

راهبردهایی برای تقسیم قدرت بین زنان و

مردان در تعاونیها

نوشته: کاترینا اپلک ویست

ترجمه: سیده مرجانه سلطانی

شکاف عمیق در تقسیم قدرت

برای نسل‌ها زنان نقش حیاتی را از نظر ملی در تعاونیها بعهدہ داشته‌اند که نامحسوس بوده است. زنان با تلاشی سخت و صادقانه، ستون فقرات جنبش تعاون را بنا نهادند و بدین‌سان زمینه‌ساز حرکت تکاملی آن شدند. اگر چه زنان همچنان نقش تابع را در این جنبش دارند و جو به گونه‌ایست که از آنان می‌خواهند تا بدون اظهار رای و با پاداشی اندک و به دور از پستهای عنوان‌دار و منصبهای آنچنانی کار کنند.

فقدان قدرت زنان در تعاونیها در سطح ملی بطور آشکار در سطوح تصمیم‌گیری «اتحادیه بین‌المللی تعاون» و کمیته‌های تخصصی آن مشهود است.

اما اخیراً طرح مشارکت زنان به رسمیت شناخته شده است. با این وجود تنها عده انگشت شماری به نیاز شدید به تجربه‌ها، مهارتها و ارزشهای زنان در تصمیم‌گیریهای امروز و یا تعیین خط‌مشیهای آینده تعاونیها آگاه شده‌اند. هنوز تارسیدن به جایی که زنان و مردان با قدرت یکسان در تعاونیها در سطح ملی حضور یابند راه درازی باقی است. اما این راه برای دستیابی به یکپارچگی زنان و مردان در حیطه جنبش بین‌المللی تعاون حتی طولانی‌تر است.

در این مقاله واژه قدرت از بار معنایی خاصی برخوردار است و نویسنده مقاله به عمد این واژه را به کار می‌برد.

نکته قابل تامل در اینجا عکس‌العملهایی است که افراد نسبت به واژه قدرت از خود نشان می‌دهند. بسیاری از مردان و شمار اندکی از زنان صاحب قدرت سعی در کتمان این حقیقت دارند. حتی زنان فاقد قدرت از ابراز میل باطنی برای دستیابی به قدرت سرباز می‌زنند.

به اعتقاد نویسنده این مقاله، چنین واکنشهایی از این واقعیت ناشی می‌شود که ما غالباً جنبه منفی قدرت یعنی مسئله تبعیض و سرکوب آن را بکار می‌بریم. حال آنکه قدرت بطور ماهوی به معنای توانایی یا نفوذ است و می‌توان آن روی سکه یعنی جنبه مثبت واژه را نیز بکار برد.

گر چه زنان باید به این نکته واقف باشند که قدرت، همانگونه که از دیرباز مرسوم بوده است، به سادگی قابل چشم‌پوشی نیست، بخصوص افرادی که بکلی داشتن قدرت را انکار می‌کنند اصولاً حاضر به ترک آن هم نیستند.

قدرت را باید بدست آورد، البته نه با زور، خشونت یا جنگ که این همه چه در گذشته و چه حال، شیوه‌های رایج کسب قدرت در بسیاری از کشورها بوده است. از راههای مسالمت‌آمیزی یعنی با تدابیر اصولی و عملکرد صحیح نیز می‌توان به قدرت رسید.

از فرضیه تا واقعیت

چنانچه به وضعیت موجود تعاونیها نگاهی گذرا بیندازیم، به تفاوت فاحش بین جنبه‌های نظری و عملی جایگاه زنان در تعاونیها پی خواهیم برد. این جنبه‌های نظری بر ارزشها و اصول ۱۵۰ ساله جنبش تعاون مبتنی هستند که در یکصدمین همایش آی.سی.آر. در سپتامبر ۱۹۹۵ در منچستر از دم تیغ اصلاح و تجدید نظر هیئتها گذشتند.

تحلیل نگارنده مقاله در مورد جنبه‌های عملی جایگاه زنان در تعاونیهای سراسر جهان برپایه آمار و ارقام محدودی می‌باشد که از چهار گوشه دنیا بدست آمده است. از سویی دیگر دستیابی به حقایق و آمار موثق مربوط به مسائل زنان در جنبش تعاون یا بسیار دشوار است یا اصولاً دست نیافتنی. از این رو صحت و سقم آن بطور کامل از سوی نویسنده تضمین نمی‌شود، اما به عقیده وی این ارقام حداقل انسان را به تفکر وامی‌دارد!

در بیانیه هویت تعاونی آی.سی.آر. تعاونی این چنین تعریف شده است:

«تعاونی عبارتست از یک شرکت مستقل و متشکل از اشخاصی که داوطلبانه با هم متحد می‌شوند تا نیازهای مشترک اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی و آرمانهای خود را از طریق این واحد اقتصادی با مالکیت مشترک و نظارت مردمی پاسخگو باشند.

ارزشهای تعاونی این گونه تبیین شده است:

«شالوده تعاونها بر ارزشهایی چون خودیاری، مسئولیت‌پذیری، دمکراسی، برابری، انصاف و همبستگی استوار است. بنیانگذاران این جنبش مطابق با پیشینه آن، به ارزشهای اخلاقی چون صداقت، آزاداندیشی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی و ارزش نهادن به نظر دیگران معتقدند.»

مطابق با اصول اول و دوم جنبش تعاون: «تعاونها سازمانهای اختیاری با نظارت اعضاء هستند که فعالانه در تعیین خط‌مشی‌ها و تصمیم‌گیریها مشارکت دارند. مردان و زنانی که به عنوان نماینده انتخاب می‌شوند، در قبال اعضاء مسئول هستند. اعضاء در تعاونها دارای حق رای مساوی (یک عضو، یک رأی) می‌باشند و تعاونها در دیگر سطوح نیز به شیوه مردمی تشکیل می‌شوند.

بدون شک فرضیه تعاون بر ایجاد فرصتهایی برای رفع نیازهای مالی افراد تأکید دارد. به عبارت دیگر تعاون، با مستثنی کردن زنان، امکان امرار معاش را در دنیایی فراهم می‌کند که:

* ۷۰ درصد ۱/۳ میلیارد انسانی که در فقر زندگی می‌کنند، زن هستند.

* ارزش کار بدون مزدی که زنان در عرصه اقتصاد جهانی انجام می‌دهند، حدود ۱۱ تریلیون دلار آمریکا تخمین زده می‌شود. * در سراسر جهان، مشکل بیکاری در میان زنان بیش از مردان است.

* تعداد خانوارهایی که سرپرستی آنان برعهده زنان است، روز به روز افزایش می‌یابد.

- ۳۵ درصد خانوارها در جزایر کارائیب و ۴ درصد خانواده‌ها در کشورای صنعتی شده.

- ۲۱ درصد در آمریکای لاتین، ۲۰ درصد در کشورهای منطقه صحرا در آفریقا.

- ۱۸ درصد در آسیای جنوب شرقی و اقیانوسیه.

جای هیچگونه تردیدی نیست که زنان برای برطرف کردن نیازهای اجتماعی خود به حمایت تعاونها نیاز دارند چرا که:

* در بسیاری از کشورها زنان با کمبود خدمات بهداشت دوران بارداری و دیگر خدمات درمانی روبرو هستند.

* تعداد زنان بی‌سواد دو برابر تعداد مردان است.



* ۶۰ درصد جمعیت ۱۳۰ میلیون نفری کودکان محروم از آموزش ابتدایی، دختر هستند.

* غالباً زنان بدور از امکانات و خدمات بسیار ابتدایی، زاغه‌نشین شهرها و روستاها هستند.

* مدت زمان کاری زنان طولانی‌تر از مردان است و به دو سوم زمانی که صرف می‌شود مزدی تعلق نمی‌گیرد.

* مسئولیت خانه، کودکان و سالخوردهگان بر دوش زنان است (۵۰ درصد سالمندان در برزیل و هنگ‌کنگ، ۲۰ درصد در فرانسه و ۱۰ درصد در هلند بصورت خانواده‌های گسترده^۱ زندگی می‌کنند).

* زنان بطور ثابت مسئولیت فعالیتهای اجتماعی را پذیرا می‌شوند بدون اینکه پاداش مالی، تشویق یا تقدیر نامه‌ای دریافت کنند.

بیشتر مردم بر این باورند که فرضیه تعاون فرصتهای ارزشمندی را پیش پای زنان می‌گذارد تا با تحقق نیازهای فرهنگی، استعدادهای خود را در حد کمال شکوفا کنند.

از سویی دیگر تعاون نباید شور و شوق زنان را برای آنکه خود تصمیم‌گیرنده امور روزمره باشند و خود ساختار عملکرد تجاری آینده را پی‌ریزی کنند، سرکوب نماید.

طبق این فرضیه، تعاونی به همان نسبت که همواره بر روی مردان گشوده بوده، زنان را نیز از این قاعده مستثنی نکرده است. تئوری سازمانهای تعاونی بر اصول مردمی و مشارکت فعال اعضاء مبتنی است.

همچنین بین ارزشهای تعاونی و شیوه‌های شاخص طرز تفکر و عملکرد زنان شباهتهای قابل توجهی وجود دارد. به عقیده نویسنده مقاله، ویژگی بارز فرهنگ زنان، خودیاری، خوداتکایی، دمکراسی، برابری، انصاف و

اتحاد است. زنان نیز به ارزشهای اخلاقی چون صداقت، آزاداندیشی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی و توجه به خواست دیگران معتقد و بر این باورها ثابت قدمند.

حال چگونه مشارکت زنان در سیاست دمکراسی تعاونی اعمال می‌شود؟ به چه نحو این تصویری که از تئوری دنیای تعاون نشان داده شد با حال و هوای حاکم بر جهان کنونی تعاون منطبق می‌شود؟

مروری کوتاه بر آمار

بیائید با دقت بیشتر، وضعیت چند کشور در آسیا، آفریقا، آمریکای مرکزی و اروپا را بررسی کنیم. البته نویسنده بار دیگر بر فقدان ارقام موثق تاکید دارد.

ژاپن

در کشور ژاپن، زنان حدود ۹۵ درصد عضویت در تعاونیهای مصرف را تشکیل می‌دهند. علی‌رغم این درصد بالای عضویت، زنان از ورود به جرگه امور و وظایف مدیریتی محرومند. در سطوح ابتدایی کار، ۶۶ درصد از مدیران زن هستند که غالباً به صورت نیمه‌وقت کار می‌کنند. بیشترین کاری که انجام می‌دهند، سروسامان دادن به فعالیتهای اعضا است. حال آنکه مدیران مرد مسئولیت مدیریت و تصمیم‌گیری را برعهده دارند. در سطح دوم، تنها ۶ درصد مدیران از زنان هستند و در سطح داخلی، فقط ۲ نفر از ۳۳ عضو هیئت مدیره اتحادیه تعاونی مصرف ژاپن زن می‌باشند. (مأخذ: موموتاسوکاوا، «تلاش تعاونیهای ژاپن در خصوص مسئله زنان»، ۱۹۹۳).

۶۰ درصد از افرادی که در بخش کشاورزی ژاپن کار می‌کنند، زن هستند، اما کمتر از ۱۳ درصد آنان عضو اتحادیه رسمی

تعاونیهای کشاورزی محسوب می‌شوند. و اندکی بیش از ۱/۰ درصد از مدیران این اتحادیه‌ها زن می‌باشند. (مأخذ: «ما اعضاء تعاونی کشاورزی ژاپن^۲ هستیم، ۱۹۹۵)

مالزی

در کشور مالزی ۳۰ تا ۴۰ درصد اعضاء در تعاونیهای مختلط و نزدیک به ۱۰ درصد هیئتهای مدیره و تعداد بسیار انگشت شماری از مدیران زن هستند. در تعاونیهای مدارس، ۵۰ درصد شرکت‌کنندگان دختر می‌باشند. (مأخذ: راهیابت بهران، گزارش کشور مالزی ۱۹۹۵).

سری لانکا

در سری لانکا نزدیک به ۵۰ درصد کل اعضاء تعاونیها زنان می‌باشند. در سطح «کمیته شعب»، ۲۰ درصد و در سطح «هیئت عمومی» ۵ درصد و در «هیئت مدیره» ۲ درصد از زنان تشکیل می‌دهند. (مأخذ: پریما شانتی، گزارش کشور سری لانکا ۱۹۹۵).

از مجموع ۲/۱ میلیون عضو در تعاونیهای چند منظوره سری لانکا، ۳۵ درصد اعضاء زن هستند. مفاد قانونی به گونه‌ای تهیه‌ای شده است تا دو مورد از هفت پست مدیریت در این تعاونیها به زنان اختصاص یابد. (مأخذ: یوپالی هراث: مروری بر وحدت زن و مرد و نقش زنان در توسعه تعاونی در آسیا و اقیانوسیه، ۱۹۹۲).

سنگاپور

در سنگاپور زنان فقط ۵ درصد کل رقم ۵۷۵۰۰۰ نفری تعاونگران را تشکیل می‌دهند. (چونگ وی یین: گزارش کشور سنگاپور ۱۹۹۳).

هندوراس

در تعاونیهای کشاورزی این کشور ۴/۸ درصد، تعاونیهای مصرف ۲۱/۳ درصد تعاونیهای صنعتی ۴۵/۲ درصد و تعاونیهای اعتبار ۴۶/۴ درصد عضو زن به ثبت رسیده است.

نیکاراگوئه

در این کشور ۱۱/۱ درصد اعضاء در تعاونیهای کشاورزی زنان هستند.

پاناما

در کشور پاناما ۷۴/۳ درصد اعضاء تعاونیهای کشاورزی، ۴۲/۵ درصد اتحادیه‌های اعتبار، ۳۷/۵ درصد تعاونیهای مسکن و ۲۹ درصد تعاونیهای مصرف را زنان تشکیل می‌دهند.

السالوادور

در تعاونیهای مصرف، رقم ۵۷/۳ درصد و در تعاونیهای کشاورزی ۱۱/۲ درصد عضویت با وجود زنان شکل می‌گیرد.

گواتمالا

در کشور گواتمالا بالاترین درصد زنان در تعاونیهای صنعتی رقم ۴۲/۸ درصد و پایین‌ترین تعداد آنان در تعاونیهای کشاورزی با رقم ۶/۳ درصد مشاهده می‌شود. در تعاونیهای مسکن ۱۹/۳ درصد و در تعاونیهای مصرف ۱۱/۹ درصد دارای عضو زن می‌باشند.

در تمامی کشورهای آمریکای مرکزی تنها تعداد اندکی از مدیران، اعضاء هیئتهای مدیره یا کارکنان رده بالا را زنان تشکیل می‌دهند.

تانزانیا

زنان تازانیایی ۷۵ درصد محصولات کشاورزی قابل عرضه در بازار را در سال از طریق جنبش تعاونی تولید نموده و تنها نام ۱۰ درصد آنان به عنوان عضو در تعاونیهای مناطق روستایی به ثبت رسیده است. مشارکت زنان در امر مدیریت در سطوح ابتدایی یا اتحادیه‌ها ناچیز و غیر قابل ذکر است. (مأخذ: برنات وانیونی، «چشم‌انداز و بازتاب فعالیت زنان آفریقایی در روند آینده این کشور» ۱۹۹۵).

زامبیا

زنان زامبیایی ۷۰ درصد جمعیت روستایی و تنها ۲۵ درصد عضویت تعاونیها را تشکیل می‌دهند. در سطح تعاونیهای محلی ۱۱ درصد زنان در منصبهای مدیریت و رهبری و یک درصد در سطح ملی فعالیت دارند. (مأخذ: کریستین چیابا - ماتوند و موند تیا: گزارش کشور زامبیا، ۱۹۹۴).

فنلاند

در کشور فنلاند ۷۰/۷ درصد اعضا و ۷۴ درصد کارکنان تعاونیهای مصرف «الانتو» را زنان تشکیل می‌دهند. ۶۲/۷ درصد «شورای نمایندگان»، ۴۶/۶ درصد «هیئت نظارت» و ۳۷/۵ درصد «هیئت مدیران» با حضور زنان شکل می‌گیرد. در تعاونیهای مصرف «ترادکا»، زنان ۵۲/۱ درصد اعضا، ۸۵ درصد کارکنان، ۳۸/۴ درصد نمایندگان، ۳۶/۳ درصد اعضا، هیئت نظارت و ۱۸/۲ درصد هیئت مدیره را تشکیل می‌دهند. در تعاونی تولید «پروو»، ۲۲/۴ درصد اعضا، ۲۶/۴ درصد شورای نمایندگان، ۷/۴ درصد هیئت نظارت و تقریباً صفر درصد هیئت مدیره با زنان است. (مأخذ: رجا

اینکونن: «زنان در تعاونیها»، ۱۹۹۵).

روسیه

در کشور روسیه ۴/۵ هزار تعاونی مصرف با ۱۲ میلیون عضو و یک میلیون کارگر وجود دارد که ۷۰ درصد آنان زن هستند. (مأخذ: گالینا کیسلوا: گزارش کشور روسیه ۱۹۹۵).

لیتوانی

۶۹ درصد کل کارکنان شاغل در جنبش تعاونی این کشور زنان هستند. در میان جمع مدیران و کارکنان سطوح بالا عده کمی زن وجود دارند. (مأخذ: بیانیه آی.سی.آی. «سهم تعاونیها در پیشرفت زنان در منطقه ای.سی.ای. ۱۹۹۴).

اوکراین

تعداد زنان کارگر در اوکراین به ۷۱ درصد جمعیت می‌رسد اما در بین مدیران و شاغلین امور در رده‌های بالا، تعداد کمی زن دیده می‌شود. (مأخذ: بیانیه آی.سی.آی. «سهم تعاونیها در پیشرفت زنان در منطقه ای.سی.ای. ۱۹۹۴).

جدولی که در ذیل آمده، ارقام و آمار موجود از تعداد و درصد زنان در تعاونیها و اتحادیه‌های اعتبار را نشان می‌دهد:

نام کشور	تعداد زنان عضو	درصد
بنگلادش	۱۸۷۸۰	۲۷%
کاستاریکا	۹۶۰۰۰۰	۴۸%
السالوادور	۱۹۶۱۷	۵۵%
اتیوپی	۲۵۴۲۸	۳۲%
غنا	۱۵۲۸۳	۳۰%

بریتانیای کبیر	۶۲۰۰۰	۵۴%
گرانادا	۷۶۳۶	۵۱%
گویان	۸۹۵۰	۳۷%
کره	۱۶۹۰۷۶۹	۴۵%
مالاوی	۱۶۷۵۲	۲۸%
نیوزیلند	۵۱۰۰۰	۴۴%
پرو	۲۱۸۳۱	۲۲%
فیلیپین	۶۷۵۸۰	۵۸%
روسیه	۵۱۴۸	۶۰%
سیشل	۴۳۶۴	۵۵%
سیرالئون	۱۱۵۱	۳۹%
سنگاپور	۳۰۰۰	۹%
سری لانکا	۴۳۶۶۲۹	۵۱%
تورتلا	۷۹	۵۹%
زامبیا	۹۴۰۰۰	۵۳%

اعداد و ارقامی که در این جدول می‌بینید نشان از آن دارد که در بسیاری از کشورها، بخصوص کشورهای در حال توسعه که زنان ستون فقرات پیکر تولید کشاورزی را می‌سازند، اقلیت هشداردهنده زنان در تعاونیهای روستایی مشاهده می‌شود. این اعداد همچنین نشان می‌دهد که به استثنای مناطق خارج از شهرها، تعاونیها اساساً با مدیریت مردان اداره می‌شوند. در واقع، عدم توازن مسئله جنسیت در تعاونیها نقض آشکار بین فرضیه و عمل تعاونی است که خود موجب تضعیف هویت، اعتبار و تحقق اهداف تعاونی می‌شود. نظام کنونی تعاون به دست مردان و برای مردان طراحی شده، از این رو تعاون بر ارزشها، هنجارها و اولویتهای مردان استوار است.

گرچه زنان در سلسله مراتب مردسالاری در تعاونیها جای دارند اما حیطه نفوذ و فرصتهای آنان برای پیشرفت محدود است. به

علاوه، حتی در شرایط کار مساوی و قابل مقایسه با کار مردان، حقوق دریافتی آنان از مردان کمتر است.

تعاونیها شرایط زیست بسیاری از مردم را تا حد زیادی بهبود بخشیده‌اند اما بندرت نیازها و شرایط خاص زنان را مدنظر داشته‌اند.

تا حدود کمتر از یک دهه پیش، اگر مردی پیش می‌آمد که خواستهای زنان را بطور اخص مورد رسیدگی قرار می‌دادند، این عمل را نوعی نیکوکاری یا صدقه به حساب می‌آوردند و به این حقیقت استناد نمی‌شد که بدون مشارکت زنان، رشد پایدار اجتماعی و اقتصادی محقق نخواهد شد. هنوز هم باگذشت زمان خطوط فکری زنان در قانونمندیها و تعیین خط‌مشی‌های تعاونیها لحاظ نمی‌شود.

حال باید پرسید: چرا تعاون در عمل تا این حد با اصول و ارزشهای تعاونی در تناقض است؟

پاسخ ساده و در عین حال گویای آن برای جنبش تعاون بسیار اسفناک است. تحقیر و سرکوب تاریخی زنان که مشخصه آشکار فرهنگها و جوامع بشری است، همچنان با همان شدت به حریم جنبش تعاون تجاوز می‌کند. زنان از هر نظر کم‌ارزتر از مردان به حساب می‌آیند. این طرز نگره دامی است که جنبش تعاون در کشورهای صنعتی یا در حال توسعه باید خود را از آن رها سازد.

غفلت از نیازها و خواستهای زندگی زنان از این پیش فرض دوگانه ناشی می‌شود که اولاً باید فقط نیازهای مردان را رفع نمود و اینکه با وجود مورد اول خودبخود شرایط مساعدی برای زنان و کودکان نیز پیش خواهد آمد!

در بسیاری از کشورها هنوز برای عضویت زنان منع قانونی وجود دارد. این محرومیت به

دلیل قوانین و مقرراتی است که تنها عضویت مالکین زمین و سرپرستان خانواده را تصریح می‌کند. در بعضی کشورها زنان محق به داشتن زمین یا رسماً عهده‌دار شدن سرپرستی خانواده نیستند. حتی اگر یک زن به طور بالفعل سرپرست یک خانواده باشد، این مسئله عضویت او را در تعاونی توجیه نمی‌کند. در بسیاری دیگر از کشورها زنان به همان دلایل ذکر شده امکان استفاده از وامهای بانکی یا اتحادیه‌های اعتباری را ندارند. حتی در پاره‌ای موارد تنش‌های مذهبی و سنتی باعث ایجاد موانع غیرقابل عبور در کشورهای در حال توسعه می‌شود.

به تمام این اسباب و علل باید این مشکل را نیز افزود که زنان مجبورند پاسخگوی مسئولیتهای سنگین و وقت‌گیر کار در منزل و مراقبت از کودکان باشند. این مورد آخر بویژه برای زنانی دست و پاگیر است که می‌خواهند شغلی همسطح با شرایط مردان بیابند.

سازمانها و جلسات آنان با معیارهای جنس مذکر شکل می‌گیرد و مستلزم تشریفات، رعایت سلسله مراتب و رتبه افراد است و از همین رو عامل بازدارنده مشارکت، ایجاد فرصتها و اعمال نفوذ زنان می‌باشد.

امروزه تخصیص وظایف و پرورش مهارتها در تعاونیها عمدتاً به شکل سلسله مراتب و به نفع جنس مذکر پیش‌بینی می‌شود. زنان از نظر کارآموزی و آموزش عالی در زمینه‌های مالی، تکنولوژی و مدیریت از فرصتهای مشابه با مردان برخوردار نیستند.

اگر مسئله استخدام مطرح باشد، ظاهراً وجود زنان نسبت به مردان نامحسوس است و چنانچه در موارد نادر وجود زنان را نادیده نگیرند، آنوقت عرف و معیارها به نفع‌گزینش مردان رأی می‌دهند. مهارتها و تجارب «جنس

مذکر» با ارزش، و مهارت و تجربه «جنس مونث» کم‌ارزش یا بی‌ارزش است. حتی در این مورد «خصوصیات جسمانی» را نیز ارزیابی می‌کنند و در چنین ارزیابیهایی منحصرأ به نفع کارکنان مرد نتیجه‌گیری می‌شود.

زمان، زمان تغییر

دیگر وقت آن رسیده که جنبش تعاون، زن و کار و ارزشهای زنان را در افق دید خود قرار دهد. تعاونیها باید به نیاز حساس به توانایی، مهارت و دانش زنان در کلیه سطوح پی‌برند. دیگر زمانی است که باید به زنان امکان اندیشیدن و کارکردن داده شود تا تاثیر مثبت آن در ساختارهای سازمانی و تصمیم‌گیریها برهمگان روشن شود.

شیوه برخورد زنان در سازماندهی کار به صورت تشکیلات بدون سلسله مراتب است. تشریک مساعی و انعطاف در کار بر رقابتهای مرد محورانه و صعود از نردبان سلسله مراتب ارجحیت دارد، بحث و گفت و شنود به دستور دادن و دستور شنیدن مرجح است.

تعیین وظایف بیشتر به مهارتها مربوط می‌شود تا به عنوان شغل یا منصب شخص.

زنان برای ابراز تجربیات شخصی و ارائه نمونه‌های قابل لمس، گفتگو در جوئی غیررسمی و عاری از تشریفات را ترجیح می‌دهند. آنان به مشکلات و راه‌حلهای دیدگاه کلی‌گرایانه برخورد می‌کنند.

تصمیم‌گیری باتفاق آراء از نظر زنان بسیار مهم است. چنین شیوه تصمیم‌گیری باعث بروزانگیزه قویتر، مسئولیت‌پذیری و اجرای سریعتر و درصد بالای موفقیت در کار می‌شود.

اگر لازم است اصول و ارزشهای تعاونی را از رشته‌های کلامی محض به بافت واقعیت و

تلاش نمایند.

یکی از مهمترین تغییرات مورد نیاز که نگارنده مقاله نیز قبلاً به آن اشاره نمود، از میان برداشتن سلسله مراتب و ساختارهای دیوان سالاری تعاونیهاست که بازدارنده توسعه و مشارکت همه جانبه زنان و مردان است. دموکراسی واقعی بدون تساوی زن و مرد ممکن نیست. تساوی زن و مرد در سلسله مراتبی که به عرف جنس مذکر، قدرت جنس مذکر و تسلط او بر زنان وابسته باشد یک ناشدنی است.

ایجاد فرصتهای بیشتر برای تساوی زن و مرد و برقراری دموکراسی واقعی در تعاونیها مستلزم تغییرات بنیادین است. اولین پیش شرط تغییر و تحول، آشکار نمودن ساختارهای پنهان است. بدون آگاهی از آنچه که واقعاً در ساختارهای موجود بر سر زنان و مردان می آید، هیچگونه انگیزه‌ای برای تغییر وجود نخواهد داشت.

اما نشان دادن ساختارهای پنهان و نتایج آنها نیز به تنهایی کافی نیست. باید توان تغییر را هم دارا بود. برای تغییر و تحول باید مهارتها را با آگاهی همه جانبه توسعه دارد و امید آن می رود که اهداف و روشهای آینده کار واجد چنین مشخصه‌ای باشد. چنانچه نتیجه رضایت بخش بود، افراد دست اندرکار باید بر انتخاب مفاد آموزش و طرح روند تغییر و تحول از دیدگاه جنسیت تصمیم‌گیری نمایند. چنین برنامه‌ای می تواند شامل موارد ذیل باشد:

- * مهارتها و اصول حرفه‌ای (اقتصادی)،
 - تکنولوژی، بازاریابی، رهبری، اداره امور،
 - اطلاعات / انگیزه، سازماندهی، ارزشیابی
- (کار)
- * بهبود وضعیت فیزیکی (جنبه‌های بهداشتی، آگاهیهای جسمی / سلامت کامل



بگوئیم «کورزنی» مرضی است که باید برای درمان آن بندگان مطالب آموزشی و اطلاعاتی تعاونی (آموزش مدیریت و رهبری، امور مالی، تکنولوژی و غیره) را جدا کرد و ساختار و مفاد آنها را با توجه به علائق و تجربیات زنان و مردان بازسازی نمود. در مطالب آموزشی و کارآموزی باید به تحلیل جنسیت پرداخت تا نقش مسئله جنسیت در خانواده، کار و جامعه به رشته نظم کشیده شود.

مشابه آنچه گفته شد، مقررات استخدام، آموزش، کارآموزی، پیشرفت و سیاستهای حقوقی باید بطور جامع بررسی مجدد شوند. جنبش تعاون همچنین باید در مقابله فعال با سلب آسایشهای اجتماعی که رفته رفته در همه جا شایع می شود یاری نماید، چرا که تحلیل رفتن این گونه کمکهای اجتماعی سخت با انگیزه توالد و توالد مجدد در زنان در تضاد است. تعاونیها در درون تشکیلات خود باید به دقت بر خدمات و شرایط بدست آمده نظارت کنند و با جریان ضعف موجود در بخش اجتماعی جامعه در بسط چنین دست آوردهایی

عمل تبدیل کنیم، چه تغییراتی باید انجام شود؟ نخست باید اصول تبعیض آمیز را از قوانین و مقررات تعاونی ریشه کن نمود. اما این به تنهایی کافی نیست. باید چنین قوانین و مقرراتی را براساس نیازهای عملی و اصولی زنان تنظیم نمود. این مجموعه قوانین باید حامی زنان و علائق آنان باشد.

تعاون باید از طریق نرم افزارهای اطلاعاتی، کنفرانسه‌ها و سمینارها که بر مسئله زنان و فرصتها و حقوق قانونی و تعاونی آنان تاکید دارد، مانور گسترده‌ای را انجام دهد. مضافاً بر اینکه چنین مانوری باید شرایط و زبان زنان را مدنظر گرفته و بیشتر به مواردی پردازد که به زنان هویت واقعی آنان را باز پس می دهد. چنین حرکتی می تواند اهداف بسیاری را دنبال کند از جمله تشویق زنان به:

- * اتحاد تعاونیها
- * تدارک پیش نیازهای تعاونی
- * پیگیری آموزش
- * تکاپو برای پیشرفت
- «چشم بند» تبعیض جنس زن و مرد یا بهتر

* بهبود وضعیت روانی (خودشناسی، شخصیت حرفه‌ای، هویت خانوادگی، نقش در خانواده، اعتماد به نفس، تغییر نگره)

* پیشرفت گروهی (مشارکت، مسئولیت‌پذیری، ارتباطات، آموزش، اختلافات زبانی و شیوه‌های ارتباطی، ناسازگاری، مدیریت، پیشرفت گروهی)

تحلیل مسائل جنسیت و آگاهی از آن باید همچون عناصری تفکیک‌ناپذیر در تمامی بخشهای این برنامه مدنظر قرار گیرد.

تجربه‌ای که از ساختار فعلی کار جنس مذکر کسب نموده‌ایم به ما آموخته است که روند تغییر و تحول، روندی پیچیده با حرکت بطئی است.

گرچه نمی‌توان دست روی دست گذاشت و منتظر تغییرات بنیادین شد. اگر بخواهیم هویت و اعتبار خود را حفظ کنیم و از امکانات موجود برای تحقق اهداف تعاونی بهره جوییم، جنبش تعاون نمی‌تواند به چنین تغییراتی دست بزند!

«پس از ۳۰ سال کار پی‌گیر برای ترویج تساوی بین زن و مرد در جنبش تعاون اکنون بیش از هر زمان دیگر متقاعد شده‌ام که به دو کلید اصلی برای گشودن درهایی که سد راه دستیابی به تساوی می‌شوند، نیاز داریم. این کلیدها، شبکه ارتباطی و سهمیه مساوی هستند.»

غالباً شنیده می‌شود که سهمیه و سهمیه‌بندی را غیر مردمی می‌خوانند. گرچه این اعتراض تنها زمانی مطرح می‌شود که سهمیه به عنوان عمل تایید‌کننده دستیابی تساوی زن و مرد در نظر گرفته می‌شود!

چنین اعتراض و ایرادی هرگز زمانی پیش نمی‌آید که برای مثال در امور سیاسی مسئله

اعطای چند کرسی مجلس به حوزه‌ها و استانهای یک کشور برای ایجاد توازن جغرافیایی مطرح باشد. به نظر نگارنده مقاله دمکراسی بدون وجود زن معنا ندارد چرا که زنان با تشکیل بیش از ۵۰ درصد جمعیت کشورها، از نظر تاثیرگذاری بر زندگی خود، زندگی دیگران و توسعه جامعه، سهمی برابر با سهم مردان دارند.

همچنین گفته می‌شود که سهمیه‌بندی ناعادلانه و در عین حال مخاطره آمیز است چرا که مسئله جنسیت یک عامل تعیین‌کننده است و نه یک صلاحیت. در حالی که زنان با صلاحیت به رسمیت شناخته نمی‌شوند و زنان لایق پذیرفته نمی‌شوند و این مردان فاقد صلاحیت و نالایق هستند که جای آنان را می‌گیرند.

بررسی سازمان ملل در مورد تساوی زن و مرد در جهان نشان داد که سوئد و دیگر کشورهای شمال اروپا با داشتن ۴۳/۳ درصد زن در پارلمان و ۵۰ درصد زن در هیئت دولت، طلایه‌دار حضور زنان در پستهای مهم هستند.

عامل تعیین‌کننده در پیشرفت، اجرای سهمیه مساوی است! برای نمونه، حزب سوسیال دمکرات پیش از آخرین انتخابات خود اعلام کرد که در مبارزات انتخاباتی برای نامزدی داوطلبان حزب، «بصورت یک در میان، داوطلبان باید زن باشند». سهمیه‌ای مشابه برای انتخاب وزرای دولت سوسیال دمکرات در نظر گرفته شد. دو حزب دیگر نیز برای انتخاب اعضای پارلمان، سیاست مشابهی را اتخاذ نمودند.

همچنین می‌توان گفت که پشتوانه توازن موجود بین تعداد زنان و مردان در پارلمان و دولت نروژ همین سهمیه‌های مساوی است که

برای نمونه منصب نخست وزیری بر عهده یک زن است.

حال باید بینیم مفهوم ایجاد شبکه ارتباطی چیست؟

روشن است که می‌توان پاسخهای متفاوت بشماری به این پرسش داد. اما تعریفی که نگارنده مقاله و هزاران زن دیگر در چهار سوی جهان از این اصطلاح می‌دهند چنین است:

شبکه ارتباطی زنان، یک سازمان فاقد سلسله مراتب، یکدست و داوطلبانه است. هیچ هیئت یا پست و مقامی وجود ندارد که بتوان بین افراد تقسیم نمود.

همه اعضای شبکه دارای ارزش یکسان بوده و به جای کار براساس رقابت، به شیوه کار گروهی فعالیت دارند. همه اعضا در ابراز عقیده، ابتکار عمل و مسئولیت‌پذیری مختارند.

زنان با سرمایه‌گذاری بر دانش و اطلاعات، با حمایت فردی و گروهی، با آموختن از یکدیگر و با ایجاد تغییرات بنیادین می‌توانند شبکه ارتباطی خود را راه‌اندازی کنند. هدف غایی بیشتر شبکه‌های ارتباطی زنان، تحقق تساوی بین زنان و مردان در محیط کار، خانواده و جامعه است.

باید با هم فواید شبکه‌های ارتباطی را از نظر بگذاریم.

نخست: شبکه‌های ارتباطی از طریق همکاری به نتایج مثبتی دست می‌یابند. شبکه‌های ارتباطی قادر به انجام کارهایی هستند که از توان یک فرد خارج است. این بدان معنا است که خلاقیت‌های مهم را می‌توان با فعالیت‌های یک شبکه ارتباطی به حقیقت نزدیک نمود.

دوم: شبکه‌های ارتباطی به گردآوری

اطلاعاتی می‌پردازند که از طرق دیگر قابل دستیابی و بهره‌برداری نیستند. لازم است بدانید که هرگاه شبکه‌ای مناسب و قابل اطمینان در اختیار داشته باشید، دیگر به غده‌های چرکینی چون سیستم مالکیت ارباب و رعیتی و زورمرداری امکان سرباز کردن نخواهید داد. شما همواره به تجربه و دانش دیگران دسترسی دارید و همین الهام‌بخش ایده‌های تازه، بارور کننده تواناییهای فردی و زاینده انرژی و شوق خواهد بود.

سوم: از جنبه روان شناختی، شبکه‌های ارتباطی بازده و حمایت لازم را فراهم می‌کنند تا فرد احساس کند که عمل و حرف او در دیگران بی‌تاثیر نبوده است. غالباً زنان در درون ساختارهای مردان به حساب نمی‌آیند. مشارکت آنان قدر و قیمتی ندارد، از این رو مجبورند خود با مبارزه کسب اعتبار کنند. این مسئله ناشی از خود کم باوری است. در شبکه‌های ارتباطی، خودباوری یا به عبارت دیگر، ایمان به شایستگیها و صلاحیتهای فردی پرورانه می‌شود.

چهارم: شبکه‌های ارتباطی فضایی ایجاد می‌کنند تا انسان خویشتن خویش را باز یابد. احساسات خود را آنگونه که هست ابراز نماید و دیگری را با خود در خشمها، امیدها و بیم‌ها شریک بداند.

سرانجام، شبکه‌های ارتباطی زنانی قوی پرورش می‌دهند که اعتماد به نفس کافی برای پذیرش وظایف جدید و ایفای نقش رهبری را دارند. گرچه رهبران زن که به صورت منفرد و در جمع مردان کار می‌کنند، نیاز به حمایت شبکه‌های ارتباطی از این دست دارند. فشاری که برای تعدیل و تطبیق با عرف و ارزشهای مردان بر زنان وارد می‌شود از حد خارج است. بدون ارتباط و حمایت شبکه‌های ارتباطی هم کیش، بسیاری از زنان به مصالحه و تسلیم بی‌چون و چرا تن در خواهند داد.

با یا بدون شبکه‌های ارتباطی، مقاومت به تنهایی برای آنان بسیار دشوار است. و تا زمانی که مسئله سهم مساوی اعمال نشود، آنان تنها خواهند ماند.

زنان برای نیل به سهم مساوی به شبکه‌های ارتباطی نیاز دارند. آنان به سهم مساوی و شبکه ارتباطی نیاز دارند تا با کمک هم جنبش تعاون برای زنان و مردان را برپایه اصول مساوی توسعه دهند.

نویسنده مقاله از کاربرد شبکه ارتباطی و سهمیه‌های مساوی برای قدرت بخشیدن به زنان و از همسو کردن عمل تعاونی با فلسفه تعاون حمایت می‌کند.

با دست آویز به وحدت ارزشها، مهارتها و تجربه‌های زنان در مقام عمل به تعاون، یک جهان کوچک مردمی در بطن جامعه شکل می‌گیرد که احترام به علائق مشترک و امنیت اقتصادی و اجتماعی، جای جای با سرشت آن جامعه عجین شده است.

۱- یک واحد خانواده شامل والدین، کودکان و دیگر خویشاوندان نزدیک همچون پدر و مادرزرها و یا عمه‌ها و عموها... که با هم زندگی می‌کنند. (در مقابل خانواده تک هسته‌ای).

۲- «JA»: «جا» نام جدیدی است که به تعاونی کشاورزی زاین اطلاق می‌شود.

مدیریت

شماره مجله	شماره صفحه	بی‌تفاوتی سازمانی	شماره مجله	شماره صفحه	مدیر خوب کیست؟
۴۸	۵۳	کارهای روزانه خود را بهتر	۴۹	۳۸	سازمان را چگونه می‌توان اداره کرد؟
۵۰	۵۲	سازماندهی کنید.	۵۰	۲۱	رابطه مدیریت و بازاریابی چگونه می‌توان مدیر شایسته تربیت کرد؟
۳۸	۵۵	چگونه با سازمانهای دیگر رقابت می‌کنید؟	۵۲	۴۳	کنترل مدیریت
۱۰	۵۶	هماهنگی کلید موفقیت	۵۳	۵۴	اصول بیمه، مسئولیت مدیران و روسای موسسات
۵۵	۵۶	بدنبال پیشرفت شغلی	۵۴	۵۲	آیا برای سازمان خود فرد موثری هستید؟
۴۴	۵۷	فرد و روابط انسانی (قسمت دوم)	۵۴	۵۲	فرد و روابط انسانی (قسمت اول)
		خط مشی چیست و چگونه باید آنرا اجرا کرد؟	۵۶	۲۰	چگونه می‌توان وقت خود را تنظیم کرد؟
۴۶	۵۸	تحلیل بوروکراسی از دیدگاههای مختلف	۵۶	۲۰	
۴۶	۵۹	مختلف	۵۷	۳۸	
۲۴	۵۵	بهره‌وری و مهندسی روشها	۵۶	۲۸	
۶۴	۶۰	برنامه‌ریزی چیست؟	۵۲	۴۶	