



در این حرفه شما باید
مظل مردان فکر کنید،
مظل زنان عمل کنید
و مظل سنگ کار کنید!

(از سخنان همکارانین استیون برگه در پاریس، ۱۹۹۹)

● کارولین میشل و کارولین میلنگتون ترجمه: شایسته اسماعیلی

کوتاهی اجرا توسط یک مرد به عنوان یک زمینه مناسب و آموزشی برای مجریان، تهیه‌کننده‌ها و دست‌اندرکاران رادیویی زن مورد استفاده قرار گرفت.

در سال ۱۹۵۰ مری ساسرویل (Mary Sasseville) در BBC به سمت کنترل‌کننده صحبت‌ها منصوب شد. با وجود این تا سال ۱۹۸۷ و انتصاب مونیکا سیم (Monica Sim) به عنوان کنترل‌کننده رادیو ۴ BBC، حقیقتاً حضور زنان در

شد، اما باز هم ناچیز بود و یا صحبتی از آنها به میان نمی‌آمد؛ اما در عین حال کاملاً بی‌سازدهی BBC تأثیرگذار بودند. دنیس کی فورد (Dennis Givens) می‌گوید: «نمایش کم‌تری رادیویی با عنوان همسرانی خوشبخت به خوبی نشان می‌داد که تهیه‌کننده آن یک خاتم است. در سال ۱۹۷۱، ۲۳۳ تهیه‌کننده‌های BBC از خانم‌ها بودند (برنامه‌ریزی سیاسی و اقتصادی، ۱۹۷۱). از سال ۱۹۲۶ برنامه ساعت زن از مدت

مفهوم اشتغال یک جنس گرایانه

زنان همیشه در رادیو حضور داشته‌اند اما حضور آنها در برخی زمینه‌های بیش از زمینه‌های دیگر بوده است. زنان در رادیو BBC در طی دهه‌های ۱۹۲۰ و ۱۹۳۰ بیشتر به عنوان آبدارچی و منشی فعالیت می‌کردند؛ برخی هم به عنوان تهیه‌کننده به خصوص در زمینه‌هایی مانند رادیویی کودکان و مدارس فعالیت داشتند. در دهه‌های ۱۹۵۰ و ۱۹۶۰ حضور تهیه‌کننده‌های زن کمی بیشتر



استفن ولز (Stephen Wells)،
داستان جنیک لانگ (Ganic Long)
مجری رادیو ۱ را
تعریف می‌کند که چگونه از
سوی مدیریت BBC تحت
فشار قرار گرفت تا جایی که
شش هفته پس از به دنیا
آمدن فرزندش از بازگشت
به کار منع شد

۱۹۷۶، بنابراین روسکو در کتاب خود با عنوان کتاب «DJ» کلمه DJ بدون نوسازی را مطرح می‌کند. زمانی که رادیو ۱ در سال ۱۹۶۷ شروع به کار کرد، نیروی تازه‌ای از مجریان موسیقی مرد را از ایستگاه‌های آزاد به کار گماشت. این رادیو عقیده داشت که مجری مرد برای زنان شنونده در خانه چنان‌سپس نماینده‌ی شوهر است (اینینگل ۱۹۹۹). زمانی که رادیو BBC با راه‌اندازی رادیو محلی توسعه پیدا کرد، مجریان مرد بر هر دو رادیوی ملی و محلی سلطه داشتند. وقتی که اولین ایستگاه‌های تجاری در اواسط دهه ۷۰ تأسیس شد، آنها هم برای اجراء از روش جی‌اقتاده به کارگیری نیروی تازه مرد استفاده کردند. کیم میاچاکلر (Kim Michale) و من. اولین بخش از تحقیق مختصری در مورد چگونگی راه- پیدا کردن زنان به رادیو موسیقی انگلیس را مورد بحث قرار دادیم. در این تحقیق محققین این مسئله را بررسی کرده بودند که آیا زنان به آخرین قلعه دست پیدا می‌کنند و عنوان DJ به‌دست می‌آورند یا خیر.

در اواخر جنگ جهانی دوم زنان در بخش خدمات عمومی آن سوی آب‌های

می‌کرد و به این ترتیب فرصتی به‌دست می‌آورد تا در میان برنامه‌های خبری به کودک خود شیر دهد.

تحقیقات جدید در انگلیس در زمینه شرایط حاکم بر اشتغال زنان در صنعت‌های رسانه‌ای کمتر به چشم می‌خورد. گروه آموزشی و خط‌مشی رادیو زنان در جمهوری ایرلند تحقیقی رادز زمینه صنعت مستقل رادیویی عرضه کرده است ماریا گیبونو (Maria Gibbons) با انجام تحقیق نشان داد که زنان هنوز هم در حالی که دانش و مهارت بیشتری نسبت به هم- قطاران مرد خود کسب کرده‌اند، شغل‌های رادیویی را انتخاب نمی‌کنند و همچنین این تحقیق نشان می‌دهد که چگونه بخش شایسته رادیو اجتماع می‌پسرای زنان فرست‌های مدیریتی فراهم می‌کند.

رتال جامع علوم انسانی
زنان در پشت میکروفون فعالیت می‌کنند

«آیا شما که دختر هستید می‌توانید به سمت پک DJ برسید؟... معمولاً به نظر می‌رسد که این تخصص در حیطه و چنگال مردان است» (روسکو و بیرلینگ، Rosco Beerling

پست‌های مدیریتی BBC محسوس نبود. کارولین میلینگتون (Caroline Millington) دیدگاه مثبت و خوش بینانه‌ای را نسبت به راهی که زنان در BBC پیش رو دارند ارائه می‌کند و از تعداد ناپریریشان با مردان انتقاد می‌کند.

BBC با خط‌مشی مشخصی در زمینه حقوق برابر و بدون تبعیض برای زنان متاهل آغاز به کار کرد. اگر چه واقعیت نشان می‌دهد که این رادیو تا دهه ۱۹۶۰ با زلانی که پس از ازدواج در آنجا کار می‌کردند سر ناسازگاری داشتند. در آن دوران در BBC با کارگران زن هم درست مثل کارفرمایان زن به محض ازدواج کاملاً دوگانه رفتار می‌شد (شارپلی، ۱۹۸۹).

استفن ولز (Stephen Wells)، داستان جنیک لانگ (Ganic Long) مجری رادیو ۱ را تعریف می‌کند که چگونه از سوی مدیریت BBC تحت فشار قرار گرفت تا جایی که شش هفته پس از به دنیا آمدن فرزندش از بازگشت به کار منع شد. با گذشت یک دهه برای زنان مجری در BBC اوضاع کمی بهتر شد، چنان‌که در مورد جو ویلی (Go Whily) گفته می‌شود که او پیش از برنامه، نوارهای موسیقی برنامه را مرتب

BBC استخدام شدند تا با روشن‌های خبری را بخوانند و با این کار روحیه ارتش را بالا ببرند (بارکر ۱۹۹۹). با وجود این تا اواخر دهه ۱۹۷۰ زنان به صورت معمول در سمت گوینده اخبار استخدام نشدند. تا آن زمان به نظر می‌رسید که صدای زنان اقتدار کافی را ندارد. (روس ۱۹۷۷) از آن پس آنها به طور مرتب در فعالیت‌های رادیو تجاری

قرن بیستم بدون آگاهی کامل از فن آوری اطلاعات، و داشتن ثروت تحقیق در اینترنت و شبکه عظیم جهانی و همچنین به کارگیری سیستم‌های دیجیتال در متن‌اخبار رادیویی و تولید و انتقال دوام نمی‌یابد.

هاوت با استناد به این گفته‌ها برخی تحولات اخیر در زمینه اخبار رادیویی را

که خواهران آنها در اندک زمانی پیش در آن کار می‌کردند و اطلاعات و مهارت بسیار متفاوتی را می‌طلبید. اکنون زمینه‌های جدیدی برای اشتغال وجود دارد؛ مثل اخبار دو رسانه‌ای، تولید مستقل، رادیو دیجیتال، رادیو اینترنت و تولید چند رسانه‌ای. گرفتن نیروی کار به صورت گسترده‌ای غیر رسمی شده است و قراردادهای کوتاه مدت به جز



زمانی که رادیو ۱ درسال ۱۹۶۷ شروع به کار کرد، نیروی تازه‌ای از مجریان موسیقی مرد را از ایستگاه‌های آزاد به کار گماشت. این رادیو عقیده داشت که مجری مرد برای زنان شونده در خانه جانشین نمادین شوهر است

و اخبار رادیویی پیشرفت کردند و هم اکنون صدای آنان از اجزای اخبار و ارائه گزارش‌ها حذف نمی‌شود. و دیگر گزارشگران زن ترس و واکنش کمتری دارند. در حال حاضر تعداد زنان در برخی دوره‌های عالی خبرنگاری رادیویی بالاتر از مردان است. (کری، ۲۰۰۰) جانت هاورت (GaneHaworth) به یک جنس گراییه نمودن اخبار رادیویی از دو جنبه می‌نگرد؛ جنبه اول در زمینه آمار اجتماعات نیروی کار نسبی است و جنبه دوم روش تبدیل اساس نامه خبر به اساس نامه غیرمبینستی است که مورد تقاضای شونده‌های زن اخبار رادیوست؛ نیم کوک (۱۹۸۸) چنین بیان می‌کند:

هیچ خبرنگار مدرن خبری رادیو در

ترسیم می‌کند و کاربردهای آن را برای ورود و اشتغال زنان به صنعت قرن ۲۱ مورد بحث قرار می‌دهد.

اهداف جدید برای اشتغال زنان در رادیو

بررسی تجاری عملی رادیو به صورت گسترده‌ای در دوره‌های دانشگاهی رسانه گنجانده شده است و دارای صفات حرفه‌ای بازاری است. بدون شبکه بسیاری از زنانی که این کتاب را مطالعه می‌کنند علاقه‌مند به کار در رادیو خواهند شد. زنانی که در قرن ۲۱ وارد این صنعت می‌شوند، می‌توانند در مقایسه با BBC انتظار سیستم‌های بیشتری را داشته باشند جایی

در رادیو تجاری ملاک عمل است. زنانی را به صورت موردی معرفی می‌کنم که در محدوده گسترده‌ای از BBC شامل بخش‌های رادیو اجتماعی و تجاری در زمینه‌های اجراء، تولید، خیر نگاری، مدیریت، درام و تولید تجاری فعالیت می‌کردند. این شخصیت‌ها اطلاعات و توصیه‌ها و راه‌های کنار آمدن با فضای خاص رادیو را ارائه می‌دهند که برای کسانی که قصد ورود به رادیو دارند بسیار مفید است.

در حال حاضر زنان در تمام عرصه‌های رادیویی حضور دارند و در همه عرصه‌هایی که قبلاً از حضور آنان جلوگیری می‌شد حضور فعال دارند. اگر چه هنوز هم تعداد زیادی از آنها در اطراف وجود دارند که

متأسفانه به ناسازگاری زنان با جنبه فنی رادیو اعتقاد دارند. هر فردی که شاغل در صنایع رسانه‌ای است باید بداند در محدوده‌های فعالیت می‌کند که در ساعات کاری به دور از جامعه و مردم است و اشتغال او به احتمال زیاد رسمی نخواهد بود. زنان و مردانی که دارای خانوادگی جوان و با مسئولیت نگهداری افراد دیگری از خانواده را بر عهده دارند، هنوز مجبورند برای ایجاد تعادل بین کار رادیویی و دیگر مسئولیت‌های زندگی خود تلاش کنند. هر چند آینده رادیویی زنان بسیار روشن است و این به تقویت زنان و رادیویست.

شکوفایی و پیشرفت در کار، زنان و مدیریت رادیو در BBC

سال‌ها پیش سالی تامسون (Thompson Sally) تهیه‌کننده رادیو BBC تفاوت و اکشن در قیام موفقیت و پیشرفت شغلی بین دو جنس را عامل اول معرفی کرد. او مشاهده کرد که زنان با تعجب و خوشحالی نسبت به پیشرفت خود و اکشن نشان می‌دهند و با این عمل، موفقیت خود را بی اثر می‌کنند؛ مثلاً می‌گویند: «من بالاخره به BBC راه پیدا کردم!» او از من یک تهیه‌کننده هستم! او!» از طرف دیگر او مشاهده کرد که مردان با ابراز تعجب و شادمانی خود وقت را هدر نمی‌دهند. آنها بیشتر با در نظر گرفتن قدم بعدی به اشتغال و ارتقاء خود می‌اندیشند؛ مثلاً می‌گویند: «خوبه، من در حال حاضر یک تهیه‌کننده هستم، حالا چطور باید یک مدیر کل شوم؟» چندی پیش BBC سندی داخلی را منتشر کرد که مفاد آن شرایط لازم دستیابی به فعالیت و کار خلاقانه و مؤثر در آن شرکت بود. در آن سند، بخش مربوط به مدیریت و رهبری چنین آغاز می‌شد:

«مدیران زن در BBC (اگر چه این گروه بسیار اندک هستند) در روحیه دادن و تحریک دیگران، نشان دادن صداقت

شخصی، فراهم‌آوری فرصت‌هایی برای کار و یادگیری و حساسیت نسبت به دیگران موفق‌تر از مردانند. ما از تحقیقات دیگر دریافته‌ایم که مدیران فعال گروه‌های خلاق همین روش را مد نظر دارند و این حقیقت وجود دارد که زنان کمتر به وضع موجود پایبندند. (BBC، ۱۹۹۶)

گزارش ذیل نمای رهبر یا مدیر موفق گروه در BBC می‌باشد. خانمی که در رادیوی شبکه‌ای یا رادیویی منطقه‌ای در حال فعالیت است، کسی که تازه به سمت مدیریت رسیده و از بخش فنی به بخش مدیریت منتقل شده است. اولین شغل او و مدیران قبلی‌اش تأثیر بسزایی در چگونگی عملکرد فعلی‌اش داشته‌اند. او نقش‌های متفاوتی را در گروه برعهده دارد. اغلب مسئولیت‌ها را در گروه به دیگران ارجاع می‌دهد. اگر چه، چیزهایی وجود دارد که او خودش به تنهایی مسئولیت‌شان را قبول می‌کند، او گروه را از فشارهای خارجی محفوظ نگه می‌دارد و برای حفظ سرمایه‌های (مردم، زمان و بودجه) گروه تلاش می‌کند، او با کسی که امور محوله را به صورت ناقص انجام دهد شدیداً برخورد می‌کند، اما در عین حال صمیمی، رک و راست‌گو و حساس است وقتی که در کارها اشتباهی رخ دهد، او آنها را رویتراه می‌کند.

هیچ خبرنگار مدرن خبری رادیو در قرن بیستم بدون آگاهی کامل از فن‌آوری اطلاعات، و داشتن قدرت تحقیق در اینترنت و شبکه عظیم جهانی و همچنین به کارگیری سیستم‌های دیجیتال در متون اخبار رادیویی و تولید و انتقال دوام نمی‌یابد.

و هنگامی که کاری خوب شود، خود مسئولیت آن را برعهده می‌گیرد و دائماً به فکر بهبود و هموار کردن انجام امور است. او مسائل را برای گروه تشریح می‌کند و مسئولیت‌هایشان را به صورت هماهنگ به آنها گوشزد می‌کند. قراردادهای فضا و فیزیکی را از هم جدا می‌کند و پیشرفت افراد را مورد تشویق قرار می‌دهد؛ با این همه، هنوز هم فرصت دارد که کارهای دستی با ارزش مرتبط به خودش را انجام دهد. (BBC، ۱۹۹۶)

در سال ۱۹۹۶ زنان در رادیو BBC بست‌های مهم مدیریتی را برعهده داشتند.

پیش‌بینی سال ۲۰۰۰	۳۱ مارس ۱۹۹۹	۳۱ مارس ۱۹۹۸	مدیران اجرایی ارشد
۲۳۰	۲۳۰۸	۲۲۹۱	
۲۴۰	۲۳۳۲	۲۳۲۷	مدیران ارشد
۲۴۰	۲۳۷۵	۲۳۶۳	مدیران متوسط

منبع: گزارش تعداد زنان در بست مدیریت (BBC، ۱۹۹۹)

در سال ۱۹۸۵ تمامی اعضای هیئت مدیره BBC مرد بودند حتی در میان آنها یک مدیر جزء زن به چشم نمی‌خورد و تنها یک خانم کنترل‌کننده تحصیلات در آنجا وجود داشت.

	تولید	پخش	اخبار	خدمات جهانی	منابع
مدیران اجرایی ارشد	۲۳۷۸	۲۳۵۲	۲۳۹۶	۲۳۶۷	۲۷۱۵
	۸۵	۱۶۴	۹۸	۳۰	۵۲
مدیران ارشد	۲۳۷۶	۲۳۷۵	۲۳۹۷	۲۳۹۲	۲۷۲۹
	۳۰۵	۲۵۱	۳۶۷	۹۷	۱۳۲
مدیران متوسط و متخصصان ارشد	۱۵۲۷	۱۲۵۲	۱۲۳	۲۳۲۹	۲۱۶۱
	۸۳۳	۱۱۲۱	۸۰۵	۲۸۹	۹۸۹

نمودار ۲ - تعداد زنان در پست مدیریت در ۳۱ مارس ۱۹۹۹ (BBC ۱۹۹۹)
(تعداد کارمندان در زیر درصدها نوشته شده است)

ارشد مرد بودند اما راهنمایان رادیویی آنان را زنان تشکیل می دادند. اگر چه حضور زنان در سطوح بالای مدیریت به مرز ایده آل نرسیده است اما این پرسش همواره مطرح بوده است که چگونه زنان در BBC به پست های بالا می رسند و چگونه به کمک آن سمت باز هم ارتقا می یابند. در این مسئله سه عامل اصلی دخیل است: هدف سازمانی و برنامه ریزی، تصمیم خودزنان برای شکستن موانع فرهنگی و سازمانی و سرانجام آمادگی زنانه و توانایی یافتن آمدن بر مدیریت تغییر (عاملی که بر شرکت و بازار فروش حاکم بوده و طی ۱۰ سال گذشته اجرا شده است.)

یکی از روش های اصلی سازمانی، تعیین اهداف اشتغال در مدت معین در کل BBC است. این نمودارها هر ساله در گزارش سالانه BBC منتشر می شود. همچنین در گزارش سالانه BBC در خصوص خط مشی این سازمان توضیحات روشنی ارائه شده بود. در این گزارش مسائل مربوط به اقلیت های قومی و جنسیتی (زنان) با این نیت تنظیم شده اند که چنین اتفاق کند که نیروی کاری BBC نماینده انگلیسی های هستند که در زیر پرچم خدمات آنان قرار دارند و با ایجاد فرصت های برابر از سوی آنها حمایت

شکته تحت نظارت او مرد بودند. پخش های تولید به شکل چند رسانه ای در آمد (برنامه سازی برای تلویزیون و همچنین فراهم آوری محتویات برای خدمات آن لاین) به ادامه دادن به ساختن برنامه های رادیویی، بنابراین انجام یک مقایسه صریح فقط برای کارمندان قبل از سال ۱۹۹۶ امکان پذیر نیست. روستای پخش های عظیم چند رسانه ای مربوط به موسیقی، هنر، شخصیت ها، حوادث، علوم، آموزش و برنامه پرمهنگام و کودکان، همگی خاتم بودند که شش نفر از ۱۵ رئیس برنامه ها را تشکیل می دادند. در مجموع، ویسیت پایه های اصلی رادیو برعهده مردان بود. البته اگر چه در زمینه نمایش و موسیقی و تفریحات بالاترین مدیران چند رسانه ای

مردان و همچنین زنان شاغل در BBC علاقه مندند که تمام سطوح کارمندی در این مرکز متعادل شود و به زنان به عنوان همکاران برابر با مردان گریسته شود یکی از اهداف زنان در BBC این است که خود را برای مسئولیت های مدیریتی آماده سازند

مدیرعامل کنترل کننده تولید و مدیر فروش همگی خانم بودند و دو نفر از هشت رئیس بخش های تولیدی را نیز شامل می شدند. (رئیس بخش شخصیت ها، هنر و علوم و رئیس بخش نمایش) مدیر کل ارکستر سمفونی BBC یک خانم بود و اولین زنی که این سمت به او محول شد. کنترل کننده و بنیان گذار رادیو زنده ۵ یک خانم بود که در بخش مدیریت اخبار رادیو BBC فعالیت داشت و بالاخره مقام مدیر اجرایی سرویس جهانی هم تکمیل کننده این دسته از خانم ها بود.

اگر چه در مقام های بالای رادیو BBC تعداد زنان آقدر زیاد نبود که این مرز شیشه ای شکسته شود و به نظر هم نمی رسد که فرهنگ موجود در مدیریت امکان تغییر داشته باشد.

سه سال بعد شرایط متفاوت اما هنوز دلگرم کننده بود در ژوئن ۱۹۹۶ ساختار داخلی BBC اساساً تغییر کرد. رادیو BBC متصدی امور برنامه ریزی و فروش رادیو محلی و ملی شد و تولید BBC جایگزین تلویزیون شبکه ای و رادیو شبکه ای گردید. بسیاری از مدیران ارشد خانم که همیشه به عنوان برنده های بازی بودند، از میدان بیرون نمی آمدند. اما در تابستان ۱۹۹۹ جنی آبرامسکی (Gerry Abramsky) به سمت مدیر رادیو انتخاب شد هر چند پنج کنترل کننده



می‌شوند. (BBC, ۱۹۹۹)

در پی تغییرات ساختاری سال ۱۹۹۹ BBC امکان در هم ریختن این نمودارها جهت جداسازی تک‌تک افرادی که در زاینده فعالیت می‌کردند وجود نداشت. اما امکان تشخیص این نمودارها در بخش‌های مختلفی که کارمندان رادیویی در آنها کار می‌کردند وجود داشت. این مطلب نشان می‌دهد که شانس خاتم‌ها برای رسیدن به مقام مدیریت در بخش‌های تولید و پخش بیش از بخش خبری است و از همه کمتر در بخش منابع است.

نمودارهای سال ۱۹۹۹ نشان می‌دهد که زنان در بخش مدیریت طی مدتی کوتاه پیشرفت زیادی کرده‌اند. البته این سخن در خصوص کارمندان آسیایی و سیاه‌پوست و افراد معلول صادق نیست. BBC از اعضای پایه گلزار جنبش مبارزه برای ایجاد فرصت‌های برابر در سرتاسر انگلیس است. طبق بررسی سالانه Benchmark Making بخش اطلاعات و ارتباطات BBC پیشرفت قابل ملاحظه‌ای داشته است که بر اساس این بررسی سطح استاندارد BBC از سطح متوسط نقره (Silver) در سال ۱۹۹۸ به سطح درخند طلا (Gold) در سال ۱۹۹۹ ارتقاء یافته است. البته در این زمینه استاندارد در سطح عالی (پلاتین) هم وجود دارد.

فرصت‌های فعلی الحاقی در BBC مهم به حساب می‌آید نه تنها به عنوان روشی برای پیشرفت، بلکه به عنوان وسیله‌ای که مدیران ارشد بتوانند با آن اهداف تعیین شده در سال ۱۹۹۱ را تحقق بخشند. اهدافی که قابل رقابت بودند در سال ۱۹۸۵ تمامی اعضای هیئت مدیره BBC مرد بودند حتی در میان آنها یک مدیر زن، زنه به چشم نمی‌خورد و تنها یک خاتم کنترل‌کننده تصمیمات در آنجا وجود داشت. خاتم مونیکا سیمز دارای سابقه فعالیت ۵۰ ساله در BBC است. او مدیر عامل شماره دو BBC محسوب می‌شد. قبل از ترک BBC

آخرین کار او نوشتن گزارش داخلی برای هیئت حاکم بر این مرکز بود. اعضای این گروه نسبت به این نکته آگاه بودند که با وجود حضور بیش از پیش زنان در طرح‌های آموزشی، تعداد کمی از آنها به سمت رئیس بخش یا کنترل‌کننده رسیده‌اند.

گزارش سیمز گسترده بود و ۱۹ نکته واقع بینانه را در بر می‌گرفت. وی در این گزارش می‌نویسد:

«مردان و همچنین زنان شاغل در BBC علاقه‌مندند که تمام سطوح کارمندی در این مرکز متعادل شود و به زنان به عنوان همکاران برابر با مردان نگرسته شود. یکی از اهداف زنان در BBC این است که خود را برای مسئولیت‌های مدیریتی آماده سازند، حتی تا جایی که رضایت‌مندی می‌پسوند عام مدارج چندان به رضایت‌مندی شغلی منتهی نشود... BBC دارای کارمندان زنی است که به مسئله کمبود فرصت‌های کاری خود توجه دارند. مدیریت درست

مدیریت افزایش پاید، و برخی زنان به دوره‌های مختص زنان فرستاده شوند.

با این الهام واحد خدمات جهانی BBC در سال ۱۹۹۶ دوره «پیشگام توسعه زنان» (WID) برای کارمندان زن راه‌اندازی کرد. ۱۵ خاتم انتخاب شدند و آن دوره با چنان موفقیتی روبه‌رو شد که سال بعد نیز تکرار شد. در دوره ۱۹۹۸ و ۱۹۹۹ تولید و اخبار هم به WID ملحق شد که اکنون سالانه بالغ بر ۳۶ خاتم جوان در آن شرکت می‌کنند. در دوره ۲۰۰۰-۲۰۰۱ با الحاق بخش به سه بخش قبلی این زنان توسط چهار مدیریت بخش مورد حمایت قرار گرفتند. این دوره که در کمک به زنان جهت رقابت مؤثر در شرایط برابر با مردان در داخل BBC پیشگام بود و به عنوان راهی برای افزایش تعداد زنان در سطوح بالا طراحی شده بود. این دوره ۱۸ ماهه برای ارائه آموزش‌های مدیریت و پیشرفت شخصی نیازمند پاری مدیرانی بود که در خطوط اول قرار داشتند. لیز کندی (Liz Kennedy) یکی از مدیران

زنان	کل کارمندان	
۲۳۶	۱۹۵	مدیران اجرایی ارشد
۲۱۰۳	۲۶۳	مدیران ارشد
۲۷۰	۷۳۸	مدیران متوسط ارشد
۲۱۳۰	۳۱۵	مدیران متوسط و پایین

نمودار ۳ - تعداد زنان در سمت مدیریت BBC در سال ۱۹۸۵ (سیمتر، ۱۹۸۵)

شوشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

دوره‌های مشترک WDI مشخصه‌های یک شرکت‌کننده نوعی را چنین بیان می‌کند: او اخلاق، خودجوش و دارای سرعت یادگیری بالاست و نگران چگونگی انجام یافتن امور توسط خود و دیگران است. پیشرفت زنان را آرزومند است و در جهت آن تلاش می‌کند. مدیران ارشد زن در BBC و خارج از آن در جلسات ماهانه‌ای که

می‌تواند این توجه را به احساس مسئولیت تبدیل کند و به زنانی که طلبه کار برای شکوفایی پتانسیل خدمات عمومی رادیو هستند، اطمینان خاطر دهد. (سیمز ۱۹۸۵) به این ترتیب مدیریت BBC دست به کار شد. بسیاری از مفاد گزارش سیمز به مورد اجرا در آمد. یکی از مفاد اجرا شده این بود که تعداد زنان در دوره‌های آموزش

برگرواز می‌شد چگونگی اعمال مدیریت درست و پرهیز از مدیریت غلط در امور جاری را به شرکت‌کننده‌ها در دوره می‌آموختند و هیچ مشکلی در راه جذب زنان ارشد برای اشاعه افکارشان در خصوص رهبری و مدیریت تغییر وجود

این تشکل به اعضا و دیگر افراد مرتبط با خود این امکان را می‌دهد که در مواجهه با مشکلات فرهنگی سازمان پایدار باشند و در راه تغییر فرهنگ سازمانی مبارزه کنند؛ فرهنگی که در آن مهارت‌های رهبری به‌صورت عام‌تری با خصوصیات

کار نیمه وقت، تقسیم کارها و قابل انعطاف کردن آنها می‌تواند مشوق زنان باشد. بی‌شک ساعات کاری زیاد، فرهنگ حاکم در محیط کار، مسئولیت سنگین مادری و کارمندی مشکلات آشکاری را برای تمام زنان در سطح ارشد و جزء به صورت یکسان فراهم می‌کند.

نداشت. این مدیران که نامشان در نمودار سال ۱۹۹۸ و ۱۹۹۹ ذکر شده است، عبارتند از: جنی آبرامسکی (Jenny Abramsky) (مدیررادیویی)، جانا بنت (Jana Benti) (مدیر برنامه‌ها در تولید) و هلن بودن (Helen Bouden) کنترل‌کننده رادیو ۴ که بعدها رئیس امور جاری شد.

این دوره‌ها با روش کلیشه‌ای و منحصر به فرد ارتقاء شغلی به مقابله پرداخت و سخنرانان و شرکت‌کننده‌ها در آنها مدل‌های غیررسمی فراوانی از شغل و کار را ارائه دادند که شامل برپایی جنبش داخلی سازمان بین بخش‌ها و استفاده از اوقات فراغت بین ساعات کار برای پرداختن به کارهای مورد علاقه پای‌گیری یک حرفه غیروابسته بود. شرکت‌کننده‌ها در این دوره‌ها به عنوان یک اقدام حمایتی تشویق به انتخاب و معرفی شریک زندگی می‌شوند که اغلب در BBC مشغول به کارند و البته بیشتر شرکت‌کننده‌ها در خارج از حوزه فعالیت‌شان این مربیان را که از میان مدیران ارشد زن بر می‌گزینند، معرفی می‌کنند.

WDI تنها تأییدی بر حضور فعلی زنان در سطوح مدیریت بالا در BBC است. WDI به همه اهداف خود دست پیدا نکرده است.

شیداری، همدردی و صراحت زنان قربان باشد و به آنان همانند رفیقای قدیمی مرد خود ارزش بدهد. WDI درست مانند آنچه که در گزارش سیمز آمده بود با این حقیقت روبه رو بود که BBC بر اساس ساعات بخش برنامه و فرهنگ‌های خود هنوز هم یک سازمان دوستدار خانواده نیست. رادیو یک صنعت ۲۴ ساعته و هر روزه است و این باعث می‌شود که هسته‌ای‌ترین کارکنان آن ساهاتی را دور از خانواده باشند. این مشکلی است که هم پدران و هم مادران را تحت تأثیر قرار می‌دهد. اما از آنجایی که زنان مشغول شگفت‌آوری فرزندان و خانه‌داری‌اند، فشار بیشتری احساس می‌کنند. یک مدیر ارشد زن در مصاحبه با WDI چنین گفت: من از اینکه به عنوان یک زن در BBC کار می‌کنم هیچ مشکلی ندارم اما به عنوان یک مادر با مشکلاتی مواجهم. کار نیمه وقت، تقسیم کارها و قابل انعطاف کردن آنها من تولید مشوق زنان باشد. بی‌شک ساعات کاری زیاد، فرهنگ حاکم در محیط کار، مسئولیت سنگین مادری و کارمندی مشکلات آشکاری را برای تمام زنان در سطح ارشد و جزء به صورت یکسان فراهم می‌کند.

تایب شده است اجرای ماده‌ای که بر

نگهداری فرزندان در محل کار تصریح می‌کند برای سازمان مشکل ساز است. این ماده به کارفرمایان و اتحادیه‌ها در دهه ۱۹۷۰ به شکلی محدود در برخی از مراکز BBC به مورد اجرا گذاشته شد. در سال ۱۹۹۸ در میان کارفرمایان انگلیس، بعد از بانک میدلند (Midland) دومین سازمانی بود که مکانی را برای این منظور فراهم ساخت.

اما برای BBC که ۲۳۰۰ نفر نیروی انسانی داشت اجرای این ماده پرهزینه به مقدار محدود و نامعماگت بود علاوه بر آن برای برخی از کارکنان دشوار بود که برای حضور در محل کار از حومه شهر به شهر سفر کنند. آنها مایل بودند که در نزدیکی خانه‌هایشان از فرزندان‌شان نگهداری شود. البته مشکل برخی از والدین کودکان خردسال و نوبا‌نیود بلکه مشکل آنان بیشتر بر سر کودکان مدرسه‌ای بود. زیرا فرزندان‌شان بعد از ساعت مدرسه تا زمان تعطیلی ادارات نیاز به مراقبت داشتند در سال ۱۹۹۰ طرحی ارائه شد که بهره‌مندی کارمندان را از یک زندگی خانوادگی امکان‌پذیر ساخت. در این طرح برای کارمندان پنج روز کار در هفته از قرار روزی ۱۲ ساعت پیش‌بینی شده بود و دستمزد تمام هفته به آنان پرداخت می‌شد و هزینه‌ای برایشان نداشت. این طرح کارمندان را از امکانات موجود محلی و ملی برای نگهداری از فرزندان، سالمندان و معطلان و همچنین خدمات مؤسسات دیگر مطلع می‌ساخت.

آمارگیری سال ۱۹۹۶ که درست قبل از تحولات ساختاری BBC انجام گرفت نشان داد که رادیو دارای بیشترین زنان ارشد از میان سه بخش رادیو، تلویزیون و اخبار و امور جاری است و سال مذکور در تمام سطوح ۱۲٪ از کل کارمندان را زنان تشکیل می‌دادند. هر یک از این سه بخش دارای یک مدیر کل بود و رادیو تنها جایی بود که مدیرکل آن خاتم بود. در آن سال دو

کنترل کننده کانال تلویزیون مرد بودند، در حالی که دو تن از پنج کنترل کننده رادیو شبکه‌ای و همین‌طور تلویزیون تولید و رئیس فروش رادیو زن بودند. در رادیو در میان هشت رئیس بخش برنامه‌ها دو خانم وجود داشت که به آن یک مدیر کل ارکستر هم اضافه می‌شد. اما در تلویزیون ۲۰ رئیس بخش برنامه بود که شش تن از آنان زن بودند و بخش اخبار و امور جاری هم ۱۲ نفر در این سطح داشت که تنها یک تن از آنها زن بود.

از بررسی روشی که این زنان را در رادیو به مقام ارشدیت رساند نمی‌توان نمودار ثابتی رسم کرد. برای مثال خاتم مدیر کل به سبب سابقه‌ای که در کانال ۴ تلویزیون و روزنامه‌نگاری داشت به این سمت دست‌یافته بود و خانم کنترل کننده رادیو ۴ نیز به‌عنوان منشی به BBC راه یافته بود و کم‌کم به بخش تولید رفته بود. خانم کنترل کننده رادیو زنده ۵ هم به‌عنوان مدیر استودیو وارد BBC شده بود و با گذراندن دوره آموزشی ریاست رادیو مدیر کل رادیو ۴ نیز شده بود. رئیس بخش هنرها، علوم و شخصیت‌ها نیز ابتدا با سابقه مهندسی به عنوان جانشین اتاق خیر وارد BBC شده بود و رئیس بخش درام هم به‌عنوان تهیه‌کننده تئاتر به کار گماشته شده بود. رئیس بخش فروش هم از بخش غیر وابسته تلویزیون که بخش آگهی است، وارد BBC شده بود و رئیس بخش تولید نیز به‌عنوان روزنامه‌نگار BBC دوره آموزشی مربوطه را گذرانده بود. اکثر این زنان از طریق یک

سیستم رقابتی به مقام دست پیدا کرده بودند، تنها سه نفر از آنان دارای فرزند بودند و حداقل سه نفر از آنها دوره آموزشی را نگذرانده بودند. برخی از آنها در ستین ۳۰ تا ۴۰ سالگی و برخی هم در ستین میان سالی تا ۵۰ سالگی به مقام‌های بالا دست پیدا کرده بودند. هر یک از این زنان دارای سابقه متفاوتی بودند و خدمات متفاوتی را انجام داده بودند. اکثر آنان در BBC سابقه کاری داشتند و علیرغم وجود فرهنگ ادغام از امکانات آموزش داخلی BBC و سیستم مرتبط با آن استفاده کرده بودند. «پیوسته» از الحاقات داخلی BBC است که کارمندان این مرکز می‌توانند با استفاده از آن به مدت حداقل شش ماه بدون نگرانی از دست دادن شغل قبلی با مؤسسه دیگری همکاری نمایند. این مدیر ارشد زن می‌گوید: برای مثال من در سال ۱۹۹۲ کنترل کننده تولید رادیو شبکه‌ای، گزارشگر و تولید کننده تلویزیون BBC در لندن و منجستر، آموزش دهنده دوره‌های اخبار و امور جاری، سرویس هشده داخلی شهری برای یکی از اقسام‌های هشت مدیر و سرانجام در مقام شغل‌های چابک‌بین به عنوان تهیه‌کننده و مدیر رادیو BBC بودم. من دوره آموزشی ام را در BBC همزمان با ورودم به این مرکز با عنوان دوره آموزش روزنامه‌نگاری طی کردم و بلافاصله دوره‌های آموزش مهارت‌های شغلی و مدیریتی را در داخل و خارج از سازمان گذراندم.

زنان مشتاق استفاده از چنین تجربیاتی

آمارگیری سال ۱۹۹۶ که درست قبل از تحولات ساختاری BBC انجام گرفت نشان داد که رادیو دارای بیشترین زنان ارشد از میان سه بخش رادیو، تلویزیون و اخبار و امور جاری است و سال مذکور در تمام سطوح ۶۶٪ از کل کارمندان را زنان تشکیل می‌دادند

در میان اکثر زنان شاغل در BBC اتحاد محسوسی وجود دارد. این تعجب‌آور نیست که مدیران ارشد زن علی‌رغم فشار کاری زیاد، زمانی را برای رسیدگی به امور زنان زیر مجموعه خود اختصاص می‌دهند و به زنان جوان آنچه را که خود ناگزیرند تجربه کنند، یاد می‌دهند. در مجموع ثابت شده است که زنان سریع‌تر و به‌صورت طبیعی‌تری گروه‌های رادیویی را تشکیل می‌دهند

علاوه بر یکسبک CV جذاب‌تر، یک مبلغ خوب برای استفاده زنان بیشتری از این مزایا بودند که خود مسئله ارزشمندی بود، به خصوص برای این مطلب می‌تواند برای افزایش اطمینان مدیریت محلی و همکاران این بخش و دوستان مرتبط با آنها که اهمیت به موضوع نمی‌دادند، بسیار مؤثر باشد.

در میان اکثر زنان شاغل در BBC اتحاد محسوسی وجود دارد. این تعجب‌آور نیست که مدیران ارشد زن علی‌رغم فشار کاری زیاد، زمانی را برای رسیدگی به امور زنان زیر مجموعه خود اختصاص می‌دهند و به زنان جوان آنچه را که خود ناگزیرند تجربه کنند، یاد می‌دهند. در مجموع ثابت شده است که زنان سریع‌تر و به‌صورت طبیعی‌تری گروه‌های رادیویی را تشکیل می‌دهند. و چنین شبکه‌های غیررسمی اغلب در BBC گسترده‌تر و ماندگارترند.

در سال ۱۹۹۹ چنین درابلی (Dateb) یکی از مدیران آموزش BBC پس از ۳۰ سال این مرکز را ترک نمود. عنوان اولین



زنان همیشه در رادیو حضور داشته‌اند اما حضور آنها در برخی زمینه‌ها پیش از زمینه‌های دیگر بوده است. زنان در رادیو BBC در طی دهه‌های ۱۹۲۰ و ۱۹۳۰ بیشتر به عنوان آبدارچی و منشی فعالیت می‌کردند

مثال؛ یکی از خصوصیات مدیر باید سرنگهداری و چشم‌پوشی از خطاهای کارمندان باشد. برای زنان مدیر آسان‌تر است که این خصوصیت را به فرهنگی صریح و غیرتدافعی تبدیل کنند. فرهنگی که در آن کلمه «من‌دلم» غالب است و معمولاً زنان آن‌را می‌گویند که واژه‌ای مثبت و دلگرم‌کننده است و هیچ گونه ضعف و تردیدی در آن نیست. اما علت دیگر انگیزه زنان از تغییر فرهنگ حاکم بر مرکز، خصوصیت مدارانه است اگر چه در زندگی پرستولیت یک مدیر ارشد، مادر بودن کمی مشکل‌آفرین است اما این مهم می‌تواند عامل مهم تغییر فرهنگ و عملکرد سازمانی باشد. مادران شافل دلایل محکمی برای تغییر نسبت زمان اشتغال به زمان حضور در خانه دارند. زنان علی‌رغم اینکه به برابری مدت زمان کاری خود با کارمندان مجرد و مردان اعتراض دارند، اشتیاقشان به صرف وقت برای فرزندان باعث می‌شود تا در برابر این فشارهای ناگفته مقاومت کنند. اصولاً برای تمام‌میدران ارشد زمان انجام کار، زمانی متراکم و پردغدغه است

به عنوان زن در BBC یک زن بودید کار می‌کردید، به لحاظ فرهنگی هیچ تفاوتی در لباس رسمی شما با مردان وجود نداشت برای مثال مدیر کل سابق یکی از رادیوهای شبکه‌ای به صورت مستمر برای مدیران ارشد خود در باشگاه نزدیک سازمان حیانت ناهار برپا می‌کرد؛ دو این حیانت اکثر اوقات مردان حضور داشتند و محل صرف ناهار آکنده از عکس‌های بزرگ مردتی بود که در حال بازی وانگبی بودند؛ روزی برحسب اتفاق سه زن که رئیس بخش بودند به یکی از این حیانت‌ها دعوت شده بودند که صاحب باشگاه نزد خانم‌ها آمد و در حضور مدیر کل از آنها پرسید که آیا منشی شخصی مدیر کل اند؟ البته آن روزها کدشده است و این خانم‌ها می‌دانستند که در حدود ۱۰ سال پیش اتفاق افتاده است! آنجایی که لباس مخصوص باشگاه برای زنان قابل استفاده نبود، دور از انتظار نبود که رفتار کارکنان آنجا نیز با آنان مطابق عرف باشگاه نباشد. اصولاً زنان نسبت به مردان فرهنگ و خصوصیات رفتاری متفاوتی دارند. برای

سنت او مدیر استودیوی رادیویی بود و سال‌های اولیه اشتغالش را به تهیه کنندگی رادیویی برنامه‌های امور جاری می‌گذراند. یکی از جشن‌های خداحافظی غیررسمی که حیانت شامی بود و به افتخار او برپا شده بود، توسط گروهی از مدیران ارشد زن بود و در آن جشن از خدمات او به زنان شافل در BBC تجلیل کردند. برای مثال؛ با تشویق او یکی از زنان باردار نقاشی ارتقاء به مقام بالاتری را کرده بود که با درخواستش موافقت شده بود. جین درابل حامی انتطاف در کار بود، او یک شخصیت نمونه و الگو بود و این جشن از این جهت برای او برپا شده بود، که او را مبارزه برای تغییر فرهنگ حاکم بر سازمان را نشان دادند بود. به نظر می‌رسد که زنان پیش از مردان انگیزه داشتند تا در روش‌هایی که کارمندان براساس آنها رفتار می‌کنند تغییر ایجاد شود که این انگیزه به دو علت عمده بود؛ یکی اینکه ناخموین اواخر غالباً باشگاه مردان امور BBC را اداره می‌کرد و زنان مانند مردان عضو نام‌الختیار و با حتی افتخاری آن نبودند، به بیان ساده‌تر در صورتی که شما

و حضور مادران شاغل و در چنین مسئولیت‌هایی به مدیران زیردست او درس احساس مسئولیت می‌دهد و زنان و مردان همکار او را به ایفای بهتر وظایف‌شان هدایت می‌کند.

در پایان دهه برجسته ۶۰ پهنی ۲۰ سال پیش، هیچ زنی در مقام‌های بالای BBC، در هیت مدیره، در رادیو و در بخش خبر و امور روزانه حضور نداشت. مهندسان زن اجازه نداشتند زمان کار شلوار بپوشند و زمانی که به صورت نیمه وقت در BBC مشغول به کار بودند جزء کارمندان BBC محسوب نمی‌شدند. آنها مجبور بودند به اعضاء قراردادهای کوتاه‌مدت تن در دهند و از برخورداری از حقوق بازنشستگی BBC محروم شده بودند. در رادیو ۴ هیچ خانمی گوینده خبر نبود زیرا رئیس بخش اجرا فکر می‌کرد که با گویندگی زنان، شنونده‌ها رادیوها را خاموش می‌کنند. به یاد دارم که مدیر مرد این بخش با صراحت به مردان و زنان کارمند خود می‌گفت: شنونده‌های رادیو، به خصوص زنان رادیو را خاموش می‌کنند. کریس ویندهام گلدید (Gisèle Gracewyndham) تنها زنی بود که به این سمت برگزیده شد و نشان داد زنان قادرند چنین کاری را در BBC انجام دهند. او قبل از این سمت تنها در تلویزیون کار کرده بود و در رادیو سابقه کاری نداشت و در اواسط دهه ۱۹۶۰ پلانشته شد. اگر طی ۱۵ سال گذشته BBC سبیری صعودی را طی کرده است می‌توان در کمال ناباوری مشاهده

کرد که زنان در این مرکز دو برابر زمان خویش تغییر کرده‌اند اگر چه یک رهبری حقیقی سازمانی همگام با تحولات جامعه BBC را به سوی افزایش قابل توجه مدیران ارشد زن پیش برد. اما این تحولات هنوز برای حل تمام مشکلات موجود و پانفیر کل رفتارهای غیرعادلانه کفایت نمی‌کند. با وجود تمام این شرایط این سازمان هنوز در حال انتخاب اولین مدیر کل زن برای خود است.

زنان در تمام سطوح رادیو و تلویزیون و در کمال ناباوری مردانی که به رفتار مرد سالارانه معتقد بودند اعتماد به نفس خود را حفظ کردند. بر خلاف انتظار یک گفته تبعیض آمیز می‌تواند جرعه آغاز راهی باشد که بسیاری از زنان ارشد را به قله‌های موفقیت رسانده است.

زنان به جای اینکه از روش‌های خسته‌کننده و تجربه شده‌ای که توسط مردان طراحی شده پیروی کنند خود را به خطر می‌اندازند و از روش‌های متهورانه‌ای استفاده می‌کنند. آنان به عنوان بگ فرد آماده‌اند تا جسارت خود را نشان دهند و سری میان سورها در آورند و ثابت کنند گفته‌های استیو (Saper) که روح آنان را جریحه دار کرده است، واقعیت ندارد. آنها ناجایی که لازم باشد روزها و هفته‌ها تلاش می‌کنند و ثابت می‌کنند که می‌توانند مهندس باشند و قانزند با تحولات حرکت کنند و شجاعت و شهامت هدایت امور را دارند. به همان اندازه که در سطوح بالا

تعداد متقدمان زن افزایش پیدا می‌کند به همان میزان راه‌های جدید اشتغال پدید می‌آید و ارزش‌های مشترک جدیدی خلق می‌شود که مردان و زنان را به یک اندازه از قید بندها خواهد کرد. اصولاً نباید تمام بار گناه مشکلات موجود را بر دوش سازماندهی انداخت بلکه نحوه نگرش و چگونگی ارزش‌گذاری بر نتایج کار از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است این عوامل می‌توانند مقابل اصول سازمان بایستند و فریاد بزنند که امکان وجود یک سازمان کارا، موثر و کاملاً قابل توصیف وجود دارد. سازمانی که در آن وقت برنامه‌ریزان در جلسات طولانی به همدنرمی‌رود و با صرف نگرارش مقالات موقعیتی عریض و طویل نمی‌شود. آیا اگر ثابت شود که کارمندی با فشار و خستگی کمتر و نیروی تولیدی بیشتر می‌توانند طرح‌ها و برنامه‌های خوب ارائه کنند کدام مرد یا زنی مخالف این پیرفت و موفقیت در زندگی خویش است؟

رادیو در تمام دنیا صادق‌ترین رسانه است زیرا رسانه‌ای صمیمی، افشاکنده و احساسی است و همگی اینها بیشتر از ویژگی‌های زنان است. زنان در مدیریت رادیو با ارائه روشی که به وسیله آن دنیای رادیویی مربوط به خود را هدایت و سازماندهی می‌کنند می‌توانند این خصوصیات را ارج نهند. دنیایی که آنها به تبعیض در آن واقفند و می‌خواهند که آن‌ها نیزگی را از آن بزدانند. رادیو نیروهای کاری مختلفی در تمام سطوح با خود دارد و برنامه‌های با کیفیت به مخاطبان روز افزون خود ارائه می‌کند و این نکته جالب توجه است که اکثر کارکنان آن و اکثریت مخاطبانش خانم‌اند.

منبع:
این مقاله برگرفته شده از کتاب زن و رادیو است که برودی توسط انتشارات اداره کل تحقیق و توسعه صدا منتشر می‌شود.

رادیو در تمام دنیا صادق‌ترین رسانه است زیرا رسانه‌ای صمیمی، افشاکنده و احساسی است و همگی اینها بیشتر از ویژگی‌های زنان است. زنان در مدیریت رادیو با ارائه روشی که به وسیله آن دنیای رادیویی مربوط به خود را هدایت و سازماندهی می‌کنند می‌توانند این خصوصیات را ارج نهند

