کسب و کار

## در هر شرایطی خودتان باشید تاموفق شوید

در موقعیت‌های مختلف ازجمله درخواست شغل جدید یا معامله یا مشتری جدید، اغلب سعی می کنیم اولین اثری که روی افراد می گذاریم خوب باشد، بالاخص زمانی که آنها ما را خوب نمی‌شناسند یا ریسک بالایی وجود دارد، یک دسته از افراد دارای استراتژی اغلب روی منافع، اولویت‌ها و انتظارات شخصی که می‌خواهند روی او اثر بگذارند متمرکز می‌شوند. به‌نظر می‌رسد بیشتر افراد بر این باورند که این روش استراتژی امیدوارکننده‌تری است تا اینکه خودشان باشند و از این ویژگی در اولین جلسه پر ریسک با دیگران استفاده کنند. اما تحقیقاتی که من به همراه اویل سزر از دانشگاه کارولینا و لارا هانگ از دانشکده کسیو کار هاروارد به‌دست آوردم، نشان می‌دهند که باورهای فوق اشتباه هستند.

تحقیقات ما نشان داد که توجه به علاقه‌مندی‌ها و انتظارات دیگران بسیار رایج است. ما از ۴۵۰ نفر بزرگسال که استخدام کردیم، خواستیم تصور کنند که قرار است یک تعامل حرفه‌ای مهم داشته باشند، مثل مصاحبه برای شغل رویایی‌شان، انجام یک مذاکره بازرش برای شرکت، ارائه یک ایده کارآفرینی برای سرمایه‌گذاران یا‌لقوه، یا انجام یک ارائه برای مشتری. از این تعداد ۶۶ درصد از آنها نشان دادند که از تکنیک‌های برآورده کردن نیاز افراد مقابل‌شان استفاده خواهند کرد به جای آنکه سعی کنند صرفا خودشان باشند، ۷۱ درصد گزارش کردند بر این باور هستند که برآورده کردن نیاز مشتری موثرترین روش در این موقعیت است.

اما تحقیق دیگری که انجام دادیم نشان داده که فراهم کردن خواسته افراد تاثیر بسیار کمتری نسبت به خود بودن دارد. ما از ۱۶۶ کارآفرین خواستیم در یک رقابت «ارائه سریع» در یک دانشگاه خصوصی در شمال شرقی ایالات‌متحده شرکت کنند. هر کارآفرین ایده سرمایه‌گذاری خود را در یک پنل متشکل از سه قاضی ارائه کند: این سه قاضی اعضای فعال و باتجربه گروه سرمایه‌گذاری آنجل بودند. ایده‌های همه این کارآفرینان در مرحله اولیه بودند؛ هیچ کدام از آنها هیچ سرمایه‌ای دریافت نکرده بودند. در پایان جلسه این قاضی‌ها باید ۱۰ نفر را برای مرحله نیمه نهایی انتخاب می‌کردند که در فینال با هم رقابت کنند. بعد از آنکه این کارآفرین‌ها ارائه خود را انجام دادند، از آنها خواستیم به چند سوال درباره ارائه خود پاسخ دهند. ما دریافتیم که وقتی آنها در ارائه خود خالص بودند، بیش از سه برابر بیشتر احتمال داشت که نسبت به رقبایی که سعی می‌کردند نیاز قاضی‌ها را برآورده کنند به مرحله نیمه نهایی راه یابند.

چرا؟ اول اینکه وقتی ما سعی می‌کنیم به نیازهای طرف مقابل توجه کنیم، درواقع از روی عمد منافع و اولویت‌های خود را به نفع دیگری به حداقل می‌رسانیم. وقتی ما به سختی تلاش می‌کنیم آنچه را انجام می‌دهیم و اینکه واقعا که هستیم را از قردی که سعی می‌کنیم تحت‌تاثیر قرار دهیم پنهان می‌کنیم، این مساله از لحاظ شناختی و احساسی ما را خالی می‌کند که درنتیجه، می‌تواند به کاهش کارآیی‌مان منجر شود. دوم، از آنجا که ما بعطور قطع از اولویت‌ها و انتظارات هدف خود مطلع نیستیم، فرقی نمی‌کند چقدر تحقیق روی آنها انجام داده باشیم، این کار هیجان ما را بالا می‌برد و باعث می‌شود هر دو طرف به اطلاعات نادرست و نامرتبط برسند. همه این مسائل باعث کاهش کارآیی‌ها در جلسات می‌شود.

ما در یک تحقیق ۳۷۹ نفر بزرگسال را استخدام کردیم و به آنها گفتیم که آنها باید یک آگهی شغلی را بخوانند و یک ویدئوی دو یا سه دقیقه‌ای تهیه کنند که در آن از خودشان و درباره آن شغل که قرار است برای آن درخواست بدهند، بگویند. سپس از آنها خواسته شد به چند سوال پاسخ دهند. به شرکت‌کنندگان گفته شد یک دستیار که دارای تجربه استخدام است به این ویدئوها امتیاز می‌دهد و بر مبنای نتایج تصمیم می‌گیرند که احتمال استخدام آنها چقدر است؟

به شرکت‌کنندگان گفته شد آنها که بیشترین امتیاز را به‌دست آورند، پاداش‌های مالی دریافت می‌کنند. ما بعطور تصادفی برای هر یک از شرکت‌کنندگان یکی از سه شرط را تعیین کردیم؛ فراهم کردن خواسته‌ها، اعتبار و کنترل. در شرایط فراهم کردن خواسته‌ها دستورالعمل چنین بود: «در این ویدئو طوری صحبت کنید که فکر می‌کنید در جهت برآورده کردن انتظارات و منافع شخصی است که این ویدئو را می‌بیند و متقاضیان را ارزیابی می‌کند» در مورد شرط اعتبار، دستورالعمل چنین بود: «در این ویدئو خودتان باشید. یعنی تمام سعی خود را بکنید که در نظر بیننده ویدئو یک شخص خالص و معتبر باشید. این شخص متقاضیان را ارزیابی خواهد کرد» در مورد شرط کنترل به افراد گفته شد نه بر خواسته‌های طرف مقابل تمرکز کنند نه سعی کنند معتبر باشند. دستورالعمل آنها چنین بود: «در این ویدئو لطفا یادتان باشد که یک نفر این ویدئو را مشاهده کرده و متقاضیان را مورد ارزیابی قرار می‌دهد.» بعد از آنکه شرکت‌کنندگان ویدئوهای خود را آپلود کردند، همگی به سوالاتی درباره سطح هیجان و هدف استراتژیک که هنگام ضبط ویدئو تجربه کردند، پاسخ دادند.

نتایج نشان داد شرکت‌کنندگانی که در جهت فراهم کردن خواسته‌های طرف مقابل بودند هیجان و هدف استراتژیک بیشتری را در مقایسه با آنهایی که در ویدئو فقط خودشان بودند یا آنهایی که تحت شرط کنترل بودند، تجربه کردند. این وضعیت احساسی فراهم‌کنندگان به نوبه خود مانع از کارآیی آنها در مصاحبه شغلی شد. براساس امتیازاتی که توسط تحقیق تداخلی داده شد، آنهایی که خودشان بودند ۲۶ درصد بیشتر از فراهم‌کنندگان احتمال استخدام شدن داشتند و آنهایی که در شرایط کنترل بودند ۱۵ درصد نسبت به فراهم‌کنندگان بیشتر احتمال استخدام شدن داشتند. (و ۹ درصد کمتر از آنهایی که خودشان بودند یعنی تحت‌شرایط اعتبار.)

ایجاد یک اثر مثبت می‌تواند به معنی تفاوت بین داشتن شغل یا نداشتن آن باشد یا می‌تواند به معنی گرفتن یا نگرفتن یک معامله خوب یا مشتری خوب باشد. اما برخلاف تصورها، اینکه فقط خودمان باشیم می تواند نسبت به فراهم کردن نیازها و انتظارات طرف مقابل اثربخش‌تر باشد. این کار نه تنها احساس بهتری ایجاد می‌کند، بلکه احتمال رسیدن به اهدافتان را افزایش می‌دهد.

**مترجم: رویا مرسلی**

# جمع آوری پسماندهای عفونی کرج بر اساس دستورالعمل وزارت بهداشت

به منظور ارتقای سلامت شهروندان و جمع آوری و مدیریت اصولی پسماندهای عفونی مراکز بهداشتی درمانی شهرستان کرج و فردیس، تفاهم نامه ای بین سازمان مدیریت پسماند شهرداری کرج، دانشگاه علوم پزشکی استان و اداره کل حفاظت محیط زیست البرز منعقدشد.

**به گزارش پیام آشنا،** احمد خیری رئیس سازمان مدیریت پسماند شهرداری کرج در گفت و گو با پایگاه خبری کرج امروز، گفت: بر اساس تفاهم نامه منعقد شده لیست مراکز بهداشتی درمانی فعال که تولید کننده پسماندهای عفونی هستند به سازمان مدیریت پسماند معرفی و این سازمان بر اساس دستورالعمل وزرات بهداشت اقدام به مدیریت اصولی این دسته پسماندهامی کند.

وی افزود: بر اساس قانون مدیریت پسماند، پسماندهای عفونی مراکز درمانی، بهداشتی، مطب پزشکان، بیمارستانها و آزمایشگاه باید بی خطر شده و توسط شهرداری در شرایط مناسبی دفع شود.

خیری بر نظارت جهت دفع زباله های عفونی در مراکز بهداشتی و درمانی تاکید کرد و گفت: بر طبق این تفاهم نامه دانشگاه علوم پزشکی و اداره کل حفاظت محیط زیست البرز بر فرآیند جمع آوری، حمل و نقل و دفع پسماند مراکز بهداشتی و درمانی نظارت خواهند داشت.

وی از مشخص شدن سیاست های کلی در خصوص مدیریت پسماندهار کز گروه مدیریت پسماند استان البرز خبر داد و گفت: با همکاری بخش خصوصی مرکز بی خطر سازی پسماندهای عفونی نیز به زودی در مرکز دفع حلقه دره ایجاد خواهد شد.

خیری در پایان تاکید کرد: این همکاری زمینه ساز ارتقای سطح سلامت و بهداشت شهروندان عزیز خواهد بود.

# راه حل‌های اشتباه و نابرابری‌های جنسیتی

تحقیقات و پژوهشگران زیادی برای موضوع برابری جنسیتی بر سر کار هستند و ما بعطور دائم از شرکت‌ها سوال می‌پرسیم که چرا در حفظ نیروی کار زنان خود ناتوان هستند و به راحتی هم نمی‌توانند آنها را به پست‌های شغلی بالاتر ارتقا دهند. مشکل زنان شاغل امروز بسیار فراگیر است. مطالعات تاریخی نشان می‌دهد که در دهه‌های ۱۹۷۰ و ۱۹۸۰ پیشرفت‌های بسیار خوبی در این زمینه صورت گرفت، اما دهه ۱۹۹۰ از سرعت پیشرفت‌ها کاسته شد و در قرن جدید هم بعطور کامل متوقف شده است.

**راه حل‌های اشتباه و نابرابری‌های جنسیتی**

زمانی که از دیگران درباره جایگاه شکننده زنان در محیط‌های کار بپرسید، پاسخی تکان‌دهنده می‌دهند که البته از حقیقت دور نیست. مشاغل ردمبالای سازمان‌ها به شدت نیازمند ساعات کاری طولانی است و زنان به‌دلیل وقف زندگی‌شان به خانواده به ندرت می‌توانند خود را با این ساعات کاری طولانی انطباق دهند. نتیجه، آسیب خوردن به شغل و حرفه آنها است. این داستان «کار یا خانواده» زن‌ها است. در یک نطرسنجی مدرسه کسیو کار هاروارد که در سال ۲۰۱۲ انجام شد و در آن از ۶۵۰۰ فعال صنایع مختلف درباره جایگاه ضعیف زنان در محیط‌های کار امروز سوال پرسیده شد، ۷۳ درصد از مردان و ۸۵ درصد از زنان، مساله تعهدات خانوادگی را دلیل موضوع دانستند. باور کردن نظرات این مصاحبه‌شوندگان به معنای درست بودن تحلیل آنها نیست، اما بعطور جدی باید آن را بررسی کرد.

ما نخستین بار، استدلال تعهدات خانوادگی زنان و آسیب به جایگاه شغلی‌شان را چند سال پیش از یک شرکت مشاوره جهانی شنیدیم که موفقیت چندانی در ارائه راهکارهای مناسب برای مشکلات نداشت. این شرکت از ما خواسته بود که متوجه شویم فرهنگ سازمانی آنها چگونه به کارکنان زن آسیب می‌زند. این شرکت از بین دانشگاه‌های برتر و دوره‌های عالی مدیریت کسب‌وکار اقدام به استخدام کارکنان خود می‌کند و یکی از چند شرکت مشاوره معتبر جهان است. با این حال، حتی چنین شرکتی هم مانند بسیاری از شرکت‌های جهان امروز، کارکنان زن چندانی ندارد.

ما با این شرکت، ۱۸ ماه همکاری کردیم و برای روشن شدن موضوع با ۱۰۷ نفر از مشاوران، شرکا و مدیران آنها (زن و مرد) مصاحبه انجام دادیم. عملا هر کس به شکلی، کم بودن تعداد زنان را ناشی از داستان کار یا خانواده می‌دانست. اما در اواخر پژوهش متوجه شدیم که هر چقدر زمان بیشتری با افراد این شرکت می‌گذراندیم، بیشتر متوجه می‌شدیم که تحلیل آنها از دلیل وضعیت، نادرست است. زنان به‌دلیل مشکلات توازن بین کار و زندگی از قافله عقب نمانده بودند. مردها هم از این فقدان تعادل آسیب خورده بودند اما تفاوت آنجا بود که آنها به رشد شغلی خود ادامه داده و خانواده‌شان را فدا کرده بودند. زنان به این دلیل در شغل خود به موفقیت‌های چندانی نرسیده بودند که برخلاف مردان به آنها توصیه می‌شد که با استفاده از رویکردهایی مانند کار پاروهوّش یا شیفت‌بندی به فعالیت بپردازند. این انتخاب آنها، مانع از ارتقا و رشد شغلی‌شان می‌شد. البته همچنان متهم اصلی، فرهنگ غالب اضافه‌کاری بود که هم به مردان و هم به زنان آسیب می‌رساند و نابرابری جنسیتی را افزایش می‌داد.

**تفاوت نظرات و داده‌ها**

داده‌های شرکت تحت مطالعه، از ابعاد مختلف واقعیتی متفاوت از نظرات افراد را نشان می‌داد. تفاوت بین نظرات افراد و واقعیت، ما را به این فکر انداخت که چرا باید ۸۰ درصد از افراد، دلیل موفق نشدن زنان را ساعات کاری طولانی و آسیب به تعهدات خانواده بدانند؟ آن هم در شرکتی که کارشان دادمحور است و باید چنین داستانی را فقط یک افسانه بدانند. هر چند یکی از خواسته‌های شرکت مورد بحث از ما «افزایش نرخ گردش شغلی زنان» و حفظ کارکنان زن باستعداد بود، بررسی‌های دقیق نشان داد که عملا تفاوتی بین نرخ گردش شغلی کارکنان زن و مرد آنها وجود ندارد.

یکی دیگر از ناهمخوانی‌ها، درحالی که اعضای شرکت، تضاد بین کار و خانواده را مهمترین دلیل عقب ماندن زنان می‌دانستند، پی بردیم که به خانواده و زندگی شخصی کارمندان مرد آن شرکت هم آسیب خورده است. یکی از مردانی که از این فشارها و حجم کاری رنج می‌برد، بیان کرد: «من باید ۳ روز در هفته را در مسافرت‌های کاری به‌سر می‌بردم و فقط یکی دوبار در هفته (آن هم ۴۵ دقیقه پیش از خواب) می‌توانستم فرزندانم را ببینم.» او خاطرهای تلخ از یکی از روزهای آخر هفته را به یاد داشت که مجبور شده بود به پرسش بگوید: «نمی‌توانم خودم را به مسابقه فوتبال تو برسانم.» آن فرد ادامه داد که «بیرم به گریه افتاد و همانجا می‌خواستم استعفا دهم.» دوسوم از کارکنانی که با آنها صحبت کردیم، انواعی از این تضاد بین کار و خانواده را تجربه کرده بودند، اما فقط یک‌سوم آنها راهکارهایی مثل کاهش ساعت کاری و شیفت‌بندی را در پیش گرفته بودند.

**انعطاف کاری**

شیوه‌های ایجاد انعطاف‌کاری، یکی دیگر از حوزه‌هایی بود که نظرات افراد با داده‌های موجود انطباق نداشت. کارکنانی که از مزیت‌هایی مانند کاهش ساعت کاری و شیفت‌بندی استفاده کرده بودند (و عملا همه آنها زن بودند) با تنزل جایگاه شغلی خود مواجه شده بودند. آنها برای ایجاد تعادل در زندگی خود مجبور شده بودند که قدرت، جایگاه و درآمد کمتری دریافت کنند. در سطح کلان نیز این وضعیت باعث شده بود که تمام پست‌های ردمبالای شرکت در انحصار مردان قرار بگیرد. شرکت هم که قصد داشت کاری کند برای حل این مشکل، ارائه پیشنهادهای انعطاف کاری بیشتر به زنان را در پیش گرفته بود که به نوبه خود، این تصمیم وضعیت را وخیم‌تر می‌کرد.

ما مشاهده کردیم که حتی بین گفته‌های اعضای شرکت هم در مورد قضیه کار و خانواده، همخوانی وجود ندارد. به جمع‌بندی این مرد از وضعیت توجه کنید: «زنان می‌خواهند فرزند بیاورند و تمایلی به کار کردن ندارند. حتی اگر بخواهند، در کنار فرزندان خود هم کار کنند، نمی‌توانند سفرهای زیادی بروند و ساعات کاری ۶۰ یا ۷۰ ساعت هفتگی موردنیاز این شغل را بپذیرند.» تحلیل این مرد، آن بود که ترجیحات زندگی شخصی زنان مانع از رشد و پیشرفت کاری آنها می‌شود، اما متوجه نبود که تمام زنان، مادر نبودند. از طرفی داده‌ها نشان می‌داد وضعیت شغلی مادران و زنان بدون فرزند، مشابه بود. او در محاسبات خود، تمام زنان را مادر می‌دانست و البته بقیه مصاحبه‌شوندگان هم تقریبا همین نگاه را داشتند. زنان بدون فرزند، جایگاهی در تفکرات افراد نداشت و شاید دلیل آن، تناقض این دسته از زنان با داستان کار/ خانواده بود.

آخرین ناهمخوانی گفته‌های افراد، کلیت بحث تعادل بین کار و خانواده (یا زندگی) بود. برخی از آنها نیاز به این تعادل را بعطور کلی رد می‌کردند و برنامه کاری ۲۴ ساعته و بدون تعطیلی (آنلاین بودن دائمی) را غیرقابل اجتناب می‌دانستند. آنها از ساعات کاری طولانی صحبت می‌کردند که هم پرهزینه بودند و هم غیرضروری. یکی از شرکای مشاور شرکت بیان کرد که «به مشتریان قول انجام کار در کوتاه‌ترین زمان ممکن را می‌دهم.» او به این موضوع فکر نمی‌کرد که وعده‌های بزرگ چه میزان زمان و انرژی برای تحققشان نیاز دارند. او توضیح داد: «به مشتریان می‌گویم که کارهای الف، ب و ج را در نصف زمانی که تصور می‌کنند، انجام خواهیم داد.» نتیجه، به وجد آمدن مشتریان و امضای قرارداد است.

موسسان شرکت احساس می‌کردند این اضافه‌کاری‌ها لازم هستند و فشار روانی بیشتری به کارکنان خود وارد می‌آوردند؛ بالاخره آنها می‌خواستند خود را از سایر شرکت‌های مشاوره پرآوازه متمایز کنند. یکی از آنها گفت: «ما این راهکارهای عملی و دیوانه‌وار را به مشتریان خود می‌دهیم که زمان زیادی از ما می‌گیرند. به‌عنوان مثال، ۱۰۰ راهکار و برنامه عملی به آنها می‌دهیم و آنها نمی‌توانند از تمامشان استفاده کنند.» یکی دیگر از موسسان شرکت (که زن بود) با اندوه از تمام روزهای تعطیلی سخن گفت که به جای زندگی، خوش را وقف انجام چنین وظایفی کرده بود: «من به سختی کار کردم. من خانواده خود و سلامتی‌ام را قربانی کار کردم و وقتی به عقب نگاه می‌کنم، بسیاری از کارها را لازم نبود انجام دهیم.»

ما ناهمخوانی بین نظرات و داده‌های موجود را برای رهبران شرکت توضیح دادیم و توضیحی واقعی‌تر برای مشکل ارائه کردیم: آنچه زنان را عقب نگه می‌دارد، فرهنگ سخت اضافه‌کاری شرکت است. ساعات کاری بسیار طولانی و غیرضروری به همه کارکنان آسیب می‌زد اما آنها زنان را به این دلیل جریمه کرده بودند که بر خلاف مردان از امکان کاهش ساعات کاری یا انعطاف بیشتر کار بهره برده بودند؛ موضوعی که به بهای از دست رفتن فرصت‌های رشد و ترفیع زنان تمام شده بود. این یافته ما، یک نتیجه‌گیری گریزناپذیر داشت. شرکت برای حل مشکل جنسیتی خود مجبور بود ابتدا مشکل ساعات کاری طولانی‌اش را حل کند. البته آنها باید از حذف کارهای اضافی و غیرضروری (که حتی مشتریان هم نیازشان نداشتند) شروع می‌کردند. نظر ما با واکنش منفی رهبران شرکت مواجه شد. آنها همچنان اصرار داشتند که مشکل از زنان است و راه‌حلی مخصوص این گروه می‌خواهند. ما نتوانستیم آنها را متقاعد کنیم و عملا تلاش‌ها و بررسی‌هایمان بی‌نتیجه ماند. اما به این موضوع بیشتر فکر کردیم. رهبران شرکت باهوش، عمل‌گرا و خوش‌قلب بودند اما به داده‌ها و نتایج منفی اضافه‌کاری توجه نمی‌کردند. با تمام هوشمندی آنها، عجیب بود که چرا به «راه‌حلی» اصرار می‌کنند که عملا مشکل را وخیم‌تر می‌کند.

اما شرکت مورد مطالعه ما، تنها مورد در عصر حاضر نیست. امروزه بسیاری از شرکت‌ها، حضور (یا دست‌کم آنلاین بودن) ۲۴ ساعته کارکنان خود را انتظار دارند و بسیاری از آنها هم برایشان مهم نیست که امروز، تعطیل است یا خیر. این وضعیت هم به زنان و هم به مردان آسیب می‌زند. در این میان، فرصت‌هایی مانند کار پاروهوّش یا شیفت‌کاری ارائه می‌شود که عملا «راه‌حل» مشکل پنداشته می‌شوند. بسیاری از زنان از این فرصت‌ها بهره می‌برند و نتیجه آن، جا ماندنشان از رشد و ترفیع است. چنین می‌شود که پست‌های ردمبالای شرکت‌ها و سازمان‌ها در اختیار مردان قرار می‌گیرند و فرصت بهره بردن از استعدادهای زنان از بین می‌رود. پژوهش‌ها یک تناقض دیگر را هم نشان می‌دهند: ساعات کاری طولانی باعث افزایش بهره‌وری نمی‌شود. در عوض، باعث کاهش عملکرد و بالا رفتن هزینه‌های مرخصی‌های پزشکی می‌شوند؛ ما به این موضوع شک کردیم که شاید یافته ما، موضوعی عمیق و پنهان در بطن خود دارد: اینکه رواج و مقبولیت داستان کار و خانواده برای زنان، برای مدیریت فشارهای روانی ناشی از ساعات کاری بسیار طولانی باشد. تصمیم گرفتیم این موضوع را بررسی کنیم.

**دفاع روانی ناخودآگاه**

به مصاحبه‌های خود بازگشتیم. این بار نه‌تنها به گفته‌ها (یا ناگفته‌های) مصاحبه‌شوندگان توجه کردیم، بلکه شیوه بیان آنها را هم زیر ذرهبین گذاشتیم. این بررسی می‌توانست داستان را برای ما روشن کند. عملا تمام کارکنان، آگاهانه یا ناآگاهانه از استرس و فشار روانی بالای خود ناشی از لزوم در دسترس بودن ۲۴ ساعته و بدون تعطیلی‌شان حکایت داشتند. آنها هر روز باید بین کار و خانواده یکی را انتخاب می‌کردند. اما این ناراحتی‌ها و فشارهای روانی باعث می‌شد رهبران سازمانی بعطور ناخودآگاهی به دفاع از خود بپردازند و با اقداماتی غیرموثر، ریشه اصلی مشکلات را مخفی کنند.

ارائه انعطاف کاری به کارکنان زن، همین دفاع روانی ناخودآگاه است. رهبران سازمانی درحالی‌که می‌خواهند از زنان دفاع کنند و موجبات رشد آنها را فراهم آورند، در حقیقت از تصمیم اشتباه خود مبنی بر تحمیل فشار بیش از حد به کارکنان دفاع می‌کنند. ضمن آنکه عملا این‌گونه القا می‌کنند که مشکل از مسئولیت‌های خانوادگی زنان است. البته کارکنان مرد هم از این فرافکنی‌ها نفع می‌برند. آنها می‌توانند خودشان را قانع کنند که زنان تعهد کافی به کار ندارند و آنها وجود نداشته است که با تعهد فراوان به جایگاه‌های شغلی مختلفی می‌رسند که بدون زنان، رقیبی برای آنها نداشته‌اند. زنان هم می‌توانند خودشان را بابت شرایط موجود، آرام کنند.

مواجه شدن با حقیقت، برای کارکنان و مدیران شرکت مورد مطالعه ما راحت نبود. هر کدام از آنها براساس پیش‌داوری‌های جنسیتی خود و البته فشار روانی بالای کار (که ناشی از فرهنگ اضافه‌کاری آن بود)، ترجیح می‌دادند، مشکل ناهرابری‌های شغلی زنان و مردان را در تعهدات خانوادگی زنان ببینند و راه‌حلی برای آنها ارائه کنند که فقط باعث شدیدتر شدن این ناهرابری‌ها می‌شد. نکته پایانی آن است که برخلاف آرامش روانی ظاهری، همه ذی‌نفعان از شرایط شرکت آسیب می‌دیدند (این موضوع با مصاحبه‌های مفصل‌تر و کنکاش در لایه‌های عمیق‌تر ذهن افراد مشخص شد). مدیران از استعدادها و نگرش زنان محروم می‌شدند، مردان از فرصت گذران وقت با خانواده محروم بودند، زنان فرصت ارتقا و رشد شغلی را از دست می‌دادند و خانواده تمام آنها هم از نامتعادل بودن شغل/ زندگی ضرر می‌کرد.

**مترجم: مهدی نیکوئی**

اخبار

## تصمیم گیری برای برگزاری مجازی جلسات شورای شهر پایتخت

اعضای شورای شهر تهران پیشنهادی مبنی بر برگزاری مجازی جلسات روزهای سه‌شنبه این شورا را بررسی کردند.

**به گزارش پیام آشنا** به نقل از ایسنا، یکشنبه ۱۷ فروردین ماه بررسی پیشنهادی مبنی بر اصلاح آئین‌نامه داخلی شورای شهر در خصوص محل برگزاری جلسات روی میز بررسی شورای شهر قرار گرفت و محسن هاشمی به عنوان رئیس جلسه در مورد جزئیات این پیشنهاد گفت: بر اساس آئین‌نامه داخلی شورای شهر تهران اعضا موظف هستند در ماه دو جلسه در محل شورای شهر برگزار کنند، اما می‌بینید که اعضای شورای شهر شش جلسه در ماه برگزار می‌کنند که جلسات یکشنبه به صورت ثابت و جلسات روزهای سه‌شنبه یک هفته در میان است.

وی با بیان اینکه در آئین‌نامه داخلی شورا قید شده است که جلسات باید در محیط علنی برگزار شود نه جای دیگر، گفت: حالا اعضای شورای شهر پیشنهادی مطرح کردند که این آئین‌نامه اصلاح شود اما من پیشنهاد می‌دهم جلسات یکشنبه‌ها به صورت ثابت و علنی در صحن باشد اما جلسات روزهای سه‌شنبه به صورت مجازی برگزار شود.

وی افزود: این پیشنهاد به این دلیل مطرح می‌شود که آئین‌نامه داخلی شوراها باید به پیشنهاد شورای عالی استان در هیات وزیران به تصویب برسد و حالا چون این پروسه طولانی است پیشنهاد دیگری مطرح می‌کنیم اما دقت داشته باشید که درست نیست وقتی یک سوم کارمندان شهرداری باید سر کار حاضر باشند اعضای شورا برای خودشان یک آئین‌نامه اصلاح کنند و این در اذهان عمومی خوب نیست و بهتر است اجازه دهید که جلسات یکشنبه‌ها علنی برگزار شود و تا پایان بحران کرونا نیز جلسات سه‌شنبه‌ها مجازی برگزار شود اما در جلسات سه‌شنبه‌ها نیز همه موارد طرح‌ها و لوایح را بررسی می‌کنیم و رای گیری منوط به جلسه‌های علنی می‌باشد و ما در جلسات مجازی مصوباتی نداریم.

بهاره آروین در واکنش به این پیشنهاد گفت: در جلسات عادی همه افرادی که خواهان شرکت باشند می‌توانند شرکت کنند اما در جلسات مجازی چه اتفاقی می‌افتد؟ اینکه ما بحث‌هایمان را در جلسات مجازی انجام دهیم و تصمیم را در صحن بگیریم نزد افکار عمومی پسندیده نیست و به نظرم با منطق جلسات نیز همخوانی ندارد.

محمود میرلوحی نیز در واکنش به این پیشنهاد گفت: نیروهای عملیاتی شهرداری تهران در صف مقدم مقابله با کرونا قرار دارند و دیدید که در یک دوره جدید همکاری وزارت بهداشت با کمک شهرداری غربالگری در پایتخت را نیز انجام می‌دهد.

وی با بیان اینکه بنا به گفته ستاد کرونا تا کنون بیش از ۶۷ میلیون نفر در طرح غربالگری شرکت کردند اما مشارکت تهرانی‌ها به زحمت به ۵۰ درصد می‌رسد گفت: نرخ مشارکت تهرانی‌ها پایین است و حالا با کمک شهرداری تهران غربالگری وارد فاز جدیدی می‌شود.

وی با اشاره به برگزاری جلسات مجازی و تعطیلی مجلس گفت: دیدید که چه اتفاقاتی به تعطیلی مجلس به دلیل شیوع کرونا شد و حالا نباید ما به ماندن آنها کار کنیم.

محسن هاشمی در نهایت گفت: این پیشنهاد یعنی برگزاری علنی جلسات روز یکشنبه و برگزاری جلسات مجازی روزهای سه‌شنبه در هیات رئیسه بررسی خواهد شد و در صورتی که به این جمع‌بندی رسیدیم که این مهم انجام شود و یا در صورتیکه نیاز به طرح داشته باشد مجددا این موضوع را در صحن علنی مطرح خواهیم کرد.

## آمار عجیب مشارکت نکردن تهرانی‌ها در طرح غربالگری کرونا

عضو شورای شهر تهران با اشاره به اینکه فقط ۵۰ درصد تهرانی‌ها در طرح غربالگری کرونا مشارکت داشته‌اند، گفت: مجلس به خاطر کرونا تعطیل شده و جامعه به این موضوع نقد دارد. بنابراین ما باید برخی از جلسات شورا را حتما در صحن برگزار کنیم.

**به گزارش پیام آشنا** به نقل از فارس، محمود میرلوحی عضو شورای شهر تهران در دویست و ششمین جلسه شورای شهر تهران با بیان این مطلب افزود: بخش قابل توجهی از تهرانی‌ها در زمینه بیماری کرونا غربالگری نشده‌اند و این موضوع به عهده شهرداری گذاشته شده است که البته شهرداری‌های مناطق اقداماتی را آغاز کرده‌اند.

میرلوحی خاطرنشان کرد: ۶۷ میلیون نفر در طرح غربالگری شرکت کرده‌اند ولی نرخ مشارکت تهرانی‌ها در این زمینه تنها ۵۰ درصد بوده است و این نشان می‌دهد برنامه‌های مدیریت شهری حائز اهمیت است. وی گفت: ۱۴۰ هزار نفر از نیروهای شهرداری در خط مقدم مقابله با کرونا هستند. از نیروهای ترمبار گرفته تا کارکنان فروشگاه‌های شهروند. همچنین در این روزها که بسیاری از زندانیان آزاد شده‌اند برخی از معتادان متجاهر تحت پوشش گرمخانه‌ها رفته‌اند. بنابراین اقدامات مدیریت شهری جهت مقابله با کرونا بسیار حائز اهمیت است. وی گفت: به خاطر کرونا مجلس هم تعطیل شده و جامعه به این موضوع نقد دارد. لذا به نظرم باید برخی از جلسات شورا باید حتما در صحن برگزار شود و پیگیر مطالبات مردم باشیم.

**قربونِ دَسِت، اون شیر آبُ ببند.**