

بررسی عوامل اجتماعی موثر بر اشتغال زنان

مریم مقدم

دانشجوی دکتری جامعه شناسی گرایش بررسی مسائل اجتماعی ایران؛ دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران.

چکیده

حضور و مشارکت اجتماعی زنان همیشه با چالش های متنوعی مواجه بوده به صورتی که در طول تاریخ با عوض شدن حکومت ها و بر روی کار آمدن افراد صاحب قدرت، مشارکت اجتماعی زنان و جایگاه آنان همواره دچار تحولات اساسی بوده است. مشارکت اجتماعی زنان در جوامع مختلف و بر اساس دیدگاه های هریک از جوامع متفاوت است، اما به طور کلی تحت تأثیر مجموعه ای از عوامل و ویژگی های متقابل و همچنین، شرایط ویژه هر جامعه است. این پژوهش با استفاده از روش کتابخانه ای به دنبال آن بود تا موانعی که بر سر راه ارتقاء زنان در بحث اشتغال وجود دارد و روش های از میان برداشتن آنها را مورد بررسی قرار دهد. مهم ترین هدف این تحقیق ارائه راهکارهایی برای شکستن موانع نامرئی مانند سقف شیشه ای و کلیشه های جنسیتی و باورهای مربوط به نقش جنسیتی است که مانع رشد و پیشرفت زنان در مسیر ارتقا شغلی می شوند. این پژوهش ضمن ارائه پیشنهادهایی برای کم رنگ کردن کلیشه های جنسیتی در مورد اشتغال زنان و تبعیض شغلی میان زنان و مردان رفع تمامی این موانع را مستلزم آموزش و برنامه ریزی در تمامی مقاطع تحصیلی می داند.

واژگان کلیدی: مشارکت اجتماعی، کلیشه های جنسیتی، سقف شیشه ای، اشتغال

مقدمه

حضور و مشارکت اجتماعی زنان همیشه با چالش های متنوعی روبه رو بوده است به صورتی که در طول تاریخ با عوض شدن حکومت ها و بر روی کار آمدن افراد صاحب قدرت، مشارکت اجتماعی زنان و جایگاه آنان همواره دستخوش تغییر و تحولات اساسی بوده است. که از قوی ترین و تاثیر گزارترین آن ها می توان به نهضت و جنبش فمینیسم اشاره کرد. از نظر اندیشمندان اجتماعی، توسعه هر جامعه ای متضمن یک سری مبانی، معیارها و عوامل می باشد و در این میان، حضور فعالانه افراد در صحنه های مختلف جامعه و به اصطلاح مشارکت سیاسی و اجتماعی آنان، از عوامل بسیار مهم و حیاتی در امر توسعه اجتماع به حساب می آید. با وجود آنکه زنان نیمی از جمعیت فعال جهان را تشکیل می دهند اما از آنها به طور مساوی در اداره سازمان ها و پست های مدیریتی استفاده نمی شود با اشراف به این موضوع که مشارکت زنان در فعالیت های اقتصادی و اجتماعی عاملی مهم در توسعه یافتگی کشور تلقی می شود. در سال های اخیر حضور زنان و مشارکت آنها در فعالیت اجتماعی به خصوص محیط کار بسیار قابل توجه و چشمگیر بوده است اما پیشرفت و حضور آنان در پست های مهم و رده ی بالا بسیار محدود و ناامید کننده به نظر می آید. اما به جرات می توان گفت با بالا رفتن سطح تحصیلات و آموزش، زنان بیش از پیش به توانایی های خود و حضور و مشارکت اجتماعی فعال تر تکیه کرده اند تا جایی که بیشترین صندلی های دانشگاه ها در مقاطع تحصیلات تکمیلی و دکتری از آن آنهاست. حضور پر رنگ زنان در اجتماع می تواند روحیه و بنیه ی اخلاقی را در بستر جامعه تقویت کند و همچنین می تواند به پیشرفت و عدالت جنسیتی در تمامی حوزه ها اعم از اجتماعی، سیاسی، فرهنگی و اقتصادی منجر شود. پس از انقلاب صنعتی تا دوره پس از جنگ جهانی دوم در کشورهای صنعتی، هرگاه نظام سرمایه داری به نیروی کار زنان نیاز داشته، آن ها را در سطح وسیع به خارج از خانه گسیل داشته و هرگاه به نیروی کار آنان نیازی نداشته، مجدداً با شیوه های مختلف آن ها را از عرصه فعالیت مزدی خارج کرده است. علیرغم ورود زنان به بازار، اطلاعات مختلف نشان می دهد که زنان و مردان از نظر دستیابی به مشاغل، پیشرفت شغلی، دستیابی به مزایای شغلی مانند دستمزد و شرایط کار با یکدیگر برابر نیستند (گروسی، ۱۳۹۵: ۱۵۶). یکی از مهم ترین دلایل نابرابری جنسیتی در بازار کار و محل کار، وجود پیش فرض ها و کلیشه های جنسیتی است. یکی از این پیش فرض ها فقدان نیاز واقعی زنان به درآمد حاصل از کارشان است. در واقع گفته می شود پولی که زنان از طریق کار دستمزدی دریافت می کنند، یا پول تو جیبی شان است یا کمک خرج بسیار جزئی برای شوهرشان. چون تصور می شود مردان نان آوران اصلی خانواده هستند و زنان نیز از درآمد همسر یا پدر خود سهم می برند، به همین دلیل لازم نیست حتماً دستمزدی به اندازه مردان داشته باشند یا حتی از آن مهم تر اصلاً لازم نیست به بازار کار وارد شوند. این شیوه نگرش باعث ایجاد تبعیض جنسیتی در بازار کار می شود (همان، ۱۵۷). فرض بر اینکه زنان بتوانند از تمامی موانع موجود گذر کنند، در محل کار با مانع و سد بسیار بزرگی مواجه می شوند که گذشتن از آن در بیشتر مواقع غیر ممکن و نا شدنی است. سقف شیشه ای دیواری است نامرئی در محل کار که مانع ارتقاء زنان به رده های بالاتر و پست های مدیریتی می شود. در این مقاله قصد داریم به بررسی عوامل اجتماعی موثر بر اشتغال زنان بپردازیم و موانع موجود را شناسایی و گیشنهادهای را ارائه دهیم.

سوال و هدف تحقیق

حال با بیان مقدمه پیش گفته می توان سوال تحقیق را اینطور صورت بندی کرد که موانعی که بر سر راه ارتقاء زنان در بحث اشتغال وجود دارد چیست؟ چگونه می توان این موانع را از میان برداشت؟ تبعیض شغلی چه تاثیری می تواند در عدم ارتقای زنان در مشاغل، و عدم دسترسی آن ها به پست های مدیریتی داشته باشد؟

یکی از اهداف این تحقیق می تواند شناخت موانعی باشد که بر سر راه ارتقای زنان در مبحث اشتغال وجود دارد. و از اصلی ترین هدف تحقیق می توان ارائه راه کارهایی برای شکستن موانع نامرئی مانند سقف شیشه ای که مانع از رشد و پیشرفت زنان در شغل خود می شوند اشاره کرد. در این پژوهش توصیه هایی برای کم رنگ تر کردن کلیشه ها و تبعیض شغلی میان زنان و مردان ارائه شده است.

مروری بر پژوهش های پیشین

تاکنون پژوهش های داخلی و خارجی بسیاری در زمینه اشتغال و بررسی عوامل اجتماعی موثر بر آن انجام شده است که در ادامه، به چند مورد که ارتباط بیشتری با این پژوهش دارند اشاره خواهد شد.

در پژوهشی که گیوه چیان (۱۳۷۴) با عنوان جایگاه اجتماعی زن، سنگ زیرین آسیا؛ به مروری بر دیدگاه های نظری در رابطه با مطالعه نقش و جایگاه زنان در اجتماع پرداخته است. پیش فرض های پیشنهادی از سوی پژوهشگر در این پژوهش عبارتند از: مکمل بودن رابطه

زن و مرد و نه متناقض بودن آن، کشف منطق بومی به جای اعمال منطق پژوهشگر و همچنین جهت نمونه مواردی از مطالعات مردم نگاری در روستاهای شمال (گیلان) ارائه شده است، که در آنها زن و مرد هر دو سنگ های زیرین آسیا، ولی در قلمروهای متفاوت خصوصی و عمومی هستند. برای مطالعه نقش زنان در جامعه شهری که زن در حیطه های خصوصی و عمومی هر دو نقش دارد، مجدد کارایی آن پیش فرض ها یعنی مکمل بودن زن و مرد، و کشف منطق بومی، با تاکید بر خرده فرهنگ مورد آزمون قرار گرفته است. در پژوهشی که بابایی زکلیکی (۱۳۸۵) با عنوان چالش های زنان برای ارتقا به مشاغل مدیریتی در سازمان های دولتی اجرا شده است؛ بررسی ها حاکی از این است که در سال های اخیر تعداد زنان ارتقا یافته به مشاغل مدیریتی افزایش یافته است ولی آنان هنوز سهم اندکی از کل مشاغل مدیریتی برخوردارند. این پژوهش به منظور یافتن راه کارهایی برای گسترش حضور زنان در مشاغل مدیریتی انجام شده است. در مقایسه ای که در این پژوهش بین دیدگاه های مدیران زن تهرانی با شهرستانی صورت گرفته است نتایج حاکی از آن است که به نظر گروه اول تسهیلات سازمانی (مثل ساعت های کار انعطافی و مهد کودک) مانع مهم تری برای ارتقا تلقی می شود. مدیران زن تنها با یکی از موانع مطرح شده برای ارتقای آن به سمت های مدیریتی مخالفت کرده اند. آن ها معتقد می باشند انرژی کم و عدم تحمل حجم کاری زیاد، مانع مهمی برای پیشرفت آنها به حساب نمی آید.

در پژوهشی که عیوضی و کریمی (۱۳۹۰) با عنوان مشارکت اجتماعی زنان؛ با رویکرد اسلامی انجام داده است. پژوهشگر چارچوب نظری مقاله را مبتنی بر الگوی مشارکت اجتماعی زنان در نظر و عمل حضرت امام خمینی که رویکردی مبتنی بر احکام وحی و سنت پیامبر و دستاوردهای فقهی است مورد بررسی قرار داده است. در بخش نتیجه گیری پژوهشگر بیان می کند: به واقع، در اسلام زن و مرد از حقوق مساوی اما متفاوت برخوردارند، نقش مادری و تربیت فرزند از ارزش والایی برخوردار است، در عین حال، حضور زنان در عرصه های مختلف اجتماعی، با رعایت موازین شرعی و اخلاقی و تناسب شغل مطلوب و احیاناً واجب است و تلاش فقها و حقوق دانان اسلامی بر این است تا با در نظر گرفتن عنصر زمان و مکان و با رعایت معیارها و اصول صحیح ظابطه مند استنباط، در جهت فهم متون دینی تلاش بیشتری نموده و راه کارهای علمی تر و به روزتری را در جهت تضمین حقوق زنان ارائه کنند. در پژوهشی که پورکیانی و نقیان (۱۳۹۲) با عنوان موانع فرهنگی ارتقاء شغلی زنان انجام داده اند؛ به بررسی فضای فرهنگی حاکم بر اشتغال زنان و موانع فرهنگی و نگرش موجود در اشتغال زنان پرداخته اند. مساله مورد بررسی در این پژوهش این است که چرا با وجود اینکه نیمی از نیروی انسانی جامعه را زنان تشکیل می دهند و دارای توان بالقوه در افزایش سطح بهره وری جامعه هستند، حضور آنان در مشاغل مدیریتی جامعه این اندازه ناچیز است همچنین احراز پست های کلیدی برای زنان بسیار پیچیده است و متغیرهای زیادی را در برمی گیرد. در این مقاله پژوهشگر به دنبال یافتن موانع ارتقاء زنان در عرصه مدیریت می باشد؛ به عبارت دیگر با انجام این پژوهش به دنبال یافتن پاسخی بر این سوال است که: موانع ارتقاء زنان در عرصه مدیریت چیست؟

در پژوهشی که شادی طلب و کمالی (۱۳۸۱) با عنوان مشارکت اجتماعی زنان انجام داده اند؛ این مقاله بخشی از یافته های پژوهشی را ارائه می کند که با هدف بررسی میزان و عوامل موثر بر مشارکت اجتماعی زنان در سطح شهر تهران انجام گرفته است. پژوهشگر متغیر های پژوهشی را شامل ویژگی های فرهنگی-ارزشی-خانوادگی و اقتصادی و اجتماعی بیان می کند که یافته ها حاکی از سطح مشارکت مذهبی-خیریه ای بالاتر از متوسط و گرایش اندک به سایر انواع مشارکت های اجتماعی در میان زنان است. در این پژوهش زنان بر اساس مشارکت اجتماعی به چهار گروه تفکیک شده اند: منفعل ترین گروه زنان ۳۸ درصد، انزواجویان ۳۱ درصد، فعالان فرهنگی ۱۴ درصد و مشارکت جو ترین زنان که ۱۶ درصد از کل جامعه مورد بررسی را تشکیل می دهند. محدودیت های ساختاری و خانوادگی از بارزترین موانع مشارکت اجتماعی زنان گزارش شده است.

در پژوهشی که آجی بیشه و جمالی (۱۳۸۶) با عنوان شناسایی و رتبه بندی موانع ارتقای شغلی زنان و بررسی ارتباط آن با ابعاد عدالت سازمانی: زنان شاغل دانشگاه یزد انجام داده اند؛ به بررسی مفهوم ارتقای شغلی در کارکنان زن یک موسسه آموزش عالی پرداخته اند. نتایج این پژوهش نشان می دهد که یک رابطه مستقیم و منفی میان عدالت مراوده ای و موانع ارتقای شغلی و همچنین میان عدالت توزیعی و موانع ارتقای شغلی وجود دارد، اما رابطه معناداری بین عدالت رویه ای و موانع ارتقای شغلی مشاهده نشده است. همچنین نبود حمایت سازمانی، محدودیت های شغلی و باورهای غلط اجتماعی، اصلی ترین موانع تعیین شده به وسیله پاسخگویان پژوهش بوده است. در پژوهشی که زینالی و صومعه (۱۳۸۳) با عنوان بررسی مشکلات و موانع اشتغال در بخش های دولتی در سطح ملی که بر روی زنان استان های قم، یزد و چهار محال و بختیاری به عنوان استان هایی با مشارکت پایین زنان و استان های سیستان و بلوچستان، لرستان و کهگیلویه و بویر احمد با مشارکت بالای زنان در زمینه اشتغال و پذیرش پست های مدیریتی به دلیل بی عدالتی هایی است که در جامعه وجود دارد. بر این اساس می توان به مواردی چون بی عدالتی مبادله ای، رویه ای، آسیب های تعاملی و بی عدالتی تعاملی اشاره کرد. در پژوهشی که عبداللهی (۱۳۸۱) با عنوان سقف شیشه ای: موانع ارتقای شغلی زنان انجام داده است بیان می کند؛ موانعی در مسیر شغلی

زنان وجود دارد وی بیان می کند رسیدن به اهداف هر سازمان و در نهایت رسیدن به توسعه ی اقتصادی و اجتماعی هر کشوری، در گرو استفاده بهینه از نیروی انسانی آن می باشد. سازمان ها باید از زنان و مردان متخصص استفاده کرده و سقف شیشه ای را از میان بردارند. در پژوهشی که حسین پور و همکاران (۱۳۹۱)، با عنوان موانع دستیابی زنان به سطوح مدیریتی میانی و ارشد انجام داده اند، به بررسی موانع اجتماعی، فرهنگی، سازمانی، خانوادگی و فردی بر عدم ارتقاء زنان به سمت های مدیریت ارشد و میانی پرداخته اند. همچنین از دیگر نتایج به دست آمده از این پژوهش، عدم وجود اعتماد به نفس، عدم شرکت و اظهار نظر در جلسات و درگیر نکردن خود در کار نیز از موانعی است که بر عدم ارتقاء زنان به سمت های مدیریتی موثر می باشد و در طول زمان این باور را به کل جامعه القا می کند که برای پست های مدیریتی جایی برای زنان وجود ندارد و یا زنان توانایی چندانی در احراز این پست ها ندارند.

تعاریف

سقف شیشه ای^۱: سقف شیشه ای اصطلاحی است که در دهه ۱۹۷۰ در آمریکا برای توصیف موانع تصنیعی نامرئی ناشی از تعصبات و تبعیضات سازمانی و دیدگاهی ابداع شد، موانعی که در عمل زنان را از رسیدن به مناصب و موقعیت های عالی شغلی باز می دارد. بر اساس گزارش اخیر سازمان بین المللی کار (رضاییان، ۱۳۸۷) با عنوان «شکستن سقف شیشه ای: زنان در مدیریت» این اصلاح برای تبیین این مشکل دیرینه بسیار مناسب عمل می کند و بر اساس پیشرفت های اخیر، این سقف همچنان دست نخورده باقی است. همان طور که ذکر شد، سقف شیشه ای در پی تبیین موانع و معضلات نامرئی ای می باشد که در راه پیشرفت زنان به سطوح بالاتر بروز می کند. موانعی که ساخته و پرداخته جامعه مردسالار می باشد و بر پایه اسطوره ها و برداشتهای مشترک جنسیتی از نقش زنان در حوزه های عمومی و خصوصی شکل می گیرد (زاهدی، ۱۳۸۲: ۱۷).

کلیشه های جنسیتی: مجموعه ای از باورهای فرهنگی و اجتماعی مشترک هستند که قابلیت ها و ویژگی های خاصی را نسبت به افراد یعنی زن و مرد نسبت می دهند، که در جامعه به وسیله مناسبات اجتماعی تولید و توزیع گشته اند و تقریباً در تمامی جوامع وجود داشته و دارند. هر چند متناسب با هر جامعه ای تفاوت هایی در کم و کیف آن مشاهده می شود. اما مخرج مشترک همه ی جوامع برتری مردان بر زنان در این کلیشه ها است (کاستلز، ۱۹۹۹). کلیشه های جنسیتی تصویر ذهنی یکنواخت و قالب بندی شده ای از رفتارهای مربوط به زنان و مردان را ارائه می دهد بدون آنکه بررسی و آزمون شده باشند. بر اساس کلیشه های جنسیتی، زنان و مردان در جامعه دارای ویژگی های خاص، رفتار خاص و حالات روانی خاص هستند و در نهایت، قابلیت انجام وظایف و کارهایی را دارند که به صورت معمول با یکدیگر متفاوت هستند. کلیشه سازی از طرفی خصوصیات و توانایی هایی را به زنان اختصاص می دهد که در مردان از آنها نشانه ای نیست و از طرف دیگر، توانایی ها و خصوصیات را به مردان نسبت می دهد که زنان از آن بی بهره هستند (اعزاز، ۱۳۸۰: ۴۵).

مشارکت: توسعه هر کشور بیش از هر چیز به مشارکت فعال و مؤثر کلیه افراد آن بستگی دارد (قوام، ۱۳۷۴: ۲۳). پدیده مشارکت، به معنای همکاری، نخستین رفتار اجتماعی است که از انسان سر زده است. در اصل مشارکت کنشی هدفدار و اختیاری است که از روی میل و رغبت و نیاز در جهت بهبود زندگی صورت می گیرد. به عبارت دیگر، مشارکت را می توان فرآیند سهیم شدن در تصمیم های اثرگذار بر زندگی شخصی و جامعه ی محل زندگی تعریف کرد (هارت، ۲۰۰۱). هرچند این مفهوم را کم و بیش دانشمندان از سده های گذشته طرح و به کار برده اند. اما تا امروز در کاربردهای مختلف، ابعاد تازه تری را به خود اختصاص داده است. آلن بیرو در تعریف مفهوم مشارکت چنین می نویسد: مشارکت کردن به معنای سهمی در چیزی یافتن و از آن سود بردن و یا در گروهی شرکت جستن و بنابراین، با آن همکاری داشتن است. از دیدگاه جامعه شناسی، باید بین مشارکت به عنوان حالت یا وضع (امر شرکت کردن) و مشارکت به عنوان عمل و تعهد (عمل مشارکت) تمیز قائل شد. مشارکت در معنای اول از تعلق به گروهی خاص و داشتن سهمی در هستی آن خبر می دهد و در معنای دوم داشتن شرکتی فعالانه در گروه را می رساند و به فعالیت اجتماعی انجام شده نظر دارد (بیرو، ۱۹۹۶: ۲۵۷). در بیان دیگر، مشارکت را می توان به صورت تعهد مشترک در پرداختن به مسائل توسعه بر اساس تقسیم توافقی شده وظایف و مسئولیت ها تعریف کرد، براین مبنای مشارکت ها حول هدف های مشترک شکل می گیرد و شرکاء پیگیری یک یا چند فعالیت را در راستای یک هدف، به صورت مشترک یا به صورت ردیفی، بر عهده می گیرند. مشارکت ها با عنایت به هدف مورد دستیابی، موقت یا برای مدتی طولانی باشند. در این تعریف تأکید بیشتر بر بعد عمل و تعهد آمیز مشارکت است (عیوضی و کریمی، ۱۳۹۰: ۱۳۵).

1 : glass ceiling

2 : gender stereotype

اجتماع: اجتماع مجموعه ای از افراد انسانی است که با نظامات، سنن، آداب و قوانین خاص به یکدیگر پیوند خورده اند. افراد انسانی که جامعه را تشکیل می دهند دو جنس مرد و زن هستند، همانگونه که خداوند آدمی را به دو صورت مذکر و مؤنث خلق نمود و با قرار دادن نیازهای طرفین در آن دو، زمینه تشکیل خانواده و تشکّل اجتماعات را فراهم آورده است، از طرفی، دیگر اندیشمندان اجتماعی، انسان را موجودی مدنی الطبع و به قول ارسطو حیوان سیاسی می دانند (فاستر، ۱۹۹۳: ۳۵۸). بنابراین، زنان به عنوان بخش مهمی از پیکر اجتماع، حامل بار سنگین مسؤولیتهای خانوادگی و اجتماعی هستند و دوشادوش مردان می توانند در صحنه های گوناگون حضور یابند. در هر جامعه ای یکی از فراگردهای مهم، مشارکت سیاسی و اجتماعی می باشد که آحاد مردم اعم از مرد و زن به عنوان عضو جامعه و نظام اجتماعی در آن سهیم هستند؛ زیرا یکی از عواملی که می تواند نقش مؤثری در فرایند توسعه و رشد یک کشور ایفا نماید، مشارکت عمومی است. به همین خاطر از نظر نظریه پردازان توسعه، مشارکت یکی از ارکان و عوامل مؤثر در رشد و توسعه در هر جامعه ای به حساب می آید.

مشارکت اجتماعی زنان

مشارکت اجتماعی زنان در جوامع مختلف و بر اساس نگرش ها و دیدگاه های هریک از جوامع متفاوت است، اما به طور کلی تحت تأثیر مجموعه ای از عوامل و ویژگی های متقابل و همچنین، شرایط ویژه هر جامعه است. در این قسمت پدیده مشارکت اجتماعی در دو سطح تحلیل می شود:

سطح اول: عوامل و ویژگی های موثر

الف: ویژگی های فرهنگی- ارزشی زنان دربرگیرنده متغیرهایی است که در رفتار مشارکت اجتماعی تأثیر می گذارند. این ویژگی ها عبارت اند از: نظم گرایی، جمع گرایی و میل به کار گروهی، نوپذیری، تقدیرگرایی و عدالت جویی (باور به ضرورت تلاش برای رفع تبعیض بین زنان و مردان در جامعه، باور به وجود نیروهای خارج از اراده فردی در تعیین امور و برنامه های زندگی).

ب: ویژگی های خانوادگی زن که در تمایلات وی به مشارکت اجتماعی و رفتار مشارکت اجتماعی اثرگذارند؛ این ویژگی ها شامل پایگاه اجتماعی- اقتصادی خانواده، میزان پایبندی خانواده به سنت ها، نقش زن در تصمیم گیری ها، بعد خانواده (تعداد فرزندان) و میزان انسجام خانوادگی است.

ج: ویژگی های جمعیتی، اجتماعی و اقتصادی زنان نظیر سن، پایگاه اقتصادی اجتماعی، وضعیت تأهل، مدت اقامت در شهر، سابقه مشارکت و میزان استفاده آن ها از رسانه ها. این گروه از عوامل متغیرهایی هستند که به طور گسترده ای تعیین کننده فرصت های رسیدن زن به موفقیت و رضامندی در زندگی اند. همچنین، بر استفاده بهینه زنان از فرصت ها و وسائل نهادینه شده برای نیل به هدف های فرهنگی و انطباق با قواعد رفتار اجتماعی اثر گذارند.

د: ویژگی های گرایشی- انگیزشی زنان که شامل رقابت جویی، از خودبیگانگی، خود اثربخشی و نیاز به پیشرفت است.

ح: تمایل زنان برای مشارکت اجتماعی که بر تمایلات اولیه و آمادگی روانی آنها برای عمل واقعی مشارکت در امور سیاسی نظیر شرکت در راهپیمایی ها و انتخابات و علاقه مشارکت محیطی، نظیر پاکسازی محیط، فعالیت های خیریه و حفظ محیط زیست- دلالت دارد (شادی طلب، ۱۳۸۲: ۸۹).

سطح دوم: زمینه ها و شرایط موثر

گونه های جدید و مدرن مشارکت اجتماعی برای زنان را می توان به شرح زیر توضیح داد که در آن ها شرایطی که منجر می شود زنان مشارکت نمایند و یا اینکه از مشارکت محروم گردند، تشریح شده است:

الف. **مشارکت فرهنگی:** شرکت فعالانه و مؤثر همه مردم به ویژه زنان در امور فرهنگی از سابقه چشمگیری برخوردار نیست و تلاش های مشارکت جویانه و برابری جویانه فرهنگی چند دهه ای است که به عنوان یک موضوع جدی وارد روابط اجتماعی شده است. البته نوع مشارکت فرهنگی بسته به آداب و رسوم، سن، دین و ایدئولوژی کشورهای مختلف، متفاوت است. اما در ایران با توجه به مذهبی بودن کشور، مشارکت زنان در عرصه های مختلف فرهنگی به ویژه مشارکت در هیئات مذهبی، مناسبت های دینی و امور خیریه از رونق خوبی برخوردار است.

ب. مشارکت اقتصادی: شرکت فعالانه زنان در فعالیت های اقتصادی، از تقاضای روبه رشد این قشر عظیم جوامع بشری است، اگرچه این تقاضاها همواره با چالش های جدی برنامه ریزی و خود زنان نیز مواجه بوده است. به طور کلی اشتغال زنان عمدتاً در مشاغلی است که تناسب بیشتری با شرکت و جایگاه زنان دارد؛ به عبارت دیگر، انتخاب مشاغل در هر جامعه ای برخاسته از فرهنگ حاکم بر آن جامعه است. در جمهوری اسلامی ایران، روند فزاینده تقاضای زنان برای تحصیلات متوسطه و عالی، زمینه را برای ورود آن ها در مشاغل متعدد اقتصادی فراهم کرده و همین موضوع وضعیت مشارکت اجتماعی زنان را در معرض تحول و دگرگونی جدی قرار داده است؛ زیرا ضمن اینکه مشارکت اقتصادی خود نمادی از مشارکت اجتماعی است. اساساً داشتن شغل به عنوان یک متغیر مهم و اثرگذار بر روی میزان و نحوه مشارکت اجتماعی زنان است.

ج. مشارکت سیاسی: یکی از ابعاد مشارکت اجتماعی زنان، مشارکت سیاسی است که در تعریف عبارت است از هر عمل داوطلبانه موفق یا ناموفق سازمان یافته یا بدون سازمان، دوره ای یا مستمر برای تأثیر نهادن بر انتخاب سیاست های عمومی، اداره امور عمومی، انتخاب رهبران سیاسی در هر سطحی از حکومت محلی یا ملی است. البته لازمه مشارکت سیاسی فعال، طی کردن فرایند جامعه پذیری مناسب و مطلوب است؛ زیرا هرگونه مشارکتی، نوعی تربیت خاص را می طلبد که فرد بتواند در آن زمینه از خود واکنش نشان دهد. در تعریف، جامعه پذیری سیاسی، فرایند مستمر یادگیری است که به موجب آن افراد ضمن آشنا شدن با نظام سیاسی از طریق کسب اطلاعات و تجربیات به وظایف، حقوق و نقش های خویش در جامعه پی می برند. در این فرایند ارزش ها، ایستارها، نهادها، آداب و رسوم از نسلی به نسل دیگر انتقال می یابد و امکان دارد در جریان انتقال، تغییرات و یا تعدیل هایی صورت پذیرد (قوام، ۱۳۷۱).

بنابراین، در فرایند جامعه پذیری سیاسی که در اثر یادگیری ایجاد می شود، از عوامل مختلفی نظیر خانواده، گروه های مختلف همسالان، همکاران، گروه های مرجع مانند احزاب و بعضی نهادهای سیاسی و رسانه های گروهی و آموزش و پرورش می توان یاد کرد. بنابراین، نقش خانواده در این فرایند خیلی مهم است؛ زیرا دختران و پسران در خانواده ها به صورت غیررسمی با توجه به رفتار والدین خود، وظایف، حقوق و نقش های خود را فرامی گیرند. علاوه براین، در گرایشات و موضع گیری های سیاسی افراد تأثیر گروه های مرجع و احزاب نیز تعیین کننده است (عیوضی و کریمی، ۱۳۹۰: ۱۴۱).

اشتغال زنان در روند توسعه

در گزارش های توسعه انسانی سازمان ملل نوشته شده است که زنان بهره وری بسیار کمی را از منابع توسعه داشته اند. اگرچه نیمی از جمعیت دنیا را تشکیل می دهند ولی سهم آنان در جمعیت فعال اقتصادی حدود سی درصد و در برخی کشورها ی بسیار کمتر از این رقم بر آورد می شود و اضافه می کنند که در کشورهای در حال توسعه زنان فرصت های شغلی کمتری داشته و غالباً در بخش غیر رسمی بدون هیچگونه دستمزدی به کار مشغول هستند. زنان وقتی هم که در بخش رسمی شاغل می شوند دستمزد کمتری به آنها نسبت به مردان پرداخت می شود و امکان خود اشتغالی زنان نیز به دلیل عدم دسترسی به نهاد های مورد نیاز محدود است. آنان ساعات طولانی تری نسبت به مردان کار می کنند ولی نتیجه کارشان محاسبه نمی شود و در واقع زنان در آمارهای ملی کشورهای در حال توسعه گم شده اند (عبداللهی، ۱۳۸۱).

در دو دهه اخیر تحولات چشمگیری در این مورد رخ داده است و کاهش نابرابری های جنسیتی جزء جدایی ناپذیر فرآیند توسعه شده است و یکی از مهم ترین تحولات، تغییر در دیدگاه حاکم نسبت به زنان در این فرآیند می باشد. تقریباً در سال های پیش از ۱۹۷۵ در جهت کمک کمک به جمعیت زنان، بیشتر مسایل رفاهی مطرح می گردید و تمام تلاش ها در جهت فراهم نمودن امکاناتی برای تامین حمایت از طریق اجرای پروژه های کوچک و بر آورده نمودن مهمترین نیازهای سیاسی آن ها بود. در سال های اخیر این دیدگاه به نگرش جدیدتری متحول شده است. در این نگرش زن تنها دریافت کننده کمک ها نیست بلکه خود تولید کننده، مشارکت کننده و در عین حال برخوردار شونده از امکانات به دست آمده در فرآیند توسعه نیز می باشند (پورکیانی و نقیان، ۱۳۹۲: ۴۸).

مشارکت زنان در فعالیت های اجتماعی و اقتصادی عامل مهم در توسعه یافتگی کشور تلقی می شود؛ به طوری که سازمان ملل همه ساله شاخص توانا سازی جنسیتی کشورها را گزارش می کند. گزارش مزبور در سال ۱۹۹۸ نشان می دهد که ایران با شاخص ۲۶٪ و نسبت ۳/۵ درصد مدیران زن به کل مدیران، جایگاه هشتم و هفتم را در کل کشورهای جهان کسب کرده است که به هیچ عنوان راضی کننده نمی باشد (مرکز امور مشارکت زنان، ۱۳۸۰). گزارش اخیر سازمان ملل در سال ۲۰۰۴ در خصوص برابری و توانمندسازی جنسیتی نشان

می دهد که حقوق و مزایای زنان به طور متوسط ۲۹ درصد حقوق و مزایای مردان است (آجی بیشه، جمالی، ۱۳۸۶: ۵). هرچند که امروزه، برنامه ریزان در سطح خرد و کلان به اهمیت نقش زنان در پیشبرد اهداف جامعه واقف شده اند (زاهدی، ۱۳۸۶: ۷۱). با این وجود همچنان زنان در محل کار به اندازه ی مردان شایسته تلقی نمی شوند. زنان در سازمان ها معمولا دارای نقش ها و پست های پایین تری هستند (قدم نژاد، ۱۳۸۱).

بررسی ها و نظر سنجی های انجام شده توسط مرکز سنجش برنامه های صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران در سال های ۷۴-۱۳۷۲ از مردم تهران در خصوص اشتغال زنان نشان می دهد ۶۶/۵ درصد معتقد بودند که مهمترین وظیفه زن خانه داری است. در خصوص وزیر شدن زنان ۳۳ درصد پاسخ گویان کاملا مخالف و معتقد بودن که زنان به دلیل مشکلات خاص برای پست وزارت مناسب نیستند. در این میان، مردان بیش از زنان با وزیر شدن زنان مخالف بودند (مرکز سنجش برنامه ای صدا و سیما ی جمهوری اسلامی ایران و نظر سنجی در خصوص اشتغال زنان ۷۴-۱۳۷۲). در مورد فواید اشتغال برای خود زنان و برای خانواده آنان یافته های تحقیقاتی نشان می دهد که مساله اقتصادی در تامین بخشی از هزینه های خانواده، ۸۱ درصد و استقلال مالی برای زنان ۵۷ درصد بیشترین سهم را داشته است و نزدیک به ۳۴ درصد به بهبود جایگاه اجتماعی خود در جامعه و ۸ درصد به تاثیر آن در امور فرهنگی و اجتماعی خانواده اشاره داشته اند (پورکیانی و نقیان، ۱۳۹۰: ۴۸).

موانع موجود برای ارتقاء شغلی زنان

با توجه به روند روزافزون تحصیلات زنان و افزایش حضور آنان در عرصه های مختلف جامعه، چالش ها و مشکلاتی پیش روی آن ها قرار دارد که مهمترین آن در چهار عرصه اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی می باشد.

الف) موانع اجتماعی

بی سواد ی یا پایین بودن سطح سواد

تبعیض در نمود زن در بسیاری از کتب آموزشی

تبعیض در نمود زن در سینما و نمایش

ازدواج در سنین پایین

تبعیض و تفاوت در فرآیند اجتماعی شدن زن و مرد در جامعه

سنگینی وظایف خانه داری

ب) موانع اقتصادی

رکود اقتصادی سال های جنگ و انقلاب

صاحب سرمایه نبودن زنان

تاکید بر ویژگی ها و نقش های غیر اقتصادی زنان

بالا بودن هزینه نیروی کار زنان برای کارفرمایان

اجتناب بخش خصوصی از سرمایه گذاری در کارهای اشتغال زا

ج) موانع فرهنگی

طرز تلقی و نگرش جامعه به وظایف زنان

وجود فرهنگ مردسالاری

وجود سنت ها و باورهای خاص در خانواده

تاکید بر فعالیت های خانه داری و انزوای اجتماعی زنان

د) موانع سیاسی

ساختار قدرت و نقش های سیاسی

عدم وجود نهادهای سیاسی و مشارکتی (پورکیانی و نقیان، ۱۳۹۲: ۴۹).

کلشه های جنسیتی و مشارکت اجتماعی زنان

در طول تاریخ شرایط بیولوژیکی، طبیعی و اجتماعی وضعیت را به شکلی رغم زده است که زنان را محدود، فرمانبردار و مقید نموده و مهمترین عاملی که زنان را از پیشرفت بازداشته است، دیدگاه ها و ایستارهایی هستند که در بطن جامعه شکل گرفته است. این ایستارها به صورت کلیشه هایی در جامعه رسوخ کرده و مانع بزرگی در تغییر وضعیت زنان می باشد، در تمامی جوامع بشری افراد بر حسب ملاک های اجتماعی نظیر نقش و پایگاه، طبقه، مذهب، نژاد و قومیت دسته بندی می شوند. یکی از مهمترین ملاک های اجتماعی و فرهنگی برای دسته بندی افراد جنسیت است (ریاحی، ۱۳۸۶: ۱۱۰). کلیشه های جنسیتی مجموعه ای از باورهای فرهنگی و اجتماعی مشترک هستند که قابلیت ها و ویژگی های خاصی را به افراد یعنی زن و مرد نسبت می دهند، که در جامعه به وسیله مناسبات اجتماعی تولید و توزیع گشته اند و تقریباً در تمامی جوامع وجود داشته و دارند. هرچند متناسب با هر جامعه ای تفاوت هایی در کم و کیف آن مشاهده می شود. اما مخرج مشترک همه ی جوامع برتری مردان بر زنان در این کلیشه ها است (تققی و راد، ۱۳۹۳: ۲۷).

از آنجا که همواره زنان نیمی از اعضای جامعه را تشکیل می دهند، چنین انتظار می رود که این نیروی بالقوه گسترده با مشارکت بالفعل خود در طیف فعالیت های متنوع اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی چرخ های جامعه را همگام با مردان به حرکت درآورد و توفیقاتی روز افزون از این رهگذر به بار آورد. غالباً در طول تاریخ فرصت ها و امکانات حیات اجتماعی برای زنان به نحوی توزیع نشده است که آنان بتوانند به راحتی همدوش مردان در صحنه های اجتماعی حاضر گردیده و بدون هیچگونه محدودیت جنسیتی به ایفای نقش خود بپردازند. مساله ای که در تمامی تاریخ به چشم می خورد این است که زن و مرد نقش های متفاوتی در جامعه و گروه های اجتماعی ایفا می کنند، و جایگاه متفاوتی به لحاظ قدرت و منزلت اشغال می نمایند. ولی نه صرفاً به خاطر تفاوت زیست شناختی، بلکه تحت تاثیر ایدئولوژی، گذشته ی تاریخی، اقتصادی و فرهنگی آن چنان قوی و هماهنگ می کنند که به راحتی می توانند موقعیت فرو دست زنان را تولید و باز تولید نمایند (ادهمی و دیگری، ۱۳۸۸: ۱۲۹).

در سراسر جوامع و فرهنگ های مختلف هنجارها و ارزش های جا افتاده به این منجر شده است که زنان بر امکانات و منابع کم تری نسبت به مردان بهره مند باشند. تعجبی ندارد که این امر مردان را از امتیازاتی در زمینه های سیاسی، اقتصادی و آموزشی بهره مند کرده است. از جمله این امتیازات سلامت اجتماعی است. تفاوت های جنسیتی^۴ و نابرابری های جنسیتی^۵ موجب بی عدالتی هایی در زمینه ی وضعیت سلامت زنان و مردان باشند. بر این اساس تصویر جنسیتی در یک مقطع زمانی و مکانی می تواند از موانع عمده و گاه تنها عامل مهم در دستیابی زنان و مردان به سلامت باشد (سفیری، ۱۳۹۴: ۳۸).

تصویر جنسیتی ناشی از عقاید و افکار قالبی یا کلیشه ها است. کلیشه ها یا تصورات قالبی جنسیتی در برگیرنده ی اطلاعات درباره ی ظاهر جسمانی، نگرش ها، علایق، صفات روانی، روابط اجتماعی و نوع شغل است. مهم ترین نکته آن است که نکته آن است که این ابعاد متنوع به هم مربوط هستند؛ صرف شناخت اینکه یک فرد زن است این معنی ضمنی را دارد که آن فرد خصوصیات جسمانی خاص (صدای آرام، ظریف و زیبا) و صفات روانی خاص (مهرورزی، وابسته، ضعیف، عاطفی) خواهد داشت و فعالیت های خاصی (مراقبت از کودک، آشپزی) انجام خواهد داد (گلوبوک و رابین، ۲۰۰۵). زیرا کلیشه های جنسیتی درخواست ها و انتظارات اجتماعی متفاوتی ایجاد می کند (مثلاً مردان را بالفطره مدیران خوب و زنان را بالفطره موجودات عاطفی و احساساتی تعریف می کند). در فرهنگ ما اینکه مرد نباید گریه کند، زن احساساتی است و نمی تواند قضاوت درستی بکند، یا اینکه زن ترسو، خرافاتی و نازک دل است، مرد سنگدل، سختگیر، سلطه گر و پرخاشگر است، نمونه های معدودی از فهرست طولانی کلیشه های جنسیتی راجع به ویژگی های شخصیتی زنان و مردان است (ریاحی، ۱۳۸۶).

⁴ : gender differences

⁵ : gender inequality

⁶ : gender imagination

بسیاری از تفاوت های مردان و زنان در جایگاه های مختلف اجتماعی دارای منشأ زیست شناختی نیستند، چرا که محیط اجتماعی و فرهنگی نقش موثری در جهت دهی به افکار و رفتارهای جنسیتی افراد جامعه دارد (شاه آبادی و سلیمانی، ۱۳۸۹: ۳۷۰).

بررسی ها نشان داده اند که تفاوت های جنسیتی ممکن است یکی از عوامل پیش بینی سلامت اجتماعی باشد. سازمان بهداشت جهانی (WHO)، (۲۰۱۰)، جنسیت را به عنوان یکی از تعیین کننده های اجتماعی سلامت معرفی کرده و فراسوی تفاوت های زیست شناختی بر این نکته تاکید کرده است که نقش های جنسیتی و هنجارها، چگونگی دسترسی زنان و مردان را به خدمات بهداشتی و چگونگی پاسخ دهی نظام های سلامت به نیاز های متفاوت آن ها را تحت تاثیر قرار می دهد (نیکوگفتار، ۱۳۹۳).

فشارهای اجتماعی و خانوادگی ناشی از کلیشه های جنسیتی بر جسم و روان زنان و مردان اثر می گذارد و سلامت آن ها را در ابعاد جسمی و روانی و اجتماعی به خطر می اندازد، در نتیجه فقدان تفکرات اجتماعی صحیح و نگاه جنسیتی به پیوندهایی سست با جامعه و هنجارهای اجتماعی، کاهش فعالیت های اجتماعی و کاهش کارایی زنان و مردان در جامعه منجر خواهد شد.

یکی از عقاید کلیشه ای درباره ی زنان شاغل این است که زنانی که دارای فرزند هستند تعهد سازمانی و موفقیت حرفه ای آن ها از سایرین کم تر می باشد. این نظر به طور کلی در سال ۱۹۸۹ با مقاله ی HRA فیلیس شوارتز مشهور شد. زنان مانند مادران، شغل هایی را ترجیح می دهند که مسولیت ها و ساعات کاری درگیری و تعهد آن کمتر باشد. شوارتز مدعی است که اکثر زنان شاغل به خصوص زنان مدیر دارای فرزند هستند و به منظور داشتن زندگی متعادل تر از فرصت هایی صرف نظر می کنند که آنان را به دلیل داشتن تعهدات خانوادگی از تعهد سازمانی کمتر برخوردار می کند (پژمان و سورانی، ۱۳۸۹: ۲۴۰).

تعارض نقش به طور عمده در میان زنانی وجود دارد که بیشتر به سوی خانواده گرایش دارند و به عنوان یک قاعده آن ها به حد کافی از شغلشان راضی نبوده و روابطشان با همکاران و مدیر و حتی خانواده خود تماما خوب نیست. بعضی از آن ها از هیچ حمایت روانی در خانه برخوردار نیستند. بر عکس زنانی که با موفقیت، نقش های مختلفی را ترکیب می کنند از حمایت روانی - اجتماعی چه در مجموعه کاری و چه در خانواده برخوردارند. در پژوهشی در خصوص عوامل فرهنگی موثر در توسعه ایران انجام شده است؛ گزارش می کند که به اعتقاد اکثریت صاحب نظران، این باور هنوز هم در ایران رایج است که زنان موجودات ضعیفی می باشند. به علاوه به اعتقاد اکثریت قابل توجهی از متفکران، اغلب ایرانی ها فکر می کنند که در نهایت جای زن در خانه است. همچنین اکثریت قابل توجه شرکت کنندگان در پژوهش اعتقاد دارند که اکثر ایرانی ها بر این باورند که مدیریت امور را نمی توان به دست زن ها سپرد. طبق نظرسنجی انجام شده از اندیشمندان اکثریت آنان در برابر این نظر که اغلب ایرانی ها بر این عقیده اند که چون زن ها احساساتی هستند، روی قضاوتشان نمی شود حساب کرد نظر موافق داشته اند (محمدی و دیگران، ۱۳۸۱).

یافته های فوق وجود نگرش های منفی نسبت به مشارکت زنان در فعالیت های اجتماعی و اقتصادی را در جامعه ما اعیان می سازد. به این ترتیب نقش های جنسیتی و تفکیک حوزه ی اختیارات زن و مرد در قلمرو زندگی عمومی و خصوصی به تقویت هنجارها و عقاید قالبی منتهی می شود. در واقع شرایط فرهنگی از باورها، اعتقادات و ارزش های رایج نشأت می گیرد و میزان مشارکت زنان را تعیین می کند (آجی بیشه و جمالی، ۱۳۸۶: ۹).

تبعیض شغلی علیه زنان

امروزه تبعیض در جهان کار وجود دارد و افسوس که روندی است رایج. زمانی که افراد به خاطر رنگ پوست از یکدیگر متمایز می شوند، زمانی که زن تنها به عنوان زن بودن از نظر دستمزد و ارتقا با همتای مردش متفاوت است، زمانی که جهت استخدام از او تست بارداری طلب می کنند، زمانی که به علت بیماری های نا علاج مثل ایدز و یا مشکوک بودن به این بیماری افراد را اخراج یا بیکار می کنند و یا به دلیل داشتن مذهبی خاص فرد را از داشتن کار محروم می کنند و غیره.. پدیده تبعیض خود را نمایان می کند (حق شنو، ۱۳۸۴: ۱۸).

در حقوق بین الملل چهار مقاله نامه (کنوانسیون) به تعریف واژه تبعیض پرداخته اند. مقاله نامه شماره ۱۱۱ تبعیض را اینگونه تعریف می کند: "هرگونه تفاوت، محرومیت یا تقدم که پایه نژاد، رنگ پوست، جنسیت، مذهب، عقیده سیاسی و یا سابقه ملیت آبا و اجداد یا طبقه اجتماعی برقرار بوده و در امور مربوط به استخدام و اشتغال، تساوی احتمال موفقیت و رفتار مساوی با کارگر را به کلی از بین برده یا به آن لطمه وارد سازد. این "تعریف به سه عنصر تبعیض اشاره دارد:

عنصر معنوی (روانی)، یعنی: زمینه و مبنایی که بر اساس آن تفاوت، محرومیت یا تقدم گرفته است.

عنصر نتیجه، یعنی: اثر آن از بین رفتن یا لطمه وارد آمدن به مساله تساوی فرصت ها و رفتارها است. برای توضیح و تبیین عناصر سازنده این تعریف، ذکر چند نکته لازم و ضروری به نظر می رسد (علویون، ۱۳۸۱).

اولا بر خلاف واژه تفاوت، واژه های محرومیت یا تقدم، خنثی و بی طرف نمی باشند. بنابراین آنچه که برای یک شخص محرومیت تلقی می شود، برای شخص دیگر تقدم و امتیاز تلقی می شود. با این حال هر سه واژه نقطه مشترکی دارند و آن تمایز در رفتار است. بنابراین برای اثبات اینکه آیا عنصر مادی تفاوت، محرومیت یا تقدم تحقق یافته است و یا خیر، لازم است که رفتار انجام شده با یک شخص را با رفتاری که در وضعیت مشابه با فرد دیگری انجام شده است، با یکدیگر مقایسه می کنیم. هیئت های ناظر سازمان بین المللی کار همیشه تفکیک دقیقی میان این عوامل (تفاوت، محرومیت یا تقدم) قائل نمی شوند. در برخی موارد، در یک زمان به هر سه عامل اشاره شده است و در سایر موارد، بدون بررسی این سه عامل، صرفا به اقدامات تحت بررسی اشاره گردیده است؛ بدین ترتیب به نظر می رسد که تفکیک دقیق بین این سه عامل امکان ندارد.

ثانیا، واژه های استخدام و اشتغال که در تعریف آمده شامل حق استفاده از راهنمایی حرفه ای، دستیابی به استخدام و اشتغال به حرفه های مختلف و نیز شرایط کار می شود و معنای آن این است که، هیچ فردی نباید به سبب یکی از عوامل یاد شده مانند جنسیت از حق استفاده از امکانات مزبور محروم شود یا شرایط نا مساعد کار به او تحمیل شود.

ثالثا، منظور از منشا اجتماعی چیزی است که در نهایت جامعه را به کاست های مختلف تقسیم می کند و افراد برخی از این کاست ها را از رسیدن به برخی از مشاغل محروم می سازد (عراقی، ۱۳۶۷).

رابعا، عوامل و انگیزه های یاد شده در مورد تبعیض جنبه حصری ندارد. مقوله نامه ی ۱۱۱ هدف را ریشه کن کردن هرگونه تبعیضی می داند که دلیل موجهی نداشته باشد. این مقوله نامه نه تنها در بر گیرنده ی مقررات یا رفتارهایی است که صراحتا هدف آن ها ایجاد و یا تداوم تبعیض است بلکه همچنین شامل وضعیت های تبعیض آوری می شود که آثار تبعی ناشی از مقررات است در حالی که هدف از وضع آن ها اجرا و اعمال برای همه ی افراد بوده است. این حکم از عمومیت واژه های مندرج در مقوله نامه استنباط می شود. به موجب این مقوله نامه واژه تبعیض، به معنای تمایزات، استثنائات یا تقدم هایی است که اصل تساوی فرصت ها و برابری رفتارها را از بین برده یا به آن لطمه وارد می سازد (پژمان و سورانی، ۱۳۸۹: ۲۴۶).

در زمینه تبعیض شغلی علیه زنان باید گفت تبعیض جنسیتی^۸ به مواردی که جنسیت به طور مستقیم عامل ایجاد تفاوت، محرومیت یا تقدم می شود منحصر نمی گردد، بلکه عواملی نظیر بارداری، زایمان و شرایط پزشکی خاص معمولا موجب تبعیض جنسیتی می شود به طوری که، در عمل به این امور فقط بر زنان تاثیر می گذارند. تفاوت های مبتنی بر وضعیت مدنی و احوال شخصیه اعم از ازدواج و غیره به عنوان منشا تبعیض در مقوله نامه شماره ۱۱۱ گنجانده نشده اند. با این وصف کمیته ی کارشناسان سازمان بین المللی کار، تفاوت های مبتنی بر وضعیت مدنی را که باعث می شوند تکالیف و مقررات خاصی، بر افراد یک جنس تحمیل شوند؛ در حالی که این مقررات برای افراد جنس دیگر تحمیل نمی شوند، تبعیض دانسته است (علویون، ۱۳۸۱: ۱۰۸).

برابر بند یک ماده یک مقوله نامه شماره ۱۱۱، مزاحمت جنسی تبعیض محسوب می شود چرا که تفاوت و محرومیتی بر مبنای جنسیت است که موجب از بین رفتن و لطمه وارد آمدن به اصل تساوی فرصت ها و رفتارها می شود. در تعریف مزاحمت جنسی می توان گفت عملی و رفتاری است که خصوصیات ذیل را داشته باشد؛ عملی که به صورت متعارف این تصور را به وجود آورد که به عنوان شرط استخدام یا پیش شرطی برای استخدام است، در این زمینه بر تصمیمات اتخاذ شده تاثیر بگذارد یا به انجام وظایف شغلی لطمه وارد سازد یا موجب تحقیر، ترس و وحشت یا مجروح شدن شخص قربانی شود (همان، ۱۳۸۱: ۱۰۸).

تفکیک شغلی یعنی وجود تقسیم بندی برای مشاغل که به طور سنتی برخی از آن ها شغل زنانه و برخی دیگر شغل مردانه تلقی می شود. تفکیک شغلی نشأت گرفته از باورها و اعتقادات سنتی و قدیمی می باشد که عده ای معتقدند برخی شغل ها زنانه و برخی دیگر مردانه هستند. این تفکیک شغلی نوعی تبعیض و از دست دادن فرصت های مناسب برای زنان در زمینه اشتغال و شکوفایی استعدادهایشان را با خود به همراه دارد. چه بسا بسیاری از پست های مهم و مدیریتی صرفا به دلیل جنسیت و تفکیک شغلی از کف زنان رفته و دستیابی به آن غیر ممکن می باشد.

مساله تبعیض در پرداخت دستمزد در مقاله نامه شماره ۱۱۱ گردیده و اثر آن از بین رفتن یا لطمه وارد آمدن به اصل تساوی فرصت ها و رفتارها است و بر اساس این مقاله نامه تبعیض جنسیتی محسوب می شود. با این وصف، تبعیض جنسیتی در پرداخت دستمزد به طور جداگانه در مقاله نامه مزد مساوی (شماره ۱۰۰) مصوب ۱۹۵۱ مورد بحث قرار گرفته است. این مقاله نامه اصل مزد مساوی در برابر کار با ارزش مساوی را به رسمیت شناخته است. نقض کردن اصل تساوی مزد به علت جنسیت کارگر از مصادیق تبعیض مندرج در مقاله نامه شماره ۱۱۱ می باشد؛ زیرا، تفاوتی مبتنی بر جنسیت است که اثر آن از بین رفتن و لطمه وارد کردن به اصل تساوی رفتاری است. با وجود این در مورد دولت هایی که این مقاله نامه را تصویب نموده اند، رویه و خط مشی کارشناسان آن است که در صورت ارتکاب این نوع تخلفات از سوی دولت های مذکور، به هر دو نوع مقاله نامه استناد نمی کند (پژمان و سورانی، ۱۳۸۹: ۲۴۸).

نظریه پردازان حوزه جامعه شناسی شغل در دهه های اخیر، نسبت به موضوع جنسیت و فرآیند انتخاب شغل و ارتقای شغلی، به ویژه زنان تحصیل کرده ویژگی هایی متفاوت با مردان دارد. در رابطه با موقعیت زنان دانشگاهی کشور نیز تحقیقاتی چند صورت گرفته است و همگی بر این نکته اذعان دارند که جنسیت عامل تعیین کننده ای در گزینش هاست و زنان در سطوح مدیریتی دانشگاه ها حضور ندارند و هر چند مشارکت آنها در رده های مدیریتی پایین و میانه دانشگاه افزایش یافته، ولی در رده های عالی مدیریتی تغییر محسوسی رخ نداده است و همچنان کمیته ها و شوراهای تصمیم گیری دانشگاه ها در اختیار مردان است. مهم ترین دلایل چنین وضعیتی فرهنگ، گرایش مردسالارانه و بی اعتمادی به توانایی های زنان در دانشگاه ها عنوان شده است (زاهدی، ۱۳۸۶: ۱۲۸).

در اکثریت غریب به اتفاق سازمان ها و موسسات، زنان با توانایی ها و شایستگی هایی همانند با مردان و گاهی فراتر از آنها، در فرآیند تصمیم گیری ها مشارکت چندانی ندارند و از پایگاه اجتماعی و تشخیص حرفه ای در خور شأن خویش محرومند.

یکی از مهمترین دلایلی که بسیاری از پژوهشگران برای مشارکت پایین تر زنان در امور اجتماعی، از جمله در فرآیند توسعه پایدار ذکر می کنند، این است که در اصل دختر بچه ها از همان کودکی در خانواده ها و نیز در مدارس به گونه ای پرورش می یابند که خود را دور از نقش های سیاسی و اجتماعی متصور می کنند. به سخن دیگر، از کودکی به پسران آموخته می شود که آنان باید نقش های فعال اجتماعی و نیز سیاسی داشته باشند و این نقش ها برای آنان حالت ممنوع ندارد. در حالی که به دختران آموزش داده می شود که در نهایت فقط باید به امر خانه داری و پرورش کودکان بپردازند و امور مهمی همچون فعالیت های سیاسی و اجتماعی را به مردان واگذار کنند. وجود اینگونه کلیشه ها که در کتاب های درسی مدارس کشورهای در حال توسعه به فراوانی یافت می شود، که این دختران در بزرگسالی نیز بر اساس همان ذهنیت های ایجاد شده، تلاش چندانی برای ورود به عرصه های سیاسی و اجتماعی از خود نشان ندهند. دگرگون کردن محتوای کتاب های درسی و سازگار ساختن آن ها با برداشت های مبتنی برابری جنسیتی می تواند در دراز مدت مشکلات ناشی از جامعه پذیری نادرست را تا حد زیادی برطرف کند و تأثیرات ماندگاری در افزایش مشارکت زنان داشته باشد. بنابراین از این منظر، باورها و ارزش های حاکم در طول دوره جامعه پذیری جنسیتی یکی دیگر از موانع موجود در ارتقای شغلی زنان و عدم اتکاء آنان بر توانمندی های خود می تواند باشد. به طور کلی، باورهای فرهنگی موجود در جامعه و سازمان ها از یک سو و نگرش مدیران سازمان ها از سوی دیگر به عنوان عمده ترین موانع ارتقای شغلی زنان و یک نوع تبعیض مطرح شده است. از دیدگاه تاریخی، همچنین، زنان همواره در پست هایی قرار گرفته اند که ناگزیر بوده اند کارهای تکراری انجام دهند و پست هایی در سطوح پایین داشته باشند. بیشتر آنها در پست های ستادی و به عنوان دستیار مدیران صفی انجام وظیفه کرده اند و به ندرت مسوولیت های مدیران صفی را بر عهده داشته اند (کولایی و حافظیان، ۱۳۸۵: ۸۱).

سقف شیشه ای بر سر راه ارتقاء زنان

سقف شیشه ای، مجموعه ای از نگرش ها و تعصب های منفی است که مانع از آن می شود تا زنان و سایر گروه های اقلیت، از سطحی معین در سلسله مراتب سازمانی بالا روند. مدیریت فردا بر دوش زنان و مردان خودباور است و در این میان خود باوری، نیاز مبرم برای زنان است تا این سقف شیشه ای را بشکنند. در جامعه کنونی هر چند ادعای برابری دو جنس در حقوق اجتماعی و انسانی به نحو فراگیری در حال پذیرش است، اما بین پذیرش عقلانی آن و اجرای آن در عمل فاصله بسیاری وجود دارد. هنوز نگرش ها و ارزش های جامعه ما پدر سالارانه است و متأسفانه این ارزش ها تقریباً تمامی حوزه های حیات اجتماعی و فردی اعضای جامعه تحت تأثیر خود قرار داده است. با وجودی که نیمی از جامعه انسانی را در جهان زنان تشکیل می دهند، اما جلوه حضور این نیمه، نه در ایران و نه در بقیه جهان، چندان پررنگ به نظر نمی رسد؛ چرا که تبعیض، عقاید قالبی و پیش داوری ها موجبات ارزیابی نازل از توانایی های زنان را فراهم کرده است. همچنین محدودیت های فرهنگی موجود سبب می شود که نه تنها، زنان به برخی از مشاغل روی نیاورند، بلکه در موقعیت های

خاص، مدیران نیز از استخدام آن ها خودداری می کنند. ایجاد فرصت های اشتغال و پذیرش زنان در مشاغل کلیدی، ریشه های عمیق در طرز تفکر و برداشت های جامعه از زن و توانایی ها، امکانات و استعداد های او دارد (صفری و فروغی، ۱۳۸۹: ۴۴).

اصطلاح سقف شیشه ای برای اولین بار توسط مجله وال استریت در سال ۱۹۸۹ به منظور تشریح موانع نامرئی که زنان را از پیشرفت به طرف مشاغل بالاتر متوقف می کنند، وضع شد (عبداللهی، ۱۳۸۱: ۱۸۹).

اداره کل ایالات متحده آمریکا سقف شیشه ای را اینگونه تعریف می کند:

آنها موانع مصنوعی (ساختگی) مبتنی بر تعصبات نگرشی یا سازمانی، جهانی یا ملی هستند که افراد واجد شرایط را در سازمان هایشان از پیشرفت به سمت بالا در مقام های مدیریتی باز می دارند.

سقف شیشه ای نتیجه اسطوره ها و برداشت های مشترک است. بعضی از این برداشت های پذیرفته شده توسط عموم مردم به شرح زیر است:

زنان توان کافی برای کار ندارند.

مردان درباره ی مسیر شغلی نسبت به زنان جدی تر هستند.

مردان ویژگی هایی دارند که آنها را برای تصدی مقام های رهبری مناسب تر می سازد.

زنان تجربه کافی برای پذیرفتن مقامات رهبری ندارند.

زنان قادر به اجام امور فنی و دشوار نیستند (همان: ۱۹۰).

برای سقف شیشه ای در سازمان ها، معمولاً سه سطح را در نظر می گیرند. هر سازمانی ممکن است هر سه سطح را نداشته باشد. سازمان ها باید خودشان را با در نظر گرفتن این سه سطح مورد تجزیه و تحلیل قرار دهند. این سه سطح عبارتند از:

۱- سطح کارآموزی: در ایالات متحده آمریکا، زنان در سطح کارآموزی پذیرفته شده و برای سال های زیادی در این سطح باقی می مانند. یکی از مسائلی که در سطح کارآموزی برای زنان وجود دارد، مشکل ناشی از ارتباطات برای آنان است. برای زنانی که در سطح کارآموزی هستند، ترکیب موقعیت پایین و مشکل ناشی از ارتباطات، مسائل خاصی را به دنبال می آورد.

۲- سطح قبل از مدیریت عالی: دومین سطح سقف شیشه ای در مسیر شغلی، سطح قبل از مدیریت عالی است. این سطح شامل شغل هایی است که قبل از مشاغل رده های بالای سازمان قرار دارند. یکی از مسائلی که در این سطح وجود دارد و سقف شیشه ای را در این سطح تقویت می کند، شکاف پرداخت پرداخت و بی عدالتی بر اساس جنسیت است، مساله دیگر، استراتژی های کارمند یابی است، که به طور آگاهانه یا نا آگاهانه بین زنان و مردان تبعیض قائل می شوند.

۳- آلیس در سرزمین عجایب: از سومین سطح سقف شیشه ای، با استعاره آلیس در سرزمین عجایب یاد می شود. در این سطح، زنان با توجه به توانمندیها و شایستگی های لازم، مسیر های پرپیچ و خم را طی کرده و به سطوح بالای سازمانی رسیده اند. از جمله ویژگی های این سطح کاهش چشمگیر همتایان زن است و به پیامد این ویژگی، زنان، بیشتر در دیدرس می باشند. ویژگی مذکور که از آن تحت عنوان اثر انحرافی یاد می شود منجر به ایجاد موانع نگرشی و قضاوتی می شود. به این معنی که: زنانی که به این سطح می رسند، قوانین، روابط و معیارهای ارزیابی برای آنها نسبت به همتایان مردشان متفاوت می باشد. توضیح بیشتر اینکه، چون تعداد زنان در این سطح بسیار اندک است هرگونه اشتباهی از طرف آنها بسیار بزرگ جلوه گر می شود و نتیجه اثر انحرافی این است که اگر یک زن در مقام ارشد شکست بخورد پس نباید هیچ زنی در مقام مشابه قردادده شود (همان: ۱۹۱).

سازمان بین المللی کار برای شکستن سقف شیشه ای توصیه هایی را ارائه کرده است که بعضی از آن ها به این شرح می باشد: ۱- آموزش ۲- ایجاد شبکه های ارتباطی ۳- اتخاذ سیاست های سازگار با مصالح خانوادگی ۴- اصلاح قوانین استخدامی ۵- پرداخت های مساوی برای مشاغل مشابه ۶- افزایش آگاهی عمومی نسبت به نقش و سهم اقتصادی روجه رشد زنان.

سقف شیشه ای به وسیله ی نگرش های رایج در جامعه ایجاد می شود. کمیسیون سقف شیشه ای همچنین دریافته است که تغییر نگرش را نمی توان دیکته و یا تحمیل کرد. رسانه های گروهی نقش مهمی را در تغییر نگرش و برطرف کردن کلیشه ها ایفا می کنند.

نتیجه گیری:

با توجه به اینکه زنان نیمی از نیروی کار فعال جامعه را تشکیل می دهند، صرفاً به خاطر جنسیت خویش از صعود به مراتب عالی شغلی و سازمانی باز می مانند. زنان و مردان در محیط های کاری مکمل یکدیگر هستند اما در آخر این مردان هستند که تصمیم می گیرند و ارتقا و پیشرفت شغلی از آن آنهاست. اکنون زنان در بسیاری از موقعیت های اجتماعی حضور دارند و اگر در حوزه هایی مانند سیاست و بسیاری از موارد دیگر حضور ندارند و یا حضور کم رنگ تری دارند، عدم حضورشان به دلیل بی علاقه ای و یا عدم توانایی آنها نیست بلکه به علت نبودن فرصت های برابر و امکانات برابر، زنان را به عمد از صحنه به دور رانده اند. شکستن سقف شیشه ای و همچنین کلیشه های جنسیتی تنها با تغییر در نگرش و افکار قالبی و همچنین در اختیار قرار دادن فرصت های برابر برای ارتقاء در مسیر شغلی و مشارکت اجتماعی زنان میسر می شود. باورهای مربوط به نقش های جنسیتی، یکی از اساسی ترین عواملی است که مانع حضور زنان در جامعه می شود. بر اساس این باورها، نقش دست دوم زنان ترویج می شود و حتی خود آنان متقاعد می شوند که نباید وظایف اصلی و اولیه را در جامعه عهده دار شوند. رفع تمامی این تبعیض ها مستلزم آموزش یکپارچه و برنامه ریزی شده در تمامی مقاطع تحصیلی به خصوص ابتدایی می باشد. همانطور که در مقاله به آن اشاره شد، یکی از مهمترین دلایلی که بسیاری از پژوهشگران برای مشارکت پایین تر زنان در امور اجتماعی، از جمله در فرآیند توسعه پایدار ذکر می کنند، این است که در اصل دختر بچه ها از همان کودکی در خانواده ها و نیز در مدارس به گونه ای پرورش می یابند که خود را دور از نقش های سیاسی و اجتماعی متصور می کنند. به سخن دیگر، از کودکی به پسران آموخته می شود که آنان باید نقش های فعال اجتماعی و نیز سیاسی داشته باشند و این نقش ها برای آنان حالت ممنوع ندارد. در حالی که به دختران آموزش داده می شود که در نهایت فقط باید به امر خانه داری و پرورش کودکان بپردازند و امور مهمی همچون فعالیت های سیاسی و اجتماعی را به مردان واگذار کنند. بر این اساس می توان به نقش مهم آموزش و پرورش و همچنین رسانه های گروهی در ازبین بردن موانع ارتقاء زنان پی برد.

پیشنهادهات

- ایجاد امکانات و شرایط لازم و برابر برای فعالیت های اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی زنان در سازمان ها؛
- از طریق آموزش و برگزاری کارگاه ها در ادارات و سازمان ها می توان تصورات غالبی و کلیشه های جنسیتی را در خصوص حضور زنان در پست های مدیریتی کم رنگ تر کرد؛
- بازنگری در کتب آموزش و پرورش و همچنین رسانه ها برای جلوگیری از تولید و باز تولید تصورات غالب در خصوص مشاغل زنانه؛
- ایجاد کمیته یا سازمانی که در جهت جلوگیری از رفتار ناعادلانه و موانع ارتقاء شغلی زنان در ادارات و سازمان ها نظارت به عمل آورد. و با خاطیانی که به عمد مانع از رشد و پیشرفت زنان می شوند برخورد کند؛

منابع

- ادهمی، ع و دیگری (۱۳۸۸)، بررسی تاثیر عقاید قالبی بر نابرابری جنسیتی در خانواده، پژوهشنامه علوم اجتماعی، سال سوم، شماره چهارم.
- بیرو، آلن (۱۳۷۵)، فرهنگ علوم اجتماعی، ترجمه باقر ساروخانی، تهران: انتشارات کیهان.
- پورکیانی، مسعود، نقیان، مهناز (۱۳۹۲)، موانع فرهنگی ارتقاء شغلی زنان، نامه اتاق بازرگانی، سال هشتاد و پنجم، شماره، شماره ۷۴.
- ثقفی، زهره، راد، فیروز (۱۳۹۴)، بررسی رابطه کلیشه های جنسیتی با مشارکت اجتماعی در بین دانشجویان دختر دانشگاه آزاد اسلامی شهر میاندوآب، مجله علمی پژوهشی مطالعات اجتماعی، بهار ۱۳۹۴، شماره بیست و دوم.
- حق شنو، سهیل (۱۳۸۴)، تبعیض در کار مانعی برای عدالت اجتماعی، مجله ی کار و جامعه، شماره شصت و چهارم.
- ریاحی، م (۱۳۸۶)، عوامل اجتماعی موثر بر میزان پذیرش کلیشه های جنسیتی، پژوهش زنان، دوره پنجم، شماره یک.
- زاهدی، شمس السادات، زن و توسعه، تهران، دفتر پژوهش های فرهنگی، ۱۳۸۶.
- شادی طلب، ژاله (۱۳۸۱)، توسعه و چالش های زنان ایران، نشر قطره.
- صفری، علی، فروغی ابری، معین (۱۳۸۹)، سقف شیشه ای و راه های شکستن آن برای زنان در ایران، فصلنامه تدبیر، شماره دویست و هفده.
- عیوضی، محمد رحیم، کریمی، غلامرضا (۱۳۹۰)، مشارکت اجتماعی زنان؛ رویکرد اسلامی، فصلنامه علمی و پژوهشی علوم سیاسی: دانش سیاسی، شماره ۱۴، از ۱۳۳ تا ۱۶۶.
- عبداللهی، مژگان (۱۳۸۱)، سقف شیشه ای: مانع ارتقاء شغلی زنان، فصلنامه مطالعات مدیریت، شماره ۳۵-۳۶.
- فاستر، مایکل (۱۳۷۳)، خداوندان اندیشه سیاسی، ترجمه جواد شیخ الاسلامی، تهران: انتشارات علمی و فرهنگی.
- قوام، عبدالعلی (۱۳۷۴)، توسعه سیاسی و تحول اداری، تهران: انتشارات قومس.
- قدم نژاد، فاطمه (۱۳۸۱)، بررسی رابطه عامل جنسیت با ارتقاء شغلی کارکنان در ادارات کل استان گلستان، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قائم شهر.
- کولایی، الهه و حافظیان، محمد حسین، نقش زن در توسعه کشورهای اسلامی، تهران، انتشارات دانشگاه تهران: ۱۳۸۵.
- گروسی، سعیده (۱۳۹۵)، جنسیت؛ جامعه و جامعه شناسی، تهران: انتشارات جامعه شناسان.
- مرکز سنجش برنامه ای صدا و سیما، جمهوری اسلامی ایران و نظر سنجی در مورد اشتغال زنان، ۷۲-۱۳۷۴.
- مرکز امور و مشارکت زنان (۱۳۸۰)، جایگاه زنان در نظام مدیریتی دولتی کشور.
- نجاتی آجی بیسه، مهران، جمالی، رضا (۱۳۸۶)، شناسایی و رتبه بندی موانع ارتقای شغلی زنان و بررسی ارتباط آن با ابعاد عدالت سازمانی: زنان شاغل دانشگاه یزد، مجله علمی - پژوهشی مطالعات زنان، سال اول، شماره سوم.
- United Nation Women: Looking Beyond. 2000, New York, 1995, 42
- "<http://www.google.com> "The Glass Ceiling by Rene Redwood