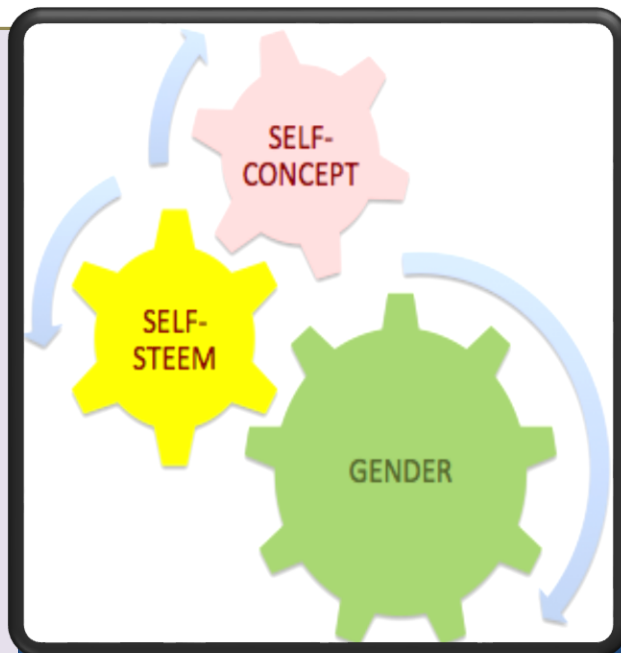




طرز العمل کميته
جنڊر پوهنځی
طب معالجوی

۱۳۹۹



مقدمه

یکی از گفت‌مان‌هایی که از سال‌ها بدین سو، در جهان پی افکنده نشده است، جندر می‌باشد. جندر (تساوی جنسیتی یا هم‌گرایی جنسیتی) واژه‌یی است که از برای در تنگنابودن زنان در جهان رنگ گرفته است.

امروزه سخن از برابری زن و مرد در میان است. در همه کشورهای جهان، 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 بوده است. گوناگونی فرهنگی و رسم‌ورواج‌های فراوان و رنگارنگ، چهره این سرزمین را در راستای برخورد با زنان با شماری از کشورهای جهان متفاوت ساخته است؛ 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 افکنده است و آنان را سیاه‌سر، مادر اولادها، مادر فلانی و ... ساخته است.

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 زنده‌گی ساز 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 فردی پیدا نیاید. کارشیوه جندر می‌خواهد همین گونه هم‌گرایی و هم‌کاری‌های بی‌دریغانه و بی‌شائبه را فراگیر بسازد و از هرگونه مرزگذاری‌های 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 ساخته شده اجتماعی است که به حقوق، نقش‌ها، مسئولیت‌ها، مکلفیت‌ها، کردار و رفتار زنان و مردان، در یک نظام اجتماعی باریک‌بینانه، چه ششم 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 ویژه‌ای 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 متوازن ساختن، 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 ویژه‌ای یافته‌است.

ماده دوم – اصطلاح‌ها و مفاهیم

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 صفات‌های اجتماعی دو جنس را می‌گویند؛ یعنی به اجزای نافریولوژیکی‌بی 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 مسئولیت‌ها و نقش‌هایی افراد انسانی در اجتماع می‌باشد؛ یا مرد از جندر تفاوت نقش‌ها و مسئولیت‌های اجتماعی زنان و مردان بوده که با گذشت زمان، قابل تغییر استند. این تفاوت در نقش‌ها، مسئولیت‌ها، 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 پویای زمان و تلاش آن‌ها را می‌توان تغییر داد.

جریان سازی / شامل سازی جندر: به آن حالتی گفته می‌شود که نقش به گونه‌ی درست توزیع شده و توانایی‌های افراد در آن فراچشم باشد. مراد از جریان سازی جندر مساوی بودن نیست، بل درست بودن شرط است؛ یعنی نقش مردان و زنان، در همه‌ی پله‌های اجتماعی به درستی و به گونه‌ی برجسته فراچشم باشد.

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

تساوی جندر: به معنای شرایط یک سان برای زنان و مردان، از برای دست‌یافتن کامل حقوق انسانی خویش و توانمندی در راستاهای بالنده‌گی و انکشاف ملی، سیاسی، اقتصادی، اجتماعی، و فرهنگی، نیز بهره‌گیری برابانه از دست‌آوردهای موارد یاد شده می‌باشد. این برابری به معنای یک سان شدن زنان و مردان نیست، بل از برای فراهم‌آوری فرصت‌ها و زمینه‌های مساوی در زنده‌گی می‌باشد.

نقش/کارکرد جندر: چیزهایی هستند 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 هستند؛ بنابراین، نیازمندی‌های 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 باره‌ی پله‌ی 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 میان‌برداشتن 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، همه‌ی آگاهی‌ها می‌بایست بر بنیاد جنس دسته‌بندی و گردآوری گردد تا اندازه‌ی 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، فراهم سازی 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 آنجایی 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 شامل سازی 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 مسؤولیت‌های فردی، تثبیت کارکرد گروه‌های منزوی و آسیب‌دیده و پشتیبانی از ضررده‌گان؛
۴. جست‌وجوی علت‌های بی‌عدالتی‌ها و نابرابری‌ها، تحلیل آن‌ها و پیدا کردن راه‌حل‌های درست و قانونی برای آن‌ها؛
۵. پشتیبانی 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 جندر طب معالجوی

- 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 (۱):** یکی از استادان در نخستین جلسه به حیث منشی جلسه 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 پیش‌بینی‌نشده 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 مرکزی

۸. همکاری با ریاست پوهنتون غالب برای دستیابی به دشواری‌ها در زمینه نیازمندی‌های جندر، ارائه پیشنهادهای 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 سوئے تحصیلی استادان زن به سوئے ماستری و دکتورا
۱۲. مشارکت در همه برنامه‌های انکشافی، از برای پستی‌بانی از حقوق زنان، با تضمین این‌که موضوع‌های وابسته به جندر در اصول رفتاری کارمندان درک گردد و به خوبی پستی‌بانی 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 پستی‌بانی 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 سیستم‌نت‌ورک 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، سمینارها و کارگاه‌های آگاهی‌دهی جندر، به ویژه به مناسب‌های بسان روز زن، روز مادر و ...؛

۲۳. پی افکندن 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 جندر طب معالجوی

۱. برگزاری جلسه‌های عادی در هر ماه یک‌بار (در آغاز هفته پایانی هر ماه)؛
 ۲. تدویر جلسه‌های فوق‌العاده هنگام نیاز با تصمیم امر 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 جندر طب معالجوی

۱. داشتن حق نظارت شورای علمی پوهیچی و رئیس پوهیچی طب و ریس کمیته مرکزی بر کارکردهای و تصمیم‌های کمیته جندرو کارشویه‌های آن از سوی آن‌ها؛
۲. فرستادن گزارش ماه‌وار و ربع‌وار کمیته به ریاست پوهیچی طب وجندر مرکزی؛
۳. گسیل‌داشتن گزارش گسترده از کارکردهای سالانه کمیته به شورای علمی پوهیچی.

ماده هشتم – شرایط کناره‌گیری اعضا از کمیته جندر

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

ماده نهم – روش ارزیابی کارکردهای کمیته جندر پوهیچی طب

۱. به دست‌آوردن دیدگاه‌های استادان و دانش‌جویان پوهنتون غالب به وسیله فرستادن پرسش‌نامه از چه‌گونه‌گی اجراات جندر؛
۲. ارزیابی سالانه رئیس پوهیچی از چه‌گونه‌گی اجراات کمیته جندر و بررسی گزارش‌های سالانه آن؛

۳. ارزیابی ریس پوهنچی طب و بررسی گزارش‌های ربع‌وار آن؛
۴. فرستادن گزارش کارکرد کمیته جندر از سوی مسؤول کمیته به شورای علمی پوهنچی گفت‌وگو در باره سودبخشی اجراءات در این شورا و ارایه راه‌کارهای مشخص در این راستا؛
۵. ابلاغ تصمیم‌های شورای علمی پوهنتون در باره انکشاف جندر و یا کوتاهی‌هایی که در این راستا به چشم می‌خورد، از سوی کمیته مرکزی به مراجع مربوط و مکلف‌گردانیدن آن‌ها به تطبیق و تصحیح امور جندر؛
۶. گسیل‌داشتن گزارش مفصل و پلان عملیاتی کمیته‌های جندر به امریت جندر مقام محترم وزارت تحصیلات عالی.

ماده دهم – 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 رسیده‌گی 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. ارایه 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. ارایه گزارش ماه‌وار، ربع‌وار و سالانه به ریاست پوهنچی و کمیته مرکزی جندر.

ماده یازدهم – شیوه‌های برخورد با کمیته‌هایی که گزارش‌های خود را به موقع به دست‌رس

نمی‌گذارند:

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

ماده دوازدهم – تعدیل در کارشیوه کمیته‌ها

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

ماده سیزدهم – انفاذ

۱. اجرایی‌شدن این کارشیوه در ۱۳ ماده و ۳ یادداشت، پس از تأیید شورای علمی پوهنچی؛
۲. توشیح کارشیوه توسط رئیس‌پوهنچی و ارجاع آن به بخش‌های مربوط.

این کارشیوه در جلسه مورخ / / شورای علمی پوهنچی طب پوهنتون غالب تأیید گردید.