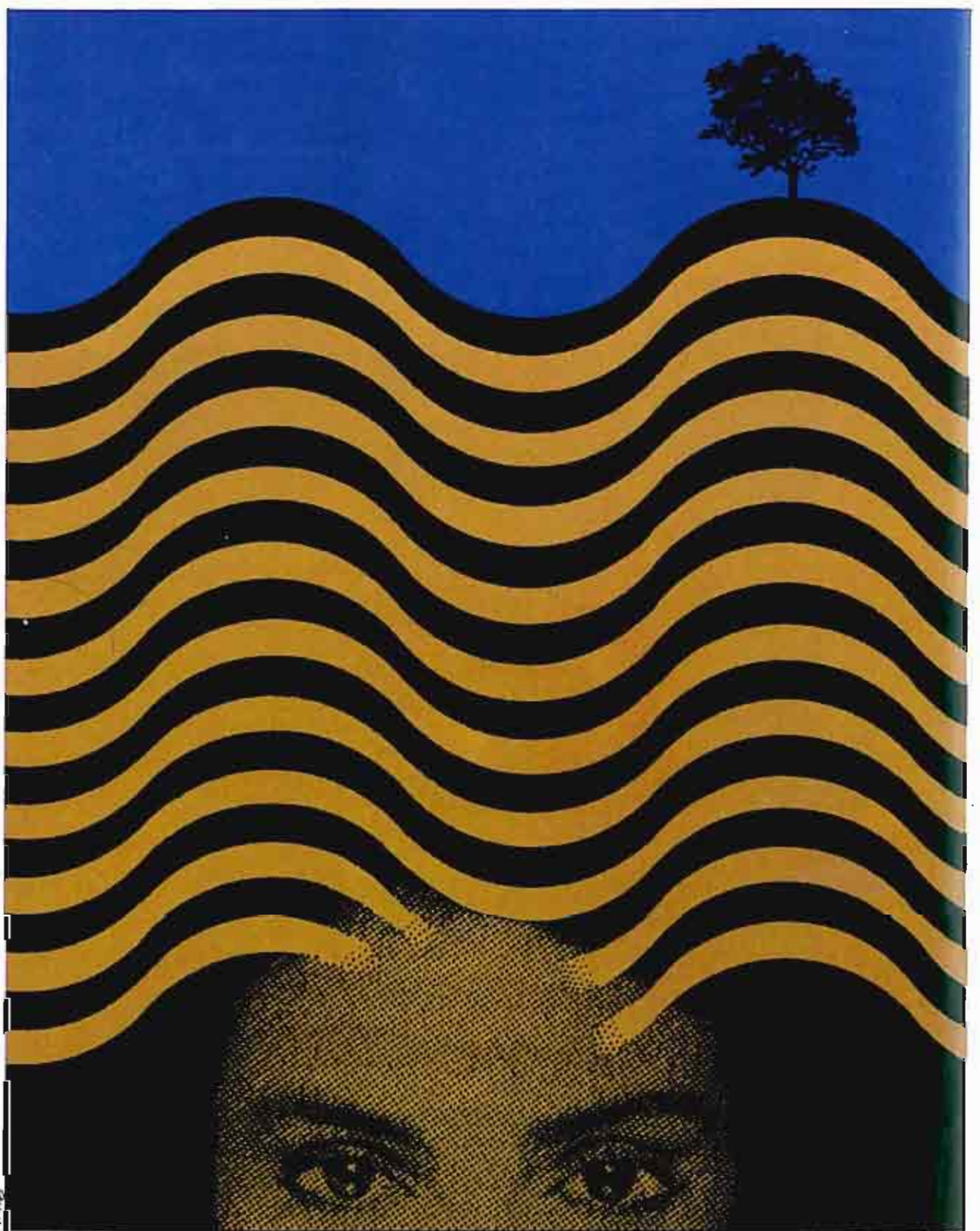


زنگنه

سال اول ● امپرسیون ● ۷۰ بها ● ۵۰ تومان

۲



Shiraz

سبز و سرخ در انتظا
آراستگی و اشتیاقه
می توان آموخت.



سازمان پارکها
و فضای سبز شهر تهران

زنان

سال اول شماره ۲ اسفندماه ۷۰

زنان نشریه‌ای است اجتماعی که یک بار در ماه منتشر می‌شود

سرخوان
گزارش و

۲ نخستین بازتاب: مدیر مسئول

۴ موقعیت زن در نظام اداری ایران: فیروزه شریفی

۱۰ خیر:

۱۴ راز زنانگی: اولین رید، ترجمه زهره زاهدی

۲۰ زن افغان: دکتر سهیلا شهشانی

۲۶ مرد، شریک یا رئیس؟! شکوفه شکری، ساهره لبریز

۳۳ پنجره‌ای رو به خلاقیت:

۳۶ علل حضور اشیا در خانه: مهندس فرشته بهار

۳۸ پذیرایی سریع و آسان: حورا اخلاقی

۱۹ و ۴۱ شعر:

۴۲ رابطه گفتار مؤدبانه با جنسیت: بهناز عاملی موسوی

۴۸ بیداری وجدان: نیدین گوردیمر، ترجمه رزا افتخاری

۶۰ یک چشم سیاه، یک ستاره روشن: رؤیا شاپوریان

۵۱ از آنچه می‌خورید، چه می‌دانید؟ فیروز مدد نوعی

۵۴ ورود به ساعت ۲۵، خروج از مرز تعادل: اوژنیاپرایس، ترجمه زهره زاهدی

۵۸ حرکت به سوی تناسب اندام: ترجمه ژینوس قائمی

۶۲ شش علامت جدی: ترجمه فرزانه خردمند

۶۷ طرحهای بچه‌قورباغه‌ای و اشعه ایکس

۶۸ گفت‌و شنودی کوتاه با دو تن از زنان مهمان جشنواره فیلم فجر: بنفشه رستگار

- صاحب امتیاز و مدیرمسئول: شهلا شرکت
- طراح گرافیک: کورش پارسانژاد
- طرحهای این شماره: باسما الرسام
- لیتوگرافی: بصیر
- چاپ: سازمان ۱۲۸

صندوق پستی ۵۵۶۳ - ۱۵۸۷۵
تلفن: ۸۳۳۵۱۳

License Holder & Editorial Director:
Shahla Sherkat

Zanaan is a Persian - language
journal published monthly.
Each issue contains articles and
reports related to the women's
problems.

زنان در زمینه فعالیتهای فرهنگی، هنری، آموزشی و خدماتی آگهی می‌پذیرد.

زنان در ویرایش و کوتاه کردن مطالب آزاد است.

مطالب ارسالی بازگردانده نمی‌شود.

حقوق چاپ، انتشار و نقل مطالب، طرحها و عکسها برای مجله زنان محفوظ است.

پیش‌گامان

روزی که در جست و جوی صلاح کار خویش، طلب خیر کردیم و آن آیه بر ما تابید که دست در این کار زنیم، آن هم به شتاب، دل به الطاف کارساز سپردیم و عاشقانه پای در راه نهادیم، اما گمان نمی‌کردیم یا چنان عنایتی از کوی دوست و چنین اقبالی از سوی دوستان روبرو شویم.

تقدیم برگ سبزی به زنان این سرزمین، رسم دیرینه ما بود، با این همه، دریافت نوازشهای شوق‌آفرین آنان و پیامهای همخوانی و نوید همراهی‌شان، پس از اولین انتشار، چنان شور و وجدی در ما پدید آورد که حس می‌کنیم تولدی دیگر داشته‌ایم، البته با مسئولیتی سخت‌تر از پیش.

نظرات با آمیزه‌ای از ناباوری - از امکان ارائه کاری جدی از سوی زنان - و نگرانی - از آنکه سنگینی برخی مطالب، مانع راه یافتن مجله به میان همه زنان شود - همراه بود. در کنار اینها پندهای ارزشمندی هم بود که غنیمتشان می‌شماریم تا حاصلی ارزنده به بار آوریم.

ناباوران را از آنچه امروز در پشت دیوار تبعیض جنسی و نابرابری فرهنگی و اجتماعی میان زن و مرد می‌گذرد، خیر دادیم؛ از رشد خزنده و بی‌صدای زن، با وجود فراهم نبودن زمینه و امکانات، و از نیکخواهانی که دکن نگران عدم رهیابی «زنان» به سطحی گسترده بودند، خواستیم در برداشت خود بیشتر تأمل کنند. آیا تلقی «سنگینی» از کتاب ما به دلیل عرف رایج آراستن برگهای مجله زنان و تازگی و تفاوت هنری «زنان» نسبت به این نشریات است؟ یا محتوی و سخن آن پیچیده و هضم‌ناشدنی و مغایر با ویژگیهای یک مجله جدی است؟ ما خود تنوع و ثقل محتوی یک مجله را قابل تفکیک می‌دانیم و هم بدون تعارض با یکدیگر و نیز از تفاوت وظیفه و نوع ارتباط و تأثیر مجله با کتاب آگاهیم و با همین بینایی آنچه را به عنوان پوششی برای مجموعه کار در نظر داریم و بر حضور آن در مجله پای می‌فشاریم؛ جدی بودن است، چنان که در شماره اول گفتیم، رسیدن به تکامل در محدوده تنگ یک بعد ممکن نیست، اما می‌توان حتی در رفع نیازهای ابتدایی زیستی، تفنن و ارضای تمایلات فردی نیز هدف دار عمل کرد، با برنامه‌ریزی پیش رفت و در ازای بخشش اوقات بی‌بازگشت عمر خویش، نتایج سودمندتری گرفت. از این گذشته، جدی بودن مجله



می‌تواند در خواننده‌ای که آن را انتخاب کرده است، به تقویت تمرکز بر روی موارد و عناصر مطرح شده، جهد و کنکاش برای یافتن آنچه به آسانی در نمی‌یابد، عمق دید و تفکر، گسترش اطلاعات و مهمتر از همه، تلاقی با پرسشهای تازه و تلاش برای یافتن پاسخ منجر شود، تا بداند کجاست، چه می‌کند، چرا، و چه باید کرد؟

در حال حاضر، بیشترین کسانی که خود را مخاطب مجله یافته‌اند، دانشجویان، زنان متخصص و شاغل بوده‌اند، اما از آنجا که ما قرار بسته‌ایم حلقه واسط قشر متوسط جامعه و گروه آگاهتر و تحصیلکرده باشیم و برای وصول به این هدف، برنامه داریم، در فکر منحصر کردن کار به گروه دوم نیستیم، اگر بتوانیم انگیزه قشر متوسط را برای پر گرفتن به کرانه‌های روشتر آگاهی و رشد تقویت کنیم. البته یقین داریم که امکان پیشرفت زن ایرانی در گرو وجود زمینه‌های اعتقادی و فرهنگی و امکانات اجتماعی و اقتصادی است. روبرو شدن ما با این پرسش منطقی که زن تحصیلکرده‌ای که مخاطب شما قلمداد می‌شود، کجاست؟ بی‌سبب نیست. به جز نیمهٔ بیسواد جمعیت زنان کشور، گروهی از نیمهٔ دیگر یا امکان ورود به مجاری تحصیلی مورد علاقه و منتخب خود را ندارد و یا اگر مجال ورود به حوزه‌های موجود و مقدور را داشته، در بیشتر موارد پس از فراغت از تحصیل، بدون هیچگونه کاربردی، عقیم در کناری نشسته و یا به کاری بیگانه با زمینه تخصصی خود اشتغال دارد. در گزارش همین شمارهٔ مجله داریم که در دههٔ سالهای ۵۵ تا ۶۵، زنان از ۴۶ درصد جمعیت شاغل کشور، تنها ۱۲ درصد را تشکیل داده‌اند، در حالی که از کل مردان شاغل، شش درصد دارای تحصیلات دانشگاهی هستند و از کل زنان شاغل ۱۸ درصد تحصیلات عالی دارند و از این تعداد زن، فقط سه درصد به پستهای بالای اداری رسیده‌اند. این آمار از واقعیت دردناکی سخن می‌گویند. زنان شاغل دارای مدارک دانشگاهی، با وجود فزونی نسبی بر مردان، حضوری جدی و عادلانه در صحنه‌های اجتماعی و اقتصادی ندارند.

تحصیل و اشتغال - بخصوص در پستهای شاخص و مؤثر مانند مدیریت - زمینه‌های اصلی رشد فکری و اجتماعی زن است، چه اگر او عرصه‌ای برای بروز و اثبات تواناییهای خود نیابد، در باورها همان موجود ناقص القوای ناتوانی باقی می‌ماند که هنوز هم رسانه‌های

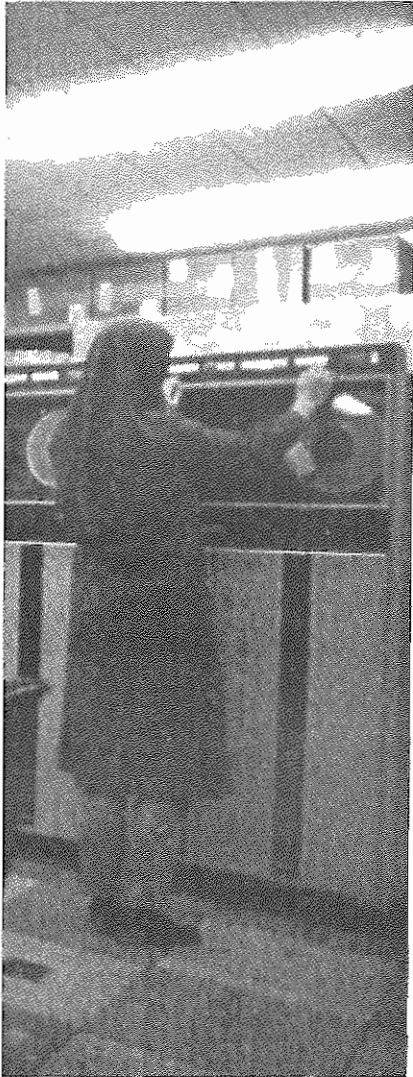
تبلیغاتی محوری جامعهٔ ما، خوراک خود را از ناحیهٔ او تأمین می‌کنند. شاید هم حکمت توازن این معادله چنین شرایطی را از هر دو سو ایجاب می‌کند! با این همه، زنان نباید مجال تسلط شرایط را بر به کارگیری استعدادها و تواناییهای خود بدهند. باید تا حد ممکن بر شرایط مسلط شد و حرکتی خودجوش را از درون آغاز کرد و یقین داشت که برکت از پی حرکت خواهد آمد. این راهی است بی‌کناره و چه بسا پرداخت بهایی گران بر سر طی کردن آن لازم آید.

مردان نیز اولین شمارهٔ مجله را بسیار دیده و خواننده بودند و علی‌رغم دعوت ما از مردهای دردمند آشنا با مشکلات زنان، به همدلی و همحسی و ابرازنظر در جمع خود، به تکرار، مخاطب این سؤال بودیم که مردها هم امکان و میدان مشارکت با ما را دارند یا نه؟ و شاید این تردید پس از دیدن فهرست - که در آن، کنار بیشترین مطالب نام زنها قرار داشت - برای آنها پیش آمده بود. به تأکید می‌گوییم، ما سر آن نداریم که زن را در دنیایی زنانه حبس کنیم. همهٔ ابزار و اطلاعاتی که به او داده می‌شود، برای برقراری ارتباطی آگاهانه، سالمتر و مؤثرتر با محیط خود و با جهان است.

کوشش ما برای وصل است، نه فصل. از همین رو با اشتیاق، پذیرای اثر و نظر مردان هستیم. با خوش بینی حس می‌کنیم، مطرح شدن مجلهٔ «زنان» در میان مردان، نشان از آن دارد که آنان مقصد و مقصود ما را - که بخشی از دردها با تغییر در باور و رویهٔ آنها آرام می‌گیرد. - دریافته‌اند و حکایت ارزنده‌تری دارد از اینکه تلاش ما برای اثبات نیکاندیشی و آشتی و عدم تقابل با مردها به ثمر نشسته است.

در پایان باز هم لطف و عنایت عزیزانی را که صدای ما را در گوشه و کنار این سامان شنیدند و سخنان ما را فهم و دردها را لمس کردند، سپاس می‌گذاریم و از آنان که گلایه‌های شیرینی از کمیابی مجله داشتند، تمنای پوزش پذیری داریم. امیدواریم مجموعهٔ شرایط، امکان ارائهٔ بهتر و برتر مجله را برای ما فراهم آورد. این بار به سبب نیازی که در سخن گفتن ساده و صمیمی با شما در خود حس می‌کردیم، باب بحث دیگری را نگشودیم، اما بابهای گشودنی و بحثهای قابل طرح بسیاری داریم، که در فرصتهای آینده به آنها خواهیم پرداخت.

مدیر مسئول



موقعیت زن در نظام اداری ایران

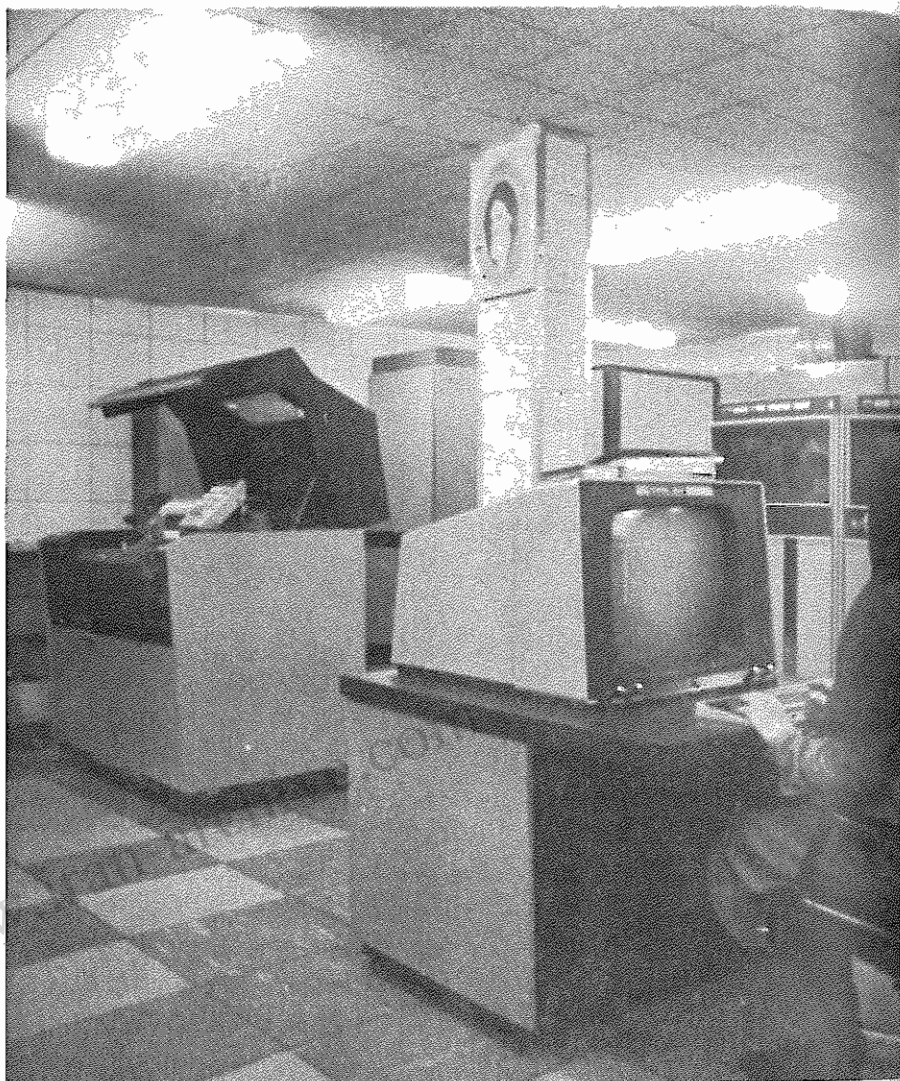
برای پی بردن به چرایی مسئله با کارشناسان مختلف صحبت کردیم. در این مورد که آیا رقم سه درصد یک رقم طبیعی است یا خیر، دکتر فیروزه خلعتبری دبیر معاون اقتصادی بانک مرکزی می‌گوید: «این رقم طبیعی است، به این معنا که یک جامعه در حال توسعه متکی به زمینه مردسالارانه در باره‌اش صحبت می‌کند و غیر طبیعی است، اگر ملاک رسیدن به پستهای بالاتر، برتریهای علمی باشد.» وی می‌افزاید: «هر کسی در یک اجتماع سالم باید بتواند مطابق با کمالات، عقل و درک خود جایگاهی مناسب پیدا کند. در این اندازه‌گیری، هر نوع ضابطه‌ای به جز عقل و خرد برای احراز آن پست و مقام غلط است. باید پذیریم که در یک سیستم اداری، مبنای احراز پست توانایی است، زن و مرد هم ندارد.»

بررسیهای آماری سالهای ۵۵ - ۶۵ مرکز آمار ایران می‌گوید: بخش دولتی ۴۶ درصد از کل جمعیت شاغل را به خود اختصاص داده که تنها ۱۲ درصد این جمعیت را زنان تشکیل داده‌اند. در این بررسی، آمارها نشان می‌دهند از کل مردان شاغل، تنها شش درصد دارای تحصیلات عالیه هستند، در صورتی که ۱۸ درصد زنان شاغل از مدارک عالی تحصیلی برخوردار هستند. با مطالعه بیشتر متوجه می‌شویم زنان با وجود تحصیلات عالی در پستهای بالای اداری کمتر حضور دارند، چرا که از کل زنان تحصیل کرده شاغل تنها ۳ درصد به پستهای بالای اداری رسیده‌اند.

زنهایی که مایل بودند در صحنه کار و فعالیت اجتماعی باشند، به فعالیتهای پشت صحنه و بالاخره مرزبندی بین زنها و مردها در محیطهای اداری. در کنار تمام اینها خط مشی دیگری نیز اتخاذ شد و آن عدم واگذاری پست مدیریت به زنها بود. استدلال می شد زنان، نان آور خانواده نیستند و اگر بناسد در نظام اداری کسی امتیاز بگیرد، مرد است. در نتیجه زنها در نظام اداری به موجودات سرویس دهنده و نه تصمیم گیرنده تبدیل شدند. گذشته از چند مورد اندک، اغلب زنها تا حد کارشناس بیشتر رشد نکردند. امروز این دوره بحرانی را پشت سر گذاشته ایم و طبیعی است که باید با آگاهی و ضابطه بیشتری عمل کنیم.»

این بحث را با تعدادی دیگر از کارشناسان ادامه دادیم. تحلیل آنها با آنچه خانمها خلعتبری و شادی طلب اظهار داشتند، بسیار نزدیک بود. آنان معتقدند که در یک سیستم اداری سالم مبنای اصلی گزینش نیروی انسانی، لیاقت و شایستگی است. در چنین نظامی افراد می توانند با یکدیگر رقابت کنند و در این رقابت بر اساس استعدادها و تواناییهایی که از خود نشان می دهند، امتیاز بگیرند. طبیعی است که افراد در چنین نظامی در جایگاه اصلی و مناسب خود قرار می گیرند که نتیجه آن بالا رفتن میزان بهره وری خواهد بود و این، در حقیقت راهی است برای بخشی از نابسامانیهای نظام اداری کنونی.

به منظور بررسی بیشتر به سازمانها و اداره های مختلف مراجعه کردیم. در این خصوص با کارمندان نیز بحث و گفت و گو کردیم. در این بررسیها متوجه شدیم مسائل و مشکلات از یک سازمان به سازمان دیگر و حتی از یک واحد اداری به واحد اداری دیگر شدت و ضعف می گیرند. مثلاً مشاهده کردیم زنها در بعضی از سازمانها هنگام پرداخت مالیات، مجرد محسوب می شوند و باید نسبت به مردها مالیات بیشتری پرداخت کنند. در اینجا سؤال دیگری پیش می آید: آیا برای این گونه موارد دستورالعملهای قانونی وجود دارد؟ به عبارت دیگر آیا زنان در قانون ما در مورد نحوه پرداخت مالیات و سایر موارد از مردان جدا دیده شده اند؟ ناهید جوانمردی و کیل پایه یک دادگستری و مدرس حقوق کار، حقوق مدنی

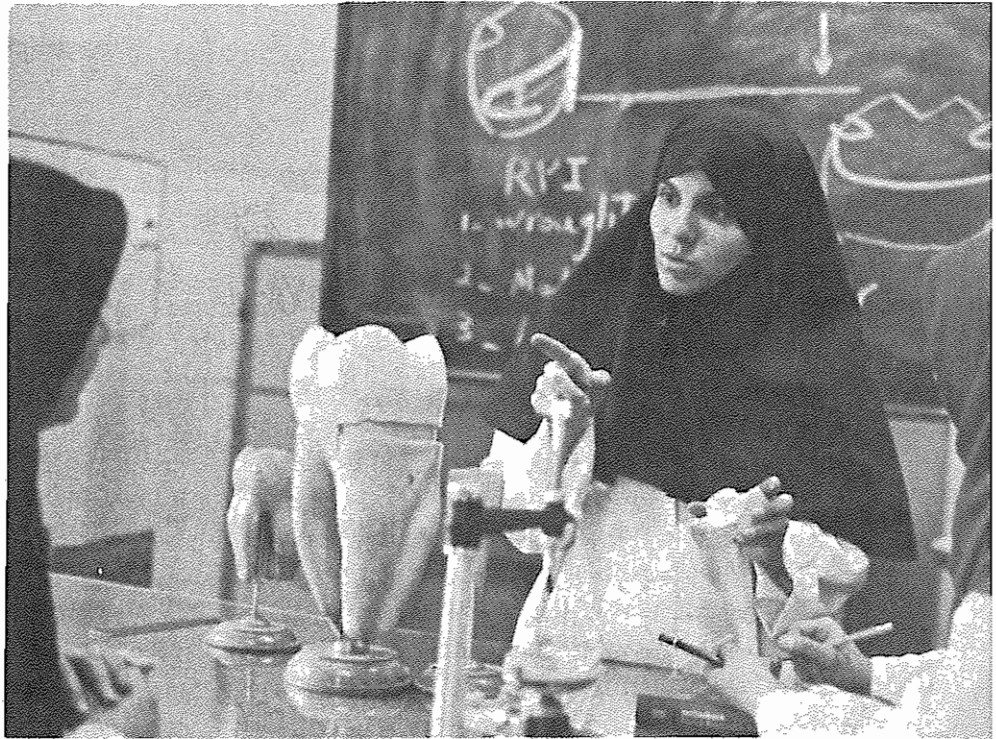


باقیمانده پیش از انقلاب بود، طرد شد. مخصوصاً آنچه به تقلید از کشورهای غربی رایج شده بود. این تغییرات همه چیز را دربر می گرفت، از لباس پوشیدن و الگوی مصرف گرفته تا ساخت قدرت. براساس این طرز تفکر که چون زنها در غرب بازیچه هستند و از آنها استفاده نادرست می شود، غرب بد است، پس الگوی او هم بد است، زنها در نظام اداری طرد شدند و بهترین و مناسبترین جا برای آنها در هر رده تحصیلی خانه شد. به منظور جا انداختن این دیدگاه دگرگون ساز در مورد زن، خط مشیهای مختلفی اتخاذ شد که برای هیچ یک برنامه ریزی معین و مدونی صورت نگرفته بود، مثلاً: تشویق زنها به بازخریدی و بازنشستگیهای زودرس، استفاده از وسایل ارتباط جمعی برای نشان دادن زن به عنوان یک شخصیت درون خانه ای، تشویق

موضوع را با دکتر ژاله شادی طلب استاد جامعه شناسی دانشگاه تهران نیز مطرح کردیم. وی ضمن تایید مطالب فوق گفت: «اگر بخواهیم پاسخ درستی برای این سؤال بیابیم و بر آن اساس، جایگاه زن در نظام اداری را تصویر کنیم، بهتر است پیش از طرح مسائل اجتماعی و فرهنگی، وضع موجود و روند ده ساله اخیر را ببینیم. وقتی امروز از طرف رئیس جمهور توصیه می شود، زنها باید به رده های بالاتر مدیریت ارتقا پیدا کنند، طبیعی است اگر سؤال کنیم مگر تا به حال چگونه بوده است که امروز باید تغییر کند؟ پس نگاه به گذشته و روندی که در این ده سال طی شده، ضروری است.» او در این خصوص می گوید: «در تاریخ ایران دوره ده ساله گذشته، یک دوره بحرانی به شمار می رود. بعد از انقلاب به طور کلی آنچه

است، نه جنسیت. پس آنچه در عمل به عنوان یک واقعیت اتفاق می‌افتد، چیست؟ اغلب کارکنان سازمانها و مؤسسات دولتی معتقدند مرجع تصمیم‌گیری، با توجه به اینکه چه فرهنگ و نگرشی نسبت به زن دارد، درباره مسائل او تصمیم‌گیری می‌کند. به همین دلیل مشکلات و مسائل آن از یک سازمان به سازمان دیگر یا از یک واحد اداری به واحد اداری دیگر متفاوت است. در این بخش از گزارش بسیار مایل بودیم با مدیران مرد صحبت کنیم تا مسئله از دید آنها مورد نظر حاضر به انجام مصاحبه نشدند و تنها فردی هم که با ما صحبت کرد، در پایان کار منصرف شد. از ذکر نام و محل کار او خودداری می‌کنیم، اما به آنچه گفت، اشاره‌ای خواهیم داشت. ابتدا درباره رشته تحصیلی و سابقه کارش سؤال کردیم. وی لیسانس ریاضی است، ۱۶ سال سابقه کار و ۱۱ سال تجربه مدیریت دارد. او از تجربه مدیریت خود در ارتباط با کارمندان زن می‌گوید: «در حوزه مدیریت من زنان که حدود ۳۰ درصد کادر اصلی را تشکیل می‌دادند، از قشر تحصیلکرده و متخصص بودند. اگر آنها را در رشته‌های مختلف با مردان مقایسه کنیم، مشاهده خواهیم کرد، اغلب زنان برعکس مردان در رشته‌های ایستا موفق‌اند و در کارهایی که نیازمند تحلیل و تحرک بیشتری است، آقایان کاراترند.» ما از او دلیل و استدلال می‌خواهیم، می‌گوید: «فطرتاً، شرایطی که برای زنان وجود دارد، این چنین ایجاب می‌کند.» از او می‌پرسیم: «آیا می‌شود زنان را تنها به این دلیل که در تمام دنیا در نهاد خانواده قرار می‌گیرند و طبیعت آنها بارور شدن و نگهداری از فرزند را ایجاب می‌کند، متهم به نداشتن قدرت تحلیل کرد؟ و نتیجه گرفت که نمی‌توانند مدیران لایقی باشند؟ آیا در این مورد تبلیغات جامعه و فرهنگی که به درست یا به غلط جامی‌اندازد که زن فقط موجودی است درون خانه‌ای، در فراهم آوردن شرایطی که خود زن نیز ناگزیر به پذیرش آن است، بی‌تأثیر نیست؟

او پاسخ می‌دهد: «ببینید اگر زن را آزاد بگذارید و بگویید خودت باش، بهتر می‌تواند توانش را شناسایی کند و در آن راه قدم بگذارد. خوب اجتماع هم کمک کرده است. اینکه زن به طور کلی در خانه باشد یا اینکه



و حقوق تجارت دانشگاه آزاد می‌گوید: «اگر به گذشته حقوق کار برگردیم، متوجه می‌شویم تا پیش از انقلاب صنعتی و آغاز رنسانس، زنان برابر با مردان کار کردند، مشقت کشیدند اما هرگز از جانب کارفرما به آنها امتیازی داده نشد. با آغاز رنسانس و انقلاب صنعتی کارفرما مجبور شد در شرایط کار، تسهیلاتی قائل شود. ساعت کار کمتر شد، دستمزد کارهای سخت بالا رفت، اما زنان همچنان از امتیاز کمتری نسبت به مردان برخوردار بودند. آرام آرام و بتدریج برای زنان نیز تسهیلاتی در نظر گرفته شد تا جایی که در دنیای امروز، مقاله‌نامه‌ها و معاهده‌نامه‌های بین‌المللی، زنان و مردان را در حقوق و سایر مزایای کار برابر دیده‌اند. از آنجایی که کشورهای عضو سازمان بین‌المللی کار (I.L.O) ناگزیرند قوانین و مقررات داخلی خود را در این گونه موارد مطابق با قوانین بین‌المللی کار وضع کنند، عرفاً این اصول را نادیده نمی‌گیرند. ایران نیز به دلیل پذیرفتن عضویت سازمان بین‌المللی کار، تابع چنین شرایطی است.»

جدول مالیات بردرآمد حقوق، مصوبه مجلس در اسفندماه سال ۶۶، تأییدکننده مطلب فوق است. در این جدول تقسیم‌بندی اصلی بر اساس مجرد و تاهل صورت گرفته

- دکتر ژاله شادی‌طلب:
- بعد از سال ۵۷، بدون برنامه‌ریزی بدون‌زنان به بازخرید شدن، بازنشستگی‌های زودرس و گرفتن نقش‌های پشت صحنه تشویق شدند و در کنار اینها، مشی عدم واگذاری پست مدیریت به آنان اجرا شد.
 - امتیازگرفتن براساس استعداد و توانایی در یک سیستم اداری سالم، میزان بهره‌وری را بالا خواهد برد و این، راهی است برای حل بخشی از ناپساامانیهای نظام اداری کنونی.



مشکل محیط کاری من هم نیست، بلکه یک مسئله کلی است. من در صنایع هواپیمایی کمترین مشکل و درگیری را دارم، اما در کل، وقتی نگاه کنید، یک واقعیتی وجود دارد که غیرقابل انکار است. زمانی که به شما نیاز دارند، از کارتان استفاده می‌کنند؛ اما زمانی که باید به شما امتیاز دهند، ناگهان زن می‌شوید و نمی‌توانید امتیاز بگیرید!

- مثلاً چه امتیازی به زن تعلق نمی‌گیرد؟
- مثلاً در مورد پرداخت پاداش و عیدی سال گذشته که سقف پرداخت عیدی برای خانمها و آقایان یکسان نبود و خانمها مجرد محسوب شدند یا حق استفاده از خانه‌های سازمانی. خانمی که مشکل مالی دارد و شوهر او نیز قادر به تأمین مسکن نیست، با آنکه به اندازه یک مرد در یک سازمان کار می‌کند؛ ولی خانه سازمانی به او تعلق نمی‌گیرد.

- شما می‌گویید مسائل و مشکلات در سازمان صنایع هواپیمایی به نسبت کمتر است، آیا طی چهار سال مدیریت در این سازمان با کارمندانان مشکلی نداشته‌اید؟

- سال اول مشکل بود. اغلب آنها مرد بودند و به هیچ عنوان مرا قبول نداشتند. در بعضی از موارد معتقد بودند با مدیر زن نباید کار کرد، چرا که باعث شرم و خجالت مرد است. اما به مرور من را پذیرفتند و امروز با آنها مشکلی ندارم.

به ایران آمدم. یک روز برحسب اتفاق از طرف مدیر یک کار تحلیلی ارجاع شد. از عهده برآمدم و نتیجه آن شد که منتهای بدون هیچ حکمی تحلیلیگر هم بودم. بعد از گذراندن یک دوره مجدد برنامه‌نویسی عالی و تحلیلیگری، پست معاونت «واحد تحلیلیگری سیستمهای ماشینی» را گرفتم. به این حکم اعتراض شد. استدلال این بود کسی که مدرک زبان فرانسه دارد، نمی‌تواند معاونت چنین واحدی را داشته باشد. به همین منظور چند لیسانسیه کامپیوتر استخدام شدند، اما هیچ کدام از عهده کار من برنیامدند. در نتیجه دوباره به کار برگشتم و در نهایت، پست ریاست گرفتم. به هر حال از سال ۵۷ تا پایان سال ۶۸ که بازنشسته شدم، در این پست باقی ماندم.

با مهندس فروزنده طبیبی نیز به عنوان نمونه‌ای دیگر صحبت کردیم. وی یکی از مسئولین شرکت صنایع هواپیمایی ایران است. ۱۳ سال سابقه کار و ۴ سال تجربه مدیریت دارد. رشته تحصیلی او مهندسی صنایع است که کاملاً با زمینه کاریش همخوانی و تطبیق دارد. او درباره نحوه انتخابش برای این پست می‌گوید: «مدیر من معتقد بود یک مهندس صنایع به لحاظ داشتن اطلاعات مورد لزوم در صنعت، بهتر از هر کسی می‌تواند اطلاعات مورد نیاز مدیران را در این زمینه تحلیل و طراحی کند. در آن زمان تنها من و یک خانم دیگر در این زمینه تخصص داشتیم که هر یک از ما مسئولیت قسمتهایی را در زمینه تخصصی‌مان به‌عهده گرفتیم.» پرسیدیم:

- فکر می‌کنید اگر رقیب شما به جای زن یک مرد بود، باز برای این پست انتخاب می‌شدید؟

- خیر،
- چرا؟

- واقعیت این است که فرهنگ ما این گونه پستها را برای مردان بیشتر می‌پسندد. شاید دلیلش این باشد که زن شوهردار به دلیل به عهده‌داشتن مسئولیت دوگانه در خانه و اجتماع، نسبت به مرد محدودیت بیشتری دارد و اغلب به همین علت ترجیح می‌دهند که مدیران را از بین مردان انتخاب کنند.

- فکر می‌کنید یک زن به خاطر داشتن مسئولیت دوگانه نمی‌تواند مدیر خوبی باشد؟
- خیر. اصلاً این طور نیست. مطلبی را که عرض کردم، طرز فکر من نیست. حتی

بشدت جوامع غربی آزاد باشد، هیچ کدام صحیح نیست. ما یک تحلیل مشخص از زن داریم و آن الگوی اسلام است. ما، در قرآن بحث زنانه و مردانه نداریم همه جا از ناس و مؤمنان یاد شده است.» می‌خواهیم سؤال بعدی را با او مطرح کنیم، اما حاضر به ادامه بحث نیست.

کبری معصومی لیسانس ادبیات فرانسه، بازنشسته بانک ملی ایران که در حال حاضر به عنوان «دستیار مدیر امور مشتریان» در شرکت «ایران و ارقام» (N.C.R سابق) مشغول فعالیت است، نمونه مناسب یک زن موفق محسوب می‌شود. شاید برای شما جالب باشد اگر بدانید سمت وی در بانک ملی سالها ریاست واحد «تحلیلیگری سیستمهای ماشینی» بوده است. زمینه مدیریتی وی کاملاً تخصصی است و صددرصد نیازمند تفکر و تحلیل. حالا اینکه چگونه می‌شود یک لیسانس ادبیات فرانسه به این درجه و سمت برسد، سؤال است که پاسخش را باید از زبان خودش شنید:

«۵۴ ساله هستم. سالها پیش در رشته ادبیات فرانسه از دانشگاه تهران فارغ‌التحصیل شدم. دو سال به عنوان معلم در آموزش و پرورش خدمت کردم. سال ۳۹ طی یک آزمون به عنوان پانچجست استخدام بانک ملی شدم. سال بعد در امتحان هوش بانک که به منظور ورود به یک دوره برنامه‌نویسی بود، شرکت کردم. بین ۱۷ نفر زن، تنها فرد قبول شده بودم و بین تعداد زیادی شرکت کننده مرد نیز رتبه بالایی داشتم، به کلاس برنامه‌نویسی رفتم. شرایط بسیار سختی بود، کلاس به زبان انگلیسی تدریس می‌شد، انگلیسی نمی‌دانستم، برای درک مطلب از مترجم استفاده می‌کردم، اما او انتقال‌دهنده خوبی نبود. ضمن اینکه بی‌تجربگی من نسبت به سایر شرکت‌کنندگان در این رشته مشکل دیگری بود. به هر حال با وجود تمام مشکلات، شاگرد اول کلاس شدم و دوره را با موفقیت گذراندم. مدتی بعد در امتحان اعزام بانک شرکت کردم. باز هم نفر اول شدم. برای آقایان بسیار سنگین بود که مرتب یک خانم شاگرد اول بشود. به همین علت نمره من را تغییر دادند. متوجه موضوع شدم و آن را پی‌گیری کردم. در آن سال به نتیجه نرسیدم، اما سال بعد، من را ناگزیر به کشور فرانسه اعزام کردند. در این مرحله باز هم با موفقیت دوره را تمام کردم و