



Comparative Studies in Jurisprudence, Law, and Politics

Examination of Women's Exclusion from Certain Political and Social Positions

1. Faramarz Shirvani: Graduated from the Faculty of Law, National University of Malaysia, Malaysia
2. Salawati Mat Basir*: Lecturer, National University of Malaysia, Malaysia. Email: salawati@ukm.edu.my (Corresponding Author)

ABSTRACT

One of the critical issues in the field of contemporary political activism is the examination of women's social status and their political-social roles and functions in various relationships and interactions. The increase in women's awareness and higher education, as half of the active population of society, has altered their position and status in both society and family. Women's entrepreneurial activities have gained significant global importance, offering economic, social, and cultural benefits. Therefore, the strategies of a developed society must be based on the active participation of women in economic, political, and social affairs. This study employs a descriptive-analytical method to investigate the issue of women's employment—or, more precisely, their occupation of political and social positions—within the statutory laws of the Islamic Republic of Iran and the provisions of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW). The findings indicate that the initial impression is undoubtedly one of a clear divergence of positions between these two sources. In reality, the convention presents itself as a defender of women's rights by advocating for their political and social participation, thereby creating the perception that the Islamic perspective is in opposition to this right. These conflicts have led to Iran's non-accession to the United Nations Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women, further fueling claims that the Islamic Republic of Iran violates women's rights. However, in Islamic thought, women have always been a significant subject, with their ultimate aspirations lying in higher matters, particularly in actively contributing to the upbringing of an Islamic society. Undoubtedly, a historical examination of this issue would greatly contribute to clarifying the matter and enhancing theoretical discussions. This article seeks to address the question of how the Women's Convention and Iranian statutory laws approach the right to employment—or, in other words, women's occupation of political and social positions—and how the manifestations of this right have been reflected in the mentioned legal sources.

Keywords: *Women, Employment, Iranian Civil Law, Women's Convention, Political and Social Positions*

How to cite: Shirvani, F., & Mat Basir, S. (2025). Examination of Women's Exclusion from Certain Political and Social Positions. *Comparative Studies in Jurisprudence, Law, and Politics*, 7(3), 19-35.

© 2025 the authors. This is an open access article under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) License.

Submit Date: 13 January 2025
Revise Date: 03 February 2025
Accept Date: 22 February 2025
Publish Date:



بررسی محرومیت تصدی زنان از برخی مناصب سیاسی و اجتماعی

۱. فرامرز شیروانی: فارغ‌التحصیل دانشکده حقوق، دانشگاه ملی مالزی، مالزی

۲. صلواتی مت بصیر*: مدرس، دانشگاه ملی مالزی، مالزی. پست الکترونیک: salawati@ukm.edu.my (نویسنده مسئول)

چکیده

یکی از مسائل مهم در عرصه کنشگری سیاسی امروزه، بررسی جایگاه اجتماعی زن و نقش و کارکرد سیاسی-اجتماعی او در روابط و مناسبات مختلف می‌باشد. افزایش آگاهی و تحصیلات دانشگاهی زنان به عنوان نیمی از جمعیت فعال جامعه، موقعیت و جایگاه آنان را در اجتماع و خانواده تغییر داده است. فعالیتهای کارآفرینانه زنان اهمیت وافر در سطح جهانی یافته است و منافع اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی دارد. لذا استراتژی‌های یک جامعه توسعه یافته، لازم است بر مبنای مشارکت هر چه فعال‌تر زنان در امور اقتصادی، سیاسی و اجتماعی پی‌ریزی گردد. این پژوهش با روش توصیفی-تحلیلی به بررسی مقوله اشتغال یا به تعبیری دیگر تصدی‌گری زنان بر مناصب سیاسی و اجتماعی در قوانین موضوعه جمهوری اسلامی ایران و مفاد کنوانسیون زنان پرداخته است. یافته‌ها نشان می‌دهد که آنچه در گام نخست در ذهن متبادر می‌گردد، به طور قطع عبارتی چون، وجود اختلاف موضع آشکار میان آن دو منبع می‌باشد. در واقع کنوانسیون از مشارکت سیاسی-اجتماعی زنان پوششی درست کرده است تا خود را مدافع حقوق زنان جلوه دهد و اینگونه تظاهر کند که نگاه اسلامی در تعارض با این حق است. این تعارضات زمینه ساز آن گردیده است که جمهوری اسلامی ایران به کنوانسیون زنان سازمان ملل متحد ملحق نگردد و این عدم الحاق به طرح ادعاهایی مبنی بر "ناقص حقوق زنان" بودن جمهوری اسلامی ایران دامن زده است. در صورتی که در حوزه اندیشه اسلامی، زن همواره از موضوعات مهم بوده و رسالت و غایت آمال نوع زن در امور والتری، از جمله و به ویژه ایفاء نقش فعالانه در تربیت جامعه اسلامی، بوده است. بی‌شک، بررسی تاریخی این مقوله، کمک بسیاری به روشن شدن مسئله و شفافیت در نظریه پردازی‌ها می‌کند. این مقاله در صدد پاسخ‌گویی به این سوال است که کنوانسیون زنان و نیز قوانین موضوعه ایران چه رویکردی به حق اشتغال یا به تعبیری دیگر تصدی‌گری زنان بر مناصب سیاسی و اجتماعی داشته و در منابع حقوقی مذکور، مصادیق این حق به چه نحو بروز و ظهور داشته است؟

واژگان کلیدی: زنان، اشتغال، قوانین مدنی ایران، کنوانسیون زنان، مناصب سیاسی و اجتماعی

نحوه استناددهی: شیروانی، فرامرز، و صلواتی، مت بصیر. (۱۴۰۴). بررسی محرومیت تصدی زنان از برخی مناصب سیاسی و اجتماعی. پژوهش‌های تطبیقی فقه، حقوق و سیاست، ۷(۳)، ۳۵-۱۹.

© ۱۴۰۴ تمامی حقوق انتشار این مقاله متعلق به نویسنده است. انتشار این مقاله به صورت دسترسی آزاد مطابق با گواهی (CC BY-NC 4.0) صورت گرفته است.

تاریخ ارسال: ۲۳ دی ۱۴۰۳

تاریخ بازنگری: ۱۴ بهمن ۱۴۰۳

تاریخ پذیرش: ۰۳ اسفند ۱۴۰۳

تاریخ چاپ:

امروزه با توجه به عوامل متعددی همچون، تحصیلات زنان و اثبات توانایی‌ها و شایستگی‌های آنان بعنوان نیمی از پیکره‌ی جوامع بشری (Khosravi et al., 2012)، تاثیر رسانه‌های داخلی و خارجی (Sardarnia et al., 2019)، نیازهای اجتماعی نسبت به برخی از مشاغل خاص، حضور بی‌سابقه زنان در مناصب سیاسی و اجتماعی که یکی از حقوق اساسی آنان می‌باشد دیده می‌شود (Wellman, 2019). اگر چنین حقی را در کنار فرایندهای پیچیده زندگی بشر در عصر کنونی قرار دهیم؛ در خواهیم یافت که امروزه از جمله مهم‌ترین معیارهای توسعه‌یافتگی، جایگاه و اعتباری قلمداد می‌گردد که زنان در جوامع بشری برخوردار می‌باشند؛ چرا که زنان نه تنها نقش بسزایی در تحقق توسعه اجتماعی و سیاسی دارند، بلکه به عنوان یک نیروی فعال و سازنده می‌توانند بر سرعت فرایند توسعه اقتصادی و تسریع عدالت اجتماعی بیافزایند. بر این اساس، امروزه مقوله اشتغال زنان بیش از آن که جنبه‌ی اقتصادی داشته‌باشد، از نظر حیثیت اجتماعی مورد نظر و اقبال قرار گرفته و مشارکت زنان در ساختارهای اجتماعی و سیاسی و به واسطه آن، ایفای نقشی هم‌تراز با مردان در تصدی مشاغل، به یک ضرورت زمان حاضر تبدیل شده است (Ahmadi, 2020) اما کما کان میزان مشارکت زنان در عرصه‌های مختلف حیات اجتماعی در نسبتی هم‌تراز با این رشد نیست (Shahabi & Naderi, 2013). نامناسب بودن محیط کار، تفاوت در سرمایه انسانی، نگرش منفی به اشتغال زنان در برخی از فعالیت‌ها و وجود قوانین و مقرراتی که هزینه استفاده از نیروی کار زنان را افزایش داده از مهم‌ترین عوامل نرخ پایین مشارکت زنان به شمار می‌روند (Malekzadeh, 2016).

با توجه به آن که برابری برای زنان از محورهای کار سازمان ملل متحد بوده، سازمان ملل نیز با طرح و تصویب کنوانسیون‌ها و اعلامیه‌های گوناگون سعی در ارائه الگوهای یکسان به جوامع بشری در راستای تساوی حقوق زن و مرد و رفع هر گونه تبعیض علیه زنان نموده است که ویژگی همه این اقدامات، مبارزات مختلف برای دستیابی به تساوی حقوق هم در واقعیت عملی و هم در قالب قانون بوده است و بر طبق آن، کشورها متعهد گردیده‌اند که در قلمرو خود، محدودیت‌های را بر فعالیت‌هایی که حقوق بشر زنان را نقض می‌کند، اعمال نمایند، اما بسیاری از ملت‌ها، از جمله ملل اسلامی، برخی کنوانسیون‌های مربوطه را به تصویب نمی‌رسانند، چرا که مفاد این کنوانسیون با آموزه‌های دینی و بومی آن‌ها در تعارض است (Daneshvar, 2017).

به طور کلی، آنچه در کنوانسیون زنان مشاهده می‌شود، تاکید و پیگیری مفهوم «تساوی جنسیتی» است و در نهایت در همه قلمروهای اجتماعی، سیاسی و اقتصادی، زنان و مردان باید از موقعیتی برابر و مشابه بهره‌مند شوند. این در حالی است که حقوق اسلام، بر «عدالت جنسیتی» تاکید دارد نه تساوی جنسیتی. عدالت یعنی هر چیزی را در جای خود قرار دادن. ساخت روحی زن، ساخت جسمی زن، ساخت عواطفی زن، اقتضای یک مسائلی را میکند. فرزند آوری، فرزند داری و دامان پرورش فرزند، کار زن است، از مرد این کار بر نمی‌آید (Zargoosh, 2022). بر این مبنا در عمل، کشورهای اسلامی از جمله ایران، در موقعیت‌هایی امکان همراهی و به تبع آن پذیرش حقوق تعریف شده را نخواهند داشت.

امروز با نگاه کلی به دنیا، دو رویکرد، در این زمینه خواهیم دید. یک رویکرد، رویکرد رایج متداول غربی است که در کشورهای غیر غربی هم رواج پیدا کرده است و یک رویکرد هم رویکرد اسلامی است.

رویکرد غرب به این مقوله، مبتنی بر سوددهی بیشتر است؛ زیرا انسان غربی تا زمانی مورد احترام است که حامل سود و خدمت بیشتر به جامعه سرمایه‌داری باشد؛ در این میان، زنان نیز از این دیدگاه خارج نیستند. فرهنگ مصرفی غرب، اصل را بر اشتغال زن در بیرون از خانه

گذاشته است و ایفای وظیفه‌ی مادری را امری حاشیه‌ای و جنبی قلمداد کرده است و چنانچه زنی خانه‌دار باشد، عقب افتاده تلقی می‌شود. بر این مبنا، زنان باید نقش‌های مادری و همسری خود را قربانی نقش‌های اجتماعی نمایند (Yazdkhasti et al., 2014). ادامه این روند باعث فشار روز افزون روحی و روانی بر زنان و مادران جوامع غربی گردیده است، این در حالی است که ویل دورانت، مورخ آمریکایی در این باره می‌نویسد: «در جوامع غربی، با توجه به آنکه زنان، کارگران ارزان‌تری بودند، کارفرمایان آنان را بر مردان سرکش و گران قیمت ترجیح می‌دادند» و بر این اساس از حضور آنان در اجتماعی و تصدی مشاغل، استقبال و حمایت می‌نمودند.

رویکرد اسلام درست برعکس است، برخورد اسلام برخورد منطقی است، برخورد استدلالی است، بیان واضح و روشن است در این زمینه. مسئله «زن»، در اسلام، یکی از نقات قوت اسلام است.

لذا در زمینه تصدی مناصب سیاسی - اجتماعی زنان تحقیقات گسترده‌ای صورت گرفته است و بسیاری از پژوهش‌های صورت گرفته متمرکز بر بررسی آیات و روایات و دلایلی است که به لحاظ فقهی یا حقوقی مورد استناد قرار می‌گیرد (Mohammadi-Far, 2023). به عنوان مثال آیاتی نظیر «إِنِّي لَا أُضِيعُ أَجْرَ عَمَلٍ عَامِلٍ مِنْكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ بَعْضُكُمْ مِنْ بَعْضٍ؛ هیچ کارگزاری را از شما - چه مرد و چه زن - ناچیز نمی‌سازم» (قرآن مجید، سوره آل عمران: آیه ۱۹۵). در آیه‌ای دیگر آمده است، «لِلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبُوا وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبْنَ؛ مردان از آنچه کسب کرده‌اند بهره می‌برند و زنان نیز از آنچه کسب کرده‌اند بهره می‌برند» (قرآن مجید، سوره نساء: آیه ۳۲). ظاهر این آیات پذیرش کسب و تلاش اقتصادی مردان و زنان و مترتب شدن مالکیت بر آن است که نزول آن در عصر جاهلیت تحولی شگرف بود. از دیگر آیاتی که انسان را (چه زن و چه مرد) به کار و تلاش ترغیب می‌کند، می‌توان به آیات ۱۴ سوره نحل، ۶۶ سوره اسراء و آیه ۱۸۵ سوره بقره اشاره نمود.

در روایات متعدد اسلامی نیز به کار و تلاش انسان به صورت عموم ترغیب شده و کارهای زنان مانند بافندگی، آرایشگری، نوحه‌خوانی و عطاری نیز به طور خاص مورد تأیید قرار گرفته است (Naderi-Qomi & Fahimi, 2014). برخی از نویسندگان اسلامی در باب نقش کار در تربیت روحی و روانی انسان، پیشرفت و رفاه عمومی، حفظ دین، ارتقای فرهنگ و حتی استجابت دعا با توجه به مستندات دینی به موارد فراوانی اشاره می‌کنند. در عصر پیامبر خاتم که درود و سلام خداوند بر او باد، نیز به اشتغال زنان به شکلی گسترده اشاره شده و حضور زنان در مشاغل رایج آن زمانه مانند: صنایع دستی، پزشکی، شبانی و دامداری و تجارت تأیید شده است (Abdolvahabi et al., 2019; Aghapour, 2020).

نوشتار حاضر با هدف انجام مطالعه‌ای تطبیقی میان مفاد کنوانسیون زنان و قوانین جمهوری اسلامی، در تلاش به منظور پاسخ گویی به این سوال اصلی می‌باشد که کنوانسیون زنان و نیز قوانین جمهوری اسلامی، چه رویکردی به تصدی زنان در مناصب سیاسی و اجتماعی داشته و مصادیق این حقوق به چه شکل در منابع حقوقی مذکور بروز و ظهور داشته است؟ با توجه به این که از جمله علل عدم الحاق ایران به کنوانسیون زنان، علل حقوقی می‌باشد، پژوهشگر بر این باور است که بررسی مفاد کنوانسیون مربوطه و نیز قواعد حقوقی جمهوری اسلامی ایران به منظور یافتن مفادی از کنوانسیون که در تعارض با حقوق ایران می‌باشد، درک صحیحی در خصوص مبنای حقوقی عدم الحاق ایران به کنوانسیون زنان و به تبع آن طرح ادعاهایی مبنی بر ناقض حقوق بشر زنان بودن ایران به ما خواهد داد.

مزیت نوشتار حاضر، برشمردن تفصیلی موارد تعارض قوانین ایران با مفاد کنوانسیون زنان در تصدی‌گری زنان بر مناصب سیاسی و اجتماعی است. هر چند تنها تعارض‌ها، راهگشا نبوده و مشکلی را حل نمی‌کند اما این امکان را فراهم خواهد نمود که با واقع بینی، برای ارائه راه کارها

و راه حل‌های حقوقی اقدام شود تا فرآیند الحاق ایران به این کنوانسیون را سرعت بخشد و همچنین استدلال حقوقی مرصوصی برای نقد و مقابله با ادعای نقض حقوق زنان از سوی ایران باشد.

اما جنبه نوآوری این نوشتار در آن است که این پژوهش، ضمن توجه به قوانین کنوانسیون، به ملاحظات و محدودیت‌های حقوق داخلی هم توجه داشته است، از این رو این مقاله رویکرد ترکیبی داشته، نه صرفاً تمرکز بر حقوق داخلی داشته و نه صرفاً بر حقوق بین‌الملل بلکه هر دو بعد را به صورت هم زمان مد نظر قرار داده است. از این رو دارای رویکرد بدیع در بررسی موضوع می‌باشد.

۱- رویکرد قوانین موضوعه جمهوری اسلامی ایران به حق اشتغال زنان

در قوانین جمهوری اسلامی ایران، مواردی یافت می‌شود که در آنها، حق اشتغال (چه برای زن و چه مرد) مورد تأکید واقع شده است؛ از جمله این قوانین، قانون اساسی ایران می‌باشد که در آن، اشتغال به عنوان حق اساسی مطرح گردیده است؛ بطوریکه اصل بیست و هشتم قانون اساسی در این باره آورده است: «هر کس حق دارد شغلی را که بدان مایل است و مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست برگزیند». در ادامه این اصل، دولت موظف شده است که با توجه به نیاز جامعه به مشاغل گوناگون، برای همه افراد امکان اشتغال به کار و شرایط مساوی جهت احراز مشاغل ایجاد نماید. این اصل با تعبیر «هر کس» حکم عامی را بیان نموده و بین زن (اعم از زوجه یا غیر آن) و مرد فرقی قایل نشده است (Taskhiri & Ebadi, 2018). همچنین اصل ۴۳ قانون اساسی، اقتصاد جمهوری اسلامی را برای تأمین استقلال اقتصادی جامعه و ریشه‌کن کردن فقر و محرومیت بر چند اساس استوار می‌کند که از جمله آن است که در بند ۲ مقرر می‌دارد: «تأمین شرایط و امکانات کار برای همه، به منظور رسیدن به اشتغال کامل...» و در بند ۴ اشعار می‌دارد: «رعایت آزادی انتخاب شغل و عدم اجبار افراد به کاری معین...». کلمه «همه» بکار رفته در متن این قانون، دلالت بر تمام افراد اعم از زن و مرد دارد و مبین آن است که هم زنان و هم مردان حق اشتغال دارند (Zargoosh Nasab & Mohamadi, 2022).

اگر اصل ۲۱ قانون اساسی ایران را که مقرر می‌دارد: «دولت موظف است حقوق زن را در همه جهات با رعایت موازین اسلامی تضمین نماید؛ از جمله ایجاد زمینه‌های مساعد برای رشد شخصیت زن و احیای حقوق مادی و معنوی او»، در کنار سایر اصول مذکور قرار داده و اقدام به تفسیر مفاد حقوقی آن‌ها نماییم، آنچه استنتاج خواهد شد حاکی از آن است که تعبیر «حقوق زن در تمام جهات» عام بوده و در برگیرنده حق اشتغال برای زن نیز می‌باشد؛ چرا که حق اشتغال و حق انتخاب شغل، مثل حق انتخاب مسکن و شهری که هر فرد برای سکونت بر می‌گزیند از جمله حقوق طبیعی و اولیه بوده و از فروع آزادی فطری است؛ بنابراین، هر کس هر شغلی را که مایل است طبعاً تا جایی که خلاف مصالح عامه و نظام اسلامی نباشد می‌تواند انتخاب نماید (ZakerSalehi, 2020).

هر چند در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، زنان از نظر مشارکت در امور سیاسی و اجتماعی و تصدی مناصب، همسنگ مردان از حقوقی برخوردار می‌باشند، اما آن گونه که از ظاهر اصل ۱۱۵ قانون اساسی بر می‌آید، در تصدی پست مهم و حساس مدیریتی در کشور، از جمله رهبری و ریاست جمهوری که عالی‌ترین مقام رسمی کشور پس از مقام رهبری قلمداد می‌گردد، جنسیت دخالت داده شده و از این رو زنان نمی‌توانند عهده دار آن شوند (Abbasi & Ramazani, 2021).

در کنار قانون اساسی، در قوانین عادی نظام حقوقی جمهوری اسلامی ایران نیز به مواردی پیرامون اشتغال زنان بر خواهیم خورد که از جمله آنها، ماده ۱۱۱۷ قانون مدنی این کشور می‌باشد که در آن مقرر شده است: «شوهر می‌تواند زن خود را از هر حرفه یا صنعتی که منافی مصالح

خانوادگی یا حیثیت خود یا زن باشد منع کند». مطابق ظاهر این ماده، اصل اولیه وجود حق اشتغال برای زن مورد تأیید است؛ اما در مقابل این اختیار را برای مرد قائل شده است که از اشتغال زوجه (زن) با وجود شرایطی خاص جلوگیری نماید؛ بدین معنی که زوج در غیر شرایط فوق، حق ممانعت از اشتغال زوجه را ندارد (Aghapour, 2020).

مواد ۷۵ الی ۷۸ قانون کار نیز حق اشتغال زنان را تصریح نموده و البته به مقرراتی راجع به ممنوعیت بکارگیری زنان در مشاغل سخت و زیان آور، مرخصی دوران بارداری و زایمان اشاره نموده است. بدین ترتیب، حق اشتغال زوجه در قانون کار مسلم بوده و این قانون به حقوق زنان کارگر اشاره نموده است (Kooli & Muftah, 2020).

علاوه بر قوانین مذکور، قانون خدمت نیمه وقت بانوان مصوب ۱۳۶۲ که تصریح می‌نماید: «وزارتخانه‌ها و موسسات مشمول قانون استخدام کشوری و شرکت‌های دولتی و موسساتی که مشمول قانون بر آن‌ها مستلزم ذکر نام است، می‌توانند در صورت تقاضای بانوان کارمند رسمی و ثابت خود و موافقت بالاترین مقام مسئول خدمت آن‌ها را نیمه وقت تعیین نمایند»؛ ماده ۳۲ قانون ارتش جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۶۶ تحت این عنوان که: «ارتش می‌تواند فقط برای مشاغل درمانی و بهداشتی زنان را استخدام نماید. نقل و انتقالات زنان باید حتی الامکان تابع شرایط خدمتی همسران آنان باشد»؛ ماده ۲۰ قانون مقررات استخدامی سپاه پاسداران انقلاب اسلامی مصوب ۱۳۷۰ مبنی بر اینکه: «سپاه برای مشاغلی که مستلزم بکارگیری زنان باشد آنان را استخدام می‌نماید تغییر محل خدمت زنان باید حتی الامکان تابع شرایط خدمتی همسران آنان باشد»؛ ماده ۲۰ قانون مقررات استخدامی نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۷۴ که آورده است: «نیروی انتظامی می‌تواند صرفاً برای انجام مشاغلی که مستلزم به کارگیری زنان باشد نسبت به استخدام آنان به صورت کارمند اقدام نماید»؛ و غیره از جمله قوانین موضوعه جمهوری اسلامی ایران می‌باشد که پیرامون مقوله اشتغال زنان و تصدی مشاغل سیاسی و اجتماعی وضع شده است.

پس آنچه از بررسی قوانین مربوط به حق اشتغال زنان در قوانین ایران بر می‌آید این است که زنان با اندک موانع حقوقی یا بهتر بگوییم، محدودیت‌ها و ممنوعیت‌هایی، در امر تصدی مشاغل سیاسی و اجتماعی، مواجه می‌باشد که برخی از آنان، نه صرفاً بر زنان، بلکه بر مردان نیز دلالت داشته ولی برخی دیگر به طور مستقیم تنها به زنان اختصاص دارند؛ این محدودیت‌ها و ممنوعیت‌ها به شرح ذیل می‌باشد:

۱-۱- محدودیت‌های و ممنوعیت‌های اشتغال (مشترک میان زنان و مردان)

اصل ۲۸ قانون اساسی دو ممنوعیت برای زنان و مردان در مورد حق اشتغال در نظر گرفته است که در عمل، آزادی اختیار و انتخاب آنان در حوزه اشتغال را با محدودیت‌هایی مواجه نموده است:

۱-۱-۱- عدم مخالفت با اسلام

شغل انتخابی نباید مخالف اسلام باشد. اشتغال به معاملات مواد مضر و ناپاک (نجس) نظیر خرید و فروش مشروبات الکلی، گوشت خوک، حیوانات مرده و از این قبیل، یا اشتغال به خرید و فروش کتاب‌های گمراه کننده، از جمله مشاغلی هستند که مخالف احکام و اصول اسلام می‌باشند (Abdolvahabi et al., 2019).

۱-۱-۲- عدم مخالفت با مصالح عمومی

شغل انتخابی نباید مخالف مصالح عمومی و حقوق دیگران باشد. اشتغال به فروش اسلحه به دشمنان دین که با مسلمانان می‌جنگند و یا به دزدان و راهزنان و یا اشتغال به خرید و فروش مواد مخدر علاوه بر آنکه خلاف اسلام است مضر به حال جامعه نیز بوده و مخالف مصالح عمومی و حقوق دیگران است (Rabbani Esfahani & Yazdkhasti, 2014).

۱-۲- محدودیت‌های و ممنوعیت‌های اشتغال (مختص زنان)

اما ممنوعیت‌ها و محدودیت‌هایی که قوانین کشور ایران، صرفاً پیرامون اشتغال زنان بیان نموده، به شرح ذیل قابل طرح می‌باشد:

۱-۲-۱- اشتغال به کارهای زیان آور، خطرناک، سخت و حمل بار بیش از حد مجاز

تنها محدودیتی که در قانون کار ذکر شده که آن هم به نفع زنان است، ممنوعیت ارجاع کارهای سخت و زیان آور و خطرناک به آن‌ها است. طبق ماده ۷۵ قانون کار: «انجام کارهای خطرناک، سخت، زیان آور و نیز حمل بار بیش از حد مجاز با دست و بدون استفاده از وسایل مکانیکی برای کارگران زن ممنوع است» (Rabbani Esfahani & Yazdkhasti, 2014).

۱-۲-۲- اشتغال به شغل منافی مصالح خانوادگی، یا حیثیت خود زن

از دیگر موارد محدودیت، راجع به محدودیت زنان از اشتغال به مشاغل منافی مصالح خانوادگی، ممنوعیت برخی مشاغل به علت منع شرعی یا به لحاظ مصالح ملی، امنیتی و رعایت وضع خاص زنان است (Mohammadi et al., 2018).

این محدودیت‌های اعمال شده به موجب قوانین داخلی در خصوص انتخاب شغل، از موارد اختلاف میان نظام حقوقی ایران و مفاد کنوانسیون محسوب می‌شود؛ چرا که ماده ۱۱ کنوانسیون، برخورداری از شرایط و حقوق یکسان با مردان، برای زنان در امر اشتغال را متذکر شده است که آشکارا اختلاف رویکرد دو منبع حقوقی مورد بررسی را به تصویر می‌کشد. این اختلاف ناشی از آن است که در نظام حقوقی ایران، زن از هویتی مستقل برخوردار است و تمامی حقوق اساسی و مدنی او مورد توجه قرار گرفته؛ ولی فحواً مفاد کنوانسیون، تحت لوای رویکرد غرب، گویای آن است که شخصیت زن به طور کامل برابر با مرد دانسته شده، بی آن که به تفاوت‌های فیزیولوژیکی آن‌ها توجه شود. این در حالی است که از منظر نظام حقوقی ایران، در واگذاری مشاغل بایست به نکات مهمی چون مصلحت جامعه و خانواده، شرایط و مصالح فردی و اولویت‌ها در واگذاری کار به اشخاص توجه شود. چرا که نظام حقوقی ایران، از حامیان تساوی حقوق زنان و مردان است، اما نه به این معنا که در کنوانسیون درج و ترویج شده است؛ بلکه منظور، اختصاص کار هماهنگ با طبیعت و ویژگی‌های روحی و جسمی زن است؛ زیرا واگذاری دسته ای از مشاغل سخت و زیان آور به زنان، با مصالح فردی، اجتماعی و خانوادگی آن‌ها سازگاری ندارد. روشن است که این مسئله جز تمایزاتی است که کنوانسیون آن را بر نمی‌تابد و به طور مستقیم با ماده ۱۱ کنوانسیون در تعارض می‌باشد.

در کنار تعارضاتی که در میان رویکرد کنوانسیون و قوانین ایران وجود دارد و ذکر آن رفت، نباید از وجود برخی ابهامات حقوقی و ناشناخته بودن ماهیت حقوقی برخی از قوانین ایران که در عمل، رویکرد دو نظام حقوقی مورد بررسی را متفاوت از یکدیگر نمایان نموده است غافل گردید، از جمله آن‌ها می‌توان به ابهامات در مقوله حق اشتغال زنان و حق تصدی گری آنان بر برخی مسائل سیاسی- اجتماعی زیر اشاره کرد:

۱-۳- ممنوعیت تصدی زنان بر مشاغل خاص

۱-۳-۱- تصدی امور حکومتی و ریاست دولت

در ایران، زنان نمی‌توانند رهبر یا عضو شورای رهبری شوند؛ تاکنون هیچ زنی به عضویت شورای نگهبان و مجمع تشخیص مصلحت نظام انتخاب نشده؛ هرچند قانون به صراحت آن‌ها را محروم نکرده است. و این تبعیض علیه زنان نیست، زیرا ولایت و رهبری در جامعه اسلامی

مسئولیت خطیر و حساسی است که باید به آن به دیده امانت الهی و وظیفه نگریت نه پست و مقام و امتیاز (هوشمند:). همچنین شایان ذکر است، در ایران ریاست جمهوری خاص مردان است و به زنان چنین حقی اعطا نشده است (محسن حاکمی و همکاران، ۱۴۰۰: ۱۴۷). چرا که اصل ۱۱۵ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران مقرر می‌دارد: «رئیس جمهور باید از میان رجال مذهبی و سیاسی که واجد شرایط ذیل باشد انتخاب گردد: ایرانی الاصل، تابع ایران، مدیر و مدبر، دارای حسن سابقه، امانت و تقوی، مؤمن و معتقد به مبانی جمهوری اسلامی ایران و مذهب رسمی کشور». واژه «رجال» جمع «رجل» به معنای مردان و در مفهوم لغوی در مقابل «نساء» است و بدین معنی است که رئیس جمهور باید از میان مردان انتخاب شود و زنان حق تصدی این موقعیت را ندارند. البته در برداشت دیگری از تعبیر «رجال مذهبی و سیاسی» چنین ابراز شده است که مقصود، شخصیت‌های مهم و برجسته مذهبی و سیاسی است که اگر واقعاً این برداشت منظور قانون‌گذار بود، می‌توانست از تعبیر روشنی مانند «بزرگان» استفاده کرده یا به همان عبارت «شخصیت‌های مهم مذهبی و سیاسی» بسنده کند، نه اینکه به معنای کنایی یا مجازی واژه «رجال» توسل جوید (Daneshvar, 2017).

از سوی دیگر در سال ۱۳۷۶ و به هنگام برگزاری انتخابات ششمین دوره ریاست جمهوری، بانویی به عنوان داوطلب ریاست جمهوری ثبت نام کرد. استدلال وی این بود که منظور از کلمه «رجال» مندرج در اصل ۱۱۵ قانون اساسی، مردان نبوده بلکه این اصطلاح ناظر به افراد سرشناس است. شورای نگهبان در رد این نظر اظهار داشت: «منظور از کلمه رجال در اصل ۱۱۵، مردان است و زنان نمی‌توانند عهده‌دار منصب ریاست جمهوری شوند» (Mafinezam & Mehrabi, 2007). بدین ترتیب با عنایت به تعبیر اصل ۱۱۵ قانون اساسی و تفسیر غیررسمی شورای نگهبان، این گونه بر می‌آید که مقام ریاست جمهوری به مردان اختصاص یافته و زنان نمی‌توانند خود را نامزد تصدی این پست مهم کنند.

لازم به ذکر است، در خصوص مبنای این اصل قانون اساسی، چنین باوری وجود دارد که ریاست جمهوری در حقیقت نوعی سرپرستی و ولایت بر امور است و مطابق فقه اسلامی، ولایت و سمت حاکمیت به ویژه در سطح ریاست دولت، برای زنان مقرر نشده است. البته برای اینکه تعبیر مرد بودن موجب بروز مشکل و ایجاد سوژه‌ای برای انتقاد دیگران نشود، این تعبیر انتخاب شد که رئیس جمهور باید از میان رجال مذهبی و سیاسی انتخاب شود (Hakami & Hami, 2021). بدین ترتیب مشخص می‌شود تدوین و پذیرش چنین شرطی، بیشتر بر پایه مبانی فقهی و باورهای دینی استوار است.

وضع نامناسب مشارکت و حضور کمرنگ و ناچیز زنان در مقایسه با مردان در عرصه‌های مختلف مدیریتی جامعه در حالی برای زنان ایران رخ داده که امام خمینی، بنیانگذار انقلاب اسلامی، بارها در سخنرانی‌های عمومی خود بر حضور مؤثر زنان در ابعاد مختلف اجتماع تأکید کرده‌اند و گفته معروف ایشان که «زنان باید در مقدرات اساسی مملکت دخالت کنند» (Malekzadeh, 2016). گویای توجه به نقش و جایگاه ویژه زنان در پیشبرد اهداف انقلاب اسلامی است. و در رابطه به پرداختن به امور جامعه می‌فرمایند «مَنْ اصْبَحَ و لَمْ يَهْتَمْ بِأُمُورِ الْمُسْلِمِينَ فَلَيْسَ بِمُسْلِمٍ». «لیس بمسلم» یعنی چه مرد باشد، چه زن باشد، باید به فکر جامعه باشد. یعنی اهتمام داشته باشد که جامعه در چه وضعی است. این پرداختن، اهتمام داشتن، به فکر بودن، همگانی است و جنسیت نقشی ندارد. همچنین ایشان در جایی دیگر می‌فرمایند «زن و مرد احکام خاص خود را دارند، البته یک احکام خاص به مرد است که متناسب با مرد است. یک احکام خاص به زن است و متناسب با زن است. این به آن معنا نیست که اسلام نسبت به زن و مرد فرقی گذاشته است».

۱-۳-۲- اشتغال به شغل قضاوت

اصل یکصد و شصت و سوم قانون اساسی تعیین صفات و شرایط قاضی را طبق موازین شرعی و فقهی، به عهده قانون عادی و مجلس شورای اسلامی گذاشته است. مجلس شورای اسلامی نیز در اجرای این اصل در تاریخ ۶۱/۲/۱۴ طی ماده واحد مذکور تصریح می‌کند: قضات از میان «مردان» واجد شرایط زیر انتخاب می‌شوند:

۱- ایمان و عدالت و تعهد عملی در مورد موازین اسلامی و وفاداری به جمهوری اسلامی ایران

۲- طهارت مولد

۳- تابعیت ایرانی و انجام خدمت وظیفه، یا دارا بودن معافیت قانونی

۴- صحت مزاج و توانایی انجام کار و عدم اعتیاد به مواد مخدر

۵- دارا بودن اجتهاد (روزنامه رسمی، مورخه ۶۱/۳/۱ شماره ۱۰۸۵)

بنابراین طبق این ماده واحد، تنها «مردان» هستند که می‌توانند به شغل قضاوت اشتغال داشته باشند و زنان نمی‌توانند چنین شغلی را اتخاذ کنند. البته طبق قانون مصوب فروردین ماه ۱۳۷۴ مجلس شورای اسلامی، تحت عنوان ماده واحد قانون اصلاح تبصره ۵ قانون الحاق ۵ تبصره به شرایط انتخاب قضات در تبصره پنجم آمده است: «رئیس قوه قضائیه می‌تواند بانوانی را که واجد شرایط انتخاب قضات دادگستری مصوب ۶۱/۲/۱۴ می‌باشند با پایه قضائی جهت تصدی پست‌های مشاورت دیوان عدالت اداری، دادگاه‌های مدنی خاص، قاضی تحقیق و دفاتر مطالعات حقوقی و تدوین قانون‌های دادگستری و اداره سرپرستی صغار و مستشاری اداره حقوقی و سایر اداراتی که دارای پست قضایی هستند استخدام نماید» (روزنامه رسمی، مورخ: ۱۳۷۴/۲/۲۷، شماره ۱۴۶۲۱).

نکته‌ای که لازم به ذکر است آن است که، اگر گفته شده زن نمی‌تواند به شغل قضاوت بپردازد، این دلیل ضعف زن، تحقیر و یا توهین به زن نیست و اسلام نمی‌خواهد با این عدم جواز از مقام زن بکاهد یا او را از حق خود محروم سازد بلکه آنچه در نظر اسلام مطرح است این است که، زن و مرد از لحاظ زیستی از جهت زیادی مشابه یکدیگر نیستند و همین موجب می‌شود که از لحاظ بسیاری از حقوق، تکالیف و غیره مثل یکدیگر نباشند. زن موجودی عاطفی است و سریعتر از مرد تحت تأثیر احساسات قرار می‌گیرد. بنابراین، کارهایی که احتیاج به صلابت دارد به او واگذار نشده است؛ که قضاوت از جمله این کارهاست. اما در مقابل کارهایی که بیشتر به عواطف و احساسات وابسته است به وی واگذار شده است؛ بطوریکه، مسئولیت‌هایی چون: تعلیم و تربیت، تجارت، طبابت، پرستاری و امثال اینها که مداخله عواطف با آن منافاتی ندارد، نه تنها سنت پیامبر (ص) زن را از این کارها منع نکرده بلکه سیره ایشان، بسیاری از این مشاغل را تصدیق نموده است (Khosravi

et al., 2012).

۱-۳-۳- اشتغال در نیروهای مسلح به عنوان کادر نظامی

گرچه در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و قوانین راجع به مقررات استخدامی ارتش و سپاه پاسداران هنگام بیان شرایط عمومی استخدام، ممنوعیتی جهت استخدام زنان به چشم نمی‌خورد، ولیکن محدودیت‌هایی در این باره وجود دارد؛ بطوریکه، به موجب ماده ۳۲ قانون ارتش مصوب ۱۳۶۶/۷/۷ «ارتش می‌تواند فقط برای مشاغل درمان- بهداشتی زنان را استخدام نماید» (روزنامه رسمی، مورخه ۶۶/۸/۲۱: شماره ۱۲۴۴۱) و به موجب ماده ۲۰ قانون و مقررات سپاه پاسداران انقلاب اسلامی مصوب ۷۰/۷/۲۱: «سپاه برای مشاغلی که مستلزم به کارگیری

زنان باشد، آنان را استخدام می‌نماید» (روزنامه رسمی، مورخه ۷۰/۸/۲۷: شماره ۱۳۶۰۲). بنابراین، زنان فقط به صورت محدود آن هم در مشاغل درمانی- بهداشتی و نظایر آن، ممکن است در مراجع نظامی استخدام شوند. اما در مشاغل سنگین از آن‌ها استفاده نمی‌شود. وضع این گونه قوانین به دلیل در نظر گرفتن وضعیت خاص زنان است؛ یعنی با توجه به این که زنان از نظر قدرت بدنی، از مردان ضعیف‌تر می‌باشند به همین دلیل از آنان در کارهای سخت نظامی استفاده نمی‌کنند، گرچه نمی‌توان منکر توان و قدرت بدنی برخی از زنان شد؛ ولی قانونگذار حال اکثریت را در نظر می‌گیرد، نه افراد خاصی را.

۱-۳-۴- محدودیت اشتغال پس از ازدواج

بطور کلی قانونگذار کوشیده است روابط زوجین را در زمینه اشتغال در مواد ۱۱۱۷ قانون مدنی و قانون حمایت خانواده تنظیم نماید. ماده ۱۱۱۷ به زوج اختیار می‌دهد در شرایطی مانع از اشتغال به کار همسر خود شود. این ماده نوعی محدودیت شغلی برای زن شوهردار ایجاد می‌کند؛ ولی محجوریت مطلق زن شوهردار و یا تسلط مطلق مرد بر زن و مانع شدن از اشتغال او را نمی‌رساند، بلکه به لحاظ اهمیت و اعتباری که به خانواده داده شده به لحاظ حفظ مصالح خانوادگی، محدودیت زن از برخی مشاغل به وسیله شوهر مجاز شمرده شده است (Madani, 2018).

البته برای مردان نیز با تصویب ماده ۱۸ قانون حمایت خانواده در سال ۱۳۵۳ محدودیت‌هایی قائل گردید؛ مبنی بر اینکه: «شوهر می‌تواند با تأیید دادگاه، زن خود را از اشتغال به شغلی که منافی مصالح خانوادگی یا حیثیت خود یا زن باشد منع کند. زن نیز می‌تواند از دادگاه چنین تقاضایی بنماید. دادگاه در صورتی که اختلالی در امر معیشت خانواده ایجاد نشود، مرد را از اشتغال به شغل مذکور منع می‌کند». مشاهده می‌گردد که قسمت اول این ماده، راجع به حق زوج در ممانعت از شغل زن و قسمت آخر مربوط به حق زوجه در ممانعت از شغل مرد است (Khorsandian, 2011)، در واقع با تصویب این قانون، در عمل، ماده ۱۱۱۷ قانون مدنی از دو جهت اصلاح شد: یکی از جهت مرجع تشخیص منافی بودن شغل زن با مصالح خانوادگی و دیگری در جهت اعطا همین نوع حق به زن و در واقع برقراری تساوی بین زن و شوهر در ممانعت دیگری از اشتغال به مشاغلی که منافی مصالح خانواده یا حیثیات زوجین می‌باشد (Sasani & Mirahmadi, 2020).

۲- رویکرد کنوانسیون زنان به مقوله حق اشتغال

حق اشتغال یکی از حقوقی است که کنوانسیون رفع تبعیض برای زنان به طور مفصل به زوایای مختلف آن پرداخته است. از کنوانسیون محو تبعیض و اسناد حاشیه‌ای آن، مثل سند پکن، این برداشت حاصل می‌شود که اشتغال زنان مهم‌ترین و بلکه تنهاترین راه حل معضل فقر زنان و کم کردن وابستگی آنان به مردان و خانواده به حساب می‌آید؛ چرا که فقر آثار ویژه‌ای بر زنان داشته و عاملی است که می‌تواند زنان را وارد چرخه‌ی آلوده و وحشت‌آور پدیده‌ی روسپی‌گری، اعتیاد و غیره نماید. بر این اساس توجه به رفع نیازهای مالی زنان از طریق قائل شدن به حق اشتغال برای آنان، یک اصل مهم می‌باشد که کنوانسیون انحصاراً ماده ۱۱ خود را به تبیین و توضیح حق اشتغال زنان اختصاص داده است. ماده یاد شده دارای سه بند است که بند ۱ آن پس از یادآوری وظایف دول در مورد انجام کلیه اقدامات مقتضی در جهت تضمین حق مشابه برای زنان براساس اصل تساوی بین زن و مرد به هدف از بین بردن تبعیض، به موارد حقوق زنان در رابطه با حق اشتغال می‌پردازد و بند ۲ تعهدات دولتهای عضو و اقداماتی که می‌بایست این دولتها در خصوص زنان شاغل باردار انجام دهند ذکر کرده است؛ و در آخر، بند ۳ اشاره به این نکته دارد که قانون‌های حمایتی مذکور در ماده ۱۱ باید همگام با پیشرفت علوم، مورد بررسی و در صورت لزوم مورد بازنگری، لغو و یا تمدید واقع شود.

در خصوص ماده ۱۱، آنچه مهم است پرداختن به حقوق مندرج در بندهای ۱ و ۲ می‌باشد که به شرح ذیل است:

۲-۱- حق اشتغال به عنوان حق ذاتی بشر است

قسمت الف از بند ۱، ماده ۱۱ از دولتهای عضو می‌خواهد که حق اشتغال مشابه را برای زنان براساس تساوی زنان و مردان، تضمین نمایند و حق اشتغال به کار را یکی از حقوق اساسی و ذاتی جدا نشدنی از بشر می‌داند.

۲-۲- حق استفاده کردن از فرصتهای استخدامی یکسان

قسمت ب از بند ۱ ماده ۱۱ کنوانسیون به زنان حق استفاده از فرصتهای استخدامی یکسان داده است و خواستار اعمال ضوابط یکسان برای استخدام در حق آنان شده است. قسمت یاد شده تصریح می‌نماید: «حق استفاده از فرصتهای استخدامی یکسان؛ از جمله اعمال ضوابط یکسان برای استخدام».

۲-۳- حق انتخاب آزادانه شغل

از آنجا که انسان حق کار کردن دارد، لازمه این حق، انتخاب آزادانه شغلی است که می‌خواهد بدان اشتغال ورزد. البته بدیهی است که این حق به طور مطلق نخواهد بود و محدودیت‌هایی را کشورها برای اشتغال از جهت رعایت مصلحت خود افراد و یا جامعه قائل می‌باشند. کنوانسیون خواهان رعایت این حق در مورد زنان می‌باشد.

۲-۴- حق برخورداری از ارتقاء مقام

کسی که به شغلی اشتغال دارد، قطعاً طی سالیان متمادی در خصوص شغل خود به مهارتها و تجربیات زیاد و گاه ارزشمندی دست می‌یابد، پس این گونه اشخاص که با زحمت و تلاش خود به این تجربیات دست پیدا کرده‌اند از ارتقاء مقام برخوردار می‌شوند که گاه می‌شود شخصی که به عنوان یک کارمند ساده در اداره‌ای استخدام می‌شود به علت تلاش و کوشش خود به مهارتهایی می‌رسد که لیاقت ریاست اداره و مقامات بالاتر از آن را پیدا می‌کند. کنوانسیون رفع تبعیض در خصوص ارتقاء مقام در قسمت پ از بند ۱ ماده ۱۱ تصریح می‌کند که زنان نیز همچون مردان باید از این حق برخوردار باشند.

۲-۵- حق برخورداری از تمامی امتیازات و شرایط شغلی

کنوانسیون رفع تبعیض خواستار برخورداری زنان به طور مساوی با مردان از امتیازات و شرایطی مثل: مرخصی‌های استحقاقی (با حقوق)، محدودیت معقول ساعات کار و غیره می‌باشد.

۲-۶- حق رفتار یکسان

قسمت ت از بند ۱ ماده ۱۱ در زمینه دریافت دستمزد، استفاده کردن از مزایا و قضاوت یکسان در ارزیابی کیفیت کار مشابه، خواهان رفتار یکسان با زنان و مردان شاغل می‌باشد. بدین معنا که اگر یک زن و مردی در اداره‌ای، مثلاً به کاری مشابه اشتغال دارند و هیچگونه تفاوتی جز جنسیت وجود ندارد باید از حقوق، مزایا و قضاوت یکسان درباره ارزیابی کیفیت کاری که انجام می‌دهند برخوردار باشند و اینگونه نباشد که رفتار با زنان غیر از رفتار با مردان باشد به گونه‌ای که امتیازی را برای مردان قایل شوند و برای زنان قایل نشوند.

۲-۷- حق حفظ سلامتی

اگر از کسی کار ذهنی انتظار می‌رود لازم است که از جهت عقل، هوش، حافظه و غیره معیوب نباشد، یا اگر از کسی کاری متوقع است که نیروی بدنی احتیاج دارد، لازم است که شخص از جهت جسم با مشکل مواجه نباشد. بنابراین فردی می‌تواند کار مفید تحویل دهد که از

سلامتی برخوردار باشد. اگر فردی از سلامتی برخوردار بود و به کاری مشغول شد، هم خود فرد باید مواظب باشد که سلامتش را از دست ندهد و هم کارفرما موظف است وسایل لازم را جهت سلامتی او فراهم آورد تا سلامتی آن فرد حفظ گردد. از این رو مشاغلی که احتیاج به رعایت ایمنی دارند حتماً باید این مسئله از سوی کارفرما رعایت گردد. رعایت نکات ایمنی و به واسطه آن، برخورداری از حق سلامتی در محیط کار در خصوص زنان که وظیفه تولید مثل را بر عهده دارند، اهمیت بیشتری می‌یابد، کنوانسیون در آخرین قسمت از بند ۱، ماده ۱۱ به این حق اشاره کرده و مقرر می‌دارد؛ از جمله حقوق زنان: «حق حفظ سلامتی و رعایت ایمنی در محیط کار، از جمله حمایت از وظیفه تولید مثل» می‌باشد.

۲-۸- رعایت حقوق زنان شاغل باردار

همان گونه که گذشت بند ۲ از ماده ۱۱ کنوانسیون رفع تبعیض از زنان، به منظور جلوگیری از اعمال تبعیضات علیه زنان بر پایه ازدواج و یا بارداری و تضمین حق مؤثر آنان در جهت کار، دول عضو را موظف به انجام اقداماتی کرده است که این اقدامات به منظور رعایت حقوق زنان شاغل باردار می‌باشد که اهم این اقدامات عبارتند از:

۱- ممنوعیت اخراج به دلیل بارداری، یا مرخصی زایمان و تبعیض در اخراج، براساس وضعیت زناشویی و اعمال مجازاتهای قانونی بدین منظور.

۲- صدور اجازه مرخصی زایمان با حقوق یا مزایای اجتماعی مشابه، بدون از دست دادن شغل قبلی، ارشدیت یا مزایای اجتماعی.

۳- شویق به عرضه خدمات حمایتی لازم، به نحوی که والدین (به خصوص زنان) را قادر نماید تعهدات خانوادگی را با مسئولیتهای شغلی و مشارکت در زندگی اجتماعی هماهنگ سازند به خصوص از طریق ایجاد و توسعه شبکه تسهیلاتی برای مراقبت از کودکان.

۴- برقراری حمایت خاص از زنان هنگام بارداری در انواع مشاغلی که برای زنان زیان‌آور محسوب می‌گردد (Nouri et al., 2009).

علاوه بر ماده ۱۱ که شرح آن گذشت، کنوانسیون در مواد دیگری چون ماده ۱، ۲ و ۳ به صورت ضمنی، موضوع حق اشتغال و تصدی‌گری زنان بر مشاغل سیاسی و اجتماعی را یاد آور شده است بطوریکه در ماده یک آمده است: عبارت «تبعیض علیه زنان» در این کنوانسیون به هرگونه تمایز، استثناء (محرومیت) یا محدودیت بر اساس جنسیت که نتیجه یا هدف آن خدشه دار کردن یا لغو شناسایی، بهره‌مندی، یا اعمال حقوق بشر و آزادی‌های اساسی در زمینه‌های سیاسی، اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، مدنی و یا هر زمینه دیگر توسط زنان صرف نظر از وضعیت زناشویی ایشان و بر اساس تساوی میان زنان و مردان، اطلاق می‌گردد.

ماده ۲ متذکر شده است: دول عضو، هرگونه تبعیض علیه زنان را محکوم کرده، موافقت می‌نمایند که بدون درنگ سیاست رفع تبعیض از زنان را با کلیه ابزارهای مناسب دنبال نموده و با این هدف موارد زیر را متعهد می‌شود:

۱- گنجاندن اصل مساوات میان زنان و مردان در قانون اساسی یا سایر قوانین مربوطه هر کشور، چنانچه تاکنون منظور نشده باشد، و تضمین تحقق عملی این اصل به وسیله وضع قانون یا سایر طرق مناسب دیگر.

۲- تصویب قوانین مناسب و یا اقدامات دیگر، از جمله مجازات در صورت اقتضا، به منظور رفع تبعیض از زنان.

۳- برقراری حمایت قانون از حقوق زنان بر مبنای برابری با مردان و حصول اطمینان از حمایت مؤثر از زنان در مقابل هرگونه اقدام تبعیض آمیز از طریق مراجع قضایی ذیصلاح ملی و سایر مؤسسات دولتی

۴- خودداری از انجام هرگونه عمل و حرکت تبعیض آمیز علیه زنان و تضمین رعایت این تعهدات توسط مراجع و مؤسسات دولتی.

۵- اتخاذ کلیه اقدامات مناسب جهت رفع تبعیض از زنان توسط هر شخص، سازمان و یا شرکت‌های خصوصی.

۶- اتخاذ تدابیر لازم از جمله وضع قوانین به منظور اصلاح یا فسخ قوانین، مقررات، عرف یا روش‌های موجود که نسبت به زنان تبعیض آمیزند.

۷- فسخ کلیه مقررات کیفری ملی که موجب تبعیض نسبت به زنان می‌شود.

و در آخر ماده ۳ حاکی از آن است که: دول عضو باید در تمام زمینه‌ها به ویژه زمینه‌های سیاسی، اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی کلیه اقدامات مناسب از جمله وضع قوانین را برای تضمین توسعه و پیشرفت کامل زنان و نیز بهره‌مندی آنان از حقوق بشر و آزادی‌های اساسی بر مبنای مساوات با مردان به عمل آورند.

در کنار مواد مذکور از کنوانسیون که بصورت صریح (ماده یازدهم) و ضمنی (ماده ۱، ۲ و ۳) بر حق اشتغال زنان تأکید دارند، نمی‌توان از ماده ۷ غافل شد؛ چرا که این ماده نه صرفاً آشکارا و انحصاری و نیز نه به صورت ضمنی، بلکه به صورتی گذرا، حق تصدی‌گری زنان بر مشاغل سیاسی و اجتماعی در جامعه را تبیین نموده؛ بطوریکه در ذیل این ماده آمده است: دول عضو برای رفع تبعیض از زنان در حیات سیاسی و اجتماعی کشور کلیه اقدامات مقتضی را به عمل خواهند آورد، به ویژه حقوق زیر را در شرایط مساوی با مردان برای زنان تضمین خواهند کرد:

۱- رأی دادن در کلیه انتخابات و همه پرس‌های عمومی و داشتن شرایط نامزدی در همه اجتماعات منتخب عمومی.

۲- مشارکت در تعیین سیاست دولت و اجرای آن و انتصاب به سمت‌های دولتی و انجام کلیه مسئولیت‌های دولتی در تمام سطوح دولت.

۳- شرکت در سازمان‌ها و انجمن‌های غیر دولتی مرتبط با حیات سیاسی و اجتماعی کشور.

نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف تحلیل اصول حقوقی قوانین موضوعه ایران و مفاد کنوانسیون زنان در خصوص حق اشتغال برای زنان انجام شد. یافته‌های حاصل از پژوهش نشان می‌دهد، اگر چه کنوانسیون خواستار رعایت حق اشتغال نظیر مردان، برای زنان شده است و به آن اهمیت داده است اما هویت زنان را نادیده گرفته و آنان را به عنوان واحدهای مرتبط با اقتصاد بازار می‌پندارد. همچنین شخصیت زن کاملاً برابر با مرد دانسته شده، بی‌آنکه به تفاوت‌های فیزیولوژیکی آن‌ها توجه شود. آنچه مبانی فکری کنوانسیون را تشکیل می‌دهد، دیدگاه اومانیزم با محوریت انسان است که سبب گردیده به مقوله جنسیت توجهی نشود. این در حالی است که از منظر نظام حقوقی ایران که برگرفته شده از آموزه‌های دین مبین اسلام است، در واگذاری مشاغل بایست به نکات مهمی چون مصلحت جامعه و خانواده، شرایط و مصالح فردی و اولویتها در واگذاری کار به اشخاص توجه شود؛ چرا که نظام حقوقی ایران، از حامیان تساوی حقوق زنان و مردان است، اما نه به این معنا که در کنوانسیون درج و ترویج شده است؛ بلکه منظور، اختصاص کار هماهنگ با طبیعت و ویژگی‌های روحی و جسمی زن است؛ زیرا واگذاری دسته‌ای مشاغل سخت و زیان‌آور به زنان، با مصالح فردی، اجتماعی و خانوادگی آن‌ها سازگاری ندارد. لذا عدم آگاهی از فلسفه حقوقی تساوی حقوقی زن و مرد در امر اشتغال، مندرج در قوانین ایران، سبب گردیده که ممنوعیت اشتغال زنان در مقایسه با مردان به صورت پرننگ، مطرح و مورد نقد قرار گیرد. بطوریکه، ماده ۱۱۱۷ قانون مدنی جمهوری اسلامی ایران که صحبت از ممنوعیت اشتغال زنان را به میان آورده از جمله قوانین موضوعه جمهوری اسلامی ایران می‌باشد که ابهام حقوقی پیرامون مقوله تصدی‌گری زنان بر مشاغل سیاسی و اجتماعی در آن مشهود است.

مواد ۱۱۵ قانون اساسی اساسی مبنی بر عدم تصدی گری پستهای مهم و حساس مدیریتی (از جمله ریاست جمهوری برای زنان)، ۷۵ الی ۷۸ قانون کار (مبنی بر ممنوعیت بکارگیری زنان در مشاغل سخت و زیان آور) و ۳۲ قانون ارتش (مبنی بر صرف اشتغال زنان در مشاغل خاص) مواردی می باشند که در اصل، ناشناخته بودن ماهیت حقوقی برخی قوانین موضوعه ایران در آن به چشم می خورد. پس اگر ماهیت حقوقی چنین مواد قانونی درک گردد، مطمئناً تعبیری اشتباه مبنی بر نقض حقوق زنان در خصوص تصدی گری مشاغل خاص در ایران، مطرح نخواهد گردید.

این پژوهش در راستای ارتقای تصدی زنان بر مشاغل سیاسی و اجتماعی، متناسب با بافت فرهنگی و ساختاری کشور پیشنهادها را ارائه می کند:

رفع موانع حقوقی با قائل شدن استثنائاتی در شرایط خاص (مصالح جامعه اسلامی) توسط فقهای که بر مقتضیات اجتماعی اجحاف کامل دارند، برای افراد خاص که صلاحیت و شایستگی تصدیگری بر سمت های خاص سیاسی و اجتماعی را دارند تا حقوقی از زنان توانمند و متخصص در امور، تضییع نگردد؛ از جمله این مواد، ماده ۱۶۳ قانون اساسی می باشد که بر طبق این متن قانونی، مجلس شورای اسلامی خصوصیات و شرایط قاضی را البته بر طبق موازین شرعی و فقهی تعیین می نماید؛ بر طبق صلاحدید مجلس شورای اسلامی تاکنون انتصاب به سمت قضاوت، منحصر در اختیار مردان بوده است؛ این امکان وجود دارد که با دستگیری از فقه پویای اسلامی و اقتضائات زمان حال، زنان نیز بتوانند عهده دار این سمت در مراجع قضایی گردند؛ چرا که امروزه کم نیستند حقوقدانان زنی که دانش، صلاحیت و توانمندی چنین انتصابی را به خوبی از خود به نمایش گذارده اند؛ بطوریکه می توان ادعا نمود شایستگی چنین مقام و سمتی را قطع به یقین دارا می باشند. چنین مشروحی، در خصوص اصل ۱۱۵ قانون اساسی، ماده ۲۰ قانون و مقررات سپاه پاسداران انقلاب اسلامی و ماده ۳۲ قانون ارتش جمهوری اسلامی ایران، قابل طرح است.

بنابراین آن بخش از حقوقی که در ظاهر تعارضاتی را میان دو منبع مورد بررسی به تصویر می کشند، در صورت رفع ابهامات حقوقی؛ آگاهی از تساوی حقوقی زنان و مردان در امر اشتغال، مندرج در قوانین ایران و نیز در صورت شناخت و آگاهی یافتن از ماهیت حقوقی برخی قوانین به آسانی قابل حل می باشد. طیف وسیعی از تعارضات از طریق راهکارهای مذکور مرتفع خواهد گردید؛ در نهایت، معدود تعارضات باقی مانده، تلاش هایی را در جهت رفع موانع حقوقی موجود می طلبند، که همانگونه که ذکر آن رفت استعانت از فقه و فقه های اسلامی، راهکار اصولی، منطقی قابل پذیرش و بنیانی مرصوص می باشد که چه در صورت مرتفع نمودن موانع حقوقی در راستای حقوق تعریف شده کنوانسیون و چه در صورت عدم آن، بینات ارائه شده از سوی آنان، در مجامع داخلی و بین المللی قابل پذیرش می باشد و راه پیوست به اجماع ها و کنوانسیون های بین المللی حقوق بشری ای چون کنوانسیون زنان از طریق حق تحفظ و حق شرط، کامل باز خواهد بود.

تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ گونه تضاد منافی وجود ندارد.

مشارکت نویسندگان

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

حامی مالی

این پژوهش حامی مالی نداشته است.

EXTENDED SUMMARY

One of the pivotal topics in contemporary political activism revolves around women's social standing and their political-social roles in various relationships and interactions. The significant increase in women's awareness and higher education, representing half of the active population, has considerably reshaped their status within both society and family. Women's entrepreneurial activities have gained global importance, offering multifaceted economic, social, and cultural benefits. Consequently, the strategies of a developed society must inherently incorporate the active participation of women in economic, political, and social spheres. This study employs a descriptive-analytical approach to analyze the employment of women—or more precisely, their occupation of political and social positions—within the statutory laws of the Islamic Republic of Iran and the provisions of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW). The findings underscore a fundamental divergence of perspectives between these two sources. The CEDAW convention advocates for women's rights by promoting their political and social involvement, creating an impression of opposition from the Islamic perspective. This dichotomy has resulted in Iran's non-accession to the convention, leading to allegations of rights violations. However, from an Islamic perspective, women's ultimate aspirations lie in contributing actively to the development of an Islamic society. A historical examination of this issue would significantly contribute to theoretical clarity and policy refinement ([Abbasi & Ramazani, 2021](#)). The study aims to explore how the Women's Convention and Iranian statutory laws address women's right to employment and the manifestations of this right within these legal frameworks.

The right to employment and women's participation in political and social roles have become critical issues in light of global socio-political developments. The expansion of education and professional development opportunities for women has positioned them as significant contributors to national economies and social development. The Iranian legal system, rooted in Islamic principles, offers a nuanced approach to women's employment rights. The Iranian Constitution acknowledges the fundamental right to work while embedding gender-based distinctions reflecting cultural and religious values. For instance, Article 28 of the Iranian Constitution affirms every individual's right to choose their occupation, provided it does not contravene Islamic principles or public interests. Additionally, specific statutory laws, such as the Civil Code and Labor Law, introduce certain restrictions and conditions on women's employment, particularly concerning roles deemed incompatible with family responsibilities or societal values ([Sardarnia et al., 2019](#)). These limitations contrast sharply with the provisions of the CEDAW, which emphasize the eradication of gender-based discrimination in all employment sectors, thereby presenting a substantial legal and ideological challenge.

The CEDAW convention, through its various provisions, aims to ensure gender equality by eliminating legal and structural barriers that impede women's participation in the workforce and decision-making processes. Articles 11 and 7 of the convention explicitly mandate equal employment opportunities and political participation for women, reinforcing the principle of gender parity. However, the Iranian legal framework, influenced by Islamic jurisprudence, emphasizes "gender justice" rather than "gender equality," highlighting the inherent differences in men's and women's roles within society. This perspective argues that the unique physiological and psychological characteristics of women necessitate a differentiated approach to their professional engagement. The perceived incompatibility between international conventions and national legal frameworks has been a contentious issue, leading to Iran's reluctance to ratify the CEDAW convention ([Zargoosh Nasab & Mohamadi, 2022](#)). Critics argue that this reluctance reflects systemic barriers to gender

inclusivity, while proponents assert that the Iranian legal system provides comprehensive protections aligned with the cultural and religious fabric of the society.

In analyzing the practical implications of these legal frameworks, it becomes evident that Iranian women have made significant strides in various professional domains despite existing legal constraints. Women have assumed leadership roles in academia, healthcare, and business, demonstrating their capabilities and resilience in overcoming socio-legal barriers. However, the political landscape presents more pronounced challenges, with limitations on women's access to high-ranking positions such as the presidency and judiciary. The constitutional stipulation that the president must be selected from among "religious and political men" (rejal) effectively excludes women from this critical leadership role. Similarly, the judiciary restricts women's appointment as judges, further constraining their influence in legislative and judicial processes. These limitations have fueled ongoing debates regarding the need for legal reforms to enhance women's political representation while maintaining compliance with Islamic principles.

The broader societal implications of women's exclusion from certain political and social positions extend beyond legal considerations. Cultural norms and societal perceptions play a crucial role in shaping women's professional opportunities and political engagement. Traditional gender roles, reinforced through educational and familial structures, often deter women from pursuing careers in male-dominated sectors. Addressing these challenges requires a multi-faceted approach that integrates legal reforms, educational initiatives, and societal awareness programs. Encouraging women's participation in governance and decision-making processes can contribute to a more inclusive and equitable society, aligning national policies with international gender equality standards. The promotion of women's rights must be pursued within the framework of cultural sensitivities and religious values to ensure sustainable and meaningful progress.

In conclusion, the examination of women's exclusion from certain political and social positions within Iranian legal frameworks and the CEDAW convention reveals a complex interplay of legal, cultural, and religious factors. While international conventions advocate for comprehensive gender equality, the Iranian approach emphasizes the preservation of cultural identity and societal harmony. Bridging this gap requires a nuanced understanding of both perspectives, fostering dialogue and collaboration between national policymakers and international stakeholders. Future research should explore potential pathways for harmonizing national laws with global gender equality standards while respecting cultural and religious principles. By adopting a balanced approach, it is possible to enhance women's participation in political and social spheres, contributing to the overall development and prosperity of society.

References

- Abbasi, D., & Ramazani, S. (2021). Women's Financial Rights in Iran's Legal System and Their Compatibility with International Documents. *Modern Jurisprudence and Law Quarterly*, 2(7), 48-21.
- Abdolvahabi, M., Roshanai, A., Ahmadi, O., & Jamali Ashtiani, H. (2019). Examining Challenges of Women's Employment Based on Islamic and Liberal Views. *Political Studies Quarterly*, 12(46), 101-120.
- Aghapour, A. (2020). Jurisprudential and Legal Examination of Husband's Permission for Women's Employment. *Contemporary Jurisprudence and Law*, 12(4), 4-44.
- Ahmadi, F. (2020). Women's Right to Work in the Legal System of Iran and International Law. *Islamic Research on Gender and Family*, 3(5), 97-110.
- Daneshvar, F. e. (2017). A Legal Reflection on the Meaning of 'Rajol' in Article 115 of the Constitution. *Women's Studies Journal*, 8(20), 41-63. <https://doi.org/10.1080/1460728x.2017.1334742>
- Hakami, S., & Hami, K. (2021). The Competence of Women to Assume Governmental Roles from the Perspective of the Holy Quran. *Transcendental Politics*, 9(33), 147-166.

- Khorsandian, M. A. (2011). Legal Status of Couples' Employment in Iranian Laws and the Proposed Family Support Bill. *Family Jurisprudence and Law*, 54(16), 52-76.
- Khosravi, M. A., Dehshiar, H., & Abtahi, S. S. (2012). Empowering Women in Political Decision-Making on National and International Levels. 99-132.
- Kooli, C., & Muftah, H. A. (2020). Impact of the legal context on protecting and guaranteeing women's rights at work in the MENA region. *Journal of International Women's Studies*, 21(6), 98-121.
- Madani, S. (2018). The Effect of a Husband's Leadership in the Family on the Wife's Right to Work. *Legal Studies*, 24(3), 175-186.
- Mafinezam, A., & Mehrabi, A. (2007). *Iran and its Place Among Nations*. Bloomsbury Publishing USA. <https://doi.org/10.5040/9798400672453>
- Malekzadeh, F. (2016). The Role of Women's Employment in Social Development: A Perspective from Imam Khomeini (RA). *Matin Research Journal*, 18(72), 149-173.
- Mohammadi-Far, N. (2023). The Role and Importance of Assuming Leadership Positions in Women's Political Empowerment. *Global Politics*, 12(1), 97-131.
- Mohammadi, S., Bizhani Mirza, T., & Hatami, M. (2018). The Role of Family, School, and Media in Crime Prevention with Emphasis on International Standards Governing State Obligations in Education. *Teaching Research Quarterly*, 6(2), 238-258.
- Naderi-Qomi, M. M., & Fahimi, R. A. (2014). Gender-Based Careers from the Perspective of Islam. *Islam and Management Research*, 9(4), 77-98.
- Nouri, S., Khabiri, K., & Ravanbod, A. (2009). *UN High Commissioner for Human Rights Office in Cooperation with the International Bar Association*.
- Rabbani Esfahani, H., & Yazdkhasti, B. (2014). Qualitative Study of Radical Feminism's Impact on Women's Role in Family Institutions and Comparison with Islamic Provisions (Case Study of Women in Isfahan). *Applied Sociology*, 26(2), 125-140.
- Sardarnia, K., Aminizadeh, S., & Hasanvand, M. (2019). The Impact of New Media, Mediated by Social Variables, on Students' Political Participation: Case Study of Shiraz University Students. *Applied Sociology*, 30(2), 85-100.
- Sasani, F., & Mirahmadi, A. (2020). Analysis and Evaluation of Imamiyyah Jurisprudence on Women's Religious Authority, Emphasizing Ayatollah Khamenei's Views. *Islamic Women and Family Studies*, 8(2), 95-116.
- Shahabi, M., & Naderi, S. (2013). A Phenomenological Study of Experiences of Subjugation/Empowerment in Everyday Life of Tehran Women. *Iranian Sociology Journal*, 14(2), 79-122.
- Taskhiri, M., & Ebadi, S. R. (2018). Gender-Oriented Approach to Social Support in Employment and Eliminating Discrimination Against Women. *Treaty Law Research*, 2(Spring), 99-128.
- Wellman, C. (2019). Can Women's Rights Be Human Rights? *International Human Rights Biannual Journal*, 14(1), 189-203.
- Yazdkhasti, B., Azarbakhsh, A. M., & Mortezaei Ab Alvan, R. (2014). The Relationship Between Gender and Organizational Culture. *National Library of the Islamic Republic of Iran*, 14(2), 305-323.
- ZakerSalehi, G. (2020). The status of women in the Iranian constitution. *Journal of International Women's Studies*, 21(1), 309-327.
- Zargoosh Nasab, A., & Mohamadi, M. (2022). Studies of compulsory permission in women's employment from the point of view of jurisprudence and law. *Modern Jurisprudence and Law*, 3(11), 177-201.