

## لومړی ضمیمه: د ۲ درس لپاره د قضیې مطالعات

### د قضیې مطالعه ۱: د نایجیریا د بنوونکو د روزني مرکز

دا د نایجیریا د بنوونکو د روزني مرکز اړوند د یوې قضیې مطالعه ده. په ۲۰۰۲ م کال کې یې له ۴۰۰۰ څخه ډیر د بشپړ وخت (Full time) زده کونکي درلودل، چې ۴۸ سلنه یې بنځي وې. یاد بنوونکو د روزني مرکز په پوهنځیو ویشل شوی و، چې هر یو یې د بېل بېل ریس لخوا رهبري کېده. او د دوی مشري بیا د یو لور پوري مدیریټي ټیم په غاړه وو. یاد بنوونکو د روزني مرکز یوه اداره کونکي شورا لري چې په بنوونکو د روزني مرکز کې د پالیسی د تطبیق نظارت په غاړه لري، او یو علمي بورډ لري، کوم چې د علمي چارو اړوند پرېکړې نیسي. ټولې استادان او اداري کارکوونکي د امر لخوا ټاکل کېږي (پرته د رییسانو چې معمولا د رایو پواسطه ټاکل کېږي)

حتی په یوه عمومي نظر لور جنسیتی سازمان را منځته کېدلی شي: بنځینه زده کونکي او بنځینه کارمندان په اکثریت شمېر کې دي، مگر ټول مسؤلیت لرونکي پوستونه نارینه و نیولي دي. ډیری بنځینه کارمندان (نږدې ۶۵ سلنه) د دار الانشاء د ملاتړ، او کشرانو بنوونکو په صفت دنده اجرا کوي. بنځینه استادان د مضامینو او مسلکونو له مخې په کلسټرونو ویشل شوي، لکه د کور اقتصاد، بنکلو هنرونو او بنوونې په برخو کې کلسټر شوي دي. دا عمومي تاثر د دې بنکارندوی او وړاندیز کوي چې د کارمندانو او زده کونکو ترمنځ د فعالیتونو او رولونو یو منظم جنسیتی تحلیل باید تر سره شي. د سازمانونو ذاتي جنسیت او جنسیتی مساوات د غیر رسمي، غیر اداري، او په یوازې وینا کې دی او په واقعیت کې نه تطبیقېږي. مهمه دا ده چې د رسمي او غیر رسمي رولونو او مسؤلیتونو ترمنځ توپیر وشي. د لاندې فعالیت پروفايل د کارمندانو په رسمي او غیر رسمي رولونو او د کارمندانو او زده کونکو مسؤلیتونو باندې ویشل شوی

### د فعالیت پروفايل

دا باید په مناسبو ډلو وویشل شي لکه په نارینه او بنځینه کارمندانو او زده کونکو. که چیرې د جنسیت تحلیل هدف یا تمرکز توپیر کولو، نو ممکن کټگورۍ هم بدلون ومومي: د بیلگې په توګه، علمي کارمندان او اداري کارمندان، یا مدیریت او بنوونکي

### رسمي رولونه او مسؤلیتونه

**کارمندان:** اداري شورا یوولس (۱۱) غړي لري چې له دې جملې څخه یوازې دوه یې بنځینه دي. لور پوري مدیریټي ټیم، د پالیسی، مالي چارو، او اداري مسوولین ټول نارینه دي، چې یوازې او یوازې یوه رییسه پکې بنځه ده، او هغې په دې پوست کار کولو او هغه ځکه چې کوم بل بدیل (نارینه) کانديد شتون نه لرلو. هغه د مسلکي زده کړو بنوونځي مشري کوي، چې د کرنې، کور اقتصاد، بنکلو هنرونو، او سوداګرۍ زده کړې وړاندې کوي. د ۳۰ څخه ډېرو ډیپارټمنټونو کې، یوازې شپږ یې بنځینه امرین دي. ډیری اداري کارمندان څوک چې د لور پورو کارمندانو امرونو لاندې کار کوي بنځینه دي، بنځینه استادانې د دوی د تدریسي رول سربېره، د زده کونکو په لیلیه کې د واکمنو او لیلیي معلمانو په توګه دنده ترسره کوي. د

نارینه وو لپاره ، د تدریس اصلي وظیفې تر څنګ د اضافي رول په توګه د کمیټو مشري کول دي. یوازې دوه دایمي کمیټې - هغه چې د زده کونکو د نظم او ډسپلین او مشورې سره تړاو لري، د میرمنو لخوا رهبري کيږي .

**زده کونکي:** د زده کونکو اړوند ، د زده کونکو اتحاديې مشران په عنعنوي ډول نارینه او د دوی معاونین بنځینه دي. د مالي مدیر نارینه وو او د خزانې رییس هم معمولا بنځینه وي. داسې بریښي چې دا ترکیب د زده کونکو د اتحاديې د باور وړ ګرځېدلی. د زده کونکو ډیری کلبونه او کمیټې د نارینه وو لخوا رهبري کيږي.

### غیر رسمي رولونه او مسؤلیتونه

**کارمندان:** په ورځني ژوند کې ، د دوی د رسمي تدریسي رول سر بېره ، میرمنې د کورونو پاملرنې کوي چې د نارینه خدمت کول هم پکې شامل دي. د کارمندانو په غونډو کې منشياني تل میرمنې وي ، او بنځینه کارکونکي د څښاک برابروني خدمت تر سره کوي ، پداسې حال کې چې ځوان نارینه کارمندان شتون لري او کولی شي دا دنده سرته ورسوي. رییسان تل نارینه وي. بنځینه کارمندان محصلینو ته مشورې ورکوي. نوی جوړ شوی مشورتي مرکز ، د یوې بنځې لخوا رهبري کيږي.

د کارمندانو نارینه غړي ګڼ سپورتونه کوي: لکه فوټبال ، باسکټبال ، او والیبال. یوازې دوه بنځینه کارمندانې په منظم ډول سپورت کوي (والیبال او لاسي بال). نارینه کارمندان د غیر رسمي خبرو اترو او نورو سره شبکو جوړولو فرصتونه ولري ، د کومو لارو چې دوی بیا ډېری معلوماتو او واکمنو خلکو ته په غیر رسمي توګه لاس رسې پېدا کوي. دا کېدای شي له دې امله وي چې نارینه د میرمنو په پرتله د ښوونکو د روزنې مرکز کیمپس یا داخل کې ډیر وخت تېروي ، او بنځینه خپل ډېر وخت د کور په کارونو کې مصرفوي.

**زده کونکي:** د مطالعې تر څنګ ، نارینه زده کونکي معمولا سپورت کوي یا ځینې نور فعالیتونه ترسره کوي د کومو له لارې چې دوی عاید لاسته راوړي؛ دوی په کورني مسایلو کې هم برخوال او سهیم دي ، د مثال په توګه د مېلمنو لرل او د هغوی عذلول ، او د شخړو حلول . نارینه زده کونکي ممکن د ټولګي وروسته ډېر وخت په کفتیریا کې د معلوماتو شریکولو په موخه تېر کړي ، پداسې حال کې چې بنځینه زده کونکي مجبورې دي چې د درس وروسته بېرته کور ته ستني شي او په کفتیریا کې پاتې نه شي

دا د جنسیت ځانګړي رولونه او مسؤلیتونه د هارورډ فعالیت چارټ کې نیول شوي دي (جدول ۴.۶). په یاد چوکاټ کې سازمانې رولونو ، کورني او ټولنیزو رولونو تر منځ توپیر واضح شوی . د نایجریا په شرایطو کې بنځې او نارینه د خپلو رسمي دندو تر څنګ په خپلو کورونو کې ځینې ځانګړي مسؤلیتونه هم لري. بنځې په رسمي درسي ورځو کې معمولا پخلی کوي ، د کور اړوند کارونه کوي ، او د ماشومانو پالنه او ساتنه کوي. د کار وروسته ، دوی ممکن خپل ماشومان روغتون ته یوسي او یا یو څه کرنه وکړي. ځینې نارینه کارمندان د ښوونکو د روزنې مرکز کې له درس وروسته (او ځینې وختونه د کاري ساعتونو په جریان کې) ځینې شخصي کورسونو کې درس ورکوي چې اضافه عاید له دې لارې لاسته راوړي، یا حیوانات ساتي ، یا ځان په ځایي سیاست کې ښکیلي او پرې بحث کوي . د ښوونکو د روزنې مرکز څخه بهر فعالیتونه او

مسؤولیتونه د ښوونکو د روزنې مرکز په هغو کارونو او کړنو اغېز لري چې میرمنې او سړي ورسره د مرکز په داخل کې مخ کېږي.

د ښوونکو د روزنې مرکز د کارمندانو او زده کوونکو د فعالیت پروفایل				
نارینه زده کوونکي	ښځینه زده کوونکي	نارینه کارمندان	ښځینه کارمندان	
د زده کوونکو د کمېټو او کلبونو مشري کول د زده کوونکو په اتحادیه کې د زده کوونکو استازولي کول او د ټولګي د نماینده ګانو په توګه	په ځانګړو مراسمو کې مېلمستیا برابرېونه، د مېلمنو عذرونو او عزت کول (فراغت، او نور	تدریس د کمېټو مشري کول مدیریت رهبري د ځانګړي ډیري مشران	تدریس د غونډو یاداشتونه اخیستل یا د کمېټې د منشي پتوګه دنده ترسره کول ځینې د ځانګړو مشران، منشیان، صفا کاران	د ښوونکو د روزنې مرکز رول
په عایداتي فعالیتونو کې بوختیا د ځوانانو روزل او منسجمول کرنه	د کور په کارونو کې مرسته کول په کرنې او بازار موندنې کې څه نا څه مرسته	خصوصي درس ورکول کرنه سوداګري کول (تجارتی مرکز یا دوکانونه)	د کور اړوند کارونه د ماشومانو پالنه او روزنه کرنه	د کور رول
د قانون او نظم په ساتلو کې مرسته	محدوده ټولنیزه ونډه	ملګرو سره لیدنه	د ټولنیزو پېښو تنظیمول / ملاتړ	د ټولني رول

	تولني ته د احترام او درناوي په سترگه کتل	سياسي فعاليت تفريحي فعاليت	کول (زير وونه ، ودونه ، جنازي)	
--	--	-------------------------------	-----------------------------------	--

د بشوونکو د روزني مرکز د کارمندانو د لاسرسي او کنترول پروفايل				
کنترول		لاسرسی		
سرچیني	بڅينه کارمندان	نارينه کارمندان	بڅينه کارمندان	نارينه کارمندان
پانگه	نه	هو ( لور پوري مدیریت)	نه (یوازي لور پوري مدیریت)	هو ( که لور پوري مدیریت وي)
بودیجه		یوازي د خانگو مشران او پورته	یوازي ریيسان او د خانگو مشران	هو (که د خانگي مشر یا پورته)
اسباب (نقلیه وسایط، تلیفونونه او نور )	ډېر محدود	د لور پوري مدیریت لپاره	ډېر محدود (یوازي لور پوري مدیریت)	هو (که لور پوري مدیریت واوسي)
روزنيز پروگرام/ د کارمندانو ظرفیت لوړونه (کنفرانسونه او کورسونه)	د کورني بندیزونه او مجبوریتونه له د سفر اجازه نه ورکوي	هو	هو (مگر د پیسو خوندي کولو امکان لږ دی)	هو
وخت	د کورني مسؤولیتونو له امله محدود دی	هو	د کورني مسؤولیتونو له امله محدود دی	هو

د خانگو امرين او پورته	يوازي د خانگو امرين (مگر نارينه لاهم ټينگار كولى شي)	ورته د كورس په ټاكنه كې چې كوم مضمون غواړي تدريس كړي ، خوښه وركول كيري.	د خپل تدريس لپاره چې كوم مضمونونه غواړي تدريس كړي ، په ټاكنه كې محدوديت لري (يوازي د خانگو امرين او پورته)	<b>نصاب</b>
هو (كه چېرته لور پوري مديريت كې واوسي)	محدود (يوازي كه چېرته لور پوري مديريت كې واوسي)	كه په لور موقف كې واوسي	محدود (يوازي د خانگو امرين او پورته)	<b>حمایت (منشي)</b>
<b>نارينه كارمندان</b>	<b>بنځينه كارمندان</b>	<b>نارينه كارمندان</b>	<b>بنځينه كارمندان</b>	<b>كتي</b>
هو	نه	هو	په رتبه پوري محدود او اړه لري	<b>پورونه (د موټر ، كور ، فرنيچر لپاره)</b>
هو	نه	هو	محدود فرصت	<b>بيروني عايد (پښوونه او روزنه او نور)</b>
هو	نه	هو	ډير محدود (نارينه لور پوري مديريت ته ډير لاسرسى لري او ورته نږدې دي)	<b>سياسي ځواک / وقار</b>
هو	نه	هو	گڼ وخت د فرصت پوري تړلي. تبعيض يې زياتمنوي)	<b>ترفيح او پرمختگ</b>

هو	نه	هو	سفر و نو او اختياري تادياتو لپاره لور پورو مديريت ته كافي نردبوالی نلري.	غوښتنی ، قانوني يا غير قانوني (د مثال په توگه د بونس تاديه ، د زده كونكو څخه جنسي غوښتنی)
----	----	----	---	--

### لاسرسی او کنترول پروفايل

د لاسرسی او کنترول پروفايل چې په ۷-۴ جدول کې ښودل شوی یوازې د ښوونکو د روزني مرکز د کارمندانو لپاره کارول کېږي خو ورته پروفايل د زده کونکو لپاره هم کارول کېدای شي. د سرچینو او گټو کټگوري په اصلي چوکاټ کې ځای په ځای کېږي ، مگر فرعي کټگوري د څېړونکو لخوا د ښوونکو د روزني مرکز د شرایطو سره سم د څېړونکو پواسطه تنظیمېږي . که د هارورډ چوکاټ په مشارکتي توگه (participatory mode) وکارول شي ، نو د تحلیل لپاره د فرعي کټگوريو پېژندلو ، مشخص کولو او بحث فکر کولو لپاره زمينه برابروي.

### سرچیني

د ۷-۴ جدول څخه په ښکاره توگه معلومېږي ، چې په هغو ادارو کې چې سړي حاکم وي ، او په لور پورو چوکيو کې ښځې شتون ونلري ، نو هلته سرچینو ته د دوی لاسرسی او کنترول دواړو باندې د پام وړ اغېزه شتون لري. ښځينه کارمندان ممکن ځينو سرچینو ته لاسرسی ولري (د مثال په توگه بورسونه) ، مگر دا سرچیني دوی په کنترول کې ندي ، او له همدې امله هغه اندازه گټه چې دوی تر لاسه کوي ممکن د نارينه وو په پرتله محدود وي. سرچینو او گټو ته د لاسرسی تر څنګ د ښځو په وړاندې په کار کې ځینې نور غیر رسمي فشارونه شتون لري چې د میرمنو د پرمختګ مخنیوی کوي. چې دا په اسانۍ سره په جدول کې نه ښودل کېږي ، مگر دا جدول پخپله کېدی شي چې د یوې وسیلې په توگه وکارول شي او د مسایلو پراخه څېړلو ته لار هواره کړي. د فعالیت او لاسرسی او کنترول پروفايل پر سر د کارمندانو تر مینځ بحث به د مېرمنو په وړاندې د هغه خنډونو په اړه د خلکو پوهه رامنځته

کړي چې میرمنې ورسره مخ دي ، او ممکن د دې خنډونو د کمولو لپاره یو میکانیزم رامنځته شي او د لوړ پوړي مدیریت د رضایت سبب وگرځي. د مثال په توګه ، د ترفیع په صورت کې ، بنځینه استادانې معمولاً باید د نارینه وو په نسبت ډیر کار وکړي (د مثال په توګه: ډېر څه ولیکي او نشر یې کړي ، په ډېرو کمپنو کې یې کار کړی اوسي). په ځینو مواردو کې دوی نه شي کولای د ځینو بندیزونو او عذرونو له امله لوړو پوستونو ته ترفیع وکړي. د نارینه لوړ پوړی مدیریت پدې باور لري چې میرمنې د نارینه وو په پرتله لږ احتمال د دې لري چې لاریون وکړي، او یا که د ترفیع لپاره د دوی غوښتنلیک بریالی نه شي نو د نارینه وو څخه متفاوت چلند کوي. په هغه کلتورونو کې چې سړي حاکم وي دا مانا ورکوي چې لوړ پوړي اداره د نارینه وو هڅولو او پرمختګ ته ترجیح ورکوي ، ترڅو د دوی ناستې او مجلسونه په اسانۍ او سهولت سره ترسره شي.

حتی په ټیټ رتبه پوستونو کې سړي د میرمنو په پرتله غوره ځای په ځای شوي ترڅو سرچینې په واک کې ولري، لوړ پوړي مدیریت ته لاسرسی ولري او د مسايلو په حلولو کې ډاډه واوسي. بنځینه ښوونکي که د چا د غیر عادلانه چلند څخه شکایت کوي ، نو پر مخ یې لارې تړل کيږي. که څه هم د ترفیع لپاره اداري پروسیجر او تګلاره شتون لري ، پرووست (تل یو سړی) په ډېر مهارت سره یاد پروسیجر اداره کوي. د یادونې وړ ده چې دا مهال د نایجریا د ایالت په څېر ، دا مرکز نږدې د ډیر قومي تاوتریخوالي سره مخ دی . جنسیت ته د ستونزې په سترګه نه کتل کيږي ، نو له همدې امله ممکن د جنسیتي حساسیتونو پرځای په نژادي حساسیتونو کې تمرکز کيږي. دا یو مثال دی چېرته چې توکم د جنسیت تر مینځ راځي، او له همدې امله ، د سازمان د جامع او دقیق جنسیتي تصویر د رامنځته کولو لپاره په تحلیل کې د توکم ځای پر ځای کولو ته اړتیا لیدل کيږي.

## ګټې

د ګټو ځینې ډولونه چې د جنسیتي تحلیل په اثر رامنځته او وپېژندل شوي " کاري ګټې او غوښتنې " وې. ځینې غوښتنې رسمي وې ، (پرډیم یا سفر خرچ ، د سفر لګښتونه او نور)، دوی ممکن په عادلانه او مناسب ډول نه ورکول کيږي. ځینې نورې غوښتنې او هدییې غیر رسمي دي. دا غیر رسمي ګټې او غوښتنې یوازې په چارټ کې ذکر شوي وې ځکه چې څېړونکي د ښوونکو د روزنې مرکز کې غیر رسمي او رسمي فعالیتونه او رولونه څېړلي وو. پدې مرکز کې ، د نارینه ښوونکو او نارینه زده کونکو لپاره ځانګړې پټې ګټې بنځینه زده کونکو ته لاسرسی و (او د امکان په صورت کې نارینه زده کونکو ته هم). جنسي ځورونه پکې رواج ده ، او بنځینه زده کونکي اکثر د نارینه ښوونکو سره غیر اخلاقي اړیکو نیولو ته اړ ایستل کيږي ، چې دا کار د جنسي ځورونې پرمختګ ته لار هواروي، که یوه جینی د یوه ښوونکي او یا زده کونکي د "محافظت" لاندې وي، نور نارینه ښوونکي او زده کونکي بیا هغه یوازې پرېږدي او ورسره کار نلري. د ښوونکو د روزنې مرکز کې د بنځینه زده کونکو جنسیتي ځورونه د نارینه زده کونکو پواسطه تر سره کېدل ، او کله ناکله نارینه ښوونکو د بنځینه زده کونکي څخه جنسي غوښتنې کولې او دوی مجبورېدلې چې د نارینه ښوونکو سره جنسي اړیکې ولري (پداسې ټولنه کې چېرته چې بنځینه جنسي کړنې د واده پرته یو لوی خطر او کله ناکله د مرګ سبب کېږي ) بنځینه زده کونکو دا کار د پیسو په

بدل کې نه کولو، بلکې د خپل ځان د ساتنې په موخه یې کولو، دوی دا کار د بیسو لپاره نه بلکې د محافظت لپاره کوي، ځکه چې ځینې استادان خپل واک او صلاحیت د بنځینه زده کونکو د پارولو او تهدیدولو لپاره کاروي، او دوی گواښي چې که د دوی ونه مني، نو دوی به په ازموینه کې ناکام کړي. که یوه بنځینه زده کونکي د نارینه بنوونکي غوښتنه رد کړي، نو د ازموینې په پایلو کې به د درغلی قرباني شي یا حتی ممکن په ازموینه کې یې د ناستې مخه ونیول شي. که یو زده کونکي په استاد تور ولگوه او خپله ادعا یې ثابت نه شوه کړی، نو له مرکز څخه به خارج کړي. نو ځکه شکایتونه لږ دي. د خپلو زده کونکو سره د استادانو د واده کولو قضیې ډېرېدونکې دي، مگر دا روښانه نه ده چې دا کار اجباري او یا د گواښ د قربانۍ له وجې صورت نیسي.

په ۴-۸ جدول کې ځینې هغه عوامل په گوته شوي چې په مرکز کې د جنسیت په اړیکو تاثیر لري. فرصتونه هم را پېژني چې په مرسته یې تکلاري او عملیاتي پلان (کاري پلان) رامنځته کړو. د نائلا کبیر د ټولنیزو اړیکو کړنلاره (فصل ۷) هم دلته په مؤثره توګه کارول کیدی شي.

هغه څوک چې تحلیل پلي کوي، کولای شي یو عملي پلان چې د تحلیل په پروسه کې کارول کیري طرحه کړي، لکه کوم چې په ۴-۸ جدول کې ښودل شوي، د ګډون کونکي وسایلو بېلګې وکاروی کومې چې په نهم (۹) فصل کې راغلي دي، بنځینه بنوونکي کولی شي د جنسي تبعیض د له منځه وړلو لپاره پرېکړې وکړي: علمي وده. دا د "محدودیتونو" په کالم کې د سیاسي فکتور په توګه لېست شوی. د بنځینه بنوونکو په ناسته کې، دوی کولی شي په دې بحث او موافقه وکړي چې د یادو نابرابریو په وړاندې څنګه مبارزه وکړي (لاندې جدول وګورئ، جدول ۴-۹ وګورئ)

د نفوذ عوامل ، خنډونه ، او فرصتونه		
د نفوذ عوامل	خنډونه	فرصتونه
ټولنیز- اقتصادي	- بنوونې او روزنې ته د انجونو محدود لاسرسی - وختي واده	- عمومي لومړنۍ زده کړې پرمخ یوسي - د پوهاوي لوړول
	- نارینه استحصال د کارمندانو او زده کونکو د غربت له امله اغیزمن شوي	- د پوهنې په ټولو پالیسیو او برنامو کې د جنډر د ادغام لپاره د نړیوالې ټولني فشار
	- جنسیتي ځانګړی رولونه / جوړښت - سړي کولی شي د بنوونکو د روزنې مرکز کارونو کې ډیر وخت مصرف کړي؛ بنځي کورني او د کور اړوند کارونه کوي.	- زده کړو او اقتصادي ګډون په اړه د جنسیتي توپیر لرونکو



<p>احصايو او شمېر د له منځه وړلو فشار</p> <p>- د جنډر او زده کړې په اړه وروستی څېړنې</p>		
<p>- قانون شتون لري مگر جاري کولو او پلي کيدو ته يې اړتيا ده</p> <p>- حکومت د جنسيتي مساواتو د اهدافو پلي کولو لپاره نړيوال فشار سره مخ شوی</p> <p>- په لوړ پوستونو کې په بنځينه کارمندانو د کار کولو فشار</p> <p>- په عام او عادي ژوند او سوداګرۍ کې ډيرې بريالۍ ميرمنې</p> <p>- د بشري حقونو اجندا</p> <p>- د بنځو مدافع سازمانونه او ادارې</p>	<p>- سړي واک ته د بنځو لاسرسی بندوي؛ لوړ پوړي مديريت کې ټول سړي دي.</p> <p>- د تبعيض د عامولو هڅې</p> <p>- په پرېکړو نيولو کې د بنځو کم او محدود گډون</p> <p>- د بنوونکو د روزنې مرکز کې د جنسيتي اړوند پاليسيو نشتون او يا په بنوونکو د روزنې مرکز کې د مساوي فرصتونو پاليسيو نه شتون</p>	<p><b>سياسي</b></p>
<p>- په بنوونه او روزنه کې د غېر دولتي موسساتو ونډه او گډون</p> <p>- د زده کړو په کيفيت کې ښه والی</p> <p>- په اقتصادي رول کې د بنځو تود هر کلی</p> <p>- د نصاب اصلاح</p> <p>- د اداري تعصب او ستراتيژيکو مطالعاتو د پوهاوي د لوړېدلو په اړه څېړنې</p>	<p>- د بنځو ځای کور دی</p> <p>- د بنځو رول د نارينه وو خدمت کول دي</p> <p>- وختي واده کول</p> <p>- نارينه رهبران دي ، نه بنځي</p> <p>- بنځو ته د اقلیت او ناقص العقل مخلوق په نظر کتل کيږي</p> <p>- د بنوونکو د روزنې مرکز له لارې د نارينه حاکميت او برلاسي پياوړي کول</p> <p>- مذهبي عقيدې</p> <p>- بنځي ميندې او پالونکي دي</p> <p>- د بنځو او نارينه وو تر مينځ لږ او محدود تعامل</p>	<p><b>کلتوري</b></p>

د بنځینه علمي کادرونو عملیاتي پلان (Action Plan)						
تاکلي موخي	مطلوبې پایلي	منل شوي کړنې	تنظیموون کی	اړینې سرچینې	وخت (time) (scale)	څارون کی
په علمي ترفیعاتو کې د مساواتو رامنځته کول	د سرو د شمېر څخه ډېر او یا د هغوی سره په مساوي شمېر بنځینه رامنځته کول	۱. لوړ پوړي مدیریت ته یې په اړه خبر ورکړل شي او وویل شي ۲. خپل ملاتړ لپاره حکومتدارۍ شورا (ولایتي شورا) او د کارمندانو اتحادیې میرمنې له ځان سره درول ۳. له بنځینه رییسې دې غوښتنه وشي چې په اړه یې پلټنې او هڅې وکړي ۴. په علمي غونډو او مجالسو کې په اړه کې وینا کول ۵. په دې اړه باید لازمي مشورې وشي چې له کومې لارې خپل غوښتنې تر لاسه کړي. ۶. که یې د پرمختګ نیول کيږي او غوښتنې یې نه منل کيږي، باید لیکلي دلیلونو لپاره ترې وپوښتل شي، چې ولې؟ ۷. که چیرې یو نوی سړی کارمند ترفیع کوي، نو باید د معیارونو په اړه ترې وپوښتل شي	ټاکل شوي ویاند یا کمیته او یا کاري ډله	وخت ځینې د سفر لگښتونه	د پرمختګ تر بل پورې ډله	کمیته او یا کاري ډله

#### د قضیې مطالعه ۲: BRAC په بنګله دېش کې

د بنګله دېش کلیوالي پراختیایي کمیته (BRAC) په نړیواله کچه مشهوره موسسه ده. د دې موخه یا (Mission

(Statement) چې د دوی په وېبسایټ کې ذکر شوي په لاندې ډول ده:

BRAC د هغه خلکو سره کار کوي چې د چا ژوند د ډېرې بې وزلۍ ، بې سوادۍ ، ناروغۍ او نورو معلولیتونو سره مخ دی. د هر اړخیزه پرمختیا سره سره، BRAC هڅه کوي چې د بنگله دېش د بې وزلو خلکو د ژوند په کیفیت کې مثبت بدلون راولي. BRAC د غریبو خلکو ټولنیز ، اقتصادي ، سیاسي او بشري ظرفیت لوړولو له لارې د بشري حقونو ، وقار ، او جنسیتي مساوات په پیاوړتیا او وده کې فعاله ونډه لري.

BRAC بېوزلو او بزگرو ته د تعلیم او روزنې ، روغتیا پاملرنې، کورنۍ پلان جوړونې ، او د ټولني تنظیم اړوند د مالي خدماتو چمتو کولو له لارې کار کوي . د دې زده کړه ایزې برنامې پیل له اتو څخه تر لسو کالو ماشومانو لپاره د غیر رسمي زده کړو برنامه (NFPE) وه ، ورپسې یاده برنامه د کریش کشری بنوونځی د ۱۱-۱۴ کلونو ماشومانو لپاره هم شروع شوه. برک اوس مهال په کلیوالي منطقو کې ۳۴۰۰۰ بنوونځي لري چې یو نیم ملیون ماشومان پکې شامل دي. NFPE درې یا ځینې وختونه څلور کلن پروگرامونه وړاندې کوي. د BRAC په بنوونځیو کې اويا سلنه (۷۰٪) زده کونکي انجونې دي ، او اووه نوي سلنه (۹۷٪) بنوونکي یې بنځینه دي. دا په داسې یو هیواد کې دی چې په دولتي لومړني بنوونځیو کې د انجونو شمولیت یوازې پنځوس سلنه (۵۰٪) سلنه دی ، او د لومړنیو بنوونځیو بنوونکو یوازې نولس سلنه (۱۹٪) یې بنځینه دي. پنځه اتیا سلنه (۸۵٪) کلیوالي مېرمنې یې نالوستې دي. لږ تر لږه نوي سلنه (۹۰٪) ماشومان چې د BRAC بنوونځیو کې زده کړې کوي ، خپل پروگرام بشپړوي ، پداسې حال کې چې دولتي بنوونځیو کې دا شمېر ۳۵ سلنه (۳۵٪) دی. د ماشومانو شمیر چې د BRAC بنوونځیو څخه فارغ شوي د ۲ څخه تر ۴ ملیونو پورې رسېږي.

د BRAC د ۱۳۹۷ ل کال کلنی راپور د BRAC بنوونځیو له لارې د جنډر څلور ډوله بدلونونو ته اشاره کوي

- په زده کونکو کې بدلون د جنسیت په اساس د حساس نصاب او هم د نصاب د فعالیتونو په اساس رامنځته شوی.

- په BRAC سازمان کې د ارزښتونو په پایله کې په بنځینه کارمندانو کې بدلونونه رامنځته شوي

- د بنوونکو تر مینځ د هغوی د نوي ټولنیز رول سره سم بدلونونه رامنځته شوي.

- او په میندو کې بدلونونه ، هغوی چې د والدینو په غونډو کې یې برخه اخیسته.

د ذکر شوو اهدافو څخه یو هدف دا و چې د نارینه او بنځینه ترمینځ اړیکو ته وده ورکول شي او دا رابطه ډېره

عادلانه وي، او میرمنې ځواکمنه کړي چې د نارینه وو سره د دوی د جنسیتي اړتیاوو په اړه خبرې وکړي. د

NFPE برنامې جنسیتي تحلیل مطالعه کول به مور ته دا جوته کړي چې ایا یاد هدف تر لاسه شوی او کنه.

د هارورډ چوکاټ د فعالیت پروفایل بشپړولو لپاره په اسنادو کې کافي معلومات شتون نلري. په هر صورت ، په

برنامه کې د شامل کسانو په اړه معلوماتو به په لاندې برخو کې خورا ارزښتناک معلومات چمتو کړي ، د بیلگې په

توگه ، هلکان او انجونې په بنوونځي کې یو له بل سره څنگه اړیکه لري ، بنوونکي تر کومې کچې د جنسیت د

مسلو په اړه د زده کوونکو پوهاوی لوړوي، او څنگه والدین د بنوونځي په غونډو کې برخه اخلي (په ځانگړي توگه

معمولا میندې دي چې په یادو غونډو کې برخه اخلي). د فعالیت پروفایل او د لاسرسي او کنټرول پروفایل دواړه هم

د BRAC ادارې په اړه پلي کیدلی شي، ترڅو په ډاګه شي چې تر کومې کچې پخپله اداره د جنسیت حساسه ده .  
 ذیشان الرحمن (۱۹۸۸) وايي چې دا یو اسانه پروسه نه ده: د مېرمنو فوق العاده هڅو او د ځوانو مېرمنو ګومارل په  
 مدیریتی پوستونو سر بېره، لوړ پوړي پوستونه عموماً د نارینه وو لخوا نیول شوي او د نارینه مدیریت کلتور شتون  
 لري چې ډیرې ښځې زړه توري کوي.

په BRAC او دولتي ښوونځیو کې د ښوونکو لاسرسی او کنټرول پروفايل				
د مېرمنو پواسطه لاسرسی او کنټرول	دولتي ابتدايه ښوونځي	د مېرمنو پواسطه لاسرسی او کنټرول	BRAC NFPE	
	ښوونکي		ښوونکي	سرچینې
نږدې هر څوک مساوي لاسرسی لري مگر د ښوونځي په پرېکړه نیولو کې مساوي ګډون شتون نه لري.	که څه هم د ښځینه او نارینه ښوونکو شمېر نږدې مساوي دی، کاري چاپیریال د نارینه تر واک لاندې دی، ښوونکي د لږ وخت لپاره حاضر یزي او ډېره غیر حاضري کوي، په ځانګړي توګه نارینه (څوک چې اضافي دندې لري)	لاسرسی	د مېرمنو ته ترجیح ورکول (د ۹۰٪ زیات)، واده شوي او ځایی (د ټولني باوري غړي)، انعطاف منونکی او بدلېدونکی مهالوېش (3 ساعته په ورځ کې)، د نورو ژمنو د عملي په موخه ملاتړ کوونکی کاري چاپیریال	کار کول
د معاش په تر لاسه کولو کې ستونزې (فاسد چارواکي)	لوړ معاش او د دايمي پوست امتیازات	لاسرسی او کنټرول، خو ممکن په نارینه پوړي هم تړاو ولري	د دولتي ښوونکو په پرتله ټیټ معاش؛ د دندې د غزېدو امکان نشته (no tenure) هیڅ کاري موده نه، په کلیوالي سیمو کې د مېرمنو لپاره هیڅ ډول تادیه شوي (معاش درلودونکي) کارونه نشته	تنخوا

<p>د نارینه وو په پرتله ډیر ستونزمن لاسرسی</p>	<p>په لومړني روزنيز انستیتیوت کې د یو کال روزنه؛ ډیری میرمنې یې د کورني مسؤولیتونو له امله نه شي تعقیبولای، نظري وي، لږې عملي تجربې، د کارمندانو لپاره د پرمختګ او داخل خدمت روزني لپاره لږ امکانات</p>	<p>لاسرسی</p>	<p>د کمې مودې لپاره ، انعطاف منونکی (۱۵ ورځنی) ، د واده شوو مېرمنو لپاره ډېر مناسب، (مياشتنی تازه کوونکي روزنه) د برنامې تنظیم کوونکو / همکارانو په ملاتړ ، (د روزني مجموعي ورځې ۱۱۴) د زده کوونکو ګډون په میتود روزنيز پروګرامونه، د روزنيز پروګرامونو کیفیت ښه نه وي ( او خورا لنډ وي)</p>	<p><b>روزنيز پروګرام</b></p>
<p>محدود</p>	<p>د غني موادو درلودونکی نه دی، یوازې دولتي درسي کتابونه لري، هيڅ کومکيه درسي توکي نشته ، کلیوالي ماشومانو لپاره ډېر مناسب نه دي، زده کونکي په درس کې ډېره برخه نلري لکه ټولګی ښوونکي په استاد-محوري میتود ډېر تاکید کوي</p>	<p>لاسرسی، خو د مواد څه ناڅه کنترول</p>	<p>په ځانګړي توګه د کلیوالي ماشومانو لپاره ډیزاین شوی ښه کیفیت ، دوام داره او کلک درسي کتابونه، مواد ممد درسي (پوسټري ، د MEENA ویديو، د BRAC د وېبسایټ درسي مواد) په ښځو او انجونو تمرکز کوي، شاګرد محوري ټولګيو سره ډیر کم نصاب لرونکی پروګرام (یوازې سواد زده کړه حساب، ساینس پکې نشته د کوم له امله چې لوړو زده کړو ته زمینه محدودیږي)</p>	<p><b>د نصاب مواد/ د تدریس میتود</b></p>

<p>دېر محدود لاسرسی</p>	<p>د ټولني لږه برخه اخیستنه او بڼوونځي جلا کښل او له هغې سره کمه علاقه، شریډلی او سست مدیریت، ټولني ته د حساب ورکونې نشتوالی</p>	<p>لاسرسی خو د بڼه اړیکو له امله ځینې محدودیتونه</p>	<p>د والدینو میاشتني ناسته (۸۰٪) والدین یادو غونډو کې گډون کوي چې اکثره یې مېنډې وي) د بڼوونځي د مدیریت کمیټه (۳) والدین، د یوه بڼوونکي په شمول د ټولني یو مشر) تر څو د بڼوونځي مالکیت په غاړه واخلي</p>	<p><b>ټولنه</b></p>
<p>د بڼو / انجونو لپاره عملي ستونزې</p>	<p>پراخه ودانۍ، د نلونو درلودونکي تشنابونو شتون، مگر ساتنه یې سمه نه کېږي، د گڼ شمېر لرونکو زده کوونکو ټولگي، د بڼوونکو - زده کوونکو ترمنځ تناسب یې ۱۶۰ دی، زده کوونکي هیڅ کار نه کوي</p>	<p>لاسرسی، خو څه ناڅه کنترول</p>	<p>په ټولنه کې موقعیت، د کوچني ټولگي، د بڼوونکو - زده کوونکو ترمنځ تناسب یې ۱۳۳ دی، زده کوونکي کار کوي او نتیجه ورکوي، د اوبو او تشنابونو نشتون</p>	<p><b>د بڼوونځي اسانتیاوي او امکانات</b></p>
			<p><b>بڼوونکي</b></p>	<p><b>گټي</b></p>
<p>غیر مساوي لاسرسی او کنترول</p>	<p>لوري معاشونه خو د نورو احتمالي عایداتي سرچینو له امله لږې لاسته را وړنې او فعالیتونه، د بیلگي په توگه شخصي کورسونو کې درس کول (حتی د خپل بڼوونځي زده کوونکو ته) کرنه، سوداگریزي گټي، سیاسي فعالیت</p>	<p>لاسرسی او کنترول</p>	<p>د میرمنو لپاره په کلیوالو سیمو کې لږ یا هیڅ کار شتون نلري، نو د دندې ساتلو ته هڅول شوی، بڼوونکي خپل زده کوونکي د دوی په نومونو سره پېژني، ځکه دوی د همدې ټولني دي، او دوی په کور کې ورسره لیدنه کوي</p>	<p><b>عاید</b></p>

لومړني او ابتدایه ضرورتونه	عملي: د خبر بنسټګني اړتياوې (د خوړو پيړودلو لپاره عايد درلودل او داسې نور)	لاسرسی او کنترول	په نارینه وو فشار د د نفقي د ګټلو کلتوري مسؤولیت ورتړ غاړې دی
کاري چاپيريال	بنوونځي کلي او ټولني ته نږدې دی، د کم شمېر لرونکو زده کوونکو ټولګي؛ په عين ټولګي د ۳ کالو څخه ډير زده کوونکو او بنوونکي تر مينځ ځانګړي اړيکې شتون لري	لاسرسی، خو څه ناڅه کنترول	نارینه واکمن دي، دوستانه نه دی، کمزوری ملاتړ
موقف او حالت	په ټولنه کې لور موقف، او ځان ته درناوی، پر ځان باور، او د خپلې ګټې له امله خپلواک، د برنامې مرستندويان (د بنوونکو او بنوونکو نظارت کوونکي)، سایکلونه او موټر سایکلونه چلوي، د بنځينه وو ټاکل شوي اصول له منځه وري	لاسرسی، خو څه ناڅه کنترول	د نارینه بنوونکو څخه لور د نارینه بنوونکي څخه لور د نارینه بنوونکو څخه لور

### لاسرسی او کنترول پروفايل

په ۲۰۱۰ جدول کې بنودل شوی چارټ يوازي د BRAC بنوونځيو او دولتي لومړني بنوونځيو بنوونکو لپاره د جنسیت حساس لاسرسی او کنترول پروفايل بسایي. د "سرچينو" او "ګټو" تر نامه لاندې کټګورۍ د تېرې قضیې مطالعې ته ورته ندي: دا په اسنادو کې چمتو شوو معلوماتو پر اساس دي.

دا تمرین د BRAC او دولتي بنوونځيو د برنامو د پياوړتيا او ضعف نقطو پېژندلو لپاره ګټور دی. په هر يوه بنوونځي کې ښه او مثبتې نقطې شتون لري، مګر په ټوله کې د ميرمنو لپاره، BRAC خورا ښه کاري چاپيريال، د ښه کیفیت لرونکي موادو او روزنې، سره چمتو کوي. د ميرمنو لپاره، په ځانګړي توګه په کلیوالو سيمو کې، دا د عايد او په ټولنه کې د حيثیت لپاره لاره برابروي. د يوه بنوونکي - بنوونځي د انجونو لپاره هم ور او مناسب چاپيريال برابروي.

په هر صورت ، محدود روزنيز پروگرامونه ، د نورو متخصصينو څخه د استاد گوښه كول ، او محدود نصاب هغه څه دي چې د BRAC ماډل زيانونه بڼايي. خو د لږ مسلکي کيدو او حساب ورکونې سربيره چې حکومتي ښوونځي يې برخمن دي ، ډيرې ښځينه او نارينه ښوونکي غواړي چې د لور او ډير خوندي معاش او لوړې رتبې لپاره هلته کار وکړي.

د سارا لونگوي (Sara Longwe) چوکاټ هم دلته د اغيزمن کارولو لپاره کارول کيدی شي ترڅو معلومه کړو چې تر کومې کچې BRAC خپلې ادعاوې په عمل کې پياده کړي. دا به د ښه کيفيت لرونکو زده کړو ته د انجونو لاسرسي او ونډه اخيسته ډبره کړي، په کومه کچه چې د ميندو ، ښوونکو يا BRAC کارمندانو ، او انجونو اعتماد او باور په ځان لوريري ، نو د هلکانو له لوري د درناوي د ډېروالي سبب گرځي.

له ۱۹۹۹ م کال راهيسې ، BRAC يوه نوی برنامه معرفي کړې چې د ( انجونو لپاره اوږد مهاله تنظيم شوي شبکه يا APON ) نوميري، کوم چې انجونو ته د معيشت مهارتونو ، رهبريت وده ، او پوهاوی لوړولو په اړه روزنيز پروگرامونه چمتو کوي. دا برنامه دوی ته د مهارتونو د زده کولو سربيره د جوړه بيښي- زده کړې مهارتونو ور بڼايي کوم چې د ډلو په تنظيمولو او هغوی ته د اسانتيا په برابرولو کې مرسته کوي . هدف دا دی چې دا انجونې د ټولني د مشرانو اونورو ته د نمونې د رول په توگه رامنځته شي ، چې د ټولني په کچه د کمپاينونو د ترسره کولو وړتيا ولري، او ځوانان متحرک کړي ترڅو په خپلو ټولنو کې غږ ولري. د پوهاوي لوړولو ناستې په لاندې مسایلو را څرخي : لکه ناوړه گټه اخيسته او استحصال ، د زيږون ټټول ، جنسيتي تبعيض ، د دوی خپله روغتيا ، او نور ټولنيز او چاپيريال پورې اړوند مسایل چې دوی اغېز لري . د سارا لونگوي چوکاټ دلته په مؤثره توگه پلي کيدی شي ، تر څو معلومه شي چې دا برنامه تر کومې کچې د ميرمنو د ريښتيني پياوړتيا لامل گرځي.

\*Case studies reproduced from: Leach, F. (2003). *Practising Gender Analysis in Education*. Oxfam.