



پرونده‌ای درباره دغدغه‌های زنان در محیط کار همراه گفت‌وگو با فاطمه دانشور

با این‌که جوان است اما سال‌هاست از او به‌عنوان یک زن موفق نام برده می‌شود. موفق در عرصه تجارت، سیاست، خانواده و حتی فعالیت‌های اجتماعی. برای خیلی از زن‌ها مادر شدن پایان دوره کاری‌شان است، اما بچه‌دارشدن سد راه فاطمه دانشور نشد. او با داشتن چهار فرزند تصویر تازه‌ای از یک مادر ایرانی نشان داد. به گفته خودش، «دو هفته بعد از زایمان اولم، برگشتم سرکار. برایم عجیب است که کارمندهای خانم چطور می‌توانند 6 ماه مرخصی بگیرند و از کار دور باشند.» او در ادامه البته لبخندی می‌زند و می‌گوید: «البته داشتن امکانات هم شرط است.» این لبخند در طول گفت‌وگو هم بر لبانش است. صدای آرام، اما محکمی دارد. توصیف فاطمه دانشور زیاد لازم نیست، همه ما او را به‌عنوان اولین زنی که با پوشش مانتو وارد شورای شهر شد به یاد داریم، اما غیر از حضورش در شورای شهر او زنی است که از سال‌ها قبل در عرصه تجارت و بازرگانی فعال بوده و توانسته به موفقیت چشمگیری دست پیدا کند. با او درباره چالش‌ها و مشکلات زنان شاغل گفت‌وگویی انجام دادیم.

حرف‌زدن از چالش اشتغال زنان آن هم در جامعه‌ای که نیمی از زنان آن تحصیلکرده هستند، شاید کمی عجیب به نظر برسد، اما متأسفانه زنان شاغل امروز با تعارض‌های جدی روبه‌رو هستند که گاهی آن‌ها را از محیط کار دلزده می‌کند. شما فکر می‌کنید این چالش جدی از کجا نشأت می‌گیرد؟  
من زنان شاغل را به دو بخش تقسیم می‌کنم، دسته اول که تعدادشان هم کم است زنان کارآفرین هستند. زنی که کارآفرین است همپای یک مرد فعالیت می‌کند، ساعت کاری‌اش بیشتر از ساعت کار معمول است، شاید مجبور شود روز تعطیل هم کار کند و مسئولیت بیشتری برعهده داشته باشد چون خودش صاحب کارش است. دسته دیگر خانم‌هایی هستند که کارمند یا کارگر هستند و برای کارفرما کار

می‌کنند. به نظر من این موضوع را از این دو منظر می‌توان نگاه کرد و چالش‌های هر دو دسته را جداگانه بررسی کرد. من چون یک کارآفرین هستم تجربیاتم بیشتر در این زمینه است و آن را بهتر می‌شناسم. به عنوان مثال مسئولیت‌هایی که برعهده دارم شامل مدیریت خانه و خانواده است. من صاحب چهار فرزند هستم که نیازمند توجه بیشتری هستند. همچنین مدیریت بنگاه‌های اقتصادی که ایجاد کردم و مدیریت مؤسسه خیریه‌ای که دارم، کار آسانی نیست. همین مؤسسه 123 کارمند دارد و نزدیک 500 داوطلب که خودش انرژی جداگانه‌ای می‌طلبد و بخشی از وقتم را می‌گیرد. در کنار این‌ها فعالیت‌های اجتماعی هم هست. عضویت در شورای شهر که در دوره‌های قبل بود و عضویت در هیئت نمایندگان اتاق بازرگانی که همچنان باقی است را هم باید اضافه کنید. البته همه این کارها با برنامه‌ریزی امکانپذیر هست، اما جاهایی از لحاظ روانی تحت فشار قرار می‌گیرم. من در این سال‌ها توانستم از لحاظ روحی این موضوع را در خودم حل کنم. می‌دانم که به خاطر جنسیت مشکلات خاصی برای من پیش می‌آید و تحت فشار قرار می‌گیرم. انتظاری که جامعه و اطرافیان از من دارند این است که در کنار این‌ها بنگاه اقتصادی خودم را می‌چرخانم باید به وظایفی که برعهده همه زن‌ها هم هست برسم، یعنی باید همه کارهای یک زن خانه‌دار را انجام دهم. جز این باید مواظب باشم در کارم چالش‌های جدی پیش نیاید. در حالی که این چالش‌ها در کار اقتصادی طبیعی است به خصوص در شرایط اقتصادی فعلی. در نتیجه ذهن درگیر حل این مسائل هم می‌شود و اگر این بحران قدری برایت جدی شود با سرزنش‌های زیادی مواجه می‌شوی. شاید همین بحران و چالش برای یک مرد طبیعی است و حتی اطرافیان به کمکش بیایند، اما برای یک زن سرزنش‌کننده است که اصلاً چرا به این کار ورود کردی؟ من در این سال‌ها همیشه با این فشارهای روانی روبه‌رو بودم، ولی توانستم برای خودم از لحاظ روحی حلش کنم. ما زن‌ها باید بپذیریم در جامعه‌ای زندگی می‌کنیم که فرهنگ آن مردسالارانه است و کارکردن زن همپای مرد را هنوز نپذیرفته است. نپذیرفتن این فرهنگ باعث شده یک‌سری بازخوردها از جامعه اطرافمان بگیریم که مدام ما را سرزنش می‌کند.

شما به عنوان کسی که سال‌ها فعالیت جدی اقتصادی داشتید تا چه اندازه با این نگاه‌های مردسالارانه و تبعیض‌آمیز برخورد داشتید؟

خیلی زیاد. به عنوان مثال در یکی از جلسات اتاق بازرگانی صحبت شد که من به عنوان یک زن نمی‌توانم وارد اسکله شهید رجایی شوم و باید کلی نامه‌نگاری انجام دهم، اما کارمند مرد من می‌تواند به راحتی ورود کند. وقتی این موضوع را من به عنوان مشکل زنان کارآفرین با وزیر وقت مطرح کردم. پاسخش این بود که خانم شما چه کار به این کارها داری؟ برو خانه مراقب بچه‌هایت باش و آن‌ها را بزرگ کن. می‌خواهم بگویم که حتی در میان قشر تحصیلکرده و مسئولان هم این نگاه هست و این باعث سرخوردگی می‌شود. متأسفانه حتی نماینده‌های خانم مجلس هم گاهی چنین حرف‌هایی می‌زنند.

دقیقاً. از طرف دیگر شما به عنوان یک خانم در کار اقتصادی نباید هیچ مشکل مالی برایت پیش بیاید در حالی که پیش آمدن این امر یک موضوع طبیعی است. شاید مشکل نقدینگی برایت پیش بیاید یا در یک قرارداد اعتمادی بکنی که اشتباه است، اما تعبیر دیگران این است که به عنوان یک زن پایت را از گلیتم بیشتر دراز کردی و حالا خودت باید درستش کنی و از کسی انتظار کمک نداشته باشی، اما این موضوع اگر برای آقایان پیش بیاید مسئله‌ای طبیعی است.

در تمام این سال‌ها لاقلاً در حرف و شعار خیلی تلاش شد تا قوانین کار حامی زنان شاغل باشد، اما آیا واقعا در عمل چنین اتفاقی افتاد؟

در مجلس گاهی می‌خواهند با یک‌سری قوانین از زنان حمایت کنند، ولی شرایط را بدتر می‌کنند. چون این قوانین بهانه‌ای می‌شود دست کارفرما تا از زنان کمتر استفاده کند. کارفرما در بنگاه اقتصادی سود خود را محاسبه می‌کند. کمتر بنگاه اقتصادی‌ای داریم که نگاه مسئولانه داشته باشد. بنگاه اقتصادی سرمایه‌اش نیروی انسانی است؛ طبیعی است اگر این نیرو بخواهد زودتر دوران کاری‌اش تمام شود یا مرخصی‌های بیشتری برایش در نظر گرفته شود سراغ نیروی می‌رود که بیشتر برایش کار کند و این عامل بازدارنده‌ای است برای استخدام نیروی زنان.

شما اطلاعی دارید که چند درصد از زنان بعد از مرخصی زایمان از کار اخراج می‌شوند؟ آمار دقیق نه، اما من به عنوان کارفرما می‌بینم که خیلی از کارمندان زن بعد از زایمان استعفا می‌دهند یا در مواردی بعد از ازدواج این کار را می‌کنند. معمولاً هم در بنگاه‌های خصوصی سریع نیروی جایگزین می‌آورند. به همین دلیل زنان همیشه نیروی کار درجه دوم محسوب می‌شوند. خیلی از موارد کارفرماها

خانم‌های مجرد را استخدام می‌کنند تا از لحاظ ساعت کاری مشکل نداشته باشند و این یک عامل بازدارنده برای ازدواج دخترها می‌شود.

به نظرم به جای قانون‌گذاری باید فرهنگ‌سازی در طبقه کارفرما انجام شود. این طوری دیگر نیازی به اجبار نیست، بلکه خودخواسته این کارها را انجام می‌دهند. امروز در جوامع پیشرفته مفاهیمی وجود دارد به نام مسئولیت‌های اجتماعی بنگاه‌های اقتصادی که یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌هایش بحث اشتغال زنان است. در این مفاهیم کارفرماها باید کار را برای زنان آسان کنند. در دنیا به این موضوع با دید ارزشی نگاه می‌شود. معمولا افراد به قانون دهن‌کجی می‌کنند، اما اگر اجباری نباشد و ارزش‌گذاری شود خودشان به این سمت می‌روند. در این جوامع دولت‌ها به بنگاه‌هایی که شرایط را برای زنان تسهیل می‌کنند یک سری امتیازها می‌دهند، مثل در اختیار گذاشتن وام یا کاهش مالیات. به همین شکل دولت نیز بین بنگاه‌هایی که مسئولانه برخورد می‌کنند تفاوت می‌گذارد. کم‌کم جامعه هم به سوی این بنگاه‌ها متمایل می‌شود. این آگاه‌سازی جامعه با فرهنگ‌سازی از طریق رسانه‌ها انجام می‌شود تا از بنگاه‌هایی که مسئولیت اجتماعی خود را به خوبی انجام می‌دهند خرید کنند و خدمات بگیرند، اما متأسفانه در کشور ما هنوز جامعه به این سو نرفته است و این مفاهیم وجود ندارد.

در جامعه ما با این که بعضی از زنان خستگی‌ناپذیر هستند، اما در جامعه به جایگاه‌های واقعی خود نمی‌رسند. در واقع نبود ارتقای شغلی به خصوص در مناصب دولتی از چالش‌های زنان است. شما کار دولتی هم انجام داده‌اید و حتما تجربیاتی در این زمینه دارید. چقدر این موضوع را تایید می‌کنید؟ واقعیت این است که زن‌ها معمولا حقوق پایین‌تری می‌گیرند. در عین حال در کار خود تخلف کمتری انجام می‌دهند حتی وقتی تحصیلات دانشگاهی‌شان را می‌بینم معمولا معدل بالاتری دارند، اما باز هم پست‌های معمولی مثل کارشناس یا مشاوره برایشان در نظر گرفته می‌شود. من در اتاق بازرگانی حضور دارم و می‌بینم برای زن‌ها بیشتر جایگاه منشی را در نظر می‌گیرند. کم پیش می‌آید رئیس یا نایب رئیس شوند. همین حالا در دولت هم زنان جایگاه چشمگیری ندارند. متأسفانه وعده وزیر زن عملی نشد، به همین ترتیب معمولا در طبقات پایین ساختار از زنان استفاده می‌شود و اجازه بالاتری به آن‌ها نمی‌دهند. به خصوص که در پست‌های دولتی مانعی به نام پوشش هم وجود دارد به طوری که تخصص فدای پوشش می‌شود. تغییر پوشش خانم جنیدی این حرف مرا تصدیق می‌کند. زنانی که پوشش مانتو دارند، اما تخصص و مهارت بالایی دارند به هیچ وجه پیشرفت نمی‌کنند. این نوع گزینش‌ها البته فقط ناراحتی زنان را بیشتر می‌کند. ما نمی‌توانیم دائم روی توانایی زنان خط بکشیم و آن‌ها را کنار بگذاریم.

در مطالعات مختلف دو نوع نتیجه‌گیری در مورد زنان شاغل وجود دارد. یکی این که زنان شاغل مادران شادتری هستند و دیگری این که مسئولیت‌های مضاعف و فشارهای کاری می‌تواند استرس‌های زیادی به آن‌ها وارد کند و آسیب‌زا باشد. شما کدام نگاه را تایید می‌کنید؟

زن‌ها باید سعی کنند کار خیلی پراسترس برای خود ایجاد نکنند، اما لاجرم راه‌اندازی کسب‌وکار استرس به همراه دارد. در نتیجه باید آن را مدیریت کنند و این روحیه را داشته باشند که بحران را مدیریت کنند، اما من معتقدم کار باعث نشاط روحی می‌شود. حضور در اجتماع رشد ذهنی به وجود می‌آورد. رشد ذهنی هم باعث رشد بهتر مادر می‌شود و روی بچه‌هایشان هم تاثیر بهتری می‌گذارد. خود من روزهای تعطیل را به سختی می‌گذرانم چون کار برایم حکم تفریح را دارد.

بسیاری از کارشناسان هم معتقدند چالش‌های زنان درباره اشتغال از خود آن‌ها نشأت می‌گیرد؛ مثلا اعتماد به نفس نداشتن باعث می‌شود که آن‌ها با بحران مواجه شوند. آیا مسئله خودسازی و اعتماد به نفس آن قدر مهم است که همه مشکلات را کنار بگذارد؟

بله؛ من هم معتقدم درباره بحث زنان به نظرم فقط خود زن‌ها هستند که می‌توانند این شرایط را مدیریت کنند. زن باید به تمام معنا قوی باشد. من بارها دیدم که توانایی‌ام به عنوان یک زن بیشتر از بعضی مردها بوده است. اگر خودم را به خاطر تبعیض‌هایی که دیدم بیازم دیگر نمی‌توانم روی پایم بایستم، اما اگر شروع به حرکت کنم و خودم را ترمیم کنم دیرتر به مقصد می‌رسم، ولی می‌رسم. یک مسابقه دو را در نظر بگیرید که آقایان و خانم‌ها در آن هستند. حالا تصور کنید برای آقایان مانعی نیست و حتی تشویق هم می‌شوند و برایشان هورا هم می‌کشند، اما برای خانم‌ها نه تنها مانع وجود دارد که علاوه بر آن هیچ تشویقی هم نیست حتی گوجه فرنگی هم به سوی آن‌ها پرتاب می‌شود. شما باید از روی این موانع بپرید و همه این‌ها جلوی سرعت شما را می‌گیرد، اما به هر حال به نقطه پایان می‌رسید. درست است که مردها از شما زودتر می‌رسند، اما بهتر از این است که زمین بخورید و به خانه اول برگردید. اگر راهتان را ادامه

---

دهید شما هم می‌رسید. من در طول این سال‌ها بارها این موضوع را تجربه کردم، زمین خوردم، اما دوباره بلند شدم و ادامه دادم.

بروندهای درباره دغدغهای زنان در محیط کار  
همراه گفتگو با فاطمه دانشور

## محدودیت در لباس حمایت

۲۰ صفحه



فاطمه دانشور در دفتر کارش در جبهات نوروز، مکان همکارانش آینه است

### چالش‌های شغلی زنان

دردوان  
جمعه ۱۳ شهریور

فرهنگ جامعه ما وظایف اصلی خانه را به عهده زن می‌داند و شغل را در درجه دوم اهمیت برای زنانی قرار می‌دهد که تشکیل خانواده داده‌اند. در واقع زنی که بخواهد در حرفه‌اش جدی باشد کاری نابخشودنی علیه خانواده انجام داده است. حتی ما در فیلم‌های سینمایی و تلویزیونی هم می‌بینیم زنانی که شغل‌شان را جدی می‌گیرند از خود زانی و بد اخلاق هستند و در خانواده مشکل دارند. در واقع این فیلم‌ها فرهنگ جامعه را نشان می‌دهد که با تنم روشنگری و تغییرات این سال‌ها باز با اشتغال زنان مشکل دارد. حتی مراقبت از خانه و خانواده و فاسل بر عهده زن است و معمولاً این پرستاری بین زن و مرد تقسیم نمی‌شود. در ایران این خود نیز می‌بینیم که دختر خانواده به دلیل نگهداری از مادر و پدر سال‌ها از داشتن شغل محروم بوده و جوانی‌اش را پای پدر و مادری گذاشته است که احتمالاً فرزندان دیگری هم دارند. هر قدر هم بگویم نخواهیم محکوم به سیدانمایی بشویم. واقعیت این است که زنان همیشه نیروی کار دوم هستند و به همین دلیل رده‌های مدیریتی همواره به مردان می‌رسد. این مسئله ناشی از فرهنگ غلطی است که در آن هم به آن دامن می‌زنند. متأسفانه زن‌ها اعتماد به نفس لازم را ندارند و خودشان را باور نمی‌کنند. شاید زنی مهارت‌هایش از یک مرد هم بیشتر باشد، اما چون در طول سال‌ها این حس به او القا شده است که کار برایش جدی نیست، خودش هم نمی‌خواهد کارش را جدی بگیرد. زنی هم که در کار سخت‌کوش هستند به دلیل مواردی که پیش‌تر به آن اشاره کردیم، از مردان عقب می‌مانند. متأسفانه زنان در پست‌های دولتی آسیب‌پذیر هستند. در واقع در گزینش‌ها مردان راحت‌تر انتخاب می‌شوند و زنان از آن عقب می‌مانند و گاهی از این گزینش‌ها و سخت‌گیری‌های دولتی صدمه می‌خورند. حتی در فضای خصوصی هم این تبعیض‌ها را شاهد هستیم. تجربه‌ها و بخشنامه‌هایی وجود دارد که حقوق زنان را نادیده می‌گیرد یا به عنوان مثال برای مدیریت بسیاری از اماکن، جواز باید به نام یک مرد صادر شود. در حالی که سرمایه‌گذاری خصوصی صورت گرفته است و نباید محدودیت خاصی وجود داشته باشد. معمولاً وقتی حرف از تبعیض به میان می‌آید همه به پست‌های دولتی اشاره می‌کنند. اما تبعیض علیه زنان هم در محیط‌های دولتی وجود دارد و هم در بخش خصوصی. در این سال‌ها قوانینی برای حمایت از کار زنان تصویب شده که متأسفانه محدودیت بیشتر آن‌ها را به دنبال داشته است. این قوانین به ظاهر از زنان حمایت می‌کند و در باطن علیه آن‌هاست. عمق این

شاید زنی مهارت‌هایش از یک مرد هم بیشتر باشد، اما چون در طول سال‌ها این حس به او القا شده است که کار برایش جدی نیست، خودش هم نمی‌خواهد کارش را جدی بگیرد

قوانین باز دیگر درجه دو بودن زن‌ها را نشان می‌دهد. به جای این قانون‌ها می‌توان امکانات حمایتی برای زنان قرار داد. شیرخوارگاه‌ها و مهدکودک‌های مناسب در کنار محیط کار به آسان بیشتر کمک می‌کند تا مرخصی طولانی. همچنین در کشورهایی پیشرفته مرخصی زایمان بین زن و مرد تقسیم می‌شود؛ به این ترتیب مسئولیت نگهداری فرزندان فقط بر عهده زن نخواهد بود. این امکانات باعث می‌شود زن از محیط کار دور نشود و وظایف خانوادگی نیز به صورت مشترک بین زن و مرد تقسیم شود. در نتیجه حمایت بیشتری از کار و زندگی در زنان به وجود می‌آید. البته این حرف‌ها و سرزنش‌ها کاری از پیش نمی‌برد؛ باید به دنبال راه‌کاری بود تا چالش کار زنان حل شود. چون همه این‌ها می‌تواند به روحیه زنان آسیب وارد کند و باعث شود آن‌ها در زندگی خانوادگی هم دچار مشکل شوند. اگر خانواده‌ها بر این مانع‌اند باید تلاش کنیم رسان سا از تنش در محیط کار جبران داشته باشند. جامعه باید این را بپذیرد که این روزها افسار زنان تخمیناً کرده بیشتر از مردان است و همین باعث می‌شود آن‌ها در جامعه حضوری پررنگ داشته باشند.

### خاطره

#### به روایت یک شاهد عینی

مهریار پوربخت  
کارشناس بیمه

سال ۸۵ است. بعد از فارغ‌التحصیلی در رشته مدیریت بیمه، استخدام یک شرکت بیمه خصوصی می‌شوم. وقت استخدام یک مصاحبه کوچک انجام می‌دهم و بدون هیچ مشکلی پذیرفته می‌شوم. خودشان می‌گویند شرکت دانشگاه تهران آن قدر معتبر است که نیازی به مصاحبه‌های بیشتر نباشد. همه چیز باهم منطبق است. وقتی وارد شرکت می‌شوم بعضی از بچه‌های دانشگاه را می‌بینم. معمولاً دانشجویهای دانشگاه‌های دولتی راحت‌تر استخدام می‌شوند. با همکارانم که یک زمانی جدا شده‌اند می‌بینم. روزهای خوبی را می‌گذرانیم، اما از یک جایی به بعد ماجرا متفاوت می‌شود. چهار سال از سابقه کاری من در شرکت گذشته است. من همچنان کارشناس بیمه عسوم به‌همین این که ترجیح می‌دهم باشم. آن طرف ماجرا، اما یکی از هم‌کلاسی‌های آقا، حکم معاینه رئیس اداره را گرفته‌اند. ما با هم استخدام و از یک دانشگاه فارغ‌التحصیل شدیم و بدون این که کسی آموزش بیشتری ببیند حالا دوازده‌گانه کلاً متفاوت داریم. دو سال بعد هم می‌گذرد. قرار است برای یک دوره آموزشی یک‌ماهه به بلژیک برویم. وقت انتخاب اما دخترها کنار گذاشته می‌شوند. همکاران آقا حتی آن‌هایی که تنها سه‌ماهه سابقه کار دارند در اولویت هستند. از خانم‌ها تنها سه نفر انتخاب می‌شوند و باقی هستند همکارانی هستند که قرار است بلافاصله بعد از ترک تحصیل ترجیح بگیرند. چندین سال دیگر هم می‌گذرد. خرداد امسال بعد از ۱۱ سال کاری، برای مرخصی زایمان از همکاران خانوادگی می‌گیرم. هنوز برآمده‌ای برای استفاده‌اند، اما می‌بینم که مادر آخر، یک‌هفته برای کارآموزی به شرکت آوردند. پیش خودم حدس می‌زنم احتمالاً وقتی برمی‌گردم از کارم خبری نباشد. با مدیر مالی حرف می‌زنم. توصیه می‌کند که بعد از ۶ ماه به خصی زایمان بمانم و فرزندم را از گم کنم. می‌گویند شما جایز دارید که وقت بیشتری برای فرزندان بگذارید. حرف‌های مدیر مالی برایم اهمیت ندارد، اما واقعیت این است که از کار خسته‌ام. از ۱۱ سال هر روز هشت‌صبح بیدار شدن و پنج عصر به خانه رفتن. از این که ۱۱ سال با آدم‌های مختلف سرو و کله زده‌ام و آخر سر هم تنها یک پله از کارشناس بیمه عمر بالاتر رفتم. دلم می‌خواهد بپرسم چرا بزرگ گنبد، اما وقت خدا حافظی به این فکر می‌کنم چه سیاست‌هایی دارند شرکت‌ها. آن قدر خسته‌ام می‌کنند تا استعفا بدهی و هیچ اعتراضی نمی‌کنم.

زنان شاغل از مشکلات خود در محیط کار و خانه می‌گویند

#### سرگردانی‌های زنانه

۲۱ صفحه



گفتگو با فاطمه دانشور درباره چالش اشتغال زنان

#### مسئولان هم نگاه‌سستی دارند

۲۰ صفحه

