

ساز و کار "تبعیض مثبت" به مثابه ابزار محرومیت زدایی

با نگاهی به موقعیت زنان در ایران

ناصر فکوهی*

چکیده: یکی از ساز و کارهایی که بیشترین تأثیر را در تغییر وضعیت گروه‌های اقلیتی و محروم در جوامع کنونی در طول سال‌های پس از جنگ جهانی دوم داشته، ساز و کاری است با عنوان "تبعیض مثبت" که چه در رابطه با مشروعیت ذاتی آن و چه در رابطه با تأثیر واقعی‌اش در تغییر موقعیت‌ها بسیار بحث‌انگیز بوده است. کاربرد این روش در رابطه با موقعیت زنان در بسیاری از کشورهای جهان و در حوزه‌های مختلفی همچون ورود زنان به دانشگاه‌ها، رده‌های مدیریتی و به طور کلی به مشاغل زنانه موضوع بحث‌های گوناگونی بوده است که می‌تواند با توجه به موقعیت خاص زنان در کشور ما و در مقطع کنونی که جامعه ایرانی دگرگونی‌های عظیم و عمیقی را تجربه می‌کند مثمر ثمر باشد. در واقع موقعیت زنان در جامعه کنونی ایران در طول سه دهه گذشته تغییرات محسوسی را شاهد بوده‌است که این امر را می‌توان به وضوح در حضور و مشارکت اجتماعی گسترده آن‌ها به ویژه در برخی از عرصه‌ها همچون دانشگاه‌ها و حیات روشنفکرانه و خلاقیت ادبی شاهد بود. با این وصف این حضور مؤثر که پیامدهای آن در سال‌های آتی به دلیل ورود دانشجویان کنونی به حوزه زندگی اجتماعی بیش از پیش افزایش خواهد یافت، دارای مابه‌ازای مناسب و درخوری در سطح اشتغال نبوده است. اشتغال زنان ایرانی موقعیت نسبتاً شکننده‌ای را نشان می‌دهد که چه در ارقام مطلق آن در مقایسه با اشتغال مردانه و چه در کیفیت آن یعنی سطح مهارت و میزان اهمیت فرصت‌های شغلی به دست آمده به وسیله زنان در سلسله مراتب شغلی قابل مشاهده است. این وضعیت را البته نمی‌توان خاص ایران و حتی خاص کشورهای در حال توسعه دانست. در بسیاری از کشورهای توسعه یافته نیز ورود زنان به حوزه‌های کاری و به ویژه ارتقاء یافتن آن‌ها در سلسله مراتب شغلی نه در قالب یک تحول خودکار و آرام بلکه به سختی و با تکیه بر مطالبات و مبارزات برابرخواهانه خود آن‌ها صورت گرفت. این تلاش‌ها الزامات پدرسالارانه موجود در جوامع انسانی را به تدریج و در درجه‌های مختلف به عقب رانده و راه را برای دگرگونی موقعیت خود فراهم کرد. هدف از مقاله کنونی پیش از هر

چیز بحث درباره این سازوکار، ریشه‌های تاریخی آن، چگونگی انطباق یافتن آن با موقعیت زنان در کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه و در نهایت قابلیت استفاده از آن با توجه به نقاط قدرت و ضعف آن در وضعیت کنونی ایران است.

واژه‌های کلیدی: تبعیض مثبت، جنبش‌های اجتماعی، زنان، عمل مثبت، فمینیسم، مشارکت اجتماعی و مردسالاری.

مقدمه و طرح مسأله

«تبعیض مثبت^۱» که گاه آن را «عمل مثبت^۲» نیز نامیده‌اند، به گروهی از ساختارها، چارچوب‌ها و دستورالعمل‌های قانونی و اشکال اجرایی و عملی اطلاق می‌شود که می‌توانند به طور دائم و یا در دوره‌هایی خاص به کار گرفته شوند تا یک گروه اجتماعی، سیاسی، دینی، جنسیتی خاص را از موقعیتی نامطلوب نسبت به کل جامعه مربوطه خارج کرده و به صورتی شتاب یافته امکانات رشد و شکوفایی بیشتری به آن گروه بدهند: «در حقوق بین‌المللی همانند [قوانین ملی] بسیاری از کشورها، تبعیض مثبت روشی است که به عنوان ابزاری کلیدی در سیاست‌گذاری‌های جبران‌کننده تفاوت میان گروه‌ها عمل می‌کند. این ابزار کمک می‌کند که به برابری بیشتری میان این گروه‌ها برسیم و یا لاقط شانس برابری برای محروم‌ترین اعضای گروه‌های مختلف ایجاد کنیم. این ابزار در چارچوب یک منطق کاهش گسست‌های توسعه‌ای، اقتصادی و اجتماعی قرار گرفته و بنابراین بیشتر از آنکه نوعی مدیریت تفاوت‌گذاری باشد، نوعی مدیریت اولویت بخشی است و در نتیجه باید به محض آنکه گروه محروم از موقعیت محرومیت خارج شد، به کنار گذاشته شود» (کالوس، ۲۰۰۴: ۷).

بنابراین باید توجه داشت که این ابزار، در مفهوم جبران‌کنندگی خود کاملاً با ابزارهای مشابهی که در ساز و کارهای برابرخواهانه اجتماعی نظیر جنبش‌ها و حتی انقلاب‌های اجتماعی اتفاق افتاده، متفاوت است. شعار انقلاب فرانسه که انقلاب الگو و مورد استناد اولیه برای تدوین اعلامیه جهانی حقوق بشر و همچنین

^۱ - Positive Discrimination

^۲ - Positive Action / Affirmative Action

ساز و کار "تبعیض مثبت" به مثابه ابزار محرومیت زدایی ۱۱۷

قانون اساسی امریکا بود و تاکنون هنوز مورد تأکید است، یعنی شعار "آزادی، برابری، برادری" در اینجا قابل تأمل است. در این شعار و در اقداماتی که در طول دو قرن دولت‌های ملی^۱ را به وجود آوردند مشاهده می‌کنیم که اصل مورد تأکید، دقیقاً بر پدید آوردن یک هویت واحد با عنوان "شهروند"^۲ بوده است که "واحد پایه" مشروعیت بخش به این دولت محسوب می‌شود. از این رو این اقدامات بنا بر تعریف نمی‌توانند در جهت تقویت و تثبیت "هویت‌های جماعتی"^۳ عمل کنند و حتی برعکس تمایلی درونی به نفی این گونه "هویت یابی" ها دارند تا اصل "برابری" در مقابل قانون را در مفاهیمی همچون "حقوق شهروند" و "حقوق بشر" به تثبیت رسانند.

به همین دلیل سازوکارهایی نظیر "تبعیض مثبت" را باید کاملاً از اقدامات و برنامه‌ریزی‌های معطوف به ایجاد برابری اجتماعی متمایز کرد زیرا در اقدامات معطوف به برابری اجتماعی هدف، فراتر رفتن از هویت‌های گروهی افراد و یافتن سازوکارهایی است که این هویت‌ها را "نادیده" گرفته و بدون توجه به آن‌ها شانس برابری در مقابل قانون به ایشان بدهند، در حالی که در تبعیض مثبت درست برعکس، تعلق به یک هویت خاص است که امکان استفاده و بهره بردن از یک "شانس ویژه" یا یک "امکان خاص" را فراهم می‌کند.

تبعیض مثبت را نمی‌توان سیاستی در جهت برابری در کوتاه مدت تلقی کرد زیرا دقیقاً همانگونه که از نام آن برمی‌آید و مشخص است، لااقل در دوران گذار، این سیاست در پی آن است که دسترسی‌ها را در یک جهت افزایش و در جهت دیگر کاهش دهد. بنابراین درست برعکس، موقعیت‌هایی نابرابر ایجاد می‌کند. اما این امر در دراز مدت و شاید با تعبیری "غایت‌گرایانه" باید به موقعیت‌های برابر و متوازن برسد. بنابراین به طور خلاصه می‌توان گفت که نابرابری نامشروع و غیر قابل دفاعی که در توزیع امتیازات اجتماعی میان گروه‌ها وجود دارد به دلیل عدم امکان جبران آن در روندهای طبیعی باز توزیع، نیاز به سیاست‌های تبعیض مثبت را ایجاد می‌کند تا در نهایت توزیع عادلانه به دست آید.

در سال ۱۹۷۸، قاضی هری بلاکمن^۴ قاضی دیوان عالی ایالات متحده در حکم معروفی اعلام کرد: «برای پشت سر گذاشتن نژادپرستی [و از میان برداشتن آن] ابتدا باید به مسئله نژاد توجه کرد. راه دیگری در

^۱ - Nation States

^۲ - Citizen / Citoyen

^۳ - Community Identities

^۴ - Harry Blackman

اینجا وجود ندارد» (ساباگ، ۲۰۰۳: ۱). این حکم سرآغاز مباحث بی‌شماری درباره «تبعیض مثبت» بود، این حکم در درون خود واقعیتهایی تلخ را جای می‌داد: هویت یابی، فرایندی است که می‌تواند در آن واحد برای فرد هویت یابنده، مثبت بوده اما در عین حال موقعیت او را در جامعه‌ای که در آن قرار گرفته است به خطر بیندازد. به این ترتیب مبحث عمومی «اقلیت‌ها»^۱ به مثابه یکی از مهم‌ترین مباحث قرن بیستم به وجود آمد و در بسیاری از موارد مبنای سنجش «حقوق بشر»، ارزیابی موقعیت «حقوق اقلیت‌ها» شد. به مرور این فکر که مفهوم «بشر» و حفظ موقعیت و شأن او در هر جامعه پیش از هر چیز به وضعیت ضعیف‌ترین افراد آن جامعه همچون زنان، کودکان، اقشار فقیر و شکننده، اقلیت‌های دینی، گروه‌های مخالف سیاسی و غیره که به دلایل متفاوت تاریخی، اجتماعی، اقتصادی، سیاسی، دینی و غیره میراث خوار این ضعف هستند، بستگی دارد؛ تقویت شد.

این پرسش که آیا زنان را باید یک اقلیت در نظر گرفت به خودی خود «پرسمان برانگیز» (پروپلماتیک) بوده و مورد اعتراض بسیاری از نخبگان زن است. در واقع برخورد با مسأله زنان به عنوان یک امر و موضوع «اقلیتی» نادرست است زیرا آن‌ها لاقول‌نیمی از جمعیت همه جوامع انسانی را تشکیل می‌دهند. اما این امر به خودی خود گویای آن است که قرار گرفتن زنان در موقعیت‌های نابرابر باز هم بیشتر به مثابه امری ناعادلانه برای خود ایشان بروز می‌کند و می‌تواند واکنش‌های بیشتری را برانگیزد. شاید در حقیقت بتوان موقعیت نابرابر و فشار بر زنان را تنها با موقعیت‌های آپارتایدی مقایسه کرد، یعنی موقعیت‌هایی که بخش بزرگی از جمعیت (و حتی حداکثر آن) به‌رغم وجود تمام دلایل برخورداری از برابری، به دلایل تاریخی، فرهنگی، سیاسی، اقتصادی در موقعیت زیر سلطه قرار گرفته‌اند و آگاهی یافتن آن‌ها نسبت به این موقعیت و عدم مشروعیت آن به صورتی ناگزیر، فشار تنش‌های اجتماعی را افزایش می‌دهد.

به همین دلیل نیز «تبعیض مثبت» بدل به ساز و کاری اساسی برای جبران این ضعف‌ها شد، ساز و کاری که برای جبران وضعیت‌های پیشین و حاصل از تبعیض‌های گوناگون اجتماعی (اغلب علیه گروه‌های اقلیتی، اما در برخی موارد نیز حتی علیه گروه‌هایی که اکثریت افراد یک جامعه را تشکیل می‌دادند نظیر تبعیض‌های طبقاتی، استعماری، آپارتاید و یا گروه‌هایی با جمعیت برابر نظیر تبعیض علیه زنان) ابداع شد. بنابراین همواره باید پیش از بحث درباره لزوم و چگونگی ساز و کارهای دقیق اجرای تبعیض مثبت، از توصیف و ارائه

¹ - Minorities

ساز و کار "تبعیض مثبت" به مثابه ابزار محرومیت زدایی ۱۱۹

تاریخچه‌ای از تبعیض‌های موجود درباره گروه اجتماعی مورد نظر آغاز کرد و به همان میزانی که بتوان شدت و گسترش تبعیض‌ها را نشان داد و به اثبات رساند نیز می‌توان اقدامات تبعیض مثبت را توجیه کرد. افزون بر این در بحث تبعیض مثبت باید بر روندها و چگونگی شتاب "متعارف" آن‌ها در جریان تبعیض مورد نظر تأمل کرد. به عبارت دیگر باید بر این نکته انگشت گذاشت و آن را به اثبات رساند که تبعیض مزبور نمی‌تواند با سازوکارهای متعارف برابری اجتماعی در زمانی معقول و لازم از میان برداشته شود. در این صورت شاید بتوان گفت که تبعیض مثبت به طور نسبی جزو اقدامات و رویکردهای موقتی تلقی می‌شود و نه آنچه بتوان آن را در دراز مدت متصور شد، زیرا در این صورت با اصل هدایت‌کننده آغازین خود در تناقض قرار می‌گیرد.

پیشینه تاریخی - نظری موضوع

در تاریخ معاصر جوامع انسانی از ساز و کار تبعیض مثبت در چند مورد به طور خاص استفاده شده است: نخست در مورد گروه‌های نژادی و به ویژه سیاه‌پوستان در آمریکا (ویلسون ۱۹۸۰ و ۱۹۸۷)؛ دوم در مورد گروه‌های اقلیت دینی - قومی به ویژه در کشورهای با ساختار فرهنگی موزائیکی (خاورمیانه، آسیای جنوب شرقی، برخی از کشورهای آفریقایی)؛ سوم در مورد گروه‌های قربانی معلولیت‌های جسمانی و ذهنی مادرزاد و یا حادثه‌ای؛ و چهارم در مورد زنان که به دلیل زیستن در جوامع پدرسالار و بسیار خشن کنونی، قربانیان اصلی (در کنار کودکان) قدرت و خشونت رایج هستند و در این حال برای خروج از مدارهای این تبعیض در وضعیت بسیار نامطلوبی به سر می‌برند.

در کشورهای در حال توسعه، هندوستان یکی از پیش‌قدمان در این زمینه بوده است. وجود سیستم کاستی در این کشور که به تبعیض‌های بسیار گسترده‌ای دامن می‌زد و به ویژه موقعیت گروه خاصی از افراد این جامعه یعنی کسانی که آن‌ها را به طور سنتی گروه‌های "نجس" خطاب می‌کردند و امروز نام دالیت^۱ بر آن‌ها گذاشته شده و تقریباً ۱۵٪ (بیش از ۱۵۰ میلیون نفر) از جمعیت این کشور را تشکیل می‌دهند و همچنین وضعیت بیش از ۲۵۰ قبیله خارج از سیستم کاستی این کشور (۷/۸٪ جمعیت)، ایجاب می‌کرد که از سال ۱۹۴۹ قوانین ویژه‌ای برای حمایت از آن‌ها به تصویب برسد. افزون بر این هندوستان بخش بزرگی از

^۱ - Dalits

سایر اقشار اجتماعی این کشور را که به دلایل اجتماعی و اقتصادی دچار عقب ماندگی‌های حاد شده‌اند (یعنی در مجموع همراه با دالیت‌ها ۵۲٪ از جمعیت کشور) و آن‌ها را سایر طبقات با پیشینه منفی^۱ می‌نامند را به این گروه‌ها اضافه کرد (راجوت ۲۰۰۵، کالوس، ۲۰۰۴: ۱۰). در افریقای جنوبی نیز از سال ۱۹۹۶ در قانون اساسی جدید، نظام تبعیض مثبت برای زنان و همه کسانی که در زمان آپارتاید، غیر سفید یا رنگین پوست^۲ تلقی می‌شدند وجود دارد که بیش از ۸۰٪ جمعیت را تشکیل می‌دهند.

در کشور فرانسه از سال ۱۹۵۸ پس از بحران و جنگ الجزایر که منجر به ورود تعداد زیادی از مسلمانان الجزایری به عنوان شهروند به این کشور شد برخی از قوانین ویژه برای این «فرانسوی‌های مسلمان» در جهت تقویت ورود آن‌ها به ساختارهای دولتی وضع شدند. در اواخر دهه ۱۹۹۰ نیز با بحران و تنش‌های شدیدی که میان بومیان کلدانی از سرزمین‌های ماورای دریاها با فرانسه با فرانسوی‌های سفید پوست به وجود آمد، مسئولان فرانسوی ناچار شدند سرانجام در مارس ۲۰۰۳ قانون اساسی فرانسه را اصلاح کنند تا بتوانند به بومیان حقوق ویژه‌ای برای مشارکت سیاسی بدهند. این قانون در ماده ۷۴، تبصره ۱۰ خود پیش‌بینی می‌کند که بومیان بتوانند تسهیلات بیشتری برای ایجاد بنگاه‌های اقتصادی، راهیابی به کار و مالکیت داشته باشند.

سازمان بین‌المللی کار بنابر معاهده ۱۶۹ خود مردمان و قبایل بومی^۳ یعنی کسانی که از تبار ساکنان اولیه کشورهای کنونی در زمان ورود فاتحان و استعمارگران بوده‌اند را دارای حق استفاده از قوانین خاص (تبعیض مثبت) می‌شمارد. اصلاحیه معاهده رم در سال ۱۹۹۹ نیز در ماده ۱۴۱ تبصره ۴ خود ایجاد قوانین ویژه‌ای برای حمایت از یک جنسیت با هدف رسیدن به برابری در محیط‌های کاری را در تناقض با اصل شانس برابر در مقابل قانون (اصل شهروندی) به حساب نمی‌آورد. همچنین در دستورالعمل‌های مصوب ژوئن و نوامبر ۲۰۰۰، هرگونه تأکید بر «جنسیت، نژاد یا ریشه قومی، دین، اعتقادات، معلولیت، سن یا گرایش‌های جنسی» برای کاهش شانس افراد در احراز شغل یا موقعیتی اجتماعی محکوم شناخته شده است. در اروپا پس از فروپاشی کمونیسم استفاده از ابزار تبعیض مثبت برای رعایت حقوق اقلیت‌های قومی بسیار رواج یافت و

¹ - Other Backward Classes- OBC

² - Colored People

³ - Indigenous Peoples

ساز و کار "تبعیض مثبت" به مثابه ابزار محرومیت زدایی ۱۲۱

بهترین کشوری که این امر را رعایت کرد مجارستان بود به صورتی که حقوق اقلیت‌های قومی (آلمانی، کرووات، کولی، رومان، اسلواک و غیره) در قانون اساسی ۱۹۹۳ به رسمیت شناخته شده است. همچنین مجارستان بر اساس "قانون امتیازات" مصوب ژوئن ۲۰۰۱ حتی حقوق ویژه‌ای (برای نمونه جهت استفاده از بورس‌های تحصیلی و غیره) برای افرادی که در کشورهای اطراف، خود را مجار اعلام می‌کنند قائل شده است (کالوس، ۲۰۰۴: ۱۷-۱۰).

اما ریشه‌های عمیق و اجرایی شدن برنامه‌های تبعیض یا عمل مثبت را باید بیش از هر کجا در مبارزات مدنی سیاهان آمریکا در دهه ۱۹۶۰ م. دانست که در سال ۱۹۶۴ م. به تصویب نخستین قانون در حمایت از استخدام سیاه‌پوستان در این کشور انجامید. مطابق این قانون که در سال ۱۹۷۰ با پاره‌ای قوانین دیگر تکمیل شد، بنگاه‌های صنعتی تجاری موظف شدند که گزارشی از نرخ استخدام برخی از گروه‌های قومی به نسبت کل کارکنان خود را به مقامات فدرال ارائه داده و استخدام‌های خود را با سهمیه‌بندی‌های اعلام شده قانونی انطباق دهند. در طول چهار دهه گذشته که این قوانین به تدریج رایج شدند و به صورت متعارف و داوطلبانه به اجرا درآمدند سبب شکل‌گیری قشری متوسط از سیاه‌پوستان و اسپانیایی‌تبارها (هیسپانیک‌ها) در آمریکا شدند هر چند که هنوز بیش از ۲۵ درصد از سیاهان در فقر به سر می‌برند. به همین جهت نیز گروهی از منتقدین (که بعداً به آنها خواهیم پرداخت) در مورد مؤثر بودن این ساز و کار در رابطه با سیاهان آمریکا تردید کردند. مهم‌ترین این انتقادات در کتاب‌های ویلیام جولیوس ویلسون (۱۹۸۰) بیان شده‌اند (داوکین ۱۹۸۵، کسلای، ۲۰۰۴).

به هر رو در دیدی کلی و به عنوان نتیجه‌گیری و از بیلانی که می‌توان درباره اعمال سیاست‌های تبعیض مثبت در چند دهه اخیر در جهان داشت باید گفت که موفقیت سیاست‌های تبعیض مثبت بستگی زیادی به موقعیت‌ها و کشورهای داشته است که این سیاست‌ها در آنجا به انجام رسیده‌اند. افزون بر این، مسأله موفقیت‌آمیز بودن را باید امری کاملاً نسبی دانست. در واقع باید پرسید که این سیاست در رابطه با کدام اقلیت مطرح بوده است؟ چه انتظاراتی از آن می‌رفته است و این انتظارات تا چه اندازه برآورده شده‌اند؟ در عین آنکه برآورده شدن این انتظارات به چه پیامدهایی در سایر زمینه‌ها منجر شده است؟

نخستین الگوی مورد استناد سیاست تبعیض مثبت، ایالات متحده است که اعمال این سیاست در آن سبب ورود گسترده سیاه‌پوستان و در ابعادی محدودتر اسپانیایی و آسیایی‌تبارها در همه رده‌های نهادینه،

فدرال و ایالتی شد و به پدید آمدن یک قشر نسبتاً پر اهمیت از سیاهان آمریکایی که از آن با عنوان "بورژوازی سیاه" نام برده می‌شود، گردید. الگوی دیگر قابل اعتنا در افریقای جنوبی، پس از سقوط آپارتاید مطرح شد که مقامات جدید ناچار بودند به سرعت وضعیت پیشین را که در آن اکثریت سیاه‌پوست هیچ حضوری در نهادهای رسمی نداشتند و در فقر مطلق به سر می‌بردند، از امکاناتی عملی (تحصیلات، بهداشت، مسکن، رفاه اجتماعی و...) برخوردار کنند تا بتوانند در این حوزه‌ها حضور داشته باشند. این امر نیز موفقیت نسبی زیادی را به همراه داشته است زیرا امروز شاهد آن هستیم که اکثریت سیاه‌پوست بر این کشور حکومت می‌کنند و سفیدپوستان هر چند هنوز یک اقلیت بسیار پر قدرت هستند و به نسبت تعداد اندکشان دارای نفوذ بسیار زیادی می‌باشند، اما جای خود را در اغلب نهادهای رسمی و حکومتی در سطوح شهری به سیاهان داده‌اند.

روش‌های مورد استفاده در "تبعیض مثبت" و انتقادات مطرح شده بر آن‌ها

مهم‌ترین روش‌هایی که در ساز و کارهای تبعیض مثبت به کار رفته‌اند عبارتند از:

- ۱- **روش ذخیره^۱**: یعنی به انحصار درآوردن تعداد خاصی از موقعیت‌ها برای نمونه از کرسی‌های مجلس‌های نمایندگی یا سمت‌های اجرایی برای برخی از اقلیت‌ها. این روش در کشورهایی همچون زلاندنو، مجارستان، کلمبیا و حتی در کشور خود ما برای اقلیت‌های دینی به کار گرفته شده است.
- ۲- **روش سهمیه بندی^۲**: که به روش پیشین شباهت دارد اما تعداد جایگاه‌ها را بر اساس یک نسبت به کل (درصد) تعیین می‌کند. این روش در کشورهایی همچون هند و پاکستان تقریباً در تمامی رده‌های سیاسی پایین و متوسط به کار گرفته می‌شود و اثرات مثبتی در افزایش میزان مشارکت در سطوح محلی داشته است.

- ۳- **روش رقابت خاص^۳**: به معنی ایجاد حوزه‌های متفاوت رقابتی برای اعضای یک گروه خاص به صورتی که کمبود و ضعف اولیه آن‌ها را جبران کند. امروزه تقسیم بندی جنسیتی در رقابت‌های ورزشی

¹ - Reservation

² - Quota

³ - Limited or special Competition

ساز و کار "تبعیض مثبت" به مثابه ابزار محرومیت زدایی ۱۲۳

در سراسر جهان اعمال می‌شود و همین تقسیم‌بندی در مسابقات ورزشی برای افراد سالم و معلول نمونه‌هایی جا افتاده و مؤثر در این زمینه هستند.

۴- معافیت^۱: یعنی معاف کردن افراد گروه مورد نظر از برخی شرایط برای گزینش (تحصیلات، سن و...). این روش در بسیاری از کشورها از جمله در کشور خود ما برای جانبازان و ایثارگران جنگ تحمیلی به اجرا درمی‌آید.

۵- تشویق و کمک در گزینش: کمک به شرکت بیشتر اعضای یک گروه محروم برای رقابت در یک گزینش بدون ارائه ضمانتی در انتخاب شدن آن‌ها. این روش یا هدف افزایش انگیزش را دنبال می‌کند یا کمک به انتخاب شدن اعضای یک گروه محروم در فرایند گزینش از طریق توصیه‌ها و ایجاد انگیزش در انتخاب‌کنندگان.

البته به جز این روش‌ها (یا شاید بتوان گفت فنون) امروزه از گرایش‌های روشمندان دیگری نیز در زمینه تبعیض مثبت نام برده می‌شود که مهم‌ترین آن‌ها عبارتند از: نخست، عدم دخالت مستقیم در بازار کار^۲ و محدود کردن سیاست‌گذاری به تشویق و ترغیب. برای نمونه از طریق تبلیغات هدفمندانه نسبت به گروه مورد نظر برای تشویق آن‌ها به خروج از حالت انفعال و برخورد فعال با موقعیت خود و سازمان دادن به خویش از طریق سازمان‌های غیر دولتی. دومین روش، روش موسوم به نظارت و دیده‌بانی^۳ است که منظور از آن تأکید بر شفاف‌سازی و توجه به موقعیت‌های تبعیض در جامعه به نحوی است که بر تصمیم‌گیری کنش‌گران در همه سطوح تأثیرگذاری شود و بازار کار را به سمت آنچه تنظیم مبتنی بر شفاف‌سازی^۴ نامیده می‌شود هدایت کرد. و سرانجام روش موسوم به کنش یکپارچه^۵ یعنی از میان برداشتن نظام‌مند تبعیض‌های غیرمستقیم یعنی تبعیض‌هایی که اثر تبعیض در گروه مزبور قابل مشاهده بوده است. در این روش تلاش می‌شود اثرات هر گونه سیاست‌گذاری و قانون‌گذاری نه فقط در همان بخش بلکه بر روی گروه‌های در معرض خطر تبعیض نیز بررسی شود. برای نمونه اگر در قانونی حمایت از افزایش ساعات کار تمام وقت

¹ -Exemption

² -Outreaching

³ - Monitoring

⁴ -Sunshine Regulation

⁵ - Mainstreaming

تصویب شود، اثر منفی آن می‌تواند بر موقعیت شغلی زنان که بیشتر تمایل به استفاده از ساعات کار نیمه وقت دارند، به وجود بیاید. مطابق این روش، بنگاه‌ها باید تمامی تصمیم‌گیری‌های خود را نسبت به موقعیت تمام افراد در استخدام و افرادی که ممکن است در آینده به استخدام آن‌ها درآیند توجیه کنند (کالوس، ۲۰۰۴: ۹۰-۷۱).

این روش‌ها رایج‌ترین روش‌هایی هستند که در فرایندهای تبعیض مثبت با آن‌ها برخورد می‌کنیم. اما پیش‌شرط تمامی این روش‌ها برخورداری از تصویری روشن از وضعیت موجود است که نیاز به وجود و کاربردی بودن دستگاه‌های آماری برای گردآوری و پردازش اطلاعات ضروری، دارد. ما به این مسأله با آوردن یک نمونه کامل از قانون ویژه زنان در کشور فرانسه باز می‌گردیم. اما پیش از این امر می‌توان نگاهی به انتقادات وارد شده بر ساز و کار تبعیض مثبت انداخت.

انتقادات مطرح نسبت به «تبعیض مثبت»

سه انتقاد اساسی در این رابطه مطرح شده‌اند. نخستین انتقاد تأکید دارد که استفاده از این روش‌ها سبب افزایش احساس تعلق افراد به گروه مورد نظر شده و به این ترتیب طبقه‌بندی شدن اجتماعی در گروه را تشدید می‌کند و این امر سبب می‌شود که افراد گروه عملاً نتوانند هویتی مستقل از گروه به دست آورند و به این ترتیب حقوق فردی آن‌ها (و به معنایی فردیت آن‌ها که اصلی مدرن است) در برابر حقوق جمعی آن‌ها (که در نهایت اصلی پیش مدرن است) فدا شود. برای نمونه در کمیسیون ویژه‌ای که دولت فرانسه در تاریخ ۹ ژوئیه ۲۰۰۴ تشکیل داد و ریاست آن بر عهده لوک فری فیلسوف و وزیر آموزش و پرورش وقت بود بحث تبعیض مثبت و استفاده از آن برای کمک به جای‌گرفتن کامل نسل‌های دوم و سوم مهاجران مسلمان در فرانسه مطرح شد.

کمیسیون به شدت اصل «جمهوریت» را در برابر اصل «جماعت‌گرایی» قرار داد. کمیسیون ضمن آنکه لزوم به نیاز سنجی، تقویت دستگاه آماری، ایجاد فرایندهای آموزشی پیوسته و غیره را یادآور شد و همچنین به نابرابری کامل موجود در رابطه با مهاجران مسلمان اذعان کرد در نهایت چنین نتیجه گرفت: «مسأله مشروع آن است که بتوانیم افراد طرد شده را به جامعه بازگردانیم و علیه تبعیض‌های منفی مبارزه کنیم و به موضوع تکرر توجه کنیم. پاسخ نیز می‌تواند این باشد که در عین آنکه در چارچوب پنداره جمهوری باقی

ساز و کار "تبعیض مثبت" به مثابه ابزار محرومیت زدایی ۱۲۵

می‌مانیم، چشم اندازهای یک جامعه با شانس‌های جدید را به آن اضافه کنیم و از حرکت به سوی سیاست‌هایی که تعلق‌های جماعتی یا قومی را اولویت می‌بخشد پرهیز کنیم. مگر آنکه موضوع را در معنی گسترده آن در نظر بگیریم: به آن‌هایی که در ابتدای کار کمتر برخوردارند، بیشتر شانس بدهیم و این چیزی است که همه با آن موافق هستند و مسأله‌ای فلسفی از لحاظ اصولی ایجاد نمی‌کند بلکه صرفاً به کارایی برمی‌گردد، بنابراین تبعیض مثبت در نهایت بیشتر از آنکه مسأله‌ای را حل کند، خود مسأله ایجاد می‌کند» (آلبانل، ۲۰۰۵: ۳۰۴).

در پاسخ به این انتقاد می‌توان گفت که اصل اولیه یعنی تضاد جماعت‌گرایی هویتی با فردیت هویتی امروز دیگر مورد پذیرش نیست، هویت در جامعه مدرن پدیده‌ای متکثر، متداخل با ابعاد بی‌نهایت است که بنا بر موقعیت‌های متفاوت تعریف شده و به کار می‌آید (آپادورای، ۱۹۹۶، برتون، ۱۳۸۰). هدف از ابزارهای تبعیض مثبت فراهم آوردن شرایط نخستین برای خروج فرد از موقعیت‌های محرومیت است و به طبع پس از این خروج، فرد می‌تواند با استفاده از منابع جدید به دست آمده (از جمله منابع مالی و پرستیژ اجتماعی) سایر ابعاد هویتی خود را ارتقا دهد. برای مثال تقویت احساس زنانگی در اینجا تضادی با تقویت احساس زنان به مثابه کارگر، مدیر، نویسنده و غیره ندارد.

کسلاسی (۲۰۰۴) جامعه‌شناس متخصص ساز و کار تبعیض مثبت نیز، قرارداد پنداره جمهوری را در برابر هویت جماعتی نمی‌پذیرد. آن هم در شرایطی که نابرابری "شهروندان" خود جمهوری را به زیر سؤال می‌برد: "برابری جمهوری امروز بدل به یک اسطوره شده است، این واقعیتی است که ما باید در بسیاری از ابعاد به آن اذعان داشته باشیم و ما را وادار می‌دارد که راه خروجی از آن بیابیم. (...) به همین دلیل هر چند ممکن است عجیب بنماید اما در برخی از موقعیت‌ها، تبعیض مثبت بدون شک بهترین راه حل در این زمینه است: آیا هدف اصلی [جمهوریت] این نیست که گسست‌هایی را که میان برابری حقوقی و برابری واقعی به وجود آمده پر کند؟ در این صورت ضرورت دارد که اقدامات مبتنی بر تبعیض مثبت "اجتماعی - اقتصادی" را عمومیت بخشیم تا بتوانیم به جمهوری اعاده حیثیت کنیم" (کسلاسی، ۲۰۰۴: ۳).

انتقاد دوم به گونه‌ای معکوس بر این امر تأکید می‌کند که تبعیض مثبت سبب از میان رفتن همبستگی درونی اعضای گروه محروم می‌شود زیرا همه افراد آن نمی‌توانند به نحو برابر از موقعیت استفاده کنند. برای نمونه پدید آمدن یک بورژوازی سیاه در آمریکا، انسجام سیاهان را که عامل اصلی پیشبرد مبارزات مدنی آنها

بود تضعیف کرد. همچنین بر این نکته تأکید می‌شود که تبعیض مثبت می‌تواند به تنش‌های بین قومی یا بین گروهی به دلیل عدم توزیع برابر امتیازات دامن بزند. واقعیت این است که این خطرات وجود دارند، اما بدون پذیرش این حداقل‌ها امکان تغییر وضعیت موجود وجود ندارد. این خطرات همچون برخی خطرات دیگر از جمله مورد بعدی را باید از طریق ساز و کارهای جبران‌کننده ثانویه تصحیح کرد. در مورد سیاهان آمریکا که این امر به طور ویژه درباره آنها عنوان شده است، داوکین به درستی توضیح می‌دهد که: «تنها عمل مثبت می‌تواند در دراز مدت سبب شود که جامعه سیاه آمریکا احساس محرومیت خود را کاهش دهد و به خود به مثابه جامعه‌ای متشکل از افرادی توانا همچون دیگران در موفق شدن با تکیه بر مهارت‌ها و تلاش‌هایش بنگرد» (همان: ۱۹).

دومین انتقاد اساسی که در رابطه با ساز و کار تبعیض مثبت انجام شده است و در حقیقت مهم‌ترین انتقاد است به تأثیرگذار بودن این سیاست‌ها در عمل برمی‌گردد. ابتدا این امر مطرح می‌شود که سازوکارهای تبعیض مثبت عملاً به سود بالاترین قشر از گروه محروم مورد نظر تمام می‌شود که به صورت متناقضی بیشترین بخت را برای خروج از وضعیت محرومیت دارند. این انتقاد نیز کاملاً در تجربیات عملی دیده می‌شود با این وصف همچون مورد پیشین می‌توان با ایجاد ساز و کارهای ثانویه از آن جلوگیری کرد. شکی نیست که اگر تنها به ایجاد قوانین ساز و کار تبعیض مثبت به طور خام و سطحی دست زده شود، رقابت از سطح عمومی به رقابت درون گروه مورد استناد وارد خواهد شد و در این صورت نیز باز موفقیت نصیب کسانی می‌شود که به هر تقدیر بیشترین بخت را برای خروج خود از این وضعیت داشته‌اند اما با افزودن ساز و کارهای تکمیلی که شاید بتوان به نوعی آن‌ها را «تبعیض مثبت درون تبعیض مثبت» نامید می‌توان تا اندازه زیادی از این امر جلوگیری کرد. شاخص‌های تلفیقی یا ترکیبی تشخیص گروه مورد حمایت و نیاز سنجی درون آن از جمله این راهکارها هستند.

بنابراین به عنوان یک جمع بندی از آنچه شاید برخی از صاحب‌نظران بتوانند نام آن را «پیامدهای منفی تبعیض مثبت» بگذارند، نمی‌توان ادعا کرد که سیاست‌های تبعیض مثبت فاقد پی‌آمدهای منفی هستند. مهم‌ترین پیامد منفی‌ای که همواره درباره تبعیض مثبت از آن یاد شده است، از میان رفتن شایسته‌سالاری است. در این امر شکی نیست که در لایه نخست، شایسته‌سالاری از این سیاست ضربه خواهد خورد، اما آنچه اهمیت دارد رابطه نگاه و رویکرد کلان به موضوع توسعه با رویکرد و نگاه خرد است: این امکان وجود

ساز و کار "تبعیض مثبت" به مثابه ابزار محرومیت زدایی ۱۲۷

دارد که در یک رده یا گروه ما با اعمال این سیاست‌ها، سطح کیفی مجموعه‌ای را پایین بیاوریم، اما در رویکرد کلان، با تغییر بزرگی که در وضعیت یک گروه اجتماعی مورد تبعیض به وجود خواهد آمد، امکان بیشتری برای رشد منابع انسانی فراهم خواهد شد و حتی در دراز مدت به شایسته‌سالاری نیز کمک خواهد کرد.

تبعیض مثبت و موقعیت زنان

در نظر گرفتن زنان به مثابه یک گروه محروم به خودی خود مورد توافق تمام جریان‌های فمینیستی نبوده است زیرا بر این امر تأکید داشته‌اند که موقعیت نیمی از افراد کل جوامع انسانی را نمی‌توان با موقعیت این یا آن اقلیت دینی، قومی یا سیاسی مقایسه کرد (میشل، ۲۰۰۱). با این وصف اغلب فعالین امور زنان بر این امر توافق دارند که به دلیل وجود یک پدرسالاری هزاران ساله در تمامی جوامع انسانی، موقعیت زنان امروزه حتی در پیشرفته‌ترین کشورها، موقعیتی نابرابر با مردان است، از این رو باید به سوی جبران این وضعیت رفت. در بسیاری از موارد صرفاً با اتکا بر نظام‌های آموزشی بدون استفاده از روش‌های رادیکالی همچون تبعیض مثبت نمی‌توان تبعیض‌های موجود را برطرف کرد.

استفاده از ساز و کارهای عمل مثبت به سود زنان از سال ۱۹۸۴ در اروپا با تصویب گروهی از قوانین در سطح اتحادیه اروپا برای تقویت اشتغال زنان آغاز شد. در بریتانیا قانون تبعیض جنسیتی سبب شد که تبعیض علیه زنان و فشار بر آنها در محیط‌های کاری کاهش یافته و امکانات بیشتری برای زنان شاغل دارای فرزند ایجاد شود. در کشورهای در حال توسعه و از جمله کشور ما، قوانین کار تا اندازه‌ای در همین جهت و در حمایت از زنان وارد عمل شده‌اند اما این قوانین و در مجموع کل اقدامات انجام شده بسیار ضعیف‌تر از حد مطلوب و موقعیت کنونی جامعه ما قرار دارند.

بدین ترتیب می‌توان استدلال کرد که تبعیض مثبت در واقع خود راهی برای عدالت توزیعی نیز هست. منتها با این منطق حرکت می‌کند که توزیع عدالت در ریتم، آهنگ و حرکت "عادی" و "طبیعی" خود به دلیل انباشت موقعیت‌های منفی در رابطه با یک گروه اجتماعی نمی‌تواند به رفع این موقعیت‌ها منجر شود و بنابراین چاره‌ای جز استفاده از روش‌های رادیکال‌تر که طبعاً فرایندهای "متعارف" را پشت سر خواهد گذاشت؛ نیست.

تجربه کشورهای توسعه یافته با تأکید بر فرانسه

مورد کشور فرانسه در این زمینه قابل تأمل است. وجود یک حرکت فمینیستی بسیار پرمایه و به ویژه پایه‌های نظری مستحکم در این زمینه (بر اثر فعالیت کسانی چون؛ دوبووار^۱، بدنتر^۲) و در عین حال نبود و یا ضعف بسیار شدید آنچه در ادبیات فمینیستی جریان فمینیسم راست‌گرای آمریکایی نامیده شده است (میشل، ۲۰۰۱)، سبب شد که حرکات زنان به دستاوردهای قانونی قابل توجهی بینجامد. در سال ۱۹۷۵ قانون ویژه‌ای، استخدام یا اخراج افراد را بر اساس جنسیت یا موقعیت خانوادگی آنها ممنوع اعلام کرد. قانون رودی^۳ در سال ۱۹۸۳ برابری در محیط‌های کاری را به همه ابعاد گسترش داد و برای نخستین بار قوانینی را برای تبعیض مثبت به وجود آورد. قانون ژنیسون^۴ در ۹ مه ۲۰۰۱ درباره برابری شغلی زنان نیز دامنه این گرایش را بیشتر کرد. قانون کار پیش‌بینی می‌کرد که: "اقدامات موقت تنها به سود زنان و با هدف ایجاد برابری شانس میان زنان و مردان و به ویژه جبران نابرابری‌های عملی که شانس زنان را به خطر می‌اندازند، به کار گرفته شود".

در سال ۱۹۷۵ برای نخستین بار بحث سهمیه‌بندی در انتخابات شهرداری‌ها برای زنان مطرح شد و در سال ۱۹۸۰ ریمون بار^۵ (نخست وزیر وقت) قانونی را به تصویب رساند که میزان نامزدهای از یک جنس در انتخابات شهرداری‌ها نتواند از ۸۰٪ بیشتر باشد اما این متن به مرحله تصویب نرسید و کار عملاً تا روی کار آمدن چپ در سال ۱۹۸۱ متوقف ماند. هر چند چپ فرانسه رقم مزبور را به ۷۵٪ کاهش داد اما باز هم شورای قانون اساسی آن را در تضاد با اصل "شهروندی" تشخیص داد و به رغم بیاننامه‌های مختلفی که شخصیت‌های گوناگون سیاسی چپ و حتی راست در دفاع از این قانون امضا کردند (از جمله در بیاننامه ۱۹۹۳ به امضا ۵۵۷ شخصیت، ۲۸۹ زن و ۲۸۸ مرد، و بیاننامه ۱۹۹۶ به امضا ده وزیر) تا تغییر قانون اساسی در ژوئیه ۱۹۹۹ در ماده ۳ آن این امر ممکن نشد. در این سال در تبصره‌ای بر این ماده آمد: "قانون دستیابی برابر زنان و مردان به سمت‌های انتخاباتی و کارکردهای انتصابی را تشویق خواهد کرد" و در ماده

¹ - S. De Beauvoir

² - E. Badinter

³ - Roudy

⁴ - Genisson

⁵ - Raymond Barre

ساز و کار "تبعیض مثبت" به مثابه ابزار محرومیت زدایی ۱۲۹

۴ نیز پس از اصلاح آمد: « احزاب و گروه‌های سیاسی ... بر اساس شرایطی که قانون تعیین خواهد کرد این اصل را به اجرا درمی‌آورند». به این ترتیب بود که قانون ۶ ژوئن ۲۰۰۰، ساز و کارهای مختلفی را به وجود آورد که شامل ارائه فهرست‌های انتخاباتی با شمار برابر زن و مرد در برخی از انتخابات محلی می‌شدند. در انتخابات ملی (نظیر انتخابات مجلس) نیز دولت از طریق پرداخت کمتر یارانه (۱/۶۷ یورو به ازای هر رأی در دور اول) به میزان نصف تفاوت بین تعداد کاندیداهای برابر (۵۰٪) و کاندیداهای اعلام شده، دخالت می‌کرد. به این ترتیب حزبی که ۲۰٪ کاندیداهایش زن بودند (یعنی ۳۰٪ کمتر از حد برابر) ۱۵٪ از یارانه‌های خود را از دست می‌داد. نتیجه نیز در مجموع مثبت بود. زیرا تعداد زنان در اکثر نهادهای رسمی افزایش یافت.

یکی از مهم‌ترین مسائلی که در رابطه با تجربه فرانسه اهمیت دارد تأکید قانون‌گذاران این کشور بر بدست آوردن شناختی شفاف از وضع موجود برای سیاست‌گذاری بود. در واقع نبود آمار و ارقام دقیق از وضعیت جنسیتی محیط‌های کاری سبب می‌شد که نتوان عملاً اقدام‌های مؤثری در این زمینه سازماندهی کرد. برای روشن شدن این امر و برای آوردن نمونه‌ای عملی که می‌تواند به خوبی در کشور ما نیز مورد استفاده قانون‌گذاران قرار گیرد؛ در اینجا دستور العمل اجرایی ۱۲ سپتامبر ۲۰۰۱ مربوط به ماده اول قانون نهم ماه مه ۲۰۰۱ (قانون ژنیسون) درباره برابری شغلی زنان و مردان در فرانسه آورده می‌شود. در این دستورالعمل مشاهده می‌شود که چگونه با دقت کردن شیوه گردآوری اطلاعات می‌توان به ساز و کارهای ظریف نابرابری پی برد و آن‌ها را اصلاح کرد. متن این دستور العمل چنین است:

«در فصل دوم، بخش سوم، کتاب چهارم قانون کار، ماده د. ۴۳۲-۱ به شرح زیر افزوده می‌شود: ماده د. ۴۳۲-۱ گزارش سالانه موضوع ماده ل ۴۳۲-۳-۱ باید شامل شاخص‌هایی شود که امکان دهند موقعیت زنان و مردان در بنگاه و تحول این موقعیت [در طول زمان] قابل تحلیل شود.

این شاخص‌ها داده‌های عددی هستند که امکان می‌دهند فاصله‌ها و در صورت وجود، داده‌های توضیحی درباره چگونگی تحول انجام شده یا قابل پیش‌بینی تشخیص داده شوند.

این شاخص‌ها شامل موارد زیر هستند:

۱ - شرایط عمومی اشتغال

تعداد کارکنان بر اساس جنسیت:

- چگونگی توزیع کارکنان بنا بر رده‌های حرفه‌ای بنا بر قراردادهای کار مختلف؛

- هرم سنی در هر رده حرفه ای .

مدت زمان و سازمان کار

داده های رقمی بر اساس جنسیت:

- توزیع کارکنان بنا بر میزان زمان کار: زمان کار تمام وقت، نیمه وقت در حد ۵۰٪ یا معادل ۵۰٪:

- توزیع کارکنان بنا بر سازمان کار: دارای پست سازمانی ثابت، کار شب، ساعات متغیر، کارهای غیر متعارف از جمله کار در روزهای تعطیل؛

داده های مربوط به مرخصی

داده های رقمی بر اساس جنسیت:

- توزیع بر اساس رده حرفه ای بنابر: تعداد و گونه مرخصی که مدت آن بیش از ۶ ماه است: حساب های پس انداز ذخیره زنان، مرخصی زایمان، مرخصی بدون حقوق؛

داده های مربوط به استخدام ها و انفصال خدماتها

داده های رقمی بر اساس جنسیت:

- توزیع استخدام ها بر اساس رده های حرفه ای و گونه های قرارداد کار؛

- توزیع انفصال ها بر اساس رده های حرفه ای و دلایل بازنشستگی، استعفا، پایان قراردادها با مدت زمان محدود، اخراج ها..

موقعیت شغلی در بنگاه

داده های رقمی بر اساس جنسیت:

- توزیع کارکنان بنا بر سطح شغل در تعریف رده بندی قرار دادهای جمعی

ارتقا

داده های رقمی بر اساس جنسیت:

- توزیع ارتقاها با توجه به کارکنان در رده های حرفه ای مربوطه؛

- تعداد ارتقاها پس از انجام یک دوره آموزشی

۲- دستمزدها

داده های رقمی بر اساس جنسیت و بنا بر رده های شغلی در رده بندی های شاخه های حرفه ای

ساز و کار "تبعیض مثبت" به مثابه ابزار محرومیت زدایی ۱۳۱

- طیف دستمزدها
- دستمزد میانگین ماهانه
- تعداد زنان در ده شغل با بالاترین دستمزد

۳- آموزش

داده های رقمی بر اساس جنسیت:

- توزیع بر اساس رده های حرفه ای با تکیه بر:

۱. مشارکت در برنامه های آموزشی
۲. توزیع بنا بر نوع عمل: آموزش برای انطباق، آموزش برای بالابردن کیفیت، مرخصی فردی برای آموزش، آموزش به صورت ادواری؛
۳. تعداد میانگین ساعات شرکت در آموزش.

۴- شرایط کار

- رده های عمومی بنا بر جنسیت
- توزیع پست های شغلی بنا بر:
- میزان خطرات شغلی
- سخت بودن کار از جمله تکراری بودن کار.

موقعیت کنونی مشارکت اجتماعی زنان در ایران

برای به دست آوردن تصویری نسبتاً واقع گرایانه از وضعیت مشارکت اجتماعی زنان ایرانی می توان و باید پیش از هر چیز بر داده های آماری و ارقام و اعدادی انگشت گذاشت که به وسیله نهادهای بین المللی تخصصی به ویژه سازمان ملل در سالنامه های آماری و تطبیقی آن ها ارائه می شود. البته روشن است که این ارقام و اعداد بیشتر نشان دهنده گرایش ها هستند و وظیفه یک تحلیل گر دقیق اجتماعی آن است که واقعیت های اجتماعی عمیق تر را که حاصل مطالعات کیفی و مشاهدات و تجربیات خود او و یا سایر پژوهشگران هستند برای تصحیح و تعدیل این ارقام به کار بگیرد. با این وصف در مطالعه کنونی که بحث بیشتر مربوط به سیاست گذاری های گرایشی است این داده ها می توانند تا اندازه زیادی برای ما بسنده باشند. وضعیت زنان را می توان در چند بعد بررسی کرد که در این مقاله وضعیت آموزشی، وضعیت مشارکت سیاسی، وضعیت اقتصادی و شاخص های عمومی توسعه جنسیتی در نظر گرفته شده اند.

آموزش

در زمینه آموزش، نرخ باسوادی زنان ایرانی (بالای ۱۵ سال) بنابر شاخص‌های توسعه انسانی سال ۲۰۰۳ سازمان ملل (۲۰۰۳، فکوهی ۱۳۸۴ الف: ۴۳۳-۴۲۳) وضعیت بهتری (۷۰/۲٪) (در سال ۲۰۰۱) را به نسبت میانگین کشورهای در حال توسعه جهان (۶۷/۱٪) نشان می‌دهد. مقایسه ارقام گویای آن است که این نسبت در ایران به مراتب بهتر از ارقام کشورهای عرب (۴۸/۸٪)، افریقای جنوب صحرا (۵۴/۵٪) و آسیای جنوبی (۴۴/۸٪) است اما به نسبت کشورهای آمریکای لاتین و کارائیب (۸۸/۲٪) و کشورهای چین کره جنوبی (۹۶/۶٪)، تایلند (۹۴/۱٪) و حتی قزاقستان (۹۹/۲٪)، ترکیه (۷۷/۱٪) و چین (۷۸/۷٪) وضعیت پایین‌تری را نشان می‌دهد. در مقایسه‌ای کشوری وضع ایران از کشورهای چین (۵۸/۳٪)، سوریه (۶۱/۶٪)، مصر (۴۴/۸٪)، پاکستان (۲۸/۸٪) بهتر است.

در همین حوزه آموزش، دو شاخص تحصیلات متوسطه و تحصیلات عالی وضعیت را روشن‌تر می‌کنند. در زمینه تحصیلات متوسطه نرخ دختران به پسران (۰/۸۹٪) ما را در رده سایر کشورهای منطقه همچون سوریه (۰/۸۷٪)، مصر (۰/۹۰٪) و عربستان (۰/۸۶٪) و در موقعیتی بهتر از ترکیه (۰/۶۹٪)، هند (۰/۶۶٪) و پاکستان (۰/۶۳٪) قرار می‌دهد. کشورهایمانند آذربایجان (۰/۹۶٪)، بنگلادش (۰/۹۹٪)، قزاقستان (۰/۹۵٪) به طور محسوس وضعیتی بهتر از ما در این شاخص دارند، که به هر دو در همه موارد به شاخص مشابه در کشورهای توسعه یافته نزدیک است.

در همین زمینه آموزش، اگر مینا را شاخص نرخ ورود زنان به آموزش عالی نسبت به همین نرخ در مردان در نظر بگیریم، وضعیت زنان کشور ما با نرخ ۰/۹۳٪ وضعیت بهتری را نسبت به کشورهای چین هند (۰/۶۶٪) و بنگلادش (۰/۵۵٪) نشان می‌دهد و ما را در رده کشورهای توسعه یافته‌ای چون آلمان (۰/۹۶٪) و ژاپن (۰/۸۵٪) قرار می‌دهد. هر چند بالاترین نرخ‌ها در این حوزه مربوط به کشورهای چین نروژ و سوئد (۱/۵۲٪) و ایالات متحده (۱/۳۲٪) است.

بنابر همین گزارش توسعه انسانی، نرخ ناخالص ترکیبی ورود به تحصیلات ابتدایی، متوسطه و عالی (۲۰۰۰-۲۰۰۱) برای زنان ایرانی ۶۳٪ (در برابر ۶۶٪ برای مردان) بوده است، که ما را در وضعیتی نزدیک به عربستان (۶۰٪)، آذربایجان (۶۹٪)، چین (۶۲٪)، الجزایر (۶۹٪)، سوریه (۶۱٪) و مصر (۷۲٪) قرار می‌دهد.

ساز و کار "تبعیض مثبت" به مثابه ابزار محرومیت زدایی ۱۳۳

اما وضعیت ایران به مراتب از پاکستان (۲۷٪)، بنگلادش (۵۴٪) و هند (۴۹٪) بهتر است. هر چند تفاوت قابل توجهی با کشورهای پیشرفته همانند نروژ (۹۴٪)، سوئد (۱۰۳٪)، کانادا (۸۴٪) دارد. در سال‌های اخیر ورود گسترده دختران به دانشگاه‌های کشور که در برخی از رشته‌ها و مقاطع اکثریت مطلق را به آنها داده است کاملاً مشهود است. با این وصف پژوهش‌های انجام شده (زاهدی، ۱۳۸۱: ۵۳) نشان می‌دهد که در دهه اخیر هر چند مشارکت زنان در رده‌های مدیریتی پایین و میانه دانشگاه‌ها افزایش یافته در رده‌های عالی مدیریتی تغییری رخ نداده است. پژوهش زاهدی نشان می‌دهد که: "بالاترین فراوانی سطح تدریس زنان عضو هیئت علمی در سال ۱۳۸۰ همانند سال ۱۳۷۰ به دوره‌های کارشناسی مربوط می‌شود اما حضور مدرسان زن در دوره‌های کارشناسی ارشد از ۱۰/۷٪ در سال ۱۳۷۰ به ۴۲٪ در سال ۱۳۸۰ و دکترا از ۱۳/۹٪ به ۱۸٪ افزایش یافته است. در زمینه کتاب، رساله، مقاله، جزوه درسی و پژوهش به طور چشم‌گیری حضور زنان افزایش یافته است... به عنوان نمونه تعداد کتاب‌ها از ۱۲/۱٪ در سال ۱۳۷۰ به ۴۵/۴٪ در سال ۱۳۸۰ و تعداد پژوهش‌ها از ۲۴/۷٪ در سال ۱۳۷۰ به ۵۸/۱ درصد در سال ۱۳۸۰ افزایش یافته است." (زاهدی، ۱۳۸۱: ۶۱-۶۰). بنابراین مشاهده می‌شود که در مجموع وضعیت آموزش زنان ارتقا بسیاری یافته اما آنگاه که این آموزش باید در روندهای کاری (حتی در خود آموزش) تأثیرگذار باشد، روند به شدت شتاب خود را از دست داده است (رضایی، ۱۳۷۶).

سیاست

باز هم بنابر گزارش توسعه انسانی سازمان ملل، از لحاظ مشارکت سیاسی، ایران جزو کشورهایی است که در جهان سوم نسبتاً زود (۱۹۶۳) حق انتخاب کردن و انتخاب شدن را برای زنان ایجاد کرده است. این سال را می‌توان با الجزایر (۱۹۶۲)، سوریه (۱۹۵۳)، مصر (۱۹۵۶)، هند (۱۹۵۰) و مالزی (۱۹۵۷) مقایسه کرد. البته این سال فاصله زیادی را با کشورهای توسعه یافته برای نمونه: نروژ (۱۹۰۷)، سوئد (۱۹۲۱)، کانادا (۱۹۱۷) و بریتانیا (۱۹۱۸) نشان می‌دهد ولی با کشورهای در حال توسعه دیگر کمابیش انطباق دارد. در سال ۲۰۰۰، نرخ اشتغال به وزارت (درصد از کل تعداد وزرا) در ایران برای زنان ۹/۴٪ بوده است که ما را در رده‌ای مشابه با بنگلادش (۹/۵٪)، سوریه (۱۱/۱٪)، هند (۱۰/۱٪) و بالاتر از کشورهایی چون مصر (۶/۱٪)، چین (۵/۱٪)، آذربایجان (۲/۶٪)، تایلند (۵/۷٪) و حتی ژاپن (۵/۷٪) قرار می‌دهد اما فاصله ما با برخی از کشورهای منطقه مانند قزاقستان (۱۷/۵٪) و حتی برخی از کشورهای افریقای سیاه نظیر نیجریه (۲۲/۶٪)،

سنگال (۱۵/۶٪) و مالی (۳۳/۳٪) و طبعاً با کشورهای توسعه یافته نظیر نروژ (۴۲/۱٪)، سوئد (۵۵٪)، ایالات متحده (۳۱/۸٪)، بریتانیا (۳۳/۳٪) و فرانسه (۳۷/۹٪) بسیار زیاد است. مقایسه ارقام مربوط به حضور زنان در مجلس، که باید آن را شاخص قابل اعتمادتری به حساب آورد، وضعیت نسبتاً نامناسب‌تری را برای ایران (۴/۱٪) در مقایسه با کشورهای در حال توسعه نشان می‌دهد. به جز بنگلادش (۲٪)، وضعیت ایران نسبت به کشورهای سوریه (۱۰/۲٪)، هند (۸/۸٪)، چین (۲۱/۸٪)، آذربایجان (۱۰/۵٪)، ترکمنستان (۲۶٪) و قزاقستان (۱۰/۴٪) نامساعدتر است. بهترین موقعیت در این زمینه را کشورهایی مانند نروژ (۳۶/۴٪)، سوئد (۴۵/۳٪) و آلمان (۳۲/۲٪) دارند. برخی از کشورهای جهان سوم مسلمان همچون پاکستان (۲۱/۶٪) و جهان سوم غیر مسلمان نظیر سنگال (۱۹/۲٪) نیز وضعیت مناسبی دارند (حائری و فکوهی، ۱۳۸۴).

اقتصاد

از لحاظ اقتصادی گزارش توسعه انسانی سازمان ملل، نرخ فعالیت اقتصادی زنان (۱۵ سال به بالا) به نسبت مردان را در سال ۲۰۰۱ در کشورهای در حال توسعه ۶۷٪ و در کشورهای با شاخص توسعه انسانی پیشرفته ۷۳٪ نشان می‌دهد. این نرخ در کشورهای با شاخص توسعه انسانی متوسط که ایران نیز جزو آنها قرار دارد، به طور میانگین ۶۹٪ بوده است. پایین‌ترین نرخ به کشورهای عربی مربوط می‌شود که ۴۱٪ بوده است.

بنا بر یکی از مطالعات انجام شده در این زمینه که خود بر تعداد زیادی از مطالعات پیشین تأکید داشته است (علاءالدینی و رضوی، ۲۰۰۵)، نرخ اشتغال زنان از کل نیروی کار درست در سال‌های پیش از انقلاب اسلامی (۱۹۷۶) در بالاترین حد خود و به رقم ۱۴/۸٪ رسیده است که در سال‌های دهه ۱۹۸۰ کاهش یافته و در دهه ۱۹۹۰ به تدریج بار دیگر سیر صعودی خود را آغاز می‌کند. در سال ۱۹۸۶ این رقم در حد ۱۰/۳٪ قرار داشته است و در سال ۲۰۰۲ به حدود ۱۲٪ رسیده است (همان: ۵۸). جدول شماره ۱ از همان منبع در مقایسه‌ای تحولی نشان می‌دهد که وضعیت ایران در سال ۱۹۹۰ با نرخ ۱۰٪ در رده کشورهای عربی چون الجزایر (۱۰٪)، عراق (۱۰٪)، اردن (۱۰٪) و به مراتب پایین‌تر از کشورهایی چون مصر (۱۶٪)، کویت (۲۱٪)، مراکش (۲۵٪)، سوریه (۱۵٪)، تونس (۱۷٪) و ترکیه (۱۸٪) قرار داشته است. هر چند رشد آن از دهه ۱۹۸۰ به این سو محسوس است.

ساز و کار "تبعیض مثبت" به مثابه ابزار محرومیت زدایی ۱۳۵

جدول شماره ۱- سهم اشتغال زنان در کل شاغلان (%) در کشورهای منتخب خاور میانه، ۱۹۷۰-۱۹۹۰

کشور	۱۹۷۰	۱۹۸۰	۱۹۹۰
الجزایر	۵	۸	۱۰
مصر	۹	۹	۱۶
ایران	۱۵	۱۲	۱۰
عراق	-	۸	۱۱
اردن	-	۹	۱۰
کویت	۸	۱۴	۲۱
مراکش	-	۱۸	۲۵
سوریه	۱۰	۹	۱۵
تونس	۶	۱۵	۱۷
ترکیه	۱۴	۱۵	۱۸

(منبع: علاء الدینی و رضوی ۲۰۰۵)

با این وصف باید توجه داشت که این اشتغال ضعیف در عین حال اشتغالی است که عمدتاً در رده‌های پایینی شغلی متمرکز است. یک تحلیل جنسیتی بر بازار کار ایران (نوروزی و هاشمی، ۱۳۸۰) از جمله بر این نکته تأکید دارد که نرخ مشارکت زنان (۱۵ سال به بالا) در نیروی کار در سال ۱۹۹۶، ۱۰/۶٪ در مقابل ۷۴/۴٪ در مردان بوده است (همان: ۱۱) که وضعیتی حتی نامناسب‌تر از پاکستان (۱۲/۷٪ در برابر ۸۲/۲٪) را نشان می‌دهد. این پژوهش، که با پژوهش‌های متعدد دیگری نیز تأیید می‌شود (شادی‌طلب، ۱۳۸۱ و ۱۳۸۲؛ صابر، ۱۳۸۱)، گویای آن است که به رغم رشد نرخ اشتغال زنانه و کاهش نرخ بیکاری زنانه، هر دوی این شاخص‌ها در مشاغل رده‌های پایین بهبود وضعیت را نشان می‌دهد در حالی که در رده‌های بالای شغلی وضعیت نامناسب‌تر شده است. "افزایش تعداد زنان شاغل کارکن فامیلی بدون مزد که اغلب بی‌سواد یا دارای سطح سواد اندکی هستند، باعث شده است که نرخ مشارکت زنان با تحصیلات زیر متوسطه، طی دوره ۸۰-۱۳۷۵ از ۶/۷٪ به ۹/۲٪ افزایش یابد و بر عکس نرخ بیکاری آنان از ۱۳/۷٪ به ۷/۳٪ کاهش یابد. در حالی که نرخ بیکاری مجموعه زنان دارای تحصیلات متوسطه و عالی طی این مدت از ۱۲/۸٪ به ۳۳/۴٪ افزایش یافته است" (همان: ۱۵).

شاخص های ترکیبی توسعه جنسیتی (GDI)

در مجموع بنا بر گزارش توسعه انسانی سازمان ملل، در این شاخص های ترکیبی ایران در رده ۸۶ قرار می گیرد (در بین ۱۴۴ کشور). برخی از کشورهای عرب منطقه مانند کویت (رده ۴۵)، امارات عربی متحده (۴۹)، عربستان سعودی (۶۸)، لبنان (۷۰)، عمان (۷۱)، اردن (۷۵)، تونس (۷۶) و برخی از کشورهای مسلمان غیر عرب منطقه نظیر قزاقستان (۶۲) و ترکیه (۸۱) وضعیت بهتری نسبت به ایران دارند. در حالی که برخی دیگر از کشورهای مسلمان مانند الجزایر (۸۸)، اندونزی (۹۱)، تاجیکستان (۹۲)، سوریه (۹۴)، مصر (۹۹)، مراکش (۱۰۲)، بنگلادش (۱۱۲) و پاکستان (۱۲۰) وضعیت نامناسب تری از ایران دارند.

عوامل پر اهمیت در روند ساز و کار تبعیض مثبت در ایران

پس از بحث نسبتاً تفصیلی درباره تجربیات جهانی باید به موقعیت ایران نگاهی داشت و خط مشی هایی را که بر اساس آنها می توان در این کشور سیاست گذاری کرد مورد توجه قرار داد. برخی از قوانینی که تاکنون درباره کار زنان به تصویب رسیده است، تا اندازه ای جای بهتری را در محیط های کاری برای زنان فراهم کرده است (از جمله قوانین مربوط به تأمین اجتماعی و رفاه زنان در محیط های کاری). اما بر خلاف این قوانین گروهی دیگر از قوانین که ظاهراً مدعی بهبود وضعیت زنان هستند برای مثال قوانین مربوط به ساعات کار زنان در بسیاری موارد اثر معکوس داشته اند. این بحث نیاز به مقاله ای ویژه دارد اما در مقاله حاضر تأکید بر آن است که هنوز در ایران ما شاهد به تصویب رسیدن و حتی مطرح شدن مدون قوانین تبعیض مثبت در مورد زنان (به گونه ای که برای گروه هایی دیگر از اقشار و جماعت های محروم دیده ایم) نبوده ایم. اقدام عاجلی از این لحاظ با توجه به ورود بیش از پیش زنان به مرحله دانش آموختگی از نظام آموزش عالی کشور و با توجه به افزایش سن ازدواج مورد نیاز است.

در حال حاضر کشور به سرعت شاهد افزایش مشارکت اجتماعی زنان است. از این لحاظ شاید بتوان گفت که موقعیت زنان ایرانی از برخی از کشورهای اسلامی منطقه در وضعیت بهتری قرار دارد. البته باید بلافاصله اضافه کرد که مشارکت اجتماعی زنان در ایران در حوزه های مختلف شکل یکسان و نرخ همانندی را نداشته است برای نمونه در حالی که زنان ایرانی حضور بسیار فعالی را در عرصه های فرهنگی (سینما، نشر، رسانه ها) دارند (راودراد، ۱۳۸۲)، اما در عرصه اشتغال صنعتی و به ویژه در سطوح مدیریتی حضور آنها

ساز و کار "تبعیض مثبت" به مثابه ابزار محرومیت زدایی ۱۳۷

بسیار کم رنگ و حتی در برخی از موارد پایین‌تر از سه دهه پیش است. حضور گسترده زنان در دانشگاه‌ها که امروز با نرخ‌های بالای ۵۰، ۶۰ و حتی ۷۰ درصد نسبت به کل پذیرفته‌شدگان در حال تحصیل هستند، گویای این حضور اجتماعی قدرتمند اما نابرابر در بخش‌های مختلف است.

تداوم این وضعیت بی‌شک مناسب نمی‌باشد و از ابعاد گوناگون، روند توسعه پایدار کشور را چه در رابطه با موقعیت خود زنان و چه در سایر زمینه‌ها به خطر انداخته و حتی ممکن است امکان پسررفت‌های اجتماعی و از میان رفتن دستاوردهایی که در طول سه دهه اخیر برای زنان حاصل شده است را همراه داشته باشد. تأثیر این امر نیز ممکن است موجب پسررفت عمومی جامعه گردد. باید تأکید کرد که موقعیت زنان مهم‌ترین شاخصی است که در ارزیابی وضعیت توسعه جوامع کنونی می‌توان بر آن اتکا کرد و در کشوری همچون ایران سرنوشت آینده جامعه ما به دلایلی بی‌شمار با موقعیت زنان پیوند خورده است. در واقع هم اکنون زنان ایرانی نه تنها در حال دگرگون کردن و بهبود وضعیت خود هستند بلکه در همین راه جامعه ایرانی را نیز به سوی دگرگونی کاملی پیش می‌برند. از این رو باید هر چه سریع‌تر و در قالب بالاترین اجماع ممکن، درباره ساز و کارهای عمل مثبتی که بتواند این وضعیت را اصلاح کند به تمهیداتی اندیشید.

با این وصف این نکته اساسی را نیز نباید از یاد برد که استفاده از عمل مثبت، کاری بسیار حساس است که باید آن را با موقعیت جامعه ایرانی با تمام تضادهای متفاوتی که در آن وجود دارد انطباق داد؛ تضادها و موقعیت‌هایی از جمله در عرصه روابط پیچیده و متناقض میان سنت و مدرنیته، تحول وضعیت جمعیتی، دگرگونی ساختارهای خانوادگی و رفتارهای مربوط به آنها، نقش گسترده جوانان در عرصه‌های اجتماعی و فرایند عمومی جهانی شدن که ما نیز خواسته یا ناخواسته بخشی از آن هستیم. همه این موارد را باید به مثابه چارچوب‌های تودرتویی در نظر گرفت که الزامات بحث ما را می‌سازند و ما را وا می‌دارند که هر گونه تصمیم‌گیری، برنامه ریزی و عملی در این زمینه را با دقت و ابتکار بالایی انجام دهیم.

به کارگیری برنامه‌های عمل مثبت پیش از هر چیز باید با رویکردی بسیار جدی پیگیری شود و تنها در حد تصویب و اجرای چند قانون حمایتی برای نمونه در مورد اشتغال زنان خلاصه نشود. اما آنچه از این امر باز هم مهم‌تر است این است که این ساز و کارها باید حداقل با چهار ویژگی جامعه کنونی ایران تطبیق یابند: نخست آنکه ایجاد ساز و کارهای عمل مثبت را با ساختار نظام خویشاوندی و روابط زناشویی در ایران انطباق دهیم به صورتی که از شوک‌های احتمالی در این زمینه جلوگیری کنیم. ایران کشوری است به شدت

پدرسالار و سنت‌های موجود در ادبیات شفاهی و مکتوب، این پدرسالاری را به ژرف‌ترین لایه‌های اجتماعی نفوذ داده و تثبیت کرده است. بنابراین در بسیاری موارد نباید تصور کرد که یک گفتمان به ظاهر مدرن و روشنفکرانه که اغلب از سوی بسیاری از نخبگان جامعه مطرح می‌شود، لزوماً قدرت و توانایی روبرویی با واقعیت‌های اجتماعی در زمینه‌های حساسی چون روابط زناشویی و روابط روزمره زن و مرد در جامعه را دارد. تغییر این گونه رویکردها که به تعبیر پیر بوردیو روابطی درونی شده و بازتولید شونده به وسیله ساختارهای ساختاردهنده خود کنشگران اجتماعی هستند، صرفاً در فرایندهای دراز مدت امکان‌پذیر است. بنابراین در برنامه‌ریزی اجتماعی باید به این نکته توجه داشت که ایجاد شوک در این زمینه‌ها می‌تواند اثر معکوس برجای گذارد. با این وصف این نکته را نیز باید در نظر داشت که قرار گرفتن ما در فرایند عمومی جهانی شدن فرصت‌های چندان طولانی برای انطباق یافتن با جهان را به ما نمی‌دهد. جامعه از درون و از پایین به سرعت در حال تحول است و اگر سیستم‌های قانونگذاری و تعیین خط‌مشی‌ها و راهبردهای اجتماعی ساکت و منفعل بمانند جامعه خود به خود و در بدترین و غیر قابل کنترل‌ترین وضعیت خود را تغییر خواهد داد و به این ترتیب گسست‌های اجتماعی - فرهنگی تا حد انفجار آمیزی احتمال رشد خواهند یافت (فکوهی ۱۳۸۴ الف، ۱۳۸۴ ب و ۱۳۷۸).

دومین مسأله حائز اهمیت جهت انطباق دادن ساز و کارهای احتمالی تبعیض مثبت با وضعیت افزایش گسست طبقاتی در کشور ما است که یکی از ویژگی‌های عمومی جوامع در حال توسعه است. باید تلاش کنیم که با این گونه اقدامات تعارض‌های ناشی از این فاصله افزایش نیابد. مطالعات مختلف باید به ما نشان دهند که چشم انداز ورود زنان به بازار کار با سرعتی شتاب یافته (پیامد بکارگیری ساز و کارهای تبعیض مثبت) چه تأثیرات مثبت یا منفی بر روند کنونی فاصله‌گیری طبقاتی خواهد گذاشت. تغییر ترکیب مشاغل و ارتقا زنان به رده‌های بالای شغلی، بدون شک وضعیت اجتماعی - فرهنگی زنان را بهبود خواهد بخشید، اما به دلیل تأثیرگذاری این روند بر اقتصاد کشور که نیروی شاغل اصلی در آن نیرویی عمدتاً (در حد بالای ۸۰ درصد) مردانه است به صورتی معکوس می‌تواند حداقل وضعیت برخی از زنان را نیز رو به نزول بکشد. بنابراین نیاز به ترسیم چشم اندازها و تدوین سناریوهای مختلف در این زمینه وجود دارد. سومین عامل مهم، بحث سبک‌های زندگی متفاوتی است که در حال حاضر در جامعه ما وجود دارد و در برخی موارد تضادهایی بسیار شدید و گسست‌هایی خطرناک را نشان می‌دهند. ما در نهایت باید بتوانیم

ساز و کار "تبعیض مثبت" به مثابه ابزار محرومیت زدایی ۱۳۹

سبک‌های زندگی بسیار متفاوت ایرانی را که عموماً در بستر تعارض سنت و مدرنیته شکل گرفته‌اند؛ با یکدیگر سازگار کنیم. این نکته‌ای اساسی است که بدون سازگار شدن این سبک‌ها با یکدیگر و بدون فرصت دادن به هر یک از آن‌ها برای حرکت آزادانه و تحول کمابیش طبیعی خود، هرگونه سیاست‌های مداخله‌گرانه (به ویژه اگر بر مبنای استفاده از زور و قدرت فیزیکی و الزام آور انجام بگیرد) می‌تواند به اهدافی عکس اهداف اولیه منجر شود. چنانچه سیاست‌های تبعیض مثبت به کار گرفته شوند، بدون تردید وضعیت شغلی زنان در برخی از سبک‌های زندگی نسبت به برخی دیگر در موضع غالب قرار خواهد گرفت (برای نمونه سبک‌های زندگی مدرن، در برابر سبک‌های زندگی سنتی). البته می‌توان با به کارگیری ساز و کارهایی مناسب از این تأثیر منفی جلوگیری کرد و یا آن را تعدیل کرد.

سرانجام باید این اقدامات را با خاص‌گرایی‌های محلی - قومی سازگار نمائیم. فرهنگ‌های قومی - محلی ایران عناصر اصلی تشکیل‌دهنده هویت ایرانی ما هستند. کشوری همچون کشور ما با بیش از ۵۰ زبان و گویش بیش از ده قومیت و همچنین تفاوت‌های اقلیمی عظیم که اشکال معیشتی متفاوتی را سبب شده است، دارای فرهنگ‌های مختلفی در رویکرد نسبت به پدیده‌هایی چون "مردبودگی"، "زن بودگی"، روابط زن و مرد، روابط زناشویی، خانواده، نقش زن در خانواده و در جامعه و ... است. ندیدن این خاص‌گرایی‌ها به معنی شکست زودرس هرگونه سیاست‌گذاری در زمینه تبعیض مثبت است.

هر یک از این موارد نیازمند حوزه‌های فکری است که در آن کارشناسان و اندیشمندان به بحث و تبادل نظر بپردازند. در این میان یکی از مهم‌ترین اقداماتی که نباید از آن غافل شد استفاده از تجربه سایر کشورهای توسعه یافته در این زمینه‌هاست. شاید بتوان مجموع آنچه را در این زمینه درباره ایران گفته شد در روشی که پیشتر به آن اشاره کردیم یعنی "کنش یکپارچه" خلاصه کرد. نمی‌توان انتظار داشت که در کشوری با پیچیدگی کشور ما بتوان بدون آنکه اثرات گاه بسیار متناقض و تو در توی این سیاست‌گذاری‌ها را در وضعیت گروه‌های اجتماعی - فرهنگی - جماعتی مختلف در نظر گرفت، دست به سیاست‌گذاری زد.

نتیجه‌گیری

تبعیض یا عمل مثبت ساز و کاری است که به رغم انتقادات زیادی که از ابعاد گوناگون به آن وارد شده است (از جمله: امکان ایجاد تنش میان گروه‌های جماعتی مختلف، تقویت جماعت‌گرایی، تضعیف هویت‌های

گسترده و غیره) توانسته است سرچشمه دگرگونی‌های موفقیت‌آمیزی برای از میان برداشتن و یا لااقل کاهش محرومیت برخی از گروه‌های اجتماعی باشد. این موفقیت در کشورهایی چون ایالات متحده آمریکا در مورد سیاهان و اسپانیایی‌تبارها انکار ناپذیر است. در اروپا نیز البته با مشکلات بسیار بیشتری این امر تا اندازه زیادی توانسته روزنه‌هایی از امید را برای اقلیت‌های مسلمان این کشور فراهم کند. در کشور فرانسه تأثیر اقدامات تبعیض مثبت در زمینه افزایش مشارکت زنان چشمگیر بوده است. در کشورهای در حال توسعه نیز در مواردی همچون هندوستان، چین، پاکستان و آفریقای جنوبی، موارد موفقیت‌آمیزی را در استفاده از این ابزار به سود اقلیت‌ها می‌توان مشاهده کرد. نمونه کشورهای هند و پاکستان در تغییر وضعیت مشارکت سیاسی زنان بسیار گویاست.

در ایران به رغم وجود پیشرفت‌هایی انکارناپذیر در حوزه زنان، در سه دهه اخیر به دلیل نابرابر بودن فرایند توسعه و تا اندازه‌ای حتی ناهمگون بودن و گاه پارادوکسیکال بودن آن، مشکلات زیادی هر روز در پیش راه توسعه به وجود می‌آید. آنچه می‌توان در نتیجه‌گیری کوتاه بر آن تأکید کرد، لزوم حرکت هر چه سریعتر به سوی استفاده از ابزار تبعیض مثبت به سود زنان به ویژه در زمینه اشتغال زنان و بالا بردن قدر مطلق و کیفیت این اشتغال است تا به این ترتیب بتوان به سطحی مشابه با موقعیت زنان در حوزه آموزش و به ویژه در نظام آموزش عالی کشور رسید. نکته دیگر اینکه این سیاست‌گذاری‌ها را با موقعیت‌های خاص ایران یعنی قرار گرفتن این کشور در دوران تحولات پرشتاب، خروج از یک جنگ تحمیلی، تحولات درونی اجتماعی - فرهنگی آن و تبادلات و تأثیرگذاری‌ها و تأثیرپذیری‌هایش از فرایند عمومی جهانی شدن انطباق داد.

منابع

- برتون، رولان (۱۳۸۰) *قوم‌شناسی سیاسی*، ترجمه ناصر فکوهی، تهران، نشر نی.
- حائری، شهلا؛ فکوهی، ناصر (۱۳۸۴) *زن و قدرت* (گفتگو)، ویژه نامه نوروزی ۱۳۸۵، سرمایه، اسفند، صص ۶۳-۵۸.
- راودراد، اعظم (۱۳۸۲) *مشارکت زنان در رادیو و تلویزیون*، پژوهش زنان، دوره اول، شماره ۵، صص ۱۹۶-۱۶۷.
- رضایی، عبدالعلی (۱۳۷۶) *ایدئولوژی، توسعه، دولت و جنسیت*، تهران: مؤسسه پژوهش‌های برنامه‌ریزی و اقتصاد کشاورزی.
- زاهدی، شمس‌السادات (۱۳۸۱) *تغییرات جایگاه شغلی زنان دانشگاهی در یک دهه*، پژوهش زنان، دوره اول، شماره ۴، صص ۶۶-۵۳.

ساز و کار "تبعیض مثبت" به مثابه ابزار محرومیت زدایی ۱۴۱

سازمان ملل (۲۰۰۳) گزارش توسعه انسانی.

شادی طلب، ژاله (۱۳۸۱) توسعه و چالش‌های زنان ایران، تهران: نشر قطره .

شادی طلب (۱۳۸۲) مشارکت اجتماعی زنان، پژوهش زنان، دوره اول، شماره ۷، صص ۱۷۶-۱۴۱.

صابر، فیروزه (۱۳۸۱) راه‌های توسعه کارآفرینی زنان در ایران: راهکارهای تواناسازی زنان در راستای برابری اقتصادی، تهران: روشنگران.

فکوهی، ناصر (۱۳۸۴ الف) در هزارتوهای نظم جهانی، تهران، نشر نی.

فکوهی، ناصر (۱۳۷۸)، از فرهنگ تا توسعه، تهران: نشر فردوس.

فکوهی، ناصر (۱۳۸۴ ب) آسیب‌شناسی فرهنگی جامعه ما، نامه، شماره ۴۶، بهمن، صص ۴۷-۴۳.

نوروزی، لادن؛ هاشمی، علی (۱۳۸۰) تحلیل جنسیتی بازار کار ایران و ضرورت اصلاح برنامه سوم توسعه، پژوهش زنان، دوره اول، شماره ۲، صص ۲۸-۹.

Alaedini, Pooya; Razavi, Mohamad Reza, (2005), *Women's Participation and Employment in Iran: A Critical Examination*, in Critique: Critical Middle Eastern Studies, Vol. 14, No. 1, Spring, pp. 57-74.

Albanel, Christian et.al (2005), *Pour une Société de la Nouvelle Chance, une Approche Republicaine de la Discrimination Positive*, Paris, La Documentation Française.

Appadurai, A. (1996), *Modernity at Large: Cultural Dimensions of Modernity*, London and Minneapolis, University of Minnesota Press.

Calves, Gwénaële (2004), *La Discrimination Positive*, Paris, PUF.

Dowkin, Ronald (1985), *A Matter of Principle*, Oxford, Oxford University Press.

Keslasy, Eric (2004), *De la Discrimination Positive*, Paris, Bréal.

Michel, Andree 2001 (1979), *Le Feminism*, Paris, PUF.

Rajwat, Mamta (2005), *Encyclopedia of Dalits in India*, Aanvol Publications. Pvt L.T.D..

Sabbagh, Daniel (2003), *L'Egalité par le Droit, les Paradoxes de la Discrimination Positive aux Etats-Unis*, Paris, Economica.

Wilson, William Julius, (1980), *The Declining Significance*, Chicago, Chicago University Press.

Wilson, William Julius, (1987), *The Truly Disadvantaged*, Chicago, Chicago University press.