

# زنان:

● در سند پکن تحت عنوان دوازده حوزه‌ی نگران‌کننده از دولت‌ها خواسته شد به منظور دسترسی زنان به حقوق خویش، قوانین و خط‌مشی‌های خود را مورد بازبینی قرار دهند.

● دبیرکل سازمان ملل گفت: آینده‌ی سرنوشت کوه‌ی خاکی به وضعیت زنان بستگی دارد و جهان باید بکوشد زنان از حقوق حقه خود برخوردار شوند.

اجلاس ویژه‌ی مجمع عمومی سازمان ملل متحد تحت عنوان «زنان ۲۰۰۰»: تساوی جنسیتی، توسعه و صلح، از پنج تا نه ژوئن ۲۰۰۰ در نیویورک برگزار شد. این اجلاس که قریب به ده هزار نفر از نمایندگان ۱۸۸ کشور جهان و ۱۲۵۰ سازمان غیر دولتی از سراسر دنیا در آن شرکت داشتند، سطح وسیعی از اخبار رسانه‌های داخلی و خارجی را به خود اختصاص داد. دلایل اهمیت این اجلاس اهداف و رویدادهای مهم آن، پس از ذکر تاریخچه‌ی فعالیت سازمان ملل به منظور ارتقای وضعیت زنان در جهان بررسی خواهد شد.

\*\*\*

تعهد سازمان ملل نسبت به پیشرفت زنان با امضای منشور سازمان ملل در سال ۱۹۴۵ در سانفرانسیسکو آغاز شد. در مقدمه‌ی این منشور بر اعتقاد به حقوق اساسی بشر، عزت و ارزش انسان و حقوق مساوی مردان و زنان و ملت‌ها، اعم از کوچک و بزرگ تصریح شده است. در نخستین اجلاس مجمع عمومی که در سال ۱۹۴۶ در لندن برگزار شد، خانم النور روزولت، نماینده هیأت آمریکا، نامه سرگشاده‌ای را خطاب به زنان جهان قرائت کرد. در سال ۱۹۴۶ کمیسیون فرعی

این امر را از نظر دور نداریم که طبق ماده ۱۱۱۹ قانون مدنی، طرفین عقد نکاح می‌توانند هرگونه شرطی را که خلاف مقتضای عقد نباشد، در ضمن عقد لازم دیگری در نظر بگیرند مثل این که شرط شود هرگاه شوهر، زن دیگری بگیرد و یا در مدت معینی غیبت کند و یا ترک انفاق کرده و یا به حیات زن سوء قصد کند و یا سوء رفتاری داشته باشد که زندگانی آن‌ها را با یکدیگر غیرقابل تحمل کند، زن وکیل و یا وکیل در توکیل باشد که پس از اثبات در محکمه و صدور حکم، خود را مطلقه کند و این ماده خود جامع مواری است که به عنوان بعضی از مصادیق عسر و حرج در تبصره الحاقی قید شده است.

عسر و حرج کلیتی عام دارد و در صورتی حادث می‌شود که جان، حیثیت و آبروی زن در معرض خطر باشد و بسیاری از مصادیقی که در الحاقیه ماده ۱۱۲۰ ذکر شده، به نحوی که گذشت خود قانون مستقلی دارد که هنگام استناد به عسر و حرج قابل استفاده است.

آنچه که نه قانونگذار بدان توجه کرده است و نه مورد توجه محاکم قرار می‌گیرد، ایراد تهمت و افترای حیثیتی و ناموسی از سوی شوهران نسبت به زنانشان است که خود عدم تأمین حیثیتی است. مورد دیگر، ایراد ضرب و جرح نسبت به زنان است که از مصادیق عدم تأمین جانی به شمار می‌آید. ترک خانه توسط زوج، عدم ایفای وظایف زوجیت از جانب شوهر حتا در سکونت در یک خانه با زوجه که به کرات دیده شده است و عدم تأمین روحی زوجه نیز از دیگر مواردی است که کم‌تر بدان توجه می‌شود.

اگر در پی اصلاح هستیم، موارد عسر و حرج باید به صورت مطلق عنوان شود نه مشروط که خود شرط اجرا را متضرر می‌دارد.

اگر می‌خواهیم موارد را به صورت نمونه احصا کنیم، چرا مشروط؟ مطلق بودن آن‌ها کار را برای قاضی نیز آسان‌تر می‌کند. برای مثال می‌توان به اعتیاد زوج به مواد مخدر و مسکرات، ایراد ضرب نسبت به زوجه در حدی که بدان دیه تعلق گیرد، ایراد تهمت و افترای حیثیتی و ناموسی نسبت به زوجه، ازدواج مجدد زوج، ترک خانواده و وظائف زوجیت از سوی زوج، عدم پرداخت نفقه زائد بر چهار ماه (زیرا حسب شریعت، مردان نمی‌توانند زائد بر چهار ماه وظایف زوجیت را معطل گذارند) و تکرار آن ولو کم‌تر از چهار ماه و همچنین اشتغال شوهر به شغلی که خلاف حیثیات اجتماعی و مخل نظم عمومی باشد، اشاره کرد.

ذکر مصادیق به صورتی که جامع و مانع نباشد، خود مشکل‌آفرین می‌شود و کار را بر قضات دشوار می‌کند، زیرا با مفهوم کلی، دستیابی به مصادیق وسعت بیش‌تری می‌یابد ولی با محصور کردن آن، در قالبی گرفتار می‌آییم که خروج از آن نقض قانون تلقی می‌شود زیرا همان گونه که آمد مصادیق عسر و حرج نسبی است نه مطلق، تبصره الحاقی به نحو انشا شده نمی‌تواند مشکلی را برطرف کند و شاید خود مضیقه بیش‌تری را به وجود آورد.

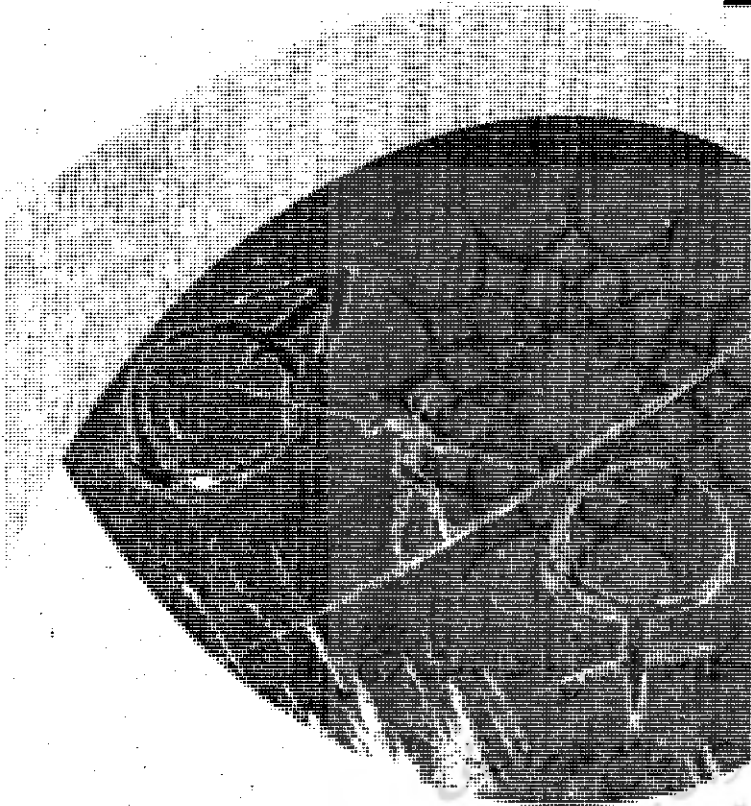
ضمن عقد مندرج در انتهای سند نکاحیه درج شده است و سردفتران ازدواج مکلف شده‌اند که شروط ضمن عقد را به اطلاع متعاقدين برسانند، بنابراین با امضای شرط مذکور این امر هم تحقق می‌یابد و با ثبوت در محکمه، زن می‌تواند خود را از قید زوجیت رها کند، آیا نمی‌شود با توجه به پیشرفت علم در این مورد علاج واقعه پیش از وقوع بشود و در زمره آزمایشات پیش از ازدواج همچون امراض مقاربتی، تالاسمی و... این امر نیز آزمایش و تبیین شود؟

۵. پنجمین مورد احصا شده، سوء رفتار و معاشرت زوج است، در حدی که عرفاً برای زوجه قابل تحمل نباشد. این تحمل عرفی را با چه مقیاس و میزانی اندازه‌گیری می‌کنند و چگونه باید احراز شود؟ در توان زوجه است یا فرهنگ جامعه و حد عرف کجاست؟

۶. اختیار همسر دیگر در صورت عدم استطاعت به اجرای عدالت!!! این مورد علاوه بر این که نوعی تجویز قانونی بر اختیار همسر دوم است، مشکلی تازه می‌آفریند. این استطاعت از سوی قاضی محکمه چگونه باید احراز شود؟ کیل و اندازه و میزان اجرای عدالت چیست؟ استطاعت بر اجرای عدالت چه معنا می‌دهد؟ اگر از استطاعت بر اجرای عدالت در اختیار همسر دوم، منظور تأمین مالی و تأمین نفقه یکسان دو زن است، این تعبیری مضیق از عدالت است. چرا که عدالت را در مادیات محصور و از عدل تعبیری مادی الفاکرده‌ایم، در صورتی که دیانت و شریعت ما مفهومی وسیع از عدالت را در این مورد در نظر دارد که همانا یکسانی رفتار از نظر محبت شوهر نسبت به زنان متعدد، وجه ممتاز آن است، کما این که حسب شریعت، مرد موظف است که اگر دو زن اختیار می‌کند، یک شب در میان نزد آنان باشد و در تکلم و حتا نگاه کردن یکی را بر دیگری ترجیح ندهد و... ولی کلمه استطاعت در مصادیق بند شش تبصره الحاقی، در واقع منحصر کردن عدالت بر جنبه مادی آن و پرداخت نفقات است و نه چیز دیگر که می‌توان گفت از وجاهت شرعی برخوردار نیست.

۷. عدم رعایت دستور دادگاه در مورد منع اشتغال به کار و حرفه منافی با مصالح خانوادگی و حیثیات زن مانند اشتغال به قاچاق مواد مخدر و یا تکدی‌گری، آخرین مورد احصا شده است. اگر زنی به محکمه خانواده رجوع کند و به دلیل عسر و حرج به سبب اشتغال شوهرش به قاچاق مواد مخدر، تقاضای طلاق کند، دادگاه خانواده لازم است طبق قانون، قرار عدم صلاحیت در موضوع قاچاق مواد مخدر را صادر کرده و پرونده را به دادگاه صلاحیتدار ارجاع کند و یا از این که کنار جرم عمدی قاچاق مواد مخدر که به حکم قانون مجازات اسلامی مستوجب کیفر است، بگذرد و تنها دستور عدم اشتغال به حرفه مذکور را بدهد که به حکم قوانین مصوب و آیین دادرسی کیفری، مورد اول جاری است و قرار عدم صلاحیت صادر می‌شود. اینجا این سؤال پیش می‌آید که حقوق زن براساس احصای فوق چه می‌شود و اساساً وجه اجرای این بند چیست؟

# نشابہ یا تنوع



مقام زن تشکیل شد. چهار ماه بعد، این کمیسیون به منظور تضمین تساوی زنان و ارتقای حقوق آنان به سطح یک کمیسیون تمام عیار ترفیع یافت.

اولین ملاقات اعضای کمیسیون مقام زن در سال ۱۹۴۷ در نیویورک صورت پذیرفت و اعضای آن تصمیم گرفتند تا اطلاعاتی در زمینه حقوق سیاسی و اقتصادی زنان به دست آورند و به مجمع عمومی نیز توصیه کردند که تمام کشورها را به وضع قوانینی برای اعمال حقوق مساوی زنان ترغیب کند. این کمیسیون همچنین پیشنهاد افزایش آگاهی بین‌المللی برای بهبود وضعیت زنان را به منظور ارتقای حقوق بشر و صلح مطرح کرد. مباحث مطروحه در کمیسیون مقام زن، موضوعات نامأنوسی را در عرصه سیاست بین‌الملل به وجود آورد. موضوعاتی که زمانی خصوصی، داخلی و آکنده از عرف و سنت به نظر می‌رسید، به طور علنی در یک بستر بین‌المللی به بحث گذاشته شد.

کار کمیسیون از ابتدا علاقه و مشارکت سازمان‌های بین‌المللی و سایر بخش‌های نظام سازمان ملل را به خود جلب کرد. ۱۵ عضو اولیه کمیسیون مقام زن شامل کشورهای زیر بودند: استرالیا، جمهوری بیلوروس، چین، کانستاریکا، دانمارک، فرانسه، گواتمالا، هند، مکزیک، سوریه، ترکیه، اتحاد جماهیر شوروی، انگلستان، ایالات متحده آمریکا و ونزوئلا.

در سال‌های بین ۱۹۴۷ تا ۱۹۶۲ فعالیت‌های کمیسیون مقام زن بر اقدامات قانونی برای حمایت از حقوق زنان متمرکز شد و اطلاعاتی که موقعیت قانونی زنان را در بسیاری از نقاط جهان مستند می‌کرد، جمع‌آوری شد. بررسی‌های اولیه سازمان ملل نشان داد که تبعیض علیه زنان در تمام نقاط دنیا، امری رایج است. به ویژه تبعیض در زندگی سیاسی، مدنی امری شایع بود. این کمیسیون به تضمین این که مفادی در زمینه تساوی زنان در اعلامیه جهانی حقوق بشر گنجانده شود، کمک کرد.

از سال ۱۹۶۳ تا ۱۹۷۵ کمیسیون مقام زن به کار خود در زمینه حقوق قانونی زنان ادامه داد و همچنین کار خود را در زمینه نقش زنان در توسعه اقتصادی و اجتماعی آغاز کرد. در سال ۱۹۶۷ کمیسیون، اعلامیه رفع تبعیض علیه زنان را تصویب کرد.<sup>۱</sup> سازمان ملل، سال ۱۹۷۵ را سال بین‌المللی زن،

- کنفرانس جهانی دهه زن سازمان ملل در کپنهاک - دانمارک - در سال ۱۹۸۰ با حضور هفت هزار نماینده، از سازمان‌های غیردولتی.  
- کنفرانس جهانی صلح، توسعه، برابری در ناپروبی - کنیا - در سال ۱۹۸۵ و تصویب استراتژی‌های آینده‌نگر ناپروبی برای پیشرفت زنان با حضور ۱۵ هزار نماینده از سازمان‌های غیردولتی.

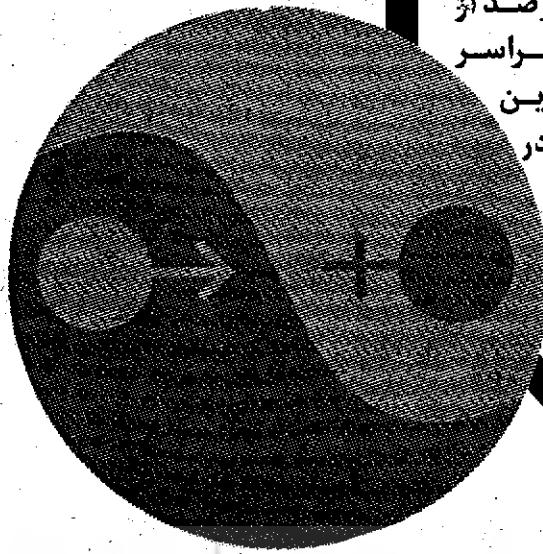
- کنفرانس یکن، تصویب کارپایه عمل یکن، حضور سی هزار نفر از سراسر جهان در جلسات تبادل نظر سازمان‌های غیردولتی در سال ۱۹۹۵.  
سرفصل‌های سند یا کارپایه عمل یکن که تحت عنوان «دوازده حوزه نگران‌کننده» قرار دارد، عبارت‌اند از: زنان و فقر، آموزش و پرورش زنان، زنان و بهداشت، خشونت علیه زنان، زنان و مناقشات مسلحانه، زنان و اقتصاد، زنان در قدرت و تصمیم‌گیری، مکانیسم‌های

برابری، توسعه و صلح اعلام کرد و سال‌های ۱۹۷۶ تا ۱۹۸۵ نیز به عنوان دهه زن اعلام شد. در این هنگام صندوق توسعه زنان ملل متحد (UNIFEM) نیز تأسیس شد. در سال ۱۹۷۹ نیز پس از چهار سال کار مقدماتی به وسیله کمیسیون مقام زن، مجمع عمومی اقدام به تصویب کنوانسیون امحای کلیه اشکال تبعیض علیه زنان کرد.

چهار کنفرانس جهانی سازمان ملل در مورد مسائل زنان به همراه گردهم‌آبی‌های سازمان‌های غیردولتی موازی آن، موجب تقویت جنبش بین‌المللی زنان و تلاش جهانی برای حقوق آن‌ها شده است:

- کنفرانس جهانی سال بین‌المللی زن در مکزیکوسیتی و تصویب طرح عمل جهانی برای پیشرفت زنان در سال ۱۹۷۵ با حضور شش هزار نماینده از سازمان‌های غیردولتی.

● در سال ۱۹۹۷، زنان تنها میانگینی در حدود ۱۱/۷ درصد از قانون گذاران ملی را در سراسر جهان تشکیل می دادند. این در حالی است که این رقم در ایران به پنج درصد می رسد و در پست های مدیریتی تا حدود ۱۰ درصد افزایش می یابد.



برای تصدی مشاغل مدیریتی نشان می دهند. این خود عاملی برای کنار گذاردن آن ها از جنبه های کاری به شمار می آید.

۳- تبعیض و یا نابرابری های شرکتی (Corporate discrimination) مانع دیگری است که زنان را از رسیدن به مقام های مدیریتی مایوس می کند. تبعیض می تواند به صورت ساختارهای سازمانی (Organizational structures)، خط مشی ها (Policies)، شبکه های غیررسمی (Informal networks) و فرهنگ سازمانی (Organizational culture) باشد، این نابرابری های شرکتی آن قدر مردسالار هستند که مانع ارتقا یافتن زنان در سازمان می شوند. به طور کلی حرکت سازمان طوری است که شرایط را برای خودتمایی زنان محدود می کند.<sup>۱۱</sup>

۴- یکی از موانع اساسی استفاده کم تر زنان در مشاغل مدیریتی، حاکم بودن «فرهنگ مردسالاری»<sup>۱۲</sup> است. این فرهنگ زنان را از فعالیت های بلندپروازانه اقتصادی و دستیابی به آرزوهای بزرگ تر منع می کند. جامعه مردسالار، فقدان اعتماد به نفس در زنان، تشویق نشدن زنان توسط خانواده ها، فقدان انگیزه مشارکت زنان در کارها، نگرش محافظه کارانه، مقاومت در برابر تغییر، تبعیض در نوع تربیت، مخالفت با کارآفرینی آنان و محدودیت های تحرک پذیری اقتصادی زنان را تشویق می کند.<sup>۱۳</sup>

۵- اغلب مردان باید مدیران را انتخاب کنند. آن ها در حرف، امکان انتخاب زنان را به میان می آورند ولی اظهار نظری که اغلب در عمل می شنویم این است: «نمی توانیم فلان آقا را در شرایط فعلی کنار بگذاریم»<sup>۱۴</sup>

#### نتیجه گیری

از جمع مطالب گفته شده می توان پیشنهاد های زیر را به عنوان نتیجه بحث بیان کرد:

۱- شناخت ظرفیت های بالقوه زنان و به فعالیت رساندن آنان از طریق آموزش های مناسب. وقتی از مدیران موفق زن، علت توفیق آنان سؤال می شود، آن ها علت موفقیت در مدیریت را درک، فهم و شناخت ظرفیت های بالقوه خود توسط دیگران می دانند.

۲- شکستن «سقف شیشه ای» که با نگرش ها و تعصب های منفی نسبت به زنان به عنوان مانعی برای ارتقای آن ها در سلسله مراتب سازمانی عمل می کند. زنان باید با اقدامات مثبت و قوی خود سقف شیشه ای ایجاد شده را در هم بشکنند.

۳- ایجاد انگیزه و اعتماد به نفس در زنان، با ارائه زنان موفق جامعه به عنوان الگو. استفاده از تجارب زنان برتر و توفیق طلب و معرفی آن ها می تواند اعتماد به نفس را در زنان دیگر افزایش دهد.

۴- پیشداوری نکردن در باره شایستگی های زنان و حذف قیدهایی که زنان را در صفاتی چون وابسته، شکستنده و... منحصر می کند. بسیاری از موانع و

۴- هنگامی که زنان کار را برای ازدواج یا بچه داری ترک می کنند، بنابراین آموزش آن ها بی فایده است. این نگرش به نظر می رسد یک دلیل واهی باشد تا یک دلیل معتبر برای تبعیض قائل شدن. مردان نیز همانند زنان پس از آموزش شرکت را ترک می کنند.

۵- هم مردان و هم زنان، کار با زنان را ترجیح نمی دهند.

۶- زنان در بحران ها تاب مقاومت ندارند.

۷- زنان به جنبه های اجتماعی کارشان توجه می کنند و در مورد موضوعات مهم قابل اعتماد نیستند.

۸- زنان در مورد شرایط کاری بیش از مردان حساس هستند. این نگرش اگرچه منفی است، اما از نظر تئوری می تواند برای محیط کار سودمند باشد و ایجاد انگیزش کند.

۹- زنان برخلاف مردان نیازمند آن نیستند که شغل شان در آن ها ایجاد خودشکوفایی (Self-actualizing) کند.

۱۰- زنان کم تر نگران پیشرفت و به دست آوردن قدرت هستند. این نگرش ها در حال تغییر است به طوری که اگر زنان بیش تر آموزش ببینند به کارشان اهمیت بیش تری می دهند.

۱۱- زنان قادر به داشتن مشاغل مدیریتی اجرایی نیستند.

۱۲- زنان تمایل ندارند به خاطر سازمان مسافرت های چندانی انجام دهند.<sup>۱۵</sup>

همان طور که ملاحظه می شود در بسیاری از اساطیر به کار رفته، بوی تعصب و سوءگیری به مشام می رسد. دید واقع گرایانه نسبت به ایجاد چنین تعصباتی، ریشه در روند تاریخی مسئله دارد. زیرا از زمان های دور در بیش تر کشورهای جهان، فرهنگ مردسالاری و پدرسالاری یک جنبه مسلط بوده است. خود زنان تمایل کم تری برای رسیدن به مشاغل مدیریتی دارند. برخی مطالعات نشان می دهد زنان خود را کم تر راضی

#### موانع مشارکت زنان در مدیریت

۱- مطالعات نشان می دهد که یک «سقف شیشه ای» (Glass Ceiling) بسیاری زنان را از بالا رفتن به سوی پست های مدیریتی بازمی دارد. سقف شیشه ای یک مانع ظریف از نگرش ها و تعصب های منفی است که مانع از آن می شود تا زنان از یک سطح خاص در سلسله مراتب سازمانی بالاتر بروند. بیش تر زنان در سمت های منشی گری، حوزه های مراقبت های بهداشتی، آموزشی و تولید مواد غذایی شاغل هستند. حتا در این مشاغل به طور سنتی زنانه نیز، زنان سمت های کلیدی را در ارتباط با کارشان ندارند.

۲- یکی دیگر از موانع مشارکت زنان در مدیریت، وجود قیدهایی است که از سوی جامعه، خانواده و خود زنان بر آن ها تحمیل می شود. به عنوان نمونه به زنان اغلب صفاتی چون: وابسته، شکننده، غیررقابتی، درون گرا، تلقینی، حساس و غیرقابل اعتماد نسبت داده می شود. جدول شماره ۱۰ تعدادی از این قیدها را که به صورت اساطیر (Myths) در مورد مشارکت زنان در فعالیت های کاری به کار برده می شود، نشان می دهد.

#### اساطیر به کار رفته در باره زنان در کسب و کار

۱- زنان شغل خود را بیش تر از مردان عوض می کنند. گرچه به طور آماری اثبات نشده است، ولی یک دلیل معقول برای عوض کردن شغل این واقعیت است که افراد معمولاً هنگامی شغل خود را عوض می کنند که فرصت پیشرفت در شغل فعلی را نداشته باشند.

۲- زنان شغل را جدای از نان آور خانواده بودن به حساب می آورند. این دیدگاه که مرد نان آور اصلی خانواده است، دیگر یک قانون نیست. زنان مجرد، بیوه و یا مطلقه می توانند نان آور اصلی خانواده باشند.

۳- اگر زنان را دلایل اقتصادی مجبور به کار نکند، کار نمی کنند.



شماره اشتراک

نام:

نام خانوادگی:

سن:

تحصیلات:

شغل:

نشانی:

کد پستی:

یا صندوق پستی:

تلفن:

به پیوست فیش بانکی به شماره ی.....

مبلغ..... ریال بابت

بهای اشتراک یک ساله ی مجله ی حقوق زنان

(برای ۱۲ شماره) فرستاده می شود. خواهشمند

است مجله را برای مدت یک سال از

شماره ی..... به نشانی بالا بفرستید.

● برگ اشتراک را کامل و خوانا پر کرده و

کد پستی را حتماً یادداشت کنید.

● بهای اشتراک را به حساب جاری شماره ی

۱۳۹۲۰ بانک ملی ایران شعبه ی امیرآباد کد

۱۲۸ به نام مجله ی حقوق زنان (قابل پرداخت

در کلیه شعب بانک ملی ایران) واریز کرده و

اصل فیش بانکی را همراه با برگ تکمیل

شده ی اشتراک به آدرس: تهران - خیابان کارگر

شمالی - خیابان فرصت شیرازی - پلاک ۱۴

طبقه دوم غربی (واحد ۶) کد پستی ۱۴۱۸۹

مجله ی حقوق زنان یا صندوق پستی

۱۳۱۴۵/۳۶۳ بفرستید.

● لطفاً کپی فیش بانکی را تا زمان دریافت

نخستین شماره ی اشتراک نزد خود نگاه دارید.

● بهای اشتراک برای یک سال (۱۲ شماره) با

پست عادی مبلغ ۳۸۰۰ تومان برای تهران و

برای شهرستان ۳۹۰۰ تومان است. بهای

اشتراک برای شش ماه (۶ شماره) نصف مبلغ

بالا خواهد بود.

● در صورت هر گونه تغییر در نشانی، سزبعا

دفتر مجله را آگاه کنید.



## هما آشیان رایانه

با ما جهت حراست از اطلاعات با ارزش خود مشاوره فرمایید.

ما آماده ایم تا با ارائه خدمات ویژه کامپیوتری شما را:

- در انتخاب سخت افزار و نرم افزار

مناسب و با قیمت مناسب.

- طراحی کلیه سیستم های اداری و

تجاری.

- آموزش کاربران کامپیوتر در کلیه

سطوح به صورت خصوصی.

- درک صحیح از توانایی های

کامپیوترتان.

- ارائه کننده تجهیزات حرفه ای

گرافیک و انیمیشن.

یاری رسانیم.

شرکت هما آشیان رایانه

تهران، خیابان ایرانشهر

جنوبی، کوچه نمازی، پلاک

۲۲، واحد ۱۱.

تلفن و نمابر: ۸۸۴۸۷۱۷

محدودیت هایی که مشارکت و به خدمت گرفتن زنان را در فعالیت های شغلی محدود می کند، قضاوت های همراه با سوءگیری و تعصب نسبت به شایستگی ها و توانایی های آن هاست. زنان باید به دور از این پیش داوری ها، مورد سنجش و قضاوت قرار گیرند و در صورت احراز شایستگی های لازم در پست های شغلی مناسب قرار گیرند.

پانوش و منابع:

1- Crampton, M. Suzanne, and Misha, M. Jitendra, Women in Management, public personnel Management, Volume 28 No. 1 spring 1999, P, 87.

۲- بوم - هال، باربارادال، زنان مدیر، ترجمه ی قایینی، زهره، بانو، ۱۳۷۷، ص ۱۱.

۳- ابراهیمی، زهره، نقش نمایندگان زن در تصویب لوایح مربوط به زنان، روزنامه همشهری، شماره ۱۸۲۹، ص ۱۲.

4- Burrell, Barbara, The political leadership of women and public policymaking, policy studies Journal, Vol. 25, No. 4, 1997, P, 565.

5- Crampton, M. Suzanne, and Misha, Jitendra, IBID, P, 87.

۶- حبیبی، علی، تفاوت های زنان و مردان چیست؟ روزنامه همشهری، شماره ۱۸۴۱، ص ۱۲.

۷- رابینز، بی استیفن، رفتار سازمانی: جلد دوم، مترجمان: پارسایان، علی، اعرابی، سیدمحمد، دفتر پژوهش های فرهنگی، ۱۳۷۷، ص ۵۰۹.

۸- همان مأخذ، ص ۶۱۰.

۹- رابینز، بی استیفن، رفتار سازمانی: جلد دوم، مترجمان: پارسایان، علی، اعرابی، سیدمحمد، مؤسسه مطالعات و پژوهش های بازرگانی، ۱۳۷۴، ص ۱۰۴۵.

10- Crampton, M. Suzanne, and Misha, M. Jitendra, IBID, P, 88.

11- IBID, PP, 87-90.

۱۲- هاف استد (Hofstad) مردم شناس سازمانی اهل هلند در تقسیم بندی ایمااد فرهنگی کشورها به چهار بعد فرهنگی اشاره می کند که یکی از این ایمااد فرهنگی مردسالاری (Masculinity) در برابر زن سالاری (Femininity) است. این بعد فرهنگی در رابطه با ارزش های حاکم بر جوامع و تقسیم وظایف و نقش ها بین مردها و زن ها در جامعه است. جوامعی که اکثریت مشاغل در آن اختیار مردان است و به ارزش هایی چون اهمیت به رقابت، پول و عدم توجه به دیگران تأکید دارد، جوامع مردسالار هستند و جوامعی که توزیع نقش ها و مشاغل سازمانی به دور از تعصب ها بین زن و مرد تقسیم شده است و به ارزش هایی چون حفظ محیط زیست، اهمیت به کیفیت زندگی و همکاری بین افراد تأکید دارد، جوامع زن سالار هستند.

Source: Simcha. Ronen, Comparative and Multinational management, wiley, second, 1986, PP. 170-175.

۱۳- جایگاه زنان در برنامه ریزی های اقتصادی هند، روزنامه اطلاعات (ضمیمه)، شماره ۲۱۶۹۶، ص ۱.

۱۴- بوم - هال، باربارادال، همان مأخذ، ص ۱۱.