

# زبان

سال سوم • آذر و دی ۷۳ • ۷۲ صفحه • ۱۲۰ تومان

ISSN 1021-4054

۲۱

## موقعیت زنان در جامعه دانشگاهی

$$(X \cap Y) \cup (X' \cap Y) = Y$$

$$[Y \cap (X \cup Y)] = Y$$

$$[Y \cup (X \cap Y)] = Y$$

$$Y \supseteq X \supseteq Y \Rightarrow |Y| > |X|$$



TOYOTA

# COROLLA

بیشترین کیفیت در کمترین قیمت



## ایرجویا نماینده انحصاری تویوتا موتور کورپوریشن

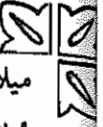
نمایشگاه ایرتویا (شعبه شرق) : تهران ، جاده دماوند ، شماره ۲۸ ، تلفن : ۷۸۸۲۸۷۸-۸۲ ، فکس : ۷۷۲۷۲۷-۷۷۲۲۶۲

نمایشگاه ایرتویا (شعبه غرب) : کیلومتر ۷/۵ جاده مخصوص کرج ، تلفن : ۶۰۲۲۱۲۲-۲۲ ، ۶۰۲۲۹۲۵

نمایشگاه پیشتاز : خیابان میرداماد ، تقاطع جردن ، تلفن : ۲۲۲۹۲۷۲ ، فکس : ۲۲۲۵۲۱۶

نمایندگی شماره ۱۰ : خیابان وحدت اسلامی ، بعد از خیابان مولوی ، شماره ۳۶۵ ، تلفن : ۵۶۲۲۹۷۸-۵۶۲۲۱۲۲ ، فکس : ۵۶۱۵۵۷۵

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



# زنان

سال سوم شماره ۲۱ آذرودی ۷۳

میلاذ بزرگ بانوی اسلام فاطمه زهرا اس که تابوی پرده‌نشینی زن را شکست و بر ستمهای اجتماعی و ستمهای جاهلی شورید، گرامی باد.

زنان نشریه‌ای است اجتماعی که یک بار در ماه منتشر می‌شود.

۲	موقعیت زنان در جامعه دانشگاهی: دکتر شمس‌السادات زاهدی	● صاحب امتیاز و مدیر مسئول: شهلا شرکت
۱۳	خیر:	● مدیر داخلی: رزا انتخاری
۲۰	طلاق، زوال یک تمدن کوچک: باربارا وایت‌هد	● طراح گرافیک: کوروش شبگرد
۳۲	تعداد ناراضیها از راضیها بیشتر بود: حسین نیر	● امور مشترکین: شکوه اردلانی
۶۸	آیا دستی به سوی این کودکان معصوم دراز خواهد شد؟: مهرزاد برهانی	● حرفه‌چینی کامپیوتر: معصومه رحیمی
۱۹	یک چهارم خشکی جهان کافی نیست (شعر): فاطمه سالاروند	● چاپ رنگی: هادی، تلفن: ۳۱۱۲۵۸۶
۳۷	بین ما چند صندلی هم فاصله نبود: منصوره نیکوگفتار	● چاپ متن: ممتاز، تلفن: ۳۱۱۸۰۳۲
۴۲	مادرش: آنجانا آپاجانا، ترجمه گلی امامی	● صحافی: شاهد
۶۹	اندوه (شعر): سودابه هویت‌دوست	● روی جلد: کوروش شبگرد
۵۶	منیژه و چاه بیژن: دکتر کتابیون مردابور	
۲۴	زن و زندگی و زیتون: الهام خاکسار	
۴۱	نقش هنر: سپیده خانبلوکی	
۵۲	«زینت» و سینمای کارپردی: گلی کمالی	
۱۶	چرا؟: کارول بیل کووسکی، ترجمه ندا سهیلی	
۵۵	معرفی کتاب:	
۳۴	چطور با شوهرم کنار بیایم؟: دکتر فرانک پتیمن، ترجمه افسون زمردیان	● صندوق پستی: ۵۵۶۳ - ۱۵۸۷۵
۳۸	ورزش مادر و جنین: مهدی به‌آیین	● تلفن: ۸۳۶۴۹۸
۶۳	فرزندم توجه و تمرکز ندارد: ام.ا. هوچمان، ترجمه مهشید ابوالفتحی	● فاکس: ۸۸۳۹۶۷۴
۷۰	بوی بد می‌دهد؟: مری موری، ترجمه فرزانه خردمند	● شماره سریال بین‌المللی: ۴۰۵۴ - ۱۰۲۱

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.

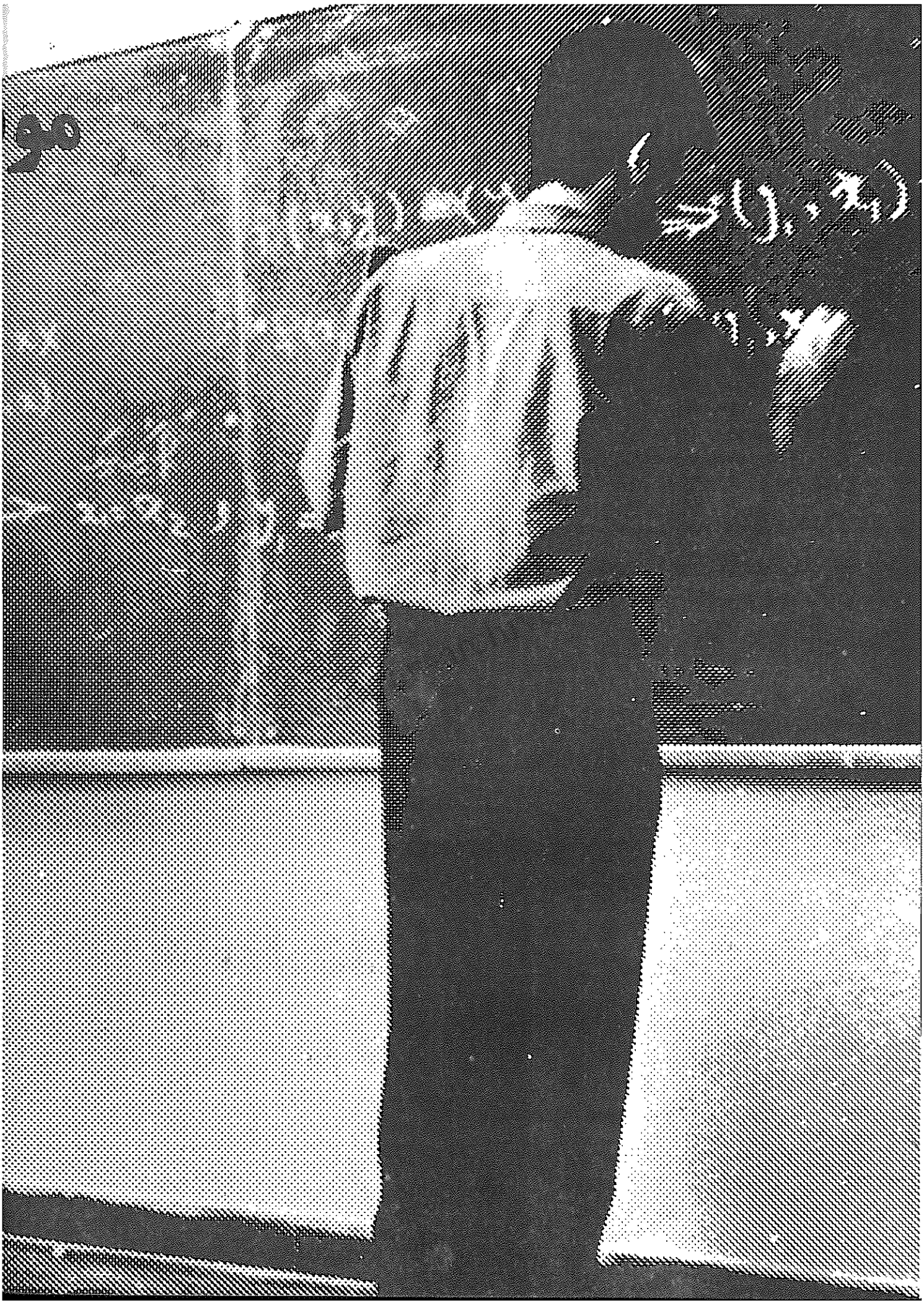
زنان در زمینه فعالیت‌های، هنری، آموزشی و خدماتی آگاهی می‌پذیرد.

زنان دو 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.





# میزبانان در جامعه دانشگاهی

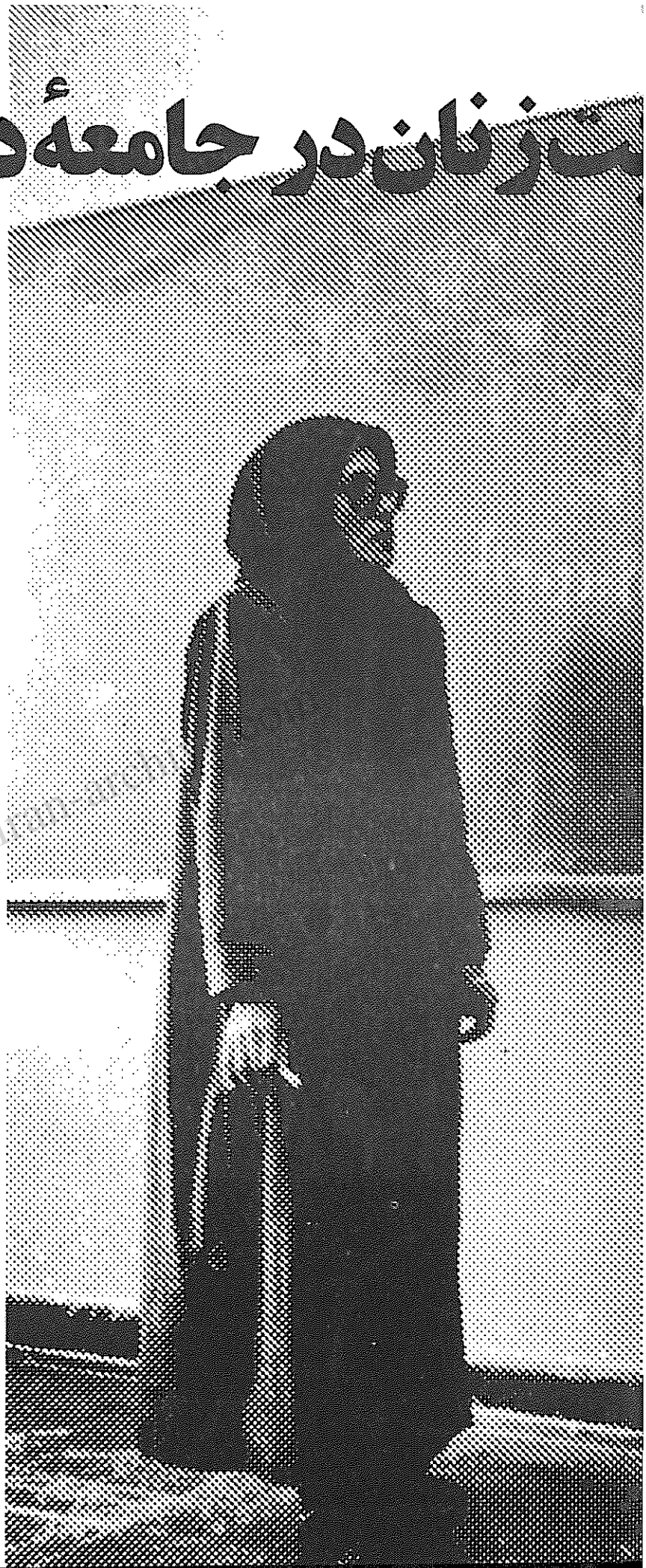
دکتر شمس السادات زاهدی

عکس: کوروش شبگرد

از همکاران پر تلاشی که پژوهشگر را در به انجام رساندن این تحقیق یاری دادند، سپاس و قدردانی می‌شود: خانمها: نسرين گرگین، شادروان معصومه محرابی، آذر محمدی و آقایان: علیرضا کرم، امید ربیعی کرهرودی.

❧ ارکان نوع انسان همانند بسیاری دیگر از پدیده‌های طبیعی، دوتایی است: زن و مرد. هر یک از این دو، به تنهایی و به طور مستقل آفریده شده و امکان و بضاعت ادامه حیات خویش را نیز به طور مستقل داراست. لکن در عین استقلال، برای نیل به کمال، هیچ یک از دیگری مستغنی نیست و هر دو به هم وابستگی متقابل دارند و میزان تقابل وابستگی در این دو رکن، موزون و متعادل است و نیاز هیچ یک به دیگری کمتر و از دیگری بیشتر نیست. اما متأسفانه این اصل بدیهی، در طول تاریخ به گونه‌ای نابرابر تعبیر شده و ثقل وابستگی برله مرد تعیین گردیده است. حال آنکه منحنی این وابستگی، از نوع متقارن است و ثقلش در میان.

نابرابری در تعبیر و تفسیر، به نابرابری در عمل می‌انجامد. وضعیت زنان در جوامع مختلف شاهد این مدعا است، البته در اینجا گرایش مسلط، مورد اشاره است و نه استثناءها. دامنه شمول نابرابری در سطح جهان گسترده است و به نسبت عوامل محیطی و اجتماعی به ارکان تمامی جوامع راه یافته است. کشور ما هم مبتلای این سوعاستنباط است و سازمانها، نهادها و مؤسسات آموزشی ما نیز از جمله عرصه‌های نمایانگر آثار این ابتلا هستند. پژوهش حاضر به این منظور انجام شده است تا درجه این ابتلا را در دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی کشور که بنا بر قاعده، باید از سطح فرهنگ و بینش بالاتری نسبت به سایر مؤسسات برخوردار باشند، مورد ارزیابی قرار دهد. ❧



## مشکل چیست؟

«از نیروی عظیم زنان در دانشگاه‌های ما استفاده مؤثر به عمل نمی‌آید.» این باور در بین بسیاری از زنان دانشگاهی وجود دارد که آنها را جدی نمی‌گیرند، از داناییها و تواناییهایشان به درستی استفاده نمی‌کنند، ظرفیت کاری و پتانسیل فکری آنها بسیار بیشتر از آن است که هم اکنون مورد بهره‌برداری قرار می‌گیرد. در تصمیم‌گیریها و تدوین سیاستها نقش فعالی ندارند ولی در سیاستگذاریها و اجرای تصمیماتی که مردان می‌گیرند، فعالانه می‌کوشند. مظاهر عینی چنین طرز تفکری، در کوتاه مدت به

بی‌علاقگی و بی‌اعتنایی به جریان امور دانشگاهی و در بلند مدت به افسردگی، احساس بیهودگی و بدبینی زنان نسبت به تدوین کنندگان سیاستها و واضعان خط مشیها در آموزش عالی می‌انجامد.

به طور خلاصه مشکل را می‌توان چنین مطرح کرد: «در جامعه دانشگاهی ما برای زنان و مردانی که شرایط مساوی دارند، فرصتهای یکسان موجود نیست.» پژوهش حاضر برای تأیید یا رد این نظر انجام شده است.

## اهمیت موضوع

یکی از مهمترین معیارها برای سنجش درجه توسعه یافتگی یک کشور، میزان اهمیت و اعتباری است که زنان در آن کشورها دارا هستند. هر چه حضور فعال و مؤثر زنان در اداره امور اجتماع بیشتر باشد؛ کشور، توسعه یافته‌تر است. بدیهی است که منظور از اهمیت و حضور، اهمیت واقعی، نه صوری، و حضور مؤثر، و نه سمبلیک است. وقتی به زن اعتبار و ارزش داده شود، او خواهد توانست از عهده انجام وظیفه بسیار مهم و اساسی پرورش انسان، به خوبی و شایستگی برآید؛ فرزندان معتبر و با ارزش به بار آورد و با تولید مجدد نیروی کار، آینده مملکت را بسازد. زنان در دانشگاهها نیز می‌توانند این نقش بسیار پر اهمیت را بر عهده گیرند و با آموزش و پرورش نیروی انسانی مجهز به دانشها و مهارتهای مورد نیاز کشور، در فراهم سازی اساسیترین زیر ساخت توسعه سهمیم باشند. مشارکت دادن زنان در اداره امور دانشگاهها، اعم از امور آموزشی، پژوهشی و اجرایی، امکان استفاده مؤثرتر از

## این پژوهش با محدودیتهایی

مواجه بود که مهمترین آنها جدی نگرفتن کارهای پژوهشی و فقدان باور و اعتقاد به نتایج پژوهشی در تعدادی از زنان عضو هیأت علمی و بی تفاوتی برخی از آنان نسبت به سرنوشت کاری خویش بود.

نیروهای بالقوه و استعدادهای نهفته آنان را فراهم می‌آورد.

## هدف پژوهش

هدف از این پژوهش، شناخت موقعیت زنان در جامعه دانشگاهی و بررسی میزان واقعی مشارکت آنان در فعالیتهای آموزشی، پژوهشی و اجرایی دانشگاههاست. به عبارت دیگر شناخت چگونگی استفاده از خدمات زنان و بررسی میزان به کارگیری آنان در پستهای کلیدی در جامعه دانشگاهی تهران و فراهم آوردن زمینه‌های اطلاعاتی جهت افزایش مشارکت زنان هدف این پژوهش را تشکیل می‌دهد.

## فرضیه‌های پژوهش

فرضیه‌های این پژوهش از این قرار است:

- ۱ - از نیروی عظیم زنان، استفاده مؤثر به عمل نمی‌آید.
- ۲ - جنسیت به عنوان عاملی تعیین کننده در گزینشها به شمار می‌آید.

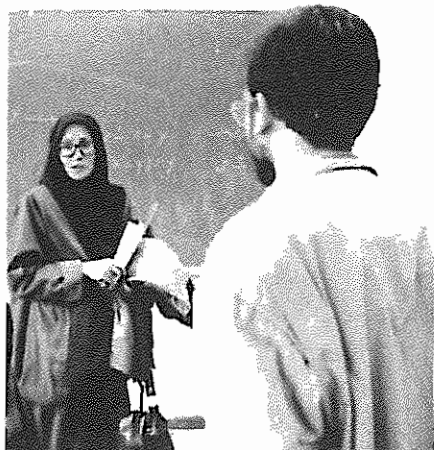
## قلمرو پژوهش

سه دانشگاه واقع در شهر تهران به عنوان قلمرو بررسی انتخاب شدند و مبنای کار پژوهش قرار گرفتند. این دانشگاهها عبارتند از:

- ۱ - دانشگاه تهران
- ۲ - دانشگاه شهید بهشتی
- ۳ - دانشگاه علامه طباطبایی

به طوری که ملاحظه می‌شود، قلمرو بررسی از بین دانشگاههای مختلط انتخاب شده است تا امکان بررسی فرصتهای برابر برای زنان و مردان میسر باشد. به همین جهت، دانشگاههای غیر مختلط، مانند دانشگاه الزهرا در قلمرو بررسی وارد نشده‌اند. تعداد اعضای هیأت علمی تمام وقت دانشگاههای تحت بررسی، به تفکیک

جنس، در جدول شماره (۱) و نمودار شماره (۱) آورده شده است. با توجه به اطلاعاتی که در نمودار منعکس شده است؛ نسبت تعداد زنان در دانشگاه تهران، ۹/۹ درصد از کل اعضای هیأت علمی، در دانشگاه شهید بهشتی، ۱۶/۲ درصد و در دانشگاه علامه طباطبایی، ۲۲/۷ درصد است. بنابراین از بین سه دانشگاه، نسبت تعداد زنان به مردان در دانشگاه علامه طباطبایی بالاتر است. لازم



به تذکر است که داده‌های این بررسی از لیستهای کامپیوتری سال ۱۳۶۹ وزارت فرهنگ و آموزش عالی اتخاذ شده است.

## روش پژوهش

در این پژوهش سعی بر این بوده است که از الگوی روش علمی پژوهش تبعیت شود و مراحل پژوهش، در حد توان، بر مراحل روش علمی منطبق باشد. به این منظور ابتدا نسبت به تبیین مشکل اقدام شد و پس از تعیین گمانه‌هایی درباره علل موجود مشکل، تلاشی منظم و سیستماتیک برای جمع‌آوری داده‌ها در باب گمانه‌های مفروض به عمل آمد. جهت اخذ داده‌ها از روشهای متنوعی استفاده شد. ابتدا پرسشنامه‌ای مشتمل بر ۳۰ سؤال، تهیه و تنظیم گردید و برای کلیه زنان عضو هیأت علمی در جامعه مورد بررسی ارسال شد. بخش مهمی از داده‌های مورد نیاز پژوهش، از این پرسشنامه‌ها استخراج گردید.

برای دستیابی به اطلاعات کاملتر و نیز احتراز از قضاوت یک جانبه، تصمیم گرفته شد که از مردان نیز درباره موضوع پژوهش



## ● حدود ۸۵ درصد زنان هرگز از

جانب دانشگاه خود برای مدیریت

مطالعاتی یا دوره آموزشی به خارج

کشور اعزام نشده‌اند و بورس

تحصیلی نگرفته‌اند و نزدیک به ۹۰

درصد آنان هرگز به عنوان نماینده

رسمی دانشگاه خود به مرکزی

معرفی نشده‌اند.

از دیگر محدودیت‌های این پژوهش عدم

همکاری برخی از مقامات و مسئولان

دانشگاهی برای انجام مصاحبه به محض

آگاهی از موضوع پژوهش و همچنین

ظرفه‌رویه‌های غیر موجه برخی دیگر، از ارائه

داده‌های معتبر و واقعی بوده‌است.

### ◀ داده‌های پژوهش

در این بخش، طرز تفکر زنان به وسیله

سؤال شود. به این منظور تعداد ۳۰ نفر از مردان شاغل در مشاغل دانشگاهی، مسئولان وزارت فرهنگ و آموزش عالی و افرادی که به نحوی در مقام تصمیم‌گیری در دانشگاهها قرار دارند انتخاب شدند و نام آنها در لیست افراد مصاحبه شونده قرار گرفت. گروه تحقیق با آن عده از افراد مزبور که حاضر به همکاری شدند، مصاحبه کرد و داده‌های مکتوب را بر داده‌های پیشین افزود. بخشی از اطلاعات نیز از مشاهدات مستقیم و غیر مستقیم نگارنده حاصل شده‌است. به علاوه منابع دست دوم اطلاعاتی نیز از جمله: آمار و اطلاعات موجود در کتابخانه‌ها، آرشیوها و برخی از سازمانها و وزارتخانه‌ها در تکمیل داده‌های این پژوهش تأثیر داشته‌اند. بعضی از منابع خارجی نیز در فرآیند پژوهش، مورد استفاده قرار گرفته‌اند و مکمل داده‌های پیشین شدند که در جای خود از آنها یاد خواهد شد.

به منظور نظم‌بخشی به داده‌های پراکنده و پالایش آنها، جداول و نمودارهای مختلفی تنظیم شد و اطلاعات طبقه‌بندی و معنا دار شده، در مرحله بعدی پژوهش مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و روابط علی میان آنان مشخص شد.

تمامی این فرآیند، به منظور اثبات یا رد فرضیه‌های اولیه پژوهش، طی شد تا در نهایت، بتوان به نتایجی معتبر و قابل اتکا دست یافت. مراحل طی شده و نتایج حاصله، در مکتوب حاضر انعکاس یافته‌است.

### ◀ محدودیت‌های پژوهش

پژوهش حاضر با محدودیت‌هایی مواجه بود که مهم‌ترینشان جدی نگرفتن کارهای پژوهشی و فقدان روحیه تحقیقی در جامعه به طور اعم و در جامعه آماری به طور اخص بوده‌است. فقدان باور و اعتقاد به نتایج پژوهش در تعدادی از زنان عضو هیأت علمی و بی‌تفاوتی برخی از آنان نسبت به سرنوشت کاری خویش از دید نگارنده بسیار نگران کننده است. این نگرانی نه تنها به دلیل عدم تکمیل پرسشنامه‌های پژوهش، بلکه به خاطر تبعات سوئی است که چنین بی‌تفاوتی‌هایی در پی خواهد داشت. چنین طرز برخوردی، در واقع، بر وضع موجود صحه گذاردن و ضرورت تغییر را احساس نکردن است.

پرسشنامه و نگرشهای مردان از طریق مصاحبه، مورد بررسی قرار گرفته است.

### بخش اول: پرسشنامه

زنان چه نوشتند؟

برای آگاهی از نظرات جامعه مورد

بررسی، پرسشنامه‌ای حاوی ۳۰ سؤال تهیه و

تنظیم شد و برای کلیه زنان عضو هیأت علمی

در جامعه پژوهش یعنی ۲۰۹ نفر ارسال شد.

از کل پرسشنامه‌های ارسالی تعداد ۱۸

پرسشنامه بنا به عللی از قبیل نقل و انتقالات

سازمانی، ترک خدمت، بازنشستگی و غیره،

مرجوع گردید و تعداد ۹۳ پرسشنامه تکمیل و

عودت داده‌شد. به این ترتیب اگر تعداد ۱۸

پرسشنامه مرجوعی را از تعداد کل

پرسشنامه‌های ارسالی بکاهیم جمعاً ۱۹۱ نفر

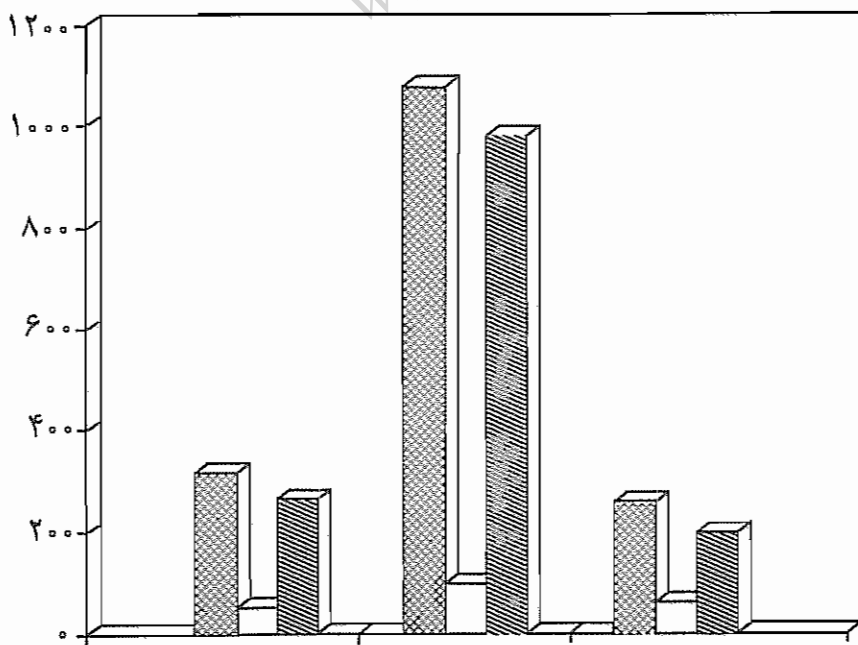
پرسشنامه ما را دریافت کرده‌اند.

با توجه به اینکه تعداد ۹۳ پرسشنامه از

جدول شماره (۱): اعضای هیأت علمی تمام وقت دانشگاه‌های تحت بررسی هیأت

عنوان دانشگاه	تعداد کل	زن	درصد زنان	مرد	درصد مردان
شهید بهشتی	۳۲۰	۵۲	۱۶/۲	۲۶۸	۸۳/۷
تهران	۱۰۷۷	۹۸	۹/۰۹	۹۷۹	۹/۰۹
علامه طباطبائی	۲۵۹	۵۹	۲۲/۷	۲۰۰	۷۷/۳

نمودار شماره (۱) «اعضای هیئت علمی تمام وقت سه دانشگاه به تفکیک جنس»



کل زن مرد

● اکثریت مردان مصاحبه‌شونده اعلام کردند که حاضرند زنان را به عنوان نماینده رسمی و معاون خویش انتخاب کنند؛ برای کنترل این اظهارات سؤال شد بین زنان و مردانی با شرایط یکسان کدام یک را برای پست خالی موجود انتخاب می‌کنند، اکثریت گفتند که مردان را برمی‌گزینند!

۱۹۱ پرسشنامه‌ای که به دست زنان عضو هیأت علمی در سه دانشگاه مورد بررسی رسید، تکمیل گردیده است، جامعه آماری این پژوهش، بیش از ۴۸ درصد از جامعه واقعی را شامل می‌شود و به این ترتیب می‌توان چنین اظهار داشت که نتایج این پژوهش به طور نسبی از اعتبار بالایی برخوردار است.

سنجش اعتبار نمونه در زمان شروع پژوهش، تعداد زنان عضو هیأت علمی در سه دانشگاه مورد نظر، جمعاً ۲۰۹ نفر بوده است که از این تعداد، ۹۳ نفر پرسشنامه را تکمیل کرده و عودت دادند. برای آزمون درجه اعتبار نمونه نسبت به کل جامعه مورد بررسی، دو مؤلفه تحصیلات و مرتبه دانشگاهی انتخاب شد و وضعیت کل جامعه و نمونه انتخابی از این دو بعد، مورد بررسی قرار گرفت. نتایج بررسی نشان داد که توزیع فراوانی تحصیلات و مرتبه دانشگاهی در نمونه، تقریباً با نحوه توزیع فراوانی تحصیلات و مرتبه دانشگاهی در کل جامعه مورد بررسی منطبق است. اکثریت زنان عضو هیأت علمی در قلمرو بررسی را دارندگان درجه تحصیلی «کارشناسی ارشد» و مرتبه دانشگاهی «مربی» تشکیل می‌دهند و نحوه توزیع فراوانی زنان از نظر تحصیلات و مرتبه دانشگاهی، در نمونه آماری پژوهش نیز به همین صورت است.

به این ترتیب نمونه پژوهش را می‌توان نماینده معتبری از واقعیت دانست.

تفسیر نتایج پرسشنامه‌ها:

بیشترین تعداد زنان، در گروه سنی ۳۵ تا ۴۰ سال قرار دارند. یعنی در سنین مناسبی جهت قبول مسئولیت هستند زیرا از تجربه کاری مناسب و نیز از توان و انرژی لازم جهت احراز پستهای سطح بالا و مشاغل پر مسئولیت برخوردارند.

سطح تحصیلات اکثریت زنان در حد کارشناسی ارشد است و مرتبه دانشگاهی دوسوم آنها مرتبه «مربی» است و این واقعیت، می‌تواند که برای افزایش دانشها و آگاهیهای آنان تلاشهای مجذانه‌ای از قبیل تعیین سهمیه برای دکرا صورت گیرد. نزدیک به سه چهارم از زنان، متأهل هستند و بیش از دو سوم آنان دارای فرزند می‌باشند. این امر نمایانگر این واقعیت است که زنان با وجود مسئولیتهای بسیار مهم مادری و خانوادگی، به حفظ فعالیتهای اجتماعی و اشتغال در دانشگاه و خدمت به جامعه علاقه‌مند هستند و بنابراین

شایسته است که مورد حمایت قرار گیرند. زنان در سطوح و مقاطع مختلف دانشگاهی در رشته‌های تخصصی خود تدریس می‌کنند و در تدریس دروس دوره‌های کارشناسی، سهم عمده‌ای بر عهده دارند. اکثریت آنان دارای آثار و تألیفات هستند و حتی گروهی نیز در این زمینه بسیار فعالانه عمل کرده‌اند و در بین همکاران زن و مرد خویش، مشخص و ممتاز هستند.

میزان پذیرش زنان در گروه و استقبال از آرا و نظرات آنان در بین همکاران، در سطحی خوب و عالی است و در اکثریت موارد دارای آرا و نظرات معتبر و قابل اتکا هستند. نزدیک به نیمی از زنان از موقعیت شغلی خویش راضی هستند و بیش از ۶۰ درصد از آنان در کار دانشگاهی خود احساس تضمین شغلی دارند. چنین استنتاج می‌شود که بیشتر زنان از نیازی که در حال حاضر به کار آنها وجود دارد آگاهند حتی اگر این نیاز ابراز نشده باشد.

اکثریت زنان در بیان نظرات و عقاید خویش به علت جنسیت، احساس محدودیت نمی‌کنند. حدود ۹۷ درصد از آنان در پاسخ به این سؤال که: «آیا به علت جنسیت از امتیاز خاصی بهره‌مند هستید یا خیر؟» گفته‌اند: در جامعه دانشگاهی فعلی، زن بودن هیچ امتیازی برای آنان همراه نداشته است و گمان می‌کنند با شرایطی که دارند چنانچه مرد بودند در وضعیت بهتری قرار می‌گرفتند. به نظر زنان، مقررات در مورد زنان بیشتر است و جدیتر اعمال می‌شود و بر کار زنان کنترل دقیقتری به عمل می‌آید. در مورد پرداختها و دریافتها، گروهی از زنان معتقدند که با آنان دوگانه عمل می‌شود. در پرداخت مالیات، عوارض، کسور بازنشستگی و... زنان مساوی مردان تلقی می‌شوند و پرداخت مساوی دارند اما عیدی و برخی مزایا را کمتر دریافت می‌کنند. البته شاید برای پرداخت کمتر به زنان، توجیهاتی ارائه شود ولی وقتی در گرفتن عوارض، حقوق گمرکی، هزینه حق ورود به محدوده شهر برای اعضای هیأت علمی و مواردی از این قبیل، از زنان به اندازه مردان دریافت می‌شود، بر توجیهاتی که قبلاً ارائه شده بود خدشه وارد می‌شود.

حدود دو سوم از زنان در جامعه مورد بررسی بر این باورند که در حال حاضر امکانات و تسهیلات دانشگاهی، به گونه‌ای نابرابر بین زنان و مردان توزیع می‌شود.





حدود ۸۵ درصد از زنان هرگز از جانب دانشگاه خود به مأموریت مطالعاتی، بورس تحصیلی یا دوره آموزشی به خارج از کشور اعزام نشده‌اند و نزدیک به ۹۰ درصد از آنان هرگز به عنوان نماینده رسمی دانشگاه خود به مرکزی معرفی نشده‌اند.

در حالی که اکثریت زنان، خود را در انجام دادن امور اجرایی توانا می‌دانند و در این زمینه برای مردان قائل به برتری نیستند باز هم انتخاب مردان در اولویت است. حدود ۹۷ درصد از زنان بر این باورند که حتی اگر زنان از نظر تحصیل و تجربه از مردان بالاتر باشند؛ در شرایط موجود دانشگاهی، باز هم اولویت با مردان است. به این ترتیب فرضیه پژوهش مبنی بر تأثیر تعیین کننده جنسیت در گزینشها اثبات می‌گردد. به هیچ یک از زنانی که پرسشنامه را پاسخ داده‌اند، تصدی پستهای کلیدی سطح بالای دانشگاهی پیشنهاد نشده‌است. بیش از ۷۰ درصد از زنان در طول خدمت دانشگاهی خود هرگز در سمتهای اجرایی اشتغال نداشته‌اند و در حال حاضر نیز ۷۵ درصد از زنان در هیچ یک از شوراها و نهادهای تصمیم‌گیری دانشگاهی عضویت ندارند. به طور خلاصه اکثریت زنان بر این باورند که از توان و تخصص آنان به حد کفایت استفاده نمی‌شود. با توجه به این نظرات، فرضیه پژوهش مبنی بر عدم استفاده مؤثر از نیروی عظیم زنان تأیید می‌گردد.

## بخش دوم: مصاحبه

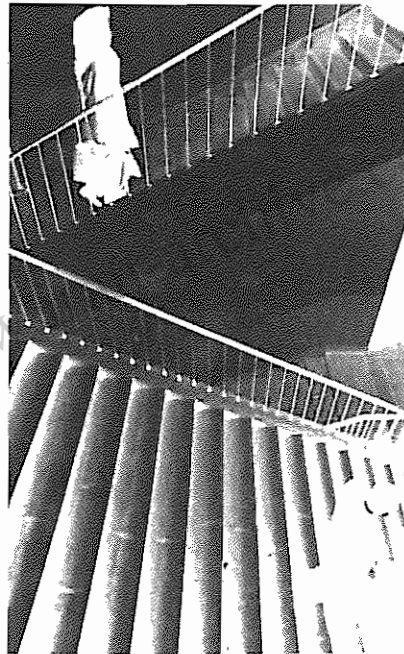
مردان چه گفتند؟

چنان که گفتیم، برای اجتناب از یکسویگری، به منظور سنجش آرا و افکار مردان، نظرات آنان را نیز جویا شدیم. به این جهت، با تنی چند از مردان دست‌اندرکار امور دانشگاهی مصاحبه به عمل آوردیم و بخشی از سؤالات پرسشنامه را برای آنان مطرح کرده و پاسخهایشان را شنیدیم. آنچه در زیر آمده‌است نظرات چند نفر از مقامات و مسئولان دانشگاهی است که در واحدهای کاری آنان، زنان نیز عضویت دارند.

اولین سؤالی که مطرح کردیم میزان پذیرش زنان در بین سایر اعضای واحد بود. کلیه مصاحبه‌شوندگان، میزان پذیرش زنان را در بین اعضای واحد، در سطحی متعارف، خوب و عالی دانستند. از مردان سؤال شد: «آیا از توان کاری زنان استفاده مؤثر به عمل می‌آید؟»، تمام مصاحبه‌شوندگان بر این باور

بودند که در دانشگاه از توان کاری زنان و مردان به یک اندازه استفاده می‌شود و در این مورد بین زن و مرد تفاوتی موجود نیست مگر در مورد رشته‌های خاصی مثل زمین‌شناسی که از توان علمی و تخصصی مردان بیشتر استفاده به عمل می‌آید.

در پاسخ به این سؤال که «آیا به نظر شما زنان در بیان نظرات و عقاید خود احساس محدودیت می‌کنند؟» عده‌ای پاسخ منفی دادند و گروهی بنا به دلایلی از قبیل جو حاکم بر جامعه، ضعف فرهنگی، روحیه خاص زنان، حجب و حیا و هراس از عدم پذیرش عقیده، استدلال کردند که زنان در بیان نظریات خویش احساس محدودیت می‌کنند. یکی از مصاحبه‌شوندگان نیز معتقد بود که اگر محدودیتی باشد، برای زن و مرد یکسان است



و شاید خانمها احساس راحتی بیشتری هم در ابراز نظرات خود داشته باشند.

از مردان پرسیدیم «آیا به نظر شما زنان به اعتبار جنسیت از امتیاز خاصی بهره‌مند هستند؟» ۵۰ درصد گروه مصاحبه‌شونده به این سؤال پاسخ منفی دادند. سایرین، ضمن ارائه پاسخ مثبت، به موارد زیر به عنوان امتیازات ناشی از زن بودن، اشاره کردند:

- ارائه کار کمتر به زنان.

- رعایت حال زنان در زمانبندی کلاسها.

- امکان کار پاره وقت.

- توجه بیشتر به گوریهای پزشکی و قبول آنها.

- آزادی عمل بیشتر در رفت و آمد. - یکی از مصاحبه‌شوندگان نیز به امتیاز مرخصی زایمان اشاره کرد که مردان از آن محروم و زنان به اعتبار جنسیت از آن برخوردارند.

در پاسخ به این سؤال که «آیا به نظر شما زنان به اعتبار جنسیت از امتیاز خاصی محرومند؟»، ۶۰ درصد از مردان پاسخ منفی دادند. بقیه نیز موارد زیر را برشمردند:

اعزام به مأموریتهای انفرادی، برخی محدودیتهای فردی و جمعی، حق همسر و اولاد، محرومیت از احراز مقامات سطح بالا، محدودیتهای ناشی از در اقلیت بودن.

در مورد مشکلات ناشی از جنسیت در محیط کار، اکثریت قریب به اتفاق پاسخ دهندگان معتقد بودند که با مشکل مهمی که ناشی از جنسیت باشد مواجه نشده‌اند. یکی از مصاحبه‌شوندگان نیز ابراز داشت که مراجعه کنندگان وقتی با خانمها مواجه می‌شوند، واکنشهای منفی از خود نشان می‌دهند.

در سؤالی از مردان پرسیدیم: «آیا بین زن و مرد در جامعه دانشگاهی تبعیض وجود دارد؟» ۷۰ درصد پاسخها منفی بود. یکی از پاسخ دهندگان گفت از نظر قانونی تبعیض وجود ندارد لکن به علت عوامل فرهنگی، در عمل، تبعیضاتی پیش می‌آید. دیگری چنین ابراز کرد که برای اشتغال در دانشگاه مردان را بیشتر از زنان استخدام می‌کنند و فردی دیگر پاسخ داد که از نظر اجرایی تبعیضاتی وجود دارد ولی از نظر علمی فقط تلاش و فعالیت افراد، عامل تعیین کننده است.

در پاسخ این سؤال که آیا در جامعه دانشگاهی برای زنان تضمین شغلی وجود دارد، کلیه مصاحبه‌شوندگان جواب مثبت دادند. از مردان سؤال شد که «آیا انگیزه کار در زنان بیشتر است یا در مردان؟» ۴۰ درصد پاسخها به انگیزه کاری بیشتر در زنان، ۲۰ درصد به انگیزه برابر با مردان و ۴۰ درصد به انگیزه کاری بیشتر در مردان اشاره کردند.

اغلب مردان در پاسخ به این سؤال که آیا زنان به اندازه کافی در نهادهای تصمیم‌گیری عضویت دارند، پاسخ منفی دادند.

به این سؤال که: «آیا حاضرید یک زن را به عنوان نماینده رسمی خود به جایی معرفی کنید؟» اکثریت مردان پاسخ مثبت دادند. گروهی نیز بنا به دلایل زیر، حاضر نیستند یک زن را به عنوان نماینده رسمی خویش



● به هیچ یک از زنانی که پرسشنامه را پاسخ داده‌اند، تصدی پستهای کلیدی سطح بالای دانشگاهی پیشنهاد نشده است و بیش از ۷۰ درصد زنان در طول خدمت دانشگاهی خود هرگز در سمتهای اجرایی اشتغال نداشته‌اند.

برگزینند:

- عدم توانایی زنان در قبول مسئولیتهای زیاد.  
- در اکثریت قرار داشتن مردان.  
- توانا بودن مردان در انجام و پیشبرد کارها به علت داشتن رابطه و آشنایی.  
- فرهنگ حاکم بر جامعه.  
از مردان پرسیدیم «آیا معاون زن دارید و آیا حاضرید معاون خود را از بین زنان انتخاب کنید؟»، کلیه مصاحبه شوندگان پاسخ دادند که معاون زن ندارند و غیر از یک نفر، بقیه اظهار داشتند که در صورت حایز بودن شرایط، حاضر به انتخاب معاون زن هستند. یکی از مردان ابراز داشت: «چون خانمها کارها را دقیقتر و بهتر انجام می‌دهند بهتر است مردان، معاون زن انتخاب کنند تا نظم و انضباط در محیط کار حاکم شود و احترام و حقوق هر دو جنس بهتر ملحوظ گردد.» تنها فردی که پاسخ منفی داده بود، دلیلی برای عدم انتخاب معاون زن ارائه نکرد.  
سؤال بعدی درباره چرایی عدم اشتغال زنان در پستهای کلیدی دانشگاهی بود. مردان

دلایل زیر را در این مورد برشمردند:

- عوامل فرهنگی، اجتماعی و سیاسی.  
- کم بودن تعداد زنان.  
- عدم تمایل به امور آموزشی و پژوهشی.  
- محدودیتهای فیزیولوژیکی و شخصیتی زنان.  
- اشتغالات خانوادگی و لزوم برخورداری از اجازه همسر.  
- احساساتی بودن زنان.  
- عدم توانایی زنان.  
در سؤالی از مردان پرسیدیم: «آیا به نظر شما مردان در انجام دادن امور اجرایی از زنان تواناترند؟» پاسخ ۷۵ درصد از مردان به این سؤال مثبت بود و ۲۵ درصد پاسخ منفی دادند. یکی از مردان ابراز داشت چون تعداد مردان از زنان در محیط کار بیشتر است، مردان در کارهای اجرایی موفقترند. به نظر یکی از پاسخ دهندگان، دقت زنان در کار بیشتر است ولی قدرت تصمیم‌گیری آنان، احتمالاً از مردان کمتر است.  
از مردان پرسیدیم: «به نظر شما در حال حاضر، امکانات دانشگاهی به تساوی در

اختیار زنان و مردان قرار می‌گیرد؟» ۷۰ درصد پاسخها مثبت و بقیه منفی بود. از مردان سؤال شد: «اگر زنان و مردانی با شرایط مساوی در اختیار داشته باشید، کدام یک را برای پست خالی موجود برمی‌گزینید؟» ۶۰ درصد از مصاحبه شوندگان اعلام کردند که مردان را برای پست خالی خویش انتخاب می‌کنند و بقیه نیز اظهار داشتند که انتخاب آنها بستگی به نوع پست، وظایف، مسئولیتهای استعداد و ظرفیت کاری فرد دارد. پاسخ یکی از مردان به این سؤال، چنین بود: «در مجموعه‌ای که بیشتر تعداد آن را مردان تشکیل می‌دهند، یک مرد بهتر کار می‌کند و من دلیلی برای سنت‌شکنی ندارم که زن را برگزینم. چرا باید روال موجود را بر هم بزنم؟»  
از گروه مصاحبه شونده سؤال شد: «آیا از موقعیت فعلی زنان در جامعه دانشگاهی راضی هستید؟» ۵۵ درصد پاسخها مثبت و بقیه منفی بود. یکی از مردان چنین پاسخ داد: «زنان ما غیر فعال هستند و سعی در تغییر بینش مردم نسبت به جنس زن ندارند، در حالی که خودشان می‌توانند عاملی برای



ارتقای سطح فرهنگی باشند.» یکی دیگر از مصاحبه شونده‌گان چنین ابراز داشت که «عملکرد زنان خیلی خوب بوده و متناسب با آن، در جایگاه مناسب قرار دارند.»

در پایان مصاحبه، ضمن تشکر از همکاری مصاحبه شونده‌گان، از آنان سؤال شد که برای افزایش میزان مشارکت زنان در فعالیتهای آموزشی و پژوهشی دانشگاهی چه پیشنهادهای دارند؛ اهم پیشنهادهای که ارائه شد از این قرار است:

- لزوم تلاش خود زنان در اصلاح نقطه نظرات مردم نسبت به جنس زن.

- از بین بردن ترس و احساس خطری که نسبت به زن در جامعه وجود دارد.

- ایجاد انگیزه برای زنان و دادن امتیازاتی بیشتر از مردان به آنان.

- حمایت از حضور هر چه بیشتر زنان در جامعه و صدور بخشنامه‌هایی به سازمانها و مؤسسات دولتی در این زمینه.

- اعتلای سطح فرهنگ و افزایش میزان پذیرش زنان در جامعه.

- استقبال بیشتر زنان از فعالیتهای آموزشی و پژوهشی.

- مشارکت بیشتر مردان در اداره امور خانواده که در نهایت به فعالیت بیشتر زنان در جامعه منجر خواهد شد.

### تفسیر نتایج مصاحبه‌ها

از نتایج مصاحبه‌ها چنین برمی‌آید که به نظر مردان، زنان عضو هیأت علمی در بین اعضای گروههای دانشگاهی از پذیرش بسیار خوبی برخوردارند. مردان چنین ابراز داشتند که از توان کاری زنان به اندازه همکاران مردشان استفاده می‌شود، ولی از پاسخهایی که به سایر سؤالات دادند، به وضوح چنین برمی‌آید که در عمل، از توان کاری زنان به اندازه مردان استفاده به عمل نمی‌آید.

به نظر مردان، برخی از زنان در ابراز نظرات و آرای خویش به علت جو حاکم بر جامعه، ضعف فرهنگی، حجب و حیای زنانه و... احساس محدودیت می‌کنند.

نیمی از مردان معتقد به وجود برخی امتیازات از قبیل امکان کار پاره وقت و بارکاری کمتر برای زنان در محیط کار هستند و بقیه بر این باورند که زنان به اعتبار جنسیت، نه تنها از هیچ گونه امتیازی

برخوردار نیستند بلکه از برخی امتیازات، مثل اعزام به مأموریتهای انفرادی، حق همسر و اولاد، احراز مقامات سطح بالا و... محرومند.

در مورد انگیزه‌کاری بین زنان و مردان، پاسخها متوازن هستند. ۴۰ درصد به انگیزه بیشتر در زنان و ۴۰ درصد به انگیزه بیشتر در مردان اشاره کرده‌اند. با وجود تأکید مردان بر انگیزه کاری قوی، نظم و انضباط، احساس مسئولیت و دقت در کار، در زنان، آنان اذعان داشتند که میزان عضویت زنان در نهادهای تصمیم‌گیری و حضورشان در مشاغل کلیدی بسیار ناچیز است، و مردان این عضویت بسیار ناچیز در نهادهای تصمیم‌گیری و عدم اشتغال زنان در پستهای کلیدی دانشگاهی را به عوامل فرهنگی، اجتماعی، سیاسی، فیزیولوژیکی و شخصیتی زنان نسبت داده‌اند و گروهی نیز کم بودن تعداد زنان متخصص را عامل مهمی قلمداد کرده‌اند و هیچ یک از مردان، مستقیماً به نقش مؤثر و نفوذ خود مردان در ایجاد چنین وضعیتی اشاره نکردند.

اکثریت مردان مصاحبه شونده اعلام کردند که حاضرند زنان را به عنوان نماینده رسمی و همچنین به عنوان معاون خویش انتخاب کنند. برای کنترل این مطلب، از آنان سؤال شد اگر زنان و مردانی با شرایط یکسان داشته باشند کدام یک را برای پست خالی موجود انتخاب می‌کنند. اکثریت آنان پاسخ دادند که مردان را برمی‌گزینند؛ به این ترتیب مشخص می‌شود که جنسیت، در گزینشها، عاملی تعیین کننده است و فرضیه پژوهش بار دیگر تأیید می‌گردد.

مردان برای ایجاد تغییر در وضع موجود، پیشنهادهای ارائه کردند که طرح این پیشنهادات، خود نمایانگر اعتبار فرضیه‌های پژوهش است.

### نتیجه‌گیری

برنامه‌های توسعه و پیشرفت، هر قدر هم که اصولی و عقلانی تدوین شوند، اگر قابل اجرا نباشند منشاء هیچ گونه اثری نخواهند بود و این منابع انسانی هستند که آنها را متعین می‌سازند و به مرحله اجرا درمی‌آورند. تمام افراد یک جامعه اعم از زنان و مردان، برای اجرای برنامه‌های پیشرفت و توسعه

کشور به نحوی مسئولیت دارند. به قول جولیس نایرره، انسان نمی‌تواند روی یک پا مسافتی طولانی را بپیماید و یا خیلی سریع پیش برود، پس چگونه می‌توان انتظار داشت که تنها نیمی از جمعیت یک کشور، توسعه و پیشرفت آن را تضمین کنند.

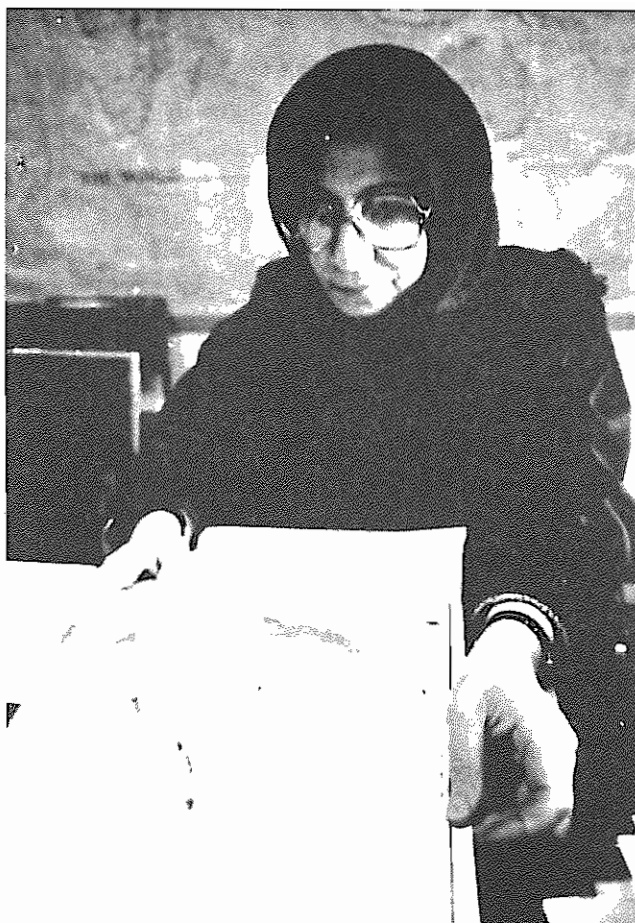
زنان با مردان از نظر جسمانی تفاوتی ندارند که مسلماً نمی‌توان آنها را انکار کرد؛ اما این تفاوتها در مجموع، به حال تعادل می‌رسند. مثلاً نسبت وزن مغز زن، یک چهارم کل وزن بدن اوست در حالی که نسبت وزن مغز مرد، یک چهارم و چهارم کل وزن بدنش است. به عبارت دیگر، وزن مغز زن از وزن مغز مرد، به نسبت وزن کلی بدن، بیشتر است. از طرف دیگر قدرت فیزیکی مرد از زن بیشتر است. در مواردی نیز مثل هوش عمومی، بنا به اظهار محققان علم روان‌شناختی، بین زنان و مردان تفاوتی موجود نیست. البته در اینجا قصد این نیست که تفاوتهای جسمانی و روانی زن و مرد به تفکیک نام برده شود. علاقه‌مندان می‌توانند به منابع موجود در این زمینه مراجعه کنند. نکته مهم این است که در هیچ یک از موارد نمی‌توان یک جنس را برتر از دیگری تصور کرد. برای مثال، به دلیل بزرگتر بودن نسبی وزن مغز زن، نبایستی جنس مؤنث را برتر از جنس مذکر دانست و یا به اعتبار قدرت فیزیکی بیشتر مردان نسبت به زنان، برای آنان امتیازات خاص قائل شد و به طور کلی تفاوتهای زیستی و بیولوژیکی موجود در آن حدی نیستند که تفاوتهای فرهنگی و اجتماعی را توجیه کنند. مهم، ایجاد چنان موقعیتی است که در آن، امکان به کارگیری تمام ظرفیتهای استعدادها هر دو جنس فراهم شود و زنان با مردان، به گونه‌ای مکمل، با استعانت از استعدادهای ذاتی و بضاعتی خود خدادادی در جهت تحول و تعالی خود و جامعه‌ای که بر هر دو پایش متکی است، تلاش ورزند. چنین جامعه‌ای متکاملتر خواهد بود زیرا همه آحاد آن به سوی تکامل و تعالی پیش می‌روند.

### پیشنهادات:

دانشگاهها را نمی‌توان جدا از محیطی که در آن محاط شده‌اند مورد بررسی قرار داد، چه، دانشگاهها نیز همانند سایر نظامهای







موجود، تحت تأثیر عوامل محیطی هستند و از نظام ارزشها، هنجارها و قانونمندیهای ابرنظام محیطی خویش تأثیر می‌پذیرند و بر محیط خویش نیز اثر می‌گذارند. بنابراین، برای ایجاد تغییر در جامعه دانشگاهی، نیاز به مجموعه‌ای از عوامل تأثیرگذار است که بعضی از بیرون و برخی از درون، نظام دانشگاهی را به طور متقابل تحت تأثیر قرار دهند و پویایی و تحرک و در نتیجه پایداری آن را باعث شوند. از این رو ذیلاً دو دسته پیشنهاد ارائه می‌شود. گروه اول، پیشنهاداتی هستند که جنبه خاص داشته و به نظام دانشگاهی موجود اشارت دارند و گروه دوم، پیشنهاداتی هستند که جنبه عام داشته و برای ایجاد تغییر در کل جامعه مطرح

می‌شوند. بدیهی است که به علت ارتباط و تعامل بین نظام دانشگاهی با ابرنظام محیطی اش، یعنی نظامی که در آن محاط شده است، تغییر در هر کدام، تغییر و تحول در دیگری را تسهیل خواهد کرد.

### پیشنهادات خاص

۱. ایجاد واحد مطالعات و پژوهشهای مربوط به زنان:

دانشگاهها چون محلی برای گرد آمدن دانشوران، دانش‌پژوهان و نیز طالبان دانش هستند، در جامعه از اعتبار خاصی برخوردارند و می‌توانند نقش الگو را برای سایر نهادها و تأسیسات اجتماعی ایفا کنند. بسیار به جاست که در دانشگاهها، واحدهایی برای مطالعات و پژوهشهای مربوط به زنان به وجود آید. این واحدها می‌توانند به عنوان نقطه آغازی برای شکل بخشی به فعالیتهای مربوط به زنان در درون دانشگاه عمل کرده و به تدریج، فعالیتهای زنان در جامعه را نیز جهت دهند.

۲. ایجاد واحد درسی در رشته‌های دانشگاهی:

بخش مهمی از انرژی و فعالیت زنان در جامعه مصروف مبارزه جهت دستیابی به آن دسته حقوقی شده‌است که مردان، بدون هیچ تلاشی از آنها برخوردار بوده‌اند. حتی بودن،

خارج کشور، لازم است که جامعه زنان دانشگاهی به وجود آید و به تلاشهای زنان شکل و جهت دهد. زنان در قالب چنین مجموعه‌ای، کلیت واحدی را احراز خواهند کرد و در سایه اتحاد و همبستگی، در سطح گسترده‌ای قادر به انجام دادن اقدامات بسیار مؤثر در جهت احقاق حقوق خویش خواهند شد.

۴. فراهم آوردن امکانات آموزشی: جهت جبران کمبودها و کاستیهای گذشته پیشنهاد می‌شود برای ادامه تحصیل زنان شاغل در آموزش عالی، سهمیه خاص برای اخذ درجه دکترا در نظر گرفته شود. اعزام زنان به فرصتهای مطالعاتی و دوره‌های آموزشی مختلف، این امکان را فراهم می‌آورد که بتوانند دانشها

و مهارتهای خود را افزایش دهند و با روزآمد کردن اطلاعات خود، وظایف و مسئولیتهای آموزشی و پژوهشی خویش را با کیفیتی برتر انجام دهند.

۵. حمایت‌های قانونی: بسیاری از زنان دانشگاهی دو نقش مادری و اشتغال را به طور همزمان بر عهده دارند. در نمونه پژوهشی حاضر، حدود ۶۵ درصد از زنان در کنار مسئولیتهای مادری، خدمت در دانشگاه را با عزمی جزم و اراده‌ای استوار بر عهده گرفته‌اند. لذا ضروری می‌نماید از طریق قانون، تسهیلاتی برای آنان به وجود آید تا از دانش و تجربه‌ای که اندوخته‌اند، هم در جهت آموزش و پرورش فرزندان خویش استفاده کنند و هم به تعلیم دانشجویان دانشگاه بپردازند. ایجاد تسهیلاتی از قبیل ایجاد انعطاف در ساعات کار (شناور کردن ساعات کار)، افزایش مدت مرخصی زایمان، کاستن از ساعات موظف تدریس برای مادران شیرده، ایجاد امکانات مناسب برای نگهداری فرزندان (مهد کودک)، کلاسهای آموزشی، پرورشی و ورزشی...، پرداخت حق همسر و حق اولاد و همچنین تعیین مستمری برای فرزندان (در صورت فوت مادر)، از جمله اقداماتی هستند که جنبه انگیزشی قوی داشته و خدمات صمیمانه‌تر و مؤثرتر زنان دانشگاهی را باعث خواهند شد.

حقی داشتن، حق آموختن، حق سخن گفتن و اظهار نظر کردن، حق رأی دادن و... مبارزه در راه رسیدن به هر یک از این حقوق با تحسرات و تأثرات فراوان برای زنان همراه بوده است. لذا دستیابی به هر یک از آنها را با در نظر گرفتن شرایط سخت و دشواری که سرشار از سلطه فشار، تعصبات جاهلانه و تبعیضهای جا برانه بوده‌است بایستی یک پیروزی برای آنها به حساب آورد. به قول یکی از نویسندگان، تاریخ سرشار است از شرح فتوحات نظامی مردان؛ اما مبارزات زنان برای رسیدن به حقوقشان در جایی منعکس نشده‌است.<sup>۵</sup>

در تمام رشته‌های دانشگاهی لازم است حداقل دو واحد درس اجباری درباره حقوق زنان، بررسی مطالعات مربوط به زنان، سیر تطور مبارزات زنان، نقش زنان در توسعه کشور و... گنجانده شود؛ در متون درسی مدارس نیز، باید این موارد مورد توجه قرار گیرد و نسبت به احیای حیثیت و اعتبار زنان و آگاهی از حقوقی که مردان، به طور طبیعی و بلامنازع، از آنها برخوردارند، اقدام عاجل به عمل آید.

۳. تشکیل جامعه زنان دانشگاهی: به منظور تبادل آرا و نظرات و برقراری ارتباطات مؤثر علمی، فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی بین زنان دانشگاهی، در داخل و



۶. استقرار نظام شایسته سالاری: حداقل انتظاری که از تصمیم‌گیرندگان و واضعان سیاست‌های آموزش عالی و مسئولان دانشگاه‌ها وجود دارد این است که در استخدام، انتصاب، ترفیع و اعطای امتیازات شغلی و توزیع امکانات موجود، صرفاً لیاقت و شایستگی فردی را ملاک قرار دهند و هر انسانی را که واجد شرط و لایق و شایسته بود برگزینند. به این ترتیب نظام شایسته‌سالاری در دانشگاه‌ها حاکم شده و جنسیت در گزینشها عامل تعیین‌کننده نخواهد بود و وظایف و مسئولیتها بر مبنای استعدادها و تواناییهای جسمانی و روانی و مهارتها و تخصصهای فردی توزیع خواهد شد.

### پیشنهادات عام

۱. مرئی ساختن نقش زنان در جامعه: زنان در حال حاضر سهم بسیار عظیمی در چرخش فعالیتهای اقتصادی، اجتماعی، علمی و فرهنگی، و نیز سیاسی کشور، به طور مستقیم و غیر مستقیم و به صورت آشکار و پنهان بر عهده دارند. اما متأسفانه از آنچه که زنان انجام داده و می‌دهند، شناخت واقعی وجود ندارد و عملکرد آنان نیز به درستی مورد ارزیابی و قضاوت قرار نگرفته است و نمی‌گیرد.

بایستی دیگر بار تاریخ از جنبه‌های مختلف بررسی شود و خدمات ذیقیمت ولی ناشناخته زنان در فرآیند تحولات و پیشرفت‌های بشری از ابعاد مختلف مورد ارزیابی مجدد قرار گیرد. در وضع حاضر نیز لازم است که میزان مشارکت واقعی زنان تعیین و به منظور آگاه‌سازی جامعه، تبیین و اعلام شود و درباره آن تبلیغ کافی به عمل آید.

۲. لزوم تشکّل صنفی: مشکل تبعیض و نابرابری، یک مشکل ملی است و راه حل ملی نیز می‌طلبد. زنان بایستی به این مشکل به عنوان یک معضل ملی و اجتماعی بنگرند و برای رفع آن در فکر تشکّل و انسجام صنفی، در سطح مملکت باشند. اقدامات و راه‌حلهای موردی و محدود به جایی نخواهد رسید. زنان بایستی به طور جمعی اقدام کنند و نگذارند که همه چیز (اعم از قوانین، مقررات، استنتاجات اعتقادی، هنجارها و باید و نبایدها و...) را مردان تعیین، تبیین، تدوین، تعبیر، تفسیر و اجرا کنند. در چنین حالتی بدیهی است که به علت تأثیر اصلی آهنگی منافع شخصی (اصولی که همواره معتبر

است)، نتایج حاصله با منافع، علایق و سلیقه مردان سازگارتر باشد.

۳. تردید نسبت به وضع موجود:

زنان باید درباره وضع موجود شک کنند. پذیرش آنچه که هست، هرگز به آنچه که باید باشد منتهی نخواهد شد. همه چیز را نباید همان گونه که هست، پذیرفت. آنچه هست با آنچه باید باشد، بسیار فاصله دارد. زنان بایستی در حرکت از انفعال به تحول، شتاب بیشتری از خود نشان دهند و این فاصله را کوتاهتر کنند. یکی از دلایلی که مردان از حدود خود فراتر می‌روند این است که مرزهای محدوده را خودشان تعیین می‌کنند. چرا زنان بر نمی‌خیزند و حتی با مردان به مذاکره نمی‌نشینند. با مذاکره و تبادل نظر می‌توان تغییرات مؤثری را در وضع حاضر ایجاد کرد.

۴. تغییر در نگرشهای زنان: برای ایجاد تغییر در نگرشهای نادرست مردان نسبت به زنان، ابتدا بایستی در نگرشهای زنان درباره خود تغییر به وجود آید. زنان بایستی خودشان نسبت به تواناییها و ظرفیتهای خویش آگاه شوند و با اعتماد به نفس و اتکای به خود، در جهت شکوفایی استعدادهای ذاتی خویش بکوشند و برای افزایش مهارتها و بضاعت‌های علمی و عملی خود مجدداً تلاش ورزند. زنان هر چه نادانتر باشند، ناتوانترند و در نتیجه بیشتر تحت سلطه آشکار و پنهان قرار خواهند داشت و در نهایت در جریان سیر تکاملی بشریت، عقب مانده‌تر و محروم‌تر خواهند بود. بنابراین بایستی به فراگیری و دانش‌اندوزی رغبت بیشتری نشان دهند و خود را به حره علم و دانش مجهز سازند. پای در راه عمل بگذارند و به این ترتیب ثابت کنند که استحقاق مشارکت در کلیه زمینه‌های مدیریت، تدوین سیاستها و خط مشیها، برنامه‌ریزی، تصمیم‌گیری، کنترل و نیز اجرا را واجد هستند و این امر میسر نمی‌شود مگر اینکه بر آگاهی خود بیفزایند و به تبع آن، گستره تواناییهای خویش را وسعت بخشند. اگر تعداد زنان ماهر، آگاه و متخصص افزایش یابد، بالطبع، زنان بیشتر مطرح خواهند شد و نقشهای مؤثرتری را در اداره امور جامعه ایفا خواهند کرد.

۵. از بین بردن نابرابری در عمل: برابری در قانون، اگر چه لازم و مؤثر است ولی کافی نیست. دیر زمانی است از لزوم استفاده از نیروی تمام انسانها در جامعه سخن رانده

می‌شود. قرن‌ها پیش افلاطون گفته است که دولت باید از تمام منابع انسانی خود استفاده کند و زنان را از تعلیماتی که مردان می‌بینند برخوردار سازد و آنها را برای مشاغلی که مردان دارند آماده کند<sup>۷</sup>. در اغلب کشورها در قوانین و مقررات موجود در بیانیه‌های رسمی، از برابری زن و مرد به کزات سخن رفته است اما بین عملکردها و رفتارها با نوشتارها و گفتارها هنوز فاصله‌ای بس طولانی وجود دارد.

در دو دهه اخیر در بسیاری از کشورها، تعداد و نسبت زنان در نیروی کار افزایش یافته است و به احتمال بسیار زیاد این روند ادامه خواهد یافت. معدلک، این افزایش عددی با توزیع برابر مشاغل مختلف بین زنان و مردان و با درآمد مساوی آنان همراه نبوده است<sup>۸</sup>. برای مثال در آمریکا دستمزد دریافتی زنان برای کار مساوی با مردان، مخصوصاً در مشاغل سطوح متوسط و پایین، از حدود ۶۱ درصد مزد مردان در سال ۱۹۶۰ به حدود

### ● در پرداخت مالیات، عوارض، کسور بازنشستگی و...، زنان مساوی مردان تلقی می‌شوند اما عیودی و برخی مزایا را کمتر دریافت می‌کنند.

۷۰ درصد در سال ۱۹۸۶ رسیده است و در برنامه است که تا سال ۲۰۰۰ به حدود ۸۵ درصد برسد. البته این نسبت در قسمتهای مختلف آمریکا نیز متفاوت است. مثلاً در شمال آمریکا و همچنین در ایالت کالیفرنیا، حقوق زنان گاهی تا ۸۷ درصد حقوق مردان می‌رسد در حالی که در جنوب آمریکا در بعضی موارد تا ۵۵ درصد مزد مردان تنزل می‌یابد<sup>۹</sup>.

در چین اگر چه طبق قانون، تساوی زن و مرد، وجود دارد ولی هنوز هم کار فرمایان ترجیح می‌دهند مردان را استخدام کنند<sup>۱۰</sup>. در ژاپن در قانون اساسی سال ۱۹۴۷ و همچنین در قانون «فرصتهای شغلی برابر» در سال ۱۹۸۵ از برابری زن و مرد سخن رفته است اما در عمل، این قوانین در مورد برابری دستمزدها چندان مؤثر نبوده است و دستمزد زنان گاهی تا ۶۰/۲ درصد دستمزد مردان کاهش می‌یابد<sup>۱۱</sup>. در جمهوری کره در بعضی

موارد، مزد زنان فقط حدود ۴۵ درصد از مزد مردان است. در سریلانکا در بخش صنعت، به یک زن تا ۸۶ درصد مزد مرد، پرداخت می‌شود.<sup>۱۱</sup> در آلمان که از کشورهای پیشرفته و توسعه یافته است هنوز هم در مواردی، اصل مزد مساوی برای عملکرد مساوی رعایت نمی‌شود و چندی پیش گروهی از زنان آلمانی به علت پایین بودن سطح مزدشان نسبت به مردان، در قبال کار مساوی، دست به اعتصاب زدند. در تریس مزد زنان از ۷۳ درصد مزد مردان در سال ۱۹۶۲ به ۸۶ درصد در سال ۱۹۸۱ رسیده است. در دانمارک، فرانسه و ایسلند این رقم نزدیک به ۸۰ درصد است و در سوئد این رقم تا ۹۰ درصد افزایش می‌یابد.<sup>۱۲</sup>

لازم به تذکر است که در مشاغل تخصصی و در حرف سطح بالا، تفاوت دریافتی زن و مرد کاهش می‌یابد. در هر حال باید فاصله بین حرف و عمل کاهش پذیرد و تبعیض بر علیه زنان در هر صورت و شکلی از بین برود. در چنین شرایطی است که با ایجاد فرصتهای برابر برای زنان و اصلاح نگرشها و رفتارها در برخورد با آنان، پیش شرط اصلی برای توسعه اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی فراهم خواهد آمد.

۶. تغییر و تحول در فرهنگ:

اساسیترین و زیربناییترین راه حل، ایجاد تغییر و تحول در فرهنگ است. فرهنگ، نظام پیچیده‌ای از تفکر، احساس و عمل است. برای ایجاد تغییر در کل نظام فرهنگی، تغییر و تحول در اجزای تشکیل دهنده آن ضروری است. به علت تعامل، همبستگی و تناسب بین

اجزای یک نظام، بدین ترتیب تغییر در یک جزء، به سایر اجزاء تسری می‌یابد و کل نظام را متحول می‌سازد، وقتی درباره لزوم ایجاد تغییر، معرفت حاصل شود در طرز تفکر و نحوه نگرش افراد نیز تغییر به وجود می‌آید و به تدریج، رفتارها و کردارهای افراد با پندارها و معرفتهای جدید، همساز می‌شود. بر شتاب تغییر نیز می‌توان افزود اگر تدوین کنندگان سیاستها و واضعان خط مشیهای عمومی جامعه، اولاً درباره لزوم تغییر، مجاب شوند و ثانیاً خود به عنوان عاملی مؤثر، نقش فعال و مثبتی را ایفا کنند. برای ایجاد تغییر می‌توان از تریبونهای عمومی، نهادهای مذهبی، مردمی و ملی و به طور کلی آنچه مورد وثوق مردم است استفاده کرد. البته تغییر، زمان‌بر است ولی با افزایش آگاهیها نسبت به لزوم آن، می‌توان زمان مورد نیاز را کاهش داد. مشی جای گرفته در تاریخ را می‌بایست تغییر داد.

وجوه اشتراک زن و مرد بسیار بیشتر از وجوه افتراق آنهاست. تا وقتی بتوان پایه را بر اشتراک گذارد، شایسته نیست بر افتکاک تکیه شود. متکامل و متعالی شدن نوع انسان در گروهی همت هر دو رکن این پدیدار است. با تلاش مشترک، آینده‌ای روشن و با تفرق و پراکندگی، فردایی نامطمئن در پیش خواهد بود.

#### یادداشتها

۱ - در سال ۱۳۶۹ در مورد پرداخت عیدی دو تصویب‌نامه از جانب هیأت وزیران صادر شد. در تصویب‌نامه اول، مورخ ۱۳۶۹/۱۰/۲۶، وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی مکلف به پرداخت یک ماه حقوق و مزایا حداکثر تا مبلغ ۱۰۰ هزار ریال برای کارکنان متأهل و ۷۰ هزار ریال برای کارکنان مجرد به عنوان پاداش (عیدی) آخر سال شد. بر مبنای این تصویب‌نامه، کارمندان متأهل زن که قانوناً افراد تحت تکلف نداشتند به عنوان کارمند مجرد محسوب می‌شدند. تصویب‌نامه دوم در تاریخ ۶۹/۱۲/۲۲ تصویب‌نامه پیشین را به این صورت اصلاح کرد: «در صورتی که زن و شوهر هر دو کارمند باشند بر حسب اینکه کدامیک حقوق بیشتر دریافت می‌نماید یکی از آن دو، تا ۱۰۰ هزار ریال و دیگری تا ۷۰ هزار ریال به عنوان پاداش (عیدی) آخر سال ۱۳۶۹ دریافت می‌نماید و چنانچه زن یا

شوهر (یکی از آن دو) کارمند باشند، حداکثر تا ۱۰۰ هزار ریال دریافت می‌نماید.» اگرچه اصلاحیه جدید، تفاوت بین زن و مرد را در دریافت پاداش، کتباً از بین برد ولی در عمل، بسیاری از زنانی که شرایط دریافت تا سقف ۱۰۰ هزار ریال را داشتند فقط ۷۰۰ هزار ریال دریافت کردند.

۲ - «پژوهشی پیرامون حقوق، نقش اجتماعی و پوشش بانوان و کنکاشی در زمینه شناخت الگوی اسلامی برای زن امروز»، مرکز تحقیقات، مطالعات و سنجش برنامه‌ای، صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران، مهر ۱۳۶۹، ص ۲۸.

۳ - «همان مأخذ»، ص ۲۰.

۴ - «نقش زنان در توسعه علم مدیریت»، زاهدی، شمس‌السادات، نشریه مطالعات مدیریت، دانشکده حسابداری و مدیریت، دانشگاه علامه طباطبایی، دوره اول، شماره دوم، تابستان ۱۳۷۰، صص ۶۵ - ۶۴.

5. Collins et al, "Women, the Directory of Social Change," Wildwood House, London, 1978, P. 12.

۶ - مدت مرخصی زایمان در بعضی از کشورها تا سه سال نیز می‌رسد. در حالی که در اسلام به شیردادن فرزند توسط مادر بسیار اهمیت داده شده‌است ولی قوانین و مقررات موجود، زمینه‌های لازم را برای انجام دادن این امر مهم فراهم نمی‌آورد. در بسیاری از کشورها، مدت مرخصی زایمان خیلی بیشتر از ایران است. برای مثال در اسپانیا و مجارستان سه سال، در فرانسه و لهستان دو سال، در استرالیا، نروژ، چکوسلواکی، آلمان و شوروی یک سال، در کوبا نه ماه و در ایتالیا شش ماه (نقل از منبع زیر):

Brocas, Anne - Marie, Cailloux, Anne - Marie, Oget, Virginie, "Women and Social Security", International Labour Office, Geneva, 1990, P. 74.

۷. «اصول و مبانی آموزش و پرورش»، خلدیوی زند، محمدمهدی، انتشارات زوار، چاپ اول، مشهد، سال ۱۳۴۵ ص ۷۱.

8 - International Labor Office, "Isco - 88, International Standard Classification of Occupations," Ilo, Geneva, 1990, P. 10.

9 - "Futurist", August 1988, P. 35.

10 - "Womens Participation in Higher Education", Opcit. P.4.

۱۱. «زنان شاغل در ژاپن به حکم آمار و ارقام»، مترجم آذرنوش، علیرضا، مجله اقتصادی - اجتماعی رونق، سال اول، شماره ۹، ص ۴۱.

12 - Ellis, Una, "Emoloyment Situation of Women at the Global Level, Future Prospect", Second International Womens Seminar in Salzburg 1984, A - 5020 Salzburg, Austria, P. 183.





# خبر

## ◀ سمینار زن و توسعه اقتصادی در دانشگاه الزهرا

در روزهای اول و دوم آذرماه به مناسبت هفته زن، سمیناری در دانشگاه الزهرا با عنوان «زن و توسعه اقتصادی» برگزار شد. در بروشوری که از سوی معاونت پژوهشی دانشگاه الزهرا منتشر شده بود، چنین آمده است:

«زنان به عنوان نیمی از پیکر جامعه، در توسعه اقتصادی کشور نقش به سزایی دارند اما از آنجا که تمام فعالیتهای اقتصادی زنان در قالب آمار و ارقام قابل انعکاس نمی باشد، لذا به منظور شناساندن هر چه بیشتر نقش زنان کشورمان در توسعه اقتصادی و بررسی مشکلات و تنگناهای اشتغال بانوان و برنامه ریزی و ارائه پیشنهادات عملی جهت رفع این موانع، دانشگاه الزهرا به عنوان بزرگترین دانشگاه ویژه زنان با همکاری معاونت امور اجتماعی شهرداری تهران، در صدد برآمد امسال در ایام مبارکه میلاد باسعادت حضرت فاطمه زهرا<sup>س</sup> و هفته زن، سمیناری با عنوان «زن و توسعه اقتصادی» برگزار نماید.

در طول دو روز برپایی این سمینار، نقش زنان در توسعه اقتصادی کشور در محورهای زیر مورد بررسی قرار گرفت:

۱ - جایگاه و نقش زنان در توسعه اقتصادی کشور (کشاورزی، صنعت، خدمات).

۲ - بررسی نقش پنهان زنان در توسعه اقتصادی کشور (زنان شهری، عشایری، روستایی).

۳ - نقش زنان در تعیین و جهت دهی برنامه ریزیهای اقتصادی کشور.

۴ - نقش زنان در فرهنگ توسعه اقتصادی.

۵ - تأثیر آموزشهای علمی - تخصصی زنان در توسعه اقتصادی.

۶ - مطالعه تطبیقی روند اشتغال زنان در ایران، قبل و بعد از انقلاب اسلامی و سایر کشورها.

۷ - نحوه توزیع جغرافیایی زنان شاغل در ایران.

۸ - بررسی تنگناهای اشتغال زنان در ایران.

۹ - بررسی طرحهای خوداشتغالی زنان (توسعه صنایع دستی، اشتغال زنان در تعاونیها).

## ◀ پیشنهاد معافیت برخی زنان پزشک از انجام طرح خدمت در مناطق دور افتاده کشور

خبرگزاری جمهوری اسلامی: طبق گفته سرپرست تأمین و توزیع نیروی انسانی وزارت بهداشت، پیشنهاد شده است که خانمهای متأهل و یا دارای حضانت فرزند، جانبازان ۲۵ درصد به بالا، فرزندان و یا همسران شهدا که در رشته های گروه پزشکی تحصیل می کنند از انجام طرح خدمت قانونی معاف شوند.

دکتر جواد سعید تهرانی سرپرست دفتر تأمین و توزیع نیروی انسانی وزارت بهداشت ضمن اعلام این خبر در جلسه پرسش و پاسخی که از سوی انجمن اسلامی پزشکان ایران شاخه دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی با حضور دانشجویان این دانشگاه برگزار شد ابراز داشت در حال حاضر این گروهها حق انتخاب محل انجام خدمت را دارند.

وی در مورد احتمال معافیت انجام طرح خدمت قانونی در برخی

رشته ها گفت: معافیت از انجام طرح، با توجه به نیاز جامعه به رشته های مختلف صورت می گیرد؛ به عنوان مثال به رشته هایی چون دکترای داروسازی، علوم آزمایشگاهی و دندانپزشکی نیاز کمتری وجود دارد. در حالی که در شرایط فعلی تخصصهای پرستاری، تکنسین اتاق عمل، بیوشی، رادیولوژی، علوم آزمایشگاهی و بهداشت محیط بیشتر مورد نیاز است.

وی در ادامه گفت: فارغ التحصیلان رشته رادیوتراپی به طور کلی از انجام طرح معاف هستند و خانمهای متأهل که در رشته های مامایی، روان شناسی، علوم آزمایشگاهی، داروسازی و تغذیه تحصیل کرده اند نیز از انجام طرح معاف شده اند.

وی افزود: از نظر خدمات قانونی بین پزشکان عمومی و متخصص تفاوتی نیست و به طور کلی نیاز به پنج سال خدمت است، در این صورت پروانه دایم برای افراد واجد شرایط صادر می شود. سرپرست تأمین و توزیع نیروی انسانی وزارت بهداشت همچنین گفت: اگر کسی پروانه دایم داشته باشد و بعد وارد رشته تخصصی شود، نیاز به انجام خدمات قانونی نخواهد داشت.

## ◀ اعطای اولین دکترای آمار ایران

تاهید سنجری فارسی پور، موفق به دریافت اولین مدرک دکترای آمار کشور از دانشگاه شیراز شد. در حال حاضر هفت دانشجوی دیگر نیز در این مقطع مشغول تحصیل هستند که تا پایان سال جاری در غلظت تحصیل می شوند.

◀ در فرهنگسرای بهمن نمایشگاه «آثار زنان هنرمند» از سوی معاونت امور اجتماعی شهرداری تهران و با همکاری فرهنگسرای بهمن در آستانه میلاد مبارک حضرت زهرا<sup>س</sup> از ۲۹ آبان تا چهار آذر در سالن شماره یک هنرهای تجسمی فرهنگسرای بهمن واقع در میدان بهمن برگزار شد.



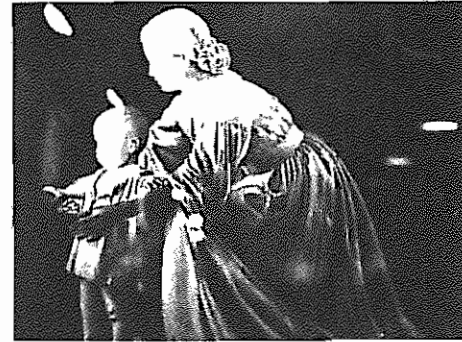
۱۸۰ اثر هنری زنان آفرینشگر در زمینه های رنگ روغن، آبرنگ، مینیاتور، سفال، سرامیک، خوشنویسی، بافت، معرق و عروسک سازی و در دو بخش حرفه ای و نیمه حرفه ای در سالنهای نگارستان و بهارستان این فرهنگسرا به نمایش درآمد.

فرهنگسرای بهمن علاوه بر برپایی نمایشگاه آثار زنان هنرمند، ۱۴ فیلم سینمایی از آثار زنان فیلمساز و آثاری با موضوع زنان را به نمایش گذاشت.

فیلمهای خارج از محدوده (رخشان بنی اعتماد)، ملک خاتون (حسن محمدزاده)، به خاطر همه چیز (رجب محمدین)، پرندة کجک (خوبختی پوران درخشنده)، دره



شاپرکها (فریال بهزاد)، مادر (علی حاتمی)، زینت (ابراهیم مختاری)، دیگه چه خیر (تهمینه میلانی)، بچه‌های طلاق (پوران درخشنده)، گلزار (کامبوزیا پرتوی)، زرد قناری (رخشان بنی‌اعتماد)، عبور از غبار (پوران درخشنده)، ساز (داریوش مهرجویی) و نوگس (رخشان بنی‌اعتماد)، فیلمهایی بودند که از ۲۸ آبان تا چهار آذر در دو سانس

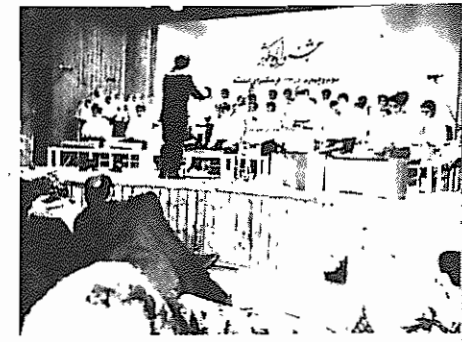


سالن سینما تراس چاپلین به نمایش درآمدند.

در همین ایام، نمایش شب به کارگردانی مریم معترف در تماشخانه مبارک و نمایش «باز هم فاطمه» به کارگردانی حسین جعفری و کار واحد تأثیر حوزه هنری سازمان تبلیغات در روزهای دوم، سوم و چهارم آذر در تالار بسم‌الله‌خان به اجرا درآمدند.

### ◀ جشنواره کوثر در فرهنگسرای اندیشه

فرهنگسرای اندیشه روزهای سه و چهار آذر ماه در هفته بزرگداشت زن برنامه‌های ویژه‌ای را تحت عنوان «جشنواره کوثر» برگزار کرد.



در این جشنواره علاوه بر برگزاری مراسم ویژه در سالن آملی‌تأثر این فرهنگسرا که در خیابان شریعی (منطقه ۷ شهرداری) واقع شده است، برپایی غرفه، برگزاری مسابقه در بخشهای عکس، مقاله و شعر، برپایی نمایشگاه نقاشی و نمایش فیلم از دیگر بخشهای این جشنواره بود:

غرفه‌های سازمانهای غیر دولتی زنان: در این بخش نتایج فعالیتها و تلاشهای زنان در ۵۰ سازمان غیردولتی به نمایش درآمد. غرفه‌های جمعیت زنان جمهوری اسلامی ایران، انجمن بانوان و دوشیزگان حکیمی، انجمن دوستی زنان ایران و بوسنی، بنیاد خیریه، جامعه زینب ناحیه شرق تهران، نشریه پیام زن، سازمان زنان زرتشتی، کانون تأثیر بانوان، سازمان مهاجر افغانستان، نیروی مقاومت بسیج و همچنین غرفه‌های مشاوره خانواده و کتابخوانی نوزاد در کنار نمایش آثار زنان در زمینه‌های طراحی لباس، طراحی پارچه، طراحی کاشی و لباس صحنه، بازدید کنندگان را با فعالیتهای خود آشنا کردند.

نمایش درآمد. سالن فیلمخانه: نمایش فیلمهای مادیدان، سارا و شاید وقتی دیگر به همراه چند فیلم مستند در زمینه فعالیتهای اجتماعی زنان، از دیگر بخشهای جنبی جشنواره بود. مسابقه عکس، شعر، داستان: در بخش مسابقه عکس، ۲۲ قطعه عکس با موضوع «زن در عرصه‌های مختلف اجتماعی» به نمایش درآمد. ناهید رنجبر و محمد رازدشت نثرات اول و دوم بخش عکس بودند که داوری این بخش را کاوه گلستان، محمدرضا بهارناز و پریسا دمندان بر عهده داشتند.

در بخش شعر با موضوعات مادر، زن و فاطمه، شعر مادر سروده فاطمه وکیلی از فیروزآباد فارس، اول و شعر آفتاب عشق و ایمنان سروده علی‌اکبر باغبان سیروس از تبریز، دوم شدند. در بخش داستان نیز با موضوع زن فداکار داستان این‌روا گلنار؟ نوشته اکرم حصارى مقدم از بجنورد اول و مادر نوشته صدیقه ملازینلی از سیرجان دوم شدند. همچنین از داستان چشمهای کویری نوشته علیرضا غلامی نیز تقدیر شد،



داوری بخش شعر و داستان را دکتر شعر دوست و هیأت همراهش بر عهده داشتند.

سالن آملی تأثیر: در سالن آملی تأثیر نیز برنامه‌های ویژه‌ای هر روز، در سه سانس برگزار شد، اجرای موسیقی سنتی، موسیقی کودکان و اجرای نمایش سلطان مار به کارگردانی گلاب آدینه و بازی ۱۶ بازیگر زن

از برنامه‌های متنوع در سالن آملی تأثیر بود.

### ◀ خانه فرهنگ حافظیه

خانه فرهنگ حافظیه واقع در ۳۰ متری نیروی هوایی نمایشگاهی از «آثار هنری بانوان» برگزار کرد. در این نمایشگاه ۱۵۰ اثر هنری در زمینه‌های هنرهای دستی، نقاشی، طراحی لباس، خطاطی، عکاسی و طراحی لباس تا روز ۱۰ آذر مورد بازدید قرار گرفت.

### ◀ نگارخانه آفرینش فجر

در نگارخانه آفرینش فجر در منطقه ۱۹ شهرداری که در محله خانی‌آبادنو، شهرک شریعی واقع است، روز پنج‌شنبه، سوم آذر، «نمایشگاه صنایع دستی» برگزار شد. در این نمایشگاه که تا ۲۱ آذر ادامه داشت، هنرستان ۶۰ تن از زنان و دانش‌آموزان این منطقه به صورت بافته‌های سنتی، گلیم، جاجیم، سوزن‌دوزی و صنایع دستی به نمایش گذاشته‌شد. همچنین به شش هنرمند برگزیده هیأت داوران جوایزی اهدا شد.

### ◀ سمینار زن و توسعه اقتصادی در دانشگاه الزهرا

در روزهای اول و دوم آذرماه به مناسبت هفته زن، سمیناری در دانشگاه الزهرا با عنوان «زن و توسعه اقتصادی» برگزار شد. در بروشوری که از سوی معاونت پژوهشی دانشگاه الزهرا منتشر شده بود، چنین آمده‌است:

«زنان به عنوان نیمی از پیکر جامعه، در توسعه اقتصادی کشور نقش به‌سزایی دارند اما از آنجا که تمام فعالیتهای اقتصادی زنان در قالب آمار و ارقام قابل انعکاس نمی‌باشد، لذا به منظور شناساندن هر چه بیشتر نقش زنان کشورمان در توسعه اقتصادی و بررسی مشکلات و تنگناهای اشتغال بانوان و برنامه‌ریزی و ارائه پیشنهادات عملی جهت رفع این موانع، دانشگاه الزهرا

به عنوان بزرگترین دانشگاه ویژه زنان با همکاری معاونت امور اجتماعی شهرداری تهران، در صدد برآمد اسامی در ایام مبارکه میلاد باسعادت حضرت فاطمه زهرا (س) و هفته زن، سمیناری با عنوان «زن و توسعه اقتصادی» برگزار نماید.

در طول دو روز برپایی این سمینار، نقش زنان در توسعه اقتصادی کشور در محورهای زیر مورد بررسی قرار گرفت:

۱ - جایگاه و نقش زنان در توسعه اقتصادی کشور (کشاورزی، صنعت، خدمات).

۲ - بررسی نقش پنهان زنان در توسعه اقتصادی کشور (زنان شهری، عشایری، روستایی).

۳ - نقش زنان در تعیین و جهت‌دهی برنامه‌ریزیهای اقتصادی کشور.

۴ - نقش زنان در فرهنگ توسعه اقتصادی.

۵ - تأثیر آموزشهای علمی - تخصصی زنان در توسعه اقتصادی.

۶ - مطالعه تطبیقی روند اشتغال زنان در ایران، قبل و بعد از انقلاب اسلامی و سایر کشورها.

۷ - نحوه توزیع جغرافیایی زنان شاغل در ایران.

۸ - بررسی تنگناهای اشتغال زنان در ایران.

۹ - بررسی طرحهای خوداشتغالی زنان (توسعه صنایع دستی، اشتغال زنان در تعاونیها).

## آثار برگزیده سال ۷۲ از سوی شورای کتاب کودک

آثار زیر از سوی شورای کتاب کودک به عنوان آثار برجسته سال ۷۲ و شایسته معرفی ویژه شناخته شدند:

تألیف:

۱. محمدی نیکو، محمدرضا، آرنج کمانگیر، نقاش بهزاد امین سلماسی، تهران، حوزه هنری سازمان تبلیغات اسلامی، ۱۳۷۲.

۲. مسعود، ژاله، نیکو احمدی یا هفت رنگ کودکی، نقاش سارا ایرانی، تهران، نشر نی، ۱۳۷۲.

۳. ابراهیمی، جعفر، آسمان

آوری نیست، نقاش اکبر نیکانپور، تهران، نهاد هنر و ادبیات، ۱۳۷۲.

۴. شعبانی، اسدالله، پروانه و گل سیخ، نقاش مهشید مهاجر، تهران، کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان، ۱۳۷۲.

۵. کیانوش، محمود، شعر به شعر، نقاش مهشید مهاجر، تهران، کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان، ۱۳۷۲.

۶. نیری، صفورا، مهربانتر از آب، نقاش نیلوفر محمدی، تهران، کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان، ۱۳۷۲.

تصویر: ۷. خسروی، نسرين (نقاش)، تا مدرسه راهی نیست، نویسنده علی اکبر ایراندوست، تهران، کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان، ۱۳۷۲.

ترجمه (داستان): ۸. علیپور، پروین (مترجم)، گریه یک چشم، نویسنده پائولا فاکس، تهران، سروش، ۱۳۷۲.

ترجمه (غیر داستان): ۹. ارشقی، عادل (مترجم)، هنر پایه (کلاژ، چاپ، تصویرسازی خطها، رنگهای رنگ آمیزی، سفالگری، عروسک‌سازی، تصویرسازی با مداد شمعی، بادبادک سازی، حجم سازی، پیکر سازی)، نوشته هنری پلورکرنس، جن هول، باری کلدگت، جان لانکاستر، تهران، امیرکبیر، شکوفه، ۱۳۷۲.

۱۰. غفاری، محمدرضا (مترجم)، آبا در سیاره‌های دیگر، حیات وجود دارد؟ بشقاب پرنده، راهنمای آسمان شب، سیزده برنامه اختر شناسی، موشکها و کاوشگرها، نوشته آیزاک آسیموف، تهران، دفتر نشر فرهنگ اسلامی، ۱۳۷۲.

دست‌نوشته: ۱۱. احمدی، حمید (مترجم)، شبی که جواب گلوله را با گلوله داد، نوشته سیلور اشتاین، آثار کودکان و نوجوانان: ۱۲. مجله کلمه (۷۰ شماره) کار علیرضا جوزدانی با همکاری اعضای خانواده.

سه اثر زیر نیز جهت دریافت دیپلم افتخار سال ۱۹۹۴ به دفتر بین‌المللی کتاب برای نسل جوان

(IBBY) معرفی شد: تألیف:

محمدی، محمد، امپراتور سیمبزمینی چهارم، نقاش هومن مرتضوی، تهران، نشر قطره، ۱۳۷۰.

تصویر: گل محمدی، فیروزه (نقاش)، شغالی که در خم رنگ افتاد، تهران، سروش، ۱۳۷۱.

ترجمه: سخا، فزاد (مترجم)، نگذار به بادبادکها بلیک کنند، نوشته فریده چیچک اوغلو، تهران، مترجم، ۱۳۷۰.

## رقیه چهار آزاد درگذشت

رقیه چهار آزاد یکی از قدیمیترین بازیگران سینما و تئاتر ایران در سن ۸۷ سالگی در تهران بدرود حیات گفت.



رقیه چهار آزاد در سال ۱۲۸۶ در تهران متولد شد و فعالیتهای هنری خود را در سال ۱۳۱۰ بر روی صحنه تئاتر آغاز کرد. از جمله فیلمهایی که وی در آنها نقش آفرینی کرده، مادر، دلشدگان، الوالو، من جوچوم و سریالهای تلویزیونی هزارستان و آرایشگاه زیبا بوده است. جایزه بهترین هنرپیشه زن جشنواره بین‌المللی فیلم فجر در سال ۶۵ به خاطر بازی در فیلم مادر به بانو چهار آزاد تقدیم شد.

رقیه چهار آزاد دارای یک دختر و دو پسر بود.

روز دوشنبه ۱۱ دی، پیکر این هنرمند با حضور جمعی از بازیگران و دست‌اندرکاران سینما و تئاتر از مقابل بیمارستان توس به سوی تالار وحدت و از آنجا به سمت بهشت‌زها تشییع شد.

گفتنی است «زنان» پیش از این با رقيه چهار آزاد مصاحبه‌ای داشت که در شماره ۱۵ به چاپ رسید.

## زنانی، مستعمره مردان

مفیده طلاطلی، فیلمساز زن تونس با فیلم سکوت قصر، جایزه اول بهترین فیلم در جشنواره کارتاژ را از آن خود کرد. او اولین زنی است که موفق به دریافت جایزه اول از این جشنواره می‌شود.



بازیگر نقش اول فیلم، هند صبری، نیز دختر جوانی است که از سوی هیأت داوران به عنوان بهترین بازیگر زن انتخاب شد.

سکوت قصر درباره دختری به نام عالییه است که در کاخ سلطنتی تونس، از مادری مستخدمه به دنیا می‌آید. به نظر می‌رسد که تقدیر عالییه با چنین تولدی، بندگی ابدی و همیشگی را بر او تحمیل خواهد کرد. هر چند با سرنگونی شاهزاده، عالییه امکان رهایی از آن فضا را پیدا می‌کند اما در ادامه شاهد بیهودگیش در اجتماع پس از استعمار تونس هستیم. عالییه تنها موفق می‌شود با حرفه خوانندگی، زندگی ملال‌آوری را در پیش گیرد و با سرخوردگی از وضع جدید زندگی، مجدداً به قصر باز می‌گردد اما با این انگیزه که پرده از نهفته‌های زندگی مادرش بردارد. در نهایت او به ستم دهشتناکی که در پشت دیوارهای نفوذناپذیر قصر، به مادرش روا شده، واقف می‌شود.

مفیده طلاطلی می‌گوید: «در فیلم من، زن مستعمره مردانی است که خود مستعمره‌اند.» او که پس از ۲۰ سال فیلمنامه‌نویسی، خود برای اولین بار، کارگردانی و تدوین فیلمش را به عهده داشته است؛ عقیده دارد که در جامعه‌اش، کارهای بسیاری باید برای زنان انجام شود.

فیلم سکوت قصر، در بهار امسال نیز تقدیرنامه ویژه داوران جشنواره کن ۱۹۹۴ را دریافت کرد و پس از آن در چندین جشنواره معتبر جهانی دیگر نیز به نمایش درآمد و مورد تحسین قرار گرفت.

