



The University Of Tehran Press

Woman in Development and Politics

Behind the Council Doors: A Qualitative Analysis of Women's Post-Election Experiences in Islamic City Councils

Reza Hemmati¹ | Mahsa Shoeibi²

1. Corresponding Author, Associate Professor, Department of Social Sciences, Faculty of Literature and Humanities, University of Isfahan, Isfahan. E-mail: r.hemati@ltr.ui.ac.ir
2. PhD Student of Sociology, Department of Social Sciences, Faculty of Literature and Humanities, University of Isfahan, Isfahan, Iran. E-mail: shoeibimahsa@ltr.ui.ac.ir

Article Info	ABSTRACT
<p>Article type: Research Article</p> <p>Article history: Received: 28 November 2025 Received in revised form: 11 January 2026 Accepted: 20 January 2026 Published online: 21 January 2026</p> <p>Keywords: <i>Female Councilors, Gendered Organizations, Iran, Islamic City Council, Qualitative Description.</i></p>	<p>Local Islamic councils, as the representative entities of urban and rural governance, have generated novel opportunities for women's political and social participation; however, their presence remains limited and constrained by structural barriers. This study employs semi-structured interviews with 17 women councilors in Isfahan Province who were selected through purposive sampling to explore and interpret their experiences after entering the councils. Using thematic analysis supported by MAXQDA software, four main themes were identified: (1) the council as a challenging field; (2) navigating institutional pressures while simultaneously relying on support networks; (3) strategic orientation along a continuum from passive adaptation to agentic resistance; and (4) positioning women at the center of attention. The findings reveal that the male-dominated composition of the councils and profoundly embedded gender norms create an institutional environment in which women encounter role pressures, doubts about their competence, gender stereotypes, and marginalization from decision-making processes. These dynamics intensify/exacerbate the conflicts between family and organizational responsibilities and amplify the ongoing demand to prove their capabilities, thereby increasing stress and role fatigue. Despite these constraints, women engage in strategies such as networking, negotiation, incremental resistance, and prioritizing the practical requirements of women in their communities to reshape decision-making spaces and enhance gender sensitivity in local policies. However, the transformative impact of such agency remains limited within patriarchal institutional structures. Strengthening women's effective participation ultimately requires institutional reforms and greater representation of women in higher levels of local governance.</p>
<p>Cite this article: Hemmati, R. & Shoeibi, M. (2026). Behind the Council Doors: A Qualitative Analysis of Women's Post-Election Experiences in Islamic City Councils. <i>Women in Development and Politics</i>, 23(4), 739-769. DOI: https://doi.org/10.22059/jwdp.2026.407181.1008588</p>	
	<p>© The Author(s). Publisher: The University of Tehran Press. DOI: https://doi.org/10.22059/jwdp.2026.407181.1008588</p>



انتشارات دانشگاه تهران

زن در توسعه و سياست

پشت درهای شورا: تحليل کيفی تجارب زنان پس از ورود به شوراهای اسلامی شهر

رضا همتی^۱ | مهسا شعیبی^۲

۱. نویسنده مسؤل، دانشيار گروه علوم اجتماعي، دانشکده ادبيات و علوم انساني، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ايران. رایانامه: r.hemati@ltr.ui.ac.ir
۲. دانشجوی دکتری، گروه علوم اجتماعي، دانشکده ادبيات و علوم انساني، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ايران. رایانامه: shoeibimahsa@ltr.ui.ac.ir

اطلاعات مقاله	چکیده
نوع مقاله: مقاله پژوهشی	شوراهای اسلامی شهر و روستا به عنوان مجالس محلی، فضایی تازه برای مشارکت سیاسی و اجتماعي زنان فراهم کرده اند، اما حضور آنان همچنان محدود و همراه با چالش های ساختاری است. این پژوهش به روش توصیف کيفی و انجام مصاحبه های نیمه ساختاریافته با ۱۷ زن عضو شوراهای شهر استان اصفهان انجام گرفت که به روش نمونه گیری هدفمند انتخاب شده بودند. تحلیل داده ها با استفاده از تحلیل مضمون و با نرم افزار مکس کیودی ای به شناسایی چهار مضمون اصلی انجامید: ۱. شورا به مثابه میدان چالش برانگیز؛ ۲. مواجهه با فشارهای نهادی در کنار اتکای هم زمان به شبکه های حمایتی؛ ۳. جهت یابی راهبردی از طریق سازگاری منفعلانه تا ایستادگی کنشگرانه؛ و ۴. قراردادن زنان در کانون توجهات. یافته ها نشان می دهد ترکیب مردانه شوراها و هنجارهای ریشه دار جنسیتی، محیطی ایجاد می کند که در آن، زنان با فشارهای نقشی، تردید در شایستگی آنان، کلیشه های جنسیتی و حاشیه رانی در تصمیم گیری مواجه اند. این شرایط تعارض میان مسئولیت های خانوادگی-سازمانی و نیاز مداوم به اثبات توانمندی را تشدید می کند و استرس و فرسودگی نقش را افزایش می دهد. با وجود این محدودیت ها، زنان با استفاده از راهبردهایی مانند شبکه سازی، مذاکره، ایستادگی تدریجی و تمرکز بر نیازهای عملی زنان می کوشند فضای تصمیم گیری را دگرگون و حساسیت جنسیتی را در سیاست ها تقویت کنند. با این حال، اثرگذاری این عاملیت همچنان در چارچوب های مردسالارانه محدود است و تقویت مشارکت مؤثر زنان نیازمند اصلاحات نهادی و افزایش حضور آنان در سطوح بالاتر حکمرانی محلی است.
تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۹/۰۷	
تاریخ بازنگری: ۱۴۰۴/۱۰/۲۱	
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۱۰/۳۰	
تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۱۱/۰۱	
کلیدواژه ها:	
اعضای زن شورا، ایران، توصیف کيفی، سازمان های جنسیتی، شورای اسلامی شهر.	

استناد: همتی، رضا و شعیبی، مهسا (۱۴۰۴). پشت درهای شورا: تحليل کيفی تجارب زنان پس از ورود به شوراهای اسلامی شهر. زن در توسعه و سياست، ۳۳(۴)،

DOI: <https://doi.org/10.22059/jwdp.2026.407181.1008588>. ۷۶۹-۷۳۹

DOI: <https://doi.org/10.22059/jwdp.2026.407181.1008588>



© نویسنده گان.

ناشر: مؤسسه انتشارات دانشگاه تهران.

۱. مقدمه

مشارکت زنان در توسعه، تصمیم‌گیری و به‌ویژه حضور آنان در مجالس محلی و شوراهای شهر طی دهه‌های اخیر در سطح جهانی به‌شدت مورد توجه قرار گرفته است. در سطح بین‌المللی، حق مشارکت برابر زنان در همه سطوح حکومت در اسناد مهمی مانند اعلامیه و برنامه اقدام پکن و سپس در دستور کار ۲۰۳۰ برای توسعه پایدار (SDGs) مورد تأکید قرار گرفته است (Berevoescu & Ballington, 2021: 5). در ایران نیز در اسناد بالادستی نظیر قانون اساسی (نظیر اصل ۶۲)، قانون برنامه چهارم (نظیر ماده ۱۱۱) و ششم توسعه، منشور حقوق و مسئولیت‌های زنان (فصل چهارم، مواد ۱۱۲ تا ۱۱۶) و سند مهندسی فرهنگی کشور حق مشارکت زنان مورد تأکید قرار گرفته است. با وجود این به‌رسمیت‌شناختن گسترده، شکاف معناداری میان این اصول و تحقق عملی آن در بسیاری از کشورها همچنان پابرجا است (Koolae & Abedi, 2016: 29). مطالعات نشان می‌دهد حضور گروه‌های تاریخی محروم از جمله زنان در نهادهای تصمیم‌گیری، شرطی ضروری برای تحقق نمایندگی مؤثر و عادلانه است (Moghadam & Haghghatjoo, 2016: 169). مشارکت سیاسی زنان دست‌کم چهار کارکرد اساسی دارد: نخست، از منظر عدالت توزیعی، زنان به‌عنوان نیمی از جمعیت باید در ساختارهای تصمیم‌گیر مشارکت برابر داشته باشند؛ دوم، از منظر دانش و تجربه، حضور آنان دانش‌های زیسته متفاوتی را وارد فرایند سیاست‌گذاری می‌کند؛ سوم، از منظر منافع، تفاوت‌های جنسیتی در نیازها و مطالبات ایجاد می‌کند که زنان در سیاست‌گذاری حضور مؤثر داشته باشند؛ و چهارم، از منظر نمادین، حضور زنان می‌تواند نقش الگوساز برای نسل‌های بعدی داشته باشد و مشارکت سیاسی آنان را تقویت کند (Dahlerup, 1978: 139-162).

در ایران، با وجود ارتقای چشمگیر زنان در شاخص‌های آموزش و توسعه انسانی، مجموعه‌ای از محدودیت‌های ساختاری، هنجاری و نهادی مانع حضور گسترده و برابر آنان در سیاست شده است. ساختارهای فرهنگی مبتنی بر نقش‌های جنسیتی سنتی و تفسیرهای ایدئولوژیک از تفاوت‌های جنسیتی، مشارکت زنان در سطوح مختلف قدرت را محدود کرده و آن‌ها را در حوزه‌های کم‌اثرتر متمرکز ساخته است. به همین دلیل، سهم زنان در مناصب مهم حکمرانی مانند قضاوت، نهادهای عالی سیاسی و سطوح کلان مدیریتی بسیار اندک است. در حال حاضر سهم زنان از جمع نمایندگان مجلس حدود ۴ درصد، سهم آنان از مدیران ارشد حدود ۳ درصد و سهم آنان از اعضای شوراهای اسلامی شهر و روستا فقط ۱ درصد است. این آمار نشان‌دهنده استمرار شکاف جنسیتی عمیق در ساختار سیاسی کشور است (Mousanejad, 2023: 163).

در این میان، شوراهای اسلامی شهر و روستا یکی از محدود عرصه‌هایی هستند که زنان نسبت به سایر حوزه‌های مشارکت سیاسی حضور گسترده‌تری در آن داشته‌اند. بیش از ۶۴۰۰ زن در دوره اخیر شوراهای اسلامی شهر و روستا حضور دارند (Mousanejad, 2023: 169). با این حال، این حضور زمانی معنادار است که به کیفیت مشارکت و تجربه آنان پس از ورود به شورا پرداخته شود؛ برای نمونه، در استان اصفهان زنان در بهترین حالت فقط ۱۴ درصد و در بدترین حالت ۹ درصد کرسی‌های شورا را در چهار دوره گذشته در اختیار داشته‌اند. در شهر اصفهان نیز در دو دوره پنجم و ششم فقط یک کرسی از ۲۳ کرسی به زنان اختصاص یافته است. اهمیت این پژوهش در این است که نشان می‌دهد چالش‌ها و موانع مشارکت زنان به مرحله ورود به شورا محدود نمی‌شود، بلکه پس از ورود نیز با مجموعه‌ای از مسائل پیچیده مواجه‌اند که می‌تواند بر کیفیت عملکرد، اثربخشی نقش نمایندگی و حتی تداوم حضور آنان در عرصه عمومی تأثیر بگذارد. علاوه بر این، نبود نظام حمایت نهادی و برنامه‌ریزی مشخص برای توانمندسازی اعضای زن شوراها، این چالش‌ها را تشدید می‌کند و پیامدهای مستقیمی برای عدالت جنسیتی و حکمرانی در سطوح محلی دارد. از این رو، مطالعه تجارب زنان در شوراهای شهر نه تنها برای سیاست‌گذاران جنسیتی، بلکه برای نهادهای مدیریتی محلی نیز اهمیتی عملی دارد.

پژوهش‌های بین‌المللی متعددی در زمینه جنسیت و نهادهای محلی انجام شده است (Bullock & MacManus, 1991; Brown et al., 1993; Brown, 1994; Beaman et al., 2009; Hibbs, 2022; Farrell & Titcombe, 2016; Yule, 2000; Briggs, 2000; Smith, 2014; Hernández-Nicolás et al., 2018)، اما در ایران بخش عمده مطالعات شوراهای شهر به بررسی کارایی (Azkia & Imani Jajarmi, 2005)، عملکرد (Imani Jajarmi & Firouzabadi, 2006) و آسیب‌شناسی نهادی شوراها (Piran, 2002; Karimifard & Nejad Khalili, 2017; Zargham Afshar, 2023; Nateghpour, 2008; Ashtarian & Karimifard, 2016; Imani Jajarmi, 2008) اختصاص یافته و تجربه زنان پس از ورود به شورا، به‌طور مستقیم و عمیق مطالعه نشده است. بر این اساس، پژوهش حاضر با هدف پرکردن این خلأ و با طرح این پرسش‌ها انجام می‌شود: ۱. زنان پس از ورود به شوراهای اسلامی شهر با چه مسائل و چالش‌هایی مواجه‌اند و چگونه آن‌ها را فهم و توصیف می‌کنند؟ ۲. واکنش آن‌ها در برابر این مسائل و چالش‌ها چیست؟ ۳. آن‌ها از چه راهبردهایی برای مواجهه با این مسائل و چالش‌ها استفاده می‌کنند؟ پاسخ به این پرسش‌ها می‌تواند به درک عمیق‌تر کیفیت مشارکت زنان در شوراهای اسلامی شهر، بازاندیشی در سیاست‌های توانمندسازی محلی و تقویت حضور مؤثر زنان در ساختارهای تصمیم‌گیری کمک کند.

۲. پیشینه پژوهش

۲-۱. پیشینه نظری

جنسیتی شدن سازمان‌ها و نظریه سازمانی سابقه‌ای طولانی دارد. جنسیت از این‌رو اهمیت دارد که به محققان کمک می‌کند تا تحلیل عمیق و دیدگاهی انتقادی در مورد پویایی‌ها، فرایندها و ساختارهای درون یک سازمان ارائه دهند. علی‌رغم ادعای ضمنی مبنی بر اینکه سازمان‌ها از نظر جنسیتی خنثی هستند، در واقع از نظر برخی (نظیر Ely & Meyerson, 2000; Acker, 1990)، سازمان‌ها عرصه‌هایی هستند که جنسیت و نظم جنسیتی را بازتولید می‌کنند. جنسیت به چگونگی سازمان‌دهی اعمال، شیوه‌ها و ساختارهای اجتماعی افراد براساس تفاوت‌های بین زن و مرد اشاره دارد. از این منظر، جنسیت نه خصیصه‌ای فردی بلکه یک فرایند تلقی می‌شود؛ هرچند که دسته‌بندی افراد به گروه‌های جنسیتی بخش اصلی این فرایند است (Acker, 1990). نظریه سازمان‌های جنسیتی آکر (۱۹۹۰) نشان می‌دهد سازمان‌ها به‌عنوان نهادهایی جنسیتی عمل می‌کنند که در آن، جنسیت به‌تمامی ابعاد ساختاری، فرهنگی و اجتماعی نفوذ کرده است. این نفوذ از طریق تقسیم‌کار جنسیتی، نمادهای مردانه، تعاملات مردسالارانه و ساخت هویت‌های جنسیتی خاص برای زنان و مردان بروز می‌کند.

در امتداد این مباحث، نظریه فمینیسم نهادگرا چشم‌اندازی کلان‌تر ارائه می‌کند و نشان می‌دهد نهادهای سیاسی نیز مانند سازمان‌ها، بر پایه قواعد و رویه‌هایی شکل گرفته‌اند که از ابتدا مردانه بوده‌اند. براساس این رویکرد، نهادهای سیاسی - از انتخابات گرفته تا رفتارهای درون پارلمانی - در یک بستر تاریخی ساخته شده‌اند که زنان در آن حضور نداشتند و بنابراین ساختار آن‌ها منعکس‌کننده ارزش‌ها، هنجارها و اولویت‌های مردانه است. نظریه فمینیسم نهادگرا نشان می‌دهد عرصه‌ها و نهادهای سیاسی بسیار جنسیتی‌اند و «قواعد بازی» جنسیتی دارند. محققان فمینیسم نهادگرا با بررسی هنجارها، فرهنگ‌ها، زمینه‌ها و عملکردهای غیررسمی و رسمی نهادهای سیاسی شواهد زیادی برای حمایت از این ادعا ارائه کرده‌اند که محیط‌های کاری سیاسی به‌گونه‌ای سازمان‌دهی شده‌اند که می‌توانند موانع ساختاری برای مشارکت سیاسی زنان ایجاد کنند (Erikson & Josefsson, 2022; Lowndes, 2020). در این رویکرد، نهادها نه صرفاً مجموعه‌ای از قوانین رسمی، بلکه شبکه‌ای از انتظارات، هنجارها و رفتارهای تثبیت‌شده هستند که می‌توانند زنان را در موقعیت‌های حاشیه‌ای قرار دهند؛ حتی زمانی که قوانین رسمی، مشارکت برابر را تضمین کرده باشند.

حکومت‌های محلی و شورای شهر مانند یک نهاد اجتماعی-سیاسی، دارای فضایی پیچیده و چندلایه است که در آن کنش‌های سیاسی در چارچوب قواعد رسمی و غیررسمی، هنجارها و رویه‌های خاصی شکل می‌گیرد. این نهاد، به‌ویژه در تعامل با جنسیت، چالش‌های منحصربه‌فردی را پیش‌روی زنان قرار می‌دهد. پارلمان‌ها اغلب تحت تأثیر هنجارهای مردسالارانه‌ای هستند که محدودکننده حضور و مشارکت زنان است. این هنجارها از طریق سازوکارهایی نظیر جنسیتی‌سازی وظایف، کاهش ارزش کار زنان و مشکل در ایجاد تعادل بین کار و خانواده، فضای نامساعدی را برای زنان ایجاد می‌کنند (Erikson & Josefsson, 2022; Chappell & Waylen, 2013). نهادهای سیاسی، از جمله شوراهای و پارلمان‌ها، عمدتاً براساس ارزش‌ها و معیارهای مردانه شکل گرفته‌اند و این امر، ورود و حضور فعال زنان را با چالش مواجه می‌کند (Down, 2008: 9). نهادهای سیاسی در دوره‌ای شکل گرفته‌اند که زنان شهروند محسوب نمی‌شدند. در نتیجه، ساختارها و فرهنگ حاکم بر این نهادها اغلب به‌گونه‌ای طراحی شده‌اند که حضور زنان را محدود و ارزش‌ها و معیارهایی را تحمیل می‌کنند که برای زنان نامناسب است. فرهنگ سازمانی حاکم بر شوراهای اغلب مردانه است و ارزش‌هایی مانند کارایی، رقابت و فردگرایی را ترویج می‌کند که ممکن است با ارزش‌هایی که زنان به آن‌ها اهمیت می‌دهند، مانند تعادل کار و زندگی، همکاری و همدلی، در تضاد باشد (Chappell & Waylen, 2013: 601).

مطالعات متعدد (نظیر Erikson & Josefsson, 2022; Clark-Saboda & Lemke, 2023) نشان می‌دهند پارلمان‌ها اغلب به نفع مردان طراحی شده‌اند و ویژگی‌های مردانه‌ای مانند رقابت‌پذیری و جاه‌طلبی را با موفقیت مرتبط می‌دانند. زنانی که سعی در تطبیق با این ویژگی‌ها دارند ممکن است با مجازات روبه‌رو شوند و زنانی نیز که به دنبال حفظ ویژگی‌های زنانانه خود هستند به‌عنوان رهبران موفق در نظر گرفته نمی‌شوند. پارلمان‌ها، به‌عنوان نمادهای قدرت، اغلب به‌عنوان «میدان‌های بازی مردانه» توصیف می‌شوند. در این محیط‌ها، رقابت شدید، تسلط و بی‌رحمی ارزش‌های اصلی تلقی می‌شود. زنان برای موفقیت در چنین فضایی مجبورند خود را با الگوهای مردانه تطبیق دهند و از بسیاری از ارزش‌ها و ویژگی‌های زنانانه خود چشم‌پوشی کنند (Down, 2008: 14). این امر نه تنها به هویت زنان آسیب می‌زند، بلکه آن‌ها را در موقعیتی قرار می‌دهد که باید بین موفقیت شغلی و حفظ هویت زنانانه خود یکی را انتخاب کنند. این وضعیت دوگانه، به زنان این پیام را می‌دهد که برای موفقیت، باید خود را تغییر دهند و با هنجارهای غالب در سازمان سازگار شوند. این امر به ایجاد یک محیط کاری طاقت‌فرسا و دلسردکننده برای زنان منجر می‌شود و حضور آن‌ها در سطوح بالای تصمیم‌گیری را محدود می‌کند.

کلیشه‌های جنسیتی نیز از دیگر عوامل ایجاد تبعیض جنسیتی در محیط‌های کاری، از جمله حوزه سیاست، محسوب می‌شوند (Lawless, 2004; Stanić, 2023; Chappell & Waylen, 2013). مطالعات تجربی نشان می‌دهد زنان و مردانی که وارد عرصه سیاست می‌شوند، اغلب براساس جنسیتشان و نه براساس توانایی‌ها و شایستگی‌هایشان قضاوت می‌شوند. با اینکه شواهد علمی تفاوت‌های اساسی و ذاتی بین توانایی‌های ذهنی زنان و مردان را تأیید نمی‌کند، شهروندان تمایل دارند افراد را برحسب ویژگی‌هایی مانند رهبری، قدرت، رقابت‌پذیری و تصمیم‌گیری سریع، و زنان را براساس ویژگی‌هایی مانند همدلی، مصالحه‌جویی و مردمی‌بودن^۱ قضاوت کنند (Lawless, 2004: 480). این کلیشه‌ها با ایجاد تصورات نادرست درباره توانایی‌ها و نقش‌های جنسیتی سبب می‌شوند تا زنان به‌عنوان نامزدهای مناسب برای موقعیت‌های رهبری دیده نشوند. در نتیجه زنان در پارلمان‌ها و دیگر نهادهای سیاسی، با موانع نامرئی و سیستماتیکی روبه‌رو می‌شوند که از پیشرفت آن‌ها جلوگیری می‌کند. علاوه‌براین، زنان اغلب در موقعیت‌هایی قرار می‌گیرند که ناکارآمد تلقی می‌شوند و مسئولیت شکست‌ها را برعهده می‌گیرند. کلیشه‌های جنسیتی پایه و اساس مفهوم «سقف شیشه‌ای» هستند (Heilman, 2001: 657). مفهوم سقف شیشه‌ای به‌خوبی بیانگر موانع نامرئی و سیستماتیکی است که از پیشرفت زنان در سطوح بالای مدیریتی جلوگیری می‌کند (Mahasha, 2016; Heilman, 2001; Yang et al., 2022). این پدیده با محدودکردن حضور زنان در سطوح تصمیم‌گیری، به نبرابری جنسیتی در درازمدت دامن می‌زند و از تنوع دیدگاه‌ها و ایده‌ها در سطوح بالای تصمیم‌گیری می‌کاهد (Yang et al., 2022; Naguib & Madeeha, 2023). در نتیجه تبعیض جنسیتی در پارلمان‌ها و سازمان‌های سیاسی فقط ناشی از قوانین یا ساختارهای رسمی نیست، بلکه محصول مجموعه‌ای از پیش‌فرض‌ها، هنجارهای اجتماعی، انتظارات فرهنگی و شیوه‌های دیرپای تعاملات درون‌سازمانی است که اغلب نادیده گرفته می‌شوند، اما اثرگذاری عمیقی دارند. رویکردهای نظری فوق، این ایده را که سازمان‌ها از نظر جنسیتی خنثی هستند، مورد انتقاد قرار می‌دهند. آن‌ها موافق‌اند که جنسیت در قوانین رسمی و غیررسمی نهادها گنجانده شده است؛ برای مثال نظریه سازمان‌های جنسیتی، با تمرکز بر روابط کاری و فرهنگ سازمانی، راهی برای تحلیل جنسیت در سطح خرد ارائه می‌دهد. در مقابل، نهادگرایی فمینیستی این تحلیل را به سطح کلان گسترش می‌دهد و به قوانین انتخاباتی و سیاست‌های دولتی می‌پردازد. این رویکردهای نظری در کنار هم به ما کمک می‌کنند تا تجارب زنان پس از پیوستن به شوراهای شهر و همچنین چالش‌ها و

مسائلی را که با آن مواجه می‌شوند درک کنیم. در این پژوهش قصد آزمون این نظریه‌ها را نداریم، بلکه از آن‌ها به‌عنوان چارچوبی مفهومی برای فهم تجارب مشارکت‌کنندگان استفاده کرده‌ایم.

۲-۲. پیشینه تجربی

پژوهش‌های مختلفی در ایران دربارهٔ مجلس و شوراهای اسلامی شهر و روستا و دهیاری‌ها انجام شده است؛ به‌ویژه پژوهش‌های زیادی درخصوص موانع مشارکت سیاسی زنان به‌ویژه موانع ورود آن‌ها به مناصب سیاسی انجام گرفته است، اما پژوهشی در زمینهٔ چالش‌ها و مسائل زنان در شوراهای اسلامی شهر وجود ندارد. در اینجا به نتایج سه پژوهشی که ارتباط نزدیک‌تری با پژوهش حاضر دارند اشاره می‌شود. میرخوشخو و صادقی فسایی (۲۰۲۲) به تحلیل کیفی موانع و محدودیت‌های سیاست‌ورزی زنان در مناصب سیاسی نظیر هیئت دولت و مجلس شورای اسلامی پرداختند. این پژوهش با طرح این ادعا شروع می‌شود که عموم مطالعات با تمرکز بیش‌ازحد بر شناسایی موانع لحظهٔ ورود زنان به مناصب سیاسی کلان نتوانسته‌اند تأثیر روندهای سیاسی را با توجه به ساختار سیاسی کشور و پیچیدگی ابعاد سیاسی و فرهنگی آن آشکار سازند. با اتخاذ روش مصاحبهٔ نیمه‌ساختاریافته و تحلیل کیفی داده‌ها، عوامل و محدودیت‌های کنشگری سیاسی-مدیریتی زنان به این شرح شناسایی شدند: تعدد نقش‌ها، انفعال اجتماعی زنان، استقبال نشدن از توانمندی زنان، نبود آموزش یا تجربهٔ سیاسی حرفه‌ای، نبود نگرش کل‌نگر، ضعف‌های روان‌شناختی، انتصاب صوری زنان، ضعف در فرهنگ‌سازی خانواده‌ها، نداشتن دسترسی به شبکه‌های حمایتی، سقف شیشه‌ای، هزینه‌بر بودن پرداختن به مسائل زنان، مردانه‌بودن ساختار قدرت، ارتباط محدود با همکاران مرد، تأثیر ابعاد ایدئولوژیک و مبارزاتی، پیوند مسائل زنان با مذهب و دین، امنیتی و اطلاعاتی شدن داده‌ها، اختلاف درون‌جنسیتی، نبود کادرسازی و سرانجام رقابت‌های جناحی سیاسی.

عرب‌سرخی و ایمانی جاجرمی (۲۰۱۷) در بررسی تجربهٔ زنان در مواجهه با فضای مردانهٔ دهیاری‌ها و پدیدهٔ الگوی مردمحور کار دهیاری به این نتیجه رسیدند که باور جامعه به ناتوانی زنان و رویکرد سنتی جنسیتی و تلقی مردانه‌بودن کار دهیاری، زنان را با پدیدهٔ مردانه‌بودن کار دهیاری مواجه کرده است. زنان دهیار با توجه به جنسیت، وضعیت تأهل و سن خود تحت تأثیر تقسیم کار جنسیتی قرار گرفته‌اند و برحسب قابلیت‌های فردی‌شان راهبردهایی مانند حفظ استقلال شخصی یا تظاهر به مردشده‌گی را در پیش گرفته‌اند که موجب القای حس مردشده‌گی در خود و دیگر همکاران زن، دوری از اقتضات زنانه، پذیرش مردشده‌گی، احساس هم‌ترازی و حس برتری نسبت به مردان می‌شود. نتایج پژوهش ایمانی جاجرمی و همکاران (۲۰۱۵) با عنوان «تحلیلی از تجربهٔ زیسته و

مسائل دهیاران زن» مشخص کرد عواملی مانند پیشینه طولانی تمرکزگرایی، ابهام در قوانین بالادستی و تعریف حکومت محلی، نقص سیاست های حمایتی زنان، رویکرد مذکرگزینی، وابستگی به دولت، نبود نهادینگی دهیاری و حس دوگانه دهیار زن، پدیده «تعارض جامعه با قدرتمندشدن زنان» را شکل داده است. دهیاران زن پس از ورود به عرصه کاری مردانه، از برخی خصوصیات جنسیتی خود می گذرند تا به استانداردهای مردانه محیط تن دهند. زنان دهیار در مسیر انجام وظایف کاری شان همواره در معرض پیش فرض ها و کلیشه های جنسیتی قرار می گیرند. درنهایت می توان گفت که تجربه دهیاری با ریشه های جنسیتی در تعامل با جامعه از آن تأثیر می پذیرد.

پژوهش های خارجی در مقایسه با پژوهش های داخلی از تنوع بیشتری برخوردارند. به طور خاص این پژوهش ها درباره حکومت های محلی و شوراهای شهری، حضور کمی یا کیفی زنان^۱، تأثیر حضور زنان در مدیریت محلی و پویایی های درونی شوراهای صورت گرفته است؛ برای مثال نتایج پژوهش براون^۲ (۱۹۹۴) نشان داد هرچه توانایی های زنان برای عملکرد در سمت های اجرایی مثبت ارزیابی شود، حمایت از حضور آنها نیز بیشتر خواهد بود. برخورداری زنان از ویژگی ها و صلاحیت های خاص موجب حمایت از آنها می شود؛ در صورتی که صرف «زن بودن» در بیشتر مواقع، هیچ حمایتی را به دنبال ندارد. نمایندگان زن، مخالف زنان هستند که برای کسب اعتبار بیشتر به تخریب سایر نمایندگان زن می پردازند و فرصت سیاسی سایر زنان را در این عرصه از بین می برند. بیمان و همکاران^۳ (۲۰۰۹) در مطالعه ای با بررسی سهمیه های جنسیتی در شوراهای هند نشان دادند وجود رهبران زن، کلیشه های جنسیتی در حوزه عمومی و خصوصی را تضعیف می کند و در سوگیری منفی بر نحوه درک اثربخشی رهبران زن در میان مردان روستایی تأثیرگذار است. اسمیت^۴ (۲۰۱۴) به بررسی ارتباط بین افزایش حضور زنان در ادارات و طرح سیاست های دوستدار زنان پرداخت. یافته ها نشان داد زمانی که زنان به مناصب اجرایی مهمی می رسند، می توانند کنترل بیشتری بر سیاست گذاری های شهرداری داشته باشند و سیاست گذاری های بیشتری در رابطه با نیازها و منافع زنان صورت می گیرد. کرودرمایر و اسمیت^۵ (۲۰۱۵) در مطالعه ای با تمرکز بر انتخابات شورای شهر کالیفرنیا نشان دادند زنان در انتخابات ناحیه ای (در مقابل کل) در مناصب اداری شهر در مقایسه با شهرداری ها و پست های شورایی از مزیت های قابل توجهی برخوردارند و تصورات کلیشه ای از زنان و

1. descriptive vs substantive representation

2. Brown, C.

3. Beaman et al.

4. Smith, A. R.

5. Crowder-Meyer & Smith

معرفی آن‌ها به‌عنوان افراد کم‌توان نسبت به مردان، زنان را به مناصب کم‌اعتبار سوق می‌دهد و مانع انتخاب آن‌ها در مناصب بالاتر نظیر شهردار می‌شود.

نتایج پژوهش هرناوندز-نیکولاس و همکاران^۱ (۲۰۱۸) درباره رابطه بین جنسیت شهرداران در دولت محلی اسپانیا و تحلیل چگونگی تقسیم بودجه نشان داد در شوراهایی با شهرداران زن، هزینه‌های زیادی صرف امنیت، حفاظت و ارتقای اجتماعی شهر می‌شود و حضور زنان در سیاست به بهبود وضعیت اقتصادی شوراها کمک می‌کند که برای عدالت اجتماعی و کارایی اقتصادی ضروری است. بسکران و همکاران^۲ (۲۰۱۹) به بررسی تأثیر سیاست‌گذاری زنان عضو شورا بر انتخاب سیاست‌ها با تأکید بر ارائه خدمات مراقبت از کودکان پرداختند و به این نتیجه رسیدند که افزایش سهم زنان در بخش‌های سیاسی نه تنها نمادین نیست، بلکه دارای پیامدهای جدی است. نمایندگان زن، با مطرح کردن ترجیحات زنان می‌توانند به بهبود رفاه زنان کمک کنند. نتایج پژوهش اوبرین و همکاران^۳ (۲۰۲۳) نشان داد زنان در بخش‌های تحت سلطه مردان با چالش‌های مهمی برای پیشبرد آرمان‌های رهبری خود مواجه هستند. با اینکه ظاهراً سازمان‌ها با اتخاذ سیاست‌ها و شیوه‌هایی به پیشرفت زنان کمک می‌کنند، اما زنان هنوز روال‌های جنسیتی و فرهنگی را مانعی در برابر پیشرفت خود می‌بینند و در فرهنگ‌های مردانه موجود، حمایتی از سوی سازمان خود دریافت نمی‌کنند.

جمع‌بندی پیشینه پژوهش نشان می‌دهد اگرچه مطالعه مستقیمی در مورد تجربه زنان در شوراها و مناصب کلان) حاکی از وجود موانع ساختاری و فرهنگی در فضای سیاسی مردانه ایران است. از سوی دیگر، پژوهش‌های بین‌المللی نیز نشان می‌دهند این چالش‌ها (کلیشه‌ها، فرهنگ سازمانی، دشواری در تأثیرگذاری سیاستی) در بسترهای مختلف نیز تکرار می‌شوند، اما راهبردهای مقابله و پیامدهای حضور زنان می‌تواند متفاوت باشد. تمایز اصلی این پژوهش با پژوهش‌های داخلی موجود در تمرکز خاص بر شورای اسلامی شهر به‌عنوان یک نهاد محلی با کارکردی متفاوت از دهیاری یا مجلس و تأکید بر مرحله «پس از ورود» و کشف راهبردهای کنشگری زنان در این فضا است.

1. Hernández-Nicolás et al.

2. Baskaran et al.

3. O'Brien et al.

۳. روش‌شناسی پژوهش

برای پاسخ به سؤال‌های پژوهش حاضر، از روش توصیف کیفی استفاده شد. این روش، از لحاظ نظری مبتنی بر طبیعت‌گرایی^۱ است. به این معنا که مطالعه در محیطی که شرکت‌کنندگان پدیده را تجربه می‌کنند، انجام می‌شود. محققانی که این مطالعات را انجام می‌دهند، کمترین تعهدات نظری و فلسفی از پیش موجود را دارند (Sandelowski, 2000: 337). از آنجا که توصیف کیفی ماهیت ذهنی مسئله را تشخیص می‌دهد، تجارب متفاوت شرکت‌کنندگان را شناسایی می‌کند و یافته‌ها به‌گونه‌ای ارائه می‌شود که مستقیم‌بینگر و اثرگذار مورد استفاده در سؤال‌های اولیه تحقیق است، این روش برای پاسخ به سؤال‌های پژوهش مناسب تشخیص داده شد.

مشارکت‌کنندگان این پژوهش به‌صورت هدفمند از میان زنان عضو شورای شهر استان اصفهان (شامل خمینی‌شهر، خوراسگان، برخوار، دستگرد، اصفهان، درچه، شاهین‌شهر، خورزوق، علویجه، بهارستان، اصغرآباد، حبیب‌آباد) که تجربه حداقل یک دوره حضور در شورای شهر را داشتند انتخاب شدند. پس از ۱۷ مصاحبه و عدم ظهور کدها و مضامین جدید (اشباع نظری)، مصاحبه‌ها متوقف شد. اطلاعات شرکت‌کنندگان در جدول ۱ به‌تفصیل گزارش شده است. داده‌های این پژوهش از طریق مصاحبه‌های حضوری نیمه‌ساختارمند به‌دست آمد. هر مصاحبه، تقریباً ۵۴ دقیقه تا ۱۰۲ دقیقه (با میانگین ۷۴ دقیقه) به طول انجامید. همه مصاحبه‌ها توسط نویسنده دوم صورت گرفت و با هماهنگی و اطلاع مشارکت‌کنندگان و تضمین محرمانه‌ماندن نام و هویتشان ضبط شد. ابتدا تمامی مصاحبه‌ها مکتوب و پس از آن کدگذاری شدند. مصاحبه‌های ضبط‌شده بالغ بر ۱۶۳ صفحه و شامل پاسخ به تمام سؤالات پژوهش بود.

از نظر دوپله^۲ و همکاران (۲۰۱۹: ۴۴۸) تحلیل محتوای کیفی و تحلیل مضمون دو روش مرسوم برای تحلیل داده‌های به‌دست‌آمده از در پژوهش‌های مبتنی بر توصیف کیفی است. در پژوهش حاضر داده‌ها با استفاده از رویکرد تحلیل مضمون استقرایی (Braun & Clarke, 2006) تجزیه و تحلیل شدند. این فرایند با خواندن مکرر متن مصاحبه‌ها برای آشنایی با آن‌ها آغاز شد. سپس کدهای اولیه با تجزیه داده‌ها به واحدهای معنادار تولید شدند. این کدها بین نویسندگان مورد بحث و مقایسه قرار گرفت تا چارچوب تحلیلی مشترکی ایجاد شود. با استفاده از این چارچوب، به‌طور نظام‌مند کل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار تحلیل داده‌های کیفی MAXQDA (نسخه ۲۴,۴,۱) کدگذاری شدند. در ادامه، داده‌های کدگذاری شده برای گروه‌بندی کدهای مشابه در قالب مضامین اولیه بررسی شدند. بررسی

1. naturalism
2. Oyle et al.

و اصلاح این مضامین طی چند جلسه بحث و گفتگو میان نویسندگان، به پدیدآمدن مضامین اصلی انجامید.

جدول ۱. مشخصات جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان

شماره	اسامی مستعار	وضعیت تأهل	تعداد فرزندان	سن	ادوار عضویت	تعداد زنان به مردان	تحصیلات
۱	اکرم	متاهل	۲	۳۶	۱	۳ به ۶	کارشناسی ارشد
۲	زینب	متاهل	۲	۵۳	۱	۳ به ۶	کارشناسی
۳	مهسا	متاهل	۲	۴۸	۲	۲ به ۱۱	دکتری
۴	هستی	مجرد	۰	۳۴	۱	۱ به ۴	کارشناسی ارشد
۵	مریم	متاهل	۱	۴۷	۴	۱ به ۴	دکتری
۶	میثا	متاهل	۲	۶۳	۱	۲ به ۱۱	دکتری
۷	زهرا	متاهل	۳	۵۱	۳	۱ به ۴	کارشناسی ارشد
۸	فاطمه	مجرد	-	۳۵	۱	۱ به ۶	دکتری
۹	فریده	متاهل	۱	۴۹	۱	۱ به ۴	کارشناسی ارشد
۱۰	نگار	متاهل	۲	۵۵	۲	۱ به ۶	کارشناسی ارشد
۱۱	راضیه	متاهل	۲	۴۶	۱	۱ به ۴	کارشناسی
۱۲	حمیده	متاهل	۲	۶۱	۲	۲ به ۵	کارشناسی ارشد
۱۳	پروین	متاهل	۱	۳۸	۳	۱ به ۴	کارشناسی ارشد
۱۴	شهره	متاهل	۱	۵۴	۱	۱ به ۴	کارشناسی
۱۵	شیدا	متاهل	۲	۳۹	۱	۱ به ۴	حوزوی، ارشد
۱۶	لیلا	متاهل	۲	۴۵	۱	۱ به ۴	حوزوی، ارشد
۱۷	هاجر	متاهل	۲	۴۹	۱	۲ به ۵	حوزوی، ارشد

بنا بر نظر لینکلن و گوبا (۱۹۸۵)، چهار معیار برای ارزیابی تحقیق کیفی وجود دارد که عبارت‌اند از: باورپذیری^۱، انتقال‌پذیری^۲، اطمینان‌پذیری^۳ و تأییدپذیری^۴. باورپذیری از طریق تعامل طولانی‌مدت با داده‌ها از طریق خواندن مکرر رونوشت‌ها و غوطه‌وری در داده‌ها در طول فرایند کدگذاری ایجاد شد. اطمینان‌پذیری با حفظ یک مسیر حسابرسی مشخص که تمام مراحل فرایند تحلیل را مستند می‌کرد، تضمین شد. انتقال‌پذیری با ارائه توصیفی غنی و زمینه‌ای از ویژگی‌های شرکت‌کنندگان و فرایند جمع‌آوری داده‌ها تقویت شد. برای نشان دادن دیدگاه‌های مشارکت‌کنندگان، نقل‌قول‌های مستقیم زیادی گزارش شد تا غنای داده‌ها و ارتباط آن با یافته‌ها حفظ شود. برای تضمین تأییدپذیری، تلاش شد تا نمایشی واقع‌بینانه و متعادل از تجارب شرکت‌کنندگان ارائه شود.

1. credibility
2. transformability
3. dependability
4. confirmability

همچنین یک دستیار باتجربه به طور مستقل مضامین را بررسی کرد و بازخوردهایی برای اطمینان از کیفیت آن‌ها به دست داد. سرانجام انتخاب شرکت‌کنندگان از پیشینه‌های سیاسی اصلاح‌طلب و محافظه‌کار به عنوان نوعی مثلث‌سازی عمل کرد و احتمال وجود دیدگاه جانب‌دارانه از یک طیف سیاسی خاص را کاهش داد.

جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل داده‌ها با در نظر گرفتن دقیق ملاحظات اخلاقی انجام شد. قبل از هر مصاحبه، اهداف پژوهش به شرکت‌کنندگان توضیح داده شد. علاوه بر این، به آن‌ها اطمینان داده شد که از اطلاعات خصوصی آن‌ها محافظت می‌شود و هویت آن‌ها محرمانه خواهد بود. از همه شرکت‌کنندگان قبل از شروع مصاحبه، رضایت شفاهی اخذ شد و به آن‌ها اطمینان داده شد که هر زمان که بخواهند می‌توانند از پاسخگویی به سؤالات یا از ادامه کل مصاحبه منصرف شوند. برای تضمین ناشناختگی و حفظ هویت شرکت‌کنندگان از اسامی مستعار برای مشارکت‌کنندگان استفاده شد تا امکان شناسایی آن‌ها به حداقل برسد. در طول مصاحبه سعی شد فضایی ایجاد شود که شرکت‌کنندگان بتوانند تجارب خود را به راحتی و با اعتماد به نفس و بدون خودسانسوری بیان کنند. در نهایت، برای به حداقل رساندن تفسیر نادرست و سوگیری، فقط دیدگاه‌ها و تجارب شرکت‌کنندگان ارائه می‌شود.

۴. یافته‌های پژوهش

پس از تجزیه و تحلیل نتایج، چهار مضمون اصلی به دست آمد (جدول ۳) که بیانگر تجارب مختلف زنان پس از شروع فعالیت در شورای شهر بود. این چهار مضمون عبارت بودند از: «شورا به مثابه میدان چالش برانگیز»، «مواجهه با فشارهای نهادی در کنار اتکا به شبکه‌های حمایتی»، «جهت‌یابی راهبردی از طریق سازگاری و ایستادگی» و «قراردادن زنان در کانون توجهات». در ادامه هریک از این مضامین به اختصار توضیح داده می‌شوند.

جدول ۲. مضامین اصلی، فرعی و کدهای به دست آمده از تجزیه و تحلیل داده‌ها

واحد‌های معنای فشرده (کدها)	مضامین فرعی	مضامین اصلی
0 پویایی‌های تعامل با مردان	پویایی‌های پیچیده قدرت و تعاملات	شورا به مثابه میدان چالش برانگیز
0 زنان له یا علیه زنان		
0 قدرت نرم به مثابه برگ برنده		
0 احساس تبعیض و فرودستی	تجربه خشونت روانی	مواجهه با فشارهای نهادی در کنار اتکا به شبکه‌های حمایتی
0 احساس نادیده گرفته شدن		
0 انتظارات جنسیتی	تعارض نقش شغلی- خانوادگی	
0 لحاظ کردن استانداردهای بالاتر برای زنان		

واحد‌های معنای فشرده (کدها)	مضامین فرعی	مضامین اصلی
0 حمایت عاطفی	اتکا به شبکه حمایتی خانواده	
0 حمایت عملی		
0 بروز احساسات زنانه یا پذیرش هویت مردانه	سازگاری منفعلانه	جهت‌یابی راهبردی از طریق سازگاری منفعلانه تا ایستادگی کنشگرانه
0 نقش‌گریزی آگاهانه		
0 ایستادگی در برابر سرکوب	سازگاری کنشگرانه	
0 شبکه‌سازی برون‌سازمانی		
0 اثبات سوژگی		
0 خود توانمندسازی		
0 مقابله با کلیشه‌های جنسیتی	شکستن محدودیت‌های جنسیتی	قراردادن زنان در کانون توجهات
0 تلاش برای تلطیف فضای مردانه		
0 توجه به نیازها و منافع زنان	تلاش برای بازتعریف جایگاه زنان	
0 تلاش برای رؤیت‌پذیری زنان		

۴-۱. شورا به مثابه میدان چالش‌برانگیز

با توجه به حضور ناچیز زنان در شوراهای شهر استان اصفهان، بررسی تعاملات آن‌ها در این محیط مردسالار از اهمیت زیادی برخوردار است. شرکت‌کنندگان اغلب به رقابت و نبود کار جمعی در بین اعضای شورا اشاره داشتند. برخی به‌طور خاص موانعی را که همکاران مردشان ایجاد کرده بودند برجسته کردند؛ برای مثال، حمیده تجربه خود را این‌گونه بازگو کرد:

«یکی از اعضا خیلی مخالف بود. گاهی وقت‌ها نمی‌داشت کارها جلو بره، خیلی کارشکنی می‌کرد... هر فعالیتی که من انجام می‌دادم می‌گفت که این خانم دنبال اینه که رأی جمع کنه برای دوره بعدیش» (حمیده، ۶۱ ساله).

علی‌رغم تصدیق وجود فرهنگ مردانه از سوی شرکت‌کنندگان، برخی دیگر معتقد بودند که همه همکاران مرد آن‌ها رفتار تبعیض‌آمیزی ندارند. این موضوع به تغییر بالقوه در هنجارهای جنسیتی و حضور متحدان مردی اشاره دارد که فعالانه از اعضای زن شورا حمایت می‌کنند:

«فضا مردونه بود، ولی انصافاً بخوایم بگیریم، آقایون همراهی خیلی خوبی داشتن» (مبینا، ۶۳ ساله).

زنان له یا علیه زنان، بعدی حیاتی، اما اغلب نادیده گرفته‌شده از تعاملات اعضای زن شورا یا نبود آن را آشکار می‌کند. شایان ذکر است که فقط شش نفر از شرکت‌کنندگان، همکار زن داشتند و بقیه تنها عضو زن در شوراهای مربوطه بودند. یافته‌ها نشان داد در محدود مواردی که حداقل دو عضو از

اعضای شورا زنان بودند، تعاملات آن‌ها عمدتاً مشارکتی بود که نقش مهمی در پیشبرد اهداف آن‌ها، به‌ویژه اهداف اجتماعی مرتبط با زنان داشت:

«ما با همدیگه خیلی صمیمی و همراه بودیم، همیشه و همه جا کنار هم بودیم. هرچند نظرات متفاوت داشتیم، ولی کاملاً همکاری می‌کردیم» (مهسا، ۴۸ ساله).

البته این الگوی همکاری عمومیت ندارد و برخی دیگر از زنان نیز به عدم همکاری‌شان با سایر اعضای هم‌جنس در شورا اشاره داشتند که عمدتاً ناشی از اختلاف‌نظرهای شخصی یا رویکردها و ایدئولوژی‌های سیاسی متفاوت آن‌ها بود:

«اون سال یکی از بدترین دوره‌های من بود که تجربه کردم... متأسفانه خیلی با هم همفکر نبودیم و به جاهایی به مشکل برمی‌خوردیم» (مریم، ۴۷ ساله).

از نظر اغلب مشارکت‌کنندگان، الگوی مناسب برای تعامل با همکاران به‌ویژه در شرایطی که اکثریت با همکاران مرد است، اتخاذ راهبرد تعاملی غیرتقابلی و واقع‌گرایانه، همراه‌سازی مردان (به‌جای رویارویی با آن‌ها) و حفظ آرامش یا به تعبیری استفاده از «قدرت نرم» است که نه‌تنها از ایجاد تنش جلوگیری می‌کند، بلکه زمینه همکاری هرچه بیشتر را فراهم می‌سازد. برخی دیگر از مشارکت‌کنندگان داشتن اعتمادبه‌نفس، زودرنج‌نبودن، پیگیری زیاد، داشتن تخصص و اطلاعات مرتبط با حوزه فعالیت شورا و شبکه‌سازی و تعامل سازنده با شهرداران را برگ برنده‌شان و عامل مؤثر بر تصمیم‌گیری‌ها می‌دانستند:

«من تا اونجایی که لازم بود، مؤدبانه جواب می‌دادم. هیچ‌وقت فضا رو متشنج نکردم و همین رفتار به نظرم در دوره پنجم هم جواب داد؛ یعنی اینکه آرام باشم، زود موضوعات رو بزرگش نکنم، به‌جای تنش سعی کنم با صحبت و تعامل موضوعات رو حل بکنم... در کل زنان برای رسیدن به اهدافشون باید مردان رو همراه کنن. از تقابل با اون‌ها باید پرهیز کنند» (مهسا، ۴۸ ساله).

موضوع دیگر، تجربه خشونت نمادین جنسیتی از سوی برخی از زنان بود که نوعاً بیانگر پویایی قدرت مردسالارانه در محیط‌های نهادی مانند شوراها بود. این فرایند به‌طور سیستماتیک هویت حرفه‌ای زنان را از طریق تعاملات، هنجارها و گفتمان‌های به‌ظاهر خنثی، بی‌ارزش می‌کند. نقل‌قول زیر نمونه‌ای از چنین خشونتی است که در آن، از تخریب اقتدار اعضای زن شورا به‌عنوان مکانیسمی برای اعمال هژمونی مردانه استفاده می‌شود:

«سال اول به‌عنوان رئیس شورای شهرستان انتخاب شدم و سال سوم رئیس شورا. یکی از اعضای شورا به من گفت فکر نکن رئیس شورا شدی بتونی چهار نفر مرد رو مدیریت کنی، و این رو بدون که تو یک زنی، جایگاهت رو، اندازهت رو بدون» (هستی، ۳۴ ساله).

آنچه برخی از شرکت‌کنندگان به‌طور مداوم در بافت شوراها تجربه می‌کردند، الگویی از به‌حاشیه‌راندن شدن و نادیده گرفته شدن بود؛ به‌طوری‌که زنانی که سعی در دیده شدن بیشتر داشتند، با واکنش شدید نهادی مواجه می‌شدند، گویی هنجارهای تثبیت شده را نقض کرده‌اند. نمونه‌های دیگر از فرایند نادیده گرفتن شامل کنار گذاشتن زنان از بحث‌های انتقادی و جدی، بی‌توجهی به دیدگاه‌های آن‌ها و کم‌ارزش جلوه دادن تجارب حرفه‌ای آن‌ها بود:

«اولین جلسه شورا رو با آقای فرماندار توی باغ گرفته بودن. بعد از همون جلسه یکی از اعضای فرمانداری به من زنگ زد که خانم فلانی شما کجا تشریف دارین؟ چرا جلسه نیومدین؟ گفتم جلسه چی؟ گفتن مگه شما در جریان نیستین؟ بعد که من اومدم، یه دعوی سختی تو شورا کردم که اگه بنا به اینه که جلسه‌ای باشه و من حضور نداشته باشم، حداقل اطلاع داشته باشم... تا اینکه اظهار بی‌اطلاعی بکنم که اصلاً در جریان نیستم که بگن شما اصلاً ببخشید ها شما رو هیچی حساب نمی‌کنن تو شورا» (پروین، ۳۸ ساله).

۴-۲. مواجهه با فشارهای نهادی در کنار اتکا به شبکه‌های حمایتی

اغلب شرکت‌کنندگان عنوان کردند که مجبورند مسئولیت‌های خانوادگی و خانگی را با ساعات کاری طولانی و طاقت‌فرسا هماهنگ کنند. این امر نشان‌دهنده حجم کار مضاعفی است که آن‌ها در زندگی عمومی و سیاسی دارند، ولی اغلب به چشم نمی‌آید. فراتر از حجم کاری، زنان با انتظارات متمایز و اغلب بالاتری در این حوزه مواجه‌اند و از آن‌ها انتظار می‌رود که در همه امور مشارکت داشته باشند، گویی هیچ تعهد دیگری به خانواده یا فرزندان‌شان ندارند:

«گاهی من صبح ساعت ۶ از خونه می‌زدم بیرون و خب جلسات مختلف... غیر از اینکه جلسات کمیسیون‌ها بود و جلسات خود شورا بود، جلسات این سازمانه هم بود که حالا ما یا عضو بودیم یا ناظر بودیم. این جلسات معمولاً تا ۲ و ۳ بعد از ظهر طول می‌کشه. ۴ به بعد شاید بقیه کمیسیون‌ها آزاد می‌شدن، ولی ما که کمیسیون فرهنگی بودیم، بعضاً جلساتمون تا ۱۰ یا ۱۱ شب طول می‌کشید» (مبینا، ۶۳ ساله).

تجارب زنان عضو شوراها نشان می‌دهد در مقایسه با هم‌تایان مرد خود، با استانداردهای سخت‌گیرانه‌تری با آن‌ها رفتار می‌شود. اغلب آن‌ها باید مدام توانایی‌های خود را اثبات کنند. این امر عمدتاً واکنش مستقیم به کلیشه‌های رایجی است که آن‌ها را یا بی‌کفایت یا بیش‌ازحد احساساتی نشان می‌دهد:

«سعی کردم همه جا باشم، همه جا حضور داشته باشم، نمایندهٔ محترم خدمتگزار باشم، میز خدمت مشترک بوده، نماز جمعه بوده، من حضور داشته‌م، شرکت کرده‌م، مراسم‌هایی که مطبوعات دعوت کردند... من خیلی وقت‌ها جلساتی که پیش اومده در مساجد حتی شب‌ها رفته‌م، خیلی وقت‌ها که نه، همهٔ این میز خدمت‌ها رو رفته‌م، تمام محلات رو رفته‌م، بازدیدهایی که بوده، مشکلاتی که بوده تمامشو من رفته‌م» (اکرم، ۳۶ ساله).

علاوه بر فشارها و تنش‌های نقشی، زنان عضو شورا با چالش‌های ایجاد توازن بین مسئولیت‌های شغلی با وظایف سنتی خانوادگی مواجه‌اند. این تعارض در جامعهٔ ایرانی که انتظارات جنسیتی سنتی هنوز نفوذ زیادی دارند، پیچیده‌تر است. زنان عضو شوراها ناچارند در محیطی عمدتاً مردانه فعالیت کنند؛ درحالی‌که هم‌زمان با فشارهای فرهنگی برای ایفای نقش‌های مرسوم زنانه (همسری، مادری، مدیریت خانه) روبه‌رو هستند. در همین راستا برخی به‌دلیل ناتوانی در تقسیم عادلانهٔ زمان بین کار و خانواده، به‌شدت احساس گناه و عذاب وجدان دارند:

«زنی که وارد این شورا می‌شه واقعاً باید بدونه که وارد فضایی شبیه رینگ بوکس می‌شه که هر بار به عده‌ای همین‌طوری دارن بهت ضربه می‌زنن. حالا این ضربه می‌تونه از طرف خونه باشه، بچت باشه، یا محل کار... آقا شب می‌ره می‌خوابه، صبح بلند می‌شه می‌ره سرکار، به خانواده هم هندلش می‌کنن. اما به خانم نمی‌تونه بگه من وظیفهٔ مادریمو می‌گذارم کنار. من مادرم، من همسرم، درعین حال من دختر به خانواده‌م. من همهٔ این‌ها رو باید با هم داشته باشیم؛ به‌ویژه بحث مادری. اصلاً شوخی نداره، تعطیلی نداره» (مهسا، ۴۸ ساله).

مشارکت‌کنندگان اگرچه در محیط‌های سنتی و مذهبی حضور دارند که ویژگی بارز آن نگاه‌های کلیشه‌های و جنسیتی به زنان است، جالب اینجا است که حداقل در محیط خانواده از حمایت شدید همسر یا خانوادهٔ پدری خود برخوردارند. این تناقض ظریف میان فضای کلیشه‌ای جامعه و حمایت خانوادگی از زنان فعال در عرصه‌های عمومی نظیر شوراها نشان‌دهندهٔ تعامل پیچیدهٔ بین ساختارهای سنتی، بازتعریف نقش‌های جنسیتی درون خانواده و راهبردهای فردی برای مقابله با محدودیت‌ها است:

«همسرم واقعاً با اینکه اصلاً خودش تو این وادی نبود، منو حمایت کرد. من حتی تحصیلات دانشگاهیم رو بعد از ازدواجم ادامه دادم. به بچه هم داشتم. الان هم همراهه. نه اینکه بگم برای من کاری می‌کنه، آشپزی می‌کنه، یا کارهای خونه رو انجام بده. همهٔ این‌ها رو من خودم انجام می‌دم، ولی همراهه. مثلاً من جلسه‌ای دارم دیر می‌رم، مجبور می‌شم یه مسافرتی برم، این‌ها رو درک می‌کنه. این برام خیلی ارزشمند» (زینب، ۵۳ ساله).

نقل قول زیر نمونه‌ای پیچیده از تعامل بین حمایت خانوادگی و فشارهای ساختاری جنسیتی در جوامع سنتی است. گاهی حمایت مردان از حضور و فعالیت‌های اجتماعی همسرشان، مستلزم پرداخت هزینه‌های اجتماعی و شکستن کلیشه‌های مردانه (مثل غیرت و ناموس) است. این روایت هم امیدوارکننده است - چرا که نشان می‌دهد زنان حتی در جوامع سنتی می‌توانند پیشرفت کنند- و هم هشداردهنده، مانند موفقیت زنان منوط به تأیید و حمایت مردان است:

«به همسرم گفتم اگه تو پشت من نبودی من تا الان رفته بودم کنار. ولی دلگرمی‌هایی که اون به من داد، حمایت‌هایی که کرد باعث شد بمونم... البته این سال‌ها ایشون هم خیلی اذیت شدن. بهش گفته بودن تو خجالت نمی‌کشی که خانم کنار دست چهار نفر مرد دیگه می‌شینه یا خانم مثلاً شب فلان، ساعت فلان، تو جلسه است» (زهره، ۵۱ ساله).

۴-۳. جهت‌یابی راهبردی از طریق سازگاری منفعلانه تا ایستادگی کنشگرانه

تحلیل داده‌ها نشان داد مشارکت‌کنندگان از راهبردهای مختلفی برای مقابله با چالش‌های متعدد استفاده می‌کنند. سازگاری منفعل شامل تاکتیک‌های دوگانه‌ای ابراز احساسات زنانه و پذیرش هویت مردانه و «نقش‌گریزی آگاهانه» بود. از سوی دیگر، برخی از شرکت‌کنندگان که تحت فشار برای ادغام در محیط‌های مردسالار هستند، راهبرد سازگاری فعالانه را اختیار کرده‌اند. آن‌ها این کار را با اتخاذ آگاهانه آنچه رفتارهای مردانه می‌دانند، انجام می‌دهند:

«من آدمی نبودم که بگذرم. دعوا می‌کردم تو جلسات، برخورد می‌کردم، عصبانی می‌شدم، داد می‌زدم که چرا این اتفاق افتاده، توضیح می‌خواستم» (مهسا، ۴۸ ساله).

تلاقی هنجارهای مذهبی و فرهنگی، مجموعه‌ای منحصربه‌فرد از محدودیت‌ها را بر زنان در نقش‌های عمومی تحمیل می‌کند. زنان عضو شورای شهر ممکن است برای حفظ مشروعیت خود، ناچار به تعدیل رفتارهایشان براساس این انتظارات باشند. یکی از این راهکارها اتخاذ هویت مردانه است:

«وقتی می‌خواستم صحبت کنم تو جمع مردم، بهشون قول دادم تمام کارها رو مثل مردها انجام بدم» (اکرم، ۳۷ ساله).

اغلب مشارکت‌کنندگان ترجیح می‌دهند در جایگاه عضو معمولی شورا ایفای نقش کنند و به فراتر از آن نظیر ریاست شورا، حداقل در دوره حضورشان در شورا نیندیشند. دلایل و توجیحات مختلفی برای این نقش‌گریزی آگاهانه عنوان شد که عمدتاً حول فشار کاری و زمان‌بر بودن و عدم توازن

زندگی-کار می‌چرخد. اغلب آن‌ها احساس می‌کنند که عضویت در شورا، زمان و انرژی زیادی از آن‌ها را می‌گیرد و فراتر از این، امکان دارد به خودشان یا خانواده‌شان آسیب برسد: «ریاست شورا رو دوست داشتم، ولی واقعاً کارش خیلی زیاده. دیگه مرتب باید تو جلسه باشی. همه توقع دارن ازت. باید یه سری کارها رو بیشتر کنی و بیشتر تو جلسات شرکت کنی. وقتی رئیس شورا باشی، نمی‌تونی بگی نه من این جلسه رو نمی‌رم» (شیدا، ۳۹ ساله).

البته گاهی نیز نه لزوماً مسئولیت‌های خانواده و حجم کار، بلکه هنجارهای فرهنگی و اجتماعی و شبکه‌های غیررسمی قدرت که عمدتاً مردانه هستند، مانع پذیرش مسئولیت‌های مهم توسط زنان عضو شورا می‌شود:

«گفتن شما یه خانمین و ما اصلاً نمی‌پسندیم که یه خانم بشه رئیس... دقیقاً امتیاز مرد بودن رو به رخ می‌کشن... خیلی از همکارها می‌گن که یعنی به آقا نبود تو شورا که شما اومدین یه خانمو گذاشتین ریاستون باشه که بتونه امرونهی کنه؟» (پروین، ۳۸ ساله).

مضمون سازگاری کنشگرانه شامل اقدامات آگاهانه زنان عضو شورا برای مقابله با نابرابری‌های جنسیتی، تغییر هنجارهای سازمانی یا ایجاد فضایی عادلانه‌تر است. زنان در این رویکرد، نقش کنشگران تغییر را ایفا می‌کنند. یکی از این اقدامات، ایستادگی و مقابله زنان با تبعیض، نادیده‌انگاری یا محدودسازی جایگاه و نقش آن‌ها در فرایندهای تصمیم‌گیری است. این ایستادگی اغلب در پاسخ به ساختارهای مردسالارانه، قوانین ناعادلانه یا رفتارهای تبعیض‌آمیز شکل می‌گیرد:

«زنک زدم به یکی از دوست‌هام تو تهران و بعد شروع کردم پشت گوش‌ی به گریه کردن. بعد ایشون یه جمله‌ای گفت که هیچ وقت یادم نمی‌ره. گفت تو اگر نمی‌تونی حقت رو بگیری، چطوری می‌خوای حق مردم رو بگیری و تو اصلاً اشتباه کردی اومدی شورا. دیدم راست می‌گه. من باید وایسم حتمو بگیرم» (فریده، ۴۹ ساله).

یکی دیگر از راهبردهای سازگاری کنشگرانه مشارکت‌کنندگان، ایجاد ائتلاف و شبکه‌سازی برون‌سازمانی است. شبکه‌سازی برون‌سازمانی زنان به ایجاد ارتباطات هدفمند و همکاری‌های راهبردی با افراد، نهادها، سازمان‌ها و گروه‌های خارج از ساختار شورای شهر اشاره دارد که عمدتاً با هدف پیشبرد اهداف صورت می‌گیرد. این نوع شبکه‌سازی برای زنان عضو شورا به‌ویژه در محیط‌هایی که ممکن است با محدودیت‌های ساختاری یا جنسیتی مواجه باشند، اهمیت ویژه‌ای دارد؛ برای مثال، از آنجا که انتخاب شهردار توسط اعضای شورای شهر صورت می‌گیرد، ارتباط مناسب و سازنده زنان عضو شورا با شهردار می‌تواند کمک شایانی به آن‌ها در پیگیری اهداف و منافع زنان بکند:

«شهردار با من همراه بود خداییش. اگر طرحی، موردی، چیزی در مورد بانوان بود اجرایی می‌کرد. تا وقتی که شهردار با شما باشه، شما مشکلی نداری. حتی اگه شورا هم با شما نباشه، اون اتفاقاتی که می‌خوای می‌افته» (حمیده، ۶۱ ساله).

مشارکت‌کنندگان در پژوهش حاضر می‌گویند تا با مشارکت در طراحی سیاست‌ها، پیشنهاد طرح‌های نوآورانه و نقد ساختارهای موجود، عاملیت واقعی خود را ثابت کنند. البته سوژگی زنان محدود به پروژه‌ها و حوزه‌های زنانه نیست، بلکه آن‌ها وارد حوزه‌های مختلف نظیر موضوعات اقتصادی شهر، برنامه‌ریزی یا حتی معماری شهری نیز می‌شوند:

«من چهار سال برای این موضوع جنگیدم که نشون بدم چقدر معماری می‌تونه تأثیرگذار باشه... وادارشون کردم برای طرح‌های معماریشون برن سراغ طراح‌های بزرگ» (مهسا، ۴۸ ساله).

یکی دیگر از راهبردهای سازگاری کنش‌گراانه زنان عضو شورای شهر، تلاش برای خودتوانمندسازی است. فرایند چندبعدی خودتوانمندسازی در مشارکت‌کنندگان پژوهش حاضر شامل اقداماتی نظیر مشاوره گرفتن از دوستان، متخصصان و اعضای قبلی، بالابردن سطح دانش و آگاهی درخصوص موضوعات مختلف مرتبط با حوزه اختیارات و تصمیم‌سازی‌های شورا و شرکت در کلاس‌های آموزشی است:

«من هر قدمی که می‌خواستم بردارم، قبلش خیلی حداقل از متخصص‌های اون رشته مشورت می‌گرفتم» (هستی، ۳۴ ساله). «در خیلی از مسائل از یکی از همکاران ادوار قبلی شورا سؤال می‌کردم و هنوز هم با هم مشورت می‌کنیم» (شهره، ۵۴ ساله).

۴-۴. قراردادان زنان در کانون توجهات

حضور زنان در شورا، به‌ویژه برای سایر زنان، پیامدهای مختلفی دارد. آن‌ها علاوه بر به‌چالش کشیدن کلیشه‌های جنسیتی مردانه، در پی تغییر برداشت‌های عمومی از توانایی‌های زنان، حمایت از سیاست‌های فراگیرتر و تقویت مشارکت بیشتر زنان در زندگی عمومی هستند. تجربه یکی از شرکت‌کنندگان در مواجهه با کلیشه‌های جنسیتی و شکستن تابوها در یک بستر سنتی، نمونه‌ای از این پتانسیل تحول‌آفرین است:

«من خیلی سعی کردم تابوشکنی کنم؛ مثلاً وقتی برای شورا انتخاب شدم، اولین جمعه بعد از انتخابات بود که مصادف بود با اولین روز ماه رمضان، رفتم مسجد جامع شهر و تو قسمت مردونه و مابین دو تا نماز سخنرانی کردم. حدود دو سه هزار نفر در مسجد حضور داشتن. وقتی سخنرانیم تموم

شد، نزدیک به صد نفر از وسط جمعیت بلند شدن به نشانه اعتراض که چرا به من اجازه داده شده وسط مردها سخنرانی کنم» (نگار، ۵۵ ساله).

از نظر مشارکت کنندگان، حضور آن‌ها در شوراهای شهر توانسته به «تلطیف فضای مردانه» شورای شهر کمک کند. علاوه بر این، حضور زنان نه تنها تنوع جنسیتی شوراها را افزایش داده، بلکه به معرفی رویکردهای فکری جایگزین، سبک‌های ارتباطی و روش‌های حل مسئله مشارکتی نیز کمک کرده است:

«حضور خانم‌ها توی شورا بسیار مؤثره. بسیار فضا رو آرام می‌کنه، تصمیمات رو توأم می‌کنه با عاطفه. با عاطفه‌ای که ما باید نسبت به شهروندانمون و همشهروندانمون داشته باشیم؛ یعنی اون روحیه زنانه و اون نگاه زنانه و اون لطافت و اون عواطف خیلی کمک می‌کنه. هرچی حضور بانوان تو این عرصه زیاد باشه قطعاً مؤثرتره و همدلی بین خود خانم‌ها هم بیشتر می‌شه، به شرطی که مقابل هم نباشن» (فاطمه، ۳۵ ساله).

مضمون «بازتعریف جایگاه زنان در جامعه» به معنای تلاش برای تغییر ساختارهای نابرابر، بازنگری در هنجارهای جنسیتی، و ایجاد فضایی است که زنان بتوانند به عنوان بازیگران فعال و برابر در عرصه‌های مختلف ایفای نقش کنند. زنان عضو شورا ابتکارهای مختلفی را برای دیده شدن زنان، تقویت جایگاه آن‌ها در مدیریت شهری، ترویج سیاست‌های حساس به جنسیت و بهبود شرایط زندگی زنان در شهرها انجام داده‌اند. این تلاش‌ها معمولاً در چارچوب قوانین و ارزش‌های اجتماعی و با هدف ایجاد تعادل جنسیتی در فضای عمومی و نهادهای محلی صورت گرفته است:

«ما تو دوره خودمون همه شهردارها رو موظف کردیم که حداقل یه معاون زن داشته باشند. شهردار رو موظفش کردیم که حتماً از شهردارهایی که داره یکی دو تاشون حتماً زن باشه. توی اداره موظفشون کردیم که مدیرهاشونو از بین زن‌ها انتخاب کنند و انصافاً هم زن‌هایی که انتخاب کردن خوب عمل کردن» (مبینا، ۶۳ ساله).

با این حال اغلب مشارکت کنندگان از عدم همراهی زنان و پذیرش مسئولیت‌های اجرایی مهم پیشنهادی به دلایل مختلف ناراضی‌اند. تابوهای اجتماعی، کلیشه‌های جنسیتی، نگاه مردسالارانه، نداشتن اعتماد به نفس و ترس از شکست، ترس از قضاوت اجتماعی و... مانع تمایل زنان به پذیرش مسئولیت‌های اجرایی در سازمان‌ها شده است:

«خانم‌ها نمی‌پذیرفتن... اعتماد به نفس نیست... در پنج دوره شورای شهر در هیچ منصبی یه خانم نداشتیم. این نشون می‌ده که ما ۲۰ سال توی این کار هیچ اقدامی نکردیم، حالا اومدیم یه نفر رو تو

این پست قرار دادیم، با چالش با خواهش. در واقع این ایجاد اعتماد به نفس که برو نترس، من پشتت هستم. ولی احتیاج به کار کردن داره» (فاطمه، ۳۵ ساله).

یکی دیگر از جنبه‌های تلاش زنان عضو شورا برای قراردادن زنان در کانون توجهات، توجه به نیازها و منافع زنان و پیگیری سیاست‌های دوستدار زنان بود که با هدف رفع تبعیض‌های جنسیتی، بهبود کیفیت زندگی زنان و تقویت مشارکت آنان در مدیریت شهری اجرا می‌شوند. برخی از اقدامات صورت گرفته در راستای منافع زنان عبارت‌اند از: ایمن‌سازی فضای شهری برای زنان، دسترسی به خدمات بهداشتی و رفاهی، اشتغال و توانمندسازی اقتصادی، فرهنگ‌سازی و آموزش، حمایت از زنان آسیب‌پذیر، بیمه بانوان، برگزاری جشنواره‌های بومی محلی و ایجاد فضاهای فرهنگی و ورزشی مختص زنان:

«ما اصلاً ردیف بودجه‌ای مختص زنان نداشتیم. ما اومدیم اینو ایجاد کردیم. یا مثلاً حمایت‌های خانوادگی یا چیزهای دیگه... من تو حوزه زنان سرپرست خانواده خیلی کار کردم» (فاطمه، ۳۵ ساله).

۵. بحث

نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهد حضور کمرنگ زنان در ترکیب شوراهای اسلامی شهر و روستا پیامدهای گسترده‌ای در کارایی مدیریت شهری، عدالت اجتماعی و توسعه پایدار دارد. علی‌رغم تأسیس شوراهای اسلامی به عنوان بستری برای مشارکت مردمی در ایران، زنان همچنان با موانع متعددی در ورود و تداوم فعالیت در این عرصه روبه‌رو هستند. سهم اندک زنان از کرسی‌های شوراها طی شش دوره انتخابات گذشته، ناتوانی در نمایندگی نیازهای زنان و تشدید نابرابری جنسیتی را به همراه داشته است.

اعضای زن شوراهای شهر در سطح تعاملی با چالش‌های خاصی با همکاران مرد خود مواجه‌اند که به شیوه‌ای سیستماتیک، مشروعیت آن‌ها را در تعاملات روزانه تضعیف می‌کند. اگرچه برخی از همکاران مرد حمایت‌هایی می‌کنند، این حمایت‌ها اغلب به مقابله با هنجارهای مردسالارانه ختم نمی‌شود و در نتیجه محدودیت‌های ذاتی حسن‌نیت‌های فردی را در غیاب تحول ساختاری گسترده‌تر آشکار می‌کند. همسو با پژوهش‌های پیشین (Bochel & Farrell & Titcombe, 2016; Bochel, 2008)، زنان در درجه اول از راهبردهای آستی‌جویانه و اجماع‌سازی برای جلب همکاری سایر همکاران مرد استفاده می‌کنند و رقابت‌های گاه‌وبی‌گاه و گزینشی آن‌ها در موقعیت‌های خاص، عمدتاً تحت تأثیر ایدئولوژی‌های سیاسی آن‌ها قرار دارد.

حضور در شورای شهر زنان را با وظیفه مضاعف^۱ ایجاد تعادل بین امور شخصی و خانوادگی و امور کاری و به عبارتی آشتی دادن هویتها و مسئولیت‌های رقیب مواجه می‌سازد که آلن^۲ (۲۰۱۲) از آن با عنوان «سقوط زنان از نردبان» یاد می‌کند. سازمان‌ها و نهادهای سیاسی «از لحاظ نهادی جنسیت‌گرا» هستند و زنان این محیطها را ناسازگار با مسئولیت‌های خانگی و مراقبتی خود تصور می‌کنند (Lovenduski, 2005; Sones et al., 2005). یکی از راهکارهای مشارکت‌کنندگان در پژوهش حاضر برای ایجاد تعادل بین نقش‌های خانوادگی و شغلی، اتکا به حمایت‌های همسرانشان است. این تناقض میان فضای کلیشه‌ای جامعه و شورای شهر و از طرف دیگر حمایت زیاد از همسرانشان نشان‌دهنده تعامل پیچیده بین ساختارهای سنتی، بازتعریف نقش‌های جنسیتی درون خانواده، و راهبردهای فردی برای مقابله با محدودیتها در جامعه ایران است.

نتایج پژوهش حاضر نشان داد فضای مردانه شوراها، با تسلط دیدگاه‌های مردانه و کلیشه‌های جنسیتی، فضایی را ایجاد می‌کند که زنان ناگزیر به اتخاذ راهبردهای سازگاری منفعلانه (مانند نقش‌گریزی، هویت‌های دوگانه، سرکوب جنبه‌هایی از هویت خودشان) یا کنشگرانه (شبکه‌سازی، ایستادگی و خود توانمندسازی) می‌شوند. همسو با تحقیقات دیگر (برای مثال، Eagly & Carli, 2007)، مشارکت‌کنندگان اغلب با یک تناقض جنسیتی مواجه‌اند. به این معنا که اگر از احساسات و رفتارهای زنانه استفاده کنند، ممکن است به‌عنوان فردی ضعیف یا غیرحرفه‌ای قلمداد شوند. از طرفی، اگر رفتارهای مردانه داشته باشند ممکن است به‌عنوان فردی پرخاشگر یا غیرزنانه مورد انتقاد قرار گیرند؛ بنابراین آن‌ها مجبورند بین حفظ هویت جنسیتی خود و انطباق با استانداردهای غالب مردانه فضای شورا تعادل برقرار کنند. در همین راستا، یافته‌های پژوهش ایمانی جاجرمی و همکاران (۲۰۱۵) نشان می‌دهد عواملی از جمله ابهام در قوانین بالادستی، نقص سیاست‌های حمایتی زنان و رویکرد مذکرگزینی سبب می‌شود زنان عضو شورا با حسی دوگانه روبه‌رو شوند و گاهی با انکار هویت خود به اتخاذ هویت دوجنسیتی بپردازند. از نظر عرب‌سرخی و جاجرمی (۲۰۱۷) نیز سیاست‌های نهادی مبهم، عدم حمایت جنسیتی و فرایندهای انتخاب مغرضانه، محیطی را ایجاد می‌کند که در آن، زنان اغلب احساس می‌کنند برای ایجاد هویت‌های دوگانه تحت فشار هستند و جنبه‌هایی از زنانگی خود را برای مطابقت با هنجارهای نهادی مردسالارانه سرکوب می‌کنند.

جنبه دیگر سازگاری منفعلانه، نقش‌گریزی آگاهانه زنان است. علاوه بر دلایل مختلفی از سوی مشارکت‌کنندگان پژوهش حاضر برای این امر عنوان شد، پژوهش‌ها نشان می‌دهد امتناع زنان از

1. double duty

2. Allen

پذیرش پست‌های مهم ممکن است ناشی از انتظار عملکرد به‌مراتب بهتر آن‌ها در مقایسه با مردان (O'Brien et al., 2023; Mahasha, 2016; Chappell & Waylen, 2013) و همین‌طور متعهد بودن بسیار زیاد زنان در قبال مسئولیت و ترس از برآورده‌نشدن انتظاراتشان از خودشان یا انتظارات جامعه باشد. زنی که در مدیریت ناموفق باشد، شکست‌هایش به جنسیت او نسبت داده می‌شود، نه موانع و محدودیت‌هایی که وجود داشته است (Mirkhoshkhou & Sadeghi Fasaie, 2022). به‌طور کلی، نقش‌گریزی آگاهانه زنان لزوماً امری فردی نیست و نباید این موضوع را به ضعف زنان تقلیل داد؛ چرا که در این صورت موجب غفلت از علل ساختاری (مثل کلیشه‌های فرهنگی و اجتماعی، مردسالاری نهادینه‌شده، تقسیم ناعادلانه کار خانگی) می‌شود.

جنبه دیگر سازگاری زنان، سازگاری کنشگرانه است که در قالب ایستادگی در برابر سرکوب، شبکه‌سازی برون‌سازمانی، اثبات سوژگی و شایستگی و خودتوانمندسازی ظهور و بروز می‌کند. سازگاری کنشگرانه شکلی از ایستادگی است که با هدف تغییر وضعیت موجود، تقویت جایگاه زنان و بازتعریف هویت فردی و جمعی آنان انجام می‌شود. گرچه راهبردهای فعال، عموماً در چارچوب هنجارهای مردسالارانه اتخاذ شده‌اند، اما با تسهیل مذاکره مجدد هویت و ایجاد فضاهایی برای تغییر مترقی، از به‌حاشیه‌راندن اعضای زن شورا جلوگیری می‌کنند. مطابق با نظریه نهادگرایی فمینیستی (Chappell, 2006)، اعضای زن شوراهای اسلامی به‌دلیل انتظارات جنسیتی، نیاز مداوم به اثبات شایستگی (Johnson et al., 2003)، ساختارهای اجتماعی و فرهنگ نهادی مردسالار، با فشارهای شدید نقشی روبه‌رو هستند. این فشارها، مطابق با سایر مطالعات (برای مثال، Mahasha, 2016) موجب افزایش استرس، خستگی و کاهش اثربخشی می‌شوند و ایجاد تعادل بین هویت شخصی حرفه‌ای آن‌ها را بیش‌ازپیش دشوار می‌سازند.

حضور زنان در شوراها، حتی به‌صورت محدود، دلالت‌های امیدوارکننده‌ای دارد؛ چرا که حداقل می‌تواند به تدوین سیاست‌های دوستدار زنان، تلطیف فضای مردانه و الهام‌بخشی به نسل‌های بعدی بینجامد. همچنین همکاری سازنده میان زنان شوراها، توان چانه‌زنی آنان را در برابر ساختارهای مردسالارانه افزایش و الگویی از حکمرانی فراگیرتر ارائه می‌دهد. این مطالعه با تأیید اسمیت (۲۰۱۴) ثابت می‌کند که اعضای زن شورا، نقشی کلیدی در ایجاد سیاست‌هایی دارند که واقعاً به نفع زنان است. همان‌طور که سایر پژوهش‌ها نشان می‌دهند، حضور زنان در نقش‌ها و موقعیت‌های سیاسی امکان طرح دیدگاه‌ها یا منافع آن‌ها را افزایش می‌دهد (Clayton et al., 2019)، کیفیت تصمیم‌گیری را بهبود می‌بخشد، پاسخگویی جامعه را افزایش می‌دهد و درنهایت به نتایج بهتری برای مراقبت‌های بهداشتی منجر می‌شود (Swiss et al., 2012). علاوه‌براین، همان‌طور که

باسکاران و حسامی (۲۰۱۹) معتقدند، وقتی زنان واقعاً به‌طور مؤثر مشارکت می‌کنند، فراتر از حضور ظاهری، چرخه‌ای مثبت ایجاد می‌شود که مشروعیت و جایگاه آن‌ها را در جوامع محلی افزایش می‌دهد. با این حال، این عاملیت در چارچوب محدودیت‌های خاصی اعمال می‌شود. یافته مهم دیگر آن است که اعضای زن شورا تمایل زیادی برای تمرکز بر «نیازهای عملی جنسیتی به‌جای نیازهای جنسیتی راهبردی» دارند (Moser, 1989). این عمل‌گرایی عملیاتی، روش آن‌ها برای مانور دادن در ساختار اجتماعی-مذهبی غالب است. در عین حال، این امر علی‌رغم اینکه به آن‌ها کمک می‌کند تا حضور سیاسی خود را افزایش دهند و به مسائل عاجل رسیدگی کنند، خطر غیرسیاسی شدن وظایف اساسی شوراهای را نیز به همراه دارد. در نتیجه این نهادها ممکن است به موقعیتی سوق داده شوند که به‌جای از بین بردن نابرابری ساختاری، آن را مدیریت کنند؛ روندی که فقط با اصلاحات هم‌زمان در چارچوب‌های قانونی، هنجارهای گفتمانی و حضور پررنگ زنان در سطوح ارشد تصمیم‌گیری قابل تغییر است.

۶. نتیجه‌گیری

یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد با وجود تأسیس شوراهای اسلامی به‌عنوان بستری برای مشارکت مردمی، حضور زنان در این عرصه‌ها همچنان کم‌رنگ است و حتی زنانی که وارد این میدان چالش‌برانگیز می‌شوند، به دلیل فضای غالب مردانه و کلیشه‌های جنسیتی، تأثیرگذاری و مشروعیتشان کاهش می‌یابد. در این راستا تجارب گاهی ناخوشایند و در برخی موارد احساس تبعیض و نادیده گرفته شدن، آن‌ها را وادار می‌سازد برای پیشبرد اهدافشان، از رویکردهای تقابلی اجتناب ورزند و با اتکا به قدرت نرم، همکاری سایر اعضا را جلب کنند یا حداقل مانع تنش و برخوردهای غیرسازنده میان آن‌ها شوند. علاوه بر این، زنان عضو شورا با چالش‌های ایجاد توازن بین مسئولیت‌های شغلی و وظایف سنتی خانوادگی مواجه‌اند که بخشی از آن ناشی از نفوذ فزاینده انتظارات جنسیتی سنتی از آنان در جامعه ایرانی است. همواره با زنان با استانداردهای سخت‌گیرانه‌تری رفتار می‌شود که موجب می‌شود آن‌ها همواره دغدغه و سواس گونه‌ای برای اثبات توانایی‌های خود داشته باشند. با این حال زنان عضو شورا به‌شدت از سوی خانواده مورد حمایت عاطفی و عملی بودند که بیانگر نوعی تناقض ظریف میان کلیشه‌های جنسیتی در سطح جامعه و حمایت خانوادگی از حضور زنان در عرصه‌های عمومی نظیر شورای شهر است. در پاسخ به این فشارها، زنان گاهی به راهبردهای منفعلانه مانند نقش‌گریزی یا سرکوب هویت خود روی می‌آورند که ریشه در ترس از شکست و انتظارات کمال‌گرایانه دارد. با این حال، بسیاری از آن‌ها با اتخاذ رویکردهای

کنشگرانه نظیر شبکه‌سازی، ایستادگی و خودتوانمندسازی تلاش می‌کنند جایگاه خود را تثبیت کنند و هنجارهای موجود را تغییر دهند. به‌طور کلی اگرچه حضور زنان به تدوین سیاست‌های دوستدار زنان و بهبود کیفیت تصمیم‌گیری کمک کرده است، اما تمرکز آن‌ها اغلب بر نیازهای عملی و عاجل است تا منافع راهبردی و تغییرات بنیادین. درنهایت، برای دستیابی به توسعه پایدار و عدالت اجتماعی، حضور فیزیکی زنان کافی نیست و نیازمند اصلاحات قانونی، تغییر گفتمانی و حمایت‌های ساختاری برای شکستن سقف‌های شیشه‌ای و مدیریت نابرابری‌ها هستیم.

۷. پیشنهادها

در رابطه با پیشنهادهای سیاست‌گذاری، تشکیل یک کارگروه در حوزه زنان و شوراها در استانداری‌ها و شهرداری‌ها می‌تواند زمینه را برای شناسایی، تشویق و پرورش زنان بالاستعداد برای اداره شهرها فراهم کند. این کارگروه می‌تواند به مسائل خاص زنان بپردازد و دیدگاه‌های جنسیتی را در بررسی مصوبات شورا، از جمله بودجه‌ها و برنامه‌های توسعه لحاظ کند و تأثیر آن‌ها را بر زنان، کودکان و خانواده‌ها ارزیابی کند. علاوه بر این، پیشنهاد می‌شود دوره‌های آموزشی مهارت‌محور برای آشنایی زنان با قوانین شهری، تکنیک‌های مذاکره، بودجه‌بندی، مسائل مالی شهرداری و مهارت‌های ارتباطی برگزار شود. ایجاد شبکه‌های مربی‌گری با بهره‌گیری از تجارب مدیران ارشد زن یا اعضای سابق شورا نیز پیشنهاد می‌شود. اطمینان از اینکه زنان سمت‌های مهمی مانند نایب‌رئیس شورا یا رؤسای کمیسیون‌های اصلی را در اختیار دارند، بسیار مهم است. همچنین انتشار مصوبات شورا به زبان ساده در رسانه‌های محلی به بهبود نقش زنان به‌عنوان ناظران اجتماعی کمک خواهد کرد.

۸. تعارض منافع

در این مقاله، هیچ‌گونه تعارض منافی وجود ندارد.

References

- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139-158.
<https://doi.org/10.1177/089124390004002002>
- Allen, P. (2012). Falling off the ladder: Gendered experiences of councillor turnover. *The Political Quarterly*, 83(4), 711-713.
<https://doi.org/10.1111/j.1467-923X.2012.02361.x>

- Arabsorkhi, L., & Imani Jajarmi, H. (2017). A Survey of Male-Pattern Rural Administrators among Female Rural Administrators in Isfahan Province. *Quarterly of Social Studies and Research in Iran*, 6(3), 457-473. (In Persian)
- Ashtarian, K., & Karimifard, H. (2016). Analysis of Performance of the Islamic City Councils in Iran. *State Studies*, 2(7), 95-132. <https://doi.org/10.22054/tssq.2016.6780> (In Persian)
- Azkiya, M., & Imani Jajarmi, H. (2005). A sociological study of the efficiency factors of Islamic city councils. *Social Sciences Letter*, 11(4), 33-64. (In Persian)
- Baskaran, T., & Hessami, Z. (2019). *Competitively Elected Women as Policy Makers*, CESifo Working Paper, No. 8005, Center for Economic Studies and IFO Institute (CESifo), Munich. Retrieved from https://www.econstor.eu/bitstream/10419/215007/1/cesifo1_wp8005.pdf
- Beaman, L., Chattopadhyay, R., Duflo, E., Pande, R., & Topalova, P. (2009). Powerful women: does exposure reduce bias? *The Quarterly Journal of Economics*, 124(4), 1497-1540. <https://doi.org/10.1162/qjec.2009.124.4.1497>
- Berevoescu, I., & Ballington, J. (2021). Women's representation in local government: A global analysis. *Hämtad*, 27(2021), 2022-01.
- Bochel, C., Bochel, H., Somerville, P., & Worley, C. (2008). Marginalised or enabled voices? 'User participation' in policy and practice. *Social Policy and Society*, 7(2), 201-210. <https://doi.org/10.1017/S1474746407004150>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Briggs, J. (2000). What's in it for women? The motivations, expectations and experiences of female local councillors in Montreal, Canada and Hull, England. *Local Government Studies*, 26(4), 71-84. <https://doi.org/10.1080/03003930008434009>
- Brown, C. (1994). Judgments about the capabilities of city councillors and support for female representation on city council. *The Social Science Journal*, 31(4), 355-373. [https://doi.org/10.1016/0362-3319\(94\)90029-9](https://doi.org/10.1016/0362-3319(94)90029-9)
- Brown, C., Heighberger, N. R., & Shocket, P. A. (1993). Gender-based differences in perceptions of male and female city council candidates. *Women & Politics*, 13(1), 1-17. https://doi.org/10.1300/J014v13n01_01

- Bullock III, C. S., & MacManus, S. A. (1991). Municipal electoral structure and the election of councilwomen. *The Journal of Politics*, 53(1), 75-89. <https://doi.org/10.2307/2131721>
- Chappell, L. (2006). Moving to a comparative politics of gender?. *Gender & Politics*, 2(2), 221-63. <https://doi.org/10.1017/S1743923X06211048>
- Chappell, L., & Waylen, G. (2013). Gender and the hidden life of institutions. *Public Administration*, 91(3), 599-615. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9299.2012.02104.x>
- Clark-Saboda, J. L., & Lemke, M. (2023). Revisiting Acker's gendered organizational theory: What women overcome to stay in the superintendency. In *Frontiers in Education* (Vol. 8, p. 1160225). Frontiers Media SA. <https://doi.org/10.3389/educ.2023.1160225>
- Clayton, A., Josefsson, C., Mattes, R., & Mozaffar, S. (2019). In whose interest? Gender and mass-elite priority congruence in Sub-Saharan Africa. *Comparative Political Studies*, 52(1), 69-101. <https://doi.org/10.1177/0010414018758767>
- Crowder-Meyer, M., & Smith, A. R. (2015). How the strategic context affects women's emergence and success in local legislative elections. *Politics, Groups, and Identities*, 3(2), 295-317. <https://doi.org/10.1080/21565503.2015.1035286>
- Dahlerup, D. (1978). Women's Entry into Politics. The Experience of the Danish Local and General Elections 1908-20. *Scandinavian Political Studies*. Vol. 1, new series, nos.2-3, pp. 139-162.
- Down, C. (2008). *Women in municipal politics: Barriers to participation* (MPA Major Research Paper No. 70). University of Western Ontario.
- Doyle, L., McCabe, C., Keogh, B., Brady, A., & McCann, M. (2020) An overview of the qualitative descriptive design within nursing research. *Journal of Research in Nursing*, 25(5) 443-455. <https://doi.org/10.1177/1744987119880234>
- Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2007). Through the labyrinth: The truth about how women become leaders. *Gender in Management: An International Journal*, 24(1). <https://doi.org/10.1108/gm.2009.05324aae.001>
- Ely, R. J., & Meyerson, D. E. (2000). Theories of gender in organizations: A new approach to organizational analysis and change. *Research in Organizational Behavior*, 22, 103-151. [https://doi.org/10.1016/S0191-3085\(00\)22004-2](https://doi.org/10.1016/S0191-3085(00)22004-2)

- Erikson, J., & Josefsson, C. (2022). The Parliament as a gendered workplace: How to research legislators' (UN) equal opportunities to represent. *Parliamentary Affairs*, 75(1), 20-38.
<https://doi.org/10.1093/pa/gsaa049>
- Farrell, C., & Titcombe, S. (2016). Gender and the experiences of local elected members—a focus on Wales. *Local Government Studies*, 42(6), 867-884.
<https://doi.org/10.1080/03003930.2016.1207629>
- Heilman, M. E. (2001). Description and prescription: How gender stereotypes prevent women's ascent up the organizational ladder. *Journal of Social Issues*, 57(4), 657-674. <https://doi.org/10.1111/0022-4537.00234>
- Hernández-Nicolás, C. M., Martín-Ugedo, J. F., & Mínguez-Vera, A. (2018). Women mayors and management of Spanish councils: An empirical analysis. *Feminist Economics*, 24(1), 168-191.
<https://doi.org/10.1080/13545701.2017.1347695>
- Hibbs, L. (2022). I was able to take part in the chamber as if I was there—women local councillors, remote meeting attendance, and Covid-19: A positive from the pandemic?. *Journal for Cultural Research*, 26(1), 6-23.
<https://doi.org/10.1080/14797585.2021.2011365>
- Imani Jajarmi, H. (2008). *Sociological study of Islamic councils with a qualitative approach based on grounded theory* (Research Paper No. 30). Strategic Research Institute of the Expediency Discernment Council. (In Persian)
- Imani Jajarmi, H., & Firouzabadi, S. A. (2006). A Survey of the Sociological Model for the Assessment of the Islamic City Council's Performance. *Religion & Communication*, 13(2), 131-160. (In Persian)
- Imani Jajarmi, H., Arabsorkhi, L., & Ghaffari, G. (2015). Analysis of experience and issues of female managers in rural areas: case study of Isfahan province. *Journal of Rural Research*, 6(4), 767-784.
<https://doi.org/10.22059/jrur.2015.57109> (In Persian)
- Johnson, D., Kabuchu, H., & Kayonga, S. V. (2003). Women in Ugandan local government: the impact of affirmative action. *Gender & Development*, 11(3), 8-18. <https://doi.org/10.1080/741954365>
- Karimifard, H., & Nejad Khalili, M. (2017). *Pathology of the Duties and Functions of Islamic City Councils in Iran*, Research Center of the Islamic Consultative Assembly. Retrieved from <https://rc.majlis.ir/fa/report/download/1045197> (In Persian)

- Koolae, E., & Abedi, A. (2016). A glance on Iranian women political participation in 2001-2011. *International Studies Journal (ISJ)*, 13(2), 29-48.
- Lawless, J. L. (2004). Women, war, and winning elections: Gender stereotyping in the post-September 11th era. *Political Research Quarterly*, 57(3), 479-490. <https://doi.org/10.2307/3219857>
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. Newbury Park, CA: SAGE Publications
- Lovenduski, J. (2005). *Feminizing Politics*. Cambridge: Polity.
- Lowndes, V. (2020). How are political institutions gendered?. *Political Studies*, 68(3), 543-564. <https://doi.org/10.1177/0032321719867667>
- Mahasha, K. L. (2016). *Balancing work and family responsibilities: The case of women in management positions in Nkangala district* (Master's thesis). University of the Witwatersrand, Johannesburg.
- Mirkhoshkhou, A., & Sadeghi Fasaei, S. (2022) Qualitative Analysis of Obstacles and Limitations of Women's Political Activity in Political Positions (Case Study: Cabinet and Islamic Parliament of Iran). *Women in Development and Politics*, 20(4), 663-695. <https://doi.org/10.22059/jwdp.2022.342889.1008209> (In Persian)
- Moghadam, V. M., & Haghightajoo, F. (2016). Women and political leadership in an authoritarian context: A case study of the sixth parliament in the Islamic Republic of Iran. *Politics & Gender*, 12(1), 168-197. <https://doi.org/10.1017/S1743923X15000598>
- Moser, C. O. (1989). Gender planning in the third world: Meeting practical and strategic gender needs. *World development*, 17(11), 1799-1825. [https://doi.org/10.1016/0305-750X\(89\)90201-5](https://doi.org/10.1016/0305-750X(89)90201-5)
- Mousanejad, M. (2023). Women's Status in the Process of Socio-Political Development in Iran. In *Social Change in the Gulf Region: Multidisciplinary Perspectives* (pp. 161-174). Singapore: Springer Nature Singapore.
- Naguib, R., & Madeeha, M. (2023). Making visible the invisible: Exploring the role of gender biases on the glass ceiling in Qatar's public sector. In *Women's Studies International Forum* (Vol. 98, p. 102723). Pergamon.

- Nateghpour, M. J. (2008). *Islamic Councils and the Challenges Ahead*, Strategic Research Institute of the Expediency Discernment Council, Research Paper No. 30, Collection of papers on Councils, Challenges and Functions (In Persian)
- O'Brien, W., Hanlon, C., & Apostolopoulos, V. (2023). Women as leaders in male-dominated sectors: A bifocal analysis of gendered organizational practices. *Gender, Work & Organization*, 30(6), 1867-1884. <https://doi.org/10.1111/gwao.13019>
- Piran, P. (2002). Council in Iran: A Pathological View. *Social Welfare*, 2(5), 73-102. (In Persian)
- Sandelowski, M. (2000). Whatever happened to qualitative description?. *Research in Nursing & Health*, 23(4), 334-340. [https://doi.org/10.1002/1098-240x\(200008\)23:4<334::aid-nur9>3.0.co;2-g](https://doi.org/10.1002/1098-240x(200008)23:4<334::aid-nur9>3.0.co;2-g)
- Smith, A. R. (2014). Cities where women rule: Female political incorporation and the allocation of community development block grant funding. *Politics & Gender*, 10(3), 313-340. <https://doi.org/10.1017/S1743923X14000208>
- Sones, B., Moran, M., & Lovenduski, J. (2005). *Women in Parliament: The New Suffragettes*. London: Politicos.
- Stanić, B. (2023). Gender (dis) balance in local government: how does it affect budget transparency? *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 36(1), 997-1014. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2022.2081232>
- Swiss, L., Fallon, K. M., & Burgos, G. (2012). Does critical mass matter? Women's political representation and child health in developing countries. *Social Forces*, 91(2), 531-558. <https://doi.org/10.1093/sf/sos169>
- Yang, L. K., Connolly, L., & Connolly, J. M. (2022). Is there a glass cliff in local government management? Examining the hiring and departure of women. *Public Administration Review*, 82(3), 570-584. <https://doi.org/10.1111/puar.13471>
- Yule, J. (2000). Women councillors and committee recruitment. *Local Government Studies*, 26(3), 31-54. <https://doi.org/10.1080/03003930008433998>
- Zargham Afshar, M. T. (2023). Pathology of the duties, powers and performance of Islamic councils in Iran from a social perspective. *Monthly Journal of Expert Reports of the Islamic Consultative Assembly Research Center*, 31(4), 9-11. (In Persian)