

## رویکرد جنسیت‌محور به حمایت اجتماعی (حمایت اجتماعی در حوزه اشتغال و رفع تبعیض علیه زنان)

سعیدرضا ابدی\*

مأنده تسخیری\*\*

تاریخ پذیرش: ۹۶/۱۱/۱۹

تاریخ دریافت: ۹۶/۹/۲۹

### چکیده

زنان جزء گروه‌های آسیب‌پذیر جامعه بوده و همواره نیاز به توجه و حمایت داشته‌اند. چنین تمهیداتی در برابر آسیب‌های اجتماعی، معمولاً در قالب نظام‌های تأمین اجتماعی در دولت‌ها بروز می‌نماید. در نگاهی جامع به موضوع، می‌توان به‌طور عام از سیاست‌های حمایتی برای رفع تبعیض و نابرابری علیه زنان سخن گفت که از آن با عنوان حمایت اجتماعی یاد می‌شود. در حوزه حمایت اجتماعی، به‌دنبال دستیابی به اهداف توسعه انسانی و بهبود وضعیت زنان در حوزه اشتغال، رویکردی تحت عنوان رویکرد جنسیت‌محور به حمایت اجتماعی بروز و ظهور یافته است تا موانع جنسیتی ناشی از فرهنگ و ساختارهای اجتماعی بر سر راه پیشرفت زنان را برطرف نماید. در این مجال، ضمن بررسی عامل جنسیت به‌عنوان مانع پیشرفت زنان، استراتژی اتخاذ رویکرد جنسیت‌محور به حمایت اجتماعی را مورد بررسی قرار خواهیم داد و آثار ارزنده آن را در ایجاد دموکراسی و آزادی بیان خواهیم دید. پژوهش حاضر به روش توصیفی-تحلیلی با هدف امکان بهره‌برداری از نتایج در عرصه داخلی و ملی انجام شده است.

### کلید واژگان

جنسیت، حمایت اجتماعی، رفع تبعیض، رویکرد جنسیت‌محور.

\* استادیار و عضو هیئت‌علمی دانشکده حقوق دانشگاه شهید بهشتی تهران.

s\_abadi@sbu.ac.ir

\*\* فارغ‌التحصیل مقطع کارشناسی ارشد حقوق عمومی دانشکده حقوق دانشگاه شهید بهشتی تهران. (نویسنده مسئول)

m.taskhiri70@gmail.com

## مقدمه

زنان جزء گروه‌های اجتماعی نیازمند توجه و حمایت ویژه‌اند. وجود موانع جنسیتی بر سر راه پیشرفت زنان که باعث دسترسی کمتر به بازار کار، کار ناامن و... شده و در نتیجه عوامل فرهنگی مانند: شناسایی مسئولیت اولیه خانه‌داری و نگهداری از فرزندان، تقسیم‌بندی جنسیتی فرصت‌های شغلی، ازدواج زودهنگام و بارداری و... است؛ به دلیل اهمیت این قشر در بهره‌وری اقتصادی و توسعه انسانی، نیاز خانواده‌ها به تأمین معاش و عدم اکتفای شغل مردان به‌عنوان نان‌آور خانه یا سرپرست خانوار بودن زن و عوامل طبیعی نظیر طول عمر جنس مؤنث در مقابل جنس مذکر، مورد توجه دولت‌ها هم از جهت تأمین رفاه و حال شهروندانشان و هم دستیابی به جایگاه مطلوب توسعه قرار گرفته است.

تبعیض جنسیتی، جنسیت‌زدگی یا سکسیزم<sup>۱</sup> که از دوران گذشته تا به امروز منشأ برقراری تبعیض علیه زنان شناخته شده است، به معنی باور یا نگرشی است که یک جنسیت یا جنس را پست‌تر از دیگری و درجه دوم می‌داند. پیامد این امر، تبعیض منفی نسبت به انسان‌ها بر پایه هویت واقعی یا فرضی جنسیتی ایشان است. این مفهوم همچنین می‌تواند در اشاره به نفرت یا بدگمانی نسبت به یک جنس باشد. تبعیض جنسیتی به‌طور تاریخی و فرهنگی بیشتر در جهت فرودست کردن زنان و دختران به کاررفته است. تبعیض‌های اقتصادی (تخصیص حقوق نابرابر به مشاغل برابر با بهره‌وری یکسان یا اعمال ترجیحات جنسیتی در استخدام و تخصیص شغل)، آموزشی (عدم وجود شانس برابر در استفاده از امکانات یکسان)، تبعیض در حوزه بهداشت و سلامت (افزایش نرخ مرگ‌ومیر نوزادان و مادران به هنگام تولد، کاهش امید به زندگی زنان و افزایش نرخ باروری در سنین کم) و تبعیض‌های حوزه سیاست (کم‌رنگ و بی‌اهمیت بودن نقش زنان در عرصه تصمیم‌سازی سیاسی و کم بودن نرخ مشارکت زنان در پست‌های مدیریتی) از جمله گونه‌های مختلف تبعیض است که در طول تاریخ علیه زنان وجود داشته است.

اتخاذ رویکردی جنسیتی یا جنسیت‌محور به مقوله حمایت اجتماعی<sup>۲</sup> توسط دولت‌ها، پوشش‌ها و تمهیداتی را در نظام تأمین اجتماعی ایشان گنجانده است تا هدف رفع تبعیض و نابرابری علیه

1. Sexism.

2. Social Protection (SP).

زنان و دستیابی به برابری جنسیتی محقق گردد. این تمهیدات در وهله نخست در قالب طرح‌های کلان حمایت اجتماعی مطرح می‌شود و سپس به صورت کاربردی، در قالب روش‌های تأمین اجتماعی به کار می‌روند. بنابراین، اهمیت حوزه حمایت اجتماعی و نقش سیاست‌گذار آن، به خوبی روشن است.

برای تعیین دامنه بحث این مقاله، ابتدا لازم است دو مفهوم برابری<sup>۱</sup> و انصاف<sup>۲</sup> تبیین شود. اهمیت این تبیین، تفکیک معنایی مفاهیم نامبرده و گزینش موردی است که مقاله بر آن تمرکز می‌کند. از آنجاکه تعاریف متعددی راجع به برابری و انصاف ارائه شده است، بر مبنای تعریف ارائه شده در فرهنگ لغت کمبریج به تبیین و تفکیک معنایی آن‌ها می‌پردازیم. «برابری» مطابق با تعریف فرهنگ لغت کمبریج<sup>۳</sup>، به معنای حق گروه‌های مختلف بشر در داشتن موقعیت اجتماعی مشابه و دریافت رفتار و بازخوردی یکسان است. به این معنا که هر فردی فارغ از تفاوت‌های نژادی، زبانی و... واجد حقوق انسانی است که تبعیض‌بردار نیستند. حقوقی نظیر آزادی، امنیت و... بنابراین، برابری بین زن و مرد، برابری نژادی و پاسخگویی دولت‌ها نسبت به این امور، در حیطه قلمرو برابری یا مساوات تحقق می‌یابد. مفهوم «انصاف» نیز بر اساس تعریف موجود در همین فرهنگ لغت<sup>۴</sup>، مفهومی ناظر به قلمرو عدالت است که محتوای آن لزوماً نتایج مساوی به بار نمی‌آورد بلکه انصاف بیشتر به رعایت امور وجدانی منتهی می‌شود که معیار مشخصی برای آن تعیین نشده است. مثلاً یکی از کاربردهای انصاف در قلمرو حقوق در کشورهای انگلیسی‌زبان این است که قاضی می‌تواند در مواردی که قانون رضایت‌بخشی راجع به پرونده وجود ندارد، بر مبنای انصاف حکمی عادلانه صادر نماید. از نظر اندیشمندانی چون افلاطون انصاف «انحراف از قانون» است، در حالی که در نظر ارسطو انصاف بیان قانون «عمیق‌تر و موثق‌تر» از قانون استاندارد است که آن را تصحیح و تکمیل می‌کند. در متون ارسطو علاوه بر کارکرد جنبه حقوقی و فنی انصاف، به جنبه ماهوی و اخلاقی آن به مثابه فضیلت انسانی نیز اشاره شده است.<sup>۵</sup> از اظهارات فوق برمی‌آید که انصاف عبارت است از احساس طبیعی درستی و

1. Equality.

2. Equity.

3. <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/equality> (visited in: 2017/11/18).

4. <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/equity> (visited in: 2017/11/18).

5. Falcon Y Tella, M. J, **Equity And Law**, Martinus Nijhoff Publishers, 2008, (p7-8&22).

نادرستی چیزی در قضیه مورد نظر که فارغ از فنون محض حقوقی و با توجه به جمیع اوضاع و احوال محیط بر آن قضیه حاصل شود. از این رو، نمی توان آن را در چارچوب برخی قواعد به نظم کشید.<sup>۱</sup> در حالی که برابری، اجرای مساوات در امور است که هم قابل سنجش و هم عملی است. بر همین مبنا، اصطلاح برابری جنسیتی<sup>۲</sup> از اصطلاح انصاف جنسیتی<sup>۳</sup> متفاوت است. برابری جنسیتی توضیح این مفهوم است که همه انسان ها، هم زنان و هم مردان، برای توسعه توانایی های شخصی خود و انتخاب، بدون محدودیت تعیین شده توسط کلیشه ها، نقش های جنسیتی انعطاف ناپذیر، و یا پیش داوری، آزاد هستند. برابری جنسیتی به آن معنی است که رفتارها، آرمان و نیازهای متفاوت زنان و مردان، به طور مساوی در نظر گرفته شود. این به این معنا نیست که زنان و مردان نقش یکسانی ایفا کنند، بلکه به این معنا است که حقوق، مسئولیت ها و فرصت هایشان به اینکه زن یا مرد متولد می شوند، وابسته نباشد. در کنار آن، اصطلاح انصاف جنسیتی وجود دارد. این عبارت به آن معنی است که با زنان و مردان با توجه به نیازهای مربوطه شان، منصفانه رفتار شود. این ممکن است شامل رفتار برابر یا رفتاری متفاوت باشد که از نظر حقوق، منافع، تعهدات و فرصت ها معادل و برابر در نظر گرفته می شود. در زمینه توسعه، هدف انصاف جنسیتی، اغلب در اقدام برای جبران وضع نامساعد تاریخی و اجتماعی زنان است.<sup>۴</sup>

این پژوهش بنابر دلایل پیش گفته راجع به ابهام مفهوم انصاف در مقابل مفهوم برابری و با توجه به اینکه حق بر اشتغال جزء حقوق انسانی هر فرد (زن و مرد) تلقی می شود و این معنا در حوزه برابری گنجانده شده است، با تمرکز بر برابری جنسیتی و نه انصاف به بررسی چگونگی اتخاذ رویکرد مبتنی بر جنسیت در حمایت اجتماعی در حوزه اشتغال برای زنان و آثار مطلوب به کارگیری آن در دولت های مختلف دنیا می پردازد. در بخش اول، عامل جنسیت به عنوان مانعی در مسیر پیشرفت زنان و اقدامات انجام شده در دنیا و در داخل کشور برای بهبود این وضع بررسی می شود. سپس سیاست حمایت اجتماعی به همراه معیارها و ابزارهای این شیوه از نظر خواهد گذشت که امیدواریم در ارائه تصویری روشن از موضوع موفق باشیم. اهمیت پرداختن به

۱. امینی، اعظم، *بازاندیشی رابطه انصاف و حقوق*، پژوهش حقوق خصوصی، سال پنجم، شماره ۱۶، پاییز ۱۳۹۵، ص ۴۷.

2. Gender Equality.

3. Gender Equity.

4. UN Women and the UN Global Compact, **Women's empowerment principles**, Second Edition 2011, (p11).

این موضوع از این رو است که زنان بیش از نیمی از جمعیت دنیا و هر کشوری را تشکیل می‌دهند. لذا، توجه به بهبود وضعیت ایشان آثار چشمگیری در بهبود رفاه اجتماعی و پیشرفت ملل مختلف خواهد داشت. این موضوع برای کشوری نظیر ایران، به دنبال سیاست افزایش جمعیت، بسیار حائز اهمیت خواهد بود؛ زیرا، ترکیب نقش خانوادگی و اجتماعی، مسلماً مشکلاتی بر سر راه جامعه زنان قرار خواهد داد که استفاده از تجربه‌های موفق دیگر ملت‌ها در سیاست‌گذاری و حمایت از زنان، مفید خواهد بود.

## ۱. جنسیت و راهکارهای بهبود وضعیت زنان

### ۱.۱. بررسی عامل جنسیت به عنوان مانعی در پیشرفت زنان

همه فرهنگ‌ها انتظارات خود را درباره دستیابی به شایستگی‌های موردنیاز، از طریق فرایند جامعه‌پذیری به افراد جامعه منتقل می‌کنند و نقش‌پذیری جنسیتی یکی از پیامدهای آشکار فرایند جامعه‌پذیری است<sup>۱</sup> که بر فرصت‌هایی که فرد می‌تواند از آن بهره‌مند یا محروم شود، تأثیر خواهد گذاشت.<sup>۲</sup> مهم‌ترین عاملی که سرعت و آهنگ رشد و توسعه اقتصادی و اجتماعی هر کشور را تعیین می‌کند، منابع انسانی آن جامعه است و جوامعی که قصد دارند در مسیر توسعه گام بردارند باید بتوانند از نیروی انسانی خویش، اعم از زن و مرد، به بهترین شکل استفاده کنند.<sup>۳</sup>

در جامعه ایران پس از انقلاب اسلامی، در مورد نقش‌پذیری جنسیتی نوعی همزیستی در عناصر ظاهراً متناقض دیده می‌شود. بدین معنا که برخی نگاه جامعه ایران پس از انقلاب به موضوع نقش‌پذیری جنسیتی را واجد تناقضی ظاهری می‌دانند و بر این باورند که طی این سال‌ها، سیاست‌گذاران، مسئولان و سایر آحاد جامعه از زنان انتظار دارند حضورشان در خانواده و

1. Berns, Roberta M, **Child, Family, School, Community: Socialization and Support**, Fort Worth. TX. USA: Harcourt College Publishers, 2001.

۲. هاشمی، سهیلا و شهرآرای، مهرناز، **بررسی باورها و ارزش‌های دانش آموزان، خانواده و کتاب‌های درسی درباره تساوی جنسیت**، مطالعات زنان، پاییز ۱۳۸۷، شماره ۲، ص ۲۸.

۳. سیدان، فریبا و عباس خلیفه لو، سربه، **خانواده و ارتقای شغلی زنان: بررسی عوامل مؤثر بر میزان ارتقای شغلی زنان شاغل در اداره‌های دولتی شهرستان اسکو با تأکید بر خانواده**، مطالعات زنان، پاییز ۱۳۸۷، شماره ۲، ص ۹۰.

تعهداتشان نسبت به مسئولیت‌های خانوادگی موجب به حاشیه راندن آنان از عرصه فعالیت‌های اجتماعی نشود، اما این حضور و مشارکت به گونه‌ای باشد که موجبات فروپاشی خانواده و تضعیف ثبات و استحکام آن را نیز فراهم نسازد.<sup>۱</sup> در حالی که مشارکت فعال زنان به عنوان شهروندان مسئول، در کنار بازتولید کلیشه‌های جنسیتی در کتاب‌های درسی، هدایت دختران دانش‌آموز به سمت تخصص‌هایی علمی که تصور می‌شود برای زنان مناسب است و نیز تأکید بر نقش مهم و ارزشمند مادری و همسری زنان در حفظ و دوام بنیان خانواده، می‌تواند موجب نوعی تناقض و دوگانگی در فرایند جامعه‌پذیری زنان و نقش‌پذیری جنسیتی آنان شود.<sup>۲</sup> لذا تأکید اولیه این جوامع بر نقش دیرینه و حائز اهمیت زن در خانواده است و اصراری برای حضور اجتماعی زنان نداشته و ندارند ولی با حفظ شرایط پیشین یعنی انجام تمام و کمال وظایف پیش‌گفته، مانع حضور اجتماعی ایشان نیز نمی‌شوند. اما همین امر عامل ایجاد شرایطی دشوار و متناقض برای زنان شده است. زیرا، از یک سو باید در پی کسب رضایت تام همسر به مثابه مطالبه‌گر حقوقی ادعاهای پیش‌گفته باشند و از سوی دیگر برای دستیابی به شکوفایی و بالندگی‌ای که مطالبه به‌حق هر فرد انسانی است و از طریق پیگیری شغلی و تحصیلی فراهم می‌آید، رنج مضاعفی را متقبل شوند. هر دو حوزه ادای تکلیفی تام و تمام را از وی خواستارند و در صورت وجود هرگونه سهل‌انگاری پای زن را به مثابه مقصر اولیه این وضع به میز محاکمه می‌کشاند و در نهایت نیز، اهداف شخصی و انسانی وی را قربانی اهداف جمعی و خانوادگی می‌کنند بدون آنکه حقی برای وی به مثابه انسان مختار آزاد در ساخت سرنوشت خود قائل شوند. بنابراین، زنان بر سر دوراهی تکلیف در برابر خانواده و تکلیف در برابر خود قرار می‌گیرند که تن دادن به هریک، از دست دادن دیگری است. زنانی که سعی می‌کنند زنانه هر دو مهم را حفظ کنند نیز به‌زودی با روند فرسایشی مشقت‌آفرینی مواجه می‌شوند که عموماً سلامتی جسمی یا روحی یا هر دو آن‌ها را با خطرات و آسیب‌هایی مواجه می‌سازد. براساس معیارهای فرهنگی مردان نان‌آور خانه هستند و

1. Mehran, Golnar, The Paradox of Tradition and Modernity in Female Education in the Islamic Republic of Iran, Comparative Education Review 47(3), 2003, (pp269-286).

2. Mehran, Golnar, The Portrayal of "US" and "Them" in the Primary School Books of the Islamic Republic of Iran, [Place of Publication?]: United Nations International Children's Emergency Fund (UNICEF), 2000 and Golnar Mehran, Gender and Education in Iran, U.N. DOC, 2004/ED/EFA/MRT/PI/50 (2003), pp.10-11. available at <http://ddp-ext.worldbank.org/EdStats/IRNngmrpro3.pdf>.

بسیاری از مشاغل در اختیار مردان است و تصور رایج درباره زنان نیز احساساتی بودن و ناقص‌العقل بودن ایشان است که متأسفانه باعث شده است عدم باور به توانمندی زنان حتی در بین عده بسیاری از هم‌جنسانشان رخ دهد و درنهایت، کلیشه شدن زنان در نقش‌هایی چون خانه‌داری و فرزندداری باعث شده است برای آنان نوعی ترکیب نقش‌های کاری با نقش‌های خانوادگی در نظر گرفته شود.

فرهنگ اقتدارگرا و مردسالار، که همواره رواج‌دهنده باورهای سنتی و کلیشه‌های جنسیتی بوده است و از ابتدا تربیت و اجتماعی‌شدن دختران را با تضعیف اعتمادبه‌نفس و تعمیق حس حقارت و خودکم‌بینی همراه می‌سازد؛ کمبود آگاهی زنان در ابعاد مختلف حقوق خانوادگی، اجتماعی، حرفه‌ای و فردی؛ عدم مشارکت در تشکلهای صنعتی-حرفه‌ای و فعالیت‌های اجتماعی، فرهنگی و سیاسی؛ کم بودن تنوع فرصت‌های شغلی و در نتیجه محدود بودن گستره اشتغال زنان به مشاغل کم‌اهمیت و دارای شرایط بد و دشوار (تنها ۲۵ درصد زنان در دنیا دارای مشاغل ارشد مدیریتی هستند)<sup>۱</sup>؛ هنجارهای رایج در زمینه تقسیم کار، که باعث وجود نوعی مرزبندی جنسیتی میان کار زنان (خانه‌داری) و مردان (امور بیرون منزل) می‌شود و با ایجاد انتظارات مختلف و فراوانی نقش (همسر، مادر، خانه‌دار و شاغل) زنان را دچار نوعی تعارض نقش و فشارهای ناشی از آن می‌کند؛ همچنین ناامنی‌های اجتماعی که سفرهای بین‌شهری و اقامت در هتل‌ها و مکان‌های سالم که لازمه حضور فعال زنان در جامعه است را دچار مشکل کرده، از جمله دلایلی است که به استمرار وجود ساخت نابرابر کمک می‌کند و بر وضعیت شغلی زنان تأثیر منفی دارد.<sup>۲</sup> این درحالی است که براساس اسناد موجود (که به آن‌ها اشاره خواهد شد) از جمله مصوبات شورای عالی انقلاب فرهنگی<sup>۳</sup> زنان از حق مادر بودن، انتخاب شغل و سلامت جسمی و روانی

<sup>۱</sup>. United Nations Department of Public Information, The Millennium Development Goals and beyond 2015 fact sheet, September 2013, (p2).

<sup>۲</sup>. سیدان، فریبا و عباس خلیفه لو، سریه، (صص ۹۰ و ۹۱) و نگاه کنید به: احمدی، وکیل و کشاورز، زهراسادات، تحلیلی بر موانع اجتماعی و فرهنگی اشتغال زنان و نقش آن در توسعه، بی تا، ۲۴-۱، قابل دسترسی در:

<http://lib.imamreza.ac.ir>

<sup>۳</sup>. منشور حقوق و مسئولیت‌های زنان در نظام جمهوری اسلامی ایران مصوب جلسه ۵۴۶ مورخ ۳۱/۶/۱۳۸۳ شورای عالی انقلاب فرهنگی و مصوب مجلس شورای اسلامی در جلسه علنی مورخ ۱۵/۱۱/۱۳۸۵، بندهای ۹۹ تا ۱۱۱ منشور ذیل عنوان حقوق و مسئولیت‌های اشتغال و مشارکت اقتصادی زنان

توامان برخوردار هستند. لذا وظیفه‌ی جامعه ایجاد سازوکارهای لازم جهت دستیابی زنان به حقوقشان است.

از نظر سازمان بین‌المللی کار<sup>۱</sup>، جهانی‌شدن و غلبه نظام سرمایه‌داری که شعار تولید بیشتر و سود بیشتر را سرلوحه قرار داده است، در کنار به ارمغان آوردن فرصت‌های بی‌سابقه اقتصادی، به نابرابری‌ها نیز عمق بخشیده و بر ناامنی‌های شخصی افزوده است. توزیع ناکارآمد و ناعادلانه پول و قدرت، گرایش به انحصارطلبی بازار، امپریالیسم و شکل‌های مختلف استثمار فرهنگی و اقتصادی و پدیده‌هایی مانند از خودبیگانگی فرهنگی، نابرابری، بیکاری و بی‌ثباتی اقتصادی نیز دیگر انتقادات نظام سوسیالیستی و آنارشستی به وضع موجود در دنیا است.<sup>۲</sup> این مسئله هرچند که هم زنان و هم مردان را تحت تأثیر قرار داده است، اما رنج زنان را از بیکاری و فقر حاصل از نابرابری‌های جنسیتی بیشتر کرده است؛ زیرا، آنان که نیمی از نیروی کار جهان را تشکیل می‌دهند، در کارهایی مشغول فعالیت هستند که با کمترین دستمزد و حمایت، عمدتاً بر پایه کلیشه‌های جنسیتی شکل گرفته است.<sup>۳</sup> در واقع، وجود دیدگاه‌های سنتی در زمینه نقش‌های اجتماعی و اقتصادی زنان که دربرگیرنده مسئولیت‌های اساسی در خانواده است و نیز نظام‌های آموزشی و رسانه‌های جمعی که سوگیری‌های جنسیتی معینی را نهادینه می‌کنند و به عملکردهای مبتنی بر تبعیض نسبت به زنان تداوم می‌بخشند، از جمله علل این مسئله بشمار می‌روند.<sup>۴</sup> اگر زنان بخواهند که به هر قیمت شغل خود را حفظ کنند، به‌عنوان افرادی تلقی می‌شوند که به امور خانوادگی خود اهمیت لازم را نمی‌دهند و در نتیجه دچار احساس فشار، تنش و نابسامانی خواهند شد. این امر در زنانی که نیاز به کارکردن دارند تا درآمد خانواده‌شان را افزایش دهند، بیشتر است و با ایجاد استرس، احساس گناه و آثار روانی نامطلوب موجب

1. International Labor Organization (ILO).

2. see: <https://fa.wikipedia.org/wiki>

3. International Labor Organization, **Breaking through the Glass Ceiling: Women in Management**, Update 2004, Geneva, Switzerland: International Labor Organization, 2004, Retrieved 2015/4/18. (<http://www.ilo.org/dyn/gender/docs/RES/292/F267981337/BreakingGlassPDFEnglish.pdf>).

4. International Labor Organization, **Yearbook of Labor Statistics**, 62nd Edition, Geneva, Switzerland: International Labor Organization, 2003 in

سیدان، فریبا و عباس خلیفه لو، سربیه، **خانواده و ارتقای شغلی زنان: بررسی عوامل مؤثر بر میزان ارتقای شغلی زنان شاغل در اداره‌های دولتی شهرستان اسکو با تأکید بر خانواده**، مطالعات زنان، پاییز ۱۳۸۷، شماره ۲، ص ۹۳.



فرسودگی جسمانی و درنهایت مانع پیشرفت شغلی آنان می‌شود.<sup>۱</sup> هرچند حق بر اشتغال برای زنان از جمله حق‌های بشری است اما امروز در بسیاری از موارد، با توجه به وجود زنان مطلقه یا بیوه‌ای که ناچار به برگزیدن حرفه‌ای برای تأمین معاش خانواده‌شان هستند و نیز وجود مشکلات و نیازهای اقتصادی که مردان را از برآوردن کامل نیازهای خانواده ناتوان می‌سازد، متأسفانه این حق چهره‌ای اجبارگونه برای این گروه از زنان یافته است و کار کردن برای ایشان یک ضرورت بشمار می‌رود.<sup>۲</sup> با این وجود، پیشرفت بشری دنیای امروز، توجه به حقوق بشر و وجود الزامات بین‌المللی و جنبه سیاسی نیز، راه را برای فعالیتهای آزادانه اشتغال زنان فراهم کرده است. از طرفی تغییر نگرش زنان نسبت به خود و دنیای پیرامونشان نیز دلیل دیگری برای حضور در فعالیتهای اجتماعی و اشتغال به‌دست می‌دهد تا به تثبیت جایگاه خود و شکوفایی توانایی‌ها و استعدادهایشان بپردازند.

در سال ۲۰۰۸ عوامل سه‌گانه‌ای معرفی شدند<sup>۳</sup> که زنان به‌واسطه آنها با موانعی در پیشرفت خود مواجه خواهند شد:

۶. محدودیت جنسیتی خاص<sup>۴</sup> (ناظر به فرد): منظور آن دسته از هنجارهای اجتماعی هستند که بر زنان به‌واسطه جنسیتشان اعمال می‌شوند. این عامل در حیطه تقسیم‌کار داخلی یعنی کار در منزل و نگهداری از کودکان خلاصه می‌شود. این مورد گویای هنجارهای فرهنگی است که زنان را از مداخله در فعالیتهای مربوط به تولید درآمد بازداشته و بر انزوای زنانه ایشان در منزل و نقش‌های مربوط به باروری محدود می‌کند که این امر سبب کاهش فعالیتهای درآمدزا برای این قشر می‌شود. نظیر چنین هنجارهایی را در خانواده‌های سنتی

۱. سیدان، فریبا و عباس خلیفه لو، سریه، ص ۹۸ و رفعت‌جاه، مریم و خیرخواه، فاطمه، مسائل و چالش‌های اشتغال زنان در ایران از دیدگاه شاغلان پست‌های مدیریتی، فصلنامه مطالعات توسعه اجتماعی - فرهنگی، سال اول، بی‌تا، شماره دوم، ص ۱۳۶.

۲. دیلمی، احمد و خدادادپور، منیره، سوءاستفاده از حق ریاست شوهر در منع اشتغال همسر، مطالعات زنان، پاییز ۱۳۸۷، شماره ۲، ص ۱۱۶.

3. Kabeer, N. and Subrahmanian, R., INSTITUTIONS, RELATIONS AND OUTCOMES: FRAMEWORK AND TOOLS FOR GENDER-AWARE PLANNING, INSTITUTE OF DEVELOPMENT STUDIES, 1996, available at: <https://www.ids.ac.uk/files/Dp357.pdf>, p.40.

4. Gender-Specific.

به خوبی می‌توان مشاهده نمود. محدودیت ساعت حضور بیرون از منزل، همراهی یکی از محارم برای رفتن به مکان‌های خاص و... مثال‌هایی از این دست هستند.

۷. محدودیت جنسیتی تشدید شده<sup>۱</sup> (ناظر به خانواده): این عامل مربوط به توزیع نامتقارن منابع و امکانات بین اعضای مرد و زن خانواده می‌شود. منظور نابرابری بین اعضای خانواده است که منعکس‌کننده هنجارها و رسوم در توزیع غذا، مراقبت بهداشتی و دسترسی به اموال است. نمونه آن را می‌توان در عدم احترام به مالکیت خصوصی زن در دارایی‌اش یا سهم بیشتر توجه به پسران در بهره‌مندی از توجهات مراقبتی و تغذیه نسبت به دختران مشاهده نمود.

۸. محدودیت جنسیتی اعمال شده<sup>۲</sup> (ناظر به جامعه): منظور اشکال زیان‌بار جنسیتی است که منعکس‌کننده تبعیض در سطح عمومی گسترده خواهد بود.<sup>۳</sup> نابرابری در بهره‌مندی از فرصت‌های تحصیلی، بهداشتی و شغلی یا تاریخچه اعطای حق رأی و آزادی بیان و... نمونه‌هایی در بیان این تبعیض در سطح کلان و در بهره‌مندی از امکانات موجود در جامعه هستند.<sup>۴</sup>

این موانع نه تنها دسترسی زنان به بازار کار را کم می‌کنند بلکه، باعث ارتقا ناچیز ایشان در محل کار و موقعیت شغلی ناامن به‌ویژه در حیطه خوداشتغالی و دریافت دستمزدهای ناچیز به‌ویژه در اقتصاد غیررسمی می‌شوند. عدم امنیت شغلی به لحاظ فیزیکی و دستمزد، پس‌انداز کمتر و ترک محل کار به دلیل وجود چنین موانعی که باعث نرسیدن به سن بازنشستگی و عدم برخورداری از مزایای آن می‌شود از دیگر نتایج وجود این موانع هستند. البته علت این مسائل را همان‌گونه که پیش‌تر بیان کردیم، می‌توان در سنت مسئولیت اولیه کار منزل و نگهداری از کودکان و ازدواج زود هنگام و بارداری دانست که منجر به منع تحصیل دختران و زنان و تقسیم‌بندی فرصت‌های شغلی علیه ایشان می‌شود. این در حالی است که تأمین مخارج معیشت و خانواده، شکوفایی

1. Gender-intensified.

2. Gender-imposed.

3. Ganju Thakur, Sarojini & Arnold, Catherine & Johnson, Tina, **Gender and Social Protection**, PROMOTING PRO-POOR GROWTH: SOCIAL PROTECTION - © OECD, 2009, p.167.

4. Tibe Bonifacio, G. (ed.), **Gender and Rural Migration: Realities, Conflict and Change**, First editon, Routledge Research in Gender and Society, 2013, p.165.

شخصیتی، شاخص طول عمر بیشتر در زنان نسبت به مردان که خطر بیوگی، فقر و عدم امنیت بیشتری را برای زنان به همراه دارد و توسعه اقتصادی و بهره‌وری انسانی، سبب شده است تا دولت‌ها به مسئله زنان، نابرابری جنسیتی ایشان در عرصه کار و اجتماع و لزوم حمایت از ایشان، توجه ویژه‌ای مبذول دارند.<sup>۱</sup>

## ۱.۲. اقدام برای بهبود وضعیت زنان در جهان و ایران

چنان‌که بیان شد، وضعیت زنان در جوامع حتی پیشرفته، وضعیتی همراه با تبعیض و فشار است که عرصه زندگی اجتماعی و فردی ایشان را با مشکلات بعضاً پیچیده و دردناکی همراه می‌سازد. تاکنون نیز اقدامات زیادی در جهت رفع این تبعیض‌ها و نابرابری‌ها صورت گرفته است؛ از اعتراضات زنان در قالب گروه‌های مختلف اجتماعی، کنوانسیون‌هایی که به‌طور کلی از حق بشری اشتغال و منع تبعیض و مزد برابر برای کار برابر دفاع می‌کنند<sup>۲</sup> که در این بین ماده سیزدهم اعلامیه حقوق بشر اسلامی نیز به چشم می‌خورد<sup>۳</sup> و کنوانسیون‌هایی که به‌طور خاص به اشتغال و منع تبعیض علیه زنان پرداخته‌اند.<sup>۴</sup> نیز کنوانسیون‌هایی با موضوعات مرتبط به کار<sup>۱</sup> و

1. Ibid, (pp169-167) and see: <http://www.un.org/millenniumgoals/gender.shtml> Retrieved 2015/4/18.

2. see for instance:

1. Universal Declaration Human Right (UDHR), Article 23 and 24.
2. International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR), Articles 6 and 7.
3. Additional Protocol to the American Convention on Human Rights in the Area of Economic, Social and Cultural Rights "Protocol of San Salvador", Articles 6 and 7.
4. African Charter on Human and Peoples' Rights (ACHPR), Article 15.
5. European Social Charter, Part II, Article 1.

۳. ماده سیزدهم اعلامیه حقوق بشر اسلامی مصوب ۱۴ مرداد ۱۳۶۹ (۵ اوت ۱۹۹۰): کار، حقی است که باید دولت و جامعه برای هر کسی که قادر به انجام آن است، تضمین کند. و هر انسانی آزادی انتخاب کار شایسته را دارد به‌گونه‌ای که هم مصلحت خود و هم مصلحت جامعه برآورده شود هر کارگری حق دارد از امنیت و سلامت و دیگر تأمین‌های اجتماعی برخوردار باشد و نباید او را به کاری که توانش را ندارد واداشت یا او را به کاری اکراه نمود یا از او بهره‌کشی کرد یا به او زیان رساند؛ و هر کارگری بدون فرق میان مرد و زن، حق دارد که مزد عادلانه در مقابل کاری که ارائه می‌کند سریعاً دریافت نماید و نیز حق استفاده از مرخصی‌ها و پاداش‌ها و ترفیعات استحقاقی را دارد و در عین حال موظف است که در کار خود اخلاص و درستکاری داشته باشد و اگر کارگران با کارفرمایان اختلاف پیدا کردند دولت موظف است برای حل این اختلاف و از بین بردن ظلم و اعاده حق و پایبندی به عدل بدون این که به نفع طرفی عدول کند، دخالت نماید.

4. see for instance:

1. Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW), Article 11.
2. Maternity Protection Convention, 2000, N° 183.

توصیه‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار<sup>۲</sup> و ... گرفته تا اقدامات دولت‌ها که برخی از این اقدامات وجه بین‌المللی داشته و بسیار مؤثر نیز بوده‌اند. به‌عنوان مثال، دانشگاه تورنتو کانادا به‌دنبال تأکید بر نقش حقوق بشر در جبران نابرابری علیه زنان، پنج حق بشری که حمایت از مادر بودن را تسهیل می‌نماید، احصا نموده است. شامل: حق حیات، آزادی و امنیت شخصی، سلامت، حمایت بارداری و عدم تبعیض.<sup>۳</sup> بنابراین، منع تبعیض علیه زنان به‌عنوان حق بشری و انسانی این قشر آسیب‌پذیر شناخته شده است که حتی در این مورد می‌توان پا را فراتر نهاد و به اعمال تبعیض مثبت به نفع ایشان سخن راند.

اما اقدام مهمی که در عرصه بین‌المللی در این مورد رخ داده است را می‌توان، اقدام ملل متحد در سال ۲۰۰۰ دانست که اعضای آن متعهد شدند تا به "اهداف هزاره توسعه"<sup>۴</sup> تا سال ۲۰۱۵ دست یابند. این اهداف هشت‌گانه به ترتیب شامل: (۱) ریشه‌کن کردن فقر شدید و گرسنگی، (۲) دستیابی به آموزش ابتدایی همگانی، (۳) ترویج برابری جنسیتی و توانمندسازی زنان، (۴) کاهش مرگ‌ومیر کودکان، (۵) بهبود سلامت مادران، (۶) مبارزه با ایدز، مالاریا، و سایر بیماری‌ها، (۷) تضمین پایداری محیط‌زیست و (۸) گسترش مشارکت جهانی برای توسعه است.<sup>۵</sup>

اعضای ملل متحد نیز، به‌دلیل اهمیت مسئله زنان در مسیر شاخص توسعه انسانی و پیشرفت اقتصادی و دستیابی به حکمرانی خوب و... با پذیرش تعهد، در دوره‌های منظمی گزارش‌ها و

3. UN Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women.

1. Some relevant international policy and normative instruments:

1. Equal Remuneration Convention, 1951, n° 100.

2. Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958, N° 111.

3. Workers with Family Responsibilities Convention, 1981, N° 156. →

← 4. Part-Time Work Convention, 1994 (N° 175).

5. Home Work Convention, 1996 (N° 177).

6. Domestic Workers Convention, 2011 (N° 189).

7. The Beijing Platform for Action.

2. International Labour Organization, RULES OF THE GAME A brief introduction to International Labour Standards, Revised Edition 2009, (pp34,58 and 62) and see: International Labour Organization, Gender equality and decent work: Selected ILO Conventions and Recommendations that promote gender equality as of 2012, Third revised edition 2012.

3. Cook, R.J.& Dickens, B.M. Dickens, Ethical and legal issues in reproductive health "Human rights to safe motherhood", International Journal of Gynecology & Obstetrics 76, 2002, (pp225-231).

4. United Nations MDGs (Millennium Development Goals).

5. <http://www.un.org/millenniumgoals> Retrieved 2015/4/18.

فعالیت‌های خود را در جهت دستیابی به اهداف یادشده ارائه کردند.<sup>۱</sup> این درحالی است که سازمان ملل نیز دست به اقدامات زیادی در این راستا زده است؛ از جمله، اعلامیه پکن<sup>۲</sup>، کنوانسیون منع تمامی اشکال تبعیض علیه زنان<sup>۳</sup> و..... ولی به دلیل عدم وجود بودجه کافی در این زمینه و پراکندگی نهادهای مسئول، سازمان با چالش جدی در دستیابی به اهداف موردنظر مواجه شد. به همین جهت، مجمع عمومی سازمان ملل در سال ۲۰۱۰ نهاد زنان ملل متحد<sup>۴</sup> را باهدف رفع تبعیض علیه زنان و دختران، توانمندسازی زنان<sup>۵</sup> و دستیابی به برابری میان زنان و مردان به‌عنوان همکاران و بهره‌مندان از توسعه، حقوق بشر، اقدامات بشردوستانه، صلح و امنیت ایجاد نمود که موجب ادغام چهار نهاد سابق در این زمینه شد.<sup>۶</sup> نهاد زنان ملل متحد به تنظیم سیاست‌ها، استانداردها و هنجارهای جهانی، کمک به دولت‌ها و جامعه مدنی در اجرای آن سیاست‌ها، هماهنگی سیستم سازمان ملل و نظارت بر امور می‌پردازد.<sup>۷</sup> مدیر اجرایی این نهاد در ۸ مارس ۲۰۱۵ به مناسبت روز بین‌المللی زنان، به پیشرفت اساسی در زمینه برابری جنسیتی تا سال ۲۰۲۰ و رسیدن به سیاره پنجاه‌پنجاه (۵۰:۵۰) [از حیث فرصت برابر زنان و مردان] تا قبل از

1. United Nations, **The Millennium Development Goals Report 2014**, led by the Department of Economic and Social Affairs of the United Nations Secretariat, 2014, pp.20-23 and

http://www.un.org/millenniumgoals/reports.shtml برای مشاهده گزارش دولت‌های عضو نگاه کنید به:

2. Beijing Declaration.

3. Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW).

4. UN Women.

۵. (Empowering women) توانمندسازی زنان برای مشارکت کامل در زندگی اقتصادی در تمام بخش‌های برای ساخت اقتصاد قوی‌تر، رسیدن به اهداف توافق‌شده بین‌المللی برای توسعه و پایداری و بهبود کیفیت زندگی برای زنان، مردان، خانواده‌ها و جوامع ضروری است و بیشتر ناظر به اقداماتی برای کنترل برابری جنسیتی در بخش‌های خصوصی است. در سال ۲۰۱۰ به ابتکار دبیرکل سازمان ملل اصول هفت‌گانه توانمندسازی زنان در این راستا تصویب شد. برای اطلاعات بیشتر نگاه کنید به:

http://www.unwomen.org/en/partnerships/businesses-and-foundations/womens-empowerment-principles.

۶. Division for the Advancement of Women (DAW), International Research and Training Institute for the Advancement of Women (INSTRAW), Office of the Special Adviser on Gender Issues and Advancement of Women (OSAGI), United Nations Development Fund for Women (UNIFEM).

۷. http://www.unwomen.org/en/about-us/about-un-women Retrieved 2015/4/18.

سال ۲۰۳۰ اشاره کرد.<sup>۱</sup> بان کی مون دبیرکل سازمان ملل متحد نیز در سخنرانی ۱۱ مارس ۲۰۱۵ بر این مهم تأکید نمود.<sup>۲</sup>

در ایران نیز قوانین و آیین‌نامه‌هایی در مورد زنان و تسهیل فرایند کاری ایشان وجود دارد که از جمله آن می‌توان به آیین‌نامه رفع محدودیت پذیرش داوطلبان دختر در بعضی از رشته‌های دانشگاهی (۱۳۶۸)، سیاست‌های اشتغال زنان در جمهوری اسلامی ایران (۱۳۷۱)، آیین‌نامه شورای فرهنگی و اجتماعی زنان (۱۳۷۶)، منشور حقوق و مسئولیت‌های زنان در نظام جمهوری اسلامی ایران (۱۳۸۳)، قانون بازنشستگی پیش از موعد بیمه‌شدگان تأمین اجتماعی (۱۳۶۷) مبنی بر کاهش ۱۰ سال حداقل سن موضوع قانون برای زنان، بخشی از قانون کار (۱۳۶۹) مبنی بر ممنوعیت انجام کارهای خطرناک، سخت و زیان‌آور و... توسط زنان و آیین‌نامه‌های ذی‌ربط، و... اشاره کرد.<sup>۳</sup>

۱. <http://www.un.org/apps/news/story.asp?NewsID=50274> Retrieved 2015/4/18.

۲. <http://www.un.org/apps/news/story.asp?NewsID=50304> Retrieved 2015/4/18.

۳. سایر قوانین و مقررات: بخشی از لایحه قانونی خدمت نیروی انسانی، درمانی و بهداشتی (۱۳۵۸) از لحاظ امتیازات و تسهیلاتی برای بانوان، لایحه قانونی راجع به معافیت زنان متأهل پزشک و دندان‌پزشک و داروساز برای گرفتن پروانه دائم رفتن به خارج از تهران (۱۳۵۸ با اصلاحات بعدی)، قانون راجع به خدمت نیمه‌وقت بانوان (۱۳۶۲) و اصلاحات بعدی و قانون نحوه اجرای قانون مذکور (۱۳۶۴)، بخشی از قانون ارتش جمهوری اسلامی ایران (۱۳۶۶ با اصلاحات بعدی) و سپاه (۱۳۷۰) و نیروی انتظامی (۱۳۷۴) مبنی بر تعیین مشاغل زنان، امکان بازنشستگی بانوان با ۲۰ سال سنوات خدمت و تعیین مستمری‌بگیران، قانون اعطای مرخصی بدون حقوق مستخدمین رسمی یا ثابت که همسران آنان به مأموریت ثابت خارج از کشور اعزام می‌شوند (۱۳۶۶)، بخشی از قانون مربوط به خدمت پزشکان و پیراپزشکان (۱۳۶۷)، بخشی از قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت (۱۳۷۰) مبنی بر پرداخت کمک‌هزینه عائله‌مندی و اولاد به مستخدمین سرپرست خانوار و اصلاحات بعدی در خصوص تعمیم موارد پرداخت حق عائله‌مندی و امکان استفاده از حقوق وظیفه همسر متوفی، بخشی از قانون بودجه (۱۳۷۵) مبنی بر پرداخت حق عائله‌مندی به مستخدمین زن که همسر آن‌ها معلول و قادر به کار نباشد، قانون اصلاح تبصره ۵ قانون الحاق پنج تبصره به قانون شرایط انتخاب قضات دادگستری (۱۳۷۴) و تعیین مشاغل بانوان در دستگاه‌های قضایی، قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و حمایت از مادران در دوران شیردهی (۱۳۷۴) و آیین‌نامه اجرایی آن مصوب (۱۳۷۵)، بخشی از قانون الزام فراگیری آموزش‌های فنی و حرفه‌ای برای اشتغال به کار (۱۳۷۶) در خصوص وظایف سازمان فنی‌حرفه‌ای در جهت رفع مشکلات زنان جویای کار، بخشی از قانون تصویب کنوانسیون ممنوعیت و اقدام فوری برای محو بدترین اشکال کار کودک (۱۳۸۰) و توجه خاص به دختران، بخشی از مصوبه مربوط به ضوابط انتخاب، انتصاب و تغییر مدیران (۱۳۸۲) شورای عالی اداری مبنی بر برنامه‌ریزی و انجام اقدامات لازم برای شناسایی و ارتقای توانمندی‌های بانوان در انتصابات و امور مدیریتی، بخشی از قوانین بودجه (۱۳۷۷ تاکنون) مبنی بر معافیت تعاونی‌های زنان از سهم آورده، اولویت زنان سرپرست خانوار در برخورداری از تسهیلات صندوق حمایت از فرصت‌های شغلی، بیمه زنان خانه‌دار، بخشی از قانون برنامه سوم توسعه (۱۳۷۹) مبنی بر اولویت زنان بیکار سرپرست خانوار در برخورداری از تسهیلات وام اشتغال و تکلیف مراکز ذی‌ربط در افزایش فرصت‌های اشتغال بانوان، بخشی از قانون چهارم توسعه (۱۳۸۳) مبنی بر تعیین وظایف دولت ←

گذشته از قوانین و مقررات تسهیل کننده اشتغال زنان به عنوان یک پیش نیاز ضروری، قطعاً پذیرش فرهنگی اشتغال زنان و فرهنگ سازی لازم، در این خصوص می تواند بسیاری از موانع مشارکت اقتصادی زنان را مرتفع سازد.<sup>۱</sup> ولی وجود موانع فرهنگی و ساختارهای غلط اجتماعی که به آن ها اشاره شد، دستیابی به هدف برابری و رفع تبعیض را با اقبال قابل توجهی مواجه نکرده است.<sup>۲</sup> پرداختن به کلیشه های جنسیتی، تقویت صدای زنان در جامعه و جبران آسیب های اجتماعی و اقتصادی زنان، سه محور اصلی هستند که باعث تغییر معنی دار قوانین و ساختار انگیزشی و سازمانی موجود می شوند و تحول پایدار در زندگی زنان و دختران ایجاد می کنند.<sup>۳</sup> در ادامه به بیان رویکرد حمایت اجتماعی در دنیا برای دستیابی به اهداف مطرح شده می پردازیم و به برخی نتایج مثبت این اقدامات اشاره خواهیم کرد.

→ در خصوص آموزش ضمن خدمت به کارکنان زن، طرح توانمندسازی و حمایت از حقوق زنان، تساوی مزد، توانمندسازی زنان در دستیابی به فرصت های شغلی.

۱. موحدی، بهناز، **زنان و اشتغال در جمهوری اسلامی ایران**. پیام زن، آبان ۱۳۸۵، شماره ۱۷۶، ص ۲۲.  
 ۲. در این خصوص معاون رئیس جمهور در امور زنان و خانواده در تاریخ ۹۴/۲/۲۰ درخصوص یکی از موانع عدم کامیابی قوانین این حوزه، بیان کردند: «عدم تطابق سیاست های اشتغال با مقتضیات استانی، باعث می شود که در این مناطق شاهد مسائلی مانند هجوم زنان جویای کار به سوی سازمان های دولتی، محدود شدن اشتغال زنان به مشاغل خانگی با ارزش افزوده پایین مانند خیاطی یا آشپزی، کناره گیری زنان از بازار کار و عدم تناسب رویکردهای اشتغال زنان در مشاغل خانگی با نیازهای بازار کار باشیم.» وی درخصوص سند پیشنهادی اشتغال پایدار زنان، تصریح کرد: «معاونت امور زنان و خانواده نهاد ریاست جمهوری، در قالب سند سیاستی - اجرایی اشتغال پایدار زنان، راهبردهایی را در ارتباط با توسعه اشتغال زنان به دبیرخانه شورای عالی اشتغال پیشنهاد کرده که شامل موارد ذیل می شود: تسهیل فرایندهای قانونی تأسیس شرکت های تک نفره دانش بنیان در بخش خدمات در چارچوب مشاغل خانگی برای زنان فارغ التحصیل دانشگاهی، تسهیل فرایندهای قانونی و تکنولوژیک تأسیس شرکت در فضای سایبری برای انجام فعالیت های اقتصادی - شبکه ای زنان خانه دار با برخورداری از دانش فنی مرتبط، تعریف سهم و نقش زنان در انواع فعالیت های اقتصادی با رویکرد توسعه پایدار در سازمان ها و دستگاه های اجرایی، تعریف کار شاور مبتنی بر حجم کار - دستمزد برای تسهیل کار زنان و مردانی که به علت مقتضیات خانوادگی امکان کار تمام وقت را ندارند و تعریف و تسهیل فرایندهای قانونی کار ساعتی برای دانشجویان دختر و زنان سرپرست خانوار تحت نظارت قانونی وزارت کار و سازمان تأمین اجتماعی در حوزه ارائه خدماتی که به تقویت حوزه عمومی درخصوص وظایف خانگی اعضای خانواده بینجامد.»

3. UN Women, **PROGRESS OF THE WORLD'S WOMEN 2015-2016; TRANSFORMING ECONOMIES, REALIZING RIGHTS**, UN Women, Manufactured in the United States, 2015, pp.24&57, View the Report at: <http://progress.unwomen.org>.

## ۲. حمایت اجتماعی

### ۲.۱. تعریف و معیارهای حمایت اجتماعی

سیاست‌های اجتماعی و اقتصاد کلان، ابزار بسیار مهم دستیابی به توانمندی و برابری جنسیتی زنان می‌باشند. سیاست‌های اقتصاد کلان، لزوماً بر مردان و زنان تأثیر واحدی ندارند. سیاست، غافل از توجه به ابعاد جنسیتی<sup>۱</sup>، می‌تواند بر توانایی زنان در به‌دست آوردن اشتغال مناسب و معقول محدودیت ایجاد کند. سیاست حمایت اجتماعی، نقش مهمی در باز کردن دسترسی زنان به بازار کار، پرداختن به خطرات اقتصادی پیش روی خانواده‌های کار، و کمک به خانواده‌های فقیر در تأمین نیازهای اساسی‌شان بازی می‌کند.<sup>۲</sup>

حمایت اجتماعی در مقایسه با تأمین اجتماعی<sup>۳</sup> حوزه گسترده‌تری را دربر می‌گیرد که ناظر به دیدی کلان و سیاست‌اندیش در حوزه حمایت و پشتیبانی اجتماعی است.<sup>۴</sup> درحالی‌که تأمین اجتماعی، مجموعه اقدامات اجرایی مبتنی بر آن سیاست‌ها است. رویکرد نسبتاً جدید سیاسی با عنوان حمایت اجتماعی (SP)، با هدف "یکپارچه‌سازی دغدغه‌های تأمین اجتماعی و کاهش فقر"، به دنبال تأمین هدف دولت‌ها یعنی، رفع تبعیض علیه زنان و دستیابی به برابری با در نظر گرفتن عامل جنسیت در سیاست‌گذاری‌ها و ارائه خدمات است.<sup>۵</sup> حمایت اجتماعی به‌عنوان یک استراتژی کاهش فقر، در چند سال گذشته بسیار مورد توجه قرار گرفته است. اصطلاح "حمایت اجتماعی" را می‌توان برای توصیف طیف وسیعی از مداخلات دولتی، خصوصی و غیررسمی برای کاهش آسیب‌پذیری و خطر پیش روی مردم فقیر مورد استفاده قرار داد. چنین مداخلاتی شامل: پرداخت و انتقال یارانه، حقوق بازنشستگی اجتماعی و توزیع مواد غذایی برای کار است که البته محدود به این موارد نیست.<sup>۶</sup>

1. Gender-blind policies.

2. <http://www.unwomen.org/en/what-we-do/economic-empowerment/macroeconomics-policies-and-social-protection> Retrieved 2015/4/18.

3. Social Security.

4. Lund.F and Srinivas.S, **Learning from experience: A gendered approach to social protection for workers in the informal economy**, International Labour Organization, 2000, p.18.

5. Ganju Thakur, Sarojini & Arnold, Catherine & Johnson, Tina, p.167.

6. <http://www.eldis.org/go/topics/resource-guides/gender/key-issues/gender-and-social-protection> Retrieved 2015/4/18.



در این راستا، نهاد زنان ملل متحد نیز با گردهم آوردن نظرات سیاست‌گذاران، فمینیست‌ها و اقتصاددانان به تجزیه و تحلیل داده‌ها و اطلاعات می‌پردازند و سیاست‌های اقتصادی کلان ویژه‌ای را طراحی می‌کند که توسط اعضا اجرا خواهد شد. به‌عنوان نمونه، در آلبانی، یارانه دولت برای خانواده، در درجه اول به مردان پرداخت می‌شد، زیرا، آن‌ها به‌طور خودکار سرپرستان خانوار در نظر گرفته می‌شدند. زنان سازمان ملل کمک کردند دولت در قانون "کمک‌های اقتصادی و خدمات اجتماعی" تجدیدنظر کند و زنان را از لحاظ اقتصادی آسیب‌پذیر قلمداد نماید تا بتوانند رایانه و کمک‌های مالی خود را به‌صورت مستقل دریافت نمایند. به این ترتیب، گروه‌های جدید واجد شرایط برای دریافت کمک‌های مالی، شامل: زنانی که از طریق قاچاق وارد کشور شده‌اند، بازماندگان خشونت خانگی و تقاضاکنندگان طلاق شدند.<sup>۱</sup> به‌علاوه "برنامه توسعه ملل متحد"<sup>۲</sup> در سال ۱۹۶۵ ایجاد شد که در سطح جهانی، پروژه‌های مربوط به توسعه، ارتقای نقش زنان در پیشرفت و آبادانی کشور، ایجاد سازمان‌های مردم‌نهاد، همکاری بین دولت‌ها و وام‌های خارجی را مورد حمایت قرار داد. در این راستا، این نهاد با رهبران و دولت‌های محلی، همکاری می‌کند تا فرصت‌هایی را برای توانمند کردن افراد برای ایجاد شغل و بهبود وضعیت اقتصادی، فراهم آورد. "طرح مدیریت سیاست اقتصادی و جنسیت جهانی"<sup>۳</sup> توسط UNDP طراحی شد تا از طریق همکاری‌های منطقه‌ای به ترکیب دیدگاه‌های جنسیتی با چارچوب توسعه ملی بپردازد.<sup>۴</sup> به بیان دیگر، توجه به مسئله جنسیت در سیاست‌گذاری‌های توسعه ملی چنان حائز اهمیت جلوه کرده است که تنها صحبت از ناکارآمدی و کارشکنی‌های بسترهای اجتماعی به حل آن کمک نخواهد کرد بلکه، این مهم با توجه به پیامدهای حیاتی که برای فرد و جامعه دارد و پیش‌تر به آن پرداختیم، نیازمند عزم ملی و برنامه جامع است که نمونه آن را در عملکرد ملل متحد می‌توان مشاهده نمود. برای نمونه، می‌توان به طرح «حمایت از حقوق زنان مهاجر کارگر در لبنان»<sup>۵</sup> اشاره کرد<sup>۶</sup> که زیر نظر سازمان بین‌المللی کار به‌مثابه نماینده سازمان ملل متحد در برخورد با

1. <http://www.unwomen.org/en/what-we-do/economic-empowerment/macroeconomics-policies-and-social-protection> Retrieved 2015/4/18.

2. United Nations Development Programme (UNDP).

3. Global Gender and Economic Policy Management Initiative (GEPMI).

4. [http://www.undp.org/content/undp/en/home/ourwork/povertyreduction/focus\\_areas/focus\\_gender\\_and\\_poverty/gepmi/](http://www.undp.org/content/undp/en/home/ourwork/povertyreduction/focus_areas/focus_gender_and_poverty/gepmi/) Retrieved 2015/4/18.

5. Protecting the Rights of Migrant Women Domestic Workers in Lebanon.

6. [http://www.ilo.org/beirut/projects/WCMS\\_213497/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/beirut/projects/WCMS_213497/lang--en/index.htm) (2017/11/20).

مسائل کارگری، به خصوص استانداردهای بین‌المللی کار، حمایت اجتماعی و فرصت‌های شغلی برای همگان انجام شده است. به‌طور کلی این سازمان و دیگر نهادهای بین‌المللی با کسب آمار و اطلاعات لازم از شرایط اشتغال در دنیا و به‌ویژه وضع زنان و ارائه راهکارهایی که عموماً در پی افزایش آگاهی‌های عمومی و دولتی در این راستا است سعی در بهبود وضعیت زنان دارند. نظارت و انتشار گزارش از وضع موجود در دولت‌های مختلف خود ابزاری غیرقهری اما مؤثر در تغییر استراتژی این دولت‌ها نسبت به موضوعات حائز اهمیت این نهادها است.

بنابراین، حداقل‌های حمایت اجتماعی<sup>۱</sup> که به‌صورت ملی به‌خوبی طراحی و اجرا می‌شوند، به‌عنوان عنصر اساسی سیستم‌های تأمین اجتماعی ملی، در به‌دست آوردن برابری جنسیتی بیشتر و توانمندسازی زنان، درست به‌اندازه رفع دیگر نابرابری‌ها، می‌توانند مشارکت کنند. رویکرد حداقل حمایت اجتماعی (SPF) خواستار همکاری و هماهنگی در سیاست‌گذاری است. این رویکرد، بر تعریف چندبعدی از فقر، ترکیب رویکرد چرخه زندگی سستی و پیشرفت‌های جدید، بر تحلیلی از آسیب‌پذیری و فقر بنا شده است.<sup>۲</sup> این رویکرد، به بسته شدن تدریجی شکاف موجود در پوشش حمایت‌های اجتماعی و نیز افزایش مشارکت زنان در اشتغال مناسب و معقول و همچنین توانمندسازی زنان و کمک به افزایش قدرت چانه‌زنی‌شان کمک می‌کند. به‌منظور به حداکثر رساندن این اثرات بالقوه، 'ابعاد جنسیتی' باید در هر مرحله از طراحی سیاست، اجرای یکپارچه و نظارت بر بسترهای حمایت اجتماعی ملی در نظر گرفته شود.<sup>۳</sup> سازمان بین‌المللی کار به این منظور، اقدام به تصویب توصیه‌نامه‌ای<sup>۴</sup> در سال ۲۰۱۲ در کنفرانس بین‌المللی کار کرده است که بیانگر حداقل تضمینات حمایت اجتماعی است که در قالب برنامه‌های تأمین اجتماعی ارائه می‌شود. این حداقل‌ها، ملاک ارزیابی‌های گسترده‌تر در عرصه سیاست‌های اقتصادی کلان را فراهم می‌آورد.<sup>۵</sup> ساختار کمک‌های اجتماعی و طرح‌های موجود بیمه اجتماعی، منابع مالی کارآمد و وجود مؤسسه‌ای جهت اجرا و پیاده‌سازی حداقل‌های حمایت اجتماعی، از جمله عواملی هستند

1. social protection floors (SPFs).

2. Tessier.L and Colleagues, **ESS - Extension of Social Security -Social Protection Floors and gender equality: A brief overview**, ESS Working Paper no. 37, International Labour office, Geneva, International Labour Organization, 2013, (p1).

3. Ibid, (p10).

4. Social Protection Floors Recommendation, 2012 (No. 202).

5. Ibid, (p26).

که برای تصویب و اجرای این مدل در مقیاس ملی باید مورد توجه واقع شوند.<sup>۱</sup> مقاله‌نامه و توصیه‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار منطبق بر مواد ۲۶ تا ۳۴ اساسنامه این سازمان برای اعضا لازم‌الاجرا است. گزارش‌های سالانه و حق بر شکایت اعضا از یکدیگر و گزارش کنفرانس به دیوان بین‌المللی دادگستری که در متن اساسنامه به آن‌ها اشاره شده است مؤید این معنا است. طیف گسترده‌ای از مداخلات حمایت اجتماعی، شامل معیارهای ذیل است. این معیارها می‌توانند اهداف مختلف و اغلب متداخلی داشته باشند و نه تنها در بیشتر شدن امنیت معیشتی گروه‌های آسیب‌پذیر، بلکه در کمک به دستیابی برخی از اهداف اصلی توسعه، نظیر: رشد اقتصادی، توسعه انسانی و حکمرانی خوب نیز می‌توانند شرکت داشته باشند. این معیارها در چهار محور تعریف می‌شوند که هر یک کارکردی ویژه دارد و مربوط به حوزه‌ای خاص است:

۱. **معیارهای حمایتی**<sup>۲</sup>: تحت این عنوان، به دقت روابط مبتنی بر دخل و خرج در زمان بحران و استرس مورد توجه قرار می‌گیرد. مانند: برنامه‌های کمکی به فقرای دارای شرایط بسیار بد. در واقع ذیل این معیار، سیاست‌ها و اقداماتی جهت کمک به افرادی که دچار شرایط نابسامان هستند، صورت می‌پذیرد.
۹. **معیارهای پیشگیرانه**<sup>۳</sup>: ذیل این عنوان، حمایت اجتماعی به دنبال جلوگیری از محرومیت است. نظیر استفاده‌ای که از بیمه‌های اجتماعی (حقوق بازنشستگی و...) و مزایای زایمان می‌شود تا از محرومیت دو قشر آسیب‌پذیر جامعه یعنی سالمندان و مادران جلوگیری شود. حق بیمه و مزایایی نظیر مرخصی یا کمک‌هزینه‌های درمانی و مراقبتی، هر یک به نوعی از برخی پیشامدهای روانی - اجتماعی جلوگیری می‌نمایند.
۱۰. **معیارهای ارتقادهنده (تشویقی)**<sup>۴</sup>: به منظور افزایش ظرفیت‌ها و درآمدهای واقعی شکل گرفته‌اند و جنبه بهبوددهندگی به شرایط دارند. امکان ایجاد فرصت‌های ارتقای درجه شغلی، اجرای راهکارهایی برای تأثیر مثبت بازده شغلی افراد و... نمونه‌های عملیاتی این معیار هستند.

1. International Labour Organization, **United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women and United Nations Development Programme, Fighting inequality from the basics. Social Protection Floor and gender equality**, 2012, p.28.  
 2. Protective measures.  
 3. Preventive measures.  
 4. Promotive measures.

۱۱. **معیارهای تحول آفرین**<sup>۱</sup>: این معیارها، به دنبال نشان دادن نگرانی‌ها در مورد برابری و عدالت اجتماعی و رفع محرومیت‌های اجتماعی از طریق توانمندسازی اجتماعی هستند. مانند اقدام جمعی کارگران یا هم‌صدا شدن زنان برای کسب اقتدار در تصمیم‌گیری‌ها.<sup>۲</sup> معیارهای تحول آفرین با افزایش سطح آگاهی‌های اجتماعی، به دنبال تغییر و بهبود شرایط موجود هستند؛ زیرا، در سایه رفع تبعیض‌ها، بهره بیشتری عاید جامعه (فرد و دولت) خواهد شد.

بنابراین، حوزه حمایت اجتماعی، با اتخاذ نگاهی جنسیت‌محورانه به نفع زنان، سعی در مبارزه با محرومیت‌های این قشر دارد. این رویکرد در مواردی ممکن است با مفهوم «تبعیض مثبت» هم‌پوشانی داشته باشد. زیرا، مفهوم تبعیض مثبت به گروهی از ساختارها، چارچوب‌ها و دستورالعمل‌های قانونی و اشکال اجرایی و عملی اطلاق می‌شود که می‌توانند به‌طور دائم و یا در دوره‌هایی خاص به کار گرفته شوند تا یک گروه اجتماعی، سیاسی، دینی و جنسیتی خاص را از موقعیتی نامطلوب نسبت به کل جامعه مربوطه خارج کرده و به‌صورت شتاب‌یافته امکانات رشد و شکوفایی بیشتری به آن گروه بدهند.<sup>۳</sup> بنابراین، در تبعیض مثبت اصرار بر اولویت‌بخشی به اقشار کم‌توان است و در این راستا حکم به برقراری شرایطی می‌دهد که بعضاً نابرابر است تا زودتر احیا شوند و پس از رسیدن به جایگاه مطلوب کنار گذاشته می‌شود. مواردی نظیر اختصاص سهمیه بیشتر در رشته‌های تحصیلی به زنان ذیل این دیدگاه قرار می‌گیرد ولی رویکرد جنسیت محور به حمایت اجتماعی تنها از این ابزارها برای بهبود اوضاع بهره نمی‌برد بلکه به دنبال دستیابی به حقوق مسلم زنان در شرایطی که کار مساوی و حتی بهتری نسبت به هم‌تایان مرد خود ارائه می‌دهند است. در این شرایط در واقع زنان از حقوقی که به شایستگی سزاوار آن هستند مانند دستمزد برابر و بلکه بیشتر تنها به دلیل جنسیتشان محروم می‌شوند درحالی‌که برای دریافت آن، کار لازم را انجام داده‌اند و استحقاق لازم برای برخورداری از آن را دارند. بنابراین، در لوای رویکرد مذکور مواردی نیز وجود دارند که تبعیض به نفع زنان نیست بلکه کمک به دریافت آن

1. Transformative measures.

2. Ganju Thakur, Sarojini & Arnold, Catherine & Johnson, Tina, (p168).

۳. فکوهی، ناصر، سازوکار تبعیض مثبت به‌مناب‌ه ابزار محرومیت‌زدایی با نگاهی به موقعیت زنان

در ایران، پژوهش زنان، دوره ۳، شماره ۳، پاییز ۱۳۸۴، ص ۱۱۶.

چیزی است که استحقاقش را به خوبی اثبات کرده‌اند. چنان‌که معیارهای حمایت اجتماعی می‌نمایند و پیش‌ازاین نیز بیان شد، سیاست‌گذاری‌های این عرصه، در قالب طرح‌های تأمین اجتماعی، در نظام حقوقی-اجتماعی هر جامعه‌ای پدیدار می‌گردد. بنابراین اهمیت این حوزه شایان توجه است. اما مانند هر اندیشه کاربردی، باید قائل به ابزارهایی در این عرصه باشیم تا اهداف آن را محقق نمایم که در قسمت بعد به آن‌ها می‌پردازیم.

## ۲.۲. ابزارهای حمایت اجتماعی

در حوزه حمایت اجتماعی برای دستیابی به اهداف پیش‌گفته، تمهیدات و ابزارهایی پیش‌بینی شده است که در این بخش به آن‌ها اشاره می‌کنیم و به توضیح و ذکر مثال‌هایی در این رابطه می‌پردازیم.

### ۲.۲.۱. انتقال وجه نقد با تمرکز بر زنان و کودکان

انتقال وجه نقد با در نظر گرفتن پیامدهای اقتصادی آن، به شکل یارانه دولتی یا وام‌های کم‌بهره یا قرض‌الحسنه از سوی سیاست‌مداران می‌تواند با اتخاذ شرایط و ضوابط و قیود یا بی‌قیدوشرط صورت گیرد. در هر حال، چنین امری می‌تواند نقش کلیدی در بهبود تخصیص منابع و فرصت‌ها از نظرگاه جنسیتی ایفا نماید.<sup>۱</sup> انتقال وجه نقد به زنان باعث، تقویت عزت‌نفس و پویایی جنسیتی ایشان می‌شود.<sup>۲</sup> هم‌کامک‌هزینه‌ای که بابت کودکان به مادرانشان اعطا می‌شود و هم‌مزایای زایمان برای مادران شاغل، مکانیزم‌هایی برای روبه‌رو شدن با محدودیت‌های خاص جنسیتی زنان و کمک به بهبود شرایطی است که بر آنان به‌واسطه جنسیت‌شان تحمیل گردیده است. زیرا، ارائه مزایای زایمان علاوه بر اینکه برای سلامت آینده کودکان مهم است، می‌تواند صرفه‌جویی قابل توجهی در بودجه سلامت و رفاه داشته باشد.<sup>۳</sup>

1. See: International Labour Organization, United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women and United Nations Development Programme, **Fighting inequality from the basics. Social Protection Floor and gender equality**, 2012, p.36

2. Tessier.L and Colleagues, (p13) and Fultz Elaine and Francis John, **Cash transfer programmes, poverty reduction and empowerment of women: A comparative analysis Experiences from Brazil, Chile, India, Mexico and South Africa**, GED Working Paper 4, International Labour Organization, First published 2013, p.31.

3. Ibid, p. 12.

انتقال وجه نقد در هندوستان و طرح بیمه مخصوص برای کودکان دختر، که باهدف مقابله با خطرات خاص جنسیتی نظیر سقط جنین و ازدواج کودکان و جهیزیه انجام شد، از این دست است که این برنامه شامل: ثبت تولد و ایمن سازی و تأخیر ازدواج به هجده سالگی در نظر گرفته شد.<sup>۱</sup>

### ۲.۲.۲. حمایت برای حضور در بازار کار

این راهکار شامل اقدامات متعددی از جمله موارد ذیل است.

۱. پشتیبانی از تأسیس مهد کودک و مراقبت روزانه: معنای غیرمستقیم این امر ارتقا رفاه کودکان، تحصیل و کاهش کار کودکان است و از طرف دیگر باعث بهبود حضور و عملکرد مادران در محیط‌های شغلی می‌شود. به عنوان نمونه، در هندوستان یک سازمان که به صورت داوطلبانه و مردم نهاد شروع به فعالیت کرده است، نیاز مراقبت از کودکان زنان کارگر در صنعت ساخت و ساز را تأمین می‌نماید.<sup>۲</sup>

۱۲. تأمین فرصت شغلی: این مورد، ایجاد و بهبود شرایط کار برای اقشار مختلف را در بر می‌گیرد. نظیر آنچه در هندوستان در این راستا انجام شد که به کاهش گرسنگی فصلی انجامید. در کشور ما نیز، تدابیر برای اشتغال و درآمدزایی کارگران فصلی و کشاورزان، در این طبقه قرار خواهد گرفت.

### ۲.۲.۳. قانون

توسعه، اجرا و افزایش آگاهی از قوانین به منظور مقابله با تبعیض، بخشی از برنامه جامع حمایت اجتماعی است که در توانمندسازی زنان تأثیر مثبت دارد. تعیین سن بازنشستگی مناسب برای زنان در قوانین، نکته حائز اهمیت این مقوله است و بر اقتصاد در سطح گسترده تر تأثیر دارد. جنبه دیگر، می‌تواند اختصاص سهمیه قانونی اشتغال زنان باشد که دولت با اعمال قدرت قانونی خود در راستای حمایت از ایشان انجام می‌دهد و چنان که پیش تر مطرح شد در قالب مفهوم تبعیض

1. Ganju Thakur, Sarojini & Arnold, Catherine & Johnson, Tina, p.172.

2. Ibid, p.172 and for JORDAN see: Goulding Kristine, Gender dimensions of national employment policies: A 24 country study, Employment Policy Department, Employment Working Paper No. 152, First published 2013, (pp118-119).

در همین رابطه می‌توان به مشارکت زنان از طریق تشکیل تعاونی‌های مدنی و شغلی اشاره نمود که برای این منظور نگاه کنید به:

میوه‌چی، مریم، نقش تعاونی‌های زنان در توسعه و اشتغال، بی تا، ۳۶-۱، قابل دسترسی در:

<http://www.icccoop.ir/Upload/Modules/Contents/asset0/mivechi.pdf>

مثبت قابل ارزیابی است.<sup>۱</sup> ماده هشتادوسه قانون اساسی افغانستان، مجلس نمایندگان افغانستان را دارای ۲۵۰ کرسی معرفی می‌کند که ۱۰ کرسی به کوچی‌ها اختصاص داشته و ۶۸ کرسی به اندازه دو برابر تعداد ولایات افغانستان سهمیه زنان است. «قانون ملی تضمین شغلی روستاییان»<sup>۲</sup> در هند سهمیه ۳۳ درصدی برای زنان فراهم کرده است که علت کمبود این سهمیه، موانع فرهنگی موجود بر سر راه فعالیت اجتماعی زنان مخصوصاً در محیط‌های کوچک روستایی است. برنامه‌های قانونی زن محور یا برنامه‌ها و طرح‌هایی که سهم زنان در آن پررنگ‌تر باشد، زمینه مناسبی برای افزایش فعالیت آنان است. نظیر «طرح بازسازی و نگهداری از روستا» در بنگلادش که با اولویت دادن به زنان، نتیجه مناسبی به دست آورد.<sup>۳</sup>

در مورد افزایش آگاهی‌های عمومی نیز، می‌توان به تأسیس خطوط مشاوره تلفنی در بریتانیا اشاره نمود که طی آن، زنان در صورت مواجهه با اشکال نابرابری و تبعیض و... با این مرکز تماس برقرار کرده و می‌توانند مشاوره مناسب خود را دریافت نمایند.<sup>۴</sup> این اقدام در راستای افزایش آگاهی‌های عمومی در مورد حقوق و مزایا، خود تحت دایره وسیع‌تری است که از آن با عنوان «آموزش عمومی حقوق»<sup>۵</sup> یاد می‌شود و کانادا، انگلستان و آمریکا در این زمینه پیشرو و صاحب دستاوردهای باارزشی هستند.

از آنجاکه عدم آگاهی نسبت به قوانین و مقررات موجود، احقاق حقوق یا عدم جامعیت شناخت از آن‌ها، خود عامل مهمی در شکل‌گیری صور مختلف ناعدالتی و تبعیض است، استفاده از ابزار مختلف جهت ترویج این آگاهی، ضمن کمک به برطرف شدن شرایط ناعدالتی، زمینه ایجاد جوامع دموکراتیک را با ترویج گفت‌وگو و انتقاد از وضع موجود اجتماعی و قانونی و در نتیجه، اصلاح قوانین و مقررات، فراهم می‌آورد.

۱. نگاه کنید به: صفحه ۱۴ همین نوشتار.

2. National Rural Employment Guarantee Act, 2005.

3. Lund.F and Srinivas.S, p.176.

4., **Pregnancy and maternity at work Your rights**, Equality and Human Rights Commission, September 2008, p.5.

5. Public Legal Education (PLE).

#### ۲.۲.۴. تغذیه، سلامتی و تحصیل

یک ابزار دیگر حمایت اجتماعی در دستیابی به اهداف مدنظر، اقدام به تأمین تغذیه برای کودکان است. فراهم کردن میان‌وعده کودکان در هند اثرات متعددی از جمله: توجه به مدرسه، بهبود تغذیه، اشتغال‌زایی و کمک به مادران برای نظم بیشتر کاری داشت.<sup>۱</sup> همین‌طور «طرح مزایای حمایت از کودکان»<sup>۲</sup> در آفریقای جنوبی که در ۳۶ ماه اول زندگی کودکان انجام گرفت، افزایش قابل توجهی در سلامت کودکان به همراه داشت.<sup>۳</sup> از طرفی، شواهد نشان می‌دهد که سرمایه‌گذاری در تحصیل دختران، مزایای درازمدتی نسبت به پسران دارد. طرح مقررری مدرسه در بنگلادش برای دختران دبیرستانی، از این نکته ناشی می‌شود.<sup>۴</sup> به‌طور کلی، سرمایه‌گذاری در عرصه‌های ذکرشده برای زنان و کودکان، باعث فراهم آوردن شرایط مساعد زندگی و در نتیجه بهبود عملکرد و تصمیم‌گیری ایشان می‌شود. این تأثیرات در درازمدت، تحولات خوبی را در عرصه تحصیل و اشتغال فراهم می‌آورد که سود آن علاوه بر زنان و کودکان، متوجه دولت‌ها خواهد شد.<sup>۵</sup>

نتایج به‌کارگیری این ابزارها و ایجاد تمایل بالای سیاسی در دولت‌ها برای پذیرش اتخاذ رویکرد جنسیت‌محور به حمایت اجتماعی را می‌توان در تجارب موفق ذیل نیز مشاهده نمود: تهیه راهنمای عملکرد کمیسیون اروپایی در سال ۲۰۰۸ برای اعضایش، توجه به انتقال وجه نقد در برزیل، نیکاراگوئه، مکزیک و...، تصویب قانون "اجبار وجود ۳۳ درصدی کارمندان زن" در هند در سال ۲۰۰۵، حمایت از تشکل‌های زنان و افزایش آگاهی‌های عمومی نظیر انجمن زنان خوداشتغال در هند. این موارد تنها گوشه‌ای از تأثیرات مطلوب اتخاذ رویکرد جنسیت‌محور در سیاست‌گذاری‌های عرصه حمایت اجتماعی در دولت‌ها است که رضایت و بهبود وضعیت زنان و دختران را فراهم می‌نماید.

1. Ganju Thakur, Sarojini & colleagues. (pp173-172) and see: Gavrilovic, Maja and Jones, Nicola, **social protection and child malnutrition ethiopia**, Overseas Development Office (ODI), Save the Children, June 2012, (pp16-17).

2. Child support grant (CSG).

3. Ibid. (p169).

4. Ibid. (p173) and Tessier.L and Colleagues. (p12).

۵. نگاه کنید به: سعیدی، پرویز، نقش و جایگاه تحصیل زنان (دانشجو و فارغ‌التحصیل) در اشتغال و توسعه، پژوهش‌نامه علوم اجتماعی، سال اول، زمستان ۸۶، شماره چهارم، صص ۱۸۵-۱۵۱.



## نتیجه گیری

فرهنگ به طرز چشمگیری بر حضور و فعالیت‌های گروه‌های مختلف اجتماع تأثیر دارد. در این بین، افشار آسیب‌پذیر به‌ویژه زنان، بیش از هر گروه دیگری در معرض فشار قرار دارند. تحمیل تمامی بار مسئولیت خانه‌داری و نگهداری از فرزندان، تقسیم‌بندی جنسیتی فرصت‌های شغلی، ازدواج زودهنگام و بارداری مسائلی هستند که زنان را از دستیابی به حق اشتغال مناسب دور می‌کنند. نقش حقوق بشر در جبران نابرابری علیه زنان باعث شده است تا منع تبعیض علیه زنان به‌عنوان حق بشری و انسانی این قشر آسیب‌پذیر شناخته شود. این مهم به‌دلیل تأثیر بسزایی که زنان به‌عنوان نیمی از جمعیت جوامع داشته‌اند، مورد توجه دولت‌ها قرار گرفت تا با اتخاذ تدابیری سعی در بهبود وضعیت فعالیت ایشان شود و از این رهگذر به شاخص توسعه، افزایش رفاه و بهره‌وری دست یابند. یکی از مهم‌ترین اقداماتی که در عرصه بین‌المللی در این مورد رخ داده است را می‌توان، اقدام ملل متحد در سال ۲۰۰۰ دانست که اعضای آن متعهد شدند تا به «اهداف هزاره توسعه»<sup>۱</sup> تا سال ۲۰۱۵ دست یابند. یکی از این اهداف هشت‌گانه، ترویج برابری جنسیتی و توانمندسازی زنان است. سیاست نسبتاً جدید «حمایت اجتماعی» به‌دنبال این هدف، اقدام به اتخاذ رویکردی جدید در راهبردهای خود کرد که از آن با عنوان «رویکرد جنسیت‌محور حمایت اجتماعی» یاد می‌شود. سیاست حمایت اجتماعی، نقش مهمی در افزایش دسترسی زنان به بازار کار، پرداختن به خطرات اقتصادی پیش روی خانواده‌های کار و کمک به خانواده‌های فقیر در تأمین نیازهای اساسی‌شان بازی می‌کند. عزم بین‌المللی در اجرای اهداف جنسیتی و رفع تبعیض علیه زنان که به‌ویژه در منشور ملل متحد تجلی یافت، با بهره‌گیری از ابزارهای گوناگون نظیر پرداخت‌های نقدی، حمایت‌های سازمانی و داوطلبانه، استفاده از ظرفیت‌های قانونی و تمرکز بر تحصیل و سلامت و تغذیه زنان، تأثیرات مثبتی در دستیابی به هدف برابری جنسیتی، توسعه و بهبود وضعیت زنان در حوزه اشتغال در دولت‌های مختلف و به‌ویژه توسعه‌نیافته داشته است. علی‌رغم وجود چنین اقداماتی، رفع تبعیض و دستیابی به وضعیت مطلوب به‌طور کامل محقق نشده است ولی توجه به این مقوله و استفاده از تجارب کشورهای مختلف، البته با نگاهی به الزامات فرهنگی، مذهبی و قانونی جامعه بسیار راهگشا خواهد بود.

1. United Nations MDGs (Millennium Development Goals).

## فهرست منابع

## الف) فارسی

## مقالات

۱. احمدی، وکیل و کشاورز، زهراسادات، تحلیلی بر موانع اجتماعی و فرهنگی اشتغال زنان و نقش آن در توسعه، بی تا، ۱-۲۴، قابل دسترسی در:  
<http://lib.imamreza.ac.ir>
۱۳. امینی، اعظم، بازاندیشی رابطه انصاف و حقوق، پژوهش حقوق خصوصی، سال پنجم، شماره ۱۶، پاییز ۱۳۹۵، ص ۳۱-۵۶.
۱۴. دفتر مطالعات و تحقیقات زنان، اشتغال زنان (مجموعه مقالات و گفت‌وگوها)، به کوشش: لیلآسادات زعفرانچی، تابستان ۱۳۸۸، ص ۴۰۱-۱.
۱۵. دیلمی، احمد و خدادادپور، منیره، سوءاستفاده از حق ریاست شوهر در منع اشتغال همسر، مطالعات زنان، پاییز ۸۷، شماره ۲.
۱۶. رفعت‌جاه، مریم و خیرخواه، فاطمه، مسائل و چالش‌های اشتغال زنان در ایران از دیدگاه شاغلان پست‌های مدیریتی، فصلنامه مطالعات توسعه اجتماعی- فرهنگی، سال اول، بی تا، شماره دوم، ص ۱۵۶-۱۳۰.
۱۷. رهوری، کتابون، بررسی حق برخورداری زنان از تأمین اجتماعی در نظام بین‌المللی و داخلی، فصلنامه داخلی قوانین و مقررات تأمین اجتماعی، سال دوم، پاییز ۸۵، پیش شماره چهارم.
۱۸. سعیدی، پرویز، نقش و جایگاه تحصیل زنان (دانشجو و فارغ‌التحصیل) در اشتغال و توسعه، پژوهش‌نامه علوم اجتماعی، سال اول، زمستان ۸۶، شماره چهارم، ص ۱۸۵-۱۵۱.
۱۹. سیدان، فریبا و عباس خلیفه لو، سریه، خانواده و ارتقای شغلی زنان: بررسی عوامل مؤثر بر میزان ارتقای شغلی زنان شاغل در اداره‌های دولتی شهرستان اسکو با تأکید بر خانواده، مطالعات زنان، پاییز ۸۷، شماره ۲.
۲۰. فکوهی، ناصر، سازوکار تبعیض مثبت به‌مثابه ابزار محرومیت‌زدایی با نگاهی به موقعیت زنان در ایران، پژوهش زنان، دوره ۳، شماره ۳، پاییز ۱۳۸۴، ص ۱۴۱-۱۱۵.
۲۱. موحدی، بهناز، زنان و اشتغال در جمهوری اسلامی ایران، پیام زن، آبان ۸۵، شماره ۱۷۶.

۲۲. میوه‌چی، مریم، نقش تعاونی‌های زنان در توسعه و اشتغال، بی‌تا، ۱-۳۶، قابل دسترسی در:  
<http://www.icccoop.ir/Upload/Modules/Contents/asset0/mivechi.pdf>
۲۳. هاشمی، سهیلا و شهرآرای، مهرناز، بررسی باورها و ارزش‌های دانش آموزان، خانواده و کتاب‌های درسی درباره تساوی جنسیت، مطالعات زنان، پاییز ۸۷، شماره ۲.

#### پایان‌نامه‌ها

۱۳. نادریان، افروز، آموزش حقوق بشر برای توانمندسازی زنان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته حقوق بشر، دانشکده حقوق دانشگاه شهید بهشتی تهران، ۱۳۸۷.

#### (ب) لاتین

#### Books

14. Falcon Y Tella, M. J., **Equity And Law**, Martinus Nijhoff Publishers, 2008.
15. Kabeer, N. and Subrahmanian, R., **INSTITUTIONS, RELATIONS AND OUTCOMES: FRAMEWORK AND TOOLS FOR GENDER-AWARE PLANNING**, INSTITUTE OF DEVELOPMENT STUDIES, 1996, available at: <https://www.ids.ac.uk/files/Dp357.pdf>
16. Tibe Bonifacio, G. (ed.), **Gender and Rural Migration: Realities, Conflict and Change**, First editon, Routledge Research in Gender and Society, 2013.

#### Articles

17. Asian Development Bank, Good Global Legal Practices to Promote Gender Equality in the Labor Market, Asian Development Bank, 2013.
18. Berns, Roberta M, Child, Family, School, Community: Socialization and Support, Fort Worth. TX. USA: Harcourt College Publishers, 2001.
19. Brocas. A, Cailloux. A & Oget.V, WOMEN AND SOCIAL SECURITY. PROGRESS TOWARDS EQUALITY OF TREATMENT, International Labour Organisation, 1990.
20. Cook, R.J.& Dickens, B.M. Dickens, Ethical and legal issues in reproductive health “Human rights to safe motherhood”, International Journal of Gynecology & Obstetrics 76, 2002.
21. Fultz Elaine and Francis John, Cash transfer programmes, poverty reduction and empowerment of women: A comparative analysis Experiences from Brazil, Chile, India, Mexico and South Africa, GED Working Paper 4, International Labour Organization, First published 2013.

22. Ganju Thakur, Sarojini & Arnold, Catherine & Johnson, Tina, Gender and Social Protection, PROMOTING PRO-POOR GROWTH: SOCIAL PROTECTION - © OECD, 2009.
23. Gavrilovic, Maja and Jones, Nicola, social protection and child malnutrition ethiopia, Overseas Development Office (ODI), Save the Children, June 2012.
24. Goulding Kristine, Gender dimensions of national employment policies: A 24 country study, Employment Policy Department, Employment Working Paper No. 152, First published 2013.
25. Golnar Mehran, Gender and Education in Iran, U.N.DOC.2004/ED/EFA/MRT/PI/50, 2003.
26. International Labour Organization, Breaking through the Glass Ceiling: Women in Management, Update 2004, Geneva. Switzerland: International Labor Organization, 2004.
27. International Labour Organization, Gender equality and decent work: Selected ILO Conventions and Recommendations that promote gender equality as of 2012, International Labour Organization, Third revised edition 2012.
28. International Labour Organization, Good Practices on Social Protection and Coping Strategies used by Low Income Women Workers in the Informal Economy in Zanzibar to Mitigate Against Social and Economic Risks, International Labour Organization, First Published 2008.
29. International Labour Organization, ILO Action Plan for Gender Equality 2010–15. Phase III: Aligned with the Programme and Budget for 2014–15, International Labour Organization, First Published 2008.
30. International Labour Organization, Make poverty history Trade Union manual on the Millennium Development Goals, International Labour Organization, 2012.
31. International Labour Organization, RULES OF THE GAME A brief introduction to International Labor Standards, International Labour Organization, Revised Edition 2009.
32. International Labour Organization, Social Security and Social Protection: Equality of Treatment between Men and Women, Geneva, International Labour Organization, First published 1994.
33. International Labour Organization, United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women and United Nations Development Programme, Fighting inequality from the basics. Social

- Protection Floor and gender equality, International Labour Organization, 2012.
34. Luckhaus.L, Equal treatment social protection and income security for women, International Labour Review, Vol. 139, No. 2, 2000.
  35. Lund.F and Srinivas.S, Learning from experience: A gendered approach to social protection for workers in the informal economy, International Labour Organization, 2000.
  36. Mehran, Golnar, The Paradox of Tradition and Modernity in Female Education in the Islamic Republic of Iran, Comparative Education Review 47(3), 2003.
  37. Otake Naoko, Resource guide on Gender issues in employment and labour market policies. Working towards women's economic empowerment and gender equality, International Labour Organization, First published 2014.
  38. ...., Pregnancy and maternity at work Your rights, Equality and Human Rights Commission, September 2008 at ([www.equalityhumanrights.com](http://www.equalityhumanrights.com)).
  39. Sabates.R and Wheeler and Naila Kabeer, ESS Extension of Social Security. Gender equality and the extension of social protection, Social Security Policy and Development Branch, ESS Paper no. 16, International Labour Office, International Labour Organization, First published 2003.
  40. Tessier.L and Colleagues, ESS - Extension of Social Security -Social Protection Floors and gender equality: A brief overview, ESS Working Paper no. 37, International Labour office, Geneva, International Labour Organization, 2013.
  41. ...., The ILO and women, 69B09\_157\_engl,?.
  42. United Nations Department of Public Information, The Millennium Development Goals and beyond 2015 fact sheet, September 2013.
  43. United Nations, The Millennium Development Goals Report 2014, led by the Department of Economic and Social Affairs of the United Nations Secretariat, United Nations, 2014.
  44. UN Women, PROGRESS OF THE WORLD'S WOMEN 2015-2016; TRANSFORMING ECONOMIES, REALIZING RIGHTS, UN Women, Manufactured in the United States, 2015, View the Report at: <http://progress.unwomen.org>

45. UN Women and the UN Global Compact, Women's empowerment principles, UN Women and the UN Global Compact, Second Edition 2011.

سایتها

46. <http://ddpext.worldbank.org>  
47. <http://www.eldis.org>  
48. <http://www.ilo.org>  
49. <http://www.un.org>  
50. <http://www.undp.org>  
51. <http://www.unwomen.org>