

زائران ایرانی مسیر راهپیمایی اربعین را پاک می‌کنند

پویشی اجتماعی - فرهنگی با شعار «طریق الحسين (ع) امانت ماست»

سابقه نخستین اثر گذاری حضور زائران ایرانی در شهرهای عراق به همکاری شهرداری‌ها در جمع‌آوری منظم پسماند برمی‌گردد. در سال ۱۳۹۳ شهرداری تهران از جمع‌آوری و انتقال روزانه ۳ هزار تن زباله از خیابان‌های کربلای معلی در ایام اربعین حسینی(ع) خبر داد. در سال ۱۴۰۳ هم شهرداری تهران اعلام کرد که ۱۷ هزار و ۲۵۰ تن پسماند در ایام پیاده‌روی اربعین در مرزها و شهرهای کشور عراق جمع‌آوری شد. این روند همچنان ادامه دارد.

شروع فرهنگسازی از هیئت‌ها

تا مدتی پیش استفاده بی‌رویه از لیوان‌های یک‌بار مصرف در هیئت‌ها و دسته‌های مذهبی دهه محرم باعث تولید حجم زیاد و پراکنده‌ای از زباله پلاستیکی می‌شد که جمع‌آوری آن از خیابان‌های اطراف تا مدتی پس از پایان مراسم طول می‌کشید اما فرهنگ اجتماعی به‌تدریج تغییر کرد. اکنون در شهرهای ایران در مقابل هر میز که جای و شربت به عابران می‌دهد کیسه‌های بزرگ جمع‌آوری پسماند پلاستیکی هم قرار دارد و بر گزار کنندگان مراسم عزاداری محرم، کار جمع‌آوری و پاکسازی زباله‌ها را انجام می‌دهند. اسامال در تجمعات خیابانی، عزاداری‌های محرم و صفر، تشییع باشکوه و بزرگ رهبر شهید و دیگر مراسم عمومی، فرهنگ اجتماعی ایرانیان برای کاهش تولید و پراکنده کردن پسماند به اثبات رسید. در راهپیمایی عظیم اربعین، این جلوه از فرهنگ اجتماعی ایرانیان در میان دیگر شرکت‌کنندگان نیز قابل مشاهده است.



ده قدم سبز

اصل و شرح

اسمال قرار است زائران ایرانی پیام‌آوران سال‌ها فرهنگسازی و رشد اجتماعی کشور خود باشند.

شرکت‌کنندگان در پوشش زیارت سبز ۴ الگو پیش‌رو دارند؛ «موکب سبز» موکب‌های ایرانی در مسیر راهپیمایی اربعین تلاش می‌کنند گشه تولید زباله را کاهش دهند و محیط اطراف موکب را پاکیزه نگه‌دارند.

همراه داشتن «کیسه پارچه‌ای» و «لیوان شخصی» درباره استفاده نکردن از وسایل پلاستیکی است اما «ده قدم سبز» معنای دیگری دارد. شرکت‌کنندگان پوشش در این بخش، ۱۰ تکه زباله را از سطح جاده

نچف - کربلا برمی‌دارند و در مخازن جمع‌آوری پسماند می‌اندازند. این اقدام زائران ایرانی ظرفیت تبدیل شدن به نمادی از فرهنگ ملی را دارد تا نشانه‌ای از رفتار اجتماعی هم‌میهنان در کشور همسایه باشند.

پاداش خیران برای ترک اعتیاد

گفت‌وگوی همشهری با مدیر کل توسعه مشارکت‌های مردمی ستاد مبارزه با مواد مخدر کشور



جامعه امروز

محمد سربابی | روزنامه‌نگار
چندماه را بدون مصرف مواد مخدر در کمپ گذرانده و توانسته است با درمان‌های دارویی و روانشناختی اعتیاد را کنار بگذارد، اما حالا که از کمپ ترخیص شده و به شهر برگشته هیچ شغلی ندارد که هم درآمدی داشته باشد و هم اوقاتش را با آن سپری کند. مدتی را بیکار می‌گذراند، اما نبود در آمد و نداشتن مشغولیت روزانه باعث می‌شود که به فکر خرید و فروش و مصرف مواد مخدر بیفتد و مدتی نمی‌گذرد که تمام تلاش‌های چندماهه معتاد و کسانی که می‌خواهند او را ترک بدهند از بین می‌رود. «یاریگران زندگی» از خیرانی تشکیل شده که قصد دارند روند ترک اعتیاد را مانند کار و اثر گذار کنند. آنها زمینه اشتغال معنادار متجاهر و بی‌سرنه را در مراکز ماده ۱۶ فراهم و پس از آن نیز بهبود یافتگان را در کارگاه‌ها جذب می‌کنند. این تنها بخشی از اقدامات یاریگران زندگی است. درباره مجمع خیران یاریگران زندگی با علیرضا برازی، مدیر کل توسعه مشارکت‌های مردمی ستاد مبارزه با مواد مخدر کشور گفت‌وگو کرده‌ایم.

۲

جذب و صرف کمک‌های خیران

سال پیش اعلام شد که مجمع خیران یاریگران زندگی طی ۳ سال فعالیت بیش از یک‌هزار میلیارد تومان سرمایه‌گذاری خیران در استان‌های مختلف کشور را جذب و هزینه کرده است که بخشی از این کمک‌ها صرف ایجاد اشتغال در مراکز ماده ۱۶ شده. به گفته حسن حمزه زاده، مدیرعامل مجمع خیران یاریگران زندگی در گذشته مراکز ماده ۱۶ عملاً ادامه زندان‌ها بودند. افراد پس از ۹ ماه پاک می‌شدند، اما بدون تغییر سبک زندگی و حمایت اجتماعی بیش از ۹۰ درصد آنان دوباره به چرخه اعتیاد بازمی‌گشتند. هدف مجمع این است که مراقبت از بهبود یافتگان حتی تا ۲ یا ۳ سال پس از ترک ادامه یابد و اگر فرد مهارتی آموخت، با استفاده از ظرفیت خیران و کارآفرینان به بازار معرفی شود تا پس از ۳ یا ۴ سال بتوان با

۳

از درمان تا آموزش خانواده‌ها

به گفته مدیر کل توسعه مشارکت‌های مردمی ستاد مبارزه با مواد مخدر، برنامه‌های فعالیت مجمع خیران یاریگران زندگی شامل ۵ حوزه اصلی است.
۱ حوزه اول پیشگیری است و در آن تلاش می‌شود با استفاده از ظرفیت خیران برنامه‌های آموزشی، فرهنگی و مهارت‌محور به‌ویژه برای نوجوانان اجرا و حساسیت خانواده‌ها نسبت به عوامل خطر بیشتر شود تا گرایش به سمت مواد کاهش پیدا کند.
۲ حوزه دوم حمایت از درمان و بازتوانی است. خیلی از افراد که درگیر اعتیاد می‌شوند برای بازگشت به زندگی سالم نیاز به حمایت‌های تکمیلی دارند و مجمع یاریگران زندگی از مراجعه این افراد به مراکز درمانی و بازتوانی حمایت می‌کند.
۳ حوزه سوم توانمندسازی پس از درمان است. اگر فرد بهبود یافته بعد از درمان رها شود و از نظر معیشت، پیوند دوباره با خانواده و حمایت اجتماعی تقویت نشود، احتمال بازگشت به مصرف افزایش پیدا می‌کند.
۴ حوزه چهارم حمایت از خانواده‌های درگیر و آسیب‌دیده است. خانواده در اعتیاد می‌تواند بخشی از مسئله باشد و همینطور مهم‌ترین بخش از راه حل است که از تکرار آسیب جلوگیری می‌کند.
۵ حوزه پنجم هم‌افزایی میان خیران بخش‌های مختلف، مانند خیراتسی که در حوزه سلامت و بیمارستان‌ها کار می‌کنند و همینطور هم‌افزایی با سمن‌ها و دستگاه‌های مسئول برای هماهنگی اقدامات است.

اطمینان گفت بهبود یافته به جامعه بازگشته است. مراکز ماده ۱۶ که زیر نظر نهادهای مختلف اداره می‌شوند و همینطور مراکز امید و زندگی تحت نظارت ستاد مبارزه با مواد مخدر، بخش‌هایی دارند که به‌دست خیران و شرکت‌های صنعتی بنا به مسئولیت اجتماعی شان ساخته شده‌اند. اینها کارگاه‌هایی هستند که ممکن است ایجاد کوچکی در حد چند جرخ خیاطی داشته باشند، یا ممکن است خیلی بزرگ‌تر و شبیه بخشی از خطوط تولید صنعتی کارخانه‌ها باشند. بهبود یافتگان و افراد در حال بهبود می‌توانند در این کارگاه‌ها کار کنند و علاوه بر کسب مهارت، درآمد نیز به‌دست آورند. اکنون خانه‌های یاریگران زندگی و کانون‌های یاریگران زندگی در شهرها زیر مجموعه‌های یاریگران زندگی به شمار می‌روند که هر یک محدودده‌ای را زیر پوشش خود دارد.

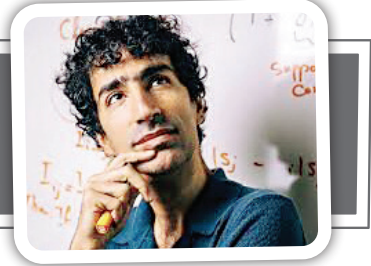
۱

ظرفیت خیران در خدمت درمان اعتیاد

مدیر کل توسعه مشارکت‌های مردمی ستاد مبارزه با مواد مخدر می‌گوید: «بخش دولتی به تنهایی نمی‌تواند تمام مشکلات و چالش‌های حوزه اعتیاد را مرتفع کند. مجمع خیران یاریگران زندگی با این نگاه شکل گرفته که مقابله با اعتیاد فقط درمان نیست، بلکه دارای وجوه اجتماعی، فرهنگی و خانوادگی است و در آن باید از ظرفیت خیران استفاده کنیم.» برای بیان می‌کند: «طرح‌هایی از سال ۱۴۰۱ شکل گرفته بود، اما مجمع خیران در سال ۱۴۰۲ به‌صورت رسمی شروع به کار کرد. در آن زمان بخش اشتغال بهبود یافتگان را بیشتر مدنظر قرار داده بود، اما

به تدریج فعالیت‌های آن گسترش پیدا کرد و در سال ۱۴۰۴ حوزه پیشگیری آن هم فعال شد. الان مجمع ملی خیران یاریگران زندگی تشکیل شده و متناظر با آن مجامع استانی هم در حال کار هستند. ۲۶۴۳ نفر اعضای هیأت‌امنا و ۳۰۸ نفر اعضای هیأت‌مدیره داریم و ۵۵ مجمع استانی مجوز رسمی فعالیت دریافت کرده‌اند.» او تأکید می‌کند: «این مجمع صرفاً به دنبال کمک مودی نیست و تلاش در به‌کارگیری ظرفیت‌های مردمی در یک چارچوب مشخص دارد تا هم اثر بخش باشد و هم از پراکنده‌ی اقدامات جلوگیری کند. تمام حساب‌های مالی این مجمع شفاف و تحت نظارت هستند.»

شیوه‌دانشمند ایرانی برای مخالفت با آمریکا



چند روز پیش نام شایان اوئیس قرن، پژوهشگر جوان ایرانی که توانست معتبرترین جایزه علوم کامپیوتر جهان را به نام خود ثبت کند، خوش درخشید. حالا چند روز بعد از این دستاورد علمی، بسیاری به این جوان

ایرانی و مهاجر دست‌مریزاد می‌گویند که دل در گرو وطن دارد. اوئیس قرن در گفت‌وگویی ویدئویی با صراحت از خاک وطن دفاع کرد و گفت: «برای من و به‌سببی از دوستام، خیلی سخته که توی کشوری زندگی می‌کنیم و

مالیات می‌دیم که دولتش داره به مردم کشورمون حمله می‌کنه و بمب می‌ریزه. من چندین بار به خروج از آمریکا فکر کردم و چندباری تلاش کردم که با سنا تورا تماس بگیرم که جنگ رو متوقف کنن.»

استخدام با شروط عجیب

انتشار ویدئویی از شرط ممنوعیت ازدواج برای استخدام، توجه‌ها را به شروط غیرقانونی برخی کارفرمایان جلب کرد

گزارش

رایحه تیموری | روزنامه‌نگار

«من تو هیأت‌مدیره مؤسسه قوانینی گذاشتم و سفت و سخت اجرائش می‌کنم. مثلاً اینکه هیچ‌کس حق نداره ازدواج کنه! یکی از بچه‌ها ازدواج کرد و بعد قدرت و درآمدش، یک‌دهم شد. تو نمی‌تونی با وجود زن و بچه، شبانه‌رو کار کنی. اصلاً این چیزا تو داستان و کتاب و خیال و رمانه. یکی از دلایل پیشرفت و کنار هم موندن ما، همین قوانین عجیب‌وغریبه.» این مطالب را مدیر یک مؤسسه آموزشی در گفت‌وگویی عنوان می‌کند و از شروط عجیب و نامتعارفی می‌گوید که

اگر اعضای هیأت‌مدیره مؤسسه رعایت نکنند، نمی‌توانند در سمت خود بمانند. انتشار و دست‌به‌دست شدن ویدئویی این گفت‌وگو در فضای مجازی باعث شد که بحث در مورد شرایط نامتعارف استخدام و اشتغال در برخی از مؤسسات و شرکت‌ها داغ شود. تجربیات متعدد کاربران نشان می‌دهد قانونگذاری عجیب‌وغریب در بازار کار به این مؤسسه ختم نمی‌شود و برخی کارفرمایان از اعضای زیرمجموعه خود انتظار دارند برای حفظ موقعیت شغلی‌شان تعهداتی عجیب و غریب را بپذیرند.

زندگی ممنوع؛ فقط کار!

در مواردی کارفرمایان با طرح پرسش‌هایی در فرم‌های استخدام، سعی می‌کنند افرادی را که واجباتی را برای دسترسی به موقعیت شغلی مناسب باید زندگی و آینده خود را بر اساس منافع کارفرما برنامه‌ریزی کنند. نمونه این پرسش‌ها در فرم استخدام شرکتی مطرح شده بود که در تهران فعالیت می‌کرد. در این فرم بعد از پرسش‌هایی درباره وضعیت تاهل داوطلبان استخدام، از آنها پرسش شده که در چند سال آینده قصد ازدواج یا بچه‌دار شدن دارند یا خیر؟! انتشار تصویر این فرم در فضای مجازی با واکنش‌های زیادی روبه‌رو شد و بسیاری از کاربران این فضا معتقد بودند که مطرح شدن چنین پرسش‌هایی باعث می‌شود تا افراد جوانی کار بپذیرند که تا هر زمانی منافع کارفرما را بپسندند. آنها باید زندگی شخصی را تعطیل کنند و تمام‌وقت کار در خدمت محل کار و کارفرما باشند.

ضمانت پرسسک

گرفتن ضمانت‌هایی مانند چک و سفته در بدو استخدام، در بسیاری از بخش‌های خصوصی و دولتی به رویه‌ای معمول تبدیل شده و عده‌ای هم فارغ از سوءاستفاده‌هایی که از این ضمانت‌های مالی صورت می‌گیرد، این رویه را موجه انجام کار، و به‌دست‌آوردی برای اجبار افراد به قبول شرایط مختلف تبدیل می‌شود. کاربری در این باره در شبکه ایکس نوشته است: «منابع غیرانسانی!! جایی که من گفت برای استخدام از سفته می‌گیرم، اگر کمتر از یک سال و نیم در اینجا کار کنی ما سفته رو پس نمی‌دیم. بعد می‌گفت تو قرارداد نمی‌تونی اون رو بنویسم ولی الآن بهت گفتم بدونی. تازه بعد که گفتم نمیام، پرسیدن چرا!!!!»

نگاه

قانون چه می‌گوید؟



المیرا بخارایی وکیل پایه یک دادگستری، درج شروطی مانند «عدم ازدواج» یا «عدم بارداری در مدت قرارداد» در آگهی‌های استخدامی یا قرارداد‌های کار را غیرقانونی می‌داند و می‌گوید: «گذاشتن چنین شرایطی با چارچوب‌های قانونی حاکم بر روابط کار در تضاد آشکار است.» او به اصل برابری در قوانین کار اشاره می‌کند و ادامه می‌دهد: «قانون کار بر پایه برابری حقوقی میان کارگران استوار است و هرگونه شرطی که براساس جنسیت یا وضعیت تاهل، امکان اشتغال را برای یک گروه محدود کند، مصداق تبعیض است.» بخارایی با اشاره به منافات این شروط با حقوق اجتماعی افراد توضیح می‌دهد: «از آنجا که حقوق اجتماعی و خانواده از اصول بنیادین است، قراردادی که بخواهد حق طبیعی و قانونی یک فرد (مانند ازدواج یا بارداری) را سلب کند، از نظر قانونی فاقد اعتبار است. از طرف دیگر قانون کار برای حمایت از مادران، تسهیلاتی نظیر مرخصی زایمان و حق بر خورداری از حقوق دوران بارداری را پیش‌بینی کرده و وقتی کارفرما پیشاپیش بشرط عدم بارداری می‌گذارد، در واقع در حال تلاش برای دور زدن تعهدات قانونی خود در قبال کارگران زن است. به‌طوری‌که هرگونه شرطی در قرارداد کار که بر پایه وضعیت تاهل زنان و مردان یا احتمال بارداری باشد، باطل و فاقد اثر حقوقی است و کارفرما نباید ویژگی‌های زیستی یا حقوق اجتماعی کارگر را در فرایند استخدام مؤثر بداند.

