

## عدالت در انتصاب

### مدیران زن؛ شاخص توسعه و پیشرفت هستند

#### یادداشت

افزایش انتصاب زنان برای کرسی‌های مدیریتی و به عبارت دقیق‌تر نرخ مشارکت

زنان در مدیریت کشور یکی از شاخص‌های پیشرفت کشورهاست. در نظام جمهوری اسلامی ایران انتصاب مدیران زن از جمله موضوعاتی است که برخاسته از سیاست‌های کلی نظام ابلاغی از سوی مقام معظم رهبری و نیز از مصوبات برنامه‌های توسعه است که جملگی بر رفع موانع رشد و شکوفایی زنان تأکید دارند.

در سایر سیاست‌های کلان هم بحث این است که زمینه‌های لازم برای مشارکت فعال زنان در عرصه‌های مختلف فراهم شود.

در دولت چهاردهم اینکه این زمینه را فراهم کنیم تا زنان بیشتری در حیطه‌های تصمیم‌سازی، سیاست‌گذاری، برنامه‌ریزی و اجرا فعال باشند؛ به نوعی تحقق بخش بزرگی از اهداف دولت و اهداف آن سیاست‌ها بوده است. در دولت‌های گذشته، به غیر از دولت نهم که خانم دکتر دستجردی برای مدت کوتاهی وزارت بهداشت را برعهده داشتند؛ سابقه دیگری از وزارت زنان وجود نداشت. در این دوره اما شاهد حضور سرکار خانم صادق مالواجرد درمسند وزارت راه و شهرسازی هستیم. یک زن جوان، متعهد، متخصص و با تجربه که بدون شک انتخابش بر اساس شایستگی هایش صورت گرفته است.

از ابتدای شروع به کار دولت چهاردهم

تا کنون بالغ بر ۱۹۳۵ مدیر زن در رده‌های عالی، میانه و پایه منتصب شدند. ما انتصابات را در سطح مدیران سیاسی و مدیران ارشد که وزیر، معاون رئیس‌جمهور و معاون وزیر هستند؛ رده میانی که شامل مدیران کل و معاون مدیران می‌شود و در نهایت رده پایه که در دو سطح ستادی یعنی رؤسای ادارات و سطح عملیاتی تعریف می‌کنیم. از این تعداد ۱۴ زن با حکم مستقیم رئیس‌جمهوری منصوب شدند. همچنین ما معاونین وزرا را داریم. انتصاب زنان به عنوان معاون توسعه بازرگانی وزارت جهاد، معاون وزیر و رئیس سازمان حفظ نباتات کشور، معاون وزیر و رئیس سازمان خصوصی‌سازی و معاون توسعه مدیریت سرمایه انسانی وزارت نفت برای اولین بار اتفاق رخ داده است.

اما نکته مهم این انتصابات آن است که براساس شایستگی‌ها انجام شده. تغییری که اتفاق افتاده این است که ما مدیران زن را هم در قیاس با همکاران مرد

و در بین گزینه‌های مدیریتی دیده‌ایم. زمانی که یک وزیر زن برای وزارت راه و شهرسازی معرفی می‌شود که از بدنه خود سازمان است قطعاً این انتخاب براساس شایستگی‌های او بوده است و نه به صرف زن بودن. قرار دولت چهاردهم این نیست که به دنبال سهمیه‌بندی جنسیتی باشد. نگاه مسلط، نگاه متوازن و عدالت جنسیتی مبتنی بر توسعه شایسته سالاری است.

یکی از اهداف این است که ساختاری ایجاد شود تا زنان مستعد بتوانند بدون مانع تبعیض‌آمیز در مسیر رشد قرار گیرند. همچنین زنان توانمند از لحاظ حرفه‌ای و مهارتی توانمندتر شوند. در این رابطه اجرای برنامه‌های آموزشی مدیریتی و رهبری برای زنان در سطح دولت از جمله برنامه‌هایی است که می‌خواهیم دنبال کنیم. اینکه بتوانیم ساختارهای اداری اجرایی را به نوعی تنظیم کنیم که زنان قادر باشند در رده‌های مدیریتی حضور فعال‌تر و مؤثرتری داشته باشند. به عنوان مثال ما اکنون زنان مشاور در دستگاه اجرایی را داریم که در تلاشیم بتوانند در ساختارهای تصمیم‌سازی حضور جدی‌تری داشته باشند و قوی‌تر از قبل ظاهر شوند. مثل کارگروه‌ها و شوراهای که در سازمان‌ها وجود دارند و زنان باید بتوانند عضو این کارگروه‌ها شوند. آنچه برای ما مهم است هدف‌گذاری برای افزایش سهم مدیران زن در دستگاه اجرایی تا پایان دولت است. ما فرآیندهای انتصابات و ارتقاهایی را که در حوزه زنان اتفاق افتاده به

عنوان یکی از شاخص‌های مهم عدالت جنسیتی و اینکه دولت تلاش کرده تا موانع ساختاری موجود در این رابطه را بردارد، بررسی کرده و در سطح عمومی اعلام می‌کنیم. ما امروز بیشتر از هر زمان دیگری به نقش زنان در مدیریت کشور نیاز داریم. چون هرچا کار به زنان سپرده شده قوی‌تر از همیشه ظاهر شدند.

این مسیری است که فقط مختص ما نیست بلکه باید بستر برای نسل‌های آینده هم فراهم شود. با این حال این موضوع مستلزم این است که همه با هم‌افزایی در سیاست‌گذاری، تصمیم‌سازی و قوانین‌گذاری به رفع موانع و سقف‌های شیشه‌ای کمک کنند. اینکه زنانی فعال‌تر از گذشته داشته باشیم برای ما ارزشمند است. چون معتقدیم «زن اگر بارگشاید به مقام مدیری / می‌برد گوی ز مردان به هنر تدبیری.»



بهناز موحدی

مدیرکل برنامه‌ریزی  
معاونت امور زنان و خانواده  
رئیس‌جمهوری