

مطالعه اشتغال زنان در اسناد بین‌المللی و حقوق ایران

ابوذر گلشنی^۱، سیدهاشم فرقانی^۲

چکیده

این مطالعه به بررسی اشتغال زنان در اسناد بین‌المللی می‌پردازد. روش مورد استفاده در این پژوهش به صورت توصیفی-تحلیلی می‌باشد و برای جمع‌آوری اطلاعات از رویکرد اسنادی استفاده شده است. زنان در اسناد بین‌الملل از حق برابری در اشتغال و حقوق برخوردار هستند. بر مبنای قانون مبارزه با عدم تبعیض جنسیتی و کنوانسیون حقوق تجارت بین‌الملل در همه رده‌های شغلی زنان از حقی برابر با مردان در اشتغال برخوردارند. قوانین بین‌الملل از دهه ۱۹۸۰ میلادی بطور جدی به موضوع تبعیض جنسیتی در اشتغال برای زنان ورود کرده است و بر مبنای منشور حقوق بشر سعی در ایجاد حق برابر برای اشتغال و تساوی حقوق کار بین زنان و مردان شده است. بر پایه مقوله‌نامه شماره ۲۹ در خصوص کار اجباری، مصوب کنفرانس عمومی سازمان بین‌المللی کار، دولت‌ها و مقامات صلاحیت‌دار نباید اجازه دهند زنان به کار اجباری گمارده شوند تا حاصل کار اجباری آنان به نفع افراد یا شرکت‌ها و یا شخصیت‌های حقوقی تمام شود و یا در اختیار آنان قرار گیرد. علاوه بر این، چنانچه بعضی از قوانین به تحقق کار اجباری زنان منتج گردد، باید در اسرع وقت ملغی شود. همچنین مأموران محلی، حتی در صورتیکه وظیفه‌شان ایجاب نماید، نمی‌توانند زنان و مردان را به کار و فعالیت موقت یا دائمی مجبور سازند و نیز مجاز نیستند آنها را به صورت فردی یا جمعی به کار کردن برای افراد یا شرکت‌ها و ادار سازند.

واژگان کلیدی: اشتغال زنان، تساوی جنسیتی، تبعیض جنسیتی.

^۱ دانشجوی کارشناسی ارشد حقوق عمومی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد زاهدان (نویسنده مسئول)

^۲ دانشجوی دکتری علوم سیاسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد زاهدان

مقدمه

امروزه یکی از مسائل مهم و مورد توجه جوامع بین‌المللی حفظ و رعایت حقوق زنان، مراعات تساوی حقوق زن و مرد و عدم تبعیض براساس جنسیت است. این جنبش از آغاز نیمه دوم قرن بیستم در راستای احقاق حقوق زنان و رفع تبعیض علیه آنها آغاز و در دهه‌های اخیر شتاب بیشتری به خود گرفت؛ آنان تلاش نمودند با وضع قواعد و ضوابطی در قالب اعلامیه، کنوانسیون و بیانیه، انواع ظلم‌ها، تبعیض و نابرابری‌های موجود را ممنوع و تساوی را برقرار نمایند. از مسائل مهم مطروحه در این اسناد، موضوع حقوق مالی زنان و دستیابی آنها به منابع ثروت است. اغلب این بیانات در راستای تساوی اقتصادی زنان با مردان و تأکید بر اهلیت کامل آنان در کسب مال، انعقاد قرارداد، تصرف و اداره اموال، حق دریافت وام بانکی، رهن و دیگر اعتبارات بوده و به دولت‌ها در جهت حصول اهداف مزبور از طریق اصلاحات قانونی و اداری توصیه‌هایی می‌کند (ابراهیمی و صالحی، ۱۳۹۰: ۴۹). از گزارش‌های سازمان ملل در دهه ۸۰ چنین برمی‌آید که دو سوم کارها به‌وسیله زنان صورت می‌گیرد، ولی ده درصد درآمد به آنان داده می‌شود و فقط یک درصد منابع جهان جزءدارایی زنان است. از طرفی به‌رغم تمام فعالیت‌های پنجاه‌ساله سازمان ملل متحد و کشورهای عضو برای ارتقای وضعیت زنان دنیا، هنوز ۲/۳ بی‌سوادان جهان را زنان تشکیل می‌دهند و علیرغم انجام بیش از ۶۷ درصد ساعات کار توسط زنان، آنان فقط ۱/۱ درصد درآمد جهان را به خود اختصاص داده‌اند و ۱ درصد از موقعیت‌های ارشد را در جهان برعهده دارند. از طرفی دیگر باوجود رشد نسبی در وضعیت سواد، بهداشت و اشتغال زنان در بعضی از

کشورها، پدیده‌های جدید اجتماعی از جمله خشونت، اعتیاد، افسردگی و ناهنجاری‌های اجتماعی مختلف در زندگی زنان دنیا بعنوان دستاوردهای حرکت‌های آزادی‌زنان پدیدار گشته که بیانگر عدم موفقیت برنامه‌های اجرا شده و وجود خلا در ارزش‌گذاری برای شاخص‌های انسانی در روند برنامه‌ریزی‌های گذشته در دنیا است. به‌رغم پی‌ریزی جنسیتی از اولین کنفرانس جهانی زن در مکزیک که از حدود بیست سال پیش آغاز شده، زنان در زمینه بهداشت، تحصیلات، امید به‌زندگی و بالا رفتن آموزش وضعیت مطلوب و مساعدی نیافته‌اند. گزارش مارتین و رابرتز (۱۹۸۴) اطلاعاتی درباره نگاه زنان به اشتغال ارائه می‌دهد. بنابر این گزارش موقعیت‌های اجتماعی و خانگی بر تصور زنان از کار تأثیر قابل ملاحظه‌ای دارد. برای مثال بعضی زنان به‌سختی می‌توانند اشتغال را با مسئولیت‌های خانگی وفق بدهند. اما نوع شغل و وضعیت استخدام نیز در تلقی زنان از کار بی‌تأثیر نیست. مارتین و رابرتز متوجه شدند که به خلاف عقیده رایج اولاً اکثریت زنان شاغل از جمله زنان متأهل از نظر مالی به شدت به دستمزد شغل خود وابسته‌اند و ثانیاً اکثریت زنان کاملاً خود را وقف کار می‌کنند. البته شدن این امر در چرخه زندگی متغیر است و زنان بدون فرزندی که سی سالگی را پشت‌سر گذاشته اند بیش از همه دل به کار می‌دهند (دفتر مطالعات و تحقیقات زنان، ۱۳۸۰). از سوی دیگر در ابتدای قرن بیستم میلادی در بسیاری از نقاط جهان، یک زن حتی بعنوان یک انسان در نظر گرفته نمی‌شد. در یک تضاد مطلق در پایان قرن بیستم میلادی، قوانین بین‌المللی بسیاری از جنبه‌های زندگی زنان را کنترل کرده و دولت‌ها بیش از پیش درگیر



اجباری زنان منتج گردد، باید در اسرع وقت ملغی شود. همچنین مأموران محلی، حتی در صورتی که وظیفه‌شان ایجاب نماید، نمی‌توانند زنان و مردان را به کار و فعالیت موقت یا دائمی مجبور سازند و نیز مجاز نیستند آنها را به صورت فردی یا جمعی به کار کردن برای افراد یا شرکت‌ها و ادار سازند. روسای کارگزاران رده‌های بالاتر هم اجازه ندارند به کار اجباری زنان متوسل شوند (عبادی، ۱۳۷۳: ۱۳).

کار اجباری زنان، که بعنوان و به دلیل تأدیه و تسویه مالیات و دیگر حقوق قانونی انجام می‌گیرد و یا کار اجباری بانوان، که از سوی روسا به بهانه‌ها و به دلایل شغلی و اداری بر زنان کارمند و کارگر تحمیل می‌گردد، غیرقانونی است و باید ملغی شود. افزون بر آن، هیچ یک از امتیازاتی که به افراد، شرکت‌ها یا شخصیت‌های حقوقی واگذار می‌شود، نباید اثر آن یا تفسیری که از آن صورت می‌گیرد، موجب تحمیل کار اجباری بر زنان به منظور تولید بیشتر و افزون‌تر گردد. مسئولیت تحمیل و ترویج کار اجباری زنان بر عهده مقامات عالی‌کشوری است که در آن کار اجباری بر زنان کارگر و کارمند تحمیل می‌کنند (عبادی، ۱۳۷۳: ۷۱).

۲- اعلامیه جهانی حقوق بشر (مصوب ۱۳۲۷)

از جمله دلایل تدوین اعلامیه جهانی حقوق بشر آن بود که ملل دنیا ایمان خود را به حق بشر برای بهره‌مندی او از حقوق اساسی و ایمان خود را به مقام و ارزش انسانی و تساوی حقوق زن و مرد اعلام کردند و تصمیم راسخ گرفتند به پیشرفت اجتماعی کمک کنند و محیط آزادی را فراهم آورند که در آن دسترسی به زندگی بهتر امکان‌پذیر باشد. طبعاً کمک به پیشرفت اجتماعی، فراهم‌آوری محیط آزاد و دسترسی به زندگی بهتر، بدون تساوی زن و مرد در

محافظت و قدرت بخشیدن به زنان شدند (Berkovitch, 1999: 36؛ True, 2001: 27؛ Paxton, 2006: 920). جنبش بین‌المللی زنان با گذشت زمان به صورت قابل توجهی رشد کرد (D'itri, 1999: 49). فقط از تعداد کمی از سازمان‌ها در کشورهای غربی در طی اواخر دهه ۱۸۰۰، بیش از ۴۰۰۰۰ مرد و زن از بیش از ۱۸۰ کشور دنیا در کنفرانس جهانی چهارم در ارتباط با زنان در پکن دور هم جمع شدند (Dutt, 1996: 74). مهمتر اینکه جنبش حقوق زنان با همکاری سازمان‌های دولتی بین‌المللی (IGO) یک طرز سخن گفتن از در برگیری جنسیت را ترویج کردند که اطمینان می‌بخشید که هنجارهایی در ارتباط با حقوق زنان، تساوی و شرکت در اقتصاد در سراسر کشور منتشر گردد. از طریق این گسترش جهانی و همکاری، جنبش بین‌المللی زنان قادر بود یک طرز سخن گفتن از در برگیری جنسیت را در دولت‌ها به مرور زمان منتقل کند (Berkovitch, Ibid: 45).

اسناد بین‌المللی حقوق بشر و اشتغال زنان

از میان انبوه اسناد بین‌المللی حقوق بشر که به اشتغال زنان پرداخته‌اند، تنها به مواردی از آنها می‌پردازیم:

۱- مقاله‌نامه کار اجباری (مصوب ۱۳۰۳)

برپایه مقاله‌نامه شماره ۲۹ در خصوص کار اجباری، مصوب کنفرانس عمومی سازمان بین‌المللی کار، دولت‌ها و مقامات صلاحیت‌دار نباید اجازه دهند زنان به کار اجباری گمارده شوند تا حاصل کار اجباری آنان به نفع افراد یا شرکت‌ها و یا شخصیت‌های حقوقی تمام شود و یا در اختیار آنان قرار گیرد. علاوه بر این، چنانچه بعضی از قوانین به تحقق کار

زنان در برابر اعمالی که حقوق و امتیازات شغلی آنان را مورد تجاوز قرار می‌دهد و آن حقوق و امتیازات در قوانین اساسی یا قوانین دیگر به رسمیت شناخته شده، حق رجوع به محاکم ملی مصالحه‌را دارند. هیچکس نمی‌تواند زنی را خودسرانه از کاری باز دارد و یا او را به دلیل پرداختن به شغلی حبس کند یا تبعید نماید. زنان حق دارند دعاوی خود را درباره مشاغل خویش، در دادگاهی مستقل، بی‌طرف و منصفانه و به صورت علنی مطرح نمایند. زن می‌تواند در شرایط مساوی، به مشاغل عمومی کشورش دسترسی داشته باشد و مالک قانونی دست رنج خود باشد. هیچکس نمی‌تواند او را به دلیل اشتغال به کاری که قانون پذیرفته است، تحت تعقیب یا مجازات قرار دهد. بنابراین، او حق دارد کار کند، کار خود را آزادانه انتخاب نماید و شرایط منصفانه و رضایت‌بخشی برای کاری که به آن اشتغال دارد، مطالبه کند. او باید بدون هیچ تبعیض در مقابل کار مساوی، اجرت مساوی دریافت دارد. زن در قبال کاری که انجام می‌دهد باید حقوق مکفی و درخور شأن دریافت کند. پیوستن به اتحادیه‌های کارگری و مانند آن، که از حقوق زنان شاغل دفاع می‌کنند، حق قانونی اوست. وی در قبال کار، حق استراحت، فراغت و تفریح دارد و اجازه دارد که از مرخصی‌های ادواری با حقوق استفاده کند. در مواقع بیکاری، مورد حمایت قانون قرار گیرد و از شرایطی آبرومندانه در زندگی برخوردار شود. زنان برای انجام بهینه کاری که برعهده می‌گیرند، حق آموزش دارند و دروازه‌های آموزش باید با شرایط مساوی به روی مرد و زن باز باشد (گروه نویسندگان، ۱۳۸۰: ۵۸)

همه عرصه‌های اجتماعی و از جمله تساوی در فعالیت‌های اقتصادی میسر نیست. بر پایه اعلامیه جهانی حقوق بشر، زن و مرد آزاد به دنیا آمده و از لحاظ حیثیت و حقوق اجتماعی برابرند و از این‌رو، نمی‌توان آنان را به بهانه نژاد، رنگ، جنس، زبان، مذهب، عقیده، ثروت و موقعیت، از انتخاب شغل باز داشت. همچنین نباید زنان را به دلیل وضعیت سیاسی، اداری، قضایی و سیاسی کشور و سرزمینی که در آن زندگی می‌کنند و یا به آنان تعلق دارند، خواه این کشور مستقل باشد یا تحت محدودیت (مثلاً، تحت استعمار) از تصدی مشاغلی که به آن علاقه دارند، منع کرد و یا به مشاغلی که به آن علاقه‌ای ندارند، گمارد. هر زنی حق دارد از زندگی اقتصادی دلخواه، آزادی در انتخاب شغل و امنیت شغلی برخوردار باشد و نمی‌توان او را مجبور کرد که برده شود و حتی نمی‌توان او را در خرید و فروش برده مشارکت داد و البته حق هم ندارد داوطلبانه به دادوستد برده پردازد (شیرودی، ۱۳۸۵: ۱۴۰).

نباید زنان را تحت شکنجه یا مجازات ظالمانه قرار داد و برخلاف انسانیت و شئون بشری، به پذیرفتن شغلی گمارد و آنان را از انتخاب شغل دلخواه محروم کرد؛ باید شخصیت شغلی آنان را که قانون پذیرفته است، به رسمیت شناخت. زن در برابر قانون، با مرد مساوی است و حق دارد بدون تبعیض و بطور مساوی، برای کسب و حفظ شغل از حمایت قانون برخوردار شود و حق دارد در مقابل هر تبعیضی و علیه هر تحریکی که او را در شرایط مساوی، در رده پایین‌تر شغلی با مرد قرار می‌دهد، حمایت مساوی قانون را مطالبه کند.



۳- مقاوله‌نامه تساوی اجرت کارگران زن و مرد در قبال کار هم ارزش (مصوب ۱۳۳۰)

کنفرانس عمومی سازمان بین‌المللی کار که به دعوت هیأت مدیره دفتر بین‌المللی کار سی‌وچهارمین اجلاس خود را در تاریخ ۶ ژوئن ۱۹۵۱ در شهر ژنو برگزار کرده است، پس از اخذ تصمیم در مورد تصویب پیشنهادهای خاص مربوط به اصل تساوی دستمزد زن و مرد در قبال کار هم‌ارزش که هفتمین موضوع کار اجلاس را تشکیل می‌داد و در مورد اینکه این پیشنهادهای به صورت یک مقاوله‌نامه بین‌المللی درآید، در تایخ بیست و نهم ژوئن یک هزار و نهصد و پنجاه و یک مقاوله‌نامه زیر را که مقاوله‌نامه تساوی دستمزد سال ۱۹۵۱ نامیده می‌شود، به تصویب می‌رساند.

برپایه مقاوله‌نامه شماره ۱۰۰ مصوب کنفرانس عمومی سازمان بین‌المللی کار، هریک از کشورهای عضو باید اجرای اصل تساوی اجرت کارگران زن و مرد را در قبال کار هم‌ارزش تشویق نمایند و اجرای آن‌را دربارۀ عموم کارگزاران تأمین کنند. اجرای این اصل ممکن است با وضع قوانین داخلی و با انعقاد پیمان‌های دسته جمعی بین کارفرمایان و کارگران صورت گیرد. اتخاذ تصمیم درباره شیوه ارزیابی تعیین میزان اجرت مساوی، با مقامات صلاحیت‌دار است و در مواردی که میزان اجرت به موجب قراردادهای دسته‌جمعی تعیین شده باشد، با طرفین عاقد قرار دادهاست. البته اختلاف بین میزان اجرت مساوی، در صورتیکه بدون ملاحظه جنسیت باشد، مخالف اصل «تساوی اجرت زن و مرد در قبال کار هم‌ارزش» محسوب نمی‌شود، ولی دولت‌های عضو به هر صورتیکه مناسب بدانند، باید در اجرای مقاوله‌نامه با سازمان‌های کارفرمایی و کارگری ذینفع

همکاری کنند (آرتی‌دار، ۱۳۸۲: ۵۷). سازمان ملل متحد در کنوانسیون مربوط به وضع پناهندگان (مصوب ۱۳۳۱)، به مسئله اشتغال زنان توجه کرده است؛ زیرا در آن دولت‌ها متعهد و مکلف شده‌اند برای همه پناهندگان، از جمله پناهندگان زن، که قانوناً در سرزمین‌های آنها به سر می‌برند، زمینه کار و اشتغال در امور کشاورزی، صنعتی، کارهای دستی، انواع تجارت، تأسیس شرکت‌های بازرگانی و مانند آن را فراهم آورند و با آنها رفتار معمولی و مساعد داشته باشند (ناصرزاده، ۱۳۷۲: ۱۰۲).

۴- مقاوله‌نامه نفی تبعیض در امور مربوط به استخدام و اشتغال (مصوب ۱۳۳۷)

کنفرانس عمومی سازمان بین‌المللی کار در مقاوله‌نامه شماره ۱۱۱ آورده است: هرگونه قضاوت یا تقدم، که برپایه نژاد، رنگ پوست، جنسیت، مذهب، عقیده سیاسی، سابقه ملیت و طبقه اجتماعی برقرار گردد و در امور مربوط به استخدام و اشتغال، احتمال موفقیت و رعایت مساوات بین زن و مرد را بکلی از میان ببرد و یا به آن لطمه وارد کند، ممنوع است. البته قضاوت و یا تقدم، که بر پایه صلاحیت حرفه‌ای باشد، تبعیض محسوب نخواهد شد. هریک از دولت‌های عضو موظف است طبق اصول معینی که با رسوم و سنن محلی مطابقت دارد، یک سیاست عمومی و ملی، که هدف آن استقرار تساوی و احتمال موفقیت در استخدام و اشتغال زن و مرد را فراهم می‌آورد و هرگونه تبعیضی را از بین می‌برد، اتخاذ نمایند. دولت‌ها باید همکاری و مساعدت سازمان‌های کارگری و کارفرمایی را به قبول و اجرای سیاست مزبور جلب نمایند و تمام مقررات قانونی یا اصول معمول اداری را، که با اصل فوق مابینت دارد، لغو یا اصلاح

اجتماعی، فرهنگی و اشتغال تام و مولد است، مشروط به اینکه به آزادی‌های اساسی، سیاسی و اقتصادی زن لطمه‌ای وارد نکند (ناصرزاده، پیشین: ۱۰۳). کشورهای متعهد حق زنان نیز در استفاده از شرایط عادلانه و مساعد، کار و اشتغال را می‌پذیرند و موارد ذیل را فراهم می‌کنند:

الف) پرداخت مزد منصفانه و اجرت مساوی برای کار با ارزش مساوی، بدون هیچگونه تمایزی بین مرد و زن. البته لازم است تضمین‌های کافی داده شود تا شرایط کار زنان پایین‌تر از شرایط کار مردان نباشد؛

ب) شغلی که زنان برعهده می‌گیرند باید برای آنان و خانواده‌هایشان مزایای کافی و پیش‌بینی شده در میثاق حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی داشته باشد؛

ج) مشاغلی که برعهده زنان گذاشته می‌شود باید از ایمنی و بهداشت کار کافی و قابل قبول برخوردار باشد؛

د) زنان باید فرصت‌های مساوی با مردان در دسترسی به مدارج مناسب و عالی‌تر را داشته باشند، بدون هیچگونه ملاحظه‌ای، جزء لیاقت؛

ه) زنان همچون مردان، در قبال کار، از فراغت، مرخصی، ساعت معقول کار و استفاده از حقوق ایام تعطیل برخوردارند (شیرودی، ۱۳۸۵: ۱۴۳).

اعضای میثاق متعهدند تا:

اولاً، اجازه دهند زنان شاغل برای پیشبرد و حفظ منافع اقتصادی و اجتماعی خود و با رعایت ضوابط، اتحادیه‌های کارگری تأسیس کنند و در آن عضویت یابند و به فعالیت بپردازند. دسترسی به این حق را نمی‌توان محدود کرد، مگر آنکه تشکیل اتحادیه‌های کارگری و عضویت در آن به امنیت ملی، نظم عمومی و آزادی‌های مدنی لطمه‌ای بزند.

کنند. دولت‌های عضو باید اقداماتی را که سازمان‌های کارگری و کارفرمایی در حمایت از بعضی اشخاص شاغل به دلیل جنسیت یا سن یا شخصیت یا موقعیت اجتماعی به عمل می‌آورند، متوقف سازند (عبادی، پیشین: ۵۷). علاوه بر این، قانون مربوط به قرارداد بین‌المللی رفع هرگونه تبعیض نژادی (مصوب ۱۳۴۶) مجمع عمومی سازمان ملل متحد اشاره دارد که زنان همچون مردان، حق کار کردن دارند و نیز مجازند شغل خود را آزادانه انتخاب نمایند و از شرایط عادلانه و رضایت‌بخش بهره‌مند شوند و از حمایت قانونی در برابر بیکاری برخوردار باشند و برای کار مساوی، از حقوق یکسان استفاده کنند (روزنامه رسمی، ۱۳۴۷).

۵- میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و

فرهنگی (مصوب ۱۳۴۵)

برپایه میثاق، دولت‌های عضو متعهد می‌شوند حقوق پیش‌بینی شده در میثاق را بدون تبعیض از حیث نژاد، رنگ، جنس، زبان، مذهب، عقیده سیاسی یا هر عقیده دیگری که منشأ ملی یا اجتماعی، مالی یا نسبی داشته باشد، تضمین نمایند. بنابراین، کشورهای عضو باید بکوشند تساوی حقوق زنان و مردان در استفاده از کلیه حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی مقرر در میثاق را برآورند. در این زمینه، دولت‌های عضو باید حق کار را برای زنان به رسمیت بشناسند و نیز به آنها فرصت دهند تا شغلی را آزادانه انتخاب یا قبول کنند که به وسیله آن به معاش خانواده کمک نمایند. دولت‌ها برای تحقق موارد مزبور، اقدامات مقتضی به عمل می‌آورند. این اقدامات شامل راهنمایی، تربیت فنی، آموزش حرفه‌ای، طرح‌ریزی، تعیین خط‌مشی و دیگر تدابیر لازم می‌شود. اقدام‌های مذکور از لوازم توسعه مداوم اقتصادی،



النَّاسِ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِّنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتَقَاكُمْ» (حجرات، ۱۳).

۶- اعلامیه تهران (مصوب ۱۳۴۷)

اعلامیه جهانی حقوق بشر یک پیمان بین‌المللی است که در مجمع عمومی سازمان ملل متحد در تاریخ ۱۰ دسامبر ۱۹۴۸ در پاریس به تصویب رسیده است. این اعلامیه نتیجه مستقیم جنگ جهانی دوم بوده و برای اولین بار حقوقی را که تمام انسان‌ها مستحق آن هستند را به صورت جهانی بیان می‌دارد، در نتیجه حقوق بشر به حقوقی گفته می‌شود که همگان در همه زمان‌ها و مکان‌ها از آن برخوردار دارند.

کنفرانس بین‌المللی حقوق در سال ۱۳۴۷ در تهران برگزار شد تا به بررسی پیشرفت حاصل از اعلامیه جهانی حقوق طی بیست‌سال گذشته و تنظیم برنامه‌ای برای آینده پردازد. اعلامیه پایانی کنفرانس، که به اعلامیه تهران مشهور است، بر نکات ذیل تأکید می‌ورزد:

(الف) از همه اعضا می‌خواهد به تعهدات رسمی خود در ترویج و تشویق احترام به حقوق و آزادی‌های اساسی بشر برای همه، چه زن و چه مرد، بدون هیچ‌گونه تبعیض از حیث نژاد، رنگ، جنس، زبان، مذهب و سایر عقاید پردازند؛

(ب) تبعیضی که هنوز زنان نقاط گوناگون جهان به آن دچارند، باید از میان برداشته شود. قائل شدن به وضع اجتماعی (سیاسی، اقتصادی و فرهنگی) پست‌تر برای زنان خلاف منشور ملل متحد و مواد اعلامیه جهانی حقوق بشر است. اجرای کامل اعلامیه مزبور به از میان بردن هرگونه

ثانیاً، به اتحادیه‌های کارگری زنان شاغل اجازه تأسیس بدهند و نیز با الحاق آنها با فدراسیون‌ها یا کنفدراسیون‌ها یا اتحادیه‌های ملی، بین‌المللی و منطقه‌ای مخالفتی نکنند.

ثالثاً، مانع اعتصاب زنان شاغل نشوند، مشروط به اینکه مقررات کشور را رعایت کنند. به هر روی، زنان شاغل حق دست زدن به اعتصاب را دارند.

رابعاً، به حمایت از مادران شاغل پیش از زایمان و پس از آن پردازند. در آن مدت، مادران کارگر باید از مرخصی با حقوق و دیگر مزایای تأمین اجتماعی بهره گیرند.

(الف) فطرت و سرشت: «فِطْرَةَ اللَّهِ الَّتِي فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا» (روم، ۳)؛

(ب) هدف خلقت: «وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ» (ذاریات، ۵۶)؛

(ج) برخورداری از استعدادها و امکانات: «وَسَخَّرَ لَكُمْ مِمَّا فِي السَّمَاوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ» (جاثیه، ۱۳)؛

(د) امکان کسب ارزش‌ها: «مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أُوْنْتَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً» (نحل، ۹۷)؛
(ه) پاداش و جزای اعمال فارغ از جنسیت: «فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ» (زلزال، ۷ و ۸)؛

(و) پیشتازی در ارزش‌ها: «رَبَّنَا هَبْ لَنَا مِنْ أَزْوَاجِنَا وَذُرِّيَّاتِنَا قُرَّةَ أَعْيُنٍ وَاجْعَلْنَا لِلْمُتَّقِينَ إِمَامًا» (فرقان، ۷۴)؛

(ز) تنها ملاک مزیت آن دو به واسطه رشد همه‌جانبه انسانی و در سایه دانش: «هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ» (زمر: ۹) و تقوای الهی است: «يَا أَيُّهَا

مانند آن استفاده نمایند (الهدی، ۱۳۵۷: ۲۵). کنوانسیون بین‌المللی منع و مجازات جنایت آپارتاید (مصوب ۱۳۵۲) به شکل و صورت دیگری به تبعیض در مورد زنان پرداخته است. در این کنوانسیون آمده است: هرگونه اقدام قانونی یا غیرقانونی، که هدف آن بازداشتن زنان رنگین پوست از مشارکت در زندگی اقتصادی (شغلی) است، یا هدف آن ایجاد تعمدی شرایط برای محروم کردن آنها از حقوق بشرو آزادی‌هایی همچون حق کار و حق تشکیل اتحادیه‌های کارگری مجاز باشد، تبعیض‌نژادی به شمار می‌آید (روزنامه رسمی، ۱۳۶۲).

۷- اعلامیه اسلامی حقوق بشر (مصوب ۱۳۶۹)

در اعلامیه اسلامی حقوق بشر، زنان همچون مردان حق ازدواج و اشتغال دارند و هیچ قید و بندی که برپایه نژاد، رنگ یا قومیت باشد، نمی‌تواند آنان را از این حقوق محروم سازد. علاوه بر این، جامعه و دولت موظفند موانع فراروی ازدواج و اشتغال آنان را بردارند و راه‌های آن را آسان کنند. این اعلامیه درضمن، می‌افزاید: از حیث انسانی و شغلی، زن با مرد برابر است و به همان اندازه که زن وظایف شغلی دارد، از حقوق شغلی نیز برخوردار است. تأمین نفقه زن و خانواده‌ای که زن پایه و اساس آن است، از وظایف مرد به شمار می‌آید، ولی این امر، زن را محروم یا بی‌نیاز از کار و اشتغال نمی‌سازد (بسته‌نگار، ۱۳۸۰: ۱۵۲).

اعلامیه اسلامی حقوق بشر تأکید می‌کند که زنان حق دارند تا چنانچه توانایی کار داشته باشند، از حمایت دولت و جامعه برای کار کردن برخوردار شوند. زنان همانند مردان، آزادی انتخاب کار شایسته را دارند، مشروط

تبعیض علیه زنان می‌انجامد و برداشتن تبعیض لازم پیشرفت بنی‌آدم است (عبادی، پیشین: ۵۵).

اعلامیه تهران با اشاره و تأکید بر دو سند بین‌المللی تنظیم شده است. بدین روی:

اولاً، هدف خود را بررسی نتایج اجرای اعلامیه جهانی حقوق بشر قرار می‌دهد که در آن بارها بر تساوی حقوق مرد و زن، نفی تبعیض مبتنی بر جنسیت، و اجرت مساوی در مقابل کار مساوی برای زن و مرد تأکید شده است. ثانیاً، پست‌تر شمردن زنان نسبت به مردان را به استناد منشور ملل متحد نفی می‌کند؛ زیرا در مقدمه منشور ملل متحد

(مصوب ۱۳۴۴) مجمع عمومی سازمان ملل متحد، به لزوم اعتقاد و احترام به حقوق اساسی بشر و حیثیت و ارزش شخصیت انسانی و تساوی حقوق بین زن و مرد اشاره شده است (ثقفی‌عامری، ۱۳۷۰: ۱۲). ثالثاً، در میثاق بین‌المللی حقوق مدنی و سیاسی (مصوب ۱۳۴۵) مجمع عمومی سازمان ملل متحد، از دولت‌های طرف این میثاق می‌خواهد که تعهد بسپارند تا حقوق شناخته شده میثاق را درباره کلیه افراد مقیم و تابع حاکمیت‌شان بدون هیچگونه تمایزی از قبیل جنسیت محترم شمرده، اجرای آن را تضمین نمایند و تساوی حقوق زنان و مردان را در استفاده از حقوق مدنی و سیاسی تأمین کنند (مبشری، ۱۳۵۷: ۱۱۴). رابعاً، در میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، سیاسی و فرهنگی (مصوب ۱۳۴۵) مجمع عمومی سازمان ملل متحد، بر این نکته تأکید شده است که زنان حق دارند از رفاه و زندگی آبرومندانه برخوردار باشند. برای نیل به این مهم، آنها مجازند به کار بپردازند و از حاصل دسترنج خویش در بهبود شرایط زندگی، اعم از خوراک، پوشاک، مسکن و



- ح) شغلی را مطالبه نمایند که مخدوش کننده حیثیت و شرافتشان نباشد؛
- ط) از کار اجباری امتناع کنند و از اشتغال به امور خلاف شرع پرهیز نمایند؛
- ی) به شغل اقتصادی متناسب با توانایی‌های روحی و جسمی خود مبادرت ورزند؛
- ک) از مزایا و درآمدهای ناشی از اشتغال برای ارتقا و تکامل معنوی و مادی خود بهره گیرند؛
- ل) از دولت بخواهند آموزش‌های شغلی لازم برای انجام کیفی‌تر شغلی را که برعهده گرفته‌اند، برایشان فراهم کند؛
- م) از هر کسی که مانع اشتغال آنان می‌شود به دادگاه‌های صالح ملی شکایت کنند. به هر روی، روح اعلامیه اسلامی حقوق بشر از حرمت اشتغال زن جانبداری نمی‌کند، بلکه همانگونه که زنان مسلمان عصر رسالت با مراعات قواعد اسلامی به مشاغل و حرف‌گوناگون، اعم از تجارت، کشاورزی، دامداری و خدمات عمومی اشتغال داشته‌اند، از اشتغال زنان حمایت می‌کند (حکیم‌پور، ۱۳۸۲: ۱۴۱).
- ۸- منشور حقوق و مسئولیت‌های زن در کشورهای اسلامی (مصوب ۱۳۸۵)**
- منشور «حقوق و مسئولیت‌های زن در کشورهای اسلامی»، که در اولین کنفرانس بین‌المللی «حقوق و مسئولیت‌های زن در نظام اسلامی» در تیرماه ۱۳۸۵ از سوی «مجمع جهانی تقریب مذاهب اسلامی» ارائه شد، درباره اشتغال زنان چنین آورده‌است:
- حق اشتغال زنان پس از رسیدن به سن قانونی کار، به رسمیت شناخته می‌شود و به آنان اجازه داده خواهد شد شغل خود را آزادانه انتخاب نمایند و با به‌کارگیری به اینکه مصلحت آنان، خانواده و جامعه برآورده شود. دستمزد زن کارگر تفاوتی با مرد کارگر ندارد و زن از مزد عادلانه درمقابل کاری که ارائه می‌کند، بهره می‌گیرد. نباید او را از حق استفاده از مرخصی، پاداش و ترفیع شغلی محروم کرد. در مقابل بهره‌مندی از مزایای مزبور، زن موظف است که در کار خود، اخلاص و درست‌کاری پیشه کند. افزون بر آن، زن مجاز است صاحب و مالک دستمزد و دسترنجی باشد که حاصل کار و اشتغال اوست و حق دارد آن را به هر شکلی که به او و دیگران ضرر نرساند، صرف و یا هزینه کند (همان، ۱۵۳).
- از دیگر اصول اعلامیه اسلامی حقوق بشر، می‌توان اصول ذیل را در مورد اشتغال زنان برداشت کرد: زنان حق دارند:
- الف) علم بیاموزند تا به کمک آن بتوانند مشاغل مناسب به دست آورند؛
- ب) از دولت بخواهند مشاغل متنوعی برای آنان فراهم آورد تا آزادی انتخاب شغلی وسیع‌تری بیابند؛
- ج) به اشتغال پردازند و آن را برای خیر و سعادت خود و بشریت به کار گیرند؛
- د) از طریق اشتغال به کار، شخصیت خود را بگونه‌ای تقویت کنند که آمادگی پذیرش مسئولیت‌های مهمتری را بیابند؛
- ه) نه برده شوند و نه بردگی را در تمامی ابعادش بعنوان شغل برگزینند؛
- و) در محیطی پاک و بدون مفساد و بیماری‌های جسمی، روحی و اخلاقی به اشتغال پردازند؛
- ز) از مراکز پزشکی مناسب برای درمان بیماری‌های ناشی از کار برخوردار باشند؛

کارگیری زنان و دختران در مشاغل غیرقانونی و غیرمشروع (همان).

حق اشتغال زنان در قانون اساسی

برطبق اصل ۲۸ قانون اساسی: «هرکس حق دارد شغلی را که بدان مایل است و مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست، برگزیند. دولت موظف است با رعایت نیاز جامعه به مشاغل گوناگون، برای همه افراد امکان اشتغال به کار و شرایط مساوی را برای احراز مشاغل ایجاد نماید». این اصل با تعبیر هرکس حکم عامی را بیان نموده و بین زن اعم از زوجه یا غیر آن و مرد فرقی قائل نشده است. این اصل دولت را موظف می‌کند، زمینه اشتغال را برای همه افراد با شرایط برابر ایجاد نماید.

اصل ۴۳ قانون اساسی؛ در بند دوم و چهارم این اصل آمده: تأمین شرایط و امکانات کار، برای همه به منظور رسیدن به اشتغال کامل و قرار دادن وسایل کار در اختیار همه کسانی که قادر به کارند ولی وسایل کار ندارند. رعایت آزادی انتخاب شغل و عدم اجبار افراد به کاری معین و جلوگیری از بهره‌کشی از کار دیگری. در متن فوق نیز با تعبیر همه بر حق تمام مردان و زنان در اشتغال تأکید شده است. اصل ۲۱ قانون اساسی: «دولت موظف است حقوق زن را در تمام جهات با رعایت موازین اسلامی تضمین نماید و امور زیر را انجام دهد. ایجاد زمینه‌های مساعد برای رشد شخصیت زن و احیای حقوق مادی و معنوی او. تعبیر حقوق زن در تمام جهات عام است و یکی از مصادیق آن حق اشتغال است». طبق ماده ۱۱۱۷ ق.م «شوهر می‌تواند زن خود را از حرفه یا صنعتی که منافی مصالح خانوادگی یا حیثیات خود یا زن باشد منع کند».

سرمایه‌های فردی و یا جمعی و با رعایت قوانین اسلامی، از آن شغل برای کسب درآمد سود بجویند. زنان مجازند درآمد حاصل از کار را به هر نحوی که بخواهند، هزینه کنند. زنان در بهره‌مندی از اطلاعات، آموزش‌ها، کسب مهارت‌ها و امکانات کار برای دستیابی به شغل و حفظ آن، محق هستند و حق دارند از حمایت قانون در این مورد برخوردار شوند. آنها برای انتخاب شغل، باید از مشاوره شغلی و کاریابی، که توسط بانوان ارائه می‌گردد، استفاده نمایند. باید به زنان در شرایط کار مساوی با مردان، مزد و مزایای برابر پرداخت کرد (جمعی از نویسندگان، ۱۳۸۵).

منشورحقوق و مسئولیت‌های زن درباره مشاغل زنان به موارد ذیل نیز می‌پردازد:

الف) حق بهره‌مندی از امنیت شغلی، اخلاقی و ایمنی و مسئولیت رعایت عفاف در محیط کار؛

ب) حق معافیت زنان از کار اجباری، خطرناک، سخت و زیان‌آور در محیط کار؛

ج) حق برخورداری از تسهیلات و ضوابط و قوانین متناسب با مسئولیت‌های خانوادگی (همسری - مادری) زنان برای جذب، به‌کارگیری، ارتقاء و بازنشستگی خویش در زمان اشتغال؛

د) حق برخورداری از تأمین اجتماعی و تسهیلات اقتصادی؛ ه) حق مشارکت زنان در سیاست‌گذاری‌های اقتصادی و ایجاد و اداره تشکل‌های اقتصادی و عضویت در آنها؛

و) حق و مسئولیت دریافت و پرداخت دیه ناشی از اشتغال و دیگر خسارات براساس قوانین و مقررات؛

ز) حق برخورداری از حمایت‌های قانونی مناسب و کارآمد برای ممانعت از بهره‌کشی و تجارت و جلوگیری از به



حمایت خانواده مصوب ۱۳۵۳ نیز مقرر می‌دارد: شوهر می‌تواند با تأیید دادگاه زن خود را از اشتغال به هر شغلی که منافی مصالح خانوادگی یا حیثیت خود با زن باشد منع کند. زن نیز می‌تواند از دادگاه چنین تقاضایی را بنماید. دادگاه در صورتیکه اختلالی در امر معیشت خانواده ایجاد نشود مرد را از اشتغال به شغل مذکور منع می‌کند.

پرداختن هر یک از زوجین بدینگونه مشاغل حق رجوع به دادگاه برای منع قانونی از شغل مذکور را ایجاد می‌کند. اما همیشه داوری اینگونه آسان نیست زمانی که پای جنبه شخصی مسئله به میان می‌آید عوامل بسیار زیادی در تصمیم‌گیری دادگاه نقش دارد. تشخیص مخالف بودن شغلی با حیثیات یکی از طرفین بوسیله انطباق آن با: شرایط زندگی، وضع اجتماعی زن و مرد، سطح خانواده آنها، موقعیت اجتماعی، اقتصادی و مذهبی طرفین، سوابق کاری آنها و محیطی که در آن پرورش یافته‌اند و وضعیتی که اکنون در آن زندگی می‌کنند و جایگاه طرفین در میان اقارب و نزدیکان، ممکن می‌گردد. پس امکان دارد حرفه‌ای از لحاظ نوعی در زمره مشاغل آبرومندانه باشد اما پرداخت یکی از زوجین بدان منافی با شئونات خانواده آنها در آن موقعیت و وضعیت خاص باشد یا شغلی که غالباً آن را موجب بی‌آبرویی می‌دانند لیکن متناسب با وضعیت زندگی کسی باشد که بدان می‌پردازد.

نتیجه‌گیری

حق کار زنان پس از انقلاب صنعتی و پیدایش کارخانه‌های نوین صنعتی، در صدر مباحث سیاسی و اجتماعی قرار گرفت و نگرش‌های متفاوتی نسبت به این موضوع پدیدار

ماده ۱۸ قانون حمایت خانواده مصوب ۱۳۵۳ نیز مقرر می‌دارد: «شوهر می‌تواند با تأیید دادگاه زن خود را از اشتغال به هر شغلی که منافی مصالح خانوادگی یا حیثیت خود با زن باشد منع کند». زن نیز می‌تواند از دادگاه چنین تقاضایی را بنماید. دادگاه در صورتیکه اختلالی در امر معیشت خانواده ایجاد نشود مرد را از اشتغال به شغل مذکور منع می‌کند. ضمانت اجرای تخلف از چنین حکمی طبق بند ۷ از ماده ۸ همین قانون جواز طلاق برای شوهر یا زن است در واقع تخلف یکی از طرفین از موجبات درخواست طلاق برای طرف مقابل و صدور گواهی عدم امکان سازش است. مفاد حکم قانون مدنی با آنچه در قانون حمایت خانواده آمده است تفاوت چندانی ندارد جز اینکه در قانون اخیر این حق برای زن نیز در نظر گرفته شده است و کسی را که مدعی منافی بودن شغل همسر خود با مصالح خانوادگی یا حیثیات خود است باید در دادگاه طرح دعوا نموده و این موانع را اثبات کند و بعد از احراز صحت ادعا با تأیید و جواز دادگاه مانع از ادامه اشتغال همسر خود بشود.

اما مسئله بدین‌جا ختم نمی‌شود بلکه باید دید آیا در تعیین اینکه چه شغلی منافی با مصالح خانوادگی است می‌توان قاعده‌ای تعیین نمود یا خیر. به نظر می‌رسد در این زمینه نمی‌توان ضابطه خاص و ثابتی را در نظر گرفت و در تشخیص این مسئله باید دو جنبه نوعی و شخصی را در نظر گرفت. از لحاظ نوعی و عرفی قطعاً مشاغلی وجود دارد که با حیثیات هیچ انسان متعارفی سازگار نیست و قانون نیز آنها را به رسمیت نمی‌شناسد مانند فالگیری در خیابان یا نظافت ماشین‌ها به صورت دوره‌گردی. ماده ۱۸ قانون

قرار گرفتند. حضور کم‌رنگ زنان در جایگاه‌های مسئولیتی اقتصادی و همچنین در قلمرو سیاسی مورد توجه قرار گرفت زیرا حکمرانی مردان در جایگاه‌های قوی بعنوان عامل اصلی در نابرابری جنسیتی در جامعه شناخته شد. شغلی که زنان و مردان بر می‌گزینند باید فرصت و توان کافی را برای خودسازی معنوی، سیاسی و اجتماعی آنها فراهم آورد و نیز به افزایش مهارت و ابتکار آنها کمک و مدد رساند (قانون اساسی، اصل ۳، تبصره ۱۴). ماده ۴ سیاست‌های اشتغال زنان مصوب بیست مرداد ۱۳۷۱ شورای عالی انقلاب فرهنگی نیز بر این مهم بعنوان یکی از شرایط محیط کار اجتماعی بانوان تأکید نموده و فراهم آوردن شرایط کار زنان را منوط به حفظ دیانت، شخصیت، منزلت و سلامتی فکری و روحی و جسمی زنان می‌داند.

ایجاد فرصت اشتغال در خانه برای مادران جهت استفاده از ظرفیت زنان به صورت حداکثری و ایجاد تناسب میان نقش‌های خانوادگی آنها با کار بوده و بعنوان یکی از مصادیق اشتغال خانگی و گسترش آن مورد توجه برخی از نهادهای سیاستگذار قرار می‌گیرد. ماده ۱۲ سیاست‌های اشتغال زنان در جمهوری اسلامی ایران، این مهم را اینطور مطرح می‌نماید: «فرصت‌های شغلی مناسب برای مادران خانه‌دار در محیط خانه و در کنار فرزندان، بدون محدودیت وقت و با منظور کردن مزد در قبال کار و تسهیلات تعاونی ایجاد شود».

فهرست منابع

فارسی:

۱- آرتی‌دار، طیبه (۱۳۸۲)، قوانین و مقررات ویژه زنان در جمهوری

گشت. از یک‌سو، تأکید افراطی مکتب لیبرال - سرمایه‌داری و جنبش فمینیستی بر حقوق زنان - از جمله حق کار آنان بدون توجه به دیگر زوایای مسئله - یکی از مؤلفه‌های مهم از هم پاشیدگی نهاد خانواده و خدشه‌دار کردن کرامت و حیثیت زن در غرب گردید، و از سوی دیگر، در شرق و برخی جوامع اسلامی، با تأثیرپذیری از عرف و آداب و رسوم نادرست و مغایر با عقل و شرع، در حق زنان اجحاف روا داشته شد. این همه در حالی است که حاکمیت هنجارهای حقوقی و اخلاقی اسلام از جمله در زمینه اشتغال زنان، می‌تواند نهاد خانواده و کرامت زنان را حفظ نماید. در این نوشتار، سعی شده است مستندات حقوقی جواز، شرایط و محدودیت‌های اشتغال زنان و نگرش کلی اسلام در اینباره مورد بررسی قرار گیرد. اصل جواز اشتغال زنان مورد تأکید کتاب، سنت و عقل است، اما در کنار آن، اذن شوهر بعنوان سرپرست خانواده، رعایت شرایط عمومی حضور زن در جامعه و رعایت کرامت زن، حیثیات زن و شوهر و مصالح خانواده از اهم شرایط جواز اشتغال زنان است.

این مطالعه به بررسی اشتغال زنان در اسناد بین‌المللی پرداخته است. برای بحث در این زمینه می‌توان بیان داشت که بنیان اصلی مباحث مربوط به حقوق زنان در اسناد بین‌المللی این ادعا بوده است که زنان مستحق حقوق برابر می‌باشند، نظیر سیاست‌های کاری که افراد را استاندارد می‌کند (از لحاظ قابل‌مقایسه نمودن آنها) که سیاست‌هایی را که از لحاظ جنسیتی تمایز قائل می‌شد را جایگزین کرد. با تأکید بر یکسان بودن زنان با مردان، ناحیه‌های بیشتری از زندگی اقتصادی و اجتماعی بعنوان منابع تبعیضی که می‌بایست با معرفی واژه یکسانی حذف شوند مورد هدف



اسلامی، تهران: انتشارات زیتون.

لاتین:

1- Berkovitch, Nitza (1999). *From Motherhood to Citizenship*. Baltimore: Johns Hopkins University Press.

2- D'itri, Patricia Ward. (1999). *Cross Currents in the International Women's Movement, 1848-1948*. Bowling Green, oh: Bowling Green University Popular Press.

3- Dutt, Mallika. (1996). *Global Feminism After Beijing: Some Reflections on U.S. Women of Color and The United Nations Fourth World Conference On Women and Ngo Forum in Beijing, China. Feminist Studies*.(3)22 .

4- Paxton, Pamela, Melanie M. Hughes, and Jennifer Green. (2006). *The International Women's Movement and Women's Political Representation, 1893-2003. American Sociological Review*.(6)71 .

5- True, Jacqui and Michael Mintrom. (2001). *Transnational Networks and Policy Diffusion: the Case of Gender Mainstreaming. International Studies Quarterly*.

۲- ابراهیمی، جعفر و صالحی، فرزانه (۱۳۹۰)، «بررسی مقایسه‌ای میزان رضایت از زندگی زنان شاغل و خانه‌دار»، *مطالعات جامعه‌شناسی*، ش ۱۳.

۳- الهدی، علی (۱۳۵۷)، *اعلامیه‌های جهانی حقوق بشر و میثاق‌های بین‌المللی*، تهران: انتشارات الهدی.

۴- بسته‌نگار، محمد (۱۳۸۰)، *حقوق بشر از منظر اندیشه‌مندان*، تهران: انتشارات انتشار.

۵- ثقفی‌عامری، ناصر (۱۳۷۰)، *سازمان ملل متحد و مسئولیت حفظ صلح و امنیت بین‌المللی*، تهران: دفتر مطالعات سیاسی و بین‌المللی.

۶- جمعی از نویسندگان (۱۳۸۵)، *حقوق و مسئولیت‌های زن در نظام اسلامی*، تهران: مجمع جهانی تقریب مذاهب اسلامی.

۷- حکیم‌پور، محمد (۱۳۸۲)، *حقوق زن در کشاکش سنت و تجدد*، تهران: انتشارات نواندیش.

۸- دفتر مطالعات و تحقیقات زنان (۱۳۸۰)، *مجموعه مقالات هم‌اندیشی بررسی مسائل و مشکلات زنان، اولویت‌ها و رویکردها*، قم.

۹- روزنامه رسمی (۱۳۴۷ و ۱۳۶۲)، تهران: وزارت دادگستری، ش ۶۸۵۲ و ۱۱۶۵۵.

۱۰- شیروودی، مرتضی (۱۳۸۵)، «اشتغال زنان در اسناد بین‌المللی حقوق بشر و جمهوری اسلامی»، *مجله مباحث بانوان شیعه*، ش ۹.

۱۱- عبادی، شیرین (۱۳۷۳)، *تاریخچه و اسناد حقوق بشر در ایران*، تهران: انتشارات روشنگران.

۱۲- گروه نویسندگان (۱۳۸۰)، *حقوق بشر از دیدگاه اسلام: آراء دانشمندان ایرانی*، تهران: انتشارات الهدی.

۱۳- مبشری، اسداله (۱۳۵۷)، *حقوق بشر*، تهران: دفتر نشر فرهنگ اسلامی.

۱۴- ناصرزاده، هوشنگ (۱۳۷۲)، *اعلامیه‌های حقوق بشر*، چ ۲، تهران: انتشارات ماجد.