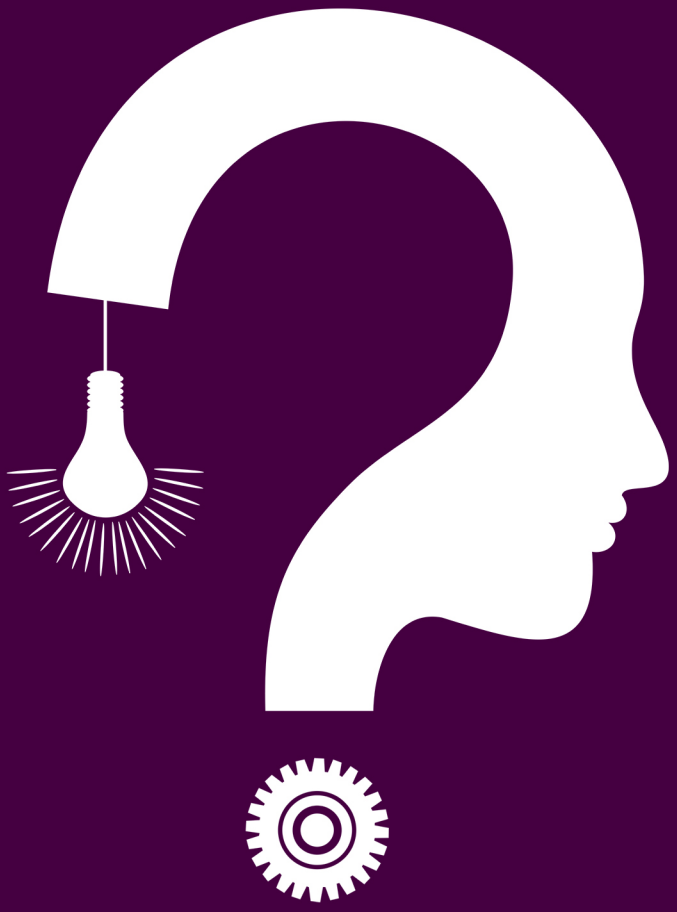
شاخص

فصلنامه انجمن علمی دانشجویی اقتصاد دانشگاه تبریز

شماره چهارم – زمستان ۱۴۰۳

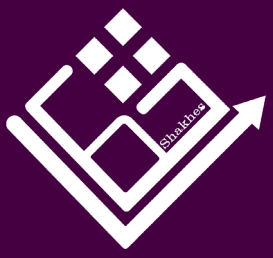


در این شماره خواهید خواند ...

- گفت و گو با دکتر سودابه داوران ، کارآفرین و عضو هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی تبریز
- گفت و گو با مهندس عزیزه بلیلا ، کارآفرین و مؤسس خیریه سرآمد
- گفت و گو با دکتر الهام نوبهار ، عضو هیئت علمی دانشکده اقتصاد و مدیریت دانشگاه تبریز
- تاثیر فناوری های نوین و شبکه های اجتماعی در ایجاد فرصت های شغلی و کارآفرینی برای زنان

اقتصاد و زنان





فصلنامه انجمن علمی اقتصاد دانشگاه تبریز

فهرست مطالب

سخن سردبیر ۳

حقوق اقتصادی زنان، تبعیض جنسیت و چالش‌های پیش رو ۵

بررسی نقش مشارکت زنان در بازار نیروی کار ۸

زندگینامه Elinor Ostrom ۱۴

گفت و گو با دکتر سودابه داوران ۱۷

نقش زنان در کارآفرینی سبز ۲۰

بررسی اثرات نقش‌های جنسیتی در محیط‌های کار ۲۳

نقش زنان در مدیریت بحران‌های اقتصادی و اجتماعی ۲۶

گفت و گو با مهندس عزیزه بلیلا ۲۸

نقش زنان در مدیریت زباله و رفاه اجتماعی ۳۰

نقش زنان در تصمیم‌گیری‌ها، سیاست گذاری‌ها و مدیریت اقتصاد ۳۲

گفت و گو با دکتر الهام نوبهار ۳۵

زنان کارآفرین؛ راهکارها و چالش‌ها ۳۷

تاثیر فناوری های نوین و شبکه های اجتماعی در ایجاد فرصت های شغلی و کارآفرینی برای زنان ۴۲

معرفی کتاب راهنمای روتلج در مورد تاریخ اندیشه اقتصادی زنان ۴۶

معرفی فیلم ارقام پنهان (Hidden Figures) ۴۹

صاحب امتیاز: انجمن علمی دانشجویی اقتصاد دانشگاه تبریز

مدیر مسئول: علیرضا ثروتی گرگری

سردبیر: سما علیپور قاضیجهانی

استاد مشاور: دکتر اکرم اکبری

هیئت تحریریه: سما علیپور قاضیجهانی، علیرضا ثروتی گرگری، مبینا حمداللهی، میلاد حسین‌پور سنبلی، یلدا احمدزاده، محدثه قربان اصل، آریان درخشان، حانیه عباسی، حنانه عباسی، هانیه سامع، فاطمه بدل‌زاده، الهام مصطفی، المیرا عزیزی، فاطمه شیری، محدثه سیاری، ندا امین‌نژاد، سینا مرادی

ویراستار: دکتر اکرم اکبری، سما علیپور قاضیجهانی

صفحه‌آرایی و طراح گرافیک: محمدرضا پورمحمدی سیس

راه های ارتباطی

ایمیل: tabrizeconomics@gmail.com

لینکدین: linkedin.com/company/tabrizeconomics

اینستاگرام: instagram.com/tabriz_economics

تلگرام: t.me/tabrizeconomics

شماره مجوز: ک ن ت ۱۱۵/۱

تاریخ مجوز: ۱۴۰۲/۰۹/۱۱





سخن سردبیر

در آغاز این سخن، با دل‌هایی پر از شکرگزاری و نگاه‌هایی مملو از امید، با تعظیم به درگاه الهی قلم را به دست می‌گیریم تا در سرزمین آفرینش نغمه‌های عشق و زیبایی که در دل هر موجودی جرقه‌ای از نور و خرد نهاده شده است سفر کنیم.

در این دنیای پرشتاب و متغیر، نقش زنان در اقتصاد به‌مثابه نغمه‌ای است که در دل یک سمفونی بزرگ به گوش می‌رسد؛ نغمه‌ای که نه‌تنها زیبایی و لطافت را به ارمغان می‌آورد بلکه درعین‌حال، نیرویی شگرف و تغییر آفرین است. تاریخ گواهی است بر آن که زنان همواره در سایه‌های ناپیدا و در دل چالش‌های فراوان، به تاروپود زندگی اجتماعی و اقتصادی بافته‌اند و اینک زمان آن فرارسیده است که این نغمه‌ها را به صدا در آوریم و به گوش جهانیان برسانیم.

و اکنون منت‌دار ایزد منان هستیم که با لطف و خواست او توانستیم شماره‌ای دیگر از فصلنامه علمی - دانشجویی «شاخص» را با افتخار در موضوع اقتصاد و زنان به رشته تحریر درآوریم.

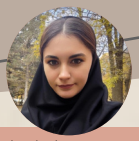
در جهانی که به‌سرعت در حال تغییر است، نقش زنان در اقتصاد نه‌تنها یک موضوع حاشیه‌ای، بلکه یکی از ارکان اصلی توسعه پایدار و پیشرفت اجتماعی محسوب می‌شود. در این شماره، تلاش کرده‌ایم نگاهی علمی و جامع به ابعاد گوناگون نقش زنان در اقتصاد داشته باشیم. بررسی تأثیر حضور زنان در بازار کار، معرفی کارآفرینان موفق، تحلیل چالش‌های پیش روی آنان و ارائه راهکارهایی برای حمایت و توانمندسازی زنان از جمله موضوعاتی است که در این شماره به آن پرداخته‌ایم. هدف ما، نه‌تنها ارائه تحلیل‌های علمی، بلکه بازتاب صدای زنانی است که با تلاش و اراده، مسیرهای تازه‌ای در حوزه‌های مختلف اقتصادی گشوده‌اند. امیدواریم این صفحات، چراغی باشد برای همه زنانی که در جست‌وجوی تحقق رؤیاهایشان هستند و الهام‌بخش نسل‌های آینده قرار گیرد.

و در پایان، بر خود لازم می‌دانم از تمامی خوانندگان گرامی که با همراهی و نظرات ارزشمند خود ما را در بهبود محتوای نشریه یاری می‌کنند، صمیمانه سپاسگزاری کنم. همچنین قدردان اساتیدی هستیم که با دانش و راهنمایی‌های ارزشمند خود، مسیر روشنی پیش روی ما قرار داده‌اند.

سماعلیپور قاضیجهانی

اسفندماه ۱۴۰۳

حقوق اقتصادی زنان، تبعیض جنسیت و چالش‌های پیش رو



محدثه قربان اصل
دانشجوی کارشناسی ارشد برنامه‌ریزی سیستم‌های اقتصادی دانشگاه تبریز

قوانین و مقررات، ابزارهای تنظیم روابط حقوقی میان افراد هستند. با پیشرفت جامعه و ظهور مسائل جدید، این قوانین نیز پیچیده‌تر شده‌اند. از ابتدای شکل‌گیری جوامع بشری، یکی از موضوعات مهم تعیین قلمرو دارایی و احترام به آن توسط دیگران می‌باشد. حقوق مالی و اقتصادی افراد نیز یکی از موضوعات بسیار مهمی می‌باشد که از وجود اصول و قواعد مبنایی مانند قاعده احترام به جان و مال، قاعده احترام به مالکیت، قاعده تسلیط و... ناشی می‌شود.

زنان در جامعه در نقش‌های مختلفی مانند همسر، مادر، دختر و خواهر قرار دارند که هرکدام حقوق مالی ویژه‌ای برای آن‌ها ایجاد می‌کند. با تغییرات اقتصادی و ظهور دارایی‌های جدید مانند ارزهای دیجیتال، ضروری است که قوانین مرتبط با مالکیت و حقوق مالی زنان نیز شفاف‌سازی شوند. بدین منظور در ادامه، به بررسی مصادیق حقوق مالی و اقتصادی زنان می‌پردازیم.

مفهوم حقوق مالی اقتصادی

حقوق مالی به حقی گفته می‌شود که برای صاحب آن سود مالی داشته باشد و بتوان آن را به پول تبدیل کرد. این حقوق شامل دو ویژگی اصلی هستند:

۱. ایجاد منفعت برای صاحب آن

۲. امکان تعیین ارزش پولی آن

در مقابل، حقوق غیرمالی بر نیازهای عاطفی و اخلاقی تمرکز دارند، مثل حقوق مربوط به ازدواج، ولایت و حضانت فرزند.

مصادیق حقوق مالی و اقتصادی زنان

حقوق مالی زن در اسلام سه نوع مالکیت را در بر می‌گیرد:

۱. مالکیت اصلی و بالذات

این نوع مالکیت به اموالی گفته می‌شود که زنان مانند مردان، به سبب اشتغال از طریق کسب درآمد و کار مفید اقتصادی به دست می‌آورند.

از موارد تحت عنوان مالکیت اصلی و بالذات عبارت‌اند از:

- استقلال در تصرفات مالی

منظور از این قاعده آن است که هر فردی، ازجمله زنان، بر اموال خود اختیار دارد و می‌تواند آن را هر طور که بخواهد خرج کند. هیچ‌کس حق ندارد بدون اجازه صاحب‌مال در آن تصرف کند، مگر در شرایطی که قانون یا شرع محدودیتی تعیین کرده باشد.

- سیستم استقلال مالی زوجین

آیه ۳۲ سوره نسا می‌فرماید که مردان از آنچه کسب می‌کنند و زنان را از آنچه به دست می‌آورند، بهره‌ای دارند. زنان و مردان، هر چیزی را که به دست می‌آورند، چه به‌صورت اختیاری و کسب درآمد و چه غیراختیاری مانند ارث، مالک هستند و حق استفاده و بهره‌برداری را به طور مستقل خواهند داشت؛ بنابراین در منظر دین، زن از استقلال کامل اقتصادی برخوردار است.

مالکیت‌های تبعی

دومین نوع مالکیت، مالکیت‌های تبعی هستند که به دلیل نسبت خانوادگی یا شرایط خاص به زنان تعلق می‌گیرد. مالکیت‌های تبعی عبارت‌اند از:

- ارث: زنان بسته به نسبت خانوادگی خود (همسر، مادر، دختر یا خواهر) از اموال متوفی سهم مشخصی دارند که در قانون مدنی جزئیات آن شرح داده شده است.

- دیه: در قانون مطابق ماده ۵۵۰ قانون مجازات اسلامی دیه قتل زن، نصف دیه مرد است. اما در دیه اعضا و منافع، دیه زن و مرد تا میزان یک‌سوم مساوی است.

مالکیت حمایتی

مالکیت حمایتی به اموالی گفته می‌شود که قانون برای حمایت از زنان در نظر گرفته است. این حقوق به زنان کمک می‌کند تا از نظر مالی در شرایط مختلف مورد حمایت قرار بگیرند.

مالکیت‌های حمایتی عبارت‌انداز:
-مهریه یا صداق
مطابق ماده ۱۰۸۲ قانون مدنی به‌محض عقد ازدواج، زن مالک مهریه می‌شود و می‌تواند هر زمان که بخواهد آن را دریافت کند یا هرگونه تصمیمی درباره آن بگیرد.
-نفقه
قانون مدنی در ماده ۱۱۰۶ نفقه زوجه را بر عهده زوج دانسته و در ماده بعد آن را تعریف کرده است: «نفقه عبارت است از همه نیازهای متعارف و متناسب با وضعیت زن از قبیل مسکن، البسه، نان، اثاث منزل و هزینه‌های درمانی و بهداشتی و خادم در صورت عادت یا احتیاج به واسطه نقصان یا مرض.» همچنین نفقه به دختران نیز پرداخته می‌شود.
-حق سکنی و تأمین منزل
قانون مدنی در ماده ۱۱۱۴ انتخاب و تهیه مسکن زوجه را برعهده زوج گذاشته است.
-حق دریافت شیربها
مادر به سبب شیردهی به فرزند دارای حقوق مالی می‌باشد.
-حق دریافت اجرت‌المثل
مطابق ماده ۲۹ قانون حمایت خانواده و با لحاظ تبصره ماده ۳۳۶ قانون مدنی، زوجه تنها می‌تواند در این شرایط مطالبه اجرت نماید: عدم وظیفه شرعی زوجه به کارهای انجام‌گرفته، تعلق عرفی اجرت‌المثل برای امور انجام شده، دستور زوج، عدم قصد تبرع. به زبان ساده‌تر اگر زن در خانه کارهایی را انجام دهد که وظیفه شرعی او نبوده است و این کارها به درخواست شوهر صورت گرفته باشد، می‌تواند در برخی شرایط درخواست دستمزد (اجرت‌المثل) کند.
-تنصیف اموال
بر اساس مصوبه شورای‌عالی قضایی در سال ۱۳۶۲ دستورالعملی از سوی سازمان ثبت‌اسناد و املاک کل کشور به دفاتر رسمی ازدواج فرستاده شد، مبنی بر اینکه در اسناد رسمی ازدواج شروط دوازده‌گانه‌ای گنجانده شود.
از جمله این شروط، شرط تملیک مجانی تا نصف اموال زوج است که به‌شرط تنصیف شناخته می‌شود.
مطابق این شرط، اگر شوهر درخواست طلاق بدهد و طبق تشخیص دادگاه این طلاق به دلیل تخلفات زن از وظایف همسری یا سوء اخلاق و رفتار وی نباشد، زن می‌تواند تا نیمی از دارایی‌هایی را که شوهر در طول زندگی مشترک به دست آورده است، یا معادل آن را دریافت کند.
-نحله
بند ب تبصره ۶ اصلاح مقررات مربوط به طلاق، حق جدیدی برای مطلقه شناخت که تا قبل از تصویب این قانون پیشینه‌ای نداشت. در مواردی که طلاق از سوی شوهر درخواست شده باشد، باتوجه‌به سنوات زندگی مشترک و نوع کارهایی که زوجه در خانه شوهر انجام داده و وسع مالی زوج، دادگاه مبلغی را از باب بخشش (نحله) برای زوجه تعیین می‌نماید.
-حق اشتغال
در اسلام هیچ آیه یا روایتی زن را از اشتغال منع نکرده است. بر اساس قانون، زنان در انتخاب شغل آزاد هستند، اما اگر شغل آن‌ها به مصالح خانوادگی یا آبروی زن یا شوهر لطمه بزند، مطابق ماده ۱۱۱۷ قانون مدنی، شوهر می‌تواند مانع کارکردن همسرش شود.
-موارد دیگر حمایتی در شرایط خاص
موارد حمایت مالی از سوی حاکم و بیت‌المال عبارت‌اند از:
رها ساختن زنان مسلمان از تعهد زندگی با مردان کافر، پرداخت نفقه به زنی که شوهرش غایب مفقودالاثر است و در برخی موارد صدور حکم طلاق توسط دادگاه به نفع زن.

مصادیق آثار حقوق مالی زنان

حقوق مالی زنان شامل چند نوع حق است که به آن‌ها اجازه می‌دهد از اموال و دارایی‌های خود به روش‌های مختلف استفاده کنند. این حقوق عبارت‌اند از:
-حق تمتع (بهره‌مندی)
یعنی هر فرد از زمان تولد، حق دارد مالک دارایی شود و از آن استفاده کند. زنان نیز مانند مردان این حق را دارا می‌باشند.
-حق اعراض (صرف‌نظرکردن)
حق اعراض به مالک اجازه می‌دهد از حق خود صرف‌نظر کند.
-حق اسقاط (کنارگذاشتن یک حق)
- اسقاط حق بااراده یک‌طرفه یا توافق دوطرفه انجام می‌شود و تنها برای حقوقی ممکن است که شرع آن را مجاز دانسته باشد.
-حق انتقال (انتقال مالکیت)
حق انتقال شامل جابه‌جایی حقوق از طریق قرارداد یا به‌صورت قهری (مانند ارث) است و بسته به نوع حق ممکن است محدودیت‌هایی داشته باشد.
-حق تعقیب (پس‌گرفتن مال)
اگر کسی مالک یک مال باشد و آن مال به دست فرد دیگری بیفتد، او حق دارد مال خود را پس بگیرد.

با بررسی حقوق اقتصادی زنان دریافتیم باتوجه‌به اصل استقلال مالی و اقتصادی زنان، حقوق مالی آن‌ها به طور مستقل به رسمیت شناخته شده است، بدون اینکه مسئولیت یا تکلیف مالی متقابلی بر آن‌ها تحمیل شود. این استقلال، هرچند نشانه‌ای از توجه به جایگاه زنان است، اما پیچیدگی و چندگانگی در ماهیت و آثار این حقوق - از جمله تفاوت در دیه یا سهم ارث - نشان‌دهندهٔ نبود یک ساختار منسجم و هماهنگ در این حوزه است. این وضعیت، زمینه‌ساز بروز چالش‌هایی در تحقق عدالت جنسیتی و برابری حقوقی می‌شود. در دنیای امروز که روابط اجتماعی پیچیده‌تر شده است، قوانین کلی توان پاسخگویی به نیازهای اختصاصی زنان را ندارند و این مسئله می‌تواند منجر به محدودیت‌ها و نابرابری‌هایی شود که در عمل به تبعیض جنسیتی دامن می‌زند.
ازاین‌رو، بررسی تبعیض جنسیتی و چالش‌های پیش رو در نظام حقوقی و اجتماعی، ضروری به نظر می‌رسد تا موانع موجود در مسیر تحقق عدالت و برابری حقوق زنان شناسایی و برای رفع آن‌ها راهکارهای مؤثری ارائه شود.

تبعیض جنسیتی و چالش‌های پیش‌رو

تبعیض جنسیتی یکی از پرجنجال‌ترین مباحث جامعه‌شناسی است و شامل هرگونه تمایز، استثنا (محرومیت) یا محدودیت بر اساس جنسیت که

نتیجه یا هدف آن، خدشه‌دار کردن یا لغو شناسایی، بهره‌مندی یا اعمال حقوق بشر و آزادی‌های اساسی در زمینه‌های اقتصادی و اجتماعی و فرهنگی و یا هر زمینه دیگری می‌باشد.
ریشه این تبعیض‌ها را می‌توان در تفکرات خانوادگی و اجتماعی دانست که زنان را به‌عنوان جنس ضعیف و مردان را به‌عنوان جنس برتر می‌شناسند. این تفکر مردسالاری و پدرسالاری و تعصبات قومیتی در جامعه باعث شده که زنان در تمامی زمینه‌ها از جمله در محیط‌های شغلی، شانس کمتری برای پیشرفت داشته باشند. تبعیض جنسیتی به‌صورت فطری وجود ندارد؛ بلکه از طریق تبلیغات اجتماعی، الگوها و فشارهای اجتماعی در ذهن مردم شکل می‌گیرد. این فشارها باعث می‌شود زنان در نظر کارفرمایان به‌عنوان نیروی ضعیف، کم انضباط و ناتوان از حفظ شغل در درازمدت شناخته شوند؛ بنابراین، زنان اغلب در مشاغل کم‌اهمیت و بدون نیاز به تخصص در نظر گرفته می‌شوند و این مسئله باعث ادامه تبعیض‌ها در محیط‌های شغلی می‌شود. حتی در جوامع بدوی، زنان به‌عنوان تولیدکنندگان و کارگران صنعتی حضور داشتند، اما این نقش‌ها از منزلت و ارزش پایین‌تری برخوردار بودند.
امروزه باتوجه‌به حضور بیشتر زنان در عرصه‌های مختلف علمی و هنری، مسئله تبعیض جنسیتی همچنان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. هدف برهم‌زدن نابرابری و تبعیض میان زنان و مردان و بهبود هر چه بیشتر وضعیت آنان می‌باشد که هیچ برنامه‌ای بدون توجه به زنان توفیق چندانی نمی‌یابد و نهایتاً هیچ توسعه‌ای پایدار و کامل نخواهد بود.
کاهش شکاف جنسیتی به عوامل مختلفی وابسته است. توانمندی زنان در زمینه‌های مختلف، تغییر قوانین تبعیض‌آمیز، افزایش آگاهی عمومی، رشد سازمان‌های غیرانتفاعی زنان و فشارهای بین‌المللی، حمایت از زنان تحصیل‌کرده و ایجاد فرصت‌های شغلی برای آن‌ها، گسترش فعالیت‌های اجتماعی زنان در محیط‌های دانشگاهی و آموزش از جمله این عوامل هستند. زنان باید به دنبال قوانینی شفاف باشند که توانمندی‌هایشان را به رسمیت بشناسد و از سیستم حاکم بخواهند که از این توانمندی‌ها استفاده کند. همچنین نیاز به فشارهای بین‌المللی برای لغو قوانین محدودکننده حقوق زنان ضروری است. رسانه‌ها و جامعه مدنی نیز نقش مهمی در اطلاع‌رسانی، آموزش همگانی و نقد سیاست‌های دولتی دارند.
تبعیض جنسیتی در محیط کار از جمله مسائل مهم در جامعه امروز می‌باشد. قانون کار جمهوری اسلامی ایران که ناظر بر روابط میان کارگر و کارفرماست در ماده خود به برابری زن و مرد و نژاد و جنسیت اشاره نموده است لیکن در عمل با زنان طور دیگری برخورد می‌شود. همچنین ازآنجایی که زنان نقش باروری را بر عهده دارند مطابق با ماده ۷۶ قانون کار حق استفاده از مرخصی زایمان را تا ۹۰ روز دارند. اما آنچه در عمل مشاهده می‌شود این است که زنان در هنگام بارداری یا پس از آن، از بازگشت به شغل قبلی خویش به دلیل تبعیض جنسیتی محروم شده و اخراج می‌شوند.
همچنین قانون‌گذار به‌صراحت در ماده ۷۵ قانون کار مقرر داشته است: انجام کارهای خطرناک سخت و زیان‌آور و نیز حمل بار بیش از حد مجاز با دست و بدون استفاده از وسایل مکانیکی برای کارگران زن ممنوع است. بااین‌حال زنان بسیاری را در فروشگاه‌های بزرگ زنجیره‌ای می‌بینیم که مشغول جابه‌جایی اجناس با دست و بدون وسایل مکانیکی هستند و در صورت‌نپذیرفتن شرایط کار به‌راحتی اخراج می‌شوند. با ذکر برخی مواد قانون کار و قیاس آن با رویه عملی این‌چنین به نظر می‌رسد که می‌بایست قانون کار پس از این‌همه سال خود را با نیازهای روز زنان و جامعه به‌روز کند. همچنین این قانون می‌بایست خود را به ضمانت اجرا تجهیز نماید تا کارفرما به‌راحتی حقوق کارگران و بالاخص زنان را نقض ننماید.
تبعیض مثبت به اقدامات فراتر از القای روش‌های تبعیض‌آمیزی گفته می‌شود که بدون در نظر داشت دین، مذهب، نژاد، محل تولد، جنس و سایر ویژگی‌های در راستای فراهم‌کردن فرصت‌های برابر به طبقه‌ای از افراد واجد شرایط که به طور تاریخی یا حقیقی از دسترسی به فرصت‌ها محروم بوده‌اند، نیز برای جلوگیری از تکرار روش‌های تبعیض‌آمیز اتخاذ می‌گردد.
موضوع تبعیض علیه زنان موضوع جدیدی نیست و قرن‌هاست که جوامع بشری با اشکال زیاد آن درگیر هستند. در قرون اخیر و با شکل‌گیری مباحث حقوق بشری و حقوق شهروندی بحث برابری همه انسان‌ها مطرح شد این امید وجود داشت که با امکان دسترسی برابر به فرصت‌ها، موقعیت زنان جوامع بهبود یابد.
در یک جمع‌بندی کلی می‌توان گفت باوجود قوانین مختلف در جمهوری اسلامی ایران که به برابری حقوق زن و مرد اشاره دارند، تبعیض جنسیتی در عمل هنوز در محیط‌های شغلی و اجتماعی وجود دارد. برای برطرف‌کردن این تبعیض‌ها، نیاز به به‌روزرسانی قوانین و تقویت ضمانت‌های اجرایی است تا حقوق زنان به‌درستی رعایت شود. تبعیض مثبت، تغییرات فرهنگی، و توجه به توانمندی‌های زنان می‌تواند در کاهش شکاف جنسیتی مؤثر باشد و زمینه را برای دستیابی به توسعه پایدار فراهم کند.

منابع

* مظلوم‌زاده، آمنه،۱۴۰۳، حقوق مالی و اقتصادی زنان در فقه و حقوق با تأکید بر مالکیت
* شهریاری، مرضیه و باقری، معصومه، ۱۴۰۰، بررسی برخی عوامل اجتماعی - فرهنگی و اقتصادی مؤثر بر تبعیض جنسیتی، هفتمین کنفرانس ملی مطالعات مدیریت در علوم‌انسانی، تهران
* شعبان نیا منصور، مهدی و حسین‌آبادی، مهدیه، ۱۴۰۰، منع تبعیض جنسیتی اشتغال زنان در حقوق ایران (مطالعه موردی زنان منطقه ۱۴ تهران)



بررسی نقش مشارکت زنان در بازار نیروی کار



میلاد حسین‌پور سنبلی
دانشجوی کارشناسی ارشد اقتصاد انرژی دانشگاه تبریز

مشارکت زنان در بازار کار، پدیده‌ای چندوجهی است که به طور مداوم در کانون توجه مطالعات اقتصادی و اجتماعی قرار دارد. این موضوع نه‌تنها یک دغدغه عدالت اجتماعی است، بلکه به‌عنوان یک موتور متحرک حیاتی برای رشد و توسعه اقتصادی پایدار در سطح جهانی نیز شناخته می‌شود. در سرتاسر جهان، دولت‌ها، سازمان‌های بین‌المللی و نهادهای مدنی، تلاش‌های گسترده‌ای را برای ازبین‌بردن شکاف‌های جنسیتی عمیق و ریشه‌دار در بازار کار انجام داده‌اند. این شکاف‌ها، خود را در اشکال گوناگونی همچون نابرابری گسترده در پرداخت دستمزد، نمایندگی ناملموس زنان در بخش‌های کلیدی و استراتژیکی اقتصاد، تمرکز نامتناسب زنان در مشاغل کم‌درآمد و اغلب غیررسمی و در نتیجه در عدم شمولیت برابر و مساوی زنان در فرصت‌های شغلی و پیشرفت حرفه‌ای نشان می‌دهند.

مرور تاریخی وضعیت زنان در بازار کار جهانی

تاریخچه حضور زنان در بازار کار جهانی، داستانی از مبارزه، مقاومت و پیشرفت تدریجی است. در طول قرون متمادی، زنان برای یافتن جایگاه شایسته و برابر خود در عرصه اقتصادی تلاش کرده‌اند و با تقسیم نقش‌های جنسیتی تحمیلی و ساختارهای تبعیض‌آمیز در حوزه‌های خصوصی و عمومی مشاغل به مقابله برخاسته‌اند. این تقسیم نقش‌های سنتی، زنان را عمدتاً به نقش‌های خانگی و غیرمولد محدود کرده و مانع از بهره‌مندی آنان از فرصت‌های برابر در آموزش، اشتغال و پیشرفت اقتصادی شده است. بااین‌حال، جنبش‌های اجتماعی و تلاش‌های برابری جنسیتی در طول قرن بیستم، دستاوردهای مهمی را در زمینه حقوق زنان به ارمغان آورده است. پیشرفت‌های چشمگیر در زمینه حق رأی زنان که از سال ۱۸۹۳ به صورت رسمی از نیوزلند آغاز شد، دسترسی گسترده‌تر به آموزش و تحصیلات عالی که به طور قانونی در اروپا از زوریخ سوئیس در سال ۱۸٦٤ شروع شد و تصویب قوانین کار حمایتی و اصلاح قوانین مالکیت، همگی مثال و گام‌های مهمی در جهت توانمندسازی اقتصادی زنان و تسهیل حضور آنان در بازار کار بوده است.

برای نمونه می‌توان به کشورهای اسکاندیناوی اشاره کرد. کشورهای اسکاندیناوی سیاست‌های مرخصی والدین، مراقبت از کودکان مقرون به صرفه و قوانین قوی برابری جنسیتی دارند که منجر به نرخ بالای مشارکت بازار نیروی کار زنان شده است. به عنوان مثال، سوئد، دارای یکی از بالاترین نرخ‌های مشارکت بازار نیروی کار زنان در جهان است که تا حد زیادی به دلیل سیاست‌های سخاوتمندانه مرخصی والدین، سیستم جامع مراقبت از کودکان و تعهد قوی به برابری جنسیتی است. این سیاست‌ها به زنان اجازه می‌دهد تا کار و مسئولیت‌های خانوادگی خود را به طور مؤثرتری ترکیب کنند و از تبعیض در محل کار جلوگیری می‌کنند.

البته که این تنها مورد در دنیای عصر جدید نبوده است. رواندا پیشرفت چشمگیری در بستن شکاف جنسیتی در اشتغال از طریق سیاست‌های ترویج آموزش و کارآفرینی زنان داشته است. پس از نسل‌کشی سال ۱۹۹٤، رواندا با کمبود شدید نیروی کار مواجه شد و دولت به طور فعال زنان را تشویق به ورود به بازار کار کرد. سیاست‌های رواندا شامل سرمایه‌گذاری در آموزش دختران، ارائه وام‌های خرد به زنان کارآفرین و ایجاد محیط قانونی حمایتی برای کسب و کارهای متعلق به زنان بوده است. در نتیجه، رواندا اکنون دارای یکی از بالاترین نرخ‌های مشارکت زنان در پارلمان در جهان

است و شکاف جنسیتی در بسیاری از بخش‌های اقتصادی به طور قابل توجهی کاهش یافته است.

البته که برنامه‌های موفق دولتی در همه اقتصادهایی که خواهان افزایش مشارکت زنان و پویایی اقتصاد هستند باید پی گرفته شود. از جمله مانند برنامه‌های کشورهای آمریکای لاتین. کشورهای آمریکای لاتین برنامه‌های انتقال نقدی مشروط را اجرا کرده‌اند که به خانواده‌های کم‌درآمد، مشروط به مشارکت مادران در برنامه‌های آموزشی و بهداشتی، حمایت مالی ارائه می‌دهند. این برنامه‌ها، مانند «Familias en Acción» در کلمبیا و «Bolsa Família» در برزیل، با هدف کاهش فقر و بهبود وضعیت سلامت و آموزش خانواده‌های فقیر طراحی شده‌اند. یکی از اثرات جانبی مثبت این برنامه‌ها، افزایش مشارکت زنان در بازار نیروی کار بوده است، زیرا مشروط بودن دریافت کمک‌های مالی به مشارکت مادران در برنامه‌های آموزشی و بهداشتی، انگیزه بیشتری برای زنان برای جستجوی شغل و کسب درآمد ایجاد می‌کند.

باوجود این پیشرفت‌ها، هنوز موانع و چالش‌های متعددی بر سر راه مشارکت برابر زنان در بازار کار وجود دارد. زنان همچنان بار اصلی کار خانگی و مراقبت از فرزندان و سالمندان را بر دوش می‌کشند و اغلب به دلیل محدودیت‌های زمانی و مسئولیت‌های خانوادگی، مشاغل پاره‌وقت را انتخاب می‌کنند. همچنین، زنان به طور قابل توجهی کمتر از مردان در موقعیت‌های رهبری و مدیریتی در شرکت‌های بزرگ حضور دارند و مشارکت آنان در عرصه‌های سیاسی و تصمیم‌گیری‌های کلان اقتصادی نیز همچنان محدود است. علاوه بر این، فعالیت‌های اقتصادی زنان، به ویژه در بخش غیررسمی و مشاغل خانگی، اغلب کم شماری می‌شود و در محاسبات رسمی تولید ناخالص داخلی و شاخص‌های اقتصادی به طور کامل منعکس نمی‌شود. در نتیجه، زنان در مقایسه با مردان، به طور متوسط از موقعیت و حقوق برابر در بازار کار برخوردار نیستند و شکاف جنسیتی در پرداخت دستمزد، یکی از مهم‌ترین و پایدارترین مظاهر این نابرابری است.

خاورمیانه و ایران: یک نگاه عمیق‌تر

منطقه خاورمیانه و شمال آفریقا (MENA) از نظر شکاف جنسیتی اقتصادی، یکی از چالش‌برانگیزترین مناطق جهان محسوب می‌شود. بر اساس گزارش‌های بین‌المللی، این منطقه دارای یکی از بزرگ‌ترین شکاف‌های جنسیتی در بازار کار است و نرخ مشارکت زنان در نیروی کار در بسیاری از کشورهای این منطقه به طور نگران‌کننده‌ای پایین است. به‌عنوان‌مثال، در سال ۲۰۲۲، زنان در خاورمیانه تنها حدود ۱۹ درصد از کل نیروی کار را تشکیل می‌دادند که این رقم به‌مراتب پایین‌تر از میانگین جهانی و سایر مناطق توسعه‌یافته است. این نرخ پایین مشارکت زنان در نیروی کار، نه‌تنها به ازدست‌رفتن پتانسیل اقتصادی منطقه منجر می‌شود، بلکه پیامدهای منفی گسترده‌ای بر توسعه اجتماعی، عدالت جنسیتی و رفاه خانواده‌ها نیز دارد. ناگفته نماند که نرخ مشارکت زنان در نیروی کار در کشورهای مختلف خاورمیانه، تفاوت‌های قابل توجهی را نشان می‌دهد. برخی از کشورها مانند لبنان و امارات متحده عربی، نرخ‌های نسبتاً بالاتری را در مقایسه با سایر کشورهای منطقه به ثبت رسانده‌اند، درحالی‌که کشورهایی مانند مصر، علی‌رغم جمعیت زیاد و پتانسیل اقتصادی قابل توجه، نرخ مشارکت زنان پایین‌تری دارند. در این میان، وضعیت اردن به‌عنوان یک مورد خاص قابل توجه است. اردن با داشتن نرخ بالای باسوادی زنان در مقایسه با بسیاری از کشورهای منطقه، یکی از پایین‌ترین نرخ‌های مشارکت نیروی کار زنان را داراست. این پدیده پارادوکسیکال، ریشه در عوامل متعددی از جمله هنجارهای اجتماعی سنتی، اطلاعات نادرست و کلیشه‌های جنسیتی در مورد نقش زنان در جامعه، تبعیض سیستماتیک کارفرمایان و محدودیت‌های قانونی و فرهنگی دارد. در ایران، علی‌رغم قوانین اعلام برابری جنسیتی در سال ۱۳۶۹، نرخ مشارکت بازار نیروی کار زنان پایین‌تر از میانگین جهانی و بسیاری از کشورهای درحال‌توسعه است. در ایران نرخ بیکاری برای زنان به طور مداوم بالاتر از مردان است. بر اساس آمارها، مشارکت نیروی کار زنان در ایران در سال‌های اخیر، در حدود ۲۰ درصد در نوسان بوده است که این رقم مشابه میانگین منطقه منا (MENA) است. اگرچه این نرخ در مقایسه با کشورهای غربی و بسیاری از اقتصادهای نوظهور پایین است، اما لازم به ذکر است که از زمان تصویب قوانین کار مترقی‌تر در دهه ۱۳۶۰ و ۱۳۷۰ شمسی که برابری جنسیتی را در برخی از جنبه‌های بازار کار به رسمیت شناختند، به‌تدریج افزایش‌یافته است. بااین‌حال، علی‌رغم این پیشرفت‌های قانونی، نرخ بیکاری برای زنان در ایران همچنان به طور مداوم بالاتر از مردان است و زنان ایرانی، به‌ویژه زنان تحصیل‌کرده، با چالش‌های جدی در زمینه یافتن شغل مناسب و پیشرفت حرفه‌ای روبرو هستند. این چالش‌ها، ریشه در هنجارهای فرهنگی و اجتماعی، موانع ساختاری، عوامل ایدئولوژیک، فقدان پشتیبانی قانونی، آموزش دارند که نیازمند توجه و سیاست‌گذاری جدی برای رفع موانع و ایجاد فرصت‌های برابر برای زنان در بازار کار ایران است.

در کنار همه این چالش‌ها و عوامل می‌توان به عوامل ایدئولوژیک نیز اشاره کرد. سیاست‌ها ممکن است ایده‌هایی را درباره «کار زنان» منعکس کنند که به‌عنوان «مناسب» برای زنان توصیف می‌شوند. برخی از سیاست‌ها بر تشویق زنان به مشاغلی تمرکز دارند که با نقش‌های دیگر آنها به‌عنوان همسر و مادر هماهنگ باشد. این نگرش، می‌تواند منجر به محدودشدن فرصت‌های شغلی زنان به بخش‌های خاص و مشاغل کم‌درآمدتر شود. علاوه بر این، برخی از سیاست‌های حمایتی دولت از زنان شاغل، مانند مرخصی زایمان، ممکن است به طور ناخواسته به تبعیض کارفرمایان علیه استخدام زنان دامن بزند، زیرا کارفرمایان ممکن است نگران هزینه‌های مرخصی زایمان و سایر مزایای مربوط به زنان باشند. البته که فقدان پشتیبانی قانونی برای حمایت از زنان شاغل نیز در بین بسیاری زنان حس می‌شود. بسیاری قوانین برابری جنسیتی در ایران، اگرچه در برخی زمینه‌ها پیشرفت‌هایی داشته‌اند، اما همچنان با ضعف‌هایی در زمینه اجرا و نظارت روبرو هستند. فقدان قوانین

جامع ضد تبعیض جنسیتی و سازوکارهای مؤثر برای رسیدگی به شکایات مربوط به تبعیض، مانع از تحقق کامل برابری جنسیتی در بازار کار می‌شود.

عوامل مؤثر بر مشارکت زنان در بازار نیروی کار

مشارکت زنان در بازار نیروی کار، تحت‌تأثیر مجموعه‌ای پیچیده از عوامل درهم‌تنیده اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی قرار دارد. درک این عوامل، برای طراحی سیاست‌های مؤثر و هدفمند به‌منظور افزایش مشارکت زنان و دستیابی به برابری جنسیتی در بازار کار و همچنین پیشرفت اقتصادی امری ضروری و حیاتی است. این عوامل را می‌توان به دسته‌های کلی زیر تقسیم‌بندی کرد:

هنجارها و باورهای فرهنگی و اجتماعی

هنجارها و باورهای فرهنگی و اجتماعی، نقش تعیین‌کننده‌ای در شکل‌دهی نگرش‌ها و انتظارات جامعه نسبت به نقش‌های جنسیتی ایفا می‌کنند. در بسیاری از جوامع، به‌ویژه در مناطق خاورمیانه و شمال آفریقا، باورهای سنتی و کلیشه‌های جنسیتی قوی، مانع از مشارکت فعال و گسترده زنان در عرصه عمومی و به‌ویژه بازار کار می‌شوند. این باورها، اغلب زنان را در نقش‌های خانگی و مراقبتی محدود کرده و حضور آنان در محیط‌های کاری مختلط یا اشتغال در ساعات غیرمتعارف را نامناسب یا حتی غیرقابل‌قبول تلقی می‌کنند. برای مثال، در برخی از جوامع خاورمیانه‌ای، اشتغال زنان در محیط‌های کاری مشترک با مردان یا کارکردن پس از ساعات مشخصی به دلیل مسئولیت‌های خانگی با محدودیت‌های جدی مواجه است. این محدودیت‌های فرهنگی و اجتماعی، نه‌تنها دسترسی زنان به فرصت‌های شغلی را محدود می‌کند، بلکه اعتمادبه‌نفس و انگیزه آنان برای ورود به بازار کار را نیز کاهش می‌دهد.

موانع ساختاری

موانع ساختاری، به مجموعه‌ای از عوامل اقتصادی، اجتماعی و نهادی اطلاق می‌شود که به طور سیستماتیک، مشارکت زنان در بازار کار را محدود می‌کنند. این موانع، شامل موارد گوناگونی از جمله شرایط نامناسب کاری، فشارهای خانوادگی، مشکلات مربوط به مراقبت از کودکان و ساعات کار طولانی است. شرایط نامناسب کاری، از جمله دستمزدهای پایین، فقدان امنیت شغلی، محیط‌های کاری ناایمن و عدم دسترسی به امکانات رفاهی و بهداشتی، می‌تواند زنان را از ورود به بازار کار منصرف کرده یا آنان را وادار به ترک شغل کند. فشارهای خانوادگی، به‌ویژه انتظارات سنتی از زنان برای ایفای نقش اصلی در مراقبت از کودکان و انجام امور منزل نیز می‌تواند بار سنگینی بر دوش زنان شاغل تحمیل کرده و تعادل بین کار و زندگی را برای آنان دشوار سازد. مشکلات مربوط به مراقبت از کودکان، از جمله کمبود مراکز نگهداری کودکان باکیفیت و مقرون‌به‌صرفه، یکی دیگر از موانع ساختاری مهم بر سر راه مشارکت زنان در نیروی کار است. ساعات کار طولانی و غیرقابل‌انعطاف نیز می‌تواند با مسئولیت‌های خانوادگی زنان در تعارض باشد به‌طوری که امکان اشتغال تمام‌وقت برای آنان را محدود سازد. رفع این موانع ساختاری، نیازمند سیاست‌گذاری‌های جامع و هماهنگ در زمینه‌های بهبود شرایط کاری، توسعه خدمات مراقبت از کودکان، ترویج الگوهای کار انعطاف‌پذیر و حمایت از خانواده‌های شاغل است.

تبعیض کارفرمایان

تبعیض کارفرمایان، یکی از مهم‌ترین و پابرجاترین موانع بر سر راه مشارکت زنان در بازار کار است. تبعیض جنسیتی در استخدام، ترفیع و پرداخت دستمزد، همچنان در بسیاری از نقاط جهان، از جمله در ایران، یک واقعیت تلخ است. کارفرمایان، گاهی اوقات به دلایل مختلف، از جمله کلیشه‌های جنسیتی، ترجیح می‌دهند مردان را به‌جای زنان استخدام کنند. این تبعیض، می‌تواند به‌صورت آشکار یا پنهان اعمال شود و فرصت‌های شغلی زنان را به طور ناعادلانه محدود سازد. تبعیض در پرداخت دستمزد، یکی دیگر از اشکال شایع تبعیض جنسیتی در بازار کار است. زنان، اغلب برای انجام کار مشابه با مردان، دستمزد کمتری دریافت می‌کنند. این شکاف دستمزد جنسیتی، نه‌تنها ناعادلانه است، بلکه انگیزه زنان برای ورود به بازار کار و تلاش برای پیشرفت شغلی را نیز کاهش می‌دهد. مبارزه با تبعیض کارفرمایان، نیازمند وضع و اجرای قوانین ضد تبعیض، تقویت سازوکارهای نظارتی و بازرسی و فرهنگ‌سازی برای تغییر نگرش‌های تبعیض‌آمیز در محیط‌های کاری است.

آموزش و مهارت‌آموزی

دسترسی به آموزش و مهارت‌آموزی، نقش حیاتی در توانمندسازی زنان و افزایش مشارکت آنان در بازار کار ایفا می‌کند. سطح تحصیلات و مهارت‌های زنان، ارتباط مستقیمی با نرخ مشارکت آنان در نیروی کار دارد. زنان تحصیل‌کرده و ماهر، فرصت‌های شغلی بیشتری در اختیار دارند و احتمال بیشتری دارد که در مشاغل باکیفیت و پردرآمد استخدام شوند. بااین‌حال، در بسیاری از نقاط جهان، به‌ویژه در مناطق کم توسعه‌یافته، زنان همچنان با موانع جدی در دسترسی به آموزش و مهارت‌آموزی باکیفیت مواجه هستند. این موانع، می‌تواند شامل محدودیت‌های فرهنگی و اجتماعی، فقر اقتصادی، کمبود امکانات آموزشی و تبعیض جنسیتی در نظام آموزشی باشد. بهبود دسترسی زنان به آموزش و مهارت‌آموزی، به‌ویژه در زمینه‌های علوم، فناوری، مهندسی و ریاضیات (STEM) که تقاضای زیادی در بازار کار دارند، می‌تواند نقش مهمی در افزایش مشارکت آنان در نیروی کار و ارتقای جایگاه اقتصادی آنان ایفا کند.

سیاست‌های دولت

سیاست‌های دولت، نقش تعیین‌کننده‌ای به‌عنوان حلقه اتصال در زنجیره عوامل مؤثر در بازار نیروی کار زنان است. سیاست‌های حمایتی دولت، از جمله سیاست‌های برابری جنسیتی، برنامه‌های مرخصی والدین، فراهم‌کردن امکانات مراقبت از کودکان و ساعات کار انعطاف‌پذیر، می‌تواند به طور قابل‌توجهی زنان را تشویق کند تا بین خانواده و شغل خود تعادل برقرار کنند و به طور فعال در بازار کار مشارکت نمایند. سیاست‌های برابری جنسیتی، شامل قوانینی است که تبعیض جنسیتی در استخدام، پرداخت دستمزد و ترفیع

را ممنوع می‌کند و فرصت‌های برابر برای زنان و مردان در بازار کار فراهم می‌آورد که می‌تواند در کنار فعالیت‌های نظارتی و تکلیف برابری جنسیتی برای مدیران بسیار در این مورد راه‌گشا باشد.

پیامدهای افزایش مشارکت زنان در بازار نیروی کار

افزایش مشارکت زنان در نیروی کار، پیامدهای مثبت و گسترده‌ای برای جامعه و اقتصاد به همراه دارد. این پیامدها را می‌توان در سطوح مختلف فردی، خانوادگی، اجتماعی و اقتصادی مورد بررسی قرارداد که عوامل کلی آن را در ادامه خواهیم خواند:

رشداقتصادی

برابرسازی فرصت‌ها و افزایش مشارکت زنان در نیروی کار، می‌تواند به رشد اقتصادی قابل‌توجهی منجر شود. زنان، نیمی از سرمایه انسانی جامعه را تشکیل می‌دهند و نادیده گرفتن ظرفیت‌های آنان، به معنای اتلاف منابع ارزشمند و کاهش پتانسیل رشد اقتصادی است. مطالعات نشان داده‌اند که کشورهایی که نرخ مشارکت زنان در نیروی کار بالاتری دارند، از سطح توسعه اقتصادی بالاتری نیز برخوردارند. مشارکت زنان در نیروی کار، باعث افزایش تولید ناخالص داخلی، نوآوری، بهره‌وری و رقابت‌پذیری اقتصادی می‌شود.

کاهش فقر و بهبود استانداردهای زندگی

زمانی که زنان شاغل می‌شوند، به درآمد خانوار کمک می‌کنند و این امر می‌تواند به کاهش فقر و بهبود وضعیت معیشتی خانوارها منجر شود. زنان شاغل نه‌تنها استقلال مالی بیشتری به دست می‌آورند، بلکه قدرت چانه‌زنی آنان در داخل خانواده نیز افزایش می‌یابد و می‌توانند نقش مؤثرتری در تصمیم‌گیری‌های اقتصادی خانوار ایفا کنند. درآمد زنان، اغلب صرف بهبود وضعیت زندگی فرزندان، به‌ویژه در زمینه‌های بهداشت، آموزش و تغذیه می‌شود که تأثیرات بلندمدتی بر توسعه انسانی و کاهش فقر بین‌نسلی دارد.

توسعه‌اجتماعی

مشارکت زنان در بازار کار، می‌تواند به توسعه اجتماعی گسترده‌تری منجر شود، زیرا زنان استقلال، قدرت تصمیم‌گیری و ارتباطات اجتماعی بیشتری به دست می‌آورند و از این رهگذر زنان شاغل، فرصت‌های بیشتری برای تعامل با جامعه، کسب تجربه و مهارت‌های جدید و مشارکت در فعالیت‌های اجتماعی و سیاسی پیدا می‌کنند. افزایش استقلال و قدرت تصمیم‌گیری زنان، به ارتقای جایگاه آنان در جامعه، تقویت حقوق زنان و کاهش تبعیض جنسیتی در همه زمینه‌ها منجر خواهد شد.

به‌چالش‌کشیدن هنجارهای جنسیتی

با افزایش مشارکت زنان در نیروی کار، نقش‌ها و کلیشه‌های جنسیتی سنتی به چالش کشیده می‌شوند و جوامع به سمت برابری جنسیتی بیشتر پیش می‌روند. حضور گسترده زنان در محیط‌های کاری، باعث تغییر نگرش‌های عمومی نسبت به نقش‌های جنسیتی و شکستن کلیشه‌های سنتی می‌شود. مشارکت زنان در مشاغل و صنایع مختلف، نشان می‌دهد که زنان نیز مانند مردان، توانایی‌ها و استعدادهای متنوعی دارند و می‌توانند در تمامی عرصه‌های زندگی به موفقیت دست یابند. رسانه‌ها، آموزش و کمپین‌های آگاهی‌بخشی نقش مهمی در به چالش کشیدن کلیشه‌های جنسیتی و ترویج نگرش‌های برابری دارند. علاوه بر این، افزایش نمایندگی زنان در سیاست و موقعیت‌های رهبری شرکت‌ها یا دولت‌ها، می‌تواند به تغییر هنجارهای اجتماعی و ایجاد الگوهای مثبت برای نسل‌های جوان کمک کند.

چالش‌های مشارکت زنان در بازار نیروی کار

باوجود مزایای بالقوه، افزایش مشارکت زنان در بازار نیروی کار، چالش‌هایی را نیز به همراه دارد که نیازمند توجه و مدیریت دقیق است. این موارد اگر در هر کشوری باتوجه‌به نوع فرهنگ و ساختار سیاستی کشور مربوطه تنظیم و مدیریت نشود همچون زهری بر شیرینی افزایش نرخ مشارکت زنان خواهد بود که باعث خواهد شد هرگونه پیشرفتی در این زمینه به‌مرور عبث شده و به نقطه صفر بازگردد. این موارد شامل:

تعادل کار و زندگی

برقراری تعادل بین مسئولیت‌های کاری و خانوادگی، می‌تواند برای زنان، به‌ویژه با انتظارات سنتی پیرامون مراقبت از کودکان و انجام امور منزل، چالش‌برانگیز باشد. زنان شاغل، اغلب با فشار مضاعف برای ایفای نقش هم‌زمان به‌عنوان کارمند و مادر/همسر مواجه هستند. این فشار، می‌تواند منجر به استرس، فرسودگی شغلی و کاهش کیفیت زندگی زنان شود.

بار مضاعف

زنان اغلب با «بار مضاعف» کار پولی و کار مراقبتی بدون مزد مواجه هستند که منجر به استرس و فرسودگی شغلی و روحی می‌شود. زنان شاغل، علاوه بر انجام وظایف شغلی خود، همچنان بخش اعظم کار خانگی و مراقبت از کودکان و سالمندان را بر دوش می‌کشند. این «بار مضاعف»، می‌تواند به فرسودگی جسمی و روحی زنان منجر شده و سلامت و رفاه آنان را به خطر اندازد.

تفکیک‌شغلی

زنان اغلب در مشاغل و صنایع کم‌درآمدتر متمرکز می‌شوند. تفکیک شغلی جنسیتی، به معنای تمرکز زنان در مشاغل و صنایع خاصی است که عموماً کم‌درآمدتر و با فرصت‌های پیشرفت محدودتر هستند. این تفکیک شغلی، یکی از عوامل اصلی شکاف دستمزد جنسیتی و نابرابری فرصت‌های شغلی برای زنان است.

شکاف‌دستمزد

زنان اغلب برای انجام کار مشابه با مردان، دستمزد کمتری دریافت می‌کنند. شکاف دستمزد جنسیتی، یک پدیده جهانی است که نشان‌دهنده نابرابری ساختاری در بازار کار است. عوامل متعددی از جمله تبعیض کارفرمایان، تفکیک شغلی، تفاوت در مهارت‌ها و تجربه و عوامل فرهنگی و اجتماعی، در ایجاد و تداوم شکاف دستمزد جنسیتی نقش دارند.

فقدان‌پیشرفت

زنان ممکن است با موانعی برای پیشرفت شغلی مواجه شوند، مانند کمبود فرصت‌های آموزشی و ارتقا. «سقف شیشه‌ای»، اصطلاحی است که برای توصیف موانع نامرئی و غیررسمی پیشرفت زنان به

رده‌های بالای مدیریت و رهبری به کار می‌رود. این موانع، می‌تواند شامل کلیشه‌های جنسیتی، شبکه‌های مردانه، فقدان حمایت و مربی‌گری و تعارض بین کار و زندگی باشد.

استثمار

برخی از زنان ممکن است در محیط کار مورد استثمار قرار گیرند، از جمله دستمزدهای پایین، ساعات کار طولانی و شرایط کاری ناایمن. زنان، به‌ویژه زنان مهاجر، زنان کم‌سواد و زنان شاغل در بخش غیررسمی، بیشتر در معرض استثمار در محیط کار قرار دارند. این استثمار، می‌تواند شامل نقض حقوق کار، تبعیض، آزار و اذیت جنسی و شرایط کاری غیرانسانی باشد.

کاهش نرخ باروری

برخی از مطالعات نشان می‌دهد که افزایش مشارکت زنان در بازار نیروی کار ممکن است منجر به کاهش نرخ باروری شود، زیرا زنان برای دنبال کردن حرفه خود، بارداری را به تأخیر می‌اندازند یا از داشتن فرزند صرف‌نظر می‌کنند. این پدیده، می‌تواند پیامدهای جمعیتی و اجتماعی بلندمدتی از جمله پیری جمعیت، کاهش نیروی کار جوان و تغییر ساختار خانواده به همراه داشته باشد.

نقش آتی زنان در بازار کار

نقش آینده زنان در بازار کار به‌احتمال زیاد تحت‌تأثیر عوامل متعددی شکل خواهد گرفت، عواملی که هریک به نوبه خود سبب تغییرات در تمامی زمینه‌های اقتصادی به‌صورت گسترده خواهد شد که حتماً این تغییرات خود را در بازار کار زنان نیز نشان خواهد داد. تغییراتی شامل:

تغییرات تکنولوژیک

پیشرفت‌های تکنولوژیک ممکن است فرصت‌های جدیدی را برای زنان در برخی بخش‌ها ایجاد کند، درحالی‌که در بخش‌های دیگر جایگزین آنها شود. اتوماسیون و هوش مصنوعی به طور فزاینده‌ای وظایف تکراری را بر عهده می‌گیرند که می‌تواند مشاغلی مانند کارهای دفتری و اداری را که به طور سنتی در دست زنان بوده است، تحت‌تأثیر قرار دهد. بااین‌حال، فناوری همچنین بخش‌های جدیدی را در اقتصاد دیجیتال ایجاد می‌کند که به مهارت‌هایی نیاز دارند که زنان به طور فزاینده‌ای در آنها برتری دارند، مانند ارتباطات، همکاری و تفکر انتقادی. به‌عنوان‌مثال، تقاضا برای متخصصان در زمینه‌هایی مانند توسعه نرم‌افزار، تجزیه‌وتحلیل داده‌ها و بازاریابی دیجیتال در حال افزایش است و زنان می‌توانند نقش مهمی در پر کردن این شکاف مهارتی ایفا کنند. علاوه بر این، گسترش کار از راه دور به لطف فناوری، می‌تواند انعطاف‌پذیری بیشتری را برای زنان فراهم کند تا کار و مسئولیت‌های خانوادگی خود را متعادل کنند.

جهانی‌سازی

جهانی‌سازی ممکن است تقاضا برای نیروی کار زنان را در برخی کشورها افزایش دهد درحالی‌که در کشورهای دیگر کاهش دهد. شرکت‌های چندملیتی به طور فزاینده‌ای به دنبال نیروی کار ماهر و مقرون‌به‌صرفه در کشورهای درحال‌توسعه هستند که می‌تواند فرصت‌های جدیدی را برای زنان در این کشورها ایجاد کند. به‌عنوان‌مثال، صنعت پوشاک در کشورهای آسیایی مانند بنگلادش و ویتنام به‌شدت به کارگران زن متکی است. بااین‌حال، جهانی‌سازی همچنین می‌تواند منجر به رقابت بیشتر و کاهش دستمزدها در برخی بخش‌ها شود که ممکن است به طور نامتناسبی بر زنان تأثیر بگذارد. علاوه بر این، ماهیت جهانی زنجیره‌های تأمین می‌تواند زنان را در معرض شرایط کاری استثماری و ناامن از هر نظر قرار دهد.

نقش مذهب و ارزش‌های فرهنگی

مگر می‌شود در مورد زنان حرف زد و از حساسیت مذهبی و سنتی در ارزش‌های فرهنگی در اشتغال زنان صحبتی نکرد. در کشورهایی مانند ایران، ارزش‌های مذهبی و فرهنگی نقش مهمی در شکل‌دهی مشارکت زنان در بازار کار ایفا می‌کنند. درحالی‌که آموزه‌های اسلامی زنان را از کار منع نمی‌کند، بر اهمیت خانواده و حیا تأکید دارد؛ بنابراین، سیاست‌ها و برنامه‌هایی که باهدف ترویج اشتغال زنان تدوین می‌شوند، باید به این ارزش‌ها حساس باشند. برخی از تفاسیر حقوق اسلامی، مسئولیت‌های خانوادگی و حیا را در اولویت قرار می‌دهند که می‌تواند فرصت‌های زنان را در برخی از مشاغل محدود کند. به‌عنوان‌مثال، برخی از تفاسیر ممکن است حضور زنان در مشاغلی که مستلزم اختلاط با مردان نامحرم است یا با نقش‌های سنتی زنان در تضاد است را محدود کنند. بااین‌حال، تفاسیر دیگر از حق زنان برای کار و مشارکت در جامعه حمایت می‌کنند، تا زمانی که با وظایف خانوادگی آنها منافات نداشته باشد. این دیدگاه، بر این باور است که اسلام به زنان اجازه می‌دهد تا در زمینه‌های مختلف از جمله آموزش، بهداشت، تجارت و صنعت فعالیت کنند، مادامی که اصول اخلاقی و شرعی رعایت شود.

توصیه‌های سیاستی برای افزایش مشارکت زنان در بازار کار ایران

برای دستیابی به اهداف توسعه پایدار و بهره‌مندی از پتانسیل کامل اقتصادی کشور، افزایش مشارکت زنان در بازار کار ایران به یک ضرورت اجتناب‌ناپذیر تبدیل شده است. با درنظرگرفتن چالش‌های موجود و فرصت‌های پیشرو و با الهام از تجربیات موفق جهانی و ملاحظات فرهنگی و مذهبی خاص ایران، مجموعه توصیه‌های سیاستی زیر ارائه می‌گردد تا مسیر هموارتری برای حضور فعال و مؤثر زنان در عرصه اقتصاد کشور فراهم شود.

تحول هنجارهای فرهنگی و اجتماعی از طریق آگاهی‌بخشی عمومی

ریشه‌های بسیاری از موانع مشارکت زنان در بازار کار، در هنجارهای فرهنگی و باورهای سنتی جامعه نهفته است. کمپین‌های آگاهی‌بخشی عمومی باهدف تغییر نگرش‌های کلیشه‌ای جنسیتی و ارتقای ارزش کار و مشارکت زنان در تمامی عرصه‌های زندگی، نقش حیاتی ایفا می‌کنند. این کمپین‌ها می‌توانند از ابزارهای متنوعی مانند رسانه‌های جمعی، شبکه‌های اجتماعی، برنامه‌های آموزشی در مدارس و دانشگاه‌ها و مشارکت فعال رهبران مذهبی و فرهنگی برای ترویج گفتمان برابری جنسیتی و توانمندسازی زنان بهره ببرند. تأکید بر نقش زنان به‌عنوان شرکای

اقتصادی و اجتماعی برابر و نه صرفاً اعضای درجه دوم جامعه، محور اصلی این تلاش‌ها باید باشد.

تقویت چارچوب قانونی ضد تبعیض و تضمین حقوق برابر

قوانین جامع و کارآمد ضد تبعیض، سنگ بنای ایجاد یک بازار کار عادلانه و منصفانه برای زنان است. این قوانین باید به‌صراحت هرگونه تبعیض جنسیتی در فرایندهای استخدام، ارتقای شغلی، پرداخت دستمزد، آموزش و سایر جنبه‌های اشتغال را ممنوع اعلام کنند. ایجاد سازوکارهای مؤثر برای نظارت بر اجرای این قوانین و رسیدگی به شکایات مربوط به تبعیض جنسیتی، از جمله ایجاد نهادهای مستقل بازرسی و قضایی، امری ضروری است. همچنین، اصلاح قوانین موجود برای رفع ابهامات و تناقضات احتمالی در زمینه حقوق زنان در محیط کار و همسوسازی آنها با استانداردهای بین‌المللی، از اهمیت بالایی برخوردار است.

توسعه زیرساخت‌های مراقبت از کودکان باکیفیت و مقرون‌به‌صرفه

یکی از مهم‌ترین موانع مشارکت زنان، به‌ویژه مادران، در بازار کار، فقدان دسترسی به خدمات مراقبت از کودکان باکیفیت، قابل‌اعتماد و مقرون‌به‌صرفه است. سرمایه‌گذاری دولت در ایجاد و گسترش شبکه‌های مراکز نگهداری از کودکان با استانداردهای بالا، ارائه یارانه‌های دولتی برای کاهش هزینه‌های مراقبت از کودکان و تشویق بخش خصوصی به سرمایه‌گذاری در این حوزه، از جمله اقدامات کلیدی در این زمینه است.

گسترش و ترویج ترتیبات کاری انعطاف‌پذیر

دنیای کار مدرن، نیازمند انعطاف‌پذیری بیشتر و سازگاری با نیازهای متنوع نیروی کار است. ترویج و تسهیل ترتیبات کاری انعطاف‌پذیر مانند دورکاری، ساعات کاری انعطاف‌پذیر، اشتراک شغل و کار پاره‌وقت، به‌ویژه برای زنان، فرصت‌های بیشتری برای مشارکت در بازار کار فراهم می‌کند و به آنها امکان می‌دهد تا تعادل بهتری بین مسئولیت‌های شغلی و خانوادگی خود برقرار کنند. ارائه مشوق‌های مالیاتی و قانونی برای کارفرمایانی که از این ترتیبات کاری حمایت می‌کنند و آگاهی‌بخشی به کارمندان و کارفرمایان در مورد مزایای ترتیبات کاری انعطاف‌پذیر، از جمله اقدامات مؤثر در این راستا است.

سرمایه‌گذاری هدفمند در آموزش و توانمندسازی مهارتی زنان

برای موفقیت در بازار کار رقابتی و پویای امروز، زنان نیازمند دسترسی به آموزش‌های باکیفیت و متناسب با نیازهای بازار کار هستند. سرمایه‌گذاری در برنامه‌های آموزشی و مهارتی برای زنان، به‌ویژه در زمینه‌هایی که با کمبود نیروی کار ماهر مواجه هستند و همچنین در حوزه‌های نوظهور و فناوری‌های پیشرفته، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. این برنامه‌ها باید بر ارتقای مهارت‌های فنی، کارآفرینی، رهبری و مهارت‌های نرم مورد نیاز برای موفقیت شغلی تمرکز داشته باشند. ارائه بورسیه‌های تحصیلی، وام‌های آموزشی و مشاوره‌های شغلی اختصاصی برای زنان، می‌تواند دسترسی آنان به این فرصت‌های آموزشی را تسهیل کند.

حمایت از کارآفرینی زنان و توسعه کسب‌وکارهای آنان

کارآفرینی، مسیر مهمی برای توانمندسازی اقتصادی زنان و ایجاد فرصت‌های شغلی جدید است. ارائه حمایت‌های مالی و فنی هدفمند به کارآفرینان زن، از جمله دسترسی آسان‌تر به وام‌ها و تسهیلات مالی، خدمات مشاوره‌ای و آموزشی تخصصی، شبکه‌سازی و فرصت‌های بازار، می‌تواند به راه‌اندازی و توسعه کسب‌وکارهای موفق توسط زنان کمک کند. ایجاد صندوق‌های سرمایه‌گذاری خطرپذیر مختص زنان و ترویج فرهنگ کارآفرینی و نوآوری در میان زنان، از جمله اقدامات تکمیلی در این زمینه است.

اجرای اصل پرداخت دستمزد برابر برای کار برابر

شکاف دستمزد جنسیتی، یکی از بارزترین نشانه‌های نابرابری در بازار کار است. اجرای دقیق و مؤثر اصل «پرداخت دستمزد برابر برای کار برابر»، از طریق شفاف‌سازی سیستم‌های پرداخت دستمزد، تقویت نظارت بر اجرای قوانین پرداخت برابر و رسیدگی قاطع به موارد تبعیض در پرداخت دستمزد، امری ضروری است. ایجاد سازوکارهای قانونی برای شکایت کارگران زن از تبعیض در پرداخت دستمزد و جبران خسارات وارده و همچنین ترویج فرهنگ شفافیت و عدالت در پرداخت دستمزد در میان کارفرمایان، از اهمیت بالایی برخوردار است.

لحاظ نمودن ملاحظات مذهبی و فرهنگی در سیاست‌گذاری

در تدوین و اجرای سیاست‌های مربوط به مشارکت زنان در بازار کار ایران، توجه به ارزش‌ها و باورهای مذهبی و فرهنگی جامعه، امری ضروری است. درعین‌حال که باید تلاش شود تا تفاسیر محدودکننده از متون مذهبی و سنت‌های فرهنگی که مانع پیشرفت زنان می‌شوند، به چالش کشیده شوند، باید به جنبه‌های مثبت و توانمندساز دین و فرهنگ که می‌توانند به ارتقای جایگاه زنان کمک کنند، توجه شود.

مشارکت کامل و برابر زنان در بازار کار، نه‌تنها یک هدف ارزشمند در جهت عدالت جنسیتی است، بلکه یک ضرورت حیاتی برای رشد اقتصادی پایدار و توسعه اجتماعی فراگیر در ایران به شمار می‌رود. تحقق این هدف نیازمند یک رویکرد جامع و چندبعدی است که شامل اصلاحات قانونی، تغییرات فرهنگی، سرمایه‌گذاری در زیرساخت‌ها و توانمندسازی اقتصادی زنان در تمامی سطوح باشد. با اجرای توصیه‌های سیاستی ارائه شده و با عزم و اراده ملی، ایران می‌تواند مسیر پیشرفت و شکوفایی را برای تمامی شهروندان خود، اعم از زن و مرد، هموار سازد و آینده‌ای عادلانه‌تر، مرفه‌تر و پویاتر را رقم بزند.



آریان درخشان
دانشجوی کارشناسی اقتصاد دانشگاه شیراز

زندگینامه Elinor Ostrom

زندگیامه هر فرد، داستانی منحصربه‌فرد از تجربیات، چالش‌ها و موفقیت‌های اوست که می‌تواند الهام‌بخش دیگران باشد. در این متن، به بررسی زندگی یکی از شخصیت‌های برجسته خواهیم پرداخت که با تلاش و پشتکار خود، تأثیر عمیقی بر علوم اجتماعی و اقتصادی گذاشت. این فرد نه‌تنها در حوزه فعالیت خود به دستاوردهای چشمگیری دست‌یافته، بلکه با رویکردهای نوآورانه و تفکرات خلاقانه‌اش، مسیرهای جدیدی را برای دیگران هموار کرده است. از دوران کودکی و نوجوانی گرفته تا مراحل مختلف زندگی حرفه‌ای، هر بخش از زندگی او نشان‌دهنده عزم راسخ و اراده قوی برای دستیابی به اهداف بزرگ است. با ما همراه باشید تا به دنیای جذاب زندگی این شخصیت بنگریم و از تجربیات او درس بگیریم.

الینور اوستروم

سنین جوانی و تحصیل

الینور اوستروم در ۷ آگوست ۱۹۳۳ در لس‌آنجلس کالیفرنیا به دنیا آمد و ۷۸ سال زندگی کرد تا اینکه در ۱۲ ژوئن ۲۰۱۳ بر اثر سرطان لوزالمعده درگذشت. او در کالج علوم سیاسی خواند و از دانشگاه کالیفرنیا در لس‌آنجلس فارغ‌التحصیل شد. با مدرک دکتری در سال ۱۹۶۵، دو سال پس از ازدواج با همسرش، وینسنت اوستروم، اقتصاددان سیاسی کار آکادمیک خود را در دانشگاه ایندیانا آغاز کرد.

در طول سال‌ها او در رتبه‌های بالاتر رفت و به‌عنوان استادیار شروع کرد و در نهایت به نقش آرتور اف. بنتلی، استاد علوم سیاسی و مدیر مشترک کارگاه آموزشی "تئوری سیاسی و تحلیل سیاست" ارتقا یافت. اوستروم که در خانواده، دوستان و همکارانش به "لین" معروف است و همچنین مدیر مؤسس مرکز مطالعات تنوع نهادی در دانشگاه ایالتی آریزونا نیز بود.

دستاوردهای قابل توجه الینور اوستروم

الینور اوستروم چندین کتاب در طول زندگی حرفه‌ای خود منتشر کرد، از جمله مدیریت بر عوام (۱۹۹۰)، درک تنوع نهادی (۲۰۰۵) و کار با هم: اقدام جمعی، عوام و روش‌های چندگانه در عمل (۲۰۱۰). اوستروم کمک زیادی به حوزه علوم سیاسی کرد.

اگرچه این کار علمی برنده جوایز او بود که نشان می‌داد چگونه جوامع می‌توانند با موفقیت منابع مشترکی مانند آبراه‌ها، زمین‌های چرای دام و جنگل‌ها را از طریق حقوق مالکیت جمعی به اشتراک

بگذارند که میراث او را به بهترین شکل تعریف کرد.

در اقتصاد، نظریه‌ای به نام «تراژدی عوام» وجود دارد. این نظریه می‌گوید وقتی منابعی به‌صورت مشترک در اختیار گروهی از افراد باشد، ممکن است هر فرد برای بهره‌برداری بیشتر از آن رقابت کند. این موضوع می‌تواند به سوءمدیریت منابع و در نهایت تخریب آن‌ها منجر شود. اوستروم توانست این نظریه محبوب را که در ابتدا توسط بوم‌شناس گرت هاردین بیان شده بود، رد کند و مکان‌های زیادی را در سراسر جهان ثبت کند که در آن جوامع به طور موفقیت‌آمیزی برای اداره منابع مشترک و اطمینان از پایدار ماندن آنها برای ساکنان فعلی و آینده همکاری کرده‌اند.

مقایسه نظریات اوستروم با سایر نظریات اقتصادی:

مقایسه با اقتصاد نئوکلاسیک: نظریه‌های نئوکلاسیک غالباً مالکیت خصوصی یا کنترل دولتی را بهترین راه مدیریت منابع مشاع می‌دانند، درحالی‌که اوستروم مدل‌های مشارکتی و مدیریت جمعی را پیشنهاد می‌کند.

مقایسه با نظریه‌های مارکسیستی: مارکسیست‌ها نقش دولت را در کنترل منابع عمومی حیاتی می‌دانند، اما اوستروم نشان داد که جوامع محلی می‌توانند بدون دخالت دولت، به‌طور مؤثر منابع را مدیریت کنند

قانون اوستروم

قانون اوستروم» به این مفهوم اشاره دارد که اگر یک روش مدیریت منابع در عمل کارایی داشته باشد، پس از نظر نظری هم باید امکان‌پذیر باشد. این قانون، چارچوب‌های سنتی در اقتصاد را که تنها مالکیت خصوصی یا دولتی را به‌عنوان گزینه‌های مدیریت منابع در نظر می‌گیرند، به چالش می‌کشد.

اولین مبارز نوبل

الینور در نخستین سال فعالیتش در دانشگاه ایندیانا، تحلیل خدمات شهری را به‌صورت سیستماتیک گسترش داد. او تیم‌هایی از فارغ‌التحصیلان و دانشجویان را هدایت کرد تا تئوری‌های زیربنایی را آزمایش کنند. در تمام این مراحل، او خود در خط مقدم پژوهش قرار داشت. الینور، هرگز از هیچ پژوهشگری نخواست کاری را انجام دهد که خودش قبلاً انجام نداده بود و این اعتماد در کنار قدردانی از صنعتگرانی که به آنها ریاضی هم یاد داده بود، برنامه تحقیقاتی اوستروم را عمق بخشید و حتی به انتشار مقالات و کتاب‌هایی درباره طراحی شهری و ارائه خدماتی شد که سیاست عمومی، شهری و به مفهوم نظری چند مرکزیتی را معنایی جدید می‌دادند و در بحث تثبیت کلان‌شهرها در دهه ۱۹۷۰ دلیل یک جنبش شدند.

انقلابی آرام که اثبات کرد خدمات شهری را می‌توان از طریق طرح‌های چندمرکزی نهادی، پلیس و سایر خدمات یکپارچه ارائه داد و مؤثرتر از خدمات «همپوشانی» و «تقسیم‌شده» عمل کرد.

بینش و ادعایی که باعث شد تمرکز او معطوف به انتشار معروف‌ترین اثرش، «حکم بر عوام» در سال ۱۹۹۰ شود. کتابی که بسیار فراتر از محدودیت‌های حساسِ مسئله منابع مشترک (CPR)، از الگوهای نظری ساده اجتناب می‌کند، اما هم‌زمان، برخی ایده‌های کلیدی را به شیوه پوپری، فیلسوف ابطال‌پذیری، اصلاح می‌کند تا نشانگر آن باشد که چگونه افراد باانگیزه عقلانی، می‌توانند سه‌گانه‌های تضعیف‌کننده دیوید هیوم را حل کنند یا در اصلاح قوانین، مشارکت داشته باشند.

اوستروم با ارائه رویکرد «چندمرکزی» در حکمرانی، فرضیه سنتی دولت را که آن را تنها نهاد کارآمد برای مدیریت منابع می‌داند، به چالش کشید. او برخلاف نظریات قدیمی، نشان داد که جوامع محلی می‌توانند از طریق همکاری، منابع مشترک را بدون نیاز به کنترل دولتی مدیریت کنند.

از یک‌سو نگرانی‌هایی درباره طمعِ بازیگران «بازار» به مصرف حریصانه یا ناموزون از منابع مشترک وجود داشت و درباره صیانت از آن منابع مشترک در راه‌حل‌های «بازاری» ابراز بدگمانی شده بود. از سویی دیگر وجود ناخشنودی از سیطره دولت بر منابع مشاع و ناخرسندی از ناکارآمدی، بی‌انگیزگی یا منفعت‌طلبی‌های سیاست‌مداران، دیوان‌سالاران و صاحب‌منصبان دولتی، راه‌حل «دولتی» را بدفرجام‌تر از راه‌حل‌های «بازاری» کرده بود، اما نظریه اوستروم توانست بر منزلت راهکار سومی که هیوم آن را غیرعملی می‌دانست، پافشاری کند. راهکار میانی که بسیار کارآمدتر از دو راه‌حل پیشین است، چرا که به اعتبار آرای اوستروم، این امکان وجود دارد تا با اتکا به نهادها، بتوان مشاعات و منابع طبیعی را در مالکیت اشتراکی ذی‌نفعان آنها نگه داشت و از مزایای حکمرانی غیررسمی محلی و توافقی بهره جست.

موضوع قابل تأملی که اوستروم در «رویکردی رفتاری به نظریه انتخاب منطقی کنش جمعی: سخنرانی ریاست‌جمهوری، انجمن علوم سیاسی آمریکا، ۱۹۹۷» آن را توسعه داده و تحلیلگران را تحت‌فشار قرارداد تا بر الگوهای نسل دوم و نهادهای خودگردان متمرکز شوند. توصیه اوستروم که چارچوب «تحلیل و توسعه نهادی» را اصلاح و الینور را از بسیاری نظریه‌پردازان جدا کرد؛ و البته قابلیت‌های ذهنی و اجتماع‌سازی‌های او را، در بیشتر از ۳۲ کتاب شاخص چون «تراژدی عوام»، «عوام در هزاره جدید»، «آینده عوام»، «عوام محلی و وابستگی متقابل جهانی»، «حفاظت از عوام»، «حکومت بر عوام»، «مشترک جهانی»، «مشوق‌های نهادی و توسعه پایدار»، «اعتماد و تقابل»، «احزاب، سیستم‌های حزبی و دموکراسی»، «درک تنوع نهادی»، «انتخاب، قوانین و اقدام جمعی»، «مالکیت بر زمین و سایر منابع» و «پلیس کلان‌شهرها»

به رخ کشید و چه‌بسا مخالفان او را به تکاپو انداخت؛ چون اقتصاددان‌هایی که الینور را نه یک اقتصاددان و نه یک متخصص علوم سیاسی می‌دانستند، در مناظره‌های خصوصی روبه‌روی او ایستادند و خواستند اوستروم پایش را از اقتصاد بیرون بکشد.

تهدیدی که وینست آن را عامل ترقی و رشد اجتماعی همسرش معرفی کرد و برایش جنگید. مجموعه مبارزات و تلاش‌هایی که نتایجش هم زیبا شد. جامعه اقتصاددان‌ها، الینور اوستروم را نخستین زنِ اقتصاددانی کرد که جایزه نوبل اقتصاد را در سال ۲۰۰۹ گرفت و هم‌زمان جایزه ویلیام اچ ریکر و جایزه معتبر جوهان اسکیت علوم سیاسی را از آنِ خود کرد. جوایزی که وزنه جایزه برجسته فرانک سیدمن (۱۹۸۸)، جایزه جان جی کارتی آکادمی ملی علوم (۲۰۰۴) و جایزه جیمز مدیسون انجمن علوم سیاسی آمریکا (۲۰۰۵) را سنگین‌تر کرد؛ و با آنکه او هیچ‌وقت یک اقتصاددان آکادمیک نبود، نامش در فهرست تأثیرگذارترین افراد جهان در سال ۲۰۱۲ قرار گرفت و این نام همیشگی شد؛ همان‌طور که تلاش‌های الینور برای تغییر همیشگی بودند و باعث شدند او به‌عنوان یک رهبر آکادمیک استثنایی تا ۱۱ هفته قبل از مرگش، حتی در سخنرانی هایک در مؤسسه امور اقتصادی و قبل از اینکه سرطان، ساعت زندگی را برای او در ۶:۴۰ دقیقه صبح سه‌شنبه دوازدهم ژوئن ۲۰۱۲، نگه دارد، برای رؤیاهایش بجنگد و جهان به احترامش کلاه از سر بردارد.

آکادمی سلطنتی علوم سوئد در اعطای جایزه نوبل برای تحلیل حاکمیت اقتصادی به اوستروم خاطرنشان کرد که کار او «درس‌های جدیدی درباره مکانیسم‌های عمیقی که همکاری را در جوامع انسانی حفظ می‌کند، به ما می‌آموزد». حتی اگر انتخاب اوستروم (به همراه اولیور ویلیامسون از دانشگاه کالیفرنیا، برکلی) برای برخی عجیب به نظر می‌رسید، برخی دیگر آن را واکنشی مناسب به ناکارآمدی بازار آزاد می‌دانستند که در بحران مالی ۲۰۰۸ برجسته شد.

کتاب‌های الینور اوستروم

- اوستروم الینور (۱۹۹۰). حاکمیت بر عوام: تکامل نهادها برای اقدام جمعی. کمبریج، انگلستان: انتشارات دانشگاه کمبریج. شابک

- اوستروم، الینور؛ شرودر، لری؛ وین، سوزان (۱۹۹۳). مشوق‌های نهادی و توسعه پایدار: سیاست‌های زیرساختی در چشم‌انداز بولدر: Westview

- اوستروم، الینور؛ واکر، جیمز؛ گاردنر، روی (۱۹۹۴). قوانین، بازی‌ها و منابع مشترک. آن آربور: انتشارات دانشگاه میشیگان.

- اوستروم، الینور؛ واکر، جیمز (۲۰۰۳). اعتماد و عمل متقابل: درس‌های بین‌رشته‌ای از تحقیقات تجربی. نیویورک: بنیاد راسل سیج.

- گیبسون، کلارک سی. اندرسون، کریستر؛ اوستروم، الینور؛ شیواکومار، سوجای (۲۰۰۵).معضل سامری: اقتصاد سیاسی کمک به توسعه.

- اوستروم الینور (۲۰۰۵). درک تنوع نهادی پرینستون: انتشارات دانشگاه پرینستون.

- اوستروم الینور؛ کانبور، راوی؛ گوها-خاسنوبیس، باسودب (۲۰۰۷). پیوند اقتصاد رسمی و غیررسمی: مفاهیم و سیاست‌ها آکسفورد: انتشارات دانشگاه آکسفورد.

الینور اوستروم یک دانشمند علوم سیاسی بود که در سال ۲۰۰۹ تاریخ‌ساز شد و اولین زنی شد که جایزه معتبر یادبود نوبل در علوم اقتصادی را دریافت کرد.

اوستروم به دلیل تحقیقاتش در مورد تحلیل حاکمیت اقتصادی، با تمرکز بر مدیریت منابع محدود که به‌عنوان "مشترک‌ها" در یک جامعه شناخته می‌شود، این جایزه را دریافت کرد.

پروفسور دانشگاه ایندیانا نشان داد که منابع مشترک را می‌توان به طور مؤثر به‌صورت جمعی و بدون کنترل دولتی یا خصوصی مدیریت کرد.

منابع

* Zagorski N (December ۲۰۰٦). «Profile of Elinor Ostrom». Proc. Natl. Acad. Sci. U.S.A.

* Ostrom, E. (۱۹۹۰). Governing the Commons: The Evolution of Institutions for Collective Action. Cambridge University Press.

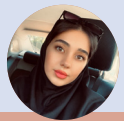
* Ostrom, E. (۲۰۰۵). Understanding Institutional Diversity. Princeton University Press.

* Dietz, T., Ostrom, E., & Stern, P. C. (۲۰۰۳). «The struggle to govern the commons.» Science, ۱۹۱۲-۱۹۰۷,(٥٦٥٢)۳۰۲

* «نوبل اقتصاد را چرا به «ویلیامسون» و «اوستروم» دادند». وب‌گاه دنیای اقتصاد.

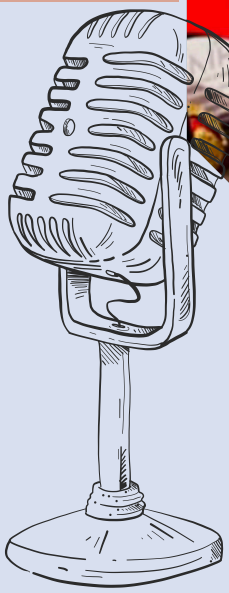
* وبگاه تجارت نیوز اولین نوبلیست زن اقتصاد

* وبگاه هفته نامه تجارت فردا


سماعلیپور قاضیجهانی
دانشجوی کارشناسی اقتصاد دانشگاه تبریز


علیرضا ثروتی گرگری
دانشجوی کارشناسی اقتصاد دانشگاه تبریز





گفت‌گو با
دکتر سودابه داوران
کارآفرین و عضو هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی تبریز

خانم دکتر سودابه داوران متولد سال ۱۳۴۴ از شهر تبریز هستند. ایشان تحصیلات مقطع دکترای خود را در تخصص شیمی الی پلیمر با گرایش نانوتکنولوژی پزشکی به اتمام رسانده‌اند. ایشان در حال حاضر عضو هیئت‌علمی گروه شیمی دارویی دانشکده داروسازی دانشگاه علوم پزشکی تبریز و همچنین استاد مدعو دانشگاه یدی تپه استانبول، دانشگاه خزر باکو و دانشگاه EMU قبرس شمالی هستند. ایشان همچنین صاحب کرسی پژوهشی از بنیاد علم ایران، عضو شورای مدال‌آوران یونسکو در نانوتکنولوژی، عضو شورای علمی بنیاد نخبگان استان آذربایجان شرقی، عضو هیئت تحریریه سه ژورنال علمی نیز بوده و نزدیک به ۳۰۰ مقاله در مجلات معتبر بین‌المللی و ۱۵ ثبت اختراع در حوزه داروسازی تجهیزات پزشکی دارند.

از جوایز و افتخارات ایشان قرارگرفتن در فهرست یک درصد دانشمندان پر استناد (Highly CitedResearchers) در علوم پزشکی مطابق با نظام رتبه‌بندی ESI یا Essential Science Indicators، اولین زن برنده مدال علمی یونسکو در نانوتکنولوژی به علت مشارکت در ترویج علوم و فناوری نانو در جهان، دارنده مدال طلای شایستگی در علم توسط آکادمی علوم اروپا، کسب مدال طلا از مؤسسه مخترعان اروپا، کسب رتبه اول جشنواره علوم پزشکی رازی، انتخاب به‌عنوان زن نخبه نمونه کشوری و جهان اسلام، پژوهشگر برتر استان، برگزیده جشنواره زنان نام‌آور، پژوهشگر برتر دانشگاه علوم پزشکی تبریز است. فعالیت‌های فناورانه ایشان شامل عضو مؤسس دو شرکت دانش‌بنیان و سه استارتاپ در حوزه محصولات دارویی و پزشکی و همکاری با کارخانه‌های دارویی و بهداشتی–آرایشی است. محور اصلی تحقیقات دکتر داوران در زمینه نانوتکنولوژی و سه حوزه توسعه سیستم‌های دارورسانی نوین بر اساس حامل‌های نانوساختار، توسعه نانومواد جدید برای مهندسی بافت و پزشکی بازساختی شامل پوست، استخوان، غضروف و رحم جهت استفاده در درمان سرطان، ناباروری، ضایعات غضروف و استخوان و ترمیم پوست و توسعه نانو بیو سنسورهای جدید برای تشخیص زودهنگام بیماری‌ها می‌باشد.

هرچند استفاده از دریای بی‌کران تجربیات ایشان طی یک مصاحبه و با طرح چند سوال کار دشواری بود، ولی ما در این گفتگو تلاش کردیم تا در حد توان این تجربیات گرانبها را به دانشجویان منتقل کنیم.

آیا شما تجربه‌ای از چالش‌هایی که به‌عنوان یک زن در مسیر کارآفرینی با آن مواجه شده‌اید دارید؟ چگونه با آن‌ها مقابله کردید؟

کارآفرینی، صرف‌نظر از جنسیت، با چالش‌های زیادی همراه است، اما زنان کارآفرین با موانع ویژه‌ای روبه‌رو هستند که می‌تواند مسیر رشد و موفقیت آن‌ها را دشوارتر کند. یکی از مهم‌ترین مشکلاتی که زنان کارآفرین با آن مواجه‌اند، دشواری در جذب سرمایه و تأمین مالی است. بسیاری از سرمایه‌گذاران و نهادهای مالی، به دلیل تعصبات ناآگاهانه یا عدم اعتماد به کسب‌وکارهای تحت مدیریت زنان، تمایل کمتری به

سرمایه‌گذاری در این حوزه دارند. در بسیاری از جوامع، باورهای سنتی و کلیشه‌های جنسیتی، زنان را بیشتر به نقش‌های سنتی در خانواده محدود کرده و آن‌ها را از پذیرش نقش‌های مدیریتی و کارآفرینی بازمی‌دارد. این موضوع می‌تواند بر میزان حمایت خانواده، جامعه و حتی شرکای تجاری از زنان تأثیر منفی بگذارد. زنان به طور معمول به شبکه‌های تجاری قدرتمند کمتری دسترسی دارند. زنان کارآفرین اغلب با چالش مدیریت هم‌زمان مسئولیت‌های خانوادگی و حرفه‌ای روبه‌رو هستند. کمبود الگوهای موفق زنانه هم از چالش‌های ورود زنان به این حوزه است. یکی از عوامل انگیزه‌بخش برای زنان در مسیر کارآفرینی، وجود الگوهای موفق است. تعداد زنان موفق در دنیای کارآفرینی، به‌ویژه در برخی صنایع، کمتر از مردان است. این موضوع می‌تواند باعث کاهش اعتمادبه‌نفس و انگیزهٔ زنان برای ورود به این عرصه شود.

برای نشان‌دادن توانمندی در جامعه‌ای مردسالار، یک زن می‌تواند از راهکارهای مانند توسعه مهارت‌ها و دانش خود استفاده کند. من مهارت‌های زندگی یک زن در دنیای سوگیری‌های غیرعادلانه را یاد گرفته‌ام و بکار بسته‌ام. یک زن کارآفرین باید در مرحله اول مهارت‌های تخصصی خود را تقویت کند تا در حوزه کاری یا علمی خود به یک مرجع تبدیل شود. به‌روز بودن و یادگیری مداوم را به یک اصل تبدیل کند. اعتمادبه‌نفس و خودباوری بسیار مهم است یک زن توانمند باید بر نقاط قوت خود تمرکز کرده و به آن‌ها ایمان داشته باشد. ارتباط با زنان موفق و الهام‌بخش برای یادگیری از تجربیات آن‌ها و همکاری با مردان حامی و روشن‌فکر که به شایستگی‌ها احترام می‌گذارند نیز راهکار مناسبی است. مواجهه هوشمندانه با تبعیض‌ها یک مهارت در زندگی محسوب می‌شود. یک زن هوشمند در موقعیت‌های تبعیض‌آمیز، با استدلال منطقی و بدون هیجان واکنش نشان می‌دهد. یک زن قوی باید از حقوق خودآگاه باشد و در برابر نادیده‌گرفته‌شدن سکوت نکند. با عملکرد خود، کلیشه‌های جنسیتی را به چالش بکشد. از طریق موفقیت‌های خود، انگیزه‌بخش زنان دیگر باشد. استقلال مالی را به‌عنوان یک ابزار قدرت در نظر بگیرد وابستگی فکری در تصمیم‌گیری را به حداقل برساند. استفاده از رسانه‌ها برای تقویت صدا و حضور خود استفاده کند. از شبکه‌های اجتماعی برای معرفی دستاوردهای خود سود بجوید. در رویدادها و سخنرانی‌ها شرکت کند و دیدگاه‌های خود را بیان کند. حضور فعال در محیط‌های حرفه‌ای و اجتماعی داشته باشد در جلسات و بحث‌ها فعالانه مشارکت کند. از مذاکره و درخواست حق خود (مثل افزایش حقوق یا ارتقای شغلی) نهراسد. با ترکیب این راهکارها، یک زن می‌تواند به طور مؤثر توانمندی خود را به جامعه نشان دهد و جایگاه خود را تثبیت کند.

چگونه زنان می‌توانند بین کار و زندگی شخصی تعادل ایجاد کنند و این تعادل چه نقشی در موفقیت حرفه‌ای آن‌ها دارد؟

ایجاد تعادل بین کار و زندگی شخصی برای زنان یکی از چالش‌های مهم در دنیای امروز است. این تعادل نه‌تنها به‌سلامت روحی و جسمی کمک می‌کند، بلکه تأثیر مستقیم بر موفقیت حرفه‌ای نیز دارد. از مهم‌ترین راهکارهای تعادل در زندگی شخصی و حرفه‌ای بنا به تجربیات من برنامه‌ریزی مؤثر و اولویت‌بندی، تعیین اهداف شفاف برای کار و زندگی شخصی، استفاده از تفکیک فضای کاری و شخصی از قبیل مشخص کردن ساعت‌های کاری و پایبندی به آن‌ها و ایجاد فضایی مجزا برای کار در خانه در صورت دورکاری است. پذیرش این که نمی‌توان همیشه همه چیز را به بهترین شکل انجام داد و امتناع از تعهدات غیرضروری که باعث فشار بیش از حد می‌شود، برای ایجاد تعادل در زندگی مهم است. استفاده از فناوری برای افزایش بهره‌وری نیز مهارت ضروری برای برقراری تعادل مؤثر است. بهره‌گیری از ابزارهای مدیریت زمان و اتوماسیون وظایف، استفاده از جلسات آنلاین برای کاهش رفت‌وآمدهای غیرضروری، تقسیم مسئولیت‌ها در خانواده و محیط کار، همکاری همسر و سایر اعضای خانواده در انجام کارهای خانه، رسیدگی به‌سلامت جسمی و روانی، انجام فعالیت‌های ورزشی و مدیتیشن برای کاهش استرس اختصاص زمانی برای تفریح، دوستان و علایق شخصی، انعطاف‌پذیری در محیط کار، سبب برقراری تعادل بیشتر در زندگی می‌شود. توانایی ایجاد تعادل بین زندگی شخصی و حرفه‌ای سبب افزایش بهره‌وری، خلاقیت و افزایش تمرکز بهبود سلامت روان و عملکرد بهتر در محیط کار می‌شود. زنان بااحساس کنترل بر زندگی شخصی و کاری، تعهد بیشتری به شغل خود دارند. رضایت در هر دو جنبه باعث بهبود تعاملات و ارتباطات مؤثرتر می‌شود. تعادل بین کار و زندگی شخصی یک فرایند پویا و نیازمند بازنگری مداوم است.

آیا شما شاهد تبعیض‌های اقتصادی یا اجتماعی علیه زنان بوده‌اید؟ اگر بله چگونه با آن‌ها مواجه شدید؟

بله من هم طبیعتاً با چنین تبعیض‌هایی مواجه شده‌ام.

تبعیض جنسیتی و سوگیری‌ها و موانع مرتبط با پیشرفت شغلی برای بسیاری از زنان شاغل واقعیتی ناخواسته است و حرفه و اقتصاد نیز از این قاعده مستثنی نیست. توانمندسازی اقتصادی زنان برای دستیابی به حقوق زنان و برابری جنسیتی ضروری است. توانمندسازی اقتصادی زنان به معنای حصول اطمینان از اینکه زنان می‌توانند به طور برابر در کار شایسته و حمایت اجتماعی مشارکت داشته باشند و از آن بهره‌مند شوند. به بازارها دسترسی داشته باشند و عاملیت و مشارکت معنادار در تصمیم‌گیری‌های اقتصادی در همه سطوح از خانواده گرفته تا نهادهای بین‌المللی داشته باشند.

مقابله با تبعیض‌های اقتصادی و اجتماعی علیه زنان نیازمند یک رویکرد چندبعدی است که شامل سیاست‌گذاری‌های دولتی، تغییرات فرهنگی و اقدامات فردی و جمعی می‌شود. تبعیض اقتصادی و اجتماعی علیه زنان ریشه در ساختارهای پیچیده‌ای دارد که نیازمند تغییرات بنیادین است. تغییرات فرهنگی و اجتماعی و آگاهی‌بخشی درباره حقوق زنان از طریق رسانه‌ها و نظام آموزشی و اصلاح کلیشه‌های جنسیتی که باعث محدودیت فرصت‌های شغلی زنان می‌شود، از راهکارهای مقابله در برابر این نوع تبعیض‌ها است.

من تلاش کرده‌ام در شوراها و گروه‌هایی عضویت داشته‌ام که حمایت از زنان کارآفرین و مدیر برای دسترسی برابر به منابع

مالی و شبکه‌های ارتباطی را تسهیل می‌کنند. در تشکیل شبکه‌های حمایتی زنان برای به اشتراک گذاشتن تجربیات و فرصت‌ها، حضور در اتحادیه‌ها و انجمن‌های حرفه‌ای، تلاش برای افزایش حضور زنان در تصمیم‌گیری‌های کلان، مدیریت، سیاست، پارلمان، سیاست‌های تشویقی برای حضور زنان در هیئت‌های مدیره و تصمیم‌گیری‌های اقتصادی مشارکت فعال داشته‌ام.

چگونه نقش خانواده یا شبکه‌های حمایتی بر موفقیت زنان کارآفرین تأثیر می‌گذارد؟

خانواده و شبکه‌های حمایتی نقش بسیار مهمی در موفقیت زنان کارآفرین ایفا می‌کنند. این تأثیر می‌تواند در ابعاد مختلفی دیده شود: حمایت عاطفی و روانی: کارآفرینی یک مسیر پرچالش است که نیاز به اعتمادبه‌نفس، پایداری و تحمل فشار دارد. خانواده و دوستان می‌توانند از طریق تشویق و حمایت عاطفی، به کاهش استرس و افزایش انگیزه زنان کارآفرین کمک کنند. حمایت مالی: بسیاری از زنان کارآفرین با چالش تأمین سرمایه اولیه مواجه هستند. خانواده یا شبکه‌های حمایتی می‌توانند از طریق سرمایه‌گذاری، وام یا حتی کاهش بار مالی (مانند فراهم‌کردن فضایی برای کار) در موفقیت آن‌ها نقش داشته باشند. شبکه‌سازی و ارتباطات: ارتباطات قوی با دیگر کارآفرینان، سرمایه‌گذاران و مشتریان یکی از کلیدهای موفقیت در کسب‌وکار است. خانواده یا دوستان می‌توانند با معرفی افراد تأثیرگذار، فرصت‌های جدیدی برای رشد کسب‌وکار ایجاد کنند. کمک در مسئولیت‌های خانوادگی: زنان کارآفرین اغلب با چالش تعادل بین کار و زندگی شخصی مواجه‌اند. حمایت همسر، والدین یا دیگر اعضای خانواده در مراقبت از فرزندان یا انجام کارهای روزمره می‌تواند زمان بیشتری برای تمرکز بر توسعه کسب‌وکار فراهم کند. مشاوره و راهنمایی: برخی از اعضای خانواده یا دوستان ممکن است تجربه یا تخصصی در حوزه‌های مختلف کسب‌وکار داشته باشند و بتوانند راهنمایی‌های ارزشمندی ارائه دهند. در مقابل، نبود حمایت خانوادگی یا شبکه‌های حمایتی قوی می‌تواند مانعی جدی برای پیشرفت زنان کارآفرین باشد؛ لذا ایجاد و تقویت این روابط، به‌ویژه در جوامعی که چالش‌های بیشتری برای زنان وجود دارد، از اهمیت بالایی برخوردار است.

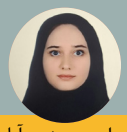
چه توصیه‌هایی برای زنانی که قصد ورود به عرصه کارآفرینی دارند دارید؟

ورود به عرصه کارآفرینی در ایران، مانند هر جای دیگری، چالش‌ها و فرصت‌های خاص خود را دارد. در اینجا چند توصیه کلیدی برای موفقیت در این مسیر پیشنهاداتی بنا به تجربیاتم دارم. انتخاب حوزه مناسب و حل یک مشکل واقعی بسیار مهم است. به دنبال حوزه‌ای باشید که هم در آن تخصص دارید و هم نیاز واقعی در بازار وجود دارد. کارآفرینی زمانی موفق است که مشکلی را حل کند یا ارزشی ملموس برای جامعه ایجاد کند. شرایط اقتصادی و قوانین ایران شناخت بازار و نیازهای آن ضروری است. تحقیقات دقیق انجام دهید تا ببینید آیا محصول یا خدمتی که ارائه می‌دهید واقعاً تقاضا دارد یا خیر. تحلیل رقبا و بررسی نیازهای مصرف‌کنندگان ایرانی در حال تغییر است؛ بنابراین، باید آماده تغییر و انطباق سریع باشید. مدل‌های کسب‌وکارتان را طوری طراحی کنید که در شرایط مختلف تاب‌آوری داشته باشد. برخی نهادها مانند معاونت علمی و فناوری ریاست‌جمهوری، صندوق نوآوری و شکوفایی، و پارک‌های علم‌وفناوری، حمایت‌هایی مثل وام‌های کم‌بهره و تسهیلات مالی ارائه می‌دهند که می‌توانند به رشد استارتاپ شما کمک کنند. شبکه‌سازی و ارتباطات قوی داشته باشید. در رویدادهای کارآفرینی شرکت کنید و با افراد موفق، سرمایه‌گذاران و متخصصان صنعت در ارتباط باشید. شبکه‌سازی در ایران می‌تواند تأثیر مستقیمی بر رشد کسب‌وکار شما داشته باشد. برای جذب سرمایه، روی یک مدل درآمدی پایدار کار کنید. در کنار جذب سرمایه‌گذار، به دنبال روش‌هایی راه‌اندازی با منابع شخصی یا مشارکت‌های استراتژیک داشته باشید. تمرکز بر دیجیتال مارکتینگ و فناوری‌های نوین از ضروریات عصر مدرن است. باتوجه‌به رشد سریع اینترنت و شبکه‌های اجتماعی در ایران، استفاده از بازاریابی دیجیتال، سئو، تبلیغات آنلاین و فروش اینترنتی می‌تواند تأثیر چشمگیری بر موفقیت کسب‌وکار شما داشته باشد. تیم قوی و همدل بسازید موفقیت استارتاپ‌ها بیش از هر چیز به تیم آن‌ها بستگی دارد. تیمی با مهارت‌های مکمل و فرهنگ‌سازمانی مناسب، می‌تواند مسیر سخت کارآفرینی را هموارتر کند. مشکلات مالی و حقوقی از دلایل اصلی شکست استارتاپ‌ها هستند. حسابداری دقیق داشته باشید، قراردادهای حقوقی محکم ببندید و همیشه به قوانین مالیاتی و بیمه توجه کنید. صبر، پشتکار و یادگیری مداوم یک نکته کلیدی است. مسیر کارآفرینی پر از چالش است و موفقیت به‌سرعت حاصل نمی‌شود. صبور باشید، از شکست‌ها درس بگیرید و همیشه در حال یادگیری و بهبود باشید.

به‌عنوان یک زن کارآفرین، چشم‌انداز شما از آینده اقتصادی زنان در کشور چیست؟

آینده اقتصادی زنان ایران به عوامل متعددی بستگی دارد، از جمله سیاست‌های دولت، تحولات اجتماعی، پیشرفت‌های فناوری، و میزان مشارکت زنان در بخش‌های مختلف اقتصادی. بااین‌حال، چند روند کلیدی می‌توانند آینده را شکل دهند. با رشد فناوری و دیجیتالی‌شدن اقتصاد، زنان فرصت بیشتری برای ایجاد کسب‌وکارهای نوآورانه و استارتاپ‌های فناورانه خواهند داشت اگر موانع فرهنگی و حقوقی کاهش یابد، نرخ مشارکت اقتصادی زنان می‌تواند افزایش یابد، به‌ویژه در حوزه‌های دانش‌بنیان. با گسترش مشاغل آنلاین و مشاغل دورکاری، زنان می‌توانند با موانع کمتری در کسب درآمد و مشارکت اقتصادی مواجه شوند. سرمایه‌گذاری در آموزش زنان، به‌ویژه در حوزه‌های علوم، فناوری، مهندسی و ریاضیات، می‌تواند موقعیت‌های اقتصادی آنان را بهبود بخشد. هرگونه اصلاحات در قوانین کار، بیمه و حمایت از زنان کارآفرین می‌تواند تأثیر بسزایی بر آینده اقتصادی آنان داشته باشد. اگر این عوامل به‌درستی مدیریت شوند، آینده اقتصادی زنان ایران می‌تواند به سمت استقلال مالی، مشارکت مؤثرتر در توسعه کشور و ایجاد فرصت‌های برابر پیش برود.

نقش زنان در کارآفرینی سبز



المیرا عزیزی نوروزآبادی
دانشجوی کارشناسی ارشد اقتصاد نظری دانشگاه تبریز

در دنیای امروز، بحران‌های زیست‌محیطی نظیر تغییرات اقلیمی، آلودگی هوا، تخریب منابع طبیعی و ازدست‌رفتن تنوع زیستی، از بزرگ‌ترین چالش‌های بشر به شمار می‌آیند. یکی از راهکارهایی که می‌تواند به کاهش این مشکلات و دستیابی به توسعه پایدار کمک کند، کارآفرینی سبز است. کارآفرینی سبز به کسب‌وکارهایی اطلاق می‌شود که علاوه بر هدف‌های اقتصادی، به حفظ محیط‌زیست و استفاده بهینه از منابع طبیعی نیز توجه دارند. در این میان، زنان به‌عنوان یک نیروی مهم در توسعه اقتصادی و اجتماعی، نقش قابل‌توجهی در پیشبرد کارآفرینی سبز ایفا می‌کنند. اگرچه در برخی کشورها، زنان هنوز با موانع فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی مختلفی روبه‌رو هستند، اما کارآفرینی سبز برای آن‌ها فرصتی منحصربه‌فرد برای ترکیب مسئولیت‌های اجتماعی و محیط‌زیستی با کسب‌وکارهای موفق اقتصادی فراهم می‌آورد. این مقاله به بررسی نقش زنان در کارآفرینی سبز و چالش‌ها و فرصت‌های موجود در این حوزه و نیز ارائه پیشنهادهایی جهت افزایش مشارکت زنان می‌پردازد.

تعریف و اهمیت کارآفرینی سبز

تا پیش از دهه ۱۹۹۰، هیچ مطالعه‌ای در مورد کارآفرینی سبز انجام نشده بود. برای نخستین‌بار، محققانی مانند بنت (۱۹۹۱)، برل (۱۹۹۱) و بولو (۱۹۹۰) مفاهیمی همچون کارآفرینی محیطی، کارآفرینی سبز و کارآفرینی اکولوژیک را در پژوهش‌های خود معرفی کردند. تحقیقات آن‌ها نشان داد که کارآفرینان سبز ویژگی‌هایی متمایز دارند. این افراد معمولاً فرصت‌هایی برای کسب‌وکار و سرمایه‌گذاری انتخاب می‌کنند که ریسک بالایی دارد و نتایج این سرمایه‌گذاری‌ها به‌سختی قابل‌پیش‌بینی است. کارآفرینان سبز از انگیزه‌های درونی برخوردارند و تلاش‌های آن‌ها به‌طورکلی اثرات مثبتی بر محیط‌زیست و پایداری اقتصادی می‌گذارد. هدف اصلی آن‌ها تأمین آینده‌ای امن و پایدار است. بااین‌حال، نبود حمایت‌های ثابت از سوی دولت که ممکن است تحت‌تأثیر تغییرات سیاسی یا تصمیمات روزمره کاهش یابد، کارآفرینان سبز را در مسیر تلاش برای بقا قرار می‌دهد. به‌طورکلی، کارآفرینی سبز به دودسته اصلی تقسیم می‌شود: ۱) کسب‌وکارهای موجود که مدیریت محیط زیستی یا تولید پاک را در فرایندهای خود می‌پذیرند و ۲) کسب‌وکارهای جدید که با تمرکز بر حفاظت از منابع طبیعی و محیط‌زیست تأسیس می‌شوند، مانند شرکت‌های فعال در زمینه انرژی خورشیدی یا اکوتوریسم.

در واقع کارآفرینی سبز، مدل کسب‌وکاری است که به دنبال خلق ارزش اقتصادی از طریق استفاده از منابع طبیعی به شیوه‌ای پایدار و کم‌اثر بر محیط‌زیست است. این نوع کارآفرینی می‌تواند در حوزه‌های مختلفی از جمله انرژی‌های تجدیدپذیر، بازیافت، کشاورزی پایدار، تولید محصولات دوستدار محیط‌زیست و فناوری‌های نوآورانه زیست‌محیطی قرار گیرد.

کارآفرینی سبز اهمیت زیادی در مقابله با بحران‌های زیست‌محیطی و تغییرات اقلیمی دارد. با افزایش آگاهی عمومی از خطرات ناشی از آلودگی و بهره‌برداری غیر پایدار از منابع طبیعی، کارآفرینان سبز می‌توانند به‌عنوان پیش‌گامان تغییرات مثبت در جامعه و اقتصاد عمل کنند. این نوع کسب‌وکارها نه‌تنها باعث ایجاد اشتغال و رشد اقتصادی می‌شوند، بلکه از لحاظ اجتماعی نیز به ارتقای کیفیت زندگی و سلامت جامعه کمک می‌کنند.

نقش زنان در کارآفرینی سبز

زنان به دلیل ویژگی‌های خاص خود می‌توانند در کارآفرینی سبز تأثیرات شگرفی داشته باشند. این ویژگی‌ها عبارت‌اند از:

۱) نگاه همه‌جانبه و اجتماعی: زنان تمایل دارند که مشکلات زیست‌محیطی را نه‌تنها از بعد فنی، بلکه از منظر اجتماعی و انسانی نیز بررسی کنند. این رویکرد جامع باعث می‌شود که کسب‌وکارهای سبز ایجاد شده توسط زنان، علاوه بر حفظ محیط‌زیست، به بهبود شرایط اجتماعی و اقتصادی جوامع محلی نیز توجه کنند.

۲) همکاری و شبکه‌سازی: زنان بیشتر از مردان تمایل به ایجاد شبکه‌های حمایتی و همکاری‌های مشترک دارند. این ویژگی برای کارآفرینان سبز ضروری است، زیرا برای مقابله با مشکلات زیست‌محیطی و ارائه راهکارهای نوآورانه، نیاز به همکاری‌های بین‌المللی، محلی و میان‌بخشی وجود دارد.

۳) نقش زنان در آموزش و فرهنگ‌سازی: زنان با تربیت فرزندان و آموزش در خانواده، می‌توانند ارزش‌های پایدار و احترام به محیط‌زیست را از سنین پایین منتقل کنند. همچنین در مدارس و مؤسسات آموزشی، زنان به‌عنوان مربی و آموزگار می‌توانند مهارت‌هایی نظیر مدیریت منابع، بازیافت و تولید پایدار را به نسل‌های آینده آموزش دهند. علاوه‌برآن، زنان از طریق فعالیت در انجمن‌ها و سازمان‌های اجتماعی می‌توانند آگاهی عمومی نسبت به مسائل زیست‌محیطی و اهمیت کسب‌وکارهای سبز را افزایش دهند. زنان کارآفرین موفق در حوزه کسب‌وکارهای سبز، الگوهایی الهام‌بخش برای دیگران هستند و فرهنگ مشارکت و نوآوری را ترویج می‌کنند؛ بنابراین این نقش‌ها می‌توانند به شکل‌گیری نسلی آگاه‌تر و پذیرای نوآوری‌های زیست‌محیطی کمک کنند.

٤) تمایل به نوآوری: زنان در زمینه کارآفرینی سبز می‌توانند با ایجاد راهکارهای نوآورانه، چالش‌های زیست‌محیطی را به فرصت تبدیل کنند. این نوآوری‌ها می‌توانند شامل استفاده از فناوری‌های پاک، روش‌های جدید مدیریت منابع طبیعی، یا ایجاد محصولات و خدمات سبز جدید باشند.

بررسی چالش‌های موجود در مشارکت زنان در کارآفرینی سبز

اگرچه زنان در زمینه کارآفرینی سبز پتانسیل‌های قابل‌توجهی دارند، اما با موانع و چالش‌هایی روبرو هستند که می‌تواند مسیر موفقیت آن‌ها را دشوار کند. یکی از مهم‌ترین چالش‌ها برای زنان کارآفرین در بسیاری از کشورها، دسترسی محدود به منابع مالی و اعتباری است. این مشکل به‌ویژه در کشورهای درحال‌توسعه بیشتر نمایان است، جایی که زنان برای دریافت وام‌های کسب‌وکار با موانع قانونی و اجتماعی مواجه‌اند. علاوه بر این، بسیاری از زنان در جوامع مختلف به آموزش‌های تخصصی و مهارت‌های لازم برای راه‌اندازی کسب‌وکارهای سبز دسترسی محدودی دارند؛ آموزش‌های فنی و مدیریتی در زمینه‌های زیست‌محیطی و انرژی‌های تجدیدپذیر به‌صورت کافی برای آن‌ها فراهم نیست. از سوی دیگر، در برخی جوامع، زنان با موانع فرهنگی و اجتماعی روبرو هستند که مانع از مشارکت فعال آن‌ها در عرصه کارآفرینی می‌شود. انتظارات اجتماعی و نقش‌های سنتی در خانواده‌ها می‌تواند موجب کاهش فرصت‌های آن‌ها برای راه‌اندازی کسب‌وکارهای سبز گردد. به‌علاوه، در مقایسه با مردان، زنان کمتر از شبکه‌های حمایتی و مشاوره‌ای در حوزه کارآفرینی بهره‌مند هستند؛ این شبکه‌ها شامل راهنمایی‌های مالی، مشاوره‌های مدیریتی و ارتباطات تجاری هستند که برای رشد کسب‌وکارهای سبز ضروری به شمار می‌آیند.

همچنین مشارکت زنان در کارآفرینی سبز در کشورهای مختلف تحت‌تأثیر عوامل متعددی قرار دارد. این عوامل شامل وضعیت اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی هر کشور می‌شود. تفاوت‌های چشمگیر در شرایط زنان در کشورهای توسعه‌یافته و درحال‌توسعه، به‌ویژه در زمینه کارآفرینی سبز، نقش بسیار مهمی در میزان مشارکت آنان ایفا می‌کند. به طور خاص، سیاست‌های ملی و بین‌المللی تأثیرات گسترده‌ای بر توانمندسازی و مشارکت زنان در این حوزه دارند. در این بخش، به بررسی وضعیت زنان در کشورهای مختلف و تأثیر سیاست‌های ملی و بین‌المللی بر حضور آنان در کارآفرینی سبز خواهیم پرداخت.

الف- وضعیت زنان در کشورهای توسعه‌یافته

در کشورهای توسعه‌یافته، زنان به طور نسبی دسترسی به امکانات بیشتری دارند و در نتیجه، فرصت‌های بیشتری برای ورود به عرصه کارآفرینی سبز برای آن‌ها فراهم است. در این کشورها، سیاست‌های حمایتی دولت‌ها، دسترسی به آموزش‌های فنی و مدیریتی و همچنین برخورداری از زیرساخت‌های قانونی و مالی، از جمله تسهیلات مالی، وام‌ها و گرنت‌ها، زمینه‌ساز حضور زنان در کارآفرینی سبز است. به‌عنوان‌مثال، در کشورهای اروپایی و آمریکای شمالی، دولت‌ها سیاست‌هایی را برای حمایت از کارآفرینی سبز زنان به اجرا می‌گذارند. برنامه‌های آموزشی متنوع، فضاهای کاری مشترک (Co-working Spaces) و شبکه‌های حمایت از زنان کارآفرین در این کشورها برای ایجاد کسب‌وکارهای سبز و پایدار طراحی شده است.

در این کشورها، وجود ساختارهای قانونی منطبق با نیازهای کسب‌وکارهای سبز و تأمین مالی برای کارآفرینان سبز زن، به طور چشمگیری افزایش‌یافته است. علاوه بر این، نگرش‌های اجتماعی مثبت به حضور زنان در بازار کار و حمایت از برابری جنسیتی باعث شده است که زنان نقش قابل‌توجهی در راه‌اندازی و مدیریت کسب‌وکارهای سبز ایفا کنند. نمونه‌های موفق بسیاری از زنان کارآفرین سبز در کشورهای توسعه‌یافته وجود دارند که نه‌تنها از جنبه اقتصادی، بلکه از نظر زیست‌محیطی نیز تغییرات مثبتی ایجاد کرده‌اند.

ب- وضعیت زنان در کشورهای درحال‌توسعه

در کشورهای درحال‌توسعه، زنان با چالش‌های جدی‌تری برای مشارکت در کارآفرینی سبز روبه‌رو هستند. مشکلات اقتصادی، عدم دسترسی به منابع مالی، نابرابری‌های اجتماعی و فرهنگی و همچنین موانع قانونی و سیاسی می‌توانند از جمله عواملی باشند که باعث محدودشدن فرصت‌های زنان برای مشارکت در این عرصه می‌شود. در بسیاری از این کشورها، زنان هنوز برای دریافت وام‌های کسب‌وکار با مشکلات جدی روبه‌رو هستند. درعین‌حال، عدم دسترسی به آموزش‌های فنی و مدیریتی در زمینه کارآفرینی سبز و همچنین محدودیت‌های فرهنگی، از دیگر موانع اساسی حضور زنان در کارآفرینی سبز است.

در بسیاری از کشورهای آسیایی، آفریقایی و آمریکای لاتین، زنان به‌ویژه در جوامع روستایی، به دلیل نقش‌های سنتی در خانواده‌ها و محدودیت‌های اجتماعی، دسترسی محدودی به فرصت‌های اقتصادی دارند. از سوی دیگر، نبود شبکه‌های حمایتی و مشاوره‌ای برای زنان کارآفرین در این کشورها، سبب کاهش توانمندی‌های آنان در راه‌اندازی و گسترش کسب‌وکارهای سبز می‌شود.

ج- تأثیر سیاست‌های ملی بر مشارکت زنان در کارآفرینی سبز

سیاست‌های ملی هر کشور در تعیین موقعیت و مشارکت زنان در کارآفرینی سبز نقش حیاتی دارند. کشورهای با سیاست‌های توسعه‌ای خاص برای زنان کارآفرین، به‌ویژه در حوزه‌های زیست‌محیطی، می‌توانند زمینه را برای ورود زنان به عرصه کارآفرینی سبز فراهم کنند. این سیاست‌ها ممکن است شامل تسهیلات مالی، گرانت‌ها، معافیت‌های مالیاتی و برنامه‌های حمایتی خاص برای زنان باشند.

به‌عنوان‌مثال، در کشورهای اسکاندیناوی مانند سوئد و نروژ، سیاست‌های برابری جنسیتی و حمایت از زنان کارآفرین به‌ویژه در حوزه‌های سبز، موفقیت‌های چشمگیری داشته است. در این کشورها، حضور زنان در کسب‌وکارهای سبز به طور فزاینده‌ای افزایش‌یافته است و دولت‌ها با ارائه تسهیلات مالی، برنامه‌های آموزشی و ایجاد زیرساخت‌های حمایتی به تسهیل روند کارآفرینی سبز کمک کرده‌اند.

در کشورهای درحال‌توسعه، دولت‌ها می‌توانند با ارائه تسهیلات مالی، حمایت‌های قانونی و برنامه‌های آموزشی، موانع موجود را کاهش دهند و زمینه را برای حضور فعال‌تر زنان در کارآفرینی سبز فراهم کنند. همچنین، تشویق به ایجاد شبکه‌های حمایت از زنان کارآفرین و برقراری برنامه‌های مشاوره‌ای می‌تواند به توانمندسازی زنان در این حوزه کمک کند.

د- تأثیر سیاست‌های بین‌المللی بر مشارکت زنان در کارآفرینی سبز

سیاست‌های بین‌المللی، از جمله برنامه‌های سازمان‌های جهانی؛ مانند سازمان ملل متحد، بانک جهانی و اتحادیه اروپا، نیز نقش مؤثری در توانمندسازی زنان در کارآفرینی سبز دارند. این سازمان‌ها با اجرای برنامه‌های حمایتی، ارائه کمک‌های مالی و فراهم‌آوری فرصت‌های آموزشی، به افزایش مشارکت زنان در این حوزه کمک می‌کنند. به‌ویژه، پروژه‌های بین‌المللی که بر اساس توسعه پایدار و کاهش اثرات زیست‌محیطی فعالیت می‌کنند، فرصتی عالی برای زنان کارآفرین فراهم می‌آورد تا کسب‌وکارهای سبز خود را به سطح

جهانی گسترش دهند. در بسیاری از کشورهای درحال‌توسعه، سازمان‌های بین‌المللی نقش مهمی در تأمین منابع مالی، فناوری و مشاوره برای زنان کارآفرین ایفا می‌کنند. این سیاست‌ها می‌توانند به تقویت حضور زنان در بازارهای جهانی و ارتقای ظرفیت‌های آنان برای مقابله با چالش‌های زیست‌محیطی و اقتصادی کمک کنند. در نتیجه، سیاست‌های ملی و بین‌المللی می‌توانند تأثیر عمیقی بر مشارکت زنان در کارآفرینی سبز داشته باشند. در کشورهای توسعه‌یافته، حضور زنان در این حوزه معمولاً از طریق حمایت‌های قانونی و اقتصادی افزایش‌یافته است، درحالی‌که در کشورهای درحال‌توسعه، به‌ویژه در مناطق روستایی، موانع مختلفی همچنان بر سر راه زنان قرار دارد. با این‌حال، دولت‌ها و سازمان‌های بین‌المللی می‌توانند از طریق سیاست‌های حمایتی و ایجاد زیرساخت‌های مناسب، به تسهیل مشارکت زنان در کارآفرینی سبز کمک کنند و به تحقق توسعه پایدار کمک نمایند.

فرصت‌ها و حمایت‌های دولتی و بین‌المللی

برای رفع چالش‌ها و بهره‌مندی از فرصت‌ها، حمایت‌های دولتی و بین‌المللی بسیار ضروری است. برخی از این حمایت‌ها شامل موارد زیر هستند:

۱) حمایت‌های مالی و اعتباری: ارائه وام‌ها و گرنت‌های دولتی می‌تواند به زنان در تأسیس کسب‌وکارهای سبز کمک کند.

۲) آموزش و توانمندسازی: برنامه‌های آموزشی ویژه برای زنان در زمینه فناوری‌های سبز و مدیریت منابع طبیعی.

۳) تشویق به همکاری‌های بین‌المللی: همکاری‌های بین‌المللی می‌تواند به زنان کارآفرین امکان بهره‌برداری از تجربیات جهانی را بدهد.

نمونه‌های موفق از زنان کارآفرین سبز

کارآفرینی سبز یکی از حوزه‌های مهم و روبه‌رشد است که زنان در سراسر جهان نقش قابل‌توجهی در توسعه و موفقیت آن داشته‌اند. در زیر به برخی از نمونه‌های موفق زنان در کارآفرینی سبز اشاره می‌شود:

۱) وانگاری ماثای - جنبش کمربند سبز

وانگاری ماثای از کنیا، برنده جایزه صلح نوبل، یکی از پیش‌گامان کارآفرینی سبز است. او جنبش «کمربند سبز» را راه‌اندازی کرد که تمرکزش بر کاشت میلیون‌ها درخت در آفریقا برای مقابله با تخریب محیط‌زیست و توانمندسازی زنان محلی بود. این جنبش نه‌تنها به حفاظت از محیط‌زیست کمک کرد، بلکه فرصت‌های شغلی برای زنان در مناطق روستایی ایجاد کرد.

۲) ندا تقوی - بانوی زعفران ایران

ندا تقوی از معدود زنان کارآفرین در حوزه بهینه‌سازی روش‌های بسته‌بندی و توزیع زعفران اعلای ایرانی است که با راه‌اندازی یک پروژه کشت و برداشت ارگانیک زعفران بدون کودهای شیمیایی، نام یکی از روستاهای خراسان رضوی را ثبت جهانی کرده است: روستای «سنو» از توابع شهرستان گناباد. او با داشتن ایده‌ای نوین و تکیه بر دانش روز موفق شده است ظرفیت‌های منطقه آباواجدادی خود، گناباد خراسان، را بشناسد و به کارآفرینی در روستایی کوچک به نام «سنو» بپردازد. تقوی پس از تحصیل در تهران به روستای سنو در شهرستان گناباد خراسان رضوی رفته و پس از سال‌ها تلاش، برای ۷۰۰ کشاورز زعفران‌کار ایجاد اشتغال کرده است. این کارآفرین جوان علاوه بر امر صادرات زعفران به کشورهای اروپایی و امریکایی، از سال ۱۳۹۲ کار خود را گسترش داده و ساخت محصولات غذایی و دارویی از گیاه زعفران را هم مورد توجه قرار داده است.

به گفته خانم تقوی کسب‌وکار راه‌اندازی شده در روستای سنو به لحاظ بهره‌وری از منابع آبی و منابع انسانی بر اساس استانداردها عمل کرده و باعث ارتقای محیط‌زیست منطقه شده است. او در ۵ سال نخست فعالیت خود، در زمینهٔ اصلاح محصول و تولید بدون آلایندهٔ زعفران در روستای سنو، بیش از ۱۵۰ میلیون تومان تنها برای راه‌اندازی مدرسهٔ آموزش منابع انسانی هزینه کرده است. راه‌اندازی مزارع تولید ارگانیک زعفران باعث شده است هم زنان ساکن این منطقه به لحاظ اجتماعی رشد کنند و هم نرخ مهاجرت روستاییان به شهرها تا اندازه‌ای کاهش پیدا کند.

۳) هایده شیرزادی - مؤسس و مدیرعامل شرکت بازیافت مواد و تولید کود آلی کرمانشاه

شیرزادی فقط کارآفرین برتری نیست که طرح بازیافت زباله‌اش در کرمانشاه دفن زباله‌های شهری را به طور نسبی قطع کرد؛ او فعال و عاشق محیط‌زیست است. شیرزادی در خانواده‌ای پرجمعیت در گیلان‌غرب به دنیا آمد. دوران دبیرستان را به‌صورت متفرقه درس خواند و بعد از دریافت دیپلم فنی حرفه‌ای توانست از دانشگاه کاسل آلمان در رشتهٔ مهندسی کشاورزی پذیرش بگیرد. او با دکترای اکولوژی و انگیزهٔ فراوان به ایران بازگشت و شرکت «بازیافت مواد و تولید کود آلی کرمانشاه» را تأسیس کرد. شرکتی که با تلفیق کشاورزی و احترام به طبیعت، علاوه بر پاک‌سازی محیط‌زیست، کشاورزی پاک و سالم را توسعه می‌دهد. در حال حاضر این شرکت طرح‌های مشاوره‌ای، مطالعاتی و اجرایی را در حدود ۶۵ شهر و ۲۰۰۰ روستا برعهده دارد و برای ۷۰۰ نفر شغل ایجاد کرده است. این زنان با نوآوری، مدیریت منابع و تلاش برای پایداری، نشان داده‌اند که کارآفرینی سبز می‌تواند ابزاری برای تغییر مثبت اقتصادی، اجتماعی و محیط‌زیستی باشد.

نقش زنان در کارآفرینی سبز می‌تواند به‌عنوان یک نیروی تحول‌ساز در راستای توسعه پایدار و حفاظت از محیط‌زیست شناخته شود. باتوجه‌به ویژگی‌های خاص زنان و پتانسیل‌های آن‌ها در این حوزه، لازم است که موانع موجود برطرف شود و حمایت‌های دولتی و بین‌المللی برای ارتقای مشارکت زنان در این عرصه فراهم گردد. پیشنهاد می‌شود که:

- برنامه‌های آموزشی و مشاوره‌ای برای زنان در زمینه کارآفرینی سبز توسعه یابد.
- دسترسی به منابع مالی و اعتباری برای زنان تسهیل شود.
- قوانین حمایتی برای زنان کارآفرین در این حوزه وضع گردد.

منابع

حجی پور، محمد و فال سلیمان، محمود و محمودی خورندی، امین. (۱۴۰۱). زنان و کارآفرینی سبز؛ راهبرد حفاظت از محیط‌زیست. دومین کنفرانس ملی مدیریت سبز پسماند. اردبیل.

زکاوتی، فروغ. (۱۴۰۰). موانع و فرصت‌های کارآفرینی زنان. کنفرانس بین‌المللی مدیریت و صنعت.

شریفی، هدا و خسروی پور، بهمن. (۱۳۹۸). نقش کارآفرینی سبز در محیط‌زیست، دومین کنفرانس ملی چشم‌اندازهای نوین در حسابداری. مدیریت و کارآفرینی. تهران.

پناهی، فاطمه. (۱۴۰۲). توسعه کارآفرینی زنان روستایی؛ چشم‌اندازها و چالش‌ها. جغرافیا و روابط انسانی. ۶(۳)، ۵۴۵-۵۶۵.

طرهانی، فرزاد و پرچم آزاد، مریم بانو. (۱۳۹۷). نقش زنان در توسعه و ایجاد کارآفرینی و کسب‌وکارهای مجازی مطالعه موردی: انجمن ملی زنان کارآفرین و انجمن زنان مدیر کارآفرین. دومین کنفرانس بین‌المللی تحولات نوین در مدیریت. اقتصاد و حسابداری. تهران.

فعله کری، زهره. (۱۴۰۰). واکاوی چالش‌های کارآفرینی سبز با رویکرد بحران: دفع پسماندهای خانگی و پسماندهای رهاشده در سطح شهر ماسک، دستکش و دستمال کاغذی مورداستفاده در بحران کرونا. نشریه علمی رویکردهای پژوهشی نوین مدیریت و حسابداری، ۵(۱۶)، ۱۹-۳۹.

بررسی اثرات نقش‌های جنسیتی در محیط‌های کار



ندا امین‌نژاد
دانشجوی کارشناسی ارشد برنامه‌ریزی سیستم‌های اقتصادی دانشگاه تبریز

نابرابری جنسیتی در محیط‌های کاری تأثیر قابل‌توجهی بر فرصت‌های شغلی، میزان درآمد و پیشرفت حرفه‌ای دارد. تبعیض جنسیتی، سقف شیشه‌ای و برداشت‌های نادرست کارفرمایان درباره تعهد زنان به کار از موانع اصلی پیشرفت زنان هستند. در ایران، عوامل فرهنگی، اقتصادی و قانونی به این نابرابری دامن زده‌اند، به‌طوری که نرخ مشارکت اقتصادی زنان (۱۴.۶٪) بسیار کمتر از مردان (۶۸.۳٪) است. این نابرابری‌ها موجب کاهش بهره‌وری، افزایش نارضایتی شغلی و آسیب به اعتبار سازمان‌ها می‌شود. برای رفع این چالش‌ها، اجرای سیاست‌هایی مانند شفافیت در پرداخت‌ها، انعطاف‌پذیری در ساعات کاری و ترویج شایسته‌سالاری ضروری است. برابری جنسیتی نه‌تنها موجب بهبود عملکرد سازمانی، بلکه باعث رشد اقتصادی و افزایش نوآوری خواهد شد.



نقش‌های جنسیتی در محیط‌های کاری تأثیر قابل‌توجهی بر فرصت‌های شغلی، سطح درآمد و پیشرفت حرفه‌ای زنان و مردان دارد. در بسیاری از جوامع، انتظارات اجتماعی منجر به تفکیک مشاغل و ایجاد شکاف‌های جنسیتی در بازار کار شده است. این نقش‌ها بر نحوه پذیرش و ترفیع شغلی، نوع وظایف محول شده و میزان دستمزد تأثیر می‌گذارند.

یکی از اصلی‌ترین موانع پیشرفت زنان در محیط کار، تبعیض جنسیتی است. تحقیقات نشان می‌دهد که هرچند زنان اغلب در سطوح اولیه شغلی با مردان برابر هستند، مسیر پیشرفت شغلی آن‌ها به طور قابل‌توجهی کندتر است. در بسیاری از موارد، زنان حتی در شرایطی که از همکاران مرد خود شایسته‌تر هستند، همچنان مجبورند تلاش بیشتری برای کسب ترفیع انجام دهند. برداشت‌های نادرست کارفرمایان درباره میزان تعهد زنان به کار به دلیل وظایف خانوادگی نیز یکی از دلایل این نابرابری است. سقف شیشه‌ای نیز یکی دیگر از اصلی‌ترین موانع پیشرفت زنان در محیط کار می‌باشد. اصطلاح «سقف شیشه‌ای» حدود ۲۰ سال پیش توسط وال استریت ژورنال برای توصیف موانع نامرئی که از رسیدن زنان و اقلیت‌ها به بالاترین سطوح مدیریتی در شرکت‌ها جلوگیری می‌کند، ابداع شد. تحقیقات دانشگاهی و دولتی نشان داده‌اند که علی‌رغم تلاش‌ها برای افزایش تنوع، زنان همچنان در دستیابی به مشاغل مدیریتی ارشد در بخش خصوصی، مانند مدیران عامل (CEO) یا اعضای هیئت‌مدیره، با این مانع مواجه هستند. تفاوت‌های جنسیتی در محیط کار نه‌تنها بر وضعیت اقتصادی زنان بلکه بر رشد اقتصادی جوامع نیز اثرگذار است. مطالعات نشان داده‌اند که افزایش مشارکت زنان در بازار کار می‌تواند موجب رشد تولید ناخالص داخلی (GDP) شو. بااین‌حال، در بسیاری از کشورها، از جمله ایران، شکاف‌های جنسیتی در استخدام، فرصت‌های ارتقای شغلی و میزان دستمزدها همچنان مشهود است. این شکاف‌ها معمولاً ناشی از ترکیبی از عوامل اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و قانونی هستند.

طبق دیدبان حقوق بشر ۲۰۱۷، در ایران، نگرش‌های فرهنگی و اجتماعی که زنان را بیشتر در نقش‌های خانگی می‌بینند، مانعی برای پذیرش آن‌ها در موقعیت‌های شغلی و مدیریتی است. علاوه بر این، تبعیض در استخدام باعث شده است مردان شانس بیشتری برای دعوت به مصاحبه داشته باشند، به‌ویژه زمانی که کارفرما مرد باشد. بر اساس گزارش ایمنا (۲۰۲۳)، زنان ایرانی به طور متوسط ۲۰٪ کمتر از مردان در مشاغل مشابه حقوق دریافت می‌کنند و این تفاوت در مشاغل مدیریتی حتی به ۲۵٪ می‌رسد. محدودیت‌های ساختاری مانند ساعات کاری غیرقابل انعطاف، نبود امکانات مراقبت از کودک و الگوهای رهبری مردانه، حضور زنان در محیط‌های کاری را دشوار کرده است. ضعف حمایت‌های قانونی در مقابله با آزار جنسی و نبود قوانین کارآمد در ارتقا شغلی زنان نیز به این نابرابری دامن زده است.

بر اساس گزارش اقتصاد نیوز، نرخ مشارکت اقتصادی زنان در ایران همواره پایین بوده است. در تابستان ۱۴۰۲، این نرخ ۱۴.۶٪ گزارش شده، درحالی‌که برای مردان ۶۸.۳٪ بوده است. این شکاف نشان‌دهنده موانع متعددی است که زنان ایرانی در ورود و ماندگاری در بازار کار با آن مواجه هستند. در مقایسه، نرخ مشارکت اقتصادی زنان در ترکیه ۳۸٪ (۲۰۱۹)، در آلمان ۷۳.۶٪ (۲۰۲۳)، در ایالات متحده ۵۷٪ (۲۰۲۱) و در سوئد ۸۰٪ (۲۰۲۱) بوده است. شکاف دستمزد بین زنان و مردان در ایران در مقایسه با سایر کشورها نیز قابل‌توجه است. این شکاف در آلمان ۱۸٪، در فرانسه ۱۶٪، در ایالات متحده ۱۷٪ و در ایسلند که کمترین نابرابری جنسیتی را دارد، ۹٪ گزارش شده است. عوامل مختلفی از جمله تفاوت در ساعات کاری، نوع صنعت و جایگاه شغلی بر این شکاف تأثیر می‌گذارند.

عواقب و پیامدهای تبعیض جنسیتی در محیط کار

این تبعیض‌های جنسیتی عواقب و نتایج بعضاً جبران‌ناپذیری را برای کارکنان، سازمان و مدیران ارشد به همراه دارد و باعث کاهش رضایت شغلی، تعهد سازمانی و هویت جنسیتی و افزایش درگیری شغلی و به دنبال آن کاهش مستقیم رضایت از زندگی افراد و کارکنان می‌شود. از جمله پیامدهای منفی بی‌توجهی به نقش‌های جنسیتی در محیط کار می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

- کاهش بهره‌وری: تبعیض جنسیتی باعث کاهش انگیزه و راندمان کاری کارکنان می‌شود، زیرا عدم توجه برابر به افراد بر عملکرد کلی سازمان تأثیر منفی می‌گذارد.
- ازدست‌دادن نیروی کار توانمند: تبعیض میان کارکنان زن و مرد موجب ازدست‌دادن کارکنان توانمند و کارآمد می‌شود که باعث هزینه‌های اضافی و اتلاف وقت برای جذب و آموزش افراد جدید می‌گردد.
- حسادت و ناامیدی: نابرابری در حقوق و امتیازات باعث ایجاد حسادت و بی‌انگیزگی میان کارکنان زن و آسیب به روابط تیمی می‌شود.
- گسستگی در سازمان: تبعیض جنسیتی باعث بروز گسستگی در سازمان می‌شود که ارتباطات و همکاری‌ها را میان کارکنان زن و مرد مختل می‌کند.
- ایجاد محیط کاری سمی: تبعیض منجر به ایجاد جو منفی و سمی می‌شود که ممکن است کارمندان در معرض تبعیض برای احقاق حقوق خود به انجام کارهای ناشایست و رفتارهای ناسالم نیز روی بیاورند. رفتارهایی مانند:

۱) سرقت از سازمان و مشتریان
۲) اتلاف وقت و از زیر کار دررفتن
۳) بی‌توجهی به مراجعین
٤) اهمال کاری‌های گسترده

۵) کاهش اعتبار سازمان: تبعیض جنسیتی باعث آسیب به اعتبار سازمان در بازار کار و کاهش اعتماد به برند آن می‌شود.

٦) کاهش وفاداری کارکنان: کارکنانی که با تبعیض مواجه می‌شوند، دیگر به سازمان وفادار نبوده و تعهدات خود را کاهش می‌دهند. نبود تعهد عاطفی به سازمان موفقیت کلی سازمان را به خطر می‌اندازد.

۷) فقدان تنوع: مردان و زنان در مواجهه با مسائل، دیدگاه‌های متفاوتی دارند. وجود این دیدگاه‌ها در کنار هم باعث ایجاد فضای خلاقانه می‌شود. نبود برابری جنسیتی و بازداشتن زنان از برخی مشاغل از ظهور چنین فضای خلاقانه‌ای جلوگیری می‌کند. خلاقیت در تنوع و دیدگاه در پیشرفت سازمان‌ها نقش حیاتی دارد.

سیاست‌های سازمانی برای کاهش نابرابری جنسیتی

برای مقابله با این چالش‌ها، سازمان‌ها می‌توانند اقداماتی مانند شفافیت در پرداخت‌ها، انعطاف‌پذیری در ساعات کاری،

آموزش مدیران، ارتقای شایسته‌سالاری در استخدام و فراهم‌کردن فرصت‌های برابر را در پیش بگیرند. برخی کشورها مانند نروژ با اعمال سهمیه جنسیتی در هیئت‌مدیره شرکت‌ها و کشورهای اسکاندیناوی با سیاست‌های تشویقی برای اشتغال زنان و کاهش ساعات کاری توانسته‌اند مشارکت اقتصادی زنان را افزایش دهند. اجرای سیاست‌های مشابه در ایران نیز می‌تواند موجب بهبود بهره‌وری، افزایش خلاقیت و اعتماد کارکنان به سازمان‌ها شود. برخی کشورها با سیاست‌های حمایتی تلاش کرده‌اند شرایط برابرتری ایجاد کنند. برای مثال، طبق قانون برابری جنسیتی نروژ (۲۰۰۳)، شرکت‌های بزرگ موظف به رعایت حداقل ۴۰٪ سهم زنان در هیئت‌مدیره خود هستند. همچنین، سازمان همکاری و توسعه اقتصادی اشاره کرده است که کشورهای اسکاندیناوی از طریق سیاست‌های تشویقی برای اشتغال زنان و کاهش ساعات کاری، به افزایش مشارکت اقتصادی زنان کمک کرده‌اند.

در سال‌های اخیر، توجه به نقش‌های جنسیتی و ایجاد برابری در محیط کار اهمیت بیشتری یافته است. اگرچه پیشرفت‌هایی در این زمینه حاصل شده، اما همچنان در بسیاری از نقاط جهان، از جمله ایران، این موضوع به‌اندازه کافی مورد توجه قرار نگرفته است. تصور اولیه ممکن است این باشد که زنان تنها قربانیان تبعیض‌های جنسیتی هستند، اما در واقع، این مسئله به مردان نیز آسیب می‌رساند. برای مثال، در فرهنگ سنتی ایران، مردان مسئول تأمین مالی خانواده تلقی می‌شوند، درحالی‌که زنان نقش خانه‌داری و تربیت فرزندان را بر عهده دارند. این نگاه سنتی، به‌ویژه در شرایط اقتصادی کنونی، بار زیادی بر دوش مردان تحمیل کرده و استقلال مالی زنان را محدود می‌کند.

مزایای برابری جنسیتی در محیط کار

توجه به نقش‌های جنسیتی و کاهش تبعیض‌های مرتبط با آن، منافع متعددی برای افراد و سازمان‌ها دارد، از جمله:

- ایجاد فرهنگ‌سازمانی مثبت: افزایش اعتماد و تعامل میان کارکنان
- افزایش بهره‌وری و خلاقیت: ترکیب دیدگاه‌های زنان و مردان موجب نوآوری بیشتر می‌شود
- بهبود رضایت شغلی و کیفیت زندگی: کارکنان در محیط‌های برابر، انگیزه و رضایت بیشتری دارند
- جذب نیروی کار توانمند و افزایش اعتبار سازمانی: شرکت‌هایی که به برابری جنسیتی توجه دارند، از دید مشتریان و کارکنان بالقوه جذاب‌ترند

در ایران، ایجاد فرهنگ‌سازمانی مثبت و رفع تبعیض‌های جنسیتی، علاوه بر بهبود بهره‌وری، می‌تواند موجب افزایش خلاقیت و اعتماد کارکنان به سازمان‌ها شود. برای مقابله با این چالش‌ها، سازمان‌ها می‌توانند اقداماتی مانند شفافیت در پرداخت‌ها، انعطاف‌پذیری در ساعات کاری، آموزش مدیران، ارتقای شایسته‌سالاری در استخدام و فراهم‌کردن فرصت‌های برابر را در پیش بگیرند. توجه به نقش‌های جنسیتی و دستیابی به عدالت در محیط کار، به رشد اقتصادی و بهبود عملکرد سازمانی کمک می‌کند.

بررسی نقش‌های جنسیتی و تأثیر آن‌ها در محیط کار نشان می‌دهد که نابرابری‌های جنسیتی تنها به زنان آسیب نمی‌زند، بلکه مردان و کل ساختار سازمانی را نیز تحت‌تأثیر قرار می‌دهد. در بسیاری از جوامع، به‌ویژه در فرهنگ‌های سنتی، زنان با موانع متعددی در مسیر پیشرفت شغلی مواجه هستند، درحالی‌که مردان نیز تحت‌فشار انتظارات اجتماعی قرار می‌گیرند. این عدم تعادل، بهره‌وری نیروی کار را کاهش داده و از شکوفایی استعدادها جلوگیری می‌کند.

توجه به برابری و عدالت جنسیتی در محیط کار، مزایای گسترده‌ای از جمله افزایش رضایت شغلی، بهبود بهره‌وری، ارتقای نوآوری و توسعه فرهنگ‌سازمانی مثبت را به همراه دارد. سازمان‌ها باید با اجرای سیاست‌هایی نظیر شفافیت در پرداخت حقوق، ارائه فرصت‌های آموزشی برابر، ترویج فرهنگ شایسته‌سالاری و ایجاد شرایط کاری انعطاف‌پذیر، به کاهش تبعیض‌های جنسیتی کمک کنند. در این راستا، رویکرد عدالت‌محور به‌جای برابری مطلق، می‌تواند راهکاری مؤثرتر برای ایجاد فرصت‌های متناسب با توانمندی‌های افراد باشد. در نهایت، ایجاد محیطی که در آن زنان و مردان بر اساس شایستگی‌های خود رشد کنند، نیازمند تغییرات ساختاری و فرهنگی در سازمان‌ها و سیاست‌گذاری‌های کلان است. توجه به این موضوع نه‌تنها از منظر اخلاقی و اجتماعی ضروری است، بلکه موجب رشد اقتصادی، افزایش کارایی سازمان‌ها و تقویت نیروی کار در سطح کلان خواهد شد. دولت‌ها، کارفرمایان و نهادهای اجتماعی باید با همکاری یکدیگر، گام‌های مؤثری در جهت کاهش شکاف‌های جنسیتی و ایجاد محیط‌های کاری عادلانه‌تر بردارند.

منابع

* ACKER,J.(۱۹۹۰).HIERARCHIES,JOBS,BODIES :Gender&Society, ۱۵۸-۱۳۹,(۲)٤.https://doi.org/۰۸۹۱۲٤۳۹۰۰٤۰۰۲۰۰۲/۱۰/۱۱۷۷
* Eghtesadonline, ۲۰۲٤. (n.d.). نرخ مشارکت ۱۴.۶ درصدی زنان در بازار کار/مشارکت زنان ایرانی در بازار کار، کمتر از عربستان! Retrieved February ۱۵, ۲۰۲۵, from https://www.eghtesadonline.com/fa/news//۸۰۷۹۸٦ نرخ-مشارکت-۱۴۶-درصدی-زنان-در-بازار-کارمشارکت-زنان-ایرانی-در-بازار-کار-کمتر-از-عربستان?utm_source=chatgpt.com
* Euronews, ۲۰۲۲. (n.d.). شکاف جنسیتی دستمزد در اتحادیه اروپا به ۱۳ درصد کاهش یافت | Euronews. Retrieved February ۱۵, ۲۰۲۵, from https://parsi.euronews.com/۱۰/۰۳/۲۰۲۲/gender-pay-gap-in-the-eu-down-to-۱۳-percent?utm_source=chatgpt.com
* Gender equality and work | OECD. (۲۰۲۲). OECD. https://www.oecd.org/en/topics/sub-issues/gender-equality-and-work.html
* Imna, ۲۰۲۳. (n.d.). کشورهای جهان با بیشترین شکاف جنسیتی درآمد - ایمنا. Retrieved February ۱۵, ۲۰۲۵, from https://www.mna.ir/news/۸۲٤۹۱۲/کشورهای-جهان-با-بیشترین-شکاف-جنسیتی-درآمد
* Insgesamt, J. E., Erwerbst, F., & Westdeutschland, F. (۲۰۲٤). Erwerbsquoten und Erwerbst tigenquoten -۲۰۲۲ ,۲۰۲۲ .*۲۰۲۳ - ۱۹٦۰ ۲۰۲۳.
* Klasen, S., & Lamanna, F. (۲۰۰۹). The Impact of Gender Inequality in Education and Employment on Economic Growth : New Evidence for a Panel of Countries. Feminist Economics, ۱۳۲-۹۱ ,(۳)۱۵. https://doi.org/۱۳۵٤۵۷۰۰۹۰۲۸۹۳۱۰٦/۱۰/۱۰۸۰
* Moon. (۱۹۹۵). Corporate social responsibility.
* Pai, K., & Vaidya, S. (۲۰۰۹). Glass ceiling : Role of women in the corporate world. Competitiveness Review, ۱۱۳-۱۰٦,(۲)۱۹. https://doi.org/۱۰۵۹۵٤۲۰۹۱۰۹٤۲۲۷۰/۱۰/۱۱۰۸
* Ridgeway, C. L., & Correll, S. J. (۲۰۰٤). Unpacking the Gender System. Gender & Society, ۵۳۱-۵۱۰ ,(٤)۱۸. https://doi.org/۰۸۹۱۲٤۳۲۰٤۲٦۵۲٦۹/۱۰/۱۱۷۷
* U.S. Bureau Of Labor statistics. (۲۰۲۲). Women in the labor force : A databook. In Working Women in the U.S.: Statistical Data and a View of Female Self-Employment (Issue March). https://doi.org/۹۷۸۱٦۳٤٦۳۸۰۵۰/۱۰/۱۰۰۲.ch۱
* World Economic Forum. (۲۰۱۹). Global Gender Gap Report ۲۰۲۰ : Insight Report. http://www۳.weforum.org/docs/WEF_GGGR_۲۰۲۰.pdf

نقش زنان در مدیریت بحران‌هـــای اقتصادی و اجتماعی





سینامرادی
دانشجوی کارشناسی ارشد علوم اقتصادی دانشگاه ارومیه

امروزه مسئله مدیریت زنان در عرصه‌های مختلف اقتصادی و اجتماعی یکی از مباحث بسیار مهم درجوامع مختلف است چراکه بدون اقدام واقعی در زمینه توانمندسازی زنان در زمینه‌های مختلف، جهان در اهداف توسعه و رشد به خطا می‌رود. از آنجایی که نیروهای انسانی یکی از عوامل مؤثر در توسعه هستند زنان نیز به عنوان نیمی از جمعیت جهان سهم عمده‌ای در توسعه و مدیریت بحران‌های اقتصادی و اجتماعی جوامع دارند. نقش زنان به عنوان نیمی از جمعیت جهان در کشورهای در حال توسعه نادیده گرفته شده است که این امر نشان از وجود تبعیضات و نابرابری‌های جنسیتی در زمینه‌های گوناگون سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و غیره در این کشورها دارد. جامعه انسانی از عدم حضور واقعی زنان در عرصه‌های مختلف مدیریت، فرهنگ و اقتصاد لطمات جبران ناپذیری دیده است. برای رسیدن به تعادل، برابری و رفع تبعیضات و در نتیجه توسعه بهتر و کاملتر جامعه، نیاز به آن است که زنان بتوانند در فرآیند تصمیم‌گیری در سطوح مختلف جامعه شرکت نمایند.

حضور فعال و پویای زنان در عرصه‌های توسعه‌ی اقتصادی و اجتماعی همواره قابل توجه بوده است آنان با مشارکت گسترده خود در بخش‌های مختلف اقتصادی چرخ‌های اقتصاد کشور را به حرکت درآورده و در توسعه و رشد اقتصادی و پیشبرد هدف‌های جامعه نقش فعال و عمده‌ای داشته‌اند. کشورها نمی‌توانند نیمی از جمعیت خود را کنار بگذارند و انتظار توسعه یا وضعیت اقتصادی مناسب داشته باشند. انکار حقوق اقتصادی و اجتماعی برای زنان در بسیاری از نقاط جهان نه تنها برای زنان ناعادلانه است، بلکه مانعی در برابر توانایی کشورها برای توسعه و پیشرفت است، چرا که آنان جنبه‌های پایداری، انعطاف‌پذیری و فراگیری توان اقتصادی خود را از دست می‌دهند. امروزه یکی از مهمترین معیارها جهت سنجش درجه توسعه یافتگی یک کشور، میزان اهمیت و اعتباری است که زنان در آن کشور دارا می‌باشند. یکی از شاخص‌های مهمی که به عنوان معیار توسعه‌ی جنسیتی و نیز توانمندسازی زنان مورد توجه قرار می‌گیرد، میزان مشارکت زنان در تصمیم‌گیری‌های کلان مدیریت و همچنین حضور آنان در پست‌های مختلف مدیریتی است.

نتیجه سال‌ها تحقیقات متفاوت و گسترده نشان می‌دهد که مدیریت و رهبری زنان همواره متفاوت و سودمند بوده است. به عنوان مثال در دوران بحران بیماری کووید-۱۹، هفت کشور ایسلند، دانمارک، فنلاند، نروژ، تایوان، آلمان و نیوزیلند که بهترین عملکرد را در طی آن بحران داشتند توسط زنان رهبری می‌شدند، بنابراین می‌توان گفت که زنان نقش تعیین کننده‌ای در مدیریت بحران‌های اجتماعی و اقتصادی دارند. به‌طوریکه فعالیت‌های آنان در تسریع توسعه اقتصادی و اجتماعی مؤثر و تعیین کننده می‌باشد. به همین دلیل کشورهایی که در مسیر توسعه قرار دارند، به این امر مهم پی برده‌اند که ضرورت ایجاد جامعه سالم به وجود زنان فعال و مؤثر در جامعه بستگی دارد. مسئله مهمی که در اینجا مطرح می‌شود این است که چرا زنان در مدیریت بحران‌های اقتصادی و اجتماعی عملکرد بهتری دارند. در جواب به این پرسش باید ریشه‌های بحران‌های اقتصادی و اجتماعی را بررسی کرد. یکی از شاخص‌های مهمی که باعث بوجود آمدن بحران‌ها می‌شود می‌توان به نقش فساد اشاره کرد. وقتی که در جامعه‌ای فساد گسترده می‌شود آن جامعه به سمت بحران‌های اقتصادی و اجتماعی پیش می‌رود و برعکس. فساد اقتصادی و اداری، اعتماد عمومی و حاکمیت قانون را مخدوش، صلح‌سازی را بی‌اثر و حقوق بشر را تضعیف می‌نماید و مانع پیشرفت عدالت جنسیتی و تلاش‌ها برای دستیابی به آن می‌شود.

تبعیضات ناعادلانه جنسیتی نسبت به زنان موجب آسیب‌پذیری بیشتر آنان شده و آسیب‌های ناشی از فساد نیز زنان را بیشتر متأثر می‌سازد و تبعیض مبتنی بر جنسیت را تشدید می‌کند، در عین حال، تجارب حاصل از سال‌ها تلاش در زمینه مبارزه با فساد در سطح بین‌المللی نشانگر آن است که فساد، زنان و مردان را به طرز متفاوتی متأثر می‌کند و زنان در این حالت، آسیب بیشتری می‌بینند. وجود فساد اقتصادی و اجتماعی باعث از بین رفتن درستی، اعتماد، سرمایه اجتماعی و امانت در جامعه می‌شود، رقابت عادلانه را غیرممکن می‌سازد و تخصیص بهینه منابع را مختل می‌کند و در نهایت، اعتماد اجتماعی را از بین می‌برد، نقش قوانین و مقررات در اداره جامعه را به حاشیه می‌کشاند و تاثیرگذاری آن را پیوسته ضعیف می‌کند و باعث اختلال در فرآیند رشد اقتصادی می‌شود و مانع اساسی در راه توسعه کشورها می‌شود و در نهایت منجر به بحران‌های اقتصادی و اجتماعی می‌شود که در این حالت زنان بیشترین آسیب را می‌بینند. از سوی دیگر بحران‌ها و نابسامانی‌های اقتصادی با تأثیر منفی که بر وضعیت خانواده می‌گذارند، احتمال خشونت علیه زنان را بیشتر می‌کنند. در زمان رکود اقتصادی تمامی افراد جامعه، چه زنان و چه مردان ممکن است تحت تاثیر عواقب منفی از جمله از دست دادن مشاغل خود قرار بگیرند، اما زنان رکود اقتصادی را با شدت بیشتری از مردان احساس می‌کنند. زنانی که تحت تاثیر بحران بازار کار قرار گرفته‌اند معمولا از قشر آسیب‌پذیر هستند و رکود اقتصادی بیش از هر زمانی، تبعیض‌های جنسیتی و نبود فرصت‌های کاری بهتر نسبت به مردان را برای زنان آشکار می‌سازد.

در بسیاری از کشورها زنان، بخش بزرگی از نیروی کار بخش

غیررسمی را تشکیل می‌دهند که نظارت کمتری بر آن وجود دارد و کارفرمایان می‌توانند دستمزد کمتری را به زنان اختصاص دهند که این خود، شکلی از فساد است. زنان بیکار در دوران شیوع کرونا بسیار بیشتر از مردان بودند. به طورکلی نرخ مشارکت اقتصادی زنان نسبت به مردان بسیار پایین است و این باعث می‌شود که زنان در معرض آسیب قرار گیرند. فساد مالي در تمام ادوار تاریخ مشکلات اساسي را براي جوامع ایجاد نموده‌است و ریشه‌هاي آن تکیه بر نابرابري اقتصادي و عدم وجود اعتماد کافي بین اعضاي جامعه دارد. زیرا نابرابري اقتصادي، عدم وجود اعتماد کافي بین افراد جامعه و فساد همواره همزمان ظاهر شده است. به عبارت دیگر، نابرابري اقتصادي به اعتماد کمتر، اعتماد کمتر به فساد بیشتر و فساد بیشتر به نابرابري شدیدتر منجرشده است. بدین ترتیب جامعه در تله نابرابري گرفتار شده است.

در مقاطع بحران‌های اقتصادی و اجتماعی، زنان بیشتر در معرض ستم جنسیتی و خشونت قرار می‌گیرند و بیش از هر زمان دیگر نیاز به حمایت دارند. خشونت خانگی علیه زنان یک مسأله جهانی و متأثر از ساختار اقتصادی و اجتماعی در هر جامعه است. خشونت خانگی علیه زنان ارتباطی مستقیمی با فقر و بیکاری دارد. بیکاری موجب گذراندن اوقات بیشتر در خانه و افزایش احتمال تعارض بین افراد می‌شود و مشکلات مالی و اقتصادی خانواده‌های فقیر با ایجاد یا تشدید احساس ناکامی و سرخوردگی و خشم، زنان را در معرض خشونت قرار می‌دهد. مطالعات متعددی نشان داده‌اند که زنان تهی‌دست، بی‌سواد و مناطق حاشیه‌ای بیش از زنان طبقه متوسط متحمل خشونت می‌شوند و کمتر توان مقابله با خشونت را دارند. سیاست‌های اقتصادی که به نابرابری و شکاف طبقاتی دامن می‌زند و بخش‌های بزرگی از جامعه را فقیر می‌کنند، در واقع شکاف جنسیتی و ستم بر زنان به ویژه در طبقه محروم را تشدید و آنان را در مقابل مسأله خشونت آسیب‌پذیرتر می‌کنند. علاوه بر این با بدتر شدن شرایط اقتصادی، میزان حمایت اجتماعی از زنان آسیب‌پذیر و آسیب دیده به منظور صرفه‌جویی کمتر می‌شود و زنان به حال خود رها می‌شوند.

خشونت علیه زنان، موضوعی است که نه صرفا در چارچوب خانواده و روابط بین فردی، بلکه در متن نظام اقتصادی و شرایط اجتماعی و فرهنگی قابل تحلیل است. بر این اساس، آرامش و امنیت زنان وقتی قابل تحقق است که برابری، رفاه و آزادی در جامعه محقق شده باشد و زنان و مردان از حقوق برابر برخوردار باشند و اگر غیر از این باشد هر نوع تلاش برای مقابله با مساله خشونت علیه زنان، محکوم به شکست می‌نماید.

جان استوارت میل از متفکران برجسته علوم انسانی معتقد بود که از متداول‌ترین خشونت‌ها علیه زنان می‌توان به خشونت اقتصادی، فیزیکی، جنسی، عاطفی و... اشاره کرد. زنان اولین قربانیان خشونت‌ها هستند به خصوص در بحران‌های اقتصادی و اجتماعی، چراکه در هر بحرانی که مورد بررسی قرار دهیم شاهد این هستیم که زنان بیشتر پذیرنده آسیب هستند. در آمار جهانی از هر پنج زن یک زن مورد خشونت جنسی یا جسمی قرار می‌گیرد. علی‌رغم اینکه زنان خود در معرض شدیدترین آسیب‌های اقتصادی و اجتماعی هستند، کمترین نرخ انحرافات را دارند و در بحران‌های اقتصادی و اجتماعی مثل شیوع کرونا به اقتدارانه‌ترین شکل عمل کردند. سوال مهمی که در اینجا مطرح می شود این است که زنان چگونه می‌توانند کاهش‌دهنده آسیب‌های اقتصادی و اجتماعی باشند. جواب این سوال در نحوه کنترل فساد نهفته است. بر اساس گزارش‌های سازمان شفافیت بین الملل در سال ۲۰۲۲، پنج کشور اول از نظر شاخص ادراک فساد عبارت بودند از: دانمارک، فنلاند، نیوزیلند، نروژ و سنگاپور. با بررسی این کشورها می‌توان متوجه شد که رهبری این کشورها با زنان است. مته فردریکسن نخست وزیر دانمارک، سانا مارین نخست وزیر فنلاند، جاسیندا آردرن نخست وزیر نیوزیلند، ارنا سولبرگ نخست وزیر نروژ و حلیمه یعقوب رئیس جمهور سنگاپور. همانطورکه مشاهده می‌شود این کشورها، از جمله کشورهایی هستند که در طی بحران‌های بیماری کووید-۱۹ بهترین عملکرد را داشتند. قبلا نیز گفته شد که فساد نقش گسترده‌ای در ایجاد بحران‌های اقتصادی و اجتماعی دارد.

دلیل اینکه زنان در مبارزه با فساد عملکرد بهتری دارند این است که زنان بنا به دلایلی از جمله ریسک گریزی و شکاف‌های جنسیتی تمایل کمتری به فساد مالی و اداری و دریافت رشوه دارند. افزایش مشارکت زنان در بازار کار می‌تواند به کاهش فساد در یک کشور منجر شود. مقاله‌ای از اکونومیست نشان می‌دهد که برخی افراد معتقد هستند که بهترین راه برای کنترل فساد، تقویت سازمان‌های ضد فساد، سخت‌گیری بر جرایم مالی و شفاف‌تر ساختن مخارج عمومی است. اما برخی کشورها روش متفاوتی را به کار گرفته اند: استخدام زنان بیشتر. برخی محققان بر این باور بودند که مشارکت بیشتر زنان در عرصه‌های اقتصادی و اجتماعی توسط نظام مردمی و در سایه دموکراسی صورت می‌پذیرد که خود باعث افزایش برابری جنسیتی و بهبود خدمات دولتی می‌شود که نتیجه آن کاهش فساد مالی است و در حقیقت افزایش کارایی حاکمیت است که فساد مالی را کاهش می‌دهد و در نتیجه از ایجاد بحران‌های اقتصادی و اجتماعی جلوگیری می‌کند.

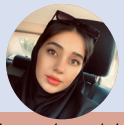
نظر به اینکه نابرابری جنسیتی تاثیر منفی و عمیقی بر رشد و توسعه جامعه دارد و تقریباً نیمی از جمعیت جامعه را از دخالت در توسعه بازمی‌دارد، از این‌رو با محدود کردن توانایی زنان در مطالبه حقوقشان، فساد مالی می‌تواند بر ارتقای نابرابری جنسیتی و کاهش توانمندسازی زنان تاثیرگذار باشد و عدالت جنسیتی را کاهش دهد. عدالت جنسیتی یعنی رعایت تناسب زنان و مردان در دسترسی به همه امکانات فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی به گونه‌ای که هر یک از دو جنس متناسب با خصایص زنانه یا مردانه از همه امکانات برخوردار باشد و هیچ گونه ستم یا اجحافی در حق آنان وارد نشود. توانمندسازی زنان فقط یک موضوع مرتبط با عدالت اقتصادی و اجتماعی نیست بلکه پیش‌نیاز توسعه اقتصادی و اجتماعی است. زنان در بحران‌های اقتصادی و اجتماعی مهم‌ترین نقش را ایفا می‌کنند و در شرایط بحران‌های اقتصادی و اجتماعی توانمندی بسیاری دارند به شرطی که در حوزه‌های تصمیم‌گیری کلان مدیریت هم حضور داشته باشند. اکثر اندیشمندان و محققان اعتقاد دارند که بهترین آزمون و محکم‌ترین معیار برای سنجش میزان تمدن هر جامعه و هر عصر موقعیت اقتصادی و اجتماعی زنان هستند. در همه‌ی دوره‌هایی که بشر در مسیر پیشرفت و ترقی گام برداشته است، موقعیت زنان بهبود یافته و به تساوی با مردان نزدیک شده است. در مجموع می‌توان گفت که کشورهایی که بحران‌های اقتصادی و اجتماعی را به نحو بهتری مدیریت می‌کنند، اغلب کشورهایی هستند که از درجات بالایی از عدالت جنسیتی برخوردار هستند.

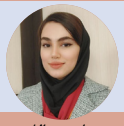
منابع:

حیدری، مرضیه و حیدری، راضیه و شهریاری، احمدرضا،۱۳۹۲، نقش زنان در توسعه اقتصادی، اولین کنفرانس بین‌المللی حماسه سیاسی(با رویکردی بر تحولات خاورمیانه) و حماسه اقتصادی(با رویکردی بر مدیریت و حسابداری)، رودهن.

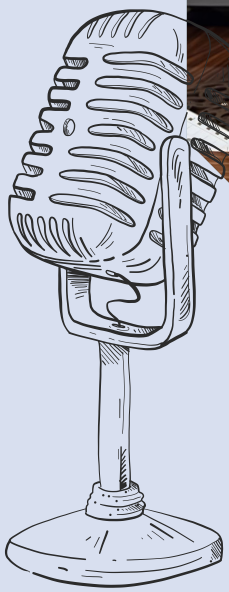
کریمی پتانلار، سعید؛ گیلک حکیم آبادی، محمدتقی و نباتی، زهرا، فساد مالی و اشتغال زنان در کشورهای منتخب، پژوهشنامه زنان، سال هشتم، زمستان ۱۳۹۶، شماره ٤ (پیاپی ۲۲)

* https://apcz.umk.pl
* https://chamaan.ir
* https://donya-e-eqtesad
* https://ensani.ir
* https://jte.ut.ac.irw
* https://shs.cairn.info
* https://tejaratnews.com
* https://www.asriran.com
* https://www.mehrnews.com
* https://www.nber.org
* https://www.tejaratefarda.com


سماعلیپورقاضیجهانی
دانشجوی کارشناسی اقتصاد دانشگاه تبریز


مبیناحمداللهی
دانشجوی کارشناسی اقتصاد دانشگاه تبریز





گفت‌گو با
مهندس عزیزه بلیلا
کارآفرین و مؤسس خیریه سرآمد

خانم عزیزه بلیلا متولد سال ۱۳۵۰ از شهر تبریز هستند. ایشان دوره کارشناسی خود را در رشته معماری و عمران در دانشگاه آزاد تبریز گذرانده‌اند و اکنون عضو انبوه‌سازان شمال غرب کشور، عضو اتاق بازرگانی، رئیس هیئت‌مدیره و مدیرعامل دو شرکت خارجی و همچنین مؤسس و مدیرعامل خیریه مجمع زنان سرآمد هستند.

مجموعه‌ای که هم‌اکنون ۱۳۰۰ نفر عضو خانم، اعم از افراد بی‌سرپرست، بدسرپرست، خانواده‌های زندانی و... در کارگاه‌های قالی‌بافی، خیاطی، بافندگی و... مشغول کار هستند و در آینده نزدیک شاهد گسترش این کارگاه‌ها و امکانات بیشتر برای بانوان خواهیم بود. همچنین این مؤسسه فعالیت‌های دیگری مانند آزادکردن زندانی، کمک‌های معیشتی، جهیزیه نوعروسان و..... انجام می‌دهد. در حال حاضر کتابی از زندگی‌نامه خانم بلیلا و فعالیت‌های خیریه در حال نوشتن است.

ما نیز در جهت پیشبرد اهداف نشریه شاخص در این مصاحبه سعی کردیم از اطلاعات حوزه اقتصاد و زنان ایشان بهره بگیریم.

۱- چه مهارت‌ها و ویژگی‌هایی را برای موفقیت در کارآفرینی ضروری می‌دانید و چگونه این مهارت‌ها را در خود پرورش داده‌اید؟

به نظرم یک کارآفرین موفق باید بتواند به طور مؤثر به مشکلات و چالش‌ها پاسخ دهد و راه‌حل‌های نوآورانه‌ای پیدا کند تا تیم خود را به‌خوبی مدیریت، بازار را به‌درستی ارزیابی و استراتژی‌های مناسبی برای رشد و کسب‌وکار خود طراحی کند. دنیای کارآفرینی پر از چالش‌ها و نوسانات است، من در این مسیر یاد گرفتم انعطاف‌پذیر باشم و از شکست‌ها درس بگیرم. پشتکار و امید هم جزو مهم‌ترین عوامل در کارآفرینی بشمار می‌رود که می‌توانم بگویم یکی از دلایل موفقیت من پایبند بودن به این عقیده است.

۲- آیا تجربه‌ای از همکاری با سایر زنان کارآفرین دارید؟ این همکاری‌ها چگونه بر رشد کسب‌وکار شما تأثیر گذاشته است؟

بله، به‌عنوان یک زن کارآفرین، تجربه همکاری با سایر زنان برای من بسیار ارزشمند بوده است. از طریق شبکه‌سازی و اشتراک‌گذاری تجربیات، توانستم ایده‌های جدیدی را دریافت کنم و چالش‌های مشابه را بررسی کنم. این همکاری‌ها نه‌تنها به من انگیزه دادند تا به جلو پیش بروم، بلکه باعث ایجاد روابط قوی و حمایت‌های متقابل در مواقع دشوار شد. به‌عنوان‌مثال، با همکاری در پروژه‌های مشترک، توانستم دسترسی به بازارهای جدید را پیدا کنم و منابع لازم برای رشد کسب‌وکارم را بهتر مدیریت کنم. این تجربیات نه‌تنها به رشد کسب‌وکار من کمک کردند، بلکه احساس همبستگی و قدرت بیشتری در جامعه زنان کارآفرین ایجاد کردند.

۳- به نظر شما، چه تغییراتی در سیاست‌ها یا قوانین اقتصادی می‌تواند به حمایت از زنان کارآفرین کمک کند؟

برای حمایت از زنان کارآفرین، تغییراتی در سیاست‌ها و قوانین اقتصادی که می‌تواند شامل تسهیل دسترسی به منابع مالی، مانند اعطای وام‌های کم‌بهره یا حمایت‌های مالی ویژه برای کسب‌وکارهای زنانه باشد اتفاق بیفتد، همچنین، ایجاد مشوق‌های مالیاتی برای کسب‌وکارهایی که توسط زنان راه‌اندازی می‌شوند و تسهیل فرایند ثبت‌نام و مجوزهای کسب‌وکار می‌تواند به تشویق زنان به ورود به عرصه کارآفرینی کمک کند. علاوه بر این، سیاست‌گذاری‌های مربوط به ترویج آموزش‌های کارآفرینی و مهارت‌های مدیریتی برای زنان و تقویت حضور زنان در بازار کار و افزایش موفقیت آن‌ها در راه‌اندازی کسب‌وکارهای خود منجر شود.

۴- چه الگوها یا الهام‌بخش‌هایی در زندگی شما وجود داشته‌اند که به شما کمک کرده‌اند تا به اهداف خود برسید؟

از افراد الهام‌بخش برای در این مسیر که موجب انگیزه و تلاش بیشتر من شده‌اند می‌توانم به استاد طاهر و استاد صدیقه آهنگر یک بانوی فرهیخته و قدرتمند و همچنین یک معمار موفق مانند فریدا که با تلاش، پشتکار و خلاقیت مسیرهای جدیدی در حوزه ساخت‌وساز و تجارت و کارآفرینی در صنایع‌دستی ایجاد کرده است، اشاره کنم.

۵- چگونه می‌توان فرهنگ کارآفرینی را در بین زنان تقویت کرد و آن‌ها را به شروع کسب‌وکارهای خود تشویق کرد؟

برای تقویت فرهنگ کارآفرینی در بین زنان و تشویق آن‌ها به شروع کسب‌وکارهای خود، می‌توان برنامه‌های آموزشی و کارگاه‌های مهارتی برگزار کرد که به آن‌ها دانش و ابزارهای لازم برای راه‌اندازی و مدیریت کسب‌وکار را ارائه دهد. همچنین، ایجاد شبکه‌های مشاوره‌ای که شامل زنان موفق در حوزه کارآفرینی باشد، می‌تواند به‌اشتراک‌گذاری تجربیات و ایجاد انگیزه کمک کند. ترویج داستان‌های موفقیت زنان کارآفرین در رسانه‌ها و جامعه، همچنین فراهم‌کردن دسترسی به منابع مالی و تسهیلات بانکی ویژه برای زنان، از راهکارهایی است که می‌تواند روحیه کارآفرینی را در بین مردم تقویت کند.

۶- به‌عنوان یک زن کارآفرین، چه تغییراتی را در جامعه می‌خواهید ببینید تا شرایط بهتری برای زنان فراهم شود؟

دوست دارم شاهد تغییراتی در جامعه باشم که شامل افزایش دسترسی به آموزش‌های تخصصی و مهارتی برای زنان، بهبود فرصت‌های شغلی و کارآفرینی، و ترویج فرهنگ حمایت از زنان در محیط‌های کاری باشد. همچنین خواهان سیاست‌های دولتی هستم که به تسهیل دسترسی به منابع مالی و سرمایه‌گذاری برای زنان کمک کند؛ چون در حال حاضر ما در مجموعه خود نیازمند حمایت زیادی از طرف دولت هستیم تا مشکلات را حداقل کرده و بتوانیم حداکثر خدمات را به افراد بدهیم.

۷- مجموعه شما به‌عنوان یک مؤسسه کارآفرینی چه حمایت‌هایی می‌تواند از دانشجوها داشته باشد؟

ابتدا داشتن ذهن ثروتمند را برای دانشجویان آموزش می‌دهم که از لحاظ ذهن آماده پذیرش و موفقیت باشند بعد بر حسب استعدادیابی آنها از طریق علم روان‌شناسی و نسبت به علایق آنها در آموزش‌های رایگان کامپیوتر، زبان، خطاطی، نقاشی و انواع نقاشی‌های مدرن، طلاکوبی، فیلم‌برداری، نقره‌سازی ظروف، زیورآلات و تزیینات چوبی، قالی‌بافی، خیاطی، بافندگی، آرایشی، تعمیرات تخصصی موبایل و سایر آموزش‌ها

نقش زنان در مدیریت زباله و رفاه اجتماعی



فاطمه بدل‌زاده
دانشجوی کارشناسی ارشد توسعه اقتصادی و برنامه‌ریزی دانشگاه تبریز

مدیریت زباله یکی از مهم‌ترین چالش‌های زیست‌محیطی، اجتماعی و اقتصادی در دنیای معاصر است. با رشد جمعیت و روند شتابان شهرنشینی، تولید زباله‌ها در سطح جهانی به طرز چشمگیری افزایش‌یافته است. در این میان، زنان به‌ویژه در جوامع درحال‌توسعه، نقشی اساسی در مدیریت زباله‌ها ایفا می‌کنند. نقش زنان در فرایند تفکیک، بازیافت و کاهش زباله‌ها نه‌تنها به بهبود وضعیت زیست‌محیطی کمک می‌کند، بلکه از جنبه‌های اقتصادی و اجتماعی نیز به رفاه عمومی و کاهش فقر منجر می‌شود. بر اساس گزارش‌های UN Women (۲۰۲۲) و World Bank (۲۰۲۱)، زنان به‌ویژه در کشورهای درحال‌توسعه، می‌توانند به‌عنوان عاملان اصلی تغییرات مثبت در این زمینه عمل کنند.

نقش زنان در مدیریت زباله‌های خانگی

در بسیاری از جوامع، زنان به‌عنوان مدیران خانگی، نقش محوری در فرایند مدیریت زباله‌های خانگی ایفا می‌کنند. بر اساس پژوهش‌ها، زنان اولین افرادی هستند که در فرایند تفکیک زباله از مبدأ و کاهش تولید آن‌ها مشارکت می‌کنند. مشارکت زنان در این زمینه باعث می‌شود که بازیافت و استفاده مجدد از مواد بیشتر شود و در نتیجه حجم زباله‌های دفن شده کاهش یابد. از سوی دیگر، این اقدام‌ها می‌توانند به کاهش آلودگی محیط‌زیست و بهبود بهداشت عمومی کمک کنند.

گزارش UN Women (۲۰۲۲) بیان می‌کند که زنان در پروژه‌های بازیافت و مدیریت پسماند، به‌ویژه در جوامع روستایی، می‌توانند با مشارکت فعال خود به گسترش فرهنگ بازیافت و کاهش ضایعات کمک کنند. به‌عنوان‌مثال، در برخی کشورهای آسیایی و آفریقایی، زنان به طور خودجوش گروه‌هایی را برای جمع‌آوری زباله‌های بازیافتی تشکیل داده‌اند.

زنان می‌توانند با آموزش اعضای خانواده و جامعه، رفتارهای مربوط به مدیریت زباله را بهبود بخشند. آن‌ها علاوه بر کاهش تولید زباله، می‌توانند در ترویج فرهنگ تفکیک زباله و بازیافت نیز نقش فعالی ایفا کنند.

آموزش و آگاهی‌بخشی

یکی از راه‌های مؤثر در مشارکت زنان در مدیریت زباله، آموزش و آگاهی‌بخشی است. آموزش‌های عمومی و تخصصی در مورد تفکیک زباله‌ها، بازیافت و استفاده مجدد از مواد می‌تواند به تغییر نگرش‌ها و رفتارهای مصرفی کمک کند. طبق گزارش‌های World Bank (۲۰۲۱)، زنان به‌عنوان معلمان اصلی خانواده‌ها، می‌توانند آگاهی‌های محیط زیستی را در سطح خانواده و حتی جامعه گسترش دهند.

برای نمونه، بسیاری از سازمان‌های غیردولتی در کشورهای درحال‌توسعه، به‌ویژه در آسیا و آفریقا، دوره‌های آموزشی برای زنان در نظر گرفته‌اند که در آن‌ها روش‌های صحیح تفکیک زباله، کاهش مصرف و بازیافت آموزش داده می‌شود. این آموزش‌ها می‌توانند تأثیر عمیقی بر کاهش زباله‌ها و افزایش آگاهی در جوامع داشته باشند.

تجارب موفق جهانی

در سطح جهانی، کشورهای مختلف به‌ویژه در آسیا و اروپا تجارب موفقی در زمینه مدیریت زباله و مشارکت زنان در این فرایند دارند.

در هند، زنان در بسیاری از مناطق روستایی و شهری به طور فعال در جمع‌آوری، تفکیک و بازیافت زباله‌ها مشارکت دارند. در برخی مناطق هند، گروه‌های زنان با همکاری شهرداری‌ها و سازمان‌های محلی، شبکه‌های بازیافت ایجاد کرده‌اند که تأثیر مثبتی بر کاهش زباله‌های شهری داشته است. زنان در این کشور نه‌تنها به‌عنوان کارگران بازیافت، بلکه به‌عنوان رهبران اجتماعی و محیط زیستی نیز شناخته می‌شوند.

در سوئد که یکی از پیشرفته‌ترین کشورهای جهان در زمینه مدیریت زباله است، زنان به‌عنوان نیروی کار اصلی در صنعت بازیافت و مدیریت پسماند فعالیت می‌کنند. این کشور از سیستم‌های پیشرفته‌ای برای تفکیک زباله‌ها استفاده می‌کند و نقش زنان در اداره و بهبود این سیستم‌ها بسیار برجسته است.

این تجربیات موفق جهانی نشان می‌دهند که اگر به زنان فرصت داده شود و از ظرفیت‌های آن‌ها در مدیریت زباله‌ها

استفاده شود، می‌توان به دستاوردهای چشمگیری در کاهش آلودگی و بهبود شرایط زیست‌محیطی دست‌یافت.

اثرات مثبت مشارکت زنان بر رفاه اجتماعی

مشارکت زنان در مدیریت زباله‌ها علاوه بر تأثیرات زیست‌محیطی، اثرات اجتماعی و اقتصادی گسترده‌ای نیز دارد.

• بهبود بهداشت عمومی: تفکیک زباله‌ها و کاهش حجم زباله‌های تر می‌تواند به کاهش آلودگی هوا و آب و همچنین جلوگیری از شیوع بیماری‌های ناشی از زباله‌ها کمک کند. این مسئله به‌ویژه در جوامعی که سیستم‌های بهداشتی مناسبی ندارند، اهمیت زیادی دارد.

• اشتغال‌زایی و توسعه اقتصادی: زنان با مشارکت در پروژه‌های بازیافت و مدیریت زباله می‌توانند به ایجاد فرصت‌های شغلی جدید برای خود و دیگران کمک کنند. این کار نه‌تنها به کاهش بیکاری منجر می‌شود بلکه می‌تواند به توسعه اقتصادی جوامع نیز کمک کند. در بسیاری از کشورهای درحال‌توسعه، زنان در فرایندهای تولید مواد بازیافتی به کار گرفته می‌شوند که درآمدزایی خوبی را برای آن‌ها به همراه دارد.

• تقویت سرمایه اجتماعی و همکاری‌های اجتماعی: مشارکت زنان در پروژه‌های جمعی و اجتماعی برای مدیریت زباله‌ها می‌تواند منجر به افزایش اعتماد اجتماعی و همبستگی در جوامع شود. در مناطقی که زنان درگیر مدیریت زباله هستند، ارتباطات اجتماعی بیشتر و همکاری‌های جمعی افزایش می‌یابد.

چالش‌ها و موانع مشارکت زنان

باوجود پتانسیل بالای زنان در مدیریت زباله‌ها، موانع و چالش‌های زیادی بر سر راه مشارکت فعال آن‌ها در این زمینه وجود دارد.

• موانع اقتصادی: بسیاری از زنان به دلیل فقر و محدودیت‌های اقتصادی نمی‌توانند در پروژه‌های مدیریت زباله شرکت کنند. علاوه بر این، دسترسی به منابع مالی برای شروع کسب‌وکارهای بازیافتی نیز برای بسیاری از زنان محدود است.

• موانع فرهنگی و اجتماعی: در برخی جوامع، نگرش‌های سنتی و فرهنگی مانع مشارکت زنان در فعالیت‌های اقتصادی و اجتماعی می‌شود. در این جوامع، زنان ممکن است به دلیل محدودیت‌های اجتماعی و خانوادگی، قادر به مشارکت در پروژه‌های مدیریت زباله نباشند.

• ساختارهای دولتی ضعیف: در برخی کشورها، زیرساخت‌های ضعیف و عدم همکاری دولت‌ها با سازمان‌های غیردولتی و گروه‌های زنان، مانع از مشارکت گسترده زنان در این زمینه می‌شود. علاوه بر این، نبود سیستم‌های مؤثر برای جمع‌آوری و بازیافت زباله نیز از دیگر چالش‌ها است.

پیشنهادهایی برای بهبود وضعیت

برای ارتقای مشارکت زنان در مدیریت زباله‌ها و بهره‌برداری بهتر از ظرفیت‌های آن‌ها، می‌توان اقدامات مختلفی انجام داد:

• آموزش و آگاهی‌بخشی: یکی از اقدامات اساسی، آموزش زنان در سطوح مختلف است. این آموزش‌ها می‌توانند در مدارس، جوامع محلی و در قالب دوره‌های تخصصی برگزار شوند. با افزایش آگاهی زنان در زمینه مدیریت زباله، فرهنگ بازیافت و کاهش ضایعات در سطح جامعه گسترش خواهد یافت.

• حمایت مالی و تسهیلات: ارائه تسهیلات مالی به زنان برای راه‌اندازی کسب‌وکارهای بازیافتی و مدیریت پسماند می‌تواند موجب افزایش مشارکت آن‌ها در این حوزه شود. همچنین، حمایت از گروه‌های زنان در راستای توسعه پروژه‌های جمع‌آوری و بازیافت می‌ماند به‌عنوان یک راهکار مؤثر در این زمینه باشد.

• تقویت زیرساخت‌ها و همکاری‌های دولتی: ایجاد سیستم‌های جمع‌آوری و بازیافت مؤثر در سطح محلی و تقویت همکاری‌های دولت و سازمان‌های غیردولتی می‌تواند به افزایش مشارکت زنان در این فرایند کمک کند. همچنین، سرمایه‌گذاری در زیرساخت‌های لازم برای تفکیک و بازیافت زباله‌ها می‌تواند به بهبود وضعیت کمک کند.

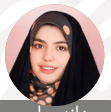
به‌صورت کلی:

زنان می‌توانند نقش بسیار مهمی در مدیریت زباله‌ها ایفا کنند و با مشارکت فعال خود در این زمینه، به بهبود وضعیت زیست‌محیطی و رفاه اجتماعی کمک کنند. بهره‌برداری از پتانسیل‌های زنان در این حوزه، نیازمند آموزش‌های مناسب، حمایت‌های مالی و تقویت زیرساخت‌ها است. در نهایت، مشارکت گسترده زنان در مدیریت زباله‌ها می‌تواند به توسعه پایدار و بهبود کیفیت زندگی در سطح جهانی منجر شود.

منابع

* https://jwdp.ut.ac.ir/
* https://civilica.com/doc/۲۶۹۹۶۷/download/
* نقش زنان در مدیریت پسماند شهری (civilica.com)
* تأثیر آموزش محیط‌زیستی بر کاهش تولید زباله در خانواده‌ها (sid.ir)
* مشارکت اجتماعی زنان در حفاظت از محیط‌زیست (noormags.ir)
* https://www.unwomen.org
* https://www.worldbank.org

نقش زنان در تصمیم گیری‌ها، سیاست گذاری‌ها و مدیریت اقتصاد


حنانه‌عباسی
دانشجوی کارشناسی ارشد بانکداری اسلامی دانشگاه تبریز


هانیه سامع
دانشجوی کارشناسی اقتصاد دانشگاه تبریز

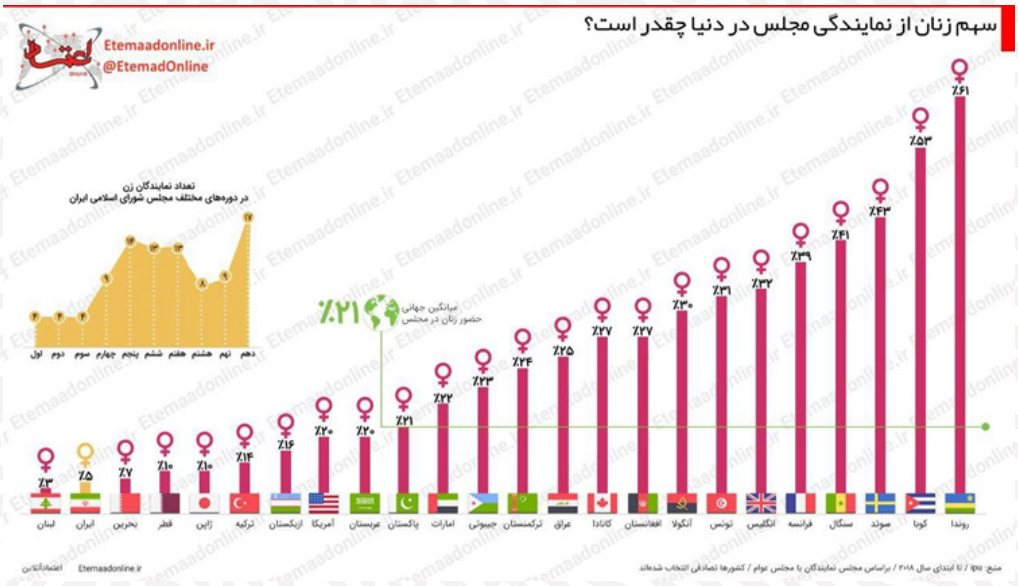
ازآنجاکه حدود نیمی از جوامع بشری را زنان تشکیل می‌دهند توجه به این امر، نقش مهم و تأثیرگذاری در گسترش و توسعه اقتصاد کشورها دارند که هم نیمی از افراد ماهر و تحصیل کرده‌اند و از سوی دیگر نقش مهمی در خانواده دارند و هم بر نیمه دیگر جوامع بشری تأثیرگذار هستند.

زنان به‌عنوان یکی از مهم‌ترین سرمایه‌های انسانی می‌توانند نقش بالقوه‌ای را در فرایند توسعه بخش‌های اقتصادی هر جامعه‌ای ایفا کنند. سازمان‌هایی که به دنبال به‌دست‌آوردن سهم بیشتری از بازار رقابتی هستند باید در سیاست‌گذاری‌ها و برنامه‌ریزی‌های اقتصادی خود توجه ویژه‌ای به جایگاه و نقش زنان داشته باشند. قدرت دادن به زنان و برداشتن موانع از سر راه آنان باعث بهبود وضعیت سیاسی، اجتماعی و اقتصادی آنها در جامعه می‌شود که این جریان می‌تواند زمینه‌ساز رشد و توسعه پایدار باشد.

یک اقتصاد زمانی پویاتر، قوی‌تر و انعطاف‌پذیرتر است که همه شهروندان چه مرد و چه زن بتوانند به طور یکسان مشارکت کنند وقتی قوانین به اندازه کافی از زنان حمایت نمی‌کند احتمال حضور زنان بااستعداد و ماهر در اقتصاد نیز کمتر می‌شود.

مشارکت سیاسی - اجتماعی زنان در کشورهای مختلف جهان با موانع متعددی در ابعاد روانی، شخصیتی، اقتصادی و سیاسی روبروست ولی به نظر می‌رسد عوامل فرهنگی در کاهش حضور زنان در اجتماع به‌ویژه در سطوح مدیریتی نقش بیشتری داشته است که ایران با حضور کم‌رنگ زنان در عرصه‌های سیاسی و مدیریتی از این امر مستثنی نیست. محققان حوزه زنان علت حضور کم‌رنگ زنان در مناسبات اجتماعی را ناشی از کلیشه‌های جنسیتی فرهنگ مردسالار می‌دانند. البته این تفکیک تنها به ایران اختصاص ندارد؛ زیرا تقسیم اساسی بین حوزه عمومی و خصوصی در غرب نیز صورت گرفته است؛ بنابراین محدودکردن زنان در چهاردیواری خانه و تحقیر افکار عقاید و کارهای آنان نبوغ و نیروهای شگرف باطنی زن را سرکوب کرده و به‌طوری که او را حتی از خود نیز ناامید کرده و به نحو بسیار بارزی درجه کارآمدی او را پایین آورده است.

از آنجایی که در ایران بیشتر مدیران را مردان تشکیل می‌دهند نوع نگاه مردان به زنان یکی از موانع اصلی مشارکت زنان در عرصه های اجتماعی است. بنابراین اگر جامعه به شیوه‌ای نابرابر با زنان رفتار کند این امر می تواند باعث شود زنان خود را ناتوان ببینند. این ذهنیت منجر به کاهش اعتماد به نفس و در نتیجه کاهش مشارکت آنها در عرصه های مدیریتی می شود. در این صورت به‌تدریج این مؤلفه‌های جزئی از نهادهای ذهنی زنان می‌شود و به‌این‌ترتیب این ادراک منفی و ارزیابی ضعیف از توانمندی‌های خود به شکل‌گیری ساختار روانی و شخصیتی آنان منجر می‌شود و نیز حضور رقابتی زنان و مردان در عرصه‌های مشترک باعث افزایش عرضه نیروی کار، بدون ایجاد تقاضا و فرصت‌های شغلی در بازار کار است که به افزایش نرخ بیکاری افت دستمزد و مهاجرت نیروی کار منجر می گردد. سیاست‌های تعدیل ساختاری از جانب دیگر موجب تراکم نیروی کار در تولید کارخانه‌ای برخی محصولات می گردد و لذا حضور اقتصادی زنان در این خیل عظیم نیروی کار دامن زده و موجب می گردد اکثر کارفرمایان از نیروی کار زنان استفاده نمایند. نقش زنان در مدیریت، سیاست و اقتصاد موضوعی پیچیده و در حال تحول است که در سراسر جهان متفاوت است. به‌طورکلی، می‌توان گفت درحالی که پیشرفت‌های قابل‌توجهی در زمینه افزایش حضور و مشارکت زنان در این زمینه‌ها صورت گرفته است، هنوز هم نابرابری‌های جنسیتی قابل‌توجهی وجود دارد.



میزان حضور زنان در مجلس شورای اسلامی طی ۱۱ دوره اخیر:

دوره مجلس	اول	دوم	سوم	چهارم	پنجم	ششم	هفتم	هشتم	نهم	دهم	یازدهم
تعداد	٤	٤	٤	٩	١٤	١٣	١٣	٨	٩	١٧	١٦
درصد	١/٨٤	١/٨٤	١/٨٤	٢/٢٥	٥/١٨	٤/٤٨	٤/٤٨	٢/٧٥	٣/١	٥/٨	٥/٦

سهم زنان در پارلمان بعضی از کشورها:

نام کشور	پاکستان	بحرین	قطر	ترکیه	عربستان	کویت	عراق	امارات	عمان	قزاقستان	افغانستان
تعداد	----	٩	٢	١٢١	----	١	----	---	٢	-----	----
درصد	٢٠	٢٥	١٠/٢	٢٠/١	١٩/٩	١٢/٢	٢٥/٢	٥٠	١٠/٢	٢٧/١	٢٧/٣

لازم به ذکر است که باتوجه‌به اطلاعات جدول‌هایی که در گزارش آمده است باید اشاره کنیم که ایران در بین کشورهای همسایه از وضعیت مناسبی در مورد حضور زنان برخوردار نیست. در این مورد باید اشاره کنیم که ایران در این زمینه از کشورهایی مانند «تایلند»، «سریلانکا»، «لبنان»، «کویت»، «مالدیو» و ... وضعیت مناسب‌تری دارد؛ ولی نسبت به کشورهایی مانند «امارات متحده عربی» با حدود ۵۰ درصد نماینده زن، «عراق» با حدود ۲۵ درصد، «ترکیه» حدود ۲۰ درصد، «پاکستان» حدود ۲۰ درصد و ... وضعیت نامناسب‌تری دارد. در این گزارش باید به این موضوع هم اشاره کنیم که در طول یازده دوره گذشته مجلس شورای اسلامی تنها ۴ درصد از ۳۰۹۰ نماینده‌ای که وارد مجلس شده‌اند به زنان مربوط می‌شود؛ بنابراین تاکنون تنها ۱۱۲ نماینده زن در مجلس شورای اسلامی داشته‌ایم. در مورد حضور زنان در پارلمان تنها ۲۲ کشور در جهان هستند که کمتر از ۱۰ درصد نماینده زن دارند. در این جدول‌ها می‌خوانید که کمترین تعداد زنان حاضر در مجلس به چهار نفر در مجلس‌های اول تا سوم باز می‌گردد و بیشترین تعداد حضور خانم‌ها در پارلمان به مجلس دهم با ۱۷ نفر باز می‌گردد.

چالش‌ها و موانع زنان در این زمینه‌ها:

نابرابری‌های ساختاری: ساختارهای اجتماعی، فرهنگی و سیاسی بسیاری از جوامع به‌گونه‌ای طراحی شده‌اند که به طور سیستماتیک زنان را از موقعیت‌های قدرت و رهبری حذف می‌کنند. این امر می‌تواند شامل قوانین تبعیض‌آمیز، هنجارهای اجتماعی سنتی، و توزیع نابرابر منابع و فرصت‌ها باشد.

تعصبات و کلیشه‌های جنسیتی: کلیشه‌ها و پیش‌داوری‌های جنسیتی در مورد توانایی‌ها و شایستگی‌های زنان در رهبری، همچنان مانعی جدی برای پیشرفت آن‌ها است. این تعصبات می‌تواند منجر به تردید در انتخاب زنان برای نقش‌های مدیریتی و سیاسی، و همچنین ارزیابی عملکرد آن‌ها به طور منصفانه نشود.

عدم دسترسی به آموزش و منابع: در بسیاری از جوامع، زنان به طور نامتناسبی از دسترسی به آموزش باکیفیت بالا، فرصت‌های شغلی و منابع مالی محروم هستند که مانع از آمادگی آن‌ها برای نقش‌های رهبری می‌شود.

مسئولیت‌های خانوادگی: مسئولیت‌های سنتی مربوط به مراقبت از خانواده و فرزندان، اغلب به زنان واگذار می‌شود و این می‌تواند مانع از مشارکت کامل آن‌ها در عرصه‌های مدیریت و سیاست شود.

پیشرفت‌ها و دستاوردهای زنان در این زمینه‌ها:

افزایش آگاهی و فعالگری: افزایش آگاهی عمومی در مورد نابرابری‌های جنسیتی و فعالگری زنان برای رسیدن به برابری، نقش مهمی در ایجاد تغییر داشته است.

قوانین و سیاست‌های حمایتی: در بسیاری از کشورها، قوانین و سیاست‌هایی برای ترویج حضور زنان در مدیریت و سیاست تصویب شده است، مانند سهمیه‌های جنسیتی و اقدامات مثبت.

افزایش حضور زنان در برخی عرصه‌ها: در سال‌های اخیر، پیشرفت‌هایی در زمینه افزایش حضور زنان در سطوح مختلف مدیریت و سیاست در برخی کشورها دیده شده است.

مدل‌های موفق رهبری زنان: موفقیت‌های زنان در عرصه‌های مدیریتی و سیاسی، نشان می‌دهد که زنان قادر به رهبری مؤثر و کارآمد هستند.

افزایش مشارکت زنان در مدیریت و سیاست از جنبه‌های مختلفی دارای اهمیت است:

بهبود تصمیم‌گیری: تحقیقات نشان می‌دهد که تیم‌های متنوع‌تر و فراگیرتر، تصمیمات بهتر و کارآمدتری اتخاذ می‌کنند. مشارکت زنان منجر به درنظرگرفتن دیدگاه‌ها و منافع متنوع‌تر در تصمیم‌گیری می‌شود.

رشد اقتصادی: مشارکت بیشتر زنان در اقتصاد منجر به رشد اقتصادی و کاهش فقر می‌شود.

توسعه پایدار: مشارکت زنان در تصمیم‌گیری، به‌ویژه در زمینه‌هایی مانند بهداشت، آموزش و محیط‌زیست، می‌تواند منجر به توسعه پایدارتر شود.

تقویت دموکراسی: مشارکت برابر زنان در سیاست، منجر به دموکراسی قوی‌تر و فراگیرتر می‌شود.

در نهایت، رسیدن به برابری جنسیتی در مدیریت و سیاست نیازمند تلاش‌های مستمر در سطوح فردی، اجتماعی، و نهادی است که شامل تغییر نگرش‌ها و باورهای کلیشه‌ای، تصویب قوانین و سیاست‌های حمایتی، و ایجاد محیط‌های کاری و سیاسی فراگیر و عاری از تبعیض است.

مشکلات و موانع مدیریت زنان:

۱-بی‌عدالتی مبادله‌ای: این نوع بی‌عدالتی به این معناست که زنان وقتی کاری برابر با مردان انجام می‌دهند نسبت به آنها حقوق پایین‌تری دریافت می‌کنند و به‌طورکلی پاداش و مزایای زنان نسبت به مردان کمتر است.

۲-بی عدالتی رویه‌ای: هنگامی که در جامعه از دخالت زنان در تصمیم‌گیری‌ها جلوگیری شده و مقررات اداری در مورد آنان سخت‌گیرانه‌تر است، هنگامی که در قبال مشکلات خاص زنان هیچ احساس مسئولیتی وجود ندارد زمانی که کارهای ساده و بی‌اهمیت به زنان سپرده می‌شود و توانایی‌های آنان به طور درستی مورد ارزیابی قرار نمی‌گیرد و بالاخره هنگامی که نقش‌های کاری زنان با نقش‌های خانوادگی‌شان ترکیب شده و این‌گونه قضاوت می‌شود که با پذیرش شغل‌ها و پست‌های مدیریتی زنان از مسئولیت‌های دیگر خود باز می‌مانند یا بالعکس به‌خوبی نمی‌توانند در شغل خود نقش ایفا کنند. در حقیقت بی‌عدالتی رویه‌ای مانع به‌کارگیری زنان در پست‌های حساس باتوجه‌به تخصص‌ها و توانایی‌هایشان شده است.

۳-آسیب‌های تعاملی: آسیب‌های تعاملی به آسیب‌های ناشی از آزار روحی به علت برخورد نامتناسب ارباب‌رجوع با زنان، مزاحمت همکاران مرد و عدم حمایت زنان از یکدیگر، گفته می‌شود که در بکار گرفته نشدن زنان در نقش‌های مدیریتی نقش دارند.

۴-بی‌عدالتی تعاملی: بی‌عدالتی تعاملی شامل برخورد نامناسب مدیران، ممانعت همکاران از ترقی زنان در بخش‌های دولتی و عدم احترام اعضای خانواده به کار زنان است که باعث می‌شود زنان برای قرارگرفتن در پست‌های کلیدی با مشکل روبرو باشند؛ البته مسئله نابرابری بین زن و مرد در تصدی مشاغل مدیریتی دارای ریشه‌های تاریخی است برای مثال ارسطو زنان را به‌عنوان موجوداتی که جایی در سیاست ندارند معرفی کرد.

به‌طورکلی مشکلات و موانع اشتغال برای زنان مربوط به همه کشورها اعم از صنعتی و درحال‌توسعه می‌باشد، با این تفاوت که شدت و ضعف در آنها وجود دارد. بعضی عوامل مؤثرتر و بعضی دیگر تأثیر کم‌رنگ‌تری دارند موانع غیر توسعه‌ای چون وضعیت فیزیولوژیک زنان و نظام شخصیتی آنان که از نظام فرهنگی و ارزش‌های جامعه نیز تأثیر می‌پذیرد در اکثر کشورها از مهم‌ترین موانع می‌باشد و موانع توسعه‌ای که به ساختار کشورهای درحال‌توسعه مربوط است و باتوجه‌به شرایط خاص هر کشوری لزوم توجه بیشتری به رفع موانع تعیین می‌گردد.

از جمله توانایی‌ها و امکانات موجود در زنان عبارت‌اند از:

الف) وجود استعداد سرشار در زنان ایرانی

ب) تمایل و علاقه‌مندی بانوان ایرانی جهت مشارکت در فعالیت‌های اجتماعی

ج) فراهم آمدن شرایط مناسب فردی برای بانوان نظیر شجاعت در اظهارنظرها و تصمیم‌گیری‌ها

د) وجود نظر مساعد مسئولان مبنی بر گسترش میزان مشارکت زنان

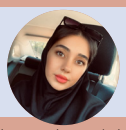
ه) امکان دستیابی به مسئولیت‌های مهم مملکتی توسط بانوان

در نگاه مدیریتی و اجرایی اصولاً جنسیت موضوعیت ندارد آنچه اصل و اساس است تدین، تعهد، اندیشه، تلاش برای کارآمدی سیستم و تکلیف‌گرایی است؛ در چهارچوب این ویژگی‌های مدیریتی تفاوتی بین زن و مرد نیست.

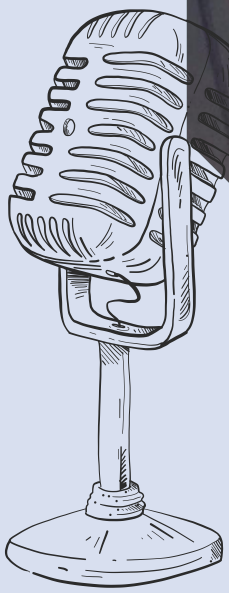
نتایج تحقیقات گواه بر وجود تعصب در مقابل زنان در سازمان‌ها است؛ بنابراین باوجود الگوهای رفتاری یکسان بین زنان و مردان نباید مسئلهٔ جنسیت مطرح شود. باید اذعان کرد که دولت‌ها نمی‌توانند نیمی از جمعیت خود را کنار بگذارند و انتظار توسعه یا وضعیت اقتصادی یا سیاسی مناسب داشته باشند. انکار حقوق برای زنان در بسیاری از نقاط جهان نه‌تنها برای زنان ناعادلانه است؛ بلکه مانعی در برابر توانایی کشورها برای توسعه است چرا که آنان جنبه‌های پایداری، انعطاف‌پذیری و فراگیری توان اقتصادی و سیاسی خود را از دست می‌دهند.

فلذا از نکته‌های اساسی برنامه‌ریزی توسعه نگرشی همه‌جانبه است و عدالت با پیروزی زنان بر مردان تأمین نخواهد شد توازن زمانی قابل‌دستیابی است که هر دو جنس باتوجه‌به علایق بهره‌وری و کارایی در فضای اقتصادی ظاهر شده و نقش‌آفرینی کنند. بینش زنان اگرچه سعی دارد تا با راه‌حل‌های تئوریک زمینه تسهیل اشتغال زنان را فراهم آورد. در پایان باید خاطرنشان کرد که تشویق زنان جهت ورود به عرصه‌های مشارکت سیاسی نیازمند ازبین‌بردن سقف شیشه‌ای بوده که محدودیت آن به‌سادگی قابل میسر نخواهد بود و این ادعا که ورود زنان به مشاغل و بازار کار به بهبود وضعیت و اصلاح وضعیت اقتصادی آنها منتهی نمی‌شود همچنین سهم زنان از اشتغال در بخش خدمات بیشتر از مردان می‌باشد.


علیرضا ثروتی گرگری
دانشجوی کارشناسی اقتصاد دانشگاه تبریز


سما علیپور قاضی جهانی
دانشجوی کارشناسی اقتصاد دانشگاه تبریز





گفت‌گو با
دکتر الهام نوبهار

عضو هیئت علمی دانشکده اقتصاد و مدیریت دانشگاه تبریز

سرکار خانم دکتر الهام نوبهار متولد سال ۱۳۶۶ از شهر تبریز می‌باشند. ایشان دیپلم خود را در رشته ریاضی فیزیک در سال ۱۳۸۴ اخذ کرده و دوره کارشناسی را در رشته اقتصاد نظری در سال ۱۳۸۸ و در دانشگاه تبریز به اتمام رسانده‌اند. ایشان در سال ۱۳۹۰ مدرک کارشناسی ارشد رشته علوم اقتصادی را از دانشگاه تهران اخذ کرده و در سال ۱۳۹۶ با مدرک دکترای تخصصی اقتصادسنجی از دانشگاه تهران فارغ‌التحصیل شده‌اند. دکتر نوبهار هم‌اکنون عضو هیئت علمی دانشکده اقتصاد و مدیریت دانشگاه تبریز می‌باشند. ما نیز در این مصاحبه سعی کردیم از اطلاعات و تجربیات ایشان در حوزه اقتصاد و زنان بهره بگیریم.

آیا زنان به اندازه مردان فرصت‌های شغلی برابر دارند؟ چه اقداماتی می‌تواند این نابرابری را کاهش دهد؟

خیر، تفاوت‌هایی در فرصت‌های شغلی بین زنان و مردان وجود دارد. اگرچه زنان در بسیاری از حوزه‌ها حضور دارند و نقش‌های مهمی ایفا می‌کنند، اما در برخی موارد، موانع فرهنگی، اجتماعی و قانونی می‌تواند دسترسی به فرصت‌های شغلی برابر را محدود کند. عواملی مانند نقش‌های سنتی جنسیتی، مسئولیت‌های خانوادگی و کمبود قوانین حمایتی می‌تواند به این نابرابری دامن زند.

برای کاهش این نابرابری‌ها، می‌توان اقداماتی را انجام داد؛ از جمله :

- ایجاد تسهیلات و برنامه‌های حمایتی برای زنان کارآفرین که می‌تواند به توسعه کسب‌وکارهای آنها کمک کند.
- افزایش حضور زنان در موقعیت‌های مدیریتی و تصمیم‌گیری که می‌تواند به تغییر نگرش‌ها و سیاست‌ها کمک کند.
- افزایش آگاهی عمومی درباره اهمیت برابری جنسیتی و ارائه آموزش‌هایی که نقش‌های سنتی جنسیتی را به چالش بکشند.
- ارائه برنامه‌های آموزشی و کارآموزی برای افزایش مهارت‌های فنی و حرفه‌ای زنان و فراهم کردن فرصت‌های شبکه‌سازی و منتورینگ.

اجرای این قبیل اقدامات می‌تواند به ایجاد محیطی برابرتر و عادلانه‌تر برای زنان و مردان در بازار کار کمک کند.

چگونه می‌توان دستمزد برابر برای زنان و مردان را در کشور اجرایی کرد؟

اجرای دستمزد برابر برای زنان و مردان نیازمند مجموعه‌ای از اقدامات قانونی، فرهنگی و اقتصادی است. دولت می‌تواند با تدوین و تقویت قوانین ضد تبعیض و تضمین دستمزد برابر برای کار برابر، فضای قانونی لازم را فراهم سازد. از سوی دیگر اجباری کردن شفافیت در حقوق و دستمزد سازمان‌ها می‌تواند به شناسایی و حل اختلافات پرداختی کمک کند. سازمان‌ها باید ملزم به ارائه گزارش‌های دوره‌ای درباره ساختار پرداختی خود باشند.

افزایش آگاهی عمومی درباره اهمیت و مزایای دستمزد برابر نیز می‌تواند به تغییر نگرش‌های سنتی کمک کند. برگزاری کارگاه‌ها و برنامه‌های آموزشی برای کارفرمایان و کارکنان نیز می‌تواند مؤثر باشد.

همچنین افزایش تعداد زنان در پست‌های مدیریتی و تصمیم‌گیری می‌تواند به تغییر فرهنگ سازمانی و حمایت از دستمزد برابر کمک کند. دولت نیز می‌تواند با ارائه مشوق‌ها و تسهیلات مالی به شرکت‌هایی که به برابری جنسیتی در پرداخت‌ها پایبند هستند، آنها را تشویق نماید.

اجرای این اقدامات نیازمند همکاری بین دولت، سازمان‌های خصوصی و جامعه مدنی است تا بتوان به سمت برابری در

پرداخت‌ها حرکت کرد.

مهم‌ترین چالش‌هایی که زنان در محیط کار با آن مواجه هستند چیست و چگونه می‌توان آن‌ها را رفع کرد؟

زنان در محیط کار با چالش‌های متعددی مواجه هستند که می‌تواند بر پیشرفت و مشارکت آن‌ها تأثیرگذار باشد. زنان در مقایسه با مردان با محدودیت‌های بیشتری در دسترسی به برخی فرصت‌های شغلی و پست‌های مدیریتی روبرو هستند. اختلاف در حقوق و دستمزد بین زنان و مردان برای کارهای مشابه نیز یکی از چالش‌های مهم است. از سوی دیگر نقش‌های سنتی جنسیتی و توقعات اجتماعی نیز می‌تواند مانعی برای پیشرفت شغلی زنان باشد.

همچنین زنان اغلب با چالش‌های مربوط به تعادل بین کار و زندگی خانوادگی مواجه هستند. این موضوع در جوامعی که مسئولیت‌های خانوادگی بیشتر بر عهده زنان است، پررنگتر است. عدم وجود یا اجرای ناکافی قوانین حمایتی نیز می‌تواند زنان را در برابر تبعیض‌های مختلف آسیب‌پذیر سازد.

برای رفع این چالش‌ها می‌توان با انجام اقداماتی همچون تقویت قوانین حمایتی، آموزش و آگاهی‌بخشی، فرهنگ سازی و حمایت از کارآفرینی در مسیر ایجاد محیط کاری برابرتر و عادلانه‌تر برای زنان حرکت کرد.

آیا حضور زنان در سیاست می‌تواند بر اقتصاد کشور تأثیرگذار باشد؟ اگر بله، چگونه؟

بله، حضور زنان در سیاست می‌تواند تأثیرات مثبتی بر اقتصاد کشور داشته باشد. در زیر به چندین راه اشاره می‌کنم که از طریق آن‌ها مشارکت زنان در سیاست می‌تواند بر اقتصاد تأثیرگذار باشد:

۱. حضور زنان در موقعیت‌های تصمیم‌گیری سیاسی می‌تواند به تنوع دیدگاه‌ها و راهکارها منجر شود. این تنوع می‌تواند به تصمیم‌گیری‌های جامع‌تر و عادلانه‌تر در مسائل اقتصادی منجر شود و به شناسایی نیازهای مختلف جامعه کمک کند.

۲. با افزایش تعداد زنان در سیاست، احتمال تصویب و اجرای سیاست‌ها و قوانینی که برابری جنسیتی را تقویت می‌کنند، افزایش می‌یابد. این قوانین می‌توانند به بهبود شرایط کاری و اقتصادی زنان و در نتیجه بهبود وضعیت اقتصادی کل کشور منجر شوند.

۳. تحقیقات نشان داده‌اند که برابری جنسیتی در نیروی کار می‌تواند بهره‌وری و رشد اقتصادی را افزایش دهد. زنان سیاست‌مدار می‌توانند سیاست‌هایی را ترویج دهند که مشارکت زنان در نیروی کار را تسهیل کرده و موانع موجود را کاهش دهند.

٤. زنان سیاست‌مدار معمولاً به مسائل اجتماعی و رفاهی توجه بیشتری دارند. سیاست‌هایی که به بهبود آموزش، بهداشت و رفاه اجتماعی می‌پردازند، می‌توانند به توسعه انسانی و در نتیجه بهبود اقتصاد کشور کمک کنند.

۵. زنان در سیاست می‌توانند برنامه‌ها و تسهیلاتی را برای حمایت از کارآفرینی و نوآوری زنان ارائه دهند، که این امر می‌تواند به تنوع و رشد اقتصادی کمک کند.

بنابراین، مشارکت فعال و مؤثر زنان در سیاست نه تنها می‌تواند به تقویت برابری و عدالت اجتماعی کمک کند، بلکه می‌تواند به بهبود و تقویت اقتصاد کشور نیز منجر شود.

چگونه فرهنگ و باورهای اجتماعی بر مشارکت اقتصادی زنان اثر می‌گذارد؟

فرهنگ و باورهای اجتماعی به شکلی عمیق بر مشارکت اقتصادی زنان تأثیر می‌گذارند. این تأثیرات می‌توانند مثبت یا منفی باشند و شامل جنبه‌های مختلفی از جمله جنبه‌های اجتماعی، اقتصادی و سیاسی می‌شوند.

در بسیاری از فرهنگ‌ها، نقش‌های سنتی برای زنان و مردان وجود دارد که می‌تواند بر قدرت تصمیم‌گیری و فرصت‌های شغلی زنان تأثیر گذارد. اگر زنان به عنوان افرادی که تمام وظایف خانه و خانواده بر عهده آنان است در نظر گرفته شوند، احتمال کمتری دارد که در بازار کار شرکت کنند.

باورهای فرهنگی در مورد ارزش آموزش برای دختران و زنان نیز می‌تواند بر میزان مشارکت اقتصادی آنها تأثیرگذار باشد. در جوامعی که آموزش برای زنان اهمیت کمتری دارد، احتمالاً زنان کمتری وارد بازار کار می‌شوند. در مقابل در جوامع با ارزش‌های حمایتی و همکاری، زنان می‌توانند در فعالیت‌های اقتصادی مشارکت بیشتری داشته باشند.

از سوی دیگر باورهای فرهنگی می‌توانند بر شکل‌گیری قوانین و سیاست‌ها نیز تأثیرگذار باشند. باورهای فرهنگی همچنین می‌تواند به تفاوت‌های درآمدی بین زنان و مردان دامن بزنند. باور به اینکه زنان باید حقوق کمتری دریافت کنند، می‌تواند مانع از مشارکت فعال زنان در بازار کار شود.

همچنین نحوه نمایش زنان در رسانه‌ها و فرهنگ عامه، می‌تواند بر برداشت‌ها و باورهای عمومی نسبت به نقش اقتصادی زنان تأثیر گذارد. تصاویر مثبت از زنان کارآفرین و مستقل می‌تواند الهام‌بخش دیگر زنان باشد.

در نهایت، تاریخ هر جامعه و تجربه‌های تاریخی آن در زمینه مشارکت زنان نیز می‌تواند تأثیر بسیار زیادی بر باورهای فعلی داشته باشد. در جوامعی که سابقه طولانی‌تری در حمایت از حقوق زنان دارند، معمولاً مشارکت اقتصادی بیشتری از سوی زنان دیده می‌شود.

به نظر شما آینده اقتصاد زنان در کشور ما چگونه خواهد بود و چه تغییراتی لازم است تا این آینده بهبود یابد؟

با توجه به پیشرفت‌های صورت گرفته و تغییر نگرش‌ها، به نظر می‌رسد آینده اقتصاد زنان در کشور ما خوب و روشن باشد. در حالت کلی آینده اقتصاد زنان تحت تأثیر عوامل بسیاری است. با توجه به شرایط کنونی، برخی از اقدامات که به نظر من می‌تواند به بهبود وضعیت اقتصادی زنان کمک کند به شرح زیر می‌باشد:

تشویق و ارائه تسهیلات مالی و فنی به زنان کارآفرین می‌تواند به ایجاد کسب‌وکارهای پایدار و بهبود وضعیت اقتصادی آنان کمک کند. ایجاد انگیزه‌های مالی و بسترهای مناسب برای شروع و توسعه کسب‌وکارهای کوچک و متوسط می‌تواند بسیار مؤثر باشد.

ارتقای سطح تحصیلات و مهارت‌های فنی و حرفه‌ای زنان، به ویژه در زمینه‌های شغلی با درآمد بالاتر، می‌تواند نقش مهمی در افزایش مشارکت آنان در بازار کار ایفا کند. ایجاد و تقویت شبکه‌های حمایتی و حرفه‌ای برای زنان نیز می‌تواند به تبادل تجربیات، توسعه مهارت‌ها و همچنین ایجاد فرصت‌های شغلی جدید کمک کند.

همچنین اتخاذ سیاست‌های حمایتی از سوی دولت و نهادهای مربوطه برای ارتقای وضعیت اقتصادی زنان ضروری به نظر می‌رسد. ایجاد امکانات رفاهی، مهدکودک‌ها، و ... می‌تواند به رفع موانع مشارکت زنان در بازار کار کمک کند. تلاش برای تغییر نگرش‌های جامعه نسبت به کارکردهای زنان و ارزش‌گذاری به مشارکت اقتصادی آنان از طریق فعالیت‌های آموزشی و فرهنگی نیز می‌تواند کمک‌کننده باشد.

به طور کلی، بهبود وضعیت اقتصادی زنان در کشور ما نیازمند رویکردی همه‌جانبه و همکاری بین دولت، بخش خصوصی و جامعه مدنی است. با اجرای چنین تغییراتی، می‌توان امیدوار بود که آینده اقتصادی زنان در ایران بهبود یابد و آنان نقش مؤثرتری در توسعه اقتصادی کشور ایفا نمایند.



زنان کارآفرین؛ راهکارها و چالش‌ها





یلدا احمدزاده
دانشجوی کارشناسی اقتصاد دانشگاه تبریز

زنان کارآفرین، نماد قدرت، خلاقیت و استقامت در دنیای کسب‌وکار هستند. در سال‌های اخیر، با افزایش توجه به برابری جنسیتی و توانمندسازی زنان، شاهد ظهور نسل جدیدی از کارآفرینان زن هستیم که با ایده‌های نوآورانه و رهبری مؤثر، به تغییرات مثبت در جامعه و اقتصاد کمک می‌کنند. این زنان نه‌تنها به دنبال موفقیت شخصی هستند، بلکه با ایجاد فرصت‌های شغلی و توسعه پایدار، تأثیر عمیقی بر زندگی دیگران می‌گذارند.

طبق گزارش GEM (۲۰۲۳) در سال‌های اخیر میزان مشارکت زنان در کارآفرینی به میزان ٪۳۰ در سطح جهانی افزایش یافته است. کارآفرینی زنان به دلیل عواملی مانند دسترسی بهتر به منابع مالی، توسعه فناوری و افزایش آگاهی اجتماعی رشد چشمگیری داشته است. با این حال زنان همچنان با چالش‌هایی مانند عدم دسترسی به سرمایه، تبعیض جنسیتی و محدودیت‌های فرهنگی مواجه‌اند. در این مقاله به بررسی نمونه‌هایی از زنان کارآفرین موفق و نقش آنان در توسعه اقتصادی و اجتماعی پرداخته می‌شود.



آفرین اکبری

«آفرین اکبری» بانوی کارآفرین کهگیلویه و بویراحمدی در زمینه تولید انواع فرش بوده که معتقد است فعالیت اقتصادی و اجتماعی منحصر به مردان نیست و زنان باید به خودباوری و عزت‌نفس برسند و بتوانند در عرصه‌های اجتماعی نقش‌آفرینی کنند، او می‌گوید دختران و زنان زیادی در روستاهای این استان به واسطه فعالیت در اجتماع ذهنشان ثروتمند شده است و مستقل از مردان درآمدزایی می‌کنند.

توصیه برای تمام زنان سرزمینم این است که آن‌ها هنوز خودباوری و عزت‌نفس ندارند، هنوز این ضعف وجود دارد حتی برای زنانی که در مشاغل بسیار خوب کسب درآمد می‌کنند و از پیشرفت ما زنان جلوگیری می‌کند.



لیلی صبوری شجاعی

ایشان روایت زندگی خود را این‌چنین می‌گویند که در سن ۳۲ سالگی با یک چرخ خیاطی اقدام به ایجاد یک کارگاه کوچک خیاطی در آشپزخانه منزل کردم و کار تا جایی پیش رفت که در عرض یک سال یک چرخ به ۶ چرخ افزایش یافت به‌طوری که با افزایش چرخ‌ها بعد از مدتی همسرم اجازه کار در منزل را به من نداد و با اجاره یک مکان کوچک کار خود را ادامه دادم. در این مکان ۱۷ یا ۱۸ پرسنل خانم را استخدام کردم که به کار گل‌دوزی و خیاطی بپردازند و این روال حدود ۴ تا ۵ سال ادامه پیدا کرد بعدازاین مدت چرخ گل‌دوزی پیشرفته‌ای را در سال ۷۵ باقیمت ۲۵ میلیون تومان که حاصل دسترنج خودم بود، وارد ایران کردم و به طور پیشرفته کار گل‌دوزی را دنبال کردم و در آن زمان من دومین

نفری بودم که این چرخ پیشرفته را وارد کشور کرده است. کار به‌صورت شبانه‌روز با افزایش پرسنل ادامه داشت و بعد از مدتی با افزایش قراردادهای تولیدی از جمله دوختن پرچم و سر دوز درآمد خوبی در این مدت کسب کردم، اما بعد از مدتی بیماری قلبی باعث شد مدتی کار گل‌دوزی و خیاطی را کنار بگذارم.

در زمان بیماری به مسافرت‌های خارج از کشور رفتم و در آنجا بود که با دیدن ساختمان‌ها و هتل‌ها به این فکر افتادم که چرا در شهر خود چنین هتل‌ها و حتی رستوران‌ها را نداریم و این رؤیا را در سر داشتم.

بعد از برگشت از مسافرت‌های مختلف این رؤیا همیشه با من بود و بعد از مدتی با مراجعه به حومه تهران با داشتن سرمایه ناچیز اقدام به خریدوفروش زمین کردم و با افزایش سرمایه زمین بزرگی در جلفا سرزمین مادری خود خریدم و اقدام به راه‌اندازی یک پروژه گردشگری با بیش از ۲۰ واحد مسکونی و یک تالار پذیرایی ۱۰۰۰ نفری در آن منطقه کردم. پروژه‌های دیگری هم در سر داشتم که آنها را به‌مرورزمان و از راه کسب درآمد از پروژه‌های قبلی راه‌اندازی کردم و همیشه سود حاصل از پروژه‌ها را برای شروع کار جدید صرف کردم.

با مشغول‌شدن در پروژه‌های ساخت‌وساز، کارگاه بافندگی و چرخ‌ها را اجاره دادم تا تمرکز بیشتری بروی کارهای دیگر داشته باشم و چرخ‌ها هم اکنون از کار نیفتاده‌اند و به افرادی برای ادامه کار اجاره داده شده است.



توری بِرچ

توری بِرچ پس از کسب تجربه در بزرگ‌ترین خانه‌های مد جهان از جمله پولو رالف لورن، وِرا وانگ و لوییوِه، تصمیم گرفت بال‌هایش را باز کند و برند خود را تأسیس کند. او در سال ۲۰۰۴، برند مد خود را راه‌اندازی کرد که با طراحی‌های منحصربه‌فرد و مد روز به موفقیت بزرگی دست‌یافت. پس از کسب شهرت، بِرچ می‌خواست در امور خیریه و نوع‌دوستانه مشارکت کند و به همین منظور بنیاد تحقیقات سرطان پستان را بنیان نهاد که از زنان مبتلا به سرطان حمایت می‌کند و به زنان جوان در مورد این بیماری آگاهی می‌دهد.



آدنا فریدمن

آدنا، رئیس و مدیرعامل نزدک (NDAQ)، را می‌توان اولین زنی دانست که رهبری بورس ایالات متحده را بر عهده دارد و به نزدک کمک کرده تا به یک نیروگاه فناوری قدرتمند تبدیل شود که قدرتی بیش از ۱۰۰ بازار در سراسر جهان را در اختیار دارد.

آدنا فریدمن با بیش از ۲۰ سال تجربه در این صنعت، سابقه درخشانی در زمینه رشد و نوآوری دارد. با ارائه پیشنهادهای آدنا نزدک توانسته به گسترش توانمندی‌های خود در زمینه اطلاعات ادامه دهد و دستاوردهایی نظیر راه‌اندازی بازار خصوصی نزدک و خرید eVestment، ارائه داده‌های سرمایه‌گذاری نهادی و تجزیه‌وتحلیل را داشته باشد.

از جمله فعالیت‌های دیگر فریدمن می‌توان به نقش پررنگ او در حمایت از برابری جنسیتی اشاره کرد. آدنا در محل کار نیز تلاش کرده تا تنوع جنسیتی را حفظ کند و در محیط کار به این ویژگی شناخته می‌شود. دستاوردهای آدنا می‌تواند برای بسیاری از رهبران و کارآفرینان زن برای شکستن موانع و ایجاد تغییر در دنیای کسب‌وکار، الهام‌بخش باشد.

سهیلا سلحشور کردستانی

سهیلا سلحشور کردستانی مدرک فوق دکترای تخصصی بیولوژی دارد که در تولید تجهیزات پزشکی و دارویی فعالیت می‌کند. شرکت کیوتک را در سال ۱۳۸۰ تأسیس می‌کند و در حال حاضر از موفق‌ترین شرکت‌هایی است که در این حوزه فعالیت می‌کنند. وی بیش از ۲۲ مورد اختراع ثبت شده دارد و همچنین دو کتاب و ۵۰ مقاله را نیز منتشر کرده است.

شرکت کیوتک مخفف سه کلمهٔ کیفیت، تولید و تکاپو است. محصولات این شرکت شامل ترمیم‌کننده، ضدعفونی‌کننده، بندآورنده خون و ... می‌شود. اختراعات وی نیز در زمینهٔ مهندسی پزشکی است، مثلاً پوشش پلیمری زخم از ابتکارات او است.

شریل سندبرگ

«شریل سندبرگ» ۴۹ ساله، دهمین زن ثروتمند جهان است. او اکنون بر فعالیت‌های بین‌المللی فیس‌بوک نظارت می‌کند و مدیرعامل گوگل است. در حال حاضر ارزش خالص دارایی او بیش از ۱ میلیارد دلار است. «سندبرگ» کتاب‌هایی با عنوان «زن، کار و رهبری» و «دُر ناب» منتشر کرده است. این کتاب‌ها زنان را برای رسیدن به اهدافشان تشویق می‌کند.

«شریل» می‌گوید: «در اداره گریه کردم، همه‌جا هم این را گفته‌ام. در روزنامه‌ها هم گزارش شد که شریل سندبرگ بر شانه‌های مارک زاکربرگ گریه کرد. البته این دقیقاً چیزی نبود که اتفاق افتاد. من درباره امیدها و ترس‌هایم حرف می‌زنم و در موردشان از مردم می‌پرسم. همیشه سعی کرده‌ام خودِ خودم باشم؛ درباره نقاط ضعف و قوتم صادق باشم و دیگران را هم تشویق می‌کنم تا این‌گونه رفتار کنند.»

هلن گورلی براون

«هلن گرلی براون» به مدت ۳۲ سال سردبیری مجله زنان «کازموپولیتن» را بر عهده داشت و این گونه بر زندگی زنان تأثیر می‌گذاشت.

اما تأثیرگذاری هلن براون بر جامعه زنان سه سال پیش از آغاز به کار وی در این مجله و با نوشتن کتاب «رابطه جنسی و دختر مجرد» سال ۱۹۶۲ شروع شد. او که تا ۴۳ سالگی هیچ تجربه‌ای از عالم نویسندگی و نشر نداشت، در کتاب جنجالی خود در زنان را به استقلال مالی پیش از ازدواج تشویق کرده بود. او این کتاب را زمانی نوشت که محتوای آن جامعه آمریکا را به حیرت واداشت.

«هلن» می‌گوید: «با مجله کازموپولیتن از هیچ به همه چیز رسیدم. شاید در شروع به‌اندازه من غیرجذاب، عاجز و کم‌رو باشید؛ ولی با سعی و تلاش کارتان را پیش ببرید، به نظر شما به امتحانش نمی‌ارزد؟!»

تعدادی از جوایزی که براون در طول فعالیتش به‌عنوان نویسنده و ویراستار کسب کرده است شامل جایزه «ماتریکس» در سال ۱۹۸۵ از انجمن زنان شهر نیویورک، جایزه «هنی جانسون فیشر» در سال ۱۹۹۵ از ناشران مجله در آمریکا، جایزه «سالن افتخارات» در سال ۱۹۹۶ از جامعه آمریکایی ویراستاران مجله و عنوان ویراستار سال انتخاب شده توسط مجله عصر تبلیغات است.

حال باید دید زنان کارآفرین در جهان با چه چالش‌هایی روبرو هستند و نحوه مقابله با آن‌ها چیست:

۱- انتظار و ارزش‌های فرهنگی

«می‌دانید، تمام این سال‌ها مردم کوکی‌های من را می‌خوردند و به من می‌گفتند کوکی‌هایم مزه شگفت‌انگیزی دارند. خب، من تصمیم گرفتم یک کسب‌وکار شیرینی‌فروشی راه بیندازم. شوهرم پس از شنیدن تصمیمم برای این کار گفت اوه عزیزم چه ایده احمقانه‌ای! سپس پدر و مادرم حرف از این زدند که تو هیچ چیزی درباره کسب‌وکار شیرینی‌فروشی نمی‌دانی.» دبی فیلدز

اولین چالشی که زنان کارآفرین با آن مواجه می‌شوند سنت یا ارزش‌های فرهنگی است. شاید در کشورهای مدرن



این چالش در حال محو شدن است، اما هنوز هستند کشورها، شهرها و حتی مردمی که جایگاه فرهنگی و اجتماعی زنان را پایین می‌دانند. جایی که در فرهنگ جامعه، مرد یا شوهر، نان‌آور است و اگر یک زن بخواهد از توانایی کارآفرینی خود استفاده کند اینگونه تصور می‌شود که می‌خواهد نقش رهبری شوهر را به عهده بگیرد.

این چالش همچنین در خانواده‌هایی پیش می‌آید که در آن پدر یا شوهر، خود یک کارآفرین است. فرزندان پسر معمولا به اداره کسب‌وکار خانوادگی پرداخته و پس از مرگ پدر راه او را ادامه می‌دهند. برای غلبه بر این چالش زنان کارآفرین، باید زمینه را برای شکستن این محدودیت سنتی آماده کنند. شما باید روی چیزی که اعتقاد دارید پافشاری کنید.

«می‌دانستم که تا آن زمان فرصت‌های زیادی را فقط به خاطر زن بودن از دست داده بودم. نمی‌توان گفت این احساسات صرفا یک تسلیم تلخ هستند زیرا پیش از این زنان زیادی را می‌شناختم که از چنین بی‌عدالتی‌هایی رنج می‌بردند.» ماری کی اش

۲-تبعیض اجتماعی

«بزرگ‌ترین شکست، شروع نکردن است. اگر در طول زندگی به سخنان اطرافیانم که می‌گفتند «تو نمی‌توانی. تو شکست می‌خوری. فایده ندارد. تو فاقد ...» گوش می‌کردم امروز هرگز در این جایگاه قرار نداشتم.» دبی فیلدز

یکی دیگر از چالش های زنان کارآفرین تبعیض اجتماعی است. اکثر مردم هنوز با ذهنیت مردسالاری زندگی می کنند و تفکرشان این است که یک کسب‌وکار یا وظیفه خاص بهتر است توسط مردان انجام شود. تا به حال مکانیک زن، راننده اتوبوس زن، لوله‌کش زن، بنا یا جوشکار زن دیده‌اید؟ شاید ۱۰ سال پیش چنین حرفی خنده‌دار به‌نظر می‌رسید، اما در کشورهای مدرن، زنان جوشکار، راننده یا مکانیکی وجود دارند که کارشان حرف ندارد.

اما همچنان افرادی وجود دارند که به چنین مسئله‌ای به راحتی بخندند و آن را جدی نگیرند. حقیقت این است که ما اغلب فرض می‌کنیم زنان کلا در برخی از حوزه‌های خاص زندگی کامل نیستند. مردم ترجیح می‌دهند با یک مرد معامله کنند تا با یک زن، اما چرا؟ دلیلش این است که معتقدند مردان برای این کار به دنیا آمده‌اند.

«مردانی که فکر می‌کنند زنان ناقص‌العقل هستند اصلا اهمیت ندارند. من یاد گرفتم تا وقتی که مردان بر این باور باشند زنان نمی‌توانند شانسی داشته باشند.» ماری کی اش

«گفتنش وحشتناک است اما من برای اینکه مدتی طولانی طراح لباس عروس بودم یک لکه ننگ به شمار می‌آمدم، می‌توانستم از این کار خیلی فراتر بروم. من استعدادش را واقعا داشتم اما دست از تلاش برداشته بودم. بالاخره این کار را کردم چون این رویایی بود که در تمام زندگی‌ام در ذهن داشتم.» ورا وانگ

برخی از زنان فکر می‌کنند که در شرایط اجتماعی مانند سمینارها، کنفرانس‌ها، یا حتی یک جلسه کاری، باید روحیه و رفتاری همانند مردان داشت؛ رقابتی، مهاجم و در برخی مواقع تند و خشن. اما زنان کارآفرین موفق که حتی به جایگاه مدیریت دست یافته‌اند، اعتقاد دارند که باید با شخص خودتان راستگو و پایبند باشید، باید صدای خودتان را پیدا کنید و قدرت خود را به نمایش بگذارید.

۳- عدم وجود سرمایه‌گذار

استارتاپ‌هایی که نیاز به یافتن سرمایه‌گذار دارند، می‌دانند که این کار چه پروسه سخت و طاقت‌فرسایی است، اما این کار حتی برای زنان بسیار سخت‌تر است. در یکی از مطالعات Babson College در سال ۲۰۱۴ مشخص شد که فقط کمتر از ۳ درصد از شرکت‌هایی

که روی آن‌ها سرمایه‌گذاری شده دارای مدیر زن هستند.

یافتن سرمایه از جمله چالش‌های زنان کارآفرین است که در هنگام شروع کسب‌وکار با آن مواجه می‌شوند. سرمایه گذاران معمولا در حوزه کسب‌وکار کمتر به زنان توجه می کنند. به گفته بانی کریتر (Bonnie Crater) مدیر و رییس شرکت Full Circle Insight، سرمایه‌گذاران بیشتر علاقه دارند تا روی استارتاپ‌هایی کار کنند که از «طایفه» خودشان باشد. این حرف هم برای زنان و هم برای مردان صادق است. به این معنی که سرمایه‌گذاران زن هم دوست دارند بیشتر با استارتاپ‌هایی که مدیر آن‌ها یک زن است کار کنند. اما تعداد سرمایه‌گذاران زن زیاد نیست و به همین دلیل کارآفرینان زن باید به دنبال سرمایه‌گذار مناسب خود باشند.

طبق نظر بانی کریتر، سرمایه‌گذاران امروزی به دنبال این هستند که سرمایه خود را چند برابر کنند و در دنیای امروز بسیاری از آن‌ها اهمیت نمی‌دهند که مرد هستید یا زن. باید ابتدا به این فکر کنید که آیا استارتاپ شما باعث افزایش چند برابری سرمایه این شخص خواهد شد یا نه. اگر خود شما یا در تیم‌تان شخصی دارید که این اطمینان را به سرمایه‌گذار بدهد که می‌توانید این کار را عملی کنید و محصولی خوب ارائه دهید، بنابراین کار سختی در پیش نخواهید داشت.

٤- تعادل بین کار و خانواده

«هم برای کار زمان هست و هم برای عشق. وقت دیگری نمی‌ماند.» کوکو شانل

تعادل بین کار و خانواده دو مسئولیتی است که زنان کارآفرین با آن روبه‌رو هستند. پیدا کردن روش‌هایی برای باز کردن زمان بین این دو مسئولیت، از کلیدهای رسیدن به یک تعادل در زندگی کاری و زندگی شخصی است.

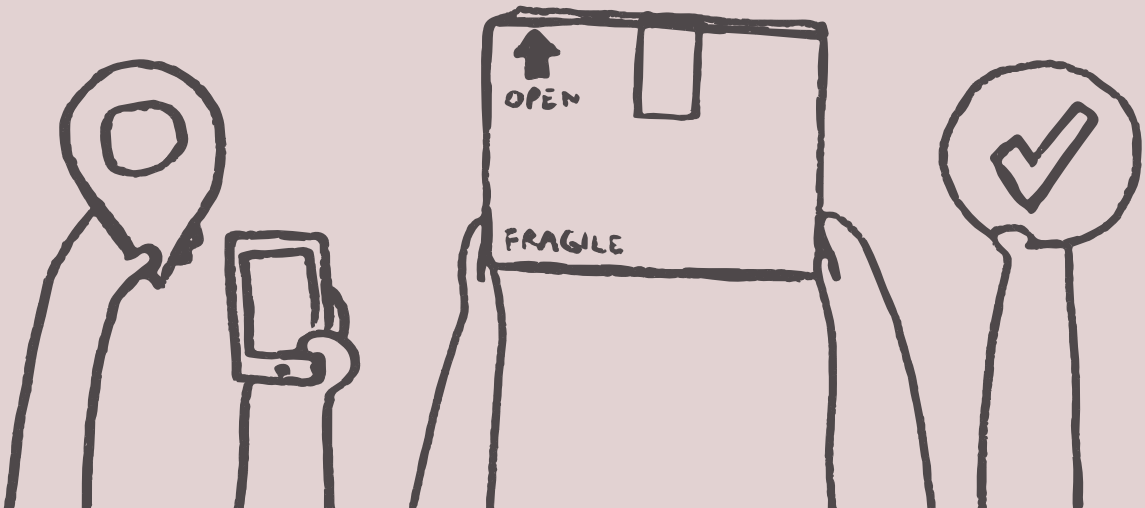
بهترین روش برای مقابله با این مشکل این است که به سراغ کاری بروید که اجازه دهد بیشتر خودتان باشید نه این که مجبور باشید دائما با دیگران همکاری کنید. این گونه کارها وقت زیادی از شما می گیرند و اجازه نمی‌دهند زمان آزادی برای خود داشته باشید. البته در دنیای امروزی، فرهنگ به سمتی پیش می‌رود که اجازه می‌دهد زنان انعطاف‌پذیری بیشتری داشته باشند و اجازه دهند نسبت به شرایط زندگی کاری و شخصی تعادل بهتری برقرار کنند. اما به طور کلی، داشتن کاری که برای خودتان فعالیت کنید، آزادی عمل بیشتری به شما خواهد داد.

٥- تلاش برای جدی گرفته شدن

در برخی از شرایط، زنان کارآفرین خود را در صنایع و کسب و کارهایی می‌بینند که تسلط آن در دست مردان است. آلیسو گاترمن (Alison Gutterman) رییس شرکت Jelmar در مورد این تجربه خود در اولین روزهای دوران کاری‌اش می گوید:

«به عنوان یک زن کارآفرین در صنعتی که تسلط آن در دست مردان بود، به دست آوردن احترام یک مشکل جدی بود. اشتیاق و تلاش زیادی گذاشتم تا بتوانم شهرتم را به عنوان یک زن سخت کوش و کارآفرین محترم مطرح کنم. برای غلبه با این مشکل، باید یاد می گرفتم تا اعتماد به نفس خودم را بسازم و بر حرف‌های منفی خودم چیره شوم.»

این حرف‌های منفی که در ذهن با خود می گویید، از جمله عواملی هستند که باعث توقف شما برای دستیابی به بالاترین پتانسیل‌ها می‌شوند. برای این که بتوانید اعتماد خود را بسازید و بر این مشکل غلبه کنید، وارد گروه زنان کارآفرین شوید و خود را تنها نگذارید.



٦- ساخت یک شبکه پشتیبان

داشتن یک شبکه پشتیبان قدرتمند برای موفقیت کارآفرینان ضروری است. بنابراین جای تعجبی ندارد که در یکی از گزارشات شرکت Inc، مشخص شده است که ۴۸ درصد از زنان کارآفرین به دلیل عدم وجود مربیان، اساتید یا مشاوران خوب، رشد پتانسیل آن‌ها محدود شده است.

از آن جایی که هنوز بخش بزرگی از دنیای کسب و کارهای سطح بالا در تسلط مردان قرار دارد، درخشیدن در راه خود می‌تواند سخت باشد و گاهی طاقت‌فرسا است که زنان کارآفرین بتوانند شبکه پشتیبان کسب و کار خود را به سطح بالایی برسانند. هنوز هم بسیاری از کسب و کارها بر این فلسفه پیش می‌روند که «مهم نیست چه بلدید و چه کار می‌کنید، مهم این است که چه کسانی را می‌شناسید.» بنابراین یافتن و ساختن شبکه پشتیبان یکی از فاکتورهای موفقیت است.

یافتن پشتیبان‌های درست کار آسانی نیست. اما برای غلبه بر این مشکل، سعی کنید با دیگر زنان کارآفرین ارتباط مناسبی برقرار کنید. مخصوصا آن‌هایی که توانسته‌اند کسب و کار خود را با موفقیت راه‌اندازی کنند. این زنان قطعا یا تبدیل به یکی از پشتیبان‌های شما خواهند شد یا می‌توانند شما را به دیگران معرفی کنند.

همچنین برای بیان نیازهای خود نترسید. واضح و شفاف نیاز خود را بیان کنید. چه مردان و چه زنان پشتیبان، خیلی زود جذب افرادی می‌شوند که نیاز خود را واضح و روشن بیان می‌کنند و با دیدن چنین موقعیتی زود وارد عمل می‌شوند. اگر درست نپرسید و نخواهید، بنابراین چیزی هم نخواهید گرفت.

۷- مقابله با ترس از شکست

شکست، یکی از اتفاقات غیر قابل انکار هر کسب و کاری است. اما شکست نباید به عاملی برای ناامنی شما برای رویاپردازی‌های بزرگ‌تان تبدیل شود. شکست، مرد و زن نمی‌شناسد بنابراین باید به خود باوری برسید و شک و تردید را از خود و کسب و کاری که در آن قدم گذاشته‌اید دور کنید. نباید منتظر بمانید که اول به تکامل برسید و سپس به سراغ کارهای بزرگ بروید.

همچنین از شکست نباید به عنوان یک ذهنیت منفی، یا حتی یک بهانه برای انصراف و دور شدن از کسب و کار و اهداف‌تان مورد استفاده قرار بگیرد. وقتی بارها و بارها با یک «نه» رو به رو می‌شوید، وقتی برنامه‌ها طبق چیزی که انتظار داشتید پیش نمی‌رود و گاهی باید تصمیمات هزینه‌بری اتخاذ کنید، از آن به عنوان یک تجربه یا لحظه‌ای برای یادگیری یاد کنید، نه یک بهانه برای دوری از هدف برای غلبه بر این موانع، لازم است که جوامع و سازمان‌ها به سوی ایجاد فرصت‌های برابر برای زنان و مردان قدم بردارند که زنان بتوانند با اعتماد به نفس و دسترسی به منابع، در زمینه کارآفرینی اجتماعی موفق عمل کنند. افزایش آگاهی، آموزش برخی مهارت‌ها و ایجاد فرصت‌های مشترک می‌تواند به غنی‌تر شدن دیدگاه جامعه نسبت به نقش زنان در کارآفرینی اجتماعی کمک کند. در ادامه به بررسی راهکارهایی برای رفع این موانع خواهیم پرداخت.

راهکارهایی برای زنان کارآفرین

۱- تجربه را معیار انتخاب قرار دهید

اغلب زنان کارآفرین که مدیریت یک کسب‌وکار را برعهده دارند، ترجیح می‌دهند در مجموعه خود از افرادی استفاده کنند که از قبل آن‌ها را می‌شناسند؛ این کار نسبتاً غلط است. شما باید تجربه را معیار انتخاب افراد قرار دهید و افرادی را انتخاب کنید که موثرتر باشند.

۲- انتخاب بازار درست

بیشتر زنان بدون مطالعه و امکان‌سنجی بر اساس وابستگی‌های شخصی تصمیماتی می‌گیرند که منجر به شکست می‌شود. اگر شما می‌خواهید در مسیر درست کارآفرینی قرار بگیرید، باید از حقایق موجود در بازار استفاده کرده و تحلیل درستی داشته باشید.

۳- کارآفرینی زنان با شبکه ارتباطات اجتماعی

بسیاری از زنان کارآفرین بازاریاب‌های شبکه‌ای ذاتی هستند. شما می‌توانید کسب‌وکار خود را از طریق تبلیغات رسانه‌ای یا دهان‌به‌دهان گسترش دهید. کسب مهارت در گروه‌ها و کانال‌های شبکه‌های اجتماعی می‌تواند کمک شایانی در بهبود معرفی شما داشته باشد.

٤- تحقیقات گسترده

باید به این نکته توجه کنید شاید کسب‌وکاری که در آن وارد می‌شوید ظاهرا روی کاغذ عالی است اما تا زمانی که تحقیقات گسترده در

مورد آن انجام نداده اید همچنان باید محتاطانه عمل کنید. در غیر این صورت دچار اشتباهات پرریسک و پرهزینه در کسب‌وکار خود می‌شوید. پس باید در کارآفرینی زنان، بررسی و آزمایش ایده را رکن اصلی دانست.

۵- منتظر آمدن پول استارتاپ نباشید

اگر قبل از راه اندازی کسب‌وکارتان منتظر باشید تا پول و سرمایه موردنیازتان فراهم شود، زمان را به سرعت از دست می‌دهید. باید تسلیم نشوید! می‌توانید با یک ایده کسب‌وکار کوچک و هزینه‌های پایین شروع کنید و کم‌کم آن را رشد دهید.

٦- قیمت‌گذاری مناسب محصولات

برای کارآفرینی زنان یک قیمت گذاری نامناسب ممکن است تمام فرصت‌ها و مشتریان را از بین ببرد. پس برای رد کردن این چالش بهتر است سطوح قیمت‌گذاری خود را مورد ارزیابی قرار دهید. همچنین تغییرات بازار و رقبای خود را تحلیل و اقدامات آنان را بررسی کنید.

۷- کارآفرینی مطابق با نیاز بازار

بیش‌تر از هر چیز ارائه محصولات یا خدمات نامناسب یا نادرست می‌تواند کسب و کار شما را فلج کند. پس قبل از هر اقدامی نیاز بازار را بدانید. این که مردم به چه چیزهایی بیشتر نیاز دارند و به چیزهایی کمتر. انجام تحقیقات در این زمینه باعث می‌شود شما در مسیر درست کارآفرینی قرار بگیرید.

۸- بررسی هزینه‌ها

مراقب هزینه‌های افراطی و بیش از اندازه باشید. اغلب کارآفرینان مرتکب این اشتباهات می‌شوند. خریدن محصولات و مایحتاج دست اول اعم از کمک‌های تبلیغاتی، تجهیزات و نرم‌افزارها غیرضروری است. پیدا کردن جایگزین‌های کم هزینه‌تر از نظر مالی مقرون‌به‌صرفه است.

۹- مطالعه مشتریان

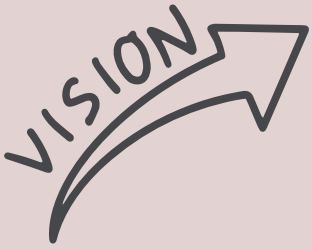
شناخت مشتریان و بررسی توان مالی آنها می‌تواند دیدگاه‌های بهتری پیش روی شما گذاشته و بازاریابی شما را در جهت مناسب و درست قرار دهد. شما باید شرایط خود را با تغییرات بازار سازگار کرده و در جذب و سپس حفظ مشتری تلاش کنید تا پله‌های ترقی را یکی پس از دیگری طی کنید.

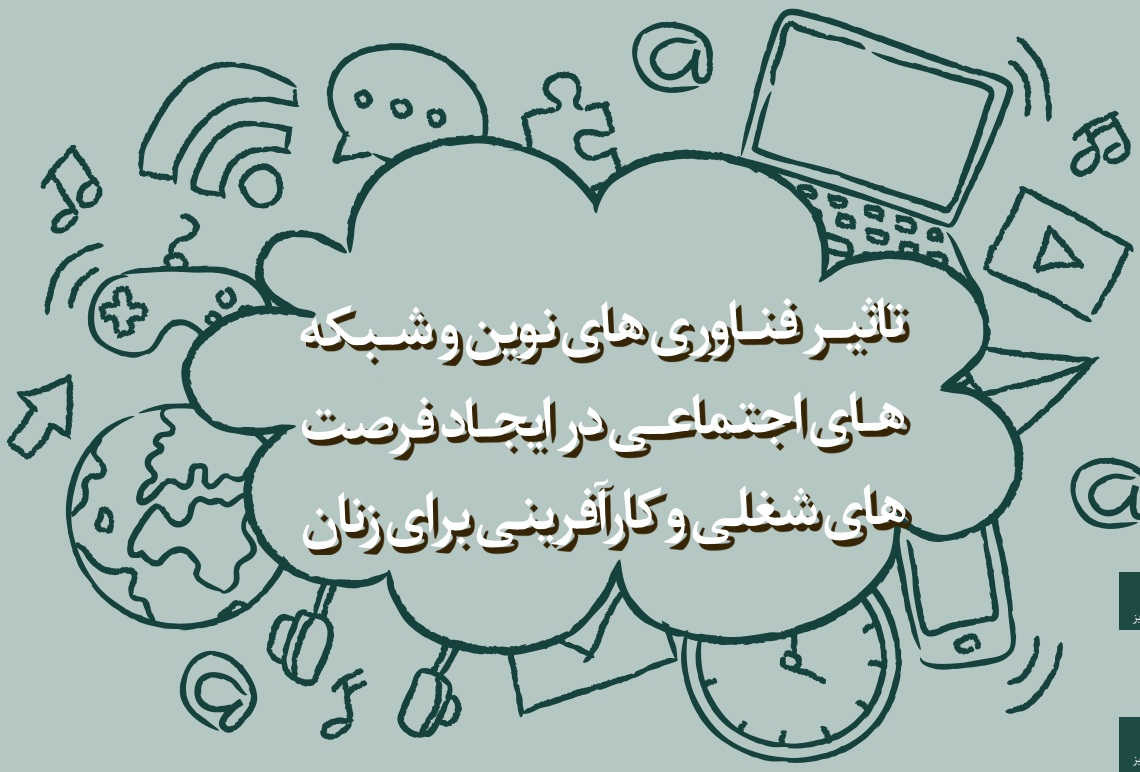
۱۰- اولویت‌بندی رسانه‌های اجتماعی در کارآفرینی زنان

رسانه‌های اجتماعی یکی از قدرتمندترین ابزارها برای فروش محصولات و معرفی شرکت شماست. شما با مشارکت فعال در این رسانه‌ها می‌توانید از دیگران سبقت بگیرید. باید به هنگام استفاده از رسانه‌های اجتماعی مطمئن شوید که نگرشی حرفه‌ای دارید. بدین ترتیب بهتر می‌توانید برند خودتان را تثبیت کنید.

در نهایت، زنان کارآفرین در ایران و جهان نقش بسزایی در پیشرفت و تحولات اقتصادی دیجیتال دارند. با وجود موانع فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی، آن‌ها توانسته‌اند با استفاده از فناوری‌های نوین و استارتاپ‌ها، دنیای دیجیتال را به سمت پیشرفت هدایت کنند. این روند نه‌تنها به بهبود وضعیت اقتصادی زنان کمک کرده بلکه باعث تغییرات گسترده‌ای در فضای دیجیتال و تکنولوژیکی شده است. در آینده، پیش‌بینی می‌شود که نقش زنان در اقتصاد دیجیتال افزایش یافته و این روند به رشد و توسعه بیشتر در سراسر جهان منجر شود.







تاثیر فناوری های نوین و شبکه های اجتماعی در ایجاد فرصت های شغلی و کارآفرینی برای زنان


محدثه‌سیاری
دانشجوی کارشناسی اقتصاد دانشگاه تبریز


فاطمه‌شیری
دانشجوی کارشناسی اقتصاد دانشگاه تبریز

کارآفرینی به‌عنوان یک محرک مهم رشد اقتصادی، بهره‌وری، نوآوری و اشتغال شناخته می‌شود؛ در چند دهه گذشته، رشد چشمگیری در تعداد زنان کارآفرین در کشورهای توسعه‌یافته و درحال‌توسعه مشاهده شده است.

برخی از عوامل مهمی که به افزایش مشارکت زنان در کارآفرینی کمک کرده‌اند، شامل افزایش سطح تحصیلات زنان، دسترسی بهتر به خدمات مالی و دسترسی بهتر به منابع فناوری است و با توجه اینکه زنان نیمی از جمعیت فعال جوامع را تشکیل می‌دهند، هم می‌توانند به رشد تولید، افزایش سرمایه، رفاه اقتصادی، قدرت رقابت، صادرات و در کل به توسعه اقتصادی کمک نمایند و هم می‌توانند به رشد و شکوفایی خود زنان نیز کمک کند.

نقش شبکه‌های اجتماعی:

در فضای کسب‌وکار نوین یا در بستر شبکه‌های اجتماعی که به‌عنوان یکی از مؤثرترین محیط‌های تعاملی در زندگی مدرن محسوب می‌شود زنان با داشتن هدف مشخص، دانش اجتماعی و کسب سواد رسانه‌ای می‌توانند به ارائه درونیات خود بپردازند.

شبکه‌های اجتماعی فضایی را ایجاد می‌کنند که از طریق آن جریان اطلاعات را برای پروسه‌های کارآفرینی فراهم می‌سازد، استفاده از شبکه‌های اجتماعی به ایجاد مهارت‌های کارآفرینی کمک می‌کند که به بهبود عملکرد کارآفرینی منجر می‌شود.

اهمیت و فواید شبکه‌های اجتماعی:

- در مطالعه‌ای درمورد زنان کارآفرین، دریافتند که ۲۰ درصد از دلیل پیوستن زنان کارآفرین به شبکه‌های اجتماعی، جستجوی فرصت‌های تجاری است.
- اهمیت استفاده از شبکه های اجتماعی توسط کارآفرینان به این دلیل است که بتوانند راحت تر مشکلات درون کسب و کار خود را حل کنند و استراتژی هایی برای موفقیت داشته باشند.
- شبکه‌های اجتماعی نقش مهم و اساسی در انگیزش شغلی، نوآوری شرکت‌ها و حرفه‌ای کارآفرینان، مدیران کسب‌وکار و متخصصان هر مجموعه ایفا می‌کنند، زیرا هر چه‌قدر این افراد مهارت ارتباطی و اجتماعی بیشتری داشته باشند موفقیت‌های مالی بیشتری کسب می‌کنند.
- کارآفرینی در فضای مجازی سبب افزایش اشتیاق افراد برای توسعه کارآفرینی، شناخت بهتر بازار و نیازها، گسترش ارتباطات کارآفرین و افزایش دایرة شبکه‌های ارتباطی افراد کارآفرین می‌شود.
- کارآفرینی مجازی به دلیل دسترسی دائمی و سهل‌الوصول و همچنین ارائه خدمات به‌صورت غیرحضوری بدون نیاز به حضور در محلی این امکان را به آنان داده است تا بتوانند زمان‌بندی شغل خود با نقش‌ها و تکالیف خانوادگی‌شان را تنظیم کرده و سامان ببخشند.
- در شبکه‌های اجتماعی زنان منعطف عمل می‌کنند و روحیه سرزنده خود را در خلق دست‌سازه‌هایشان پیاده می‌کنند.
- اطلاعاتی که از طریق نظارت بر رسانه‌های اجتماعی به دست می‌آید، به کارآفرینان امکان می‌دهد تا داده‌ها، ترجیحات مشتریان و عادات خرید را بهتر ردیابی کرده و در صورت تغییرات بازار یا صنعت، تصمیم‌گیری‌های بهتری داشته باشند؛ همچنین شبکه‌سازی اجتماعی می‌تواند به بازاریابی مؤثرتر کمک کند.
- شبکه‌سازی اجتماعی پتانسیل این را دارد که زنان کارآفرین را در سراسر جهان ارتقا دهد و فرصت‌های جدیدی در اختیار آن‌ها قرار دهد، ظرفیت آن‌ها برای نوآوری را افزایش دهد و آن‌ها را مجهز کند تا عملیات تجاری خود را به طور استراتژیک و موفقیت‌آمیز مدیریت کنند.

براین اساس کسب وکارهای دیجیتال علاوه بر تامین استقلال مالی زنان کارآفرین، شخصیت آنان را نیز دچار تحول میکنند به طوری که زنان جدای از فضای اشتغال مرسوم با قواعد کاملاً مردانه خود را به بالندگی و شکوفایی مختص به خود می رساند بی آنکه احساس ضعف و سردرگمی نماید.

چالش‌های پیش‌روی زنان در شبکه‌های اجتماعی:

به‌طور تاریخی، تفاوت‌های موجود در شبکه‌های اجتماعی بین زنان و مردان یکی از عوامل مهم در نرخ‌های متفاوت کارآفرینی بوده است. برای مثال، داده‌های طولی جمع‌آوری‌شده در دوره ۲۰۰۹-۲۰۱۳ را تحلیل کردند و دریافتند که زنان به دلیل عدم وجود تعداد کافی از مخاطبین مفید در شبکه‌های اجتماعی خود، فرصت‌های محدودتری نسبت به مردان داشته‌اند. این موضوع چندان شگفت‌انگیز نیست، زیرا زنان معمولاً مسئولیت‌های بیشتری نسبت به مردان در خانواده دارند؛ زنان نیز مانند مردان برای شناسایی فرصت‌ها در مراحل اولیه به شبکه‌ها و اطلاعات دیگران در شبکه خود وابسته هستند. زنان نسبت به مردان شبکه‌سازی رسمی‌تری دارند، اما اگر این شبکه‌سازی محدود به کسانی باشد که تجربه تجاری یا کارآفرینی ندارند، همچنان محدود خواهد بود.

علاوه بر این، زنان به طور سنتی در فرایند تصمیم‌گیری درباره اینکه آیا فرصت‌های تجاری را دنبال کنند یا نه بیشتر از مردان به نظر خانواده اهمیت می‌دهند این وابستگی به ساختارهای خانوادگی، زنان را که ممکن است به فکر ایجاد کسب‌وکارهای جدید و کارآفرینی باشند، بیشتر محدود می‌کند.

درحالی‌که درگذشته تفاوت‌های تاریخی در فرایندهای شناسایی فرصت میان مردان و زنان وجود داشت، رسانه‌های اجتماعی و فناوری‌های جدید موانع اجتماعی و محدودیت‌ها را در مورد تعاملات و ارتباطات زنان کاهش داده‌اند و این می‌تواند نشانه‌ای از حرکت به‌سوی برابری جنسیتی باشد.

نگرش مدیران و مشاوره‌های کسب‌وکار:

در دنیای رقابتی امروز که کسب‌وکارها در حال حرکت به سمت تبادلات آنلاین هستند، موفقیت کسب‌وکارهایی که در فضای مجازی انجام می‌شود، در گرو فعالیت‌های اجتماعی، حفظ، نگهداری و ارتباط با مشتری است و ازآنجاکه با گسترش فناوری اطلاعات در جهان و ورود سریع آن به زندگی روزمره، مسائل و ضرورت‌های تازه‌ای به وجود آمده است؛ کسب‌وکارهای اینترنتی، جایگزین روش‌های سنتی شده و به منزله نیرویی قوی و متمایز در کسب‌وکار، قادر به بهبود و ارتقای آن فضای کسب‌وکارها شده‌اند. تنوع دیدگاه در شبکه‌های اجتماعی باعث بهبود نگرش مدیران فروشگاه‌های اینترنتی و متوسط نسبت به مسائل می‌شود، بدین صورت که با بیان ایده‌ها به‌صورت آزادانه و آشنایی با افکار و ایده‌های دیگران راه را برای توسعه کسب‌وکارهای خود هموار کنند. با عضویت در شبکه‌های اجتماعی، اطلاعات حوزه‌های مختلف در کمترین زمان ممکن ارائه می‌شود که این امر بر انتخاب هوشمندانه مدیران کمک می‌کند. مشاوره‌های کسب‌وکار، کمک‌هایی در زمینه فناوری اطلاعات و یا آموزش و یادگیری صحیح می‌توانند از دیگر راهکارهای توسعه پیوند و اندازه شبکه‌های اجتماعی باشند.

تفاوت کارآفرینی سنتی و دیجیتال:

کارآفرینی سنتی و دیجیتال دو رویکرد متفاوت در ایجاد و مدیریت کسب‌وکارها هستند که هر یک ویژگی‌ها و مزایای خاص خود را دارند. در ادامه به تفاوت‌های اصلی این دو نوع کارآفرینی و نقش آن‌ها در حرکت به‌سوی اقتصاد دیجیتال می‌پردازیم:

۱. دسترسی به بازار:

کارآفرینی سنتی: محدود به موقعیت جغرافیایی و ساعات کاری مشخص است؛ مشتریان باید به‌صورت حضوری به فروشگاه یا محل کسب‌وکار مراجعه کنند.

کارآفرینی دیجیتال: با استفاده از اینترنت، دسترسی به بازار جهانی در ۲۴ ساعت شبانه‌روز امکان‌پذیر است و محدودیت‌های جغرافیایی و زمانی وجود ندارد.

۲. هزینه‌های راه‌اندازی و عملیاتی:

کارآفرینی سنتی: نیازمند سرمایه‌گذاری قابل‌توجه برای مکان فیزیکی، تجهیزات و نیروی انسانی است.

کارآفرینی دیجیتال: هزینه‌های اولیه کمتر است.

۳. ارتباط با مشتری:

کارآفرینی سنتی: ارتباط به‌صورت حضوری و محدود به ساعات کاری است.

کارآفرینی دیجیتال: امکان ارتباط مستمر و آنلاین با مشتریان، ارائه خدمات پشتیبانی ۲۴ ساعته و جمع‌آوری بازخوردهای فوری را فراهم می‌کند.

٤. مقیاس‌پذیری:

کارآفرینی سنتی: گسترش کسب‌وکار نیازمند سرمایه‌گذاری‌های بزرگ و زمان‌بر است.

کارآفرینی دیجیتال: امکان مقیاس‌پذیری سریع با هزینه‌های کمتر و بهره‌گیری از فناوری‌های نوین را دارد.

۵. رقابت‌پذیری:

کارآفرینی سنتی: رقابت محدود به بازار محلی است.

کارآفرینی دیجیتال: رقابت در سطح جهانی است و نیازمند نوآوری و به‌روزرسانی مستمر برای حفظ مزیت رقابتی می‌باشد.

اقتصاد دیجیتال به معنای استفاده از فناوری‌های دیجیتال در تولید، توزیع و مصرف کالاها و خدمات است. این نوع اقتصاد با کاهش موانع ورود به بازار، افزایش شفافیت و دسترسی به اطلاعات، فرصت‌های جدیدی برای کارآفرینان فراهم می‌کند. شورهایی که به‌سرعت به سمت اقتصاد دیجیتال حرکت می‌کنند، می‌توانند از مزایای رقابتی بیشتری در بازار جهانی بهره‌مند شوند.

در نتیجه، درک تفاوت‌های بین کارآفرینی سنتی و دیجیتال و بهره‌برداری از فرصت‌های موجود در اقتصاد دیجیتال، برای کارآفرینان و سیاست‌گذاران اهمیت بسزایی دارد.

پیشینه پژوهش‌های انجام شده در زمینه کارآفرینی زنان در شبکه‌های اجتماعی (بستر اینستاگرام):

گزیده‌ای از پژوهش‌های انجام‌شدهٔ خارجی و داخلی که به‌روزترین و مرتبط‌ترین با موضوع است به شرح زیر می‌باشد:

" القامدی" پژوهشی با عنوان «اینستاگرام ابزاری توانمندکننده برای کارآفرینی زنان عربستانی» انجام داد.

این پژوهش فهم این مسئله بود که اینستاگرام در توانمند شدن زنان عربستان سعودی در تجارت فضای مجازی و بهبود فرصت‌های

اشتغال علی‌رغم محرومیت‌های دولتی اعمال شده است. حاصل چنین بود که اینستاگرام با فراهم نمودن بستری برای غلبه بر محدودیت‌های احتمالی زنان عربستانی، فراهم نمودن امکانات متنوع و همچنین ایجاد بستری برای راه‌اندازی کارآفرینی جدید می‌تواند در ایجاد استقلال زنان کمک شگرفی نماید.

"والی و کوشی" پژوهشی با عنوان «اینستاگرام، ابزار بازیابی برای زنان کارآفرین اماراتی» را با روش کیفی و مصاحبه محور اکتشافی انجام دادند. در این پژوهش با ۹ زن کارآفرین در اینستاگرام که کسب‌وکارهای سطح خرد داشتند مصاحبه شد.
یافته‌ها نشان داد، زنان کارآفرینی اماراتی توانسته‌اند با استفاده از ظرفیت اینترنت با سطح نفوذ ۸۰ درصدی در کشورشان، برای کسب‌وکار خود برندسازی کرده و فضای امنی را در راستای جلب نظر و اطمینان مشتریان ایجاد نمایند. از طرفی فرهنگ قبیله‌ای اماراتی‌ها سبب شده است تا آنان شبکه‌سازی گسترده ارتباطی برای کارآفرینی خود ایجاد کنند و این امر آنان را از تبلیغات غیر و افرادی غیر از بستگان وآشنایان بی‌نیاز کرده است.

" الیاس و همکاران" پژوهشی با عنوان «استراتژی کارآفرینی برای زنان، استفاده از فروش اینستاگرام «انجام داده‌اند که در این پژوهش سه شرکت برزیلی که مالکیت آنها به زنان تعلق داشت مورد بررسی و مطالعه قرار گرفتند. این شرکت‌ها عبارت است از: شرکت جواهرات، شرکت کفش زنانه بزرگسال، سالن زیبایی. بررسی پرسش‌نامه‌ها نشانگر این مطلب بود که بیشترین ابزار مورداستفاده این شرکت‌ها در اینستاگرام: پست، استوری و معیارهای بازدیدها است. تنها با بازخوردگیری از مشتریان و ایجاد چالش برای خریدشان قدرت رشد اقتصادی را یافتند. اینستاگرام محلی مناسب برای رشد کسب‌وکار زنان بوده است و علت آن درک‌شدن ابزارها و فضای اینستاگرام توسط کارآفرینان بوده است.

"مدرسی و جلیلوند " پژوهشی با عنوان «واکاوی تأثیر اینستاگرام برقصد کارآفرینی» را با روش کمی و شیوهٔ توصیفی - پیمایشی انجام دادند. با بررسی ۳۲۲ دانشجوی مشغول به تحصیل در دانشگاه سمنان در دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری و علوم و فناوری دانشگاه سمنان به طور تصادفی، تحلیل پرسش‌نامه‌ها چنین نتایجی را حاصل نمود که: اینستاگرام بر نگرش کارآفرینانه، هنجارهای کارآفرینانه و درک امکان‌پذیری کارآفرینی تأثیر مثبتی می‌گذارد. براین‌اساس می‌توان نتیجه گرفت که اینستاگرام در میان نسل جوان بهترین راه در راستای در معرض مشارکت کارآفرینانه قرارگرفتن آنان است.

"آریانی و همکاران" پژوهشی با عنوان «نقش شبکه‌های اجتماعی مجازی در توسعه قابلیت‌های کارآفرینی دانشجویان تحصیلات تکمیلی» انجام شده است. جامعه پژوهش این مطالعه دانشجویان تحصیلات تکمیلی (کارشناسی ارشد) دانشگاه تهران، علامه طباطبایی، شهید بهشتی و محقق اردبیلی بودند. ۳۷۷ نفر به طور تصادفی انتخاب شدند و پرسش‌نامه‌ها را تکمیل نمودند. بررسی انجام شده بر پرسش‌نامه‌ها و تحلیل‌ها نشان‌دهنده این نتیجه بودند که شبکه‌های مجازی بر ریسک‌پذیری افراد تأثیر معناداری دارند.
در نتیجه اینستاگرام با فراهم نمودن فضای آموزشی، دسترسی آسان به کسب‌وکارها و همچنین ارتباط‌گیری آسان بین‌فردی، بستری مناسب در راستای شکوفایی استعدادهای زنان شده است.
از خصیصه‌های اصلی اینستاگرام که عبارت است از: سرعت در ارتباط، یادگیری و ارائه محصول، کاهش زمان و سرمایه برای تبلیغ و معرفی محصول تولیدشده، ماندگاری و تثبیت کارآفرینی به‌عنوان مرجع مورداعتماد و فضای امن برای فعالیت‌های اثرگذار اقتصادی و اجتماعی زنانه متناسب باشخصیت زنانه ازجمله مزایای قابل‌توجه و ارزشمند کسب‌وکارهای اینستاگرامی است.
تحلیل‌شکاف‌جنسیتی:
بر اساس شاخص جهانی شکاف جنسیتی در سال ۲۰۲۳ هیچ کشوری هنوز به برابری جنسیتی کامل دست نیافته است، اگرچه ۹ کشور برتر (ایسلند، نروژ، فنلاند، نیوزیلند، سوئد، آلمان، نیکاراگوئه ، نامیبیا و لیتوانی) حداقل ۸۰ درصد شکاف خود را کاهش داده‌اند. جنوب آسیا به برابری جنسیتی ٦٣/٤ درصد دست یافته است که دومین امتیاز پایین در بین هشت منطقه است و ایران در انتهای جدول رده بندی منطقه ای و جهانی قرار دارد.
وضعیت برابری جنسیتی در بازار کار همچنان یک چالش بزرگ است. شاخص‌های فرصت‌های اقتصادی نیز تفاوت‌های اساسی بین زنان و مردان را نشان می‌دهند. در حالی که زنان با نرخ‌های بالاتری نسبت به مردان در سطح جهان مشغول به کار هستند، که منجر به بهبود کمی در برابری جنسیتی در نرخ مشارکت نیروی کار از نسخه ۲۰۲۲ شده است، شکاف‌ها به طور کلی گسترده است و در چندین بعد خاص آشکار است.
سال های اخیر با شکست‌های بزرگ برای برابری جنسیتی در سطح جهانی همراه بوده است، پیشرفت‌های قبلی به دلیل تأثیر همه‌گیری COVID-۱۹ بر زنان و دختران در آموزش و نیروی کار و به دنبال آن بحران‌های اقتصادی مختل شده است. امروزه، برخی از نقاط جهان شاهد بهبودی جزئی هستند در حالی که برخی دیگر با بروز بحران‌های جدید وخیم‌تر شده‌اند.
به طور متوسط، در بین صنایع، هنگام مقایسه سهم زنان در پست های مشارکت کننده ارشد (٤٤/٠٪) با زنان در نقش های مدیر (٣٥/٥٪) یا هیئت مدیره(٣٦/٨٪) شکاف قابل توجهی مشاهده می شود.
تمرکز استعدادهای هوش مصنوعی به طور کلی افزایش یافته است و بین سال‌های ۲۰۱٦ تا ۲۰۲۲ شش برابر شده است.وقتی صحبت از شکاف های جنسیتی می شود، بازنمایی استعدادهای هوش مصنوعی زن در مقایسه با مردان در تمام صنایع بزرگ کمتر است. به طور کلی، تا سال ۲۰۲۲ تنها ۳۰ درصد از استعدادهای هوش مصنوعی زن بودند. صنایعی که بیشترین تمرکز استعدادهای هوش مصنوعی را دارند، شامل صنایعی می‌شوند که دارای نمایندگی پایینی از زنان هستند.درصد زنانی که امروزه در هوش مصنوعی کار می کنند تقریباً ٤ درصد بیشتر از سال ۲۰۱٦ است(۲٦ درصد).
افزایش مشارکت اقتصادی زنان و دستیابی به برابری جنسیتی در تجارت و هم در دولت، دو اهرم کلیدی برای رسیدگی به شکاف‌های جنسیتی گسترده‌تر در خانواده‌ها، جوامع و اقتصاد است. اقدام

جمعی، هماهنگ و جسورانه توسط رهبران بخش خصوصی و دولتی در تسریع پیشرفت به سوی برابری جنسیتی و شعله‌ور کردن رشد مجدد و انعطاف‌پذیری بیشتر مؤثر خواهد بود. در سال‌های اخیر شاهد شکست‌های بزرگی بوده‌ایم و وضعیت برابری جنسیتی هنوز بر اساس شرکت، صنعت و اقتصاد متفاوت است. با این حال، تعداد فزاینده ای از بازیگران اهمیت و فوریت اقدام را درک کرده اند و شواهدی مبنی بر ابتکارات موثر برابری جنسیتی در حال تقویت است.

گزارش کارآفرینی زنان ۲۰۲۴/۲۰۲۳ (بازآفرینی اقتصادها و جوامع)

روندهای اصلی کارآفرینی زنان در ۲۵ سال گذشته شامل موارد زیر است:

فعالیت‌های استارتاپی

• از هر ۱۰ زن، یک نفر در سال ۲۰۲۳ در حال راه‌اندازی کسب‌وکار جدید بوده است، در حالی که این عدد برای مردان ۸ نفر از هر ۱۰ نفر بوده است.

• نرخ مشارکت زنان در راه‌اندازی کسب‌وکارها، از ۶.۱٪ در سال‌های ۲۰۰۱-۲۰۰۵ به ۱۰.۴٪ در سال‌های ۲۰۲۱-۲۰۲۳ افزایش یافته است.

• کشورهایی مانند فرانسه، هلند و مجارستان در دو دهه گذشته نرخ راه‌اندازی کسب‌وکار زنان را بیش از دو برابر کرده‌اند، در حالی که کشورهایی مانند اردن، مراکش و لهستان کاهش چشمگیری داشته‌اند.

• کشورهای با درآمد بالا کمترین نرخ راه‌اندازی کسب‌وکار توسط زنان و بیشترین شکاف جنسیتی را دارند.

مالکیت کسب‌وکارهای تثبیت‌شده (بیش از ۴۲ ماه)

• در سال ۲۰۲۳، از هر ۱۶ زن، یک نفر مالک کسب‌وکاری تثبیت‌شده بوده است، در حالی که این رقم برای مردان ۱۰ نفر از هر ۱۶ نفر بوده است.

• نرخ مالکیت کسب‌وکارهای تثبیت‌شده برای زنان از ۴.۲٪ به ۵.۹٪ افزایش یافته است.

• پنج کشور با بالاترین نرخ مالکیت کسب‌وکار تثبیت‌شده زنان در سال ۲۰۲۳: کره جنوبی، عربستان سعودی، لیتوانی، پورتوریکو و تایلند.

فعالیت‌های استارتاپی با پتانسیل بالا

• زنان ۳۳٪ از کارآفرینان با رشد بالا و ۴۰٪ از استارتاپ‌های دارای فعالیت صادراتی را تشکیل می‌دهند.

• در کشورهایی مانند چین، کلمبیا، ایران، لیتوانی، هلند و ونزوئلا، زنان اکثریت استارتاپ‌های نوآورانه را دارند.

• در کشورهای با درآمد پایین، زنان بیش از یک‌سوم از کارآفرینان با رشد بالا را تشکیل می‌دهند.

خروج از کسب‌وکار و نسبت خروجی به ورودی

• زنان ۲۱٪ کمتر از مردان احتمال دارد که کسب‌وکار خود را تعطیل کنند.

• در سطح جهانی، نسبت خروجی/ورودی برای زنان ۳۵٪ کمتر از مردان است که نشان می‌دهد زنان با نرخ بالاتری نسبت به مردان کسب‌وکارهای پایدار ایجاد می‌کنند.

• بالاترین نرخ خروجی/ورودی برای زنان در سال ۲۰۲۳ در کشورهای لهستان، آفریقای جنوبی، چین و کانادا ثبت شده است.

تصورات، انگیزه‌ها و روندهای جمعیتی

• به طور میانگین، ۱۶.۹٪ از زنان و ۲۰٪ از مردان در سال ۲۰۲۳ قصد راه‌اندازی کسب‌وکار داشتند.

• زنان در کشورهای با درآمد متوسط، دیدگاه مطلوب‌تری نسبت به راه‌اندازی کسب‌وکار داشتند.

• در ۲۰ سال گذشته، افزایش ۷۹٪ در دیدگاه مثبت نسبت به فرصت‌های جدید کسب‌وکار و ۲۷٪ افزایش در اعتماد به مهارت‌های راه‌اندازی کسب‌وکار در بین زنان مشاهده شده است.

• نرخ ترس از شکست برای زنان بیش از ۵۰٪ افزایش یافته است.

صنایع و اندازه کسب‌وکارها

• تقریباً ۵۰٪ از زنان کارآفرین در بخش خرده‌فروشی و عمده‌فروشی فعالیت دارند.

• زنان بیش از مردان در بخش‌های خدمات اجتماعی و دولتی فعالیت می‌کنند، اما در بخش‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات (ICT) و کشاورزی بسیار کمتر فعال هستند.

• بیش از یک‌سوم از زنان کارآفرین به‌عنوان افراد خوداشتغال فعالیت دارند، در حالی که این میزان برای مردان یک‌پنجم است.

• زنان کمتر از مردان در کسب‌وکارهای دارای ۶ یا بیشتر کارمند فعال هستند.

روندهای نوظهور

• بیش از ۵۰٪ از زنان قصد دارند فناوری‌های دیجیتال را در استارتاپ‌های خود به کار بگیرند.

• زنان در کشورهای با درآمد بالا و متوسط بیشتر از مردان استراتژی‌های پایدارسازی را گزارش کرده‌اند.

• زنان در سطح جهانی ۱۰٪ کمتر از مردان کارآفرینان را می‌شناسند و ۳۰٪ کمتر از مردان سرمایه‌گذاری کرده‌اند.

طی ۲۵ سال تحقیق GEM درباره کارآفرینی زنان، نتایج نشان می‌دهد که افزایش حمایت‌های فرهنگی، برنامه‌های هدفمند و سیاست‌های دولتی، باعث افزایش فعالیت‌های استارتاپی و موفقیت کسب‌وکارهای زنان شده است. درعین‌حال، چالش‌هایی مانند افزایش ترس از شکست، دسترسی به سرمایه و موانع ساختاری همچنان وجود دارد که نیازمند توجه ویژه سیاست‌گذاران و فعالان این حوزه است.

زنان کارآفرین باید تلاش کنند تا بر ایجاد یک رابطه قوی پایدار و سودمند متقابل برای تقویت ارتباطات و قرارگرفتن در معرض پیوندهای جدید که مرتبط با ایجاد فروشگاه‌های اینترنتی است، تمرکز کنند.

با ظهور شبکه‌های رسانه‌های اجتماعی کارآفرینان زن جوامع آنلاین جدیدی را ایجاد می‌کنند تا سرمایه اجتماعی بزرگی ایجاد کنند تا ظرفیت کارآفرینی و خودکارآمدی خود را افزایش دهند و خود را به‌عنوان یک الگو به زنان دیگر معرفی کنند و زنان کارآفرین فعال در اینستاگرام، به‌آرامی و هدفمند هویت خود را بازیابی کرده تا در راستای خدمت به مردم فعالیت کنند. بالندگی و رشد رخداده در زنان کارآفرین صرفاً مادی نیست و جنبه‌های عاطفی و خیرخواهانه زندگی افراد را تحت‌تأثیر قرار می‌دهد پس می‌توان نتیجه گرفت که شبکه‌های اجتماعی تأثیر معناداری بر عملکرد زنان کارآفرین دارد.



معرفی کتاب

راهنمای روتلج در مورد تاریخ اندیشه اقتصادی زنان

حانیه‌عباسی
دانشجوی کارشناسی اقتصاد دانشگاه تبریز

نقش زنان در اقتصاد بیش از هر زمان دیگری اهمیت یافته است. توانمندسازی زنان در عرصه اقتصادی نه‌تنها به رشد اقتصادی جامعه کمک می‌کند، بلکه به برابری جنسیتی و تقویت اجتماعی نیز می‌انجامد. زنان با توانایی‌های بی‌نظیر، خلاقیت و پشتکار خود می‌توانند موتور محرک تحولات بزرگ باشند. از کارآفرینی گرفته تا مدیریت کسب‌وکارهای موفق، زنان نشان داده‌اند که مرزهای سنتی قابل‌عبور هستند.

در دنیای پرشتاب امروز، کتاب‌ها همچنان یکی از بهترین ابزارها برای کشف جهان‌های تازه و اندیشیدن به شیوه‌ای متفاوت هستند. این بار با کتاب "راهنمای روتلج در مورد تاریخ اندیشه اقتصادی زنان" فرصتی ویژه پیش روی شماست تا با نقش بیشتر زنان در اقتصاد آشنا شوید.

"The Routledge Handbook of the History of Women's Economic Thought"

"راهنمای روتلج در مورد تاریخ اندیشه اقتصادی زنان"

ویرایش شده توسط:

Kirsten Madden و Robert W. Dimand

این کتاب با نثری روان و سبکی تأثیرگذار، به بررسی موضوع زنان و اقتصاد پرداخته است. این اثر توانسته است که توجه خوانندگان و منتقدان بسیاری را جلب کند که در ادامه به معرفی بیشتر این کتاب می‌پردازیم.

کتاب

The Routledge Handbook of the History of Women's Economic Thought

نه‌تنها به بررسی تاریخ اندیشه اقتصادی زنان پرداخته، بلکه الهام‌بخش پژوهش‌های جدید در این حوزه بوده است. به گفته، یکی از ویراستاران کتاب، این اثر راه را برای تحقیقات آتی درباره شکاف دستمزدی، نقش زنان در سیاست‌های اقتصادی و تأثیر آن‌ها بر رشد پایدار هموار کرده است.

این کتاب یک اثر جامع است که تاریخچه و نقش اندیشه‌های اقتصادی زنان در طول تاریخ را بررسی می‌کند. این کتاب

مجموعه‌ای از مقالات و تحقیقات علمی است که توسط متخصصان و پژوهشگران برجسته در زمینه‌های مختلف اقتصاد نوشته شده است و به تحلیل و بررسی تأثیر زنان بر نظریه‌ها و سیاست‌های اقتصادی در ادوار مختلف می‌پردازد.

به حاشیه راندن زنان در اقتصاد، قدمتی به‌اندازه خود این رشته دارد. در طول تاریخ اقتصاد، زنان ایده‌ها، روش‌های تحقیق و بینش‌های تحلیلی نوآورانه قابل‌توجهی ارائه کرده‌اند که بیشتر آنها نادیده گرفته شده، تخفیف داده شده یا به رشته‌ها و مجاری نوشتاری جایگزین منتقل شده‌اند. این کتاب راهنما، تحقیقات تحلیلی جدید و بسیار مورد نیاز در مورد مشارکت زنان در تاریخ اندیشه اقتصادی را ارائه می‌دهد که عمدتاً بر دوره از دهه ۱۷۷۰ تا آغاز قرن بیست و یکم متمرکز است. فصل‌ها به عوامل نهادی، جامعه‌شناختی و تاریخی که بر تفکر اقتصاددانان زن تأثیر گذاشته‌اند، می‌پردازند و مشارکت زنان در تحلیل اقتصادی، روش، سیاست‌ها و بحث‌ها را بررسی می‌کنند. پوشش بین‌المللی است و از اروپا و ایالات متحده به جهان عرب، چین، هند، ژاپن، آمریکای لاتین، روسیه و اتحاد جماهیر شوروی و آفریقای جنوب صحرا گسترش می‌یابد. این دیدگاه جهانی جدید، عمق و همچنین دامنه درک ما از مشارکت زنان در تاریخ اندیشه اقتصادی را افزایش می‌دهد. این کتاب بینش‌های جدید و مهمی را در مورد کارهای قبلاً کمتر بررسی شده توسط زنان در تاریخ اندیشه اقتصادی ارائه می‌دهد و ثابت خواهد کرد که یک جلد اساسی با ارتباط فراتر از آن زمینه، به مطالعات زنان، جامعه‌شناسی و تاریخ است.

بسیاری از زنانی که در این صفحات مستند شده‌اند در ایالات متحده و انگلستان قرار دارند. زنانی از اتریش، ایتالیا و اسپانیا نیز وجود دارند. سه نفر از میراث چینی و ده نفر از میراث ژاپنی هستند. تعداد بیشتری از روسیه و اتحاد جماهیر شوروی، از آفریقای جنوب صحرا و سرزمین عرب، از آمریکای لاتین و از هند وجود دارد. بازه زمانی عمدتاً قرن نوزدهم و بیستم است. اما تفسیر کوتاهی نیز در مورد زنانی که به قرن‌ها قبل می‌رسند وجود دارد و یک فصل به طور اساسی از طریق مجموعه‌ای از افکار حفظ شده برای بیش از ۲۰۰۰ سال کار می‌کند. این کتاب راهنما هم افکار و هم تجربیات زنانی را که در اقتصاد مشارکت داشته‌اند پوشش می‌دهد. برخی از فصل‌ها بیشتر بر اندیشه، برخی دیگر بر تجربه و برخی از فصل‌ها بر هر دو تأکید دارند. اندیشه‌های اقتصادی زنان که در این صفحات پوشش داده شده است شامل اندیشه‌هایی از اتریش، بریتانیا، چین، ایتالیا، هند، ژاپن، روسیه و اتحاد جماهیر شوروی، تعدادی از کشورهای جنوب صحرای آفریقا و ایالات متحده است. موضوعات اقتصادی که در این کتاب راهنما به آنها پرداخته شده است گسترده و متنوع است. از نظر تاریخی، بسیاری از زنان در درک جنسیت و اقتصاد مشارکت دارند. این امر مستلزم تعریف گسترده‌ای از اقتصاد است که شامل خانوار، ازدواج و بخش غیررسمی باشد. یازده فصل بر تحلیل زنان از جنسیت و/یا خانوار تأکید دارند. زنان فرضیه ازدحام را توضیح می‌دهند و شکاف‌های دستمزد را تجزیه‌وتحلیل می‌کنند، از حداقل دستمزد، اقدام مثبت، همکاری حمایت می‌کنند، کتاب‌های درسی می‌نویسند و بخش‌های دانشگاهی را برای انجام کارآمد کارهای خانه ایجاد می‌کنند و هماهنگی تصمیم‌گیری فردی در داخل خانوار را مدل‌سازی می‌کنند. برخی از موضوعات دیگر شامل استعمار، تجارت، توسعه و امور مالی است. مشارکت در اقتصاد سیاسی شوروی و اصلاحات شوروی؛ و آمار اقتصادی. زنان این صفحات بینش اقتصادی قابل‌توجه و گسترده‌ای را ارائه می‌دهند

این کتاب اولین گام مهم در جهت تجزیه‌وتحلیل و برجسته‌سازی سهم زنان در حوزه‌های مختلف اقتصاد است که تا پیش‌ازاین نادیده گرفته شده یا کمتر به آن پرداخته شده بود. مجموعه‌ای از مقالات تخصصی به پژوهش در این زمینه می‌پردازد و چالش‌ها و دستاوردهای زنان در عرصه اندیشه اقتصادی را مورد بررسی قرار می‌دهد.

تاریخچه اندیشه اقتصادی زنان: کتاب با مروری بر تاریخ اقتصاد و نقش زنان در این رشته شروع می‌شود، بررسی می‌شود که چگونه اندیشه‌های اقتصادی زنان در مراحل مختلف تاریخ تحت‌تأثیر شرایط اجتماعی، سیاسی و فرهنگی قرار گرفته است.

نظریات اقتصادی زنان در دوره‌های مختلف: از قرون‌وسطی گرفته تا دوره مدرن، زنان در تمامی دوران نقش‌های گوناگونی در

توسعه تئوری‌های اقتصادی ایفا کرده‌اند. این کتاب این نقش‌ها را به‌دقت بررسی می‌کند و نشان می‌دهد که چگونه آثار آنها به توسعه نظریه‌های اقتصادی کمک کرده است.

نقد بر اقتصاد مردانه: این کتاب به طور خاص نقدهایی را به تئوری‌های اقتصادی مردانه که غالباً در تاریخ اقتصاد برجسته شده‌اند، وارد می‌کند و تئوری‌هایی را که توسط زنان ارائه شده‌اند، معرفی می‌کند.

اقتصاد زنان در دنیای مدرن: یکی از بخش‌های مهم این کتاب تحلیل نقش زنان در دنیای معاصر اقتصاد است. این شامل بررسی دستاوردهای زنان در حوزه‌های مختلف مانند اقتصاد کار، سیاست‌های اجتماعی، توسعه اقتصادی و اقتصاد جهانی می‌شود.

کتاب شامل چندین فصل تخصصی است که توسط محققان مختلف نوشته شده است. برخی از موضوعات مهم کتاب عبارت‌اند از:

نظریات اقتصادی زنان در دوران پیش از انقلاب صنعتی: بررسی تأثیر زنان در اقتصاد روستایی و کشاورزی

زنان و اقتصاد سیاسی در قرون ۱۸ و ۱۹: تحلیل نقش زنان در فرایندهای اقتصادی و اجتماعی در دوران نئوکلاسیک.

نظریه‌های اقتصادی جدید و حضور زنان: این فصل به بررسی تئوری‌های اقتصادی جدید و نقش پررنگ زنان در اصلاحات اقتصادی و اجتماعی مدرن می‌پردازد.

مفاهیم توسعه و رفاه در تفکر اقتصادی زنان: یکی از فصول مهم کتاب به بررسی دیدگاه‌های زنان در خصوص توسعه و رفاه اجتماعی می‌پردازد و چگونگی تأثیرگذاری آنها بر سیاست‌های اجتماعی و اقتصادی را تحلیل می‌کند.

چرا باید این کتاب را خواند؟

افزایش آگاهی از تاریخ اقتصادی زنان: این کتاب یک منبع عالی برای کسانی است که می‌خواهند نقش زنان را در تکامل تئوری‌های اقتصادی و سیاست‌های اقتصادی بهتر درک کنند.

گسترش دیدگاه‌ها در اقتصاد: این کتاب به طور چشمگیری مفاهیم و تئوری‌های اقتصادی را از زاویه‌ای جدید و متفاوت مورد بررسی قرار می‌دهد که می‌تواند برای پژوهشگران و دانشجویان اقتصاد بسیار مفید باشد.

نقدهای جدید بر روی رویکردهای موجود: این کتاب به چالش کشیدن رویکردهای اقتصادی موجود و تحلیل جایگاه زنان در این زمینه‌ها می‌پردازد که می‌تواند چشم‌اندازهای تازه‌ای برای آینده تفکر اقتصادی ایجاد کند.

مناسب برای چه کسانی است؟

دانشجویان و پژوهشگران اقتصاد: این کتاب به‌عنوان یک منبع کلیدی برای دانشجویان و پژوهشگران علاقه‌مند به تاریخ اقتصاد و نقش زنان در آن مناسب است.

فعالان اجتماعی و اقتصادی: برای کسانی که در زمینه‌های اجتماعی و اقتصادی فعالیت می‌کنند، این کتاب ابزاری ارزشمند برای درک بهتر تغییرات و چالش‌های مرتبط با زنان در این عرصه‌ها است.

مطالعه‌کنندگان تاریخ زنان: این کتاب همچنین برای کسانی که به تاریخ و نقش زنان در جوامع مختلف علاقه دارند، کتابی مفید و جذاب است.

نکات برجسته کتاب:

دیدگاه‌های نوین: یکی از نکات برجسته این کتاب این است که به بررسی اقتصاد از منظر زنان پرداخته است و اندیشه‌های اقتصادی زنان را از لایه‌های مختلف اجتماعی و تاریخی می‌کاود.

مجموعه‌ای از دیدگاه‌ها: کتاب شامل دیدگاه‌ها و تحقیقاتی است که توسط محققان مختلف ارائه شده است، بنابراین دامنه گسترده‌ای از مسائل و نظریات مختلف را پوشش می‌دهد.

و در آخر، کتاب "The Routledge Handbook of the History of Women's Economic Thought" یک اثر جامع و مهم در زمینه تاریخ اندیشه‌های اقتصادی است که نقش برجسته زنان در این حوزه را به‌دقت بررسی کرده و به این موضوع نگاهی نوین و تحلیلی می‌اندازد. این اثر نه‌تنها برای محققان و دانشجویان اقتصاد، بلکه برای تمامی افرادی که به تاریخ و نقش اجتماعی زنان علاقه دارند، یک منبع بی‌نظیر است.

معرفی فیلم

ارقام پنهان (Hidden Figures)



الهام مصطفی
دانشجوی کارشناسی ارشد برنامه‌ریزی سیستم‌های اقتصادی دانشگاه تبریز

در دهه ۱۹۶۰ میلادی، دوران تحولات اجتماعی و علمی در ایالات متحده بود. این دوره شاهد پیشرفت‌های چشمگیری در زمینه فضانوردی و فناوری بود، به‌ویژه در برنامه فضایی ناسا. بااین حال، هم‌زمان با این پیشرفت‌ها، چالش‌های بزرگ اجتماعی و نژادی نیز وجود داشت. زنان و به‌ویژه زنان آفریقایی‌تبار در این دهه با تبعیض‌های گسترده‌ای مواجه بودند، اما توانستند با نبوغ و تلاش‌های خود بر این موانع غلبه کنند. داستان‌های این زنان نه‌تنها نمایانگر قدرت و استقامت انسانی است، بلکه به اهمیت تنوع در پیشرفت‌های علمی اشاره دارد و همه چالش‌ها در این فیلم به تصویر کشیده شده است که در ادامه بیشتر درباره این فیلم خواهیم خواند.

فیلم "اعداد پنهان" (Hidden Figures) یک فیلم درام بیوگرافی آمریکایی است که در سال ۲۰۱۶ به کارگردانی تئودور ملفی ساخته شد. این فیلم بر اساس کتابی به همین نام، نوشته مارگوت لی شترلی ساخته شده و داستان واقعی سه زن آفریقایی - آمریکایی را روایت می‌کند که نقش کلیدی در برنامه فضایی ناسا در دهه ۱۹۶۰ ایفا کردند.

فیلم ارقام پنهان از نظر اقتصادی، اجتماعی، علمی اهمیت زیادی دارد؛

اهمیت اقتصادی: ایجاد فرصت‌های شغلی برابر: داستان فیلم به طور واضح نشان می‌دهد که چطور سه زن در شرایط تبعیض نژادی و جنسیتی، توانستند در بخش‌های کلیدی صنعت فضایی آمریکا به موفقیت‌های بزرگی دست یابند.

تقویت نیروی کار متخصص: شخصیت‌های فیلم نشان می‌دهند که در صورت فراهم‌شدن شرایط برابر، افراد می‌توانند در سطح بالای اقتصادی، علمی و فنی تأثیرگذار باشند.

اهمیت اجتماعی: مبارزه با تبعیض نژادی و جنسیتی: یکی از مهم‌ترین بخش‌های این فیلم، مبارزه زنان با تبعیض‌های نژادی و جنسیتی است و نشان می‌دهد که چگونه تبعیض‌های اجتماعی می‌توانند باعث موانع بیشتر در مسیرهای پیشرفت شوند.

تغییر نگرش اجتماعی: ارقام پنهان به‌عنوان یک ابزار فرهنگی می‌تواند نگرش جامعه نسبت به زنانی که در حرفه‌های علمی و فنی فعالیت دارند تغییر دهد

اهمیت علمی: توسعه علم‌وفناوری: این داستان نشان از اهمیت تنوع فکری و همکاری در عرصه علمی است

شخصیت‌های اصلی فیلم شامل کاترین جانسون، دوروتی واگنر و ماری جکسون هستند. این سه زن با نبوغ ریاضی و مهارت‌های فنی خود، به موفقیت‌های مهمی در مأموریت‌های فضایی، از جمله مأموریت آپولو ۱۱، کمک کردند. شخصیت‌های مکمل مانند آل هریسون، نمایانگر افرادی هستند که در طول داستان تحول پیدا کرده و در برابر بی‌عدالتی



می‌ایستند.

کاترین جانسون: نبوغ ریاضی و مبارزه با نادیده‌انگاری

ویژگی‌های شخصیت: کاترین جانسون یک ریاضی‌دان خارق‌العاده است که محاسبات مسیرهای پرتاب فضایی برای ناسا را انجام می‌دهد. او باوجود توانایی‌های فوق‌العاده‌اش، بارها با رفتارهای تبعیض‌آمیز جنسیتی و نژادی مواجه می‌شود.

چالش‌های جنسیتی و دستمزدی:

نادیده‌گرفتن شایستگی‌ها:

کاترین، به دلیل زن بودن، باید دائماً توانایی‌های خود را به همکاران مردش ثابت کند. او در ابتدا به جلسات مهم دعوت نمی‌شود، زیرا این نقش‌ها "مخصوص مردان" تلقی می‌شود.

بار دوگانه تبعیض:

کاترین به دلیل زن بودن و همچنین سیاه‌پوست بودن، با تبعیض مضاعفی مواجه است. این تبعیض‌ها شامل جداسازی فضاهای کاری، از جمله نیاز به رفتن به دستشویی‌های جداگانه، و عدم دسترسی مستقیم به اطلاعات حساس است.

شکاف دستمزدی:

گرچه فیلم به طور مستقیم به دستمزد کاترین اشاره نمی‌کند، اما روشن است که او در مقایسه با همکاران مرد سفیدپوست خود، برای کار مشابه، دستمزد کمتری دریافت می‌کند. این مسئله یکی از نشانه‌های سیستماتیک نادیده‌گرفتن ارزش کاری زنان است.

کاترین نماد این پیام است که توانمندی و استعداد می‌توانند بر تبعیض غلبه کنند، اما این پیروزی تنها با تلاش مضاعف ممکن است. او همچنین نشان می‌دهد که چطور نادیده‌گرفتن زنان مستعد، هزینه‌های بزرگی برای اقتصاد و پیشرفت علمی دارد.

دوروتی وان: رهبری بی‌پاداش

ویژگی‌های شخصیت: دوروتی وان یک زن بسیار باهوش و مدیریتی است که عملاً وظایف یک مدیر را بر عهده دارد، اما هیچ‌گاه این نقش به طور رسمی به او داده نمی‌شود. او مسئولیت تیمی از زنان را بر عهده دارد که در واحد محاسبات ناسا کار می‌کنند.

چالش‌های جنسیتی و دستمزدی:

عدم ترفیع شغلی:

دوروتی باوجوداینکه عملاً مدیر واحد است، تا مدت‌ها از دریافت این عنوان رسمی و مزایای مرتبط با آن محروم است. این نشان‌دهنده تبعیض جنسیتی در ساختارهای مدیریتی است که زنان را حتی با داشتن مهارت‌های لازم، از ارتقا بازمی‌دارد.

پرداخت ناعادلانه:

باوجود وظایف مدیریتی، دستمزد دوروتی به سطح دستمزد مدیران مرد نمی‌رسد. این وضعیت نمونه بارز شکاف دستمزدی است که به دلیل جنسیت و نژاد، برای زنان در نظر گرفته می‌شود.

نوآوری بدون تقدیر:

دوروتی با پیش‌بینی ورود کامپیوترهای آی‌بی‌ام به ناسا، تیم خود را برای یادگیری برنامه‌نویسی آموزش می‌دهد و عملاً نقش کلیدی در انتقال فناوری دارد. اما این دستاوردها نیز به‌اندازه کافی مورد تقدیر قرار نمی‌گیرد.

دوروتی وان نماینده زنانی است که بدون داشتن مقام رسمی، بارهای سنگین مدیریتی و فنی را به دوش می‌کشند. فیلم نشان می‌دهد که نادیده‌گرفتن تلاش‌های این افراد، نوعی هدررفت منابع انسانی برای سازمان‌ها و جامعه است.

مری جکسون: پیش‌گام در مهندسی

ویژگی‌های شخصیت: مری جکسون زنی جاه‌طلب و پرشور است که می‌خواهد مهندس شود، اما با موانع قانونی و اجتماعی روبه‌رو است. او اولین زن سیاه‌پوست مهندس در ناسا می‌شود.

چالش‌های جنسیتی و دستمزدی:

موانع قانونی:

مری برای ورود به کلاس‌های مهندسی باید اجازه دادگاه را بگیرد، زیرا این کلاس‌ها فقط برای مردان سفیدپوست طراحی شده‌اند. این نشان‌دهنده ساختارهای حقوقی و اجتماعی‌ای است که مانع پیشرفت زنان، به‌ویژه زنان اقلیت، می‌شوند.

عدم دسترسی برابر به فرصت‌ها:

مری برای اثبات شایستگی‌هایش باید مسیری طولانی‌تر و دشوارتر از همکاران مرد سفیدپوست خود طی کند. این محدودیت‌ها باعث تأخیر در دستیابی او به موقعیت‌های حرفه‌ای و مزایای مرتبط می‌شود.

تبعیض در تخصص‌های بالاتر:

حتی پس از تبدیل‌شدن به یک مهندس، احتمالاً مانند دیگر زنان در محیط‌های تخصصی، از دستمزد کمتری نسبت به همکاران مرد برخوردار بوده است.

مری جکسون نشان می‌دهد که چگونه اراده و پشتکار می‌تواند موانع را بشکند. داستان او یادآور این است که تبعیض نه‌تنها برای فرد، بلکه برای پیشرفت علمی و اقتصادی جامعه زیان‌بار است. فیلم ارقام پنهان پیامی قوی و تأثیرگذار درباره قدرت شجاعت، برابری، و اهمیت مقابله با تبعیض‌های نژادی و جنسیتی در مسیر پیشرفت و موفقیت ارائه می‌دهد.

۱ - شجاعت در برابر تبعیض و موانع: یکی از پیام‌های اصلی فیلم این است که برای رسیدن به موفقیت، باید با چالش‌ها و تبعیض‌ها روبه‌رو شد.

۲ - قدرت تغییرات فردی و جمعی: فیلم به این نکته اشاره دارد که هر فرد می‌تواند تغییرات بزرگی را ایجاد کند. این زنان با تلاش و اراده خود، نه‌تنها به موفقیت‌های شخصی رسیدند؛ بلکه به طور مستقیم در پیشرفت برنامه‌های فضایی ایالات متحده و تغییر نگرش‌ها در جامعه تأثیر گذاشتند.

۳ - برابری فرصت‌ها برای همه: اهمیت برابری در دسترسی به فرصت‌ها

۴ - استعداد هیچ ربطی به جنسیت یا نژاد ندارد: فیلم به طور واضح این پیام را منتقل می‌کند که استعداد و توانمندی‌های علمی هیچ ربطی به جنسیت یا نژاد ندارد.

۵ - اهمیت همکاری و همبستگی: موفقیت‌های بزرگ تنها از طریق همکاری و همبستگی به دست می‌آید.

آغاز تغییر از کجاست؟

وقتی در وهله اول خود افراد به حقوقشان آگاه می‌شوند و آن‌ها را مطالبه کنند. می‌بینیم که در اوایل فیلم، انگار پذیرش تبعیض از سوی زنان هم وجود دارد؛ اما کم‌کم میل به تغییر به‌صورت جدی آشکار می‌شود تا آن جا که کم‌کم، جامعه نیز پذیرای تغییر می‌شود و در طی سال‌ها، حقوق زنان و سیاه‌پوستان را به رسمیت می‌شناسند.

نقش تبعیض جنسیتی در فیلم ارقام پنهان:

۱. نقش زنان در جامعه

۲. چالش‌های شغلی

۳. عدم برابری در دستمزد

٤. تلاش برای تغییر

فیلم «ارقام پنهان» از زاویه اقتصادی، پیامی واضح ارائه می‌دهد: تبعیض جنسیتی و نژادی نه‌تنها یک مسئله اجتماعی است، بلکه یک مشکل اقتصادی نیز هست. این تبعیض‌ها باعث کاهش بهره‌وری، کاهش نوآوری، و ازدست‌رفتن فرصت‌های رشد اقتصادی می‌شوند. از سوی دیگر، فراهم‌کردن فرصت‌های برابر برای زنان و اقلیت‌ها می‌تواند به رشد اقتصادی پایدار، کاهش نابرابری، و ارتقای کیفیت زندگی در جامعه منجر شود. این فیلم، الهام‌بخش سیاست‌گذاران و جامعه برای بهره‌گیری از تمام ظرفیت‌های انسانی است.

فیلم نشان می‌دهد که چگونه زنان، به‌ویژه زنان رنگین‌پوست، علی‌رغم موانع متعدد، نقش مهمی در برنامه‌های فضایی و علمی ایفا کرده‌اند. این سه زن (کاترین جانسون، مری جکسون، و دوروتی وان) با مهارت‌های خود در ریاضیات، مهندسی، و فناوری، موجب پیشرفت پروژه‌های ناسا شدند.

این امر یادآور سهم قابل‌توجه زنان در حوزه‌های اقتصادی، علمی و صنعتی است که اغلب در تاریخ نادیده گرفته شده یا کم‌اهمیت جلوه داده شده است.

زنان به‌عنوان ستون‌های پنهان اقتصاد:

در بسیاری از صنایع، زنان به‌ویژه در نقش‌های پشتیبانی یا مشاغل کم‌درآمد، فعالیت می‌کنند که اگرچه برای عملکرد اقتصاد ضروری است، اما کمتر به رسمیت شناخته می‌شود. مشابه شرایط نشان‌داده‌شده در ناسا در دهه ۱۹۶۰، زنان اغلب بدون برخورداری از موقعیت‌های مدیریتی یا پاداش مالی مناسب، ستون‌های پنهان اقتصاد محسوب می‌شوند.

ارقام پنهان چه چیزی را به ما می‌گوید؟

ارقام پنهان چرا به این نام نام‌گذاری شده است و قرار است به ما چه چیز را بگوید؟ به نظر می‌رسید ارقام پنهان اعدادی هستند که ندیدن آن‌ها، کارها را با مشکل و حداقل با تأخیر مواجه می‌کند؛ اعدادی که می‌توانند نشان از انسان‌هایی باشند که دیده نمی‌شوند، چون زن هستند، سیاه‌پوست‌اند یا... و از دیده‌ها پنهان شده‌اند؛ اما ندیدن توانمندی آن‌ها کارها را با سختی و تأخیر مواجه می‌کند و به ما نشان می‌دهد که با سه رکن: اعتمادبه‌نفس و آگاهی، باورداشتن به خود و تلاش مستمر باعث شکستن دیوارهای بلند تبعیضی و ممکن شدن، غیرممکن‌ها می‌شود.

فیلم "اعداد پنهان" به‌وضوح اهمیت تنوع و شمولیت در نیروی کار را از دیدگاه اقتصادی به تصویر می‌کشد. این اثر نشان می‌دهد که سرمایه‌گذاری در آموزش‌وپرورش و توانمندسازی گروه‌های مختلف، به‌ویژه زنان و اقلیت‌ها، می‌تواند به افزایش بهره‌وری و نوآوری منجر شود. همچنین، تبعیض نژادی و جنسیتی نه‌تنها به هدررفتن استعدادها و منابع انسانی منجر می‌شود، بلکه رشد اقتصادی را نیز تحت‌تأثیر قرار می‌دهد. در نهایت، این فیلم تأکید می‌کند که مشارکت تمامی اعضای جامعه در پروژه‌های کلان، نه‌تنها به پیشرفت فردی بلکه به شکوفایی اقتصادی کشور کمک می‌کند، و این خود نشان‌دهنده ارزش‌های کلیدی برای یک اقتصاد پایدار و پیشرفته است.

نتیجه‌گیری: در پایان فیلم مخاطب متوجه می‌شود که موفقیت این شخصیت‌ها تنها نتیجه تلاش فردی‌شان نبوده؛ بلکه نمادی از مقاومت در برابر تبعیض‌های ساختاری و اجتماعی است. این زنان با شجاعت خود، نه‌تنها موانع بزرگ اجتماعی را شکستند، بلکه نشان دادند که توانمندی‌های واقعی انسان‌ها هیچ ربطی به جنسیت یا نژادشان ندارد. در دنیای علمی و اجتماعی، برابری فرصت‌ها، عدالت اجتماعی و استفاده از تمامی استعدادها برای پیشرفت‌های جمعی ضروری است. به‌ویژه برای زنان و اقلیت‌ها، پیام امید و الهام‌بخشی دارد که حتی در سخت‌ترین شرایط هم می‌توانند تغییرات بزرگ و مثبت ایجاد کنند.



راه‌های ارتباطی:

ایمیل: tabrizeconomics@gmail.com

لینکدین: linkedin.com/company/tabrizeconomics

اینستاگرام: instagram.com/tabriz_economics

تلگرام: t.me/tabrizeconomics

Shakhes

University of Tabriz's Economics Journal

NO.4 Winter 2025