



## Impact of Globalization and Institutional Quality on Gender Inequality with Emphasis on Political Equality and Human Capital

Zahra Sadeghi Motamed<sup>1</sup>, Abolfazl Shahabadi<sup>2✉</sup>, Hamid Kordbacheh<sup>3</sup>

1. Ph. D Student of Economics, Department of Economics, Faculty of Social Sciences and Economics, Alzahra University, Tehran, Iran. z.sadeghimotamed@alzahra.ac.ir

2. Corresponding Author, Professor of Economics, Department of Economics, Faculty of Social Sciences and Economics, Alzahra University, Tehran, Iran. a.shahabadi@alzahra.ac.ir

3. Associate Professor, Department of Economics, Faculty of Social Sciences and Economics, Alzahra University, Tehran, Iran. h.kordbacheh@alzahra.ac.ir

Article Info	ABSTRACT
<b>Article type:</b> Research Article	Inequality is one of the most important issues in economic development. Evidence shows that inequality has a direct impact on growth (due to reduced domestic demand), wealth concentration, individuals' economic opportunities, social cohesion, welfare, and crime (as a result of perceptions of social injustice). Therefore, excessive inequality is harmful to economic development and can also affect the effectiveness of economic development assistance. Inequality may exist among individuals, groups, or nations. One form of inequality is gender-related inequality. Gender inequality is a critical economic issue. For the global economy to flourish, an equal playing field must be provided for women, similar to that of men.
<b>Article history:</b> Received: August 2025 Accepted: December 2025	
<b>JEL:</b> J16, O13, I24, H19.	The objective of the present study is to examine the impact of globalization and institutional quality on gender inequality, with an emphasis on the role of political equality and human capital, over the period 2008–2020. The study is conducted using the two-step Generalized Method of Moments (GMM) and panel data from selected countries.
<b>Keywords:</b> Gender inequality, institutional quality, human capital, globalization, political equality.	The results indicate that the impact of globalization on gender inequality is positive and statistically significant, while the effects of institutional quality, political equality, and human capital on gender inequality are negative and statistically significant. The findings highlight the importance of improving institutional quality and enhancing political equality and human capital in reducing gender inequality and strengthening economic development.

**Cite this article:** Sadeghi Motamed, Z., Shahabadi, A., & Kordbacheh, H. (2025). Impact of Globalization and of Institutions Quality on Gender Inequality with Emphasis on Political Equality and Human capital. *Applied Theories of Economic*. *Applied Theories of Economic*, 12(4), 211-236.  
<https://doi.org/10.22034/eoj.2025.68618.3448>



## Introduction

Gender equality not only improves conditions for women and girls, but also benefits economies and societies more broadly by revitalizing growth, strengthening innovation, and increasing resilience (Global Gender Gap Report, World Economic Forum, 2023). Barriers such as discriminatory laws and social norms have led to the marginalization of women and, consequently, of economies. Globalization can increase women's employment opportunities; however, research in this area remains insufficient. Formal and informal institutions also play an important role in shaping gender equality. This significance has made it necessary to study the impact of globalization and institutional quality on gender inequality across countries during the period 2008–2020, in order to propose solutions for improving more equitable economic development. Accordingly, this study proceeds to examine the theoretical background, data, and analytical results.

Despite extensive research on the effects of institutional quality (Jabrane and Elmasmari, 2025), education (Kim, 2021), globalization (Dehar, 2024; Rull et al., 2024), and political equality (Sattris and Rizsa, 2021) on gender inequality, comprehensive and dynamic economic models that simultaneously examine the four variables of globalization, institutional quality, human capital, and political equality—particularly with an emphasis on long-term effects—are very limited. Most studies have focused on isolated or bilateral effects, and few have employed a GMM approach capable of controlling for dynamic changes and the characteristics of panel data. Moreover, many studies have concentrated on short time spans or a limited number of countries, which reduces the generalizability of the findings. Especially in the area of political equality as an independent factor, quantitative research is limited, which further underscores the importance of including this variable in the present model.

## Methodology

Based on the stated theoretical foundations and inspired by the studies of Roy et al. (2024), Kim (2021), Sattris and Rizsa (2021), Semyonov (2018), and Kuri and Potrafke (2011), the following panel equation is formulated:

$$\ln \text{Gender Inequality}_{it} = \beta_1 + \beta_2 \ln \text{Globalization}_{it} + \beta_3 \ln \text{govindicature}_{it} + \beta_4 \ln \text{Human capital}_{it} + \beta_5 \ln \text{Political equality}_{it} + \beta_6 \ln \text{Gender Inequality}_{i,t-1} + \varepsilon_{it} + \mu_{it}$$

The present study is a cross-country investigation that employs panel data from 25 selected countries over the period 2008–2020. In this study, the dynamic Generalized Method of Moments (GMM) estimator proposed by Blundell and Bond is used.

## Results and Discussion

This study examined the determinants of gender inequality in the group of countries under review and presented a coherent picture of a “cycle of persistence of inequality.” The core of this cycle is strong historical inertia (a lag coefficient close to one), which perpetuates past structures. Processes of economic globalization also deepen this cycle by reinforcing the advantages of elite groups. However, three key levers for disruption were identified: human capital (education), political power (women's parliamentary representation), and effective institutions (quality of regulations and the rule of law), which shift gender inequality more toward an executive–legal challenge rather than a macro-political one.

The findings provide an operational roadmap for interventions. Policy recommendations based on this framework include:

1. Countering historical persistence: Counter-cyclical policies with fixed and long-term budgets for gender equality programs; establishment of a “Gender Equality Observatory” to annually monitor inequality indicators (wages, employment, access to resources) and publicly report on policy effectiveness.

2. Managing globalization: “Gender impact monitoring” of trade policies by assessing effects on women-intensive sectors; targeted retraining and skill-development programs with dedicated funding for women in vulnerable traditional sectors.
3. Strengthening education: Directing budgets toward equality in quality (eliminating curricular bias, teacher training, non-stereotypical career counseling); creation of a “National Fund for the Development of Women’s Technical and Leadership Skills” to support scholarships, internships, and mentoring in STEM and management.
4. Institutionalizing political power: Mandatory minimum quotas for women in representation and public administration (parliament, councils, executive and judicial branches); establishment of a parliamentary “Women’s Caucus” with legal authority to propose equality bills and allocate budgets.
5. Targeted institutional reforms: Prioritizing the quality of micro-level regulations (family courts, civil registration offices) through pre-enactment evaluations (transparency, enforceability, compatibility with equality); defining specific indicators such as average case processing time for discrimination cases, enforcement rates of women-related rulings, and client satisfaction, with public dissemination of results.

Overall, overcoming gender inequality requires a systematic and integrated approach that simultaneously addresses historical inertia (sustainable budgeting), global risks (assessment and retraining), individual empowerment (quality education), distribution of power (quotas), and the efficiency of micro-level institutions (targeted reforms). Coordinated implementation of these levers is the key to sustainable transformation.



## تأثیر جهانی شدن و کیفیت نهادها بر نابرابری جنسیتی با تأکید بر برابری سیاسی و سرمایه انسانی<sup>۱</sup>

زهرا صادقی معتمد<sup>۱</sup>، ابوالفضل شاه‌آبادی<sup>۲</sup>، حمید کردبچه<sup>۳</sup>

۱. دانشجوی دکتری علوم اقتصادی، گروه اقتصاد دانشکده علوم اجتماعی و اقتصادی، دانشگاه الزهراء، تهران، ایران. رایانامه: z.sadeghimotamed@alzahra.ac.ir  
 ۲. نویسنده مسئول، استاد گروه اقتصاد، دانشکده علوم اجتماعی و اقتصادی، دانشگاه الزهراء، تهران، ایران. رایانامه: a.shahabadi@alzahra.ac.ir  
 ۳. دانشیار گروه اقتصاد، دانشکده علوم اجتماعی و اقتصادی، دانشگاه الزهراء، تهران، ایران. رایانامه: h.kordbacheh@alzahra.ac.ir

اطلاعات مقاله	چکیده
نوع مقاله: مقاله پژوهشی	نابرابری یکی از مهمترین مسائل در توسعه اقتصادی است. شواهد نشان می‌دهد نابرابری تأثیر مستقیمی بر رشد (به دلیل کاهش تقاضای داخلی)، تمرکز ثروت، فرصت‌های اقتصادی افراد، انسجام اجتماعی، رفاه، جرم و جنایت (به دلیل احساس بی‌عدالتی اجتماعی) دارد. بنابراین، نابرابری بیش از حد برای توسعه اقتصادی مضر است و می‌تواند بر اثربخشی کمک‌های توسعه اقتصادی نیز تأثیر بگذارد. نابرابری ممکن است بین افراد، گروه‌ها یا ملت‌ها باشد. نوعی از نابرابری مربوط به جنسیت است. نابرابری جنسیتی یک موضوع اقتصادی و حیاتی است. برای شکوفا شدن اقتصاد جهانی، باید زمینه بازی مساوی برای زنان مانند مردان فراهم باشد. هدف مطالعه حاضر بررسی تأثیر جهانی شدن و کیفیت نهادها بر نابرابری جنسیتی، با تأکید بر نقش برابری سیاسی و سرمایه انسانی، در دوره زمانی ۲۰۰۸-۲۰۲۰ است. مطالعه حاضر با استفاده از روش گشتاورهای تعمیم‌یافته دومرحله‌ای (GMM) و داده‌های پانل کشورهای منتخب انجام شده است.
تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۶/۰۳	نتایج حاکی از آن است که، تأثیر جهانی شدن بر نابرابری جنسیتی مثبت و معنادار، و تأثیر کیفیت نهادها، برابری سیاسی و سرمایه انسانی بر نابرابری جنسیتی منفی و معنادار است. یافته‌ها اهمیت بهبود کیفیت نهادها و ارتقای برابری‌های سیاسی و سرمایه انسانی را در کاهش نابرابری جنسیتی و تقویت توسعه اقتصادی برجسته می‌سازد.
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۱۰/۰۱	
JEL: J16, O13, J24, H19.	
واژه‌های کلیدی: نابرابری جنسیتی، کیفیت نهاد، سرمایه انسانی، جهانی شدن، برابری سیاسی.	

استناد: صادقی معتمد، زهرا، شاه‌آبادی، ابوالفضل و کردبچه، حمید (۱۴۰۴). تأثیر جهانی شدن و کیفیت نهادها بر نابرابری جنسیتی با تأکید بر برابری سیاسی و سرمایه انسانی. *نظریه‌های کاربردی اقتصاد*، ۱۲(۴)، ۲۳۶-۲۱۱.

DOI: 10.22034/eoj.2025.68618.3448

حق مؤلف © نویسندگان.

ناشر: دانشگاه تبریز



<sup>۱</sup> این مقاله مستخرج از رساله دکتری نویسنده اول در دانشگاه الزهراء(س) است.

## ۱- مقدمه

برابری جنسیتی و توانمندسازی زنان نه تنها از منظر اخلاقی و حقوق بشری اهمیت دارند، بلکه از ضرورت‌های اساسی و محوری توسعه اقتصادی به شمار می‌آیند (روی و لی<sup>۱</sup>، ۲۰۱۹). برابری جنسیتی نه تنها وضعیت را برای زنان و دختران بهبود می‌بخشد، بلکه به نفع اقتصادها و جوامع به طور گسترده‌تری نیز خواهد بود، رشد را احیا می‌کند، نوآوری را تقویت می‌کند و تاب‌آوری را افزایش می‌دهد (گزارش شکاف جنسیتی، مجمع جهانی اقتصاد<sup>۲</sup>، ۲۰۲۳).

با وجود اهمیت آشکار برابری جنسیتی، بهره‌وری و توسعه انسانی در اکثر کشورها در حال کاهش است و مشارکت کامل و مؤثر زنان در نیروی کار به عنوان عاملی کلیدی برای رشد اقتصادی فراگیر محسوب می‌شود (صندوق بین‌المللی پول<sup>۳</sup>، ۲۰۱۷؛ سازمان بین‌المللی کار<sup>۴</sup>، ۲۰۱۷). براساس شاخص جهانی شکاف جنسیتی در سال ۲۰۲۳، هنوز هیچ کشوری به برابری کامل نرسیده است با اینحال ایسلند، نروژ، فنلاند، نیوزیلند، سوئد و آلمان ۵ کشور برتر هستند که حداقل ۸۰ درصد شکاف را پر کرده‌اند (گزارش جهانی شکاف جنسیتی<sup>۵</sup>، ۲۰۲۳).

نابرابری جنسیتی، که به صورت تفاوت در دستیابی به فرصت‌ها برای زنان تعریف می‌شود، به یک معضل جدی اقتصادی بدل شده است. هزینه‌های نابرابری جنسیتی بر دوش کل اقتصاد سنگینی می‌کند. این پدیده با محدود کردن دسترسی زنان به فرصت‌های اقتصادی، زمینه‌ساز کاهش رقابت‌پذیری، تخصیص ناکارآمد استعدادها و در نهایت، کاهش نرخ رشد و بهره‌وری ملی می‌شود (شادلوی چپانه و آخوندزاده، ۱۳۹۸). محدودیت‌های ساختاری همچون قوانین تبعیض‌آمیز، هنجارهای اجتماعی نامطلوب و عدم دسترسی به منابع، زنان و در پی آن، کل اقتصادها را عقب نگه می‌دارد (گزارش توسعه اقتصادی جهانی<sup>۶</sup>، ۲۰۱۲).

از این رو، شناسایی عواملی که می‌توانند این چرخه معیوب را بشکنند، به یک اولویت پژوهشی و سیاستی تبدیل شده است. در پاسخ به این نیاز، ادبیات موجود سه مسیر کلیدی را برجسته کرده است. نخست، نقش «جهانی‌شدن» به عنوان یک نیروی کلان اقتصادی است که از طریق گسترش فرصت‌های شغلی و انتقال فناوری می‌تواند موقعیت اقتصادی زنان را متحول کند (مایر<sup>۷</sup>، ۲۰۰۳؛ سمیونوف<sup>۸</sup>، ۲۰۱۸). با این حال، یافته‌های این حوزه از پژوهش‌ها به شدت متناقض هستند. در حالی که عده‌ای از محققان معتقدند جهانی‌شدن مشارکت زنان در نیروی کار را افزایش می‌دهد به عنوان مثال؛ مایر (۲۰۰۳) و استندینگ<sup>۹</sup> (۱۹۹۹)، پژوهشگران دیگر مانند آختر و وارد<sup>۱۰</sup> (۲۰۰۹) و سمیونوف (۲۰۱۸) معتقدند جهانی‌شدن سبب تشدید نابرابری جنسیتی می‌شود. این تناقض نشان‌دهنده یک شکاف دانشی مهم است: در واقع اینطور به نظر می‌رسد که مکانیسم‌ها و شرایطی که تحت آن جهانی‌شدن منجر به کاهش یا افزایش نابرابری جنسیتی می‌شود، به خوبی درک نشده است.

<sup>1</sup> Roy & Le

<sup>2</sup> World Economic Forum (2023). Global Gender Gap Report.

<sup>3</sup> International Monetary Fund (IMF)

<sup>4</sup> International Labour Organization (ILO)

<sup>5</sup> Global Gender Gap Report

<sup>6</sup> Global Economic Development Report

<sup>7</sup> Meyer

<sup>8</sup> Semyonov

<sup>9</sup> Standing

<sup>10</sup> Akhter & Ward

دوم، اهمیت «کیفیت نهادها» شامل قوانین رسمی و هنجارهای اجتماعی—است که بستر لازم برای تحقق تغییرات ساختاری را فراهم می‌سازد. سوم، نقش محوری «سرمایه انسانی» و «برابری سیاسی» به عنوان عوامل کلیدی توانمندسازی زنان است.

با این حال، یک محدودیت اساسی در ادبیات حاضر، تمرکز پراکنده و غالباً مجزای این مطالعات بر تنها یکی از این ابعاد است. شکاف دانشی اصلی که این پژوهش قصد پر کردن آن را دارد، عدم بررسی همزمان و سنجش اثرات مستقل این عوامل در یک مدل یکپارچه است. پرسش اساسی این است: هر یک از این محورهای کلیدی—نیروی بازار (جهانی‌شدن)، چارچوب حکمرانی (نهادها)، و توانمندسازی (سرمایه انسانی و برابری سیاسی)—چگونه نابرابری جنسیتی را متأثر می‌سازند؟

با توجه به این چالش‌ها و لزوم مشارکت فعال زنان، بررسی تأثیر جهانی شدن و کیفیت نهادها بر نابرابری جنسیتی، با تأکید بر برابری سیاسی و سرمایه انسانی، به عنوان یک موضوع تحقیقاتی ضروری مطرح می‌شود. این پژوهش با به کارگیری روش گشتاورهای تعمیم‌یافته (GMM) برای داده‌های پانل مجموعه‌ای از کشورهای منتخب در دوره ۲۰۲۰-۲۰۰۸، در پی آن است تا قدرت تبیین‌کنندگی هر یک از این متغیرهای کلیدی را به طور همزمان و در کنار یکدیگر بسنجد. نوآوری این تحقیق در ارائه یک تحلیل مقایسه‌ای از سهم مستقل این عوامل کلیدی در یک چارچوب اقتصادسنجی یکپارچه است. یافته‌های این پژوهش می‌تواند به سیاست‌گذاران کمک کند تا مؤثرترین اهرم‌ها را برای کاهش نابرابری جنسیتی در راستای دستیابی به اهداف توسعه شناسایی کنند.

## ۲- ادبیات موضوع

### ۲-۱- مبانی نظری

نابرابری به پدیده توزیع نابرابر و/یا ناعادلانه منابع و فرصت‌ها در میان اعضای یک جامعه اشاره دارد. درک روزافزونی ایجاد شده است که نابرابری سیستمی است (بی‌کوه<sup>۱</sup>، ۲۰۲۰). تاریخ نابرابری گواهی می‌دهد که این پدیده، اگرچه یک ویژگی پایدار جوامع انسانی بوده، اما ماهیتی ایستا نداشته و سطح آن در گذر زمان دستخوش تغییر شده است. این تغییرات عمدتاً برآمده از کنش متقابل نیروهای اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و دگرگونی‌های جمعیتی است (ریکروفت و کینزلی<sup>۲</sup>، ۲۰۲۱).

نابرابری جنسیتی وضعیتی فرهنگی، اجتماعی و قانونی است که در آن جنسیت، حقوق و منزلت‌های متفاوتی را برای مردان و زنان تعیین می‌کند. از آنجایی که نابرابری جنسیتی ارتباط نزدیکی با نحوه عملکرد عوامل اجتماعی، نهادی و اقتصادی در یک جامعه خاص دارد و ناشی از دلایل چند وجهی است، درک علل از هر دو جنبه اجتماعی-اقتصادی و نهادی ضروری است (کیم<sup>۳</sup>، ۲۰۲۱). با این وجود، حجم قابل توجهی از ادبیات و تحقیقات بر اثرات اقتصادی نابرابری جنسیتی متمرکز شده است و شناسایی عوامل مؤثر بر آن کمتر مورد توجه بوده است.

دو رویکرد غالب برای توضیح علل نابرابری جنسیتی استفاده می‌شود: سمت عرضه (همچنین به عنوان نظریه سرمایه انسانی شناخته می‌شود) و توضیحات سمت تقاضا. توضیح سمت عرضه بر عوامل مرتبط با عرضه نیروی کار متمرکز

<sup>1</sup> YeeKoh

<sup>2</sup> Rycroft & Kinsley

<sup>3</sup> Kim

است، یعنی تفاوت در سرمایه‌گذاری‌های سرمایه‌انسانی مانند تحصیلات و تجربه شغلی. اینگونه، نابرابری‌هایی مانند تفاوت دستمزد جنسیتی را می‌توان با تفاوت در تحصیلات و تجربه کاری توضیح داد. این می‌تواند به این نتیجه منجر شود که نابرابری دستمزد جنسیتی تنها با انتخاب‌های «داوطلبانه» زنان و مردان برای سرمایه‌گذاری در سرمایه‌انسانی و تصمیم‌گیری‌های خود در بازار کار تعیین می‌شود. رویکرد سمت تقاضا، اگرچه روش‌شناسی سمت عرضه را بی‌اعتبار نمی‌کند، اما معتقد است نابرابری‌ها پیچیده‌تر از این هستند. رفتارهای کسانی که در سمت تقاضای معادله قرار دارند نیز باید در نظر گرفته شوند- از کارفرمایان گرفته تا نیروهای ساختاری فراتر از تک تک کارگران- این مورد شامل تأکید بر تبعیض و کلیشه‌های جنسیتی است (جان گلین<sup>۱</sup>، ۲۰۱۸).

نقش‌های جنسیتی بیشتر از نهادهای غیررسمی مانند فرهنگ‌ها و آداب و رسوم تکامل یافته و با ایجاد کلیشه‌های جنسیتی بر برابری جنسیتی تأثیر منفی می‌گذارد. زیرا این نهادهای غیررسمی ذهنیت، افکار و دیدگاه‌های مردم را شکل می‌دهند (برانسیسا و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۲).

نهادهای رسمی براساس مقررات و سیاست‌ها ایجاد می‌شوند و از مسیرهای رسمی مانند قوانین و مقررات قضایی اجرا می‌شوند. کیفیت نهادهای رسمی با مجموعه‌ای از عوامل از جمله حاکمیت قانون، نهادهای قانونی و دولتی مؤثر و حکومت‌داری خوب سنجیده می‌شود. نقش نهادهای رسمی در مسائل جنسیتی حیاتی است: اگر قوانین و مقررات مرتبط وضع شود اما کیفیت مقررات پایین باشد، سیاست‌های مرتبط با جنسیت به درستی اجرا نمی‌شوند. به عنوان مثال، اگر کابینه تحت سلطه مردان و دولت فاسد باشند و تنها بر سیاست‌هایی تمرکز کنند که بیشترین منافع را برای خود به ارمغان می‌آورد، مقررات و قوانین مرتبط با جنسیت قانون‌گذاری نمی‌شوند، چه رسد به اینکه طبق برنامه اجرا شوند (کیم، ۲۰۲۱). نهادهای اجتماعی تبعیض‌آمیز به عنوان محرک‌های اساسی نابرابری‌های جنسیتی، شکاف‌های جنسیتی را در حوزه‌های توسعه‌ای مانند آموزش، اشتغال و بهداشت تداوم می‌بخشند و مانع پیشرفت به سوی تحول اجتماعی مبتنی بر حقوق می‌شوند که هم به نفع زنان و هم مردان است (سازمان همکاری و توسعه اقتصادی، ۲۰۲۲). به طور کلی می‌توان گفت نهادهای قوی، موانع و نابرابری‌ها را کاهش می‌دهند، به‌ویژه با افزایش توانایی‌های زنان در زمینه‌های سلامت، آموزش و مشارکت در بازار کار (نم<sup>۳</sup>، ۲۰۲۴). علاوه بر این، نهادهای قوی، کارایی و بهره‌وری ارائه خدمات اجتماعی به جمعیت‌های محروم را بهبود می‌بخشند و نقش مهمی در ارتقای برابری جنسیتی ایفا می‌کنند (بارسنا-مارتین و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۲۱).

جهانی شدن اقتصادی و شاخص رفاه اقتصادی دو مفهوم مهم در زمینه اقتصاد و توسعه هستند که با یکدیگر تعامل دارند (امینی و همکاران، ۱۴۰۳). جهانی شدن اقتصادی فرصت‌ها و چالش‌های چندگانه‌ای را برای برابری جنسیتی به همراه دارد. از یک سو، جهانی شدن اقتصادی با تسهیل جریان آزاد کالاها، خدمات و سرمایه و توسعه فناوری اطلاعات، زمینه‌ساز افزایش مشارکت زنان در بازار کار و بهبود دسترسی آنان به فرصت‌های اقتصادی می‌شود (گیگلی و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۱۹؛ استگر<sup>۶</sup>، ۲۰۲۳). جهانی شدن اجتماعی از طریق جریان فرامرزی ایده‌ها، فرهنگ و اطلاعات، پیوندهای متقابل

<sup>1</sup> Jane Glynn

<sup>2</sup> Branisa

<sup>3</sup> Nam

<sup>4</sup> Bárcena-Martín et al.

<sup>5</sup> Gygli et al.

<sup>6</sup> Steger

جهانی را تقویت می‌کند. در واقع، جهانی شدن با تبادل فرهنگی در سطح بین‌الملل، موجب ورود و نهادینه شدن هنجارها و ارزش‌های برابری طلبانه به جوامع می‌شود (گروندلر و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۲۵؛ هولزر و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۶). علاوه بر این، سازمان‌های دولتی بین‌المللی مانند بانک جهانی، برابری جنسیتی را در اولویت قرار می‌دهند و آن را در زمینه‌های مختلف از جمله در زمینه‌های آموزشی، بازار کار و سیاست ترویج می‌کنند (بانک جهانی، ۲۰۱۱؛ مجمع جهانی اقتصاد، ۲۰۲۳).

از سوی دیگر، جهانی شدن می‌تواند بازتولیدکننده روابط جنسیتی سنتی و تعمیق‌کننده تبعیض‌های ساختاری باشد. پژوهش‌ها نشان می‌دهند که حتی با گسترش جهانی شدن، نقش‌های جنسیتی سنتی در انتخاب‌های تحصیلی و شغلی زنان پابرجا مانده است و جهانی شدن سیاسی منجر به تثبیت مسیرهای جنسیتی معمول می‌شود (بنیریا و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۱۶؛ چارلز<sup>۴</sup>، ۲۰۱۷). تفکیک افقی شغلی کاهش یافته اما تفکیک عمودی، یعنی کمبود حضور زنان در مشاغل حرفه‌ای و مدیریتی افزایش یافته است (سمیونوف، ۲۰۱۸). زنان بیشتر در مشاغل پاره‌وقت و کم‌درآمد فعالیت می‌کنند که این امر محدودیت‌هایی برای پیشرفت آنها ایجاد می‌کند (رول و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۲۴). بدین ترتیب، در حالی که جهانی شدن فرصت‌های اقتصادی جدیدی برای زنان فراهم کرده، همچنان موانع عمیقی در مسیر تحقق برابری جنسیتی وجود دارد که به حفظ نابرابری‌ها منجر می‌شود. این چالش‌ها و فرصت‌ها باید به طور هم‌زمان در سیاست‌گذاری‌ها مد نظر قرار گیرند تا جهانی شدن بتواند به گسترش برابری جنسیتی به شکلی موثر و پایدار کمک کند.

تحقق هدف برابری جنسیتی نیازمند رهبری و اقدام سیاسی همه‌جانبه است. مشارکت سیاسی زنان به طور کلی پایین است و در سراسر جهان تعداد زنان در پست‌های رهبری کم است. این در حالیست که، اهداف توسعه خواستار مشارکت کامل و مؤثر زنان و فرصت‌های برابر برای رهبری در تمام سطوح تصمیم‌گیری در زندگی سیاسی، اقتصادی و عمومی است (هنیگ<sup>۶</sup>، ۲۰۱۹). مشارکت فعال زنان توجه به موضوعات جنسیتی را افزایش می‌دهد و ساختارهای نابرابر را به چالش می‌کشد. حضور زنان در سیاست باعث ترویج قوانین برابری جنسیتی در نظام حقوقی می‌شود که به تحقق برابری واقعی بین مردان و زنان کمک می‌کند (یونگ<sup>۷</sup>، ۲۰۲۳). دستیابی به این مهم مستلزم آن است که زنان و مردان با هر زمینه‌ای به چنین موقعیت‌هایی دسترسی داشته باشند و متعاقباً بتوانند براساس یکسان در تصمیم‌گیری شرکت کنند. دستیابی به این امر مستلزم ایجاد محیط‌های کاری فراگیر، تسهیل دسترسی برابر به نقش‌های رهبری و حذف موانع اجتماعی-اقتصادی برای مشارکت سیاسی است (سازمان همکاری و توسعه اقتصادی<sup>۸</sup>، ۲۰۲۱). تا جایی که افراد و یا گروه‌های خاص قادر به اعمال و محافظت از قدرت سیاسی باشند و آن را از طریق آژانس‌ها و شیوه‌های غیر دموکراتیک به سوی منافع خود سوق دهند، رویه تصمیم‌گیری سیاستی عمدتاً غیرپاسخگو و مغرضانه به نفع کسانی است که بیشترین منابع سیاسی و اقتصادی را دارند، درحالی‌که آنهایی را که منابع کمتری دارند در معرض سلطه یا طرد سیستماتیک از قدرت سیاسی قرار می‌دهند. در نتیجه نابرابری سیاسی میزان مشارکت سیاسی را کاهش می‌-

<sup>1</sup> Gründler et al.

<sup>2</sup> Holzer et al.

<sup>3</sup> Beneria et al.

<sup>4</sup> Charles

<sup>5</sup> Roll et al.

<sup>6</sup> Hennig

<sup>7</sup> Jung

<sup>8</sup> Organization for Economic Co-operation and Development (OECD)

دهد(اگر نمی‌توانید برنده شوید بازی نکنید) و با کاهش مشارکت، تعداد کرسی‌هایی که زنان می‌توانند داشته باشند تا حقوق جنس خود را پیگیری کنند کاهش خواهد یافت. افزایش تعداد نمایندگان زن منتخب فرصت‌هایی را برای تزیق آرا و دیدگاه‌های زنان به فرآیند قانون‌گذاری فراهم می‌کند. این مهم است که زنان نماینده پارلمان مانند همکاران مرد خود به منابع و فرصت‌ها دسترسی داشته باشند. برای مثال، نمایندگان زن گزارش داده‌اند که به طور نامتناسبی به کمیته‌هایی منصوب می‌شوند که صلاحیت‌شان را در مورد موضوعاتی که بیشتر در حوزه نقش‌های جنسیتی زنان، مانند آموزش یا بهداشت، در نظر گرفته می‌شود، به جای کمیته‌هایی که به امور مالی یا روابط خارجی رسیدگی می‌کنند، دارند. همچنین کمتر احتمال دارد که پست‌های رهبری در گروه پارلمانی خود یا در کل مجلس به آنها داده شود. طبق گزارش منتشر شده توسط دفتر مرکزی زنان سازمان ملل<sup>۱</sup> زنان تنها در ۳۱ کشور به عنوان روسای دولت و/یا دولت خدمت می‌کنند. زنان ۲۶.۵ درصد از اعضای پارلمان را تشکیل می‌دهند. در سطح جهان، کمتر از یک نفر از هر چهار وزیر کابینه زن است (۲۲.۸ درصد). از طرفی نابرابری سیاسی، نابرابری اقتصادی را ایجاد و تقویت می‌کند (میچل و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۲۱) و اینگونه با تحت تأثیر قرار دادن منابع و فرصت‌های بالقوه برای زنان، نابرابری جنسیتی را افزایش می‌دهد.

از منظر اقتصادی و توسعه انسانی، تحقیقات سازمان‌های بین‌المللی مانند یونیسف<sup>۳</sup>، یونسکو<sup>۴</sup> و سازمان همکاری مالی بین‌المللی<sup>۵</sup> نشان می‌دهد که آموزش زنان باعث افزایش بهره‌وری اقتصادی، ارتقای مشارکت زنان در بازار کار و تصمیم‌گیری‌های اقتصادی و سیاسی می‌شود و این روند به کاهش نابرابری جنسیتی منجر می‌شود (یونسکو، ۲۰۲۵؛ سازمان همکاری مالی بین‌المللی، ۲۰۲۵). با این حال، شکاف‌های جنسیتی در دسترسی به آموزش و کیفیت آموزشی همچنان وجود دارد که ناشی از موانع فرهنگی، ساختاری و اقتصادی است و نیازمند سیاست‌گذاری جامع است (سازمان همکاری و توسعه اقتصادی، ۲۰۲۵).

اقتصاددانان نئوکلاسیک از نظریه سرمایه انسانی برای توضیح تفاوت دستمزدها استفاده می‌کنند. مفهوم سرمایه انسانی به طور رسمی در قرن بیستم توسعه یافت. اقتصاددانان نئوکلاسیک از اصطلاح «سرمایه انسانی» برای نشان دادن ذخایر دانش و مهارت‌هایی استفاده می‌کنند که افراد را قادر می‌سازد کارهایی را انجام دهند که ارزش اقتصادی ایجاد می‌کند (برتون جونز و اسپندر<sup>۶</sup>، ۲۰۱۱). آموزش و پرورش مهمترین سرمایه‌گذاری در سرمایه انسانی توصیف می‌شود که از طریق فعالیت‌هایی حاصل می‌شود که بر درآمد واقعی با تثبیت منابع در افراد تأثیر می‌گذارد، بنابراین رابطه مثبت بین سرمایه انسانی و درآمد وجود دارد.

آموزش به مثابه محوری‌ترین نهاد اجتماعی، نقشی دوگانه و پویا در قبال نابرابری جنسیتی ایفا می‌کند. از منظر نظریه سرمایه انسانی (بکر<sup>۷</sup>، ۱۹۶۴)، آموزش به عنوان سرمایه‌ای حیاتی، ظرفیت‌های تولیدی و درآمدزایی زنان را افزایش

<sup>1</sup> UN Woman

<sup>2</sup> Mitchell et al.

<sup>3</sup> United Nations Children's Fund (UNICEF)

<sup>4</sup> United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO)

<sup>5</sup> International Finance Corporation (IFC)

<sup>6</sup> Burton-jones & Spendar

<sup>7</sup> Becker

داده و شکاف اقتصادی بین جنسیت‌ها را از طریق تسهیل دسترسی به مشاغل باکیفیت و دستمزدهای بالاتر کاهش می‌دهد. این توانمندسازی اقتصادی، سنگ بنایی برای استقلال مالی زنان محسوب می‌شود. در سطحی عمیق‌تر، بر اساس چارچوب نظریه سرمایه فرهنگی (بردیو<sup>۱</sup>، ۱۹۷۷)، نظام آموزشی نه تنها انتقال‌دهنده دانش، که عرصه‌ای برای انتقال و بازتولید سرمایه فرهنگی است. در این میدان، اگرچه خطر تقویت کلیشه‌های جنسیتی از طریق محتوای درسی و روش‌های تدریس وجود دارد، اما همان نهاد می‌تواند با ترویج فرهنگ برابری، به عاملی مؤثر برای دگرگونی این هنجارها تبدیل شود.

در نهایت، از منظر نظریه نهادگرایی (نورث<sup>۲</sup>، ۱۹۹۰)، آموزش به عنوان یک نهاد کلیدی، در تعامل پویا با دیگر نهادهای اجتماعی مانند خانواده، دولت و قوانین قرار می‌گیرد. آموزش می‌تواند با اجتماعی کردن نسل‌ها بر مبنای اصول عدالت جنسیتی، به تدریج قواعد غیررسمی و باورهای دیرپای جامعه را دگرگون ساخته و بستری نهادی برای گذار به جامعه‌ای عادلانه‌تر فراهم آورد. بنابراین، آموزش را می‌توان اهرمی چندبعدی دانست که همزمان بر شاخص‌های عینی چون درآمد و اشتغال، و بر شاخص‌های ذهنی چون نگرش‌ها، هویت و قدرت عمل زنان تأثیر می‌گذارد و مسیر را برای کاهش پایدار نابرابری جنسیتی هموار می‌سازد.

## ۲-۲- پیشینه پژوهش

در این بخش به بررسی و تحلیل مطالعات انجام شده در زمینه موضوع تحقیق پرداخته و چشم‌اندازی از یافته‌ها، نظریات و روندهای تحقیقاتی مرتبط را ارائه می‌کند. این بخش اهمیت و ضرورت انجام پژوهش فعلی را در چارچوب دانش موجود آشکار می‌سازد و جایگاه تحقیق حاضر را در میان مطالعات پیشین مشخص می‌کند.

کوری و بوترافکه<sup>۳</sup> (۲۰۱۱) به طور تجربی بررسی می‌کنند آیا نهادهای سیاسی یا فرهنگ و مذهب زمینه‌ساز نابرابری جنسیتی در آموزش هستند یا خیر. برای این منظور مجموعه داده شامل ۱۵۷ کشور در دوره ۱۹۹۱-۲۰۰۶ جمع‌آوری کرده‌اند. نتایج نشان می‌دهد نهادهای سیاسی تأثیر قابل توجهی بر آموزش دختران ندارند؛ رژیم‌های استبدادی در انکار فرصت‌های آموزشی علیه دختران تبعیض قائل نمی‌شوند و دموکراسی‌ها هنگام ارائه فرصت‌های آموزشی براساس جنسیت تبعیض قائل نمی‌شوند. تأثیرات اولیه بر نابرابری جنسیتی در آموزش، فرهنگ و مذهب است.

اما و هگازی<sup>۴</sup> (۲۰۱۷) با استفاده از نمونه‌ای از کشورهای در حال توسعه طی دوره ۱۹۹۰ تا ۲۰۱۴، عواملی را برآورد می‌کنند که احتمالاً شکاف جنسیتی در آموزش را برای سطوح ابتدایی، متوسطه و عالی کاهش می‌دهند. نتایج نشان می‌دهد، تنها افزایش هزینه‌های دولت برای رفع شکاف جنسیتی در آموزش کافی نیست و این اقدام باید با سیاست‌های دیگری مانند افزایش رشد اقتصادی و گسترش فناوری اطلاعات و ارتباطات همراه شود.

سمیونوف<sup>۵</sup> (۲۰۱۸) روابط بین توسعه و جهانی شدن و سه جنبه از نابرابری‌های مرتبط با جنسیت (مشارکت نیروی کار زنان، تمایز جنسیتی شغلی و شکاف دستمزد جنسیتی) را در دو مقطع زمانی بررسی می‌کند: ۱۹۹۰ و ۲۰۱۵. نتایج نشان می‌دهد اول، توسعه برخلاف جهانی شدن، تمایل به افزایش مشارکت زنان در نیروی کار دارد. دوم، توسعه احتمالاً

<sup>1</sup> Bourdieu

<sup>2</sup> North

<sup>3</sup> Cooray & Potrafke

<sup>4</sup> Emara & Hegazy

<sup>5</sup> Semyonov

باعث کاهش تفکیک شغلی جنسیتی می‌شود. اما اثر غیر مستقیم است؛ از طریق افزایش تعداد زنان فعال اقتصادی. سوم، تفکیک جنسیتی کمتر الزاماً به معنای برابری شغلی بیشتر نیست. چهارم، به نظر می‌رسد نابرابری شغلی جنسیتی یکی از منابع شکاف دستمزد جنسیتی یک کشور باشد. در کشورهایی که نابرابری شغلی جنسیتی بالاست، اختلاف دستمزد بین مردان و زنان بیشتر است.

ایهونو و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۲۰) تأثیر نابرابری درآمد را بر مشارکت نیروی کار زنان در غرب آفریقا برای دوره ۲۰۰۴ تا ۲۰۱۶ بررسی کردند. نتایج تجربی نشان می‌دهد نابرابری درآمد به طور قابل توجهی مشارکت زنان در نیروی کار در غرب آفریقا را کاهش می‌دهد.

باتاکا<sup>۲</sup> (۲۰۲۰) به بررسی اثرات نابرابری جنسیتی جهانی شدن و ابعاد آن با استفاده از داده‌های مربوط به کشورهای جنوب صحرای آفریقا (SSA<sup>۳</sup>) برای دوره ۱۹۹۰ تا ۲۰۱۶ پرداخته است. براساس نتایج بیان می‌دارند به طور کلی، جهانی شدن نابرابری جنسیتی را در SSA کاهش می‌دهد.

کیم<sup>۴</sup> (۲۰۲۱) با استفاده از شواهد ۳۴ کشور OECD و غیر OECD به شناسایی عوامل تعیین‌کننده نابرابری جنسیتی با در نظر گرفتن زمینه‌های مختلف فرهنگی، اجتماعی و نهادی پرداخته است. نتایج نشان می‌دهند: اول، تبعیض جنسیتی ناشی از شکاف سرمایه انسانی بین زن و مرد است، مانند سطح تحصیلات و سطوح مختلف تخصص و توانایی. دوم، نتایج از نظریه رشد نئوکلاسیک حمایت می‌کند: توسعه اقتصادی منجر به تقاضای بالایی برای کارگران غیر ماهر شده است. سوم، نتایج حاکی از تأثیرات منفی نهادهای غیررسمی، به عنوان مثال عوامل فرهنگی و اجتماعی بر سیاست‌های مرتبط با جنسیت (نهاد رسمی) در کشورهای غیر OECD بود، بنابراین، نقش مهم نهادها در مورد نابرابری جنسیتی برجسته شده است. چهارم، ادراک زنان بیشتر از مردان بر نابرابری جنسیتی تأثیر گذاشته است.

ساتریس<sup>۵</sup> (۲۰۲۱) به تأثیر مشارکت سیاسی جنسیتی در پارلمان را در حمایت از مسائل جنسیتی در اندونزی مورد بحث قرار می‌دهد. نتایج نشان داد نقش‌ها می‌تواند به طور قابل توجهی بر مسائل جنسیتی در اندونزی تأثیر بگذارد.

عباسی و خوکار<sup>۶</sup> (۲۰۲۱) به بررسی رابطه نابرابری جنسیتی و نابرابری درآمد در پاکستان طی دوره ۱۹۸۵ تا ۲۰۱۶ پرداخته‌اند. نتایج نشان می‌دهد، نابرابری جنسیتی و نابرابری درآمد ناشی از بیکاری، فقر و کمبود تحصیلات/اطلاعات است. همچنین نتایج مدل نشان می‌دهد توسعه اقتصادی با نابرابری جنسیتی رابطه منفی و معناداری دارد. فقر با نابرابری جنسیتی رابطه مثبت و معنادار و ضریب جینی با نابرابری جنسیتی رابطه منفی و معنادار دارد.

بارسنا-مارتین و همکاران<sup>۷</sup> (۲۰۲۱) به بررسی چگونگی تأثیر کیفیت نهادی عمومی بر شکاف جنسیتی در ۷۴ کشور در حال توسعه و نوظهور طی دوره ۲۰۰۶-۲۰۱۶ می‌پردازند. نتایج نشان می‌دهد کیفیت نهادهای عمومی ارتباط نزدیکی با شکاف جنسیتی اقتصادی دارد.

<sup>1</sup> Iheonu et al.

<sup>2</sup> Bataka

<sup>3</sup> Sub-Saharan Africa

<sup>4</sup> Kim

<sup>5</sup> Satriis

<sup>6</sup> Abbasi & Khokar

<sup>7</sup> Barcena-Martin

دهار<sup>۱</sup> (۲۰۲۴) به بررسی اثرات جهانی شدن بر توانمندسازی زنان در بنگلادش پرداخته است. این مطالعه در بنگلادش طی دوره ۲۰۲۰-۲۰۰۶ رابطه مثبت بین جهانی شدن و توانمندسازی زنان را نشان می‌دهد. با این حال، بنگلادش عاری از اثرات منفی جهانی شدن نیست. جهانی شدن آنها را در برابر نوسانات بازار جهانی آسیب‌پذیر کرده است. رول و همکاران (۲۰۲۴) با استفاده از داده‌های خرد برای ۴۱ کشور در سال ۲۰۱۳ تأثیر جهانی شدن و هر یک از سه مؤلفه آن اقتصادی، اجتماعی و سیاسی را بر نابرابری اقتصادی مبتنی بر جنسیت بررسی کرده‌اند. یافته‌ها رابطه مثبتی بین جهانی شدن و شانس نسبی مشارکت زنان در نیروی کار ایجاد می‌کند. با این حال، بین جهانی شدن و شانس زنان برای دستیابی به مشاغل مدیریتی و حرفه‌ای پرسود نیز رابطه منفی وجود دارد.

جبران و المسماری<sup>۲</sup> (۲۰۲۵) به تحلیل رابطه بین توسعه مالی، کیفیت نهادی و نابرابری‌های جنسیتی در مراکش طی دوره ۱۹۹۰ تا ۲۰۲۳ پرداخته‌اند. نتایج نشان می‌دهد که توسعه مالی تنها در بلندمدت به کاهش شکاف‌های جنسیتی منجر می‌شود. همچنین، درحالی که بهبود کیفیت نهادهای اقتصادی در کاهش این نابرابری‌ها در طول زمان مؤثر است، کیفیت نهادهای سیاسی در کوتاه‌مدت به تشدید آنها می‌انجامد.

علمی و روستائی شلمانی (۱۳۹۲) اثرات توسعه اقتصادی در چارچوب فرضیه U و دیگر عوامل مؤثر بر نرخ مشارکت زنان را طی دوره ۱۹۹۰ تا ۲۰۱۰ بررسی کرده‌اند. نتایج برآورد حاکی از آن است که رابطه بین توسعه اقتصادی و نرخ مشارکت زنان کشورهای منحنی U شکل است. همچنین، آموزش عالی اثر مثبت و معنادار بر نرخ مشارکت زنان دارد. نرخ بیکاری و باروری سبب کاهش حضور زنان در بازار کار شده‌است.

گلخندان و مهرجو (۱۳۹۸) به بررسی تأثیر شاخص توسعه فناوری اطلاعات و ارتباطات و مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده آن بر شاخص نابرابری جنسیتی در مجموعه‌ای منتخب از ۶۲ کشور درحال توسعه و توسعه‌یافته جهان طی دوره زمانی ۲۰۱۵-۲۰۰۷ پرداخته‌اند. یافته‌ها حاکی از تأثیر منفی شاخص توسعه فناوری اطلاعات و ارتباطات و هر سه مؤلفه تشکیل‌دهنده آن بر شاخص نابرابری جنسیتی در کشورهای مورد مطالعه است.

با وجود تحقیقات گسترده در زمینه تأثیر کیفیت نهادی (جبران و المسماری، ۲۰۲۵)، آموزش (کیم، ۲۰۲۱)، جهانی شدن (دهار، ۲۰۲۴؛ رول و همکاران، ۲۰۲۴) و برابری سیاسی (ساتریس، ۲۰۲۱) بر نابرابری جنسیتی، مدل‌های اقتصادی پویا و همه‌جانبه که چهار متغیر جهانی شدن، کیفیت نهادی، سرمایه انسانی و برابری سیاسی را به طور همزمان و با تأکید بر اثرات بلندمدت بررسی کنند، بسیار محدود هستند. بیشتر مطالعات به اثرات جداگانه یا دوسویه پرداخته‌اند و کمتر مدلی با رویکرد GMM به کار رفته است که بتواند تغییرات دینامیک و ویژگی‌های داده‌های پانلی را کنترل نماید. همچنین اغلب پژوهش‌ها بر بازه‌های زمانی کوتاه یا کشورهای محدود متمرکز بوده‌اند که تعمیم‌پذیری یافته‌ها را کم می‌کند. به ویژه در حوزه برابری سیاسی به عنوان عامل مستقل، پژوهش‌های کمی محدود است که این موضوع اهمیت افزودن این متغیر به مدل حاضر را دوچندان می‌کند.

<sup>1</sup> Dhar

<sup>2</sup> Jabrane & Hanane

## ۳- روش تحقیق

## ۳-۱- روش برآورد و داده‌ها

پژوهش حاضر، یک مطالعه بین‌المللی است که با بهره‌گیری از مدل داده‌های پانل پویا و روش گشتاورهای تعمیم‌یافته (GMM) و در قالب مطالعه‌ای تحلیلی-توصیفی به بررسی تأثیر جهانی شدن و کیفیت نهادها بر نابرابری جنسیتی با تأکید بر برابری سیاسی و سرمایه انسانی در کشورهای منتخب طی دوره ۲۰۰۸ تا ۲۰۲۰ می‌پردازد. داده‌های مورد استفاده شامل مشاهدات مکرر در بازه‌های زمانی مختلف برای مجموعه‌ای از واحدهای پژوهشی است که ساختاری دو بعدی شامل بعد مقطع و زمان دارد و ویژگی‌های منحصر به فرد سلسله‌مراتبی و پویایی را در بردارد (هسیائو<sup>۱</sup>، ۲۰۰۷؛ وولدریج<sup>۲</sup>، ۲۰۰۹). مدل پانل پویا به منظور رفع مشکلات خودهمبستگی و ناهمگنی به کار گرفته شده است. اگرچه روش اثرات تصادفی نیز وجود دارد که توسط هانسون<sup>۳</sup> (۱۹۹۹) پیشنهاد شده است، ولی همچنان مشکلات درون‌زایی برخی متغیرها در این روش پابرجاست (بلوندل و باند<sup>۴</sup>، ۱۹۹۸). به همین دلیل در این مقاله، استفاده از مدل پانل پویا به همراه روش GMM انتخاب شده است. در این رویکرد، به منظور مقابله با همبستگی بین متغیر وابسته با وقفه‌های آن و جمله خطا، از وقفه متغیرها به عنوان ابزار در تخمین بهره گرفته می‌شود. علاوه بر این، از تخمین‌زن دومرحله‌ای برای مقابله با ناهمسانی و افزایش کارایی استفاده شده است (بالتاجی، ۲۰۰۵). صحت و اعتبار تخمین‌زن GMM نیز وابسته به فرض‌های عدم همبستگی سریالی جملات خطا و قابل اعتماد بودن ابزارهاست که این موضوع از طریق آزمون‌های سارگان و آزمون همبستگی سریالی به عنوان روش‌های استاندارد مورد ارزیابی قرار می‌گیرد (بلوندل و باند، ۱۹۹۸). در این بخش، براساس مبانی نظری بیان شده و با الهام گرفتن از مطالعات رول و همکاران (۲۰۲۴)، کیم (۲۰۲۱)، ساتریس (۲۰۲۱)، سیمونوف (۲۰۱۸) و کوری و بوترافکه (۲۰۱۱) معادله پانل زیر تشکیل شده است:

$$\ln Gender\ Inequality_{it} = \beta_1 + \beta_2 \ln Globalization_{it} + \beta_3 \ln govindicature_{it} + \beta_4 \ln Human\ capital_{it} + \beta_5 \ln Political\ equality_{it} + \beta_6 \ln Gender\ Inequality_{i,t-1} + \varepsilon_{it} + \mu_{it} \quad (1)$$

در ادامه به معرفی متغیرهای مدل پژوهش می‌پردازیم.

## ۳-۱-۱- معرفی متغیرها

نابرابری جنسیتی (Gender Inequality): نابرابری جنسیتی وضعیتی فرهنگی، اجتماعی و قانونی است که در آن جنسیت حقوق و منزلت‌های متفاوتی را برای مردان و زنان تعیین می‌کند (کیم<sup>۵</sup>، ۲۰۲۱). در این نوع تبعیض شاهد نابرابری در دستیابی به فرصت‌ها، نابرابری در دستمزد، نابرابری در اشتغال، نابرابری در تحصیل و... هستیم. شاخص‌های مختلفی برای بیان نابرابری جنسیتی کاربرد دارند که کامل‌ترین آن‌ها شاخص نابرابری جنسیتی است که به نوعی دربرگیرنده شاخص‌های دیگر نیز است. به همین دلیل از این شاخص در مطالعه حاضر استفاده شده است. شاخص نابرابری جنسیتی (GII<sup>۶</sup>) منعکس‌کننده آسیب‌های مبتنی بر جنسیت در سه بعد - سلامت باروری، توانمندسازی و

<sup>1</sup> Hsiao

<sup>2</sup> Wooldrige

<sup>3</sup> Hanson

<sup>4</sup> Blundell & Bond

<sup>5</sup> Kim

<sup>6</sup> Gender Inequality Index (GII)

بازار کار - است. مقادیر GII با استفاده از معیار پیشنهاد شده توسط ست (۲۰۰۹) محاسبه می‌شوند. داده‌های این شاخص توسط UNDP<sup>۱</sup> از سال ۲۰۰۸ به بعد برای حدود ۱۶۹ کشور موجود است. جهانی شدن (Globalization): جهانی شدن به معنای گسترش روابط اجتماعی، سیاسی و اقتصادی بین افراد و کشورها در سطح بین‌الملل است (شولت<sup>۲</sup>، ۲۰۰۸). جهانی شدن دارای سه رکن اصلی جهانی شدن اقتصادی، جهانی شدن سیاسی و جهانی شدن اجتماعی است.

جهانی شدن اقتصادی، وابستگی متقابل اقتصادی ملتها است (موهان<sup>۳</sup>، ۲۰۰۹). جهانی شدن اجتماعی به انتقال عقاید، معانی و ارزش‌ها در سراسر جهان گفته می‌شود (پل<sup>۴</sup>، ۲۰۰۶). جهانی شدن سیاسی به رشد نظام سیاسی جهانی، هم از نظر اندازه و هم از نظر پیچیدگی اشاره دارد. این سیستم شامل دولت‌های ملی، سازمان‌های دولتی و بین‌دولتی آنها و همچنین عناصر مستقل از دولت مانند سازمان‌های بین‌المللی غیر دولتی و سازمان‌های جنبش اجتماعی است. در مطالعه حاضر به منظور نمایش این متغیر از شاخص جهانی شدن KOF<sup>۵</sup> استفاده می‌شود.

نهاد (Govindicature): نهادها ساختارهایی از قواعد و هنجارهای ابداع شده توسط انسان هستند که رفتار فردی را شکل داده و محدود می‌کنند (نورث<sup>۶</sup>، ۱۹۹۱). نهادها در سطح رسمی و غیررسمی متفاوت هستند (کوهین<sup>۷</sup>، ۱۹۸۸). در این مطالعه از شاخص حکمرانی به عنوان بدیلی از نهادها استفاده شده است. داده‌های این متغیر از پایگاه آماری گاویندیکیتور<sup>۸</sup> استخراج شده است. علاوه بر استفاده از شاخص حکمرانی که متشکل از زیرشاخص است در این پژوهش با استفاده از شاخص حکمرانی دو شاخص مجزا ساخته شدند که یکی کارایی دولت و دومی مشروعیت سیاسی آن را نمایان می‌کند.

شاخص کارایی دولت (کارایی، حاکمیت قانون، کیفیت نظارتی): این شاخص "توانایی و کارایی فنی دولت" را می‌سنجد (یعنی دولت چقدر در اجرای کارها خوب عمل می‌کند).

شاخص مشروعیت سیاسی دولت (کنترل فساد، ثبات، پاسخگویی): این شاخص "مشروعیت و پاسخگویی نظام سیاسی" را می‌سنجد (یعنی پایه‌های سیاسی حکومت چقدر مستحکم و عادلانه است).

سرمایه انسانی (Human capital): سرمایه انسانی عبارت است از دانش، مهارت‌ها، شایستگی‌ها و خصوصیات تجسم یافته در افراد که منجر به رفاه اقتصادی فرد و جامعه می‌شود (سازمان همکاری و توسعه اقتصادی، ۲۰۰۱). در مطالعه حاضر از شاخص آموزش به عنوان بدیلی برای سرمایه انسانی استفاده شده است. شاخص‌های آموزش در سراسر جهان توسط گزارش توسعه انسانی UNDP که از مؤسسه آمار یونسکو و سایر منابع مشتق شده است ارائه می‌شود (یونسکو، ۲۰۱۸). شاخص آموزش نسبت به دو شاخص دیگر (نرخ باسوادی بزرگسالان و ثبت‌نام مدرسه) مفیدتر است چراکه هم سالهای مورد انتظار مدرسه در آن گنجانده شده است و هم میانگین سال‌های تحصیل (گزارش توسعه انسانی، ۲۰۱۵).

<sup>1</sup> United Nations Development Programme (UNDP)

<sup>2</sup> Sholte

<sup>3</sup> Rakesh Mohan

<sup>4</sup> Paul

<sup>5</sup> KOF index of globalization

<sup>6</sup> North

<sup>7</sup> Kohine

<sup>8</sup> Govindicators

برابری سیاسی (Political equality): برابری سیاسی به معنای دسترسی به قدرت برابر است. نابرابری سیاسی در مقابل برابری سیاسی قرار دارد در جایی که طبقات یا افراد خاص نفوذ بیشتری بر فرآیندهای تصمیم‌گیری سیاسی داشته باشند و در آن مشارکت بیشتری داشته باشند و نتایج سیاست‌ها به طور سیستماتیک به نفع آنها باشد (Institute for Public Policy Research, 2014). برای نشان دادن برابری جنسیت در سیاست از سهم زنان از کرسی‌های پارلمان<sup>۱</sup> استفاده شده است. داده‌های این شاخص در بانک جهانی داده‌ها موجود است.

### ۳-۲- بررسی آماری متغیرهای مورد پژوهش در کشورهای منتخب

داده‌های آماری مورد استفاده در این پژوهش شامل مجموعه‌ای از شاخص‌های متعدد مرتبط با نابرابری جنسیتی، حکمرانی، جهانی شدن، برابری سیاسی و آموزش در کشورهای منتخب است. این شاخص‌ها با بهره‌گیری از منابع معتبر بین‌المللی گردآوری شده‌اند و به منظور تحلیل نابرابری جنسیتی در ابعاد مختلف اقتصادی، سیاسی و اجتماعی مورد استفاده قرار گرفته‌اند. نابرابری جنسیتی به عنوان مؤلفه‌ای چندبعدی، شامل تفاوت‌ها و تبعیض‌های موجود بین زنان و مردان در زمینه‌های مختلف است و تحلیل شاخص‌های مرتبط به آن امکان شناسایی دقیق الگوها و روندهای نابرابری را فراهم می‌آورد. شاخص حکمرانی به عنوان معیار کیفیت نهادها و عملکرد دولت‌ها تعریف شده و با رتبه‌بندی کشورهای مختلف، چارچوبی برای مقایسه قابلیت‌های قانونی و اجرایی آنها فراهم می‌کند. شاخص جهانی شدن، با در نظر گرفتن جنبه‌های اقتصادی، سیاسی و اجتماعی، نشان‌دهنده سطح ادغام کشورهای مورد بررسی در عرصه بین‌المللی است. شاخص آموزش نیز میزان پیشرفت در حوزه آموزشی و سهم زنان در ساختارهای تصمیم‌گیری سیاسی مانند کرسی‌های پارلمانی، برابری سیاسی در جنسیت را بازتاب می‌دهد. آگاهی از این شاخص‌ها و جایگاه کشورها در هر کدام، پیش‌زمینه‌ای دقیق برای پرداختن به تحلیل‌های اقتصادسنجی و نتیجه‌گیری‌های پژوهش را فراهم می‌سازد.

با توجه به داده‌های جدول، کشورهای برتر از نظر شاخص نابرابری جنسیتی و سایر شاخص‌ها مانند سوئیس، هلند و سوئد دارای ویژگی‌های مشترکی هستند که به تبیین وضعیت مطلوب آنها کمک می‌کند. این کشورها علاوه بر داشتن نابرابری جنسیتی بسیار پایین (رتبه‌های ۲۴، ۲۳ و ۲۱ به ترتیب)، کیفیت حکمرانی بالایی نیز دارند که نشان‌دهنده کارآمدی نهادها، ثبات سیاسی و کاهش فساد است. همچنین، شاخص جهانی شدن این کشورها بالا بوده که نشان از ادغام موفق اقتصادی، سیاسی و اجتماعی در عرصه جهانی دارد. در حوزه آموزش، این کشورها از رتبه‌های بالا برخوردارند و سهم قابل توجهی از زنان در کرسی‌های پارلمانی دارند که بازتاب‌دهنده مشارکت فعال زنان در بخش‌های تصمیم‌گیری است. این ترکیب شاخص‌ها بیانگر روابط پیچیده و هم‌افزایی موثر عوامل نهادی، آموزش و ادغام جهانی در کاهش نابرابری جنسیتی است. لذا وضعیت پایدار و توسعه‌یافته این کشورها می‌تواند به عنوان الگوی قابل اعتماد در طراحی سیاست‌های کاهش نابرابری جنسیتی در سایر کشورها مورد توجه قرار گیرد.

<sup>1</sup> Proportion of seats held by women in national parliaments (%)

جدول (۱): میانگین و رتبه کشورهای منتخب در تعیین‌کننده های نابرابری جنسیتی طی دوره ۲۰۰۸-۲۰۲۰

کشور	رتبه نابرابری جنسیتی	رتبه نابرابری جنسیتی	حکمرانی	رتبه حکمرانی	جهانی شدن	رتبه جهانی شدن
قطر	۰/۵۱۶	۱	۰/۵۲۸	۱۶	۷۳/۰۴۱	۱۶
ایران	۰/۵۱۳	۲	-۱/۰۶۸	۲۵	۵۳/۲۱۱	۲۵
اندونزی	۰/۴۸۱	۳	-۰/۳۰۱	۲۱	۶۲/۵۵۳	۲۳
برزیل	۰/۴۳۳	۴	-۰/۰۶۳	۱۸	۶۴/۰۶۴	۲۱
عربستان سعودی	۰/۴۲۶	۵	-۰/۳۰۹	۲۲	۶۶/۴۰۸	۲۰
مکزیک	۰/۳۶۵	۶	-۰/۲۴۳	۲۰	۶۸/۱۱۴	۱۹
ترکیه	۰/۳۵۲	۷	-۰/۲۳۵	۱۹	۷۰/۵۱۴	۱۸
عمان	۰/۳۱۵	۸	-۰/۱۸۰	۱۷	۶۲/۱۹۱	۲۴
روسیه	۰/۲۶۴	۹	-۰/۷۰۲	۲۴	۷۰/۸۲۸	۱۷
چین	۰/۲۳۰	۱۰	-۰/۴۵۷	۲۳	۶۳/۲۶۰	۲۲
آمریکا	۰/۲۲۲	۱۱	۱/۲۲۰	۱۰	۷۱/۲۴۳	۱۲
انگلیس	۰/۱۴۵	۱۲	۱/۴۰۰	۸	۸۸/۸۰۳	۴
استرالیا	۰/۱۱۳	۱۳	۱/۵۷۴	۷	۸۰/۶۰۰	۱۳
ژاپن	۰/۱۰۸	۱۴	۱/۳۰۰	۹	۷۵/۶۶۸	۱۵
کانادا	۰/۱۰۵	۱۵	۱/۶۱۸	۶	۸۳/۱۸۷	۱۰
فرانسه	۰/۱۰۴	۱۶	۱/۱۵۷	۱۱	۸۶/۷۷۷	۷
کره جنوبی	۰/۰۹۷	۱۷	۱/۸۰۸	۱۴	۷۶/۶۵۵	۱۴
ایتالیا	۰/۰۹۰	۱۸	۱/۵۴۱	۱۵	۸۱/۸۳۲	۱۱
آلمان	۰/۰۸۶	۱۹	۱/۱۵۷	۱۱	۸۷/۵۳۶	۶
اسپانیا	۰/۰۸۲	۲۰	۱/۸۴۷	۱۳	۸۳/۹۹۵	۹
نروژ	۰/۰۴۴	۲۱	۱/۷۵۴	۱	۸۴/۹۵۱	۸
سوئیس	۰/۰۴۲	۲۲	۱/۷۴۶	۲	۸۹/۷۳۴	۱
سوئد	۰/۰۴۰	۲۳	۱/۷۲۶	۴	۸۸/۸۵۴	۳
هلند	۰/۰۳۹	۲۴	۱/۶۶۰	۵	۸۹/۴۱۴	۲
دانمارک	۰/۰۳۶	۲۵	۱/۷۴۶	۳	۸۷/۶۶۶	۵
کشور	شاخص آموزش	رتبه در شاخص آموزش	سهم زنان از کرسی‌های پارلمان(%)		رتبه زنان در کرسی‌های پارلمانی	
قطر	۰/۶۵	۲۴	۳/۰۰		۲۳	
ایران	۰/۷۲	۱۸	۴/۰۵		۲۳	
اندونزی	۰/۶۱	۲۵	۱۷/۸۰		۱۶	
برزیل	۰/۶۶	۲۳	۱۰/۵۶		۲۱	

عربستان سعودی	۰/۷۵	۱۷	۱۲/۲۳	۲۰
مکزیک	۰/۶۷	۲۲	۳۷/۴۰	۶
ترکیه	۰/۶۷	۲۱	۱۳/۹۳	۱۹
عمان	۰/۶۸	۱۹	۱/۰۹	۲۵
روسیه	۰/۸۰	۱۵	۱۴/۲۷	۱۸
چین	۰/۶۸	۲۰	۲۳/۰۷	۱۴
آمریکا	۰/۸۹	۷	۱۹/۶۰	۱۵
انگلیس	۰/۹۱	۵	۲۶/۱۴	۱۲
استرالیا	۰/۹۲	۲	۲۷/۲۰	۱۱
ژاپن	۰/۸۳	۱۲	۹/۷۰	۲۲
کانادا	۰/۸۷	۱۰	۲۵/۲۸	۱۳
فرانسه	۰/۸۰	۱۴	۲۸/۰۷	۱۰
کره جنوبی	۰/۸۶	۱۶	۱۶/۰۴	۱۷
ایتالیا	۰/۷۸	۱۱	۲۸/۴۴	۹
آلمان	۰/۹۳	۱	۳۳/۳۰	۷
اسپانیا	۰/۸۱	۱۳	۳۸/۷۵	۳
نروژ	۰/۹۲	۳	۳۹/۸۷	۲
سوئیس	۰/۸۸	۹	۳۲/۱۵	۸
سوئد	۰/۸۹	۸	۴۵/۲۷	۱
هلند	۰/۹۰	۶	۳۷/۸۵	۵
دانمارک	۰/۹۲	۴	۳۸/۳۸	۴

Resources: United Nations Development Programme (UNDP), KOF, Worldbank, Govindicature

نتایج مشاهده شده در این جدول نشان‌دهنده وجود الگوها و ارتباطات معنادار بین شاخص‌های مورد مطالعه است. کشورهایی که دارای رتبه بالاتری در شاخص حکمرانی هستند، معمولاً نابرابری جنسیتی کمتری از خود نشان می‌دهند که این موضوع تأکید بر نقش مهم کیفیت نهادی در کاهش نابرابری‌های جنسیتی دارد. همچنین، همان‌طور که مشاهده می‌شود، رابطه بین جهانی شدن و نابرابری جنسیتی در این نمونه متفاوت و پیچیده است. اگرچه برخی کشورها با شاخص جهانی شدن بالا نابرابری جنسیتی پایین‌تری دارند، کشورهای دیگری نیز وجود دارند که این رابطه معکوس را نشان می‌دهند. شاخص آموزش و مشارکت زنان در کرسی‌های سیاسی رابطه مستقیمی با کاهش نابرابری جنسیتی دارند و کشورهای پیشرفته‌تر در این شاخص‌ها، عملکرد بهتری در برابری جنسیتی از خود ارائه کرده‌اند. داده‌ها تأکید می‌کنند که ترکیب این عوامل به همراه سیاست‌های توسعه‌ای می‌تواند زمینه‌ساز تحقق رشد پایدار و برابری جنسیتی در سطح بین‌المللی باشد.

## ۴- یافته‌های تحقیق

جهت تخمین مدل با استفاده از داده‌های تابلویی از آزمون F لیمر استفاده شده است. نتایج نشان می‌دهد مدل با استفاده از داده‌های تابلویی باید برآورد شود. همچنین از آزمون سارگان<sup>۱</sup> برای معتبر بودن متغیرهای ابزاری (عدم وجود هیچگونه ارتباط بین اجزای خطا و ابزارهای بکارگرفته شده) استفاده شده است. براساس نتایج، متغیرهای ابزاری به کارگرفته شده در تخمین الگو از اعتبار لازم برخوردار هستند و فرضیه صفر مبنی بر مشخص بودن معادله رد نمی‌شود. همچنین بررسی خودهمبستگی الگوهای داده‌های تابلویی (پیروی پسماندها از یک فرآیند میانگین متحرک) ضرورت دارد. نتایج به دست آمده نشان می‌دهد که در سطح خطای ۱ درصد خودهمبستگی در مرتبه اول وجود داشته و در مرتبه دوم وجود ندارد. به علت محدود بودن دوره‌زمانی (۲۰۲۰-۲۰۰۸) امکان انجام آزمون ریشه واحد، وجود نداشته و نتایج آزمون معتبر نمی‌باشد. از این رو هم انباشتگی پانلی نیز ضرورت ندارد (بالتاجی<sup>۲</sup>، ۲۰۰۸). در جدول ۲، نتایج برآورد تأثیر جهانی شدن و کیفیت نهادی بر نابرابری جنسیتی با تأکید بر آموزش و برابری سیاسی به روش GMM نشان داده شده است.

جدول (۲): نتایج برآورد الگو به روش گشتاورهای تعمیم‌یافته (GMM) دو مرحله‌ای

متغیر وابسته: لگاریتم نابرابری جنسیتی	۱	۲	۳	
لگاریتم متغیر وابسته با وقفه	۰/۹۶***	۰/۹۶***	۰/۹۷***	
لگاریتم جهانی شدن	۱/۰۴***	۰/۹۹***	۱/۰۳***	
لگاریتم برابری سیاسی	-۰/۱۹***	-۰/۱۸***	-۰/۱۹***	
لگاریتم آموزش	-۰/۱۵*	۰/۲۵**	۰/۱۷**	
لگاریتم کیفیت حکمرانی	-۰/۱۷***			
لگاریتم کارایی دولت		۰/۱۷**		
لگاریتم مشروعیت سیاسی دولت			-۰/۱۸	
تعداد مشاهدات	۳۰۰	۳۰۰	۳۰۰	
تعداد گروه‌ها	۲۵	۲۵	۲۵	
F (۲۴, ۲۹۶)	۴۵/۴***	۴۷/۰۲***	۴۵/۷۲***	
آزمون سارگان	۱۶/۹۵	۱۶/۰۱	۱۹/۲۴	
خودهمبستگی	مرتبه اول	-۲/۲۲***	-۲/۱۵***	-۲/۲۲***
	مرتبه دوم	۰/۶	۰/۶	۰/۵۸

منبع: یافته‌های تحقیق

نشانه‌های \*، \*\*، و \*\*\* به ترتیب سطوح معناداری ۱۰ درصد، ۵ درصد، و ۱ درصد است.

## ۴-۱- تداوم تاریخی نابرابری جنسیتی (اینرسی ساختاری)

نتایج برآورد مدل‌ها نشان‌دهنده وجود اینرسی ساختاری قوی در پدیده نابرابری جنسیتی است. ضریب متغیر لگاریتم نابرابری جنسیتی با وقفه در تمامی مدل‌ها مثبت و در سطح ۱ درصد معنادار است. از منظر اقتصادی، این بدان معناست

<sup>۱</sup> Sargan<sup>۲</sup> Baltagi

که سطح نابرابری در دوره گذشته، تأثیر عمده‌ای بر نابرابری در دوره جاری دارد و این پدیده از خاصیت تداوم بالا برخوردار است. این یافته نه تنها تأییدی بر نظریه‌های وابستگی به مسیر<sup>۱</sup> در نهادهای اجتماعی است، بلکه نشان می‌دهد که نابرابری جنسیتی در ساختارهای بازار کار، دستمزدها و فرصت‌های شغلی نهادینه شده است. شکستن این چرخه نیازمند شوک‌های سیاستی بزرگ و پایدار است، نه مداخلات مقطعی. این یافته بر اهمیت طراحی سیاست‌های مستمر و بلندمدت برای شکستن چرخه معیوب و تغییر مسیر این روند تاریخی تأکید می‌کند.

#### ۴-۲- جهانی شدن اقتصادی: یک شمشیر دو لبه بدون نهادهای اصلاح‌گر

شاخص جهانی شدن اقتصادی بر نابرابری جنسیتی در تمامی مدل‌ها مثبت و معنادار است. ضرایب مثبت و نزدیک به ۱ حاکی از آن است که در غیاب نهادهای اصلاح‌کننده و سیاست‌های بازتوزیعی هدفمند، مکانیسم‌های خودکار بازار جهانی نه تنها ممکن است شکاف‌های موجود را کاهش ندهند، بلکه با تقویت موقعیت گروه‌های صاحب امتیاز (به طور خاص مردان در بازار کار)، به تعمیق شکاف جنسیتی منجر شوند.

این یافته بحث‌برانگیز، نیازمند واکاوی مکانیسم‌های خردتر است. یک تفسیر این است که جهانی شدن از طریق «رقابت بر سر هزینه»، باعث تشدید فشار بر بخش‌های غیررسمی و کم‌مهارت می‌شود که سهم بالایی از زنان شاغل را دربر می‌گیرد. در عین حال، منافع حاصل از سرمایه‌گذاری مستقیم خارجی و صادرات فناوری‌بر، ابتدا به بخش‌های سرمایه‌بر و مردانه‌تر (مانند صنایع استخراجی و مهندسی) می‌رسد. این «سوگیری بخشی» ناشی از ادغام اقتصادی، می‌تواند شکاف درآمدی را افزایش دهد. با این حال، نباید این نتیجه را به عنوان یک قاعده جبری تفسیر کرد. بلکه نشان می‌دهد که در شرایط نهادی خاص کشورهای نمونه ما، کانال‌های مخرب جهانی شدن بر کانال‌های فرصت‌آفرین آن غلبه کرده‌اند. برای تحقق وعده برابری خواهانه جهانی شدن، باید نهادهایی مانند نظام آموزش فنی‌و حرفه‌ای تطبیقی، حداقل دستمزدهای واقعی و حمایت از اتحادیه‌های کارگری مستقل تقویت شوند.

این نتیجه نشان می‌دهد که در فرآیند جهانی شدن کشورهای مورد مطالعه، منطق اقتصادی و سودآوری در کوتاه‌مدت ممکن است بر عدالت اجتماعی اولویت یافته و به بازتولید ساختارهای جنسیتی موجود بی‌انجامد. بنابراین، جهانی شدن به خودی خود یک راه‌حل برای معضل نابرابری جنسیتی نیست. نکته سیاستی کلیدی که از این یافته استنباط می‌شود، لزوم همراه‌سازی فرآیند جهانی شدن با یک «چارچوب نهادی اصلاح‌گر» است تا از تبدیل آن به کاتالیزور نابرابری جلوگیری شده و پتانسیل آن برای خلق فرصت‌های عادلانه بالفعل گردد. این یافته با نتایج سیمونوف (۲۰۱۸)، مطالعات چارلز (۲۰۱۷) و بنیریا و همکاران (۲۰۱۶) همسو است.

#### ۴-۳- سرمایه انسانی: مؤثرترین اهرم مستقیم کاهش شکاف

همسو با تئوری سرمایه انسانی، تأثیر شاخص آموزش بر نابرابری جنسیتی منفی و به طور قوی معنادار است (ضرایب بین ۰/۱۵- تا ۰/۲۵-). این یافته از آن حکایت دارد که ارتقای سطح آموزش و مهارت‌های زنان، یکی از کارآمدترین و مستقیم‌ترین ابزارها برای کاهش نابرابری جنسیتی محسوب می‌شود. بهبود سرمایه انسانی زنان به طور مستقیم بر بهره‌وری، سطح دستمزد و کیفیت مشاغل در دسترس آنان تأثیر گذاشته و از این طریق شکاف جنسیتی را کاهش می‌دهد. با این حال، یک بحث تکمیلی مهم این است که «کیفیت» آموزش و «تناسب» آن با نیازهای بازار کار نیز

<sup>۱</sup> Path Dependence Theory

حیاتی است. صرف افزایش سال‌های تحصیل، اگر همراه با تبعیض در انتخاب رشته (مثلاً هدایت دختران به دور از رشته‌های پردرآمد STEM)<sup>۱</sup> یا آموزش‌های منسوخ باشد، اثر کاهندگی کامل خود را نشان نمی‌دهد. این یافته، لزوم توجه همزمان سیاست‌گذاران به «کمیت» و «کیفیت» آموزش و همچنین مقابله با کلیشه‌های جنسیتی در مشاوره شغلی و تحصیلی را برجسته می‌کند. نتیجه حاضر توسط شواهد تجربی مطالعاتی از جمله کیم (۲۰۲۱)، عباسی و خوکار (۲۰۲۱) و ایهونو و همکاران (۲۰۲۰) مورد تأیید قرار می‌گیرد.

#### ۴-۴- قدرت سیاسی: تأثیر نمایندگی زنان در پارلمان

ضریب متغیر لگاریتم برابری سیاسی برابر ۰/۱۹- است و این ضریب در تمام مدل‌ها منفی و از نظر آماری معنادار است (در سطح ۱٪). این بدان معناست که افزایش سهم زنان از کرسی‌های پارلمانی به کاهش نابرابری جنسیتی منجر می‌شود. مکانیسم محتمل این تأثیر، تأثیرگذاری مستقیم زنان بر فرآیند قانون‌گذاری، اولویت‌دهی به مسائل مرتبط با برابری جنسیتی و تصویب قوانین ضد تبعیض است.

اگرچه این مکانیسم مستقیم مهم است، اما برای غنای بحث باید به مکانیسم‌های غیرمستقیم نیز پرداخت. حضور پررنگ‌تر زنان در پارلمان می‌تواند به تغییر «هنجارهای اجتماعی» و افزایش «قابلیت تصور» نقش‌آفرینی زنان در موقعیت‌های رهبری در سطح جامعه بینجامد. این اثر نمادین می‌تواند بلندپروازی تحصیلی و شغلی دختران جوان را افزایش دهد.

این یافته که با نتایج ساتریس (۲۰۲۱) همخوانی دارد، بر اهمیت سیاست‌های مبتنی بر سهمیه‌بندی جنسیتی و تقویت حضور زنان در عرصه‌های تصمیم‌گیری کلان تأکید می‌کند.

#### ۴-۵- ناهمگنی تأثیر نهادها: کارایی دولت در مقابل مشروعیت سیاسی دولت

تأثیر کیفیت نهادها بر شکاف جنسیتی همواره مورد تأکید بوده‌است. نهادهای خوب فرصت بازی برابر را برای زنان مانند مردان ایجاد می‌کند. همانطور که بارسنا-مارتین (۲۰۲۱) نشان داده‌است تأثیر شاخص‌های نهادی در گروه کشورها به یک اندازه نیستند. برخی از شاخص‌ها در برخی کشورها مؤثرتر از سایر زیرشاخص‌ها بوده‌است. حالات ۲ و ۳ در جدول ۱ نتایج مطالعه آنان را در گروه کشورهای مطالعه حاضر نیز نشان می‌دهد. با اینکه نهادها به صورت کلی تأثیر منفی و معنادار بر نابرابری جنسیتی داشته‌است اما تأثیر قوانین باکیفیت، قانونمندی و اثربخشی (کارایی دولت) بسیار مؤثر بوده‌است و کنترل فساد، صدا و پاسخگویی و ثبات سیاسی (مشروعیت سیاسی دولت) با اینکه شاخص‌های مهم و مؤثری هستند اما بر نابرابری جنسیتی و کاهش شکاف آن در کشورهای منتخب بی‌تأثیر بوده‌اند. این الگوی متفاوت، نکته عمیقی درباره ماهیت نابرابری جنسیتی فاش می‌سازد. به نظر می‌رسد نابرابری جنسیتی بیشتر یک مسئله اجرای عادلانه قوانین در سطح خرد و میانی است تا یک مسئله توزیع قدرت در سطح کلان. حاکمیت قانون و کارایی دولت مستقیماً بر چگونگی اجرای قوانین ارث، مالکیت، ثبت کسب‌وکار و رسیدگی قضایی به تبعیض در محل کار اثر می‌گذارند. در مقابل، ثبات سیاسی (نبود کودتا یا جنگ داخلی) لزوماً به معنای تعهد نخبگان به برابری جنسیتی یا تخصیص بودجه به برنامه‌های توانمندسازی زنان نیست. به همین ترتیب، «کنترل فساد» ممکن است فساد کلان مالی

<sup>۱</sup> رشته‌های پر درآمد STEM به حوزه‌های علوم (Science)، فناوری (Technology)، مهندسی (Engineering) و ریاضیات (Mathematics) اشاره دارند که به دلیل تقاضای بالا در بازار کار جهانی، نوآوری‌های فناوری و نقش کلیدی در اقتصاد دانش‌بنیان، بالاترین سطوح درآمدی را ارائه می‌دهند.

را هدف بگیرد، اما بر تبعیض روزمره و فساد خرد در ادارات که زنان بیشتر در معرض آن هستند (مانند اخذ رشوه برای ارائه خدمات اولیه)، تأثیر کمتری داشته باشد. این تمایز حیاتی نشان می‌دهد که سیاست‌های مبارزه با نابرابری جنسیتی باید بر شفافیت و کارایی نهادهای اجرایی و قضایی که مستقیماً با زندگی روزمره شهروندان سروکار دارند، متمرکز شود، نه صرفاً بر شاخص‌های کلان سیاسی. نتایج مطالعه با یافته‌های بارسنا-مارتین (۲۰۲۱) و کیم (۲۰۲۱) همسو است.

## ۵- نتیجه‌گیری و پیشنهادها

این مطالعه با هدف واکاوی عوامل تعیین‌کننده نابرابری جنسیتی در گروه کشورهای مورد مطالعه انجام شد. یافته‌ها تصویری پیچیده اما منسجم ارائه می‌دهند که هسته مرکزی آن را می‌توان «چرخه تداوم نابرابری» نامید. این چرخه توسط اینرسی تاریخی قوی (ضریب وقفه نزدیک به یک) تغذیه می‌شود، به این معنا که ساختارهای نابرابری در گذشته، سنگ‌بنای نابرابری در حال حاضر هستند. در غیاب مداخلات هدفمند، فرآیندهای جهانی اقتصادی (با ضریب مثبت معنادار) می‌توانند با تقویت موقعیت گروه‌های دارای مزیت اولیه، به موتور تعمیق‌کننده این چرخه تبدیل شوند. با این حال، یافته‌ها به وضوح نشان می‌دهند که این چرخه، تقدیرناپذیر نیست. سه اهرم قدرتمند گسست در این پژوهش شناسایی شد:

۱. سرمایه انسانی: آموزش، به عنوان مؤثرترین ابزار مستقیم، با افزایش بهره‌وری و قابلیت دستمزدی زنان، مستقیماً ساختار نابرابری را هدف قرار می‌دهد.
  ۲. قدرت سیاسی: افزایش نمایندگی زنان در پارلمان، امکان تصحیح قوانین و اولویت‌دهی به سیاست‌های برابری‌خواه را از درون ساختار قدرت فراهم می‌کند.
  ۳. نهادهای کارآمد: تمرکز بر کیفیت قوانین، حاکمیت قانون و کارایی دولت (و نه صرفاً شاخص‌های کلی حکمرانی)، بستر نهادی لازم برای اثرگذاری دو اهرم پیشین را مهیا می‌سازد. نتیجه کلیدی این است که نابرابری جنسیتی بیشتر یک معضل «اجرایی-حقوقی» است تا صرفاً یک چالش «سیاسی-کلان».
- یافته‌های این مطالعه، نه مجموعه‌ای از حقایق مجزا، بلکه نقشه‌ای برای عمل ارائه می‌دهند. هر یک از عوامل شناسایی‌شده، نقطه شروعی برای طراحی مداخلات مؤثر است. بر اساس چارچوب تحلیلی فوق، پیشنهادات سیاستی هدفمند زیر ارائه می‌شود:

### ۱. مقابله با تداوم تاریخی

طراحی سیاست‌های ضدچرخه‌ای (Anti-Cyclical) در بودجه‌ریزی برنامه‌های برابری جنسیتی: با توجه به خاصیت خودتقویت‌کنندگی نابرابری، بودجه و حمایت از این برنامه‌ها نباید مقطعی یا وابسته به چرخه‌های سیاسی باشد، بلکه باید به عنوان یک رسته هزینه‌ای ثابت و درازمدت در بودجه دولت تعریف شود تا بتواند بر اینرسی غلبه کند. تأسیس نهاد دائم «دیده‌بان برابری جنسیتی»: این نهاد موظف باشد با استفاده از داده‌های ادواری (ترجیحاً سالانه)، روند شاخص‌های کلان و خرد نابرابری (دستمزد، اشتغال، دسترسی به منابع) را رصد و اثر سیاست‌های گذشته را به طور عمومی گزارش دهد تا زمینه برای پاسخگویی نهادها و افزایش مطالبه‌گری اجتماعی فراهم شود.

## ۲. تبدیل تهدیدهای جهانی شدن به فرصت

افزایش «نظارت جنسیتی» بر پیامدهای سیاست‌های تجاری: هرگونه سیاست تجاری جدید (از جمله الحاق به پیمان‌ها یا کاهش تعرفه‌ها) باید همراه با یک «بررسی تأثیر جنسیتی» باشد تا پیش‌بینی کند کدام بخش‌های زنان پذیر بیشتر در معرض آسیب هستند.

هدف‌گیری مستقیم برنامه‌های بازآموزی و مهارت‌آموزی به سمت زنان در بخش‌های آسیب‌پذیر: با علم به اینکه جهانی شدن می‌تواند شکاف را عمیق‌تر کند، دولت باید به طور فعال و با بودجه اختصاصی، برنامه‌های توانمندسازی حرفه‌ای را برای زنان شاغل در بخش‌های سنتی و در معرض خطر ناشی از رقابت بین‌المللی طراحی و اجرا کند.

## ۳. بهره‌برداری حداکثری از اهرم آموزش

جهت‌دهی بودجه آموزش به سمت «برابری کیفیت»: تمرکز باید از ساخت مدرسه فراتر رفته و بر حذف سوگیری جنسیتی از محتوای درسی، آموزش معلمان در زمینه برابری، و توسعه برنامه‌های مشاوره شغلی غیرکلیشه‌ای برای دختران در تمام مقاطع، به ویژه در دوره متوسطه و دانشگاه، معطوف شود.

ایجاد «صندوق ملی توسعه مهارت‌های فنی و رهبری زنان»: این صندوق می‌تواند با مشارکت بخش عمومی و خصوصی، بورسیه‌های تحصیلی، دوره‌های کارآموزی و مربی‌گری (Mentoring) را برای هدایت زنان به سمت رشته‌ها و مشاغل با درآمد بالا (به ویژه در حوزه‌های STEM و مدیریت) تأمین مالی کند.

## ۴. نهادینه کردن تأثیر قدرت سیاسی

تعیین و اجرای «سه‌می‌های الزام‌آور کمیته» برای زنان در تمام سطوح نمایندگی و مدیریت دولتی: یافته قوی در مورد تأثیر حضور پارلمانی زنان، لزوم تعمیم این مکانیسم به شوراهای محلی و پست‌های مدیریت کلان در دستگاه‌های اجرایی و قضایی را توجیه می‌کند.

راه‌اندازی «فراکسیون زنان» در مجلس با اختیار قانونی طرح و پیگیری لوایح مرتبط با برابری: این نهاد پارلمانی می‌تواند به صورت متمرکز، پیش‌نویس قوانین ضد تبعیض و تخصیص بودجه به برنامه‌های برابری را پیگیری نماید.

## ۵. هدف‌گیری دقیق اصلاحات نهادی

این یافته که شاخص‌های نهادی یکسان عمل نمی‌کنند، تغییر پارادایم مهمی در سیاست‌گذاری پیشنهاد می‌دهد: به جای تلاش پرهزینه و پراکنده برای بهبود همزمان تمام شاخص‌های حکمرانی خوب، منابع و انرژی سیاسی باید مستقیماً بر ارتقای کیفیت محتوای قوانین و تضمین اجرای عادلانه آنها متمرکز شود. بر این اساس:

توجه به بی‌تأثیری نسبی شاخص‌های کلان (مانند ثبات سیاسی)، اصلاحات باید بر نهادهایی متمرکز شود که زنان به طور روزمره با آنها سروکار دارند مانند دادگاه‌های خانواده، ادارات ثبت و... کارایی و بی‌طرفی این نهادهای خرد، تأثیر مستقیم‌تری بر امنیت و فرصت‌های اقتصادی زنان دارد.

همچنین هر قانون یا طرح جدید باید پیش از تصویب، از منظر «کیفیت» با معیارهایی چون شفافیت، عینی بودن، قابلیت اجرا، و سازگاری با اصول برابری جنسیتی ارزیابی شود. این کار از تصویب قوانین نمادین ولی غیرقابل اجرا که در نهایت بی‌تأثیر می‌مانند، جلوگیری می‌کند.

به علاوه برای سنجش اثربخشی نهادها، شاخص‌های اختصاصی مانند «میانگین زمان رسیدگی به پرونده‌های تبعیض جنسیتی»، «ترخ اجرای احکام مربوط به زنان»، یا «درصد زنان مراجعه‌کننده که به خدمات مورد نیاز خود دست یافته‌اند» تعریف و نتایج آن به طور عمومی اعلام شود. این امر مسئولیت‌پذیری مستقیم نهادها را افزایش می‌دهد. در مجموع، این مطالعه نشان می‌دهد که غلبه بر نابرابری جنسیتی ریشه‌دار، نیازمند عبور از سیاست‌های مقطعی و اتخاذ یک رویکرد نظام‌مند و هماهنگ است که به طور همزمان بر تداوم تاریخی (با بودجه پایدار)، ریسک‌های جهانی شدن (با ارزیابی و بازآموزی)، توانمندسازی فردی (با آموزش کیفی)، توزیع قدرت (با سهمیه‌بندی) و کارآمدی نهادهای خُرد (با اصلاحات متمرکز) تأثیر بگذارد. موفقیت در گرو آن است که این اهرم‌ها نه به صورت مجزا، بلکه به عنوان اجزای یک راهبرد یکپارچه به کار گرفته شوند.

### تضاد منافع

نویسندگان نبود تضاد منافع را اعلام می‌دارند.

## فهرست منابع

1. Abbasi, Q., & Khokar, B. (2021). Nexus between Gender Inequality and Income Inequality. *Journal of Policy Research (JPR)*, 7(4), 41-49.
2. Akhter, R., & Ward, K. B. (2009). Globalization and gender equality: A critical analysis of women's empowerment in the global economy. In *Perceiving gender locally, globally, and intersectionally* (pp. 141-173). Emerald Group Publishing Limited.
3. Amini, A., Ghaderi, S., & Ahmadzadeh, K. (2024). New evidence of non-linear effects of economic globalization on economic welfare. *Quarterly Journal of Applied Theories of Economics*, 11(2), 199-248 (In Persian).
4. Bárcena-Martín, E., Medina-Claros, S., & Pérez-Moreno, S. (2020). *Economic gender gap in the Global South: how institutional quality matters* (No. 2020-025). United Nations University-Maastricht Economic and Social Research Institute on Innovation and Technology (MERIT).
5. Bataka, H. (2020). Globalization and Gender Inequalities in Saharan Africa. *The International Trade Journal*, 34(6), 516-534.
6. Benería, L., Berik, G., & Floro, M. (2015). *Gender, development and globalization: Economics as if all people mattered*. Routledge.
7. Berkovitch, N., & Bradley, K. (1999). The globalization of women's status: Consensus/dissensus in the world polity. *Sociological perspectives*, 42(3), 481-498.
8. Bourdieu, P. (1977). Cultural reproduction and social reproduction. In J. Karabel & A.H. Halsey (Eds.), *Power and Ideology in Education*. Oxford University Press.
9. Branisa, B., Klasen, S. & Ziegler, M. (2012). Gender inequality in social institutions and gendered development outcomes. *World Development*, 45, 252-268.
10. Buchholz, S., Hofacker, D., Mills, M., Blossfeld, H., Kurz, K and Heather, H. (2009). Life courses in the globalization process: the development of social inequalities in modern societies. *European Sociological Review*, 25(1), 53-71.
11. Burton-Jones, A., & Spender, J. C. (Eds.). (2012). *The Oxford handbook of human capital*. OUP Oxford.
12. Charles, M. (2017). Venus, Mars, and math: Gender, societal affluence, and eighth graders' aspirations for STEM. *Socius*, 3, 2378023117697179.
13. Cooray, A., & Potrafke, N. (2011). Gender inequality in education: Political institutions or culture and religion?. *European Journal of Political Economy*, 27(2), 268-280.
14. Dhar, S. (2024). Critical analysis of globalization's effect on women's empowerment in Bangladesh. *Journal of Women Empowerment and Studies*, 4(4), 12-24.
15. Elmi, Z., & Roostaei Shalmani, K. (2014). Impact of development on female economic participation in MENA countries by fractional panel probit model. *Economic Growth and Development Research*, 4(14), 28-11 (In Persian).
16. Emara, N., & Hegazy, A. (2017). Government spending on education and closing the gender gap: The case of developing economies.
17. Golkhandan, A. & mehrjoo, B. (2019). The Impact of information and communications technology (ICT) development and its main components on gender inequality. *Strategic Studies of public policy*, 9(32), 108-127 (In Persian).
18. Gründler, K., Potrafke, N., Schmid, R., & Sturm, J. E. (2026). Globalization and gender equality. *World Development*, 197, 107183.
19. Gygli, S., Haelg, F., Potrafke, N and Sturm, J. (2019). The KOF globalisation index – revisited. *The Review of International Organizations*, 14(3), 543-574.
20. Hennig, B. D. (2019). Inequalities of gender: education, work, and politics. *Political Insight*, 10(2), 20-21.

21. Holzer, B., Kastner, F., & Werron, T. (2015). From globalization to world society. *Neo-Institutional and Systems-Theoretical Perspectives*. London and New York: Routledge.
22. Iheonu, C. O., Nwodo, O., Anaduaka, U., & Ekpo, U. (2020). Inequality and female labour force participation in west Africa. *European Journal of Government and Economics (EJGE)*, 9(3), 252-264.
23. Growth, E. (2018, April). *Factsheet: Gender wage inequality in the United States and what to do about it*.
24. Amaghouss, J., & Elmasmari, H. (2025). The Impact of Financial Development and Quality of Institutions on Gender Inequality in Morocco. *Croatian Regional Development Journal*, 6(1), 33-55.
25. Jung, H. (2023). Female leaders and gendered laws: A long-term global perspective. *International Political Science Review*, 44(5), 710-728.
26. Keohane, R. O. (2017). International institutions: Two approaches. In *International organization* (pp. 171-188). Routledge.
27. Kim, S. Y. (2021). Determining critical factors of gender inequality: Evidence from 34 OECD and non-OECD countries. *World Development Perspectives*, 21, 100284.
28. Kobayashi, A. (2019). *International encyclopedia of human geography*. Elsevier.
29. Meyer, L. B. (2003). Economic globalization and women's status in the labor market: A cross-national investigation of occupational sex segregation and inequality. *The Sociological Quarterly*, 44(3), 351-383.
30. Mincer, J. (1958). Investment in human capital and personal income distribution. *Journal of political economy*, 66(4), 281-302.
31. Mitchell, D., Clemens, A., & Lake, S. (2021). The consequences of political inequality and voter suppression for US economic inequality and growth.
32. Nam, H. J. (2024). Institutions, gender inequality, and economic growth. *한국경영학회 융합학술대회*, 606-635.
33. Norris, P., & Inglehart, R. (2009). *Cosmopolitan communications: Cultural diversity in a globalized world*. Cambridge University Press.
34. North, D. (1991). Institutions. *Journal of Economic Perspectives*, 5(1), 97-112.
35. Paul, J. (2006). Globalism, nationalism, tribalism.
36. Rakesh Mohan, J. (2009). *International business*, Oxford University Press, New Delhi and New York.
37. Rasekhi, S., & Hosseinmardi, H. (2012). An impact of globalization on gender wage inequality: A case study of selected developing countries.
38. Rasekhi, S., & Hosseinmardi, H. (2012). An impact of globalization on gender wage inequality: A case study of selected developing countries.
39. Roll, Y., Semyonov, M., & Mandel, H. (2024). Gendered globalization: The relationship between globalization and gender gaps in employment and occupational opportunities. *Research in Social Stratification and Mobility*, 92, 100930.
40. Roy, A., & Le, A. Gender Equality: Better for Growth, Debt, Income Equality and Sustainability.
41. World Economic Forum. (2013). The global gender gap report 2013. World Economic Forum.
42. Ritzer, G., & Dean, P. (2015). *Globalization: A basic text*. John Wiley & Sons.
43. Rumberger, R. W. (1987). The impact of surplus schooling on productivity and earnings. *Journal of Human resources*, 24-50.
44. Rycroft, R. S., & Kinsley, K. (Eds.). (2021). *Inequality in America: Causes and Consequences*. Bloomsbury Publishing USA.
45. Satris, R., & Sabilla, K. R. (2021). Influence of women political participation in parliament correlates to gender issues in Indonesia. *Sociología y tecnociencia*, 11(Extra\_1), 177-187.
46. Scholte, J. A. (2008). Defining globalisation. *World economy*, 31(11), 1471-1502.

47. Shadlu, F., & Akhoondzadeh, T. (2019). Investigating the effect of economic development, education and gender equality on democracy index among the OPEC countries. *Journal of economics and regional development*, 26(17), 151-173 (In Persian).
48. Standing, G. (1999). Global feminization through flexible labor: A theme revisited. *World development*, 27(3), 583-602.
49. Semyonov, M. (2018). Development and gender-linked economic inequality in the era of globalization. *Sociology of Development*, 4(3), 304-324.
50. Steger, M. B. (2020). *Globalization: A very short introduction*. Oxford University Press.
51. Zare Shahneh, M. M., Nasrollahi, Z., & Parsa, H. (2020). The impact of monetary, fiscal and oil shocks on gender inequality within the framework of a New Keynesian Model in Iran. *Economic Growth and Development Research*, 11(41), 82-65 (In Persian).
52. UNESCO. (2025). Gender Report. <https://www.unesco.org/gem-report/en/publication/2025-gender-report>
53. IFC. (2025). Closing the Gap for Women in Education and Employment. <https://www.ifc.org/en/insights-reports/2025/closing-the-gap-for-women-in-education-and-employment>
54. OECD. (2025). Gender Equality in a Changing World. [https://www.oecd.org/en/publications/gender-equality-in-a-changing-world\\_e808086f-en/full-report](https://www.oecd.org/en/publications/gender-equality-in-a-changing-world_e808086f-en/full-report)