کے مقاصد کے حصول کے لیے نیٹ ورک ایک اثاثہ ہے۔
- نیٹ ورک کے بانی پر (مالی طور پر، فکری طور پر اور بصورت دیگر) انحصار بتدریج ختم کر دینا چاہیے۔

## آپ اپنا نیٹ ورک کیسے قائم کر سکتے ہیں؟

- اپنے ساتھیوں یا ممکنہ ارکان (جن کے اغراض و مقاصد ایک ہوں) کے ساتھ اپنے پراجیکٹ سے متعلق مباحثے کریں اور اسے تیار کریں۔
- کلیدی ارکان کا انتخاب کریں جو نیٹ ورک کے انتظام و انصرام کے انچارج ہوں یا نیٹ ورک کے انتظام و انصرام کے طریقے کی تشریح و توضیح کریں (انتظام و انصرام کے ایک مرکز کی بجائے ممکنہ طور پر تمام اراکین کو باری باری ذمہ داری سونپیں)۔
- ذریعہ ابلاغ (انفرادی ملاقاتیں، ای میل پر تبادلہ خیالات، ویب سائٹ، مراسلے وغیرہ وغیرہ) کا انتخاب کر لیں۔
- اپنے ادارے/دفتر یا ممکنہ عطیہ دہندگان سے مالی اور مادی معاونت حاصل کریں۔
- آغاز چھوٹے پیمانے پر کریں: ایک مخصوص موضوع پر، ملاقاتوں، آن لائن مباحثوں یا چھوٹی چھوٹی سرگرمیوں کا اہتمام کریں۔
- اراکین کی تعداد بڑھانے کے لیے اپنے نیٹ ورک کی تشہیر کریں۔
- آپ پہلے سے موجود نیٹ ورک میں شامل ہو سکتے ہیں۔

# حوالہ جات



یہاں جن حوالہ جات کو پیش کیا گیا ہے، ان کا بہت سے دستیاب ذرائع سے انتخاب کیا گیا ہے جن میں شائع شدہ مواد اور آن لائن ذرائع شامل ہیں۔ مزید معلومات کے لیے دیگر مواد کا بھی ضرور ملاحظہ کریں۔

### عمومی تربیتی مواد

یہ مواد مختلف اس موضوع کے پہلوؤں سے تعلق رکھتا ہے کہ ہم صنفی مساوات کو کیسے یقینی بنائیں گے۔

یو این ڈی پی (اقوام متحدہ کا ترقیاتی پروگرام) صنفی مرکزی دھارے کی تعلیم کا مینول، یو این ڈی پی، جنوری 2001ء

<http://www.undp.org/women/infopack.shtml>

یو این ڈی پی (اقوام متحدہ کا ترقیاتی پروگرام) صنفی مرکزی دھارے کا عمل: ایک کتابچہ، یو این ڈی پی، جنوری 2001ء۔ یہ

کتابچہ یو این ڈی پی کے خواتین سیکشن کی مطبوعات کے صفحہ بشمول دیگر ذرائع سے حاصل کیا جاسکتا ہے۔

<http://www.undp.org/women/publications.shtml>

عالمی ادارہ محنت (آئی ایل او)

<http://www.ilo.org/public/english/region/asro/manila/gender/module.htm>

کینیڈا نیپال کی صنفی تنظیمیں

<http://www.cngo.org.np/pub/trainingpack.php>

صنفی ٹول بکس

<http://www.gendertoolbox.org/>

یو این انسٹرا

<http://www.un-instraw.org/wiki/training/index.php/Trainings>

افریقہ میں یونیسکو کی لڑکیاں اور خواتین کی تعلیم

<http://www.unesco.org/education/mebam/modules.shtml>

دیکھیں واچ کے تربیتی ذرائع کی فہرست

[http://www.un.org/womenwatch/directory/gender\\_training\\_90.htm#tools](http://www.un.org/womenwatch/directory/gender_training_90.htm#tools)

ڈی ایف آئی ڈی، صنفی مینول: ترقیاتی پالیسی سازوں اور پریکٹیشنرز کے لیے ایک عملی گائیڈ

صنفی تشریحات/فرہنگوں کے لیے ذرائع

آئی ایل او (عالمی ادارہ محنت)، خواتین کارکنوں کے حقوق اور صنفی مساوات کی اے بی سی، 2007ء

او ایس سی ای (یورپ میں سیکورٹی اور تعاون کے لیے تنظیم)، صنف سے متعلق اصطلاحات کی فرہنگ، مئی 2006ء

[http://www.osce.org/documents/gen/2006/05/25936\\_en.pdf](http://www.osce.org/documents/gen/2006/05/25936_en.pdf)

ادوی سی ڈی (تنظیم برائے معاشی تعاون و ترقی)، صنفی مساوات سے متعلق تصورات اور نکتہ ہائے نظر پر ڈی اے سی کی ریسورس بک،

پیرس 1998ء

<http://www.oecd.org/dataoecd/4/16/31572047.pdf>

ایڈووکیسی کے لیے ذرائع

یونیسکو، صنفی حساسیت، صنفی مسائل کے متعلق تعلیمی نیجروں، نصاب اور مواد کے تیار کنندگان اور میڈیا کے پیشہ ورانہ افراد کو متحرک

کرنے کے لیے ایک تربیتی مینول، یونیسکو، پیرس، 2004ء

<http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001376/137604eo.pdf>

ایک موزوں موقع، او کسفیم/ایسپ بے/ایکشن ایڈ/فاوی/ڈی ایف آئی ڈی

[http://www.unescobkk.org/fileadmin/user\\_upload/appeal/gender/](http://www.unescobkk.org/fileadmin/user_upload/appeal/gender/)

AFairChanceFullReport.pdf

مرکز برائے ترقی و آبادی کی سرگرمیاں (سیڈپا)، ایڈووکیسی: این جی او کے رہنماؤں کے لیے مہارتوں کا فروغ، واشنگٹن، 1999ء

[www.cedpa.org/files/666\\_file\\_advocacy\\_english\\_all.pdf](http://www.cedpa.org/files/666_file_advocacy_english_all.pdf)

صنفی مرکزی دھارے سے متعلق ذرائع

رامیا سو براہامانین، پرائمری اور سیکنڈری تعلیم میں صنف: پالیسی سازوں اور دیگر سٹیک ہولڈروں کے لیے کتابچہ، دولت مشترکہ

سیکرٹریٹ 2007ء

صنفی تجزیہ کے متعلق ذرائع

خواتین کا مقام کینیڈا، صنف کی بنیاد پر تجزیہ: پالیسی سازی کے لیے گائیڈ، خواتین کا مقام کینیڈا، 1996ء

<http://www.swc-cfc.gc.ca/pol/gba-acs/index-eng.html>

آئی ایل او (عالمی ادارہ محنت)

<http://www.ilo.org/public/english/region/asro/mdtmanila/training/unit1/mainmenu.htm>

صنفی ہمدردی کی حامل بجٹ سازی سے متعلق ذرائع

یونیفیم (UNIFEM) صنفی ہمدردی کی حامل بجٹ سازی

<http://www.gender-budgets.org/>

یونیسکو بنگاک۔ ایشیا۔ بحر الکاہل کے تعلیمی نیٹ ورک میں صنف (چینیا) ویب سائٹ

<http://www.unescobkk.org/education/appeal/programme-themes/gender/genial/>

اقوام متحدہ کے لڑکیوں کی تعلیم کے لیے اقدامات (یو این جی ای آئی)

<http://www.ungei.org/>

اقوام متحدہ کا ترقیاتی پروگرام (یو این ڈی پی)

<http://www.undp.org/women/resources.shtml>

اقوام متحدہ کا بین الاقوامی تحقیقی و تربیتی ادارہ برائے ترقی خواتین (UN-INSTRAW)

<http://www.un-instraw.org>

اقوام متحدہ کا ڈیویژن برائے ترقی خواتین (DAW)

<http://www.un.org/womenwatch/daw/>

دفتر خصوصی مشیر برائے صنفی مسائل اور ترقی خواتین (OSAGI)

<http://www.un.org/womenwatch/osagi/>

اقوام متحدہ کا بچوں کے لیے فنڈ (یونیسف)

<http://www.unicef.org/girlseducation/index.php>

اقوام متحدہ کا آبادی کے لیے فنڈ (یو این ایف پی اے)

<http://www.unfpa.org/gender/index.htm>

اقوام متحدہ کا بین الاقوامی فنڈ برائے زرعی ترقی (IFAD)

<http://www.ifad.org/gender/index.htm>

صنفی مساوات کے لیے ای سی ایو این شراکت برائے ترقی و امن

<http://www.gendermatters.eu/>

### ترقیاتی ادارے

کینیڈین بین الاقوامی ترقیاتی ادارہ (CIDA)

<http://www.acdi-cida.gc.ca/CIDAWEB/acdicida.nsf/En/JUD-31192610-JXF>

ڈینش بین الاقوامی ترقیاتی ادارہ (Danida)

<http://www.danidadeforum.um.dk/en/menu/topics/genderequality/genderequality.htm>

یو این ایف پی اے / یونیسف، صنفی ہمدردی کی حامل بجٹ سازی اور خواتین کے تولیدی حقوق: ریسورس پیک،

نیویارک، 2006ء

[http://www.unifem.org/attachments/products/GRB\\_WomensReproductive](http://www.unifem.org/attachments/products/GRB_WomensReproductive)

Rights\_ResourcePack\_eng.pdf

یونیسف (UNIFEM) ویڈیو،

مراکش

<http://www.unifem.org/resources/audiovideo/detail.php?VideoID=6>

بولیویا

<http://www.unifem.org/resources/audiovideo/detail.php?VideoID=7>

### اعداد و شمار

عالمی بینک کے اعداد و شمار کے لیے دیکھیں

[www.genderstats.worldbank.org](http://www.genderstats.worldbank.org)

یونیسکو ادارہ برائے شماریات (یو آئی ایس)

<http://www.uis.unesco.org>

### صنف سے متعلق کویز

یونیسف

<http://www.unicef.org/sowc07/quiz/index.html>

عالمی بینک کویز

<http://youthink.worldbank.org/issues/gender/quiz/index.php>

### صنفی مساوات کے حامی اداروں کے روابط

اقوام متحدہ کے ادارے

یونیسکو ڈیویژن برائے صنفی مساوات

[www.unesco.org/genderequality](http://www.unesco.org/genderequality)

یونیسکو بنگاک۔ تعلیم میں صنف ویب سائٹ

<http://www.unescobkk.org/education/appeal/programme-themes/gender/>



انٹرنیشنل یونین

<http://www.ipu.org/wmn-e/classif.htm>

انسٹرا INSTRAW

<http://www.un-instraw.org/>

نوبل پرائز

<http://nobelprize.org/>

آکسفیم

<http://www.oxfam.org/>

خواتین وائیڈز پر عالمی اتحاد

<http://womenandaids.unaids.org/>

یو این میلینیئم ترقیاتی اہداف

<http://www.un.org/millenniumgoals/>

یونیسف

<http://www.unicef.org/>

پیس ویمن (خواتین کی عالمی لیگ برائے امن و آزادی)

<http://www.peacewomen.org/>

عالمی بینک

<http://www.worldbank.org/>

2005ء عالمی سربراہی کانفرنس کے نتائج

<http://www.un.org/summit2005/documents.html>

آئرش ایڈ

[http://www.irishaid.gov.ie/development\\_gender.asp](http://www.irishaid.gov.ie/development_gender.asp)

سوئس ایجنسی برائے ترقی و تعاون (SDC)

<http://www.deza.admin.ch/en/Home/Themes/Gender>

برطانوی محکمہ برائے بین الاقوامی ترقی (DFID)

<http://www.dfid.gov.uk/Global-Issues/Millennium-Development-Goals/3-Promotegender-equality-and-empower-women/>

دیگر ادارے

دولت مشترکہ سیکرٹریٹ

<http://www.thecommonwealth.org/>

برج Bridge، صنف اور ترقی

[http://www.bridge.ids.ac.uk//bridge/Bri\\_bull.html](http://www.bridge.ids.ac.uk//bridge/Bri_bull.html)

تھائی لینڈ صنفی معلوماتی سنٹر

[www.gender.go.th/eng](http://www.gender.go.th/eng)

فورم برائے افریقی خواتین ماہر تعلیم (FAWE)

<http://www.fawe.org/>

ویمن کینڈ Womenkind

<http://www.womankind.org.uk/>

ایکشن ایڈ۔ خواتین اور لڑکیوں کا صفحہ

<http://www.actionaid.org/main.aspx?PageID=21>

الڈیز Eldis

<http://www.eldis.org/go/topics/resource-guides/gender>

نیٹ ورک لرننگ

<http://www.networklearning.org/gender/>

صنف اور آئی سی ٹی

<http://www.unesco.org/webworld/en/gender-ict>



United Nations  
Educational, Scientific and  
Cultural Organization

.....  
**UNESCO Islamabad**

.....  
House 17 Street 8, F-7/3  
.....  
P.O. Box 2034 Islamabad, Pakistan  
.....  
Ph : + 92-51-2611170-3  
.....  
Fax : + 92-51-2611175  
.....  
E-mail: [islamabad@unesco.org](mailto:islamabad@unesco.org)  
.....  
Website: [www.unesco.org.pk](http://www.unesco.org.pk)  
.....  
.....