



## A study on the lived experience of female employees of Karaj city of gender discrimination in the workplace

Leila Nasrolahi Vosta<sup>1</sup> | Fatemeh Talebi<sup>2</sup>

1. Corresponding Author ,Assistant professor, Department of Social Sciences-Sociology, Faculty of Literature, Humanities and Social Sciences, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. E-mail: [Leila.nasrolahi@srbiau.ac.ir](mailto:Leila.nasrolahi@srbiau.ac.ir)  
 2. Master in Sociology, Danesh Alborz University, Tehran, Iran. E-mail: [fl8talebi@gmail.com](mailto:fl8talebi@gmail.com)

Article Info	ABSTRACT
<p><b>Article type:</b> Research Article</p> <p><b>Article history:</b> Received: 2023-09-29 Received in revised form: 2023-10-20 Accepted: 2023-10-24 Published online: 2024-03-19</p> <p><b>Keywords:</b> Lived experience, Gender inequality, Women's employment, Social justice, Phenomenology</p>	<p>One of the most important characteristics of contemporary society is the increasing trend of women's employment and their entry into the field of economic partnerships. Simultaneously with the arrival of modernity in Iran, women redefine their identity in the struggle between tradition and modernity in the shadow of social transformations. The consequences of gender in women's employment are clear things, which becomes highlighted with the passage of time and the presence of more women in various fields of employment. On the other hand, the presence of women in Iran's labor market has gone through ups and downs but in all these ups and downs, it is certain that women have had a very impressive presence in the fields of knowledge and learning, and this shows that they have understood the need to be present in the society to improve their status and make an impact. This research was conducted with the aim of investigating the lived experience of female employees of Karaj city of gender discrimination in the workplace.</p> <p>The current research is applied in terms of its purpose, and in terms of method, qualitative and sampling method in this research is in the form of a snowball using semi-structured and phenomenological interviews. The statistical population of the research was 15 female employees of Karaj city. In order to analyze the data, the seven-step Claysey method was used. In this way, based on the first three stages of the Claysey method, the concepts deduced from the interview with the participants were placed in 155 codes. In the next step, it was tried to place the extracted codes in the specific categories of the subject. For this purpose, first, sub-categories were created, and from their integration, sub-categories were formed from the combination of several sub-categories, finally, the main concepts of the research were created. Next, by juxtaposing the corresponding codes extracted from the above tables, the main concepts were identified, which is actually a combination of several codes.</p> <p>34 concepts were identified and three main categories were obtained, which were the underlying roots of gender inequality, consequences of gender inequality, and strategies to deal with gender inequality. It also turned out that gender discrimination in the workplace has many consequences that may lead to a decrease in the productivity and overall performance of the organization or the loss of capable and effective workforce, as well as lack of motivation and frustration among employees and cases like that. In this research, it was found that psychological problems, exploitation of women and decline in productivity at work are the consequences of gender inequality in women's work environment.</p>

**Cite this article:** Nasrolahi Vosta, L., & Talebi, F. (2024). A study on the lived experience of female employees of Karaj city of gender discrimination in the workplace. *Iranian Journal of Anthropological Research*, 13(25),39-51.  
 Doi: <http://10.22059/IJAR.2023.365986.459843>



© The Author(s).

Publisher: University of Tehran Press.

DOI: <http://10.22059/IJAR.2023.365986.459843>

## مطالعه تجربه زیسته زنان کارمند شهرستان کرج از تبعیض جنسیتی در محیط کار

لیلا نصراللهی وسطی<sup>۱</sup> | فاطمه طالبی<sup>۲</sup>

۱. استادیار گروه علوم اجتماعی - جامعه‌شناسی، دانشکده ادبیات، علوم انسانی و اجتماعی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران، (نویسنده مسئول)، رایانامه: [Leila.nasrolahi@srbiau.ac.ir](mailto:Leila.nasrolahi@srbiau.ac.ir)
۲. استادیار گروه علوم اجتماعی - جامعه‌شناسی، دانشکده ادبیات، علوم انسانی و اجتماعی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران، رایانامه: [Sara.hesami@ut.ac.ir](mailto:Sara.hesami@ut.ac.ir)

اطلاعات مقاله	چکیده
<b>نوع مقاله:</b> مقاله پژوهشی	<b>هدف:</b> از مهمترین ویژگی‌های جامعه معاصر روند فزاینده اشتغال زنان و ورود آنان به عرصه مشارکت‌های اقتصادی است. همزمان با ورود مدرنیته به ایران، زنان در کشاورش سنت و مدرنیته، به بازتعریف هویت خویش در سایه دگرگونی‌های اجتماعی پرداختند. پیامدهای جنسیتی در امر اشتغال زنان امری است واضح، که با گذشت زمان و حضور بیشتر زنان در عرصه‌های مختلف اشتغال پررنگ تر می‌شود. از طرف دیگر، حضور زنان در بازار کار ایران فراز و نشیب‌هایی را پشت سر نهاده است اما در تمام این فراز و نشیبها، مسلم آن است که زنان در عرصه‌های دانش و علم آموزشی حضوری بسیار چشمگیر داشته‌اند و این امر نشان می‌دهد که آنان لزوم حضور در جامعه را برای ارتقاء منزلت و اثرگذاری درک کرده‌اند. این تحقیق با هدف بررسی تجربه زیسته زنان کارمند شهرستان کرج از تبعیض جنسیتی در محیط کار انجام شد.
<b>تاریخ دریافت:</b> ۱۴۰۲/۰۷/۰۷	<b>روش‌شناسی:</b> پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، کیفی و روش نمونه‌گیری در این پژوهش به صورت گلوله برفی با استفاده از مصاحبه نیمه ساختار یافته و پدیدارشناسانه است. جامعه آماری پژوهش ۱۵ نفر از زنان کارمند شهرستان کرج می‌باشند که به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش هفت مرحله‌ای کلایزی استفاده شد. به این ترتیب بر اساس سه مرحله اول روش کلایزی، مفاهیم استنباط شده از مصاحبه با شرکت کنندگان در ۱۵۵ کد قرار گرفت. در مرحله بعد سعی شد تا کدهای استخراج شده در دسته‌بندی‌های خاص موضوع قرار داده شود. به این منظور ابتدا زیرمجموعه‌ها بی‌ایجاد شد که از ادغام آنها دسته‌های فرعی شکل گرفته، از ترکیب چند دسته فرعی، نهایتاً مفاهیم اصلی پژوهش بدست آمد. در ادامه با کنار هم قرار گرفتن کدهای متناظر مستخرج از جداول فوق، مفاهیم اصلی شناسایی شدند که در واقع ترکیبی از چند کد است.
<b>تاریخ بازنگری:</b> ۱۴۰۲/۰۷/۲۸	<b>یافته‌ها:</b> تعداد ۳۴ مفهوم شناسایی گردید و سه مقوله اصلی نیز بدست آمد که عبارت بودند از ریشه‌های زمینه ساز نابرابری جنسیتی، پیامدهای نابرابری جنسیتی و استراتژی‌های مقابله با نابرابری جنسیتی. همچنین معلوم شد تبعیض جنسیتی در محیط کار تبعات زیادی دارد که ممکن است منجر به کاهش بهره‌وری در عملکرد کلی سازمان و از دست رفتن نیروی کار موثر و نیز ناامیدی در میان کارکنان گردد. در این پژوهش مشخص شد که مشکلات روانشناختی، بهره‌کشی از زنان و افول بهره‌وری در کار، از پیامدهای نابرابری جنسیتی در محیط کار زنان می‌باشد.
<b>تاریخ پذیرش:</b> ۱۴۰۲/۰۸/۰۲	<b>کلیدواژه‌ها:</b> تجربه زیسته، نابرابری جنسیتی، عدالت اجتماعی، زنان، اشتغال زنان، پدیدارشناسی
<b>تاریخ انتشار:</b> ۱۴۰۲/۱۲/۲۹	

**استناد:** نصراللهی، لیلا و طالبی، فاطمه. (۱۴۰۲). مطالعه تجربه زیسته زنان کارمند شهرستان کرج از تبعیض جنسیتی در محیط کار، پژوهش‌های انسان‌شناسی ایران، ۱۳ (۲۵)، ۳۹-۵۱. Doi: <http://10.22059/IJAR.2023.365986.459843>



ناشر: مؤسسه انتشارات دانشگاه تهران. © نویسندگان.

DOI: <http://10.22059/IJAR.2023.365986.459843>

## مقدمه

پیامدهای جنسیتی در امر اشتغال زنان امری است واضح، که باگذشت زمان و حضور بیشتر زنان در عرصه های مختلف اشتغال پر رنگ تر می شود. از طرف دیگر، حضور زنان در بازار کار ایران فراز و نشیب هایی را پشت سر نهاده است. اما در تمام این فراز و نشیب ها، مسلم آن است که زنان در عرصه های دانش و علم آموزشی حضوری بسیار چشمگیر داشته اند و این امر نشان می دهد، که آنان لزوم حضور در جامعه را برای ارتقاء منزلت و اثر گذاری درک کرده اند اما این حضور لزوماً به دستیابی آنان به جایگاه های سیاست گذاری و مدیریت منجر نشده است. در کشور ما نیز مانند سایر کشورهای جهان سوم ورود زنان به بازار کار موجب ارتقاء پایگاه اقتصادی و مدیریتی آنان و کسب برابری در فرصت های اشتغال و در آمد نشده است، به گونه ای که زنان در بازار کار با نابرابری روبرو هستند که می توان به موارد زیر اشاره نمود:

معیارهای استخدامی نابرابر، فرصت های نابرابر برای آموزش حرفه ای و باز آموزشی، دستمزد نابرابر برای کار یکسان، دسترسی نابرابر به منابع تولیدی، متمرکز شدن در تعداد معدودی از مشاغل، مشارکت نابرابر در تصمیم گیری ها، فرصت های نابرابر در زمینه ارتقاء شغل. نابرابری جنسیتی یکی از مشکلاتی است که در همه جوامع با درجات مختلف وجود دارد، تبعیض جنسیتی به معنای نبود تساوی زنان و مردان در برخورداری از امکانات و فرصت هاست. عوامل مختلف فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی می تواند موجب بروز نابرابری جنسیتی شود. این نابرابری تخصیص غیربهبینه منابع را در پی دارد و بر رشد اقتصادی اثر منفی می گذارد، نابرابری جنسیتی قدرت سیاسی و اقتصادی زنان را محدود می کند و این در حالی است که یکی از شاخص های مهم برای سنجش پیشرفت و توسعه هر کشور و وضعیت زنان کشور است (کاوالکانتی و تاوارز، ۲۰۰۷).

لایه هایی از نابرابری برای زنان در همه سطوح اجتماعی و اقتصادی در قالب، فقدان فرصت برای دسترسی به آموزش، بهداشت، درآمد و نفوذ سیاسی وجود دارد که این پدیده را می توان در بسیاری از کشورهای در حال توسعه مشاهده کرد. در مجموع، در دیدگاهی کلی و جامع تر، فرهنگ، قوانین اجتماعی و سیاسی از جمله مهمترین عوامل ایجاد و تشدید نابرابری جنسیتی می باشند، در جامعه ای که مردان نسبت به زنان از امر آموزش و تخصص بیشتر بهره مند باشند، بی شک بروز چنین تبعیضی پنهان نخواهد بود (هولمز و جونز، ۲۰۱۰). آنچه اهمیت برابری جنسیتی را در اجتماعات برای زنان بیشتر می کند ارتباط شاخص های برابری جنسیتی با حمایت و محافظت اجتماعی است. به عبارتی، تحقق برابری جنسیتی با افزایش شاخص های سلامت، رفاه و تحصیلات در بعد اجتماعی و شاخص های سود حاصل از تجارت، بازار کار و خدمات در بعد اقتصادی برای زنان است (هومان، ۲۰۱۷). نتیجه آمارگیری ها در ایران نشان می دهد که وضعیت کشور ما از نظر فعالیت زنان در عرصه های اقتصادی مطلوب نیست و عوامل گوناگونی در این مسئله مؤثرند. از جمله اینکه، وجود کلیشه های جنسیتی انتخاب شغل را برای زنان محدود می کند. آنها نسبت به مردان پاداش و حتی دستمزد کمتری دریافت می کنند و اغلب زنان، در برنامه های آموزشی و ارتقای شغلی نادیده گرفته می شوند (بیدار بخت و جرجززاده، ۱۳۹۸). بورت (۲۰۰۹) در پژوهشی که انجام داد بر روی نقش زنان، در بازار کار انگلستان در دوران انقلاب صنعتی نشان داد که شکاف های جنسیتی موجود در گروه های شغلی و همچنین دستمزد برخلاف تصور عموم در نتیجه رسوم و سنت جامعه نبوده، بلکه این تفاوت ها تا اندازه زیادی توسط نیروهای حاکم بر بازار رقم خورده است. به این ترتیب که وارد شدن زنان به بازار کارهایی که زور بازوی کمتری می خواهد، هم سلطه مردان بر بازار را

1 Cavalcanti, T. V., & Tavares

2 Holmes, R., Jones

3 Homan

4 Burnette

کاهش داده و هم شکاف دستمزد را کمتر کرده است، چنین تفکیکی در بازار کار کارایی بازار را افزایش و شکاف دستمزد را کاهش داده است (بورنت، ۲۰۰۹). زنان از یکسوی وارد زندگی مدرن می‌شوند و از سوی دیگر با ریشه‌های تبعیض در سنت و فرهنگ دست و پنجه نرم می‌کنند، به ویژه اینکه دوران جامعه پذیری اکثر آنان همراه با تبعیض‌های بر ساخته از سنت‌های مردسالارانه بوده است. امروزه زنان به دنبال حقوق از دست رفته خود در جامعه هستند، اما همچنان با سدهایی چون فرهنگ، خانواده و حتی رسانه مواجه‌اند که به طور جدی باعث کاهش اعتماد به نفس در آنها می‌شود (کلاسن<sup>۱</sup>، ۲۰۰۲). با توجه به اینکه برای پیشرفت باید از تمام سرمایه‌های کشور استفاده شود، و نقش زنان هم در تمام عرصه‌های سیاسی، اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی غیر قابل اغماض است، ما نیازمند این هستیم تا بتوانیم زمینه لازم برای هم افزایی زنان را فراهم کنیم و فناوری اطلاعات می‌تواند این تحول را به یک تغییر رفتار اجتماعی تبدیل کند.

با توجه به گفته‌های رئیس مرکز پژوهش‌های راهبردی شورای شهر کرج، زنانی برای تکیه بر صندلی‌های مدیریتی در شهرداری معرفی شده‌اند که متأسفانه با این روند مخالفت شده است. در کشورهای در حال توسعه علی‌رغم حمایت‌های صورت گرفته، زنان هنوز به جایگاه واقعی خود دست پیدا نکرده و در رده‌های مختلف مدیریتی کمتر از تخصص و توانمندی و تجربه آنها استفاده می‌شود (روسی<sup>۲</sup>، ۱۹۹۸). در حال حاضر نهمصد و چهل پست مدیریتی در شهرستان کرج وجود دارد که سهم زنان کمتر از ۵ درصد است (خبرگزاری مهر، ۱۳۹۷). برای اینکه زنان در جامعه ما بتوانند به جایگاه واقعی خود دست یابند منابع مختلفی وجود دارد، که نگرش اجتماعی و فرهنگی حاکم، یکی از مهمترین آنها است. در واقع برای اصلاح وضعیت موجود باید جامعه را به این باور برسانیم، که نگاه جنسیتی و باورهای قدیمی نسبت به زنان نمی‌تواند مانع پیشرفت آنها و گرفتن سهم شود. باید با تلاش به جایی برسیم که شایسته سالاری اولین قدم برای دستیابی به پست‌های مدیریتی باشد و نگاه صرف جنسیتی در این حوزه باید از بین برود. شایان ذکر است که تبعیض جنسیتی علیه زنان به اشکال مختلف صورت می‌گیرد. در حالی که تبعیض به طور کلی در اقتصادهای توسعه یافته به صورت تفاوت در میزان دستمزدها در بازار کار شناخته می‌شود، در اقتصادهای در حال توسعه به صورت دسترسی متمایز به تحصیلات، بهداشت و اشتغال وجود دارد. نابرابری‌های جنسیتی در ابعادی مانند آموزش، بهداشت، اشتغال و درآمد در اقتصادهای در حال توسعه پیامدهای بسیاری دارد (گوش<sup>۳</sup>، ۲۰۱۸). از دیدگاه رفاه و عدالت نیز چنین تبعیض‌هایی، با هدف پایین آوردن رفاه زنان، نوعی بی‌عدالتی به زنان تلقی می‌شود. در واقع، تبعیض به منزله نوعی نابرابری است و مسئله‌ای مهم برای زنان در سراسر جهان، توانایی زنان را برای مشارکت آزادانه و کامل در جامعه تحت تأثیر قرار داده، سبب به تحلیل رفتن استعدادهای آنها شده و عواقب منفی زیادی را در این حوزه به همراه دارد. نیمی از جمعیت جهان را زنان تشکیل می‌دهند که بخش اعظم آنها در مراحل مختلف زندگی خود تبعیض از نوع مستقیم یا غیرمستقیم را تجربه کرده‌اند (بوسه واسپیلمن<sup>۴</sup>، ۲۰۰۳). موضوع جنسیت و کار از جمله موضوعاتی است که در همه زمان‌ها و همه محیط‌های کاری چالش برانگیز است و رابطه بین مدیران و کارکنان را تحت شعاع خود قرار می‌دهد. مشکل اصلی حساسیت موجود و محافظه کارانه‌ای است که بر روابط کاری بین مدیران و کارکنان با جنسیت‌های مختلف سایه می‌اندازد. مشکل اصلی که مطرح می‌شود این است که چرا زنانی که به مدارج بالای مدیریتی رسیده‌اند و به پیاده کردن اصول مدیریتی محکم و اصولی نسبت به کارکنان و همکاران خود علاقمند هستند به خشن بودن متهم می‌شوند. علت این است که در بسیاری از سازمان‌ها و شرکت‌ها تنها راهی که برای ارتقاء و دستیابی زنان به مقام و مناسب مدیریتی باقی می

1 Klasen

2 Rossi

3 Ghosh

4 Busse, M. &amp; Spielmann

مانند، این است که مانند همکاران مرد خود عمل کنند چرا که در غیر این صورت نخواهند توانست خیلی موثر شوند، اگر بخواهند به مانند مردان عمل کنند به داشتن رفتار مردانه و بیش از حد خشک متهم می شوند. تبعیض جنسیتی علیه زنان یعنی نادیده گرفتن حضور زنان در اتخاذ مقررات و سیاست‌های سازمانی، و محدودیت در محیط کاری نسبت به همکاران مرد، عدم مشارکت موثر زنان در جلسات و نابرابری حقوق و مزایا در محیط کار. اکنون با توجه به اهمیت بررسی موضوع تبعیض جنسیتی در محیط کار زنان، و همچنین با توجه به اینکه در پژوهش‌های گذشته کمتر به این موضوع پرداخته شده است و همچنین با توجه به اهمیت بررسی مشکلات تبعیض جنسیتی در زنان کارمند، این پژوهش قصد دارد تا به این پرسش پاسخ دهد که تجربه زیسته زنان کارمند شهرستان کرج از تبعیض جنسیتی در محیط کار چگونه است؟ در همین راستا این پژوهش قصد دارد تا به سؤالات فرعی زیر پاسخ دهد:

- ریشه‌های بروز تبعیض جنسیتی در محیط کار برای زنان کارمند کدامند؟
- پیامدهای بروز تبعیض جنسیتی در محیط کار برای زنان کارمند کدامند؟
- راهکارهای تقلیل تبعیض جنسیتی در محیط کار از نظر زنان کارمند کدامند؟

### پیشینه پژوهش

تبعیض جنسیتی یکی از مفاهیم اصلی تحقیق است که در سطوح مختلف جامعه اعمال می شود و توجه بسیاری از محققان را جلب کرده است. یکی از سطوحی که در آن تبعیض جنسیتی اعمال می شود، قلمرو عمومی و بویژه حوزه اشتغال است. جنسیت، جامعه و خانواده به یکدیگر پیوند خورده اند. درباره جنسیت نظریه‌های بسیاری مطرح است، اما فمینیست‌ها آن را سرلوحه نظریات خود قرار می دهند. نظریه فمینیسم خود دارای شاخه‌های گوناگونی است که از نظر تغییرات مورد تقاضا در نقش‌های جنسیتی در جامعه با هم متفاوت اند. در اینجا فمینیسم لیبرال به منزله میانه‌ترین شاخه فمینیسم بررسی شده است، زیرا فمینیسم‌های لیبرال به تبعیض جنسیتی اشاره می کنند و برآنند که در اکثر جوامع زنان را در عرصه خصوصی و مردان را در عرصه عمومی جای داده اند که میانی آن می تواند به منزله راهنما در تحقیق حاضر مورد استفاده واقع شود. در تحقیق حاضر جهت تبیین تجربه زیسته از تبعیض جنسیتی، از نظریه‌های فمینیستی استفاده می شود (کلاسن، ۲۰۰۲). تبعیض به نحوه برخورد نامطلوب با دسته‌های معینی از اشخاص در جهات و زمینه‌های تحکم‌آمیز دلالت می کند. تبعیض فرایند یا شکلی از کنترل اجتماعی است که اشاره می کند به حفظ فاصله اجتماعی میان دو یا چند دسته یا گروه، از طریق اتخاذ شیوه‌های کم و بیش نهادی یا عقلایی شده سودمند. اتخاذ چنین شیوه‌ای ممکن است عمل جداسازی را در بر داشته باشد، اما اعمالی بدتر از این را نیز شامل می‌گردد که از جانب طرز فکرهای تعصب آلود بوجود آمده است (بنویدی، ۱۳۹۷). تبعیض به معنای تفرقه اندازی، تحقیر و عدم تساوی حقوق افراد، یا گروه‌های گوناگون به دلایل، نژادی، مذهبی، سیاسی، گرایش جنسی، نقص عضو و جنسیت آنان مطرح شده است. تبعیض رابطه مستقیمی با ساختارهای قدرت اجتماعی دارد. افراد و گروه‌هایی که از قدرت و نفوذ اجتماعی کمتری برخوردار می باشند، از حقوق یکسان با سایر افراد و یا گروه‌های دیگر بهره‌مند نیستند. تبعیض فرمی از رفتار نابرابر با افراد و گروه‌های متفاوت در زمینه‌های مختلف است و در کل همیشه مغایر با حقوق بشر می باشد (سولینگر<sup>۱</sup>، ۲۰۰۲). درونی شدن یک رویداد مهم و معنابخش درونی یا بیرونی؛ ویلهلم دیلتای این واژه را به عنوان مفهوم بنیادین علوم انسانی به کار برده است. این واژه را در زبان انگلیسی می توان به سه واژه تجربه، رویداد و ماجرا ترجمه کرد. تجربه زیسته<sup>۲</sup> در اصطلاح دیلتای عبارت است از یک تجربه بی واسطه و حضوری از چیزی؛ تجربه‌ای که در آن بین عالم و معلوم، بین تجربه‌گر و تجربه‌شونده، اتحاد و هویت برقرار است (هاردیس<sup>۳</sup> و همکاران،

1 Solinger

2 Erlebnis

3 Hardies

(۲۰۲۱). اشتغال زنان در سه سطح خرد، کلان و توسعه تعریف می‌شود. اشتغال برای تامین هزینه‌های زندگی، سهمیم بودن در ایجاد عدالت اجتماعی-سیاسی، فرهنگی، اقتصادی، یا نظام موازنه (زندگی اجتماعی) و اشتغال به معنای سهمیم بودن در تکامل (زندگی تاریخی). تعریفی که امروزه از اشتغال زنان ارائه شده و مورد مطالعه و بررسی قرار گرفته، به جرات می‌توان گفت فعالیت‌ها در جهت تایید تعریف در سطح اول، یعنی تامین هزینه‌های زندگی و پرداختن به موضوع در سطح خرد می‌باشد. با پررنگ کردن موضوعات شخصی و ناهنجاری-های ناشی از آن، رفتارهای فردی محور تحقیق و بررسی موضوعات مربوط به زنان است بویژه وضعیت شغلی آنان، تقریباً از سهمیم بودن زنان در تغییر و تکامل در جهت توسعه جهانی سخنی به میان نمی‌آید. سهمیم بودن در ایجاد نظام موازنه اجتماعی، که یک مرحله جلوتر از پرداختن به موضوعات شخصی است، توسط گروه‌ها و انجمن‌ها و تلاش گروهی که صورت می‌گیرد برای بیان حقوق انسانی و اجتماعی زنان که آن هم با نگرش توسعه‌ای فاصله دارد (بنویدی، ۱۳۹۷). موازنه اجتماعی از طریق سهمیم بودن در تخصیص‌های کلان و مسئولیت‌پذیری زنان است نسبت به ارتقاء راندمان عوامل اجتماعی که در گسترش عدالت سیاسی، عدالت فرهنگی و عدالت اقتصادی نقش بسزایی دارد. در شکل سوم، شاغل بودن به معنای رها کردن زنان از افکار خرد و خودمحورانه، به افکار بلند و خداگرایانه تعریف می‌شود. با تعریف تکامل‌گرا، زنان بسیاری که در جامعه فعال هستند، و با خدماتی که ارائه می‌دهند، در توسعه سهمیم شده و جزء شاغلین محسوب می‌شوند توسعه در صورتی حاصل می‌شود که محور زندگی زن، تکامل تاریخ باشد، یعنی در سطوح دوم و سوم پیشرفت، تعریفی که برای موازنه اجتماعی داده می‌شود جدا از محور تاریخی نیست و در زندگی خصوصی نیز حق بهره‌مند شدن، زن مستقل از عدالت و تکامل تعریف نمی‌شود (کلاسن<sup>۱</sup>، ۲۰۰۳).

#### جدول ۱. خلاصه پیشینه پژوهش

سال انتشار	نویسنده	هدف پژوهش
۱۴۰۱	باقرزاده	عنوان مدل ساختاری عوامل موثر بر نگرش به تبعیض جنسیتی در میان زنان شاغل شهر بهبهان
۱۴۰۰	حسین آبادی	منع تبعیض جنسیتی اشتغال زنان در حقوق ایران (مطالعه موردی زنان منطقه ۱۴ تهران)
۱۳۹۹	زاهد، نصراللهی و معینی زاده	از تبعیض جنسیتی به سوی برابری و رشد اقتصادی مطالعه کشورهای درحال توسعه
۱۳۹۹	زبیدی و غفاری	اثر سیاست پولی بر تولید و تورم در شرایط تبعیض جنسیتی در بازار کار ایران
۱۳۹۹	روحانی و عابدی	دوآلیته تبعیض و امید نظریه زمین‌های از تراژکتوری شکل‌گیری تبعیض جنسیتی میان زنان طبقه متوسط شهر تبریز
لوسیفورا و ویگانی <sup>۲</sup>	۲۰۲۲	پژوهشی تحت عنوان اگر رئیس شما زن باشد چه؟ شواهدی مبنی بر تبعیض جنسیتی در محل کار
ژنگ <sup>۳</sup>	۲۰۲۲	تحقیق در مورد تبعیض جنسیتی در محل کار چینی بر اساس نظریه جنسیت اجتماعی - از دیدگاه مدیریت منابع انسانی
گاوسی <sup>۴</sup> و همکاران	۲۰۲۱	تجارب زنان از تبعیض جنسیتی محل کار در پرستاری: یک بررسی یکپارچه
هاردیس <sup>۵</sup> و همکاران	۲۰۲۱	تبعیض جنسیتی؟ شواهدی از حرفه حسابداری عمومی بلژیک
نوسیر <sup>۶</sup> و همکاران	۲۰۲۱	تبعیض جنسیتی در محل کار: آیا هوش مصنوعی (AI) و یادگیری ماشینی (ML) در مورد آن نظر دارند

Klassen ۱

2 C Lucifora, D Vigani

3 Geng

4 Gauci

5 Hardies

6 Nuseir

## روش‌شناسی

نوع این پژوهش کاربردی و روش به کار رفته در این پژوهش، کیفی است. داده‌های مورد استفاده از طریق ابزار مصاحبه نیمه ساختار یافته گردآوری می‌شود و نظریه پدیدارشناسی برای تجارب زیسته زنان کارمند شهرستان کرج در مورد تبعیض جنسیتی استفاده خواهد شد. نمونه‌گیری به صورت گلوله برفی و در دسترس و تا حد اشباع نظری جهت تعیین حجم نمونه مورد نیاز خواهد بود. جامعه هدف پژوهش، شامل زنان کارمند شهرستان کرج می‌باشد. جهت تعیین حجم نمونه، از نمونه‌گیری نظری استفاده شد. ابزار گردآوری داده‌ها در بخش کیفی پژوهش با توجه به استراتژی مورد استفاده مصاحبه نیمه ساختار یافته بوده که سوالات آن بر مبنای تجارب تجربه زیسته کارمندان زن از تبعیض جنسیتی در شهرستان کرج طراحی شده است. مصاحبه نیمه ساختار یافته و یا هدایت شده بین دو حد نهایی ساختار یافته و بدون ساختار می‌باشد که در آن از تمام مصاحبه‌شوندگان سوالات مشابهی پرسیده می‌شود و مصاحبه‌شوندگان آزادند نظر خود را به هر طریقی که مایلند ارائه دهند. در این پژوهش از روش پدیدارشناسی استفاده شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از انجام مصاحبه، از روش تحلیل موضوعی که به پدیدارشناسی مرسوم است، استفاده شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش هفت مرحله‌ای کلایزی استفاده شد که شامل مراحل زیر است: ابتدا توصیفات همه مشارکت‌کنندگان به منظور هم‌احساس شدن با آنها خوانده می‌شود. دوم، به هر کدام از پروتکل‌ها رجوع و عبارات مهم استخراج می‌شود. سوم، معنای هر عبارت مهم که تحت عنوان مفهوم تنظیم شده مطرح است، توسط پژوهشگران شکل می‌گیرد. چهارم، مفاهیم تنظیم شده، در دسته‌های موضوعی سازماندهی می‌شود. پنجم، یافته‌ها به درون یک توصیف جامع از پدیده مورد نظر تلفیق می‌شود. توصیف جامع از پدیده مورد پژوهش، به شکل یک بیانیه روشن تنظیم می‌شود. در مرحله آخر، نتایج به مشارکت‌کنندگان بازگردانده شده و در مورد یافته‌ها از آنان سؤال می‌شود (کلایزی، ۱۹۷۸).

## یافته‌ها

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش هفت مرحله‌ای کلایزی استفاده شد. به این ترتیب بر اساس سه مرحله اول روش کلایزی مفاهیم استنباط شده از مصاحبه با شرکت‌کنندگان در ۱۵۵ کد قرار گرفت. در مرحله بعد سعی شد تا کدهای استخراج شده در دسته بندی‌های خاص موضوع قرار داده شود. به این منظور ابتدا زیرمجموعه‌های ایجاد شد که از ادغام آنها دسته‌های فرعی شکل گرفته از ترکیب چند دسته فرعی نهایتاً مفاهیم اصلی پژوهش به وجود آمد. در ادامه با کنار هم قرار گرفتن کدهای متناظر مستخرج از جدول فوق، مفاهیم اصلی شناسایی شدند که در واقع ترکیبی از چند کد است. براین اساس تعداد ۳۴ مفهوم شناسایی گردید. در نهایت در مرحله چهارم از مراحل هفت‌گانه کلایزی کلیه مفاهیم استنباط شده در ۳ مقوله اصلی زیر جای گرفت.

- ریشه‌های زمینه ساز نابرابری جنسیتی
- پیامدهای نابرابری جنسیتی
- استراتژی‌های مقابله با نابرابری جنسیتی

سپس با توجه به ماهیت این ۳ مقوله و بررسی دقیق روابط بین آنها، به تقلیل مقوله‌های به دست آمده و نامگذاری آن‌ها در مقوله‌های جزئی تر با توجه به نوع هر مقوله و مدل نظریه پژوهش اقدام نمود. در پژوهش حاضر داده‌ها از طریق مصاحبه نیمه ساختار یافته عمیق با افرادی که در حوزه فعالیت کاری و تخصصی خود بسیار آگاه و تاثیرگذار هستند، جمع‌آوری شده و روش نمونه

گیری در این پژوهش به صورت گلوله برفی، از جامعه اماری زنان کارمند در سازمان های دولتی و خصوصی شهرستان کرج که مشغول به فعالیت هستند صورت گرفت و اشباع نظری نیز در این پژوهش با مصاحبه ۱۵ نفر از زنان کارمند حاصل شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش هفت مرحله‌ای کلایزی استفاده شد که شامل چند مرحله است. ابتدا توصیفات همه مشارکت کنندگان خوانده می‌شود. در مرحله دوم عبارات مهم استخراج می‌شود. در مرحله سوم معنای هر عبارت مهم که تحت عنوان مفهوم تنظیم شده مطرح است که توسط پژوهشگر شکل می‌گیرد. در مرحله چهارم مفاهیم تنظیم شده در دسته‌های موضوعی سازماندهی می‌گردد. در مرحله پنجم یافته‌ها به درون یک توصیف جامع از پدیده مورد نظر تلفیق می‌شود. توصیف جامع از پدیده مورد پژوهش به شکل بیانیه روشن تنظیم می‌شود. در مرحله آخر نتایج به شرکت کنندگان بازگردانده شده و در مورد یافته‌ها از آنها سوال می‌شود به این ترتیب بر اساس سه مرحله اول روش کلایزی مفاهیم استنباط شده از مصاحبه با شرکت کنندگان در ۱۶۵ کد قرار می‌گیرد. در مرحله بعد کدهای استخراج شده در دسته‌بندی‌های خاص موضوع قرار داده شده است. به این طریق ابتدا زیر مجموعه‌هایی به وجود آمد که از ادغام آنها دسته‌های فرعی شکل گرفته و از ترکیب چند دسته فرعی نهایتاً مفاهیم اصلی پژوهش به وجود آمد.

جدول ۲. مقوله‌ها و مفاهیم مربوط به تجربه زیسته زنان کارمند

مفاهیم	مقوله‌ها
ساعات کاری نامناسب	ساختارها، قوانین و سیاست های استخدامی ناعادلانه
حقوق و مزایای نامناسب	
مشکلات قوانین کار	
شرایط استخدام نابرابر	
محیط نامناسب کاری	
عدم وجود تنوع شغلی	
عدم توجه به تخصص و دانش زنان	
نقش سیاست و حاکمیت	
نقش آموزش	عدم اهتمام به توانمندسازی زنان
محدود کردن زنان	
سطح آگاهی زنان	
نقش های متفاوت زنان در جامعه	انتظارات اجتماعی متنوع
نقش خانواده	
نگاه مردسالارانه در جامعه	حاکمیت نگاه جنسیتی بر جامعه
نگاه جنسیتی در جامعه	
جداسازی جنسیتی	
نگاه جنسیتی دین به زنان	
نگاه جنسیتی در آموزش و پرورش	
آسیب های جسمی و روانی	مشکلات روانشناختی
عدم خودباوری	
خاموشی جنسی	
سوء استفاده از زنان	بهره کشی از زنان
عدم ارتقای شغلی	
خشونت در محیط کاری	



مفاهیم	مقوله ها
عدم وجود انگیزه در کار	افول بهره وری در کار
عدم وجود تعهد در کار	
عدم استقلال مالی	
فرهنگ سازی	تسهیل گری حاکمیت
حمایت دولت	
آزادی های سیاسی، اجتماعی و فرهنگی	
خود اشتغالی زنان	توانمندسازی زنان
کسب دانش و مهارت	

با توجه به مفاهیم شناسایی شده و فراوانی آنها در کل مصاحبه ها در مرحله چهارم از مراحل هفت گانه کلایزی تمامی مفاهیم در سه مقوله اصلی قرار می‌گیرند. ۱۹ مفهوم در ریشه‌های زمینه ساز نابرابری جنسیتی شناسایی شده که این مفاهیم در قالب چهار مقوله فرعی قرار گرفت. که عبارتند از: ساعات کاری نامناسب، حقوق و مزایای نامناسب، مشکلات قوانین کار، شرایط استخدام نابرابر، محیط نامناسب کاری، عدم وجود تنوع شغلی، عدم توجه به تخصص و دانش زنان و نقش سیاست و حاکمیت. این مفاهیم در مقوله ساختارها، قوانین و سیاست‌های استخدامی ناعادلانه قرار گرفت، هر کدام از این مفاهیم تأثیرات منفی خود را در ساختارها و قوانین و سیاست‌های استخدامی ناعادلانه ما گذاشته و زمینه ساز این نابرابری جنسیتی شده است، نقش سیاست و حاکمیت در بروز این تبعیض و حتی در کاهش آن بسیار تأثیرگذار است. در محیط کاری که در آن ساعات کار مناسب و مشخص نیست، حقوق و مزایای کافی به کارمندان پرداخت نمی‌شود، قوانین کاری ما پاسخگوی نیازهای جسمی و روانی افراد شاغل نیست، در یک محیط نامناسب که به دانش و تخصص زنان توجه کافی نمی‌شود و تنوع و ارتقای شغلی کمتر به چشم می‌خورد چطور انتظار می‌رود که ما دارای ساختارهای درستی باشیم که در آن قوانین به خوبی شناخته شده وضع و به مرحله اجرا درآید. مفاهیم دیگری شامل نقش آموزش، محدود کردن زنان، سطح آگاهی زنان در قالب مقوله عدم اهتمام به توانمندسازی زنان مطرح می‌شود. هرگاه آموزش به صورت درست و برابر برای دو جنس در محیط کار صورت نگیرد و همچنان محدودیت‌های زمانی و مکانی و تخصصی برای زنان در نظر گرفته شود و موانعی ایجاد شود برای گسترش سطح آگاهی زنان، ما چگونه انتظار داریم که زنان از توانمندی‌های زیادی برخوردار باشند در خانواده، در محیط کاری و در یک جامعه، زنان نیمی از جمعیت یک کشور را تشکیل می‌دهند و توسعه، آنها به مانند مردان و همپای آنها اهمیت داشته و نقش خواهند داشت. مفاهیم نقش‌های متفاوت زنان در جامعه و نقش خانواده در قالب مقوله انتظارات اجتماعی متنوع مطرح شده است. عدم توجه به نقش‌های متفاوت زنان در خانواده و در محیط کاری و جامعه و انتظارات اجتماعی که برای زنان تعریف شده بدون در نظر گرفتن امکانات و خدمات و رفاه اجتماعی برای آنها باعث اثرات مخربی می‌شود که بر روح و جسم زنان وارد شده و استعداد و توانمندی و تخصص زنان را تحت تأثیر قرار داده و باعث کاهش عملکرد و بهره‌وری زنان در محیط کاری می‌گردد. در نهایت، مفاهیم نگاه مردسالارانه در جامعه، نگاه جنسیتی در جامعه، جداسازی جنسیتی، نگاه جنسیتی در آموزش و پرورش، نگاه جنسیتی دین به زنان در قالب مقوله حاکمیت نگاه جنسیتی بر جامعه مطرح شد. مادامی که در خانواده و در جامعه به خصوص در محیط کاری این نگاه مردسالاری و نگاه جنسیتی وجود دارد، اینکه مردان بهتر و مفیدتر و موفق‌تر هستند نسبت به زنان و تا زمانی که هر دو جنس به صورت یکسان از آموزش و تخصص بهره‌مند نباشند و نگاه جنسیتی دین به هر دو جنس یکسان نباشد این نگاه جنسیتی بر جامعه و قوانین کاری ما همچنان اقتدار خود را حفظ خواهد کرد و این تبعیض و نابرابری جنسیتی ادامه خواهد داشت.

با توجه به مفاهیم شناسایی شده و فراوانی آنها در کل مصاحبه‌ها در مرحله چهارم از مراحل هفتگانه کلایزی تمامی مفاهیم در ۳ مقوله اصلی پیامدهای نابرابری جنسیتی قرار می‌گیرند. در این رابطه ۹ مفهوم مطرح شده که البته این مرحله متأثر از مرحله اول است اینکه به دنبال بررسی ریشه‌های نابرابری جنسیتی که مفاهیم و مقوله‌هایی را در برداشت به بررسی تبعات پیامدهای نابرابری جنسیتی می‌پردازیم. مفاهیم آسیب‌های جسمی و روانی، عدم خودباوری، و خاموشی جنسی منجر به شکل‌گیری مقوله مشکلات روانشناختی شد. آسیب‌های جسمی و روانی، سو استفاده از زنان، عدم خودباوری که زنان نیز به مانند مردان با استعداد و توانمند هستند، اما این باور را ندارند. خاموشی جنسی، اینکه برخی از زنان شاغل به خاطر نیاز مالی خود در برابر هرگونه بی‌عدالتی سکوت را اختیار می‌کنند حتی در مقابل همجنس خود به خاطر اینکه آن شرایط کاری را که در اختیار دارند از دست ندهند سکوت و خاموشی در برابر هر نوع تبعیض و بی‌عدالتی. موارد مطرح شده سبب ایجاد مشکلات روانشناختی زیادی می‌شود که محیط خانواده و محیط کاری زنان را تحت شعاع قرار می‌دهد و سلامت جسمی و روانی زنان را به خطر می‌اندازد. مفاهیم دیگری از قبیل سوء استفاده از زنان، عدم ارتقای شغلی و خشونت در محیط کاری در قالب مقوله بهره‌کشی از زنان مطرح می‌شود. در یک محیط زندگی و کاری ناسالم زنان دچار آسیب‌های جسمی و روانی زیادی می‌شوند خشونت‌های لفظی و جسمانی که برخی از زنان در محیط کاری تجربه می‌کنند و به خاطر نیاز مالی که دارند به ناچار در مقابل آن سکوت کرده و اعتراضی نمی‌کنند چرا که آن شرایط کاری را از دست می‌دهند. در یک محیط ناسالم کاری ارتقای شغلی برای زنان معنای چندانی ندارد و آن نگاه جنسیتی را کاملاً می‌توان حس کرد و فرصت‌های شغلی که زنان از آن بی‌بهره می‌مانند. سرانجام، مفاهیم دیگری از قبیل عدم وجود انگیزه در کار، عدم وجود تعهد در کار، و عدم استقلال مالی در قالب مقوله افول بهره‌وری در کار مطرح شد. در یک محیط ناسالم کاری که هیچگونه حقوق انسانی و قانونی در آن رعایت نمی‌شود به خصوص در مورد زنان لزوماً، زنان از انگیزه کافی برای انجام فعالیت‌های شغلی خود برخوردار نیستند و تعهد لازم را نسبت به کار خود ندارند و مسلماً روی عملکرد و بهره‌وری آنها تأثیرات منفی خواهد گذاشت یعنی به نوعی دچار افول بهره‌وری در کار می‌شوند که به دنبال آن، زنان شاغل بسیاری در این رابطه بی‌کار خواهند شد و اینکه استقلال مالی خود را نیز از دست خواهند داد و خانواده آنها درگیر مشکلات زیادی می‌شوند.

سرانجام، با توجه به مفاهیم شناسایی شده و فراوانی آنها در کل مصاحبه‌ها در مرحله چهارم از مراحل هفتگانه کلایزی تمامی مفاهیم در ۳ مقوله اصلی برای استراتژی‌های مقابله با نابرابری جنسیتی قرار می‌گیرند. استراتژی‌های مقابله با نابرابری جنسیتی متأثر از دو مقوله اصلی است: ریشه‌های تبعیض و نابرابری جنسیتی و پیامدهای نابرابری جنسیتی. مفاهیمی از قبیل فرهنگ سازی، حمایت دولت، آزادی‌های سیاسی، اجتماعی و فرهنگی در قالب مقوله تسهیل‌گری حاکمیت مطرح شد. زمانی که بسترهای مناسب برای آموزش و تخصص زنان چه در محیط خانواده چه در محیط کاری و حتی در جامعه فراهم نباشد و فرهنگ‌سازی، از طریق آموزش درست توسط رسانه‌های جمعی، مثل صدا و سیما، نشریات و حتی شبکه‌های ارتباطی، سمینارها و از همه مهمتر در آموزش و پرورش صورت نگیرد و دولت نیز، حمایتی از حقوق انسانی و قانونی زنان به خصوص زنان شاغل نداشته باشد و زنان نیز نتوانند همانند مردان از آزادی‌های سیاسی، اجتماعی و فرهنگی برخوردار باشند و اینکه فعالیت‌های سیاسی و فرهنگی و اجتماعی بازی داشته باشند مسلماً، ما نمی‌توانیم راه حل و پیشنهادی برای کاهش و از بین بردن این نابرابری جنسیتی در محیط خانواده و محیط کاری و در جامعه داشته باشیم. در نهایت مفاهیم دیگری همچون خود اشتغالی زنان و کسب دانش و مهارت در قالب مقوله توانمندسازی زنان مطرح شده است. برای توانمندسازی زنان باید بستر و شرایط محیطی و آموزشی لازم فراهم شود تا زنان همپای مردان بتوانند از آموزش و تخصص برابر برخوردار باشند و باید فرصت‌های شغلی زیادی برای زنان فراهم شود، اینکه بسترهای لازم آماده شده و امکانات مالی و آموزشی لازم در اختیار زنان قرار داده و آنها تحت آموزش‌های لازم قرار بگیرند در زمان‌ها و مکان‌های مناسب، به

این طریق ما می‌توانیم زنان قادر و توانمند و متخصص داشته باشیم در جامعه خود، جامعه‌ای که نیمی از نیروی کاری آن را زنان تشکیل می‌دهند.

## نتیجه‌گیری و پیشنهادها

هدف اصلی این پژوهش شناسایی ریشه‌های پدیده نابرابری جنسیتی به کمک تجربه زیسته زنان کارمند بود. پس از اتمام مصاحبه‌ها، فرایند کدگذاری باز آغاز شد و کدهای مصاحبه‌های انجام شده با ۱۵ نفر از زنان کارمند شهرستان کرج طی کدگذاری باز استخراج شد و ۱۵۵ کد به عنوان کدهای اولیه استخراج گردید. سپس با کنار هم قرار گرفتن کدهای متناظر مستخرج از جداول مصاحبه‌ها، مفاهیم اصلی شناسایی شدند که در واقع ترکیبی از چند کد بودند. براین اساس تعداد ۳۴ مفهوم شناسایی گردید و سه مقوله اصلی نیز بدست آمد که عبارتند بودند از: ریشه‌های زمینه‌ساز نابرابری جنسیتی، پیامدهای نابرابری جنسیتی و استراتژی‌های مقابله با نابرابری جنسیتی. در اولین سوال پژوهش به دنبال پاسخ به این سوال بودیم که ریشه‌های بروز تبعیض جنسیتی در محیط کار برای زنان کارمند کدامند؟ در پاسخ به این سؤال ریشه‌های زمینه‌ساز نابرابری جنسیتی از نظر مصاحبه‌شوندگان به چند دسته تقسیم شدند که عبارت بودند از ساختار قوانین و سیاست‌های استخدامی ناعادلانه که به مواردی از قبیل ساعات کاری نامناسب، حقوق و مزایا، شرایط استخدام نامناسب و محیط کاری نامناسب و مواردی از این قبیل اشاره می‌کند. مورد بعدی مربوط به عدم اهتمام به توانمندسازی زنان اشاره داشت. خیلی از مصاحبه‌شوندگان به محدود کردن زنان در محیط کاری و همچنین عدم آموزش‌های لازم به زنان اشاره داشتند. همچنین انتظارات اجتماعی متنوع نیز که به نقش زنان در جامعه و خانواده می‌پرداخت، از دیگر موارد عوامل بروز نابرابری جنسیتی بوده است. همچنین نگاه حاکمیت نیز بر جامعه که شامل نگاه جنسیتی مردسالارانه در جامعه، جداسازی جنسیتی و حتی نگاه جنسیتی دین به زنان و غیره می‌باشد. برای پاسخ به سوال دوم پژوهش در مورد پیامدهای بروز تبعیض جنسیتی در محیط کار معلوم شد تبعیض جنسیتی در محیط کار تبعات زیادی دارد که ممکن است منجر به کاهش بهره‌وری و عملکرد کلی سازمان یا از دست رفتن نیروی کار توانمند و موثر و همچنین بی‌انگیزگی و ناامیدی در میان کارکنان و مواردی از این قبیل شود. در این پژوهش مشخص شد مشکلات روانشناختی، بهره‌کشی از زنان و افول بهره‌وری در کار از پیامدهای نابرابری جنسیتی در محیط کار زنان می‌باشد. وقتی زنان وارد محیط کار می‌شوند با اغلب سوء استفاده‌های جنسیتی مواجه خواهند شد. عدم ارتقای شغلی و همچنین عدم وجود انگیزه در کار و عدم وجود تعهد در کار می‌تواند از پیامدهایی باشد که نابرابری جنسیتی در محیط کار به زنان تحمیل می‌کند. و در پاسخ به سوال سوم در مورد راهکارهای تقلیل تبعیض جنسیتی در محیط کار نتایج نشان داد فرهنگ‌سازی یکی از مهم‌ترین موانع موجود در مبارزه با نابرابری جنسیتی است. همچنین خود اشتغالی و استقلال در زن‌ها می‌تواند کمک زیادی به مبارزه با نابرابری جنسیتی کند. همچنین وجود آزادی‌های سیاسی اجتماعی و فرهنگی و کسب دانش و مهارت نیز می‌تواند کمک شایانی به زن‌ها برای مبارزه با نابرابری جنسیتی کند. در تبیین نتایج این پژوهش می‌توان گفت محدودیت زنان در دستیابی به شغل و مهارت‌های آموزشی، ناشی از عملکرد روشمند تبعیض جنسیتی است که مانع دسترسی آنان به شغل و مهارت‌های کاری می‌گردد. جنسیت عامل تعیین کننده وظایف و نقش زن و مرد در خانواده و اجتماع است، زنان و مردان بر اساس شرایطی نابرابر وارد بازار کار می‌شوند یعنی سیاست برخواسته از تبعیض جنسیتی از قبل از طریق قوانین نوشته و نانوشته شده تعیین می‌کند که مردان برای بعضی از مشاغل مناسب‌تر از زنان هستند و زنان مناسب شغلی اند که بیشتر جنبه زنانه و بعد خانگی داشته باشد. با توجه به اینکه در محل کار و به طور کلی در سیستم و محیط‌های دولتی، ارتباطات حرف اول را می‌زند. مهمترین راه برای پیشرفت و درجات بالای شغلی روابط است. شهرداری سازمانی است که در آن نگاه مردسالاری حاکم است چرا که در آن آقایان در

تصدی بیشتر مشاغل و پست‌ها پیشقدم هستند تا بانوان، و نیز با توجه به اقتضای کاری و فعالیت‌ها شهرداری محیطی است که اصطلاحاً بیشتر مردانه است و نیروی سخت افزاری و محرک آن را آقایان تشکیل می‌دهند، در نتیجه بصورت عادی راه پیشرفت خانم‌ها هموار نیست. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش‌های باقرزاده (۱۴۰۱)، حسین آبادی (۱۴۰۰)، صادقلو و همکاران (۱۳۹۸)، بیدار بخت و جرگزاده (۱۳۹۸)، لوسیفور و ویگانی (۲۰۲۲)، ژنگ (۲۰۲۲) و نویسر و همکاران (۲۰۲۱) همخوانی دارد. انجام این پژوهش با محدودیت‌هایی روبرو بود که می‌توان دشواری جلب رضایت مصاحبه‌شوندگان جهت مصاحبه را نام برد. با توجه به نتایج این پژوهش، پیشنهاد می‌شود قوانین از سوی دولت برای حمایت از حقوق زنان در محیط کار، بازنگری و تصحیح شود و رسانه‌ها، مطبوعات، صدا و سیما با تولید محتوای آگاهی بخش، زنان را با حقوق خودشان در محیط کار، آگاه سازند. همچنین ارائه آموزش‌های همگانی از طریق رسانه‌های پر مخاطب، برای هموار نمودن فضای محیط کار برای زنان و حذف کلیشه‌های جنسیتی مرتبط با کار زنان می‌تواند راهگشا باشد. در پژوهش‌های آتی نیز نمونه‌های وسیع‌تر را در جوامع هدف دیگر بررسی کرد.

## منابع

- باقرزاده، غزل (۱۴۰۱)، مدل ساختاری عوامل موثر بر نگرش به تبعیض جنسیتی در میان زنان شاغل شهر بهبهان، توسعه اجتماعی، ۱۶ (۳)، ۹۳ - ۱۲۲
- بنویدی، سید حسن (۱۳۹۷)، تجربه زیسته زنان شاغل از تبعیض جنسیتی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی.
- بیدار بخت، نازنین؛ جرگزاده، علیرضا (۱۳۹۸)، بررسی عوامل موثر بر تبعیض جنسیتی دستمزد در ایران، تحقیقات اقتصادی، ۵۴ (۲)، ۲۸۵ - ۳۰۱
- حسین آبادی، مهدیه (۱۴۰۰)، منع تبعیض جنسیتی اشتغال زنان در حقوق ایران (مطالعه موردی زنان منطقه ۱۴ تهران)، پژوهش‌های سیاسی و بین‌المللی، ۴۸ (۱)، ۳۷۱ - ۳۸۸
- خبرگزاری مهر (۱۳۹۷)، <https://www.mehrnews.com/news/4552114>
- روحانی، علی؛ عابدی، محدثه (۱۳۹۹)، دوآلیته تبعیض و امید نظریه زمین‌های از تراژکتوری شکل‌گیری تبعیض جنسیتی میان زنان طبقه متوسط شهر تبریز، زن در توسعه و سیاست، ۱۸ (۱)، ۵۵ - ۷۹
- زاهد، زیدالله؛ نصراللهی، زهرا؛ معینی زاده، منصور (۱۳۹۹)، از تبعیض جنسیتی به سوی برابری و رشد اقتصادی مطالعه کشورهای در حال توسعه، زن در توسعه و سیاست، ۱۸ (۴)، ۶۴۳ تا ۶۶۲
- زیبیدی، حیدر؛ غفاری، فرهاد (۱۳۹۹)، اثر سیاست پولی بر تولید و تورم در شرایط تبعیض جنسیتی در بازار کار ایران، مدل‌سازی اقتصادی، ۵۱، ۳۹ - ۷۲

- Burnette, J. (2009). Gender, Work and Wages in Industrial Revolution Britain. 63:1-10
- Busse, M. & Spielmann, C. (2003). Gender discrimination and the international division of labour. HWWA Discussion, Paper No. 245.
- C Lucifora, D Viganì (2022), What if your boss is a woman? Evidence on gender discrimination at the workplace, Review of Economics of the Household, 2022 - Springer
- Cavalcanti, T. V., & Tavares, J. (2007). The Output Cost of Gender Discrimination: A Model-Based acroeconomic Estimate Working Paper, Uni-versidade NOVA de Lisboa
- Colaizzi, P. F. (1978). Psychological research as the phenomenologist views it.
- Ghosh, M. (2018). "Gender Equality, Growth and Human Development in India. Journal of Poverty Alleviation & International Development, 9(1).
- Holmes, R., Jones, N. (2010). Rethinking social protection using a gender lens, Synthesis paper published by Overseas Development Institute, London

- K Hardies, C Lennox, B Li (2021), Gender discrimination? Evidence from the Belgian public accounting profession, *Contemporary Accounting ...*, 2021 - Wiley Online Library
- Klasen, S. (2002). Low Schooling For Girls, Slower Growth For All? Cross Country Evidence on the Effect of Gender Equality in Education on Economic Development. *The World bank Economic Review*, 16 (3): 345-373.
- MT Nuseir, BH Al Kurdi, MT Alshurideh (2021), Gender discrimination at workplace: Do Artificial Intelligence (AI) and Machine Learning (ML) have opinions about it , Conference on Artificial ... , 2021 - Springer
- P Gauci, R Elmir, K O'reilly, K Peters (2021), Women's experiences of workplace gender discrimination in nursing: An integrative review, *Collegian*, 2021 – Elsevier
- Rossi, Alice. S. (1998). "Equality Between the Sexes: *An Immodest*.
- Solinger, C. (1998), The problem of political obligation: A critique of liberal theory. berkley: *University of california press*.
- X Geng (2022), Research on Gender Discrimination in Chinese Workplace Based on Social Gender Theory-From the Perspective of Human Resource Management, SHS Web of Conferences, 2022 - shs-conferences.org