WISE Women in Struggle for Empowerment

تربیتی مینوئل

برائے

گھریلو ملازمین اور یونین کے قائدین

Disclaimer

یہ رپورٹ ویمن فنڈ ایشیاء کے مالی تعاون سے ممکن ہوئی ہے۔اس رپورٹ میں بیان کردہ مواد اور تجزیئے وائز تنظیم کی اپنی ذمہ داری ہے اور ویمن فنڈ ایشیاء کا اس کے ساتھ متفق ہونا ضروری نہیں۔

WISE
Women in Struggle for Empowerment

تربیتی مینوئل

برائے

گھریلو ملازمین اور یونین کے قائدین

پس منظر

یہ بات خوش آئند ہے کہ پنجاب گھریلو ملازمین ایکٹ 2019ء کے تحت گھریلو ملازمین کو ورکر کا درجہ دیا گیا ہے۔جس کے تحت آٹھ گھنٹے کام کرنے والے ورکرز کی ماہانہ تنخواہ کم از کم -/32000، طبعی امداد، ہفتہ وار اور سالانہ چھٹیاں، پنشن، ہیلتھ کارڈ، گھریلو ملازمین کی سوشل سکیورٹی کارڈ کے لئے رجسٹریشن اور سماجی تحفظ کو یقینی بنایا جائے گا۔ جہاں ان قوانین پر تیز رفتاری سے عمل کرنے کی ضرورت ہے وہیں پر گھریلو ملازمین میں ان قوانین کے بارے وسیع تر آگاہی پیدا کرنے کی بھی ضرورت ہے۔

لہذا ضرورت اس امر کی ہے کہ گھریلو ملازمین کی وسیع تر آبادی کو ان قوانین کے بارے میں مؤثر طریقے سے آگاہ کیا جائے تاکہ وہ اپنے حقوق سے آگاہ ہونے کے بعد اُن کے حصول کے لیے بہتر طریقے سے اپنی آواز اٹھا سکیں۔

اس تربیتی مینوئل کا مقصد پاکستان میں بنائے گئے گھریلو ملازمین سے متعلقہ قوانین، اور ان کو روزمرہ زندگی میں درپیش مسائل اور ان کے حل کو عام فہم اور سادہ زبان میں بیان کر کے مقامی خواتین لیڈرز کے ذریعے عام ورکرز کو آگاہی پہنچانا ہے۔عام طور پر قانونی زبان مشکل ہوتی ہے لہذا کوشش کی گئی ہے کہ سادہ زبان اور تصویری خاکوں کی مدد سے ان قوانین کی تشریح کی جائے تاکہ کم پڑھی لکھی ورکرز بھی زیادہ سے زیادہ آگاہی حاصل کریں۔

میں ویمن فنڈ ایشیاء (WFA) کی مشکور ہوں جن کی مالی معاونت سے یہ تربیتی مینوئل شائع ہونے کے قابل ہوا۔تربیتی مینوئل میں شائع کردہ مواد مختلف ذرائع سے حاصل کیا گیا ہے۔جس میں مختلف سماجی تنظیموں کی طرف سے شائع کردہ مواد بھی شامل ہے میں ان تمام تنظیموں کی مشکور ہوں اور آخر میں وائز ٹیم کو بھی شاباش جنہوں نے بڑی محنت سے اس مینوئل کی تکمیل ممکن بنائی۔

بشریٰ خالق

ایگزیکٹو ڈائریکٹر۔وائز

دسمبر 2023ء

تعارف

وائز بحیثیت سماجی تنظیم رسمی اور غیر رسمی شعبوں میں مزدوروں اور خاص طور پر گھریلو ملازمین کو ان کے حقوق کے بارے میں آگاہی دینے کے لیے کوشاں ہے۔ خواتین ،لڑکیوں، اور لڑکوں سمیت لاکھوں مزدور پاکستان میں گھریلو کام میں مصروف ہیں اور غیر رسمی معیشت میں نمایاں حصہ ڈال رہے ہیں لیکن انہیں قومی لیبر قوانین میں طے شدہ تعریف کے مطابق ''مزدور'' کے طور پر تسلیم نہیں کیا جاتا تھا۔ تاہم گھریلو کام کی اہمیت کو سمجھتے ہوئے، فروری 2019ء میں ،حکومتِ پنجاب نے گھریلو ملازمین کے حقوق کے نفاذ کے لیے ''پنجاب ڈومیسٹک ورکرز ایکٹ 2019ء'' متعارف کروایا۔

اس کے بعد وائز نے لاہور، شیخوپورہ اور فیصل آباد کے مختلف علاقوں میں 500 گھریلو ملازمین کو گروپس کی صورت میں اکٹھا کیا اور ہر مہینے ان کے ساتھ مختلف موضوعات جیسے کہ لیڈرشپ، کمیونٹی موبلائزیشن، پنجاب ڈومیسٹک ورکرز ایکٹ، 2019ء، گھریلو ملازمین خواتین پر تشدد کے واقعات سے نمٹنے کے لئے ٹیلی فون ہیلپ لائنز، گفت وشنید کی مہارتیں اور ذہنی، جسمانی اور نفسیاتی دباؤ سے نمٹنے کے لیے بنیادی مہارتوں وغیرہ پر آگاہی سیشنز کا انعقاد کیا، اور ان کی سہولت کے لیے آسان اردو زبان میں پمفلٹ، فلائر اور بروشر شائع کیے۔ اور سوشل سیکورٹی انسٹی ٹیوشن کے ساتھ 300 گھریلو ملازمین کو رجسٹر ہونے میں مدد فراہم کی۔

قابلِ تعریف بات یہ ہے کہ ان گروپس نے خود کو یونین کی شکل میں منظم کر لیا ہے۔ اور قانونی دائرہ میں رہ کر گھریلو ملازمین عورتوں کے حقوق کو منانے کے لئے جدوجہد کرتی ہیں اور ہر اس تنظیم اور تحریک کے ساتھ تعاون کرتی ہیں جن کے اغراض ومقاصد مشترک ہوں۔ ویمن ڈومیسٹک ورکر یونین پنجاب خواتین گھریلو ملازمین کی پہلی یونین ہے جس میں سو فیصد گھریلو ملازمین خواتین شامل ہیں۔ اب اپنے حقوق کے حوالے سے مطالبات کرتے ہیں اور اپنی اس مہم میں دوسرے ورکرز کی شمولیت کے لئے ان کی حوصلہ افزائی بھی کرتے ہیں۔

ویمن ڈومیسٹک ورکر یونین پنجاب کے رجسٹرڈ ہونے سے ورکرز میں خوداعتمادی پیدا ہوئی۔ اب یونین کے نمائندے ورکرز میں آگاہی پیدا کرنے کے لئے اپنی دوسری ساتھی ڈومیسٹک ورکر یونینز جیسے کہ لائل پور ڈومیسٹک ورکر یونین، ایسٹ، پرکاش ڈومیسٹک ورکر یونین ویسٹ، فیصل آباد اور ستارہ ڈومیسٹک ورکر یونین، ٹوبہ ٹیک سنگھ اور مختلف ٹریڈ یونینز کے ساتھ مل کر اپنے مطالبات کے حصول کے لئے جدوجہد کرتے ہیں۔

وائز (ویمن ان سٹرگل فار ایمپاورمنٹ) ایک رجسٹرڈ غیر سرکاری تنظیم ہے۔ جو عورتوں کے سیاسی، سماجی اور معاشی حقوق کی جدوجہد اور انسانی حقوق کی بیداری کے لئے سرگرم ہے WISE اس بات پر یقین رکھتی ہے کہ عورتوں کو سماجی معاشی اور سیاسی طور پر بااختیار کیے بغیر ملکی خوشحالی اور ترقی کا سفر تیز نہیں کیا جا سکتا۔ یہ تنظیم اس عمل کو جاری رکھنے کے لئے عورتوں کی مختلف شعبہ ہائے زندگی میں موثر شمولیت کے لئے کوشاں ہے۔ پچھلے تیرہ سال کے عرصے میں WISE نے عورتوں کے متعلق بنائے گئے قوانین کے بارے میں آگاہی کے ساتھ ساتھ ان قوانین کے بامعنی نفاذ کے لئے نمایاں کوششیں کی ہیں۔

اس حوالے سے WISE نے خاتون محتسب پنجاب کے دفتر کے ساتھ مل کر عورتوں کی کام کرنے کی جگہ پر جنسی ہراساں کے خلاف صوبائی سطح کی آگاہی مہم چلائی جس کے تحت اب تک پنجاب کے 18 اضلاع میں یہ مہم کامیابی سے مکمل ہو چکی ہے اور باقی اضلاع میں جاری ہے۔

اس کے ساتھ ساتھ WISE لاہور، شیخوپورہ اور ننکانہ صاحب کی مختلف یونین کونسلوں میں عورتوں میں سیاسی اور سماجی شعور بیدار کرنے کے لئے پروگرام چلا رہی ہے جس کا مقصد مقامی سطح پر ترقیاتی کاموں میں عورتوں کی شمولیت اور فیصلہ سازی میں اُن کے کردار کو فعال کرنا ہے۔ اس پروگرام کے تحت عورتوں کو ان کے حقوق سے متعلق قوانین سے آگاہی اور معلومات فراہم کی جا رہی ہیں اور ساتھ ہی عورتوں کی مقامی سطح کی قیادت سیاسی آگاہی کے لئے تربیتی پروگرام چلا رہی ہے، جس کا مقصد خواتین کی قائدانہ صلاحیتوں کو اُجاگر کرنا ہے تاکہ وہ پاکستان میں جمہوریت کی مضبوطی میں اپنا کردار ادا کر سکیں۔

نوجوان بااختیار تب ہوتے ہیں جب ان کے پاس بنیادی مہارتیں، شعوری اور تنقیدی بیداری اور مواقع حاصل ہوں تبھی وہ اپنی اور دوسروں کی زندگی میں ایک مثبت تبدیلی لا سکتے ہیں۔ اسی سلسلے میں وائز تقریباً 13 سال سے کام کر رہا ہے اور بہت سے نوجوان طالب علم، لڑکیوں کو ملازمت اور انٹرن شپ کے مواقع فراہم کرنے کے ساتھ ساتھ ان میں شعوری بیداری کے لئے کام کر رہا ہے۔ تاکہ خواتین کے حقوق کے ایجنڈے کو آگے بڑھانے میں اپنا کردار ادا کر سکیں۔

گھریلو ملازمین گروپس کا تعارف

گھریلو ملازمین گروپس ورکرز کے سرگرم گروپس ہیں۔ جو اپنے علاقے میں چائلڈ لیبر کے خاتمے، خواتین گھریلو ملازمین کے حقوق کے بارے میں آگاہی پیدا کرنے اوران کے مسائل کو اجاگر کر کے ان کے حل کے لئے پرعزم اور کوشاں ہے۔

گھریلو ملازمین گروپس کے اغراض ومقاصد

- وائز ضلع لاہور، شیخوپورہ اور فیصل آباد میں خواتین گھریلو ملازمین کے حقوق، لیڈرشپ، صنفی مساوات، کمیونیکیشن سکلز، خود کی سیفٹی پروٹیکشن، خواتین پر تشدد کے واقعات سے نمٹنے کے لیے ہیلپ لائنز کی تفصیل، ذہنی جسمانی اور نفسیاتی دباؤ سے نمٹنے کے لیے بنیادی مہارتوں، چائلڈ لیبر کے خاتمے، خواتین سے متعلقہ قوانین، بنیادی خواندگی کی مہارتیں، اقوام متحدہ کی پائیدار ترقیاتی اہداف، پنجاب گھریلو ملازمین ایکٹ، 2019ء اور گھریلو ملازمین کے اپنے مالکان سے مذاکرات کے حصول کے حوالے سے خواتین گھریلو ملازمین کے گروپس کے قیام کے لئے پرجوش ہیں۔ جہاں خواتین گھریلو ملازمین اپنے حقوق سے آگاہ ہوگی، تاکہ مزید بہتری کے لئے کوشاں رہیں اور صنفی مساوات کے حصول کے لئے جدوجہد جاری رکھیں گی۔
- خواتین گھریلو ملازمین کے گروپس کا بنیادی مقصد ہے کہ مقامی سطح پر خواتین گھریلو ملازمین کو منظم کیا جائے اور ان میں ورکرز کے حقوق سے متعلق آگاہی پیدا کی جائے۔
- فوکل پرسنز کو اپنے علاقوں میں خواتین گھریلو ملازمین کے مسائل حل کرنے کے لئے کمیونٹی لیڈر کے طور پر بھی تربیت دی جائے گی۔ اور کمیونٹی کے ساتھ ان کا مضبوط رشتہ قائم کیا جائے گا۔
- خواتین گھریلو ملازمین کے گروپس میں افراد باہم معذری اور مذہبی اقلیت سے تعلق رکھنے والی خواتین گھریلو ملازمین بھی شامل ہوں گی۔

فوکل پرسنز کے انتخاب کا معیار

- اردو لکھنا اور پڑھنا جانتی ہو۔
- عمر کی حد 18 سے 60 سال۔
- خواتین گھریلو ملازمین کے مسائل سے جانکاری ہو۔
- فوکل پرسنز کا وائز کے ساتھ ایک سال کا کمیونٹی ورک کا عملی تجربہ ہو۔

گھریلو ملازمین گروپس کی تشکیل

تمام خواتین گھریلو ملازمین کے گروپس 15 سے 20 ورکرز ممبران پر مشتمل ہوگے۔

ہدایات برائے تربیت کار

مینوئل کا استعمال:

ٹریننگ مینوئل سے مراد کسی بھی ٹارگٹ گروپ کو فراہم کی جانے والی ٹریننگ کے لئے تربیت کاروں (ٹرینرز) کے لئے ہدایات پر مشتمل کتابچہ ہوتا ہے۔کوئی بھی ٹریننگ مینوئل تربیت کاروں کے لئے ہدایات کے ساتھ ساتھ بعض بنیادی نوعیت کی معلوماتی مواد پر بھی مشتمل ہوتا ہے۔کیونکہ دوران تربیت ایسی معلومات بھی فراہم کرنا ہوتی ہیں۔ٹریننگ مینوئل کا بہتر استعمال تربیت کاروں کی اپنی تربیت اور صلاحیتوں میں اضافے کا باعث بنتا ہے۔

تربیت اور تعلیم میں فرق

تعلیم بنیادی طور پر معلومات کا تبادلہ یا شعور میں اضافے کی شکل ہے۔یعنی تعلیم کی بدولت کسی بھی موضوع بارے عمومی واقفیت میں اضافہ ہوتا ہے۔تعلیم کے عمل میں کتاب، تحریری مواد اور استاد کی ضرورت ہوتی ہے جو لیکچر کے ذریعے یا مختلف تحریری مواد کو پڑھ کر اور اس کے تشریح کر کے معلومات کا تبادلہ کرتا ہے جبکہ تربیت بنیادی طور پر حاصل کردہ تعلیم کا عملی استعمال سکھانے کا عمل ہے۔جو تربیت میں مہارتوں کو زیر بحث لاتا ہے۔

- ★ کسی بھی کمیونٹی سیشن کے دوران شرکاء کو دائرے یا سیمی سرکل میں بٹھائیں تاکہ شرکاء کا آپس میں زیادہ سے زیادہ انٹریکشن ہو سکے۔
- ★ ہر گھریلو ملازمین گروپ 15 سے 25 خواتین اور لڑکیوں پر مشتمل ہوگا۔
- ★ گھریلو ملازم خواتین اور لڑکیوں کے ساتھ ساتھ افراد باہم معذوری اور مذہبی اقلیت سے تعلق رکھنے والی گھریلو ملازم خواتین اس گروپ میں شامل ہوں گی۔
- ★ عمر کی حد 16 سے 60 سال تک ہو سکتی ہے۔
- ★ تعلیم یافتہ ہونا یا نہ ہونا اس گروپ کا حصہ بننے کے لئے ضروری نہیں۔
- ★ ہر گھریلو ملازمین گروپ کے ممبران کی تشکیل متعلقہ فوکل پرسن اور وائز ٹیم کی باہمی مشاورت سے ہوگی۔
- ★ گھریلو ملازمین (سینٹر) میں معلوماتی مواد، پوسٹر/فلائرز آویزاں ہوں گے۔
- ★ گھریلو ملازمین کی ماہانہ ایک میٹنگ ہوگی جو کم از کم 2 گھنٹے کے دورانیے پر مشتمل ہوگی۔
- ★ ہر گھریلو ملازمین میں ہونے والی سرگرمیوں کی ایک فائل تیار ہوگی۔
- ★ شروع میں میٹنگز فوکل پرسن کے گھر پر ہوں گی، بعد میں میٹنگز شرکاء کے گھر پر بھی منعقد کی جاسکتی ہیں۔

پروجیکٹ ٹیم

- ★ اسسٹنٹ پروجیکٹ آفسر گھریلو ملازمین کے 20 کمیونٹی لیڈروں کے ساتھ مسلسل رابطے میں رہے گا اور ان کو ہر طرح کی سپورٹ فراہم کرے گا۔
- ★ وہ فوکل پرسن کے ساتھ مشاورت سے گھریلو ملازمین کے ماہانہ پلان کو حتمی شکل دے گا۔
- ★ وہ ایکشن پلان پر عملدرآمد کو یقینی بنائے گا۔
- ★ اور ماہانہ بنیادوں پر گھریلو ملازمین کی کارکردگی کو رپورٹ کرے گا۔

فوکل پرسنز کے فرائض و ذمہ داریاں

- ★ تمام فوکل پرسن کو 3 روزہ تربیتی ورکشاپ کا حصہ بننا لازمی ہوگا۔
- ★ گھریلو ملازمین کے ممبران کی نشاندہی اور انتخاب میں فوکل پرسنز کا بنیادی کردار ہوگا۔
- ★ وہ گھریلو ملازمین کی تمام ماہانہ میٹنگ اور دیگر طے شدہ سرگرمیوں کے لئے ذمہ دار ہونگی۔
- ★ فوکل پرسنز گھریلو ملازمین کے ممبران کی سارے عرصے کے لئے مستقل موجودگی کو یقینی بنائیں گی۔
- ★ گھریلو ملازمین کے فوکل پرسنز اور شریک ممبران کی بیان کردہ ذاتی معلومات کی رازداری کا خیال رکھیں گے۔
- ★ گھریلو ملازمین کے فوکل پرسنز کے لئے ضروری ہے کہ دورانِ سیشن شرکاء کی بات توجہ سے سنیں اور ان سے بات کرتے ہوئے عمر اور الفاظ کے چناؤ کا خیال رکھیں۔
- ★ گھریلو ملازمین کی ماہانہ میٹنگ سے دو روز قبل تمام گروپ ممبران کو مطلع کیا جائے گا تا کہ وقت کی پابندی کو یقینی بنایا جائے۔
- ★ فوکل پرسن گھریلو ملازمین کی ماہانہ رپورٹ تصاویر اور کیس کی تفصیلات دیے گئے رپورٹنگ فارمیٹ کے مطابق پر کر کے ہارڈ اور سوفٹ (واٹس ایپ) کے ذریعے وائز کو بھجوانے کی پابند ہوگی۔
- ★ فوکل پرسنز متعلقہ سنٹر میں ہونے والی سرگرمیوں کا ماہانہ ریکارڈ/ فائل اپ ڈیٹ کرے گی۔ اور یہ فائل گھریلو ملازمین کے ریکارڈ کا حصہ ہوگی۔
- ★ کسی کیس آنے کی صورت میں دیے گئے رپورٹنگ فارمیٹ میں اس کی تفصیلات پُر کی جائیں گی اور فراہم کردہ رہنمائی وائز کو رپورٹ کی جائے گی۔
- ★ کسی کیس کے سلسلے میں جہاں ضرورت محسوس ہو وائز ٹیم کو فوری طور پر رابطہ کیا جائے گا۔
- ★ تمام فوکل پرسنز کو ایک تفصیلی اور تنقیدی جائزہ کے لئے جائزہ میٹنگ میں شامل ہونا ضروری ہوگا۔ اس میٹنگ میں گھریلو ملازمین کی پیش مشکلات اور اثرات کا جائزہ لیا جائے گا۔
- ★ مذہبی اور اختلافی بحث سے ہر صورت گریز کیا جائے گا۔
- ★ فوکل پرسنز گھریلو ملازمین اور اپنے علاقے میں سیف گارڈنگ اور پروٹیکشن مانیٹرنگ کے ذمہ دار ہوں گے اگر گھریلو ملازمین کے ممبران یا اس علاقے میں خواتین کی جنسی ہراسانی سے متعلق کوئی کیس ان کے علم میں آتا ہے تو فوراً وہ وائز ٹیم کو آگاہ کریں گے۔ اور وائز ٹیم اس ضمن میں متعلقہ اداروں کے ساتھ رجوع کرے گی۔

دورانِ سیشن کن باتوں سے گریز کریں

- ★ رازداری کے اصول کو نہ توڑیں۔
- ★ بہت زیادہ تفصیل میں جانے سے گریز کریں۔
- ★ جنہیں آپ مدد فراہم کر رہے ہیں انکا احترام کریں اا ور مدد کرنے کے نام پر انکا استحصال نہ کریں۔
- ★ جب شرکاء بات کریں تو انھیں توجہ سے سنیں۔
- ★ ہر وقت دوسروں کے بارے میں رائے زنی کرنے سے پرہیز کریں کہ کون اچھا اور برا ہے۔
- ★ دوسروں کو غیر ضروری مشورے دینے سے گریز کریں اور غلط معلومات نہ پہنچائیں۔

ایجنڈا

گھریلو ملازمین فوکل پرسنز کے تین روزہ تربیتی ورکشاپ

پہلا دن

اوقات کار/ دورانیہ	موضوعات/سیشنز
تعارفی سیشن 2 گھنٹے	رجسٹریشن شرکاء کا تعارف (سرگرمی نمبر 1) ورکشاپ کے مقاصد، پروگرام اور بنیادی قواعد وضوابط (چارٹ، مارکرز) پری ٹیسٹ (ہینڈ آؤٹ نمبر 1) خدشات اور توقعات (سرگرمی نمبر 2)
20 منٹ	چائے کا وقفہ
سیشن نمبر: 1 1 گھنٹہ	لیڈر/ قیادت (ہینڈ آؤٹ نمبر 2) لیڈر بننے کی چند بنیادی شرائط لوگوں سے بات کرنے کے چند بنیادی اصول اور اچھے لیڈر کی خصوصیات گروپ ورک اور کام کی پیش کش (سرگرمی نمبر 3)
سیشن نمبر: 2 1 گھنٹہ	کیمونٹی موبلائزیشن (ہینڈ آؤٹ نمبر 3) موبلائزیشن کے لوازمات اور احتیاطی تدابیر رول پلے (سرگرمی نمبر 4)
1 گھنٹہ	کھانے کا وقفہ
سیشن نمبر: 3 1 گھنٹہ	پنجاب گھریلو ملازمین ایکٹ، 2019ء (ہینڈ آؤٹ نمبر 4) ایکٹ پر عمل درآمد رول پلے (سرگرمی نمبر 5)
سیشن نمبر: 4 1 گھنٹہ	ویمن ڈومیسٹک ورکر یونین پنجاب (رجسٹرڈ) (ہینڈ آؤٹ نمبر 5) تعارف ممبر شپ فارم اور اس کے فائدے
سیشن نمبر: 5 1 گھنٹہ	مذاکرات کی مہارتیں (ہینڈ آؤٹ نمبر 6، 7) گھریلو ملازمین کی کم از کم اجرت کا نوٹیفکیشن رول پلے (سرگرمی نمبر 7)
20 منٹ	چائے کا وقفہ
آدھا گھنٹہ	دن بھر کا مختصر جائزہ (فلیش کارڈز، مارکرز)

ایجنڈا

گھریلو ملازمین فوکل پرسنز کے تین روزہ تربیتی ورکشاپ

دوسرا دن

اوقات کار/ دورانیہ	موضوعات/سیشنز
آدھا گھنٹہ	گزشتہ دن کا جائزہ
سیشن نمبر:6 1 گھنٹہ	عورتوں کے خلاف تشدد (ہینڈآؤٹ نمبر 8، 9، 10 اور 11) تشدد کی تعریف اور اقسام تشدد کے اسباب و تشدد کے فروغ میں کارفرما عوامل پنجاب میں تشدد کے خلاف خواتین کے تحفظ کا قانون 2016ء خواتین پر تشدد کے واقعات سے نمٹنے کے لئے ٹیلی فون ہیلپ لائنز کی تفصیل (سرگرمی نمبر 8)
20 منٹ	چائے کا وقفہ
سیشن نمبر:7 اڑھائی گھنٹے	جائے ملازمت پر جنسی ہراسانی کے خلاف قانون 2010ء (ہینڈآؤٹ نمبر 12، 13 اور 14) عوامی مقامات پر عورتوں کو ہراساں کئے جانے کے خلاف دفعہ 509ء گروپ ورک اور کام کی پیش کش (سرگرمی نمبر 9)
1 گھنٹہ	کھانے کا وقفہ
سیشن نمبر:8 2 گھنٹے	قوانین بارے آگاہی سیشن (ہینڈآؤٹ نمبر 15 تا 21) پنجاب میں خواتین کے وراثتی حقوق کے تحفظ کے لئے اقدامات (لینڈ ریونیو ایکٹ دفعہ 135-A، 142-A) کم عمری کی شادی کی ممانعت ایکٹ، 1929ء عورتوں کے خلاف رسومات کی روک تھام (ضابطہ فوجداری ترمیمی ایکٹ، 2011ء) تیزاب پھینکنے پر قابو پانے اور تیزاب سے متعلق جرائم کی روک تھام کا قانون-2011ء غیرت کے نام پر قتل (مجریہ فوجداری ترمیم 2016ء) رول پلے (سرگرمی نمبر 10)
20 منٹ	چائے کا وقفہ
1 گھنٹہ	سرجیکل نائٹ دن بھر کا مختصر جائزہ (فلیش کارڈز، مارکرز)

ایجنڈا

گھریلو ملازمین فوکل پرسنز کے تین روزہ تربیتی ورکشاپ

تیسرا دن

اوقات کار/ دورانیہ	موضوعات/سیشنز
آدھا گھنٹہ	گزشتہ دن کا جائزہ
سیشن نمبر: 9 1 گھنٹہ	ذہنی دباؤ کی تعریف اور اقسام (ہینڈ آؤٹ نمبر 22 اور 23، سرگرمی نمبر 11) ذہنی، جسمانی اور نفسیاتی دباؤ سے نمٹنے کی بنیادی مہارتیں۔
20 منٹ	چائے کا وقفہ
سیشن نمبر: 10 1 گھنٹہ	تولیدی صحت اور خاندانی منصوبہ بندی (ہینڈ آؤٹ نمبر 24) (سرگرمی نمبر 12)
1 گھنٹہ	کھانے کا وقفہ
سیشن نمبر: 11	چائلڈ لیبر اور اس کی بڑھتی ہوئی وجوہات چائلڈ لیبر کی وجہ سے تعلیم سے محرومی چائلڈ لیبر اور منشیات کی بڑھتی ہوئی عادات
سیشن نمبر 12	انٹرنیشنل لیبر آرگنائزیشن کا کنونشن-189 (ہینڈ آؤٹ نمبر 25، 26 اور 27) فیمنیزم اور خواتین گھریلو ملازمین کی آگاہی مہم
سیشن نمبر: 13	پائیدار ترقی کے اہداف (ہینڈ آؤٹ نمبر 28) صنفی مساوات ہدف نمبر 5 مہذب کام اور اقتصادی ترقی ہدف نمبر 8
اختتامی سیشن 1 گھنٹہ	پوسٹ ٹیسٹ، جائزہ فارم (ہینڈ آؤٹ نمبر 29) تقریب تقسیم اسناد گروپ فوٹو

تعارفی سیشن

مقصد: شرکاء کو خوش آمدید کہنا
شرکاء اور ٹرینرز کا تعارف

کل درکار وقت: 30 منٹ
وقت کی تقسیم: ہر شخص کے تعارف کے لئے ایک منٹ

طریقہ کار: (ہینڈ آؤٹ نمبر1، سرگرمی نمبر1)

تمام شرکاء کو دائرے میں کھڑا کیا جائے۔ اور فسیلیٹیٹر (فوکل پرسن) ہاتھ میں ایک بڑی گیند لے اور شرکاء کو اس سرگرمی کے بارے میں رہنمائی فراہم کرے کہ میں گیند جس شخص کی طرف بھی پھینکوں گا وہ اپنا تعارف (بشمول نام، پیشہ، علاقہ، وائز کے ساتھ کب سے منسلک ہے اور خود میں موجود دو خوبیاں بیان کرے) کروائے گا۔ اس کے بعد وہ شریک دائرے میں کھڑے کسی دوسرے شخص کی طرف گیند اچھالے اسی طرح تمام شرکاء اپنا تعارف کروائیں اور یہ سرگرمی اختتام کو پہنچے۔

ورکشاپ/گھریلو ملازمین کے گروپس کے مقاصد اور بنیادی قواعد ضوابط دوران سیشنز

مقصد: شرکاء کو ورکشاپ/گھریلو ملازمین کے گروپس کے بنیادی اغراض و مقاصد اور دوران سیشن کے قواعد ضوابط سے آگاہ کرنا

کل درکار وقت: 15 منٹ

طریقہ کار:

فسیلیٹیٹر (فوکل پرسن) شرکاء کو گھریلو ملازمین کے گروپس کے حوالے سے آگاہ کرے کہ ان گروپس کے بنانے کے کیا مقاصد ہیں اور ہم ان میں کن موضوعات کو زیر بحث لائیں گے۔ مزید یہ کہ شرکاء کو سیشنز کے دوران کے قواعد ضوابط بتائے جیسا کہ:

- دوران سیشن موبائل فون کا استعمال نہ کریں اور باہمی گفتگو سے گریز کریں۔
- دوران سیشن ٹریننگ ہال/کمیونٹی ایریا میں صفائی کا خیال رکھیں۔
- وقت کی پابندی کا خیال رکھیں۔
- کسی بھی سوال کی صورت میں ہاتھ کھڑا کریں اور اپنی باری کا انتظار کریں۔
- دوسروں کی رائے کا احترام کریں

ہینڈ آوٹ 1

گھریلو ملازمین کی یونین کے ممبران کے لیے لیڈر شپ پر تین روزہ تربیتی ورکشاپ

پری ٹیسٹ

نام .... علاقہ ....

1۔ 15 سال سے کم عمر بچے سے گھریلو مزدوری کروانے پر کیا سزا ہے ؟

(a) 50 ہزار روپے جرمانہ　(b) مہینے قید　(c) کوئی سزا نہیں　(d) a اور b دونوں

2۔ خواتین گھریلو ملازمین کے لیے زچگی کی مراعات میں کتنی چھٹیوں کی اجازت ہے ؟

(a) ڈیڑھ مہینہ　(b) تین مہینے　(c) دو مہینے　(d) ان میں سے کوئی نہیں

3۔ آٹھ گھنٹے کام کرنے والے ورکر کی کم از کم اجرت کتنی ہونی چاہیے ؟

(a)-/25000　(b) -/20000　(c)-/32000　(d)-/15000

4- گھریلو ملازمین خود کو .... میں رجسٹرڈ کروائیں ؟

(a) PESSI میں　(b) بیت المال میں　(c) احساس پروگرام میں　(d) کوئی بھی نہیں

5- گھریلو ملازمین کو کیا کہا جاتا ہے ؟

(a) نوکر　(b) غلام　(c) ورکر　(d) ماسی

6 - پنجاب گھریلو ملازمین ایکٹ کب بنایا گیا ؟

(a) 2018　(b) 2019　(c) 2020　(d) ان میں سے کوئی بھی نہیں

7 - گھریلو ملازمین سے جبری مشقت کی اجازت ہے ؟

(a) جی ہاں　(b) جی نہیں　(c) ہمیں نہیں پتا　(d) ان میں سے کوئی نہیں

8 - گھریلو ملازمین کو ملازمت سے برطرف کرنے کی صورت میں کتنے ماہ پہلے نوٹس دینا ضروری ہے ؟

(a) ایک مہینہ　(b) دو مہینے　(c) تین مہینے　(d) ہمیں نہیں پتا

9 - کیا ہم اپنی لیڈر شپ صلاحیتوں کی بدولت معاشرے میں تبدیلی لا سکتے ہیں ؟

(a) جی ہاں　(b) جی نہیں　(c) ہمیں نہیں پتا　(d) ان میں سے کوئی نہیں

10- کیا ہم سب کے پاس کچھ اختیارات ہیں ؟

(a) جی ہاں　(b) جی نہیں　(c) ہمیں نہیں پتا

11- گھریلو ملازمین کا عالمی دن کس دن منایا جاتا ہے ؟

(a) 16 جون کو　(b) یکم مئی　(c) 25 نومبر　(d) 8 مارچ

12- انٹرنیشنل لیبر آرگنائزیشن کی کنونشن 189 .... ہے ؟

(a) زچگی کی چھٹیوں کے لیے　(b) ہوم بیسڈ ورکرز کے لیے　(c) گھریلو ملازمین کے لیے　(d) فیکٹری ورکرز کے لیے

13- اقوامِ متحدہ کے پائیدار ترقیاتی اہداف کا کونسا نمبر گھریلو ملازمین کے لیے ہے ؟

5.5 (a)   1.7 (b)   8.5(c)   (d) a اور b دونوں

14- ذہنی دباؤ کتنی طرح کا ہوتا ہے ؟

1(a)   2(b)   3 (c)   4(d)

15- سائبر کرائم اور ڈیجیٹل ہراسمنٹ سے متعلقہ شکایات کے لیے ہم کس ہیلپ لائن نمبر پر رابطہ کر سکتے ہیں ؟

1787(a)   1099 (b)   1121 (c)   080039393(d)

صوبہ پنجاب میں لڑکی کی شادی کی عمر کی کم سے کم حد کیا ہے ؟

(a) 16 سال   (b) 18 سال   (c)21 سال

16 - کونسے ایکٹ اور دفعہ کے مطابق خواتین کا وراثت میں حصہ لازم بنانے کے لیے انتقال وراثت کے فوراً بعد جائیداد کی فوری تقسیم لازم قرار دی گئی ہے ؟

(a) لینڈ ریونیو ایکٹ دفعہ 135-A اور 142-A   (b) لینڈ ریونیو ایکٹ دفعہ 151-B اور 146-A   (c) ان میں سے کوئی بھی نہیں

17- عوامی مقامات پر عورتوں کو ہراساں کیے جانے کے خلاف کونسی دفعہ کے تحت شکایات درج کی جاسکتی ہیں ؟

(a) دفعہ 509 ؟   (b) دفعہ 511 ؟   (c) a اور b دونوں

18- جائے ملازمت پر جنسی ہراسانی کے خلاف قانون کے مطابق انکوائری کمیٹی کم از کم کتنے افراد پر مشتمل ہوگی ؟

(a)3 افراد   (b)5 افراد   (c)7 افراد

19- پنجاب میں تشدد کے خلاف خواتین کے تحفظ کا قانون کب آیا تھا ؟

(a)2016ء   (b)2017 ء   (c) ان میں سے کوئی نہیں

20- عورتوں کو وراثتی جائیداد سے محروم کرنے کی کیا سزا ہے ؟

(a)10 سے 5 سال   (b)15 سے 10 سال   (c) ان میں سے کوئی نہیں

21- کیا لیڈرز پیدائشی ہوتے ہیں ؟

(a) جی ہاں   (b) جی نہیں   (c) پتہ نہیں

22- جبر کے نظام میں شامل ہے ؟

(a) سرمایہ داری   (b) جاگیرداری   (c) پدرشاہی

23- کیا ہم سب کے پاس کچھ اختیارات ہوتے ہیں؟

(a) جی ہاں   (b) جی نہیں   (c) پتہ نہیں

24- ایڈوکیسی سے مراد کسی خاص نقطہ نظر کے لیے کام کرنا ہے؟

(a) نمائندگی   (b) دفاع/فروغ   (c) پتہ نہیں

25- آپ کو اس ٹریننگ سے کیا توقعات ہیں ؟ ....

....

....

....

سیشن 1 (برائے فوکل پرسن)

لیڈرشپ/ قیادت

موضوعات:

- ★ قیادت/لیڈر کی تعریف
- ★ لیڈرشپ کا رول
- ★ لیڈر بننے کے لئے چند بنیادی شرائط
- ★ لوگوں سے بات کرنے کے چند بنیادی اصول
- ★ اچھے لیڈر کی خصوصیات
- ★ کامیاب لیڈر بننے کے راہنماء اصول

مقصد:

شرکاء کو مقامی قیادت/لیڈرشپ، چند بنیادی اصول، بنیادی شرائط اور ایک اچھے لیڈر کی خصوصیات کے بارے آگاہی فراہم کرنا۔

درکار وقت: 2 گھنٹے

طریقہ کار: (ہینڈآوٹ نمبر 2، سرگرمی نمبر 3)

فسیلیٹیٹر (فوکل پرسن) شرکاء کو قیادت، اس کے بنیادی اصول، شرائط اور ایک اچھے لیڈر کی خصوصیات کے بارے میں بتائے۔ مزید یہ کہ شرکاء سے پوچھے کہ ان بیان کردہ خصوصیات کے حوالے سے وہ خود کو نمبر دیں اور دیکھیں کہ کن خصوصیات پر مزید انہیں کام کرنے کی ضرورت ہے تاکہ وہ ان خصوصیات کو بہتر کر کے کامیاب لیڈر بن سکیں۔

بحث کے لیے چند سوالات:

- ★ ایک عوامی رہنما بننے کے لئے بنیادی شرائط کیا ہیں؟
- ★ قیادت سے کیا مراد لی جاتی ہے؟
- ★ ایک اچھے لیڈر کی کیا خصوصیات ہوتی ہیں؟
- ★ کیا آپ عوامی لیڈر بن کر اپنے علاقے کی عورتوں کے حقوق کے لئے آواز اٹھائیں گے؟

ہینڈ آؤٹ 2

لیڈر شپ مہارتیں (Leadership Skills)

قیادت (Leadership)

ہر گروپ کی اپنی شناخت اور اپنے مقاصد ہوتے ہیں۔ اس بنا پر گروپ دوسروں سے منفرد حیثیت اختیار کر لیتا ہے۔ مگر ایک اور بات جو گروپ کی شناخت کے لیے ضروری ہے وہ گروپ کی قیادت۔ یعنی ہر گروپ کا ایک قائد یا ایک لیڈر ہوتا ہے اور گروپ کی شناخت ابھرنے میں اس کا رول بھی اہم ہوتا ہے۔

لیڈر کیا ہے؟

لیڈر عام طور پر کسی عمل کا آغاز کرتا ہے۔ فیصلے کرتے ہوئے دوسروں کی مفاہمت کرواتا ہے۔ ان کے جھگڑے نمٹاتا ہے۔ وہ افراد میں کسی کام کے لیے پیش قدمی کرتا ہے اور ان میں ولولہ پیدا کرتا ہے۔ قیادت کے ابھرنے کا یہ ایک طریقہ غیر رسمی ہے۔ جن میں نہ تو تقرری عمل میں آتی ہے اور نہ ہی چناؤ ہوتا ہے۔

لیڈر شپ کا رول

کسی مسئلے کے حل کے لئے عوام تک رسائی اور انہیں متوجہ کرنے کے عمل میں لیڈر شپ کا کمال اور مہارت بہت اہم ہے، لیڈر شپ میں یہ وصف ہوتا ہے کہ وہ دوسروں کو اپنی طرف متوجہ کر لیں۔

دوسروں کی ترجمانی کرنا یا ان کے ایما پر کوئی دعویٰ کرنا قیادت کی خاص مہارت ہے جو لیڈر کی مضبوطی کا اظہار ہے۔ یہ مہارت سیکھنے سے آتی ہے، تجربہ انسان کو بہت کچھ سکھاتا ہے، تاہم ضروری ہے کہ دوسروں کے تجربات سے خود بھی مستفید ہوں اور ان کے تجربات کی روشنی میں خود کو مزید بہتر بنایا جائے۔ اس ضمن میں سب سے پہلے یہ دیکھنا ضروری ہے کہ لیڈر شپ کہاں سے آتی ہے اور پھر دیکھیں گے کہ مؤثر لیڈر شپ کے لیے کون سی خصوصیات ضروری ہیں۔

ایک سماجی رہنما بننے کے لیے بنیادی شرائط کیا ہیں؟

خوداعتمادی، آپ کو اپنی صلاحیتوں پر اعتماد ہونا ضروری ہے۔ اس کے لیے ضروری ہے کہ آپ ہر کسی سے مشورہ کریں، متعلقہ معلومات کو حاصل کرنے کے ہر ممکن ذرائع سے مستفید ہوں، بڑے لوگوں کے تجربات سے باعلم ہوں، مگران سب سے سیکھتے ہوئے اپنے حالات کا خود اندازہ لگاتے ہوئے اپنی سوچ کو واضح کریں، اس طرح نہ صرف آپ کی انفرادیت نمودار ہوگی، بلکہ آپ کی خوداعتمادی میں بھی اضافہ ہوگا۔ لگن اور مضبوط ارادہ کے ساتھ کام کرنا، اگر آپ نمائندہ بن کر محض وقت گزاری یا کسی اور کے مقاصد کے لیے بطور آلہ کار بن کر کام کریں گے تو آپ کی حیثیت دوسرے درجے کے پیروکار (Follower) کی بن کر رہ جائے گی، اگر آپ کسی مقصد سے وابستگی (کمٹمنٹ) اور مضبوط ارادہ کے ساتھ متحرک ہوں گے تو آپ کی پہچان قیاداتی رول کے حوالہ سے ابھرے گی۔

سیکھنے سے نہ گھبرائیں

یاد رکھیں لیڈرشپ اہلیتیں قدرتی نہیں ہوتیں، بلکہ محنت اور خصوصی مہارت سے حاصل ہوتی ہیں، دورِ جدید میں ایسی مہارتیں باقاعدہ علم کی شاخیں ہیں جن کے حصول سے اور عملی اطلاق سے انسانی وصف میں اضافہ بھی ہوتا ہے اور نکھار بھی پیدا ہوتا ہے، اس لیے علم حاصل کرنا اور مخصوص مہارتوں (Skills) کی تربیت حاصل کرنے سے آپ کی شخصیت بہتری کی طرف جائے گی، چنانچہ کوئی موقع ہاتھ سے نہ جانے دیں جس کے ذریعے علم و ترتیب کے مواقع میسر آتے ہوں۔

عوام سے قریبی تعلق، جو لوگ بڑے لیڈر بنتے ہیں وہ عوام سے قریبی تعلق کے نتیجے میں اوپر نکلتے ہیں۔ عوام نہ صرف آپ کی اصلاح کرتے ہیں بلکہ آپ کے اعتماد کو مسلسل تقویت بھی دیتے ہیں اور عوامی حمایت آپ کو رہنمائی کی خصوصیات کے حامل کرنے میں مدد دیتی ہے۔

تقریر کرنے کے لیے چند بنیادی اصول

- ★ کیا آپ جن لوگوں کو مخاطب کر رہے ہیں۔ وہ آپ کی بات سمجھ رہے ہیں؟
- ★ کیا آپ کی آواز سب لوگ تک پہنچ رہی ہے؟
- ★ فقروں کے درمیان وقفہ ڈال کر مناسب رفتار سے ادائیگی کی جائے۔
- ★ نظریں ملا کر (Eye-Contact) بات کی جائے۔
- ★ اپنے جذبات دبا کر تقریر نہ کریں۔
- ★ ہمیشہ مثبت اور تعمیری انداز میں بات کی جائے۔
- ★ اپنے سامعین کو مناسب عزت اور احترام دیں۔

ایک اچھے لیڈر کی خصوصیات

1-ذاتی رویہ

- ★ دوسروں کی بات توجہ سے سننے والا/والی
- ★ کم گو مگر بات کو تول کر بولنے والا/والی
- ★ تحمل مزاج
- ★ دوسروں کو شریک گفتگو بنانے والا/والی
- ★ پیش عمل سے رہنمائی کرنے والا/والی
- ★ باخبر اور باعلم
- ★ مصمم ارادہ اور لگن

2- شخصیت

- ★ باکردار، پروقار
- ★ سرگرم اور مستند
- ★ جمہوری مزاج کے حامل
- ★ فن تقریر سے آگہی
- ★ ابلاغ کا ہنرمند
- ★ اچھے انداز میں پیش کاری کی مہارت
- ★ تنازعات سے نپٹنے کی مناسب صلاحیت

★ سیاق وسباق کی مناسبت سے بات کا وزن
★ جرأت مند اور بے باک

3-لیڈرشپ ۔مہارت/صلاحیت

★ مؤثر کمیونی کیشن
★ بامقصد ایڈووکیسی
★ جمہوری فکر و عمل رواں دواں ۔ رائے کا احترام
★ (Inclusive) سیاق وسباق،مثبت پہلو
★ مناسب پیش کاری
★ تنازع سے نتیجہ خیز سلوک
★ مناسب/ضروری ہوم ورک

کامیاب لیڈر بننے کے لیے چند اصول

1- کامیابی کی کنجی یہ ہے کہ سرگرمیوں کی منصوبہ بندی واضح حکمت عملی کے تحت کی جائے۔
2- صرف کامیابی کا حصول ہی مطمع نظر نہ رکھا جائے، بلکہ کامیاب ہو کر کیا جائے گا،اس کی تشہیر کی جائے۔
3- اپنی مضبوطیوں اور کمزوریوں کا جائزہ لیں اور کمزور پہلو پر قابو پانے کی کوشش کریں۔
4- لوگوں کو لازمی سنا جائے اور ان کے مطالبات،خواہشوں کو اہم جانیے۔
5- اپنے حامیوں،ووٹرز اور کارکنوں کے تین ایشوز کی نشاندہی کریں اور ساری توجہ ان پر لگائیں۔
6- ہر کسی کے دلعزیز رہنے کی کوشش ترک کر دیں، آپ کے ناقد آپ کی شخصیت سنواریں گے۔
7- سیدھی اور صاف بات کریں،غیر ضروری تفصیل سے گریز کریں۔
8- ٹھوس اور آخری نتائج کی بابت بات کریں،طریق کار، ذرائع کو نظر انداز کر دیں۔
9- خارجی حقیقتوں اور سچائیوں کو مان لیں کہ وہی سچ ہے۔
10- ضرورت مندوں کی پہنچ میں رہیے،رابطہ منقطع نہ ہونے دیں۔
11- ہر پلیٹ فارم کو اپنے مقصد کی تشہیر کے لیے استعمال کریں مگر آپ کے مقاصد کی فارمولیشن واضح ہونی چاہیے،اسی طرح پیغام بھی واضح ہو۔
12- یاد رکھیے،دولت اور ذرائع ہی سب کچھ نہیں ہوتے بلکہ کامیاب لیڈر نئے ذرائع اور دولت کے ذریعے ڈھونڈ لیتے ہیں۔

سیشن 2 (برائے ممبر گھریلو ملازمین)

کمیونٹی موبلائزیشن

موضوعات:

- ★ موبلائزیشن کی تعریف
- ★ موبلائزیشن کے لوازمات
- ★ موثر موبلائزیشن
- ★ احتیاطی تدابیر

مقصد:

گھریلو ملازمین کے تمام شرکاء کو کمیونٹی موبلائزیشن/ رابطہ کاری کے بنیادی اصول اور اس کی افادیت کے بارے آگاہی فراہم کرنا۔

درکار وقت: 2 گھنٹے

طریقہ کار: (ہینڈ آؤٹ نمبر 3، سرگرمی نمبر 4)

فسیلیٹیٹر (فوکل پرسن) شرکاء کو کمیونیکیشن/ رابطہ کاری کے بنیادی اصول اور افادیت کے حوالے سے آگاہ کرے۔ مزید یہ کہ شرکاء کو بتائے کہ رابطہ کاری کے دوران آپ کا پیغام موثر اور واضح ہونا چاہیے اور کسی بھی پہلو پر بات کرتے ہوئے آپ کو پتا ہونا چاہیے کہ کیا مسئلہ ہے؟ کیا مطالبہ ہے اور ہمیں کن لوگوں کے ذریعے اپنے مطالبات منوانے ہیں؟ محض مفروضوں پر انحصار مت کریں چاہے وہ آپ کے ہوں یا دوسروں کے بتائے گئے۔ حقائق، ڈیٹا اور تجزیہ کو اپنی گفتگو کا حصہ بنائیں۔ مزید یہ کہ شرکاء کو دو گروپس میں تقسیم کریں۔ اور انہیں کہیں کہ مقامی مثالوں کو زیر بحث لائیں اور ایک گروپ عورتوں پر تشدد اور دوسرا گروپ چائلڈ لیبر کی روک تھام کے موضوع پر پریزنٹیشن بنانے اور اس میں کمیونیکشن کے سٹیپ / طریقہ کار کو زیر بحث لائیں اور آخر میں فسیلیٹیٹر (فوکل پرسن) اختتامی کلمات کے ساتھ سیشن کا اختتام کرے۔

بحث کے لئے چند سوالات:

- ★ موبلائزیشن سے کیا مراد ہے؟
- ★ موبلائزیشن کس لیے کی جاتی ہے؟
- ★ کیا آپ نے کبھی اپنے علاقے میں کسی بھی کام کے لئے لوگوں کو جمع یا موبلائز کیا ہے؟
- ★ نہیں کیا تو کیا اب اپنا کردار ادا کریں گے؟

ہینڈ آؤٹ 3

موبلائزیشن

موبلائزیشن کے لفظی معنی ہیں متحرک کرنا۔ معاشرتی سرگرمیوں میں عوام کی کسی مسئلے کے متعلق ذاتی کاوشیں جس متحرکات کا سبب بنتی ہے اسے موبلائزیشن سے تعبیر کرتے ہیں۔ مختلف معاشرتی علوم رکھنے والے ماہرین کی آراء کا بغور جائزہ لیں تو ہر وہ انسان جو سوشل حیوان کہلاتا ہے زندگی کی تگ و دو میں متحرک ہیں۔ درحقیقت متحرکات کا دوسرا نام موبلائزیشن ہے۔ اگر ہم اس کی جامع تعریف دیکھیں تو واضح ہوگا کہ لفظ موبلائزیشن سے مراد ''کسی بھی سیاسی، سماجی اور معاشی مسئلے کے حل کے متعلق ہم خیال گروپ بنانا اور زیادہ سے زیادہ جانکاری دینا تاکہ لوگ اپنی مقامی سطح پر اکٹھے ہو کر اپنے مسائل کا مثبت حل نکال سکیں اور ان میں فیصلہ کرنے کی مضبوط قوت پیدا ہو سکے۔''

موبلائزیشن کے لوازمات

- ★ پولیٹیکل ایکٹوازم
- ★ سیاسی تحریک
- ★ متحرک
- ★ محرک
- ★ سیاسی قدم
- ★ عوام سے رابطہ
- ★ کارنر میٹنگز
- ★ جلسے
- ★ ذرائع ابلاغ
- ★ پریس کانفرنس
- ★ بیان جاری کرنا

مؤثر موبلائزیشن

- ★ مقاصد کا تعین
- ★ پیغام
- ★ مواد
- ★ وقت
- ★ ایڈووکیسی
- ★ ذاتی استعداد کار
- ★ مدمقابل سے خوشگوار تعلقات
- ★ کامیاب لیڈرشپ
- ★ ہم خیال گروپ کی تشکیل

درحقیقت لفظ موبلائزیشن تبدیلی کا مظہر ہے۔ ایسی تبدیلی جو معاشرے میں مثبت اقدام ثابت ہو۔ اس تبدیلی کو لانے کے لیے لوگوں کا تعاون بہت ضروری ہے جس کو ہم کہتے ہیں کہ لوگوں کے ہم خیال گروپ بنانا۔ مثال کے طور پر اگر ہمارے پاس جھاڑو کا ایک تنکا ہے تو اس سے ہم بہتر صفائی نہیں لا سکتے اور اس کے ساتھ ساتھ نہ ہی اس ایک تنکے سے ہم کسی طاقت کی توقع کر سکتے ہیں۔ جبکہ ایک کے بجائے اگر جھاڑو زیادہ تنکوں پر مشتمل ہوگا تو وہ ایک طاقت کا مظہر ہوگا اور اس کا استعمال بھی بہتر ہوگا۔ اس طرح سے جب ہم فرد واحد کے طور پر اپنے مسئلے کے حل کے متعلق چلیں گے تو ہمارے نتائج دیرپا نہ ہوں گے اور اس کے ساتھ ساتھ ہم مقررہ وقت پر نتائج بھی برآمد نہیں کر سکیں گے۔ بہتر ایکٹوازم کے لیے لوگوں کے ساتھ ایڈووکیسی اور لابنگ کا عمل لانا پڑے گا تاکہ لوگوں کے ہم خیال گروپ بنائے جائیں اور مقامی سطح پر مسائل کے حل کے متعلق زیادہ لوگ ہمارے ساتھ ہوں۔

1- واضح حکمت عملی سے مراد ہے کہ آپ کسی بھی ڈائریکٹ ایکشن سے قبل درج ذیل سوالات کے واضح جواب رکھتے ہیں۔

- ★ بنیادی مقاصد کیا ہیں؟
- ★ فوری حل کی شکل کیا ہے؟
- ★ آپ کی طاقت کیا ہے؟

★ آپ کا مطالبہ جائز ہے، قانونی ہے، عوامی مطالبہ ہے؟

★ آپ کے حامی زیادہ ہیں؟

★ مناسب ماحول، ٹائم، جگہ

★ کہاں سے آگے نہیں جانا ہے ؟

★ ٹھوس مطالبات کیا ہیں؟

★ تنظیمی لائحہ عمل اور انفرادی ذمہ داریاں

★ مخالفین بے جواز اور کمزور ہیں

★ سرگرم سیاسی قدم کی شکل کیا کیا ہوں گی

★ مطالبات کون پورے گا؟ اتھارٹی کس کے پاس ہے؟

★ دفاعی تدبیریں کیا ہوں گی؟

★ مطلوبہ وسائل کی دستیابی یا حصول کی راہ

یہ سارا لائحہ عمل حکمت عملی اختیار کرنا کہلائے گا جس کو قبل از وقت طے کرنا آپ کے مقاصد کی تکمیل کے لیے لازمی ہے۔

2- دوسرا بڑا کام اپنی حمایت کے دائرے کو وسیع کرنا ہے کیونکہ کسی بھی سرگرمی کا دارومدار اس بات پر ہوتا ہے کہ :

★ زیادہ سے زیادہ لوگ وہ مطالبہ کر رہے ہوں جو آپ کر رہے ہیں۔

★ زیادہ لوگ اس مطالبے کے حقوق کے لیے آپ کو رہنما تسلیم کریں۔

1- ممکنہ حامیوں سے قریبی تعلق

2- دوسرے ہم خیال گروہوں، اداروں سے نیٹ ورکنگ قائم کرنا

3- دوسرے طاقت کے مراکز سے اتحاد اور الائنس قائم کرنا اور

4- سب سے اہم قدم مناسب ماحول کی تیاری ہے۔ اس کے لیے دو سطح پر کام کرنا ہوگا۔

چند احتیاطی تدابیر

1- کوئی راست قدم اٹھانے سے قبل آپ کو چند باتوں کا بخوبی علم ہونا چاہیے:

- ★ آپ کیوں یہ قدم اٹھانا چاہتے ہیں؟
- ★ کیا کوئی دوسرا رستہ باقی نہیں بچا؟
- ★ آپ کا ٹھوس مطالبہ کیا ہے؟
- ★ آپ کا پہلا اور دوسرا قدم کیا ہوگا؟

2- کیا ملکی یا ریاستی قانون آپ کے ''سرگرم سیاسی قدم'' کی راہ میں مزاحم تو نہیں ہے ؟ پہلے سے علم ہونا چاہیے کہ ریاستی ردعمل کیا ہوگا اور اس کی مناسب تیاری کی جائے۔

3- سرگرم سیاسی قدم کے ساتھ ساتھ ''لابنگ'' اور ایڈووکیسی کا عمل بند نہیں کرنا چاہیے۔

- ★ ''سرگرم سیاسی قدم'' کی آڑ میں مہم جوئی اور اشتعال آمیز حرکات بھی ہوسکتی ہیں۔لہٰذا مناسب احتیاطی تدابیر کو پیشگی اختیار کیا جانا ضروری ہے۔

4- آخری ضرورت اس بات کی رہ جاتی ہے کہ آپ مناسب منصوبہ بندی کریں اور پھر کوئی راست قدم اٹھائیں۔اول الذکر تینوں اقدامات بھی آپ کی منصوبہ بندی کا حصہ ہیں، لیکن چوتھی اہم چیز مناسب تنظیمی و تدبیری لائحہ عمل اختیار کرنا ہے۔یعنی آپ ہر قدم کی مناسبت سے بعض ضروری تیاریاں کرتے ہیں، جیسے پبلسٹی اور تشہیر کے لیے پمفلٹ، پوسٹرز اور ہینڈبل تیار کرتے ہیں، بینرز اور جھنڈے بنواتے ہیں، پریس ریلیز کا مناسب انتظام ہونا چاہیے، اگر محسوس کریں تو فوٹوگرافی اور ویڈیو ریکارڈنگ کا سوچیں، کئی دفعہ آپ کو حکومتی اداروں سے اجازت لینا ہوگی یا پولیس کو از خود مطلع کرنا ہوگا، اسی طرح آپ کو رضاکاروں کی ضرورت ہوگی۔دوسری ضروریات جیسے ٹرانسپورٹ کا بندوبست، پانی اور کھانے کا انتظام بھی ایسے کام ہیں جو آپ کو قبل از وقت کرنا ہوں گے۔مناسب ہوگا کہ آپ ایک کاغذ پر یہ سارے کام لکھ لیں اس طرح ایک چیک لسٹ بن جائے گی اور کوئی کام بھی ادھورا یا نامکمل نہیں رہ سکے گا۔

سیشن 3 (برائے ممبر گھریلو ملازمین)

پنجاب گھریلو ملازمین ایکٹ، 2019ء

موضوعات:

- ★ اہم نکات
- ★ ایکٹ پر عمل درآمد

مقصد:

شرکاء کو پنجاب گھریلو ملازمین ایکٹ 2019ء سے آگاہ کرنا تاکہ وہ بحیثیت گھریلو ملازمین اپنے حقوق اور ذمہ داریوں کو بہتر طریقے سے سمجھتے ہوئے اس پر عمل درآمد کو یقینی بنا سکیں۔

درکار وقت: 2 گھنٹے

طریقہ کار: (ہینڈآؤٹ نمبر 4، سرگرمی نمبر 5)

فسیلیٹیٹر (فوکل پرسن) شرکاء کو پنجاب گھریلو ملازمین ایکٹ 2019ء کے اہم نکات سے آگاہ کرے اور آخر میں گروپ ورک/رول پلے کی مدد سے شرکاء کو ان کی لرننگز بارے خیالات کا اظہار کرنے کو کہے۔ مزید معلومات کے لیے وائز کی شائع کردہ کتاب "پنجاب گھریلو ملازمین ایکٹ 2019" کا مطالعہ کیا جاسکتا ہے۔

بحث کے لیے چند سوالات

- ★ پنجاب گھریلو ملازمین ایکٹ 2019ء کن کے لیے ہے؟
- ★ پنجاب گھریلو ملازمین ایکٹ 2019ء کے تحت گھریلو ملازمین کی کم از کم اجرت کتنی ہے؟
- ★ ملازم کو رہائش مہیا کرنے کی صورت میں مالک ملازم کی تنخواہ میں سے کتنے پیسے کاٹنے کا پابند ہے؟
- ★ ایکٹ کے تحت بچے کی پیدائش کے بعد کتنے دن کی چھٹی کی اجازت ہے؟

پنجاب گھریلو ملازمین ایکٹ 2019

صوبہ پنجاب میں گھریلو ملازمین کے حقوق کے تحفظ کے لیے قانون کا نفاذ ہو چکا ہے، جو کہ ایک مستحسن قدم ہے۔

پندرہ سال سے کم عمر بچوں کی گھریلو ملازمت پر مکمل پابندی، لیکن اٹھارہ سال سے کم عمر افراد کو صرف آسان اور ہلکے کام کی اجازت ہے۔
یعنی ایسا گھریلو کام جو کہ جز وقتی ہو اور اس کی صحت تحفظ اور تعلیم کو نقصان نہ پہنچاتا ہو۔

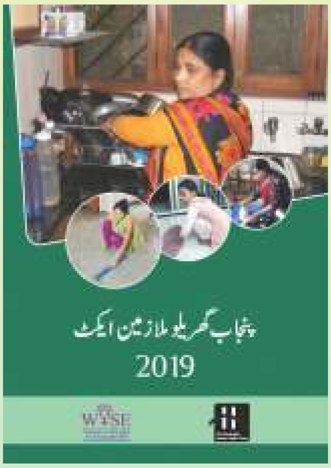
- گھریلو ملازمین سے ہر نوعیت کی جبری مشقت لینے کی ممانعت اور ہر قسم کے امتیاز بشمول جنسی، علاقائی، لسانی، طبقاتی اور مذہبی امتیاز وغیرہ پر مکمل پابندی۔
- کام کی جگہ پر بلا تفریق، یکساں حقوق اور مراعات کی فراہمی۔
- گھریلو ملازمین کو "نوکر" نہیں کہا جائے گا بلکہ گھریلو ملازم کہا جائے گا۔
- گھریلو ملازمین سے ان کی مرضی کے بغیر اضافی کام نہیں لیا جا سکتا۔ مرضی کے ساتھ اضافی کام کی صورت میں اوور ٹائم (ڈبل ریٹ / تنخواہ) پر دینا ہوگا۔
- بیماری کی صورت میں گھریلو ملازم اور اس کے زیر کفالت افراد کے لیے پنجاب ایمپلائز سوشل سیکیورٹی کے ذریعے علاج معالجہ اور دیگر مراعات بشمول معذوری، پنشن اور زخمی ہونے کی صورت میں مالی معاونت۔

مالک کے لیے باقاعدہ تعیناتی خط کا اجراء لازم ہوگا جس میں کام کی نوعیت، اوقات کار اور تنخواہ وغیرہ کا اندراج ہوگا۔
مالک گھریلو ملازم کے ساتھ تمام شرائط تحریری طور پر طے کرنے کا پابند ہوگا۔

ملازمت سے فارغ کرنے کی صورت میں مالک کو ایک ماہ قبل تحریری نوٹس دینا ہوگا۔ اور گھریلو ملازم کی جملہ اشیاء سامان یا تنخواہ وغیرہ قانون کے مطابق واپس کرنا ہوں گی۔ بروقت تنخواہ کی ادائیگی لازم ہوگی، حکومت کی طرف سے اعلان شدہ "کم از کم تنخواہ" سے کم تنخواہ یا معاوضہ دینا قابلِ تعزیر جرم ہے۔

خواتین گھریلو ملازمین کے لیے زچگی کی مراعات بشمول چھ ہفتے کی چھٹیاں بمعہ تنخواہ اور دیگر مراعات حاصل ہیں۔ گھریلو ملازمین کو ہفتہ وار لازمی چھٹی مع تنخواہ، سال میں آٹھ چھٹیاں بیماری کی صورت میں مع تنخواہ، سال بھر میں مختلف تہواروں کے لیے دس چھٹیاں مع تنخواہ کی سہولت حاصل ہے۔

اس قانون کے تحت :



★ مالکان اور گھریلو ملازمین کا ایمپلائز سوشل سیکیورٹی انسٹی ٹیوشن (PESSI) کے پاس اندراج لازمی ہے۔
★ گھریلو ملازمین کے لیے تعلیم تربیت اور فنی تربیت کے لیے فنڈ کا قیام عمل میں لایا جائے گا۔
★ اختلافی امور اور مسائل کو فوری حل کرنے کے لیے یونین کونسل کی سطح پر "تنازعات تصفیہ کمیٹی" کا قیام

خواتین گھریلو ملازمین ایمپلائز سوشل سیکیورٹی انسٹی ٹیوشن (PESSI) سے رجسٹریشن کروائیں۔

مزید معلومات کے لیے وائز کے شائع کردہ کتابچہ "پنجاب گھریلو ملازمین ایکٹ 2019ء" کا مطالعہ کیا جا سکتا ہے۔

سیشن 4 (برائے ممبر گھریلو ملازمین)

ویمن ڈومیسٹک ورکر یونین پنجاب

موضوعات:

- تعارف
- ممبرشپ فارم اوراسکے فائدے

مقصد:

گھریلو ملازمین کے تمام شرکاء گھریلو ملازم عورتوں کو ویمن ڈومیسٹک ورکر یونین پنجاب (رجسٹرڈ) کے مقاصد سے آگاہ کریں کہ یہ کیوں بنائی گئی اور گھریلو ملازمین کواس کی ممبرشپ سے کیا فائدے حاصل ہوں گے۔

طریقہ کار: (ہینڈآؤٹ نمبر 5، سرگرمی نمبر 6)

فسیلیٹیٹر (فوکل پرسن) شرکاء کو ویمن ڈومیسٹک ورکر یونین پنجاب کے منشور سے آگاہ کریں اور بتائیں کہ اگر کسی بھی ڈومیسٹک ورکر کو کسی بھی قسم کی مشکلات کا سامنا ہے تو وہ اپنے مسائل کے حل کے لیے یونین سے کس طرح رابطہ کریں گے۔اس کے بعد رول پلے کی مدد سے پریکٹس کروائیں تاکہ وہ اپنے علاقے کی موجودہ صورتحال اوراس سے متعلقہ مسائل کے حل اور بہترین طریقوں پر حکمتِ عملی بنائیں۔اورآخر میں شرکاء کو ان کی لرنینگز بارے خیالات کا اظہار کرنے کو کہیں تاکہ وہ مقامی مثالوں مدِنظر رکھتے ہوئے بحیثیت ممبر گھریلو ملازمین اپنا کردار ادا کریں۔

بحث کے لئے چند سوالات

- یونین کے آئین کے مطابق انتخابات کتنے عرصے بعد ہوگے؟
- کیا آپکو معلوم تھا کہ پنجاب میں کوئی ایسی یونین ہے جو گھریلو ملازمین کے حقوق کی حفاظت کرتی ہے؟
- کیا آپ خود گھریلو ملازمین ہیں اور اگر ہیں تو آپکا کیا تجربہ ہے؟
- آپکی رائے میں، گھریلو ملازمین کو کونسی مشکلات کا سامنا کرنا پڑتا ہے؟

ہینڈ آؤٹ 5

ویمن ڈومیسٹک ورکرز یونین پنجاب - رجسٹرڈ

ہم کون ہیں؟

ہم ویمن ڈومیسٹک ورکرز یونین پنجاب کے ممبران گھریلو مزدور عورتوں کے حقوق کے تحفظ اور فروغ کے لیے کوشاں ہیں۔ ہمارا مقصد گھریلو مزدور عورتوں کو مقامی، ضلعی اور صوبائی سطح پر جمہوری طریقے سے منظم کرنا ہے ۔ ہم سمجھتے ہیں کہ گھریلو مزدوروں کو وہ تمام حقوق حاصل ہوں جو باقی صنعتی مزدوروں کو حاصل ہیں۔ڈومیسٹک ورکر سے مراد ہر وہ شخص ہے جو کسی بھی آجر کے گھر میں اجیر کے طور پر کام کرتا/کرتی ہے۔ مالک یا آجر سے مراد ہر وہ شخص ہے جو اپنے گھر میں گھریلو کام سرانجام دینے کے لیے کسی کو ملازم رکھتا/رکھتی ہے۔

گھریلو کام سے مراد کوئی بھی ایسا کام جو گھر کے اندر یا گھر کے لیے کیا جائے، بشمول گھر کی صفائی، بچوں کی دیکھ بھال، زچگی یا بعد از زچگی خاتون خانہ کی دیکھ بھال اور ان سے جڑے ہوئے دیگر معاملات۔

پنجاب ڈومیسٹک ورکرز ایکٹ 2019ء کے مطابق گھریلو ملازم کو ورکر کے نام سے پکارا جائے گا نوکر کے نام سے نہیں۔

تعارف

ویمن ڈومیسٹک ورکرز یونین پنجاب نومبر 2022ء میں باقاعدہ قیام میں آئی ہے۔اس کا تمام تر سہرا 'ویمن ان سٹرگل فار ایمپاورمنٹ'' (وائز) کو جاتا ہے جس کی ان تھک کوششوں کے نتیجے میں گھریلو مزدور عورتوں کی یونین جولائی 2023ء میں پنجاب لیبر ڈیپارٹمنٹ کے ساتھ رجسٹرڈ ہوئی۔

وائز عورتوں کے حقوق کے لیے سرگرم ایک سماجی تنظیم ہے جس نے جنوری 2019ء میں پنجاب میں گھریلو ملازمین کے قانون کے آنے کے بعد صوبے کے مختلف اضلاع میں گھریلو ملازمین عورتوں کے حقوق کے تحفظ کے لیے کام شروع کیا۔مختلف علاقوں میں گھریلو مزدور عورتوں کو منظم کیا گیا۔محلہ کے بنیادوں پر گروپس بنائے گئے جن کے ساتھ پچھلے چار سالوں میں گھریلو ملازمین عورتوں کے قانونی حقوق سے متعلق آگاہی اجلاس کیے گئے۔اور اس کے ساتھ ساتھ بہت سی گھریلو مزدور عورتوں کو تربیتی عمل سے گزار کر لیڈرشپ ٹریننگ دی گئی جس کے نتیجے میں گھریلو مزدور عورتوں نے اپنے آپ کو منظم کرتے ہوئے اپنی ٹریڈ یونین کی بنیاد رکھی۔اس وقت پنجاب کے تین اضلاع لاہور، فیصل آباد اور شیخوپورہ میں ہمارے ممبران کی تعداد 500 کے قریب ہے۔

ویمن ڈومیسٹک ورکرز یونین

ویمن ڈومیسٹک ورکرز یونین، پنجاب (رجسٹرڈ) ایک غیر سرکاری ٹریڈ یونین ہے۔ جس کا دائرہ کار فی الحال صوبہ پنجاب تک محدود ہے۔ اور اس میں گھروں میں کام کرنے والی خواتین یعنی گھریلو ملازمین شامل ہیں۔

اغراض ومقاصد

- گھریلو ملازم عورتوں کے حقوق کی حفاظت کرنا اور ان کے مطالبات منوانے کے لیے قانونی دائرہ میں رہ کر جدوجہد کرنا۔
- ہر اس تنظیم یا تحریک سے تعاون کرنا جس کے اغراض ومقاصد مشترک ہوں اور جس سے یونین کے اغراض ومقاصد کو تقویت پہنچے۔
- ممبران کی اقتصادی اور اجتماعی حالت کو بہتر بنانا اور وقت پڑنے پر ان کی مالی اور قانونی امداد کرنا۔
- گھریلو مزدور عورتوں میں اپنے قانونی حقوق کے بارے آگاہی پیدا کرنا۔
- گھریلو مزدور عورتوں میں ان کی ذمہ داری اور خوشحالی کا شعور پیدا کرنا۔
- گھریلو ملازمین عورتوں کا آپس میں میل جول بڑھانا اور دوستانہ ماحول پیدا کرنا۔

یونین کی ممبر شپ

پنجاب کے ضلع سے تعلق رکھنے والی کوئی بھی خاتون گھریلو ملازمہ یونین کی رکن بن سکتی ہے۔ اس کی رجسٹریشن فیس 100 روپے اور ماہانہ ممبر شپ فیس 50 روپے ہے جو کہ یونین کے دفتر اور اس کے ملحقہ اخراجات، یونین کے عہدیداروں کے سفر کے لیے مختص ہے۔

یونین کا الیکشن

یونین کے آئین کے مطابق انتخابات ہر دو سال بعد جمہوری طریقے سے طے ہیں۔ یونین سے منسلک تمام ممبران انتخابات میں حصہ لے سکتے ہیں۔ عہدیداران میں صدر، ایک جنرل سیکریٹری، ایک فنانس سیکریٹری، ایک نائب صدر، ایک جوائنٹ سیکریٹری، ایک پروپیگنڈہ سیکریٹری اور ایک اسٹنٹ فنانس سیکریٹری شامل ہیں۔

یونین کے اجلاس

یونین کی مجلس عاملہ کا اجلاس ہر تین ماہ بعد ہوتا ہے اور عام اجلاس سال میں ایک دفعہ ہوتا ہے۔ ہر اجلاس کا باقاعدہ ریکارڈ رکھا جاتا ہے۔

سیشن 5 (برائے ممبر گھریلو ملازمین)

مذاکرات کی مہارتیں

موضوعات:

- ★ مذاکرات کی تعریف
- ★ مذاکرات کی تیاری کے مراحل
- ★ کامیاب مذاکرات
- ★ گھریلو ملازمین کی کم از کم اجرت کا نوٹیفکیشن

مقصد:

گھریلو ملازمین کو مذاکرات کی تعریف، مذاکرات کی مہارتیں اور کامیاب مذاکرات کے مراحل کے بارے میں آگاہی فراہم کرنا۔

درکار وقت: 2 گھنٹے

طریقہ کار: (ہینڈ آؤٹ نمبر 7،6، سرگرمی نمبر 7)

فسیلیٹیٹر (فوکل پرسن) شرکاء کو مذاکرات کی مہارتوں، کامیاب مذاکرات کے مراحل اور ناکام مذاکرات کی وجوہات کے حوالے سے آگاہ کریں تاکہ گھریلو ملازمین بہتر مذاکرات کی بنیاد پر اپنی کم از کم اجرت کے حصول اور معاشرے میں موجود مسائل کے حل کے لیے اپنا اظہار خیال کر سکیں۔

شرکاء کو دو گروپس میں تقسیم کریں۔ گروپ A کامیاب مذاکرات اور گروپ B ناکام مذاکرات پر اظہار خیال کرے اور آخر میں شرکاء کو گھریلو ملازمین کی کم از کم اجرت کے نوٹیفکیشن کے حوالے سے آگاہ کریں۔

بحث کے لئے چند سوالات

- ★ مذاکرات کسے کہتے ہیں؟
- ★ مذاکرات کون کر سکتا ہے؟
- ★ کامیاب مذاکرات کے لیے کن مہارتوں کی ضرورت ہے؟
- ★ ناکام مذاکرات کی کیا وجوہات ہیں؟

ہینڈ آوٹ 6

مذاکرات کی اہمیت

مذاکرات ایک اہم فن ہے جو ہمیں مختلف معاملات اور مواقع پر کام آتا ہے۔ مذاکرہ کی مہارتوں کو استعمال کر کے ہم اپنے متعلقہ مطالبات حاصل کر سکتے ہیں اور دوسرے لوگوں کے ساتھ معاشرتی مواقع میں بہتر تعلقات بنا سکتے ہیں۔

مذاکرات کے اہم اصول

تیاری :

مذکرات سے پہلے اچھی طرح تیاری کریں۔ اپنے مطالبوں کو واضح طور پر سمجھیں اور ممکنہ حل کی تلاش کریں۔

دوسروں کو سُننا :

مذکرات میں دوسروں کی باتیں بھی سُنیں۔ ان کی پوزیشن کو سمجھنے کی کوشش کریں اور ان کے خیالات کو بھی اہمیت دیں۔

صبر و تحمل :

مذاکرات میں صبر اور حوصلہ بہت ضروری ہے۔ ہر دو طرف مطالبات کے دوران فراہم کی جانے والی معلومات کے بعد مناسب حل تلاش کرنے کی کوشش کی جائے۔ دوسروں کے ساتھ نرمی سے بات کریں اور باہمی احترام کو ملحوظ خاطر رکھیں

اپنی پوزیشن مضبوط رکھیں :

مذاکرات میں اپنا مؤقف مضبوطی اور اعتماد سے پیش کریں۔ اپنے حقوق اور مطالبات کو وضاحت سے پیش کریں۔

مذکرات کے اہم اقدامات

- ★ مذاکرات میں مشترکہ حل تلاش کریں جو دونوں طرف قابل قبول ہو۔
- ★ مذاکرات کے بعد ممکنہ حل تیار کرنے کے بعد دونوں جانب سے اس پر اتفاق رائے ہو۔
- ★ مذاکرات کے بعد ممکنہ حل کو تحریری طور پر محفوظ کریں تا کہ ہر دو طرف کو اس کی تفصیلات سے آگاہی رہے۔
- ★ ہر دو طرف معاہدہ کو پورا کرنے کی ضمانت دی جائے اور اس بات پر آمادگی ظاہر کی جائے کہ اسے ضائع ہونے سے بچانا ہے۔

حکومت پنجاب
لیبر اینڈ ہیومن ریسورس ڈیپارٹمنٹ
19 ستمبر 2023ء، لاہور۔

ہینڈ آؤٹ 7

نوٹیفیکیشن (حکم نامہ)

حوالہ نمبر: SO(D.2)MW2011

1۔ پنجاب گھریلو ملازمین ایکٹ، 2019 کے سیکشن 17 کے تحت کم از کم اجرت بورڈ کی سفارشات پر بحکم گورنر پنجاب صوبہ پنجاب گھریلو ملازمین کی کم از کم ماہانہ اجرت ۔/32،000 روپے کا نوٹیفیکیشن جاری کیا گیا ہے جس کا نفاذ پنجاب کے تمام گھرانوں پر ہوگا

- (اے) 32000 ہزار روپے ماہانہ اجرت (26 دن)
- (بی) ایک دن کی اجرت 1230.77 روپے (آٹھ گھنٹے کام کرنے والے ورکرز کے لیے)
- (سی) فی گھنٹہ اجرت 153.84 روپے

2۔ مالک اور گھریلو ملازم کے مابین طے شدہ معاہدہ کے تحت مالکان کی طرف سے ورکرز کو فراہم کردہ رہائشی سہولیات اور سفری سہولیات کی مد میں کٹوتی کی اجازت ہوگی۔

- (اے) 397 روپے ماہانہ (رہائش فراہم کرنے کے لیے)
- (بی) 85 روپے ماہانہ (سفری سہولیات فراہم کرنے کے لیے)

3۔ پہلے سے طے شدہ اجرت اگر نوٹیفیکیشن سے زیادہ ہے تو ایسی صورت میں گھریلو ملازم کی اجرت میں کمی نہیں کی جائے گی۔ البتہ مالکان اپنی مرضی سے یا معاہدے کے تحت اجرت سے زیادہ ادا کر سکتے ہیں۔ یہ اضافہ ورکرز کی مہارت، تجربہ، کسی پوش علاقہ میں مہنگی رہائش یا دیگر وجوہات کے پیش نظر ہوسکتا ہے۔

4- یکساں نوعیت کے کام اور برابر قدر کی بنیاد پر خواتین ورکرز کو بھی وہی اجرت ادا کی جائے گی جو کہ کسی مرد ورکر کو ادا کی جائے گی۔

5- ایسے ورکرز جن کی کم سے کم اجرت ایکٹ کے تحت مقرر کی گئی ہے، اگر مالک ان سے ہفتہ وار چھٹی/واجب الادا چھٹی کے دن کام کروائے گا تو مالک گھریلو ملازم کو قانون ہذا کے تحت مقرر شدہ اجرت (گھنٹے/دن) سے دوگنا معاوضہ دینے کا پابند ہوگا یا مالک اس ورکر کو اس کے متبادل کسی اور دن کی چھٹی دینے کا مجاز ہے۔

6- یہ نوٹیفیکیشن فوری طور پر نافذ العمل ہوگا۔

سیکرٹری
حکومت پنجاب، لیبر اینڈ ہیومن ریسورس ڈیپارٹمنٹ

نوٹ: وائزنے یہ معلومات گھریلو ملازمین کی سہولت کے لیے سرکاری نوٹیفیکیشن سے ترجمہ کی ہیں۔

سیشن 6 (برائے ممبر گھریلو ملازمین)

عورتوں کے خلاف تشدد

موضوعات:

- تشدد کی تعریف
- تشدد کی اقسام
- تشدد کے اسباب وتشدد کے فروغ میں کارفرما عوامل
- پنجاب میں تشدد کے خلاف خواتین کے تحفظ کا قانون 2016ء
- خواتین پر تشدد کے واقعات سے نمٹنے کے لئے ٹیلی فون ہیلپ لائنز کی تفصیل

مقصد:

شرکاء کو تشدد اور اس کی روک تھام کے لئے موجودہ قانون، مقامی سطح پر تشدد کی روک تھام کے لئے ہیلپ لائنز بارے آگاہ کرنا۔

درکار وقت: 2 گھنٹے

طریقہ کار: (ہینڈ آؤٹ نمبر 8 تا 11، سرگرمی نمبر 8)

فسیلیٹیٹر (فوکل پرسن) شرکاء کو تشدد اس کی اقسام، اسباب، تشدد کو فروغ دینے کے کارفرما عوامل، پنجاب میں تشدد کے خلاف خواتین کے تحفظ کا قانون 2016ء اور خواتین پر تشدد کے واقعات سے نمٹنے کے لئے ٹیلی فون ہیلپ لائنز کی تفصیل کے بارے میں آگاہ کریں۔ اور آخر میں شرکاء کو تین گروپس میں تقسیم کریں۔ پہلا گروپ خواتین پر ہونے والے تشدد کی اقسام میں سے کسی ایک قسم پر وضاحت کرے اور دوسرا گروپ تشدد کی روک تھام کے موضوع پر پریزنٹیشن بنائے اور اس میں کمیونیکشن کے سٹیپ/طریقہ کار کو زیر بحث لائیں تیسرا گروپ اس دوران خواتین اور ان پر ہونے والے ذہنی اور جسمانی اثرات کی بذریعہ رول پلے وضاحت کریں اور رول پلے کے دوران گزشتہ (لیڈرشپ اور کمیونیکیشن) سیشنز کی لرنینگز کو بھی مدنظر رکھیں۔ تینوں گروپس کے رول پلے کے بعد فسیلیٹیٹر (فوکل پرسن) اختتامی کلمات کے ساتھ سیشنز کا اختتام کریں۔

بحث کے لیے چند سوالات

- آپ کے نزدیک تشدد کیا ہے؟
- کیا آپ کے اردگرد کوئی عورت تشدد کا شکار ہوئی؟
- کیا آپ کی نظر میں آج کے دور میں خواتین پر تشدد کے واقعات میں بتدریج اضافہ دیکھنے میں آیا ہے؟
- کیا آپ تشدد کا شکار ہونی والی خاتون کی رہنمائی کر پائیں گی؟

ہینڈ آؤٹ 8

عورتوں کے خلاف تشدد

تشدد کی تعریف

☆ کوئی ایسا فعل جو دوسرے پر اس کی مرضی کے خلاف ٹھونسا جائے۔

ریاستی تشدد

☆ ریاستی تحویل کے دوران

☆ متعلقہ مردوں کی گرفتاری کے لئے بطورِ پریشر

☆ امتیازی قوانین

جسمانی تشدد

☆ گھریلو سطح پر

☆ ازدواجی زندگی میں

☆ معاشرتی زندگی میں

تشدد کے اسباب

☆ ذاتی، معاشرتی، نسلیاتی، سیاسی، معاشی

نفسیاتی تشدد

☆ گھریلو سطح پر

☆ ازدواجی زندگی میں

☆ معاشرتی زندگی میں

☆ متعلقہ مردوں کی گرفتاری کے ضمن میں

معاشرتی سطح پر تشدد

☆ دقیانوسی تصورات

☆ وسائل/مواقع سے محرومی

☆ نظر انداز کیا جانا

☆ دورانِ ملازمت

☆ جنسی طور پر ہراساں کرنا

☆ معاوضہ میں فرق

تشدد کے فروغ میں عوامل

☆ مخصوص تصورات

☆ وسائل پر کنٹرول، طاقت

☆ معاشرتی رویئے

☆ معاشی وسیاسی غلبہ

ہینڈ آوٹ 9

پنجاب میں تشدد کے خلاف خواتین کے تحفظ کا قانون 2016

اہم نکات

''تشدد'' سے مراد کسی شخص پر تشدد کرنے کا جرم ہے، اس میں کسی جرم میں اعانت، گھریلو تشدد، جنسی تشدد، نفسیاتی دباؤ، معاشی استحصال، تعاقب یا پیچھا کرنا اور سائبر کرائم شامل ہے۔

قانون پر عمل درآمد کے لئے اقدامات

- حکومت بذریعہ نوٹیفیکیشن ہر ضلع میں ''ویمن پروٹیکشن کمیٹی'' تشکیل دے گی جس میں حکومت و سول سوسائٹی اور ضلع کے مخیر حضرات شامل ہوں گے۔
- حکومت کی طرف سے ٹول فری نمبر جاری کیا جائے گا جہاں متاثرہ خاتون رابطہ کر سکتی ہے۔
- حکومت مرحلہ وار پروگرام کے تحت ہر ضلع میں پروٹیکشن سنٹر اور دارالامان قائم کرے گی۔
- پروٹیکشن سنٹر میں فریقین کے درمیان مفاہمت اور مصالحت کی خاطر متاثرہ خواتین کی بحالی، طبی معائنے، میڈیکل و نفسیاتی علاج اور قانونی مدد نیز متاثرہ خواتین کے خلاف کیے گئے جرائم کی مناسب تفتیش کے لئے ضروری اسٹاف کا تقرر کرے گی۔
- اس قانون اور پروٹیکشن سسٹم کی وسیع پیمانے پر اردو زبان اور اگر ضروری ہو تو مقامی زبانوں میں تشہیر کا انتظام کرے گی۔

ہینڈ آؤٹ 10

سکونتی حکم (Residence Order)

عدالت گھریلو تشدد کے مقدمے میں دفعہ 7 کے تحت کسی آرڈر کے علاوہ اس ہدایت پر مبنی سکونتی حکم صادر کر سکتی ہے۔

- ★ سکونتی حکم کے تحت (ماسوائے کہ قانون کا تقاضا) متاثرہ خاتون کو اس کی مرضی کے بغیر گھر سے بے دخل نہیں کیا جا سکے گا۔ متاثرہ خاتون کو اپنے گھر میں رہنے کا حق حاصل ہے۔
- ★ متاثرہ خاتون کو ریلیف، تحفظ اور از سر بحالی کے لئے گھر سے شیلٹر ہوم منتقل کیا جا سکتا ہے۔
- ★ اگر کوئی بھی خاتون جان کے خطرے کے باعث گھر چھوڑنے پر مجبور ہو یا اسے خاندان کے افراد گھر سے نکال دیں تو ایسی صورت عدالت حکم دے سکتی ہے کہ خاتون کی رہائش کا متبادل بندوبست کیا جائے یا اسے دوبارہ گھر میں رکھا جائے۔

تلافی کا حکم (Monetary)

- ★ مانیٹری آرڈر کے تحت خواتین پر تشدد کرنے والے کے خلاف کی گئی قانونی چارہ جوئی پر ہونے والے اخراجات تشدد کرنے والے شخص سے حاصل کر سکیں گی۔
- ★ تلافی کے حکم کے تحت خواتین اپنی تنخواہ یا اپنی جائیداد سے ہونے والی آمدنی کو اپنے اختیار میں رکھنے اور اپنی مرضی سے خرچ کرنے کے قابل ہو سکیں گی۔

خواتین پر تشدد کے واقعات سے نمٹنے کے لیے ٹیلی فون ہیلپ لائنز کی تفصیل

وائز ایک سماجی تنظیم ہے اور عورتوں کے حقوق کے لیے کوشاں رہتی ہے۔ اس بارے پاکستان میں خواتین کے حقوق کی صورتحال، ان سے متعلقہ قوانین اور اس کے مؤثر نفاذ اور اس بارے معلومات کے لیے کمیونیٹیز اور سٹیک ہولڈرز کو آگاہ کرنے کے لیے تحقیق پر مبنی شواہد کا ڈیٹا تیار کرنے میں ہمیشہ شامل رہا ہے۔ خواتین کے خلاف تشدد خاندان، ریاست یا کسی عام فرد کی طرف سے ہوسکتا ہے مثلاً جنسی زیادتی، اسمگلنگ، قابل اعتراض/فحش ویڈیو بنانا، بلیک میل کرنا، ڈرانا دھمکانا، وراثتی معاملات میں زیادتی یا سائبر کرائمز وغیرہ شامل ہیں۔

سرکاری، نیم سرکاری اور سماجی تنظیمیں ٹیلی فون ہیلپ لائنز کے ذریعے عورتوں کو معلومات اور رہنمائی فراہم کرتی ہیں۔ ان میں سے کچھ کی تفصیل درج ذیل ہے۔

ہیلپ لائن نمبر	ادارے کا نام	تفصیل
15	پنجاب پولیس/ پنجاب سیف سٹیزن اتھارٹی	خواتین کو فوری اور بروقت مدد فراہم کرنے کے لیے
130	موٹروے پولیس	ہنگامی صورتحال کے لیے
1043	پنجاب کمیشن برائے حقوق خواتین	خواتین کے ساتھ جنسی ہراسیت، جائیداد کے مسائل اور معلومات کے لیے
1099	وزارتِ انسانی حقوق	قانونی مشاورت بسلسلہ پامالی انسانی حقوق
1121	چائلڈ ویلفیئر بیورو	بھکاری، لاوارث، گھر سے بھاگے ہوئے یا جنسی استحصال شدہ بچوں کی معلومات کے لیے
1124	ہائی وے پولیس	ہنگامی صورتحال کے لیے
1737	پنجاب ویمن پروٹیکشن اتھارٹی	عورتوں پر تشدد سے نمٹنے کے لیے
1787	IG پولیس کمپلین سنٹر	پولیس کے خلاف شکایات کے لیے
0800-39393	ڈیجیٹل رائٹس فاؤنڈیشن	سائبر کرائم اور ہراسیت سے متعلقہ شکایات کے لیے
0800-77000	پرائم منسٹر یوتھ بزنس لون پروگرام	کاروبار کے لیے قرضہ لینے کے لیے
0800-12145	پنجاب یوتھ ہیلپ لائن	ذہنی، جذباتی اور کیریئر کے مسائل سے متعلقہ
042-35842257	عاصمہ جہانگیر فاؤنڈیشن	خواتین کو قانونی امداد فراہم کرنے کے لیے
0333-4161610	ادارہ دستک	خواتین پر تشدد یا صنفی بنیاد پر امتیازی سلوک
042-99204860	جینڈر کرائم سیل	خواتین کے خلاف تشدد کے واقعات کی شکایات کے لیے
042-99268281 042-99268282	دفتر خاتون محتسب پنجاب	خواتین کے خلاف جنسی ہراسیت اور وراثتی جائیداد کے حصول کے لیے
1334	واٹر اینڈ سینیٹیشن ایجنسی (واسا)	پانی سے متعلقہ مسائل کے حل کے لیے
5120516	بم ڈسپوزل	بم دھماکوں کی روک تھام کے لیے
1915	سڑک اور گلی کی ٹریفک آگاہی	رکنے اور ٹریفک لائنز کی پابندی کے لیے
16	آگ بجھانے کا ادارہ	کسی بھی جگہ آگ لگنے کی صورت میں
115	ایدھی ایمبولینس	قدرتی آفات کے حل کے لیے
1122	ریسکیو	حادثہ، زلزلہ یا خطرناک صورت حال سے متاثرہ افراد کے لیے
11-111-0800	کاؤنٹر ٹیررزم ڈیپارٹمنٹ	کسی شکایت یا خطرناک صورت حال کے سامنا کے دوران
532-111-111-042	لاہور ڈیویلپمنٹ اتھارٹی	پلاٹوں کی خرید و فروخت یا ترقیاتی منصوبوں سے متعلق فوری معلومات کے لیے
10001-0800	لاہور پارکنگ کمپنی	پارکنگ سے متعلق فوری مسئلہ یا مدد کے لیے

سیشن 7 (برائے ممبر گھریلو ملازمین)

جائے ملازمت پر جنسی ہراسانی کی روک تھام کے لئے اقدامات

موضوعات:

- جائے ملازمت پر جنسی ہراسانی کے خلاف قانون 2010
- عوامی مقامات پر عورتوں کو ہراساں کئے جانے کے خلاف دفعہ 509
- گروپ ورک اور کام کی پیش کش

مقصد:

گھریلو ملازمین کے شرکاء کو جائے ملازمت اور عوامی مقامات پر جنسی ہراسانی اور اسکی روک تھام کے لئے قانونی چارہ جوئی اور رپورٹنگ میکانزم بارے آگاہی دینا۔

درکار وقت: 2 گھنٹے

طریقہ کار: (ہینڈ آؤٹ نمبر 12 تا 14، سرگرمی نمبر 9)

فسیلیٹیٹر (فوکل پرسن) شرکاء کو مندرجہ بالا قوانین ان کی خلاف ورزیوں کی بنیادوں پر ہونے والی سزاؤں، روک تھام، رپورٹنگ میکانزم اور اپنے علاقے کی موجودہ صورتِ حال اور ان قوانین پر بہتر طریقے سے عمل درآمد کرنے کے بارے گفتگو کریں۔ اور شرکاء کو ویمن سیفٹی ایپ اور اس سے متعلق ویڈیوز بھی دیکھائیں۔ اور آخر میں شرکاء کو دو گروپس A اور B میں تقسیم کریں اور گروپ A سے کہیں کہ وہ جنسی ہراسانی اور اسکی روک تھام کے حوالے سے رپورٹنگ میکانزم اور گروپ B سے کہیں کہ وہ جنسی ہراسانی کے قوانین کی خلاف ورزی سے متعلقہ سزاؤں کے حوالے سے پریزنٹیشن دیں۔ آخر میں فسیلیٹیٹر (فوکل پرسن) اختتامی کلمات کے ساتھ سیشن کا اختتام کرے۔

بحث کے لیے چند سوالات

- کیا آپ کی فیملی، محلے، رشتہ داروں میں سے کسی عورت کو کبھی کام کے مقام یا مقامی مقامات پر جنسی ہراسانی کا سامنا کرنا پڑا؟
- کیا آپ کے اردگرد کبھی کسی عورت نے جنسی ہراسانی کی شکایات درج کروائی؟
- کیا آپ نے اپنے علاقے میں جنسی ہراسانی کے واقعات کی روک تھام کے لئے اپنا کردار ادا کریں گی!۔۔۔۔کیسے؟

ہینڈ آوٹ 12

خواتین کو ملازمت کی جگہ پر ہراساں کرنے کے خلاف قانون کا نفاذ

حکومت پنجاب کا ایک مستحسن اقدام

جائے ملازمت پر خواتین کے لیے خواف وہراس کا ماحول پیدا کرنا، آوازیں کسنا، غیر اخلاقی رویہ رکھنا، زبردستی تعلق رکھنے پر مجبور کرنا، انکار کی صورت میں سنگین دھمکیاں دینا، دفتری مراعات وملازمت/ترقی کے مواقع کو ذاتی تعلق سے مشروط کرنا خواتین کو جنسی بنیاد پر ہراساں کرنے کے زمرے میں آتا ہے۔

اس قانون کے تحت:

صوبہ پنجاب میں واقع تمام سرکاری، نیم سرکاری، رجسٹرڈ غیر سرکاری ونجی اداروں، ہسپتالوں، کالجز، یونیورسٹیوں اور فیکٹریوں میں:

- انکوائری کمیٹیوں کا قیام (بشمول کم از کم ایک خاتون ممبر)
- مجاز اتھارٹی کا تقرر

اور

- ضابطہ اخلاق کو انگریزی اور اس زبان میں جو زیادہ تر ملازمین سمجھتے ہوں کو نمایاں جگہ پر آویزاں کرنا قانوناً لازم ہے۔

اگر آپ کے ادارے میں مندرجہ بالا تینوں قواعد/شرائط کی تعمیل نہیں ہوئی ہے تو آپ اس کے متعلق تحریری شکایت خاتون محتسب پنجاب (Ombudsperson) کو ایکٹ ہذا کی دفعہ 11 کے تحت درج کروا کے اپنا قومی فریضہ ادا کریں تا کہ خواتین ملک کی ترقی میں بلاخوف اپنا کردار ادا کرسکیں۔

اب خواتین خوفزدہ ہونے یا ملازمت چھوڑ کر گھر بیٹھ جانے کی بجائے اپنے حقوق کے لیے اپنے ادارے میں قائم ہراسمنٹ انکوائری کمیٹی سے رابطہ کرسکتی ہیں۔ یا۔ درخواستیں براہ راست خاتون محتسب پنجاب کو بھی دی جاسکتی ہیں۔

دفتر خاتون محتسب پنجاب

197- ابوبکر بلاک، گارڈن ٹاؤن لاہور۔

فون: 042-99233348-50 فیکس: 042-99233349-50

ای میل: ombudspersonpunjab.gov.pk@gmail.com

یاد رہے خلاف ورزی کی صورت میں ادارے کے آجر (Employer) کو ایک لاکھ روپے تک جرمانے کی سزا ہوسکتی ہے۔

ہینڈ آؤٹ 13

عوامی مقامات پر عورتوں کو ہراساں کیے جانے کے خلاف دفعہ 509 فوجداری قانون میں ترمیم

خواتین کو ہراساں کرنے کے واقعات میں بتدریج اضافہ ہو رہا ہے۔ انھیں مارکیٹوں، بسوں، بس اسٹاپوں اور دیگر مقامات پر ہراساں کیا جاتا ہے اور یہ مسئلہ اکثر خواتین کا حصول علم، طبی سہولتوں کے حصول اور ضروریات زندگی پوری کرنے کے لیے گھر سے نکلنے میں رکاوٹ کا باعث بنتا ہے۔ ان واقعات کی روک تھام کے لیے تعزیرات پاکستان کی دفعہ 509 میں ترمیم کی گئی ہے۔

عوامی جگہوں پر خواتین سے چھیڑ خانی اور بدسلوکی دفعہ 509 کے تحت تین سال تک قید یا 5 لاکھ روپے تک جرم ہے۔

اس دفعہ کے تحت اگر کوئی شخص کسی خاتون کی توہین کرے یا جنسی طور پر ہراساں کرے تو اس کے خلاف شکایت کی جا سکتی ہے۔ اس قانون کے تحت کسی عورت کو دیکھ کر سیٹی بجانا، انھیں چھیڑنا، گھورنا اور غیر اخلاقی گانے گانا بھی جرم ہیں۔ علاوہ ازیں اس قانون کے تحت جنسی پیش رفت کرنا یا جنسی نوعیت کے تحریری و زبانی یا جسمانی رویے کا اظہار کرنا قابل گرفت اور قابل سزا ہیں۔

اس قانون کا اطلاق تمام جگہوں بشمول مارکیٹ، پبلک ٹرانسپورٹ، گلی کوچوں یا پارکوں، کام کرنے والی جگہوں بشمول آرگنائزیشن اور دفاتر پر ہوگا درجہ اول افرسٹ کلاس مجسٹریٹ ان مقدمات کی سماعت کرسکتا ہے۔ اس قانون کے تحت تین سال تک قید یا 5 لاکھ روپے تک جرمانہ یا دونوں سزائیں اکٹھی بھی دی جا سکتی ہیں۔ یہ جرم قابل ضمانت اور قابل راضی نامہ ہے۔

شہریوں کے تقدس کی حفاظت پولیس کا فرض ہے

تعزیرات پاکستان کی دفعہ 509 کسی فرد کی جنسی ہراسیت کی شکایت کے لئے سب سے سادہ اور مؤثر ترین ذریعہ ہے

دفعہ 509 کے تحت کسی بھی فرد کی تذلیل کی نیت

1۔ جملے کسنا، بیہودہ اشارے کرنا یا جنسی تعلقات کی دعوت دینا

2۔ چھونا، مارنا یا زبردستی جنسی تعلق قائم کرنے کی کوشش کرنا وغیرہ

3۔ جنسی تعلق کی دعوت قبول نہ کرنے پر ڈرانا، دھمکانا یا نقصان پہنچانا وغیرہ جنسی ہراسیت میں آتا ہے۔

اس رویہ کی سزا

------ چاہے یہ سڑکوں پہ ہو ، بس سٹاپوں پر، مارکیٹ میں، کام کرنے کی جگہ پر یا گھروں میں تین سال تک قید یا پانچ لاکھ روپے تک جرمانہ (یا دونوں) ہو سکتے ہیں۔

تعزیرات پاکستان دفعہ 509 کے تحت شکایت کا اندراج

1۔ شکایت کنندہ سادہ کاغذ پر درخواست دے سکتا ہے۔

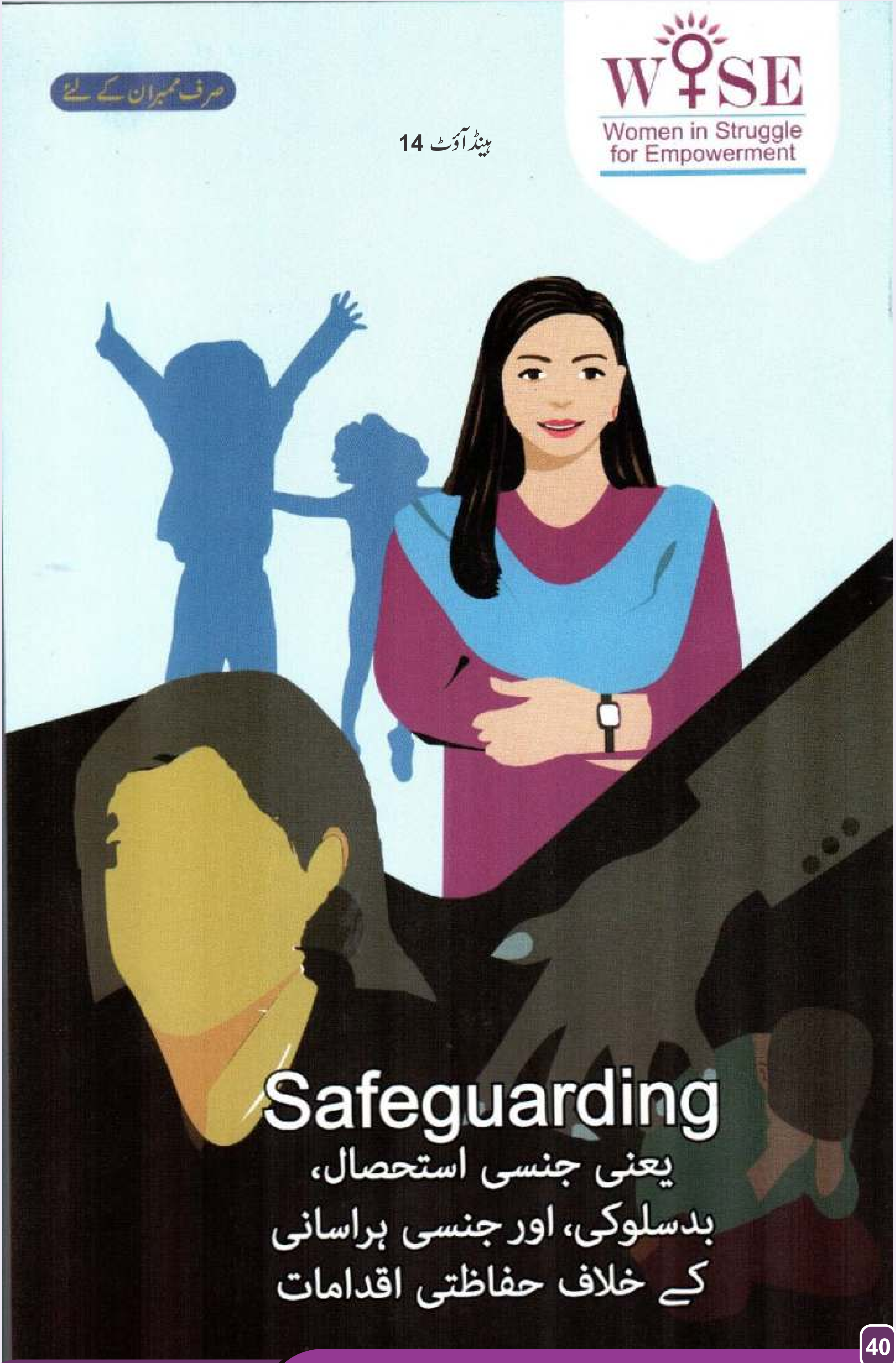
2۔ شکایت کنندہ کو شکایت کی نقل اور وصولی کی رسید اسی وقت دی جانی چاہیئے

3۔ شکایت وصولی کے بعد ضابطہ فوجداری دفعہ 155 کے تحت فوری کاروائی کرتے ہوئے قلندرہ تیار کر کے متعلقہ عدالت میں بھجوانا چاہیے۔

اگر وقوعہ میں جنسی ہراسیت کا پہلو شامل ہو تو دوسری دفعات جیسے 376,354,506 وغیرہ کے ساتھ 509 کو بھی شامل کیجیئے۔

یاد رہے دفعہ 509 کو کاروائی میں شامل کر کے آپ دیگر دفعات کے ثابت نہ ہو سکنے کی صورت میں بھی مجرم کو سزا دلوا سکتے ہیں۔

ہینڈآؤٹ 14


صرف ممبران کے لئے
WISE
Women in Struggle for Empowerment
Safeguarding
یعنی جنسی استحصال،
بدسلوکی، اور جنسی ہراسانی
کے خلاف حفاظتی اقدامات

جنس کیا ہے ؟

آپ قدرتی طور پر مرد یا عورت یا ٹرانسجینڈر پیدا ہوئے ہیں اور یہ ہی آپ کی جنس (Sex) ہے۔ آپ کی جنس کا تعین حیاتیاتی ہے۔ اور بیشتر مواقع پر اسے تبدیل نہیں کیا جا سکتا۔

صنف (gender) کیا ہے ؟

معاشرے کے تفویض کئے گئے کردار، اقدار اور رویوں کے نتیجے میں حد بندی کو صنف کہا جاتا ہے، جو معاشرے کی رابطہ کاری یا پرورش کے نتیجے میں پنپتی ہے۔

عورت، مرد یا خواجہ سرا کے درمیان ایک ہی گھر یا علاقے کے بیچ سماجی اور ثقافتی فرق صنف کے زمرے میں آتا ہے۔ وقت کے ساتھ اس تفریق میں بدلاؤ آسکتا ہے جس کی وجہ گھریلو ذمہ داریاں، وسائل تک رسائی، رکاوٹیں، مواقع، ضروریات، تصورات یا خیالات ہو سکتے ہیں۔

تحفظ (Safeguarding) کیا ہے ؟

تحفظ (Safeguarding) اپنے آپ یا اپنے گرد موجود لوگوں خاص طور پر خواتین اور بچوں کی حفاظت کا نام ہے۔ تا کہ جنسی زیادتی، جنسی استحصال، جنسی طور پر ہراساں ہونے، بچوں سے زیادتی، محروم طبقات سے بد سلوکی جیسے واقعات کی روک تھام ممکن ہو سکے۔

Safeguarding مناسب اقدام کے ذریعے نقصان سے بچاؤ کا نام ہے۔

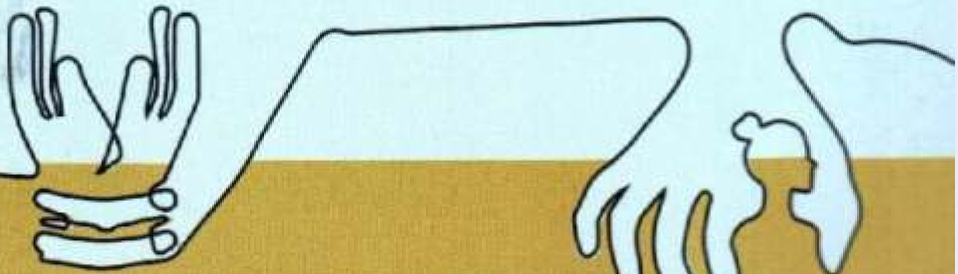
تشدد کی مثالیں

- جنسی زیادتی
- جنسی استحصال
- جنسی طور پر ہراساں کرنا
- بچوں سے زیادتی
- سے بد سلوکی اور استحصال

جنسی زیادتی اور جنسی استحصال میں کیا فرق ہے ؟

جنسی زیادتی: جنسی نوعیت کی اصل یا دھمکی آمیز جسمانی مداخلت جو چاہے طاقت کے ذریعے ہو یا غیر مساوی یا زبردستی حالات کے تحت۔ مثال کے طور پر عصمت دری، عصمت دری کی کوشش، نامناسب طریقے سے چھیڑنا۔

جنسی استحصال: اختیار، طاقت یا عہدے کا غلط استعمال کرنا اور اس کے علاوہ کسی دوسرے شخص کے جنسی استحصال سے مالی، سماجی یا سیاسی طور پر فائدہ اٹھانا۔ مثال کے طور پر اگر کسی کا نام کسی راشن، ادویات یا شیلٹر کے تقسیم ہونے کی لسٹ میں شامل کرنے کے عوض اسے جنسی تعلقات کے لئے راغب یا مجبور کرنا۔



محروم طبقات جن کو تحفظ کی ضرورت ہوتی ہے

وہ محروم طبقات جن کو تحفظ کی ضرورت ہوتی ہے اور وہ امتیازی سلوک کا شکار ہو سکتے ہیں جس میں مندرجہ ذیل حالات و وجوہات نمایاں ہیں

- ☆ غیر تعلیم یافتہ یا تعلیم کا معیار کم ہونا
- ☆ مذہب کی بنیاد پر
- ☆ کمزور معاشی حیثیت کی بنیاد پر
- ☆ صحت یا کسی بیماری کی بنیاد پر
- ☆ نسل کی بنیاد پر
- ☆ جسمانی یا ذہنی کمزوری یا معذوری کی بنیاد پر
- ☆ جنس اور صنف کی بنیاد پر

بچوں کے ساتھ بدسلوکی (Child Abuse) کیاہے ؟

جسمانی طور پر: کسی بچے پر تشدد یا جان بوجھ کر زخمی کرنا۔
جذباتی طور پر: ایسا سلوک جو بچے کی عزت نفس پر حملہ کے مترادف ہے۔
جنسی طور پر: جنسی محرک یا تسکین کے لئے بچے کا استعمال۔
نظر انداز کرنا: بچے کو اس کی بنیادی ضروریات سے مسلسل محروم رکھنا۔

کم عمری کی تعریف

چائلڈ رائٹس کنونشن کے تحت 18 سال سے کم عمر کے ہر فرد کو بچوں میں شمار کیا جاتا ہے۔ یادرہے کہ بچوں کے تحفظ کے حوالے سے بچے کی تعریف یا عمر کو کسی اور قانونی تعریف یا اس سے متعلقہ دیگر قوانین میں طے کی گئی عمر کی حد سے الگ رکھا جائے۔ درحقیقت 18 سال سے کم عمر فرد کی بلوغت، جنسی رضامندی، حق رائے دہی یا اس سے ملتی جلتی کسی شرط کے حوالے سے اتنے عمر کو پہنچ چکا/چکی ہو تو بھی بچے کے کمزور ہونے کے معاملے میں دلیل کے طور پر پیش نہیں کیا جاسکتا۔

جنسی ہراسانی کیا ہے ؟

کام کی جگہ پر عمومی طور پر خواتین (اور کچھ مواقعوں پر مرد یا ٹرانسجینڈر) کے لئے خوف وہراس کا ماحول پیدا کرنا، آوازیں کسنا، غیر اخلاقی رویہ رکھنا، زبردستی تعلق رکھنے پر مجبور کرنا اور انکار کی صورت میں سنگین دھمکیاں دینا یا دفتری مراعات و ملازمت وترقی کے مواقع کو ذاتی تعلق سے مشروط کرنا، جنسی ہراسانی کہلاتی ہے۔

جنسی ہراسانی کی روک تھام کا رائج شدہ قانون

صوبہ پنجاب میں جنسی ہراسانی کے خلاف تحفظ کا ایکٹ 2010ء (ترمیم شدہ 2012) کا نفاذ ہو چکا ہے۔ پاکستان پینل کوڈ کی دفعہ 509 تمام شہریوں کو عوامی مقامات اور کام کی جگہوں پر تحفظ فراہم کرتا ہے۔

کام کرنے کی جگہ پر انتظامیہ کی ذمہ داریاں

☆ شق نمبر3 کے تحت انکوائری کمیٹی کا قیام (بشمول کم از کم ایک خاتون ممبر) ☆ مجاز اتھارٹی کا تقرر
☆ شق نمبر11 کے تحت ضابطہ اخلاق کو نمایاں جگہ پر آویزاں کرنا

شق نمبر3 کے تحت انکوائری کمیٹی کا کردار

☆ ادارے میں جنسی ہراسانی کے لئے صفر رواداری کو یقینی بنانا
☆ جنسی طور پر ہراساں کئے جانے کے کسی بھی معاملے کو رسمی یا غیر رسمی طور پر رپورٹ کرنا
☆ اپنی سفارشات کو 7 دن کے اندر لاگو کرنے کو یقینی بنانا
☆ شکایت کنندہ یا گواہوں کے خلاف کسی بھی انتظامی کاروائی کے لئے مقدمہ ختم ہونے کے بعد ادارے کے ماحول کی نگرانی

ملازمین کا کردار

☆ اس بات کی نگرانی کریں کہ کیا انتظامی اور انکوائری کمیٹی کام کی جگہ پر خواتین ہراساں کرنے کے خلاف تحفظ ایکٹ 2010ء کے مطابق اپنی ذمہ داریاں نبھارہی ہے۔
☆ اگر قانون پر درست طریقے سے عمل درآمد نہ ہو رہا ہو تو خاتون محتسب پنجاب کے دفتر میں رپورٹ کریں

وائز نے بحیثیت ایک سماجی تنظیم، بچوں، عورتوں اور محروم طبقات کے تحفظ کے لیے پالیسی فریم ورک تیار کیا ہے اور اس پر عمل درآمد کے لیے مندرجہ ذیل اقدامات کیے ہیں

- ★ کام کی جگہ پر جنسی استحصال اور جنسی ہراسانی سے نمٹنے کا طریقہ کار
- ★ بچوں کو جنسی استحصال سے محفوظ کرنے کا طریقہ کار
- ★ محروم طبقات کے حقوق کے تحفظ کو یقینی بنانے کا طریقہ کار

چند باتیں ذہن نشین کرلیں اور مزید رہنمائی کے لیے وائز کے دفتر سے رابطہ کریں

- ☆ وائز کے دفتر میں جنسی ہراسانی کے خلاف قانون 2010ء کا اطلاق اور شق نمبر **3** کے تحت انکوائری کمیٹی کا قیام ہو چکا ہے۔
- ☆ Safeguarding کے لئے شکایت باکس موجود ہے۔
  (Safeguarding) پالیسی کا اطلاق وائز کے بورڈ، سٹاف، رضاکاران، انٹرن، کمیونٹی کے ممبران اور سروس پرووائڈرز پر ہوتا ہے۔
- ☆ وائز کے ساتھ کام کا معاہدہ کرتے وقت تحفظ کے ضابطہ اخلاق پر لازمی دستخط کو یقینی بنا دیا گیا ہے۔
- ☆ انکوائری کمیٹی کے فیصلے سے مطمئن نہ ہونے کی صورت میں اپیل یا درخواست براہِ راست خاتون محتسب کو بھی دی جا سکتی ہے۔
- ☆ کمیونٹی کی سطح پر Safeguarding کے لیے فوکل پرسن کی تعیناتی کا عمل مکمل ہو چکا ہے۔
- ☆ Safeguarding کے لئے براہ راست لائن منیجر یا ایگزیکٹو ڈائریکٹر کو بھی رابطہ کیا جا سکتا ہے۔

Whistle Blowing (آواز اٹھانا) کیا ہے ؟

اس طریقہ کار کا مقصد وائز میں کام کرنے والے ملازمین کی حوصلہ افزائی کرنا ہے۔ تاکہ وہ سنگین بد انتظامی خدشات کا اظہار کر سکیں یا ادارے میں نافذ ملکی قوانین اور تنظیمی پالیسیوں کی مشتبہ خلاف ورزیوں کی صورت میں اطلاع دے سکیں۔
آواز اٹھانے والا ذاتی طور پر یا تحریری طور پر اپنی تشویش کا اظہار کر سکتا ہے اور آواز اٹھانے والے معاملے کو ظاہر کرنے کے لئے مندرجہ ذیل چینل کا استعمال کیا جا سکتا ہے۔

☆ آفس میں موجود شکایت باکس کے ذریعے ☆ بذریعہ ای میل: Complaints@wise.pk ☆ بذریعہ ٹیلی فون: +92 42 36305645

وائز اس طرح کے معاملات میں ہر حد تک رازداری، نام ظاہر نہ کرنے اور غیر جانبداری کا پابند ہے۔

شکایات درج کرانے کے لئے دیگر طریقہ کار

- ☆ ایگزیکٹو ڈائریکٹر
- ☆ Safeguarding فوکل پرسن
- ☆ انکوائری کمیٹی
- ☆ لائن منیجر
- ☆ کمیونٹی کی سطح پر فوکل پرسنز
- ☆ پولیس سٹیشن

سیشن 8 (برائے ممبر گھریلو ملازمین)

قوانین برائے آگاہی سیشن

موضوعات:

- پنجاب میں خواتین کے وراثتی حقوق کے تحفظ کے لیے اقدامات (لینڈ ریونیو ایکٹ دفعہ 142، 135-A)
- کم عمری کی شادی کی ممانعت ایکٹ، 1929ء
- عورتوں کے خلاف رسومات کی روک تھام (ضابطہ فوجداری ترمیمی ایکٹ، 2011ء)
- تیزاب پھینکنے پر قابو پانے اور تیزاب سے متعلق جرائم کی روک تھام کا قانون-2011ء
- غیرت کے نام پر قتل (مجریہ فوجداری ترمیم 2016ء)

مقصد:

گھریلو ملازمین کے شرکاء کو عورت کے ساتھ ہونے والی غیر انسانی سلوک اور رسومات، کم عمری کی شادی، تیزاب پھینکنے سے متعلق آگاہی اور وراثتی حقوق سے جُڑے مسائل پر بات چیت کرنا اور قانون کے متعلق رہنمائی فراہم کرنا۔

درکار وقت: 2 گھنٹے

طریقہ کار: (ہینڈ آؤٹ نمبر 15 تا 21 سرگرمی نمبر:10)

فسیلیٹیٹر (فوکل پرسن) شرکاء کو مندرجہ بالا قوانین ان کی خلاف ورزیوں کی بنیادوں پر ہونے والی سزاؤں، روک تھام، رپورٹنگ میکا نزم اور اپنے علاقے کی موجودہ صورتِ حال اور ان قوانین پر بہتر طریقے سے عمل در آمد کرنے کے بارے گفتگو کریں۔ اور آخر میں گروپ ورک/رول پلے کی مدد سے شرکاء کو ان کی لرننگز بارے خیالات کا اظہار کرنے کو کہیں۔

بحث کے لیے چند سوالات

- کم عمری کی شادی کی بڑی وجوہات کیا ہیں؟
- کیا آپکو خواتین کے وراثتی حقوق کے تحفظ کے لیے کیے گئے اقدامات کے بارے میں علم تھا؟
- کیا آپ میں سے کسی عورت نے کبھی وراثت کا حق مانگنے کی کوشش کی؟
- غیرت کے نام پر قتل کی کیا سزا ہے؟
- آپ معاشرے میں موجود عورت کے ساتھ جڑی غیر انسانی رسومات کی روک تھام کے لیے اپنا کردار کیسے ادا کرسکتی ہیں؟

ہینڈ آؤٹ 15

خواتین کے حقوقِ وراثت

حیثیت	دیگر ورثاء	شرعی حصہ
بیٹی	بہن بھائیوں کے بغیر	بمطابق سُنّی فقہ: کُل جائیداد کا 1/2 حصہ بمطابق فقہ جعفریہ: کُل جائیداد
	ایک سے زائد بیٹیوں کی صورت میں	بمطابق سُنّی فقہ کُل جائیداد کا 2/3 حصہ تمام بیٹیوں میں برابر تقسیم ہوگا۔ بمطابق فقہ جعفریہ: کُل جائیداد تمام بیٹیوں میں برابر تقسیم ہوگی۔
	بھائی کی موجودگی میں	بھائی کی نسبت 1/2 حصہ
بیوہ	اولاد کی موجودگی میں	کُل جائیداد کا 1/8 حصہ
	اولاد کے بغیر	کُل جائیداد کا 1/4 حصہ
	ایک سے زائد بیواؤں کی صورت میں	1/4 یا 1/8 حصہ تمام بیواؤں میں برابر تقسیم ہوگا۔
ماں	اولاد کی موجودگی میں	کُل جائیداد کا 1/6 حصہ
	اولاد کے بغیر	کُل جائیداد کا 1/3 حصہ
بہن	دیگر تمام رشتہ داروں کی غیر موجودگی میں	کُل جائیداد کا 1/2 یا 2/3 حصہ

خواتین کے حقوقِ وراثت کا تحفظ ۔۔۔ قانون کے ذریعے

ہینڈ آؤٹ 16

وراثت میں خواتین کا حصہ یقینی

پنجاب میں خواتین کے وراثتی حقوق کے تحفظ کے لئے اقدامات

وراثتی جائیداد کی خواتین کو خود بخود لازمی منتقلی

- ★ خواتین کا وراثت میں حصہ لازم بنانے کے لئے انتقال وراثت کے فوراً بعد جائیداد کی فوری تقسیم لازم قرار دے دی گئی ہے۔ (لینڈ ریونیو ایکٹ دفعہ 135-A، 142-A)
- ★ جائیداد کی منتقلی کے لئے فوت شدہ مالک اور تمام ورثہ کا بشمول خواتین کے شناختی کارڈ اور (ب) فارم ریونیو آفیسر کے سامنے پیش کرنا لازمی ہے تا کہ کوئی حقدار محروم نہ رہے۔
- ★ وارثان کا 30 یوم میں باہم رضامندی سے تقسیم جائیداد پر متفق نہ ہونے کی صورت میں ریونیو آفیسر مذکورہ جائیداد کو از خود حسب ضابطہ ورثا میں تقسیم کر دے گا۔
- ★ وراثتی جائیداد کے کیس کا فیصلہ ریونیو آفیسر کو 6 ماہ کے اندر کرنا لازم ہے۔
- ★ خواتین کی وراثتی جائیداد کی منتقلی کے لئے 2012ء سے اسٹامپ ڈیوٹی 500 روپے کر دی گئی ہے اور رجسٹری انتقال کی مد میں رجسٹریشن فیس ختم کر دی گئی ہے۔
- ★ شکایت کی سماعت اور ازالہ کے لئے ہر ضلع میں (وراثتی حقوق جائیداد کے عمل درآمد کی ضلعی کمیٹی) قائم کر دی گئی ہے۔
- ★ کوتاہی کی صورت میں محکمہ مال کے افسران کے لئے سزا بھی مقرر کی گئی ہے۔
- ★ ورثا شکایات کے لئے متعلقہ ڈسٹرکٹ کلیکٹر / ڈی سی سے رابطہ کر سکتے ہیں۔

خواتین وراثتی جائیداد کے حصول کے لیے
خاتون محتسب پنجاب کو بھی درخواست دائر کر سکتی ہیں۔

دفتر خاتون محتسب پنجاب

197- ابوبکر بلاک، گارڈن ٹاؤن لاہور۔

فون: 042-99233348-50 فیکس: 042-99233349-50

ای میل: ombudspersonpunjab.gov.pk@gmail.com

ہینڈ آوٹ 17

قانون وراثت عیسائی مذہب

(Succession Act 1925)

- ★ عیسائی متوفی کی جائیداد منقولہ (moveable) غیر منقولہ (immoveable) کی وراثت کے معاملات پاکستان Succession Act 1925 کے تحت طے پائیں گے۔ عیسائیوں میں بیوہ، مسلمانوں کے مقابلے میں زیادہ حصہ پاتی ہے۔
- ★ بیوہ بچوں کی موجودگی میں اپنے خاوند متوفی کی جائیداد سے 1/3 حصہ لے گی بشرطیکہ بذریعہ معاہدہ جو شادی سے پہلے کیا گیا ہو (جسے انگریزی زبان میں pre nuptial agreement بھی کہتے ہیں) جس میں اسے خاوند کی جائیداد سے محروم کر دیا گیا ہو۔
- ★ اگر متوفی کے بچے نہ ہوں لیکن کچھ قریبی رشتہ دار ہوں تو بیوہ کو 1/2 حصہ ملے گا۔
- ★ اگر متوفی کے بچے نہ ہوں اور نہ ہی کوئی قریبی رشتہ دار ہو تو بیوہ یا خاوند کو متوفی کی تمام جائیداد ملے گی۔
- ★ بچوں میں حصہ وراثت دیتے وقت لڑکے اور لڑکی میں کوئی تفریق نہیں ہوتی یعنی لڑکا یا لڑکی دونوں برابر حصہ پاتے ہیں۔
- ★ قاتل مقتول کی وراثت میں سے حصہ نہیں لے سکتا۔
- ★ صاحب جائیداد اپنی زندگی میں اپنی جائیداد (منقولہ اور غیر منقولہ) کو ہبہ کر سکتا ہے۔

ہینڈ آؤٹ 18

کم عمری کی شادی

کم عمری کی شادی کروانا جُرم ہے

کم عمری کی شادی کی ممانعت ایکٹ، 1929

اٹھارہ سال سے کم عمر لڑکے اور سولہ سال سے
کم عمر لڑکی کی شادی کروانا جرم ہے۔

کم عمری کی شادی رکوانے کے لیے متعلقہ فیملی کورٹ میں
درخواست دی جاسکتی ہے۔ عدالتی حکم کی خلاف ورزی
کی صورت میں ذمہ داران کو تین ماہ تک قید یا
1000 روپے تک جرمانہ ہوسکتا ہے۔

کم عمری کی شادی کی تقریب فوری رکوانے کے لیے متعلقہ پولیس
اسٹیشن کو اطلاع دی جاسکتی ہے۔ شادی انجام پا جانے کی
صورت میں متعلقہ یونین کونسل کو اطلاع دیں۔

کوئی بھی بالغ شخص جو کم عمری کی شادی کروانے میں
مدد یا معاونت کرے گا بشمول والدین، اسے چھ ماہ تک قید
اور پچاس ہزار روپے جرمانے کی سزا ہوسکتی ہے۔

تیزاب پھینکنے پر قابو پانے اور تیزاب سے متعلق جرائم کی روک تھام کا قانون 2011

اس قانون کے تحت تعزیرات پاکستان اور فوجداری قوانین میں ترمیم کے ذریعے واردات میں زخمی کرنے کی تعریف کے تحت شامل کیا گیا ہے۔اب اس کی تعریف میں اضافہ کیا گیا ہے کہ ''خطرناک طریقوں یا اشیاء سے زخمی کرنا جس میں جلانے اور کاٹنے والے آلات یا تیزاب شامل ہیں، جرائم میں آتے ہیں''

جرائم کا ارتکاب کرنے والوں کی سزا

(i) تعزیرات پاکستان کے دفعہ 336-B میں ترمیم کے ذریعے اس جرم کا ارتکاب کرنے والے کو عمر قید کی سزا دی جائے گی۔

(ii) قانون اس جرم کا ارتکاب کرنے والے پر کم از کم دس لاکھ روپے جرمانے کی ادائیگی کو بھی لازمی قرار دیتا ہے۔

تیزاب کے غیر قانونی فروخت کنندگان کے لئے سزا

(i) پہلی مرتبہ اس جرم کا ارتکاب کرنے پر ایک سال قید یا ایک لاکھ روپے جرمانہ یا دونوں ۔

(ii) دوسری مرتبہ یا بار بار اس جرم کا ارتکاب کرنے پر دو سال قید یا دو لاکھ روپے جرمانہ یا دونوں سزائیں ہیں۔

ہینڈ آوٹ 20

عورتوں کے خلاف فرسودہ رسومات کی روک تھام

(ضابطہ فوجداری ترمیمی ایکٹ 2011ء)

1- کسی عورت کو بدلہ صلح، ونی یا کسی اور رواج کے تحت نکاح میں دینا یا ویسے حوالے کرنا (سیکشن 210-A) جرم ہے جس کی سزا تین سال سے لے کر سات سال تک قید یا پانچ لاکھ روپے جرمانہ ہے۔

2- عورت کو وراثتی جائیداد سے محروم کرنے پر (سیکشن 498-A) کے تحت پانچ سال سے لے کر دس سال تک قید کی سزا یا دس لاکھ روپے جرمانہ یا دونوں سزائیں ہوسکتی ہیں۔ وراثتی جائیداد میں منقولہ و غیر منقولہ دونوں جائیدادیں شامل ہیں۔

3- جبری شادی (سیکشن 498-B) کی سزا تین سال سے لے کر دس سال تک قید یا پانچ لاکھ روپے تک جرمانہ۔

4- قرآن کے ساتھ شادی (سیکشن 498-C)۔ جو کوئی بھی عورت کو قرآن سے شادی پر مجبور کرے یا اس کا انتظام کرے، سہولت فراہم کرے (وہ بھی اسی زمرے میں آتا ہے) اس کی سزا تین سال سے لے کر سات سال تک قید یا پانچ لاکھ روپے تک جرمانہ ہے۔

★ عورت پر قرآن پر حلف لینا کہ وہ زندگی بھی غیر شادی شدہ رہے گی یا وراثت میں حصہ نہ مانگے گی بھی اس قانون کے تحت آتا ہے۔

ہینڈ آؤٹ 21

عورتوں کے تحفظ کا قانون

(ضابطہ فوجداری ترمیمی ایکٹ 2006ء)

زنا بالجبر کیا ہے؟

''عورت کے ساتھ زبردستی کیے جانے کے ساتھ ساتھ اسے خوف زدہ کر کے جنسی عمل پر راضی کرنا بھی زنا بالجبر میں شمار ہوگا۔ سولہ سال سے کم عمر بچی کے ساتھ مباشرت بھی زنا بالجبر میں شامل ہوگی۔''

- ★ اس جرم کی سزا: (اگر ایک فرد ملوث ہے): سزائے موت یا کم از کم دس سال سے لے کر پچیس سال تک قید اور جرمانہ
- ★ اگر جرم میں دو یا دو سے زیادہ افراد ملوث ہیں تو تمام ملوث افراد کو عمر قید یا سزائے موت دی جائے گی۔
- ★ یہ قانون زنا بالجبر کو حدود آرڈینس سے خارج کرتا ہے اور اب ایسی عورت جو زنا بالجبر کا شکار ہوئی ہو، اسے جرم ثابت کرنے کے لئے چار مردوں کی گواہی پیش کرنا لازمی نہیں ہے۔ بلکہ اب اس نئے قانون (زنا بالجر تعزیراتی قوانین) کے تحت جرم تصور کیا جائے گا اور ثبوت گواہی کی بنیاد پر منحصر ہوگا۔ اس قانون کو عام فہم زبان میں عورتوں کے تحفظ کا ایکٹ بھی کہا جاتا ہے۔
- ★ سیکشن 402-D صوبائی حکومتوں کو تعزیرات پاکستان کے سیکشن 376 کے تحت زنا بالجبر میں دی گئیں سزاؤں میں مداخلت سے باز رکھتا ہے اور ان میں کمی، معطل کرنا، معاف کرنا یا تبدیل کرنے کا اختیار بھی نہیں دیتا ہے۔

سیشن 9 (برائے ممبر گھریلو ملازمین)

ذہنی دباؤ کی تعریف اور اقسام

موضوعات:

- ★ ذہنی دباؤ کی تعریف
- ★ ذہنی دباؤ کی وجوہات
- ★ ذہنی دباؤ کی اقسام
- ★ ذہنی دباؤ کی روک تھام کا طریقہ

مقصد:

شرکاء کو ذہنی دباؤ کی تعریف، اقسام اور وجوہات بارے میں بتانا تاکہ وہ مثبت اور منفی ذہنی دباؤ کی تفریق کو سمجھتے ہوئے اس کی تشخیص اور مناسب حل کی طرف جائیں۔

درکار وقت: 2 گھنٹے

طریقہ کار: (ہینڈ آؤٹ نمبر 24,25 سرگرمی نمبر:11)

فسیلیٹیٹر (فوکل پرسن) شرکاء کو مندرجہ بالا موضوعات کے بارے میں آگاہی فراہم کریں اور ذہنی دباؤ کی تشخیص اور اس کے مناسب حل کے لیے مختلف مشقیں کروائیں تاکہ وہ ذہنی دباؤ سے نکل کر سکون کی زندگی کی طرف جائیں۔

بحث کے لیے چند سوالات

- ★ ذہنی دباؤ سے کیا مراد ہے؟
- ★ ذہنی دباؤ کی کیا وجوہات ہیں؟
- ★ کونسے افراد ذہنی دباؤ کا شکار ہوتے ہیں؟
- ★ ذہنی دباؤ کو کس طرح کم کیا جا سکتا ہے؟
- ★ کیا آپ میں سے کوئی خاتون ذہنی دباؤ کا شکار ہے؟

ہینڈ آوٹ 22

سٹریس یا دباؤ

تعریف

کسی خوشی، خطرے یا پریشانی کی صورت میں ہمارے جسم کا ردعمل سٹریس یا دباؤ کہلاتا ہے۔ مثلاً امتحان میں اچھے نمبروں سے پاس ہو جانا کسی بے روزگار نوجوان کو نوکری مل جانا یا اچانک سے آپ کی اپنی کسی پرانی سہیلی سے ملاقات ہو جانا۔ اس میں آپ خوشی کے مارے بے قابو ہو جاتے ہیں اور بعض لوگ جذباتی ہو کر رونا شروع کر دیتے ہیں اور آپ نے اکثر یہ جملہ سنا ہوگا کہ یہ خوشی کے آنسو تھے۔

ناخوشگوار تجربے کا ردعمل بُرا دباؤ کہلاتا ہے۔ بُرے دباؤ کی مثالوں میں کسی قریب رشتہ دار، دوست یا رفقائے کار کی بیماری، نوکری میں عدم تحفظ، امتحان کی تیاری، بیٹی کی شادی نہ ہونا شامل ہیں۔

آیئے جانیں ہم خود کتنے دباؤ کا شکار ہیں۔

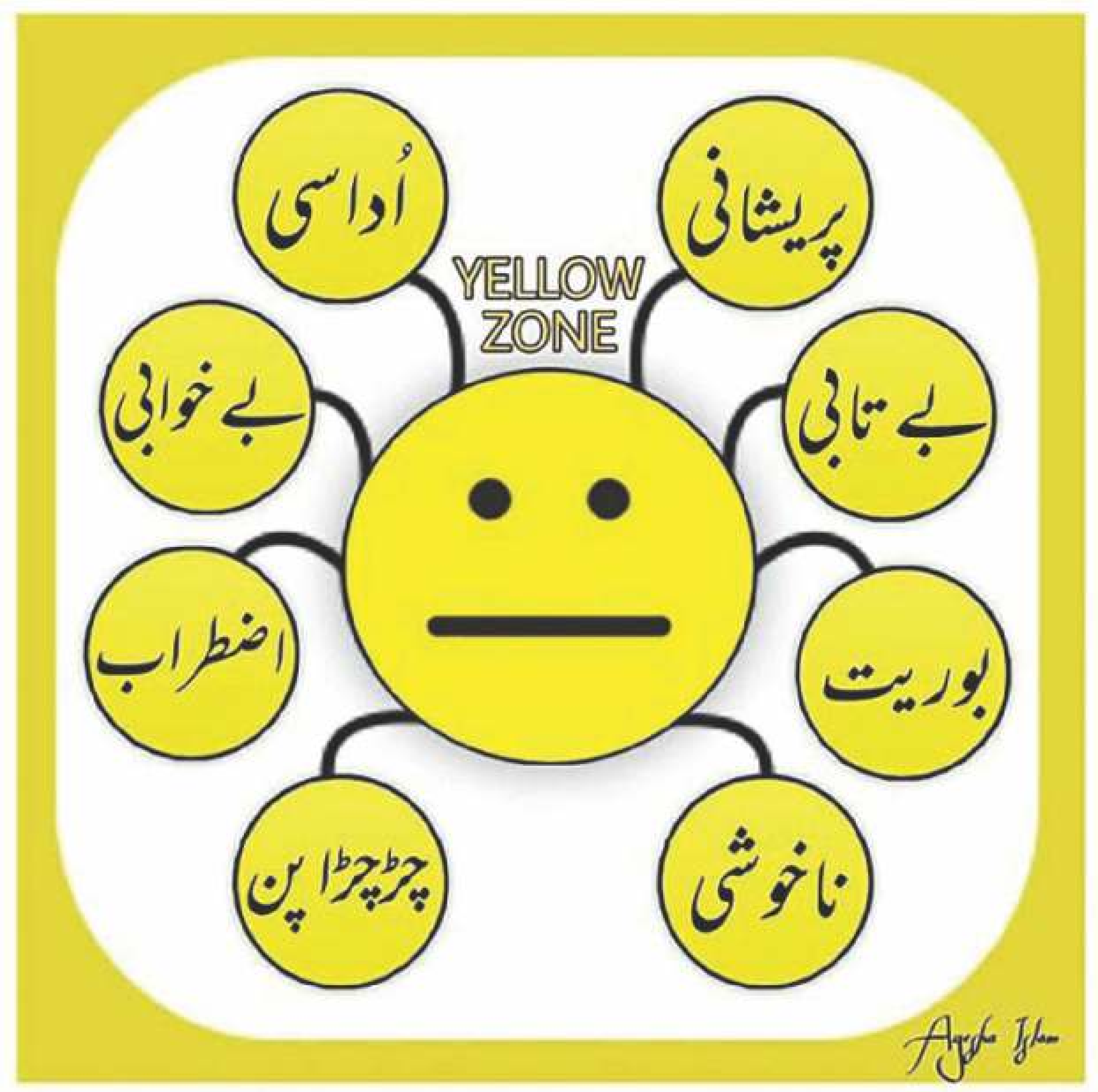
اس موقع پر موڈ والا ہینڈ آوٹ شرکاء میں تقسیم کریں۔ تمام شریک ساتھیوں کو چار یا پانچ کے گروپ میں تقسیم کر دیں۔ ہر گروپ میں ایک ایسا فرد ضرور ہو جو پڑھنا لکھنا جانتا ہو تاکہ وہ اس مشق سے متعلق تفصیلات سے ساتھیوں کو آگاہ کر سکے۔ ساتھیوں کو یہ بتانا ہے کہ دن کے بیشتر حصوں میں ان میں سے کونسی تصویر ان کے موڈ کی نشاندہی کرتی ہے۔ جب تمام گروپ اپنا کام کر چکیں ان میں سے اپنے نتائج شیئر کرنے کے لیے کہیں۔ نتائج سے آپکو اندازہ ہو جائے گا کہ گروپ میں عموماً سٹریس کا کیا لیول پایا جاتا ہے؟

★ اس موقع پر وضاحت کریں کہ عمومی طور پر ٹریفک لائٹس کی طرح سٹریس کو بھی تین زون میں تقسیم کیا جاتا ہے۔

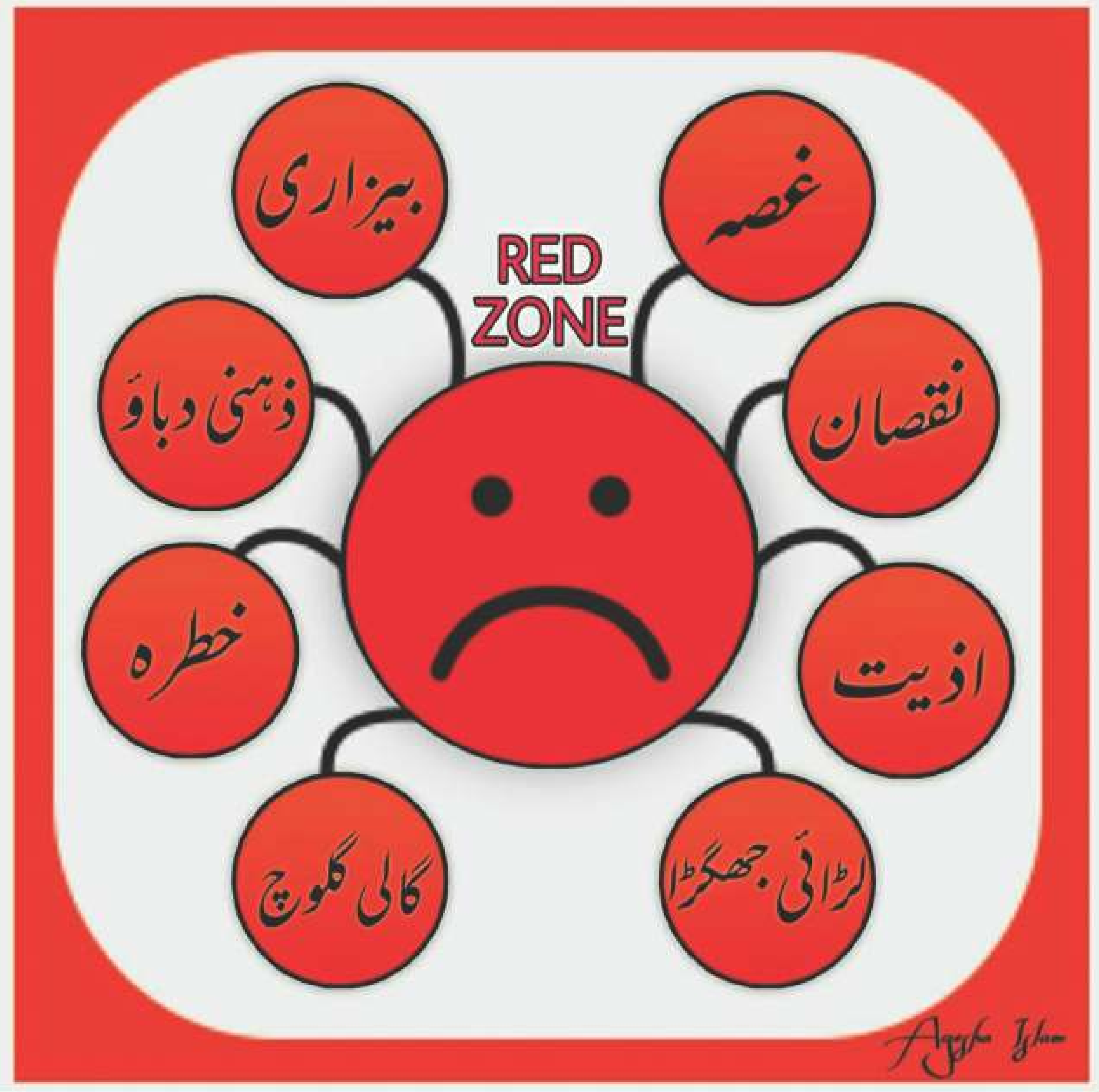
★ یہاں رک کر شرکاء سے سوال کریں کہ کیا وہ جانتی ہیں کہ ٹریفک لائٹس کون کون سے رنگ کی ہوتی ہیں۔ ہر رنگ کا کیا مطلب ہے۔ اگر سرخ رنگ ہو تو ہمیں کیا کرنا ہوتا ہے۔ پیلا ہو تو کیا کرنا ہے اور سبز رنگ پر کیا کرنا ہے۔

★ ٹریفک لائٹس کی وضاحت کرنے کے بعد بتائیں کہ ہمارے سٹریس کے بھی تین درجے ہیں۔ انہیں ہم تین زونز میں تقسیم کر سکتے ہیں۔ جب ہم گرین زون میں ہوتے ہیں، ہمیں اپنے جذبات پر کافی حد تک کنٹرول ہوتا ہے۔ جب آپ پرسکون اور خوشگوار زندگی سے لطف اندوز ہو رہے ہوں تو آپ سبز یا گرین زون میں ہوتے ہیں۔ گرین زون سوچ کی وہ خوبصورت منزل ہے جب انسان دکھوں کی قید سے آزاد ہو کر ان کو اپنی طاقت بنا لیتا ہے اور زندگی میں آگے بڑھنے کے قابل ہو جاتا ہے۔ (گرین زون والا چارٹ دکھائیں)

ییلوزون میں انسان اپنے آپ کو ایسے حالات کا شکار پاتا ہے جب وہ ہر چھوٹی سے چھوٹی بات پر پریشان ہو جاتا ہے۔ اس کا بس نہیں چلتا کہ وہ ہر ایک سے جان چھڑا کر بس اکیلا رہ جائے یعنی جب آپ معمولی سے مایوس، غمگین، پریشان یا غصے میں ہوں تو آپ اپنے پیلے زون میں ہوتے ہیں۔ (پیلے زون والا چارٹ دکھائیں)



جب آپ شدید ناراض، افسردہ یا پریشان ہو جائیں اور آپ کا غصہ اس حد تک بڑھ جائے کہ آپ اپنا کنٹرول کھو بیٹھیں تو آپ اپنے لال یا ریڈ زون میں ہوتے ہیں۔(سرخ زون والا چارٹ دکھائیں)



★ اس موقع پر شرکا سے سوال کریں آپ کو کیسے پتا چلتا ہے کہ آپ ذہنی دباؤ کا شکار ہیں۔ان کی طرف سے آنے والے جوابات نوٹ کرتی جائیں۔یہ جوابات آپ فلپ چارٹ پر بھی نوٹ کر سکتی ہیں۔

خواتین کی طرف سے آنے والے جوابات کو آپ چار حصوں میں تقسیم کر سکتی ہیں۔

سب سے پہلے جسمانی علامات کا ذکر کریں۔مثلاً:

★ جسمانی درد یا تکلیفیں

- ★ پیچش یا قبض
- ★ متلی ہونا یا چکر آنا
- ★ مستقل نزلہ یا زکام
- ★ سینے میں درد یا دل کی دھڑکن کا تیز ہونا

دباؤ کی کچھ نفسیاتی علامات بھی ہوتی ہیں مثلاً :

- ★ یاداشت کے مسائل
- ★ غلط فہمیوں کا شکار ہونا
- ★ ہمیشہ چیزوں کا منفی پہلو دیکھنا
- ★ توجہ مرکوز نہ کر سکنا
- ★ سوچ کا منتشر ہونا
- ★ گھبراہٹ

اسی طرح دباؤ کی کچھ جزباتی علامات بھی ہوتی ہیں مثلاً :

- ★ مزاج کا اتار چڑھاؤ (کبھی بہت خوش ہونا کبھی بہت افسردہ ہونا)
- ★ چڑچڑاپن یا جلد غصے میں آجانا
- ★ بے چینی، بے سکونی
- ★ کسی چیز کے قابو میں نہ ہونے کا احساس
- ★ اداسی یا دائمی ناخوشی
- ★ سٹریس یا دباؤ کے نتیجے میں ہمارے برتاؤ میں بھی کافی تبدیلیاں پیدا ہوتی ہیں مثلاً کچھ لوگ دباؤ میں بہت کم کھاتے ہیں جبکہ کچھ لوگ بہت زیادہ کھاتے ہیں۔
- ★ کچھ لوگ دباؤ میں بہت کم سوتے ہیں جبکہ کچھ لوگ بہت زیادہ سوتے ہیں۔
- ★ کچھ لوگ اپنے آپ کو دوسروں سے بالکل الگ تھلگ کر لیتے ہیں۔
- ★ ذمہ داریوں کو نظرانداز کرنا یا ان میں تاخیر کرنا بھی ایک عمومی رویہ بن جاتا ہے۔

اس موقع پر ساتھی خواتین سے یہ سوال پوچھیں کہ ان میں سے، ان میں کونسی علامات پائی جاتی ہیں۔

ہم نے اب تک شریک خواتین سے دباؤ، دباؤ کے مختلف درجے، دباؤ کی علامات پر کافی تفصیلی بات کر لی ہے۔ اس موقع پر ان سے سوال کریں گے کہ وہ کونسے عوامل ہیں یا کیا چیزیں ہیں جو آپکو سٹریس دیتی ہیں۔ ایک عمومی ڈسکشن کے بعد جس میں مختلف ساتھی خواتین اپنے اپنے سٹریسر (Stressor) کے بارے میں بتائیں گی۔ آپ ہر شریک خاتون کو تین تین غبارے دیں اور انہیں کہیں کہ جو تین سٹریسر سب سے زیادہ سٹریس دیتے ہیں وہ ان تینوں غباروں پر ایک ایک سٹریسر لکھ دیں۔ (اگر ساتھی خواتین لکھنا نہیں جانتیں تو فیسلی ٹیٹر ان کی مدد کر سکتے ہیں)۔ جب تمام ساتھی یہ سرگرمی مکمل کر چکیں انہیں یہ تمام غبارے کسی ایک کونے میں ڈھیر کرنے کے لیے کہیں۔ سرگرمی کا اختتام سیشن کے خلاصے سے کریں۔

سٹریس یا ذہنی دباؤ کسی خطرے یا پریشانی کی صورت میں ہونے والی کیفیت ہے لیکن جب تناؤ ایک حد سے زیادہ ہو جائے یا لمبے عرصے تک قائم رہے تو اس کا آپ کی صحت، مزاج، صلاحیتوں، تعلقات اور معیار زندگی پر تباہ کن اثر ہوتا ہے۔ اگر کوئی لمبے عرصے تک دباؤ کی شکار رہے تو ذہنی یا جسمانی بیماریوں کا شکار ہو سکتا ہے مثلاً معدے کی بیماریاں، دل کی بیماریاں، کسی بھی قسم کا درد، نیند اور بھوک کے مسائل، اداسی اور گھبراہٹ، جلد کی بیماریاں، جسمانی قوت مدافعت کی کمی سے ہونے والی بیماریاں۔

جب بھی آپ سٹریس یا دباؤ محسوس کریں ان تین سوالوں کا جواب تلاش کرنے کی کوشش کریں۔

- آپ کس وجہ سے سٹریس یا دباؤ کا شکار ہوئی ہیں۔
- آپ جسمانی یا جزباتی سطح پر کیا محسوس کر رہی ہیں۔
- آپ نے اس کے ردعمل کے طور پر کیا کیا ہے۔

ان سوالوں کا جواب نہ صرف آپ کو سٹریس کی وجوہات کی نشاندہی میں مدد کرے گا بلکہ آپ کو سٹریس سے نکلنے کے لیے سوچنے میں بھی مدد دے گا۔

ہینڈ آوٹ 23

سوچ کی غلطیاں

آر یا پار۔۔۔ (انتہا پسند) سوچ

اس طرح سوچنے والے دو انتہاؤں کا سوچتے ہیں۔ درمیانی راستہ نہیں دیکھتے یعنی زندگی میں کچھ ہو رہا ہے وہ بالکل صحیح ہے یا بالکل غلط ہے۔ دوسرے لوگ یا تو بہت اچھے ہیں یا بہت برے ہیں۔ کوئی شخص جنتی ہے یا دوزخی، کسی بھی کام کے دو نتیجے ہوتے ہیں، کامیاب یا ناکام۔ امتحان میں پہلی پوزیشن نہ آنا فیل ہونے کے مترادف ہے۔ ایسے لوگ اکثر اکملیت پسند یا پرفیکشنسٹ ہوتے ہیں یعنی ہر کام سو فیصد صحیح ہونا چاہیے۔ ایسے لوگ بہت سخت اصولوں کے تحت زندگی گزارتے ہیں جو کہ مذہب، معاشرے یا قانون کے متعین کردہ اصولوں سے بھی زیادہ سخت ہوتے ہیں۔ مسئلہ یہ ہوتا ہے کہ وہ دوسروں سے بھی ان اصولوں کے مطابق زندگی گزارنے کی توقع کرتے ہیں۔ اگر کوئی غلطی ہو جائے تو وہ کسی بے رحم جج کی طرح خود کو یا دوسروں کو سزا دیتے ہیں۔

ٹھپے لگانا

ٹھپے لگانے والے اپنی یا کسی دوسرے کی ایک چھوٹی سی خرابی کو پوری شخصیت پر لاگو کر دیتے ہیں۔ اگر نہیں ایک دفعہ کوئی منفی تجربہ ہوگا۔ ایسے لگتا ہے جیسے وہ کسی منفی یا غلط کام کا ٹھپہ بنا لیتے ہیں اور اسے خود پر اور دوسروں پر بلا دریغ استعمال کرتے ہیں۔ ایسے لوگ خود کو اور دوسرے لوگوں کو صلاواتیں سنانے کے ماہر ہوتے ہیں۔ ان کے محبوب الفاظ سارے، سبھی، ہمیشہ، کبھی نہیں اور کوئی نہیں ہوتے ہیں۔ اگر کوئی غلطی ہو جائے تو کہیں گے "میں ہمیشہ غلطی کر دیتی ہوں"۔ چونکہ میں ایک امتحان میں فیل ہو گئی ہوں چنانچہ میری پوری زندگی ناکام ہے۔ اگر کبھی چھوٹے بھائی نے ذمہ داری پوری نہیں کی تو وہ سوچیں گے کہ اب اس پر کبھی اعتبار نہیں کرنا چاہیے۔ بیوی نے کسی روز کھانے میں نمک زیادہ ملایا تو کہہ دیا کہ تم تو ہمیشہ کھانا خراب پکاتی ہو۔

رائی کا پہاڑ اور پہاڑ کی رائی بنانا

رائی کا پہاڑ بنانے کو ہم بات کا بتنگڑ بنانا بھی کہتے ہیں۔ اس طریقے سے سوچنے والا فرد منفی باتوں کو بڑھا چڑھا کر دیکھتا ہے، مثلاً آپ صبح دفتر دیر سے پہنچے اور سارا دن آپ صبح دفتر دیر سے پہنچے اور سارا دن اپنے آپ کو دیر سے آنے پر کوستے رہے یا کسی کا نام بھول گئے اور آپ کو اگلے دو تین دن خراب یادداشت کا طعنہ دیتے رہے۔ پہاڑ کی رائی بنانے والے اپنی بڑی سے بڑی کامیابی کو بھی کم کر کے دیکھنے کے عادی ہوتے ہیں مثلاً کامیابیوں پر خود کو شاباش دینے کی بجائے کہنا، ''اس دفعہ تو اتفاق سے اچھے نمبر آ گئے اگلی دفعہ دیکھیں گے''۔

منفی سوچ

ایسے لوگ صرف ان چیزوں کو دیکھتے ہیں جو تکلیف دہ یا دُکھی کر دینے والی ہوں اور اچھی باتوں کو بالکل نظر انداز کر دیتے ہیں مثلاً آپ نے نیا گھر بنایا ہے اور ہر شخص تعریفیں کر رہا ہے لیکن آپ کا دل دکھی ہے کیونکہ آپ کو ایک دروازے پر تھوڑا سا رنگ اترتا نظر آ گیا ہے۔ اب آپ اپنے سارے گھر کی خوبصورتی بھول گئے ہیں یا گھر مہمان بلائے ہیں دو چار کھانے بنائے ہیں۔ سب اچھے بنے ہیں لیکن ایک کھانا کم اچھا بنا۔ سب آپ کی تعریفیں کرتے ہیں لیکن آپ اپنے آپ کو کوس رہی ہیں۔ آپ صرف ایک چھوٹے سے جُزو کی وجہ سے پریشان ہوتی ہیں۔ مکمل تصویر نہیں دیکھتیں۔ حالانکہ مکمل تصویر اچھی ہے۔

غلط فہمی کی سوچ (جلد بازی کا نتیجہ)

اس سوچنے کے طریقے میں آپ بغیر کسی ثبوت کے یا بہت کم ثبوت کے ساتھ کوئی نتیجہ نکالتے ہیں۔ جب کوئی بات ہوتو آپ ذہن میں آنے والی پہلی سوچ پر یقین کر لیتے ہیں۔ یہ نہیں سوچتے کہ اس بات کی کوئی اور وجہ بھی ہوسکتی ہے مثلاً آپ کمرے میں داخل ہوتے ہیں جہاں آپ کے دوست کسی بات پر ہنس رہے ہیں اور آپ سوچتے ہیں کہ وہ آپ پر ہنس رہے ہیں۔ اسی طرح خاوند اپنی بیوی کو فون پر بات کرتے دیکھتا ہے اور سوچتا ہے کہ وہ کسی غیر مرد سے باتیں کر رہی ہے۔ عام طور پر جلد بازی کے نتیجے اداسی، حسد، پریشانی اور گھبراہٹ کی وجہ بنتے ہیں۔ مثلاً گھبراہٹ کے دوروں کا شکار ہونے والے مریض دل زور زور سے دھڑکنے پر سوچتے ہیں کہ انہیں دل کا دورہ پڑنے والا ہے۔ سوچنے کے اس طریقے کی بعض اور اقسام بھی ہیں مثلاً نجومی کی غلطی۔ جس میں فرد سمجھتا ہے کہ وہ مستقبل میں جھانک سکتا ہے، جیسے میں کبھی ٹھیک نہیں ہوسکتا۔ ان کا تکیہ کلام ہوتا ہے مجھے پتہ ہے۔ مثلاً مجھے پتہ ہے میں فیل ہوجاؤں گا یا مجھے ہے کہ میرے والدین میری بات نہیں مانیں گے۔ جب آپ پوچھیں گے کہ اس بات کا ثبوت کیا ہے تو جواب عموماً یہ ہوتا ہے کہ بس مجھے پتا ہے یا میرا دل کہتا ہے۔ اگر دوسرا شخص کوئی عقلی دلیل دے تو اس کا اثر نہیں ہوگا۔ سوچنے کے اس طریقے کی ایک اور قسم ہے قیافہ شناس کی غلطی۔ مثلاً دوسرا شخص یہ سوچ رہا ہے کہ میں بیوقوف ہوں، یہ سوچ رہا ہے کہ مجھے کچھ نہیں آتا، یہ سوچ رہا ہے کہ میں بدصورت ہوں۔ بظاہر تو یہ میری تعریف کر رہا ہے مگر اندر سے میرا مذاق اڑا رہا ہے۔

خود الزامی/خود ملامتی کی سوچ

اس طرح سے سوچنے والا اپنے ماحول میں ہونے والی ہر ناکامی اور ہر مسئلے کو اپنے ذمے لے لیتا ہے۔ اپنے آپ کو ان کاموں کے لیے مورد الزام قرار دیتا ہے جو براہ راست اس کے کنٹرول میں نہ ہوں مثلاً آپ نے اپنے بچے کو امتحان کے لیے محنت کروائی اور وہ فیل ہوگیا اور آپ کہتے ہیں وہ میری وجہ سے فیل ہوا ہے یا کوئی بیوی جس کا شوہر اسے مارے یا نشہ کرتا ہو اور وہ یہ کہے کہ اس میں میری غلطی ہے یعنی ہر برے کام کا الزام اپنے سر لے لینا۔

(خوشی اور خاتون، ذہنی دباؤ اور تناؤ کا اپنی مدد آپ کے تحت علاج)

دباؤ سے نمٹنے کی بہتر حکمت عملی نہ صرف یہ کہ سٹریس کو آپ کی زندگی کو متاثر نہیں کرنے دیتی بلکہ آپ صحت مند اور خوشگوار زندگی گزارنے کے قابل ہوجاتی ہیں۔ اس موقع پر شریک خواتین سے پوچھیں وہ اپنا دباؤ کم کرنے کے لیے کیا طریقہ کار استعمال کرتی ہیں۔ ان کے طریقوں سے واقفیت کے بعد انہیں کہیں کہ آیئے دیکھتے ہیں کہ ہم اپنی زندگی میں دباؤ ختم کرنے کے لیے کیا کر سکتے ہیں۔

سب سے پہلے اپنی زندگی میں اس ذہنی دباؤ یا سٹریس کا ذریعہ (Source) ڈھونڈے کی کوشش کریں۔

یہ اتنا آسان کام نہیں ہے۔ مختلف لوگوں کے لیے مختلف واقعات وعوامل سٹریس کا سبب ہو سکتے ہیں مثلاً خاندان میں غمی کے واقعات، نوکری میں تبدیلی، بچوں سے متعلقہ مسائل، لوگوں کی بے حسی وغیرہ۔ اس بات کی نشان دہی کریں آپ کے لیے کیا سٹریس کا سبب بن رہا ہے۔ اپنے سٹریس کی نشان دہی کے ساتھ ساتھ سٹریس مینجمنٹ کے لیے چار A پریکٹس کرنے کی کوشش کریں۔ Avoid (گریز کریں) Alter (تبدیل کریں) Adopt (خود کو بدلنے کی کوشش کریں) Accept (قبول کریں)۔

Avoid-1 (گریز کریں)

زندگی میں ہمیشہ سٹریس سے گریز کرنا ممکن نہیں ہوتا لیکن کچھ چیزیں ہم اپنی زندگی سے ختم کر کے سٹریس کو کم کر سکتے ہیں۔ مثلاً زندگی میں انکار کرنا سیکھیں جتنا بوجھ آپ اٹھا سکتی ہیں اور جتنا کام کر سکتی ہیں صرف اس کے لیے ہاں کریں۔ اپنی طاقت اور صلاحیت سے زیادہ بوجھ آپ کو دباؤ میں ڈالتا ہے۔ اپنی حدود جانیں اور اسی میں رہنے کی کوشش کریں۔ کیا ہونا چاہیے اور کیا لازمی ہے میں فرق کریں۔

ان لوگوں سے بچنے کی کوشش کریں جو آپ کو سٹریس دیتے ہیں۔
اگر کوئی شخص آپ کو مسلسل سٹریس میں رکھ رہا ہو تو اس کے ساتھ وقت بتانا کم کردیں اور اگر کر سکتی ہوں تو اس سے تعلق ختم کردیں۔

اپنے ماحول کو کنٹرول کریں

اگر شام کی خبریں، تشدد کے واقعات اور رونے دھونے والے ڈرامے آپ کے لیے سٹریس کا سبب بنتے ہوں انہیں دیکھنا بند کر دیں۔ اس کے مقابلے میں مزاحیہ ڈرامے اور فلمیں دیکھیں۔

اپنے کام کی فہرست کم کریں

اپنے شیڈول، ذمہ داریوں اور روزمرہ کے کام کا جائزہ لیں۔ اگر اپ کی لسٹ بہت طویل ہے جو ضروری کام نہیں ہیں اسے آخر میں ڈال دیں اور پہلے زیادہ ضروری کام نمٹالیں۔

2- صورت حال بدلنے کی کوشش کریں (Alter)

اگر آپ دباؤ کی صورت حال سے گریز نہیں کرسکتیں اسے بدلنے کی کوشش کریں۔ اس کا مطلب یہ ہے کہ آپ کو اپنے اندر کچھ تبدیلی لانی ہوگی۔

اپنے جذبات کو چھپانے کی بجائے اس کا اظہار کریں

اگر کوئی آپ کے لیے بہت زیادہ دباؤ کا سبب بن رہا ہے اور آپ کو پریشان کر رہا ہے، مہذب طریقے سے انہیں یہ بات بتادیں۔ اگر آپ اپنے جذبات کا اظہار نہیں کریں گی آپ کا غصہ بڑھتا جائے گا اور آپ کا ذہنی دباؤ بھی بڑھتا جائے گا۔

احترام کے ساتھ دوسروں کو اپنے رویے میں تبدیلی کے لیے کہیں

چھوٹے چھوٹے مسائل جمع ہو کر بڑے مسئلے بن جاتے ہیں۔ اگر آپ کی کوئی سہیلی یا رشتہ دار ہر محفل میں آپ کا مذاق اڑاتی ہو تو اسے احترام سے اپنا رویہ بدلنے کے لیے کہیں۔ اگر آپ دوسروں کو اپنا رویہ بدلنے کے لیے کہہ رہی ہیں تو اپنا رویہ بدلنے کی لچک بھی رکھیں۔ اگر دونوں فریق تھوڑا تھوڑا تبدیل ہو جائیں گے تو درمیانی راستہ نکل آئے گا۔

متوازن شیڈول بنائیں

کام، کام اور بس کام اور کوئی فراغت یا تفریح نہیں کا مطلب ہے آپ بہت جلد تھک جائیں گی۔ کام، خاندانی زندگی، سماجی سرگرمیاں اور تنہائی کے کچھ لمحات میں توازن پیدا کرنے کی کوشش کریں۔ اپنے بہت زیادہ مصروف شیڈول میں سے اپنی ذات کے لیے کچھ وقت ضرور نکالیں۔

3- دباؤ کے مطابق بدلنے کی کوشش کریں (Adapt)

''آپ کسی خاص دباؤ سے نہیں نمٹ سکیں گی''، یہ بھی دباؤ دینے والا عنصر ہے۔ اسی وجہ سے دباؤ کے مطابق تبدیل ہو جانا یعنی اپنے معیارات اور توقعات کو دوبارہ دیکھنا، ایک بہترین حکمت عملی ہو سکتی ہے۔

اپنے معیارات کو ایڈ جسٹ کرنے کی کوشش کریں

ہر چیز اور کام مکمل طور پر ٹھیک ہونا چاہیے، بھی دباؤ کی ایک وجہ ہے اپنے لیے اور دوسروں کے لیے معقول اور مناسب معیارات سیٹ کریں۔ اس ایک کام سے آپ اپنے دباؤ میں خاطر خواہ کمی کر سکتے ہیں۔

منفی خیالات پر سوچنا چھوڑ دیں

رنجیدہ اور افسردہ کرنے والے خیالات سے فوری طور پر جان چھڑائیں اور ان پر بار بار سوچنا بند کر دیں۔

سٹریس دینے والی صورت حال کو مثبت طریقے سے جانچنے کی کوشش کریں

اپنی صورت حال کا از سرِ نو جائزہ لیں۔ مشکل صورت حال کو ایک اچھا موقع بھی تصور کریں۔ یہ آپ کو نت نئے طریقوں سے اپنے آپ کو خوش اور مطمئن رکھنے کی حکمت عملیاں بھی سکھاتا ہے۔

اپنے آپ کو یقین دلائیں آپ دباؤ پر قابو پا سکتی ہیں

اپنے ذہن میں بار بار دہرائیں میں اس پر قابو پا سکتی ہوں، میں اس پر قابو پا سکتی ہوں۔

بڑی تصویر دیکھنے کی کوشش کریں

اپنے آپ سے سوال کریں۔ حتمی تجزیے میں یہ معاملہ کتنا اہم ہے۔ کیا مہینے بعد یا سال بعد اس کی کوئی اہمیت ہوگی۔ اگر نہیں تو پھر اتنا پریشان ہونے کی کیا ضرورت ہے۔

Accept-4- قبول کرلیں کہ آپ سب کچھ نہیں بدل سکتے

کچھ دباؤ کی صورت حال ایسی ہوتی ہیں جنہیں آپ کنٹرول نہیں کر سکتے۔ خاندان میں کسی کی بیماری، بیروزگاری وغیرہ ایسی صورتحال سے نمٹنے کا ایک بہترین طریقہ یہ ہے کہ حقیقت کو تسلیم کیا جائے۔ ایسا کرنا مشکل ہے لیکن ایسا کرکے ہم شدید دباؤ کی کیفیت سے نکل سکتے ہیں۔

جو چیزیں کنٹرول نہیں ہو سکتیں انہیں کنٹرول کرنے کی کوشش نہ کریں

ہماری زندگی میں بہت سی چیزیں ہمارے کنٹرول سے باہر ہیں۔ خاص طور پر دوسرے لوگوں کے رویے۔ دوسروں کے رویے کنٹرول کرنے کی بجائے اس بات پر توجہ دیں کہ آپ خود صورتحال کو کنٹرول کرنے کے لیے اپنے اندر کیا تبدیلی لا سکتی ہیں۔

اپنی غلطیوں سے سیکھیں

اس بات کو تسلیم کر لینا چاہیے ہم کامل دنیا میں نہیں رہتے اور لوگ غلطیاں کرتے ہیں۔ اپنے آپ کو منفی سوچوں سے خالی کر کے آگے بڑھنے کی کوشش کریں اور لوگوں کی غلطیوں کو معاف کرنا سیکھیں۔

Mayo Clinic_(Stress Management:Healthy Life Style) سے ماخوذ

دباؤ کم کرنے کے لیے کچھ عملی مشقیں

شرکا کی کرسیوں کو اٹھا کر کھلی جگہ پر لے جائیں اور سٹریس مینجمنٹ کی کچھ پریکٹیکل مشقیں کروائیں۔ایک مشق جو وہ کہیں بیٹھ کر اور کبھی بھی کر سکتے ہیں وہ ہے شفا کے لیے انگلیوں کا استعمال (Healing fingers)۔اس مشق کی تیاری کے لیے ہینڈ آؤٹ شفا کا استعمال میں ہدایات پڑھیں اور شرکا کے ساتھ یہ مشق کریں۔
جس طرح پچھلے سٹیپ میں کچھ عملی مشقیں ہیں اسی طرح شرکا کے ساتھ آرام وسکون کے لیے سانس لینے کی کچھ مشقیں کریں۔مشقوں کی تفصیلات اور اسے کروانے کا طریقہ ہینڈ آؤٹ مصروف لوگوں کے لیے آرام وسکون کے لیے کچھ آسان مشقیں میں بیان کیا گیا ہے۔سیشن سے پہلے ہدایات کو اچھی طرح پڑھ لیں۔ایک مرتبہ ان ہدایات پر عمل کر کے خود مشق کرنے کی کوشش کریں۔اس کے بعد شرکا کے ساتھ یہی عمل دہرائیں۔
شرکا کو واپس اپنی نشستوں پر لے آئیں۔عملی مشقوں سے وہ کچھ ہلکا پھلکا محسوس کر رہے ہوں گے۔ان سے سٹریس کم کرنے کے کچھ اور طریقوں پر بات چیت کریں۔

سٹریس کم کرنے کے کچھ طریقے

اگر آپ روزانہ کی بنیاد پر ان چار چیزوں کا اچھا خیال رکھیں تو دباؤ آپ پر کم اثر ڈالے گا۔

- ★ متوازن خوراک کھائیں جس میں پھل،سبزیاں کثرت سے موجود ہوں۔مرغن غذاؤں سے پرہیز کریں۔
- ★ دباؤ ہمارے جسم میں ایسے مادے پیدا کرتا ہے جو ہمیں لڑنے جھگڑنے پر اکساتے ہیں۔لہذا ورزش کے ذریعے دباؤ سے پیدا ہونے والے ان مادوں کو کم کرنا بہترین حکمتِ عملی ہے۔ہر دن کم از کم 30 منٹ کی جسمانی ورزش ضرور کریں جس میں پیدل چلنا،کوئی کھیل کھیلنا یا اچھلنے کودنے والی مشقیں شامل ہیں۔ورزش ایسی ہونی چاہیے جو آپکے دل کی دھڑکن تیز کر دے۔
- ★ ہر دن اپنے جسم اور ذہن کو آرام دینے کے لیے کچھ وقت نکالیں۔یوگا جسم کو آرام دینے کا ایک بہترین ذریعہ ہے۔یوگا،مراقبہ،گہری سانسیں لینا یا کسی پرسکون جگہ پر انتہائی خاموشی سے آنکھیں بند کر کے کچھ وقت اپنے ساتھ گزارنا سودمند ہوسکتا ہے۔
- ★ ہر روز چھ سے آٹھ گھنٹے تک کی نیند ضروری ہے۔اگر آپ کی نیند پوری نہ ہو تو سارا دن تھکا تھکا اور بیزاری میں گزرتا ہے۔اس لیے نیند کا پورا ہونا ضروری ہے۔

اس مرحلے پر شرکا کے ساتھ خود احتیاطی کے منصوبے کی تیاری کے لیے کہیں۔شرکا میں ایک گھڑی کی تصویر تقسیم کریں اور ان سے پوچھیں ان کی چوبیس گھنٹے کی مصروفیت کیا ہے۔ہر ایک گھنٹے پر اس وقت کیے جانے والے کام کی نوعیت لکھیں۔آپ کے پاس آپ کے 24 گھنٹوں کا شیڈول آجائے گا۔اس کے بعد ان سے کہیں کہ وہ اپنا Wellness Plan یا SelfCare Plan تیار کریں۔اسی طرح کی گھڑی بنائیں اور ہر گھنٹے میں اپنے سٹریس کو کم کرنے،آپ کو Relax کرنے کے لیے وہ کیا کریں گی،تحریر کریں۔
آخر میں آپ نے جو غبارے ایک کونے میں ڈھیر کرائے تھے اور جن پر شرکا نے اپنے اپنے Stressors لکھے تھے۔وہ شرکا کو واپس اٹھانے کے لیے کہیں۔ان سے کہیں سب سے آسان طریقہ اپنے سٹریسر سے نجات کا یہ ہے کہ انہیں اپنی زندگی سے خارج کر دیا جائے۔ہر ایک کو جو انہوں نے تین غبارے اٹھائے تھے پھوڑنے کا کہیں اور اس کے ساتھ ہی سیشن کا اختتام کریں۔

سیشن 10 (برائے ممبر گھریلو ملازمین)

تولیدی صحت اور خاندانی منصوبہ بندی

موضوعات:

- تعارف
- خاندانی منصوبہ بندی کے لیے اقدامات

مقصد:

تولیدی صحت اور خاندانی منصوبہ بندی کے بارے میں معلومات فراہم کرنا اور اس کے بہتر طریقہ کار بارے آگاہی دینا۔

درکار وقت: 2 گھنٹے

طریقہ کار: (ہینڈ آؤٹ نمبر 24 سرگرمی نمبر: 12)

فیسیلیٹیٹر (فوکل پرسن) شرکاء کو مندرجہ بالا موضوعات، اس کے فائدے اور نقصانات بارے آگاہی فراہم کریں اور اپنے علاقے کی موجودہ صورتحال اور اس کی بہتری کے بارے میں گفتگو کریں۔ آخر میں گروپ ورک/رول پلے کی مدد سے شرکاء کو ان کی لرننگز بارے خیالات کا اظہار کرنے کو کہیں تاکہ وہ مقامی مثالوں کو مدنظر رکھتے ہوئے بحیثیت ممبر گھریلو ملازمین اپنا کردار ادا کریں۔

بحث کے لیے چند سوالات

- خاندانی منصوبہ بندی سے کیا مراد ہے؟
- کیا آپ خاندانی منصوبہ بندی کے بارے میں اس سے پہلے جانتے تھے؟
- کیا آپ نے کبھی خاندانی منصوبے بندی اختیار کی ہے؟

ہینڈ آؤٹ 24

شادی شدہ جوڑوں کے لیے تولیدی صحت اور خاندانی منصوبہ بندی

خاندانی منصوبہ بندی کے معنی

- خاندانی منصوبہ بندی کے معنی اس کے الفاظ سے ہی ظاہر ہوجاتے ہیں یعنی خاندان کے بارے میں منصوبہ بنانا
- میاں بیوی کامل کر یہ طے کرنا کہ ان کو کب اور کتنے بچے چاہیے
- غیر ارادی حمل سے بچاؤ کے طریقے اختیار کرنا

حاملہ ہونے کے بہترین وقت کا تعین اور مناسب وقفہ برائے حمل

1۔ آپ کی اور آپ کے ہونے والے بچے کی صحت کے لیے ضروری ہے کہ آپ 18 سال کی عمر سے پہلے حاملہ نہ ہوں۔

2۔ ماں اور بچے کی بہتر صحت کی خاطر اگلے حمل کے لیے ارادہ کرنے سے پہلے کم از کم 3 سال انتظار کریں۔

3۔ اسقاطِ حمل یا حمل ضائع ہونے کے بعد ماں اور بچے کی بہتر صحت کی خاطر اگلے حمل کے لیے ارادہ کرنے سے پہلے کم از کم چھ ماہ تک انتظار کریں

خاندانی منصوبہ بندی کے فائدے

بچے کی پیدائش کے بعد اگلے حمل کا ارادہ 2 سال کے بعد کرنے کی صورت میں حاصل ہونے والے فوائد:

- نوزائیدہ بچے کو 2 سال تک ماں کا دودھ پلایا جا سکتا ہے جس سے صرف بچے کو غذائی اعتبار سے بہت فائدہ پہنچتا ہے بلکہ وہ بیماریوں سے بھی محفوظ رہتا ہے۔
- عورت کے جسم کو مناسب وقفہ ملنے کی صورت میں وہ اگلے حمل کے لیے ذہنی، جسمانی اور موزوں طور پر تیار ہو جاتی ہے۔
- جن ماؤں کو نوازیدہ بچے کے ساتھ تین سال سے کم عمر کے بچے کی نگہداشت نہیں کرنی پڑتی وہ زیادہ بہتر طریقے سے نوزائیدہ بچے کی ضروریات کو پورا کر سکتی ہیں۔
- جب ماں 2 سال تک بچے کو اپنا دودھ پلاتی ہے تو اس سے چھاتی اور بیضہ دانی کے سرطان/کینسر کا امکان کم ہو جاتا ہے۔
- بچوں کے درمیان مناسب وقفہ کرنے سے صحت مند بچے کی پیدائش کے امکان زیادہ ہو جاتے ہیں۔
- عورت اپنے آپ پر، اپنے گھر اور بچوں پر زیادہ توجہ دے سکتی ہے۔
- اگر 2 بچوں کے درمیان مناسب وقفہ ہوتا ہے تو خاندان کو موقع مل جاتا ہے کہ وہ اگلے بچے کی پیدائش کے لیے ذہنی اور موثی طور پر منصوبہ بندی کر سکے اور موجودہ بچوں کی تعلیم اور پرورش کے بارے میں بہتر فیصلہ کر سکے۔

زچگی کے بعد خاندانی منصوبہ بندی (PPFP)

زچگی کے بعد خاندانی منصوبہ بندی سے مراد ہے کہ بچے کی پیدائش کے بعد غیر مطلوبہ حمل اور بغیر کسی وقفے کے بعد حمل سے بچنے کے لیے شروع کے 12 ماہ کے دوران خاندانی منصوبہ بندی پر عمل کیا جائے۔

زچگی کے بعد مانع حمل طریقوں کے استعمال کا دورانیہ

- ★ زچگی کے بعد مانع حمل طریقوں کے استعمال کے وقت کے دورانیے کو 4 حصوں میں تقسیم کیا جا سکتا ہے۔

1 ۔ آنول (پلاسنٹا) کے اخراج کے بعد 10 منٹ کے اندر

2 ۔ زچگی کے فوراً بعد سے 48 گھنٹوں کے اندر

3 ۔ زچگی کے بعد 4 سے 6 ہفتوں تک کی ابتدائی مدت

4 ۔ زچگی کے بعد 4 سے 6 ہفتوں سے لیکر 12 ماہ تک کی توسیع

بنیادی تولیدی صحت اور خاندانی منصوبہ بندی کی سہولیات فراہم کرنے والے مراکز

بنیادی مرکز صحت، رول ہیلتھ سینٹر، تحصیل ہیڈ کواٹر، ہسپتال، ڈسٹرکٹ ہیڈ کواٹر ہسپتال، فلاحی مرکز برائے بہبود آبادی، فیملی ہیلتھ کلینک

خاندانی منصوبہ بندی کے جدید عارضی طریقے

کنڈوم: منصوبہ بندی کے عارضی طریقوں میں کنڈوم مردوں کے لیے صرف ایک ہی طریقہ ہے۔ کنڈوم ربڑ سے بنا ہوا پتلا غلاف ہوتا ہے۔ اس کا استعمال صرف ضرورت کے وقت کرنا ہوتا ہے اور جب تک چاہیں استعمال کریں اور جب بچے کی خواہش ہو تو اس کا استعمال ترک کر دیں۔

کتنا مؤثر ہے؟

پہلے سال کے دوران کنڈوم استعمال کرنے والے ہر 1000 میں سے 15 جوڑوں کو حمل ٹھہر سکتا ہے۔

فوائد:

- ★ غیر مطلوبہ حمل سے محفوظ رکھتا ہے۔
- ★ اس کے استعمال کے لیے کسی ڈاکٹر کے پاس جانا نہیں پڑتا۔
- ★ کنڈوم سے کسی قسم کی تکلیف نہیں ہوتی نہ ہی عورت کی ماہواری پر کوئی اثر ڈالتا ہے۔

دو ہارمونز والی مانع حمل گولیاں

دو ہارمونز والی گولیوں میں دو طرح کے ہارمونز (پروجسٹن اور ایسٹروجن) ہوتے ہیں جب ایک عورت باقاعدگی سے کھاتی ہے تو وہ عارضی طور پر غیر مطلوبہ حمل سے محفوظ ہو جاتی ہے۔ جب تک چاہیں استعمال کر سکتی ہیں اور جب حمل کی خواہش ہو تو استعمال ترک کر دیں۔

کتنی مؤثر ہیں؟: پہلے سال کے دوران استعمال کرنے والی 100 خواتین میں سے 93 خواتین حمل سے محفوظ رہتی ہیں اور صرف 7 خواتین کو حمل ٹھہر سکتا ہے۔

فوائد:

- ★ ماہواری میں باقاعدگی پیدا کرتی ہے
- ★ ماہواری میں بہت زیادہ خون آتا ہو تو اس کی مقدار بھی کم ہو جاتی ہے۔
- ★ عورت کو بیضہ دانی اور بچہ دانی کے کینسر سے بچاتی ہے اور اس کو چھاتی کی بیماریوں اور بیضہ دانی کی رسولیوں سے محفوظ رکھتی ہیں۔

پروجسٹن والی مانع حمل گولیاں

جب ایک عورت با قاعدگی سے کھاتی ہے تو وہ عارضی طور پر غیر مطلوبہ حمل سے محفوظ ہو جاتی ہے۔

کتنی مؤثر ہیں؟: پہلے سال کے دوران پروجسٹن والے مانع حمل گولیاں استعمال کرنے والی 100 خواتین میں سے 99 خواتین حمل سے محفوظ رہتی ہیں۔ اور صرف ایک خاتون کو حمل ٹھہر سکتا ہے۔

فوائد:

- ★ زچگی کے فوراً بعد شروع کی جا سکتی ہے۔
- ★ استعمال کرنے کے لئے اندرونی معائنہ کی ضرورت نہیں پڑتی۔
- ★ یہ گولیاں دودھ پلانے والی خواتین اور ان کے بچوں کے لیے قطعی محفوظ ہیں۔
- ★ یہ گولیاں دودھ پلانے والی خواتین اور ان کے بچوں کے لئے محفوظ ہیں۔

پروجسٹن والے مانع حمل انجیکشن دو طرح کے ہوتے ہیں:

ڈیپو پرویرہ: ہر 12 ہفتے کے بعد لگایا جاتا ہے۔

نوری جیسٹ: ہر 8 ہفتے کے بعد لگایا جاتا ہے۔ پروجیسٹن والے مانع حمل انجیکشن جب تک چاہیں استعمال کریں اور جب بچے کی خواہش ہو تو استعمال ترک کر دیں۔

کتنا مؤثر ہے؟

پہلے سال کے دوران انجیکشن استعمال کرنے والے 100 خواتین میں سے 96 خواتین حمل سے محفوظ رہتی ہیں اور صرف 4 خواتین کو حمل ٹھہر سکتا ہے۔

فوائد:

- ★ روزانہ استعمال کا جھنجٹ نہیں رہتا۔
- ★ بچوں کو دودھ پلانے والی مائیں انجیکشن لگوا سکتی ہیں۔
- ★ انجیکشن میں موجود ہارمون نلوں (فلوپین ٹیوب) میں ہونے والے حمل سے بچاتے ہیں۔

لمبے عرصے کے لیے مانع حمل کے جدید طریقے

چھلہ: چھلہ ایک غیر ہارمونل طریقہ ہے۔ یہ پلاسٹک کا ایک ایسا آلہ ہے جو صحت کی تربیت یافتہ کارکن جیسے ڈاکٹر، نرس، مڈوائف، ہیلتھ وزیٹرز، کمیونٹی مڈوائف عورت کی بچہ دانی میں رکھ دیتی ہیں تا کہ وہ غیر مطلوبہ حمل سے محفوظ رہے۔

کتنا مؤثر ہے؟ 99 فیصد مؤثر ہے۔

فوائد:

- ★ بار بار مرکز صحت جانے کی ضرورت نہیں پڑتی۔
- ★ جب بچے کی خواہش ہو تو اس کو آسانی سے نکالا جا سکتا ہے۔
- ★ مضر اثرات پیدا کیے بغیر 5 تا 10 سال تک بچے دانی میں رہ سکتا ہے۔
- ★ دودھ پلانے والی خواتین کے لیے چھلہ انتہائی مناسب ہے۔ کیونکہ اس سے ماں کے دودھ پر کوئی اثر نہیں پڑتا

ایمپلامنٹ

چھوٹے سے لچکدار راڈز/کیپسول ہیں جن پر پروجیسٹن ہارمون ہوتا ہے ان راڈز/کیپسولز کو عورت کے بازو میں جلد کے نیچے رکھتے ہیں۔اور یہ تین سے پانچ سال تک حمل کو روک سکتے ہیں۔

کتنا مؤثر ہے؟: پہلے سال کے دوران استعمال کرنیوالی 1000 خواتین میں سے ایک کو حمل ٹھہر سکتا ہے۔

فوائد:

- ★ عورت کو خون کی کمی سے بچاتا ہے۔
- ★ عورت کو نلوں (ٹیوب) میں حمل اور بچہ دانی کے کینسر سے بچاتا ہے اور صرف ایک دفعہ رکھا جاتا ہے۔
- ★ بار بار مرکزِ صحت یا مانع حمل طریقے کی مزید مقدار لینے کی ضرورت نہیں ہوتی ہے۔

مانع حمل کے مستقل طریقے

نل بندی:

عورتوں کے بچے بند کرنے کے آپریشن کو نل بندی کہتے ہیں۔نل بندی میں انڈے لانے والی نالیاں (ٹیوب) ایک خاص دھاگے سے باندھ دی جاتی ہیں یا کاٹ کر دونوں کے سرے لگ الگ باندھ دیے جاتے ہیں۔اس طرح مرد کے جرثوموں کو زنانہ انڈے تک پہنچنے کا راستہ نہیں ملتا ہے۔

کتنی مؤثر ہے؟: پہلے سال کے دوران آپریشن کروانے والے 1000 خواتین میں سے صرف 5 خواتین کو حمل ٹھہر سکتا ہے۔

فوائد: یہ 100 فیصد تک قابل اعتبار ہے اور اس کے بعد حمل کا امکان نہیں ہوتا ہے۔

نس بندی: مردوں کے بچے بند کرنے کے آپریشن کو نس بندی کہتے ہیں۔اس میں مرد کی دونوں نسیں (ٹیوب) جو مادہ تولید لے جاتی ہیں کاٹ کر سروں سے الگ الگ باندھ دی جاتی ہیں اس طرح مادہ تولید کے جرثومے عضوتناسل میں نہیں پہنچ سکتے ہیں۔

کتنی مؤثر ہے؟: پہلے سال کے دوران مردوں کے نس بندی کے بعد 1000 خواتین میں سے صرف 2 کیسز میں عورت کے حاملہ ہوجانے کا امکان ہوتا ہے۔

فوائد: یہ 100 فیصد تک قابلِ اعتبار ہے۔

سیشن 11 (برائے ممبر گھریلو ملازمین)

چائلڈ لیبر اور اسکی بڑھتی ہوئی وجوہات

موضوعات:

- ★ چائلڈ لیبر کی وجوہات
- ★ چائلڈ لیبر کی وجہ سے تعلیم سے محرومی
- ★ چائلڈ لیبر اور منشیات کی بڑھتی ہوئی عادات

مقصد:

چائلڈ لیبر کی بڑھتی ہوئی وجوہات، وجہ تعلیم محرومی اور اسکی روک تھام کے لیے آگاہی پیدا کرنا

درکار وقت: 2 گھنٹے

طریقہ کار:

فسیلیٹیٹر (فوکل پرسن) شرکاء کو چائلڈ لیبر اور اسکی خلاف ورزیوں کی بنیادوں پر ہونے والی سزاؤں، روک تھام، رپورٹنگ میکانزم اور اپنے علاقے کی موجودہ صورتحال اور اسکی بہتری کے بارے میں گفتگو کریں۔ اور آخر میں ایک گروپ چائلڈ لیبر کی روک تھام کے موضوع پر پریزنٹیشن بنائے اور اس میں کمیونیکشن کے سٹیپ / طریقہ کار کو زیر بحث لائیں اور شرکاء کو ان کی لرننگز بارے خیالات کا اظہار کرنے کو کہیں تاکہ وہ مقامی مثالوں کو مدنظر رکھتے ہوئے بحیثیت ممبر گھریلو ملازمین اپنا کردار ادا کریں اور آخر میں فسیلیٹیٹر (فوکل پرسن) ءاختتامی کلمات کے ساتھ سیشن کا اختتام کرے۔

بحث کے لیے چند سوالات

- ★ کیا آپکے علاقے میں چائلڈ لیبر موجود ہے؟
- ★ چائلڈ لیبر کی روک تھام میں آپکا کیا کردار ہے؟
- ★ چائلڈ لیبر کی وجوہات کیا ہیں؟

سیشن 12 (برائے ممبر گھریلو ملازمین)

انٹرنیشنل لیبر آرگنائزیشن کی کنونشن-189

موضوعات:

- انٹرنیشنل لیبر آرگنائزیشن کا کنونشن-189
- فیمنزم اور خواتین گھریلو ملازمین کی آگاہی مہم
- 16 جون گھریلو ملازمین کا عالمی دن
- مزدوروں اور محنت کشوں کا عالمی دن

مقصد:

گھریلو ملازمین عورتوں کے ساتھ ہونے والی زیادتی اور جبر کے متعلق آگاہی اور قانون کے بارے آگاہی فراہم کرنا۔

درکار وقت: 2 گھنٹے

طریقہ کار: (ہینڈ آوٹ نمبر 27,26,25)

فسیلیٹیٹر شرکاء کو انٹرنیشنل لیبر آرگنائزیشن کنونشن 189 کے اہم اقدامات اور مقاصد تفصیل بیان کریں۔گھریلو ملازمین اور حکومتوں کی ذمہ داریوں پر بحث کریں اور کنونشن کی اطلاعات اور ان کی ترویج کے لیے ممکنہ اقدامات بھی پیش کریں۔

بحث کے لیے چند سوالات

- آپکو آئی ۔ایل۔او کنونشن کے بارے میں کیا علم ہے؟
- کیا آپ جانتے ہیں آئی ۔ایل۔او کنونشن کیا ہوتے ہیں اور ان کا کیا مقصد ہوتا ہے؟

کیا آپکو لگتا ہے کہ آئی ۔ایل۔او کنونشن کو مزید اطلاق دینے کی ضرورت ہے؟

- اگر ہاں تو کیا اقدامات ہونے چاہیے؟

ہینڈ آوٹ 25

گھریلو محنت کشوں کا کنونشن 2011،نمبر 189

تمہید:

عالمی ادارہءمحنت کی جنرل کانفرنس، بین الاقوامی دفترِ محنت (لیبر آفس) کی مجلسِ عاملہ کے ذریعے جنیوا میں بلائی گئی۔ یکم جون 2011 کو اس کانفرنس نے اپنے سوویں اجلاس میں ملاقات کی ، اور عالمی ادارہِ محنت کے بنیادی اصولوں اور روزگار پر حقوق کے اعلامیے اور منصفانہ عالمگیریت کے لیے سماجی انصاف کے اعلامیئے کے اہداف کے حصول کے ذریعے سب محنت کشوں کے لیے باوقار کام کو فروغ دینے کے عزم کا اعادہ کرتے ہوئے،

اور عالمی معیشت میں گھریلو محنت کشوں کی اہم حصہ داری کو تسلیم کرتے ہوئے، جس میں خاندانی ذمہ داریوں والے خواتین اور مرد کارکنوں کے لیے بامعاوضہ ملازمت کے مواقع میں اضافہ، عمر رسیدہ افراد، بچوں اور معذور افراد کی دیکھ بھال کے لیے زیادہ گنجائش، اور ملکوں کے مابین اور ان کے درمیان وسیع آمدنی کی منتقلی شامل ہے ،اور

اس بات کو مدنظر رکھتے ہوئے کہ گھریلو کام بدستور کم ادائیگی والا اور منظرِ عام سے پوشیدہ ہے جسے بنیادی طور پر خواتین اور لڑکیاں کرتی ہیں، جن میں سے اکثر تارکین وطن یا پسماندہ طبقات کے ارکان ہیں جو دیگر انسانی حقوق کی خلاف ورزیوں کیساتھ ساتھ خاص طور پر ملازمت اور روزگار کی شرائط کے حوالے سے امتیازی سلوک کا شکار ہیں، اور

اس بات کے پیشِ نظر کہ ترقی پذیر ممالک میں جہاں تاریخی طور پر باضابطہ ملازمت کے مواقع بہت کم ہیں، گھریلو ملازمین کا قومی افرادی قوت میں غالب حصہ ہے اور انکا شمار سب سے زیادہ پسماندہ افراد میں ہوتا ہے، اور

اس نکتے کو ذہن میں رکھتے ہوئے کہ بین الاقوامی (معاہداتِ محنت) لیبر کنونشنز اور سفارشات کا اطلاق تمام محنت کشوں پر ہوتا ہے، بشمول گھریلو ملازمین، جب تک کہ دوسری صورت میں انہیں یہ سب فراہم نہ کیا جائے، اور

معاہدہ برائے ہجرت برائے ملازمت (مائیگریشن فار ایمپلائمنٹ کنونشن) (نظر ثانی شدہ)، 1949 (نمبر 97)، تارکین وطن محنت کش (اضافی دفعات) کنونشن، 1975 (نمبر 143)، خاندانی ذمہ داریوں والے کارکنان کا کنونشن، 1981 (No.156)، پرائیویٹ ایمپلائمنٹ ایجنسیز کنونشن، 1997 (نمبر 181)، اور ملازمت کے تعلق کی سفارش، 2006 (نمبر 198)، اس کے ساتھ ساتھ عالمی ادارہ محنت کے کثیر الجہتی فریم ورک: مزدوروں کی حقوق پر مبنی نقل مکانی کیلئے ہدایات اور غیر پابند اصول خطوط (2006)، اور مزدوروں کی نقل مکانی کیلئے رہنما اصول 2006 اور

گھریلو کام کی انجام دہی کیلئے ان خاص حالات کی اہمیت کو تسلیم کرتے ہوئے جو گھریلو ملازمین کے لیے مخصوص معیارات کے ساتھ ساتھ عمومی معیارات کو یقینی بناتے

ہیں تا کہ کارکنان اپنے حقوق سے پوری طرح بہرہ مند ہوسکیں، اور

دیگر متعلقہ بین الاقوامی معاہدات ودستاویزات جیسے انسانی حقوق کا عالمی اعلامیہ، شہری اور سیاسی حقوق کا بین الاقوامی معاہدہ، اقتصادی، سماجی اور ثقافتی حقوق سے متعلق بین الاقوامی معاہدہ، نسلی امتیاز کی تمام اقسام کے خاتمے سے متعلق بین الاقوامی کنونشن، خواتین کے خلاف ہر قسم کے امتیازی سلوک کا خاتمہ کا معاہدہ، بین الاقوامی منظم جرائم کے خلاف اقوام متحدہ کا کنونشن، اور خاص طور پر افراد، بطورِ خاص خواتین اور بچوں کی اسمگلنگ کو روکنے، ان پر جبر کرنے اور سزا دینے کا اقوام متحدہ کا پروٹوکول اور زمینی، فضائی اور سمندری راستے سے تارکین وطن کی اسمگلنگ کے خلاف پروٹوکول، بچوں کے حقوق کا کنونشن اور تمام تارکین وطن محنت کشوں اور ان کے اہل خانہ کے حقوق کے تحفظ سے متعلق بین الاقوامی کنونشن، اور

گھریلو ملازمین کے لیے باوقار روزگار سے متعلق مخصوص تجاویز کو اپنانے کا فیصلہ کرنے کے بعد، جو کہ سیشن کے ایجنڈے کا چوتھا اہم نکتہ ہے، اور

یہ طے کرنے کے بعد کہ یہ تجاویز ایک بین الاقوامی کنونشن کی شکل اختیار کریں گی،

(یہ کانفرنس) سال دو ہزار گیارہ جون کے اس سولہویں دن کو مندرجہ ذیل کنونشن کی منظوری دیتی ہے، جسے ڈومیسٹک ورکرز کنونشن، 2011 یا گھریلو محنت کشوں کا کنونشن کہا جاسکتا ہے۔

آرٹیکل 1

اس کنونشن کی رو سے:

(الف) گھریلو کام کی اصطلاح کا مطلب ہے گھر یا گھرانوں میں یا اس کے لیے انجام دیا جانے والا کام یا ملازمت۔

(ب) گھریلو ملازم کی اصطلاح کا مطلب ہے کوئی بھی فرد جو کسی روزگار کے حوالے سے گھریلو کام سرانجام دے رہا ہو۔

(ج) وہ شخص جو گھریلو کام کبھی کبھار یا وقفے وقفے سے کرتا ہے اور پیشہ ورانہ بنیادوں پر نہیں کرتا وہ گھریلو ملازم نہیں ہے۔

آرٹیکل 2

1. کنونشن کا اطلاق تمام گھریلو ملازمین پر ہوتا ہے۔

2. ایک ملک جو آجروں اور کارکنوں کی سب سے زیادہ نمائندہ تنظیموں سے مشاورت کے بعد اس کنونشن کی توثیق کرتا ہے، اور گھریلو ملازمین کی نمائندہ تنظیموں اور گھریلو ملازمین کے آجروں کے نمائندوں کی مشاورت سے، اگر وہ موجود ہیں، اس کنونشن کی توثیق کرتا ہے تو وہ مکمل یا جزوی طور پر اس کے دائرہ کار سے مندرجہ ذیل کو خارج کر سکتا ہے۔:

(الف) ایسے تمام کارکنوں کے درجات جنہیں بصورت دیگر کم از کم مساوی تحفظ فراہم کیا جاتا ہے۔

(ب) کارکنوں کے محدود درجات جن کے سلسلے میں سنجیدہ نوعیت کے خاص مسائل پیدا ہوتے ہیں۔

3. ہر رکن ملک جو پچھلے پیراگراف میں دیے گئے امکانات سے فائدہ اٹھاتا ہے، بین الاقوامی لیبر آرگنائزیشن کے آئین کے آرٹیکل 22 کے تحت کنونشن کے اطلاق کے بارے میں اپنی پہلی رپورٹ میں، اس طرح سے خارج کیے گئے محنت کشوں کے کسی خاص درجے کی نشاندہی کرے گا اور اس طرح کے اخراج کی وجوہات اور، بعد میں آنے والی رپورٹوں میں، کسی بھی ایسے اقدامات کی وضاحت کریگا جو کنونشن کے اطلاق کو متعلقہ کارکنوں تک پھیلانے کے لیے اٹھائے گئے ہوں۔

آرٹیکل3

1. ہر رکن تمام گھریلو ملازمین کے انسانی حقوق کے موؤثر فروغ اور تحفظ کو یقینی بنانے کے لیے اقدامات کرے گا، جیسا کہ اس کنونشن میں بیان کیا گیا ہے۔

2. گھریلو ملازمین کے سلسلے میں ہر رکن، کام کی جگہ پر بنیادی اصولوں اور حقوق کا احترام، فروغ اور ان کا ادراک کو یقینی بنانے کے لیے اس کنونشن میں بیان کردہ اقدامات کرے گا، یعنی:

(الف) تنظیم وانجمن کی آزادی اور اجتماعی سودے بازی کے حق کی موثر شناخت؛

(ب) جبری یا لازمی مزدوری کی تمام اقسام کا خاتمہ؛

(ج) چائلڈ لیبر (بچوں کی مشقت) کا موؤثر خاتمہ؛ اور

(د) ملازمت اور پیشے کے حوالے سے امتیازی سلوک کا خاتمہ۔

3. اس بات کو یقینی بنانے کے اقدامات کرتے ہوئے کہ گھریلو ملازمین اور گھریلو ملازمین کے آجروں کو انجمن کی آزادی اور اجتماعی سودے بازی کے حق کی موثر پہچان حاصل ہو، اراکین گھریلو ملازمین اور گھریلو ملازمین کے آجروں کے اس حق کا تحفظ کریں گے کہ وہ متعلقہ تنظیم کے قواعد کے مطابق اپنی پسند کی تنظیموں، انجمنوں اور کنفیڈریشنوں میں شامل ہوسکیں۔

آرٹیکل4

1. ہر رکن گھریلو ملازمین کے لیے کم از کم عمر مقرر کرے گا جو کم از کم عمر کے کنونشن، 1973 (نمبر 138) اور چائلڈ لیبر بدترین شکل کے کنونشن کی، 1999 (نمبر 182) کی دفعات سے ہم آہنگ ہوگی اور جو عام طور پر محنت کشوں کے لیے بنائے گئے قومی قوانین اور ضوابط سے کم نہ ہو۔

2. ہر رکن اس بات کو یقینی بنانے کے لیے اقدامات کرے گا کہ 18 سال سے کم عمر کے گھریلو ملازمین اور ملازمت کی کم از کم عمر سے زیادہ والے کارکنان، اپنی لازمی تعلیم سے محروم نہ ہوں، یا انکی مزید تعلیم یا پیشہ ورانہ تربیت میں حصہ لینے کے مواقع میں مداخلت نہ کی جائے۔

آرٹیکل5

ہر رکن اس بات کو یقینی بنانے کے لیے اقدامات کرے گا کہ گھریلو ملازمین کو ہر قسم کے بدسلوکی، ایذا رسانی اور تشدد کے خلاف موثر تحفظ حاصل ہو۔

آرٹیکل6

ہر رکن اس بات کو یقینی بنانے کے لیے اقدامات اٹھائے گا کہ گھریلو ملازمین، دوسرے عام محنت کشوں کی طرح، مناسب اور جائز شرائط کے ساتھ ساتھ کام کرنے کے باوقار حالات سے بھی لطف اندوز ہوں اور، اگر وہ گھر میں رہتے ہیں، تو ان کی پرائیویسی کا احترام کرنے والے باوقار حالات زندگی کو یقینی بنایا جائے۔

آرٹیکل7

ہر رکن اس بات کو یقینی بنانے کے لیے اقدامات کرے گا کہ گھریلو ملازمین کو مناسب، قابل تصدیق اور آسانی سے قابل فہم طریقے سے اور ترجیحی طور پر، جہاں ممکن ہو، تحریری معاہدوں کے ذریعے، خاص طور پر قومی قوانین، ضوابط یا اجتماعی معاہدوں کے ذریعے ملازمت کی شرائط سے آگاہ کیا جائے۔:

(الف) آجر اور کارکن کا نام اور پتہ؛

(ب) کام کی جگہ یا ملازمت کی جگہوں کا پتہ؛

(ج) آغاز کی تاریخ اور، جہاں معاہدہ ایک مخصوص مدت کے لیے ہے، اس کی مدت؛

(د) انجام دیئے جانے والے کام کی قسم؛

(ہ) معاوضہ، حساب کا طریقہ اور ادائیگیوں کا وقفہ؛

(و) کام کے عام اوقات؛

(ز) ادا شدہ سالانہ چھٹی، اور روزانہ اور ہفتہ وار آرام کے ادوار؛

(ح) خوراک اور رہائش کی فراہمی، اگر قابل اطلاق ہو؛

(ط) پروبیشن یا ٹرائل کی مدت، اگر قابل اطلاق ہو؛

(ی) وطن واپسی کی شرائط، اگر قابل اطلاق ہوں؛ اور

(ک) ملازمت کے خاتمے سے متعلق شرائط وضوابط، بشمول گھریلو ملازم یا آجر کی طرف سے نوٹس کی کوئی مدت۔

آرٹیکل 8

1. قومی قوانین اور ضوابط کا تقاضا ہے کہ تارکین وطن گھریلو ملازمین جو ایک ملک میں گھریلو کام کے لیے دوسرے ملک سے بھرتی کیے گئے ہیں، انہیں تحریری ملازمت کی پیشکش، یا ملازمت کا معاہدہ ہاتھ میں دیا جائے جو اس (دوسرے) ملک میں قابل اطلاق ہے جہاں یہ کام انجام دیا جانا ہے۔ ملازمت کی شرائط وضوابط جن کا حوالہ آرٹیکل 7 میں دیا گیا ہے، گھریلو کام کرنے کی غرض سے قومی سرحدوں کو عبور کرنے سے پہلے جس پر پیشکش یا معاہدہ لاگو ہوتا ہے دے دی جائے۔

2. پچھلے پیراگراف کا اطلاق ان محنت کشوں پر نہیں ہوگا جو دوطرفہ، علاقائی یا کثیر جہتی معاہدوں کے تحت، یا علاقائی اقتصادی انضمام کے علاقوں کے فریم ورک کے اندر ملازمت کے مقصد سے نقل وحرکت کی آزادی رکھتے ہیں۔

3. اراکین (توثیق کرنے والے ممالک) ایک دوسرے کے ساتھ تعاون کرنے کے اقدامات کریں گے تا کہ تارکین وطن گھریلو ملازمین پر اس کنونشن کی دفعات کے مؤثر اطلاق کو یقینی بنایا جا سکے۔

4. ہر رکن، قوانین، ضوابط یا دیگر اقدامات کے ذریعے، ان شرائط کی وضاحت کرے گا جن کے تحت تارکین وطن گھریلو کارکنان ملازمت کے معاہدے کی میعاد ختم ہونے پر وطن واپسی کے حقدار ہیں جس کے لیے انہیں شروع میں بھرتی کیا گیا تھا۔

آرٹیکل 9

ہر رکن یہ یقینی بنانے کے لیے اقدامات کرے گا کہ گھریلو ملازمین:

(الف) اپنے آجر یا ممکنہ آجر کے ساتھ یہ معاہدے کرنے کے لیے آزاد ہیں کہ آیا وہ گھر میں رہنا چاہتے ہیں۔

(ب) جو گھریلو ملازمین گھر کے اندر رہتے ہیں وہ روزانہ اور ہفتہ وار آرام یا سالانہ چھٹی کے دوران کام والے گھر میں یا گھر کے ارکان کے ساتھ رہنے کے پابند نہیں ہیں؛ اور

(ج) اپنے سفری اور شناختی دستاویزات کو اپنے پاس رکھنے کے حقدار ہیں۔

آرٹیکل 10

1. گھریلو کام کی خاص خصوصیات کو مدنظر رکھتے ہوئے، ہر رکن گھریلو ملازمین اور کارکنوں کے درمیان عام طور پر کام کے عام اوقات، اوور ٹائم کی اجرت، یومیہ اور

ہفتہ وار آرام کی مدت اور قومی قوانین، ضابطوں یا اجتماعی معاہدوں کے مطابق سالانہ تنخواہ کی چھٹی کے سلسلے میں یکساں سلوک کو یقینی بنانے کے لیے اقدامات کرے گا،

2. ہفتہ وار آرام کم از کم مسلسل 24 گھنٹے ہونا چاہیے۔

3. وہ اوقات جن کے دوران گھریلو ملازمین اپنے وقت کو اپنی مرضی کے مطابق گزارنے کے لیے آزاد نہیں ہیں اور ممکنہ ذمہ داریوں کو نبھانے کے لیے گھر والوں کے اختیار میں رہتے ہیں، قومی قوانین، ضوابط کی رو سے متعین حد تک، ملازمت کے اوقاتِ کار میں شمار کیے جائیں گے یا انکا تعین اجتماعی معاہدے، یا کسی دوسرے ذریعہ سے جو قومی عمل سے ہم آہنگ ہو، ہوگا۔

آرٹیکل 11

ہر رکن اس بات کو یقینی بنانے کے لیے اقدامات کرے گا کہ گھریلو ملازمین کو کم از کم اجرت کی کوریج حاصل ہو، اگر ایسی کوریج موجود ہے، اور یہ کہ معاوضہ جنس کی بنیاد پر امتیاز کے بغیر متعین کیا جائے۔

آرٹیکل 12

1. گھریلو ملازمین کو مہینے میں کم از کم ایک بار باقاعدہ وقفوں سے براہ راست نقد ادائیگی کی جائے گی جب تک کہ قومی قوانین، ضوابط یا اجتماعی معاہدوں کے ذریعے کسی دوسری صورت نہ بنادی گئی ہو، ادائیگی متعلقہ محنت کش کی رضامندی سے بینک ٹرانسفر، بینک چیک، ڈاک کے ذریعے بھیجے گئے چیک، منی آرڈر یا مالیاتی ادائیگی کے دیگر قانونی ذرائع سے کی جاسکتی ہے۔

2. قومی قوانین، ضابطے، اجتماعی معاہدے یا ثالثی ایوارڈ گھریلو ملازمین کے معاوضے کے ایک محدود تناسب کی ادائیگی کے لیے ایسی ادائیگیوں کی صورت میں فراہم کر سکتے ہیں جو عام طور پر کارکنوں کے دیگر زمروں پر لاگو ہونے والے طریقہ کار سے کم سازگار نہیں ہوتے، بشرطیکہ اس بات کو یقینی بنانے کے لیے اقدامات کیے جائیں کہ اس قسم کی ادائیگیوں پر کارکن رضامند ہوں، کارکن کے ذاتی استعمال اور فائدے کے لیے ہوں، اور یہ کہ ان سے منسوب مالیاتی قدر منصفانہ اور معقول ہو۔

آرٹیکل 13

1. ہر گھریلو محنت کش کو محفوظ اور صحت مند کام کرنے والے ماحول میں کام کرنے کا حق حاصل ہے۔ گھریلو ملازمین کی پیشہ ورانہ حفاظت اور صحت کو یقینی بنانے کے لیے ہر رکن قومی قوانین، ضوابط اور روایات کے مطابق، گھریلو کام کی مخصوص نوعیت اور خصوصیات کو مدنظر رکھتے ہوئے موثر اقدامات اٹھائے گا۔

2. پچھلے پیراگراف میں جن اقدامات کا حوالہ دیا گیا ہے وہ آجروں اور کارکنوں کی سب سے زیادہ نمائندہ تنظیموں اور جہاں ہو سکے گھریلو ملازمین کی نمائندہ تنظیموں اور گھریلو ملازمین کے آجروں کے نمائندوں کے ساتھ مشاورت سے، آہستہ آہستہ لاگو کیے جاسکتے ہیں۔

آرٹیکل 14

1. قومی قوانین اور ضوابط کے مطابق اور گھریلو کام کی مخصوص خصوصیات کے حساب سے، ہر رکن مناسب اقدامات کرے گا، تاکہ یہ یقینی بنایا جاسکے کہ گھریلو ملازمین ایسے حالات میں کام کریں جو سماجی تحفظ کا تحفظ، بشمول زچگی کے حوالے سے عام کارکنوں کے لیے ضروری حالات کار سے کم سازگار نہ ہوں۔

2. پچھلے پیراگراف میں جن اقدامات کا حوالہ دیا گیا ہے وہ آجروں اور کارکنوں کی سب سے زیادہ نمائندہ تنظیموں اور اگر ہو سکے تو گھریلو ملازمین کی نمائندہ تنظیموں اور گھریلو ملازمین کے آجروں کے ان نمائندوں کے ساتھ مشاورت سے، آہستہ آہستہ لاگو کیے جاسکتے ہیں۔

آرٹیکل 15

1. پرائیویٹ (نجی) ایمپلائمنٹ ایجنسیوں کے ذریعے بھرتی کیے گئے گھریلو محنت کشوں، بشمول تارکین وطن گھریلو ملازمین کو بدسلوکی کے خلاف مؤثر طریقے سے تحفظ دینے کے لیے، ہر رکن کو چاہیئے کہ:

(الف) قومی قوانین، ضوابط اور عمل کے مطابق گھریلو ملازمین کو بھرتی کرنے یا رکھنے والی نجی ملازمت کی ایجنسیوں کے کام کے لیے شرائط کا تعین کرے؛

(ب) اس بات کو یقینی بنائے کہ گھریلو ملازمین کے سلسلے میں نجی روزگار ایجنسیوں کی سرگرمیوں سے متعلق شکایات، مبینہ بدسلوکی اور دھوکہ دہی کے طریقوں کی تحقیقات کے لیے مناسب مشینری اور طریقہ کار موجود ہے۔

(ج) اپنے دائرہ اختیار کے اندر، اور جہاں مناسب ہو، دوسرے اراکین کے ساتھ مل کر، پرائیویٹ ایمپلائمنٹ ایجنسیوں کی طرف سے اپنے علاقے میں بھرتی کیے گئے یا رکھے جانے والے گھریلو ملازمین کے لیے مناسب تحفظ فراہم کرنے اور ان کے ساتھ ہونے والی زیادتیوں کو روکنے کے لیے، تمام ضروری اور مناسب اقدامات اٹھائے۔ ان میں ایسے قوانین یا ضابطے شامل ہوں گے جو گھریلو ملازم کے تئیں نجی ایمپلائمنٹ ایجنسی اور گھر والوں کی متعلقہ ذمہ داریوں کی وضاحت کرتے ہیں اور جرمانے کے لیے سزائیں تجویز کرتے ہیں، بشمول ان پرائیویٹ ایمپلائمنٹ ایجنسیوں کی ممانعت جو دھوکہ دہی اور بدسلوکی میں ملوث ہیں۔

(د) غور کریں، جہاں گھریلو ملازمین کو ایک ملک سے دوسرے ملک میں کام کے لیے بھرتی کیا جاتا ہے، وہاں بھرتی، تقرری اور ملازمت میں بدسلوکی اور دھوکہ دہی کے طریقوں کی روک تھام کے لیے دوطرفہ، علاقائی یا کثیر جہتی معاہدوں کو ختم کیا جائے؛ اور

(ہ) اس بات کو یقینی بنانے کے لیے اقدامات اٹھائے جائیں کہ پرائیویٹ ایمپلائمنٹ ایجنسیوں کی طرف سے وصول کی جانے والی فیسوں کو گھریلو ملازمین کے معاوضے سے کاٹا نہ جائے۔

2. اس آرٹیکل کی ہر ایک شق کو نافذ کرتے ہوئے، (توثیق کرنیوالا) ہر رکن ملک آجروں اور کارکنوں کی سب سے زیادہ نمائندہ تنظیموں اور جہاں ہو سکے گھریلو ملازمین کی تنظیموں کے نمائندوں اور گھریلو ملازمین کے آجروں کے نمائندوں سے مشورہ کرے گا۔

آرٹیکل 16

اپنی قومی قوانین، ضوابط اور عمل کے مطابق، ہر رکن اس بات کو یقینی بنانے کے لیے اقدامات کرے گا کہ تمام گھریلو ملازمین، یا تو خود یا کسی نمائندے کے ذریعے، عدالتوں، ٹربیونلز یا تنازعات کے حل کے دیگر ذرائع تک موثر رسائی حاصل کریں۔ ایسے حالات میں جو عام طور پر دیگر کارکنوں کے لیے دستیاب ہیں کم سازگار نہ ہوں۔

آرٹیکل 17

1. ہر رکن گھریلو ملازمین کے تحفظ کے لیے قومی قوانین اور ضوابط کی تعمیل کو یقینی بنانے کے لیے موثر اور قابل رسائی شکایتی طریقہ کار اور ذرائع قائم کرے گا۔

2. اپنی قومی قوانین اور ضوابط کے مطابق، ہر رکن گھریلو کام کی مخصوص خصوصیات کے لحاظ سے مزدوری کے معائنے، نفاذ اور جرمانے کے لیے اقدامات تیار اور نافذ کرے گا۔

3. جہاں تک قومی قوانین اور ضوابط کے ساتھ ہم آہنگ ہیں، ایسے اقدامات ان شرائط کی وضاحت کریں گے جن کے تحت چادر اور چار دیواری کا احترام کرتے ہوئے گھریلو احاطے تک رسائی دی جا سکتی ہے۔

آرٹیکل 18

ہر رکن اس کنونشن کی دفعات کو، سب سے زیادہ نمائندہ آجروں اور کارکنوں کی تنظیموں کے ساتھ مشاورت سے، قوانین اور ضوابط کے ساتھ ساتھ اجتماعی معاہدوں یا قومی مشق کے مطابق اضافی اقدامات کے ذریعے، گھریلو ملازمین کا احاطہ کرنے کے لیے موجودہ اقدامات میں توسیع یا موافقت کر کے نافذ کرے گا یا ان کے لیے مخصوص اقدامات تیار کر کے، جیسا کہ صورتحال کے لحاظ سے مناسب ہو۔

آرٹیکل 19

یہ کنونشن دیگر بین الاقوامی لیبر کنونشنز کے تحت گھریلو ملازمین پر لاگو ہونے والی زیادہ سازگار شرائط کو متاثر نہیں کرتا۔

آرٹیکل 20

اس کنونشن کی باضابطہ توثیق رجسٹریشن کے لیے انٹرنیشنل لیبر آفس کے ڈائریکٹر جنرل کو بھیجی جائے گی۔

آرٹیکل 21

1. یہ کنونشن صرف بین الاقوامی ادارہ محنت کے ان ممبران پر لاگو ہوگا جن کی توثیق بین الاقوامی لیبر آفس کے ڈائریکٹر جنرل کے ساتھ رجسٹرڈ ہے۔

2. یہ اس تاریخ کے بارہ ماہ بعد نافذ العمل ہوگا جس پر ڈائریکٹر جنرل کے پاس دو ممبران کی توثیق رجسٹر کی گئی ہے۔

3. اس کے بعد، یہ کنونشن کسی بھی رکن کے لیے اس تاریخ کے بارہ ماہ بعد نافذ العمل ہوگا جس تاریخ کو اس کی توثیق رجسٹر کی گئی ہے۔

آرٹیکل 22

1 توثیق کرنیوالا کوئی بھی رکن کنونشن پہلی بار نافذ ہونے کی تاریخ سے دس سال کی میعاد ختم ہونے کے بعد تک رجسٹریشن کے لیے انٹرنیشنل لیبر آفس کے ڈائریکٹر جنرل کو بھیجے گئے ایک ایکٹ کے ذریعے اس کو مسترد کر سکتا ہے۔ اس طرح کا استرداد اس تاریخ کے ایک سال بعد تک نافذ العمل نہیں ہوگا جس تاریخ پر اسے رجسٹر کیا گیا ہے۔

2. ہر وہ رکن جس نے اس کنونشن کی توثیق کی ہے اور جو پچھلے پیراگراف میں مذکور دس سال کی مدت ختم ہونے کے بعد ایک سال کے اندر، اس آرٹیکل میں فراہم کردہ استرداد کے حق کا استعمال نہیں کرتا ہے، دوسری مدت کے لیے پابند ہوگا۔ دس سال اور اس کے بعد، اس آرٹیکل میں فراہم کردہ شرائط کے تحت دس سال کی ہر نئی مدت کے پہلے سال کے اندر اس کنونشن کو مسترد کیا جا سکتا ہے۔

آرٹیکل 23

1. انٹرنیشنل لیبر آفس کا ڈائریکٹر جنرل بین الاقوامی ادارہِ محنت کے تمام ارکان کو ان تمام توثیقوں اور استرداد کی رجسٹریشن کے بارے میں مطلع کرے گا جو تنظیم کے ممبران کی طرف سے ارسال کی گئی ہیں۔

2. تنظیم کے اراکین کو دوسری توثیق کی رجسٹریشن کے بارے میں مطلع کرتے وقت جس کی اطلاع دی گئی ہے، ڈائریکٹر جنرل تنظیم کے اراکین کی توجہ اس تاریخ کی طرف مبذول کرائیں گے جس سے کنونشن کا نفاذ ہوگا۔

آرٹیکل 24

اقوام متحدہ کے چارٹر کے آرٹیکل 102 کے مطابق، انٹرنیشنل لیبر آفس کے ڈائریکٹر جنرل رجسٹریشن کے لیے اقوام متحدہ کے سکریٹری جنرل کو ان تمام تصدیقوں اور استرداد کی مکمل تفصیلات فراہم کریں گے جو رجسٹرڈ ہیں۔

آرٹیکل 25

جہاں ضروری لگے، بین الاقوامی لیبر آفس کی مجلس، عاملہ جنرل کانفرنس کو اس کنونشن کے کام کے بارے میں ایک رپورٹ پیش کرے گی اور کانفرنس کے ایجنڈے میں اس کی مکمل یا جزوی طور پر نظر ثانی کی تجویز کو رکھنے کی خواہش کا جائزہ لے گی۔

آرٹیکل 26

1. اگر کانفرنس کو اس کنونشن پر نظر ثانی کرتے ہوئے ایک نیا کنونشن منظور کرنا ہو تو پھر، جب تک کہ نیا کنونشن دوسری صورت میں موجود نہ ہو:

(الف) نئے نظر ثانی شدہ کنونشن کے اطلاق کی صورت میں، رکن کی طرف سے توثیق کی صورت میں اس کنونشن کا فوری رد ہو جائے گا، آرٹیکل 22 کی دفعات کے باوجود، اگر نیا نظر ثانی کنونشن نافذ العمل ہو جائے گا؛

(ب) نئے نظر ثانی کنونشن کے نافذ ہونے کی تاریخ سے، یہ کنونشن اراکین کی توثیق کے لیے دستیاب نہیں رہے گا۔

2. یہ کنونشن کسی بھی صورت میں ان ممبران کے لیے اپنی اصل شکل اور مواد میں نافذ رہے گا جنہوں نے اس کی توثیق کی ہے لیکن نظر ثانی کنونشن کی توثیق نہیں کی ہے۔

آرٹیکل 27

اس کنونشن کے متن کے انگریزی اور فرانسیسی تراجم یکساں طور پر مستند ہیں۔

16 جون: گھریلو ملازمین کا عالمی دن

گھریلو ملازمین کے عالمی دن کو ہر سال 16 جون کو منایا جاتا ہے۔ یہ دن 2011ء سے انٹرنیشنل لیبر آرگنائزیشن کے کنونشن نمبر 189 کو اپنانے کی یاد میں منایا جاتا ہے، جسے ڈومیسٹک ورکرز کنونشن بھی کہا جاتا ہے۔

اس موقع پر ہم خواتین گھریلو ملازمین کے کام کو سراہتے ہیں اور ان کے حقوق کی وکالت کرتے ہوئے ان کے لیے منصفانہ سلوک، کام کرنے کے اچھے حالات اور سماجی تحفظات پر زور دیتے ہیں۔ گھریلو ملازمین کے عالمی دن منانے کا مقصد دنیا بھر میں گھریلو ملازمین کے ساتھ مصنفانہ سلوک، شناخت فروغ دینے، بیداری بڑھانے، پالیسی میں تبدیلیوں کی وکالت اور ان کے ساتھ یکجہتی کو فروغ دینے کے پلیٹ فارم کے طور پر کام کرنا ہے۔

گھریلو مزدور عورتیں مطالبہ کرتی ہیں

- پنجاب گھریلو ملازمین ایکٹ، 2019ء پر مؤثر عمل درآمد کیا جائے۔
- پنجاب ایمپلائز سوشل سکیورٹی انسٹیٹیوٹ کے ساتھ رجسٹریشن کا عمل تیز کیا جائے اور EOBI میں رجسٹر کیا جائے۔
- گھریلو ملازمین کو سوشل سکیورٹی کارڈ جاری کیے جائیں۔
- قانون کے مطابق رولز آف بزنس کو جلد از جلد فریم کر کے عمل درآمد کیا جائے۔
- گھریلو ملازمین کے ساتھ عزت اور وقار سے پیش آیا جائے اور ورکر تسلیم کیا جائے۔
- گھریلو ملازمین کے حقوق کی آگاہی کے لئے حکومتی سطح پر مہم کا آغاز کیا جائے۔
- گھریلو ملازمین کو صنعتی مزدوروں کی طرز پر صحت کی معیاری سہولیات فراہم کی جائیں۔
- گھریلو ملازم بچوں کے حقوق کا تحفظ کیا جائے اور چائلڈ لیبر انسپکشن کو یقینی بنایا جائے۔
- گھریلو ملازم عورتوں اور بچوں کے خلاف تشدد کی روک تھام کی جائے۔
- حکومت پاکستان آئی ایل او کنونشن C-189 کی توثیق کرے۔
- کم از کم اجرت کے قانون کے نفاذ کو یقینی بنایا جائے۔
- گھریلو ملازم عورتوں کی اجرت مردوں کی اجرت کے برابر کی جائے۔
- گھریلو ملازمین کی یونین سازی کے قانونی حق پر عمل کیا جائے۔
- گھریلو ملازمین کے لئے سستے راشن کارڈ اور مفت سفری سہولیات مہیا کی جائیں۔
- گھریلو ملازم عورتوں کو زچگی کے دوران تنخواہ کے ساتھ چھٹی کو یقینی بنایا جائے۔
- گھریلو ملازمین کی سوشل پروٹیکشن کے لئے احساس پروگرام میں رجسٹر کیا جائے۔
- مہنگائی کے تناسب سے گھریلو ملازمین کی کم از کم اجرت کو بڑھایا جائے۔
- گھریلو ملازمین کے گیس اور بجلی کے بلوں میں خاطر خواہ سبسڈی دی جائے۔
- گھریلو ملازمین کے بچوں کی مفت تعلیم کا بندوبست کیا جائے۔
- قانونی چارہ جوئی کی صورت میں گھریلو ملازمین کو مفت لیگل ایڈ مہیا کی جائے۔

ہماری یونین ۔۔۔ ہماری طاقت

مزدوروں اور محنت کشوں کا عالمی دن

اس موقع پر ہم دنیا بھر کے محنت کشوں اور شکاگو کے شہداء کی قربانیوں کو خراجِ تحسین پیش کرتے ہیں
اور مزدور عورتوں کی جدوجہد کو آگے بڑھانے کا عہد کرتے ہیں۔

گھریلو مزدور عورتیں مطالبہ کرتی ہیں:

* گھریلو ملازمین کے قانون کا مکمل طور پر نفاذ کیا جائے۔ اور اس پر پوری طرح عمل درآمد کیا جائے۔
* پنجاب ایمپلائز سوشل سکیورٹی انسٹیٹیوٹ کے ساتھ رجسٹریشن کا عمل تیز کیا جائے اور EOBI میں رجسٹر کیا جائے۔
* گھریلو ملازمین کو سوشل سکیورٹی کارڈ جاری کئے جائیں۔
* قانون کے مطابق رولز آف بزنس کو جلد از جلد فریم کر کے عمل درآمد کیا جائے۔
* گھریلو ملازمین کے ساتھ عزت اور وقار سے پیش آیا جائے اور ورکر تسلیم کیا جائے۔
* گھریلو ملازمین کے حقوق کی آگاہی کے لئے حکومتی سطح پر مہم کا آغاز کیا جائے۔
* گھریلو ملازمین کو صنعتی مزدوروں کی طرز پر صحت کی معیاری سہولیات فراہم کی جائیں۔
* گھریلو ملازم بچوں کے حقوق کا تحفظ کیا جائے اور چائلڈ لیبر انسپکشن کو یقینی بنایا جائے۔
* گھریلو ملازم عورتوں اور بچوں کے خلاف تشدد کی روک تھام کی جائے۔
* حکومت پاکستان آئی ایل او کنونشن C-189 کی توثیق کرے۔
* کم از کم اجرت کے قانون کے نفاذ کو یقینی بنایا جائے۔
* گھریلو ملازم عورتوں کی اجرت مردوں کی اجرت کے برابر کی جائے۔
* گھریلو ملازمین کی یونین سازی کے قانونی حق پر عمل کیا جائے۔
* گھریلو ملازمین کے لئے سستے راشن کارڈ اور مفت سفری سہولیات مہیا کی جائیں۔
* گھریلو ملازم عورتوں کو زچگی کے دوران تنخواہ کے ساتھ چھٹی کو یقینی بنایا جائے۔
* گھریلو ملازمین کی سوشل پروٹیکشن کے لئے احساس پروگرام میں رجسٹر کیا جائے۔
* مہنگائی کے تناسب سے گھریلو ملازمین کی کم از کم اجرت کو بڑھایا جائے۔
* گھریلو ملازمین کے گیس اور بجلی کے بلوں میں خاطر خواہ سبسڈی دی جائے۔
* گھریلو ملازمین کے بچوں کی مفت تعلیم کا بندوبست کیا جائے۔
* قانونی چارہ جوئی کی صورت میں گھریلو ملازمین کو مفت لیگل ایڈ مہیا کی جائے۔

کم تر ہو نہ حاوی ہو ۔۔۔ عورت کا حق مساوی ہو

سیشن 13 (برائے ممبر گھریلو ملازمین)

پائیدار ترقی کے اہداف

موضوعات:

- پائیدار ترقی کے اہداف
- مہذب کام اور اقتصادی ترقی ہدف نمبر 8
- صنفی مساوات ہدف نمبر 5

مقصد:

تمام شرکاء بشمول گھریلو ملازمین عورتوں کو سیاسی، معاشرتی اور عوامی زندگی میں فیصلہ سازی میں موثر شرکت، مساوی اجرت کے ساتھ مکمل ملازمت اور مہذب کام کرنے کے متعلق اور قانون کے بارے آگاہی فراہم کرنا۔

درکار وقت: 2 گھنٹے

طریقہ کار: (ہینڈ آوٹ نمبر 28)

فسیلیٹیٹر (فوکل پرسن) شرکاء کو پائیدار ترقی کے مقاصد، اہمیت اور مختلف شعبوں میں اس کی ترویج اور نفاذ کے لیے کیے گئے اقدامات کے بارے میں بتائیں۔

بحث کے لیے چند سوالات

- پائیدار ترقی کے اہداف کیا ہیں اور کتنے ہیں؟
- ہدف نمبر 5 کے حوالے سے موجودہ صورتحال پر بحث کریں۔
- ہدف نمبر 8 کو حاصل کرنے کے لیے سرکاری اور غیر سرکاری اداروں کو کیا حکمتِ عملی اختیار کرنا ہو گی؟

ہینڈ آؤٹ نمبر 28

پائیدار ترقی کے اہداف

01 غربت کا خاتمہ

02 بھوک کا خاتمہ

03 اچھی صحت اور اچھا کام

04 معیاری تعلیم

05 صنفی مساوات

06 صاف پانی اور حفظان صحت

07 سستی اور صاف توانائی

08 مہذب کام اور اقتصادی ترقی

09 صنعت کی جدت اور بنیادی ڈھانچے

10 عدم مساوات میں کمی

11 پائیدار شہر اور کمیونٹی

12 ذمہ دار کھپت اور پیداوار

13 آب و ہوا کی کارروائی

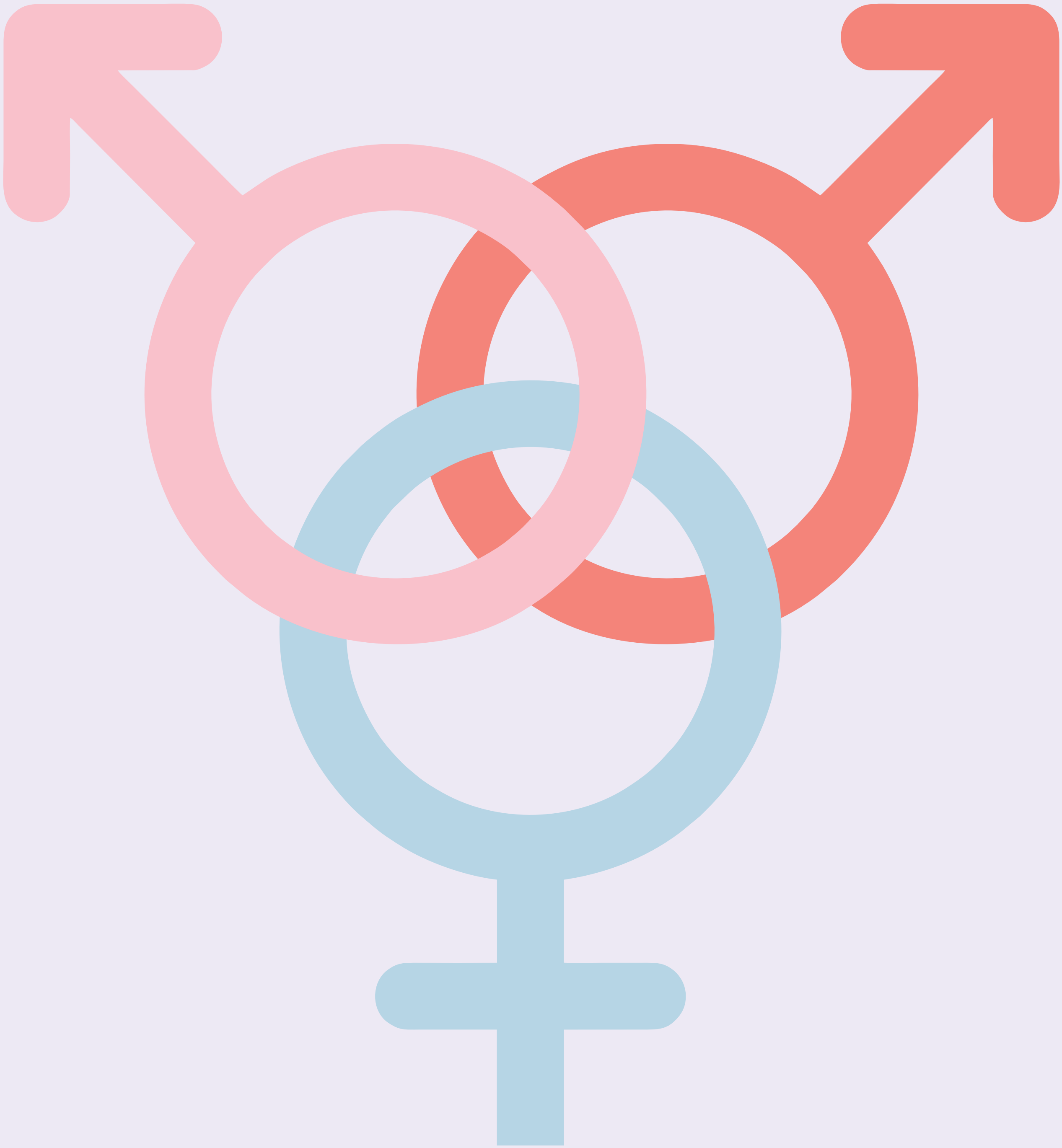
14 پانی کے نیچے زندگی

15 زمین پر زندگی

16 امن وانصاف اور مضبوط ادارے

17 مقاصد کے لیے شراکت داری

پائیدار ترقی کے اہداف



Gender Equality

پوسٹ ٹیسٹ

نام .... علاقہ ....

1- 15 سال سے کم عمر بچے سے گھریلو مزدوری کروانے پر کیا سزا ہے ؟

(a) 50 ہزار روپے جرمانہ　(b) مہینے قید　(c) کوئی سزا نہیں　(d) a اور b دونوں

2- خواتین گھریلو ملازمین کے لیے زچگی کی مرعات میں کتنی چھٹیوں کی اجازت ہے ؟

(a) ڈیڑھ مہینہ　(b) تین مہینے　(c) دو مہینے　(d) ان میں سے کوئی نہیں

3- آٹھ گھنٹے کام کرنے والے ورکر کی کم از کم اجرت کتنی ہونی چاہیے ؟

(a)-/25000　(b) -/20000　(c)-/32000　(d)-/15000

4- گھریلو ملازمین خود کو .... میں رجسٹرڈ کروائیں۔

(a) PESSI میں　(b) بیت المال میں　(c) احساس پروگرام میں　(d) کوئی بھی نہیں

5- گھریلو ملازمین کو کیا کہا جاتا ہے ؟

(a) نوکر　(b) غلام　(c) ورکر　(d) ماسی

6- پنجاب گھریلو ملازمین ایکٹ کب بنایا گیا ؟

(a) 2018　(b) 2019　(c) 2020　(d) ان میں سے کوئی بھی نہیں

7- گھریلو ملازمین سے جبری مشقت کی اجازت ہے

(a) جی ہاں　(b) جی نہیں　(c) ہمیں نہیں پتا　(d) ان میں سے کوئی نہیں

8- گھریلو ملازمین کو ملازمت سے برطرف کرنے کی صورت میں پہلے نوٹس دینا ضروری ہے ؟

(a) ایک مہینہ　(b) دو مہینے　(c) تین مہینے　(d) ہمیں نہیں پتا

9- کیا ہم اپنی لیڈر شپ صلاحیتوں کی بدولت معاشرے میں تبدیلی لا سکتے ہیں ؟

(a) جی ہاں　(b) جی نہیں　(c) ہمیں نہیں پتا　(d) ان میں سے کوئی نہیں

10- کیا ہم سب کے پاس کچھ اختیارات ہیں ؟

(a) جی ہاں　(b) جی نہیں　(c) ہمیں نہیں پتا

11- گھریلو ملازمین کا عالمی دن کس دن منایا جاتا ہے ؟

(a) 16 جون کو　(b) یکم مئی　(c) 25 نومبر　(d) 8 مارچ

12- انٹرنیشنل لیبر آرگنائزیشن کی کنونشن 189 .... ہے۔

(a) زچگی کی چھٹیوں کے لیے　(b) ہوم بیسڈ ورکرز کے لیے　(c) گھریلو ملازمین کے لیے　(d) فیکٹری ورکرز کے لیے

13- اقوام متحدہ کے پائیدار ترقیاتی اہداف کا کونسا نمبر گھریلو ملازمین کے لیے ہے ؟

5.5 (a) | 1.7 (b) | 8.5(c) | a(d)اور bدونوں

14- ذہنی دباؤ کتنی طرح کا ہوتا ہے ؟

1(a) | 2(b) | 3 (c) | 4(d)

15- سائبر کرائم اور ڈیجیٹل ہراسمنٹ سے متعلقہ شکایات کے لیے ہم کس ہیلپ لائن نمبر پر رابطہ کر سکتے ہیں ؟

1787(a) | 1099 (b) | 1121 (c) | 080039393(d)

1- صوبہ پنجاب میں لڑکی کی شادی کی عمر کی کم سے کم حد کیا ہے؟

(a) 16 سال | (b) 18 سال | (c)21 سال

17- کونسے ایکٹ اور دفعہ کے مطابق خواتین کا وراثت میں حصہ لازم بنانے کے لیے انتقال وراثت کے فوراً بعد جائیداد کی فوری تقسیم لازم قرار دی گئی ہے ؟

(a) لینڈ ریونیو ایکٹ دفعہ 135-A اور 142-A | (b) لینڈ ریونیو ایکٹ دفعہ 151-B اور 146-A | (c) ان میں سے کوئی بھی نہیں

18- عوامی مقامات پر عورتوں کو ہراساں کیے جانیکے خلاف کونسی دفعہ کے تحت شکایات درج کی جاسکتی ہیں ؟

(a) دفعہ 509 | (b) دفعہ 511 | (c) a اور b دونوں

19- جائے ملازمت پر جنسی ہراسانی کے خلاف قانون کے مطابق انکوائری کمیٹی کم از کم کتنے افراد پر مشتمل ہوگی ؟

(a)3 افراد | (b)5 افراد | (c)7 افراد

20- پنجاب میں تشدد کے خلاف خواتین کے تحفظ کا قانون کب آیا تھا ؟

(a)2016ء | (b)2017ء | (c) ان میں سے کوئی نہیں

21- عورتوں کو وراثتی جائیداد سے محروم کرنے کی کیا سزا ہے ؟

(a)10 سے 5 سال | (b)15 سے 10 سال | (c) ان میں سے کوئی نہیں

22- کیا لیڈرز پیدائشی ہوتے ہیں ؟

(a) جی ہاں | (b) جی نہیں | (c) پتہ نہیں

23- جبر کے نظام میں شامل ہے۔

(a) سرمایہ داری | (b) جاگیرداری | (c) پدر شاہی

24- کیا ہم سب کے پاس کچھ اختیارات ہوتے ہیں ؟

(a) جی ہاں | (b) جی نہیں | (c) پتہ نہیں

25- ایڈوکیسی سے مراد کسی خاص نقطہ نظر کے لیے کام کرنا ہے ؟

(a) نمائندگی | (b) دفاع/فروغ | (c) پتہ نہیں

26- آپ کو اس ٹریننگ سے کیا توقعات ہیں ؟

....

....

....

....

سرگرمی رپورٹ

فوکل پرسن کا نام		ضلع	
علاقہ		فون نمبر	

سرگرمی کا نام								
سرگرمی کی تاریخ								
سرگرمی کے شرکا کی تعداد	خواتین		اقلیتی خواتین		مرد		ٹوٹل	
	بچے		معزور خواتین		کوئی اور			
سرگرمی کا مقصد								
ایجنڈا کے اہم نکات								
طریقہ کار (بات چیت، گروپس میں بحث، رول پلے، گروپ ورک، پریزنٹیشن وغیرہ								
سیشن (سرگرمی) کے دوران شرکا کی جانب سے اٹھائے گئے اہم سوالات								

	سرگرمی سے متعلق شرکا کے تائثرات و خیالات
	سرگرمی کا حاصل (کامیابی)
	سرگرمی کے دوران مشکلات اور ان کا حل
	سرگرمی کے نتیجے میں اگر کوئی مستقبل کا لائحہ عمل (ایکشن پلان) طے پایا ہے تو بیان کریں۔

2

گھریلو ملازمین عورتوں کے گروپس ممبر شپ فارم

گھریلو ملازمین کے ممبر کا نام		ضلع	
علاقہ		فون نمبر	
گھر کا پتہ			

ازدواجی حیثیت	شادی شدہ		غیر شادی شدہ		بیوہ		طلاق یافتہ	
بچوں کی تعداد	بچیوں کی تعداد		بچوں کی تعداد					
گھر	اپنا		کرائے					

عمر	
تعلیم	
روزگار / کام کی نوعیت	
ہنر / مہارت	
کیا آپکا شناختی کارڈ بنا ہوا ہے ؟	
کیا آپکے ووٹ کا اندراج ہوا ہے ؟	
کیا آپکا بنک اکاؤنٹ ہے ؟	
کیا آپ اپنا بنک اکاؤنٹ کھلوانا چاہیں گی	
کیا آپ حکومت کی کسی سکیم جیسے احساس پروگرام یا انکم سپورٹ کےساتھ رجسٹرڈ ہیں؟ اور کوئی فائدہ حاصل ہو رہا ہے ؟	
کیا آپ اپنے ووٹ کا حق استعمال کرتی ہیں ؟	
کیا آپ لوکل گورنمنٹ الیکشن میں بطور خاتون امیدوار حصہ لینا چاہیں گی ؟	
کیا آپ کے پاس اپنا موبائل نمبر ہے ؟	
کیا آپ وٹس ایپ، فیس بک استعمال کرتی ہیں ؟	
کیا آپکا مالک کے ساتھ کوئ ملازمت کا معاہدہ ہوا ہے ؟	
کیا آپ کا تعلق کسی مذہبی اقلیت سے ہے ؟	
کیا آپ کا تعلق افراد باہم معذوری سے ہے	

دستخط ______________________

فوکل پرسن اور شرکا کی جانب سے تجاویز	
اگر کسی) کیس سٹڈی شرکاء میں سے کسی شریکِ میں کوئی مثبت تبدیلی آئی	

<u>سرگرمی کی تصاویر اور ویڈیوز</u>

Submitted by: Reviewed By: Approved By:

فوکل پرسن ______ پراجیکٹ مینجر ______ ایگزیکٹو ڈائریکٹر ______

گھریلو ملازم خواتین پر تشدد کے واقعات کی رپورٹ

گھریلو ملازم کا نام		ضلع	
فوکل پرسن کا نام			

متاثرہ خاتون کا نام	
متاثرہ خاتون کا رابطہ نمبر	
متاثرہ خاتون کے گھر کا پتا	
کیس کی تفصیل	
متاثرہ خاتون کو دی گئی راہنمائی و امداد کی تفصیل	

	متاثرہ خاتون کو کہا ہر ریفر کیا گیا
	متاثرہ خاتون کے کیس کی صورتحال
	کیس سے متعلق مستقبل کا (ایکشن پلان)لائحہ عمل

Approved by:	Received by:	Submitted by:
ڈائریکٹر ایگزیکٹو	آفیسر پروجیکٹ	پرسن فوکل

WISE Women in Struggle for Empowerment

Basement, Sufi Mansion, 7-Egerton Road,
Lahore-Pakistan. +92 42 36305645
www.wise.pk info@wise.pk
wise.npo wisenpo wise.npo wise_pakistan