



جمهوری اسلامی افغانستان
وزارت تحصیلات عالی
ریاست پوهنتون ها و مؤسسات تحصیلات عالی خصوصی
پوهنتون خصوصی غالب
معاونیت محصلان
کمیته جندر

طرز العمل کمیته جندر

سال:

۱۳۹۸

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

۱	مقدمه
۲	ماده نخست - مبنا
۲	ماده دوم - اصطلاحها و مفهوما
۵	ماده سوم - اهداف
۵	ماده چهارم - ترکیب کمیته مرکزی
۶	ماده پنجم - وظایف و صلاحیتهای کمیته جندر:
۷	ماده ششم - تدویر جلسههای کمیته مرکزی
۷	ماده هفتم - نظارت از کارکرد کمیته مرکزی
۷	ماده هشتم - شرایط کنارهگیری اعضا از کمتتهای جندر
۸	ماده نهم - روش ارزیابی کارکردهای کمیته مرکزی و کمیتههای پوهنحیها
۸	ماده دهم - ترکیب کمیته جندر در پوهنحی
۸	ماده یازدهم - وظایف و صلاحیتهای کمیته جندر پوهنحی
۹	ماده دوازدهم - برگزاری جلسههای کمیته پوهنحیها
۹	ماده سیزدهم - شیوههای برخورد با کمیتههایی که گزارشهای خود را به موقع به دسترس نمیگذارند:
۱۰	ماده چهاردهم - تعدیل در کارشیوه کمیتهها
۱۰	ماده پانزدهم - انفاذ

مقدمه

یکی از گفت‌مان‌هایی که از سال‌ها بدین‌سو، در جهان پی افکنده نشده‌است، جندر می‌باشد. جندر (تساوی جنسیتی یا هم‌گرایی جنسیتی) واژه‌یی است که از برای در تنگنابودن زنان در جهان رنگ گرفته‌است.

امروزه سخن از برابری زن و مرد در میان است. در همه کشورهای، به ویژه کشورهای جهان سوم، باید به قشر زن و جای‌گاه آن نگاه ویژه‌یی انداخته شود؛ زیرا ای‌سا برخوردهای میراث‌مانده از گذشته سبب می‌گردد که به این نیمه جامعه، چنان که شایسته است، پرداخته نشود و پای‌گاه اجتماعی و سازنده آنان به فراموشی سپرده شود.

افغانستان کشوری است که سال‌ها در گیر جنگ بوده‌است. گوناگونی فرهنگی و رسم‌ورواج‌های فراوان و رنگارنگ، چهره این سرزمین را در راستای برخورد با زنان با شماری از کشورهای جهان متفاوت ساخته‌است؛ زیرا ضدارزش‌هایی را که با کرامت و حقوق یک زن برابری ندارند و برای آن‌ها در سرچشمه‌های اسلامی هیچ سندی نمی‌توان یافت بر دوش زن جامعه افغانستان افکنده‌است و آنان را سیاه‌سر، مادر اولادها، مادر فلانی و ... ساخته‌است.

زمانی می‌توان به بلندها دست یافت که هم‌کاری همه‌سویه میان همه بخش‌های جامعه پدید آید؛ یعنی جریان‌سازی یا شامل‌سازی جندر نمود درست و همه‌گیر پیدا کند. انسان‌ها به هم‌کاری یک‌دیگر نیازمند هستند. بی‌چون‌وچرا، چرخه زنده‌گی آن‌گاه به ساده‌گی و خوبی و درستی به راه خواهد افتاد که زنان و مردان (انسان‌ها) به هم‌کاری یک‌دیگر بپردازند، جز این، انسان به تنهایی با چالش‌های فراوانی در راستای پیش‌برد زنده‌گی روبه‌رو خواهد بود. مرزگذاری میان کارکردها کمک می‌کند تا فرد انسانی به جست‌وجوی معاونت دیگران بوده و زنده‌گی را دنبال کند. هر انسانی، چه زن و چه مرد، می‌تواند هر کاری را که به او سپرده شود، به انجام رساند؛ یعنی در تعیین نقش‌ها نباید میان مرد و زن تفاوت گذاشت و برخی را ویژه مردان دانست و تفاوت جنسیتی را بهانه ساخت.

پوهنتون غالب می‌خواهد زنان در عرصه‌های آموزش و پرورش، صحت، انکشاف اجتماعی، اقتصاد، سیاست، فرهنگ و صلح با برجسته‌گی تمام فراچشم باشند، از این رو در پرتو رهنمایی‌های آیین زنده‌گی‌ساز اسلام، با فراچشم‌داشتن معیارهای حقوق بشر و ارج‌گزاری به جای‌گاه انسان می‌خواهد این کارشیوه را ارایه دهد. تا همه دست‌اندرکاران، با به دیده

گرفتن معیارهای جندر زمینه کارهای بهتر و سازنده را فراهم ساخته و از همه توانایی‌هایی که به دسترس شان گذاشته شده‌است بهره‌های بهینه بگیرند.

بی‌گمان این کارشیوه، راه‌ها و واقعیت‌هایی را برجسته می‌سازد که هر نهاد رو به بالنده‌گی به آن‌ها نیاز دارد. روشن است که بدون هم‌دستی و هم‌کاری راست‌روانه هرگز و هرگز به جایی نمی‌رسیم از این است که هر کسی، چه زن و چه مرد، نقش خود را، هم‌چون حلقه‌یی از یک زنجیره، باید داشته باشد و در نقش‌آفرینی هیچ مرزی میان هیچ فردی پیدا نیاید. کارشیوه جندر می‌خواهد همین گونه هم‌گرایی و هم‌کاری‌های بی‌دریغانه و بی‌شائبه را فراگیر بسازد و از هرگونه مرزگذاری-های جنسی و جنسیتی، با آگاهی‌دهی از نیازمندی‌های جندر و تساوی جندر، تحلیل جندر و برنامه‌ریزی‌های جندر ما را از تنگناهایی که نادانسته گرفتار آن هستیم برهاند و هم‌دلی را پدید آورد.

می‌دانیم که جندر یک تصور کلی ساخته‌شده اجتماعی است که به حقوق، نقش‌ها، مسؤولیت‌ها، مکلفیت‌ها، کردار و رفتار زنان و مردان، در یک نظام اجتماعی باریک‌بینانه، چشم می‌دوزد و در پیوند به بی‌عدالتی‌ها دادخواهی می‌کند. جندر همواره به وضعیت زنان نه، بل در شرایط لازم به وضعیت مردان نیز توجه نموده و در کل خواهان برقراری عدالت اجتماعی است.

این طرز‌العمل، می‌خواهد در راستای چنین دیدگاهی، راه‌کارهای ویژه‌یی را پی افکند، تا در راستای آن راه‌های رسیدن به عدالت در زمینه جندر هموار و هموارتر گردد.

ماده نخست – مبنا

این طرز‌العمل بر ای مبناها ساخته می‌شود:

- بر بنیاد ماده ۲۲ قانون اساسی افغانستان که هرگونه تبعیض را نمی‌پذیرد و مردان و زنان را دارای حقوق مساوی می‌داد؛
- بر بنیاد ماده ۴۴ قانون اساسی که بر متوازن‌ساختن، نیرومندسازی، و بهبودی آموزش زنان پافشاری دارد؛
- بر بنیاد پلان کاری ملی زنان افغانستان؛
- بر بنیاد طرز‌العمل واحد جندر وزارت محترم تحصیلات عالی که در برنامه‌های استراتژیک (۱۳۹۵-۱۳۹۹) آن جای‌گاه ویژه‌یی یافته‌است.

ماده دوم – اصطلاح‌ها و مفهوما

جنس و جنسیت: جنس به ابعاد بیولوژیکی مردانه‌گی و زنانه‌گی گفته می‌شود؛ جنس فیزیکی، پابرجا و غیر قابل اختیار است و بر بنیاد تعامل‌های طبیعی ساخته می‌شود؛ مگر، جنسیت، ویژه‌گی‌های و صفت‌های اجتماعی دو جنس را می‌گویند؛ یعنی به اجزای نافزیولوژیکی‌یی اشاره دارد که از نگاه فرهنگی، برای زنان یا مردان مناسب دانسته می‌شوند. جنسیت در واقع

گروهی از چشم‌داشت‌هایی است از مرد و زن که در جای‌گاه ویژه، چه کاری را باید انجام دهند. جنسیت در جامعه‌های گوناگون، گوناگون‌هایی دارد؛ زیرا جنسیت، آن زنجیری از نقش‌ها است که روی کردهای فرهنگی آن‌ها را سروسامان می‌دهند.

جندر: تعیین، تعریف و تشخیص مسؤولیت‌ها و نقش‌هایی افراد انسانی در اجتماع می‌باشد؛ یا مردا از جندر تفاوت نقش‌ها و مسؤولیت‌های اجتماعی زنان و مردان بوده که با گذشت زمان، قابل تغییر استند. این تفاوت در نقش‌ها، مسؤولیت‌ها، دسترسی به سرچشمه‌ها، فرصت‌ها، نیازمندی‌ها، موقعیت‌های اجتماعی و دیدگاه‌های زنان و مردان فراچشم می‌باشد. جندر تنها مسأله‌های وابسته به زنان را بررسی نمی‌کند، بل پوندها و وابسته‌گی‌های زنان و مردان را تحلیل می‌نماید.

آگاهی جندر: آن است که زنان و مردان، تجربه‌ها، خواست‌ها و نیازمندی‌های گوناگون دارند که بسیاری از مواقع، نامتوازن نیز هستند و در پویهٔ زمان و تلاش آن‌ها را می‌توان تغییر داد.

جریان‌سازی / شامل‌سازی جندر: به آن حالتی گفته می‌شود که نقش به گونهٔ درست توزیع شده و توانایی‌های افراد در آن فراچشم باشد. مراد از جریان‌سازی جندر مساوی‌بودن نیست، بل درست‌بودن شرط است؛ یعنی نقش مردان و زنان، در همهٔ پله‌های اجتماعی به درستی و به گونهٔ برجسته فراچشم باشد.

شامل‌سازی جندر می‌خواهد این را برساند که در همهٔ پالیسی‌ها و در پله‌های گوناگون، مسایل و نیازمندی‌های جندر گنجانیده شود. تطبیق و شامل‌سازی جندر، با تحلیل مسایل جندر آغاز می‌شود تا نابرابری‌ها و تفاوت‌ها را پیدا کند.

تساوی جندر: به معنای شرایط یک‌سان برای زنان و مردان، از برای دست‌یافتن کامل حقوق انسانی خویش و توان-مندی در راستاهای بالنده‌گی و انکشاف ملی، سیاسی، اقتصادی، اجتماعی، و فرهنگی، نیز بهره‌گیری برابانه از دست-آوردهای موارد یادشده می‌باشد. این برابری به معنای یک‌سان‌شدن زنان و مردان نیست، بل از برای فراهم‌آوری فرصت‌ها و زمینه‌های مساوی در زنده‌گی می‌باشد.

نقش/کارکرد جندر: چیزهایی استند که جامعه‌ها از نگاه فرهنگی برای افراد (زنان و مردان) مناسب و مقتضی می‌دانند و مسؤولیت‌های زنان و تکلیف‌های زنان و مردان می‌باشد. نقش جندر از نگاه سن، سطح اقتصادی، جای‌گاه اجتماعی، قوم، نژاد، مذهب، محیط فرهنگی، سیاسی، اقتصادی و جغرافیایی متفاوت می‌باشد. نقش‌ها را به سه گروه بخش کرده‌اند: تولدی/بازآفرینی، تولیدی، و مدیریت اجتماعی.

نیازمندی‌های جندر: از این حقیقت برآمده‌است که زنان و مردان، دارای نقش‌های گوناگون استند؛ بنابراین، نیازمندی-های آنان نیز گوناگون خواهند بود. این نیازمندی‌ها دو گونه می‌باشند: عملی و استراتژیک.

نیازمندی‌های عملی (فوری): جندر نیازمندی‌های پذیرفته‌شده اجتماعی برای زنان و مردان را در بر می‌گیرد. این نیازمندی‌ها، نیازمندی‌های فوری زنان و مردان را در کی اجتماع برجسته می‌سازد و بیش‌تر به دسترسی به نیازمندی‌های حیاتی، بسان سرپناه، آب، غذا، کار صحت و ... پافشاری دارد.

نیازمندی‌های استراتژیک جندر: به گفت‌وگو در باره پله پایین‌تر اجتماعی زنان می‌پردازد. این نیازمندی‌ها، به بنیاد ساختارهای اجتماعی، بخش‌بندی‌های کاری، قدرت، نظارت و مسایل حقوقی، بسان مزد مساوی برای کار مساوی، رنگ می‌گیرد. از میان برداشتن این گونه نیازمندی‌ها، زنان را به برابری، عدالت و بلندبردن نقش‌های اجتماعی شان کمک می‌کند.

تحلیل جندر: فراشد تحلیل آگاهی‌ها برای تضمین کردن اشتراک، دسترسی منابع و مزایا برای زنان و مردان، تشخیص مانع‌ها و چالش‌ها و تأثیرهای منفی برنامه‌های انکشافی بر زنان و مردان است. تحلیل جندر، با بهره‌گیری از ابزار و وسایل مورد ارزیابی رنگ می‌گیرد.

آگاهی‌ها بر بنیاد جنس: برای تحلیل جندر، همه آگاهی‌ها می‌بایست بر بنیاد جنس دسته‌بندی و گردآوری گردد تا اندازه تفاوت‌ها، تأثیرات نابرابری‌های زنان و مردان را پیدا نماییم.

برنامه‌ریزی جندر: فراشدی است که همه برنامه‌ها انکشافی نیازمندی‌های جندر و مسایل زنان و مردان را فراچشم داشته و تأثیرهای برنامه‌ها را بر زنان و مردان برجسته و بهره‌گیرنده‌گان را مشخص می‌گرداند.

عدالت جندر: عدالت آن است که بشر به همه حقوق خویش برابر به چهارچوب‌های قانونی و قراردادی دست یافته باشد. عدالت جندر، فراهم‌سازی مزایا، فرصت‌ها و نقش‌های منصفانه و عادلانه برای زنان و مردان است. این اندیشه، تفاوتی نیازمندی و قدرت را برجسته ساخته و این تفاوت را به رنگی نشان می‌دهد که بی‌عدالتی میان هردو را جبران نماید. جندر از آن جایی که دلالت به تقسیم نقش‌ها و مسؤولیت‌ها دارد، از این‌روی، از نگاه آن، عدم تعادل در تقسیم نقش‌ها، بی‌عدالتی به شمار می‌رود.

حساس‌بودن به جندر: به تشخیص تفاوت‌ها، نابرابری‌ها، دشواری‌ها و نیازمندی‌های مردان و زنان و جای‌گزینی این نگاه‌کردها در راه‌کارهای و کارکرهای گفته می‌شود.

ادغام و عمومیت جندر: فراشدی است که ما را باورمند می‌گرداند که نیازمندی‌ها و مسایل جندر را برجسته سازیم و آن‌ها را در همه پالیسی‌ها و برنامه‌ها بگنجانیم و برای حل این مسایل، راه‌کارهای عملی را پیش‌نهاد کنیم. این فراشد چتر همه‌گانی سمت‌وسودهی جندر است که از شامل‌سازی جندر آغاز شده و به سوی دستیابی به مقصد توازن جندر ره‌نمایی می‌کند این راه‌برد یک نهاد است که سیمای جندر را در همه پالیسی‌ها و کارکردها از راه بالنده‌گی ظرفیت در جندر و پاسخ‌گویی به نیازها برجسته گرداند.

توانمندسازی: فراشدی است که به وسیله آن، زنان و مردان در اوضاع نامساعد و عدم دسترسی به منابع، دانش و آگاهی، تصمیم‌گیری، بلندبردن آگاهی و ... با اشتراک در کارهای اجتماعی، برای اداره و حل دشواری‌ها به وسیله خودشان آماده می‌شوند.

ماده سوم – اهداف

۱. توزیع مساویانه فرصت‌ها و منفعت‌ها برای زنان و مردان در یک اجتماع؛
۲. پدیدآوردن شرایطی برای بهره‌مند گردانیدن زنان و مردان از حقوق مساوی، هم‌چون افراد ذی‌نفع از هرگونه منابع، امتیازها و کمک‌ها، به گونه برابر،
۳. تشخیص مسئولیت‌های فردی، تثبیت کارکرد گروه‌های منزوی و آسیب‌دیده و پستی‌بانی از ضررده‌گان؛
۴. جست‌وجوی علت‌های بی‌عدالتی‌ها و نابرابری‌ها، تحلیل آن‌ها و پیدا کردن راه‌حل‌های درست و قانونی برای آن‌ها؛
۵. پستی‌بانی از حقوق زنان از برای تطبیق عدالت؛
۶. همکاری در راه آموزش و پرورش محصلان بدون به دیده‌داشتن جنس، هم‌چون شهروندان روشن‌فکر، مسؤول و منتقد، که دارای توانایی‌های لازم در راه بالنده‌گی خویش باشند؛
۷. تلاش در راه افزایش کارایی‌ها و توانایی‌های استادان، کارمندان و محصلان زن و رسیده‌گی و بررسی موانع برای یک‌سوسازی آن‌ها؛

ماده چهارم – ترکیب کمیته مرکزی

- معاون محصلان، رئیس؛
- آمر انسجام خدمات، عضو؛
- آمر منابع بشری؛
- آمر امور فرهنگی و آگاهی عامه؛
- رئیس‌ان کمیته‌های جندر پوهنچی‌ها، اعضا؛
- یک یک محصل از هر فاکولته، به معرفی کمیته جندر فاکولته‌ها، اعضا.

یادداشت (۱): در نخستین جلسه این کمیته، از میان استادان اعضای کمیته، منشی کمیته برای مدت یک سال برگزیده می‌شود.

یادداشت (۲): اگر عضو کمیته مرکزی کارهای سپرده‌شده را به درستی انجام ندهد، یا به کار در کمیته دل‌چسپی نداشته باشد و یا حالت‌های پیش‌بینی‌ناشده پدید آید، می‌توان به درخواست رئیس کمیته مرکزی جندر و درخواست از پوهنچی مربوط، عضو اصلی را به اعضای فرعی کمیته جابه‌جا کرد و یا به گونه رسمی خواستار معرفی عضو تازه شد.

ماده پنجم - وظایف و صلاحیت‌های کمیته جندر:

۸. هم‌کاری با ریاست پوهنتون غالب برای دستیابی به دشواری‌ها در زمینه نیازمندی‌های جندر، ارایه پیشنهادی ویژه از برای یک‌سوسازی این دشواری‌ها و بی‌عدالتی‌ها پس از تحلیل و بررسی برای برنامه‌ریزی‌های ویژه در راستای جندر؛
۹. هم‌کاری با زنان در راستای ثبت و راجستر آنان، هم‌چون افراد ذی‌نفع؛
۱۰. هم‌کاری در بخش آموزش و ارتقای کیفیت برای زمینه‌سازی تساوی حقوق اجتماعی و توان‌مندسازی جندر؛
۱۱. تلاش در راه فراهم‌سازی فرصت‌های آموزشی و زمینه‌های بلندبردن سوپیه تحصیلی استادان زن به سوپیه ماستری و دکتورا
۱۲. مشارکت در همه برنامه‌های انکشافی، از برای پشتیبانی از حقوق زنان، با تضمین این‌که موضوع‌های وابسته به جندر در اصول رفتاری کارمندان درک گردد و به خوبی پشتیبانی شود تا حساس‌بودن جندر و نقش آن، به گونه چشم‌گیری، برجسته شود؛
۱۳. تصنیف، تألیف، تدوین ترجمه و ویرایش مقاله‌ها و متن‌هایی که در راستای گفت‌مان‌های جندر باشند و ترغیت و تشویق محصلان در نوشتن پایان‌هایی در پیوند با مسایل جنسیت و جندر؛
۱۴. تشویق استادان زن به پژوهش و پشتیبانی از پروژه‌هایی که در راستای جندر باشند؛
۱۵. نصب بنرهای وابسته به جندر در ریاست پوهنتون و پوهنچی‌ها در باره آگهی‌دهی از برنامه‌ها کوتاه‌مدت و درازمدت جندر و چه‌گونه‌گی رسیده‌گی به مسایل جندر؛
۱۶. ایجاد سیستم نت‌ورک ویژه زنان برای کارمندان، استادان و محصلان پوهنتون؛
۱۷. برگزارکردن پیوندهای بایسته با نهادها دولتی و غیردولتی از برای راه‌انداختن گفت‌مان‌های سازنده در باره جندر، بهره‌گیری دوجانبه از مشوره‌های ارزش‌مند و کارآمد و هم‌کاری‌های باهمی؛
۱۸. دادن مشوره‌های مؤثر در راه فراهم‌سازی تساوی جندر و برآورده‌شدن نیازمندی‌های زنان؛
۱۹. فراهم‌نمودن تسهیلات برای کارمندان و محصلان زن، برای نمونه ایجاد کودکستان‌ها، مکان‌های ویژه، امن و محفوظ تفریح و ورزش، سهولت‌های ترانسپورتی در رفت‌وآمد به پوهنتون، راه‌اندازی سیرهای علمی و سفرهای کوتاه مدت و ...؛
۲۰. دریافت شکایت‌ها، بررسی و رفع دشواری‌ها در صورتی که پهلوی قانونی داشته و امکان‌پذیر باشد؛
۲۱. شناسایی استادان، کارمندان و محصلان نخبه زن و فراهم‌سازی زمینه‌های بالنده‌گی آن‌ها؛
۲۲. برگزاری همایش‌ها، کنفرانس‌ها، سیمینارها و کارگاه‌های آگاهی‌دهی جندر، به ویژه به مناسب‌های بسان روز زن، روز مادر و ...؛

۲۳. پی افگندن لایحه‌ها و کارشویه‌هایی در پیوند با منع آزار و اذیت زنان و استراتیژی جندر و نیز برنامه تطبیقی جندر پوهنتون برای استادان و کارمندان زن؛
۲۴. هم‌کاری با مرکز مشوره‌دهی پوهنتون؛
۲۵. هموارسازی زمینه‌های راه‌یافتن زنان در مدیریت و مجالس شوراهای پوهنتون و فراچشم داشتن تساوی حقوق و نقش‌آفرینی بر بنیاد توانایی‌های فردی؛

ماده ششم – تدویر جلسه‌های کمیته مرکزی

۱. برگزاری جلسه‌های عادی در هر ماه یک‌بار (در آغاز هفته پایانی هر ماه)؛
 ۲. تدویر جلسه‌های فوق‌العاده هنگام نیاز با تصمیم رئیس کمیته و یا پیش‌نهاد دو ثلث اعضای کمیته؛
 ۳. نصاب تدویر جلسه‌ها بر بنیاد حضور دو ثلث اعضا؛
 ۴. تأیید تصمیم‌های کمیته به اکثریت آرای اعضای حاضر در جلسه؛
 ۵. مکلف‌بودن حضور اعضا در همه جلسه‌ها و داشتن حاضری جلسه‌وار از برای تعیین حضور و عدم حضور اعضا؛
 ۶. درج همه تصمیم‌های کمیته در کتاب ثبت جلسه‌ها (از این کتاب هم‌چون ابزار نظارتی نیز بهره‌برده می‌شود).
- یادداشت (۳):** هرگاه یکی از اعضای کمیته سه جلسه پی‌درپی به جلسه‌ها حضور نمی‌یابد، از کمیته اخراج و به شورای علمی پوهیچی معرفی می‌شود.

ماده هفتم – نظارت از کارکرد کمیته مرکزی

۱. داشتن حق نظارت شورای علمی و رئیس غالب بر کارکردهای و تصمیم‌های کمیته آموزش الکترونیک و ارزیابی کارشویه‌های آن از سوی آن‌ها؛
۲. فرستادن گزارش ماه‌وار و ربع‌وار کمته به معاونیت محصلات؛
۳. گسیل‌داشتن گزارش گسترده از کارکردهای سالانه کمیته به شورای علمی غالب.

ماده هشتم – شرایط کناره‌گیری اعضا از کمته‌های جندر

۱. معرفی کردن عضو تازه از سوی پوهنچی؛
۲. نخواستن خود عضو به ادامه کار در کمیته‌های جندر؛
۳. نداشتن کارآیی لازم عضو معرفی‌شده؛
۴. پدیدآمدن روی‌دادهای پیش‌بینی‌ناشده.

ماده نهم – روش ارزیابی کارکردهای کمیته مرکزی و کمیته‌های پوهنچی‌ها

۱. به دست آوردن دیدگاه‌های استادان و دانش‌جویان پوهنتون غالب به وسیله فرستادن پرسش‌نامه از چه-گونه‌گی اجراات جندر؛
۲. ارزیابی سالانه رئیس پوهنتون از چه‌گونه‌گی اجراات کمیته مرکزی و کمیته‌های پوهنچی‌ها و بررسی گزارش‌های سالانه آن‌ها؛
۳. ارزیابی ربه‌وار معاونان پوهنتون غالب از اجراات کمیته مرکزی و کمیته‌های پوهنچی‌ها و بررسی گزارش‌های ربه‌وار آن‌ها؛
۴. فرستادن گزارش کارکرد کمیته‌های پوهنچی‌ها از سوی مسؤول کمیته به شورای علمی پوهنچی گفت-وگو در باره سودبخشی اجراات در این شورا و ارایه راه‌کارهای مشخص در این راستا؛
۵. فرستادن گزارش کارکردهای کمیته مرکزی از سوی مسؤول کمیته به شورای علمی پوهنتون، گفت‌وگو در باره سودبخشی اجراات و کوتاهی‌های آن و ارایه راه‌کارهای مشخص در این راستا؛
۶. ابلاغ تصمیم‌های شورای علمی پوهنتون در باره انکشاف جندر ویا کوتاهی‌هایی که در این راستا به چشم می‌خورد، از سوی کمیته مرکزی به مراجع مربوط و مکلف‌گردانیدن آن‌ها به تطبیق و تصحیح امور جندر؛
۷. گسیل‌داشتن گزارش مفصل و پلان عملیاتی کمیته‌های جندر به آمریت جندر مقام محترم وزارت تحصیلات عالی.

ماده دهم – ترکیب کمیته جندر در پوهنچی

- یکی از استادان با تجربه، به انتخاب شورای علمی فاکولته، رئیس؛
- یک استاد علاقه‌مند به مسایل جندر از هر دیپارتمنت، به انتخاب جلسه دیپارتمنت؛ اعضا
- یک یک نماینده از محصلان از هر دیپارتمنت، اعضا.

یادداشت (۴): یکی از استادان در نخستین جلسه به حیث منشی جلسه برگزیده می‌شود.

یادداشت (۵): اگر عضو کمیته مرکزی کارهای سپرده‌شده را به درستی انجام ندهد، یا به کار در کمیته دل‌چسپی نداشته باشد و یا حالت‌های پیش‌بینی‌ناشده پدید آید، می‌توان به درخواست رئیس کمیته مرکزی جندر و درخواست از پوهنچی مربوط، عضو اصلی را به اعضای فرعی کمیته جابه‌جا کرد و یا به گونه رسمی خواستار معرفی عضو تازه شد.

ماده یازدهم – وظایف و صلاحیت‌های کمیته جندر پوهنچی

۱. رسیده‌گی به مشکلات وابسته به جندر در سطح پوهنچی؛
۲. ایجاد زمینه‌ها از برای تدویر محافل، همایش‌ها و کارگاه‌ها در راستا مسایل جندر؛

۳. ارسال گزارش دشواری‌ها و شکایت‌های استادان و محصلان به ریاست پوهنچی و در صورت نیاز به کمیته مرکزی جندر، از برای رسیدگی و بررسی آن‌ها؛
۴. انجام هرگونه فعالیت و خدمات حقوقی مجاز در راه تأمین عدالت و تساوی جنسیتی در پرتو اهداف ویژه و مشخص؛
۵. اشتراک و سهم‌گیری فعال در همایش‌ها، سمینارها و کنفرانس‌هایی که در پیوند با جندر؛ برگزار می‌گردد؛
۶. ارائه خدمات مشاوره حقوقی و ارشادی به گونه مستمر و موردی به همه اشخاص اعم از حقیقی و حقوقی به گونه مستقیم و نامستقیم؛
۷. برگزاری دوره‌های کارآموزی برای محصلان پوهنچی؛
۸. سنجیدن راه‌های دست‌یافتن به توان‌مندسازی و ایفای نقش جندر و جریان‌سازی/شامل‌سازی جندر؛
۹. درک نیازمندی‌های جندر و تحلیل آن‌ها از برای برنامه‌ریزی‌های ویژه و عملی؛
۱۰. ارائه گزارش ماه‌وار، ربع‌وار و سالانه به ریاست پوهنچی، کمیته مرکزی جندر<

ماده دوازدهم – برگزاری جلسه‌های کمیته پوهنچی‌ها

۱. تدویر جلسه‌های عادی ماه یک‌بار در هفته سوم هر ماه؛
 ۲. تدویر جلسه‌های فوق العاده، هنگام نیاز، به تصمیم رئیس کمیته و یا پیش‌نهاد دو ثلث اعضا؛
 ۳. نصاب تدویر جلسه‌ها بر بنیاد دو ثلث اعضا؛
 ۴. تأیید تصمیم‌ها و فیصله‌های کمیته به اکثریت اعضای حاضر در جلسه.
 ۵. مکلف‌بودن حضور اعضا در همه جلسه‌ها و داشتن حاضری جلسه‌وار از برای تعیین حضور و عدم حضور اعضا؛
 ۶. درج همه تصمیم‌های کمیته در کتاب ثبت جلسه‌ها (از این کتاب هم‌چون ابزار نظارتی نیز بهره برده می‌شود).
- یادداشت (۶):** هرگاه یکی از اعضای کمیته سه جلسه پی‌درپی به جلسه‌ها حضور نمی‌یابد، از کمیته اخراج و به شورای علمی پوهنچی معرفی می‌شود.

ماده سیزدهم – شیوه‌های برخورد با کمیته‌هایی که گزارش‌های خود را به موقع به دست‌رسی نمی‌-

گذارند:

۱. توصیه؛
۲. اخطار
۳. معرفی به شورای علمی پوهنچی؛
۴. معرفی به شورای علمی پوهنتون.

ماده چهاردهم – تعدیل در کارشیوه کمیته‌ها

۱. تعدیل یا تعدیل‌ها بر بنیاد پیش‌نهاد دو ثلث اعضا؛
۲. اجرایی‌شدن تعدیل یا تعدیل‌ها پس از تأیید شورای علمی غالب و رئیس غالب.

ماده پانزدهم – انفاذ

۱. اجرایی‌شدن این کارشیوه در ۱۵ ماده و ۶ یادداشت، پس از تأیید شورای علمی؛
 ۲. توشیح کارشیوه توسط رئیس غالب و ارجاع آن به بخش‌های مربوط.
- یادداشت (۲): این کارشیوه در جلسه شماره () مورخ () شورای علمی پوهنتون غالب تأیید گردید.