

موانع مشارکت زنان در فرایند توسعه اجتماعی

منصوره اعظم آزاده،* مرضیه مشتاقیان**

چکیده

با وجود اینکه زنان نیز عاملان و ذی‌نفعان توسعه‌اند، سهم زنان ایرانی به‌ویژه در فعالیت اقتصادی و تصمیم‌گیری سیاسی اندک است و این مسئله همچنان باقی است که چه عوامل و موانعی در سطوح خرد و کلان به استقرار و تثبیت نابرابری جنسیتی در روند توسعه کشور منجر شده است؟ این مقاله با اتخاذ نظریه به‌گشت اجتماعی چلبی و با استناد به یافته‌های تحقیقات انجام‌شده و آمار رسمی موجود، در سطح خرد، جامعه‌پذیری جنسیتی، فضاهای جنسیتی، نوع شبکه اجتماعی زنان، دشواری تحرک زنان (تحرک فیزیکی، اقامتی، شغلی)، محدودیت در فرصت‌های اجتماعی (آموزشی، شغلی و گروهی) و فقدان وفاق استراتژیک نخبگان را موانع تکوین و گسترش شخصیت پیشرفته کارگزار توسعه در زنان می‌داند و در سطح کلان، ابعاد هنجاری و نمادی ساخت اجتماعی را دچار اختلالاتی می‌داند که بستر اولیه لازم برای مشارکت زنان در توسعه را فراهم نمی‌آورد.

کلیدواژه‌ها: توسعه، نابرابری جنسیتی، تکوین شخصیت پیشرفته، اختلالات ساخت اجتماعی.

maazadeh@yahoo.com

* دانشیار گروه جامعه‌شناسی دانشگاه الزهراء

moshaghianm@yahoo.com

** کارشناس ارشد پژوهش اجتماعی دانشگاه الزهراء

تاریخ دریافت: ۹۳/۴/۱۵ تاریخ پذیرش: ۹۴/۷/۸

مسائل اجتماعی ایران، سال هفتم، شماره ۱، بهار و تابستان ۱۳۹۵، صص ۳۱-۵۵

مقدمه و طرح مسئله

امروزه بیش از همیشه باور بر این است که باید مردم را ورای قومیت، نژاد، مذهب و جنسیت، مهم‌ترین سرمایه هر کشور و ذی‌نفعان و عاملان حقیقی توسعه در نظر گرفت. این باور با این آرمان گره خورده است که هدف غایی توسعه چیزی جز تعالی انسان‌ها نیست و بنابراین روند توسعه مستلزم رفع همه نابرابری‌ها از جمله نابرابری‌های جنسیتی در همه ابعاد سیاسی، اقتصادی، اجتماعی است.

با این‌همه، شاخص‌های جنسیتی نشان می‌دهد نابرابری جنسیتی، باوجود کم‌شدن، همچنان در جهان تداوم داشته است. براساس گزارش مجمع جهانی اقتصاد^۱ از شکاف جنسیتی جهانی^۲ (GGI) در سال ۲۰۱۳، منطقه خاورمیانه و شمال آفریقا نامطلوب‌ترین مناطق جهان از نظر نابرابری جنسیتی است. طبق این گزارش، ایران در بین ۱۳۶ کشور، در بعد مشارکت اقتصادی با رفع ۳۶/۶ درصد از شکاف جنسیتی حائز رتبه ۱۳۰، در بعد دستیابی آموزشی با رفع ۹۶/۵ درصد از شکاف جنسیتی دارای رتبه ۹۸، در بعد سلامت و بقا با رفع ۹۷/۱ درصد از شکاف جنسیتی رتبه ۸۷، و در بعد توانمندسازی سیاسی با رفع صرفاً ۳/۵ درصد از شکاف جنسیتی حائز رتبه ۱۲۹ در جهان است.

نابرابری جنسیتی اساسی در ایران و دیگر کشورهای خاورمیانه در مشارکت اقتصادی و توانمندسازی سیاسی و نه بهداشت یا آموزش است. «کشورهای خاورمیانه در طول دهه گذشته به طور میانگین ۵/۳ درصد از تولید ناخالص داخلی را صرف آموزش کرده‌اند که بالاترین درصد در جهان است» (بانک جهانی، ۲۰۰۴: ۵)، اما این سرمایه‌گذاری عظیم نه بازگشت اقتصادی خود را در نیروی کار و تولید زنان نشان می‌دهد و نه در توانمندی آنان برای داشتن صدایی که در سیاست‌گذاری‌های عمومی شنیده شود نقشی دارد.

در این منطقه میزان مشارکت نیروی کار زنان با توجه به کاهش باروری، افزایش سطح آموزش و ساختار سنی جوان جمعیت زنان به شدت پایین‌تر از حد انتظار است و تبدیل به تناقض جنسیتی شده است. تأثیرات و هزینه‌های این تناقض در سراسر جامعه، به اشکال مختلف احساس می‌شود. اگر مشارکت زنان در نیروی کار این منطقه از سطح واقعی به سطح انتظار (براساس سطوح موجود آموزش زنان، باروری، و ساختار سنی) ارتقا یابد، میانگین درآمد خانوار بیش از ۲۵ درصد افزایش می‌یابد. همچنین اگر طی دهه ۱۹۹۰ مشارکت زنان در سطوح انتظار قرار داشت، رشد سرانه تولید ناخالص داخلی منطقه می‌توانست ۰/۷ درصد افزایش یابد (بانک جهانی، ۲۰۰۴: ۴).

^۱ World Economic Forum

^۲ Global Gender Gap Index

رفاه اقتصادی مردم، نه تنها از طریق میزان درآمد اکتسابی افراد شاغل بلکه از رهگذر نسبت جمعیت در حال کار تعیین می‌شود. مطابق سرشماری ۱۳۹۰، در ایران هر فرد شاغل حدود سه فرد وابسته غیرشاغل دیگر را حمایت می‌کند.^۱ مشارکت اندک زنان در بازار کار از جمله عوامل مهم بالابودن بار تکفل معیشتی در ایران است. از طرف دیگر، اقتصاد ایران برای رشد نیازمند استفاده موثر از منابع غیرنفتی به‌ویژه سرمایه انسانی است و زنان به‌منزله نیمی از جمعیت، فقط ۱۳/۲ درصد از شاغلان^۲ محسوب می‌شوند و همچنان منبع بکر توسعه تلقی می‌شوند. حضور زنان ایرانی در ساختار مدیریتی، اجرایی و سیاسی کشور به‌مراتب محدودتر از مشارکت اقتصادی آنان است. این درحالی است که «زنان به تصمیم‌گیری‌های آگاهانه‌تر و جامع‌تر و درگیر شدن در رفتارهای کم‌خطرتر گرایش دارند و تیم‌های مدیریتی با ترکیب برابر دو جنس موفق‌ترند (مجمع جهانی اقتصاد، ۲۰۱۲: ۲۹).

با این‌همه سهم‌شدن زنان در فعالیت‌های اقتصادی و سیاسی و دیگر عرصه‌های عمومی، اگرچه شرط لازم توسعه است، شرط کافی آن نخواهد بود و صرفاً گامی به جلو برای تحقق توسعه و مشارکت کامل زنان در این فرآیند است.

در مجموع، با توجه به مزیت مشارکت زنان و زیان‌های انسداد فرصت‌های آنان در عرصه عمومی، این پرسش مطرح است که چه عوامل و موانعی در سطوح خرد و کلان به استقرار و تثبیت نابرابری جنسیتی در مشارکت زنان در روند توسعه کشور منجر شده است؟ و تحقق فرآیند توسعه و مشارکت کامل زنان در آن نیازمند چه بسترها و عواملی است؟

کاوش نظری

به باور اغلب نظریه‌پردازان نوسازی، عوامل درونی شامل ساخت ویژه‌ای از ارزش‌ها و انگیزه‌ها، به‌ویژه «نیاز به پیشرفت»، از عوامل کلیدی توسعه است که در الگوی خانواده برابرانگانه و در وضعیت شرایط تحرک اجتماعی مجال ظهور می‌یابد (شادی‌طلب، ۱۳۸۱: ۳۳-۳۰). این دیدگاه خردنگر به متغیرهای سطح کلان پویایی یا انسداد مشارکت زنان توجه ندارد، حال آنکه روند تاریخی مشارکت زنان در توسعه کشورهای نفت‌خیز خاورمیانه - از جمله ایران - از اهمیت این متغیرها حکایت دارد:

توجه به مسائل جنسیتی از میانه قرن نوزدهم در خط مقدم بحث توسعه خاورمیانه و شمال آفریقا قرار گرفت. دهه ۱۹۵۰ تا ۱۹۷۰، با فشار عामدانه حکومت‌ها به سمت برابری جنسیتی، و در بسیاری از

^۱ در سرشماری ۹۰، جمعیت ایران ۷۵۱۴۹۶۶۹، و جمعیت شاغلان ۲۰۵۴۶۸۷۴ نفر و بار تکفل معیشتی ۳/۷ است. پس هر فرد شاغل به‌طور میانگین تقریباً ۳ فرد وابسته دیگر را حمایت می‌کند.

^۲ مرکز آمار ایران (۱۳۹۴) سرشماری عمومی نفوس و مسکن ۱۳۹۰، نتایج تفصیلی - فعالیت.

کشورهای منطقه با تشویق مشارکت اقتصادی زنان، شمول مزایایی برای زنان در قوانین کار، بازنگری قوانین خانواده، و اعطای حق رأی به زنان همراه بود، اما مخالفت توده‌های مردم با فرآیند اصلاحات از بالا به پایین، مسائل جنسیتی را به نماد نوسازی و غرب‌گرایی بدل کرد. گفتارهای نمادینی چون بحران خانواده گروه‌های مختلف را متحد و مسائل جنسیتی را سیاسی کرد. با این حال، تثبیت رشد اقتصادی تا میانه دهه ۱۹۷۰ به تداوم مشارکت اقتصادی زنان در بخش‌های بهداشت و آموزش انجامید. با رونق نفتی اواسط دهه ۱۹۷۰ و ارتقای سریع سطح زندگی خانوادگی، که غالباً از طرف مردی نان‌آور پشتیبانی می‌شد، ضرورت مشارکت زنان در اقتصاد به حاشیه رانده شد. اتخاذ الگوی توسعه سرمایه‌بر دولتی نیز فرصت‌های کمتری برای ورود زنان به بازار کار فراهم کرد. با کاهش رشد اقتصادی دهه ۱۹۸۰، مشارکت زنان در نیروی کار محل تردید قرار گرفت. دیدگاه رایجِ مردسرپرستی خانواده و تأکید رسانه‌ها بر نقش‌های خانگی و مادری زنان، اولویت اشغال تقاضاهای محدود شغلی را به مردان داد و به کاهش نیروی کار زنان برخی کشورها انجامید. از دهه ۱۹۹۰ تاکنون، از طرفی فشار اقتصادی خانواده‌ها را به کار خارج از خانه زنان نیازمندتر کرده و از طرف دیگر، سیاست‌های آموزشی موفق دولت، نسلی از زنان تحصیل‌کرده را خلق کرده است که خواهان فرصت‌ها و پاداش‌های مشابه مردان هم‌ترازشان هستند. بنابراین، کشورهای این منطقه برای رفع این دشواری‌ها نیازمند اتخاذ مدل جدیدی از توسعه هستند (بانک جهانی، ۲۰۰۴: ۱۹-۲۱).

این بررسی اجمالی حاکی از روابط پیچیده بین دولت (مجری سیاست‌گذاری‌های توسعه)، الزامات مدل‌های اقتصادی اخذشده، هنجارهای اجتماعی، و خواست خانواده‌ها و زنان در ایجاد فرصت یا ممانعت جهت مشارکت زنان در توسعه است. بنابراین، در بحث موانع مشارکت زنان در فرآیند توسعه به نظریه جامعی نیاز است که هم سطح خرد مورد نظر نظریه‌های نوسازی و هم سطح کلان را پوشش دهد. نظریه به‌گشت اجتماعی چلبی (۱۳۷۵) این پویایی را دارد. از نظر چلبی، نظام شخصیت (در سطح خرد)، ساخت اجتماعی (در سطح کلان) و کنش اجتماعی (به‌منزله مسئول تغییر یا بازتولید نظم اجتماعی) در فرآیند توسعه دخیل هستند و هرکدام در آن واحد هم عوامل تغییردهنده و هم عوامل نظم‌دهنده را در خود دارند. صرفاً در هنگام قوت، نفوذ و ترکیب غیرسلطه‌جویانه و کم‌وبیش برابر این عوامل تغییر و تثبیت، می‌توان به توسعه و نظم پویا دست یافت. شخصیت پیشرفته کارگزار توسعه صرفاً در وضعیت‌های خاص شکل می‌گیرد و ساخت اجتماعی، در زمانی که اختلال ساختی وسیعی بر ابعاد چهارگانه‌اش (نمادی، هنجاری، تعاملی و فرصتی) عارض نباشد، امکان فرآیند توسعه را محقق می‌سازد. لازمه توسعه در سطح کنش اجتماعی نیز نفوذ متقابل و متوازن دو نوع کنش ابزاری و سنتی است.

در ادامه، نظام شخصیت و ساخت اجتماعی نظریه چلبی تشریح شده و با استناد به یافته‌های تحقیقات انجام‌شده در حوزه زنان و آمار رسمی مشارکت زنان در جنبه‌های مختلف توسعه

(روش تحقیق کتابخانه‌ای)، موانع دستیابی زنان به نظام شخصیتی کارگزار توسعه و نیز موانع محل مشارکت زنان در توسعه در سطح ساخت اجتماعی بررسی می‌شود.

یافته‌های تحقیق

موانع دستیابی زنان به نظام شخصیت کارگزار توسعه

طی مراحل مختلف جامعه‌پذیری و در ارتباط فرد با محیط‌های مختلف، قطب‌های تنظیم کنش شکل می‌گیرند که عبارت‌اند از: «هوش»، «ظرفیت اجرا»، «وابستگی عاطفی» و «هویت فردی». کم‌وکیف قطب‌های تنظیم کنش در شخصیت و کم‌وکیف رابطه این قطب‌ها با یکدیگر ترکیب‌های شخصیتی مختلفی ایجاد می‌کند (شخصیت ابتدایی، مصلحت‌جو، سازش‌کار، تفکیک‌یافته و پیشرفته)، اما فقط در شخصیت پیشرفته تمام قطب‌های تنظیم کنش قوی هستند و در فعالیت‌های مختلف دارای ارتباط هم‌زمان و نفوذ متقابل در یکدیگرند. شخصیت پیشرفته ترکیب کامل تمایلات نظم‌دهنده (انطباق با محیط، پیوند عاطفی، سازگاری، کنترل محیط، خودتنظیمی، کنش عاطفی تعمیم‌یافته، و مسئولیت شخصی) و تمایلات تغییردهنده (لذت‌طلبی، فعال‌گرایی، خردورزی، تلاش برای موفقیت، و کنش روشمند) است. غالباً تمایلات نظم‌دهنده نماینده کنترل‌های محیطی و تمایلات تغییردهنده نماینده نیازها و سوانح فردی در شخصیت هستند (چلبی، ۱۳۷۵: ۲۳۸-۲۲۷).

در شکل‌گیری شخصیت تأکید بر جامعه‌پذیری است و الگوی مسلط جامعه‌پذیری جنسیتی، پارادایم جنسیتی سنتی است.

در پارادایم جنسیتی سنتی کارکرد اجتماعی زنان و مردان براساس ویژگی‌های زیستی، مسئولیت‌های متفاوت و مکمل زنان و مردان درون خانواده، و حقوق متفاوت و مرتبط با مسئولیت‌های هریک تعیین می‌شود. براساس این پارادایم، خانواده را مردی مقتدر و موظف به تأمین خانواده سرپرستی می‌کند و وظیفه زنان به همسری و مادری محدود می‌شود، نقش‌هایی که آنان را آسیب‌پذیر و وابسته به همسر می‌سازد. مسئولیت حمایتی مردان توجیهی برای اعمال اقتدار آنان بر زنان در عرصه‌های تصمیم‌گیری و عمل مرتبط با عرصه عمومی است (بانک جهانی، ۲۰۰۴: ۹۴).

جامعه‌پذیری زنان بر مبنای این پارادایم نمی‌تواند مقوم تعادل تمایلات تغییردهنده و تمایلات نظم‌دهنده در شخصیت آنان شود و تأکیدی یک‌جانبه بر برخی تمایلات نظم‌دهنده خواهد داشت. باین‌همه، پارادایم سنتی نه در تمام گستره کشور، و نه در بین تمام اقشار و گروه‌های اجتماعی صلابت یکسانی ندارد. از نظر چلبی (۱۳۷۵) رشد و تکثیر شخصیت توسعه‌یافته نیازمند چهار شرط است:

۱. فرد باید هرچه بیشتر درگیر محیط‌های مختلف اثباتی (طبیعی)، اجتماعی و فرهنگی شود. این امر به بسط استعداد یادگیری و تقویت هویت فردی و جمعی فرد می‌انجامد، از طریق درونی‌سازی و نفوذ متقابل محیط‌های سه‌گانه پیش‌گفته بر ظرفیت اجرای فرد می‌افزاید، و افق هنجاری و نمادی او را تعریض و تعیین صریح اهداف فردی را مقدور می‌سازد ۲. درونی‌سازی محیط‌های متنوع امکان‌پذیر نیست، مگر اینکه فرد امکان تحرک فیزیکی، اقامتی، شغلی، موضعی و رابطه‌ای و درگیر شدن در محیط‌های متنوع و مختلف را داشته باشد ۳. تحرکات مزبور با وجود امکانات و فرصت‌های آموزشی، شغلی، سیاحتی، گروهی و مادی محقق می‌شود ۴. لازم است اکثر گروه‌های نخبه، در مسند قدرت رسمی باشند یا نباشند، حائز هویت ملی، راغب به تغییر، دارای مفاهیم نمادی و هنجاری و وفاق استراتژیک باشند تا هنجاری کردن یک‌پارچه نیازهای اکثریت مقدور شود (چلبی، ۱۳۷۵: ۲۴۰-۲۴۵).

به‌اجمال، شرط نخست بر «درگیر شدن در محیط‌های مختلف»، شرط دوم بر «امکان تحرک»، شرط سوم بر «دسترسی به فرصت‌ها» و شرط چهارم بر «وفاق نخبگان» تأکید دارد. محدودیت زنان در تکوین شخصیت پیشرفته نیز برخاسته از موانع پیش‌روی آنان در دستیابی به این شروط است. از آنجاکه سه شرط نخست با یکدیگر مرتبط‌اند، موانع و محدودیت‌های زنان در هریک به بازتولید تنگنای زنان در شروط دیگر نیز منجر می‌شود.

شرط نخست: درگیر شدن در محیط‌های مختلف

لازمه درگیر شدن زنان در محیط‌های گوناگون، امکان حضور در فضاهای مختلف و گسترش روابط اجتماعی است. اما هم‌پا و تحت‌تأثیر جامعه‌پذیری جنسیتی، فضاهای حضور و شبکه اجتماعی افراد نیز جنسیتی شده است.

امروزه از شدت جدایی جنسیتی فضاها کاسته شده است، اما زنان همچنان بیشتر اوقات در فضاهای زنانه و با یکدیگر در ارتباط‌اند. زن شهری در وضعیت سنتی در فاصله بین حوزه‌های زنانه در حرکت است و کمترین دسترسی را به فضاهای عمومی و رسمی دارد، اما عناصر مدرن تحصیلات و اشتغال زنان مهم‌ترین عواملی است که بر دیوارهای این تقسیم سنتی فضاها ترک می‌اندازد (علیرضائزاد و سرایی، ۱۳۸۶: ۱۴۷). دسترسی محدود به فضاهای عمومی شبکه روابط اجتماعی زنان را نیز محدود می‌کند.

مردان به‌دلیل قرار گرفتن در موقعیت‌های اجتماعی و شغلی بیش‌از زنان فرصت برقراری ارتباط و گسترش پیوندهای اجتماعی را دارند. این مسئله هم به‌لحاظ تعداد افرادی که می‌توانند با آنها در ارتباط باشند و هم به‌لحاظ نوع افراد (ترکیب و اندازه شبکه) امتیاز مهم مردان است. درمقابل، زنان که اغلب در حوزه خصوصی قرار دارند فرصت برقراری ارتباط با افراد مختلف و دستیابی به پیوندهای متنوع را ندارند (باستانی و صالحی هیکویی، ۱۳۸۶: ۹۱-۹۰).

شبکه‌های زنان و مردان اساساً از نظر ترکیب جنسی متفاوت است. تقریباً دوسوم شبکه افراد طبقه متوسط شهر تهران را اعضای هم‌جنس تشکیل می‌دهند، بیشتر دوستان و همکاران در شبکه‌های زنان و مردان هم‌جنس و اغلب افراد ناهم‌جنس شبکه محارم هستند (باستانی، ۲۰۰۷: ۳۷۰). از آنجاکه مردان بیشتر تأمین‌کننده حمایت مالی و اطلاعاتی و زنان بیشتر تأمین‌کننده حمایت عاطفی برای اعضای شبکه‌شان هستند، جنسیتی‌شدن شبکه روابط اجتماعی زنان به معنای دستیابی محدودتر آنان به منابع حمایتی است که مردان توزیع می‌کنند.

به‌علاوه، حتی در طبقه متوسط تهران نسبت بزرگی از ترکیب شبکه زنان و مردان را خویشاوندان تشکیل می‌دهند (همان). این وضعیت در گروه‌هایی چون زنان محروم سرپرست خانوار، بر تنگنای دستیابی به فرصت‌های اجتماعی و حمایت غیررسمی می‌افزاید. درواقع، ناهم‌گونی شبکه بین‌گروهی این افراد بسیار پایین است؛ از این‌رو، فقدان پیوند با افرادی خارج از حیطه خویشاوندی مانع بهره‌گیری زنان از منابع و فرصت‌های برون‌گروهی می‌شود و حامیان این زنان را اغلب به بستگانی که خود گرفتار تنگدستی هستند منحصر می‌سازد (فیروزآبادی و صادقی، ۱۳۸۹: ۱۷۱-۱۷۲).

شبکه روابط اجتماعی فردی یکی از تبیین‌کننده‌های دسترسی به فرصت‌های اجتماعی و از جمله فرصت شغلی است. نظریه پیوندهای ضعیف گرانوویتر^۱ نقش ارتباطات را در دستیابی به فرصت‌های اجتماعی و شغلی نشان می‌دهد، پیوندهایی که همانند پلی افراد متفاوت را حتی باوجود فاصله اجتماعی به هم پیوند می‌دهد (اعظم‌آزاده و دهقان دهنوی، ۱۳۸۸: ۱۲).

بنابراین درگیرنبودن زنان در محیط‌های مختلف و ضعف شبکه‌های اجتماعی آنان فرصت‌های اجتماعی را از زنان دریغ می‌کند، از قدرت عمل آنها می‌کاهد، و مانع تحرک اجتماعی و اقتصادی و مانع دستیابی آنان به شخصیت پیشرفته می‌شود. می‌توان علل مختلفی را برای ضعف شبکه‌های اجتماعی زنان، و جنسیتی و خویشاوندمدار بودن این شبکه‌ها مطرح کرد، اما به ذکر دو عامل که از هنجارهای اجتماعی و فرهنگی نشئت می‌گیرند بسنده می‌شود:

۱) کد فرهنگی محرم‌بودن: مفهوم محرم‌بودن در جوامع اسلامی تعیین می‌کند که مرد و زن چگونه می‌توانند در عرصه عمومی یا خصوصی تعامل داشته باشند. تعامل با نامحرمان در عرصه عمومی مجاز اما کنترل‌شده است. در جمعیت‌هایی که بحث محرم‌بودن به‌شدت پررنگ است، حوزه عمومی قلمروی مردانه و به‌طور بالقوه نامساعد برای زنان تلقی می‌شود. در چنین اوضاعی زنان درمی‌یابند خطرکردن در محیط غالب مردانه بسیار دشوار است و مشارکتشان محدود باقی می‌ماند (بانک جهانی، ۲۰۰۴: ۹۵). درواقع، تفسیر تنگ‌نظرانه، از نوع روابط با

¹ Granovetter

نامحرمان، نابرابری جنسیتی را هم از نظر شعاع و گستره ارتباطی و هم از نظر دستیابی به فرصت‌های اقتصادی و اجتماعی بازتولید می‌کند.

(۲) احتیاط به جای اعتماد: شاخصه دیگری که شبکه ارتباطی و حضور اجتماعی زنان را متأثر می‌کند، اعتماد است. پایین بودن سطح اعتماد متقابل در کشور و خصوصاً سطح پایین تر اعتماد متقابل در میان زنان نشانه آسیب‌شناختی روابط اجتماعی است؛ خصوصاً که تمایز اصلی اعتماد متقابل در میان زنان و مردان اغلب ناشی از سطح اعتماد به دیگران دور است که لازمه تعاملات اجتماعی دنیای مدرن است. شیوه‌های اجتماعی کردن براساس بدگمانی، احتیاط و دوری‌گزینی از دیگران مانع ایجاد اعتماد است. تفاوت زنان و مردان نیز معطوف به بعد ضرورت احتیاط است. درواقع، سرلوحه اصول فعالیت جامعه و خصوصاً زنان "احتیاط" به جای "اعتماد" است (آزاد ارمکی و کمالی، ۱۳۸۳: ۱۳۱-۱۲۹).

شرط دوم: امکان تحرک

تحرک لازمه تحول و پویایی شخصیت است و براساس نظر چلبی (۱۳۷۵) انواع مختلف دارد:

الف) تحرک فیزیکی

این نوع تحرک با دسترسی به وسائل نقلیه عمومی یا شخصی و توسعه شبکه حمل و نقل ارتباط دارد. فرهنگ ایرانی استفاده شخصی زنان از دوچرخه و موتورسیکلت را نمی‌پذیرد و سهم زنان دارای گواهی نامه رانندگی هنوز بسیار کمتر از مردان است. بنابراین، تحرک زنان یا وابسته به مردان خویشاوند یا نیازمند وسائل نقلیه عمومی است. امنیت و احساس امنیت در محیط‌های شهری است، «که خود تحت تأثیر چیرگی جنسیتی فضاها و فقدان عدالت اجتماعی فضا^۱ (بمانیان و دیگران، ۱۳۸۸: ۵۵)» است، مسئله تأثیرگذار دیگری در امکان تحرک و حضور زنان در فضاهای شهری تلقی می‌شود.

ترس از وقوع جرم و قربانی شدن، به‌ویژه با تاریکی هوا، از مواردی است که باعث می‌شود زنان از برخی فعالیت‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی نظیر کار کردن تا دیروقت، شغل‌های چرخشی، و کلاس‌های عصر خارج شوند (همان: ۵۲).

زنان در جهان در حال توسعه، که نظام حمل و نقل عمومی ضعیف و کمتر به جنسیت حساس است، به جست‌وجوی کار در محل نزدیک به منزل تمایل دارند و از مشاغل بهتری که به رفت‌وآمد طولانی یا صرف زمان بسیار نیاز دارد صرف‌نظر می‌کنند (بانک جهانی، ۲۰۰۴).

^۱ فضای عادلانه فضایی است که تمام شهروندان (از جمله زنان) آن را متعلق به خود بدانند و بدون احساس خجالت یا شرم از آن استفاده کنند.

۱۱۶). محدودیت تحرک زنان در ساعات شبانه‌روز و در مکان‌های مختلف، و شرط موافقت همسر برای کار و سفر، آنان را به کارکنانی با انعطاف کمتر تبدیل می‌کند، از توان رقابت شغلی زنان به‌ویژه در بخش‌های جدید مانند فناوری اطلاعات ارتباطات یا صنایع خدماتی که به نیروی کار شبانه‌روزی متکی است می‌کاهد و می‌تواند کارفرمایان را از استخدام زنان منصرف کند (همان: ۱۱).

ب) تحرک اقامتی

در زمینه تحرک اقامتی یا مهاجرت نیز تفاوت‌هایی بین زنان و مردان وجود دارد. از مجموع افرادی که (در تمام گروه‌های سنی) طی سال‌های ۹۰-۱۳۸۵ محل سکونت خود را تغییر داده‌اند، ۵۲/۵ درصد مرد و ۴۷/۵ درصد زن هستند. تفاوت اصلی به علل مهاجرت زنان و مردان بازمی‌گردد که در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. علت مهاجرت (داخلی و خارجی) زنان و مردان در ۵ ساله ۹۰-۱۳۸۵ (سرشماری ۱۳۹۰) / درصد

فرصت شغلی	تحصیل یا پایان آن	انجام یا پایان خدمت وظیفه	دستیابی به مسکن مناسب‌تر	پیروی از خانوار	سایر
زن	۳/۶	۱۴/۲	-	۵/۴	۶۸/۶
مرد	۲۵/۲	۱۳/۸	۱۱/۰	۱۵/۲	۲۶/۰

منبع: مرکز آمار ایران (۱۳۹۴)، سرشماری عمومی نفوس و مسکن ۱۳۹۰، نتایج تفصیلی - مهاجرت

باوجود درصد بیکاری بیشتر زنان نسبت به مردان طی سال‌های ۹۰-۱۳۸۵، دستیابی به فرصت شغلی^۱ علت ۳/۶ درصد از مهاجرت‌های زنان در مقابل ۲۵/۲ درصد از مهاجرت مردان است. تحرک اقامتی زنان به‌شدت به مهاجرت خانوار وابسته است (علت مهاجرت ۶۸/۶ درصد از زنان) و تحصیل مهم‌ترین فرصت مهاجرت انفرادی زنان تلقی می‌شود که درصدی تقریباً برابر با مردان دارد (۱۳/۸ درصد مهاجرت مردان و ۱۴/۲ درصد مهاجرت زنان). بنابراین، هرچند مهاجرت تحصیلی زنان در جامعه ایرانی پذیرفته شده است، هنوز مهاجرت شغلی زنان موضوع پذیرفته‌شده‌ای تلقی نمی‌شود.

ج) تحرک شغلی

نگرش‌های فرهنگی (طرز تلقی‌ها، تعصبات و پیش‌داوری‌های منفی) از مهم‌ترین موانع فراروی زنان برای کسب شغل‌های مدیریتی یا ارتقای شغلی است (کجباف و کاظمی، ۱۳۸۷؛ نجاتی آجی‌بیشه و جمالی، ۱۳۸۶؛ بابایی زکلیکی، ۱۳۸۴). این موانع در سطح سازمان‌ها، و درباب زنان صاحب‌مشاغل مدیریتی نیز صادق است. نگرش سنتی مدیران ارشد به مدیریت زنان و پذیرفته‌نشدن مدیریت زنان ازجانب زیردستان، همراه با برخوردار نبودن از امکانات برابر

^۱ فرصت شغلی شامل جست‌وجوی کار، کار بهتر، و انتقال شغلی است.

می‌تواند مدیران زن را به ترک کار، استعفا یا تغییر محل کار تحریک و وادار کند (بابایی زکلیکی، ۱۳۸۴: ۸۵).

در بین زنان شاغل متأهل و دارای فرزند، عوامل خانوادگی بیش از دیگر عوامل در ارتقانگرفتن زنان مؤثر است. تقسیم سنتی کار در منزل، حتی به‌رغم اشتغال زن، تقاضاهای ساختاری خانواده و اجبار زنان به ایجاد توازن بین نقش‌های دوگانه خود، که با خستگی شدید شغلی، فشار نقش و ایجاد مشغله ذهنی خانوادگی همراه است، امکان دستیابی زنان به سیمت‌های بهتر را کاهش می‌دهد (سیدان و خلیفه‌لو، ۱۳۸۷: ۱۰۷-۱۰۶). ضعف سرمایه اجتماعی (روابط، مشارکت و اعتماد اجتماعی) و شبکه اجتماعی محدود زنان، که دستیابی آنان به اطلاعات، حمایت‌ها، و امتیازات اجتماعی را دشوار می‌سازد، و نوع جامعه‌پذیری زنان در خانواده نیز سهم به‌سزایی در عدم تحرک شغلی آنان دارد (رفعت‌جاه و قربانی، ۱۳۹۰: ۱۴۲-۱۴۴). در مجموع، زنان در هر سه نوع تحرک مکانی، اقامتی، و شغلی گرفتار تنگنا هستند و از این لحاظ دستیابی آنان به شخصیت پیشرفته با موانع جدی همراه است.

شرط سوم: دسترسی به فرصت‌ها

معمولاً دستیابی زنان به فرصت‌های اجتماعی (آموزشی، شغلی، گروهی، و...) را مشارکت آنها در توسعه تلقی می‌کنند، اما طبق نظریه چلبی (۱۳۷۵) دستیابی به این موارد از جمله شروط دستیابی به شخصیت پیشرفته و الزام سطح خرد توسعه است. دستیابی به فرصت‌ها با عوامل سطح کلان، که مسبب کمیت، کیفیت و توزیع فرصت‌هاست، مرتبط است.

فرصت‌ها و امکانات آموزشی

ابتدایی‌ترین فرصت آموزشی سواد خواندن و نوشتن است. با وجود این، در سال ۱۳۹۰، میزان باسوادی زنان جوان (۱۵-۲۴ ساله) در کل کشور ۹۷/۷ درصد و میزان باسوادی مردان جوان ۹۸/۲ درصد بوده است.^۱ میزان ثبت‌نام دختران ایرانی در مقطع ابتدایی ۹۶، و ثبت‌نام پسران ۹۸ درصد بوده است. میزان ثبت‌نام دختران در مقاطع راهنمایی و متوسطه ۸۰ و پسران ۸۲ درصد است (مجمع جهانی اقتصاد، ۲۰۱۳: ۲۲۶) که از بقای نابرابری جنسیتی آموزشی در نسل جدید حکایت دارد. تصور قالبی اولویت فرصت ازدواج نسبت به دیگر فرصت‌های زندگی زنان، نگرش خانواده‌های محروم به احتمال اندک بازگشت‌پذیری هزینه تحصیل دختران، نقش بازدارنده تحصیل بر انجام وظایف خانگی دختران، نابرابری جغرافیایی امکانات آموزشی و حساسیت بیشتر آموزش دختران به تسهیلات (از جمله وسائل حمل‌ونقل)، از جمله موانع دستیابی دختران به آموزش است.

^۱ مرکز آمار ایران (۱۳۹۴) پایگاه اطلاعات MDG شاخص‌های اهداف توسعه هزاره جمهوری اسلامی ایران.

در زمینه آموزش دانشگاهی نیز، باوجود برابری نسبی تعداد دانشجویان دختر و پسر در سال‌های اخیر، نابرابری جنسیتی در رشته‌ها و مقاطع دانشگاهی همچنان پررنگ است. هدایت آموزشی دختران در نظام آموزشی به سمت رشته‌هایی که مطابق الگوی نقش‌های جنسیتی مناسب زنان تلقی می‌شود، به توزیع نامتوازن آنان در رشته‌های دانشگاهی انجامیده است. در سال ۱۳۹۱، بیشترین حضور زنان (۵۲/۶ درصد از کل زنان دانشجو) در رشته‌های علوم انسانی، و بیشترین حضور مردان (۴۹/۲ درصد از کل مردان دانشجو) در رشته‌های فنی و مهندسی رقم خورده است.^۱ توزیع نامتوازن جنسیتی دانشجویان در سطح مقاطع دانشگاهی نیز مشهود است. براساس برآورد درصد دانشجویان در مقاطع مختلف در سال ۱۳۹۰، زنان در مقطع کاردانی ۴۰/۵ درصد، کارشناسی ۵۳/۹ درصد، کارشناسی‌ارشد و دکتری حرفه‌ای ۴۸/۲ درصد و دکتری تخصصی ۳۲/۰ درصد از دانشجویان هر مقطع را به خود اختصاص داده‌اند.^۲ درصد زنان دانشجو در مقطع کارشناسی در تمام گروه‌های مهم رشته تحصیلی، به‌استثنای مهندسی، بیش‌از مردان است، اما در مقاطع بالاتر به‌تدریج از درصد زنان کاسته و بر درصد مردان افزوده می‌شود؛ به‌نحوی که دوره دکتری تخصصی در تمام گروه‌های تحصیلی در سیطره مردان است.^۳

با رشد روزافزون دانشگاه‌های پیام‌نور، آزاد و علمی-کاربردی در اکثر شهرستان‌های کوچک، عملاً محدودیت فاصله مکانی دختران جهت دست‌یابی به آموزش دانشگاهی کاهش یافته و امکان ترکیب وظایف مادری و همسری با تحصیلات دانشگاهی فراهم شده است، اما همچنان این محدودیت در مقاطع تکمیلی برای بسیاری از زنان وجود دارد.

نابرابری جنسیتی در فرایند انتقال دانش نیز مشهود است. در سال تحصیلی ۹۰-۱۳۹۱، ۷۲/۳ درصد از کادر آموزشی تمام‌وقت و پاره‌وقت دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی^۴ را مردان و ۲۷/۷ درصد را زنان تشکیل داده‌اند.^۵ در فرایند تولید دانش نیز زنان در اقلیت‌اند. نتایج آمارگیری از واحدهای تحقیق و توسعه^۶ در سال ۱۳۸۹ نشان می‌دهد ۳۳/۳ درصد از شاغلان تمام‌وقت این واحدها را زنان تشکیل می‌دهند. به‌علاوه، ۵۴/۶ درصد از محققان زن تمام‌وقت و ۶۸/۵ درصد از زنان شاغل تحقیقاتی تمام‌وقت که مدرک دکتری دارند در استان تهران متمرکزند. به عبارت دیگر، در فرایند تولید دانش نابرابری جنسیتی و منطقه‌ای درهم آمیخته‌اند.

^۱ مرکز آمار ایران (۱۳۹۴) سری‌های زمانی، تعداد دانشجویان به تفکیک گروه‌های عمده تحصیلی و جنس

^۲ مرکز آمار ایران (۱۳۹۴) سرشماری عمومی نفوس و مسکن ۱۳۹۰، نتایج تفصیلی- تحصیلات

^۳ مرکز آمار ایران (۱۳۹۴) سرشماری عمومی نفوس و مسکن ۱۳۹۰، نتایج تفصیلی- تحصیلات

^۴ این آمار شامل دانشگاه آزاد نمی‌شود.

^۵ مرکز آمار ایران (۱۳۹۴) سالنامه آماری کشور ۱۳۹۰

^۶ مرکز آمار ایران (۱۳۹۴) نتایج آمارگیری از کارگاه‌های دارای فعالیت تحقیق و توسعه ۱۳۸۹.

درمجموع، هنوز زنان نه در کسب دانش، و نه در انتقال یا تولید دانش، فرصتهایی برابر با مردان ندارند. محرومیت زنان از این فرصتها، به معنای راه دشوار آنان در دستیابی به شخصیت پیشرفته‌ای است که می‌تواند در فرآیند توسعه دخیل شود.

فرصت‌ها و امکانات شغلی

طی دهه ۸۰-۱۳۹۰ میزان فعالیت اقتصادی (شامل افراد ده سال و بیشتر شاغل و یا جویای کار) برای مردان بین ۶۰/۷ تا ۶۴/۹ درصد و برای زنان بین ۱۰/۸ تا ۱۷/۰ درصد نوسان داشته است. خانه‌داری از عواملی است که نابرابری جنسیتی در فعالیت اقتصادی را رقم می‌زند، اما حتی زنانی که به حضور اقتصادی تمایل دارند، بیش از مردان با بیکاری مواجهند. میزان بیکاری در دهه ۸۰-۱۳۹۰ (در جمعیت ده ساله و بیشتر)، برای مردان بین ۹/۰ تا ۱۳/۲ درصد و برای زنان بین ۱۵/۸ تا ۲۲/۴ درصد بوده است. میزان بیکاری جوانان ۱۵-۲۹ ساله نیز در سال‌های ۸۴-۱۳۹۰ برای مردان بین ۱۷/۳ تا ۲۱/۸ درصد و برای زنان بین ۲۹/۵ تا ۴۰/۳ درصد بوده است.^۱ افزایش سطح تحصیلات زنان نیز نقشی در بهبود بازار کار آنان نداشته است.

طی دهه ۷۶-۸۶ میزان بیکاری مردان جوان با تحصیلات دانشگاهی ۴/۲ درصد و میزان بیکاری زنان جوان با تحصیلات دانشگاهی ۳۴/۱ افزایش یافته است؛ به‌نحوی که در سال ۸۶ میزان بیکاری دختران دارای تحصیلات دانشگاهی ۵۲/۶ درصد و بیش از میزان بیکاری تمام سطوح تحصیلی است (صالحی اصفهانی، ۲۰۱۰: ۱۵).

سازمان بین‌المللی کار حرفه‌ها یا صناعی را که بیش از ۸۰ درصد از نیروی کار آنها در اشغال یک جنس است، تحت سلطه جنس می‌داند (بانک جهانی، ۲۰۰۴: ۱۰۹). براین‌مبناء در سال ۹۰، از بین ۲۲ گروه اصلی فعالیت در ایران، ۱۳ گروه تحت سلطه جنس-مردان-است؛ در ۷ گروه مردان بین ۷۱ تا ۷۹ درصد از شاغلان را تشکیل می‌دهند و فقط در دو گروه فعالیت‌های آموزشی (با ۴۹ درصد شاغلان مرد) و فعالیت‌های حوزه سلامت و مددکاری (با ۵۰ درصد شاغلان مرد)، زنان و مردان تقریباً به یک اندازه مشارکت دارند.^۲ مطابق نتایج آمارگیری سال ۱۳۹۰ از کارگاه‌های صنعتی ۱۰ نفر کارکن و بیشتر^۳ زنان، درمجموع شاغلان این کارگاه‌ها، حضوری کم‌رنگ (۱۰/۱ درصد) دارند. از بین ۲۳ رده اصلی صنعتی، صرفاً در ۶ رده زنان بیش از ۲۰ درصد کل شاغلان هستند و صرفاً در صنعت تولید پوشاک سهم زنان و مردان تقریباً برابر است.

^۱ شاخص‌های اشتغال و بیکاری ۹۱-۱۳۷۶، چکیده نتایج طرح آمارگیری نیروی کار در سال ۸۸، ۸۹، نتایج آمارگیری نیروی کار ۱۳۹۰، چکیده نتایج طرح آمارگیری نیروی کار سال ۸۷-۱۳۸۴.

^۲ مرکز آمار ایران (۱۳۹۴) سرشماری عمومی نفوس و مسکن ۱۳۹۰، نتایج تفصیلی-فعالیت.

^۳ مرکز آمار ایران (۱۳۹۴) نتایج طرح کارگاه‌های صنعتی ده نفر کارکن و بیشتر ۱۳۹۰.

آمار و ارقام گفته شده نشان می دهد هنوز عرصه اشتغال در ایران مردانه است. به منظور افزایش مشارکت اقتصادی زنان لازم است بسترهای اولیه در سطوح فرهنگی، حقوقی، سیاست گذاری ها، و دیگر زیرساخت ها فراهم شود. این عوامل زمینه ساز در شاخص فرصت های اقتصادی زنان^۱ (WEO) لحاظ شده است. شاخص مزبور با ۶ بعد و ۲۶ مؤلفه، «قوانین، مقررات، مقررات، اقدامات، آداب و رسوم و نگرش هایی تعریف می شود که به زنان اجازه مشارکت در بازار کار را می دهد در وضعیتی تقریباً برابر با مردان، چه به عنوان کارگران مزدگیر و چه به عنوان صاحبان کسب و کار» را می دهد (واحد اطلاعات اقتصادی،^۲ ۲۰۱۰: ۴). جدول ۲ جایگاه ایران را در مؤلفه های این شاخص نشان می دهد و حاکی از ضعف های ایران در بستر سازی اشتغال زنان در اغلب مؤلفه های «سیاست های شغلی»، «اقدامات اجرایی شغلی»، و «پایگاه اجتماعی و قانونی زنان» و قوت ها در اغلب مؤلفه های «دسترسی به منابع مالی» و «آموزش و مهارت آموزی» است.

¹ Women's economic opportunity

² Economist Intelligence Unit

جدول ۲. جایگاه جهانی ایران در ارائه بسترهای لازم جهت مشارکت اقتصادی زنان (مؤلفه‌های شاخص WEO)

ابعاد	مؤلفه‌ها	رتبه ایران	آخرین رتبه	ابعاد	مؤلفه‌ها	رتبه ایران	آخرین رتبه
بسترهای شغلی	هماهنگی سیاست ملی با کنوانسیون دستمزد و پاداش برابر	۸۰	۱۱۱	پایگاه اجتماعی و قانونی زنان	تصویب و تأیید کنوانسیون رفع هرگونه تبعیض علیه زنان	۱۱۱	۱۱۱
	هماهنگی سیاست ملی با کنوانسیون فرصت برابر و عدم تبعیض در اشتغال و استخدام	۹۸	۱۱۱		حق مالکیت برابر زنان و مردان در قانون و در عمل	۷۹	۱۰۶
	مرخصی زایمان و خدمات مربوط	۶۶	۱۱۲		وجود قوانین حمایت از زنان در برابر خشونت	۱۰۹	۱۰۹
	عدم محدودیت قانونی انواع مشاغل زنان	۹۵	۱۰۹		آزادی رفت‌وآمد زنان	۹۳	۱۱۲
	عدم اختلاف جنسیتی سن بازنشستگی	۱۰۳	۱۰۳		میزان حداقلی باروری نوجوانان	۴۸	۱۱۳
اقدامات شغلی	روند اجرای مفاد کنوانسیون برابری دستمزد برای کار یکسان	۶۱	۶۱	آموزش و مهارت آموزی	برنامه‌های دولتی یا غیر دولتی حامی کسب و کار کوچک و متوسط/ توسعه حرفه‌آموزی	۱۰۴	۱۱۳
	روند اجرای مفاد کنوانسیون برابری و عدم تبعیض در اشتغال و استخدام	۷۵	۷۵		امید زندگی تحصیلی زنان (تا مقطع متوسطه)	۱۰	۱۱۳
	آرزیابی امکان ارتقای شغلی زنان	۹۶	۱۱۳		امید زندگی تحصیل دانشگاهی زنان	۵۳	۱۱۳
	دسترسی به خدمات نگهداری کودک	۴۲	۹۱		میزان باسوادی زنان بزرگسال	۸۵	۱۱۳
دسترسی به منابع مالی	ایجاد سوابق اعتباری	۶۴	۱۰۲	محیط کسب و کار عمومی	کیفیت سیاست‌های گسترش بخش خصوصی	۱۱۳	۱۱۳
	درصد اعتباربخش خصوصی از تولید ناخالص داخلی	۴۱	۹۶		سهولت شروع کسب و کار از نظر طول مدت، هزینه، و حداقل سرمایه	۳۳	۱۱۳
	دسترسی زنان به برنامه‌های مالی دولتی یا وام‌دهندگان خصوصی	۶۶	۹۲		امکانات زیرساختی (سیستم حمل و نقل، شبکه‌های توزیع خرده و عمده‌فروشی، و...)	۶۴	۱۱۳
	دسترسی فقرا به خدمات مالی	۸	۴۷		میزان مشترکان موبایل	۸۱	۱۱۳

مأخذ: گزارش سال ۲۰۱۰ واحد اطلاعات اقتصادی

از نگاهی دیگر تنگناهای فرصت شغلی زنان را می‌توان در موارد ذیل یافت:

الگوی رشد و توسعه: در منطقه خاورمیانه، کشورهای غنی از منابع (الجزایر، ایران، عراق، سوریه و یمن) تاکنون به دلیل سطوح بالاتر درآمد، الگوی سرمایه‌گذاری سرمایه‌بر را تقویت کرده‌اند که ماهیتاً تقاضای چندان برای بازار کار زنان ایجاد نمی‌کند (بانک جهانی،

۲۰۰۴: ۷). هم‌اکنون، این کشورها برای موفقیت اقتصادی به اتخاذ مدل اقتصادی جدیدی نیاز دارند که مستلزم سه تغییر جهت در منابع رشدشان است: ۱. از بخش نفتی به غیرنفتی، ۲. از سلطه بخش دولتی به بخش خصوصی، ۳. جایگزینی واردات با صادرات رقابتی (همان: ۱۹). تغییر از سلطه بخش دولتی به بخش خصوصی معضلی دیگر فراروی زنان است. زنان این کشورها به دلیل تلقی عموم از مناسب‌بودن مشاغل دولتی برای زنان، تنظیمات دستمزد و ویژگی‌های مطلوب از قبیل مزایای مرخصی زایمان در بخش دولتی، به‌شدت به استخدام در این بخش تمایل دارند. با کاهش سهم اشتغال دولتی، این بخش منبع مهم مشاغل آتی زنان نخواهد بود و تجربه زنان از بخش خصوصی نشان‌دهنده فرصت‌های شغلی کمتر، دستمزدهای پایین‌تر و پتانسیل کمتر برای پیشرفت شغلی است (همان: ۸).

سیاست‌های دولتی: براساس مردسرپرستی خانواده‌ها، در سیاست‌های دولتی استخدام و اشتغال مردان در اولویت است. به‌علاوه، به‌علاوه این نگرانی وجود دارد که افزایش تمایل زنان به مشارکت اقتصادی به افزایش بیکاری کلی منجر شود. برخلاف این نگرانی، داده‌های کشورهای خاورمیانه رابطه منفی و نسبتاً قوی‌ای بین میزان بیکاری کلی و مشارکت زنان در نیروی کار را نشان می‌دهد. بنابراین، در بلندمدت، اقتصاد سالم، که شامل حضور زنان در بازار کار نیز شود، احتمالاً میزان بیکاری کمتری دارد و هدف اصلی خاورمیانه باید گسترش فرصت‌ها هم برای زنان و هم مردان باشد و نه خلق فرصت برای یک گروه به هزینه گروه دیگر (بانک جهانی، ۲۰۰۴: ۷).

مراقبت و پرستاری: تأمین مراقبت بدون دستمزد از عوامل اصلی محرومیت زنان در اقتصاد بازار است و همچنان حوزه‌ای حاشیه‌ای از نگرانی‌های فعالان سیاسی است. اغلب، بازیگران سیاسی یا فرض می‌کنند که خانواده‌ها به مراقبت از زنان ادامه می‌دهند یا با تأکید بر مذهب و سیاست‌های محافظه‌کار، می‌کوشند وظیفه مراقبت زنان توسط خانواده را تقویت می‌کنند. اما این پرسش‌ها همچنان باقی است که چگونه می‌توان نیازها و حقوق کسانی را که به مراقبت نیاز دارند با نیازها و حقوق تأمین‌کنندگان مراقبت آشتی داد و چطور می‌توان اشتراک‌گذاری مسئولیت مراقبت بین مردان و زنان را تسریع کرد. غالباً مراقبت بدون دستمزد را زنان و دختران در خانواده‌ها و شبکه‌های خویشاوندی تأمین می‌کنند که عرصه‌های نهادی بازتولید محرومیت‌های جنسیتی نیز هستند. برای دولت‌ها وادار کردن مردان به سهیم‌شدن برابر در کار مراقبت دشوار است؛ بنابراین، بر وظایف خانوادگی زنان صحنه می‌گذارند و شهروندی اقتصادی آنان را محدود می‌کنند (حصیم و رضوی، ۲۰۰۶: ۳۵).

در چنین اوضاع و احوالی امکان ترکیب مسئولیت‌های خانوادگی و شغلی، یا امکان تأمین بخشی از مسئولیت‌های خانگی در بازار خدمات از عوامل مهم حفظ زنان در نیروی کار خواهد بود.

نقطه برشی که افراد تصمیم می‌گیرند کارکردن را به انواع دیگر صرف وقت ترجیح دهند، دستمزد آستانه‌ای^۱ است. برای زنان، دستمزد آستانه‌ای باید بیش از هزینه خدمات مراقبت از فرزند و دیگر خدمات خانگی باشد که در صورت اشتغال، مجبور به تأمین آن در بازار خواهند بود. در مواردی، تبعیض در دستمزد، درآمد بالقوه زنان را کمتر از دستمزد آستانه‌ای می‌سازد. به علاوه، از آنجاکه اشتغال زنان در کارهای کم‌منزله گواه ناتوانی همسر در تأمین خانواده تلقی می‌شود، ممکن است زنان به این نتیجه برسند که کارکردن ارزشمند نیست (بانک جهانی، ۲۰۰۴: ۱۰۰-۱۰۱).

قوانین کار: قوانین کار در اغلب کشورهای خاورمیانه (از جمله ایران)، مرخصی زایمان سخاوتمندانه‌ای را با هزینه کارفرما (و نه از منابع مالی عمومی) فراهم می‌کند. کارفرمایان اغلب به دلیل مرخصی زایمان و مراقبت از کودک، زنان را کارکنانی با هزینه بالا می‌پندارند. این مسئله یا مانع اشتغال زنان در بخش خصوصی است یا به اشتغال غیررسمی زنان و پرداخت نشدن مزایای قانونی منجر می‌شود (همان: ۱۱۹)؛ بنابراین، بین هدف و نتیجه قوانین کار فاصله وجود دارد.

قوانین خانواده: در سراسر جهان، مردان معمولاً نان‌آور و سرپرست خانواده تلقی می‌شوند، اما در اغلب کشورهای خاورمیانه (از جمله ایران)، این انتظارات به صورت قانون مدنی نیز تدوین شده است. قوانین متعددی بر نیاز زنان به حمایت شدن از جانب همسران تأکید می‌کند و دال بر آن است که زنان به تأمین خودشان نه نیاز دارند و نه قدرت تأمین دارند. چنین قوانینی در "حق اشتغال" زنان تردید ایجاد می‌کند. قوانین خانواده به سبب وظیفه نان‌آوری مرد، زن را مطیع همسر می‌داند و اجازه ممانعت از کارکردن زن را تحت شروطی به همسر می‌دهد. باین‌همه، زنان نیز با تغییر الگوی مرد نان‌آور مخالفاند. عدم اطمینان به سازوکارهای احتمالی جایگزین الگوی قانونی مرد نان‌آور، هر تغییری در این الگو را نیازمند اثبات منافع آن هم برای زنان و هم برای مردان می‌سازد (همان: ۹۵-۹۷).

با توجه به آمارهای وضعیت اشتغال زنان و تنگناهای زنان در دستیابی به فرصت اشتغال، عرصه فرصت شغلی نیز مجال بسط شخصیت توسعه‌یافته در میان زنان تلقی نمی‌شود.

فرصت‌ها و امکانات گروهی

منظور از فرصت گروهی، امکان برقراری روابط انجمنی داوطلبانه و تداوم این روابط در عرصه‌های چهارگانه سیاسی، فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی با تقویت جامعه مدنی است. از جمله ویژگی‌های انجمن‌های داوطلبانه، غیرانتفاعی بودن، گرمی روابط، تأکید بر مجاب‌سازی در تنظیم

^۱ Reservation Wage کمترین دستمزدی است که فرد بیکار برای پذیرش شغل بر آن تأکید دارد.

روابط، و رعایت اصل سازمان‌دهی است. این ویژگی‌ها به افراد فرصت بسط روابط و گسترش شبکه اجتماعی، فرصت ابراز عقیده و پیشنهاد راه‌حل در عرصه عمومی براساس شیوه مجاب‌سازی، و فرصت افزایش تحمل اجتماعی را می‌دهند که در مجموع هم به رشد شخصیت فرد کمک می‌کند و هم به فرد قدرت عاملیت می‌بخشد (چلبی، ۱۳۷۵: ۲۴۳-۲۴۲).

آمارها رشد کمی سازمان‌های غیردولتی از جمله تشکلهای زنان را نشان می‌دهد. ۶۷ تشکل غیردولتی زنان در سال ۱۳۷۶ به بیش از ۴۸۰ تشکل در سال ۱۳۸۳ رسیده است. در این سال، در بین ۱۲ حوزه فعالیت، بیشترین تعداد تشکلهای زنان متعلق به انجمن‌های فعال در امور خیریه (۲۲/۶ درصد) و سپس خدمات اجتماعی (۲۲ درصد) است (صادقی، ۱۳۸۵: ۴۶، و ۵۳). بدین ترتیب، روابط انجمنی زنان اغلب در بعد اجتماعی تمرکز می‌یابد و حیطه‌های دیگر به‌ویژه بعد سیاسی را چندان پوشش نمی‌دهد. به‌علاوه براساس یافته‌های عبداللهی (۱۳۸۷)، صرفاً حدود ۲۰ درصد زنان ایرانی با نهادهای مدنی غیردولتی همکاری دارند و فقط ۱۲/۳ درصد دارای مشارکت مستمر و عضو نهادهای مدنی غیردولتی هستند.

براساس نتایج آمارگیری سازمان‌هایی غیردولتی سال ۱۳۸۳^۱، اگرچه زنان ۴۳/۶ درصد از اعضای اصلی سازمان‌هایی غیردولتی را تشکیل می‌دهند، صرفاً ۱۳/۵ درصد اعضای هیئت امناء، ۱۷/۱ درصد مؤسسان، ۲۴/۱ درصد هیئت مدیره و مدیرعاملان و ۲۱/۳ درصد بازرسان این سازمان‌ها محسوب می‌شوند. بنابراین، در این سازمان‌ها نیز زنان اغلب سطوح پایین را اشغال کرده و از قدرت و اعتبار سازمانی سهم چندان نادارند.

این وضعیت در تشکلهای سیاسی کشور نیز مشهود است. حضور زنان در سطح ستادی و پایین هرم قدرت تشکلهای سیاسی فارغ از جناح سیاسی آنها درخور توجه است، اما این تعداد به‌تدریج با صعود به بالای هرم قدرت کاهش می‌یابد. نقش زنان بیشتر در جهت خدمت‌رسانی است و تعداد زنان در پست‌های کلیدی- که دروازه ورود به مناصب پارلمانی و دولتی است- با تعداد کلی زنان عضو در احزاب تناسب ندارد (پیشگاهی‌فرد و دیگران، ۱۳۸۸: ۲۷).

عرصه عمومی عرصه قدرت، قیومیت و نفوذ است که به‌طور سنتی به مردان اختصاص دارد. فریاد برابری جنسیتی در این عرصه عملاً نوعی تخطی زنان و ادعایی برای سهم شدن در قدرت است و می‌تواند به‌سادگی تهدیدی برای ساختار قدرت رسمی و نظم اجتماعی تلقی شود. باین‌حال، دستیابی به برابری جنسیتی به فعال شدن زنان در حیات سیاسی و چانه‌زنی با اصحاب قدرت نیاز دارد.

^۱ مرکز آمار ایران (۱۳۹۴) نتایج آمارگیری از سازمان‌هایی غیردولتی ۱۳۸۳.

مشارکت واقعی زنان در توسعه کشور مقدور نخواهد بود، مگر وقتی که رویکرد تغییر از پایین به بالا با رهبری گروه‌های مدافع زنان با رویکرد تغییر از بالا به پایین با هدایت ویژه دولت در یک راستا و با یکدیگر هماهنگ باشد. از آنجاکه تقویت منافع زنان می‌تواند در تقابل با برخی گروه‌های ذی‌نفع باشد، نقش اجرایی دولت برای ایجاد اراده سیاسی فراگیر و ائتلاف‌های گسترده برای اصلاح ضروری است (بانک جهانی، ۲۰۰۴: ۱۵). هماهنگ‌سازی اصلاحات دولتی با مطالبات زنان نیز مشارکت بیشتر زنان در قدرت سیاسی را می‌طلبد. باین‌همه، حضور زنان در عرصه سیاسی اندک است. تصدی بسیاری از مناسب قدرت به دلیل شرط فقاقت برای زنان مقدور نیست و مشارکت پارلمانی زنان نیز از ۴/۵ درصد در مجلس هفتم، به ۲/۴ درصد در مجلس هشتم و ۳/۲ درصد در مجلس نهم رسیده است.^۱

شرط چهارم: وفاق استراتژیک نخبگان

مفاهمه هنجاری و وفاق استراتژیک نخبگان در زمینه مسائل زنان از جمله فاکتورهای رشد شخصیت پیشرفته زنان است، اما به دلایل ذیل چنین مفاهمه و وفاقی در فضای عمومی جامعه شکل نگرفته است:

قلّت حضور زنان در گروه‌های نخبه در مسند قدرت که از طیف‌ها و جریان‌های متنوع حوزه زنان، نمایندگی نمی‌کنند، به رسمیت‌نشناختن فعالان غیررسمی جنبش‌های زنان، مرکزگرایی و بی‌توجهی به مطالبات زنان اقلیت‌های قومی و زنان استان‌های حاشیه‌ای، چه در گروه نخبه رسمی و چه غیررسمی، و حاشیه‌ای‌بودن بحث زنان در سیاست‌گذاری‌های مردان صاحب قدرت.

دشواری‌های ساخت اجتماعی مشارکت زنان

چلبی (۱۳۷۵) برای ساخت اجتماعی جامعه کل چهار بعد هنجاری، نمادی، تعاملی و فرصتی و برای هر بعد عناصر تغییردهنده و نظم‌دهنده‌ای را قائل است که در موقعیت نفوذ متقابل این عناصر، شرط زیربنایی توسعه در سطح کلان محقق می‌شود. در ادامه، تنگنای ساختاری مشارکت زنان ایران در فرآیند توسعه در بعد هنجاری و نمادی بررسی می‌شود:

بعد هنجاری ساخت اجتماعی

در بعد هنجاری، «هنجارهای رویه‌ای» حوزه کنش را به روی تجربه و عقل می‌گشایند؛ یعنی به‌نسبت حضور و وزن هنجارهای رویه‌ای، تجربه و منطق نیز حق داوری در حوزه کنش می‌یابند (چلبی، ۱۳۷۵: ۹۶). هنجارهای رویه‌ای هم تغییرپذیر و هم منشأ تغییر هستند. درمقابل «هنجارهای اجتماعی» بر قدرت انسجامی و نظم‌دهندگی جامعه می‌افزایند و بر

^۱ مرکز آمار ایران (۱۳۹۴) پایگاه اطلاعات MDG، شاخص‌های اهداف توسعه هزاره جمهوری اسلامی ایران.

تغییرات اجتماعی اثر انسدادی دارند. هنجارهای اجتماعی ماهیتاً صبغه عاطفی دارند؛ بنابراین، می‌توانند تا حدی غیرعقلانی باشند. از طریق برنامه فرهنگی می‌توان به ردیابی و شناسایی هنجارهای غیرکارکردی و غیرعقلایی همت گمارد و با به‌کارگیری شیوه مجاب‌سازی، درصد حذف یا تضعیف آنها برآمد و هم‌زمان هنجارهای مرتبط با ارزش‌های عام را که توجیه عقلانی دارند در سطح جامعه تقویت کرد (همان: ۲۴۶). از آنجاکه موانع مشارکت زنان در توسعه بیش‌از همه در ساختار هنجارهای اجتماعی جنسیتی نهادینه شده است، رفع یا تعدیل این هنجارها لازم است.

علاوه‌براین، کثرت و تنوع زیاد هنجارهای اجتماعی مانع خلاقیت انسانی است و احتمال تضاد هنجاری و قطبی‌شدن هنجاری را افزایش می‌دهد. در این‌حالت، هنجارهای اجتماعی، باوجود حفظ قدرت انسدادی، قادر به ایفای نقش انسجامی خود نخواهند بود (همان: ۲۴۶-۲۴۷). این درحالی است که ازطرفی دیدگاه سنتی پدرسالارانه مدعی نظارت و کنترل ابعاد مختلف زندگی فردی و اجتماعی زنان است و دربارهٔ وجوه مختلف آن هنجارهای متعدد ارائه می‌دهد و ازطرف دیگر مدرنیته بیش‌از همه بر شئونات زندگی زنان و فرسایش قوت و حدت این هنجارها تأثیر گذاشته است، بنابراین، هنجارهای جنسیتی پتانسیل آن را دارند که دچار اختلالات هنجاری شوند و عرصه‌های دچار اختلال به‌جای قرارگرفتن تحت نظارت هنجارهای فراگیر و مشخص، بیشتر تحت نظارت بیرونی و کنترل سیاسی قرار می‌گیرند.

بعد نمادی ساخت اجتماعی

در بعد نمادی، هر قدر «معرفت ابزاری» یا میزان شناخت تجربی محیط‌های مختلف (سیاسی، اقتصادی، اجتماعی) افزایش یابد و قانون‌مندی آنها مکشوف شود، به همان میزان امکان تغییر و اصلاح اجتماعی نیز افزایش می‌یابد. درمقابل، کم‌وکیف «تکلیف‌شناسی» به‌منزلهٔ عنصر مهم انتظامی، وظایف محوری انسان در قبال خود، جامعه، این جهان و آن جهان را تعیین می‌کند. میزان سلبی‌بودن تکلیف‌شناسی فرهنگی اثر انسدادی آن بر تغییر اجتماعی را می‌افزاید (چلبی، ۱۳۷۵: ۲۴۸). از شروط به‌گشت اجتماعی عدم تقابل تکلیف‌شناسی و معرفت تجربی است.

در ایران فراگفتمان‌های سیاسی و فرهنگی در مسئلهٔ مشارکت زنان دارای مفاهیم نمادی نیستند. اگر بپذیریم فضای سیاسی و فرهنگی کشور عرصهٔ تقابل دو گفتمان اصول‌گرا و اصلاح‌طلب است، یکی از موارد منازعهٔ این دو گفتمان مسئلهٔ زن و خانواده است. گفتمان اصلاح‌طلب با رویکرد نواندیشی دینی مدعی ارائهٔ قرائتی دموکراتیک از اسلام است و در حوزهٔ توسعهٔ جنسیتی تلفیقی از رویکردهای «توانمندسازی» و «جنسیت و توسعه» را نمایندگی می‌کند. این گفتمان بر اهمیت نقش مستقل زن در جامعه و خانواده تأکید دارد، و حاشیه‌نشینی زنان از عرصه‌های اجتماعی به‌واسطهٔ اهمیت خانواده را پذیرا نیست. درمقابل، گفتمان اصول‌گرا با رویکرد اجتهاد دینی، مدعی

قرائتی ناب از اسلام است و رویکرد خانواده‌گرایی را در حوزه مسائل زنان و خانواده برگزیده است. این گفتمان بر اهمیت خانواده و ترسیم نقش زن به‌عنوان عنصر کانونی نهاد خانواده تأکید دارد؛ به‌گونه‌ای که حضور و مشارکت سیاسی-اجتماعی زنان را در راستای نقش زن در خانواده و تحکیم خانواده متصور می‌داند (کرمی قهی، ۱۳۹۱: ۴۲).

درواقع، گفتمان اصلاح‌طلب در مسئله زنان را می‌توان بیشتر نماینده بعد معرفت‌ابزاری و عقلانی با وجه غالب تغییردهندگی نظم موجود و گفتمان اصول‌گرا را نماینده بعد تکلیف‌شناسی با وجه غالب تثبیت نظم موجود قلمداد کرد. این موضوع در سیاست‌ها و برنامه‌های معطوف به مسائل زنان در برنامه چهارم توسعه، که به گفتمان اصلاح‌طلب منسوب است، و برنامه پنجم توسعه، که منسوب به گفتمان اصول‌گراست، قابل مشاهده است.

مطابق تحلیل گفتمان کرمی قهی (۱۳۹۱) از برنامه چهارم و پنجم توسعه، برنامه‌های توسعه جنسیتی در گفتمان اصلاح‌طلب رویکردی رادیکال‌تر داشته‌اند، به اقداماتی زیربنایی برای رفع موانع حقوقی، قانونی، و فرهنگی مشارکت زنان واقف بوده‌اند، و با تأکید بر فرصت‌های برابر آموزشی و شغلی، برابری و شایسته‌سالاری را سرلوحه کار خود قرار داده‌اند. همچنین با برجسته‌کردن وجه مدنی و سیاسی سازمان‌هایی غیردولتی درصدد ایجاد تغییرات از بالا به پایین که از پایین به بالا نیز بوده‌اند. درمقابل، برنامه توسعه جنسیتی گفتمان اصول‌گرا با برجسته‌کردن نقش‌های جنسیتی و اهمیت دادن به آن در تداوم خانواده و تأکید بر تفاوت‌های زن و مرد، آموزش متناسب با جنسیت را هدف قرار داده‌اند، و به‌منظور تحکیم خانواده بر مشاغل خانگی تأکید کرده و هرچه بیشتر اشتغال رسمی و خارج از خانه زنان را به حاشیه رانده‌اند. همچنین درصدد توسعه فرهنگ حجاب و عفاف از طریق حمایت از رده‌های بسیج برآمده‌اند. براساس تفاوت‌های بنیادی موجود در سیاست‌های جنسیتی برنامه‌های توسعه گفتمان اصلاح‌طلب و اصول‌گرا می‌توان دریافت که مشکل ساختاری مشارکت زنان در توسعه فقدان وفای نمادی در سطح کلان و درمیان صاحبان قدرت سیاسی است.

نتیجه‌گیری

باوجود مزیت در نظرگرفتن زنان در شمار عاملان و ذی‌نفعان توسعه، همچنان زنان ایرانی مشارکت اندکی در فرایند توسعه دارند. چلبی (۱۳۷۵) تحقق توسعه را نیازمند تکوین و رشد شخصیت پیشرفته، ساخت اجتماعی مصون از اختلالات فراگیر و ترکیب برابر و نفوذ متقابل عناصر تغییردهنده و نظم‌دهنده در سطوح شخصیت، ساخت اجتماعی و نظام کنش می‌داند. این مقاله براساس نظریه چلبی موانع مشارکت زنان ایرانی را در فرایند توسعه (در سطح نظام شخصیت و دو بعد هنجاری و نمادی ساخت اجتماعی) بررسی کرده است.

علاوه بر اینکه جامعه‌پذیری در ذیل پارادایم سنتی جنسیتی نمی‌تواند مقوم شخصیت پیشرفته باشد، رشد این شخصیت نیازمند زمینه‌هایی ویژه است که برای زنان با موانع بسیار همراه است.

شرط نخست، درگیر شدن فرد در محیط‌های مختلف و متنوع است، اما جدایی جنسیتی هنوز زنان را بیشتر در فضاهای زنانه قرار می‌دهد و شبکه روابط اجتماعی آنان را خویشاوندمدار و جنسیتی می‌کند و از تنوع آن می‌کاهد.

شرط دوم، امکان تحرک فیزیکی، اقامتی، شغلی و ... است. محدودیت زمانی و مکانی تحرک فیزیکی زنان با توسعه نیافتن شبکه حمل و نقل، هنجارهای اجتماعی تبعیض آمیز، احساس ناامنی در محیط‌های شهری، و چیرگی جنسیتی فضاها و فقدان عدالت اجتماعی فضا ارتباط دارد. هنوز مهاجرت زنان به منظور دستیابی به فرصت شغلی پذیرفته شده تلقی نمی‌شود و تحرک شغلی زنان به دلایلی چون پیش‌داوری‌های منفی فرهنگی، تقسیم سنتی کار در منزل، ضعف سرمایه اجتماعی، ضعف شبکه اجتماعی و ... محدود باقی مانده است.

شرط سوم، دسترسی به فرصت‌های آموزشی، شغلی، گروهی، مادی و ... است. اگرچه فرصت تحصیل در دسترس‌ترین فرصت اجتماعی زنان محسوب می‌شود، نابرابری جنسیتی در این عرصه نیز، تحت تأثیر تصورات قالبی جنسیتی و توزیع نابرابر جغرافیایی فرصت‌های آموزشی، همچنان باقی است. نابرابری جنسیتی نه تنها در فرصت‌های آموزشی، بلکه به‌ویژه در فرصت انتقال و تولید دانش مشهود است. فرصت‌های شغلی زنان نیز به شدت محدود است و افزایش سطح تحصیلات زنان با افزایش میزان بیکاری آنان همراه شده است. صرفاً در دو گروه فعالیت آموزشی و فعالیت‌های حوزه سلامت و مددکاری، و تنها در صنعت پوشاک که، براساس پارادایم سنتی جنسیتی مشاغل مناسب زنان تعریف می‌شود، زنان و مردان تقریباً به یک اندازه مشارکت دارند. در مجموع، هنوز عرصه اشتغال در ایران، به شدت مردانه است. چنین موضوعی حاکی از موانع مختلف است، از جمله الگوی رشد و توسعه سرمایه‌بر که با ایجاد فرصت شغلی برای زنان هماهنگ نیست، سیاست‌های دولت مبنی بر ارجح دانستن اشتغال مردان، هنجارهای جنسیتی محدودکننده زنان، قوانین کار که عملاً به تضعیف تقاضای کار زنان منجر می‌شود، و قوانین خانواده که بر مردسرپرستی خانواده و تأمین زنان به دست مردان تأکید دارد. فرصت‌ها و امکانات گروهی زنان در شکل‌دهی به تشکلهای غیردولتی نیز محدود و غالباً در بعد فعالیت اجتماعی تمرکز یافته است. به علاوه، درصد ناچیزی از سطوح مدیریتی این سازمان‌ها را زنان تشکیل می‌دهند، وضعیتی که در تشکلهای سیاسی و احزاب کشور نیز مشاهده می‌شود.

شرط چهارم، وفاق استراتژیک و مفاهمه نمادی و هنجاری نخبگان است. قلت حضور زنان در گروه‌های نخبه در مسند قدرت رسمی و اینکه آنان تمامی طیف‌های متنوع فعالان حوزه

زنان را نمایندگی نمی‌کنند، به رسمیت نشناختن نخبگان غیررسمی جنبش‌های زنان، و... مفاهیم هنجاری و وفاق استراتژیکی را در حوزه مسائل زنان سامان نمی‌دهد. بنابراین، در هر چهار شرط لازم رشد شخصیت پیشرفته، زنان دچار تنگناها و موانع بسیار هستند.

از شروط زیربنایی توسعه در سطح ساخت اجتماعی، عارض نبودن اختلالات وسیع در هریک از ابعاد ساختی (هنجاری، نمادی، فرصتی، رابطه‌ای) است. تنگنای مشارکت زنان در بعد ساخت هنجاری این است که در وضعیت گذار، هنجارهای جنسیتی پتانسیل آن را دارند که بیش‌از دیگر هنجارها دچار اختلالات هنجاری شوند؛ در نتیجه عرصه‌های دچار اختلال به جای آنکه تحت نظارت هنجارهای فراگیر و مشخص قرار گیرند، بیشتر تحت نظارت بیرونی و کنترل سیاسی قرار می‌گیرند. در بعد نمادی نیز مسئله مشارکت زنان در فراگفتمان‌های سیاسی و فرهنگی فاقد مقتضیات تفاهم نمادی است. این مسئله به‌ویژه در تقابل برنامه‌های چهارم و پنجم توسعه، که به دو گفتمان اصول‌گرا و اصلاح‌طلب منسوب است، قابل مشاهده است.

در مجموع، در شرایطی که الزامات دست‌یابی زنان به نظام شخصیت پیشرفته فراهم نیست و ساخت اجتماعی جامعه زمینه لازم جهت مشارکت زنان در فرایند توسعه را فراهم نمی‌آورد، کنش اجتماعی نیز نمی‌تواند هم‌زمان از طریق نفوذ و ترکیب متقابل کنش ابزاری و کنش سنتی زمینه تغییر و تداوم و بازتولید ساخت اجتماعی را فراهم سازد. در این شرایط، وضعیت نامطلوب زنان و نابرابری جنسیتی در فرایند توسعه همچنان ابقا می‌شود.

منابع

- آزادارمکی، تقی و افسانه کمالی (۱۳۸۳) «اعتماد، اجتماع و جنسیت، بررسی تطبیقی اعتماد متقابل در بین دو جنس»، *مجله جامعه‌شناسی ایران*، دوره ۵، شماره ۲: ۱۰۰-۱۳۲.
- اعظم آزاده، منصوره و آزاده دهقان دهنوی (۱۳۸۸) «اشتغال دانشجویان: رابطه بین شبکه روابط اجتماعی و وضعیت شغلی»، *مسائل اجتماعی ایران*، سال شانزدهم، شماره ۳۶: ۵-۳۲.
- بابایی زکلیکی، محمدعلی (۱۳۸۴) «چالش‌های زنان برای ارتقا به مشاغل مدیریتی در سازمان‌های دولتی»، *فصلنامه مدرس علوم انسانی*، ویژه‌نامه مدیریت، شماره ۴۶: ۴۵-۸۱.
- باستانی، سوسن و مریم صالحی هیکویی (۱۳۸۶) «سرمایه اجتماعی شبکه و جنسیت: بررسی ویژگی‌های ساختی، تعاملی و کارکردی شبکه اجتماعی زنان و مردان در تهران»، *نامه علوم اجتماعی*، شماره ۳۰: ۶۳-۹۵.
- بمانیان، محمدرضا، مجتبی رفیعیان و الهام ضابطیان (۱۳۸۸) «سنجش عوامل مؤثر بر ارتقای امنیت زنان در محیط‌های شهری: مورد محدوده اطراف پارک شهر- تهران»، *زن در توسعه و سیاست*، شماره ۲۶: ۴۹-۶۷.

- پیشگاهی فرد، زهرا، مژگان دستوری، و سودابه ابراهیمی (۱۳۸۸) «تحلیلی بر میزان مشارکت زنان در تشکلهای سیاسی کشور در سال ۱۳۸۵»، پژوهش زنان، دوره ۷، شماره ۱: ۷-۲۸.
- چلبی، مسعود (۱۳۷۵) جامعه‌شناسی نظم: تشریح و تحلیل نظری نظم اجتماعی، تهران: نی.
- رفعت‌جابه، مریم و سمیه قربانی (۱۳۹۰) «تأثیر سرمایه اجتماعی بر ارتقای شغلی زنان»، زن در توسعه و سیاست (پژوهش زنان)، دوره ۹، شماره ۱: ۱۱۷-۱۴۶.
- سیدان، فریبا و سریه عباس خلیفه‌لو (۱۳۸۷) «خانواده و ارتقای شغلی زنان: بررسی عوامل مؤثر بر میزان ارتقای شغلی زنان شاغل در اداره‌های دولتی شهرستان اسکو، با تأکید بر خانواده»، مطالعات زنان، سال ششم، شماره ۲: ۸۹-۱۱۰.
- شادی‌طلب، ژاله (۱۳۸۱) توسعه و چالش‌های زنان ایرانی، تهران: قطره.
- صادقی، فاطمه (۱۳۸۵) «سیاست‌زدایی از جامعه مدنی، تجربه سازمان‌های غیردولتی در دوره اصلاحات»، نشریه گفتگو، شماره ۴۷: ۴۵-۵۹.
- عبداللهی، محمد (۱۳۸۷) زنان در عرصه عمومی: عوامل، موانع و راهبردهای مشارکت مدنی زنان ایرانی، تهران: جامعه‌شناسان.
- علیرضانژاد، سهیلا و حسن‌سرایبی (۱۳۸۶) «زن در عرصه عمومی: مطالعه‌ای در مورد فضاهای عمومی در دسترس زنان شهری و تغییرات آن»، نامه علوم اجتماعی، شماره ۳۰: ۱۲۳-۱۴۹.
- فیروزآبادی، سید احمد و علیرضا صادقی (۱۳۸۹) «وضعیت طرد اجتماعی زنان فقیر روستایی»، بررسی مسائل اجتماعی ایران، سال اول، شماره ۱: ۱۴۳-۱۷۴.
- کجباف، محمدباقر و ملیحه‌سادات کاظمی (۱۳۸۷) «بررسی نگرش کارکنان سازمان آموزش و پرورش شهر اصفهان به مدیریت زنان و موانع ارتقای زنان به جایگاه‌های مدیریتی»، مطالعات زنان، سال ششم، شماره ۳: ۱۳۳-۱۴۷.
- کرمی قهی، محمدتقی (۱۳۹۱) «تحلیل گفتمان سه برنامه توسعه با رویکردی به مسائل زنان و خانواده»، فصلنامه برنامه‌ریزی و رفاه اجتماعی، شماره ۱۳: ۴۱-۷۴.
- مرکز آمار ایران (۱۳۹۴) «پایگاه اطلاعات MDG، آرمان سوم ارتقای برابری و اختیارات زنان»، پایگاه‌ها و سامانه‌ها/ پایگاه اطلاعات www.amar.org.ir/MDG/agentType/ViewType/PropertyType
- مرکز آمار ایران (۱۳۹۴) «پایگاه اطلاعات MDG، آرمان دوم اهداف توسعه هزاره جمهوری اسلامی ایران»، پایگاه‌ها و سامانه‌ها/ پایگاه اطلاعات www.amar.org.ir/Type/PropertyTMDG/agentType/View
- مرکز آمار ایران (۱۳۹۴) «تعداد دانشجویان به تفکیک گروه‌های عمده تحصیلی و جنس»، <http://www.amar.org.ir/Default.aspx?tabid=96&agentType=ViewType&PropertyTypeID=19>

مرکز آمار ایران (۱۳۹۴) «چکیده نتایج طرح آمارگیری نیروی کار سال ۱۳۸۷-۱۳۸۴»،
[www.amar.org.ir/Portals/0/Files/abstract/niruye kar\ABS\Abs-nirooye kar-84-87-web.pdf](http://www.amar.org.ir/Portals/0/Files/abstract/niruye%20kar\ABS\Abs-nirooye%20kar-84-87-web.pdf)

مرکز آمار ایران (۱۳۹۴) «چکیده نتایج طرح آمارگیری نیروی کار سال ۱۳۸۸»،
[www.amar.org.ir/Portals/0/Files/abstract/niruye kar\ABS\Abs-nirouye kar-88-web.pdf](http://www.amar.org.ir/Portals/0/Files/abstract/niruye%20kar\ABS\Abs-nirouye%20kar-88-web.pdf)

مرکز آمار ایران (۱۳۹۴) «چکیده نتایج طرح آمارگیری نیروی کار سال ۱۳۸۹»،
[www.amar.org.ir/Portals/0/Files/Abs-nirooye kar-89-web.pdf](http://www.amar.org.ir/Portals/0/Files/Abs-nirooye%20kar-89-web.pdf)

مرکز آمار ایران (۱۳۹۴) «نتایج آمارگیری نیروی کار ۱۳۹۰»،
http://www.amar.org.ir/Portals/0/Files/fulltext/1390/n_niru_s90.pdf

مرکز آمار ایران (۱۳۹۴) «شاخص‌های اشتغال و بیکاری کشور ۱۳۹۱-۱۳۷۶»،
www.amar.org.ir/Portals/0/Files/reports/employment_1376-91.pdf

مرکز آمار ایران (۱۳۹۴) «سالنامه آماری کشور-۱۳۹۰، آموزشگران دانشگاهی (کادر آموزشی) تمام‌وقت و پاره‌وقت دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی برحسب جنس»،
<http://salnameh.sci.org.ir/TableShow/printversion.aspx>

مرکز آمار ایران (۱۳۹۴) «نتایج آمارگیری از کارگاه‌های دارای فعالیت تحقیق و توسعه ۱۳۸۹»،
http://www.amar.org.ir/Portals/0/Files/fulltext/1389/n_tahghigh_89.pdf

مرکز آمار ایران (۱۳۹۴) «نتایج سرشماری عمومی نفوس و مسکن ۱۳۹۰، نتایج تفصیلی تحصیلات»،
http://www.sci.org.ir/SitePages/report_90/education_report.aspx

مرکز آمار ایران (۱۳۹۴) «نتایج سرشماری عمومی نفوس و مسکن ۱۳۹۰، نتایج تفصیلی جمعیت»،
http://nnt.sci.org.ir/sites/nnt/SitePages/report_90/population_report.aspx

مرکز آمار ایران (۱۳۹۴) «نتایج سرشماری عمومی نفوس و مسکن ۱۳۹۰، نتایج تفصیلی فعالیت»،
http://www.sci.org.ir/SitePages/report_90/LaborForce_report.aspx

مرکز آمار ایران (۱۳۹۴) «نتایج سرشماری عمومی نفوس و مسکن ۱۳۹۰، نتایج تفصیلی مهاجرت»،
http://www.sci.org.ir/SitePages/report_90/Emigration_report.aspx

مرکز آمار ایران (۱۳۹۴) «نتایج طرح کارگاه‌های صنعتی ده نفر کارکن و بیشتر»،
http://www.sci.org.ir/sites/industry/SitePages/indreport_sec2.aspx

مرکز آمار ایران (۱۳۹۴) «نتایج آمارگیری از سازمان‌هایی غیردولتی-۱۳۸۳»،
<http://amar.sci.org.ir/planList.aspx>

نجاتی آجی‌بیشه، مهران و رضا جمالی (۱۳۸۶) «شناسایی و رتبه‌بندی موانع ارتقای شغلی زنان و بررسی ارتباط آن با ابعاد عدالت سازمانی: زنان شاغل دانشگاه یزد»، *مجله تحقیقات زنان (مطالعات زنان)*، سال ۱، شماره ۳: ۵۶-۹۱.

Bastani S (2007) "Family comes first: Men's and Women's Personal Networks in Tehran ", *Social Networks*, 29: 357-374.

- Economist Intelligence Unit (2010) "Womens Economic Opportunity, A New Pilot Index and Global Ranking from the Economist Intelligence Unit", London, The Economist Group.
http://graphics.eiu.com/upload/weo_report_June_2010.pdf.
- Hassim S & S. Razavi (2006) *Gender and Social Policy in a GlobalContext: Uncovering the Gendered Structure of 'the Social'*, UK: Palgrave Macmillan.
- Salehi-Isfahani J(2010) "Iranian Youth in Times of Economic Crisis", The Dubai Initiative (DI), Working Paper No.3
<http://www.brookings.edu/research/reports/2010/10/09-iranian-youth-isfahani>.
- World Bank (2004) "Gender and Development in the Middle East and North Africa .Women in the Public Sphere", Washington , DC, Social and Economic Development.
<http://web.worldbank.org/archive/website01418/WEB/IMAGES/281150PA.PDF>.
- World Economic Forum (2012) "*The Global Gender Gap Report 2012*", Geneva, faculty at Harvard University and London Business School.
<http://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2012>.
- World Economic Forum (2013) "*The Global Gender Gap Report 2013*", Geneva, faculty at Harvard University and London Business School.
<http://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2013>