

ضمیمه 1: مطالعات موردی برای مادیول 2

مطالعه‌ی موردی 1: یک استاد در یکی از دارالمعلمینهای کشور نایجریا

این مطالعه‌ی موردی مربوط به یک استاد در یکی از دارالمعلمینهای کشور نایجریا می‌باشد. در سال 2002، این دارالمعلمین 4000 شاگرد تمام وقت داشت که 48 درصد آنان را دختران تشکیل میدادند. این دارالمعلمین به بخشهای مختلف تقسیم میشد که هر کدام رئیس خود را داشت. هر بخش توسط یک تیم مدیریت ارشد تحت ریاست یک سرپرست اداره میشد. این دارالمعلمین یک هیأت رهبری دارد که بر پالیسی دارالمعلمین نظارت دارد؛ و از یک هیأت علمی برخوردار است که برای امور اکادمیک تصمیم میگیرد. تمام بستهای تدریس و اداری را سرپرست مشخص میسازد (بجز رئیس که معمولاً انتخاب میشوند).

حتی با یک نگاه عمومی میتوان دید که این نهاد کاملاً جنسیت زده است: یعنی شاگردان دختر و استادان زن در اکثریت قرار دارند، اما مردان تقریباً تمام بستهای عمده را اشغال کرده‌اند. اکثر کارمندان زن (تقریباً 65 درصد مجموع کارمندان) به عنوان منشی و یا بخشهای پایین به عنوان استاد مصروف به ایفای وظیفه بودند. استادان زن در چند بخش محدود تقسیم بندی شده‌اند، به ویژه در بخش اقتصاد خانگی، هنرهای زیبا و تعلیم و تربیه. این درک عمومی نشان میدهد که یک تحلیل مبتنی بر جنسیت ساختاریافته بالای فعالیتها و نقشهای کارمندان و شاگردان باید بسیار واضح و شفاف باشد. با وجود اینکه این گونه برخورد جنسیت زده ناشی از یک رفتار غیر رسمی، غیر مجاز است و به شکل مکتوب یا شفاهی چیزی دربارهاش گفته نمیشود، اینجا مهم است که میان نقشها و مسوولیتهای رسمی و غیر رسمی تمایز قایل شویم. بنابراین، پروفایل فعالیت ذیل به نقشها و مسوولیتهای رسمی و غیر رسمی کارمندان و شاگردان تقسیم میشود.

پروفایل فعالیت

این امر باید به کتگوریهای مناسب تقسیم بندی شود: که در اینجا به شاگردان و کارمندان مرد و زن دسته بندی شده است. اگر هدف یا تمرکز تحلیل مبتنی بر جنسیت متفاوت باشد، کتگوریها نیز باید متفاوت باشند: برای مثال، کارمندان اکادمیک و کارمندان اداری، یا کارمندان بخش مدیریت و کارمندان تدریسی.

نقشها و مسوولیتهای رسمی

کارمندان: هیأت رهبری متشکل از یازده عضو است که فقط 2 عضوشان زن می‌باشد. تیم مدیریت ارشد که مسوول پالیسی، امور مالی، کارمندان و امور اداری است، همگی مرداند. تنها یکی از رئیسان یک زن است و به شکل پیشفرض جانشین یک کاندید مرد می‌باشد که وجود نداشته است. از میان بیش از 30 رئیس دانشکده، فقط 6 تنشان را زنان تشکیل میدهند. اکثر کارمندان اداری که از بخشهای ارشد اجازه میگیرند، زناناند. افزون بر نقشهای تدریسی، استادان زن در خوابگاهها به عنوان پیشخدمت کار میکنند. برای مردان در کنار وظیفه‌ی تدریس، داشتن مسوولیت ریاست کمیتهها است. تنها رهبری دو عضو کمیتههای دایمی (که مسوولیت نظم و مشورهدهی به شاگردان را دارند) زنان بر عهده دارند، اما تقریباً منشی تمامشان منشی خاتم است.

شاگردان: ریاست اتحادیه‌ی دانشجویان به شکل سنتی برای مردان و معاونیت آن برای زنان تعیین شده است. مدیر مالی مرد و رئیس خزانه داری معمولاً زن می‌باشند؛ به نظر میرسد این ترکیب بیشتر مورد اعتماد اتحادیه‌ی دانشجویان است. اکثر باشگاهها و کمیتههای دانشجویی نیز توسط مردان رهبری میشود.

نقشها و مسوولیتهای غیر رسمی

کارمندان: زنان به شکل روزمره، بیرون از نقش تدریسی، در این دارالمعلمین وظایفی را انجام میدهند که اساساً در ادامه‌ی نقشهای خانهداری و مراقبتیشان می‌باشند؛ یعنی، کسانی که در حال خدمت به مرداناند. در جلسات کارمندان، منشیان همیشه زن بوده و کارمندان زن عصرانه را آماده میسازند، حتی هنگامی که یک کارمند پایبترتبه حاضر باشد و بتواند خودش این وظیفه را انجام دهد. رئیسان را همیشه مردان تشکیل میدهند. کارمندان زن به عنوان مادر مهربان عمل میکنند و خدمات مشورهدهی ارائه میدارند. مرکز تازه تاسیس مشاوره نیز توسط یک خاتم اداره میشود.

کارمندان مرد ورزش میکنند: ورزشهایی مانند فوتبال، بسکتبال و والیبال. تنها دو کارمند زن به شکل منظم ورزش میکنند (آن هم والیبال و هندبال). کارمندان مرد به احتمال بیشتر فرصتهایی برای تعامل با دیگران و گسترش شبکه‌ی ارتباطاتشان دارند، که این خود امتیازی است برتر نسبت به زنان در عرصه‌ی دسترسی غیر رسمی به معلومات و به جایگاههای قدرت. این امر بدین دلیل رخ میدهد که مردان قادرند زمان بیشتری را در محیط دارالمعلمین بیشتر از زنان بگذرانند، در حالی که زنان روزانه مصروف وظایف خانه می‌باشند.

شاگردان: شاگردان مرد فارغ از درسهایشان معمولاً ورزش بازی میکنند و در فعالیتهای درآمدزا مصروف‌اند؛ بر عکس زنان در برخی از امور خانواده از قبیل مهمانداری، حل منازعات، و تربیه اطفال دخیلاند. شاگردان مرد میتوانند پس از صنف وقت بیشتری را برای تبادل اطلاعات در کافیترای دانشجویی بگذرانند، در حالی که شاگردان دختر ناگزیرند به خانه برگردند.

این نقشها و مسوولیتها را میتوان در فعالیت جدول هاروارد (جدول 4.6) مشاهده کرد. این جدول برای تمایز میان نقشهای سازمانی (مولد) و

نقشهای خانه و جامعه (پرورش و تولید) تعدیل یافتهاند زیرا آشکار است که در نایجریا نقشهای زنان و مردان در خانه و جامعه به نقشهای آنهايي که بر عهده ميگيرند يا به آنها در محيط کار تفويض ميشود، ارتباط دارد. همان گونه که در بالا توضیح داده شد، ممکن در سایر محیطهای دستهبندیهای دیگری وجود داشته باشد. زنان معمولاً در طول روز پیش یا پس از حضور در دارالمعلمین باید آشپزی کنند، کار خانه را انجام دهند و از اطفال مراقبت کنند. پس از کار، آنها باید فرزندانشان را به شفاخانه ببرند یا به کارهای زراعتی بپردازند. برخی کارمندان مرد پس از کار در دارالمعلمین به خاطر پول بیشتر ممکن صنفهای خصوصی تدریس کنند (و گاه در طول ساعات رسمی مصروف به کار باشند) یا زراعت کند یا در امور محلی مصروف باشند یا در کمیتههای دولتی محلی کاری انجام دهند. فعالیتهای و مسوولیتهای خارج از دارالمعلمین تاثیر مستقیمی بالای کار زنان در ساعات رسمی در دارالمعلمین دارند.

پروفایل فعالیت و نقشهای کارمندان و شاگردان در دارالمعلمینها				
شاگردان زن	کارمندان زن	کارمندان مرد	شاگردان دختر	شاگردان پسر
نقشهای دارالمعلمینها	تدریس یادداشت صورت جلسات، ایفای نقش منشی در کمیتهها برخی روسای دبیرانمنتهای، منشیان، صفاکاران	تدریس داشتن ریاست کمیتهها مسوولین با صلاحیت اکثر روسای دبیرانمنتهای	پذیرایی توسط عصرانه و سرگرم ساختن مهمانان در مناسبتهای ویژه (جشن فراغت و غیره)	داشتن ریاست و مسوولیت کمیتهها و باشگاههای دانشجویی نمایندگی از شاگردان در اتحادیههای دانشجویی و به عنوان نمایندگان صنف
نقشهای خانگی	وظایف خانه، مراقبت از اطفال کشاورزی	تدریس خصوصی کشاورزی راه اندازی تجارتهایی از قبیل مراکز تجارتي و دکان	کمک در کارهای خانه کمک در کشاورزی و بازاریابی	مشارکت در فعالیتهای درآمذا تربیهی کودکان کشاورزی
نقشهای اجتماعی	سازماندهی برنامههای اجتماعی (ولادتها، عروسیها، مراسم خاکسپاری)	ملاقات با دوستان فعالیت سیاسی فعالیت تفریحی	نقش محدود در جامعه فرمانبر و احترام به جامعه	کمک برای حفظ نظم و قانون

پروفایل دسترسی و کنترل کارمندان دارالمعلمینها				
منابع	دسترسی		کنترل	
	کارمندان زن	کارمندان مرد	کارمندان زن	کارمندان مرد
سرمایه	خیر (فقط برای مسوولین ارشد)	بلی (مسوولین ارشد)	خیر	بلی (اگر جزء مسوولین ارشد باشند)
بودجه	فقط برای روسای دبیرانمنتهای و دانشکدهها	فقط برای روسای دبیرانمنتهای و از آن بالاتر		بلی (اگر فقط برای رئیس دبیرانتمت یا از آن بالاتر باشد)
تجهیزات (موتر، تلفون و غیره)	بسیار محدود (فقط مسوولین ارشد)	برای مسوولین ارشد	بسیار محدود	بلی (اگر مسوولین ارشد باشند)
آموزش/انکشاف کارمندان	بلی (اما احتمال تضمین	بلی	به خاطر الزامات	بلی

خانوادگی محدود است (اجازه‌ی سفر آزادانه را ندارد)	خانوادگی محدود است (اجازه‌ی سفر آزادانه را ندارد)	بودجه برایش کمتر امکان دارد)	بودجه برایش کمتر امکان دارد)	(کنفرانس، صنف آموزشی و غیره)
محدود به مسوولیت‌های خانوادگی	محدود به مسوولیت‌های خانوادگی	محدود به مسوولیت‌های خانوادگی	محدود به مسوولیت‌های خانوادگی	زمان
فقط رئیس دبیرتمنت (اما هنوز فقط مردان پافشاری دارند)	فقط رئیس دبیرتمنت (اما هنوز فقط مردان پافشاری دارند)	نخستین حق انتخاب برای تدریس صنف‌های مورد نظر خود را دارد	انتخاب کمتر به ارتباط اینکه کدام صنفها را تدریس کند	نصاب تعلیمی
محدود (فقط اگر جزء مسوولین ارشد باشند)	محدود (فقط اگر جزء مسوولین ارشد باشند)	در صورتی که در بستهای ارشد باشند	محدود (فقط روسای دبیرتمنتها و بالاتر از آن)	حمایت (منشی)
کارمندان زن	کارمندان زن	کارمندان مرد	کارمندان زن	مزایا
خیر	خیر	بلی	محدود، وابسته به رتبه	قرضه (برای موتر، خانه، لوازم خانه)
خیر	خیر	بلی	فرصت محدود	درآمد بیرونی (تدریس و غیره)
خیر	خیر	بلی	بسیار محدود (مردان به مسوولین ارشد نزدیکترند)	قدرت/پرسنژ سیاسی
خیر	خیر	بلی	شدیدا محدود به فرصت؛ آسیبپذیر در برابر تبعیض	ترقیع
خیر	خیر	بلی	به اندازه‌ی کافی به مسوولین ارشد نزدیک نیستند تا بتوانند به سفر بروند یا معاشات اختیاری دریافت کنند	تحایف قانونی یا غیر قانونی (بونوس، پیشنهادات جنسی به شاگردان)

دسترسی و کنترل پروفایل

در ادامه‌ی فعالیت پروفایل، دسترسی و کنترل پروفایل که در جدول 4.7 آمده تنها کارمندان دارالمعلمین را در بر میگیرد، اما میتوان عین جدول را برای شاگردان نیز تهیه نمود. عین کتگوریهای منابع و مفاد درست مانند چارچوب اصلی حفظ شده است، اما در کتگوریهای فرعی توسط پژوهشگر برای مناسب ساختن آن با ساختار دارالمعلمین تغییر یافته است. اگر چارچوب هاروارد به شکل مشارکتی مورد استفاده قرار گیرد، میتوان یک جلسه‌ی توفان مغزی یا تفکر اشتراکی برگزار کرد تا مرتبطترین کتگوریهای فرعی برای تحلیل شناسایی گردند.

منابع

در جدول 4.7 میتوان دید که عدم حضور زنان در بستهای ارشد در یک سازمان مردم‌محور تاثیر چشمگیری بالای دسترسی و کنترل بر منابع دارد. کارمندان زن ممکن اساسا به منابع (مانند بورسیه‌های تحصیلی) و به امتیازات دیگر دسترسی داشته باشند، اما آنها در جایگاه کنترل این منابع قرار ندارند و از این رو میزان استفاده از امتیازاتشان در مقایسه با مردان محدود میشود.

فراتر از نمایش رسمی منابع و امتیازات، سایر نیروهای غیر رسمی نیز وجود دارند: جوانب ظریفتر "سقف شیشه‌ی" که مانع از حرکت زنان رو به بالا میشود. این جوانب به سادگی در یک جدول نمایش داده نمیشوند، اما از جدول میتوان به عنوان ابزاری برای شروع بحث پیرامون مسائل به شکل عمیقتر استفاده کرد. بحث میان کارمندان بر بنیاد یک فعالیت و پروفایل‌های دسترسی و کنترل درک بهتری از موانعی ارائه خواهد کرد که زنان با آنها روبه رویند و احتمالا مدیریت ارشد سازمان را برخواهد انگیخت تا کارشویهایی را برای کاهش این موانع معرفی کنند. برای مثال، در مورد ترقی باید گفت که استادان زن معمولا باید کار بیشتری نسبت به مردان انجام دهند تا موفق شوند (آثار بیشتر نشر کنند، در کمیته‌های

بیشتری مسوولیت بگیرند). در برخی موارد، بهانه‌تراشیهایی برای ترفیع یا توظیف آنها در یک بست بالاتر وجود دارد. مدیریت ارشد مردانه میداند که زنان به احتمال کمتر اعتراض میکنند یا اگر درخواست ترفیع بدهند کامیاب نمیشوند. فرهنگ مردسالارانه یعنی که مدیریت ارشد ترفیع مردان را بیشتر ترجیح دهد و از این رو جلساتشان به سادگی هر چه تمام برگزار میشود.

حتی مردان در بستهای پایینتر به جایگاه بهتری نسبت به زنان برای لایبگری جهت دسترسی به منابع یا رفتار مرجح قرار دارند. آنها احتمالا دسترسی به مدیریت ارشد داشته و با اعتماد بنفس بیشتر با آنها بر سر مسائل گفتگو خواهند کرد. استادان زن که به خاطر رفتار ناعادلانه شکایت کنند ممکن مسیر راهشان مسدود گردد. هر چند طرز‌العملهای واضحی برای ترفیع وجود دارد، اما رئیس عمومی (همیشه یک مرد) میتواند به آسانی آنها را دور بزند. شایان یادآوری است که این دارالمعلمین تقریبا شاهد تنش نژادی زیادی است زیرا در حال حاضر وضعیت نایجریا چنین است. جنسیت مانند نژاد یک مشکل پنداشته نمیشود، از این رو تصامیم به جای توجه به حساسیتهای جنسیتی بیشتر به حساسیتهای نژادی تمرکز دارند. این مثالی است از اینکه کجا موضوع نژاد از جنسیت عبور میکند، و بنابراین جنسیت را در صورتی که بخواهیم تصویر واضحی از دینامیک جنسیت در سازمان داشته باشیم، در داخل تحلیلیمان بگنجانیم.

امتیازات

یک کتگوری امتیازاتی که از دل تحلیل مبتنی بر جنسیت نشأت گرفت، "امتیازات کاری" نامیده میشود. در حالی که برخی امتیازات کاری ممکن رسمی بوده باشند (مانند سفر خرج، سفریه و غیره)، اما ممکن به شکل مساویانه قابل دسترس نگردند. سایر امتیازات کاری غیر رسمیاند. این امتیازات غیر رسمی در جدول شامل نشدهاند زیرا پژوهشگر فعالیتها و نقشهای رسمی و غیر رسمی در دارالمعلمین را به دست بررسی گرفته است. در نتیجه، یک کتگوری فرعی در "امتیازات کاری" افزوده شد تا ویژگیهای غیر قابل پذیرش و پنهانی در نظر گرفته شوند که ممکن با بررسی سطحی رونما نگردند و ممکن برای اشتراک کنندگان در کارگاه آموزشی صحبت دربارشان به شکل آزادانه شرمآور باشد. در این دارالمعلمین، یک "امتیاز" پنهان برای استادان و شاگردان مرد دسترسی به شاگردان زن (و احتمالا شاگردان مرد نیز) باشد. آزار جنسی شایع است و شاگردان دختر غالبا مجبور به وارد شدن به روابط با استادانشان میشوند یا پیشنهادهای جنسی دریافت میکنند زیرا با تحت "حمایت" یک استاد قرار گرفتن، سایر استادان و شاگردان مرد دست از شما خواهند برداشت. حوادثی در دارالمعلمین رخ داده است که در آن شاگردان مرد ضرب و شتم شدند و گاه به آنها تجاوز صورت گرفت، و استادان مرد تقاضای رابطه‌ی جنسی با شاگردان دختر را نمودند (این در حالی است که داشتن رابطه‌ی جنسی خارج از ازدواج در محیط فرهنگی این چنینی خطر بزرگی را به بار میآورد و حتی میتواند به مرگ فرد ختم شود). آنها نه به خاطر پول بلکه به خاطر حفاظت وارد رابطه‌ی جنسی میشوند، زیرا برخی استادان از جایگاه قدرتشان برای ترس شاگردان دختر و تهدید اینکه اگر وارد رابطه‌ی جنسی نشوند ناکام خواهند ماند آنها را وادار به چنین کاری میکنند. اگر یک شاگرد دختر پیشنهادی استاد مرد را نپذیرد، قربانی نتیجه‌ی امتحان خواهد شد یا حتی ممکن از حضور در امتحان مانع شود. یک شاگرد که علیه استاد یک اتهام وارد کند چنانچه قضیه‌اش ثابت نشود، از دارالمعلمین اخراج خواهد شد، به همین دلیل شکایات اندکی وجود دارد. قضایایی که در آن استادان با شاگردانشان ازدواج میکنند روبه افزایش است، اما مشخص نیست اجبار یا تهدید به قربانی سازی در این راستا چقدر سهم دارد.

جدول 4.8 برخی عوامل تاثیرگذار بالای روابط جنسیتی در دارالمعلمین را نشان میدهد. از میان این عوامل میتوان فرصتها را شناسایی کرد که به نوبه‌ی خود میتوانند منجر به تهیه‌ی یک سلسله استراتژیها و پلان عملی گردند. رویکرد روابط اجتماعی نیایلا کبیر (فصل 7) را میتوان در اینجا به شکل موثر استفاده کرد.

یک پلان عملی را گروهی که در انجام تحلیل نشان داده شده در جدول 4.8 دخیل است، با استفاده از یک یا چند مورد تهیه نماید. با استفاده از یک مثال ابزار مشارکتی که در فصل 9 توضیح داده شد، استادان زن میتوانند تصمیم بگیرند با روی دست گرفتن اقداماتی، یکی از منابع مهم تبعیض جنسیتی (یعنی ترفیع آکادمیک) را عملی سازند. این امر به عنوان عامل تاثیرگذار "سیاسی" در ردیف "موانع" قرار داده میشود. در یک جلسه که تمام کارمندان زن علاقمند حضور داشته باشند، میتوان بر سر آن بحث کرد و توافق نمود که چگونه این نابرابری را از میان ببرند (به جدول 4.9 نگاه کنید).

عوامل اثرگذار، موانع و فرصتها		
عوامل اثرگذار	موانع	فرصتها
اجتماعی-اقتصادی	- دسترسی محدود دختران به آموزش - ازدواج زودهنگام - بهر هجویی از کارمندان مرد و شاگردان فقیر - نقشها/ساختارهای خاص جنسیتی - مردان میتوانند وقت بیشتری را برای وظایف دارالمعلمین اختصاص دهند؛ زنان وظایفی در خانه دارند.	- حق جهانی تکمیل تعلیمات ابتدایی - آگاهی دهی - فشار از سوی جامعه جهانی برای ورود موضوعات جنسیتی در تمام پالیسیها و برنامههای آموزشی - فشار آوردن جهت ارائه‌ی آمار پیرامون مشارکت در آموزش و پرورش و اقتصاد به تفکیک جنسیت - تحقیقات اخیر دربارهی جنسیت و آموزش
سیاسی	- مردان مانع دسترسی زنان به قدرت میشوند؛ تمام مسوولین ارشد مردان هستند - ترفیعات مبتنی بر تبعیض	- قانون وجود دارد اما باید تنفیذ شوند - ارزیابی دارالمعلمین بر اساس معیارهای بینالمللی به کمک برنامههای مالی

<p>- فشار جامعه جهانی بالای دولت جهت نیل به اهداف برابری جنسیتی - زنان موفق در زندگی اجتماعی و تجارت - اجندای حقوق بشر - سازمانهای حامی زنان</p>	<p>- مشارکت محدود زنان در تصمیمگیریها - نبود پالیسیهای مبتنی بر جنسیت یا پالیسی فرصتهای برابر در دارالمعلمینها</p>	
<p>- حضور انجوها در عرصه‌ی آموزش - افزایش دسترسی به آموزش - مقبولیت بیشتر زنان در عرصه‌ی اقتصاد - اصلاح نصاب تعلیمی - تحقیق درباره‌ی تبعیض نهادینه شده و کلیشه‌سازی باعث افزایش آگاهی شده است.</p>	<p>- جایگاه زنان در خانه - نقش زنان خدمت به مردان است - ازدواج زود هنگام - مردان، و نه زنان، رهبر هستند - زنان پایینتر و کمهوشتر از زنان نیاز دارند - تقویت تسلط مردان از طریق دارالمعلمینها باورهای دینی زنان به عنوان مادر و مراقب تعامل اندک میان زنان و مردان</p>	<p>فرهنگی</p>

برنامهی کاری زنان دانشگاهی						
شخص ناظر	جدول زمانی	منابع مورد نیاز	شخص مسوول	اقدامات مورد توافق	نتیجه‌ی مطلوب	هدف شناسایی شده
<p>کمیته یا گروه کاری</p>	<p>دور بعدی ترفیعات</p>	<p>زمان بخشی از مصارف سفر</p>	<p>سخنگویان یا کمیته یا گروه منتخب</p>	<p>1. نامه نویسی به مسوولین ارشد 2. لابی کردن زنان در شورای اداری و اتحادیه کارمندان جهت حمایت از آنها 3. از خانم رئیس بخواهید جویای تحقیق در این زمینه شود 4. در نشستهای اکادمیک صحبت کنید 5. به دنبال پیشنهادهای درباره‌ی بهترین راه تکمیل درخواستیهایشان باشید 6. اگر درخواست ترفیع رد شود، خواهان دلایل رد درخواستی به شکل مکتوب باشید 7. اگر مردان تازه وارد بیشتر ترفیع کنند، جویای معیارهای ترفیع شوید</p>	<p>تعداد مساویانه یا بیشتر زنانی که ترفیع میکنند (در مقایسه با مردان)</p>	<p>افزایش برابری جهت ارتقای سطح علمی</p>

مطالعه‌ی موردی 2: BRAC در بنگلادش

کمیته‌ی انکشاف روستایی بنگلادش (BRAC) یک انجوی مشهور بینالمللی است. بیانیه‌ی ماموریت این انجو از وبسایتش برگرفته شده است:

BRAC برای کسانی کار میکند که زندگیشان را فقر شدید، بیسوادی، بیماری و سایر ناتوانیها در بر گرفته است. این نهاد با داشتن فعالیتهای توسعه‌ی چندگانه تلاش دارد تغییرات مثبتی در کیفیت زندگی قشر نادار بنگلادش به میان آورد. BRAC شدیداً به ترویج حقوق بشر، کرامت انسان و برابری جنسیتی از طریق ظرفیت پروری اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و انسانی باور دارد و فعالانه در این راستا عمل میکند.

BRAC از طریق ارائه‌ی خدمات مالی به فقرای بدون زمین و دهاقین حاشیه نشین، و آموزش، مراقبت صحی، تنظیم خانواده و بسیج سازی اجتماعی، فعالیت میکند. انجین اصلی برنامه‌ی آموزشی آن به نام "برنامه‌ی آموزشی غیر رسمی" یاد میشود که برای کودکان هشت تا ده سال است که بعداً وارد مکاتبی به نام کیشور کیشوری میشوند (که برای سن 11 تا 14 ساله استند). موسسه‌ی BRAC در حال حاضر 34000 مکتب دارد، که اکثرشان در مناطق روستایی است و 1.1 میلیون طفل در آن درس میخوانند. برنامه‌ی آموزش غیر رسمی یک برنامه‌ی سه ساله و گاه چهار ساله است. هفتاد درصد شاگردان در مکاتب BRAC را دختران تشکیل میدهند، و 97 درصد استادان زنانند. این در کشوری که نرخ ورود دختران به مکاتب دولتی ابتدایی فقط 50 درصد است، و فقط 19 درصد استادان مکاتب ابتدایی را زنان تشکیل میدهند، یک شگفتی است. 85 درصد زنان روستایی بیسوادند. دست کم 90 درصد کودکان به مکاتب BRAC میروند و این دوره را به پایان میرسانند، در حالی که در مکاتب دولتی این رقم فقط 35 درصد است. تعداد اطفالی که از مکاتب BRAC فارغ شدهاند 2.4 میلیون شاگرد است.

گزارش سالانه‌ی BRAC در سال 1997 چهار نوع تغییر در جنسیت را از طریق مکاتب خویش بیان میکند:

- تغییرات در شاگردان از طریق فعالیتهای حساس به جنسیت در درون صنف و فراتر از فعالیتهای صنفی؛
- تغییرات در کارمندان زن در نتیجه‌ی ارزشهایی که BRAC ترویج میکند؛
- تغییرات میان استادان از نگاه ارزش و نقشهای اجتماعی جدیدشان؛
- و تغییرات در میان مادرانی که در جلسات والدین اشتراک میورزند.

یکی از اهداف بیان شده تغییر روابط میان مردان و زنان است تا شرایط مساویانهتر گردد و زنان توانمند شوند و نیازهای جنسیتیشان را با مردان به گفتگو بگیرند. مشارکت در تحلیل مبتنی بر جنسیت برنامه‌ی آموزشی به ما اجازه خواهد داد ببینیم آیا به این هدف میرسیم یا خیر.

پروفاایل دسترسی و کنترل معلمان در مکاتب BRAC و مکاتب دولتی				
دسترسی و کنترل توسط زنان	مکاتب دولتی ابتدایی	دسترسی و کنترل توسط زنان	BRAC NFPE	منابع
	معلمان		معلمان	
تقریباً دسترسی مساوی دارند، اما مشارکت مساوی در تصمیم گیری وجود ندارد	با وجود تقریباً تعداد مساوی معلمان زن و مرد، محیط کاری مردانه است، مدت زمان برخورد و تعامل میان معلمان اندک است، غیر حاضر معلمان زیاد است، به ویژه در میان معلمان مرد (که مشاغل دیگر نیز دارند)	دسترسی	ترجیح به کارمندان زن (بیش از 90 درصد)، متاهل و مربوط به جامعه‌ی محلی (اعضای قابل اعتماد جامعه) در یک جدول زمانی انعطاف پذیر (3 ساعت در روز) برای همخوانی با سایر تعهدات. محیط کاری حمایتی	کار
مشکل دریافت معاش (مقامات فاسد)	معاش بیشتر و بست دائمی سفر خرج	دسترسی و کنترل، اما به اقارب مرد بستگی دارد	معاش کمتر از معلمان دولتی؛ بدون امتیازات؛ تقریباً هیچ معاش برای زنان در مناطق روستایی پرداخت نمیشود	معاش

<p>دسترسی دشوارتر در مقایسه به مردان</p>	<p>دوره‌ی آموزشی یک ساله در انستیتوت تعلیمات ابتدایی؛ برای بسیاری از زنان که مسوولیت‌های خانوادگی دارند، عملی نیست. به شکل تیوری، با اندکی تجربه‌ی عملی فرصت‌های کم برای انکشاف ظرفیت کارمندان و آموزش در حین خدمت</p>	<p>دسترسی</p>	<p>کورس آموزشی کوتاه مدت و انعطاف پذیر (در آغاز 15 روزه) که مناسب با زنان متأهلی میباشد که رفت و آمد محدود دارند. حمایت مداوم (صنف یادآوری/ریفرشر ماهوار) توسط برگزار کنندگان/دستیاران (در کل، 114 روز دوره‌ی آموزشی) آموزش به شکل مشارکتی و شاگرد محور. آموزش همیشه با کیفیت خوب نیست (و بسیار کوتاه مدت است)</p>	<p>آموزش</p>
<p>محدود</p>	<p>منابع آموزشی بیکیفیت، فقط کتابهای درسی دولتی، مواد آموزشی مکمل وجود ندارد، غالباً با اطفال روستایی سازگاری ندارند، تعامل کمتر معلم با شاگردان به دلیل روش تدریس معلم محور و صنفهای درسی بزرگ</p>	<p>دسترسی و کنترل محدود بالای مواد آموزشی</p>	<p>طراحی شده به طور خاص برای اطفال روستایی کتابهای درسی مقاوم و با کیفیت خوب مواد کمک آموزشی (پوستر، ویدیوی مینه، مواد آموزشی در ویسایت BRAC) تمرکز بالای دختران و زنان آموزش شاگرد محور دارای صنفهای کوچک نصاب تعلیمی کوچک (فقط سواد و حساب، هیچ مضمون ساینس نیست، که خود فرصتها را در صنوف بالاتر محدود میسازد)</p>	<p>نصاب تعلیمی/پیدگوزی</p>
<p>دسترسی بسیار محدود</p>	<p>مشارکت اندک جامعه‌ی محلی مکتب به عنوان نهادی جدا و غیر دوستانه نگریسته میشود مدیریت ضعیف عدم حسابدهی به جامعه‌ی محلی</p>	<p>دسترسی و کنترل از طریق ایجاد روابط خوب</p>	<p>جلسات ماهوار والدین (80%) اشتراک، اکثریت حاضرین مادران اند) کمیته‌ی مدیریت مکتب (3 تن والدین، متنفذ محلی همراه با معلم) تا حس مالکیت مکتب تقویت شود</p>	<p>جامعه‌ی محلی</p>
<p>مشکلات عملی برای زنان/دختران</p>	<p>تعمیر بزرگ، با تشنابهای مجهز و آب لوله‌کشی، اما حفظ و مراقبت ضعیف از آنها، صنفهای بسیار شلوغ: 1 معلم و 60 شاگرد در یک صنف، غیر دوستانه، هیچ شاگرد از پرده نمایش استفاده نمیکند</p>	<p>دسترسی و اندکی کنترل</p>	<p>موقعیت مکتب در جامعه، صنفهای کوچک. نسبت 133 شاگرد به 1 معلم شاگردان از پرده نمایش استفاده میکنند هیچ آب یا تشناب موجود نیست</p>	<p>امکانات مکتب</p>
			<p>معلمان</p>	<p>مزایا</p>

عواید	عدم موجودیت یا وجود اندک فرصتهای کاری در روستاها برای زنان، زنان علاقه‌ی شدیدی برای حفظ شغلشان دارند. زنان باشندگان همین روستا هستند و شاگردان را از نامشان میشناسند و آنها را در خانه‌هایشان دیده می‌توانند.	دسترسی و کنترل	معاشات بالاتر اما عملکرد ضعیف به دلیل سایر منابع عایداتی ممکن مثلا تدریس خصوصی (حتی تدریس شاگردان مکتبشان)، کشاورزی، منافع تجاری، فعالیت سیاسی	دسترسی و کنترل غیر مساویانه
نیازهای اساسی	عملی: نیازهای رفاهی (عواید برای خرید غذا و غیره)	دسترسی و کنترل	فشار بالای مردان به عنوان داشتن نقش نانآور خانه	
محیط کاری	مکتب نزدیک روستا است، صنفهای کوچک؛ بودن در عین صنف برای بیش از 3 سال ارتباطات عمیق بین شاگرد و معلم ایجاد میکند	دسترسی و کنترل	محیط مردانه، غیر دوستانه، حمایت اندک	دسترسی و کنترل غیر مساویانه
وضعیت	وضعیت روستا بهبود یافته؛ عزت نفس، اعتماد به نفس و حس استقلال بیشتر از طریق عواید؛ برنامه‌های ممد یا کمک آموزشی (معلم ناظر و مکاتب)، استفاده از بایسکل و موترسایکل – فراتر رفتن از هنجارهای زنانگی	دسترسی و کنترل	وضعیت بهتر نسبت به مکتب BRAC، اما در مکاتب، مردان نسبت به زنان وضعیت بهتری دارند	کمتر از معلمان مرد

پروفایل دسترسی و کنترل

معلومات کافی مستند برای انجام فعالیت پروفایل به پیروی از چارچوب تحلیل هاروارد وجود ندارد. با این حال، این تمرین بر اساس معلومات به دست آمده از افراد دخیل در برنامه، بصیرت ارزشمندی در اختیار ما قرار خواهد داد، مثلا اینکه پسران و دختران چگونه با یکدیگر برخورد میکنند، تا چه اندازه استاد آگاهی شاگردان را درباره‌ی مسائل جنسیتی افزایش میدهد، و چگونه والدین در جلسات مکتب اشتراک میکنند (به ویژه اینکه مادران در جلسات حضور می‌یابند). پروفایل فعالیت و پروفایل دسترسی و کنترل را میتوان بالای اداره‌ی BRAC تطبیق نمود تا دریابیم تا چه حد این سازمان نسبت به جنسیت حساس است. زیشان رحمان (1998) میگوید که این روند ساده نیست: با وجود تلاشهای فراوان و رشد سریع و امیدوار کننده‌ی حضور زنان جوان در بستهای مدیریتی، بستهای ارشد اساسا در اختیار مردان است و فرهنگ مدیریت مردانه‌ی وجود دارد که بسیاری از زنان را بیانگیزه میسازد.

شکل مندرج در جدول 4.10 یک پروفایل دسترسی و کنترل حساس به جنسیت برای معلمان مکاتب BRAC و مکاتب ابتدایی دولتی ارائه میکند. کتگوریهای مربوط به "منابع" و "امتیازات" مانند منابع و امتیازات انتخاب شده برای مطالعه‌ی موردی قبلی نیست. آنها مبتنی بر معلومات ارائه شده در اسنادند. دوباره باید یادآور شد که میتوان آنها را به شکل مشارکتی از طریق یک روند توفان مغزی شناسایی نمود.

این تمرین برای شناسایی نقاط قوت و ضعف BRAC و برنامه‌ی آموزش دولتی سودمند است. نقاط قوت در هر یک وجود دارد، اما BRAC در کل برای زنان محیط کاری حمایتی، مواد آموزشی باکیفیت و آموزش مداوم ارائه میکند. برای زنان، به ویژه در مناطق روستایی، این امر یک منبع درآمد فراهم میسازد، اما معمولا این فرصت وجود ندارد. همچنین مکتبی که در آن فقط یک استاد برای هر صنف وجود دارد، یک محیط دوستانه و مناسب برای دختران فراهم میسازد. با این حال، آموزش اندک، جداسازی آموزشی از سایر مشاغل مسلکی، و نصاب تعلیمی فشرده از نقاط ضعف مدل آموزشی BRAC میباشند. از این رو، با وجود کمتر مسلکی بودن و حسابدگی اندک که ویژگی مکاتب دولتی است، اکثر استادان زن و مرد ترجیح میدهند آنجا کار کنند تا معاش مصونتر و جایگاه بهتری داشته باشند.

چارچوب خانم سارا لانگوی را نیز میتوان به شکل موثر اینجا استفاده نمود تا مشخص کنیم چقدر ادعاهای BRAC در عمل تطبیق شده‌اند. در این موسسه مواردی چون افزایش دسترسی دختران به آموزش باکیفیت، آگاهی و مشارکت بیشتر زنان به عنوان مادر، استاد یا کارمند BRAC و شاگردان و نیز افزایش عزت نفس و اعتماد به نفس و احترام بیشتر از سوی پسران به چشم می‌آید.

BRAC از سال 1999 یک برنامه‌ی جدید را معرفی کرده است: شبکه‌ی منظم دختران نوجوانان که مهارت‌های زندگی، رهبری و آگاهی دهی را به دختران ارائه میکند. این برنامه مهارت‌های آموزش توسط هم‌تایان را علاوه بر مهارت‌هایی آموزش میدهد که آنها را قادر سازد در قالب گروه تنظیم شوند. هدف این برنامه رشد این دختران به عنوان رهبران جامعه و الگو میباشد تا دختران قادر شوند کارزارهای محلی راه اندازی کرده و نوجوانان را برای بلند کردن صدایشان در جوامع محلیشان بسیج سازند. جلسات آگاهی دهی با مسائلی از قبیل سوء استفاده و بهره برداری، ثبت تولد، تبعیض جنسیتی، مسائل صحتی، اجتماعی و محیطی که بالای آنها تأثیر میگذارد، سرو کار دارد. چارچوب سارا لانگوی را میتوان اینجا به شکل موثر به کار برد تا دریابیم این برنامه چقدر در دنیای واقعی باعث توانمندسازی زنان میگردد.

* مطالعات موردی برگرفته از اثر ذیل میباشند: لیچ، اف (2003). تمرین تحلیل مبتنی بر جنسیت در آموزش. آکسفم.