

سهم زنان از مشاغل دانشگاهی

پرستو الهیاری

در تمام سال‌های دانشگاه، در دانشکده فنی فقط سه نفر از اساتید زن بودند. یکی استاد روش تحقیق علمی، استاد تنظیم خانواده و استاد یکی از دروس تخصصی. در صورتی که تعداد ما دانشجویان زن، نزدیک به نیمی از کل دانشجویان دانشکده بود. در سطوح اداری به جز تقریباً هشتاد درصد کارمندان که از زنان بودند، رئیس دانشگاه، رئیس دانشکده‌ها، رئیس گروه‌ها، معاون‌های آموزشی و دانشجویی و پژوهشی و اداری و مالی و... همه مرد بودند. چندان ساده نبود تحصیل در دانشگاه مردانه‌ای که به نظر می‌رسید تو مهمان ناخوانده آن هستی. مناسبات استاد و دانشجو همه مردانه بود، کمک‌ها و حمایت اساتید در گرفتن کلاس‌های حل تمرین، کار دانشجویی و گرفتن پروژه‌هایی که به کار بعد از دانشگاه وصل بشود نیز بیشتر شامل حال مردان بود؛ مگر فشارهایی که مربوط به کلیشه‌های جنسیتی و زنانه و روابط غیررسمی فلان استاد مرد با بعضی از دختران بود که گهگاه شنیده می‌شد و فضا را نامطمئن می‌کرد و جسارت تو را برای شکاندن محیط و استفاده بهینه

از محیط آموزشی دانشگاه کم می‌کرد. آن سال‌ها دلایل مختلفی چون کم بودن تعداد دانش‌آموختگان زن در سطوح بالای تحصیلی، کارشناسی ارشد و دکتری (حدود ده درصد در سال‌های ابتدایی دهه هفتاد، طبق آمار موسسه پژوهشی و برنامه‌ریزی آموزش عالی) و نداشتن مهارت و تجربه کار اجرایی زنان برای توضیح شرایط آورده می‌شد.

در حالی که از سال ۱۳۷۷، با پنجاه‌ودو و یک‌دهم درصد ورودی به دانشگاه، وضعیت به نفع زنان تغییر و این روند ادامه پیدا کرد؛ یعنی دقیقاً دو دهه است که ترکیب جنسیتی ورودی‌های دانشگاه‌های ایران تقریباً برابر و حتی در برخی سال‌ها، ورودی زنان بیشتر از مردان بوده است. همچنین طبق آمار موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، خروجی دانش‌آموخته‌های زن در بالاترین سطح یعنی دکتری نزدیک به چهل درصد در سال‌های اخیر شده است.

سهم دانش‌آموختگان دوره دکتری

سال تحصیلی	سال تحصیلی	(سهم مرد درصد)
۸۴-۸۳	۸۴-۸۳	۸۴,۹
۸۵-۸۴	۸۵-۸۴	۸۱,۳
۸۶-۸۵	۸۶-۸۵	۶۸,۸
۸۷-۸۶	۸۷-۸۶	۷۸,۷
۸۸-۸۷	۸۸-۸۷	۷۷,۱
۸۹-۸۸	۸۹-۸۸	۷۵
۹۰-۸۹	۹۰-۸۹	۷۲,۵
۹۱-۹۰	۹۱-۹۰	۷۳,۶
۹۲-۹۱	۹۲-۹۱	۶۷,۸
۹۳-۹۲	۹۳-۹۲	۶۷,۲
۹۴-۹۳	۹۴-۹۳	۶۴,۳



در شرایطی که در ایران نیمی از آموزشگرهای موسسه‌های آموزش عالی را زنان تشکیل می‌دهند، همچنان سهم آن‌ها از هیئت‌علمی پانزده و هشت‌دهم درصد و سمت استادی حدود شش درصد است. (جدول زیر از مجموعه گزارش مفصلی برگرفته‌شده که به موانع زنان در ارتقا به رتبه استادی می‌پردازد و با کتابی به همین نام توسط پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی در بهار ۱۳۹۷ منتشر شده است.) البته بسیاری از اعضای هیئت‌علمی با عنوان مربی آموزشی و مربی مشغول به آموزشگری هستند که در جدول زیر به دلیل تأکید بر داشتن مدرک دکتری، آمار آن افراد آورده نشده است.

تعداد زنان هیئت‌علمی دارنده مدرک دکتری با تفکیک مرتبه‌های علمی

سال تحصیلی	استاد		دانشیار		استادیار		مجموع هیئت‌علمی	
	کل	زن	کل	زن	کل	زن	کل	زن
۸۵-۸۴	۹۶	۹۷۱	۳۲۸	۱۸۶۰	۷۹۳	۶۸۶۹	۱۲۱۷	۹۷۰۰
۸۶-۸۵	۷۲	۹۷۴	۱۳۷	۱۷۹۳	۱۰۳۴	۷۴۲۱	۱۲۴۳	۱۰۱۸۸
۸۷-۸۶	۶۲	۱۱۱۰	۱۲۶	۲۱۱۳	۹۴۰	۸۷۴۱	۱۱۲۸	۱۱۹۶۴
۸۸-۸۷	۷۰	۱۲۰۲	۱۶۱	۲۴۵۳	۱۱۳۷	۹۳۳۰	۱۳۶۸	۱۲۹۸۵
۸۹-۸۸	۷۵	۱۳۴۲	۲۱۱	۲۷۳۶	۱۲۴۹	۹۸۷۶	۱۵۳۵	۱۳۹۵۴
۹۰-۸۹	۸۱	۱۴۱۹	۲۴۰	۲۹۵۶	۱۴۶۶	۱۰۶۴۴	۱۷۸۷	۱۵۰۱۹
۹۱-۹۰	۷۶	۱۴۸۵	۲۶۱	۳۲۳۲	۱۵۳۶	۱۰۷۸۰	۱۸۷۳	۱۵۴۹۷
۹۲-۹۱	۱۰۱	۱۶۷۶	۳۰۳	۳۶۵۹	۲۰۴۳	۱۲۳۸۹	۲۴۴۷	۱۷۷۲۴
۹۳-۹۲	۱۱۴	۱۹۲۳	۳۶۶	۴۱۲۱	۲۴۵۷	۱۳۷۴۰	۲۹۳۷	۱۹۷۸۴
۹۴-۹۳	۱۳۲	۲۲۶۹	۴۳۹	۴۷۵۹	۲۸۹۴	۱۴۹۲۴	۳۴۶۵	۲۱۹۵۲

علاوه بر آن حضور زنان در پست‌های ارشد اجرایی مانند انواع معاونت‌ها، ریاست گروه، دانشکده و دانشگاه‌ها و دیگر مؤسسات آموزشی و پژوهشی وزارت آموزش عالی بسیار کمتر از مردان است. در حالی که در سراسر جهان پیشرفت پیوستن زنان به جامعه علمی چشمگیر بوده و توانسته‌اند نیمی از سهم جوامع دانشگاهی را از آن خود کنند. در این گزارش سعی در کنکاش این موضوع است که چرا بیست سال بعد از

پیشرفت زنان در گرفتن صندلی‌های دانشگاهی و با موفقیت گذراندن مراتب علمی- آموزشی همچنان سهم آنان در کرسی‌های دانشگاهی و مدیریتی تا این اندازه اندک است؟ ساختار و فرآیندی که زنان هیئت علمی باید طی کنند تا به پست‌های بالاتر اجرایی برسند چگونه است؟ خود زنان در رسیدن به آن پست‌ها چه نقشی دارند؟ موانعی که مقابل آن‌هاست تا چه میزان مربوط به ساختار وزارت خانه و دانشگاه‌هاست و تا چه حد ناشی از بن‌بست‌های شخصی زندگی زنان است؟

در ضمن نگاهی اجمالی شده به مطالعات و گزارش‌هایی که در ایران و در سراسر جهان پیرامون این موضوع صورت گرفته است. علاوه بر آن سعی شده با زنان و مردان دانشگاهی و هیئت علمی که تجربه زیسته در این موقعیت را دارند، راجع به این موضوع صحبت شود تا مفاهیمی از دل صحبت‌های آنان به دست آید. گرچه تعداد زیادی از افراد هیئت علمی زن و مرد، حتی بعد از ذکر نام نبردن از آن‌ها یا استفاده از اسم مستعار در این گزارش، بنا به ملاحظاتی حاضر به مصاحبه نشدند. روند استخدام دولتی به خصوص به‌عنوان هیئت علمی در ایران چنان پیچیده و زمان‌بر است که به نظر می‌رسد افرادی که درگیر این فرایند هستند، به محافظه‌کاری سوق داده می‌شوند. گرچه مشخص نیست اگر گزارش قرار بود در نشریه داخلی منتشر شود، نتیجه تلاش‌ها برای مصاحبه به چه صورت می‌بود.

سهم زنان دانشگاهی در کشورهای مختلف

سهم زنان دانشگاهی در دیگر کشورهای دنیا یکی از مسائل زنان بوده است. در گذشته در بسیاری از کشورها سهم کم زنان را نتیجه تعداد کم دانش‌آموختگان مدرک دکتری می‌دانستند، شبیه دلیلی که در ایران بیان می‌شد؛ بنابراین با افزایش تعداد زنانی که مدرک دکتری می‌گرفتند و طراحی و اجرای سیاست‌های برابری جنسیتی در استخدام در دانشگاه‌ها سعی در اصلاح این روند به وجود آمد و بر فرصت‌های برابر برای زنان تأکید شد. گرچه به دلیل تفاوت‌های فرهنگی و اجتماعی، یافته‌ها و طرح‌های کشورهای دیگر مشابه وضعیت ایران نیست، ولی مشخص می‌کند که دیگر کشورها در مسئله



مشترک با چه چالش‌ها و مسائلی روبرو بودند. در اکثر پژوهش‌های بین‌المللی موانع نگرشی و ساختاری باعث عدم ارتقا زنان به مراتب بالاتر دانشگاهی شده است. موانع نگرشی مانند دید کمیته ارتقا به زنان با کلیشه‌های جنسیتی گزارش شده است، کلیشه‌های مانند اعتماد به نفس کم زنان، کمتر حرفه‌ای شدن و جاه طلب نبودن (تد و برد ۲۰۰۰). همچنین عوامل فرهنگی مانند نقش‌های چندگانه زنان که در اغلب پژوهش‌ها به‌عنوان یکی از موانع گزارش شده است. علاوه بر آن شبکه‌های غیررسمی مردان نیز به‌عنوان یکی از موانع ساختاری در گزارش‌های مختلفی آورده شده است. در جدول زیر میزان سهم زنان در رتبه استادی در تعدادی از کشورها آمده است.

سهم زنان در رتبه استادی در بعضی از کشورها

کشور	سهم زنان (سال)	کشور	سهم زنان (سال)
پاکستان	۱۹,۷ (۲۰۰۶)	استرالیا	۲۶,۷ (۲۰۱۰)
سريلانكا	۲۴,۵ (۲۰۰۶)	بریتانیا	۲۲,۰ (۲۰۱۳)
هند	۱۸,۵ (۲۰۰۶)	کانادا	۲۰,۶ (۲۰۰۶)

در ایران نیز تحقیقات و مطالعات مختلفی راجع به مسائل مختلف زنان در آموزش عالی از جنبه‌های مختلف انجام شده است. برخی از آن‌ها موضوع مدیریتی و سمت‌های سازمانی زنان را در بستر اشتغال مورد بررسی قرار داده‌اند و بعضی هم مسائل زنان را در محیط‌های دانشگاهی مورد تحقیق قرار داده‌اند. تازه‌ترین کار نمونه تحقیقی است که اطلاعات مختلف اعم از آمار هیئت‌های علمی دانشگاه‌ها و آیین‌نامه‌ها و سیاست‌های اجرایی در مورد آموزش عالی را بررسی کرده است و علاوه بر آن با تعدادی از اعضای هیئت علمی مصاحبه‌های کیفی انجام داده است. در مجموع این مطالعه دو منبع اصلی را برای بازماندن زنان از ارتقای به مرتبه استادی بیان می‌کند: یکی زمینه‌های فرهنگی ارزیابی‌های غیرمنصفانه و دیگری خنثی‌گرایی کامل مقررات و آیین‌نامه‌های ارتقا (شادی طلب و همکاران، بهار ۱۳۹۷)

یکی از آن کارها، پژوهشی است که راودراد در مقایسه نقش شغلی زنان و مردان متخصص انجام داده و به بررسی نظری و عملی نقش هیئت علمی در

سخنان زنان و مردان دانشگاهی پرداخته است (۱۳۸۳). این گزارش با توجه به پژوهش راودرداد و بر پایه قرار دادن سؤال‌های آن پژوهش نوشته شده است. با این تفاوت که نگاه این گزارش از نوع کیفی است و برای یافتن داده، به سراغ زنان هیئت‌علمی رفته و مصاحبه‌هایی با سؤال‌های نیمه ساختارمند با آن‌ها در خصوص تجربه زیسته‌شان و تجربیات آن‌ها در محیط دانشگاهی انجام داده است که خلاصه‌ای از نتایج این مصاحبه‌ها بیان می‌شود.

ضرورت حضور زنان در سمت‌های مدیریتی

یکی از سؤال‌های راودرداد در تحقیق سال ۱۳۸۳ که نگرش زنان و مردان هیئت‌علمی را می‌سنجید این بود: «آیا ضروری است که زنان شاغل در شغل خود دارای سمت باشند؟» حدود ۱۴ سال قبل، ۴۸٫۱٪ پاسخ منفی داده بودند و ۴۲٫۳٪ پاسخ آری و بقیه نیز آن را مشروط به شرایط خاص دانسته بودند. در این بررسی، این سؤال به طور ویژه در مورد افراد هیئت‌علمی و سمت دانشگاهی پرسیده شد. با این که اندک زنانی که در حال حاضر در وزارت علوم، تحقیقات و فن‌آوری دارای پست ریاست یا معاونت هستند، یا قبلاً در یکی از این پست‌ها بودند، حاضر به مصاحبه برای این گزارش نشدند ولی پاسخ بقیه افراد مصاحبه‌شونده مثبت بود. گرچه تعمیم و قیاس تحقیق کمی و کیفی چندان مناسب نیست. با این حال می‌توان به تغییر نگرش جامعه دانشگاهی به نفع زنان در این مقوله با دید مثبت نگریست. یکی از زنان جوان هیئت‌علمی که در یکی از موسسه‌های پژوهشی وابسته به وزارت علوم شاغل است، در پاسخ این سؤال می‌گوید: «پیشرفت شغلی برای زن و مرد یکی از فرصت‌هایی است که فرد شاغل می‌تواند به تحقق خود برسد و توانایی‌ها و علائق خود را پیگیری کند. نتایج پژوهش‌ها در همه‌جا نشان می‌دهد که زنان با توانایی یکسان نمی‌توانند در حرفه خود به اندازه همکاران مردشان پیشرفت کنند و یک سقف شیشه‌ای مانع از ارتقا و رشد آن‌هاست؛ بنابراین جواب من به سؤال شما مثبت است و فکر می‌کنم فرصت‌های برابر باید برای همه فراهم شود و زنان نیز بدون هراس از مسئله سقف شیشه‌ای و یا هر چیزی که به جنیست آنان برمی‌گردد باید بتوانند رشد کنند.»



همچنین دو استاد زن دانشگاه که سابقه تدریس چندساله در دانشگاه دارند، نگریشان به اخذ پست اجرایی توسط زنان بدیهی است، به همان شکل که برای مردان هیئت‌علمی وجود دارد. «در دانشگاه‌های ایران، جزئی از روند کار این است که پست‌های آکادمیک وجود دارد و باید بین اعضای هیئت‌علمی پخش بشود؛ بنابراین هیچ فرقی نمی‌کند که زن یا مرد این پست را داشته باشند.» (اعزازی) علاوه بر آن کولایی با توجه به درصد بالای حضور دانشجویان دختر در دانشگاه، درک و مدیریت مسائل آن‌ها را یکی از نکاتی می‌شمارد که توسط سیستم فعلی موردتوجه قرار نمی‌گیرد که ضرورت حضور زنان را در مدیریت غیرقابل‌انکار می‌کند. «حضور زنان در پست‌های مدیریت یک ضرورت غیرقابل چشم‌پوشی برای رفع تبعیض علیه زنان در حوزه‌های مختلف دانشگاهی و به ویژه مدیریت دانشگاهی است. چرا که اساساً بسیاری از مسائل مربوط به زنان در این مدیریت‌ها یا احساس نمی‌شود یا لمس نمی‌شود یا دیده نمی‌شود یا موردتوجه قرار نمی‌گیرد؛ بنابراین حضور زنان یک ضرورت غیرقابل‌انکار است تا آن‌ها مسائل دانشجویان دختر را مدنظر قرار دهند.»

علاوه بر آن شادی طلب و همکاران در گزارش تحقیق خود عدم حضور زنان در تصمیم‌گیری‌های مهم جامعه دانشگاهی و در نتیجه ارتقا نیافتن آن‌ها به مقام استادی را پیامد نبودن زنان در سمت‌های مدیریتی بیان می‌کنند. «چون زنان غالباً در فعالیت‌ها و مشارکت در جامعه علمی به سمت‌هایی منصوب می‌شوند (اگر بشوند!) که در رده‌های ارشد مدیریتی نیست، در نتیجه در تصمیم‌گیری‌های مهم جامعه دانشگاهی نمی‌توانند حضور فعال داشته باشند و امتیازات علمی- اجرایی آن‌ها کفایت ارتقا به مرتبه استادی را نمی‌کند.»

با بررسی ترکیب اعضای هیئت‌علمی موسسه‌های پژوهشی، مطالعاتی وابسته به وزارت علوم که زیر ساختار وزارت خانه وجود دارند و اعضای هیئت‌علمی و ریاست آن‌ها توسط وزارت علوم انتخاب می‌شود، به نظر می‌رسد حضور بیشتر زنان، شانس به ریاست رسیدن آن‌ها را در همان مجموعه بیشتر می‌کند و حتی در جذب هیئت‌علمی زن، نیز مؤثر خواهد بود. به‌عنوان

نمونه موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی طبق اطلاعاتی که در وبسایتشان قابل دسترسی است، از بیست‌وچهار عضو هیئت‌علمی، چهارده زن و ده مرد حضور دارند؛ و جز معدود مؤسسات دانشگاهی است که رئیس و یکی از معاونان موسسه هم زن هستند. یکی از زنان هیئت‌علمی که با او مصاحبه کردم در این خصوص می‌گوید: «من در مصاحبه‌هایی که با اعضای هیئت‌علمی در دو دانشگاه یکی در تهران و دیگری در یکی از شهرستان‌های دور از مرکز داشتم، به این موضوع برخوردیم که هم چنان رویه‌های سوگیرانه جنسیتی و استانداردهای دوگانه در انتخاب اعضای هیئت‌علمی وجود دارد، گرچه به نظر می‌رسد در سال‌های اخیر این روندها رو به تغییر است و در حال حاضر به گفته اساتید زنی که من با آن‌ها مصاحبه کردم، جنسیت در انتخاب افراد به عنوان عضو هیئت‌علمی نقش کم‌رنگ‌تری بازی می‌کند. حتی در یکی از دانشکده‌های دانشگاه تهران رئیس دانشکده که یک زن بود می‌گفت در سال‌های اخیر بیشتر جذب آنان از میان زنان بوده است به این دلیل که زنان صلاحیت‌های علمی موردنظر از نظر تعداد مقاله و کتاب را بیشتر از مردان داشته‌اند.»

همچنین از نگاهی دیگر اعزازی به دسته‌بندی درون گروه‌های دانشگاه اشاره می‌کند که به این ترتیب افرادی که بیشتر با هم در ارتباط هستند، راحت‌تر می‌توانند با هم کار کنند و در نتیجه ریاست و معاونت بین افراد داخل دسته تقسیم می‌شود. «پست‌های دیگری هم بود مثل معاونت آموزشی و دانشجویی، ولی در سمت ریاست دانشکده تقریباً خانمی نبود که حتی با رضایت رئیس دانشگاه، این پست را گرفته باشد. چون دسته‌بندی درون گروه هم بود که چه کسی راحت‌تر می‌تواند با کی کار کند و این جور دسته‌بندی‌ها که در بقیه حوزه‌ها نیز معمولاً وجود دارد.»

به علاوه سیاست‌های دولت‌های مختلف نیز تغییراتی را در جذب زنان به عنوان هیئت‌علمی رقم زده است. کولایی این تغییرات را در دو دولت اخیر بیان کرده و می‌گوید: «در دوره احمدی‌نژاد با کاهش شدید جذب هیئت‌علمی زنان مواجه بودیم و فرصت اندکی برای زنان فراهم شد. درحالی‌که زنان بسیاری توانستند تحصیلات خود را در عالی‌ترین سطوح دانشگاهی به اتمام



برسانند ولی متأسفانه آن‌ها در مسیر جذب قرار نگرفتند. البته به لحاظ سیاسی ما شاهد تغییر این رویکرد هستیم؛ یعنی پس از احمدی‌نژاد با روی کار آمدن دولت روحانی تعداد زنانی که امکان ورود به دانشگاه را به عنوان هیئت علمی پیدا کردند از افزایش چشمگیری برخوردار شدند. هم آمار و هم مشاهدات ما نشان‌دهنده این روند تغییر است. ولی به هر حال نمی‌توان موانع فرهنگی-اجتماعی را نادیده گرفت و این موانع همچنان وجود دارند... و همچنان در مقایسه با تعداد دانش‌آموخته‌ها بسیار کم است.» گرچه بررسی آمار در تحقیق شادی طلب و همکاران این موضوع را به این صورت توضیح می‌دهد که تعداد زنان در مرتبه استادیاری در یک دهه اخیر (۸۴-۹۴، دو دوره احمدی‌نژاد و دو سال از دوره اول روحانی) حدود سه برابر شده است در حالی که تعداد کل استادیاران حدود دو برابر شده است. «به عبارت دیگر مردان در تعداد و سهم بیشتری به مرتبه استادی دست‌یافته‌اند و زنان از طی این راه بازمانده‌اند. به همین دلیل نیز افزایش اندک زنانی که به مرتبه استادی دست‌یافته‌اند در مقایسه با افزایش چشمگیر مردان به مرتبه استادی، سبب شده است تا سهم زنان از کل استادان روند نزولی را در پیش گرفته و از رقم ۹,۹٪ در سال ۸۴-۸۵ به ۵,۸٪ در سال ۹۳-۹۴ کاهش یابد.»

تقسیم‌بندی‌های ایدئولوژیک

به نظر می‌رسد سیاست‌های اجرایی مختلف در جذب هیئت علمی و گرفتن پست‌های مختلف تا اندازه‌ای تحت تأثیر نگاه-های ایدئولوژیک و سیاسی و همچنین تقسیم بندی افراد به خودی/ غیرخودی مرتبط است. اعزازی در توصیف گرفتن ریاست گروه در هر دانشکده از شورای نگهبانی نام می‌برد که علاوه بر تجربه علمی و توانمندی‌های فردی نظر مساعد آن نیز از شروط اصلی اخذ پست رئیس گروهی برای افراد است. «یک شورای نگهبانی وجود داشت که جدا از بحث تجربه و سابقه علمی، فقط افرادی رئیس گروه می‌شدند که اطمینان حاصل می‌شد که رئیس دانشکده و دانشگاه هم با آن‌ها موافق هستند. (به عنوان مثال در دانشگاه علامه) با این حال و با آن سیستم، خانم‌هایی بودند که به ریاست گروه رسیدند یعنی رضایت شورای نگهبان را

کسب کرده بودند و خب البته با این که ریاست چرخشی بود در هر گروه و هر کسی دو بار بیشتر نمی‌توانست در آن پست باشد، آقایانی هم بودند که هیچ‌وقت به ریاست گروه نرسیدند.» یکی دیگر از اعضای هیئت‌علمی نیز با اشاره به دسته‌بندی‌های خودی/ غیرخودی چنین نظری را تأیید می‌کند گرچه او معتقد است در چنین دستگامی نقش جنسیت باز هم بر چنان روندی بار می‌شود و ظلم ناشی از آن را مضاعف می‌کند: «شغل‌های باپرستیژ [پست‌های دانشگاهی] برای یک عده کمی (خودی) است که البته فقط هم جنسیتی نیست، گرچه جنسیت هم بار می‌شود؛ یعنی تقاطع مسائل مختلف با همدیگر پروسه را برای زنان سخت می‌کند.» علاوه بر آن فرصت‌های پژوهشی- مطالعاتی که در دانشگاه وجود داشت، نیز معمولاً تحت تأثیر تفکیک‌های نانوشته کمتر شامل حال زنان می‌شد. اعزازی در توصیف مناسبات درون دانشگاه در مورد چنین فرصت‌هایی هم حضور حلقه خودی/ غیرخودی را مؤثر بیان می‌کند. «دانشگاه ما فرصت مطالعاتی کم می‌داد و آن بارهایی هم که داد به همان‌هایی داد یا رئیس بودند یا رئیس می‌شدند [می‌خندد]. اگر ساختار دانشگاه را هرم فرض کنید بالای هرم یک حلقه خودی وجود داشت که همه چیز مال آن‌ها بود، بعد یک‌خرده پایین‌تر سمپات‌های حلقه خودی بودند، یک‌خرده پایین‌ترش حاشیه‌ها بودند... زنان اصولاً حاشیه بودند. شرایط هم البته طوری هست که خیلی هم تلاش نمی‌کردند که از حاشیه بیرون بیایند. برای این که آن حلقه خودی خیلی ایدئولوژیک است.»

با این وجود کولایی تعداد اندک زنان در پست‌های میانی را دلیل عدم ارتقا آنان به پست‌های مدیریتی بالاتر ذکر می‌کند، گرچه خود او به دور باطلی در کل ساختار سیاسی اذعان دارد که با وجود آن نمی‌توان انتظار تغییری در شرایط موجود داشت. «در طول سال‌های گذشته، تعداد اندکی از زنان رشد کرده‌اند و ارتقا پیدا کرده‌اند و به طور طبیعی در معاونت‌های دانشگاهی کمتر قرار گرفته‌اند... به محض این که راجع به ریاست دانشگاه‌ها صحبت می‌شود، نگاه به معاونین می‌شود که زنان در آن‌ها کم هستند و تجربه کار اجرایی ندارند و به این صورت ما شاهد یک دور باطل هستیم، البته در مورد همه رشته‌ها مصداق ندارد. بسیاری از زنان در علوم پزشکی در سطح معاون،



ریاست دانشکده‌ها و ... هستند ولی همچنان شاهد عدم دیده شدن آن‌ها هم هستیم. زنانی که رئیس دانشکده‌ها بودند به عنوان رئیس دانشگاه دیده نمی‌شوند و مشکل جدی‌تر در سطح وزارتخانه‌ها که زنان به عنوان معاون وزرا مطرح نمی‌شوند و برای ریاست هم مطرح نمی‌شوند و برای وزارت هم مطرح نمی‌شوند. این دور باطل همین‌طور ادامه پیدا می‌کند.»

همچنین به دلیل ساختار بوروکراتیک نظام اداری کشور، علاوه بر این که طبق گفته یکی از اعضای هیئت‌علمی «پروژه جذب، پروژه خیلی دشواری است. دیگر این که فرصت شغلی خیلی کم شده است. به عنوان مثال در یک دوره‌ای، افراد در شهرهای دیگر حق بومی‌گزینی داشتند و آن خیلی راهگشا بود ولی به هر حال نیروهای لازم را گرفتند و برای بعدی‌ها دیگر فرصت شغلی نیست.» استخدام هیئت‌علمی نیز چندان ساده نیست. معمولاً آموزشگرها با هر مرتبه علمی در سه حالت استخدام می‌شوند. یا به صورت قراردادی که فقط برای یک سال استخدام می‌شوند و کارفرما دانشگاه یا موسسه‌ای که افراد مستقیم در آن کار می‌کنند، هست. یا به صورت قرارداد پیمانی که زمان قرارداد به مدت سه سال است و کارفرما به جای دانشگاه یا موسسه، وزارت علوم است و بنابراین فرآیند استخدام کمی پیچیده‌تر است. سومین حالت استخدام رسمی است که به نظر باثبات‌ترین حالت استخدام است. در استخدام رسمی نیز کارفرما، وزارت علوم است و جدا از شایستگی‌های علمی و تجربی، باید صلاحیت عقیدتی افراد را هم محک بزنند و در صورت تأیید فرد را استخدام می‌کنند. این بخش از استخدام به نظر به‌طور کامل بر عقاید فرد، یا آنچه نمایان می‌کند، مرتبط است. اغلب افرادی که به صورت پیمانی استخدام می‌شوند، قرارداد کاری‌شان بعد از گذراندن چند دوره به صورت رسمی تبدیل می‌شوند. گرچه گاهی نیز اعضای هیئت‌علمی پیمانی هیچ وقت به تمدید قرارداد نمی‌رسند یا هرگز به صورت قرارداد رسمی استخدام نمی‌شوند. علاوه بر این حالت‌ها، همواره آموزشگرهایی هستند که پروژه جذب هیئت‌علمی را طی نکردند و به صورت حق‌التدریس با دانشگاه قرارداد می‌بندد و بعضی از دروس دانشگاه را ارائه می‌دهند. یکی از اعضای هیئت‌علمی که در موسسه‌ای وابسته به وزارت علوم کار می‌کند، عدم استخدام نیروهای جدید را به سیاست

جلوگیری از بزرگ شدن دولت نسبت می‌دهد: «کل موسسه جذب ندارد. با این که نیاز احساس می‌شود و بارها اعلام شده، ولی چون ساختار موسسه دولتی است و بیشتر افراد جذب شده در سازمان‌های دولتی، می‌مانند و اخراج آن‌ها چندان معمول و ساده نیست، دولت ترجیح می‌دهد بودجه اضافی برای افراد جدید در نظر نگیرد و سازمان‌ها را بزرگ‌تر نکند.»

گرچه به نظر می‌رسد سیاست‌های ایدئولوژیک حاکم بر ساختار وزارت علوم هم در تمام سال‌ها ثابت نبوده است و با تغییر وزن سیاسی در هر دوره تغییراتی کرده است؛ اما در هر حال به نظر می‌رسد زنان در تمام این تغییرات همیشه کمترین سهم را داشته و در حاشیه بوده‌اند. اعزازی در این مورد می‌گوید: «کسانی هم هستند که از نظر ایدئولوژی با سیستم هم‌خوانی ندارند و تحمل می‌شوند. چون درسشان را خیلی خوب ارائه می‌دادند یا ارتباط‌های خیلی خوبی با دیگر دانشگاه‌های دنیا داشتند و جایگزین نداشتند. این‌ها تحمل می‌شدند. سهل‌گیری‌هایی راجع به پوششان می‌شد. (مثلاً من همیشه به جای مقنعه با روسری می‌رفتم دانشگاه) البته غرولندهایی می‌زدند، اذیت می‌کردند ولی اخراج نمی‌کردند چون به عنوان نمونه ما رسمی-دولتی بودیم. البته دیدید که یک سری استاد هم به محض این که [سابقه کاری] سی سالشان شد، حکم بازنشستگی را از زیر در [اتاقشان] انداختند تو؛ بنابراین چیز پیچیده‌ای است، چون الآن از استخدام چنین آدم‌هایی سعی می‌کنند جلوگیری کنند... ولی به هر حال آنچه که دیدم به ندرت خانم‌ها مدیر گروه شدند، خیلی به ندرت معاونت‌ها را گرفتند. ریاست دانشکده را هم [در دانشکده علوم اجتماعی] نگرفتند.»

شبکه غیررسمی مردان

از دیگر موانع زنان برای ارتقا به مراتب بالاتر علمی و به تبع آن دستیابی به پست‌های مدیریتی ساختار مردانه‌ای است که با ساختن شبکه‌های غیررسمی ارتباطات بین خودشان، روابط را به سمتی هدایت می‌کنند که معمولاً زنان در آن حضور و جای ندارند. این شبکه‌های غیررسمی در محیط‌های کاری دیگر هم وجود دارد و حتی در کشورهای دیگر نیز به این شبکه‌ها اشاره می‌شود



و آن قدر فراگیر است که تقریباً تمام زنان هیئت‌علمی مورد مصاحبه به این ویژگی ساختاری دانشگاه اشاره کردند و آن را جز موانع راه‌یابی زنان به مراتب بالاتر شمردند.

«شبکه‌های غیررسمی مردان که به لابی‌هایی منجر می‌شود که پروژه در آن تعریف می‌شود و کار علمی گروهی هم گاهی به همین شکل به وجود می‌آید.» یکی از اعضای هیئت‌علمی، به این ترتیب دور ماندن زنان هیئت‌علمی از فعالیت‌های پژوهشی مختلف و حتی پروژه‌های علمی را با وجود و تأثیر شبکه‌های غیررسمی توضیح می‌دهد. اعزازی نیز ارتقا علمی - پژوهشی را با حضور در این شبکه‌ها مرتبط می‌داند: «شبکه روابط غیررسمی شکل می‌گیرد که زنان جدا هستند و این خیلی مهم است. اگر یک سری از شبکه‌ها را در نظر بگیرید که قصد انجام کاری را داشتند، ایده‌ای را می‌خواستند پیش ببرند، کاری را انجام بدهند، شما از آن شبکه دورید، اصلاً عضو آن شبکه نیستید.» کولایی وجود شبکه‌های غیررسمی مردانه را در سطوح مختلف نه تنها در دانشگاه، بلکه در سطح مدیریت سیاسی- اجتماعی کشور نیز بسیار شایع می‌داند و از آن به عنوان موانع حضور زنان در تصمیم‌گیری‌های مهم نام می‌برد: «بعضی از تصمیم‌ها در محیط‌های غیر اداری مانند استخرها و سونا گرفته می‌شوند که زنان امکان ورود به این عرصه‌ها را ندارند و به همین دلیل خیلی وارد مراحل تصمیم‌گیری در این مراحل نمی‌شوند. مردان هم در بسیاری موارد ترجیح می‌دهند، مردانی را که به عنوان همکار خود انتخاب می‌کنند در محیط راحت‌تر و غیر اداری‌تر ملاقات کنند. البته روابط غیررسمی در سطح مدیریت سیاسی- اجتماعی سطح کشور نه تنها در استخرها، حتی در محافل آخر شب و جاهای دیگر است که زنان در بعضی از سنین دستیابی به این جور محافل ندارند.» در مورد چرایی وجود چنین شبکه‌ها و محافلی، کولایی آن را ناشی از ساختار مردانه می‌داند و البته به فراگیر بودن آن در دنیا اشاره می‌کند. «حتماً ناشی از ساختار مردانه است و در خیلی از جاها هم مرسوم است این جمله که حوزه سیاست اساساً یک حوزه مردانه هست، در طول تاریخ بوده است و به هر حال بخشی از تصمیم‌گیری‌ها در سیاست به حوزه رسمی و آشکار و علنی راه پیدا نمی‌کند و به ویژه در سطح توسعه کشورها

خارج از محیط‌های رسمی اتفاق می‌افتد. به نظر می‌رسد زنان از بسیاری از این گعده‌ها خارج هستند و در نتیجه امکان چانه‌زنی، تعامل و گرفتن امتیازها و منافع را پیدا نمی‌کنند. چنین به نظر می‌رسد که این فقط به وزارت علوم و دانشگاه‌ها محدود نشود و در نظام اداری و بسیاری از حوزه‌ها نیز وجود دارد و البته از موانع ساختاری ارتقا جایگاه زنان در نظام اداری کشور است و همه جا به چشم می‌خورد، کمتر یا بیشتر.»

اعزازی وجود این شبکه‌های غیررسمی را حتی در محیط رسمی دانشگاه ذکر می‌کند و از تفکیک جنسیتی نانوشته‌ای می‌گوید که زنان را از ورود به شبکه‌های غیررسمی بازمی‌دارد: «ما بالاخره بعد از کشمکش‌های فراوان اتاق تکی داشتیم، آن‌هایی هم که نداشتند، هر دو نفر در یک اتاق بودند. یا دو تا خانم یا دو تا آقا به دلیل تفکیک جنسیتی. رئیس گروه برای تقسیم درس‌ها و کلاس‌ها، ترمی یک بار به اتاق ما می‌آمد. ما هم طبق تفکیک نانوشته هرگز به اتاق همکاران مرد نمی‌رفتیم. به‌تبع آن اگر معاونت آموزشی مرد بود نیز نمی‌رفتیم مگر این که کار بود. امضایی، نامه‌ای، چیزی... از آن طرف همکاران مرد همیشه در اتاق رئیس گروه می‌نشستند و با هم صحبت می‌کردند. خوب با هم دوست بودند، هم‌جنس بودند و... به‌تبع آن در اتاق معاونت دانشکده، نتیجه این بود که از کلیه اتفاق‌هایی که در درون دانشکده می‌افتاد یا می‌خواست بیفتد یا حدسیات و این‌ها باخبر بودند... و ما چند تا خانم از کلیه این‌ها بی‌خبر بودیم.» علاوه بر این‌ها یکی از اعضای جوان هیئت‌علمی شروع شکل‌گیری این گعده‌های مردانه را از زمان دانشجویی ذکر می‌کند و از حمایت‌های بیشتر اساتید مرد از دانشجویان پسر می‌گوید: «در رابطه‌ای که دخترها و پسرها با اساتیدشان دارند، خیلی وقت‌ها پسرها از حمایت بیشتر بهره‌مندند؛ یعنی تقسیم‌کار جنسی وجود دارد. ولی وقتی پروژه‌ای پیش می‌آید که در آن بار مالی وجود دارد، استادها معمولاً پسرها را پیشنهاد می‌کنند. چون فرض بر این است که دخترها که احتیاجی ندارند و نیاز مالی ندارند.»



نقش‌های چندگانه زنان

علاوه بر موانع ساختاری که چند مورد از پررنگ‌ترین آن‌ها در بالا ذکر شد، موانع فرهنگی دیگری نیز در عدم ارتقا زنان به پست‌های مدیریتی و مراتب بالای علمی در دانشگاه‌ها ذکر می‌شود که البته در تمام جنبه‌های زندگی زنان در اکثر کشورها وجود دارد و بسته به بافت فرهنگی هر منطقه و سیاست‌های هر کشور، به پررنگ یا کم‌رنگ شدن آن می‌انجامد که عبارت از نقش‌های چندگانه زنان است. نقش‌هایی مانند مادری- همسری و در کل مجموعه مسئولیت‌های خانوادگی و فرزند پروری که به طور تاریخی و کلیشه‌ای جزء وظایف زنان پنداشته می‌شود و آن را جزء ویژگی‌های زنان معرفی کرده است.

اعزازی در پاسخ این سؤال، وجود چنین مانعی را رد می‌کند با این استدلال که بچه‌ها پروسه کوتاهی از زندگی هر فرد را برای توجه و پرورش نیاز دارند. «از اول عمرش تا آخر عمرش که آدم بچه ندارد... ولی مدیران میانی خیلی با ما همکاری می‌کردند که بتوانیم به وظایف بچه‌داری برسیم و ساعت کلاس‌ها را جوری تنظیم می‌کردند که برای کسی از این بابت مشکلی پیش نیاید. به هر حال این بچه‌ها بزرگ می‌شدند و دیگر ضرورت این که دنبالشان بروی و برسانی و این‌ها وجود نداشت. امروزه البته می‌توانند کمک هم بگیرند و پرستار هم بگیرند برای بچه‌ها.»

یکی از اعضای هیئت علمی این مشکل را حتی از زمان دانشگاه بیان می‌کند و استفاده از سیاست‌های حمایتی مخصوص دانشجویان دکتری را یکی از راهکارها می‌خواند: «معمولاً وقتی داریم دکتری می‌گیریم بچه‌دار می‌شویم و این فقط مخصوص ایران نیست. ولی خب ساختار نگهداری از بچه‌ها در ایران خیلی ضعیف است. مثلاً تو داری دکتری می‌گیری باید خودت را وارد شبکه علمی بکنی ولی مجبوری سریع بروی و به بچه‌ات برسی. گرچه ممکن است آن دید تقسیم‌کار کلیشه‌ای تغییراتی کرده باشد، برای نمونه در تهران دیگر تقسیم‌کار جنسیتی آن مشروعیت سابق را ندارد. البته باز بیشتر کارهای خانه را زنان می‌کنند یا با کمک مادر و پرستار.»

کولایی راهکار مواجهه با چنین مانعی را رویکرد همه‌جانبه به مقوله خانواده

می‌داند. «ما نیازمند یک رویکرد سیستماتیک و همه‌جانبه به مقوله خانواده و نقش‌های زنان هستیم در شرایطی که زنان نقش‌های دیگری هم به عهده گرفتند مثل نان‌آوری و با شغل خودشان به بخشی از نیازها کمک می‌کنند... نیازمند تقویت و ترویج این رویکرد هستیم. رویکردی که زنان و مردان را، پدر و مادر را به مشارکت در امور خانوادگی و حتی فرزند داری سوق بدهد و وقت زنان را برای دانش و مهارتی که آموختند آزادتر کند... نیازمند توجه جدی هستند چون سرمایه‌گذاری گسترده‌ای برای تواناسازی و مهارت‌آموزی و دانش‌آموختگی زنان در جامعه صورت می‌گیرد و جامعه توسعه‌یافته باید بتواند همه شرایط مناسب و همه‌جانبه-گرا را برای استفاده از این نیازها برآورده کند.» گرچه این را هم می‌پذیرد که گاهی زنان برای رسیدن به وظایف خانگی از پذیرش برخی پست‌های اجرایی خودداری می‌کنند. «اما این واقعیت را هم نمی‌شود انکار کرد که گاهی این زنان خودشان از پذیرش بعضی از مسئولیت‌ها و برخی از پست‌ها خودداری می‌کنند. با توجه به نقش‌های چندگانه زنان، آنان از پذیرش مسئولیت‌های سنگین خودداری می‌کنند تا بتوانند نقش‌های خود را در امور خانگی یا عرصه‌های دیگر به خوبی ایفا کنند و البته این به سنین خاصی مربوط می‌شود و خانم‌های بالای ۵۰ سال اغلب وظایف [خانگی] را به انجام رسانده‌اند و کمتر این نوع مشکلات و موانع را پیش رو دارند.»

یک عضو دیگر هیئت‌علمی که طبق تحقیقاتش وجود چنین مانعی را تأیید می‌کند از ضرورت فراهم آوردن امکانات برای زنان هیئت‌علمی دارای فرزند می‌گوید. «یک دانشگاه شایسته‌سالار باید شرایطی را فراهم کند که زنان نیز بتوانند از این امکانات استفاده کنند و مادری آنان نتواند مانع حضور آنان در کنفرانس‌ها شود. به طور مثال امکاناتی مانند هزینه رفت‌وآمد به همراه مادر دارای فرزند خردسال را برای مادران محقق فراهم سازد. این موضوعی است که در برخی از کشورهای جهان مورد بحث است.» همچنین او می‌افزاید «پژوهشی که من در سال اخیر انجام داده‌ام و هنوز گزارش آن کامل نشده است نشان می‌دهد که مصالحه میان کار و زندگی خصوصی به ویژه برای مادران دارای کودکان خردسال دومین دغدغه بود. از سوی دیگر



همه پژوهش‌ها بر نقش جامعه‌پذیری بر اشتیاق و انگیزه زنان در پذیرش پست‌های سطح بالا تأکید دارند. همچنین پژوهش‌ها بر مقاومت نهاد دانشگاه در مقابل پیشرفت زنان تأکید می‌کند. پژوهش من نیز تأیید کننده این موارد است.»

همچنین کولایی مشکل جدی‌تر را قبل از این که وظایف خانگی بداند، همچنان مشکل ساختاری و فرهنگی می‌داند که زنان را نادیده می‌گیرد. «نکته مهم‌تر این است که نیازمند یک اراده جدی برای دیده شدن زنان و توانمندی آن‌ها هستیم چرا که این مسئله حتی در مورد زنانی که ازدواج نکردند و اصلاً با چنین موضوعی روبه‌رو نیستند و زنانی که آمادگی پذیرش مسئولیت همه‌جانبه را دارند هم مصداق پیدا نمی‌کند. در نتیجه مشکل ما این زنانی نیستند که وظایف خانگی آن‌ها را از تصدی مسئولیت بازداشته بلکه برمی‌گردیم به همان مشکل ساختاری و فرهنگی که توانمندی زنان اصلاً دیده نمی‌شود و بسیاری از مواقع زنان مورد خطاب برای سمت‌های اجرایی قرار نمی‌گیرند. چون بسیاری از زنان دانش‌آموخته دانشگاهی هستند که اصلاً از فرصت ازدواج گذشته یا از سن ازدواج گذشته، آن‌ها هم مورد خطاب قرار نمی‌گیرند برای تصدی این پست‌ها. چرا؟ چون بحث قدرت است. بحث تصمیم‌گیری است و در طول تاریخ این (قدرت) هیچ‌وقت و در هیچ عرصه‌ای به راحتی واگذار نشده است.»

شادی طلب و همکاران با بررسی صحبت‌های افراد هیئت‌علمی و تحقیقات دیگر در این خصوص، تأیید کرده‌اند که زنان هیئت‌علمی برای هماهنگی مسئولیت‌های دوگانه‌شان، به نقطه‌ای می‌رسند که برایشان سرآغاز تجمیع امتیازهای منفی می‌شود. علاوه بر آن، آن‌ها بیان می‌کنند که با توجه به سیاست کشور در ده سال اخیر که حذف کامل یا کاهش خدمات نگهداری فرزندان بوده است، نتیجه‌اش موجب خانه‌نشینی و فرزند آوری بیشتر زنان نمی‌شود بلکه پیامد قابل پیش‌بینی آن می‌تواند ازدواج نکردن و در صورت ازدواج، بچه‌دار نشدن یا به یک فرزند اکتفا کردن باشد.

در مجموع با توجه به گفتگوهای انجام‌شده با زنان هیئت‌علمی می‌توان ساختار مردانه مناسبات داخل دانشگاه، نگاه‌های ایدئولوژیک، شبکه‌های

غیررسمی مردان در تقسیم امتیازها، موانع فرهنگی مرتبط به خانواده و ... را از موارد عدم ارتقای زنان و دستیابی به پست‌های دانشگاه بیان کرد علیرغم آنکه اکثر زنان دستیابی به چنین مشاغلی را بدیهی و بدون ارتباط با جنسیت خود می‌دانند.

منابع:

- Todd, Patricia and Delys Bird(2000), "Gender and Promotion in Academia", Equal opportunities International, Vol. 19, Issues 8
- شادی طلب، ژاله، ابراهیم پور، سمانه، عزیز زاده، ملوک، نخعی، پریسا، ابراهیم پور، مرتضی (۱۳۹۷)، «ارتقای زنان به رتبه استادی در دانشگاه‌های ایران، راهی ناهموار و روندی کند»، پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی
- راودراد، اعظم (۱۳۸۳)، «مقایسه نقش شغلی زنان و مردان متخصص؛ فاصله نظر و عمل»، مطالعات اجتماعی و روان‌شناختی زنان (مطالعات زنان)، دوره ۲، شماره ۵
- موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی (۱۳۸۴ تا ۱۳۹۳)، آمار آموزش عالی ایران، تهران، ایران.