

## مشارکت اجتماعی زنان در جوامع انسانی

یکی از مهم‌ترین معیارها جهت سنجش درجه توسعه یافتگی يك کشور، میزان اهمیت و اعتباری است که زنان در آن کشور دارا می‌باشند. اکنون نگاه جهان، بیشتر به سوي زنان معطوف شده است زیرا امروز، برای تحقق توسعه اجتماعی، تسريع فرایند توسعه اقتصادی و محقق شدن عدالت اجتماعی، چنانچه به زن به عنوان نیروی فعال و سازنده نگریسته شود، قطعاً تأثیر بسیاری در روند توسعه و افزایش کمی و کیفی نیروی انسانی آن جامعه خواهد داشت .

نقش زنان در توسعه، مستقیماً با هدف توسعه اجتماعی و اقتصادی بستگی داشته و از این رو در تحول همه جوامع انسانی، عاملی بنیادی محسوب می‌گردد. این نوشتار در صدد است، ضمن انجام يك تحلیل اقتصادی مختصر در زمینه توسعه، به چگونگی رابطه میان موقعیت زنان با توسعه یافتگی و تأثیر گذاری مشارکت آنان به عنوان نیمی از نیروی فعال جامعه در فعالیت‌های اقتصادی، برای تحقق توسعه و عدالت اجتماعی بپردازد .

با توجه به این‌که نیمی از کل جمعیت جهان را زنان تشکیل می‌دهند و دو سوم ساعات کار انجام شده توسط زنان صورت می‌پذیرد، تنها يك دهم درآمد جهان و فقط يك صدم مالکیت اموال و دارایی‌های جهان به زنان اختصاص یافته است . بنابراین وجود نابرابری برای زنان در تمامی جوامع کم و بیش وجود دارد که در برخی از سازمان‌های جهانی در چند سال اخیر به این مسئله بیشتر توجه شده و در برنامه‌ریزی‌های خرد و کلان اقتصادی و اجتماعی سازمان‌های مختلف جهانی قرار گرفته است .

در چند سال گذشته، مطالعات متعددی از سوی Ilo و UNO در مورد تجزیه و تحلیل موقعیت زنان در سطوح منطقه‌ای، ملی، میزان اشتغال آنان و عوامل بازدارنده فعالیت زنان، نگرش‌ها و تمایلات زنان و نقش زنان در توسعه انجام شده است که سعی در آماده‌سازی افکار عمومی ملت‌ها، سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان جهت حل مشکلات مربوط به دستیابی زنان به اشتغال بیشتر را داشته است. از آنجایی که در بررسی عوامل مؤثر بر توسعه اقتصادی کشورهای، توجه به نیروی انسانی و تخصص مطرح است لذا سخن از اشتغال زن و رابطه آن با توسعه نیز امری ضروری است.

سهم زنان شاغل با تحصیلات عالی نسبت به کل اشتغال زنان و همچنین درصد مدیران زن با تحصیلات عالی بسیار محدودتر از مدیران زن بدون تحصیلات عالی است.

## تأثیر کار زنان بر زندگی خانوادگی

روابط خانوادگی، تحت تأثیر پویایی‌های اجتماعی، با تحول دائم روبه‌روست. با تحول شرایط زیستی و به تبع آن، بروز نیازهای جدید، پیوسته نقش‌ها در حال تغییرند، به طوری که از اعتبار نقش‌های سنتی روزبه‌روز بیشتر کاسته شده و موجبات دگرگونی آنها فراهم می‌شود. همراه با تغییرات ساختاری جامعه و بر اثر تحولات زندگی خانوادگی، زن خانهدار در عین مسئولیت‌های متعارف خود، بیش از پیش، مجبور به کار در خارج از خانه شده است. در عین حال، اشتغال زن در سطح وسیع جامعه، به رغم تعهدات دوگانه‌اش الزاماً به معنی بردگی و استثمار او نیست و نباید به چنین تحویلی به دیده انکار نگریست؛ زیرا آثار مثبت مادی و معنوی این اشتغال غالباً علاوه بر وضع خود زن، که ضمن کسب درآمد به استقلال و اعتبار اجتماعی بیشتری دست

می‌یابد، متوجه همسر و فرزندان او نمی‌شود. تأثیر اجتماعی عمده این تغییر، دگرگونی روال سنتی در نقش زنان و تقسیم کار درون خانواده است. هر چند که، به رغم پذیرش وسیع اشتغال زنان از جانب طبقات متفاوت اجتماعی ایران، هنوز آن تغییرات فرهنگی که لازمه هماهنگی میان اشتغال زن و تقسیم وظایف و مسئولیت‌ها در خانواده است به طور کامل روی نداده است، بررسی روابط و مناسبات درون خانواده چنین نشان می‌دهد که با زیر سؤال رفتن پاره‌ای از ارزش‌ها و هنجارهای سنتی، نقش زن با تغییراتی روبه‌رو شده است و حاصل این تغییرات بسط و توسعه زمینه فعالیت‌های اجتماعی اوست. رو آوردن زنان به اشتغال در خارج از کانون خانوادگی تأثیری بسزا در ابعاد هویت اجتماعی آنان داشته و این امر، به نوبه خود، موجب افزایش اعتماد به نفس جامعه زنان شده است. احراز موقعیت اجتماعی بهتر با تأثیری که از نظر شخصیتی به جا می‌گذارد، تا حدودی، معضلات ناشی از اشتغال دوگانه را هموار ساخته است. البته نه تنها راه این تحول همیشه هموار نیست، احتمال هم دارد که در اثر تضاد ارزشی، در ایفای نقش‌ها تعارضاتی پدید آید.

خطر بروز چنین حالتی بیشتر در مواقعی است که فعالیت شغلی زن با الگوی سنتی همخوانی نداشته باشد. بویژه آنکه، در زندگی سنتی، با تقسیم کار بر اساس جنسیت، تحت هر شرایطی، اداره امور خانگی به عهده زن پنداشته می‌شود و بر اساس همین ارزش‌های سنتی، فعالیت وی در خارج از خانه به معنای تضعیف انسجام خانواده تلقی می‌گردد.

تفکیک مشاغل بر حسب جنسیت و پذیرفتن تفاوت در توانایی‌های زن و مرد طرز تفکری است که در بیشتر مواقع بر ذهنیت خود زنان نیز اثر می‌گذارد و موجب دامن زدن بر تعارضات موجود می‌شود.

تحقیقات نشان داده است که اشتغال مادران به تنهایی عامل تعیین‌کننده در روابط زناشویی و رشد و تربیت کودکان نیست، بلکه آنچه از این حیث مهم است جو خانواده، نگرش‌ها و انتظارات همسر و چگونگی استفاده از اوقات فراغت در امور خانه و خانواده است. مشارکت زنان در بازار کار تحت تأثیر نظام ارزشی حاکم بر جامعه و ساختار فرهنگی خانواده‌هاست. شواهد آماری موجود در کشورهای جهان سوم حاکی از افزایش میزان مشارکت زنان در مشاغل مربوط به آموزش و پرورش، پرستاری و خدمات است و نشان می‌دهد که اکثریت زنان تمایل دارند، پس از ازدواج، کار خود را ترک کنند.

مهمترین دلیل این امر عدم تمایل شوهر به همکاری با زن در امور خانه و در نتیجه ناتوانی زن در انجام دادن همزمان وظایف خانه‌داری و شغلی است. به عبارت دیگر، زنان، پس از ازدواج، تمایل بیشتری به ترک شغل دارند مگر آنکه تحت فشارهای شدید مالی باشند.

وجود فرزند در خانواده یکی دیگر از عواملی است که اشتغال زنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. به بیان دیگر، بین میزان اشتغال زنان و شمار فرزندان در خانواده نسبت معکوس وجود دارد؛ یعنی هر چه شمار فرزندان بیشتر باشد، میزان مشارکت زنان در بازار کار کمتر است. بدین قرار، علاوه بر عوامل مربوط به بازار کار، عوامل دیگری مربوط به خود زنان و خانواده آنان، در تصمیم‌گیری برای اشتغال، مؤثر است. از جمله، عده فرزندان و درآمد خانواده، میزان مزد و حقوق، همچنین تحصیلات زن، در تصمیم‌گیری برای کار در خارج از خانه، نقش مهمی دارند.

مقایسه حوزه‌های اشتغال زنان و مردان در جامعه ایران نمودار آن است که، به طور کلی، مشاغل این دو گروه نوعاً متفاوت است. این تفاوت بعضاً ناشی از تفاوت طبیعت دو جنس است. برای مثال، بخش عمده کادر آموزشی (آموزگاران و دبیران) را زنان تشکیل می‌دهند. در مطالعات جامعه‌شناختی راجع به «اشتغال زن و خانواده در ایران» کار زن، به طور کلی، بیشتر با توجه به نقش‌های سنتی او در خانواده در نظر گرفته می‌شود؛ به طوری که، با وجود اشتغال زن در خارج از خانه، وظایف او در داخل خانه نمود بیشتری پیدا می‌کند و «فشار مضاعف» ناشی از دوگانگی نقش‌ها احساس می‌شود.

در این تحقیقات، مسئولیت‌نگهداری و تربیت فرزندان و اداره امور خانه از جمله عواملی شمرده شده که امکان دستیابی زنان به تخصص‌های بالا را محدود می‌سازد و به دلیل ناهماهنگی نقش‌های حرفه‌ای و خانوادگی زنان و خودداری شوهران از همکاری با آنان موجب بروز «تضاد نقش‌ها» می‌گردد.

در مواردی که جمع و تلفیق نقش‌ها میسر باشد، کار و خانواده در نظر زن، اهمیت یکسان پیدا می‌کند و ایفای هر دو نقش با موفقیت همراه و رضایت از شغل و ازدواج و خانواده در بالاترین حد مطلوب است و هیچ تعارضی در نقش‌ها دیده نمی‌شود.

تعارض نقش در خانواده از نگرش منفی شوهر به کار همسرش و تلقی سنتی او نسبت به نقش‌های مردانه و زنانه و در نتیجه، عدم حمایت دو جانبه و عدم مشارکت افراد خانواده در اجرای وظایف ناشی می‌گردد. در چنین حالتی، زنان مجبورند شغل خود را ترک کنند. اما، چنانچه از اشتغال آنان حمایت شود و با مساعدت خانواده و تلفیق نقش‌ها صورت پذیرد، به نظر می‌رسد که تعارضی پیش نیاید.

در واقع، واگذاری کار خانه به‌خصوص تربیت فرزندان به زن، حتی وقتی که زن بیرون از خانه هم کار کند، در همه کشورها، اعم از صنعتی و در حال توسعه، دیده می‌شود. مردان، معمولاً از زمانی که وارد بازار کار می‌شوند تا هنگام بازنشستگی، شاغل باقی می‌مانند و مشارکت آنان در بازار کار تابع تغییرات وضع زندگی‌شان نیست؛ در صورتی که زنان، معمولاً در بازار کار، مشارکت منقطع دارند و مشارکت آنان تحت تأثیر تغییرات زندگی از قبیل ازدواج، بچه‌دار شدن و شمار فرزندان است.

زنانی که فعالیت اقتصادی مستمر دارند معمولاً یا تحصیلات عالی را گذرانده‌اند یا ازدواج نکرده‌اند و یا دارای فرزند نیستند و اغلب در مشاغل مانند تدریس و پرستاری مشغول به کارند که از سنخ نقش آنان در خانه است و جنبه مراقبتی- تربیتی دارد.

به علاوه، این باور که کار اصلی زنان خانهداری و بچه‌داری است، از طریق تبلیغات مداوم و الگوها و فشارهای اجتماعی و مطبوعات و مدارس به گونه‌ای در جامعه رسوخ می‌کند که زنان و مردان خود را با آن تلفیق می‌دهند و آنچنان رفتار می‌کنند که عرفاً مقبول است. شرایطی که جامعه برای اشتغال زن در خارج از خانه قائل است، بیش از آنکه رضایت زن در آنها لحاظ شود، به منافع خانواده توجه دارد. رضایت شوهر و بی‌خلل ماندن امور مربوط به خانه و خانواده شرط اصلی اشتغال قلمداد می‌شود. زن ایرانی نیز پذیرش اشتغال را به شرط‌هایی مشروط می‌سازد که حل مسائل مربوط به خانه و نگهداری فرزندان از جمله آنهاست. لذا، وی به مشاغل روی می‌آورد که وقت کمتری اشغال کند و انتظارات جامعه را نیز از حیث «مادر خوب» و «همسر خوب» بودن برآورد. به نظر می‌رسد که رو آوردن بیشتر زنان به مشاغل چون تدریس به این دلیل است که نیازهای آنان در این گونه مشاغل برآورده می‌شود، و در نتیجه، رضایت شغلی بیشتر حاصل می‌گردد.

بی‌گمان، اشتغال زنان به ایجاد تغییر در الگوهای خانوادگی کمک می‌کند و همین امر زمینه مساعدی را برای اشتغال زنان فراهم می‌سازد. اشتغال زنان معلم دارای شوهر و فرزند، که برای ایجاد تعادل میان الزامات شغلی و نقش‌های همسری و مادری مدام در تلاش‌اند، اثر محسوسی در حیطة وظایف و روابط درون خانواده به جا می‌گذارد و در مناسبات و نقش‌های اجتماعی آنان منعکس می‌گردد.

به خصوص که این قشر از زنان شاغل، ضمن ایفای مسئولیت تربیت و اجتماعی کردن فرزندان خود، وظیفه تربیت نسل جوان را بر عهده دارند. از این رو، بررسی و شناخت چگونگی تأثیر اشتغال زنان معلم در خانواده و در حیطة مسئولیت‌ها و وظایف اجتماعی آنان ضروری است.

نتایج تحقیق حاضر نشان می‌دهد که پسند و قبول جامعه از طریق خانواده و مدرسه و رسانه‌های گروهی توجه به اهداف فرهنگی را نهادینه ساخته است و زنان شغل معلمی را، بیشتر به دلیل «علاقه به تدریس و ارتباط با بچه‌ها» و نقش‌های آموزشی- حمایتی مادرانه اختیار می‌کنند.

به عبارت دیگر، تأثیر اعتقادات و ارزش‌های حاکم بر جامعه بر افکار زنان اثر می‌گذارد و محدوده فعالیت‌های اقتصادی آنان را مشخص می‌کند. اکثریت قریب به اتفاق معلمان نظر همسرانشان را نسبت به شغل خود مساعد اعلام و دلیل موافقت آنان را منزلت این شغل در جامعه و «درک بهتر زنان معلم از مسائل و مشکلات خانواده» و نیز «مشارکت آنان در مخارج خانواده» عنوان کرده‌اند.

دلیل منزلت اجتماعی شغل معلمی برای موافقت شوهر را بیشتر معلمانی اظهار داشته‌اند که همسرانشان دارای مشاغل علمی، فنی و تخصصی بودند و دلیل «درک بهتر مسائل و مشکلات

خانواده» را معلمانی که شوهران فرهنگی داشته‌اند و سرانجام دلیل «مشارکت در مخارج خانواده» را زنان معلمی که شوهرانشان بیکار بوده‌اند.

دلایل عمده مخالفت همسران با اشتغال زنان معلم نیز، رسیدگی کمتر آنان به «امور خانهداری» و «امور فرزندان» گزارش شده است. اکثریت معلمان اظهار داشته‌اند که اشتغال آنان در روابط با همسرانشان تأثیر دارد و این تأثیر را مثبت ارزیابی می‌کنند.

همچنین، بنا به اظهار زنان معلم جامعه مورد مطالعه، اکثریت قریب به اتفاق شوهران در امور مربوط به خانه با همسران خود مشارکت دارند و این مشارکت بیشتر مربوط می‌شود به خرید مایحتاج خانواده یعنی کمکی که زنان معلم از شوهرانشان انتظار دارند. به عبارت دیگر، همسران زنان معلم مهم‌ترین توقع آن‌ها را برآورده می‌سازند.

بر اساس نتایج تحقیق، مردانی که با اشتغال همسران معلم خود موافق‌اند، در امور مربوط به خانه، مشارکت بیشتری دارند و همکاری آنان در امور مربوط به خانواده موجب می‌شود که زنان بار مسئولیت دوگانه در خانه و خارج از خانه را راحت‌تر تحمل کنند و کمتر دچار «احساس اچخاف» و «احساس فشار» شوند و در نتیجه، زوجین روابط بهتری با یکدیگر پیدا کنند.

عامل دیگری که برای سنجش رضایت‌مندی از زندگی زناشویی مطالعه شد رضایت زن شاغل از نحوه خرج کردن درآمد وی در خانواده است. تحقیقات نشان می‌دهد که هر گاه زن شاغل خود را به صرف درآمدش در مخارج خانواده ناگزیر ببیند، این امر در سازگاری زناشویی اثر منفی خواهد داشت. نتایج تحقیق حاضر حاکی از آن است که اکثریت قریب به اتفاق معلمان «کل حقوق» یا «بخش قابل ملاحظه‌ای از حقوق» خود را صرف تأمین مخارج خانواده می‌کنند.

مهم‌ترین انگیزه زنان معلم برای سهیم شدن در امور مالی خانواده «میل و رضایت شخصی» و نیز «احساس مسئولیت در قبال خانواده» اعلام شده است و این را بیشتر زنان معلمی ابراز داشته‌اند که همسرانشان با اشتغال آنان موافق بوده‌اند. به نظر می‌رسد که توافق زوجین برای اشتغال زن موجب بهبود روابط آنان می‌گردد و زنان را به مشارکت در امور اقتصادی خانواده راغب‌تر می‌سازد.

تحقیق حاضر همچنین نشان می‌دهد که ۷۷ درصد مادران، نظر فرزندانشان را نسبت به شغل خود مثبت دانسته‌اند و مهم‌ترین دلیل رضایت فرزندان را برخورداری شغل معلمی از اعتبار و ارزش اجتماعی اعلام داشته‌اند. «درک بهتر مسائل و مشکلات فرزندان» و «کمک تحصیلی مؤثرتر به فرزندان» از دیگر دلایل این رضایت‌مندی ذکر شده است. در عوض «حضور کمتر مادر در خانه» مهم‌ترین دلیل ناراضی‌ایی فرزندان از اشتغال مادر شمرده شده است.

در خصوص رسیدگی به امور تحصیلی فرزندان، ۶۵ درصد از معلمان خود را مسئول این امر مهم ذکر کرده‌اند؛ ۳۰ درصد آنان به اتفاق همسرانشان این مسئولیت را بر عهده داشته‌اند و تنها ۳/۵ درصد شوهران، که به مشاغل فرهنگی و در آموزش و پرورش اشتغال داشته‌اند، به تنهایی رسیدگی به امور تحصیلی فرزندان را متقبل بوده‌اند.

اکثریت قریب به اتفاق معلمان اثر اشتغال خود را بر فرزندانشان مثبت ارزیابی کرده‌اند و معتقدند که فرزندان آنان، در مقایسه با فرزندان مادران غیرشاغل، از اعتماد به نفس و استقلال رأی بیشتری برخوردار بوده و در امور شخصی منضبط‌تر و مسئول‌ترند و در انجام دادن تکالیف درسی به خود متکی بوده و از پیشرفت تحصیلی قابل ملاحظه‌ای برخوردارند. فرزندان آنان، اعم از دختر و پسر، در امور شخصی و تحصیلی، ترجیحاً با مادر خود مشورت می‌کنند و پدران به ندرت طرف مشورت فرزندان قرار می‌گیرند.

نتایج تحقیق نشان می‌دهد که، در مورد اشتغال زنان، رضایت شوهر در رضایت فرزندان بی‌تأثیر نیست و هر گاه شوهر از اشتغال زن ناراضی و روابط زوجین نامساعدتر باشد، فرزندان نیز از اشتغال مادرشان ناخشنود می‌گردند.

مطالعات انجام شده در خصوص تأثیر اشتغال زنان معلم بر خود آنان نشان می‌دهد که پذیرش مسئولیت در خارج از خانه روحیه و کارایی زنان را تقویت می‌کند و درجه هوشیاری و خلاقیت آنان در تصمیم‌گیری درباره مسائلی خانواده‌ای افزایش می‌یابد.

به عبارت دیگر، اشتغال موجب رشد شخصیت زنان می‌شود، آنان را در نیل به تفاهم با دیگران توانا‌تر می‌سازد، و حس همکاری و مشارکت در زندگی زناشویی را در آنان قوت می‌بخشد.

در تحقیق حاضر، اکثریت قریب به اتفاق زنان معلم از شغل خود رضایت کامل داشته‌اند و دلیل

رضایت خاطر خود را «ایفای نقش مؤثر در اجتماع» و «کسب منزلت اجتماعی» و «برخورداری از استقلال مالی» عنوان کرده‌اند. آنان احساس می‌کنند که به سبب نوع شغلشان، در خانواده و جامعه، از احترام بیشتری برخوردارند، نسبت به زنان غیرشاغل، «شان اجتماعی بالاتر» و «دیدگاه اجتماعی وسیع‌تری» دارند و در مواجهه با مشکلات از ظرفیت بیشتری برخوردارند. آنان «درک بهتر خانواده» و «مدیریت بهتر خانه» را از مزایای دیگر شغل خود در خانواده برشمرده‌اند. اکثریت قریب به اتفاق معلمان تأثیر حرفه معلمی را بر خود مثبت ارزیابی کرده و «ایجاد حس اعتماد به نفس»، «استقلال رأی»، «مفید بودن»، «خلاقیت» و «انعطاف‌پذیری» را از آثار این حرفه دانسته‌اند. آنان اظهار داشته‌اند که غیبت خود در ساعاتی از روز در خانه را با تلاش و رسیدگی بیشتر به امور خانه جبران می‌کنند و اوقات فراغت خود را نیز به خانواده اختصاص می‌دهند و برای «رسیدگی به امور خانه و خانواده» اولویت قایل می‌شوند. منبع: روزنامه همشهری، یکشنبه ۱۹ فروردین ۱۳۸۶، سال پانزدهم، شماره ۴۲۳۶، صفحه ۲۳.

### رویکردهای موجود در مورد نقش زنان در توسعه

در زمینه‌ی نقش زن در توسعه رویکردهای متفاوتی وجود دارد. بعضی از این رویکردها بر اساس نیاز جامعه جدید صنعتی به نیروی کار است، و این که جامعه به تمام نیروی انسانی خود نیاز دارد و بعضی از آنها بر اساس لزوم تساوی زن و مرد و حقوق فردی مساوی آنها است. و برخی نیز با توجه به نیاز جامعه و این که در هر شرایطی جامعه با کدام شیوه بهتر اداره می‌شود، نظرات خود را تغییر می‌دهند. در مجموع همان طور که در ابتدای سخن گفته شد، هر جامعه‌ای برای رسیدن به توسعه پایدار نیاز به همکاری تمام نیروی انسانی خود دارد. در کشورهای توسعه یافته با توجه به کم شدن رشد جمعیت و رقابتی که در تولید وجود دارد، جامعه مجبور به استفاده از نیروی کار زنان شد و این وظیفه‌ای است که جامعه بر عهده‌ی زنان نیز گذاشته است. تمام زنان در این جوامع می‌دانند که باید شغلی داشته باشند و جامعه نیز زمینه‌ی شغلی آنها را فراهم کرده است. ولی در یک کشور در حال توسعه مثل کشور ما زمینه‌ی شغلی برای همه‌ی مردان نیز فراهم نیست زنان هم که در مرتبه‌ی دوم قرار می‌گیرند.

#### • رویکرد مذهبی (توسعه انسانی):

بر اساس این رویکرد توسعه عاملی برای بهینه‌سازی کیفی سطح زندگی معرفی شده است. زنان در این رویکرد حتی اگر در نظام تولید صنعتی شرکت نداشته باشند، یعنی در بازار کار شغلی نداشته باشند، باز هم در روند توسعه نقش اساسی ایجاد می‌کنند. آنها با تربیت نیروی کار و فراهم کردن محیط آرام در منزل شرایط مناسب کاری را برای مردان فراهم می‌کنند. در این رویکرد از زنان به عنوان مهمترین عامل توسعه انسانی یاد شده است. و این موضوع (توسعه انسانی) با توسعه فرهنگی، اقتصادی و صنعتی هم ارزش در نظر گرفته شده است. این دیدگاه زنان را تشویق می‌کند که به انجام وظایف مادری و همسری خود مشغول باشند و لزومی نمی‌بیند که آنها در نظام کار بیرون شرکت داشته باشند. و این کار در حقیقت تشویق زنان برای حفظ نقش سنتی آنها است. نقش مادری شاید مهمترین نقش هر زنی باشد، ولی در دنیای امروز یک مادر تحصیل کرده و شاغل، خیلی بهتر می‌تواند مسائل و مشکلات فرزند خود را درک و حل کند. این رویکرد بیشتر در جوامع مذهبی و در حال توسعه، از جمله ایران به چشم می‌خورد و شاید دلیل آن نقش پررنگ مذهب در جامعه‌ی ماست و این فکر که یک زن در درجه اول یک مادر است. شاید عملکرد بر اساس این روش در شهرهای کوچک مشکلی ایجاد نکند و حتی بهترین نوع عملکرد باشد، ولی در شهرهای بزرگ و مخصوصاً تهران زیاد عملی نیست زیرا خیلی از خانواده

ها در شهرهای بزرگ با مشکل مالی مواجه هستند و جدا از امر توسعه، خانواده به حقوق زن نیز نیاز دارد.

#### • رویکرد فمینیستی:

فمینیست با اندیشه دفاع از حقوق زنان به وجود آمد، و از همان ابتدای فعالیت خود تمام تلاش خود را برای آگاهی زنان از حقوق خود انجام داده است. فمینیست ها یکی از دلایل در حاشیه قرار گرفتن زنان را ماندن آنها در خانه و عدم شرکت در فعالیت های اجتماعی می دانند. در نتیجه به نظر آنها همه ی زنان باید در فعالیت های اجتماعی و روند توسعه شرکت داشته باشند. این حق تمام زنان است که مستقل باشند. به نظر آنها جامعه باید زمینه ی اشتغال زنان را فراهم کند. آنها شاخه جدیدی با عقاید سنتی مخالفند. شاید این رویه در آینده برای تمام جوامع الزامی شود ولی نمی توان یک جامعه سنتی را یک شبه تغییر داد. ابتدا باید شرایط اجتماعی برای اشتغال زنان فراهم شود و خود زنان نیز آمادگی و تمایل حضور در جامعه را پیدا کنند، تا تغییر در جامعه صورت گیرد و زنان نیز نقش خود را در توسعه ایفا کنند.

#### • رویکرد عدالت جنسیتی:

طرفداران این رویکرد معتقد اند زنان امروز به اندازه ی مردان توانایی دارند و استفاده نکردن از این نیروی کار آماده باعث به وجود آمدن نا هنجاری در جامعه می شود. سرمایه انسانی با سرمایه طبیعی که در صورت بی توجهی و عدم استفاده می تواند دست نخورده باقی بماند، متفاوت است. سرمایه انسانی در صورت بی توجهی و عدم به کارگیری سبب بروز نا هنجاری های اجتماعی، بحران ها و به طور کلی ایجاد ناامنی سیاسی و اجتماعی می شود. پیش بینی و برآوردهای مربوط به جمعیت زنان طی سال های آینده حاکی از رشد قابل توجه متقاضیان کار زن و بالا رفتن مهارت های ذهنی و عملی ایشان است. توسعه دانایی محور ایجاب می کند که کشور اسلامی ایران از این سرمایه انسانی با ارزش بهره مند شود. از همین روست که اعتقاد داریم رویکرد عدالت جنسیتی می بایست در برنامه ریزی توسعه مد نظر قرار گیرد. رویکردی که اساسش توازن است و ساختار نابرابر و تبعیض آمیز علیه زنان را مورد توجه قرار می دهد. این رویکرد در پی ارایه فرصت های مساوی برای زنان مانند مردان در کلیه بخش های اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی و سیاسی است تا زمینه را برای عدالت اجتماعی مهیا کند. در واقع رعایت انصاف و عدالت ایجاب می کند که زنان نیز در فرآیند سیاست گذاری، تصمیم سازی و تصمیم گیری مشارکت کنند و با تصویب قوانین از حقوق کامل برخوردار باشند. (شجاعی، زهرا، مجله فرزانه) در ایران سه نوع نگاه وجود دارد برای اینکه یک سازمان را دارای رویکرد جنسیتی بنامیم، یک نگاه این است که تعداد برابر زنان و مردانی که در یک سازمان وجود دارد نشانگر رویکرد جنسیتی یا فقدان آن در سازمان است. نگاه دوم مربوط می شود به سیاست ها و برنامه های سازمانی است که بر روی مسایل زنان متمرکز است. نگاه سوم هم وجود دارد و آن نتایج و ذینفعان اصلی برنامه ها است. همه این نگاه ها مهم است. هم تعداد؛ هم برنامه و هم نتایج. حضور زنان در سازمان هایی که بخشی از جامعه مدنی هستند بسیار مهم است. ولی به این معنا که این تعداد نمایشی نباشد و این زنان به مسایل جنسیتی آگاه باشند و در راه احقاق حقوق مساوی برای تمام زنان جامعه مبارزه کنند و به خصوص نسبت به احقاق حقوق زنان آسیب پذیر و اقلیت ها حساس باشند. (رستمی، الهه، ماهنامه عرصه سوم)

## •تبدیل رویکرد زنان و توسعه به رویکرد جنسیت و توسعه:

تفاوت میان رویکرد زنان و توسعه و جنسیت و توسعه در بعضی مواقع تصنعی بنظر می رسد. هر دو رویکرد فوق استراتژیهای سیاسی با هدف بهبود شرایط زندگی زنان می باشند. و هر دو رویکرد با نبود منابع کافی مواجه بوده اند. اما نقطه ضعف اساسی رویکرد زنان و توسعه، آن بود که زنان را جدا از مردان در نظر می گرفت. رویکرد جنسیت و توسعه نیز با مشکلاتی همراه بوده است

از آنجا که مفهوم جنسیت هم زنان و هم مردان را در بر می گیرد، ممکن است مفهومی خنثی در نظر گرفته شود و این موضوع که در رتبه بندی جنسیتی مردان در جایگاه بالاتری قرار دارند مورد انکار قرار گیرد. بنابراین، تحلیل جنسیتی به معنای نگرستن به تفاوتها نیست بلکه به معنای تحلیل چگونگی منجر شدن تفاوتهای مذکور به نابرابری در قدرت میان زنان و مردان می باشد. به نظر می رسد که امروزه جنسیت به یک واژه صحیح از لحاظ سیاسی تبدیل شده است. باور عمومی بر این است که برنامه های جنسیت و توسعه، در مقایسه با زنان در توسعه، دارای تمرکز ساختاری بیشتر می باشند چرا که بر روابط میان زنان و مردان می پردازند. یکی از پیامدهای این وضعیت این بوده است که برخی از گروهها نتیجه گیری کردند که توجه به زنان به تنهایی دیگر توجیه پذیر نیست و علت وجودی سازمان های صرف زنان را رد کردند. نکته مهم آن است که سازمانهای جامعه مدنی باید همواره به خاطر داشته باشند که جنسیت مفهومی تحلیلی است. به کار گیری یک رویکرد مبتنی بر جنسیت و یا تحلیل جنسیتی به این معناست که سازمان ها تاثیر (بالقوه ی) سیاست ها، برنامه ها و فعالیت های خود را بر زنان، مردان و روابط میان آنان ارزیابی می کنند. این به آن معنا نیست که سیاستها و برنامه های دارای تمرکز ویژه بر زنان و /یا مردان توجیه پذیر نیستند. گروه های هدف و فعالیت های استراتژیک همچنان به موقعیت های محلی بستگی خواهند داشت

بنابراین برای سازمان های جامعه مدنی یک رویکرد جنسیتی به معنای تقویت استراتژی هایی است که به اصلاح تفاوتهای جنسیتی می پردازد. این استراتژیها می توانند به صورت جداگانه و یا مشترک بر زنان و مردان تمرکز داشته باشند ( جنسیت، توسعه و جامعه ی مدنی، عرصه سوم )

منبع: پرستو شاطری، اندیشکده روابط بین الملل، ۱ اردیبهشت ۱۳۸۸

## موانع اشتغال و کارآفرینی زنان در ایران

از اوایل قرن حاضر جهان با یک پدیده اجتماعی اقتصادی به نام مشارکت اقتصادی زنان در مشاغل خارج از خانه روبه رو شده است. وضعیت اشتغال زنان در ایران مشابه با کشورهای دیگر در حال توسعه، در وضعیت مطلوبی نیست، همواره زنان فرصت های شغلی کمتری دارند و غالباً در بخش غیر رسمی با اندک دستمزد مشغول بکارند. در واقع می توان گفت، طبق آمار ۱۳۷۵، تنها ۱۲/۱٪ زنان ده ساله و بیشتر کشور از نظر اقتصادی فعالند که بیشترین فعالیت را در بخش خدمات (۸/۴۵٪) و حدود ۱۶/۷٪ در بخش صنعت در گروه صنعت (ساخت)، اشتغال دارند. حدود ۷۱٪ شاغلان بخش خدمات در گروه های آموزشی، بهداشت و مددکاری مشارکت دارند. بیشترین شاغلان زن در گروه حقوق بگیران قرار دارند (۶۰٪) و تنها ۰/۹٪ شاغلان کارفرما هستند. زنان شاغل بیشتر در نقاط شهری (۵۶٪) سکونت دارند و در گروه سنی ۲۹-۲۵ سال هستند و پس از آن گروه عمده ای مشغول ازدواج و پرورش فرزند و بطور کل امور خانواده می شوند. با توجه به اینکه نرخ فعالیت ایران نسبت به کشورهای دیگر بسیار پایین است: (۴۳/۶٪). این امر در مورد زنان (۱۵٪) و در مورد فعالیت مردان (۷۱٪) است. نرخ بیکاری جمعیت نیز روزبه روز فزونی می گیرد بطوریکه حدود ۲۶/۱٪ جمعیت زنان فعال مناطق شهری بیکارند. نرخ بیکاری زنان تحصیل کرده خصوصاً در سال های اخیر مرتباً رو به افزایش است. لذا تلاش جهت بهبود

وضعیت فعلی و رهایی از مشکلات و موانع مسئولیتی جمعی است. متأسفانه تحقیقات و پژوهش‌های داخلی در زمینه کارآفرینی زنان، به دلیل نویایی مبحث بسیار محدود است و از آنجا که حتی اشتغال زنان در ایران همواره با مسائلی مواجه بوده، طبیعتاً کارآفرینی زنان با مسائل فزاینده‌ای روبه‌رو است. فرایند کارآفرینی زنان را می‌توان از ابعاد متنوعی بررسی کرد و آن را متأثر از مجموعه عوامل فردی، محیطی و سازمانی دانست.

در بعد فردی:

بیشتر انگیزه‌ها، ویژگی‌های شخصیتی و ویژگی‌های جمعیت شناختی مدنظر است می‌توان گفت میان توانایی‌های شخصیتی از قبیل اعتماد بنفس و پنداشت از خود، بر اشتغال زنان رابطه متقابل وجود دارد، بطوریکه پنداشت از خود و اعتماد بنفس بالا تأثیر مستقیم بر اشتغال زنان و موقعیت شغلی آنان دارد. بنابر اطلاعات جمعیت شناختی، هر چه نرخ باروری به دلیل جوانی جمعیت افزایش می‌یابد، با نزول اشتغال زنان مواجه هستیم؛ همچنین میان تعداد فرزندان و اشتغال رابطه معکوس وجود دارد، بطوریکه تنها ۲۳/۸٪ از زنان دارای سه فرزند یا بیشتر در مقابل ۵۷/۷٪ زنان با ۱ یا ۲ فرزند به فعالیت شغلی می‌پردازند. وضعیت تأهل نیز بی‌تأثیر در موضوع نیست، بطوریکه زنان مجرد از آزادی عمل بیشتری برای اشتغال و فعالیت‌های اقتصادی، اجتماعی نسبت به متأهلین برخوردارند. تحصیلات نیز عامل قابل توجهی است، طبق آمارهای رسمی (۷۵) ۷۴/۲٪ زنان کشور باسواد هستند و درصد قابل ملاحظه‌ای از جمعیت دانشجویی را زنان تشکیل می‌دهند. باوجود این، به صراحت می‌توان گفت که عوامل محیطی نقش بسیار مهمی را نسبت به عوامل فردی عهده‌دار است، چرا که ویژگی‌های شخصیتی و توانمندی‌های روانی بسیار متأثر از عوامل محیطی است. وضعیت اجتماعی، فرهنگی، حقوقی، دینی، سیاسی و اقتصادی جامعه مطلقاً نقش بسزایی را در تقویت یا تضعیف فعالیت‌ها در امور متفاوت دارد. در حوزه اشتغال زنان و فراتر از آن خود اشتغالی آنها، موانع محیطی بسیاری را می‌توان برشمرد:

در بعد اجتماعی:

هنجارهای رایج در زمینه تقسیم کار، وجود نوعی مرزبندی طبیعی میان کار زنان (خانه داری) و مردان (امور بیرون منزل)، مسئله تعدد نقش زنان بطوریکه انتظار انجام مسئولیت‌های متفاوت زنان در قالب همسر، مادر، خانهدار، شاغل... آنها را دچار تنش و نوعی تضاد نقش و فشارهای ناشی از آن می‌کند. ناامنی‌های اجتماعی که امکان حضور فعال زنان در جامعه، که لازمه‌اش سفرهای بین شهری، اقامت در هتل‌ها و اماکن سالم است را با مشکل مواجه کرده است. با مرور شرایط اجتماعی حاکم بر سه دهه اخیر. متوجه می‌شویم که ایدئولوژی حاکم در سال‌های اولیه پس از انقلاب بیشترین لطمه را بر مشارکت زنان وارد کرده است که تعطیلی مهدکودک‌های دولتی و مراکز تنظیم خانواده، بازنشستگی زودرس زنان، تعریف شغل‌های مشابه نقش مادری برای زنان، از آن جمله است.

در بعد فرهنگی: فرهنگ اقتدارگرا و مردسالار همواره رواج دهنده باورهای سنتی و کلیشه‌های جنسیتی بوده و از ابتدا، تربیت و اجتماعی شدن دختران، در نظر گرفتن خویش به عنوان جنس دوم و تضعیف اعتماد بنفس و تعمیق حس حقارت و خودکم‌بینی توانایی‌های خویش را در پی داشته است. همچنین کمبود آگاهی زنان در ابعاد حقوق فردی، خانوادگی و اجتماعی، حرفه‌ای و عدم شرکت در تشکل‌های صنعتی حرفه‌ای و فعالیت‌های اجتماعی، فرهنگی، سیاسی، به استمرار ساخت نابرابر کمک می‌رساند. بدلیل نگاه جنسیتی، فرصت‌های اجتماعی و شغلی کمتر بطور برابر با توجه به شایستگی‌ها به افراد، فارغ از جنسیتشان اعطا گشته است، همواره شاهد تبعیض‌های جنسیتی در اشتغال هستیم.



در حالیکه زنان در آسیا بطور متوسط ۱۳-۱۲ ساعت بیش از مردان کار می‌کنند، بدلیل بدون مزد بودن کار خانگی همچنان در سطح نازل درآمدی قرار می‌گیرند. ارتقاء مقام‌ها تنها بر اساس شایستگی‌ها صورت نمی‌پذیرد. بطوریکه بین سال‌های ۶۵-۵۵ از کل مردان شاغل تنها ۶٪ تحصیلات عالی‌ه داشته‌اند. در حالیکه ۱۸٪ زنان شاغل، تحصیلات عالی‌ه داشته‌اند و جای شگفتی است که از کل زنان تحصیل‌کرده عالی تنها ۵٪ به سمت‌های بالایی اداری و مدیریتی رسیده‌اند. (آمار ۱۳۸۱) تبعیض‌های جنسیتی در نوع آموزش: شامل مواد درسی، نقش زنان در کتاب‌های درسی، رسانه‌ها که بیشتر تقویت‌کننده دید سنتی نسبت به زن است. همچنین محدودیت‌های آموزش در نظام آموزش عالی برای زنان مانند انحصار برخی رشته‌ها برای مردان، محدودیت اعزام به خارج کشور برای ادامه تحصیل و کمبود امکانات (خوابگاه) برای دختران، همگی از موانع مشارکت زنان است. باورهای فقهی دینی نیز بی‌تأثیر در این مسئله نیست، احکام موجود در زمینه ارث، نفقه، اجازه خروج از کشور در بعد اقتصادی و احکامی چون شهادت، دیه، قضاوت، طلاق، حق حضانت در بعد خانوادگی اجتماعی بی‌شک تأثیر منفی در پیشرفت و شکوفایی همه‌جانبه زنان دارد که می‌توان با استنباط‌های متناسب شرایط زمانی و مکانی موانع را برطرف کرد.

#### وضعیت حقوقی و قوانین:

قوانین ناظر بر خانواده از جمله مواد ۱۱۰۶ (نفقه زن)، ۱۱۹۹ (نفقه اولاد)، ۱۱۱۷ (منع کار زن در صورت عدم رضایت شوهر). از آنجا که طبق قانون، ریاست خانواده با شوهر است و خروج از کشور زن منوط به اجازه کتبی شوهر است. مشکلاتی در مسیر کار زنان ایجاد می‌شود. قوانین ناظر بر اشتغال، از جمله قانون اشتغال نیمه‌وقت زنان، مقررات در زمینه مرخصی زایمان و ماده ۵ مصوبه ۱۳۷۱ شورای عالی انقلاب که محدودکننده حیطه اشتغال زنان است. هیچکدام کمکی به افزایش مشارکت اقتصادی اجتماعی زنان نکرده است. البته زمینه‌های مساعد قانونی را نیز نباید از نظر دور داشت. اصول ۳، ۲۱، ۲۸، ۴۱ برخوردار از حقوق اجتماعی مساوی با مردان را متذکر شده و همچنین طبق ماده ۱۱۱۸ مصوب ۱۳۱۳ زن مستقلاً می‌تواند در داری خود هر تصرفی را داشته باشد. تصویب قانون در مورد کنترل جمعیت نیز مطمئناً بی‌تأثیر در مشارکت بیشتر زنان نیست. پرواضح است پیش شرط راه اندازی فعالیت‌های کارآفرینانه توسط زنان، شناسایی دقیق عوامل موثر بر فرایند اشتغال و کارآفرینی است و مطالعات راهبردی در این زمینه ضروری به نظر می‌رسد.