ورلڈ وائڈ فنڈ -ریچارج پاکستان پروجیکٹ

ریچارج پاکستان:پاکستان کی موسمیاتی تبدیلیوں کے خلاف استقامتکو ماحولیاتی نظام پر مبنی مطابقت (EbA)اور قدرتی وسائل پر مبنی مربوط سیلابی خطرات کے انتظام کے ذریعے مضبوط بنانا

صنفی جائزہ



انٹیگریٹڈ ریسرچ سولیوشنز گلوبل (پرائیویٹ) لمیٹڈ

اگست 2022

فہرستِ موضوعات

مخففات 7
دیباچہ 9
سپاس نامہ 10
اہم نکات کا خلاصہ 11
1. بابِ اول:پس منظر اور تعارف 18
1.1 پس منظر 18
1.2 تعارف 18
1.3 صنفی جائزہ کی حکمتِ عملی 19
1.4 تحقیقی طریقہ کار 19
1.4.1 جائزہ گرڈ کی تیاری 19
1.4.2 سابقہ تحقیق کا مطالعہ(Literature Review) 20
1.4.3 جائزہ کے ٹول اور Guidelinesکی تیاری 20
1.4.4 ٹولز / Guidelines کی پیشگی آزمائش اور حتمی شکل دینا 20
1.4.5 Sample Size 20
1.4.6 Samplingکاطریقہ کار 21
2. بابِ دوئم:پاکستان میں خواتین کی صورتِحال 23
2.1. پاکستان میں خواتین کے آئینی حقوق 23
2.2. بین الاقوامی کنونشنز اور معاہدوں پر دستخط کنندہ کے طور پر پاکستان 23
2.3. خواتین کےلئےمخصوص کوٹہ 23
2.4. خواتین کے حقوق کی پالیسیاں اور قانون سازی 24
2.5. قومی اور صوبائی کمیشن برائے حیثیتِ خواتین (NCSW) 24
2.6. قومی صنفی پالیسی فریم ورک 2022 25
2.7. پاکستان میں صنفی خلیجیں 25
2.8. نتائج 26
3. بابِ سوئم:صنفی بنیاد پر تشدد (GBV)اورجنسی استحصال، زیادتی اور ہراسانی (SEAH) 28
3.1 عالمی جائزہ 29
3.2 GCF، WWF کی صنفی پالیسی اور متعلقہ GBV اور SEAH رہنما اصول 30
3.3 پاکستان میں GBV اور SEAH 30
3.4 GBVاور SEAH سے متعلق قانون سازی 31
3.5 صوبوں میں جنسی بنیاد پر تشدد اور صنفی مساوات کے خلاف امتیازی سلوک 32
3.6 WWF ریچارج پاکستان پروجیکٹ سائٹس میں GBV اور SEAH 34
3.7 نتائج 34
4. بابِ چہارم: عالمی اور پاکستانی موسمیاتی تبدیلی اور ماحولیاتی پالیسیوں میں صنفی پہلوؤں پر غور 37
4.1 عالمی جائزہ 37
4.2 GCF اور WWF کی صنفی پالیسیوں میں خواتین اور ماحول کا باہمی تعلق 38
4.3 پاکستان میں ماحولیات، موسمیاتی تبدیلی اور پانی کی پالیسیوں میں صنفی امور کا احاطہ 38

4.3.1 موسمیاتی تبدیلی کے صنفی لائحہ عمل 2022 (ccGAP) 39
4.3.2 قومی موسمیاتی تبدیلی کی پالیسی 2012 (NCCP) / اپ ڈیٹ 2021 39
4.3.3 پاکستان کی قومی پانی کی پالیسی 2018 40
4.4 نتائج 41
5. بابِ پنجم: مقامی موسمیاتی نظام کے تناظر میں صنفی کردار 42
5.1 خواتین اور مردوں کا قدرتی وسائل کے ساتھ تعلق 42
5.2 قدرتی وسائل تک رسائی اور کنٹرول 42
5.3 قدرتی وسائل کا زوال 42
5.4 عورتوں اور مردوں کا پانی کے ساتھ تعلق 43
5.5 موسمیاتی اور سماجی خدمات سے فاصلہ 43
5.6 موسمیاتی تبدیلی کے اثرات 44
5.7 قدرتی وسائل کا تحفظ 44
5.8 حکومتی منصوبوں میں خواتین کی شرکت 44
5.9 صوبوں میں سرکاری محکموں کے کردار اور ذمہ داریاں 44
5.10 پانی اور موسمیاتی وسائل کا انتظام 45
5.11 نتائج 45
6. بابِ ششم: سماجی و اقتصادی کوائف /پروفائل 47
6.1 عمر-جنس کی تقسیم اور ازدواجی حیثیت 47
6.2 تعلیمی حیثیت 47
6.3 روزگار اور پیشہ ورانہ حیثیت 48
6.4 گھرانے کی ملکیت اور تعمیر 49
6.5 گھریلو اخراجات 50
6.6 اثاثوں کی ملکیت 50
6.7 خاندانی قرضداری کی صورتحال 50
6.8 فیصلہ سازی کے عمل میں خواتین کی شمولیت 51
6.9 گھر کے اندر اور باہر مردوں اور عورتوں کی سرگرمیاں 51
6.10 نتائج 52
7. بابِ ہفتم:ڈبلیو ڈبلیو ایف کی پالیسیوں اور اقدامات میں صنف کو مرکزی دھارے میں لانا 53
7.1 **WWF** صنفی پالیسی 53
7.2 **WWF** کی سالانہ رپورٹس 2019-2021 کا جائزہ 53
7.3 **WWF** صنفی منصوبے 53
7.4 منصوبے کے ہدفی علاقوں سے حاصل کی گئی کیس اسٹڈ یز 54
7.5 **WWF** کی خواتین عملے کے ساتھ فوکس گروپ بحث 54
7.5.1 بھرتی، شروعات اور رہنمائی 55
7.5.2 WWF کی صنفی پالیسی سے واقفیت 55
7.5.3 صنفی نقطہ نظر سے منصوبوں کی خاکہ بندی اور پیشرفت 55
7.5.4 تنظیمی خاکہ اور صنفی نمائندگی(Organogram and Gender Presence) 56

7.5.5 کام کا ماحول..... 56
7.5.6 گزشتہ 10 سالوں میں خواتین کی حیثیت میں تبدیلیاں..... 57
7.5.7 نتائج..... 57
صنفی لائحہ عمل : 59

جدولوں کی فہرست

جدول 1: منصوبے کے مختص مقامات 20
جدول 2 : گھریلو سروے کے جواب دہندگان 21
جدول 3:FGDs اور شرکاء کی تعداد 21
جدول 4 :چار صوبوں میں کیے گئے کلیدی مطلع کنندگان کے انٹرویوز 22
جدول 5 :مرتب شدہ صنفی ترقیاتی اشاریے 25
جدولA 6: گھر سے قریب ترین پانی کے ذرائع کا فاصلہ (کلومیٹر میں) 43
جدولB 6: گھر سے زرعی زمین کا فاصلہ 43
جدولC 6: گھر سے ایندھن/لکڑی کے فاصلے 43
جدولD 6: گھر سے جانوروں کے چارے کی دوری 43
جدولE 6: صفائی تک فاصلہ 43
جدول 7 :عمر - جنس کی تقسیم 47
جدول 8 :بچوں کی تعلیمی حیثیت (عمر 4 سے 16 سال) 48
جدول 9 :بالغوں (عمر 17 سال اور اس سے زائد) کی تعلیمی حیثیت 48
جدولA10 : بچوں (عمر 16 سال) کا روزگار/پیشہ* 48
جدولB10 : بالغوں (17 سال اور اس سے زائد عمر) کی ملازمت/پیشہ* 48
جدول11 : خاندانی اخراجات کی اقسام* 50
جدول12: خاندانی اثاثوں کی ملکیت* 50
جدول13 : قرض کا ماخذ* 51
جدولA14: فیصلہ سازی کے عمل میں خواتین کی شمولیت 51
جدولB14: وہ فیصلے جن میں خواتین حصہ لیتی ہیں* 51

ضمیموں کی فہرست

- Annex -1 ڈبلیو ڈبلیو ایف (WWF) جائزہی گرڈ۔
- Annex -2 ڈبلیو ڈبلیو ایف ری چارج پاکستان لٹریچر ریویو۔
- Annex -3 باخبر رضامندی فارم (انگریزی)۔
- Annex -4 باخبر رضامندی فارم (اردو)۔
- Annex -5 خاندانی سروے فارم (انگریزی)۔
- Annex -6 گھریلو سروے ٹول (انگریزی اور اردو)۔
- Annex -7 مقامی آبادی کے مردوں اور خواتین کے لیے ایف جی ڈی (FGD) کے رہنما اصول (انگریزی اور اردو)۔
- Annex -8 سرکاری افسران کے لیے انٹرویو کے رہنما اصول۔
- Annex -9 ڈبلیو ڈبلیو ایف (WWF) کی خواتین عملے کے ارکان کے لیے ایف جی ڈی (FGD) کے رہنما اصول۔
- Annex -10 انٹرویو کیے گئے سرکاری افسران کی فہرست۔
- Annex -11 ڈبلیو ڈبلیو ایف (WWF) خواتین عملہ - عہدے اور محکمے۔
- Annex -12 ڈبلیو ڈبلیو ایف (WWF) تنظیمی ڈھانچہ۔
- Annex -13 ماڈریٹر، نوٹ ٹیکر اور لاجسٹک انچارج کے لیے رہنما اصول۔
- Annex -14 فیلڈ تصاویر۔

مخففات

مخفف	وضاحت
AIDS/ایڈز	حاصل شدہ مدافعتی کمی کا سنڈروم۔
CAPNETکیپ نیٹ	پائیدار پانی کے انتظام کے لیے صلاحیت سازی کا نیٹ ورک۔
CSO/سی ایس او	کمیونٹی پر مبنی تنظیمیں۔
ccGAP/سی سی جی اے پی	موسمیاتی تبدیلی اور صنفی لائحہ عمل ۔
CEDAW/سی ای ڈی اے ڈبلیو	خواتین کے خلاف ہر قسم کی امتیازی سلوک کے خاتمے کا کنونشن۔
DCSW/ڈی سی ایس ڈبلیو	خواتین کے مقام کے حوالے سے ضلعی کمیٹی۔
DPUs/ا ڈی پی یوز	گھریلو پولٹری یونٹس۔
EbA/ای بی اے	ماحولیاتی نظام پر مبنی موافقت۔
EWT/ای ڈبلیوٹی	ایوری وومن ٹریٹی /تمام خواتین کا معاہدہ
FAO/ایف اے او	خوراک اور زراعت کی تنظیم۔
FATA/ فاٹا	وفاق کے زیر انتظام قبائلی علاقے۔
FGDs/ایف جی ڈیز	فوکس گروپ مباحثے/ مرکوز گروہی مباحثہ۔
GAD/جی اے ڈی	صنف اور ترقی۔
GBV/جی بی وی	صنف کی بنیاد پر تشدد۔
GCF/جی سی ایف	ماحول دوست موسمیاتی فنڈ۔
GDI/جی ڈی آئی	مجموعی گھریلو آمدنی۔
GEF/جی ای ایف	عالمی ماحولیاتی سہولت۔
GEP/جی ای پی	صنفی مساوات کا پروگرام۔
GCCA/جی سی سی اے	عالمی صنفی اور موسمیاتی اتحاد۔
GGGI/جی جی جی آئی	عالمی صنفی تفریق کا اشاریہ۔
GHGs/جی ایچ جیز	گرین ہاؤس گیسیں۔
GII/جی آئی آئی	صنفی عدم مساوات کا اشاریہ۔
GLOF/جی ایل اوایف	گلیشیائی جھیلوں کے پھٹنے سے آنے والا سیلاب
GWP/جی ڈبلیو پی	عالمی آبی شراکت۔
HH/ایچ ایچ	گھرانہ ۔
HIV/ایچ آئی وی	انسانی مدافعتی قلت کا وائرس۔
HRCP/ایچ آر سی پی	بہترین حقوق انسانی کمیشن آف پاکستان۔
IDH/آئی ڈی ایچ	پائیدار تجارتی اقدام
IECLP/آئی ای سی ایل پی	انڈس ایکو ریجن کمیونٹی لائیولی ہڈ پروجیکٹ۔
IKEA/آئی کیا	انگوار کیمپراد ایلمٹریڈ آکناریڈ (سویڈش فنڈنگ ایجنسی) ۔
ILO/آئی ایل او	بین الاقوامی تنظیم برائے محنت۔
IRS/آئی آر ایس	انٹیگریٹڈ ریسرچ سولیوشنز گلوبل۔
IUCN/آئی یو سی این	قدرتی وسائل کے تحفظ کے لیے بین الاقوامی یونین۔
KPK/کے پی کے	خیبر پختونخوا۔
MFF/ایم ایف ایف	مستقبل کے لیے مینگروز۔
MoCC/ایم او سی سی	وزارت برائے موسمیاتی تبدیلی۔
MoU/ایم او یو	مفاہمت کی یادداشت۔
NCCP/این سی سی پی	قومی موسمیاتی تبدیلی کی پالیسی۔
NCSW/این سی ایس ڈبلیو	قومی کمیشن برائے حیثیتِ خواتین ۔
NDC/این ڈی سی	قومی سطح پر طے شدہ شراکتیں۔
NGCCC/این جی سی سی سی	قومی صنفی اور موسمیاتی تبدیلی کمیٹی۔
NGOs/این جی اوز	غیر سرکاری تنظیمیں۔
NPA/این پی اے	قومی عملیاتی منصوبہ۔
NSAP/این ایس اے پی	قومی اسٹریٹجک ایکشن پلان۔
NWP/این ڈبلیو پی	قومی پانی کی پالیسی۔
OECD/او ای سی ڈی	تنظیم برائے اقتصادی تعاون و ترقی۔
PCSWs/پی سی ایس ڈبلیوز	پاکستان کمیشن برائے خواتین کا درجہ۔
PDHS/پی ڈی ایچ ایس	پاکستان کا آبادیاتی اور صحت سروے درجہ۔
PIDE/پی آئی ڈی ای	پاکستان انسٹی ٹیوٹ آف ڈیولپمنٹ اکنامکس۔

PKR/پی کے آر	پاکستان روپیہ۔
PPAF/پی پی اے ایف	پاکستان غربت کے خاتمے کا فنڈ۔
PRA/پی آر اے	شراکت دارانہ دیہی جائزہ۔
RNE/آر این ای	ملکہ نیدرلینڈز کا سفارت خانہ۔
RSPs/ رورل سپورٹ پروگرامز	دیہی ترقی کے معاون پروگرامز
SCSW/ایس سی ایس ڈبلیو	سندھ کمیشن برائے حیثیتِ خواتین۔
SDGs/ایس ڈی جیز	پائیدار ترقی کے اہداف۔
SEAH/ایس ای اے ایچ	جنسی استحصال، زیادتی اور ہراسانی۔
SHRC/ایس ایچ آر سی	سندھ انسانی حقوق کمیشن۔
SIGI/ایس آئی جی آئی	سماجی ادارے اور صنفی اشاریہ۔
TORs /ٹی او آرز	شرائطِ کار
TV/AC/ٹی وی / اے سی	ٹیلی ویژن اور ایئر کنڈیشنر
UN/یو این	اقوام متحدہ۔
UNDP/یو این ڈی پی	اقوام متحدہ کا ترقیاتی پروگرام۔
UNFCCC/یو این ایف سی سی سی	موسمیاتی تبدیلی کے حوالے سے اقوام متحدہ کا فریم ورک کنونشن۔
UNICEF/یو این آئی سی ایف	اقوام متحدہ کا بچوں کے ہنگامی فنڈ۔
UNODC/یو این او ڈی سی	اقوام متحدہ کا دفتر منشیات اور جرائم کے امور کے لیے۔
USD/یو ایس ڈی	امریکی ڈالر۔
VAW/وی اے ڈبلیو	خواتین کے خلاف تشدد۔
VOs/وی اوز	دیہی تنظیمیں۔
WDD/ڈبلیو ڈی ڈی	خواتین کے ترقیاتی محکمہ۔
WEDI/ڈبلیوای ڈی او	خواتین میں خود روزگاری و کاروباری ترقی کا اقدام
WEDO/ڈبلیو ای ڈی او	خواتین ماحولیات اور ترقی کی تنظیم۔
WEF/ڈبلیو ای ایف	عالمی اقتصادی فورم۔
WGs/ڈبلیو جیز اوز	خواتین کے گروپس۔
WID/ڈبلیو آئی ڈی	ترقی میں خواتین۔
WWF/ڈبلیو ڈبلیو ایف	ورلڈ وائڈ فنڈ ۔

دیباچہ

اس منصوبے کی ٹیم کے لیے، جس نے یہ جانچ مکمل کی، یہ محض ایک معمول کی مشاورتی ذمہ داری نہیں بلکہ ایک ایسی کاوش تھی جسے انہوں نے خاص دلچسپی، لگن اور خلوص کے ساتھ انجام دیا۔ٹیم کے مرکزی اراکین نے کام کے بڑھتے ہوئے دائرہ کار کو پورا کرنے کے لیے، بلا شکوہ و شکایت، ابتدائی طور پر متوقع وقت اور محنت سے کہیں زیادہ وقت اور محنت صرف کی، کیونکہ یہ موضوع ہمارے دلوں کے بہت قریب تھا۔ پانی، ماحولیات اور موسمیاتی تبدیلی کے شعبوں میں اپنے وسیع مشترکہ تجربے کے علاوہ، ٹیم کے مرکزی چار اراکین میں سے تین عالمی اور پاکستانی خواتین کی تحاریک کے ساتھ ساتھ خواتین کی زیر قیادت تحقیقی تنظیموں میں فعال طور پروابستہ رہے ہیں اور انہوں نے ان شعبوں میںاپنے وسیع تجربے اور بصیرت کو اس تجزیے کو مزید جامع، مؤثر اور بامعنی بنانے میں بروئے کار لایا ہے۔

اس جانچ کے تصور، خاکے ، انتظام، تجزیہ اور رپورٹنگ پر کام کرنے والی ٹیم کے مرکزی اراکین درج ذیل ہیں:

- محترمہ سیمی کمال (ٹیم لیڈر)
- محترمہ مہر ایم. نوشیروانی (ماہرِ صنف)
- محترمہ کوثر ہاشمی (فیلڈ / ماہرِ حصولِ اعداد و شمار)
- محترم فرزند علی (آئی آر ایس مینیجر آپریشنز)

IRS گلوبل کی فیلڈ اور لاجسٹکل ٹیم، DevCon کے ساتھی، فیلڈ سائٹس کے سرکاری افسران اور WWF کے عملے کے ارکان کا اظہار تشکر علیحدہ طور پرسپاس نامہ میں مذکور ہے۔

ہمیں یقین ہے کہ اس جائزے میں موجود مواد کو متعدد مقاصد کے لیے استعمال کیا جا سکتا ہے۔ اسے براہِ راست مجوزہ GCF منصوبے کے صنفی لائحۂ عمل (GAP) میں شامل کیا جا سکتا ہے (جیسا کہ اس رپورٹ کے آخری باب میں کیا گیا ہے)۔ یہ WWF کو اپنےنظام اور طریقہ ہائےکار کو بہتر بنانے، صنفی شمولیت اور صنفی قیادت کو فروغ دینے، اور اپنے منصوبہ جاتی اقدامات میں خواتین کی آواز کو اجاگر کرنے، خواتین کو بااختیار بنانے اور صنفی نقطۂ نظر کو ادارہ جاتی سطح پر نافذ کرنے کے اقدامات شروع کرنے میں بھی مدد دے گا۔

سپاس نامہ

ہم درج ذیل سرکاری حکام ، WWF کے نمائندوں، Integrated Research Solutions Global کے ساتھیوں اور DevCon کے نمائندوں کا شکریہ ادا کرنا چاہیں گے جنہوں نے پاکستان کے چار صوبوں: سندھ، پنجاب، کے پی کے اور بلوچستان میں کی گئی صنفی جانچ اور صنفی لائحۂ عمل کی تحقیق کے دوران اپنی معاونت اور تعاون فراہم کیا۔

سرکاری اہلکار

- محترم شیخ زمان، ڈائریکٹر جنرل آبپاشی، حکومتِ بلوچستان ۔
- محترم وقاص زمان کیانی، ڈویژنل ڈائریکٹر، محکمۂ منصوبہ بندی و ترقی، حکومتِ بلوچستان ۔

ورلڈ وائیڈ فنڈ (WWF) پاکستان اور امریکہ

- محترمہ فریحہ نسیم، صنفی ماہر۔
- محترمہ نشمیا اے خان، کوآرڈینیٹر پالیسی و حفاظتی اقدامات۔
- محترم منیب طارق، کوآرڈینیٹر ریچارج پاکستان۔
- محترم۔دانیال اقبال، مینیجر پروگرام ڈیولپمنٹ ۔
- محترمہ نتالی سیمون، ڈائریکٹر – صنفی مساوات، سماجی شمولیت اور حفاظتی اقدامات۔
- محترمہ ایڈرین میک کیہان، سینئر پروگرام آفیسر، ماحولیاتی و سماجی حفاظتی اقدامات۔

انٹیگریٹڈ ریسرچ سولیوشنز گلوبل (IRS)

- ڈاکٹر صادق بھانبھرو، چیف ایگزیکٹو آفیسر۔
- محترم سہیل احمد، انسانی وسائل وانتظامیہ ۔

آئی آر ایس فیلڈ ریسرچ ٹیم

- خیبر پختونخوا فیلڈ ٹیم –لالا گل، ماہاگل ، اسد علی ۔
- پنجاب فیلڈ ٹیم– سدگا راؤ،حناگِل، شہناز، تنویر احمد ۔
- سندھ فیلڈ ٹیم –عزیزہ برفاٹ، شفقت علی، رافعہ۔
- بلوچستان فیلڈ ٹیم– نور جہاں، شہناز لاشاری، امتیاز علی ۔

تکنیکی معاونت

- ڈاکٹر اویس احمد – ڈیٹا مینیجر (DevCon).
- محترم عبدالجلیل بیگ – رپورٹ کی ترتیباور ڈیزائن میںمعاونت۔

اہم نکات کا خلاصہ

ورلڈ وائلڈ لائف فنڈ (WWF) / گرین کلائمیٹ فنڈ (GCF)، حکومتِ پاکستان کی جانب اور تعاون سے، **' پاکستان کی موسمیاتی تبدیلیوں کے خلاف استقامت کو ماحولیاتی نظام پر مبنی مطابقت (EbA)اور قدرتی وسائل پر مبنی مربوط سیلابی خطرات کے انتظام کے ذریعے مضبوط بنانا'** کے عنوان سے ایک منصوبے کی تجویز تیار کر رہا ہے۔اس تناظر میں، WWF کے ریچارج پاکستان منصوبے نے صنفی تجزیہ کیا اور ایک صنفی لائحۂ عمل تیار کیا ہے تاکہ منصوبے کے خدوخال وضع کرنے کے مرحلے میں صنفی نقطۂ نظر کو نافذ اور ضم کیا جا سکے۔
اس منصوبے کی مجوزہ سرگرمیاں تین اجزاء کے تحت نافذ کی جائیں گی:

- جزء 1: پاکستان میں سیلاب اور خشک سالی کے خطرے کو کم کرنے کے لیے EbA اور گرین انفراسٹرکچر کے نفاذ کے موثر حل کے طور پر ثبوت پیش کرنا۔
- جزء 2: پاکستان میں ای بی اے اور گرین انفراسٹرکچر کی طرف پیراڈائم شفٹ کو فعال کرنا۔
- جزء 3:پاکستان کے وادیِ سندھ (انڈس بیسن) میں مقامی آبادی کی استقامت کو مضبوط بنانا اور ماحولیاتی نظام پر مبنی مطابقت گرین انفراسٹرکچرکے اقدامات کا نفاذ۔

تصوراتی خاکہ اور مالی امداد کی عرضداشت کی تیاری کے دوران WWF کی جانب سے -پاکستان کے وفاقی (MoCC اور MoWR)، صوبائی (صوبائی محکمۂ آبپاشی) اور بین الاقوامی اداروں (مثلاً ورلڈ بینک، GIZ، KfW، ADB، وغیرہ) کے ساتھ مشاورت کے باعث ، مجوزہ منصوبے کو کل تقریباً 67 ملین امریکی ڈالر کے حکومتی مشترکہ مالی اعانت کے ساتھ ڈیزائن کیا گیا تھا، جس میں سے NDRMF اور MoWR کی جانب سے بالترتیب تقریباً 37 ملین امریکی ڈالر اور تقریباً 29 ملین امریکی ڈالرفراہم کیے جانے کی یقین دہانی کروائی گئی ہے ، تاکہ GCF گرانٹ کو مؤثر بنایا جا سکے۔ اگرچہ NDRMF اور MoWR سے تقریباً 67 ملین امریکی ڈالر کا حکومتی مشترکہ مالی تعاون GCF گرانٹ کی تکمیل کے منصوبے کے لیے مختص کیا گیا تھا، لیکن 2022 کے حالیہ سیلابوں کے بعد پیدا ہونے والی صورتحال اس بات کی متقاضی ہے کہ، ان فنڈز کو فوری امدادی سرگرمیوں کے لیے استعمال کیا جائے ، جس کے باعث حکومت پاکستان کے لیے اس وقت ماحولیاتی مطابقت کے حوالےسے قابلِ ذکر رقم مختص کرنا بہت مشکل ہو گیا ہے۔ ان رکاوٹوں کے باوجود، حکومتِ پاکستان مجوزہ منصوبے کے لیے پرعزم ہے، لیکن 2022 کے سیلابوں سے بحالی کی اضافیلاگتکی وجہ سے حکومتی اخراجات کےحوالےسےاقتصادی دشواریوں کے باعث منصوبے کے لیے کوئی مشترکہ مالی اعانت فراہم نہیں کر سکتی۔

مذکورہ بالا مشترکہ مالی اعانت کے منصوبے کے لیے دستیاب نہ رہنے کے نتیجے میں، منصوبے کو 6 مقامات [منچھر، کاہا، تونسہ، چاکر لہڑی، ڈی آئی خان اوررمک] سے کم کر کے چار مقامات [منچھر، چاکر لہڑی، ڈی آئی خان اور رمک] تک محدود کر دیا گیا ہے۔ یہ صنفی جانچ تمام چھ مقامات کے لیے کے لیے کی گئی تھی اور اس میں اُن چار مقامات کا مکمل صنفی جائزہ بھی شامل ہے جنہیں منصوبے کے نفاذ کے لیے منتخب کیا گیا ہے ۔ چنانچہ صنفی لائحۂ عمل (GAP)کو انہی چار مقامات میں درکار سرگرمیوں کی عکاسی کے لیے نظر ثانی کیا گیا ہے تاکہ یہ یقینی بنایا جا سکے کہ منصوبے کے تحت کیے گئے اقدامات صنفی حساسیت کے مظہر ہوں۔

صنفی جانچ کے لیے فریم ورک ایک جائزہ جدول پر مبنی تھا جس میں 26 سوالات شامل تھے، جو ثانوی اور بنیادی اعداد و شمار کی ضروریات کے تحت مرتب کیے گئے تھے ۔ اس فریم ورک کی تیاری میں درج ذیل مراحل شامل تھے :

- جائزہ جدول(Assessment Grid) کی تیاری
- موجودہ علمی مواد اور ثانوی اعداد و شمار کا جائزہ جس میں پاکستان میں خواتین کی صورتحال، عالمی اور پاکستانی GBV اور SEAH (جنس کی بنیاد پر تشدد بشمول جنسی استحصال، زیادتی اور ہراسانی) کی صورتحال، متعلقہ شعبوں کی پالیسیاں، متعلقہ منصوبوں کی مثالیں، ماحولیاتی شعبوں میں خواتین کی شرکت اور قیادت، موسمیاتی تبدیلی کے اثرات، اور WWF میں خواتین کی شرکت اور قیادت شامل ہیں۔
- جائزہی آلات اور رہنما اصولوں کی تیاری (گروہی مباحث (FGDs)،کلیدیمعلومات فراہم کنندگانکے انٹرویوز (KIIs) ،گھریلو سروے
- ٹولزاور رہنمااصولوں کی پیشگی جانچ اور حتمی شکل دینا
- 15گروہی مباحث(FDGs) ، 527(Household surveys) گھریلو سروے اور 10کلیدیمعلومات فراہم کنندگان(KIIs) کے انٹرویوز کے ذریعے اعداد و شمار جمع کرنا
- تجزیہ اور رپورٹنگ
- صنفی لائحہ عمل

پاکستان میں خواتین کا مقام

پاکستان میں خواتین کی حیثیت اور مرتبہ کا ایک پیچیدہ تاریخی پس منظر ہے۔ گزشتہ تین دہائیوں کے دوران متعدد ساختی اور سماجی عوامل کی بنا پر خواتین کی حیثیت اور مقام میں کبھی ترقی ہوئی، کبھی جمود رہا، کبھی زوال آیا، اور یہ مسلسل بدلتی رہی ہے۔ خواتین کے حقوق اور تحفظ کو یقینی بنانے کے لیے متعدد قوانین متعارف کروائے گئے ہیں، لیکن ان کے نفاذ کی کمی اور سیاسی، حکومتی یا قیادتی عزم کی عدم موجودگی انہیں زیادہ تر غیر مؤثر بنا دیتی ہے۔ ثقافت، مذہب اور پالیسی سازی

کی باہمی ہم آہنگی اوران کے درمیان اہم تعلق کو مدِ نظر رکھتے ہوئے قوانین کے نفاذ پر بہت کم توجہ دی جاتی ہے۔ قوانین کی کثرت، منفی سماجی روایات اور طریقے، پاکستان کی مردانہ معاشرتی ساخت میں اس قدر مضبوط ہو چکے ہیں کہ وہ مسلسل مردوں کے حق میں اور خواتین کے خلاف کام کرتے ہیں۔

مندرجہ بالا وجوہات کی بنا پر، پاکستان میں خواتین کے پاس فیصلہ سازی کے عمل، سیاسی/انتظامی شعبوں، اور پالیسیوں و پروگراموں میں مکمل اور بامعنی شرکت کے لیے صلاحیتوں کی کمی (یا ناکافی صلاحیتیں) ہے ۔ باضابطہ ادارے،بشمول نجی اور سرکاری شعبوں کے، خواتین کی انسانی، مالی اور مادی وسائلیعنی تعلیم، مہارتیں، صحت کی سہولیات، قرضے اورنقدی / نقد رقم تک رسائی کو آسان بنانے میں ناکام ہیں۔ غیر رسمی ادارے)خاندان، کمیونٹی، مذہب، صنفی تفریق اور شادی سے متعلق روایات (ایسے سماجی اصول اور رویے تشکیل دیتے اور انہیں تقویت دیتے ہیں جو تعلیم اور روزگار کے مقابلے میں شادی، بالخصوص کم عمری کی شادی، کو ترجیح دیتے ہیں، صنفی بنیادوں پر کردار متعین کرتے ہیں اور گھریلو تشدد و صنفی بنیاد پر تشدد کو برداشت کرتے ہیں۔ اسی وجہ سے قوانین وہ متوقع اثرات مرتب نہیں کر سکے جو ان سے وابستہ تھے۔

ورلڈ اکنامک فورم کی 2022 کی عالمی صنفی تفریق کی رپورٹ[1] کے مطابق پاکستان صنفی مساوات کے اعتبار سے دنیا کا دوسرا بدترین ملک ہے؛ جسے عالمی سطح پر 146 ممالک میں سے 145 ویں نمبر پر رکھا گیا ہے۔

پاکستان ان ممالک میں شامل ہے جو موسمیاتی تبدیلی سے منسلک خطرات کے لیے سب سے زیادہ کمزور ہیں اور عالمی موسمیاتی خطرات کے اشاریہ(Global Climate (Risk Index2021 میں آٹھویں نمبر پر ہے۔

پاکستان کی خواتین کو اس لیے بھی زیادہ نقصان اٹھانا پڑتا ہے کیونکہ 9.1 ملین زرعی کارکنان خواتین خوراک کی پیداوار اور غذائی تحفظ میں اہم کردار ادا کرتی ہیں، لیکن انہیں زیادہ تر اجرت نہیں دی جاتی، وہ وقت کی تنگی کا زیادہ شکار ہیں، اور مردوں کے مقابلے میں کہیں زیادہ استحصال کے خطرے سے دوچار ہیں ۔ خواتین کی زمین کی ملکیت اور مادی اثاثوں پر کنٹرول ناں ہونےکے برابر ہے: صرف 2 فیصد خواتین کے پاس گھر یا زرعی زمین ہے۔

بدقسمتی سے، حکومت پاکستان کے حالیہ صنفی پالیسی فریم ورکGender Policy Framework (مارچ 2022) کو صنفی فرق کو ختم کرنے اور خواتین مخالف روایات اور طریقوں کا مقابلہ کرنے کے لیے درکار اقدامات کی سطح اور دائرہ کار کو آگے بڑھانے کے لیے مزید کام کرنے کی ضرورت ہے۔ اقوام متحدہ کے ایک تحقیقی مطالعے میں اس بات کو نمایاں کیا گیا ہے کہ 2022 کے حالیہ سیلاب "ایک واضح مثال ہیں، جنہوں نے ایک دہائی سے زائد عرصے میں پاکستان کی خواتین کی جانب سے حاصل کی گئی بہت سی کامیابیوں کو پیچھے دھکیل دیا ہے"[2] ، جس کی وجوہات ناقص حکمرانی، کمزور ردعمل کے نظام اور صنفی نقطہ نظر کے بغیر بنائے گئے منصوبے ہیں۔

2005 کے زلزلے اور 2010 و 2011 کے سیلاب کے تجربات نے یہ ثابت کیا ہے کہ مردوں کی بالادستی اور غلبے کے وہ اصول جو کہ خواتین کے خلاف جرائم کے ارتکاب کی صورت میں مردوں کو نہ صرف تحفظ فراہم کرتے ہیں بلکہ اُلٹا خواتین کو ہی مجرم ٹھہرانے کی راہ ہموار کرتے ہیں ، ہنگامی حالات میں اور بھی مضبوط ہو جاتے ہیں۔ 2022 کے سیلاب نے ایک بار پھر خواتین کو صنفی بنیاد پر تشدد اور امتیازی سلوک کے بڑھتے ہوئے خطرے کے سامنے لا کھڑا کیا ہے، جس کے نتیجے میں جنسی زیادتی، ہراسانی، استحصال، اور کم عمر و جبری شادیاں ہو سکتی ہیں۔اقوامِ متحدہ کا فنڈ برائے آبادیUnited Nations Population Fund[3] نے نوٹ کیا ہے کہ سیلاب زدہ علاقوں میں تقریباً 650,000 حاملہ خواتین ہیں، جن میں سے تقریباً 73,000کے ہاں بچوں کی پیدائش ستمبر 2022 میں متوقع تھی۔ یہ خواتین خصوصاً غیر محفوظ ہیں اور صحت و تحفظ کے شدید خطرات کی زد میں ہیں۔ سیلاب سے متاثرہ اضلاع میں مؤثر تحفظ اور حفاظتیتدابیر کے فقدان کی وجہ سے، خواتین اور لڑکیوں کی درکار امداد تک رسائی بڑی حد تک منقطع ہو جائے گی۔

تاہم، قومی کمیشن برائے حیثیتِ خواتین کی موجودگی ، صوبائی کمیشنز، پارلیمنٹ میں خواتین کے Caucusاور خواتین کے حقوق، صنفی ہم آہنگی اور خواتین کے خلاف تشدد کے خاتمے پر کام کرنے والی این جی اوز کی موجودگی کو کم نہیں سمجھا جانا چاہیے۔ اس منصوبے کو ان تنظیموں کے ساتھ روابط قائم کرنے چاہئیں اور چاروں منصوبہ جاتی مقامات(Project Sites)پر خواتین کی مدد کے لیے درکار تعاون کی سرگرمیاں تیار کرنے کے لیے ان کے ساتھ فعال طور پر کام کرنا چاہیے۔ خواتین اور مردوں کو حکومتی خدمات تک رسائی اور انصاف دلانے میں مدد کے لیے مقامی حکومتی دفاتر، توسیعی خدمات، قانون نافذ کرنے والے اداروں اور عدالتی دفاتر کے ساتھ روابط کلیدی حیثیت رکھیں گے۔

صنفی بنیاد پر تشدد (GBV) اور جنسی استحصال، زیادتی اور ہراسانی (SEAH)

خواتین کے خلاف تشدد کے عالمی اعداد و شمار(Global Database)کے مطابق، 2017 اور 2018 کے درمیان 24.5 فیصد نے زندگی بھر اپنے شریکِ حیات کی جانب سے جسمانی اور/یا جنسی تشدد کا سامنا کیا ہے۔صنفی بنیاد پر تشدد

[1] ورلڈ اکنامک فورم، انسائٹ رپورٹ :عالمی صنفی مساوات کی رپورٹ۔2022۔

[2] یو این ڈی پی، پاکستان میں صنفی مساوات: موسمیاتی اور سیاسی-اقتصادی دباؤ جلد 9 / شمارہ 4 | دسمبر 2022 - جنوری 2023

[3] https://pakistan.unfpa.org/en/news/women-and-girls-bearing-brunt-pakistan-monsoon-floods

(GBV)اور جنسی استحصال، زیادتی اور ہراسانی (SEAH)کے بارے میں قومی سطح پر کوئی تصدیق شدہ جامع اعداد و شمار موجود نہیں ہیں۔ پاکستان میں 2022 کے سیلاب کے بعد، کثیرالجہتی عطیہ دہندگان نے متعدد مطالعات اور صنفی ضروریات کی جانچیں کی ہیں ، لیکن اس تباہ کن سیلاب کے بعدGBV-SEAH سے متعلق واقعات پر خالصتاً توجہ مرکوز کرنے والی کوئی مخصوص تحقیق نہیں کی گئی ہے۔ تاہم، یہ بات یقین کے ساتھ کہی جا سکتی ہے کہ SEAH کوGBV، غیرت کے نام پر قتل' اور 'گھریلو تشدد' کے تحت رکھا گیا ہے -GBV اور SEAHبحرحال پیچیدہ مسائل ہیں اور معاشرے میں طبقات کے درمیان طاقت کے توازن، رسوم و رواج، مخصوص قانون سازی اور وسائل تک رسائی پر قابو ،کے ذریعے خواتین کے استحصال اور صنفی عدم مساوات کو مستقل بنانے کی وجہ بنتے ہیں۔

GBV کا ایک اور پہلو ماحول سے اس کا تعلق ہے - ماحول اور اس کے قدرتی وسائل پر دباؤ وسائل کی قلت، موسمیاتی تبدیلی، اور ماحولیاتی بگاڑ متاثرہ لوگوں اور گھرانوں میں صنفی عدم مساوات اور طاقت کے عدم توازن کو بڑھاتا ہے۔ ماحولیاتی بگاڑ، موسمیاتی تبدیلی اور کوویڈ-19 (COVID-19)کے اثرات کے درمیان تعلق نے عالمی سطح پر GBV اور SEAH میں اضافہ کیا ہے - جس کے شواہد عالمی سطح پر بھی سامنے آئے ہیں۔

قانون سازی کے حوالے سے، پاکستان بین الاقوامی کنونشنز / ضوابط پر دستخط کرنے والا ملک ہے، اور اس کے پاس بہت سے ترقی پسند اور معاون قوانین موجود ہیں جو GBV اور SEAH کے تدارک اور حل کے لیے جامع اقدامات فراہم کر سکتے ہیں۔ بدقسمتی سے، کتابوں میں موجود دیگر قوانین (جیسے کہ حدود آرڈیننس) ترقی پسند قوانین کے منافی ہیں اور اس طرح پہلے سے حاصل کی گئی کسی بھی پیش رفت کو پیچھے دھکیل دیتے ہیں۔ نتیجہ یہ نکلتا ہے کہ خواتین کو شاذ و نادر ہی وہ انصاف اور حق تلفیکاازالہ ملتا ہے جس کی انہیں ضرورت ہوتی ہے۔ ان قوانین کی صنفی مسائل کے حوالے سے مؤثریت کو درج ذیل دیے گئے صنفی انضمام کے تسلسل (Gender Integration Continuum) کے مطابق ناپا جا سکتا ہے۔ یہ پیمانہ کسی مخصوص پالیسی یا قانون کے جوابی رویے کی سطح کو نہ صرف شناخت بلکہ خاص طور پر صنفی مسائل، جیسے موسمیاتی تبدیلی، عدم تحفظ (جنسی و جسمانی تشدد اور بچوں کے خلاف جنسی زیادتی) اور صنفی تعلق کو حل کرنے کے لیے وضع کیا گیا ہے۔

Gender Integration Continuum

صنفی تبدیلی لانے والا	صنفی حساس جوابدہ	صنفی شعور رکھنے والا	صنفی عدمحساسیت	صنف مخالف رجحان
غیر مساوی صنفی کرداروں، تعلقات اور اصولوں کی بنیادی وجوہات کو حل کرتا ہے -	غیر مساوی صنفی کرداروں، تعلقات اور اصولوں کو تسلیم کرتا ہے اور فعال طور پر ان کا مقابلہ کرنے کی کوشش کرتا ہے۔	غیر مساوی صنفی کرداروں، تعلقات اور اصولوں کو تو تسلیم کرتا ہے، لیکن فعال طور پر ان کا ازالہ نہیں کرتا۔	غیر مساوی صنفی کرداروں، تعلقات، اصولوں اور صنفی بنیاد پر امتیاز کو نظر انداز کرتا ہے۔	غیر مساوی صنفی کرداروں، تعلقات اور اصولوں کو برقرار رکھا جاتا ہے۔

جینڈر انٹیگریشن اسکیل کی بنیاد پر، درج ذیل پالیسیاں اور قوانین منصوبے کے لیے فائدہ مند اور معاون ہیں۔

مددگار صنفی قوانین

قانون	فائدہ	صنفی انضمام
موسمیاتی تبدیلی صنفی لائحۂ عمل 2022	سی سی جی اے پی (ccGAP) آفات، زراعت اور خوراک کی حفاظت، حیاتیاتی تنوع، ساحلی انتظام، پانی اور توانائی کے شعبوں میں موسمیاتی اثرات کے صنفی طور پر مخصوص تجربات سے نمٹتا ہے۔	**صنفی جواب دہ (Gender Responsive)**:یہ پالیسی خواتین کی خودمختاری کے قیام اور مسائل کی نشاندہی اور مداخلتوں میں ان کی شمولیت کے لیے ایک لازمی رہنما اصول ہے، بالخصوص ان کے لیے جو ری چارج پاکستان صنفی ایکشن پلان کے دائرہ کار میں آتے ہیں۔
قومی صنفی پالیسی فریم ورک 2022	یہ پالیسی ملک میں موجود بڑے صنفی مسائل اور تحفظات کی کمی کو شناخت اور نشاندہی کرتی ہے۔	**صنفی حساس**: **(Gender Sensitive)**اگرچہ یہ پالیسیاں قومی سطح کے صنفی مسائل کا تفصیلی احاطہ کرتی ہیں، تاہم وہ ان چیلنجز سے نمٹنے کے لیے مناسب رہنما خطوط فراہم نہیں کرتی ہیں
کام کی جگہ پر خواتین کو ہراسانی سے تحفظ کا قانون 2010	یہ قانون نشاندہی کرتا ہے کہ پاکستان میں رسمی و غ یر رسمی شعبوں میں کام کرنے والی 80٪ خواتین جنسی ہراسانی کا شکار ہوتی ہیں۔	**صنفی جواب دہ (Gender Responsive)**:یہ قانون SEAH سے نمٹنے کے لیے قانونی نظائر (Jurisprudence) اور قانونی بنیادی ڈھانچہ استوار کرتا ہے۔
گھریلو تشدد (تحفظ و انسداد)بل 2009-10	یہ بل خواتین اور بچوں کے خلاف تشدد کو قابلِ تعزیر جرم بناتا ہے، جس کی سزا قید اور جرمانہ ہے	**صنفی جواب دہ (Gender Responsive)**: یہ قانون پاکستان میں خواتین کے گھریلو تشدد کے مسائل کا احاطہ تو کرتا ہے، لیکن رپورٹ درج کرانے اور ملزم کو سزا دلوانے کی تمام تر ذمہ داری (Onus) متاثرہ خواتین پر ہی ڈالتا ہے۔
غیرت کے نام پر قتل کے خلاف قوانین (فوجداری ترمیمی بل) 2015	یہ قانون خواتین کے خلاف غیرت کے نام پر تشدد اور قتل کو جرم قرار دیتا ہے۔	**صنفی جواب دہ (Gender Responsive)**:یہ قانون 'غیرت' کے نام پر خواتین کے خلاف ہونے والے صنفی تشدد کا نوٹس لیتا ہے اور اس کا تدارک کرتا ہے ۔

صنف کی بنیاد پر تشدد اور خواتین کے خلاف جنسی و جسمانی تشدد کو کم کرنے اور مدد کے محتاج متاثرین اور بچ جانے والوں کی نشاندہی کے لیے کمیونٹی کی شمولیت ناگزیر ہے۔ اس کے لیے کمیونٹی کے ارکان (مرد، خواتین، بزرگ، نوجوان، مذہبی شخصیات، بااثر افراد، مقامی قانون نافذ کرنے والے اور حکومتی عہدیدار، مقامی مجسٹریٹس اور صحافی، مقامی صحت کے عملے، اسکول کے اساتذہ وغیرہ) کو ان مسائل، معاون قوانین، مثبت اور منفی ثقافتی پہلوؤں اور انصاف کے حصول کے ذرائع مثال کے طور پر، قریبی وکلاء، قانونی امدادی مراکز اور پناہ گاہوں وغیرہ کے بارے میں آگاہ کرنا ہوگا۔

GBV اور SEAH سے نمٹنا مشکل مگر ضروری ہے۔ یہ مسائل روایتی صنفی تعلقات سے گہرے طور پر جڑے ہوئے ہیں اور جائیداد، زمین کی ملکیت کے تنازعات اور بڑھتی ہوئی غربت کے ساتھ بھی ان کا گہرا ربط ہے ۔ اس صورتحال کے ازالے کے لیے محض تربیت اور رہنمائی کافی نہیں، بلکہ زمینی سطح پر عملی اقدامات اور مضبوط طریقہ کار (Mechanism) کی ضرورت ہے۔ ایسی عورت جس پر تیزاب پھینکا گیا ہو یا جس کے ساتھ جنسی زیادتی ہوئی ہو، اسے

فوری پناہ (کبھی کبھی مہینوں یا سالوں کے لیے)، طبی امداد، قانونی مدد، اقتصادی معاونت، کمیونٹی کی حمایت، بحالی، اپنے بچوں کی تعلیم اور طویل مدت کے لیے نفسیاتی مشاورت کی ضرورت ہوتی ہے۔ WWF کے پاس فی الحال ان تمام اجزاء کو شامل کرنے کے لیے کوئی ٹیم، پروگرام یا جامع حکمت عملی موجود نہیں ہے۔ تاہم، تنظیم کا ماننا ہے کہ موسمیاتی موافقت تب ہی حاصل کی جا سکتی ہے جب ریاست کمزور طبقات کے حقوق اور مراعات کا تحفظ کرےگرچہ GBVاور SEAHکی روک تھام خواتین کے حقوق کے لیے بنیادی اہمیت رکھتی ہیں ، لیکن اس کے تدارکی اقدامات صرف منصوبے کے مقررہ دائرہ کار تک ہی محدود ہیں ۔ WWF اس بات کو یقینی بنائے گا کہ منصوبے کے مقامات پر مستقبل میں GBV اور SEAH کے واقعات کو کم کرنے کے لیے احتیاطی اقدامات موجود ہوں۔ GAP میں GBV اور SEAH سے متعلق مسائل کو فعال طور پر تسلیم کرنے اور حل کرنے کے لیے صنفی مخصوص اقدامات کا خاکہ بھی پیش کیا گیا ہے۔

GBV اور SEAH کو GCF منصوبے میں مختلف حکمت عملیوں اور منصوبے کی ٹیم میں متعلقہ ماہرین کی بھرتی کے ذریعے حل کیا جائے گا، جو پارلیمنٹ کے اراکین (بہتر قوانین کے لیے اثر انداز ہونے) کے ساتھ مسلسل رابطے میں رہنے کے لیے وقف ہوں گے، خاص طور پر خواتین کے کاکس اور خواتین پارلیمانی اراکین کے ساتھ۔ اس ٹیم کو قومی کمیشن برائے حیثیتِ نسواں (NCSW)، صوبائی کمیشن برائے حیثیتِ نسواں (PCSWs)، کمیشن برائے انسانی حقوق (HRC) اور صوبائی کمیشن برائے انسانی حقوق (PCHRs) کے ساتھ بھی رابطہ قائم کرنا چاہیے۔ قانون نافذ کرنے والے افسران اور عدلیہ کو GBV اور SEAH کے مقدمات نمٹانے کے لیے بریفنگ دینا ضروری ہے۔ GCF اور WWF کی اپنی پالیسیاں اور دستاویزات صنفی بنیاد پر تشدد کے مسائل پر تربیت اور رہنمائی اور اپنے منصوبوں میں GBV کے معاملات کو مرکزی دھارے میں لانے کے لیے ایک مضبوط بنیاد فراہم کرتی ہیں۔ منصوبے میں GBV اور SEAH سے متعلق چیلنجوں کو یقینی بنانے کے لیے دیگر حکمت عملیوں میں شامل ہیں: PMU میں صنفی ماہر کی بھرتی کے لیے ٹرمز آف ریفرنس تیار کرنا، جس کے پاس GBV اور SEAH کے مسائل پر کام کرنے کا مضبوط اور ثابت شدہ تجربہ ہو، اور دیگر ضروری اور اہم تجربات بھی ہوں۔ صنفی ماہر منصوبے میں وسائل کا ذمہ دار شخص ہوگا جو صلاحیتوں کی ضروریات کا جائزہ لے گا، تربیت فراہم کرے گا (بشمولریفرشر کورسز) اور تمام پروجیکٹ عملے اور متعلقہ شراکت داروں کی صلاحیت سازی میں معاونت فراہم کرے گا، تاکہ پروجیکٹ کے نفاذ کے دوران شناخت کیے گئے SEAH اور GBV کے مسائل کو پہچان کر حل کیا جا سکے، جن کی رپورٹنگ پروجیکٹ کے لیے قائم کردہ صنفی حساس اور متاثرہ افراد مرتب شدہ شکایت کے نظام (Grievance Mechanism) کے ذریعے کی جائے گی (SEAH کے خطرے کے تدارک کے لیے تفصیلی رہنمائی کے لیے Annex- 6 A کا سیکشن 5.3 ملاحظہ کریں)۔

عالمی اور پاکستانی موسمیاتی تبدیلی و موسمیاتی پالیسیوں میں صنفی جہتیں

موسمیاتی تبدیلی کے اثرات کے درپیش چیلنجز، استقامت (Resilience)کا فروغ اور صنفی عدم مساوات کا تدارک،یہ تمام امور باہم مربوط ہیں۔

موسمیاتی تبدیلی، عدم مساواتبڑھا کر صنفی مساوات کی پیش رفت کو سست کرتی ہے اور یوں غربت میں کمیاور پائیدار ترقی جیسے وسیع تر اہداف کے حصول میں رکاوٹ بنتی ہے۔ اس کے برعکس، صنفی عدم مساوات موسمیاتی اثرات کو مزید سنگین بنا سکتی ہے اور تشدد، غربت، پسماندگی اور معاشرتی محرومی کے Feminizationکے عمل کو تیز تر کر سکتی ہے۔ لہٰذا، صنفی خلیج کو کم کرنےاور خواتین کو بااختیار بنانے کے اقدامات موسمیاتی تبدیلی کے اثرات سے نمٹنے میں معاون ثابت ہو سکتے ہیں۔

خواتین موسمیاتی بگاڑ کے بڑھتے ہوئے خطرات کے درمیان مسلسل سنگین چیلنجز کا سامنا کر رہی ہیں بالخصوص ایسے روزگار اور معاشی سرگرمیوں میں جو قدرتی ماحول یا مخصوص جغرافیائی مقامات پر انحصار کرتے ہیں اور جہاں موسمیاتی دباؤ قدرتی آفات کا سبب بن سکتا ہے ۔زراعت، پانی اور جنگلات ان شعبوں میں شامل ہیں جو موسمیاتی تبدیلی سے سب سے زیادہ متاثر ہوتے ہیں اور خواتین ان شعبوں میں اپنی روزی کے لیے قدرتی وسائل پر انحصار کے ساتھ ساتھ بطور مستقل یا ثانوی کارکن بھی بڑی تعداد میں کام کرتی ہیں۔ فصلوں کی پیداوار میں کمی، پانی کی دستیابی میں خلل، دیہی علاقوں سے نقل مکانی، اور موسمیاتی دباؤ کے نتیجے میں آنے والی بار بار قدرتی آفات، بالخصوص خواتین کے لیے، بقا کا ایک غیر یقینی منظرنامہ پیدا کرتی ہیں۔

موسمیاتی تبدیلی کے منفی اثرات سے خواتین کے غیر متناسب طور پر متاثر ہونے کے پیشِ نظر، پاکستان نے پیرس معاہدے(Paris Agreement) (2015) کی توثیق کی ہے، جس کی رو سے رکن ممالک پر موسمیاتی اقدامات میں صنفی عدل و انصاف کی کی پاسداری لازمی ہے۔

وزارت موسمیاتی تبدیلی، حکومتِ پاکستان نے بین الاقوامیادارے یونین فار دی کنزرویشن آف نیچر (IUCN) پاکستان کے تعاون سے موسمیاتی تبدیلی کے صنفی لائحہ عمل (ccGAP) تیار کیا ہے۔ ccGAP حکومتِ پاکستان کے اس عزم کا اظہارکرتا ہے کہ وہ موسمیاتی اقدامات میں خواتین کی شمولیت اور قیادت کو یقینی بنائے۔ اگرچہ یہ 2021 کی قومی موسمیاتی تبدیلی پالیسی (NCCP) میں شناخت کیے گئے ترجیحی شعبوں کے مطابق ہے، یہ قومی موسمیاتی تبدیلی پالیسی (NCCP) کے اس بنیادی مقصد کے حصول کی جانب ایک اہم قدم ہے، جس میں غریب دوست (Pro-poor) اور صنفی طور پر حساس موافقتی اقدامات (Adaptation) پر توجہ مرکوز کی گئی ہے۔

قومی پالیسی برائے موسمیاتی تبدیلی (2021)کی تازہ ترین پالیسی ہے جس میں صنفی پہلوئوں پر خاص توجہ دی گئی ہے اور کہا گیا ہے کہ موسمیاتی تبدیلی غریب اور کم مراعات یافتہ طبقات کو متاثر کر سکتی ہے، اور دیہی خواتین کااس سے شدید متاثر ہونے کا امکان ہے ۔ موافقت(Adaptation) اور تدارک(Mitigation) کے لیے بلندوبانگ اہداف مقرر کرنے میں بہت واضح بہتری آئی ہے، خواتین کی نقصان پذیری(vulnerability)کے ازسرنو جائزے اور صنفی حساسیت پر مبنی مقاصد شامل کیے گئے ہیں تاکہ موسمیاتی دباؤ کے دوران خواتین پر پڑنے والے امتیازی بوجھ کا مؤثر طور پر تدارک کیا جا سکے ۔ حال ہی میں نظرثانی شدہ قومی موسمیاتی تبدیلی پالیسی اور قومی سطح پر متعین کردہ شراکت (Nationally Determined Contribution, 2021) موسمیاتی ہنگامی حالات میں خواتین کے مختلف بوجھ اور ان کی مدد کے طریقوں پر مناسب توجہ دیتی ہیں۔

لہٰذا، یہ کہا جا سکتا ہے کہ پاکستان میں ماحولیاتی نظام اور استقامت(resilience)پر مبنی اقدامات میں صنفی ہم آہنگی کو مثبت طور پر تقویت دینے کے لیے پالیسی سازی کا ماحول سازگار ہے۔ GCF or WWF کی صنفی پالیسیاں ، پاکستان میں WWF کے مطلوبہ منصوبے کے ڈیزائن اور نفاذ کی رہنمائی کے لیے اچھے آلۂ کارہیں۔

مقامی آبادیوں کا سماجی و اقتصادی پروفائل

کسی بھی صنفی جائزے (Gender Assessment) کے لیے ایک ایسے سماجی، اقتصادی اور موسمیاتی تناظر کا ہونا لازمی ہے جس کے تحت صنفی مسائل کا صحیح ادراک ممکن ہو سکے، اور ان کے تدارک کے لیے سب سے موزوں و موثر اقدامات مرتب اور نافذ کیے جا سکیں۔ یہ خاص طور پر ان منصوبوں اور پروگراموں کے معاملے میں ضروری ہے جو مقامی آبادیوں کے لیے تیار کیے گئےہوں، جہاں قومی اور صوبائی صورتحال کے علاوہ، مقامی غربت، اختیار ، طاقت اور سماجی اقدار و ضوابط پر مبنی ماحول(normative environment) کو بھی مدنظر رکھنا پڑتا ہے۔

WWF کے چھے طے شدہ مقامات میں مقامی آبادیوں کا معاشی و سماجی منظرنامہ واضح کرتا ہے کہ وہ انتہائی غریب، مقروض اور بمشکل گزر اوقات کر رہے ہیں ۔ اس کے علاوہ وہ پیسے کے لین دین اور حساب کتاب کے زیادہ عادی نہیں ہیں اور اپنی آمدنی اور اخراجات کے حوالے سے زیادہ درست نہیں ہیں۔

ہم یہ بھی دیکھتے ہیں کہ میسر آنے پر عموماً مرد زیادہ تر ایسے کام سر انجام دیتے ہیں کہ جن کے لیے اجرت دی جاتی ہے ، جبکہ خواتین عموماً بغیر اجرت کے گھریلو کاموں کی دیکھ بھال کرتی ہیں ۔ کبھی کبھار خواتین اور مرد مچھلی پکڑنے اور پانی لانے میں ایک ساتھ کام کرتے تھے۔ تاہم مچھلی کے شکار اور مویشیوں کی پرورش کے علاوہ خواتین نے کسی اور پیشے یا ملازمت میں کام کرنے کی اطلاع نہیں دی ۔ ان علاقوں میںجہاں مرد اپنی کمیونٹی چھوڑ کر کہیں اور مزدوری کے لیے چلے جاتے ہیں خواتین زیادہ تر پیچھے رہ جاتی ہیں ۔

خواتین جواب دہندگان کیکم-تعداد کا یہ بتاناکہ وہ کسی قسم کی رقم خود خرچ نہیں کرتیں، اس بات کو تقویت دیتا ہے کہ گھریلو مالیات اور فیصلوں میں ان کا اختیار نہایت محدود ہے۔ یہاں تک کہ شاید انہیں اس کا اندازہ بھی نہیں ہوتا کہ خاندان کے مرد اہم گھریلو اخراجات پر کتنی رقم خرچ کر رہے ہیں۔
ان علاقوں کے زیادہ تر لوگوں نے بتایا کہ وہ بے روزگارہیں- اگرچہ روایتی طور پر طویل عرصےسے مردوں اور بعض خواتین کے پاس مہارتیں اور پیشے ہیں، لیکن فی الحال ان کے پاس آمدنی کا کوئی ذریعہ نہیں ہے۔ ہم دیکھ سکتے ہیں کہ ان کے روایتی پیشوں اور ذرائع آمدنی (ماہی گیری، زراعت، مویشی پالنا اور دستکاری) کے لیے سازگارماحول، آب و ہوا کی تبدیلی، نجکاری اورقومیانے کے باعث کم ہوتا جا رہا ہے اور بگاڑ کا شکار ہے۔ منصوبے کے چھ مقامات پر سب سے غریب کمیونٹیز کی سماجی و اقتصادی حالت کو بہتر بنانا ایک مشکل کام ہوگا، اس لیے مردوں اور عورتوں کے لیے آمدن اور آمدن میں اضافے کے مواقع منصوبے کے خدوخال کا لازمی حصہ ہونے چاہئیں۔

مقامی ماحولیاتی نظام کے تناظر میں صنفی کردارموسمیاتی تبدیلی انسان اور قدرت کے درمیان باہمی تعلق اور توازن پر پہلے ہی منفی اثرات مرتب کر چکی ہے۔ ان تیز رفتار تبدیلیوں کے باعث نقل مکانی، غربت اور ذرائع معاش کے نقصان کے خدشات تمام چھ مقامات پر مختلف درجات میں ایک حقیقت بن کر سامنے آئے ہیں۔

موسمی تبدیلیوں کے اثرات، جیسے کہ موسموں کےبدلتےہوے اطواراور درجہ حرارت میں شدید نوعیت کا اتار چڑھاؤ منصوبے کے مقامات پر خواتین اور مردوں کے لیے ایک حقیقت ہیں۔ ان تبدیلیوں کے مطابق ڈھلنے اور ان کا ازالہ کرنے کے لیے اقدامات کو مقامی آبادیوں بشمول خواتین کی شرکت سے ڈیزائن کیا جانا چاہیے۔ قدرتی وسائل کے سکڑتے ہوئے ذخائر نے ہجرت اور روزگار کے روایتی ذرائع کی بجاے دستی مشقت کی طرف منتقلی کو فروغ دیا ہے۔ اپنی بقا کے لیے روزانہ سخت جدوجہد کرنے اور مویشیوں و گھریلو کاموں کی ذمہ داری سنبھالنے والی خواتین کے لیے اب متبادل روزگار کی فراہمی نہایت ضروری ہو چکی ہے ۔

مقامی زمیندار اشرافیہ کی جانب سے وسائل پر قبضہ جمانے کا رویہ اور مشکل وقت میں سرکاری کارندوں پر اثر انداز ہونے کی صلاحیت کا لازمی نتیجہ یہ ہے کہ ماحولیاتی و حیاتیاتی نظام کے قلیل وسائل سے بے زمین اور غریب عوام، خصوصاً خواتین، مسلسل محروم ہی رہیں گی۔

ڈبلیو ڈبلیو ایف کو صنفی نقطہ نظر کے استعمال میں محتاط رہنا ہوگا، کیونکہ یہ اشرافیہ کے قبضے کے سامنے غریب مردوں اور عورتوں دونوں کی مشکلات سے توجہ ہٹا سکتا ہے۔ توجہ صرف کمیونٹی کی خواتین اور مردوں کے درمیان صنفی مساوات قائم کرنے پر نہیں ہونی چاہیے، بلکہ ایسے اقدامات کرنےپر بھی ہونی چاہیے جو مقامی آبادیوں کو اشرافیہ کی یک طرفہ کارروائیوں اور اچھے ارادوں لیکن کم وسائل والے سرکاری اداروں سے بھی محفوظ رکھیں، جو غریب مردوں اور عورتوں کو ان کے روایتی روزگار سے محروم کر دیتی ہیں۔ خواتین کے ماحولیاتی استحقاق ، پانی اور خوراک کی تحفظ کے لیے وسائل تک رسائی کو یقینی اور مستقل بنانے کے لیے خصوصی احتیاط کی ضرورت ہے۔

حکومتی عہدیداران کےجوابات سے یہ واضح ہے کہ وہ زیادہ تر صنفی اصطلاحات، پالیسیوں اور اقدامات سے لاعلم ہیں اور انہیں منصوبے کے مجوزہ اہداف اور صنفی لائحہ عمل کے نفاذ میں بہت زیادہ توجہ کی ضرورت ہوگی۔

ڈبلیو ڈبلیو ایف میں صنف کو مرکزی دھارے میں لانا

WWF کے پاس پہلے ہی ایک مضبوط صنفی پالیسی موجود ہے اور یہ GCF کے صنفی پالیسی رہنما اصولوں پر عمل کرتی ہے۔ ان میں صنف کو مرکزی دھارے میں لانے کے لیے بہت اچھے رہنما اصول شامل ہیں۔

WWF کے پاس خواتین پر مرکوز اور خواتین کو بااختیار بنانے کی حمایت کرنے والے متعدد منصوبے بھی ہیں، لیکن صنفی اعداد و شمار مختلف رپورٹس اور ویب سائٹس پر بکھرے ہوئے ہیں۔ ایک ایسی سالانہ صنفی رپورٹ، جس میں موجودہ منصوبوں کے صنف کے لحاظ سے تقسیم شدہ (gender disaggregated) اعداد و شمار، مستفید ہونے والے مرد و خواتین کی تعداد اور خواتین کی بااختیاری پر ان کے اثرات کا احاطہ کیا گیا ہو، ڈبلیو ڈبلیو ایف کے مستقبل کے منصوبوں میں صنفی mainstreaming کے لیے ایک اہم ذریعہ فراہم کرے گی۔

تاہم، یہ دیکھا گیا کہ عملے کی خواتین اراکین ان وسائل سے پوری طرح واقف نہیں تھیں یا ان کا اچھے طریقے سے استعمال نہیں کر رہیں تھیں۔ مردوں اور خواتین دونوں کی صنفی تربیت ہونی چاہیے اور اسے موجودہ اور نئے ملازمین کے لیے ادارہ جاتی تعارفی عمل میں شامل کیا جانا چاہیے۔ صنفی تصورات، WWF کی صنفی پالیسیاں، اور پاکستان میں صنفی قوانین و پالیسیاں وقتاً فوقتاً عملے کے ارکان کو فراہم کی جانی چاہئیں ۔ منصوبوں کی صنفی بنیادوں پر تیاری، ڈیٹا جمع کرنے ترتیب دینے (tabulation) اور رپورٹنگ میں تربیت فراہم کرنے سے عملے کی صنفی جواب دہی اور صنفی نقطۂ نظرسے مثبت تبدیلی لانے والےGender transformative) اقدامات کے لیے سمجھ بوجھ اور صلاحیت میں اضافہ ہوگا۔

ادارے کی تمام سطحوں پر صنفی پالیسیوں پر عمل درآمد ، ضروری تربیت کے انتظام اور فراہمی کو یقینی بنانے کےلیے ایک صنفی رابطہ کار(Gender Focal Person) کا تقرربہت مددگار ثابت ہوگا۔

آخر میں، ڈبلیو ڈبلیو ایف میں تنظیم کے مختلف درجات پر خواتین کی ایک قابلِ ذکر تعداد موجود ہے، لیکن قیادت اور فیصلہ سازی کے عہدوں پر خواتین کی تعداد کافی کم ہے ۔ لہٰذا، ان خواتین کو تربیت دی جانی چاہیے اور انہیں قیادت کے عہدوں کی جانب بڑھنے کے مواقع فراہم کیے جانے چاہئیں، اور ڈبلیو ڈبلیو ایف میں خواتین کی ترقی کے ساتھ ساتھ پیشہ ورانہ ترقی کے لیے ایک واضح لائحہ عمل (Career Pathway) تشکیل دیا جانا چاہیے۔

صنفی لائحۂ عمل

صنفی تجزیے (Gender Assessment) کے نتائج، متعلقہ فریقین (اسٹیک ہولڈرز) کی مشاورتی سفارشات اور کلیدی معلومات دہندگان کے انٹرویوز (KIIs) کی روشنی میں، اس منصوبے کا مقصد ہر جزو میں صنفی جوابدہ نقطہ نظر کے ذریعے صنف کو مرکزی دھارے میں لانا ہے۔ ذیل میں دیا گیا صنفی لائحہ عمل چار منصوبہ جاتی مقامات پر درکار سرگرمیوں کی عکاسی کرتا ہے تاکہ منصوبے کے اقدامات صنفی حساسیت اورجوابدہی پر مبنی ہوں ۔

*****

1. بابِ اول:پس منظر اور تعارف

1.1 پس منظر

ورلڈ وائلڈ لائف فنڈ (WWF) / گرین کلائمیٹ فنڈ (GCF)، حکومتِ پاکستان کی جانب اور تعاون سے، "ریچارج پاکستان: پاکستان کی موسمیاتی تبدیلیوں کے خلاف استقامت کو ماحولیاتی نظام پر مبنی مطابقت (EbA)اور قدرتی وسائل پر مبنی مربوط سیلابی خطرات کے انتظام کے ذریعے مضبوط بنانا-"کے عنوان سے ایک منصوبے کی تجویز تیار کر رہا ہے۔ یہ منصوبہ بڑے پیمانے پر EbAکے اقدامات کے ذریعے سیلاب کے انتظام میں ایک بنیادی اور انقلابی تبدیلی لاتا ہے ، کیونکہ پانی کی قلت کا شکار پاکستان کی شاہ رگ، یعنی دریائے سندھ، موسمیاتی تبدیلی کے باعث باقاعدگی سے سیلاب ، جن میں مزید شدت اور سنگینی پیدا ہوتی جا رہی ہے، کا سبب بنتا ہے اور فی الحال پاکستان مہنگے اورمحدود کارکردگی والے تعمیراتی سیلابی انتظام(infrastructural flood management) کے اقدامات پر انحصار کر رہا ہے[4] ۔

WWF، بطور GCF منظور شدہ ادارہ(Accredited Entity) ، یہ لازمی قرار دیتا ہے کہ تمام GCF منصوبوں کے صنفی تجزیے اور لائحۂ عمل میں WWF کی صنفی پالیسی کی پابندی کی جائے۔ WWF نے اس صنفی پالیسی کا اطلاق 2011میں کیا ، اور یہ پالیسی WWF کے ادارہ جاتی سطح کے ساتھ ساتھ اپنی تمام پالیسیوں، پروگراموں اور منصوبوں میں صنفی مساوات اور صنفی نقطہ نظر کو شامل کرنے کے مسلسل عزم کی عکاسی کرتی ہے[5] ۔

WWF عالمی نیٹ ورک پالیسی: صنفی پالیسی بیان 2011 میں کہا گیا ہے کہ *'اس پالیسی کا بنیادی مقصد یہ یقینی بنانا ہے کہ ڈبلیو ڈبلیو ایف کے تحفظِ ماحول سے متعلق اقدامات، پروگرام اور پالیسیاں مرد و خواتین کو مساوی فائدے پہنچائیں اور صنفی مساوات و انصاف کو فروغ دیں۔ یہ عمل ڈبلیو ڈبلیو ایف کے اپنے تمام منصوبوں اور پالیسی کاوشوں میں سماجی پہلوؤں کو تقویت دینے کے عزم کی عکاسی کرتا ہے۔ نیز، یہ دستاویز ادارے کے بنیادی مشن، حیاتیاتی تنوع اور موسمیاتی اہداف کے فریم ورک کے تحت صنف کو مرکزی دھارے میں لانے کی ضرورت و منطق کو واضح کرتی ہے اور ہمارے منصوبہ جاتی و عملیاتی ڈھانچوں اور طریقہ کار میں صنفی نقطہ نظر کو شامل کرنے کا خاکہ پیش کرتی ہے'۔*

یہ پالیسی صنفی مساوات کو فروغ دینے اور منصوبوں و پروگراموں میں صنفی نقطہ نظر کو ضم کرنے کے حوالے سے WWF کے اعتقاد کو بیان کرتی ہے۔ WWF اس بات پر بھی پابند ہے کہ ایک ایسا تنظیمی کلچر اور کام کا ماحول یقینی بنایا جائے جہاں انتظامیہ اور عملہ صنف،رنگ و نسل اوردیگر بنیادوں پرتفریق سے آگاہ ہو اور کام کے دوران تنوع کا احترام کرے[6] ۔

1.2 تعارف

درج بالا سیاق و سباق کو مدنظر رکھتے ہوے ، WWF ریچارج پاکستان پروجیکٹ کے تشکیلی مراحل صنف کو مرکزی دھارے میں لانے کو یقینی بنانےکے لیے صنفی تجزیہ (Gender Analysis) اور صنفی لائحۂ عمل (Gender Action Plan) تیار کیا ہے ، جو WWF کی اپنی پالیسی کے ساتھ مسلسل وابستگی کی عکاسی کرتا ہے۔

ریچارج پاکستان پروجیکٹ درج ذیل سہ شاخہ(Three-pronged) حکمت عملی پر مبنی ہےجس میں شامل ہیں:متعدد ترجیحی مقامات پر مرطوب خطوں (Wetlands) کی بحالی، پہاڑی طغیانی-(رود کوہی) کے بندوبست، اور ماحول دوست (سبز) بنیادی ڈھانچے کے ذریعے ماحولیاتی نظام پر مبنی سیلابی انتظام ؛ کمیونٹی کی سطح پر قدرتی وسائل کا بندوبست، موسمیاتی لحاظ سے موافق ذرائع آمدن، اور خطرات میں کمی ؛ اور ماحولیاتی نظام پر مبنی مطابقت (EbA) کے نقطہ نظر کو وسعت دینے کے لیے ایک بنیادی فکری تبدیلی) (Paradigm Shift)۔
تجویز کردہ منصوبے کے پاکستان کے لیے متعدد، طویل المدتی اور وسیع پیمانے پر فوائد ہوں گے، جیسا کہ:

1) EbA جو سیلاب اور خشک سالی کے خلاف استقامت کو بہتر بناتا ؛
2) پانی کی قلت سے دوچار علاقوں کی سیلاب کے پانی کو مؤثر طریقے سے ذخیرہ کرنے اور استعمال کرنے کی صلاحیت میں اضافہ؛
3) مرطوب خطوں (Wetlands) کی بحالی اور پہاڑی طغیانی کے بندوبست کی تدابیر (مثلاً واٹر شیڈز کی بحالی، چیک ڈیمز، اور زینہ بندی/terracing) کے ذریعے زیر زمین پانی کے بحالی کے نظام میں بہتری ۔
4) دیگر ماحولیاتی اور سماجی-اقتصادی فوائد، مثلاً حیاتیاتی تنوع اور رہائش گاہوں کا تحفظ، کاربن کی ذخیرہ کاری (Carbon Sequestration)، اور مرطوب خطوں پر مبنی ذرائع معاش کوفروغ دینا۔

اس منصوبے کی مجوزہ سرگرمیاں تین حصوں یا اجزاء کے تحت نافذ کی جائیں گی:

---

[4] تکنیکی تجویز صنفی تشخیص انٹیگریٹڈ ریسرچ سولیوشنز (پرائیویٹ) لمیٹڈ 2022۔
[5] https://www.wwfpak.org/about_us_/wwf_s_policies/gender/.
[6] WWF پالیسی 2011، عالمی نیٹ ورک پالیسی: صنفی پالیسی بیان۔

- جزء 1: پاکستان میں سیلاب اور خشک سالی کے خطرے کو کم کرنے کے لیے EbA اور گرین انفراسٹرکچر کے نفاذ کے موثر حل کے طور پر ثبوت پیش کرنا۔
- جزء 2: پاکستان میں ای بی اے اور گرین انفراسٹرکچر کی طرف پیراڈائم شفٹ کو فعال کرنا۔
- جزء 3:پاکستان کے وادیِ سندھ (انڈس بیسن) میں مقامی آبادی کی استقامت کو مضبوط بنانا اور ماحولیاتی نظام پر مبنی مطابقت گرین انفراسٹرکچرکے اقدامات کا نفاذ۔

1.3 صنفی‌جائزہ کی حکمتِ عملی

صنفی تجزیہ معاشرے میں مرد و خواتین کے کرداروں، سماجی گروہوں کے باہمی اختلافات، طاقت کے تفاوت، اور ان کی مختلف ضروریات، پابندیوں اور مواقع کا جائزہ لیا جاتا ہے،نیز یہ جائزہ لیا جاتا ہے کہ یہ فرق ان کی زندگیوں پر کس نوعیت کے اثرات مرتب کرتے ہیں۔صنفی تجزیہ اس بات کی بھی کوشش کرتا ہے کہ ثقافتی روایات اور ادارہ جاتی ڈھانچوں کے ذریعے صنفی عدم مساوات کو برقرار رکھنے کے طریقہ کار کو سمجھایا جائے، نیز مردوں اور عورتوں کے سماجی گروہ اپنی موجودہ کرداروں، تعلقات اور عمل کو اپنے مفاد میں تبدیل کرنے کے لیے جو طریقے اختیار کرتے ہیں، ان کی وضاحت کی جائے[7] ۔

صنفی تجزیہ اور لائحۂ عمل کی تیاری کے لیے، منصوبے کے مقامات پر صنف سے متعلق مخصوص اعدادوشماراکھٹے کر کے صنفی تشخیص کی گئی ، تاکہ خامیوں، موقعوں اور مشکلات کی نشاندہی کی جا سکے اور ریچارج پاکستان کے منصوبے کے مقامات پر خواتین اور مردوں کے کرداروں کی بہتر سمجھ بوجھ پیدا کی جا سکے۔کمیونٹی کی سطح پر خواتین اور مردوں کے درمیان فیصلہ سازی کے عمل، قدرتی وسائل کے انتظام پر کنٹرول اور وسائل کی اقسام، منصوبے کے علاقے میں خواتین اور مردوں کی زمین تک رسائی، منصوبوں سے حاصل ہونے والے فوائد اور دیگر مواقع کے اشتراک کے طریقے صنفی جائزہ کے اہداف کا حصہ تھے۔ مقصد خواتین اور مردوں کی EbA میں برابر شمولیت کے اختیارات کی نشاندہی کرنا اور قدرتی وسائل کے استعمال اور تحفظ سے حاصل ہونے والے فوائد اور ان کے انتظام میں زیادہ منصفانہ طریقہ کار کو فروغ دینا تھا[8] ۔

صنفی تجزیے کے لیے فریم ورک IRS Global کی تیار کردہ ایک جائزہ گرڈ[9] پر مبنی تھا۔ اس گرڈ میں جائزہ کے لیے 26 سوالات شامل تھے۔ پاکستان میں خواتین کی صورتحال،SEAH، ماحولیاتی شعبوں میں خواتین کی شرکت اور قیادت، موسمیاتی تبدیلی کے اثرات، اور WWF میں خواتین کی شرکت اور قیادت کے حوالے سے ادبی جائزہ لیا گیا۔ اس کے بعد بنیادی ڈیٹا اکٹھا کیا گیا۔

1.4 تحقیقی طریقہ کار

عددی(Quantitative) اور کیفیاتی (Qualitative)دونوں اقسام کی اعدادوشمار اکٹھا کرنے کی تکنیکیں استعمال کی گئیں، جن میں گھریلو سروے، فوکس گروپ مباحثے (FGDs) اور سرکاری حکام کے ساتھ کلیدی مطلع کنندگان کے انٹرویوز (KIIs) شامل تھے۔ طریقہ کار کی تفصیلات ذیل میں دی گئی ہیں:

1.4.1 جائزہ گرڈ کی تیاری

تجزیے کے آغاز میں ٹیم لیڈر نے پوری ٹیم کے ساتھ مل کر ایک جائزہ جدول اور فریم ورک تیار کیا ۔ تمام سوالات جن کے جواب دینے تھے، ان کی نشاندہی کی گئی، اور اسی طرح بلاواسطہ (Primary)اور ثانوی (Secondary)معلومات کے ذرائع کی بھی نشاندہی کی گئی۔ معلومات تک رسائی کے طریقے اور ڈیٹا اکٹھا کرنے کے ٹولزبھی تیار کیے گئے اور جائزہ جدول کو WWF کے ساتھ شیئر اور اس پر اتفاق کیا گیا (Annex -A1)۔

جب صنفی جائزہ جدول پر WWF کے ساتھ تبادلہ خیال کیا گیا تو (SEAH) کے موضوع کو زیر بحث لانے کا سوال اٹھا۔ تحقیقی ٹیم نے WWF کی ٹیم کو بتایا کہ چھوٹی قبائلی آبادیونمیں گھریلو سروے یا فوکس گروپ مباحثوں کے ذریعے ان حساس موضوعات پر براہِ راست سوالات پوچھنے سے ان میں خوف پھیل جائے گا، فیلڈ ٹیموں کو مشکوک نگاہ سے دیکھا جائے گا اور وہ دفاعی رویہ اپنا لیں گی۔ جائزہ ٹیم نے تجویز دی کہ ماہرینِ نفسیات کے ذریعے ڈیٹا اکٹھا کرنے کے لیے ایک علیحدہ تفتیش کی ضرورت ہے اور اس کے لیے اضافی بجٹ درکار ہوگا۔ WWF نے تحقیقاتی ٹیم کو ہدایت کی کہ وہ منصوبہ کے مطابق FGDs میں بالواسطہ سوالات استعمال کرے اور جائزے کے لیے موجودہ رپورٹس استعمال کرے۔

---

[7] http://www.mangrovesforthefuture.org/assets/Repository/Documents/Gender-Analysis-Toolkit-for-Coastal-Management-Practitioners.pdf.

[8] تکنیکی تجویز صنفی تشخیص انٹیگریٹڈ ریسرچ سولیوشنز (پرائیویٹ) لمیٹڈ 2022۔

[9] ریچارج پاکستان پروگرام (WWF) کے لیے صنفی تشخیص، تشخیصی گرڈ، 15 مارچ 2022۔

1.4.2 سابقہ تحقیق کا مطالعہ(Literature Review)

صنف کو مرکزی دھارے میں لانے (Gender Mainstreaming) کو اور معاونت فراہم کرنے کے لیے ،تعلیمی اور ترقیاتی شعبے کی اُن رپورٹس کا مطالعہ کیا گیا جو قانونی فریم ورکس، قوانین، پالیسیاں، صنفی مساوات پر ادارہ جاتی طریقہ کار، اور وسیع تر سماجی و ثقافتی سیاق و سباق میں خواتین کے بااختیار بنانے کا احاطہ کرتی ہیں ۔ صنفی تجزیے کے لیے استعمال ہونے والے جامع دستاویزات میں نیشنل جینڈر پالیسی فریم ورک(National Gender Policy Framework 2022) ، کلائمیٹ چینج پالیسی(Climate Change Policy,2012) ، ریچارج پاکستان: پاکستان کی موسمیاتی تبدیلیوں کے خلاف استقامت کو EbAاور قدرتی وسائل پر مبنی مربوط سیلابی خطرات کے انتظام کے ذریعے مضبوط بنانا، WWF کی سالانہ رپورٹس 2019، 2020، اور 2021 شامل ہیں۔ تمام مشاورت شدہ رپورٹس اور دستاویزات کی تفصیلات Annex-A2 میں ہیں۔

1.4.3 جائزہ کے ٹول اور Guidelinesکی تیاری

جائزہ گرڈ کی بنیاد پر درج ذیل ٹولزتیار کیے گئے:

- صنفی جائزے کے لیے خاندانی سروے فارم۔
- WWF گھریلو (Household) سروے ٹول۔
- رہنما اصول(guidelines) برائے
  - سرکاری اہلکاروں کے انٹرویو ۔
  - کمیونٹی کے مردوں اور عورتوں(بشمول کمیونٹی کے علاقے میں موجود گروپوں یا کمیونٹی پر مبنی تنظیموں کے ارکان) کےFGDs
  - WWF کےخواتین عملے کی FGDs
  - ماڈریٹر(Moderator)، نوٹس لینے (’Note Takers)اور لاجسٹکس انچارج ۔

تمام تحقیقی ٹولز انگریزی میں تیار کیے گئے اور متعلقہ ٹولز کو اردو میں ترجمہ کیا گیا۔ تمام سروے ٹول Annexes-A5 to A9 میں پیش کیے گئے ہیں۔ رضامندی فارم/ اجازت نامہ انگریزی اور اردو میں بھی ضرورت کے مطابق استعمال کیے گئے (Annex-A3 to A4)۔

1.4.4 ٹولز / Guidelines کی پیشگی آزمائش اور حتمی شکل دینا

ٹولز اور رہنما اصولوں کی پیشگی آزمائش سندھ میں ہالیجی جھیل اور منچھر جھیل کے گرد علاقوں میں کی گئی اور ضرورت کے مطابق تبدیلیاں کی گئیں ۔ یہ فیلڈ عملے کی تربیت کا بھی ایک موقع تھا۔پیشگی آزمائش شدہ ٹولز کو متعدد آن لائن اجلاسوں میں WWF ٹیم کے ارکان کے ساتھ شیئر کیا گیا اور ان پر تبادلہ خیال کیا گیا، اور پھر اسلام آباد میں WWF کے دفتر میں ایک اجلاس میں حتمی شکل دی گئی۔

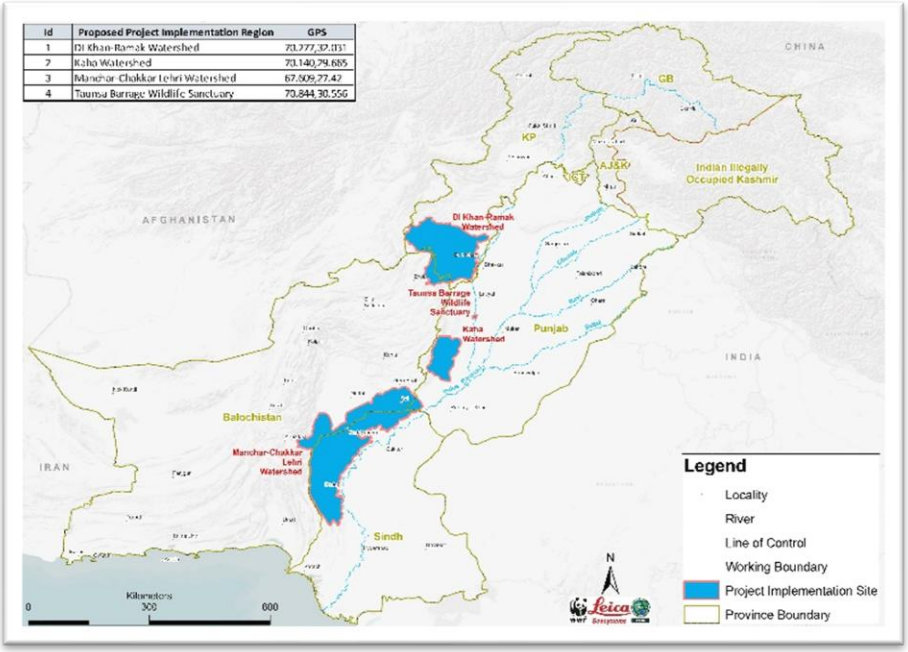
1.4.5 Sample Size

صنفی جائزہ کا فیلڈ ورک WWF کی نشاندہی کے مطابق چاروں صوبوں کے 6 مقامات پر کیا گیا۔ یہ مقامات تھے:

جدول : 1منصوبے کے مختص مقامات

نمبر	مقام	ضلع	صوبہ
1	منچھر ویٹ لینڈز کمپلیکس	دادو	سندھ
2	کاہا ہلز	راجن پور	پنجاب
3	تونسہ بیراج وائلڈ لائف سینکچوئری	ڈیرہ غازی خان	پنجاب
4	چاکرلہڑی، ذیلی حوضہ	سبی	بلوچستان
5	پہاڑی برساتی نالے	ڈیرہ اسماعیل خان	خیبر پختونخوا
6	رمک	ڈیرہ اسماعیل خان	خیبر پختونخوا

منصوبے کے مختص مقامات کا نقشہ



1.4.6 Sampling کاطریقہ کار

عددی(Quantitative) اور کیفیاتی (Qualitative)معلومات کے لیے Sampling کا طریقہ کار ذیل میں دیا گیا ہے۔

- **گھریلو سروے**

اعدادوشمار اکٹھا کرنا WWF کی درخواست پر IRS اور DevCon کی مشترکہ ذمہ داری تھی۔ IRS نے یہ ٹول انگریزی اور اردو میں تیار کیا اورDevConکو فراہم کیا۔ یہ ٹول DevCon کے استعمال کردہ وسیع تر ڈیٹا اکٹھا کرنے کے ٹول میں شامل کیا گیا۔ گھریلو سروے DevCon نے کیا اور اس میں کل 6 مقامات کے 527 گھرانے شامل تھے جن میں سے 311 مرد اور 216 خواتین تھیں۔

جدول : 2گھریلو سروے کے جواب دہندگان

گھریلو سروے کے جواب دہندگان	اعداد
مرد	311
خواتین	216
کل	527

- **مرکوزگروہی مباحث (FGDs)**

FGDs کمیونٹی کے مردوں اور خواتین کے ساتھ الگ الگ منعقد کی گئیں. ہر FGD میں 15 تا 17 شرکاء تھے۔ کل 226 کمیونٹی اراکین نے 6 مقامات پر کل 14 FGDs(7 مردوں کے ساتھ اور 7 خواتین کے ساتھ) میں حصہ لیا۔ WWF کی 12 خواتین عملے کے ارکان کے ساتھ ایک اضافی FGD آن لائن منعقد کی گئی تاکہ WWF میں شرکت اور خواتین کی قیادت کا جائزہ لیا جا سکے (WWF کی خواتین عملے کی فہرستAnnex-A11 میں دیکھیں)۔

جدول :3 FGDs اور شرکاء کی تعداد

ہدف	FGDs کی تعداد	شرکاء کی تعداد
مرد کمیونٹی کے ارکان	7	113
خواتین کمیونٹی کے ارکان	7	113
WWF کی خواتین عملہ	1	12
کل	15	238

- **کلیدی مطلع کنندگان کے انٹرویوز (KII)**

کلیدی مطلع کنندگان کے انٹرویوز 10 سرکاری اہلکاروں کے ساتھ کیے گئے۔ صوبہ وار تفصیلات ذیل میں دی گئی ہیں۔ انٹرویو کیے گئے افراد کی فہرست Annex-A10 میں پیش کی گئی ہے۔

جدول :4چار صوبوں میں کیے گئے کلیدی مطلع کنندگان کے انٹرویوز

علاقہ	کل کلیدی مطلع کنندہ انٹرویوز کی تعداد
سندھ	2
پنجاب	4
خیبر پختونخوا	2
بلوچستان	2
کل	10

*****

2. بابِ دوئم:پاکستان میں خواتین کی صورتِحال

"تمام شہری قانون کے سامنے برابر ہیں اور قانون کے برابر تحفظ کے حقدار ہیں۔ جنس کی بنیاد پر کوئی امتیاز نہیں ہوگا۔"
آرٹیکل 25 بنیادی حقوق اور پالیسی کے اصول، آئینِ پاکستان 1973۔

2.1. پاکستان میں خواتین کے آئینی حقوق

آئینِ پاکستان (1973) تمام شہریوں کو مساوی حقوق کی ضمانت دیتا ہے اور جنس کی بنیاد پر کسی بھی قسم کے امتیاز کی ممانعت کرتا ہے۔ اس کے تحت خواتین کو بنیادی حقوق فراہم کیے گئے ہیں اور انہیں ہر لحاظ سے برابر کا شہری تسلیم کیا گیا ہے[10] ۔ پاکستان میں رسمی قوانین میں آئینِ پاکستان (1973)، تمام موجودہ وضع کردہ قوانین (بشمول اسلامی قوانین)، دیگر مذاہب کا احاطہ کرنے والے پرسنل لاز ، انڈو-برطانوی قوانین، پاکستان کی وفاقی اور صوبائی حکومتوں کے بنائے ہوئے قوانین، 1965 کا مسلم فیملی لاز آرڈیننس(Muslim Family laws Ordinance) ، جنرل ضیاء الحق کے متعارف کردہ 'شریعت' قوانین، نیز وہ بین الاقوامی کنونشنز اور معاہدات جن کا پاکستان دستخط کنندہ ہے، اور ویمن پروٹیکشن بل 2006 شامل ہیں[11] ۔

پاکستان کا 1973 کا آئین خواتین کے ساتھ مساوی سلوک کو یقینی بنانے اور زندگی کے تمام شعبوں میں جنس کی بنیاد پر امتیاز کو ختم کرنے کے لیے متعدد حفاظتی اقدامات فراہم کرتا ہے۔ پاکستان کا آئین شہریوں کی مساوات کے اصولوں کے ساتھ ساتھ خواتین اور بچوں کے تحفظ اور مثبت اقدامات کے اصول بھی قائم کرتا ہے اور وفاقی سطح پر اور صوبوں میں بھی 18ویں آئینی ترمیم کے نفاذ کے بعد سے ان پر عمل درآمد کے لیے قوانین بنائے گئے ہیں ۔ قانون سازی وسیع دائرہ کار پر محیط ہے اور آئین اور پاکستان کے بین الاقوامی معاہدات (SDGs، CEDAW، بیجنگ ایکشن پلیٹ فارم، بچوں کے حقوق کا کنونشن) اور دیگر انسانی حقوق کے معاہدات جن پر دستخط اور توثیق کی گئی ہے، سے رہنمائی حاصل کرتی ہے۔

2.2. بین الاقوامی کنونشنز اور معاہدوں پر دستخط کنندہ کے طور پر پاکستان

اقوام متحدہ کے رکن ملک کے طور پر، پاکستان 2030 کے ایجنڈے کا دستخط کنندہ ہے ،جس میں 17 پائیدار ترقی کے اہداف (SDGs) اور ہر ہدف کے تحت ذیلی اہداف اور اشاریے شامل ہیں ۔ پاکستان ان اولین ممالک میں سے ایک ہے جنہوں نے متفقہ پارلیمانی قرارداد کے ذریعے باضابطہ طور پر 2030 کے ایجنڈے کی توثیق کی۔ پاکستان خواتین کے خلاف ہر قسم کے امتیاز کے خاتمے کے لیے خواتین کے کنونشن (CEDAW)، بیجنگ پلیٹ فارم برائے عمل (Beijing Platform for Action)، ILO کنونشنز، اور بچوں کے حقوق کے کنونشنز کا بھی پابند ہے، جو سب خواتین کو معاشرے میں ان کا جائز مقام دلانے کے لیے ہیں[12] ۔

متبادل سی ایس او کی CEDAW 2020 رپورٹ[13] میں کہا گیا ہے کہ "*اس عرصے میں پاکستان نے خواتین کے حقوق کو فروغ دینے کے لیے متعدد قوانین منظور کیے اور پالیسیاں وضع کیں، بدقسمتی سے، متعدد قوانین کے موثر ہونے کے لیے ضروری معاون قوانین، ضوابط، قواعد اور اقدامات کا فقدان ہے* ۔" اور WEF/ عالمی صنفی فرق 2021 بھی اس بات کی نشاندہی کرتا ہے کہ حقیقت میں پاکستان میں خواتین کا درجہ کم ہی ہے۔

2.3. خواتین کےلئےمخصوص کوٹہ

[14]پاکستان میں قومی اور صوبائی اسمبلیوں میں خواتین کے لیے 17 فیصد کوٹہ ہے، اور تحقیقی رپورٹوں سے ظاہر ہوتا ہے کہ اگرچہ خواتین پارلیمنٹ کے دونوں ایوانوں کی کل رکنیت کا تقریباً 20 فیصد (یا پانچواں حصہ) ہیں، وہ پارلیمانی کارروائیوں میں تقریباً 33فیصد حصہ لیتی ہیں، جو پارلیمنٹ میں خواتین کی نمائندگی اور شرکت میں اضافے کی صلاحیت کو ظاہر کرتا ہے۔تاہم، اس کوٹے کے باوجود خواتین قانون سازوں کو متعدد چیلنجز کا سامنا ہے، جن میں مرد ساتھیوں کی جانب سے خاموش کروانا اور ہراسانی، اور مذہبی جماعتوں کی جانب سے ان کو کمزور کرنا شامل ہے۔ پاکستان انسٹی ٹیوٹ آف لیجسلیٹو ڈیولپمنٹ اینڈ ٹرانسپیرنسی (PILDAT) کی جانب سے کئے گئے مطالعے[15] میں مخصوص نشستوں پر منتخب خواتین کے خلاف پارلیمنٹ کے منتخب اراکین کے مقابلے میں محسوس کی جانے والی امتیازی سلوک کو اجاگر کیا گیا ہے۔ تاہم، سیاسی طاقت کا استعمال خواتین کے حوالے سے کی جانے والی قانون سازی اور پالیسی سازی پر اثر انداز ہونے کے لیے کیا جاتا ہے تاکہ

---

[10] جنس کے اختلافات: تاثرات کو سمجھنا قومی بنیادی مطالعہ / صنفی مساوات پروگرام (GEP)، عورت فاؤنڈیشن اور USAID 2012۔
[11] پاکستان میں خواتین اور مردوں پر رسمی اور رواجی قوانین کے باہمی تعامل کے مختلف اثرات، دسمبر 2006۔
[12] قومی صنفی پالیسی کا فریم ورک، وزارت منصوبہ بندی، ترقی اور خصوصی اقدامات، حکومتِ پاکستان، مارچ 2022۔
[13] پورےنہ ہونے والےوعدے: پاکستان کی پانچویں دورانی رپورٹ پر متبادل CEDAW رپورٹ 2020، متبادل سی ایس او رپورٹ، شرگت گاہ-ویمنز ریسورس سینٹر کی جانب سے پیش کردہ۔
[14] https://na.gov.pk/en/content.php?id=2
[15] https://www.pildat.org/publications/Publication/women/WomenRepresentationInPakistanParliament.pdf

مرد سیاسی کارکنوں اور رہنماؤں کے تئیں سیاسی اور خاندانی وفاداریاں پروان چڑھائی جا سکیں۔ سیاسی منظر نامے نے حال ہی میں خواتین کے پالیسی ساز کردار کو قبول کرنا شروع کیا ہے اور سیاسی رہنما اب موسمیاتی تبدیلی سے نمٹنے کے لیے اہم پالیسی سازی میں زیادہ فعال کردار ادا کررہے ہیں۔ یہ صورتحال اب بھی پیچیدہ ہے کیونکہ حلقۂ انتخاب کی سطح پر مردوں کے زیر اثر سیاسی میدان اورسیاسی پدرشاہی کا نظام موجود ہے سیاسی جماعتیں پابند ہیں کہ وہ پارٹی ٹکٹوں کا پانچ فیصد خواتین کو دیں، لیکن فعال سیاست میں خواتین کی شرکت اور مرکزی دھارے میں شمولیت کو بڑھانے کی ضرورت ہے۔ پاکستان میں خواتین وزراء کا حصہ 2020 میں 12 فیصد سے کم ہو کر 2021 میں 10.7 فیصد رہ گیا ہے، اور مقامی و قومی دونوں سطحوں پر سیاسی دائرے میں ان کی نمائندگی انتہائی کم ہے[16] ۔

2.4. خواتین کے حقوق کی پالیسیاں اور قانون سازی

پاکستان میں خواتین کے حقوق اور ان کی بااختیاری سے متعلق قانونی تاریخ پیش رفت اور پسپائی کے ایک پیچیدہ تسلسل پر مبنی ہے۔ اس سفر میں خواتین کے حقوق کو متعین کرنے کی ریاستی کوششیں ہمیشہ دشوار رہی ہیں، کیونکہ ریاست کو پاکستانی معاشرے میں خواتین کے مقام و مرتبے کے حوالے سے مختلف اور متضاد نظریات کے درمیان توازن قائم کرنا پڑتا ہے۔ 2002 میں خواتین کی ترقی اور بااختیاری کے لیے پہلی قومی پالیسی ترتیب دی گئی، جو خواتین کے حقوق کے تحفظ اور پاکستان میں صنفی مساوات کے قانونی انتظامات کو یقینی بنانے کے لیے ایک سنگ میل تھی[17] ۔ " *یہ پالیسی ایک وژن، اہداف، مقاصد اور مقصودِ نظر پر مشتمل ہے، رہنما اصول وضع کرتی ہے، کلیدی پالیسی اقدامات پیش کرتی ہے، اور خاص طور پر سماجی، اقتصادی اور سیاسی شعبوں میں بااختیاری کے پہلوؤں کو مدِ نظر رکھتی ہے۔ یہ پالیسی خواتین کی ترقی اور بااختیاری کے لیے حکومتِ پاکستان کے ارادے کا بیان ہے اور اس کے اقدامات کو متعین کرتی ہے، رہنما اصول وضع کرتی ہے اور حکومت کے مجموعی عملیاتی فریم ورک (Operative Framework) میں اس بات کو یقینی بنائے گی کہ تمام قومی پالیسیوں اور منصوبوں میں صنفی نقطہ نظر شامل ہو* "۔[18]

اگرچہ اس پالیسی پر نظر ثانی نہیں کی گئی ہے، لیکن یہ اب بھی پاکستان میں خواتین کے حقوق کے اعتراف اور صنفی نقطہ نظر کو مرکزی دھارے میں لانے کا ایک تاریخی تناظر فراہم کرتی ہے ۔

پالیسی کی سطح پر خواتین کے بااختیار بنانے کے لیے متعدد دیگر ترقی پسند قوانین بھی منظور کیے گئے ہیں۔ انسدادِ جنسی ہراسانی ایکٹ، انسدادِ خواتین مخالف رسومات ایکٹ، انسدادِ جرائمِ تیزاب گردی و کنٹرول ایکٹ، قومی کمیشن برائے حیثیتِ خواتین ایکٹ، اور انسدادِ گھریلو تشدد بل شامل ہیں، جو سبھی خواتین کے تحفظ کے اہم قانونی اقدامات ہیں۔ خواتین کے لیے سازگار ماحول، جیسا کہ قوانین، پالیسیاں اور ادارہ جاتی طریقہ کار ایک طرف اور سماجی روایات و غیر رسمی ادارے دوسری طرف، مکمل طور پر خواتین کی حمایت نہیں کرتے۔ آئینی دفعات اور کچھ ترقی پسند قوانین بھی نافذ کیے گئے ہیں، مثلاً خواتین کے مخالف رسومات، 'غیرت' کے نام پر قتل، ریپ، گھریلو تشدد، کام کی جگہ اور عوامی مقامات پر جنسی ہراسانی، یہ سارے خواتین کے تحفظ کے قوانین ہیں، اور دیگر اہم قوانین میں سندھ ہوم بیسڈ ورکرز ایکٹ (Sindh Home-Based Workers Act, 2018)، سندھ ویمن ایگریکلچرل ورکرز رائٹس ایکٹ (Agriculture Workers Rights Act, 2019) ، اور الیکٹورل ایکٹ (Electoral Act,2017)[19] شامل ہیں۔

2.5. قومی اور صوبائی کمیشن برائے حیثیتِ خواتین (NCSW)

تاریخی طور پر، 2002 میں قومی کمیشن برائے حیثیتِ خواتین (NCSW) کا قیام خواتین کو بااختیار بنانے کی جانب ایک اور مثبت قدم تھا، کیونکہ NCSW ایک قانونی ادارہ ہے جو حکومتِ پاکستان کے قومی اور بین الاقوامی عزم، جیسے کہ 1995 کے بیجنگ اعلامیہ اور ایکشن پلان؛ اور خواتین کے لیے قومی ایکشن پلان (NPA1998) کے نتیجے میں وجود میں آیا۔ قومی کمیشن برائے حیثیتِ خواتین (NCSW) کا قیام اس خاص مقصد کے لیے کیا گیا تھا کہ وہ حکومت کی جانب سے خواتین کی ترقی اور صنفی مساوات کے لیے اپنائی جانے والی پالیسیوں، پروگراموں اور دیگر اقدامات کا جائزہ لے، خواتین کی حیثیت سے متعلق قوانین، قواعد و ضوابط پرنظرِ ثانی کرے، خواتین کے حقوق کی خلاف ورزیوں اور انفرادی شکایات کے ازالے کے لیے موجودہ نظام اور ادارہ جاتی طریقہ کار کی نگرانی کرے، اور خواتین و صنفی مسائل سے متعلق معلومات، تجزیے اور تحقیق کی حوصلہ افزائی اور سرپرستی کرے۔ این جی اوز(NGOs)، ماہرین اور معاشرے کے افراد کے ساتھ قومی، علاقائی اور بین الاقوامی سطح پر تعامل اور مکالمے کو فروغ دے اور برقرار رکھے۔ این سی ایس ڈبلیو(NCSW)، جو خواتین کے حقوق کی محافظ ہے، کے پاس 2019 سے وفاقی سطح پر چیئرپرسن اور صوبائی سطح پر ارکان نہیں تھے، اور موجودہ چیئرپرسن کو جولائی 2021 میں مقرر کیا گیا تھا۔ صوبائی کمیشن برائے حیثیتِ خواتین اب چاروں صوبوں میں فعال ہیں اور کے پی صوبے میں ضلعی دفاتر چند سالوں سے قائم ہیں۔

---

[16] قومی صنفی پالیسی کا فریم ورک، وزارت منصوبہ بندی، ترقی اور خصوصی اقدامات، حکومتِ پاکستان، مارچ 2022۔

[17] خواتین کی ترقی اور بااختیاری کے لیے قومی پالیسی، وزارت خواتین کی ترقی، 2002۔

[18] ایضاً۔

[19] پاکستان میں نوجوان خواتین کی صورتحال کی رپورٹ 2020، اقوام متحدہ کی خواتین۔

2.6. قومی صنفی پالیسی فریم ورک 2022

قومی صنفی پالیسی فریم ورک مارچ (National Gender Policy Framework, 2022) میں شروع کیا گیا تھا۔ یہ صنفی مساوات کی اہمیت، اور SDGs کے لیے پاکستان کے عزم اور WEF 2021 کے عالمی صنفی تفریق کے اشاریہ میں پاکستان کی خراب درجہ بندی (156 ممالک میں سے 151 ویں مقام سے 153 ویں مقام تک) کو تسلیم کرتا ہے۔ یہ فریم ورک صنفی مساوات کی جانب کم پیش رفت، اجرتوں اور افرادی قوت میں شمولیت کے صنفی فرق کو ختم کرنے، اور خواتین پر کووڈ-19جیسے وبائی امراض کے منفی اثرات کو تسلیم کرتا ہے۔

رپورٹ میں کہا گیا ہے کہ قومی آبادی کے 48 فیصد افراد کی معاشی شرکت کو بڑھانا حکومت کی اولین ترجیح ہے، جبکہ خواتین کی معاشی شرکت کے لیے قانونی رکاوٹوں کو دور کیا جا رہا ہے۔ اس میں اجرت کے صنفی فرق پر زور دیا گیا ہے، اور کہا گیا ہے کہ پاکستان میں ایک خاتون کی اوسط آمدنی ایک مرد کی اوسط آمدنی سے 16 فیصد کم ہے۔

قانونی فریم ورک کے حوالے سے دستاویز میں کہا گیا ہے کہ قومی اور صوبائی سطح پر خاطر خواہ پیش رفت ہوئی ہے، تاہم نفاذ، تعمیل اور تمام صوبوں میں قوانین کی یکسانیت کے لیے مزید کوششیں کرنا ہوں گی۔ متعلقہ اعدادو شمارکی عدم دستیابی ،نگرانی کی کمی اور معاون نظاموں کی عدم موجودگی نے بھی نفاذ کو کمزور کرنے میں کردار ادا کیا ہے ۔ صنفی تعصب کی موجودگی کے ساتھ ناقص ہم آہنگی قانون سازی کی مؤثریت کو کم کرتی ہے۔ دستاویز میں خواتین اور مردوں کے وسائل اور مواقع تک رسائی میں مستقل فرق کا بھی ذکر ہے، جو خواتین کی ترقی میں رکاوٹ ہے۔

رپورٹ نے چھ اہم ترجیحات اور پالیسی اقدامات کی نشاندہی کی ہے: حکمرانی، تعلیم میں مساوات اور معیار، روزگار اور اقتصادی بااختیاری، خودمختاری، سیاسی شرکت اور بامعنی شمولیت، حفاظت و سلامتی، اور صحت و بہبود۔ اس رپورٹ میں 'جینڈر ٹرانسفارمیٹو ایکسلریٹر(Gender Transformative Accelerator) قائم کرنے کی تجویز دی گئی ہے جو وفاقی و صوبائی کمیشن برائے حیثیتِ خواتین اور وزارتِ انسانی حقوق کے ساتھ مل کر کام کرے گا۔

2.7. پاکستان میں صنفی خلیجیں

ورلڈ اکنامک فورم 2021 کی عالمی صنفی فرق رپورٹ[20] کے مطابق، پاکستان صنفی مساوات کے لحاظ سے دنیا کا دوسرا بدترین ملک ہے، جس نے اسے عالمی سطح پر 146 ممالک میں سے 145 ویں نمبر پر رکھا ہے۔ پاکستان نے 2022 میں صنفی فرق کو 56.4 فیصد تک کم کر لیا ہے ،یہ اس رپورٹ کے 2006 میں شروع ہونے کے بعد سے ملک کی جانب سے ریکارڈ کی گئی مساوات کی بلند ترین مجموعی سطح ہے۔ ملک اقتصادی شرکت اور مواقع کے حوالے سے 145ویں، صحت اور بقا کے حوالے سے 143ویں، تعلیمی حصول کے حوالے سے 135ویں اور سیاسی شرکت کے حوالے سے 95ویں نمبر پر ہے۔ پاکستان صنفی ترقی کے اشاریے میں 181 درجہ بند ممالک میں سے 178ویں اور صنفی عدم مساوات کے اشاریے میں 28ویں نمبر پر ہے[21] ۔

جدول :5مرتب شدہ صنفی ترقیاتی اشاریے[22]

عالمی صنفی فرق اشاریہ (GGGI)	صنفی عدم مساوات کا اشاریہ (GII)	صنفی ترقیاتی اشاریہ (GDI)
• 2011 میں ورلڈ اکنامک فورم نے تیار کیا، اور یہ اقتصادی شرکت، تعلیمی قابلیات / تعلیمی درجے، صحت و بقا، اور سیاسی بااختیاری کو ناپتا ہے۔ • 2020میں، پاکستان نے تیسری سے آخری (153 ممالک میں سے 151) درجہ حاصل کیا۔	• یہ تولیدی صحت، بااختیاری، اور اقتصادی سرگرمیوں میں صنفی عدم مساوات کو ظاہر کرتا ہے۔ • اقوام متحدہ کے ذریعے شمار شدہ • 2017 میں پاکستان کا GII 0.541 تھا، جس نے اسے 160 ممالک میں سے 133 ویں نمبر پر رکھا۔	• یہ اشاریہ انسانی ترقی میں صنفی فرق کو ماپتا ہے، خواتین اور مردوں کے درمیان صحت، تعلیم اور معیار زندگی کے تین انسانی ترقیاتی جہتونمیں فرق کو مدِ نظر رکھتے ہوئے۔ • 2014 میں، پاکستان کا سی ڈی آئی 0.750 تھا جبکہ جنوبی ایشیا کے لیے یہ 0.837 تھا۔
خواتین کے مواقع کا اشاریہ	**خواتین کے اقتصادی مواقع کا اشاریہ**	**سماجی ادارے اور صنفی اشاریہ (SIGI)**
• N26 کے ذریعے حساب شدہ • یہ حکومت، کارپوریٹ شعبے، سٹیم اور کاروباری شعبے میں خواتین کی قیادت میں پیش رفت کو ناپتا ہے۔ • پاکستان 100 میں سے100ویںنمبر پر ہے۔	• 2010 میں Economist Intelligence Unit کے ذریعے آزمایا گیا، یہ ایک ملک کے اقتصادی مواقع پر اثر انداز ہونے والے اشاریوں کو ناپتا ہے۔ • پاکستان WEDI پر 113 ممالک میں سے 108ویں نمبر پر ہے۔	• SIGI غیر OECD ممالک کو سماجی اداروں جیسے سماجی روایات اور قانونی معیارات کے مطابق درجہ بندی کرتا ہے جو مشاہدہ شدہ صنفی عدم مساوات میں حصہ ڈالتے ہیں۔ • OECD کے ذریعے شمار شدہ۔ • پاکستان نے SIGI پر 0.79 کا اسکور حاصل کیا، جو خواتین کے خلاف انتہائی امتیازی ہے۔

[20] عالمی اقتصادی فورم، انسائیٹ رپورٹ: عالمی صنفی فرق رپورٹ 2022۔
[21] انسانی ترقیاتی رپورٹ، ملکی پروفائل، یو این ڈی پی 2020۔
[22] قومی صنفی پالیسی کا فریم ورک، وزارت منصوبہ بندی، ترقی اور خصوصی اقدامات، حکومتِ پاکستان، مارچ 2022۔

مردوں کی خواندگی کی شرح 71.1 فیصد ہے جبکہ خواتین کے لیے یہ 46.5 فیصد ہے[23] ، جو خواتین کے لیے تعلیمی مواقع تک رسائی اور عمومی زندگی میں بامعنی کردار ادا کرنے کے مواقع میں نمایاں تفاوت کی نشاندہی کرتی ہے۔ اگرچہ اندازاً 60 ملین خواتین کام کرنے کی عمرمیں ہیں، صرف 22.6 فیصد 'معاوضہ یافتہ ' مزدوری میں حصہ لیتی ہیں (جی جی جی آئی 2021)۔ لیبر مارکیٹ میں ان کی موجودگی کو خاندانی ترجیحات، کام کی جگہپرغیر موافق ادارہ جاتیپالیسیاں اور ادارہ جاتی ساختی صنفی رکاوٹیں مزید مشکلات پیدا کرتی ہیں۔ ملک میں مردوں اور خواتین کے درمیان صنفی عدم مساوات برقرار ہے۔ منفی سماجی اقدار، امتیازی قوانین، ثقافتی طریقے، خواتین کے لیے مثبت پالیسیوں پر عمل درآمد کی کمی، سیاسی ارادے کا فقدان، اور معاشرے میں خواتین کا کم سیاسی، اقتصادی اور سماجی درجہ، مل کر خواتین کے خلاف جبر کے سلسلے کو برقرار رکھتے ہیں۔

دنیا کے پانچویں سب سے زیادہ آبادی والے ملک کے طور پر، پاکستان کی آبادی 229 ملین افراد پر مشتمل ہے جن میں 49 فیصد خواتین ہیں۔ تاہم، ان خواتین میں سے صرف 22.6 فیصد ملازمت کرتی ہیں، جبکہ مردوں میں یہ شرح 84.8 فیصد ہے پاکستان اقتصادی صنفی فرق کے اعتبار سے 31.6 فیصد کے ساتھ سب سے زیادہ فرق رکھنے والے سات ممالک میں شامل ہے۔ مزید برآں، پاکستان میںتکنیکی نوعیت کے عہدوں میں صرف 25 فیصد اور قیادت کے عہدوں میں صرف 5 فیصد خواتین ہیں۔

پاکستان میں ایک عورت کی اوسط آمدنی ایک مرد کی اوسط آمدنی کے 16 فیصد سے بھی کم ہے۔ پاکستان میں صنفی اجرت کا فرق بہت زیادہ ہے، جو 50 فیصد ہے، کیونکہ ملازمت کرنے والی خواتین کی اوسط ماہانہ اجرت PKR 7,000 (USD 35) ہے، جبکہ مردوں کی اوسط ماہانہ اجرت PKR 14,000 (USD 70) ہے۔ صرف صنفی اجرت کے فرق کی وجہ سے پاکستان کو سالانہ 500 ارب روپے کا نقصان ہوتا ہے، اور یہ رقم اس لیے بھی زیادہ قیمتی ہے کیونکہ خواتین اپنی آمدنی کا 90 فیصد اپنے خاندانوں پر خرچکرتی ہیں، جبکہ مرد صرف 35 فیصد سرمایہ کاری کرتے ہیں ([24])۔

سماجی عمل میں خواتین کی شرکت روایتی اصولوں کی وجہ سے محدود رہتی ہے، تاہم دیہی-شہری، جغرافیائی محل وقوع اور طبقے کے لحاظ سے ان کے اطلاق میں فرق پایا جاتا ہے۔ باضابطہ سیاسی عمل میں ان کی شمولیت میں بتدریج بہتری آئی ہے، تاہم یہ اب بھی آبادی میں ان کے تناسب کے مطابق نہیں ہے۔ تقریباً 12 ملین خواتین رجسٹرڈ ووٹر نہیں ہیں؛ صرف 85 فیصد خواتین کے پاس 18 سال یا اس سے زائد عمر میں شناختی کارڈ (CNIC) موجود ہے[25] ۔

2.8. نتائج

پاکستان میں خواتین کی حیثیت اور سماجی مقام کی تاریخ مختلف اتار چڑھاؤ کا شکار رہی ہے۔ 1987 میں خواتین کے حقوق کی دو سرکردہ رہنماؤں نے 'پاکستان کی خواتین: دو قدم آگے، ایک قدم پیچھے؟'[26] کے عنوان سے ایک اہم کتاب لکھی اور 35 سال بعد بھی صورتحال ویسی ہی ہے۔ گزشتہ تین دہائیوں میں خواتین کی حیثیت میں بہتری آئی، کچھ عرصے کے لیے جوں کی توں رہی، بعض اوقات پسپائی بھی ہوئی، اور ا س میں مسلسل تبدیلی آتی رہیہے، جو متعدد ایسے عوامل پر منحصر ہے جو خواتین کے اختیار سے باہر ہیں۔ خواتین کے حقوق اور تحفظ کو یقینی بنانے کے لیے بے شمار قوانین متعارف کروائے گئے ہیں، لیکن ان کے نفاذ کی کمی اور سیاسی ارادے کی عدم موجودگی انہیں غیر مؤثر بنا دیتی ہے۔

اگرچہ 2005 سے تعلق کی نشاندہی کی جاتی رہیہے، ثقافت، مذہب اور قوانین کی تشکیل و نفاذ کے مراحل میں اس اہم باہمی تعلق پر بہت کم توجہ دی جاتی ہے۔ پاکستان کے پدرشاہی معاشرتی ڈھانچےمیں قوانین، روایات اور رواجوں کی بڑی تعداد میں موجود قوانین، اصول اور طریقۂ کار اس طرح رائج اور مضبوط ہو چکے ہیںکہ وہ مسلسل مردوں کے حق میں اور خواتین کے لیے نقصان دہ ثابت ہوتی ہیں۔

خواتین کو مواقع تک رسائی، اعتماد، علم، مہارتاور دستیاب مواقع سے متعلق معلوماتکی کم یا عدم دستیابی کا سامنا ہے جبکہسیاسی عمل کے ساتھ ساتھ ان کی ضروریات، امنگوں اور زندگی سے متعلق پالیسی سازی اور لائحۂ عمل میں ان کی شمولیت بھیمحدودہے ۔ رسمی ادارےخواتین کو انسانی، مالی اور مادی سرمائے یعنی تعلیم، مہارت، صحت کی سہولیات، قرضے اور مادی اثاثوں تک رسائی فراہم کرنے میں ناکام ہیں۔ غیر رسمی ادارے (خاندان، کمیونٹی، مذہب،صنفی تفریق اور شادی) ایسے سماجیاصول تشکیل دیتے اور انہیں تقویت دیتے ہیں جو تعلیم اور روزگار کے مقابلے میں شادی، بالخصوص کم عمری کی شادی، کو ترجیح دیتے ہیں، صنفی کردار متعین کرتے ہیں، اور گھریلو تشدد/صنفی بنیاد پر تشدد کو جائز ٹھہراتے ہیں۔ لہٰذا قوانین اپنے متوقع اثرات مرتب نہیں کر سکے۔ 2005 کے زلزلے اور 2010 ، 2011 کے سیلاب کے تجربات نے یہ ثابت کیا ہے کہ وہ پدرشاہی اصول کہ جومردوںکیجانب سے خواتین کے خلاف کیے جانے والےجرائم کے لیے متاثرہ خواتین کو ہی جواب دہ بناتے ہیں، ہنگامی حالات میں اور بھی مضبوط ہو جاتے ہیں۔

[23] https://data.worldbank.org/indicator/SE.ADT.LITR.MA.ZS?locations=PK
[24] قومی صنفی پالیسی کا فریم ورک، وزارت منصوبہ بندی، ترقی اور خصوصی اقدامات، حکومت پاکستان، مارچ 2022۔
[25] پاکستان میں نوجوان خواتین کی حیثیت کی رپورٹ 2020، اقوام متحدہ کی خواتین
[26] پاکستان کی خواتین: دو قدم آگے، ایک قدم پیچھے؟ خاور ممتاز اور فریدہ شہید، 1987۔

دور دراز دیہی علاقوں اور موسمیاتی تبدیلی کے اثرات کے تناظر میں، WWFکو ان اندرونی رویوں پر کڑی نظر رکھنی ہوگی۔ یہ سوچ اس قدر غیر محسوس طریقے سے اثر انداز ہونے والی اور سرایت کرنےوالیہے کہ خواتین نہ صرف خود کو ذمہ دار گردانتی ہیں، بلکہ ان مردانہ خیالات کی بھی تائید کرتی ہیں جو عورت کے گھریلو دائرہ کار تک محدود رہنے کی توصیف کرتے ہیں یا اس کی معاشی سرگرمیوں کی اجرت نہ دینے کو درست قرار دیتے ہیں۔بدقسمتی سے، حالیہ صنفی پالیسی فریم ورک (Gender Policy Framework)(مارچ 2022) صنفی خلیج کو کمکرنے اور خواتین مخالفاصولوں اور طریقوں کا مقابلہ کرنے کے لیے درکار اقدامات کی سطح اور دائرہ کار کومؤثر طور پر آگے بڑھانے کے لیے کافی یا جامع نہیں ہے۔

*****

3. بابِ سوئم:صنفی بنیاد پر تشدد (GBV)اورجنسی استحصال، زیادتی اور ہراسانی (SEAH)

انسانی حقوق اور پائیدار ترقی ایک دوسرے سے الگ نہیں کیے جا سکتے کیونکہ ایجنڈا 2030 کا بنیادی اصول 'کسی کو پیچھے نہ چھوڑیں' ہے۔ اس مقصد کے حصول کے لیے، ہمیں صنفی امتیاز، تشدد اور ظلم کو ختم کرنا ہوگا[27] ۔
(ڈاکٹر شیریں ایم مزاری، سابق وزیر انسانی حقوق، حکومتِ پاکستان)۔

تفصیلی چھان بین کے بعد بھیہمیں 'SEAH'(جنسی استحصال، زیادتی اور ہراسانی) کے موضوع پر پاکستان کے لیے مخصوصکوئی رپورٹ یا ڈیٹا سیٹ دستیاب نہیں ہو سکا۔ لہٰذا، ہم نے **SEAH** کے بنیادی اجزا کی تعریفوں کا جائزہ لیا اور پاکستان میں مستعمل دیگر متبادل اصطلاحات، تعبیرات اور مخففات کے تحت ان کی نشاندہی کی ہے۔

جنسی تشدد SEAHکا احاطہ کرنے والی ایک جامع اصطلاح ہے، جیسا کہ(DFID/UKaidرپورٹ 2018)[28] ۔ اس سے مراد کسی بھی فرد کے خلاف ایسے جنسی افعال ہیں جن میں متاثرہ شخص کو تشدد، دباؤ، حراست، نفسیاتی استحصال یا طاقت کے غلط استعمال کے تحت، یا دباؤ والے ماحول اور باقاعدہ رضامندی کی عدم اہلیت کا فائدہ اٹھا کر زبردستی کسی جنسی عمل میں ملوث کیا جائے۔

اقوام متحدہ کے مطابق، جنسی تشدد کی اقسام میں ریپ، ریپ کی کوشش، جبری فحاشی، جنسی استحصال اور زیادتی، جنسی استحصال کے مقصد کے لیے اسمگلنگ، بچوں کی فحش نگاری ، جنسی غلامی، جبری شادی، جبری حمل، جبری عوامی برہنگی، جبری کنواری پن کی جانچ وغیرہ شامل ہیں[29] ۔

اقوامِ متحدہ کی تعریف کے مطابق، جنسی استحصال (Sexual Exploitation) سے مراد جنسی مقاصد کے لیے کسی شخص کی مجبوری ، طاقت کے تفاوت یا حیثیت کا عملی یا امکانی طور پر ناجائز فائدہ اٹھانا ہے، بشمول کسی دوسرے فرد کے جنسی استحصال سے مالی، سماجی یا سیاسی فائدہ حاصل کرنا۔ یہ ایک وسیع و جامع اصطلاح ہے، جس میں لین دین کے عوض جنسی تعلقات(Transactional Sex) ، ایسے تعلقات کی ترغیب یا مطالبہ، اور استحصالی تعلقات شامل ہیں۔

اقوامِ متحدہ کی تعریف کے مطابق، جنسی بدسلوکی/زیادتی (Sexual Abuse) سے مراد جنسی نوعیت کا واقع یا دست اندازی ہے، خواہ وہ طاقت کے استعمال ،نابرابری، یا جبری حالات کے تحت ہو۔ بچوں کے ساتھ تمام تر جنسی سرگرمیوں کو جنسی زیادتی ہی تصور کیا جاتا ہے (اقوامِ متحدہ کے 'حقوقِ اطفال کنونشن' کے تحت 18 سال سے کم عمر کا کوئی بھی فرد بچہ ہے)، قطع نظر اس کے کہ مقامی سطح پر بلوغت یا رضامندی (Consent) کی قانونی عمر کچھ بھی ہو۔

جنسی ہراسانی (Sexual Harassment) سے مراد جنسی نوعیت کا کوئی بھی ناپسندیدہ طرز عمل ہے جو کلامی، غیر کلامی یا جسمانی نوعیت کاہواورجس کا مقصد یا نتیجہ کسی شخص کے وقار کو مجروح کرنا ہو، بالخصوص جب اس سے خوفزدہ کرنے والا، جارحانہ، تذلیل آمیز، تحقیر آمیز یا ناگوار ماحول پیدا ہوتا ہو۔ جنسی ہراسانی کےاستفادہ کنندگان (Beneficiaries)، علاقائی و کمیونٹی کے افراد، عام شہریوں کے ساتھ ساتھ عملے اور کارکنوں وغیرہ کے خلاف بھی ہو سکتا ہے۔

صنف کی بنیاد پر تشدد (GBV) کسی فرد کی مرضی کے خلاف صنف کی بنیاد پر کیا جانے والا کوئی بھی نقصان یا نقصان کا امکان ہے۔ GBV میں تشدد کی کئی مختلف صورتیں شامل ہیں جن میں جسمانی، جنسی اور جذباتی زیادتی (جنسی ہراسانی)؛ پیچھا کرنا؛ عصمت دری، بشمول 'اصلاحی' عصمت دری اور تنازعہ کے دوران حکمت عملی کے طور پر عصمت دری؛ گھریلو اور قریبی ساتھی کے ساتھ تشدد (IPV)؛ بچپن کی شادی؛ انسانی اسمگلنگ؛ اور خواتین کے جنسی اعضاء کی تبدیلی (FGM) شامل ہیں۔[30]

یہ بات بلا شبہ کہی جا سکتی ہے کہ پاکستان میں SEAH کو GBV، 'غیرت کے نام پر قتل' اور 'گھریلو تشدد' کے تحت شامل کیا جاتا ہے۔ ایک حالیہ مطالعے کے مطابق اندازہ ہے کہ عالمی سطح پر ہر تین میں سے ایک خاتون یا لڑکی اپنی زندگی میں

---

[27] قومی صنفی پالیسی فریم ورک، وزارت منصوبہ بندی، ترقی اور خصوصی اقدامات، حکومتِ پاکستان، مارچ 2022، https://www.pc.gov.pk/web/gender.

[28] بین الاقوامی امدادی شعبے میں جنسی استحصال، بدسلوکی اور ہراسانی (SEAH)، متاثرین اور بچ جانے والوں کی آواز: DIFD کی قیادت میں کی گئی فہرست سازی کے عمل کے اہم نتائج، DID/UKaid 2018.

[29] *اقوام متحدہ کی جنسی استحصال اور زیادتی کی اصطلاحات کی فہرست*، اقوام متحدہ 2017۔

[30] ورلڈ بینک 2019 / صنفی بنیاد پر تشدد اور ماحولیاتی روابط: عدم مساوات کا تشدد، اثرا کاسٹانیڈا کامی، لورا ساباتیر، کیٹ اوورن اور اے ایمیٹ بوئیر، جیمی وین، مدیر۔ IUCN/USAID 2020۔ https://portals.iucn.org/library/sites/library/files/documents/2020-002-En.pdf۔

صنفی بنیاد پر تشدد کا سامنا کرے گی[31] ۔ امتیازی صنفی روایات اور قوانین میں جڑے ہوئے، GBV اور SEAH تمام معاشروں میں خواتین پر کنٹرول، ظلم اور استحصال کے ذریعے صنفی عدم مساوات کو مزید تقویت پہنچاتے ہیں۔ GBV اور SEAHپیچیدہ مسائل ہیں اور یہ طاقت کے ڈھانچے، روایتی اقدار، عرفی قوانین اور وسائل تک رسائی کو برقرار رکھنے کے لیے کنٹرول کا ایک ذریعہ ہیں۔

GBV کا ایک اور پہلو ماحول کے ساتھ اس کا تعلق ہے اور حال ہی میں کئی ممالک کے شواہد نے اس کے روابط کو ثابت کیا ہے[32] ۔ ماحول اور اس کے قدرتی وسائل پر دباؤ وسائل کی قلت، موسمیاتی تبدیلی اور ماحولیاتی بگاڑ سے نمٹنے والی کمیونٹیز اور گھرانوں میں صنفی عدم مساوات اور طاقت کے عدم توازن کو بڑھاتا ہے۔

3.1 عالمی جائزہ

عمومی طور پر خواتین کو بااختیار بنانے کے مسائل کے تدارک کے لیے بین الاقوامی فریم ورکس، جیسے کہ، SDG-5برائےصنفی مساوات، اور خواتین کے حقوق کے فریم ورکس اور خواتین کے خلاف ہر قسم کی امتیازی سلوک کے خاتمے کا کنونشن (CEDAW) بروئے کار لائے جاتے ہیں۔ لیکنGBV ایک پیچیدہ مسئلہ ہے اور ثقافتی طور پر مخصوص سیاق و سباق سے متعلق ہے جس کی وجہ سے اب تک اسے مؤثر طریقے سے حل کرنا مشکل رہا ہے۔

اس مسئلے کو حل نہ کرنے کی صورت میں مستقبل کے لیے ایک اہم اقتصادی، سماجی اور ماحولیاتی قیمت بھی چکانی پڑے گی۔ متعددتحقیقی مقالوں سے ثابت ہوا ہے کہ تشدد کے ماحول میں پروان چڑھنے والے بچے خود مستقبل میں یا تو تشدد کے شکار ہوں گے یا تشدد کے مرتکب بنیں گے۔ عالمی بینک کے ایک GBV پر مبنی مختصر جائزے ([33]) میں کہا گیا ہے کہ صنفی بنیاد پر تشدد ہر سماجی و اقتصادی پس منظر کی خواتین اور لڑکیوں کو متاثر کرتا ہے، لہٰذا اس مسئلے کو ترقی پذیر اور ترقی یافتہ دونوں ممالک میں حل کرنے کی ضرورت ہے۔

دنیا بھر میں، ہر تین میں سے ایک سے زائد، خواتینجنسی یا گھریلو تشدد کا شکار ہوتی ہیں، ،مجموعی طورپرکم ازکم 1.3ارب خواتینجو ایچ آئی وی/ایڈز، خسرہ، ایبولا (Ebola)اور ملیریا سے متاثرہ افراد کی مجموعی تعداد سے بھی زیادہ ہیں۔ خواتین اور لڑکیوں کے خلاف تشدد کی روک تھام کے لیے لازمی قانون/ضابطہ بنانے کا تصورسب سے پہلے 1996ء میں خواتین کے خلاف تشدد پر اقوامِ متحدہ کی پہلی خصوصی رپورٹر (Special Rapporteur) نے متعارف کرایا تھا۔ آج ،دنیا بھر میں خواتین کے حوالے سے تشدد کے خوفناک واقعات کے باعث ،خواتین کی حفاظت کے حوالے سے تیزی سے کام جاری ہے اور جس کی قیادت ایوری وومن ٹریٹی(Every women treaty)،ایک عالمی سول سوسائٹی مہم اور اتحاد جو خواتین اور لڑکیوں کے خلاف تشدد کو ختم کرنے کے لیے ایک نئی اور لازمی بین الاقوامی قانونی دستاویز کی حمایت اور وکالت کرتا ہے ،کر رہی ہے۔

عالمی #MeToo تحریک کے ذریعے وسیع پیمانے پر سامنےآنے والےانکشافات نے بھی کارکنان (Activists)کو اقدامات کا مطالبہ کرنے پر مجبور کر دیا ہے۔ دنیا بھر کے لوگ نظام میں تبدیلی کا مطالبہ کر رہے ہیں۔ ادارہ جاتی اور ثقافتی سطح پر تیز رفتار تبدیلی کے لیے مؤثر اور مضبوط ماڈل دستیاب ہیں، نیز ایسے عالمی بہترین طریقہ کار (Global Best Practices) بھی موجود ہیں جو انسانی حقوق اور صحتِ عامہ کے شعبوں کی ثابت شدہ (مجرب) تدابیر اور حکمتِ عملیوں کو باہم یکجا کرتے ہیں۔ خواتین اور لڑکیوں کے خلاف تشدد کے حوالے سے ایک عالمی پابند معیار میں ان طریقوں کو شامل کرکے، موجودہ بے سزائی کے نظام کو سلامتی اور احتساب کے نظام میں تبدیل کیا جا سکتا ہے، جو ہر جگہ خواتین اور لڑکیوں کے لیے ایک محفوظ اور زیادہ منصفانہ دنیا سامنے لائے گا[34] ۔

پاکستان میں #MeTooتحریک بین الاقوامی #MeToo تحریک کی طرز پر ہے اور 2018 کے اواخر میں پاکستانی معاشرے میں شروع ہوئی۔ اسے ایک ایسے جامع اور قدرتی تحریک کو فروغ دینے کے لیے ایک محرک کے طور پر استعمال کیا گیا ہے جو مقامی حالات کے مطابق ڈھالی گئی ہو، اور اس کا مقصد تمام طبقات تک پہنچنا ہے، بشمول معاشرے کے نچلے ترین درجوں کے۔ پاکستان میں جب #MeToo تحریک شروع ہوئی تو پاکستانی خواتین کے خلاف جنسی ہراسانی، زیادتی اور تشدد کے کئی مسائل سامنے آئے، جس سے میڈیا، فلم انڈسٹری، اسٹیج اور سیاسی میدان سمیت کئی مبینہ مجرموں کے رویوں اور کرداروں کی شناخت اور ان پر بحث کا آغاز ہوا ۔ اس کے علاوہ، مذہبی رہنما، خیراتی اور سماجی فلاحی ادارے، عدلیہ، اور پولیس و فوج جیسے پاکستانی سکیورٹی ادارے بھی الزامات کی زد میں آ گئے۔

---

[31] ورلڈ بینک 2019 / صنفی بنیاد پر تشدد اور ماحولیات کے باہمی تعلقات: عدم مساوات کا تشدد۔ اٹزا کاسٹانیڈا کامی، لورا ساباتیر، کیٹ اوورن اور اے ایمیٹ بوئیر، جیمی وین، مدیر۔ IUCN/USAID 2020.
https://portals.iucn.org/library/sites/library/files/documents/2020-002-En.pdf.

[32] ایضاً۔

[33] ورلڈ بینک بریف، صنفی بنیاد پر تشدد (خواتین اور لڑکیوں کے خلاف تشدد)، 25 ستمبر 2019،
https://www.worldbank.org/en/topic/socialsustainability/brief/violence-against-women-and-girls.

[34] EWT، محفوظ جلد: خواتین اور لڑکیوں کے خلاف تشدد کے خاتمے کے لیے ایک عالمی پابند معیار کی جانب، EWT 2020

3.2 GCF، WWF کی صنفی پالیسی اور متعلقہ GBV اور SEAH رہنما اصول

WWFریچارج پاکستان منصوبے کے سیاق و سباق میں، حوالہ کے لیے کئی پالیسیاں دستیاب ہیں: گرین کلائمیٹ فنڈ کی صنفی پالیسی[35]، WWF کی 2011 کی صنفی پالیسی[36] ، اور عالمی ماحولیاتی فنڈ (GEF) اور گرین کلائمیٹ فنڈ (GCF) کے منصوبوں کے لیے GBV اور SEAH پر WWF کے راہنمائ نوٹ وغیرہ [37] ۔ یہ سبھی دستاویزات صنفی تعلقات، نیز مرد و خواتین کے ان کرداروں اور ذمہ داریوں کو تسلیم کرتی ہیں جو فیصلے کرنے کی صلاحیت، اثاثوں و وسائل، اور معلومات و علم تک ان کی رسائی اور کنٹرول پر اثر انداز ہوتے ہیں ۔ GCF کی صنفی پالیسی اقوام متحدہ کے پائیدار ترقی کے اہداف SDGs کے ساتھ قریبی مطابقت رکھتی ہے، جو صنفی مساوات کے لیے واضح عزم کا اظہار کرتی ہیں۔

اسی طرحWWF کی صنفی پالیسی، ادارےکے مشن، رہنما اصولوں اور ضابطہ اخلاق کے مطابق ہے۔ یہ WWF کی سماجی پالیسیوں اور موقف کے بیانات کا ایک لازمی حصہ ہے، جن میں مقامی باشندے، انسانی حقوق، غربت اور تحفظ، آبادی اور HIV/AIDS شامل ہیں، اور یہ ان ممالک کے لیے صنفی مساوات کے موجودہ عہدوں کی حمایت کرتی ہے جو اقوام متحدہ کے CEDAW اور عالمی اعلامیۂ حقوقِ انسانی کے دستخط کنندہ ہیں۔

مزید برآں، 'GEF اور GCF'کے منصوبوں کے لیے GBVاور SEAHسے متعلق WWFکا راہنمائ‌نوٹ (Guidance Note)، منصوبوں میں شناخت شدہ GBV/SEAH کے کسی بھی خطرے کو مؤثر طور پر کم سے کم کرنے اور ان کی تخفیف کے لیے بنیادی رہنما اصول قائم کرتا ہے، اور منصوبوں سے متعلق GBV/SEAH پر کام کرنے والی پروجیکٹ ٹیموں کے لیے تجاویز، سفارشات اور مزید وسائل فراہم کرتا ہے۔[38] ۔ یہ WWF کے عمومی اصولوں کا خاکہ پیش کرتی ہے؛ انسانی حقوق کا احترام، WWF کے ماحولیاتی اور سماجی حفاظتی فریم ورک کی تعمیل، قابل اطلاق قوانین، اور GBV اور SEAH کی تعریفیں فراہم کرتا ہے، جنہیں منصوبے کے مقامات اور سرگرمیوں میں پہچانا جا سکتا ہے۔ رہنما نوٹ ممکنہ مجرموں کی نشاندہی کرتا ہے، GBV/SEAH کے اثرات کی شناخت اور خطرے کے اندازے کے طریقے بتاتا ہے، اور تمام منصوبوں کے لیے ایک نگرانی منصوبہ تجویز کرتا ہے، جس میں صنفی اور مختلف حفاظتی اقدامات پر رپورٹنگ شامل ہے۔

3.3 پاکستان میں GBV اور SEAH

پاکستان میں، ضروری قوانین اور پالیسیاں منظور ہونے کے باوجود، GBV اور SEAH کے مسائل ایک چیلنج کے طور پر برقرار ہیں۔ پاکستان میں GBV کی رپورٹنگ اور دستاویزات میں، خواتین اور لڑکیوں کے خلاف (SEAH کو صنفی بنیاد پر تشدد کے اصطلاح میں شامل کیا گیا ہے۔ SEAH کو 'گھریلو تشدد' اور غیرتکے نام پر قتل' کے اصطلاح میں بھی شامل کیا گیا ہے۔

تاہم، SEAH کی نگرانی کرنا ایک چیلنج ہے کیونکہ اکثرمقامی آبادیاں اسے اپنی اجتماعی 'عزت' پر براہ راست حملہ سمجھتی ہیں۔ یہاں تک کہ جہاں واقعات کے رونما ہونے کا علم ہوتا ہے، وہاں بھی انکار عام ہے۔ تھانوں میں، SEAH کو اکثر 'اغوا' کے تحت رپورٹ کیا جاتا ہے، کیونکہ لڑکیوں کے خاندان صورتحال کو اسی طرح دیکھنا پسند کرتے ہیں۔ لہٰذا SEAH کے بارے میں معلومات کو خاندانوں اور افراد کے ساتھ انتہائی حساس انداز میں، ماہرینِ نفسیات اور تربیت یافتہ مشیروں کی شمولیت کے ساتھ طویل عرصے تک مانیٹر اور حاصل کرنا پڑتا ہے۔ یہاں حوالہ دیے گئے بعض مقالوں نے ڈیٹا اکٹھا کرنے کے لیے ایسے ہی مخصوص طریقے استعمال کیے ہیں۔

صنف کی بنیاد پر تشدد کے حوالے سے ایک قومی مقالےنے نتیجہ اخذ کیا کہ *' صنف کی بنیاد پر تشدد موجودہ پاکستان میں ایک زندہ حقیقت ہے'* [39] ، متعدد اقدامات کے باوجود خواتین اور لڑکیوں کے خلاف تشدد کی تمام اقسام کی شرح بلند رہتی ہے[40] ۔ 2018 میں، پاکستان کی ہیومن رائٹس کمیشن (HRCP) کے مطابق ' غیرت کے نام پر' جرائم میں 254 خواتین نے اپنی جان گنوائی۔ ایچ آر سی پی نے اسی سال خواتین کے خلاف 67 تیزاب کے حملے اور SEAH کے 856 واقعات بھی ریکارڈ کیے[41] ۔

---

[35] جینڈر پالیسی GCF GBV%20%20/WWF.GCF%20Gender%20Policy.pdf

[36] WWF صنفی پالیسی 2011 GenderPolicy_%20FINAL_26May11.pdfWWF/WWFGBV%20%20.

[37] GEF اور GCF منصوبوں کے لیے صنفی بنیاد پر تشدد (GBV) اور جنسی استحصال، بدسلوکی اور ہراسانی (SEAH) پر رہنما نوٹ۔ Guidance%20Note%20on%20Gender%20Based%20Violence%20-%20final%2004-05-/WWFGBV%20%20.pdf.2022

[38] GEF اور GCF منصوبوں کے لیے صنفی بنیاد پر تشدد (GBV) اور جنسی استحصال، بدسلوکی اور ہراسانی (SEAH) پر رہنما نوٹ۔ Guidance%20Note%20on%20Gender%20Based%20Violence%20-%20final%2004-05-/WWFGBV%20%20.pdf.2022

[39] جنس کے اختلافات: تاثرات کو سمجھنا، قومی بنیادی مطالعہ، آوارت فاؤنڈیشن / USAID 2012۔

[40] 'پاکستان میں انسانی حقوق کی صورتحال 2018'۔ سالانہ رپورٹ۔ پاکستان کی انسانی حقوق کمیشن۔ دستیاب ہے:-http://hrcp-web.org/publication/wp-content/uploads/2019/04/State-of-Human-Rights-in-2018-English.pdf۔

[41] 'پاکستان میں انسانی حقوق کی صورتحال 2018'۔ سالانہ رپورٹ۔ پاکستان کی انسانی حقوق کمیشن۔ رسائی: http://hrcp-web.org/publication/wp-content/uploads/2019/04/State-of-Human-Rights-in-2018-English.pdf.

ایچ آر سی پی(HRCP) کی سالانہ رپورٹ 2020[42] میں کہا گیا ہے کہ خواتین کو نشانہ بنانے والے انسانی حقوق کی خلاف ورزیوں میں بچپن کی شادی اور غیرت کے نام پر قتل شامل ہیں، جو زیادہ تر خواتین کی خودمختاری کو کنٹرول کرنے پر مبنی ہے ۔ رپورٹ میں تشدد کی دیگر اقسام کو بھی اجاگر کیا گیا ہے، جن میں SEAHاور گھریلو تشدد شامل ہیں۔ GBVکے اصل اعداد و شمار شاید زیادہ ہیں کیونکہ خاندان کے افراد ہی اکثر تشدد کے مرتکب ہوتے ہیں، اور جنسی تشدد اور SEAH کی رپورٹنگ کے حوالے سے ایک بدنامی بھی منسلک ہے۔

پاکستان کے مردم شماری اور صحت کے سروے 2017-2018 (PDHS) میں گھریلو تشدد کے حوالے سے انکشاف ہوا کہ 56 فیصد خواتین نے تشدد کے بارے میں خاموشی اختیار کی اور اگر انہوں نے مدد یا مشورہ طلب بھی کیا تو وہ زیادہ تر اپنے، یا اپنے شوہر کے، اہل خانہ سے رجوع کرتی تھیں۔ جنس کی بنیاد پر ہونے والے جرائم کی رپورٹنگ کم ہے کیونکہ جب کوئی عورت شکایت کرتی ہے تو اس پر الزام لگایا جاتا ہے، اور مناسب قانون کے فقدان کے نتیجے میں رپورٹ کرنے اور سزا دلانے کا بوجھ متاثرین پر آ جاتا ہے۔ جنسی تشدد کے حوالے سے بہت سی خواتین کے لیے رائج الوقت رویے، مدد یا تحفظ کے بارے میں آگاہی کی کمی، پولیس کی مبینہ غفلت، یا فوجداری انصاف کے نظام پر عدم اعتماد انہیں حکام سے رجوع کرنے سے روکتا ہے۔

قومی کمیشن برائے حیثیتِ خواتین کی سالانہ رپورٹ 2018-19 میں ہر سال تقریباً 1,000 غیرت کے نام پر قتل رپورٹ کیے جاتے ہیں، اور تشدد کی اقسام میں گھریلو تشدد، جنسی زیادتی، جبری شادیاں اور تیزاب کے حملے شامل ہیں[43] ۔

قدرتی وسائل کے تحفظ کے لیے بین الاقوامی‌ادارہ (IUCN) کے Mangroves for the Future Program (MFF) کے ایک مطالعے سے معلوم ہوتا ہے کہ مچھلیوں کے شکار سے روایتی روزگار کے ذرائع میں کمی کے باعث ماہی گیروں پر آمدنی کے متبادل ذرائع تلاش کرنے کا دباؤ بڑھ جاتا ہے۔ اور ماہی گیری سے ذرائع معاش کے نقصان اور متبادل ذرائع معاش کے لیے محدود مہارتوں اور مواقع کی وجہ سے، خاندان کا کفیل بننے کی صلاحیت گھریلو سطح پر تعلقات کے توازن کو تبدیل کر دیتی ہے اور اکثر گھریلو تشدد کا باعث بنتی ہے[44] ۔ یہ اس لیے ہے کہ خواتین ماہی گیری کے شعبے میں بالکل زرعی شعبے کی طرح برابر کی شریک ہیں۔

قومی صنفی پالیسی فریم ورک 2022 نے کوویڈ-19 کے دوران GBVکی صورتحال کے بارے میں ڈیٹا فراہم کیا ہے اور نوجوان لڑکوں اور لڑکیوں کے خلاف جنسی تشدد سمیت GBV کے واقعات میں اضافہ ہوا ہے۔

یہ حقیقت کہ GBVکو سماجی تحفظ یا صحت عامہ کی تعلیم یا تربیت میں شامل نہیں کیا گیا ہے، اس مسئلے کے بنیادی اسباب کو حل کرنا مشکل بنا دیتی ہے۔ قومی اور صوبائی سطح پر جامع معلومات اور شماریاتی اعداد و شمار کی کمی کا مطلب ہے کہ موجودہ قوانین کے نفاذ اور GBVکے مسئلے سے نمٹنے کے لیے مخصوص سرگرمیوں کو فروغ دینے کو نظر انداز کیا جاتا رہا ہے۔

موسمیاتی اثرات سے نمٹنے اوراستقامت پیدا کرنے کے لیے بنائے گئے منصوبے، جیسے ریچارج پاکستان، خواتین کو مسائل کی نشاندہی کرنے، سیاق و سباق کے مطابق سرگرمیوں کے ڈیزائن اور منصوبہ بندی میں حصہ لینے، اور باخبر و بااختیار فیصلہ سازی کے ذریعے اقتصادی و سماجی بااختیاری حاصل کرنے کی صلاحیت پیدا کرنے کی اہلیت رکھتے ہیں۔ جب تک موسمیاتی تبدیلی کے خلاف مزاحم اقدامات میں صنفی پہلو کو شامل نہیں کیا جاتا، ایسے کمزور طبقات کو درپیش بڑھتے ہوئے خطرات کو مؤثر یا کارگر نہیں سمجھا جا سکتا۔

> *جنس کی بنیاد پر جرائم، خواتین کے خلاف تشدد، اور گھریلو تشدد خواتین پر گہرے سماجی، نفسیاتی اور ذہنی اثرات مرتب کرتے ہیں۔ یہ ایک عورت کے اعتماد، عزت، مرتبے اور خاندان میں اس کی حیثیت کو تباہ کر دیتے ہیں۔ جنس کی بنیاد پر جرائم ان سماجی ڈھانچوں کو تقویت دیتے ہیں جو یہ مانتے ہیں کہ خواتین مردوں کی ماتحت ہیں اور ایک فرد کے طور پر ان کے کوئی انسانی حقوق نہیں ہیں۔"*[45] ۔

3.4 GBVاور SEAH سے متعلق قانون سازی

خواتین اور لڑکیوں کے خلاف GBV اور SEAH سے متعلق قانون سازی خواتین کے تحفظ کے لیے وفاقی اور صوبائی قوانین میں عکاس ہے:

---

[42] ایچ آر سی پی کی رپورٹ نے پاکستان میں خواتین کی حالت کے بارے میں خطرے کی گھنٹی بجائی، اے این آئی جولائی 2021، https://www.aninews.in/news/world/asia/hrcp-report-rings-alarm-over-plight-of-women-in-pakistan20210706202836/

[43] نیشنل کمیشن برائے حیثیتِ خواتین جنوری 2018-جون 2019سالانہ رپورٹ 2018-2019.pdf - گوگل ڈرائیو

[44] بیجنگ+20 پلیٹ فارم اور ایکشن پر غور: خواتین اور ماحول – پالیسی سے عمل تک: جنوبی اور جنوب مشرقی ایشیا بھر میں ساحلی وسائل پر انحصار کرنے والی کمیونٹیوں کا نقطہ نظر۔ میو نائٹنگل، مینیجر، صلاحیت سازی اور صنفی امور کی رابطہ کار، IUCN Mangroves for the Future MFF پروگرام۔
.CSO%20Forum_women%20and%20environment%20Maeve%20Nightingale.pdf/WWFGBV%20%20

[45] جنس کے فرق: تاثرات کو سمجھنا، قومی بنیادی مطالعہ، 2012، صنفی مساوات پروگرام (*GEP*)، عورت فاؤنڈیشن اور *USAID*۔

- ریپ مخالف قوانین (کریمنل ترمیمی بل(Anti-Rape Laws Criminal Amendment Bill,20162016) -
- بچوں کی شادی پر پابندی ایکٹ، 1929- (Child Marriage Restraint Act, 1929)
- Foreigners Act, 1946 اور Foreigners Order, 1951- (Foreigners Act, 1946 and Foreigners Order, 1951)
- مسلم فیملی لا آرڈیننس، 1961- (Muslim Family Laws, 1961)
- جہیز اور دلہن کے تحائف (پابندی) ایکٹ، 1976-(Dowry and Bridal Gifts (Restriction) Act, 1976)
- غیرت کے نام پر قتل کے خلاف قوانین (فوجداری ترمیمی بل) 2015- (Anti-Honour Killing Laws (Criminal Amendment Bill) 2015)
- اینٹی ٹیررازم ایکٹ 1997-(Anti-Terrorism Act 1997)
- انسانی اسمگلنگ کی روک تھام اور کنٹرول آرڈیننس، 2002- (Prevention and Control of Human Trafficking Ordinance, 2002)
- فوجداری قانون (ترمیم) ایکٹ، 2004- (Criminal Law (Amendment) Act, 2004)
- کام کی جگہ پر خواتین کو ہراسانی سے تحفظ کا قانون، 2010- (The Protection Against Harassment of Women at the Workplace Act, 2010)
- فوجداری قانون ترمیمی ایکٹ، 2010-(Criminal Law Amendment Act, 2010)
- فوجداری قانون (دوسری ترمیم) ایکٹ، 2011-(Criminal Law (Second Amendment) Act, 2011)
- خواتین کے خلاف غیر مناسب رویوں کی روک تھام - فوجداری قانون (تیسری ترمیم) ایکٹ، 2011. (The Prevention of Anti Women Practices - Criminal Law (Third Amendment) Act, 2011)
- گھریلو تشدد (روک تھام اور تحفظ) ایکٹ، 2012- (Domestic Violence (Prevention and Protection) Act, 2012)
- خواتین کے تحفظ کے لیے (فوجداری قانون میں ترمیم) ایکٹ، 2006- (Protection for Women (Criminal Law Amendment) Act, 2006)

1979 میں ایک فوجی آمر کے ذریعے نافذ کردہ حدود آرڈیننسز نے خواتین کے خلاف متعدد قوانین متعارف کروائے جو GBV اور SEAH کو کم کرنے میں رکاوٹ بنے۔ مذکورہ بالا قوانین میں سے بعض نے ان نام نہاد اسلامی قوانین کا مقابلہ کیا جو ابھی بھی نافذ ہیں۔ مثال کے طور پر، خواتین کے تحفظ کا قانون 2006 نے ریپ کو حدود آرڈیننسز سے نکال کر فوجداری قانون میں شامل کر دیا۔

تاہم، حفاظتی قوانین کے نفاذ کو یقینی بنانا ایک مستقل چیلنج ہے۔ تشدد اور جنسی زیادتی کے شکار خواتین، خاص طور پر نوجوان خواتین کے لیے پناہ گاہیں، ہیلپ لائنز اور قانونی امداد جیسی محدود خدمات دستیاب ہیں۔ ماضی میں، حکومتی سرگرمیوں کا زور ہیلپ لائنز، خواتین کے پولیس اسٹیشنز، ہاٹ لائنز اور حفاظتی مراکز قائم کرنے پر رہا ہے، جو خواتین کو تشدد اور جنسی زیادتی کے بعد مدد فراہم کرنے کی کوشش کرتے ہیں۔

مزید برآں، GBV اور SEAH کے مخصوص اعداد و شمار ناکافی ہیں کیونکہ زیادہ تر متاثرین اپنا تجربہ کسی کے ساتھ شیئر نہیں کرتے اور نہ ہی طبی یا نفسیاتی مدد حاصل کرتے ہیں۔

قبائلی، جاگیرداری، اسلامی اور انڈ و-برطانوی قوانین کے بے شمار نظام کے تحت رہنے والی خواتین کے مسائل اکثر اتنے متنوع اور مقامی نوعیت کے ہوتے ہیں کہ انہیں صرف قوانین اور قانون سازی کے ذریعے پیش کردہ حل سے ہمیشہ حل نہیں کیا جا سکتا۔ خواتین کی زندگیاں، خاص طور پر دیہی علاقوں میں، مشکل رہتی ہیں اور خواتین کا بااختیار بنانا اور صنفی مساوات دونوں ایک چیلنج ہیں[46] ۔

3.5 صوبوں میں جنسی بنیاد پر تشدد اور صنفی مساوات کے خلاف امتیازی سلوک

سندھ

سندھ کی خواتین،پاکستان کی دیگر خواتین کی طرح، مردوں کے غلبے والی پدرسری معاشرے میں امتیازی رویوں، قوانین، روایات اور طریقوں کا شکار ہیں۔ اس کا نتیجہ صحت کی خراب صورتحال ، ماؤں کی اموات کی بلند شرح، خواندگی کی بہت کم شرح، ' غیرت کے نام پر قتل' کی بڑھتی ہوئی تعداد اور قانونی و سماجی حیثیت میں کمی کی صورت میں ظاہر ہوتا ہے۔ اسی طرح گھریلو تشدد، جنسی تشدد، اقتصادی اور جسمانی استحصال، محدود سماجی نقل و حرکت، اور نفسیاتی غلامی کے نسبتاً کم دستاویز شدہ اشاریے بھی اتنے ہی اہم ہیں، جہاں خواتین محکومی کو اپنی تقدیر تصور کرتی ہیں۔[47]

[46] کس کی عزت؟ پاکستان میں خواتین اور مردوں پر رسمی اور رواجی قوانین کے باہمی تعامل کے مختلف اثرات، سیم کامل کی جانب سے NCSW کے زیر اہتمام "دی ادر سیلف: تنازعہ، الجھن یا سمجھوتہ" کے عنوان سے منعقدہ بین الاقوامی کانفرنس میں پیش کردہ مقالہ، دسمبر 2006۔

[47] عورتوں پر رسمی اور رواجی قوانین کے باہمی تعامل کا مطالعہ، جلد V: صوبہ سندھ، 2002 ،RDC/RNE، سندھ میں خواتین کی قانونی، سیاسی اور سماجی و اقتصادی صورتحال، NCSW کے لیے تیار کردہ مقالہ، ستمبر 2006، از سیمی کمال۔

سندھ ہیومن رائٹس کمیشن (SHRC)[48] نے اپنی ابتدائی جائزہی رپورٹ 2021 میں نشاندہی کی کہ کووڈ-19 کے پھیلاؤ کو روکنے کے لیے عائد لاک ڈاؤن کے دوران صوبے بھر میں صنفی بنیاد پر تشدد اور دیگر انسانی حقوق کی خلاف ورزیوں کے واقعات میں اضافہ ہوا اور UNODC کے مختصر دستاویز برائے صنفی اور وبائی امراض[49] کے مطابق، خواتین کے لیے متعدد موافق قوانین اور پالیسیوں کے باوجود، نفاذ میں چیلنجز سندھ میں خواتین اور بچوں کے مستقبل کے امکانات میں رکاوٹ بنے ہوئے ہیں۔ سندھ کی زیادہ تر خواتین کو تعلیم، صحت، انصاف اور سماجی معاونت جیسی بنیادی خدمات تک رسائی میسر نہیں۔

پنجاب

پنجاب میں پاکستان ڈیموگرافک اینڈ ہیلتھ سروے 18-2017سے پتہ چلتا ہے کہ 34 فیصد شادی شدہ خواتین نے اپنے شوہروں سے جسمانی، جنسی یا جذباتی تشدد کا سامنا کیا ہے۔ شوہر کے تشدد کی سب سے عام قسم جذباتی تشدد (26 فیصد) ہے، جس کے بعد جسمانی تشدد (23 فیصد) کا نمبر آتا ہے۔ پانچ فیصد خواتین نے شوہر کی جانب سے جنسی تشدد کا سامنا کیا ہے، اور 26 فیصد شادی شدہ خواتین جنہوں نے شوہر کے ہاتھوں جسمانی یا جنسی تشدد سہا، انہیں جسمانی چوٹیں آئیں۔ نو فیصد خواتین نے حمل کے دوران تشدد کا سامنا کیا ہے، اور 56 فیصد خواتین نے صحت کی دیکھ بھال اور نفسیاتی و سماجی معاونتی خدمات تک رسائی سے متعلق سماجی و ثقافتی اور دیگر مسائل کی وجہ سے کبھی مدد نہیں مانگی یا جنسی و صنفی بنیاد پر تشدد (GBV) کا انکشاف نہیں کیا، اور پنجاب میں GBV کی شرح 32 فیصد ہے[50] ۔

پنجاب کا خواتین کی اقتصادی و سماجی فلاح و بہبود سروے 2018 ملک میں واحد سروے ہے جو صوبے کے لیے ایک بنیادی معیار فراہم کرتا ہے۔ دوسرا سرکاری ذریعہ پاکستان ڈیموگرافک اینڈ ہیلتھ سروے (PDHS)ہے جو شادی شدہ خواتین کا احاطہ کرتا ہے اور ظاہر کرتا ہے کہ 44 فیصد نوجوان شادی شدہ خواتین اور تقریباً اتنی ہی تعداد میں نوجوان مرد سمجھتے ہیں کہ شوہر کے لیے اپنی بیوی کو مارنا جائز ہے۔

خیبر پختونخوا (کے پی کے)

کے پی کے میں روایتی معاشرے اور ثقافتی مسائل کے پیش نظر، تشدد کے چند متاثرین ہی مدد کے لیے رجوع کرتے ہیں۔ خیبر پختونخوا کے بڑے شہروں میں بھی محکمہ برائے سماجی بہبود کی نگرانی میں خواتین کے بحران مراکز موجود ہیں۔ اور آئینی تحفظ کے مینڈیٹ کے مطابق، خیبر پختونخوا میں جنسی و صنفی بنیاد پر تشدد (GBV)کے شکار افراد کے لیے معلومات سے لے کر دوبارہ اتحاد اور حوالگی تک ایک جامع نظام موجود ہے۔ اگرچہ حکومتِ پاکستان نے تشدد کو روکنے اور اس سے متاثرہ افراد کی مدد کے لیے مختلف قوانین بنائے ہیں، لیکن خواتین کے خلاف تشدد کے لیے سزا کی شرح بہت کم ہے۔

GBVسے متاثرہ خواتین کے لیے وسائل اور خدمات نایاب ہیں۔ جب ریلیف ورکرز کو GBV کا کوئی کیس درپیش ہوتا ہے تو وہ اکثر یہ نہیں جانتے کہ بہترین ردعمل کیسے دیا جائے، کیونکہ ان کی فوری ضروریات کو پورا کرنے کے لیے حوالگی اور جوابی اقدامات کے چند ہی نظام موجود ہیں۔ اکثر وہ عملہ جو جنسی تشدد کے شکار سے رابطہ کرتا ہے، اس بات سے آگاہ نہیں ہوتا کہ شکار افراد شدید اور طویل المدتی صحت، جذباتی اور نفسیاتی و سماجی مسائل کا سامنا کرتے ہیں۔ ایسے کثیرالجہتی چیلنجز کے لیے دیگر اداروں یا سروس فراہم کنندگان کی جانب سے خصوصی اور ماہرانہ ردعمل درکار ہوتا ہے، جس کا علم اکثر اُس صحت مرکز کے عملے میں محدود ہوتا ہے جہاں جنسی تشدد کے شکار افراد مدد اور تعاون کے لیے آتے ہیں[51] ۔

بلوچستان

2014ء میں، خواتین کے خلاف تشدد (VAW) کے مختلف زمرہ جات کے تحت صوبہ وار اعداد و شمار کے تجزیے سے یہ بات سامنے آئی کہ خواتین کے اغوا کے مجموعی کیسز میں بلوچستان کا تناسب محض 0.28 فیصد ، اغوا کا 2.86 فیصد، عصمت دری کے واقعات کا 0.26 فیصد، خودکشیوں کا 2.26 فیصد، ' غیرت ' کے نام پر قتل کے واقعات کا 10.8 فیصد، گھریلو تشدد سے متعلق کیسوں کا 6.07 فیصد شامل تھا۔ 7.69 فیصد تیزاب پھینکنے کے مقدمات اور 1.11 فیصد Violence Against Women (VAW) کے دیگر متنوع مقدمات۔ ان اعداد و شمار کا سادہ تجزیہ اس نتیجے پر پہنچائے گا کہ بلوچستان میں باقی پاکستان کے مقابلے میں VAW کے واقعات نسبتاً کم ہیں۔ تاہم، یہ بات قابلِ ذکر ہے کہ بلوچستان ملک کی کل آبادی کا صرف 7.46 فیصد ہے۔ لہٰذا تناسب کے لحاظ سے بلوچستان میں VAW کے رپورٹ شدہ مقدمات کی تعداد ملک کے دیگر

---

[48] https://www.thenews.com.pk/print/789682-gender-based-violence-increased-in-sindh-during-lockdown-shrc.

[49] یو این او ڈی سی صنفی اور وبائی امراض سے متعلق وکالت کا مختصر جائزہ، کووڈ-19 کے دوران خواتین کا تحفظ https://www.unodc.org/documents/pakistan/Advocacy_Brief_3_Gender_-COVID-19-Sindh.pdf.

[50] پنجاب اور خیبر پختونخوا، پاکستان میں جنسی بنیاد پر تشدد کے شکار افراد کے لیے کثیر شعبہ جاتی ریفرل راستے، جون 2021، https://phkh.nhsrc.pk/knowledge-article/multi-sectoral-referral-pathways-gender-based-violence-survivors-punjab-and-kp.

[51] ایضاً. https://phkh.nhsrc.pk/sites/default/files/2021-06/Multi%20Sectoral%20Referral%20Pathways%20for%20GBV%20Survivors%20WHO%202021.pdf.

حصوں کے مقابلے میں زیادہ ہو سکتی ہے۔ بلوچستان میں قبائلی رسومات کا مضبوط اثر اور جرگوں جیسے غیر رسمی عدالتی نظام کی بالادستی بھی صوبے میں VAW کے رپورٹ شدہ مقدمات کی کم تعداد کے پیچھے اہم عوامل ہیں[52] ۔

3.6 WWF ریچارج پاکستان پروجیکٹ سائٹس میں GBV اور SEAH

WWF کی پس منظری دستاویزات کے تجزیے سے معلوم ہوتا ہے کہ 'ریچارج پاکستان' کے مقامات (Field Sites)پر GBVیا SEAHکے حوالے سے کوئی ڈیٹا یا معلومات موجود نہیں ہیں۔ لہٰذا، غالباً یہ موجودہ تحقیق پہلی بار اس نوعیت کی معلومات مرتب کر رہی ہے۔ تاہم، پاکستان میں GBV اور SEAH کی مجموعی صورتِ حال تشویشناک ہے اور تمام صوبوں میں مختلف سطحوں پر موجود ہے؛ اس بنا پر یہ نتیجہ اخذ کیا جا سکتا ہےکہ منصوبے کے مقامات پر بھی GBV اور SEAH مختلف درجات میں پائے جاتے ہیں۔

GBV اور SEAHسے متعلق مسائل کی تحقیق مشکل ہے کیونکہ یہ ایک حساس معاملہ ہے اور زیادہ تر صورتوں میں مرد GBVکے کسی بھی پہلو کے وجود سے انکار کرتے ہیں، جبکہ خواتین اسے تسلیم کرتی ہیں اور روایتی خاندانی اقدار کا حصہ سمجھتی ہیں۔ فوکس گروپ مباحثوں کے دوران اس مسئلے کا اندازہ لگانے کے لیے بالواسطہ سوالات کیے گئے، جیسے:*'گھر کے اندر خواتین کو کس قسم کے خطرات اور مسائل کا سامنا ہو سکتا ہے؟' اور اگر خواتین اپنے گھر سے باہر نکلیں تو انہیں کس قسم کے خطرات اور مسائل کا سامنا ہو سکتا ہے؟'* فیلڈ سائٹس میں زیادہ تر مرد جواب دہندگان نے کہا کہ خواتین کو اپنے گھروں کے اندر کسی 'خطرے' کا سامنا نہیں ہوتا، جبکہ خواتین میں سے نصف نے کہا کہ انہیں اپنے گھروں میں 'خطرے' کا سامنا ہے، جو خطرے کے ادراک اور ممکنہ تشدد کے حوالے سے خواتین کی حساسیت میں فرق کو ظاہر کرتا ہے۔

رپورٹ کی گئی تشدد کی اقسام میں 'عورتوں پر ڈانٹ ڈپٹ' شامل تھی، جسے مردوں اور عورتوں دونوں نے تسلیم کیا، لیکن جسمانی تشدد کی رپورٹ مردوں کے مقابلے میں زیادہ خواتین نے کی۔

گھر سے باہر خطرے کا سامنا کرنے کے حوالے سے، مردوں اور خواتین دونوں نے ایک جیسا جواب دیا اور دعویٰ کیا کہ خواتین کو اپنے گھروں کے باہر کسی خطرے کا سامنا نہیں ہوتا۔ اس کی ممکنہ وجہ یہ ہے کہ خواتین کی نقل و حرکت گھر تک محدود ہوتی ہے اور خواتین گھر پر ہی رہتی ہیں۔ ایک دلچسپ حقیقت جو سامنے آئی وہ یہ تھی کہ اکثر مردوں نے کہا کہ وہ خواتین کا احترام کرتے ہیں، جبکہ تقریباً نصف خواتین جواب دہندگان نے کہا کہ مرد ان کا احترام نہیں کرتے۔

یہ تضادات صنفی بنیاد پر تشدد کے قومی اعداد و شمار کی عکاسی کرتے ہیں، جنہیں ریچارج پاکستان منصوبے کے لیے کارروائیوں کی منصوبہ بندی کرتے وقت مدنظر رکھنے کی ضرورت ہے۔

3.7 نتائج

سرکاری ذرائع سے حاصل کردہ اعداد و شمار پورے پاکستان میںGBV اور SEAH کے پھیلاؤ کی تصدیق کرتے ہیں۔ رپورٹ نہ کیے گئے واقعات شاید زیادہ ہیں، قانون سازی ہمیشہ مؤثر یا کارگر نہیں ہوتی، اور مردوں کے غالب رویے صنفی بنیاد پر تشدد اور جنسی تشدد کو قابل قبول سمجھتے ہیں، اور خواتین روایتی خاندانی ڈھانچے کے حصے کے طور پر خاموش رہتی ہیں۔ ماحولیاتی بگاڑ، موسمیاتی تبدیلی اور کووڈ-19 کے اثرات کے درمیان تعلقات نے GBV اور SEAH میں اضافہ کیا ہے، اور یہی رجحان ہے جسے WWF ریچارج پاکستان پروجیکٹ کو اپنے پروگرام کے ڈیزائن اور نفاذ کے دوران مدنظر رکھنا چاہیے۔

قانون سازی کے حوالے سے، پاکستان بین الاقوامی کنونشنوں پر دستخط کرنے والا ملک ہے، اور اس کے پاس بہت سے ترقی پسند اور معاون قوانین موجود ہیں جو GBV اور SEAH کو کم کر سکتے ہیں۔ بدقسمتی سے، کتابوں میں موجود دیگر قدامت پسند قوانین (جیسے کہ حدود آرڈیننس) ترقی پسند قوانین کے منافی ہیں اور نفاذ کے عمل میں ملوث اہلکاروں اور عدلیہ میں خدمات انجام دینے والے افراد کے ذہنیت کی عکاسی کرتے ہیں۔ نتیجہ یہ نکلتا ہے کہ خواتین کو شاذ و نادر ہی وہ انصاف اور ریلیف ملتا ہے جس کی انہیں ضرورت ہوتی ہے۔

فوکس گروپ مباحثوں سے معلوم ہوا ہے کہ فیلڈ سائٹس میں صنفی بنیاد پر تشدد کی مختلف صورتیں موجود ہیں، جس کا مطلب ہے کہ منصوبہکیسرگرمیوں میں ان عوامل کو مدنظر رکھا جانا چاہیے۔ یہ بھی فرض کیا جا سکتا ہے کہ صنفی بنیاد پر تشدد کے دائرہ کار میں SEAHبھی شامل ہیں۔ اگرچہ SEAH کے بارے میں براہِ راست سوالات نہیں کیے گئے، تاہم خواتین جواب دہندگان نے جسمانی تشدد کا ذکر کیا ہے۔ خواتین کی بے حرمتی کا بھی ذکر کیا گیا ہے، جو تشدد کے ایک گہرے اور مکارانہ پہلو کی نشاندہی کرتی ہے، جس سے نمٹنا ضروری ہے اگر صنفی بااختیاری اور صنفی مرکزی دھارے میں شمولیت کمیونٹیز میں خواتین کی زندگیوں میں حقیقی تبدیلی لانی ہے۔ خواتین اور لڑکیوں کے خلاف SEAH کو کم کرنے کے لیے ایک کمیونٹی پر مبنی، کثیرالجہتی حکمت عملی اور متعلقہ فریقین کے ساتھ مسلسل رابطے کی ضرورت ہے۔ مؤثر ہونے کے لیے، ان اقدامات کو صنفی کرداروں کے بارے میں سماجی روایات اور تشدد کی قبولیت کے مسئلے سے نمٹنا ہوگا۔

[52] پائیدار ترقی کا ہدف 5: بلوچستان کے لیے قانون سازی اور پالیسی کے خلا کا تجزیہ، https://www.sdgpakistan.pk/uploads/pub/SDG_5_Policy_Gap_Analysis_Balochistan.pdf.

GBV اور خواتین و بچیوں کے خلاف SEAH کو کم کرنے اور مدد کے محتاج متاثرین اور بچ جانے والوں کی نشاندہی کے لیے کمیونٹی کی شمولیت نہایت ضروری ہے۔ اس کے لیے کمیونٹی کے ارکان (مرد، خواتین، بزرگ، نوجوان، مذہبی شخصیات، بااثر افراد، مقامی قانون نافذ کرنے والے اور حکومتی عہدیدار، مقامی مجسٹریٹس، مقامی صحت کے عملے وغیرہ) کو مسائل، معاون قوانین، ثقافتی مثبت اور منفی پہلوؤں اور انصاف کے حصول کے ذرائع کے بارے میں آگاہ کرنا ہوگا۔ مثال کے طور پر، قریبی وکلاء، قانونی امدادی مراکز، پناہ گاہیں وغیرہ۔

GBV اور SEAH **مشکل ضرورہیں مگران سے نمٹنا بہت لازمی ہے یہ مسائلان روایتی صنفی تعلقات سے گہرے طور پر جڑے ہوئے ہیں، جو جائیداد، زمین کی ملکیت کے تنازعات اور بڑھتی ہوئی غربت کے ساتھ مل کر پیچیدگی میں اضافہ کرتے ہیں۔ تیزاب سے حملے کا شکار یا عصمت دری کی متاثرہ خاتون کو فوری پناہ (کبھی کبھی مہینوں یا برسوں کے لیے)، طبی امداد، قانونی مدد، معاشی معاونت، کمیونٹی کی حمایت، بحالی، بچوں کی تعلیم اور طویل مدت کے لیے نفسیاتی و سماجی مشاورت کی ضرورت ہوتی ہے۔** WWFکے پاس فی الحال ان اجزاء کا احاطہ کرنے کے لیے کوئی ٹیم، پروگرام یا بین الشعبہ جاتی طریقہ کار موجود نہیں ہے۔ تاہم، تنظیم کا ماننا ہے کہ موسمیاتی استقامت صرف اس وقت حاصل کی جا سکتی ہے جب ریاست کمزور آبادیوں کے حقوق اور مراعات کا تحفظ کرے۔ اس مقصد کے لیے، GAP میں تمام منصوبہ جاتی سرگرمیوں میں ایک مربوط حکمتِ عملی کے لیے کثیر المراتب عملے کا انتظام شامل ہے اور یہ صنفی بنیاد پر موسمیاتی استقامت کے اجزاء کے نفاذ کے لیے قومی اور ذیلی قومی سطح پر مقامی کمیونٹیز اور اہم اسٹیک ہولڈرز کے ساتھ زیادہ سے زیادہ تعامل کی سہولت فراہم کرتا ہے۔

پاکستان کی خواتین میں سے 9.1 ملین سے زائد زرعی مزدور ہیں اور وہ خوراک کی پیداوار اور غذائی تحفظ میں اہم کردار ادا کرتی ہیں، لیکن انہیں زیادہ تر اجرت نہیں دی جاتی، وہ محروم اور وقت کی شدید قلت کا شکار ہیں، اور مردوں کے مقابلے میں استحصال کے زیادہ خطرے میں ہیں[53] ۔ موسمیاتی تبدیلی اور آفات کے خطرے سے یہ نقصانات مزید بڑھ جاتے ہیں۔ ریچارج پاکستان کا دائرہ کار ان کمزوریوں کو مکمل طور پر دور کرنے کے لیے محدود ہے، تاہم، اس پروگرام میں اپنے ہدف کے علاقوں، خاص طور پر دیہی، نیم شہری اور چھوٹے شہری علاقوں میں خواتین کو مالی اور فکری طور پر بااختیار بنانے کی صلاحیت موجود ہے تاکہ وہ چھوٹے کاروبار قائم کریں، مستقبل کے موسمیاتی چیلنجوں کی منصوبہ بندی میں شامل ہوں اور فیصلہ سازی میں اپنا کردار ادا کریں۔

لہٰذا WWF کو اس منصوبے کےدوران ارکانِ پارلیمنٹ کے ساتھ مسلسل رابطے میں رہنے کے لیے ٹیم کے اندر مطلوبہ وسائلاور صلاحیتیںمختص کرنے چاہئیںتاکہ ان پر بہتر قوانین بنانےکےلیے اثر ڈالا جا سکے ۔ اس ٹیم کو NCSW، HRC ،PCSWs اور PCHRs کے ساتھ بھی رابطہ قائم کرنا چاہیے۔ قانون نافذ کرنے والے افسران اور عدلیہ کو GBV اور SEAH کے مقدمات سے نمٹنے کے لیے رہنمائی کی ضرورت ہے۔ GCF اور WWF کی اپنی پالیسیاں اور دستاویزات صنفی بنیاد پر تشدد کے مسائل پر تربیت اور رہنمائی اور اپنے منصوبوں میں GBV کے خدشات کو مرکزیت دلانے کے لیے ایک مضبوط بنیاد فراہم کرتی ہیں۔ GBV اور SEAH سے متعلق چیلنجزکاحل یقینی بنانے کے لیے منصوبے میں استعمال کی جانے والی دیگر حکمت عملیوں میں شامل ہیں: PMU میں صنفی ماہر کی بھرتی کے لیے ٹرمز آف ریفرنس کی تیاری، جس کے پاس GBV اور SEAH کے مسائل پر کام کرنے میں مضبوط اور ثابت شدہ مہارت کے ساتھ ساتھ دیگر ضروری اور اہم تجربات بھی ہوں۔ صنفی ماہر منصوبے میں وسائل کا ذمہ دار شخص ہوگا جو صلاحیتوں کی ضروریات کا جائزہ لے گا، تربیت فراہم کرے گا (بشمول بار بار/تازہ کاری تربیتی کورسز) اور تمام پروجیکٹ عملے اور متعلقہ شراکت داروں کی صلاحیتوں کی تعمیر میں معاونت کرنا، تاکہ پروجیکٹ کے نفاذ کے دوران شناخت کیے گئے SEAH اور GBV کے مسائل کو تسلیم کیا جا سکے اور ان کا ازالہ کیا جا سکے، جن کی رپورٹنگ پروجیکٹ کے لیے قائم کردہ صنفی حساسیت اور متاثرین پر مرکوز شکایات کے ازالے کے نظام کے ذریعے کی جائے گی (SEAH کے خطرے کے تدارک کے بارے میں تفصیلی رہنمائی کے لیے Annex- 6میں سیکشن 5.3 دیکھیں)۔

WWF کو قانون نافذ کرنے والے اداروں، متاثرین اور بچ جانے والوں کی نشاندہی کرنے والوں، قانونی امداد فراہم کرنے والوں، پناہ گاہوں، بحالی کے اداروں، تعلیم، تربیت، مشاورت، اقتصادی معاونت، رہائش اور معاشرے میں دوبارہ انضمام میں مدد کرنے والوں کے ساتھ رابطہ قائم کرنا چاہیے۔ متعلقہ فریقین کی وسیع تعداد میں درجذیل افراد اور ادارے شامل ہو سکتے ہیں؛

- قانون نافذ کرنے والے ادارے
  - پولیس
  - خواتین پولیس
  - ایف آئی اے بشمول سائبر کرائم کی خصوصی شاخ
- فقہ اور قانونی ماہرین
  - مقامی مجسٹریٹس
  - مقامی وکلاء

[53] یو این ڈی پی اور این سی ایس ڈبلیو، موسمیاتی مساوات: تبدیلی کی علمبردار خواتین، 2022، اس لنک پر دستیاب: https://www.undp.org/pakistan/publications/climate-equity-women-agents-change

- مقامی خواتین وکلاء کی انجمنیں/گروپس
- مقامی غیر منافع بخش تنظیمیں جو خواتین کے قانونی حقوق کے لیے کام کرتی ہیں (وہ صنفی بنیاد پر تشدد کے شکار افراد کو مفت قانونی مشاورت فراہم کرتی ہیں)
- ریاستی ہسپتالوں میں عدالتی طبی عملہ جو ہراسانی/ریپ کے مقدمات کا ریکارڈ رکھتا ہے
- مقامی مذہبی اور کمیونٹی رہنما

جیسے جیسے منصوبہ آگے بڑھے گا، نئے فریقین کی نشاندہی کی جا سکتی ہے، لہٰذا اگر چاروں مقامات پر کام کے دوران کیسز سامنے آئیں تو انہیں شمولیت اور معاونت کے لیے مناسب اداروں کے سپرد کیا جا سکتا ہے۔

لہٰذا یہ تجویز کیاجاتا ہے کہ عورت فاؤنڈیشن (Aurat Foundation)(ایک پاکستانی این جی او جو وکالت اور عمل پر وسیع پیمانے پر کام کرتی ہے، جس کے بنیادی سطح پر وسیع روابط، خواتین پارلیمانی اراکین کے ساتھ مضبوط تعلقات اور ریاستی اداروں کے ساتھ بہت اچھے رابطے ہیں) سے مدد لی جائے۔ USAID کے مالی تعاون سے چلنے والا عورت فاؤنڈیشن کا صنفی مساوات پروگرام پہلے ہی GBV اور SEAH کے متاثرین کی مدد کے لیے سروس کے تصورات اور پروگرام فراہم کرنے کے لیے ضروری مواد اور تجربہ رکھتا ہے۔ اس مقصد کے لیے دیگر این جی اوز اور کمیونٹی پر مبنی تنظیموں سے بھی رابطہ کیا جا سکتا ہے۔

جیسا کہ دنیا بھر میں تسلیم کیا گیا ہے ماحول کی بڑھتی ہوئی تباہی خواتین اور SEAH کے خلاف تشدد میں اضافے کا سبب بن رہی ہے۔ اگر مقامی آبادیاں موسمیاتی تبدیلی کے اثرات سے نمٹنے کے منصوبوں اور پروگراموں سے فائدہ اٹھانا چاہتی ہیں تو GBV کے خاتمے اور SEAH کے خلاف اقدامات کے لیے واضح قومی اور صوبائی فریم ورکس، ایک فعال اور مربوط معاون خدمات کا نظام، احتساب کے لیے ایک مضبوط میکنزم، اور مخصوص فنڈنگ کی ضرورت ہوگی۔ WWF جیسی تنظیموں کو ان فریم ورکس کے لیے زور دینا چاہیے تاکہ مقامی قانون نافذ کرنے والے اور انصاف کے نظام کو خواتین کے تحفظ کے لیے اقدامات کرنے کی اجازت ملے۔

*****

4. بابِ چہارم: عالمی اور پاکستانی موسمیاتی تبدیلی اور ماحولیاتی پالیسیوں میں صنفی پہلوؤں پر غور

جنس اور موسمیاتی تبدیلی پر تربیتی رہنما کتابچہ۔ IUCN، UNDP، GGCA، 2009

"موسمیاتی تبدیلی اور صنفی عدم مساوات ایک دوسرے سے ناگزیر طور پر جڑے ہوئے ہیں۔ مجموعی طور پر عدم مساوات کو بڑھا کر، موسمیاتی تبدیلی صنفی مساوات کی طرف پیش رفت کو سست کر دیتی ہے اور اس طرح غربت میں کمی اور پائیدار ترقی جیسے وسیع تر اہداف کے حصول کی کوششوں میں رکاوٹ بنتی ہے۔ صنفی عدم مساوات موسمیاتی تبدیلی کے اثرات کو مزید سنگین کر سکتی ہے۔ دریں اثنا، صنفی فرق کو کم کرنے اور خواتین کو بااختیار بنانے کے اقدامات ان اثرات کو کم کرنے میں مدد کر سکتے ہیں۔"

خواتین اور ماحول کے درمیان تعلق 1980 کی دہائی کے وسط میں سامنے آیا جب خواتین کے کردار، ذمہ داریاں اور قدرتی وسائل کے ساتھ ان کے تعامل پر تحقیق اور مطالعات واضح ہوئے اور خواتین کو قدرتی وسائل کی منتظمین کے طور پر تسلیم کیا گیا۔ پانی کے انتظام، جنگلات اور تحفظ میں خواتین کے کردار نے ماحول کے ساتھ خواتین کے تعامل کی اہمیت کے بارے میں علم کے ایک بڑھتے ہوئے ذخیرے کو جنم دیا[54]۔ گزشتہ چند دہائیوں میں اس بات کا اعتراف کیاگیاہے کہ خواتین گھر کی بنیادی ذمہ دار ہونے کے ناطے قدرتی وسائل کی منتظمین ہیں، اور ماحولیاتی بگاڑ کا ان پر براہ راست اثر پڑتا ہے، اس اعتراف کےباعث سامنےآنےوالے شواہد کی بنیاد پر صنفی مساوات کو قومی پالیسیوں، منصوبہ بندی اور ترقیاتی امور میں شامل کیا گیا ہے۔ جیسے جیسے توجہ خواتین کی ترقی (WID) سے صنفی اور ترقی (GAD) کی جانب منتقل ہوئی اور تمام شعبوں میں خواتین کے کردار کو تسلیم کرنے پر زیادہ زور دیا گیا، خواتین کے قدرتی وسائل کے ساتھ تعلق اور پائیدار ترقی کے مباحثے میں بھی گہری سمجھ بوجھ قائم ہوئی ہے۔

4.1 عالمی جائزہ

موسمیاتی تبدیلی ایک مستقل عالمی چیلنج ہے اور صنف اور موسمیاتی تبدیلی کے درمیان تعلق کو اب مقامی، قومی اور بین الاقوامی سطح پر تسلیم اور پہچان لیا گیا ہے۔ گزشتہ 20 سالوں کے دوران صنف اور موسمیاتی تبدیلی کے ضمن میں گفتگو کے دوران خواتین اور ماحول کے درمیان روابط میں خاطر خواہ تبدیلی آئی ہے اور ایک ہی وقت میں مردوں اور خواتین کے درمیان تعلقات بھی زیادہ پیچیدہ ہو گئے ہیں۔ جیسے جیسے عالمی موسمی حالات بدلتے ہیں، لوگوں پر اس کے اثرات اور ان تبدیلیوں کے مطابق ڈھلنے اور ان سے نمٹنے کے طریقوں میں مخصوص صنفی پہلو ہوتے ہیں، جنہیں مقامی سطح پر تیزی سے سمجھا جا رہا ہے۔

موجودہ مقالات [55] اور صنفی اور ماحولیاتی تحقیق نے پانی کے انتظام، جنگلات وغیرہ میں صنفی کرداروں جیسے مخصوص مسائل پر توجہ مرکوز کی ہے، اور صنفی اور موسمیاتی تبدیلی کے درمیان تعلق کو سمجھنے کے لیے تجزیاتی فریم ورک زیادہ بااثر ہوتے جا رہے ہیں کیونکہ بین الاقوامی عزم اور صنفی پالیسی نے زیادہ صنفی مرکزی دھارے میں شمولیت اور نفاذ کے لیے صنفی لائحہ عمل کو جنم دیا ہے۔

[56]عالمی اور قومی سطح کے پالیسی سازوں نے تسلیم کیا ہے کہ صنفی مساوات موسمیاتی تبدیلی کے اہداف کے حصول کے لیے ضروری ہے، اور 2008 سے، صنف کے حوالے سے متعدد حوالہ جات UNFCCC کے مذاکراتی متن میں شامل کیے گئے ہیں۔ یہ بھی کہا جاتا ہے کہ اگرچہ موسمیاتی تبدیلی سب کو متاثر کرتی ہے، یہ صنفی طور پر غیرجانبدار نہیں ہے، کیونکہ دنیا کی زیادہ تر غریب آبادی خواتین پر مشتمل ہے، اس لیے موسمیاتی تبدیلی کے اثرات خواتین کے لیے مردوں کے مقابلے میں زیادہ سنگین ہیں[57]۔ لہٰذا، مردوں اور خواتین پر موسمیاتی تبدیلی کے اثرات مختلف ہیں، پالیسی اور موافقت و تخفیف کی حکمت عملیوں کے لیے صنفی مساوات کا نقطہ نظر ضروری ہے۔ اس تناظر میں، خواتین کو"تبدیلی کی موثر قوت" کے طور پر دیکھا جانا چاہیے، اور موسمیاتی تبدیلی کے اثرات سے نمٹنے کے لیے منصوبہ بندی کے عمل میں ان کی شمولیت

[54] جنس اور موسمیاتی تبدیلی: ایک تعارف، مرتب کردہ آئرین ڈینکلمین، ارتھ اسکن 2010، https://gender.cgiar.org/publications-data/gender-and-climate-change-introduction.

[55] جنس اور موسمیاتی تبدیلی: ایک تعارف، مرتب کردہ آئرین ڈینکلمین، ارتھ اسکن 2010۔

[56] عملدرآمد کا فن: قومی اور علاقائی سطح پر موسمیاتی تبدیلی کے فیصلوں کو تبدیل کرنے والی صنفی حکمت عملیاں، IUCN عالمی صنفی دفتر کی جانب سے عالمی صنفی اور موسمیاتی اتحاد کے لیے، 2012، https://portals.iucn.org/library/sites/library/files/documents/2012-086.pdf.

[57] اعلیٰ سطحی گول میز کانفرنس کی رپورٹ: بدلتے ہوئے ماحول کا خواتین پر اثر، کونسل آف ویمن ورلڈ لیڈر ویمن اینوائرنمنٹ اینڈ ڈیولپمنٹ آرگنائزیشن (WEDO) 21 ستمبر 2007، https://wedo.org/wp-content/uploads/2007/12/roundtable-final-report-6-nov.pdf.

انتہائی ضروری ہے [58] ۔ مزید برآں، خواتین کے مسائل اور مشکلات کو مقامی سطح پر خواتین کے بااختیار بنانے، ان کے سماجی مرتبے، وسائل اور مواقع تک رسائی، اثاثوں پر کنٹرول، اور ان کی سماجی کمزوری کے وسیع تر تناظر میں دیکھا جانا چاہیے تاکہ صنف اور موسمیاتی تبدیلی کے درمیان تعلق کو سمجھا جا سکے۔

یہ بھی ثابت ہوا ہے کہ جب خواتین اور لڑکیوں کو موسمیاتی تبدیلی کے عملی اقدامات میں شامل کیا جاتا ہے تو نتائج میں نمایاں بہتری آتی ہے۔ "*جب ہم خواتین کو موسمیاتی موافقت میں شامل کرتے ہیں تو غربت میں کمی اور غذائی تحفظ میں بہتری دیکھتے ہیں*" [59] ۔

4.2 GCF اور WWF کی صنفی پالیسیوں میں خواتین اور ماحول کا باہمی تعلق

GCF کی پالیسی صنف اور ماحول کے درمیان تعلقات کو تسلیم کرتی ہے اور خواتین پر موسمیاتی تبدیلی کے اثرات پر زور دیتی ہے۔

یہ واضح طور پر بیان کرتی ہے کہ 'موسمیاتی تبدیلی کے اثرات موجودہ صنفی عدم مساوات کو مزید سنگین بنا سکتے ہیں۔' صنفی پالیسی اس بات کو تسلیم کرتی ہے کہ موسمیاتی تبدیلی کی کوششیں زیادہ پائیدار، منصفانہ اور اپنے مقاصد کے حصول کے لیے اسی وقت زیادہ مؤثر ہوتی ہیں جب منصوبوں کے ڈیزائن اور نفاذ میں صنفی مساوات اور خواتین کے بااختیار بنانے کے پہلوؤں کو شامل کیا جائے۔ مزید برآں، یہ تسلیم کرتی ہے کہ خواتین اور کمزور طبقات بھی موسمیاتی تبدیلی کے حل کا حصہ ہیں اور لہٰذا انہیں ان بحثوں اور فیصلوں میں مؤثر طریقے سے شامل کیا جانا چاہیے جو کہ ان پر اثر انداز ہوتے ہیں [60] ۔

یہ پالیسی صنفی مساوات کے لیے SDGs کے عزم اور UNFCCC کی عکاسی کرتی ہے، اور یہ بین الاقوامی انتظامات کے مطابق ہے، خاص طور پر عالمی اعلامیہ برائے انسانی حقوق، (CEDAW)، ILO ، اور Paris Agreement۔

اسی طرح، WWF ایک تحفظی تنظیم کے طور پر قدرتی وسائل کے انتظام، قدرتی وسائل کے پائیدار استعمال کی اہمیت، اور خواتین و مردوں کے کرداروں اور ذمہ داریوں کے پیچیدہ تعلق کو بھی تسلیم کرتی ہے، اور یہ بھی دیکھتی ہے کہ وہ قدرتی وسائل کو کیسے استعمال اور منظم کرتے ہیں، اور صنفی تعلقات گھرانوں اورمقامی آبادیونکے وسائل کے استعمال کے فیصلوں کو کیسے متاثر کرتے ہیں[61] ۔

"WWF کی صنفی پالیسی اقوام متحدہ کے خواتین کے خلاف ہر قسم کے امتیاز کے خاتمے کے کنونشن(CEDAW) اور عالمی اعلامیۂ حقوق انسانی کے دستخط کنندہ ممالک کے صنفی مساوات سےمتعلق عزائم کی حمایت کرتی ہے جو گان ہیں" [62]

4.3 پاکستان میں ماحولیات، موسمیاتی تبدیلی اور پانی کی پالیسیوں میں صنفی امور کا احاطہ

پاکستان کا شمار ان ممالک میں ہوتا ہے جنہیں موسمیاتی تبدیلی کے شدید خطرات لاحق ہیں، اور یہ 'گلوبل کلائمیٹ رسک انڈیکس 2021ء (Global Climate Risk Index)'میں آٹھویں نمبر پر ہے۔

خواتین موسمیاتی بگاڑ کے خطرات کے درمیان سنگین چیلنجوں کا سامنا کرتی رہتی ہیں، خاص طور پر ایسے پیشوں میں جو قدرتی ماحول یا جغرافیائی مقامات پر منحصر ہیں اور جہاں موسمیاتی دباؤ قدرتی آفات کا باعث بن سکتا ہے۔ زراعت، پانی اور جنگلات وہ شعبے ہیں جو موسمیاتی تبدیلی سے سب سے زیادہ متاثر ہوتے ہیں اور خواتین ان شعبوں میں اپنی روزی کے لیے قدرتی ماحول پر انحصار کے علاوہ، فل ٹائم مزدور یا ثانوی کارکن کے طور پر بڑی تعداد میں مصروف ہیں۔ فصلوں کی پیداوار میں کمی نے پانی کی دستیابی کو متاثر کیا، دیہی علاقوں سے ہجرت اور موسمیاتی دباؤ سے پیدا ہونے والی بار بار کی قدرتی آفات نے کمیونٹیز، خاص طور پر خواتین کے لیے بقا کا ایک غیر یقینی منظرنامہ پیدا کیا ہے۔

پاکستان کی خواتین کو اس لیے بھی زیادہ نقصان اٹھانا پڑتا ہے کیونکہ 9.1 ملین خواتین زرعی کارکن خوراک کی پیداوار اور غذائی تحفظ میں اہم کردار ادا کرتی ہیں، لیکن وہ زیادہ تر اجرت نہ پانے والی ہیں، وقت کی شدید قلت کا شکار ہیں، اور مردوں کے مقابلے میں استحصال کے لیے کہیں زیادہ کمزور ہیں۔ عورتوں کی زمین کی ملکیت اور مادی اثاثوں پر کنٹرول نہ ہونےبرابر ہے: صرف 2 فیصد خواتین گھر یا زرعی زمین کی مالک ہونے کی اطلاع دیتی ہیں جبکہ مردوں میں یہ شرح 72 فیصد ہے[63] ۔ چونکہ خواتین موسمیاتی تبدیلی کے منفی اثرات سے غیر متناسب طور پر متاثر ہوتی ہیں، پاکستان نے

---

[58] جنس اور موسمیاتی تبدیلی پر تربیتی رہنما کتابچہ۔ 2009، GGCA، UNDP، IUCN،
https://portals.iucn.org/library/sites/library/files/documents/2009-012.pdf.

[59] ایضاً

[60] GCF صنفی پالیسی:GCF%20Gender%20Policy.pdf

[61] WWF صنفی پالیسی file:///C:/Users/meher/Desktop/Chapter%203%20Docs/WWF_Gender_Policy.pdf.

[62] WWF صنفی پالیسی file:///C:/Users/meher/Desktop/Chapter%203%20Docs/WWF_Gender_Polic y.pdf.

[63] ماحولیاتی مساوات - تبدیلی کی معمار خواتین، این سی ایس ڈبلیو پاکستان، یو این ڈی پی، مارچ 2022، دستیاب ہے:
https://www.undp.org/pakistan/publications/climate-equity-women-agents-change

Paris Agreement2015 کی توثیق کی ہے جو رکن ممالک پر موسمیاتی اقدامات میں صنفی مساوات اور انصاف کو لازمی قرار دیتا ہے۔

4.3.1 موسمیاتی تبدیلی کے صنفی لائحہ عمل 2022 (ccGAP)

پاکستان کا ccGAP قومی موسمیاتیتبدیلی کی پالیسیوں اور منصوبوں کے نفاذ کو مضبوط کرنے کے لیے تیار کیا گیا ہے۔ یہ NCCP میں بیان کردہ عزم کو عملی جامہ پہنانے کے لیے کوشاں ہے، اس بات کو یقینی بنا کر کہ منصوبے کے بنیادی ترجیحی شعبوں میں موسمیاتی اقدامات کی منصوبہ بندی، ترقی اور نفاذ کے تمام مراحل میں خواتین کو شامل کیا جائے۔ یہ شعبے ہیں؛

i) آفات کے خطرے میں کمی
ii) زراعت اور غذائی تحفظ
iii) جنگلات اور حیاتیاتی تنوع
iv) مربوط ساحلی انتظام
v) پانی اور صفائی
vi) توانائی اور نقل و حمل

صنف ایک ایسا بنیادی عنصر ہے جو مخصوص خطوں میں معاشرتی روایات اور ثقافتی اقدارکے غلبے کے باعث، کسی فرد کی ماحول سے مطابقت (EbA)اور استقامت (Resilience) تک رسائی کی راہ میں رکاوٹ بن سکتا ہے۔ پاکستان میں بھی صورتِ حال مختلف نہیں ہے؛ تمام صنفی گروہوں میں سے خواتین، موسمیاتی آفات کے ہولناک اثرات کے مقابلے میں اگرچہ حیاتیاتی طور پر مردوں ہی کی طرح حساس ہیں، لیکن انہیں یہاں کے ثقافتی اقدار، رویوں اور حاصل شدہ سماجی مقام کے باعث زیادہ غیر محفوظ (Vulnerable) تصور کیا جاتا ہے۔ یہ صورتِ حال اس حقیقت کے باوجود ہے کہ آئینِ پاکستان میں صنفی مساوات کو تحفظ حاصل ہے، جو تمام شہریوں کی قانون کی نظر میں برابری کی ضمانت دیتا ہے اور جنس کی بنیاد پر کسی بھی قسم کے امتیاز کی نفی کرتا ہے۔

ccGAPحکومت پاکستان کے اس عزم کا مظاہرہ کرتا ہے کہ وہ موسمیاتی اقدامات میں خواتین کی شمولیت اور قیادت کو یقینی بنائے۔ اگرچہ یہ 2021 کی قومی موسمیاتی تبدیلی پالیسی (NCCP) میں شناخت کیے گئے ترجیحی شعبوں کے مطابق ہے، یہ NCCP کے ایک اہم مقصد غریب دوست اور صنفی حساس موافقت(Adaptation)[64] کے حصول کی طرف ایک اہم قدم ہے۔ یہ منصوبہ مؤثر نفاذ کے لیے صنفی شمولیت کے کلیدی اصول اپناتا ہے۔ یہ اصول یہ ہیں:

- **<u>خواتین کی شرکت اور نمائندگی</u>**؛ ان کی آواز کو بلند کرنا، "موسمیاتی پالیسی، منصوبہ بندی اور فیصلہ سازی کے تمام مراحل پر ان کی نمائندگی، شرکت اور قیادت کو فروغ دینا"[65] (IUCN, 2022).
- **<u>پابمی ہم آہنگی اور ادارہ جاتی استحکام</u>**؛ مواقع پیدا کرنا "تاکہ تعاون کو مضبوط کیا جائے اور صنفی مرکزی دھارے میں لانے کے اقدامات کو ادارہ جاتی بنایا جائے"۔
- **<u>پالیسیاں اور پروگرام</u>**؛ خواتین اور لڑکیوں کی ضروریات کو پورا کرنے اور شامل کرنے کے لیے پرانی پالیسیوں کو اپ ڈیٹ کرنا اور نئی پالیسیاں وضع کرنا۔
- **<u>صنفی طور پر الگ کردہ ڈیٹا</u>**؛ پالیسی اور پروگرام کے فیصلوں کو آگاہ کرنے کے لیے صنفی طور پر الگ کردہ ڈیٹا کے جمع اور دستیاب ہونے کو یقینی بنانا۔
- **<u>پس منظر کے مطابق مخصوص تحقیق</u>**؛ پس منظر کے مطابق مخصوص تحقیق میں سرمایہ کاری
- **<u>نگرانی اور جائزہ</u>**؛ ترقی کی نگرانی اور پیمائش کے لیے نگرانی کے فریم ورکس اور ٹولز تیار کرنا

" ccGAP کو سرکاری وزارتوں اور محکموں، سول سوسائٹی تنظیموں، صنفی ماہرین، اور متعلقہ شعبوں کے ماہرین کے نمائندوں کے ساتھ ساتھ اہم اسٹیک ہولڈرز کے ایک متنوع گروپ کے ساتھ مشاورت کے ایک سلسلے کے ذریعے تیار کیا گیا تھا" (IUCN, 2022)۔

4.3.2 قومی موسمیاتی تبدیلی کی پالیسی 2012 (NCCP) / اپ ڈیٹ 2021

> *"خواتین کو اکثر موسمیاتی تبدیلی کے خطرے سے دوچار سمجھا جاتا ہے ، لیکن وہی اس کا حل بھی ہیں۔ اکثر انہی کو اس کا براہ راست علم ہوتا ہے ۔ کیونکہ وہ براہِ راست اس کا سامنا کر رہی ہوتی ہیں*[66] ۔

---

[64] آئی یو سی این اور ایم او سی سی، صنفی ایکشن پلان برائے موسمیاتی تبدیلی 2022 ،(ccGAP)، رسائی:
https://www.iucn.org/news/202207/iucn-and-mocc-launch-pakistans-first-ever-climate-change-gender-action-plan

[65] *ایضاً*

[66] *ایضاً*

موسمیاتی تبدیلی کی مرکزی پالیسی (NCCP 2012) ہے جس میں صنف پربھی توجہ پر توجہ دی گئی ہے ، اوریہ 1990 کی دہائی کے اوائل سے پالیسی، قانون سازی اور ادارہ جاتی اقدامات بشمول موسمیاتی پالیسی 2005 کی بنیاد پر تیار کی گئی ہے ۔ NCCP ایک ایسا فریم ورک فراہم کرتی ہے جو پاکستان کو موسمیاتی تبدیلی کے باعث درپیش یا مستقبل میں درپیش آنے والے مسائل سے نمٹنے کے لیے ہے۔ یہ پالیسی اس طرح موافقت اور تخفیف کے لیے قومی کوششوں کے ایکشن پلان کی تیاری کے لیے ایک جامع فریم ورک فراہم کرتی ہے، جس میں معاشی اور سماجی طور پر کمزور شعبوں کو مرکزی دھارے میں شامل کرکے ملک میں موسمیاتی استقامت پر مبنی ترقی کے حصول کا واضح ہدف مقرر کیا گیا ہے۔ پالیسی میں صنفی مساوات کو تسلیم کیا گیا ہے اور اس بات پر زور دیا گیا ہے کہ خواتین تبدیلی کی طاقتور علمبردار ہیں، اور یہ ضروری ہے کہ موسمیاتی تبدیلی سے متعلق تمام پالیسیوں اور فیصلوں میں خواتین کی شمولیت کو یقینی بنایا جائے[67] ۔

قومی موسمیاتی تبدیلیکی پالیسی 2021 کو اپ ڈیٹ کیا گیا ہے اور اس میں صنفی مساوات پر خاص توجہ دی گئی ہے اور کہا گیا ہے کہ موسمیاتی تبدیلی غریب اور کم مراعات یافتہ خطوں، کمیونٹیز اور لوگوں کو غیر متناسب طور پر متاثر کرے گی کیونکہ وہ پسماندہ، کمزور ہیں اور ان کے پاس موافقت کے لیے سب سے کم وسائل ہیں۔ پاکستان میں، خواتین موسمیاتی تبدیلی سے شدید متاثر ہونے کا امکان رکھتی ہیں کیونکہ زیادہ تر دیہی خواتین زرعی شعبے میں مصروف ہیں، جو موسمیاتی تبدیلی کے لیے انتہائی حساس ہے۔ موسمیاتی تبدیلی کے باعث زرعی پیداوار اور دیگر روزمرہ کے کام جیسے ایندھن اور پانی اکٹھا کرنے کا بوجھ بڑھنے کی توقع ہے، جس سے خواتین پر اضافی دباؤ پڑے گا۔ مزید برآں، خواتین شدید موسمی واقعات اور آفات کے دوران زیادہ کمزور پائی جاتی ہیں۔

پاکستان اس وقت ایک قومی موسمیاتی تبدیلی صنفی لائحہ عمل (NCCGAP) تیار کر رہا ہے، کیونکہ یہ اس بات کو پوری طرح تسلیم کرتا ہے کہ خواتین تبدیلی کے طاقتور ذرائع ہیں۔ موسمیاتی تبدیلی سے پیدا ہونے والی کمزوری کے صنفی پہلوؤں سے نمٹنے کے لیے، اس پالیسی میں قومی اور علاقائی سطح پر موسمیاتی تبدیلی کی کوششوں میں صنفی نقطہ نظر کو شامل کرنے کے لیے متعدد پالیسی اقدامات شامل ہیں[68] ۔

موسمیاتی تبدیلی کے اثرات کے جواب میں اور ماحول کے حوالے سے خواتین کے متنوع کرداروں، علم، قیادت اور پابندیوں کو تسلیم کرتے ہوئے، موسمیاتی تبدیلی کے صنفی لائحہ عمل (ccGAP) میں پانی اور صفائی و حفظانِ صحت (WASH) کو ترجیحی شعبے کے طور پر شامل کیا گیا ہے، جو قومی موسمیاتی تبدیلی کی پالیسی کے مطابق ہے اور جس کی توثیق نیشنل جینڈر اینڈ کلائمیٹ چینج کمیٹی (NGCCC) نے کی ہے۔

4.3.3 پاکستان کی قومی پانی کی پالیسی 2018

پاکستان کی 2018 کی قومی پانی کی پالیسی (NWP) ملک کی صورتحال کو پانی کے دباؤ سے پانی کی قلت والی سمت میں منتقل ہونے کے طور پر بیان کرتی ہے۔ NWP کے مطابق، 'پاکستان پانی کی کمی کی صورتحال کی طرف بڑھ رہا ہے اور نتیجتاً غذائی عدم تحفظ کے خطرے کا سامنا ہے۔ یہ صورتحال ملک کے آبی وسائل کی تیز رفتار ترقی اور انتظام کا تقاضا کرتی ہے۔ آبی وسائل کا موسمیات سے ناگزیر تعلق ہے اور موسمیاتی تبدیلی کے متوقع منظرنامے کے پاکستان کے آبی وسائل پر سنگین اثرات مرتب ہوں گے۔ قومی آبی پالیسی کا مقصد ابھرتے ہوئے پانی کے بحران کو مدِ نظر رکھتے ہوئے ان خطرات کے جواب میں ایک جامع حکمتِ عملی کے لیے مجموعی پالیسی فریم ورک اور رہنما اصول فراہم کرنا ہے[69] ۔

پاکستان کی معیشت, ایک 'پانی کی معیشت' ہے، جس میں 60 فیصد آبادی براہِ راست زراعت اور مویشیوں کی پرورش میں مصروف ہے اور پاکستان کی برآمدات کا 80 فیصد انہی شعبوں پر مبنی ہے۔ پاکستان میں سطحی پانی کا تقریباً 95 فیصد اور میٹھے زیرِ زمین پانی کا تقریباً تمام حصہ فی الحال زراعت میں استعمال ہوتا ہے[70] ۔

آئینِ پاکستان میں کہا گیا ہے کہ "کسی شخص کو قانون کے مطابق زندگی یا آزادی سے محروم نہیں کیا جائے گا" (آرٹیکل 9)۔ پانی زندگی کے لیے ایک بنیادی ضرورت ہے، جس کا مطلب ہے کہ صاف پینے کا پانی فراہم کرنا ریاست کی ذمہ داری ہے۔ صارفین کے تحفظ کے لیے قانونی فریم ورک موجود ہیں لیکن محفوظ پینے کے پانی کے حق کو ابھی بھی پاکستان کے آئین میں واضح طور پر تسلیم کیے جانے کی ضرورت ہے۔ وفاقی طور پر زیر انتظام قبائلی علاقے (FATA) کے واٹر ایکٹ (DWP -FATA, 2014) میں پانی کو ایک بنیادی انسانی حق کے طور پر ذکر کیا گیا تھا؛ تاہم، چونکہ FATA کو خیبر پختونخوا صوبے میں ضم کر دیا گیا ہے، اس ایکٹ کی اہمیت ثانوی ہو گئی ہے[71] ۔جنوری 2021 میں، پانی کے انتظام میں خواتین کی بھرپور شرکت کو شامل کرنے کے لیے Sindh Water Management Ordinance 2002، میں ایک ترمیم

---

[67] این سی سی پی 2012۔
[68] قومی موسمیاتی تبدیلی کی پالیسی 2021، حکومتِ پاکستان۔
[69] قومی پانی کی پالیسی، حکومتِ پاکستان، وزارتِ آبی وسائل، اپریل 2018۔
[70] پانی کے معقول استعمال پر تھنک ٹینک، بلیو رپورٹ 2016، پاکستان کی پانی کی پالیسی کے فریم ورک کے لیے سفارشات، حصار فاؤنڈیشن۔
[71] پالیسی بریف: پاکستان میں پینے کے پانی کے چیلنج سے نمٹنے کے لیے، سی آر سی پی، نومبر 2018

منظور کی گئی۔ سندھ واٹر مینجمنٹ (ترمیمی) بل، 2018 اب صوبے میں تقریباً 45,000 واٹر کورس ایسوسی ایشنز، 350 سے زائد کسان تنظیموں، اور 14 علاقائی واٹر بورڈز میں خواتین کی نمائندگی کی ضمانت دیتا ہے[72] ۔

4.4 نتائج

موسمیاتی تبدیلی کے اثرات کے چیلنجز،استقامت پیدا کرنا اور صنفی عدم مساوات ناگزیر طور پر ایک دوسرے سے جڑے ہوئے ہیں۔ عدم مساوات کو بڑھا کر، موسمیاتی تبدیلی صنفی مساوات کی جانب پیش رفت کو سست کر دیتی ہے اور اس طرح غربت میں کمی اور پائیدار ترقی جیسے وسیع تر اہداف کے حصول کی کوششوں میں رکاوٹ بنتی ہے۔ اس کے برعکس، صنفی عدم مساوات موسمیاتی تبدیلی کے اثرات کو مزید سنگین کر سکتی ہے اور تشدد، غربت، پسماندگی اور بے دخلی کی 'خواتین کاری' کو مزید فروغ دیتی ہے۔ لہٰذا، صنفی فرق کو کم کرنے اور خواتین کو بااختیار بنانے کے اقدامات موسمیاتی تبدیلی کے اثرات کا مقابلہ کرنے میں مددگار ثابت ہو سکتے ہیں۔ قومی موسمیاتی تبدیلیکی پالیسی 2012/ اپ ڈیٹ 2021 واحد موجودہ پالیسی ہے جس میں صنفی مساوات پر خاص توجہ دی گئی ہے اور اس میں کہا گیا ہے کہ موسمیاتی تبدیلی غریب اور کم مراعات یافتہ کمیونٹیز کو متاثر کر سکتی ہے، اور دیہی خواتین موسمیاتی تبدیلی سے شدید متاثر ہو سکتی ہیں۔ ماحولیات سے متعلق دیگر پالیسیوں میں خواتین پر اتنی توجہ نہیں دی گئی ہے، جس کی وجہ سے قانون سازی کے عمل میں ایک خلا رہ جاتا ہے۔

خطرات کو کم کرنے اور مقامی آبادیوں کو زیادہ مضبوط بنانے کے لیے، پاکستان کو موسمیاتی تبدیلی کے پالیسی فریم ورک میں خواتین کو بالکل مرکزی حثیت دینے کی ضرورت ہے۔ حالیہ برسوں میں موسمیاتیتبدیلی کے فریم ورک میں نظر ثانی کرنے، موافقت اور تدارک کے لیے بلند پرواز اہداف مقرر کرنے، خواتین کی کمزوری کے ازسرنو جائزے اور صنفی حساس مقاصد کا مطالبہ کرنے میں کچھ پیش رفت ہوئی ہے تاکہ موسمیاتی دباؤ میں خواتین کے مختلف بوجھ کو حل کیا جا سکے۔ حال ہی میں متعارف کروائی گئی موسمیاتی تبدیلی کی پالیسی (2021) اور اپ ڈیٹ شدہ 'این ڈی سی(NDC 2021) 'کی پیشکش نے موسمیاتی ہنگامی حالات میں خواتین کے مختلف بوجھ اور ان کی مدد کے طریقوں پر مناسب توجہ دی ہے۔ لہٰذا، یہ کہا جا سکتا ہے کہ پاکستان میں موسمیاتی نظام اوراستقامت پر مبنی پروگرامنگ میں صنفی ہم آہنگی کو مثبت طور پر فروغ دینے کے لیے پالیسی کا ماحول سازگار ہے۔ GCF پالیسی اور WWF کی صنفی پالیسی دونوں پاکستان میں متوقع WWF منصوبے کے ڈیزائن اور نفاذ کی رہنمائی کے لیے اچھے ٹولزہیں۔

*****

[72] منوج جینانی، 'سندھ میں خواتین نے پانی کے انتظام کے لیے تاریخی اعتراف حاصل کیا' https://www.dawn.com/news/1602970، جنوری 2021۔

5. بابِ پنجم: مقامی موسمیاتی نظام کے تناظر میں صنفی کردار

یہ باب بنیادی معیاری اور مقداری اعداد و شمار پر مبنی ہے جو چار صوبوں میں چھ مقامات سے حاصل کیے گئے تھے جنہیں **WWF** نے موسمیاتی نظام پر مبنی منصوبوں کے لیے منتخب کیا تھا۔ FGDs، گھریلو سروے اور کلیدی مطلع کنندگان کے انٹرویوز سے حاصل کردہ ڈیٹا کو یہاں ایک ساتھ پیش کیا گیا ہے تاکہ منتخب پروگرام کے مخصوص سیاق و سباق میں مقامی صنفی تعلقات کی ایک جامع تصویر سامنے آ سکے۔

5.1 خواتین اور مردوں کا قدرتی وسائل کے ساتھ تعلق

فوکس گروپ مباحثوں میں مردوں اور عورتوں سے ان کے علاقے کے گردونواح میں موجود قدرتی وسائل کی نشاندہی کرنے کو کہا گیا۔ جواب دہندگان نے جنگلات، زمین، چراگاہیں، دریا، نہریں اور جھیلیں شناخت کیں۔ تاہم، مردوں اور عورتوں دونوں نے کہا کہ تمام وسائل، یعنی ٹیوب ویل، جنگلات، زرعی زمین اور مچھلیاں، حکومت یا جاگیرداروں یا امیر لوگوں کے کنٹرول میں تھے، اور وہ خود کو بے بس محسوس کرتے تھے۔

مردوں اور عورتوں دونوں میں سے نصف سے زیادہ نے (محدود) وسائل تک برابر رسائی کا ذکر کیا۔ دیگر نے بہت کم یا بالکل بھی رسائی نہ ہونے کی بات کی کیونکہ ہر چیز وڈیر ے /زمینداروں کی ملکیت تھی۔ سندھ میں یہ 'حکومت' کا کنٹرول ہے، 'ٹھیکیدار لائے جاتے ہیں، اور مقامی لوگوں کو نکال دیا جاتا ہے۔ چند ہی لوگوں کے پاس زمین تھی، لیکن جو تھی، اس کی ملکیت مردوں کے پاس تھی۔ حالیہ برسوں میں ماہی گیری تک رسائی سے انکار کیا گیا ہے۔ جاگیرداری نظام مضبوط ہوتا نظر آتا ہے۔

قدرتی وسائل کے تحفظ کے حقوق یا ذمہ داریوں، سرپرستی اور حکمرانی کے کردار کے حوالے سے اکثریت نے کمیونٹی یا حکومت کی جانب سے کسی بھی تحفظی کردار کی اطلاع نہیں دی۔ قدرتی وسائل اور موسمیاتی خدمات کے استعمال اور اشتراک کے لیے مقامی حقوق اور نظام کے حوالے سے، مردوں اور عورتوں دونوں نے ایسا کوئی نظام شناخت نہیں کیا۔ چند ہی مواقع پر زراعت کے لیے پانی کی شراکت/تقسیم کا ذکر کیا گیا ، اور حکومت کی جانب سے چھوٹی بنیادی ڈھانچے کی تعمیر بھی ہوئی۔ روایتی علم کے نظام اور طریقے جو اب بھی استعمال ہو رہے ہیں ان میں بارش کے پانی سے بھرے تالاب، کاریز اور کنویں شامل ہیں۔

5.2 قدرتی وسائل تک رسائی اور کنٹرول

جواب دہندگان کے مطابق، بااثر سیاسی زمینداروں نے قدرتی وسائل پر اپنا کنٹرول بڑھا لیا ہے کیونکہ وہ زوال پذیر ہیں، اور مرد و خواتین دونوں نے یہ بھی کہا کہ چونکہ ہر چیز زمینداروں کی ملکیت ہے، اس لیے جواب دہندگان کو قدرتی وسائل تک بہت کم یا بالکل بھی رسائی نہیں ہے۔ صرف چند جواب دہندگان کے پاس زمین تھی، اور جو تھے وہ مرد تھے۔سندھ میں ایک جواب دہندہ نے کہا، *'یہ حکومت کا کنٹرول ہے جس میں ٹھیکیداروں کو قبضہ کرنے کے لیے لایا جاتا ہے، اور مقامی لوگوں کو بے دخل کر دیا جاتا ہے'*۔ ماہی گیروں کو مچھلی پکڑنے کی اجازت بھی نہیں دی گئی، اور جاگیرداری نظام کا کنٹرول مضبوط ہوتا نظر آ رہا ہے۔تاہم، صنفی فرق مثبت ہیں، اور مردوں اور عورتوں دونوں نے کہا کہ انہیں اپنی قلیل قدرتی وسائل تک برابر رسائی حاصل ہے، جو کمیونٹیز کے اندر مساوات کی ایک سطح کی نشاندہی کرتا ہے۔

حفاظتی حقوق، سرپرستی یا حکمرانی کے حوالے سے، جواب دہندگان نے دعویٰ کیا کہ تمام وسائل حکومت اور طاقتور زمینداروں کے کنٹرول میں ہیں۔ جنگلات، زمین، ماہی گیری، پانی اور یہاں تک کہ ٹیوب ویل بھی زمینداروں کے زیر کنٹرول تھے۔ اسی طرح، مقامی حقوق اور روایتی علمی نظام سے متعلق سوالات بھی کیے گئے اور جواب دہندگان نے روایتی نظاموں میں بارش کے پانی سے بھرے تالاب، *کاریز* نظام اور کنووں جیسے طریقوں کی نشاندہی کی۔ اور چند افراد نے زراعت کے لیے پانی کی تقسیم کا بھی ذکر کیا۔

5.3 قدرتی وسائل کا زوال

قدرتی وسائل کی بگاڑ اور کمی کے باعث ماحولیات اور حیاتیات میں زوال آیا ہے، جس کی وجہ سے روزگار کے ذرائع ماہی گیری اور زراعت سے منتقل ہو کر شہروں اور قصبوں میں دستی محنت پر منحصر ہو گئے ہیں۔ تاہم مویشیوں کی تعداد اسی طرح کم نہیں ہوئی، اور خواتین مویشی پالنے کا سلسلہ جاری رکھے ہوئے ہیں۔ جواب دہندگان نے بتایا کہ بااثر سیاسی اور زمیندار لوگ وسائل کی کمی کے دوران انہیں اپنے قبضے میں لے رہے ہیں۔

وسیع پیمانے پر موسمیاتی زوال کے باعث موسمیاتی اشیاء کے ذخائر میں شدید کمی واقع ہوئی ہے۔ آج ان کی روزمرہ زندگی میں (روزگار کے بجائے) تقریباً آدھے مرد اور عورتیں صرف جزوی طور پر بارش کے پانی، پانی کے ذرائع، مشترکہ زمین، ایندھن کی لکڑی، چارے اور ایندھن پر انحصار کر سکتی ہیں۔ کچھ جواب دہندگان نے کہا *"یہاں کچھ بھی مفت نہیں"*۔

5.4 عورتوں اور مردوں کا پانی کے ساتھ تعلق

پانی کو ایک قدرتی وسیلے کے طور پر بھی شناخت کیا گیا :اوراس کے ذرائع کے طور پر بارش، تالاب، پہاڑی ندیاں، زیر زمین پانی (اگرچہ کھارا اور نمکین ہو)، اور بورنگ، کنوؤں اور ٹیوب ویلوں ذریعے حاصل ہونے والے پانی کی نشاندہی کی گئی ،جو جواب دہندگان کے لیے پانی کی اہمیت کو ظاہر کرتا ہے۔ تمام صوبوں کے تمام فیلڈ سائٹس میں مردوں اور عورتوں دونوں نے ایک جیسے جوابات دیے۔ قدرتی وسائل کے استعمال کے حوالے سے، صنفی فرق سامنے آئے جہاں مردوں کے لیے پانی آبپاشی کانظام اہم تھا، وہیں عورتوں کے لیے پانی مویشیوں کے لیے اولین ترجیح تھا۔

گھریلو اعداد و شمار سے معلوم ہوا کہ 50%سے زائد گھرانے اپنا پانی آدھے کلومیٹر کے اندر حاصل کرتے ہیں، جبکہ ایک چوتھائی کا فاصلہ1 کلومیٹر اور باقی 25% کا 2-10 کلومیٹر کے درمیان تھا۔ لیکن ضروری نہیں کہ سب سے قریب کے تمام پانی کے ذرائع میں پینے کے قابل میٹھا پانی ہو۔

جدولA : 6گھر سے قریب ترین پانی کے ذرائع کا فاصلہ (کلومیٹر میں)

فاصلہ کلومیٹر میں	N	%
0.5 > کلومیٹر	273	52
1-0.5 کلومیٹر	127	24
2 -1 کلومیٹر	29	6
5-2 کلومیٹر	73	14
10-5 کلومیٹر	28	5
10< کلومیٹر	26	5

FGD میں شرکاء کے مطابق دیہات میں پینے کا پانی زیادہ تر دستیاب نہیں تھا، اور اسے باہر سے لانا پڑتا تھا، فروشوں سے خریدنا پڑتا تھا، یا دور دراز سے جمع کرنا پڑتا تھا۔ منچھر کی صورتحال سب سے زیادہ خراب تھی، جہاں شرکاء نے اپنی موجودہ غربت، ایک 'زہریلی' جھیل، پانی کے معیار میں کمی، بہت کم مچھلیاں، اور گزشتہ تین دہائیوں میں مچھلیوں کی انواع اور تعداد میں کمی کے مقابلے میں تیس سال پہلے کی خوشحالی کا ذکر کیا۔ جیسا کہ ایک عورت نے کہا، *'میں نے اپنی پیدائش کے بعد کبھی میٹھا پانی نہیں* دیکھا۔' اور بزرگ خواتین نے اپنی جوانی میں ہجرتی پرندے دیکھنے کا ذکر کیا، لیکن پچھلے 30 سالوں میں نہیں۔

5.5 موسمیاتی اور سماجی خدمات سے فاصلہ

توقع کے مطابق، اس جائزے کے تناظر میں زیادہ تر موسمیاتی سہولیات پیدل فاصلے پر دستیاب تھیں۔ مثال کے طور پر، نصف گھرانوں کو نصف کلومیٹر کے اندر پانی میسر تھا جبکہ ایک چوتھائی گھرانے ایک کلومیٹر کے دائرے میں پانی حاصل کر سکتے تھے،اگرچہ غالب اکثریت کو اپنی چھوٹی بستیوں سے باہر جانا پڑتا تھا۔ زرعی زمینوں کے فاصلے، ایندھن اور چارے کی دستیابی کا تناسب بھی اسی نوعیت کا ہے۔

جدولB : 6گھر سے زرعی زمین کا فاصلہ

فاصلہ کلومیٹر میں	N	٪
0.5 > کلومیٹر	323	61
1-0.5 کلومیٹر	62	12
2-1 کلومیٹر	31	6
5-2 کلومیٹر	60	11
10-5 کلومیٹر	39	7
10 > کلومیٹر	40	8

جدولC : 6گھر سے ایندھن/لکڑی کے فاصلے

فاصلہ کلومیٹر میں	N	٪
0.5 > کلومیٹر	249	47
1-0.5 کلومیٹر	134	25
2-1 کلومیٹر	43	8
5-2 کلومیٹر	99	19
10-5 کلومیٹر	22	4
10 > کلومیٹر	20	4

جدولD : 6گھر سے جانوروں کے چارے کی دوری

فاصلہ کلومیٹر میں	N	%
0.5 > کلومیٹر	259	49
1-0.5 کلومیٹر	155	29
2-1 کلومیٹر	44	8
5-2 کلومیٹر	66	13
10-5 کلومیٹر	33	6
10 > کلومیٹر	12	2

جدولE : 6صفائی تک فاصلہ

فاصلہ کلومیٹر میں	N	٪
0.5 > کلومیٹر	358	68
1-0.5 کلومیٹر	111	21
2-1 کلومیٹر	25	5
5-2 کلومیٹر	43	8
10-5 کلومیٹر	5	1
10 > کلومیٹر	7	1

5.6 موسمیاتی تبدیلی کے اثرات

موسمیاتی تبدیلی کے اثرات کو فوکس گروپ مباحثوں میں جانچا گیا اور موسمی رجحانات میں تبدیلیوں کو اجاگر کیا گیا ۔ ماضی میں زیادہ بارش ہوتی تھی، لہذا فصلوں کے لیے زیادہ پانی، بہتر پیداوار، زیادہ خوراک، اور روزگار محفوظ تھا۔ جبکہ اب گرمیاں شدید درجہ حرارت کے ساتھ طویل ہو گئی ہیں، اور سردیاں مختصر ہو گئی ہیں۔ بارشوں کے اوقات اور معمولات بدل گئے ہیں ، پانی کے ذرائع خشک ہو گئے ہیں، اور زیر زمین پانی کی سطح گر گئی ہے۔

اہم سرکاری عہدیداروں نے گزشتہ 20 سالوں میں متعددتبدیلیوں کی نشاندہی کی ۔جیساکہ، درجہ حرارت میں اضافہ، پانی کی کمی، فصلوں کی کمی، سطحی پانی کی کمی، آبپاشی متاثر ہوئی ہے، جنگلاتی رقبے میں کمی، اورلوگوں کی موسمیاتی یا مستقل ہجرت۔

مقامی آبادیاں کئی طریقوں سے متاثر ہوئی ہیں: ماہی گیری کم ہو گئی ہے اور لوگوں کے روزگار بری طرح متاثر ہوئے ہیں۔ زمینوں کی بے لگام کٹائی (درختوں کے ختم ہونے اور نباتات میں کمی) کی وجہ سے گرد وغبار کے طوفان زیادہ آ رہے ہیں۔ ایندھن کی لکڑی کی دستیابی بھی کم ہو گئی ہے۔بارشوں کے اوقات اور معمولات بدل گئے ہیں ، تو بارش زیادہ / کم ہو رہی ہے یا غیر معمولی اوقات پر ہو رہی ہے، جس سے کاشتکاری پر منفی اثر پڑ رہا ہے۔ منچھر کے علاقے میں اطلاع ملی ہے کہ جھیل کے زہریلے پانی کے مقامی آبادیوں پر شدید اثرات مرتب ہو رہے ہیں۔

بلوچستان میں موسمیاتی تبدیلیوں، نباتاتی احاطے کی کا خاتمہ اور زیر زمین پانی میں کمی کی وجہ سے نقل مکانی کی اطلاعات موصول ہوئیں۔

5.7 قدرتی وسائل کا تحفظ

جواب دہندگان کے مطابق قدرتی وسائل کے تحفظ کے لیے حکومت کو مفت، صاف پینے کا پانی، آبپاشی اور پانی ذخیرہ کرنے کے لیے چھوٹے تالاب فراہم کرنے چاہئیں۔ دریاؤں اور نہروں میں آلودگی روکی جائے اور منچھر جھیل کی صفائی کی جائے۔ جن لوگوں نے مچھلی پکڑنے اور زرعی معیشت کی بنیاد پر روزی کمانے کے ذرائع کھو دیے ہیں، انہیں متبادل روزگار فراہم کیا جائے اور جنگلات کی کٹائی مکمل طور پر بند کی جائے۔

5.8 حکومتی منصوبوں میں خواتین کی شرکت

ڈیٹا اکٹھا کرنے کی خاطر ، آبپاشی کے محکمہ اور منصوبہ بندی و ترقی کے محکموں کے سرکاری نمائندوں کے انٹرویو کیے گئے۔ تمام اہم مطلع کنندگان مرد تھے، اور کسی بھی صوبائی محکمے میں کوئی خواتین ملازم نہیں تھیں۔

بلوچستان اور کے پی کے میں حکومتی نمائندوں نے کہا کہ وہ اپنے محکموں میں بعض منصوبوں پر بنیادی سطح پر کام کرنے والی خواتین سے واقف تھے، لیکن اعلیٰ عہدوں پر نہیں۔ سندھ اور پنجاب میں جواب دہندگان نے کہا کہ وہ اپنے محکموں میں کسی بھی خاتون کی موجودگی سے آگاہ نہیں تھے ۔ خواتین کی شرکت کے حوالے سے، جواب دہندگان کواس بات کا علم نہیں تھا کہمنصوبےکے ڈیزائن کے مرحلے پر خواتین سے کوئی مشاورت کی گئی ہو۔ان کا کہنا تھا کہچونکہ یہ منصوبے بنیادی ڈھانچے، مرمت اور دیکھ بھال سے متعلق ہوتے تھے،اس لیے یہ پہلے سے تیار شدہ حالت میں انہیں صرف عملدرآمد کے لیے سونپ دیے جاتے تھے ۔ اور چونکہ خواتین کو بنیادی ڈھانچے (انفراسٹرکچر) کی تعمیر و ترقی سے متعلق نہیں سمجھا جاتا تھا، اس لیے خواتین سے مشاورت کی کوئی ضرورت نہیں سمجھی گئی کیونکہ کام زیادہ تر انجینئرنگ سے متعلق تھا اور ان کی پیشہ ورانہ ذمہ داریوں میں سماجی تحرک (Social Mobilization) کا عنصر شامل نہیں تھا ۔

صرف پنجاب کے ایک جواب دہندہ نے کہا کہ وہ شہروں میں محکمہ کے اعلیٰ عہدوں پر فائز چند خواتین کو جانتا ہے جو فیصلہ سازی میں حصہ لیتی ہیں۔ جواب دہندگان اپنے نافذ کردہ منصوبوں میں صنفی مساوات کے کسی بھی پہلو سے واقف نہیں تھے، اور ان میں سے سب کا خیال تھا کہ خواتین ان کے محکموں میں درکار کام کے لیے موزوں نہیں ہیں۔ تاہم، وہ اس بات پر یقین رکھتے تھے کہ خواتین ترقیاتی اور بنیادی ڈھانچے کے منصوبوں کی بنیادی مستفید کنندہ ہیں، کیونکہ یہ منصوبے انہیں محفوظ پانی فراہم کرتے ہیں اور بہتر آبپاشی کے باعث ان کے خاندانوں کے لیے زیادہ خوراک اور آمدنی کا باعث بنتی ہے۔

5.9 صوبوں میں سرکاری محکموں کے کردار اور ذمہ داریاں

سائٹ پر ملنے والے زیادہ تر سرکاری جواب دہندگان فیلڈ اسٹاف تھے جن کی ذمہ داریاں بہت مخصوص تھیں۔ وہ اپنے محکموں کے کردار اور ذمہ داریاں بیان کرنے سے قاصر تھے۔ وہ صرف اپنے کردار اور افعال کے بارے میں بات کر سکتے تھے۔ صرف دو جواب دہندگان نے ایک مخصوص منصوبے کا ذکر کیا جس پر وہ کام کر رہے ہیں۔

جواب دہندگان کی بتائی گئی ذمہ داریوں کی روشنی میں دیکھا جائے تو ان کی سرگرمیوں کے دائرہ کار کو فطرت پر مبنی حل (Nature-based Solutions) نہیں قرار دیا جا سکتا ۔

صرف پنجاب کے پروجیکٹ کے علاقے میں UNICEF کے فنڈ سے چلنے والا پروجیکٹ موجود ہے، لہٰذا ہمUNICEF یا بین‌الاقوامی قواعد کے مطابق مناسب منصوبہ بندی، ٹینڈرنگ اور عملدرآمد دیکھ سکتے ہیں۔ دیگر تینوں صوبوں کے پروجیکٹ سائٹس پر ایسے کسی بھی پروجیکٹ کی اطلاع نہیں ملی، اور صرف معمول کی محکمانہ سرگرمیاں ہی جاری تھیں۔

کسی بھی محکمے میں سماجی تحرک کاری(mobilization) کے منصوبے کو نافذ کرنے کے لیے کوئی میکانزم یا آلہ کار نہیں ملا۔ صرف پنجاب میں جہاں UNICEFکا منصوبہ نافذ ہے، سی بی اوز(CBOs) کے ذریعے کمیونٹی متحرک کاری کا ایک نظام موجود ہے۔

5.10 پانی اور موسمیاتی وسائل کا انتظام

زیادہ تر سرکاری اہلکاروں نے گھریلو استعمال کے لیے پانی کے اہم ذرائع کے طور پر زیرِ زمین پانی، ہینڈ پمپ اور سولر پمپ بتائے، جبکہ بلوچستان میں گھریلو استعمال کے لیے پانی کے اہم ذرائع کے طور پر سرکاری پانی کی فراہمی کے نظام کو شناخت کیا گیا۔ ٹیوب ویل اور نہریں/بیراج آبپاشی کے پانی کے اہم ذرائع ہیں، کے پی کے میں 1000 ایکڑ زمین کی آبپاشی کے لیے 40 سولر ٹیوب ویلز بھی استعمال ہو رہے تھے۔

پینے کے پانی کا معیار زیادہ تر اچھا نہیں ہے، نمکین/کڑوا، تلخ، پیلا اور ذائقے میں خراب ہے۔ پنجاب کے صرف ایک علاقے میں آبپاشی کے پانی کی جانچ کی سہولت موجود ہے، جبکہ بلوچستان اور سندھ میں سرکاری اہلکار نے ذکر کیا کہ آبپاشی کا محکمہ آبپاشی کے پانی کے معیار کی جانچ کا ذمہ دار ہے۔

پانی کی آلودگی/گندگی کی وجہ سے زیادہ تر علاقوں میں فصلوں کی پیداوار متاثر ہوتی ہے، جبکہ منچھر جھیل کے پانی میں زہریلے مادے ہیں اور اسے زراعت کے لیے استعمال نہیں کیا جاتا۔ پانی کی آلودگی کے ذرائع زیادہ تر کیمیائی کھاد، کیڑے مار ادویات اور صنعتی فضلہ ہیں، جبکہ شہروں میں گندے پانی کا ملاپ ہوتا ہے۔ سرکاری حکام کے مطابق کے پی کے اور پنجاب کے بعض حصوں میں پانی کی آلودگی کم ہے کیونکہ وہ اپنی فصلوں پر چھڑکاؤ نہیں کرتے، کیمیائی کھاد استعمال نہیں کرتے اور کھیتوں کے قریب کوئی صنعت نہیں ہے۔

سرکاری حکام نے کہا کہمندرجہ بالا مسائل کے حل یہ ہیں کہ کیڑے مار ادویات اور کیمیائی کھاد کے استعمال کو کم کیا جائے، سیوریج لائنوں کو نہروں/آبپاشی کے پانی سے الگ کیا جائے، نہروں میں صنعتی فضلہ نہ چھوڑا جائے، ریورس آسموسس ((Reverse Osmosis) اور فلٹریشن پلانٹس کے ذریعے پینے کا پانی فراہم کیا جائے۔

سرکاری حکام نے پانی کی آلودگی سے منسلک بیماریوں کی ایک فہرست کا ذکر کیا: جن میں اسہال(diarrhea)، ہیضہ (cholera)، جگر کی سوزش / کالا یرقان (hepatitis)، پیلا یرقان (Jaundice)، ٹائیفائڈ(typhoid)، جلدی امراض (skin diseases) اور دیگر پانی کے ذریعے منتقل ہونے والی بیماریاں شامل ہیں ۔ جبکہ فصلوں کا ضیاع، مچھلیوں کے شکار میں کمی اور فصلوں کی پیداوار میں کمی، زمین کی زرخیزی میں کمی اور اقتصادی نقصانات کو پانی کی کمی اور آلودگی سے منسلک اقتصادی خطرات کے طور پر بیان کیا گیا ہے۔ فصلوں کی پیداوار میں کمی، زمین کی زرخیزی میں کمی، کمیونٹیز کا ہجرت کرنا اور معاش کے ذرائع کا زراعت اور ماہی گیری سے ہٹ کر قریبی شہروں میں دستی مزدوری کی طرف منتقل ہونا بلوچستان، سندھ اور پنجاب کے بعض حصوں میں پانی کے آلودگی کے اثرات کے طور پر درج ہیں۔ سرکاری حکام نے سیلاب اور خشک سالی کے دوران پیش آنے والے معاشی بحرانوں کا ذکر کیا۔

5.11 نتائج

یہ نتیجہ واضح طور پر اخذ کیا جا سکتا ہے کہ موسمیاتی تبدیلی نے پہلے ہی لوگوں اور فطرت کے درمیان توازن کو منفی طور پر متاثر کیا ہے۔ تیز رفتار تبدیلیاں واضح ہیں اور ہجرت، غربت اور روزگار کا نقصان تمام چھ پروجیکٹ سائٹس میں مختلف حد تک ایک حقیقت ہے۔

موسم کے تغیر اور شدید درجہ حرارت کی صورت میں موسمیاتی تبدیلی کا اثر منصوبے کے مقامات پر رہنےوالے خواتین اور مردوں کے لیے ایک حقیقت ہے ۔ ان تبدیلیوں کے مطابق ڈھلنے اور ان کا ازالہ کرنے کے لیے سرگرمیوں کو خواتین سمیت کمیونٹی کی شرکت سے ڈیزائن کرنے کی ضرورت ہے۔ اب متبادل ذرائع معاش کی ضرورت ہے۔قدرتی وسائل کے سکڑتے ہوئے ذخائر، ہجرت اور روایتی ذرائعِ معاش سے جسمانی مزدوری کی طرف منتقلی کا باعث بنے ہیں ۔ جو خواتین جانوروں کی دیکھ بھال اور گھر کے کاموں کے لیے پیچھے رہ جاتی ہیں، روزانہ بقا کے لیے جدوجہد کرتی ہیں۔ یہ تمام مسائل ان چیلنجوں کا حصہ ہیں جنہیں ریچارج پاکستان منصوبے کو حل کرنا ہوگا۔

اعلیٰ طبقے کا وسائل پر قابو پانے کا رجحان اور مشکل وقت میں سرکاری اہلکاروں کوقابوکرنے کی ان کی صلاحیت اس بات کی نشاندہی کرتی ہے کہ موسمیاتی اور حیاتیاتی نظام کے قلیل وسائل بے زمین اور غریب لوگوں، خاص طور پر خواتین سے مسلسل چھینے جاتے رہیں گے۔

WWF کو صنفی نقطہ نظر کے استعمال میں محتاط رہنا ہوگا، کیونکہ یہ اشرافیہ کے قبضے کے سامنے غریب مردوں اور عورتوں دونوں کی مشکلات سے توجہ ہٹا سکتا ہے۔ توجہ صرف کمیونٹی کی خواتین اور مردوں کے درمیان صنفی مساوات قائم کرنے پر نہیں ہونی چاہیے، بلکہ ایسی سرگرمیاں فراہم کرنے پر بھی ہونی چاہیے جو اشرافیہ اور سرکاری اداروں کی یکطرفہ کارروائیوں سے مقامی آبادیوں کو محفوظ رکھیں، جو غریب مردوں اور عورتوں کو ان کے روایتی روزگار سے محروم کر دیتی ہیں۔ یہ یقینی بنانے کے لیے خصوصی احتیاط کی ضرورت ہے کہ خواتین کے موسمیاتی حقوق برقرار رہیں اور وہ اپنی پانی اور خوراک کی سلامتی کے لیے موسمیاتی وسائل تک رسائی جاری رکھ سکیں۔ جہاں تک حکومت کا تعلق ہے، عہدیداروں کے انٹرویوز سے یہ واضح ہے کہ وہ زیادہ تر صنفی اصطلاحات، پالیسیاں اور اقدامات سے لاعلم ہیں اور انہیں مجوزہ منصوبے کے ڈیزائن اور صنفی لائحہ عمل کے نفاذ میں بہت زیادہ توجہ کی ضرورت ہوگی۔

*****

6. بابِ ششم: سماجی و اقتصادی کوائف /پروفائل

کسی بھی صنفی جائزے کے لیے سماجی، اقتصادی اور موسمیاتی سیاق و سباق ضروری ہوتا ہے جس کے اندر صنفی مسائل کو درست طور پر سمجھا جا سکے اور سب سے زیادہ مناسب اور مؤثر سرگرمیاں تیار اور نافذ کی جا سکیں۔ یہ خاص طور پر ایسے منصوبوں اور پروگراموں کے معاملے میں ضروری ہے جو کمیونٹی پر مبنی ہوں، جہاں قومی اور صوبائی صورتحال کے علاوہ مقامی غربت، کنٹرول، طاقت اور معیاری ماحول کو بھی مدنظر رکھنا ہوتا ہے۔ اس صنفی جائزے کے سلسلے میں، سماجی و اقتصادی معلومات گھرانوں سے ایک عددی ٹول(quantitative instrument) کے ذریعے جمع کی گئیں جو IRS Globalنے تیاراورپری ٹیسٹ کیا تھا، اوراسےہمارے ہم منصب مشیروں DevCon(counterpart consultants) نے WWF کے ذریعہ نامزد کردہ چھ پروجیکٹ سائٹس میں ان کی فیلڈ ٹیموں کے زیر اہتمام ایک وسیع ڈیٹا اکٹھا کرنے کی مشق کے حصے کے طور پر نافذ کیا۔ ہم نے DevCon کی خدمات اور تعاون کا باقاعدہ اعتراف کیا ہے ۔

معلومات 527 گھرانوں سے جمع کی گئیں۔ ان میں مرد جواب دہندگان نے 311 گھرانوں کے لیے معلومات فراہم کیں اور خواتین جواب دہندگان نے 216 گھرانوں کے لیے۔ براہِ کرم نوٹ کریں کہ نیچے دی گئی متعدد جدولوں میں متعدد جوابات شامل ہیں۔

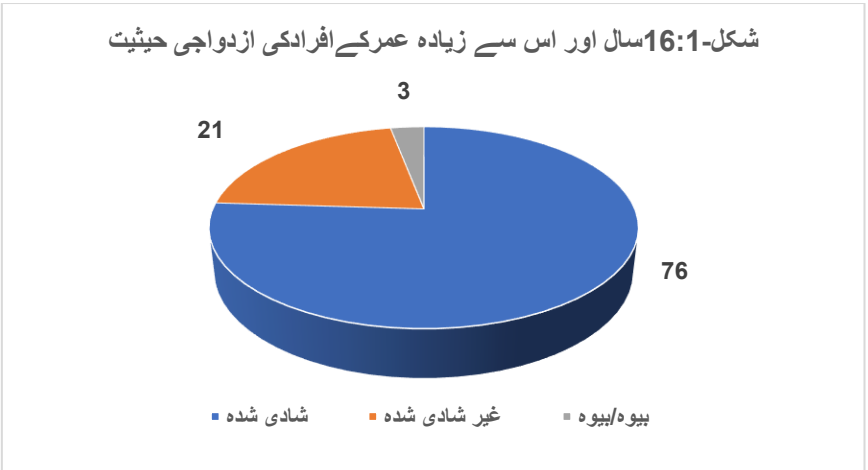
6.1 عمر-جنس کی تقسیم اور ازدواجی حیثیت

تمام ریکارڈ شدہ افراد میں سے 53 فیصد 20 سال یا اس سے کم عمر کے ہیں، جو قومی رجحانات کے مطابق ہے۔ جبکہ 42 فیصد افراد کی عمر 21 تا 45 سال کے درمیان ہے، صرف 4.5 فیصد 45 سال سے زائد عمر کے ہیں، اور وہ بھی زیادہ تر خواتین ہیں۔ پاکستان کے دیہی علاقوں میں لوگوں کا سالِ پیدائش نہ جاننا اور ان کی عمر کا اندازہ لگانا معمول کی بات ہے، تاہم اعداد و شمار سے یہ ظاہر ہوتا ہے کہ روزی کمانے والے افراد کا تناسب کم ہے۔مرد اور خواتین کا تناسب 52:48 ہے جو قومی اعداد و شمار کی عکاسی کرتا ہے۔ 16 سال یا اس سے زائد عمر کے افراد کی ازدواجی حیثیت تقریباً تین چوتھائی ہے: 83 فیصد خواتین اور 70 فیصد مرد شادی شدہ ہیں۔

جدول :7عمر - جنس کی تقسیم

عمر (سال میں)	مرد		خواتین		کل	
	N	%	N	%	N	٪
0-20 سال	999	55	852	51	1851	53
21-45 سال	720	40	747	45	1467	42
45 < سال	89	5	69	4	158	4.52
کوئی جواب نہیں	13	1	4	0.24	17	0.49
کل	1821	100	1672	100	3493	100

شکل-1:16سال اور اس سے زیادہ عمرکےافرادکی ازدواجی حیثیت



6.2 تعلیمی حیثیت

4 تا 16 سال کے بچوں کی تعلیمی حیثیت کے اعتبار سے، ابتدائی سطح پر داخلے کی شرح لڑکوں کے لیے 47 فیصد اور لڑکیوں کے لیے 39 فیصد ہے۔ ثانوی اور اعلیٰ ثانوی سطح پر داخلے کی شرحبہت کم ہے، ثانوی میں صرف 1 فیصد لڑکیاں ہیں۔ 44 فیصد بچے بلکل بھی اسکول نہیں گئے ۔ اسکول سے باہر بچوں میں 54 فیصد لڑکیاں اور 36 فیصد لڑکے شامل ہیں۔ بالغوں کی تعلیم کے حوالے سے (17 سال اور اس سے زائد عمر)، 52 فیصد مرد اور 75 فیصد خواتین نے کبھی اسکول نہیں گئے ۔

جدول :8بچوں کی تعلیمی حیثیت (عمر 4 سے 16 سال)

بچوں کی تعلیمی حیثیت	لڑکے		لڑکیاں		کل	
	N	%	N	%	N	%
ابتدائی (جماعت 1-5)	359	47	246	39	605	44
درمیانی (جماعت 6-8)	59	8	34	5	93	7
ثانوی (جماعت 9 - 10)	68	9	6	1	74	5
تعلیم نہیں	273	36	341	54	614	44
کل	759	100	627	100	1386	100

جدول :9بالغوں (عمر 17 سال اور اس سے زائد) کی تعلیمی حیثیت

بالغوں کی تعلیمی حیثیت	مرد		خواتین		کل	
	N	%	N	%	N	%
ابتدائی	89	10	52	6	141	8
ثانوی	207	22	67	7.5	274	15
درمیانی	58	6	45	5	103	6
بی اے/بی ایس سی	97	10	60	7	157	9
تعلیم نہیں	484	52	674	75	1158	63
کل	**935**	**100**	**898**	**100**	**1833**	**100**

6.3 روزگار اور پیشہ ورانہ حیثیت

براہِ کرم اس بات کو ملحوظِ خاطر رکھیں کہ اس سوال میں پیشہ اور روزگار کی صورتحال سے متعلق معلومات ایک ہی مشترکہ سوال کے ذریعے حاصل کی گئی تھیں۔یہ خوشی کی بات ہے کہ نامزد علاقوں میں بچوں کی مشقت کم ہے کیونکہ 16 سال سے کم عمر لڑکیوں میں سے 96 فیصد اور لڑکوں میں سے 88 فیصد کام نہیں کرتے۔ 17 سال اور اس سے زائد عمر کے افراد میں مردوں میں 26 فیصد اجرتی مزدوری ، 16 فیصد چھوٹے کاروبار، 12 فیصد زراعت، 10 فیصد ماہی گیری، 10 فیصد سرکاری ملازمت۔ تقریباً 20 فیصد مرد اور 88 فیصد خواتین بے روزگار ہیں۔ جو خواتین کام کرتی ہیں، وہ زیادہ تر ماہی گیری اور دستکاری کرتی ہیں۔

جدول : A10بچوں (عمر 16 سال) کا روزگار/پیشہ*

ملازمت	مرد		خواتین		کل	
	N	%	N	%	N	%
زراعت	6	1	0	0	6	0.5
ماہی گیری	30	4	25	4	55	4
سرکاری ملازم	3	0.4	0	0	3	0.2
دستی کام	1	0.14	0	0	1	0.07
مویشی	5	1	0	0	5	0.5
چھوٹا کاروبار	10	1.5	0	0	10	0.7
اجرت پر مبنی کام/مزدوری	30	4.1	0	0	30	2.2
بیروزگار	646	88.4	629	96.2	1275	92.1

* کثیر الانتخابی جوابات (*multiple responses)

جدول : B10بالغوں (17 سال اور اس سے زائد عمر) کی ملازمت/پیشہ*

ملازمت	مرد		خواتین		کل	
	N	%	N	%	N	%
زراعت	112	12	6	1	118	6
ماہی گیری	97	10.4	46	5.1	143	8
سرکاری ملازمت	94	10.1	20	2.2	114	6.2
دستی کام	0	0	25	3	25	1.4
مویشی	10	1	2	0.22	12	1
نجی روزگار	36	4	7	1	43	2.5
چھوٹا کاروبار	150	16	0	0	150	8
اجرت/مزدوری	247	26.4	3	0.33	250	13.64
بیروزگار	**189**	**20**	**789**	**88**	**978**	**53**

*کثیر الانتخابی جوابات (Multiple Responses)

جب ہم (data) اِن اعداد و شمار کا موازنہ FGDs کے اعداد و شمار کے ساتھ کرتے ہیں تو ہم دیکھتے ہیں کہ وہاں زیادہ تر لوگوں نے بے روزگاری کی اطلاع دی۔ لہٰذا سرکاری ملازمین کے علاوہ، اگرچہ مردوں اور بعض خواتین کے پاس (روایتی طور پر دہائیوں سے) مہارتیں اور پیشے ہیں، **فی الحال ان کے پاس آمدنی کا کوئی ذریعہ نہیں ہے۔** جب اسے دیگر نتائج کے

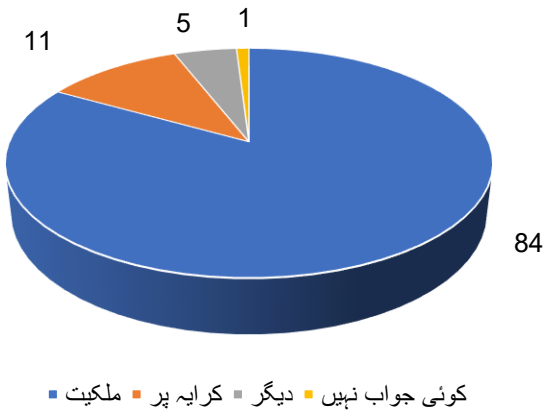
ساتھ دیکھا جائے تو ہم دیکھ سکتے ہیں کہ ان کے روایتی پیشوں اور آمدنی کے ذرائع (ماہی گیری، زراعت، مویشیوں کی پرورش اور دستکاری) کے لیےسازگارماحول، موسمیاتی تبدیلی، نجکاری اور حکومتی قبضے کے باعث سکڑتا اور تنزلی کا شکار ہوتا جا رہا ہے۔

FGDsمزید واضح کرتی ہیں کہ زیادہ تر مرد ایسے کاموں میں مصروف ہوتے ہیں جن کے عوضعموماً اجرت دی جاتی ہے (جب انہیں کام ملے)، اور خواتین عموماً گھریلو کاموں کی دیکھ بھال کرتی ہیں اور انہیں اجرت نہیں ملتی۔ بعض مواقع پر خواتین اور مرد مچھلی پکڑنے اور پانی لانے میں ایک ساتھ کام کرتے ہیں۔ مچھلی کے شکار اور مویشیوں کی پرورش کے علاوہ، خواتین نے کسی بھی پیشے یا ملازمت میں کام کرنے کی اطلاع نہیں دی۔ جبکہ مرد روزگار کے لیے اپنی کمیونٹی چھوڑ کر کہیں اور چلے جاتے ہیں، خواتین عموماً یہاں ہی رہتی ہیں۔

6.4 گھرانے کی ملکیت اور تعمیر

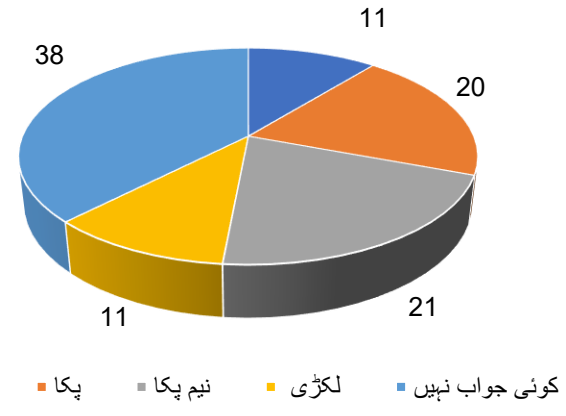
کل 84 فیصد گھرانوں کے اپنے مکانات ہیں، لیکن اس بات کو احتیاط سے سمجھنےکی ضرورت ہےکیونکہ عام طور پر سندھ کے دیہی علاقوں میں، بے زمین لوگ (جو فصلوں میں حصہ لیتے ہیں) زمینداروں کی ملکیت والی زمین پر اپنے عارضی کچے مکانات بنانے کی 'اجازت' رکھتے ہیں۔ وہ عام طور پر ملکیت یا لیز سے متعلق کسی بھی قسمکاکا دستاویزی ثبوت نہیں رکھتے اور زمین کے اصل مالکان انہیں ان 'ملکی' گھروں سے کسی بھی وقت بے دخل کر سکتے ہیں۔ کچے مکانات سے مراد ایسے ڈھانچے ہیں جو مٹی/کیچڑ، لکڑی کے حصوں اور مقامی گھاس اور خشک پودوں سے بنے چھتوں کے ساتھ بنائے جاتے ہیں۔ پکے مکانات ایسے پائیدار ڈھانچے کو کہتے ہیں جو اینٹوں، کچھ سیمنٹ یا کنکریٹ اور کچھ پائپنگ کے ساتھ بنائے جاتے ہیں،جبکہ نیم پکے مکانات ان دونوں طرز تعمیر کے باہمی امتزاج کو ظاہر کرتے ہیں۔

شکل-2:گھریلو ملکیت



رہائش کی قسم کے حوالے سے 'کوئی جواب نہ دینے' سے یہ ظاہر ہوتا ہے کہ لوگ *کچا*، *پکا* اور نیم *پکا* کے باریک فرق کو نہیں سمجھتے، لیکن زمینی مشاہدات سے پتہ چلتا ہے کہ لوگ زیادہ تر انتہائی ابتدائی اور خستہ حال کچے مکانات میں رہتے ہیں۔

شکل-3:گھریلو تعمیرات



6.5 گھریلو اخراجات

زمینی مشاہدات سے ہم نے دیکھا ہے کہ سرکاری ملازمین کے علاوہ، مرد اور خاص طور پر خواتین، اپنی ماہانہ یا سالانہ آمدنی کا کوئی قابلِ اعتماد اندازہ فراہم کرنے سے قاصر ہیں کیونکہ انہیں باقاعدہ آمدنی نہیں ملتی۔ لیکن وہ عمومی حصوں یاہیڈزمیں تقسیم کر کے بتا سکتی تھیں کہ وہ اپنا خرچ کہاں کرتی ہیں۔ خواتین جواب دہندگان کی کم تعداد نے کسی بھی قسم کے اخراجات نہ کرنے کی رپورٹ دی، جوFGDsکے نتائج کی تصدیق کرتی ہیں۔جن سے ظاہر ہوتا ہے کہ خواتین کو فیصلہ سازی یا گھریلو اخراجات میں زیادہ اختیار نہیں ہوتا، اور وہ شاید اس بات سے بھی واقف نہیں ہوتیں کہ خاندان کے مرد اہم گھریلو اخراجات پر کتنا خرچ کر رہے ہیں۔

جدول : 11خاندانی اخراجات کی اقسام*

خاندانی اخراجات	مرد		خواتین		کل	
	N	%	N	%	N	%
کھانا	274	88	13	6	287	55
پانی	187	60	17	8	204	39
ایندھن (بشمول بجلی، گیس)	204	66	18	8	222	42
تعلیم	142	46	10	5	152	29
صحت	244	79	7	3	251	48
ٹرانسپورٹ	237	76	6	3	243	46
تفریح	135	43	0	0	135	26
دیگر	130	42	4	2	134	25

*کثیر الانتخابی جوابات(Multiple Responses)

یہ جدول دلچسپ اعدادوشمار پیش کرتی ہے ،اگرچہ 50 فیصد گھرانے بتاتے ہیں کہ پانی آدھے کلومیٹر کے اندر دستیاب ہے، لیکن 39 فیصد گھرانے یہ پانی خرید رہے ہیں۔

6.6 اثاثوں کی ملکیت

بہت کم مردوں نے اثاثوں کی ملکیت کی اطلاع دی، زیادہ تر کے پاس مویشی، گھر، موٹر سائیکل تھیں۔ کچھ نے زمین، ٹی وی/ایئر کنڈیشنر/موبائل، پیسے اور زیورات کا بھی ذکر کیا۔ لیکن FGDs میں خواتین کی مویشیوں کی ملکیت کو زیادہ زور دے کر بیان کیا گیا۔

جدول: 12 خاندانی اثاثوں کی ملکیت*

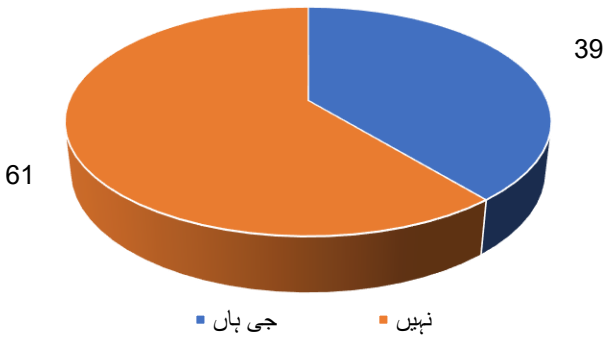
اثاثوں کی ملکیت	مرد		خواتین		کل	
	N	%	N	٪	N	%
زمین	16	5	1	1	17	3
مویشی	26	8	1	1	27	5
گھر	18	6	0	0	18	3
گاڑی/موٹر بائیک	17	6	0	0	17	3
بینک بیلنس/پیسے	12	4	2	1	14	3
زیورات	8	3	0	0	8	2
ٹی وی/ایئر کنڈیشنر/موبائل وغیرہ	16	5	0	0	16	3
دیگر	3	1	0	0	3	1

*کثیر الانتخابی جوابات(Multiple Responses)

6.7 خاندانی قرضداری کی صورتحال

تقریباً 39 فیصد گھرانے قرض کے بوجھ تلے تھے اور انہوں نے زیادہ تر قرض خاندان/رشتہ داروں اور مقامی سود خوروں سے لیا۔

شکل-4: خاندانی قرضداری کی صورتحال



جدول : 13قرض کا ماخذ*

قرض کے ذرائع	نمبر	فیصد
مقامی قرض دہندہ	44	21
خاندان/رشتہ دار	99	48
دیگر	65	31

*کثیر الانتخابی جوابات(Multiple Responses)

6.8 فیصلہ سازی کے عمل میں خواتین کی شمولیت

72 فیصد مردوں اور 84 فیصد خواتین نے بتایا کہ خواتین زیادہ تر خاندانی معاملات میں فیصلہ سازی کے عمل میں شامل ہوتی ہیں۔ ورنہ زیادہ تر معاملات میں مرد ہی رائے عامہ کی قیادت کرتے ہیں۔

جدول: A14 فیصلہ سازی کے عمل میں خواتین کی شمولیت

فیصلہ سازی میں خواتین کی شمولیت	مرد جواب دہندگان		خواتین جواب دہندگان		کل	
	N	%	N	%	N	%
جی ہاں	225	72	182	84	407	**77**
نہیں	72	23	29	13	101	**19**
کوئی جواب نہیں	14	5	5	2	19	**4**
کل	**311**	**100**	**216**	**100**	**527**	**100**

جدول: B14 وہ فیصلے جن میں خواتین حصہ لیتی ہیں*

فیصلوں کی اقسام	مرد جواب دہندگان		خواتین جواب دہندگان		کل	
	N	%	N	%	N	%
خاندانی معاملات	207	92	164	90	371	**91**
جائیداد کا معاملہ	38	17	9	5	47	**12**
قدرتی وسائل کا استعمال	26	12	13	7	39	**10**
زراعت/ماہی گیری	**30**	**13**	**7**	**4**	**37**	**9**

* کثیر الانتخابی جوابات(Multi-Select Responses)

FGDs میں مردوں کے مقابلے میں خواتین زیادہ یہ سمجھتی ہیں کہ فیصلہ سازی میں ان کا کردار ہے اور وہ خواتین کے حقوق سے زیادہ باخبر ہیں۔ تاہم، کلیدی ذرائع (حکومت) کے مطابق خواتین کا فیصلہ سازی میں زیادہ کردار نہیں ہے، سوائے شہروں میں اعلیٰ سطح پر، اور انہیں یہ بھی محسوس ہوتا ہے کہ انفراسٹرکچر منصوبوں کے میدان میں ان کے پاس زیادہ تعاون کرنے کے مواقع نہیں ہیں۔

6.9 گھر کے اندر اور باہر مردوں اور عورتوں کی سرگرمیاں

جواب دہندگان سے پوچھا گیا کہ خاندان کے مرد گھر کے اندر اور باہر کون سی سرگرمیاں انجام دیتے ہیں۔ اسی طرح جواب دہندگان سے کہا گیا کہ خواتین گھر کے اندر اور باہر کون سی سرگرمیاں انجام دیتی ہیں۔گزشتہ 20 سالوں میں مردوں اور عورتوں کے کرداروں میں تبدیلی کے حوالے سے، FGDs نے دکھایا کہ پہلے مرد اور عورتیں مچھلی کے شکار اور زراعت میں ایک ساتھ کام کرتے تھے۔ اب مردوں کو دستی مزدوری کے لیے دور دراز جگہوں پر جانا پڑتا ہے، اور عورتیں گھر پر رہتی ہیں۔ کچھ نے بتایا کہ حالیہ برسوں میں مرد پانی لانے، ایندھن اکٹھا کرنے اور مویشیوں کی دیکھ بھال میں مدد کرتے ہیں۔

6.10 نتائج

WWFکے چھسائٹس میں مقامی آبادیوں کی جو سماجی و اقتصادی تصویر سامنے آتی ہے، وہ واضح طور پر بتاتی ہے کہ وہ بہت غریب، مقروض ہیں اور کسمپرسی کی حالت میںگزارا کر رہے ہیں۔ اگرچہ بہت سے اشاریےپاکستان کے دیہی علاقوں کے لیے عام ہیں (تعلیم، عوامی خدمات تک رسائی، خراب پانی اور صفائی کی سہولیات)، بہت سے دیگراشاریے انتہائی غربت، روزگار کے ذرائع کے فقدان، مواقع نہ ہونے اور مایوسی کے احساس کی نشاندہی کرتے ہیں۔

سرکاری ملازمین کے علاوہ، مرد اور خاص طور پر خواتین، اپنی ماہانہ یا سالانہ آمدنی کا اندازہ نہیں بتا سکتیں کیونکہ انہیں باقاعدہ آمدنی نہیں ملتی۔ خواتین پیسے خرچ کرتی ہوئی نظر نہیں آتیں۔ فیصلہ سازی یا گھریلو اخراجات میں ان کی رائے زیادہ اہمیت نہیں رکھتی، اور ممکن ہے کہ انہیں اس بات کا بھی علم نہ ہو کہ خاندان کے مرد اہم گھریلو اخراجات پر کتنا خرچ کر رہے ہیں۔

زیادہ تر مرد ایسے کاموں میں مصروف ہیں جن کے لیے عموماً اجرت ملتی ہے (جب انہیں کام ملے)، اور خواتین عام طور پر گھریلو کاموں کی دیکھ بھال کرتی ہیں اور انہیں اجرت نہیں ملتی۔ بعض مواقع پر خواتین اور مرد مچھلی پکڑنے اور پانی لانے کے کاموں میں اکٹھے کام کرتے تھے۔ مچھلی کے شکار اور مویشیوں کے علاوہ، خواتین نے کسی بھی پیشے میں کام کرنے یا کوئی ملازمت کرنے کی اطلاع نہیں دی۔ جہاں مرد روزی کمانے کے لیے اپنی کمیونٹی چھوڑ کر کہیں اور چلے جاتے ہیں، وہاں خواتین عموماً رہ جاتی ہیں۔ موسمیاتی تبدیلی، نجکاری اور حکومتی تحویلکی وجہ سےان کے روایتی پیشوں اور آمدنی کے ذرائع (ماہی گیری، زراعت، مویشیوں کی پرورش اور دستکاری) کے لیے ماحول کم اور خراب ہوتا جا رہا ہے ۔‘

چھ پروجیکٹ سائٹس میں سب سے غریب کمیونٹیز کے سماجی و اقتصادی حالات کو بہتر بنانا ایک چیلنج ہوگا، اس لیے مردوں اور عورتوں کے لیے کمائی کے مواقع پروجیکٹ کے ڈیزائن کا لازمی حصہ ہونے چاہئیں۔

*****

7. بابِ ہفتم:ڈبلیو ڈبلیو ایف کی پالیسیوں اور اقدامات میں صنف کو مرکزی دھارے میں لانا

7.1 WWF صنفی پالیسی

WWF نے 2011 میں اپنی صنفی پالیسی اپنائی۔ یہ پالیسی WWF کے مساوات کے لیے جاری عزم اور اپنی پالیسیوں، پروگراموں اور منصوبوں میں صنفی نقطہ نظر کو ضم کرنے کے ساتھ ساتھ اپنی ادارہ جاتی ساخت میں بھی اس کے اطلاق کی عکاسی کرتی ہے[73] ۔

WWFعالمی نیٹ ورک پالیسی: صنفی پالیسی بیان 2011 میں کہا گیا ہے کہ "*یہ پالیسی بیان اس بات کو یقینی بنانے کے لیے ہے کہWWFکی تحفظ کی پالیسیاں، پروگرام اور سرگرمیاں خواتین اور مردوں دونوں کو برابر فائدہ پہنچائیں اور صنفی مساوات میں حصہ ڈالیں، جو کہWWFکے اپنے منصوبوں، پروگراموں اور پالیسی کے کام کے سماجی پہلوؤں کو مضبوط کرنے کے وسیع تر عزم کا حصہ ہے۔ یہ WWFکے مشن، حیاتیاتی تنوع اور فٹ پرنٹ کے اہداف کے تناظر میں صنفی مرکزی دھارے میں لانے کی دلیل بیان کرتی ہے اور ہمارے پروگرامی اور عملیاتی ڈھانچے اور طریقہ کار میں صنفی نقطہ نظر کو ضم کرنے کے لیے WWFکے عزم کا خاکہ پیش کرتی ہے۔* یہ پالیسی صنفی مساوات کو فروغ دینے اور *منصوبوں اور پروگراموں میں* صنفی نقطہ نظر کو ضم کرنے کے حوالے سے WWFکے اعتقاد *اور پروگراماتی ڈھانچے اور طریقہ کار کو تشکیل دینے کے عزم کا خاکہ پیش کرتی ہے منصوبے کے تمام مراحل میں صنفی شعور اور تجزیے کے اطلاق کے ذریعے پروگرام اور منصوبے کی ترقیاتی عمل میں صنفی نقطہ نظر کو شامل کرتا ہے، بشمول ڈیزائن، نفاذ، نگرانی اور تشخیص۔* اور WWFاس بات پر بھی پابند ہے کہ *'ایک ایسا تنظیمی کلچر اور کام کا ماحول یقینی بنایا جائے جہاں انتظامیہ اور دیگر عملہ جانتا ہو کہ امتیاز کیا ہے اور کام اور انتظامی انداز میں تنوع کا احترام کیا جائے اور امتیازی رویوں بشمول دقیانوسی تصورات اور جنسی ہراسانی کو روکا جائے،*[74]*۔*

اس سیاق و سباق میں، WWF ریچارج پاکستان منصوبے نے اس صنفی تجزیے کو انجام دیا اور ایک صنفی لائحہ عمل تیار کیا ہے تاکہ یہ یقینی بنایا جا سکے کہ منصوبے کے ڈیزائن کے مرحلے میں صنفی مرکزی دھارے کو ضم کیا جائے، جو WWF کی اپنی پالیسی اور مستقبل کی سرگرمیونکے لیے جاری وابستگی کی عکاسی کرتا ہے۔

7.2 WWF کی سالانہ رپورٹس 2019-2021 کا جائزہ

WWFپاکستان کی سالانہ رپورٹ کے تین سالہ دور (2019-2021) کے ایک مختصر جائزے میں متعدد جگہوں پر صنفی مساوات کا ذکر ہے اور خاص طور پر اس کے چھ ترجیحی شعبوں میں خواتین کی شمولیت کا تذکرہ کیا گیا ہے[75] ۔ ایسے اور کئی منصوبوں کی مثالیں بھی بیان کی گئیں ہیں جن میں خواتین کو شامل اور بااختیار بنانے کے لیے معاونت فراہم کی گئی ۔ مثالوں میں خان پور واٹرشیڈ منصوبہ شامل ہے جو خواتین پر مرکوز ہے، کلسٹر تنظیم کو قدر میں اضاف (value additions)اور چلغوزہ کے گریوں کی مارکیٹنگ پر تربیت کے ساتھ تعاون، اور بلوچستان میں روزگار کے ذرائع میں تنوع[76] ، فوڈ اینڈ مارکیٹس منصوبے جہاں 835 کسان خاندانوں بشمول کام کرنے والی خواتین کو صنفی تربیت کے ذریعے اپنی مہارت بڑھانے میں مدد دی گئی تاکہ وہ آمدنی کے متبادل ذرائع تلاش کر سکیں[77] ۔

2021 میں WWF نے گورنمنٹ کالج ویمن یونیورسٹی سیالکوٹ میں بارش کے پانی کو جمع کرنے کا ایک نظام نصب کیا تاکہ بارش کے موسم کے دوران زیرِ زمین پانی کے استعمال کو کم کیا جا سکے، جو خواتین کے تعلیمی اداروں کے لیے تعاون کی مثال ہے۔ اور سندھ میں دریائے سندھ کے ڈیلٹا میں خواتین 'شیروز *(sheroes)'* کو شامل کرتے ہوئے 30,000 مینگرو (Mangrove)کے پودے لگائے گئے، یہ ایک کمیونٹی پر مبنی شجر کاری مہم تھی تاکہ ساحلی موسمیاتی استقامت کو بڑھایا جا سکے اور کمیونٹی کو روزگار فراہم کیا جا سکے۔ اسی طرح، دریائے سندھ کے ڈیلٹا کے دیہات کی 100 خواتین مچھلی پکڑنے والی ماہی گیروں کو متبادل روزگار کی حمایت کے لیے گھریلو کاروبار اور روایتی دستکاری کی تربیت دی گئی[78] ۔

7.3 WWF صنفی منصوبے

WWFسے صنفی منصوبوں کی تین رپورٹس موصول ہوئیں اور ان کا جائزہ لیا گیا تاکہ یہ سمجھا جا سکے کہWWFکے مجموعی منصوبوں میں صنفی امور کو کس حد تک شامل کیا گیا ہے۔ ان رپورٹس کے ایک مختصر تجزیے سے معلوم ہوتا ہے کہ خواتین کی آمدنی بڑھانے اور متبادل روزگار کے مواقع پیدا کرنے کے لیے ہنر کی تربیت کو شامل کیا گیا ہے اور

[73] https://www.wwfpak.org/about_us_/wwf_s_policies/gender/.
[74] WWF پالیسی 2011، عالمی نیٹ ورک پالیسی: صنفی پالیسی بیان۔
[75] WWF سالانہ رپورٹ 2021 (خوراک اور مارکیٹس، موسمیات اور توانائی، میٹھا پانی، جنگلی حیات، جنگلات، سمندر)۔
[76] WWF سالانہ رپورٹ 2019۔
[77] WWF سالانہ رپورٹ 2020۔
[78] WWF سالانہ رپورٹ 2021۔

خواتین کو بااختیار بنانے کے لیے اسے اہم سمجھا گیا ہے۔ لائیولی ہڈ امپرووومنٹ اینڈ جینڈر ایمپاورمنٹ انیشیٹیوز (Livelihood Improvement & Gender Empowerment Initiatives) میں صنفی طور پر مختص چار منصوبے ہیں، جو کپاس کی کاشت، حیاتیاتی تنوع، زرعی جنگلات، اور چھوٹے کاروباروں کی ترقی پر مرکوز ہیں۔ انڈس ایکو ریجن کمیونٹی لائیولیوڈ پروجیکٹ 2019 (Indus Eco Region Community Livelihood Project) معاش کے ذرائع کو فروغ دے کر خواتین کو شامل کرتا ہے، اور رپورٹ میں مستفید ہونے والی خواتین کی تعداد فراہم کی گئی ہے۔ اور سیڈا 2 گرو آکسفیم پروجیکٹ (Sida 2 Grow Oxfam project) کی سالانہ رپورٹ صنفی نتائج اور اثرات کی بھی نگرانی کرتی ہے۔

تاہم، صنفی اعداد و شمار منتشر ہیں اور اگرچہ یہ مختلف رپورٹس اور منصوبوں میں موجود ہیں، لیکن WWF کے پروگراموں میں صنفی مرکزی دھارے کے دائرہ کار کو ریکارڈ کرنے اور سمجھنے کے لیے صنفی سرگرمیونکی تعداد، مستفیدین، کامیابی کے اشاریوں، اور خواتین پر اثرات کا نقشہ بنانے کی ضرورت ہے۔ **انڈس ایکو ریجن کمیونٹی** لائیولی ہڈ ڈ**پروجیکٹ 2019 کے نفاذ، تکمیل اور نتائج کی رپورٹ[79] مددگار ہے،** کیونکہ اس کے کچھ پہلو موجودہ GCF پروجیکٹ کے ساتھ کچھ مشترک ہیں ۔

یہ منصوبہ متبادل ذرائع معاش کو فروغ دے کر خواتین کو منصوبے میں شامل کرتا ہے۔ اس جزو کو کینجار جھیل، منچھر جھیل، چھوٹیار اور ناری نہر میں آمدنی کے ذرائع میں تنوع لانے اور روزی کے لیے مچھلی پکڑنے پر انحصار کم کرنے میں مدد کے لیے ڈیزائن کیا گیا تھا۔ یہ کام مخصوص میٹھے پانی کے ماہی گیروں کو گروپوں میں منظم کرنے، بہتر اور پائیدار ماہی گیری کے طریقے متعارف کروانے، کمیونٹی کی بنیاد پر گھریلو صنعتوں کے قیام اور مارکیٹوں و مقامی حکومتوں کے ساتھ مؤثر اور پائیدار روابط قائم کرنے کے ذریعے نوجوانوں، خواتین اور محروم طبقات کے لیے آمدنی کے مواقع بڑھانے کے ذریعے کیا گیا۔

اس منصوبے کی دستاویزات کا جائزہ لینے سے معلوم ہوتا ہے کہ اس کا دائرہ کار ریچارج پاکستان پروجیکٹ کے مقامات کے ساتھ مشترک ہے اور یہ دریائے سندھ ایکو ریجن پروجیکٹ کے نتائج، سیکھے گئے اسباق اور طریقہ کار کو ریچارج پاکستان پروجیکٹ کے عمل پر لاگو کرنے کے لیے ایک اچھا بنیاد فراہم کر سکتا ہے۔
کمیونٹی لائیولی ہڈ پروجیکٹ کی رپورٹ کے مطابق، *'پروجیکٹ کے اختتام پر، پروجیکٹ کے ترقیاتی مقاصد جزوی طور پر حاصل کیے گئے تھے ، جبکہ مجموعی طور پر منصوبے کی مؤثریت کو 'محدود' قرار دیا گیا۔ ۔ براہِ راست فائدہ اٹھانے والوں میں خواتین کے گھرانوں کا 17 فیصد شامل تھا۔ اس منصوبے نے تین کاریگری کے مراکز، ایک ایک مرکز تینوں علاقوں یعنی کنجر، چھوٹیار اور ناری میں ، قائم کیے ۔ خواتین کو بلاک پرنٹنگ، سلائی اور دستکاری کے انتظام کی تربیت دی گئی۔ آئی ای سی ایل پی کے تحت گھریلو پولٹری یونٹس (DPUs/ڈی پی یو ز) دس خواتین کو ناری نہر، کنجر جھیل، منچھر جھیل اور چھوٹیار ذخیرہ آب میں فراہم کیے گئے۔ صنفی ہم آہنگی منصوبے کا ایک اہم پہلو تھا۔*

7.4 منصوبے کے ہدفی علاقوں سے حاصل کی گئی کیس اسٹڈ یز

منصوبےکے ہدفی علاقوں سے کیس اسٹڈیز کا جائزہ بھی اس بات کا ثبوت ہے کہWWFنے خواتین کی معاشی اور سماجی حیثیت کو کس طرح بہتر بنایا ہے، جیسا کہ کیس اسٹڈی نمبر 1بیان کرتی ہے کہ منصوبے "خواتین کے زیر اہتمام مائیکرو نرسریاں"[80] نے دیہی خواتین کے لیے آمدنی کے ذرائع پیدا کیے، انہیں بااختیاری کا احساس دیا اور خواتین کو یہ سہولت دی کہ وہ اپنی آمدنی خرچ کرنے کا انتخاب کریں اور چھوٹی نرسریاں چلانے کا طریقہ سیکھیں۔ اسی طرح، کیس اسٹڈی نمبر 2، WWF کے، بیٹر کاٹن انیشیئیٹو[81] (Better Cotton Initiative)واضح طور پر دکھاتی ہے کہ کس طرح درختوں کی نرسریوں کی کاشت اور پودوں کی فروخت کے ذریعے حاصل ہونےوالی آمدنیکی وجہ سے خواتین کےذرائع معاش پر مثبت اثر پڑا ہے اور کیسےانہوں نے اپنے اور اپنے خاندان کے لیے آمدنی پیدا کی ہے۔WWFکے منصوبے اور کمیونٹی کے ساتھ شراکت میں صنفی حساس سرگرمیوں کے ساتھ خواتین کی شرکت شامل ہے، اور دیہی معاشرے میں سرایت شدہ صنفی تعصب کو تسلیم کیا جاتا ہے جو خواتین کو فیصلہ سازی میں حصہ لینے سے روکتا ہے۔ اور اپنے پروگرام کے ایک حصے کے طور پر WWF خواتین میں فطرت اور ماحول کی اہمیت کے بارے میں شعور بھی بڑھاتا ہے۔

7.5 WWF کی خواتین عملے کے ساتھ فوکس گروپ بحث

صنف کی مرکزی دھارے میں شمولیت کے مزید تجزیے اور WWF میں خواتین کی قیادت کے مواقع کے لیے، لاہور، اسلام آباد، ملتان اور کراچی میں واقعWWFکے دفاتر کی مختلف خواتین عملے کے ارکان کے ساتھ ایک مرکوز گروہی بحث(FGD) منعقد کی گئی۔ 12خواتین جنہوں نےWWFکے ساتھ ایک سے پانچ سال تک کام کیا تھا * (اور ایک جو کافی طویل عرصے سے وہاں تھیں) نے موسمیات اور توانائی، موسمیاتی تعلیم، خوراک اور،market ریچارج پاکستان، آکسٹس، اور پروگرام ڈیولپمنٹ کے شعبوں میں اپنے پروگراموں کی نمائندگی کی۔ اس کے علاوہ عملے کے دیگر عہدیداران مینیجرز، کوآرڈینیٹرز، سینئر پروجیکٹ آفیسرز، ریسرچ ایسوسی ایٹس، اور ایک صنفی ماہر تھے۔

[79] عمل درآمد کی تکمیل اور نتائج کی رپورٹ: انڈس ایکو ریجن کمیونٹی لائیو لیڈ پروجیکٹ (P146252) (IECLP) عالمی بینک 14 جنوری 2019۔
[80] W=https://www.wwfpak.org/knowledge_hub_/success_stories_/micro_nurseries_run_by_rural_women/#:~:text
2DPakistan%20works%20with%20women,%2C%20shade%2C%20shelter%20and%20protection%WF
[81] /https://stories.bettercotton.org/ruksana

ایف جی ڈی کی رپورٹ[82] میں بھرتی کے طریقہ کار، صنفی تربیت کے مواقع، پاکستان میں مردوں اور عورتوں میں صنفی مسائل کے حوالے سے آگاہی، ڈبلیو ڈبلیو ایف میں صنفی نوعیت کے عہدوں پر مردوں اور عورتوں کی تعداد، منصوبوں اور پروگراموں میں خواتین عملے کے کردار اور فیصلہ سازی، پچھلے دس سالوں میں تنظیم میں خواتین کے مقام میں تبدیلیاں، کام کی جگہ پر سازگار ماحول کے امکانات اور عملے اور خواتین کی قیادت کے لیے چیلنجز جیسے موضوعات پر بات کی گئی۔

7.5.1 بھرتی، شروعات اور رہنمائی

ایف جی ڈی سے معلوم ہوا کہ ڈبلیو ڈبلیو ایف میں **عملے کی بھرتی اور شمولیت** اخبارات میں اشتہارات کے ذریعے ہوتی ہے، جہاں امیدواروں کو شارٹ لسٹ کیا جاتا ہے، انٹرویو لیا جاتا ہے، ٹیسٹ کیا جاتا ہے، اور حتمی انٹرویو کے لیے بلایا جاتا ہے۔ یہ ایک باضابطہ عمل ہے جو عہدے کی ضروریات کے مطابق ڈبلیو ڈبلیو ایف کی جانب سے تیار کردہ ٹرم آف ریفرنس (TORs) پر مبنی ہوتا ہے۔ جواب دہندگان اس بات سے ناواقف تھے کہ آیا WWF ایک "برابر مواقع فراہم کرنے والا آجر" ہے یا 'خواتین کو درخواست دینے کی ترغیب دی جاتی ہے' کیونکہ یہ اشتہار دی گئی آسامیوں میں بیان نہیں کیا گیا ہے۔ اپنے تجربے کی بنیاد پر جواب دہندگان نے کہا کہ بھرتی کے عمل میں کوئی تعصب نہیں ہے، بلکہ زرعی منصوبوں میں خواتین کو ملازمت میں ترجیح دی جاتی ہے، کیونکہ دور دراز فیلڈ سائٹس پر سفر خواتین کی ملازمت کے لیے رکاوٹ نہیں سمجھا جاتا۔

WWFکے قواعد و ضوابط سے آگاہی ایک معمول کا عمل تھا اور ایک تعارفی پیکیج فراہم کیا جاتا تھا۔ اس میں عملے سے تعارف اور کام کی جگہ پر ہراسانی اور اس سے نمٹنے کے طریقوں پر ایک مختصر بریفنگ شامل تھی، لیکن صنفی آگاہی اس تعارفی عمل کا حصہ نہیں تھی۔ منصوبوں میں اگر عطیہ دہندگان کی جانب سے صنفی تربیتوں کی شرط ہو تو مخصوص منصوبوں کے لیے صنفی ماڈیولز تیار کیے گئے ہیں جنہیں فیلڈ عملہ استعمال کرتا ہے۔ صنفی حساسیت یعنی پاکستان میں خواتین اور مردوں کی حیثیت کو تعارفی عمل کے حصے کے طور پر فراہم نہیں کیا جاتا۔

7.5.2 WWF کی صنفی پالیسی سے واقفیت

بنیادی **صنفی تصورات** نہیں سکھائے جاتے، اور صنفی ماہر کی تعریف کو *'ایک ایسا شخص جو زرعی شعبے کے کسان خاندانوں میں مردوں اور عورتوں دونوں کے ساتھ بات چیت کر سکے'* کے طور پر سمجھا گیا۔ اور ایسا محسوس ہوا کہ صنفی یکجہتی عطیہ دہندگان (donors)کی ضروریات کے جواب میں ہے۔ اسی طرح، کام کی جگہ پر جنسی ہراسانی یا امتیازی سلوک کے بارے میں معلومات اور طریقہ کار کی قانونی ضرورت کو باضابطہ طور پر تعارفی مراحل کے دوران پیش نہیں کیا جاتا۔ اور تنظیم کے اندر کوئی صنفی امور کا ذمہ دار شخص یا صنفی رابطہ کار موجود نہیں ہے جو تنظیم بھر میں پروگراموں اور منصوبوں کے ساتھ صنفی پالیسی کو مربوط کر سکے۔ تاہم، جواب دہندگان نے کہا کہ خواتین عملہ ہمیشہ منصوبے کی ٹیم کی بحث میں شامل ہوتی ہیں، اور خواتین کو سرگرمیوں کے ڈیزائن میں شامل کیا جاتا ہے، اور وہ منصوبے کی سطح پر فیصلہ سازی کا حصہ ہوتی ہیں۔ یہ اس وقت کے حوالے سے ذکر کیا گیا جب محکمے کی سربراہ ایک خاتون ہوتی ہے۔

WWF کی **عالمی صنفی پالیسی** اور **GCF کی پالیسی** شرکاء کے لیے نئی معلومات تھیں کیونکہ وہ عالمی سطح پر WWF کی موجودہ صنفی پالیسیوں سے ناواقف تھے۔ WWF پاکستان WWF کی عالمی صنفی پالیسی پر عمل پیرا ہے، اور ایک جواب دہندہ کے علاوہ باقی سب نے ان صنفی پالیسیوں کے بارے میں نہیں سنا تھا۔ WWF کی خواتین عملے میں مضبوط عالمی صنفی پالیسی کے بارے میں اس آگاہی کی کمی تنظیم میں صنفی انضمام اور مرکزی دھارے میں لانے کے حوالے سے ایک خلا کی عکاسی کرتی ہے۔

7.5.3 صنفی نقطہ نظر سے منصوبوں کی خاکہ بندی اور پیشرفت

پروجیکٹ کا ڈیزائن اور پیشرفت انفرادی شعبوں میں ہوتی ہے، اور پروجیکٹس عطیہ دہندگان(Donors) کی ضروریات کے مطابق تیار کیے جاتے ہیں، جس میں ضرورت پڑنے پر دیگر شعبوں سے تکنیکی معاونت بھی لی جاتی ہے، اور اگر عطیہ دہندہ کی ترجیحات میں صنفی مساوات شامل ہو تو / کمپونٹیز میں نفاذ کے لیے صنفی ماڈیولز (modules)تیار کیے جاتے ہیں۔ پروگراموں میں یا تنظیم کے اندر صنفی امور کو ضم کرنا بھی عطیہ دہندگان کی ضروریات کے مطابق ہوتا ہے۔ صنفی یکجہتی کو عطیہ دہندگان کے زیرِ اہتمام 'اوپر سے نیچے' کے طریقہ کار کے طور پر دیکھا جاتا ہے، اور مرد مینیجرز(Managers)پروگرامنگ میں صنفی امور سے متعلق اہم فیصلے کرتے ہیں۔ خیالات بھی مرد مینیجرز سے ہی سامنے آتے ہیں، اورWWFمیں خواتین کے لیے اپنی رائے کا اظہار کرنے، اور اپنے خیالات پیش کرنے کے لیے کوئی باقاعدہ طریقہ کار موجود نہیں ہے۔

---

[82] فوکس گروپ ڈسکشن 14 سوالات پر مشتمل تھی اور یہ ایک زوم میٹنگ کے ذریعے منعقد کی گئی، جس میں شرکاء کو ان کے جوابات کی مکمل رازداری کی ضمانت دی گئی۔ شرکاء کے نام خفیہ رکھے گئے ہیں۔ FGD سوالات کے لیے Annex-1 دیکھیں۔
*صرف ایک خاتون نے پانچ سال سے زیادہ عرصے تک WWF کے ساتھ کام کیا تھا۔

تاہم، ان کے تجربات کے بالکل برعکس، جواب دہندگان نےWWFکے تنظیمی طریقہ کار کے بارے میں بات کی جو ایک حکمت عملی پر مبنی پانچ سالہ منصوبہ تیار کرنا ہے جس میں صنفی یکجہتی، صنفی بااختیاری کو ایک بنیادی جزو، صنفی معیارات، ثقافتی حساسیت، صنفی اعتبار سے الگ کردہ اعداد و شمار پر زور شامل ہے جو سرگرمیوں کی ترقی کی بنیاد فراہم کرتا ہے اور خواتین کی شمولیت منصوبوں میں حکمت عملی کی منصوبہ بندی کے عمل میں شامل ہے۔ صنفی لائحہ عمل ، حفاظتی اقدامات، اور مخصوص صنفی سرگرمیاں بھی تیار کی جاتی ہیں اور منصوبہ بندی کے عمل میں شامل کی جاتی ہیں۔ اور خواتین عملے نے بھی زرعی، ساحلی، جنگلی حیات، اور آمدنی پیدا کرنے والے منصوبوں میں خواتین کی بھرپور شمولیت پر زور دیا۔ ایسا محسوس ہوا کہ خواتین کے کردار کو فیلڈ، کمیونٹی، اور پروجیکٹ کی سطح پر تسلیم کیا گیا اور حوصلہ افزائی کی گئی، لیکن دفتر کے کام کی جگہ پر نہیں۔

پروجیکٹ عملے نے یہ بھی کہا کہ کمیونٹیز میں خواتین آگاہی سرگرمیوں میں حصہ لیتی ہیں، ضلعی فورمز میں بولنے کی ترغیب دی جاتی ہے، اور کمیونٹی کی خواتین کی نمائندگی اور قیادت کی حمایت اور فروغ کیا جاتا ہے۔ جواب دہندگان نے سوچا کہWWFنے صنفی امور کے لیے اپنے غیر رسمی غیر تحریری پروٹوکول تیار کیے ہیں اور کہا، *'ہم اس مقصد کے قریب پہنچ رہے ہیں اور جلد یا بدیر ہم ایک صنفی حساس تنظیم بن جائیں گے۔ '*

7.5.4 تنظیمی خاکہ اور صنفی نمائندگی(Organogram and Gender Presence)

WWFکا تنظیمی خاکہ 2021[83]بتاتا ہے کہWWF میں 31 سینئر مینیجریل(managerial) عملہ ہے، جن میں سے 10 خواتین ہیں۔WWF کا سربراہ ایک مرد ہے، اور دوسرے درجے میں چھ سینئر مینجمنٹ کے عہدے ہیں جن میں سے ایک خاتون لاہور دفتر میں ہیڈ / سینئر مینیجر برائے کمیونیکیشنز ہے۔ تیسرے درجے میں آٹھ سینئر مینیجرز اور ڈائریکٹرز میں، لاہور دفتر میں ایک خاتون کوآرڈینیٹر برائے معاشی بہتری اور صنفی بااختیاری کے عہدے پر فائز ہے۔ چوتھے درجے میں، سات مینیجرز اور کوآرڈینیٹرز میں لاہور دفتر میں دو خواتین مینیجر برائے تحفظ اور جنگلی حیات اور سینئر گرافک ڈیزائنر اور کمیونیکیشن کے عہدوں پر فائز ہیں، اور ایک خاتون اسلام آباد دفتر میں کوآرڈینیٹر برائے پالیسی اور حفاظتی اقدامات کے عہدے پر ہے۔ پانچویں سطح پر پانچ سینئر مینیجرز اور مینیجرز میں ایک خاتون ہیں جو لاہور دفتر میں موسمیات اور توانائی / کارپوریٹ پارٹنرشپ کی سربراہ / سینئر مینیجر ہیں۔ اور چھٹی سطح پر تین انتظامی عہدوں میں ایک خاتون اسلام آباد دفتر میں مینیجر پیپل ڈیولپمنٹ ہیں، اور ایک خاتون کراچی دفتر میں آئی ایل ای ایس (ILES) پروجیکٹ کی کوآرڈینیٹر ہیں۔ ساتویں سطح پر دو عہدے ہیں جن پر دونوں خواتین ہیں: سیالکوٹ میں کوآرڈینیٹر فریشواٹر پروگرام اور لاہور دفتر میں سینئر آفیسرکمپنسیشن اینڈ بینیفٹس(Compensation & Benefits)[84] ۔ تنظیم کے ڈھانچے کے تجزیے سے معلوم ہوتا ہے کہWWFمیں صرف 3 فیصد خواتین ہیں اور خواتین تنظیم میں بکھری ہوئی ہیں، لیکن چھٹی اور ساتویں سطح پر صرف خواتین ہیں(Annex A12)۔

WWFسے موصولہ معلومات کے مطابق تنظیم میں مردوں اور خواتین کی تعداد میں گورننس سطح پر 6 مرد اور 5 خواتین، مینجمنٹ سطح پر 38 مرد اور 4 خواتین، فنانس اور ایڈمنسٹریشن میں 145 مرد اور 5 خواتین، ہیومن ریسورسز میں 1 مرد اور 3 خواتین، اور منصوبوں میں 613 مرد اور 67 خواتین ہیں۔ مردوں کا تناسب 91 فیصد ہے جبکہ خواتین کا 9 فیصد[85] ۔

7.5.5 کام کا ماحول

کام کے موافق ماحول پر مزید بحث سے معلوم ہوا کہ ہیڈ آفس میں ایک ڈے کیئر سینٹر موجود ہے جو فعال نہیں ہے۔ خواتین کے لیے نماز کے کمرے کی عدم موجودگی اور خواتین کے لیے کسی نجی کمرے کی عدم موجودگی کا ذکر کیا گیا جہاں وہ خود کو غیر صحت مند محسوس کرنے کی صورت میں جا سکیں۔ حمل کے دوران خواتین کی صحت یا تولیدی صحت کے مسائل کو تسلیم نہیں کیا گیا، اور حیض کے دوران خواتین کے لیے ہمدردی کی کمی کا بھی ذکر کیا گیا۔ شادی کے بعد ایک خاتون کے تئیں پوشیدہ منفی رویہ اس کے کام اور 'کام کرنے کی صلاحیت' میں رکاوٹ سمجھا گیا اور حمل اور بچے کی پرورش کو کارکردگی میں رکاوٹ سمجھا گیا۔ مرد ڈرائیوروں کے ساتھ اکیلے سفر کرنے والی خواتین کے تئیں صنفی حساسیت کی کمی، اور مرد ساتھیوں کی طرف سے ہمدردی کی کمی کی مثالیں، خاص طور پر دور دراز دیہات میں جہاں خواتین کو حیضکے دوران کئی دن کمیونٹی میں گزارنے پڑتے تھے اور وہاں بیت الخلاء کی سہولت موجود نہیں ہوتی تھی، تو یہ صورتحال ان کے لیے مشکل اور ذہنی دباؤ کا باعث بنتی تھی۔ حمل کے دوران گھر سے کام کرنے کی درخواستوں کو اچھی نظر سے نہیں دیکھا گیا، اور اگرچہ ایک باضابطہ زچگی چھٹی کی پالیسی موجود ہے، اسے ہمیشہ متعلقہ خاتون کی مکمل حمایت کے ساتھ نافذ نہیں کیا جاتا تھا۔

WWF ایمپلائز رولز 2022[86] میں ایک میٹرنٹی پالیسی اور ایک پیٹرنٹی پالیسی شامل ہے۔ میٹرنٹی پالیسی میں کہا گیا ہے کہ شادی شدہ خاتون ملازمین کو 3 ماہ کی تنخواہ کے ساتھ میٹرنٹی لیو کی اجازت ہے۔ اس چھٹی میں ہفتے کے آخر کے دن اور تمام سرکاری تعطیلات شامل ہیں اور یہ سروس کے دوران صرف دو بار حاصل کی جا سکتی ہے۔ پیٹرنٹی لیو کے لیے، شادی

---

[83] ڈبلیو ڈبلیو ایف پاکستان، تنظیمی ڈھانچہ 2021۔

[84] WWF کی خواتین عملہ - عہدے اور شعبے۔

[85] ڈبلیو ڈبلیو ایف پاکستان میں مردوں اور خواتین کی تعداد، فریحہ نسیم، صنفی ماہر، ریچارج پاکستان پروگرام، ڈبلیو ڈبلیو ایف لاہور دفتر کی جانب سے بھیجا گیا ای میل، 10 مئی 2022، تفصیلات ضمیمہ میں ملاحظہ کریں۔

[86] WWF پاکستان ملازمین کے قواعد 2022۔

شدہ مرد ملازمین کو 5 کام کے دنوں کے برابر تنخواہ کے ساتھ پیٹرنٹی لیو کی اجازت ہے۔ یہ چھٹی سروس کے دوران صرف دو بار حاصل کی جا سکتی ہے۔

7.5.6 گزشتہ 10 سالوں میں خواتین کی حیثیت میں تبدیلیاں

اور جی ہاں، گزشتہ دس سالوں میں WWF کے اندر خواتین کی حیثیت میں مثبت تبدیلیاں آئی ہیں۔ چند خواتین نے ذکر کیا کہ وہ چند سال قبل مخصوص منصوبوں میں پہلی خواتین تھیں، لیکن حال ہی میں زیادہ خواتین تنظیم میں شامل ہو گئی ہیں، اور ان کے ساتھ میدان میں کام کرنے والی خواتین کے تئیں مرد ساتھیوں کے رویے میں مثبت تبدیلی آئی ہے اور وہ معاون ہو گئے ہیں۔ سفر آرام دہ ہے، اور ہوٹل، اور قیام کے لیے محفوظ مقامات کا جواب دہندگان نے اچھا خیال کیا۔ خواتین نے ملازمت کی خاطر مختلف شہروں میں بھی منتقل ہونا قبول کیا ہے، اور اسے تسلیم کیا گیا ہے، جو ثقافت اور توقعات میں تبدیلی کی نشاندہی کرتا ہے۔ زیادہ خواتین روایتی کرداروں کو چیلنج کر رہی ہیں جس کے نتیجے میں انہیں زیادہ قبولیت ملی ہے۔ زیادہ تر معاملات میں یہ بیان کیا گیا کہ اگر محکمے کا سربراہ معاون ہو تو کام کی جگہ آرام دہ ہوتی ہے، لیکن یہ کوئی باضابطہ دفتری پروٹوکول نہیں تھا، اور یہ خواتین کی ذمہ داری تھی کہ وہ اپنی بات خود کریں، اور ان کے مینیجر کی ذمہ داری تھی کہ وہ تعاون فراہم کریں۔

ایف جی ڈیز (FGDs) سے یہ ظاہر ہوا کہ منصوبوں میں اور تنظیم کے اندر خواتین کے کردار کے درمیان واضح تضاد موجود ہے۔ خواتین منصوبے کے ڈیزائن اور میدان میں سرگرمیوں سے متعلق فیصلوں میں حصہ لیتی ہیں، ان کے مرد ساتھیوں کا رویہ مثبت اور معاون ہوتا ہے، اور یہ تصور کہ خواتین طویل فاصلے طے کر سکتی ہیں اور دور دراز علاقوں میں کام کر سکتی ہیں، ان کے کام میں کوئی رکاوٹ نہیں ہے۔ تاہم، تنظیم کے اندر صورتحال مختلف ہے، اور ایک سازگار ماحول کا انحصار محکمہ کے سربراہ کے رویے پر ہوتا ہے، اور زیادہ تر معاملات میں، خواتین کو اپنے کام کے ماحول کو بہتر بنانے کے لیے مدد مانگنی اور اپنی آراء کا اظہار کرنا پڑتا ہے۔ یہ خواتین عملہ اپنا ایک پلیٹ فارم تیار کر سکتی ہیں کیونکہ پہلے ہی ایک تنقیدی اکثریت موجود ہے اور اگر ان خواتین کو ان کے سینئر مینیجرز کی حمایت حاصل ہو، اور اگر صنفی جوابدہ طریقہ ہاےکار تیار کیے جائیں تو WWF کے اندر صنفی یکجہتی اور صنفی حساس ماحول پیدا کیا جا سکتا ہے۔

7.5.7 نتائج

WWF کے پاس ایک مضبوط صنفی پالیسی ہے اور یہ GCF کے صنفی پالیسی رہنما اصولوں پر عمل کرتی ہے۔ اس کے پاس کئی منصوبے بھی ہیں جو خواتین پر مرکوز ہیں اور خواتین کو بااختیار بنانے کی حمایت کرتے ہیں، لیکن صنفی اعدادوشمار مختلف رپورٹس اور ویب سائٹس پر بکھر ےہوےہیں ، اور تمام موجودہ منصوبوں کا احاطہ کرنے والی ایک سالانہ صنفی رپورٹ، جس میں علیحدہ کردہ ڈیٹا، مرد اور خواتین مستفید ہونے والوں کی تعداد اور خواتین کو بااختیار بنانے پر اس کے اثرات شامل ہوں، صنفی مرکزی دھارے کے لیے ایک بنیاد فراہم کرے گی۔

WWFکے منصوبوں کا جائزہ اور مقامی آبادیوں (communities) کے ساتھ ان کے تعامل سے عورتوں کی شمولیت اور شرکت ظاہر ہوتی ہے، صنفی حساس سرگرمیوں کے ساتھ، اور یہ دیہی معاشرے میں موجود گہری صنفی تعصب کو بھی حل کرتا ہے جو عورتوں کو فیصلہ سازی میں حصہ لینے سے روکتا ہے اورWWFصنفی اور قدرتی وسائل کے باہمی تعلق کو تسلیم کرکے خواتین میں فطرت اور ماحول کی اہمیت کے بارے میں شعور بھی بڑھاتا ہے۔ میدان میں کام اور منصوبوں میں صنفی پہلو کا بڑا حصہ ہوتا ہے اور یہ عطیہ دہندگان کی شرائط کے مطابق ہوتا ہے۔

تاہم، تنظیم کے اندر FGDs کے جواب دہندگان نے اشارہ کیا کہ مردوں اور عورتوں دونوں کے لیے صنفی تربیت موجود نہیں ہے اور اسے ایک نئے ملازم کے لیے تیار کردہ تعارفی عمل میں شامل کیا جانا چاہیے۔ صنفی تصورات، WWF کی صنفی پالیسیاں، اور پاکستان میں صنفی قوانین و پالیسیاں تعارفی کٹ میں فراہم کی جانی چاہئیں اور ایک ادارے کے طور پر WWF میں صنف کی اہمیت ابتدائی عمل کا حصہ ہونی چاہیے۔

دفتر اور فیلڈ میں تولیدی صحت کے مسائل کو ہمیشہ تسلیم یا ان کی حمایت نہیں کی جاتی اور اس سے دباؤ پیدا ہوتا ہے اور کام کے ماحول پر منفی اثر پڑتا ہے، ان مسائل پر غور کیا جانا چاہیے اور انہیں باضابطہ ادارہ جاتی پروٹوکول کا حصہ بنایا جانا چاہیے۔ موجودہ 'پروٹیکشن اگینسٹ ہراسمینٹ آف ویمن ایٹ ورک پلیس ایکٹ 2010' (مقامِ کار پر خواتین کے ساتھ ہراسانی سے تحفظ کا قانون) کی قانونی ضرورت کو بھی سمجھا جانا چاہیے اور تمام عملے کو آگاہ کیا جانا چاہیے، اور قانون کے تحت رجوع کے طریقہ کار کو تنظیم میں قائم کیا جانا چاہیے۔

اسی طرح، ایک سازگار ماحول پیدا کرنے کے لیے ایک صنفی فوکل پرسن مقرر کیا جانا چاہیے تاکہ اس بات کو یقینی بنایا جا سکے کہ صنفی پالیسیاں تنظیم کے تمام سطحوں پر نافذ ہوں۔ اور اس شخص کا صنفی امور میں مضبوط پس منظر اور تجربہ ہونا چاہیے۔

صنفی مسائل کے بارے میں شعور بڑھانے کے حوالے سے، ڈیٹا کے جمع کرنے، جدول بندی اور رپورٹنگ میں صنفی تجزیے کی تربیت عملے کی صنفی حساس پروگرامنگ کے لیے سمجھ اور صلاحیت کو بڑھائے گی۔

اور آخر میں،WWFمیں تنظیم کے مختلف طبقات پر خواتین موجود ہیں، لیکن قیادت اور فیصلہ سازی کے عہدوں پر صرف چند خواتین ہیں۔ لہٰذا، ان خواتین کو تربیت دی جانی چاہیے اور انہیں قیادت کے عہدوں کی طرف بڑھنے کے مواقع فراہم کیے جانے چاہئیںاور WWFکے اندر ترقی کے ساتھ ساتھ ایک پیشہ ورانہ ترقی کا واضح راستہبھی پیش کیا جانا چاہیے۔

*****

صنفی لائحہ عمل :

ریچارج پاکستان پروجیکٹ کے لیے صنفی لائحہ عمل (GAP) صنفی جائزہ کے نتائج اور سفارشات کی بنیاد پر تیار کیا گیا ہے۔ GAP ہر سرگرمی کے حوالے سےمخصوص اقدامات کا احاطہ کرتا ہے جن کا مقصد یہ یقینی بنانا ہے کہ صنفی مسائل کو مناسب طریقے سے حل کیا جائے اور خواتین و مردوں، خاص طور پر کمزور گروہوں کے لیے قابلِ ذکر فوائد لائے جائیں۔ اس کا مقصد یہ یقینی بنانا ہے کہ مرد و خواتین دونوں کو پروجیکٹ کی سرگرمیوں میں حصہ لینے اور ان سے فائدہ اٹھانے کے برابر مواقع میسر ہوں۔ یہ اس بات کو بھی یقینی بناتا ہے کہ خواتین اور مرد دونوں ان سرگرمیوں اور منصوبہ بندی میں فعال اور باخبر انداز میں حصہ لے سکیں جو کمیونٹیز میں صنفی مسائل سے مؤثر طریقے سے متعلق ہوں۔ GAP کے تحت اقدامات نے ریچارج پاکستان کے لیے تیار کردہ مجموعی منطقی فریم ورک کی زبان اپنائی ہے۔

پروجیکٹ کی سرگرمیاں ملک میں صنف کو مرکزی دھارے میں شامل کرنے میں مندرجہ ذیل طریقوں سے مدد کریں گی:

- ای بی اے اور تمام منصوبہ جاتی سرگرمیوں میں صنفی شمولیت کو فروغ دینا۔
- اسٹریٹجک منصوبے قائم کرنا، اور موسمیاتی تبدیلی کے اثرات اور منصوبے کی موافقت کے بارے میں آبادی (community) کی سطح پر آگاہی مہمات تیار اور نافذ کرنا۔
- مقامی آبادیوں)(communities) کی صلاحیت کو مضبوط کرنا تاکہ وہ عوامی/اجتماعی سطح پرقدرتی وسائل کا انتظام کر سکیں۔
- زرعی معاش کے اقدامات اور کمزور طبقات کی صلاحیت سازی کے ذریعے متبادل آمدنی پیدا کرنے کی سرگرمیوں کے لیے موسمیاتی استقامت کو بہتر بنانا۔
- اہم اسٹیک ہولڈرز بشمول سرکاری شعبہ جاتی محکمے، کمیونٹی بیسڈ آرگنائزیشنز (CBOs)، اور مقامی کمیونٹیز کی صلاحیت سازی تاکہ وہ اپنے منصوبوں میں صنفی نقطہ نظر اپنائیں۔

پروجیکٹ مینجمنٹ یونٹ (PMU) میں تعینات صنفی ماہر (منیجر، صنف)GAPکے نفاذ کی قیادت کرے گا۔ اس کے علاوہ، صنفی ماہر پروجیکٹ کے نفاذ کے مرحلے کے آغاز میں ضروریات/صلاحیتوں کا جائزہ لے گا تاکہ تربیت کی سطح اور تعدد کا اندازہ لگایا جا سکے اور PMU ٹیم اور شراکت داروں کوGAPکو مؤثر طریقے سے نافذ کرنے کے لیے درکار تعاون فراہم کیا جا سکے۔ اس میں صنفی تصورات، صنفکو مرکزی دھارے میں لانے، منصوبے میں قائم کردہ حفاظتی ڈھانچے کے ذریعے جنسی و صنفی بنیاد پر تشددGBVاور جنسی استحصال، زیادتی اور ہراسانی(SEAH) کے مسائل کو پہچاننے اور حل کرنے کے طریقے پر تربیت اور باقاعدہ تازہ کاری(Refresher)کے سیشن شامل ہوں گے تاکہ اگر منصوبے کے دورانیے میں یہ واقعات پیش آئیں تو ان کا مؤثر اور مناسب طریقے سے جواب دیا جا سکے(**براہِ مہربانیGAP کے تحت سرگرمی 1.3.2 – صنفی مخصوص اقدامات e، d، c اور f دیکھیں**)۔ سائٹ عمل درآمد یونٹس Site) (Implementation Unitsمیں مجموعی طور پر 12 Social Mobilizers ٹیم میں شامل کیے گئے ہیں جن میں 6 مرد اور 6 خواتین عملے کے ارکان شامل ہوں گے تاکہGAPکے نفاذ میں سہولت فراہم کی جا سکے۔ مزید برآں، PMUاورSIU دونوں میںESSFعملہ صنفی مخصوص اقدامات کے نفاذ میں سہولت فراہم کرے گا اور کلیدی کردار ادا کرے گا۔ GAPکے نفاذ کے لیے ایک مرکوز نقطہ نظر کو یقینی بنانے کے لیے، ہر لینڈ اسکیپ میں ایک کوآرڈینیٹر، صنفی بااختیاری اور روزگار کی ترقی کے لیے وقف کردہ کرداروں کا بجٹ مختص کیا گیا ہے (ڈی آئی خان اور رمکایک ہی کوآرڈینیٹر کے تحت ہوں گے)۔ ایک کثیرسطحی عملے کا انتظام تمام منصوبہ جاتی سرگرمیوں میں ایک مربوط نقطہ نظر کو یقینی بناتا ہے اور قومی و ذیلی قومی سطح پر مقامی آبادیوں (communities) اور اہم اسٹیک ہولڈرز کے ساتھ زیادہ سے زیادہ تعامل فراہم کرتا ہے۔

مزید برآں، قومی کمیشن برائے حیثیتِ خواتین ، شعبہ برائے ترقیٔ خواتین،(WDD) کونسل برائے صنفی مساوات، پیشہ ورانہ تربیتی ادارے، قومی اور ذیلی قومی سطح پر صنفی یکجہتی پر کام کرنے والی سرکاری ایجنسیاں اور متعلقہ محکمے اور تعاون کرنے والی تنظیموں کو بھی ذمہ داری کے تحت شامل کیا گیا ہے جن سے ان سرگرمیوں کے نفاذ میں معاونت کے لیے رابطہ کیا جا سکتا ہے۔

نوٹ:

i) دہرائی سے بچنے کے لیے، فائدہ اٹھانے والوں (beneficiaries) کی رپورٹ صرف ایک بار کی جائے گی، قطع نظر اس کے کہ انہوں نے کتنی سرگرمیوں میں حصہ لیا۔
ii) ہدف مقرر کرتے وقت سماجی اور ثقافتی روایات کو مدنظر رکھا گیا تاکہ ہر مقام پر خواتین کی شمولیت کی حقیقی نمائندگی یقینی بنائی جا سکے۔

iii) ہر سرگرمی کے آغاز سے ہی خواتین کی فیصد نمائندگی کو یقینی بنایا جائے گا، اور اہداف کے حصول کے لیے کسی اضافی وقت کی ضرورت نہیں ہوگی۔
iv) آؤٹ پٹ 1.1 (40٪) ر آؤٹ پٹ 1.2 (25٪) کے تحت سرگرمیوں میں خواتین کی شرکت میں فرق اس لیے ہے کہ موجودہ ثقافتی روایات کی وجہ سے ماحول دوست انفراسٹرکچر کے آپریشن اور مٹینس کے تربیتی پروگراموں میں خواتین کی شرکت کم رہنے کا امکان ہے۔
v) سرگرمی 3.2.2 کے تحت صنفی مخصوص اقدام (c) کے تحت، ہم ہر سائٹ پر SEAH، GBV اور GRM پر 166 افراد (50% خواتین) کو تربیت دینے کی توقع رکھتے ہیں۔ اسی سرگرمی میں صنفی مخصوص اقدام (d) کے تحت ہر سائٹ سے مقامی این جی اوز اور دیگر متعلقہ اداروں کے 25 افراد کو GBV اور SEAH پر تربیت دی جائے گی، جن میں 30% خواتین ہوں گی کیونکہ ہدف اداروں میں مردوں اور خواتین کا تناسب تقریباً 70% مرد اور 30% خواتین ہے۔

آؤٹ پٹ	سرگرمیاں	صنفی نقطہ نظر سے کیے جانے والے اقدامات	ذمہ دار ان	اشاریے اور اہداف	ٹائم لائن	بجٹ
جزء 1 پاکستان میں سیلاب اور خشک سالی کے خطرے کو کم کرنے کے لیے EbA اور گرین انفراسٹرکچر کے نفاذ کو موثر حل کے لئے بطورثبوت پیش کرنا۔						
نتیجہ 1: EbA اور ماحول دوست انفراسٹرکچر کی سرگرمیاں، بہتر کمیونٹی کی قیادت میں انتظام کے ساتھ، سیلاب کے خطرے کو کم کرتی ہیں اور پاکستان کے سندھ طاس کے سب سے زیادہ کمزور افراد کی موسمیاتی استقامت کو بڑھاتی ہیں۔						
آؤٹ پٹ 1.1: سیلابی میدان اور واٹر شیڈکے موسمیاتی نظام کی بحالی کے لیے EbA پرمبنیسرگرمیاں نافذ کی گئیں۔	سرگرمی 1.1.1: واٹر شیڈ (پانی کی گزرگاہوں) کے علاقوں میں 12,115 ہیکٹر پر پھیلی ہوئی متاثرہ یا بنجر زرعی و موسمیاتی زمینوں کو دوبارہ قابلِ استعمال اور سرسبز بنانا۔	a) ایک مربوط سیلاب اور قحط سالی کے مربوط انتظام کے جامع ٹول باکس تیار کرنا جو موسمیاتی نظام پر مبنی موافقت کو شامل کرے، بشمول صنفی پہلوؤں (جو صرف صنفی **Instruments** تک محدود نہیں بلکہ پورے منصوبے پر محیط ہے) b) موسمیاتی نظام پر مبنی مطابقت (EbA)کے اقدامات کے **Field level** پر عملدرآمد سے قبل، خواتین کی رضامندی حاصل کی جاتی ہے اور کمیونٹی پر مبنی تنظیموں **(CBOs)** کے اجلاسوں کے دوران آپریشن اور دیکھ بھال **(O&M)** میں ان کے کردار پر بھی مشاورت کی جاتی ہے۔ c) مقامی خواتین کی قائم کردہ/پروان چڑھائی گئی نرسریوں سے پودوں (پنیری) کی خریداری۔	ڈبلیو ڈبلیو ایف جینڈر، پروجیکٹ جینڈر سپیشلسٹ، اور سائٹ امپلی منٹیشن یونٹس معاون ادارے جی ڈبلیو پی**(GWP)** ، کیپ نیٹ**(CAPNET)** ، ڈبلیو ڈبلیو ایف جینڈر، اور پروجیکٹ جینڈر سپیشلسٹ	اشاریہ **(a)** :پالیسی، انتظامی اور صلاحیت سازی کے ٹولز **(Tools)**پر مشتمل ٹول بکس، بشمول صنفی جہتیں، جس میں سے ہر سائٹ کے لیے متعلقہ ٹولز کا انتخاب کیا جا سکے گا۔ • ہدف / ٹارگٹ :ٹول بکس کے **100%** اجزاء/مصنوعات میں صنفی جہتیں شامل ہوں۔ اشاریہ **(b)** :کمیونٹی کی سطح پر آزادانہ، پیشگی اور باآگاہ رضامندی **(FPIC)** کے عمل کے دوران خواتین کی شرکت کی تعداد۔ • ہدف / ٹارگٹ :**30** خواتین فی سائٹ۔ اشاریہ **(c)** :اپنی ملکیت کی نرسریوں سے پودے/پنیری فروخت کرنے والی خواتین کی تعداد۔ • ہدف / ٹارگٹ :**60** خواتین	پروجیکٹ کی سرگرمیوں کے مطابق ایک ہی ٹائم لائن Q3Y1 – Q4Y7	آؤٹ پٹ بجٹ میں شامل۔

آؤٹ پٹ	سرگرمیاں	صنفی نقطہ نظر سے کیے جانے والے اقدامات	ذمہ دار ان	اشاریے اور اہداف	ٹائم لائن	بجٹ
	سرگرمی 1.1.2: خراب شدہ دلدلی علاقوں، بہاؤ کے راستوں اور نالیوں کی بحالی۔	a): قدرتی وسائل، پانی، موسمیاتی تبدیلی اور ماحول کے موضوعات پر خواتین کے گروپس بنانے کے لیے مقامی سطح پر عملی اقدامات۔ **b**) موسمیاتی نظام پر مبنی مطابقت **(EbA)**اقدامات، تربیتی ورکشاپس اور عملی مشقوں کے ذریعے خواتین میں سیلاب اور خشک سالی کا مقابلہ کرنے کی صلاحیت پیدا کرتے ہیں، اور مجوزہ کاموں کے حتمی ڈیزائن اور اثرات پر ان سے مشورہ یقینی بناتے ہیں۔ c) مقامی عورتوں اور مردوں کو موسمیاتی تبدیلی کے بارے میں سکھانا اور ان کی قیادت کی صلاحیتوں کو بڑھانا، تاکہ وہ سی بی او **(CBO)** کی میٹنگوں میں بھرپور حصہ لے سکیں۔ d) سی بی او کی خواتین گروپوں کے ساتھ ماحول دوست انفراسٹرکچر کے آپریشن اور دیکھ بھال میں ان کے کردار کے حوالے سے مشاورتی اجلاس	**WWF** صنفی ٹیم متحرک سماجی کارکن مقامی این جی اوز معاون ادارے تربیتی ادارے	اشاریہ (**a**) **:**ہر پروجیکٹ سائٹ پر قائم کیے گئے خواتین کے گروہوں کی تعداد۔ • ہدف / ٹارگٹ **:4** خواتین گروہ قائم کیے گئے (**1** فی پروجیکٹ سائٹ)۔ اشاریہ (**b**) **:**ہر سائٹ پر ان گروہوں کی رکن خواتین کی تعداد۔ • ہدف / ٹارگٹ **:**ہر سائٹ پر کم از کم **30** خواتین ان گروہوں کی رکن ہوں۔ اشاریہ (**c**) **:**قیادتی مہارتوں **(Leadership Skills)**پر تربیت حاصل کرنے والے افراد (مرد و خواتین) کی تعداد۔ • ہدف / ٹارگٹ **: 100**خواتین اور **120** مرد (ہر سائٹ پر)۔ اشاریہ (**d**) **:**خواتین سے متعلق اقدامات کی منصوبہ بندی اور عملدرآمد میں شریک خواتین کے گروہوں کی تعداد۔ • ہدف / ٹارگٹ **:4** خواتین کے گروہ (**1** گروہ فی پروجیکٹ سائٹ)۔	Q3Y1 – Q4Y7	آؤٹ پٹ بجٹ میں شامل۔

آؤٹ پٹ	سرگرمیاں	صنفی نقطہ نظر سے کیے جانے والے اقدامات	ذمہ دار ان	اشاریے اور اہداف	ٹائم لائن	بجٹ
		(e) ہر پروجیکٹ سائٹ کے تناظر کے مطابق اور صنفی جہتوں کی شمولیت کے ساتھ، مقامی خواتین اور مردوں کی غیر محفوظ صورتحال (موسمیاتی تبدیلی سے پیدا شدہ قحط سالی و سیلاب) کے تدارک کے لیے **4** منصوبوں **(Plans)** کی تدوین و تیاری۔ یہ پلانز بالخصوص درج ذیل امور کا احاطہ کریں گے: • مقامی طور پر قابلِ عمل **EbA**(ایکوسسٹم پر مبنی مطابقت پذیری) اور گرین انفراسٹرکچر کے اقدامات • تربیتی ضروریات کا جائزہ **(TNA)** • **EbA** اور گرین انفراسٹرکچر کے آپریشن اور دیکھ بھال **(O&M)** پر خصوصی تربیتیں • موسمیاتی استقامت کے حامل متبادل ذرائعِ معاش کے ساتھ ہم آہنگی کی ضمانت **f)** اس بات کو یقینی بنانا کہ **EbA** اقدامات ماہرانہ جائزے کے ذریعے قحط سالی اور سیلاب کے حوالے سے مقامی خواتین کی موسمیاتی خطرات سے دوچار ہونے کی کیفیت کو مدِنظر رکھیں۔ تاکہ ان میں صنفی پہلوؤں کو شامل کیا جا سکے اور یہ سرگرمیاں ،خواتین اور مردوں کے حالات	ڈبلیو ڈبلیو ایف صنفی ٹیم اور پروجیکٹ ٹیم (حفاظتی اقدامات) معاون ادارے **:** **GCF** یا اسی نوعیت کی دیگر تنظیمیں، وزارتِ موسمیاتی تبدیلی **(MOCC)**، مقامی **CBOs، NGOs** اور حسبِ ضرورت دیگر ادارے	**(e)** صنفی جہتوں کو مدنظر رکھتے ہوئے اور مناسب تحمّل پذیر تدابیر کے ساتھ، قحط سالی اور سیلاب کے حوالے سے خواتین اور مردوں کی غیر محفوظ صورتحال دور کرنے کے لیے تیار کردہ منصوبوں کی تعداد۔ • ہدف / ٹارگٹ **:4** استقامت پذیری کے منصوبے (**1** فی پروجیکٹ سائٹ)۔ اشاریہ **f)** بہتر استقامت حاصل کرنے والے افراد کی تعداد۔ • ہدف / ٹارگٹ **:2000** افراد کی استقامت میں بہتری (جن میں **40%** خواتین شامل ہوں گی)		آؤٹ پٹ بجٹ میں شامل۔

آؤٹ پٹ	سرگرمیاں	صنفی نقطہ نظر سے کیے جانے والے اقدامات	ذمہ دار ان	اشاریے اور اہداف	ٹائم لائن	بجٹ
		ضروریات اور ان کی جانب سے بیان کردہ ترجیحات سے ہم آہنگ ہوں۔				
آؤٹ پٹ 1.2: پاکستان کے سندھ طاس کے حوضے میں ماحول دوست انفراسٹرکچر سرگرمیاں قائم کی گئیں۔	**سرگرمی 1.2.1: سیلاب کے خطرے میں کمی کے لیے 127 ماحول دوست انفراسٹرکچر** سرگرمیوں کا ڈیزائن اور نفاذ۔	a): ماحول دوست انفراسٹرکچر اقدامات کے ڈیزائن اور نفاذ کے دوران خواتین کے گروپوں کے ساتھ مشاورتی اجلاس b): ماحول دوست انفراسٹرکچر سرگرمیوں میں خشک سالی اور سیلاب کے حوالے سے مقامی خواتین کی موسمیاتی کمزوریوں کو دور کرتی ہیں **c**): روایتی موسمیاتی نظام پر مبنی موافقت کے اقدامات کی بحالی اور/یا بہتری جو خواتین کو موسمیاتی کمزوریوں سے نمٹنے میں مدد دے سکتی ہے	WWF **صنفی ٹیم** WWF **پروجیکٹ ٹیم مشیر** **معاون ادارے** GCFیا اسی نوعیت کی دیگر تنظیمیں **MoCC** اور دیگر ادارے .	**-اشاریہ a):** گرین انفراسٹرکچر اقدامات کے نفاذ میں ملوث خواتین کے گروپوں کی تعداد **ہدف: 4 خواتین کے گروپس** **-** اشاریہ b): خواتین کے ماحول دوست انفراسٹرکچر اقدامات کے نفاذ میں شریک گروپس کی تعداد **ہدف: 4 خواتین کے گروپس (ہر سائٹ پر ایک)** - اشارہ c): ماحول دوست انفراسٹرکچر اقدامات کے پائیدار آپریشن اور دیکھ بھال پر تربیت یافتہ افراد کی تعداد **ہدف: کل 2000 افراد کو تربیت دی جائے گی جن میں سے** 25% خواتین ہوں گی	**Q1Y1 – Q1Y2**	آؤٹ پٹ بجٹ میں شامل ۔
آؤٹ پٹ 1.3: سیلابی میدانوں اور واٹر شیڈ میں نافذ کردہ EbA اقدامات کے ذریعے فراہم کردہ پانی کی فراہمی اور سیلابی شدت میں کمی کی خدمات کی معاونت کے لیے، کمیونٹی پر مبنی قدرتی وسائل کے انتظام کا مستحکم نظام۔	سرگرمی 1.3.1: کمیونٹی پر مبنی تنظیموں (CBOs) کی صلاحیت میں اضافہ تاکہ وہ موسمیاتی نظام پر مبنی مطابقت (EbA)اور گرین انفراسٹرکچر سرگرمیوں کو اپنائیں اور موسمیاتی استقامت اور کمیونٹی پر مبنی قدرتی وسائل کے انتظام کو انجام دےسکیں ۔	a): صنفی حساسیت اور مرکزیت کو قدرتی وسائل کے انتظام پر مرکوز مقامی خواتین کی صلاحیت سازی کے سیشنز میں شرکت کے ذریعے یقینی بنایا جانا ۔	**WWF** صنفی ٹیم **WWF** تکنیکی ٹیمیں **WWF** پروجیکٹ ٹیم مشیران **معاون ادارے** مقامی حکومت کے محکمے	- اشاریہ a): کمیونٹی کی بنیاد پر قدرتی وسائل کے انتظام پر تربیت یافتہ افراد کی تعداد • ہدف: 800 افراد کو تربیت دینا (جن میں40% خواتین ہوں گی)	**Q3Y1 – Q4Y7**	آؤٹ پٹ بجٹ میں شامل ۔

آؤٹ پٹ	سرگرمیاں	صنفی نقطہ نظر سے کیے جانے والے اقدامات	ذمہ دار ان	اشاریے اور اہداف	ٹائم لائن	بجٹ
		b): واٹر یوزر گروپس میں خواتین کی نمائندگی اور فیصلہ سازی میں فعال شرکت کو یقینی بنایا جانا اوران سے EbA اور گرین انفراسٹرکچر سرگرمیوں کے آپریشن اور دیکھ بھال میں ان کے کردار کے تعین کے لیے ان سے مشاورت		- اشاریہ b): مقامی خواتین پر مشتمل وسائل کے انتظام کی کمیٹیوں (مثلاً پانی کے انتظام کے گروپس، دلدلی علاقوں کے انتظام کے گروپس) کی تعداد جو EbA کے ذریعے IFRM کی منصوبہ بندی اور نفاذ میں شریک ہیں • ہدف: 4 وسائل کے انتظام کی کمیٹیاں (ہر سائٹ پر 1)		
	سرگرمی 1.3.2: مقامی آبادیوں کے علم اور آگاہی کو موسمیاتی تبدیلی کے اثرات اور منصوبے کے EbA اور ماحول دوست انفراسٹرکچر سرگرمیوں کے فوائد کے بارے میں بہتر کرنا۔	a) صنفی اور نوجوانوں پر مرکوز آگاہی کا مواد تیار کیا جائے اور اسے مقامی کمیونٹیز، پالیسی سازوں اور اہم اسٹیک ہولڈرز میں تقسیم کیا جائے تاکہ موسمیاتی خطرات کو اجاگر کیا جا سکے۔ **b**) منصوبے کی سرگرمیوں کے صنفی اعتبار سے الگ کردہ اثرات کو دستاویزی شکل میں محفوظ کرنا تاکہ موسمیاتی تبدیلی کے موافقت کے راستے کا مظاہرہ کیا جا سکے c)SEAH اور GBV اور شکایات کے ازالے کے نظام (GRM) کے بارے میں مقامی برادری میں آگاہی d)**:** شکایات کے ازالے کا ایک نظام قائم کرنا جو GBV اور SEAH کے متاثرین کے لیے مسائل کو سمجھتا ہو تاکہ وہ آسانی کے ساتھ رپورٹ کر	WWF **صنفی اور پروجیکٹ ٹیم** **معاون ادارے** **- تربیتی ادارے** **مشیر** ان **-سماجی متحرک کارکن** **-مقامی این جی اوز** WWF **صنفی ٹیم اور پراجیکٹ صنفی ماہر؛ پراجیکٹ مینجمنٹ یونٹ کے کوآرڈینیٹر اور حفاظتی انتظامات کے فوکل پوائنٹ جو GRM کے ذمہ دار ہیں** تعاون کرنے والی تنظیمیں **مقامی پولیس** **سماجی بہبود کے افسران** **پی سی ایس ڈبلیو SCSW** **بی سی ایس ڈبلیو خواتین کے ڈیسک**	- اشاریہ a): اس منصوبے کے تحت منعقد کیے گئے آگاہی پروگراموں کے ذریعے فائدہ اٹھانے والی خواتین کی تعداد • ہدف: 1,200 افراد (فی سائٹ 300) (40% خواتین) - اشاریہ b): تیار کردہ کیس اسٹڈیز کی تعداد • ہدف: 20 (کیس اسٹڈیز میں شامل خواتین کا 50% حصہ) - اشاریہ c): GBV اور SEAH اور GRM پر سیشنز میں شرکت کرنے والے افراد کی تعداد • ہدف: 675 افراد (50% خواتین) - اشاریہ d): ہر سائٹ پر GRM تشکیل اور فعا لیت	**Q2Y1 – Q4Y7**	آؤٹ پٹ بجٹ کے تحت شامل ہے۔

آؤٹ پٹ	سرگرمیاں	صنفی نقطہ نظر سے کیے جانے والے اقدامات	ذمہ دار ان	اشاریے اور اہداف	ٹائم لائن	بجٹ
		سکیں اور متعلقہ فریقین سے گھریلو تعاون اور تحفظ کے لیے رابطہ کر سکیں e): NGOs، پناہ گاہوں اور دیگر مقامی اداروں کو منصوبے کے مخصوص GBV اور SEAH کے لیے GRM میں GBV اور SEAH کی نشاندہی کی تربیت ۔ f) منصوبے کے عملے، شراکت داروں اور اہم اسٹیک ہولڈرز کے لیے صنفی مساوات، GBV اور SEAH کے حوالے سے تربیت اور صلاحیتوں کو مسلسل بہتر بنانا ۔	**ضلع خواتین ترقیاتی افسران** **این جی اوز عورت فاؤنڈیشن** **پناہ گاہیں** **مقامی گروپس** WWF **صنفی اور پروجیکٹ ٹیم**	• **ہدف: 4 (ہر سائٹ پر 1)** - اشاریہ e): این جی اوز، پناہ گاہوں اور دیگر مقامی اداروں کے افراد کی تعداد جنہیں رپورٹنگ کے طریقہ کار اور GBV اور SEAH کی شناخت پر تربیت دی گئی۔ • **ہدف: 100 افراد (30% خواتین)** - اشاریہ f): صنفی مساوات، GBV اور SEAH کو مرکزی دھارے میں لانے پر تربیت یافتہ افراد کی تعداد • **ہدف: 200 افراد (30% خواتین)**		
• جزء 2: پاکستان میں ای بی اے اور گرین انفراسٹرکچر کی طرف پیراڈائم شفٹ کو فعال کرنا۔						
نتیجہ 2: موسمیاتی عمل کے لیے ایک سازگار ماحول فراہم کرنا جس میں پاکستان میں سیلاب اور آبی وسائل کے انتظام کے لیے EbA اور گرین انفراسٹرکچر کے اقدامات کے نفاذ کے نئے طریقہ کار شامل ہوں۔						
آؤٹ پٹ 2.1: حکومتِ پاکستان کی جانب سے موسمیاتی نظام پر مبنی مطابقت (EbA) اور گرین انفراسٹرکچر کے اقدامات کو اختیار کرنے کی حمایت کے لیے شواہد کی بنیاد کا قیام۔	سرگرمی 2.1.1: EbA اور گرین انفراسٹرکچر کے ذریعے موسمیاتی تبدیلیوں کا مقابلہ کرنے کے فوائد کو ثابت کرنے کے لیے ایک مستند اور شواہد پر مبنی رپورٹ/کیس تیار کرنا	a)ایسی پالیسی بریفز کی تدوین و تیاری جو EbAکے اقدامات کو اختیار کرنے اور پاکستان بھر میں ان کے دائرہ کار کو وسعت دینے میں صنفی جہتوں اور خواتین کے کردار کو اجاگر کریں؛ نیز اس بات کو بھی یقینی بنائیں کہ وسائل کے انتظام کے ضوابطی فریم ورکس میں صنفی پہلوؤں کی شمولیت کو شاملِ حال رکھا جائے	ڈبلیو ڈبلیو ایف پروجیکٹ ٹیمیں معاون ادارے عورت فاؤنڈیشن پی پی اے ایف محکمہ برائے سماجی بہبود ڈبلیو ڈی ڈی پی سی ایس ڈبلیو ایس سی ایس ڈبلیو این سی ایس ڈبلیو بی سی ایس ڈبلیو	- اشاریہ a): صنفی پہلوؤں پر مرکوز کیے گئے پالیسی بریفز کی تعداد • ہدف: 4 پالیسی بریف (ہر سائٹ پر 1)	Q3Y1 – Q4Y7	آؤٹ پٹ بجٹ کے تحت شامل ہے۔

آؤٹ پٹ	سرگرمیاں	صنفی نقطہ نظر سے کیے جانے والے اقدامات	ذمہ دار ان	اشاریے اور اہداف	ٹائم لائن	بجٹ
			کے پی میں ڈی سی ایس ڈبلیوز آر ایس پیز صوبائی سطح پر سرکاری ایجنسیاں اور محکمے اقوام متحدہ کی ایجنسیاں دیگر			
	سرگرمی 2.1.2: پاکستان میں سیلاب اور خشک سالی کے جواب میں موسمیاتی نظام پر مبنی مطابقت (EbA) اور ماحول دوست انفراسٹرکچر سرگرمیوں کے نفاذ کے لیے قومی اور صوبائی حکومتی اداروں کو ایک شواہد پر مبنی رپورٹ تیار کرنا اور تقسیم کرنا۔	a) ضلعی سطح پر مقامی حکومتی محکموں اور منصوبے کے مقامات پر توسیعی خدمات کے ساتھ صنفی رہنمائی، آگاہی اور مرکزی دھارے میں لانے کے لیے باقاعدہ رابطہ قائم کرنا۔ b) متعلقہ حکومتی شعبہ جات کو تشہیری مواد، پالیسی بریفز اور باقاعدہ رابطے کے ذریعے اپنی منصوبہ بندی اور پالیسی دستاویزات میں EbA کو مرکزی دھارے میں لانے کے لیے صنفی مساوات اور خواتین کے بااختیار بنانے کے کردار کے بارے میں آگاہ کرنا۔ c) پراجیکٹ اسٹیئرنگ کمیٹی (PSC) اور صوبائی نگرانی کمیٹیاں (POCs) ایسے اقدامات اور پالیسیوں میں صنفی پہلو کو مرکزی دھارے میں لانے کی سہولت فراہم کرتی ہیں جو EbA اور اسی طرح کے پروگراموں کے ذریعے قدرتی وسائل کے انتظام کو بہتر بنانے پر مرکوز ہیں۔	WWF کے سینئر مینجمنٹ اور پروجیکٹ کے صنفی ماہر تعاون کرنے والی تنظیمیں صوبائی حکومتی محکمے ضلع حکومت مقامی حکومت کے قریبی دفاتر توسیعی خدمات	- اشاریہ a) مختلف محکموں کے ساتھ منعقد کی جانے والی بیداری اجلاسوں کی تعداد • ہدف: 16 اجلاس (ہر مقام پر 4 اجلاس) - اشاریہ b) بیداری کی تربیت میں شرکت کرنے والے افراد کی تعداد • ہدف: 175 (75% مرد) -اشاریہ c) ای بی اے کے ذریعے قدرتی وسائل کے انتظام (NRM) کو بہتر بنانے پر مرکوز اقدامات میں صنف کو مرکزی دھارے میں شامل کرنے کی وکالت کرنے والی پالیسیوں کی تعداد • ہدف: 4 صوبائی پالیسیاں	Q3Y1 – Q4Y6	آؤٹ پٹ بجٹ میں شامل۔
آؤٹ پٹ 2.2: پاکستان میں EbA اور گرین انفراسٹرکچر	سرگرمی 2.2.1: پاکستان میں EbAاور گرین انفراسٹرکچر کے اقدامات کے نفاذ کی خاطر قومی واٹر پالیسی، قومی موافقتی	a) ہر علاقے کے لیے صنفی جوابدہ تخفیفِ اثرات (Mitigation) اور/یا موافقت کے منصوبے کی تیاری، تاکہ مردوں اور خواتین کو حل اور فوائد	WWF جینڈر ٹیم اور WWF پروجیکٹ ٹیم تعاون کرنے والی تنظیمیں	- اشاریہ a): خواتین کے لیے مخصوص صنفی حکمتِ عملیوں کے ساتھ تیار اور نافذ کیے گئے	Q3Y1 – Q4Y5	آؤٹ پٹ بجٹ میں شامل۔

آؤٹ پٹ	سرگرمیاں	صنفی نقطہ نظر سے کیے جانے والے اقدامات	ذمہ دار ان	اشاریے اور اہداف	ٹائم لائن	بجٹ
کے نفاذ کے لیے جدید/مستحکم شدہ طریقہ کار (Updated Procedures)کا قیام۔	منصوبے (National Adaptation Plan - NAP) اور چاروں صوبائی موافقتی منصوبوں (Provincial Adaptation Plans)کے عملدرآمدی فریم ورک (Implementation Framework)کے لیے جدید طریقہ کار کی تدوین و تیاری۔	تک مساوی رسائی کو یقینی بنایا جا سکے۔	GCF یا مشابہ تنظیمیں ایم او سی سی اور دیگر	تخفیفِ اثرات اور مطابقت پذیری کے منصوبوں کی تعداد • ہدف: 4 منصوبے (ہر سائٹ کے لیے 1 تخفیفی منصوبہ)		
آؤٹ پٹ 2.3: سیلاب کے خطرے اور آبی وسائل کے انتظام کے لیے دریائے سندھ کے حوضے میںEbA اور گرین انفراسٹرکچر کے سرگرمیوں کے نفاذ کے لیے صلاحیت میں اضافہ۔	سرگرمی 2.3.1: قومی اور ذیلی قومی (صوبائی و مقامی) اہلکاروں نیز کمیونٹی نمائندوں کی صلاحیتوں کو مضبوط بنانا تاکہ وہ سرگرمی 2.2.1کے تحت جدید طریقہ کار کا اطلاق کر سکیں اور سیلاب و آبی وسائل کے انتظام کے لیے EbAاور گرین انفراسٹرکچر کے اقدامات کا نفاذ، آپریشن اور دیکھ بھال (O&M) سرانجام دے سکیں ۔	a) صلاحیت سازی کی تربیتوں میں خواتین کی نمائندگی کو یقینی بنانا، تاکہ وہ قومی اور ذیلی قومی سطح پر EbAاور گرین انفراسٹرکچر کے تدابیر کو مرکزی دھارے میں شامل کرنے میں قیادتی کردار ادا کر سکیں۔	WWF کے سینئر مینجمنٹ اور پروجیکٹ کے صنفی ماہر وفاقی حکومت کے محکمے صوبائی حکومتی محکمے تعاون کرنے والی تنظیمیں تعلیمی ادارے	- اشارہ a): قومی اور ذیلی قومی سطح پر EbA اور گرین انفراسٹرکچر کے حل نافذ کرنے پر تربیت یافتہ افراد کی تعداد۔ ہدف: 275 افراد (40% خواتین)	Q3Y1 – Q4Y7	آؤٹ پٹ بجٹ کے تحت شامل ہے۔
• جزء 3:پاکستان کے وادیِ سندھ (انڈس بیسن) میں مقامی آبادی کی استقامت کو مضبوط بنانا اور ماحولیاتی نظام پر مبنی مطابقت گرین انفراسٹرکچرکے اقدامات کا نفاذ۔						
نتیجہ 3: دریائے سندھ کے حوضے میں کمیونٹی کی ذرائع معاش کی استقامت میں اضافہ۔						
آؤٹ پٹ 3.1: موسمیاتی استقامت پذیر اور قابلِ عمل کاروباروں کی پائپ لائن کا قیام	سرگرمی 3.1.1: 2 پائیدار موسمیاتی استقامت کے حامل کاروباروں کی پائپ لائن کی تیاری	a): اس بات کو یقینی بنائیں کہ خواتین اور مرد دونوں کو جو قابلِ سرمایہ کاری منصوبوں / گرین فنانسنگ پر مرکوز صلاحیت سازی کی ورکشاپس تک رسائی حاصل ہو۔ یہ بھی یقینی بنایا جائے کہ ان سرگرمیوں کے نفاذ کے دوران خواتین کو مدنظر رکھا جائے ۔	WWF صنفی اور پروجیکٹ ٹیم کنسلٹنٹس تعاون کرنے والی تنظیمیں مقامی حکومت کے محکمے	- اشاریہ a): قابلِ سرمایہ کاری منصوبوں پر صلاحیت سازی کی ورکشاپس میں شرکت کرنے والی خواتین کی تعداد • ہدف:20 خواتین - اشاریہ b): منصوبے کے تحت معاونت یافتہ کاروبار اپنانے والے افراد کی تعداد	Q3Y1 – Q4Y7	آؤٹ پٹ بجٹ کے تحت شامل ۔

آؤٹ پٹ	سرگرمیاں	صنفی نقطہ نظر سے کیے جانے والے اقدامات	ذمہ دار ان	اشاریے اور اہداف	ٹائم لائن	بجٹ
				• ہدف: خواتین کی قیادت میں زیادہ سے زیادہ 1کاروبار (2 میں سے1)		
آؤٹ پٹ 3.2 موسمیاتی لحاظ سے کمزور ہدفی کمیونٹیوں میں موسمیاتی استقامت کے حامل ذرائعِ معاش میں بہتری۔	سرگرمی 3.2.1: کمزور زرعی ذرائع معاش کی موسمیاتی استقامت میں بہتری لانا۔	a): قحط سالی اور سیلاب دونوں طرح کے حالات کو مدنظر رکھتے ہوئے مردوں اور خواتین کو موسمیاتی استقامت پذیر زرعی طریقوں پر تربیت فراہم کرنا ۔ b): اعلیٰ کارکردگی والے نظامِ آبپاشی (HEIS)، کچن گارڈننگ، پھلوں کے باغات، چارے کی کاشت، اور پانی کی ذخیرہ اندوزی کے ٹینکوں کے قیام کے ذریعے موسمیاتی استقامت پذیر زرعی اقدامات کے نفاذ میں صنفی مسائل اور خواتین کی بااختیاری کو مرکزی دھارے میں شامل کرنا ۔ c): وادیٔ سندھ میں سب سے زیادہ کمزور کمیونٹیوں، بالخصوص خواتین اور نوجوانوں کے گروہوں میں موسمیاتی استقامت کے حامل گھریلو کاروباری مواقع کے بارے میں آگاہی پیدا کرنا۔ d): متبادل ذرائع معاش اور کاروباری صلاحیتوں (Entrepreneurship) پر مقامی خواتین کی فنی و تکنیکی صلاحیتوں کو مضبوط بنانا ۔ e): صنفی لحاظ سے مخصوص آمدنی پیدا کرنے کی متنوع سرگرمیوں کا	WWF صنفی اور پروجیکٹ ٹیم کنسلٹنٹس تعاون کرنے والی تنظیمیں مقامی حکومتی محکمے WWF پروجیکٹ ٹیم اور صنفی ماہر (حکومت کے پیشہ ورانہ/تکنیکی تربیتی اداروں کے ساتھ شراکت میں)۔ کنسلٹنٹس شراکت دار تنظیمیں	-اشاریہ a): زرعی معاش کے لیے معاونت اور تربیت فراہم کی جانے والی خواتین اور مردوں کی تعداد • ہدف: 2,500 افراد (25% خواتین اور 75%مرد) - اشاریہ b): آب و ہوا کے اثرات سے مزاحم زرعی سرگرمیوں اور متبادل مہارتوں کو اپنانے والے افراد کی تعداد • ہدف: 750 افراد (25% خواتین اور 75% مرد) - اشاریہ c): بیداری بڑھانے والی تقریبات/مہمات میں حصہ لینے والی خواتین اور مردوں کی تعداد • ہدف: 400 افراد (40% خواتین ہوں گی) - اشاریہ d): متبادل روزگار اور کاروباری مہارتوں پر تربیت یافتہ خواتین کی تعداد • ہدف: 400 خواتین (ہر سائٹ سے 100) -اشاریہ e): مختلف ویلیو چینز پر تربیت یافتہ افراد کی تعداد	Q3Y1 – Q4Y7	آؤٹ پٹ بجٹ کے تحت شامل ۔

آؤٹ پٹ	سرگرمیاں	صنفی نقطہ نظر سے کیے جانے والے اقدامات	ذمہ دار ان	اشاریے اور اہداف	ٹائم لائن	بجٹ
		نفاذ، جن میں پھلوں اور سبزیوں کی ،پراسیسنگ یونٹس)پیکیجنگ، لیبلنگ کٹائی کے بعد پراسیسنگ اور ویلیو ،ایڈیشن(، دستکاری، پولٹری فارمنگ شہد کی مکھیوں کی پرورش وغیرہ شامل ہیں، تاہم یہ سرگرمیاں انہی تک محدود نہیں ہیں۔		• ہدف: 200 افراد(100خواتین اور 100 مرد)		

حوالہ جات و ماخذ (Bibliography)

1) تکنیکی تجویز صنفی جائزہ انٹیگریٹڈ ریسرچ سولیوشنز (پرائیویٹ) لمیٹڈ 2022۔
2) ./https://www.wwfpak.org/about_us_/wwf_s_policies/gender
3) WWF پالیسی 2011، عالمی نیٹ ورک پالیسی: صنفی پالیسی بیان۔
4) تکنیکی تجویز صنفی جائزہ انٹیگریٹڈ ریسرچ سولیوشنز (پرائیویٹ) لمیٹڈ 2022۔
5) http://www.mangrovesforthefuture.org/assets/Repository/Documents/Gender-Analysis-Toolkit-for-Coastal-Management-Practitioners.pdf.
6) تکنیکی تجویز صنفی جائزہ انٹیگریٹڈ ریسرچ سولیوشنز (پرائیویٹ) لمیٹڈ 2022۔
7) ریچارج پاکستان پروگرام (WWF) کے لیے صنفی جائزہ، جائزہی گرڈ، 15 مارچ 2022۔
8) صنف کے اختلافات: تاثرات کو سمجھنا قومی بنیادی مطالعہ / صنفی مساوات پروگرام (GEP)، آواز فاؤنڈیشن اور USAID 2012۔
9) قومی صنفی پالیسی کا فریم ورک، وزارت منصوبہ بندی، ترقی اور خصوصی اقدامات، حکومتِ پاکستان، مارچ 2022۔
10) انسائیٹ رپورٹ: عالمی صنفی فرق رپورٹ 2021، ورلڈ اکنامک فورم۔
11) انسانی ترقیاتی رپورٹ، قومی پروفائل، یو این ڈی پی 2020۔
12) صنفی ترقی کے اشاریوں کا نقشہ / قومی صنفی پالیسی فریم ورک، وزارت منصوبہ بندی
13) ترقی اور خصوصی اقدامات، حکومتِ پاکستان، مارچ 2022۔
14) https://data.worldbank.org/indicator/SE.ADT.LITR.MA.ZS?locations=PK
15) قومی صنفی پالیسی کا فریم ورک، وزارت منصوبہ بندی، ترقی اور خصوصی اقدامات، حکومت پاکستان مارچ 2022۔
16) خواتین کی ترقی اور بااختیاری کے لیے قومی پالیسی، وزارت خواتین کی ترقی 2002۔
17) پاکستان میں خواتین اور مردوں پر رسمی اور رواجی قوانین کے باہمی تعامل کے مختلف اثرات، دسمبر 2006۔
18) پاکستان میں نوجوان خواتین کی صورتحال کی رپورٹ 2020، اقوام متحدہ کی خواتین۔
19) پوری نہ ہونے والی وعدے: پاکستان کی پانچویں دورانی رپورٹ پر متبادل CEDAW رپورٹ 2020، متبادل سی ایس او رپورٹ، شرکت گاہ-ویمنز ریسورس سینٹر کی جانب سے پیش کردہ۔
20) خواتین کی حیثیت کے بارے میں قومی کمیشن / سالانہ رپورٹ جنوری 2018- جون 2019۔
21) *صنف کے اختلافات: تاثرات کو سمجھنا، قومی بنیادی مطالعہ، 2012، صنفی مساوات پروگرام (GEP)، عورت فاؤنڈیشن اور USAID۔*
22) پاکستان میں نوجوان خواتین کی حیثیت کی رپورٹ 2020، اقوام متحدہ خواتین
23) پاکستان کی خواتین: دو قدم آگے، ایک قدم پیچھے؟ خاور ممتاز اور فریڈا شہید، 1987۔
24) قومی صنفی پالیسی فریم ورک، وزارت منصوبہ بندی، ترقی اور خصوصی اقدامات، حکومتِ پاکستان، مارچ 2022، https://www.pc.gov.pk/web/gender.
25) ورلڈ بینک 2019 / صنفی بنیاد پر تشدد اور موسمیاتی روابط: عدم مساوات کا تشدد، اِٹزا کاسٹانیڈا کامی، لورا ساباتیر، کیٹ اوورن اور اے. ایمیٹ بوئیر، جیمی وین، مدیر۔ IUCN/USAID 2020۔
26) https://portals.iucn.org/library/sites/library/files/documents/2020-002-En.pdf.
27) بیجنگ+20 پلیٹ فارم اور ایکشن پر غور: خواتین اور ماحول – پالیسی سے عمل تک: جنوبی اور جنوب مشرقی ایشیا بھر میں ساحلی وسائل پر انحصار کرنے والی کمیونٹیز کا نقطہ نظر، میو نائٹنگل، مینیجر، صلاحیتوں کی ترقی اور صنفی رابطہ شخصیت، IUCN Mangroves for the Future MFF پروگرام۔
CSO%20Forum_women%20and%20environment%20Maeve%20Nightin/WWFGBV%20%20.gale.pdf
28) ورلڈ بینک بریف، صنفی بنیاد پر تشدد (خواتین اور لڑکیوں کے خلاف تشدد)، 25 ستمبر 2019،
29) https://www.worldbank.org/en/topic/socialsustainability/brief/violence-against-women-and-girls.
30) GBV%20%20 GCF%20Gender%20Policy.pdf/WWFGender Policy GCF.
31) WWF صنفی پالیسی 2011 GenderPolicy_%20FINAL_26May11.pdfWWF/WWFGBV%20%20.

32) GEF اور GCF منصوبوں کے لیے صنفی بنیاد پر تشدد (GBV) اور جنسی استحصال، زیادتی اور ہراسانی (SEAH) پر رہنما نوٹ۔
-Guidance%20Note%20on%20Gender%20Based%20Violence%20/WWFGBV%20%20.20final%2004-05-2022.pdf%
33) GEF اور GCF منصوبوں کے لیے صنفی بنیاد پر تشدد (GBV) اور جنسی استحصال، زیادتی اور ہراسانی (SEAH) پر رہنما نوٹ۔
-Guidance%20Note%20on%20Gender%20Based%20Violence%20/WWFGBV%20%20.20final%2004-05-2022.pdf%
34) صنف کے اختلافات: تاثرات کو سمجھنا، قومی بنیادی مطالعہ، آوارت فاؤنڈیشن / یو ایس ایڈ 2012۔
35) 'پاکستان میں انسانی حقوق کی صورتحال 2018'۔ سالانہ رپورٹ۔ پاکستان کی انسانی حقوق کمیشن۔ رسائی:- http://hrcp-web.org/publication/wp-content/uploads/2019/04/State-of-Human-Rights-in-2018-English.pdf۔
36) 'پاکستان میں انسانی حقوق کی صورتحال 2018'۔ سالانہ رپورٹ۔ پاکستان کی انسانی حقوق کمیشن۔ دستیاب ہے:
37) http://hrcp-web.org/publication/wp-content/uploads/2019/04/State-of-Human-Rights-in-2018-English.pdf.

38) ایچ آر سی پی کی رپورٹ نے پاکستان میں خواتین کی حالت کے بارے میں خطرے کی گھنٹی بجا دی، اے این آئی جولائی 2021،
39) https://www.aninews.in/news/world/asia/hrcp-report-rings-alarm-over-plight-of-women-in-pakistan20210706202836/
40) نیشنل کمیشن آن اسٹیٹس آف ویمن جنوری 2018-جون 2019.
41) سالانہ رپورٹ 2018-2019.pdf - گوگل ڈرائیو
42) قومی صنفی پالیسی کا فریم ورک حکومتِ پاکستان مارچ 2022۔
43) اقوام متحدہ خواتین کی سرکاری ویب سائٹ
44) عزت کس کی؟ پاکستان میں خواتین اور مردوں پر رسمی اور غیر رسمی قوانین کے باہمی عمل کے مختلف اثرات، سیم کامل کی جانب سے NCSW کی بین الاقوامی کانفرنس "دی ادر سیلف: تنازعہ، الجھن یا سمجھوتہ" میں پیش کردہ مقالہ، دسمبر 2006۔
45) عورتوں پر رسمی اور رواجی قوانین کے باہمی تعامل کا مطالعہ، جلد V: صوبہ سندھ، 2002 ،RDC/RNE، سندھ میں خواتین کی قانونی، سیاسی اور سماجی و اقتصادی صورتحال، NCSW کے لیے تیار کردہ مقالہ، ستمبر 2006، از سیمی کمال۔
46) https://www.thenews.com.pk/print/789682-gender-based-violence-increased-in-sindh-during-lockdown-shrc۔
47) یو این او ڈی سی صنفی اور وبائی مرض سے متعلق وکالت کا مختصر جائزہ، کووڈ-19 کے دوران خواتین کا تحفظ https://www.unodc.org/documents/pakistan/Advocacy_Brief_3_Gender_-COVID-19-Sindh.pdf.
48) پنجاب اور خیبر پختونخوا، پاکستان میں جنسی و تشدد کے شکار افراد کے لیے کثیر شعبہ جاتی ریفرل راستے، جون 2021، https://phkh.nhsrc.pk/knowledge-article/multi-sectoral-referral-pathways-gender-based-violence-survivors-punjab-and-kp.
49) ایضاً۔
Multi%20Sectoral%20Referral%20Pathways%20for%20GBV%20Survivors%20WHO%20202.pdf.1
50) پائیدار ترقی کا ہدف 5: بلوچستان کے لیے قانون سازی اور پالیسی کے خلا کا تجزیہ، https://www.sdgpakistan.pk/uploads/pub/SDG_5_Policy_Gap_Analysis_Balochistan.pdf
51) صنف اور موسمیاتی تبدیلی پر تربیتی رہنما کتابچہ۔ 2009 ،GGCA، UNDP، IUCN۔ https://portals.iucn.org/library/sites/library/files/documents/2009-012.pdf.
52) صنف اور موسمیاتی تبدیلی: ایک تعارف، مرتب کردہ آئرین ڈینکلمین، ارتھ اسکن 2010، https://gender.cgiar.org/publications-data/gender-and-climate-change-introduction.
53) عملدرآمد کا فن: قومی اور علاقائی سطح پر موسمیاتی تبدیلی کے فیصلوں کو تبدیل کرنے والی صنفی حکمت عملیاں، آئی یو سی این عالمی صنفی دفتر کی جانب سے عالمی صنفی اور موسمیاتی اتحاد کے لیے، 2012، https://portals.iucn.org/library/sites/library/files/documents/2012-086.pdf.
54) اعلیٰ سطحی گول میز کانفرنس کی رپورٹ: بدلتا ہوا موسم خواتین کو کیسے متاثر کرتا ہے، کونسل آف ویمن ورلڈ لیڈر ویمن اینوائرنمنٹ اینڈ ڈیولپمنٹ آرگنائزیشن 21 ،(WEDO) ستمبر 2007، https://wedo.org/wp-content/uploads/2007/12/roundtable-final-report-6-nov.pdf.
55) صنف اور موسمیاتی تبدیلی پر تربیتی رہنما کتابچہ۔ 2009 ،GGCA، UNDP، IUCN، https://portals.iucn.org/library/sites/library/files/documents/2009-012.pdf۔
56) https://www.iucn.org/news/europe/201806/putting-women-and-girls-heart-conservation-and-climate-action
57) صنف کی پالیسی | گرین کلائمیٹ فنڈ
58) WWF صنفی پالیسی
Gender_Policy.pdf_WWF/file:///C:/Users/meher/Desktop/Chapter%203%20Docs.
59) پاکستان انسٹی ٹیوٹ آف ڈیولپمنٹ اکنامکس (2021) 'پاکستان میں غربت کی صورتحال۔ پی آئی ڈی ای رپورٹ 2021' https://pide.org.pk/wpcontent/uploads/rr-050-the-state-of-poverty-in-pakistan-pide-report-mb.pdf-68-2021.
60) میہتاب حیدر (2021، 10 جنوری) 'سروے سے ظاہر ہوتا ہے کہ 40 فیصد گھرانے درمیانی یا شدید غذائی عدم تحفظ کا سامنا کر رہے ہیں'، دی نیوز، دستیاب ہے: https://www.thenews.com.pk/print/772048-covid-19-survey-shows-40pc-households-facing-moderate-or-severe-food-insecurity
61) داور حمید بٹ (2019، 12 فروری) 'نہیں، پنجاب کے دھند کے لیے بھارت ذمہ دار نہیں ہے۔ حقیقت میں کیا ہو رہا ہے'، ڈان، دستیاب ہے https://www.dawn.com/news/1463398
62) ایس خان، "پاکستان میں دنیا کے چند سب سے زیادہ آلودہ شہر کیوں ہیں: ڈی ڈبلیو: DW.COM"،01.11.2021، یکم نومبر 2021، https://www.dw.com/en/why-pakistan-has-some-of-the-most-polluted-cities-in-the-world/a-59686579.
63) موسمیاتی مساوات - تبدیلی کی علمبردار خواتین، این سی ایس ڈبلیو پاکستان، یو این ڈی پی، مارچ 2022
64) موسمیاتی تبدیلی کی پالیسی کے نفاذ کے لیے فریم ورک، حکومت پاکستان، موسمیاتی تبدیلی کی وزارت، نومبر 2013 (2014 - 2030).
65) این سی سی پی 2012۔
66) قومی موسمیاتی تبدیلی کی پالیسی 2021 حکومتِ پاکستان۔

68) عالمی بینک سالانہ رپورٹ 2017۔
69) یونیسیف سالانہ رپورٹ 2015۔
70) https://www.wwfpak.org/about_us_/wwf_s_policies/gender/۔
71) WWF پالیسی 2011، عالمی نیٹ ورک پالیسی: صنفی پالیسی بیان۔
72) ڈبلیو ڈبلیو ایف سالانہ رپورٹ 2021 (خوراک اور بازار، موسمیات اور توانائی، میٹھا پانی، جنگلی حیات، جنگلات، سمندر)۔
73) WWF سالانہ رپورٹ 2019۔
74) WWF سالانہ رپورٹ 2020۔
75) ڈبلیو ڈبلیو ایف سالانہ رپورٹ 2021
76) WWF – پاکستان معاش کے ذرائع میں بہتری اور صنفی بااختیاری کے اقدامات۔
77) عمل درآمد کی تکمیل اور نتائج کی رپورٹ انڈس ایکو ریجن کمیونٹی لائیو لیڈ پروجیکٹ (P146252) (IECLP) عالمی بینک 14 جنوری 2019
78) Sida2 Grow سالانہ رپورٹ فارمیٹ 2020
79) https://www.wwfpak.org/knowledge_hub_/success_stories_/micro_nurseries_run_by_rural_w2DPakistan%20works%20with%20women,%2C%20shade%2C%20sh%WWF=omen/#:~:textelter%20and%20protection
80) https://stories.bettercotton.org/ruksana_/
81) فوکس گروپ ڈسکشن 14 سوالات کے گرد مرکوز تھی اور یہ ایک زوم میٹنگ کے ذریعے منعقد کی گئی، جس میں شرکاء کو ان کے جوابات کی مکمل رازداری کی ضمانت دی گئی۔ شرکاء کے نام گمنام رہیں گے۔ FGD سوالات کے لیے Annex 1 دیکھیں۔
82) ڈبلیو ڈبلیو ایف پاکستان، تنظیمی ڈھانچہ 2021۔
83) WWF کی خواتین عملہ - عہدے اور شعبے۔
84) ڈبلیو ڈبلیو ایف پاکستان میں مردوں اور خواتین کی تعداد، ای میل بھیجی گئی فریہہ نسیم کی طرف سے، صنفی ماہر، ریچارج پاکستان پروگرام، ڈبلیو ڈبلیو ایف لاہور دفتر، 10 مئی 2022، تفصیلات Annex میں۔
85) WWF پاکستان ملازمین کے قواعد 2022۔