پس از کشمکش‌های فراوان رئیس دانشگاه هاروارد به‌دلیل تشکیک در منافع اسرائیل اخراج شد

دموکراسی تو روز روشن

زهرا رمضانی
خبرنگار گروه دانشگاه

رئیس دانشگاه هاروارد استعفا داد؛ خبری که روز گذشته رسانه‌ای شد و نشان داد فشار صهیونیست‌ها برای ساکت کردن موج همراهی جهانی با کشتار مردم غزه بعد از حمله ۷ اکتبر حماس، حتی بر مراکز و فناوری هم تمام نشده است. فشاری که کار را به جایی رساند تا کلودین گی، سی‌امین رئیس یکی از مهم‌ترین مراکز دانشگاهی دنیا از دل آمریکا که خود را مهد آزادی می‌داند، از سمتش استعفا دهد. البته کش‌وقوس‌های ماجرای کنار رفتن کلودین گی، از ریاست این دانشگاه از همان ابتدای شکل‌گیری حمایت‌های اقشار مختلف و دانشجویان دنیا با مردم غزه شکل گرفت تا دیروز او مجبور به پذیرش این کار شد، اتفاقی که بار دیگر نشان داد دنیای غرب به هیچ عنوان حاضر به تحمل یهودی‌ستیزی نیست و هر کسی که بخواهد برخلاف جریان مدعیان آزادی در دنیا رفتار کند، فارغ از اینکه در چه سمتی مشغول به فعالیت است، دیر یا زود حذف خواهد شد.

اواخر مردادماه امسال بود که با شدت گرفتن حملات صهیونیست‌ها علیه مردم غزه و به بهانه مبارزه با حماس، بمب‌ها و راکت‌هایشان را بر سر کودکان و زنان می‌ریختند؛ جامعه علمی دنیا هم وارد کارزار مخالفت با رژیم صهیونیستی و اعمال فشار با آنها شد. اتفاقی که با همراهی توده‌های مختلف مردم و برپایی راهپیمایی در شهرهای مختلف کشورهای متفاوت آمریکایی و اتحادیه اروپا همراه بود. دانشجویان و گروه‌های مختلف دانشجویی هم بیکار نشسته و با صدور بیانیه‌هایی جنایات اسرائیلی‌ها علیه مردم غزه را محکوم کردند. محکومیتی که بی‌جواب هم نماند و بسیاری از آنها از حضور در کلاس‌های درس و برگزاری راهپیمایی‌ها محروم شدند؛ هرچند این کار هیچ وقت نتوانست در عمل مانع فعالیت دانشجویان شود؛ چراکه دانشجویان دانشگاه‌های مختلف آمریکایی و اروپایی با انداختن چفیه و چاپ پرچم و تصاویر شهدای غزه روی لباس‌هایشان در کلاس‌های درس شرکت می‌کردند تا از این طریق، صدای اعتراضی‌شان را به شکل دیگری به گوش مسئولان برسانند. در حرکت خودجوش و گسترده ضدصهیونیستی که در نظام آموزش عالی قلب اروپا و شهرهای آمریکایی راه افتاده بود، تنها صدای دانشجویان شنیده نمی‌شد، بلکه اساتید و دانشمندان و پژوهشگران هم در این مسیر قدم‌به‌قدم با دانشجویان حرکت می‌کردند. به‌طوری‌که بیش از سه هزار دانشمند آمریکایی از دانشگاه‌های مهمی مانند هاروارد، براون، استنفورد، کالیفرنیا و... با صدور بیانیه‌های مختلفی خواستار قطع روابط موسسات دانشگاهی با نهادهای دانشگاهی، نظامی و حقوقی شدند که در راستای تثبیت سیاست‌های اسرائیل فعال هستند. کار تا جایی پیش رفت که مدرسان متحد دانشگاهی به نمایندگی از شش هزار و ۲۰۰ استاد و کارمند فعال در این موسسات، اولین اتحادیه استادان را شکل دادند؛ اتحادیه‌ای که هدفش تحریم رژیم صهیونیستی بود. گسترده شدن این حرکت که بازتاب رسانه‌ای قابل توجهی هم در دنیا پیدا کرد، باعث شد تا روسای دانشگاه‌های آمریکایی برای مهار آن از سوی جریان صهیونیسم جهانی تحت فشار جدی قرار گیرند. به‌طوری که رئیس مستعفی هاروارد، به همراه روسای دانشگاه‌های پنسیلوانیا و تکنولوژی ماساچوست، اواسط آذرماه به کمیسیون آموزش و نیروی کار کنگره آمریکا احضار شده تا در جلسه «پاسخگو نگه‌داشتن روسای دانشگاه‌ها و مبارزه با یهودستیزی» برابر رفتارشان نسبت به عدم برخورد با دانشجویان حامی مردم غزه پاسخگو باشند! جلسه‌ای که در آن به صراحت روسای این دانشگاه‌ها در معرض تهدید برکناری و استعفا قرار گرفته بودند. جلسه‌ای که بعد از پاسخ کلودین گی، به این سوال که چه مجازاتی در انتظار دانشجویان صهیونیسم‌ستیز خواهد بود، شکل جدی‌تری به فشارهای وارده برای کناره‌گیری او داد. رئیس سابق هاروارد در این جلسه عنوان کرده بود، اگر صحبت و حرف یهودی‌ستیزی منجر به رفتار و عمل ارعاب و آزار و اذیت دیگران شود، با آن دانشجو برخورد خواهیم کرد؛ این مساله نشان داد موضع او در مقابل دانشجویان حامی فلسطین، متفاوت از طرز فکر جریان حامی صهیونیسم خواهد بود. البته حواشی وارد شده به رئیس سابق هاروارد تنها اینها نبود، بلکه حتی سوابق علمی کلودین گی که تنها شش‌ماه و دو روز توانست بر صندلی ریاست دانشگاه هاروارد تکیه بزند هم زیر سوال رفت تا شاید با وارد کردن اتهام سرقت علمی به این مقام مسئول، شرایط برای کناره‌گیری و اعمال فشارهای بیشتر فراهم شود. اما زمانی می‌توان به بی‌اساس بودن این اتهامات پی برد که بدانیم گی می‌تواند به‌عنوان مدرس در این دانشگاه به فعالیت‌های علمی و آموزشی خود ادامه دهد و تا زمان انتخاب رئیس جدید این دانشگاه هم به‌عنوان سرپرست، اداره این دانشگاه را برعهده داشته باشد. نکته دیگر متن استعفای اوست که به‌صراحت به کاهش چالش‌های موجود در هاروارد اشاره داشته است.

کلودین گی که اولین رئیس سیاه‌پوست این دانشگاه به‌شمار می‌رفت، علی‌رغم عمر کوتاه مدیریتی‌اش توانست فضای متفاوتی را با وجود همه فشارهای موجود در بحث یهودی‌ستیزی ایجاد کند، فضایی که هر چند فشارهای موجود در آن درنهایت زمین بازی را به‌نفع صهیونیست‌ها تغییر داد، اما واقعیت آن است که نمی‌توان از تاثیرات جریان شکل گرفته در فضای آموزش عالی دنیا در راستای تغییر نگاه‌های حمایتی از صهیونیست‌ها غافل شد.

پنجشنبه ۱۴ دی ۱۴۰۲
شماره ۴۰۴۹
WWW.FDN.IR
FARHIKHTEGANDAILY

حرف‌های بی‌رودربایستی بانوان دانشگاه‌ها در روزی که به نام‌شان است

چالش‌های ناتمام مشارکت زنان در دانشگاه‌ها

فاطمه طاری‌بخش
خبرنگار گروه دانشگاه

احتمالا در این روزهای منتهی به روز زن، واژه زن و دختر را بسیار در گزارش‌ها خوانده و شنیده‌اید. به قدری چالش‌ها و حواشی که دور این واژه می‌چرخد بسیار است که قطعا در یک گزارش نمی‌گنجد. برای هرکدام از ما «زن» تداعی‌کننده حس یا خاطره‌ای است. شاید تو را به یاد روزهای عجیب تابستان و پاییز پارسال بیندازد یا دستت را بگیرد و به روزهای خوب کودکی و گرمای آغوش مادر ببرد. بعید نیست که برایت تداعی‌کننده معلم کلاس اول یا همان استاد دلنشین و کاربلد ادبیات دانشگاه باشد. هر جای کشور که باشید، قطعا دور و اطراف‌تان یا در ذهن‌تان زنی را به یاد دارید که به شما کلمه یا مهارت یا شعری آموخته باشد. در این گزارش به رسم هر سال و به مناسبت روز زن، به سراغ زنانی رفته‌ایم که به نحوی در آموزش عالی کشور نقش ایفا می‌کنند. این زنان یا دانشجویانی هستند که برای کشور افتخارآفرینی کرده‌اند یا اساتیدی که دانشجویان بسیاری پرورش داده‌اند یا کارمندان دانشگاهی هستند که برای نظم و پیشرفت دانشگاه هر کاری که می‌توانند انجام می‌دهند. در ادامه گفت‌وگوی خودمانی «فرهیختگان» با زنان فعال در حوزه علم و فناوری را می‌خوانید.

تالار فردوسی دانشکده ادبیات دانشگاه تهران، میزبان مراسمی برای تجلیل از پژوهشگران و اعضای هیات‌علمی پراستناد دانشگاه بود. یکی از دانشجویانی که از طرف دانشگاه مورد تقدیر قرار گرفت، سیده خمساء اسبقیان دانشجوی دکتری تخصصی، رشته مهندسی بیولوژی و بیوتکنولوژی خاک دانشگاه تهران بود. دختری که لبخندی با نور امید داشت. خمساء مانند بسیاری از دختران و زنان کشور، زن بودن را دلیلی بر محدودیت نمی‌دانست و صحبت‌هایش سرشار از این باور بود. بعد از اینکه از چالش‌ها می‌پرسم، می‌گوید: «قبل از چالش‌ها باید درباره نگاه جوامع بین‌المللی به جوانان ایرانی بگویم. حتی بسیاری از متخصصان دانشگاه‌های مختلف به من می‌گفتند که چطور می‌توانند در دانشگاه‌های ایران ادامه تحصیل دهند! اما یکی از مهم‌ترین چالش‌هایی که به نظر من وجود دارد، ارتباط بین صنعت و دانشگاه است و ما باید در کشور رویکرد حل مساله را داشته باشیم و به آن رجوع کنیم. باید تلاش کنیم با حضور زنان، بهتر و بیشتر به آن بپردازیم و برای اینکه این حضور تا حد زیادی تقویت شود، طبیعتا نیاز است تا اهالی علم با سیاستگذاران کشور ما ارتباط داشته باشند.» خمساء به خوبی منظور من را از سوال فهمیده بود اما از نظرش دختر بودن محدودیت نیست و به‌خاطر همین، پاسخ کلی به سوالم داد. سوالم را دوباره تکرار کردم، اما این بار بر چالش‌های زنانه تاکید بیشتری کردم که در جوابم می‌گوید: «حقیقتا اگر بخواهم صادقانه بگویم، عنوان دختر بودن و زن بودن هرگز محدودیتی برای من در عرصه علمی ایجاد نکرده و من در کنار اینکه فعالیت‌های علمی را انجام دادم، در حال حاضر به‌عنوان دانشجوی دوره خلبانی سازمان هواپیمایی کشور نیز تحصیل می‌کنم. همیشه به زن بودن در مجامع علمی افتخار می‌کنم اما اگر هم چالش‌هایی به دلیل محدودیت وجود دارد، درخواست می‌کنم که مسئولان ما توجه ویژه‌تری داشته باشند و توانمندی بانوان را در عرصه‌های علمی اصلا دست‌کم نگیرند. پرچم زنان ایرانی همیشه بالاست و هرجا که ورود کردند نشان دادند که بهترین هستند.»

برخی اساتید پس از فرزندآوری دچار رکود علمی می‌شوند

بعد از خمساء به سراغ مریم سلامی، عضو هیات‌علمی گروه مهندسی صنایع غذایی دانشگاه تهران رفتم که جزء پژوهشگران یک درصد جهان است. سلامی درباره چالش‌هایی که اعضای هیات‌علمی زن با آن مواجه می‌شوند، می‌گوید و توضیح می‌دهد: «هیات‌علمی بودن شغلی نیست که ۸ صبح سرکار برویم و ۴ بعدازظهر به خانه برگردیم. کارها و پژوهش‌های ما تا زمانی که بیدار هستیم با ماست و از این نظر بسیار برایمان سخت است. از سمت دیگر نیز یکی از چالش‌های تمامی اعضای هیات‌علمی، کمبود امکانات، تجهیزات آزمایشگاهی به‌روزتر بود، زن‌ها خوش‌تر می‌درخشیدند و می‌توانستیم در ریل پیشرفت حرکت کنیم.» از خانم سلامی درباره چالش‌های ارتقای زنان می‌پرسم. او با اشاره به اینکه خودش با این چالش‌ها چندان دست‌وپنجه نرم نکرده، می‌گوید: «زنانی که هیات‌علمی هستند، ممکن است بعد از زایمان و فرزندآوری در همان سال و سال‌های بعد با رکود علمی مواجه شوند اما من با توجه به سوابقی که داشتم چنین تجربه‌ای نداشتم.» سلامی درباره راهی که برای رسیدن به جمع یک درصد پژوهشگران پراستناد دنی طی کرده، می‌گوید: «علاقه، تلاش دانشجویان و تیم کاری خوب بسیار در این راه موثر هستند. خیلی سخت است اما با علاقه داشتن می‌توان به آن رسید و این مسیر برای من بیش از ۹ سال طول کشید.»

حتی برای مرخصی استحقاقی به مشکل می‌خوریم

بعد از سلامی به سراغ کارمندان دانشگاهی رفتم. فرض کنید کارمند به‌اصطلاح بهترین دانشگاه‌های پایتخت هستید که به‌عنوان دانشگاه مادر و سطح یک نیز از برخی از آنها یاد می‌شود. همچنین در بخش مرکز زنان و خانواده این دانشگاه‌ها کار می‌کنید اما به‌عنوان یک کارمند و نه یک مادر کارمند از ساده‌ترین حق خود، یعنی مرخصی استحقاقی گاهی محروم می‌شوید. درست در مرکزی که نام زنان و خانواده را یدک می‌کشد و یکی از وظایفش آسان‌تر کردن شرایط برای مادران و کارمندان زن است. به سراغ دو زنی می‌روم که روی سن ایستاده‌اند. یکی از آنها خودش را سحر رنجبر، کارمند رسمی مرکز زنان و خانواده دانشگاه تهران معرفی می‌کند. او درباره بیشترین چالشی که به‌عنوان زن با آن مواجه شده، می‌گوید: « ما شاغل هستیم و در عین حال فرزند داریم و در مرخصی رفتن، حتی مرخصی استحقاقی با مشکل مواجه می‌شویم. به دلیل پروژه‌هایی که داریم مدیران معمولا سختگیری می‌کنند. سعی می‌کنیم همکاری داشته باشیم اما یک زن وقتی، هم شاغل و هم خانه‌دار است به مشکل برمی‌خورد.» زن دیگری که کنارش ایستاده در تایید حرف او می‌گوید: «باید اضافه کنم ساعت‌های کاری که ما را مجبور می‌کنند بمانیم، بسیار مشکل‌ساز است. به‌خصوص زنانی که مسیر طولانی‌تری دارند و بچه کوچک دارند، برایشان معضل‌ساز است و همیشه با این معضل روبه‌رو بوده‌اند.» از سحر درباره حقوق و مزایایی که دریافت می‌کنند، می‌پرسم. او می‌گوید: «مادران حق اولاد و حق عائله‌مندی می‌گیرند که در همه سازمان‌ها به این صورت است.»

روابط فردی مانع استفاده از بانوان در مدیریت دانشگاه‌ها

در راه رسیدن به روزنامه تصمیم می‌گیرم تا با یکی از کارمندان یکی از دانشگاه‌های صنعتی تهران نیز صحبت کنم که قرعه به نام دانشگاه امیرکبیر می‌افتد. از روابط عمومی شماره‌ها را می‌گیرم و به اولین شماره زنگ می‌زنم بعد از دومین بوق صدایی رسا و گرم، شروع به صحبت می‌کند. بعد از معرفی و سلام می‌گوید که منتظر تماس من بوده است. خودش را طاهره سمایی یکتا معرفی می‌کند که از زمان دانشجویی در دانشگاه امیرکبیر درس می‌خوانده. او تا سال گذشته، کارشناس آموزشی بود و واحد آزمایشگاه را ارائه می‌کرد. همچنین در پروژه‌های صنعتی دانشجویان به آنها مشاوره می‌داد و به نوعی مسئول کارآموزی آنها محسوب می‌شد اما امسال به سمت معاون مالی و اداری دانشکده مهندسی پلیمر و رنگ رسیده است.

از او درباره چالش‌هایی که در ۳۰ سال خدمت خود با آن مواجه شده می‌پرسم، یکتا می‌گوید: «من جزء محدود زنانی هستم که توانستم تا اینجا رشد کنم و معاون دانشکده شوم. خوشبختانه باید اقرار کنم جزء خانم‌های موفق دانشگاه بوده‌ام که این سال‌ها کار کردم و بازخورد آن را دیدم. باید بگویم یکی از چالش‌هایی که بین زنان و مردان وجود دارد، مسائلی است که برخی از مردان می‌خواهند ایجاد کنند و زنان باید خودشان را بسیار باور داشته باشند تا چنین اتفاقی نیفتد و چنین چالشی ایجاد نشود.» یکتا در ادامه به نکته‌ای اشاره می‌کند و می‌گوید: «شاید در دانشگاه ما تنها دو زن هستیم که این پست را داریم. در دانشگاهی که ۱۶ یا ۱۷ دانشکده دارد. من احساس می‌کنم که بیشتر به باور خانم‌ها نسبت به خودشان ارتباط دارد که باید به سمت چنین مسئولیت‌هایی بروند.» موضوعی که یکتا به آن اشاره می‌کند، نظرم را جلب می‌کند. در سوال بعدی از تفاوتی که بین مردان و زنان وجود دارد، می‌پرسم. یکتا توضیح می‌دهد: «ضابطه‌هایی که آقایان با هم دارند، باعث می‌شود که معمولا دوستان یکدیگر را معرفی کنند و بیشترین مسئولیت‌ها برعهده آنان است.»

مشاور زنان رئیس دانشگاه تهران در گفت‌وگو با «فرهیختگان»:

تعداد مدیران زن دانشگاه تهران ۲ برابر شد

فاطمه طاری‌بخش
خبرنگار گروه دانشگاه

نیمی از جمعیت دانشجویی در دانشگاه‌ها را زنان تشکیل می‌دهند؛ قشری که در قامت دانشجو، استاد و کارمند در حیطه علمی و فناوری مشغول به فعالیت هستند؛ از این رو تصمیم‌گیری درباره این قشر از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. مشاور زنان دانشگاهی یکی از مهم‌ترین ارکان در دانشگاه‌ها محسوب می‌شود که می‌تواند راه عرصه علم و فناوری را برای زنان آسان کند. در ادامه گفت‌وگویی با فاطمه یزدانیان، مشاور رئیس دانشگاه تهران در امور بانوان و خانواده داشته‌ایم که می‌خوانید.

فاطمه یزدیان، مشاور زنان دانشگاه تهران، درباره آمار اعضای هیات علمی زن این دانشگاه بیان کرد: «تعداد اعضای هیات علمی زنان ما امسال، حدودا ۵۰۰ نفر و اعضای هیات علمی مرد ما نیز ۲۰۷۰ نفر است. از سمت دیگر تعداد دانشجویان دختر ما بیش ۲۰ هزار نفر است. درباره مدیران زن دانشگاه نیز باید بگویم حدودا آمار آن نسبت به سال پیش برابر رشد داشته است. ما معاون بین‌الملل زنی را در سطح دانشگاه داریم و بیش از چهار یا پنج نفر رئیس دانشکده هستند. افزایش مدیریت زنان بستگی به توان‌افزایی زنان دارد که باید در ملأ عام قرار گیرد.»

یزدیان در پاسخ به تبعیض‌هایی که برای اعضای هیات علمی وجود دارد گفت: «برای اعضای هیات علمی قوانین جدیدی در زمان بارداری و فرزندآوری و غیره در نظر گرفته شده است که به آنها یک سال تنفس می‌دهد برای تبدیل وضعیت وقت داشته باشند. همچنین در دورکاری نیز به آنها کمک بسیاری صورت می‌گیرد. بیش از سال از ابلاغ این مصوبه‌ها می‌گذرد که امیدوار هستیم اثرگذار باشد.» مشاور زنان دانشگاه تهران، درباره وضعیت اجرایی‌سازی قانون جوانی جمعیت توضیح داد: «در دانشگاه ما حداقل کاری که انجام شد، این بود که ما نرم‌افزاری را بالا آوردیم که در راستای آشنایی دختران و پسران در محیط سالم و به صورت محرمانه و در دانشگاه تهران عملیاتی شده است. مهدکودکی نیز که از ابتدا با کمک خیرین ساخته شد. همچنین در تلاش هستیم قوانین جدیدی داشته باشیم مانند اینکه مادران مجموعه بتوانند وقت کافی برای فرزند خود بگذارند؛ اتاق‌های مادر و کودک در دانشکده‌های دانشگاه را اجرایی کنیم. این موضوعات بیشتر تعامل بین رئیس و مرئوس است اما ما در حد امکان حمایت‌های لازم را به عمل می‌آوریم.»

او در مورد ادعای برخی از مسئولان درباره مدرک‌گرایی دختران دانشجو عنوان کرد: «بنده به این اصل معتقد هستم که مادر تحصیل‌کرده، ترجیح به مادری دارد که تحصیلی نکرده است. اولویت دوم بحث اشتغال است. در نتیجه به شخصه معتقد هستم که مدرک‌گرایی، می‌تواند منجر به ارتقای فکری و رفتاری فرد در جهت برخورد او با فرزند و همسرش شود و در این صورت مدرک‌گرایی نیست. اما اگر خلاف آن اثبات شود وضعیت فرق می‌کند. من به‌شخصه موافق مطلق این کلام نیستم.»

یزدیان در پایان در پاسخ به اینکه آیا واقعا سقف شیشه‌ای برای مدیران دانشگاهی وجود دارد یا خیر، بیان کرد: «بانوان ما در دو سال بیش و در جلسه‌ای که داشتیم، بیش از ۶۰ درصد استادیار بودند. این موضوع نشان می‌دهد که خانواده‌محور هستند و خانواده را بر پست‌های اجرایی ترجیح می‌دهند و بر نقش‌آفرینی مادرانه خود تمرکز می‌کنند. این موضوع به نوعی، اگر فردی علاوه بر نقش مادری بخواهد در پستی وارد شود، علاقه و توانمندی شخصی او است. نکته دیگر اینکه چرا بستر چنین رشدی فراهم نمی‌شود؛ باید گفت که بستر به این دلیل است که نهادی که می‌خواهد این تصمیم‌گیری را انجام دهد، مقداری ظاهر و باطن مردانه دارد.» او تصریح کرد: «اگر ما بتوانیم برای بانوان در کنار مردان، عدالت جنسیتی را برقرار کنیم و اگر بر اساس توانمندی انتخاب کنیم دیگر وضعیت اینطور پیش نخواهد رفت. کاری که درست در دانشگاه تهران نیز رقم خورد اما هنوز نهایی نشده است. ما آماری از بانوان دانشگاهی گرفتیم که علاقه‌مند به کار اجرایی هستند. تست‌هایی گرفته شد و برخی از آنها نشان می‌دهد نیاز به تقویت برخی از خصوصیات در این بانوان دیده می‌شود. زنان توانمند هستند اما باید توان‌افزایی برای آنها اتفاق بیفتد. توان‌افزایی را آغاز کردیم که امیدواریم بتوان به هیات رئیسه گزارشی بدهیم که این عزیزان علاوه بر اینکه توانمند هستند، توان افزایی نیز داشته‌اند.»

مشاور زنان دانشگاه تهران خاطرنشان کرد: «بانوان ما افراد فرهیخته‌تری هستند و دوست دارند که در هر پستی که هستند. تخصصی باشند و فعالیت خود را نیز بشناسند. به همین دلیل فکر می‌کنم ما نمی‌توانیم در حال حاضر القایی در این خصوص داشته باشیم اما می‌توان نظام مدیریتی مردان را به نوعی اقناع کرد که زنان نیز می‌توانند با این توانمندی‌ها در تیم‌های مدیریتی قرار بگیرند.»