



راهکارهای استفاده از زنان فرهیخته، دانشمند، فرزانه و مجری در رده‌های گوناگون تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری کشور

مهره‌های کلیدی عرصه‌های مدیریتی فرهنگ



همین چند وقت پیش که روز مادر بود، برای جایی با این مضمون مطلب نوشتم که اثرگذاری ما دخترها، زن‌ها و مادرها در جامعه

سارامومنی

دانشجوی دکتری مدیریت رسانه

به قدری زیاد است که تقریباً می‌شود گفت تمام انتخاب‌های ما که متأثر از علایق و جنس زن بودن ما است، در جهت رشد و پرورش یک جهان بوده است. چه زمانی که مثلاً تصمیم گرفتیم دکتر شویم و نوزادانی را به این دنیا بیاوریم، چه زمانی که مثلاً مادر شدیم و در مسیر فرزندپروری گام برداشتیم، چه زمانی که دانشجویی و علم تحصیل را انتخاب کردیم و چه انتخاب‌های مختلف دیگر، همه این انتخاب‌ها اول از همه بر خانواده خودمان و پس از آن بر جامعه اثرگذار بوده و هست. در واقع این طور نوشتیم که ما تقریباً در هیچ دوره‌ای از زندگی ما، از اثرگذار بودن روی جهان بیرون، دست برنداشتیم. در جایی دختری همراه و همدم خانواده بودیم، در جایی دیگر هنرمند، زیست‌شناس، روان‌شناس و دانشجوی بوده‌ایم، عاشق شدیم و انتخاب کردیم که ازدواج کنیم، انتخاب کردیم و مادر شدیم، در ساختن نهاد خانواده شریک شدیم و با همسرمان در نگهداشت آن پایه‌های هم تلاش کردیم. رشد کردیم و رشد جهان انتخاب‌مان شد و این‌طور، جهان با ما، جایی برای زندگی شد. حالا اینجا قرار است از زنانی بگوییم که یک انتخاب شجاعانه و عاشقانه دارند؛ یعنی در کنار نقش‌های فردی، خانوادگی، مادری و جمعی انتخاب کردند که در عرصه علم و دانش و همچنین کار و فعالیت‌های اجتماعی حضور داشته باشند.

جایی برای انسان انسان ساز نیست؟

چرا بالاتر از یک انتخاب شجاعانه و عاشقانه نوشتیم؟ اجازه بدهید آن را با چند مثال عینی‌تر کنم. انتخاب رشته، انتخاب تلاش برای قبولی در دانشگاه و قبول شدن، انتخاب ادامه تحصیل در دوره‌های تکمیلی، انتخاب حضور اجتماعی، اثرگذار بودن در جامعه، استقلال مالی و شاغل شدن، انتخاب ازدواج کردن و انتخاب مادر شدن، از یک زن به عنوان یک انسان، فردی شجاع، عاشق، متعهد و متخصص می‌سازد؛ کسی که تصمیم می‌گیرد با تمام توان و قوایش، تمام این انتخاب‌ها را داشته باشد و بتواند به خوبی از عهده مدیریت خود، خانواده و هرکسی که به نحوی با او در ارتباط است یا به او نیاز دارد، برپاید.

بنابراین فکر می‌کنم حق این انسان انسان ساز شجاع عاشق باشد که دسترسی و امکان تجربه، زیست، حضور و اثرگذاری در عرصه‌های مختلف جامعه و قرارگیری در عرصه مدیریتی و تصمیم‌سازی را داشته باشد. از طرف دیگر وجود و حضور چنین زنانی یک فرصت برای جامعه و رشد و پیشرفت آن در ابعاد خرد و کلان است.

فرصتی که باید جلوی تبدیل شدنش به نقطه ضعف را گرفت

چند وقت پیش داشتم فهرست مهمانان یک همایش مهم فرهنگی-رسانه‌ای را مشاهده می‌کردم. متوجه شدم از حدود ۱۰۰ مهمان مهم دعوت شده که اغلب مدیر، مدیرعامل یا معاون و سرپرست بودند، تنها ۹ نفر (یعنی کمتر از ۱۰ درصد) زن بودند که از آن ۹ نفر، فقط یک نفر سمت مدیریتی داشت. این

تجربه مشاهده و شناخت منجر به این شد که کمی به کم لطفی‌های ساختارهای موجود سازمانی و عدم برابری و انصاف آنها در رابطه با زنان فرهیخته و توانمندی برسم که تخصص و تعهد کامل و کافی را برای تصمیم‌گیری در یک حوزه اثرگذار در جامعه دارند، اما امکان تجربه و ورود به این جایگاه را ندارند. این مسأله در استراتژی‌ها و سیاست‌گذاری‌های نهادهای مختلف فرهنگی، اجتماعی و رسانه‌ای وجود دارد که در نهایت از نقاط ضعف درون گفتمانی انقلاب اسلامی است. با این که نیمی از مبارزان علیه ظلم و اثرگذاران بر پیروزی انقلاب اسلامی، زنان بوده‌اند، اما هنوز به جایگاه واقعی خود نرسیده‌اند. این مسأله حتی

در حوزه امکان تحصیل زنان در رشته‌های مختلف نیز قابل مطرح و پرسش است. این که دختران و زنان بسیاری از کشور، طی این چند دهه پس از انقلاب اسلامی، تحصیلات دانشگاهی و تکمیلی در رشته‌های مختلف فنی، هنری، انسانی، تجربی، فناوری و غیره داشته‌اند، اما اغلب امکان استفاده از این علم و تخصص را نداشته و به حاشیه‌های شغلی جامعه رانده شده‌اند. پرسش این است که اگر مبنای انقلاب اسلامی بر به حاشیه راندن زنان در جامعه بود، پس علت ایجاد امکان این میزان تحصیلات و کسب علم و تخصص برابر و منصفانه برای دختران و زنان، هم‌وزن با پسران و مردان چه بود؟

زن، فرهنگ و رسانه

می‌خواهم از حوزه‌ای در جامعه حرف بزنم که نهادها

فرهنگ، همان جایی است که زنان باید در آن در مراتب مدیریتی، تصمیم‌گیری و اثرگذاری داشته باشند به علت اشتراک ذاتی معنایی فرهنگ و زنان است؛ در هر دو مفهوم، لطافت و ظرافت وجود دارد. فرهنگ حاوی جزئیات، ریزه‌کاری‌ها و لطافت‌هایی است که زنان بهتر، سریع‌تر و گسترده‌تر می‌توانند درباره‌اش تصمیم‌گیری و اثرگذاری داشته باشند. بنابراین می‌توان گفت یکی از راهکارهای استفاده از زنان فرهیخته، دانشمند، فرزانه و مجری در رده‌های گوناگون تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری کشور، امکان ایجاد حضور آنان در عرصه‌های مدیریتی و تصمیم‌سازی حوزه فرهنگ است. چیزی که در رسانه‌ها و نهادهای مختلف فرهنگی فراموش شده است. در این باره یکی از سازمان‌های فرهنگی رسانه‌ای را که اثرگذاری گسترده‌ای در افکار عمومی و فرهنگ دارد مثال می‌زنم. در حال حاضر حدود ۲۵ شبکه سراسری و ۳۲ شبکه استانی و ۱۷ شبکه رادیویی داریم؛ نمی‌خواهم آماری ارائه بدهم، اما در این چند دهه، چند نفر از زنان را می‌توان مثال زد که جزو مدیران رسانه و مدیران شبکه‌ها بوده‌اند؟

امکان ایجاد تجربه مدیریت، پیش از خود مدیریت

قطعاً نمی‌توان این روند و این ساختار قدیمی را در یک آن تغییر داد. همچنین، برای کم کردن پیامد و خطای ناشی از حضور نداشتن چندین دهه‌ای زنان در این عرصه، می‌توان از راهکار دیگری به نام سبک شغلی jobshadowing استفاده کرد. معنای آن، سایه یک شغل بودن است؛ یعنی به زنان این امکان و فرصت داده شود که در یک بازه زمانی در کنار مدیران همچون یک کارآموز حضور داشته باشند و اثرگذاری، تصمیم‌گیری و امور کلی در سطوح مدیریتی کلان را مشاهده کنند، بشنوند، تحلیل کنند و تخصص و تعهد خود را پیش از این که وارد عرصه تجربه رسمی و مسئولیت‌پذیری شوند، محک کنند. راهکار پس از آن به‌کارگیری زنان در حوزه‌های مشورتی و مشاوره مدیران است که بعد از این مراحل زنان با تخصص و تعهدی که داشتند و تجربه‌ای که از این دوره اندوخته‌اند، بتوانند با تمام قوا وارد عرصه‌های مدیریتی و تصمیم‌گیری شوند.

و سازمان‌های مختلفی در جامعه بار آن را به دوش می‌کشند، اما به موفقیت مطلوبی که باید در راستای اهداف آن حوزه باشد، نرسیده‌اند؛ حوزه فرهنگ و رسانه. حوزه‌ای که اگر به آن توجه نشود، در دنیای جدید جنگ‌های نرم با گستره بالا به شکست محکوم خواهد بود و طبق گفته رهبر معظم انقلاب، فرهنگ برای ما به منزله تنفس است؛ آلودگی هوا و اختلالات رفت و آمد، بیماری‌ها و بسیاری از مشکلات دیگر متأثر از آلودگی هوا را در نظر

بگیرید، فرهنگ همان هوای تمیز و صافی است که اگر آلوده شود، اگر دچار اختلال شود، اگر دچار وارونگی شود، تنفس ما را و زندگی ما را دچار مشکل می‌کند و همه چیز از روال معمول خارج خواهد شد، چه برسد به این که بخواهیم به یک روال مطلوب فکر کنیم. این حوزه، دقیقاً همان حوزه‌ای است که گستره نیازش به حضور زنان در عرصه تصمیم‌سازی‌اش به قدری زیاد است که تنها نوشتن از ضرورت آن ساعت‌ها زمان خواهد برد و برنامه‌ریزی و شروع عملیاتی در این حوزه، ماه‌ها طول خواهد کشید.

اشتراک ذاتی معنایی؛ حلقه

اتصال زنان و فرهنگ

پیش از ورود به بحث جامعه را در این مطلب به نهادهای فرهنگی، اقتصادی و سیاسی تقسیم می‌کنم. اگر نخواهیم از ورود زنان به تمام نهادهای تصمیم‌ساز و رده‌های مدیریتی حرف بزنیم، قطعاً نمی‌توانیم از این نگوییم که میان زنان و نهادهای فرهنگی ارتباط نزدیک، مستقیم و مفهومی وجود دارد. به این توجه کرده‌اید که معلم دبستان بیشتر مدرسه‌ها، زنان هستند؟ و این که مدیر و مربی و پرستارهای کودکان، اغلب زنان هستند؟ اما این چرخه همین‌جا قطع می‌شود، تنها در همین بخش فرهنگی، بیشترین حضور زنان متخصص و متعهد را می‌بینیم که قطعاً در عرصه تصمیم‌گیری و اثرگذاری کلان نیستند. این دو مثال خرد را زدم که بگویم، چیزی که بالا از آن گفتم و گفتم که حوزه

“

کسی که تصمیم می‌گیرد با تمام توان و قوایش، تمام این انتخاب‌ها را داشته باشد و بتواند به خوبی از عهده مدیریت خود، خانواده و هرکسی که به نحوی با او در ارتباط است یا به او نیاز دارد، برپاید.