

صَدَقَةٌ يَجِبُهَا اللَّهُ: إِصْلَاحُ بَيْنِ النَّاسِ إِذَا تَفَاسَدُوا،
وَتَقَارُبٌ بَيْنَهُمْ إِذَا تَبَاعَدُوا؛

صدقه ای که خداوند آن را دوست دارد عبارت است از:
اصلاح میان مردم هرگاه رابطه‌شان تیره شد و نزدیک
کردن آن‌ها به یکدیگر هرگاه از هم دور شدند.

کافی ج ۲، ص ۲۰۹، ح ۱

یادداشت

صفرالمظفر ماه‌ی برای نیایش و احسان بیشتر

صفر از جمله ماه‌های خاص در تقویم است که برای مسلمانان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. این ماه به دلایلی که به آن اشاره می‌شود از اهمیتی دوچندان برخوردار است. در نامگذاری این ماه، دو وجه ذکر کرده اند. برخی معتقدند نام این ماه از «صَفْرَة (زردی)» گرفته شده؛ زیرا زمان انتخاب نام، مقارن فصل پاییز و زردی برگ درختان بوده است و برخی بر این هستند که از «صَفْر (خالی)» گرفته شده؛ زیرا مردم پس از پایان ماه‌های حرام، رهسپار جنگ می شدند و شهرها خالی می شد. اول ماه صفر، آغاز جنگ صفین، مطابق نقل مؤرخان در سال ۳۷ هجری است. جنگ صفین از سوی امیرمؤمنان (علیه السلام) و لشکریانش، در برابر معاویه و سپاه غارتگر شام، آغاز شد و مدت ۱۱۰ روز طول کشید و در آستانه شکست لشکر شام، عمروعاص خدعه‌ای به کار زد و قرآن‌ها را بر سر نیزه کردند و داستان تائسف بار حکمیت پیش آمد. همچنین در این روز در سال ۶۱ هجری (بنا بر روایتی) سر مبارک حضرت سیدالشهدا (علیه السلام) را همراه کاروان اهل بیت (علیهم السلام) وارد شهر شام کردند. این ماه، در عین حال معروف به شومی و بدشگونی است و از پیامبر اکرم (ص) درباره ماه صفر، چنین نقل شده است: هر کس خیر تمام شدن این ماه را به من دهد، بشارت بهشت را به او می‌دهم. بر اساس این عقاید توصیه شده است برای دفع بلا در این ماه، به دادن صدقه و خواندن دعا و نمازهای خاص این ماه اهتمام بیشتری شود. پیامبر اکرم (ص) در باب صدقه دادن می‌فرماید: «لبخند تو بر روی برادرت صدقه است، امر به معروف و نهی از منکر کردنت صدقه است، راهنمایی کسی که راه را گم کرده صدقه است و دور کردن سنگ و خار و استخوان از راه صدقه است.» بدین ترتیب می‌بینیم در این ماه احسان و کمک در حق دیگران از مصادیق صدقه و جزو اعمال توصیه شده در این ماه است. این ماه از نظر تعدد مصائب واقع شده در آن نیز حائز اهمیت است. شهادت امام حسن مجتبی (ع)، امام رضا (ع) و رحلت پیامبر اعظم (ص) به عنوان بزرگ‌ترین مصائب مسلمانان در این دو ماه قرار دارد. ماه صفر که بنا به روایتی، روز اول آن روز وارد شدن کاروان اسرای کربلا به شام است و حوادث تلخ دیگری از جمله شهادت دختر ۳ ساله امام حسین (ع)، در این ماه بوده است. روز بیستم ماه صفر، روز اربعین و به قولی روز رجوع حرم امام حسین علیه السلام از شام به مدینه و روز ورود جابرین عبدالله انصاری به عنوان نخستین زائر به کربلا برای زیارت امام حسین علیه السلام است و به همین مناسبت امروزه و در سالگرد اربعین، همه ساله اجتماع عظیم چند میلیونی از شیعیان جهان در کربلا تشکیل می‌شود.

سرمقاله

زنان و تجربه جهانی مدیریت

نوشین نجار

حضور زنان توانمند در پستهای مدیریتی یکی از شاخصهای توسعه یافتگی کشورها محسوب می‌شود اما با وجود این معیار پذیرفته شده، همچنان سهم زنان در نظامهای مدیریتی کم رنگ بوده و گاه نادیده انگاشته می‌شود. این موضوع در کشورهای توسعه یافته نیز وجود داشته و هم از این رو در برخی از این کشورها به منظور گسترش مشارکت زنان در بخشهای مدیریت میانی و کلان، قوانین و مقررات ویژه‌ای وضع شده است. به عنوان نمونه هم اکنون در کشورهایی مانند فرانسه، نروژ و ژاپن قوانین الزام آوری تصویب شده که بر اساس آن بین ۲۰ تا ۴۰ درصد پستهای مدیریتی در هیئت مدیره‌ها باید به زنان اختصاص یابد. هدف این قوانین، ایجاد عدالت بیشتر در میان زنان و مردان و مقابله با کمبود نیروی کار در سمتهای مدیریتی عنوان شده است. این مشارکت طلبی زنان در فرآیند مدیریت و اداره شرکتی با گردش مالی چند صد میلیارد دلاری نشان دهنده تجربه موفق جهانی در به کارگیری زنان توانمند در سمتهای مدیریتی است. از جمله و ظرف ماههای گذشته که شاهد حضور هیئتهای متعدد خارجی به ویژه از کشورهای توسعه یافته و قدرتهای برتر اقتصادی در ایران هستیم، به وضوح نقش پررنگ زنان را در هیئتهای مذاکره کننده خارجی مشاهده می‌کنیم. البته هر چند نمی‌توان به صرف حضور زنان در سمتهای مدیریتی و بدون در نظر گرفتن شرایط، در انتصابات مدیریتی نگاه جنسیتی اعمال کرد و باید شایستگی و میزان تجربه و توانمندی، معیار نهایی برای ارتقاء مسئولیت باشد. اما از سوی دیگر نیز نمی‌توان در شرایطی که سهم زنان در مدیریت ارشد و میانی صنعت نفت تنها ۴ درصد بوده و با یک نابرابری تاریخی و تبعیض و بی‌عدالتی در مشارکت زنان در نظام مدیریتی مواجهیم، برای ارتقاء و حضور زنان توانمند در کادر مدیریتی، زمینه سازی و برنامه ریزی نکرد. اختصاص سهمیه مدیریتی و حتی تعیین درصدی برای حضور زنان در هیئت مدیره شرکتها با توجه به حضور بیش از ۱۱۳۰ زن دانش آموخته ممتاز دانشگاهی با تخصصهای گوناگون حتی در رشته‌های فنی و مهندسی در صنعت نفت که به طور میانگین ۱۰ سال سابقه کار دارند و می‌توان برای ۲۰ سال آینده آن‌ها برنامه ریزی کرد، نه یک سهم خواهی، بلکه دریچه‌ای برای ظهور و بروز توانایی‌ها و قابلیت‌های زنان در نظام مدیریتی و انگیزه‌ای برای کار و تلاش بیشتر و ایجاد توازن و عدالت میان زنان و مردان است. از دیدگاه راهبردی نیز به نظر می‌رسد تحقق این موضوع در جمهوری اسلامی ایران به عنوان ام القری کشورهای اسلامی می‌تواند به الگویی برای سایر کشورهای اسلامی بدل شده و ضمن اصلاح رویکردها و نگرشهای منفی در خصوص حضور زنان مسلمان در عرصه‌های کلان، تصویری روشن از تحقق سیاست پیشرفت و عدالت در جمهوری اسلامی ایران مقابل دید جهانیان قرار دهد. ان شاء الله.



مدیرعامل شرکت ملی صادرات گاز ایران:

در حاشیه ماندن زنان کم لطفی به جامعه است

■ منیره شاه حسینی

مربوطه است، در حیطه تحت مدیریتش، به توانمندی پرسنل شرکت، بیشتر از به کارگیری آنان بر مبنای جنسیت بها می‌دهد. زیرا این شرکت به دلیل برقراری روابط تجاری با کشورهای و شرکتهای خارجی و انعقاد قرارداد با آن‌ها، به افرادی توانمند فارغ از جنسیت آنان نیاز دارد، بنابراین حفظ نیروی انسانی و تلاش برای جذب افرادی متخصص و خیره همواره یکی از اهداف عمده شرکت ملی صادرات گاز بوده است. گفتگوی مجله الکترونیکی آوای مهر را با مهندس علیرضا کاملی، مدیرعامل شرکت ملی صادرات گاز بخوانید. او در این گفتگو از مسئولیت سنگین مدیران ارشد در مقابل جهت دهی به کار زنان و محول کردن مسئولیتهایی مطابق با توانمندی آنان، خواهد گفت.

«من اعتقاد ۱۰۰ درصد دارم، هر کشوری که به خانمها اجازه ورود به صحنه‌های اجتماعی، اقتصادی و سیاسی را داده، از سطح فرهنگی بالاتری برخوردار است.» مدیرعامل شرکت ملی صادرات گاز ایران با بیان این جمله می‌گوید: اگر قرار باشد یک خانم در حیطه شغلی مسئولیت بپذیرد، همسر او باید این درک را داشته باشد که وظیفه زن صرفا خانه‌داری نیست و باید مسئولیتهای مربوط به منزل و فرزندان را به طور مشارکتی انجام دهند. اشاعه این فرهنگ می‌تواند زنان را برای ورود به عرصه‌های پر مسئولیت آماده کند. علیرضا کاملی، مدیرعامل شرکتی که رسالت عمده‌اش مذاکره و عقد قرارداد با کشورهای خارجی برای صادرات گاز از طریق خط لوله، LNG و مشتقات گازی و فراهم کردن زیرساختهای

از کارشناسی، ممتاز یا جذب نخبه و فارغ التحصیل از دانشگاههای معتبر هستند. این ترکیب نیروی انسانی در پیشبرد وظایف این شرکت نقشی بسیار کاربردی دارد. زیرا طرفهای مذاکره ما در شرکت ملی صادرات گاز اغلب شرکتهای کشورهای خارجی هستند و مشارکت و گماردن خانمها در مسئولیتهای کلیدی، ۱۰۰ درصد در بهره وری بالاتر شرکت موثر است.

■ به کارگیری نیروهای ممتاز در این شرکت چه تأثیری در بهره وری شرکت داشته است؟

نخستین ویژگی افرادی که ممتاز و نخبه هستند هوش بالا، تلاش و زحمت بیشتر آنان است. نیروهای انسانی ممتاز مانند تیغ دو لبه عمل می‌کنند. اگر شرایط رشد و شکوفایی برای آنان در محیط کار فراهم شود، کشور بیشترین بهره را می‌تواند از کار آنان ببرد و اگر شرایط شکوفایی و رضایتمندی شغلی آنان فراهم نشود، می‌توانند به خودی خود بر سیستم تأثیر منفی بگذارند.

ادامه در صفحه ۳

■ آقای مهندس، با توجه به اینکه تولید گاز ایران ظرف سه سال آینده به حد اکثر میزان ظرفیت خود یعنی روزانه یک میلیارد متر مکعب خواهد رسید و قاعدتا سهم صادرات گاز به کشورهای دیگر افزایش می‌یابد، شرکت ملی صادرات گاز ایران چه برنامه‌های راهبردی برای رسیدن به نتیجه مطلوب دارد؟

مذاکره با کشورها و شرکتهای خریدار گاز یکی از اقدامات اصلی و راهبردی این شرکت است. بخصوص تقارن افزایش ظرفیت تولید با عبور کشور از شرایط تحریم، فضا را به تدریج مطلوب خواهد کرد. به عنوان مثال در سال گذشته حدود ۱۷۰ جلسه با نمایندگان شرکتهای مختلف داخلی و خارجی برای تفاهم قراردادهای گازی داشته‌ایم. نظر به اینکه قراردادهای گازی از ماهیت خاص برخوردارند و به نتیجه رساندن قراردادها مطابق استاندارد جهانی بین ۶ ماه تا یک سال به طول خواهد انجامید، بنابراین ماهیت قراردادهای ایجاب می‌کند هم از لحاظ نیروی انسانی و هم از لحاظ دیپلماسی و روابط سیاسی قدری هوشمندانه‌تر عمل کنیم.

متاسفانه در بسیاری از سازمان‌ها، مسئولین اگر سمتهای ساده و غیر کلیدی به خانمها سپرده شود، لطف بزرگی به خانمها کرده‌اند. در حالی که در حاشیه ماندن زنان، نه تنها لطف به آنان نیست بلکه کم لطفی به جامعه تلقی می‌شود و این ذهنیت باید از جامعه حذف شود



دره بین

آموزش مطالعات
سازمانی با رویکرد
جنسیتی مقدماتی

نخستین دوره آموزشی مطالعات سازمانی با رویکرد جنسیتی مقدماتی در تاریخ ۲۶ آبان ماه در سالن اجتماعات ساختمان مرکزی هشتم شرکت ملی نفت ایران (یغما) برگزار می شود. این دوره با دعوت امور بانوان شرکت ملی نفت از همکاران ستادی و از سوی اداره آموزش این شرکت برگزار می شود. مباحث این دوره از سوی خانم دکتر ظهیر وند و بر اساس آخرین یافته ها در این زمینه ارائه خواهد شد.



مدیرعامل منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس با حضور در
ششمین نشست مشاوران زنان:

نه در شعار بلکه در عمل از
زنان توانمند حمایت می کنیم

مشاوران مدیران عامل شرکتهای تابعه شرکت ملی نفت ایران در امور زنان، در ششمین نشست خود مهمان منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس در عسلویه بودند. منطقه ویژه انرژی پارس در همان روز هفدهمین سال تاسیس سازمان خود را جشن می گرفت و همزمانی این دو رخداد نقطه عطفی بود که نگاهها به سمت اهمیت اشتغال زنان در این منطقه و بعضا بررسی مشکلات آنان و خانواده های اقمار و ساکن در این منطقه متوجه شد. در این نشست، مهندس مهدی یوسفی مدیرعامل منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس و سید محمدتقی علوی مدیر منابع انسانی منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس با حضور در جلسه و ارائه قوت قلب به زنان در ارائه سپردن مسئولیت های کلیدی به آنان، بار دیگر بذل امید را در دل همراهان دولت تدبیر و امید پاشیدند و افکار را متوجه توجه جدی دولت به این قشر پر تلاش کردند. نوشین نجار مشاور مدیرعامل شرکت ملی نفت در امور بانوان و بیش از ۲۰ نفر از مشاوران امور زنان شرکت های تابعه شرکت ملی نفت

مشاوران مدیران عامل شرکتهای تابعه شرکت ملی نفت ایران در امور زنان، در ششمین نشست خود مهمان منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس در عسلویه بودند. منطقه ویژه انرژی پارس در همان روز هفدهمین سال تاسیس سازمان خود را جشن می گرفت و همزمانی این دو رخداد نقطه عطفی بود که نگاهها به سمت اهمیت اشتغال زنان در این منطقه و بعضا بررسی مشکلات آنان و خانواده های اقمار و ساکن در این منطقه متوجه شد. در این نشست، مهندس مهدی یوسفی مدیرعامل منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس و سید محمدتقی علوی مدیر منابع انسانی منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس با حضور در جلسه و ارائه قوت قلب به زنان در ارائه سپردن مسئولیت های کلیدی به آنان، بار دیگر بذل امید را در دل همراهان دولت تدبیر و امید پاشیدند و افکار را متوجه توجه جدی دولت به این قشر پر تلاش کردند. نوشین نجار مشاور مدیرعامل شرکت ملی نفت در امور بانوان و بیش از ۲۰ نفر از مشاوران امور زنان شرکت های تابعه شرکت ملی نفت

منطقه ویژه پارس نیز در این نشست گفت: در منطقه ویژه پارس شرایطی برای تبیین توانمندی ها تدوین شده که با عملیاتی و کاربردی کردن این برنامه ها شاهد استفاده بهینه از توانمندی های زنان در حوزه های مختلف در این منطقه خواهیم بود. وی با اشاره به توجه جدی به بانوان در منطقه ویژه انرژی پارس تصریح کرد: مدیرعامل منطقه ویژه اقتصادی پارس همواره تاکید دارند که استعدادها و توانمندی های بانوان در سازمان، شناسایی و مورد استفاده قرار بگیرد. مدیر منابع انسانی سازمان منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس، حمایت از بانوان را به عنوان یکی از اولویت های منابع انسانی دانست و افزود: تلاش داریم هر یک از بانوان که دارای توانمندی و استعداد خاصی است را شناسایی کرده و در سطوح بالاتر کاری به کار بگیریم.

لیدا جهاننیده مشاور مدیرعامل منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس در امور بانوان نیز در این نشست با تقدیر از حضور مشاوران امور زنان شرکت ملی نفت در این منطقه، اظهار داشت: در سال های اخیر شاهد توجه ویژه ای به امور بانوان در سطح صنعت نفت و منطقه ویژه پارس هستیم. جهاننیده با تقدیر از حمایت های مدیرعامل سازمان منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس از بانوان شاغل در سازمان، اضافه کرد: این نشست به منظور بررسی مسائل مربوط به امور بانوان در سطح شرکت ملی نفت ایران برگزار شده است. لازم به ذکر است که در ادامه این نشست، مصوبات پنجمین نشست هم اندیشی مشاوران امور زنان شرکت ملی نفت مورد بررسی قرار گرفت و گزارشی نیز از اقدامات انجام شده ارائه شد.

از این توانمندی ها فراهم باشد و بانوان نیز با انگیزه بالاتری نسبت به افزایش توانمندی خود اقدام کنند که خوشبختانه از زمان روی کار آمدن دولت تدبیر و امید با نگاه جدی دولتمردان به توانمندی افراد، فارغ از جنسیت آنان تاکنون حمایت از زنان نه در حد شعار بلکه تحت پوشش عمل نیز به اثبات رسیده است و سپردن برخی مسئولیت های کلیدی به بانوان در این دولت خود گویای همین امر است. همچنین در ادامه این نشست، نوشین نجار مشاور مدیرعامل شرکت ملی نفت در امور بانوان از گسترش برنامه های آموزشی ویژه بانوان شاغل در سطح شرکت های تابعه شرکت ملی نفت ایران خبر داد و افزود: در سطح منطقه ویژه اقتصادی پارس به دلیل دوری پرسنل از خانواده ها و شرایط خاص کاری آنان، نگاه ویژه ای به برنامه های آموزشی زنان این شرکت شده است. وی با بیان تشریح برنامه های حوزه بانوان در سطح شرکت های تابعه شرکت ملی نفت ایران گفت: به منظور توانمندسازی بانوان، توسعه برنامه های آموزشی ویژه بانوان را در دستور کار داریم و در این حوزه با بهره گیری از دوره ها و کارگاه ها با استانداردهای روز و برنامه ریزی مطلوب، سعی خواهیم کرد در راستای رسیدن به اهداف گام برداریم. وی با اشاره به تشکیل کارگروه استفاده از بانوان توانمند در شرکت ملی نفت ایران، خاطر نشان کرد: بانوان توانمند و مستعد زیادی در سطح شرکت های تابعه شرکت ملی نفت ایران فعال هستند که با تشکیل این کارگروه می توان نسبت به ارزیابی، اولویت بندی و میزبان توانمندی این بانوان در سطوح مختلف برنامه ریزی کرد. همچنین سید محمد تقی علوی مدیر منابع انسانی



مهندس
یوسفی، دولت
توجه ویژه ای به
زنان توانمند دارد
و این موضوع
در وزارت نفت
نیز بانگاه ویژه
وزیر محترم نفت
محقق شده
است و در این
رستاخا شاهد
حضور زنان در
مسئولیت های
مهم و حساس
هستیم

نشست آموزشی

مشاور وزیر نفت در امور زنان در جمع همسران مدیران عامل و مدیران ارشد صنعت نفت:

ضرورت بازنگری جایگاه وجودی زن بر اساس آموزه های قرآنی



دومین نشست همسران مدیران عامل و مدیران ارشد با مشاوران امور زنان شرکتهای اصلی و تابعه صنعت نفت، پنجم آبان ماه سال جاری با موضوع «هستی شناسی زن در قرآن کریم» و به میزبانی شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده های نفتی برگزار شد.

فاطمه تندگویان، مشاور وزیر نفت در امور زنان با اشاره به عنوان در نظر گرفته شده برای این نشست گفت: معمولا تعابیری که از قرآن کریم و مکاتب الهی در مورد زنان وجود دارد به گونه ای است که برخی در خصوص آن شبهات بسیاری را در ارتباط با آفرینش زن، عرصه وجودی، اجتماعی، سیاسی و نوع امکانات و تعاملات او، برابری، تشابه، تناقض و رتبه وجودی او در عرصه زندگی و معیار جنسیت افراد برای رسیدن به کمال مطرح می کنند. وی افزود: قاعدتا با مباحثی که در عصر حاضر مطرح می شود، بخصوص با نگاهی که در مورد ساحت وجودی زن در کشورهای توسعه یافته در حال شکل گیری است؛ ما نیز باید این عرصه را در پهنه مکاتب و عرصه های قرآنی عمیق تر شناسایی کنیم تا بتوانیم با نگاهی روشن نسبت به جایگاه وجودی زن گفتگو کنیم و در قالب این نگاه بتوانیم جایگاه زن را در کشورهای اسلامی و در عرصه جهانی معرفی کنیم. در این نشست همچنین مهندس عباس کاظمی، معاون وزیر و مدیرعامل شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده های نفتی کشور

زبان شناس ادبیات عرب، در خصوص موضوع هستی شناسی زن در قرآن کریم افزود: حقوق انسان ها به سه دسته حقوق اساسی، مدنی و کیفری تقسیم می شود که در قرآن بارها به مساوی بودن حقوق اساسی بین همه انسان ها تاکید شده است. در مورد برخی از این حقوق اساسی مانند بهره مندی از حق حیات برای همه بحثی وجود ندارد اما در مورد برخی دیگر مانند حق مهاجرت، باید دید چرا این حقوق اساسی در بخشی از امور نادیده گرفته می شود؟

وی افزود: به طور مثال در قرآن به زن و مرد اجازه داده شده هر جا مورد ظلم واقع شدند نیازی به اجازه گرفتن از یکدیگر ندارند و می توانند مهاجرت کنند. اما در قانون ما اینگونه است که وقتی زن بخواهد سفر کند باید حتما با اجازه رسمی از ولی، پدر یا شوهرش باشد. این حق با اینکه جزو حقوق اساسی افراد است اما در مورد زنان این گونه نیست. دکتر نیازی افزود: بر اساس حقوق مدنی، به زن و مرد وظایفی تخصیص می یابد. به این صورت که به عنوان مثال وظایفی که یک زن برای نظام تولیدمثل بر عهده دارد طبیعتا بر عهده مرد نیست. زیرا زن باید در دوره بارداری بخشی از بدن خود را در اختیار فرزند قرار دهد و وقتی فرزند به دنیا می آید باز هم به دلیل اینکه بخش دیگری از تکامل بچه در دوران پس از تولد انجام می شود باز هم نیازمند مراقبت مادر است.

وی گفت: مسلما پرداختن به امور مربوط به فرزند، زن را از چرخه تولید خارج می کند. اینجاست که باید یک نظام تامین و حمایتی از مادر و کودک وجود داشته باشد و این حمایت باید تحت نظام اجتماعی و نظام خانواده شکل بگیرد. لذا وقتی از قوامیت صحبت می کنیم، مطابق کلام قرآن، قوامیت شروطی دارد. یعنی به صرف اینکه شخص مرد است قوامیت ذاتی برای او در نظر گرفته نمی شود. قرآن شایستگی افراد و هزینه کرد اقتصادی را شرط قوامیت افراد معرفی می کند. لذا وقتی در یک خانواده مرد معتاد و از کار افتاده است و زن سرپرست خانواده است قوامیت بر عهده زن است. دکتر نیازی افزود: وقتی زن در دوران شیردهی و بارداری از چرخه تولید خارج می شود، بایستی مورد حمایت اجتماعی قرار گیرد. زیرا این زن با هدف پرورش نسل از چرخه تولید جدا شده است. بنابراین همه نظام اجتماعی باید کمک کنند که این حمایت به درستی صورت گیرد و این به عنوان یک وظیفه و تکلیف مطرح است. این استاد دانشگاه در ادامه گفت: روندی در نظام اجتماعی حاضر در حال شکل گیری است که اگر بخواهیم به متن احکام قبلی عمل کنیم نمی توان عدالت را یکجا حکمفرما کرد. بنابراین لازم است قوانین حاضر را به دور از تنگ نظری در متون قرآنی مورد بازنگری قرار داد.

متخصصان طب اسلامی ایرانی معتقدند برای کمک به جلوگیری از سوء مزاج سرد و همچنین کمتر استفاده کردن آنتی هیستامین‌ها به ویژه در فصل پاییز، باید به جایگزین کردن گوشت گوسفند به جای گوشت گاو و روغنهای کنجد و زیتون طبیعی به جای روغنهای صنعتی که امروزه بیشتر با پارافین مخلوط شده‌اند، اقدام کرد. دمنوشهای گیاهانی چون زعفران، عناب، بابونه، دارچین، زنجبیل، آویشن و ... به جای چای روزانه نیز، نیاز به آنتی هیستامین را کم می‌کند و به طور کلی آنتی هیستامین‌های طبیعی شناخته می‌شوند.



زن توانمند

به انسان خلاق و پویا نمی‌توان دیکته کرد که مانند یک کارمند عادی رفتار کند

فاطمه دانشور متولد سال ۱۳۶۱ از شهرستان نجف آباد اصفهان است. او سال ۱۳۷۹ مدال نقره المپیاد ادبی را از آن خود کرد و سال ۱۳۸۰ در کنکور سراسری در رشته ادبیات و علوم انسانی رتبه یک منطقه دو و رتبه چهارم کشوری را کسب و مشغول به تحصیل در رشته حقوق شد. در همان سال به عنوان رتبه دوم فارغ التحصیلان سال ۸۳ در کنکور کارشناسی ارشد شرکت کرد و جزو اولین گروه بورسیه های شرکت ملی نفت ایران در رشته حقوق تجارت بین الملل پذیرفته شد. این دوره به طور مشترک توسط دانشگاه شهید بهشتی و دانشگاه کوپین مری لندن برگزار می‌شد. بعد از اتمام کارشناسی ارشد در سال ۸۶، در مدیریت امور حقوقی شرکت ملی نفت ایران شروع به کار کرد و چند سال بعد به خاطر علاقه ای که به مبحث مذاکرات و مسایل حقوقی و قراردادی مبتلا به قراردادهای بالادستی نفت و گاز و بیع متقابل داشت و با توجه به وجود متخصصان و مذاکره کنندگان زبر دست در این موضوع، درخواست انتقال به شرکت مهندسی و توسعه نفت را ارائه داد و در مدیریت امور حقوقی و قراردادهای این شرکت مشغول به کار شد. بعد از چند سال کار در این شرکت، در رشته دکتری حقوق تجارت بین الملل در دانشگاه لورن فرانسه پذیرفته شد و همزمان سال گذشته مدرک حقوق تطبیقی از دانشگاه بین المللی حقوق تطبیقی دانشگاه استراسبورگ را اخذ نمود. بعد از گذراندن واحدهای درسی در مقطع دکترا شروع به نوشتن تز در موضوع مرتبط با حقوق نفت و گاز و اختلافات و داوری های مرتبط با آن نمود و در حال حاضر که مراحل پایانی اخذ مدرک دکترا و نگارش پایان نامه دکتری خود را می‌گذراند، مجددا مشغول به کار در مدیریت حقوقی شرکت مهندسی و توسعه نفت شده است.

این دلیل که زنان ما به خودباوری و اعتماد به نفس لازم نرسیده اند تمایلی برای پذیرش مسئولیتهای بالاتر شغلی ندارند، در حقیقت در جامعه ما زنان با ترسها و نگرانیها بزرگ شده اند و همیشه سایه‌ای از عدم اعتماد به نفس و عدم خودباوری در آنها وجود دارد. زمانی که صحبت از هر داوری و قضاوت آجکتیوی مانند درس و تخصص و دانشگاه است، چون ما با شرایط و امتحانات عینی روبرو هستیم، زنان به راحتی می‌توانند توانایی های خود را نشان دهند. اما هنگامی که وارد جامعه و محیط کار می‌شوند، ناخودآگاه درمی‌یابند که دیگر معیار ارزیابی ها و قضاوتها صرفا تخصص و شایستگی نیست و این به مرور آنها را به همان عدم اعتماد به نفسی که سالها در جامعه به آنها القا شده می‌رساند. وی افزود: تصور می‌شود سالها طول بکشد بتوانیم فرهنگ سازی کنیم و این ترس را از بین ببریم. این ترس و عدم اعتماد به نفس از زنان از جامعه و فرهنگ به طور ناخودآگاه گرفته اند و تا جامعه و فرهنگ، این تصویر را اصلاح نکند، سالها فقط تعداد معدودی از زنان آنها را طبقات فرهنگی - اجتماعی بالاتر می‌توانند پیشرفت کنند، در حالی که زنان توانمند زیادی قربانی این قضاوتها و الگوهای اجتماعی می‌شوند.



خانم دانشور نقطه نظرات ارزشمندی در خصوص چگونگی پرورش توانمندی زنان دارد. او می‌گوید: اگر بخواهیم به دور از کلیشه های انتزاعی، در مورد پرورش توانمندی زنان گفتگو کنیم بایستی به این نکته اشاره کنیم که آیا جامعه ما تعریف و تصویر درستی از زن موفق و توانمند ارائه می‌دهد؟ او می‌افزاید: تجربه زندگی در کشورهای مختلف و ارتباط نزدیک با زنان از فرهنگهای متفاوت به من نشان داد که متأسفانه در جامعه ما اگرچه زنان پیشرفت زیادی کرده اند، اما از بعد فرهنگی و باورها و نگرشها که یک جامعه نیاز دارد به آن برسند تا به زنان خود احترام بگذارند و آنها را باور کند هنوز فاصله زیادی دارد. خانم دانشور می‌گوید: جامعه امروز ما در قالب فرهنگ نانوشته و نوشته و کلیشه ها، طنزها و فیلمها و ... تصویری که از زن موفق ارائه می‌دهد زنی است که در ارتباط با مردان تعریف می‌شود. یعنی خانمی که بتواند ظاهر بهتری داشته باشد و ازدواج موفق تری داشته باشد. در چنین شرایطی زنان به جای آنکه خود را مستقل تعریف کنند و به پرورش استعدادها و شخصی، اجتماعی و رفتاری خود بپردازند، بیشتر توجه خود را معطوف به نگاه جامعه و مردان و نظر آنان نسبت به خود می‌کنند. در نتیجه تصورات شان از نقشهای اجتماعی آینده و آرزوهای شغلی شان نگاهی در هم و مبهم است. وی افزود: مشکل اینجاست که این تصور ناهمگون و ارزشهای فرهنگی مضر به نسلهای بعدی نیز منتقل می‌شود. به همین دلیل جامعه ما در وهله اول به الگوسازی واقعی و روشن و ضمانت نیرومند فرهنگی اجتماعی و اقتصادی نیاز دارد تا زنان به ارزش و توانایی های ذاتی خود پی ببرند و آنها را به نسل بعدی انتقال دهند.

خانم دانشور در پاسخ به اینکه زنان چگونه می‌توانند توانایی خود را شکوفا کنند، گفت: در حقیقت تا زمانی که زنان ما تصویر درستی از خود و ارزشها و توانایی های خود ندارند، نمی‌توانند به معنی واقعی توانایی های اجتماعی و شغلی خود را شکوفا کنند. وی خاطر نشان کرد: به نظر من، در عین اینکه به یک نوع تبعیض مثبت در مورد خانمها نیاز داریم اما در عین حال زنان بایستی به برابری واقعی خودشان با مردان اعتقاد داشته باشند و الزامات آن را هم بپذیرند و به محیط شغلی و اجتماعی، تعاملات فارغ از کلیشه های جنسیتی صورت گیرد و در اداره و بحثهای تخصصی نه به عنوان زن یا مرد که به عنوان یک کارشناس و متخصص تعامل کنند.

خانم دانشور افزود: به نظر میدان دادن به زنان، شرط لازم برای پرورش توانمندی آنهاست اما شرط کافی نیست. تا زمانی که به این باور نرسیم که توانایی های تخصصی و مدیریتی در زنان وجود دارد و تا زنان به پرورش توانایی های خود در این حوزه نپردازند، این توانایی ها محقق نمی‌شود. مضافا اینکه این میدان دادن نباید مقطعی یا صوری و نمایشی باشد. وی افزود: به عنوان مثال، اینکه با طرح جذب نخبگان و ممتازین تعداد زیادی از بهترین نخبگان و دانشجویان کشور در زمینه های فنی، مهندسی، حقوقی و غیره جذب صنعت نفت شدند که بسیاری از آنها خانمها بودند و تا آنجا که می‌دانم در این جذب، خصوصا در سطح تهران کمتر تبعیضی قابل شدند، اما سوالی که بسیار ذهنم را مشغول کرده این است که چه طور ممکن است از این همه استعداد، کمتر کسی به مشاغل بالای تخصصی و مدیریتی دست یافته باشد! در حالی که معدود کسانی هم که در این ردهها پیشرفت کردند به خوبی توانایی و تخصص خود را نشان دادند. متأسفانه فکر می‌کنم ناخودآگاه یک تفکر مرد سالارانه در سطح صنعت نفت وجود دارد که مانع پیشرفت زنان می‌شود. عمق این مساله را زمانی می‌توان فهمید که پیشرفت شغلی زنان را در قیاس با کشورها و ساختارهای اجتماعی دیگر مقایسه کنیم. این مساله، عدم بهادادن و برنامه ریزی نادرست به نظرم در دراز مدت باعث دلسردی می‌شود. چون به انسانی که با ذهن خلاق و پویا و جستجوگر پرورش یافته نمی‌توان دیکته کرد که مانند یک کارمند عادی رفتار کند.

خانم دانشور در پاسخ به اینکه چرا اکثر زنان از پذیرش مسئولیتهای بالاتر شغلی کنار می‌کشند و تمایلی نشان نمی‌دهند، گفت: به



گشتی در قدیمی ترین کتابخانه تخصصی نفت، گاز و پتروشیمی

پرسنل صنعت نفت محدودیت منابع ندارند

علاقه به کتاب و کتابخوانی مهم ترین راه برای اثبات گسترش بعد فرهنگی یک جامعه است. این علاقه از دورانی که مادر برای نوزادش قصه های ساده می‌گوید شکل می‌گیرد و رفته رفته با صدای لطیف مادر و درک آرامش و ارضای روحیه کنجکاو برای دانستن، علاقه به کتاب و کتابخوانی در کودک بیشتر شده و تا سالیان سال این عشق با او همراه خواهد بود. نامگذاری یک روز در تقویم رسمی کشور با نام روز کتاب نشان از اهمیت و تاثیر قابل توجهی است که این کالای فرهنگی در زندگی انسان دارد و ۲۴ آبان روزی است که به نام روز کتاب، کتابخوانی و کتابدار نامگذاری شده است.

مرکز اطلاع رسانی و کتابخانه مرکزی شرکت ملی نفت ایران با ۵۰ سال قدمت به عنوان یکی از تخصصی ترین کتابخانه‌ها در زمینه نفت، گاز و پتروشیمی مطرح است که در ابتدا به نام کتابخانه هیئت مدیره شرکت ملی نفت ایران معروف بود و با تغییر رویکرد به سمت تخصصی شدن به عنوان مرکز اطلاع رسانی و کتابخانه مرکزی شرکت ملی نفت ایران تغییر نام داد و در حال حاضر نیز به چهار شرکت اصلی و شرکتهای تابعه خدمات می‌دهد. این کتابخانه منابع و اطلاعات متنوعی به صورت هاردهکی و الکترونیکی در اختیار دارد که بیش از ۲۰۰ هزار منابع اطلاعاتی را در برمی‌گیرد. تنوع مطالب اطلاعاتی کتابخانه شامل کتاب، نشریه، مقاله و استاندارد است که مباحث اصلی آن ویژه صنعت نفت، گاز و پتروشیمی است. عذرا فاضلی رئیس مرکز اطلاع رسانی و کتابخانه مرکزی شرکت ملی نفت ایران که از سال ۱۳۷۹ تاکنون ریاست این مرکز را بر عهده دارد، کارشناسی ارشد خود را در رشته مطالعات آرشیوی دانشگاه تهران با معدل ۱۹ و مدرک کارشناسی را در رشته اطلاعات و دانش شناسی با معدل ۱۸ اخذ کرده است. وی در گفتگو با نشریه الکترونیکی آوای مهر گفت: در مرکز اطلاع رسانی و کتابخانه مرکزی شرکت ملی نفت ایران بیش از ۶۰ هزار مقاله به زبان لاتین و ۱۰ هزار مقاله به زبان فارسی وجود دارد که این منابع پس از مکاتبه واحد مربوطه با کتابخانه و در اختیار گذاشتن نام کاربری و رمز عبور، در اختیار پرسنل صنعت نفت قرار می‌گیرد و کاربران می‌توانند بدون مراجعه به کتابخانه از طریق منزل و محل کار به منابع الکترونیکی کتابخانه دسترسی داشته باشند.

وی افزود: یکی از مواردی که باعث کم شدن زمان مطالعه در میان علاقمندان به مطالعه می‌شود عدم دسترسی به منابع است و کتابخانه مرکزی این نیاز را با برطرف کردن محدودیت زمانی و مکانی برطرف کرده است.

خانم فاضلی خاطر نشان کرد: پرسنل قراردادی نیز با ارائه نامه‌ای از واحد خود در ب ضمانت می‌توانند در محل کتابخانه از منابع الکترونیکی این مرکز استفاده کنند. وی با بیان اینکه استقبال خیلی خوبی بخصوص از منابع روی سایت کتابخانه شده است؛ افزود: پرسنلی که در مناطق عملیاتی در اقصی نقاط کشور در صنعت نفت مستقر هستند بیشترین استفاده کنندگان از منابع کتابخانه‌ای الکترونیکی هستند. فاضلی افزود: بیش از ۱۰ هزار نفر عضو کتابخانه شرکت ملی نفت هستند که نیمی از آنان به صورت حضوری و نیمی دیگر الکترونیکی مراجعه می‌کنند و این مرکز نیز وظیفه فراهم آوری، سازماندهی، اشاعه و مدیریت اطلاعات را در کل صنعت نفت بر عهده دارد. وی گفت: با مطالعاتی که انجام شده خانمهای شاغل بیشتر از خانمهای خانه دار علاقمند به مطالعه هستند و فقط باید با مدیریت در زمان بتوانند جایی نیز برای کتابخوانی در زندگی خود باز کنند.

رئیس مرکز اطلاع رسانی و کتابخانه مرکزی شرکت ملی نفت ایران افزود: برای درونی شدن فرهنگ کتابخوانی، خانواده اولین اجتماعی است که تاثیر بسزایی دارد. به عنوان مثال وقتی مادر یا پدر خانواده اهل مطالعه و کتابخوانی باشند فرهنگ کتابخوانی از والدین به فرزندان منتقل می‌شود و عادت به مطالعه در خانواده‌ها و رفته رفته در اجتماع رواج می‌یابد. وی خاطر نشان کرد: والدین با خواندن کتاب برای فرزندان از همان دوران کودکی، فرزندان خود را با فرهنگ کتابخوانی آشنا می‌کنند و پرورش دهنده نسلی پویا هستند.

جزیبایی هیچ ندیدم!

پس از واقعه کربلا، هنگامی که یزید به حضرت زینب (س) گفت: «آیا دیدی خداوند با شما چه کرد و در کربلا چه پی سرتان آمد؟» حضرت در جواب یزید فرمودند: «هَارَ رَأَيْتُ إِلَّا جَمِيلًا؛ من چیزی جز زیبایی ندیدم» این جمله بسیار پر معنای حضرت زینب (س) نشان دهنده مقام صبر و رضای این بانوی با عظمت است که همیشه تسلیم امر و قضای الهی بودند و هیچ گاه به درگاه الهی شکوه و شکایت نکردند.

معرفی کتاب

با شخصیت و حقوق زن در اسلام آشنا شوید



مهدی مهریزی پژوهشگر و مفسر معاصر قرآن کتابی تحت عنوان شخصیت و حقوق زن در اسلام دارد که خواندن آن را به همه کسانی که در این خصوص دغدغه فکری دارند، توصیه می‌کنیم. این کتاب، به دو مبحث اساسی می‌پردازد و می‌کوشد دیدگاه اسلام را در زمینه شخصیتی و حقوقی زنان نشان دهد. در این کتاب ابتدا به مبحث شخصیت زن پرداخته شده که در هر مکتب و آیین، راهنمایی به شناخت اوست. هر جریان فکری بر اساس تصویری که از شخصیت زن ارائه می‌کند می‌تواند در دیگر مسائل زنان نیز نظر دهد و اظهار عقیده کند. دومین مبحث که در این کتاب به آن پرداخته می‌شود، حقوق خانواده است که نخستین عرصه عینی شخصیت زن به شمار می‌رود و مبنای دیگر قوانین و مقررات حقوقی در زمینه‌های اجتماع، سیاست، دادرسی و جزاست.

در این کتاب، در بررسی آیات و روایات، بیشتر به روایات شیعه توجه شده و روایات اهل سنت کمتر مورد جرح و تعدیل قرار گرفته و در متن کتاب به دلیل آن گوشزد شده است. پژوهش بر روی این وجوه از شخصیت زن بسا تکیه بر آیات قرآن و روایات معتبر در فاصله زمانی سالهای ۱۳۲۴ تا ۱۳۷۴ انجام شده اما سال ۱۳۸۰ توسط شرکت انتشارات علمی و فرهنگی در ۵۰۳ صفحه به چاپ رسیده است.

سلامتی هم زیباست



«سلامتی هم زیباست» عنوان کتابی است که در محتوای کتاب، از ارتباط جسم و ذهن با یکدیگر پرده می‌گشاید و به خوانندگان این امکان را می‌دهد که بتوانند فرست جسم را بیدار کنند.

وقتی اشخاص بتوانند به درستی جسم را آن طور که هست ببینند می‌فهمند که جسم آن‌ها به طور کامل سیال است، مانند رودخانه‌ای جاری است و به سرعت برق آسمان تغییر شکل می‌دهد.

الگوی قدیمی که جسم را مجسمه‌ای منجمد در زمان و مکان می‌داند باید به فراموشی سپرده شود، زیرا این الگو ما را در بیماری، در پیری و در جهل نگاه می‌دارد و در بخشهای پایانی کتاب بیان می‌شود که رابطه ذهن و جسم می‌تواند ما را از کنار همه محدودیت‌ها عبور دهد. به ریسمانی می‌ماند که از ما شروع می‌شود و با عبور از آستانه مغز به سرسرای جهان منتهی می‌شود.

این دانش عظیم‌تر از آن است که علم پزشکی بتواند در یک چشم به هم زدن به آن پاسخ دهد. باید با آن زندگی کرد تا به درکش نائل آمد. با این مفاهیم، کتاب «سلامتی هم زیباست» دستورالعملی برای زندگی است و به افرادی که می‌خواهند حقیقت زندگی خود را بنا کنند و از ترس رها شوند و به آزادی برسند، اکیدا توصیه می‌شود.

این کتاب توسط دکتر دیپاک چوپرا نوشته شده و مهدی قراچه داغی با نثری روانی و سلیس آن را ترجمه و انتشارات خاتون منتشر کرده است.

در گفتگوی اختصاصی با دکتر نسترن کشاورز محمدی استاد دانشگاه شهید بهشتی مطرح شد:

فرسودگی اداری سرآغاز بیماری‌های روحی و جسمی است



تا به حال پیش آمده برای رفتن به محل کار خود رغبت نداشته باشید و نه یک روز و دو روز بلکه ماه‌ها با حالت اجبار و ناچاری به کار خود ادامه داده باشید؟ درست در همان موقع که فکر می‌کنید محیط کار یا همکارانتان و یا هر دو را دوست ندارید، لحظه‌ای است که شما دچار فرسودگی اداری یا سازمانی شده‌اید.

اهمیت این مسئله موقعی بیشتر می‌شود که به گفته دکتر نسترن کشاورز محمدی استاد دانشگاه شهید بهشتی، سطح سلامتتان چه از بعد روانی و چه جسمانی پایین آمده و به همان اندازه نیز سیستم ایمنی بدن‌تان ضعیف شده باشد.

خانم دکتر کشاورز در این زمینه به خبرنگار نشریه آوای مهر گفت: یکی از عواملی که ممکن است بر سطح سلامت افراد تاثیر بگذارد، تکراری بودن و یکنواخت بودن شغل است که جذابیت کار از او گرفته می‌شود و فرد احساس می‌کند چیز جدیدی یاد نمی‌گیرد.

وی پیشنهاد می‌کند: کارهای تکراری بهتر است حتی الامکان میان کارمندان چرخشی شود تا با ایجاد محیطی پویا در محل کار، سلامت روحی و جسمی افراد تضمین شود.

دکتر کشاورز افزود: از همان موقع که فرد احساس می‌کند به وضعیت نامناسب روحی یا جسمی کار خود عادت کرده، از همان موقع اثرات مخرب و پنهانی کار پدیدار می‌شود.

وی افزود: افرادی که دائما با کامپیوتر کار می‌کنند، در صورت خستگی چشمی ممکن است احساس خستگی روحی نیز کنند و با دانمی شدن این خستگی احساس فرسودگی بر آنان وارد می‌شود.

در این صورت نیز باید با زیاد کردن فواصل استراحت، خستگی را کاهش داد. این استاد دانشگاه خاطرنشان کرد: یک نکته بسیار مهم که به عوامل بیماری زا در محیط کار دامن می‌زند، تسهیل کردن شرایط محیط روانی محیط کار است. بنابراین رضایتمندی از نوع شغل و ارتباط کاری فرد با همکارانش در سلامت روانی او تاثیر دارد.

وی افزود: در گذشته کم‌تر در مهم‌ترین بیماری شغلی محسوب می‌شد اما اکنون استرس شایع‌ترین بیماری شغلی در بین شاغلان است.

دکتر کشاورز در ادامه گفت: یکی از عواملی که استرس را در محیط‌های کاری کم می‌کند، داشتن روابط خوشایند کارکنان با یکدیگر است. اگر روابط ناخوشایند باشد و ساختار شغلی نیز درست نباشد، سلامت فرد شاغل به خطر می‌افتد.

وی افزود: در محیط کار اگر افراد عدالت سازمانی را درک نکنند سلامت روانی آنان به خطر می‌افتد. افراد اگر در محیط کار احساس کنند منطبق، شایسته سالیاری و استقلال جایی ندارند، رضایت شغلی آنان پایین می‌آید.

این استاد دانشگاه افزود: شفافیت و عدالت سازمانی ارتباط معناداری با رضایتمندی شغلی، فرسودگی شغلی و بهره‌وری شغلی کارکنان دارد. در واقع اگر افراد در محیط کاری خود احساس کنند همه چیز شفاف است و دسترسی به فرصت‌ها برای تمام افراد به طور یکسان برقرار است، پویاتر می‌شوند و علاوه بر پیشرفت و توسعه فردی، در راستای

پیشرفت سازمان نیز گام برمی‌دارند.

وی خاطرنشان کرد: از دیدگاه مدرن ارتقاء سلامت اولین تغییراتی که می‌توان داد، تغییر و اصلاح در سطح قوانین است. بنابراین باید اقداماتی انجام شود که جو سازمانی هم از نظر روانی و هم اجتماعی از سلامت افراد حمایت کند.

دکتر کشاورز افزود: برخی اصلاحات نیز باید از جانب پرسنل صورت گیرد. پرسنل گاهی حاضر نیستند مسئولیت سلامت روحی یا جسمی خود را بپذیرند و مسئولیتی نیز در قبال سازمان متبوع خود ندارند. بنابراین ضمن اینکه تغییر اصلی باید از اصلاح قوانین اداری و ساختاری سازمان شروع شود، پرسنل نیز باید در مقابل سلامتی خود احساس مسئولیت نمایند.

ادامه از صفحه یک

در حاشیه ماندن زنان کم لطفی به جامعه است



از عهده یک زن خارج است. نظر شما در این خصوص چیست؟

متأسفانه در بسیاری از سازمان‌ها، مسئولین و مدیران رده بالا تصور می‌کنند اگر سمتهای ساده و غیرکلیدی به خانم‌ها سپرده شود، لطف بزرگی به خانم‌ها کرده‌اند، در حالیکه در حاشیه ماندن زنان، نه تنها لطف به آنان نیست بلکه کم لطفی به جامعه تلقی می‌شود و این ذهنیت باید از جامعه حذف شود.

■ زنان به دلیل نقش خاصی که در منزل دارند، چه از نظر نقش مادری و چه همسری، بعضا بار زیادی بر دوششان است، بنابراین مدیران در محل کار مسئولیت کمتری به آن‌ها می‌سپارند. نظر شما در این مورد چیست؟

در شرکت ملی صادرات گاز ایران مواردی نیز بوده که مذاکرات تا پاسی از شب به طول انجامیده و خانم‌های حاضر در جلسه عنوان نکرده‌اند که ساعت کاری ما تا ۴ بعداز ظهر است. وقتی در این شرکت چنین طرز تفکر و رفتاری حاکم است، قائل شدن تفاوت میان پرسنل زن و مرد بی‌معناست. همان اندازه که یک آقا مسئولیت پذیر است، یک همکار خانم نیز مسئولیت پذیر است. این شرکت هیچ تفاوتی در زمینه محول کردن مسئولیت‌ها میان پرسنل زن و مرد قائل نشده است و آن هم به این دلیل

بنابراین اگر از توانمندی زنان به طور کامل استفاده نشود و به دلایل مختلفی کنار گذاشته شوند ممکن است از مجموعه جدا شوند تا در جایی دیگر از استعدادها و توانایی‌هایشان استفاده کنند که این امر در مجموع به ضرر کشور خواهد بود زیرا نتوانسته است از توان نیروی انسانی بهره‌وری لازم را بگیرد.

■ در این راستا مسئولیت مدیران ارشد در قبال افراد توانمند بخصوص زنان توانمند چیست؟

در این زمینه مسئولیت مدیران بسیار سنگین است. زیرا جهت دهی به کار نیروی انسانی و سپردن مسئولیتی در شأن تخصص و توان این افراد از جمله وظایف مدیران ارشد است.

■ موقعیتی که شرکت ملی صادرات گاز ایران از لحاظ ویژگیهای کاری دارد ایجاب می‌کند نیروی انسانی شرکت علاوه بر تخصص در کار، از سطح ویژه‌ای از ارتباطات و قابلیت‌های فردی از جمله تسلط به زبان انگلیسی برخوردار باشد. در این صورت آیا ممکن است زنان حتی در صورت حضور حداقل دو نماینده از هر مدیریت در تیمهای مذاکراتی، از توانایی و تخصص کاری کنار گذاشته شوند؟

جمله ویژگی‌های گروههای مذاکره کننده شرکت ملی صادرات گاز ایران است. این نماینده‌ها باید هم در حوزه کاری مربوطه و هم تسلط به فنون مذاکره و زبان انگلیسی، تخصص کافی داشته باشند. این شرایط باعث شده برای این شرکت هم دایره جذب نیروی متخصص محدود گردد و هم نیروی انسانی موجود برای شرکت یک وظیفه محسوب شود. بنابراین بحث جنسیت اصلا معنا پیدا نمی‌کند. چون سپردن مسئولیت‌ها بسته به توانایی افراد دارد نه زن یا مرد بودن آن‌ها. در شرکت ملی صادرات گاز ایران، دو مسئولیت مهم در شرکت یعنی رئیس پژوهش و فناوری و برخی مدیریتهای میانی را در این شرکت خانم‌ها عهده دار هستند.

■ گاهی اوقات در برخی از مسئولیتهای کلیدی، گفته می‌شود زن‌ها برای این کار ساخته نشده‌اند و یا این کار