



مهندس افسانه کفایتی:

باید زنان را درست آموزش بدهیم

● ما باید برای زنان در مسیر حرکت عمومی جامعه، شرایط را فراهم کنیم.

● شاید به خیلی از زنان در این بخش (اقتصادی) هم پیشنهادهایی شده باشد ولی خودشان نپذیرفته‌اند.

● زن‌ها مرتباً کناره گرفتند و آن احتیاط کاری زنان به آنان اجازه نداده است که بیایند و در این بخش‌ها فعال شوند.

افسانه کفایتی، مهندس برق و اکنون در حال اتمام دوره‌ی کارشناسی ارشد مدیریت است. وی از سال ۶۱ در وزارت صنایع به عنوان کارشناس فنی شروع به کار کرد. از سال ۷۱ نماینده‌ی وزارت صنایع در دفتر امور زنان شد. پس از آن به مشاورت معاونت امور اداری و مالی منصوب شد. مدتی هم با مؤسسه‌ی استاندارد همکاری داشت. وی مدتی نیز مشاور و محقق سازمان صنایع کوچک بود و در سال ۱۳۷۴ معاون هماهنگی‌کننده‌ی نقش زن در علم و صنعت و توسعه‌ی ایران بوده است. وی همچنین کارشناس نمونه‌ی وزارت صنایع سال ۱۳۷۷ و کارشناس نمونه‌ی کشوری ۱۳۷۴ است. از مهر ماه ۱۳۷۶ تا اردیبهشت ماه ۱۳۷۷ نیز مشاور رییس دفتر زهرا شجاعی، ریاست مرکز امور مشارکت زنان بود. از مرداد ۱۳۷۷ به عضویت هیئت مدیره‌ی صندوق حمایت از صنایع الکترونیک در آمده است. این صندوق برای اولین بار در کشور تأسیس شده و مهندس کفایتی عضو هیئت مدیره و مدیر عامل این صندوق است. با او به گفت‌وگو می‌نشینیم.

– وظیفه‌ی صندوق حمایت از تحقیقات و توسعه‌ی صنایع الکترونیک چیست و از چه زمانی شروع به کار کرده است؟

– صندوق حمایت از تحقیقات و توسعه‌ی صنایع الکترونیک براساس ماده واحده‌ی مجلس، برای حمایت از تحقیقات و توسعه‌ی صنایع الکترونیک به صورت شرکت دولتی و زیر نظر وزارت صنایع تأسیس شد. قانون فوق در جلسه‌ی علنی روز یکشنبه ۱۹ اسفند/۱۳۷۵ مورد تصویب مجلس شورای اسلامی قرار گرفت و در تاریخ ۱۳۷۵/۱۲/۲۲ نیز به تأیید شورای نگهبان رسید. اساتید صندوق، بنا به پیشنهاد مشترک وزارتخانه‌های صنایع، پست و تلگراف و تلفن و دفاع و پشتیبانی و تأیید سازمان امور اداری و استخدامی کشور و به استناد ماده واحده‌ی قانون تأسیس صندوق حمایت، مصوب ۱۳۷۵ تصویب شد.

صندوق حمایت از صنایع الکترونیک به طور رسمی از ۱۳۷۷/۵/۳۱ با انتصاب اعضای هیئت مدیره – دکتر خواجه پوری و دکتر فردیس و بنده آغاز به کار کرد. در تاریخ ۱۳۷۷/۶/۳۱ به مدیر عاملی صندوق یا حکم مهندس شامی، وزیر محترم صنایع، منصوب شدم. وظایف صندوق آن‌طور که در اساسنامه آمده مطابق ماده‌ی هفت، حمایت مالی از تحقیقات و توسعه‌ی صنایع الکترونیک در بخش‌های خصوصی، تملوکی و دولتی است. ایجاد تسهیلات بانرخ ترجیحی و یا بلاعوض شیوه‌ی حمایت صندوق خواهد بود که به افراد حقیقی و یا حقوقی اعطا می‌شود. اهداف صندوق عبارتند از:

- انتقال، جذب و توسعه فن آوری.
- خرید و انتقال فن آوری های پیشرفته.
- تحقیقات کاربردی و توسعه ای.
- آموزش های تخصصی کوتاه مدت.

- مطالعات و تحقیقات لازم برای توسعه الکترونیک.
- طراحی و خدمات مهندسی.
- ایجاد تسهیلات برای شرکت در مناقصه های داخلی و خارجی.
- ایجاد تسهیلات برای شرکت در نمایشگاه های داخلی و خارجی.

- نمونه سازی و اجرای طرح های نیمه صنعتی.
- تحقیقات بنیادی در صنعت الکترونیک.
- تدوین و ذخیره سازی دانش بومی و اشناعی آن.
- اطمینان کمک برای جلب سرمایه گذاری و جذب فن آوری خارجی.

- درباری زمینهای فعالیت این صندوق
بیشتر توضیح دهید؟
- صنایع الکترونیک در اساننامه به چهار بخش صنایع الکترونیکی، مخابراتی، اتوماسیون و اپتیک تقسیم شده است.

صنایع الکترونیکی به همه فعالیت های تولیدی و خدمات مهندسی مربوط به قطعات، وسایل و تجهیزاتی که فن آوری الکترونیک در آن ها به کار گرفته شده است، اطلاق می شود.

صنایع مخابراتی صنایعی است که با استفاده از دستگاه ها، المان ها و قطعات الکترونیکی لوازم و تجهیزات مورد استفاده در مخابرات را تولید و عرضه می کند.

صنایع اتوماسیون صنایعی است که ابزار و تجهیزات خود کنترلی یا اتوماسیون یا قطعات مربوط به آن ها را تولید می کند و نمونه ی بارز آن رایانه و لوازم مربوط به آن است.

صنایع اپتیک به همه فعالیت های تولیدی و خدمات مهندسی مربوط به قطعات، وسایل و تجهیزاتی که فن آوری نور توأم با الکترونیک در آن ها به کار گرفته شده است، اطلاق می شود.

- از شورای الکترونیک بگویید.
- این شورا از پنج وزیر و دو رییس سازمان تشکیل شده است. جلسات شورا با حضور وزرای صنایع، دفاع، پست و تلگراف و تلفن، نیرو و نفت و رییس سازمان برنامه و بودجه و رییس سازمان انرژی اتمی ایران به ریاست معاون اول رییس جمهور تشکیل می شود.

شورای الکترونیک به منظور سازماندهی و تقویت نظام تولید و مصرف صنایع الکترونیک کشور و سیاستگذاری و سرمایه گذاری متمرکز و هماهنگ با موضوع تبصره ۹۶ قانون برنامه ی دوم تشکیل می شود. این شورا تاکنون جلسات و مصوباتی داشته است.

- با توجه به وظایف صندوق که حمایت از سه بخش دولتی، تعاونی و خصوصی است. آیا اولویتی

برای هر کدام از این بخش ها منظور شده یا این که براساس عملکرد هر یک از بخش ها، اولویت بندی صورت خواهد گرفت؟

- فعلاً در سه بخش مذکور هیچ اولویت خاصی اعمال نشده است. در ارتباط با این موضوع اولویت ها باید در هیئت مدیره تعیین شود و سپس به تصویب مجمع

● هیچ کس نمی گوید زن نرود واحد تولیدی ایجاد کند، نرود وام بگیرد، نرود ارز بگیرد...

برسد. اگر هیئت مدیره براساس شرایط موجود در کشور و ضرورت، نگاه ویژه ای مثلاً به بخش تعاونی داشته باشد، این اولویت را به عنوان پیشنهاد به مجمع اعلام می کند. در صورت تصویب مجمع، مدیر عامل مجری موارد مصوبه است.

- از آن جا که این صندوق دولتی و زیر نظر وزارت صنایع است، آیا درصد خاصی برای حمایت بیشتر از بخش خصوصی در نظر گرفته شده است؟

- نه، تا این جا هیچ تفاوتی وجود نداشته است. ما به حسب اساننامه از همه ی بخش هایی که دست اندرکار صنعت الکترونیک هستند و برای تقویت بخش الکترونیک در کشور و زیر ساخت آن تلاش می کنیم، حمایت می کنیم.

- این صندوق برای نخستین بار در قالب شرکت دولتی تأسیس شده است، ضمن آن که بودجه ی قابل توجهی دارد. فکر می کنید چه شد شما را به عنوان مدیر عامل انتخاب کردند و بنابر روش همیشگی انتخاب مردان عمل نشد؟

- این را باید از آقای شافعی سؤال کنید.

- مدیریت بخش های اقتصادی عموماً در دست مردان است و زنان کم تر در این بخش حضور دارند. وضعیت زنان را در این بخش چه گونه می بینید؟ امیدی هست که در آینده تسهیلاتی برای حضور بیشتر زنان در این عرصه فراهم آید؟

- باید بگویم عموماً این گونه نیست که زنان را از مردان جدا کنیم و تفکیک قائل شویم. ما باید برای زنان در مسیر حرکت عمومی جامعه شرایط را فراهم کنیم. به نظر من برای مردان هم همین طور است. منتهی این امر برای مردان فراهم بوده و الان برای برخی از زنان نیز فراهم است. شاید به خیلی از زنان در این بخش هم پیشنهادهایی شده باشد. ولی خودشان نپذیرفته اند. نگرانی زنان از پذیرفتن مسئولیت، بخشی از این عدم حضور است. شاید زنان احساس می کنند کم تجربه هستند و آن جسارت لازم را ندارند تا کار صنعتی، اقتصادی کنند.

همین صندوق را ملاحظه کنید. این صندوق مثل بانک تخصصی است. زمینه ی مالی کلان در آن مطرح است و در نتیجه ما ناگزیر هستیم قراردادهای متعدد ببندیم. من نمی خواهم بگویم زنان برای ورود به این قضا یا جسارت لازم را ندارند. ولی می توانم بگویم چون تجربه ی کافی ندارند، این جسارت را به خودشان نمی دهند که در این مقوله ها وارد شوند. پس یک بخش از عدم حضورشان در صحنه های اقتصادی مربوط به خودشان است. زن ها مرتباً کناره گرفتند و آن احتیاط کاری زنان به آنان اجازه نداده است که بیایند و در این بخش ها فعال شوند.

- چند درصد از عدم حضور زنان در صحنه های اقتصادی مربوط به خودشان است؟ نرسیدن آنان به این پست ها فقط به این دلیل بوده که نخواستند؟

- یک بخش مربوط به جسارت و پذیرش آن هاست. شاید در بخش دولتی، به آن ها بهای لازم داده نشده ولی این را هم در دست و صدر صد قبول ندارم. ولی در بخش خصوصی که می شود فعالیت کرد. به بخش خصوصی می رفتند و فعال می شدند. کسی جلوی شان را نگرفته است.

- در بخش خصوصی چه قدر زنان را فعال می دانید؟

- اگر خودشان توانایی داشته باشند و فعال بشوند، در کشور زمینه ی عمومی آماده است و هیچ کس نمی گوید زن نرود واحد تولیدی ایجاد کند. نرود وام بگیرد. نرود ارز بگیرد. برای نمونه شما خانم... را می شناسید. ایشان از سال ها قبل این کارها را انجام می دادند. هیچ کس هم به ایشان نمی گفته این کار را نکن. مدیر اجرایی آن مجموعه هم بودند. بنابر این بخشی از این عدم حضور، از آن روست که زنان به خودشان جرئت نمی دهند. البته در همه جای دنیا هم این طور است. زنان در بخش تخصصی کم تر حضور دارند. زنان در کشورهای اروپایی بیشتر تر در بخش اداری حضور دارند. در بخش فنی برای آنان هم حضور زنان جا نیفتاده است. این امر مختص کشور ما نیست. آن زناتی که علاقه مندی و توانایی از خود نشان دادند، توانستند در این بخش ها حضور داشته باشند. در کشور ما هم مثل سایر کشورها. شما که سال ها در وزارت صنایع بوده اید، بگویید در آن جا تا چه حد به زنان امکانات داده شده است؟

- به نظرم وزارت صنایع بهتر از بخش های دیگر بوده است. ما در وزارت صنایع در بخش شرکت های دولتی، زنان را در سمت مدیریت های رده دوم داریم، در بخش تحقیقات و در سازمان گسترش مدیرانی از زنان حضور دارند. از سال های قبل در سازمان استاندارد مدیر زن داشتیم. الان در وزارت صنایع یکی از مدیران ستادی و تصمیم گیر ما در بخش نساجی زن است. نگرش در وزارت صنایع تفکیک زنان و مردان نبوده است. وزارت صنایع جلوتر از بقیه ی مراکز حرکت کرده است و من

● در همه جای دنیا هم این طور است. زنان در بخش تخصصی کم تر حضور دارند.

● من فکر می کنم زنان ما تمرین نکرده اند، آموزش هم ندیده اند. آموزش و تمرین از ضروریات پذیرش این گونه پست هاست.



مشکلی ندیده ام. اما برخی از زنان حاضر نبودند این پست ها را بپذیرند.

- به نظر شما چرا زنان حاضر نیستند کارهای اجرایی و مدیریتی را بپذیرند؟

- برای زنان سخت است که کار اجرایی را بپذیرند. من وقتی به این صندوق آمدم به یکی از همکارانم که سال ها در بخش الکترونیک کار می کرد و از معدود افرادی بود که آگاهی و آشنایی کامل با مراکز مختلف داشت، پیشنهاد کردم که بیاید و مدیر طرح و برنامه می صندوق شود. او نپذیرفت و گفت حاضر است مسئول طرح بشود. من فکر می کنم زنان ما تمرین نکرده اند. آموزش هم ندیده اند. آموزش و تمرین از ضروریات پذیرش این گونه پست هاست. ضمن آن که فعالیت های خانوادگی هم ممکن است به آن ها اجازه ندهد. به نظر من خیلی هم نباید اصرار کنیم که زنان بیایند و این مسئولیت ها را بپذیرند. ما ببینیم هر زنی می تواند خودش را در بستر حرکت جامعه فعال کند اجازه ی رشد داشته باشد.

- بستر مناسبی که جامعه می تواند برای حضور پیش تر زنان مهیا کند، چیست؟

- آموزش به علاوه اعتماد به نفس. آموزش حضور را پوشش نمی دهد، آموزش تخصص را زیادتر می کند ولی حضور در جامعه عامل های دیگری دارد که از آن جمله وضعیت خانوادگی است.

در وزارت صنایع و سازمان گسترش به زنان مهارت های مدیریتی آموخته می شود و کمیته ی مشارکت در این سازمان با هدف فعال کردن زنان تشکیل شده است که هر ماه یک سمینار نیز برای زنان برگزار می کند.

کمیته ی مشارکت سازمان گسترش دریافت که اگر بخواهد زنان را برای پذیرش مسئولیت فعال کند، باید زنان توانایی آن را داشته باشند.

زنان توانایی ورود به مرحله ی بالاتر را دارند ولی کم تر توانایی حرکت دارند. توانایی حرکت در آموزش انجام می شود. همچنین دوره های برای آموزش مهارت های مدیریتی در رامسر برگزار شد. پس از اتمام این دوره زنان به دلیل اطلاعاتی که به دست آورده بودند، اذعان می کردند که در کار سازمانی شان بسیار موفق تر عمل می کنند. ما محدودیتی در وزارت صنایع نداریم. اگر لازم باشد به مأموریت شهرستان می روند یا

به مأموریت خارج از کشور، این مسئله سال هاست که در وزارت صنایع جا افتاده است.

- چگونه می توانیم زنان را به سطح مناسب برای تصدی امور اقتصادی برسانیم؟

- باید به زنان درست آموزش بدهیم. من مخالفم با این که بی جهت یک پست سازمانی را برای زنی خالی کنیم، فقط به صرف این که زن است. این برای ما خطرناک است و جامعه ی زنان ضایع می شود. باید بستر لازم فراهم شود و سپس زنی با داشتن شرایط مناسب به آن جا برسد و توانایی خود را نشان دهد. ما نباید اصرار کنیم که زنی بیاید و در مشاغل دولتی کار کند. اصرار نباید بکنیم. ممکن است زنی با داشتن تحصیلات دانشگاهی بتواند، خانه دار یا کارفرمای خوبی باشد اما این مطلب را نیز قبول دارم که اگر زنی به این مقوله وارد شد و توانایی و تمایل داشت، برایش زمینه فراهم باشد.

- سؤال خصوصی تری دارم. چند ساعت کار می کنید و چگونه امور منزل را با کارتان تطبیق می دهید؟

- من از قدیم عادت کرده ام که این هماهنگی را ایجاد کنم. چون تازه کار اجرایی را شروع نکرده ام. از قدیم سرم شلوغ بوده است. مشکلی هم ندارم.

من از شروع کارم در صندوق حمایت، جلسات را صبح زود ساعت ۶/۵ الی ۷ صبح می گذاشتم. این ساعت را تغییر دادم چون امکان داشت دچار مشکل بشوم و برنامه های کاری ام با برنامه های خانوادگی ردیف نشود. حالا جلسات را بعد از ظهرها برگزار می کنم، چون همسرم دیرتر به خانه می آید. برنامه ریزی کرده ام و مشکلی در خانواده ندارم. ضمناً همسرم اهل آشپزی نیست و خودم شخصاً کارهایم را انجام می دهم. از

آشپزی لذت می برم و دوست دارم وقتی به منزل می روم فارغ از مسئولیت های شغلی وظایفم را انجام دهم.

- در محیط کار، همکاران مرد تا چه حد حضور شما را پذیرا هستند؟

- اکثریت بسیار خوب رفتار می کنند. بعضی ها هم عادت نداشته اند نه آن که نخواهند بپذیرند. فقط عادت نداشته اند. والا عموماً پذیرش همکاران مرد خوب است. شاید یکی از لطف هایی که خداوند شامل حال من کرد این بود که همکاران بسیار خوبی دارم عموماً همه دست یاری دادند و تا آن جایی که امکان داشت کمک کردند. من هیچ جایی را ندیدم که نخواهند به ما کمک کنند. حالا چه زن مسئول باشد و چه مرد. حتا می توانم بگویم که برخی به جهت این که من زن هستم بیش تر کمک می کنند.

- توصیه ی شما به زنان چیست؟

- اول این که اگر از زنان تعلق به خانواده سلب شود، قطعاً مشاغل اجتماعی آنان نیز دچار خدشه می شود.

دوم آن که معتمد زنان باید در بستر حرکت عمومی جامعه بالنده شوند. یعنی ما نباید برای آنان شرایط مصنوعی فراهم کنیم و به لحاظ این که می خواهیم زنان رشد کنند در یک مقطعی به آن ها پست بدهیم. باید به گونه ای باشد که اگر زنی در جای دیگر خود را مفیدتر دانست مثل خانه، همان را برگزیند.

ما نباید به زنان این گونه نگاه کنیم این که حتماً در بیرون حضور داشته باشند، این نگرش کار را مصنوعی می کند و کار تصنعی خود دچار مشکلات عدیده ای می شود.

- موفق باشید، متشکریم. □

۱۸ - با کسانی صحبت کنید که قدر سخنان شما را بدانند:

ظرفیت عقلی و عملی شنوندگان و مخاطبان خود را بسنجید و فقط در صورتی که دانستید آن‌ها مشتاق شنیدن سخنانتان بوده و به اصطلاح سراپاگوش هستند، سخن را آغاز کنید. جایی می‌گویند:

ز نادان که اسرار دای سخن

نیاشد، بگردان عنان سخن

و سعدی تأیید می‌کند که:

دریغ است با سفله گفت از علوم

که ضایع شود تخم در شوره بوم
مولوی نیز همین معنی را با عبارتی گزنده‌تر به نظم می‌کشد:

او ندارد خود بهای نیم نعل

تو بر او عرضه کنی یاقوت و لعل!

هر گوینده‌ای وقتی می‌تواند نیک بدرخشد و حق مطلب را ادا کند که شنوندگان او به رموز و دقایق سخنان وی واقف باشند و اشارات او را درک کنند. به قول سعدی:

فهم سخن چون نکند مستمع

قوت طبع از متکلم مجوی

فسحت میدان ارادت بیار

تا بزند مرد سخن‌گوی، گوی!

۱۹ - اگر سخن جالب و سودمندی برای گفتن دارید، دیگران را از شنیدن آن معروم نکنید:

بزرگمهر می‌گوید: هنرمند باید که زیر زبان پنهان نشود و مشاطه‌ای خویش خود باشد، و در محافل بزرگان به گفتار خوب هنر و فضل خویش اظهار کند تا به چشم حرمت بدو نگردند و محل و مقدر او بیفزاید. حکیم ناصر خسرو قبادیانی می‌گوید:

درخت گرز گر حکمت بار دارد

به گفتار آی و بار خویش می‌بار

اگر شیرین و پر مغز است بارت

تو را خوب است چون گفتار، کردار

۲۰ - اندازه نگه دارید و به موقع سخن را به پایان برید:

هر چیز خوبی هم حد و اندازه‌ای دارد که اگر از آن بگذرد، خسته کننده و ملال آور می‌شود. سخن گفتن نیز از این قاعده کلی مستثنا نیست. به قول سعدی:

بیندیش و آنکه برآور نفس

وز آن بیش بس کن که گویند بس!

در گفت‌وگوهای خود با دیگران هر وقت متوجه شدید، شنونده یا شنوندگان شما به این سو و آن سو یا به ساعت خود نگاه می‌کنند یا خمیازه می‌کشند، بدانید که

معماری مال مردهاست!!

بقیه از صفحه ۳۳

در پارک (دوزن) مطابق دانست. بررسی این دو مورد، به راحتی اثبات می‌کند که هنرمندان این جایی هر چند خود را ملزم به رعایت کلیشه‌های الگو شده می‌دانند اما به مرور یاد گرفته‌اند که این تمهیدات را در پرداخت نهایی با قوای متفاوت نسبت به قبل و در نتیجه با تنوع آفرینی در ظاهر قضیه به کار گیرند.

میلانی - در جلسه مطبوعاتی دو زن به تأثیر پذیری خود از فیلم ماجرای نیمروز (فردزینہ مان - ۱۹) در صحنه‌ی کشته شدن شوهر اشاره کرد. عنوان این قسمت از سریالی روزگار جوانی هم در کمال تعجب، ماجرای نیمروز بود! شاید از این طریق دست اندرکاران مجموعه به تلویح اقتباس از فیلم میلانی را اعلام کرده‌اند. در هر حال موارد تشابه همچنان قابل ذکرند که برای اجتناب از تطویل کلام از ذکر همه‌ی آن‌ها می‌گذرم.

تحول در نحوه‌ی نگرش هنرمندان به مقوله‌ی زن ایرانی که بی‌هیچ تردید حاصل دگرگونی‌های فرهنگی پس از دوم خرداد ۷۶ محسوب می‌شود، نباید در گام‌های نخست به ورطه‌ی تکرار و یکتاخستی در غلند هرچند نگارنده معتقد است که این اشتراک‌های فکری از تغییر بافت سیاسی جامعه تا حدودی قابل انتظار است.

مهلت سخنوری شما به پایان رسیده است و جا دارد که فوراً با یک کلام دلنشین و زیبا به سخنان خود پایان بخشید. چند بیت زیر را نیز از پادشاه چکامه‌ی سرایان معاصر، ملک‌الشعراء بهار، به‌عنوان حسن ختام این مقاله بپذیرید:

سخن چو گویی، سنجیده گوی در مجلس

که از کلام نسنجیده خوار گردد مرد

درست‌گویی و ادب ورز و برگزافه مرو

صریح باش و به جد کوش و گرد هزل مگرد

بسا سخن که از او خاست بحث و جنگ و قتال

بسا عمل که از او زاد رشک و کین و تیرد

گر آنچه گویی دانی، بری فراوان سود

ور آنچه رانی گویی، کنشی فراوان درد

نه هر که هرچه توانست گفت باید گفت

نه هر که هرچه توانست کرد باید کرد.

پوزش و تصحیح: در شماره‌ی قبلی مدیریت خانواده - ۵ مجله اشتباهی رخ داده بود که با عرض پوزش تصحیح می‌شود.

جمله‌ی حکیمانه‌ی امیرمؤمنان حضرت علی (ع) این است: «من شما را به طاعت و بندگی خدا فرا نمی‌خوانم مگر آن که پیش‌تر در آن کار بر شما سبقت گرفته باشم، و شما را از معصیت و نافرمانی خدا نهی نمی‌کنم مگر آن که پیش‌تر خود از آن کار دست کشیده باشم.»

زنان و

توسعه‌ی اجتماعی

بقیه از صفحه ۱۵

- 12. Women and development
- 13. Gender and development
- 14. Jabbra social development in the midel East and North Africa Newyork 1992. P2

۱۵ - یونسکو، فرهنگ و توسعه ترجمه نعمت‌الله فاضلی، و محمدرضا فاضلی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی ۱۳۷۶ ص ۲۱۱

۱۶ - اونیل، مائورین، سهم زنان در توسعه، ترجمه آزاده‌ی، کتاب توسعه، شماره ۲ نشر توسعه، تهران ۱۳۷۲ ص ۲۴

۱۷ - شادی طلب، ژاله، اشتغال زنان و نقش تعاونی‌ها. فصلنامه علوم اجتماعی - دانشگاه علامه طباطبایی شماره ۸ - ۱۳۷۴، ص ۱۵۲

- 18. social Tustic
- 19. System of Personality

۲۰ - چلی، ص ۲۲۷

- 21. Education
- 22. sociali Zation

۲۳ - خمینی، روح‌اللسه، سخنرانی‌های ۱۳۵۷/۸/۱۶، ۱۳۵۷/۱۲/۱۵

۲۴ - چلی، ص ۲۳۸

- 25. Participation
- 26. Jakob, P 136
- 27. Jacob, P 137
- 28. Roles

۲۹ - شرمین ورود، دیدگاه‌های نوین در جامعه‌شناسی ترجمه مصطفی ازکیا، کیهان، تهران ۱۳۶۸ ص ۱۲۱

۳۰ - میکسل، ریمونداف توسعه اقتصادی و محیط زیست ترجمه محمدرضا ارباب، سازمان برنامه ۱۳۷۶ ص ۲۱۲

31. world Labour report 1997-98
۳۲ - دفتر امور زنان نهاد ریاست جمهوری، شاخص‌های اجتماعی - اقتصادی زنان در جمهوری اسلامی ایران، تهران ۱۳۷۶

۳۳ - ورسلی پیتز، جامعه‌شناسی مدرن ترجمه حسن بریان، جلد دوم، چاپخس، تهران ۱۳۷۳ ص ۵۰

۳۴ - صفری، فاطمه، الگوی اجتماعی پایگاه نقش زنان مسلمان براساس دیدگاه امام خمینی، سازمان تبلیغات اسلامی، تهران، ۱۳۷۰

۳۵ - تورس، اماری لیس روزناریو، روزاص ۱۰

- 36. SAPRU, R.K Women and development Nagia Wewdelhi 1989 P 315

37. Empowerment
۳۸ - شوماخر، کوچک زیباست ترجمه علی رامین، سروش، تهران، ۱۳۷۲ ص ۱۲۱

۳۹ - خدام آدم، ناصر، منظومه سیاست‌گذاری در برنامه‌ریزی توسعه، اطلاعات سیاسی - اقتصادی، شماره ۵۳، ۱۳۷۰، ص ۵۵

40. SAPRU, P 376
۴۱ - مرکز آمار ایران - سرشماری ۱۳۷۵.