

گام‌هایی برای حضور زنان در مدیریت کلان

مدیریت رنگ زنانه می‌گیرد

◀ **مولاوردی: در پایان دوره ۴ساله شوراهای در زمینه حضور زنان رشدی ۴۳ درصدی داریم**
 ▶ **۴معاون وزیر، ۲معاون استاندار، ۳فرماندار و ۲۴بخشدار زن در کشور مشغول به کارند**



بازدید از مرکز آرد

همگرایی اقوام مختلف استان بلاخص روحانیون معظم شیعه و اهل سنت در استان، ظرفیت مرزی بسیار گسترده، مرزهای خاکی وسیع با دو کشور افغانستان و پاکستان و مرزهای آبی و وجود تنها بندر اقیانوسی کشور در استان، تنوع اقلیمی و قابلیت‌های طبیعی، گونه‌های جانوری و گیاهی که می‌تواند به‌عنوان قطب گردشگری و طبیعت‌گردی در تمام فصول سال مورد توجه قرار گیرد، ظرفیت بالای کشاورزی با محصولات متنوع که قابلیت صدور سه بازار داخلی و خارجی را دارد و همچنین ظرفیت‌های خالی و بکر برای توسعه صنعتی و خدمات بازرگانی و نیز صنایع دستی متنوع و قابل‌ارایه در بازار جهانی و ظرفیت عظیم برای توسعه بخش شیلات و غیره به‌علاوه دانشگاه‌های متعدد با رشته‌های تخصصی متنوع که می‌تواند چرخ توسعه استان را مهیا کند، می‌داند. مواردی که می‌تواند توسعه را برای استان محروم سیستان به همراه بیاورد. استانی با ظرفیت‌های بالا.

۱۴۰۷ زن داوطلب شوراهای در سیستان
 از سال ۹۲ و روی کار آمدن دولت جدید حضور زنان در مناصب مدیریتی و همین‌طور در صحنه‌های سیاسی و اجتماعی سیستان بیشتر شد. حضور که اشرافی می‌گوید نه فقط بر مبنای جنسیتی بلکه بر مبنای شایسته‌سالاری انجام شده است. «شاهد این مدعا حضور دو فرماندار زن در دو شهرستان جدیدالتاسیس استان است که به‌مراتب شرایط این دو شهرستان در ابتدای حضور آنان در وضع بسیار پایین زیرساختی، اجتماعی، اقتصادی و... قرار داشته و امروز پیشرفت قابل توجهی با توجه به مدیریت آنان حاصل شده است، با توجه به تعهد و سخت‌کوشی که در چندسال اخیر از خود نشان داده‌اند، حضور سه بخشدار زن و همچنین زنان متخصص در عرصه‌های فعالیت در حوزه برنامه‌ریزی، تسهیل سرمایه‌گذاری، گمرک استان و حفاظت محیط‌زیست که توانسته‌اند رتبه استان را در این حوزه‌ها ارتقا ببخشند.»

اشرافی می‌گوید در سال‌های اخیر زنان در سیستان اعتمادبه‌نفس‌شان افزایش پیدا کرده است. «از مشارکت حداکثری زنان در ثبت‌نام پنجمین دوره انتخابات شوراهای اسلامی شهر و روستا می‌توان اشاره کرد که شمار داوطلبان زن در استان ۱۴۰۷ نفر و نسبت به دوره قبل ۱۷ درصد رشد داشته است که در برخی از روستاها، تمامی ثبت‌نام‌شوندگان را زنان تشکیل داده‌اند. همین‌طور حضور و فعالیت بانوان در تشکلات مدنی و سازمان‌های مردم‌نهاد در سطح استان قابل توجه و ملموس است.» نکته‌ای که به گفته اشرافی با حمایت و کمک استاندار در این سال‌ها همراه بوده است. «گرچه با شناختی که از ظرفیت‌های سرمایه‌های انسانی استان دارم، متقدم هنوز هم ظرفیت‌های زیادی برای حضور بانوان در عرصه‌های تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری استان وجود دارد. اما نگاه مثبتی که استاندار به حضور بانوان در عرصه‌های اجتماعی، سیاسی و مدیریتی دارد می‌توانسته اثر بسیار مثبتی بر فعالیت بانوان داشته باشد.»

اگر سیستان بیشترین زن مدیر در کشور را دارد، تهران و خوزستان براساس گفته سال گذشته فیهمه فرهمندپور، مشاور وزیر کشور و امور زنان و خانواده در رده‌های بعدی قرار دارند. سهم سایر استان‌ها بسیار محدود است و استان‌هایی هم در زمان که تاکنون رنگ مدیر زن به خود ندیده‌اند. حضور زنان در بعضی ادارات و سازمان‌ها مانند وزارت ورزش و جوانان، وزارت صنعت، معدن و تجارت، وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، کمیته امداد و در رأس این دستگاه‌ها سازمان بهزیستی محسوس است و بنا به گفته فرهمندپور سایر ادارات و سازمان‌ها همچنان صندلی را به زنان اختصاص ندهاده‌اند که به‌بخشی از این به‌عنوان عامل عدم حضور زنان مربوط است. چنانچه رنگی می‌گوید: «یادمان باشد هیچ‌کس قرار نیست به زنان چیزی تعارف کند، آنها باید خودشان حق‌شان را بگیرند.»

شاخص‌ها قرار داشت، حالا دو ماه است که در این پست حساس به این استان آمده. او در گفت‌وگو با ما می‌گوید که در طی چهارسال اخیر به‌صورت ویژه به مناطق حاشیه‌نشین این استان ورود کارشناسی یافته و سفرهای متعددی به این استان و همین‌طور جلسات بسیاری را با مسئولان استانی داشته است. «تجربیاتم با موضوع «رشد حامی فقر» بود که همین باعث شد تا به این منطقه توجهی خاص داشته باشم و آشنایی نسبتاً دقیقی به مسائل استانی پیدا کنم.»

از مرکز آمد. بومی استان نبود و همین هم عاملی شد تا برخی او را مناسب این کار ندانند. «از زمانی که منصوب شدم، در استان مستقر و ساکن هستم. از طرفی شاخص خدمت و فعالیت را توانمندی و اشراف بر امور مربوطه می‌دانم و فکر می‌کنم در نگاه مردم هم بومی و غیربومی بودن شاخص مهمی نیست و منشأ اثر بودن و برداشتن قدم برای توسعه استان و کاستن از عقب‌ماندگی‌های آن شاخص تعیین‌کننده است و خوشحالم که معاون قبل، خانم اربابی به‌عنوان یک سیستانی امروز در یک سمت ملی یعنی معاون سازمان برنامه و بودجه کشور فعالیت می‌کند.»

اشرافی ظرفیت‌های سیستان را که می‌تواند به توسعه استان برسد، در پتانسیل عظیم نیروی انسانی متعهد و تحصیل‌کرده دانشگاهی، امنیت گسترده و فراگیر در منطقه، همراهی و

توسعه هستند.» اشرافی از سال ۱۳۸۹ در دفتر توسعه منطقه‌ای سازمان برنامه و بودجه کشور دارای مسئولیت و فعالیت بوده و قبل از آن در دفاتر دیگر سازمان و استان زنجان و آذربایجان غربی هم حضور داشته است. کار ویژه او در دفتر توسعه منطقه‌ای، تدوین برنامه‌های خاص برای مناطق کمترتوسعه‌یافته که لفظ محروم به آن اطلاق می‌شده، است و با توجه به این که براساس شاخص‌های اقتصادی، استان سیستان و بلوچستان همیشه در رتبه‌های پایین این

به خود دیده، اما حضور ۷۰ زن در پست‌های گوناگون اعم از فرماندار، معاون استاندار، دهیار و... نام سیستان را به صدر اخبار آورده است. اشرافی، معاون هماهنگی امور اقتصادی و توسعه منابع استانداری سیستان و بلوچستان است. سمتی مهم که شهیندخت مولاوردی، آن را از جمله پست‌های مهم برای استان‌هایی با توسعه‌یافتگی کم می‌داند: «خانم اشرافی پیش از این در خراسان جنوبی هم همین پست را گرفتند. پست حساسی است به‌خصوص در استان‌هایی مثل خراسان جنوبی و سیستان که در راه

نام و سمت بخشی از مدیران زن مشغول به کار در پست‌های مدیریتی استان سیستان و بلوچستان	
حمیرا ریگی	فرماندار شهرستان قمرقند
معصومه برینداز	فرماندار شهرستان هامون
مهربانو جهانی	بخشدار مرکزی شهرستان سیب و سوران
سبین دخت‌تقی مفتحی	بخشدار مرکزی شهرستان میرجاوه
عممت سعیدی‌رهر	بخشدار مرکزی شهرستان زاهدان
مریم پویا	مدیرکل دفتر امور بانوان و خانواده
مادانا زنگنه‌شروش	مدیرکل دفتر جذب و حمایت از سرمایه‌گذاری
فریبا برنایی‌بجد	سرپرست جعفر استاندار و روابط عمومی
سیده لریا سپیدزاده	رئیس مرکز برنامه‌ریزی، نوسازی و توسعه فناوری اطلاعات
سپهیا خسروی	مدیرکل انتقال خون
نیره پورملایی	مدیرکل حفاظت از محیط زیست
طاهره هامون‌نورد	ناظر گمرکات استان و مدیرکل گمرک زاهدان

به عنوان شهردار کلات (مرکز شهر سرباز) در استان سیستان و بلوچستان انتخاب شد. منطقه ۶ شهر مشهد هم شهردار زن به خود دیده و شراره معدنیان سال ۱۳۸۵ با حکم شهردار وقت مشهد، به ساختمان منطقه ۶ شهرداری این شهر رفت. هر چند عمر ریاست او او تنها ۳ ماه بود. تبریز شهر «سرگز احمدی» از حوالی شهر پارسیان در استان هرمزگان هم از جمله دیگر شهرهایی هستند که شهردار زن داشته‌اند.

استان مدیران زن

«می‌دانستم اول باید سعی کنم خودم را به مردم بقبولانم تا مرا با جنس زن بپذیرند؛ آن هم در شهری که نگاه مردان به زنان فراتر از خانه نبود. حالا باید در این بافت اجتماعی تغییر و تحولی بزرگ به وجود می‌آورد؛ یعنی چندین پلشه را با هم یکجا می‌رقتم.» اینها جملات حمیرا ریگی، یکی از سه فرماندار کشور در قمرقند است. در استانی که تعداد زنان مدیر در آن از تمامی استان‌ها بیشتر است. آنها ۱۰ نفرند که نامشان در پست‌های مدیریتی استان سیستان و بلوچستان ثبت شده است. ۷۰ زن‌رانی که باید خودشان را به مردم بقبولانند؛ زنانی که کارشان دشوار است، آن هم در مناطقی که نگاه مردان به زنان فراتر از خانه نیست. سکیکه اشرافی یکی از مدیران تازه‌وارد استان است. دو ماه است که راهی سیستان شده. استانی که اگر در بخش‌های مختلف رنگ توسعه را کمتر

فروغ فکری آن‌ها پهلوی بسیاری از اعظم طالقانی عزمش را جمع کرد تا با واکس مقابل پله‌های وزارت کشور بایستد، نگاه‌ها و حرف‌ها به اصل ۱۱۵ قانون اساسی متوجه شد. تعریف از رجل سیاسی و حضور زنان در مدیریت‌های کلان. اعظم طالقانی از پله‌ها پایین آمد و نامش در فهرست نهایی نامزدهای ریاست جمهوری نیامد. اما این حضور برای خیلی‌ها نشانه خوبی تلقی شد. در سال‌های اخیر زنان در پست‌های کلیدی‌تری دیده شدند. چهار معاون وزیر، دو معاون استاندار، سه فرماندار و ۲۴ نفر بخشدار. اینها آمار است که شهیندخت مولاوردی، معاون امور زنان رئیس‌جمهوری در گفت‌وگو با «شهروند» ارایه می‌دهد. آمار که قرار است بزودی با عنوان بانک اطلاعاتی زنان مدیر منتشر شده و مشخص شود که هر استان چه سهمی از مدیران زن دارد. پست‌های بسیاری که هرگز رنگ زن به خود ندیده، پست‌هایی که سالیان‌سال است در تسخیر مردانند. مولاوردی می‌گوید در دولت تدبیر و امید هر چند زنی را در سطوح وزیر ندیدیم، اما در سطوح میانی به بالای مدیریتی شاهد اتفاقات بسیار مهم و مثبتی هستیم. اطلاعاتی که نشان می‌دهد در پایان دوره چهار ساله شوراهای در زمینه حضور زنان رشدی ۴۳ درصدی داریم. «دو معاون استاندار داریم که قبلاً هرگز کسی را در این پست نداشتیم. در ادارات کل استان‌ها که سمت‌ها بسیار مردانه تلقی می‌شد، اما حالا مدیر تعزیرات و گمرک و پوشه‌زن هستند. رئیس اداره ارشاد پوشه‌زن هم مسئول زن است. اینها مشاغلی است که پیش از این هرگز از زنان استفاده نمی‌شد.»

مولاوردی معتقد است همین نمونه‌ها جلوی پنهان‌هایی مانند این که زنان تجربه کار در سطوح مدیریتی ندارند را می‌گیرد: «حالا می‌بینیم که در بخش‌های گوناگون با جدیت مشغول به کارند. زنی که معاون استاندار است، قطعاً می‌تواند بعداً استاندار شود. زنی که فرماندار است می‌تواند معاون استاندار شود و به همین ترتیب می‌شود از ظرفیت زنان در سطوح بالای مدیریتی استفاده کرد.» معاونت امور زنان به گفته مولاوردی از همان ابتدا معرفی و انتصاب خانم‌ها را در دستور کار قرار داد و یکی از مواردی که در حال حاضر بر آن تمرکز کرده، ایجاد درصدهای مشخصی برای حضور زنان در سمت‌های مدیریتی است. موردی که در برنامه ششم توسعه تحت عنوان تعادل جنسیتی در مدیریت پیش‌بینی شده که براساس آن سالانه ۱۰ درصد بر میزان زنان مدیر افزوده شود. «برای جبران عدم تجربه و مهارت، آموزش و مهارت‌افزایی مدیران زن با همراهی وزارت کشور را اجرایی و سعی کردیم مهارت‌های لازم برای ارتقای آنها را داشته باشیم. برای همین هم آزمون استخدامی را دوامه متوقف کردیم که البته دستور رئیس‌جمهوری می‌بود که تا رعایت عدالت جنسیتی این مورد متوقف بماند. بعد از آن ۳۰۰ فرصت شغلی اضافه شد که در مرحله نخست پذیرش، ۵۴ درصد خانم و ۴۶ درصد آقایان پذیرش شده‌اند.»

مولاوردی می‌گوید: در زمان اصلاحات هم دوره‌ای تحت عنوان «ترتیب ۳۰۰ مدیر زن» برگزار شد که تمام سوابقش را از بین بردند و اطلاعات و آمار افرادی که در این طرح شرکت کرده بودند را به کلی معدوم کرده‌اند. در نتیجه نتوانستیم هیچ سابقه‌ای از آنان به دست بیاوریم.

حالا از میان سه فرماندار زن، یکی از آنها در فاجعه مناجاش را از دست داده، یکی هم بازنشست شده است. اما اخیراً یک فرماندار در شهر کارون خوزستان منصوب شده است. فرماندارانی که از نظر مولاوردی می‌توانند استانداران آینده باشند. ریاست شهرداری هم از جمله دیگر پست‌هایی است که در تعدادی از شهرها توانسته مدیر زن داشته باشد. نخستین شهردار زن در سال ۱۳۷۵ و در تهران به این سمت دست پیدا کرد: زهرا صراف‌عظیم‌نوری. در حالی نخستین زن شهردار ایران است که بعد از او افرادی دیگر و در شهرهای مختلف توانستند به این پست دست یابند. به این ترتیب علاوه بر تهران، مریم پاکزاد نخستین شهردار زن ۵ عضو شورای شهر چهارم شهر لولمان را به دست آورد و نامش را به عنوان جوان ترین شهردار استان گیلان ثبت کند. همین‌طور سامیه بلوچ زهی نیز دیگر زنی بود که در ۲۶ سالگی

موانع ارتقای زنان در پست‌های مدیریتی

(۴) تضاد بین فرهنگ و خانواده از موانع ارتقای زنان به پست‌های مدیریتی است.
 (۵) عدم حمایت رهبر از موانع ارتقای زنان به پست‌های مدیریتی است.
 (۶) عدم حمایت خانواده از موانع ارتقای زنان به پست‌های مدیریتی است.
 (۷) روابط در کار از موانع ارتقای زنان به پست‌های مدیریتی است.
 (۸) وجود سقف شیشه‌ای از موانع ارتقای زنان به پست‌های

مورد بررسی قرار گرفته و نتایج زیر از آزمون فرضیه‌های تحقیق به دست آمده است.
 (۱) کلیشه جنسیت از موانع ارتقای زنان به پست‌های مدیریتی است.
 (۲) تبعیض جنسیت از موانع ارتقای زنان به پست‌های مدیریتی است.
 (۳) تضاد بین کار و خانواده از موانع ارتقای زنان به پست‌های مدیریتی است.

مشاغل مدیریتی هستند به ۴ درصد افزایش یافته است. همچنین براساس آمارها، تنها حدود ۱۱ درصد از متصدیان مشاغل شرکت‌ها در ۵۰۰ شرکت برتر معرفی شده توسط «فورچون» را زنان تشکیل می‌دهند.
 اما در تحقیق موانع ارتقای زنان به پست‌های مدیریتی بر پایه ۸ متغیر کلیشه جنسیت، تبعیض جنسیت، تضاد بین کار و خانواده، تضاد بین فرهنگ و خانواده، عدم حمایت رهبر، عدم حمایت خانواده، روابط در کار و وجود سقف شیشه‌ای

در تقسیم طبیعی نیروی انسانی سازمان‌ها، آگاهانه یا ناآگاهانه زنان به حاشیه رانده می‌شوند و رشد و ترقی آنان برای سایر افراد بی‌اهمیت تلقی می‌شود حتی گاهی دست‌یابی آنان به درجه‌های عالی عجیب و غیر قابل تحمل می‌شود، زیرا تصور غالب این است که آنان باید در حاشیه باشند و هرگز نباید در رأس قرار گیرند. امروزه مدیریت زن‌ته‌ها در کشورهای در حال توسعه بلکه در کشورهای توسعه‌یافته هم از مقوله‌های مهمی است که مورد توجه صاحب‌نظران علوم مختلف قرار گرفته است و در سطح جهانی هم سازمان‌های بین‌المللی توجه ویژه به جایگاه زنان در کشورهای مختلف دارند. از این‌رو، همواره مقوله زنان و به‌ویژه مشارکت آنها در تصمیم‌گیری‌ها و مشاغل سطوح عالی مورد توجه بوده است. یکی از شاخص‌های مهمی که به‌عنوان معیار توسعه جنسیتی و نیز توانمندسازی زنان مورد توجه قرار می‌گیرد، میزان مشارکت زنان در تصمیم‌گیری‌های کلان کشور و همچنین حضور آنها در پست‌های مدیریتی است.

ارتقای زنان به پست‌های مدیریتی در جامعه امروز بیش از پیش حایز اهمیت است. اشتغال زنان خصوصاً در سطوح بالای مدیریت دارای پیامدهای مثبتی از قبیل کاهش میزان باروری، رشد شاخص‌های توسعه‌انسانی زنان به تبع افزایش دانش و مهارت آنان و همچنین رشد فرهنگ عمومی، افزایش شاخص‌های بهداشتی، بهبود پیشرفت تحصیلی فرزندان زنان تحصیل‌کرده و ایجاد و تقویت احساس امنیت است. اگرچه زنان بیش از نیمی از جمعیت را تشکیل می‌دهند و از لحاظ سطح دانش و توانایی ظرفیت‌های نهفته‌ای دارند، اما سهم ناچیزی در تصدی پست‌های مدیریتی دارند. مطالعات انجام‌شده در ۸۶ کشور که در ایالات متحده آمریکا نشان می‌دهد تعداد افرادی که با ملیت آفریقایی – آمریکایی در

یکی از مشکلات کنونی دنیای کار، عدم حضور متناسب زنان با توجه به شایستگی‌های آنان از نظر تحصیلات عالی و تجربه در پست‌های مدیریتی است. عوامل متعددی می‌تواند در این مسأله نقش داشته باشد. بر همین اساس هوشنگ تقی‌زاده تحقیقی را با عنوان «شناسایی موانع ارتقای زنان به پست‌های مدیریتی» در ۹۱ کشور و شماره هفدهم «زن و مطالعات خانواده» انجام داده که هدف این تحقیق شناسایی موانع ارتقای زنان به پست‌های مدیریتی است. برای دست‌یابی به این هدف در این تحقیق ۸۰ فرضیه مطرح شده است. روش تحقیق توصیفی بوده. نتایج این بررسی نشان می‌دهد که کلیشه جنسیت، تبعیض جنسیت، تضاد بین کار و خانواده، تضاد بین فرهنگ و خانواده، عدم حمایت رهبر سازمان، عدم حمایت خانواده، روابط در کار و سقف شیشه‌ای از موانع ارتقای زنان به پست‌های مدیریتی محسوب می‌شوند.

واژه «جنسیت» در قالب‌های مختلفی مورد استفاده قرار گرفته است تا به افراد کمک کند که جنبه‌های تعاملات کاری بین زنان و مردان را مورد بررسی قرار دهند. این موضوع اغلب مورد توجه زنان بوده است تا موقعی اجتماعی خود را بهبود بخشند و دیدگاه‌های جامعه را نسبت به جایگاه خود تغییر دهند. ساختارهای روابط و تغییر در خصوص نقش زنان در فعالیت‌های اجتماعی و سازمانی با توجه به مؤلفه‌های فرهنگی، طبقات اجتماعی، اعتقادات مذهبی و بسیاری دیگر از عوامل در جوامع مختلف تفاوت‌های فاحشی با هم دارند. بسیاری از صاحب‌نظران به‌ویژه در آمریکا و انگلستان به وجود اختلاف نظر در خصوص فعالیت زنان و مردان اعتقاد ندارند و بر این باورند که برداشت‌ها از نابرابری عمدتاً از سوی زنان مطرح می‌شود که به‌دنبال اثبات این موضوع هستند که خود را با مردان هم‌اندسازی کنند.



بازدید از مرکز آرد