ڈویلپمنٹ ایڈووکیٹ

پاکستان

اشاعت خاص | مارچ ۲۰۲۱

ویمنا مکس

عورت: معیشت کی قوت

ڈویلپمنٹ ایڈووکیٹ
پاکستان

وضاحت

جریدہ ہذا میں بیرونی مصنفین یا ایڈیٹوریل بورڈ کے ارکان نے جن خیالات کا اظہار کیا ہے، ضروری نہیں کہ وہ ان کے متعلقہ اداروں یا یو این ڈی پی کے خیالات کی عکاسی کرتے ہوں۔

ڈویلپمنٹ ایڈووکیٹ پاکستان ملک میں ترقی سے متعلق امور اور اس میں درپیش مشکلات پر خیالات کے تبادلے کے لئے ایک پلیٹ فارم مہیا کرتا ہے۔ اس سہ ماہی جریدے کے ہر شمارے میں ترقی سے متعلق ایک موضوع پر توجہ مرکوز کرتے ہوئے عوامی بحث کو آگے بڑھایا جاتا ہے اور سول سوسائٹی، حلقہ تدریس، حکومت اور ترقیاتی پارٹنرز کے مختلف نقطہ ہائے نظر پیش کئے جاتے ہیں۔ اس جریدہ کے تحت ہونے والی بحث میں خواتین اور نوجوانوں کی آراء کو شامل کرنے کی صریح کوشش کی جاتی ہے۔ تجزیوں اور رائے عامہ پر مبنی تحریروں کا یہ مجموعہ نہ صرف ترقی سے متعلق نئے خیالات کو فروغ دیتا ہے اور بحث کے لئے معلومات کا کام دیتا ہے بلکہ اس میں تازہ ترین معلومات و حقائق بھی پیش کئے جاتے ہیں۔

ایڈیٹوریل بورڈ

جناب کنوٹ اوسٹبائی
ریزیڈنٹ ریپریزنٹیٹو، یو این ڈی پی پاکستان

محترمہ آلیونا نکولیتا
ڈپٹی ریزیڈنٹ ریپریزنٹیٹو، یو این ڈی پی پاکستان

محترمہ عمارہ درانی
اسسٹنٹ ریزیڈنٹ ریپریزنٹیٹو، ڈویلپمنٹ پالیسی یونٹ، یو این ڈی پی پاکستان

محترم عامر گورایا
اسسٹنٹ ریزیڈنٹ ریپریزنٹیٹو، کرائسز پریونشن اینڈ ریکوری یونٹ، یو این ڈی پی پاکستان

محترم قیصر اسحاق
اسسٹنٹ ریزیڈنٹ ریپریزنٹیٹو، ڈیموکریٹک گورننس یونٹ، یو این ڈی پی پاکستان

محترم امان اللہ خان
اسسٹنٹ ریزیڈنٹ ریپریزنٹیٹو، انوائرمنٹ اینڈ کلائمیٹ چینج یونٹ، یو این ڈی پی پاکستان

محترمہ عائشہ بابر
کمیونیکیشنز اینالسٹ، ہیڈ آف کمیونیکیشنز یونٹ، یو این ڈی پی پاکستان

ایڈیٹوریل ٹیم

ماہین حسن، ایڈیٹر، ٹیکنیکل کنٹینٹ اینالسٹ
مومنہ سہیل، کمیونیکیشنز آفیسر
ثناء احسان، ریسرچ اینالسٹ
میراں جمال، ریسرچ اینالسٹ
عمر ملک، پالیسی اینالسٹ
حنات احمد، گرافک ڈیزائنر

اقوام متحدہ ترقیاتی ادارہ

چوتھی منزل، سرینا بزنس کمپلیکس،
خیابان سہروردی، سیکٹر G-5/1،
پی او باکس 1051
اسلام آباد، پاکستان

اپنی تحریریں اور آراء ہمیں اس پتہ پر ارسال کریں:
pak.communications@undp.org

ISBN: 978-969-8736-33-21

پرنٹر:
کنگ فیصل ملٹی سائن سروسز

www.facebook.com/undppakistan
www.twitter.com/undp_pakistan
www.pk.undp.org
www.instagram.com/undp_pakistan

فہرست

اداریہ

ویمنامکس کی طاقت 1

مرکزی تجزیہ

کل عورت کا ہے: خواتین، معاشی افزائش کی قوت محرکہ 2
ڈاکٹر سائرہ یامین

اہلِ نظر کا نقطہ نظر

کنی وگنا راجا 10
اسسٹنٹ سیکرٹری جنرل، اسسٹنٹ ایڈمنسٹریٹر، ڈائریکٹر ریجنل بیورو،
ایشیا و بحرالکاہل، اقوام متحدہ ترقیاتی ادارہ

سرِورق

عورت، راہِ عمل پر گامزن 12
ماہین راشد، میراں جمال، ثناء احسان، ماہین حسن

ویمنامکس پاکستان میں (انفوگرافک) 18

نقطہ نظر

پاکستانی خواتین، پاکستان کی ہیرو: کچھ معلومات، مشکلات اور عزائم 22
یو این ڈی پی پاکستان اور یو این ویمن پاکستان کی مشترکہ کاوش

مہمان کالم

پاکستان میں خواتین کی سرمائے تک رسائی 26
ڈاکٹر رضا باقر

خواتین کے لئے روزگار: پاکستان کے لئے ایک گیم چینجر 28
شرمیلا رسول

تجزیہ

عورت تبدیلی کی علمبردار 30
ماہین راشد

انٹرویو

ناجی بن حاسن 34
کنٹری ڈائریکٹر،
عالمی بینک پاکستان

ژیاؤ ہونگ یانگ 38
کنٹری ڈائریکٹر، پاکستان ریزیڈنٹ مشن
ایشیائی ترقیاتی بینک

اہلِ عمل کی باتیں

روشانے ظفر 40
علی سرفراز 41
سیما عزیز 42
ذیشان حسیب بیگ 43
حنا عثمانی 44
جہاں آراء 45
ڈاکٹر امجد ثاقب 46
ایم مدثر عاقل 47
سیدہ نوشین اقبال جعفری 48
منتہا آئی ترین 49

ٹوئٹر کی باتیں 50

© UNDP Pakistan

اداریہ

ویمنامکس کی طاقت

عالمی سطح پر جدت کا میدان ہو یا انٹرپرینیورشپ، سٹارٹ اپس ہوں یا ٹیک ماہرین، کاروبار ہو یا گھر، خواتین ہر شعبے میں اپنی جگہ بنا رہی ہیں اور اپنا لوہا منوا رہی ہیں۔ معیشت میں ان کا کردار اب تک زراعت، صحت اور تعلیم جیسے روایتی شعبوں تک محدود رہا ہے، لیکن اب چوتھے صنعتی انقلاب میں وہ بھی اپنی صلاحیتوں کے جوہر دکھا رہی ہیں اور علوم پر مبنی عالمی اور علاقائی معیشتوں کو آگے بڑھانے میں اپنا کردار ادا کر رہی ہیں۔

اصل خیال یہ ہے کہ خواتین ملکی معیشت کی قوت محرکہ بن سکتی ہیں، جس کی وضاحت ''ویمنامکس'' (Womenomics) بڑے عمدہ طریقے سے کرتی ہے۔ یہ اصطلاح گولڈمین سیکس کی سٹریٹجی ماہر کیتھی ماٹسوئی کی اختراع ہے جس کا باقاعدہ اجراء جاپان کے وزیراعظم شنزو ابے نے 2013 میں اس مقصد کے تحت کیا کہ اپنے ملک کی معاشی افزائش میں تیزی لائی جائے اور افرادی قوت میں صنفی برابری کو فروغ دیا جائے۔

'ویمنامکس' نہ صرف سماجی شعبے کے لئے ایک عمدہ پیشرفت ہے بلکہ یہ کاروبار کے لئے بھی اچھی چیز ہے کیونکہ خواتین کی برابری کو فروغ دے کر 2025 تک عالمی جی ڈی پی میں 12 ٹریلین ڈالر کا اضافہ کیا جاسکتا ہے۔ جہاں سرمایہ کاری کے لئے دولت پر خواتین کا کنٹرول بڑھ رہا ہے وہیں پاکستان جیسی ترقی پذیر معیشتوں کو صنفی برابری سے متعلق پائیدار ترقی کے عالمی مقصد نمبر 5 کے حصول میں آج بھی بڑی مشکلات درپیش ہیں۔ عالمی سطح پر اس وقت خواتین افرادی قوت کا 38.8 فیصد ہیں اور پاکستان میں یہ تناسب محض 20 فیصد ہے۔

پاکستان میں مواقع اور عملی سرگرمیوں میں پائی جانے والی عدم مساوات کے باعث خواتین کی معاشی خودمختاری میں جو رکاوٹیں حائل ہیں ان میں صنفی تقاضوں سے ہم آہنگ پالیسیوں کا فقدان، آمدنی کی عدم مساوات، مقام کار پر رویئے اور ہراسیت، اور معاشرے میں خواتین کے کردار کا تعین کرنے والی دقیانوسی سوچ قابل ذکر ہیں۔ البتہ جو خواتین افرادی قوت میں شامل ہو چکی ہیں، انہیں بھی اضافی رکاوٹوں کا سامنا بھی کرنا پڑتا ہے، مثلاً مقام کار پر صنفی تقاضوں کے مطابق بنیادی سہولیات کی کمی، اصناف کے درمیان معاوضے کا فرق، محدود نقل وحرکت، بیت الخلاء کی عوامی سہولیات کی قلت، پیشہ ورانہ ترقی اور قیادت کے مواقع سے محرومی اور امتیاز، ملازمت کا تحفظ، اور دیگر پیشہ ورانہ مشکلات۔

پاکستان میں 'ویمنامکس' کو حقیقت کا روپ دینے کے لئے روایتی اور ابھرتی ہوئی پیشہ ورانہ رکاوٹوں کو باقاعدہ اور منظم انداز میں دور کرنا ضروری ہے۔

پاکستان کی افرادی قوت میں شامل صرف 13.5 ملین (20 فیصد) خواتین میں سے زراعت میں کام کرنے والی سات ملین خواتین اس کیٹیگری میں شمار ہوتی ہیں جو اپنے خاندان کے لئے کام کرتی ہیں، جس کا اعتراف کیا جاتا ہے اور نہ اس کا کوئی معاوضہ ملتا ہے۔ مردوں اور خواتین کی آمدنی کے درمیان فرق میں بھی اضافہ ہو گیا ہے۔ 2019-2018 میں خواتین کی آمدنی، مردوں کی آمدنی کا محض 18 فیصد رہی۔ ثقافتی لحاظ سے خواتین کے ساتھ جو توقعات وابستہ کی جاتی ہیں ان کا ازالہ بھی لازم ہے کیونکہ ان کی وجہ سے خواتین 'وقت کی غربت' کا شکار ہوتی ہیں۔ مثال کے طور پر پاکستان میں مردوں کی نسبت خواتین بلا معاوضہ نگہداشت کے کاموں پر تقریباً دس گنا زیادہ وقت لگاتی ہیں۔

دریں اثنائ، بے شمار گھرانے ایسے ہیں جہاں خواتین کو مجبور کیا جاتا ہے کہ وہ اپنی آمدنی اپنے گھر والوں کو دیں۔ مالی لحاظ سے انہیں کوئی آزادی میسر نہیں یا وہ اپنی مرضی کے مطابق خرچ نہیں کرسکتیں۔ اس سے خاموش بدسلوکی اور استحصال کا ایک بدنما سلسلہ چل نکلتا ہے جس میں خواتین ہمیشہ کے لئے مکمل طور پر گھر کے مرد ارکان کی محتاج بن کر رہ جاتی ہیں۔

مالی شمولیت خواتین کے لئے اس لئے بھی ناگزیر ہے کہ وہ قرضے حاصل کرسکیں اور مستقبل کو محفوظ بنانے کے لئے زیادہ بچت کرسکیں۔ تاہم عالمی بینک کے مطابق پاکستان میں 94 فیصد بالغ خواتین کا باقاعدہ بینک اکاؤنٹ نہیں ہے۔ حالیہ عرصے کے دوران ملک میں خواتین کی مالی شمولیت کو فروغ دینے کی متعدد کوششیں کی گئی ہیں۔ مثلاً بینک اکاؤنٹس تک رسائی بہتر بنانے کے اہداف مقرر کئے گئے ہیں (2023 تک کم از کم دو کروڑ بالغ خواتین کا فعال بینک اکاؤنٹ ہونا چاہئے)، اسٹیٹ بینک آف پاکستان کے 'نیشنل فنانشل لٹریسی پروگرام' کے تحت مالی امور کے بارے میں خواتین کے شعور و آگاہی میں بہتری لائی جارہی ہے، اور 'ری فنانس اینڈ کریڈٹ گارنٹی سکیم' کے تحت خواتین انٹرپرینیورز کو پچاس لاکھ روپے تک کے قرضے فراہم کئے جارہے ہیں۔

مالی شمولیت میں ٹیکنالوجی سے بھی بے پناہ فائدے حاصل کئے جاسکتے ہیں۔ موبائل فون تک رسائی مل جائے تو جو خواتین معاشی لحاظ سے الگ تھلگ ہیں وہ رابطے میں آجائیں گی۔ اس طرح دیہی علاقوں کی خواتین اور سماجی ماحول کی رکاوٹوں کا شکار خواتین کو بااختیار بنایا جاسکتا ہے۔ افسوس کی بات یہ ہے کہ پاکستان میں موبائل فون کے استعمال میں اصناف کے درمیان فرق 33 فیصد ہے۔ خواتین کی بھرپور استعداد کو بروئے کار لانے کے لئے اس فرق کو دور کرنا ہوگا۔ اسی طرح مہارتوں اور تربیتی سرگرمیوں پر سرمایہ کاری بھی وقت کا تقاضا ہے۔ خواتین کو شاپ کیپر، بزنس ایجنٹ، سٹاک ڈیلر، گڈز سیلر، مارکیٹر اور انوسٹر جیسی مہارتوں میں تربیت دینا بہت ضروری ہے۔

جدت، افزائش اور خواتین کی اقتصادی شمولیت کے درمیان تعلق کا جائزہ لینے کے لئے مزید تحقیقی سرگرمیوں کی ضرورت ہے تاکہ خام مکلی پیداوار میں ان کے براہ راست کردار کو سامنے لایا جاسکے۔ کرونا وائرس کی موجودہ وباء کے دوران تعلیم اور صحت کے شعبے سب سے زیادہ متاثر ہوئے جس کے جواب میں کئے جانے والے اقدامات اور بحالی کی سرگرمیوں کی بدولت ڈیجیٹلائزیشن کے عمل میں پیشرفت ہوئی ہے۔ اس وقت اصل سوال اس بات کا جائزہ لینا ہے کہ یہ انقلابی رجحانات اور جدت آمیز اقدامات خواتین کی زیرقیادت اقتصادی بحالی اور افزائش کو کس طرح فروغ دے سکتے ہیں۔

ان تقاضوں کا ادراک کرتے ہوئے یو این ڈی پی پاکستان خواتین کو معاشی لحاظ سے بااختیار بنانے کے مختلف مواقع پیدا کر رہا ہے۔ مثلاً انہیں پیشہ ورانہ مہارتوں کی تربیت دی جارہی ہے، 'سٹارٹ اپ ٹول کٹ' فراہم کی جارہی ہیں اور مائیکروفنانس اداروں کے ساتھ مل کر کاروبار شروع کرنے میں مدد دی جارہی ہے۔ ہمارے 'بزنس انکیوبیشن پروگرام' کے تحت خیبر پختونخوا کے ضم شدہ اضلاع میں نوجوان خواتین کے لئے آمدنی حاصل کرنے کے مواقع پیدا کرنے پر توجہ دی جارہی ہے۔ ہمارا 'یوتھ انوویشن چیلنج' بلوچستان کی ترقی میں درپیش مشکلات کو دور کرنے پر کام کرنے والے نوجوانوں کی زیرقیادت کاروباری اداروں کے لئے خواتین کو گرانٹس فراہم کر رہا ہے۔ یورپی یونین کی مدد سے یو این ڈی پی نے خیبر پختونخوا کے علاقے سوات کے ریجنل ٹریننگ سنٹر میں خواتین پولیس افسران کے لئے اقامتی مرکز اور بچوں کی نگہداشت کا مرکز قائم کیا ہے۔ ہم خیبر پختونخوا کے ضم شدہ اضلاع، سندھ اور پنجاب میں 'جنڈر ڈیسک' کی معاونت بھی کر رہے ہیں جو مقامی خواتین کے لئے خدمات فراہم کرنے والے حکومتی اداروں سے رابطے کا کام دیتا ہے اور جس کی بدولت ان کی عملی صلاحیتوں اور نقل وحرکت میں بہتری آتی ہے۔

پائیدار ترقی میں 'کوئی پیچھے نہ رہ جائے'، کے مرکزی پیغام پر مبنی 'ایجنڈا 2030' کے حصول کے لئے پاکستان کے پختہ عزم کے تحت ہمارے سامنے واضح مواقع کی شکل میں ایک راہ عمل موجود ہے۔ آئیں، پاکستان کی اقتصادی افزائش کی قوت محرکہ کی حیثیت سے خواتین کو آگے لائیں۔

”

خواتین کو

تعمیرِ وطن کے ایجنڈا میں شامل

کرنا ضروری ہے۔

“

© UNDP Pakistan

کل عورت کا ہم:
خواتین، معاشی افزائش کی قوت محرکہ

”خواتین کا بامعاوضہ اور بلا معاوضہ، دونوں طرح کا کام ترقی پذیر معیشتوں میں غربت کم کرنے والی واحد اہم ترین قوت بن سکتا ہے۔“[1]

ڈاکٹر سائرہ یامین

پروفیسر
ڈینیل کے انوئے ایشیا پیسفک سنٹر
فار سیکورٹی سٹڈیز، ہونولولو، ہوائی

خواتین جب افرادی قوت کا حصہ بنتی ہیں تو پوری معیشت اس سے فائدہ اٹھاتی ہے۔ یہ کوئی راکٹ سائنس نہیں، 'سمارٹ اکنامکس' ہے۔ خواتین جب زیادہ تعداد میں افرادی قوت کا حصہ بنیں گی تو قومی سطح پر پیداواری صلاحیت میں اضافہ ہوگا، گھرانوں کی آمدنی بڑھے گی، قوت خرید بہتر ہوگی، اشیاء وخدمات پر زیادہ رقوم خرچ ہوں گی، اور معیار زندگی بلند ہوگا۔ اس میں تو کوئی شک نہیں کہ کارکنوں کی صنف چاہے کوئی بھی ہو، ان کی تعداد زیادہ ہوگی تو معاشی پیداوار بھی زیادہ ہوگی، لیکن صنفی تنوع کہیں زیادہ بامعنی طریقوں سے پیداواری صلاحیت پر اپنا اثر دکھاتا ہے۔ افرادی قوت کی پیداواری صلاحیت میں بہتری محض تعداد بڑھانے کا نام نہیں، اس میں خواتین کو شامل کرنے سے علوم، مہارتوں اور تجربے میں وسعت پیدا ہوتی ہے۔ سب کی شمولیت بہرحال اہم ہے۔ عالمی مالیاتی ادارے، آئی ایم ایف کی سابق مینیجنگ ڈائریکٹر کرسٹین لاگارد اسی امر کی نشاندہی کرتی ہیں کہ افرادی قوت میں مردوں کی تعداد میں عورتوں کے برابر اضافے کے معاشی ثمرات برابر نہیں ہوتے۔ ان کا کہنا ہے کہ ”مرد اور خواتین پیداواری عمل میں ایک دوسرے کے کام کو تقویت دیتے ہیں، یوں خواتین کا روزگار بڑھانے سے افزائش کے میدان میں اضافی فائدے ہوتے ہیں“۔ افرادی قوت میں صنفی برابری پاکستان کے لئے ناگزیر ہے کیونکہ اقوام عالم میں اس کا شمار ان ممالک میں ہوتا ہے جہاں افرادی قوت میں خواتین کی شمولیت سب سے کم ہے۔[2] یہ اس بناء پر بھی ناگزیر ہے کہ عالمی وباء نے معیشت کو بری طرح متاثر کیا ہے اور خام ملکی پیداوار میں افزائش کی شرح منفی 0.4 فیصد تک گرگئی ہے جو تاریخ کی پست ترین سطح ہے۔[3]

افرادی قوت کا تنوع سب کے لئے فائدہ مند ثابت ہوتا ہے۔ یہ خواتین کو اقتصادی لحاظ سے بااختیار بناتا ہے، ان کی صحت اور آسودہ حالی میں بہتری آنے لگتی ہے، گھریلو تشدد میں کمی آتی ہے، ان کے اندر عمل کی قوت بڑھتی ہے اور فیصلہ سازی میں ان کی رائے کو اہمیت ملتی ہے۔[4] یہ ان کے خاندان اور کمیونٹی پر مثبت اثر دکھاتا ہے اور ترقی پذیر ملکوں کے سیاق وسباق میں خاص طور پر فائدہ مند ہے جہاں ڈھانچہ جاتی عدم مساوات صنفی ناانصافی کو دوام دیتی ہے۔ جو ممالک خواتین پر سرمایہ کاری کرتے ہیں اور ان کے لئے روزگار کے مواقع

---

* وضاحت: زیر نظر تحریر میں جن خیالات کا اظہار کیا گیا ہے وہ مصنفہ کے ذاتی ہیں اور کسی ادارے، تنظیم یا حکومت کی باضابطہ پالیسی یا موقف کی عکاسی نہیں کرتے۔

1 ہینز، بے (2006)۔ Globalization, Economic Policy and Employment: Poverty and Gender Implications۔ عالمی ادارہ محنت، جینوا، صفحہ 1

2 قریشی، یو (2020)۔ Enabling more Pakistani women to work۔ ورلڈ بینک بلاگز۔ جو یہاں سے دستیاب ہے: https://blogs.worldbank.org/endpovertyinsouthasia/enabling-morepakistani-women-work

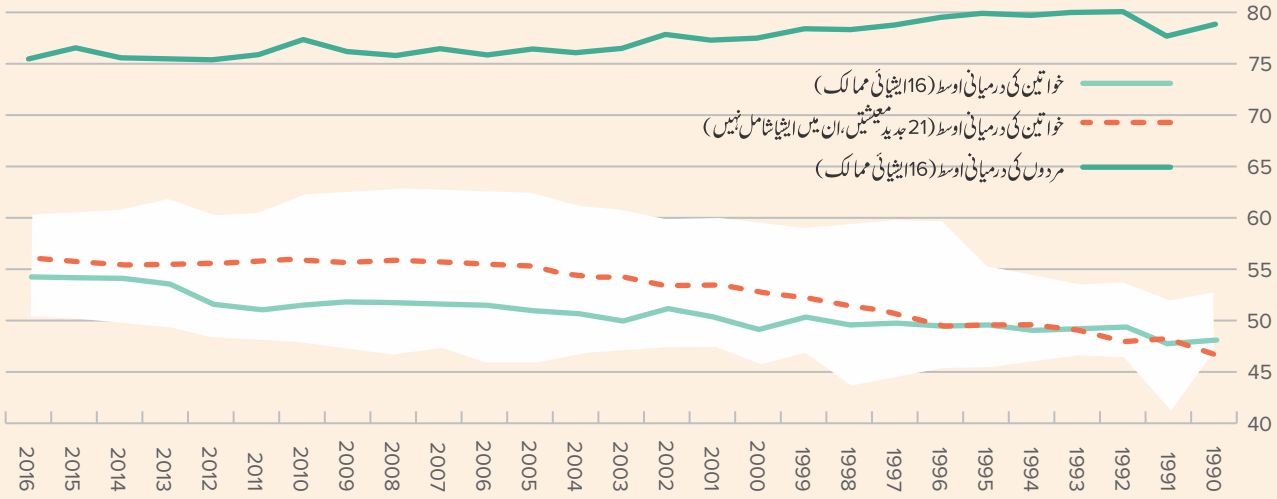
3 زیدی، اے (2021)۔ A forgettable year for Pakistan's economy۔ ایسٹ ایشیا فورم۔ جو یہاں سے دستیاب ہے: https://www.eastasiaforum.org/2021/01/01/a-forgettable-year-forpakistans-economy/

4 وٹکر، اے ای۔ Women's labor force participation۔ جو یہاں سے دستیاب ہے: https://wol.iza.org/articles/womens-labor-force-participation/long

شکل 1: افرادی قوت میں خواتین کی شمولیت کا تناسب (فیصد)

آہستہ آہستہ بڑھتا رجحان

ایشیا میں افرادی قوت میں خواتین کی شمولیت بہتر ہو رہی ہے اور جدید مغربی معیشتوں کی اوسط سطح کے قریب آ رہی ہے لیکن مختلف ممالک کے درمیان ان کے پھیلاؤ میں بھی اضافہ ہوا ہے۔



1990 کے بعد سے ایشیا میں افرادی قوت میں خواتین کی شمولیت میں 6 فیصد پوائنٹس کا اوسط اضافہ ریکارڈ کیا گیا ہے۔[5]

ذریعہ: عالمی بینک، عالمی ترقی کے اشاریے، اور آئی ایم ایف کے عملے کے حسابات۔

نوٹ: ڈیٹا کی عدم دستیابی کے باعث ان اعداد و شمار میں درج ذیل ممالک کا ڈیٹا شامل نہیں: کمبوڈیا (1990-91، 2015-16)، چین (2011-16)، فجی (1990-95)، بھارت (1990-16، 2013)، ویت نام (1990-95)، نیڈ والا حصہ "انٹرکوارٹائل رینج" کو ظاہر کرتا ہے

بڑھاتے ہیں، ان کی خام ملکی پیداوار میں افزائش کی شرح بلند ہو جاتی ہے۔ شواہد بالکل واضح ہیں۔ آئی ایم ایف کے مطابق جن ممالک میں اصناف کے درمیان فرق سب سے زیادہ ہے، وہاں اس میں کمی لانے سے خام ملکی پیداوار کی شرح افزائش اوسطاً 35 فیصد تک بڑھ جائے گی۔ ہاورڈ بزنس کے ایک تجزیہ میں اسی حقیقت کی تائید کرتے ہوئے کہا گیا ہے کہ "امریکہ، جاپان اور مصر میں اگر خواتین مردوں کے برابر شرح سے برسرروزگار ہوتیں تو ان کی خام ملکی پیداوار بالترتیب پانچ فیصد، نو فیصد اور چونتیس فیصد زیادہ ہوتی"۔

پاکستان بھی افرادی قوت کو صنفی شمولیت پر مبنی بنا کر معیشت کے میدان میں یہ ثمرات حاصل کر سکتا ہے۔ لیکن اس میں مدد دینے کے لئے ایسی پالیسیوں کی ضرورت ہوگی جو صحت، تعلیم، سرمایہ، منڈیوں، صنف دوست کام کے ماحول، معاشی تحفظ فراہم کرنے والی ملازمتوں، اور محفوظ عوامی مقامات کو یقینی بنائیں۔[6] زیر نظر تحریر میں ان ممالک کے مروجہ طریقوں پر روشنی ڈالی گئی ہے جو صنفی شمولیت پر بھرپور طریقے سے کام کرتے ہوئے اپنی افزائش اور ترقی کے عمل کو تیز بنا رہے ہیں، غربت میں کمی لا رہے ہیں اور بین الاقوامی سطح پر اپنی مسابقتی حیثیت بہتر بنا رہے ہیں۔

> "جو ممالک خواتین پر سرمایہ کاری کرتے ہیں اور ان کے لئے روزگار کے مواقع بڑھاتے ہیں، ان کی خام ملکی پیداوار میں افزائش کی شرح بلند ہو جاتی ہے۔ شواہد بالکل واضح ہیں۔"

ویمنامکس کی بدولت، جاپان کی افرادی قوت کم حجم اور دائرے میں وسعت

جاپان کے سابق وزیراعظم شنزو ابے نے 2012 میں عہدہ سنبھالا تو معاشی افزائش کی صورتحال پریشان کن تھی۔ آبادی میں کمی آنے کے باعث کمپنیاں افرادی قوت کی قلت کا شکار تھیں، گزشتہ کئی سالوں سے جاپان کی معاشی افزائش کم سے کم جا رہی تھی اور زبوں حالی کا دور چل رہا تھا۔ شنزو ابے جو مالی امور میں اپنی ماہرانہ بازی گری کی وجہ سے مشہور رہے ہیں، انہوں نے ان حالات میں جاپان کو معاشی جمود سے نکالنے کے لئے ایک سہ رخی حکمت عملی کا اجراء کیا۔ 'ابینومکس' (Abenomics) کے نام سے ایک منصوبے کے تحت انہوں نے افزائش کی تحریک پیدا کرنے کے لئے ریگولیٹری اصلاحات متعارف کرائیں اور پیسے کی رسد اور حکومتی اخراجات میں اضافہ کیا۔ لیکن ان کا اصل مقصد، جس کا اعتراف انہوں نے حال ہی میں کیا ہے، بھرپور روزگار کا حصول تھا جس کے لئے انہوں نے 'ویمنامکس' (Womenomics) کے نام سے ایک پالیسی متعارف کرائی جس کا مقصد خواتین کو افرادی قوت میں لانا اور زیادہ سے زیادہ خواتین کو قیادت کے عہدوں پر بٹھانا تھا۔[7] خواتین کو فیصلہ سازی کے عہدوں پر فائز کرنے کے کئی ثمرات ہیں، مثلاً معیشت میں وسعت پیدا ہوتی ہے، اداروں کی کارکردگی بہتر ہوتی ہے اور منافع میں اضافہ ہوتا ہے اور آمدنی کی مساوات کو فروغ ملتا ہے۔[8] اس کا فائدہ یہ ہوتا ہے کہ ایسی مضبوط کمپنیاں وجود میں آتی ہیں جو فعال مقابلے کی حوصلہ افزائی کرتی ہیں اور افزائش کو آگے بڑھاتی ہیں۔ اس پالیسی کی بدولت جاپان کی افرادی قوت میں خواتین کی شمولیت کا تناسب 71 فیصد کی ریکارڈ سطح کو پہنچ گیا اور خام ملکی پیداوار بڑھانے میں مدد ملی۔

5 بینرجی، اے۔ گون بالاج، اے۔ بلاٹشوایو، ایس۔ وان لی، اے (2018)۔ Asian Women at Work. As women advance in Asia's Labour Force, Vietnam is at standout۔ جو یہاں سے دستیاب ہے:
https://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/2018/09/pdf/female-labor-force-participation-in-vietnam-banerji.pdf

6 قریشی، یو (2020)۔ Enabling more Pakistani women to work۔ ورلڈ بینک بلاگز۔ جو یہاں سے دستیاب ہے: https://blogs.worldbank.org/endpovertyinsouthasia/enabling-morepakistani-women-work

7 تکیوائی۔ کران ای (2020)۔ How the Shock Therapy of 'Abenomics' Worked in Japan۔ بلومبرگ۔ جو یہاں سے دستیاب ہے:
https://www.bloomberg.com/news/articles/2020-08-28/how-the-shock-therapy-of-abenomics-worked-in-japan-quicktake

8 بینرجی، اے۔ گون بالاج، اے۔ بلاٹشوایو، ایس۔ وان لی، اے (2018)۔ Asian Women at Work. As women advance in Asia's Labour Force, Vietnam is at standout۔ جو یہاں سے دستیاب ہے:
https://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/2018/09/pdf/female-labor-force-participation-in-vietnam-banerji.pdf

بنگلہ دیش میں صنفی برابری اور غربت میں کمی

کٹھن مشکلات کے باوجود بنگلہ دیش اپنی افزائش کے اعتبار سے جنوبی ایشیا کے بیشتر ممالک سے آگے رہا ہے جن میں بھارت بھی شامل ہے جس کا شمار دنیا کی سب سے بڑی اور تیز ترین ترقی کرتی ہوئی معیشتوں میں ہوتا ہے۔ کووڈ-19 سے پہلے بنگلہ دیش کی خام ملکی پیداوار میں افزائش کی سالانہ شرح آٹھ فیصد تھی جو ایشیا کی اوسط سے کہیں زیادہ تھی۔[9] اس کی معیشت نے اندرونی بحرانوں کا بھی سامنا کیا ہے جن کی وجہ سے سرمایہ کاری، برآمدات اور ترسیل زر کی رفتار سست ہوگئی۔ بہرحال بنگلہ دیش نے یہاں تک پہنچنے کے لئے بہت محنت کی ہے۔

پچاس سال قبل آزادی کے وقت بنگلہ دیش ایک انتہائی غریب ملک تھا جس کی خام ملکی پیداوار میں افزائش کی شرح منفی 14 فیصد تھی جس میں اگلی کچھ دہائیوں کے دوران معمولی اضافہ دیکھنے میں آیا۔[10] نوے کی دہائی میں کی گئی معاشی اصلاحات نے بنگلہ دیش کو شاندار افزائش کی راہ پر ڈال دیا۔[11] پچیس سال کے عرصے میں غربت کی سطح میں مسلسل کمی آئی اور یہ نصف تک رہ گئی۔[12,13] بنگلہ دیش نے پختہ عزم کے ساتھ اپنے انسانی وسائل پر سرمایہ کاری کی ہے، صنفی برابری پر بالخصوص صحت اور تعلیم کے شعبوں میں پالیسی ترجیح کے طور پر کام کیا ہے۔ بنگلہ دیش کو یہ اعزاز بھی حاصل ہے کہ اس نے ہزاریہ ترقیاتی مقاصد 2015 میں مقررہ مدت کے اندر پورے کئے اور پرائمری و سیکنڈری تعلیم میں صنفی برابری سمیت متعدد شعبوں میں شاندار بہتری دکھائی۔[14] بارآوری کی شرح کم ہوگئی ہے، شیرخوار بچوں اور زچہ کی شرح اموات میں نصف تک کمی آگئی ہے اور متوقع عرصہ حیات میں دس سال تک اضافہ ہوگیا ہے۔[15] ایشیا فاؤنڈیشن کے مطابق بنگلہ دیش نے ترقی کے میدان میں جو کامیابیاں حاصل کی ہیں ان کی بدولت وہ ''بنیادی حالات زندگی میں تاریخ کی تیز ترین بہتری'' لانے والے ممالک میں شمار ہوتا ہے۔

ترقی کے میدان میں بنگلہ دیش کی کامیابیاں بجا طور پر سماجی ترقی میں جدت آمیز سوچ کی مرہون منت ہیں۔ گزشتہ دہائی کے دوران اس نے خواتین کے روزگار میں اضافہ کیا جبکہ مردوں اور خواتین کے درمیان اجرتوں کے فرق کو بھی کم کیا۔ ورلڈ اکنامک فورم کے 2020 کے تجزیہ میں 153 ممالک میں اسے 50 رینک دیا گیا۔[16] یہ ایک ایسے ملک کے لئے قابل رشک بات ہے جس نے متوسط آمدنی والے ملک کی حیثیت ابھی کچھ عرصہ پہلے حاصل کی ہے۔ برآمدات پر انحصار کرنے والی گارمنٹ انڈسٹری کی کامیابیوں نے اس سلسلے میں کلیدی کردار ادا کیا جنہیں دنیا کی سب سے بڑی کامیابیوں میں شمار کیا جاتا ہے۔ افرادی قوت میں 80 فیصد خواتین شامل ہیں جنہیں اکثر معاشی افزائش کی قوت محرکہ قرار دیا جاتا ہے۔ حکومت نے گھریلو صنعتوں، چھوٹے اور درمیانے کاروباری اداروں میں خواتین کی شمولیت کی راہ ہموار کی ہے اور نجی و سرکاری شعبے کے درمیان اشتراک عمل کی بدولت مائیکروفنانس سکیمیں بھی خاطرخواہ حد تک کامیاب رہی ہیں۔ اسی طرح کی ایک سکیم بنگلہ دیش رورل ایڈوانسمنٹ کمیٹی (براک) ہے جو دنیا کی سب سے بڑی این جی او اور فلاحی تنظیم ہے اور بنگلہ دیش کو امیر بنانے کا سہرا اسی کے سر جاتا ہے۔[17] براک نے خواتین کے لئے روزگار کے پائیدار مواقع پیدا کر کے لوگوں کی زندگیاں بدل دی ہیں۔ لائیوسٹاک کی پیداوار میں استعداد کی بہتری اس کی کامیابیوں میں سے ایک ہے۔ دنیا کے تقریباً ایک ارب غریب افراد خوراک، آمدنی اور کام کے لئے لائیوسٹاک پر انحصار کرتے ہیں جن میں سے دو تہائی خواتین ہیں۔[18] بیشتر صورتوں میں گھر کے مویشیوں اور چھوٹے چھوٹے فارمز میں رکھے گئے مویشیوں کی نگہداشت کا کام بنیادی طور پر خواتین ہی کرتی ہیں۔ روایتی صنفی کرداروں کے پیش نظر خواتین کی عوامی نقل و حرکت چونکہ محدود ہے اس لئے لائیوسٹاک کے شعبے میں ان کی شمولیت معاشی افزائش کی ایک عمدہ حکمت عملی ہے۔

ملائشیا کی ترقی کا سفر: صنف پر مبنی لائحہ عمل

ملائشیا کا شمار جنوب مشرقی ایشیا کی مضبوط ترین معیشتوں میں ہوتا ہے جس کے نزدیک ترقی کا سب سے شاندار لائحہ عمل یہی ہے کہ خواتین کے لئے معاشی مواقع پیدا کئے جائیں۔[19] ملائشیا میں لڑکیوں اور لڑکوں کو تعلیمی مواقع تک برابر اور باکفایت رسائی میسر ہے جس کا نتیجہ یہ ہے کہ بالغ شرح خواندگی بالترتیب 92 فیصد اور 96 فیصد ہے۔[20] 1957 میں ملائشیا نے آزادی حاصل کی جس کے بعد شروع ہونے والے ترقی کے سفر میں کئی موڑ آئے۔ کم آمدنی والے ملک سے متوسط آمدنی والا ملک بنا، پھر معیشت میں کارخانہ سازی اور خدمات کو بنیادی حیثیت ملی۔ آج یہ بالائی متوسط آمدنی والا ملک ہے جس کی معیشت علوم پر مبنی ہے۔[21] افرادی قوت میں خواتین کی شمولیت سے گزشتہ تقریباً دو دہائیوں کے دوران خام ملکی پیداوار کی شرح افزائش میں نمایاں تیزی آئی ہے۔[22] گیارہویں ملائشیا پلان (2016-2020) کے تحت حکومت کی اولین ترجیح افرادی قوت میں

9 ایشیائی ترقیاتی بینک (2019)۔ Asian Development bank Outlook 2019 Update Fostering Growth and Inclusion in Asia's Cities۔ جو یہاں سے دستیاب ہے:
https://www.adb.org/sites/default/files/publication/524596/ado2019-update.pdf

10 میکرو ٹرینڈز۔ Bangladesh GDP Growth Rate 1961-2021۔ جو یہاں سے دستیاب ہے:https://www.macrotrends.net/countries/BGD/bangladesh/gdp-growth-rate

11 دی ایشیا فاؤنڈیشن/ال مفتی، ایس اے (2014)۔ Bangladesh's Development Surprise: A Model for Developing Countries۔ دی ایشیا فاؤنڈیشن۔ جو یہاں سے دستیاب ہے:
https://asiafoundation.org/2014/06/25/bangladeshs-development-surprise-a-model-for-developing-countries/

12 عالمی بینک (2018)۔ Bangladesh: Reducing poverty and sharing prosperity۔ جو یہاں سے دستیاب ہے:
https://www.worldbank.org/en/results/2018/11/15/bangladeshreducing-poverty-and-sharing-prosperity

13 ورلڈ بینک گروپ (2019)۔ Executive Summary Bangladesh Poverty Assessment. Facing old and new frontiers in poverty reduction۔ جو یہاں سے دستیاب ہے:
https://github.com/worldbank/BGD_Poverty_Assessment/blob/master/Bangladesh%20PA_%20Executive%20Summary.pdf

14 اقوام متحدہ ترقیاتی ادارہ (2015)۔ MDG Bangladesh Progress Report 2015۔ جو یہاں سے دستیاب ہے: https://www.bd.undp.org/content/bangladesh/en/home/library/mdg/mdg-progress-report-2015.html#:~:text=The%20report%20shows%20that%20Bangladesh,maternal%20mortality%20ratio%2C%20improv

15 دی ایشیا فاؤنڈیشن/ال مفتی، ایس اے (2014)۔ Bangladesh's Development Surprise: A Model for Developing Countries۔ دی ایشیا فاؤنڈیشن۔ جو یہاں سے دستیاب ہے:
https://asiafoundation.org/2014/06/25/bangladeshs-development-surprise-a-model-for-developing-countries/

16 ورلڈ اکنامک فورم (2020)۔ Global Gender Gap Report 2020۔ جو یہاں سے دستیاب ہے:http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf

17 دی اکانومسٹ (2019)۔ How BRAC, the world's biggest charity, made Bangladesh richer۔ جو یہاں سے دستیاب ہے:
https://www.economist.com/international/2019/09/05/howbrac-the-worlds-biggest-charity-made-bangladesh-richer

18 اے پی ایس ایس (2020)۔ Sustainable Livelihood and Economic Security in South Asia: Women Empowerment Is Key An Interview with Melissa R. Finley, DVM, PhD, DACVIM at Sandia National Laboratories۔ جو یہاں سے دستیاب ہے:https://apcss.org/wp-content/uploads/2020/09/N2519-Yamin-Shimkus-Finley-DVM-Interview.pdf

19 آئی ایم ایف بلاگ (2018)۔ Chart of the Week: Malaysia Needs More Women in the Workforce۔ جو یہاں سے دستیاب ہے:
https://blogs.imf.org/2018/04/02/chart-of-the-week-malaysianeeds-more-women-in-the-workforce/

20 عالمی بینک (2018)۔ Literacy rate, adult male (% of males ages 15 and above) – Malaysia۔ جو یہاں سے دستیاب ہے:https://data.worldbank.org/indicator/SE.ADT.LITR.MA.ZS?locations=MY

21 جیٹرو/فوئی بی لیم (2019)۔ Women Left Behind? Closing the Gender Gap in Malaysia۔ صفحہ 23۔ جو یہاں سے دستیاب ہے:https://www.jil.go.jp/english/jli/documents/2019/017-03.pdf

22 آئی ایم ایف بلاگ (2018)۔ Chart of the Week: Malaysia Needs More Women in the Workforce۔ جو یہاں سے دستیاب ہے:
https://blogs.imf.org/2018/04/02/chart-of-the-week-malaysianeeds-more-women-in-the-workforce/

خواتین کی شمولیت کی شرح کو پانچ فیصد پوائنٹس اضافے کے ساتھ 59 فیصد تک لانا تھا۔[23] خواتین کو تعلیمی اور پیشہ ورانہ مہارتوں کے باوجود کئی رکاوٹیں درپیش تھیں جن پر حکومت نے قیادت کے عہدوں میں کوٹہ سسٹم، برابر معاوضہ، کام کرنے کے لچکدار انتظامات، کیریئر کونسلنگ، پیشہ ورانہ ترقی کے مواقع، بچے کی پیدائش پر والد اور والدہ کے لئے رخصت، مقام کار پر خواتین کے حقوق پر آگاہی، اور امتیاز اور جنسی ہراسیت سے متعلق پالیسیوں کے ذریعے قابو پانے کی کوششیں کیں۔[24] ان کوششوں کی بدولت افرادی قوت میں خواتین کی شمولیت کی شرح مسلسل اضافے کے ساتھ 47 فیصد سے 55 فیصد تک پہنچ گئی لیکن تعلیمی رکاوٹوں، افرادی قوت میں شمولیت کی راہ میں درپیش مشکلات اور روزگار کے مواقع کی وجہ سے اسی سطح پر رہی ہے۔[25] حال ہی میں وباء کے باعث ایسے شعبوں میں ہونے والی ترقی بری طرح متاثر ہوئی ہے جن میں زیادہ تر خواتین کام کرتی ہیں مثلاً سیاحت، ہاسپٹیلٹی اور خدمات کی صنعتیں۔[26] افزائش کے اس بحران کا ادراک کرتے ہوئے ملائشیا اس وقت خواتین کی بھرپور معاشی استعداد کو بروئے کار لانے کے لئے کام کر رہا ہے اور اس سلسلے میں ڈیجیٹل معیشت میں قیادت، سائنس، ٹیکنالوجی، انجینئرنگ اور ریاضی کے شعبوں میں ان کی شمولیت پر بھرپور توجہ دی جارہی ہے۔[27]

انڈونیشیا میں ڈیجیٹل شمولیت کا عمل

ٹیکنالوجی کی ڈیجیٹلائزیشن میں انڈونیشیا کے تجربے کی بدولت دنیا بھر میں خواتین کی انٹریپرینیورشپ کے لئے مضبوط ترین بنیادیں استوار کرنے میں مدد ملی ہے۔[28] ڈیجیٹل شمولیت کی بدولت خواتین کے ملکیتی کاروباری اداروں نے تیزی سے ترقی کی اور انڈونیشیا کی خام ملکی پیداوار میں ان کا حصہ 9.1 فیصد رہا۔[29] چھوٹے کاروباری مالکان میں خواتین کی نمائندگی نصف سے بھی زائد (51 فیصد) ہے جو 35 فیصد کی عالمی اوسط سے کہیں زیادہ ہے جبکہ درمیانے کاروباری اداروں کی ملکیت میں یہ تناسب 35 فیصد ہے۔[30] ڈیجیٹلائزیشن کی بدولت خواتین کو سرمائے، قرضوں، مارکیٹ کی معلومات اور ادائیگیوں کے پلیٹ فارمز تک بہتر رسائی مل گئی ہے۔[31] اس سے درمیانی کردار تقریباً ختم ہو کر رہ گیا ہے اور پسماندہ علاقوں میں سب کے لئے مواقع کی نئی راہیں کھل گئی ہیں، البتہ خیال ہے کہ اس سے خواتین کو خاص طور پر فائدہ پہنچا ہے۔[32] ڈیجیٹل ٹیکنالوجیز کی بدولت کئی فائدے ہوئے ہیں، مثلاً سفر اور قطاروں میں انتظار کا وقت کم ہو گیا ہے، کام اور گھر کے درمیان توازن میں بہتری آئی ہے، دور افتادہ مقامات پر گھر والوں سے رابطے کی سہولتیں میسر ہو گئی ہیں، ٹیلی ہیلتھ اور آن لائن تعلیم تک رسائی مل گئی ہے اور بالخصوص پسماندہ علاقوں میں مالی خدمات تک رسائی میں بہتری آئی ہے۔[33] اگرچہ مشکلات بھی موجود ہیں لیکن انڈونیشیا نے کئی اہم شعبوں میں صنفی عدم مساوات کو عمدہ طریقے سے دور کیا ہے، زچہ کی صحت اور شیر خوار اور پانچ سال سے کم عمر بچوں کی شرح اموات میں نمایاں بہتری آئی ہے۔[34] تعلیم کے شعبے میں صنفی برابری قائم ہو گئی ہے اور افرادی قوت میں خواتین کی شمولیت کا تناسب 53 فیصد ہو گیا ہے جس کی بدولت بتایا جاتا ہے کہ مردوں کی نسبت تعلیم یافتہ خواتین کو زیادہ فائدے ہوئے ہیں۔[35,36]

سنگاپور میں وباء کم بعد عورت انقلاب

سنگاپور کا شمار دنیا کی مضبوط ترین اور تیز ترین ترقی کرتی ہوئی معیشتوں میں ہوتا ہے۔ تاہم اس وقت تجارت پر انحصار کرنے والی اس کی معیشت عالمی وباء کے ہاتھوں بدترین کساد بازاری سے دوچار ہے۔ صدر ہالیما یاکوب سمجھتی ہیں کہ افرادی قوت میں اصناف کے درمیان فرق کم کر کے خواتین کی شمولیت 61 فیصد ہو جائے تو آئندہ دس سالوں میں سنگاپور کی معیشت 26 ارب امریکی ڈالر پیدا کرنے کی صلاحیت رکھتی ہے۔[37,38] معاشی انقلاب کے صنف پر مبنی اس لائحہ عمل میں دیگر باتوں پر توجہ دینے کے ساتھ ساتھ کارکنوں کی حوصلہ افزائی کی جائے گی کہ وہ نئی مہارتیں سیکھیں اور اپنی موجودہ مہارتوں کو بہتر بنائیں، مردوں اور خواتین کے لئے برابر مواقع پیدا کئے جائیں گے اور خواتین کی قیادت میں تنوع پیدا کیا جائے گا۔[39] دوسرے ممالک سے کچھ سیکھتے ہوئے شاید سنگاپور افرادی قوت میں صنفی برابری بہتر بنانے کے لئے ڈیجیٹلائزیشن کے عمل میں بھی تیزی لائے گا۔[40]

23 اکنامک پلاننگ یونٹ، پرائم منسٹرز ڈپارٹمنٹ، جو یہاں سے دستیاب ہے: https://www.epu.gov.my/en/rmk/eleventh-malaysia-plan-2016-2020

24 ہیڈ اُس فوٹی بی لیم (2019)۔ Women Left Behind? Closing the Gender Gap in Malaysia۔ صفحہ 28۔ جو یہاں سے دستیاب ہے: https://www.jil.go.jp/english/jli/documents/2019/017-03.pdf

25 عالمی بینک (2019)۔ Breaking Barriers: Toward Better Economic Opportunities for Women in Malaysia۔ جو یہاں سے دستیاب ہے: https://www.worldbank.org/en/country/malaysia/publication/breaking-barriers-toward-better-economic-opportunities-for-women-in-malaysia

26 دی سٹار (2020)۔ Budget 2021 must make Malaysia a better country for women۔ جو یہاں سے دستیاب ہے: https://www.thestar.com.my/opinion/letters/2020/11/05/budget-2021-must-make-malaysia-a-better-country-for-women

27 ایشیا پیسفک اکنامک کوآپریشن (2020)۔ Women and Girls are at the Center of Economic Recovery Efforts: WEF۔ جو یہاں سے دستیاب ہے: https://www.apec.org/Press/News-Releases/2020/1001_WEF

28 میکینزی اینڈ کمپنی (2018)۔ The Power of Parity: Advancing women's equality in Indonesia۔ جو یہاں سے دستیاب ہے: https://www.mckinsey.com/featured-insights/asiapacific/the-power-of-parity-advancing-womens-equality-in-indonesia

29 ایضاً

30 ایضاً۔ صفحہ 71

31 ایضاً۔ 71

32 ایضاً۔ 71

33 ایضاً۔ صفحہ 72

34 ناتھن ایسوسی ایٹس، انکارپوریٹڈ (---)۔ Women's Workforce Participation in Indonesia and Malaysia: A Comparative Analysis with Recommendations for Egypt۔ صفحہ 11۔ جو یہاں سے دستیاب ہے: https://elliott.gwu.edu/sites/g/files/zaxdzs2141/f/Nathan%20Associates%2C%20Inc..pdf

35 ایضاً

36 عالمی بینک (2020)۔ TheGlobalEconomy.com۔ جو یہاں سے دستیاب ہے: https://www.theglobaleconomy.com/Indonesia/Female_labor_force_participation/

37 دی سٹریٹس ٹائمز (2020)۔ Asian economies should tap women as powerful, underutilized engine of growth: President Halimah۔ جو یہاں سے دستیاب ہے: https://www.straitstimes.com/singapore/asian-economies-should-tap-women-as-powerful-underutilised-engine-of-growth-president

38 سٹیٹسٹا (2020)۔ Labor force participation rate of women in Singapore from 2010 to 2019۔ جو یہاں سے دستیاب ہے: https://www.statista.com/statistics/951113/singaporefemale-labor-force-participation-rate/

39 ایضاً

40 ایضاً

ویت نام: افرادی قوت میں اصناف کے درمیان فرق کم کرنے کی کوششیں

ایشیا میں خواتین جس طرح آگے بڑھ رہی ہیں، اس لحاظ سے ویت نام نے بھی اپنا ایک منفرد مقام بنایا ہے۔ اسے "2020 کی بہترین کارکردگی دکھانے والی ایشیائی معیشت" قرار دیا جا رہا ہے جہاں افرادی قوت میں خواتین کی شمولیت آسیان اور اقتصادی تعاون و ترقی کی تنظیم (او ای سی ڈی) کے زیادہ تر رکن ممالک سے مسلسل آگے جا رہی ہے۔[41,42] ویت نام میں کام کرنے کی عمر کی 79 فیصد خواتین برسر روزگار ہیں یا روزگار تلاش کر رہی ہیں جبکہ مردوں میں یہ تناسب 86 فیصد ہے۔[43] چھوٹے اور درمیانے کاروباری ادارے معیشت کی قوت ہیں اور اس میدان میں خواتین انٹرپرینیور پیش پیش ہیں۔[44] قابل ذکر بات یہ ہے کہ ویت نام کا شمار ان ممالک میں ہوتا ہے جہاں کاروباری مردوں اور خواتین کے ساتھ روا رکھے جانے والے برتاؤ میں قانونی فرق کم سے کم ہے۔[45] ان ثمرات میں ویت نام کے جن پالیسی فیصلوں نے اپنا کردار ادا کیا ہے ان میں تعلیم کے شعبے میں صنفی برابری بڑھانے کے لئے معاشی اصلاحات اور زچگی کے تقاضوں اور بچوں کی نگہداشت میں مدد دینے والے دوستانہ قوانین شامل ہیں۔[46]

حاصل بحث

بین الاقوامی تجربے سے ظاہر ہوتا ہے کہ مقام کار پر خواتین زیادہ ہوں تو معاشی افزائش اور ترقی کو آگے بڑھانے میں مدد ملتی ہے۔ صنفی شمولیت میں سب کا فائدہ ہے۔ اس سے قوم کی دولت میں اضافہ ہوتا ہے، کاروبار زیادہ منافع بخش اور گھرانے زیادہ خوشحال ہوتے ہیں۔ اس کے باوجود خواتین ایک ایسا معاشی اثاثہ ہیں جسے عالمی معیشت میں سب سے کم بروئے کار لایا جا رہا ہے اور خاص طور پر جنوبی ایشیا میں، جہاں افرادی قوت میں خواتین کی شمولیت 80 فیصد مردوں کے مقابلے میں 23.6 فیصد ہے۔[47] افغانستان اگر بنگلہ دیش کے تجربے سے کچھ سیکھ لے تو خواتین اس ملک کو غربت سے نکالنے میں مددگار ثابت ہو سکتی ہیں۔ آج پیدا ہونے والی افغان لڑکی کو مکمل تعلیم اور بھرپور صحت میسر رہی تو بھی جوان ہونے پر اس کی پیداواری صلاحیت بہترین حد تک غالباً اس کی اصل استعداد کا محض چالیس فیصد ہوگی۔[48] ستر فیصد افغان چونکہ دیہی علاقوں میں رہتے ہیں اور تمام گھرانوں کا 61 فیصد اپنی آمدنی زراعت سے حاصل کرتے ہیں اس لئے خواتین کی زرعی پیداواری صلاحیت دیگر شعبوں میں افزائش کی نسبت زیادہ تیزی سے غربت کم کر سکتی ہے۔[49] بنگلہ دیش کی طرح افغانستان میں بھی ایک لازمی تعداد میں خواتین کو لائیوسٹاک کے شعبے میں پیداواری سرگرمیوں کے ذریعے بااختیار بنا دیا جائے تو وہ غذائی تحفظ کی صورتحال میں بہتری لا سکتی ہیں اور معاشی ترقی کو تیز کر سکتی ہیں۔[50] ایسا ہی کچھ معاملہ پاکستان میں بھی ہو سکتا ہے جہاں 64 فیصد آبادی دیہی علاقوں میں رہتی ہے اور جہاں زراعت آج بھی ملکی معیشت کی ریڑھ کی ہڈی کی مانند ہے۔[51] انتہائی بنیادی سطح پر خواتین کو جب معاشی اثاثوں کی حیثیت دے دی جائے تو خاندان اور معاشرے میں ان کی افادیت اور وقعت بڑھ جاتی ہے جس کی بدولت ان کے لئے گھریلو تشدد کے خطرات اور دیگر ناروا برتاؤ کے خدشات کم ہو جاتے ہیں۔

مکینزی گلوبل انسٹی ٹیوٹ کا کہنا ہے کہ ایشیا و بحرالکاہل کے خطے کے تمام ممالک افرادی قوت میں خواتین کی برابری بہتر بنا کر قابل ذکر معاشی ثمرات حاصل کر سکتے ہیں اور 2025 تک ان کی مجموعی سالانہ خام ملکی پیداوار میں 4.5 ٹریلین امریکی ڈالر کا اضافہ ہو سکتا ہے۔[52] پاکستان بھی اگر اسی راہ پر چل پڑے تو اس کی خام ملکی پیداوار کی شرح افزائش بتدریج اضافے کے ساتھ سات فیصد تک بڑھ سکتی ہے۔ لیکن اس کے لئے افرادی قوت میں محض خواتین کی تعداد بڑھانا کافی نہیں ہوگا۔ اس ضمن میں مکینزی اس بات کا حامی ہے کہ خواتین کے بامعاوضہ کام کے گھنٹوں کی تعداد بڑھائی جائے اور انہیں ایسے شعبوں میں لایا جائے جہاں ان کی پیداواری صلاحیت میں بہتری لائی جا سکے۔[53] خواتین کے لئے روزگار کے مواقع تخلیق کرنا اور ان میں تنوع پیدا کرنا، ثانوی اور اعلیٰ تعلیم تک ان کی رسائی بڑھانا، اصناف کے درمیان معاوضہ کے فرق کو دور کرنا، کام کرنے کا محفوظ ماحول فراہم کرنا، بچوں کی نگہداشت اور دیگر معاون خدمات کو قانونی شکل دینا بھی اپنی جگہ ناگزیر ہے۔[54] خاندان دوست پالیسیاں خاص طور پر افرادی قوت میں خواتین کی شمولیت پر حوصلہ افزائی میں مددگار رہتی ہیں۔[55]

> "خواتین کو فیصلہ سازی کے عہدوں پر فائز کرنے کے کئی ثمرات ہیں، مثلاً معیشت میں وسعت پیدا ہوتی ہے، اداروں کی کارکردگی بہتر ہوتی ہے اور منافع میں اضافہ ہوتا ہے اور آمدنی کی مساوات کو فروغ ملتا ہے۔"

41 سی این بی سی (2021)۔ This is Asia's top-performing economy in the Covid pandemic — it's not China۔ جو یہاں سے دستیاب ہے:
https://www.cnbc.com/2021/01/28/vietnam-is-asias-topperforming-economy-in-2020-amid-covid-pandemic.html

42 جیسا کہ ایشیائی ترقیاتی بینک اور اقتصادی تعاون و ترقی کی تنظیم، او ای سی ڈی کی جانب سے بتایا جاتا ہے

43 دی اکانومسٹ (2019)۔ Vietnam has one of the highest shares of women in work in the world۔ جو یہاں سے دستیاب ہے:
https://www.economist.com/asia/2019/06/08/vietnamhas-one-of-the-highest-shares-of-women-in-work-in-the-world

44 انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن (2017)۔ Women-owned enterprises in Vietnam Perceptions and Potential۔ جو یہاں سے دستیاب ہے:
https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/86bc0493-78fa-4c7d-86ec-5858aa41fa1a/Market-study-on-Women-owned-enterprises-in-Vietnam_Eng_v1.pdf?MOD=AJPERES

45 ایضاً، صفحہ 14

46 بینرجی، اے۔ گوان بالاج، اے۔ بلائٹو ایو، ایس۔ وان لی، اے (2018)۔ Asian Women at Work۔ فنانس اینڈ ڈویلپمنٹ، ستمبر 2018:55(3)۔ جو یہاں سے دستیاب ہے:
https://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/2018/09/pdf/female-labor-force-participation-in-vietnam-banerji.pdf

47 عالمی بینک (2020)۔ South Asia Women in the Workforce Week۔ جو یہاں سے دستیاب ہے:
https://www.worldbank.org/en/events/2020/02/18/south-asia-women-in-theworkforce-week

48 عالمی بینک (2020)۔ Afghanistan needs to invest in its people—now more than ever۔ ورلڈ بینک بلاگز۔ جو یہاں سے دستیاب ہے:
https://blogs.worldbank.org/endpovertyinsouthasia/afghanistan-needs-invest-its-people-now-more-ever

49 عالمی بینک (2018)۔ Unlocking the Potential of Agriculture for Afghanistan's Growth۔ جو یہاں سے دستیاب ہے:
https://www.worldbank.org/en/country/afghanistan/publication/unlocking-potential-of-agriculture-for-afghanistan-growth

50 فنلے، ایم آر۔ شمکس، اے۔ یامین، ایس (2020)۔ Sustainable Livelihood and Economic Security in South Asia: Women Empowerment Is Key۔ جو یہاں سے دستیاب ہے:
https://apcss.org/wp-content/uploads/2020/09/N2519-Yamin-Shimkus-Finley-DVM-Interview.pdf

51 ایف اے او (2021)۔ Pakistan at a Glance۔ جو یہاں سے دستیاب ہے: http://www.fao.org/pakistan/our-office/pakistan-at-a-glance/en/

52 وونٹرل، جے۔ مہگاو کر، اے۔ سنیڈر، کے۔ ٹوٹانی، او۔ یائی لین۔ ڈی لائیڈن، وائی۔ شائلس۔ کرشنان، ایم۔ ایلن گرنڈ، ایم۔ گونیلکی، ایم (2018)۔ The power of parity: Advancing women's equality in Asia Pacific۔ مکینزی گلوبل انسٹی ٹیوٹ۔ جو یہاں سے دستیاب ہے:
https://www.mckinsey.com/featured-insights/gender-equality/the-power-of-parityadvancing-womens-equality-in-asia-pacific

53 ایضاً

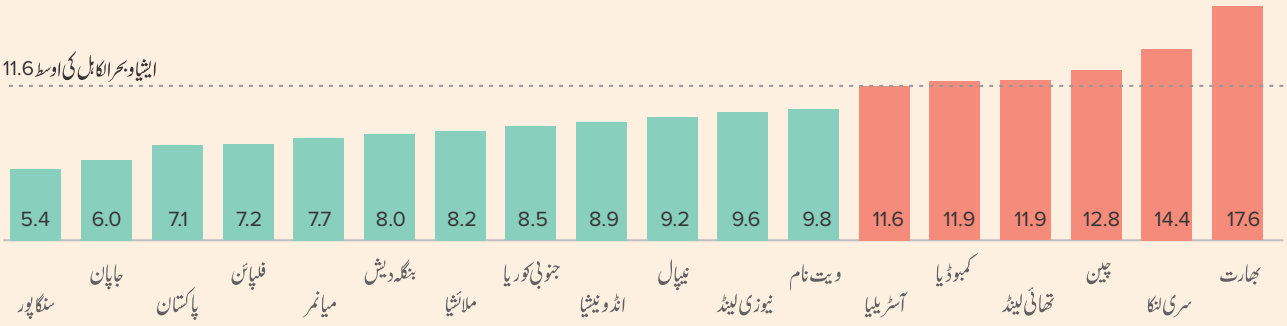
54 ویرک، ایس (2018)۔ Female labor force participation and development۔ آئی زیڈ اے ورلڈ آف لیبر۔ جو یہاں سے دستیاب ہے:
https://wol.iza.org/articles/female-labor-force-participationand-development/long

55 وٹکر، اے ای۔ Women's labor force participation۔ آئی زیڈ اے ورلڈ آف لیبر۔ جو یہاں سے دستیاب ہے:
https://wol.iza.org/articles/womens-labor-force-participation/long

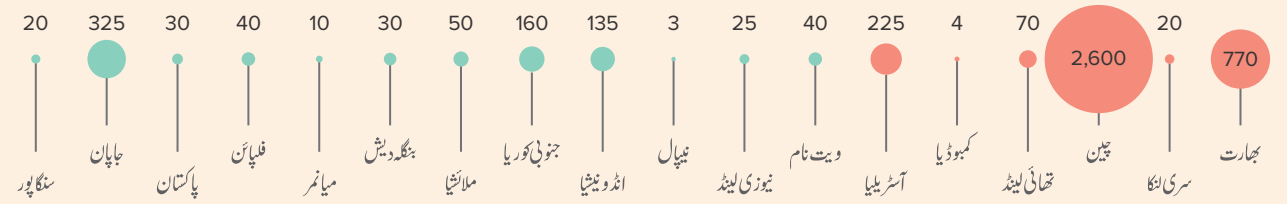
شکل 2: ایشیا و بحرالکاہل کا مواز نے پر مبنی تجزیہ

خطے کے بہترین ممالک کی شرح پر صنفی برابری میں بہتری سے جی ڈی پی میں بتدریج اضافہ 2025

معمول کے کاروبار سے بڑھ کر جی ڈی پی میں بہتری 2025، فیصد



معمول کے کاروبار سے بڑھ کر جی ڈی پی میں بہتری 2025، امریکی ڈالر 2014



ذریعہ: آئی ایچ ایس مارکٹ، عالمی ادارہ محنت، اعداد و شمار کے قومی ادارے، اوکسفرڈ اکنامکس، ورلڈ ان پٹ آؤٹ پٹ ڈیٹا بیس، میکینزی کا عالمی افزائش کا ماڈل، میکینزی گلوبل انسٹی ٹیوٹ کا تجزیہ

خواتین کو تعمیر وطن کے ایجنڈا میں شامل کرنا ضروری ہے۔ انہیں آگے لانے اور کامیابیاں حاصل کرنے کے قابل بنانے میں حکومتوں کو کلیدی کردار ادا کرنا ہوگا۔ ترقی کے معاملے میں یہ بات طے ہے کہ خواتین جب بااختیار ہوں گی تو اقوام زیادہ خوشحال ہوں گی اور خطے زیادہ مستحکم بنیں گے۔ خواتین کی صلاحیتوں کو بروئے کار لاتے ہوئے افرادی قوت میں ان کا نمایاں کردار وقت کے ساتھ پائیدار اور بہتر معاشی افزائش کی وعید ہے۔

© UNDP Pakistan

میدانِ عمل میں...

© UNDP Pakistan

نیلم اختر | انٹرپرینیور

نیلم اختر، صوبہ خیبر پختونخوا کے علاقے ہری پور سے تعلق رکھنے والی نوجوان انٹرپرینیور ہیں۔ چار سال پہلے انہوں نے 'سیفائر انوویشنز' کے نام سے اپنا کاروبار شروع کیا۔ یہ تنظیم مختلف ہنرمندوں، خاص طور پر خواتین کی دست کاری کو فروغ دینے کے لئے بنائی گئی۔ شروع میں نیلم اختر نے اپنے علاقے کے ہنرمندوں سے روابط بڑھائے اور پھر آہستہ آہستہ اپنی سرگرمیوں کو پورے پاکستان میں پھیلا لیا۔

انہوں نے یو این ڈی پی کے زیر اہتمام 'مائیکرو انٹرپرینیور شپ ٹریننگ پروگرام' میں حصہ لیا۔ اس تربیت کی بدولت انہیں اپنے کاروبار کو بہتر انداز میں ترتیب دینے اور نئے آئیڈیاز کے تحت اسے مزید بڑھانے میں مدد ملی۔ ان کی کمپنی نے اب پورے ملک میں اپنے پک اپ پوائنٹس قائم کر لئے ہیں۔ ہر علاقے کے ہنرمند نہ صرف ان پک اپ پوائنٹس کے ذریعے کلائنٹس کی چیزیں انہیں پہنچا سکتے ہیں بلکہ وہاں اپنے کام کی نمائش بھی کر سکتے ہیں۔ شروع میں انہوں نے اپنی سیلز بڑھانے کے لئے زبانی پیغامات اور فیس بک پیج کا استعمال کیا لیکن اب انہوں نے بیرون ملک اپنی مصنوعات کی فروخت کے لئے اپنی ایک ویب سائٹ بھی بنالی ہے۔

”
معیشت میں خواتین کی
بھرپور شمولیت بڑھانے کے لئے ضروری ہے کہ
لڑکیوں اور خواتین کو نوعمری سے ہی مستقبل کے تقاضوں
سے ہم آہنگ تعلیم و تربیت، پیشہ ورانہ و ذاتی ترقی و
افزائش کے مواقع اور قیادت کے عہدے دے کر
بااختیار بنایا جائے۔
“

اہلِ نظر کا نقطہ نظر

کنی وگنا راجا

اسسٹنٹ سیکرٹری جنرل، اسسٹنٹ ایڈمنسٹریٹر، ڈائریکٹر ریجنل بیورو،
ایشیا و بحرالکاہل، اقوام متحدہ ترقیاتی ادارہ

'ویمنامکس' کی اصطلاح پر آپ کے ذہن میں کیا آتا ہے؟ ترقیاتی امور کی ماہر اور خاتون لیڈر کی حیثیت سے آپ اسے کس طرح بیان کرتی ہیں؟

'ویمنامکس' (Womenomics) کی اصطلاح 2013 میں پہلی بار جاپان میں دریافت کی گئی جس نے ایک ایسے وقت پر ملکی افزائش کی حکمت عملی میں ایک بنیادی ستون کا کردار ادا کیا جب وہ افرادی قوت میں خواتین کی بہتر شمولیت کے ذریعے معاشی ترقی کی بہتر اور بامقصد راہ تلاش کر رہا تھا۔ جاپان کے تجربے سے ایشیا اور بحرالکاہل کے دیگر ممالک بہت سی گرانقدر باتیں سیکھ سکتے ہیں۔ سب سے اہم بات یہ کہ اصل ترقی محض اقتصادیات کا نام نہیں۔ معیشت میں خواتین کی بھرپور شمولیت بڑھانے کے لئے ضروری ہے کہ لڑکیوں اور خواتین کو نوعمری سے ہی مستقبل کے تقاضوں سے ہم آہنگ تعلیم و تربیت، پیشہ ورانہ و ذاتی ترقی و افزائش کے مواقع اور قیادت کے عہدے دے کر بااختیار بنایا جائے۔ اس کے علاوہ معاشرتی اقدار کی رو سے اقتصادی ماحول کو برابری کے سانچے میں ڈھالا جائے۔ اس منزل کو پانے کے لئے ضروری ہے کہ معاشرے اور اداروں کے ڈھانچے اور طرزِ عمل کے مختلف امور میں تبدیلی کی راہیں کھولی جائیں۔

'ایجنڈا 2030' کے حصول میں 'ویمنامکس' کو کیوں اور کیسے مرکزی حیثیت حاصل ہے؟

'ایجنڈا 2030'، حسب حال کی بنیاد کو چیلنج کرتا ہے۔ 'کسی کو پیچھے نہ چھوڑا جائے' کے اصول کو اس میں مرکزی حیثیت حاصل ہے۔ خواتین کی معاشی خودمختاری، جس کی تعریف معاشی وسائل سے متعلق فیصلوں میں خواتین کی خودمختاری کے طور پر کی جاتی ہے، خواتین کو آزاد بنانے کے لئے ناگزیر ہے۔ 'ایجنڈا 2030' کے حصول کے لئے یہ ضروری تو ہے لیکن کافی نہیں۔ اگر محض نصف معاشرے کو ترقی میں اپنا حصہ ملانے اور اس سے فائدہ اٹھانے کے قابل بنا دیا جائے، اسے تسلیم کیا جائے اور اس کی حمایت کی جائے تو ملک خسارے میں اور پیچھے رہ جاتا ہے۔ اس میں پائیداری، قدر یا انصاف والی کوئی بات نہیں۔

آپ کے خیال میں ایشیا و بحرالکاہل کے خطے میں حکومتوں کو خواتین کے لئے کاروبار کی آسانی اور انٹرپرینیورشپ کے مواقع پیدا کرنے میں کون سی بڑی مشکلات درپیش ہیں؟

شواہد ہمارے پاس کئی سالوں سے موجود ہیں جو بتاتے ہیں کہ ہر ملک بالخصوص لیبر مارکیٹ میں صنفی برابری کو بڑھا کر شاندار فوائد حاصل کر سکتا ہے۔ اس بناء پر مردوں اور خواتین کو انٹرپرینیورشپ اور کاروبار کو ترقی دینے کے برابر مواقع ملنے چاہئیں۔ منڈی میں برابری جتنی زیادہ ہوگی سماجی انصاف کے لئے یہ اتنا بہتر ہوگا، اور ظاہر ہے کاروبار کے لئے بھی۔ بہت سی ضروری تبدیلیاں اگرچہ نجی شعبے کی طرف سے ہی آسکتی ہیں اور آنی بھی چاہئیں لیکن حکومتیں منڈی میں خواتین کو پیش آنے والی ڈھانچہ جاتی رکاوٹوں اور امتیاز کو دور کر کے اصناف کے درمیان فرق کم کر سکتی ہیں۔ جہاں چیزیں رجعت پذیر ہیں وہاں سرمائے اور اثاثوں تک رسائی اور ان کی ملکیت اس کی ایک واضح مثال ہے۔

رسوم و رواج پر مبنی امتیازی قوانین اور رسول قوانین ایک اور رکاوٹ ہیں۔ مالی شمولیت، تعلیم تک برابر رسائی، کام کرنے والی خواتین کو بچوں کی نگہداشت میں معاونت، صحت کی مراعات، سماجی تحفظ، حفاظت پر سرمایہ کاری اور مقام کار پر تحفظ دے کر کئی ملکوں نے بے پناہ ثمرات حاصل کئے ہیں۔

معاشی افزائش کے محرک کے طور پر خواتین کو مضبوط بنانے میں نجی شعبے کی معاونت یا کردار آپ کے نزدیک کس قدر اہم ہے؟

خطے کے کئی ممالک میں نجی شعبہ ترقی میں پیش پیش ہے۔ ٹیکنالوجی، فنانس، ریٹیل اور دیگر بڑے کاروباری شعبوں میں خواتین لیڈر اور مینیجر آپ کو قیادت کے عہدوں پر فائز نظر آتی ہیں۔ فلپائن، نیوزی لینڈ اور سنگاپور نے منظم انداز میں بہتری دکھائی ہے۔ ان کامیاب مثالوں کو دیکھ کر مزید خواتین کاروبار کے شعبے کی طرف مائل ہوتی ہیں اور ایسے عہدے سنبھالتی ہیں جن کا پہلے تصور بھی محال تھا۔ جی جی وی کیپیٹل، ایکس ایل ایجز یا ٹا، ویٹ جیٹ اور اس طرح کے کئی دیگر اداروں کو دیکھ کر پتہ چلتا ہے کہ یہ سب کچھ کس طرح ہو رہا ہے۔ آگے بڑھنے کے لئے ضروری نہیں کہ خواتین وہی طریقہ یا ماڈل اپنائیں جو مرد لیڈر اپناتے ہیں بلکہ انہیں یہ کام اپنے طریقے سے کرنا ہوگا۔ اور جو کمپنیاں قیادت کے متنوع ماڈلز کی حمایت کرتی ہیں، نئی مہارتوں پر سرمایہ کاری کرتی ہیں، خواتین کی سرپرستی و رہنمائی کرتی ہیں، اور کام اور گھر کے درمیان توازن پیدا کرنے کے لئے مراعات فراہم کرتی ہیں، وہ ہر میدان میں آگے نکل جاتی ہیں۔ کمپنیوں کو مردوں کی بھی حوصلہ افزائی اور حمایت کرنا ہوگی کہ وہ بچوں کی پرورش اور گھر کی نگہداشت جیسے کام کریں۔ یو این ڈی پی نجی شعبے میں تنوع اور سب کی شمولیت جیسی اقدار کی ترویج اور ہر طرح کی ہراسیت کے خاتمہ کے لئے کام کر رہا ہے جس کی بدولت مردوں اور خواتین دونوں کے لئے کام کا صحت مند ماحول قائم ہوگا اور وہ اپنی بھرپور استعداد کے مطابق شاندار کارکردگی دکھا سکیں گے۔

وہ کون سے تین سے پانچ مواقع ہیں جو آپ کو ایشیا و بحرالکاہل کے خطے میں ابھرتے ہوئے نظر آتے ہیں جو خواتین کی قوت و اختیار پر مبنی اقتصادیات کی تشکیل میں "گیم چینجر" کا کردار ادا کر سکیں؟

ایشیا و بحرالکاہل کی معیشتوں میں کئی ایسے رجحانات دکھائی دیتے ہیں جنہیں آپ "گیم چینجر" قرار دے سکتے ہیں۔ ایک رجحان وباء کے باعث "ریموٹ ورک" کے طریقہ کار کی جانب منتقلی ہے۔ 'گھر سے کام' کئی طریقوں سے ممکن ہے، جس کی بدولت لاکھوں خواتین کام کر سکتی ہیں جو وہ پہلے نہیں کر سکتی تھیں کیونکہ مقام کا راب ان کی پہنچ میں ہے۔ ای کامرس، ٹیلی میڈیسن، ای لرننگ اور ڈیجیٹل ذرائع پر کام کرنے والی کئی دیگر خدمات کی بدولت لاتعداد نئی راہیں کھل رہی ہیں۔ ڈیجیٹل معیشت کی ترقی سے مردوں اور خواتین دونوں کے لئے نئے مواقع پیدا ہو رہے ہیں۔ ہائی سپیڈ انٹرنیٹ تک آسان رسائی، نئی مہارتوں کی ترویج اور کام کے لچکدار اوقات کی بدولت مزید لاکھوں خواتین مستقبل کی معیشتوں کی قوت بن سکتی ہیں۔ دیکھتے رہیں، ابھی اور بہت کچھ ہوگا!

”

معاشی لحاظ سے بااختیار خواتین نہ صرف
اپنی زندگیاں بہتر بنا سکتی ہیں بلکہ اپنے گھرانوں
اور اپنی کمیونٹیز کو بھی غربت سے نکالنے میں نمایاں
کردار ادا کر سکتی ہیں۔

“

© UNDP Pakistan

عورت راہِ عمل پر گامزن

ماہین راشد، میراں جمال، ثناء احسان، ماہین حسن

یہ مردوں کی دنیا ہے! لیکن عورتیں اب اسے بدلنے اور برابر مواقع کی دنیا بنانے کے لئے عمل کی راہ پر نکل چکی ہیں۔

'ویمنامکس' (Womenomics) کی اصطلاح کیتھی ماٹسوئی کی اختراع ہے جس کا باقاعدہ اجراء جاپانی وزیراعظم شنزو ابے نے 2013 میں جاپان کی معاشی افزائش بڑھانے، افرادی قوت میں صنفی برابری کو فروغ دینے، خواتین کی فعال شمولیت میں اضافہ کرنے اور سرکردہ عہدوں پر خواتین کو آگے لانے کے لئے ایک ایسے وقت پر کیا جب جاپان کی آبادی کم ہو رہی تھی۔

خواتین اور معاشی شمولیت

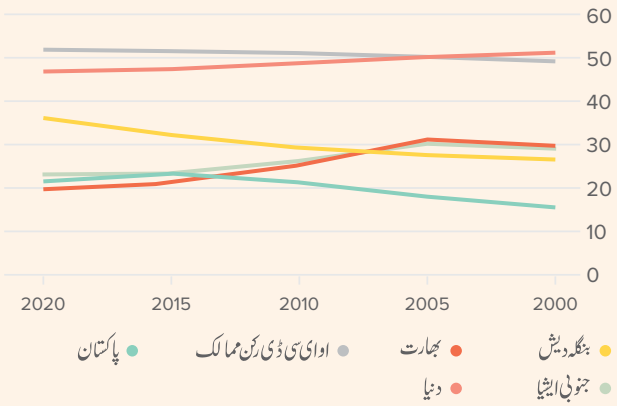
خواتین کی معاشی خودمختاری اور نجات نہ صرف حقوق نسواں کو حقیقت کا روپ دینے میں مدد دیتی ہے بلکہ یہ معاشی آزادی انہیں بہتر طریقے سے عمل کی راہ پر ڈالتی ہے، انہیں خودمختاری اور ہر سطح پر فیصلہ سازی میں بامعنی شمولیت دیتی ہے۔

اس وقت عالمی افرادی قوت میں خواتین کی نمائندگی 38.8 فیصد ہے۔ 2020 میں پاکستان کی کل افرادی قوت میں خواتین کی شمولیت 22.18 فیصد تھی جبکہ 1980 میں یہ تناسب 7.04 فیصد تھا۔ "برابری کی قوت" پر اپنی رپورٹ میں مکینزی گلوبل انسٹی ٹیوٹ کا کہنا ہے کہ اگر موقع دیا جائے اور افرادی قوت میں مکمل صنفی برابری لانے کی گنجائش پیدا کر دی جائے تو خواتین عالمی جی ڈی پی میں 28 ٹریلین امریکی ڈالر کا اضافہ کر سکتی ہیں اور صرف جنوبی ایشیا کے جی ڈی پی میں 484 ارب امریکی ڈالر کا اضافہ ہو سکتا ہے۔

پاکستان میں اور عالمی سطح پر خواتین کی معاشی شمولیت بڑھانے کے لئے جہاں نمایاں پیشرفت ہوئی ہے، وہیں پاکستان، بھارت، جنوبی ایشیا اور دنیا، ماسوائے بنگلہ دیش اور اقتصادی تعاون و ترقی کی تنظیم (او ای سی ڈی) کے رکن ممالک کے، میں افرادی قوت میں خواتین کی شمولیت میں معمولی کمی دیکھنے میں آئی ہے (شکل 1)۔ اس کمی کی بعض مختلف وجوہات ہیں، مثلاً تعلیم کا حصول بڑھ گیا ہے اور گھرانوں کی آمدنی کی سطح بھی بلند ہو گئی ہے۔ دوسری جانب اس کمی کو بڑی حد تک اس بات سے بھی منسوب کیا جا سکتا ہے کہ وہ بلا معاوضہ گھریلو نگہداشت، گھر کے کام اور غیر رسمی شعبے میں کام کرتی ہیں جنہیں کسی شمار میں نہیں لایا جاتا۔ لہٰذا، اس بات کو سمجھنا اہم ہے کہ خواتین کی معاشی خودمختاری محض افرادی قوت میں ان کی شمولیت میں اضافے کا نام نہیں بلکہ یہ خواتین کو اپنے وقت پر کنٹرول دیتی ہے (گھریلو نگہداشت اور گھر والوں کی نگہداشت کے فرائض کی تقسیم کے

شکل 1: علاقائی موازنہ

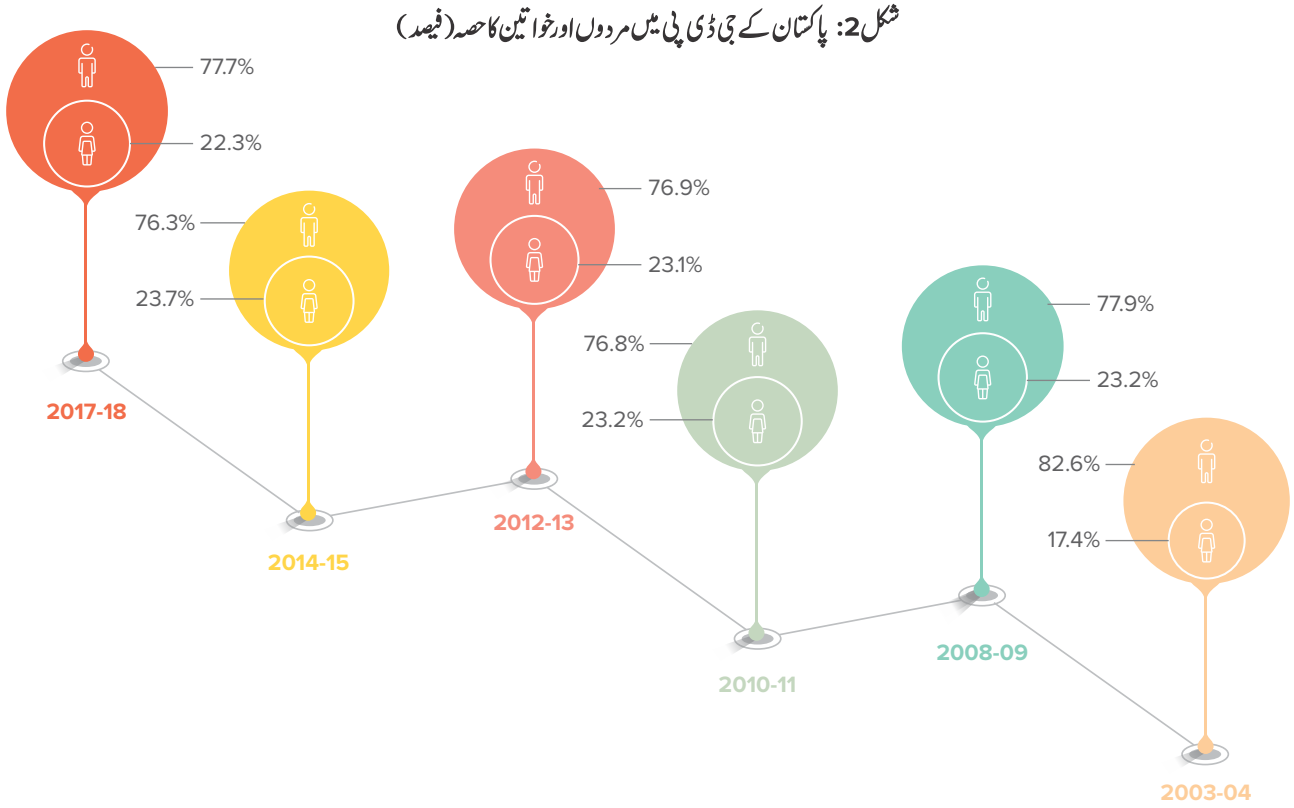
افرادی قوت میں خواتین کی شمولیت (15 سال سے زائد عمر کی خواتین کا فیصد تناسب)



ذریعہ: عالمی بینک (2020)۔ افرادی قوت میں خواتین کی شمولیت کا تناسب (15 سال اور زائد عمر کی خواتین کا فیصد تناسب) (آئی ایل او کے تخمینے کی بنیاد پر)۔ عالمی بینک (ڈیٹا سیٹ)، عالمی بینک کا ڈیٹا بینک۔

* یہ تحریر یو این ڈی پی پاکستان کے عملہ کی خواتین ارکان کی تصنیف ہے۔

شکل 2: پاکستان کے جی ڈی پی میں مردوں اور خواتین کا حصہ (فیصد)



ذریعہ: مختلف سالوں کے لیبر فورس سروے اور اکنامک سروے آف پاکستان

ذریعے)، وسائل پر کنٹرول دیتی ہے (وراثت اور جائیداد کے حقوق)، برابر کام کو برابر وقعت ملتی ہے، اصناف کے درمیان اجرت کے فرق میں کمی آتی ہے، سرمائے تک رسائی بہتر ہوتی ہے، اور خواتین کو ہنرمند ملازمتوں پر بھی رکھا جاتا ہے حالانکہ خواتین کے بارے میں زیادہ امکان یہی ہوتا ہے کہ وہ غیر رسمی، کم ہنرمند اور زیادہ خطرات سے دوچار ملازمتوں پر کام کریں گی۔

صنفی تنوع اور سب کی شمولیت اب محض اختیاری راستہ نہیں بلکہ معیشت اور کاروبار کا لازمی تقاضا ہے۔ یہاں اصل سوال اس بات کا تجزیہ کرنا ہے کہ ہم جو سرمایہ لگا رہے ہیں آیا وہ صنفی تقاضوں سے ہم آہنگ اور خواتین کے لئے معاون ہے کہ وہ اپنی معاشی استعداد کو بروئے کار لا سکیں اور معیشت کو آگے بڑھا سکیں۔ پاکستان میں وقت کے ساتھ جی ڈی پی میں خواتین کا حصہ 11 فیصد کی اوسط سالانہ شرح افزائش سے بڑھا ہے جبکہ مردوں کے حصے میں افزائش نو فیصد رہی ہے۔ اس کا مطلب یہ ہوا کہ مردوں اور خواتین کے حصے کے درمیان فرق وقت کے ساتھ کم ہوتا گیا ہے اور خواتین اب مردوں کے برابر آ رہی ہیں (شکل 2)۔[1]

صنفی برابری اور اصناف کے درمیان فرق

خطے میں بلند ترین صنفی برابری کے ساتھ نیپال سب سے آگے ہے جس کے بعد بھارت، سری لنکا، بنگلہ دیش اور پاکستان آتے ہیں (جدول 1)۔ صوبوں کی کارکردگی پر نظر دوڑائیں تو 'ویمن اکنامک امپاورمنٹ انڈکس' پر خواتین کی معاشی خودمختاری کے اعتبار سے پنجاب کی کارکردگی (0.5) سب سے بہتر ہے جس کے بعد سندھ (0.38)، پھر خیبر پختونخوا (0.35) اور آخر میں بلوچستان (0.26) آجاتا ہے۔ اس انڈکس پر پاکستان کی مجموعی کارکردگی 0.39 ہے۔ یہ نتائج جہاں صوبوں میں وسائل کی تقسیم سے ہم آہنگ ہیں، وہیں پاکستان کے لئے بہرحال یہ آدھا گلاس بھرا ہوا والی صورتحال ہے اور دوسروں کے برابر آنے کے لئے ابھی بہت کچھ کرنے کی ضرورت باقی ہے۔

کوئی بھی ملک ابھی تک مکمل صنفی برابری قائم نہیں کر پایا۔ گلوبل جنڈر گیپ انڈکس 2020 کے مطابق 153 میں سے صرف پہلے پانچ ممالک بہترین کارکردگی دکھانے میں کامیاب رہے ہیں جہاں اصناف کے درمیان فرق کم از کم 80 فیصد تک کم ہو گیا ہے۔ بحیثیت مجموعی، جنوبی ایشیا اصناف کے درمیان فرق 61 فیصد تک دور کرنے میں کامیاب رہا ہے، اور اس لحاظ مشرق وسطیٰ و شمالی افریقہ (مینا) ریجن کے بعد دوسرے درجے پر آتا ہے۔ پاکستان کا رینک 151 ہے اور فہرست کے آخری ممالک میں تیسرے نمبر پر اور جنوبی ایشیا میں سب سے پیچھے ہے۔ پاکستان اصناف کے درمیان فرق 51 فیصد تک جبکہ بنگلہ دیش 73 فیصد (153 ممالک میں 50 ویں نمبر پر)، نیپال 68 فیصد (153 ممالک میں 101 نمبر پر) اور بھارت 67 فیصد (153 ممالک میں 112 نمبر پر) تک ختم کرنے میں کامیاب رہا ہے۔ بنگلہ دیش میں ریاست کی قیادت گزشتہ پچاس سال کے طویل ترین عرصے سے خواتین کے ہاتھ میں ہے جس کی بدولت سیاسی خودمختاری میں یہ ساتویں نمبر پر آنے میں کامیاب رہا ہے جبکہ پاکستان کا رینک 93 ہے۔ 2017 میں پاکستان کی وفاقی کابینہ میں ایک بھی خاتون وزیر شامل نہ تھیں۔ فروری 2021 میں 28 ارکان کی کابینہ میں خواتین وفاقی وزراء کی تعداد تین ہے۔ پاکستان قانون سازی، روزگار کے برابر مواقع، کام کرنے والی خواتین کے لئے سازگار ماحول، باوقار معاوضہ، سکول داخلے میں اضافہ اور صحت سہولیات میں بہتری کے ذریعے خواتین کو سیاسی شمولیت کی طرف مائل کر سکتا ہے۔

فیصلہ ساز عہدوں پر خواتین کو بااختیار بنانا یقیناً ایک چیلنج ہے کیونکہ اس وقت صرف پانچ فیصد سینئر اور قیادت کے عہدے خواتین کے پاس ہیں (رینک 146)، اور اس لحاظ سے 2016 کے مقابلے میں یہ تناسب آج محض دوگنا ہے۔ پاکستان میں انجینئرنگ کے نگران عہدوں پر فائز خواتین کا تناسب صرف 4.9 فیصد ہے۔ عالمی بینک کے مطابق ملکیت میں شامل خواتین والی فرمیں 12 فیصد سے بھی کم ہیں جبکہ جنوبی ایشیا میں یہ تناسب 18 فیصد اور عالمی سطح پر 34 فیصد ہے۔

انٹرپرینیورشپ اور مالی شمولیت

عالمی سطح پر مصر، ناروے، شمالی مقدونیہ، جاپان اور پاکستان میں ہر ایک خاتون انٹرپرینیور کے مقابلے میں

1 جی ڈی پی میں مردوں اور خواتین کے حصے کا حساب سی اے جی آر کا طریقہ استعمال کرتے ہوئے مکی اعداد و شمار کی بنیاد پر موجودہ قیمتوں (ملین پاکستانی روپے) پر جی ڈی پی کی بنیاد پر لگایا گیا ہے۔ مکی اعداد و شمار کے ذرائع میں لیبر فورس سروے اور اکنامک سروے آف پاکستان شامل ہیں۔

کیا کچھ ہو چکا ہے؟

پالیسیوں اور اقدامات کا طائرانہ جائزہ

پاکستان نے مقام کار پر خواتین کے لئے سازگار ماحول پیدا کرنے اور خواتین کو حصول روزگار سے روکنے والی ڈھانچہ جاتی رکاوٹیں کم کرنے کے لئے قابل ذکر کوششیں کی ہیں۔ مقام کار پر ہراسیت کے خلاف خواتین کی سلامتی اور تحفظ یقینی بنانے کے لئے قوانین منظور کئے گئے ہیں مثلاً مقام کار پر خواتین کی ہراسیت سے تحفظ کا ایکٹ، الیکٹرانک جرائم کی روک تھام کا ایکٹ 2016 (سائبر سٹیکنگ اور سائبر کرائم)، بچپن کی شادی کی ممانعت کا ایکٹ، خواتین مخالف مروج طریقوں کی روک تھام کا ایکٹ 2011، گھریلو تشدد ایکٹ 2011، اس کے علاوہ مساوی سیاسی نمائندگی کے لئے خواتین کے کوٹہ میں مدد دینے والے قوانین بھی بنائے گئے ہیں۔ مزید برآں، قومی اور صوبائی حکومتوں نے ہراسیت کی اطلاع دینے کے لئے ہیلپ لائنز قائم کی ہیں، کام کرنے والی خواتین کے لئے ہاسٹل بنائے ہیں، کام کرنے والی ماؤں کے لئے بچوں کی نگہداشت کی سہولیات فراہم کی ہیں اور خواتین کو درپیش ڈھانچہ جاتی رکاوٹیں کم کرنے کے لئے جنڈر ٹاسک فورسز بنائی گئی ہیں۔

سرکاری اور نجی متعلقہ فریقین اپنے دیگر وعدوں اور معاہدوں کے تحت بھی معاشی اور مالی لحاظ سے خواتین کو بااختیار بنانے کی تحریک کے لئے کام کر رہے ہیں۔ بے نظیر انکم سپورٹ پروگرام (بی آئی ایس پی) جیسے سرکاری شعبے کے پروگرام خواتین کو سماجی تحفظ فراہم کرنے کے لئے فعال طریقے سے کام کر رہے ہیں۔ پاکستان بیت المال نے ملک بھر میں ویمن امپاورمنٹ سنٹر / سکول قائم کئے ہیں، جو بیواؤں، یتیم بچوں اور غریب لڑکیوں کو مختلف مہارتوں میں مفت تربیت فراہم کر رہے ہیں۔ اسی طرح کئی نجی مائیکرو فنانس ادارے بھی خواتین کو مالی لحاظ سے خودمختار بنانے میں فعال کردار ادا کر رہے ہیں۔

دو سے بھی زیادہ مرد انٹرپرینیور اپنا کاروبار کر رہے ہیں۔ خواتین میں انٹرپرینیورشپ کی سب سے کم سطح پاکستان، جاپان، اٹلی اور شمالی مقدونیہ میں ہے۔ پاکستان کا شمار دنیا کے ان ملکوں میں ہوتا ہے جہاں خواتین انٹرپرینیورز کا تناسب، سب سے کم ہے۔ ملک میں صرف آٹھ فیصد چھوٹے اور درمیانے کاروباری ادارے خواتین کے ملکیتی ہیں۔ اس کے علاوہ خواتین کو سرمائے تک رسائی میں بھی کئی مشکلات درپیش ہیں [2] تحقیقی سرگرمیوں سے پتہ چلتا ہے کہ خواتین کو دیئے جانے والے 50 سے 70 فیصد قرضے ان کے مرد رشتہ دار استعمال کرتے ہیں۔ دوسری جانب ذاتی روزگار، چاہے زرعی ہو یا غیر زرعی، میں خواتین کا حصہ نمایاں حد تک کم اور بلا معاوضہ گھریلو کارکنوں میں بہت زیادہ ہے۔ اس سے اندازہ ہوتا ہے کہ خواتین کی انٹرپرینیورشپ کئی بڑی مشکلات سے دوچار ہے۔

مالی شمولیت کو خواتین کی انٹرپرینیورشپ میں کلیدی حیثیت حاصل ہے اور اسی کی بدولت بنگلہ دیش اپنی خواتین کو معاشی لحاظ سے بااختیار بنانے میں کامیاب رہا ہے۔ اسٹیٹ بینک آف پاکستان کے ڈیٹا سے بھی ظاہر ہوتا ہے کہ بینک عملہ اور برانچ لیس بینکنگ ایجنٹوں میں صنفی توازن کی کمی ہے۔ اکتوبر 2019 کے اعداد و شمار کے مطابق بحیثیت مجموعی بینک عملہ میں خواتین کا حصہ 13.2 فیصد، ہیڈ آفس عملہ میں 15.8 فیصد اور برانچ عملہ میں 12 فیصد ہے جبکہ برانچ لیس بینکنگ میں صرف ایک فیصد خواتین کام کر رہی ہیں۔ زرعی

جدول 1: افرادی قوت میں خواتین: جنوبی ایشیائی ممالک

	پاکستان	بنگلہ دیش	نیپال	بھارت	سری لنکا
2025 تک جی ڈی پی میں اضافہ (اگر خواتین کی شمولیت پوری طرح مردوں کے برابر ہو)	60%	28%	15%	60%	69%
کام پر صنفی برابری	48	58	65	59	58
لازمی خدمات میں صنفی برابری	55	81	76	75	95
قانونی تحفظ اور سیاسی اظہار رائے میں صنفی برابری	16	35	38	40	29
جسمانی سلامتی اور خودمختاری میں صنفی برابری	77	60	77	73	77
صنفی برابری	37	48	58	48	58
تعلیم میں صنفی برابری	75	81	73	76	99
مالی شمولیت میں صنفی برابری	17	83	74	66	96
افرادی قوت میں خواتین کی شمولیت	21.7	36.4	81.5	20.8	33.5

ذریعہ: میکنزی گلوبل انسٹی ٹیوٹ (2015)، The Power Of Parity: How Advancing Women's Equality Can Add $12 Trillion To Global Growth، اور آئی ایل او کے ڈیٹا سیٹ 2019

2 پاکستان میں زرعی قرضوں تک خواتین کی رسائی محض 4 فیصد اور ایس ایم ای قرضوں تک 3 فیصد ہے۔ عالمی بینک (2017)، پاکستان ڈویلپمنٹ اپ ڈیٹ

جدول 2: جنوبی ایشیا میں مالی شمولیت کے اشاریئے، بلحاظ ملک

	اکاؤنٹ کی حامل خواتین (فیصد)	اکاؤنٹ کے حامل مرد (فیصد)
بنگلہ دیش	36	65
بھارت	77	83
پاکستان	7	35
افغانستان	7	23
نیپال	42	50
سری لنکا	65	72

ذریعہ: Global FINDEX، عالمی بینک، 2020

نوٹ: یہاں تمام ملکوں کے لئے جی ای ایم 2020 رپورٹس کا 2017 کا ڈیٹا دیا گیا ہے

قرضوں تک خواتین کی رسائی محض چار فیصد ہے اور چھوٹے اور درمیانے کاروباری اداروں کے قرضوں کے معاملے میں یہ صرف تین فیصد ہے۔ جنوبی ایشیا پر نظر دوڑائیں تو بھارت میں 36 فیصد اور سری لنکا میں 65 فیصد خواتین کے بینک اکاؤنٹ ہیں جو سب سے زیادہ ہے (جدول 2)۔

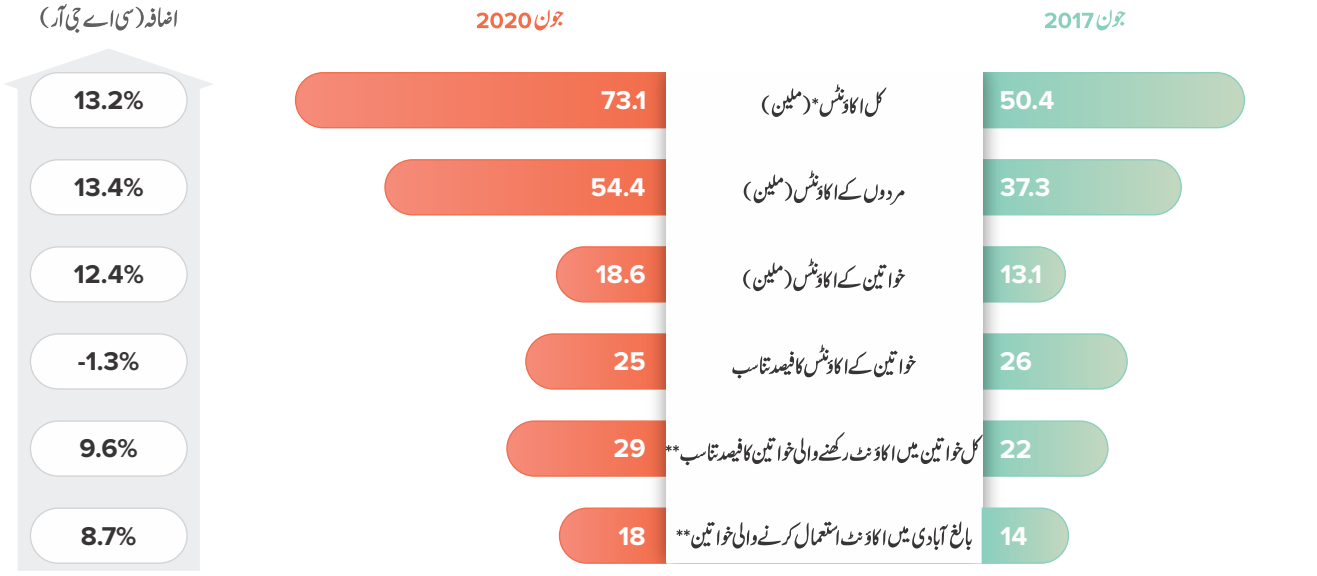
اصناف کے درمیان نمایاں فرق کی وجہ سے ملک میں مالی شمولیت کی سطح زور پکڑ رہی ہے۔ اسٹیٹ بینک آف پاکستان کے صنف کے لحاظ سے الگ الگ داخلی اعداد و شمار سے ظاہر ہوتا ہے کہ بالغ خواتین کے 'یونیک بینک اکاؤنٹس' کل یونیک بینک اکاؤنٹس کا 25 فیصد ہیں۔ اس کے علاوہ 29 فیصد بالغ خواتین کے بینک اکاؤنٹ موجود ہیں۔ تاہم ان میں سے صرف 18 فیصد اپنے بینک اکاؤنٹ استعمال کر رہی ہیں (دیکھیں جدول 3)۔

پالیسی سفارشات

پالیسیاں کلی سوچ پر مبنی ہونی چاہئیں اور ان کی تیاری میں تمام شعبوں کے متعلقہ فریقوں سے بھرپور مشاورت کی جائے۔ یہ امر بھی ناگزیر ہے کہ پالیسی ساز اپنی تحقیق، عملدرآمد اور پاکستان کے سیاق و سباق میں سب سے زیادہ مفید ثابت ہونے والی پالیسیوں کی جانچ پرکھ کے لئے انٹرایکٹو طریقہ استعمال کریں۔ خواتین کی شمولیت بڑھانے کے لئے پالیسی سطح پر کئی اقدامات کئے جاسکتے ہیں۔ اس سلسلے میں کچھ سفارشات ذیل میں دی گئی ہیں:

- سماجی اقدار کو چیلنج کریں: خواتین کو کام کرنے سے روکنے کا باعث بننے والی سماجی و ثقافتی رکاوٹوں پر قابو پانے کے کچھ طریقے یہ ہوسکتے ہیں کہ بنیادی اور ثانوی تعلیم تک خواتین اور لڑکیوں کی رسائی بڑھائی جائے۔ قومی تعلیمی نصاب میں اصلاحات لائی جائیں تاکہ بچوں میں کم عمری سے ہی صنفی برابری کے بارے میں آگاہی پیدا ہو اور صنف کے بارے میں رائج دقیانوسی باتوں کا توڑ کیا جاسکے۔ ذرائع ابلاغ پر مہم اور کمیونٹی سے رابطہ و رسائی کی بھرپور سرگرمیوں کے ذریعے خواتین کے حقوق (تعلیم، حفظان صحت، خودارادیت، وغیرہ کا حق) کے بارے میں آگاہی بڑھائی جائے۔ خواتین کے لئے محفوظ ٹرانسپورٹ فراہم کی جائے اور نقل و حرکت بہتر بنانے کے لئے دیگر پالیسیاں بنائی جائیں۔

شکل 3: 'یونیک اکاؤنٹس' کے صنف کے لحاظ سے الگ الگ اعداد و شمار



* ان اعداد و شمار میں برانچ لیس بینکنگ اکاؤنٹس بھی شامل ہیں۔

** بالغ خواتین کی تعداد اندازاً 59.8 ملین (2017) اور 64.2 ملین (2020) ہے۔

ذریعہ: اسٹیٹ بینک آف پاکستان (2020)، Banking on Equality Policy: Reducing the Gender Gap in Financial Inclusion: Draft