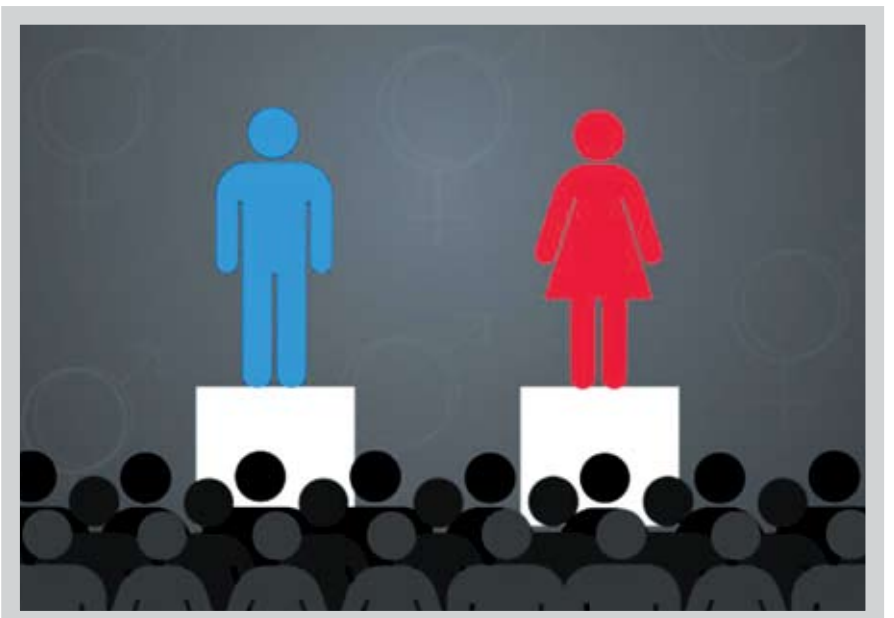
رسالت
سال سی‌وهشتم ■ روزنامه صبح ایران
شماره ۱۰۷۲۴ ■

روند ارتقای زنان به سطوح بالای مدیریتی با پیشرفت‌های تحصیلیِ آن‌ها همخوانی ندارد

موانع زنان برای پیشرفت شغلی



زنان همواره با یک تناقض بزرگ دست به گریبان‌اند. از یک سو شمار دانشجویان دختر وزنان دارای مدارک دانشگاهی به‌سرعت رو به افزایش گذاشته، ولی در همان حال راه‌یابی آنان به موقعیت‌های بالاترشغلی با موانعی همراه است و درکسب درآمدنیزبه‌نسبت مردان در سطح پایین‌تری قرار دارند.

به‌رغم پیشرفت‌های علمی وبهبود شرایط آموزش وکسب دانش، مسئله بیکاری وحضوربیش ازحد زنان در مشاغل نیمه‌وقت و کاذب تأمل برانگیز است، موضوعی که کارشناسان بازار کار، آن را معضلی جهانی می‌دانند. البته مبتنی برآمارهای منتشرشده درخبرگزاری ایرنا، روند اشتغال زنان در مسیر رشد است. تابستان سال ۱۴۰۱، سهم جمعیت شاغل و فارغ‌التحصیل آموزش عالی از کل شاغلان به ۲۶٫۵ درصد رسیده است، بااین وجود حضور زنان در پست‌های مدیریتی هنوز پررنگ نیست. آمار معاونت امور زنان و خانواده نشان می‌دهد درمقابل ۶۷ هزار و ۹۸۳ مدیر مرد (۹۳/۷ درصد)، تنها ۵ هزار و ۶۰ مدیر زن تا پیش از سال 99 در کشور حضورداشته‌اند (۶/۳ درصد).

مدیریت زنان در معنای عام به حضور بانوان در مناصب مدیریتی ودرمعنای خاص برسازوکارهای تسهیل حضور بانوان در پست‌های بالای هرم سازمانی دلالت دارد و مدیریت آینده، نیازمند استفاده بیشتروکارآمدترازنیروی بالقوه زنان در امرمدیریت است. باوجوداینکه نیمی ازنیروی انسانی جامعه را زنان تشکیل می‌دهند و دارای توان بالقوه در افزایش سطح بهره‌وری جامعه هستند، حضورآنان درمشاغل مدیریتی جامعه بسیار ناچیز است. همچنین احراز پست‌های کلیدی برای زنان بسیار پیچیده‌است ومتغیرهای زیادی را دربرمی‌گیرد.

پژوهش‌هایی که دراین باره منتشرشده، نشان می‌دهد «عدم پذیرش مدیریت زنان توسط مدیران وکارکنان ادارات وسازمان‌ها»، «تعارض بین کار ووظایف خانوادگی» و «عدم خودباوری واعتماد به‌نفس درمیان زنان» ازجمله موانعی به شمار می‌روند که مسیر صعود و ورود آنان به پست‌های مدیریتی را مسدود می‌کند.

در این میان مجتبی نظری، روزنامه‌نگار و کارشناس بازار کار صرف‌نظر از چرایی حضور کمرنگ زنان درمناصب مدیریتی، بابررسی کمبود فرصت‌های شغلی برای زنان، ریشه‌ای تر به این مسئله پرداخته است. او نخست از هنجارهای اجتماع نام برده و می‌گوید: «به نظر می‌رسد در عرف جامعه ایران تأکید کمتری روی اشتغال زنان وجود دارد وحتی ممکن است دربین برخی از اقشار جامعه، منع محکمی از سوی خانواده یا همسر جهت اشتغال وجود داشته باشد. انتظارات از زنان و مردان بعضاً متفاوت است؛ از طرفی بار کسب درآمد در بسیاری از خانوارها کاملاً روی دوش مردان قرار داده‌شده و از طرف دیگر زنان به خاطر عدم استقلال، نمی‌توانند توانمندی‌های خود را بروز دهند.»

این کارشناس به نامناسب بودن محیط کار نیز اشاره دارد وتأکید می‌کند: «برای بسیاری از مشاغل، محیط کار به‌طور سنتی مردانه بوده و هنجارهای سنتی اجازه‌ورود زنان به این عرصه‌ها را نمی‌دهند. همچنین ممکن‌است تبعیض‌هایی در استخدام زنان در بسیاری مشاغل وجود داشته باشد. البته همچنان خانواده و همسر هم می‌تواند یک عامل محدودکننده گزینه‌های شغلی باشد. چنین عواملی موجب می‌شوند مشاغل قابل‌دسترس برای زنان بسیار کمتر از مردان باشد. پس انگیزه آن‌ها برای مشارکت در بازار کار پایین‌تر است. مثلاً برای برخی از زنان اگر امکان اشتغال در شغل آموزگاری و مانند آن به وجود نیاید، آن‌ها برای جست‌وجو در مشاغل متعدد دیگر اقدام نخواهند کرد.» درعین حال تحصیلات زنان با نیاز بازار کار متناسب نیست و نظری دراین باره توضیح می‌دهد: «آمار بالای بیکاری زنان تحصیل کرده (۲۰ تا ۳۰ درصد در سال‌های اخیر) نسبت به مردان (۱۰ تا ۱۵ درصد) نشان می‌دهد علاوه برکاستی‌های نظام آموزشی ایران که باعث تطابق کم آن با نیازهای بازار کارشده است، به‌طورخاص تحصیلات زنان ممکن است عدم تطابق بیشتری داشته باشد. یک سازوکار این است که زنان به خاطر انتظارات کمتر جامعه جهت اشتغال ممکن است برای انتخاب رشته تحصیلی توجه کمتری به نیازهای بازار کار داشته باشند. درواقع باوجوداینکه جمعیت زنان تحصیل کرده در دانشگاه از ۲/۵ میلیون نفر در سال ۸۴ به ۶/۷ میلیون نفر در سال ۱۴۰۰ رسیده، اما این افزایش تحصیلات لزوماً به همین اندازه باعث افزایش سرمایه انسانی جهت کسب درآمد آن‌ها نگشته است؛ گویی در این سال‌ها پذیرشی جهت افزایش تحصیلات زنان در جامعه به وجود آمده، اما افزایش اشتغال همچنان با موانع بزرگ‌تری ازجمله سه مورد یادشده دست‌وپنجه نرم می‌کند. از طرفی باید به این مسئله هم گریزد که در بسیاری از کشورها برای رفع شکاف مشارکت و دستمزد زنان و مردان، قوانین تشویقی - بعضاً به صورت تبعیض مثبت به سود زنان - وجود دارند.»

گسترش فرهنگ مردانه در محیط‌های کاری

اما در ایران تدابیر خاصی برای تشویق مشارکت زنان صورت نپذیرفته و در کل، عزم ویژه‌ای به منظور کاهش تسلط مردان در بازار کار در سطح سیاست‌گذاری وجود ندارد. پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی با انتشار مطلبی تحت عنوان «بررسی موانع ارتقای زنان به پست‌های مدیریتی» ضمن تأکید بر اینکه «در تقسیم طبیعی نیروی انسانی سازمان‌ها، آگاهانه یا ناآگاهانه زنان به حاشیه رانده می‌شوند و رشد و ترقی آنان برای سایر افراد کم‌اهمیت تلقی می‌شود، تصریح می‌کند: «گاه دستیابی آنان به مراتب عالی از سوی جامعه عجیب و غیرقابل تحمل انگاشته می‌شود. می‌توان چالش‌های آنان برای دستیابی به پست‌های مدیریتی را در سه دسته موانع فردی، سازمانی و فرهنگی و اجتماعی طبقه‌بندی کرد. موانع فردی بدان معناست که حتی در زمان ارتقاء شغلی زنان و رسیدن به مشاغل مدیریتی، با موانع متنوع و متعددی برای پیشرفت آتی خود مواجه می‌شوند. در مورد موانع سازمانی، می‌توان به تعداد اندک افراد در سطوح بالای سازمانی برای تربیت مدیران زن اشاره کرد. یکی دیگر از موانع سازمانی، فرهنگ متکی بر مدیریت مردان است که به تبعیت از فرهنگ جامعه و نگرش‌های کلیشه‌ای تصمیم‌گیرندگان عمل می‌کند. درنتیجه تمامی سازوکارهای سازمانی برای مردان طراحی می‌شود! موانع فرهنگی و اجتماعی هم به جایگاه زنان در جامعه برمی‌گردد که باعث کاهش نفوذ آنان در امر مدیریت می‌شود. گسترش فرهنگ مردانه در محیط‌های کاری نیز باعث شده زنان در طی مراتب صعودی پیشرفت از بخت چندانی برخوردار نباشند. به طوری که میزان حضور آنان در رده‌های مدیریتی، اعم از مدیریت کلان و خرد ناچیز است.»

گروهی از صاحب‌نظران اصلی‌ترین مانع ارتقای شغلی زنان را، وجود سقف شیشه‌ای می‌دانند که این عبارت به مفهوم «موانع نامرئی است» و به‌عنوان مجموعه باورها و پندارهای غلط به‌گونه‌ای ناخودآگاه در جامعه و سازمان‌ها عمل می‌کنند و در اثر وجود این موانع، زنان به‌طور وسیعی از صعود به سطوح بالای مدیریت منع می‌شوند. حصارهای شیشه‌ای مانع تحرک شغلی و سقف شیشه‌ای مانع ارتقای شغلی زنان در سازمان‌ها می‌شوند. این مورد را می‌توان از دو بعد موردبررسی قرارداد، از یک سو می‌توان فرض کرد که زنان، خود وجود چنین مانعی را داوطلبانه می‌پذیرند و از آن استقبال می‌کنند. در این صورت می‌توان از عدم تمایل آنان برای پذیرش پست‌های حساس و مهم سخن گفت که موجب شده آن‌ها ترجیح دهند تا پایان دوره خدمت خود، یک کارشناس معمولی باقی بمانند. البته این حالت در مشاغلی که سطح مخاطره‌پذیری آن‌ها زیاد است، بیشتر قابل مشاهده است. در فرض دوم، تصور بر آن است که تمایل و توان زنان برای پذیرش پست‌های سازمانی در حد مردان یا آگاهی بهتر از آنان است، ولی محیط‌های سازمانی این فرصت را از آنان سلب می‌کند. به عبارتی علت ایجاد این مانع نامرئی، دیدگاه فرهنگی معطوف بر آن است تا عدم توانایی بانوان.

نتایج پژوهش‌ها نیز نشان می‌دهد که از نظر مدیران زن، موانع فرهنگی مبتنی بر تکیه صرف بر توان و ظرفیت مردان، بیشترین میانگین تأثیر را در عدم ارتقاء مدیریتی آنان دارد. از سویی نگرش منفی مردان نسبت به مدیریت زنان هم عاملی اثرگذار است که موجب شده برای حذف زنان از صحنه فعالیت‌های مدیریتی تلاش کنند!

نظریه‌پردازان حوزه جامعه‌شناسی، بر این باورند که زنان و مردان در محیط‌های کاری مکمل یکدیگرند ولی ظاهرا در سرتاسر جهان مردان تصمیم می‌گیرند در رأس قرار بگیرند! این نظریه‌پردازان اذعان می‌کنند که حتی در سطوح مدیریتی دانشگاه‌ها نیز حضور زنان کمرنگ است و هرچند مشارکت آن‌ها در رده‌های مدیریتی پایین ومیانه دانشگاه‌ها افزایش یافته، ولی در رده‌های عالی مدیریتی تغییر محسوسی رخ نداده و لازمه اصلاح این مقوله، توجه جدی مدیران و مسئولان به قابلیت‌های زنان در پست‌های مدیریتی است. از طرف دیگر، تقویت خودباوری، برقراری روابط خوب کاری بازنان و کمک به ایجاد نگرش مثبت در آن‌ها نسبت به توانایی‌های‌شان می‌تواند برخی مسائل و مشکلات را در خصوص ارتقاء زنان به پست‌های بالاتر مرتفع کند.

زن و مرد دوشادوش یکدیگر مسئولیت توسعه را به عهده بگیرند

امروزه توانمندسازی زنان و مشارکت کامل در فرآیند تصمیم‌گیری و مدیریت جامعه یکی از پیش‌نیازهای توسعه پایدار است. در جوامعی که هنوز تعادل مطلوب وقابل قبول ومشارکت عادلانه زن و مرد در فعالیت‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی فراهم نشده، توسعه پایدار به سختی اتفاق می‌افتد. تداوم شتاب توسعه هنگامی رخ خواهد داد که زن و مرد دوشادوش یکدیگر مسئولیت توسعه را به عهده بگیرند. ازسوی دیگر ارتقای زنان به پست‌های بالاتر ضمن توانمند نمودن زنان، سبب بالا رفتن اعتماد به‌نفس، کسب یک هویت مستقل وبهبود وضعیت ورشد اجتماعی آنان می‌شود که کل جامعه از اثرات آن منتفع خواهند شد. علاوه براین دختران وزنان تحصیل کرده دانشگاهی و پیشی گرفتن آنان از مردان جامعه در چند سال اخیر نمود پیدا کرده است که لزوم بحث مدیریتی زنان را بیش از پیش مطرح می‌سازد. تجربیات چند دهه گذشته در کشورهای کمتر توسعه یافته، نشان داده که در فرآیند توسعه، آمادگی کسب دانش و تخصص لازم از سوی زنان، کسب تجربه از طریق ورود به عرصه‌های جدید، حساسیت به حقوق و خواسته‌های منطقی و همچنین پیش‌بینی مشوق‌ها و حمایت‌های قانونی برای تسهیل فعالیت اقتصادی زنان در بخش‌های دولتی و خصوصی ضروری است.

گرچه ازنظر تاریخی، شمار مردان در مدیریت بیشتر از زنان بوده است، ولی امروزه شمار زنان نیز در حال افزایش است. شرایط کنونی که سازمان‌ها در آن فعالیت می‌کنند، به دلیل قرار گرفتن در یک محیط متغیر از یک سو و همچنین تغییرات در ساختار و ترکیب نیروی انسانی از سوی دیگر ایجاب می‌کند، که مدیران به منظور بهره‌وری عملکرد سازمانی، فضایی ایجاد کنند که زنان و مردان بتوانند در کنار یکدیگر همکاری و پیشرفت کنند و قبل از هر شاخصی برای انتصاب مدیریت در سطوح مختلف سازمانی، شایستگی‌های افراد مورد توجه قرار گیرد نه جنسیت آنان.

حضور زنان در مناصب مدیریتی، صوری و نمادین نباشد

انسیه رفیعی، پژوهشگر حوزه زنان و خانواده دراین باره به ما می‌گویند: «زنان به سه روش می‌توانند راه پذیرش نقش‌های مدیریتی را برخود هموار کنند، در مرحله اول باید تا می‌توانند خود را توانمند کنند. راه دوم، هموارسازی پذیرش نقش‌های مدیریتی است، زنان باید ضمن نشان دادن حساسیت به مسائل خود تلاش کنند، که از طریق قانونی و منطقی مطالبات خود را مطرح و پیگیری کنند. راه سوم، کارآفرینی است و باید خود را آماده شناخت فرصت‌های تازه برای مشارکت در اجتماع سازند و علاوه براین خلق فرصت‌های جدید را نیز پیگیری کنند. روی آوردن به صنایع کوچک و خانگی، استفاده بهینه از فعالیت‌های گروهی مانند تعاونی‌ها و سازمان‌های غیردولتی و فناوری‌های جدید کمک قابل توجهی برای بروز توانایی‌ها ست. علاوه براین زنان به دلیل ویژگی‌ها و شرایط طبیعی، نیازمند قوانین خاصی هستند و در برخی موارد یکسان نگاه کردن به مردان و زنان در قانون، به‌عنوان یک عامل بازدارنده برای فعالیت زنان به شمار می‌رود.»

این پژوهشگر خاطرنشان می‌کند: «به منظور رسیدن به تعادل و درنتیجه توسعه بهتر و کامل‌تر جامعه، نیاز به آن است که زنان بتوانند در فرآیند تصمیم‌گیری در سطوح مختلف جامعه شرکت کنند. در کشورهایی همچون نروژ، دانمارک و فنلاند بیش از ۴۰ درصد مناصب تصمیم‌گیری در اختیار زنان است. اما در بسیاری از کشورهای جهان این مسئله چندان شایان توجه نیست و فقط تعداد محدودی از زنان در پست‌های مدیریتی و مهم تصمیم‌گیری قرار دارند، درحالی که مشارکت زنان در عرصه‌های مختلف اقتصادی - اجتماعی یکی از شاخص‌های توسعه هر کشوری محسوب می‌شود. برای احقاق حقوق مادی و معنوی زنان باید در ابعاد اجتماعی و سازمانی اقداماتی صورت پذیرد تا بتوانند حضور خود در عرصه‌های مختلف اجتماعی را تضمین کنند. برای تحقق این هدف در بعد سازمانی، مدیران نقش بسزایی دارند. باید در مدیریت سازمان از توانایی زنان استفاده شود.»

رفیعی ضمن تأکید بااینکه منظور از حضور زنان در مناصب مدیریتی، حضور واقعی و مؤثر است و نه صوری و نمادین، عنوان می‌کند: «واقعیت‌ها نشان می‌دهد که همواره نقش زنان در توسعه جوامع نادیده گرفته شده است. هرچند اخیرا حضور زنان در رده‌های مدیریتی چشمگیرتر شده اما در مجموع، علیرغم آنکه تعداد آن‌ها در نیروی کار رو به افزایش است، پیشرفتشان در مشاغل مدیریتی محسوس نبوده است. در سال‌های اخیر سهم اشتغال زنان دارای تحصیلات عالی در ایران، رو به افزایش بوده و در این مورد نکته قابل بررسی این است که آیا با افزایش تحصیلات، کیفیت اشتغال و نوع آن نیز بهبود خواهد یافت؟ از سوی دیگر، پیشرفت شغلی زنان، تحت تأثیر عوامل مختلفی قرار دارد. چرا که به رغم افزایش مشارکت اجتماعی و شغلی زنان در سال‌های اخیر، زنان شاغل هنوز نتوانسته‌اند سهم مناسبی از پست‌های مدیریتی را در سازمان‌ها و شرکت‌ها به‌دست آورند و اتفاقا پژوهش‌های بسیاری مؤید آن است که مدیریت آینده نیازمند به کارگیری هرچه بیشتر نیروی بالقوه زنان در مدیریت است. باوجوداینکه در نیمه دوم قرن بیستم، توجه به زنان به‌عنوان نیروی کار، مدیروسیاستمدار هم در تئوری و هم در عمل تغییر یافته است ولی باز هم زنان حق اندکی در انتخاب شدن به‌عنوان مقامات عالی رتبه مدیریتی و سیاسی داشته‌اند.»

چرا زنان باید مدیر شوند؟

این پژوهشگر حوزه زنان و خانواده، در ادامه اهمیت حضور زنان در عرصه‌های مدیریتی را این چنین تشریح می‌کند: «رهبران یک سازمان، استراتژی‌هایی به کار می‌گیرند و تصمیماتی اتخاذ می‌کنند که بر تمام کارمندان آن سازمان تأثیر می‌گذارد. عدم حضور زنان به‌عنوان بخشی از تیم اجرایی و تصمیم‌گیرنده باعث می‌شود زوایای گوناگون یک مسئله که به هنگام تصمیم‌گیری در نظر گرفته می‌شوند، بسیار محدود شوند. همچنین سمت‌های مدیریتی دستمزد بیشتری نسبت به سمت‌های غیرمدیریتی دریافت می‌کنند دستمزدهای بالاتر فرصت‌های بیشتری پیش روی اشخاص و البته خانواده‌های آن‌ها قرار می‌دهد. اگر زنان در نقش‌های کمرنگ‌تر باقی بمانند، دستمزدهای کمتری نیز دریافت خواهند کرد و این مسئله موقعیت‌های آنان را چه به لحاظ حرفه‌ای و چه به لحاظ مالی محدود می‌کند. احتمال اینکه زنان با استخدام زنان دیگر و افزایش تنوع جنسیتی در سازمان، محیطی مناسب برای حضور ایشان ایجاد کنند بیشتر است. حضور تعداد بیشتری از زن‌ها در یک سازمان، فرصت‌های بیشتری برای رشد و پیشرفت زنان، پیش روی آن‌ها می‌گذارد. این نکته را هم باید در نظر داشت که استفاده از زنان به‌عنوان مدیر کمک می‌کند که سیاست‌های مطلوب‌تری به نفع منابع انسانی وضع شود و احتمال اخراج کارگران در مشاغلی با مدیریت زنان، بسیار کمتر از همان مشاغل با مدیریت مردان است. از طرفی ارتباط بازده مالی یک سازمان با گوناگونی جنسیتی در آن نشان می‌دهد، شرکت‌هایی با گوناگونی اندک، مشخصا عملکرد مالی ضعیف‌تری نسبت به همتایان خود با گوناگونی بیشتر داشته‌اند.»

رفیعی اضافه می‌کند: «موفقیت سازمان‌های کنونی در گرو استفاده مطلوب از تخصص‌های موجود است. چه این تخصص‌ها در دست مردان و چه در اختیار زنان باشد. برای این کار موانع موجود درراه ارتقای زنان باید برداشته شود. سازمان‌ها باید عبور از «سقف شیشه‌ای» را تجربه کنند. این اصطلاح در سال ۱۹۹۰ برای اشاره به تعداد اندک زنان و اقلیت‌ها در اداره سازمان‌های بخش دولتی و خصوصی به کار رفته است. سقف شیشه‌ای بیان می‌کند که زنان در دستیابی به سطوح بالای سلسله مراتب شکست می‌خورند. آن‌ها به پست‌های عالی در سازمان نزدیک می‌شوند، اما به ندرت آن را به چنگ می‌آورند. این سرخوردگی باعث می‌شود که تصور کنند یک سقف شیشه‌ای وجود دارد، یعنی موانعی را در مسیر تلاش خود برای دستیابی به سطوح عالی مدیریتی را در سازمان‌ها و شرکت‌ها می‌کنند. هرچند حضور زنان در سازمان‌ها بیشتر شده است، اما ارتقای شغلی آنان در رده‌های بالاتر هرم سازمانی، بسیار اندک و با رشدی بطئی همراه است. مسئله بسیار مهم دیگر این است که در بحران استعدادها و یافتن افراد کلیدی برای مشاغل بالای سازمانی، با حذف حضور زنان در رده‌های بالاتر مدیریتی، به طور طبیعی یافتن این افراد مستعد محدودتر می‌گردد. بنابراین از منظر مدیریت استعداد نیز این مقوله بااهمیت است.»

نظر به اینکه به دلیل عدم مراجعه متقاضی و یا نماینده قانونی آن و عدم امکان عمل به ماده ۱۵ قانون ثبت و تبصره آن تحدید حدود ملک مورد نظر به انجام نیامده است. بنابر دست خواست مستدعی ثبت تحدید حدود اختصاصی ملک مورد اشاره به شرح زیر آگهی می گردد.

پلاک ۹/۳۹۲۴۵ علی مولائی فرد فرزند باقر شششدانگ یکباب خانه به مساحت ۲۳۹/۶۶ مترمربع به آدرس: کوی لور خیابان شهید خیرعلی میرزاوند واقع در بخش ۴ اندیمشک

تاریخ تحدید حدود: ۱۴۰۲/۹/۱۱

لذا اشخاصی که نسبت به املاک مندرج در آگهی اعتراض دارند مطابق مواد ۱۷ و۱۶ قانون ثبت و مواد ۸۶ و ۷۴ آیین نامه قانون ثبت و همچنین طبق تبصره ۲ ماده واحده قانون تعیین تکلیف پرونده های معترضی ثبتی که فاقد سابقه ثبت مصوب ۱۳۷۳/۳/۲۵ بایستی ظرف مدت ۹۰ روز از انتشار اولین آگهی نوبتی و نسبت به آگهی های اصلاحی به مدت ۳۰ روز از انتشار اولین آگهی اعتراض خود را کتبا به اداره ثبت اسناد و املاک اندیمشک تسلیم و رسید اخذ نمایند و از تاریخ تسلیم باید ظرف مدت یکماه دادخواست خود را به مراجع ذیصلاح قضایی تقدیم و گواهی لازم را اخذ و به اداره ثبت اسناد و املاک شهرستان اندیمشک تحویل نمایند. والا پس از گذشتن مهلت مقرر و نرسیدن اعتراض حق او ساقط خواهد شد و چنانچه بین معترض و مستدعی ثبت دعوایی درخصوص ملک فوق مطرح است شخصی معترض می بایست در مهلت های مذکور باید گواهی لازم را اخذ و به اداره ثبت اسناد و املاک شهرستان اندیمشک تسلیم نماید. ضمنا برابر ماده ۵۶ آیین نامه قانون ثبت مهلت اعتراض به حقوق ارتفاقی ظرف سی روز از تاریخ تنظیم صورتمجلس تحدیدی می باشد.

تاریخ انتشار: ۱۴۰۲/۸/۱۸

رئیس اداره ثبت اسناد و املاک شهرستان اندیمشک

نادر رضائی میرقائد

==========

آگهی فقدان سند

خانم مینا پورجولا با تسلیم دو برگ استشهاد گواهی شده دفترخانه ۷۱ شوشتر مدعی است که سند مالکیت شششدانگ پلاک شماره ۱۰۱ فرعی از ۱۴ اصلی واقع در بخش ۳ شوشتر در دفترجلد- صفحه- ذیل ثبت- بنام خانم مینا پورجولا ثبت و سند مالکیت صادر و تسلیم گردیده که به علت سهل انگاری مفقود گردیده لذا به دستور تبصره یک اصلاحی ماده ۱۲۰ آئین نامه قانون ثبت مراتب جهت اطلاع عموم یک نوبت که هرکس مدعی انجام معامله یا وجود سند مالکیت نزد خود می باشد می تواند ظرف مدت ده روز از تاریخ انتشار این آگهی اعتراض خود را به این اداره تسلیم دارد و در غیر این صورت پس از سپری شدن مدت قانونی و عدم واخواهی سند مالکیت المثنی بنام مالک صادر خواهد شد. م الف ۱۵/۴۹۷

منصور قنبری نیا

مدیر واحد ثبتی حوزه ثبت ملک شوشتر

==========

برگ اخطاریه

شماره پرونده: ۱۴۰۲/۲۰۱

نام اخطاریه شونده: حسین شهابی و ندا قدم مجهول المکان

حوزه نخل تقی نیروی انتظامی

آدرس مجهول المکان

محل حضور: شورای حل اختلاف شعبه نخل تقی شعبه دو

وقت حضور ۱۴۰۲/۹/۱۸ روز شنبه ساعت ۱۰ صبح

علت حضور در خصوص شکایت آقای رضا کشتکار از شما مبنی بر مطالبه وجه لطفا در وقت مقرر حاضر شوید.

شعبه دو حوزه قضائی عسلویه

==========

اخطار اداری

نام و نام خانوادگی مخاطب: کلیه مالکین مشاعی پلاک ۲۸۴۷/۱۱

موضوع

به پیوست یک برگ صورتجلسه عدم افراز پلاک ۲۸۴۷/۱۱ بخش سه جهت اطلاع به حضورتان ابلاغ می گردد.

لازم به ذکر است ظرف مدت ده روز از تاریخ ابلاغ شده مهلت دارید جهت اعتراض به دادگاه صالحه مراجعه نمائید.

رئیس ثبت اسناد و املاک شهرستان مهدیشهر

حسین فزونی

گزارش بازدید پلاک ۲۸۴۷/۱۱ واقع در بخش ۳ به موضع مهدیشهر رئیس محترم اداره متبوعه

باتوجه به درخواست افراز موضوع درخواست افراز آقای سیدمجید چهل تنی مبنی برافراز پلاک مذکور و گزارش ماده ۲ نماینده ثبت آقای مجید عبداللهیان و گواهی دفتر املاک و بایگانی اداره اینجانبان مجید عبداللهیان و یاسین قربانی فولادی در وقت مقرر مورخ ۱۴۰۲/۱/۲۲ در معیت متقاضی افراز به محل وقوع ملک مراجعه و بازدید از ملک به عمل آمد. عملیات نقشه برداری انجام و نهایتا نقشه افراز با در نظر گرفتن میزان مالکیت و با نمایش سهام متقاضی افراز به شهرداری درجزین جهت کسب تکلیف ارسال و شهرداری نیز طی جوابیه شماره ۱۴۰۲/۱۱۵۱ با توجه به کاربری پلاک با افراز مخالفت نمود. مراتب جهت هرگونه اقدام مقتضی به حضور اعلام می گردد.

نماینده ثبت: مجید عبداللهیان

نقشه بردار ثبت: یاسین قربانی فولادی

تصمیم واحد ثبتی

حسب موارد مذکور و در اجرای ماده ۵ آیین نامه افراز با عنایت به جوابیه شماره ۱۴۰۲/۱۱۵۱ شهرداری درجزین نظر به اینکه پلاک ۲۸۴۷/۱۱ واقع در بخش ۳ فاقد حدنصاب تفکیک بوده و مانع افراز می باشد. این اداره رای به صدور عدم افراز پلاک فوق داده که تصمیم مذکور از تاریخ ابلاغ به مدت ده روز قابل اعتراض در دادگاه ذیصلاح خواهد بود.

نماینده ثبت: مجید عبداللهیان

نقشه بردار ثبت: یاسین قربانی فولادی

رئیس اداره ثبت اسناد و املاک شهرستان مهدیشهر

حسین فزونی

==========

آگهی فقدان سند مالکیت

آقای اکبر اسماعیلی نژاد ترشابی با ارائه دو برگ استشهاد گواهی شده دفتر اسناد رسمی ۵ رفسنجان مدعی است که سند مالکیت شششدانگ یکبابخانه پلاک ۴۸۳۶ فرعی از ۱۹۱۰ اصلی بخش ۹ کرمان که بنام نامبرده صادر گردیده بود در حال حاضر به علت جابجایی مفقود گردیده است. لذا به دستور تبصره یک اصلاحی ماده ۱۲۰ آئین نامه قانون ثبت مراتب جهت اطلاع عموم یک نوبت در روزنامه آگهی تا چنانچه شخصی مدعی انجام معامله یا وجود اسناد مالکیت نزد خود می باشد می تواند ظرف مدت ده روز از تاریخ انتشار آگهی اعتراض خود را به این اداره تسلیم دارد و در غیر این صورت پس از سپری شدن مدت قانونی و عدم واخواهی سند مالکیت المثنی بنام مالک صادر خواهد شد.

مرتضی کاربخش

سرپرست اداره ثبت اسناد و املاک شهرستان رفسنجان

==========

اخطار اجرائی شورای حل اختلاف عسلویه

شماره پرونده:

مشخصات محکوم له

۱- نعمت پرونیان فرزند محمد

نشانی:-

مشخصات محکوم علیه

۱- علی عاشوری - عبدالله یوسفی مجهول المکان

محکوم به

طبق دادنامه شماره ۱۴۰۱/۳۴۰ مورخ ۱۴۰۱/۴/۱۸ شورای حل اختلاف عسلویه که به موجب دادنامه شماره- مورخ- به تائید مرجع تجدیدنظر شعبه- دادگاه عمومی- رسیده است محکوم علیه مکلف است مبلغ ۳۰/۰۰۰/۰۰۰ ریال در وجه محکوم له بپردازد.

توضیحات: خواندگان مکلف به پرداخت ۳۰/۰۰۰/۰۰۰ میلیون ریال بابت یک فقره چک به شماره سریال ۹۴۷۱۵۵ نزد بانک صادرات به انضمام دادرسی ۳۷۵/۰۰۰ ریال و کلیه خسارت تاخیر تادیه از تاریخ سررسید چک ۱۳۸۷/۲/۲۵ تا زمان اجرای حکم و ۱۵۰/۰۰۰ تومان نیم عشر و همچنین حق الوکاله وکیل تا زمان اجرای حکم می باشد. محکوم علیه مکلف است از تاریخ ابلاغ اجرائیه ظرف ۱۰ روز از مفاد رای اجرا نماید.

شعبه یک حوزه قضایی عسلویه

==========

آقای علی بستانی فرزند هلال به ش.م ۳۵۶۹۵۴۸۵۸۹ بشرح دادخواست به کلاسه ۱۴۰۲/۷۸۷ مورخه ۱۴۰۲/۸/۱۶ این دادگاه درخواست گواهی حصر وراثت نموده وچنین توضیح داده که شادروان حمامی ثبتی فرزند خمیس به ش.م ۳۵۶۹۴۶۶۶۰۴ تاریخ ۱۳۷۶/۱/۲۵ در اقامتگاه دائمی خود بدرود زندگی گفته ورثه حین الفوت آن مرحوم منحصر است به:

۱- عایشه بستانی فرزند هلال به ش.م ۳۵۶۹۸۲۲۷۷۱ دخترمتوفی

۲- مریم بستانی فرزند هلال به ش.م ۳۵۶۹۸۲۹۶۷۷ دخترمتوفی

۳- یوسف بستانی فرزند هلال به ش.م ۳۵۶۹۵۴۸۴۱۴ پسرمتوفی

۴- علی بستانی فرزند هلال به ش.م ۳۵۶۹۵۴۸۵۸۹ پسرمتوفی

۵- عبدالله بستانی فرزند هلال به ش.م ۳۵۶۹۵۴۸۸۴۸ پسرمتوفی

۶- حسونه بستانی فرزند هلال به ش.م ۳۵۶۹۵۴۸۸۵۶ دخترمتوفی

۷- آمنه بستانی فرزند هلال به ش.م ۳۵۶۹۵۴۸۲۱۱ دخترمتوفی

اینک با انجام تشریفات مقدماتی درخواست مزبور در یک نوبت آگهی می نماید تا هرکسی اعتراضی دارد و یا وصیتنامه از متوفی نزد او باشد از تاریخ نشر نخستین آگهی ظرف یکماه به شورا تقدیم دارد والا گواهی صادر خواهد شد.

شعبه یک حوزه قضائی عسلویه

==========

آگهی فقدان سند

آقای بهمن منتظری وکیل شرکت بنیاد بارانداز (نام شرکت به موجب آگهی مورخ ۹۱/۱۱/۹ به توسعه خدمات دریایی و بندری سینا تغییر یافته) با تسلیم دو برگ استشهاد گواهی شده دفترخانه ۳۲ بندرامام خمینی مدعی است که سند مالکیت شششدانگ پلاک ۴۰/۵۵۹۰ واقع در بخش ۹ در صفحه ۳۵۰ دفتر ۲۷ ذیل ثبت ۴۵۱۶ بنام صادق عساکره ثبت و سند مالکیت صادر و تسلیم گردیده و برابر سند قطعی شماره ۱۳۹۰/۴/۱-۱۰۱۰۶۶ دفترخانه ۹۹ تهران با واسطه به نامبرده انتقال قطعی یافته که به علت جابجایی مفقود گردیده لذا به دستور تبصره یک اصلاحی ماده ۱۲۰ آئین نامه قانون ثبت مراتب جهت اطلاع عموم یک نوبت آگهی می شود که هرکس مدعی انجام معامله یا وجود سند مالکیت نزد خود می باشد می تواند ظرف مدت ده روز از تاریخ انتشار این آگهی اعتراض خود را به این اداره تسلیم دارد و در غیر این صورت پس از سپری شدن مدت قانونی و عدم واخواهی سند مالکیت المثنی بنام مالک صادر خواهد شد.

تاریخ انتشار: ۱۴۰۲/۸/۱۸

م الف ۱۶/۱۱۵

سرپرست ثبت شهرستان ماهشهر

==========

آگهی مزایده اموال منقول

به موجب پرونده اجرائی کلاسه ۱۴۰۱۰۰۲۷۹ علیه شرکت مکران ساحل آرامش اموال شرکت منقول مستحدثات (شامل ساندویچ پنل) به شرح ذیل

۱- سالن تولید محصولات پوستی ۲- سالن کشتارگاه ۳- سالن تولید روغن شترمرغ ۴- ساختمان اداری ۵- سوله تولید غذا ۶- انبار که همه دارای اسکلت فلزی ورق الونایز- کف بتنی- دیوار ساندویچ پانل الونایز می باشد.

متعلق به مدیون که برابر نظریه کارشناس رسمی ارزش کل اعیانی مستحدثات (سوله ساندویچ پنل) ایجاد شده در ملک مبلغ ۵۳/۶۷۷/۳۲۰/۰۰۰ ریال ارزیابی گردیده از طریق مزایده به فروش می رسد. مزایده روز شنبه از ساعت ۹ الی ۱۲ مورخ ۱۴۰۲/۹/۱۱ در محل اداره ثبت اسناد و املاک شهرستان چابهار از مبلغ ارزیابی آغاز و به بالاترین قیمت پیشنهادی نقدا فروخته خواهد شد و کلیه هزینه های قانونی به عهده برنده مزایده است و نیم عشر وحق مزایده نقدا وصول خواهد شد. ضمنا چنانچه روز مزایده تعطیل رسمی اعلام گردد مزایده روز اداری بعد از تعطیلی در همان ساعت و مکان مقرر برگزار خواهد شد.

ثبت اسناد و املاک چابهار

==========

آگهی مزایده

به موجب پرونده اجرائی کلاسه ۱۴۰۱۰۰۲۷۹ علیه شرکت مکران ساحل آرامش اموال شرکت منقول شامل ۱۴ قلم به شرح ذیل ۱- تراکتور ۲- دو دستگاه خودرو برقی (پیکاب) ۴- یک دستگاه آسیاب میکسر ۴- دستگاه بازیافت ضایعات پروتئینی و کارگاهی با متعلقات آسیاب- هاپر با وضعیت موجود سالم و آماده به کار برند خزر الکتریک ۵- خط روغن گیری ۶- مخزن استیل ۳/۴ نگهداری روغن با وضعیت موجود سالم و آماده به کار ۷- مخزن استیل ۸- خط تولید کپسول ۹- کمپرسور باد با قدرت ۱۲ اسب بخار ۱۰- لوله و اتصالات استیل ۳/۴ ،۱۱- یخچال فریزر با وضعیت موجود سالم و آماده به کار برند کنوود ۱۲- دستگاه جوجه کشی هوشمند شترمرغ مدل ۱۳ - S135 دستگاه چاپ لیزری ۱۴-