

عکس: یاسر خدیو، پیام‌ما

زنان بدون قاب

روایت زندگی زنانی از دل ایل و شهر تا میدان پژوهش و صنعت؛

از دخترانی که درهای بسته دانشکده کشاورزی دانشگاه تهران را گشودند تا نخستین زن کاریکاتوربست مطبوعات ایران، از شیرین احمدنیا، نخستین رئیس زن انجمن جامعه‌شناسی ایران تا مدیرانی که در حوزه صنعت، چون شکوه عاشوری و گلناز آتابای، مسیرهای تازه‌ای گشودند؛ از پژوهشگران و فعالانی چون کنایون مصری، ناهید خداکرمی و نازنین اصغری که در حوزه سلامت و امور اجتماعی فعالیت می‌کنند، تا زنانی از ایل و روستا که بی‌نام اما استوار، چرخ زندگی را می‌گردانند.





مجتمع فولاد غدیر نی ریز

دارنده تندیس زرین مسئولیت های اجتماعی





فروش سازمانی

با کوروش کارت به صرفه خرید کن!

اقساطی

اعتباری

نقدی

جهت کسب اطلاعات بیشتر با شماره زیر تماس بگیرید
فروش سازمانی افق کوروش | ۰۲۱-۴۲۷۰۱۱۱۱

افق کوروش
فروشگاه‌های زنجیره‌ای



جهت ثبت نام و کسب اطلاعات
بیشتر بارکد را اسکن نمایید.

www.okcs.ir/b2b



عملکرد شرکت ملی صنایع مس ایران در ۶ ماهه نخست ۱۴۰۴ و مقایسه با دوره مشابه سال قبل

NICICO
NATIONAL IRANIAN
COPPER INDUSTRIES CO.

www.nicico.com
www.mespress.ir

روابط عمومی و امور بین الملل



● هزار تن
● تن

۱۵٪
رشد

● کل استخراج

۶ ماهه نخست ۱۴۰۴
۱۷۲,۲۱۷
دوره مشابه سال قبل
۱۴۹,۳۰۴



● سنگ سولفوری

۶ ماهه نخست ۱۴۰۴
۳۳,۷۵۳
دوره مشابه سال قبل
۲۸,۲۳۳



۱۹٪
رشد

● کنسانتره مس

۶ ماهه نخست ۱۴۰۴
۷۷۲,۴۹۶
دوره مشابه سال قبل
۶۵۱,۱۴۸



۱۹٪
رشد



● کنسانتره مولیبدن

۶ ماهه نخست ۱۴۰۴
۶,۱۸۹
دوره مشابه سال قبل
۵,۸۲۸

۶٪
رشد



● مس محتوای معدنی

۶ ماهه نخست ۱۴۰۴
۱۶۷,۴۳۹
دوره مشابه سال قبل
۱۴۹,۷۲۴

۱۲٪
رشد

حفر عمیق ترین گمانه اکتشافی با عمق بیش از ۲۲۰۰ متر در خرداد ماه ۱۴۰۴

افزایش منابع زمین شناسی شرکت به رقم ۲۲/۲ میلیارد تن

رویداد ملی ایده‌ها، نوآوران و فناوران در

NICINNO
(نیسینو)

زنجیره ارزش مس



از معدن تا
صنایع پایین دست

محورهای رویداد:

- | | |
|--|---|
| مدیریت یکپارچه باطله و پسماند با رویکرد اقتصاد چرخشی | مدیریت هوشمند انرژی و محیط زیست |
| مدیریت هوشمند ایمنی و ارتقا سلامت شغلی | بهینه‌سازی فرآیند و عملیات با فناوری‌ها |
| هوشمندسازی زنجیره تامین | نگهداری و تعمیرات هوشمند |
| توسعه و مدیریت منابع انسانی مبتنی بر فناوری | مدیریت هوشمند آب و پساب |
| توسعه نوآوران صنایع پایین دست مس | تولید و توسعه محصولات جانبی |

استراتژی‌های رویداد: کربن صفر توسعه پایدار باطله صفر هوشمندسازی

زنجیره
فناوری
تا اوج
از دل زمین
طلوعی تازه برای



National Iranian Copper Innovation



www.nicinno.com
nicinno.co
۰۳۴ ۳۴۲۶ ۱۴۰۳
۰۹۱۰ ۲۲۹ ۳۳۶۳

تماس با ما:

۲۶ مهر لغایت ۲۶ آبان ۱۴۰۴

مهلت ارسال
ایده‌ها و طرح‌ها

مکان رویداد: کرمان، رفسنجان، دانشگاه حضرت ولیعصر (عج)

زمان رویداد: ۲۳ و ۲۴ آذرماه ۱۴۰۴

روزنامه سپاس ما

www.payamema.ir

ویژه‌نامه‌ای برای زنان



اینستاگرام

روزنامه سراسری پیام ما
رسانه تخصصی توسعه‌پایدار



شناسنامه

روح‌الله خدیشی

تیوا صمدیان

یاسر خدیشی

شبنم شکوریان تبریزی

علی ملازاده

پرینا محمدرضایی

صاحب امتیاز و مدیرمسئول

مدیر هنری

دبیر عکس

دبیر ویژه‌نامه

دبیر اجرایی

صفحه‌آرا

ریحانه حیدری، مریم کاظمی‌زاده، صدف سرداری

ستاره حجتی، فریبا نباتی، نگار عرب،

ساناز قربانی، سمیرا آدینه‌زاده

تحریریه ویژه‌نامه

۸۸۰۱۹۸۴۶ - ۰۲۱

تهران-خیابان شریعتی-ابتدای عباس آباد-پلاک ۱۲-طبقه اول-کدپستی ۱۵۶۹۸۳۴۹۱۵

۰۲۱۸۸۴۰۳۶۱۰

محمد زز ۰۹۱۲۴۸۵۱۲۵۱

عرفانه بهرامی ۰۹۱۳۵۵۷۲۶۶۳

۰۲۱-۲۸۴۲۱۹۱۰ داخلی ۱

موسسه فرهنگی مطبوعاتی ایران

تماس مدیرمسئول

دفتر تهران

بازرگانی

روابط عمومی

سرپرستی استان‌ها

لیتوگرافی و چاپ



فصلنامه

۸

سرمقاله

۹

روایت هفت دختر که درهای بسته دانشکده کشاورزی را گشودند
گپ‌وگفتی با «پروین کرمانی»، اولین زن کاریکاتورگرایست مطبوعات ایران
از ریاست انجمن جامعه شناسی تا بازتعریف سلامت و برابری
چهاردهه کاوش در سرگذشت زنان
گفت‌وگو با مینو سلیمی، از نخستین پژوهشگران حوزه «انسان شناسی فاجعه»

۱۱

۱۴

۱۶

۱۸

اول

• پیشگامان

۱۹

رسانه‌ها؛ راوی تغییر یا تداوم تبعیض؟
تیغ پر زور شبکه‌های اجتماعی در بازنمایی تصویر کلیشه‌ای از زنان
توانمندسازی زنان به مثابه قدرتی برای تغییر

۲۲

۲۳

دوم

• روایت قدرت و بازآفرینی

۲۴

۲۷

۳۱

۳۳

۳۴

مدیریت با نگاه زنانه
پایداری از مسیر آب، انرژی و غذا
زنان در گردشگری ایران؛ از حضوری نمادین تا اثرگذاری
نبرد پنهان زنان در صنعت هتلداری ایران
گردشگری در تقاطع فرصت و مسئولیت

سوم

• میدان اقتصادی

۳۵

۳۷

۳۹

۴۱

۴۳

زنان ایل، کنشگران اقتصادی - اجتماعی در حال تحول
بحران‌های محیط‌زیستی بیشترین آسیب را به زنان وارد می‌کند
محکوم به «به دنیا آوردن»
روان زنان، زیر بار خاموش انتظارات
شکستن زنجیر تابو، گشودن افق سلامت

چهارم

• زیست زنانه

۴۵

۴۷

۴۸

۴۹

۵۰

تقش مدیران زن در توسعه پایدار معادن
حضور زنان در صنعت نفت دیگر استثنا نیست؛ بخشی از واقعیت آینده است
از کف سایت معدن تا جایگاه مدیریتی
زنان گل‌گهر مسیر صنعت را با دانش و پشتکار هموار کرده‌اند
جایی که مانع‌ها به فرصت تبدیل شدند

پنجم

• اطلاع‌رسانی



| شبنم شکوریان تبریزی |

| دبیر ویژه‌نامه |

زن بودن؛ از نقش تا کنش

با این همه، نظام رسانه‌ای و گفتمانی ما هنوز نتوانسته این واقعیت را بازتاب دهد. تصویر زن در بسیاری از رسانه‌ها، میان دو سر کلیشه‌ای «قهرمان» یا «قربانی» در نوسان است؛ گویی جز این دو، امکان دیگری برای روایت وجود ندارد. درحالی‌که زندگی واقعی زنان، مملو از تناقض و پیچیدگی است؛ از تلاش برای استقلال اقتصادی تا مواجهه با فشارهای ساختاری، از تجربه زیسته مادرانگی تا جست‌وجوی هویت فردی. این گستره، نه در قالب‌های ساده می‌گنجد و نه در تقسیم‌بندی‌های متعارف.

زن بودن در این بستر، به‌نوعی تمرین مداوم تاب‌آوری تبدیل شده است؛ تاب‌آوری در برابر قضاوت‌ها، نابرابری‌ها و انتظاراتی که نسل‌ها تکرار شده‌اند. اما در پس این فشارها، میل به معنا، یادگیری و تغییر در حال رشد است. نسل‌های تازه، با جسارت بیشتری ارزش‌ها را بازخوانی می‌کنند؛ نه در هیاهوی تقابل، بلکه در سکوت بازتعریف.

در سطح اجتماعی نیز، تغییر از ساختارهای رسمی به لایه‌های زندگی واقعی منتقل شده است. تحول اکنون از پایین می‌جوشد؛ از تجربه‌های کوچک اما پیوسته. در این شرایط، نوعی عقلانیت تازه در حال شکل‌گیری است؛ عقلانیتی که بر درک متقابل و شناخت پیچیدگی‌ها تکیه دارد، نه بر حذف یا نفی دیگری.

بدین ترتیب زن بودن دیگر به قالب‌های ثابت تعلق ندارد. معنای آن، در رفت‌وآمد میان نقش‌های اجتماعی و آرزوهای فردی شکل می‌گیرد. نه نفی گذشته است و نه رؤیای آینده‌ای انتزاعی؛ بلکه زیستن در اکنون است، با همه تضادها، ناامیدی‌ها و امیدهایش.

آنچه امروز دیده می‌شود، «زن بودن» کنشی است آرام و پیوسته که در بافت زندگی جریان دارد؛ کنشی برای دیدن، گفتن و ساختن. تغییری که از بالا تحمیل نمی‌شود، بلکه از درون جامعه، از تجربه‌های روزمره و از جسارت انتخاب زاده می‌شود.

روایت زنان، صدای جامعه‌ای است که آرام‌آرام پوست می‌اندازد. اگر گوش بسپاریم، شاید امید را نه در آینده‌ای دور، که در همین حرکت میان واقعیت و رؤیا بازشناسیم.

موقعیت زنان، دقیق‌ترین نشانه از وضعیت یک جامعه است؛ شاخصی که عدالت را عیان می‌کند، ظرفیت تغییر را می‌سنجد و عمق امید را نشان می‌دهد. هر جا زنان امکان کنشگری دارند، جامعه نیز در مسیر رشد و توازن گام برمی‌دارد؛ و هر جا صدای آنان خاموش است، سکون و بی‌عدالتی در لایه‌های دیگر نیز رسوخ کرده است.

در دهه‌های اخیر، زنان در عرصه‌های گوناگون اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی حضوری چشمگیر یافته‌اند. در دانشگاه‌ها اکثریت صندلی‌های تحصیل را به خود اختصاص داده‌اند، در پژوهش و علم سهمی فزاینده دارند و در شبکه‌های اجتماعی روایت تازه‌ای از زندگی و هویت خود می‌سازند. اما این حضور پررنگ هنوز به قدرتی مؤثر در ساختار تصمیم‌گیری تبدیل نشده است. تصویر آنان در روایت رسمی، اغلب در مرز نماد و آمار باقی می‌ماند؛ گاهی در قالب درصد و رقم، گاهی در هیئت چهره‌های نماینده، اما کمتر به عنوان انسان‌هایی با تجربه‌ای پیچیده و چندوجهی دیده می‌شوند.

زیر این تصویر سطحی، واقعیت دیگری جریان دارد؛ واقعیتی که نه بر صفحه سیاست‌گذاری، بلکه در زیست روزمره شکل می‌گیرد. در خانه‌ها و محیط‌های کاری، در دانشگاه‌ها و شبکه‌های مجازی، زنانی حضور دارند که در دل تضادها، میان محدودیت و خلاقیت، پیوسته در حال بازتعریف خود و جهانشان‌اند.

جامعه‌شناسان این وضعیت را «میان‌بودگی» می‌نامند؛ ایستادن میان دوگانه سنت و مدرنیته، خواستن و منع، امید و فرسودگی. اما در همین موقعیت ناپایدار، خلاقیت زاده می‌شود. از دل این دوگانگی است که زبان تازه‌ای برای گفت‌وگو با جامعه پدید آمده؛ زبانی که نه تقابلی است و نه تسلیم‌شده، بلکه ترکیبی است از تجربه، عقل و حس مشترک.

زنان در شهرها و روستاها، در مقیاس‌های کوچک و بزرگ، شکل‌های متنوعی از این زبان را می‌آفرینند؛ از کارآفرینی‌های خانگی و شبکه‌های حمایتی تا فعالیت‌های مدنی، علمی و فرهنگی. مسیرهایی که هرچند اغلب غیررسمی‌اند، اما در مجموع، چرخ‌های پویایی اجتماعی را به حرکت درمی‌آورند.





روایت هفت دختر که درهای بسته دانشکده کشاورزی را گشودند

احمدیان طهرانی: استادان هم نمی‌توانستند ما را بپذیرند

پریچهر احمدیان طهرانی، یکی از نخستین فارغ‌التحصیلان زن رشته کشاورزی دانشگاه تهران، از چالش‌های ورود زنان به این رشته و تربیت نسل جدیدی از پژوهشگران می‌گوید



اسبنم شکوریان تبریزی |
 دبیر ویژه‌نامه |

دانشکده کشاورزی دانشگاه تهران زمانی قلعه‌ای مردانه بود؛ جایی که حتی استادانش هم باور نداشتند روزی زنان پا به کلاس‌ها و آزمایشگاه‌هایش بگذارند. در دهه سی اما این تابو شکست. هفت دختر جوان، بی‌هیاهو اما مصمم، وارد آن سرزمین ممنوعه شدند و مسیر تازه‌ای گشودند. یکی از آن‌ها «پریچهر احمدیان طهرانی» بود؛ زنی که بعدها نخستین دانشیار زن این دانشکده شد، سال‌ها در ژنتیک و بیوتکنولوژی پژوهش کرد، کتاب و مقاله نوشت و شاگرد پرورش داد. او حتی فراتر از مرز دانشگاه رفت و با تأسیس بنیادی برای حمایت از دانشجویان کم‌برخوردار نشان داد که نگاهش فقط به موفقیت شخصی محدود نمی‌شود.

سرنوشت اما در همان سال‌ها ورق خورد. وقتی برای نخستین بار خبر آمد که دانشکده کشاورزی دانشگاه تهران دانشجوی دختر می‌پذیرد، احمدیان و چند نفر دیگر از دختران تصمیم گرفتند این فرصت تازه را امتحان کنند: «گفتیم رشته تازه‌ای است، برویم ببینیم چه می‌شود. در کنکور شرکت کردیم و پذیرفته شدیم. خانواده‌ام خیلی در جریان نبودند که دقیقاً کشاورزی یعنی چه؛ تصور می‌کردند شاید باید بزنیم یا کارهای این چنینی انجام بدهیم؛ ولی در نهایت مخالفتی نکردند و ما هم مسیرمان را ادامه دادیم.»

«شما برای چی آمدید اینجا؟»

فضای تازه البته با هیچ‌یک از تجربه‌های قبلی او قابل مقایسه نبود؛ ورود هفت دختر به دانشکده‌ای که سال‌ها تماماً مردانه بود، فضای متفاوتی رقم زد؛ ترکیبی از کنج‌کاوی، مقاومت و حتی برخوردهای عجیب: «وقتی وارد دانشکده کشاورزی شدم، فضا کاملاً متفاوت بود. آن سال برای اولین بار بود که این دانشکده

«پدرم می‌گفت خانه بمان!»

نام «پریچهر احمدیان طهرانی» حالا با تلاش و پشتکار گره خورده، اما رسیدن به این نقطه ساده نبود. او پیش از آنکه دیوارهای یک دانشکده مردانه را بشکند، باید از سد محدودیت‌های خانه‌اش عبور می‌کرد؛ خانه‌ای که در آن حتی برای ادامه تحصیل در دبیرستان هم با مخالفت پدر روبه‌رو شد: «پدرم اصولاً مخالف درس خواندن من بود. وقتی ششم ابتدایی را تمام کردم، گفت دیگر نیازی نیست به مدرسه بروم؛ همین‌جا در خانه بمانم و برایم معلم می‌آورد که در خانه درس بخوانم. به همین دلیل یک سال وقفه افتاد. اما بالاخره سال بعد در دبیرستان ثبت‌نام کردم و ادامه دادم.»

باوجود این مخالفت‌ها، پریچهر راه خودش را پیدا کرد:

«وقتی دبیرستان تمام شد، در کنکور دانشکده هنرهای زیبا شرکت کردم و در رشته نقاشی پذیرفته شدم. از آن به بعد پدرم دیگر مخالفت جدی نمی‌کرد، ولی کمک و همراهی هم نداشت. همه کارهایم را با کمک مادرم پیش می‌بردیم؛ از ثبت‌نام گرفته تا سایر مراحل.»



یادم هست استادی داشتیم در رشته مکانیک - چون ما باید مکانیک ماشین‌های کشاورزی را هم یاد می‌گرفتیم - سر کلاس می‌گفت: «شما برای چی آمدید اینجا؟ بروید نیمرویتان را درست کنید!» یعنی تا این حد برایشان قابل‌باور نبود. حتی استادهای تحصیل‌کرده هم گاهی با نگاه دیگری با ما برخورد می‌کردند

دانشجوی دختر می‌پذیرفت و برای ما جذاب بود که ببینیم در چنین محیطی چه تجربه‌ای خواهیم داشت و چه کاری از دستمان برمی‌آید. واکنش‌ها هم بسیار متفاوت بود. من پیش‌تر در دانشکده هنرهای زیبا درس می‌خواندم؛ آنجا بین دختر و پسر تفاوتی نبود. اما در کشاورزی شرایط فرق می‌کرد. پسرها برای نخستین بار هم کلاس دختر داشتند، بعضی کنار می‌کشیدند یا فکر می‌کردند شاید برقراری ارتباط درست نباشد. برای همین، برخوردها به‌وضوح با فضای دانشکده‌های دیگر فرق داشت؛ و چون من محیط دیگری را تجربه کرده بودم، این تفاوت برایم بیشتر به چشم می‌آمد.

آن‌طور که احمدیان می‌گوید حتی برخی استادان هم نمی‌توانستند حضور زنان را بپذیرند: «خدا رحمت کند آقای دکتر محمدحسن مهدوی را که پیشنهاد پذیرش دانشجوی دختر را داده بود، چون برای بقیه استاداها خیلی راحت نبود این موضوع را قبول کنند. یادم هست استادی داشتیم در رشته مکانیک - چون ما باید مکانیک ماشین‌های کشاورزی را هم یاد می‌گرفتیم - سر کلاس می‌گفت: «شما برای چی آمدید اینجا؟ بروید نیمرویتان را درست کنید!» یعنی تا این حد برایشان قابل‌باور نبود. حتی استادهای تحصیل‌کرده هم گاهی با نگاه دیگری با ما برخورد می‌کردند؛ فضا اصلاً شبیه دانشکده‌های دیگر نبود.»

تصور کنید بین صد دانشجوی تازه‌وارد تنها هفت دختر باشید و مجبور شوید برای ساده‌ترین همکاری‌ها با هم‌کلاسی‌های پسر، از محدودیت‌ها و ممنوعیت‌ها عبور کنید. این، تجربه سال اول حضور دختران در دانشکده کشاورزی بود: «برای زمان ما، چون اولین سالی بود که دختران وارد دانشکده کشاورزی می‌شدند، شرایط کمی سخت‌تر بود. پیش از ما، دانشکده فقط پسرانه بود. مثلاً وقتی ما قبول شدیم، بین ۱۰۰ نفر دانشجوی جدید فقط هفت نفر دختر بودیم. طبیعی بود که پذیرش این تغییر برای همه آسان نباشد. یادم هست وقتی می‌خواستیم از یکی از دانشجویان پسر که در ریاضی قوی‌تر بود کمک بگیریم، حتی مسئولان دانشکده مانع می‌شدند. می‌گفتند به کتابخانه نروید، با پسرها صحبت نکنید. این محدودیت‌ها وجود

داشت، اما ما همه آن‌ها را پشت سر گذاشتیم. خوشبختانه بعدها اوضاع تغییر کرد و دخترها آزادانه و بدون مشکل کنار پسرها درس می‌خواندند.»

اما با همه این تفصیلات، با ورود دختران به کشاورزی، نگاه‌ها به این رشته هم تغییر کرد؛ رشته‌ای که برخلاف تصور عمومی، فقط بیل زدن و تراکتور راندن نبود: «دانشکده کشاورزی همیشه رشته‌های متنوعی داشته و هنوز هم دارد. برخلاف تصور عمومی، تحصیل در این دانشکده فقط محدود به کار در مزرعه، بیل زدن یا تراکتور راندن نیست. هرچند این کارها هم محترم است، اما رشته‌های مختلفی هست که ظرفیت‌رند؛ مثل کارهای آزمایشگاهی یا مشاوره‌ای. در این زمینه مشکلی نداشتیم و الان هم مشکلی نیست. حتی در برخی سال‌ها تعداد دختران پذیرفته‌شده از پسران بیشتر بود و از نظر نمره هم جلوتر بودند.»

عملکرد زنان در دنیای کشاورزی

۶۸ سال از آن روزها که هفت زن جوان برای اولین بار وارد دانشکده کشاورزی شدند، گذشته است. امروز زنان بسیاری در رشته‌های مختلف کشاورزی تحصیل و کار می‌کنند، هر چند هنوز سایه تبعیض در برخی بخش‌ها باقی‌مانده است:

«امروز در مراکز کشاورزی، زنان متخصص، قوی و توانمند مشغول فعالیت هستند و در دانشکده‌ها هم تعداد خانم‌ها کم نیست. به‌طور کلی مشکلی وجود ندارد، البته در مواردی هنوز در زمینه استخدام سخت‌گیری یا تبعیض قائل می‌شوند. در شرایط فعلی هم متأسفانه این مسائل گاهی پیش می‌آید؛ با یک نفر موافقت می‌کنند و با دیگری نه. این مشکلات همچنان وجود دارد.»

آن‌طور که احمدیان می‌گوید با گذشت بیش از نیم‌قرن از ورود زنان به دانشکده کشاورزی، نقش آن‌ها تنها محدود به کلاس درس نیست؛ زن‌ها در وزارت کشاورزی، مراکز مشاوره و حتی بخش خصوصی حضور پررنگی دارند، هرچند چالش‌های ساختاری این حوزه پابرجاست:

«الان حدود ۶۸ سال است که دانشکده کشاورزی دانشجوی دختر می‌پذیرد و وزارت کشاورزی هم در استخدام زنان نقش دارد. علاوه‌برآن، دفاتر خصوصی و مراکز مشاوره نیز به حضور کارشناسان زن نیاز دارند. درست است که کشاورزی در کشور به دلایل مختلف با مشکلاتی روبه‌روست و وضعیت مطلوبی ندارد، اما در رشته‌هایی که مستقیماً با کار روی زمین، کشت و آبیاری در ارتباط نیستند، زنان حضور پررنگی دارند و مشکلی جدی وجود ندارد. اگر هم مشکلی باشد، بیشتر ناشی از شرایط کلی کشور است؛ مثلاً کم‌آبی که امروز به‌وضوح با آن روبه‌رو هستیم.»

ژنتیک و بیوتکنولوژی؛ قلمرو تازه

او مسیر پژوهشی‌اش را در ژنتیک و بیوتکنولوژی ادامه داد؛ رشته‌هایی که وابستگی کمتری به حضور در مزرعه داشتند. اما تجربه او نشان می‌دهد که مشکلات کشاورزی ایران تنها در آزمایشگاه‌ها حل نمی‌شوند:

«خود من هم با اینکه در دانشکده کشاورزی تحصیل

کردم، رشته‌ام جنبه آزمایشگاهی داشت. در زمینه ژنتیک کار می‌کردیم و بعدها بیوتکنولوژی هم اضافه شد. امروز هم کارها به سمت مباحث مولکولی و دقیق‌تر پیش می‌رود؛ حوزه‌هایی که الزاماً به کار عملی در مزرعه نیاز ندارند. با این حال، اصل کشاورزی موضوعی است که باید مسئولان مرتبط برای آن چاره‌اندیشی کنند. با شرایط آب‌وهوایی فعلی، واقعاً به این زودی‌ها نمی‌توان انتظار داشت مشکلات برطرف شود. کسانی که فعالانه در این حوزه کار می‌کنند باید پاسخگو باشند.»

کشاورزی پایدار، هنوز رؤیاست

وقتی بحث به کشاورزی پایدار می‌رسد، لحن او رنگی از نگرانی پیدا می‌کند؛ نگرانی از ساختارهایی که به جای حل مشکل، خود تبدیل به مانع شده‌اند:

«واقعیت این است که همیشه مشکل وجود دارد؛ چون اساساً وضعیت کشاورزی ما از پایه درست نیست. مسئولان در جاهایی که باید وارد عمل شوند، نمی‌شوند و در جاهایی هم که تصمیم می‌گیرند، تخصص لازم را ندارند. به همین دلیل تصمیم‌گیری‌ها با مشکل روبه‌رو می‌شود و موانع زیادی سر راه شکل‌گیری یک کشاورزی پایدار وجود دارد.»

احمدیان هشدار می‌دهد که بدون اصلاح ساختار و مدیریت صحیح، حتی پیشرفت‌های فناورانه هم نمی‌تواند کشاورزی ایران را به مسیر پایدار هدایت کند:

«در شرایط فعلی که هیچ‌چیز سر جای خودش نیست، بعید می‌دانم سیاست‌ها به سمت کشاورزی پایدار پیش برود و باعث پیشرفت شود. به نظر من کشاورزی ایران پیش از هر چیز به اصلاح ساختاری و مدیریتی نیاز دارد. البته فناوری هم اهمیت زیادی دارد و نمی‌توان آن را نادیده گرفت، اما بدون مدیریت صحیح و ساختار درست، هیچ فناوری کارآمد نخواهد بود.»

خودکفایی یا واقعیت‌گرایی؟

وقتی پای سیاست‌های کشاورزی و خودکفایی به میان می‌آید، احمدیان با نگاهی واقع‌بینانه و بدون تعصب حرف می‌زند؛ تجربه او نشان می‌دهد که انتخاب استراتژیک محصولات و توجه به ظرفیت‌های واقعی، می‌تواند راهی برای موفقیت و درآمدزایی در کشاورزی باشد:

«من فکر می‌کنم نباید تعصب بی‌جا داشته باشیم. این‌که مرتب می‌گویند در فلان محصول خودکفا شدیم، وقتی شرایط کشاورزی مناسب نیست - با کمبود آب و سایر محدودیت‌ها - فایده‌ای ندارد. بهتر است به‌جای اصرار بر خودکفایی در محصولات نامناسب، سراغ کشت‌هایی برویم که با شرایط کشور سازگار هستند. در زمینه‌های دیگر هم می‌توانیم به خودکفایی برسیم و هزینه‌های کشاورزی را صرف بخش‌هایی کنیم که امکان موفقیت بیشتری دارند. برای محصولات کشاورزی هم همان‌طور که امروز واردات داریم، می‌توانیم از خارج تأمین کنیم و در مقابل در حوزه‌های دیگری که ظرفیت بالایی دارند، به خودکفایی برسیم و حتی درآمد ایجاد کنیم.»



| صدف سرداری |
 | روزنامه‌نگار |

گپ‌وگفتی با «پروین کرمانی»، اولین زن کاریکاتوریست مطبوعات ایران

توفیق زنانه

«خانم هیچ می‌دانی شما می‌شوی اولین زن کاریکاتوریست مطبوعاتی ایران؟» پروین کرمانی آن قدر جوان بود که به این جمله «حسن توفیق»، صاحب‌امتیاز مجله طنز «توفیق»، فکر نمی‌کرد. بعدها که رسانه‌ها برای مصاحبه و گفت‌وگو سراغش می‌رفتند این جمله را تکرار می‌کردند و آنجا بود که متوجه شد واقعاً اولین زن کاریکاتوریست مطبوعات است. متولد سال ۱۳۲۹ است. بعد از توفیق با مجلات دیگر از جمله «گل آقا» و «زن روز» کار کرد. آن‌طور که خودش می‌گوید سبک‌کاری «کامبیز درمبخش» را دنبال می‌کند و پیرو استفاده از خطوط کم در طراحی است. پروین کرمانی را در جشنواره کاریکاتور باج‌نیوزها ملاقات کردم. این دیدار به یک گفت‌وگو ختم شد تا از مسیری که طی کرده و دلیل سال‌های دور شدن از کاریکاتور بگویم.

طولانی نشد. مصادف شد با انقلاب ۵۷ و نشریه هم قبل از انقلاب توقیف شد. من هم از آنجا که علاقه به تدریس و آموزش و پرورش داشتم وارد این شغل معلمی شدم. تقریباً ۲۰ سال وقفه میان کار نشریات من افتاد. اما علاقه عجیبی به تدریس داشتم. رشته تحصیلی من ادبیات و علوم انسانی است و در مدرسه هم ادبیات تدریس می‌کردم؛ اما در وقت‌های اضافی باز هم به من کلاس نقاشی می‌دادند. در زمان تدریس در مدرسه راهنمایی، دانش‌آموزانی داشتم که بسیار با استعداد بودند؛ اما خبر نداشتند و خودشان هم تعجب می‌کردند. گاهی هم مادرانشان به مدرسه می‌آمدند و می‌پرسیدند که فرزندشان واقعاً خودش نقاشی را کشیده یا نه.

بعد از ۲۰ سال آقای ناصر پاک‌شیر را که همکارم در مجله توفیق بود دیدم. ایشان هم فرهنگ‌گویی بودند. به من گفتند که نشریه‌ای با نام «گل آقا» مانند توفیق در حال انتشار است و از من دعوت کردند که با این نشریه همکاری کنم. آقای کیومرث صابری فومنی اتفاقاً یکی از نویسندگان توفیق بودند که از قبل با ایشان هم‌آشنایی داشتم و این‌طور شد که با گل آقا همکاری کردم. البته در کنار گل آقا، «زن روز»، «مُلُون» و نشریات دیگری از جمله نشریات دانش‌آموزی هم بودند و با آنها هم کار می‌کردم.

به هر صورت هنوز هم به نقاشی و کاریکاتور بسیار علاقه‌مندم اما به‌دوراز مسائل سیاسی و جناح‌بندی‌ها. خود هنر کاریکاتور و به‌خصوص کاریکاتورهای اجتماعی را دوست دارم. به کاریکاتور از دو بعد نگاه می‌کنم؛ یکی خلاقیتی که یک کاریکاتوریست به وجود می‌آورد و دیگری معنا و مفهومی که یک کاریکاتور به‌اندازه چهار جلد کتاب می‌تواند منتقل کند.



■ **چطور وارد دنیای کاریکاتور شدید و اولین بار چه موضوعی شما را به آن جذب کرد؟**

این موضوع برمی‌گردد به دوران کودکی من. علاقه‌مند به نقاشی بودم. خاطر من سوم یا چهارم دبستان بودم و آن موقع باید یک مدل جلومان می‌گذاشتیم و نقاشی می‌کشیدیم. یادم هست که تصویر یک قوری بود و آن را خوب کشیدم. جلوی معلم که گذاشتم به‌جای تشویق، دفتر را پرت کرد و گفت چرا انداختی رویش و کشیدی. من با آن حالت بچگی سعی کردم ثابت کنم که خودم کشیدم؛ اما باور نکرد. وقتی سر جابم نشستم احساس خوبی داشتم آن قدر خوب کشیدم که معلمم فکر کرد کپی کرده‌ام. بعد این سال‌ها هنوز دلم می‌خواهد به آن خانم معلم ثابت کنم که خودم کشیده‌ام. از خاطرات دیگرم این است هر بار در مدرسه زنگ کلاس نقاشی می‌شد و می‌خواستیم برای خودم نقاشی کنم از هم‌کلاسی‌هایم در امان نبودم. می‌گفتند که برای ما هم بکش.

کلاس یازدهم بودم که نشریه طنزی با نام «توفیق» منتشر می‌شد. خدا پدرم را رحمت کند که این نشریه را همیشه می‌خرید و می‌خواند. توجه من همیشه به کاریکاتورهای مجله بود و علاقه‌ای به اینکه نخست‌وزیر و نماینده مجلس چه گفته باشند. در واقع به دفرمه شدن تصاویر در کاریکاتورها علاقه داشتم. روزی دیدم این نشریه فراخوانی داده که آزمون برای علاقه‌مندان برگزار و از میان آنان افرادی را استخدام می‌کند. یادم هست حتی خیابان‌ها را بلد نبودم. با شوق به دفتر مجله رفتم، امتحان گرفتم و خوشبختانه از میان تعداد افراد زیادی قبول شدم. دوره کارآموزی را زیر نظر «حسن توفیق»، صاحب‌امتیاز نشریه گذراندم. آن زمان مرحوم «کامبیز درمبخش» در نشریات کارهایی را منتشر می‌کرد و تحت‌تأثیر او بودم. استخدام نشریه شدم؛ اما مدت‌زمان کارم در آنجا



به کاریکاتور از دو بعد نگاه می‌کنم؛ یکی خلاقیتی که یک کاریکاتوریست به وجود می‌آورد و دیگری معنا و مفهومی که یک کاریکاتور به‌اندازه چهار جلد کتاب می‌تواند منتقل کند

■ جدای از چاپ کاریکاتورهایتان در نشریات آموزش و پرورش، آیا بین کاریکاتور و شغل معلمی پیوند دیگری هم توانستید برقرار کنید؟

یک روز مرحوم کیومرث صابری من را خواستند و گفتند شما بیست سال در آموزش و پرورش خدمت کردید، می‌توانید خاطراتان را بنویسید و کاریکاتور صحنه‌های جالب را ثبت کنید. من هم به شوق نوشتن افتادم؛ اما هنوز که هنوز است فرصت نوشتن پیدا نکردم. خاطرات زیادی از بچه‌هایی دارم که واقعاً خالص و مخلص بودند. مخصوصاً با وجود فقر فرهنگی و مالی که داشتند؛ چرا که بیشتر زمان کارم در جنوب شهر و در میدان شوش و دروازه غار بوده است. من علاوه بر اینکه تدریس می‌کردم به بچه‌های خیلی نزدیک بودم و با من زیاد درد و دل می‌کردند. اگر یک‌بار دیگر به دنیا بیایم دوست دارم باز هم شغل معلمی را ادامه دهم.



■ در دوره کارآموزی که در توفیق‌گذرانید و بعد هم در این نشریه ماندگار شدید، زن دیگری هم به جز شما با مجله همکاری می‌کرد؟

خانم علاقه‌مند دیگری هم بود، اما خاطریم هست خیلی کوتاه آن دوره را طی کرد. آن نشریه سعی می‌کرد برخوردی داشته باشد تا بدانند آن فرد، علاقه‌مند واقعی به هنر است یا همین‌طوری آمده. مثلاً یادم هست ایرادات خاصی از طراحی می‌گرفتند تا بدانند فرد با این ایرادات ماندگار است یا نه. من چون علاقه داشتم با جان‌ودل پذیرای نقدها بودم تا کارم بهتر شود. اما آن خانم گفت که اینجا ایرادات بیخود می‌گیرند و رفت. اسمش را فراموش کردم. من ماندم و خودم. روزی که من را استخدام کردند و کارهایم به چاپ می‌رسید، مرحوم حسن توفیق که کاریکاتوربست زبردستی بودند به من گفتند خانم کرمانی هیچ می‌دانی که شما می‌شوی اولین زن کاریکاتوربست مطبوعاتی ایران؟ من چون جوان بودم و اولین و آخرین برایم مطرح نبود، اهمیتی به این جمله ندادم. بعدها که گذشت و گذشت و با من مصاحبه می‌شد و گوینده عنوان می‌کرد شما اولین زن کاریکاتوربست هستید تازه ابهت کار برایم مشخص شد. اما الان خوشحالم که جوان‌ها یا به میدان گذاشتند و زنان زبردستی فعالیت می‌کنند. منتهی من کم‌کم فاصله گرفتم و گرفتاری‌های شخصی باعث شد کمتر به این هنر فکر کنم. مسائل اجتماعی هم به این موضوع دامن زد چرا که احتیاط در قلم خیلی لازم است. فعلاً نظاره‌گر جوان‌ترها هستم.

■ پس شما نخستین زنی بودید که وارد فضای مردانه کاریکاتور شدید. این فضا برای شما مانع یا چالشی ایجاد می‌کرد؟ برخوردها با شما چطور بود؟

من با مشورت و اطلاع خانواده به این نشریه رفتم. محیط بسیار جالبی داشت. با اینکه نشریه طنز بود شاید اگر کسی از بیرون آن را می‌خواند فکر می‌کرد باید خیلی بی‌پروا و آزاد باشند؛ اما حسن توفیق به حد زیادی فضای محترمانه‌ای را به وجود آورده بود. کما اینکه افرادی از بیرون مراجعه می‌کردند و می‌خواستند لوگویی بیاورند؛ اما اصلاً به آنها اجازه این کار را نمی‌دادند و سریع و محترمانه عذرشان را می‌خواستند. بسیار هم حریص شخصی رعایت می‌شد. الان که خاطرات آن روزها را مرور می‌کنم می‌بینم من درس‌های خوب اجتماعی را آنجا از کاریکاتوربست‌ها یاد گرفتم. بعد از آن هم که وارد نشریه گل آقا شدم اغلب نویسندگان و شعرا و کاریکاتوربست‌های دوران قدیم حضور داشتند و با همان شگرد و روش محترمانه کنار هم می‌نشستند و کاریکاتور می‌کشیدند. در گل آقا هم من تنها زن بودم. اواخر کارم در گل آقا، زن دیگری هم آمد. فضا همان فضای محترمانه توفیق بود.

■ چطور سوزه‌هایتان را انتخاب می‌کردید و بیشتر در مطبوعات به چه موضوعاتی می‌پرداختید؟

در مطبوعات سوزه دست کاریکاتوربست نیست. هیئت نویسندگان اخبار روز را پیدا می‌کنند و بر اساس خبرهای روز، سوزه طرح می‌شود. ممکن است یک شاعر این سوزه را بدهد، یک نویسنده و... البته من هیچ‌وقت در این هیئت حضور نداشتم. موقعی که سوزه‌ها تصویب می‌شد، ما بیشتر به طراحی فکر می‌کردیم و مسئولیت موضوع را نداشتیم. آن زمانی که من کار می‌کردم مسئولیت کلیه کارها بر عهده صاحب‌امتیاز نشریه بود؛ اما الان مسئولیت بر عهده خود نویسنده و کاریکاتوربست است. من برای خودم کاریکاتورهای بدون شرحی داشتم که گاهی با آنها در مسابقات بین‌المللی شرکت می‌کردم. یک‌بار کاریکاتور بدون شرحی برای ترکیه فرستادم که در کاتالوگشان چاپ شد. برای هندوستان هم کاریکاتور چهره یک سیاست‌مدار زن را می‌خواستند که آن را کشیدم و لوح تقدیری به من تعلق گرفت. اما بیشتر کارهایم مطبوعاتی بوده. در نشریه زن روز، بیشتر به زنان و مسائلی که با آنها درگیر بودند، می‌پرداختم و سوزه‌ها را خودم طرح می‌کردم؛ ولی در توفیق، گل آقا و ملون سوزه‌ها برای من نبود.

از آنجا که در آموزش و پرورش فعالیت می‌کردم با نشریات دانش‌آموزی هم همکاری داشتم. آموزش و پرورش نشریه‌ای را با نام «از شما، با شما» منتشر می‌کرد. این نشریه صفحاتی داشت که مشکلات دانش‌آموزان و معلمان را به شکل طنز و کاریکاتور منتشر می‌کرد. در پیک دانش‌آموزی هم که چاپ می‌شد، طراحی قسمت‌های مختلف یک دوره از پیک دانش‌آموزی را برعهده داشتم و چون مربوط به شغلم بود با علاقه زیادی انجام دادم.



با اینکه نشریه توفیق، طنز بود شاید اگر کسی از بیرون آن را می‌خواند فکر می‌کرد باید خیلی بی‌پروا و آزاد باشند؛ اما حسن توفیق به حد زیادی فضای محترمانه‌ای را به وجود آورده بود

اموال مصادره‌شده حسن توفیق هم پس داده شد. حتی ایشان به دلیل کسالتی به آمریکا رفته بودند؛ اما بازگشتشان به ایران بلامانع بود و بعد از مدتی برگشتند. همان زمانی که در گل آقا کار می‌کردم مهمانی گرفتند و آخرین دیدارمان همان جا بود؛ بنابراین در آن سال‌های کاری‌ام سانسور و توقیف را درباره ایشان دیدم؛ اما درباره سایر همکارانم خیر. من هم در آن سال‌ها با مشکلی مواجه نشدم.

■ **این روزها به کاریکاتور به‌عنوان شغل نگاه می‌کنید یا خیر؟**

گاهی در جشنواره‌های بین‌المللی شرکت می‌کنم، اما کار داخلی نه و فرصتی پیش نیامد. البته گرفتاری‌های شخصی هم من را از این راه دور کرد؛ اما از علاقه‌ام کم نکرد.

■ **اگر قرار بود امروز اولین کاریکاتور خود را بکشید چه موضوعی را انتخاب می‌کردید؟**

به نظرم اینکه یک زن برنامه تنظیم‌شده‌ای در زندگی‌اش داشته باشد و به چند کار مختلف برسد، مقام بالایی دارد. الان به یاد سوزهای در زن روز افتادم. سردبیر نشریه‌ای من خواستند که نقش یک زن را با همه خصوصیاتش در مقابل مرد بکشم. گفتم که یک صحنه نیست و باید چند صحنه‌ای آن را بکشم. از صحنه‌ای شروع کردم که زنی صبح بیدار شده و بچه‌هایش را برای مدرسه آماده کرده، بعد خرید و آشپزی کرده، به خیاطخانه، بعد به درس‌ومشق بچه‌ها رسیده و... بعد صحنه‌ای شوهر این زن کشیدم و کمی در آن مبالغه کردم که مرد صبح سرکار رفته، با همکارانش بگویند کرده، سوار ماشینش شده و به خانه برگشته و جلوی تلویزیون نشسته است.

سردبیر وقتی دید گفتم خیلی درست گفتم؛ اما این‌طوری ممکن است صدای مردهایی که در کارخانه هم کمک می‌کنند دربیاید؛ بنابراین فقط صحنه زن‌ها چاپ شد.

■ **پس «زن» را به‌عنوان سوز خود انتخاب می‌کردید؟**

طبیعتاً گرایش در وجود هر زنی هست که به جنسیت خودش بیردازد.

■ **در صحبت‌هایتان اشاره کردید که از کامبیز درمبخش تأثیر پذیرفتید. سبک کاری ایشان چه تأثیری بر شما گذاشت؟**

علت اینکه هنوز هم تحت تأثیر مرحوم درمبخش هستم این است که ایشان با خطوط کم، معنای وسیعی را می‌رسانند. نظر من درباره کاریکاتورهای بدون شرح و نه مطبوعاتی این است، کاریکاتور قوی، کاریکاتوری است که با کمترین خطوط، معنای وسیعی را برساند و بر بیننده اثرگذار باشد. این ویژگی در آثار مرحوم درمبخش وجود داشت. البته کارهای مطبوعاتی من متفاوت است چرا که ریزه‌کاری‌هایی دارد که نمی‌توان از کمترین خطوط استفاده کرد؛ اما در آثار بدون شرح، این سبک را دنبال می‌کنم.

■ **بازگردیم به مجله توفیق. بعد از توقیف مجله چه بر شما گذشت؟ آخرین دیدارتان با حسن توفیق چه زمانی بود؟**

تنها فشار توقیف توفیق بر من این بود که از علاقه‌ام محروم شدم؛ چون آن زمان، توفیق بود و یک نشریه رقیبش. از آنجا که احساس می‌کردم دینی به توفیق دارم و نباید آن را رها کنم، فکر می‌کردم سزاوار نیست حتی با وجود پیشنهادی که از آنجا داشتم، در آن نشریه فعالیت کنم. هنوز هم خوشحالم که سر عقیده‌ام ایستادم.

فقط یک حسرت دارم. حسن توفیق در دوره کرونا به ایران آمدند. مریض بودند و در بیمارستان بستری شدند. می‌خواستم به دیدارشان بروم؛ اما از آنجا که اوج کرونا بود نرفتم. اما فکر نمی‌کردم این می‌توانست آخرین دیدار باشد و هنوز که هنوز است فکر می‌کنم که ای کاش ایشان را می‌دیدم.

■ **در طول سال‌ها کار در توفیق و مجلات دیگر هیچ‌گاه با سانسور یا مانعی مواجه شدید؟**

از چیزی که می‌خواهم بگویم اطمینان ندارم و صرفاً نقل قول می‌کنم. بعد از توقیف نشریه، اموالش هم توقیف شد. سال‌های بعد که هیئت نظارتی تشکیل شد، بررسی کردند و دیدند که به جا نبوده و برگرداندند. باز هم این را شنیدم که





| مریم کاظمی‌زاده |
| روزنامه‌نگار |

از ریاست انجمن جامعه‌شناسی تا بازتعریف سلامت و برابری

شیرین احمدنیا، نخستین رئیس زن انجمن جامعه‌شناسی ایران، معتقد است پرداختن به سلامت زنان و عدالت اجتماعی، ضرورتی انکارناپذیر در جامعه امروز است

حرفه‌مندان پزشکی نمی‌شود.

او تأکید می‌کند که نگاه اجتماعی و فرهنگی باید محور توجه باشد: «سلامت افراد جامعه، حاصل سیاست‌گذاری‌های اجتماعی فرهنگی و از جمله، تحت‌تأثیر عواملی است که به «تعیین‌کنندگان اجتماعی سلامت» معروف است. به‌عنوان مثال، زنان در مقایسه با مردان فقیرتر و کم‌درآمدتر هستند، از فرصت‌های شغلی کمتری برخوردار می‌شوند، و در عمل، در مورد مسائل رفاهی و بهداشتی وابسته مالی به پدر یا همسر خود هستند. فقر زنان یکی از مهم‌ترین تهدیدها برای سلامت جسمانی و روانی زنان است.»

■ زنان؛ نیمی از جمعیت، بار مضاعف سلامت

زندگی روزمره زنان، جایی که بخشی از مسئولیتشان، مراقبت از دیگران است، نشان می‌دهد که سلامت زنان با سلامت جامعه پیوند خورده است: «زنان بیش از نیمی از جمعیت ایران را تشکیل می‌دهند. اما سهم آنان از خدمات بهداشتی و درمانی همواره متناسب با این جمعیت نبوده است. دلایل تنها نابرابری در دسترسی نیست؛ زنان علاوه بر مراقبت از سلامت خود، نقش پررنگی در حفظ سلامت دیگران دارند. مادری که شب‌ها بالای سر فرزند تبار می‌نشیند، همسری که مراقب داروهای همسر دیابتی است، یا دختری که تیمارداری والدین سالخورده‌اش را برعهده می‌گیرد، همگی بخشی از واقعیت زندگی زنان است. این «بار مراقبتی» معمولاً بدون مزد و بدون اینکه چندان به رسمیت شناخته شود، انجام می‌شود.»

شیرین احمدنیا نخستین زنی است که در تاریخ معاصر ایران، ریاست انجمن جامعه‌شناسی را برعهده گرفته است. دانشیار جامعه‌شناسی دانشگاه علامه طباطبایی و مدیر گروه‌های «جامعه‌شناسی پزشکی و سلامت» و «مطالعات زنان»، سال‌هاست با پژوهش و تدریس، مرزهای جنسیتی را در حوزه علمی و مدیریتی شکسته و صدای زنان را در سیاست‌گذاری‌های اجتماعی به گوش مسئولان رسانده است. مسیر پیشگامانه او نشان می‌دهد که سلامت زنان تنها یک دغدغه پزشکی نیست و با عدالت اجتماعی، سیاست‌های فرهنگی و اقتصادی و مشارکت مدنی پیوند دارد.

اگرچه این روزها نام شیرین احمدنیا به‌عنوان نخستین زن رئیس انجمن جامعه‌شناسی ایران مطرح است، اما ما با او درباره دنیای واقعی سلامت زنان در ایران گفت‌وگو کردیم؛ جایی که هر تصمیم اجتماعی، اقتصادی یا فرهنگی مستقیم بر زندگی نیمی از جمعیت کشور تأثیر می‌گذارد. بی‌شک، سلامت زنان، تجربه‌ای فراتر از مطب و بیمارستان است. احمدنیا در ابتدای گفت‌وگو این نکته را روشن می‌کند: «هنگامی که صحبت از سلامت یا بیماری زنان می‌شود، تصور عمومی بر این است که این موضوع صرفاً موضوع عملکرد و دغدغه پزشکان است، و معمولاً پزشکان متخصص زنان و زایمان به‌عنوان متولیان سلامت زنان شناخته می‌شوند؛ همچنان که در مورد سلامت جامعه نیز تصور بر این است که وزارت بهداشت متولی اصلی سلامت در جامعه است. درحالی‌که چه سلامت عموم افراد و چه سلامت زنان به طور ویژه، به‌واقع، موضوعی صرفاً پزشکی نیست. مسئولیت و دغدغه‌های حفظ و ارتقای سلامت نیز محدود به پزشکان یا

■ سلامت اجتماعی و سواد سلامت

حمایت اجتماعی و آگاهی، نقش مهمی در ارتقای سلامت زنان دارد: «مشارکت اجتماعی زنان، حضور در حلقه‌های حمایتی و فعالیت‌های داوطلبانه، سلامت آنان را ارتقا می‌دهد. زنان با آگاهی بیشتر از شیوه‌های پیشگیری و درمان، نه تنها از خود مراقبت می‌کنند، بلکه این آگاهی را به خانواده منتقل می‌کنند.»

■ سیاست‌گذاری و داده‌های جنسیت‌محور

ضعف در سیاست‌گذاری و کمبود داده‌های تفکیک‌شده، نیازهای زنان را پنهان می‌کند: «بسیاری از آمارهای نظام سلامت به تفکیک زن و مرد ارائه نمی‌شود و نیازهای خاص زنان به طور دقیق شناسایی نمی‌شود. نگاه سیاست‌گذاری غالباً محدود به باروری و مسائل زایمان بوده است، درحالی‌که زنان در تمام دوره‌های زندگی با نیازهای ویژه سلامت مواجه‌اند.»

او مثالی روشن از تبعیض فرهنگی می‌زند: «در برخی خانواده‌ها، رسیدگی تغذیه‌ای و بهداشتی نسبت به نوزادان دختر تحت‌الشعاع اولویت والدین در خصوص نوزادان پسر قرار می‌گیرد.»

■ سلامت زنان اولویت توسعه ملی

برای احمدنیا، سلامت زنان کلید توسعه پایدار و عدالت اجتماعی است: «سلامت زنان صرفاً مسئله‌ای فردی یا خانوادگی نیست؛ بلکه موضوعی ملی و توسعه‌ای است. جامعه‌ای که به سلامت زنان بی‌توجه باشد، دیربازود هزینه‌های سنگینی خواهد پرداخت. سرمایه‌گذاری در سلامت زنان، سرمایه‌گذاری برای نسل‌های آینده است. زنان نقش کلیدی در بازتولید اجتماعی، پرورش نسل‌ها و تقویت سرمایه اجتماعی ایفا می‌کنند.»



بسیاری از آمارهای نظام سلامت به تفکیک زن و مرد ارائه نمی‌شود و نیازهای خاص زنان به طور دقیق شناسایی نمی‌شود. نگاه سیاست‌گذاری غالباً محدود به باروری و مسائل زایمان بوده است، درحالی‌که زنان در تمام دوره‌های زندگی با نیازهای ویژه سلامت مواجه‌اند



یکی از جدی‌ترین مسائل سلامت زنان در ایران، بیماری‌های غیرواگیردار است. سرطان پستان همچنان شایع‌ترین سرطان در میان زنان است و سالانه هزاران نفر را درگیر می‌کند. اهمیت موضوع تنها در مرگ‌ومیر نیست؛ بلکه کیفیت زندگی زنانی است که به دلیل تشخیص دیرهنگام یا نبود امکانات غربالگری، با مراحل پیشرفته بیماری روبه‌رو می‌شوند

■ سلامت جسمی؛ تهدیدهای پنهان

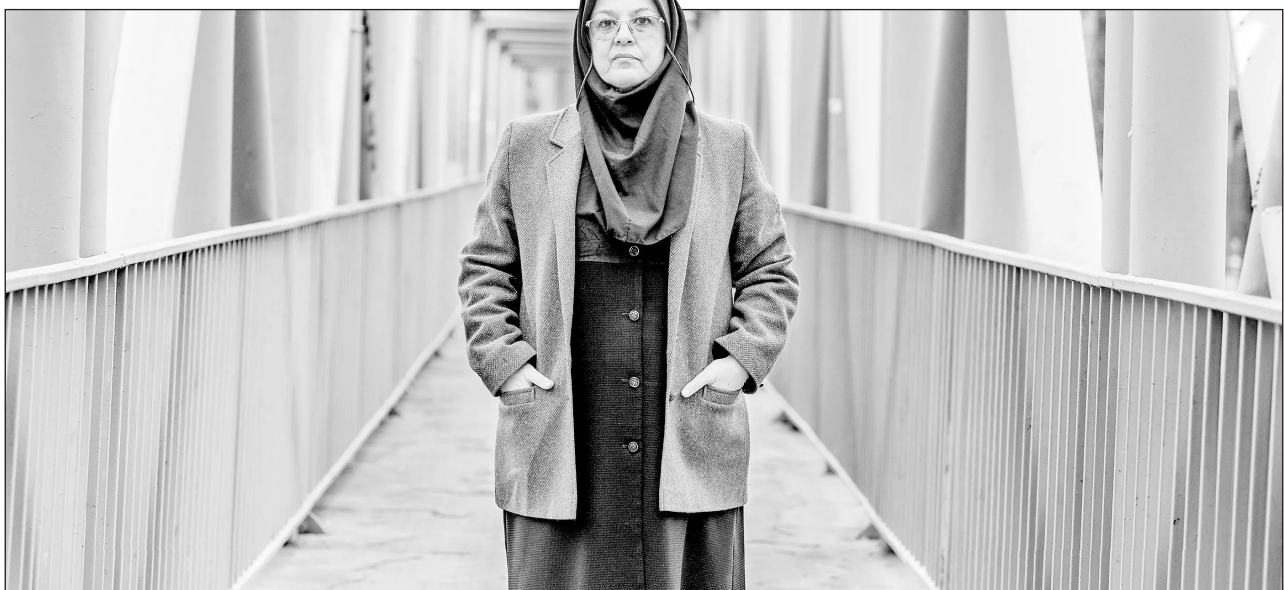
بیماری‌های غیرواگیردار همچنان سایه‌ای بزرگ بر زندگی زنان ایرانی است. احمدنیا توضیح می‌دهد: «یکی از جدی‌ترین مسائل سلامت زنان در ایران، بیماری‌های غیرواگیردار است. سرطان پستان همچنان شایع‌ترین سرطان در میان زنان است و سالانه هزاران نفر را درگیر می‌کند. اهمیت موضوع تنها در مرگ‌ومیر نیست؛ بلکه کیفیت زندگی زنانی است که به دلیل تشخیص دیرهنگام یا نبود امکانات غربالگری، با مراحل پیشرفته بیماری روبه‌رو می‌شوند.»

دسترسی محدود زنان به خدمات پزشکی، چالش دیگری است: «از سوی دیگر، در مناطق روستایی یا استان‌های محروم، زنان دسترسی کمتری به خدمات پیشگیرانه و درمانی دارند. گاهی فاصله تا یک مرکز درمانی چند ده کیلومتر است و نبود وسایل نقلیه مناسب، زنان را از مراجعه باز می‌دارد. همچنین باید به ابعاد فرهنگی و هنجاری سلامت زنان اشاره کرد.»

■ سلامت روان؛ بحران خاموش

اما سلامت روان، بخش کمتر دیده‌شده این معادله است: «زنان تنها با بیماری‌های جسمی دست‌وپنجه نرم نمی‌کنند. سلامت روان آنان نیز موضوعی جدی و کمتر دیده‌شده است. زنان به دلیل قرارگرفتن در معرض خشونت خانگی، تبعیض در محیط کار، فشار نقش‌های اجتماعی و ناامنی‌های اجتماعی، بیش از مردان دچار اختلالات اضطرابی و افسردگی می‌شوند. پژوهش‌ها نشان می‌دهد میزان افسردگی و اضطراب در میان زنان ایرانی، گاه تا دوبرابر بالاتر از مردان است.»

پیامدهای این بحران خاموش، فراتر از تجربه فردی است: «تحمل درد روانی و عدم مراجعه به روان‌شناس یا روان‌پزشک، پیامدهایی مانند کاهش کیفیت روابط خانوادگی و بروز بیماری‌های جسمی ناشی از فشار روانی دارد.»





بی‌شک، در دنیای پژوهش‌های تاریخی ایران، نام بنفشه حجازی با پرسش‌های اساسی از جایگاه و نقش زنان گره‌خورده است. او که خود روایتی زنده از تحولات اجتماعی چند دهه اخیر به شمار می‌رود، نه در مقام یک ناظر بیرونی، بلکه در هیئت کنشگری جست‌وجوگر، چهل سال از عمر خویش را صرف واکاوی سرنوشت زنان ایرانی کرده است. گفت‌وگویی که در ادامه می‌خوانید، مروری است بر تجربه‌ها و اندیشه‌های این پژوهشگر و شاعر؛ از انگیزه‌های شخصی‌اش تا فراز و فرودهای مسیر پژوهش و نگاهی که او به تاریخ زنان ایران دارد. مسیری که از دل خانواده‌های مذهبی آغاز شد و تا ژرفای تاریخ این سرزمین امتداد یافت.

■ از خانواده تا بطن جامعه

حجازی از سال‌های کودکی در خانواده‌ای فرهنگی و مذهبی رشد کرد؛ خانواده‌ای که به او آموخت موفقیت تحصیلی تنها امتیازی فردی نیست، بلکه راهی است برای اثبات توانایی‌های زنان در جامعه. خودش می‌گوید: «از همان کودکی یاد گرفتم علم‌آموزی نه فقط برای رشد خودم، بلکه برای نشان دادن توان زنان ضروری است. حتی در آموزه‌های دینی هم مجوز و ارزش روشنی برای علم‌آموزی زنان وجود دارد.» او این پیوند میان سنت مذهبی و دانش‌اندوزی را پایه نگاهش می‌داند؛ نگاهی که تحصیل را نه امکانی تجملی، بلکه ضرورتی برای حضور اجتماعی زنان می‌بیند.

به گفته حجازی، همراهی همسرش در سال‌های پس از ازدواج نیز نقشی تعیین‌کننده در ادامه مسیرش داشته: «پشتیبانی خانوادگی، به‌ویژه از سوی همسر، مسیر رشد زنان را هموار می‌کند.»

اما نقطه عطف آگاهی او نسبت به مسئله جنسیت به سال‌های جوانی‌اش و دوران پس از انقلاب بازمی‌گردد؛ زمانی که فضای جامعه با گفتمان‌های تازه‌ای پر شد: «در آن دوران برای نخستین بار با مفاهیمی روبه‌رو شدم که تا آن زمان در زندگی تجربه نکرده بودم. تبعیض جنسیتی یکی از آن‌ها بود. این مواجهه برایم تکان‌دهنده بود، اما باعث توقفم نشد. برعکس، انگیزه‌ام شد تا ریشه‌های نابرابری را در تاریخ جست‌وجو کنم.»

چهارده کاوش در سرگذشت زنان

بنفشه حجازی، نویسنده و پژوهشگر از چهارده تلاش برای بازخوانی روایت‌های فراموش‌شده زنان ایرانی می‌گوید

■ وسواس در روایت

آشنایی با زنان پیش‌رو در تاریخ، مسیر پژوهش حجازی را تغییر داد. او به‌جای تکرار روایت‌های مرسوم، تصمیم گرفت از ابتدا و بر اساس منابع مستقل، تاریخ زنان را بازخوانی کند: «در مطالعاتم با زنانی روبه‌رو شدم که در روایت رسمی تاریخ جایی نداشتند. تصمیم گرفتم پژوهش‌م را از ریشه آغاز کنم.»

تصمیمی که به گفته خودش، به سرنوشتی چهل‌ساله بدل شد و او را کاملاً در عمق کار پژوهشی درباره زنان فروبرد. حجازی تمامی ویراستاری آثارش را شخصاً بر عهده می‌گیرد؛ نه از سرب‌اعتمادی به دیگران، بلکه از روی دقت و تعهدی که برای حفظ اصالت و امانت متون تاریخی ضروری می‌داند. از نگاه او هر واژه، هر جمله و هر نتیجه‌گیری باید از صافی ذهنی دقیق و علمی بگذرد.

■ از «زن به ظن تاریخ» تا «تاریخ هیچ‌کس»

بنفشه حجازی در مسیر پژوهش خود مجموعه‌ای ارزشمند از آثار را پدید آورده که هر یک به بررسی زندگی زنان در دوره‌ای خاص از تاریخ ایران می‌پردازد. این آثار در واقع پازل کاملی را شکل می‌دهند که تاریخ اجتماعی زنان ایران را از دوران باستان تا امروز در بر می‌گیرد. به طور مثال، کتاب «زن به ظن تاریخ» جایگاه زنان در ایران پیش از اسلام را واکاوی می‌کند. او در این کتاب، باورهای رایج درباره زنان در دوران اشکانی و ساسانی را بررسی کرده و نشان می‌دهد که چگونه نگاه تاریخی، اغلب زن را به ظن و گمان تقلیل داده است.

کتاب «به زیر مقنعه» به دوران پس از ظهور اسلام می‌پردازد. حجازی برای معرفی این اثر به بی‌بی از خود اشاره می‌کند که نشانگر نگاه او است: «من آن زنم که همه کار من نکوکاریست / به زیر مقنعه من بسی کله‌داریست / نه هر زنی به دوگز مقنعه‌ست کدبانو / نه هر سری به کلاهی سزای سرداریست».

در کتاب «ضعیفه»، تصویری از وضعیت زنان در دوره صفویه ارائه شده است. حجازی می‌گوید: «اگرچه نگاه رسمی در دوران صفویه، زن را موجودی ضعیف و نیازمند حمایت نشان می‌داد، اما در پشت پرده زنان نقش‌های کلیدی ایفا می‌کردند».

به گفته او، کتاب «تاریخ هیچ‌کس» نیز به زنان عصر زند و افشار می‌پردازد؛ زانی که تاریخ رسمی آنان را «هیچ‌کس» می‌دانست، اما در واقع بخشی از پیکره جامعه بودند. حجازی همچنین جایگاه زنان در دوره قاجار را در اثری دیگر بررسی کرده است.

با وجود مجوز انتشار، یکی از آثار حجازی هنوز چاپ نشده است؛ کتابی که به زنان کشته‌شده در مبارزات دوران مشروطه تا پیش از انقلاب اسلامی اختصاص دارد. برای تدوین این اثر، حجازی حتی به کشورهای دیگر سفر کرد تا با بازماندگان این زنان گفت‌وگو کند. او با اندوه می‌گوید: «همیشه دلم می‌سوزد که من این قدر زحمت کشیدم، چرا این کتاب چاپ نشد؟» این اثر قرار بود صدای زانی باشد که در راه وطن جان باختند.

البته کتاب دیگری از او درباره جایگاه زن ایرانی از پهلوی اول تا انقلاب اسلامی، شامل چهره‌هایی چون نویسندگان، شاعران و استادان دانشگاه، آماده چاپ است. این اثر تحول نقش زن ایرانی در گذار از جامعه سنتی به جامعه در حال نوگرایی را بررسی می‌کند.

■ زنان در آیین فرهنگ عامه

حجازی تنها به متون تاریخی رسمی بسنده نکرده است. او به خوبی می‌داند که برای درک جایگاه واقعی زنان، باید به میان مردم رفت و فرهنگ عامه را کاوید. در کتاب «زن در ترانه»، او ترانه‌های محلی و «روحوضی»هایی را که درباره زنان سروده شده یا به آنان نسبت داده شده، گردآوری کرده است. این ترانه‌ها به گفته حجازی، بازتاب نگاه جامعه عادی به زن، عشق، پنج و شادی او هستند.

کتاب «تذکره اندرونی» نیز به زنان شاعر، به‌ویژه در دوره قاجار، می‌پردازد؛ دورانی که شمار قابل توجهی از زنان در عرصه شعر فعال بودند. او می‌گوید: «در این اثر تلاش کردم تا نشان دهم که چگونه فضای داخلی خانه‌ها (اندرونی) به مکانی برای پرورش استعدادهای ادبی زنان بدل شده بود».

کتاب «زن در مثل» نیز مجموعه‌ای از تمام ضرب‌المثل‌های مربوط به زنان است: «ضرب‌المثل‌ها انعکاسی از خرد جمعی یک ملت‌اند و بررسی آن‌ها نشان می‌دهد جامعه چه تصویری از زن در ذهن خود پروراند است».

اما یکی از مهم‌ترین آثار حجازی، «زنان ادیب» است؛ مجموعه‌ای هزار و چهارصد صفحه‌ای که به معرفی همه زنان اهل ادب از آغاز تاریخ تا سال ۱۳۲۰ می‌پردازد: «در این اثر تلاش کردم تا نام‌ها و آثار زنان فرهیخته ایران را جمع‌آوری کنم. علاوه بر این، در این مجموعه، آثار خودم را هم گذاشتم».

■ در مسیر پیشرفت

حجازی معتقد است که زنان در هر دوره‌ای، برای رسیدن به استقلال و پیشرفت، سختی‌های فراوانی را پشت سر گذاشته‌اند. به گفته او، «این‌طور نبوده که در دوره‌های تاریخی وضعیت زنان یکسره بهتر یا بدتر بوده باشد. زنان همیشه در مسیر پیشرفت بوده‌اند.» او فراز و نشیب‌های تاریخی را می‌پذیرد، اما بر این باور است که اراده زنان برای مشارکت در جامعه هیچگاه از بین نرفته است.

به اعتقاد او، زنان در طول تاریخ جایگاه اجتماعی و آزادی‌های خود را نه به‌عنوان هدیه، بلکه با دسترنج و مشارکت در عرصه‌های مختلف - از اقتصاد گرفته تا سیاست - به دست آورده‌اند: «زنانی که در دیربار توانایی مداخله در امور سیاسی و سفر داشتند، یا زنان روستایی که با مشارکت در تولید به جایگاه اجتماعی می‌رسیدند، گواه این مدعا هستند. زنان راه خودشان را پیدا می‌کنند و مسیر رشد را پیش می‌برند. در واقع زنان منتظر ندای آزادی از بیرون نمی‌مانند، بلکه با کنشگری خود آن را می‌سازند».

■ فعالیت اجتماعی یا خانواده؟

حجازی به‌شدت با این دیدگاه مخالف است که فعالیت‌های اجتماعی زنان با نقش‌های خانوادگی، مانند مادری، در تضاد است. خود او، زمانی که تازه‌وارد دانشگاه شده بود، نخستین فرزندش را به دنیا آورد و در اوج فعالیت‌های نویسندگی، صاحب فرزند دوم شد. او تأکید می‌کند: «فعالیت‌های اجتماعی من هرگز مانع نقش مادری من نشد. زنان زحمت‌کشی که علاوه بر نقش همسری و مادری، در فعالیت‌های جامعه هم مشارکت می‌کنند، در جامعه ما بسیارند.» این گفته، پاسخی روشن به کسانی است که حضور اجتماعی زنان را به قیمت نادیده‌گرفتن خانواده می‌دانند. از نگاه او، این دو نقش نه‌تنها متناقض نیستند، بلکه می‌توانند هم‌زمان و با موفقیت پیش روند.

■ از شعار تا ساختار

به باور حجازی، به‌جای شعاردادن، باید نهادهای حمایتی از مادران و خانواده‌ها تقویت شوند. توسعه مهدکودک‌ها در سازمان‌ها، شرکت‌ها و ادارات می‌تواند کمک شایانی به حضور زنان در فعالیت‌های اجتماعی و اقتصادی کند. او معتقد است: «فعالیت اقتصادی و توان مالی زنان، بسیار می‌تواند در رشد جایگاه و منزلت اجتماعی آنان مؤثر باشد».

■ فمینیسم؛ برابری، نه تقابل

حجازی در مواجهه با فمینیسم موضعی گزینشی دارد. آن بخش از فمینیسم را می‌پذیرد که به احقاق حقوق اجتماعی، فرهنگی، سیاسی و اقتصادی زنان می‌پردازد، اما شاخه‌هایی که مردان را به‌طور کلی نفی می‌کنند، رد می‌کند. از نگاه او، هسته اصلی فمینیسم، مطالبه برابری است، نه ایجاد تقابل. این دیدگاه ریشه در فرهنگ ایرانی دارد که به دنبال تعادل و پرهیز از افراطوتفریط است. حجازی خواهان جامعه‌ای است که در آن زن و مرد در کنار هم و با حفظ کرامت انسانی هر دو، بتوانند پیشرفت کنند.

■ از دل گذشته، برای فهم امروز

در پایان گفت‌وگو، حجازی، نتیجه چهل سال پژوهش و کار خود را این‌گونه تعریف می‌کند:

«شناخت گذشته، کلید درک امروز و ساختن آینده‌ای برابرتر است.»

کار حجازی بیش از هر چیز تلاشی است برای زنده کردن بخشی از حافظه تاریخی ما؛ حافظه‌ای که در روایت‌های رسمی کمتر مجال بروز یافته است. او باور دارد که بدون شناخت ریشه‌های گذشته، نمی‌توان موقعیت امروز زنان را فهمید و مسیر آینده را ترسیم کرد. پژوهش‌های او یادآور این نکته‌اند که تاریخ زنان، نه حاشیه‌ای فراموش شده، بلکه بخشی جدایی‌ناپذیر از تاریخ اجتماعی ایران است.



زنانی که در دیربار توانایی مداخله در امور سیاسی و سفر داشتند یا زنان روستایی که با مشارکت در تولید به جایگاه اجتماعی می‌رسیدند، گواه این مدعا هستند که زنان راه خودشان را پیدا می‌کنند و مسیر رشد را پیش می‌برند

گفت‌وگو با مینو سلیمی، از نخستین پژوهشگران حوزه «انسان‌شناسی فاجعه»

زنان نقش کلیدی در تاب‌آوری جامعه دارند

| مریم کاظمی‌زاده |

| روزنامه‌نگار |

«در کشوری چون ایران که با انواع بلایای طبیعی مواجه است، آموزش خانواده نقشی حیاتی دارد و زنان در قلب این آموزش قرار دارند.»

از نظر او، مادران در برابر حجم عظیم اطلاعات ناقص رسانه‌ای، همچنان اصلی‌ترین منبع آموزش فرزندان در زمینه تاب‌آوری و آگاهی اجتماعی‌اند.

■ زن در مرکز تحولات

سلیمی در تحلیل خود از تحولات اجتماعی، تغییر ساختار خانواده را یکی از عوامل اصلی دگرگونی نقش زن می‌داند. خانواده گسترده ایرانی جای خود را به خانواده‌های کوچک‌تر و متنوع‌تر داده است؛ پدیده‌ای که او از آن به‌عنوان «نظم جدید خانوادگی» یاد می‌کند.

در این ساختار تازه، نقش زن فعال‌تر شده و همین امر به شکل‌گیری روحیه مطالبه‌گری در میان زنان انجامیده است. با این حال، محدودیت‌های فرهنگی و نبود حمایت قانونی، همچنان از موانع اصلی رشد و حضور زنان در جامعه‌اند.

سلیمی تأکید می‌کند: «تا زمانی که قوانین حمایت‌کننده از زنان وجود نداشته باشد، فشارهای فرهنگی و اجتماعی همچنان مانع پیشرفت خواهند بود.»

■ مدیریت ناقص بحران

در ادامه بحث به حوزه تخصصی او بازمی‌گردیم؛ زنان در زمان بحران. سلیمی یادآور می‌شود که زنان، کودکان، سالمندان و افراد دارای معلولیت، گروه‌های آسیب‌پذیر اصلی در زمان وقوع بلایای طبیعی‌اند.

او با صراحت می‌گوید: «مشکل اصلی ما، چرخه ناقص مدیریت بحران است.»

به گفته او، مدیریت بحران باید سه مرحله داشته باشد: پیش از بحران (آموزش و پیشگیری)، هنگام بحران (واکنش و امدادسانی) و پس از آن (بازسازی و بازتوانی). اما در ایران، مرحله نخست یعنی پیشگیری، تقریباً نادیده گرفته می‌شود و همین باعث می‌شود هر فاجعه، هزینه انسانی و اجتماعی سنگینی به‌جا بگذارد.

او برای مقایسه به ژاپن اشاره می‌کند؛ کشوری که با تدوین پروتکل‌های دقیق و آموزش مستمر شهروندان، توانسته است آسیب فزاینده طبیعی را به حداقل برساند.

■ امید به آگاه‌سازی

با وجود همه این نقدها، سلیمی به آینده خوش‌بین است. او بر نقش جامعه دانشگاهی در آگاهی‌بخشی و تربیت نیروهای متخصص تأکید می‌کند:

«اگرچه نظام مدیریت بحران در ایران جوان است، اما می‌توان با آموزش و آگاهی، جامعه را به سمت مطالبه‌گری آگاهانه سوق داد.»

در نگاه او، آموزش و دانش، نه تنها در ساخت کالبد فیزیکی شهرها و روستاها، بلکه در بازسازی ذهنی جامعه نیز نقش کلیدی دارد؛ جامعه‌ای که بتواند در برابر بحران‌ها، چه طبیعی و چه اجتماعی، تاب‌آورتر شود.

■ آینده روشن

در گفت‌وگو با مینو سلیمی، تصویر زنی ترسیم می‌شود که در میانه بحران‌ها و محدودیت‌ها، ایستاده و در حال بازتعریف نقش خود است. او نه در جایگاه قربانی، بلکه در مقام کنشگر ظاهر می‌شود؛ زنی که با آگاهی و پیگیری مسالمت‌آمیز، می‌کوشد مسیر جامعه را به سوی عدالت و تاب‌آوری پیش ببرد. در پایان گفت‌وگو، سلیمی تصویری روشن از آینده ارائه می‌دهد: «زن ایرانی دیگر تماشاگر نیست. او در حال بازتعریف هویت خود و نقش اجتماعی‌اش است؛ حرکتی دشوار اما روبه‌جلو، باتکیه بر آگاهی و مطالبه‌گری مسالمت‌آمیز.»

«مینو سلیمی» استادیار انسان‌شناسی دانشگاه تهران، از نخستین پژوهشگرانی است که در ایران به سراغ حوزه تازه‌ای با عنوان «انسان‌شناسی فاجعه» رفته است؛ حوزه‌ای که هم بلایای طبیعی و هم جنگ را از منظر اجتماعی و انسانی بررسی می‌کند.

او در گفت‌وگو با «پیام ما» از سال‌ها پژوهش خود در زمینه جنگ هشت‌ساله، به‌ویژه درباره زنان و کودکان یاد می‌کند و می‌گوید همکاری‌اش با مرکز اسناد و تحقیقات جنگ، او را به روایت‌هایی از مقاومت و رنج انسانی نزدیک کرده است. آثارش از جمله «روایت‌های زنان از دوران جنگ» و «کودکان جنگ»، هر دو به‌عنوان پژوهش‌های برگزیده شناخته شده‌اند.

او در سال‌های اخیر دامنه مطالعات خود را به حوزه‌هایی مانند قوم‌باستان‌شناسی نیز گسترش داده و در پروژه‌های مشترک با دانشگاه لستر انگلستان، به بررسی رابطه ارباب و رعیت در منطقه ایدان پرداخته است.

اما آنچه سلیمی را به یکی از صداهای مهم در فضای فکری امروز ایران بدل می‌کند، تحلیل‌های او درباره زن ایرانی در بستر تاریخی و اجتماعی معاصر است؛ تحلیلی که بر پایه نگاه تاریخی از مشروطه تا امروز شکل گرفته است.

■ زن ایرانی در میانه تاریخ و تناقض‌ها

به باور سلیمی، برای درک موقعیت زن ایرانی باید به مسیر پریپیچ‌وخمی نگاه کرد که از مشروطه آغاز شد، از پهلوی اول و دوم گذشت و به دوران پیم از انقلاب اسلامی رسید. زن ایرانی در این مسیر، چه در حوزه خصوصی و چه در عرصه عمومی، برای کسب جایگاه اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی تلاش کرده، اما هنوز با تناقض‌هایی عمیق روبه‌روست؛ از جمله در حوزه حقوق، آزادی‌های فردی و کیفیت زندگی.

او می‌گوید: «زن ایرانی امروز خود را توانمند و مطالبه‌گر می‌بیند، اما در بروز این توانمندی‌ها، با محدودیت‌های ساختاری مواجه است.»

به باور سلیمی، این شکاف میان خودآگاهی جدید زنان و ساختارهای قدیمی جامعه، اصلی‌ترین تضاد زمانه ماست. او معتقد است زن ایرانی به سطح تازه‌ای از آگاهی رسیده و نسبت به جایگاه خود در جامعه «معرفت جدیدی» پیدا کرده است؛ معرفتی که سوخت حرکت به‌سوی آینده‌ای متفاوت است، هرچند راه رسیدن به آن آسان نیست.

■ سهم‌خواهی آرام، اما مؤثر

نشانه‌های این توانمندی را می‌توان در عرصه‌های مختلف دید. سلیمی با نگاهی جامعه‌شناختی می‌گوید:

«زنان ایرانی در سال‌های اخیر در حوزه‌های اقتصادی و اجتماعی نقش فعالی ایفا کرده‌اند؛ از راه‌اندازی کسب‌وکارهای کوچک و متوسط گرفته تا مشارکت در سازمان‌های مردم‌نهاد.»

به باور او، زنان در پیگیری مطالبات خود روشی مسالمت‌آمیز را برگزیده‌اند؛ از مسیر قانون، آموزش و مشارکت اجتماعی. این مسیر آرام، به‌زعم او، می‌تواند به شکل‌گیری جامعه‌ای عادلانه‌تر و متعادل‌تر منجر شود.

اما شاید مهم‌ترین نقش زنان، آن‌گونه که سلیمی از منظر انسان‌شناسی فاجعه به آن می‌نگرد، نقشی آموزشی باشد؛ تربیت نسلی که بتواند در برابر بحران‌ها تاب‌آورتر باشد.

در گفت‌وگو با کتایون مصری، پژوهشگر حوزه زنان مطرح شد



| ریحانه حیدری |
 | روزنامه‌نگار |

رسانه‌ها؛ راوی تغییر یا تداوم تبعیض؟



رسانه‌هایی مانند رادیو، تلویزیون، بسیاری از روزنامه‌های غیرمستقل، خبرگزاری‌ها و سایت‌های خبری که زیر سایه فلان سازمان رشد کرده‌اند، نه تنها نقشی در شکستن تابوها نداشته و ندارند که گاهی خود، ابزاری در حفظ و بقای تابوهای جنسیتی هم هستند!



کارول پتمن، نظریه‌پرداز سیاسی اهل بریتانیا، در کتابی با عنوان «قرارداد جنسی» به صورت انتقادی قرارداد اجتماعی توماس هابز و جان لاک را بررسی می‌کند و نشان می‌دهد که چگونه این قراردادهای، به طور ضمنی زنان را به فضای خصوصی (خانه، خانواده) محدود کرده‌اند

رسانه‌ها و شبکه‌های اجتماعی، هم بازتاب‌دهنده ساختارهای اجتماعی‌اند و هم در شکل‌دهی به آن نقش دارند. اما وقتی پای مسئله زنان به میان می‌آید، این پرسش جدی‌تر می‌شود که حضور زنان در این فضاها تا چه اندازه به دیده‌شدن و توانمندسازی واقعی آن‌ها انجامیده است؟ آیا رسانه‌ها توانسته‌اند در مسیر تغییر نقش‌های جنسیتی گام بردارند یا همچنان روایتگر همان تصویرهای تکراری‌اند؟

کتایون مصری، پژوهشگر و دانش‌آموخته دکترای مطالعات زنان از دانشگاه تربیت‌مدرس، در گفت‌وگو با «پیام ما» از نقش رسانه‌ها در بازنمایی زنان، شکستن تابوهای جنسیتی و ظرفیت شبکه‌های اجتماعی برای توانمندسازی زنان سخن می‌گوید.

■ رسانه‌ها در ایران (و حتی در سطح منطقه‌ای) چقدر در شکستن کلیشه‌های جنسیتی موفق بوده‌اند؟

اگر رسانه‌ها را در هر شکل و محتوایی که تولید می‌کنند، یک نهاد اجتماعی تلقی کنیم که از یک طرف، تحت‌تأثیر سایر نهادهای اجتماعی مانند اقتصاد، سیاست، آموزش، دین و... قرار دارند، قطعاً بر همین نهادها نیز تأثیر می‌گذارد. این، ابتدایی‌ترین تحلیلی است که می‌توان از نگاه کارکردگرایی پارسونز به نقش و تأثیر رسانه‌ها داشت. اما این تأثیرواتر همیشه به‌سادگی و مانند آنچه پارسونز، نظریه‌پرداز کارکردگرایی پیش‌بینی می‌کند، نیست. چرا؟ چون کمتر جامعه‌ای را پیدا می‌کنید که تمام نهادهای آن از نظر دسترسی به منابع قدرت، یکسان یا دست‌کم، نزدیک به هم باشند. اتفاقاً رسانه‌ها از جمله نهادهایی هستند که با استقلال هویتی ندارند و زیر یوغ سایر نهادهای دارای قدرت می‌روند یا در صورت داشتن استقلال، با موانع متعددی مانند تنگناهای اقتصادی، باورهای عرفی و هنجاری و خودسانسوری و... دست‌وپنجه نرم می‌کنند. این مقدم را عرض کردم که تأکید کنم، برای ارزیابی عملکرد رسانه‌ها در کاهش تبعیض‌های جنسیتی به شناخت ساختارهای اجتماعی آن جامعه نیازمندیم در اینجا ضرورت پژوهش در میزان اثرگذاری نقش رسانه‌ها در شکستن کلیشه‌های جنسیتی بیشتر احساس می‌شود. کشورهای منطقه اگرچه از منظر ارزش‌های فرهنگی و پیشینه تاریخی اشتراکات زیادی با هم دارند؛ ولی در مواجهه عامل قدرت با رسانه‌ها بسیار متفاوت‌اند. حتی در این کشورها، میزان رغبت به رسانه‌ها در میان افکار عمومی کشورها، شبیه به هم نیست این، یعنی ملت‌ها با ذائقه‌های متفاوت، به خوراک رسانه‌های مختلفی هم نیاز دارند. از این رو، اثرگذاری رسانه‌ها بر افکار عمومی ترکیه شاید با عربستان سعودی متفاوت باشد یا تعدد و تکثر شبکه‌ها و کانال‌های خبری و آگاهی‌بخشی در کشوری مانند امارات با ایران تفاوت دارد. حالا برگردیم به سؤال شما، اینکه رسانه‌ها باتوجه به عمیق‌تر شدن نقش آنها در غربال اطلاعات و تأمین خوراک فکری مردم جوامع نقش دارند، بله، حتماً دارند؛ ولی اینکه چقدر نقش پیشینی داشته‌اند؛ یعنی آغازگر تحولات و تغییرات به نفع زنان باشند به نظر می‌رسد، باتوجه به ساختار سیاسی خاورمیانه، رسانه‌ها بیشتر نقش پسینی دارند، چون تغییرات در کشورهای منطقه غالباً از بالا به پایین و به صورت تزیینی صورت می‌گیرد و رسانه‌های جریان اصلی، مهم‌ترین راویان تصمیم‌ها و اقدامات حاکمیتی هستند. در کشور ما، رسانه‌های جریان اصلی به دلیل نبود، فضای آزاد رسانه‌ای، بی‌رغبتی در مطالعه نشریات و تیراژ پایین آنها و وابستگی این رسانه‌ها به دولت برای تأمین ابتدایی‌ترین نیازهای خود، چاره‌ای جز تمکین از دستگاه‌ها و سازمان‌های وابسته به قدرت سیاسی و اقتصادی ندارند. رسانه‌هایی مانند رادیو، تلویزیون، بسیاری از روزنامه‌های غیرمستقل، خبرگزاری‌ها و سایت‌های خبری که زیر سایه فلان سازمان رشد کرده‌اند، نه تنها نقشی در شکستن تابوها نداشته و ندارند که گاهی خود، ابزاری در حفظ و بقای تابوهای جنسیتی هم هستند!



اغلب به جنبه‌های ظاهری و پوشش محدود می‌شود؛ حتی در برنامه‌ها و تبلیغات، بیشتر توجه به چگونگی پوشش یا ظاهر زن است تا توانمندی‌ها یا دستاوردهایش.

این نوع بازنمایی باعث تقویت کلیشه‌های جنسیتی می‌شود. در صورت‌بندی دیگری، به زنانی می‌رسیم که قائل به استانداردهای ازپیش‌تعیین‌شده در نقش‌های جنسیتی نیستند، این افراد نه در رسانه‌های جریان اصلی چهره مثبتی دارند و نه مخاطب رسانه‌های حاکمیتی هستند. بازنمایی طیف وسیعی از رفتارهای دختران و زنان نسل زد را می‌توانیم در شبکه‌های اجتماعی ببینیم. آنها تفاوت اندکی با بازنمایی بیرونی خود دارند؛ ولی در زبان مجازی بسیاری پرده در و بی‌پروا عقاید و خواسته‌هایشان را مطرح می‌کنند. در میان این دو گروه که تفاوتشان از زمین تا آسمان است، طیف وسیعی از زنان هستند، آنها مطالباتشان از مادرانشان متفاوت‌تر است و در واقع، فرزند زمان خودشان هستند. رسانه‌ها، علاقه‌ای به بازنمایی چهره دو گروه اخیر ندارند مگر اینکه به‌عنوان چهره‌های ناتراز برخی از آنان را در روایت‌های داستانی خود به تصویر بکشند. ببینید، با رشد رسانه‌های دیجیتال و تغییر در نسلی که تولید محتوا می‌کند، شاهد بازنمایی‌های متنوع‌تر و حتی انتقادی‌تری از نقش زنان هستیم؛ اما به دلیل نبود آگاهی و سواد جنسیتی، خیلی وقت‌ها این چهره انتقادی در خدمت مردسالاری و تشدید زن‌ستیزی قرار می‌گیرد درحالی‌که هدف تولیدکننده محتوا این نیست. شما را به استفاده از ادبیات مردانه و کامنت‌های زیر پست‌ها در شبکه ایکس و اینستاگرام ارجاع می‌دهم که گواه ایزه بودن زنان توسط خود آنها در کامنت‌ها است.

■ در فضای مجازی به‌وفور تولید محتواهای خطرناک دیده می‌شد و هرکسی برای خودش تریبون دارد و گاهی هم ممکن است به شکل میلیونی دنبال‌کننده داشته باشد؛ فرصت‌ها و تهدیدهای فضای مجازی چه مسائلی در مسیر توانمندسازی زنان ایجاد کرده است؟

عبارت محتواهای خطرناک باید دقیق تعریف شود، ما باوجود تلاش‌هایی که در حوزه قانونمندی فعالیت‌های مجازی داشته‌ایم هنوز در تعریف و تعیین مصادیق برخی جرایم مثل محتواهای خطرناک در شبکه‌های اجتماعی با مشکلاتی روبه‌رو هستیم. هرکس می‌تواند محتوای من یا شما را خطرناک توصیف کند و مجرمانه بداند!

■ پس به نظر شما نباید هیچ امیدی به روزنه‌گشایی رسانه‌ها در کاهش تابوهای جنسیتی داشته باشیم؟ یا نقش رسانه‌های اجتماعی را متفاوت می‌بینید؟

شبکه‌های اجتماعی و پلتفرم‌های مختلف ارتباطی در کشور ما نه سابقه آن‌چنانی دارند و نه ما به طور جامع به تمام این رسانه‌ها و پلتفرم‌ها دسترسی داریم و از همه مهم‌تر مهارت‌های ما در استفاده از این رسانه‌ها بالا نیست و از ظرفیت هرکدام از این ابزارهای پیام‌رسان یا شبکه‌ها، اطلاعات کافی نداریم و بیشترین، کارکرد آنها در پرکردن اوقات فراغت ما خلاصه می‌شود. اما در جایی که به دلیل کثرت کاربران با انبوه اطلاعات درست و نادرست روبه‌رو می‌شویم، قطعاً بخشی از کانال‌ها، صفحات و پلتفرم‌ها از وزانت و وجاهت بیشتری برخوردارند و به دلیل ورود افراد ماهر در هر حوزه‌ای به این شبکه‌ها و تمایل برخی نخبگان برقراری ارتباط با جامعه از طریق کانال‌ها و صفحات مجازی، می‌توانیم شاهد افزایش تأثیرگذاری این بخش از شبکه‌های اجتماعی در کم‌رنگ‌شدن کلیشه‌های جنسیتی باشیم.

■ سانسور، سوگیری یا نادیده گرفتن موضوعات زنان چطور در تولید محتوا اثر می‌گذارد؟

ما به‌عنوان طرفداران عدالت جنسیتی، در بسیاری موارد تصور می‌کنیم که شبکه‌های اجتماعی مثل تلگرام و اینستاگرام که بیشترین کاربران را در ایران دارند (البته در کنار واتس‌آپ که نوعی ابزار پیام‌رسان هم محسوب می‌شوند) فضای آزادانه‌ای در تولید محتوا وجود دارد و بهترین بستر برای مطالبه‌گری در حوزه حقوق زنان، از مسیر این رسانه‌ها می‌گذرد. این تحلیل، شاید تا حدی درست باشد؛ ولی تحلیل محتوای مسئله زن در ایران در این شبکه‌های اجتماعی نشان می‌دهد که آنها اولاً به‌شدت خودشان، جنسیت‌زده هستند و دوم، نخبگان ما در حوزه زنان نتوانسته‌اند از ظرفیت این شبکه‌ها به نحو شایسته‌ای استفاده کنند و سوم، فیلترینگ شدید شبکه‌های اجتماعی در ایران و بی‌اعتمادی به ابزارهای جایگزین داخلی، مانع بزرگی برای فراگیری و استمرار ارتباطات میان نخبگان و افکار عمومی زنان شده است.

مسئله زنان در ایران طی ماه‌های گذشته به موضوع دستمالی شده رسانه‌ها و سیاسیون خارج از ایران تبدیل شده، به‌زعم بنده بسیاری از این موارد، بیش از اینکه در فکر تنویر افکار زنان نسبت به حقوقشان باشند، در پی ابزار کردن زنان در مقاصد سیاسی و سرشاخ شدن با حاکمیت هستند. این مداخله، باعث شده تا بسیاری از زنانی که دغدغه وطن و جنسیت را به طور توأمان دارند، بیشتر دست به خودسانسوری بزنند. بسیاری ترجیح می‌دهند محتواهایی که رنگ‌بوی انتقاد جنسیتی دارد منتشر نکنند یا با احتیاط بسیار بیان کنند. یک موضوع بسیار مهم دیگر این است که الگوریتم‌های پلتفرم‌ها و ابزارهایی مثل اینستاگرام و توئیتر/ایکس، معمولاً محتوای زنانه‌ای را که «جذابیت بصری» دارد؛ یعنی ریشه در بدن‌مندی زنان دارد، بیشتر پخش می‌کنند تا محتوای تحلیلی یا انتقادی. این الگوریتم‌ها باعث شده‌اند موضوع زن در فضای فارسی‌زبان بیشتر به‌عنوان «ایژه» دیده شود تا «کنشگر اجتماعی» و این بر سطح آگاهی جنسیتی جوانان ما تأثیر معکوس دارد، به عبارتی، الگوریتم برخی پلتفرم‌ها تسهیل‌کننده محتوای ضدزن هستند. حالا به‌تناسب قوت و قدرت گفتمان‌های جنسیت‌زده، تحقیرکننده و حتی زن‌ستیز در کامنت‌ها می‌مها، و هشتگ‌ها، بازتولید خشونت روانی علیه زنان نه‌تنها کم نمی‌شود که بیشتر می‌شود و تابوهای جنسیتی پررنگ‌تر.

■ رسانه‌ها تا چه اندازه به بازنمایی نقش زنان در جامعه می‌پردازند؟ این بازنمایی تا چه اندازه به واقعیت جامعه نزدیک است؟

سؤال خوبی است. ما برای پاسخ به این سؤال هم ناچاریم رسانه‌ها، کاربران و مخاطبان آنها را مرزبندی کنیم تا بهتر بشناسیم در ساده‌ترین صورت‌بندی، رسانه‌هایی که بودجه رسمی خود را سالانه از دولت می‌گیرند، تمایل به بازنمایی زن تراز انقلاب اسلامی هستند. زنی که اولویتش خانواده و پذیرش نقش‌های سنتی در قالب مادر و همسر است و در مرحله بعد و با رعایت استانداردهای رسمی رفتاری و پوششی حاکمیت، به مشارکت اجتماعی هم می‌پردازد. زن در رسانه‌ها

باورهای کهنه و نم‌کشیده‌ای هستند که در خیابان و وجود زنان راننده را مزاحم خود می‌دانند. در محیط کار، مدیریت زنان را عامدانه تضعیف می‌کنند. در گذشته آنها فضای بیشتری داشتند و حالا ناچارند این فضا را با زنانی که در توانمندی چیزی از مردان کم ندارند، قسمت کنند. در گذشته مردان به‌زور بازوی خود می‌بالیدند و زنان را محتاج به خود می‌نامیدند؛ ولی حالا که دنیا در احاطه دانش و قدرت آگاهی است، زنانه مردانه شدن نقش‌ها در شکل سنتی، رنگ باخته است. زنان با کسب مهارت و آگاهی وارد بازار کار مردانه شده‌اند، این روزها زنان همه‌جا هستند و با بخش‌نامه و دستورالعمل و قانون نمی‌توان آنها را برای همیشه حذف کرد. رقابتی شدن بازار کار، دنیای سیاست و عرصه تصمیم‌گیری، مردان سنت‌زده را نگران می‌کند.

چرا در بسیاری از مواقع در تصمیم‌گیری دولت‌ها، جنسیت معیار و ملاک رتبه‌بندی قرار می‌گیرد؟

جواب این سؤال شما را باید در خاستگاه دولت‌ها و تاریخی که آن ملت پشت سر گذاشته، جستجو کرد. دولت‌هایی که با حفظ ارزش‌های ملی، در پی دستیابی به مظاهر دنیای مدرن و توسعه همه‌جانبه هستند، از همه ظرفیت‌های جنسیتی برای تحقق آرمان خود استفاده می‌کنند. در این دولت‌ها شایستگی افراد بر جنسیت آنان مقدم است و رتبه‌بندی انسان‌ها بر اساس ویژگی‌های ذاتی معنی ندارد. مانند این است که فردی چون پوست سیاه دارد، در رتبه پایین‌تری قرار می‌گیرد و سهم کمتری در تصمیم‌گیری‌های کلان خواهد داشت. جنسیت هم همین‌گونه است. زیربنای فکری و معرفتی دولت‌ها چنین رتبه‌بندی ناعادلانه‌ای را توجیه می‌کند درحالی‌که در برابر پرسشگری نسل جدید جوابی نخواهد داشت.



دولت‌هایی که با حفظ ارزش‌های ملی، در پی دستیابی به مظاهر دنیای مدرن و توسعه همه‌جانبه هستند، از همه ظرفیت‌های جنسیتی برای تحقق آرمان خود استفاده می‌کنند. در این دولت‌ها شایستگی افراد بر جنسیت آنان مقدم است و رتبه‌بندی انسان‌ها بر اساس ویژگی‌های ذاتی معنی ندارد

■ **منظورم محتوایی است که مانع رسیدن به عدالت می‌شود، چهره‌زنانه را لوث می‌کند، برخی را از توانمندی ناامید می‌کند، اصرار و تمرکز بر بدن‌نمایی و ترویج رفتارهای سکسیستی دارد.**

متوجه شدم، حالا تا حدی منظور شما مشخص شد، از آنجاکه سطح سواد دیجیتال در کشور ما بالا نیست، رسانه‌های اجتماعی به ابزارهایی برای انتقاد و اعتراض نسبت به وضع موجود زنان تبدیل می‌شوند. این انتقادات فی‌نفسه بد نیست، ولی در جایی که اعتراض، شکل نفرت‌پراکنی و اشاعه ناامیدی و پوچی نسبت به زندگی به خودش می‌گیرد، نه تنها در ایران که در تمام کشورها با چنین محتوایی مقابله می‌شود. متأسفانه، شبکه‌های اجتماعی در خلأ تولید برنامه‌های سرگرمی و پرمخاطب در تلویزیون، دنیای رسانه‌ای افراد را بلعیده‌اند و ما این روزها شاهد، تأثیرپذیری غیرمستقیم و ناخواسته از این شبکه‌ها هستیم کاری که حتی شبکه‌های ماهواره‌ای نتوانستند انجام دهند، پلتفرم‌های مجازی با تعاملی بودن و انبوه جذابیت‌های بصری آن هم مطابق خواست من و شما، بخش مهمی از فضای فکری ما را اشغال می‌کنند. این هنر ماست که تهدیدها را با کمک کاربران، بلاگرها، اینفلوئنسرها و... تبدیل به فرصت کنیم. ما به آموزش و قانونمندی نیاز داریم، نه قانون فیلتر، بلکه قانونی که از پلتفرم پرخطر برای ما ابزار زندگی و توانمندی بسازد.

■ **ویدئوهایی در فضای مجازی منتشر شده بود که زنان در مجمع‌های مختلف مورد عتاب و خشونت کلامی قرار می‌گیرند به‌ویژه در اصفهان، چرا مردان همچنان زنان را برای خودشان و جایگاهشان خطر می‌دانند؟**

کارول پتمن، نظریه‌پرداز سیاسی اهل بریتانیا، در کتابی با عنوان «قرارداد جنسی» به‌صورت انتقادی قرارداد اجتماعی توماس هابز و جان لاک را بررسی می‌کند و نشان می‌دهد که چگونه این قراردادها، به طور ضمنی زنان را به فضای خصوصی (خانه، خانواده) محدود کرده‌اند. آنچه امروز از سوی زنان اتفاق افتاده و خشم مردانه را در پی داشته، برهم‌زدن همین قرارداد جنسی است که مردان پای آن را امضا کرده‌اند و فضای عمومی را از آن خود و فضای خصوصی را به نام زنان زده‌اند. شکی وجود ندارد که تاریخ ساختارهای اجتماعی هم‌گواهی می‌دهد که مردان به مدد همین فضای عمومی، فرصت دسترسی بیشتر به منابع قدرت را داشته‌اند و حالا از اینکه زنان وارد حریم تاریخی آنها شده‌اند عصبانی هستند و وجود رقابتی را که تا نسل‌ها او را در آشپزخانه‌ها محبوس کرده بودند، بر نمی‌تابند. خوشبختانه بسیاری از مردان در خانواده، محیط کار، فضای اقتصادی و سیاسی، وجود زنان را نوعی همراهی برای رسیدن به توسعه می‌دانند. اما هنوز بسیاری از مردان، زندانی





نگار عرب |

مدیر روابط عمومی تپسی |

تیغ پر زور شبکه‌های اجتماعی در بازنمایی تصویر کلیشه‌ای از زنان

حضور جدی زنان در فضای مجازی

فعال شدن زنان متخصص و موفق در شبکه‌های اجتماعی، یکی دیگر از مسیرهایی است که می‌تواند به شکستن چارچوب‌های ذهنی شکل گرفته کمک کند. متأسفانه در بسیاری از موارد، حضور این زنان به دلایل مختلف در رسانه‌ها و شبکه‌های اجتماعی کم‌رنگ است. حتی در بسیاری از موارد دعوت از زنان موفق برای حضور در نشست‌های تخصصی و سمینارها نیز با پاسخ منفی از سمت آنها مواجه می‌شود.

نقد و واکنش فعال

بی‌تفاوتی نسبت به روایت‌های کلیشه‌ای و جنسیت‌زده که در ارتباط با زنان در شبکه‌های اجتماعی تولید و بازنشر می‌شود، تنها فضا را برای شکل‌دهی آذهان عمومی توسط آنها آماده‌تر می‌کند. نقد و تقبیح این رویکرد در شبکه‌های اجتماعی و تلاش برای آگاهی دادن به مردم در ارتباط با تبعات منفی این محتواها، می‌تواند مسیری برای مقابله با آنها باشد.

نقش آفرینی والدین در هدایت نسل جدید

کودکان و نوجوانان، به شدت تحت تأثیر شبکه‌های اجتماعی و موج‌های برخاسته از آنها هستند. در این ارتباط لازم است والدین نسبت به رفتار کودکان خود در شبکه‌های اجتماعی آگاه باشند و آنها را به دیدن محتواهای مفید و مؤثر هدایت کنند.

معرفی الگوهای موفق به کودکان و تشویق آنها برای دنبال کردن این افراد، می‌تواند روشی برای مقابله با محتواهای منفی و مخرب باشد.

از نگاه من، چنانچه هر یک از ما نقشی فعال در بازنمایی تصویر زنان به عهده بگیریم، چرخه معیوب کلیشه‌های جنسیتی دیرپاود جای خود را به روایت‌های درست، انسانی و منصفانه از زنان کشورمان خواهد داد.



بیست سال پیش، در دوره فوق‌لیسانس، از استاد اقتصاد پیشرفته سؤالی پرسیدم و ایشان در پاسخ به من گفت: «تلاش نکن بفهمی، این موضوع برای خانم‌ها زیادی پیچیده است». این اولین باری نبود که در دانشگاه، با چنین برخوردی مواجه می‌شدم. سال آخر لیسانس هم که برای کسب رتبه اول کنکور کارشناسی‌ارشد با هم‌کلاسی‌هایم رقابت می‌کردم، پسران هم‌دانشگاهی معتقد بودند که تلاش من و سایر دختران بی‌فایده است و ۳ رتبه برتر کنکور فوق‌لیسانس همیشه متعلق به مردان است. من آن سال این کلیشه را شکستم و رتبه اول در کنکور فوق‌لیسانس را کسب کردم، اما معتقدم یکی از بزرگ‌ترین موانع برای پیشرفت زنان، همین تصویری است که از دیرباز تا امروز، توسط جامعه از آنها ساخته و بازتاب داده می‌شود: موجوداتی کم‌توان و با بهره هوشی کمتر از مردان.

آنچه این روزها من را بیش‌ازپیش نگران می‌کند، بازنشر گسترده همین قالب‌های ذهنی در شبکه‌های اجتماعی است. محتواهای پرشماری که در تلاش‌اند تصویری سطحی، وابسته، کم‌هوش و صرفاً مصرف‌کننده را از زنان نشان دهند. زنانی که اغلب در نقش‌های مشابه، با زیبایی ظاهری اما بهره هوشی کم، در حال رقابت سطحی با دیگران و حسادت دیده می‌شوند. مردانی که با پوشش زنانه، به تمسخر زنان و مادران می‌پردازند و تأسف‌بارتر اینکه بازنده‌های پرشماری می‌گیرند، تحسین می‌شوند و بودجه‌های تبلیغاتی شرکت‌ها را هم به سمت خود جلب می‌کنند.

زنان در کشور ما، در مسیر رشد و توسعه خود با چالش‌های متعددی مانند نگرش‌های سنتی، مسئولیت‌ها و انتظارات سنگین خانوادگی، موانع قانونی و سیاست‌های ناکافی حمایتی، شکاف دستمزد و فرصت‌های نابرابر مواجه هستند. دامن‌زدن به کلیشه‌های جنسیتی و تصویرسازی ضعیف از زنان، نه تنها اعتمادبه‌نفس و روان آنها را تحت تأثیر مخرب خود قرار می‌دهد، بلکه مسیر رشد و توسعه را برای آنها ناهموارتر و پیچیده‌تر می‌کند.

آنچه در چنین شرایطی اهمیت پیدا می‌کند، مقابله با این روند و شکستن این چرخه معیوب است. راهکارهایی که این مسیر به ذهن متبادر می‌شود از دید من به شرح زیر است:

بازنمایی الگوهای موفق

شمار زنان موفق در ایران که با شکستن کلیشه‌های جنسیتی، توانستند مسیر رشد و توسعه را طی کرده و به فرد تأثیرگذاری تبدیل شوند کم نیست. تولید محتوا برای معرفی چنین زنانی که در عرصه‌های مختلف مانند علم، هنر، سیاست و کار موفق بوده‌اند، یکی از راهکارهای مقابله با جریان مخرب علیه زنان است. ممکن است که در شروع، این محتواها با استقبال کمتری مواجه شده و بازدید پرشماری نگیرند (به دلیل میل کاربران شبکه‌های اجتماعی به بازدید و بازنشر محتواهای طنز و سرگرم‌کننده)، اما تعدد تولید و انتشار چنین محتواهایی، در طولانی‌مدت تأثیرگذار خواهد بود.



ساناز قربانی |
تسهیل‌گر اجتماعی بنیاد توسعه
کارآفرینی زنان و جوانان

توانمندسازی زنان به مثابه قدرتی برای تغییر

توانمندسازی زنان، تنها در دسترس به منابع خلاصه نمی‌شود؛ بلکه معنا و قدرتش در تصمیم‌گیری و تغییر آشکار می‌شود. این یادداشت روایتی از همین فرایند در زندگی زنان روستایی است

چندین سال در حوزه توانمندسازی زنان فعال هستم، الهام‌بخش است. سال اولی که وارد روستای محل سکونت آزاده باهداف توانمندسازی جمعی زنان در قالب گروه خودیار شدیم، آزاده در هیچ بحثی مشارکت نمی‌کرد. راستش اگر بخواهم حضورم را در سال اول در روستا مرور کنم، آزاده را به‌خاطر نمی‌آورم. در بسیاری از جلسات، آزاده به دلیل نداشتن اجازه از سوی پدر غایب بود. اما استعداد عجیبی که آزاده در طراحی و دوخت داشت، به‌تدریج حضور او را در گروه پررنگ‌تر کرد. آزاده به‌مرور، به کمک گروه، نقش طراح را گرفت و همین امر او را فعال‌تر کرد. به قول خودش، حس خوبی که از گروه گرفت، او را وادار کرد کم‌کم به سمت مذاکره با برادران و پدر خود برود. اینکه بتواند با آنها مذاکره کند برای گرفتن آزادی‌های بیشتر جهت حضور در گروه، یک‌ساله طول کشید. اما به‌مرور، آزاده حیطه اختیارات خود را بیشتر کرد و هر بار بحث‌های بیشتر و طولانی‌تری با خانواده داشت. اما چون به قول خودش سمج بود و خانواده متوجه تغییر روحیه او شدند، فضای بیشتری برای او فراهم شد.

بعد از گذشت چهار سال، آزاده به‌عنوان مربی و طراح به روستاهای دیگر رفت و آمد می‌کند و سال گذشته جهت شرکت در یک رویداد صنایع‌دستی توانست به‌تنهایی و بدون حضور پدر و برادران به تهران سفر کند. در جلسه آخری که همین ماه پیش در روستا برگزار شد، پدر آزاده نیز در جلسه شرکت کرد و آزاده بدون هیچ دلهره‌ای در مقابل او شروع به صحبت و چانه‌زنی و مقاومت در برابر تغییر یکی از اعضای تیم کرد. او هم‌اکنون با پس‌انداز خود توانسته گوشی همراه هوشمند بخرد، امکانی که اجازه آن را از سوی پدر نداشت. چند وقت پیش هم با هیجان به گروه خبر داد که از پدرش مقداری زمین گرفته تا امکانی برای ساختن مکانی ثابت برای فعالیت‌های زنان روستا فراهم شود.

در پایان، دوباره به پرسش اول این نوشته می‌پردازم: آیا فعالیت‌های تعریف‌شده همچون اعطای وام‌های خرد و ارائه آموزش‌های مهارتی و فنی می‌تواند منجر به توانمندسازی زنان شود؟ پاسخ به این پرسش شاید در توان و حتی صلاحیت من نباشد، اما می‌توان گفت ما هم‌اکنون نیازمند نقد رویکردهای موجود و اتخاذ رویکردهای دیگری هستیم؛ رویکردهایی که به زنان عاملیت و صدا می‌بخشد، تنوع و تکرار آنان را به رسمیت می‌شناسد و نگاهی از بالا به پایین و مرکزگرا ندارد.

رویکردی که کمک می‌کند زنان تصمیم بگیرند، مذاکره و چانه‌زنی کنند، به منابع بیشتری دسترسی پیدا کنند و درعین حال بتوانند منابع را مدیریت و مطالبه‌گری کنند و ساختارهای نابرابر را به چالش بکشند. رویکردی که اعتماد به نفس را در آنها تقویت و امکان ایجاد اتحاد و گروه شدن با دیگر زنان را برایشان فراهم آورد.



ما هم‌اکنون نیازمند نقد رویکردهای موجود و اتخاذ رویکردهای دیگری هستیم؛ رویکردهایی که به زنان عاملیت و صدا می‌بخشد، تنوع و تکرار آنان را به رسمیت می‌شناسد و نگاهی از بالا به پایین و مرکزگرا ندارد

با نگاهی به اساس‌نامه، اهداف و استراتژی‌های بسیاری از خیریه‌ها و سازمان‌های مردم‌نهاد فعال در حوزه زنان، متوجه تأکید بسیاری از این سازمان‌ها بر توانمندسازی زنان به‌ویژه در حوزه کسب‌وکار و کارآفرینی خواهیم شد. اما اینکه فعالیت‌های تعریف‌شده همچون اعطای وام‌های خرد و ارائه آموزش‌های مهارتی و فنی چقدر می‌تواند منجر به توانمندسازی زنان شود، پرسشی اساسی است که باید به آن پرداخت.

قبل از پرداختن به این پرسش، به تعریف نایلا کبیر از توانمندسازی می‌پردازم؛

نایلا کبیر، یک آکادمیسین بنگلادشی متولد بریتانیا است که به دلیل آثارش در زمینه مطالعات توسعه، جنسیت و سیاست اجتماعی شناخته می‌شود. او توانمندسازی را این‌گونه تعریف می‌کند:

توانمندسازی یعنی فرایند کسب توانایی برای انتخاب‌کردن و عمل‌کردن بر اساس انتخاب‌ها، در شرایطی که قبلاً چنین توانایی‌ای وجود نداشته است.

او برای توضیح بیشتر، سه بُعد کلیدی در توانمندسازی مطرح می‌کند:

● منابع (Resources): شامل منابع مادی، انسانی و اجتماعی که پیش‌شرط تحقق انتخاب هستند.

● فرایند عامل بودن یا عاملیت (Agency): توانایی تعریف هدف، تصمیم‌گیری و عمل‌کردن برای دستیابی به آن اهداف.

● دستاوردها (Achievements): پیامدها و نتایج انتخاب‌ها در زندگی فرد و جامعه.

به زبان ساده، از نظر کبیر، توانمندسازی وقتی اتفاق می‌افتد که افراد (به‌ویژه زنان) بتوانند در زمینه‌هایی که قبلاً برایشان محدود یا غیرممکن بوده، انتخاب‌های معنادار داشته باشند و این انتخاب‌ها به تغییر واقعی در زندگی‌شان منجر شود.

درحالی‌که این تعریف و طرفداران آن بر عاملیت و قدرتمندسازی زنان برای تغییر تأکید دارند، بسیاری از دیدگاه‌های رایج و در حال اجرا در حوزه توانمندسازی در ایران، بیشتر بر توانمندسازی زنان به‌مثابه دسترسی به برخی منابع - آن‌هم به‌صورت محدود - تمرکز دارند. این دیدگاه‌های رایج سراغ تعریف‌کردن فعالیت‌هایی برای زنان، به‌ویژه در مناطق محروم، می‌رود که فقط به بهبود نسبی وضعیت زنان در ساختارهای موجود کمک می‌کند. مثلاً تصور کنید زنی که با وام خرد چرخ خیاطی می‌خرد، به درآمد می‌رسد اما نمی‌تواند درآمد حاصله از آن را خود مدیریت کند.

اما ما نیاز به رویکردی داریم که توانمندسازی را به‌مثابه رویکردی برای قدرتمندسازی بداند؛ رویکردی که در آن زنان بتوانند تصمیم‌گیری کنند، در ساختار قدرت محلی، خانوادگی و سطح کلان‌تر صدا داشته باشند و برای منافع خود مذاکره و چانه‌زنی کنند.

داستان آزاده، از روستایی در زابل در استان سیستان و بلوچستان، برای من که



بررسی تجربه‌های شکوه عاشوری، مدیرعامل دنون درباره موانع فرهنگی و ساختاری برای مشارکت زنان در سطوح مدیریت

شب‌نم شکوریان تبریزی |

دبیر ویژه‌نامه |

مدیریت با نگاه زنانه

«تنها ۱۲ درصد از شرکت‌های دانش‌بنیان توسط زنان اداره می‌شوند، در حالی که ۶۴ درصد از متقاضیان ورود به دانشگاه‌ها دختران هستند.» این جمله‌ای است از زهرا بهروز آذر، معاون رئیس‌جمهور در امور زنان و خانواده که چندی پیش در نشست در استان مازندران مطرح کرد. پیش‌تر نیز آمارهایی منتشر شده بود که نشان می‌داد سهم زنان در هیئت‌مدیره شرکت‌ها به حدود ۳۰ درصد می‌رسد. با وجود این، به نظر می‌رسد مسیر دستیابی به برابری در مدیریت کسب‌وکارها همچنان طولانی است. این در حالی است که حضور زنان در رأس شرکت‌های بزرگ، نه تنها نگاه تازه‌ای به فرایند تصمیم‌گیری و فرهنگ‌سازمانی می‌آورد، بلکه می‌تواند به متعادل‌تر شدن ترکیب تیم‌ها و شکل‌گیری رقابت‌های سازنده کمک کند. یکی از نمونه‌های شاخص این جریان، شکوه عاشوری مدیرعامل شرکت دنون لبنی پارس است. او معتقد است زنان با دقت، نظم و انضباط خود توانسته‌اند ارزش‌های تازه‌ای به مدیریت بیفزایند و حتی نگاه سنتی جامعه را به چالش بکشند. عاشوری در گفت‌وگو با «پیام‌ما» از تجربه‌های شخصی خود، موانع فرهنگی، سیاست‌های سازمانی برای حمایت از زنان و همچنین برنامه‌های شرکت در حوزه توانمندسازی و مسئولیت اجتماعی سخن می‌گوید.

درباره موانعی که زنان در مسیر رسیدن به پست‌های مدیریتی با آن روبه‌رو هستند بحث‌های زیادی در ایران شده است. برای مثال وقتی یک زن در جایگاه بالای مدیریتی یا سمت‌های مشابه قرار می‌گیرد، نگاه‌ها و قضاوت‌های بیشتری متوجه اوست؛ در حالی که شاید همان خطا از سوی یک مرد واکنش کمتری برانگیزد. شما این موانع ساختاری و فرهنگی را قبول دارید؟

نه، من این نگاه را چندان قبول ندارم. برعکس، هرچند بخش کوچکی از مردان شاید در باطن زنان را ضعیف‌تر تصور کنند، اما واکنش جامعه بسیار به خود آن زن بستگی دارد. جایگاه زنان امروزه بسیار در جامعه ما متفاوت از گذشته است. به‌طور کلی جامعه ما از بحث‌های مردسالارانه عبور کرده و این مسئله در صنعت خود را به‌وضوح نشان می‌دهد.

به نظر من جامعه امروز ایران نسبت به بیست سال پیش تغییرات بزرگی کرده و آمادگی بیشتری برای پذیرش مدیریت زنان دارد. البته قرار نیست همه افراد در جامعه هم‌زمان تغییر کنند، همان‌طور که همه زنان هم هنوز به این باور نرسیده‌اند که توانایی‌شان با مردان برابر است. ما درباره توانایی فکری و مدیریتی صحبت می‌کنیم که زن و مرد در آن برابرند. وقتی زنان واقعاً به این باور برسند که به همان اندازه توانایی و شایستگی دارند و آن را در عمل نشان دهند، تردید مردانی که هنوز به برابری اعتقاد ندارند هم از بین می‌رود. تفاوتی بین توانایی، تأثیرگذاری و انرژی زنانی که در خانه و یا بیرون از خانه کار می‌کنند، نمی‌بینم؛ بنابراین تغییر واقعی از خود ما زنان آغاز می‌شود.

آمارها نشان می‌دهد تنها حدود ۱۲ درصد مدیران عامل شرکت‌های ایرانی زن هستند و زنان حدود ۳۰ درصد کرسی‌های هیئت‌مدیره‌ها را در اختیار دارند. با توجه به تجربه شما در رأس یک شرکت بزرگ، حضور زنان در مدیریت ارشد چه تأثیری بر فرهنگ‌سازمانی و شیوه تصمیم‌گیری شرکت‌ها دارد؟

پیش از هر چیز باید دید تفاوت مدیریت زنان و مردان دقیقاً در کجاست. به طور طبیعی، شخصیت‌ها و شیوه‌های تصمیم‌گیری متفاوت است. معمولاً مردان در برخی موقعیت‌ها جسورتر و ریسک‌پذیرتر عمل می‌کنند و همین امر هم گاهی باعث خطاهایی در مسیر کار می‌شود. زنان در مقایسه محتاط‌ترند، اما دقت و جزئی‌نگری بیشتری دارند و حساسیت آنها روی امور بالاتر است؛ بنابراین نوع کسب‌وکار مهم است و اگر شرکتی به حرکت سریع و تصمیم‌های پریسک نیاز دارد شاید رویکرد مردانه مناسب‌تر باشد، اما اگر هدف رشد مرحله‌به‌مرحله و کنترل دقیق است، نگاه زنانه مزیت دارد. تجربه من نشان داده زنان معمولاً با انضباط، نظم و وسواس بیشتری کارها را پیش می‌برند.

در بخش‌های نرم‌تر مدیریت، مانند منابع انسانی، تفاوت فضا محسوس‌تر است. تجربه نشان داده وقتی تیمی کاملاً مردانه است، محیط کاری خشن‌تر و بی‌تعارف‌تر شود. همچنین اگر تیمی تماماً زنانه باشد، محیط لطیف‌تر اما احتمال زودرنجی بیشتر می‌شود. بهترین حالت، حضور هم‌زمان زنان و مردان است. زنان از جسارت مردان بهره می‌گیرند و مردان از دقت و حس مسئولیت زنان. این ترکیب، به جای تضاد، هم‌افزایی ایجاد می‌کند.

■ بر اساس آمار رسمی، نرخ اشتغال زنان در ایران حدود ۱۴ درصد است؛ در حالی که میانگین جهانی نزدیک به ۴۹ درصد گزارش می‌شود. این در حالی است که تعداد زنان تحصیل کرده کم نیست، اما ورودشان به بازار کار بسیار پایین‌تر است. به نظر شما چه عواملی باعث این فاصله شده و چه راهکارهایی برای توانمندسازی و افزایش حضور زنان در بازار کار وجود دارد؟

بخشی از این مسئله به سیاست‌های حمایتی مربوط می‌شود که گاهی با نیازهای کارفرما در تضاد قرار می‌گیرد. برای مثال، قوانین مرخصی زایمان و کاهش ساعت کار برای مادران حق طبیعی زنان و کودکان است، اما ممکن است یک کارفرما نتواند دو سال چنین شرایطی را پوشش دهد. از سوی دیگر، برخی زنان پس از تولد فرزند، با انتخاب شخصی تصمیم می‌گیرند مدتی در خانه بمانند و اولویت را به فرزند بدهند. این موضوعات به طور طبیعی نرخ اشتغال را پایین می‌آورد، حتی اگر آن زنان تحصیلات عالی داشته باشند.

عامل مهم دیگر نوع مشاغل است. بسیاری از کارها به‌ویژه در صنایع تندرستی (FMCG) به نیروی فیزیکی و حضور مداوم در بیرون از محل کار نیاز دارد؛ مانند رانندگی، توزیع کالا یا ویزیتوری که مستلزم جابه‌جایی مداوم است. این کارها ذاتاً برای زنان دشوارتر است و تمایل کمتری برای ورود به چنین موقعیت‌هایی وجود دارد. در آگهی‌های استخدام ما بارها اعلام کرده‌ایم که موقعیت برای زن و مرد باز است، اما تعداد رزومه‌های زنان بسیار کمتر است؛ زیرا فرهنگ عمومی این شغل‌ها را مردانه می‌بیند.

■ به نظر شما چه عواملی باعث شده که در ایران حضور زنان در سطوح مدیریتی بخش خصوصی پررنگ‌تر شود و شرکت شما در این زمینه چه دستاوردی داشته است؟

البته این به معنی حذف زنان از شیفت‌های سخت یا شبانه نیست. می‌توان با برنامه‌ریزی، موانع را کم کرد؛ مثلاً اگر در یک کارخانه شیفت شب نیاز به حضور زنان هست، می‌توان خانم‌های یک محله یا مسیر مشترک را هم‌زمان استخدام کرد تا سرویس ایاب‌وذهاب گروهی فراهم شود.

راهکارهای دیگری هم وجود دارد. یکی از مؤثرترین روش‌ها، حذف جنسیت در آگهی استخدام است. یعنی هنگام بررسی رزومه، جنسیت و حتی نام و عکس فرد حذف شود تا انتخاب صرفاً بر اساس توانایی و مهارت انجام شود. ما در شرکت خود این سیاست را بر پایه استاندارد جهانی «بی‌کورپ» اجرا می‌کنیم تا از هرگونه سوگیری آگاهانه یا ناخودآگاه جلوگیری شود.

در نهایت، در بسیاری از حوزه‌ها که نیاز به دقت، نظم و جزئی‌نگری وجود دارد، حضور زنان نه تنها ممکن بلکه به نفع سازمان است. ترکیب متعادل نیروهای زن و مرد، بسته به ماهیت شغل، بهترین نتیجه را برای هر سازمان به همراه دارد.

امروز شاهدیم که سه شرکت از چهار شرکت بین‌المللی بزرگ صنایع غذایی و شوینده در استان قزوین مدیرعامل زن دارند. این انتخاب به دلیل توانایی آنها است و فارغ از کلیشه‌های جنسیتی است. همان‌طور که انتخاب‌نشدن زنان باید جدای از بحث‌های جنسیتی باشد، باید بدانیم که انتخاب مدیران زن در سطوح ارشد، بر اساس توانایی علمی و مدیریتی آنها بوده است.

در شرکت ما هم این اعتماد شکل گرفته است. اکنون ۵۰ درصد معاونت‌ها را زنان تشکیل می‌دهند و در لایه اول مدیریت، از شش نفر، سه نفر خانم هستند. واحدهای منابع انسانی، بازاریابی و حتی ایمنی با مدیریت زنان اداره می‌شود. مدیر ایمنی ما که رتبه نخست استان قزوین را دارد، نمونه بارز تعهد و پایبندی به اصول است و ارزش‌هایش قابل مذاکره نیست.

ما باور داریم ارتقای زنان نباید به مناسبت‌های نمادین محدود شود. هدف‌گذاری روشن، پرداخت برابر، فراهم‌کردن فرصت آموزش و جانشین‌پروری و حساسیت بر فرهنگ‌سازمانی، همه اقدام‌هایی است که باعث می‌شود حضور زنان در مدیریت به یک روند پایدار تبدیل شود، نه یک شعار.

■ بر اساس آمار رسمی، نرخ اشتغال زنان در ایران حدود ۱۴ درصد است؛ در حالی که میانگین جهانی نزدیک به ۴۹ درصد گزارش می‌شود. این در حالی است که تعداد زنان تحصیل کرده کم نیست، اما ورودشان به بازار کار بسیار پایین‌تر است. به نظر شما چه عواملی باعث این فاصله شده و چه راهکارهایی برای توانمندسازی و افزایش حضور زنان در بازار کار وجود دارد؟

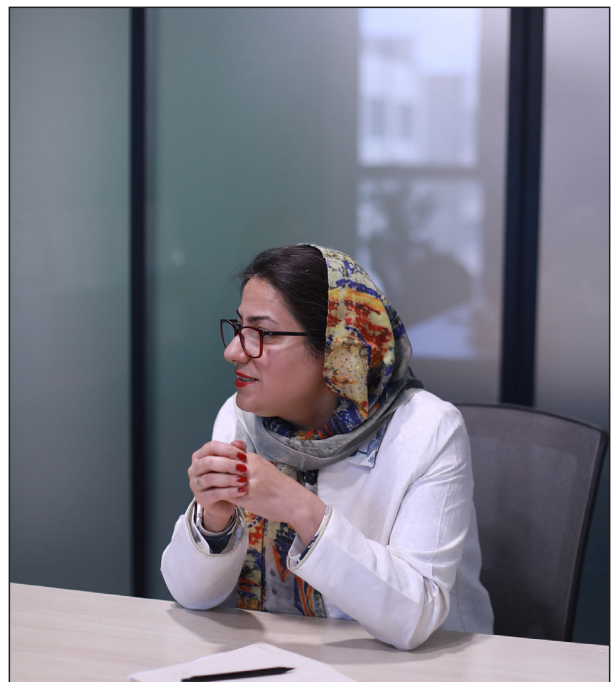
بخشی از این مسئله به سیاست‌های حمایتی مربوط می‌شود که گاهی با نیازهای کارفرما در تضاد قرار می‌گیرد. برای مثال، قوانین مرخصی زایمان و کاهش ساعت کار برای مادران حق طبیعی زنان و کودکان است، اما ممکن است یک کارفرما نتواند دو سال چنین شرایطی را پوشش دهد. از سوی دیگر، برخی زنان پس از تولد فرزند، با انتخاب شخصی تصمیم می‌گیرند مدتی در خانه بمانند و اولویت را به فرزند بدهند. این موضوعات به طور طبیعی نرخ اشتغال را پایین می‌آورد، حتی اگر آن زنان تحصیلات عالی داشته باشند.

عامل مهم دیگر نوع مشاغل است. بسیاری از کارها به‌ویژه در صنایع تندرستی (FMCG) به نیروی فیزیکی و حضور مداوم در بیرون از محل کار نیاز دارد؛ مانند رانندگی، توزیع کالا یا ویزیتوری که مستلزم جابه‌جایی مداوم است. این کارها ذاتاً برای زنان دشوارتر است و تمایل کمتری برای ورود به چنین موقعیت‌هایی وجود دارد. در آگهی‌های استخدام ما بارها اعلام کرده‌ایم که موقعیت برای زن و مرد باز است، اما تعداد رزومه‌های زنان بسیار کمتر است؛ زیرا فرهنگ عمومی این شغل‌ها را مردانه می‌بیند.

البته این به معنی حذف زنان از شیفت‌های سخت یا شبانه نیست. می‌توان با برنامه‌ریزی، موانع را کم کرد؛ مثلاً اگر در یک کارخانه شیفت شب نیاز به حضور زنان هست، می‌توان خانم‌های یک محله یا مسیر مشترک را هم‌زمان استخدام کرد تا سرویس ایاب‌وذهاب گروهی فراهم شود.

راهکارهای دیگری هم وجود دارد. یکی از مؤثرترین روش‌ها، حذف جنسیت در آگهی استخدام است. یعنی هنگام بررسی رزومه، جنسیت و حتی نام و عکس فرد حذف شود تا انتخاب صرفاً بر اساس توانایی و مهارت انجام شود. ما در شرکت خود این سیاست را بر پایه استاندارد جهانی «بی‌کورپ» اجرا می‌کنیم تا از هرگونه سوگیری آگاهانه یا ناخودآگاه جلوگیری شود.

در نهایت، در بسیاری از حوزه‌ها که نیاز به دقت، نظم و جزئی‌نگری وجود دارد، حضور زنان نه تنها ممکن بلکه به نفع سازمان است. ترکیب متعادل نیروهای زن و مرد، بسته به ماهیت شغل، بهترین نتیجه را برای هر سازمان به همراه دارد.



امروز شاهدیم که سه شرکت از چهار شرکت بین‌المللی بزرگ صنایع غذایی و شوینده در استان قزوین مدیرعامل زن دارند. این انتخاب به دلیل توانایی آنها است. همان‌طور که انتخاب‌نشدن زنان باید جدای از بحث‌های جنسیتی باشد، باید بدانیم که انتخاب مدیران زن در سطوح ارشد، بر اساس توانایی علمی و مدیریتی آنها بوده است.



به نظر من جامعه امروز ایران نسبت به بیست سال پیش تغییرات بزرگی کرده و آمادگی بیشتری برای پذیرش مدیریت زنان دارد. البته قرار نیست همه افراد در جامعه هم‌زمان تغییر کنند، همان‌طور که همه زنان هم هنوز به این باور نرسیده‌اند که توانایی‌شان با مردان برابر است

به همین دلیل، بارها در انجمن صنایع لبنی و اتاق بازرگانی پیشنهاد داده‌ام که شرکت‌ها دور هم جمع شوند و تجربه‌هایشان را در زمینه ارزش‌های اجتماعی و زیست‌محیطی به اشتراک بگذارند. مصرف‌کننده امروز فقط به کیفیت محصول اهمیت نمی‌دهد؛ او می‌خواهد مطمئن باشد که خریدش به جامعه و محیط‌زیست هم کمکی می‌کند.

در ایران معمولاً مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها با کارهای خیریه یکی گرفته می‌شود. به نظر شما تفاوت این دو چیست؟

بله، این یک مشکل جدی است. کار خیر ارزشمند است، اما مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها فراتر از آن است. وقتی ما پساب صنعتی را تصفیه می‌کنیم یا مصرف آب و انرژی را کاهش می‌دهیم، این فقط کار خیر نیست؛ وظیفه ما به شمار می‌آید. درعین‌حال همین کار، یک عمل ثواب هم محسوب می‌شود؛ چون زندگی موجودات و جامعه را بهبود می‌دهد.

در دنون لبنی پارس، ما روی عدالت در پرداخت حقوق، بیمه تکمیلی، حمایت از خانواده پرسنل و طراحی مزایا به نفع خانواده‌ها تمرکز کرده‌ایم. مثلاً به فرزندان پرسنل بر اساس کارنامه آنها جوایز تشویقی می‌دهیم، یا کارت‌های خریدی ارائه می‌کنیم که خرج خانواده شود. این یعنی مسئولیت اجتماعی از داخل شرکت شروع می‌شود و بعد به جامعه سرایت می‌کند.

شرکت دنون لبنی پارس چه اهداف بلندمدت و تعهداتی برای آینده، به‌ویژه در حوزه برابری جنسیتی و محیط‌زیست، دارد؟

ما متعهد به برنامه‌های جهانی هستیم. همان‌طور که بی‌کورپ را با وجود تحریم‌ها و مشکلات اقتصادی دریافت کردیم، در حوزه برابری جنسیتی هم برنامه‌های مشخصی داریم. در حال حاضر روی برابری در استخدام، برابری درآمد و حمایت از زنان باردار و دارای فرزند تمرکز کرده‌ایم. سیاست‌های مرتبط با والدین ما تا سه سال از زمان بارداری، از مادران و کودکانشان حمایت می‌کند.

از نظر محیط زیستی هم اقدامات گسترده‌ای داشته‌ایم: کاهش ۵۰ درصدی مصرف آب و ضایعات طی سه سال، کاهش چشمگیر مصرف برق و استفاده از مواد بازیافتی در بسته‌بندی‌ها. همچنین پروژه‌هایی برای جایگزینی نی‌های پلاستیکی با نی‌های تجزیه‌پذیر در دست اجرا داریم.

و در پایان، این‌ها فقط گام‌های ابتدایی هستند. در مسیر بی‌کورپ، معیارهای ما هر ساله سخت‌تر می‌شود و ما باید نه‌تنها دستاوردهای قبلی را حفظ کنیم، بلکه آن‌ها را بهبود هم بدهیم. هدف نهایی ما همسو بودن با تعهدات سازمان ملل تا سال ۲۰۵۰ است؛ از کاهش ردپای کربن گرفته تا برابری کامل در فرصت‌های شغلی برای زنان و مردان.

شما خودتان بعد از مادر شدن چه تجربه‌ای داشتید که باعث شد امروز درباره تعادل کار و زندگی حرف متفاوتی بزنید؟

من به‌خاطر علاقه بسیار زیادی که به کارم داشتم، از فردای تولد فرزندم دوباره کار را شروع کردم؛ حتی از خانه کارها را پیگیری می‌کردم. اما یک مادر تا وقتی فرزندش به دنیا نیاید، واقعاً نمی‌فهمد تا چه اندازه دل‌بسته او می‌شود. من پیش از زایمان هیچ برنامه و حمایتی برای این مرحله فراهم نکرده بودم و وقتی به خودم آمدم، فرزندم سه‌ماهه شده بود. همین باعث شد احساس کنم از بخشی از روزهای نوزادی او لذت نبرده‌ام. برای همین در شرکت قانونی گذاشتم که وقتی خانمی مرخصی زایمان می‌رود، واقعاً مرخصی باشد؛ مگر خودش تمایل نداشته باشد برگردد. البته اگر خودش بخواهد حتی روزی یک ساعت کار کند، ما از نظر حقوق و مزایا کامل جبران می‌کنیم. اما وادار کردن او به کار در دوران مرخصی را کاملاً مردود می‌دانم. مهم این است که انتخاب با خود مادر باشد.

برای کارفرماها چه پیشنهادی دارید تا این تعادل بهتر برقرار شود؟

پیشنهاد من این است که امکان قرارداد پاره‌وقت را جدی بگیرند. اگر برای مثال قانونی ۴۴ ساعت کار در هفته می‌خواهد، می‌شود برای مادرانی که تازه از مرخصی برگشته‌اند، قرارداد ۳۰ ساعته بست تا شغلشان حفظ شود. تجربه من نشان می‌دهد چنین مادری باوجود ساعات کمتر، همان بهره‌وری ۴۰ ساعته را دارد؛ چون هم به کارش علاقه‌مند است و هم می‌خواهد وقت کافی برای فرزندش بگذارد.

در همکاری با جامعه محلی و تأمین‌کنندگان، برای تقویت حضور زنان چه کارهای عملی انجام داده‌اید؟

در زمینه جامعه محلی و تأمین‌کنندگان گام‌های مشخصی برداشته‌ایم. برای مثال، در ارزیابی‌ها امتیاز ویژه‌ای به تأمین‌کنندگانی داده می‌شود که زنان در ترکیب سهام‌داران یا هیئت‌مدیره آنها حضور داشته باشند. هرچه این درصد بالاتر باشد، امتیاز ما بیشتر می‌شود.

در بخش تأمین مواد اولیه، از دامداری تا بسته‌بندی، چه سیاست‌هایی برای توسعه محلی، ارتقای کیفیت و گسترش عدالت اجتماعی دارید؟

ما برای تأمین مواد اولیه، از جمله شیر و بسته‌بندی، امتیاز را به تأمین‌کنندگانی می‌دهیم که در شعاع ۲۰۰ کیلومتری کارخانه فعالیت کنند. این کار علاوه بر کاهش اثرات زیست‌محیطی، باعث رشد کسب‌وکارهای داخلی می‌شود. نمونه‌اش ظرف‌های محصولات ما هستند که قبلاً از ترکیه و عربستان می‌آمد؛ اما حالا دو تأمین‌کننده داخلی با کیفیتی حتی بهتر از نمونه خارجی تولید می‌کنند.

در حوزه دامداری هم بیش از دو سال است دامپزشک استخدام کرده‌ایم تا از لحظه دوشش شیر تا تحویل در کارخانه آموزش و پایش انجام شود. تمام هزینه‌های اقدامات اصلاحی را شرکت پرداخت می‌کند تا سلامت محصول تضمین شود. نتیجه این کار، کاهش چشمگیر شمارش میکروبی شیر در دو سال گذشته است.

بی‌کورپ یا همان Benefit Corporation چه جایگاهی در فعالیت‌های دنون لبنی پارس دارد و چقدر به نیازهای جامعه و محیط‌زیست ایران پاسخ می‌دهد؟

بی‌کورپ دربرگیرنده پنج حوزه پایداری است: کارکنان، محیط‌زیست، مشتریان، راهبری و جامعه. کشور ما به‌شدت به این معیارها نیاز دارد و از نظر من بسیاری از کسب‌وکارهای ایرانی می‌خواهند روی ارزش‌های اجتماعی و زیست‌محیطی کار کنند، اما نمی‌دانند چگونه.

مثالی بزنم: من خودم اهل گیلان هستم و به چشم دیده‌ام که رودخانه‌ها چقدر آلوده شده‌اند و چطور تعداد ماهی‌ها کاهش یافته است. همین تجربه باعث شد تصمیم بگیرم کارخانه ما به‌هیچ‌وجه محیط‌زیست را آلوده نکند. حتی وقتی متوجه شدیم یکی از عاملین توزیع محصولات ما، زباله‌ها را در بیابان رها کرده، بلافاصله همکاری با او را قطع کردیم.

لیلا بابائی، پژوهشگر دانشگاه علم و صنعت از نقش زنان و

انرژی‌های تجدیدپذیر برای مهار بحران آب و تغییر اقلیم می‌گوید



لیلا بابائی |

روزنامه‌نگار

پایداری از مسیر آب، انرژی و غذا

نه تنها به بهره‌برداری بهینه و حفاظت از منابع طبیعی کمک می‌کند، بلکه در کاهش اثرات تغییرات اقلیمی نیز نقش بسزایی دارد. آشنایی با مدل مدیریتی پیوند آب - انرژی - غذا به‌عنوان یک راهکار نوین در مدیریت منابع، و مشاهده روند نگران‌کننده تخریب محیط‌زیست و منابع طبیعی در کشور، انگیزه‌ای شد تا موضوع مدل هم‌بست آب - انرژی - غذا در یک منطقه شهری کشاورزی را به‌عنوان موضوع پایان‌نامه دکتری خودم انتخاب کنم.

■ در طول تحصیل و پژوهش، با چه موانعی به‌عنوان یک زن پژوهشگر در ایران یا حتی در عرصه بین‌المللی مواجه شدید؟

موانعی که زنان پژوهشگر تجربه می‌کنند، تا حد زیادی به تجربه‌های شخصی، زمینه تخصصی و محیط‌های کاری که در آن فعالیت دارند بستگی دارد. از آنجاکه بخش عمده‌ای از مسیر حرفه‌ای من در فضاهای دانشگاهی، پژوهشگاهی و سازمان‌های دولتی سپری شده، شخصاً با موانعی متفاوت از آنچه مردان ممکن است تجربه کنند، مواجه نبوده‌ام. حتی در بسیاری موارد، به دلیل سیاست‌های حمایتی و اولویت‌دادن به حضور زنان، برخی چالش‌ها برای من سریع‌تر و آسان‌تر برطرف شده‌اند.

با این حال، اگر بخواهم به‌طور کلی به موانعی اشاره کنم که بسیاری از زنان پژوهشگر با آن‌ها روبه‌رو هستند، می‌توانم به مواردی چون کم‌ارزش‌انگاری تخصص زنان در حوزه‌های فنی و مهندسی - به‌ویژه در رشته‌هایی مانند انرژی، محیط‌زیست و فناوری که گاه مردانه تلقی می‌شوند - اشاره کنم. همچنین، بسیاری از زنان پژوهشگر احساس می‌کنند برای اثبات شایستگی خود باید بیشتر تلاش کنند تا جدی گرفته شوند و جایگاه حرفه‌ای‌شان تثبیت شود.

■ باتوجه به تجربه شما در مراکز علمی، آیا زنان هم ایران و هم مراکز بین‌المللی فرصت‌های برابر برای فعالیت و ارتقا دارند؟

بله، در ایران فضای آموزش عمومی و دانشگاهی طی سال‌های اخیر پذیرای حضور فعال زنان بوده است. در بسیاری از رشته‌های دانشگاهی، به‌ویژه در علوم پایه، پزشکی و حتی برخی حوزه‌های فنی، حضور زنان نه تنها چشمگیر بلکه در مواردی از مردان نیز پررنگ‌تر بوده است. این روند نشان‌دهنده افزایش علاقه، توانمندی و مشارکت زنان در عرصه‌های علمی و پژوهشی کشور است.

در سطح بین‌المللی نیز حضور زنان پژوهشگر به‌طور قابل‌توجهی افزایش یافته است. بسیاری از نهادهای علمی و دانشگاه‌های معتبر جهان، با اجرای سیاست‌هایی مانند تخصیص سهمیه‌های ویژه، حمایت از پروژه‌های پژوهشی با محوریت زنان و ایجاد شبکه‌های بین‌المللی برای توانمندسازی زنان در علم، زمینه حضور و ارتقای آنان را فراهم کرده‌اند.

با این حال، همچنان چالش‌هایی وجود دارد که نیازمند توجه و اصلاحات ساختاری هستند. ولی روند کلی، چه در ایران و چه در سطح بین‌المللی، نشان‌دهنده حرکت به‌سوی فرصت‌های برابر و مشارکت مؤثرتر زنان در علم و پژوهش است.

■ حوزه انرژی‌های تجدیدپذیر و محیط‌زیست معمولاً فنی و مردانه تلقی می‌شود. شما شخصاً چه کلیشه‌های جنسیتی را تجربه کردید؟

در حوزه‌هایی مانند انرژی‌های تجدیدپذیر و مهندسی محیط‌زیست که معمولاً فنی و مردانه تلقی می‌شوند، کلیشه‌های جنسیتی گاهی به‌صورت ظریف، غیرمستقیم و حتی ناخودآگاه خود را نشان می‌دهند. شخصاً در برخی موقعیت‌ها

در شهری به دنیا آمد که نامش رنگ‌بوی آب زلال داشت. اما آب «آبیک» طعمی ناگوار داشت و هوایش نفسی آلوده به گرد سیمان، همین ناسازگاری در سال‌های نوجوانی نگاه او را به محیط‌زیست حساس کرد و بعدها مسیر حرفه‌ای او را تغییر داد.

ریاضیات را دوست داشت و در دانشگاه مهندسی عمران خواند، اما خیلی زود فهمید قلبش جایی دیگر است؛ آنجا که می‌تواند در آب و محیط‌زیست جست‌وجو کند. برای کارشناسی‌اش، مهندسی محیط‌زیست را انتخاب کرد و با پایان‌نامه‌اش درباره تصفیه پیشرفته و بازچرخانی آب، نخستین گام جدی خود را در این مسیر برداشت.

کارشناس سابق پایش دفتر پایش فراگیر سازمان حفاظت محیط‌زیست و استاد سابق و مدعو رشته مهندسی انرژی دانشکده فیزیک و انرژی دانشگاه صنعتی امیرکبیر، در دکتری مسیر علاقه به محیط‌زیست را ادامه داد. حدود سی‌سالگی بخشی از پژوهش‌هایش را در فرصت مطالعاتی در دانشگاه مرلیند آمریکا گذراند؛ تجربه‌ای که نگاه محلی او را دگرگون کرد و آموخت بحران آب، انرژی و غذا، قصه‌ای جهانی است.

عضو تیم تحقیقاتی مرکز علم و توسعه دانشگاه علم و صنعت، باور دارد آینده پایدار تنها از دل فناوری نمی‌گذرد، بلکه به انسان‌های آگاه و مسئول نیاز دارد. او از نقش پررنگ زنان در صنعت تجدیدپذیر و عبور آن از کلیشه‌های جنسیتی می‌گوید. هرچند همچنان به گفت‌وگو و ایجاد فرصت برابری نیازمند است. «لیلا بابائی»، امروز، در ۳۸ سالگی، تلاش دارد با کار بر روی پروژه‌های ملی و روایتگری در شبکه‌های اجتماعی علم و دغدغه‌ها را به هم پیوند زند و از تضادهای زیسته‌اش پلی کوچک بسازد برای تغییرات بزرگ.

■ شما در رشته مهندسی محیط‌زیست تحصیل و سپس روی پیوند آب، انرژی و غذا کار کردید. چه انگیزه‌ای باعث شد به سمت انرژی‌های تجدیدپذیر و پایدار بروید؟

مسیر حرفه‌ای من در حوزه انرژی‌های تجدیدپذیر و توسعه پایدار، از دل دغدغه‌های زیست‌محیطی و تجربه‌های پژوهشی در رشته مهندسی محیط‌زیست شکل گرفت. باتوجه به بحران و تنش آبی در ایران، من در پایان‌نامه کارشناسی‌ام به موضوع استفاده مجدد و بازچرخانی سیلاب از طریق فرایندهای تصفیه پیشرفته پرداختم. این پژوهش، نقطه شروعی برای علاقه‌مندی من به راهکارهای پایدار در مدیریت منابع آب بود.

در ادامه تحصیلات دکتری، فرصت همکاری به‌عنوان پژوهشگر در حوزه آب و محیط‌زیست در پژوهشکده علوم و فناوری‌های انرژی، آب و محیط‌زیست دانشگاه صنعتی شریف برابم فراهم شد. در این دوره، در دو پروژه تحقیقاتی «ارزیابی تعهدات ایران در توافق‌نامه پاریس» و «چالش‌های توسعه روستای سبز در ایران» مشارکت داشتم. در پروژه توسعه روستای سبز، مشاهده مستقیم پیامدهای توسعه ناپایدار از جمله فرسایش خاک، تخلیه سفره‌های آب زیرزمینی، فرورفتن زمین و طوفان‌های گردوغبار، در بسیاری از مناطق کشور، انگیزه‌ای جدی برای تمرکز بر راهکارهای پایدار و مبتنی بر هم‌افزایی منابع در من ایجاد کرد.

در همین مسیر، برای نخستین‌بار با مفهوم پیوند آب، انرژی و غذا آشنا شدم و دریافتم که حل بحران آب در کشور و دستیابی به اهداف توسعه پایدار، بدون نگاه یکپارچه و سیستمی به سه حوزه آب، انرژی و کشاورزی امکان‌پذیر نیست. رویکرد مدیریت منابع با در نظر گرفتن ارتباطات متقابل میان این سه بخش،

تخصص زنان در این حوزه، موانع ساختاری، فرهنگی و نهادی همچنان مانع از بهره‌گیری کامل از ظرفیت آنان در سطوح مدیریتی و سیاست‌گذاری می‌شود. برای رفع این چالش‌ها، مجموعه‌ای از حمایت‌های قانونی، نهادی و اجتماعی باید در دستور کار قرار بگیرد.

در سطح سیاست‌گذاری کلان، حضور زنان در شوراهای تصمیم‌گیر و کارگروه‌های سیاست‌گذاری حوزه انرژی باید به‌عنوان یک اصل راهبردی مورد توجه قرار گیرد. تا تخصص آنان در فرایندهای کلان دیده و شنیده شود. در سطح نهادی، ایجاد مراکز تخصصی برای توانمندسازی زنان در انرژی‌های تجدیدپذیر، توسعه برنامه‌های انتقال تجربه بین‌نسلی، و تسهیل دسترسی به منابع مالی، زیرساخت‌های پژوهشی و شبکه‌های حرفه‌ای، می‌تواند مسیر رشد حرفه‌ای آنان را هموارتر کند.

در بعد اجتماعی، فرهنگ‌سازی برای تقسیم مسئولیت‌های خانوادگی و حمایت از زنان در مسیر حرفه‌ای، نقش کلیدی در آزادسازی ظرفیت‌های مدیریتی و پژوهشی آنان دارد. همچنین بازنامی زنان موفق در رسانه‌ها و نظام آموزشی، به‌عنوان الگوهای الهام‌بخش، می‌تواند انگیزه و اعتمادبه‌نفس را در نسل جدید تقویت کند. حمایت از کارآفرینی زنان در حوزه انرژی‌های پاک نیز بستری برای خلق نوآوری‌های بومی و تقویت اقتصاد سبز فراهم می‌سازد. چنین تحولاتی نه‌تنها به عدالت جنسیتی کمک می‌کند، بلکه کارآمدی و تاب‌آوری سیستم انرژی کشور را نیز ارتقا می‌بخشد.

■ اگر یک زن جوان بخواهد وارد این مسیر شود، شما چه توصیه‌هایی برایش دارید؟

اگر بخواهم از تجربه شخصی‌ام در مسیر حرفه‌ای حوزه آب، انرژی و محیط‌زیست صحبت کنم، باید بگویم ورود به این عرصه نیازمند ترکیبی از دانش تخصصی، نگاه سیستمی و بین‌رشته‌ای، مهارت‌های نرم و ارتباطی، و صبوری در برابر موانع ساختاری است.

نخستین گام، پایه‌گذاری علمی قوی است. اما این حوزه صرفاً فنی نیست؛ باید بتواند مسائل را در چارچوبی بین‌رشته‌ای تحلیل کند، یعنی درک ارتباط میان منابع طبیعی، سیاست‌گذاری، اقتصاد و اجتماع. آشنایی با ابزارهای مدل‌سازی، تحلیل داده و نرم‌افزارهای تخصصی نه‌تنها برای انجام پژوهش، بلکه برای ارائه راه‌حل‌های قابل اجرا ضروری است.

با این حال، تخصص به‌تنهایی کافی نیست. مهارت‌هایی مانند مذاکره، تفکر انتقادی، مدیریت پروژه و توانایی ترجمه مفاهیم علمی به زبان سیاست‌گذار، نقش کلیدی در اثرگذاری دارند. بسیاری از پژوهش‌های ارزشمند، به دلیل ضعف در ارتباط با نهادهای تصمیم‌گیر، هرگز به مرحله اجرا نمی‌رسند؛ بنابراین، باید بیاورید چطور با نهادهای دولتی، بخش خصوصی و جامعه مدنی تعامل مؤثر برقرار کنید.

این مسیر گاهی کند و فرساینده است، اما اگر با پشتکار، واقع‌بینی و نگاه بلندمدت وارد شود، می‌تواند اثرگذار باشد. شبکه‌سازی حرفه‌ای، حضور در کنفرانس‌ها، و بهره‌گیری از تجربه زنان پیشرو، از جمله اقداماتی است که مسیر را روشن‌تر می‌کند.

همچنین، باید نسبت به محدودیت‌های اجتماعی و خانوادگی که ممکن است زمان و انرژی او را تحت‌تأثیر قرار دهند، واقع‌بین باشید. مدیریت این تعارض‌ها، بخشی از بلوغ حرفه‌ای است که به‌مرور زمان شکل می‌گیرد.

در نهایت، اگر بخواهم توصیه‌ای صادقانه داشته باشم، باید بگویم این مسیر آسان نیست. اما اگر باعلاقه، تخصص و تعامل پیش بروید، نه‌تنها در حرفه‌تان موفق خواهید بود، بلکه می‌توانید در اصلاح ساختارهای ناکارآمد اجرایی و ارتقای جایگاه زنان در تصمیم‌سازی‌های کلان نیز نقش‌آفرین باشید.



با نوعی نگاه مواجه شدم که گویی حضور زنان در این عرصه‌ها بیشتر در نقش‌های اجرایی، هماهنگی یا پشتیبانی تعریف می‌شود تا در جایگاه‌های تحلیلی، تصمیم‌گیرنده یا راهبردی.

البته این تجربه‌ها همیشه آشکار یا آزردهنده نیستند، اما همین نگاه‌های ضمنی می‌توانند بر اعتمادبه‌نفس و فضای مشارکت تأثیر بگذارند. خوشبختانه، با گذشت زمان و اثبات توانمندی‌های زنان در پروژه‌های علمی و مدیریتی، این نگرش‌ها تا حدی تغییر کرده‌اند. با این حال، فکر می‌کنم هنوز نیاز به گفت‌وگو، آگاهی‌بخشی و ایجاد فرصت‌های برابر برای زنان در حوزه‌های فنی و تصمیم‌سازی وجود دارد.

■ یکی از مقالات اخیر شما درباره شاخص‌های پایداری در پیوند آب، انرژی و غذا در کشاورزی شهری بود. به نظر شما، حضور زنان در این عرصه چه ارزش افزوده‌ای برای توسعه پایدار ایجاد می‌کند؟

در پروژه‌های پایداری کشاورزی شهری، نقش زنان در شبکه‌سازی، آموزش و توانمندسازی جوامع محلی، یکی از عوامل کلیدی در تحقق توسعه پایدار و افزایش تاب‌آوری اجتماعی محسوب می‌شود. زنان به‌واسطه جایگاه اجتماعی و ارتباط نزدیک با خانواده و جامعه، توانایی بالایی در انتقال دانش، ایجاد اعتماد و تسهیل مشارکت جمعی دارند. آن‌ها می‌توانند حلقه‌های یادگیری محلی را شکل دهند، مفاهیم مرتبط با مدیریت منابع طبیعی را آموزش دهند و الگوهای مصرف پایدار را در سطح خانوار و محله نهادینه کنند. این ظرفیت‌ها به‌ویژه در مناطق کشاورزی شهری که با چالش‌هایی چون کمبود منابع، آلودگی و تغییرات اقلیمی مواجه‌اند، نقش حیاتی در تقویت آگاهی عمومی و ارتقای رفتارهای زیست‌محیطی ایفا می‌کنند.

مشارکت فعال زنان در فرایندهای تصمیم‌گیری و اجرای پروژه‌های کشاورزی شهری، به افزایش تاب‌آوری اجتماعی در برابر بحران‌های زیست‌محیطی و اقلیمی منجر می‌شود. زنان با درک دقیق‌تری از نیازهای گروه‌های آسیب‌پذیر و با توانایی در ایجاد همبستگی اجتماعی، می‌توانند جوامع را برای مواجهه با مخاطراتی چون خشکسالی، فرسایش خاک یا نوسانات قیمت غذا آماده‌تر کنند. همچنین، حضور آنان در مدیریت منابع و طراحی سیاست‌های محلی، موجب شکل‌گیری راه‌حل‌هایی می‌شود که نه‌تنها کارآمد و پایدار، بلکه منصفانه و فراگیر هستند. در نتیجه، توانمندسازی زنان در این عرصه نه‌تنها یک ضرورت اجتماعی، بلکه یک راهبرد مؤثر برای تحقق اهداف توسعه پایدار در مقیاس شهری و منطقه‌ای است.

■ چه نوع حمایت‌های نهادی یا قانونی می‌تواند شرایط فعالیت زنان پژوهشگر و متخصص را در انرژی‌های تجدیدپذیر بهبود دهد؟

در مسیر توسعه پایدار و گذار به انرژی‌های تجدیدپذیر، حضور فعال و مؤثر زنان پژوهشگر و متخصص نه‌تنها یک ضرورت اجتماعی، بلکه یک فرصت راهبردی برای ارتقای کیفیت تصمیم‌سازی و نوآوری فناورانه است. با وجود رشد چشمگیر دانش و



در پروژه تحقیقاتی «چالش‌های توسعه روستای سبز در ایران»، مشاهده مستقیم پیامدهای توسعه ناپایدار از جمله فرسایش خاک، تخلیه سفره‌های آب زیرزمینی، فرورنشست زمین و طوفان‌های گردوغبار، در بسیاری از مناطق کشور، انگیزه‌ای جدی برای تمرکز بر راه‌حل‌های پایدار و مبتنی بر هم‌افزایی منابع در من ایجاد کرد

انتخاب زنان و مردان توانمند در رده‌های مدیریتی نیز به دلیل ناکارآمدی ساختار، موجب می‌شود که مدیران به‌جای بهره‌گیری از ویژگی‌های ارتباطی و مشارکتی، در قالب‌های ناکارآمد مدیریتی فروبروند و نتوانند اثرگذار باشند.

درحالی‌که مدیریت نوین در جهان به سمت ساختارهای شبکه‌ای و مشارکتی حرکت کرده، ما نیز نیازمند تحول در ساختار مدیریتی کشور هستیم. تنها در این صورت است که مردان و زنان توانمند خواهند توانست، نه به‌عنوان نماد، بلکه به‌عنوان تصمیم‌سازان واقعی در مسیر توسعه پایدار کشور ایفای نقش کنند.

باتوجه به اینکه ایران با بحران آب مواجه است، شما فکر می‌کنید نقش انرژی‌های تجدیدپذیر در مدیریت منابع آب چقدر می‌تواند پررنگ شود؟

بحران آب در ایران، فراتر از یک چالش زیست‌محیطی، به مسئله‌ای امنیتی، اقتصادی و اجتماعی تبدیل شده است. در چنین شرایطی، انرژی‌های تجدیدپذیر می‌توانند نقشی کلیدی در مدیریت منابع آب ایفا کنند، نقشی که محدود به تولید برق نیست، بلکه به بازطراحی کل سیستم‌های مصرف و بازیابی منابع منتهی می‌شود.

طبق گزارش وزارت نیرو، نیروگاه‌های حرارتی کشور سالانه میلیون‌ها مترمکعب آب برای خنک‌کاری مصرف می‌کنند، درحالی‌که سامانه‌های خورشیدی و بادی تقریباً بدون نیاز به آب عمل می‌کنند. گذار از انرژی فسیلی به انرژی‌های تجدیدپذیر، در اقلیم خشک ایران، نه فقط یک مزیت فنی بلکه ضرورتی راهبردی برای کاهش فشار بر منابع آبی است. همچنین، انرژی‌های تجدیدپذیر می‌توانند زیرساخت‌های آبی کشور را توانمند کنند. استفاده از برق خورشیدی در پمپاژ آب، تصفیه فاضلاب، و شیرین‌سازی آب‌شور، هزینه‌ها را کاهش داده و بهره‌برداری پایدار از منابع محلی را به‌ویژه در مناطق محروم امکان‌پذیر می‌سازد.

در بخش کشاورزی که بیش از ۹۰ درصد مصرف آب کشور را به خود اختصاص داده، به‌کارگیری روش‌های نوین آبیاری مانند قطره‌ای، زیرسطحی و هوشمند، در کنار تأمین انرژی از منابع تجدیدپذیر، می‌تواند بهره‌وری آب را به طور چشمگیر افزایش دهد. این تحول، اگر با اصلاح الگوی کشت متناسب با اقلیم همراه شود، در حل بحران آب حتی در کوتاه‌مدت هم اثرگذار خواهد بود. البته ایجاد تحولات پایدار در حوزه آب و انرژی نیازمند سیاست‌گذاری‌های هماهنگ، سرمایه‌گذاری هدفمند و مشارکت اجتماعی است. از اصلاح تعرفه‌ها و آموزش کشاورزان گرفته تا تسهیل دسترسی به انرژی‌های تجدیدپذیر و فناوری‌های نوین، همه باید در یک چارچوب منسجم عمل کنند. اگر این مسیر به‌درستی طراحی شود، بحران آب می‌تواند به فرصتی برای تحول پایدار در مدیریت منابع کشور تبدیل شود.

شما به‌عنوان پژوهشگر، چه حوزه‌ای از انرژی‌های تجدیدپذیر رو در ارتباط با مدیریت آب و محیط‌زیست آینده‌دارتر می‌بینید؟

از نگاه من، و بر اساس مطالعات و تجربه‌هایی که در زمینه آب و محیط‌زیست داشته‌ام، سه حوزه کلیدی در ارتباط با انرژی‌های تجدیدپذیر وجود دارند که آینده‌دارترین مسیرها برای مدیریت پایدار منابع آب و انرژی در ایران محسوب می‌شوند: انرژی خورشیدی غیرمتمرکز، بازچرخانی آب و بازیافت منابع بجای بازیافت انرژی از پسماند.

انرژی خورشیدی غیرمتمرکز؛ در اقلیم خشک و نیمه‌خشک ایران، استفاده از سامانه‌های خورشیدی در مقیاس محلی - برای پمپاژ آب، تصفیه فاضلاب، یا شیرین‌سازی آب‌شور - نه تنها مصرف آب را کاهش می‌دهد، بلکه امکان بازچرخانی منابع را در نقاط محروم فراهم می‌کند. تجربه کشورهایمانند آلمان، استرالیا و هند نشان داده که توسعه انرژی خورشیدی در سطح خانوار، کشاورزی و صنعت می‌تواند به افزایش تاب‌آوری اقلیمی و کاهش وابستگی به شبکه‌های متمرکز منجر شود.

بازچرخانی آب و تصفیه تکمیلی؛ در بسیاری از پروژه‌های پژوهشی، از جمله پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد من، راهکارهایی برای تصفیه تکمیلی پساب با فناوری‌های ساده و کم‌هزینه ارائه شده که می‌توانستند کیفیت آب خروجی را به طور قابل‌توجهی ارتقا دهند. این نوع فناوری‌ها، اگر در کنار انرژی‌های پاک به کار گرفته شوند، می‌توانند چرخه‌های بسته آب را در مناطق شهری و کشاورزی فعال کنند و فشار بر منابع سطحی و زیرزمینی را کاهش دهند.

بازیافت منابع از پسماند با تأکید بر تولید کمپوست و مواد قابل‌استفاده؛ از دیدگاه من باتوجه به پتانسیل انرژی خورشیدی در کشور، به‌جای تمرکز صرف بر تولید انرژی از پسماند، استفاده از پسماند آلی برای تولید کمپوست و بازیابی مواد مغذی می‌تواند ضمن جلوگیری از آلودگی محیط‌زیست، نقش مهمی در ارتقای کیفیت خاک، کاهش

آینده حضور زنان در حوزه انرژی‌های تجدیدپذیر در ایران را چطور می‌بینید؟

اگرچه آموزش در حوزه انرژی‌های تجدیدپذیر در ایران طی سال‌های اخیر رشد قابل‌توجهی داشته و دانشگاه‌ها در تربیت نیروی انسانی متخصص عملکرد مطلوبی داشته‌اند، اما بازار اشتغال در این حوزه - چه برای زنان و چه برای مردان - هنوز به‌اندازه ظرفیت‌های علمی و آموزشی توسعه‌نیافته است. نبود زیرساخت‌های کافی، محدودیت در سرمایه‌گذاری‌های دولتی و خصوصی و فقدان سیاست‌های حمایتی برای جذب فارغ‌التحصیلان، موجب شده است که بسیاری از نیروهای متخصص نتوانند در مسیر حرفه‌ای مرتبط با تخصص خود فعالیت کنند؛ بنابراین، برای بهره‌برداری واقعی از ظرفیت‌های انسانی، لازم است اقدامات جدی در زمینه توسعه اشتغال، حمایت از استارت‌آپ‌های سبز و ایجاد پیوند مؤثر میان دانشگاه و صنعت صورت گیرد.

با این حال، آینده حضور زنان در حوزه انرژی‌های تجدیدپذیر در ایران را می‌توان امیدوارکننده دانست. در سال‌هایی که من دانشجو بودم، حضور زنان در رشته‌های مهندسی، به‌ویژه در حوزه‌های فنی و انرژی، بسیار محدود بود و فضای دانشگاهی به‌وضوح مردانه‌تر به نظر می‌رسید. اما در سال‌های اخیر، شاهد رشد چشمگیر علاقه‌مندی و فعالیت زنان در این حوزه هستیم. در تجربه‌ای که سال گذشته به‌عنوان استاد مدعو در مقطع کارشناسی مهندسی انرژی دانشگاه صنعتی امیرکبیر داشتم، مشاهده کردم نسبت حضور دختران و پسران در کلاس‌ها تقریباً برابر بود. این تغییر نشان‌دهنده شکسته‌شدن مرزهای جنسیتی در انتخاب رشته‌های فنی و ورود زنان به حوزه انرژی تجدیدپذیر است. یکی از دلایل این استقبال، پیوند عمیق انرژی‌های تجدیدپذیر با مفاهیم توسعه پایدار و حفاظت از محیط‌زیست است. موضوعاتی که هم از نظر اجتماعی و هم از نظر اخلاقی، برای بسیاری از زنان دغدغه‌برانگیز و انگیزه‌ساز است.

اگر مسیرهای حرفه‌ای به‌درستی طراحی و موانع ساختاری و فرهنگی به‌تدریج برطرف شوند، زنان متخصص و دلسوز می‌توانند در کنار مردان، نقش مؤثری در عبور کشور از بحران ناترازی انرژی و حرکت به‌سوی تأمین پایدار انرژی پاک ایفا کنند. این مشارکت نه تنها به ارتقای کیفیت تصمیم‌سازی و سیاست‌گذاری در حوزه انرژی کمک می‌کند، بلکه به تحقق عدالت جنسیتی در یکی از مهم‌ترین حوزه‌های توسعه ملی نیز منجر خواهد شد.

فکر می‌کنید چرا زنان در حوزه کاری شما در سطح تصمیم‌سازی و مدیریت کمتر حضور دارند؟ مانع کجاست؟ چه سیاست‌گذاری یا تغییر فرهنگی می‌تواند حضور زنان را از سطح پژوهش به سطح تصمیم‌سازی و مدیریت در این بخش ارتقا دهد؟

برای پاسخ به این پرسش، بهتر است موضوع را از دو منظر بررسی کنیم: تخصص و تجربه مدیریتی. در حوزه دانش و تخصص، به نظر من تفاوتی میان زنان و مردان وجود ندارد. در سال‌های اخیر، زنان بسیاری در حوزه‌های محیط‌زیست، آب و انرژی‌های تجدیدپذیر به سطح بالایی از دانش و مهارت رسیده‌اند. اما در زمینه تجربه و توان مدیریتی، هنوز بسیاری از زنان به دلیل تازه‌وارد بودن به رده‌های شغلی و مدیریتی، فرصت کافی برای کسب تجربه و اثبات توانمندی خود نداشته‌اند. زنان در این حوزه به زمان بیشتری نیاز دارند تا به سطحی از تجربه و توان مدیریتی برسند که بتوان از آن‌ها در سطوح بالای تصمیم‌سازی و مدیریت بهره گرفت.

البته موانع فرهنگی و ساختاری در مسیر پیشرفت زنان غیرقابل‌انکار است؛ ساختارهای مردسالار در نهادهای تصمیم‌گیر، دیده‌نشدن تخصص زنان در فرآیندهای سیاست‌گذاری، شبکه‌های غیررسمی مردانه و فشارهای اجتماعی و خانوادگی، همگی در محدود کردن حضور زنان در سطوح مدیریتی نقش دارند.

با این حال، به نظر من تأکید بیش از حد بر جنسیت در انتخاب مدیران می‌تواند منجر به سوءمدیریت شود. در شرایط بحرانی حوزه‌های آب و محیط‌زیست، انتخاب مدیران باید بر اساس تخصص، تجربه و شایستگی باشد، نه ملاحظات جنسیتی، سیاسی یا مذهبی. تجربه کاری من در سازمان حفاظت محیط‌زیست نشان داد که انتصاب‌های نمایشی زنان بدون طی مسیر حرفه‌ای، نه تنها به تقویت جایگاه آنان کمک نمی‌کند، بلکه می‌تواند دیدگاه منفی نسبت به توانایی مدیریتی زنان ایجاد کند.

از نظر من، موضوع مهمی که فارغ از جنسیت در بحث تصمیم‌سازی و مدیریت کشور وجود دارد، ساختار مدیریتی است. به‌ویژه در بخش دولتی، این ساختار همچنان سلسله‌مراتبی، بروکراتیک و غیرمشارکتی باقی مانده است. در چنین سیستمی، حتی

■ اگر فرصت داشتید یک پروژه بزرگ ملی در حوزه آب و انرژی‌های تجدیدپذیر تعریف کنید، روی چه موضوعی تمرکز می‌کردید و چرا؟

در شرایط کنونی کشور، اگر فرصت تعریف یک پروژه ملی در حوزه آب و انرژی‌های تجدیدپذیر را داشتیم، ترجیح می‌دادم به‌جای تمرکز بر یک پروژه عظیم و متمرکز، مجموعه‌ای از پروژه‌های غیرمتمرکز، محلی و مشارکتی را طراحی و اجرا کنم. تجربه چند دهه اخیر نشان داده که در کشور پهناوری مانند ایران، مدل توسعه متمرکز - از سدهای بزرگ تا نیروگاه‌های عظیم برق‌آبی و حرارتی - با وجود سرمایه‌گذاری‌های کلان، نه تنها نتوانسته پاسخگوی نیازهای متنوع و پراکنده کشور باشد، بلکه در بسیاری موارد منجر به اتلاف منابع، آسیب‌های زیست‌محیطی، توسعه ناپایدار و وابستگی شدید به زیرساخت‌های مرکزی شده است.

پروژه‌های متمرکز معمولاً با چالش‌هایی مانند انتقال طولانی منابع و به طبع هدررفت منابع در مسیر طولانی، هزینه‌های سنگین بهره‌برداری و نگهداری، آسیب‌پذیری بالا در برابر تغییرات اقلیمی و مشارکت حداقلی جوامع محلی مواجه‌اند. این در حالی است که پروژه‌های غیرمتمرکز، به‌ویژه در حوزه تأمین و تصفیه آب و پساب و همین‌طور تولید انرژی‌های تجدیدپذیر، می‌توانند تحولی پایدار و عدالت‌محور در کشور ایجاد کنند. این پروژه‌ها باتکیه بر منابع بومی مانند انرژی خورشیدی، بادی یا تصفیه آب خاکستری، امکان تولید و مصرف منابع حیاتی آب و انرژی در محل را فراهم می‌کنند، تاب‌آوری اقلیمی را افزایش می‌دهند و با مشارکت فعال مردم، حس مالکیت اجتماعی و مسئولیت‌پذیری را تقویت می‌کنند.

در چنین مدلی، به‌جای یک پروژه ملی متمرکز، با هزاران پروژه کوچک اما مؤثر مواجه خواهیم بود که در کنار هم شبکه‌ای هوشمند و پایدار از تأمین آب و انرژی را شکل می‌دهند. این نگاه نه تنها با شرایط جغرافیایی و اقلیمی ایران سازگارتر است، بلکه از نظر اقتصادی، اجتماعی و زیست‌محیطی نیز آینده‌نگرتر و کارآمدتر خواهد بود.



در شرایط کنونی کشور، اگر فرصت تعریف یک پروژه ملی در حوزه آب و انرژی‌های تجدیدپذیر را داشتیم، ترجیح می‌دادم به‌جای تمرکز بر یک پروژه عظیم و متمرکز، مجموعه‌ای از پروژه‌های غیرمتمرکز، محلی و مشارکتی را طراحی و اجرا کنم

وابستگی به کودهای شیمیایی، و بهبود بهره‌وری آب در کشاورزی ایفا کند. این رویکرد در کشورهای پیشرو در کشاورزی پایدار، مانند هلند و ژاپن، به‌عنوان بخشی از اقتصاد چرخشی پذیرفته شده و در ایران نیز ظرفیت بالایی برای اجرا دارد. به‌ویژه در مناطق شهری با حجم بالای پسماند آلی.

در مجموع، این سه حوزه نه تنها از نظر فنی و اقتصادی قابل‌اجرا هستند، بلکه با رویکرد ارتباطات متقابل بین مدیریت منابع، می‌توانند هم‌زمان اهداف زیست‌محیطی، اجتماعی و سیاست‌گذاری را در حوزه‌های آب، انرژی و کشاورزی که در حال حاضر تبدیل به چالشی‌ترین موضوعات کشور شده‌اند، محقق کنند.

■ شما تجربه همکاری بین‌المللی در رزومه کاری دارید؟ این همکاری علمی بین‌المللی چه تأثیری روی مسیر حرفه‌ای شما گذاشت؟

من در دوره دکتری، این فرصت را پیدا کردم که دوره فرصت مطالعاتی خودم را در دانشگاه مرینلد آمریکا بگذرانم. تجربه‌ای که بدون اغراق، نقطه عطفی در مسیر زندگی و حرفه‌ای من بود. حضور در یک محیط علمی بین‌المللی، با دسترسی به منابع پیشرفته، تیم‌های پژوهشی میان‌رشته‌ای و فضای باز برای تبادل ایده‌ها، باعث شد نگاه من به مسائل محیط‌زیست و انرژی از یک چارچوب محلی و محدود، به یک دیدگاه سیستمی و جهانی ارتقا پیدا کند.

یکی از نکات قابل‌توجه برای من در این تجربه، تفاوت رویکرد در تعریف موضوعات پژوهشی بود. برخلاف بسیاری از دانشگاه‌های داخلی که موضوعات رساله‌های کارشناسی‌ارشد و دکتری را بسیار گسترده و گاه غیرقابل‌مدیریت تعریف می‌کنند، در دانشگاه‌های آمریکا تمرکز بر موضوعات خردتر و دقیق‌تر است. این رویکرد نه تنها به عمق بخشی پژوهش کمک می‌کند، بلکه به دانشجویان فرصت می‌دهد تا در کنار تحقیق، در سمینارها، کنفرانس‌ها و تعاملات علمی شرکت کنند و فرصت شبکه‌سازی مؤثری داشته باشند.

از سوی دیگر، فضای ارتباط بین دانشگاه، صنعت و نهادهای تصمیم‌ساز در آنجا بسیار نزدیک، شفاف و حمایت‌گرایانه است، هم از نظر مادی و هم از نظر معنوی. این نزدیکی موجب می‌شود که پژوهش‌ها صرفاً در کتابخانه‌ها باقی نمانند، بلکه در کوتاه‌ترین زمان ممکن به مرحله اجرا و اثرگذاری برسند. این تجربه برای من نه تنها از نظر علمی، بلکه از نظر شناخت ساختارهای مؤثر در توسعه پایدار، بسیار آموزنده و الهام‌بخش بود و مسیر فکری من را به‌طور جدی تحت‌تأثیر قرار داد.

■ نتایج پژوهش‌های شما در حوزه تصفیه آب و انرژی‌های تجدیدپذیر چقدر وارد عرصه کاربردی و صنعتی شده است؟

من در پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، راهکاری برای تصفیه تکمیلی پساب ارائه دادم که با استفاده از فناوری ساده، می‌توانست کیفیت خروجی پساب تصفیه‌خانه‌ها را به طور قابل‌توجهی بهبود ببخشد. این طرح قابلیت اجرا در مقیاس‌های کوچک و متوسط را داشت و می‌توانست در بسیاری از مناطق با منابع محدود، مؤثر واقع شود. با این حال، به دلیل نبود ساختار مشخص برای انتقال نتایج پژوهشی به صنعت، این طرح صرفاً در حد یک پایان‌نامه باقی ماند و فرصت ورود به عرصه کاربردی و صنعتی برای آن فراهم نشد.

متأسفانه در کشور ما مسیر روشنی برای پیگیری و تجاری‌سازی دستاوردهای دانشگاهی وجود ندارد. اگر دانشجو یا استادی بخواهد چنین مسیری را طی کند، با موانع متعددی از جمله نبود حمایت نهادی، پیچیدگی‌های اجرایی و فاصله زیاد میان فضای دانشگاهی و نیازهای واقعی صنعت مواجه می‌شود. این خلأ ساختاری باعث شده بسیاری از ایده‌های ارزشمند، هرگز از مرزهای دانشگاه عبور نکنند.

باوجود خلأهای ساختاری در پیوند میان علم و صنعت، در سال‌های اخیر این فرصت برایم فراهم شد که از طریق تعامل با دانشجویان و همکاری با مرکز پژوهش و فناوری علم و توسعه دانشگاه علم و صنعت - یکی از مراکز دانشگاهی فعال در حوزه ارتباط دانشگاه با صنعت - بخشی از زمان و انرژی‌ام را صرف تقویت این حلقه گمشده کنم. این مرکز با تمرکز بر کاربردی‌سازی علوم در حل چالش‌های واقعی صنایع، بستری فراهم کرده تا در کنار جمعی از افراد دلسوز و توانمند، بتوانم نقشی هرچند کوچک اما مؤثر ایفا کنم و در مسیر تبدیل دانش به راه‌حل‌های عملی خصوصاً در حوزه محیط‌زیست و انرژی‌های تجدیدپذیر مشارکت داشته باشم.



گفت‌وگو با گلناز آتابایی، جانشین مدیرعامل دالاهو، درباره نقش زنان در تحول صنعت گردشگری ایران

زنان در گردشگری ایران؛ از حضوری نمادین تا اثرگذاری

| مریم کاظمی‌زاده |

| روزنامه‌نگار |

در صنعت گردشگری که روزگاری زنان حضور کم‌رنگی داشتند، امروز شاهد تغییر آهسته اما پیوسته‌ای هستیم؛ زنان با ایده‌ها و تصمیم‌های خود، جایگاهشان را به تدریج تثبیت می‌کنند. گلناز آتابایی، معاون و جانشین مدیرعامل دالاهو در گفت‌وگو با «پيام ما» با اشاره به نقش بی‌بدیل زنان در عرصه گردشگری، می‌گوید که اگرچه زنان برای به رسمیت شناخته شدن باید دوبرابر مردان تلاش کنند، اما دیگر نیازی نیست ایده‌هایشان را از پشت پرده و به زبان مردان پیش ببرند. این تحول، داستان مبارزهای خاموش اما پیگیر است برای بازتعریف هویت حرفه‌ای زنان در صنعتی حیاتی.

نبرد برای به رسمیت شناخته شدن

اما این راه هموار نبوده است. گلناز آتابایی درباره پذیرش زنان در صنعت گردشگری می‌گوید: «مثل همه حوزه‌ها، این پذیرش سخت بوده، اما به‌رحال وضعیت بهبود یافته است.» او توضیح می‌دهد که تلاش‌های مستمر زنان در این سال‌ها تأثیرگذار بوده و جامعه اکنون بهتر و بیشتر پذیرای آنان است.

این پذیرش تدریجی ریشه در عملکرد عملی زنان دارد. وقتی زنی به‌عنوان مدیر پروژه‌های بزرگ بحران را با موفقیت مدیریت می‌کند، یا تولیدی اطلاعات عمیق و تسلط خود را نشان می‌دهد، کلیشه‌های جنسیتی به تدریج رنگ می‌بازند. آتابایی می‌گوید: «در گذشته، برای اینکه حرفمان یا پیشنهادمان پذیرفته شود، مجبور بودیم آن را از طریق همکاران مرد بیان کنیم.» این جمله تصویری گویا از موانع نامرئی اما قدرتمندی است که زنان در مسیر حرفه‌ای خود با آن روبرو بودند.

امروز اما شرایط فرق کرده است. وقتی پیشنهادی از سوی زنان رد می‌شود، آنها می‌دانند که دلیل آن مصالح مدیریتی است، نه جنسیت. این تغییر نگرش، نشان‌دهنده افزایش اعتماد به نفس و عینیت یافتن حضور زنان است. آتابایی با اشاره به بخش خصوصی می‌افزاید: «به‌طور کلی شرایط زنان در بخش خصوصی بهتر است.» در فضایی که نتیجه‌محوری و سودآوری حرف اول را می‌زند، توانایی و کارایی مهم‌تر از جنسیت است و این فرصت بیشتری برای زنان فراهم می‌کند تا خود را اثبات کنند.

صنعت گردشگری ایران به تدریج و با تلاش بی‌وقفه زنان، رنگ و بویی زنانه به خود گرفته است. گلناز آتابایی می‌گوید امروز زنان در اکثر حوزه‌های این صنعت حضوری فعال و پررنگ دارند. از مدیریت هتل‌های بزرگ و اقامتگاه‌های بوم‌گردی در دورافتاده‌ترین روستاها تا راه‌اندازی دفاتر خدمات مسافرتی و نقش تولیدی، حضور زنان ملموس است.

آتابایی تصریح می‌کند: «در این سال‌ها، فعالیت زنان گسترش یافته و اعتماد به آنان بیشتر شده است. زنان تجربه مدیریت بحران بهتری پیدا کرده‌اند و جایگاه خودشان را تثبیت کرده‌اند.» این تحول حاصل سال‌ها تلاش و اثبات توانمندی‌هایی است که امروز بخش جدایی‌ناپذیر چهره صنعت گردشگری شده است.

تصویر یک راهنمای تور یا مدیر هتل دیگر صرفاً مردانه نیست. حالا چهره‌های زنانی که با تسلط گروهی از گردشگران را رهبری می‌کنند یا یک اقامتگاه بوم‌گردی در روستایی محروم مدیریت می‌کنند، نمادی از اعتماد و تحول است. این پیشرفت تنها محدود به کلان‌شهرها نیست؛ در گوشه‌وکنار ایران، زنان روستایی با راه‌اندازی صنایع‌دستی و پذیرایی از گردشگران، نقش‌محوری در اقتصاد خانواده و جامعه خود ایفا می‌کنند.

■ مدیریت؛ میدانی که زنان با زحمت بیشتر فتح می‌کنند

اگرچه زنان پا به عرصه مدیریت گذاشته‌اند و وضعیت نسبت به گذشته بهبود یافته است، اما گلناز آتابایی تأکید می‌کند که آمار هنوز چشمگیر نیست. با این حال، او تغییر مثبتی در نگرش سیستم مشاهده می‌کند: «حتی سیستم دارد به سمت این ایده می‌رود که حتماً یکی از سمت‌های مدیریتی را به زنان بدهند.» این نگاه در حال تغییر، نوید آینده‌ای را می‌دهد که حضور زنان در پست‌های رهبری دیگر یک استثنا نباشد، بلکه به یک هنجار بدل شود.

آتابایی مسیر دستیابی زنان به مدیریت را پرچالش‌تر از مردان می‌داند: «مدیریت برای زنان به این شکل پیش می‌رود که سال‌ها در آن حوزه باید تلاش کرده باشند، بر عکس مردان که ممکن است به طور مستقیم به مدیریت منصوب شوند.» این جمله نشان می‌دهد که زنان برای رسیدن به همان جایگاه، نیازمند گذر از موانع بیشتر و ارائه سابقه‌ای درخشان‌تر هستند.

در حوزه راهنمای گردشگری، جنسیت دیگر اهمیت ندارد، اما هنوز برخی مشاغل مانند عملیات تور یا مدیریت آژانس‌های بزرگ، در ذهن عموم «مردانه» تلقی می‌شوند. این کلیشه‌های باقی‌مانده، مانع نامرئی پیشرفت زنان است و شکستن آن نیازمند زمان و فرهنگ‌سازی است.

■ بار اضافی تلاش؛ هزینه حضور زنان در عرصه کار

آتابایی به یک واقعیت مسلم اشاره می‌کند: زنان برای دیده‌شدن و به رسمیت شناخته‌شدن، ناچارند بسیار بیشتر از مردان هم‌تراز خود تلاش کنند. او می‌گوید: «این موضوع در همه زمینه‌ها صدق می‌کند؛ در کار، در روابط اجتماعی، حتی در تحصیل. برای اینکه کارمان پیش برود و دیده شویم، باید بیشتر تلاش کنیم.» این «بار اضافی تلاش» را می‌توان به‌نوعی «مالیات نامرئی» حضور زنان در عرصه‌های حرفه‌ای دانست.

زنان نه تنها باید شایستگی خود را ثابت کنند، بلکه باید بر پیش‌داوری‌های ریشه‌دار نیز غلبه کنند. آتابایی مثال می‌زند: «هنوز دیدگاه‌های اجتماعی و فرهنگی زیادی برای محدود کردن زنان وجود دارد. به‌عنوان مثال، ما برای گرفتن مرخصی نسبت به همکاران مرد هم‌رده مشکل بیشتری داریم. حتی این دیدگاه وجود دارد که زنان را استخدام نکنیم؛ چون در ماه چند روز مشکل جسمی دارند، یا مادر هستند و ممکن است درگیر بیماری یا مشکلات فرزندان شوند.»

این نگرش‌ها، اگرچه به‌تدریج کم‌رنگ می‌شوند، اما همچنان در پشت پرده بسیاری از تصمیم‌گیری‌های استخدامی و ارتقایی وجود دارند و سقف شیشه‌ای برای زنان ایجاد می‌کنند. این چالش به‌ویژه در دوران بارداری و پس از آن شدت می‌یابد و گاهی حتی زنان را از گردونه پیشرفت کنار می‌گذارد.

■ پایان افسانه تصمیم‌سازی در پشت پرده

برخلاف تصور رایج که گاهی زنان را «نیروهای تأثیرگذار پشت پرده» معرفی می‌کند، گلناز آتابایی این ایده را در محیط کار رد می‌کند: «شاید در خانواده‌ها در موارد محدودی، تصمیم‌سازی زنان در پشت پرده وجود داشته باشد، اما در جامعه و محیط کار، زنان رو بازی می‌کنند و آن دیدگاه دیگر وجود ندارد. زنان در محیط کار دیده شده‌اند و مجبور نیستند در پشت پرده بازی کنند.»

■ نقش کلیدی زنان در الگوی سفرهای خانوادگی

گلناز آتابایی به نقش تأثیرگذار زنان در یکی از کلیدی‌ترین بخش‌های صنعت گردشگری، یعنی تصمیم‌گیری برای سفر، اشاره می‌کند. به گفته او، نگاه پدرسالارانه گذشته تعدیل شده و در بسیاری از خانواده‌هایی که به آژانس‌ها مراجعه می‌کنند، نقش تصمیم‌گیری به طور مساوی بین زن و مرد تقسیم شده است.

آتابایی توضیح می‌دهد: «این موضوع یک بحث اجتماعی، فرهنگی و حتی اقتصادی است. گاهی وزن اقتصادی به سمت مرد خانواده سنگینی می‌کند و نقش او در تصمیم‌گیری قوی‌تر است، و گاهی زن نقش محوری دارد. اما به‌طور کلی، تصمیم‌گیری‌ها در خانواده‌ها تعاملی شده است.»

او تأکید می‌کند که زنان امروز در تحقیقات اولیه مقاصد، مقایسه قیمت‌ها، خواندن نظرات دیگران و نهایتاً قانع کردن خانواده برای انتخاب یک مقصد خاص، نقشی محوری ایفا می‌کنند. این تغییر نه تنها نشان‌دهنده تحول در ساختار قدرت در خانواده ایرانی است، بلکه برای فعالان صنعت گردشگری نیز پیام مهمی دارد: مخاطب امروز هم زن است و هم مرد، و بازاریابی و خدمات باید این واقعیت و قدرت تصمیم‌گیری زنانه را درک کرده و هدف‌گذاری کنند. نادیده گرفتن این نقش، به معنای از دست دادن بخش عمده‌ای از بازار است.

■ آینده‌ای که می‌توان ساخت

گلناز آتابایی تصویری روشن از گذار تدریجی اما روبه‌جلو در صنعت گردشگری ایران ارائه می‌دهد. به گفته او، آینده این صنعت، آینده‌ای است که در آن زنان نه تنها حضور دارند، بلکه نقش اثرگذار ایفا می‌کنند. با این حال، برای شتاب بخشیدن به این روند، نیاز به همکاری و عزمی جمعی است.

از یک سو، زنان باید به آموزش، توسعه مهارت‌ها و شبکه‌سازی ادامه دهند و از سوی دیگر، نهادهای دولتی و بخش خصوصی باید با ایجاد سیاست‌های شفاف ضد تبعیض، ارائه فرصت‌های راهنمایی و مشاوره، و فراهم کردن محیط‌های کاری منعطف، بستری مناسب برای رشد آنان فراهم کنند.

آتابایی می‌گوید: «داستان زنان در صنعت گردشگری ایران، داستان مقاومت، هوش و عشق به میهن است. آنان با نشان دادن زیبایی‌های ایران به جهان، نه تنها به رونق اقتصادی کمک می‌کنند، بلکه تصویری نوین و توانمند از زن ایرانی ارائه می‌دهند.» به گفته او مسیر ادامه دارد و موفقیت نهایی، موفقیت همه ایران خواهد بود.



زنان امروز در تحقیقات اولیه مقاصد، مقایسه قیمت‌ها، خواندن نظرات دیگران و نهایتاً قانع کردن خانواده برای انتخاب یک مقصد خاص، نقشی محوری ایفا می‌کنند. این تغییر نه تنها نشان‌دهنده تحول در ساختار قدرت در خانواده ایرانی است، بلکه برای فعالان صنعت گردشگری نیز پیام مهمی دارد: مخاطب امروز هم زن است و هم مرد

نبرد پنهان زنان در صنعت هتلداری ایران

آیتک نصیریان، مدیر گروه و مدرس رشته هتلداری و گردشگری دانشگاه علمی کاربردی، موانع و راهکارهای حضور زنان در این صنعت را روایت می‌کند

تلاش مضاعف برای اثبات توانمندی

واکنش زنان در چنین شرایطی، تلاش مضاعف برای اثبات خود است. نصیریان می‌گوید: «برای ثابت کردن توانمندی‌هایم، دو تا سه برابر مردان همکار کار کردم.» با این حال، این تلاش گاهی برای عبور از سقف شیشه‌ای کافی نیست. او ادامه می‌دهد: «وقتی تصمیم‌گیری‌های کلان مطرح می‌شود، نادیده گرفته می‌شوم و مردان دور میز تصمیم می‌گیرند.»

تجربه خستگی و مقاومت

نصیریان که ۱۵ سال مدیر گروه هتلداری و گردشگری دانشگاه کیش بوده و پیش از آن در تهران تدریس کرده، سعی کرده چرخه نابرابری را در نسل بعدی نیز تغییر دهد. اما نتیجه‌ای تلخ گرفته است: «این نگاه ریشه در تربیت و خانواده دارد و حتی در ۵-۶ سال اخیر شدت بیشتری پیدا کرده است.» او می‌گوید: «سعی کردم آن را بپذیرم و دست از مبارزه برداشته‌ام.»

راهکار؛ تغییر نگرش جامعه و خود زنان

با وجود این چالش‌ها، نصیریان به تغییر امیدوار است: «راه‌حل تغییر نگرش تبعیض آمیز، تغییر در نگرش کلان جامعه است و این امر تنها با آموزش و پرورش ممکن است.»

او تأکید می‌کند که زنان نباید عقب‌نشینی کنند: «ما نباید کم بیاوریم و از صحنه خارج شویم.» همچنین یادآوری می‌کند که به‌روز ماندن و یادگیری مستمر، کلید حضور مؤثر زنان در صنعت است: «زنان باید دیدگاه خود را نسبت به خودشان تغییر دهند، دانش خود را به‌روز کنند و هرگز دست از تلاش برندارند.»

به باور نصیریان، رسیدن به برابری در صنعت هتلداری، نیازمند مقاومت دوجوهی است: هم تغییر نگرش جامعه و هم تغییر نگاه خود زنان به توانمندی‌هایشان. تنها با این مسیر می‌توان اطمینان داشت که حضور زنان در جایگاه‌های کلیدی و مدیریتی، به شکل واقعی تثبیت شود و کیفیت این صنعت ارتقا یابد.

صنعت هتلداری ایران عرصه‌ای است که نیازمند خلاقیت، مدیریت دقیق و توانمندی‌های حرفه‌ای است؛ زمینه‌ای که زنان می‌توانند نقش‌های کلیدی و تأثیرگذار در آن ایفا کنند. آیتک نصیریان، مدیر گروه و مدرس رشته هتلداری و گردشگری دانشگاه علمی کاربردی و مشاور راهاندازی هتل‌ها و اماکن گردشگری، با تجربه ۲۶ ساله خود، چشم‌انداز و چالش‌های حضور زنان در این صنعت را روایت می‌کند.

زنان و نقش کلیدی در صنعت هتلداری

نصیریان از همان ابتدا روی توانمندی زنان در صنعت هتلداری تأکید می‌کند: «این صنعت با ویژگی‌هایی مانند دقت، مدیریت روابط و خلق تجربه مثبت برای مهمانان تطابق دارد. حضور زنان نه تنها یک گزینه، بلکه ضرورت ارتقای کیفیت خدمات است.» او توضیح می‌دهد که هدف این صنعت ایجاد فضایی امن و به‌یادماندنی برای مهمانان است و برای تحقق این هدف، شایستگی‌های حرفه‌ای و مدیریتی زنان حیاتی است.

سقف شیشه‌ای؛ وقتی شایستگی با جنسیت روبه‌رو می‌شود

با وجود ضرورت حضور زنان، نصیریان با موانع جدی مواجه بوده است: «من ۲۶ سال در این صنعت کار کردم. هم‌رده‌های مرد من در رده‌های بالاتر قرار دارند، فقط به دلیل جنسیت.» این نمونه‌ای از «سقف شیشه‌ای» است؛ مانعی نامرئی که پیشرفت زنان را محدود می‌کند.

او ریشه این تبعیض را در نگرش مردسالارانه جامعه می‌داند و می‌گوید: «به مردان بیشتر اطمینان می‌دهند و امکانات بهتری در اختیارشان قرار می‌گیرد. مثلاً همکار مرد من در کیش از خودرو و اسکان بهتر برخوردار است، اما من در همین جایگاه محرومم.»





| سمیرا آینه‌زاده |
| راهنمای گردشگری |

گردشگری در تقاطع فرصت و مسئولیت

نقش زنان در مدیریت و اقامتگاه‌ها

در اقامتگاه‌های بوم‌گردی و هتل‌ها نیز زنان حضور پررنگی دارند. آنان با جزئی‌نگری در طراحی، دیزاین، آشپزی و ارائه خدمات، مجموعه‌ها را به خوبی مدیریت می‌کنند. باین‌حال، هنوز در برخی موارد، نقش زنان در ارتباط مستقیم با گردشگران محدود است و مسئولیت رسمی مدیریت اغلب بر عهده مردان خانواده گذاشته می‌شود. این نادیده‌گرفتن نه تنها بی‌عدالتی است، بلکه کسب‌وکار را از بهره‌گیری کامل از ظرفیت‌های انسانی محروم می‌کند.

بر اساس تجربه من در همکاری با هلدینگ گردشگری تأمین اجتماعی، زنان توانمند و با سابقه‌ای وجود دارند که با وجود شایستگی، همچنان در جایگاه کارشناس باقی‌مانده‌اند. نگاه کلیشه‌ای بسیاری از مجموعه‌ها توان مدیریتی زنان را نادیده می‌گیرد؛ درحالی‌که حضور آنان می‌تواند کیفیت خدمات و جذب مشتریان را به طور قابل‌توجهی افزایش دهد.

راهکارها برای ارتقای نقش زنان

برای تحقق حضور فعال‌تر زنان در گردشگری، نهادهای متولی و سازمان‌های مردم‌نهاد باید برنامه‌ریزی مدون داشته باشند. آموزش تخصصی، شبکه‌سازی حرفه‌ای و معرفی الگوهای موفق، اعتمادبه‌نفس و ارتقای موقعیت شغلی زنان را تقویت می‌کند. فرهنگ‌سازی در میان جامعه محلی و فعالان صنعت گردشگری نیز ضروری است تا اهمیت مشارکت زنان درک شود. تنها در این صورت، می‌توان به برابری فرصت‌ها و بهره‌گیری کامل از توان انسانی در صنعت گردشگری امیدوار بود.

صنعت گردشگری بدون مشارکت فعال و برابر زنان، نه تنها ناقص خواهد بود، بلکه از خلاقیت، ابتکار و ظرافت‌های لازم برای توسعه پایدار محروم می‌شود. استفاده از تمام ظرفیت‌های جامعه، به‌ویژه زنان، هم یک ضرورت اقتصادی و هم یک امر اخلاقی و اجتماعی است.



در اقامتگاه‌های بوم‌گردی و هتل‌ها نیز زنان حضور پررنگی دارند. آنان با جزئی‌نگری در طراحی، دیزاین، آشپزی و ارائه خدمات، مجموعه‌ها را به خوبی مدیریت می‌کنند. باین‌حال، هنوز در برخی موارد، نقش زنان در ارتباط مستقیم با گردشگران محدود است و مسئولیت رسمی مدیریت اغلب بر عهده مردان خانواده گذاشته می‌شود.

صنعت گردشگری به‌عنوان یکی از ارکان مهم اقتصادی جهان، ظرفیت زیادی برای ایجاد اشتغال و درآمدزایی دارد. نقش زنان به‌عنوان نیمی از نیروی کار بالقوه این صنعت، همواره موضوعی قابل‌توجه بوده است. حضور زنان در گردشگری، همانند دیگر صنایع، با چالش‌هایی همراه است، هرچند طی دهه گذشته تغییرات قابل‌توجهی در نقش آنان رخ داده است. باین‌حال، هنوز فاصله زیادی تا برابری فرصت‌ها وجود دارد.

نگاه دوگانه به توانمندی زنان

باوجود تحولات، نگاه سنتی در برخی آژانس‌ها همچنان پابرجاست. در بخش فروش تور، اولویت‌دادن به جذب زنان صرفاً به دلیل ظاهر، هنوز مشاهده می‌شود؛ موضوعی که حتی در نمایشگاه‌های گردشگری سالانه نیز مشهود است. اما در اجرای تور که مسئولیت تخصصی‌تر و مهم‌تر است، اعتماد به زنان کمتر است و ملاحظات بیشتری در مسیر استخدام یا سپردن مسئولیت به آنان اعمال می‌شود. این نگاه دوگانه، توانمندی‌های حرفه‌ای زنان را نادیده می‌گیرد و مانعی جدی برای پیشرفت آنهاست.

تجربه شخصی من در حوزه طبیعت‌گردی نشان داده است که تبعیض جنسیتی حتی اگر ناخودآگاه باشد، هنوز وجود دارد. بارها دیده‌ام که اجرای تورهای پیامی به مردان واگذار شده و در بخش عملیات و برنامه‌ریزی نیز حضور آقایان پررنگ‌تر است. این امر علاوه بر محدودکردن فرصت‌های شغلی زنان، صنعت گردشگری را از ایده‌ها و خلاقیت‌های آنان محروم می‌کند. زنان به دلیل ویژگی‌های ذاتی خود، نگاه جامع‌تر و دقیق‌تری به برنامه‌ریزی و اجرای تورها دارند و نادیده‌گرفتن این ظرفیت، کیفیت خدمات را کاهش می‌دهد.

چالش‌های اجتماعی و حرفه‌ای

زنان در برخورد با مسافران، رانندگان و جامعه محلی، نیاز به‌دقت و متانت بیشتری دارند. گاهی برخی مسئولان بوم‌گردی یا رانندگان، تمایلی به پذیرش دستور از یک زن نداشته‌اند که باعث ایجاد فضایی پرتنش شده است. این مقاومت‌ها انرژی زیادی از زنان می‌گیرد و آنان را مجبور می‌کند چندین برابر همکاران مرد تلاش کنند. چنین فضایی انگیزه کاری را کاهش می‌دهد و می‌تواند به خروج نیروهای کارآمد زن از صنعت بینجامد.

از سوی دیگر، زنان به‌عنوان گردشگر، بخش قابل‌توجهی از تقاضای بازار را تشکیل می‌دهند. آنان در تورهای داخلی و خارجی فعال‌اند و به دنبال تجربه‌های جدید، توسعه فردی و اجتماعی هستند. سفر برای بسیاری از زنان، فرصتی برای خودشناسی و کشف توانایی‌های فردی است و حضور فعال در تورها، فضاهای اجتماعی امن‌تری برای آنان ایجاد می‌کند. باین‌حال، محدودیت‌های قانونی یا شرط اجازت همسر هنوز برخی زنان را از سفر مستقل بازمی‌دارد و در این شرایط تورهای گردشگری تا حدی این دغدغه را کاهش می‌دهند.



ستاره حجتی |

روزنامه‌نگار |

زنان ایل، کنشگران اقتصادی-اجتماعی در حال تحول

در ۵۰ سال اخیر مهم‌ترین دغدغه زنان عشایر تربیت فرزندان بوده است که برای زندگی مدرن و خارج از چارچوب ایل آماده‌اند

همه حرف‌های شاه‌زنان را لایلا هم تأیید می‌کند. لایلا که ۶ فرزند دارد. فرزندان او هم در ایل زندگی نمی‌کنند: «دنیا خیلی عوض شده. وقتی جوان بودیم هم داشت عوض می‌شد.»

کارهایی که دیگر نداریم

انگار این جمله خلاصه‌ای از تجربه مشترک همه زنان ایل است که طی نیم‌قرن اخیر باید با زندگی تغییر شکل داده شده، خودشان را هماهنگ می‌کردند: «زندگی در ایل مثل شهر نیست. از صبح که بیدار بشوی، حتی هنوز هم کار زیادی برای انجام داری. مخصوصاً از رسیدگی به گاو و علوفه تا روفوی چادرش، صبحانه و ناهار، نان پختن و کره گرفتن، تا هر کار دیگری که یک زن دارد. حالا بعضی کارها دیگر به عهده زنان نیست. مثلاً دیگر زن‌ها نمی‌توانند بروند به ۳۰۰ رأس رمه برسند. این کارها را خود مردان انجام می‌دهند، تحویل سوخت و آرد و... اما همچنان با ماست. این زندگی ماست که خیلی دچار تغییر شد. اما مهم این بود که بچه‌های ما نمی‌خواستند بیایند در ایل. ما خودمان ۱۰ تا خواهر و برادر بودیم. اما خودم فقط ۶ بچه دنیا آوردم. بچه‌های من الان یکی یا دو تا بچه دارند، بچه‌هایشان هم بیشتر از چند روز مهمانی پیش ما را دوام نمی‌آورند، اصلاً مال این زندگی نیستند. برای بچه‌های من، چه دخترانم چه پسرانم، کار راحت‌تری از من دارند که بچه‌هایشان را برای اجتماع تربیت کنند، چون خودشان شبیه شهری‌ها هستند، اما من وقتی باید پسرم را می‌فرستادم تا دیپلم درس بخواند، هم نمی‌دانستم دقیقاً که چه چیزهایی لازم دارد و باید چه کارهایی برایش انجام دهیم. گاهی هم از بی‌سوادی خودمان خجالت می‌کشیدیم؛ اما تقصیر ما که نبود.»

آمادگی برای چیزی که نمی‌دانستند

زیبده، از اهالی ایل «رحمتی» ترکاشوند لرستان، ۳۵ سال دارد و به واسطه شغلش تلاش می‌کند تا لاقفل قشلاق را در کنار پدر و مادر و ایل بگذارد: «موضوع زنان ایل نیست. موضوع زندگی عشایر است که مانند همه چیز دیگر در زندگی پوست‌انداخته است. زندگی زن ایلاتی عوض شده است. شاید زندگی زنی مثل من دیگر به نظر خیلی‌ها ایلاتی نباشد، اگرچه همه ریشه‌هایم همواره با من است. برای اینکه من و خواهرها و برادریم درس بخوانیم، چند سال پدر و مادرم دست از کوچ کشیدند.»

زیبده کارشناس توان‌بخشی است. او از مادرش می‌گوید، زنی که فکر می‌کند تمام رؤیایش در ایل مانده است، گرچه ایل هم آن ایل قدیم نیست: «تمام رویا و آرزوی من در همان ایل بود. شاید اگر می‌توانست، ما را هم مجبور می‌کرد مثل خودش زندگی کنیم. اما ناچار شد بپذیرد، چون همه چیز اطرافش در حال تغییر بود. اگر ۴۰ سال پیش بود، زمان قشلاق یا ییلاق، زنان همه چیز را جمع‌وجور می‌کردند؛ قاطر و اسب و استرا را هم تیمار می‌کردند، همه مایحتاج موردنیاز را آماده کرده و دم دست می‌گذاشتند. اما در این سال‌ها چه اتفاقی افتاده است؟ قرار است همه چیز بار کامیون و وانت شود. دیگر این کار زنانه تلقی نمی‌شود.»

زیبده از این هم فراتر می‌رود: «حالا دام‌پروری و صنایع دستی در میان عشایر هم تغییر کرده است. همه چیز یا از بین رفته یا شکل صنعتی‌تر گرفته است. بسیاری از عشایر ساکن روستاهای عشایری هستند. پس جز در محدود موارد، زندگی صددرصد سنتی در میان عشایر را هم نمی‌بینید. من فکر می‌کنم بزرگ‌ترین مسئولیت زنان در ایل طی این نیم‌قرن، همین تغییر چهره زندگی بوده باشد. آن‌ها تلاش کرده‌اند با همه محدودیت‌ها نسل جدید را به جلو ببرند و درعین حال زندگی محلی و فرهنگشان را حفظ کنند.»

زنان عشایری طی ۵۰ سال اخیر از وضعیت «تولیدکنندگان صرف سنتی» به «کنشگران اقتصادی - اجتماعی در حال تحول» تبدیل شده‌اند که درعین حال که میراث‌دار سنت‌های گذشته‌اند، با چالش‌های مدرنیته، اسکان و تغییر ذائقه بازار دست‌وپنجه نرم می‌کنند. موضوعی که نه تنها خودشان بر آن اذعان دارند؛ بلکه کارشناسان توسعه جامعه محلی هم آن را تأیید می‌کنند. زانی که اگرچه نمی‌تواند به زبان جامعه‌شناسانه از آنچه بر سرشان رفته‌اند حرف بزند؛ اما با چند جمله کوتاه همه چیز را روایت می‌کند: «باید فرزندانمان را برای جامعه و زندگی‌ای آماده می‌کردیم که هیچ از آن نمی‌دانستیم و اهلش نبودیم.»

نامش «شاه‌زنان» است. نامی که «عمو غریب»، همسرش می‌گوید برانزده عروس ایلات «دالاهوی کرمانشاه» بود. از بیش از ۵۰ سال قبل حرف می‌زنند. خاطره روزی که شاه‌زنان با «غریب» جوان ازدواج کرد و شد یکی از زنان ایل: «مستان بود. در راه کوچ بودیم. هیچ چیز شبیه حالا نبود. گله و رمه را توی دو متر برف جابه‌جا می‌کردیم. خودمان را هم، «شاه‌زنان ساکت است و بیشتر به گفته‌های عمو غریب گوش می‌کند. عمو غریب از خاطرات سال‌های دور می‌گوید و اینکه «زندگی در ایلات خیلی فرق کرده است.» وقتی به خاطره‌ای از تولد فرزند اولشان می‌رسد؛ اما شاه‌زنان خودش را به داستان می‌رساند. هرچه باید در این داستان هیچ‌کس مانند او نمی‌تواند راوی باشد: «خودم جته‌ای نداشتم. شکم اما خیلی بزرگ بود. با همین شکم باید پشت اسب می‌نشستم و جابه‌جا می‌شدم. فرزند اولم هم در زمستان دنیا آمد. تقریباً همه کارها در همان ایل انجام می‌شد حتی زایمان. خوب یادم هست که آن قدر هوا سرد و نمور بود که برای درست کردن آب گرم هم همه به دردمس افتاده بودند. آن وقت‌ها مثل حالا نبود. الان در مسیر و در هر «ایل راه» آن قدر روستا و شهر هست که همه به بیمارستان و زایشگاه دسترسی دارند. آن وقت‌ها نه.»

زندگی جور دیگری شد

شاه‌زنان ۵ فرزند را در فاصله‌های کم و نزدیک به هم دنیا آورده است. فرزندان که خودش و عمو غریب می‌گویند هیچ‌کدامشان در ایل و با آنها زندگی نمی‌کنند. عمو غریب می‌گوید: «بچه‌ها باید بروند سراغ زندگی خودشان. آنها قرار نیست راه ما را بروند. ما نمی‌توانیم جور دیگری زندگی کنیم؛ اما آنها می‌توانند.»

برای شاه‌زنان صحبت از آنچه در فکرش می‌گذرد سخت به نظر می‌رسد؛ اما خلاصه آنچه می‌گوید این است که زن بودن در آن سال‌های گذار، سخت‌تر از گذشته‌های دور بود. در آن سال‌های گذار، هر زن باید فرزندش را برای زندگی آماده می‌کرد که هیچ از آن نمی‌دانستند: «بچه‌ها باید مدرسه می‌رفتند. از همان سال‌های قبل انقلاب خیلی روی این که بچه‌ها همه جای ایران درس بخوانند کار می‌شد. اما بعد از انقلاب واقعاً روی آن کار شد. اولین معلمی که به ایل ما آمده را یادم هست.» عمو غریب اینها را تعریف می‌کند و شاه‌زنان از بی‌اش ادامه می‌دهد: «همه بچه‌های من باسواد هستند. اما من درس‌ومشق بلد نبودم. هیچ‌کداممان بلد نبودیم. کمتر مادری در ایل پیدا می‌شد که جز قرآن، سواد دیگری داشته باشد. همه چیز داشت عوض می‌شد و ما باید بچه‌هایمان را برایش آماده می‌کردیم. سواد می‌آوردند، واکسن می‌آوردند، هزار و یک چیز بود که بلدش نبودیم؛ اما بچه‌ها باید یاد می‌گرفتند.»

دگرگونی در ساختار ایل

آنچه زبیده می‌گوید، از نگاه «لیلا مقسمی»، کارشناس توسعه جوامع محلی، نیز تأیید می‌شود. مقسمی معتقد است زنان عشایر، بدون اینکه بدانند و بدون اینکه کسی به آنان آموزش داده باشد، پلی میان جهان سنتی کوه و دشت و زندگی مدرن شده‌اند که زمان ناگزیر برایشان به ارمغان آورده است.

مقسمی می‌گوید: «زنان عشایری همیشه ستون فقرات اقتصاد و بقای ایل بوده‌اند و بخش عمده‌ای از تولید و مدیریت خانواده بر عهده آن‌ها بوده است. طی پنجاه سال گذشته، نقش این زنان دستخوش دگرگونی‌هایی شده است که در ساختار زندگی ایل ایجاد شده است.»

او توضیح می‌دهد که نقش اقتصادی زنان عشایری همواره برجسته‌ترین مسئولیت آن‌ها بوده، اما نوع این نقش تغییر کرده است: «زنان عشایری به‌صورت سنتی در تمامی چرخه‌های تولید نقش اصلی را ایفا می‌کردند؛ دوشیدن دام‌ها، فراوری محصولات لبنی (کره، ماست، پنیر، کشک) و آماده‌سازی پشم، بافت فرش، گلیم، جاجیم و سیاه‌چادر که منبع مهم درآمد خانواده و هویت فرهنگی عشایر در گذشته بود، جمع‌آوری سوخت، تهیه غذا و نگهداری از فرزندان در شرایط کوچ، نکته مهم این است که زنان عشایر در مدرسه و فضای آموزشی، بلکه در همان فضای ایل برای ایفای این نقش‌ها آماده می‌شدند. اما در گذر زمان با چالش‌های ناشی از مدرنیزاسیون روبه‌رو شدند؛ چالش‌هایی که از زمان پهلوی اول گریبان عشایر و ایلات و به تبع آن زنان عشایر را گرفت. با گذشت زمان، ورود تولیدهای صنعتی و مواد غذایی آماده به مناطق عشایری و همچنین کاهش تمایل بازار به برخی محصولات سنتی باعث شده است که اگرچه زنان همچنان می‌بافند، اما سهم تولیدات صنعتی در زندگی عشایر افزایش یافته و بازار فروش محصولات سنتی، مانند قالی، دشوارتر شده است.»

مقسمی ادامه می‌دهد: «استفاده از امکانات جدید، مانند وسایل حمل‌ونقل مدرن و سوخت فسیلی به‌جای هیزم، بخشی از مسئولیت‌های فیزیکی سنگین زنان را کاهش داده است. البته در سال‌های اخیر تلاش‌هایی برای ثبت هویت اقتصادی زنان عشایری، تسهیل دسترسی آن‌ها به بازارهای شهری و ارائه تسهیلات حمایتی برای تبدیل فعالیت‌های سنتی به کسب‌وکارهای کوچک و پایدارتر دیده می‌شود. دولت تلاش کرده است زنان عشایر را به سمت ایجاد تعاونی‌های خرد و کوچک یا صندوق‌های عشایری سوق دهد؛ یعنی دولت نیز در این تغییر پارامترهای اقتصادی نقش فعالی داشته است.»

از منظر او، بزرگ‌ترین عامل تغییر در زندگی عشایر، کاهش جمعیت کوچنده و اسکان یافتن بخش قابل‌توجهی از آن‌هاست: «مسئولیت سنگین زنان در مدیریت خانواده، نگهداری از خردسالان و جمع‌آوری آذوقه در طول مسیر کوچ‌های طولانی، با اسکان یافتن کاهش یافته است. زنان عشایری ساکن در کنار روستاها یا شهرها، در کنار دامداری محدود، ممکن است به کشاورزی، کار در کارگاه‌های محلی یا فعالیت‌های خدماتی روی آورده باشند که این مشاغل جدید نیازمندی‌ها و مهارت‌های متفاوتی را می‌طلبد. جایگزینی سیاه‌چادر با خانه‌های ثابت، نوع مسئولیت‌ها، مانند تمیزکاری و دکوراسیون، را از ساختار قابل‌حمل و ساده به سمت خانه‌های روستایی یا شهری تغییر داده است. همچنین افزایش نفوذ دولت در ارائه خدمات عمومی طی نیم‌قرن اخیر تأثیر عمیقی بر زندگی زنان عشایری داشته است. در گذشته، نرخ سواد در میان زنان عشایری بسیار پایین بود. امروزه، با وجود مدارس عشایری سیار و توسعه نهضت سوادآموزی، دسترسی به آموزش افزایش یافته است. سوادآموزی به زنان این امکان را داده که در امور مالی، بهداشتی و حقوقی خانواده آگاهی بیشتری کسب کنند. دسترسی به خانه‌های بهداشت و واکسیناسیون سلامت مادران و کودکان را به شدت بهبود بخشیده و از مسئولیت‌های سنتی زنان در درمان‌های محلی و سنتی کاسته است. تلویزیون، تلفن همراه و اینترنت، حتی در مناطق دوردست، سطح آگاهی زنان عشایری را نسبت به حقوق و وضعیت زنان در سایر نقاط کشور و جهان افزایش داده و زمینه را برای مطالبه‌گری بیشتر فراهم کرده است.»

افزایش نفوذ اجتماعی

لیلا مقسمی چهره دیگری از تغییر در نقش‌های اجتماعی و خانوادگی زنان عشایر را ترسیم می‌کند: «اگرچه ساختار مردسالارانه همچنان غالب است، اما نفوذ اجتماعی زنان در تصمیم‌گیری‌های ایل و خانواده تا حدودی افزایش یافته است. زنان عشایری همواره در تربیت فرزندان با هویت قوی ایلی نقش‌محوری داشته‌اند. در دوران جدید، آن‌ها باید فرزندان را برای زندگی در دنیایی آماده کنند که نه تنها نیازمند مهارت‌های سنتی، بلکه نیازمند سواد و مهارت‌های شهری نیز هست. در مجامع ملی و محلی، نهادهای حمایتی و سازمان‌های مردم‌نهاد، جایگاه و نقش زنان عشایری را به‌عنوان حافظان محیط‌زیست، تولیدکنندگان اقتصادی و سفیران فرهنگ سنتی پررنگ کرده‌اند.»





گفت‌وگو با ناهید خداکرمی، رئیس انجمن علمی مامایی ایران

بحران‌های محیط‌زیستی بیشترین آسیب را به زنان وارد می‌کند



ریحانه حیدری |
روزنامه‌نگار

بزنم. به‌عنوان منتخب مردم تهران در کمیسیون سلامت و محیط‌زیست، تمام تلاشم در همین راستا بود.

امروز تغییرات اقلیمی دیگر موضوعی جانبی نیست؛ بلکه مسئله بقاست. جهان با گرمایش زمین، کمبود منابع آبی، بحران انرژی، بارش‌های سیل‌آسا، طوفان‌های ویرانگر و تغییرات شدید آب‌وهوایی روبه‌روست. زنان بیش از همه در معرض این آسیب‌ها قرار دارند؛ بنابراین برای من، به‌عنوان مدافع سلامت زنان و محیط‌زیست، حساسیت به این بحران‌ها یک وظیفه است.

■ به تجربه شما در شورای شهر تهران، چه اقداماتی امروز می‌توان برای شهر و شهروندان در حوزه محیط‌زیست انجام داد؟

در تجربه شورای شهر بارها دیده‌ام که هیچ اقدام محیط‌زیستی بدون همراهی مردم و مطالبه‌گری اجتماعی به نتیجه نمی‌رسد. متأسفانه مدل توسعه در ایران اغلب «تخریب‌محور» بوده است. تهران نمونه بارز این خطاست: توسعه شهری با نابودی باغات و کوه‌ها، ساخت‌وساز بر روی گسل‌ها و برداشت بی‌رویه از آب‌های زیرزمینی. همین برداشت‌های نابجا باعث نشست زمین و کاهش شدید ذخایر آبی پایتخت شده است. شهری که میلیون‌ها نفر در آن زندگی می‌کنند، امروز با کمبود آب آشامیدنی، بحران برق در تابستان و آلودگی شدید هوا مواجه است.

بیش از نیم‌قرن است که تهران به‌جای توسعه پایدار، راه تخریب را در پیش گرفته؛ کوه‌ها بریده شده، ریه‌های سبز شهر نابود شده و خانه‌ها بر روی گسل‌ها ساخته شده‌اند. نتیجه این سیاست‌ها امروز خود را نشان می‌دهد: آلودگی هوا، کمبود آب و برق، ترافیک و آلودگی صوتی که مستقیماً بر سلامت جسم و روان شهروندان تأثیر می‌گذارد. تحقیقات علمی نشان می‌دهد آلودگی هوا با افزایش ناباروری، ناهنجاری‌های جنینی و زایمان زودرس ارتباط مستقیم دارد.

◆◆◆ از رحم مادر تا نخستین نفس نوزاد، سلامت نسل آینده به زمین و هوایی که در آن زندگی می‌کنیم گره‌خورده است. آلودگی‌ها، تخریب محیط‌زیست و بحران انرژی، زنگ خطری برای جان زنان، مردان و کودکان است و آینده را در معرض تهدید قرار داده است. برای بررسی تحولات حوزه محیط‌زیست و زنان، به سراغ ناهید خداکرمی، رئیس انجمن علمی مامایی ایران و عضو سابق شورای شهر تهران، رفتیم.

خداکرمی معتقد است بحران‌های محیط‌زیستی مانند کمبود آب، آلودگی هوا و توسعه ناپایدار بیشترین آسیب را به زنان وارد می‌کند و حضور جدی‌تر آنان در نهادهای تصمیم‌گیر، می‌تواند سیاست‌هایی آینده‌نگر و خانواده‌محور را رقم بزند.

■ به نظر شما، به‌عنوان متخصص مامایی و فعال حوزه محیط‌زیست، تغییرات اقلیمی چه تأثیراتی بر سلامت زنان و نوزادان دارد؟

حوزه سلامت و به‌ویژه مامایی که با سلامت مادر و نوزاد و به عبارتی سلامت نسل آینده پیوند خورده، ارتباط ناگسستنی با محیط‌زیست دارد. هر عامل محیطی که موجب بیماری شود، می‌تواند از دوران جنینی تا سالمندی سلامت انسان را تهدید کند. امروز تمام جامعه پزشکی، از پزشکان گرفته تا ماماها، با پیامدهای تغییرات اقلیمی و بحران‌های محیط‌زیستی مواجه‌اند.

در حرفه مامایی، وضعیت باروری، بارداری و سلامت جنین به‌شدت تحت‌تأثیر عوامل محیطی است؛ آلودگی هوا، میکروپلاستیک‌ها، آلاینده‌های خاک و آب و حتی تغییر کیفیت مواد غذایی می‌توانند منجر به زایمان زودرس، تولد نوزاد کم‌وزن و حتی بروز برخی سرطان‌ها شوند.

به همین دلیل، من در کنار فعالیت‌های تخصصی سلامت، داوطلب عضویت در شورای شهر شدم تا از نزدیک سلامت و محیط‌زیست را در مدیریت شهری به هم گره

خانواده‌ها و زنان چطور می‌توانند به کودکان آموزش دهند که رفتارشان با طبیعت اصلاح شود؟

زنان در خانواده نقش محوری در آموزش رفتارهای زیست‌محیطی دارند، اما این مسئولیت تنها بر عهده آن‌ها نیست؛ پدران هم باید همراه باشند. مدارس و مراکز آموزشی و حتی شهرداری‌ها نیز مسئولیت دارند. آموزش کودکان باید از سنین پایین و به شکل تجربی آغاز شود؛ مثلاً بخشی از آموزش‌های دوره ابتدایی می‌تواند در طبیعت، بازدید از پارک‌های ملی، موزه‌ها یا حتی مشارکت در بازیافت خانگی طراحی شود. این رویکردی است که کشورهای پیشرفته در پیش گرفته‌اند.

متأسفانه در دهه‌های اخیر محتوای آموزشی ما در کتاب‌های درسی تقریباً هیچ توجهی به محیط‌زیست و منابع طبیعی نداشته است. شاید نبود حضور مؤثر زنان در تصمیم‌گیری‌های آموزشی و تدوین کتب درسی نیز دلیل مهم این غفلت باشد.

اگر بخواهم جمع‌بندی کنم: سیاست‌های زیست‌محیطی باید خانواده‌محور و آینده‌نگر باشند. ما حق نداریم راه مخربی که گذشتگان طی کردند و سبب‌ساز چالش‌های امروز شده است را ادامه دهیم و منابع متعلق به نسل آینده را مصرف کنیم. نظارت بر شیوه توسعه شهری برای جلوگیری از توسعه نامتوازن شهرها، توقف ساخت‌وساز در باغات، توسعه انرژی‌های پاک و سرمایه‌گذاری بر پژوهش‌های علمی درباره اثرات محیط‌زیست بر سلامت زنان و باروری، حیاتی است.

گرچه زنان و کودکان در مقابل تخریب محیط‌زیست آسیب‌پذیرتر هستند، اما تنها قربانی بحران‌های امروز نیستند؛ تصمیمات اشتباه در مسیر هدررفت منابع طبیعی، علاوه بر زنان و خانواده، تمامیت کشور را نیز تحت‌تأثیر قرار داده است. محیط‌زیست دیگر مسئله حاشیه‌ای نیست؛ بلکه موضوع بقای نسل‌هاست.

زنان می‌توانند کلیدداران آینده‌ای سبز و پایدار باشند. صدای زنان دوستدار محیط‌زیست، در واقع صدای مادر طبیعت است؛ بشنویم و عمل کنیم.

برای رهایی از این وضعیت، نگاه مدیریتی باید تغییر کند. شوراها و شهرداری‌ها باید جلوی تخریب باغات، منابع آبی و ساخت‌وسازهای غیرمجاز را بگیرند. از سوی دیگر، بحران انرژی در تهران یک هشدار جدی است؛ وقتی برق شهر در تابستان تأمین نمی‌شود، یعنی وابستگی به سوخت‌های فسیلی ما را به بن‌بست رسانده است. توسعه انرژی‌های تجدیدپذیر، مانند خورشیدی و بادی، برای شهری مثل تهران حیاتی است و باید به‌جای ادامه سرمایه‌گذاری در پروژه‌های آلاینده، مسیر جدیدی در تأمین انرژی باز شود.

ادامه ساخت‌وسازهای بی‌رویه و تخریب باغات در شهرداری تهران و سایر کلان‌شهرها نشان می‌دهد حل چالش‌های محیط‌زیست هنوز اولویت قرار نگرفته و دولت، شهرداری‌ها و مردم در یک راستا حرکت نمی‌کنند.

برخی لوايح دولت در حوزه‌های مختلف با چالش یا موانع روبه‌رو می‌شوند. چرا مسیر توانمندسازی زنان در این حوزه‌ها دشوار است؟

زنان در کشور ما با وجود اینکه ۵۰ درصد جمعیت را تشکیل می‌دهند و بسیاری از آن‌ها تحصیل کرده، مدیر و اثرگذار هستند، هنوز جایگاه واقعی خود را در سیاست‌گذاری و تصمیم‌گیری پیدا نکرده‌اند. در حوزه محیط‌زیست هم همین وضعیت دیده می‌شود. انتخاب یک زن در رأس سازمان محیط‌زیست قدم مثبتی است، اما کافی نیست. وقتی سایر نهادها مشارکت زنان را جدی نمی‌گیرند، یک مدیر زن به‌تنهایی نمی‌تواند معجزه کند.

بحران‌های محیط‌زیستی، مانند آب، برق و آلودگی هوا، با نگاه جنسیتی حل نمی‌شوند، بلکه نیازمند تعهد سیستمی و همکاری بین‌بخشی هستند. با این حال، زنان با نگاه آینده‌نگر و حس مسئولیت نسبت به نسل‌های بعدی، می‌توانند نقش کلیدی در ایجاد تغییر ایفا کنند. اگر حضور جدی‌تر زنان در نهادهای تصمیم‌گیر، مانند مجلس، دولت، به‌ویژه وزارتخانه‌های کشاورزی، کشور، بهداشت، رفاه و حتی صنایع، برقرار شود، سیاست‌ها نیز هم خانواده‌محورتر و هم آینده‌نگرتر خواهند شد.





ستاره حجتی |
 روزنامه‌نگار

گزارش میدانی پیام‌ها از مشکلات مالی و اجتماعی انجام آزمایش‌های غربال‌گری برای زنان باردار

محکوم به «به دنیا آوردن»



موضوع انجام آزمایش‌های غربال‌گری و حذف اجبار دولت برای انجام آن توسط مادران باردار، هر چند ظاهراً مسئله‌ای اجتماعی است، اما فشار روانی زیادی به زنان و بار مالی قابل‌توجهی به خانواده‌ها وارد می‌کند. با این حال، بیشترین آسیب متوجه کودکانی است که با نقص‌های مادرزادی متولد می‌شوند و قرار است سال‌های زندگی خود را با این مشکلات سپری کنند. هم‌زمان، گرانی و دسترسی محدود به داروهای ضروری و مکمل‌های دوران بارداری، احتمال ابتلای نوزاد تازه‌متولدشده به بیماری‌هایی مانند اوتیسم را افزایش داده است؛ بیماری‌هایی که تنها از طریق پیشگیری، به‌ویژه با تغذیه و سلامت مادر، تا حدی قابل‌کنترل هستند و حتی با سونوگرافی و آزمایش‌های معمول قابل تشخیص نیستند.

روایت اول: من

درست یک لحظه بعد از اینکه جواب آزمایش خون مثبت و تأیید وجود جنین کوچکی در من به دستم داده شد، مانند هر مادر دیگری هزار فکر و خیال از آنچه باید برای سلامت فرزندم انجام می‌دادم، از ذهنم عبور کرد. همه نشاط و سرخوشی مادری یک سو، اضطراب راهی ۹ ماهه تا سلامت به دنیا آمدن جگرگوشه‌ای که در دل می‌پرورانی، یک‌سوی دیگر.

«باید همه مراحل را به بهترین شکلی از سر بگذرانیم.» دست روی شکمی که هنوز تا بالا آمدن و بزرگ‌شدنش چند ماه مانده می‌کشم و می‌گویم: «قدم‌به‌قدمش را من و تو و پدر با هم انجام می‌دهیم. مطمئن می‌شویم همه چیز درست و روبه‌راه است.»

در مطب، دکتر سیاه‌ای از آنچه باید انجام دهیم را پیش رویمان قرار می‌دهند؛ از آنچه باید در مورد افزایش وزن بدنم تا دانستن‌ها در مورد مراحل غربال‌گری. دکتر تأکید می‌کند همه این مراحل باید موبه‌مو انجام شود تا مطمئن باشیم فرزند سالمی به دنیا می‌آید. البته به دلیل برداشتن اجبار قانونی، برخی از این آزمایش‌ها مشمول بیمه نمی‌شوند و انجامشان گران تمام می‌شود. من تأکید می‌کنم که همه آنچه باید، انجام خواهیم داد.

فرزند است) نارضایتی او را بشنود: «من گفتم باید آزمایش‌ها را آنجا بدهیم. چون هم در خانواده ما، هم خانواده شوهرم، هم این بیماری و هم یک نوع معلولیت دیگر را داریم. خدا را شکر برای دختر و پسر بزرگ‌ترم همه را انجام داده بودیم و مطمئن بودیم که سلامت هستند. اما برای محمدعلی (نوزاد توی آغوشم) دیگر همسرم گفت هزینه‌ها زیاده شده، خدا را شکر که دو تا بچه دیگرمان سالم هستند، خدا این را هم به ما صحیح‌وسالم می‌دهد. اما قسمت این‌طور بود.»

زینب، ۲۹ ساله، با آن روسری گل‌گلی زیبا که دور سرش پیچیده است، طوری کلمه «قسمت» را می‌گوید که انگار خودش می‌داند تقصیر قسمت نیست. تقصیر از قصور خودشان است:

«من هر بار که دارم به بچه‌ام شیر می‌دهم، خودم را لعنت می‌کنم که چرا مقاومت نکردم. چرا از یرم پول قرض نکردم، یواشکی نیامدم آزمایش‌های بچه‌ام را انجام بدهم. چرا ساده گرفتم. البته در دو سونوگرافی آخر دیگر می‌دانستیم چه اتفاقی افتاده، اما کاری از ما بر نمی‌آمد. همسرم گفت قتل نفس نمی‌کنیم. این‌طور محمدعلی دنیا آمد.»

زینب طوری داستان را تعریف می‌کند که انگار می‌خواهد آینه عبرت همه ما در مطب دکتر شود. انگار می‌خواهد او و نوزادش را در خاطره ما حک کند. سرش را طوری چرخاند که انگار می‌خواست توی چشم همه حاضران نگاه کند تا همه آن چشم‌های میشی غمزده در ذهنشان حک شود.

شوهر زینب که دوباره وارد سالن انتظار شد، داستان به انتها رسیده بود. محمدعلی هنوز در خوابی خوش آرمیده بود.

از سال ۱۴۰۰ که به نفع اجرای «طرح جوانی جمعیت»، قانون اجبار برای انجام تشخیص بسیاری از نواقص و مشکلات کروموزومی جنین برچیده شد، هزینه‌های گزاف انجام آزمایش‌ها و سونوگرافی‌ها به‌صورت آزاد بر دوش خانواده‌هایی گذاشته شد که می‌خواستند به هر طریقی حتماً آن‌ها را انجام دهند. یک نمونه از این آزمایش‌ها برای تعیین ریسک ابتلای جنین به سندروم داون است؛ فقط باید عددی در حدود ۹ میلیون تومان پرداخت شود که ریالی از آن را نه بیمه تأمین اجتماعی پرداخت می‌کند و نه بیمه خدمات درمانی. همه این موارد را پیش از هر آزمایش و سونوگرافی، اپراتور مرکز به‌ویژه در زمان نوبت‌دهی، با ذکر آخرین ریال‌هایی که باید پرداخت شود، به‌دقت برایمان توضیح داده است. اما چه می‌توانستیم بکنیم؟ چه کسی می‌توانست مسئولیت احتمالات پیش‌آمده را گردن بگیرد؟ ما یک‌به‌یک هزینه‌ها را پرداخته و همه کارها را مرتب انجام دادیم.

روایت دوم: زینب

جعبه شیرینی توی دست شوهرش است و نوزادی کوچک، خوابیده روی یک تشک آغوشی در دست خودش. به خانمی که روی صندلی کناری نشسته می‌گوید آمده هم بخیه‌هایش را نشان دکتر بدهد، هم برای خانم دکتر شیرینی آورده‌اند. نوزاد آرام خوابیده، اما پشت چهره‌ای آرام، ماجرای تلخ از فقر و جهل نهفته بود: نوزاد غنوده، مبتلا به سندرم داون بود.

وقتی همسر زینب سالن پر از ازدحام زنان باردار را ترک می‌کند و می‌رود تا توی راه‌پله منتظر بماند، زینب زبان به سخن باز می‌کند. آرام و شمرده، طوری که مبادا پدر فرزندانش (کمی بعدتر می‌گوید که مادر سه



از سال ۱۴۰۰ که به نفع اجرای «طرح جوانی جمعیت»، قانون اجبار برای انجام تشخیص بسیاری از نواقص و مشکلات کروموزومی جنین برچیده شد، هزینه‌های گزاف انجام آزمایش‌ها و سونوگرافی‌ها به‌صورت آزاد بر دوش خانواده‌هایی گذاشته شد که می‌خواستند به هر طریقی حتماً آن‌ها را انجام دهند. یک نمونه از این آزمایش‌ها برای تعیین ریسک ابتلای جنین به سندروم داون است

روایت سوم: ملیحه

نامش را نمی‌دانم و حتی نمی‌پرسم. برای ملاحظت صورتش، نامش را در این گزارش می‌گذارم: ملیحه. هشت ماه است که باردار است و تقریباً هیچ یک از آزمایش‌ها و سونوگرافی‌های غربالگری را انجام نداده است. خودش می‌گوید:

«نه اینکه انجام نداده باشیم. نخستین آزمایش خون، ریسک بالای مشکلات ژنتیکی (منظورش کروموزومی است) را نشان داد. همسرم گفت همه این‌ها چرند است. خواست خدا هر چه باشد همان اتفاق می‌افتد. همان هم شد که خدا خواست.»

من می‌پرسم که خدا چه خواست؟ او می‌گوید: «دوست داشتیم که فرزند اولمان پسر باشد، اما نشد. خدا به ما یک دختر داد. ما ناشکری نمی‌کنیم. دخترمان روی چشممان جای دارد. اما بعد از حدود هفت سال، خدا به ما پسری داد. باوجود اینکه فرزندم مشکلاتی دارد، شوهرم اجازه سقط‌جنین نداد.»

چرا؟ فقط چون قرار است یک پسر به دنیا بیاید؟ «خلاصه تصمیم با پدر بچه است. او ولی بچه است، من که اختیاری ندارم. شوهرم خیلی دلش پسر می‌خواست؛ یعنی وقتی فهمیدم باردارم می‌گفت اگر این هم پسر نشود باید فرزند دیگری برایش به دنیا بیاورم. راستش فکر کنم اگر دختر بود، ممکن بود جنین را نگه نمی‌داشتیم. اما شوهرم و همه خانواده خودم و او خیلی خوشحال شدیم.»

اگر جسارت بیشتری داشتم می‌گفتم این حرف‌ها در این زمانه کمی دور از انتظار است. اما فقط به این سؤال بسنده کردم: «اگر تو می‌توانستی انتخاب کنی؟» دست روی شکم برجسته‌اش که خیلی بزرگ به نظر می‌رسد، می‌کشد. سکوت می‌کند و لب‌هایش را کمی به پایین خم می‌کند، به نشانه اینکه نمی‌داند. از ادامه گفت‌وگو اجتناب می‌کند. حالا انتخاب او هر چه که می‌توانست باشد، کمی دیگر این کودک را به دنیا می‌آورد.

روایت چهارم: متصدی آزمایشگاه

آزمایشگاه ژنتیک دکتر ن. در شهرک غرب یکی از آزمایشگاه‌هایی است که نمونه‌های غربالگری، به‌ویژه در موارد خاص، برایشان ارسال می‌شود. یکی از معدود آزمایشگاه‌های ژنتیک در سراسر ایران که در

صورت نیاز، نمونه‌ها را برای خارج از کشور هم ارسال می‌کند. س. متصدی پذیرش این آزمایشگاه است که مستقیماً با بیماران مواجه می‌شود. او می‌گوید:

«اغلب مراجعان ما دارای توان مالی هستند. اما مراجعانی هم داریم که توان مالی مناسبی ندارند؛ اما به توصیه پزشک به ما مراجعه کرده‌اند. در طول سال گذشته، حدوداً چهار کیس خاص داشتیم که به دلیل مشکلات مالی از انجام آزمایش‌ها سرباز زدند. اگرچه برایشان راه‌حلی هم وجود داشت.»

او توضیح می‌دهد: «باوجود برداشتن اجبار از آزمایش‌های غربالگری زایمان، در صورت معرفی برای زنان دارای شرایط خاص و بدون تمکن مالی، سازمان بهزیستی تسهیلات ویژه‌ای دارد. فارغ از اینکه در آزمایشگاه ما به‌خاطر دیدگاه مدیریت مجموعه، امکان ارائه تخفیف‌ها وجود دارد، با معرفی این زنان به سازمان بهزیستی، این نهاد شرایط بهره‌گیری از تسهیلات بسیار کم‌بهره یا بلاعوض را به نفع انجام آزمایش‌های موردنیاز در دوره بارداری فراهم کرده است. اما معمولاً پدران از پیگیری موضوع خودداری می‌کنند و موضوع تولد فرزند سالم را به قضاو قدر می‌سپارند یا چشم به لطف خدا دارند.»

«فرشته م.» متصدی یکی از آزمایشگاه‌های جنوب شهر تهران است. او می‌گوید بسیاری از مراجعانش علاقه دارند آزمایش‌ها را انجام دهند؛ اما توان مالی آن را ندارند. فرشته می‌گوید:

«برخی از این آزمایش‌ها مانند NIPT مشمول بیمه پایه (تأمین اجتماعی و خدمات درمانی) نمی‌شوند، اما بسیاری از بیمه‌های تکمیلی آن‌ها را پوشش می‌دهند. معمولاً بیمه‌های تکمیلی مجمع فرایند بارداری تا زایمان را پوشش می‌دهند. اما موضوع این است که وقتی کارگر یک مجموعه، روزمزد یا زن خانه‌دار هستید، بیمه تکمیلی ندارید؛ بنابراین امکان استفاده از این خدمات برایتان وجود ندارد. در مورد آزمایشی که نام بردم، هزینه آن حدود ۹ میلیون تومان و سونوگرافی پیش‌نیازش هم حدود ۲ میلیون و ۵۰۰ هزار تومان است. آزمایش خون پیش‌نیاز آن هم حدود ۲ میلیون تومان می‌شود؛ یعنی تقریباً عددی معادل یک ماه حقوق اداره کار. خیلی جای تعجب ندارد اگر کسی امکان انجام آن‌ها را نداشته باشد یا ترجیح بدهد از آن‌ها استفاده نکند.»

روایت پنجم: گرانی

در کنار همه آنچه از سیاست‌های دولت در قبال «مسئولیت به‌دنیآمدن نوزاد سالم» گفته شد، موضوعی دیگر بر سلامت مادران و نوزادان اثر می‌گذارد. موضوعاتی که مانند تغذیه مادر در دوران بارداری، بر اساس مطالعات علمی، با ابتلای نوزادان تازه دنیا آمده به مشکلاتی مانند «اوتیسم» رابطه مستقیم دارد. گرانی و عدم دسترسی به داروهای تقویتی برای مادران باردار، یکی از موارد بالا رفتن ریسک کودکان به مشکلاتی است که در آزمایش‌های غربالگری، حتی به فرض انجام، هم خودش را نشان نمی‌دهد.

طرح «حمایت از مادران نیازمند باردار و شیرده و دارای کودک زیر ۲ سال» از نیمه دوم سال ۱۴۰۲ به‌عنوان یکی دیگر از طرح‌های حمایتی دولت در دستور اجرا قرار گرفت. بر اساس آنچه از سوی دفتر امور حمایتی و توانمندسازی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی اعلام شد، برای ۲۳ هزار مادر باردار و شیرده در دهک اول درآمدی، با اولویت هشت استان کم‌برخوردار و نیز توجه به نرخ باروری شهرستان‌های استان‌های هدف، در بستر طرح کالابریگ الکترونیکی، سبد غذایی رایگان ارائه شد. این مادران از طریق شارژ اعتبار حساب یارانه سرپرستان خانوار به مبلغ ماهانه ۴۰۰ هزار تومان، می‌توانستند از اقلام سبد غذایی معین از فروشگاه‌های طرف قرارداد کالابریگ الکترونیک تا پایان سال استفاده کنند. این مبلغ برای مادران مشمول طرح در دهک اول، جدای از مبلغ یارانه‌ای بود که به حساب سرپرستان خانوار واریز می‌شود.

این مبلغ در حالی از سوی دولت به‌عنوان حمایت از مادران باردار و شیرده تعیین شده است که طبق آخرین آمار اعلامی از سوی دفتر بهبود تغذیه جامعه وزارت بهداشت، در سال گذشته، ۲۰۰ هزار کودک و ۲۵۰ هزار مادر باردار که دچار سوءتغذیه بوده‌اند نیز شناسایی شده و به بنیاد برکت و کمیته امداد معرفی شده‌اند.

اعداد حمایتی دولت به نظر هیچ سختی با رقم داروها و مواد غذایی ندارد. در حال حاضر، گوشت قرمز به‌زای هر کیلو بالای ۷۰۰ هزار تومان و هزینه تمام شده یک نسخه ساده دارویی برای مادر باردار بالای ۵۰۰ هزار تومان است.





در گفت‌وگو با نازنین اصغری، دکترای روان‌شناسی سلامت و روان‌درمانگر عنوان شد؛

روان زنان، زیر بار خاموش انتظارات

در سال‌های اخیر، موضوع سلامت روان زنان بیش از گذشته در کانون توجه قرار گرفته است؛ اما در پس این توجه ظاهری، هنوز واقعیت‌های پنهان بسیاری وجود دارد. فشارهای فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی، انتظارات بی‌پایان از زنان، نقش‌های چندگانه خانوادگی و کاری و نگاه‌های قضاوت‌گرانه جامعه، همه‌وهمه روان زنان را به سکوتی فرساینده واداشته است. نازنین اصغری، دکترای روان‌شناسی سلامت و روان‌درمانگر، در گفت‌وگو با «پیام ما» از دلایل این فشارها، چالش‌های نادیده گرفته‌شده و ضرورت بازتعریف نقش زنان در جامعه سخن می‌گوید.

■ در سال‌های اخیر آگاهی عمومی نسبت به سلامت روان بیشتر شده است، اما هنوز موانع جدی وجود دارد. این موانع از نگاه شما چیست؟

اگرچه آگاهی نسبت به اهمیت سلامت روان در جامعه ما افزایش یافته، اما هنوز موانع فرهنگی، اجتماعی و ساختاری عظیمی برای پذیرش واقعی و دسترسی عادلانه به خدمات روان‌شناسی وجود دارد. باورهای سنتی عمیق و تابوهای مربوط به مشکلات روان‌شناختی، کمبود حمایت مالی و آموزش‌های ناکافی در جهت رشد فرهنگ پیشگیری از جمله عواملی است که باعث می‌شود بسیاری از افراد، به‌ویژه زنان، نتوانند به‌موقع و به‌طور کامل به خدمات روان‌شناسی دسترسی پیدا کنند.

■ اگر بخواهیم تصویری کلی از وضعیت سلامت روان زنان امروز ترسیم کنیم، با چه واقعیتی مواجهیم؟

زنان در جامعه معاصر با مجموعه‌ای پیچیده و درهم‌تنیده از بحران‌های روانی مواجه‌اند که شامل اضطراب فراگیر، افسردگی، استرس‌های ناشی از فشارهای خانوادگی و اجتماعی، تبعیض‌های سیستماتیک جنسیتی، تجربه خشونت خانگی و احساس ناامنی و همچنین فقدان فرصت‌های برابر در عرصه‌های مختلف می‌شود. این بحران‌ها به‌صورت مجزا عمل نمی‌کنند، بلکه اغلب در کنار مسئولیت‌های چندگانه خانوادگی و کاری، توقعات اجتماعی فزاینده و استانداردهای غیرواقعی رفتار و ظاهر تشدید شده و می‌توانند منجر به فرسودگی روانی، احساس خستگی مزمن و ازدست‌دادن معنا در زندگی شوند.

■ تعادل میان نقش‌های خانوادگی و اجتماعی چقدر بر سلامت روان زنان تأثیر دارد؟

ترویج فرهنگ تقسیم عادلانه وظایف خانوادگی و اجتماعی میان اعضای خانواده، به‌ویژه نقش فعال‌تر و مسئولیت‌پذیرتر مردان در امور خانه، فرزندپروری و مراقبت از عواطف بسیار حائز اهمیت است. تحقیقات نشان می‌دهند در خانواده‌هایی که مردان به‌صورت فعال‌تر در امور خانه و فرزندپروری مشارکت دارند، سلامت روان زنان بهبود یافته و میزان استرس و رضایت از زندگی آن‌ها به شکل چشمگیری افزایش می‌یابد.

■ به نظر شما نهادهای عمومی و سیاست‌گذاران چه نقشی در حمایت از سلامت روان زنان دارند؟

دسترسی آسان‌تر، ارزان‌تر و عادلانه‌تر به خدمات مشاوره روان‌شناسی، ایجاد گروه‌های حمایتی محلی و فضای امن برای گفت‌وگو برای زنان، به‌خصوص در محیط‌های کاری و اجتماعی نیز بسیار ضروری است. پژوهش‌ها نشان می‌دهند زنان عضو گروه‌های حمایتی منسجم کمتر دچار افسردگی و اضطراب می‌شوند.

■ در سطح فردی، زنان چگونه می‌توانند از سلامت روان خود مراقبت کنند؟

آموزش مهارت‌های عملی مدیریت زمان، اولویت‌بندی و اهمیت بازیابی انرژی به زنان کمک می‌کند تا تعادل بهتری بین نقش‌های مختلف زندگی‌شان برقرار کنند. مراقبت از خود نه یک امر لوکس، بلکه ضرورتی اساسی برای حفظ سلامت روان است؛ شامل خواب کافی، تغذیه سالم، ورزش منظم و وقت گذاشتن برای علایق شخصی.

■ رسانه‌ها و فضای عمومی در بازنمایی نقش زنان چه مسئولیتی دارند؟

نقد و اصلاح کلیشه‌ها و استانداردهای غیرواقعی تحمیل‌شده به زنان در رسانه‌ها، فیلم‌ها، تبلیغات و شبکه‌های اجتماعی باید موردتوجه جدی قرار گیرد. رسانه‌ها باید مسئولیت اجتماعی خود را بپذیرند و از ترویج تصاویر غیرواقعی و ایده‌آل‌های دست‌نیافتنی خودداری کنند و به‌جای آن، واقعیت‌های متنوع و اصیل زندگی زنان را بازنمای کنند.

■ نقش روابط انسانی در حفظ سلامت روان زنان چیست؟

تشویق به برقراری و حفظ روابط انسانی عمیق و حمایت‌گرایانه که به زنان احساس تعلق، دیده‌شدن و امنیت روانی دهد، از اهمیت بالایی برخوردار است. داشتن روابط اجتماعی واقعی، از جمله با دوستان، خانواده و همکاران، سبب قدرت‌مند در برابر فشارهای روانی است و زنان را در برابر فرسودگی حفظ می‌کند.

■ اگر بخواهید پیامی برای زنان امروز داشته باشید، چه می‌گویید؟

زن امروز، قهرمان ساکت جامعه است؛ کسی که در میان هیاهوی توقعات فرهنگی، بار زندگی را بردوش می‌کشد؛ اما کمتر کسی از رنج‌های پنهان روانی‌اش می‌پرسد. برای داشتن جامعه‌ای سالم و بالنده، باید روان زن سالم باشد و برای آن، نیاز به تغییر نگرش، حمایت ساختاری و بازتعریف نقش‌ها داریم. این سرمایه‌گذاری نه فقط برای زنان که برای سلامت کل جامعه ضروری است.



زنان در جامعه معاصر با مجموعه‌ای پیچیده و درهم‌تنیده از بحران‌های روانی مواجه‌اند که شامل اضطراب فراگیر، افسردگی، استرس‌های ناشی از فشارهای خانوادگی و اجتماعی، تبعیض‌های سیستماتیک جنسیتی، تجربه خشونت خانگی و احساس ناامنی و همچنین فقدان فرصت‌های برابر در عرصه‌های مختلف می‌شود

■ تبعیض جنسیتی چه نقشی در آسیب‌های روانی زنان دارد؟

بدون تردید می‌توان گفت زنان به دلیل جنسیت خود با آسیب‌های متفاوت و بیشتری در جامعه روبرو هستند. جنسیت به‌عنوان یک متغیر مهم و تعیین‌کننده در تجربه آسیب‌های روانی تأثیرگذار است. زنان به دلیل نقش‌های اجتماعی، فرهنگی و زیستی خاص خود، آسیب‌پذیری بیشتری نسبت به برخی اختلالات روانی خاص دارند. آمارهای جهانی و داخلی نشان می‌دهند نرخ ابتلا به افسردگی و اختلالات اضطرابی در زنان به طور قابل‌توجهی بیشتر است.

■ با گسترش فضای مجازی، شبکه‌های اجتماعی چه تأثیری بر سلامت روان زنان گذاشته‌اند؟

شبکه‌های اجتماعی در حوزه سلامت روان یک پدیده دوجوهی هستند و نقشی کاملاً دوگانه ایفا می‌کنند. از یک سو، می‌توانند بستری بی‌نظیر برای اطلاع‌رسانی، آموزش همگانی، افزایش آگاهی و عادی‌سازی گفتگو درباره سلامت روان و مشکلات روان‌شناختی باشند. از سوی دیگر، همین فضاها با ترویج الگوهای غیرواقعی از زیبایی، موفقیت و خوشبختی، احساس ناکافی بودن و مقایسه دائمی را در میان زنان تقویت می‌کنند و موجب فرسایش روانی می‌شوند.

■ فشار انتظارات فرهنگی به‌عنوان یکی از عوامل اصلی فرسودگی زنان چگونه بروز پیدا می‌کند؟

امروزه زنان در جامعه با مجموعه‌ای پیچیده و سنگین از انتظارات روبرو هستند که در عمل به‌نوعی بار فرابشری تبدیل شده است. زن امروزی در تلاش برای پاسخگویی به این انتظارات، باید هم‌زمان در چند جبهه بجنگد: تحصیل کرده و دارای مدرک دانشگاهی باشد، در محیط کاری رقابتی موفق عمل کند، همسری عاشق و فهیم باشد، مادری نمونه و فداکار باشد، ظاهر و زیبایی جوانی خود را حفظ کند و درعین حال آرام، مهربان و بی‌نقص بماند.

■ راه برون‌رفت از این چرخه فشار روانی چیست؟

رهایی از این چرخه نیازمند عزمی فردی و تغییراتی ساختاری در جامعه است. افزایش آگاهی زنان و جامعه درباره واقعیت‌های زندگی، اهمیت سلامت روان به‌مثابه سلامت جسم و لزوم پذیرش نقص‌ها و محدودیت‌های انسانی از پایه‌ای‌ترین این راهکارها است. رسانه‌ها و سازمان‌های مردم‌نهاد می‌توانند نقش مهمی در کاهش ننگ روانی و ترویج گفت‌وگوهای سالم و غیرقضاوتی درباره مشکلات روانی داشته باشند.





صحبت درباره تجربه‌های روزمره زنان - از بدن و پریشانی‌ها گرفته تا نیازهای شخصی و اجتماعی - هنوز در بسیاری از فضاها تابوست و گاه حتی مانع دسترسی زنان به اطلاعات و مراقبت‌های لازم می‌شود. «پنیریز» با برنامه‌های آموزشی، مرخصی‌های ویژه و همکاری با متخصصان، تلاش کرده این تابوها را بشکند و فضایی برای گفت‌وگو و آگاهی زنان ایجاد کند. محمد وطن‌دوست، مدیرعامل پنیریز در گفت‌وگو با «پیام‌ما» از تجربه‌ها و ابتکارات شرکت در حوزه تابوشکنی و توانمندسازی زنان می‌گوید.

| شبنم شکوریان |

| دبیر ویژه‌نامه |

■ شما کمپینی با عنوان «شجاعت تغییر» را راه‌اندازی کردید. این کمپین دقیقاً چه هدفی را دنبال می‌کرد؟

یکی از کارهایی که ما به‌طور جدی دنبال کردیم، شکستن تابوها بود. موج بزرگی که در این زمینه ایجاد کردیم، به‌ویژه در جریان کمپین «شجاعت تغییر» بود؛ کمپینی که سال ۹۸ شروع شد و در سال‌های ۹۹ و ۱۴۰۰ به اوج رسید. در آن مقطع تلاش کردیم تابوی کیسه مشکی و آن حس شرم یا ناراحتی که بعضاً برای زنان در زمان خرید یا استفاده از نوار بهداشتی اتفاق می‌افتاد را بشکنیم. خوشبختانه موفق شدیم و این حرکت به‌قدری اثرگذار بود که حتی رقبای ما هم وارد این جریان شدند.

بعد از آن، با شکسته شدن این تابو که «نوار بهداشتی چیز بدی نیست» و «صحبت کردن درباره پریشانی‌ها امری طبیعی است»، توانستیم با کمک روان‌شناسان، پزشکان و متخصصان حوزه زنان، سطح آگاهی خانم‌ها را نسبت به سلامت ذهنی و فیزیکی‌شان افزایش دهیم. این فعالیت‌ها علاوه بر فضای مجازی، در مدارس هم ادامه پیدا کرد. هر سال با همکاری مربیان و معلمان، با دختران کم‌سن‌وسال وارد گفت‌وگو می‌شویم تا فرایند «نرمال‌سازی» موضوع پریشانی‌ها آغاز شود.

مدیرعامل پنیریز از کمپین «شجاعت تغییر» می‌گوید

شکستن زنجیر تابو، گشودن افق سلامت

■ ارتباط مستقیم با پزشکان و متخصصان حوزه زنان چه تأثیری داشت؟

این تعامل کمک کرد تا متوجه برخی نیازهای مهم و برآورده‌نشده بانوان شویم. نتیجه این همکاری‌ها ورود محصولات جدید به سبد کالایی ما بود؛ محصولاتی که بسیار پر نیاز بودند، اما شاید رقبای دیگر به آن‌ها فکر نکرده بودند. برای نمونه، زل بهداشتی بانوان پنیریز تنها زلی است که با فرمولاسیون «فوم» طراحی شده است. این محصول حاصل ده‌ها جلسه چندین‌ساعته با متخصصان زنان بود تا راه‌حلی علمی و عملی برای کاهش ریسک‌های روزانه آن‌ها ارائه شود.

■ در شرایط سخت اقتصادی، چگونه توانستید کیفیت محصولات و دسترس‌پذیری آن‌ها را هم‌زمان حفظ کنید؟

ما همیشه خودمان را در موقعیتی قرار داده‌ایم که هدف اصلی، مصرف بالاتر و دسترس‌پذیری بیشتر باشد، حتی اگر به معنای سود کمتر باشد؛ البته با حفظ کیفیت بالا. در شرایط اقتصادی موجود، این نگاه باعث شد بتوانیم هم سهم بیشتری از بازار به دست آوریم و هم کیفیت را حفظ کنیم. با افزایش تولید و کاهش هزینه‌های سربار، توانستیم این چرخه را به‌گونه‌ای مدیریت کنیم که در نهایت منفعت آن به مصرف‌کننده برسد.



بررسی‌ها نشان داده است که در شرایط بحرانی احتمال اینکه زنان خارج از ریتم طبیعی پریشانی شوند، بالا می‌رود و استرس فشار بیشتری روی آن‌ها می‌گذارد

■ در ساختار داخلی شرکت، چه اقداماتی برای ارتقای جایگاه زنان و رفع تبعیض جنسیتی انجام داده‌اید؟

بیش از ۶۰ درصد لایه‌های رهبری سازمان ما را زنان تشکیل می‌دهند؛ در کمتر سازمانی در ایران چنین چیزی دیده می‌شود. آمار نیروی انسانی ما هم نشان می‌دهد بیش از ۵۷ تا ۶۰ درصد سازمان را زنان تشکیل می‌دهند و سهم بزرگی در فعالیت‌ها دارند.

■ پنبه‌ریز از اولین شرکت‌هایی بود که مرخصی پریشوری در نظر گرفت. تجربه اجرای این طرح چگونه بوده است؟

یکی از نکات افتخارآمیز ما این است که پنبه‌ریز یکی از اولین شرکت‌های ایران است که مرخصی پریشوری برای زنان دارد، بدون کسر از حقوق. این مرخصی یک روز بیشتر در ماه نسبت به آقایان است و هدف این است که به زنان بگوییم طبیعی است که گاهی نیاز به استراحت داشته باشند و این خجالت ندارد. این برنامه از سال ۹۸ شروع شده و تا امروز ادامه دارد.

■ در حوزه حفاظت از محیط‌زیست و کاهش اثرات زیست‌محیطی (Carbon Footprint)، چه اقداماتی انجام داده‌اید؟

تا به حال بیش از ۷۰۰ تا ۸۰۰ هزار درخت در ایران کاشته‌ایم. علاوه بر آن، شرکتی برای بازیافت پلاستیک تأسیس کردیم تا مصرف پلاستیک تولیدی به چرخه بازگردد. همچنین با کمپ‌های طبیعت‌گردی و پروژه‌های درخت‌کاری تلاش کرده‌ایم سهم خود را در کاهش آلودگی ادا کنیم. این بخشی از تعهد ۲۰۳۰ ما برای کاهش کربن فوت‌پرینت است.



پنبه‌ریز یکی از اولین شرکت‌های ایران است که مرخصی پریشوری برای زنان دارد، بدون کسر از حقوق. این مرخصی یک روز بیشتر در ماه نسبت به آقایان است و هدف این است که به زنان بگوییم طبیعی است که گاهی نیاز به استراحت داشته باشند و این خجالت ندارد

■ در کنار اهداف اقتصادی، رویکرد پنبه‌ریز نسبت به مسئولیت اجتماعی چیست؟

شاید در نگاه اول اهداف اقتصادی اهمیت بیشتری داشته باشند، اما برای ما اهداف اجتماعی هم به همان اندازه ارزشمند است. برای همین در سال‌های ۱۴۰۴، ۱۴۰۵ و ۱۴۰۶ همکاری‌های زیادی برنامه‌ریزی کرده‌ایم تا سطح آگاهی بانوان درباره مسائل مهم افزایش یابد. یکی از موضوعات جدی که امروز نه فقط جامعه ما، بلکه کل جهان با آن درگیر است، ویروس HPV است. در این زمینه با متخصصان همکاری می‌کنیم تا راهکارهایی ارائه کنیم که کاملاً عام‌المنفعه باشد؛ هدف ایجاد جامعه‌ای سالم‌تر است.

■ چشم‌انداز پنج‌ساله پنبه‌ریز در حوزه سلامت زنان را چگونه تعریف کرده‌اید؟

برنامه پنبه‌ریز برای پنج سال آینده بسیار منسجم است. پارسال نقطه شروع آن بود، امسال هم در چند کنگره شرکت کردیم و «برد آو دایرکتور» یا هیئت مشاورانی از متخصصان بانوان تشکیل دادیم. امیدواریم بتوانیم با کمک این مجموعه، پروژه‌هایی را پیش ببریم که بازگشت آن‌ها به جامعه چشمگیر باشد.

■ این برنامه‌ها بیشتر در کلان‌شهرها اجرا می‌شوند یا برای زنان در شهرهای کوچک و مناطق محروم هم برنامه دارید؟

شهرهای کوچک شاید بیشتر از شهرهای بزرگ است. سال گذشته با کمک یکی از مؤسسه‌ها توانستیم برای خانواده‌های کیرنشین در یکی از استان‌ها که بیشترشان دختران جوان بودند، اقدام کنیم. خوشبختانه این پروژه باعث شد کل روستا از حالت کیرنشینی خارج شود و صاحب‌خانه شوند. برای ما این کار فقط یک اقدام اجتماعی نبود، بلکه بخشی از مسئولیت خودمان نسبت به جامعه بود.

■ شما بر اهمیت بهداشت زنان در شرایط بحرانی تأکید داشتید. این موضوع چگونه بر طراحی محصولات شما تأثیر گذاشته است؟

بررسی‌ها نشان داد که در شرایط بحرانی احتمال اینکه زنان خارج از ریتم طبیعی پریشوری شوند، بالا می‌رود و استرس فشار بیشتری روی آن‌ها می‌گذارد. به همین دلیل ما محصولاتی طراحی کردیم که در شرایط خاص هم امنیت و آرامش بیشتری فراهم کنند. حتی داکيومنتی منتشر کردیم که خطاب به آقایان بود تا نقش حمایتی بیشتری در این شرایط داشته باشند.





منیژه غلامرضایی |

معاون برنامه ریزی و توسعه شرکت
 تهیه و تولید مواد معدنی ایران |

اطلاعات رسانی

نقش مدیران زن در توسعه پایدار معادن؛ از حضور نمادین تا نقش آفرینی تعیین کننده

شرکت ایمپاسکو در سال‌های اخیر تلاش کرده با سیاست‌هایی مانند حضور زنان در کمیته‌های تصمیم‌گیری، رده‌های عالی مدیریت مجتمع‌ها، طرح‌ها، مدیریت میانی و ارشد، ایجاد فرصت نماید و این شکاف را کاهش دهد. البته هنوز راه درازی در پیش است، اما مسیر تغییر آغاز شده است.

۳. شاخص عدالت جنسیتی در برنامه‌های توسعه

در حال حاضر، شاخص مستقلی برای سنجش عدالت جنسیتی در برنامه‌های توسعه شرکت وجود ندارد، اما ضرورت تدوین آن بیش از گذشته احساس می‌شود. نبود این شاخص باعث می‌شود ارزیابی تأثیر سیاست‌ها بر حضور زنان دشوار شود. طراحی و استقرار چنین شاخصی می‌تواند به شفاف‌تر شدن مسیر رشد زنان در ساختار شرکت کمک کند.

از دلایل این نبود شاخص چندگانه میتوان به موارد زیر اشاره کرد:

۱. نگاه سنتی به بهره‌وری در بخش معدن:

در بسیاری از برنامه‌های توسعه، تمرکز اصلی بر تولید، سرمایه‌گذاری، صادرات و اشتغال مستقیم است. شاخص‌های اجتماعی و انسانی، از جمله عدالت جنسیتی، هنوز در زمره شاخص‌های پشتیبان دیده می‌شوند، نه شاخص‌های اصلی عملکرد.

۲. فقدان داده و نظام آماری تفکیک‌شده بر مبنای جنسیت:

حتی اگر بخواهیم شاخص طراحی کنیم، هنوز داده‌های منظم از میزان مشارکت، نوع شغل، سطح درآمد و مسیر ارتقای زنان در معادن وجود ندارد. بدون داده، سیاست‌گذاری مبتنی بر شواهد ممکن نیست.

۳. ابهام نهادی در مسئولیت پایش:

هنوز مشخص نیست چه نهادی باید متولی تعریف و نظارت بر این شاخص باشد؛ وزارت صمت؟ ایمیدرو؟ یا نهادهای فرابخشی مثل معاونت امور زنان ریاست‌جمهوری؟ این ابهام باعث شده طراحی شاخص به تأخیر بیفتد.

با این حال، در نسخه‌های جدیدتر برنامه‌های توسعه بخش معدن، به‌ویژه در سیاست‌های توسعه پایدار و ESG (محیط‌زیست، اجتماع و حاکمیت)، زمینه برای تعریف این شاخص فراهم شده است.

واقعیت این است که اگر عدالت جنسیتی در قالب ESG به‌صورت رسمی وارد مدل ارزیابی پروژه‌ها شود، آن‌گاه تبدیل به شاخص پایدار و الزام‌آور خواهد شد.

در جمع‌بندی کلی این موضوعات می‌توان گفت: «نبود شاخص عدالت جنسیتی نشانه کم‌اهمیتی نیست، بلکه نشانگر تأخیر در نهادینه‌سازی آن در ساختارهای برنامه‌ریزی است و این امر، گام ضروری بعدی در مسیر توسعه پایدار معدنی است.»

۴. نقش زنان در طراحی پروژه‌های توسعه پایدار

تجربه جهانی و حتی داخلی نشان داده است که در پروژه‌هایی که زنان در سطوح مدیریتی حضور دارند، میزان توجه به ملاحظات محیط‌زیستی و اصول توسعه پایدار بیشتر است.

علت آن فقط «نگاه عاطفی‌تر» نیست، بلکه نوع رویکرد مدیریتی زنان است که معمولاً جامع‌نگر، بین‌رشته‌ای و حساس به پیامدهای اجتماعی و زیست‌محیطی تصمیمات است. با این حال، تا این رویکرد به یک «سیاست سازمانی پایدار» تبدیل شود، هنوز فاصله زیادی وجود دارد. در واقع این امر، امروز بیشتر به ابتکار فردی مدیران زن متکی است تا به سازوکارهای رسمی. برای استفاده کامل از این ظرفیت، لازم است که نگاه توسعه پایدار در فرایند طراحی پروژه‌ها نهادینه و الزام‌آور شود، نه وابسته به فرد. در جمع‌بندی می‌توان گفت: «حضور زنان در مدیریت برنامه‌ریزی، تاکنون اثر مشهودی بر تقویت نگاه توسعه پایدار داشته است، اما گام بعدی آن است که این اثر، از سطح رفتار فردی به سیاست نهادی ارتقا یابد.»

بخش معدن به‌عنوان یکی از پایه‌های اقتصاد ملی، نقشی کلیدی در تأمین مواد اولیه، اشتغال‌زایی و رشد منطقه‌ای دارد. در سال‌های اخیر، نگاه توسعه‌محور به معادن از «استخراج صرف» به سوی «توسعه پایدار» تغییر یافته است؛ مفهومی که سه بعد اقتصادی، اجتماعی و زیست‌محیطی را در بر می‌گیرد. در این مسیر، حضور و نقش مدیران زن می‌تواند عامل تسریع‌کننده در دستیابی به اهداف توسعه پایدار باشد.

توانمندی‌ها و ارزش افزوده حضور زنان

مدیران زن در حوزه معدن، علاوه بر دانش فنی، با برخورداری از ویژگی‌هایی همچون حساسیت اجتماعی بالا، مدیریت مشارکتی، رویکرد انسانی و تصمیم‌گیری چندبعدی، می‌توانند به بهبود تعامل میان جوامع محلی، کارگران و سرمایه‌گذاران کمک کنند. این مهارت‌ها در پروژه‌های معدنی که با چالش‌های محیط‌زیستی و اجتماعی روبه‌رو هستند، اهمیت دوچندان دارد.

افزایش سهم زنان در پست‌های مدیریتی معدن، موجب افزایش شفافیت، بهبود فرهنگ ایمنی، ارتقای بهره‌وری و کاهش تعارضات اجتماعی می‌شود. تجربه کشورهایمانند استرالیا و کانادا نشان داده‌است که حضور مؤثر زنان در تصمیم‌گیری‌های معدنی، به تعادل بین توسعه اقتصادی و حفظ محیط‌زیست منجر می‌شود.

در سال‌های اخیر، حضور زنان در بخش معدن که همواره یکی از حوزه‌های مردانه و دشوار صنعتی محسوب می‌شده، به تدریج در حال گسترش است. با این حال، هنوز در بسیاری از کشورها و از جمله ایران، نقش زنان در مدیریت و تصمیم‌سازی در صنایع معدنی با چالش‌های ساختاری و فرهنگی مواجه است.

۱. حضور زنان در بخش معدن؛ استثنا یا قاعده؟

واقعیت این است که حضور زنان در بخش معدن هنوز استثناست، نه قاعده، و این موضوع ترکیبی از محدودیت‌های ساختاری و کمبود اراده مدیریتی است. اما به نظر میرسد وزن هر کدام از این عوامل در شرایط فعلی ایران متفاوت است که از دو منظر قابل بررسی است:

- از منظر ساختاری، ما با مجموعه‌ای از موانع عینی روبه‌رو هستیم. قوانین کار و ایمنی که بعضاً متناسب با حضور زنان در محیط‌های معدنی طراحی نشده‌اند؛ فاصله مکانی و شرایط سخت اقلیمی سایت‌های معدنی؛ کمبود امکانات اقامتی و رفاهی در مناطق دورافتاده برای بانوان؛ و همچنین کمبود آموزش‌های تخصصی میدانی و فقدان شبکه‌های حمایت حرفه‌ای از جمله عواملی هستند که در کوتاه‌مدت، ورود و ماندگاری زنان را دشوار می‌سازند.

- اما بخش مهم‌تر، اراده مدیریتی است. بسیاری از این محدودیت‌ها قابل حل‌اند، اگر نگاه مدیران از «حضور نمادین» به «استفاده از ظرفیت واقعی» تغییر کند. تجربه نشان داده‌است هر کجا مدیری با رویکرد توسعه‌محور و اعتماد به تخصص زنان عمل کرده، نتایج این امر، چه در بحث عملکرد فنی و چه در تعامل اجتماعی مثبت‌تر بوده است؛ بنابراین مسئله اصلی صرفاً زیرساخت نیست، بلکه باور مدیریتی است که باید از سطح شعار فراتر رفته و تبدیل به باوری عمل‌گرایانه شود. در مجموع می‌توان گفت: «زنان در بخش معدن قربانی ساختار نیستند، بلکه قربانی کم‌باوری در مدیریت‌اند؛ اگر اراده‌ای در باور توانمندی زنان وجود داشته باشد، ساختار هم تغییرپذیر است.»

۲. چالش دسترسی به فرصت برابر

یکی از بزرگ‌ترین چالش‌های زنان متخصص در حوزه معدن، عدم دسترسی به فرصت‌های برابر شغلی و مدیریتی است. این مسئله فقط «موضوعی اجتماعی» نیست، بلکه به ساختار تصمیم‌گیری و مدل‌های جذب و ارتقای نیروی انسانی در صنعت برمی‌گردد.

اطلاعات رسانی

دولتی، حضور زنان بیشتر در سطح نمادین یا تشریفاتی بوده تا در جایگاه‌های تصمیم‌ساز و اثرگذار.

خوشبختانه در سال‌های اخیر این نگرش در ایمیاسکو تا حدود قابل درکی تغییر کرده است و مصادیق روشنی از تحول واقعی برای آن وجود دارد. در حال حاضر، مدیریت بخش برنامه‌ریزی و بخش حساس‌تری داخلی شرکت بر عهده زنان است. نقش زنان در ایمیاسکو دیگر صرفاً برنامه‌ریزی روی کاغذ نیست، بلکه نقشی مؤثر در پیشبرد پروژه‌ها، مباحث فنی و هماهنگی بین واحدهای عملیاتی و سرمایه‌گذاری و حتی تصمیمات کلان و راهبردی است. این یعنی حضور در سطحی که تصمیم‌های واقعی گرفته می‌شود، نه در سطح تشریفاتی یا نمادین و حاشیه‌ای.

نقش تعیین‌کننده زنان در چشم‌انداز توسعه

در چشم‌انداز توسعه‌ای ایمیاسکو، نقش زنان نباید صرفاً تکمیلی یا مکمل باشد، بلکه باید تعیین‌کننده و اثرگذار باشد. توسعه پایدار در معدن بدون حضور دیدگاه‌های متنوع از جمله «نگاه دقیق‌تر زنان به ابعاد انسانی، محیط‌زیستی و اجتماعی پروژه‌ها» اصلاً کامل نمی‌شود. اما برای اینکه این نقش از سطح شعار به واقعیت‌سازمانی برسد، چند تغییر ساختاری لازم است:

۱. **بازنگری در ساختار تصمیم‌سازی:** زنان باید در کمیته‌های فنی، سرمایه‌گذاری و ارزیابی پروژه‌ها حضور مؤثر داشته باشند، نه فقط در بخش‌های پشتیبان یا اداری.

۲. **ایجاد مسیر رشد شغلی شفاف:** برای مدیران زن، باید مسیر مشخصی از کارشناس تا مدیر پروژه و سپس تا سطح تصمیم‌گیری طراحی شود. در حال حاضر بخش عمده‌ای از چالش‌های موجود به این خاطر است که ساختار منابع انسانی، ارتقا را بر اساس تجربه میدانی تعریف می‌کند که زنان کمتر به آن دسترسی دارند.

۳. **تغییر در فرهنگ سازمانی:** در شرکت‌های معدنی، فضای تصمیم‌گیری هنوز تا حدی مردانه است. این فضا بایستی با آموزش و الگوسازی (Role Model) از مدیران زن موفق، تعادل شود.

۴. **پیوست عدالت جنسیتی برای برنامه‌ها:** علاوه بر پیوست زیست‌محیطی، باید پیوست عدالت جنسیتی هم برای طرح‌های کلان شرکت تهیه شود تا اثر تصمیمات بر حضور زنان در سطوح مختلف قابل‌ارزیابی باشد. این واقعیت باید در ساختار ذهنی مدیریتی شرکت نهادینه شود که نقش زنان در ایمیاسکو می‌تواند تعیین‌کننده باشد، تحقق این مهم مستلزم آن است که ساختارها طوری بازطراحی شوند تا تخصص، تجربه و نگاه توسعه‌محور زنان واقعاً در فرایند تصمیم‌گیری منعکس شود.

جمع‌بندی

نقش زنان در توسعه پایدار معادن، دیگر نباید به‌عنوان موضوعی حاشیه‌ای یا سمبلیک تلقی شود. تجربه نشان داده هر کجا زنان در فرایند تصمیم‌سازی حضور فعال دارند، کیفیت تصمیمات، ملاحظات زیست‌محیطی و پایداری اجتماعی تقویت می‌شود. در ایمیاسکو، حضور مدیران زن در بخش‌های برنامه‌ریزی، فنی و توسعه‌ای گامی مهم در این مسیر است؛ اما برای رسیدن به توازن واقعی، باید ساختارها، معیارها و ذهنیت‌ها نیز هم‌زمان دگرگون شوند.

راهکارها و آینده‌نگری

برای تقویت نقش مدیران زن در توسعه پایدار معادن، موارد زیر پیشنهاد می‌شود:

۱- طراحی و اجرای برنامه‌های آموزش رهبری و کارآفرینی معدنی برای زنان.

۲- تدوین سیاست‌های تشویقی برای حضور زنان در سطوح مدیریتی شرکت‌های معدنی.

۳- تقویت پژوهش و مستندسازی تجربه‌های موفق زنان مدیر معدن در ایران.

۴- توسعه زیرساخت‌های اجتماعی و رفاهی در مناطق معدنی برای تسهیل حضور پایدار زنان.

۵. اشتغال زنان در مناطق دورافتاده

اشتغال زنان در مناطق معدنی دورافتاده یکی از چالش‌برانگیزترین موضوعات امروز است، چرا که با مجموعه‌ای از موانع فرهنگی، اجتماعی و حتی خانوادگی روبه‌روست. در بسیاری از مناطق معدنی کشور، اشتغال بانوان در محیط‌های عملیاتی هنوز برای جامعه محلی پذیرفته‌شده نیست و گاهی با مقاومت‌های غیررسمی مواجه می‌شود.

با این حال، شرکت ایمیاسکو تلاش کرده است میان واقعیت فرهنگی و ضرورت توسعه پایدار، تعادل عملی برقرار کند. به همین دلیل، سیاست کلی شرکت در این زمینه «گسترش تدریجی، همراه با احترام به فرهنگ محلی» است، نه تحمیل ناگهانی تغییر. چند اقدام مشخص در این زمینه انجام شده یا در حال اجراست:

- انجام بازدیدها و مأموریت‌های رسمی توسط مدیران و معاونان زن که به‌صورت نمادین و عملی نشان می‌دهد حضور زنان در محیط‌های معدنی نه تنها ممکن است، بلکه بخشی از ساختار حرفه‌ای شرکت است. این اقدام در واقع نوعی آموزش غیرمستقیم به بدنه محلی و کارکنان مرد است.

- پیش‌بینی محل‌های اقامت و امکانات ایمن و مناسب برای بانوان در نزدیکی سایت‌های معدنی، تا حضور کارشناسان زن در مأموریت‌ها و پروژه‌ها تسهیل شود. این کار از نظر فرهنگی هم اهمیت دارد، چون نگرانی‌های خانواده‌ها را کاهش می‌دهد.

- به‌کارگیری زنان در بخش‌های پشتیبانی، برنامه‌ریزی، محیط‌زیست و پایش پروژه‌ها، به‌عنوان گام‌های نخست برای تثبیت حضور آنان در چرخه معدن، بدون فشار به ساختارهای سنتی محلی.

در واقع رویکرد شرکت این است که «به‌جای تقابل با فرهنگ محلی، باید از در تعامل و احترام وارد شد و با نشان‌دادن موفقیت‌های واقعی زنان در محیط‌های معدنی، باور عمومی را به‌تدریج تغییر داد.»

درواقع تغییر فرهنگی نه با بخش‌نامه، بلکه با تجربه موفق میدانی و الگوسازی مثبت اتفاق می‌افتد و خوشبختانه، حضور مؤثر مدیران زن در بازدیدها و تصمیم‌گیری‌ها، این مسیر را هموارتر کرده است.

۶. تغییر نگاه مردانه در معدن

اگر بخواهیم صادق باشیم، ذهنیت عمومی درباره معدن هنوز «مردانه» تعریف می‌شود. این ذهنیت نه از بدخواهی، بلکه از سابقه تاریخی و ماهیت سخت فیزیکی فعالیت‌های معدنی آمده است. اما امروزه با ورود فناوری، هوشمندسازی و تغییر ساختار مشاغل، دیگر نمی‌توان معدن را صرفاً «صنعت نیروی بدنی» دانست، بلکه باید آن را «صنعت دانش و مدیریت ریسک» تعریف کرد. در این خصوص، نقطه تغییر دو سطح دارد که باید هم‌زمان فعال شوند:

- سطح نخست: دانشگاه و نظام آموزشی: تغییر ذهنیت باید از جایی شروع شود که تصویر آینده شغلی شکل می‌گیرد. تا زمانی که در کلاس‌های معدن و زمین‌شناسی، نسبت استادان زن یا دانشجویان دختر کم باشد، ذهنیت سنتی بازتولید می‌شود؛ بنابراین لازم است دانشگاه‌ها با معرفی الگوهای موفق زن در صنعت معدن، اصلاح محتوای درسی و برگزاری کارگاه‌های مهارت‌افزایی، ذهنیت «غیرممکن بودن» را بشکنند.

- سطح دوم: تصمیم‌گیری در شرکت‌های بزرگ معدنی: واقعیت امر این است که اگر در سطح شرکت‌ها و نهادهای تصمیم‌ساز، زنان در کمیته‌های برنامه‌ریزی، ارزیابی و سرمایه‌گذاری حضور نداشته باشند، مسیر ورود نسل بعدی هم بسته می‌ماند؛ بنابراین باید از بالا نیز مسیر دیده‌شدن و تصمیم‌سازی را برای زنان باز کرد تا چرخه الگو شدن تکمیل شود.

در جمع‌بندی این مبحث می‌توان گفت: «صنعت معدن زمانی از ذهنیت مردانه فاصله می‌گیرد که زنان نه تنها آموزش ببینند، بلکه در جایگاه تصمیم‌گیری نیز قدرت اثرگذاری پیدا کنند.»

۷. نقش مدیریتی زنان در بخش معدن؛ نمادین یا واقعی

این نقد تا حدی درست است و نمی‌توان آن را انکار کرد؛ در بسیاری از شرکت‌های

در گفت‌وگو با دکتر لیلا سلطانی، مدیر روابط عمومی و امور بین‌الملل پالایشگاه نفت اصفهان مطرح شد:

حضور زنان در صنعت نفت دیگر استثنا نیست؛ بخشی از واقعیت آینده است



اقدامات مهمی مانند فراهم کردن فرصت‌های برابر در جذب و ارتقا شغلی، حمایت از آموزش‌های تخصصی، مشارکت زنان در پروژه‌های مدیریتی و ایجاد محیط کاری امن و احترام‌آمیز انجام شده است. همچنین تلاش‌هایی از سمت روابط عمومی برای بازتاب موفقیت‌های بانوان در رسانه‌ها صورت گرفته تا الگویی مثبت ارائه شود.

نقش زنان در توسعه پایدار چگونه تعریف شده است؟

زنان همکار در حوزه‌هایی چون آموزش، محیط‌زیست و مسئولیت اجتماعی با رویکرد مشارکتی فعال عمل می‌کنند. حضور آنها باعث ایجاد نگاه دقیق‌تر و تأثیرگذار شده است. ارتباط مؤثر میان پالایشگاه و جامعه محلی نیز تا حد زیادی مرهون تلاش‌های بانوان این مجموعه است.

به نظر شما چه ظرفیت‌هایی برای حضور بیشتر زنان در صنایع بزرگ وجود دارد و آینده از این نظر چگونه خواهد بود؟

ظرفیت‌های فراوانی وجود دارد، به‌ویژه در حوزه‌هایی که تلفیقی از دانش فنی و توانایی مدیریتی را می‌طلبند. برای تحقق این امر، باید زیرساخت‌های فرهنگی و سازمانی لازم فراهم باشند تا زنان بتوانند توانمندی علمی خود را در محیطی متعادل و حرفه‌ای به نمایش بگذارند.

آینده مشارکت زنان در صنایع فنی و سنگین، آینده‌ای روشن و در حال گسترش است. ما در آستانه دورانی قرار داریم که مرزهای میان نقش‌های شغلی «زنانه» و «مردانه» را از نو تعریف می‌کند؛ تغییری که از رشد و بلوغ سازمانی و اجتماعی حکایت دارد.

جمع‌بندی:

دیدگاه‌های دکتر لیلا سلطانی تصویری واضح از تحولات فرهنگی و انسانی در بزرگ‌ترین پالایشگاه کشور ارائه می‌دهد. به باور او، توسعه حقیقی تنها زمانی امکان‌پذیر است که به‌صورت هم‌زمان به انسان، دانش و اعتماد توجه شود؛ سه عاملی که امروز توسط زنان متخصص در صنعت نفت به‌خوبی انجام می‌شود.

پالایشگاه نفت اصفهان، به‌عنوان یکی از بزرگ‌ترین و مهم‌ترین مراکز پالایش کشور، در سال‌های اخیر دستخوش تحولات گسترده‌ای شده است؛ از اجرای پروژه‌های توسعه‌ای و توجه به اصول زیست‌محیطی گرفته تا افزایش حضور زنان در موقعیت‌های مختلف سازمانی. در این گفت‌وگو با دکتر لیلا سلطانی، مدیر روابط عمومی و امور بین‌الملل پالایشگاه نفت اصفهان، به بررسی جایگاه فعلی این مجموعه، روند تحول فرهنگی و نقش زنان در آینده صنعت نفت پرداخته‌ایم.

پالایشگاه نفت اصفهان چه جایگاهی در صنعت پالایش کشور دارد و زنان در این مجموعه چه نقشی ایفا می‌کنند؟

این پالایشگاه به‌عنوان یکی از مراکز کلیدی صنعت پالایش کشور، سهم قابل‌توجهی در تولید محصولات باکیفیت دارد. با اجرای برنامه‌های توسعه‌ای و زیست‌محیطی در سال‌های اخیر، این مجموعه از یک مرکز تولیدی صرف به یک سازمان پویا و یادگیرنده تبدیل شده است. در همین راستا، زنان نقش مؤثری دارند. امروز بانوان توانمند در بخش‌های مختلف، از جمله روابط عمومی، فناوری اطلاعات، کنترل کیفیت، آموزش و برنامه‌ریزی، به‌صورت فعال حضور دارند و بخش ارزشمند نیروی انسانی این پالایشگاه را تشکیل می‌دهند.

فعالیت شما در حوزه روابط عمومی پالایشگاه چه نقشی در عملکرد سازمان دارد؟

حوزه روابط عمومی و امور بین‌الملل وظیفه مدیریت ارتباطات داخلی و خارجی سازمان را بر عهده دارد. این بخش نقش حیاتی در تصویرسازی مثبت از پالایشگاه و افزایش اعتماد عمومی ایفا می‌کند. اقداماتی نظیر اطلاع‌رسانی شفاف، تعامل با رسانه‌ها، ایجاد ارتباطات مؤثر با نهادهای داخلی و بین‌المللی در راستای ارتقای برند سازمان و تسهیل ارتباط میان ذی‌نفعان انجام می‌شود. در واقع، روابط عمومی پل ارتباطی میان مدیریت، کارکنان و جامعه به شمار می‌آید.

تجربه ورود شما به پالایشگاه چگونه بوده است؟ چه تغییراتی را احساس کردید؟

ورود من بر پایه تخصص دانشگاهی و علاقه‌مندی به ارتباطات سازمانی صورت گرفت. در ابتدا فضای صنعت نفت تا حدی مردانه تلقی می‌شد، اما با گذشت زمان تحولات زیادی رخ داد. امروز معیار اصلی در گزینش نیروها تخصص و تعهد است نه جنسیت. محیط کاری شفاف‌تر و حرفه‌ای‌تر شده و مشارکت زنان در تصمیم‌گیری‌ها نشانه‌ای از پیشرفت فرهنگی در این صنعت است.

کار در چنین محیط فنی و پرمسئولیتی چه تأثیری بر نگرش شما داشته است؟

فعالیت در این محیط حس مسئولیت اجتماعی را عمیق‌تر کرده و نگاه سیستمی به مسائل را تقویت کرده است. هر تصمیم در این صنعت تأثیر مستقیم بر ایمنی، تولید و اعتبار عمومی دارد. همچنین باعث شده به توانایی‌های زنان در صنایع سنگین با دید واقع‌بینانه‌تر نگاه کنم؛ زنانی که با دانش، نظم و بردباری خود می‌توانند موتور توسعه را به حرکت درآورند.

پالایشگاه نفت اصفهان چه اقداماتی برای تسهیل حضور زنان انجام داده است؟

رویکرد مدیریت پالایشگاه نسبت به توانمندسازی زنان بسیار مثبت بوده است.

گفت‌وگو با مهندس مهدیه صدر، مدیر اداری شرکت گل گهر سیرجان

از کف سایت معدن تا جایگاه مدیریتی

روایت زنی که باورها را تغییر داد

تا غروب فعالیت‌های بیرون از خانه داشته باشند، این موضوع بسیار پررنگ است که زمانی برای کارهای بیهوده وجود ندارد، باید گفت هر دو جبهه شغل و زندگی شخصی انرژی و توان زیادی می‌طلبد درعین حال، گنجاندن بازه‌ای هر چند کوتاه برای توسعه فردی، کتاب‌خواندن و ورزش را به اجبار بایستی در برنامه فراموش نکرد. همواره کوشیده‌ام در تربیت فرزندانم انضباط و تلاش تأکید داشته باشم. هرچند عمیقاً معتقدم زن بودن لزوماً ارتباطی با میزان تعادل میان هویت حرفه‌ای و شخصی ندارد.

■ یکی از محورهای توسعه پایدار، توانمندسازی منابع انسانی است. نقش آموزش و مدیریت منابع انسانی در تحقق این هدف را چگونه ارزیابی می‌کنید؟

آموزش و مدیریت منابع انسانی نقش تعیین‌کننده‌ای در ایجاد انگیزه برای ارتقای کارمندان دارد. شرکت گل گهر از طریق ایجاد «مدرسه تکمیلی مدیریت»، برگزاری «نظام پیشنهادات»، تعریف پروژه‌های «شش سیگما» و راه‌اندازی «مدیریت دانش» برای گسترش ایده‌های قابل توسعه و اصلاح آیین‌نامه‌ها، در این مسیر گام‌های مؤثری برداشته است.

■ آیا در مجموعه شما برنامه‌ای برای ارتقای جایگاه زنان یا افزایش مشارکت آن‌ها در سطوح تصمیم‌گیری وجود دارد؟

همان‌طور که قبلاً اشاره کردم سعی سطوح عالی تصمیم‌گیری در شرکت، مبنی بر اولویت‌دادن به تخصص محوری فارغ از جنسیت بوده است. اما اینجا هم مانند آبنه‌ای از جامعه زنان برای رسیدن به این سطوح بالای تصمیم‌گیری با محدودیت‌های عرفی و فرهنگی مواجه هستیم... تجربه به من ثابت کرده است زنان کارمند بیشتر در جهت ارتقای دانش و مهارت شخصی‌شان می‌کوشند و سعی بر این دارند که از هرگونه حاشیه‌ای غیر از رفتار حرفه‌ای دوری کنند... حال آنکه شاید لازمه رسیدن به چنین پست‌های سازمانی نیازمند همراهی همیشگی مافوق و شرکت در محافل غیررسمی و انجام فعالیت‌های جانبی در جامعه داشته باشد که در مرتبه نخست جز اولویت‌های زندگی حرفه‌ای زنان محسوب نمی‌شود.

■ از نگاه شما مهم‌ترین موانع پیش‌روی زنان در صنایع معدنی و صنعتی چیست و چه راهکارهایی برای رفع آن‌ها پیشنهاد می‌کنید؟

یکی از اصلی‌ترین موانع، باورهای جنسیتی است که میان «روح لطیف زنان» و محیط سخت صنعت و معدن تعارض می‌یابد. درحالی‌که اگر زنی با شناخت و علاقه وارد این حوزه شود، می‌داند چه انتظاری در پیش دارد و می‌تواند با دیدی متفاوت از محیط کار خود لذت ببرد. البته محدودیت‌های عرفی، نقش‌های خانوادگی و ساعات طولانی کار در محیط‌های دور از خانه یا مأموریت‌های کاری مکرر، همچنان از چالش‌های جدی برای زنان در این عرصه است.

■ اگر بخواهید پیامی برای دختران و زنان جوان علاقه‌مند به ورود به حوزه‌های فنی و صنعتی بفرستید، چه می‌گویید؟

بر خودآگاهی، خودباوری و تسلیم‌ناپذیری تأکید می‌کنم. اگر بدانید چه می‌خواهید و به توانایی خود ایمان داشته باشید، هیچ بن‌بستی وجود ندارد. در نهایت، رویش باورهایتان را در دل کویر خواهید دید.

■ سخن پایانی

در پایان می‌گویم:

«بسان رود که در نشیب دره سر به سنگ می‌زند، رونده باش.

امید هیچ معجزی ز مرده نیست، زنده باش.»



مهندس مهدیه صدر، مدیر اداری شرکت معدنی و صنعتی گل گهر سیرجان، از معدود زنانی است که مسیر کاری خود را در یکی از بزرگ‌ترین مجموعه‌های صنعتی کشور از بخش‌های فنی آغاز کرده و تا جایگاه مدیریتی پیش رفته است. وی با مدرک کارشناسی برق - الکترونیک و کارشناسی ارشد MBA از دانشگاه صنعتی شریف، از سال ۱۳۸۵ وارد مجموعه معدنی و صنعتی گل گهر شد و پس از فعالیت در بخش‌های مختلف فنی، امروز به‌عنوان مدیر اداری این مجموعه بزرگ در حال فعالیت است. مهندس صدر از تجربه حضور در محیط‌های صنعتی، نگاهش به نقش زنان در توسعه پایدار و معنای واقعی پشت واژه «تلاش» می‌گوید.

■ از مسیر حرفه‌ای خود بگویید. چه عواملی باعث شد وارد حوزه صنعت و معدن شوید و چه چالش‌هایی را در این مسیر تجربه کرده‌اید؟

برای پاسخ به این پرسش باید کمی به عقب‌تر برگردم؛ به لحظه‌ای که تصمیم گرفتم رشته ریاضی و فیزیک و سپس مهندسی برق را ادامه دهم. سخت‌کوشی و علاقه‌ام باعث شد برایم بن‌بستی وجود نداشته باشد و از چالش‌ها استقبال کنم. بزرگ‌ترین چالش‌م، محدودیت ناشی از جنسیت بود. نمی‌خواستم بپذیرم که زنان در حوزه فنی از مردان توان کمتری دارند. به معنای واقعی از «کف سایت» شروع کردم؛ بدون هیچ کمکی و بدون هیچ توقعی، اما با اراده‌ای آهنین. می‌دانستم نمی‌توان دید بعضی‌ها را تغییر داد، اما تلاش کردم با عملکردم نگاه‌ها را بازتر کنم. برای ساختن این باور، دشواری‌های زیادی را پشت سر گذاشتم.

■ شرکت گل گهر سیرجان یکی از مجموعه‌های مهم صنعتی کشور است. حضور زنان در چنین محیط‌هایی چه تأثیری بر فضای کاری و روند فعالیت شرکت داشته است؟

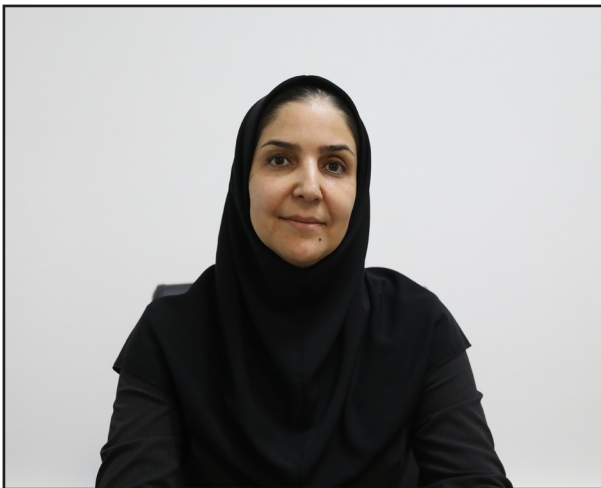
الحمدلله شرکت گل گهر توانسته محیطی امن فراهم کند تا زنان بتوانند قابلیت‌های حرفه‌ای و دانش خود را بیازمایند و ارتقا دهند. حضور زنان در مجموعه موجب تقویت باور به تخصص‌محوری در شرکت شده است. آنان با قدرت خلاقیت و سخت‌کوشی خود توانسته‌اند حتی در صنایعی مانند آهن و فولاد، گره‌های بزرگی از جرخ صنعت و تولید را باز کنند.

■ به‌عنوان زنی در جایگاه مدیریتی، چگونه بین مسئولیت‌های شغلی و زندگی شخصی تعادل برقرار می‌کنید؟

با رعایت تعادل بین دو جنبه وجودی و گاه ادغام موفقیت‌آمیز آن‌ها. سعی کرده‌ام با مدیریت زمان و شناختن اولویت‌ها و انعطاف‌پذیری، این دو مسئولیت بزرگ را به‌صورت موازی پیش ببرم. باید بگویم برای زنانی که لازم است از صبح

گفت‌وگو با سیما صابری، رئیس آموزش شرکت معدنی و صنعتی گل‌گهر سیرجان

زنان گل‌گهر مسیر صنعت را بادانش و پشتکار هموار کرده‌اند



مجموعه ما، آموزش‌های مستمر فنی و مدیریتی، شناسایی استعدادها و برنامه‌های جانشین‌پروری از اولویت‌های اصلی است.

■ آیا در مجموعه شما برنامه‌ای برای ارتقای جایگاه زنان یا افزایش مشارکت آن‌ها در سطوح تصمیم‌گیری وجود دارد؟

بله، خوشبختانه در مجموعه گل‌گهر سیرجان توجه ویژه‌ای به ارتقای جایگاه بانوان وجود دارد. در سال‌های اخیر، حضور زنان در پست‌های کارشناسی‌ارشد و مدیریتی افزایش یافته و برنامه‌هایی برای آموزش تخصصی، مهارت‌های رهبری و کار تیمی طراحی شده است. باور داریم که حضور مؤثر زنان در سطوح تصمیم‌گیری باعث شکل‌گیری تصمیم‌های متعادل‌تر و خلاق‌تر می‌شود.

■ باتوجه‌به تجربه‌تان، مهم‌ترین موانع پیش‌روی زنان در صنایع معدنی و صنعتی چیست و چه راهکارهایی برای رفع آن‌ها پیشنهاد می‌کنید؟

موانع اصلی را می‌توان در سه دسته خلاصه کرد: نگرش فرهنگی، نبود زیرساخت‌های حمایتی مانند امکانات رفاهی یا ساعت کاری انعطاف‌پذیر، و کمبود الگوهای زن موفق در این حوزه.

برای رفع این موانع باید از یک‌سو فرهنگ‌سازی کنیم و موفقیت بانوان را بیشتر معرفی کنیم، و از سوی دیگر با سیاست‌گذاری مناسب، مسیر رشد آنان را هموار کنیم. حمایت مدیران ارشد و اعتماد به توانمندی‌های بانوان نقش تعیین‌کننده‌ای در این مسیر دارد.

■ اگر بخواهید پیامی برای دختران و زنان جوان علاقه‌مند به ورود به حوزه‌های فنی و صنعتی بفرستید، چه می‌گویید؟

به خودتان و توانایی‌هایتان باور داشته باشید. دنیای صنعت پر از فرصت‌هایی است که منتظر ذهن‌های خلاق و اراده‌های قوی است. هیچ محدودیتی واقعی وجود ندارد مگر آنکه خودتان آن را باور کنید. با پشتکار، مطالعه مداوم و اعتمادبه‌نفس، می‌توانید نتنها وارد این عرصه شوید، بلکه در آن بدرخشید و الهام‌بخش دیگران باشید.

سیما صابری از بانوان شاغل در شرکت معدنی و صنعتی گل‌گهر سیرجان است که سال‌هاست در حوزه آموزش و توسعه منابع انسانی فعالیت می‌کند. وی در بخش‌های فنی نظیر کارخانه همتایت و پلیکام این مجموعه فعالیت کرده و از ۵ سال پیش در مدیریت توسعه منابع انسانی شرکت گل‌گهر مشغول است. صابری هم‌اکنون رئیس آموزش این شرکت است و معتقد است آموزش مستمر، پشتکار و باور به توانمندی زنان می‌تواند مسیر موفقیت آنان را در صنایع بزرگ هموار کند. در این گفت‌وگو از مسیر حرفه‌ای، چالش‌های کاری و نگاهش به نقش زنان در صنعت می‌گوید.

■ از مسیر حرفه‌ای خود بگویید. چه عواملی باعث شد وارد حوزه صنعت و معدن شوید و چه چالش‌هایی را در این مسیر تجربه کرده‌اید؟

از دوران دانشجویی همیشه علاقه‌مند به محیط‌های پویا و چالشی بودم؛ جایی که بتوانم نتیجه تلاش و تصمیم‌هایم را به‌صورت ملموس ببینم. صنعت و معدن دقیقاً چنین فضایی دارد؛ ترکیبی از تفکر فنی، برنامه‌ریزی و آموزش منابع انسانی. ورودم به این حوزه با انگیزه یادگیری و تجربه واقعی از چرخه تولید و توسعه آغاز شد.

در این مسیر، چالش‌های متعددی وجود داشت؛ از کمبود فرصت‌های برابر برای زنان گرفته تا نگاه‌های سنتی نسبت به نقش آنان در محیط‌های صنعتی. اما با پشتکار، تخصص و عملکرد حرفه‌ای تلاش کردم که اعتماد مدیران و همکاران را جلب کنم.

■ شرکت گل‌گهر سیرجان یکی از مجموعه‌های مهم صنعتی کشور است. حضور زنان در چنین محیط‌هایی چه تأثیری بر فضای کاری و روند فعالیت شرکت داشته است؟

حضور بانوان در مجموعه گل‌گهر سیرجان باعث شکل‌گیری تعادل، نظم و نگاه انسانی‌تر به کار شده است. زنان علاوه بر مهارت‌های فنی، با دقت، پشتکار و روحیه همکاری خود، کیفیت تصمیم‌گیری‌ها را ارتقا داده‌اند. امروز در گل‌گهر شاهدیم که حضور بانوان در بخش‌های مختلف از اداری و مالی تا کنترل کیفیت و ایمنی نه‌تنها بهره‌وری را افزایش داده، بلکه فضای سازمانی را پویا و الهام‌بخش‌تر کرده است.

■ به‌عنوان زنی در جایگاه مدیریتی، چگونه بین مسئولیت‌های شغلی و زندگی شخصی تعادل برقرار می‌کنید؟

تعادل میان کار و زندگی شخصی همیشه آسان نیست، اما با برنامه‌ریزی دقیق، اولویت‌بندی کارها و حمایت خانواده می‌توان به آن دست یافت. من سعی کرده‌ام زمان‌بندی منظمی داشته باشم و مرز روشنی بین وظایف شغلی و زندگی شخصی ترسیم کنم. همچنین یاد گرفته‌ام در لحظه حاضر باشم؛ وقتی در محل کارم، تمام تمرکزم بر کار است، و وقتی در کنار خانواده‌ام، ذهنم را از دغدغه‌های شغلی جدا می‌کنم.

■ یکی از محورهای توسعه پایدار، توانمندسازی منابع انسانی است. نقش آموزش در تحقق این هدف را چگونه ارزیابی می‌کنید؟

آموزش ستون اصلی توسعه پایدار است. منابع انسانی زمانی می‌توانند در مسیر پیشرفت سازمان حرکت کنند که به دانش، مهارت و انگیزه مجهز باشند. در



| پارمیسی اسماعیلی نیا |

| مدیرتأمین کالا

| پروژه سهراب انرژی دانا |

اطلاعرسانی

جایی که مانع‌ها به فرصت تبدیل شدند

تجربه بین‌المللی خود را رقم زد. کار در یک محیط چندملیتی و یادگیری استانداردهای جهانی در حوزه زنجیره تأمین، افق‌های تازه‌ای به من نشان داد. ارتباط با همکاران بین‌المللی یاد گرفتم که رویکرد حرفه‌ای، دقت در فرایندها و نگاه سیستماتیک تا چه حد می‌تواند کیفیت کار را ارتقا دهد.

پس از این دوره به مدت سه سال در شرکت خدمات فنی و مهندسی در حوزه بالادست مشغول شدم. حضور مدیران الهام‌بخشی که در خیلی از مقاطع کاری الگوی من بودند، فرصت رشد را برای من فراهم کردند و در آن زمان پروژه‌هایی چون تأمین و تجهیز کشتی‌های اسیدکاری افق دید من را گسترده‌تر کرد.

اما نقطه اوج کارنامه‌ام، پیوستن به سازمانی بود که همیشه علاقه داشتم در آن کار کنم: انرژی دانا. همیشه هدفم این بود که به حدی از توانایی برسم که خودم انتخاب کنم در چه سازمانی کار کنم. نه اینکه انتخاب بشم. یادم هست هر زمان از کنار ساختمان این شرکت عبور می‌کردم با خودم می‌گفتم به‌زودی من عضوی از دانا خواهم بشد!

این سازمان، برخلاف بسیاری از محیط‌های سنتی، بستری برای رشد و پیشرفت فراهم کرد. تنها طی دو سال توانستم از جایگاه کارشناس ارشد به سمت رئیس تدارکات و سپس مدیریت دیارتمان ارتقا یابم؛ مسیری که شاید در شرایط دیگر، سال‌ها زمان می‌برد.

آنچه در این مسیر آموختم، بسیار فراتر از مهارت‌های فنی و تخصصی بود. یاد گرفتم که موفقیت فردی زمانی معنا پیدا می‌کند که با موفقیت تیم و سازمان گره بخورد. دریافت این حقیقت که رهبر بودن یعنی تسهیل رشد دیگران، به من کمک کرد تا با نگاهی متواضعانه‌تر به جایگاه خود بنگرم.

یاد گرفتم دستاوردها به‌هیچ‌وجه با تلاش یک فرد به دست نمی‌آیند. همراهانی در این مسیر هستند که حتی می‌توانند نقشی پررنگ‌تر از خود فرد در رسیدن به هدف ایفا کنند. همسر، خانواده، اعضا تیم، تماماً یاران ما در این مسیر هستند که بیشتر از هر چیزی باید قدرشان را دانست.

من در اوج ناکامی‌ها، بن‌بست‌ها و چالش‌هایی که از آن موفق بیرون می‌آمدم، بزرگ‌ترین فاکتور موفقیت را در تیم سازی دیدم. اعضای که حامی هم هستند چه در زندگی شخصی چه در زندگی حرفه‌ای. در شرایط سخت تیمی که افرادش مکمل هم باشند، هدف مشترک داشته باشند و همدیگر را تقویت کنند، هم‌افزایی و موفقیت را تضمین می‌کند.

چالش‌ها هنوز هم ادامه دارند؛ هیچ مسیری بی‌مانع نیست. اما امروز به گذشته نگاه می‌کنم و می‌بینم هر مانعی که پشت سر گذاشتم، مرا به فردی قوی‌تر، مستقل‌تر و آگاه‌تری بدل کرده است. اگر بخوایم خلاصه کنم، می‌گویم: «پیشرفت، تعالی یا ارتقای مقصد نیست، بلکه بخشی از مسیر است که در طول آن یاد می‌گیریم، می‌آموختیم، برمی‌خیزیم، رشد می‌کنیم و دوباره ادامه می‌دهیم تا به هدف اصلی برسیم.» پس مهم است که هدف اصلی از همه تلاش‌ها و موفق شدن‌ها را پیدا کنیم. چرا که قطعاً حرکت به سمت هدف خودش پیشرفت و رشد را تضمین می‌کند.

پیامی که دوست دارم برای زنان جوانی که تازه‌وارد این صنعت می‌شوند، داشته باشم این است که هیچ مانعی به‌اندازه ذهن خودتان بزرگ نیست. اعتمادبه‌نفس داشته باشید، حتی اگر خطا می‌کنید. از مسیر لذت ببرید، حتی اگر سخت است. یادگیری را متوقف نکنید، حتی اگر فکر می‌کنید کافی می‌دانید و مهم‌تر از همه، خودتان را با همه نقص‌ها و کاستی‌ها دوست داشته باشید.

برای من، هدف اصلی یعنی اثرگذاری در فرصت کوتاه زندگی‌ام؛ یعنی بتوانم الهام‌بخش فردی دیگر باشم تا او هم قدمی بردارد، حتی کوچک. اگر چنین اتفاقی بیفتد، احساس می‌کنم رسالتم را به انجام رسانده‌ام.

من همیشه باور داشته‌ام که موفقیت، بیش از آنکه یک نقطه پایانی باشد، مسیری است پر از تجربه، چالش، یادگیری و رشد. اگر امروز از من می‌خواهند در مقام یک زن از مسیری که طی کرده‌ام بگویم، پیش از هر چیز می‌خواهم تأکید کنم که من نتیجه امروز را تنها برگرفته از تلاش فردی نمی‌دانم، بلکه آن را مدیون زنان و مردان الهام‌بخش، مجموعه‌ای از تجربه‌ها و سختی‌هایی هستم که مرا شکل دادند.

مسیر کاری من خیلی زود آغاز شد. در پانزده‌سالگی، زمانی که بسیاری از همسالانم مشغولیت‌های دیگری داشتند، من تصمیم گرفتم برای نخستین بار طعم استقلال مالی را بچشم. کارت‌پستال‌های دست‌ساز فابریانو درست می‌کردم و آن‌ها را به کتاب‌فروشی محله‌مان می‌فروختم. شاید در نگاه اول کار کوچکی به نظر برسد، اما برای من همان نقطه‌ای بود که فهمیدم می‌توانم با خلاقیت، پشتکار و کمی اعتماد به خود، به نتیجه رسید. کمی بعد تدریس خصوصی ریاضی را آغاز کردم؛ تجربه‌ای هر چند کوتاه و نه‌چندان موفق اما ارزشمند که به من اعتمادبه‌نفس بخشید و مهارت ارتباطی و آموزش را در من پرورش داد.

با ورود به دانشگاه و انتخاب رشته مدیریت بازرگانی، کم‌کم افق‌های تازه‌ای پیش چشمم گشوده شد. در همین دوران بود که به واسطه یکی مدیران برجسته این صنعت، فرصت کارآموزی در یک شرکت حمل‌ونقل بین‌المللی را به دست آوردم. آن تجربه نخستین تماس واقعی من با دنیای تجارت و بازرگانی بود. یاد گرفتم مرادوات تجاری تا چه اندازه می‌توانند پیچیده و درعین‌حال هیجان‌انگیز باشند. آن دوره کوتاه اما پربار، علاقه من را به حوزه بازرگانی چندین برابر کرد.

ورود به صنعت نفت و گاز، نقطه عطف بزرگ زندگی حرفه‌ای من بود. هیچ‌گونه پیش‌زمینه‌ای نداشتیم؛ نه تجربه‌ای از فضای کاری و ماهیت پروژه‌های این صنعت و نه حتی ذره‌ای آشنایی با اصطلاحات این حوزه. در جلسات کاری، وقتی تخصصی صحبت می‌شد، تنها راهی که پیدا کرده بودم این بود که جلسه را ضبط کنم و شب‌ها ساعت‌ها وقت بگذارم تا معنای تک‌تک واژه‌ها را جستجو کنم. بارها شده بود که برای فهمیدن یک مفهوم ساده، روزها زمان صرف می‌کردم. پنج سال نخست حضورم در این صنعت، آن‌قدر پرکار و فشرده بود که به‌اندازه یک دهه تجربه‌اندوزی به من آموخت. همین ترکیب پشتکار و علاقه بود که باعث شد به‌تدریج جایگاه خود را به‌عنوان یک کارشناس این صنعت در حوزه بازرگانی خارجی باور کنم و در راستای توسعه میادین نفتی ایرانمان مشارکت داشته باشم.

اما این مسیر هیچ‌گاه آسان نبود. زن بودن در صنعتی که بیشتر مردانه تعریف می‌شد، چالش‌های فراوانی برایم به همراه داشت. قضاوت‌های زودهنگام و گاهی بی‌اعتمادی نسبت به توانایی‌هایم، بخشی از روزمرگی من بود. لازم هست اشاره کنم در سازمانی که مشغول بکار شده بودم، زنان جایگاهی در لایه مدیریت نداشتند.

به خاطر دارم که همیشه در مأموریت‌ها، با من مثل یک مهمان رفتار می‌شد و نه عضوی از تیم که برای انجام وظیفه‌های مأموریت فرستاده شده! در حمل کوله‌پشتی و چمدانم کمکم می‌کردند، نگران رفت و آمد بودند یا در حین سفر من را خواهر خطاب می‌کردند که نشان از عدم‌پذیرش یک زن در تیم بود.

علاوه بر این، من بومی منطقه‌ای نبودم که پروژه‌ها در آن جریان داشتند و از حمایت‌های خانوادگی یا شبکه‌های آشنایی هم برخوردار نبودم. در بسیاری از موارد احساس می‌کردم باید دوبرابر دیگران تلاش کنم تا تنها به رسمیت شناخته شوم. با این حال، همین فشارها مرا آبدیده کرد و یاد گرفتم که استقلال و اتکا به خود، ارزشمندترین سرمایه‌های من هستند.

با گذشت زمان و کسب تجربه، فرصت‌های تازه‌ای به روی من گشوده شد. یکی از مهم‌ترین آن‌ها، پیوستن به شرکت نفت و گاز انرژی بود؛ جایی که نخستین

شرکت توسعه آهن و فولاد گل گهر

توسعه باورماست



- 01 . کسب عنوان «صادر کننده نمونه ملی» سال ۱۴۰۳
- 02 . کسب عنوان «گروه کار نمونه ملی» در سی و ششمین جشنواره ملی امتنان از نخبگان جامعه کار و تولید
- 03 . حائز تندیس بلورین از جایزه ملی تعالی سازمانی
- 04 . کسب رتبه هفتم گروه شرکت های فلزات آهنی در بین ۱۰۰ شرکت برتر ایران در همایش IMI100
- 05 . کسب مدال طلا در جشنواره بین المللی اختراعات نورمبرگ آلمان
- 06 . کسب مدال طلا در جشنواره بین المللی اختراعات رومانی
- 07 . ثبت دو اختراع و انتخاب آنها به عنوان طرح های منتخب در جشنواره نوآوری برتر ایرانی دانشگاه شریف
- 08 . دریافت تندیس و عناوین برتر برای سه طرح توسعه پایدار در رویداد ملی تولید مسئولانه و بهره وری
- 09 . کسب تندیس «واحد برتر صنعتی» در گروه فلزات اساسی از بیست و دومین جشنواره ملی تولید ملی افتخار ملی
- 10 . کسب تندیس زرین از جشنواره ملی صنعت سلامت محور
- 11 . دریافت تندیس جایزه ملی فولاد ایران به خاطر اجرای طرح های فناورانه و بومی سازی در زنجیره تولید آهن و فولاد
- 12 . تندیس فناوری و نوآوری پیشرو در جشنواره کشوری حمایت از تولید ملی
- 13 . دریافت عنوان «گروه کار نمونه استانی» در جشنواره استانی امتنان از نخبگان جامعه کار و تولید
- 14 . دریافت تندیس زرین رضایتمندی در اجلاس ملی رضایتمندی مشتری
- 15 . دریافت عنوان واحد صنعتی نمونه استان و واحد برتر تحقیق و توسعه استان
- 16 . دریافت نشان درجه یک اقتصاد مقاومتی جشنواره استانی اقتصاد مقاومتی

شرکت توسعه آهن و فولاد گل گهر
GOLGOHAR IRON & STEEL DEVELOPMENT CO.
روابط عمومی و امور بین المللی



DEVELOPMENT is Our Belief



شرکت ملی صنایع مس ایران

نگاه ما به محیط زیست
و تولید یکی است

NICICO
NATIONAL IRANIAN
COPPER INDUSTRIES CO.

زیست
محیط
حامی
مس



www.nicico.com
www.mespress.ir

سرمایه گذاری
مشاوره
توسعه

NICICO