

زنان در کار متعهدتر از مردان اند

هنوز در تفکرات سازمان‌ها باورهایی مبنی بر اینکه زنان نمی‌توانند از پس مسئولیت‌ها برآیند یا زنان به دلیل مسئولیت‌های خانوادگی...



هنوز در تفکرات سازمان‌ها باورهایی مبنی بر اینکه زنان نمی‌توانند از پس مسئولیت‌ها برآیند یا زنان به دلیل مسئولیت‌های خانوادگی از توانایی مدیریت سازمانی برخوردار نیستند، وجود دارد. بر اساس بررسی‌های انجام شده این تفکرات سوء تفاهم است. امروزه زنان در جامعه دوشادوش مردان برای تامین هزینه‌های خانواده وارد عمل شده اند، پس به نسبت نمی‌توان از آنها انتظار نقش‌های سنتی را داشت، بلکه آنها می‌توانند همراه با تغییرات موجود در جامعه پیشرفت کنند. این در حالی است که هم اکنون تغییرات در باور و بینش خانواده‌ها به شکل مناسب نسبت به اشتغال زنان اعمال شده و معمولاً انتظارات از زنان شاغل و زنان خانه دار متفاوت است، اما هنوز در بینش‌های سازمانی، نگرش‌ها نسبت به زنان سنتی است.

آنچه در ادامه می‌خوانید نظرات زهرا نژاد بهرام، فعال حوزه زنان، در گفت‌وگو با «آرمان» است.

از سوی برخی سازمان‌ها نابرابری‌هایی در احقاق حقوق زنان اعمال می‌شود، در این زمینه توضیح دهید.

اگر وضعیت اشتغال زنان و مردان در شرایط مساوی مورد مقایسه قرار گیرد باید گفت که شرایط اشتغال برای هر گروه جنسیتی در موارد مختلف همچون میزان دستمزد، اختصاص تسهیلات و... برابر نیست. با بررسی وضعیت اشتغال در جامعه باید گفت که تسهیلات برابر برای هر یک از این افراد از سوی کارفرما و سازمان مربوطه در نظر گرفته نشده است. در ضمن از لحاظ ارتقای پست سازمانی نیز به هیچ عنوان شرایط برابر برای ارتقای زنان مدنظر قرار داده نمی‌شود، چون بسیاری از سازمان‌های کشور بر مبنای شایسته سالاری مدیریت نمی‌شود و دیدگاه‌ها همچنان بر اساس تبعیض جنسیتی استوار است. هر چند در تعریف قانون هیچ گونه تفاوتی بین نیروی زن و مرد مشاهده نمی‌شود، اما در تصمیم‌گیری سازمان‌ها این نوع تبعیض‌ها به وضوح مشاهده می‌شود. برای مثال یک کارمند مرد در ادارات از حق مسکن برخوردار است، اما کارمند زن شاید به سهولت از چنین شرایطی برخوردار نباشد. در واقع این تبعیض‌ها باعث بروز نارسایی در بین کارکنان اداره‌ها می‌شود.

دلیل بروز برخی اغماض‌ها در محیط‌های کاری در بین نیروی زن و مرد را می‌توان نحوه توزیع مسئولیت‌های اجتماعی دانست؟

بر اساس بررسی‌های علمی زنان نسبت به مردان از تعهدات کاری بیشتری برخوردار هستند. زنان در مقایسه با مردان نسبت به مسائل کاری توجه بیشتر اعمال می‌کنند. زنان به غیر از مسئولیت‌های اجتماعی از مسئولیت‌های خانوادگی نیز برخوردار هستند. البته با مقایسه مسئولیت‌های زنان و مردان باید گفت مردان هم از مسئولیت‌های اجتماعی متعدد برخوردار هستند. برای مثال به همان میزان که یک زن می‌تواند مادر باشد به نسبت مرد هم پدر است و نقش پدر را ایفا می‌کند. همان‌طور که یک زن در خانواده خود نقش خواهر و دختر را ایفا می‌کند به نسبت مرد هم نقش برادر و پسر را برعهده دارد. در پاسخ به این مسائل که برخی بر این باورند که زنان در محیط‌های کاری دغدغه‌های دیگر به جز مسائل شغلی دارند باید گفت چنین برداشتی‌هایی سوء تفاهم است. بر این اساس باور به عدم توجه و تمرکز زنان در محیط‌های کاری نادرست است. این در حالی است که بر اساس تحقیقات انجام‌شده توسط پژوهشگران در محیط‌های کاری زنان متعهدتر از مردان کار می‌کنند.

برخی زنان با گذراندن مرخصی زایمان و ادامه فعالیت‌های خود در سازمان مربوطه با مشکلات متعدد مواجه هستند. در این زمینه می‌توان چه اقداماتی لحاظ کرد؟

قانون تسهیلاتی برای اشتغال زنان در شرایط مختلف لحاظ کرده است. برای زنان ایفای نقش مادری و گذران مراحل بارداری و زایش منحصر به فرد است، اما در این زمینه اغلب کارفرمایان حساسیت به خرج می‌دهند. این در حالی است که آنها باید بدانند زنان به دلیل تعهدات اجتماعی بار جامعه را به دوش می‌کشند. در اصل اگر فرزند متولد نشود به نسبت جامعه به چه طریقی می‌تواند به شکل پویا فعال باشد؟ به عبارت دیگر زنان بار جمعیت جامعه را به دوش می‌کشند. در کشورهای مختلف نسبت به این قضیه توجه ویژه می‌شود. برای مثال در کشورهای پیشرفته برای مادران تسهیلات مالیاتی، بیمه ای و... در نظر گرفته می‌شود. باید بتوان زایش زنان و تولید نسل آینده را به عنوان یک تعهد اجتماعی به همگان تفهیم کرد.

برای برطرف سازی تبعیض نسبت به اشتغال زنان باید چه اقداماتی انجام داد؟

برای رفع تبعیض‌های موجود در زمینه اشتغال زنان باید ابعاد مختلف فردی، اجتماعی، سازمانی و... مورد بررسی و اصلاح قرار گیرد، چون زنان در حوزه فردی کاملاً فعال و متعهد نسبت به مسئولیتشان به فعالیت می‌پردازند. زنان نسبت به کار و مسئولیت مورد پذیرششان تمرکز و دقت فراوان اعمال کرده و بر این باورند که کارهایشان را باید به نحو مطلوب ارائه دهند. زنان بار اجتماعی جامعه را به دوش می‌کشند و در تولید نسل آینده جامعه نقش بسزایی دارند که باید نسبت به این موضوع کارفرمایان در بخش‌های دولتی و خصوصی برای این قشر امتیاز ویژه قائل باشند. با این اوصاف باید در اختصاص مرخصی زایمان به زنان امتیازات مالی لحاظ کرد. در این شرایط می‌توان برای زنان با تولد فرزندان بیشتر امتیازهای متعدد و متنوع نیز در نظر گرفت. در ضمن سازمان می‌تواند با اختصاص امتیاز ویژه به مادران زمینه ارتقای شغلی آنها را فراهم کند تا به این شکل بتوان این باور نادرست را که زنان در انجام مسئولیت‌های شغلی ناتوان یا به دلیل مرخصی‌های زایمان مدتی از کار خود فاصله می‌گیرند اصلاح کرد.

با بررسی وضعیت زنان شاغل باید گفت در تصمیمات گوناگون همچون تعدیل نیرو، زنان به عنوان جامعه هدف از سوی کارفرما مورد توجه قرار می‌گیرند. چگونه می‌توان این دیدگاه نسبت به زنان را احیا کرد؟

فرهنگ کنونی جامعه نیازمند اصلاح است، چون در ابتدای شکل‌گیری سازمان‌ها از مردان در محیط‌های کاری استفاده و بر اساس مطالبات و نیازهای آنها قوانین کار تدوین شده است. در این شرایط اغلب مردان در سازمان‌ها جزو نیروهای قدیمی محسوب می‌شوند و به این شکل سازمان‌ها بر اساس رویکرد مردانه شکل گرفته‌اند. این امر به هیچ عنوان عیب یا نارسایی تلقی نمی‌شود، بلکه پدیده اشتغال به این ترتیب شکل گرفته است. با ورود زنان به عنوان نیروی کار به نسبت این گروه از شاغلان نیز خواسته‌ها و نیازهایی دارند. در شرایط کنونی سازمان‌ها نیازمند باز طراحی مجدد در قوانین هستند، چون از انقلاب صنعتی به بعد زنان وارد فعالیت‌های اجتماعی سودآور و مشاغل تولید ثروت شدند و به این ترتیب باید قوانین اشتغال بر اساس نیاز هر دو جنس تدوین شود.