

## توانمندسازی زنان در ادارات دولتی؛ چالش‌ها و راه‌کارها

(مطالعه موردی: ادارات ولایت هرات)

ثریاسهیلی\*

چکیده

بر اساس گزارشات برنامه پروموت که از سال ۲۰۱۶ در هرات آغاز شد، به تعدادی زیادی از زنان به حیث کار آموز در بخش‌های مختلف در دوره اول فارغ شده و در ارگان‌ها و سکتورهای خصوصی اقتصادی، تجاری و فرهنگی مختلف به کار گماشته شدند. ادارات دولتی بیش‌تر بر اساس مشارکت زنان در اداره دولتی، به استخدام خانم‌ها پرداخته و برای پست‌های مختلف آن‌ها را استخدام کرده‌اند. اما هدف ما این است که به توانمندی زنان در ادارات دولتی هرات توجه جدی صورت گرفته یا خیر؟ مطالعات و تحقیق‌های پراکنده‌ای در این رابطه وجود دارد که در قسمت ظرفیت‌سازی زنان- چه در داخل اداره و چه در خارج از آن- چه کارهایی انجام شده؛ اما ارقام و اعدادی که بتوانند در این زمینه قابل پذیرش باشند، در دسترس نیستند. بر اساس ضرورت‌های طرح‌شده، در راستای بررسی مشارکت قدرتمند و همه‌جانبه زنان در ادارات دولتی ولایت هرات، پژوهش‌های ابتدایی نشان می‌دهند که هنوز برای توانمندسازی زنان شاغل در ادارات دولتی هرات، گام‌های مؤثری برداشته نشده و این فرایند گواه آن است

\* دانش‌آموخته علوم کمپیوتری.

که توجه کم‌تر برای توانمندسازی زنان وجود دارد.

کلیدواژه‌ها: توانمندسازی زنان، عوامل مؤثر بر توانمندسازی، چالش‌ها و راه‌های

حل.

## پیش درآمد

اصطلاح توانمندسازی (Empowerment) در نظام‌های دموکراتیک و مردم‌سالار، تشویق بیش‌تر کارکنان- اعم از زن و مرد- دولتی در مدیریت اداره است. البته، این جمله زمانی تحقق می‌یابد که عدالت بر اساس لیاقت و به‌سازی جریان داشته باشد. در شرایط کنونی که نظام دموکراسی به عنوان یکی از بهترین نظام‌های حال حاضر جهان به حساب می‌آید، این نظام را که مؤلفه‌های اساسی و پایه‌ای آن، برابری اجتماعی و تأمین حقوق همه افراد جامعه، به‌خصوص زنان، می‌باشد، در افغانستان تجربه می‌کنیم.

این جا است که «توانمندسازی» مفهوم بزرگ و عقلانی را شکل می‌دهد و واقعاً برای هماهنگ‌شدن و دوام در نظام دموکراسی، توانمندسازی سطح فکر، بینش و مهارت اجتماع جزء ضروری‌ترین لازمه‌های نظام دموکراسی به شمار می‌آید.

این مفهوم به اشکال مختلف در سراسر منابع علمی مدیریت‌های جدید آمده است. البته، توانمندسازی مفهوم جدیدی نیست که ما در جست‌وجوی آن باشیم. در سال‌های ۱۹۵۰ منابع علمی مدیریت، تأکید بر آن داشت تا مدیران در قبال کارکنان‌شان رفتار دوستانه‌ای داشته باشند. روابط انسانی (Human Relation) در سال‌های ۱۹۶۰ طوری بررسی شد که مدیران باید در قبال نیازها و انگیزه‌های کارکنان حساس می‌بودند. آموزش حساسیت (Ensitivity Training) در سال‌های ۱۹۷۹ شعار درگیرکردن کارکنان در سال‌های ۱۹۸۰ و تشکیل گروه‌های رقابتی کارکنان یعنی حلقه‌های کیفیت کار (Quality Circle) در نظر گرفته شده بود (هرات در تصویر، ۱۳۸۹).

### بنیاد اندیشه

به هر صورت، هدف ما توانمندسازی زنان هرات یعنی در یک جغرافیای کوچک است که آیا این مأمول تا اندازه‌ای در این محیط که نسبت به سایر ولایات کشور از یک طیف وسیع فرهنگی، ادبی و دارای ابتکارات بیش‌تر می‌باشد، برآورده شده یا خیر؟

وقتی که صحبت از حکومت مردم‌سالار می‌شود، باید بدانیم حکومت مردم‌سالار که دربرگیرنده تمام اقشار کشور است، چیست؟ با توجه به عقاید گوناگون دانشمندان علوم اجتماعی، نظام دموکراسی یعنی شیوه حکومت‌داری مردم‌سالار، امروزه پرطرفدارترین روش حکومت‌داری با شعار: «حکومت

مردم بر مردم توسط مردم» در بین جوامع مختلف بشری معرفی شده است. امروزه، این نظام توانسته است خود را با تمام فرهنگ‌ها، نظام‌ها و جوامع به اشکال مختلف تطابق داده و نیازهای اساسی مردم را با در نظر داشتن فرهنگ، دین، مذهب و عرف‌های مطلوب آن‌ها برآورده و بستر مناسبی را در جهت روابط مردم با دولت و دولت با مردم فراهم سازد (قاضی، ۱۳۵۷: ۷۴۶).

از این رو، باید توجه بر آن داشت که توانمندسازی برای آحاد مردم، به خصوص ادارات دولتی (کارکنان)، خاصتاً برای زنان، بر اساس یکی از مؤلفه‌های اساسی حقوق بشر و نظام دموکراسی که همانا «مشارکت زنان در همه سطوح اجتماع، دولت و سیاست است»، مشارکت زنان را در ادارات دولتی و غیر دولتی، یکی از التزام‌آورترین وظیفه دولت قرار داده است تا دولت در قسمت توانمندسازی زنان باید گام‌های مؤثرتری برداشته و زنان را دارای حقوق برابر با مردان در تمام امور حکومت‌داری دانسته و برای اشتراک آن‌ها در امور کشور، زمینه‌های مؤثر ارتقای ظرفیت و توانمندسازی بانوان را فراهم سازد تا زنان نیز بتوانند با حس برابری، مسئولیت برابر و سهم مساویانه‌ای را در پیشرفت و آبادانی کشور پذیرا شوند.

با ایجاد این بسترهای توسعه‌ای و ظرفیتی برای زنان و پذیرا شدن مسئولیت زنان، در اجتماع امروزی می‌توان جامعه را به سوی اعتلا و پیشرفت رهنمون ساخت. در وضعیت کنونی، کشور ما از کاروان پیشرفت و توسعه جهانی سال‌ها عقب مانده است و یکی از دلایل عمده آن همانا وجود تبعیضات جنسیتی و عقب‌نگهداشتن نیمی از پیکر جامعه است؛ به گونه‌ای که آن‌ها را تبدیل به یک گروه صرف مصرفی کرده است.

تحقیق حاضر، صرفاً یک تحقیق فردی بوده و مسلماً کم و کاستی‌های بسیاری را شامل است؛ زیرا یک تحقیق هدفمند و جامع نیاز به وقت بیش‌تر، تحقیق بیش‌تر، تیم تحقیقاتی و هزینه‌های بسیار دارد.

## بنیاد اندیشه

تاسیس ۱۳۹۴

## ۱. اهداف تحقیق<sup>۱</sup>

هدف از تحقیق این مقاله، عوامل و چگونگی توانمندسازی زنان در ادارات دولتی، چالش‌های موجود و راه‌حل‌ها می‌باشد که در این راستا نظر به اهداف ذیل تحقیق گردیده:

۱. جست‌وجو و کشف پلان‌ها و برنامه‌های توانمندسازی بانوان و کشف مانع و نقاط ضعف آن‌ها؛
۲. چگونگی حمایت زنان در پیشبرد امورات دولتی و ارائه خدمات بهتر برای اقشار جامعه؛
۳. کشف چالش‌ها و راه‌حل‌های توانمندسازی زنان در ادارات دولتی ولایت هرات؛

1. Purpose of Research.

۴. مبارزه با تبعیض جنسیتی و عدم توانمندی زنان در پست‌های مدیریتی و ریاستی.

## ۲. سؤالات تحقیق

سؤال اصلی: عوامل و چگونگی توانمندسازی زنان در ادارات دولتی و چالش‌های موجود چیست؟

سؤالات فرعی

۱. طبق آمار احصائیه‌ای، تعداد نفوس زنان در ولایت هرات چقدر می‌باشد؟
۲. نظر به آمار دیموگرافی، تعداد کارمندان اناث در ادارات دولتی ولایت هرات چه تعداد ثبت شده است؟
۳. بانوانی که از طریق اصلاحات اداری وارد کار در ادارات دولتی می‌شوند، میزان تحصیلات‌شان تا چه حد باید باشد؟
۴. در حال حاضر، چه تعدادی از بانوان در ادارات دولتی مصروف کار هستند؟
۵. آیا کدام نهادی تا حال در عرصه کارآموزی بانوان قبل از واردشدن به وظیفه دولتی حامی بوده است؟

## ۳. روش تحقیق<sup>۱</sup>

تحقیق حاضر، تحلیلی و توصیفی می‌باشد و از روش‌های کتابخانه‌ای و خصوصاً میدانی در آن استفاده شده است.

## ۴. کلیات و مفاهیم

### ۴-۱. تعریف توانمندسازی<sup>۲</sup>

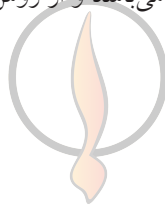
واژه توانمندسازی عبارت از فراهم نمودن زمینه آزادی بیش تر، ایجاد استقلال کاری، مسئولیت پذیری برای تصمیم‌گیری خود و کنترل در انجام کارها برای کارکنان سازمان می‌باشد (محمدی، ۱۳۸۸).

«توانمندسازی یعنی این‌که مردم باید به سطحی از توسعه فردی دست یابند که به آن‌ها امکان انتخاب بر اساس خواست‌های خود را بدهد.» (شادی‌طلب، ۱۳۸۳: ۵۴).

«در واقع، توانمندسازی زنان تلاشی برای ارتقای سطح اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی زنان است؛

1. Research Paper.

2. Improvement.



لذا توانمندسازی زنان، نیاز به آموزش و توسعه جنسیتی دارد که یکی از اهداف توسعه جنسیتی، توانمندسازی است و به معنای افزایش شناخت، خودآگاهی - قابلیت اعتماد و گسترش آزادی انتخاب زنان توسط خودشان» است (قلی‌پور و رحیمیان، ۱۳۸۸).

«دیدگاه توانایی، توانمندسازی را مرکز و مبنای امتیاز تغییرهای اقتصادی، اجتماعی و سیاسی قرار می‌دهد و یا اگر هدف این باشد که افراد فاقد توانایی را در معرض سیاست‌گذاری عمومی به افراد مولد، فعال و مشارکت‌کننده در ابعاد اقتصادی، اجتماعی و سیاسی تبدیل کند تا آن‌ها بتوانند برای جامعه خویش فرد مفید باشند.» (Cruikshank, 1991).

«توانمندسازی کارکنان اصل مهم در سازمان و مدیریت اثربخش است که می‌تواند با دادن قدرت و کنترل به زیردستان، سبب افزایش بهره‌وری در سازمان شود. هم‌چنین توانمندسازی با رفتارهای نوآورانه، مدیریت و رهبری اثربخش در ارتباط است.» (Morrison, 1996, 113).

توانمندسازی زنان شاغل عبارت از مجموع سیستم‌ها، روش‌ها و اقداماتی است که از طریق راه‌اندازی کورس‌های ارتقای ظرفیت، سمینارهای آگهی‌دهی، بورسیه‌های کوتاه‌مدت و بلندمدت و سهم‌ساختن آن‌ها در امور حکومت‌داری و اداری نهادهای دولتی و خصوصی حاصل می‌شود. هم‌چنان حق اشتراک زنان در سفرهای کاری و یا کنفرانس‌ها و سری جلسات تصمیم‌گیری دولت در خارج یا داخل کشور، توسعه قابلیت‌ها و شایستگی‌های زنان در راستای بهبودبخشیدن، رشد و شکوفایی سازمان و استفاده از نیروی انسانی زنان با توجه به اهداف ارگان‌های دولتی نیز از دیگر کارهایی است که دولت می‌تواند برای توانمندی هرچه بیشتر زنان انجام دهد.

## ۵. کشف پلان‌ها و معیارهای توانمندسازی زنان<sup>۱</sup>

در ابتدا، دیدگاه زنان در توسعه مطرح شده که این دیدگاه ارتباط نزدیکی با رویکرد فمینیستی لیبرال آمریکایی و نظریه نوسازی دارد که به شناسایی نقش و مقام زنان در ساختار حکومت و تصمیم‌گیری ملی و بین‌المللی می‌پردازد. این دیدگاه در اوایل دهه ۱۹۷۰ برای بهبود وضع تحصیلات، فرصت‌های شغلی و مشارکت سیاسی در سطح ملی و بین‌المللی به وجود آمد و در بعضی از کشورها وزارتخانه زنان تأسیس شد. مؤسسات دولتی و غیر دولتی در این راه گام‌های مؤثری برداشتند. سازمان ملل، دهه ۱۹۷۶-۱۹۸۵ را به عنوان دهه جهانی زنان نام‌گذاری نمود. (گل‌پور، ۱۳۸۸: ۵۵۱).

در افغانستان نیز امروزه با فراهم‌شدن شرایط ثبات نسبی و تشکیل دولت مرکزی واحد و هم‌چنان

تلاش‌های نهادهای حقوق زن افغانی و خارجی، زنان نیز توانسته‌اند با تلاش و زحمات خود، به اجتماع داخل شوند و حقوق خود را مطالبه نمایند؛ اما با وجود این تلاش‌ها، به دلیل حضور کم‌رنگ زنان و جو تاریک و تبعیض‌آمیز جنسیتی در مبارزات اجتماعی، کسب حق و حقوق‌شان و هم‌چنان به دلیل سالیان سال دوری از اجتماع و زندگی زندانی‌وار در پس زندان‌های آبی‌رنگ (بُرَق) و پس از آن فرهنگ زن‌ستیزانه مردان جامعه افغانی، زنان نتوانستند به موفقیت عظیمی که حق‌شان بوده، دست یابند؛ اما با وجود این مسائل نباید ناامید بود؛ چون با نگاه ژرف به جامعه افغانی در طی ۱۷ سال اخیر، می‌توان به خوبی پیش‌بینی کرد که جامعه در حال تغییر بوده و به سوی رویکرد زن‌پذیرانه در حال حرکت است و امروزه با کمک نهادهای داخلی و خارجی که در رابطه با حقوق زن فعالیت دارند، خوش‌بختانه زنان بسیاری به پا خاستند و یوغ ترس، خجالت و اسارت را کنار زده و دست به مبارزات حق‌طلبی زده‌اند و زنان بسیاری در کشور- هرچند که تعدادشان محدود است- با حق و حقوق‌شان آشنا شده و همواره برای به‌دست‌آوردن حقوق و مزایای ذیل تلاش دارند:

۱. کسب هویت واحد «با نام و نشان خود شناخته‌شدن».
۲. حق آزادی انتخاب در زندگی.
۳. حق تصمیم‌گیری در امور زندگی، چه در منزل و یا بیرون از منزل (محیط‌های کاری).
۴. ایجاد محیط‌های کسب مهارت‌های اجتماعی.
۵. ایجاد کورس‌های معلومات‌دهی در مورد حقوق زنان در قانون اساسی افغانستان و در حقوق بشر.
۶. ایجاد کورس‌های روان‌شناسی کوتاه‌مدت و بلندمدت در ساحة زندگی زنان برای ایجاد روحیه و اعتماد به نفس برای سهم‌شدن در امور دیگر غیر از خانه‌داری و بچه‌داری؛ مثل اشتراک در امور سیاسی، اجتماعی، اقتصادی و اداری حتی در سطح رهبری که امروزه زنان به خوبی توانسته‌اند اثربخشی‌شان را به نمایش بگذارند.
۷. ایجاد گفتمان‌ها، فیلم‌های کوتاه، برنامه‌های اجتماعی رسانه‌ای که زنان در آن برنامه‌ها سهم فعال داشته باشند و تبلیغات رسانه‌ای در عرصه شناخته‌شدن حقوق، امتیازات و توانایی‌های زنان در جامعه برای زنان و بالابردن سطح فکری و تغییر در طرز فکر مردان جامعه افغانستانی نسبت به زنان.
۸. رفع هرگونه تبعیض جنسیتی در مقابل زنان.
۹. سهم‌ساختن زنان در بدنه حکومت و دواير دولتی کشور و تشویق سکتورهای خصوصی برای ایجاد شرایط امن شغلی با حقوق و امتیازاتی که در خور مسئولیت‌های‌شان است

برای زنان.

۱۰. تشویق علما و مراجع دینی در جهت تبلیغات حقوق زنان در مساجد و سخنرانی‌های‌شان.
۱۱. کسب حمایت‌های مالی و عاطفی به طور عادلانه در بین افراد خانواده و جامعه.
۱۲. حق داشتن امتیازات تحصیلی در داخل و خارج از کشور توسط نهادهای زنان.
۱۳. امنیت کاری در محیط‌های شغلی و اجتماعی.

با ذکر این خواست‌ها و نیازهای منطقی زنان از حکومت، اجتماع و خانواده‌های‌شان و مبارزه هدفمند در این راستا، متأسفانه زنان به دلیل جو اجتماعی، فرهنگی و سیاسی کشور نتوانسته‌اند به یکی از این خواست‌ها و نیازها به صورت صدفیصدی نایل آیند؛ اما خوش‌بختانه با وجود چالش‌ها و مشکلات سد راه، نتوانسته‌اند تا حدی موفق باشند که استمرار و پافشاری بر مبارزه حق‌طلبی در راه تأمین این موارد فوق، می‌تواند موفقیت کاملی را نیز با خود به همراه داشته باشد.

در حقیقت، در جامعه و در عصر کنونی که ما در آن زندگی می‌کنیم، مشروعیت دوت به میزان مشارکت اجتماعی مردم، به‌ویژه زنان، سنجیده می‌شود و این را تجربه‌ها نشان داده است که مشارکت زنان در عرصه‌های مختلفی چون: تصمیم‌گیری، اصلاحات نظام اداری، بهبودبخشیدن کیفیت ارائه خدمات دولتی در کشورهای توسعه‌یافته کمک شایانی کرده است؛ بنابراین، با فراهم‌نمودن زمینه مناسب و امکانات لازم برای زنان در محیط‌های فعالیت‌شان می‌توانیم شاهد بهترین و باکیفیت‌ترین خدمات در امور کاری باشیم.

زنان در هر جایی که حضور داشته باشند، با خاصیت فطری و ذاتی خود که همانا زن‌بودن است، آن محیط را مثل خانه‌شان دانسته و وظیفه‌شان را مانند فرزندشان پنداشته و مادرانه و دلسوزانه برای نظم‌دادن، درست و بی‌نقص انجام‌شدن و بدون غل و غش انجام‌شدن، تلاش می‌کنند و سرانجام، بازخورد باورنکردنی را از خود به جای می‌گذارند. به راستی که زنان رهبران واقعی محیط‌شان هستند.

دولت افغانستان می‌تواند با بهره‌گیری از الگوهای تعریف‌شده برای ارتقای ظرفیت زنان در جوامع بین‌الملل استفاده کرده و یا با مشوره گروهی از زنان با فهم و درک، الگوهای مناسبی را تعریف کرده و با حمایت عام و تام‌شان به زنان این باور را بدهد که نظام جمهوری اسلامی افغانستان از زنان حمایت کرده و با آغوش باز پذیرای فعالیت‌شان در تمام عرصه‌های اقتصادی، سیاسی و اجتماعی می‌باشد.

با حفظ این منظور، خواستم تا الگویی را در جهت توانمندسازی زنان در عرصه‌های سیاسی، فرهنگی و اجتماعی تعریف کنم تا نتوانسته باشم منظورم را بهتر و آسان‌تر قابل فهم کرده باشم.

جدول ذیل، برخی از عوامل مؤثر در بالابردن توانایی زنان در محیط کاری را نشان می‌دهد.

جدول ۱. ابعاد توانمندسازی زنان در ادارات دولتی

مهارت‌های شغلی	شرح	بعد
استخدام در بست‌های تخصصی و غیرتخصصی ۲،۳،۴،۵،۶	داشتن سند تحصیلی حداقل بکلوریا	دانش
استخدام کارمندان نظر به رشته تحصیلی و مطابق به لایحه وظایف و مهارت‌های شغلی	استفاده از مهارت‌های زبان (پشتو، دری و انگلیسی) و آموزش مهارت کمپیوتر در برنامه‌های مرتبط به وظیفه	مهارت
فراهم نمودن امکانات لازم در محیط کار، بلندبردن ارزش‌های انسانی و ایجاد اعتماد به نفس	تشویق نمودن و ایجاد فضای سالم در محیط کار، مراعات نمودن در ارزیابی‌های سالانه مطابق پلان کار	انگیزه، اعتماد به نفس
تأیید نمودن نقد و نظر در جلسات اداری	اشتراک در جلسات و سهم‌دادن در تصمیم‌گیری‌ها	مشارکت
دادن آموزش‌های فنی و حرفه‌ای به منظور حرفه‌آموزی و مهارت‌ورزی	معرفی در کورس‌های ارتقای ظرفیت، بورس‌های کوتاه‌مدت و بلندمدت	آموزش‌های فنی
کمک و مشاوره به کارمندان دارای مهارت، تشویق آن‌ها در خودکفایی	حمایت و پشتیبانی در محیط کار، آزادی عمل در شغل	پشتیبالی
رعایت نمودن حقوق، مساوات (جندر) بین کارمندان	عدم تبعیض جنسیتی، عدم استفاده از توان‌های جسمی	عدم تبعیض
نظارت از مکان‌های کاری، کمبود امکانات در مصارف.	ارزیابی مهارت‌ها، توانای‌های ذهنی در رابطه به شغل و ایجاد خلاقیت	ارزیابی و نظارت

## ۶. چگونگی حمایت زنان در پیشبرد اموراداری

در رأس قراردادن امور ادارات مسایل <sup>تاسیس ۱۳۹۱</sup> **دفترتاری (علیه) الاخصوص** مشارکت در تصمیم‌گیری که رؤسای ادارات مکلف باشند کارمندان خانم را که در زیر مجموعه‌های شان مشغول کار هستند حقوق شان را در تمام جهات رعایت نموده و طبق موازن اسلامی ایجاد زمینه مساعد برای رشد شخصیت زن‌ها و احیای حقوق مادی و معنوی و تدابیر لازم را در محیط کاری برای شان اتخاذ نماید تا خانم‌ها بتوانند استعداد‌های شان را به نمایش بگذارند.

با افزایش اهمیت مشارکت زنان در اجلاس‌های مهم و اتخاذ تصمیم‌های دولتی، در تمام عرصه‌های حکومت‌داری تا جایی کوشیده‌اند که توجه خود را بر مسائل مربوط به برابر جنسیتی



متمرکز کنند، و در این مورد سمینارهایی را جهت بالابردن آگاهی بانوان راه‌اندازی کنند. به علاوه آن، سعی دارند تا زن بودن را به عنوان یکی از عوامل بسیار مهم در مفاهیم حکومت‌داری خوب قرار دهند؛ اما بازهم تنها افزایش میزان

مشارکت زنان راه‌کار حل معضل نیست. این زنان نیازمند به آموزش و تعلیم هستند که با عملی شدن برنامه روی دست‌داشته (راه‌اندازی سمینارهای کوتاه‌مدت) می‌تواند سهمیه مشارکت زنان و حضور آن‌ها در این عرصه هموار شود.

به تعبیر دیگر، «معیاری‌شدن مشارکت و توانمندسازی زنان، فرایند توسعه فرهنگ است و این توسعه خود موارد زیر را شامل می‌شود:

۱. مشارکت در اطلاعات با وجود بصیرت مشترک بین سازمان و فرد، اهداف روشن، چارچوب‌های تصمیم‌گیری و روشن‌بودن نتایج تلاش‌ها؛
۲. افزایش شایستگی از طریق آموختن و تجربه کردن؛
۳. کسب منابع به منظور انجام دادن مؤثر کارها؛
۴. حمایت در قالب ارشاد و مربی‌گری، حمایت فرهنگی و ترغیب ریسک‌پذیری.» (محمدی، ۱۳۸۸).

طبق سالنامه ۹۷ و ۹۸ آماری احصائیه هرات، ولایت هرات دارای جمعیت معادل ۲۰۹۵۱۱۷ نفر است که از این جمله، ۱۰۳۹۱۴۹ نفر آن را زنان تشکیل می‌دهند؛ یعنی معادل ۴۹/۵۹٪ می‌باشند و از این جمله، تعداد ۳۱۶۸۴۵ نفر در شهر زندگی می‌کنند و ۷۲۲۳۰۴ نفر هم در دهات (سالنامه آماری احصائیه، ۱۳۹۸).

میزان مشارکت این زنان به عنوان نیروی کاری ۳۹/۵٪ در سال ۲۰۱۶ بوده است و در سال ۱۳۹۶ از ۶۷۸۴ بست دولتی، ۱۰۴۸ نفر خانم استخدام شدند که این بیش‌ترین آمار بانوان را در ادارات دولتی نشان می‌دهد (زلمی مالیار، ۱۳۹۸: ۱۱ و ۲۲). تاسیس ۱۳۹۴

در تاریخ ۱۳۹۷/۱۲/۴، پالیسی افزایش مشارکت زنان از طرف ریاست محترم خدمات ملکی ایجاد شد و این اصلاحات مختلف در ادارات دولتی تطبیق شد که علاوه بر اشتراک در رقابت آزاد امتحانات در بست‌های دولتی برای طبقه اناث ۵ نمره امتیازی در نظر گرفته شده که این چانس کامیاب‌شدن بانوان را بیش‌تر کرد.

امتحان‌های الکترونیکی که باعث شایسته‌سالاری و ارتقای ظرفیت و افزایش حضور زنان شدند.

۱. احترام گذاشتن به رسم و رواج‌ها، عقاید دینی و مذهبی.

شروط امتیازی‌ای که رؤسای محترم ادارات باید ارزیابی کنند، حمایت و ایجاد فضای سالم و مسئولیت آن‌ها را نشان می‌دهد و این کمکی برای بانوان خواهد بود تا به قدم‌های بالاتری ارتقا کنند. پالیسی‌هایی که در سال‌های اخیر از طرف ریاست خدمات ملکی و اصلاحات اداری گرفته شده، تغییر چشم‌گیری را در سهم‌شدن زنان در ادارات دولتی داشتند. (زلمی مالیار، ۱. sep. ۲۰۲۰).

از آن‌جا که مکلفیت مطابق به پلان انکشافی ادارات است که در حصه ارتقای ظرفیت و توسعه منابع بشری همانا نقش جندر و تساوی حقوق مدنظر می‌باشد؛ لذا وزارت کار و امور اجتماعی ولایت هرات تلاش کرد تا به همکاری ریاست تحصیلات عالی، یک مکان مناسب را برای نهادهایی که بالای توانمندسازی زنان کار می‌کنند، پیدا کرده و فعال کند، بر هدف اخذ سرتفیکیت به عنوان گذر از دوره کارآموزی و سند دریافت تجربه کاری تا گامی باشد برای راه‌یافتن در پست‌های بالاتر بست‌های ۵، ۴ و ۳.

تحصیلات	شرایط استخدام	فیصدی کارمندان	سن	بست‌ها	ملاحظات
ماستر/دکترا	تجربه کاری یک سال در بست مربوط مطابق لایحه وظایف	۲۰٪	۵۰-۳۵	دو، سه و چهار	اساتید پوهنتون می‌باشند
لیسانس	تجربه کاری یک الی دو سال مطابق لایحه وظایف	۳۰٪	۶۰-۲۵	سه، چهار، پنج	بست‌های مدیریت ادارات خدمات ملکی
فوق بکلوریا	فراغت از دوره کارآموزی	۳۵٪	۴۰-۲۵	بست‌های ۶، ۵ غیر تخصصی	کارمند ادارات خدمات ملکی
بکلوریا	بدون شرایط	۱۰٪	۵۰-۳۰	بست‌های ۶، ۷	مامور
سابقه فعالیت	تجربه کاری یک سال	۵٪	۶۲-۴۰	بست‌های ۷، ۸	کارمند اجیر

جدول شاخصه‌های آماری زنان شاغل در ولایت هرات

بنیاد اندیشه  
تاسیس ۱۳۹۴

## ۷. چگونگی حمایت (توانمندسازی) زنان

در این قسمت، نهادهایی را که روی توانمندسازی زنان در ولایت هرات کار کرده‌اند، به عنوان بنیادهای اثرگذار مورد بررسی قرار داده و دستاوردها و بازخورد فعالیت‌هایشان معرفی می‌شود.

ریاست کار و امور اجتماعی به همکاری تیم پروژه پروموت اداره انکشافی بین‌المللی امریکا (USAID) که در بخش‌های مختلف زنان در اقتصاد، رهبری زنان و زنان در حکومت مختص برای

توانمندسازی زنان و ایجاد زمینه پیشرفت مسلکی برای زنان فارغ‌التحصیل مکاتب و پوهنتون‌ها فعالیت داشته است، و بخش «زنان در حکومت» را بانو راحله عظیمی و تیم کاری‌شان راه‌اندازی و مدیریت می‌نمایند که مختص زنان و دختران فارغ‌التحصیل با درجه لیسانس یا حداقل بکلوریا می‌باشد، در ادارات دولتی به حیث کارآموز با هدف استخدام دایمی معرفی نموده و شمار آن‌ها را در ادارات دولتی افزایش می‌دهند و به تعقیب برنامه کارآموزی یک‌ساله، از این رو، برنامه پروموت پروژه زنان در حکومت، پروژه استخدام فارغین برنامه کارآموزی را در خدمات تسهیل نمودند (افغان، ۱۳۹۸: ۱۱ و ۲۲).

### ۷-۱. نهاد پروموت<sup>۱</sup>

یکی از مؤثرترین نهادهایی که در زمینه توانمندسازی زنان در ولایت هرات فعالیت نموده، پروژه پروموت بود که از سوی ایالات متحده آمریکا تمویل می‌شد.

این پروژه با بودجه ۲۱۶ میلیون دالر به منظور توانمندسازی زنان در افغانستان راه‌اندازی شده و سهم بسیار ارزشمندی را در توانمندسازی خانم‌ها در جریان پنج سال اخیر داشته و هم‌چنین در حمایت و ظرفیت‌سازی که از شاخصه‌های بسیار مهم در پیشرفت بانوان هستند، نقش بسزایی را ایفا نموده است (صائبی، ۱۳۹۸: ۱۱، ۲۲).

این پروژه از (اپریل ۲۰۱۵ تا اپریل ۲۰۲۰) جریان داشت که در این پنج سال، دستاوردهای چشم‌گیری را در توانمندسازی زنان داشته است. این تیم با استفاده از روابط خویش با نهادهای دولتی، پالیسی‌های مختلف را به شمول پالیسی‌های ضد تبعیض، پالیسی‌های ضد آزار و اذیت و پالیسی‌های مربوط به سایر معیارها جهت ترویج محیط کاری مساعد تدوین نمود که زنان را در تمام عرصه‌های فعالیت‌شان - چه در چوکات حکومت و دوایر دولتی و چه در بخش‌های خصوصی - توانمند می‌سازد. این پروژه هم‌چنان کمپاین‌های خلاقانه ارتباطات و آگاهی‌دهی را جهت توسعه تأثیرات فعالیت‌های پروژه در سراسر کشور راه‌اندازی و حمایت ذیدخل محلی را از زنانی که خارج از منزل کار می‌نمایند، افزایش دهد (<http://www.usaid.gov/afghanistan>).

### ۷-۲. دستاوردهای پروموت در توانمندسازی زنان

تیم پروموت بخش زنان در حکومت، نقش براننده‌ای را در پیشرفت و ظرفیت‌سازی زنان در ادارات دولتی ولایت هرات در جریان ۵ سال ایفا کرده است. دستاوردهای این پروژه «زنان در حکومت» از

1. USID.

آغاز تا پایان در ولایت هرات، ۴۹۲ زن یا دخترخانم را تحت پوشش قرار داد که از این جمله، ۴۰۰ نفر پس از سپری نمودن دوره کارآموزی فراغت حاصل کردند و از این میان، ۲۶۳ نفر موفقانه وارد کار و در ادارات دولتی استخدام شدند (صائبی، ۱۳۹۸: ۱۱، ۲۲).

توانمندسازی زنان در این ولایت ارتباط دایره‌وار در بین نهادهای حمایتی و زنان دارد. بر اساس این رابطه، نهادهای حمایتی به صورت مستقل و یا انعقاد تفاهم‌نامه همکاری با سایر ارگان‌های دولتی و غیر دولتی و مردم که اکثریت به منظور تأمین مالی یا مکان‌های آموزشی مهارت‌آموزی خواهان همکاری بودند، هستند. پروموت «زنان در حکومت» فوق‌العاده تأثیرگذار بودند و کارکردها و دستاوردهای خوبی از خود به جا گذاشته است.

نهاد حمایتی دیگری به نام واسا<sup>۱</sup> در حال فعالیت است که روی بحث حقوق زنان در ادارات دولتی فعالیت داشته و به این منظور دادخواهی‌هایی را هم ترتیب نموده تا مکان و پست مناسب را برای حضور زنان در این ادارات فراهم نماید.

### ۷-۳. واسا<sup>۲</sup>

مؤسسه خدمات اجتماعی زنان (واسا)، یکی از پیش‌کسوتان نهادهای جامعه مدنی در حوزه غرب افغانستان است که در سال ۲۰۰۲ در هرات به فعالیت آغاز نموده و در طی مدت فعالیتش در این حوزه نامی پرافتخار و نشان ماندگار در راستای تقویت و حضور فعال زنان در عرصه فعالیت‌های آموزشی، اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و فرهنگی بر جای گذاشته است.

از جمله واسا به موارد ذیل که در آن اکثریت خانم‌ها شرکت داشتند، توجه خاصی مبذول داشته است:

تعلیم و تربیت مقاصد تعلیم و تربیت، ایجاد صلح و کارگاه‌های آموزشی حل منازعات، فرهنگ اعمار صلح در مکاتب و دانشگاه‌ها و دخیل شدن افراد آکادمیک در بحث‌های وسیع در مورد استراتژی حل منازعات می‌باشد.

### ۷-۴. برنامه تبادل افکار

ما به خاطر تبادل افکار فرهنگی از طریق مرکز حل منازعات در اطراف جهان، شبکه ارتباطی و سفرهای مطالعاتی تدارک می‌بینیم. این برنامه برای مستفیدین ما دید وسیع جهانی در رابطه به صلح و

1. WASA.

2. WASA.



حل منازعات پدید می‌آورد. مؤسسه خدمات اجتماعی زنان (واسا) در حال حاضر روی پروژه یک‌ساله حل منازعات از طریق مهارت‌های مذاکره و گفت‌وگو کار می‌کند. مؤسسه خدمات اجتماعی زنان (واسا) همچنان روی برنامه سه‌ساله ایجاد صلح و حل منازعات همراه دفتر ترکبیر در افغانستان کار نموده است و ثمره قابل ملاحظه‌ای به دست آورده است. در این برنامه، ده‌ها خشونت‌های خانوادگی حل و زندگی جوانان تازه‌عروسی نموده به حالت عادی برگشته است. واسا همین‌اکنون برای زنان و دختران جوان برنامه‌های آموزش کمپیوتر را در دفتر مرکزی و نمایندگی‌اش در جبرئیل با استادان مجرب دنبال می‌کند (حزین‌یار، ۱۳۹۸: ۱۲ و ۱۸).

این جای بسیار خرسندی است که یک کتله عظیمی از زنان در ولایت هرات توسط پروژه پروموت مورد حمایت قرار گرفته است. وجود این چنین مؤسسات در کشور باعث می‌شود تا زنان به خودباوری عمیقی دست یافته و رضایت خاطر برای‌شان دست دهد و نتیجه این رضایت از شخصیت‌شان، آن‌ها را وارد مرحله تعهد به کار و مسئولیت‌شان کرده و آن‌ها با حس مسئولیت‌پذیرانه‌تری نسبت به گذشته، امورات محوله‌شان را انجام می‌دهند.

زنان با اشتراک در برنامه‌ها و کنفرانس‌های اجتماعی می‌توانند در قدم اول، ظرفیت‌های‌شان را بالا برده و در قدم دوم، خود را محک زده و توانایی‌های خود را بسنجند.

زنانی که چانس استفاده از این برنامه‌های ارتقای ظرفیت را داشته‌اند، توانسته‌اند به یک مرحله جدیدی از زندگی گام بگذارند و به یک حس خودباوری، برابری و اعتماد به نفس دست پیدا کنند. شرایط پیش‌آمده و حس رضایت زنان شهری در ولایت هرات، زنان بسیاری را در سراسر ولایت هرات به اشتراک در چنین برنامه‌هایی تشویق کرده است و نور امید و روشنی در چشم‌های‌شان به وضاحت قابل مشاهده هست؛ زیرا آن‌ها هیچ‌گاه حق داشتن زندگی این چنینی را نداشته‌اند و حتی زنان در رؤیاهای‌شان نیز چنین شرایطی را نمی‌دیدند که زنان بتوانند به عنوان یک فرد، در بیرون از خانه فعالیتی داشته باشند و یا حتی در تصمیم‌گیری‌های درون‌خانوادگی سهم باشند.

درک شدن زنان از طرف جامعه و استفاده از ظرفیت‌های بالقوه زنان در راستای شکوفاساختن افغانستان، این کشور را شکوفا خواهد ساخت. از آن‌جا که هدف این نهاد و پروژه زنان در حکومت، افزایش حضور زنان در ادارات دولتی بود، اگر بانوان تحت پوشش این پروژه مهارت لازم را فراگرفته باشند و در ساحة کار حرفه‌ای عمل کنند، هیچ قدرتی نمی‌تواند مانع پیشرفت این بانوان شود.

خودکفایی زنان و بهبودبخشیدن وضعیت اقتصادی زنان کاری بس دشوار است؛ زیرا در اکثر نهادها رهبری منابع به دوش مردان می‌باشد و مردان حرف اول را در جامعه می‌زنند تا جایی که هنوز هم

می‌توان ادعا کرد که افغانستان یک جامعه سنتی مردسالار است.

## ۷-۵. چالش‌های اقتصادی سد راه بانوان

مسئله اقتصاد نیز یکی دیگر از چالش‌های سد راه بانوان است که زنان را در ولایت هرات در درجه دوم در سطح اجتماع قرار داده است. مهم‌ترین عامل ناتوانی زنان در امر توانمندشدن، غنی‌نبودن و مستقل‌نبودن منبع اقتصادی‌شان می‌باشد.

در این مقاله هم‌چنین به بررسی نقش توانمندسازی زنان ولایت هرات بر روند توسعه و پیشرفت اجتماعی در دو مؤلفه دولتی و فرهنگ جامعه مدنی در دهه اخیر پرداخته شده؛ از قبیل نقش زنان در تقویت و توانمندی در مشارکت، تصمیم‌گیری، حاکمیت قانون، آزادی مطبوعاتی و غیره.

در قطع‌نامه ۱۳۲۵ شورای سازمان ملل متحد، حداقل حضور زنان در ادارات دولتی، ۳۰٪ در نظر گرفته شده است. زنان افغان با این که ۱۹ سال مبارزه کردند، هنوز نتوانستند به آن ۳۰٪ حق حضورشان در ادارات برسند.

با آن‌که ولایت هرات از جمله ولایات درجه اول افغانستان به شمار می‌رود؛ اما با وجود این، شکل سنتی خود را هنوز حفظ کرده و نمی‌توان با باور کامل بیان داشت که زنان در این ولایت به آن جایگاه واقعی و حقوق مدنی‌شان رسیده باشند. طبق پژوهش آماری که در سال ۱۳۹۸ هـ ش، انجام شده است، حضور زنان را در ادارات و سکتورهای دولتی ولایت هرات ۱۳٪ نشان می‌دهد و در حال حاضر در ادارات دولتی هرات حدوداً ۴۹۲ خانم مشغول کار هستند.

این آمار اگرچند در مقایسه با سهم ۳۰ درصدی بانوان در ادارات فاصله بسیاری دارد؛ اما با آن‌هم این ولایت توانسته در سطح کشور با بیش‌ترین سهم‌دهی بانوان، در رتبه دوم قرار گیرد و اگر با توجه به این آمار ذکرشده نتیجه‌گیری کنیم، درمیابیم که هنوز در افغانستان فضای مناسب برای فعالیت‌های مدنی و اجتماعی بانوان میسر نیست و جا دارد تا نهادهای حقوق زنان و نهادهای داخلی و خارجی بیش‌تری روی مسائل مربوط به زنان توجه نمایند تا محیط مناسب و درخور فعالیت بانوان در کشور فراهم شود تا آن‌ها نیز بتوانند در کنار برادران‌شان، در پیشرفت و توسعه کشور مساویانه سهیم باشند (سروری، ۱۳۹۸: ۱۱، ۲۰).

## ۸. طرح‌ها و ساختمان‌ها

در حدود ۱۶۰ ساختمان مکتب در سراسر هرات از سال ۱۳۹۲ تا همین اواخر، جدیداً اعمار گردیده است که اگر به صورت فیصدی به آن تعمق شود، ۵۰٪ شامل آموزش طبقه انات هرات می‌شود. این

رقم نسبت به سال‌های یک دهه قبل از آن بی‌سابقه است (کارنامه مصور هرات، ۱۳۹۲: ۱۹۷-۳۶۴). افزایش معلمین زن در مکاتب و دانشگاه‌ها و ازدیادترینان برای آموزش بزرگسالان، دستاوردهایی است که بدیل آن در سایر ولایات کم‌تر به مشاهده می‌رسد.

## ۹. چالش‌ها<sup>۱</sup>

در شانزده سال اخیر، مشارکت زنان افغانستان و ایجاد فرصت‌های برابر آموزشی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی یکی از اهداف اساسی فعالین حقوق زنان بوده است؛ اما با وجود کمک‌های فراوان جامعه جهانی و نهادهای بین‌المللی حامیان حقوق زن در افغانستان، هنوز هیچ تحول عظیمی که نمایانگر حضور زنان در اجتماع باشد، رخ نداده است.

هنوز در کشور، دکوریسم زن‌ستیزی و زن‌کوچک‌پنداری در اوج شکوه خود باقی است. اگر با مطالعه دقیق‌تر جامعه‌شناسانه به جامعه (هرات) که یکی از جمله ولایات (بدون تعصب) که خواهان پیشرفت و سهم‌دهی زنان در ادارات خود می‌باشد بنگریم، متوجه می‌شویم که زن‌ها فقط می‌توانند در یک نقطه کوچک و مرکزی این ولایت، فعالیت‌های اندک اجتماعی را انجام دهند و ما کم‌تر متوجه حضور زنان در امور اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و سیاسی کشور در ولسوالی‌ها و دهات می‌باشیم و حتی در مرکز شهر هرات نیز هنوز نمی‌توان با جرأت بیان کرد که زنان آزادی ۵۰ درصدی را در اشتراک به امور اجتماعی، مدنی، اقتصادی و سیاسی داشته باشند.

حتی اگر زنان از طرف خانواده‌های‌شان مشکلی برای فعالیت در بیرون از خانه نداشته باشند، بازهم نمی‌توانند از حرف و حدیث‌ها و تهمت‌های مردم اطراف‌شان (همسایه‌ها، فامیل، دوستان، حتی همکاران و مراجعه‌کنندگان و از آن بدتر هم‌نوعان خودشان) در امان باشند.

حالا این‌که این مؤسسات چرا تا حالا نتوانسته‌اند به دستاورد عظیمی دست پیدا کنند و چه علت‌هایی باعث و بانی عدم موفقیت این سازمان‌ها و نهادها شده‌اند، تحقیق جداگانه‌ای را می‌طلبد؛ زیرا چرایی‌های بسیاری را در ذهن مخاطب به وجود می‌آورد و نمی‌شود با بیان چند کلمه و چند جمله و تصویر او را قانع کرد.

با توجه به جمعیت زنان در ولایت هرات، میزان مشارکت زنان در ادارات دولتی بسیار ناچیز بوده است؛ مخصوصاً در ولسوالی‌ها که زنان تنها در بست‌های معلمی حضور دارند و در دیگر ادارات وجود ندارند و گستره عظیمی از نیازهای روانی، اجتماعی، سیاسی و اقتصادی زنان وابسته به این امر

1. Challenges.

می‌باشد. گروه‌ها و اقشار مختلفی از زنان در سطح ولسوالی‌های ولایت هرات وجود دارند که عدم توجه به مسائل این زنان و در حاشیه قرار دادن و تلقی نمودن‌شان به عنوان جنس دوم، سبب صدمات جبران‌ناپذیری در جامعه می‌شود.

هرات ولایتی است که مردم در آن به صورت سنتی زندگی می‌کنند؛ بنابراین، اکثر خانم‌ها از طرف خانواده‌ها با محدودیت‌هایی روبه‌رو می‌شوند و آنان نمی‌توانند از فرصت‌هایی که برای‌شان میسر می‌شود، بهره‌وری درست و کارآمدی انجام دهند و مردم با بینش و داوری منفی که در طول قرن‌ها به خوردشان داده شده است، نمی‌توانند این باور را از ذهن‌شان که محیط بیرون از منزل برای زنان یک محیط فاسد، غیر اخلاقی و نادرست برای زنان است، پاک کنند و شاید غافل از این‌که این خودشان هستند که سهم ۹۰ درصدی و یا شاید هم بیش‌تر در خراب‌کردن محیط و فاسدشدن محیط بیرون داشته‌اند.

هم‌چنان دسته‌ای دیگر معتقد هستند که زنان به هر حال دارای نقش همسری و مادری بوده، بنابراین در ترکیب هردو نقش خود در خانه و بیرون از خانه معمولاً موفق نیستند؛ لذا حضور زنان را در بسیاری از مشاغل چون ادارات خدمات ملکی مؤثر و مفید نمی‌دانند.

به هر حال، در ولسوالی‌های ولایت هرات، کلیشه‌های جنسیتی و فرهنگ اقتدارگرا، مردسالارانه، پدرسالارانه و برادرسالارانه بیداد می‌کند که این رفتارها و باورهای سنتی و فرهنگ مردسالاری تقسیم کار در محیط خانه و اجتماع و محول نمودن امور منزل بر زنان، فرصت مشارکت و برابری را از زنان سلب نموده و باعث شده است که زنان فقط نصف روز تنها در پست‌های معلمی ایفای وظیفه کنند.

زنان که ۵۰٪ جمعیت جهان را تشکیل می‌دهند، شمار بزرگی از آنان حتی در کشورهای جهان دوم کارمند دولتی نیستند و بیش‌تر آنان از مشکلات اقتصادی رنج می‌برند. عدم رعایت جندر در محیط‌های کاری و در نظر گرفتن توانایی‌های جسمی باعث شده که زنان در محیط‌های کاری در ادارات و به‌ویژه احراز پست‌های بلند، چانس کمی داشته باشند. ولایت هرات دارای ۲۰ ولسوالی است که فقط در ادارات شهری آن، خانم‌ها حضور دارند و در سطح ولسوالی‌ها تنها ۱۵۶ تا کارمند خدمات ملکی موجود می‌باشد که در بین این‌ها تنها یک کارمند خانم است که این مورد را در سال ۹۸ داریم. قبلاً هیچ کارمند اناث در ادارات خدمات ملکی ولسوالی‌های ولایت هرات موجود نبوده و این واقعاً یک فاجعه است (سروری، ۱۳۹۸: ۱۱، ۲۲).

برخی از دلایل عدم ورود بانوان در عرصه‌های مشارکت در سکتورهای خدمات ملکی در ولایت هرات و سطح ولسوالی‌های این ولایت در ذیل به طور واضح ذکر شده است.



## ۱۰. دلایل این چالش‌ها

۱. ناامنی: یکی از عوامل اساسی عدم ورود بانوان در ادارات دولتی و بخش خدمات ملکی، ناامنی است. ناامنی باعث شده است که اکثر خانواده‌ها اجازه ندهند تا فرزندان‌شان به صورت عام و قشر انانث به صورت خاص، در محیط‌های ناامن اجرای وظیفه کنند.
۲. عدم آگاهی در مورد بست‌ها و طریق ثبت نام: اکثر دخترخانم‌ها در مورد بست‌ها و شیوه ثبت نام آن آگاهی ندارند و به همین دلیل، آنان نمی‌توانند به صورت درست بست‌های دلخواه یا مطابق تخصص خود را درخواست کنند.
۳. انتخاب بست‌های بالا و نداشتن تجربه کاری: بیش‌تر دختران تازه‌فارغ، بست‌های ۲، ۳ و ۴ را انتخاب می‌کنند که این بست‌ها دارای شرایطی هستند که آن‌ها نمی‌توانند آن‌ها را احراز کنند. یکی از آن شرایط، داشتن تجربه کاری مرتبط به بست و لایحه وظایف آن است.
۴. عدم کسب آموزش‌های ارتقای ظرفیت: عدم آگاهی و ترس از محیط کار در ادارات به طور مختلط.
۵. عدم اعتماد در فضای مختلف: بیش‌تر خانواده‌ها در جامعه هرات، محیط‌های ادارات دولتی را آغشته به فساد اخلاقی می‌دانند؛ به همین خاطر، دختران و زنان جوان را اجازه نمی‌دهند تا در بست‌های دولتی ثبت نام کنند.
۶. در نظر گرفتن توانایی فیزیکی: یکی از دلایل استخدام‌نشدن زنان، در نظر گرفتن توانایی جسمی و فیزیکی است و همین امر باعث می‌شود که زنان در بست‌های بلند دوم و سوم انتخاب نشوند؛ بنابراین، بیش‌تر خانم‌ها در بست‌های ۸، ۷، ۶ و ۵ کار می‌کنند. این امر خود، باعث پایین‌بودن اعتماد به نفس، بی‌انگیزه‌شدن و عدم خودباوری آنان شده و آن‌ها احساس ضعف می‌کنند. در نتیجه، این کار، باعث می‌شود که آنان هیچ فعالیتی از خودشان نشان نداده و خودشان را در ردیف دوم و سوم ببینند و در نهایت، استعدادهای‌شان فراموش می‌شود.
۷. نداشتن تحصیلات بالاتر: اکثر دخترخانم‌ها در ولایت هرات، دارای سند لیسانس و یا دارای دیپلوم چهارده یا دوازده‌پاس هستند و از طرف خانواده‌ها حق تحصیل بیش‌تر از لیسانس که در خارج از کشور یا ولایت باشد، به آنان داده نمی‌شود؛ لذا بست‌های تخصصی را نمی‌توانند درخواست کنند.
۸. فقر و خشونت: پایین‌بودن سطح آگاهی خانواده‌ها، فقر و بیکاری باعث خشونت و

سرکوب نمودن استعدادها و انگیزه‌های دختران فارغ‌التحصیل می‌شود. از طرف دیگر، بیش‌تر این دختران در دوره کارآموزی و بعد از فراغت، مجبور به ازدواج می‌شوند که یا به دلیل ممانعت خانواده دوم و یا به دلایل بچه‌دار شدن، نمی‌توانند به وظیفه‌شان برسند و پیشرفت کنند.

۹. عدم مدیریت درست از پروژه‌های بین‌المللی به نام زیربنای توانمندسازی زنان در ولایات افغانستان: یکی از دلایل اصلی عدم پیشرفت زنان در ولایات افغانستان، مانند ولایت هرات، کمبود نهادهای حمایتی است. طبق تحقیقات، بودجه‌های زیادی برای ارتقای ظرفیت زنان افغانستان از سوی جامعه جهانی کمک شده است؛ ولی متأسفانه، اکثر این کمک‌ها حیف و میل شده و به برنامه‌های زیربنای توانمندسازی زنان، مخصوصاً زنان ولایات، اختصاص داده نشده است. فقط یک نهاد پروموت در هرات فعالیت داشته که نظر به جمعیت زنان ولایت هرات، پلان‌شان محدود است.

## ۱۱. راه‌حل‌ها

با نگاه به وضعیت زنان ولایات، به‌خصوص ولایت هرات، که در یک دهه اخیر حضور بانوان در ادارات دولتی و مشارکت‌شان در عرصه‌های تصمیم‌گیری ناچیز بوده است، نمی‌توان این واقعیت را انکار کرد که حضور ناچیز زنان در عرصه‌های نامبرده، از وضعیت حاکم بر زنان در کشور چندان بی‌تأثیر نبوده است.

### ۱۱-۱. مبارزه با تبعیض

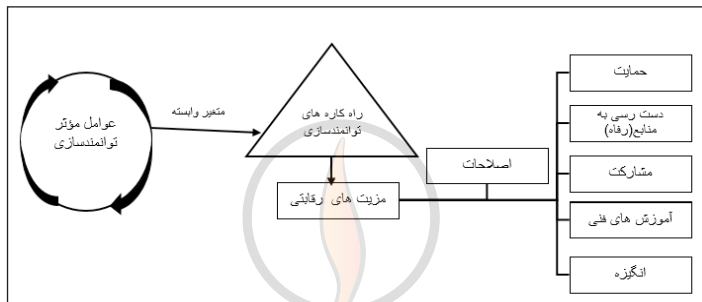
تغییر و اصلاح یا حذف تبعیض جنسیتی در ادارات دولتی بر اساس ماده ۲۱ قانون اساسی افغانستان، دولت را بر رعایت حقوق زنان در تمامی جهات با موازین اسلامی موظف کرده است. در این ماده قانون اساسی، بر رفع تبعیض جنسیتی مانند تفاوت جسمی، تحقیر و امثال آن که تأثیر منفی بر زنان دارد و پیامد این ناهنجاری‌ها، اختلال در رفتار و عدم اعتماد به نفس و عدم عزت نفس زنان است، تأکید شده است.

### ۱۱-۲. فرهنگ‌سازی و الگوسازی

از نظر اسلام نیز میدان و عرصه فعالیت اجتماعی، اقتصادی و سیاسی برای زنان کاملاً باز است و بحث توانمندسازی زنان می‌تواند در جامعه اسلامی با بهره‌گیری از پشتوانه اعتقادات مذهبی در جهت اصلاح قوانین و احکام ثانویه فقه در بسیاری از زمینه‌ها بستر رشد زنان را فراهم کند (قوم، ۱۳۷۹:

ولایت هرات با وجود پیشرفت‌هایی که در یک دهه اخیر داشته است، باز هم یک جامعه سنتی به حساب می‌آید؛ بنابراین، برای بسیاری از خانواده‌ها کارکردن دخترخانم یک تابو به حساب می‌آید؛ به گونه‌ای که نه تنها پدران و برادران بلکه بسیاری از مادران نیز به خود اجازه نمی‌دهند تا دخترانشان در ادارات دولتی و در یک فضای مختلط کار کنند و این امر نشان می‌دهد که تا فرهنگ و باورها در این جامعه تغییر نکنند، تبعیض بین فرزندان از بین نخواهد رفت و در نتیجه، فرصت برای ظهور توانمندسازی زنان نیز ایجاد نخواهد شد.

دولت افغانستان و نهادهای مسئول در قدم نخست باید آگاهی‌دهی کنند تا اذهان مردم عامه را تغییر دهند و سپس به صورت متوازن برنامه‌های توانمندسازی را از طریق نهادهایی مانند پروموت و واسا اجرا نمایند. حکومت افغانستان، جامعه هرات و نهادهای مسئول و حمایت از حقوق زنان اگر عزم جدی برای توانمندسازی زنان دارند و می‌خواهند عدالت جنسیتی را در ادارات دولتی و جامعه برقرار سازند، باید در این زمینه کارهای فرهنگی و الگوسازی فرهنگی را روی دست گیرند.



جدول طرح توانمندسازی زنان در ادارات خدمات ملکی و طرح یک اکوسیستم (Ecosystem)

## بنیاد اندیشه

تاسیس ۱۳۹۴

## نتیجه‌گیری

با وجود بسا کمبودی‌ها و عدم دسترسی به منابع رسمی، تماس‌ها و مصاحبه‌هایی که با مسئولین و اهل نظر صورت گرفت، دیده می‌شود که در هرات پیشرفت‌های قابل ملاحظه‌ای در قسمت آموزش زنان در عرصه‌های مختلف صورت گرفته است؛ اما با وصف این همه پیشرفت‌ها، کمبودی‌های زیادی هم که ناشی از عدم تحقق قوانین، کم‌کاری‌های مسئولین و یا کم‌تر بهادادن به نقش زنان نظر به رسومات ناپسند اجتماعی وجود دارد، نمی‌توان این نواقص را کاملاً به دوش مسئولین امر انداخت؛ بلکه شرایط و هنجارهای امنیتی و بعضی عوامل دیگر که جنبه‌های افراط‌گرایی عقیدتی دارد، آن‌طوری

که دولت از سال ۲۰۰۱ نظر به قانون اساسی جمهوری اسلامی افغانستان، قوانین بین‌المللی، فیصله‌ها و قطع‌نامه‌های بین‌المللی پلان گرفته بود، عملی نشده است. روی این اصل، به خاطر خلاصه متن تلاش به عمل آمده تا چند راه‌کاری در این زمینه پیشنهاد شود و امید است به صورت جدی در نظر گرفته شود تا کمکی باشد که زنان و دختران بتوانند در ادارات دولتی حضور پیدا کنند

## پیشنهادها

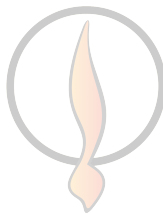
۱. شناسایی عوامل تأثیرگذار بر توانمندی زنان می‌تواند مسئولین و حامیان زنان را کمک کند تا برنامه‌شان را به طور مؤثر طرح و اجرا کنند.
۲. افزایش آگهی در مورد بست‌ها؛ عدم افزایش سمینارهای آگهی‌دهی در مورد ثبت نام بست‌های خدمات ملکی به صورت حضوری و یا آنلاین مطابق رشته و لایحه وظایف، یکی از چالش‌های بیش‌تری از دخترخانم‌ها می‌باشد؛ چون آنان نمی‌توانند به طور درست انتخاب بست و یا طبق شرایط ثبت نام کنند تا شارت‌لیست شوند؛ بنابراین، در این زمینه باید برای آن‌ها آگهی داده شود.
۳. در ولسوالی‌ها، خانم‌ها هم باید بیش‌تر مورد تشویق قرار بگیرند؛ به این معنا که هم زمینه‌های حمایتی و امنیتی برای آن‌ها در نظر گرفته شود و هم امکانات برای‌شان فراهم شود.
۴. در زمان شارت‌لیست داوطلبان استخدام همکاری باید به‌گونه‌ای صورت بگیرد که ترکیب جنسیتی کمیته استخدام رعایت شود تا از خانم‌ها در این زمینه حمایت بیش‌تر شود که خوش‌بختانه ریاست کمیسیون اصلاحات اداری و خدمات ملکی اخیراً ۵ نمره امتیاز را به همین منظور برای خانم‌ها در نظر گرفته است.
۵. مراکز کارایی باید بیش‌تر شود. کارورزی و عبور از دوره کارآموزی و کسب سرتفیکیت و داشتن تجربه کاری قبل از وارد شدن در ادارات دولتی به طور مسلکی الزامی بوده و یکی از معیارهای پلان انکشافی دولت افغانستان است.  
ناتسی ۱۳۹۴
۶. در معرفی بورسیه‌های کوتاه‌مدت و بلندمدت و سفرهای کاری داخلی و خارجی در دوران کار، تساوی جندر در نظر گرفته شود.
۷. ایجاد امکانات ویژه برای زنان در محیط‌های کاری؛ داشتن منابع و امکانات (تکنولوژیکی) خانم‌ها را کمک می‌کنند تا بیش‌تر از مهارت‌های‌شان استفاده کنند و بهترین خدمات را ارائه نمایند.
۸. در تشکیل باید بست‌های اختصاصی در ولسوالی‌های ولایت هرات برای خانم‌ها در نظر

- گرفته شود؛ مثلاً در ولسوالی‌ها بست‌های اجرایی را برای خانم‌ها اختصاص دهند.
۹. معرفی در کورس‌های ارتقای ظرفیت؛ ایجاد زمینه آموزشی برای زنان و معرفی آن‌ها در کورس‌ها و سمینارهای ارتقای ظرفیت، می‌تواند کمک کند تا زنان به جایگاه مناسب و اعتماد به نفس‌شان دست یابند. کورس‌های ارتقای ظرفیت، شیوه توانمندسازی زنان را تسریع کرده و ضروری می‌باشد.
۱۰. عدم تبعیض جنسیتی در ادارات؛ یکی عوامل تشویق و توانمندسازی زنان، عدم تبعیض جنسیتی و در نظر نگرفتن توانایی جسمی می‌باشد.
۱۱. با توجه به این که یکی از اهداف مهم توانمندسازی بین سازمان‌های جهانی و بین‌المللی، توانمندسازی زنان در افغانستان می‌باشد، پیشنهاد می‌شود برنامه‌هایی مبنی بر حرکت به سمت توانمندی هم‌چون ارتقای ظرفیت بین ارگان‌های دولتی طرح شود.
۱۲. از آن‌جا که کار در ادارات دولتی در بسیاری از خانواده‌ها در بین جامعه سنتی هرات یک تابو است، پیشنهاد می‌شود برنامه‌های تبلیغاتی گسترده‌ای از طریق رسانه‌ها، به‌ویژه رسانه‌های محلی، در زمینه آگاهی‌سازی اجتماعی به منظور پشتیبانی از زنان مشاغل اجرا شود.
- در کنار راه‌کارهای فوق، راه‌کار ترغیب ذهنیات نوگرایانه و حذف پیش‌داوری‌ها می‌تواند زمینه‌ساز توانمندی پایدار زنان مشاغل شود؛ بنابراین، با توجه و اعتماد به توانایی‌های ذهنی و استعداد‌های افراد و ایجاد محیط مناسب جهت بروز آن‌ها موجب توانمندسازی کارکنان زن می‌شود و سازمان‌ها را در حل مسائل و مشکلات خود یاری می‌دهد.

## منابع

۱. اداره احصائیه و معلومات مرکزی (۱۳۹۸)، سالنامه احصائیوی ولایت هرات سالهای ۱۳۹۸-۱۳۹۷.
۲. افغان، عبدالقیوم (۱۳۹۸)، مصاحبه با رئیس ریاست کار و امور اجتماعی ولایت هرات.
۳. حزین یار، محمناظر (۲۰۰۹)، مدیریت منازعه، مؤسسه خدمات اجتماعی زنان (واسا).
۴. سروری، انیس (۱۳۹۸)، رئیس ریاست امور زنان ولایت هرات (مصاحبه).
۵. شادی طلب، ژاله (۱۳۸۳)، مشارکت اجتماعی زنان، مجله زن.
۶. شهیر، محمدرقیق و دیگران (۱۳۹۷)، انتخابات افغانستان، بررسی فرصت‌ها و چالش‌ها، شورای متخصصان هرات.
۷. شیوا، صارم و محمناظر حزین یار (۱۳۸۹)، دست‌نامه آموزشی رهبری پیشرفته، مؤسسه خدمات اجتماعی زنان (واسا).
۸. صائی، زهرا (۱۳۹۸)، اسپانسر پروژه پروموت، زنان در حکومت ولایت هرات.
۹. غنی، وژمه (۱۳۹۶)، مجله کارهای اساسی برای توانمندسازی زنان.
۱۰. قلی پور، آرین و اشرف رحیمیان (۱۳۸۸)، «رابطه عوامل اقتصادی، فرهنگی و آموزشی با توانمندسازی زنان سرپرست خانوار»، فصلنامه رفاه اجتماعی، سال یازدهم، شماره ۴۰.
۱۱. کارنامه مصور هرات در سه سال گذشته ۱۳۹۶، ۱۳۹۷، ۱۳۹۸.
۱۲. مالیار، زلمی (۱۳۹۹)، رئیس اصلاحات اداری و خدمات ملکی ولایت هرات، (مصاحبه).
۱۳. محمدی، حامد (۱۳۸۸)، مدیریت دولتی نوین و ضرورت حضور تعاونی‌ها، مجله تعاون، شماره ۲۰۶ و ۱۰۷.
۱۴. هرات در تصویر سال ۱۳۸۹ (مجله).

15. <http://www.usaid.gov/Afghanistan>.



بنیاد اندیشه  
تاسیس ۱۳۹۴