

از جهان کار

نابرابری جنسیتی در محیط کار



9 میلیارد دلار دستمزد کمتر به زنان کشور های در حال توسعه



گروه کار کارگری حزب چپ ایران

توضیح

نابرابری جنسیتی در محیط کار ناظر بر تفاوت‌هایی است که میان زنان و مردان در دسترسی به فرصت‌های شغلی، دستمزد، ارتقاء، و شرایط کاری وجود دارند. این نابرابری می‌تواند ناشی از تبعیض‌های مستقیم یا ساختاری باشد، مانند پرداخت کمتر به زنان برای کار مشابه، محدود شدن دسترسی زنان به موقعیت‌های مدیریتی، یا نادیده گرفتن مسئولیت‌های خانوادگی آنان در سیاست‌های سازمانی.

سواى تبعیض مستقیم علیه زنان، فرهنگ و عوامل اجتماعی نیز نقش مهمی در تداوم نابرابری جنسیتی در محیط کار دارند. در بسیاری از جوامع، طبق نقش‌های سنتی جنسیتی، از زنان انتظار می‌رود مسئولیت اصلی خانواده و مراقبت از فرزندان را به عهده گیرند، در حالی که مردان به عنوان نان آور اصلی دیده می‌شوند. این دیدگاه‌ها می‌توانند انتخاب‌های شغلی زنان را محدود کنند یا باعث شوند کارفرمایان نسبت به استخدام یا ارتقای زنان تردید داشته باشند. همچنین، نگرش‌های مردسالارانه در محیط کار موجب آن اند که زنان و توانمندی‌هایشان کمتر جدی گرفته شوند یا با موانع بیشتری در مسیر پیشرفت شغلی مواجه شوند. رسانه‌ها، نظام آموزشی و حتی قوانین ناکافی نیز ممکن است این ساختارهای تبعیض‌آمیز را بازتولید و تقویت کنند.

دفتر حاضر مجموعه‌ای شامل سه مقاله در باره نابرابری جنسیتی در محیط کار است. مقاله نخست مبتنی بر پیشرفت‌های جامعه‌امروزی این پرسش را پیش می‌کشد: "آیا این برداشت درست است که با قوانین جدید زنان حقوق مختلفی را به دست آورده و بنابراین از گردش روزگار در حال حاضر خرسند اند؟" و به این پرسش به صراحت "نه" می‌گوید.

دومین مقاله، که فصلی از یک کتاب مفصل است، خواننده را با مفهوم نابرابری جنسیتی در محیط کار، و برخی مفاهیم کلیدی مرتبط با نابرابری جنسیتی - از جمله شکاف حقوقی، کلیشه‌های جنسیتی، و سقف شیشه‌ای - آشنا می‌کند. علاوه بر این مرور کوتاهی دارد بر نظریه‌های مختلف پیرامون تفکیک جنسیتی در محیط کار، و مبتنی بر این مرور، رویکرد عملی این نظریات را برای رفع نابرابری جنسیتی بررسی می‌کند.

مقاله سوم، اگرچه مختصر و ساده است و از شناسایی ابعاد و جلوه‌های شناخته شده نابرابری جنسیتی در محیط کار فراتر نمی‌رود، اما امتیاز آن این است که ملهم از محیط کار در چین است.

این مقالات بیشتر به صورت مسلسل در "جنگ گارگری" حزب چپ ایران انتشار یافته اند و اینک، به مناسبت روز اول ماه مه 2025، یکجا در اختیار خوانندگان قرار می‌گیرند.

فهرست مطالب

نابرابری جنسیتی در محیط کار

1	مقدمه	1
1	1.1 تاریخچه نابرابری جنسیتی	
1	1.2 آیا زنان فقط باید مادر باشند؟	
3	1.3 ایده کلیشه ستیزی	
3	1.4 شکاف دستمزد مبتنی بر جنسیت	
4	2 موضوعاتی که باید مورد توجه قرار گیرند	
4	2.1 کلیشه سازی سنتی در باره تقسیم کار	
5	2.2 شکاف دستمزد	
6	2.3 رهبری فعلی	
7	3 یک پژوهش	
9	4 نتیجه	

برابری جنسیتی در محیط کار

10	1 اهداف مورد نظر از مطالعه	
10	2 مقدمه	
10	3 مفاهیم کلیدی درباره برابری جنسیتی	
11	4 نظریه های کلاسیک درباره جداسازی جنسیتی در محیط کار	
11	4.1 نظریه مارکسیستی	
13	4.2 نظریه فمینیسم رادیکال	
14	4.3 نظریه سیستم های دوگانه	
14	4.4 نظریه پساساختارگرایی	
16	4.5 نظریه سرمایه انسانی	
17	5 رویکردهای ترویج برابری جنسیتی در محیط کار	
17	5.1 رویکردهای لیبرال	
17	5.2 رویکرد رادیکال	
18	5.3 رویکردهای تحولخواه	
20	5.4 رویکرد چندلایه	
21	5.5 نمونه های سازمانی	
22	5.6 زمینه کشوری: پاکستان	
23	5.7 یک مطالعه موردی	
25	6 تحلیل انتقادی و بحث	
25	7 چکیده و توصیه ها	

علل و راه حل های نابرابری جنسیتی در کار

27	1. چکیده	
27	2 مقدمه	
27	2.1 تعریف نابرابری جنسیتی	
27	2.2 کارکرد نابرابری جنسیتی در محیط کار	
28	2.3 اهمیت مطالعه نابرابری جنسیتی در محیط کار	
29	3 علل نابرابری جنسیتی در محیط کار	
29	3.1 تبعیض جنسیتی	
29	3.2 فرهنگ	
30	3.3 تعلیم و تربیت	

30	4	راهکارهایی برای رفع نابرابری جنسیتی در محیط کار
30	4.1	توانمندسازی زنان
31	4.2	افزایش آگاهی زنان نسبت به کرامت انسانی
32	5	نتیجه

نابرابری جنسیتی در محیط کار

تحلیلی در باره پیامدهای کلیشه‌ها، شکاف جنسیتی در دستمزد، و غیبت زنان در موقعیتهای رهبری کننده برای کل جامعه

نوشته کاتلین بارگر (Katelyn Barger)

1. مقدمه

به نظر بدیهی می‌رسد که جامعه امروزی به حدی پیشرفت کرده است که مانند گذشته، به نابرابری جنسیتی به عنوان یک موضوع مطرح نگاه نمی‌کند. با قوانین جدیدی که سال‌ها به اجرا گذاشته شده‌اند، زنان حقوق مختلفی را به دست آورده و بنابراین از گردش روزگار در حال حاضر خرسندند. آیا این برداشت درست است؟ به صراحت باید گفت "نه". درست است که شیوه‌های مختلفی برای محدود کردن نابرابریهای جنسیتی به کار گرفته شده‌اند، اما مشکل ریشه‌ای از اذهانی ناشی می‌شود که به این کلیشه "مجهز" اند، که زنان به سادگی نمی‌توانند، به آنچه که مردان می‌توانند، دست یابند. این هم البته تقصیر این فرد و آن فرد خاص نیست، بلکه تقصیر جامعه در کل است و در این واقعیت که این کلیشه‌ها را در تربیت نسلهای جوان به آنان منتقل می‌کنیم.

این مقاله در ادامه به تحلیل تاریخچه نابرابری جنسیتی در محیط کار، ماهیت دقیق مسائلی که جامعه با آنها مواجه است، تحقیقات در دنیای امروز و چگونگی حذف کلیشه‌های جنسیتی و در نتیجه پیشگیری از پیامدهای ناآگاهانه آنها برای زنان می‌پردازد. هدف این تحلیل، وسعت بخشیدن به دید خواننده و دستیابی به چشم انداز به دنیایی است که ممکن است برای او آشنا یا ناآشنا باشد.

با ماندن در مسیر فعلی پیشرفت در مقابله با تعصبات جنسیتی، نه تنها زنان، بلکه بقیه جامعه نیز از این تغییر کند رنج خواهند برد. تغییرات جدی باید در ذهن نسلهای جوان، همچنین در مقامات دولتی و شرکتها ایجاد شود تا جامعه به طور کامل پیامدهای آن را احساس کند. درک این که چرا نابرابری جنسیتی وجود دارد می‌تواند کلیشه‌های ایجاد شده را به حداقل برساند، شکاف دستمزدی را کاهش دهد و تعادل مردان و زنان را در موقعیتهای رهبری کننده به بار آورد.

1.1 تاریخچه نابرابری جنسیتی

صحبت بر سر نابرابری جنسیتی است. مقدمتاً باید گفت که این تحلیل تنها به تفاوت بین دو جنسیت (و نه دو جنس) می‌پردازد، و جنسیت‌های متعدد دیگر - از جمله جنسیت‌های نادوگانه، سیال و غیره - را شامل نمی‌شود. در هر نقطه‌ای که از "دو جنسیت" بحث می‌شود، به مرد و زن اشاره می‌شود، اما منظور این نیست که این دو جنسیت منحصرأ تنها دو جنس موجود اند. این گونه‌ها همه محترم و شناخته شده‌اند، اما برای هدف این مقاله، جنسیت با جزئیات بیشتر مورد بحث قرار نخواهد گرفت.

منبع: مجمع جهانی اقتصاد، گزارش شکاف جنسیتی ۲۰۱۵

شاخص شکاف جنسیتی ایران در یک دهه گذشته به تفکیک رتبه چهار زیربخش اصلی					
سیاست	بهداشت	آموزش	اقتصاد	شاخص کل	
۱۰۹	۵۲	۸۰	۱۱۳	۱۱۵	۲۰۰۶
۱۲۲	۵۸	۹۰	۱۲۳	۱۲۸	۲۰۰۷
۱۲۸	۶۰	۹۲	۱۱۸	۱۳۰	۲۰۰۸
۱۳۲	۶۳	۹۶	۱۳۱	۱۳۴	۲۰۰۹
۱۲۹	۸۳	۹۶	۱۲۵	۱۳۴	۲۰۱۰
۱۳۰	۸۵	۱۰۵	۱۲۵	۱۳۵	۲۰۱۱
۱۲۶	۸۷	۱۰۱	۱۳۰	۱۳۵	۲۰۱۲
۱۲۹	۸۷	۹۸	۱۳۰	۱۳۶	۲۰۱۳
۱۳۵	۸۹	۱۰۴	۱۳۹	۱۴۲	۲۰۱۴
۱۳۷	۹۹	۱۰۶	۱۴۱	۱۴۵	۲۰۱۵
-۲۸	-۴۷	-۲۶	-۲۸	-۳۰	تغییر جایگاه در دوره ۲۰۰۶-۲۰۱۵

برای آماده شدن برای بحث درباره تبعیض جنسیتی، پرداختن به تاریخچه موضوعات متعدد مرتبط با این تبعیض دارای اهمیت حیاتی است. این نوشته به این نکات می‌پردازد: آیا زنان فقط باید مادر باشند، ایده ضد کلیشه‌سازی، و اطلاعاتی درباره چگونگی ایجاد شکاف دستمزدی.

1.2 آیا زنان فقط باید مادر باشند؟

این ایده که کارکرد زنان فقط برای مراقبت از کودکان یا به طور کلی فقط برای مراقبت از جامعه است، در حالی که مردان همیشه نان آور جامعه فرض می‌شوند، هم برای مردان و هم برای زنان مضر است. این روایت نادرست تصویری از [طبیعی بودن] نابرابری بین جنسیتها را در زندگی خانگی و خصوصی زن و مرد ایجاد می‌کند؛ بر نحوه

تلقی همسران از یکدیگر، و در نهایت بر تلقی فرزندان نسبت به والدین شان تأثیر می گذارد. اشاره به چند پرونده قضایی، که این ایده را از سال 1948 و پس از آن القا کردند، خالی از فایده نیست.

سوی پیشرفتهای عمومی، جنگ جهانی دوم و الزام جنگیدن بسیاری از مردان امریکائی در خارج از کشور، موجب شدند که زنان در بسیاری از مشاغل "مردانه" حضور یابند. اما در پرونده گاسرت در برابر کلیری (Goesaert v Cleary)، دادگاه عالی ایالات متحده بر حفظ قانونی رأی داد که به موجب آن زنان اجازه نداشتند صاحب کافه باشند*. در کتاب "دو قانون کلیشه‌سازی جنسی" می خوانیم:

این واقعیت که زنان ممکن است اکنون به فضیلت‌هایی دست یافته باشند که مردان مدتها آنها را از امتیازات خود اعلام می کردند، و نیز این واقعیت که اکنون آنها نیز به رذایلی آلوده شده اند، که مردان منتهاست به آنها عمل می کنند، مانع از آن نمی‌شود که دولت به ترسیم خط فاصل قاطعی بین دو جنس، به ویژه در مواردی مانند تنظیم ترافیک مشروبات الکلی، دست نزنند.

* (فراموش شده است)

دیدیم که در پرونده گاسرت در برابر کلیری (Goesaert v Cleary)، که در جریان آن دادگاه عالی ایالات متحده بر حفظ قانونی رأی داد که به موجب آن زنان اجازه نداشتند صاحب کافه باشند، موضع زیر به میان آمد:

این واقعیت که زنان ممکن است اکنون به فضیلت‌هایی دست یافته باشند که مردان مدتها آنها را از امتیازات خود اعلام می کردند، و نیز این واقعیت که اکنون آنها نیز به رذیله‌هایی آلوده شده اند، که مردان منتهاست به آنها عمل می کنند، مانع از آن نمی‌شود که دولت به ترسیم خط فاصل قاطعی بین دو جنس، به ویژه در مواردی مانند تنظیم ترافیک مشروبات الکلی، دست نزنند.



هر کس به وضوح می تواند در این موضع تبعیض جنسیتی علیه زنان را ببیند که در طول جنگ اجازه نداشتند به فروش مشروب اشتغال داشته باشند، حتی اگر در عین حال با پولی اندک، رنج زندگی را تحمل

کنند و تربیت فرزندان را به عهده داشته باشند. "طبیعت ماهوی" برای تمایز جنسیت از اینجا شروع، و به مرور فقط تشدید شد. پس از دادگاه مذکور، در سال 1975، دادگاه عالی در پرونده استنتون در برابر استنتون (Stanton v Stanton) تأیید کرد که این مردان اند که باید نان آور خانواده باشند تا جامعه کار کند. این دادگاه حکم داد که سرپرستان خانوار باید «تا سن بیست و یک سالگی از پسران و تا فقط تا سن هجده سالگی از دختران حمایت کنند». اجبار زنان به ازدواج زودهنگام به دلیل استانداردهای اجتماعی، و نیاز به درآمد دانی، که صرفاً به دلیل تبعیض جنسیتی نیل به آن برای زنان دشوار بود، آنان را به مبارزه برای برابری سوق داد.

در سالهای بعد گام‌های قدرتمندی [علیه این تبعیض] برداشته شدند. در سال 1979، تنها چهار سال پس از پرونده استنتون در برابر استنتون، در پرونده اُر در برابر اُر (Orr v Orr)، دادگاه‌ها این فکر را، که این فقط در مسئولیت مرد است که از خانواده‌اش مراقبت کند و تبعیض جنسیتی می تواند در احکام قضائی اعمال شود، تغییر دادند. پرونده اخیر بسیار مهم بود. در جریان آن قاضی برنان (Brennan) اعلام کرد که زنان فقط برای مادر شدن منظور نشده اند، و به اندازه مردان ظرفیت حضور در محل کار را دارند. توجه به این نکته مهم است که این موضوع تغییر نگاه محیط کسب و کار به زنان نشد، بلکه این ایده را مطرح کرد که تصور نابرابری بین دو جنس از دید دادگاه غیرقانونی است.

تغییر [در نگاه محیط کسب و کار به زنان] با پرونده واترهاوس در برابر هاپکینز (Waterhouse v Hopkins) در سال 1989 اتفاق افتاد. آنجا بود که دادگاه‌ها دریافتند واترهاوس ماده هفتم قانون حقوق مدنی دایر بر ممنوعیت تبعیض را در رفتار با آن هاپکینز نقض کرده است. او تنها نامزد زن در مقابل هشتاد و هشت نامزد دیگر بود. پژواک این پرونده بسیار زیاد بود زیرا کاملاً آشکار کرد که تبعیض علیه یک زن به دلیل عدم انطباق او با کلیشه‌های ناظر بر

رفتار زنانه نیز غیرقانونی است. این امر مبارزه را علیه کلیشه های جنسیتی در باره ظرفیتهای زنان، فراتر از محیطهای استخدامی، سوق داد.

1.3 ایده کلیشه ستیزی

این تصور که تصمیم اشتباه یک مرد با همان تصمیم اشتباه یک زن برابر نیست، غیر منطقی است و قاعدتاً باید غیرمحمول تلقی شود. اما واقعاً در جامعه حضور دارد، و وقتی حضور دارد، به مسیرهای غیرمنطقی تری نیز منتهی می شود.

ایده کلیشه ستیزی از دهه 70 قرن گذشته، بسیار گسترش یافته است، اما به دلیل عدم تجانس چندان جا نیافتاده است. اگرچه تبعیض جنسیتی غیرقانونی است، اما هنجارهای جنسیتی، از طریق کدهای مربوط به پوشش که از سیاستهای خاص پیروی می کنند، حتی بر جوان ترین نسلها نیز تحمیل می شود. این برداشت اشتباهی از مفهوم زنانگی و مردانگی است که گویا باید به این یا آن فرد تحمیل شوند تا جامعه به او به عنوان فرد احترام بگذارد. بن آشر () به بهترین وجه بیان می کند که "مشکل اصلی کلیشه سازی جنسی این است که حامی تبعیت زنان از مردان است و موجب می شود حضور یک زن در موقعیتی قدرتمند، ناخوشایند و بعید به نظر برسد". دخالت دادن در کار استخدام به راحتی موجب فرصت های نابرابر می شود. مثلاً ارتقای یک کارمند به سمت مدیر عامل قاعدتاً باید بر اساس تجربه کاری، مهارتهای رهبری و اخلاق باشد. اما در بسیاری اوقات آنچه انتخاب را رقم می زند، تفاوت جنسیتی بین دو نامزد است. به دلیل وجود کلیشه "مرد واقعی"، جامعه مردان را قادر به غلبه بر احساسات شان می داند که می توانند بدون لحظه ای تردید تصمیم بگیرند و عمل کنند. اما در واقعیت، زنان نیز در محیط کار به اندازه مردان توانایی غلبه بر احساسات را دارند، تا مثلاً کسی را اخراج کنند یا تصمیمی سخت بگیرند.



کسی که تبعیض جنسیتی را در عمل به یک مفهوم حقوقی - قانونی تبدیل کرد، روث بادر گینزبورگ بود، که دیگر در میان ما نیست. او یک تاریخ شخصی را به ثبت رسانده است، که چکیده آن مبارزه با هر هنجار جنسیتی [تبعیض آمیز] است. روث به عنوان قاضی به دادگاه عالی راه یافت. با گذشت زمان، او به عنوان یک نماد فمینیستی شناخته شد و راه را برای بازتعریف هنجارهای جنسیتی هموار کرد. یک مثال عالی پرونده رید علیه رید (Reed vs. Reed) در سال 1971 است. گینزبورگ در انقلاب جنسیتی در مواردی مانند «بند هفتم قانون حقوق مدنی 1964، قانون حقوق برابر در سال 1963، و نیز

در ارتباط با قوانین بعدی دیگری مانند قانون خانواده و قانون مرخصی پزشکی سال 1993 درگیر بود. دخالت او در این موارد نشان داد که زنان می توانند همزمان مادر، همسر و زنان شاغل باشند. ایده های گینزبورگ دو جانبه بودند: از یک طرف جذب زنان به بازار کار و پذیرفتن کردن ایده پدر خانه دار. این آرمان ها جامعه را به مسیر درست هدایت می کنند و این موضع را که برابری در آمریکا عملی است، تقویت می کند.

1.4 شکاف دستمزد مبتنی بر جنسیت

شکاف دستمزد مبتنی بر جنسیت به این کیفیت است: "زمانی که زنان برای انجام کار یکسان به اندازه مردان دستمزد دریافت نمی کنند". بسیاری از افراد این کیفیت را به عنوان [پیامد الزامی] نوع کاری که مردان یا زنان انجام می دهند، اشتباه تفسیر می کنند، به این معنی که گویا مردان معمولاً در بالاترین رده شغلی قرار دارند و بنابراین حقوق بیشتری دریافت می کنند. اما این تفسیر درستی و دقیق آنچه واقعیت دارد - یعنی وقتی واقعاً در رده واحدی تبعیض صورت می گیرد - نیست.



9 میلیارد دلار دستمزد کمتر برای زنان کشورهای در حال توسعه

تاریخچه این دست مسائل را می توان از داده های دهه 1970 پیگیری کرد. مک آلیف (McAuliffe) در باره آن سالها می گوید: "متوسط درآمد معمول هفتگی زنان شاغل تماموقت 37.9 درصد کمتر از متوسط درآمد مردان بود". دلایل متعددی برای این نابرابری ناشی از موقعیت مکانی (شهر یا حومه شهر)، نوع شغل و فرصت های نابرابر برای دو جنس است. در طول چهار دهه گذشته (از دهه 80)، زنان به دلیل سطوح تحصیلات عالی به طور فزاینده ای وارد محل کار شده اند که منجر به "کاهش کلی 38 تا 40٪ در شکاف دستمزد مبتنی بر جنسیت" شده است. این خبر خوبی است، اما مشکل اینجاست که اگر جامعه به

کاهش تقریبی 10 درصدی شکاف دستمزد ادامه دهد، ممکن است دستمزد برابر تا چهل سال دیگر امکان پذیر نباشد. برای تغییر مؤثر نحوه نگرش جامعه به زنان و ایجاد برابری، شناخت و درک این موضوع ضروری است.

نکته جالب توجه این است که با گذشت زمان، می توان فکر کرد که تفاوت درصد درآمد زنان تمام وقت به درآمد مردان، با توجه به قوانین جدید و جامعه ای لیبرال تر، به سرعت و به میزان قابل توجهی کاهش یافته است، اما این طور نیست. در سال 2007، نسبت 38 مربوط به 50 سال پیش به 21.5 درصد رسیده بود (تازه این نسبت حتی صرفاً این واقعیت را در نظر نمی گیرد که زنان به تحصیلات بیشتری نیاز دارند تا برای موقعیت ها و مشاغل مشابه مردان در نظر گرفته شوند).

سال 2019، برای اولین بار، تعداد زنان تحصیل کرده دانشگاهی از مردان تحصیل کرده در نیروی کار آمریکا بیشتر شد. حتی با وجود این آمار چشمگیر، شکاف دستمزد هنوز وجود دارد و تقریباً برای زنان یک مدرک اضافی لازم است تا معادل مردی باشند که برای همان شغل درخواست کار می کند. این تبعیض ذاتی به وضوح در اعداد و دلایل پشت آنها نشان داده شده است و در ادامه بیشتر مورد بحث قرار خواهد گرفت.

2. موضوعاتی که باید مورد توجه قرار گیرند

در ارتباط با تبعیض جنسیتی در بازار کار سه مشکل اصلی اجتماعی وجود دارند که باید بر روی آنها تمرکز کرد و کوشید آنها را در طول زمان برطرف کرد: 1- کلیشه های سنتی در باره تقسیم کار، 2- شکاف دستمزدها و 3- موقعیتهای شغلی رهبری کننده. هیچ یک از این موضوعات مبتنی یا برگرفته از یک روایت ساختگی نیست که عده ای در جامعه مدعی آن اند. واقعیت این است که در همه زمینه های شغلی، به ویژه در تعصبات جنسیتی، یک سوگیری عینی وجود دارد.

در بخشهای آتی به این موضوعات سه گانه پرداخته شده است.

2.1 کلیشه سازی سنتی در باره تقسیم کار

این ایده که مشاغل معینی در جامعه وجود دارند که انتظار می رود فقط به زنان یا به مردان تعلق گیرند، تصویر مخدوشی از یک شاغل معمولی ایجاد می کند. چنین ایده ای در هر محیط کاری نه تنها به وجهه زنان بلکه به وجهه مردان نیز آسیب می زند. رد کلیشه سازی در باره تقسیم کار به نام روث بادر گینزبورگ فقید رقم خورده است. نکته نگران کننده این است که یک فرض ساده و ظاهراً بی ضرر می تواند تأثیرات طولانی مدتی بر زندگی فرد و آنچه که باید انجام دهد، بگذارد. اگر به یک دختر جوان تلقین شود که تنها برای مادر شدن ساخته شده است، هرگاه در تمام طول زندگی خود به داشتن شغلی فکر کند، این فکر در ذهنش ناپسند و مردود جلوه خواهد کرد.

همین معنا در مورد این تصور سنتی نیز صدق می کند که گویا زنان بیش از اندازه احساساتی اند و این خصیصه آنان را به سمت تصمیمات غیرمنطقی سوق می دهد. اما این یک ایده از پیش ساخته شده است که جامعه در ذهن انسانها کاشته است. زن و مرد، هر دو، دارای احساسات اند، زیرا احساسات انسانی از بدو تولد به همه افراد مجموعه انسانی "داده"

می شوند. این فرض که مردان قوی اند و زنان ضعیف، آسیب سنگینی به جامعه می زند. هر مرد یا زنی می تواند در هر موقعیتی که استخدام شود، ارزش زیادی به محل کار اضافه کند. هر فردی متفاوت است و مجموعه ای از مهارت ها را تولید می کند.

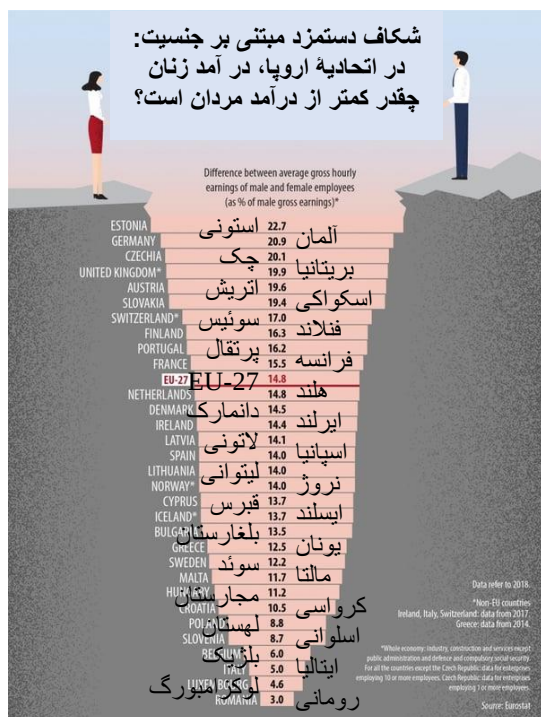
2.2 شکاف دستمزد

در حال حاضر تفاوت میانگین دستمزد زن و مرد 5 دلار در ساعت است. این تقریباً می شود 10000 دلار در سال. بسیاری از مردم استدلالهایی دارند مبنی بر این که این شکاف دستمزد به دلیل تفاوت های شغلی و سبک زندگی، حاصل تخیل است. نیویورک تایمز این نظریه را با نشان دادن این واقعیت که مثلاً در صنعت آشپزی «دستمزد آشپزهای زن فقط 87 درصد دستمزد آشپزهای مرد است»، رد کرد. درست است که این تفاوت 13 درصدی کمتر از شکاف متوسط در دستمزدهاست، اما این تفاوتی است که مشخصاً برای همان موقعیت مشخص در بازار کار صادق است. در سراسر جامعه، ما همه جا زنان و مردانی را در موقعیت های مشابه یا دقیقاً یکسان داریم، که "بدون هیچ دلیلی" شکاف بزرگی در حقوق آنها به ضرر زنان وجود دارد. زنان نباید بر اساس وضعیت مادری یا وضعیت «عاطفی» شان دستمزد کمتری دریافت کنند. این ایده که یک زن صرفاً بر اساس وضعیت عاطفی خود تصمیمات غیرمنطقی تری نسبت به یک مرد می گیرد، مضحک است.

برای بررسی دلایل وجود این شکاف دستمزد، می توان پنج عامل را برشمرد: قانون دستمزد برابر، تفکیک شغلی، فداکاری های مالی، تفاوت های حرفه ای، و نیز تبعیض نژادی. در زیر قدری بر این عوامل مکت کرده ام.

الف- قانون حقوق برابر سال 1963

این قانون چنین اعلام می کند: «شغل برابر نیازمند مهارت برابر (توانایی، تحصیلات و آموزش)، تلاش برابر (تلاش بدنی و ذهنی)، مسئولیت پذیری برابر، و شرایط کار برابر (محیط فیزیکی و خطرات) است و بابت آن باید دستمزد برابر پرداخت شود». می توان فرض کرد که این یک قانون فراگیر است که دستمزد نابرابر را غیرقانونی می کند و در نتیجه شکاف دستمزد را از بین می برد. اما ابداً این طور نیست، بلکه با توجه به موقعیتهای شغلی کنونی، بی هیچ دلیلی دستمزد نابرابر در تمام زمینه ها وجود دارد.



مسئله اصلی متن خود همین قانون است، زیرا در نهایت این کارفرماست که می تواند دلیل تعیین دستمزد را تشخیص دهد. این دلایل می توانند شامل مدت خدمت، توانایی در انجام وظیفه و شایستگی برای رهبری باشند. به دلیل وجود این دلایل بی پایان، تقریباً غیرممکن است که در صورت طرح شکایت قانونی بابت دستمزد ناعادلانه، در دادگاه پیروز شد. گذاشتن این تصمیم به اختیار کارفرما بدون آن که بر این تصمیم کنترلی باشد، امکان بروز تبعیض را فراهم می آورد.

تنها راه حل مشکل نابرابری دستمزد این است که مسئله محرمانگی دستمزد را حل کنیم؛ محرمانگی دستمزد یک هنجار اجتماعی و رویه ای رایج است که افراد درباره حقوق خود با همکاران خود صحبت نمی کنند. وقتی کارفرمایان حقوق کارکنان خود را بدون تعامل آنان با دیگر کارکنان شرکت پرداخت می کنند، احتمال وقوع این تبعیض بیشتر است. مذاکره بر سر دستمزد یکی دیگر از دلایل عدم گفتگو درباره حقوق است، اما باید به عنوان استاندارد پذیرفته شود که مردان و زنان از فرصت های یکسان برای مذاکره برخوردار باشند. در این باره هنکین (Henkin) بهترین تعبیر را دارد: "محرمانگی دستمزد و عدم حضور در موقعیتهای مدیریت عالی موجب شده است برخی

از زنان نتوانند تعیین کنند آیا دریافت مدرک عالی بر شکاف دستمزدی بین آنان و همکاران مردشان تأثیر گذاشته است یا خیر." به دلیل این مشکل، باید شفافیت در ساختار دستمزدها با در نظر گرفتن موقعیت شغلی و جنسیت افراد وجود داشته باشد. البته مسائل متنوعی در محیط کار برای جنسیت های مختلف وجود دارد، اما کار را باید از اینجا آغاز کرد.

گفته شد که برای بررسی علل وجود شکاف دستمزد، می توان پنج عامل را برشمرد: قانون دستمزد برابر، تفکیک شغلی، فداکاری های مالی، تفاوت های حرفه ای، و نیز تبعیض نژادی. پیشتر "قانون دستمزد برابر" توضیح داده شد. اینک توضیح علل دیگر.

ب. تفکیک شغلی

یکی از موانع بزرگ در بحث شکاف دستمزد، این فرضیه است که زنان معمولاً مشاغلی با دستمزد کمتر، مانند معلمی، را انتخاب می کنند. اما واقعیت این است که این گزینه ها اغلب به دلیل هنجارهای کلیشه ای و دشواری ورود به حوزه های کاری دیگر که عمدتاً تحت سلطه مردان اند، در اختیار آنان قرار می گیرند.

پ. فداکاری های مالی

در بسیاری از موارد، مردان خانوار حقوق بیشتری نسبت به زنان دریافت می کنند و از این رو خانواده ها به سوی کسب حداکثر درآمد ممکن سوق می یابند. کارفرمایان معمولاً ساعات کاری زنان را کاهش می دهند و این انتخاب آزادانه را محدود می کنند. به دلیل این کاهش ساعات کاری، از نظر مالی احتمال بیشتری وجود دارد که خانواده شغل مرد را برای تأمین 100 درصد درآمد ترجیح دهد و زن در خانه بماند. گاهی اوقات زنان از شغل خانهداری لذت می برند، اما در موارد دیگر مجبور به این کار می شوند، چرا که در اغلب مواقع بعید است که مرد شغل با درآمد بالاتر خود را ترک کند.

ت. تفاوت های حرفه ای

یکی از دلایلی که برای انکار وجود شکاف دستمزد مطرح می شود این است که این شکاف به تفاوت در حوزه های کاری مردان و زنان نسبت داده می شود. گویا اغلب زنان در به هر دلیل ممکن در مشاغلی با دستمزد کمتر فعالیت دارند. مشکل اینجاست که حتی زمانی که زنان و مردان دقیقاً در یک حوزه کاری و در یک موقعیت شغلی مشابه مشغول به کار اند، مردان به طور متوسط حقوق بیشتری دریافت می کنند. اگر این مسئله تنها به تفاوت های حرفه ای محدود می شد، قابل درک بود، اما این موضوع در تمامی مشاغل مشاهده می شود.

ث. تبعیض نژادی

شکاف دستمزد جنسیتی به طور غیرمستقیم زنان رنگین پوست را بیشتر از زنان سفیدپوست تحت تأثیر قرار می دهد. در سال 2017، زنان لاتین تبار 47 درصد و زنان سیاهپوست 39 درصد کمتر از مردان سفیدپوست حقوق دریافت می کردند. این شکاف های دستمزدی بسیار گسترده تر از شکاف میانگین زنان سفیدپوست است. این مسئله نه تنها بیش از نیمی از جامعه [زنان]، بلکه خانواده های دارای تنوع نژادی را نیز تحت تأثیر قرار می دهد. تمامی مشکلات پیشگفته برای افراد رنگین پوست شدت بیشتری دارد، به همین دلیل درک این موضوع بسیار مهم است.

2.3 رهبری فعلی

تعصبات ضمنی که در جامعه وجود دارد، بر تصویر رهبری معمول تأثیر می گذارد. افراد معمولاً تصور می کنند که رئیس آنها یک مرد سفیدپوست، دگرجنس گرا و قوی با تفکر منطقی است که تمام زندگی خود را وقف کار کرده است. هدف این نیست که بگوییم این تصویر لزوماً اشتباه است، بلکه مشکل در این است که فرض شود این تنها تصویر ممکن است که به ذهن افراد خطور می کند. ذهن انسان تمایل دارد برای تسهیل فرآیند آشنایی با افراد، تصویری اولیه از آنها در اختیار داشته باشد.



این تعصبات به دلیل وضعیت فعلی رهبری اهمیت پیدا می‌کنند. زنان در حال شکستن حوزه‌های تحت سلطه مردان اند، اما با موانع بزرگی روبرو می‌شوند که امکان پیشرفت در حرفه‌شان را محدود می‌کند: «تنها 5 درصد مدیران ارشد شرکت‌های بزرگ فناوری، مانند اپل و گوگل، که از سریع‌ترین شرکت‌های در حال رشد در جهان، و پیش‌تاز نوآوری در طراحی و توسعه اند، زن اند». این آمار نگران‌کننده نشان می‌دهد که اوضاع به‌اندازه‌ای که انتظار می‌رود تغییر نکرده است. با این که تعداد زنان دارای تحصیلات دانشگاهی اکنون از مردان بیشتر است، اما تسلط معمول رهبری مردانه تغییر چشمگیری نکرده است.

نتایج یک بررسی در باره آینده رهبری زنان در شرکت‌های «فورچون 500»، نشان داد که «در سال 2015 میانگین درصد زنان در هیئت مدیره 20.2 درصد بود و در صورت ادامه روند به روالی که از سال 2010 تا 2015 جاری بوده، در سال 2030 به 25.6 درصد خواهد رسید». این داده‌ها نشان می‌دهند که جامعه در حال پیشرفت است، اما با سرعتی بسیار کند، به طوری که چندین دهه طول می‌کشد تا در محیط‌های کاری، حتی با وجود سیاست‌های موجود، برابری حاصل آید. ممکن است انسان‌ها دیدگاه‌های کلیشه‌ای اولیه‌ای نسبت «مقامات» و حضور زنان در قدرت داشته باشند، اما این مسئله می‌تواند به‌زودی از بین برود یا حداقل کاهش یابد، اگر توزیع برابری از مردان و زنان در موقعیت‌های مشابه وجود داشته باشد. حضور بیشتر زنان در محیط کار می‌تواند ادراک عمومی از زنان در موقعیت‌های قدرت و تأثیری که این موضوع بر خانواده‌ها خواهد داشت را تغییر دهد. رهبری فعلی نماینده طیف وسیع ایده‌ها در این باره نیست و این وضعیت به‌راحتی می‌تواند تغییر کند.

3 یک پژوهش



شمارش معکوس 2030: جهان جنس‌های برابر، در نگاه هنر

کیتلین بارگر (Katelyn Barger)، نویسنده این مقاله، و سارا جنسن (Sarah Jensen) برای تأیید بیشتر شواهدی که در طول زمان گردآوری شده اند، دست به پژوهشی زدند، که برخی از جزئیات آن در زیر آمده اند. هدف اصلی این پژوهش جمع‌آوری اطلاعات از گروه‌های سنی و جنسیت‌های مختلف در موضوعاتی مانند انتخاب‌های آموزشی، کلیشه‌های مربوط به رهبری و تبعیض جنسیتی (از جمله شکاف دستمزد) بود.

اطلاعات جمع‌آوری شده از افراد ناشناس بود که به‌طور داوطلبانه طی چهار روز در این پژوهش شرکت کردند. بیش از 85 درصد شرکت کنندگان در پژوهش در بازه سنی 18 تا 24 سال

بودند، تا نمایی دقیق‌تر از بزرگسالانی که در لحظه پژوهش وارد بازار کار می‌شوند، حاصل شود. از میان تمامی پاسخ‌دهندگان، 36 درصد گزینه "مرد" را به‌عنوان جنسیت خود انتخاب کرده بودند. بیش از 87 درصد از شرکت‌کنندگان یا در حال تحصیل در مقطع کارشناسی یا بالاتر بودند یا دارای مدرک کارشناسی بودند. اهمیت این آمار در بررسی دلایل پاسخ‌های شرکت‌کنندگان روشن خواهد شد.

همان‌طور که قبلاً گفته شد، مهم‌ترین دلیل زنان برای رفتن به دانشگاه، نیاز به تحصیلات عالی‌تر برای به‌دست‌آوردن همان جایگاهی است که مردان با مدرک پایین‌تر کسب می‌کنند. بر اساس پژوهش انجام‌شده، مکررترین دلیل شرکت کنندگان برای تحصیل برای دریافت مدرک کارشناسی، "بهبود فرصت‌های شغلی" بود (48 درصد). از میان کسانی که این دلیل را بیان کردند، حدود 64 درصد زن بودند. دومین دلیل رایج برای مردان "افزایش پتانسیل درآمد" بود، در حالی که برای زنان "انتظار خانواده" به‌عنوان دومین دلیل مطرح شد. این نکته جالبی است، زیرا نشان می‌دهد که تصمیم اصلی برای رفتن به دانشگاه در مردان به‌منظور کسب درآمد بیشتر است، در حالی که برای زنان نشان‌دهنده ارزشی است که خانواده‌ها برای این فرصت آموزشی قائل اند.

این پاسخ‌ها هنگام تصمیم‌گیری برای تحصیلات تکمیلی تغییر می‌کنند. در میان کسانی که برنامه دارند یا در حال حاضر در مقطع تحصیلات تکمیلی هستند یا آن را گذرانده‌اند، رایج‌ترین دلیل "افزایش پتانسیل درآمد" بود، یعنی همان دلیل

اصلی مردان برای تحصیلات کارشناسی. وقتی پاسخ‌های بعدی پرتکرار برای هر جنسیت بررسی شدند، زنان پس از "افزایش پتانسیل درآمد"، "یادگیری بیشتر در یک حوزه جالب" را انتخاب کرده بودند، در حالی که دلیل دوم مردان "بهبود فرصت‌های شغلی" بود. تمایز جالب این است که زنان به دانشگاه به‌عنوان تجربه‌ای برای یادگیری نگاه می‌کنند، در حالی که مردان آن را سکوی پرتابی برای ورود به یک حرفه می‌دانند. می‌توان استدلال کرد که مردان به دلیل احساس درونی نقش رهبری، این نوع پاسخ را انتخاب می‌کنند.

پاسخ مورد انتظار دیگر از پرسش ساده «بله یا خیر» حاصل شد. از مجموع پاسخ‌دهندگان، 15 درصد به پرسش "آیا مردان برای رهبری شایسته‌تر اند؟" پاسخ بله دادند. نکته مهم، چنان که پیشتر گفته شد، این است که 36 درصد از شرکت‌کنندگان مرد بودند. با این حساب، تقریباً یک‌سوم مردان باور دارند که مردان، صرف‌نظر از سطح شغلی یا تحصیلات، برای رهبری شایسته‌ترند. این در حالی بود که تنها 7 درصد زنان باور داشتند که مردان برای رهبری از زنان برتر اند. نکته جالب این است که تنها 4 دهم درصد از این 7 درصد بالای 47 سال سن داشت بود و 2/5 درصد دیگر در بازه سنی 18 تا 24 سال قرار داشتند. این آماری شگفت‌آور است. این پرسش اهمیت زیادی دارد، زیرا نشان می‌دهد که حتی نسل جدید نیز همچنان باور از پیش در تصمیم‌گیری‌های مربوط به رهبری دارد.



تظاهراتی از فمینیست‌های سوسیالیست

در زمینه تعصب جنسیتی در محیط کار، همان‌طور که شواهد تاریخی و این پژوهش تأیید می‌کنند، اکثریت نسبی پاسخ‌دهندگان تا حدودی موافق وجود این تعصبات اند. به‌طور دقیق، 43 درصد از پاسخ‌دهندگان این نظر را داشتند. در مجموع 53 درصد از پاسخ‌دهندگان تا حدودی یا به‌شدت موافق بودند که این تعصبات وجود دارد، 13 درصد تا حدودی یا به‌شدت مخالف بودند و 34 درصد نظر خاصی نداشتند (یا بی‌طرف بودند).

شکاف دستمزد یکی از نکات برجسته در بحث تفاوت‌های جنسیتی در محیط کار است. وقتی از شرکت‌کنندگان پرسیده شد "آیا باور دارید که مردان و زنان با شرایط شغلی/مهارتی یکسان حقوق متفاوتی دریافت می‌کنند؟"، تقریباً 73 درصد پاسخ مثبت دادند. این که حدود 23 درصد باور دارند در شرایط مساوی تفاوت حقوقی بین زن و مرد وجود ندارد، سواى 4 درصد پاسخ‌های دیگر که در هیچ‌یک از این دسته‌بندی‌ها

نمی‌گنجد، شگفت‌آور است. تقریباً تمام پاسخ‌دهندگانی که گزینه "دلایل دیگر" را انتخاب کرده بودند، نوشتند که این موضوع به حوزه کاری بستگی دارد، که کاملاً درست است. در برخی محیط‌های کار، تفاوت دستمزد به ویژه در حوزه‌هایی که مردسالاری سلطه بیشتری دارد، محسوس‌تر است. باز هم، مردان بیشترین سهم را در پاسخ کمتر مطلوب "خیر، هیچ تفاوت دستمزدی وجود ندارد" با 70 درصد از کل این پاسخ داشتند، که این به‌وضوح نشان‌دهنده سوگیری از پیشی است که به مردان آموخته می‌شود. در غیر این صورت، این تعداد، به دلیل درصد بالای زنان شرکت‌کننده در پژوهش، باید به‌طور چشمگیری به سمت زنان متمایل می‌بود.

در انتهای نظرسنجی، با نظر به نقش‌های جنسیتی، دو سؤال مطرح شدند: اول، آیا باور دارید که نقش‌های جنسیتی سنتی وجود دارند؟ و دوم، آیا این نقش‌ها باید آموزش داده شوند؟ بیش از 81 درصد از پاسخ‌دهندگان معتقدند که نقش‌های جنسیتی سنتی وجود دارند و این نشان می‌دهد که نسل‌های گذشته این ارزش‌ها را در تمامی انواع خانواده‌ها نهادینه کرده‌اند. با این حال، 76.6 درصد از پاسخ‌دهندگان معتقدند که نقش‌های جنسیتی نباید آموزش داده شوند. این موضوع بیانگر آن است که جامعه می‌خواهد پیشرفت کند و از ایده‌های سنتی که پسران باید یک نقش داشته باشند و دختران نقش دیگری، فاصله بگیرد.

به‌طور کلی، این پژوهش چشم‌انداز جدیدی درباره مفهوم نابرابری جنسیتی ارائه می‌دهد. این تحقیق نگاه تازه‌ای به برداشت‌های امروزی می‌اندازد. نتایجی که از این پژوهش حاصل شده، نشان‌دهنده سوگیری ذاتی در عمل است؛ از باور به این که مردان به‌طور کلی رهبران بهتری اند گرفته، تا این که برخی هنوز متوجه نابرابری در دستمزد زنان و مردان نشده‌اند. به نظر می‌رسد جامعه در مسیر درستی حرکت می‌کند، اما هنوز زمان زیادی برای ایجاد تغییر لازم است. امید است که این پژوهش بتواند نشان دهد که مشکل نابرابری جنسیتی در محیط کار وجود دارد، و به حل آن کمک کند.

4. نتیجه

ایده برتری مردان بر زنان، انزجارآور است. همه افراد با هر سن، جنسیت، نژاد و غیره می‌توانند اهداف زندگی و شغلی یکسانی داشته باشند. تفاوت در هویت جنسیتی نباید باعث بی‌اعتبار شدن آرزوهای فرد شود. اما هنجارهای موجود حکایت دیگری دارند. تنها راه تغییر این هنجارها، شناسایی و تصدیق نابرابری‌ها و تلاش برای مقابله با آنها است. درک دلیل وجود نابرابری جنسیتی می‌تواند به کاهش کلیشه‌ها، کوچک‌تر کردن شکاف دستمزدها و ایجاد توزیع برابر بین مردان و زنان در موقعیت‌های رهبری منجر شود.

برای حل این مسائل دو جنبه مطرح اند. نخست، آگاهی. ضرور است که افراد نسبت به تبعیض‌های ذاتی و کلیشه‌هایی که این دو جنسیت را جدا می‌کنند، آگاه شوند. درک و شناسایی این موضوعات می‌تواند بحث درباره آنها را عادی کند. رامحل دیگر، عادی‌سازی نقش خانه داری و کودک داری مردان است، تا زنان به‌طور خودکار این نقش را به عهده نگیرند. باید بدیهی شود که هیچ‌یک از این گزینه‌ها بد نیست و نقش مراقبت از منزل بسیار محترم است. تنها لازم است این مفهوم پذیرفته شود که هر جنسیت می‌تواند یا باید بر اساس شرایط نقش مراقبت را به عهده گیرد.

جامعه امروز در زمینه قانون‌گذاری و استانداردهای اجتماعی پیشرفت‌های زیادی داشته است، اما هنوز راه زیادی باقی مانده است. در جامعه امروز، شرکت‌ها در مسیر برابری گام‌های بلندی برداشته‌اند، اما این گام‌ها هنوز کافی نیستند تا سرعت نابرابری را کاهش دهند. همچنین مسئله "زنانگی خانگی"، یا این ایده که زن تنها برای خانه ساخته شده است، باید از بین برود. هنوز در جهان امروز شوخی‌هایی در این باره که زنان تنها برای آشپزی، نظافت و مراقبت از کودکان ساخته شده‌اند، وجود دارند. ایده‌هایی که به هیچ عنوان حقیقت ندارند. همان‌طور که داده‌های قبلی نشان دادند، امروزه تعداد زنان با تحصیلات دانشگاهی از مردان بیشتر است. این شگفت‌انگیز است که جامعه تا این حد پیشرفت کرده، اما تلاش برای برابری، و نه برتری یک جنسیت بر دیگری، هنوز و تا مدتها اهمیت دارد. اکنون بیش از هر زمان دیگری مهم است بدانیم جامعه از نقطه نظر نابرابری جنسیتی در کار، به لحاظ دستمزد، کلیشه‌ها و رهبری در چه وضعیتی قرار دارد.

آینده زنان هر روز روشن‌تر به نظر می‌رسد. نکته اساسی این است که برابری جنسیتی نه تنها برای زنان، بلکه برای خانواده‌ها و کل جامعه ضرور است. تمدن به زنان به‌عنوان نیمی از جامعه وابسته است و این موضوع بر خانواده‌های امروزی و نسل‌های آینده تأثیر می‌گذارد و استاندارد برای برابری تعیین می‌کند. اگر تغییرات زودتر اعمال نشوند، برابری حتی تا حدود سال 2060 نیز به‌طور نسبی ممکن نخواهد بود. مردم باید در دوستی‌های جدید، روابط کاری و برداشت کلی از برابری در زندگی روزمره رویکرد بهتری داشته باشند. این گام‌ها روند رسیدن به برابری را سرعت می‌بخشند و آینده بهتری برای همه ایجاد می‌کنند.

پایان

برابری جنسیتی در محیط کار

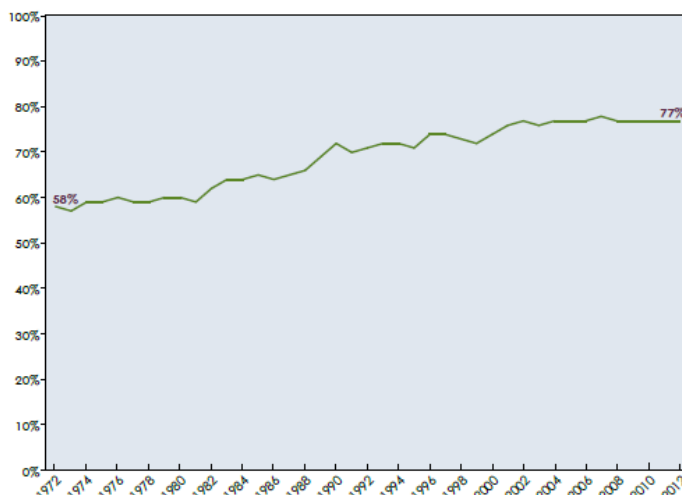
نویسنده: فیضا علی (Faiza Ali)

1. اهداف مورد نظر از مطالعه

با مطالعه این فصل¹، شما با مفهوم برابری جنسیتی در محیط کار آشنا خواهید شد. این فصل همچنین خوانندگان را با برخی مفاهیم کلیدی مرتبط با برابری جنسیتی، از جمله شکاف حقوقی، کلیشه‌های جنسیتی، و سقف شیشه‌ای آشنا می‌کند. خوانندگان خواهند توانست نظریه‌های مختلف توضیح‌دهنده تفکیک جنسیتی در محیط کار را تحلیل کنند. این فصل به شما کمک می‌کند رویکردهای گوناگون برای دستیابی به برابری جنسیتی را در محیط کار شناسایی کنید. این فصل به جای تمرکز بر زمینه‌های مرسوم، امکان درک زمینه‌های غیر مرسوم برابری جنسیتی در محیط کار را فراهم می‌آورد. سرانجام، پس از مطالعه این فصل، شما قادر خواهید بود رویکردهای ناظر بر برابری جنسیتی را از طریق مطالعه و تحلیل نمونه‌های واقعی به کار گیرید.

2. مقدمه

این فصل نظریه‌های تفکیک جنسیتی در محیط کار و ایدئولوژی‌های مرتبط با برابری جنسیتی را بررسی و نقد می‌کند، و همچنین به بررسی نحوه برخورد این نظریه‌ها با کارگران شاغل و بیکار، و نیز کارگران مرد و زن در جامعه می‌پردازد. نقش هنجارهای شغلی غالب در جامعه و تفکیک جنسیتی نیروی کار ناشی از این هنجارها به‌طور خاص مورد بحث قرار گرفته می‌گیرد. این فصل با بررسی نظریه‌های مارکسیستی و فمینیستی رادیکال آغاز می‌شود و سپس تحلیل انتقادی نظریه سیستم دوگانه ارائه می‌گردد. پس از آن، نقدهای پست‌ساختارگرایانه و سرمایه انسانی به نظریه‌های



متوسط درآمد سالانه زنان به عنوان درصدی از متوسط درآمد سالانه مردان، از سال 1972 تا 2012

پیشین بررسی می‌شوند. نظریه سرمایه انسانی تلاش می‌کند تفکیک جنسیتی بازار کار را صرفاً بر اساس عوامل اقتصادی توضیح دهد. توضیح فرایند تفکیک بازار کار و شکاف جنسیتی در بازار کار سنتاً و به شدت بر سیستم سرمایه‌داری و نیازهای آن مبتنی بوده است. برخی از مفاهیمی که اقتصاددانان استفاده کرده‌اند، توسط جامعه‌شناسان اقتباس شده و بر حوزه جامعه‌شناسی تطبیق داده شده‌اند (بردلی، 1989). بنابراین گنجاندن نظریه سرمایه انسانی در مجموعه بررسیهای ناظر بر شکاف جنسیتی امر ناموجهی نیست. سرآخر این که در این فصل همچنین ایدئولوژی‌های تغییر مرتبط با مسائل برابری جنسیتی در زمینه‌های شغلی بررسی می‌شوند.

3. مفاهیم کلیدی درباره برابری جنسیتی

برابری جنسیتی در محیط کار به معنای حقوق، مسئولیت‌ها و فرصت‌های برابر برای زنان و مردان در اشتغال است (سازمان ملل، 2013). برابری به این معنا نیست که زنان و مردان یکسان شوند، بلکه به معنای این است که حقوق، مسئولیت‌ها و فرصت‌های آن‌ها وابسته به جنسیت آن‌ها نباشد. برابری جنسیتی به این معناست که منافع، نیازها و اولویت‌های هر دو جنس، با در نظر گرفتن تنوع گروه‌های مختلف زنان و مردان، مورد توجه قرار گیرند. شایسته است یادآوری کنیم که برابری بین زنان و مردان نه تنها به عنوان یک موضوع حقوق بشری، بلکه همچنین به عنوان پیش شرط و شاخصی برای توسعه پایدار مبتنی بر انسان‌ها دارای اهمیت است.

کلیشه‌های جنسیتی در مورد نقش زنان در بازار کار که در سالیان درازی اعمال می‌شده اند، و انواع اقداماتی که پیشرفت زنان را در محیط کار تحت تاثیر می گرفته اند، منجر به مشکلاتی مانند سقف شیشه‌ای و شکاف دستمزد جنسیتی شده اند.

سقف شیشه‌ای به مانعی نامرئی اشاره دارد که مانع پیشرفت زنان و دیگر گروه‌های اقلیت محروم به سطوح بالاتر سلسله مراتب سازمانی می‌شود (ویبر، 2007). در این شرایط، زنان در سطوح پایین‌تر سازمان باقی می‌مانند و فرصت‌ها و امکانات بسیار کمی برای توسعه و پیشرفت دارند یا اصلاً امکانی ندارند. هایلمن (2001) استدلال می‌کند که سقف شیشه‌ای نتیجه اجتناب‌ناپذیر کلیشه‌های جنسیتی است که بر باورهای ثابتی درباره نحوه رفتار هر جنس متکی است. کلیشه‌های جنسیتی همچنین بر حوزه‌هایی تأکید دارند که در آن‌ها یک جنس نسبت به جنس دیگر نقصی دارد. با وجود توانایی زنان در برآورده کردن نیازهای شغلی و پیشرفت در سازمان، آن‌ها اغلب در مقایسه با مردان نادیده یا دست کم گرفته می‌شوند.

شکاف دستمزد میتنی بر جنسیت به تفاوت در آمد میان زنان و مردان در محیط کار اشاره دارد (کیرتن و گرین، 2005). به گفته اداره آمار ملی بریتانیا (باویل، 2013)، میانگین شکاف حقوقی میان کارکنان تمام‌وقت و نیمه‌وقت میان زنان و مردان، از سال 2011 تا 2012 از 19.6 درصد به 18.6 درصد کاهش یافته است که نشان‌دهنده پیشرفت‌های مثبت است. با این حال، با وجود کاهش تدریجی شکاف دستمزد جنسیتی، وجود آن همچنان یک مسئله است، به‌ویژه در مواردی که زنان و مردان برای انجام وظایفی با ارزش مشابه و نیازمند مهارت‌های قابل قیاس، دستمزدهای متفاوتی می‌گیرند.

تاب آوری در برابر نابرابری جنسیتی به‌ویژه با افزایش حضور زنان در بازار کار، از جمله مادران شاغل، قابل مشاهده است. طبق آمار اداره ملی آمار بریتانیا (ONS، 2011) شکاف نرخ اشتغال میان زنان دارای فرزند و زنان بدون فرزند از سال 1996 تا 2010 به‌طور قابل توجهی کاهش یافته است. در سال 1996 این تفاوت 5.8 درصد بود و در سال 2010 به 0.8 درصد کاهش یافت که نشان می‌دهد زنان، حتی به‌عنوان مادر، تمایل بیشتری به کار دارند. آمارها نشان می‌دهند که مادران بیشتر به کار نیمه‌وقت می‌پردازند، زیرا کار انعطاف‌پذیر برای زنانی که تعهدات خانوادگی دارند، مناسب‌تر است. با این حال، از سال 1996 تا 2010، 5.9 درصد افزایش در تعداد مادرانی که به‌صورت تمام‌وقت کار می‌کنند نیز مشاهده شد. بنابراین، آمار نشان می‌دهد که زنان برای دستیابی به مسئولیت‌های بیشتر در محیط کار تلاش می‌کنند و تعهد بیشتری به حرفه خود نشان می‌دهند. در نتیجه، باید توانایی آنان برای احراز مناصب مدیریتی ارشد تصدیق شود.

4. نظریه‌های کلاسیک درباره جداسازی جنسیتی در محیط کار

در این بخش، نظریه‌های مختلف درباره جداسازی جنسیتی بررسی می‌شوند و دلایل نابرابری جنسیتی در محیط کار توضیح داده می‌شوند.

4.1 نظریه مارکسیستی



تمرکز اصلی نظریه مارکسیستی تحلیل تأثیر نظام سرمایه‌داری بر جداسازی نیروی کار است. فمینیسم مارکسیستی تلاش می‌کند تا با از بین بردن سرمایه‌داری، به رهایی زنان دست یابد. این روش دو محصول اصلی دارد: اول، تحلیلی طبقاتی عرضه می‌کند که برای مطالعه قدرت اهمیت دارد؛ زیرا [اعمال] قدرت یکی از عناصر اصلی در ایجاد و تداوم نابرابری است. دوم، روش تاریخی دیالکتیکی-ماتریالیستی را برای تحلیل روابط پدرسالارانه پیشنهاد می‌کند (آیزنشتاین، 1979: 6-7). این روش در ابتدا برای توضیح رابطه تولید و بازتولید به کار رفت و سپس مفهوم آن گسترش یافت تا درک ما از جداسازی جنسیتی در بازار کار را تعمیق بخشد (اوبراین، 1982).

نظریه‌پردازان مارکسیست معتقدند که زنان یک «ارتش ذخیره نیروی کار» را تشکیل می‌دهند (بروگل، 1979). آن‌ها می‌گویند زنان زمانی وارد مشاغل دستمزدی می‌شوند که کمبود نیروی کار مردانه وجود داشته باشد، اما زمانی که دیگر

نیازی به آن‌ها نباشد، انتظار می‌رود از بازار رسمی کار خارج شوند. نظریه‌پردازان مارکسیست مفهوم رایج ارزش اضافی را با نشان دادن اینکه چگونه نابرابری‌های جنسیتی توسط سرمایه‌داران برای دستیابی به مزایای اقتصادی بیشتر مورد بهره‌برداری قرار می‌گیرد، به چالش می‌کشند (لاکوود، 1986). به گفته گاردینر: "در زمان بحران اقتصادی، زمانی که نیاز اصلی سرمایه کاهش سطح دستمزدهاست، کار خانگی نقش اقتصادی حیاتی ایفا می‌کند و اجتماعی‌تر شدن کارهای خانه و مراقبت از کودکان از دیدگاه سرمایه‌داری زبان‌بار به حساب خواهد آمد. با این حال، فشارهای دیگر (مانند نیاز به نیروی کار زنان یا گسترش بازارهای مصرف) ممکن است در دوره گسترش سرمایه‌داری منجر به اجتماعی‌تر شدن کارهای خانه و مراقبت از کودکان گردند" (گاردینر، 1979: 188).

تحلیل گاردینر نشان می‌دهد که چگونه سیستم‌های سرمایه‌داری از حفظ نابرابری‌های کنونی در توزیع وظایف خانگی بین زنان و مردان سود می‌برند. با این حال، این تحلیل توسط برخی از دانشمندان فمینیست به نقد کشیده شده است. آن‌ها به لزوم رویکردی جامع برای دستیابی به برابری جنسیتی در حوزه‌های اجتماعی، سیاسی و اقتصادی، چه در محل کار و چه در خانه، تأکید دارند (اسمیت، 1982؛ فاستر، 1990؛ لیپس، 1993).

نظریه‌پردازان مارکسیست جداسازی نیروی کار معتقدند که تضاد بین نیروی کار و سرمایه، علت اصلی نابرابری نیروی کار در سازمان‌هاست (رایت، 1989؛ براورمن، 1974). این نظریه‌پردازان به‌جای شناسایی تضاد طبقاتی به‌عنوان تنها علت جداسازی جنسیتی، استدلال می‌کنند که استراتژی‌های کارفرمایان برای استفاده از نیروی کار ارزان و جلوگیری از مقاومت کارگران، تمایل به حفظ جداسازی جنسیتی در استخدام دارند (بیچی، 1978).

اگرچه نظریه مارکسیستی زنان را به‌عنوان یک طبقه مستقل در نظر نمی‌گیرد، اما نابرابری جنسیتی را نتیجه تضاد طبقاتی می‌داند. به همین دلیل، فمینیست‌های رادیکال نظریه مارکسیستی را به دلیل «بی‌اهمیت جلوه دادن» مسائل جداسازی جنسیتی مورد انتقاد قرار داده‌اند. برخی از دانشمندان فمینیست استدلال می‌کنند که روابط جنسیتی و مسائل مرتبط با جداسازی جنسیتی در استخدام، عمده‌تاً توسط نویسندگان مارکسیست نادیده گرفته شده‌اند (والبی، 1988). برخی دیگر با تأکید بیشتری بیان می‌کنند که رویکرد مارکسیستی مسائل زنان را به‌عنوان یک زیرشاخه از بیان «مردمحور» تضاد طبقاتی کاهش می‌دهد (دیلی، 1978).



مارس 2024: تجمع زنان مراکش علیه تبعیض و برای حقوق برابر

نظریه مارکسیستی به دلیل بی‌توجهی به مراقبت از کودکان نیز مورد انتقاد قرار گرفته است. به گفته چودورو (1994)، مراقبت از کودکان و مادری با کار زنان در کشورهای صنعتی تلفیق شده است. چودورو استدلال می‌کند که زنان در سراسر جهان عمده‌تاً مسئولیت مراقبت از کودکان را بر عهده دارند. سیستم سرمایه‌داری در ارائه راه‌های جدید برای ترکیب مسئولیت‌های بچه‌داری و اشتغال عمده‌تاً ناکارآمد بوده است. چودورو پیشنهاد می‌کند که نظریه سیاسی فمینیستی رادیکال به مسئله مراقبت از کودکان و اشتغال زنان می‌پردازد، درحالی‌که نظریه مارکسیستی به‌تنهایی نمی‌تواند پیشنهاد‌های مؤثری برای بازسازی نقش والد، اشتغال و مراقبت از کودکان ارائه دهد.

علاوه بر این، به نظر می‌رسد که چشم‌انداز مارکسیستی درباره جداسازی جنسیتی در جوامع غیرسرمایه‌داری مانند جوامع اسلامی کاربرد و ارتباط محدودتری داشته باشد. کشورهای اسلامی امروزه مانند پاکستان، ایران و عربستان سعودی، مشخصه‌های جامعه‌ای را نشان می‌دهند که می‌توان آن را ترکیبی از نظام‌های اجتماعی-اقتصادی (یعنی ارزش‌های اسلامی و ساختارهای بازار سرمایه‌داری) توصیف کرد. بانکداری بدون بهره نمونه‌ای است که برخی بانک‌ها در پاکستان، ایران و عربستان سعودی ارائه می‌دهند. نظام ارزشی اسلامی، «ربا» (بهره بر ثروت بلااستفاده) را ممنوع کرده و در عوض، قانون اسلامی «زکات» را ترویج می‌دهد که ثروتمندان را به تقسیم بخشی از ثروت خود با نیازمندان «مجبور» می‌کند.

انتقاد مارکسیستی از جداسازی جنسیتی ممکن است به ساختارهای ترکیبی موجود در جامعه اسلامی قابل انطباق نباشد؛ با این حال، نقش پدرسالاری و «همدستی» آن با ساختارهای فئودالی محلی در حفظ و تداوم نابرابری زنان در زمینه‌های اجتماعی و استخدامی قابل انکار نیست (سید، علی و وینستلی، 2005).

4.2 نظریه فمینیسم رادیکال

فمینیسم رادیکال در دهه 1970 در ایالات متحده آمریکا به میان آمد. به‌طور تاریخی، فمینیسم رادیکال با این فرض آغاز شد که جنسیت‌ها در موقعیتی متضاد قرار دارند، مردان قدرت بیشتری نسبت به زنان دارند، و جامعه و روابط اجتماعی را می‌توان بر اساس ارتباط با این وضعیت بهتر درک کرد. فمینیست‌های رادیکال استدلال می‌کنند که همه انواع ستم از یک نظام روابط پدرسالارانه نشأت می‌گیرد.



تظاهراتی از فمینیست‌های سوسیالیست

برای مارکسیست‌ها، سرمایه‌داری عامل اصلی تأثیرگذار بر رابطه میان سرمایه و کار است. در مقابل، فمینیست‌های رادیکال تفکیک جنسیتی را به‌عنوان مفهوم اصلی در منسبات اجتماعی در نظر می‌گیرند. فمینیست‌های رادیکال مفهوم پدرسالاری را به‌عنوان مبنای ستم در اشتغال تلقی می‌کنند. در گذشته، پدرسالاری به معنای قدرت پدر (رئیس خانواده) بر اعضای خانواده، از جمله زنان و مردان جوان‌تر بود. امروزه، پدرسالاری به سیستم‌ها و ساختارهایی اشاره دارد که قدرت مردان بر زنان را تسهیل می‌کند.

نظریه فمینیسم رادیکال بر آن است که در شکل کنونی، پدرسالاری زن را به‌عنوان یک طبقه شناسایی می‌کند و به سیستمی اشاره دارد که در آن مردان امتیاز دارند و زنان از این امتیازات برخوردار نیستند، به گونه‌ای که نابرابری به‌طور مشروع پذیرفته می‌شود.

فمینیست‌های رادیکال استدلال می‌کنند که مردان از کار خانگی که عمده‌تاً توسط زنان در خانواده‌هایشان انجام می‌شود، بهره‌مند می‌شوند. آن‌ها این تقسیم جنسیتی کار را به‌عنوان ریشه روابط اجتماعی پدرسالارانه قلمداد می‌کنند که مزایایی برای مردان نسبت به زنان در اشتغال ایجاد می‌کند. فمینیست‌های رادیکال معتقدند که پدرسالاری موجب تحمیل موقعیتی از نظر اجتماعی و اقتصادی پائین‌تر برای زنان نسبت به مردان گردیده است.

با این حال، برخی از پژوهشگران مفهوم پدرسالاری را برای توضیح وضعیت معاصر نابرابری زنان در نیروی کار به چالش کشیده‌اند. به‌عنوان مثال، کلگان و لدویث (Colgan, Ledwith) تفکیک قطعی مفهوم پدرسالاری بر مبنای بیولوژی را، در شکل سنتی آن، دایر بر این که این تنها مردان اند که پدرسالاری را اعمال می‌کنند، به نقد کشیده‌اند. به گفته ویلسون (Wilson)، پدرسالاری واقعی‌تری دیرینه است و تنها به یک نوع از برتری مردانه اشاره دارد. به همین ترتیب لاکوود (Lockwood) معتقد است که این ایده پدرسالاری برای جوامع مدرن قابل اعمال نیست، زیرا به شکل تاریخی خاصی از روابط خانگی اشاره دارد؛ حال آن که تفکیک جنسیتی در جوامع معاصر به مراتب پیچیده‌تر است. علاوه بر این، پدرسالاری دیگر حوزه‌های ستم مانند ستم نژادی، ستم بر پایه قومیت و مذهب، یا بر بنیان گرایش‌های جنسیتی را توضیح نمی‌دهد.

حوزه فمینیسم رادیکال در جامعه اسلامی عرصه آسانی نیست. دین موضوعی حساس است و افراد دیندار نسبت به اعتقادات و اعمال مذهبی خود تعلق خاصی دارند. با این حال، مسائل مربوط به اصول اسلامی (مانند آنچه در قرآن آمده است) باید از اعمال معاصر اسلامی تفکیک شود. برخی پژوهشگران مانند مرنیسی (Mernissi) و حسن بر ناخوانده مانند پدرسالاری در منابع بنیادین اصول اسلامی تأکید کرده‌اند. این پژوهشگران معتقدند که آرمان برابری جنسیتی در جامعه اسلامی تنها زمانی قابل دستیابی است که تعالیم اسلامی از تأثیرات و تفسیرهای مردسالارانه (یعنی پدرسالارانه) آزاد شود. با این حال، به میزان محدودی امکان بازتفسیر وجود دارد، و نباید تعالیم آرمانی قرآن درباره مرد و زن کامل را به چالش کشید.

4.3 نظریه سیستم‌های دوگانه

برخی از پژوهشگران استدلال می‌کنند که مارکسیستها و فمینیست‌های رادیکال به تنهایی نمی‌توانند وضعیت اشتغال زنان را به طور جامع توضیح دهند. این پژوهشگران پیشنهاد کرده‌اند که این دو دیدگاه نظری که به نظر متضاد اند، در یک نظریه فمینیسم سوسیالیستی مترقی در رودروئی با "پدرسالاری سرمایه‌داری" ترکیب شوند. این نظریه جدید تلاش می‌کند نقش دوگانه سیستم سرمایه‌داری و پدرسالاری را در ایجاد و حفظ تفکیک جنسیتی در نیروی کار توضیح دهد. این نظریه دو سیستم به ظاهر مستقل را به عنوان سیستم‌هایی به هم مرتبط در نظر می‌گیرد و آن‌ها را با هم تئوریزه می‌کند تا روابط پدرسالارانه‌ای را که در غیر این صورت توسط سیستم سرمایه‌داری پنهان می‌مانند، آشکار سازد. ایده پدرسالاری سرمایه‌داری را می‌توان به عنوان پیشرفتی در مطالعه نابرابری‌های جنسیتی در اشتغال دانست. به گفته والبی (Walby): «در مفهوم یک سیستم پدرسالاری سرمایه‌داری پیشرفتی قابل توجه در توضیح نابرابری جنسیتی نسبت به رویکردهای "تنها منتج از نقد سرمایه‌داری" و "تنها منتج از نقد پدرسالاری" حاصل می‌شود».

به نظر می‌رسد تحلیل فمینیستی سوسیالیستی به انتقاداتی که چه فمینیست‌های رادیکال و چه مارکسیستها در مورد وضعیت اشتغال زنان و ترکیب آن با زندگی خانگی با آن مواجه هستند، پاسخ می‌دهد. به گفته هارتمن (Hartmann)، نظریه مارکسیستی نقش پدرسالاری را در کنار گذاشتن زنان از اشتغال بر اساس دلایل اجتماعی و تاریخی نادیده می‌گیرد و حذف زنان از نیروی کار را صرفاً به تمایل سرمایه‌داری برای استفاده از نیروی کار ارزان‌تر نسبت می‌دهد. به همین ترتیب، نظریه فمینیستی رادیکال بر ایده پدرسالاری بیش از حد تأکید کرده و بر نقش سیستم سرمایه‌داری در حفظ و تشدید نابرابری‌های موجود در محیط کار و جامعه پشم می‌پوشد. هارتمن تفکیک شغلی بر اساس جنسیت را در هم‌پوشانی دو سیستم سرمایه‌داری و پدرسالاری توضیح می‌دهد که گروه غالب در هر سیستم، یعنی سرمایه‌داران در جامعه سرمایه‌داری و مردان در جامعه مردسالار، از آن سود می‌برند.

حامیان نظریه سیستم‌های دوگانه در تئوریزه کردن رابطه بین سرمایه‌داری و پدرسالاری اختلاف نظر دارند. برای مثال، والبی استدلال می‌کند که سرمایه‌داران و پدرسالاران ممکن است دلایل مختلف یا مشابهی برای حفظ وضعیت موجود در استمرار سرکوب زنان در جامعه و اشتغال داشته باشند. در حالی که آیزنشتاین (Eisenstein) و هارتمن معتقدند که اگرچه سرمایه‌داری و پدرسالاری هر دو سیستم‌های مستقلی اند اما با یکدیگر ترکیب شده و منافع مشابهی را ترویج می‌کنند.



اگرچه رویکرد سیستم‌های دوگانه هارتمن درک ما را از تفکیک جنسیتی در محیط کار ارتقاء می‌دهد، اما از نقد در امان نبوده است. مسئله اصلی این است که آیا او توانسته است جدایی تحلیلی بین سرمایه‌داری و پدرسالاری را حفظ کند یا خیر. یونگ (Young) استدلال می‌کند که نظریه‌پردازان سیستم‌های دوگانه یا به سرمایه‌داری و پدرسالاری یک پایه

مشترک می‌دهند که در آن این دو از نظر تحلیلی غیرقابل تفکیک اند، یا ممکن است هر یک پایگاه‌های جداگانه‌ای داشته باشند که در این صورت هیچیک نمی‌تواند تمام ویژگی‌های سرمایه‌داری و پدرسالاری را توضیح دهد. والبی نیز اشاره می‌کند که تحلیل هارتمن از سرمایه‌داری و پدرسالاری میزان هماهنگی بین این دو سیستم را بیش از اندازه واقعی نشان می‌دهد. والبی یک فرمول‌بندی پیشرفته‌تر از نظریه سیستم‌های دوگانه را پیشنهاد می‌دهد. نظریه سیستم‌های دوگانه همچنین توسط پسا‌ساختارگرایان مورد انتقاد قرار گرفته است، زیرا آن‌ها معتقدند که نظریه‌های ساختاری تجربیات متنوع زنان و مردان در محیط کار را نادیده می‌گیرند.

4.4 نظریه پسا‌ساختارگرایی

در تقابل با رویکرد مارکسیستی که طبقه را علت اصلی تفکیک اجتماعی می‌داند، نظریه‌پردازان پسا‌ساختارگرا گفتمان غالب و نظام‌های بازنمایی را به عنوان مبنای تفکیک جنسیتی می‌شناسند. یکی از موضوعات اصلی مورد نظر آن‌ها

نحوه تفکیک زنان و مردان در امر اشتغال است. آن‌ها معتقدند که بسته به این که چه کسی کنترل گفتارهای غالب تفکیک را به عهده دارد، این می‌تواند موجب حذف یا شمولیت زنان و مردان از اشتغال و سایر زمینه‌های اجتماعی شود. آثار فیلسوف پسااختارگرای فرانسوی، فوکو (1979)، به طور گسترده‌ای توسط حامیان فمینیسم پسااختارگرا مورد استناد قرار می‌گیرند. آن‌ها بر این نظر اند که نقش‌ها و هویت‌های جنسیتی چیزی جز عملکردهای اجتماعی نیستند که توسط گفتارهای غالب تعیین می‌شوند و این گفتارها بین فرهنگ‌ها و جوامع مختلف متفاوت اند. بر اساس رویکرد پسااختارگرایی تحلیلی ساختاری، ساده‌سازی شده بیش از حد تجربیاتی اند که زنان در اشتغال با آنها مواجه می‌شوند.

مطالعات متعددی درباره تفکیک جنسیتی در محیط کار وجود دارند، از جمله مطالعات کانل 1987، کالاس و اسمیرسیچ (1993) که بر نقد نظرات پسااختارگرا تکیه می‌کنند. این پژوهشگران معتقدند که تحلیل ساختارگرایانه تفکیک جنسیتی، تمرکز منسوخ بر تعارض دوگانه (پدرسالاری و سرمایه‌داری) میان زنان و مردان دارد. آن‌ها استدلال می‌کنند که سوژمگرایی جنسیتی (gender subjectivity) رویکرد بهتری برای مفهوم‌سازی طبیعت پیچیده و متغیر روابط جنسیتی در محیط اشتغال است.

مفهوم سوژمگرایی جنسیتی توسط سیمون دوبووار (1989) به عنوان تجربه ذهنی زن یا مرد بودن توضیح داده شده است. این گفته مشهور از اوست: «کسی زن به دنیا نمی‌آید، بلکه زن می‌شود.» دوبووار استدلال می‌کند که هیچ طبیعت زنانه‌ای به طور ذاتی وجود ندارد، بلکه تنها یک وضعیت زنانه است که به زنان تحمیل می‌شود. به نظر او «زن با ارجاع به مرد تعریف می‌شود و تمایز می‌یابد، نه مرد با ارجاع به زن؛ زن موجودی فرعی و غیرضروری در مقابل موجودی ضروری است. مرد سوژه است، او مطلق است؛ زن دیگری است».

پژوهشگران دیگری مانند کالینسون و هیرن نیز ماهیت انحصاری تحلیلی‌های ساختاری روابط جنسیتی را مورد بحث قرار داده‌اند و بر این نظر اند که «... این تئوری قدرت مردان و تبعیت زنان را به صورت کاریکاتور به تصویر می‌کشد و اهمیت تحلیلی شیوه‌های سازمانی که این دست‌بندی‌ها را تشکیل می‌دهند، نادیده می‌گیرد». نظریه فمینیستی پسااختارگرا تلاش می‌کند تا سبک‌های زندگی متنوع، پیچیده و در برخی موارد متضاد مردان و زنان را در داخل و خارج از زمینه‌های اشتغال به رسمیت بشناسد. کالینسون و هیرن بر نقش «سوژمگرایی جنسیتی و ویژگی‌های مبهم، پراکنده، ناپیوسته و چندگانه آن‌ها در روابط نامتقارن» انگشت می‌گذارند. برخی نویسندگان استدلال می‌کنند که در فرآیند شالوده‌شکنی و تمرکززدایی از سوژه، تمام سوژمگرایی‌ها به صورت پراکنده، غیرعقلانی و اغلب متناقض عمل می‌کنند.



اکتبر 2023، ایرلند: تظاهرات ده‌هازاری علیه شکاف جنسیتی در کار

نظریه‌پردازان پسااختارگرا تحلیلی ساختاری تفکیک جنسیتی را مورد انتقاد قرار می‌دهند. به گفته آن‌ها، تحلیل ساختاری تفکیک جنسیتی تمایل دارد تنوع تجربیات زنان و مردان در نیروی کار را نادیده بگیرد و در عوض کلیشه‌های جنسیتی اساسی را تقویت کند. در واقع، حداقل در چند دهه گذشته، تحلیل ساختاری روابط جنسیتی در اشتغال برای توضیح وضعیت پایین‌تر زنان نسبت به مردان مورد استفاده قرار گرفته است. در حالی که نظریه‌پردازان پسااختارگرا به

نقش‌های جنسیتی متغیر تعداد اندکی از «زنان موفق» در زمینه‌های اشتغال، به‌ویژه در کشورهای صنعتی اشاره می‌کنند، این واقعیت را نادیده می‌گیرند که اکثریت زنان در کشورهای صنعتی و همچنین در محیط‌های غیرغربی (مانند جوامع اسلامی) در مقایسه با هم‌تایان مرد خود همچنان به سطوح پایین‌تری در امکانات و مقامات اشتغال محدود اند. به عنوان مثال، در پاکستان، اگرچه نسبت زنان شاغل در بخش‌های رسمی اشتغال در چند دهه گذشته تا حدی افزایش یافته است، تغییرات کمی در وضعیت و کیفیت تجربیات اشتغال زنان مشاهده شده است. در نتیجه، انتخاب‌های زندگی برای اکثر زنان همچنان با فقر و فقدان قابلیت‌های اقتصادی و اجتماعی محدود می‌شود.

اگرچه تحلیل پسااختارگرایانه تفکیک در محیط کار از منظر فردی مفید است، اما مشکلات کلی نیز دارد. این تحلیل بازتولید نابرابری و تبعیض را، در محیط‌های کاری که اکثر کارگران زن با آن مواجه اند، نادیده می‌گیرد. به دلیل

تمرکز عمده این نظریه بر تنوع تجربیات، تحلیل پسا ساختارگرا تبعیض‌های واقعی زندگی را که بخش بزرگی از نیروی کار با آن مواجه است، نادیده می‌گیرد. در عوض، به نظر می‌رسد که این نظریه یک شبکه گسترده از توصیف‌های صرف ایجاد می‌کند که واقعیت مادی و تاریخچه پدرسالاری و سرمایه‌داری را نادیده می‌گیرد.

4.5 نظریه سرمایه انسانی

اقتصاددانان نئوکلاسیک معتقدند که تحصیلات، آموزش و قابلیت‌های طبیعی یک کارگر تعیین‌کننده پاداش‌هایی است که در شغل خود به دست می‌آورد. آنها استدلال می‌کنند که سازمان‌ها تصمیمات استخدامی خود را بر اساس ارزش بازار سرمایه انسانی هر فرد می‌گیرند. این مکتب فکری با نام نظریه سرمایه انسانی شناخته می‌شود. نظریه پردازان سرمایه انسانی موقعیت نازلتر زنان در مشاغل دستمزدی را با توجه به سرمایه انسانی کمتر آنها توضیح می‌دهند و استدلال می‌کنند که زنان مهارت‌ها و صلاحیت‌های کمتری کسب کرده‌اند و نسبت به مردان از تجربه کمتری در بازار کار برخوردارند (مینسر 1962؛ برادلی 1989). آنها معتقدند که به دلیل تقسیم سنتی کار بین زن و مرد، که همانا مشغولیت زنان به امور خانه و تربیت فرزندان بوده است، زنان تمایل دارند مهارت‌های کمتری (یعنی سرمایه انسانی کمتری) نسبت به مردان داشته باشند. بر اساس این نظریه شکاف سرمایه انسانی با صرف زمان بیشتر مردان در مشاغل دستمزدی افزایش می‌یابد.

برخی دیگر از پژوهشگران (مانند مینسر 1962) استدلال می‌کنند که کار خانگی مشابه کار دارای دستمزد است و زنان به طور داوطلبانه دست به انتخاب کار خانه می‌زنند. برخی دیگر معتقدند که زنان مشاغل را انتخاب می‌کنند که نیازمند مهارت کمتری اند و انعطاف‌پذیری بیشتری دارند، تا کمترین آسیب را از الگوی کاری نامنظم خود ببینند (پولاکچک 1976، 1981). از این منظر، سرمایه انسانی زمانی کاهش می‌یابد که کارگر، مثلاً برای زایمان، مدتی از بازار کار خارج شود. این امر منجر به دستمزد پایین‌تر هنگام بازگشت به کار پس از مرخصی زایمان می‌شود. زنان تلاش می‌کنند وارد مشاغلی شوند که معمولاً کم‌درآمد اند و کاهش سرمایه انسانی در آنها کمتر قابل مشاهده است. با این حال، رویکرد پولاکچک با برخی مشکلات تجربی روبرو است. برای مثال، انگلند (1984) دریافت که اگرچه کاهش درآمد زنان ناشی از خروج موقت آنها از نیروی کار یک واقعیت است، اما این واقعیت نمی‌تواند تفاوت‌های بزرگی را که بین مشاغل مردانه و زنانه وجود دارد، توضیح دهد.

نظریه سرمایه انسانی با انتقادات زیادی از سوی جامعه‌شناسان مواجه است. به گفته لانسديل (1985)، زمانی که مردان و زنان مدرسه را ترک می‌کنند، فرصت‌ها در بازار کار برابر نیستند. والبی (1986) استدلال می‌کند که پاداش‌ها و مزایای شغلی نمی‌توانند تنها توسط تقاضا و عرضه نیروی کار تعیین شوند. والبی همچنین معتقد است که مفهوم پدرسالاری و روابط قدرت در خانواده در تحلیل نظریه سرمایه انسانی نادیده گرفته شده است. علاوه بر این، زنانی که از نظر سرمایه انسانی با مردان برابر اند، همچنان از درآمد بالای مشابهی برخوردار نمی‌شوند (برادلی 1989). به گفته لارج و ساندروز (1995)، عدم تعادل شغلی از همان ابتدا بین فارغ‌التحصیلان مرد و زن با مدارک تحصیلی تقریباً مشابه آغاز می‌شود. برای مثال، مقایسه‌های بین‌المللی نشان می‌دهند که زنان با مدارک مشابه، حداقل در همان مشاغل، درآمد کمتری دارند و از تحرک شغلی کمتری نسبت به مردان برخوردارند.

جدول 1 مروری بر نظریه‌های مذکور درباره تفکیک جنسیتی در کار ارائه می‌دهد و علت اصلی تفکیک جنسیتی در محیط کار را طبق این نظریه‌ها بیان می‌کند.

نظریه ها	نظریه پردازان	علل تبعیض جنسیتی در کار
مارکسیسم	براورمان، انشتین، اوبراین، رایت	سرمایه داری
فمینیسم رادیکال	دالی، انشتین	پدرسالاری
سیستم دوگانه	هارتمان، والبی، هیرن	سرمایه داری و پدرسالاری
پسا ساختارگرا	دوبووار، فوکو، کونل، کالاس، اسمیرسیچ، هولوی	- گفتمان غالب و سیستم نمایندگی - ذهنیت جنسیتی
سرمایه انسانی	مینسر، پولاچک، برادلی	تفاوت در سرمایه انسانی افراد

جدول شماره 1: شمانی از نظریه های ناظر بر تبعیض جنسیتی در کار

چنان که نشان داده شده است، فمینیست‌های مارکسیستی سرمایه‌داری را به عنوان علت اصلی تفکیک جنسیتی در اشتغال مطرح می‌کنند. اما نظریه فمینیستی رادیکال پدرسالاری را به عنوان پایه تفکیک جنسیتی در نظر می‌گیرد. علاوه بر این، نظریه سیستم‌های دوگانه استدلال می‌کند که هم سرمایه‌داری و هم پدرسالاری زمینه‌های تبعیض جنسیتی در اشتغال اند. تأکید نظریه‌پردازان پساساختارگرا بیش از همه بر ذهنیت جنسیتی است. سرانجام نظریه‌پردازان سرمایه انسانی معتقدند که تبعیض جنسیتی در کار به ارزش سرمایه انسانی که هر فرد واجد آن است، بستگی دارد.

5. رویکردهای ترویج برابری جنسیتی در محیط کار

در چند دهه گذشته، در کشورهای صنعتی روندی فزاینده در جهت ترویج فرصت‌های برابر به منظور جذب زنان ماهر و در عین حال بهبود تصویر عمومی وضع زنان مشاهده شده است. با این حال، برای دستیابی به این هدف از رویکردهای متفاوتی استفاده شده است. به عنوان مثال، جوسون و میسون برای توضیح این موج تغییر مفهوم ایدئولوژی‌های تغییر رادیکال و لیبرال را به میان آورده اند. کوکبرن نیز مفهوم ایدئولوژی تغییر تحول‌آفرین را مطرح کرده است. مجموعاً این سه ایدئولوژی چارچوبی را تشکیل می‌دهند که سازمان‌های مختلف مبتنی بر آنها عمل می‌کنند. در ادامه، هر یک از این ایدئولوژی‌ها بررسی می‌شود.

5.1 رویکردهای لیبرال



8 مارس 2021: اجتماع زنان در بروکسل برای رفع نابرابری و علیه خشونت

رویکرد لیبرال ناظر بر فرصت‌های برابر شغلی در سازمان‌ها، بر حذف سیاست‌ها و رویه‌های تبعیض‌آمیز در استخدام متمرکز است. این رویکرد تلاش می‌کند شرایط و ضوابط استخدامی برابری را برای زنان و مردان فراهم آورد. طرفداران رویکرد لیبرال، زنان و مردان را از نظر موقعیت‌های اجتماعی-اقتصادی کنونی شان برابر می‌دانند و هیچ تفاوتی میان آن‌ها قائل نیستند. آن‌ها استدلال می‌کنند که شیوه‌ها و سیاست‌های استخدامی باید برای زنان و مردان یکسان باشند.

کار استراو در زمینه فرصت‌های برابر شغلی بر رویکرد لیبرال استوار است. او برابری را در سازمان‌ها در سه سطح تعریف می‌کند: فرصت‌های برابر در مرحله استخدام، دسترسی برابر در مرحله گزینش، و سهم برابر در سلسله مراتب سازمانی. این استدلال، به عنوان استدلال شاخص رویکرد لیبرال، بر فرض بیطرفی جنسیتی بنا شده است، از این رو می‌توان گفت که این رویکرد تمایل دارد نابرابری‌های ساختاری در اشتغال را که ریشه در سنت‌ها، تاریخ و فرهنگ دارند، نادیده بگیرد یا به سادگی بر آنها چشم ببوشت. برای مثال، در این رویکرد پدرسالاری و نهادهای مبتنی بر آن، که عمیقاً در برخی از سنت‌های دینی ریشه دوانده اند، بسیار محدود مورد توجه قرار می‌گیرند.

در چند دهه گذشته رویکرد لیبرال در ایالات متحده، استرالیا و برخی کشورهای اروپایی در ارتباط با فرصت‌های برابر شغلی به کار گرفته شده است. در دهه 1990، استدلال اقتصادی برای فرصت‌های برابر شغلی در عرصه کسب‌وکار در آمریکا مطرح شد و رویکرد لیبرال را به ایدئولوژی جریان اصلی سرمایه‌داری وارد کرد. تمرکز این رویکرد بر متقاعد کردن مدیران است دایر بر این که برابری سودآور است، و فرض آن نیز این است که کارفرمایان تصمیمات مربوط به استخدام، گزینش و توسعه شغلی را صرفاً بر اساس ملاحظات اقتصادی می‌گیرند.

5.2 رویکرد رادیکال

رویکرد رادیکال، مشخصاً در ایالات متحده و استرالیا، برخلاف دیدگاه لیبرال دایر بر فرصت‌های برابر شغلی، میان گروه‌های مسلط، مانند مردان سفیدپوست طبقه متوسط و بدون ناتوانی جسمی، و گروه‌های فرودست - مانند زنان، اقلیتهای قومی و افراد دارای معلولیت - تمایز قائل می‌شود. این رویکرد، ساختارهای سازمانی و اجتماعی موجود را به

چالش می‌کشد و به دنبال برابری برای گروه‌های محروم بر اساس اصول اخلاقی و عدالت‌محور است. سازمانهایی که به دنبال اجرای فرصت‌های برابر شغلی از طریق رویکرد رادیکال اند، معمولاً از اقدام تبعیض مثبت و سیاست‌های جبرانی به عنوان ابزاری رایج استفاده می‌کنند.

این رویکرد مردان و زنان را از نظر هویت‌های زیستی و اجتماعی اساساً متفاوت از یکدیگر در نظر می‌گیرد. رویکرد رادیکال بر حضور محسوس زنان و مردان در محیط کار تأکید دارد و به دنبال از بین بردن موانع پیشرفت برای گروه‌های محروم است. این رویکرد معمولاً توسط سازمانهایی که ملاحظات و ارزش‌های قوی سیاسی و اخلاقی دارند، اتخاذ می‌شود.

آدلر و ایزرائلی در رویکرد تغییر رادیکال برای اشتغال زنان سه مرحله را تشخیص داده اند و متمایز می‌دانند:

- 1- تشخیص سهم متمایز زنان و مردان، 2- ایجاد شرایطی که امکان ارائه و ارزشگذاری بر سهم زن و مرد را در سازمان فراهم کند، 3- یافتن راه‌هایی برای ترکیب سهم زن و مرد جهت ایجاد فرآیندهای مدیریتی مؤثرتر و ارائه راه‌حلهای قوی‌تر برای مشکلات سازمان.

از آنجا که هدف رویکرد رادیکال بهبود موقعیت زنان و هم‌سطح کردن آن‌ها با مردان است، لاوری استدلال می‌کند که اقدام تبعیض مثبت به نقطه مرکزی مخالفت بسیاری از مردان سفیدپوست تبدیل شده است. با این حال، هیچ شهادتی وجود ندارد که نشان دهد زنان توانسته‌اند قدرت مردان طبقه متوسط را از آنان سلب کنند یا حتی برتری آن‌ها را در محیط کار به چالش بکشند. در مقابل، واتسون استدلال می‌کند که سیاست‌های فرصت برابر معمولاً «سازشی است که تفاوت‌های زنان و مردان را به رسمیت می‌شناسد، اما سعی می‌کند این تفاوت‌ها را با فراهم کردن امکان ورود بیشتر زنان به دنیای مردان کاهش دهد.» واتسون بر این باور است که ساختار سازمان‌ها باید به گونه‌ای تغییر کند که این تفاوت‌ها دیگر به عنوان مانعی برای اشتغال زنان عمل نکنند.



زنان در کشورهای در حال توسعه به علت نابرابری در بازار کار بیش از 9 بیلیون دلار در سال از دست می‌دهند

تبعیض در تصمیمات استخدامی پدیده‌ای پیچیده در حیات سازمانی است. اعضای گروه‌های تحت تبعیض، به دلیل ویژگی‌های میان‌بخشی (Intersectional) مختلفی که ممکن است داشته باشند، انواع و سطوح متفاوتی از تبعیض را تجربه می‌کنند. بهبود وضعیت یک گروه لزوماً به معنای ایجاد فرصت‌های برابر برای سایر گروه‌ها نیست. به گفته دیلی «تبعیض مثبت نوعی "اصلاح نمادین" است که تغییر واقعی در جهت دستیابی به برابری را به تأخیر می‌اندازد». برخی محققان استدلال می‌کنند که رویکرد رادیکال «حرکتی واپس‌گرایانه است که گروه‌های فاقد قدرت را بیش از پیش تقسیم می‌کند. کوکبرن معتقد است که اگرچه رویکرد رادیکال ممکن است موقعیت نسبی یک گروه محروم را بهبود بخشد، اما تضمین‌کننده تغییر در ماهیت سازمان‌های مبتنی بر تبعیض جنسیتی نیست.

5.3 رویکردهای تحولخواه

کاکبورن (Cockburn) مفهوم تغییر تحولخواه به‌سوی فرصت‌های شغلی برابر را به‌عنوان سازوکاری جایگزین پیش می‌نهد. او رویکرد لیبرال را ناتوان از دستیابی به هدف برابری و رویکرد رادیکال [به مسئله شکاف جنسیتی در محیط کار] می‌داند. به گفته‌ی او، این رویکرد تمایل دارد منافع برخی گروه‌های محروم مانند زنان، اقلیت‌های قومی و کارگران دارای معلولیت را تقویت کند، اما ساختارهای سلسله‌مراتبی مبتنی بر جنسیت را به چالش نمی‌کشد.

رویکرد پیشنهادی او برای تغییر تحولخواه دارای دو دستور کار است: کوتاه‌مدت و بلندمدت. دستور کار کوتاه‌مدت بر مبارزه با نابرابری‌ها در زندگی سازمانی تمرکز دارد. در مقابل، دستور کار بلندمدت به‌دنبال تغییر ساختارها و فرهنگ‌های سازمانی برای ایجاد سازمانی دموکراتیک است که در آن برابری در سراسر سیستم سازمانی پایدار بماند.

مشخصات نیروی کار ایده‌آل در رویکرد تحولخواه تا حدی مشابه آن چیزی است که سایر پژوهشگران مانند موریسون و همکاران (1987) پیشنهاد داده‌اند. رویکرد آن‌ها به فرصت‌های شغلی برابر مبتنی بر نظریه تنوع است. این رویکرد استدلال می‌کند که سازمان‌ها از نیروی کار متنوع، شامل کارگرانی از گروه‌های محروم جامعه، بهره‌مند می‌شوند. با این

حال سازمان موردنظر در تغییر تحولخواه از دامنه‌ی وسیع‌تری، نسبت به آنچه نظریه‌ی تنوع ارائه می‌دهد، برخوردار است.

نظریه‌ی تنوع عمدتاً بر منطق تجاری استوار است، درحالی‌که رویکرد تحولخواه عمدتاً به دلایل اخلاقی و ارزشی ناظر بر برابری تکیه دارد. نظریه‌ی تنوع بر رویکرد چندفرهنگی برای ترویج برابری در سازمان‌ها متمرکز است و بر این نظر است که زنان و اقلیت‌های قومی (گروه‌های کم‌نماینده) در صورت حضور بیشتر در محیط کار، ایده‌ها و شیوه‌های کاری جدیدی را به سازمان‌ها ارائه خواهند داد. اما این موضع مبتنی بر منطق تجاری، وجود ناتوانی جنسیتی و نژادی و همچنین قدرت و فرهنگ در محیط‌های سازمانی کنونی را تصدیق نمی‌کند. این منطق برخی از گروه‌های محروم را، که مهارت کمتری دارند و نمی‌توانند مزیت رقابتی سازمان را افزایش دهند (حداقل تا حدی به دلیل موقعیت حاشیه‌ای آن‌ها در جامعه)، مورد تبعیض قرار می‌دهد.



با هم برای برابری مبارزه می‌کنیم

گفتمان تنوع منحصرأ بر تنوع در میان نخبگان مدیریتی که سیاست‌گذاری‌ها از آن‌ها نشأت می‌گیرد، تمرکز دارد. در مقابل، تغییر تحولخواه به‌دنبال دگرگونی سیستم‌های سازمانی برای ارتقای تنوع در کل کارکنان سازمان است؛ نه صرفاً به‌عنوان یک انتخاب تجاری، بلکه به‌عنوان یک ضرورت اخلاقی و ارزشی. تغییر تحولخواه، حداقل در کوتاه‌مدت، به اقداماتی همچون اندراج مسئله در سیاست کلی (Mainstreaming) متکی است.

این روش (اندراج) می‌تواند مهم‌ترین وظیفه‌ی سازمانی برای فرصت‌های برابر

باشد. این اقدامی است که هدف آن ادغام فرصت‌های برابر در جریان اصلی سیاست سازمانی، راهبرد، برنامه‌ریزی، تخصیص منابع و تصمیم‌گیری درون سازمان‌هاست. به نظر می‌رسد که روش اندراج از دستور کار کوتاه‌مدت دیدگاه تحولخواه حمایت می‌کند، زیرا در تلاش است تا برابری را در سیستم‌های سازمانی تضمین کند. اما برای دستیابی به دستور کار بلندمدت، ضروری است که سیستم‌هایی که به نابرابری جنسیتی کنونی انجامیده‌اند، تغییر یابند تا دموکراسی مبتنی بر سیستم‌های باز شکل گیرد، جایی که اعضای گروه‌های مختلف از نمایندگی برابر و مزایای شغلی برابر برخوردار باشند.

به گفته‌ی بوزانل این تحول زمانی محقق می‌شود که افراد از کلیشه‌های جنسیتی در تفکر، تعامل و سازمان‌دهی آزاد باشند. رمزی و پارکر "مدل بوروکراسی" مشابهی را پیشنهاد داده‌اند که برای برابری جنسیتی سودمند است. مدل پیشنهادی آن‌ها میان بوروکراسی کلاسیک و ضدبوروکراسی قرار می‌گیرد، از این‌رو به آن «نئوبوروکراسی» گفته می‌شود. آن‌ها بر این نظر اند که "سازمان‌های نئوبوروکراتیک به‌طور مستمر در تلاش خواهند بود تا از تثبیت الزامات مردسالارانه و سرمایه‌دارانه اجتناب کنند، در عین حال که قدرت کار سازمان‌یافته را برای دستیابی به منافع اجتماعی گسترده‌تر به رسمیت می‌شناسند".

رویکرد تحولخواه باوجود مزایای خود، به‌ندرت در سازمان‌های موجود به‌صورت عملی پذیرفته شده است. به گفته‌ی کاکبورن دو دلیل عمده برای این موضوع وجود دارد. اول، گروه‌های مطالبه‌گر، مانند زنان و اقلیت‌های قومی، همکاری و هماهنگی قدرتمندی با یکدیگر ندارند. دوم، بین این گروه‌ها و اتحادیه‌های کارگری رابطه‌ی قدرتمندی وجود ندارد.

با توزیع مجدد قدرت برای ارتقای برابری میان اعضای یک سازمان، ممکن است تضادهایی به وجود آیند و تحقق رویکرد تحولخواه را دشوار سازند. پژوهش رمزی و پارکر در باره‌ی سازمان‌های نئوبوروکراتیک، یکی از آرمان‌های تحول را نشان می‌دهد، اما از آنجا که این رویکرد مستلزم تغییر واقعی در توزیع قدرت است، در روند تحقق آن تضاد میان دارندگان کنونی قدرت و کسانی که فاقد آن هستند، اجتناب‌ناپذیر خواهد بود. تغییر سازمانی شامل دو نوع تضاد است: یکی میان قدرتمندان و بی‌قدرتان و دیگری میان اعضای گروه‌های مختلف محروم. آن‌ها تأکید دارند که باید به این جنبه‌ی دوم نیز توجه شود.

برای دستیابی به تغییر در سازمان‌ها، اقدامات باید سازمان‌دهی شوند و ائتلاف‌هایی با اعضای سازمان که در حال حاضر از قدرت برخوردارند و از ابتکار برای ایجاد فرصت‌های برابر حمایت می‌کنند، شکل گیرد، حتی اگر این سیاست‌ها محدودیت‌هایی را برای موقعیت‌های برتر کنونی آن‌ها ایجاد کند.

5.4 رویکرد چندلایه

پژوهش‌های پیشین نشان می‌دهند که زمینه‌های اجتماعی و نهادی ممکن است نقش عمده‌ای در شکل‌دهی به وضعیت گروه‌های محروم، مانند زنان، در امر اشتغال ایفا کنند. اگرچه در چند دهه اخیر، بسیاری از کشورها در زمینه قانونگذاری برای فرصت‌های برابر پیشرفت قابل توجهی داشته‌اند، اما صرف وجود قانون برای تبیین پیشرفت (یا عدم پیشرفت) در فرصت‌های برابر در یک جامعه کافی نیست. عوامل دیگری نیز وجود دارند، که باید برای داشتن یک دیدگاه جامع درباره فرصت‌های برابر در نظر گرفته شوند. این عوامل در ادامه مورد بحث قرار خواهند گرفت.

سید و اوزبیلگین، در نظریه‌پردازی خود درباره یک رویکرد چندلایه به مدیریت تنوع، چارچوبی مرتبط را پیشنهاد می‌کنند که شکاف بین لایه‌های تحلیل کلان-اجتماعی، میانی-سازمانی و خرد-فردی را پر کرده و منجر به رویکردی جامع‌تر، و واقع‌گرایانه‌تر و متناسب با زمینه برای مدیریت تنوع می‌شود. این نویسندگان استدلال می‌کنند که یک رویکرد مرتبط برای درک کامل انتخاب‌های فردی، فرایندهای سازمانی و شرایط ساختاری ضروری است، زیرا آنها عواملی اند که همگی به‌طور جمعی موجب استمرار نابرابری قدرت و محرومیت در زمینه‌های اجتماعی و اشتغال می‌شوند. پیش‌تر از آنان، هیرش و چا نیز در بررسی پژوهش‌های مربوط به تبعیض شغلی در ایالات متحده عواملی را در لایه فردی، محیط کار و اجتماعی شناسایی کرده بودند که به تفاوت در تبعیض جنسیتی و نژادی در محیط‌های شغلی منجر می‌شوند. آن‌ها توانستند در هر لایه بین عواملی تمایز قائل شوند که بر سمتگیری‌های جنسیتی و نژادی کارفرمایان تأثیر می‌گذارند و عواملی که بر توانایی قربانیان بالقوه در تشخیص واقعیت‌های تبعیض‌آمیز در محیط کار اثر دارند.



زنان مالای: "نه به تبعیض علیه زنان در انتصاب عمومی، آری به برابری جنسیتی در برابر قانون"

شواهدی از به‌کارگیری رویکرد چندلایه در پژوهش‌های علمی اخیرتر وجود دارند. به‌عنوان نمونه، ال‌عریس و اوزبیلگین، با اتکا به یک مطالعه کیفی درباره مهاجران ماهر "خویش فرما"ی لبنانی در فرانسه، رویکرد چندلایه را به‌عنوان جایگزینی برای نظریه‌های مدیریتی که مشاغل مهاجران را صرفاً در چارچوب سازمانی یا فردی بررسی می‌کنند، اتخاذ کردند. در این پژوهش، نویسندگان توضیح دادند که چگونه می‌توان تجربیات کاری بین‌المللی مهاجران "خویش فرما" را به شیوه‌ای که ماهیت چندبعدی و چندلایه

آن را منعکس کند، ثبت کرد. به‌طور مشابه، سید و موری نیز در مطالعه‌ای درباره چالش‌های مرتبط با زبان انگلیسی که زنان مهاجر با آن مواجه‌اند، رویکردی چندلایه را برای بررسی مسائل بازار کار و چالش‌های زنان مهاجر از جوامع غیرانگلیسی‌زبان در استرالیا پیشه کردند. آن‌ها یافته‌های خود را از طریق یک سازه چندلایه تبیین کرده و چالش‌های کلان-اجتماعی، میانی-سازمانی و خرد-فردی را که زنان مهاجر در بازار کار استرالیا با آن روبه‌رو هستند، بررسی کردند.

در جدول زیر خلاصه‌ای از رویکردها و دیدگاه‌های مربوط به فرصت‌های برابر شغلی، که تاکنون مورد بحث قرار گرفته‌اند، ارائه شده است؛ همراه با گزاره‌های کلیدی آن‌ها و زمینه‌هایی که این نظریه‌ها در آن‌ها مطرح شده‌اند. چنان که نشان داده شده، رویکردهای لیبرال و رادیکال به فرصت‌های برابر شغلی، عمدتاً در کشورهای انگلیسی‌زبان غربی مانند ایالات متحده، بریتانیا و استرالیا مورد استفاده قرار گرفته‌اند. در مقابل، رویکرد تحول‌گرا کمتر در عمل مشاهده می‌شود، زیرا همچنان که کوکیرن به درستی متذکر شده، همکاری میان زنان و گروه‌های قومی و همچنین بین گروه‌های محروم و اتحادیه‌های کارگری محدود بوده است.

جدول رویکردهای مرتبط با فرصت‌های برابر شغلی

رویکرد	پژوهشگران	گزاره اصلی	کشورهای مطرح
لیبرال	جوسون و میسون (1986)، استراو (1989)	- مردان و زنان را برابر در نظر می‌گیرد؛ - شرایط و ضوابط برابر را برای هر دو جنس در اشتغال تضمین می‌کند؛ - اقتدار را بدون در نظر گرفتن جنسیت بررسی می‌کند.	ایالات متحده، بریتانیا و استرالیا
رادیکال	آدلر و ایسرائلی (1988)، جوسون و میسون (1986)	- بین گروه‌های غالب تمایز قائل می‌شود؛ - برابری را بر اساس ارزش‌های اخلاقی و معنوی مطالبه می‌کند؛ - اقدام تبعیض‌آمیز مثبت را به عنوان ابزاری رایج به کار می‌گیرد؛ - به دنبال حذف موانع اشتغال برای گروه‌های محروم است.	ایالات متحده
تحول‌گرا	کوکبرن (1989)، رمزی و پارکر (1992)	- دستور کار کوتاه‌مدت (اقدام مثبت و تبعیض مثبت، جریان‌سازی جنسیتی)؛ - دستور کار بلندمدت (تغییر ساختار سازمانی)؛	در عمل پذیرفته نشده،
چندلایه	سید و اوزبیلگین (2009)	بررسی مسائل برابری جنسیتی در سطوح کلان (ملی)، میانی (سازمانی) و خرد (فردی).	تا حدی در کشورهای غربی به کار گرفته شده است.

5.5 نمونه‌های سازمانی

نمونه سازمانی 1: پرونده تبعیض جنسیتی علیه پلیس نورث یورکشایر

یک افسر زن واحد سلاح گرم از پلیس نورث یورکشایر به دلیل تبعیض جنسیتی به دادگاه اشتغال مرکزی لندن شکایت برده است. این افسر ادعا کرد که پس از عدم موفقیت در یک دوره آموزشی، فرصت ارزیابی مجدد به او داده نشد، در حالی که شواهد نشان می‌دهد سایر افسران مرد که در این دوره ناموفق بودند، مورد ارزیابی مجدد قرار گرفتند.

وی همچنین مدعی شده که به‌طور مداوم مورد آزار و اذیت قرار گرفته و به او گفته شده که «صدای افسران زن برای شرکت در عملیات به اندازه کافی رسا نیست». این مسئله باعث شد که او یکی از تمرینات آموزشی را ترک کند، چرا که احساس می‌کرد توسط افسران مرد تحقیر شده است. علاوه بر این، او ادعا کرد که یک سرپرست ارشد از او پرسیده که آیا «اسلحه گواشی» می‌خواهد، هر چند که بعداً به دلیل این اظهار نظر عذرخواهی کرد.

یک افسر مرد که در دادگاه به نفع افسر مذکور شهادت داد، اظهار داشت که «او دائماً هدف آزارهای گوناگون قرار می‌گرفت، به داشتن رابطه با یکی از افسران متهم می‌شد و کارکنان آموزشی به‌طور کلی او را در برابر همکلاسی‌هایش تحقیر و کوچک می‌کردند».

مقامات پلیس نورث یورکشایر ادعاهای مربوط به تبعیض جنسیتی را رد کرده‌اند؛ اما پرونده همچنان در جریان است. با این وجود، این پرونده نشان‌دهنده یک محیط کار مردانه است که به‌طور کلی این کلیشه را تقویت می‌کند که زنان برای این شغل مناسب نیستند. رابطه بین این افسر زن و سایر افسران مرد نشان‌دهنده نوعی "تفکیک جنسیتی افقی" است که مانعی برای تحقق برابری در محیط کار است.

نمونه سازمانی 2: تبعیض علیه معلم مدرسه لارنی گرامر به دلیل تغییر در الگوی اشتغال

یک معلم مدرسه لارنی گرامر به نام جولی مالدر و مجبور شد بین سال‌های 2008 تا 2010 و سپس باز در سال 2011 از سمت خود به عنوان «مدیر سالانه» کناره‌گیری کند، زیرا به دلیل مراقبت از فرزند، الگوی اشتغال خود را از کار تمام‌وقت به ساعات کاری منعطف تغییر داده بود. با این حال، جولی مالدر در سال 2011 شکایتی مبنی بر تبعیض غیرمستقیم جنسیتی مطرح کرد.

در دفاع از این سیاست، مدرسه ادعا کرد که چنین سمت‌های مهمی معمولاً به کارکنان تمام‌وقت واگذار می‌شود. اما دادگاه ضمن رسیدگی به این پرونده، اعلام کرد که این سیاست روش نامناسبی برای تحقق هدف مشروع تأمین مراقبت‌های تربیتی برای دانش‌آموزان مدرسه است.

در نتیجه، معلم مذکور در این پرونده برنده شد، زیرا دادگاه اعلام کرد که این تصمیم تبعیض غیرقانونی علیه اعضای کادر آموزشی است و کاهش ساعات کاری مانعی برای انجام وظایف او به عنوان مدیر سالانه نیست.

این پرونده نمونه‌ای از تبعیض غیرمستقیم جنسیتی را نشان می‌دهد، زیرا مقام ارشد این معلم صرفاً به دلیل تغییر در الگوی اشتغال او از وی سلب شده است.

5.6 زمینه کشوری: پاکستان



پاکستان، اکتبر 2022: اجتماع زنان برای برابری جنسیتی

در پاکستان، در مقایسه با موقعیت بسیار نامساعد زنان کم‌سواد اقشار فقیر، زنان ماهر در مناطق شهری مانند لاهور، کراچی و اسلام‌آباد دسترسی بهتری به فرصت‌های شغلی دارند. با این حال، کلیشه‌های شغلی مبتنی بر جنسیت در این کشور امری رایج است. در بخش‌های دولتی و خصوصی پاکستان برابری فرصت‌های شغلی فاقد اولویت اند، زیرا در سازمان‌های این کشور هیچ مدل جامعی برای برابری جنسیتی وجود ندارد. بنابراین، مشارکت پایین زنان در بازار کار پاکستان ابداع جای تعجب ندارد.

بر اساس آخرین گزارش نیروی کار، نرخ کلی مشارکت نیروی کار در پاکستان کمی بیشتر از 47 درصد است که بیش از 70 درصد مردان و تنها حدود 23 درصد زنان را شامل می‌شود.

اگرچه زنان 49.1 درصد کل جمعیت پاکستان را تشکیل می‌دهند، اما سهم آنان در نیروی کار تنها 21.6 درصد است. نرخ مشارکت زنان به عنوان درصدی از کل جمعیت زنان، در سال 2011 تنها 22 درصد گزارش شده است.

نسبت دوجنس (تعداد زنان نسبت به مردان) در پاکستان تاریخاً بسیار نابرابر بوده است: برابر 910 که حتی پایین‌تر از هند است. نرخ سواد، میزان ثبت‌نام در مدارس و نرخ بالای باروری که مداوماً ادامه داشته است، همگی نشان‌دهنده وضعیت دست پایین زنان اند. میزان حضور دختران در مدارس ابتدایی حدود 35 درصد است که از پایین‌ترین میزان‌ها در جهان به شمار می‌رود. مشارکت زنان در نیروی کار تنها 3.5 درصد است، که آن هم عمدتاً محدود به مشاغل کم‌دستمزد و کم‌مهارت می‌شود. بازار کار نیز به شدت تفکیک‌شده است، به ویژه در مناطق شهری که در آن جدایی جنسیتی به‌طور گسترده‌ای وجود دارد.

داده‌های دیگری حاکی از آن اند که نرخ مشارکت زنان در بازار کار در سال‌های 2005-2006 نزدیک به 18 درصد بوده است، در حالی که این نرخ در سال‌های 1999-2000 حدود 13.7 درصد بوده است. عوامل متعددی در افزایش مشارکت زنان نقش داشته‌اند، از جمله افزایش آگاهی نسبت به فرصت‌های برابر شغلی، بهبود فرصت‌های آموزشی و تغییر نگرش‌های اجتماعی. با این حال، مشارکت زنان همچنان بسیار کمتر از مردان است و فعالیت اقتصادی آنان نیز قطعاً در سطح پایینی قرار دارد. هرچند نرخ رشد سالانه مشارکت زنان در نیروی کار اندکی افزایش یافته است، اما با این ضرب‌آهنگ، نرخ رشد باید مسیری طولانی را طی کند تا به یک روند پایدار تبدیل شود.

بر اساس گزارش برنامه توسعه سازمان ملل متحد برای سال 2008 نرخ فعالیت اقتصادی زنان به عنوان درصدی از نرخ فعالیت مردان بالای 15 سال در پاکستان 39 درصد است. نیروی کار زنان بالای 15 سال 32.7 درصد از کل نیروی کار را تشکیل می‌دهد که از این میزان، اشتغال زنان در بخش رسمی تنها 18 درصد است. اشتغال زنان در صنعت به عنوان درصدی از کل اشتغال زنان 16 درصد است، در حالی که بخش خدمات 20 درصد از زنان را در برمی‌گیرد. زنان در سطوح حرفه‌ای - مانند قانون‌گذاران، مقامات ارشد و مدیران - تنها 2 درصد از نیروی کار در این سطوح را تشکیل می‌دهند. از کل زنان شاغل، 26 درصد در مشاغل حرفه‌ای و فنی مشغول اند. درصد بسیار اندکی از زنان در مشاغلی مانند کارمندی، اپراتوری دستگاه‌ها و مونتاژ فعالیت دارند. نرخ بیکاری زنان به عنوان درصدی از کل نیروی کار در پاکستان 7.7 درصد است که بالاترین میزان در مقایسه با هند و بنگلادش محسوب می‌شود.

5.7 یک مطالعه موردی

با در نظر گرفتن محدودیت‌های رویکرد فرصت‌های برابر، می‌توان دریافت که این رویکرد عوامل مهمی را که در سطح جامعه و فردی فراتر از سطح سازمانی وجود دارند، نادیده می‌گیرد؛ عواملی که در عین حال تأثیراتی اساسی بر رویه‌های سازمانی و اثربخشی مدیریت تنوع دارند. چنان که پیش‌تر در این فصل ذکر شد، مدیریت تنوع در سطح واحد و با تأکید بر قوانین و مقررات نمی‌تواند درک جامعی از مجموعه عواملی که بر برابری جنسیتی در محیط کار تأثیر می‌گذارند، ایجاد کند. چارچوب چندلایه ای که سید و اوزبیلگین پیشنهاد کرده‌اند، می‌تواند به‌طور اساسی این شکاف را پر کند.



برای حقوق زنان بجنگ!

بنابراین، در این بخش از مقاله حاضر به معرفی یک مطالعه موردی در زمینه بررسی رویکرد چندلایه ای به فرصت‌های شغلی برابر برای زنان در سازمان‌ها، و ارائه این چارچوب در پاکستان می‌پردازیم. این پژوهش، یک مطالعه تجربی را با هدف بررسی تجارب چندلایه ای زنان پاکستان در محیط کار انجام داده است. 30 زن دارای صلاحیت‌های بالا که در بخش‌های بانکداری، مخابرات و آموزش مشغول به کار هستند، مورد مصاحبه قرار گرفتند.

نخستین نکته در باره رویکرد چندلایه ای این که این رویکرد دارای سه مؤلفه کلیدی است: تحلیل در سطح کلان (ملی)، سطح میانی (سازمانی) و سطح خرد (فردی). در سطح کلان ملی، این رویکرد به اهمیت شرایط ساختاری و نهادی مانند قوانین، مذهب، آموزش، روابط جنسیتی و نژادی توجه دارد، چرا که این عوامل می‌توانند فرصت‌های برابر را محدود کنند یا بهبود بخشند.

طبق روایت‌های مصاحبه‌شوندگان، زنان پاکستانی در سازمان‌ها با چالش‌های اجتماعی-فرهنگی بسیاری روبه‌رو اند. کلیشه‌های جنسیتی در فرهنگ محیط کار ریشه دوانده‌اند. تفکیک جنسیتی، تحرک شغلی و ارتقای زنان را محدود می‌کند. مسائل اجتماعی-فرهنگی مانند رعایت "موازین عفاف" و محدودیت‌های رفتاری، تأثیر چشمگیری بر زندگی کاری زنان دارند. آزار جنسی به شکلی پنهان و ضمنی، از انواع رایج تبعیض محسوب می‌شود. اگرچه این موضوع موجب استرس و ناراحتی زنان قربانی می‌شود، اما به دلیل هنجارهای فرهنگی مرتبط با "موازین عفاف"، زنان تمایل دارند این حوادث را پنهان کنند. علاوه بر این، گزارش شده است که بسیاری از زنان از حقوق قانونی خود و همچنین روش‌های قانونی موجود برای اصلاح تبعیض جنسیتی توسط کارفرمایانشان آگاه نیستند.

مسائل پیشگفته در لایه‌های میانی، شامل انواع آیین‌های سازمانی، رفتارهای مرسوم شده و رویکردهای ناظر بر تنوع جنسیتی و قومی می‌شوند. این واقعیت به میزان بسیاری قواعد رفتار در روابط جنسیتی و نژادی را در لایه میانی سازمانها شکل می‌دهند و فرصت‌های شغلی را با توجه به قابلیت‌های فردی و شرایط زمینه‌ای تنظیم می‌کنند.

طبق گزارش مصاحبه‌شوندگان، سیاست‌های سازمانی علیه آزار جنسی محدود و ضعیف اند و ضمانتی برای اجرای کافی یا اعمال مؤثر این سیاست‌ها وجود ندارد. آنچه وضعیت را بدتر می‌کند، ناکافی بودن رویه‌های گزارش‌دهی این جرائم است.



استراليا: اعتراض به نابرابری دستمزدها

«سقف شیشه‌ای» یکی دیگر از چالش‌هایی است که زنان پاکستانی در مجرای شغلی خود با آن مواجه اند. انتظارات خانوادگی از زنان باعث می‌شود که آنها از مشارکت در سطوح ارشد مدیریتی دلسرد شوند. بنابراین، بسیاری از زنان شاغل تأکید دارند که موانع متعددی بر سر راه پیشرفت آنان وجود دارند. افزون بر این، زنان پاکستانی بیشترین شکاف درآمدی را در میان کشورهای جنوب آسیا تجربه می‌کنند. امری که به‌طور معمول مشاهده می‌شود این است که مردان شاغل در سطوح پایین‌تر، نسبت به زنان شاغل در همان مؤسسه و در سطوح ارشد حقوق بیشتری دریافت می‌کنند.

علاوه بر این، مصاحبه‌شوندگان به برخی مسائل ساختاری اشاره کردند، از جمله اهمیت قابل توجه حمل‌ونقل. زنان ممکن است فرصت‌های شغلی بهتر را کنار بگذارند و به مشاغل کم‌ارزش‌تر روی آورند، به شرطی که سازمان‌ها تسهیلات رفت و آمد (رفت و برگشت) را فراهم کنند. مسائل مربوط به ایمنی نیز نگرانی عمده‌ای برای زنان محسوب می‌شوند. این یافته‌ها نشان می‌دهند که کلیشه‌های اجتماعی تأثیرات مهمی در محیط کار دارند و این امر بر تجربیات شغلی زنان و بهره‌وری سازمانها تأثیر خواهد گذاشت.

در سطح خرد و فردی، مسائل فردی مانند وضعیت خانوادگی و هویت عاملیت، تحت تأثیر جنسیت و قومیت قرار می‌گیرند. این عوامل تأثیرات مهمی بر استعدادها و فرصت‌های فرد دارند. رهیافت "درهم تنیدگی" (intersectionality) روابط بین اشکال مختلف هویت را بررسی می‌کند و همان‌طور که مصاحبه‌شوندگان اشاره کردند، ارتباطاتی میان جنسیت، وضعیت تأهل و شیوه‌های سازمانی وجود دارد. گزارش شده است که زنان مجرد و ازدواج‌نکرده در برابر آزارهای جنسی آسیب‌پذیرتر اند.

یکی دیگر از موانع ساختاری مهم برای زنان متأهل، نبود حمایت کافی در زمینه مراقبت از کودکان است. مراکز نگهداری از کودکان تنها در شهرهای بزرگ در دسترس اند و کیفیت این مراکز از سوی دولت‌ها مورد تأیید یا تضمین قرار نگرفته است. مهم‌تر از آن، این مراکز بسیار پرهزینه اند، به‌گونه‌ای که خانواده‌های کم‌درآمد توانایی استفاده از آنها را ندارند. از همین روست که برخی از زنان شاغل صرفاً به دلیل این دست محدودیت‌ها و مسئولیت‌های خانوادگی مجبور به ترک شغل خود می‌شوند.

با تبیین شرایط اشتغال در پاکستان از طریق چارچوب چندلایه‌ای، درک جامع‌تری برای تدوین یک رویکرد بهتر در مدیریت تنوع حاصل شده است. برای مثال، سیاست‌های مرتبط باید تقویت شوند تا با عوامل اجتماعی-فرهنگی، هویت اجتماعی، مسائل مربوط به آزارهای جنسی، نابرابری درآمد و «سقف شیشه‌ای» مقابله کنند. برای دستیابی به محیط کاری پویا، سازمان‌ها باید به زنان در ایجاد تعادل میان مسئولیت‌های شغلی و خانوادگی کمک کنند. همچنین، دولت باید حمایت بهتری در زمینه خدمات مراقبت از کودکان و تسهیلات حمل‌ونقل ارائه دهد.

* "درهم تنیدگی" (intersectionality) چارچوبی تحلیلی است در تلاش برای شناسایی نظامات درهم‌تنیده قدرت، که بر کسانی که بیش از همه در جامعه به حاشیه رانده شده‌اند، اثر می‌گذارد. اینترسکشنالیتی بر این نظر پایه ای استوار است که اشکال گوناگون [شکافها در] لایه‌های اجتماعی همچون طبقه، گرایش جنسی، سن، دین، آیین، ناتوانی و جنسیت جدا از یکدیگر وجود ندارند، بلکه در هم تنیده‌اند. این نظریه که در آغاز در تحقیقات پیرامون سرکوب زنان رنگین پوست به کار گرفته شد، امروزه تحلیلی است که تاحدودی در مورد همه گروهبندیهای اجتماعی - از جمله آن دسته از هویت‌های اجتماعی که منفک از دیگر هویتها، جنبه غالب دارند - کاربرد دارد.

6. تحلیل انتقادی و بحث

مطالعه موردی در باره وضعیت اشتغال زنان پاکستانی نشان‌دهنده کاربرد چارچوب دیدگاه چندلایه ای است. این دیدگاه رابطه‌محور، شکاف موجود در رویکرد فرصت برابر را پر می‌کند. تحقیقات پیشین نشان داده‌اند که تصمیم‌گیری و شیوه‌های اجرایی را نمی‌توان صرفاً با ارزیابی سیاست‌های سازمانی و استفاده از قوانین درک کرد. چارچوب دیدگاه چندلایه ای به ما این امکان را می‌دهد که دریابیم چگونه عواملی مانند جنسیت، فرهنگ، مذهب، حقوق و اقتصاد بر فرصت‌های شغلی زنان تأثیر می‌گذارند. این عوامل، سطح کلان-ملی را تشکیل می‌دهند و نشان می‌دهند که چگونه نیروهای جامعه‌شناختی و سازمانی در تأثیر بر برابری در محیط کار با یکدیگر تعامل دارند.



تظاهراتی از فمینیست‌های سوسیالیست

با معرفی لایه‌های میان‌سازمانی و خرد-فردی، که به ترتیب به بررسی آیین‌های سازمانی و هویت و عاملیت فردی می‌پردازند، می‌توان درکی جامع از عوامل گوناگون مؤثر بر فرصت‌های برابر و نابرابری جنسیتی به دست آورد.

مطالعه ای در باره مدل استرالیا که توسط سید و اوزبیلگین انجام شده است، نیز این ایده را تأیید می‌کند که به‌کارگیری چارچوب چندلایه ای می‌تواند نتایج تجاری بهتر و دستاوردهای برابری بیشتری را در نیروی کار متنوع به همراه داشته باشد. بررسی این سه لایه نشان داده است که قوانین استرالیا تلاش کمی برای پابند کردن سازمانها به مدیریت تنوع فرهنگی دارند. مدل فعلی استرالیا در مدیریت تنوع، به اندازه کافی از کارکنان اقلیتهای قومی، به‌ویژه مهاجرانی که پسزمینه زبانی غیرانگلیسی دارند، حمایت نمی‌کند.

با این حال، با وجود مزایای بالقوه چارچوب چندلایه ای، محدودیت‌هایی نیز در این مدل وجود دارند. از آنجا که این مدل به دنبال بهبود همزمان نتایج تجاری و اجتماعی از طریق فرصت برابر و شمول اجتماعی است، دستیابی به چنین نتایجی زمان بیشتری می‌برد و هزینه بیشتری برای دولت و سازمانها خواهد داشت. برخی محققان استدلال می‌کنند که جنبه‌های اجتماعی این رویکرد کمکی به کارایی کسب‌وکارها نمی‌کنند، زیرا نهادهای خاصی به‌طور ویژه برای رسیدگی به این مسائل اجتماعی طراحی شده‌اند. آنان همچنین معتقدند، همان‌گونه که آموزه لیبرال تأکید می‌کند، سازمان‌ها نباید فراتر از مسئولیت‌های اقتصادی و قانونی خود عمل کنند.

7. چکیده و توصیه‌ها

این نوشته مروری بود بر نظریه‌های کلیدی درباره تفکیک جنسیتی در اشتغال و پیامدهای آن برای برابری جنسیتی. نظریه مارکسیستی، مسئله محرومیت زنان را به‌عنوان یک پیامد جانبی از تقسیم طبقاتی سرمایه‌داری تلقی می‌کند و برابری جنسیتی را نتیجه تضاد طبقاتی می‌داند. فمینیست‌های رادیکال، محرومیت زنان را ناشی از ماهیت پدرسالارانه روابط اجتماعی می‌دانند که به مردان نسبت به زنان در اشتغال اولویت می‌دهد. نظریه‌پردازان سیستم دوگانه تلاش می‌کنند با ترکیب گزاره‌های نظری مارکسیستی و فمینیسم رادیکال، نقش دوگانه سیستم‌های سرمایه‌داری و پدرسالاری را در تولید و تداوم تفکیک جنسیتی در نیروی کار توضیح دهند.

این دیدگاه دوگانه توسط پسااساختارگرایان مورد انتقاد قرار گرفته است، زیرا آنان معتقدند که نظریه‌های ساختاری، تجارب متنوع زنان و مردان در محیط کار را نادیده می‌گیرند. نظریه‌پردازان پسااساختارگرا، گفتمان‌های مسلط و نظام‌های بازنمایی را به‌عنوان پایه تفکیک جنسیتی اعلام می‌کنند. با این حال، به دلیل تمرکز عمده این رویکرد بر تنوع تجربیات، تحلیل پسااساختارگرا تبعیض‌های واقعی را، که بخش بزرگی از نیروی کار با آنها روبرو است، نادیده می‌گیرد. اقتصاددانان نئوکلاسیک معتقدند که سازمانها تصمیمات استخدامی خود را بر اساس ارزش بازار سرمایه انسانی هر فرد اتخاذ می‌کنند.

این نوشته همچنین ایدئولوژی‌های تغییر مرتبط با مسائل برابری جنسیتی در زمینه اشتغال را مورد بحث قرار داده است. به‌طور خاص، مفاهیم ایدئولوژی‌های تغییر رادیکال و لیبرال ارائه‌شده توسط جوسون و میسون و مفهوم رویکرد تحول‌آفرین که کوکبرن پیشنهاد داده است، بررسی شده‌اند. این سه ایدئولوژی چارچوبی را تشکیل می‌دهند که سازمان‌ها در آن فعالیت می‌کنند و به مسائل جنسیتی می‌پردازند.

علاوه بر این، این نوشته به رویکرد چندلایه ای برای دستیابی به برابری جنسیتی در محیط کار پرداخته است. برای آن که زنان شاغل بتوانند به تمام ظرفیت‌های خود دست یابند، سیاست‌گذاران دولتی و سازمانی باید مسائل مرتبط با فرصت‌های برابر را در سطوح مختلف درون و بیرون محیط کار شناسایی و برطرف کنند. هنگامی که سیاست‌هایی با بهره‌گیری از رویکرد چندلایه ای برای مقابله با موانع ساختاری و اجتماعی تدوین شوند، زنان بیشتری ترغیب خواهند شد که وارد اشتغال رسمی شوند.

دولت و سازمان‌ها باید برای دستیابی به نتایج بهتر در زمینه فرصت‌های برابر در محیط کار نقش خود را ایفا کنند و همچنین ناهمگونی درونی زنان را که ناشی از اشکال متعدد هویت آنهاست در نظر بگیرند. از طریق افزایش آگاهی، تحول فرهنگی، و نظارت نهادی در سطوح مختلف است که می‌توان به رویای والای فرصت‌های برابر در سازمانها دست یافت.

پایان

1 این نوشته فصلی است از کتاب مدیریت تنوع و شمولیت.

علل و راه‌های نابرابری جنسیتی در کار

چولین چو، دانشکده اقتصاد دانشگاه تیانجین، چین

1. چکیده

در این نوشته، نابرابری جنسیتی به معنای برخورد متفاوت با افراد به دلیل جنسیت آن‌ها تعریف شده است. در این بررسی، مشخص شده است که نابرابری جنسیتی در محیط کار به طور گسترده‌ای رایج است، از جمله شیوع آزار جنسی، دسترسی آسان‌تر مردان نسبت به زنان به فرصت‌های ارتقاء، تفاوت‌های ناهنجار در سن بازنشستگی میان زنان و مردان که می‌توانند پیامدهای منفی برای کارکنان، شرکت‌ها و جامعه داشته باشند. این امر نشان می‌دهد که نابرابری جنسیتی همچنان یک چالش مهم در ایجاد محیط کاری ایمن و حمایت‌گر است. علاوه بر این، اهمیت مطالعه نابرابری جنسیتی در محیط کار مورد بحث قرار گرفته است تا توجه بیشتری به این مسئله جلب شود. همچنین، علل اصلی این پدیده‌ها، از جمله جنسیت‌گرایی، تأثیر پدرسالاری و فرهنگ سنتی، و فقدان آموزش مورد بررسی قرار گرفته‌اند. در نهایت، مقاله به راحل‌های ممکن برای رفع این مشکل پرداخته است؛ از جمله توانمندسازی زنان، وضع و کاربست قوانین مناسب و آموزش برای افزایش آگاهی زنان نسبت به حقوق و کرامت انسانی‌شان.

2. مقدمه

2.1 تعریف نابرابری جنسیتی

نابرابری جنسیتی در سراسر جهان وجود دارد و مطالعات مختلف تعاریف متفاوتی از آن ارائه داده‌اند. سن (Sen) نابرابری جنسیتی را پدیده‌ای همگن نمی‌داند، بلکه مجموعه‌ای از مسائل مختلف و به هم پیوسته تعریف می‌کند. آرورا (Arora) در مطالعه خود، نابرابری جنسیتی را به عنوان نابرابری در دسترسی زنان به آموزش و بهداشت تعریف کرده است. در نوشته حاضر نابرابری جنسیتی به معنای برخورد نابرابر با افراد به دلیل جنسیت آن‌ها در نظر گرفته شده است؛ به این معنا که افراد نمی‌توانند از حقوق و فرصت‌های برابر در تمامی حوزه‌ها، از جمله اجتماعی، اقتصادی و آموزشی برخوردار شوند.

2.2 کارکرد نابرابری جنسیتی در محیط کار

در محیط‌های کاری موقت، موارد متعددی از نابرابری جنسیتی مشاهده می‌شود. نخست، زنان غالباً در محیط کار مورد آزار جنسی قرار می‌گیرند. فیتزجرالد (Fitzgerald) بیان کرده است که آزار جنسی از زمانی که زنان برای نخستین بار نیروی کار خود را به بازار عرضه کردند، به بخشی ثابت از زندگی کاری آنان تبدیل شده است. علاوه بر این، زمانی که زنان به عنوان قربانی مورد آزار جنسی قرار می‌گیرند، به جای برخورداری از همدردی و حمایت، بیشتر مورد انتقاد قرار می‌گیرند. این مسئله نشان می‌دهد که عدم توجه کافی به حقوق زنان، زمینه‌ساز این نوع آزارها است. در مقابل، مردان به‌ندرت توسط همکاران یا کارفرمایان شان مورد آزار قرار می‌گیرند.



صحنه نادری از اعتراض به نابرابری و خشونت علیه زنان در چین

دوم، مردان نسبت به زنان فرصت‌های ارتقای شغلی بیشتری دارند. همچنین، زنان برای ورود به سطوح مدیریت ارشد با مشکلات بیشتری مواجه‌اند. ون (Van) نابرابری جنسیتی را به یک ازدهای هفت‌سر که در حوزه‌های مختلف آکادمیک چهره‌های گوناگونی دارد، تشبیه کرده است. او همچنین اشاره دارد که کمبود حضور زنان در موقعیت‌های ارشد دانشگاهی همچنان در سطح بین‌المللی یک واقعیت عمومی است. مطالعه حاضر نشان می‌دهد که توانایی‌های زنان به اندازه

توانایی‌های مردان ارزش‌گذاری نمی‌شود، و شرکت‌ها در تصمیم‌گیری‌های مربوط به ارتقای شغلی، درباره زنان تأمل و

سختگیری بیشتری دارند. این مسئله به این باور عمومی بازمی‌گردد که زنان برای انجام امور خانه بهتر، و مردان برای کار خارج از خانه و تأمین هزینه‌های خانواده مناسب‌تر اند.

سرانجام این که سن بازنشستگی برای مردان و زنان در سراسر جهان متفاوت است. معمولاً مردان دیرتر از زنان بازنشسته می‌شوند. پان (Pan) مطالعه‌ای انجام داده که در آن 172 کشور و منطقه مورد بررسی قرار گرفته‌اند. به استثنای هفت کشور و منطقه، که سن بازنشستگی در آن‌ها مشخص نشده، در 67 کشور و منطقه، سن بازنشستگی زنان پایین‌تر از مردان است. این تعداد شامل 15 کشور در آسیا (به شمول خاورمیانه) و شمال آفریقا، 8 کشور در آفریقای جنوب صحرائی، 24 کشور در اروپای شرقی و جمهوری‌های سابق شوروی، 12 کشور در آمریکای لاتین و منطقه کارائیب، 7 کشور در اروپا و آمریکای شمالی، و 1 کشور در اقیانوسیه می‌شود. با این حال، همه مردان تمایل ندارند که دیرتر بازنشسته شوند. آن‌ها ممکن است بخواهند زودتر بازنشسته شوند تا بتوانند بیشتر استراحت کنند. از سوی دیگر زنان نیز ممکن است بخواهند مانند مردان به کار خود ادامه دهند. با این حال، سن بازنشستگی زود هنگام آن‌ها را محدود می‌کند. این وضعیت برای هر دو جنس، نوعی نابرابری محسوب می‌شود.

2.3 اهمیت مطالعه نابرابری جنسیتی در محیط کار

مطالعه نابرابری جنسیتی در محیط کار از اهمیت بسیار بالایی برخوردار است. اول از همه، این مطالعه می‌تواند ما را از خطرات نابرابری جنسیتی در محیط کار آگاه کند. مولینیوکس معتقد است که سازمان‌های زنان به دلیل داشتن منافع مشترک در شکست دادن قدرتی که توانایی‌های آنان را محدود می‌کند، کنار هم قرار می‌گیرند. برای مثال، نابرابری جنسیتی در محیط کار می‌تواند بر کارایی تأثیر بگذارد. هدف از این نوشته جلب توجه عمومی و بهبود جایگاه زنان در محیط کار است.

دوم، این موضوع می‌تواند ما را متوجه کند که برای کاهش و غلبه بر نابرابری جنسیتی در محیط کار و ایجاد فضای کاری خوب و هماهنگ، باید اقدامات بیشتری انجام شود. به جای نادیده گرفتن نابرابری جنسیتی در محیط کار، باید به این مسئله بیشتر توجه شود.



زنان آفریقای جنوبی در مبارزه با نابرابری جنسیتی در کار

سوم، افرادی که در شرایط نابرابر قرار دارند، می‌توانند از رفتار ناعادلانه‌ای که با آن‌ها می‌شود آگاه شوند. علاوه بر این، این آگاهی می‌تواند افراد بیشتری را که در شرایط نابرابر هستند، تشویق کند تا با شجاعت برای دفاع از حقوق قانونی خود بایستند. خوزوایو آفریقای جنوبی را با چنان تاریخی تعریف می‌کند که در آن زنان برای آگاهی‌بخشی در مورد مسائل مربوط به خود و ایجاد تغییرات اجتماعی، دور هم جمع شده‌اند.

مهم‌تر از همه، مطالعه نابرابری جنسیتی می‌تواند مردم را به جلوگیری از چنین رفتارهایی در زمانی که شاهد نابرابری دیگران در محیط کار اند، ترغیب کند. در نهایت، این موضوع به ما کمک می‌کند تا نابرابری جنسیتی را در جامعه درک کنیم. زیرا می‌توان محیط کار را به جامعه و زندگی گسترش داد.

خوزوایو همچنین مطرح می‌کند هر چند حرکت‌هایی که زنان برای مقابله با نابرابری جنسیتی انجام می‌دهند، همیشه موفق نیستند (مانند سازمان زنان ناتال، که پس از سال 1994 بر مسائل سیاسی تمرکز داشت و زنان غیرفعال در سیاست را از خود بیگانه کرد)، اما تلاش‌های زیادی برای متحد کردن زنان به منظور مقابله با تبعیضات و بیعدالتی‌های مردسالارانه در تمامی حوزه‌های جامعه آفریقای جنوبی صورت گرفته‌اند.

مطالعه در این باره می‌تواند نگرش ما را تغییر دهد تا جامعه بتواند برای دستیابی به برابری جنسیتی در محیط کار و همچنین در سطح جامعه، تلاش بیشتری کند. این مطالعه می‌تواند جامعه را به اصلاح قوانین نیز تشویق کند. هدف نوشته حاضر شناسایی علل نابرابری جنسیتی و ارائه راه‌حل‌هایی برای آن نیز هست.

3. علل نابرابری جنسیتی در محیط کار

3.1 تبعیض جنسیتی

تبعیض جنسیتی یکی از دلایل اصلی رفتار نابرابر با زنان در محیط کار است. کوپ نشان داده است که تبعیض جنسیتی نقش کلیدی در توضیح تداوم سقف شیشه‌ای در محیط‌های کاری زنان و پیشرفت کند آن‌ها به سمت موقعیت‌های ارشد در سازمان‌های جهانی دارد. زنان در محیط کار اغلب با سختگیرانه‌ای مثلاً در باره سن، قد، و ظاهرشان مواجه می‌شوند که ابداً ربطی به کار مورد نظر ندارند.

علاوه بر این، همواره این کلیشه عمل می‌کند که زنان نسبت به مردان توانایی کمتری دارند. همچنین، در اغلب موارد زنان متأهل یا بدون فرزند استخدام نمی‌شوند و در مورد توانایی زنان برای ایجاد تعادل بین خانواده و کار ابراز تردید می‌شود. این باور بسیار رایج است که زنان باید بیشتر به کارهای خانه رسیدگی کنند. این تبعیض جنسیتی باعث می‌شود زنان بیشتر در موقعیت‌های سطح پایین محدود شوند.

تبعیض جنسیتی منجر به رفتار نابرابر با زنان در محیط کار می‌شود. طبق گزارش مجمع جهانی اقتصاد، در سال 2021 در چین درصد مردان در مقام قانون‌گذار و مدیر ارشد 83.3 بوده است، در حالی که این درصد برای زنان تنها 16.7 بوده است. طبق تحقیقات خوزوایو در آفریقای جنوبی 79.4% از مدیران ارشد مرد و تنها 18% زن اند. علاوه بر این، اگرچه 43% از زنان دارای مدارک حرفه‌ای و مهارت‌های فنی قابل مقایسه با مردان در زمینه‌های مشابه اند، اما این شکاف بزرگ همچنان وجود دارد.

باید افزود که در جامعه نیز این پیشداوری وسیعاً وجود دارد که زنان در محیط‌های کاری موقت و برای خدمات مناسب‌تر اند. ناپدید شدن نشان داده است که حتی زنان صاحب سرمایه در بخش خدمات غالب اند، در حالی که مردان در بخش تولید دست بالا را دارند.

3.2 فرهنگ

مردسالاری در جامعه



ادلای و وزرل مردسالاری را به عنوان یک ایدئولوژی که از نسلی به نسل دیگر منتقل می‌شود، تعریف کرده‌اند و بر این باورند که مردسالاری به مردان خانواده تعلق دارد. خوزوایو معتقد بود که اقتدار پدر هرگز مورد پرسش قرار نمی‌گیرد. این اقتدار توسط مردانی که به عنوان سرپرست خانوار شناخته می‌شوند و زنانی که از آن‌ها تبعیت می‌کنند، اعمال می‌شود. این موقعیت منجر به جایگاه پایین‌تر زنان در بازار کار و محیط‌های اشتغال می‌شود. علاوه بر این، نقش رهبری در جامعه عمدتاً به مردان اختصاص می‌یابد و، نه به زنان.

خوزوایو همچنین آشکار کرد که مردسالاری در نوع مشاغلی که برای مردان و زنان در محیط کار مجاز است و همچنین در توانایی زنان برای مقابله با ستم جنسیتی منعکس می‌شود، زیرا زنان صدای قدرتمندی برای به چالش کشیدن این ستم ندارند. افزون بر این، به دلیل وجود مردسالاری، زنان در جامعه مالکیتی ندارند و از حقوقی برخوردار نیستند. برای نمونه، به همین دلیل در بسیاری از بخش‌های فرهنگ سنتی ایگبو، زنان مالک زمین نیستند؛ بالاین حال، آن‌ها روی زمین کار می‌کنند و مسئولیت مدیریت بیشتر محصولات را به عهده دارند.

فرهنگ سنتی

اولوآگمی-جاکوب و اودوما بر این نظر اند که فرهنگ، بر بهرموری مردان بیش از بهرموری زنان ارزش می‌گذارد، به این معنا که جامعه برای ویژگی‌های مردانه اهمیت بیشتری قائل است و زمانی که فردی به این ویژگی‌ها دست یابد، مورد پاداش قرار می‌گیرد. از آنجا که ویژگی‌های زنان در مقیاس اجتماعی وزن زیادی ندارند، زمانی که زنان این ویژگی‌ها را بروز می‌دهند، چندان ارزشمند تلقی نشده و پاداش نمی‌گیرند.



با هم برای برابری مبارزه می‌کنیم

ژانگ مطرح می‌کند که در فرهنگ سنتی چین، زنان از درون نرم و لطیف، و مردان از بیرون قوی‌اند و این "فهم" همواره در ارزش‌های سنتی چین ثابت بوده است. در جامعه فئودالی چین، ارزش زنان عمدتاً در توانایی آن‌ها برای تولید ثروت مادی و معنوی مداوم برای قبیله منعکس می‌شد. پرورش فرزندان تنها راهی بود که زنان از طریق آن می‌توانستند ارزش وجودی خود را تحقق ببخشند. در نظام فئودالی و مردسالار، توانایی زنان در زایش، نخستین معیار برای سنجش ارزش یک زن و دختر تلقی می‌شد، معیاری که توسط دولت و قوانین رسمی تثبیت شده بود. در نتیجه، کارکنان زن اغلب فرصت ارتقاء شغلی خود را از دست می‌دادند و می‌دهند، زیرا تصور می‌شود و انتظار می‌رود که آن‌ها باید مراقب خانواده‌هایشان باشند.

3.3 تعلیم و تربیت

کین در تحقیقاتش نشان داد که سنتاً زنان از تحصیلات عالی محروم بوده‌اند و در آمریکای معاصر، بسیاری از افراد همچنان بر این باورند که مشارکت محدود زنان در دوره‌های تحصیلات تکمیلی و آموزش‌های علمی و فناوری، مانعی برای دستیابی به برابری جنسیتی است.

کمبود آموزش در زمینه برابری جنسیتی منجر به عدم آگاهی به‌موقع از نابرابری جنسیتی می‌شود. حتی بسیاری از زنان متوجه نمی‌شوند که آنچه تجربه می‌کنند، نابرابری جنسیتی است، زیرا این وضعیت را طبیعی تلقی می‌کنند. کین همچنین دریافت که حتی زنانی که تحصیلات عالی دارند، همچنان در نظام سلسله‌مراتبی جنسیتی در جایگاه فرودست قرار می‌گیرند، هرچند ممکن است موقعیت اقتصادی قدرتمندتری کسب کنند.

بدتر این که بسیاری از دختران حتی امکان دریافت آموزش را ندارند. در چنین شرایطی، آن‌ها نه تنها از مفهوم برابری جنسیتی بی‌اطلاع می‌مانند، بلکه بالتبع نمی‌دانند چگونه با نابرابری جنسیتی مقابله کنند. در سال 2005، تنها 59 کشور از میان 181 کشوری که داده‌های آن‌ها در دسترس بود (حدود یک‌سوم)، به برابری جنسیتی در ثبت‌نام در آموزش ابتدایی و متوسطه دست یافتند (مشخصاً نرخ متوسط ثبت‌نام در این کشورها بین 0.97 تا 1.03 متغیر بود). بنابراین، کمبود آموزش باعث می‌شود که زنان به انجام مشاغل ارزان‌تر و استثمارگری‌تر در محیط کار مجبور شوند و همچنین ندانند چگونه از قوانین و حقوق خود برای محافظت از خود در برابر نابرابری جنسیتی استفاده کنند.

4. راهکارهایی برای رفع نابرابری جنسیتی در محیط کار

4.1 توانمندسازی زنان

کیم و کی پیشنهاد داده‌اند که "خود بهسازی" و "توانمندسازی" زنان در محیط کار، در سالهای اخیر توجه جامعه فرهنگی را به‌عنوان راه حلی برای نابرابری جلب کرده است. رویکرد توانمندسازی زنان همچنین نگاهی خوش بینانه دارد و تمرکز آن بر اقدامات آینده زنان است، نه بر گذشته آنان. این دو همچنین گمان دارند که اطلاعات منفی بیشتر، رفتارهای گذشته زنان را به عنوان دلیل نابرابری مورد انتقاد قرار می‌دهند.

افزایش حقوق زنان به این معناست که آن‌ها شانس بیشتری برای تصدی موقعیتهای بالاتر در محیط کار خواهند داشت و تمایل بیشتری نیز به حضور در چنین موقعیتهایی از خود نشان می‌دهند. چنان‌که کلگمن، کولب و مورتون گفته‌اند، شکافهای بزرگی در مشارکت زنان در بازار کار و اشتغال دستمزدی وجود دارد. بنابراین، با افزایش حقوق زنان، آن‌ها می‌توانند به اندازه مردان از حق انتخاب برابر برخوردار باشند.

برای نمونه، می‌توان فرآیند استخدام را اصلاح کرد. وقتی زنان و مردان نیازهای یکسانی برای استخدام دارند، شرکتها نباید به صرف زن بودن، الزامات سختگیرانه تری برای زنان وضع کنند. کیم و کی پیش بینی می‌کنند که این اطلاعات می‌تواند آگاهی عمومی درباره توانایی زنان برای بهبود برابری جنسیتی در محیط کار را افزایش دهد. اطلاعات مربوط به توانمندسازی زنان به طور مستقیم نشان می‌دهد که زنان می‌توانند با غلبه بر موانع درونی، مشکلات را حل کنند.

در واقع، برای همه افراد، عقده حقارتی که قرن‌ها وجود داشته، در حال از بین رفتن است، در حالی که در برخی دیگر، عقده برتری متقابل به تدریج در حال شکل‌گیری است؛ عقده‌ای که ریشه در امتیازات اقتصادی-اجتماعی، جنسیت و موقعیت سیاسی دارد. توانمندسازی زنان جایگاه اجتماعی آن‌ها را ارتقا می‌دهد؛ برای مثال، مشارکت سیاسی زنان افزایش می‌یابد و می‌توانند بیشتر در موقعیتهای سیاسی محوری همچون حکومت و نهادهای آن شرکت کنند.



آنیالبه‌چی در پژوهشی بیان کرده که در نیجریه، تعداد بیشتری از زنان پستهای وزارتی و کرسیهای پارلمانی را به خود اختصاص داده‌اند. مثلاً در دوره حکومتی 2003 تا 2007، از میان 34 وزیر، 6 نفر زن بودند؛ از میان مشاور ویژه، 10 نفر زن، و از میان 360 نماینده، 21 نفر زن بودند. همچنین در کارزارهای انتخاباتی، زنان به‌عنوان رهبر در سطوح مختلف سیاست محلی، شهری، ایالتی و ملی معرفی می‌شوند. بنابراین، تنها با ارتقای حقوق زنان می‌توان نابرابری جنسیتی را کاهش داد.

4.2 افزایش آگاهی زنان نسبت به کرامت انسانی

آنیالبه‌چی از پاپ ژان پل دوم نقل می‌کند که چون زنان بیش از پیش از کرامت انسانی خود آگاه می‌شوند، دیگر نمی‌پذیرند که صرفاً ابزاری عقلانی تلقی شوند. بلکه خواستار رعایت حقوق بشر، هم در خانواده و هم در عرصه عمومی، اند. بنابراین، افزایش خودآگاهی زنان نسبت به کرامت انسانی شان، به آن‌ها کمک می‌کند تا وارد محیط کار شوند و در رقابت با مردان بایستند.

قانون

جامعه می‌تواند با اصلاح قوانین و تأکید بر کرامت شخصیتی زنان، آگاهی آنان را افزایش دهد. کلگمن، کولب و مورتون بر این باورند که اقدام در این زمینه می‌تواند بر حذف موانع قانونی و رسمی برای کار سودمند متمرکز شود. اصلاحات باید بر حذف محدودیتهای مربوط به اشتغال زنان، حذف بندهای نابرابر در قوانین خانواده، اجازه و تشویق زنان برای مالکیت مستقل یا مشترک زمین، اجرای قوانین عادلانه ارث، و اعمال اصل عدم تبعیض در قوانین عرفی متمرکز داشته باشد.

در دهه‌های اخیر، بسیاری از کشورها پیشرفتهای قابل توجهی در تصویب قوانین منصفانه‌تر داشته‌اند. با این حال، در برخی مناطق، به ویژه خاورمیانه، شمال آفریقا و جنوب آسیا، این پیشرفتها کند بوده‌اند. بنابراین، با اصلاح قوانین، زنان می‌توانند از حمایت جامعه آگاه شوند. این امر به آن‌ها اعتماد به نفس و شجاعت بیشتری برای حضور در محیط کار می‌دهد و می‌تواند به صورت بنیادین، کیفیت روانی زنان را از عقده حقارت به توانمندی تغییر دهد.

آموزش

جامعه می‌تواند با اصلاح نظام آموزشی، نابرابری جنسیتی را بهبود ببخشد و آگاهی زنان را از ارزشمندی خود افزایش دهد. آنیالبه‌چی پیشنهاد می‌دهد که برابری میان زن و مرد تنها زمانی ممکن است که همه زنان از کرامت انسانی خود آگاه باشند و دیگر تسلیم موقعیتهای فرودستانه نشوند.

از این رو، دولت می‌تواند کتابهای درسی و برنامه های درسی بدون تبعیض تهیه کند، قوانین و سیاستهایی در این راستا تدوین نماید، و برنامه های تربیت معلمان حساس به جنسیت را اجرا کند. همچنین مدارس باید به آموزش معلمان و آموزش جامع جنسی بپردازند.

در چنین شرایطی، می‌توان با تأثیرگذاری غیرمستقیم بر ادراک دانش آموزان، آگاهی آنها را نسبت به نابرابری جنسیتی افزایش داد. وقتی بیشتر زنان در جامعه دریابند که مهم و ارزشمند اند، نه فرودست، و به مخالفت با نابرابری برخیزند، می‌توانند ساختار نابرابر جنسیتی جامعه را تغییر دهند.

آنیالبه‌چی همچنین تأکید دارد که زنان باید به طور جمعی تصمیم بگیرند که وضعیت خود را برای همیشه تغییر دهند؛ زیرا "با یک گل بهار نمی‌شود". این حرکت می‌تواند زیربنای آینده نسلهای بعدی را فراهم کند. تقویت آگاهی زنان نسبت به کرامت فردی می‌تواند مانع از آن شود که آنان فرزندآوری را تنها راه تحقق ارزش وجودی خود بدانند.

5. نتیجه

این مقاله نابرابریهای جنسیتی متعددی را در محیط کار مورد تحلیل قرار می‌دهد، مانند شیوع آزار جنسی، دشوارتر بودن مسیر ارتقاء برای زنان در مقایسه با مردان، و سن بازنشستگی نابرابر میان زنان و مردان. همچنین، دلایل اصلی نابرابری را شناسایی کرد، که تبعیض جنسیتی، نظام پدرسالارانه، فرهنگ سنتی حاکم بر جامعه، و کمبود آموزش را شامل می‌شوند.

در نهایت، راهکارهایی چون توانمندسازی زنان و افزایش آگاهی آنان از کرامت انسانی از طریق اصلاحات قانونی و آموزشی می‌توانند به مقابله با این پدیده ها کمک کنند.

به طور کلی، این پژوهش می‌تواند دانش جامعی درباره نابرابری جنسیتی در اختیار مسئولان محیط کار و دولت قرار دهد و ابعاد مختلف پدیده، علل و راه حل‌های آن را یکجا گرد آورد.

پایان