

خودباوری زنان؛

گام نخست تغییر



شیرین ولی پوری
خودقدان و
جامعه‌شناس جنایی

در سال‌های اخیر به ارتقای زنان در پست‌های مدیریتی توجهات ویژه شده تا جایی که خوشبختانه شاهد افزایش آمار

اشتغال زنان بودیم اما در این حوزه، همچنان مشکلاتی وجود دارند که با پرداختن به آنها و رفع‌شان می‌توان شاهد افزایش چشمگیر انتصاب زنان در پست‌های مدیریتی بود. برای ارتقای جایگاه کیفی و کمی بانوان در جامعه موانعی فرهنگی وجود دارد که متعلق به امروز و دیروز نیست. این موانع که عمده‌ترین آنها به فرهنگ باز می‌گردد، سبب پدید آمدن آسیب‌هایی اجتماعی می‌شوند که این آسیب‌ها، در فرآیندهای دیگر اجتماع تأثیرگذار هستند؛ به طور مثال یکی از موانع فرهنگی که در جامعه وجود دارد و موجب عدم حضور بیشتر و پررنگ‌تر زنان در جایگاه مدیریتی می‌شود، بحث تبعیض جنسیتی است. در این بحث قانون جرم انگاری شده و مصوب سال ۱۳۵۶ نیز وجود دارد، که مقنن در آن نگاه تبعیض‌آمیز را جرم دانسته و تا کنون هم پابرجا مانده و همچنان کاربرد دارد.

جامعه مردسالار نمی‌پذیرد که یک بانو بر او مدیریت کند و به همین دلیل است که بانوانی با توانمندی‌های بسیار چشمگیر و خوب را منزوی می‌کند و به حاشیه می‌کشاند. با توجه به این که در دوسال اخیر شاهد افزایش فرآیند پست‌های مدیریتی زنان بودیم اما متأسفانه این نگاه مردسالارانه در برخی نهادها همچنان دیده می‌شود، به‌عنوان نمونه در مجلس اخیر شاهدیم که ریاست هیچ یک از کمیسیون‌ها به زنان واگذار نشد، چون نگاه تبعیض‌آمیز مردان نمی‌پذیرد که عده‌ای از مردان در کمیسیونی جمع شوند که ریاست آن بر عهده یک زن باشد.

مباحثی که شاید فرد فکر کند خیلی عادی است و چه اشکالی دارد که رئیس کمیسیون زن ندارد، بعد از این فکر و نگاه این افکار هم به ذهن‌خطور می‌کند که چه اشکالی دارد وزیر زن یا معاون وزیر زن هم نداشته باشیم و موارد دیگر که سبب می‌شود این قضیه به بسیاری مشاغل مدیریتی دیگر هم تسری پیدا کند. نگاه دیگر این جایی نمود پیدا می‌کند که ببینیم یک بانوی توانمند از پست مدیریتی بالایی برخوردار می‌شود ولی حتی در درون خانواده یا او همکاری و همیاری نمی‌شود و این قضیه تا جایی می‌تواند پیش رود که مجبور شود از سمت خود کناره‌گیری کند تا بتواند بنیان خانواده را حفظ کند.

این موارد در جامعه شناسی جنایی هم به آن توجه می‌شود، زیرا چنین رفتارهایی نشانه‌های بارز جنایت علیه زنان هستند. نیمی از جامعه جهانی را بانوان تشکیل می‌دهند، وقتی که حقوق طبیعی یک زن در نظر گرفته نشود یک جنایت علیه بشر است.

جنایت تنها به نسل کشی و نسل‌زدایی گفته نمی‌شود، همین که نیمی از جمعیت در هرجای کره زمین به انزوا کشیده شده و طرد شود، خود جنایت به حساب می‌آید. مسله بانویی که از نظر روحی، روانی دچار افسردگی و تشنّت خاطر شود، در مراحل دیگر زندگی هم دچار مشکل می‌شود و نمی‌تواند به فعالیت خود بدرستی ادامه دهد.

هر فردی وقتی نتواند از توانمندی‌های خود به طور کامل استفاده کند، یقیناً منزوی شده و این امر پیامدهایی منفی با خود به دنبال خواهد داشت و سبب می‌شود که در تربیت نسل بعدی نیز موفق نباشیم.

بحث اشتغال زنان در پست‌های مدیریتی بیشتر از این که بخواید مبحثی سیاسی باشد، بحث‌های اجتماعی را به‌دنبال دارد. فارغ از مباحث سیاسی و جناحی و دولت و حاکمیت، زنان باید بپذیرند که یک انسان هستند و از حقوق خود دفاع کنند.

زنان در ابتدا باید خود را باور کنند و در مرحله بعدی با دوری از عوام‌گرایی، اطلاعات و آگاهی‌های خود را بالا برده و با حقوق انسانی خود آشنا شوند. باید تک تک زنان، خودباوری را از خودشان شروع کنند تا جامعه هم آنها را باور کند.

موسا قوی قلب

خبرنگر

دستورالعمل اجرایی نحوه انتخاب و انتصاب مدیران حرفه‌ای و افزایش مدیران زن در دستگاه‌های اجرایی از حدود سه سال پیش کلید خورد. اگر چه طی این سه سال چالش‌ها و موانعی در این خصوص پیش رو قرار داشت، اما دولت باوجود تمامی مشکلاتی که وجود داشت، توانست برنامه‌های خود را در حوزه زنان با تمام قوا عملیاتی کند، در تصویب نامه شورای اداری که به امضای حسن روحانی رسیده بود، خطاب به تمامی وزارتخانه‌ها، مؤسسات دولتی و نهادهای عمومی غیردولتی گفته شده که با هدف بهره‌گیری از توانمندی‌های زنان و جوانان مستعد کشور برای تصدی پست‌های مدیریت حرفه‌ای و افزایش سهم و نقش آنان در مدیریت اجرایی کشور دستورالعمل اجرایی نحوه انتخاب و انتصاب و مدیریت مدیران حرفه‌ای اصلاح و تصویب شود. حالا بیش از دو سال از اجرایی شدن این دستورالعمل گذشته، برخی در این حوزه خوب عمل کردند اما تعدادی بی‌تفاوت از کنار آن گذشتند و در دستگاه آنها زنان از پست‌های کارشناس بالاتر نرفتند، این در حالی است که بر اساس موارد گزارش شده، پیشرفت زنان در به‌دست گرفتن سکان مدیریت در کشور موفق بوده تا جایی که در حال حاضر ۴ سفیر زن در کشورهای دیگر داریم، معاون وزیر نفت، فرماندار، معاون فرماندار، بخشدار، سرپرست شرکت هواپیمایی کیش ایر و بسیاری پست‌های مدیریتی دیگر نمونه‌هایی از پیشرفت زنان در انتصاب پست‌های مدیریتی است و پیش‌بینی می‌شود که تا پایان عمر دولت، به‌طور کامل به درخواست رئیس جمهوری جامه عمل پوشانده شود. با این رویکرد به سراغ برخی از نهادهای دولتی رفتم تا شاهد عملکرد آنها در خصوص اشتغال زنان در پست‌های مدیریتی باشیم، البته در این مبحث وجود زنان فعال در حوزه مورد نظر و ابتکار و توانایی و در یک کلام شایستگی آنها در کسب کرسی‌های مدیریت باید مورد نظر باشد. برخی بعد از اجرایی شدن این دستورالعمل تصور کردند که شاید نهادها بدون در نظر گرفتن این موارد سعی داشته باشند تا انتصاب مدیران زن در مجموعه‌های خود را به رقم موردنظر نزدیک کنند، این درحالی است که فرآیندها و وظایف در محیط‌های کاری باید بر اساس مهارت و تخصص باشد و صد البته نقش و حضور زنان کشور ما در بسیاری از حوزه‌های مختلف همپای مردان است. از آنجایی که قوانین انتصابات هیچ سازمانی، چه دولتی و چه غیردولتی وابسته به جنسیت نیست، این اصل در رده‌های مدیریتی هم باید به وضوح دیده شده و اثرگذار باشد. بی‌شک اجرای عدالت جنسیتی و رعایت آن در انتصابات پست‌های مدیریتی می‌تواند، اصل عدالت و شایسته‌سالاری را بدون سوگیری‌های جنسیتی در کشور ثابت کند.

یکی از وزارتخانه‌هایی که در حوزه افزایش مدیران زن در دستگاه‌های اجرایی خیلی خوب عمل کرده، وزارت کشور است، به‌گفته محمدحسن جابری انصاری، مشاور وزیر و مسئول هماهنگی امور روابط عمومی و اطلاع‌رسانی وزارت کشور در این خصوص اقدامات شایسته و کارآمدی به انجام رسیده است، به‌عنوان مثال تدوین برنامه‌های مرتبط با اسناد بالادستی زنان و خانواده و نظارت بر اجرایی‌سازی آن از جمله این فعالیت‌ها بوده است. شاخص‌های عدالت جنسیتی، شاخص‌های خانواده، برنامه توانمندسازی زنان سرپرست و سند ارتقای وضعیت زنان و خانواده از جمله مواردی هستند که وزارت کشور با جدیت آنها را پیگیری کرده است، از این‌رو تاکنون در سطوح مدیریتی در استانداری‌ها و فرمانداری‌ها و بخشداری‌ها و سایر دستگاه‌های اجرایی استانی صد معاون مدیرکل، ۷۰ مدیرکل، ۵۵ بخشدار، ۶۵ معاون فرماندار، ۳ فرماندار و ۱۶ معاون استاندار زن برای نخستین بار از مدیریت میانی به مدیریت عالی ارتقا پیدا کردند.

به گفته انصاری، در ۳۱ استان کشور توان مدیریتی حدود ۱۹۰۰ زن مدیر و مسئول ارتقا یافته و در قالب اجرای طرح ملی حمایت از توان‌افزایی زنان مدیر و مسئول استان‌ها ۲۲ هزار نفر ساعت آموزش غیرحضورى دیدند، البته در راستای استفاده بهینه و مطلوب از خدمات جوانان و بانوان در سمت‌های مدیریتی ۳۳۹ نفر از بانوان در سمت‌های مدیریتی وزارت کشور منصوب شدند و این رقم در خردادماه سال ۱۳۹۹ به میزان ۸۷ درصد رشد داشته است.

■ **انتصاب بیش از ۷۰۰ مدیر زن در وزارت**

نائب رئیس کمیسیون امور بانوان وزارت جهاد کشاورزی نیز با اشاره به اینکه بانوان در این وزارتخانه قابلیت‌های بیشماری برای تصدی امور مدیریتی دارند، به «ایران» توضیح می‌دهد: بیش از ۸۰ درصد بانوان شاغل وزارت جهادکشاورزی دارای مدرک کارشناسی و بالاتر هستند و این ظرفیت عظیمی است برای احراز پست‌های مدیریتی.

سمیرا انواری، می‌افزاید: بر اساس منابع و آمارهای رسمی کشور، ۱۰درصد بهره‌برداران بخش کشاورزی را زنان تشکیل می‌دهند. علاوه بر این بیش از ۲ میلیون نفر از زنان روستایی و عشایری به‌عنوان یکی از اعضای کشاورزی خانوادگی به انجام فعالیت‌های کشاورزی اشتغال دارند، اگرچه نسبت مدیران زن در سال‌های اخیر، رشد خوبی داشته است اما، حضور گسترده زنان در بخش کشاورزی چه به‌عنوان تولیدکننده و چه به‌عنوان کارشناس، ضرورت حضور زنان را در پست‌های بالای مدیریتی اجتناب‌ناپذیر می‌نماید. گفتنی است، تعداد مدیران زن در ستاد وزارتخانه از ۱۳۹۹ نفر در سال ۱۳۹۶ به ۱۸۰ نفر در سال ۱۳۹۹ افزایش یافت و در استان‌ها نیز از ۳۵۶ نفر در سال ۱۳۹۶ به ۷۱۹ نفر در سال ۱۳۹۹ رسیده‌ایم.

■ **شایستگی و کارایی زنان در مناصب اجرایی**
لادن حیدری، معاون توسعه مدیریت و منابع وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی نیز با اشاره به این که فرآیندها و وظایف در محیط‌های سازمانی یا فضاهای کاری مختلف بر اساس مهارت، تخصص و شایستگی‌ها تعریف می‌شوند به «ایران» می‌گوید: این موضوعی است که در آغاز هر بحث پیرامون چرایی و چگونگی ارتقا شغلی زنان و موانع پیش‌روی آنان باید بدان توجه داشت، چرا

“



گزارش «ایران» از نقش ورشد سهم زنان در پست‌های اجرایی در سه

صعود زنان در قله‌های مدیریتی

محمدحسن جابری انصاری:

در ۳۱ استان کشور توان مدیریتی حدود ۱۹۰۰ زن مدیر و مسئول ارتقا یافته و در قالب اجرای طرح ملی حمایت از توان‌افزایی زنان مدیر و مسئول استان‌ها ۲۲ هزار نفر ساعت آموزش حضورى دیدند، ۴۶ هزار نفر ساعت آموزش غیرحضورى دیدند، البته در راستای استفاده بهینه و مطلوب از خدمات جوانان و بانوان در سمت‌های مدیریتی ۳۳۹ نفر از بانوان در سمت‌های مدیریتی وزارت کشور منصوب شدند و این رقم در خردادماه سال ۱۳۹۹ به میزان ۸۷ درصد رشد داشته است

و مدیریتی در سازمان، تحقق اصل عدالت و شایسته‌سالاری بدون سوگیری‌های جنسیتی است. اجرای عدالت جنسیتی و انتصابات مبتنی بر شایستگی از چنان ارزشی برخوردار است که می‌توان با اطمینان گفت موجب کاهش فسادهای ناشی از نابرابری در جامعه هم خواهد شد، چرا که هر سازمان نمایی از نهادهای اجتماعی و بنیان‌های فرهنگی یک جامعه است. افزون آن که در فضای عادلانه مبتنی بر شایستگی‌ها، ارتباطات در چارچوب‌های انسانی و شفافیت‌های قانونی نیز رقم خواهد خورد. از این‌رو فراهم آوردن امکان ارتقا شغلی زنان را نه تنها از منظر استیفای حقوق فردی و بدیهی آنان باید قابل اهمیت دانست که وصول به مشاغل برتر و دستیابی به درآمد و امتیازات را برایشان به ارمان می‌آورد، بلکه ارتقا و پدیده صعود در سلسله مراتب حرفه‌ای، به شکل‌گیری جامعه‌ای عدالت‌محور و فرآیندهای شفاف مدیریتی منجر

که نه تنها در قوانین استخدامی مگر در موارد خاص بلکه در هیچ سازمانی، حقوق، وظایف یا ساختارهای دستایی به فرصت‌های مدیریتی؛ اطلاع جنسیتی نباید در اساس هیچ عاملی ذاتا زنانه یا مردانه در شغل‌ها ورده‌های مختلف سازمانی نباید اثرگذار باشد.

به‌گفته او، آنچه که رواج دارد، کلیشه‌های جنسیتی و تفکرات قالبی است که باوجود احراز شایستگی‌های فردی، مجال دستیابی به فرصت‌های برابر و مشارکت در سیاستگذاری و حضور در مناصب مدیریتی را از زنان بواسطه جنسیت‌شان سلب می‌کند. ایجاد فرصت رقابت برای زنان و تجربه‌اندوزی و رسیدن‌شان به مدارج مدیریتی، بی‌تردید به افزایش بهره‌وری نیروی کار منجر می‌شود چرا که زنان درصد قابل توجهی از نیروی کار سازمان‌های دولتی و حتی بخش خصوصی را در اختیار دارند. از منظرى دیگر ارتقای شغلى و دستیابی زنان به مدارج رهبرى

خواهد شد که برکات آن بر همگان آشکار است. لادن حیدری با بیان این که ارتقای اصل زنان در مدارج شغلى و مناصب مدیریتی به این معناست که زنان به‌عنوان نیمی از پیکره در هم‌تنیده جامعه بتوانند به آسانی آنچه را که در توان و شایستگی آنهاست با استفاده از امکانات حیات اجتماعى و در درون آن احراز کنند، می‌افزاید: زنان می‌توانند، رسالت شغلى خود را به‌عنوان یک موجود انسانی هم در خانواده و هم در جامعه چون نیمه دیگر این پیکره واحد، کشف و به انجام برسانند. باید توجه داشت که بدون دخالت دادن مؤثر زنان، امر توسعه و پیشرفت در هیچ جامعه و سازمانی محقق نخواهد شد، چرا که هیچ برنده‌ای با یک بال بسته قادر به پرواز و اوج‌گیری نیست. تأثیر ارتقا شغلى با در نظرگرفتن همه ابعاد آن آشکار می‌شود و نه فقط توجه به یکی از ابعاد کوچک آن، ارتقا پایگاه حرفه‌ای یعنی افزایش قدرت تصمیم‌گیری در امور فردی و اجتماعى، قدرت مالی بیشتر و اعتبار اجتماعى داشتن که هر یک در دیگری مؤثر است. ارتقا حرفه‌ای زنان، پایگاه اجتماعى آنان را نیز ارتقا می‌دهد و این ارتقا با ابعاد گوناگون اقتصادى، سیاسى، دسترسى این نیمه انسانی جامعه را به درآمد و ثروت، قدرت تصمیم‌گیری و احترام و منزلت اجتماعى ممکن می‌سازد که برانگیختن حس احترام، تحسین، مورد تقلید بودن و نقش پیشنهاددهنده داشتن در سازمان و محیط کارى را هم در پی خواهد داشت.

به اعتقاد معاون توسعه مدیریت و منابع وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامى، در دنیای امروز و فتردى ما توانایی‌های عقلی و فکرى، عامل برترى‌های انسانی است. هر کسى فارغ از نقش‌های جنسیتی در یک اجتماع سالم باید بتواند مطابق با شایستگی‌ها، عقل و درک خود جایگاهی مناسب پیدا کند. حال که انگیزه‌های

مواجه هستند توجه‌شان داد از جمله:

نخست) باید بپذیریم که طی این چند دهه زنان در عرصه‌های مختلف پیشرفت‌های خوب و مطلوبی داشته‌اند اما به موازات پیشرفت آنها، فرهنگ و رویکرد جامعه رشد و پیشرفت نداشته است از جمله آن این‌که هنوز در جامعه ما اختصاص دادن صندلی مدیریت به زنان با تردید روبه‌رواست و اگر هم پستی به زنان داده شود بلافاصله مدیریت زنان در مقایسه با مدیریت مردان قرار می‌گیرد و عملکرد زنان بیشتر زیر ذره‌بین مى رود. نقیصه‌ای که به‌طور طبیعى در هر کارى اعم از مرد و زن وجود دارد در کار زنان پررنگ‌تر نشان داده می‌شود و دقیقاً آن نقیص یا کاستی‌ها را به ویژگی زنان و جنسیت آنان نسبت می‌دهند. به عبارت دیگر در صورت مشاهده ناتوانی در عملکرد مدیریت خانم‌ها، به سایر

ویژگی‌های مدیر و رهبر گروه در نظر گرفته می‌شود و زنان بر حسب طبیعت با ویژگی زنانه بسیار بیشتر از مردان این ویژگی را دارند. هوش احساسی در زنان بیشتر از مردان است. در نتیجه زنان بیشتر از مردان از استراتژی‌ها و راهبردهای رهبرى مؤثر بهره می‌گیرند و از زیردستان و اطرافیان احترام کسب می‌کنند. روحیه تشویق در زنان بیشتر بوده و نظارت دقیق‌تری بر کار دارند و مسائل را با انعطاف بیشتر و البته خلاقانه پیش می‌برند. بنابراین وجود این شاخص‌ها می‌تواند آنها را در کسب پست‌های مدیریتی موفق‌تر نشان دهد.

اما در سالیان گذشته به دلیل نگاه‌های جنسیتی و موانع قانونی در اجرا، بانوان فعال، مستعد و توانمند از پست‌های مدیریتی و جایگاه واقعی خود دور مانده‌اند. در این میان باید به مهم‌ترین موانعی که زنان در رسیدن به پست‌های بالا در ادارات با آن

را به زنان واگذار نمود. بنابراین زمینه لازم برای حضور زنان فراهم شد اما در متن و بستر جامعه واقعیت‌های دیگری وجود دارد.

بدون شک این اصل ضرورى است که انتصاب بانوان در پست‌های مدیریتی بر طبق یک فرآیند اجرائى مدون با تشکیل کمیته انتصابات و پس از برگزاری جلسات توجیهی و طی مراحل شناسایی و ارزیابی با نظر مدیران ارشد هر استان و هر دستگاه اجرائی، بر اساس شایستگی‌ها و توانمندی‌ها انجام می‌گردد. به عبارت دیگر، مهم‌ترین توجهات در شناسایی مدیران و اختصاص دادن تصدی و پست به زنان در جامعه با در نظر گرفتن توانمندی‌ها، ظرفیت‌ها و شایستگی‌ها و تخصص‌ها و کارآمدی آنان می‌باشد که از اهمیت بسیار بالایی برخوردار است. مطالعات و تحقیقات مختلف در این زمینه نشان می‌دهند: روحیه فروتنی یکی از مهم‌ترین

این پرسش همچنان مطرح است که آیا این دستورالعمل تحقق پیدا کرده است؟ با توجه به آن که به پایان دوره ریاست جمهوری آقای دکتر روحانی نزدیک می‌شویم، چند درصد از زنان جامعه به پست‌های مدیریتی دسترسی پیدا کرده‌اند؟ تحقق این دستورالعمل با چه موانعی روبه‌روست؟

هر چند اختصاص این درصد به جایگاه مدیریتی برای زنان بسیار مثبت ارزیابی می‌شود و زمینه ایجاد فرصت برابر به زنان در کنار مردان می‌دهد اما بهتر است به تحقق یا عدم تحقق آن توجه‌شان دهیم. در همان آغاز، رئیس جمهوری به وعده خویش عمل کرد و مسئولیت‌های جدی‌ای از جمله ریاست محیط زیست، میراث فرهنگی، امور زنان و معاونت حقوقی و مدیریت کتابخانه ملی



دکتر فهیمه نظری
مدرس و پژوهشگر مسائل اجتماعی

یکی از نشانگان عدالت و برابری در جامعه دستیابی برابر افراد به پست‌های مدیریتی است. تحقق این عدالت زمانی است که استفاده از

هر دو جنس در پست‌های مدیریتی دیده شود. وعده‌ای که رئیس جمهوری در چهار سال گذشته جهت چشم‌انداز ۱۲۰۰ ارائه کردند یعنی افزایش سهم ۳۰ درصدی زنان برای تصدی پست‌های مدیریتی، بنابر دستورالعمل و ابلاغ رئیس جمهوری در سال ۱۳۹۶ مبنی بر انتخاب و انتصاب مدیران حرفه‌ای و افزایش تعداد مدیران زن در دستگاه‌های اجرایی به ۳۰ درصد تا پایان برنامه ششم؛