سه‌شنبه ۲۸ مرداد ۱۴۰۴ شماره ۸۸۱۶
irannewspaper irannewspapper

عکس: ابوالفضل نسائی/ایران

طاهره رستمی، مدیر انجمن آسیب‌های اجتماعی تهران:

زنان متناسب با تحصیلات شان بازار کار ندارند

گفت‌وگو
سمیه افشین فر
گروه اجتماعی

ایران در دو دهه گذشته، شاهد جهش بی‌سابقه حضور زنان در نظام آموزش عالی بوده است. به‌گونه‌ای که در بسیاری از مقاطع تحصیلی، دختران نه‌تنها از پسران پیشی گرفته‌اند، بلکه در برخی رشته‌ها اکثریت مطلق را تشکیل می‌دهند. این رشد کم‌نظیر، نوید جامعه‌ای توانمندتر و متعادل‌تر را می‌داد. اما آمارهای رسمی، از واقعیتی متفاوت پرده برمی‌دارد. سهم زنان تحصیلکرده در بازار کار، نه‌تنها متناسب با این میزان از رشد آموزشی افزایش نیافته، بلکه در سال‌های اخیر کاهش نیز یافته است.

براساس تازه‌ترین گزارش مرکز آمار ایران، سهم زنان دارای تحصیلات عالی از کل شاغلان کشور، از ۳۰.۵ درصد در سال ۱۳۸۴ به ۲۸ درصد در سال ۱۴۰۲ رسیده است. این در حالی است که نرخ حضور زنان در دانشگاه‌ها، دوره‌های تحصیلات تکمیلی و میزان فارغ‌التحصیلی، همگی روندی افزایشی داشته‌اند. چنین پارادوکسی، زنگ خطری جدی برای عدالت اجتماعی، بهره‌وری ملی و انسجام فرهنگی محسوب می‌شود. در این شرایط، پرسش اصلی این است که چرا سرمایه‌گذاری کلان آموزشی روی نیمی از جامعه، به بازدهی اقتصادی و اجتماعی مورد انتظار منجر نشده است؟ شکاف میان «تحصیل» و «اشتغال» زنان را چگونه می‌توان تحلیل کرد؟ و مهم‌تر از همه، راه‌حل این همترازی چیست؟ برای واکاوی ابعاد فرهنگی، ساختاری و جامعه‌شناختی این چالش، با دکتر طاهره رستمی، مدیر انجمن آسیب‌های اجتماعی تهران، جامعه‌شناس، استاد دانشگاه و عضو پژوهشکده علوم بهداشتی به گفت‌وگو نشستیم. او معتقد است ریشه بسیاری از این نابرابری‌ها، بیش از آن‌که صرفاً به سیاست‌های اقتصادی یا استخدامی بازگردد، در باورها، کلیشه‌ها و نگرش‌های فرهنگی است که در بطن جامعه ما - نسبت به نقش اجتماعی زن- نهفته است.

این گفت‌وگو تحلیلی است نه فقط در تراز آمار و ارقام، بلکه نگاهی دقیق به پیوندهای میان آموزش، فرهنگ، اشتغال و عدالت جنسیتی؛ نگاهی که همراستا با دغدغه‌های نظام و تأکیدات مقام معظم رهبری بر لزوم تقویت نقش زنان در پیشرفت کشور است.

ارزیابی شما از روند تغییرات سهم زنان تحصیلکرده در بازار کار طی دو دهه گذشته چیست؟

ما با یک تناقض اجتماعی-اقتصادی روبه‌رو هستیم که در نگاه اول ممکن است برای بسیاری عجیب باشد. از یک طرف، آموزش عالی کشور در دو دهه گذشته، بویژه پس از دهه ۸۰، زمینه گسترده‌ای برای ورود و رشد زنان در نظام دانشگاهی فراهم کرده است. امروز، در بسیاری از رشته‌ها بویژه علوم انسانی، هنر، پزشکی و حتی برخی حوزه‌های مهندسی، زنان از نظر تعداد ورودی، دانش‌آموخته و حتی مقاطع تحصیلات تکمیلی از مردان پیشی گرفته‌اند. این یک دستاورد بزرگ است که نشان می‌دهد ایران در حوزه آموزش عالی زنان، در مقایسه با کشورهای منطقه، پیشرو عمل کرده است.

اما در نقطه مقابل، وقتی به بازار کار نگاه می‌کنیم، با واقعیتی کاملاً متفاوت مواجه می‌شویم: سهم زنان تحصیلکرده از اشتغال نه‌تنها متناسب با این رشد تحصیلی افزایش نیافته، بلکه کاهش یافته است. به‌طور مشخص، در سال ۱۳۸۴ زنان ۳۰/۵ درصد از جمعیت شاغلان تحصیلکرده را تشکیل می‌دادند، اما در سال ۱۴۰۲ این نسبت به حدود ۲۸ درصد کاهش یافته است. این یعنی با وجود افزایش چشمگیر تعداد زنان تحصیلکرده، سهم نسبی آنها در بازار کار کوچک‌تر شده است. این شکاف، نشان‌دهنده یک اختلال ساختاری عمیق در فرآیند تبدیل «سرمایه فرهنگی» به «سرمایه اقتصادی» است. طبق نظریه بوردیو- فیلسوف فرانسوی- سرمایه فرهنگی مانند تحصیلات دانشگاهی، می‌تواند به ابزار قدرت و منزلت اجتماعی تبدیل شود؛ اما وقتی ساختارهای اقتصادی و شغلی به گونه‌ای عمل می‌کنند که زنان با وجود مدارک و شایستگی‌ها از ورود یا ارتقا در بازار کار بازمی‌مانند، در واقع با نوعی انسداد اجتماعی روبه‌رو هستیم.

داده‌های آماری نیز این مسأله را به‌خوبی روشن می‌کنند، تنها در فاصله دو سال اخیر (۱۴۰۰ تا ۱۴۰۲)، بیش از ۲۷۰ هزار شغل جدید برای مردان تحصیلکرده و برای زنان فقط ۵۰ هزار شغل ایجاد شده است. این شکاف معنادار نمی‌تواند صرفاً ناشی از تفاوت در علاقه، انگیزه یا توانایی باشد بلکه نشان‌دهنده نابرابری در دسترسی به فرصت‌هاست. حتی اگر به صورت رسمی ممنوعیتی برای اشتغال زنان وجود نداشته باشد، باز هم حاکی از وجود موانع نهادی، فرهنگی و اجرایی پنهان یا نیمه‌پنهان در مسیر اشتغال زنان تحصیلکرده است.

به بیان روشن‌تر، آنچه ما با آن روبه‌رو هستیم، شکاف میان نیت‌های سیاست‌گذارانه و واقعیت‌های ساختاری جامعه است. به‌رغم وجود اسناد بالادستی مانند سیاست‌های کلی اشتغال، سند مهندسی فرهنگی کشور یا تأکیدات مکرر مقام معظم رهبری بر حفظ کرامت زن مسلمان در عرصه اجتماع، هنوز سازوکارهایی برای عملیاتی کردن این رهنمودها و اسناد، بویژه در عرصه اجرایی دیده نمی‌شود. نتیجه این است که زن مسلمان ایرانی، به‌رغم تحصیل و توانمندی، نتوانسته در بازار کار جایگاهی متناسب با ظرفیت‌هایش به‌دست آورد.

از عبارت «نابرابری ساختاری» استفاده کردید؛ این مفهوم دقیقاً به چه معناست؟

منظور من این است که محدودیت‌های پیش‌روی زنان در بازار کار، صرفاً ناشی از انتخاب فردی یا فقدان تلاش نیست بلکه حاصل یک شبکه پیچیده از موانع نهادی، فرهنگی، اقتصادی و اداری است که به‌طور سیستماتیک فرصت‌های برابر را از زنان دریغ می‌کند. این نابرابری‌ها الزاماً در قوانین نوشته‌شده یا رسمی دیده نمی‌شوند اما در رؤیه‌های عملی، ذهنیت‌های سازمانی و انتظارات اجتماعی بازتولید می‌شوند. برای مثال وقتی در فرآیند استخدام، کارفرما تمایل دارد مردان را به دلیل نگرانی از مرخصی زایمان، وظایف خانوادگی زنان یا «عدم تطابق با فضای سازمانی مردانه» ترجیح دهد، عملاً زنان تحصیلکرده با موانعی مواجه‌اند که در ظاهر وجود ندارد، اما در عمل بسیار واقعی و مؤثر است. این موضوع بویژه در ارتقای شغلی نیز نمود پیدا می‌کند؛ جایی که اصطلاحاً «سقف شیشه‌ای» اجازه نمی‌دهد زنان حتی اگر واجد شرایط باشند به سطوح بالای مدیریتی برسند. در این زمینه، مثال روشنی وجود دارد که می‌تواند این واقعیت را برای مخاطبان ملموس‌تر کند؛ هر بار که زنی به‌عنوان وزیر، معاون رئیس جمهوری یا استاندار منصوب می‌شود، خبر آن با آب و تاب و عنوان‌هایی چون «اولین زن در این سمت» منتشر می‌شود. این‌گونه انتصاب‌ها به‌جای اینکه به‌عنوان امری طبیعی در فرآیند شایسته‌سالاری دیده شوند، بیشتر به رخدادی نمادین و استثنایی تبدیل می‌شود. درحالی‌که در همان ساختار، بسیاری از پست‌های کلیدی دیگر، بدون حساسیت رسانه‌ای و صرفاً به دلیل مرد بودن فرد، در اختیار مردانی قرار می‌گیرد که لزوماً تجربه یا تخصص کافی ندارند.

این نوع مواجهه، بازتاب نگاه تبعی به حضور زنان در قدرت است؛ حضوری که هنوز عادی نشده و بیشتر به مثابه «اقدام خاص» یا «امتیاز سیاسی» دیده می‌شود تا بخشی از عدالت سازمانی. در واقع، ما هنوز زنان را به‌عنوان «استثنا» در ساختار قدرت می‌پذیریم، نه به‌عنوان بخشی از هنجار.

البته این مسأله صرفاً مختص ایران نیست؛ بلکه در بسیاری از کشورهای جهان نیز دیده می‌شود. در ایالات متحده آمریکا، باوجود سابقه طولانی دموکراسی، هنوز هیچ زنی به ریاست‌جمهوری نرسیده و حضور زنان در کنگره و هیأت دولت هنوز به مراتب کمتر از مردان است. در فرانسه نیز فقط یک زن (ایدیت کرسون) در دهه ۹۰ میلادی برای مدت کوتاهی نخست‌وزیر شد و بعد از آن هرگز تکرار نشد یا در بسیاری از کشورهای عربی مانند مصر، عربستان و اردن اگرچه در سال‌های اخیر تلاش‌هایی برای ارتقای موقعیت زنان انجام شده، اما ساختار قدرت همچنان مردمحور است و انتصاب یک وزیر زن اغلب به‌عنوان «نماد مدرنیته» تلقی می‌شود نه گام عملی برای اصلاح نابرابری.

در کشورهای همسایه یا منطقه، آیا الگوی موفقی وجود دارد که ایران بتواند از آن الهام بگیرد؟

بله، اتفاقاً برخی کشورهایی که در گذشته محدودیت‌های بیشتری برای زنان داشتند، در سال‌های اخیر با اصلاحات هدفمند، گام‌های مؤثری برداشته‌اند. امارات متحده عربی نمونه روشنی است؛ آنها با تعیین سهمیه برای مشارکت زنان در هیأت‌مدیره شرکت‌ها، اصلاح قوانین حمایت از مادران شاغل و ترویج الگوهای موفق زن در رسانه‌ها، توانسته‌اند سهم زنان تحصیلکرده در بازار کار را به بیش از ۴۵ درصد افزایش دهند. حتی در عربستان سعودی، طی یک دهه گذشته نرخ اشتغال زنان از ۱۵ درصد به بیش از ۳۵ درصد رسیده است. اصلاحات در قوانین کار، تسهیل فعالیت زنان در بخش خصوصی و آموزش کارفرمایان برای مواجهه با تنوع جنسیتی در محیط کار از جمله اقدامات مؤثر آنها بوده است. اما در ایران، با وجود زمینه‌های فرهنگی مساعد برای آموزش دختران، بازار کار همچنان با ذهنیت سنتی اداره می‌شود و ساختارهای حمایت‌گر توسعه نیافته‌اند.

در سطح سیاست‌گذاری، چه اقداماتی باید برای کاهش این شکاف در اولویت قرار بگیرد؟

اگر بخواهیم فاصله موجود میان نگاه راهبردی مقام معظم رهبری درباره نقش فعال زن مسلمان و واقعیت‌های میدانی بازار کار را کاهش بدهیم، ابتدا بر این اصل تأکید کنیم که هدف اصلی در سیاست‌گذاری حوزه زنان، دستیابی به عدالت جنسیتی است، نه صرفاً تساوی آماری یا عددی. بر همین اساس، هر اقدام مؤثری با محوریت حفظ کرامت انسانی، شأن مادری و هویت فرهنگی-دینی زن مسلمان برنامه‌ریزی شود. بر پایه این رویکرد، پنج اقدام کلیدی لازم است در اولویت قرار بگیرد:

۱.توسعه زیرساخت‌های حمایتی از زنان شاغل و خانواده‌ها: اولین گام، ایجاد زمینه‌هایی است که امکان حضور زنان در محیط کار را بدون تضاد با مسئولیت‌های خانوادگی فراهم آورد. این امر شامل راه‌اندازی مهدکودک‌های درون‌سازمانی، مرخصی‌های متناسب با نیازهای مادران (مانند مرخصی‌های منعطف زایمان و شیردهی) و الگوهای کار انعطاف‌پذیر از جمله دورکاری یا اشتغال نیمه‌وقت است. این خدمات نه‌تنها تسهیل‌گر اشتغال زنان هستند، بلکه در حفظ ثبات خانواده نیز نقش ایفا می‌کنند.

۲.طراحی و اجرای مشوق‌های هدفمند برای جذب و ارتقای زنان تحصیلکرده: با توجه به مقاومت‌های پنهان در برخی فضاهای کاری نسبت به استخدام زنان، باید مکانیزم‌هایی طراحی شود که جذب و نگهداشت نیروی زن را برای کارفرمایان مقرون‌به‌صرفه کند. از جمله این سیاست‌ها می‌توان به تخفیف‌های مالیاتی، اولویت در واگذاری پروژه‌های دولتی یا ارائه بسته‌های تشویقی برای کارفرمایانی اشاره کرد که زنان را در سطوح تخصصی و مدیریتی به‌کار می‌گیرند.

۳. تربیت مدیران سازمانی آشنا با اصول عدالت جنسیتی: بسیاری از موانع ساختاری در حوزه اشتغال زنان در نگاه‌ها و پیش‌فرض‌های ذهنی مدیران ریشه دارد. آموزش تخصصی مدیران منابع انسانی و تصمیم‌گیران سازمانی درباره نیازها و ویژگی‌های زنان، چگونگی مدیریت تعارض نقش‌ها و طراحی محیط کار همدلانه و ایمن، می‌تواند بسیاری از تبعیض‌های ناخواسته را از بین ببرد و مسیر رشد حرفه‌ای زنان را هموار کند.

۴. تقویت بازنمایی الگوهای زن موفق در نظام رسانه‌ای و آموزشی کشور: برای مقابله با کلیشه‌های بازدارنده، لازم است چهره‌ای متوازن، فعال و ارزش‌آفرین از زنان در رسانه‌ها، کتب درسی، سریال‌ها و فضای مجازی نمایش داده شود. بازنمایی زنانی که هم در خانواده نقش‌آفرینند و هم در جامعه مسئولیت‌پذیر، به ساخت ذهنیت جدیدی در جامعه منجر می‌شود و دختران جوان را برای ایفای نقش‌های چندگانه آماده‌تر می‌کند.

۵. ارتقای جایگاه زنان در فرآیند سیاست‌گذاری و تصمیم‌سازی: زنان از جایگاه ناظر و مخاطب صرف در سیاست‌گذاری خارج و به عضوی مؤثر در فرآیند تصمیم‌سازی تبدیل شوند. حضور پررنگ زنان متخصص در شوراهای عالی، کمیته‌های تخصصی اشتغال، نهادهای برنامه‌ریز و مجامع مشورتی به افزایش دقت، انصاف و اثربخشی سیاست‌های مرتبط با اشتغال زنان کمک شایانی می‌کند. مشارکت مؤثر، تنها در صورتی محقق می‌شود که با اختیار و نقش‌آفرینی واقعی همراه باشد، نه صرفاً در قالبی نمایشی. تأکید می‌کنم؛ اجرای این اقدامات نیازمند یک اراده ملی، عزم مدیریتی و طراحی برنامه‌ای منسجم است که در آن همه دستگاه‌های مسئول ـ از دولت تا نهادهای فرهنگی و آموزشی ـ در هماهنگی و تعامل با یکدیگر عمل کنند. عدالت جنسیتی در اشتغال، نه با شعار بلکه با اقدام هدفمند، نهادسازی مؤثر و فرهنگ‌سازی پایدار محقق خواهد شد. تنها در چنین شرایطی است که می‌توانیم امیدوار باشیم نگاه عزتمندانه رهبری به زن مسلمان، در بستر سیاست‌گذاری و در عرصه‌های عینی زندگی اجتماعی تحقق یابد.

> مقام معظم رهبری تصریح کردند که جنسیت نمی‌تواند مانعی برای پیشرفت و نقش‌آفرینی زنان در جامعه تلقی شود؛ بلکه ضروری است همه افراد و نهادها برای فراهم‌سازی فرصت‌های عادلانه برای زنان گام بردارند. همچنین در سخنان رئیس‌جمهوری در آیین تجلیل از مقام زن، براین نکته تأکید شد که احترام به شأن زن، نه از سر مدارا یا امتیازدهی بلکه بخشی از اعتقاد دینی و هویتی ماست

> ریشه بسیاری از موانع پیش روی زنان تحصیلکرده، صرفاً در سیاست‌گذاری‌های ناکافی یا نبود حمایت‌های قانونی نیست، بلکه در نگرش‌ها و باورهای فرهنگی و اجتماعی نهفته است. تا زمانی که جامعه نقش زن را عمدتاً در حوزه خانه و خانواده تعریف کند و ارزش‌گذاری بر اساس مشارکت اجتماعی و تخصصی او انجام نشود، هیچ سیاست حمایتی پایداری نمی‌تواند این شکاف را به‌درستی پر کند

به نظر شما اگر این شکاف ادامه یابد، چه پیامدهایی متوجه جامعه خواهد بود؟

شکاف در بهره‌مندی از سرمایه انسانی زنان به معنای کاهش بهره‌وری ملی است. اگر نیمی از جمعیت تحصیل‌کرده کشور نتوانند در بازار کار مشارکت مؤثر داشته باشند، ما با اتلاف منابع، افزایش نارضایتی اجتماعی و تشدید فقر در خانوارها بخصوص زنان سرپرست خانوار مواجه خواهیم شد. همچنین، دختران جوان با دیدن این نابرابری، ممکن است دچار بی‌انگیزگی برای ادامه تحصیل شوند یا احساس بی‌عدالتی کنند؛ که این خود می‌تواند منجر به مشکلات روحی، و جامعه نیز سرایت می‌کند. پیامد مهم دیگر، مهاجرت زنان نخبه است. بسیاری از زنان تحصیل‌کرده به دنبال فرصت‌های بهتر و فضایی که به توانمندی‌های‌شان احترام گذاشته شود، کشور را ترک می‌کنند. این پدیده که به «فرار مغزها» معروف است، ضربه جبران‌ناپذیری به توسعه و آینده کشور وارد می‌کند. در نهایت، ادامه این روند می‌تواند باعث ضعف انسجام اجتماعی و تضعیف عدالت اجتماعی شود. جامعه‌ای که نیمی از توان علمی و اجرایی خود را کنار می‌گذارد به سختی می‌تواند به توسعه پایدار و پیشرفت همه‌جانبه دست یابد. زنان تحصیل‌کرده ایران نه فقط حق دارند بلکه وظیفه دارند که در ساختن آینده کشور مشارکت فعال داشته باشند. اگر به‌موقع اقدام نکنیم، کشور نه تنها منابع انسانی ارزشمند خود را از دست می‌دهد، بلکه از توسعه‌ای پایدار و عادلانه بازخواهد ماند. اما اگر با اراده و همکاری همه بخش‌ها، فضایی فراهم کنیم که زنان بتوانند با تمام توان خود در عرصه‌های مختلف حضور یابند، آینده‌ای روشن و پرامید برای همه جامعه رقم خواهد خورد.

اگر این تغییرات و اصلاحات بموقع انجام نشود، به نظر شما چه پیامدهای بلندمدتی برای جامعه و نسل‌های آینده خواهد داشت؟

اگر این روند ادامه یابد، جامعه ما با مشکلات بسیار جدی و چندجانبه‌ای مواجه خواهد شد. اولین پیامد، اتلاف سرمایه انسانی و کاهش بهره‌وری ملی است. زنان تحصیل‌کرده با توانمندی‌های فراوان خود، می‌توانند نیروی محرکه‌ای برای نوآوری، رشد اقتصادی و توسعه اجتماعی باشند، اما محرومیت از فرصت‌های شغلی یعنی کنار گذاشته شدن این منابع ارزشمند. در سطح اجتماعی، این موضوع می‌تواند منجر به افزایش نابرابری و نارضایتی اجتماعی شود. هنگامی که زنان احساس کنند به دلیل جنسیت خود از فرصت‌ها محروم شده‌اند، اعتماد به نظام اجتماعی و حاکمیت کاهش می‌یابد و زمینه برای بروز نارضایتی‌ها و حتی بحران‌های اجتماعی فراهم می‌شود. از منظر روانی، محرومیت و تبعیض می‌تواند باعث افزایش مشکلات روحی و روانی در میان زنان شود، از جمله افسردگی، اضطراب و کاهش خودباوری. این آسیب‌ها نه فقط به فرد، بلکه به خانواده و حتی مهاجرت خبگان زن در جوامع شود.

بنابراین لازم است، ما با الهام از رهنمودهای رهبر انقلاب که همواره بر اهمیت شأن زن مسلمان ایرانی و نقش اجتماعی او تأکید داشته‌اند، به سمت ساختن فضایی برویم که در آن تحصیلات، تلاش‌ها و زحمات و توانمندی زنان به فرصت‌های برابر تبدیل شود؛ نه حسرتی ماندگار برای دختران و زنان تحصیلکرده ما.

به نظر شما مهم‌ترین و اولین گام برای برطرف کردن این شکاف و بهره‌گیری بهتر از ظرفیت زنان تحصیل کرده چیست؟

ریشه بسیاری از موانع پیش روی زنان تحصیلکرده، صرفاً در سیاست‌گذاری‌های ناکافی یا نبود حمایت‌های قانونی نیست، بلکه در نگرش‌ها و باورهای فرهنگی و اجتماعی نهفته است. تا زمانی که جامعه نقش زن را عمدتاً در حوزه خانه و خانواده تعریف کند و ارزش‌گذاری بر اساس مشارکت اجتماعی و تخصصی او انجام نشود، هیچ سیاست حمایتی پایداری نمی‌تواند این شکاف را به‌درستی پر کند. سیاست‌گذاری ضرورتی انکارناپذیر است، اما این سیاست‌ها زمانی اثربخش خواهند بود که جامعه آمادگی پذیرش حضور برابر و مؤثر زنان را داشته باشد. تغییر نگاه عمومی به زن، نه‌تنها به نفع زنان بلکه به سود کل جامعه است؛ جامعه‌ای که از تمام ظرفیت‌های انسانی خود بهره نمی‌گیرد، نمی‌تواند ادعای عدالت، پیشرفت و توسعه پایدار داشته باشد.

از نظر فرهنگی، چه موانعی وجود دارد که لازم است برطرف شود تا زنان بتوانند به طور واقعی وارد بازار کار شوند؟

ابعاد فرهنگی و نگرش‌های اجتماعی یکی از مهم‌ترین چالش‌هاست که گاه حتی از محدودیت‌های قانونی و ساختاری جدی‌تر است. در بسیاری از جوامع ما، همچنان باورهای سنتی که نقش زن را محدود به خانه‌داری و مادری می‌دانند، فراگیر است. این باورها به صورت مستقیم و غیرمستقیم زنان را از حضور فعال در عرصه‌های اجتماعی، سیاسی و اقتصادی باز می‌دارد.

برای مثال، در برخی خانواده‌ها و محیط‌های اجتماعی، ورود زن به بازار کار هنوز به عنوان یک امر غیرمعمول یا حتی غیرمطلوب دیده می‌شود. این نگرش باعث می‌شود که زنان در برابر فشارهای خانوادگی و اجتماعی برای خانه‌داری و مراقبت از اعضای خانواده قرار بگیرند و امکان تحقق استعدادهای‌شان را پیدا نکنند.

رسانه‌ها و نظام آموزشی نقش کلیدی در تغییر این نگرش‌ها دارند. ضروری است الگوهای موفق و توانمند زنان شاغل به جامعه معرفی شوند و داستان‌های موفقیت زنان در عرصه‌های مختلف بازتاب بیشتری داشته باشد. همچنین آموزش خانواده‌ها و جوانان در مدارس و دانشگاه‌ها به عنوان بخشی از برنامه‌های فرهنگی و اجتماعی باشد تا باورهای محدودکننده و تبعیض‌آمیز به تدریج کاهش یابد.

همچنین لازم است مردها هم در فرآیند تحول فرهنگی آموزش ببینند و نقش حمایتی و مشارکتی خود را در خانواده و جامعه بهتر ایفا کنند. بدون تغییر نگرش مردان، پیشرفت زنان در جامعه با موانع جدی روبه‌رو خواهد بود.

وظیفه سازمان‌های مردم‌نهاد و فعالان زنان در این میان چیست؟

این نهادها می‌توانند پل ارتباطی مؤثری میان بدنه جامعه زنان و سیاست‌گذاران باشند، نیازهای واقعی را بازتاب بدهند و همچنین شبکه‌ای از حمایت، آموزش و مطالبه‌گری فراهم کنند. برای نمونه، در بسیاری از کشورها، انجمن‌هایی هستند که از زنان کارآفرین یا پژوهشگر پشتیبانی می‌کنند، دوره‌های توانمندسازی برگزار می‌کنند و در فرآیند تدوین سیاست‌ها نقش دارند. باید بپذیریم که هیچ سیاستی بدون زمینه‌سازی فرهنگی پایدار نخواهد بود. سیاست‌گذاری ضرورتی انکارناپذیر است، اما این سیاست‌ها زمانی اثربخش خواهند بود که جامعه آمادگی پذیرش حضور برابر و مؤثر زنان را داشته باشد. تغییر نگاه عمومی به زن، نه‌تنها به نفع زنان بلکه به سود کل جامعه است؛ جامعه‌ای که از تمام ظرفیت‌های انسانی خود بهره نمی‌گیرد، نمی‌تواند ادعای عدالت، پیشرفت و توسعه پایدار داشته باشد.

از نظر فرهنگی، چه موانعی وجود دارد که لازم است برطرف شود تا زنان بتوانند به طور واقعی وارد بازار کار شوند؟

ابعاد فرهنگی و نگرش‌های اجتماعی یکی از مهم‌ترین چالش‌هاست که گاه حتی از محدودیت‌های قانونی و ساختاری جدی‌تر است. در بسیاری از جوامع ما، همچنان باورهای سنتی که نقش زن را محدود به خانه‌داری و مادری می‌دانند، فراگیر است. این باورها به صورت مستقیم و غیرمستقیم زنان را از حضور فعال در عرصه‌های اجتماعی، سیاسی و اقتصادی باز می‌دارد.

برای مثال، در برخی خانواده‌ها و محیط‌های اجتماعی، ورود زن به بازار کار هنوز به عنوان یک امر غیرمعمول یا حتی غیرمطلوب دیده می‌شود. این نگرش باعث می‌شود که زنان در برابر فشارهای خانوادگی و اجتماعی برای خانه‌داری و مراقبت از اعضای خانواده قرار بگیرند و امکان تحقق استعدادهای‌شان را پیدا نکنند.

رسانه‌ها و نظام آموزشی نقش کلیدی در تغییر این نگرش‌ها دارند. ضروری است الگوهای موفق و توانمند زنان شاغل به جامعه معرفی شوند و داستان‌های موفقیت زنان در عرصه‌های مختلف بازتاب بیشتری داشته باشد. همچنین آموزش خانواده‌ها و جوانان در مدارس و دانشگاه‌ها به عنوان بخشی از برنامه‌های فرهنگی و اجتماعی باشد تا باورهای محدودکننده و تبعیض‌آمیز به تدریج کاهش یابد.

همچنین لازم است مردها هم در فرآیند تحول فرهنگی آموزش ببینند و نقش حمایتی و مشارکتی خود را در خانواده و جامعه بهتر ایفا کنند. بدون تغییر نگرش مردان، پیشرفت زنان در جامعه با موانع جدی روبه‌رو خواهد بود.

> مقام معظم رهبری همواره بر نقش مکمل و عزتمند زن مسلمان در جامعه، خانواده و رشد ملی تأکید داشته‌اند. ایشان در دیدارهای متعددی، از جمله در سال ۱۳۹۲ در جمع بانوان نخبه کشور، صراحتاً فرمودند: «ما با اشتغال زنان مخالف نیستیم؛ با آن اشتغالی مخالفیم که به زن تحقیر روا دارد، او را از شأن مادری، زن بودن، کرامت انسانی دور کند. اشتغال اگر با حفظ این ارزش‌ها باشد، بسیارهم مطلوب است.» این جمله مسیر روشنی برای سیاست‌گذاران ترسیم می‌کند. اشتغال زنان نه‌تنها مجاز، بلکه در صورت حفظ کرامت انسانی و نقش‌های خانوادگی، مطلوب و مورد تأیید نظام است.
> در بیانات تازه‌تری که در سال ۱۴۰۲ بیان شد، مقام معظم رهبری تصریح کردند که جنسیت نمی‌تواند مانعی برای پیشرفت و نقش‌آفرینی زنان در جامعه تلقی شود؛ بلکه ضروری است همه افراد و نهادها برای فراهم‌سازی فرصت‌های عادلانه برای زنان گام بردارند. همچنین در سخنان رئیس جمهوری در آیین تجلیل از مقام زن، براین نکته تأکید شد که احترام به شأن زن، نه از سر مدارا یا امتیازدهی بلکه بخشی از اعتقاد دینی و هویتی ماست. ایشان همچنین اعلام کردند که شایسته است زنان در عرصه‌های مختلف از جمله مدیریت، اقتصاد، آموزش و تصمیم‌سازی حضوری فعال و مؤثر داشته باشند.
> با این حال، واقعیت میدانی بازار کار چیز دیگری را نشان می‌دهد. با وجود چنین رویکرد روشنی از سوی مقام معظم رهبری و دولت، هنوز شکاف جنسیتی در عرصه اشتغال، بویژه در میان تحصیلکردگان، نه‌تنها کاهش نیافته بلکه در برخی موارد افزایش یافته است. مثال روشن آن، تفاوت نرخ اشتغال زنان و مردان تحصیلکرده در سال‌های اخیر است. به‌عبارت دیگر، با وجود رشد فزاینده حضور دختران در دانشگاه‌ها، این مزیت تحصیلی هنوز به مزیت شغلی تبدیل نشده است. در واقع، آنچه در بیانات رهبری نیز به‌وضوح دیده می‌شود، تأکید بر اشتغال زن در چهارچوب عزت و شأن انسانی اوست؛ اما ساختارهای اجتماعی، اداری و فرهنگی ما هنوز برای تحقق چنین نگاهی آماده نیستند. شکاف میان نیت سیاست‌گذاران و عملکرد نهادهای اجرایی و بازار کار، موجب شده تا زنان تحصیلکرده همچنان در حاشیه فرصت‌ها باقی بمانند. اگر این فاصله برطرف نشود، هدررفت سرمایه انسانی، نارضایتی اجتماعی و حتی تضعیف خانواده را در پی خواهد داشت. بنابراین، وفاداری به بیانات رهبری و اسناد بالادستی نظام زمانی محقق می‌شود که سیاست‌های اعلامی به اقدامات اجرایی، سازوکارهای حمایتی، آموزش مدیران و اصلاح رؤیه‌های تبعیض‌آمیز در محیط کار تبدیل شوند. صرف تأکید بر اهمیت زن کافی نیست؛ ضرورت دارد آن را به فرصت واقعی تبدیل کرد.