

راه‌بندان در مسیر ارتقای مدیریت زنان

با وجود سهم ۳۶ درصدی از پست‌های مدیریتی استان، موانعی چون نگاه‌های کلیشه‌ای و تعارض نقش‌ها، زنان را از صندلی‌های ارشد تصمیم‌گیری دور نگه داشته است

گزارش روز



سیدالیهام

برنامه ششم توسعه، سهم ۳۰ درصدی زنان از پست‌های مدیریتی را هدف گرفته بود و اکنون آمارهای رسمی نشان می‌دهد که خراسان رضوی با ثبت ۳۶ درصد سهم مدیریتی بانوان، یعنی معادل ۴ هزار و ۱۰۹ نفر از مجموع ۱۱ هزار و ۶۵۰ مدیر استان، از سهم تعیین‌شده عبور کرده است. زهرا بهروزآذر، معاون رئیس‌جمهور در امور زنان و خانواده، به تازگی از انتصاب بیش از ۵ هزار و ۷۰۰ زن در پست‌های مختلف مدیریتی دولت چهاردهم خبر داده است، با این حال مسئله فقط تعداد زنان حاضر در پست‌های مدیریتی نیست، بلکه این پرسش نیز مطرح است که حضور زنان چه ضرورتی برای نظام تصمیم‌گیری دارد و چه ظرفیتی را به مدیریت جامعه اضافه می‌کند؟ آیامی توان درباره مسائل نیمی از جامعه بدون حضور مؤثر آن‌ها تصمیم‌سازی کرد؟ مهم‌تر از آن، چه موانعی سبب می‌شود بخشی از زنان توانمند، با وجود برخورداری از تحصیلات، تجربه و تخصص، به سطوح بالای مدیریتی راه پیدا نکنند؟ در این میان، تجربه مدیران زن نشان می‌دهد که مسیر رسیدن به جایگاه مدیریتی برای زنان، همواره با موانعی همراه بوده است؛ از نگاه‌های کلیشه‌ای درباره ویژگی‌های یک «مدیر موفق» گرفته که بیشتر یا ویژگی‌های مردان سنجیده می‌شود تا تعارض نقش‌های خانوادگی و شغلی، محدود بودن شبکه‌های حرفه‌ای و تردید درباره توانمندی زنان. مجموعه این مسائل، ضرورت بررسی وضعیت حضور زنان در مدیریت خراسان رضوی را بیش از پیش روشن می‌کند؛ اینکه استان چه میزان از ظرفیت زنان استفاده کرده است، زنان در چه جایگاه‌هایی حضور دارند و برای عبور از سهم عددی به حضور مؤثر و اثرگذار در سطوح عالی مدیریت، چه موانعی باید برطرف شود؟

۱۳ استان؛ بیش‌تاز بیشترین انتصاب مدیران زن

موضوع حضور زنان در مدیریت، مسئله تازه‌ای نیست. در برنامه ششم توسعه، هدف‌گذاری شده بود که ۳۰ درصد پست‌های مدیریتی به زنان اختصاص یابد و در برنامه هفتم نیز بر ارتقای توانمندی و جایگاه زنان، تأکید شده است. ازسوی دیگر، معاون رئیس‌جمهور در امور زنان و خانواده از حضور ۱۶ شهردار زن، بیش از ۲ هزار و ۷۰۰ دهیار زن و ۵۸ زن در جایگاه معاون وزیر یا رئیس دستگاه خبر داده است. بررسی‌ها نشان می‌دهد که استان‌های قزوین، اصفهان و کرمان، بیشترین انتصاب زنان در مناصب مدیریتی را به خود اختصاص داده‌اند و جدای از این، در استان فارس، چهار فرماندار زن منصوب شده‌اند که گفته می‌شود بیشترین تعداد فرمانداران زن در میان استان‌های کشور به شمار می‌رود. نتیجه اینکه خراسان رضوی در استفاده از ظرفیت بانوان در مدیریت استان، هنوز نسبت به برخی استان‌ها عقب‌تر است.

جامعه؛ نیازمند مدیریت مادرانه

فاطمه حامد ابریشم‌تاب، مدیرکل دفتر امور زنان و خانواده استانداری خراسان رضوی، جامعه امروز را نیازمند مدیریت مادرانه بانوان می‌داند؛ به این معنا که زنان با تجربیات و دیدگاه‌های متفاوت همراه با دقت و ظرافت زنانه و نگاه پرمهر مادرانه، می‌توانند به بهبود تصمیم‌گیری‌ها، نوآوری و خلاقیت همراه با انسجام و کار تیمی، به حل مسائل و مشکلات موجود کمک کنند. او درباره اینکه اکنون چه حوزه‌هایی در استان، بیشتر نیازمند حضور بانوان هستند، می‌گوید: با توجه به تجربیات بانوان در حوزه‌های مختلف، آن‌ها در تمام عرصه‌ها و در سطوح مختلف، می‌توانند در پست‌های مدیریتی نقش بیافرینند. مدیریت‌ها باید براساس توانمندی، شایستگی و ظرفیت‌های افراد نه جنسیت آن‌ها تعیین شود. حامد، ظرفیت حضور زنان در استان را با قاطعیت بسیار چشمگیری می‌خواند و ادامه می‌دهد: اکنون سهم زنان استان از مدیریت به عدد ۳۶ درصد رسیده است و در حوزه وزارت کشور، انتصاب بانوان در پست‌های مختلف از جمله مدیرکل، فرماندار، بخشدار و معاون فرماندار نیز انجام شده است، اما باید توجه داشته باشیم که زنان می‌توانند در سطوح مدیریتی ارشد استان، نقش بسیار پررنگ‌تری داشته باشند که امیدواریم شاهد این اتفاقات خوشایند باشیم.

تحقق برنامه ششم در به کارگیری مدیران زن

از آنجاکه آمار و ارقام برنامه ششم توسعه، از سهم ۳۰ درصدی زنان از پست‌های مدیریتی حکایت دارد، حامد معتقد است که آمارها نشان می‌دهد افق برنامه ششم توسعه، محقق شده است. او می‌افزاید: در برنامه هفتم نیز بر ارتقای توانمندی‌ها و جایگاه زنان تأکید شده است؛ امیدوارم زنان به اندازه سهم ۵۰ درصدی از جمعیت و سهم بیش از ۶۰ درصدی در دانشگاه‌ها، سهم شایسته‌ای هم در مدیریت داشته باشند. اما موانع رشد بانوان در سطوح بالای مدیریتی، پرسش بعدی است؛ مدیرکل دفتر امور زنان و خانواده استانداری، وجود موانع را برای رشد هر فرد در اجتماع، ممکن می‌داند و می‌افزاید: با این حال نباید این موضوع را کتمان کنیم که زنان برای رشد و ارتقا با موانع بیشتری نسبت به مردان روبه‌رو هستند؛ موانعی مانند سیاست‌های نابرابر، نگرش‌های فرهنگی و بی‌اعتمادی به توانمندی‌های بانوان.

وقتی بانوان، پشت هم نیستند

با این حال، شاید این چالش‌ها همه ما را نرازد و وجه پنهانی نیز در این موضوع مطرح است که شاید خیلی به وضوح دیده نشود و آن وجه از نظر حامد، وجود چالش‌هایی مانند همراهی و حمایت نکردن بانوان از یکدیگر است. وی از ریسک‌پذیر نبودن برخی بانوان، به عنوان دیگر دلیلی یاد می‌کند که به موانع رشد زنان در عرصه مدیریت اضافه می‌کند.

پدیده دیگری که به نظر می‌رسد نمی‌توان آن را کتمان کرد، این است که گاهی در عرصه‌های مدیریتی مشاهده می‌شود بانوان با اقداماتی علیه هم جنسان خودشان روبه‌رو می‌شوند. مدیرکل دفتر امور زنان و خانواده استانداری خراسان رضوی راهکار اصلی این مسئله را فرهنگ‌سازی می‌داند و ادامه می‌دهد: ما باید یاد بگیریم زمانی می‌توانیم موفق باشیم که در کنار هم قرار بگیریم، بنابراین باید برای رشد و ارتقای یکدیگر تلاش کنیم. او می‌افزاید: زنان باید یکدیگر را بپذیرند و درباره موضوعات مختلف، گفت‌وگو کنند و دانسته‌هایشان را با هم به اشتراک بگذارند؛ باید بدانیم ارتقای زنان، زمانی امکان‌پذیر است که در کنار هم و حامی یکدیگر باشند. حامد پیش از این، بیان کرده بود: به مدیران کل دستگاه‌ها اعلام شده است به حضور بانوان در پست‌های مدیریتی توجه کنند. حال پرسش ما این است که آیا این کار در حال حاضر انجام می‌شود یا شاهد مقاومت دستگاه‌ها در این زمینه هستیم؟ او می‌گوید: نشست‌هایی با مدیران کل با موضوع انتصاب بانوان در پست‌های ارشد مدیریتی در سطح شهرستان و استان داشته‌ام که در برخی حوزه‌ها، مدیران با اعتقاد به توانمندی‌های بانوان، به انتصاب آن‌ها اهتمام داشته‌اند؛ از جمله سازمان بهزیستی، محیط زیست، ورزش و جوانان، هلال احمر، بنیاد شهید و... اما امیدوارم این روند در بین سایر دستگاه‌های اجرایی نیز تسری پیدا کند. قطعاً استفاده از ظرفیت بانوان توانمند در سطوح مدیریتی، می‌تواند بسیار راهگشا باشد.

استفاده نکردن از توانمندی حداکثری بانوان

منور شایسته‌خو، مدیر مدرسه علمیه نرجس مشهد، نیز درباره این موضوع می‌گوید: اصل مهمی در اسلام وجود دارد و آن، این است که نگاه اسلام به زن و مرد، مساوی است و فقط تفاوت‌های فردی در برخی مسائل وجود دارد، بنابراین بانوان نیز می‌توانند در مسئولیت‌های اجتماعی حضور یابند. وی با اشاره به اینکه در شرایط فعلی از توانمندی حداکثری بانوان در پست‌های مدیریتی استفاده نشده است، اظهار می‌کند: درباره به کارگیری بانوان در مدیریت استان، به نظر می‌رسد می‌توانست خیلی بیشتری از آنچه باشد که اکنون وجود دارد؛ زیرا بانوان ظرفیت تصدی بسیاری از پست‌های کلیدی را دارند.

حضور بانوان؛ ضرورت عقلانی تحقق توسعه

او به زنان که نیمی از دانش‌آموختگان دانشگاهی را تشکیل می‌دهند، اشاره می‌کند و می‌افزاید: بنابراین یک ضرورت عقلانی و کارشناسی است که بانوان برای توسعه استان و پیشرفت آن حضور داشته باشند، ضمن اینکه اگر بانوان در تصمیم‌گیری‌ها و تصمیم‌سازی‌ها حضور نداشته باشند، نیازهای نیمی از جامعه ما به درستی دیده نمی‌شود. اگر جامعه را از نیمی از سرمایه انسانی محروم کنیم، مانند

این است که بخواهیم با موتور خاموش حرکت کنیم. مدیر مدرسه علمیه نرجس مشهد درباره تفاوت نگاه مدیریتی زنان و مردان، بیان می‌کند: بانوان در نگاه کلان در تصمیم‌گیری‌ها خیلی مشارکتی و چندبعدی‌تر عمل می‌کنند؛ زیرا به جزئیات و پیامدهای انسانی، بیشتر توجه می‌کنند که این موضوع در بحران‌ها خیلی کمک‌کننده است. ازسوی دیگر، بانوان بیشتر تمایل به اجماع‌سازی دارند، درحالی‌که مردان بیشتر کلی‌نگر و عقل‌گرا هستند. سبک ارتباطی بانوان به گونه‌ای است که موجب افزایش اعتماد عمومی جامعه می‌شود و مردم مشکلات خود را راحت‌تر با آن‌ها در میان می‌گذارند. اما همه این‌ها به معنای تکمیل‌کننده بودن مدیران زن و مرد است. او معتقد است روندی که در به کارگیری ظرفیت بانوان شاهد هستیم، خوب است، اما با یک شیب ملایم و به صورت نوسانی است که به نگاه مدیران عالی نیز بستگی دارد. شایسته‌خو می‌گوید: می‌توان گفت رشدی که اکنون شاهدش هستیم، هم حاصل تغییر نگرش مدیران و هم نتیجه دیده شدن توانمندی بانوان است. اما سهم این دو، برابر نیست و شاید بتوانیم بگوییم ۶۰ درصد نتیجه تلاش بانوان و فعالیت و پشتکار آن‌هاست. شایسته‌خو افزایش حضور زنان در مدیریت را به منزله این امر نمی‌داند که زنان بخواهند در مقابل مردان قرار بگیرند، با آن‌ها بچینند یا حق خودشان را بگیرند و در توضیح بیشتر می‌گوید: واقعیت ما جراین است که نگاه جنسیتی به این موضوعات نداریم، بلکه نگاه حمایت، همکاری و تکمیل کردن فعالیت‌های مردانه است. به هر حال بسیاری از مدیران مرد، پدر، همسر و برادر هستند، بنابراین متوجهند که موفقیت بانوان چقدر ارزشمند است.

سنجش مدیران زن با ویژگی‌های مردانه

اما چالش‌ها و موانعی که از نظر مدیر مدرسه علمیه نرجس مشهد بر سر راه مدیران زن هست، این است که نگاه ابزاری، عرضی و تبعی به آن‌ها وجود دارد که باید تغییر کند. او ادامه می‌دهد: به طور معمول، مدیر موفق را با ویژگی‌های مردانه می‌سنجند؛ مدیری را موفق می‌دانند که تمام وقت باشد و قاطعیت، خشکی و جسارت در کلام داشته باشد، درحالی‌که این نگاهی است که با ویژگی‌های مردانه سنجیده می‌شود. مانع بعدی به گفته شایسته‌خو، تعارض نقش‌های خانوادگی و شغلی است که براساس آن، نمی‌توانیم از بانوان همان انتظاری را داشته باشیم که از مردان داریم؛ زیرا بانوان ضمن اینکه مدیریت عاطفی، معنوی و کارگردانی خانواده‌شان را برعهده دارند، در بیرون از خانواده نیز کارهای مدیریتی انجام می‌دهند، بنابراین باید نگاه به آن‌ها متفاوت از مردان باشد که به اندازه بانوان، امور خانه و خانواده در دستشان نیست. مدیر مدرسه علمیه نرجس مشهد به شبکه‌سازی محدودی که بین مدیران زن وجود دارد، نیز اشاره می‌کند و می‌گوید: به این معنا که جلسات، دوره‌های و فرصت‌های شغلی که در فضاهای غیررسمی ایجاد می‌شود، برای مدیران زن کمتر است. متأسفانه خشونت روانی و تردیدافکنی، چالش بسیار بزرگی است که درباره بانوان وجود دارد و گاهی توانمندی بانوان با عباراتی مانند اینکه زنان احساساتی هستند، تحت تأثیر خانواده‌اند یا اقتضائات زنانه دارند، خدشه دار می‌شود، درحالی‌که برای مردان چنین برچسب‌هایی وجود ندارد. او اظهار می‌کند: به دلیل اینکه در سطوح عالی و مدیران ارشد، با کمبود حضور بانوان مواجهیم، برای کسانی که در اول راه هستند، آینده نامشخص است.

ضرورت در نظرگیری تسهیلات برای زنان

اما راهکار عملی برای افزایش حضور زنان در پست‌های مدیریتی چیست؟ پاسخ شایسته‌خو این است که باید به تناسب اینکه زنان فرزند دارند یا مسائل خانوادگی به آن‌ها متصل است، تسهیلاتی برایشان فراهم شود؛ نظیر اینکه برای بانوان، انعطاف‌پذیری زمانی (ساعت‌های شناور و دورکاری) تعریف شود. علاوه بر این، شاهد رونق انتقال تجربه بین زنان و مردان در کارهای مدیریتی باشیم، باید الگوی منع تبعیضی وجود داشته باشد و ازسوی دیگر، رسانه‌ها مدیران موفق زن را معرفی کنند تا الگوسازی رسانه‌ای صورت بگیرد.

۶۶

شایسته‌خو:

زنان نیمی از دانش‌آموختگان دانشگاهی را تشکیل می‌دهند بنابراین یک ضرورت عقلانی و کارشناسی است که بانوان برای توسعه استان و پیشرفت آن حضور داشته باشند

۶۶

حامد:

زنان برای رشد و ارتقا با موانع بیشتری نسبت به مردان مانند سیاست‌های نابرابر، نگرش‌های فرهنگی و بی‌اعتمادی به توانمندی‌های زنان روبه‌رو هستند