

مطالعه جنسیتی پژوهش‌ورزی در علوم انسانی؛ کاوشی در ادوار جشنواره بین‌المللی فارابی

سمیه سادات شفیعی*

چکیده

شناخت تفاوت‌های جنسیتی در علم موضوع مطالعاتی مهمی در ساحت جامعه‌شناسی علم و مطالعات زنان و جنسیت است که به بررسی سهم هر یک از دو جنس بعنوان کنش‌گر علم در قالب تولید، پژوهش، آموزش و ارزیابی پرداخته و می‌تواند در سامان‌مندی سیاست‌گذاری‌های علم و بهینه‌سازی برنامه‌ها تأثیرگذار باشد. این پژوهش به روش کمی از نوع تحلیل ثانویه اطلاعات به تحلیل جنسیتی وضعیت برگزیدگان در جشنواره بین‌المللی فارابی در بخش برگزیدگان داخلی، خارجی و سایر عناوین و نیز دست‌اندرکاران کمیته علمی در سالهای ۱۳۸۶-۱۳۹۸ می‌پردازد.

تعداد برگزیدگان مرد در بخش داخلی بیش از سه برابر برگزیدگان زن است. زنان در بهترین موقعیت (دوره نهم) توانسته‌اند به ۳۰ درصد جوایز دست یابند. پژوهشگران زن در گروه فناوری اطلاعات، اطلاع‌رسانی و کتابداری، زبان و ادبیات و زبان‌شناسی و هنر و زیبایی‌شناسی بالاترین امتیاز، حضور نه‌چندان شاخصی را به ثبت رسانده‌اند. در بخش‌های جانبی تنها سه زن در این سالها برگزیده شده‌اند. در بخش بین‌المللی، نسبت جنسیتی ۰/۹ است. در مجموع ۵ زن در مقابل ۱۳۵ مرد توانسته‌اند در شورای علمی جشنواره عضویت یابند. مقاله با رویکرد تحلیلی به طرح راهبردهایی جهت تغییر و برون‌رفت از وضعیت موجود پرداخته است.

* دکترای جامعه‌شناسی، دانشیار جامعه‌شناسی، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، پژوهشکده مطالعات اجتماعی، ss.shafiei@gmail.com

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۲/۱۸، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۶/۱۴



Copyright © 2018, This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International, which permits others to download this work, share it with others and Adapt the material for any purpose.

کلیدواژه‌ها: پژوهشگران زن، کلیشه های جنسیتی، سقف شیشه ای، زنان در علم.

۱. مقدمه

اشتیاق زنان به تحصیل و حضور فزاینده شان در محیط های آموزشی دولتی و غیردولتی و افزایش نرخ ثبت نامشان در جهت برخورداری از خدمات آموزشی، امروزه در ایران امری بدیهی انگاشته می شود. حال آنکه آنان نسبت به هم‌تایانشان در آغاز قرن حاضر، وضعیت عمیقاً متفاوتی را زیست می کنند. این دگرگونی اجتماعی حاصل تحولات عظیمی است که زندگی زنان را همچون مردان دستخوش ازجاکنندگی ها و بازجایگیری هایی نموده و در طول یک سده آنان را به کنشگران پویا و سرسخت عرصه آموزشی بدل ساخته است. درباره کمیت این حضور بیش از کیفیت و چگونگی آن می دانیم. در عین حال به جهت اهمیت برخورداری از آموزش تکمیلی و تخصصی در احراز مناصب شغلی، حضور زنان در آموزش عالی، مهم دانسته شده و در گزارش وضعیت آنان، عموماً مورد ارجاع قرار می گیرد. حال آنکه پیشتر و ذیل شاخص ثبت نام در مقاطع سه گانه آموزش رسمی، زنان کمیت حضور کم و بیش پیوسته تصاعدی خود را به ثبت رسانده و از این لحاظ ایران را در شاخص توسعه انسانی در منطقه و جهان سربلند ساخته اند. از جمله در گزارش شکاف جنسیتی، وضعیت نسبت جنسیتی ثبت نام در مقطع متوسط نشان می دهد دختران ایرانی نسبت به هم‌تایان خود در کشورهای منطقه به ویژه ترکیه - که در شاخص هایی سرآمد برابری جنسیتی در منطقه است - گوی سبقت را ربوده و این نسبت را در ایران به ۱ رسانده اند.^۱

شاید حضور فزاینده زنان در دانشگاهها و مراکز آموزش عالی امری جهانی تلقی شود. اما پیمودن این مسیر برای زنان ایرانی با دشواریها و موانع جدی منبعث از ساختارهای متصلب جامعه پدرسالار همراه بوده و تاملات خاص خود را می طلبد.^۲ از جمله امروزه و در این مجال نگرستن به وضعیت حضور زنان در دانشگاه این پرسش های اساسی را با خود به همراه دارد که متناسب با علاقمندی زنان به کسب مدارج عالی و گشایش افق های تخصصی، ساختارهای علمی پژوهشی چگونه عمل کرده اند؟ چه راه های توسط زنان عالم و پژوهشگری شده و چه مسیرهایی صعب العبور مانده است؟ این سوالات در ذات خود رابطه مستقیم افزایش کمی حضور زنان در مقاطع بالای آموزش عالی از جمله در ساحت

علوم انسانی (که بطور ملی و بین‌المللی در میان زنان اقبال بیشتری دارد) را با شکوفایی ظرفیت‌های تخصصی آنان در کسوت اعضای هیئت علمی آموزشی و پژوهشی زیرسوال می‌برد.^۳ در واقع مدتی است که به استناد تحقیقات میدانی می‌دانیم وضعیت زنان متخصص و پژوهشگر در احراز مناصب شغلی متناظر با درجات علمی آنان در مقایسه با هم‌تایان مردشان مطلوب نیست.^۴

اما وضعیت آنان در دیگر عرصه‌های که امکان بروز و نمود ظرفیت‌های علمی، مهارت‌های حرفه‌ای و استعدادهای ذاتی را می‌یابند از جمله در جشنواره‌پراوازه و بزرگ‌مقیاس‌فارابی چگونه بوده است؟ هر یک از دو جنس چه جایگاهی در میان برگزیدگان در ادوار مختلف داشته‌اند؟ این جشنواره تا چه اندازه در راستای تمهید شرایط مناسب برای تشویق و هدایت پژوهشگران، برای زنان؛ از عمده‌ترین گروه‌های اقلیت اجتماعی فرصت مهیا ساخته است؟ چند نفر از مدیران مسئول و برگزارکنندگان اصلی و اعضای کمیته‌های علمی را زنان تشکیل می‌دهند؟ در عناوین پژوهشی مشترک برگزیده (حاصل‌کار گروهی) زنان و مردان محقق چه سهمی دارند؟ این پرسش‌ها ذیل پرسش اساسی و کلی جایگاه زنان در علم و در اینجا علوم انسانی مطرح می‌شود. شناخت تفاوت‌های جنسیتی در علم از جمله مهم‌ترین موضوع مطالعات میان‌رشته‌ای علوم اجتماعی در ساحت جامعه‌شناسی علم و مطالعات زنان و جنسیت است که به بررسی سهم هر یک از دو جنس در بعنوان‌کنشگر علم در قالب تولید، پژوهش، آموزش و ارزیابی پرداخته و نتایج آن می‌تواند به سامان‌مندی سیاست‌گذاری‌های علم و بهینه‌سازی برنامه‌های مرتبط منجر شود. به ویژه آنکه شرکت در این رقابت‌ها بر خلاف رقابت‌های درون‌سازمانی، امکان مشارکت پژوهشگران یا گروه‌های مستقلی را ممکن می‌سازد که به هر دلیل نتوانسته و یا نخواسته‌اند در سازمان‌ها و موسسات بخش دولتی جایابی شوند و از این لحاظ در وادی امر فرصتی حیاتی برای نمایش توان علمی پژوهشی‌آحاد پژوهش‌گران و عالمان علاقمند به نظر می‌رسد.

نتایج این پژوهش که با هدف شناسایی و درک وضعیت زنان متخصص و عالم و زمینه‌سازی بیش از پیش برای بکارگیری ظرفیت‌های آنان انجام می‌شود، ضمن بازنمایی پوشش‌های کنشگران اصلی این عرصه و ارائه سیمایی از روندها، می‌تواند منبعی برای سیاست‌گذاری‌های پژوهشی در علوم انسانی باشد. با ترسیم سیمای مشارکت‌کنندگان

موفق در این رویداد مهم بین‌المللی به شناسایی ضعف‌ها و نقصان‌ها کمک و زمینه‌های تقویت مشوق‌ها در جهت ارتقا کیفیت پژوهش‌ها را فراهم آورد.

۲. پیشینه پژوهشی

در سایت یونسکو می‌خوانیم:

تنها ۳۰ درصد پژوهشگران جهان زن هستند. باآنکه تعداد فزاینده‌ای از زنان در دانشگاه ثبت‌نام می‌کنند، بسیاری از آنها در بالاترین سطح موردنیاز برای احراز حرفه تحقیقاتی کنار گذاشته می‌شوند. اما با نگاهی دقیق‌تر به داده‌ها، برخی از استثناهای شگفت‌آور را هم می‌توان کشف کرد. به عنوان مثال در بولیوی، ۶۳ درصد محققان زنان هستند، در حالی که در فرانسه این نرخ ۲۶ درصد یا در ایتالیایی با ۸ درصد است. زنان در علوم - ابزار تعاملی جدید - آخرین داده‌های موجود را برای کشورها در تمام مراحل توسعه ارائه می‌دهد.

هم‌چنین به نظر می‌رسد محققان زن تمایل دارند در بخش‌های دانشگاهی و دولتی کار کنند، در حالی که مردان در بخش خصوصی که حقوق و فرصت‌های بهتری ارائه می‌دهد، کثرت و تسلط دارند. این مورد حتی شامل کشورهایی که سهم بالایی از زنان پژوهش‌گر را دارند نیز می‌شود. به عنوان مثال در آرژانتین، ۵۲ درصد محققان زن هستند. با این حال آنها فقط ۲۹٪ از محققان شاغل در بخش خصوصی را تشکیل می‌دهند. در مناطق مختلف جهان زنان محقق همچنان اقلیت در زمینه‌های علوم، فناوری، مهندسی و ریاضیات^۵ هستند. به عنوان مثال در جمهوری کره، تنها ۱۷٪ از محققان زن هستند و فقط ۹٪ از کسانی که در زمینه مهندسی و فناوری کار می‌کنند را زنان تشکیل می‌دهند.

تحقیقات انجام شده نشان می‌دهد در سلسله‌بالای مراتب آموزشی و موقعیت دانشگاهی، زنان کمتری به فعالیت مشغولند. یعنی سقف شیشه‌ای وجود دارد که هر چه به سمت نوک هرم قدرت در سازمان دانشگاه پیش می‌رویم، زنان را از احراز تصدی دانشگاهی بازمی‌دارد. دوم آنکه رشته‌های دانشگاهی با نوعی تفکیک جنسیتی همراه‌اند. علوم انسانی زنانه و علوم فنی مهندسی مردانه دانسته می‌شود.

جانعلی زاده چوب‌بستی و همکاران (۱۳۸۷) در پژوهش خود نشان دادند زنان دانشگاهی در ایران با موانع فرهنگی و اجتماعی مختلفی مانند تبعیض جنسیتی در استخدام،

تحرک عمودی، مشارکت در تصمیم‌گیری و تصمیم‌سازی، فشارهای خانوادگی و مشکل حضور در شبکه‌های اجتماعی غیر رسمی مواجه هستند.
کشاورز می‌نویسد:

همچنین پژوهش‌ها نشان می‌دهد که نهاد دانشگاه، خود تولید‌کننده سوگیری‌های مرد محور و هنجارهای جنسیتی است که منشا تبعیض هستند. بسیاری از کلیشه‌های جنسیتی هنوز بر بازنمایی از کار و مردان و زنانی که به آن کار مشغول‌اند، تاثیر می‌گذارد. این واقعیت همچنان بر نتیجه پرونده‌های متقاضیان کار و درک برتری حرفه‌های مختلف و سقف شیشه‌ای اثرگذار است.

۳. چهارچوب مفهومی

۱.۳ کلیشه‌های جنسیتی

کلیشه عبارت است از تنزل انسان‌ها به مجموعه‌ای از ویژگی‌های شخصیتی مبالغه‌آمیز و معمولاً منفی. در نتیجه کلیشه‌ای کردن شخصیت‌ها عبارت است از تقلیل دادن، ذاتی‌کردن، آشناکردن و تثبیت تفاوت‌ها و از طریق کارکرد قدرت، مشخص کردن مرزهای میان بهنجار و نکبت‌بار، ما و آنها (مهدی‌زاده، ۱۳۸۹: ۱۹) در این میان، کلیشه‌های جنسیتی بعنوان نمونه‌ای بسیار آشکار، تصویر ذهنی یکنواخت و قالب‌بندی شده‌ای از حالات، رفتارها و ویژگی‌های خاص مربوط به زنان و مردان را ارائه می‌دهند بدون آنکه بررسی و آزمون شده باشند.

اجتماعی شدن به زعم ماسی و همکاران ۱۹۹۳، حکیم ۱۹۹۶، ریلی و مک‌کارتی ۲۰۰۳، لیندسی ۲۰۱۵ با جامعه‌پذیری جنسیتی همراه است. آنها استدلال می‌کنند که برخی کلیشه‌ها و تفکرات قالبی بعنوان مفروضات و گزاره‌های از قبل پذیرفته‌شده، مسلم تلقی می‌شوند و براساس آنها مجموعه‌ای از نگرش‌ها و نقش‌های جنسیتی از طریق فراگردهای جامعه‌پذیری در جامعه ترویج، تقویت و نهادینه می‌شوند. از جمله کلیشه‌های جنسیتی که مردان مدیران موفق تری نسبت به زنان هستند چون توانمندی‌های مدیریتی بیشتری دارند، توانمندی‌های زنان برای آموزش کودکان دبستانی مناسب‌تر است و به لحاظ جوهری آشپزان ماهری می‌شوند و از این قبیل از سوی سیستم‌های آموزشی و سایر مکانیسم‌های جامعه‌پذیری در بسیاری کشورهای جهان

پیشاپیش بعنوان واقعیات مفروض پذیرفته شده، در جریان اجتماعی شدن در افراد نهادیه می‌شود و در نتیجه باور عمومی سبب اقناع جمعی شده و شاهدیم که این باورها و نیز الگوهای روابط و مناسبات دو جنس در قالب کلیشه‌های جنسیتی از نسلی به نسل بعد منتقل می‌شود. کلیشه‌های جنسیتی در ایجاد نابرابری همچنان که گزارش شکاف جنسیتی به‌عنوان یک شاخص کمی در تمایزگذاری کشورها بر اساس دسترسی دو جنس به منابع و فرصت‌های اقتصادی سیاسی و آموزشی مطرح می‌سازد، تاثیرگذارند. طبیعی است در جوامعی که کلیشه‌های جنسیتی، زنان موجوداتی حساس و ظریف و منفعل تعریف می‌کند و مکانیسم‌های اجتماعی آنان را محدود به حوزه خصوصی می‌سازند، اساساً نمی‌توانند امکانی برای بروز و نمود استعدادها و توانمندی‌های خویش بیابند و در درازمدت چرخه‌های بازدارنده آنان را بیش از پیش یه محرومیت‌های میان مدت و درازمدت ولو خودخواسته می‌کشاند.

۲.۳ سقف شیشه‌ای

اصطلاح سقف شیشه‌ای دلال‌تگر مجموعه موانع پنهان برسر دستیابی زنان به موقعیت‌های مهم تعیین‌کننده در یک سازمان است. زنان تنها تا سطح مشخصی در سیستم پیشرفت می‌کند و به‌طور فزاینده با موانع بیشتری نسبت به هم‌تایان مرد خود روبه‌رو می‌شوند. در نتیجه زنان بیش از مردان، ناکامی و ناتوانی در ارتقاء حرفه‌ای را تجربه می‌کنند. این ناتوانی ناشی از ظرفیت‌ها و توانمندی‌های افراد نیست بلکه برآمده از مناسبات نظام پدرسالارانه است که در آن کارفرمایان و مدیران در سطح بالا بیش‌تر تمایل دارند که زنان را در مناصب پایین‌تر به کار بگمارد. از سویی دیگر این تبعیض در رابطه با بکارگیری زنان تنها محدود به بکارگیری افراد در مناصب شغلی نیست بلکه به نابرابری و دستمزد ابزار و اطلاعات نظارت و کنترل و نیز استفاده از ابتکار عمل و خلاقیت نیز باز می‌گردد. لذا به‌طور تلویحی اصطلاح سقف شیشه‌ای برای نامیدن مکانیسم‌هایی استفاده می‌شود که در نهایت امر مانعی برای دستیابی زنان به فرصت‌ها و در نهایت موفقیت حرفه‌ای است.

سازمان بین‌المللی کار سقف شیشه‌ای را مانعی جهت دسترسی مدیران زن به سطوح بالای هرم سازمانی می‌داند سقف شیشه‌ای عبارت از موانع مصنوعی و نامرئی دارد که

مطالعه جنسیتی پژوهش‌ورزی در علوم انسانی؛ ... (سمیه سادات شفیعی) ۱۱۷

زنان را از مشاغل ارشد اجرایی بازمی‌دارد. این موانع در امتداد نقش‌های جنسیتی و روابط تبعیض‌آمیز جنسیتی است. این روابط ناشی از تبعیض و خود مولد و تداوم‌دهنده نابرابری بین دو جنس در تمام جنبه‌های زندگی است و در نتیجه این امر باعث متوقف شدن زنان در پایین‌ترین سطح هرم اقتصادی سازمانی و ساختاری شده است. (شریعت پناهی و شعیبی، ۱۳۹۸)

مکانیسم عملکرد سقف شیشه‌ای در سازمان علم به شیوه‌های چه بسا متفاوت از دیگر سازمان‌ها است. برای تبیین موضوع در مطالعات انجام شده از مفاهیم چون ماتیلدا و اثر متیو کمک گرفته شده است.

اثر ماتیلدا: اثر ماتیلدا تشکیک در برابر تصدیق دستاوردهای دانشمندان زن است که کارشان به همکاران مرد خود نسبت داده می‌شود. اثر ماتیلدا تنها به نادیده گرفتن یا کم‌ارزش دانستن کار زنان در تولید و گسترش مرزهای دانش محدود نمی‌ماند بلکه در بی‌کیفیت جلوه دادن مشارکت آنان نیز تأثیرگذار است. اصطلاح "اثر ماتیلدا" در سال ۱۹۹۳ توسط ماریگت دلبیو روسیتر (Margaret W. Rossiter) مورخ علوم ابداع شد.

در جامعه‌شناسی علم "اثر متیو" یک اصطلاح ابداع شده توسط رابرت مرتون است که توصیف می‌کند چگونه در میان چیزهای دیگر، دانشمندان برجسته، اغلب اوقات اعتباری بیش‌تر از یک محقق نسبتاً ناشناخته بدست خواهند آورد؛ حتی اگر کار آن‌ها کاملاً مشابه هم باشد. بعبارتی دیگر چنین معنی می‌دهد که اعتبار معمولاً زمانی بدست خواهد آمد که محقق معروف باشد. به عنوان مثال، یک جایزه تقریباً همیشه به محقق ارشد درگیر در پروژه تعلق می‌گیرد، حتی اگر همه کار توسط دانشجوی کارشناسی ارشد انجام شده باشد. این موضوع موجب انباشت بیشتر به سمت مردان است.

در مجموع باید گفت عوامل مختلفی در عملکرد سقف شیشه‌ای در نهادهای علمی تأثیرگذارند: عوامل قانونی، عوامل سیاسی، عوامل سازمانی، عوامل فرهنگی، عوامل خانوادگی، کمبود مدل و الگوی زنان مدیر و موفق و فقدان شبکه‌های حمایتی از مهم‌ترین موارد هستند. کشاورز (۱۳۹۹) آورده:

فوزولیه بر اساس شواهد مطالعاتی نتیجه می‌گیرد دانشگاه نهادی جنسیتی است که از ساختار جنسیتی جامعه‌ای که در آن قرار دارد گریزی ندارد. این وضعیت تنها به رفتارهای فردی مربوط نیست بلکه به کارکرد ساختار نیز مرتبط است. در نتیجه، تغییر

این بدکارکردها و نابرابری‌ها بسیار مشکل است. او تاکید می‌کند اگر چه امروزه با زنانه شدن جهان دانشگاهی روبرویم اما از سوی دیگر با جداسازیهای مداومی نیز برخورد می‌کنیم. از نظر او در دانشگاه صافی‌های پنهانی وجود دارند که موجب از دست رفتن استعداد های زنان می‌شوند و اثربخشی نهاد دانشگاه را زیر سوال می‌برند.

۴. روش‌شناسی تحقیق

در جهت پاسخ‌گویی به پرسش اصلی به لحاظ روش‌شناسی این تحقیق در کنار بکارگیری روش مطالعه اسنادی کتابخانه‌ای جهت گردآوری داده‌ها، از روش کمی تحلیل ثانویه اسناد، آمار و اطلاعات موجود درباره برگزیدگان جشنواره بین‌المللی فارابی از دوره اول تا دوره یازدهم در فاصله سالهای ۱۳۸۶-۱۳۹۸ بهره‌گرفته است. بدین منظور مستندات در خصوص ویژگیهای برگزیدگان عمدتاً برگرفته از داده‌های انتشار یافته قابل دسترس از طریق سامانه این جشنواره است. با توجه به فقدان اطلاعات در سایر موارد با مؤسسه مطالعات فرهنگی و اجتماعی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری مکاتبه شد و با همکاری متعهدانه مؤسسه، اطلاعات گردآوری گشت. نظر به ضرورت ارجاع به منابع معتبر، پس از گردآوری نهایی اطلاعات، مدت زمانی صرف مقایسه و نیز اعتبارسنجی داده‌ها شد تا در نهایت مطالعه بر مبنای آمارهای معتبر صورت گیرد. در نهایت، داده‌ها بر حسب رهیافت مفهومی، در معرض تحلیل و بررسی قرار گرفته است.

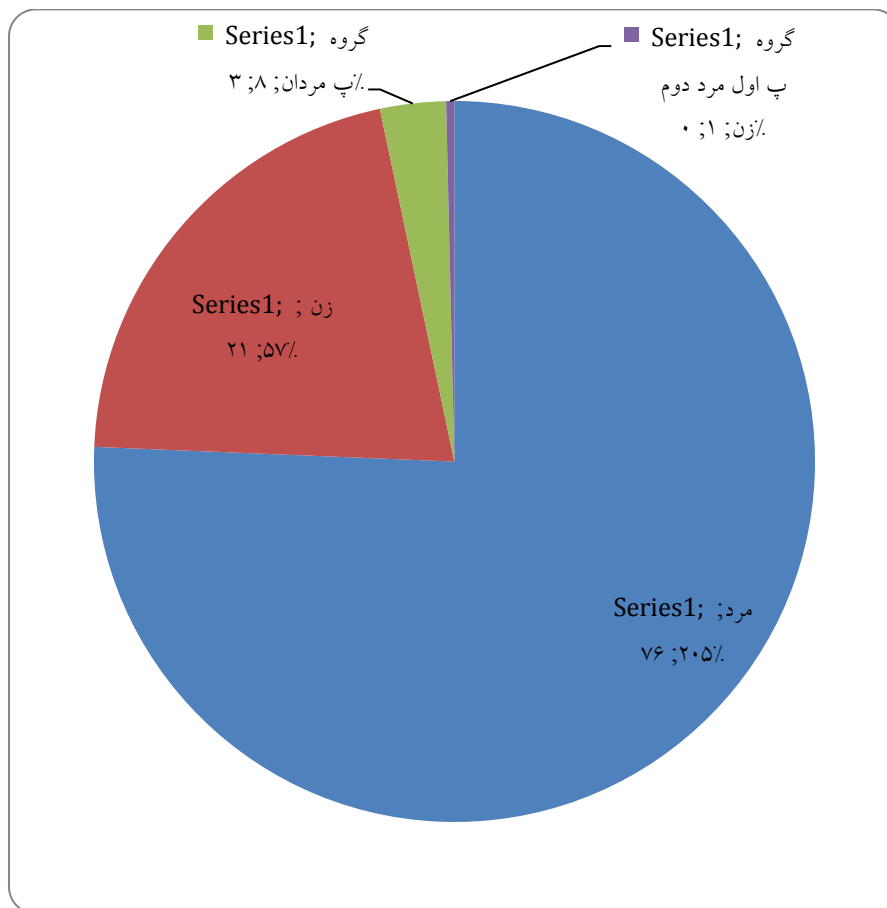
۵. یافته‌ها

۱.۵ برگزیدگان داخلی جشنواره فارابی

جدول ۱. فراوانی برگزیدگان داخلی جشنواره فارابی بر حسب جنس

جنس	فراوانی	درصد
مرد	۲۰۵	۶/۷۵
زن	۵۷	۲۱
گروه پژوهشی همه مرد	۸	۳
گروه پژوهشی مرد اول زن دوم	۱	۴/۰
جمع	۲۷۱	۱۰۰

در بررسی نسبت جنسیتی برگزیدگان ادوار جشنواره می بینیم که نزدیک به ۸۰ درصد برگزیدگان در طول سالهای برگزاری مردان بوده اند. این نرخ با توجه به گنجاندن ۸ مورد گروه پژوهشی که حاصل همکاری چند پژوهشگر مرد و یک گروه پژوهشی که نفر اول آن مرد و دیگری زن بوده است، به دست آمده است. نسبت جنسیتی کل برگزیدگان زن به مرد ۲۶/۰ است و همچنانکه می بینیم تا رسیدن به برابری و نمره ۱، فاصله زیادی در پیش دارد. نمودار دایره‌ای زیر به بهترین شکل گویای سهم زنان و مردان از کل تعداد برگزیدگان است.



نمودار ۱. نسبت جنسیتی برگزیدگان داخلی جشنواره فارابی

۱.۱.۵ نسبت جنسی برگزیدگان برحسب دوره کسب مقام

بیشترین برندگان اعم از زن و مرد مربوط به دوره پنجم، چهارم و دوم بوده اند. در این میان اما زنان در دوره های پنجم، چهارم و نهم بیشترین جوایز را از آن خود کرده اند. به عبارت دیگر در دوره نهم بالاترین تعداد نسبت به ادوار (حدود ۳۰ درصد) برندگان زن بوده اند و در همه گروه ها بجز چهار گروه علوم سیاسی، روابط بین الملل و مطالعات منطقه ای، گروه فقه و اصول، علوم قرآنی، تفسیر و حدیث، فلسفه منطق و کلام مطالعات انقلاب اسلامی به مقام دست یافته اند. در مقابل دوره سوم شاهد کمترین نرخ برندگان زن (۳/۵ درصد) و تنها منحصر به گروه علوم تربیتی، روانشناسی و علوم ورزشی بوده است.

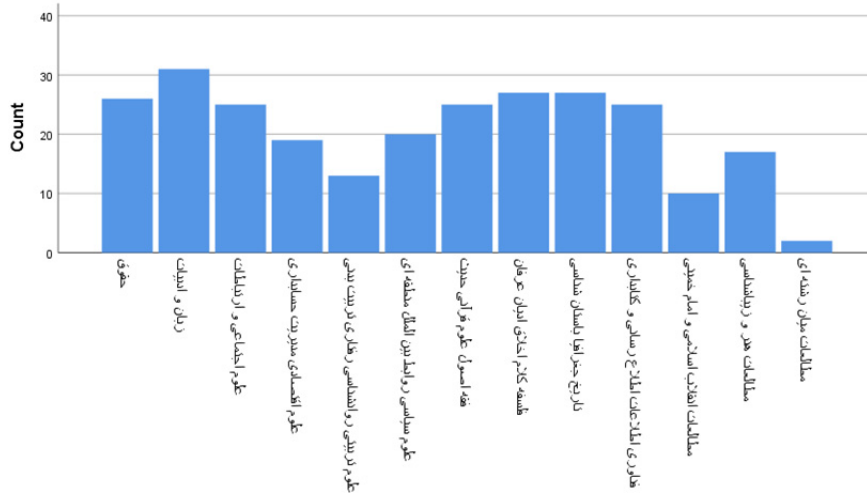
جدول ۲. فراوانی برگزیدگان زن و مرد جشنواره فارابی بر حسب دوره کسب مقام

دوره	مرد	درصد	زن	درصد	گروه مردانه	گروه اول مرد دوم زن
اول	۱۱	٪۱/۴	۴	٪۵/۱	۱	۰
دوم	۲۶	٪۱/۹	۶	٪۲/۲	۲	۰
سوم	۱۸	٪۶/۶	۱	٪۴/۰	۰	۰
چهارم	۲۵	٪۲/۹	۱۰	٪۱/۴	۰	۰
پنجم	۲۵	٪۲/۹	۱۱	٪۱/۴	۱	۰
ششم	۲۱	٪۷/۷	۳	٪۱/۱	۲	۰
هفتم	۲۵	٪۲/۹	۳	٪۱/۱	۰	۰
هشتم	۱۱	٪۱/۴	۵	٪۸/۱	۰	۱
نهم	۱۸	٪۶/۶	۸	٪۳	۱	۰
دهم	۱۳	٪۸/۴	۲	٪۷/۰	۰	۰
یازدهم	۱۲	٪۸/۴	۴	٪۵/۱	۱	۰
جمع	۲۰۵	٪۶/۷۵	۵۷	٪۲۱	۸	۱

۲.۱.۵ نسبت جنسی برگزیدگان برحسب گروه های علمی

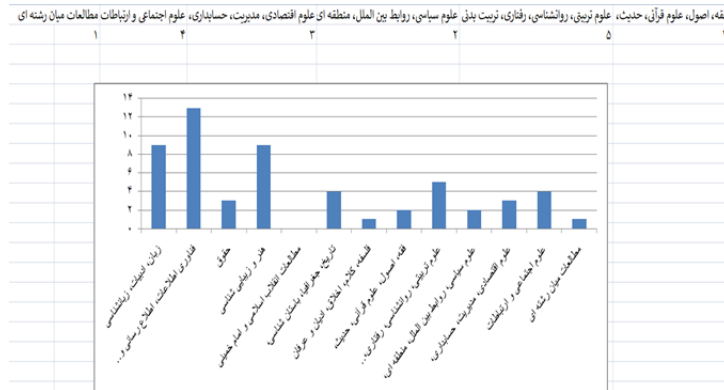
به طور کلی چهار گروه زبان و ادبیات و زیانشناسی، تاریخ، باستان شناسی و جغرافیا، فلسفه کلام، ادیان و عرفان و حقوق بیشترین میزان برندگان را در ادوار یازدگانه جشنواره فارابی به خود اختصاص داده اند.

مطالعه جنسیتی پژوهش‌ورزی در علوم انسانی؛ ... (سمیه سادات شفیعی) ۱۲۱



نمودار ۲. برندگان جشنواره فارابی برحسب گروه علمی

پژوهشگران زن به ترتیب در گروه فناوری اطلاعات، اطلاع رسانی و کتابداری با ۹/۴ درصد از کل برگزیدگان، در زبان و ادبیات و زبان‌شناسی و نیز هنر و زیبایی‌شناسی با احراز ۴/۳ درصد جوایز در طول ادوار مختلف با بالاترین امتیاز، حضور نه چندان شاخصی را به ثبت رسانده‌اند. در هر یک از این گروه‌ها اما نسبت زنان پژوهشگر برگزیده به مردان پژوهش‌گر نشان‌دهنده میزانی از تحقق برابری جنسیتی است. از جمله در حالی که در هر سه گروه مذکور زنان بیشترین تعداد برگزیده را داشتند، نسبت جنسیتی تنها در گروه فناوری اطلاعات، اطلاع رسانی و کتابداری ۰۲/۱ و در مطالعات هنر و زیبایی‌شناسی ۱۲۵/۱ بوده که نشان‌دهنده حضور ۵۲ درصدی زنان برگزیده در برابر حضور ۴۸ درصدی مردان است. اما در زبان و ادبیات و زبان‌شناسی نسبت جنسیتی ۴۲/۰ است که راه زیادی تا تحقق عدد ۱ و برابری جنسیتی در پیش دارد. در رتبه بعد، گروه علوم تربیتی، روانشناسی، رفتاری و تربیت بدنی در مقایسه با سایر گروه‌ها، شکاف جنسیتی کمتری را میان برگزیدگان زن و مرد نشان می‌دهد. نرخ نسبت جنسیتی برای این گروه ۸۳/۰ است.



نمودار ۳. برگزیدگان زن جشنواره فارابی بر حسب گروه علمی

در گروه مطالعات انقلاب اسلامی و امام خمینی در تمام یازده دوره هرگز زنی مقامی نیافته است. در فلسفه، کلام، اخلاق، ادیان و عرفان تنها یک زن، در فقه اصول علوم قرآنی و حدیث تنها دو زن و در حقوق تنها سه زن در ادوار مختلف موفق به دریافت جایزه شده‌اند.

۳.۱.۵ نسبت جنسیتی برگزیدگان بر حسب رتبه

از نظر رتبه، جدول ذیل به خوبی گویای وضعیت برگزیدگان است. بیشترین زنان (۸/۳۶ درصد) بعنوان برگزیدگان سوم موفق به دریافت جایزه شده‌اند. جالب آنکه در میان دریافت کنندگان رتبه سوم اما مردان جوایز به مراتب بیشتری (۷۸ درصد) را به دست آورده‌اند. کمترین تعداد زنان پژوهشگر موفق به دریافت جایزه رتبه دوم شده‌اند.

جدول ۳. فراوانی برگزیدگان زن و مرد جشنواره فارابی بر حسب رتبه برگزیدگی

رتبه	مرد	درصد	زن	درصد	گروه مردانه	گروه اول مرد	جمع
برگزیده اول	۳۹	٪۴.۱۴	۱۵	٪۵.۵	۲	۱	۵۷
برگزیده دوم	۳۵	٪۹.۱۲	۱۰	٪۷.۳	۰	۰	۴۵
برگزیده سوم	۹۴	٪۷.۳۴	۲۱	٪۷.۷	۴	۰	۱۱۹
شایسته تقدیر	۳۷	٪۷.۱۳	۱۱	٪۱.۴	۲	۰	۵۰
جمع	۲۰۵	٪۲۱	۵۷	٪۶.۷۵	۸	۱	۲۷۱

۴.۱.۵ نسبت جنسیتی برگزیدگان برحسب دوره سنی

به لحاظ سنی بیشتر زنان پژوهشگر برگزیده در گروه جوان (زیر ۳۵ سال) موفق به دریافت جایزه شده‌اند. حال آنکه بیشتر مردان برگزیده در گروه سنی بزرگسال بوده‌اند. همچنین تعداد مردان برگزیده در گروه سنی جوان تقریباً دوبرابر زنان در این گروه سنی و تعداد مردان برگزیده در گروه سنی بزرگسال بیش از هفت برابر تعداد زنان برگزیده در این دوره سنی بوده است.

جدول ۴. فراوانی برگزیدگان زن و مرد جشنواره فارابی بر حسب دوره سنی

رتبه	مرد	درصد	زن	درصد	گروه مردانه	گروه اول مرد	جمع
جوان	۷۱	٪ ۲۲.۶	۳۹	٪ ۴۱.۴	۰	۰	۱۱۰
بزرگسال	۱۳۴	٪ ۴۴.۹	۱۸	٪ ۶.۶	۸	۱	۱۶۱
جمع	۲۰۵	٪ ۲۱	۵۷	٪ ۶.۷۵	۸	۱	۲۷۱

۵.۱.۵ نسبت جنسیتی برگزیدگان برحسب آخرین مقطع تحصیلی

در رابطه با تعداد برگزیدگان برحسب مدرک تحصیلی باید گفت بیشتر زنان، دانش آموخته مقطع دکتری و از لحاظ تحصیلی تعداد برگزیدگان زن در مقطع دکتری دوبرابر تعداد برگزیدگان در مقطع کارشناسی ارشد است. درحالیکه تعداد پژوهشگران برگزیده دارای مدرک کارشناسی ارشد زن و مرد با یکدیگر برابر است، ۶۴ درصد برگزیدگان مرد دارای مدرک دکتری بوده‌اند.

جدول ۵. فراوانی برگزیدگان زن و مرد جشنواره فارابی بر حسب مدرک تحصیلی

رتبه	مرد	درصد	زن	درصد	گروه مردانه	گروه اول مرد	جمع
دکتری	۱۷۵	٪ ۶۶.۴	۳۹	٪ ۴۱.۴	۷	۱	۲۲۲
کارشناسی ارشد	۲۳	٪ ۵.۸	۱۷	٪ ۳.۶	۰	۰	۴۰
دیپلم	۱	٪ ۴.۰	۰	۰	۰	۰	۱
تحصیلات حوزوی	۴	٪ ۵.۱	۰	۰	۰	۰	۴

۱	۰	۰	۰	۰	٪ ۴۰	۱	دکتری افتخاری
۳	۰	۱	٪ ۴۰	۱	٪ ۴۰	۱	نامشخص
۲۷۱	۱	۸	٪ ۶۰۷۵	۵۷	٪ ۲۱	۲۰۵	جمع

۶.۱.۵ نسبت جنسیتی برگزیدگان برحسب استان محل سکونت

توزیع فراوانی برگزیدگان نشان می دهد، بیش از نیمی از آنها (۵۶ درصد) ساکن تهران و بقیه با اکثریت غالب ۱۲ درصدی از قم و ۹ درصدی از خراسان رضوی هستند. برگزیدگان اصفهان و شیراز هر کدام اندکی بیش از ۳ درصد کل برگزیدگان بودند. پژوهشگران یزد، همدان و کرمانشاه در حدود یک درصد از برگزیدگان را تشکیل داده و مابقی استان ها در حدود یک یا دو برنده در طول ادوار جشنواره داشتند.

در بررسی نسبت جنسیتی در استان های دارای بیشترین برگزیده باید گفت زنان پژوهشگر عمدتاً از تهران و خراسان رضوی برگزیده شده اند. بطوریکه ۲۰ درصد برگزیدگان تهران و ۹ درصد برگزیدگان خراسان رضوی را زنان تشکیل می دهند. هیچ کدام از برگزیدگان استان قم زن نبوده اند. در اصفهان نیمی از برگزیدگان و در شیراز نزدیک به یک سوم آنها زن بوده اند. در بقیه استان ها، برگزیدگان عمدتاً مرد بوده اند.

۲.۵ سایر عناوین برگزیده

۱.۲.۵ بخش بین الملل

جدول ۶. فراوانی برگزیدگان زن و مرد جشنواره فارابی در بخش بین الملل

	اول	دوم	سوم	چهارم	پنجم	ششم	هفتم	هشتم	نهم	دهم	یازدهم	جمع
مرد	۱۲	۷	۵	۷	۶	۲	۰	۷	۶	۵	۵	۶۲
زن	۰	۱	۰	۰	۰	۱	۰	۰	۰	۲	۲	۶

همان طور که جدول نشان می دهد نسبت جنسیتی برگزیدگان بخش بین المللی جشنواره در مقابل بخش داخلی به مراتب ضعیف تر و به ۰۹/۰ می رسد. اولین زن در دوره دوم برگزیده شده و در مجموع ادوار یازدگانه در چهار دوره زنان به مقام دست یافته اند.

۲.۲.۵ شخصیت‌های پیشروی علوم انسانی و اسلامی

جدول ۷. فراوانی برگزیدگان زن و مرد جشنواره فارابی در بخش شخصیت‌های پیشروی علوم انسانی و اسلامی

	اول	دوم	سوم	چهارم	پنجم	ششم	هفتم	هشتم	نهم	دهم	یازدهم	جمع
مرد	۴	۳	۴	۴	۴	۲	۳	۲	۲	۲	۲	۳۲
زن	۰	۱	۰	۰	۰	۱	۰	۰	۰	۱	۰	۲

در بخش جایزه مربوط به شخصیت‌های پیشروی علوم انسانی و اسلامی، نسبت جنسیتی ۰۶/۰ است. در حقیقت تنها دکتر طاهره صفارزاده در دوره دوم و خانم توران میرهادی در دوره دهم توانستند بعنوان برگزیده این بخش انتخاب شوند. این درحالی است که در همه دوره‌ها، تعداد مردانی که به این جایزه دست یافته اند حداقل دو و حداکثر چهار برابر زنان بوده است.

۳.۲.۵ پیشکسوت علوم انسانی و اسلامی

جدول ۸. فراوانی برگزیدگان زن و مرد جشنواره فارابی در بخش پیشکسوت علوم انسانی و اسلامی

	اول	دوم	سوم	چهارم	پنجم	ششم	هفتم	هشتم	نهم	دهم	یازدهم	جمع
مرد	۵	۷	۶	۷	۶	۵	۴	۲	۲	۳	۱	۴۸
زن	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۱

لازم به توضیح است که در دوره‌های اول، دوم، سوم، چهارم، پنجم، ششم و برگزیدگان مجموعه آثار و خدمات، مصصح برتر و مفاخر برجسته نیز در این جدول و ذیل این عنوان گنجانیده شده‌اند. در مجموع می‌بینیم که تنها یک زن؛ دکتر منصوره اتحادیه در دوره یازدهم موفق به کسب این جایزه شده است. نکته قابل تامل که در مضمون عناوین جوایز این بخش وجود دارد آن است که زنان نتوانستند بعنوان برگزیده در هیچ یک از بخش‌های مجموعه آثار و خدمات، مصصح برتر و مفاخر برجسته مطرح شوند. تنها یک زن در میان ۱۶ تن موفق به دریافت جایزه پیشکسوت علوم انسانی و اسلامی شده است. توضیح آنکه از دوره هشتم دو نفر بعنوان پیشکسوت برگزیده جایزه گرفته است و لذا

چه بسا در نظر گرفتن دو سهمیه برای این بخش موجب شده تا در دوره پایانی یک مرد و یک زن در نهایت برگزیده شوند.

در دوره دهم یک نفر مرد نیز برگزیده مطالعات میان رشته ای بوده است.

۴.۲.۵ نظریه پرداز برجسته

جدول ۹. فراوانی برگزیدگان زن و مرد جشنواره فارابی در بخش نظریه پرداز برجسته

	اول	دوم	سوم	چهارم	پنجم	ششم	هفتم	هشتم	نهم	دهم	یازدهم	جمع
مرد	۰	۱	۲	۱	۱	۱	۰	۱	۱	۱	۱	۱۰
زن	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰

در همه ادوار بجز دوره اول و هفتم، یک پژوهشگر بعنوان نظریه پرداز برجسته برگزیده شده است. هرگز هیچ محقق زنی نتوانسته به این مقام دست یابد.

۵.۲.۵ مترجم برجسته

جدول ۱۰. فراوانی برگزیدگان زن و مرد جشنواره فارابی در بخش مترجم برجسته

	اول	دوم	سوم	چهارم	پنجم	ششم	هفتم	هشتم	نهم	دهم	یازدهم	جمع
مرد	۰	۱	۲	۲	۲	۱	۰	۰	۲	۲	۱	۱۳
زن	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۰	۰	۰	۰	۰	۱

در رابطه با جایزه مترجمان برجسته باید گفت به غیر از دوره اول، هفتم و هشتم که برگزیده ای در این بخش اعلام نشده، در مجموع ۱۳ مترجم به این مقام رسیده اند. در میان آن‌ها تنها یک زن؛ دکتر فریده مهدوی دامغانی، در دوره موفق به کسب جایزه مترجم برجسته شده است.

۶.۲.۵ شورای علمی ادوار یازده گانه جشنواره بین‌المللی فارابی

جدول ۱۱. فراوانی اعضای شورای علمی ادوار یازده گانه جشنواره بین‌المللی فارابی

اول	دوم	سوم	چهارم	پنجم	ششم	هفتم	هشتم	نهم	دهم	یازدهم	
مرد	مرد	مرد	مرد	مرد	مرد	مرد	مرد	مرد	مرد	مرد	دبیر جشنواره
مرد	مرد	مرد	مرد	مرد	مرد	مرد	مرد	مرد	مرد	مرد	رئیس دبیرخانه
۱۰ مرد	۱۳ مرد	۱۲ مرد	۱۳ مرد	۱۲ مرد	۱۲ مرد	۱۲ مرد	۱۳ مرد	۱۳ مرد	۱۳ مرد و ۲ زن	۱۲ مرد و ۳ زن	اعضا

دبیری جشنواره و ریاست دبیرخانه همواره بر عهده مردان بوده است. در ادوار اول تا دهم اعضای کمیته های علمی فقط مرد بوده اند. در دو سال گذشته است که در مجموع ۵ زن به عضویت کمیته علمی درآمده اند.

۶. تحلیل یافته‌ها

یافته های بخش داخلی جشنواره در مجموع نشان می دهد زنان پژوهشگر سهم اندکی از برگزیدگان دارند. در واقع تعداد برگزیدگان مرد بیش از سه برابر برگزیدگان زن است. درحالیکه بطورکلی میزان مشارکت گروهی در انجام پژوهش و کسب مقام در جشنواره نسبت به فعالیت های انفرادی بسیار اندک است و در حقیقت جشنواره با اهدای جوایز انفرادی، بطور غیرمستقیم فعالیت های پژوهشی انفرادی را بر هم نویسی ها مرجح می داند، زنان تنها در یک مورد از این همکاریها موفق به کسب رتبه شده اند. به عبارت دیگر مردان پژوهشگر برگزیده در اغلب موارد در عضوگیری گروه پژوهشی، همکاران مرد خود را ترجیح داده‌اند.

در دوره هایی مانند دوره چهارم و پنجم که تعداد برگزیدگان بطورکلی افزایش یافته، برگزیدگان زن نیز بیشتر شده اند. اما در دوره نهم و پس از نزدیک به یک دهه برگزاری جشنواره است که زنان توانسته اند بیشترین تعداد جوایز را نسبت به همه ادوار

به‌دست آورند. به عبارت دیگر در مجموع همه سالها زنان در بهترین موقعیت (دوره نهم) توانسته‌اند به ۳۰ درصد جوایز دست یابند.

گروه کتابداری و اطلاع‌رسانی، ادبیات و زبان‌شناسی، و هنر و زیبایی‌شناسی در مجموع توانسته‌اند بیشترین جوایز (۱۲ درصد) را نسبت به دوازده گروه موضوعی دیگر از آن خود کنند. در گروه مطالعات هنر و زیبایی‌شناسی، نسبت زنان به مردان ۰/۱۲۵ بوده که نشان‌دهنده پیشتازی نسبی زنان در کسب مقام است. گروه مطالعات انقلاب اسلامی و امام خمینی (قدس سره) در نقطه مقابل هرگز از میان محققان زن، برگزیده‌ای نداشته است. حال آنکه با وجود دانش‌آموختگان کثیر در همه این سالها در رشته علوم سیاسی و جامعه‌شناسی سیاسی، وجود آثار پژوهشی روشمند و مورد ارجاع در این زمینه از سوی زنان کم نیست. گروه‌های فلسفه، کلام، اخلاق، ادیان و عرفان و نیز فقه، اصول، علوم قرآنی و حدیث نیز در جایگاه اندکی بهتر، کمترین تعداد پژوهشگران زن را بعنوان برگزیده داشته‌اند.

درباره رتبه‌های پرتکرار باید گفت محققان زن غالباً موفق به دریافت جایزه رتبه سوم شده‌اند. درحالیکه در میان پژوهشگران مرد هم همین قاعده حاکم است، می‌توان دید که تعداد مردان پژوهشگر بیش از چهار برابر زنان پژوهشگر در این رتبه است. بیشتر زنان برگزیده در گروه جوان قرار داشته و دارای مدرک دکتری هستند. از این لحاظ می‌توان احراز مقام در جشنواره را تشویقی برای فعالیت‌های حرفه‌ای آنان در بقیه سالهای دوران کاری شان برشمرد.

هرچند جشنواره در اهداف کلان و درازمدت خود به کل کشور نظر داشته اما در برآیند بیش از یک دهه فعالیت خود، برگزیدگانش غالباً از تهران بوده‌اند. با توجه به گستره موضوع جشنواره مبنی بر علوم اسلامی، برآمدن ۱۲ درصدی برگزیدگان از قم و نیز ۹ درصدی از خراسان رضوی بعنوان مهد مراکز آموزش علوم اسلامی و تربیت طلاب دینی دور از انتظار نیست. درحالیکه قم هیچ برگزیده‌ای نداشته است، یک چهارم برگزیدگان خراسان رضوی، زنان هستند. در میان سایر شهرها تنها پژوهشگران ساکن دو شهر اصفهان و شیراز تا اندازه‌ای توانسته‌اند به رتبه‌هایی دست یابند. همچنین در استان‌های کرمان، مازندران و زاهدان فقط پژوهشگران زن توانسته‌اند جوایزی دریافت کنند و مردان در این استان‌ها برگزیده نشده‌اند.

با اینهمه و با وجود دپارتمان‌های پر قدمت در دانشگاه‌های معتبر و شناخته شده در سایر مناطق و مراکز استانی که عهده دار برگزاری دوره‌های آموزش عالی در مقاطع بالای تحصیلی هستند و لذا انتظار می‌رود تعداد قابل توجهی از پژوهشگران را تربیت و نیز در قالب موقعیت‌های شغلی، آموزشی به همکاری گرفته باشند، متأسفانه بطور کلی تعداد پژوهشگران برگزیده زن و مرد سایر استانها بسیار اندک و در بیشتر موارد حداکثر یک نفر است.

در بخش‌های جانبی جشنواره وضعیت زنان پژوهشگر به مراتب وخیم‌تر است. چنان‌که در مجموع ادوار و با احتساب پنج عنوان جایزه مشتمل بر مجموعه آثار و خدمات، مصحح برتر و مفاخر برجسته، تنها سه زن توانسته‌اند در خلال این سالها برگزیده شوند. این دورنما برای زنان پژوهشگری که در آغاز راه هستند بسیار دلسردکننده است. درحقیقت سهم ناچیز زنان پژوهشگر پرسابقه از جوایز بخش جانبی، انعکاسی از شکاف جنسیتی و آینه تمام‌نمای سقف شیشه‌ای است؛ سقفی که علی‌رغم بالا رفتن مدارج و سوابق تخصصی فرد بر خلاف انتظار، این تصورات قالبی است که نسبت به صلاحیت‌های علمی فرد نقش تعیین‌کننده‌ای می‌یابد. این شکاف، چالشی بحران‌ساز برای نهاد علم در ایران و در اینجا علوم انسانی و اسلامی است و نشان می‌دهد شایستگی‌های علمی چگونه قربانی پیش‌داوری‌ها و قضاوت‌های ارزش‌مدارانه شده است.

حتی اگر قائل به این باور غلط و تبعیض‌آمیز باشیم که آثار پژوهشگران زن فاقد کیفیت و اسلوب پژوهش و دارای ضعف بنیه علمی است و یا در مقایسه با تحقیقات پژوهشگران مرد سطح نازلتری دارد، باز این موضوع نیز از سیطره شکاف جنسیتی نمی‌کاهد. بلکه به‌خوبی نشانگر اثر ماتیلدا است که با نادیده گرفتن یا کم‌ارزش دانستن کار زنان در تولید و گسترش مرزهای دانش و بی‌کیفیت جلوه دادن مشارکت آنان در جهت تحکیم جایگاه فرادست مردان در علم می‌کوشد. اینهمه نشان می‌دهد که شکاف جنسیتی تا چه حد در فضای آموزش عالی، سازمان‌های علمی، دانشگاه و موسسات پژوهشی علوم انسانی اسلامی ما محدودکننده‌اند. این شکاف با ابعاد مختلف موانع جدی برای رشد و بالندگی پژوهشگران زن و نیز توسعه مرزهای دانش علوم انسانی و اسلامی از طریق انجام پژوهش می‌آفریند و مانع بکارگیری آنها برای انجام پروژه تحقیقاتی چه بعنوان مجری و چه عضو همکار است.

علاوه بر موضوع پژوهش، جشنواره با اهدای جایزه نظریه پرداز برجسته به موضوع کرسی های نظریه پردازی و اهمیت آن در تولید دانش بومی نظر داشته است. اما با انتخاب همواره مردان در احراز این رتبه کوشیده تنها به معرفی استعدادهای برتر، چهره های عالم و تاثیرگذار پژوهشی مرد پردازد. غفلت از آثار نظریه پردازانه زنان نیز اذعان به ضعف ساختاری جدی در نهاد علم است؛ وضعی که در اثر آن آثار علمی زنان را به دلایل متفاوت جدی نمی شمرد.

از دیگر نکات قابل توجه برگزیده شدن یک زن بعنوان مترجم برجسته است. درحالی که در مجموع ۱۳ مرد تاکنون توانسته‌اند به این جایزه دست یابند. هرچند با وجود مترجمان زن متعدد و پرسابقه در حوزه ترجمه کتاب، موضوع شکاف جنسیتی در این بخش فاحش است. اما با در کنار هم قراردادن نتایج این بخش و بخش های جانبی قبل، ادله روشنی مهیا می شود. زنان متخصص و متبحر هم در حوزه نظری، استنتاجی و هم در حوزه های کاربردی چون ترجمه در رقابت با مردان از احراز رتبه بازمانده‌اند. لذا بخش جانبی جشنواره که بیش از همه به سابقه کار و حسن شهرت افراد و تاثیرگذاری آنان از طریق انجام پژوهش و مطالعات مدون و تولید آثار علمی شاخص می پردازد در برآورد خود از کارنامه علمی افراد صاحب نام و پرکار، تنها مردان را چه در حوزه های نظری و چه در امور کاربردی چون تصحیح و یا ترجمه شایسته دریافت جایزه دانسته است. این مهم جای تامل و بررسی بسیار دارد.

امتداد شکاف جنسیتی را در بخش بین الملل جشنواره نیز شاهدیم. زنان در چهار دوره از ادوار یازدگانه موفق به کسب جایزه شده اند. نسبت جنسیتی ۰۹/۰ نشان دهنده کم توجهی بخش بین الملل جشنواره به آثار محققان زن در مقایسه با محققان مرد است و نشان می دهد درحالی که زنان پژوهشگر در دنیا توانسته‌اند در حوزه علوم انسانی پتانسیلهای خود را در حیطه پژوهشورزی به محک آزمون نهاده و سربلند باشند، در جشنواره فارابی کم تر جایی دارند.

ادعای سیطره شکاف جنسیتی و وجود سقف شیشه‌ای با نگاهی به مشارکت زنان متخصص بعنوان مدیر کمیته های موضوعی علمی و عضو شوراهای علمی جشنواره نیز ثابت می شود. در هیچ یک از ادوار یازدگانه جشنواره، زنان متخصص بعنوان دبیر جشنواره و یا رئیس دبیرخانه منصوب نشده اند. تا دوره نهم هیچ زنی نتوانسته در شورای علمی

جشنواره عضویت یابند. تنها در دو سال گذشته بوده که در مجموع ۵ زن توانسته‌اند به عضویت شورای علمی جشنواره دربیایند. حال آنکه اعضای مرد این شورا برای دوره‌های یازدگانه مجموعاً ۱۳۵ نفر بوده‌اند. این درحالی است که بر اساس تحقیقات انجام شده، امروز می‌دانیم مشارکت متخصصان در فرایند تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری‌های مرتبط در نظام آموزش عالی تا چه اندازه در بالندگی آنان تاثیر دارد.

۷. نتیجه‌گیری

تحقیق حاضر مبتنی بر تحلیل ثانویه اطلاعات جشنواره بین‌المللی فارابی نشان داد سخن از سیطره شکاف جنسیتی در سازمان علم و گسترش و ترویج دانش افروزی و پژوهش‌ورزی در ساحت علوم انسانی اسلامی، موضوعی گزافه و حاشیه‌ای نیست. بلکه موضوعی مهم و تعیین‌کننده است. اکنون و به کمک یافته‌های این تحقیق بهتر می‌توانیم مسیر طی شده را ارزیابی و به راه‌های پیش‌رو بنگریم. بی‌تردید ادامه این وضعیت و سیطره شکاف جنسیتی می‌تواند صدمات جدی بر پیکره این حیطه موسع علمی وارد و بخش اعظمی از تلاش‌های مستمر و محصولات فاخر آن را نادیده بگیرد، به کاهش انگیزه و سرخوردگی انجامیده، با نادیده گرفتن فعالیت‌های منسجم پژوهشی زنان در درازمدت صلاحیت علمی و فعالیت‌های منسجم و پژوهش‌ورزانه آنان را مطرود سازد.

این‌همه در شرایطی رخ می‌دهد که به مناسبت هفته پژوهش در سازمان‌های علمی و موسسات پژوهشی بزرگ و میان‌مقیاس، کارنامه پژوهشی محققان در رده‌های مختلف اعضای هیئت علمی، دانشجویان و کارشناسان به رقابت گذارده می‌شود و زنان پژوهش‌گر خصوصاً در رتبه‌های بالا جوایز سازمانی را از آن خود می‌کنند. اما چگونه در جشنواره بین‌المللی که معرف دستاوردهای پژوهشگران بومی است و اعتبار جهانی برای ایران رقم می‌زند، زنان در قلت اند؟!

بر این اساس باید گفت سیاست جشنواره و تدبیر امور آن نیازمند تامل و تحول در جهت رفع تبعیض جنسیتی است بطوریکه عملکرد جشنواره در سطح وسیع کلمه، باید به نهادهای سازمکانیسم‌هایی بیانجامد که در آن وضعیت شکاف جنسیتی کنونی عمیقاً تعدیل شده و فرصت مشارکت یافتن زنان در بخش پیش‌کسوتان بیش از پیش مهیا شود.

جشنواره در راستای ایجاد شرایط مناسب برای تشویق و هدایت پژوهشگران زن در جایگاه برگزار کننده، داور و نیز پژوهشگر تمهیدی نداشته و برنامه ریزی خاصی نداشته است. تاکید بر ضرورت توجه به آثار و خدمات پژوهشی عالمان زن اکنون و در این برهه تاریخی که با گذشت چهار دهه از پیروزی انقلاب اسلامی شاهد حضور زنان در مدارج عالی علمی و دوره های تحصیلات تکمیلی هستیم، نه تنها می تواند منشا پویایی و توانمندی دانشجویان و همکاران این متخصصان، بلکه کل جامعه گردد و ایران را منتفع نماید.

تکریم زنان پژوهشگر و تفاخر به آثار پژوهشی آنان، نوعی تشویق روحیه تجربه گرایی، اکتشاف و جستجوگری در نسل جوان دختران دانشجو و پژوهش ورز را به دنبال دارد و به آنان و سایر زنان محقق نوید فضایی امن، شایسته سالارانه و عاری از تبعیض را می دهد.

جشنواره بین المللی فارابی اکنون و پس از یک دهه فعالیت باید به شیوه ای دموکراتیک تر به بازاندیشی درباره ابزارهای تحقق اهداف و رسالتش بیانید. از یکسو در انتخاب اعضای شورای علمی، داوران و از سوی دیگر در انتخاب آثار، بیش از پیش فارغ از تصورات قالبی و پیش فرض های منبعث از ارزشهای پدرسالارانه عمل کرده، با رعایت بی طرفی علمی و استقلال عمل به ارزیابی، داوری و تصمیم گیری پردازد و به ویژه با رویکردی مردمسالارانه مجال مشارکت یافتن ظرفیت های محققان گروه های اقلیت اعم از زنان و نیز پژوهشگران برخاسته از گروه های قومی، پژوهشگران مستقل از همه استان ها هم در گروه های داوری و هم در میان منتخبان را فراهم آورد. ویژگی تمرکزگرایانه و پدرسالارانه فعلی به تصلب بیش از پیش مکانیسم های تعیین بخش جشنواره انجامیده و خروجی آن را به شدت تحت تاثیر قرار می دهد.

ادامه وضعیت موجود با کنار گذاشتن گروه قابل توجهی از کارکشتگان تحقیق، این شائبه را به دنبال خواهد داشت که جشنواره از آن افرادی خاص است و در درازمدت جشنواره را با بحران مشروعیت در بین کنشگران حرفه ای روبرو خواهد ساخت. در نهایت و با امتناع این کنشگران، چه بسا جشنواره از معنای کارکردی خود خارج شده و از دستیابی به اهدافی چون تقویت و توسعه ایده و برنامه بومی سازی علوم انسانی - اسلامی بازماند. یکی از تاکتیک های برون رفت می تواند تشکیل گروه های ناهمگن فارغ از تصورات قالبی و کلیشه های جنسیتی باشد که با پذیرش اصل بی طرفی علمی به ارزیابی

آثار پردازند. همچنین باید مکانیسم شفاف‌سازی برای اعتبارسنجی ارزیابی‌ها معرفی و اعمال شود. گنجاندن سازوکار فرجام‌خواهی نسبت به نتایج از دیگر راهبردهای تحقق شفافیت و پاسخگویی در برگزاری جشنواره است. اینهمه بسترساز امکان‌بازبینی نتایج و بررسی موارد مغفول مانده را مهیا می‌سازد. متصدیان و سیاستگذاران برگزاری جشنواره باید با ترویج رویکرد حامیانه نسبت به ماهیت پژوهش‌ورزی و نیز کنشگران آن (پژوهش‌گران)، در چرخش نخبگان به ویژه در کسوت دبیر اجرایی، مسئولین دبیرخانه و نیز اعضای کمیته‌ها مجدانه بکوشند و با عدم تکرار افراد در سمت‌ها، مانع شکل‌گیری ذهنیت (محتمل) مالکانه مسئولان جشنواره شوند.

هم‌چنین ضرورت دارد در برنامه ریزی جویز، به تفکیک کارکرد آموزشی و پژوهشی اعضای هیئت علمی در ارزیابی کارنامه‌های کاری در بخش‌های جانبی جشنواره توجه شده و پوشش‌های کنشگران مستقل یا سازمانی را در نظر داشته باشند که لزوماً به کرسی‌های آموزشی دسترسی ندارند و حیات حرفه‌ای خود را صرف پژوهش‌های انفرادی یا گروهی بجز پایان‌نامه‌های دانشگاهی می‌کنند. بدیهی است زنان پژوهشگر در این مقوله درمقایسه با مردان بواسطه عدم برخورداری از شبکه‌های تعاملی تبادل منابع قدرت و ارتباطات ناکافی، محرومیت مضاعفی را تجربه و به‌انکسای پژوهش‌های مستقل و انفرادی درون‌سازمانی کارنامه علمی خود را می‌سازند.

طراحی نظام ارزشیابی مبتنی بر بازخوردهای پژوهشگران متخصص می‌تواند منجر به اصلاح و بهبود فرایند انتخاب برگزیدگان و نیز عملکرد جشنواره شود. ایجاد شبکه نخبگان علوم انسانی توسط جشنواره اقدامی سازنده و مفید است. اما به جهت فقدان گزارش فعالیت‌های این شبکه و عدم بروزرسانی اخبار جلسات نمی‌توان درباره میزان حضور و نیز کمیت و کیفیت تعاملات علمی آن قضاوت کرد. با اینهمه از تنها ۵ مورد گزارش شده در سال ۱۳۹۵، همگی مربوط به گفتگو با استادان پیشکسوت مرد بوده است. در این زمینه، برگزاری منظم و مستمر جلسات هم‌اندیشی برای تبادل اطلاعات و دانش پژوهشگران برگزیده ضرورت دارد.

در ادامه و با همین استدلال لازم است تا جشنواره با تحکیم روابط علمی نخبگان داخلی و خارجی با استفاده از ظرفیت‌های مجازی و قابل دسترس به برگزاری جلسات

منظم میان اعضا همت گمارده و با انتشار گزارش های آن همکاریهای علمی پژوهشی در سطح بین‌المللی را ترغیب سازند.

و نیز ارج نهادن به فعالیت‌های پژوهشی گروهی یکی از مهم‌ترین الزامات جشنواره است که یاری مجدانه سیاست‌گذاران، متصدیان و مسئولان را می‌طلبد.

در نهایت بعنوان اقدامی عاجل شایسته است تا یافته‌های این تحقیق بعنوان تکمله‌ای بر پژوهش‌های انجام شده در حوزه زنان پژوهشگر مورد بحث و نظر و نیز در دستور کار سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان حوزه علم قرار گرفته و به نحوی از انحا در تصمیم‌گیری‌های عرصه علم لحاظ شود. مجریان امر نیز باید با عنایت به تبعیض جنسیتی بعنوان واقعیتی متسلسل، درصد آسیب‌شناسی سیاست‌های معطوف به موضوع برآمده، به انعکاس وضعیت موجود پرداخته و با انجام پژوهش درباره کارنامه علمی و حرفه‌ای برگزیدگان و نسبت جنسیتی در برگزیدگان رقابت‌های نظیر از جمله جشنواره خوارزمی و نیز جشنواره‌های بین‌المللی با حضور پژوهشگران ایرانی و احصای یافته‌ها به اتخاذ رویکردی کلان از مآواقع و مدیریت راهبردی آن در جهت حل مسئله دست یابند. طراحی شاخص‌های شفاف در خصوص اجرای حمایت‌های لازم از پژوهشگران زن میتواند در تحقق آینده‌ای متفاوت برای پویندگان این عرصه سودمند باشد.

پی‌نوشت‌ها

۱. برای مطالعه بیشتر نگاه کنید به شفیع، سمیه سادات، پوریاقر، زهرا (۱۳۹۳) زنان و شاخص‌های توسعه در ایران و ترکیه، فصلنامه توسعه اجتماعی و برنامه‌ریزی رفاه، دانشگاه علامه طباطبائی، شماره 21.

۲. مطالعات اخیر درباره حمایت ادراک شده در بین زنان پژوهشگر گویای ابعاد مختلفی از این چالش‌ها و موانع است. از جمله مقاله پژوهشی امامی رضوی و همکاران (۱۳۹۸) به ارزیابی سیاست‌های علم و فناوری زنان بر اساس مصاحبه با ۴۳ نفر از محققان زن و ۳۶ نفر از خبرگان سیاست‌گذاری پرداخته است. تحلیل مصاحبه با زنان پژوهشگر به عنوان اطلاع‌رسانان تحقیق نشان داد که محققان زن، اعم از پزشک، پرستار، فناور، اعضای هیئت علمی و... از شرایط علمی و شغلی خود رضایت ندارند. همچنین با وجود تبیین و تصریح سیاستگذار به حقوق زنان در عرصه‌های گوناگون تولید علم و فناوری، عزم و اراده‌ی جدی در اجرا و پیاده‌سازی سیاست‌های ذکر شده از سوی مجریان مشاهده نمی‌شود.

مطالعه جنسیتی پژوهش‌ورزی در علوم انسانی؛ ... (سمیه سادات شفیعی) ۱۳۵

۳. در حوزه پژوهش‌های علوم فنی، پایه و تجربی در معنای اخص علوم، مطالعات جدیدی انجام شده که تا اندازه زیادی تصویر روشنی از وضعیت زنان در علوم را نشان می‌دهد. از جمله همدانی و نورمحمدی (۱۳۹۳) با بررسی کلیه آثار نمایه شده زنان ایران مرتبط با سطح الف علم و فناوری که در پایگاه وب آوساینس طی سالهای ۲۰۰۰-۲۰۱۰ حداقل از سوی یک نویسنده زن منتشر شده بود نشان دادند مشارکت زنان در حوزه تولید علم حوزه فناوری زیستی نسبت به سایر حوزه‌ها بیشتر و در حوزه هوا فضا از همه کمتر است. این امر در هر دو حوزه با حضور کمی زنان پژوهشگر مرتبط است. بر اساس وابستگی سازمانی زنان در دانشگاه‌های علوم پزشکی تهران، تهران و تربیت مدرس سهم بیشتری در خروجی علمی داشتند.

۴. برای مطالعه بیشتر نگاه کنید به شادی طلب، ژاله (۱۳۹۷) ارتقا زنان به رتبه استادی در دانشگاه‌های ایران، پژوهشکده مطالعات اجتماعی، جانعلی زاده چوبدستی و همکاران (۱۳۸۷) شریعت پناهی و شعبی (۱۳۹۸). هنجار موفقیت زنان پژوهشگر، در کتاب علم ورزی زنان، پژوهشکده مطالعات اجتماعی.

5. science, technology, engineering and mathematics (STEM)

کتاب‌نامه

امامی رضوی، رابعه، سنجقی، محمد ابراهیم، بوشهری، علیرضا، جعفری، سید اصغر، باقری، ابوالفضل (۱۳۹۸). مدلسازی ارزیابی سیاست‌های علم و فناوری زنان موردکاوی حمایت از محققان زن در بخش پژوهش و فناوری، زن در توسعه و سیاست، د ۱۷، ش ۴، ۵۸۱-۶۰۲.

جانعلی زاده چوبدستی و همکاران (۱۳۸۷). تبیین جامعه‌شناختی جایگاه حرفه‌ای زنان دانشگاهی؛ مطالعه موردی زنان هیئت علمی دانشگاه اصفهان. زن در توسعه و سیاست، ۲۱. شادی طلب، ژاله (۱۳۹۷) ارتقا زنان به رتبه استادی در دانشگاه‌های ایران، پژوهشکده مطالعات اجتماعی.

شریعت پناهی نسیم و شعبی، مهیا (۱۳۹۸) هنجار موفقیت در میان زنان پژوهشگر در علم ورزی زنان در میدان دانشگاه، پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی.

شفیعی، سمیه سادات، پورباقر، زهرا (۱۳۹۳) زنان و شاخص‌های توسعه در ایران و ترکیه، فصلنامه توسعه اجتماعی و برنامه ریزی رفاه، دانشگاه علامه طباطبائی، شماره ۲۱.

کشاورز، خدیجه (۱۳۹۹) دشواری‌های زنان برای ورود به حرفه دانشگاهی: مطالعه‌ای کیفی، فصلنامه تحقیقات فرهنگی ایران، ۱۳ (۱).

مهدی زاده، محمد (۱۳۸۹). نظریه های رسانه اندیشه های رایج و دیدگاه های انتقادی، تهران: همشهری.

نوروزی چاکلی، عبدالرضا (۱۳۹۰)، آشنایی با علم سنجی (مبانی، مفاهیم، روابط و ریشه ها)، تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها، سمت) مرکز تحقیق و توسعه علوم انسانی؛ دانشگاه شاهد، مرکز چاپ و انتشارات.

همدانی، فاطمه و نورمحمدی، حمزه علی (۱۳۹۳) سهم زنان ایران در تولید و استانداردهای علمی در حوزه های اولویت دار علم و فناوری جمهوری اسلامی ایران، مطالعات زنان، سال ۱۲، ش ۱. ۴۵-۶۶.

<https://en.unesco.org/news/just-30-world%E2%80%99s-researchers-are-women-whats-situation-your-country>

Hakim C 1996, Key Issues in Women's Work: Female Heterogeneity and the Polarisation of Women's Employment, Atlantic Highlands, NJ: Athlone, London.

Lindsey, L. L. (2015): Gender Roles: A Sociological Perspective, Boston, MA: Prentice Hall.

Massey D S et al 1993, 'Theories of International Migration: A Review and Appraisal', *Population and Development Review*, Vol. 19, No. 3, Pp. 431-466.

Riley and McCarthy 2003, "Feminist Demography", IN: Demography in the Age of the Postmodern, Cambridge: Cambridge University Press, Pp. 99-119.

Tran Hanh (2015), Gender Stereotyping Of Managerial Characteristics In Kuwait. AIB-MENA. Chapter 5 Annual Conference Dubai, UAE 13-15 January.