

همایش پیاده روی ویژه پرسنل و دانشجویان دانشکده علوم پزشکی سیرجان، صبح سه شنبه ۲۷ مهر ۱۴۰۰ با حضور دکتر محمدی رئیس، دکتر نصرالله پور معاون توسعه مدیریت و منابع انسانی، دکتر جهانشاهی معاون درمان، دکتر موقری معاون بهداشتی و جمع کثیری از مدیران، پرسنل و دانشجویان دانشکده علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی سیرجان به مناسبت گرامیداشت هفته تربیت بدنی برگزار شد. در ابتدای این مراسم، پیاده روی از ساعت ۷ صبح از جلوی دانشکده علوم پزشکی سیرجان آغاز و در مسیری حدوداً ۲ کیلومتری برگزار شد. پس از پایان پیاده روی نیز دکتر رحیم نصر تی کیا دکترای آسیب شناسی و حرکات اصلاحی با همراهی شرکت کنندگان به انجام حرکات اصلاحی و نرمش صبحگاهی پرداخت.

سیرجان نیروز: مهدی جهانشاهی مدیرعامل باشگاه شهرداری سیرجان در نشستی که با اعضای شورای اسلامی شهر داشت؛ عنوان کرد: حضور تیم فوتبال بانوان شهرداری سیرجان به عنوان اولین تیم در تاریخ فوتبال بانوان ایران در مسابقات جام قهرمانان فوتبال زنان آسیا افتخاری بزرگ است. حسن خدای رئیس شورای شهر با بیان اختصاص زمینی به مساحت ۲۲هکتار از سوی شورای شهر برای ساخت ورزشگاه اختصاصی بانوان در سیرجان به عنوان اولین ورزشگاه اختصاصی بانوان در کشور، از قول مساعد وزیر ورزش جهت انجام کار مطالعاتی این ورزشگاه و ساخت آن خبر داد.

نقد کارنامه شهرداری تک جنسیتی و اصرار بر تداوم همان شیوه؛

مرغ شهرداری همچنان یک پا دارد!

هم داده‌اند تا بفهمیم چرا حضور زنان به‌عنوان یک مدیر برای سازمان‌ها و ایجاد توازن و برابری در به کار گرفتن زنان و مردان در سازمان‌هایی هم‌چون شهرداری مهم و مثبت است:

عدالت

تمام موقعیت‌های شغلی می‌بایست فارغ از ویژگی‌های غیرمرتبط با قابلیت‌های حرفه‌ای افراد (مثلاً جنسیت، نژاد، مذهب و ...)، برای تمام اشخاص به طور یکسان در دسترس باشند.

قدرت تصمیم‌گیری

نبودن زنان به‌عنوان بخشی از تیم اجرایی و تصمیم‌گیرنده، باعث می‌شود زوایای گوناگون یک مسأله که به هنگام تصمیم‌گیری در نظر گرفته می‌شوند، بسیار محدود شوند.

توزیع عادلانه سرمایه

فارغ از تبعیض‌های جنسیتی در دستمزد کارکنان، با ارتقای جایگاه زنان به نقش‌های مدیریتی، تغییری در توزیع سرمایه رخ خواهد داد که آنان را به سطوح بالاتر درآمدی می‌رساند.

مسئولیت مشترک

شرکت‌هایی که مدیران زن بیشتری دارند، نه تنها نسبت به مسئولیت‌های اجتماعی خود متعهدتر اند بلکه طرح‌های اجتماعی را با کیفیتی بالاتر انجام می‌دهند.

افزایش تنوع جنسیتی و کاهش تبعیض در پرداخت دستمزدها

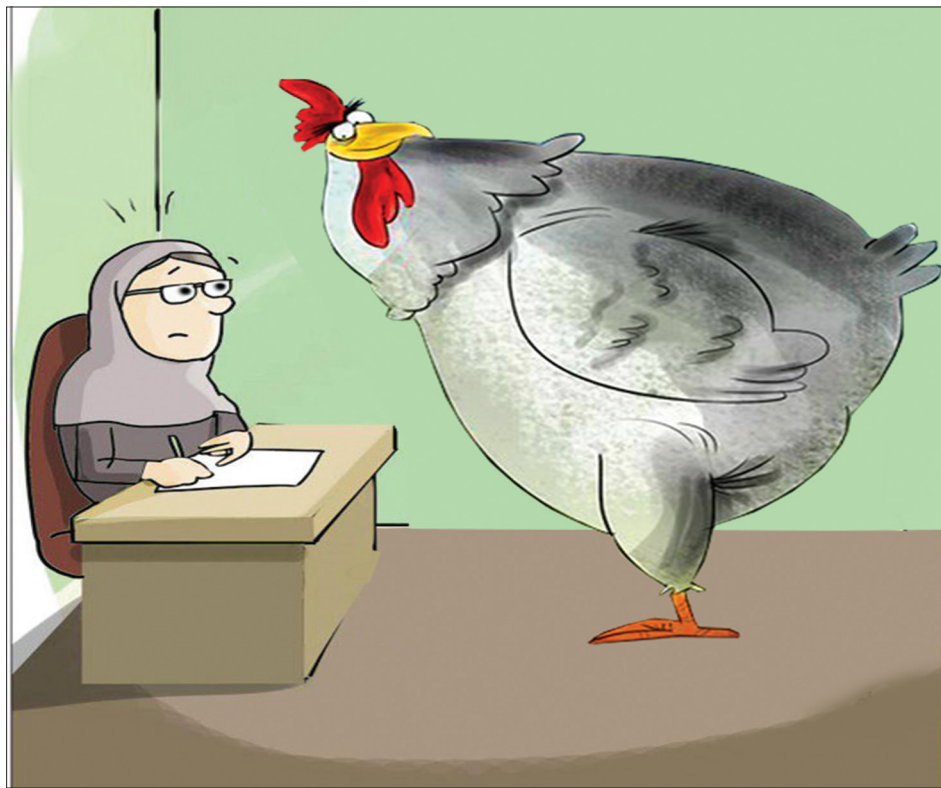
احتمال اینکه زنان با استخدام زنان دیگر و افزایش تنوع جنسیتی در سازمان، محیطی مناسب برای حضور ایشان ایجاد کنند بیشتر است.

سیاست‌های مطلوب به نفع منابع انسانی

رهبران زن تمایل بیشتری به دیدگاه‌های عادلانه‌تر و منصفانه‌تر در برابر دارند. آنان بیش از مردان بر گوناگونی افراد، عدالت و ارزش‌های جمعی در محل کار، تأکید دارند.

بهبود بازده مالی سازمان

پیش‌بینی می‌شود سازمان‌هایی که ۳۰ درصد پست‌های مدیریتی یا بیشتر از آن را به زنان اختصاص دهند، می‌توانند سود خالص خود را تا ۶ درصد افزایش دهند.



امیدواریم که شهردار جدید از پتانسیل بانوان توانمند بیشتر استفاده کرده و به غیر از حداقل یک شهردار، یک معاون و یک مشاور خانم و سایر مسائل مهم شهری خواسته‌های به حق این قشر کمتر دیده شده را بیشتر ببینند و بها بدهند. معمولاً این طور استنباط می‌شود که زنان از توانایی کمتری برای کار یا مدیریت و مشارکت سیاسی و اجتماعی برخوردارند به این دلیل روشن که تعداد کمتری زنان فعال در عرصه‌های مختلف به نسبت مردان وجود دارد و لابد و

فعالیت می‌کنند عملکرد بهتری دارند، کارکنان تیم‌های مختلف تلاش بیشتری می‌کنند، بیشتر ماندگارند و تعهد بیشتری از خود نشان می‌دهند. برای تغییر نسبت‌های عددی، لازم است تبعیض و کلیشه‌های جنسیتی درک شوند و با آن‌ها مقابله گردد.

سیرجان پر است از زنان تحصیل‌کرده‌ی باسوادی که نتوانسته‌اند شغلی مناسب با رشته‌شان را پیدا کنند و به ناچار مشاغل غیرمرتبط با استعداد و توانمندی‌شان را با پایین‌ترین حقوق و مزایا بپذیرند. این در حالی‌ست که به برخی از مردان با همین شرایط مشابه دو پست محول شده است.

سالحه حسینی یکی از فعالان حوزه‌ی زنان در سیرجان در همین باره برای شهردار جدید پیشنهادها و انتقادهایی دارد: «با آغاز به کار شورای جدید چشم همه به صدلی شهردار بود که چه کسی بر آن تکیه خواهد زد بعد از شنیدن نام دکتر کریمی و انتخاب ایشان نور آمیدی به دل شهروندان تابیده شد و همه منتظر شروع به کار ایشان بودند و اینکه چه اتفاقاتی در مجموعه مدیریتی شهرداری به وجود خواهد آورد.

از روز دوم شروع به کار شهردار جدید شاهد برخی تغییر و تحولات بودیم و قطعاً هنوز هم این تغییرات ادامه دارد، معمولاً این رویکرد، طبیعی و لازمه کار هر مدیری است که چیدمان نیروهای زیر مجموعه خود را مطابق با اهداف و برنامه‌های خود صورت دهد اما نکته مشترک و قابل تأمل (حداقل تا به امروز) که در این تحولات با شهرداران سابق به چشم می‌خورد و تغییری در آن بوجود نیامده، حضور نداشتن زنان توانمند در پست‌های مدیریتی شهرداری است.

متأسفانه دکتر کریمی هم تاکنون این خلأ را پوشش نداده و همچنان زنان شهرداری مانند سایر ادارات و نهادهای شهر دست‌شان از پست‌های مهم کوتاه است. هر چند انتظاری که زنان سیرجان از جناب دکتر کریمی دارند فراتر از به کارگیری چند خانم در پست‌های کلیدی است؛ چنانچه خود ایشان بر این امر واقفند که معمولاً بهترین برنامه‌ریزان محلات شهر زنان هستند و توسعه پایدار بدون حضور زنان امکان‌پذیر نیست.

سمیرا سرچمی

از زمان آغاز به کار شهرداری جدید هر هفته خبر انتصاب شخصی برای یک پست منتشر می‌شود اما طبق روال گذشته در لیست این انتصابات و انتصاب‌ها نام هیچ زنی به چشم نمی‌خورد!

جالب است که با وجود آنکه شهردار تازه نفس به طور علنی در شورای شهر اعلام می‌کند که از کارنامه‌ی گذشته‌ی مدیران میانی در سه بخش از شهرداری نه تنها راضی نیست که حتی توانمندی آن‌ها برایش زیر سؤال است اما در عین حال حاضر نشده این موقعیت را به نیروهای دیگر شهرداری و از جمله کارکنان زن واگذارد تا شاید در این فرصت کارنامه‌ی بهتری به جا بگذارند و بهتر بودن‌شان را ثابت کنند.

حتا اگر نیروهای ذکر شده توسط شهردار سابق بر این عملکرد خوبی هم داشتند باز نیاز به تغییرشان بود زیرا رکود و روزمرگی موجب ملال و بی‌انگیزه شدن هر کسی می‌شود که زمانی با شور و شوق مسئولیتی را برعهده گرفته است.

یک نگاه به شهرسازی ما تاکنون ثابت می‌کند که دست کم نیاز به یک مشاور زن در بخش‌های عمرانی، خدماتی سیرجان وجود دارد. درباب شهرسازی تک‌جنسیتی و ضرورت توقف آن بیش از این بارها گزارش منتشر شده است مثل ناامنی پل‌های عابر پیاده و خیابان‌های تاریک برای زنان.

این نوشته‌نگاهی انتقادی دارد به جایگاه زنان در سازمان‌ها و نهادهای شهری سیرجان که اغلب توسط مردان اداره می‌شوند و پست‌ها و مسئولیت‌ها توسط ریاست بین صرفاً مردان توزیع می‌شود. شهرداری و فرمانداری سیرجان بر خلاف شهرهای دیگر ایران مشاور امور بانوان ندارد و سایر مسئولیت‌ها اغلب در تصاحب مردان است.

سازمان‌هایی که می‌خواهند در بالاترین سطح (مدیریت) عملکرد بهتری داشته باشند، رفع شکاف‌های جنسیتی در بخش مدیریت امری ضروری است. به کارگیری کامل استعدادهای افراد یک فرصت قابل رقابت را پدید می‌آورد؛ اداراتی که در آن تعداد زنان بیشتری در سطح مدیریت

Advertisement for 'Hafiz and Heritage' (حفظ و میراث) featuring a mosque and a dove. Text includes 'روابط عمومی شرکت خنم آوران' and 'صنعت و معدن گل گهر (سهامی خاص)'.

Advertisement for 'Sopra' (سوپرایز) furniture store. Text includes 'دورود بر شما همراهان عزیز' and 'تعداد محدودی مبلمان با شرایط ویژه اقساط به فروش می‌رسد'. Lists benefits like 'فروش فوق العاده' and 'مرکز خرید مبلمان امام علی را از دست ندهید'.