

کسب موقعیت‌های برابر با مردان در نابرابری درآمد

با وجود پیشرفت‌های درخشان زنان در عرصه‌های علمی، فرهنگی، ادبی، سیاسی و اجتماعی و احراز موقعیت‌هایی که برای زنان سده‌های پیش چون نفوذناپذیر می‌نمود، هنوز نابرابری درآمد زنان نسبت به مردان، در موقعیت‌های برابر، به روشنی قابل مشاهده است.

در ماهنامه‌ی زن شافل، در امریکا این نابرابری و دلایل آن در گزارشی بررسی شده است، ترجمه‌ی این مقاله از آن رو در حقوق زنان انتشار می‌یابد که این نابرابری، برون‌داد مردسالاری نهادینه در جوامع انسانیست که با شدت و ضعف متفاوت در همه جا قابل مشاهده است، باشد تا ترجمه‌ی این مقاله پژوهشگران ایرانی را به چنین بررسی و تحلیل‌هایی تشویق کند و راهکارهای ریشه‌ای رفع آن مورد سنجش قرار گیرد.

چرا زنان نمی‌توانند درآمدی برابر با مردان داشته باشند؟

در سال ۱۹۶۳ رئیس جمهور جان. اف. کندی قانون برابری پرداخت حقوق زن و مرد را تایید کرد، قانونی که براساس آن نمی‌توان به دلیل جنسیت زنان را از گرفتن حقوق برابر با مردان در همه‌ی زمینه‌های حرفه‌ای محروم کرد. سپس کندی در نطق غرابی چنین گفت: «این قانون نمایانگر سال‌ها تلاش بی‌وقفه... برای آگاه کردن کسانی است که به زنان به دلیل زن بودن حقوق کم‌تری از مردان می‌پردازند.» ۳۶ سال را به سرعت از مقابل دیدگان می‌گذرانیم. رئیس



● مردانی که مدیریت در سطوح بالا را بر عهده دارند معمولاً از حضور زنان در مجموعه‌ی حرفه‌ای خود استقبال چندانی نمی‌کنند.

● مشکل اساسی این است که زنان خود را به بهای ناچیزی می‌فروشند و شرکت‌ها نیز از این حقیقت آگاهند.

و مهنداری.

ای. جیمز برنان رییس شرکت مشاوره برنان، تاسمن در سنت لوئیز معتقد است انتخاب حرفه و در پی آن تمرکز زنان در برخی مشاغل خاص از جمله دلایل اصلی اختلاف درآمدهاست. گزارش اداره ملی مطالعات اقتصادی که ماه مارس گذشته منتشر شد ضمن تأیید نظر برنان به وضوح نشان می‌دهد بخش قابل توجهی از اختلاف درآمدها به دلیل تمرکز زنان در حرفه‌های کم درآمد و یا اشتغال زنان در شاخه‌های کم درآمد صنایع پر درآمد است.

اما نکته‌ی قابل تأمل این است که با در نظر گرفتن تمامی علل و ریشه‌های شناخته شده، عدم برابری دستمزدها علت اصلی شش تا ۱۶ درصد از این اختلاف همچنان مبهم باقی مانده است. مسلماً پافشاری بر اجرای کامل قوانین تأثیر فراوانی خواهد داشت که این مسئله هم اکنون با جدیت در کنگره پیگیری می‌شود و کاخ سفید نیز با پرداخت ۱۴ میلیون دلار به تقویت قوانین موجود اهتمام ورزیده است. همچنین دفتر هماهنگی قراردادهای فدرال با ۲۵۰۰ تحقیق و تفحص سالانه به بررسی چگونگی برخورد شرکت‌های طرف قرارداد دولت با مسئله‌ی پرداخت برابر حقوق زن و مرد می‌پردازد.

قوانین و مقررات تا چه حد می‌توانند یاری رساننده باشند؟

متخصصین می‌گویند زن‌ها خود باید برای تساوی دستمزدها مبارزه کنند. مشکل اساسی این است که زنان خود را به بهای ناچیزی می‌فروشند و شرکت‌ها نیز به این حقیقت واقفند. اکثریت قابل توجهی از زنان ارزش توانایی‌های خود را نمی‌دانند و در نتیجه حق واقعی خود را از بازار کار دریافت نمی‌کنند. کارولین وو، رییس کالج مدیریت حرفه‌ای دانشگاه نتردام در این باره می‌گوید: «زنان به آن چه پیش از این به عنوان حداقل دریافت می‌کردند می‌نگرند، نه آن چه باید با توجه به کاری که انجام می‌دهند دریافت کنند. آنان معمولاً تمایلی به حضور در جلسات مذاکره بر سر پرداخت حقوق واقعی خود نشان نمی‌دهند و به حقوق دریافتی خود راضی هستند.»

سوزان بیانچی سَنَد، مدیر اجرایی کمیته ملی پرداخت برابر در واشنگتن دی - سی به زنان توصیه می‌کند پیش از پذیرفتن تعرفه حقوقی خود با مراجعه به منابعی چون صفحه‌های شبکه جهانی (اینترنت) شرکت مورد نظر، مجله‌های بازرگانی و مراکز نگه داری آمار انسانی حداقل حقوق دریافتی را با توجه به سابقه و تحصیلات خود به دست آورند. «آن‌ها باید با گسترش دامنه‌ی ارتباطات خود ارزش واقعی توانایی‌های خود را بهتر بشناسند. زنان غالباً نسبت به مردان بی‌توجهی بیش‌تری به پول نشان می‌دهند؛ حتی در صورت مقایسه درآمدها، خود را با زنان همسنگ خودشان مقایسه می‌کنند. در نتیجه ارزش خود را کم‌تر از آنچه

به مبلغ ۲/۱ میلیون دلاری که برای جبران اختلاف دستمزد کارکنان زن و مرد تگزاکو پرداخت شد و ۸۰ میلیون دلار پرداخت شده توسط دو غول فروشگاه‌های بزرگ هم‌دپیت و پولیکس، اشاره کرد.

باور کردن این که زنان به علت زن بودن نمی‌توانند به اندازه‌ی مردان درآمد داشته باشند، چندان آسان نیست. اما ده‌ها مشاور جذب مدیران اجرایی، وکیل، اقتصاددان، مدیر مراکز دانشگاهی و علمی، محقق امور سیاست‌گذاری و دیگر صاحب نظران که به درخواست ما در این باره اظهار نظر کرده‌اند، معتقدند حتی در شرایط کنونی تعصبات سنتی همچنان بر مراکز کاری حاکم است. مسلماً همه‌ی نیروهای مؤثر در شکل گرفتن این مشکل در کنترل زنان نیستند و طیف گسترده‌ای از عوامل گوناگون از تجمع زنان در مشاغل کم‌درآمد تا نگرش منفی کارفرمایان نسبت به کار زنان در ایجاد و پایداری تفاوت دستمزدها مؤثرند. تصور بسیاری از کارفرمایان این است که زنان لزوماً به درآمد خود نیاز ندارند چرا که از حمایت مالی مردان بهره‌مند هستند.

با توجه به تفسیر دادگاه از قانون فدرال تساوی دستمزد زن و مرد، این امکان برای کارفرمایان فراهم می‌شود که راه‌گریزی برای خود بیابند. قانون پرداخت حقوق برابر، کارفرمایان را از پرداخت نامساوی دستمزدها در مشاغلی که در آن‌ها کار زن و مرد یکسان است، منع می‌کند. **جو دیت اولانز براون**، پروفیسور مدرسه‌ی حقوق دانشگاه نورت ایسترن بوستن، در این باره می‌گوید: «براساس بند هفت قانون حقوق مدنی مصوب سال ۱۹۶۴ زنان می‌توانند در صورت احساس تبعیض، حتی اگر عنوان شغلی‌شان دقیقاً با مردان برابر نباشد، به دادگاه شکایت کنند.» اما به گفته‌ی براون دادگاه‌های ما از زنان می‌خواهند با ارائه دلیل و مدرک ثابت کنند علت تبعیض در پرداخت دستمزد به طور مشخص قصد آگاهانه کارفرما بوده است و نه تأثیر عام تبعیض. بنابراین، برای مثال، اگر بیمارستانی به یک پرستار زن حقوقی کم‌تر از یک پرستار مرد که دارای تحصیلات و تجربه کاری برابر است بپردازد، زن باید ثابت کند دریافت دستمزد کم‌تر به دلیل خواست و نیت کارفرماست و طبیعتاً در صورتی که کارفرما چنین قصدی نداشته باشد، اثبات این مسئله کار دشواری است. در واقع آن چه رخ می‌دهد این است که کارفرما از جو حاکم بر مراکز کاری که به طور سنتی حقوق کم‌تری برای زنان در نظر می‌گیرد استفاده می‌کند. این امر در مشاغلی که در آن‌ها - به دلیل نوع حرفه - اکثریت با زن‌هاست مصداق بارزتری می‌یابد. در طول سالیان، همچنان که بازار کار دستمزد کم‌تری برای برخی مشاغل در نظر گرفته است، برخی مشاغل از دیدگاه اقتصادی به کارهای به اصطلاح دخترانه تبدیل شده‌اند. مشاغلی مانند پرستاری، نگهداری کودکان، منشی‌گری، امور خانه‌داری، معلمی

جمهور بیل کلینتون در ژانویه سال گذشته طی نطقی خواهان تقویت هرچه بیش‌تر قوانین مربوط به تساوی پرداخت حقوق زن و مرد شد. وی چندی بعد در یکی از خطابه‌های هفتگی رادیویی خود گفت: «هنگامی که زنی از گرفتن حقوق برابر با مرد محروم می‌شود در حالی که هر دو یک کار را انجام می‌دهند، این نه تنها باعث آزدگی زن می‌شود بلکه خانواده‌ی او و در نهایت آمریکا آزرده می‌شود» و به این ترتیب با سخنان رئیس جمهور، مطرح شدن موضوع در کنگره و آغاز مطالعات گسترده در این زمینه، اختلاف سطح پرداخت حقوق زن و مرد مجدداً مورد توجه همگان قرار گرفت. توجه دوباره‌ی جامعه به اختلاف دستمزدها پس از سه دهه چندان عجیب نیست زیرا در طول تمامی این سال‌ها فاصله‌ی دستمزد زنان و مردان تنها ۱۵ سنت کاهش یافته است.

بیستین پژوهش سالانه مجله‌ی زن شاغل، که در زیر می‌خوانید، نشان می‌دهد دستمزد زنان در شرایط کاری برابر به طور قابل توجهی از مردان کم‌تر است، حتی در مشاغلی مانند پرستاری و مددکاری اجتماعی که اکثریت شاغلین در آن‌ها زنان هستند.

این مسئله حتی در سطوح بسیار بالای حرفه‌های نیز مشاهده می‌شود. گزارش نوامبر سال گذشته‌ی گروه تحقیقاتی کاتالیست از نشریه‌ی فرچوین دربارہ ۵۰۰ تن از کسانی که بالاترین درآمد سالانه را به خود اختصاص داده‌اند، نشان می‌دهد که در مقابل یک دلار درآمد مردان زنان چیزی کم‌تر از ۶۸ سنت به دست می‌آورند.

علت چیست؟

پیش از پرداختن به پاسخ این سؤال باید به پیشرفت‌هایی که داشته‌ایم اشاره کنیم. در دهه‌ی ۸۰ با توجه به رشد همه‌جانبه‌ی اقتصادی و سرازیر شدن نیروی کار زنان به عرصه‌های گوناگون، رشد چشمگیری در افزایش حقوق سالانه زنان مشاهده می‌شود. در آغاز این دهه زنان به ازای هر دلار درآمد مردان ۶۶ سنت دریافت می‌کردند که تا سال ۱۹۹۳ این مقدار ۱۱ سنت افزایش نشان می‌دهد. اما این روند در دهه‌ی ۹۰ ادامه نیافت. **جارو پرشتین**، اقتصاددان مؤسسه سیاست‌های اقتصادی در واشنگتن، معتقد است زنان در دهه‌ی ۹۰ بسیار بدتر از دهه‌ی ۸۰ عمل کردند. این در حالی است که زنان اکنون تقریباً نیمی از مدیران و کارکنان ایالات متحده را تشکیل می‌دهند و حدود ۴۰ درصد از فعالیت‌های حرفه‌ای این کشور در اختیار آنان است. اعداد و ارقام و حتی قوانین موجود تاکنون نتوانسته‌اند به طور کامل باعث از میان رفتن اختلاف دستمزدها شوند. در حال حاضر دو قانون فدرال، یک فرمان اجرایی و تعداد بی‌شماری قوانین ایالتی در منع هرگونه تبعیض جنسی در پرداخت دستمزدها وجود دارد و البته این قوانین موفقیت‌های چشمگیری نیز برای زنان به همراه داشته است. در این رابطه می‌توان

● تصور بسیاری از کارفرمایان این است که زنان لزوماً به درآمد خود نیاز ندارند چراکه از حمایت مالی مردان بهره‌مند هستند.



باید تعیین می‌کنند و بدین ترتیب سال‌های بسیاری را از دست می‌دهند.

مدلین کندیت، معاون شرکت بین‌المللی جذب مدیران تازه کار کرون / فری در شیکاگو نیز چنین می‌گوید: «زنان کار خود را با حقوق پایه کم‌تری از مردان آغاز می‌کنند و پس از ۱۰ سال، وقتی به مرتبه مدیریت راه می‌یابند، حقوق‌شان حدود ۱۵۰۰۰۰ دلار در سال خواهد بود، در حالی که مردان هم‌تراز آن‌ها در پایان این مدت ۱۸۰۰۰۰ تا ۲۰۰۰۰۰ دلار دریافت خواهند کرد. نکته‌ی آزار دهنده این است که حقوق پایین زنان دلیلی بر عدم کارایی و ضعف حرفه‌ای آن‌ها به حساب می‌آید. مسلماً پافشاری بر اجرای هرچه بهتر قوانین به همراه دانش بیش‌تر زنان می‌تواند کمک شایانی به کم‌تر شدن اختلاف دستمزدها نماید.

یکی دیگر از عوامل مؤثر بر عدم برابری درآمدها

نگرش خاص مدیریت کلان به این مسئله است که در واقع به زنان می‌نگرد و مادران را می‌بیند. رابرت ریچ، استاد اقتصاد و سیاست‌گذاری‌های اجتماعی در دانشگاه براندریس در این باره می‌گوید: «تعداد بسیار کمی از مدیران زن برای پیچیده شدن مرخصی می‌گیرند اما همین برای مدیران تراز اول مرد کافی است تا در فعالیت‌های حرفه‌ای که زنان در آن‌ها نقش مهمی بر عهده دارند سرمایه‌گذاری نکنند.»

نانسی بالارد از مرکز حقوقی گودوین پس از یک سال مطالعه و تحقیق درباره‌ی علت کاهش مشارکت زنان جوان و پرانرژی در مراکز معتبر حقوقی به این نتیجه رسیده است که زنان از تصمیمات تلافی‌جویانه همکاران مرد خود هراس دارند. چراکه به عقیده آن‌ها کار برای زنان امری اختیاری است در حالی که مردان چاره‌ای جز کار کردن ندارند و این تصور که مردان نان

ما، طی دو دهه‌ی گذشته به ثبت تحولات چشم‌گیر در موقعیت حرفه‌ای زنان پرداخته حضور زنان را در زمینه‌های حرفه‌ای گوناگون نظاره‌گر بوده‌ایم. اما در این میان درآمد سالانه‌ی زنان همگام با ارتقای مرتبه‌ی حرفه‌ای‌شان افزایش نیافته است و این مسئله خصوصاً در سال‌های اخیر قابل توجه و تأمل است. بیست‌مین پژوهش سالانه‌ی ماهنامه‌ی زن شافل گویای این حقیقت است که درآمد زنان همچنان از مردانی که دارای مرتبه علمی - حرفه‌ای یکسانی هستند کم‌تر است. در این گزارش ویژه با مقایسه آمار ارائه شده در زمینه‌های حرفه‌ای گوناگون به بررسی دلایل عدم برابری حقوق زنان و مردان می‌پردازیم.

حرفه

درآمد زنها درآمد مردها

\$ \$
۲۲/۶۹۲ ۳۳/۱۳۶

حسابداری

تبلیغات

۱- در شرکت‌هایی که درآمد سالانه‌ی بین ۷/۶ تا ۱۵ میلیون دلار دارند.

مرد	زن
۲۳/۷۵۰۰	۲۵/۰۰۰۰
۱۲۶/۹۰۰	۱۰۰/۰۰۰۰
۵۲/۲۰۰	۵۲/۲۰۰
۵۹/۳۰۰	۵۰/۵۰۰
۹۲/۹۰۰	۷۳/۹۰۰
۵۰/۶۰۰	۲۰/۵۰۰

۲- در شرکت‌هایی که درآمد سالانه‌ی بین ۱۵ تا ۲۵ میلیون دلار دارند.

مرد زن

امور تعلیم و تربیت

مرد	زن
۳۸/۹۲۸	۳۵/۲۰۲
۴۰/۱۹۶	۳۶/۲۹۶
۳۸/۱۱۶	۳۶/۰۳۶

مهندسی

مرد	زن
۹۳/۸۰۰	۷۶/۷۵۷
۸۲/۰۰۰	۷۹/۵۰۰
۵۵/۳۵۰	۵۲/۰۰۰
۲۱/۰۰۰	۲۲/۳۵۰
۷۷/۱۰۵	۶۷/۲۲۱
۵۲/۰۰۰	۴۸/۸۲۶
۳۸/۵۵۰	۳۵/۰۰۰

امور مالی

مرد	زن
۵۲/۸۸۲	۳۶/۵۵۶

طراحی گرافیک

مرد	زن
۳۷/۲۴۰	۲۹/۲۲۲

منابع انسانی

مرد	زن
۳۹/۲۶۰	۳۱/۲۵۲

حقوق

مرد	زن
۷۰/۲۰۰	۴۹/۲۵۲

کتابخانه

مرد	زن
۳۹/۳۱۲	۳۳/۹۵۶

مرد	زن
۲۵۰/۰۰۰	۱۹۹/۹۰۰
۱۵۲/۲۰۰	۱۳۷/۲۰۰
۵۳/۳۰۰	۳۹/۲۰۰
۶۱/۵۰۰	۵۱/۲۰۰
۵۷/۲۰۰	۶۲/۳۰۰
۵۲/۹۰۰	۲۲/۱۰۰
۳۱/۱۲۸	۲۲/۸۵۶
۵۱/۷۹۲	۲۶/۲۸۰
۶۲/۰۰۰	۵۷/۰۰۰
۲۹/۰۰۰	۲۶/۰۰۰
۵۷/۰۰۰	۲۲/۰۰۰
۵۶/۰۰۰	۲۷/۰۰۰

امور ساختمانی

مرد	زن
۳۶/۸۶۸	۳۵/۳۶۰
۲۵/۵۳۲	۱۷/۵۲۲
۳۲/۳۸۲	۳۶/۸۱۶
۳۰/۹۴۰	۱۶/۹۰۰

امور تعلیم و تربیت

مرد	زن
۸۲/۳۵۱	۷۶/۵۵۶
۵۹/۶۲۳	۵۶/۷۷۷
۵۲/۴۹۱	۵۰/۷۱۶
۲۵/۱۳۲	۲۲/۲۷۲
۳۹/۸۵۲	۳۵/۱۱۰
۳۲/۳۳۹	۳۲/۷۹۰

● مدین کنذیت:

نکته‌ی آزار دهنده این است که حقوق پایین زنان دلیلی بر عدم کارایی و ضعف حرفه‌ای آن‌ها به حساب می‌آید.



ترقیع و قوانین حاکم بر دنیای رقابت حرفه‌ای در رده‌های بالا توانایی ادامه راه را نخواهد داشت.

آیا اختلاف درآمدها روزی برطرف خواهد شد؟
چه هنگامی اختلاف درآمدها از میان خواهد رفت؟ متخصصان زیادی از جمله اقتصاددان‌ها، ماموران اداره کار و دانشگاهیان به این پرسش پاسخ گفته‌اند و زمانی از یک سال تا هرگز را تعیین کرده‌اند. جیمز برنان که طی سه دهه‌ی گذشته به بررسی روند کاهش اختلاف دستمزدها پرداخته است، می‌گوید، چنانچه این حرکت با همین نسبت ادامه یابد، می‌توان امیدوار بود در سال ۲۰۵۰ این اختلاف به حداقل خود برسد. امید است با افزایش شتاب در قانون‌گذاری و تلاش‌های بی‌وقفه در جمع‌آوری اطلاعات و با اتخاذ تصمیمات صحیح بسیار زودتر از زمان پیش‌بینی شده به این هدف دست یابیم.

آور خانه هستند و زنان آن چنان که باید خود را وقف کار نمی‌کنند هنوز به قوت خود باقی است. از جمله دیگر دلایل عدم برابری درآمدها، دشواری دست‌یابی زنان به رده‌های بالای حرفه‌ای است. مردانی که مدیریت در سطوح بالا را برعهده دارند معمولاً از حضور زنان در مجموعه‌ی حرفه‌ای خود استقبال چندانی نمی‌کنند و بدین ترتیب این مسئله به شکل یک دور باطل درآمده است. زنان نمی‌توانند به سمت‌های بالا دست یابند چرا که مردان اساساً ترجیح می‌دهند همکاری از جنس خود در کنار داشته باشند. یکی از شرایط دست‌یابی به رده‌های بالا داشتن سابقه حرفه‌ای در زمینه مدیریت سود و زیان در سطح کلان است که به این ترتیب دور از دسترس زنان قرار می‌گیرد و در پایان حتماً گزنی موفق شود به این مجموعه راه یابد و تجربه کافی به دست آورد، غالباً به دلیل نداشتن تجربه چه گونگی گرفتن



انتشارات	
رئیس	مرد ۱۰۹/۶۵۲ زن ۹۵/۳۹۷
مالک انتشارات / مدیر	۸۳/۰۵۱ ۶۳/۱۱۹
ناشر	۷۷/۸۷۸ ۹۳/۲۰۰
معاون ناشر	۷۰/۵۰۰ ۷۵/۰۰۰
مدیر بازاریابی	۳۵/۱۱۱ ۵۲/۶۸۲
مدیر نشر	۸۹/۸۵۷ ۷۹/۲۵۳
علوم	
فیزیکی‌دان	مرد ۵۸/۶۵۶ زن ۳۳/۷۸۲ ●
شیمی‌دان	۵۱/۰۶۲ ۳۸/۸۶۹ ●
زیست‌شناس	۲۰/۶۱۲ ۳۵/۹۳۲ ●
مددکاری اجتماعی	۳۱/۶۶۸ ۲۹/۵۳۶
ورزش	
بکتیالیست حرفه‌ای	مرد ۲۳ میلیون زن ۵۰/۰۰۰
مربی بسکتبال	۱۲۸/۸۳۶ ۷۸/۳۲۰
مربی گلف	۳۴/۶۹۱ ۳۳/۲۲۲
مربی شنا	۳۹/۸۰۰ ۳۷/۸۶۱
مربی تنیس	۳۳/۲۵۸ ۳۱/۶۵۷
مربی والیبال	۲۱/۸۶۸ ۲۲/۶۲۳
امور مسافرتی جهانگردی	
مدیر اجرایی دفتر / مالک	مرد ۳۷/۸۰۰ زن ۳۳/۸۰۰
مسئول دفتر	۳۹/۶۰۰ ۳۱/۸۰۰
کارمند بلند پایه	۲۹/۳۰۰ ۲۵/۵۰۰

پروستاری	
سرپرستار	مرد ۵۹/۸۲۵ زن ۵۲/۱۹۳
پرستار	۲۰/۲۲۸ ۳۸/۱۶۸
کارهای اداری - دفتری	
مدیر و سرپرست	مرد ۳۵/۳۰۸ زن ۲۸/۹۱۲
منشی	۲۶/۶۲۲ ● ۲۵/۲۸۰
کارمند بخش پذیرش	۲۳/۸۱۶ ● ۱۸/۲۵۲
داروخانه	
مستقل	مرد ۵۷/۳۹۹ زن ۵۳/۶۶۷
زنجیره‌ای	۶۲/۵۶۲ ۶۱/۳۹۲
بیمارستان	۶۰/۹۵۰ ۵۶/۹۵۰
روابط عمومی،	
بر اساس سال تجربه	
پیش از ۳۰ سال	مرد ۱۰۱/۵۰۰ زن ۸۱/۶۰۰
۲۶-۳۰ سال	۸۲/۵۰۰ ۷۰/۰۰۰
۲۱-۲۵ سال	۸۰/۵۰۰ ۷۹/۳۵۰
۱۶-۲۰ سال	۷۸/۸۰۰ ۶۵/۰۰۰
۱۱-۱۵ سال	۵۹/۷۵۰ ۶۰/۰۰۰
۶-۱۰ سال	۵۹/۰۰۰ ۳۹/۰۰۰
۱-۵ سال	۴۰/۰۰۰ ۳۲/۰۰۰
بر اساس عنوان شغلی	
عضو هیئت مدیره / مدیر کل	مرد ۱۰۰/۰۰۰ زن ۷۵/۰۰۰
مدیر اجرایی	۱۰۰/۰۰۰ ۷۵/۰۰۰
معاون مدیر کل	۱۰۶/۵۰۰ ۷۰/۰۰۰
متخصص	۲۸/۰۰۰ ۳۸/۰۰۰
کار مستقل	۷۰/۰۰۰ ۶۰/۰۰۰

مجلات	
مدیریت تحریریه،	مرد ۸۹/۵۸۲ زن ۸۱/۹۶۳
پیش از ۱۰ سال تجربه	۵۸/۷۹۵ ۵۱/۸۰۸
مدیریت تحریریه،	۵۵/۸۹۵ ۵۳/۰۳۲
۲-۱۰ سال تجربه	۵۱/۵۵۵ ۴۹/۸۵۸
سرمدیر، پیش از ۱۰ سال تجربه	۶۲/۲۲۱ ۵۲/۰۵۶
سرمدیر، ۲-۱۰ سال تجربه	۵۵/۴۶۸ ۴۰/۸۵۶
معاون سرمدیر، ۱۰ سال تجربه	۵۰/۸۱۰ ۵۱/۲۲۶
مدیر امور اداری،	۳۵/۱۶۵ ۳۷/۵۵۳
پیش از ۱۰ سال تجربه	
مدیر امور مالی، ۲-۱۰ سال تجربه	
پزشکی	
متخصص	
آلزای / ایمونولوژی (مصوبیت)	مرد ۱۷۹/۲۲۸ زن ۱۲۲/۰۸۵
متخصص بیهوشی	۲۵۰/۱۴۹ ۱۹۷/۶۲۲
متخصص پوست	۱۸۸/۵۲۲ ۱۵۸/۹۵۲
اورژانس	۱۸۰/۷۲۳ ۱۵۶/۹۳۲
پزشک خانواده	۱۳۸/۸۸۳ ۱۱۸/۸۰۰
متخصص بیماری‌های زنان	۱۶۱/۹۱۰ ۱۳۳/۵۰۰
پزشک داخلی	۱۲۵/۳۱۵ ۱۲۲/۶۰۱
متخصص گوش	۲۲۰/۱۱۲ ۱۷۶/۹۸۱
پزشک کودکان	۱۳۸/۱۷۲ ۱۱۶/۳۳۱
راه‌پولوزیست	۲۷۰/۰۰۰ ۲۰۲/۵۰۰
جراح عمومی	۲۳۰/۱۸۹ ۱۷۷/۰۷۰
روزنامه نگاری	
مدیر و سرمدیر	مرد ۲۲/۲۲۲ زن ۳۲/۰۳۲

