

Analysis Contexts of Gender Inequality in the Labor Market and Employment

Fatemeh Ghareh Hasanloo 

Master of Women and Family Studies, Alzahra University, Tehran, Iran

Zahra Mirhosseini 

Assistant Professor of Women and Family Studies, Faculty of Social Sciences and Economics, Alzahra University, Tehran, Iran

Abstract

This study aims to analyze the context forming gender inequality in the job market and employment through a phenomenological qualitative approach based on the lived experiences of women living in Tehran. Hence, a semi-structured interview was conducted on 23 women from 18 to 68 years old, who were selected through purposive sampling to analyze the context of gender inequality in the job market and employment. Colaizzi's method of data analysis was utilized. Additionally, coding the text of the interviews was done manually. In total, three categories, ten subcategories, and 59 concepts were extracted. According to the research results, the "Belief in gendered division of labor" category, consisting of "The breadwinning of men," "Femininity and its necessities," and "The status of women in private" subcategories; the "Institutionalization of women's inferiority" category, consisting of "the socialization of women," "the submission of women," and "male-oriented gender stereotypes" subcategories; and the "predominance of patriarchal paradigms" category, consisting of "belief in the superiority of men," "the domination of men," "the innate empowerment of men," and "neglecting the power of women in the job market" subcategories are some of the context forming this phenomenon, which has been reinforced in the cultural context ruling over society and families while they are constantly being produced and reproduced.

Keywords: Gender Inequality, Women, Labor Market and Employment, Socio-Economic Issues.

This paper is extracted from MA Thesis of Fatemeh Ghareh Hasanloo, Alzahra University.

* Corresponding Author: z.mirhosseini@alzahra.ac.ir

How to Cite: Ghareh Hasanloo. F., Mirhosseini. Z. (2022). Analysis Contexts of Gender Inequality in the Labor Market and Employment, *Quarterly Journal of Social sciences*, 28(95), 37-69.



واکاوی بسترها و زمینه‌های نابرابری جنسیتی در بازار کار و اشتغال

کارشناسی ارشد مطالعات زنان و خانواده، دانشگاه الزهرا (س)، تهران، ایران

فاطمه قره‌حسنلو

استادیار مطالعات زنان و خانواده، دانشکده علوم اجتماعی و اقتصاد، دانشگاه

زهرا میرحسینی *

الزهرا (س)، تهران، ایران

چکیده

پژوهش حاضر باهدف واکاوی بسترها و زمینه‌های شکل‌دهنده نابرابری جنسیتی در بازار کار و اشتغال و با استفاده از رویکرد کیفی پدیدارشناختی و مبتنی بر تجربیات زیسته زنان ساکن شهر تهران انجام شده است. به این منظور، با ۲۳ زن ۱۸ تا ۶۸ ساله که به روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شده‌اند، مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته انجام شد تا بسترها و زمینه‌های شکل‌دهنده نابرابری جنسیتی در بازار کار و اشتغال واکاوی گردد. در مرحله تحلیل داده‌ها، از روش تحلیل داده‌های کلایزی استفاده شده و فرایند کدگذاری متن مصاحبه‌ها به صورت دستی انجام شده است. در مجموع ۳ مقوله اصلی، ۱۰ مقوله فرعی و ۵۹ مفهوم استخراج شد. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که سه مقوله «باور به تقسیم کار جنسیتی»، شامل مقوله‌های فرعی «نان‌آوری مردان»، «زنانگی و الزامات آن» و «جایگاه زنان در عرصه خصوصی»، «نهادینه شدن فرودستی زنان»، شامل مقوله‌های فرعی «جامعه‌پذیری زنان»، «سلطه‌پذیری زنان» و «باورها و کلیشه‌های جنسیتی مردمحورانه» و در نهایت مقوله اصلی «سیطره الگوی مردانه»، شامل مقوله‌های فرعی؛ «اعتقاد به برتری مردان»، «سلطه‌جویی مردان»، «توانمندپنداری ذاتی مردان» و «نادیده گرفتن توانمندی زنان در عرصه بازار کار و شغل»، بسترها و زمینه‌های شکل‌دهنده این پدیده هستند که با بستر فرهنگی حاکم بر جامعه و خانواده تداوم پیدا کرده و دائم تولید و بازتولید می‌شوند.

کلیدواژه‌ها: نابرابری جنسیتی، زنان، بازار کار و اشتغال، مسائل اجتماعی-اقتصادی.

مقاله حاضر برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد فاطمه قره‌حسنلو، دانشگاه الزهرا (س) است.

* نویسنده مسئول: z.mirhosseini@alzahra.ac.ir

طرح مسئله

نقش و اهمیت اشتغال در زندگی انسان‌ها انکارناپذیر است و می‌توان آن را کانون ارتباطات انسانی و اجتماعی دانست. در جهت این پویایی، بی‌تردید یکی از موضوعات مهم و مورد توجه در حوزه زنان، وضعیت و جایگاه اشتغال آن‌ها است (Estiri et al., 2019: 160). به‌نوعی که اشتغال زنان و نرخ مشارکت آن‌ها در بازار کار یکی از شاخص‌های توسعه‌یافتگی و کلید استقلال اقتصادی هر کشوری محسوب می‌شود (Shohani et al., 2019: 152) و موفقیت و پیشرفت هر جامعه در گرو استفاده بهینه از تخصص‌ها و ظرفیت‌های موجود جامعه است (Shiri et al., 2018: 2). در واقع مشارکت زنان در سطوح مختلف بازار کار و اشتغال از جمله شاخص‌های مهم توسعه انسانی است (Mottagi et al., 2021: 265) و از بین بردن بحران اشتغال آن‌ها جزئی از اهداف توسعه پایدار است (Anyanwu, 2016: 398) و این واقعیت پذیرفته شده که چنانچه زنان از حقوق ابتدایی خود در جامعه محروم باشند، دستیابی به توسعه پایدار محقق نخواهند شد (Shohani et al., 2019: 141).

در یک قرن گذشته مشارکت زنان در بازار کار از مهم‌ترین تغییرات جوامع بوده و همچنان تعداد زنان شاغل نسبت به مردان در اقلیت است (Shiri et al., 2018: 2-3). زنان ایرانی که نیمی از جامعه را تشکیل می‌دهند، از سهم متناسبی در بازار کار و اشتغال برخوردار نیستند (Mottagi et al., 2021: 265) و نابرابری جنسیتی در بازار کار هنوز یک پدیده ملموس است. گزارش مجمع جهانی اقتصاد^۱ حاکی از آن است که نابرابری جنسیتی در بازار کار در دو دهه گذشته دو برابر شده است (Brussevich & Dabla-Norris, 2021: 1). نابرابری جنسیتی رفتار یا عملی است که بر اساس جنسیت افراد منجر به کلیشه بندی جامعه شده و بیانگر یکسان نبودن دسترسی مردان و زنان به فرصت‌ها، منابع و امکانات جوامع است که می‌تواند نظم و توسعه اجتماعی را تهدید کند (Ghanbari & Fathi, 2017: 69).

نابرابری‌های جنسیتی ابعاد و شاخص‌های گوناگونی دارد. برابر گزارش مجمع جهانی اقتصاد، نابرابری جنسیتی نتیجه برآیند چهار مؤلفه «مشارکت و فرصت اقتصادی»، «دستیابی به آموزش»، «بهداشت و بقا» و «توانمندسازی سیاسی» است. در طی چهار دهه پس از انقلاب اسلامی، نابرابری جنسیتی در دو بخش آموزش و بهداشت به میزان قابل ملاحظه‌ای کاهش داشته و به سمت برابری حرکت کرده، ولی علیرغم بهبود در دو حوزه آموزش و بهداشت، رتبه ایران در شاخص نابرابری جنسیتی در کل جهان، مطلوب نیست. درحالی‌که بسیاری از کشورها به برابری جنسیتی در بازار کار رسیده‌اند، کشور ایران در آخرین رتبه‌بندی شکاف جنسیتی جهانی با ضریب ۰,۵۴۸ (در صورت برابری کامل شاخص معادل یک و در صورت نابرابری کامل، شاخص برابر صفر) در میان ۱۵۶ کشور رتبه ۱۵۰ را کسب کرده و در کنار کشورهایی مانند کنگو، یمن، پاکستان و عمان قرار دارد.

با مروری بر وضعیت شغلی و درآمدی زنان و مقایسه‌ی آن با مردان، مشخص است که زنان از آسیب‌پذیرترین بخش‌های جامعه هستند. در چهار دهه گذشته زنان ایرانی تبدیل به نیمی از فارغ‌التحصیلان دانشگاهی کشور شده‌اند اما طبق آمار نتایج نیروی کار سال ۱۳۹۹، نرخ مشارکت زنان در بازار کار کمتر از ۱۴ درصد است (Cheshme ghasabani et al., 2021: 77). البته در سال‌های اخیر اقداماتی از سوی سیاست‌گذاران و نهادهای مربوطه برای استقرار عدالت اجتماعی و ارتقای رتبه نابرابری جنسیتی انجام شده است؛ ولی باین حال با وجود آنکه از نظر قانون به زنان و مردان یکسان نگریده می‌شود و توسعه آموزش عالی زنان در جامعه نیز رو به رشد بوده؛ اما سهم اشتغال زنان در مشاغل بیرون از خانه و بخصوص در مشاغل مدیریتی بسیار پائین است (Mottagi et al., 2021: 266).

با در نظر گرفتن این مسئله که هنوز نابرابری جنسیتی در ایران حاکم است و این پدیده در بازار کار و اشتغال نیز مشهود است و در کشور ایران فاصله قابل ملاحظه‌ای در برخی از شاخص‌های بازار کار میان مردان و زنان وجود دارد؛ از این رو تحقیق حاضر به دغدغه نابرابری‌های جنسیتی در بازار کار و اشتغال می‌پردازد و به دنبال پاسخ دادن به این

پرسش اساسی است که: بسترها و زمینه‌های شکل‌دهنده پدیده نابرابری جنسیتی در بازار کار و اشتغال چیست؟

پیشینه تحقیق

بر اساس گزارش مرکز آمار و اطلاعات راهبردی وزارت کار در سال ۱۳۹۸ سهم زنان از تمام مشاغل تنها ۱۹ درصد و مردان ۸۱ درصد بوده است که این امر نشان می‌دهد مردان و زنان دسترسی بسیار نابرابری به مشاغل در کشور دارند. این آمار نشان می‌دهد که به ازای هر زن، نزدیک به چهار مرد در کشور شاغل هستند و حقوق و مزایای قانون کار را دریافت می‌کنند (Mousavi, 2020: 99). از طرفی نسبت اشتغال به جمعیت بالای ۱۵ سال زنان در کشور ایران مطابق گزارش مرکز آمار ۱۱,۶٪ است؛ در حالی که این مقدار در ترکیه ۲۷٪، در ترکمنستان ۳۵٪، در بحرین ۴۰٪، در امارات ۴۷٪، در مالزی ۴۹٪، در اندونزی ۵۲٪ و در قطر ۵۶٪ است (Rezaee, 2020: 214-218). بررسی منابع و پژوهش‌های انجام‌شده در حوزه نابرابری جنسیتی نشان می‌دهد که پژوهشگران زیادی به موضوع نابرابری جنسیتی توجه کرده‌اند؛ با این حال، کمتر به شناسایی بسترها و عوامل شکل‌دهنده این پدیده در بازار کار توجه شده است.

در بین پژوهش‌های داخلی، موفق و همکاران (۱۴۰۱) نشان داده‌اند که فرهنگ مردسالاری، بی‌توجهی به سیاست‌گذاری کلان، عزت‌نفس پایین بانوان و ناسازگاری محیط شغلی عواملی هستند که مانع از تصدی‌گری زنان در مناصب ورزشی می‌شوند. متقی و همکاران (۱۴۰۰) نشان داده‌اند که هر چه نابرابری جنسیتی و تقابل نقش‌های سنتی و مدرن زنان در جامعه افزایش یابد دستیابی زنان به پست‌های مدیریت سیاسی کاهش می‌یابد. مهرابی و همکاران (۱۴۰۰) نابرابری جنسیتی را با مؤلفه‌های «تقسیم کار اجتماعی، نابرابری فرهنگی، نابرابری فردی» مفهوم‌سازی کرده‌اند. چشمه قصابانی و همکاران (۱۳۹۹) در تحلیل شکاف جنسیتی دستمزد شاغلان بخش دولتی و خصوصی در بازار نیروی کار نشان دادند که میانگین دستمزد مردان نسبت به زنان در بازار کار ایران خیلی تفاوت دارد؛ در صورتی که زنان از بازدهی مشابه مردان برخوردار هستند. شوهانی و

همکاران (۱۳۹۸) در یک مطالعه تطبیقی اشاره داشتند که کشورهای شبه‌قاره هند اگرچه از لحاظ شاخص GII رشد داشته‌اند، ولی همواره به نسبت کشورهای دیگر منطقه در وضعیت نامناسبی به سر می‌بردند. شیری و همکاران (۱۳۹۸) در مطالعه‌ای به تجربه نابرابری جنسیتی در ارتقاء و انتصابات سازمانی با خوانشی استعاری از پدیده پله‌برقی شیشه‌ای پرداختند و نشان دادند که عوامل برون سیستمی، عوامل درون سیستمی و عوامل فردی - شخصیتی، در ایجاد پله‌برقی شیشه‌ای تأثیر به‌سزایی دارند و همچنین جنسیت، عاملی اثرگذار در انتصاب مدیران است که به‌خودی‌خود به مفهوم پله‌برقی شیشه‌ای دامن می‌زند. صفری و همکاران (۱۳۹۷) مفهوم تبعیض جنسیتی را دارای چهار بعد اقتصادی، آموزشی، سیاسی و بهداشتی خواندند و نشان دادند که «جنسیت» و «مردسالاری» رابطه‌ای مستقیم با عدم حضور زنان در سازمان‌های مردم‌نهاد دارند؛ به این معنا که هر چه مردسالاری در سنت‌ها و فرهنگ بیشتر شود و دید جامعه به زنان، تنها به جنسیت آن‌ها محدود گردد، حضور زنان در عرصه‌های اجتماعی کم‌رنگ خواهد شد.

در بین پژوهش‌های خارجی، بروسویچ و دابلا نوریس^۱ (2021) نشان دادند که دستمزد زنان چین در قبال فعالیت‌هایی که انجام می‌دهند، نسبت به مردان کمتر است و سهم بازار کار زنانه نیز بسیار پائین است. لیتمان و همکاران^۲ (2020) نشان دادند که درآمد ساعتی زنان به‌طور میانگین ۱۰/۵ درصد کمتر از مردان است. اگرچه تبعیض به‌طور آشکار مشاهده نشده، ولی باز هم مؤلفه‌ای مانند ساعات کاری غیرقابل انعطاف روی نابرابری‌های دستمزد زنان و مردان اثرگذار است. مهتا^۳ (2019) اشاره داشتند که جهت‌گیری‌های نابرابرانه، از جمله مواردی هستند که به تبعیض جنسیتی دامن می‌زنند. این مسئله در بازار کار رو به‌روز پررنگ‌تر می‌شود، چراکه زنان در مشاغل فعالیت می‌کنند که دون‌پایه و کم‌درآمد هستند و علاوه بر این‌ها، زیردست مردان محسوب می‌شوند. سید و همکاران^۴ (2018) نشان دادند که همه‌ی زنان عربستان در طول مدت کار خود مسائلی مانند

1. Brussevich & Dabla-Norris

2. Litman Et Al.

3. Mehta

4. Syed Et Al.

مردسالاری و تفکیک جنسیتی را تجربه کرده‌اند که بیشتر از زمینه‌های فرهنگی و اجتماعی، نشئت می‌گیرد. جانسون^۱ (2018) نشان دادند که زنان، هنوز در محل کار با تبعیض مواجه‌اند و علاوه بر تبعیض جنسیتی، زنان رنگین‌پوست با تبعیض نژادی هم دست‌وپنجه نرم می‌کنند. چن^۲ (2018) نشان دادند که تبعیض جنسیتی در بازار کار چین وجود دارد و موجب نابرابری‌های جنسیتی شده است. مهم‌ترین عوامل نابرابری جنسیتی عدم وجود قوانین و مقررات مناسب، فرهنگ سازمانی، سبک مدیریت و رهبری‌های اقتدارگرا در محیط کاری است.

با توجه به تحقیقات داخلی و خارجی؛ اکثر پژوهش‌ها غالباً متمرکز بر آمارهای رسمی منتشره و ترجیحاً تحقیق طولی (بیش از ۵ ساله) بوده است. درحالی‌که به واکاوی بسترها و زمینه‌های شکل‌دهنده نابرابری در بازار کار کمتر توجه شده است. آنچه مشخص است پژوهش‌های پیشین از جهات مختلف به بررسی و تحلیل نابرابری جنسیتی پرداخته‌اند؛ که می‌توان آن‌ها را به دو دسته کلی تقسیم کرد:

الف- پژوهش‌هایی که به روش‌های تحلیل ثانویه و تحلیل محتوا به مطالعه نابرابری جنسیتی پرداخته‌اند که سطح و دامنه مطالعه آن‌ها بیشتر کلان و ملی است. این پژوهش‌ها در تحلیل و تعیین نابرابری جنسیتی عوامل مختلفی مانند حقوقی، سیاسی، فرهنگی، اقتصادی، جمعیتی، فناورانه و اجتماعی را مطرح کرده‌اند؛ که از این میان، عامل فرهنگی بیشترین نقش را در نابرابری جنسیتی داشته است.

ب- پژوهش‌هایی که به روش پیمایشی به مطالعه نابرابری جنسیتی پرداخته‌اند و در تحلیل و تبیین این پدیده به عوامل مختلف اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی، فناورانه و جغرافیایی دست یافته‌اند؛ که از این میان عوامل اجتماعی و فرهنگی بیشترین نقش را در ظهور و قوام پدیده نابرابری جنسیتی داشته است. آنچه در این پژوهش‌ها مغفول مانده شناخت بسترها و زمینه‌های شکل‌دهنده نابرابری جنسیتی در بازار کار و اشتغال است. پژوهش حاضر در مقایسه با پژوهش‌های گذشته، با رویکرد کیفی ریشه‌های ظهور و تداوم

1. Jessica N. Johnson

2. Chen

پدیده نابرابری جنسیتی در اشتغال و بازار کار را با اتکا به تجربیات زیسته زنان و با روش پدیدارشناسی مورد مطالعه قرار داده است. بر این اساس تلاش شده تا ریشه‌های نابرابری جنسیتی در بازار کار و اشتغال بنا بر روایت زنان طی مصاحبه‌های عمیق کیفی واکاوی شود.

رویکردهای نظری

از آنجایی که پژوهش حاضر با استفاده از روش کیفی انجام شده، مطابق با سنت این روش، قصد نظریه آزمایی نداریم. با این حال این مسئله به معنای خالی بودن ذهن از مفاهیم و رویکردهای نظری نبوده و از چارچوب مفهومی به عنوان چارچوبی ارجاعی و استنادی بهره گرفته شده که در ادامه بدان پرداخته شده است.

نابرابری جنسیتی

مفهوم نابرابری به فرآیندهایی اطلاق می‌شود که می‌تواند گروهی را محدود کنند و یا به وضعیت اجتماعی و طبقه خاصی از مردم آسیب برسانند. نابرابری می‌تواند از طریق عدم درک جامعه، قوانین تبعیض آمیز و یا شیوع کلیشه‌های اجتماعی پدید آید (Marmot, 2020: 28).

نابرابری جنسیتی در واقع عبارت است از توزیع یافتن نابرابر سرمایه (اقتصادی، فرهنگی، نمادی و اجتماعی) بین دو جنس زن و مرد و در مفهومی دیگر یعنی در دست داشتن موقعیت‌ها، مزایا و موهبت‌های جامعه به گونه‌ای که یک جنس به صورت کامل از آن برخوردار باشد و دیگری از آن هیچ بهره‌ای نبرد (Ghanbari & Fathi, 2017: 70). عدالت جنسیتی اغلب معادل برابری جنسیتی در نظر گرفته شده است؛ اما این دو مفهوم از یکدیگر متمایزند (Alasvand, 2018: 69). عدالت جنسیتی، یکی از مهم‌ترین ابعاد عدالت اجتماعی نیز محسوب می‌شود (Abedini et al., 2019: 434). مفهوم عدالت جنسیتی در دین هم مشاهده می‌شود. دین نیز بر این مسئله تأکید دارد که وظایف باید میان زن و مرد

تقسیم شود تا هر دو بتوانند به زندگی خود در جامعه ادامه دهند (Estiri et al., 2019: 163).

نظریه تقسیم کار جنسیتی

شولامیت فایرستون^۱ نظریه‌ای در مورد پدیده تقسیم کار جنسیتی تبیین نموده که نظریه «طبقات جنسیتی» نام دارد. این نظریه تقسیم کار جنسیتی را نتیجه‌ی زیست‌شناسی تولیدمثل می‌داند؛ یعنی نوزاد از همان زمانی که متولد می‌شود، بر اساس فیزیک بدنی (مؤنث یا مذکر)، مورد قضاوت اطرافیان قرار می‌گیرد. او معتقد است که همین تفاوت میان دو جنس بوده که اولین طبقات جنسیتی را به وجود آورده و شکل داده است (Blackledge, 2020: 291).

نظریه نابرابری جنسیتی بلوم برگ

نظریه نابرابری جنسیتی بلوم برگ^۲، ریشه‌ای مارکسیستی دارد و بر جایگاه اقتصادی زنان متمرکز شده است. بلوم برگ به این نتیجه رسید که جایگاه و قدرت اقتصادی زنان، بر منزلت اجتماعی و قدرت سیاسی آن‌ها اثرگذار است. فعالیت اجتماعی بیش‌ازحد مردان، باعث محدودیت زنان می‌گردد و فعالیت اقتصادی زنان، جایگاه آن‌ها را در اجتماع بالاتر می‌برد و باعث افزایش نفوذ در خانواده می‌شود. بلوم برگ این را اضافه کرد که عدم قدرت اقتصادی زن، خود عاملی است که به نابرابری جنسیتی دامن می‌زند و سطح آن را افزایش می‌دهد؛ چون بدون داشتن نفوذ اقتصادی، زن رسماً در تصمیم‌گیری مسائلی مانند باروری، تعداد فرزندان و تحصیلات، قافله را به مرد می‌بازد (Treas & Tai, 2016: 498).

روش تحقیق

پژوهش حاضر با استفاده از رویکرد کیفی و روش پدیدارشناسانه به واکاوی بسترها و زمینه‌های شکل‌دهنده نابرابری جنسیتی در بازار کار پرداخته است. پدیدارشناسی یکی از

1. Shulamit Firestone
2. Blumberg

رویکردهای مطالعات کیفی و از نوع پارادایم تفسیری است که به منظور درک عمیق تجربه‌های زیسته انسانی در یک پدیده خاص کاربرد دارد (Rigi et al., 2019: 21). در پدیدارشناسی، ماهیت پدیده پرسش می‌شود و به چگونگی تجربه، درک و مفهوم‌سازی پدیده توجه می‌شود (Cossham, 2017: 28)؛ پژوهشگر به منظور شناخت بیشتر پدیده نابرابری جنسیتی از طریق تعاملات اجتماعی نزدیک، به توصیف و تفسیر آن می‌پردازد.

جامعه مورد مطالعه این پژوهش زنان شاغل در شهر تهران هستند. در رویکرد پدیدارشناسی غالباً داده‌ها از افرادی گردآوری می‌شوند که تجاربی در خصوص پدیده مورد نظر دارند و عموماً از روش نمونه‌گیری هدفمند یا نمونه‌گیری گلوله برفی استفاده می‌شود (Creswell et al., 2007: 220). افراد مشارکت‌کننده در این تحقیق، از بین گروه‌های مختلف زنان، شامل زنان متأهل و مجرد با سطح تحصیلات مختلف و وضعیت سنی و اشتغال متفاوت انتخاب شده‌اند؛ بنابراین در فرایند انتخاب نمونه‌ها حداکثر گوناگونی لحاظ شده است.

در مجموع، با ۲۳ زن، مصاحبه‌های عمیق انجام شد که در مصاحبه بیستم اشباع داده حاصل گردید؛ با این حال، برای اطمینان بیشتر سه مصاحبه دیگر نیز انجام شد. فرایند تحلیل داده‌ها در این پژوهش مبتنی بر روش هفتگانه کلایزی بود. پیش از آغاز فرایند تحلیل داده‌ها، ابتدا پژوهشگر با بیان تجربه‌های شخصی از پدیده نابرابری جنسیتی، برداشت‌های خود از پدیده را کنار گذاشته است. مرحله بعد، پس از انجام هر مصاحبه آغاز شده و پژوهشگر، فایل صوتی هر مصاحبه را که با اجازه کامل از شرکت‌کنندگان در پژوهش و رعایت کامل اصول اخلاقی ضبط شده، به طور کامل پیاده‌سازی نموده و پس از آن، به طور کامل چندین بار خوانده و به درکی از کلیت آن رسیده است. در مراحل بعدی تلاش شده تا فهرستی از نظرات مهم غیرتکراری و غیرهمپوشان در مصاحبه‌ها تهیه شده و پس از آن، در قالب «واحدهای معنایی» یا مضامین دسته‌بندی شود. پس از این مرحله، توصیفات زمینه‌ای، ساختاری و ترکیبی از تجربه مصاحبه‌شوندگان درباره پدیده مورد نظر ارائه شده است.

درواقع بعد از پایان مرحله اول با مقایسه‌ها، ادغام یا حذف مفاهیم اولیه، مضامین و مقوله‌ها استخراج و فرایند تحلیل داده‌ها انجام شده است.

چگونگی دستیابی به اعتبار و پایایی پژوهش‌های کیفی، با پژوهش‌های کمی، متفاوت است. برای روش‌های پژوهش کیفی، گوبا و لینکلن (۱۹۸۵) معیارهای اعتبار^۱، قابلیت تأیید^۲، انتقال^۳ و قابلیت اطمینان^۴ را مطرح کرده‌اند (Bryman & Bell, 2015: 217). در این تحقیق، پژوهشگر تلاش نموده تا به منظور دستیابی به اعتبار و اطمینان از صحت فهم معنای ذهنی مصاحبه‌شوندگان، در طول هر مصاحبه، تأییدیه مصاحبه‌شونده را در خصوص درک دقیق آنچه وی روایت نموده، کسب نماید. علاوه بر این، در فرایند کدگذاری، ابتدا کدگذاری اولیه توسط نویسندگان انجام شده و در مرحله بعد کدهای استخراج شده و مقوله‌های به دست آمده مورد اجماع قرار گرفته‌اند. در نهایت به منظور کاهش شائبه تفسیرهای شخصی و افزایش اعتبار به نقل قول‌های مصاحبه‌شوندگان در بخش یافته‌ها، استناد شده است.

افراد شرکت کننده در این پژوهش، ۲۳ زن ساکن شهر تهران هستند که ۱۵ نفر متأهل و ۸ نفر مجرد بودند. ۴ نفر تحصیلات کارشناسی، ۱۰ نفر کارشناسی ارشد و ۹ نفر تحصیلات دکتری داشتند. باهدف حفظ محرمانگی مشخصات زنان شرکت کننده در این پژوهش، از نام‌های مستعار برای هر کدام از مصاحبه‌شوندگان استفاده شده است. جدول (۱) بیانگر اطلاعات مربوط به هر کدام از مصاحبه‌شوندگان است.

-
1. Credibility
 2. Confirmability
 3. Transferability
 4. Dependability

جدول ۱. سیمای مصاحبه‌شوندگان

Table 1. Participants Characteristics

ردیف	نام مستعار	تأهل	سن	سابقه کار	تحصیلات	شغل
1	زهرا	مجرد	26 سال	4 سال	کارشناسی ارشد	بازاریابی و فروش
2	مهدیه	متأهل	31 سال	7 سال	کارشناسی ارشد	کارشناس اداره دولتی
3	سرور	متأهل	35 سال	9 سال	دکتری	کارشناس اداره دولتی
4	سمیه	متأهل	38 سال	8 سال	دکتری	مدرس دانشگاه
5	ترانه	متأهل	40 سال	10 سال	دکتری	متخصص ارتوپد
6	مونا	متأهل	36 سال	10 سال	کارشناسی ارشد	کارشناس اداره دولتی
7	سمیرا	مجرد	35 سال	6 سال	کارشناسی ارشد	کاسب (پوشاک)
8	طیبه	متأهل	52 سال	27 سال	کارشناسی ارشد	آموزش و پرورش
9	میترا	متأهل	32 سال	10 سال	کارشناسی	روابط عمومی
10	مریم	مجرد	24 سال	5 سال	کارشناسی	حسابداری شرکت خصوصی
11	ندا	متأهل	39 سال	7 سال	دانشجو دکتری	پرستار
12	مهرنوش	متأهل	51 سال	29 سال	کارشناسی ارشد	دیوان محاسبات
13	فربیا	متأهل	47 سال	27 سال	کارشناسی ارشد	آموزش و پرورش
14	آزینا	مجرد	27 سال	4 سال	کارشناسی	کاسب (فروش موبایل)
15	فرشته	متأهل	38 سال	11 سال	کارشناسی ارشد	مددکار اجتماعی شهرداری
16	پری‌ناز	متأهل	29 سال	7 سال	کارشناسی	کارشناس اداره دولتی
17	عاطفه	مجرد	28 سال	4 سال	کارشناسی	حسابدار شرکت خصوصی
18	صدف	مجرد	25 سال	3 سال	کارشناسی	منشی شرکت خصوصی
19	مینا	متأهل	41 سال	18 سال	کارشناسی ارشد	کارشناس تأمین اجتماعی
20	لیلا	مجرد	29 سال	8 سال	کارشناسی	آزاد (مشاور املاک)
21	ریحانه	متأهل	36 سال	13 سال	کارشناسی ارشد	کارشناس ثبت‌احوال
22	یاسمن	مجرد	27 سال	6 سال	کارشناسی	کنترل کیفیت شرکت خصوصی
23	هانیه	متأهل	46 سال	24 سال	کارشناسی ارشد	کارشناس امور مالیاتی

یافته‌های تحقیق

در این بخش مصاحبه‌های عمیق انجام شده با توجه به ساختار کدگذاری داده‌های کیفی در رویکرد پدیدارشناسی و روش تحلیل داده کلازسی، تلخیص و مورد تجزیه و تحلیل کیفی و

تفسیر قرار گرفته است. در این خصوص برای آنکه شائبه‌ای در تفسیر مفاهیم و مقوله‌های استخراج‌شده به لحاظ سوگیری شناختی ایجاد نگردد، با ساختار متن محاوره‌ای عیناً بریده‌ای از مصاحبه‌ها با برچسب نام مستعار آورده شده تا ضمن افزایش اعتبار داده‌های پژوهش، یافته‌های تحلیلی مبتنی بر نقل و قول‌های مستقیم و روایتگر مضامین پدیده نابرابری جنسیتی در بازار کار باشد.

نتیجه تجزیه و تحلیل مصاحبه‌های عمیق کیفی درباره بسترها و زمینه‌های نابرابری جنسیتی در بازار کار، دربردارنده سه مقوله اصلی باور به «تقسیم کار جنسیتی»، «نهادینه شدن فرودستی زنان» و «سیطره الگوی مردانه کار» است.

۱- باور به تقسیم کار جنسیتی

دیدگاه و نگرش به تقسیم کار جنسیتی، فرهنگ خاصی را در جامعه حکم فرما می‌کند که در آن، مردان به عنوان نان آور تلقی می‌شوند و زنان به واسطه ویژگی‌های زنانگی و الزامات آن ملزم به فعالیت‌های درون خانواده هستند و کمتر به بازار کار ورود می‌کنند. آنچه از تحلیل مصاحبه‌های انجام‌شده مبرهن است؛ می‌توان باور به تقسیم کار جنسیتی را یکی از زمینه‌های شکل‌دهنده نابرابری جنسیتی در بازار کار و اشتغال دانست که شامل سه زیر مقوله «نان‌آوری مردان»، «زنانگی و الزامات آن» و «جایگاه زنان در عرصه خصوصی» است.

نان‌آوری مردان

عاطفه، ۲۸ ساله در مورد اعتقاد به نان‌آوری مردان، عقیده دارد هزینه‌ها و منابع درآمدی باید منصفانه بین زوجین توزیع شود و سنت نان‌آوری مردان را زیر سؤال می‌برد:

«امکان داره به این مربوط بشه که خانم‌ها نان‌آور خانواده نیستن، خوب ازشون انتظار نمی‌ره که هزینه‌های زندگی رو تأمین کنن؛ ولی این درست نیست. من فکر می‌کنم این دلیل منطقی نیست؛ همیشه که یه زن تلاش نکنه به یه جایگاه خوبی برسه؛ خب وقتی که یه شخص جایگاه خوبی داره مرتبه اجتماعی خوبی داره؛ به

طبع احترام بیشتری داره خودش فعال تر و اکتیو تره و برای خودش خیلی بهتره تا
بیایم اون قصه نان آور بودن خانواده رو در نظر بگیریم»

سرور، ۳۵ ساله با تأکید بر اینکه سنت و نگرش نان آوری مردان در جامعه کمرنگ تر شده
است؛ ولی هنوز رگه‌هایی از این دیدگاه را می‌توان مشاهده کرد؛ او نیز در مورد عدم
پذیرش زنان در فرهنگ جامعه به دلیل تفکر غلط نان آوری مردان، چنین اشاره می‌کند که:

«تو جامعه قبلاً فکر می‌کردن زن تو خونه باشه بهتره و ترجیح با مرد بود. چون مرد
رو برای کارای بیرون از خانه میدونن و نان آور میدونن ولی خانوم و کارها و
مسئولیتای خونه وظیفشه و اون تفکر قدیمی هنوز هم هست ولی خوب به کم
کمرنگ تر شده»

هم‌راستا با نظرات عاطفه و سرور، مریم ۲۴ ساله و حسابدار یک شرکت خصوصی است
تأکید بر کیفیت انجام وظایف در مشاغل مختلف دارد و بحث نان آور بودن مردان را به نقد
می‌کشد و فقدان توزیع و کسب جایگاه شغلی مبتنی بر شایستگی‌های تخصصی را مطرح
می‌کند که:

«دیگه واقعاً اینطور نیست که آقایان نان آور باشند هر دو نفر دارن با هم کار می
کنن؛ منطقی‌ش اینکه کارفرما دنبال شایسته‌سالاری باشه بگه که کی میتونه برا من
کار بهتری انجام بده؛ نه اینکه چون این نون آورده من بهش حقوق بیشتری بدم»

زنانگی و الزامات آن

برخی زنان مصاحبه‌شونده نابرابری جنسیتی در بازار کار را تحت تأثیر خصوصیات زنانگی
و الزامات آن معرفی می‌کنند. نداشتن اعتماد به نفس کافی و ترس از پذیرش مشاغل موجب
شده تا ویژگی‌های زنانگی اهرم تحکم بیشتر مردان در عرصه اشتغال گردد؛ زهرا، ۲۶ ساله،
ویژگی احساسی بودن زنان را به‌عنوان یک صفت مختص زنان معرفی می‌کند و در این
زمینه اظهار می‌دارد:

«مردا میگن مشاغلی که خانم‌ها می‌تونن درش ورود کنن به سری ویژگی زنانه
میخواد، از نظر اونها ما تو بر خورد با ارباب رجوع خیلی احساسی بر خورد می‌کنیم

و اعتماد به نفس مون پائینه. منم احساس می‌کنم زنان اعتماد بنفوس کافی رو توی پذیرش پست‌های حساس ندارن»

همسو با نظر زهرا، مونا ۳۶ ساله نیز توان جسمانی ضعیف‌تر زنان را عامل این دیدگاه می‌داند و در مورد نابرابری ناشی از سوءاستفاده از احساسات زنانه چنین بیان می‌کند که:

«ریشه نابرابری آینه که نگاه میشه به زن که از لحاظ قدرت بدنی ضعیف‌تر که این باعث میشه فرق گذاشته بشه و هر رفتاری که دارن یا حتی مسئولیت پذیر بودن خانمها حساس‌تر بودنش نسبت به توییخ‌ها»

جایگاه زنان در عرصه خصوصی

تردیدی نیست که حضور زنان در صحنه‌های اجتماعی و تصاحب پست‌های مدیریتی می‌تواند یک فرصت باشد که مبتنی بر نظریه تفکیک جنسیتی موجب فرودستی زنان و کم‌رنگ شدن عرصه حضور آن‌ها در مشاغل سطح کلان شده است و این امر ناشی از تفکرات و ایدئولوژی طبیعت مردانه برای تصاحب قدرت، کنترل و هدایت در بازار و کار و اشتغال است. سمیه، ۳۸ ساله و مدرس دانشگاه بر عدم باور جامعه به توانمندی زنان برای حضور در عرصه‌های اجتماعی و خصوصی اشاره کرد که:

«خانم‌ها می‌تونن حتی کاندیدای ریاست جمهوری بشن اما این مسئله واسه مردم جا نیفتاده که یک خانوم میتونه به اندازه یک آقا توی مسائل و مشکلات شرکت کنه و مدیریت داشته باشه. آگه تاریخ کشورمون رو نگاه کنیم از ابتدا چه در دوران انقلاب چه در دوران جنگ چه بعد از جنگ خانم‌هایی بودند که پست‌های مدیریتی داشتن و به حق خیلی موفق بودن و تونستن کارهای خیلی بزرگی انجام بدهند اما متأسفانه این هنوز جا نیفتاده. باور ندارن بسیاری از افراد که خانم‌ها میتونن توی پست‌های کلیدی قرار بگیرن و کارهای مثبت انجام بدن»

مینا، ۴۱ ساله که کارشناس ارشد تأمین اجتماعی هست و ۱۸ سال سابقه کار دارد در مورد تلاش مردان برای کسب جایگاه‌های برتر نسبت به زنان و به حاشیه راندن زنان برای تصاحب مشاغل دون پایه اشاره می‌کند که:

«تو محیط کاری ما که به ارگان دولتی هست غالباً زنان تو حاشیه قرار می‌گیرن و نمیتونن به موقعیت‌های برتر شغلی دست پیدا کنن. خب هستن افراد کمی هم که تونستن تا مدارج میانی پست بگیرن، ولی تعدادشون کمه. آخه مردان نمی‌خوان به راحتی موقعیت شغلی شون و منافع شغلی و قدرت شون رو از دست بدهند»

زهره، ۲۶ ساله نیز همسو با نظرات مینا، به حاشیه کشاندن زنان برای مشاغل سطوح پائین و عدم کسب مقامات مدیریتی را به علت تفکر مردسالاری می‌داند و اشاره می‌کند که: «برخی مردان توان مدیریتی اصلاً ندارند ولی نمی‌خوان جایگاه شون رو از دست بدن. رو این حساب پست مدیریتی انگار برای اونها ساخته شده و زنان به حاشیه رفته‌اند. اگر هم زنی بیاد اعتراض بکنه اول از همه شغلشونو از دست می‌دن»

فریبا، ۴۷ ساله نیز هم‌راستا با نظرات مینا و زهره، در مورد حاشیه بودن زنان در انتصابات و پست‌های سازمانی وجود قوانین ضعیف و گاهی قوانین متعصبانه در بازار کار که ناشی به زیردستی زنان می‌شود؛ اشاره دارد که:

«در اداره ما یه قانونی وجود داره اون هم آینه که خانوما باید زیردست آقایون کار بکنند و به یه اقا گزارش کاراشونو بدن حالا هرچقدر هم که تجربه و تخصص داشته باشن فرقی نداره مثلاً وقتی جلسات شورای اداری داریم آقایون در جلسه شرکت میکنن حتی آگه کارشناس باشن اگر حتی یه خانم مدیر هم وجود داشته باشه در جلسات اصلاً برای حرفش اهمیتی قائل نمیشه»

۲- نهادینه شدن فرودستی زنان

یکی از مقوله‌هایی که در شکل‌گیری نابرابری جنسیتی و زمینه‌ساز تفکیک جنسیتی در مشاغل می‌شود؛ نهادینه شدن فرودستی زنان در جامعه است. در واقع اصل زبردست بودن مردان و زیردست شدن زنان در بازار کار ناشی از جامعه‌پذیری زنان، سلطه‌پذیری زنان و باورها و کلیشه‌های جنسیتی مردمحورانه است که مردان را یک گام بالاتر نگه داشته و زنان را فاقد صلاحیت و قابلیت انجام برخی امور در کسب و کارها می‌داند.

جامعه‌پذیری زنان

فرایندهای جامعه‌پذیری مبتنی بر تبعیض و فرودستی زنان و مفهوم یا معنای تبعیض بنا بر روایت زنان گویای این مطلب است که بسترهای فرهنگی-اجتماعی شکل‌دهنده جامعه‌پذیری جنسیتی زنان در عرصه بازار کار و اشتغال شده است. زهرا، ۲۶ ساله راجع به گم‌کردن زنان برای انجام امور پیش‌پافتاده این چنین بیان می‌کند که:

«در محیط کار من بیشتر این‌جوری بوده که هدایت کردن مدیریت کردن با آقاییون بوده و کارای دفتری که با سیستم انجام دادن کارای کامپیوتری این کار همیشه با خانوما بوده با این که یک خانم فکر می‌کنم که با تجربه‌ای که الان دارم فکر می‌کنم که اگر این راهنمایی این هدایت و مدیریت مثلاً همایش رو بدن دست یک خانم خیلی بهتر نتیجه خیلی بهتری حاصل می‌شه»

و یا میترا، ۳۲ ساله که در یک شرکت در بخش روابط عمومی مشغول به کار است، نقدی بر روال استخدام زنان در مشاغل دون‌پایه می‌کند و بیان می‌کند که:

«آگه به نگاه به آگهی‌های استخدام بندها می‌توجه میشیم بیشتر مواردی که حاضرند خانم‌ها رو استخدام کنند در شغل‌های سطح پایین هست؛ مثل منشی و حقوق و مزایای خیلی پایینی دارن؛ اعتقادشون به آینه که زنان صرفاً برای اینکه بیان بیرون خونه و مشغولیتی داشته باشن میان سر کار. توجه زیادی به نقش زنان تو مشاغل سطح بالا نمیشه.»

مریم ۲۴ ساله اعتقاد به عدم باور جامعه به توانمندی‌های زنان دارد و فرایندهای جامعه‌پذیری زنان را مبتنی بر تبعیض و فرودستی زنان می‌داند و شایسته محوری در کسب جایگاه‌های شغلی را اصل درست استخدام می‌داند؛ او در صحبت‌هایش اشاره می‌کند که:

«سرکار ما هم مدیرا میان امتیازات بیشتر رو میدن به مردا. میگن اونانو آور خونه هستن. یعنی چی؟ من مخالفم با این موضوع باید هرکی که شایسته‌تر بود شغل بهتر و مزایای بهتری داشته باشه این مشکل خودشه که نون آورده بره جای دیگه»

کار کنه یا شایستگی‌های خودش رو بیشتر کنه این مشکل کارفرما یا خانم‌ها نیستش»

آنچه مشخص است، باورهای جامعه به اینکه زنان از توانمندی‌های کمتری برخوردارند و متناسب با ویژگی‌های جنسیتی می‌توانند وارد بازار کار شوند، موجب شده تا مشاغل سطح پائین به آن‌ها واگذار گردد و زنان به لحاظ برخی تنگناهای مالی، به هرگونه مشاغل و با هر سطح درآمدی تن می‌دهند. این حربه دست‌آویزی برای فرودستی زنان می‌شود که ناشی از باورهای سنتی و سوگیری‌های عوام‌گونه مردان و صاحب‌منصبان قدرت است.

سلطه‌پذیری زنان

برخی زنان مصاحبه‌شونده نابرابری جنسیتی در بازار کار را تحت تأثیر سلطه‌پذیری زنان می‌دانند که به خاطر فقدان امنیت شغلی و نداشتن اعتمادبه‌نفس کافی و ترس از بیکار شدن اتفاق می‌افتد. سمیرا، ۳۵ ساله که به مدت ۶ سال در یک بوتیک پوشاک مشغول به کار است، اشاره داشت:

«زنان به خاطر رفتار احساسی شون توانایی نه گفتن شون نسبت به زنان توی محیط کار پائین تره؛ اینم میتونه دلیلش همین باشه که زنان به خاطر اعتمادبه‌نفس کمتر، سریع احساساتشون رو بروز می‌دن»

مهدیه، ۳۱ ساله عقیده دارد اعتقاد مدیران مرد نسبت به یکسان نبودن توانمندی‌ها باعث نابرابری شده است، او در صحبت‌هایش اشاره می‌کند که:

«درسته برخی اوقات خانم‌ها و آقایون توی سطح یکسانی ندارن؛ ولی شده بعضی مواقع از لحاظ علمی، استعداد و تجربه که در گذشته داشتن سطح شون یکسان بوده؛ ولی خب دیدگاه اکثر مدیران باعث میشه که زن و مرد با یک نگاه دیده نشن و یکسری تفاوتها داشته باشن»

طیبه، ۵۲ ساله نیز به بحث پارتی‌بازی در مناصب دولتی اشاره دارد که قویاً سلطه‌جویی مردان را در محیط کاری به عینه لمس کرده است. او در صحبت‌هایش بیان می‌کند که:

«توی محیط کار ما مخصوصاً چون کار دولتی و در سطح وزارتخانه هست معمولاً تنها خانم‌هایی میتونن به مدارج بالا برسند که پارتی داشته باشن یعنی اگر پارتی نداشته باشی هرچقدر هم تلاش بکنی باید همچنان به‌عنوان یک کارشناس نهایتاً کارشناس مسئول باقی بمونی»

باورها و کلیشه‌های جنسیتی مردم‌محورانه

یکی از مهم‌ترین عوامل زمینه‌ساز نابرابری جنسیتی در بازار کار و اشتغال باورها و کلیشه‌های جنسیتی مردم‌محورانه هست که ناشی از باورهای مشترک فرهنگی درباره رفتار، صفات شخصیتی و سایر ویژگی‌های مردان که به‌مرور زمان در مسیر جامعه‌پذیر شدن با این باورها خو گرفته‌اند؛ هانیه، ۴۶ ساله نیز در مورد بی‌اهمیت تلقی کردن اشتغال زنان در محیط کاری این چنین اشاره می‌کند که:

«بعضی از خانم‌ها حوصله این که بخوان با آقایون مقابله کنند یا در مقابل آن‌ها بایستن یا حقشون رو بخوان را ندارند و ترجیح می‌دهند توی محیط آرامی کار کنند و دوره کاریشون طی بشه و بتونن زندگی شون رو بگذرونن»

مریم، ۲۴ ساله نیز در مورد باورهای غالب مردم‌محوری و حقوق دستمزد آن‌ها می‌گوید:

«داریم مردانی که حقوقشون تو شرایط یکسان (منظورم تحصیلات و مهارت‌شونه) بیشتر از خانوما هست و فرصت‌های شغلی بیشتری براشون فراهمه خصوصاً در رشته‌های مهندسی و وکالت»

فریبا، ۴۷ ساله هم در مورد ریشه‌های فرهنگی تبعیض در بازار کار و اشتغال و تغییر نگرش مدیران زن توسط مدیران ارشد این گونه بیان می‌کند که:

«در برابر کارهای آقا به خانم چقدر تلاش می‌کنه چیزی را کم و کسر نمیزاره اما در نهایت باز هم اون مدیر اگر نخواد راه بیاد با اون خانم اصلاً کارش دیده نمیشه و یک دید خاصی نسبت به خانم‌ها وجود داره تو آموزش و پرورش این دید بیشتره ما الان خودمون معاون وزیر یک خانمه ولی من به‌عنوان یک خانم نمیتونم واقعیت‌ها را با ایشان در میون بذارم به خاطر اینکه آقایایی که مدیرکل ماست ذهن

ایشان را کلاً تغییر داده نسبت به بعضی از خانم‌ها. اون چیزی که خودش می‌خواست تو ذهنشون پر کرده و این واقعاً باعث تأسفه»

۳- سیطره الگوی مردانه کار

یکی از بسترسازها و زمینه‌های شکل‌گیری نابرابری جنسیتی در بازار کار الگوی مردمحوری است که تقریباً در همه مشاغل سیطره پیدا کرده است. این الگوی مردمحوری ناشی از اعتقاد و باور جامعه به برتری مردان، سلطه‌جویی مردان، توانمندپنداری ذاتی مردان و نادیده گرفتن توانمندی زنان در عرصه بازار کار و شغل است.

اعتقاد و باور جامعه به برتری مردان

اعتقاد و باور به برتری مردانه موجب دسته‌بندی و تفکیک شغل‌ها به دو دسته زنانه و مردانه شده است. این باورپذیری برتری مردان در بازار کار ریشه در اعتقاد به توانمند بودن مردان در فعالیت‌های خارج از خانه دارد و ویژگی‌های بیولوژیکی و طبیعت مردانه به‌عنوان یک شاخص برتری تلقی می‌شود. در این خصوص پری ناز، ۲۹ ساله که کارشناس یک اداره دولتی است، ریشه‌های اعتقادی مرد برتر بینی را در این می‌بیند که برخی از زنان صرفاً به خاطر گذران وقت و نه برای مخارج زندگی شاغل شده‌اند؛ او اشاره می‌کند که:

«بسیاری از مردا فکر می‌کنند خانم‌ها برای تفنن سرکار میان یا اینکه نیازی به کار ندارند یا اینکه همیشه آقایان ارجحیت دارند برای تصاحب پست‌های بالا یا حتی کار کردن و یا اینکه تعدادی از خانم‌ها هم همیشه خودشون رو کنار کشیدن مثلاً اگر نیاز به کار داشتند سعی کردن در حدی بمونن که کارشان را از دست ندهند»

اگرچه برخی مشاغل ماهیتاً مختص مردان است و واقعاً کار کردن زنان در آن محیط‌ها به خاطر قدرت جسمانی و شرایط فیزیولوژیکی امری انکارناپذیر است و باور جامعه در مورد این مشاغل به‌نوعی منطقی به نظر می‌رسد؛ به‌عنوان مثال کار در معادن با شرایط روحی و جسمانی زنان سنخیتی ندارد؛ باین حال تفاوت‌ها و تبعیض‌های جنسیتی فراتر از حد انتظار در جوامع در حال توسعه پیش رفته است. زهرا، ۲۶ ساله در مورد تناقض تفکر مرد برتر بینی

در برخی مشاغل نگاهی انتقادی دارد که مردان در مناصبی که از سطوح درآمدی بالاتری برخوردارند، زنان را از مدار خارج کرده‌اند؛ اما در مشاغل دوقایم اعتقاد به به‌کارگیری زنان دارند؛ او یکی از استان‌های شمالی را مثال می‌زند که زنان در همه عرصه‌های سخت (مانند شالی‌کاری) پا به پای مردان می‌کوشند؛ اما در مناطق دیگر ایران برخی مشاغل کاملاً تفکیک شده است:

«توی مازندران خانم‌ها مسئولیت‌های خیلی بیشتری دارن نسبت به خانم‌هایی که توی پایتخت یا شهرهای بزرگ زندگی میکنن احساس می‌کنم اصلاً تبعیض جنسیتی و نابرابری همیشه گفت کمتره ولی خانم‌ها توی همه کارها با آقا، همسرشون یا پدرشون، مشارکت دارن توی کارهای یدی. تقسیم‌کار جنسیتی توشون کمتر خط‌کشی شده است»

سلطه‌جویی مردان

باورپذیری به برتری مردانه (سکسیسم)، یک وجه شکل‌گیری و شدت دهی پدیده نابرابری جنسیتی در اشتغال زنان است که سرمنشأ آن مربوط به باورهای جامعه در عدم توانمندی زنان در انجام برخی مشاغل، شرایط و طبیعت مردانه و ملاک و معیار قرار دادن ویژگی‌های بیولوژیکی در قدرت و توان جسمی زنان است. بدین جهت زنان مهارت‌های کمتری نسبت به مردان در مشاغل خاص دارند. اگرچه این باور که برخی مشاغل ماهیتاً مردانه است (مانند کار در شرایط سخت معدن)، اما دست‌آویز قرار دادن این شاخصه و تعمیم به همه مشاغل مصداق نابرابری جنسیتی در مشاغل و بازار کار است که سبب سلطه‌جویی بیشتر مردان می‌شود. زنان مصاحبه‌شونده نابرابری جنسیتی در بازار کار را در برخی موارد تحت تأثیر سلطه‌جویی مردانه و موقعیت‌های مالی و اقتصادی آن‌ها توصیف می‌کنند؛ به طوری که اغلب مردان خود را واجد مشاغل با امتیازات شغلی بالاتر می‌دانند.

یاسمن، ۲۷ ساله منفعت‌طلبی و قدرت‌طلبی مردان را بدین گونه بیان می‌کند که:

«توی بخشی که من کار می‌کنم، ما دو نفر زن هستیم. دوستم سابقه‌اش بیشتره، من ۲ ساله دارم تو این بخش کار می‌کنم. دیدم که خود مردان بین خودشون زیرآب

هم دیگه رو زدن. همش به خاطر آینه که جایگاه شون رو از دست ندن. به خاطر اضافه کاری ساعت بیشتر رد می کنن. ما رو هم اکثراً نمیزارن اضافه کاری وایسیم»

تقسیم کار جنسیتی در اشتغال باهدف دستیابی به ارکان قدرت و تلاش مردان برای اکتساب جایگاه‌های برتر شغلی و منفعت‌طلبی و قدرت‌طلبی آن‌ها موجب می‌گردد تا زنان را در مناصب کم منفعت بگمارند و بدین شکل سلطه‌گری بر زنان تحکیم بخشند. نکته قابل توجه آنکه هر زمان هر جا شغل و حرفه‌ها مبتنی بر منفعت و قدرت‌طلبی نبوده و همچنین فاقد سلسله‌مراتب باشد به نظر زنان قدرت نقش آفرینی بیشتری دارند. مینا، ۴۱ ساله در مورد تلاش مردان برای کسب جایگاه‌های برتر نسبت به زنان اشاره می‌کند که:

«تو محیط کاری ما غالباً زنان تو حاشیه قرار می‌گیرن و نمیتونن به پست‌ها و موقعیت‌های برتر دست پیدا کنن. خب هستن افراد کمی هم که تونستن تا مدارج میانی پست بگیرن، ولی تعدادشون کمه. آخه مردان نمی‌خوان به راحتی موقعیت شغلی و منافع شغلی و قدرت شون رو از دست بدهند. مدیران اداره ما بیشتر معتقدند که پست‌های مدیریتی مسئولیت داره و زنان تحمل سختی شون کم‌تره، تمام حرف شونم آینه که خانما سر به تایمی باید خونه باشن و وظیفه مادری شونو انجام بدهند. ولی اصل مطلب آینه که اونها نمی‌خوان از منافع شغلی شون دل بکنن»

فربیا، ۴۷ ساله هم که کارمند آموزش و پرورش هست و سابقه‌ای ۲۷ ساله دارد، در همین مورد اشاره داشت که:

«خیلی از آقایون هم هستند که با پارتنری ممکنه به جایی برسند اما این مشکل برای خانم‌ها بیشتر به چشم می‌خوره. من خودم تو این چند سالی که توی آموزش و پرورش خدمت کردم دیدم افرادی رو که اومدن سرکار و سفارش شده بودند و در طی مدت چندین ماه از پست کارشناسی رسیدن به معاون اداره...»

توانمندپنداری ذاتی مردان

از سوی دیگر بیش پنداری مردان در مهارت‌ها و توانایی‌های انجام برخی مشاغل خود موجب انفکاک جنسیتی شده است. این موارد توانمندپنداری ذاتی مردان موجب می‌گردد تا زنان به‌خودی‌خود به حاشیه رانده شوند؛ غافل از اینکه تفکرات مردسالاری هنوز در جامعه عصر اطلاعات وجود دارد. ترانه، ۴۰ ساله که متخصص ارتوپد هست و ۱۰ سال در این حرفه مشغول کار می‌باشد، در این مورد اشاره می‌کند که:

«در رشته پزشکی شنیدیم که با توجه به اینکه هزینه برابری همیشه برای تحصیل زنان و مردان اما خانوم‌ها خیلی کمتر از مردها کار میکنند به خاطر مسئولیتی که تو خونه دارن و قابل مقایسه با کار مردان نیست با اینکه این‌گونه نیست؛ چراکه یه خانوم سختی بیشتری رو میکشه چون هم سرکارش وظیفه‌ای داره و هم خونه»

سرور، ۳۵ ساله و کارشناس آموزش و پرورش در صحبت‌هایش اشاره داشت که:

«تو محیط کار همیشه یه فرقی‌هایی هست؛ از طرف مسئولین و حتی استخدام بین خانوم و اقا فرق میزادن مثلن خودم برا استخدام معلمی که رفتم حس می‌کردم بین من و اون اقا رقابت علمی نیست و مردو ترجیح میدن؛ نمیدونم شاید تفکرشون آینه که مردها بهتر کلاسوا داره می‌کنن یا دانشجوها بیشتر از مردها حساب می‌برن»

زهره، ۲۶ ساله هم در مورد مصداق‌های عینی نابرابری جنسیتی که خود تجربه کرده بود و اینکه باور جامعه بر این است که برخی مشاغل مختص مردان هست، اشاره نمود:

«من خودم به شخصه دوست داشتم تو حوزه‌ای کار کنم که مرتبط با لیسانسم باشه؛ لیسانسم مهندسی عمران بود، چند جایی مراجعه کردم یه چند جایی هم معرفی شدم ولی خب متأسفانه این جوری بود که مدیرها اصلاً تعریف شده نبودش که یک خانمی بیاد بره سر ساختمان وایسه براشون خیلی عجیب بود مثلاً می‌گفتن اصلاً همچین چیزی وجود نداره شما نمی‌تونن همچین کاری بکنی نمی‌تونن بری اصن سر ساختمان وایسی با اینکه مهندسی عمران خوندی»

نادیده گرفتن توانمندی زنان

آنچه از مصاحبه‌های انجام‌شده مشخص است، برخی از بسترها و زمینه‌های شکل‌دهنده نابرابری جنسیتی ناشی از نادیده گرفتن توانمندی زنان در عرصه بازار کار و اشتغال می‌باشد. همان‌گونه که مهدیه، ۳۱ ساله عقیده دارد اعتقاد مدیران مرد نسبت به یکسان نبودن توانمندی‌ها باعث نابرابری شده است، او در صحبت‌هایش اشاره می‌کند که:

«درسته برخی اوقات خانم‌ها و آقایون توی سطح یکسانی ندارن؛ ولی شده بعضی مواقع از لحاظ علمی، استعداد و تجربه که در گذشته داشتن سطح شون یکسان بوده؛ ولی خب دیدگاه اکثر مدیران باعث میشه که زن و مرد با یک نگاه دیده نشن و یکسری تفاوتها داشته باشن»

آزیتا، ۲۷ ساله، نقش خانواده‌ها را در شکل‌گیری باورهای افراد مؤثر می‌دانند و اعتقاد دارند که نادیده گرفتن توانمندی‌های زنان ناشی از تربیت ناصحیح خانواده‌ها است:

«بنظرم اول باید نابرابری جنسیتی تو خانواده‌ها از بین بره؛ هنوز هستن خانواده‌هایی که دختراشونو محدود میکنن. چون دختراشون ضعیفه میخونند»

پری ناز، ۲۹ ساله هم در مورد نقش ارزنده خانواده به‌عنوان اولین کانون رشد تفکرات افراد، اشاره می‌کند که:

«فکر می‌کنم که باید اول از خانواده شروع کنیم یعنی پدر و مادر آموزش ببینند و یاد بگیرند که بین فرزند دختر و پسرشون تفاوتی قائل نشن و این رو بدونند که هیچ تفاوتی از لحاظ ذهنی از لحاظ عملکردی بین دختر و پسر نیست و این عقاید آن‌هاست که باعث می‌شه که شاید دخترای ما یکسری از دخترامون ضعیف‌تر از پسرها به نظر بیان»

بر این اساس مبرهن است که هنوز در مشاغل مختلف شواهد زیادی برای تفاوت‌های فاحش و تبعیض‌های جنسیتی وجود دارد؛ حتی برای مشاغلی که ماهیت مردانه ندارند. مثلاً ترانه، در مورد عدم باور به توانمندی‌های زنان اشاره می‌کند که:

«وقتی به یه خانوم میگن که سختی کار، ضعف جسمانی، ظرافت روحی که تو داری اجازه نمی‌ده که بتونی دووم بیاری. چون زنان توانایی بدنی و مکانیکی کافی برای انجام جراحی‌های ارتوپد رو ندارند و چون باید وقت زیادی تو اتاق عمل صرف بشه شرایط جسمی و فیزیکی خانوم‌ها این اجازه رو نمی‌ده ...»

بنابر روایت‌گری زنان شاغل نابرابری جنسیتی در یک بستر و زمینه خاص فرهنگی، اجتماعی، سیاسی شکل می‌گیرد و شدت و قوت آن نیز بنا بر شرایط زمینه‌ساز متغیر است. در پدیده نابرابری جنسیتی در بازار کار و اشتغال بسترهای فرهنگی و اجتماعی متکی بر باورهای جنسیتی جامعه و تربیت خانواده در شکل‌دهی عقاید کلیشه‌ای نقش مؤثری دارند. با توجه به موارد اشاره‌شده در شکل‌گیری پدیده نابرابری جنسیتی در بازار کار و اشتغال سه مقوله مهم نقش‌آفرینی می‌کنند. مقوله اول نگرش به تقسیم کار جنسیتی است که در آن، مردان به‌عنوان نان‌آور تلقی می‌شوند و زنان به‌واسطه ویژگی‌های زنانگی و الزامات آن ملزم به فعالیت‌های درون خانواده هستند و کمتر به جایگاه اشتغال و بازار کار ورود می‌کنند. مقوله دوم نهادینه شدن فرودستی زنان در جامعه است. اصل زبردستی مردان و زبردستی زنان ناشی از جامعه‌پذیری زنان، سلطه‌پذیری آن‌ها و باورها و کلیشه‌های جنسیتی مردمحورانه است که مردان را در یک سطح بالاتر می‌بیند و زنان را فاقد صلاحیت و قابلیت انجام برخی امور می‌داند. مقوله سوم سیطره الگوی مردمحوری است که تقریباً در اکثر مشاغل نمایان است. این الگوی مردمحوری ناشی از اعتقاد و باور جامعه به برتری مردان، سلطه‌جویی آن‌ها، توانمندپنداری ذاتی مردان و نادیده گرفتن توانمندی زنان در عرصه بازار کار و شغل است. جدول ۱ خلاصه‌ای از مضامین و بسترهای شکل‌دهنده نابرابری جنسیتی در بازار کار و اشتغال را در قالب مقوله‌های اصلی، مقوله‌های فرعی و مفاهیم اولیه نشان می‌دهد.

جدول ۲. توزیع مقوله‌های فرعی و اصلی مرتبط با نابرابری جنسیتی در بازار کار و اشتغال

Table2. The distribution of categories and concepts related to the gender inequality in the labor market and employment

مفاهیم اولیه	مقوله‌های فرعی	مقوله اصلی
فقدان اعتماد به نفس شغلی، فیزیولوژی زنان، ضعف جسمانی، توانایی جسمی کمتر زنان در مقایسه با مردان، ترس از پذیرش برخی مشاغل و پست‌ها، تفکیک جنسیتی و سوق دادن زنان به عرصه خصوصی، زنانگی و تخصیص مشاغل و پست‌های اداری، به حاشیه راندن زنان و سوق دادن به مشاغل دون پایه، تفکر مردسالاری، تعیین مشاغل زنانه و...	نان‌آوری مردان، زنانگی و الزامات آن، جایگاه زنان در عرصه خصوصی	باور به تقسیم کار جنسیتی
استفاده از زنان برای انجام امور پیش‌پاافتاده، عدم باور جامعه به توانمندی‌های زنان، فرایند پذیرش تبعیض، سوگیری‌های عوام گونه مردان و صاحب‌منصبان قدرت، فقدان امنیت شغلی زنان، نداشتن اعتماد به نفس کافی و ترس از بیکار شدن زنان، عدم پذیرش زنان در فرهنگ جامعه، بی‌اهمیت تلقی کردن اشتغال زنان، بسترهای اجتماعی مشاغل، ریشه فرهنگی تبعیض جنسیتی، باورهای غلط جامعه، قوانین ضعیف و متعصبانه در بازار کار، اعتقاد به یکسان نبودن توانمندی‌ها، نداشتن اعتماد به نفس کافی در زنان شاغل برای تصاحب مناصب بالادست، فرودست بودن زنان و..	جامعه‌پذیری زنان سلطه‌پذیری زنان باورها و کلیشه‌های جنسیتی مردمحورانه	نهادینه شدن فرودستی زنان
اعتقاد به برتری مردانه (سکسیسم)، اعتقاد به توانمندی مردان، بیولوژی مردانه معیار توانمندی بازار کار، برتری دادن به مهارت‌های مردانه و معیار و ملاک قرار دادن آن‌ها، اعتقاد به اینکه برخی شغل‌ها مردانه است. حقوق بالاتر مردان، تقسیم کار جنسیتی با هدف دستیابی به ارکان قدرت، تلاش مردان برای کسب جایگاه‌های برتر، اعتقاد به شایستگی مردان در مشاغل مدیریتی و سطح بالا، منفعت‌طلبی و قدرت‌طلبی مردان، گماردن زنان در مناسب کم‌منفعت، اشتغال زنان در مشاغل سطح پایین و..	اعتقاد به برتری مردان، سلطه‌جویی مردان توانمندپنداری ذاتی مردان نادیده گرفتن توانمندی زنان در عرصه بازار کار و شغل	سیطره الگوی مردانه

بحث و نتیجه‌گیری

تحلیل مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته این واقعیات را به ذهن متبادر می‌سازد که پدیده نابرابری جنسیتی اگرچه نسبت به سه دهه گذشته کاهش داشته، اما در حوزه بازار کار همچنان مصادیق نابرابری هویدا است. همان‌گونه که زنان مصاحبه‌شونده اشاره داشتند نابرابری جنسیتی در بازار کار ناشی از باور به تقسیم کار جنسیتی، نهادینه شدن فرودستی

زنان و سیطره الگوی مردانه نشئت می‌گیرد و با بستر فرهنگی حاکم بر جامعه و خانواده تداوم پیدا کرده است. می‌توان گفت یکی از مهم‌ترین عوامل شکل‌دهنده نابرابری جنسیتی در بازار کار و اشتغال تقسیم‌کار جنسیتی در اشتغال است که از سوی مردان باهدف دستیابی به ارکان قدرت و تلاش برای کسب جایگاه‌های برتر شغلی و منفعت‌طلبی و قدرت‌طلبی موجب شده تا زنان کمتر در مناصب مدیریتی و سطوح بالا گمارده شوند؛ بنابراین به نظر می‌رسد تقسیم‌کار جنسیتی هر جا که باهدف دستیابی به مناصب قدرت همراه باشد تلاش می‌گردد تا جایگاه‌های برتر به مردان واگذار شود و هر جا که منفعت و قدرتی به ارمغان نیاورد زنان در آن بیشتر نقش‌آفرینی می‌کنند. سید و همکاران (2018) اشاره کردند در عربستان همه زنان مسائلی مانند مردسالاری و تفکیک جنسیتی را تجربه کرده‌اند که از زمینه‌های فرهنگی و اجتماعی کشورشان، نشئت می‌گیرد. از سویی دیگر نهادینه شدن فرودستی زنان که ریشه در سلطه‌پذیری زنان در برابر تحکم و سلطه‌جویی و قدرت‌طلبی مردان است؛ همچنان یکی از زمینه‌های شکل‌دهنده نابرابری جنسیتی در بازار کار تلقی می‌شود؛ اگرچه در بین تحقیقات خارجی سلطه‌پذیری زنان کمتر به چشم می‌خورد، اما در تحقیق شیری و همکاران (۱۳۹۸) که تجربه نابرابری جنسیتی در ارتقاء و انتصابات سازمانی را بررسی کرده بود، سلطه‌گری مردان و مردسالاری عامل مهم نابرابری در انتصابات مشاغل مطرح شده است. علاوه بر آن قنبری و فتحی (۱۳۹۶) نیز ایدئولوژی مردسالاری، سلطه‌جویی مردان و سلطه‌پذیری زنان را به‌عنوان عوامل مهم نابرابری‌های جنسیتی می‌دانند. شکرپیگی (۱۳۹۶) نیز ایدئولوژی مردسالاری و قدرت‌طلبی و منفعت‌طلبی مردانه را مسبب تشدید احساس نابرابری جنسیتی در میان زنان مطرح کرده است. جامعه‌پذیری زنان و باورپذیری به برتری مردانه (سکسیم) نیز بنابر روایت مصاحبه‌شوندگان از عوامل شکل‌گیری نابرابری جنسیتی در بازار کار است. با توجه به فرهنگ جامعه‌پذیری و فرایندهای جامعه‌پذیری مبتنی بر تبعیض و فرودستی زنان و عدم باور جامعه به توانمندی‌های زنان، در بازار کار و اشتغال غالباً مشاغل سطوح پائین و ترجیحاً امور پیش‌پافتاده با قدرت و جایگاه پائین تر به زنان واگذار می‌گردد. البته نداشتن

اعتماد به نفس کافی در زنان شاغل برای تصاحب مناصب بالادستی، علی‌الخصوص مناصب مدیریتی و سرپرستی یکی از عواملی است که خود موجب تشدید نابرابری جنسیتی در بازار اشتغال می‌شود. باورپذیری برتری مردان در بازار کار ریشه در اعتقاد جامعه به توانمند بودن مردان در فعالیت‌های خارج از خانه دارد که ملاک و معیار برتری مردانه را به ارمغان آورده است. البته ویژگی‌های بیولوژیکی و طبیعت مردانه و اعتقاد به اینکه شغل‌ها ماهیتی دوگانه دارند (برخی مشاغل مختص مردان و برخی مختص زنان است) موجب شده در برخی از عرصه‌های اقتصادی کمتر شاهد حضور زنان باشیم. در بین تحقیقات خارجی مهتا (2019) اشاره دارد هنگامی که زنان در مشاغلی فعالیت می‌کنند که دون پایه و کم درآمد است و به نوعی زیر دست مردان محسوب می‌شوند، انگیزه‌ای برای باورپذیری برتری مردانه و تشدید نابرابری جنسیتی در بازار کار می‌شود. ایمانی (۱۳۹۸) نیز مشاغل دون پایه و همچنین شغل‌های پاره وقت را موجب تشدید نابرابری و تبعیض در محیط کار می‌داند. شیری و همکاران (۱۳۹۸) و صفری و همکاران (۱۳۹۷) نیز مردسالاری و باورپذیری برتری مردانه، جامعه‌پذیری زنان را عوامل مؤثر بر عدم حضور زنان در سازمان‌ها و مناصب بلند پایه می‌دانند.

با توجه به بسترها و زمینه‌هایی که شکل‌گیری نابرابری در بازار کار و اشتغال را نمایان ساخته است؛ در یک سلسله مراتب نظام تصمیم‌گیری برای کاهش میزان نابرابری و تلاش برای اجرای واقعی عدالت جنسیتی در بازار کار و اشتغال پیشنهادی زیر مطرح می‌شوند:

- نظام آموزش و پرورش نقشی پررنگ در شکل‌گیری ذهنیت افراد دارد. مدیران امروز در واقع دانش آموزان دیروز مدارس بوده‌اند، اگر امروز شاهد نابرابری جنسیتی ناشی از باورهای کلیشه‌ای هستیم، باز خوردی از نظام آموزشی قبل است؛ پیشنهاد می‌گردد نظام آموزشی (اعم از آموزش و پرورش، دانشگاه‌ها و پژوهشگاه‌ها) برنامه‌ها و کارگاه‌های آگاهی بخشی از پیامدهای نابرابری جنسیتی را برای دانش آموزان، دانشجویان، مدیران سازمان‌ها و ... برگزار کنند.

- رسانه‌های اجتماعی و در رأس آن‌ها صداوسیما نقشی بی‌بدیل در نهادینه‌سازی برابری جنسیتی ایفاء می‌کند. برنامه‌های آموزشی، فیلم‌ها و سریال‌های آموزنده که بیانگر نقش زنان شاغل در تحرک و پویایی نظام اقتصادی کشور است، می‌تواند در کاهش نابرابری‌ها نقشی ارزنده داشته باشد.
- نقش خانواده در باورهای افراد و ایجاد تساوی نقش‌ها در خانه از جمله مواردی است که می‌تواند نابرابری جنسیتی را کاهش دهد؛ پیشنهاد می‌گردد برای عدالت محوری، خانواده‌ها از ابتدا تقسیم مسئولیت‌ها را به فرزندان آموزش دهند.
- قوانین و سیاست ضعیف موجب شکل‌گیری و شدت نابرابری در اشتغال می‌شود، در اینجا نقش نهادهای قانون‌گذار به‌روشنی مشخص است. پیشنهاد می‌گردد نهادهای قانون‌گذار با انجام پژوهش‌های تطبیقی، قوانینی درخور توجه و لوایحی مناسب ارائه دهند، علاوه بر آن ضمانت‌های اجرائی قوانین نیز به‌صورت شفاف بیان گردد.
- قوه قضائیه و نهادهای نظارتی وظیفه ارزیابی دقیق اجرای قوانین را دارند و باید با هرگونه تخلفات زیرپوستی در بازار کار می‌شود مقابله کنند، پیشنهاد می‌گردد قویاً با هرگونه تخطی قوانین که موجب تبعیض و تضییع حقوق زنان می‌شود (بالأخص نظام پرداخت، ورود به عرصه کار و آزمون‌های استخدامی) ورود کنند.
- دولت‌ها و نظام حاکمیتی که وظیفه اداره کشور را بر عهده دارد، نقش مؤثری بر استفاده از ظرفیت‌های جامعه؛ منابع آشکار و پنهان برای تحقق اهداف خود دارند. دولت‌ها می‌توانند با جسارت تمام از ظرفیت زنان تحصیل‌کرده، با دانش و تخصص در کابینه در سطح وزیر، معاون وزیر و روسای سازمان‌های مستقل خود استفاده کنند.

تشکر و سپاسگزاری

بدین وسیله از زحمات همه‌ی خانم‌هایی که در انجام مصاحبه‌ها مشارکت داشتند و یاری‌گر ما بودند قدردانی می‌گردد.


تعارض منافع

تعارض منافع نداریم.

هیچ حمایت مالی برای انجام این پژوهش دریافت نشده است.

ORCID

Fatemeh Ghareh Hasanloo  <http://orcid.org/0000-0002-6056-2596>

Zahra Mirhosseini  <http://orcid.org/0000-0001-6201-7834>

References

- Abedini, S., Rasoolzadeh Aghdam, S., Saboori Kazaj, P. (2019). The Typology of the Concept Perceptions of Gender Justice with Emphasis on Ethnicity. *Journal of Woman in Culture Arts*, 11(3), 433-457. [in Persian].
- Alasvand, F. (2018). Gender Justice, *Jurisprudential and Legal Studies of Woman and Family*, 1(1), 59-78.
- Anyanwu, J. C. (2016). Analysis of gender equality in youth employment in Africa. *African Development Review*, 28(4), 397-415.
- Blackledge, P. (2020). Marxism and Normative Theory. *Critique*, 48(2-3), 287-297.
- Brussevich, M., & Dabla-Norris, E. (2021). China's Rebalancing and Gender Inequality (May 1, 2021). *IMF Working Paper No. 2021/138*.
- Bryman, A., & Bell, E. (2015). *Business research methods* (Vol. 4th). Glasgow: Bell & Bain Ltd.
- Chen, L. (2018). *Impact of gender discrimination on workplace gender inequalities in China in the last decade*. Peace and Development Work Master Thesis.
- Cheshme ghasabani, N., Malek sadati, S., Naji Meidani, A. (2021). Gender pays gap of public-private sectors in the Iranian Labor Market: decomposition approach based on Tobit model with instrumental variable. *Quarterly Journal of Quantitative Economics*, 2(1), 77-90. [in Persian].
- Cossham, A. F. (2017). An evaluation of phenomenography. *Library and Information Research*, 41(125), 17-31.
- Creswell, J. W., Hanson, W. E., Clark Plano, V. L., & Morales, A. (2007). Qualitative research designs: Selection and implementation. *The counseling psychologist*, 35(2), 236-264.
- Estiri, L. Tafazoli, H. Soltani, A. (2019). The status of women's employment in the macro policies of the country after the Islamic Revolution, *The Islamic Revolution Approach*, 13(46), 159-181. [in Persian].
- Ghanbari, F., Fathi, S. (2017). Investigating Factors Affecting the Production of Gender Inequality among Families of Garmsar. *Journal of policing & social studies of women & family (pssw)*, 1396(8), 69-86. [in Persian].
- Horsburgh, J., & Ippolito, K. (2018). A skill to be worked at: using social learning theory to explore the process of learning from role models in clinical settings. *BMC medical education*, 18(1), 156.
- Imani, M. (2020). Studying the Role of Women in the British Economy (Employment in Society and Industry) *Economic Journal (Dual Months Studying Economic Issues and Policy)*, 19(1), 31-41. [in Persian].

- Jamin, J. (2018). Cultural Marxism: A Survey. *Religion Compass*, 12(1-2), e12258.
- Johnson, J. N. (2018). *Gender Inequality in the Workplace: The Experience of Female Administrators*. California State University, Long Beach.
- Litman, L., Robinson, J., Rosen, Z., Rosenzweig, C., Waxman, J., & Bates, L. M. (2020). The persistence of pay inequality: The gender pay gap in an anonymous online labor market. *PLoS one*, 15(2), e0229383.
- Marmot, M. (2020). *Society and the slow burn of inequality*. *Lancet* (London, England), 395(10234), 1413.
- Mehta, B. S., & Awasthi, I. C. (2019). *Gender Inequality and Labour Market*. In *Women and Labour Market Dynamics* (pp. 55-80). Springer, Singapore.
- Melynyte, S., Wang, G. Y., & Griskova-Bulanova, I. (2018). Gender effects on auditory P300: a systematic review. *International Journal of Psychophysiology*, 133, 55-65.
- Mottagi, N., Hazrati Somei, Z., Ghasemi, Z. (2021). Social Barriers to Women's Access to Macro-political Management after the Islamic Revolution of Iran, *Iranian Social Development Studies*, 13(3), 265-283. [in Persian].
- Mousavi, S, T. (2020). Pathology of Women's Employment, *Rahtosheh Journal*, 1 (1): 99-109. [in Persian].
- Movafagh, M., Nazari, R., shahriary, N. (2022). Explaining the Dimensions of Glass Ceiling over Women's Management in Sports (Qualitative Approach: Meta Synthesis). *Woman in Development & Politics*, 20(1), 109-130. [in Persian].
- Rezaee, H. (2020). Investigating the Impact of Women's Employment on Economic Growth in Selected Middle East Countries: Using the Panel Data. *Quarterly Journal of Women and Society*, 11(42), 207-226. [in Persian].
- Rigi, T. Dayyani, M. H. Fattahi, R. (2019). Phenomenography: a Qualitative Methodology at Information Retrieval Area Studies, *Librarianship and Informaion Organization Studies*, 30(2), 18-38. [in Persian].
- Safari, H., Danesh, P., Safiri, K., Fakhraei, S. (2018). Explaining Gender Inequality in NGOs of East Azerbaijan Province. *Quarterly of Social Studies and Research in Iran*, 7(1), 179-200. [in Persian].
- Shekarbeigi, A. (2017). Gender inequality and its related factors among the women citizens of Boukan and Miandoab, *Pazuhesname - ye Zanan*, 8(3), 47-67.
- Shiri, A., Faraji, E., Yasini, A. (2018). Gender Inequality Experience in Organizational Promotions: A Metaphorical Reading of Glass Escalator effect. *Women Studies*, 9(24), 1-31. [in Persian].

- Shohani, N. Veysinab, B. Amirian, S. Yazdani, M. H. (2019). The study of Comparative situation Gender Inequality Index in the countries of the Indian subcontinent, *Journal of Subcontinent Researches*, 11(36), 141-156. [in Persian].
- Syed, J., Ali, F., & Hennekam, S. (2018). Gender equality in employment in Saudi Arabia: a relational perspective. *Career Development International*. 23(2), 163-177.
- Treas, J., & Tai, T. (2016). Gender inequality in housework across 20 European nations: Lessons from gender stratification theories. *Sex Roles*, 74(11-12), 495-511.

استناد به این مقاله: قره‌حسنلو، فاطمه، میرحسینی، زهرا. (۱۴۰۰). واکاوی بسترها و زمینه‌های نابرابری جنسیتی در بازار کار و اشتغال، *فصلنامه علوم اجتماعی*، ۲۸(۹۵)، ۳۷-۶۹.

DOI: 10.22054/qjss.2022.68020.2531



Social sciences is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License...

