



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



عنوان نشست

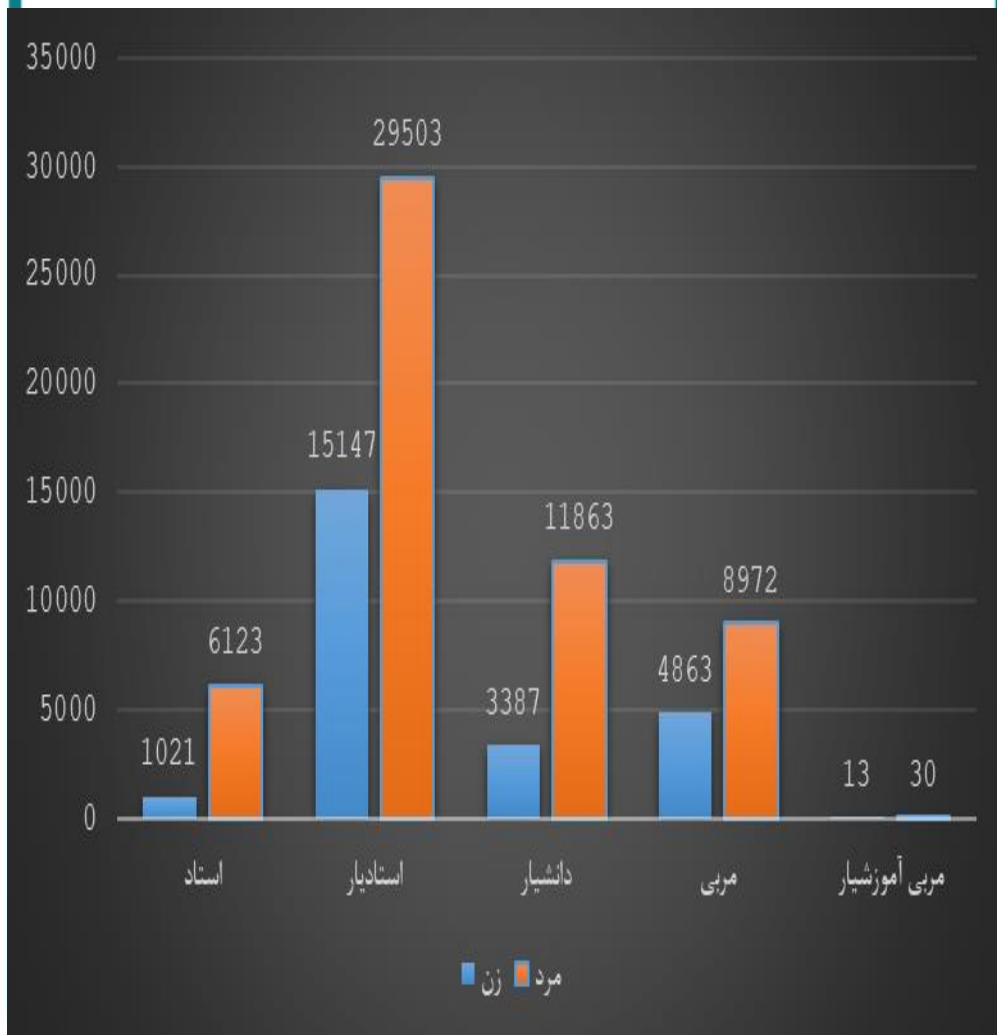
واکاوی توازن کار و زندگی برای زنان در نظام
آموزش عالی؛ توصیه‌های سیاستی در نظام
اداری

عنوان میز: آینده پژوهی
سیاست گذاری‌های زنان در
آموزش عالی؛
توازن کار و زندگی



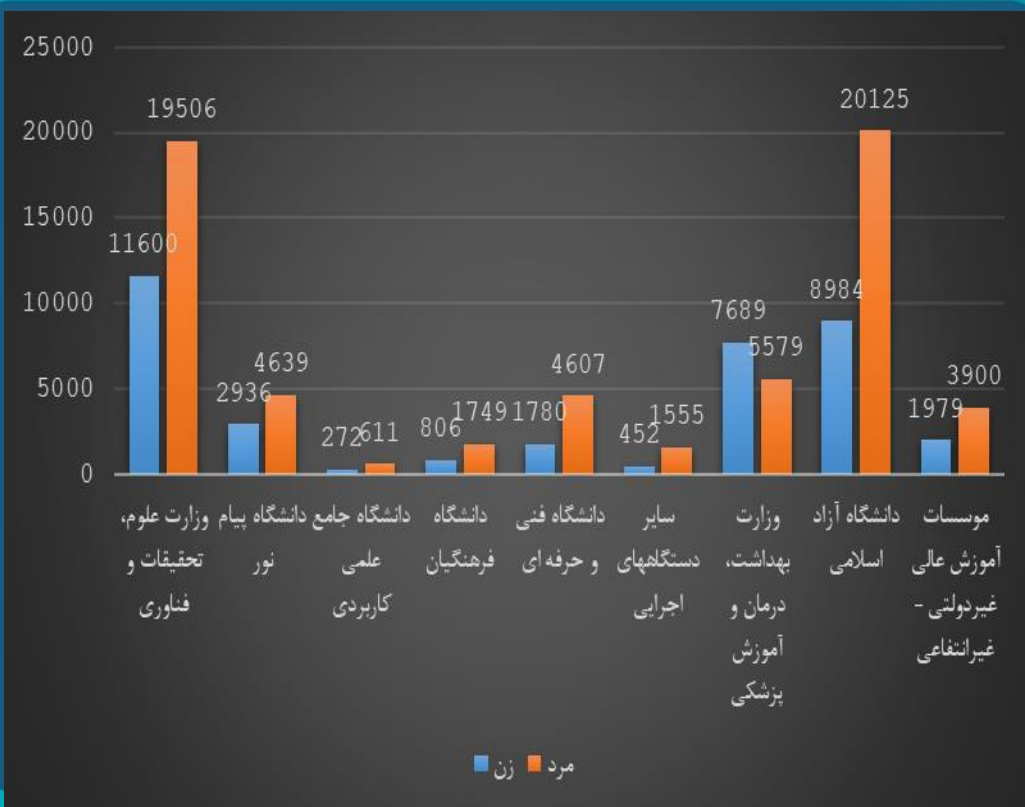
زنان دانشگاهی به روایت آمار

بخش اول

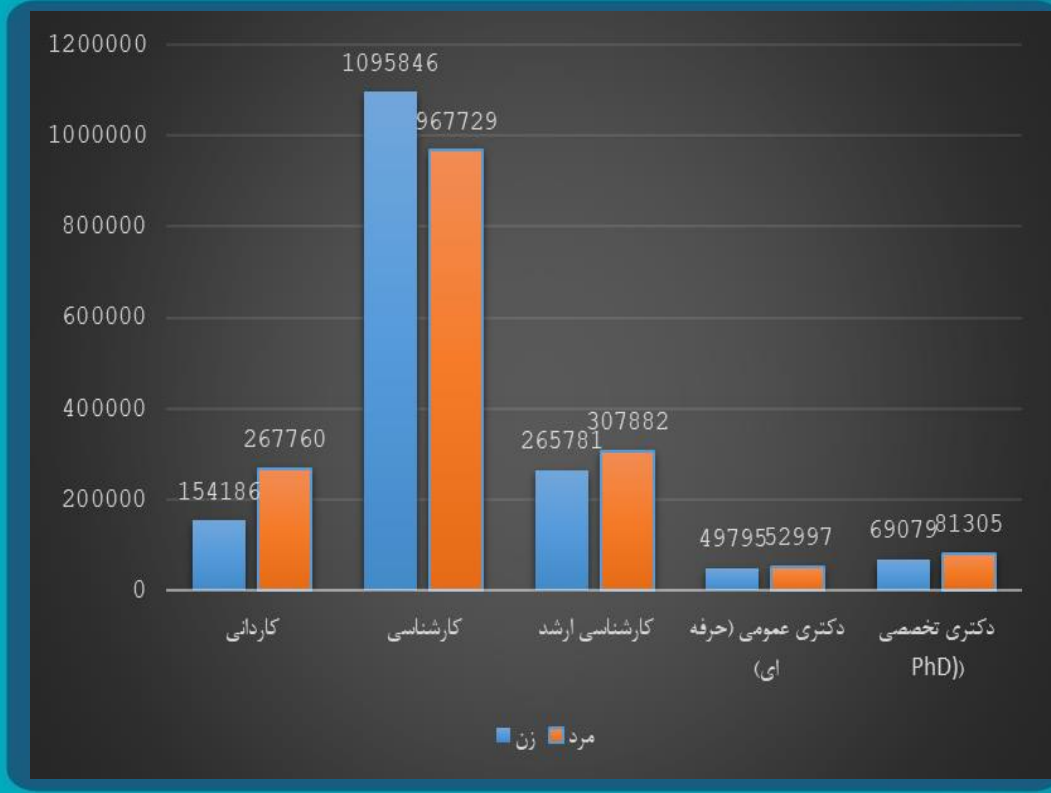


آماره های علمی تمام وقت مؤسسات آموزش عالی کشور به تفکیک جنسیت در یک نگاه

رتبه علمی	زن	مرد	جمع	سهم زنان	سهم مردان
استاد	1021	6123	7144	4.2	10.8
استادیار	15147	29503	44650	62.0	52.2
دانشیار	3387	11863	15250	13.9	21.0
مربی	4863	8972	13835	19.9	15.9
مربی آموزشیار	13	30	43	0.1	0.1
جمع	24431	56491	80922	100	100
سهم	30.2	69.8	100.0		



آمار کارکنان زن موسسات آموزش عالی کشور در سال تحصیلی 1402-1401					
دستگاه اجرایی	زن	مرد	جمع	سهم زن	سهم مرد
وزارت علوم، تحقیقات و فناوری	11600	19506	31106	31.8	31.3
دانشگاه پیام نور	2936	4639	7575	8.0	7.4
دانشگاه جامع علمی کاربردی	272	611	883	0.7	1.0
دانشگاه فرهنگیان	806	1749	2555	2.2	2.8
دانشگاه فنی و حرفه‌ای	1780	4607	6387	4.9	7.4
سایر دستگاههای اجرایی	452	1555	2007	1.2	2.5
وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی	7689	5579	13268	21.1	9.0
دانشگاه آزاد اسلامی	8984	20125	29109	24.6	32.3
موسسات آموزشی عالی غیردولتی	1979	3900	5879	5.4	6.3
جمع	36498	62271	98769	100	100
سهم	37.0	63.0	100.0		



آمار دانشجویان موسسات آموزش عالی کشور در سال تحصیلی 1401-1402 (چون دانشگاه آزاد اسلامی آمار ارائه نکرده اند از آمار سال 1400-1401 استفاده شده است)

دوره تحصیلی	پسران	دختران	جمع	سهم پسران	سهم دختران
کاردانی	267760	154186	421946	16.0	9.4
کارشناسی	967729	1095846	2063575	57.7	67.0
کارشناسی ارشد	307882	265781	573663	18.4	16.3
دکتری عمومی (حرفه ای)	52997	49795	102792	3.2	3.0
دکتری تخصصی (PhD)	81305	69079	150384	4.8	4.2
جمع	1677673	1634687	3312360	100	100
سهم	50.6	49.4	100.0		

آینده‌پژوهی سیاست‌گذاری‌های مربوط به زنان در آموزش عالی به بررسی روندها، فرصت‌ها، چالش‌ها و سناریوهای محتمل در حوزه‌های مختلف مرتبط با حضور و مشارکت زنان در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزشی می‌پردازد.

این نوع پژوهش می‌تواند به تصمیم‌گیران و سیاست‌گذاران کمک کند تا درک بهتری از تحولات آینده داشته باشند و برنامه‌ریزی‌های مؤثرتری در حوزه ی زنان آموزش عالی انجام دهند.

آینده‌پژوهی در این حوزه به تصمیم‌گیران کمک می‌کند تا با نگاهی بلندمدت به چالش‌ها و فرصت‌ها، سیاست‌ها و برنامه‌های مناسبی را برای تقویت حضور و نقش زنان در آموزش عالی طراحی و اجرا کنند.

آینده پژوهی آموزش عالی

موضوع اصلی آینده پژوهی آموزش عالی، شناسایی نظام مند نیروها و پیشران‌های تغییر، فرصت‌ها و تهدیدهای ناشی از تغییرات، خلق چشم اندازها و آینده مطلوب برای آموزش عالی و تدوین راهبردها و اقدام‌های موثر برای دستیابی به آن است.

آینده پژوهی مشتمل بر مجموعه تلاشهایی است که با استفاده از تجزیه و تحلیل منابع، الگوها و عوامل تغییر و یا ثبات، به تجسم آینده‌های بالقوه و برنامه ریزی برای آن‌ها می‌پردازد. آینده پژوهی منعکس میکند که چگونه از دل تغییرات «امروز» واقعیت فردا تولد می‌یابد.

بیان مسئله



کارکنان، مهمترین سرمایه های سازمان هستند که نقش محوری در تحول و اثربخشی سازمان ایفا می کنند. **زنان شاغل نیز به عنوان نیمی از این سرمایه ها،** همچنان دارای نقشهای طبیعی و سنتی خود هستند و در کنار آن می بایست مسئولیتهای شغلی را نیز بپذیرند و به ایفای نقش های ملازم با آن بپردازند. در این وضعیت، **زنان شاغل متأهل عموماً دارای نقشهای چندگانه ای هستند که نیازمند زمان، توجه و تمرکز بسیاری است و همین مسئله ایجاد تعادل بین کار و زندگی را** طرح می کند. تعادل بین کار و زندگی یکی از متغیرهایی است که اخیراً به لحاظ اهمیت، مورد توجه بسیاری از مدیرانی که در صدد ارتقای کیفیت منابع انسانی خود هستند قرار گرفته است زیرا پیامدهای مناسب دسترسی به این هدف مهمترین ردپای خود را در رضایت شغلی و همچنین ایجاد فضای گرم، مثبت و مولد کاری نشان می دهد. **منظور از تعادل بین کار و زندگی: ایجاد تعادل، تعامل مثبت و هم افزایی میان سه بعد اصلی زندگی فرد (شخصی، خانوادگی و شغلی) می باشد بی آنکه یکی جایگزین دیگری شود یا اهمیت یکی تحت الشعاع دیگری قرار گیرد.** توازن در کار و زندگی مشخص کردن جایگاه خود، شغل و خانواده در تصویر کلی زندگی فرد است که موجب تعادل بین مسولیت های کاری و تعهدات شخصی و خانوادگی می شود و نهایتاً سبب جلوگیری از استهلاک، خستگی و فرسودگی جسمی، روحی و روانی کارکنان خانم می شود. از این رو خانم های شاغل به ایجاد تعامل مثبت بجای تقابل بین این سه محور در زندگی خود نیاز دارند. ارزش قائل شدن به هر سه بعد فوق باعث احساس نشاط، سرزندگی، رضایتمندی و موفقیت فردی و شغلی می شود.



بیان مسئله



در این میان دانشگاه‌ها هم از این مهم مستثنا نیستند به طوری که انجمن اساتید دانشگاهی آمریکا برخی از مهمترین فعالیت‌های خود را بر این حوزه متمرکز کرده است. اما آنچه بیشتر محل چالش و بحث بوده و هست آن است که اگرچه در دانشگاه نیز مانند سایر سازمان‌ها برقراری توازن میان نقش‌های حرفه‌ای و خانگی امری چند عاملی است و عواملی مانند حساسیت شغلی، فشار کار، توسعه مداوم، اضافه حجم کار و همچنین نارضایتی شغلی بر آن اثرات مهمی دارند ولی مهم‌تر از آن توجه به این یافته است که در میان تمام پژوهش‌ها زنان عضو هیات علمی شرایط دشوارتری برای این فرایند پیدا می‌کنند.

به نظر می‌رسد نقش‌های خانگی فشار گسترده‌تری را برای این زنان دارد که ردپای آن را می‌توان در ساز و کارهای مردانه و همچنین فشارهای فرهنگی و اجتماعی جوامع گوناگون دید، هنجارهای فرهنگی اجتماعی که مردان را نان‌آور خانواده معرفی می‌کنند و نقش‌های خانگی را در دسته‌ی مهم‌ترین وظایف زنان می‌دانند. از این رو زنان عضو هیات علمی در جهان مدرن وارد چالشی می‌شوند که در آن باید با همه‌ی توان نه تنها برای برقراری این توازن بکوشند بلکه باید در برابر فشارهای برآمده از جامعه‌ای با هنجارهای مبتنی بر جنسیت نیز ایستادگی کنند لذا اگرچه برقراری توازن میان نقش‌های حرفه‌ای و خانگی موضوعی است که بین تمام اعضای هیات علمی مرد و زن مشترک است، اما از آن‌جا که زنان ناگزیر به انتخاب راهبردهای متفاوتی هستند، این فرایند محتوایی جنسیتی به خود می‌گیرد که باید به دقت بر عامل جنسیت در آن تاکید کرد و آن را واشکافی نمود.

ضرورت و دلایل توجیهی طرح

به دلیل وجود ویژگی‌های خاص زنان و نقش‌های اساسی آنان نظیر مادری، همسری و اهمیت ایجاد بستری مناسب جهت برقراری توازن میان کار و زندگی خانوادگی و لزوم لحاظ کردن این امور در سیاست‌های خرد و کلان در حوزه اشتغال زنان، قانون‌گذاران را بر آن داشته‌است که به تدوین قوانین خاص مربوط به اشتغال زنان اقدام نمایند. در بیش از ده نشستی که با دانشگاه‌های دولتی از استان‌های مختلف طی سال‌های 1399 تا 1400 با هدف شنیدن صدای زنان در این دانشگاه‌ها برگزار شد، همگی زنان مشارکت‌کننده از نیاز جدی برای تغییر ذائقه‌ی سیاست‌گذاری گفتند. این در حالی است که نظام آموزش عالی نیز نیاز دارد زنان را نه به عنوان نیروهای پاره وقت که به عنوان نیرویی فعال و اثرگذار ببیند که می‌توانند در تحقق کارویژه‌های سازمانی مفید فایده باشند.

همچنین در میان دغدغه‌های زنان عضو هیات علمی تلاش آن‌ها برای برقراری توازن کار و زندگی در شرایطی که ساز و کارهای دانشگاهی از اساس برای چنین مهمی طراحی نشده‌اند، دشواری زنان عضو هیات علمی را بیشتر هم کرده است. از این رو میز تخصصی حاضر بر آن است با توجه به این مطالبه‌ی جدی در میان جامعه‌ی زنان دانشگاهی، در حوزه‌ی سیاست‌گذاری آموزش عالی و روند آیندشناسانه‌ی آن در کنار سیاست‌سازان کلان قرار بگیرد. در این راستا سه سوال اساسی زیر مطرح است:

-آینده حضور زنان در آموزش عالی ایران را چگونه می‌توان ترسیم کرد؟

-سیاست‌گذاری‌های مبتنی بر امور زنان با توجه به ساختار

نظام آموزش عالی ایران، چه ویژگی‌های باید داشته باشد؟

-ساز و کار توازن کار و زندگی بر اساس سیاست‌گذاری‌های

مبتنی بر جنسیت و کارویژه‌های دانشگاهی برای زنان و

مردان در نظام آموزش عالی ایران چگونه است؟

افزایش آگاهی و تغییر
نگرش‌های اجتماعی به سمت
برابری جنسیتی

قوانین و سیاست‌های دولتی
در حوزه آموزش

کیفیت و دسترسی به
زیرساخت‌های آموزشی
مناسب

بهبود شرایط اقتصادی
خانواده‌ها

استقبال از انعطاف
پذیری شغلی بیشتر

الگوگیری از زنان موفق
در حوزه‌های علمی،
تحقیقاتی و مدیریتی

روندهای جهانی مانند
گسترش فناوری‌های
نوین

توسعه، تنوع و ایجاد
فرصت‌های برابر در
رشته‌های مختلف

آینده حضور زنان در آموزش عالی ایران را چگونه می‌توان
ترسیم کرد؟

آینده حضور زنان در آموزش عالی ایران را می‌توان از زوایای
مختلفی مورد بررسی قرار داد.

که می‌توان آنها را به دو دسته‌ی اصلی تقسیم کرد:
عوامل داخلی (درون جامعه‌ای) و عوامل خارجی (بیرونی و
جهانی).

در مجموع نشست و گفتگوهای علمی حاضر
به چند عامل مهم که می‌تواند بر این آینده تاثیر بگذارد، اشاره
کرد

9. برابری دسترسی به فرصت‌ها.
10. حمایت از حضور زنان در رشته‌های کمتر زنانه.
11. توسعه فضای حمایتی و احترام‌آمیز.
12. تسهیل شرایط تحصیلی و شغلی برای زنان
13. تشویق به مشارکت در تصمیم‌گیری.
14. پژوهش‌های جنسیتی.
15. آگاهی‌بخشی و آموزش

-سیاست‌گذاری‌های مبتنی بر امور زنان با توجه به ساختار نظام آموزش عالی ایران، چه ویژگی‌های باید داشته باشد؟

سیاست‌گذاری‌های مبتنی بر امور زنان در نظام آموزش عالی ایران باید ویژگی‌های خاصی داشته باشد تا به بهبود وضعیت کنونی و ارتقای جایگاه زنان در این حوزه کمک کند. برخی از این ویژگی‌ها عبارتند از:

1. برابری جنسیتی.
2. حمایت‌های مالی و قانونی.
3. ترویج رشته‌های غیرسنتی و کمترزنانه.
4. توسعه توانمندی‌ها و مهارت‌ها.
5. ایجاد محیط حمایتی و امن.
6. تشویق تحقیقات و مطالعات جنسیتی.
7. شبکه‌سازی و مشاوره.
8. ارزیابی و پایش مستمر

ساز و کار توازن کار و زندگی بر اساس سیاست‌گذاری‌های مبتنی بر جنسیت و کارویژه‌های دانشگاهی برای زنان و مردان در نظام آموزش عالی ایران چگونه است؟

این سازو کارها و سیاست‌ها شامل تدابیر و مقرراتی هستند که با هدف ایجاد تعادل بهتر میان زندگی شخصی و حرفه‌ای افراد در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزشی اتخاذ می‌شوند و می‌توانند شامل:

- تسهیلات مهد کودک و فراهم کردن امکانات مراقب از فرزندان: برخی از دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی، امکاناتی نظیر مهد کودک را برای فرزندان کارکنان فراهم می‌کنند. این تسهیلات به خصوص برای اعضای هیئت علمی و کارکنان زن مفید است و می‌تواند به تسهیل در مدیریت وظایف حرفه‌ای و خانوادگی کمک کند.

- برنامه‌های آموزشی و ارتقاء شغلی سیاست‌هایی که به منظور ارتقاء شغلی و توسعه حرفه‌ای زنان در نظر گرفته شده‌اند، مانند کارگاه‌های آموزشی و برنامه‌های مشاوره، نیز می‌توانند به بهبود توازن کار و زندگی کمک کنند. این برنامه‌ها به افراد کمک می‌کنند تا مهارت‌های مدیریتی و حرفه‌ای خود را توسعه دهند و در عین حال بتوانند به تعهدات خانوادگی خود نیز بپردازند.

- انعطاف‌پذیری ساعات کاری برخی از دانشگاه‌ها سیاست‌هایی مانند ساعات کاری انعطاف‌پذیر یا امکان کار از راه دور را برای تسهیل در مدیریت زمان کاری و خانوادگی اجرا می‌کنند. این سیاست‌ها به ویژه برای زنان که مسئولیت‌های بیشتری در زمینه نگهداری از خانواده بر عهده دارند، می‌تواند مفید باشد.

- حمایت‌های اجتماعی و فرهنگی یکی از چالش‌های مهم در ایجاد توازن کار و زندگی، مسائل فرهنگی و اجتماعی است. در بسیاری از موارد، نگرش‌های فرهنگی نسبت به نقش‌های جنسیتی می‌تواند بر میزان و نوع حمایت‌های ارائه شده تأثیر بگذارد. بنابراین، تغییر نگرش‌های اجتماعی و فرهنگی نیز جزء مهمی از این ساز و کار است

- مرخصی زایمان و مراقبت از کودک یکی از سیاست‌های مهم برای توازن کار و زندگی، مرخصی زایمان و مراقبت از کودک است. در ایران، زنان شاغل در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی از حق مرخصی زایمان یکساله برخوردارند و همچنین، در مواردی می‌توانند از مرخصی بدون حقوق یا با حقوق نیمه برای مراقبت از کودک استفاده کنند. این امر به مادران کمک می‌کند تا بتوانند پس از زایمان، به طور موقت از کار خود فاصله بگیرند و به فرزند خود رسیدگی کنند.

- زمان‌بندی انعطاف‌پذیر: برخی از دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی به اعضای هیئت علمی و کارکنان خود اجازه می‌دهند تا ساعات کاری خود را به گونه‌ای تنظیم کنند که بتوانند وظایف خانوادگی خود را نیز انجام دهند. این شامل کار نیمه‌وقت یا ساعات کاری متغیر است.

-- حمایت‌های مالی و انگیزشی: ارائه بورس‌ها، کمک‌هزینه‌ها و تسهیلات مالی برای زنان پژوهشگر و دانشجویان، به ویژه آن‌هایی که دارای مسئولیت‌های خانوادگی هستند، می‌تواند به توازن بین کار و زندگی کمک کند.

- برنامه‌های آموزشی و مشاوره‌ای: برگزاری کارگاه‌ها و دوره‌های آموزشی در زمینه مدیریت زمان، توازن بین کار و زندگی و مهارت‌های مرتبط، می‌تواند به افراد کمک کند تا بهتر بتوانند بین مسئولیت‌های شغلی و خانوادگی خود تعادل برقرار کنند.

- سیاست‌های تبعیض مثبت: برخی از دانشگاه‌ها ممکن است سیاست‌های تبعیض مثبت را برای زنان اعمال کنند، مانند تخصیص سهمیه‌های خاص برای ارتقاء شغلی، حضور در کمیته‌های تصمیم‌گیری و مدیریتی.

. در مجموع، سیاست‌های مذکور با هدف ایجاد شرایط مناسب‌تر برای تعادل بین زندگی حرفه‌ای و خانوادگی در نظام آموزش عالی ایران طراحی شده‌اند. با این حال، تحقق کامل این اهداف نیازمند همکاری و هماهنگی میان نهادهای دولتی، آموزشی و اجتماعی است.