



Structural and Discursive Analysis of Legal Frameworks on Female Economic Participation in Iran

Malihe Hadadmoghadam^{1✉} | Kowsar Ghasemi²

1. Corresponding Author, Assistant Professor, Department of Demography, Faculty of Social Sciences, University of Tehran, Tehran, Iran. E-mail: m.h.moghadam@ut.ac.ir
2. B.A. Student in Social Planning, Faculty of Social Sciences, University of Tehran, Tehran, Iran. E-mail: kowsar.ghasemi@ut.ac.ir

ARTICLE INFO

Article type:
Research Article

Keywords:

*Employment Policies,
Content Analysis of Laws,
Family-Friendly Policies,
Female Participation,
Work-Family Conflict.*

ABSTRACT

This research aims to conduct a qualitative content analysis of laws related to women, mothers, and families in Iran. Employing a directed qualitative content analysis and policy mapping methodology, the legal and policy orientations of these laws are examined across five major categories: women, employed women, mothers, family-oriented, and other laws. The findings reveal that Iran's legal framework concerning women is characterized by the coexistence of multiple discourses: the discourse of legal equality, the gender-supportive discourse, the family-oriented discourse, and the population-oriented discourse. The presence of these discourses, particularly family orientation and demographic imperatives, reflects the country's cultural values and socio-demographic requirements. However, the intersection of these discourses in certain cases necessitates regulatory adjustment and balancing, so that women's familial roles are reinforced while their social participation and labor market opportunities are sustainably expanded. The results indicate that the effectiveness of family-oriented policies can be enhanced only when combined with women's empowerment and the design of parental support mechanisms. Accordingly, the policy recommendations of this study include strengthening institutional frameworks that support maternal roles alongside women's social and economic participation, expanding parental support schemes, and revising women's employment policies with a family-friendly and empowerment-oriented approach.

Cite this article: Hadadmoghadam, M., & Ghasemi, K., (2023). Structural and Discursive Analysis of Legal Frameworks on Female Economic Participation in Iran. *Population Journal*, 30(126), 1-35.

© The Author(s).

Extended Abstract

Introduction:

Female economic participation in Iran's labor market represents one of the fundamental challenges of social and economic development. Despite significant achievements in education and human capital, Iranian women's labor force participation remains considerably below the global average. This gap between potential capacity and actual opportunities not only undermines gender justice but also imposes direct consequences on economic growth, social welfare, and demographic sustainability. International reports, including the World Bank (2023) and the United Nations (2023), warn that the absence of effective policies to empower women and remove institutional barriers to their participation entails substantial economic and social costs. From a theoretical perspective, existing literature suggests that family-oriented policies succeed only when combined with labor market supports and women's empowerment mechanisms. Thus, analyzing the structure and discourse of laws related to women in Iran is essential to understand how these laws represent women's familial and social roles and what implications they carry for gender justice and economic development.

Methods and Data:

The study employs directed qualitative content analysis and policy mapping. This methodological combination enables the extraction of legal and policy orientations from legislative texts and the identification of discursive patterns. The dataset consists of laws and regulations concerning women, mothers, and families in Iran, categorized into five groups: women, employed women, mothers, family-oriented, and other laws. This classification facilitates comparative analysis across domains and highlights the coexistence of multiple discourses.

Findings:

The findings reveal that Iran's legal framework on women is shaped by four simultaneous discourses:

- Legal equality discourse: Emphasizing equal rights for women and men in social and economic spheres.
- Gender-supportive discourse: Focusing on special protections for women due to gender-specific roles and vulnerabilities.
- Family-oriented discourse: Highlighting women's maternal and familial roles, prioritizing family responsibilities in policymaking.
- Population-oriented discourse: Addressing demographic imperatives and employing women-related policies to manage fertility and population trends.

The coexistence of these discourses often generates tensions. For instance, family-oriented laws may restrict women's employment opportunities, while the legal equality discourse advocates for equal access. Similarly, population-oriented policies may conflict with empowerment initiatives. Comparative evidence from OECD countries demonstrates that integrated policy packages, including parental leave, childcare services, and guaranteed return-to-work schemes, are most effective in reducing work-family conflict and enhancing women's participation (Fluchtmann et al., 2023).

Conclusion and Discussion:

The study concludes that improving the effectiveness of family-oriented policies in Iran requires integrating them with women's empowerment and parental support mechanisms. Policy recommendations include:

- Strengthening institutional frameworks that support maternal roles alongside women's social and economic participation.

- Expanding parental support schemes such as paid parental leave, workplace childcare services, and return-to-work guarantees.
- Revising women's employment policies with a family-friendly and empowerment-oriented approach.

Such reforms can foster a sustainable balance between gender justice, family welfare, and economic development. Ultimately, the study emphasizes that laws and policies concerning women must be designed to simultaneously reinforce familial roles and expand social and labor market opportunities. Only through this dual approach can Iran achieve sustainable development and genuine gender justice.



تحلیل ساختاری و گفتمانی منظومه قوانین مرتبط با مشارکت

زنان در بازار کار ایران اقتصادی

ملیحه حدادمقدم^۱ | کوثر قاسمی^۲

۱. نویسنده مسئول، استادیار، گروه جمعیت‌شناسی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه تهران، تهران، ایران، رایانامه: m.h.moghadam@ut.ac.ir
۲. دانشجوی کارشناسی برنامه‌ریزی اجتماعی و تعاون، دانشگاه تهران، تهران، ایران. رایانامه: kowsar.ghasemi@ut.ac.ir

چکیده

اطلاعات مقاله

نوع مقاله:

علمی-پژوهشی

کلیدواژه‌ها:

تحلیل محتوای قوانین،

تعارض کار-خانواده،

سیاست‌های اشتغال،

سیاست‌های دوستدار خانواده،

مشارکت زنان.

این پژوهش با هدف تحلیل محتوای قوانین مرتبط با زنان، مادران و خانواده در ایران انجام شده است. با بهره‌گیری از روش تحلیل محتوای کیفی جهت‌مند و نقشه‌برداری سیاستی، جهت‌گیری‌های حقوقی و سیاستی قوانین در پنج دسته اصلی شامل «زنان»، «زنان شاغل»، «مادران»، «خانواده‌محور» و «سایر قوانین» بررسی شده است. یافته‌ها نشان می‌دهد که نظام حقوقی ایران در حوزه زنان با چند گفتمان همزمان مواجه است: گفتمان برابری حقوقی، گفتمان حمایتی جنسیت‌محور، گفتمان خانواده‌محور و گفتمان جمعیت‌محور. وجود این گفتمان‌ها به‌ویژه، خانواده‌محوری و توجه به جمعیت، بازتاب ارزش‌های فرهنگی و الزامات جمعیتی کشور است. با این حال، هم‌نشینی این گفتمان‌ها در برخی موارد نیازمند تنظیم و تعادل‌بخشی است تا هم نقش‌های خانوادگی زنان تقویت شود و هم فرصت‌های اجتماعی و شغلی آنان به‌طور پایدار توسعه یابد. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که ارتقای کارآمدی سیاست‌های خانواده‌محور، زمانی ممکن است که با توانمندسازی زنان و طراحی حمایت‌های والدگری همراه شود. بر این اساس، پیشنهادهای سیاستی پژوهش شامل تقویت سازوکارهای حمایت از نقش‌های مادری در کنار حمایت از مشارکت اجتماعی زنان، توسعه حمایت‌های والدگری و بازنگری در سیاست‌های اشتغال زنان با رویکرد خانواده‌دوست و توانمندساز است.

۱. مقدمه

تحولات اخیر در عرصه‌های اقتصادی، اجتماعی و جمعیتی نشان می‌دهد که موضوع و مبحث حضور زنان در بازار نیروی کار، عاملی تعیین‌کننده در ظرفیت رشد و تاب‌آوری اقتصادی کشورها است. گزارش‌های بین‌المللی هشدار می‌دهد که نبود قوانین و سیاست‌های کارآمد برای توانمندسازی زنان و حذف موانع قانونی و نهادی مشارکت آن‌ها در بازار کار، هزینه‌های اقتصادی و اجتماعی قابل توجهی در پی دارد. بانک جهانی تأکید می‌کند که حذف موانع قانونی می‌تواند اثر معناداری بر رشد اقتصادی داشته باشد و به بهبود فرصت‌های اقتصادی زنان کمک کند (بانک جهانی، ۲۰۲۳).

از منظر جهانی نیز شواهد نشان می‌دهد که پیشرفت در شاخص‌های جنسیتی کند و آسیب‌پذیر است؛ گزارش وضعیت جنسیتی^۱ ۲۰۳۱، به صراحت بیان می‌کند که پیشرفت به‌سوی تحقق اهداف برابری جنسیتی با موانع ساختاری و بحران‌های جدید (از جمله تعارض‌ها و تغییرات اقلیمی) مواجه است و این موضوع تحقق هدف‌های توسعه پایدار را با خطر روبه‌رو می‌سازد (سازمان ملل متحد، ۲۰۲۳). بنابراین، سیاست‌گذاری جنسیتی نیازمند ترکیب قوانین حمایتی، ابزارهای نهادی و تخصیص منابع است تا از پیامدهای معکوس جلوگیری شود.

برای فهم چرایی تداوم این نابرابری‌ها، لازم است به سطح گفتمانی و ساختارهای نمادین نابرابری جنسیتی توجه شود. نابرابری جنسیتی زمانی رخ می‌دهد که این تفاوت‌های محدود زیستی، به صورت اغراق آمیز مبنای توجیه تمایزها و رفتارهای ناعادلانه در قبال زنان قرار می‌گیرد. گفتمان نابرابری جنسیتی نشان می‌دهد که چگونه تفاوت‌های مبتنی بر جنس به سلسله مراتبی از مزایا برای مردان و مضار برای زنان تبدیل شده و در کنار سایر محورهای نابرابری همچون طبقه و نژاد عمل می‌کند. بخشی از ادبیات، این وضعیت را در قالب ساختار «مردسالاری» و نامرئی‌ماندن کار بدون مزد و بدون منزلت خانگی زنان توضیح می‌دهد؛ کاری که در تقابل با اشتغال مزدی‌ای قرار می‌گیرد که گویی بر مدار مردان طراحی شده است. در سطح سیاست‌گذاری توسعه‌ای نیز، فرض ضمنی «خانواده مردسرپرست» اغلب معیار طراحی حمایت‌ها و مداخلات نهادی قرار گرفته و در نتیجه، خانوارهای زن‌سرپرست و نیازهای خاص آنان از دایره توجه خارج مانده است. در بازار کار، یکی از تجلی‌های مهم این سازوکار، تقسیم شغلی به مشاغل «زنانه» و «مردانه» است؛ به گونه‌ای که کار «زنانه» عمدتاً کم‌درآمدتر، کم‌ثبات‌تر و کم‌ارزش‌تر تلقی می‌شود و پاداش‌های برتر (اعم از دستمزد، امنیت شغلی و فرصت

ارتقا) به مشاغل «مردانه» اختصاص می‌یابد. این طبقه‌بندی‌ها که ریشه در تعاریف فرهنگی از مردانگی و زنانگی دارد، در فرایندهای استخدام، ارتقا، ارزیابی عملکرد و طراحی نظام‌های پرداخت بازتولید می‌شود و به این ترتیب، نابرابری جنسیتی به سطح ساختارهای رسمی بازار کار و قواعد حقوقی حاکم بر آن راه می‌یابد (اوگونرین^۱ و همکاران، ۲۰۱۱).

در سطح حقوقی، ادبیات حقوق کار نشان می‌دهد که این شاخه از حقوق به‌طور سنتی براساس الگوی «کارگر مرد» که با قرارداد استاندارد استخدامی (تمام وقت و دائم) به کار گمارده می‌شود، صورت‌بندی شده است. پیامد این چارچوب آن بوده است که نیازهای خاص زنان به عنوان مشارکت‌کنندگان بالفعل در بازار کار، به قدر کافی شناسایی و در مقررات کار منعکس نشود و نوعی «نامرئی‌شدن حقوقی» زنان در ساختار قانون کار شکل گیرد. در چنین بستری، حمایت‌های ویژه از زنان اغلب به احکام حاشیه‌ای درباره منع کار در مشاغل سخت بدنی یا حمایت از مادرشدن محدود مانده است؛ حمایت‌هایی که گاه به جای رفع تبعیض، به صورت نوعی «تبعیض خیرخواهانه» عمل کرده و عملاً فرصت‌های برابر برای اشتغال و ارتقای شغلی زنان را مسدود کرده است (پادرون^۲، ۲۰۲۳).

در ایران، این ضرورت ساختاری ملموس‌تر است: آمارهای رسمی و برآوردهای سازمان‌های بین‌المللی نشان می‌دهد که سهم زنان از نیروی کار بسیار پایین است. برآوردهای بین‌المللی برای ۲۰۲۴ و همچنین آمارهای طرح آمارگیری نیروی کار نشان می‌دهد که نرخ مشارکت فعال زنان در ایران در حدود سطوح بسیار پایینی نسبت به میانگین جهانی قرار دارد (مرکز آمار ایران، ۱۴۰۳). این گسست آشکار میان ظرفیت انسانی زنان (تحصیلات و نیروی بالقوه) و دسترسی واقعی آنان به بازار کار، نشان‌دهنده محدودیت‌های ساختاری در قوانین، سیاست‌های اجتماعی و فرصت‌های شغلی است که هم کسب‌وکار و هم رفاه خانواده‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

روند تدوین قوانین و سیاست‌های مربوط به کار زنان در ایران نشان می‌دهد که وضعیت کنونی حاصل انباشت تدریجی تصمیمات و گفتمان‌های متنوع است؛ از توجه مقدمه و اصل ۲۱ قانون اساسی به حقوق و موقعیت‌های خاص زنان و تأکید قوانین استخدامی و قانون مدیریت خدمات کشوری بر تساوی فرصت‌های شغلی، تا تصویب مجموعه‌ای از مقررات حمایتی مانند، افزایش مرخصی زایمان، مرخصی شیردهی و کاهش ساعات کار برای گروهی از زنان شاغل. همزمان، چرخش سیاست‌های جمعیتی از کنترل موالید به حمایت از افزایش جمعیت در قانون اصلاح قوانین تنظیم خانواده و جمعیت (۱۳۹۲) و نقش تکمیلی رویه قضایی در تثبیت برخی

1. Ogunrin

2. Padrón

حمایت‌ها، بر غلبهٔ منطق خانواده‌محور در این عرصه دلالت دارد؛ با این حال، خلأهای تقنینی، اجرای ناقص بخشی از حمایت‌ها و تداوم موانع ساختاری در دسترسی و ارتقای شغلی زنان نشان می‌دهد که هماهنگی میان اشتغال زنان، مسئولیت‌های خانوادگی و اهداف جمعیتی هنوز به‌طور کامل محقق نشده است (دانش ناری، ۱۴۰۰).

تحقیقات تطبیقی نیز نشان می‌دهد که سیاست‌های خانواده‌محور زمانی می‌توانند با موفقیت نرخ باروری را بهبود بخشند که همزمان با حمایت‌های بازار کار (مانند مرخصی والدین، خدمات مراقبت خردسالان و تضمین بازگشت به کار) همراه شوند. بررسی‌های تجربی در کشورهای OECD نشان می‌دهد که بسته‌های سیاستی ترکیبی، نه تدابیر صرفاً پولی یا تشویقی، بیشترین اثربخشی را بر گرایش‌های فرزندآوری و امکان جمع کردن نقش مادری و اشتغال داشته‌اند (فلوختمن^۱ و همکاران، ۲۰۲۳). از این منظر، بازنگری قوانین و طراحی سیاست‌های هماهنگ والد-محور^۲ اهمیت مضاعف پیدا می‌کند.

ورود رویکرد فمینیستی و به‌کارگیری جنسیت به‌مثابهٔ مقولهٔ تحلیلی در حقوق کار، افق‌های تازه‌ای برای شناسایی و اصلاح نابرابری‌های ساختاری گشوده است. این رویکرد، از یک سو بازاندیشی در محدودیت‌های مبتنی بر جنسیت (مانند ممنوعیت برخی مشاغل برای زنان) و از سوی دیگر، مفهوم‌پردازی نیاز به تطبیق وظایف حرفه‌ای و خانوادگی کارکنان را در دستور کار قرار داده است؛ به‌گونه‌ای که سیاست‌هایی نظیر مرخصی والدین، ساعات کار انعطاف‌پذیر و خدمات مراقبت از کودک، نه امتیازهایی حاشیه‌ای، بلکه اجزای اصلی تحقق برابری جنسیتی در حقوق کار تلقی می‌شود. درعین حال، تأکید یک‌سویه بر زنان می‌تواند به ساده‌سازی اصل برابری جنسیتی و نادیده‌گرفتن نقش و نیازهای مردان در ایفای مسئولیت‌های خانوادگی بینجامد؛ از این رو، طراحی رژیم‌های حقوقی مرخصی‌ها و حمایت‌های خانوادگی باید معطوف به مشارکت عادلانهٔ همهٔ جنسیت‌ها در کار مزدی و کار مراقبتی باشد (پادرون، ۲۰۲۳).

با توجه به بستر فوق، تحلیل متون قانونی و جهت‌گیری‌های گفتمانی موجود در منظومهٔ حقوقی ایران ضروری است؛ باید معلوم شود قوانین چگونه زنان را هم به‌عنوان شهروندان دارای حقوق برابر و هم به‌عنوان حاملان نقش مادری-خانوادگی، بازنمایی می‌کند و این بازنمایی‌ها چه پیامدهایی برای عدالت جنسیتی، مشارکت اقتصادی و سیاست‌های جمعیتی دارد. پژوهش حاضر با بهره از روش تحلیل محتوای کیفی جهت‌مند و نقشه‌برداری سیاستی می‌کوشد ساختار گفتمانی قوانین مرتبط با زنان، مادران و خانواده در ایران را واکاوی کند و نشان دهد چه تنش‌ها

1. Fluchtman

2. parent-friendly

و همشینی‌هایی میان گفتمان «برابری حقوقی»، «حمایت جنسیت‌محور»، «خانواده‌محوری» و «جمعیت‌محوری» وجود دارد و این خلط گفتمانی چه پیامدهایی دارد و چه اصلاحاتی لازم است تا سیاست‌ها همزمان موجب تقویت خانواده و توانمندسازی پایدار زنان شود.

۲. مبانی نظری

۲-۱. سیاست‌های دوستدار خانواده

سیاست‌های دوستدار خانواده^۱ مجموعه‌ای از برنامه‌ها و تدابیر سازمانی است که با هدف ایجاد توازن بین زندگی کاری و خانوادگی کارکنان اجرا می‌شود. این سیاست‌ها براساس اصل کاهش تعارض کار و خانواده^۲ بنا شده‌اند، که در آن فشارهای نقش‌های کاری و خانوادگی با یکدیگر در تضاد قرار می‌گیرند. اجرای این سیاست‌ها نه تنها رضایت و انگیزه کارکنان را افزایش می‌دهد، بلکه به سازمان‌ها کمک می‌کند تا به افزایش بهره‌وری دست یابند (یورداکه و لیواندوفسکی^۳، ۲۰۲۳).

با تغییرات ساختاری در نیروی کار، مانند افزایش مشارکت زنان و تبدیل خانواده‌ها به خانواده‌های دو والد شاغل، نیاز به سیاست‌های دوستدار خانواده بیش‌ازپیش احساس می‌شود. این سیاست‌ها شامل ترتیبات کاری انعطاف‌پذیر، مرخصی والدین با حقوق، مراقبت از کودک در محل کار و مرخصی استعلاجی با حقوق می‌شود، که هدف اصلی آن‌ها حمایت از کارکنان در برابر فشارهای اقتصادی و اجتماعی است. در نتیجه، این تدابیر می‌تواند تعارض کار و زندگی را کاهش دهد و رفاه خانواده‌ها را بهبود بخشد، به‌ویژه در خانواده‌های کم‌درآمد که دسترسی کمتری به راه‌حل‌های بازارمحور دارند (گلابر^۴، ۲۰۰۹).

اجرای موفق سیاست‌های دوستدار خانواده مستلزم ادغام آن‌ها در استراتژی منابع انسانی سازمان است (یورداکه و لیواندوفسکی، ۲۰۲۳). سیاست‌های دوستدار خانواده مزایای گسترده‌ای، از جمله افزایش تعهد و وفاداری کارکنان، بهبود عملکرد سازمانی، کاهش هزینه‌های جذب و آموزش نیروی جدید و ارتقای شهرت شرکتی برای سازمان‌ها به همراه دارد. این سیاست‌ها با تمرکز بر تعادل کار و زندگی شخصی، بهره‌وری را افزایش می‌دهد و به جذب و حفظ استعدادها کمک می‌کند. علاوه‌براین، آن‌ها با حمایت از تساوی جنسیتی، توسعه سرمایه انسانی کودکان و

1. Family-Friendly Policies (FFP)

2. Work-family conflict

3. Iordache and Livandovschi

4. Glauber

ایجاد جامعه‌ای سالم‌تر، نقش مهمی در توسعه اجتماعی ایفا می‌کنند (سروایول و دوی، ۲۰۱۳). در بلندمدت، سیاست‌های دوستدار خانواده ارزش اقتصادی ایجاد می‌کند، زیرا با افزایش بهره‌وری کارکنان خود، کار را کاهش می‌دهد و جابه‌جایی شغلی را کم می‌کند. این سیاست‌ها از کارکنان در برابر بحران‌های اقتصادی و سلامتی محافظت می‌کند و می‌تواند تنش‌های عاطفی در خانواده را کاهش دهد، که در نهایت به بهبود رفاه جسمی و شناختی کودکان منجر می‌شود. در مقایسه با کشورهای صنعتی پیشرفته که این مزایا را به عنوان حق شهروندی می‌دانند، در برخی جوامع مانند ایالات متحده، دسترسی به آن‌ها وابسته به حسن نیت کارفرمایان است (گلابر، ۲۰۰۹).

از دیدگاه اجتماعی، سیاست‌های دوستدار خانواده به عنوان یک استراتژی برد-برد عمل می‌کند که نابرابری‌های جنسیتی را کاهش می‌دهد، درآمد خانواده را افزایش می‌دهد و به رشد اقتصادی جوامع محلی کمک می‌کند. این سیاست‌ها با حمایت از فرزندپروری و سلامت روانی والدین، به توسعه مهارت‌های کودکان از سنین پایین کمک می‌کند و سازمان‌ها را در بازار کار رقابتی متمایز می‌سازد؛ در نهایت، سرمایه‌گذاری در این سیاست‌ها تعادلی پایدار بین زندگی حرفه‌ای و شخصی ایجاد می‌کند (سروایول و دوی، ۲۰۱۳).

۲-۲. نظریه نقش‌های جنسیتی

نظریه نقش جنسیتی^۲ به بررسی ساختارهای اجتماعی‌ای می‌پردازد که رفتارها و انتظارات مرتبط با جنسیت‌های مختلف را شکل می‌دهد. این نظریه بر این فرض استوار است که نقش‌های جنسیتی به صورت زیستی تعیین نمی‌شود، بلکه محصول عوامل فرهنگی، اجتماعی و روان‌شناختی است. این نظریه بر تأثیر فرایند اجتماعی‌شدن بر نحوه توزیع نقش‌ها میان زنان و مردان تأکید می‌کند و نشان می‌دهد که این نقش‌ها چگونه بر جنبه‌های مختلف زندگی، از جمله انتخاب شغل و پویایی‌های خانواده، اثر می‌گذارد. ساختارهای اجتماعی و فرهنگی، نقش محوری در تعریف و حفظ نقش‌های جنسیتی ایفا می‌کنند، جایی که هویت نه تنها یک سازه شخصی بلکه سازه‌ای اجتماعی است و از طریق درونی‌سازی هنجارها، ارزش‌ها و کدهای فرهنگی شکل می‌گیرد. فرایند اجتماعی‌سازی، از جمله یادگیری اجتماعی از طریق مشاهده و تعاملات خانوادگی، نقش‌های جنسیتی را منتقل می‌کند، و والدین با رفتار متفاوت نسبت به فرزندان دختر و پسر، این نقش‌ها را تقویت می‌کنند. عوامل دیگری مانند فشار اجتماعی، سن و متغیرهای

1. Survival and Dewi

2. Gender Role Theory

اجتماعی-اقتصادی (مانند نژاد، تحصیلات و مشارکت در نیروی کار) نیز بر انعطاف‌پذیری یا سختی این نقش‌ها تأثیر می‌گذارد (سانچز^۱، ۲۰۰۹).

در چارچوب نظریه نقش-ادراک جنسیتی، نقش‌های جنسیتی سنتی در جوامعی مانند ایالات متحده، مردان را به عنوان رهبران قدرتمند و زنان را به عنوان مراقبان خانگی تعریف می‌کنند، که این ساختارها منجر به ادراکات منفی نسبت به مادران شاغل می‌شود. این نظریه توضیح می‌دهد که چگونه نقض نقش‌های سنتی، مانند اشتغال مادران، با دیدگاه‌های منفی مانند کاهش تعهد شغلی یا اولویت‌بندی نادرست همراه است و این ادراکات به عنوان توجیهی برای فقدان سیاست‌های حمایتی مانند مرخصی زایمان فدرال اجباری عمل می‌کند. ساختارهای قانونی ضعیف در ایالات متحده، مانند قانون مرخصی خانوادگی و پزشکی ۱۹۹۳ که پوشش محدودی دارد، بازتاب این ساختارهای اجتماعی است و برای حفظ نقش‌های سنتی استفاده می‌شود. یافته‌ها نشان می‌دهد که ایدئولوژی‌های برابری طلبانه و لیبرال، بیشتر با حمایت از چنین سیاست‌هایی همراه است (بوشر^۲، ۲۰۱۹).

نظریه نقش اجتماعی یک نظریه روان‌شناسی اجتماعی است که به تفاوت‌ها و شباهت‌های رفتاری میان زنان و مردان در بستر اجتماعی می‌پردازد. اصل کلیدی آن این است که این تفاوت‌ها و شباهت‌ها عمدتاً از نحوه توزیع زنان و مردان در نقش‌های اجتماعی در درون جامعه‌شان ناشی می‌شود. از طریق فرایند اجتماعی‌شدن و شکل‌گیری نقش‌های جنسیتی، رفتارهای زنان و مردان معمولاً به حفظ و تداوم تقسیم کار کمک می‌کند. برای مثال، در اقتصادهای صنعتی، نقش‌های اجتماعی به گونه‌ای سازمان‌دهی می‌شود که زنان بیش از مردان در نقش‌های خانه‌داری و مراقبت اصلی از کودکان قرار گیرند و همچنین در مشاغل مرتبط با مراقبت در اقتصاد دستمزدی مشغول شوند. در مقابل، مردان بیشتر از زنان در جایگاه نان‌آور اصلی خانواده قرار می‌گیرند و نقش‌های تمام وقت در اقتصاد دستمزدی را بر عهده می‌گیرند؛ نقش‌هایی که اغلب مستلزم قدرت بدنی، قاطعیت یا مهارت‌های رهبری است. در نهایت، نقش‌های جنسیتی به عنوان فرایندی پویا و چندعاملی، تحت تأثیر مستمر ساختارهای اجتماعی و فرهنگی قرار دارد و می‌تواند با تغییرات اجتماعی دگرگون شود (ایگلی و وود^۳، ۲۰۱۶؛ سانچز، ۲۰۰۹؛ بوشر، ۲۰۱۹).

1. Sánchez

2. Boucher.

3. Eagly and Wood

۲-۳. نظریه عدالت جنسیتی متناسب

نظریه عدالت جنسیتی متناسب تلاش می‌کند شکاف میان «برابری جنسیتی»^۱ و «عدالت جنسیتی»^۲ را پر کند و نشان دهد که رفتار برابر، الزاماً به معنای عدالت نیست، مگر آنکه نتایج نهایی زندگی زنان و مردان نیز به طور برابر توزیع شود. سگوینو در قالب «رویکرد برابری معیشت» استدلال می‌کند که عدالت جنسیتی زمانی محقق می‌شود که زنان و مردان نه فقط در سطح پیش شرط‌ها، بلکه در سطح نتایج زندگی واقعی خود به برابری برسند؛ یعنی بتوانند «زندگی‌ای را که برای آن ارزش قائل‌اند» به طور برابر محقق کنند. به بیان دیگر، اگر برابری فرصت‌ها تنها تضمین کند که همه در یک نقطه شروع تقریباً مشابه قرار گیرند، عدالت جنسیتی متناسب اصرار دارد که توزیع دستاوردهای نهایی نیز عادلانه و هم‌تراز باشد (سگوینو، ۲۰۱۳).

نظریه عدالت جنسیتی متناسب، که بر پایه رویکرد برابری معیشت^۴ بنا شده، عدالت جنسیتی را به عنوان برابری نتایج در سه حوزه کلیدی تعریف می‌کند: قابلیت‌ها، معیشت‌ها و توانمندسازی/عاملیت؛ با تأکید بر اینکه برابری فرصت‌ها باید به برابری نتایج منجر شود. در این نظریه، قابلیت‌ها به توانایی‌های بنیادی انسانی مانند آموزش، سلامت و طول عمر اشاره دارد که پیش شرطی برای زندگی خوب محسوب می‌شود. معیشت‌ها، به عنوان محور اصلی تغییر، دسترسی و کنترل برابر بر منابع اقتصادی مانند شغل، اعتبار، زمین و توزیع هزینه‌های مراقبت را شامل می‌شود، و نابرابری در این حوزه سایر اشکال نابرابری جنسیتی را تقویت می‌کند. توانمندسازی/عاملیت نیز به توانایی برابر زنان و مردان در شکل‌دهی به تصمیم‌گیری‌های تولیدی و سیاسی اشاره دارد، که با شاخص‌هایی مانند سهم زنان در مناصب رهبری اندازه‌گیری می‌شود (سگوینو، ۲۰۱۳).

این نظریه بر لزوم برابری در توزیع‌های رفاهی تأکید دارد، به طوری که توزیع‌های رفاه زنان و مردان دارای میانگین‌ها و پراکندگی‌های مشابه باشد، تا احتمال قرارگیری در نیمه پایین توزیع برای هر دو جنس برابر شود. در مقایسه با رویکرد برابری فرصت، که بر پیش شرط‌های برابر مانند آموزش تمرکز دارد اما تفاوت در نتایج اقتصادی را می‌پذیرد، رویکرد عدالت جنسیتی متناسب، برابری نتایج را ضروری می‌داند، زیرا نابرابری معیشتی سیستم قشربندی جنسیتی را تداوم می‌بخشد و توانایی چانه‌زنی زنان را کاهش می‌دهد. قشربندی جنسیتی، به عنوان یک سیستم

1. Gender Equality

2. Gender Justice

3. Seguino

4. livelihoods equality approach.

سلسله‌مراتبی که مردان از تقسیم کار جنسیتی سود می‌برند، با ایدئولوژی‌ها، هنجارها و کلیشه‌ها حمایت می‌شود و تنها با افزایش قدرت اقتصادی زنان مختل می‌شود (سگوینو، ۲۰۱۳).

از سوی دیگر، عدالت جنسیتی متناسب فراتر از برابری صرف می‌رود و بر پایان نابرابری‌های ریشه‌ای در خانواده، جامعه و دولت تأکید دارد، بدون اینکه لزوماً به رفتار یکسان نیاز داشته باشد. این مفهوم، که با ایده عدالت در برابر برابری همخوانی دارد، تضمین می‌کند که با همه جنسیت‌ها، نه تنها برابر، بلکه عادلانه رفتار شود، و نهادهای سنتی مانند سیاست‌گذاری‌های اقتصادی در قبال تبعیض پاسخگو باشد (علی و بوراتای، ۲۰۲۰).

«نظریه عدالت جنسیتی متناسب» را می‌توان چارچوبی دانست که بر برابری نتایج همراه با ملاحظات متناسب و زمینه‌مند اصرار دارد؛ یعنی سیاست‌ها باید به گونه‌ای طراحی شود که با در نظر گرفتن تفاوت‌های تاریخی و ساختاری، هردو جنس بتوانند به‌طور واقعی از حقوق، فرصت‌ها و آزادی‌های برابر بهره‌مند شوند، حتی اگر این امر مستلزم مداخلات نابرابر و جبرانی به نفع گروه‌های محروم باشد (سگوینو، ۲۰۱۳؛ علی و بوراتای، ۲۰۲۰).

۲-۴. مفهوم توانمندسازی زنان از منظر توسعه انسانی

توانمندسازی زنان^۲ در ادبیات توسعه انسانی به عنوان فرایندی چندبعدی، تدریجی و راهبردی تعریف می‌شود که هدف آن افزایش ظرفیت زنان برای تصمیم‌گیری مستقل، کنترل بر منابع، مشارکت مؤثر در ساختارهای اجتماعی و اقتصادی و تأثیرگذاری بر تغییرات جمعی است. پژوهشگران معاصر بر این باورند که توانمندسازی زنان نه تنها یک هدف عدالت‌محور، بلکه یک ضرورت تحول‌آفرین برای تحقق توسعه پایدار، افزایش کیفیت منابع انسانی و تقویت زیربنای حقوق بشری در جوامع است (سین و همکاران، ۲۰۲۳).

توانمندسازی از منظر توسعه انسانی به میزان آزادی، اختیار و حق انتخاب افراد برای شکل دادن به مسیر زندگی خود اشاره دارد. بر همین اساس، توانمندسازی زنان به معنای ارتقای خودارزشی^۴، دستیابی به حق تصمیم‌گیری در امور شخصی و اجتماعی و افزایش امکان اثرگذاری آنان بر فرایندهای تغییر و توسعه است. در حوزه زنان و توسعه، توانمندسازی به معنای گسترش گزینه‌ها و فرصت‌هایی است که پیش‌تر از زنان دریغ شده بود و اکنون باید در اختیار آنان قرار گیرد تا قادر باشند «تصمیمات عاقلانه زندگی» را اتخاذ کنند (سین و همکاران، ۲۰۲۳).

1. Ali & Buratai

2. Women's Empowerment

3. Sen, Karmakar & Adhikari.

4. self-worth.

مطالعات توسعه‌ای، نشان داده‌اند که موقعیت زنان یکی از شاخص‌های کلیدی توسعه اجتماعی است. در گزارش توسعه انسانی ۲۰۰۳ و همچنین در سیاست‌های بانک جهانی، برابری جنسیتی و توانمندسازی زنان نه تنها ابزاری برای رشد اقتصادی، کاهش فقر و بهبود حکمرانی دانسته شده، بلکه «یک هدف توسعه‌ای فی‌نفسه» معرفی شده است. این دیدگاه تأکید می‌کند که توسعه پایدار، بدون مشارکت فعال زنان، عدالت اجتماعی و دسترسی برابر آنان به آموزش، سلامت، منابع اقتصادی و ساختارهای سیاسی قابل تحقق نیست (جین^۱، ۲۰۲۳).

پژوهش‌ها نشان می‌دهد که توانمندسازی یک مفهوم تک‌بعدی نیست، بلکه در سطوح مختلف زندگی اجتماعی و فردی نمود پیدا می‌کند. دکتر «مِگنا جین» (۲۰۲۳) توانمندسازی را دارای شش بُعد اصلی^۲ معرفی می‌کند. این ابعاد در مجموع، شبکه‌ای از فرصت‌ها و توانایی‌ها را شکل می‌دهد که مشارکت زنان در فرایند توسعه و قدرت تأثیرگذاری آنان را افزایش می‌دهد. توانمندسازی زنان نه تنها بر زندگی فردی آنان، بلکه بر سطح کلان جامعه نیز تأثیر می‌گذارد. مطالعات نشان داده‌اند که تقویت موقعیت زنان می‌تواند منجر به کاهش فقر و نابرابری، بهبود شاخص‌های سلامت خانواده، افزایش دموکراسی و حکمرانی خوب، کاهش خشونت و ناهنجاری‌های اجتماعی، تقویت ثبات و امنیت اجتماعی شود. از این منظر، توانمندسازی زنان شرط لازم برای دستیابی به توسعه پایدار محسوب می‌شود.

۲-۵. تبعیض مثبت

تبعیض مثبت^۳ یا اقدام مثبت^۴ به مجموعه‌ای از سیاست‌ها، قوانین و اقدامات اصلاحی استثنایی اطلاق می‌شود که با هدف جبران نابرابری‌های تاریخی و ساختاری علیه زنان، تسریع در تحقق برابری ماهوی (عملی) و بهره‌مندی جامعه از توانمندی‌های نیمی از جمعیت آن، به طور موقت و مشروط به نفع زنان را بر مردان ترجیح می‌دهد (شهریور، ۱۳۹۷؛ مؤمنی‌راد و بهبودی کلهری، ۱۳۹۶؛ باریکلو و فاطمی‌نژاد، ۱۳۹۸). این اقدامات برخلاف اصل برابری صوری، امری استثنایی و خلاف قاعده تلقی می‌شود و تنها در صورتی مشروعیت دارد که شرایط چهارگانه زیر را دارا باشد: الف) وجود نابرابری واقعی پیشین، ب) موقت بودن، ج) عدم تعارض جدی با اصل شایسته‌سالاری و د) تفسیر مضیق (شهریور، ۱۳۹۷؛ باریکلو و فاطمی‌نژاد، ۱۳۹۸).

1. Jain.

۲. اقتصادی، اجتماعی-فرهنگی، حقوقی، سیاسی، جسمانی، روان‌شناختی.

3. Positive Discrimination.

4. Affirmative Action.

در یک تعریف جامع، تبعیض مثبت/اقدام مثبت نسبت به زنان، به معنای ترجیح جانب زنان در دسترسی به منابع، فرصت‌ها و مناصب در مواقعی است که زنان به سبب تبعیض‌های تاریخی، فرهنگی، حقوقی و ساختاری، در موقعیت فرودست قرار گرفته‌اند. این اقدام، استثنایی بر اصل برابری صوری است و هدف آن، رساندن زنان به موقعیتی قابل مقایسه با مردان، از حیث فرصت و نتیجه، در عرصه‌های مختلف اجتماعی، اقتصادی و سیاسی است (شهریور، ۱۳۹۷؛ باریکلو و فاطمی‌نژاد، ۱۳۹۸).

از منظر فلسفه حقوق، مبنای تبعیض مثبت در بخشی از ادبیات، نه «ترحم» نسبت به زنان، بلکه «به‌رسمیت‌شناختن وضعیت زنانه» و تفاوت‌های طبیعی و فیزیولوژیک زن و مرد است؛ به این معنا که نادیده‌گرفتن این تفاوت‌ها و یکسان‌سازی صرف حقوق، می‌تواند خود به‌نوعی بی‌عدالتی و «تبعیض ناروا» علیه زنان منجر شود. براین‌اساس، تبعیض مثبت نوعی «عدالت ترمیمی و جبرانی» است که می‌کوشد با توجه به شرایط خاص زنان، حقوق مضاعف یا تسهیلات ویژه‌ای برای آنان پیش‌بینی کند (جاوید، اشرفی و شاهمادی، ۱۳۹۳).

هدف اصلی تبعیض مثبت، گذار از برابری صوری به برابری ماهوی است؛ به عبارت دیگر، جبران تبعیض‌های انباشته‌شده تاریخی و ساختاری که زنان را از دسترسی برابر به فرصت‌ها، مناصب و منابع محروم کرده است (مؤمنی‌راد و بهبودی کلهری، ۱۳۹۶؛ جاوید، اشرفی و شاهمادی، ۱۳۹۳؛ کرمی قهی و ابراهیمی، ۱۴۰۱). کنوانسیون رفع کلیه اشکال تبعیض علیه زنان (CEDAW) نیز این تدابیر ویژه موقتی را نه‌تنها تبعیض ناروا نمی‌داند، بلکه دولت‌ها را به اتخاذ آن‌ها برای تسریع برابری واقعی ملزم می‌کند (شهریور، ۱۳۹۷؛ مؤمنی‌راد و بهبودی کلهری، ۱۳۹۶).

در ادبیات موضوع، سه رویکرد اصلی سیاست‌گذاری تبعیض مثبت برای زنان شناسایی شده است:

۱. رویکرد مبتنی بر تفاوت‌های طبیعی و زیستی (مانند بارداری، شیردهی، قاعدگی) که حمایت‌های ویژه‌ای چون مرخصی زایمان، ممنوعیت کارهای سخت و زیان‌آور، مرخصی شیردهی و بازنشستگی با سنوات کمتر را توجیه می‌کند (جاوید و همکاران، ۱۳۹۳؛ مؤمنی‌راد و بهبودی کلهری، ۱۳۹۶؛ کرمی قهی و ابراهیمی، ۱۴۰۱).
۲. رویکرد تسهیل ایفای نقش‌های چندگانه^۱ که با پذیرش مسئولیت‌های خانوادگی زنان، اقداماتی چون اشتغال نیمه‌وقت، دورکاری، انعطاف ساعتی و ایجاد مهدکودک را در اولویت قرار

می‌دهد (کرمی قهی و ابراهیمی، ۱۴۰۱؛ مؤمنی‌راد و بهبودی کلهری، ۱۳۹۶).

۳. رویکرد اصلاحات ساختاری که به دنبال رفع موانع حقوقی، فرهنگی و نهادی است؛ مانند سهمیه ۳۰ درصدی مدیران زن (مصوبه شورای عالی اداری، ۱۳۹۶)، رفع ممنوعیت تصدی قضاوت یا سایر مناصب کلیدی و بازنگری قوانین ارث، حضانت و تابعیت (شهریور، ۱۳۹۷؛ کرمی قهی و ابراهیمی، ۱۴۰۱).

با این حال، اجرای تبعیض مثبت همواره با خطر «تبعیض وارونه»^۱ یا تبعیض معکوس علیه مردان، تضعیف شایسته‌سالاری، ایجاد ناهمخوانی^۲ میان توانایی فرد و مسئولیت محوله و تقویت کلیشه «ضعف ذاتی زنان» همراه است (باریکلو و فاطمی‌نژاد، ۱۳۹۸؛ شهریور، ۱۳۹۷). همچنین در ایران، به دلیل فقدان وفاق گفتمانی و زیرساخت‌های لازم، بسیاری از سیاست‌های تبعیض مثبت، یا اجرا نشده یا از کارکرد اصلی خود منحرف شده است. تبعیض مثبت برای زنان، ابزاری موقت و استثنایی برای جبران گذشته نابرابر و دستیابی به عدالت جنسیتی واقعی است؛ مشروط بر آنکه با دقت طراحی و اجرا شود تا به جای رفع نابرابری، به تولید نابرابری‌های جدید منجر نشود (کرمی قهی و ابراهیمی، ۱۴۰۱).

۳. مطالعات تجربی

۳-۱. مطالعات قوانین در حوزه زنان در ایران و جهان

در مطالعه‌ای مقایسه‌ای که به وسیله اوستلند^۳ (۲۰۰۶) با عنوان «عدم تبعیض و برابری زنان: تحلیلی تطبیقی از تفسیر کمیته حقوق بشر سازمان ملل و کمیته محو تبعیض علیه زنان»^۴ به عنوان رساله دکتری ارائه شده، تمرکز اصلی بر تحلیل تفسیر مقررات عدم تبعیض و برابری زنان به وسیله کمیته حقوق بشر (HRC) و کنوانسیون رفع تبعیض علیه زنان (CEDAW) است. این تحقیق نشان می‌دهد که کنوانسیون رفع تبعیض بر اقدامات ایجابی مانند حمایت‌های هدفمند برای تسریع برابری عملی زنان در حوزه اشتغال تأکید می‌کند و معتقد است که این اقدامات به کاهش نابرابری‌های ساختاری کمک می‌کند. برای زنان شاغل، این کنوانسیون بر جلوگیری از تبعیض براساس وضعیت مادری یا بارداری در محیط کار از جمله ممنوعیت اخراج به دلیل مرخصی زایمان و تضمین دسترسی به خدمات بهداشتی مرتبط با بارداری و زایمان اصرار دارد.

1. Reverse Discrimination.

2. Mismatching.

3. Oostland.

4. Non-discrimination and equality of women: A comparative analysis of the interpretation by the UN Human Rights Committee and the UN Committee on the Elimination of Discrimination against Women.

همچنین این کنوانسیون تلاش می‌کند تا با تغییر الگوهای فرهنگی و کلیشه‌های جنسیتی و تأکید بر مسئولیت مشترک والدین در تربیت فرزندان، بار دوگانه کاری زنان (ترکیب اشتغال و مسئولیت‌های خانگی) را کاهش دهد. توصیه به اعطای مرخصی پدران برای تسهیل مشارکت مردان در امور خانواده و حمایت از مادران شاغل از جمله این تأکیدات است.

در ارتباط مستقیم با باروری، مادری و اشتغال زنان، اوستلند نشان می‌دهد که چگونه این کنوانسیون بین تفاوت‌های بیولوژیک زنان و نقش اجتماعی مادری از یک سو و برابری حقوقی و فرصت‌های شغلی از سوی دیگر، نوعی توازن ایجاد می‌کند. ماده ۴(۲)^۱ تدابیر ویژه برای حمایت از زایمان و مادری را «تبعیض‌آمیز» تلقی نکرده و آن‌ها را به عنوان پاسخ مشروع به نیازهای خاص زنان در دوران بارداری و پس از زایمان می‌شناسد. براین اساس، اوستلند توضیح می‌دهد که مرخصی زایمان، حمایت از اشتغال امن در دوران بارداری، ممنوعیت اخراج به دلیل بارداری یا مرخصی زایمان و تضمین بازگشت به کار پس از مرخصی، همگی با منطق کنوانسیون سازگار و حتی مطلوب‌اند؛ زیرا بدون این حمایت‌ها، زنان ناچارند میان مادری و اشتغال یکی را انتخاب کنند و در نتیجه در عمل از برابری محروم می‌شوند (اوستلند، ۲۰۰۶).

همچنین این کنوانسیون به شدت با تبعیض علیه زنان بر پایه وضعیت تاهل یا مادری در محیط کار مقابله می‌کند. ماده ۱۱ کنوانسیون^۲، دولت‌ها را ملزم می‌سازد که اخراج، عدم تمدید قرارداد، یا محرومیت از ارتقا به دلیل بارداری، زایمان یا داشتن فرزند را ممنوع کنند و سازوکارهای حمایتی برای زنان شاغل و مادر فراهم آورند. بر همین مبنا، اوستلند نشان می‌دهد که کنوانسیون زنان از یک رویکرد «حمایت صرف» که زنان را از بازار کار کنار می‌گذارد، فاصله می‌گیرد و در عوض به دنبال حمایت توانمندساز است؛ حمایتی که امکان حفظ اشتغال، پیشرفت شغلی و مشارکت فعال زنان در عرصه عمومی را در کنار نقش مادری فراهم می‌آورد (اوستلند، ۲۰۰۶).

اوستلند به اهمیت ماده ۵ کنوانسیون^۳ در خصوص کلیشه‌های جنسیتی و تقسیم نقش‌های خانگی می‌پردازد و آن را مستقیماً مرتبط با وضعیت زنان شاغل و مادران می‌داند. کنوانسیون دولت‌ها را موظف می‌کند تا الگوهای فرهنگی و آموزشی را به گونه‌ای اصلاح کنند که مادری صرفاً به عنوان «وظیفه طبیعی زن» و کار خانگی به عنوان نقش انحصاری زنان تلقی نشود. در این چارچوب، کمیته CEDAW مکرراً بر مسئولیت مشترک مردان و زنان در تربیت فرزندان و

1. CEDAW, Article 4(2).

2. CEDAW, Article 11.

3. CEDAW, Article 5.

انجام دادن وظایف خانگی تأکید کرده و حتی توصیه به مرخصی پدری و مرخصی والدین می‌کند تا بار مراقبت از کودک بین والدین توزیع شود. اوستلند این نکته را برجسته می‌کند که بدون این تغییر در نقش‌های جنسیتی، هرچند قانوناً تبعیض ممنوع باشد، زنان شاغل همچنان با «بار دوگانه» کار بیرون و کار خانه روبه‌رو خواهند بود و در عمل نمی‌توانند از فرصت‌های برابر شغلی و اجتماعی بهره‌مند شوند (اوستلند، ۲۰۰۶).

زاکولدائوا^۱ (۲۰۱۵) در «حقوق زنان برای برخورداری از حمایت در برابر اشکال مختلف تبعیض»^۲ اشاره می‌کند که در چارچوب اسناد بین‌المللی از جمله میثاق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی و کنوانسیون رفع تبعیض علیه زنان، دولت‌ها موظف‌اند مشارکت برابر زنان در اشتغال را تضمین کنند. این اسناد بر اصولی مانند مزد برابر، جلوگیری از تبعیض شغلی ناشی از ازدواج یا بارداری، مرخصی زایمان با حقوق و تضمین بازگشت به کار تأکید دارد. همچنین نقش مادری به عنوان یک وظیفه اجتماعی شناخته می‌شود و کشورها باید خدمات حمایتی مرتبط مانند مراقبت از کودک و خدمات بهداشتی دوران بارداری را فراهم کنند. این حمایت‌ها با هدف ایجاد مشارکت برابر زنان در زندگی اقتصادی و اجتماعی، کاهش تبعیض ساختاری و رفع موانعی است که مانع اشتغال پایدار زنان و مادران می‌شود. براساس اسناد کلیدی مانند میثاق حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی (ICESCR) و کنوانسیون رفع تبعیض علیه زنان (CEDAW) دولت‌ها موظف‌اند شرایط برابر برای زنان در تمام عرصه‌ها از جمله حضور در بازار کار، دستمزد عادلانه و حمایت در دوران بارداری و مادری فراهم کنند.

اسناد بین‌المللی زنان را در بهره‌مندی از شرایط کار ایمن، عادلانه و برابر با مردان محق می‌داند. در کنوانسیون ۱۹۵۱ سازمان بین‌المللی کار، بر اصل «مزد برابر برای کار با ارزش برابر» تصریح شده است. طبق میثاق حقوق اقتصادی و اجتماعی، دولت‌ها موظف‌اند تبعیض شغلی براساس جنسیت، ازدواج یا بارداری را ممنوع کنند و شرایط یکسان برای ارتقای شغلی و بهره‌مندی از مزایا فراهم سازند. همچنین تأکید شده است که زنان، به ویژه زنان سالخورده، که عمر خود را صرف مراقبت از خانواده کرده‌اند، باید از حمایت‌های مالی، مانند مستمری‌های غیرمبتنی بر پرداخت حق بیمه بهره‌مند شوند تا از فقر در امان بمانند. در کنوانسیون ۱۹۶۷ و سپس کنوانسیون رفع تبعیض علیه زنان، به‌طور مستقیم اشاره شده که زنان نباید به دلیل بارداری یا زایمان از کار اخراج شوند. همچنین دولت‌ها باید مرخصی بارداری با حقوق و تضمین بازگشت به کار را فراهم کنند (زاکولدائوا، ۲۰۱۵).

1. Zakoldaeva.

2. Women's rights to protection from various forms of discrimination.

همچنین توصیه شده است که کشورهای عضو، خدمات اجتماعی لازم از جمله مهدکودک و خدمات نگهداری از کودک، حمایت‌های بهداشتی دوران بارداری و پس از زایمان، تغذیه مناسب مادران در دوره پیش و پس از بارداری را برای مادران فراهم کنند. در ماده ۵ کنوانسیون رفع تبعیض علیه زنان بر به رسمیت شناختن نقش اجتماعی مادری و ضرورت تقسیم مسئولیت والدگری بین زن و مرد تأکید شده است، تا بار مراقبت از خانواده تنها بر دوش زنان قرار نگیرد. اسناد مختلف از جمله کنوانسیون رفع تبعیض علیه زنان و «بیانیه محو خشونت علیه زنان» (۱۹۹۳) بر حذف تبعیض‌هایی که مانع مشارکت زنان در جامعه و اشتغال می‌شود، تأکید دارند. از جمله تبعیض ناشی از نقش‌های کلیشه‌ای درباره زنان (مانند محدودکردن زنان به نقش مادری و خانه‌داری) عامل مهم عقب‌ماندگی زنان در بازار کار معرفی شده است (زاکولدئاو، ۲۰۱۵).

دانش ناری (۱۴۰۰) در مطالعه «حمایت از زنان شاغل در پرتو قوانین استخدامی» نشان می‌دهد که گفتمان حقوقی ایران در حوزه اشتغال زنان بر دو محور بنیادین استوار است: برابری در فرصت‌های استخدامی از یک‌سو و حمایت‌های ویژه مبتنی بر نقش‌های خانوادگی زنان از سوی دیگر. این دو محور، ساختار اصلی منظومه قوانین مرتبط با زنان شاغل را در حقوق عمومی و اداری ایران شکل می‌دهد. براساس تحلیل نویسنده، با وجود آنکه قوانین عمومی استخدام، مانند قانون مدیریت خدمات کشوری به صورت رسمی تفکیکی میان زنان و مردان قائل نشده و اصل بر شایسته سالاری، برابری فرصت شغلی و جذب براساس رقابت قرار دارد، اما گفتمان حقوقی حاکم همچنان نقش‌های «مادری»، «همسری» و «خانواده‌محوری» را مبنای طراحی بخش قابل توجهی از مقررات حمایتی قرار می‌دهد. یافته‌های این مقاله نشان می‌دهد که نظام حقوقی ایران در حوزه اشتغال زنان، میان دو الگوی گفتمان برابری‌محور و گفتمان خانواده‌محور در نوسان است. مقاله تأکید می‌کند که خلأهای قانونی در حوزه‌هایی مانند مرخصی معاینات بارداری، دورکاری زنان و ارتقای کیفیت محیط کار هنوز پابرجاست و نیاز به بازنگری گفتمانی و ساختاری در منظومه قوانین زنان احساس می‌شود.

گلشنی و فرقانی (۱۳۹۶) در مقاله‌ای با عنوان «قوانین حمایتی موجود از زنان شاغل در حقوق ایران؛ تهدید یا فرصت؟» به بررسی مجموعه مقررات حمایتی ناظر بر زنان شاغل در حقوق ایران می‌پردازند. نویسندگان با تکیه بر قوانین نشان می‌دهند که نظام حقوقی ایران از یک‌سو بر اصل برابری در مزد برای کار مساوی تأکید دارد و از سوی دیگر، با پیش‌بینی حمایت‌های ویژه در دوره بارداری، تنظیم ساعات کار و محدودیت مشاغل پرخطر، الگوی «برابری همراه با حمایت ویژه» را در قبال زنان شاغل برمی‌گزیند. مقاله علاوه بر تبیین متن قوانین، به موانع فرهنگی و ساختاری تحقق این حمایت‌ها می‌پردازد؛ از جمله نگرش سنتی به

زن به عنوان «جنس دوم»، تقسیم جنسیتی کار، درونی شدن این نگرش در خود زنان و تبعیض در ساختار اشتغال و نقش‌های مدیریتی. نویسندگان نتیجه می‌گیرند که در صورت اجرای صحیح، این حمایت‌ها نه مصداق «تبعیض ناروا» بلکه سازوکاری برای جلوگیری از بهره‌کشی اقتصادی از زنان، حفاظت از نهاد خانواده و تأمین توسعه انسانی و اجتماعی تلقی می‌شود و درعین حال با اصول اساسی قانون اساسی و مبانی فقهی-قرآنی بر برابری کرامت انسانی زن و مرد سازگارند. این مطالعه، نمونه‌ای از تحلیل نحوه مفهوم‌پردازی «زن شاغل» در گفتمان حقوقی جمهوری اسلامی ایران و تنش میان برابری حقوقی و نقش‌های خانوادگی است.

خادمی و تقی‌زاده (۱۴۰۱) در مقاله «سیاست‌گذاری وضعیت اجتماعی زنان در ایران: بررسی رابطه سیاست‌های کلان و قوانین حوزه زنان با رویکرد مرجع» با تحلیل مضمون بیانات رهبران انقلاب، اسناد شورای عالی انقلاب فرهنگی و مصوبات مجلس، نشان می‌دهند که میان «رویکرد مرجع» نظام درباره زنان و «سیاست‌های اجرایی حوزه زنان»، به‌ویژه در عرصه اشتغال، فاصله قابل توجهی وجود دارد. رویکرد مرجع اشتغال زنان را مشروع، ضروری و بخشی از نقش اجتماعی زنان می‌داند؛ مشروط بر اینکه با نقش‌های خانوادگی و عفاف منافات نداشته باشد؛ اما سیاست‌گذاری‌های عملی از این مبانی فاصله گرفته‌اند. مصوبات شورای عالی انقلاب فرهنگی در حوزه اشتغال عمدتاً کارکردی و توسعه‌گرا بوده‌اند و به‌جای طراحی یک نظام اشتغال متناسب با ساختارهای جنسیتی و نیازهای واقعی زنان، صرفاً بر ایجاد فرصت شغلی و ارائه تسهیلات تمرکز داشته‌اند.

در سطح قانون‌گذاری نیز مجلس طی چهار دهه گذشته تعداد زیادی قانون مرتبط با اشتغال زنان تصویب کرده است، بااین حال، این قوانین نگاهی حداقلی، غیرراهبردی و پراکنده داشته‌اند؛ بیشتر حول محورهایی مانند مرخصی زایمان، حمایت‌های بیمه‌ای، خدمت نیمه وقت، مسئله شیردهی و اشتغال در نهادهای خاص. در نتیجه، سیاست‌ها فاقد انسجام بوده و نتوانسته‌اند نظام اشتغال زنان را براساس ویژگی‌های هویتی، نقش‌های اجتماعی و نیازهای ساختاری سامان‌دهی کنند. نویسندگان نتیجه می‌گیرند که فاصله میان رویکرد مرجع و سیاست‌گذاری در حوزه اشتغال زنان مانع از تحقق جایگاه مطلوب اجتماعی زنان شده و اصلاح این وضعیت نیازمند تعریف معیار نظری واحد، طراحی سیاست‌های اشتغال متناسب با نقش‌های زنانه و ایجاد سازوکارهای نظارت و ارزیابی در سطح کلان است (خادمی و تقی‌زاده، ۱۴۰۱).

قتولی و همکاران (۱۴۰۱) در مقاله‌ای با عنوان «چالش‌های کیفیت اجرای قوانین حمایتی اشتغال زنان (مورد مطالعه: پرونده‌های شکایات زنان شاغل در ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی شهر تهران)» بر پایه بررسی ۳۸۰ پرونده شکایات زنان شاغل ثبت‌شده در ادارات تعاون، کار و

رفاه اجتماعی تهران، طی سال‌های ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۶، به ارزیابی کیفیت اجرای قوانین حمایتی حوزه اشتغال زنان می‌پردازد. مطالعه نشان می‌دهد که علی‌رغم وجود مجموعه‌ای از قوانین حمایتی در قانون کار، قانون اساسی و آیین‌نامه‌های مرتبط، کیفیت اجرای این قوانین در عمل پایین و همراه با کاستی‌های جدی است. براساس یافته‌های کمی ارائه‌شده در این مقاله، درصد انطباق آرای هیئت‌های تشخیص و حل اختلاف با مواد قانونی حمایتی، در بسیاری از موارد کمتر از سطح مطلوب گزارش شده است. برای نمونه:

- انطباق با ماده ۳۷ قانون کار (پرداخت حقوق و مزایا) حدود ۷۵ درصد است.
- در حوزه مرخصی زایمان (ماده ۷۱) میزان انطباق به ۵۶ درصد کاهش می‌یابد، که نشان‌دهنده ضعف جدی در اجرای حمایت‌های دوران بارداری و پس از زایمان است.
- در شکایات مربوط به پرداخت بیمه و سنوات اگرچه آمار رأی به نفع زنان بالاتر است (حدود ۷۳ درصد)، اما نرخ واقعی بازگشت به کار بسیار پایین بوده و در برخی موارد کمتر از ۱۰ درصد گزارش شده است.

مطالعه نشان می‌دهد که دانش حقوقی پایین زنان شاغل نیز یکی از موانع مهم بهره‌گیری از ظرفیت‌های قانونی است؛ برای مثال، در بیش از نیمی از دادخواست‌ها، زنان در زمان ثبت شکایت آگاهی کافی از مواد قانونی مرتبط نداشتند و تنها پس از ورود به مرحله تجدیدنظر، بخشی از آن‌ها توانستند به مواد قانونی استناد کنند. مقاله تأکید می‌کند که ضعف در اجرای قوانین حمایتی، نه صرفاً ضعف در خود قوانین، یکی از مهم‌ترین عوامل استمرار مشکلات اشتغال زنان است. قوانین حمایتی موجود به دلیل فقدان سازوکارهای نظارتی، نبود ضمانت اجرای مؤثر، تبعیض ساختاری علیه زنان و آگاهی پایین زنان از حقوق خود، نتوانسته‌اند به بهبود شرایط واقعی اشتغال زنان منجر شوند (قتولی و همکاران، ۱۴۰۱).

بهرامیان و خوئینی (۱۴۰۲) در «زنان در سیر تحول و تصویب قوانین حمایت خانواده با تأکید بر قانون حمایت خانواده ۱۳۹۱» با بررسی روند تاریخی قوانین حمایت خانواده نشان می‌دهند که جایگاه حقوقی زنان در بستر تحولات قانونی ایران به تدریج تقویت شده است. براساس تحلیل مقایسه‌ای میان قوانین سال‌های ۱۳۴۶، ۱۳۵۳ و قانون حمایت خانواده ۱۳۹۱، نویسندگان نتیجه می‌گیرند که قانون ۱۳۹۱ در بسیاری از حوزه‌ها به نفع زنان عمل کرده و موجب کاهش برخی ابهامات و تعارضات پیشین شده است. قانون ۱۳۹۱ هرچند از الگوی کلی قوانین پیشین تبعیت می‌کند، اما اصلاحات مهمی همچون گسترش اختیارات دادگاه خانواده، بازنگری در شروط طلاق و افزایش نقش سازوکارهای حمایتی را دربردارد.

این اصلاحات بخشی از حرکت تدریجی نظام حقوقی ایران به سمت افزایش توجه به

مطالبات زنان است. با این حال، کاستی‌هایی همچون تداوم برخی محدودیت‌های ساختاری و فقدان توجه کافی به استقلال اقتصادی و تصمیم‌گیری زنان همچنان مشاهده می‌شود. این مقاله نشان می‌دهد که در سطح گفتمانی، قانون ۱۳۹۱ تلاش کرده میان نیازهای اجتماعی جدید، به‌ویژه افزایش مشارکت زنان در عرصه‌های اجتماعی و خانوادگی و چارچوب‌های فقهی و حقوقی رسمی سازگاری ایجاد کند. بنابراین، از منظر مطالعات تجربی، قانون حمایت خانواده ۱۳۹۱ نمونه‌ای از تحول تدریجی و در عین حال محدودکننده در سیاست‌گذاری حقوقی زنان است؛ تحولی که هم فرصت‌هایی را برای بهبود وضعیت حقوقی زنان فراهم کرده و هم در برخی حوزه‌ها، تداوم نگاه سنتی را بازتولید کرده است (بهرامیان و خوئینی، ۱۴۰۲).

موالیره^۱ (۲۰۲۳) در «حقوق کار و جنسیت»^۲ با بررسی نهادهای اصلی حقوق کار، نشان می‌دهد که بخش عمده‌ای از ساختارهای حقوق کار، بر پایه «مدل کارگر مرد» طراحی شده و به همین دلیل نیازهای ویژه زنان در بازار کار برای دهه‌ها نادیده گرفته شده است. در بسیاری از نظام‌های حقوقی، قوانین کار و ایمنی شغلی به گونه‌ای شکل گرفته‌اند که یا از زنان به دلیل ویژگی‌های زیستی، بیش‌ازحد «حمایت» داشته‌اند یا با فرض نقش خانوادگی بر دوش زنان، فرصت‌های برابر شغلی را محدود کرده‌اند. این نوع حمایت‌های محدودکننده، که تحت عنوان تبعیض خیرخواهانه از آن یاد می‌شود، عملاً موجب محرومیت زنان از برخی مشاغل، فرصت‌های ارتقا و دستمزد برابر شده است.

مطالعه نشان می‌دهد که تبعیض در مراحل مختلف اشتغال، از فرایند جذب و گزینش تا ارتقا و پایان همکاری، همچنان رایج است و اشکال مختلفی مانند سقف شیشه‌ای، تبعیض غیرمستقیم، جداسازی افقی و عمودی شغلی، دستمزد نابرابر و محدودیت در استفاده از شیوه‌های انعطاف‌پذیر کار را ایجاد می‌کند. همچنین مشخص شده است که قوانین مرتبط با مرخصی بارداری، مراقبت از کودک، مسئولیت‌های خانوادگی و حفاظت‌های ایمنی، اگرچه در ظاهر حمایت‌کننده‌اند، اما در عمل بار مراقبت را یک‌سویه بر زنان تحمیل کرده و مانع مشارکت برابر مردان در مسئولیت‌های خانوادگی می‌شوند (موالیره، ۲۰۲۳).

در بعد ایمنی و بهداشت کار، مطالعات نشان می‌دهد که بسیاری از مقررات حمایتی در حوزه بارداری، شیردهی و شرایط ایمنی، زمانی مؤثر خواهد بود که از حالت «محدودکننده شغلی» خارج شده و با رویکرد برابری‌محور بازنگری شود. همچنین در زمینه آزار و خشونت شغلی، یافته‌ها بر اهمیت به‌رسمیت شناختن اشکال جنسیتی آزار در محیط کار و لزوم همسویی قوانین

1. Moalnyerah.

2. Labour Law and Gender.

ملی با استانداردهای بین المللی مانند کنوانسیون ۱۹۰ سازمان بین المللی کار تأکید دارند. درنهایت، مقاله نتیجه می گیرد که برای دستیابی به برابری جنسیتی در اشتغال، اصلاحات حقوق کار باید از «مدل مردانه سنتی» فاصله گرفته و نیازهای واقعی زنان و نیز نقش مردان در مراقبت خانوادگی را به طور توأمان در نظر بگیرد. علاوه بر قانونگذاری، گفت و گوی اجتماعی، نقش اتحادیه ها، شفافیت در دستمزد و بازنگری در قراردادهای کاری انعطاف پذیر، از الزامات کلیدی برای ایجاد عدالت جنسیتی در محیط های کاری محسوب می شود (موالنیر، ۲۰۲۳).

بنت^۱ (۱۹۹۵) نشان می دهد که اگرچه حقوق کار و ایمنی و بهداشت شغلی (OHS) بیشترین نقش را در تنظیم شرایط اشتغال زنان دارد، اما ساختار آموزشی و پژوهشی این حوزه ها همچنان مردم محور باقی مانده است. در تحلیل بنت، زنان در برنامه های درسی حقوق کار عمدتاً به حوزه های حاشیه ای همچون مزد برابر، تبعیض و حمایت های ویژه محدود می شوند، در حالی که مسائل بنیادین تر تجربه اشتغال زنان در چارچوب سنتی حقوق کار نامرئی می ماند. نتایج مقاله نشان می دهد که فهم نابرابری های حقوقی زنان در کار تنها از طریق تحلیل متون قانونی ممکن نیست و نیازمند قراردادن قوانین در بستر اقتصادی، صنعتی و اجتماعی است. برای نمونه، ساختار بازار کار زنان - شامل اشتغال موقت، پراکندگی در بخش خدمات و وابستگی به اتحادیه های کم قدرت - موجب می شود برخی قواعد حقوق کار، مانند اصالت اسناد کتبی در قراردادهای، عملاً علیه زنان عمل کند (بنت، ۱۹۹۵).

مطالعه حاضر برخلاف اغلب پژوهش های مرور شده که عمدتاً بر یک بُعد مشخص از حقوق و سیاست های زنان تمرکز دارد، رویکردی چندلایه و نظام مند اتخاذ کرده است. این پژوهش نه تنها به تحلیل یک حوزه محدود بسنده نمی کند، بلکه برای نخستین بار مجموعه بزرگی از قوانین زنان، مادران، زنان شاغل و خانواده را در قالب یک چارچوب منسجم و با ترکیب تحلیل محتوای کیفی جهت مند و نقشه برداری سیاستی بررسی می کند. تفاوت کلیدی این مطالعه با پیشینه آن است که به جای تمرکز بر یک گفتمان یا یک نوع سیاست، همزمان چهار گفتمان اصلی (برابری محور، حمایتی، خانواده محور و جمعیت محور) را در کل نظام قانونگذاری ایران شناسایی و نسبت آن ها را تحلیل می کند و تصویری کلان نگر، ساختاری و گفتمانی از منظومه قوانین ارائه می دهد؛ تصویری که در هیچ یک از مطالعات پیشین با این انسجام، انجام نشده است.

۴. روش‌شناسی

این پژوهش با رویکرد کیفی-تحلیلی و با هدف واکاوی جهت‌گیری‌های قانونی و سیاستی مرتبط با زنان، مادران و خانواده در نظام حقوقی ایران انجام شده است. روش اصلی پژوهش، تحلیل محتوای کیفی جهت‌مند^۱ است؛ روشی که بر پایه مفاهیم پیشینی برگرفته از ادبیات حقوق زنان، نقش‌های جنسیتی در سیاست‌گذاری و اسناد بین‌المللی حقوق بشر، امکان کدگذاری هدایت‌شده و تحلیل ساختارمند متن قوانین را فراهم می‌سازد. تحلیل محتوای جهت‌مند به این دلیل انتخاب شد که بخش قابل‌توجهی از مفاهیم و کدهای اولیه (نظیر «زن»، «مادر»، «نقش‌های خانوادگی»، «اشتغال زنان»، «جمعیت‌محوری») در ادبیات موجود تعریف شده و پژوهش حاضر نیازمند تمایزگذاری دقیق میان این حوزه‌ها در چارچوب قانون‌گذاری است.

به منظور افزایش دقت تحلیلی و پرهیز از توصیف صرف مقررات، روش تحلیل محتوا با نقشه‌برداری سیاستی^۲ ترکیب شد. نقشه‌برداری سیاستی امکان طبقه‌بندی قوانین براساس نوع مداخله (حمایتی، تشویقی، محدودکننده، تکلیفی)، سطح هدف‌گذاری (زن، مادر، خانواده، جمعیت)، نوع ابزارهای سیاستی (مالی، زمانی، ساختاری) و بازیگران ذی‌نفع (دولت، کارفرما، خانواده، فرد) را فراهم می‌سازد. ترکیب این دو روش باعث شد تا پژوهش علاوه بر لایه حقوقی، لایه سیاستی و گفتمانی قوانین را نیز آشکار کند.

۵. داده‌های پژوهش

پژوهش از نمونه‌گیری هدفمند استفاده کرده است؛ دلیل استفاده از این روش آن است که قوانین مورد بررسی نه به‌صورت تصادفی، بلکه براساس اهمیت ساختاری در تعیین موقعیت اجتماعی زنان انتخاب شده‌اند. داده‌های این تحقیق شامل مجموعه‌ای از قوانین ملی ایران در حوزه زنان، مادران و خانواده است که از منابع رسمی قانون‌گذاری گردآوری شده‌اند. فایل داده‌ای پژوهش شامل پنج شیت اصلی است که هرکدام یک طبقه موضوعی از قوانین را نمایندگی می‌کند:

(۱) قوانین زنان، مادران و خانواده

شامل احکام مرتبط با زنان در قانون اساسی، قانون کار، قانون مدیریت خدمات کشوری، برنامه‌های توسعه (۵، ۶ و ۷) و قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت.

(۲) قوانین مربوط به زنان شاغل

1. Directed Content Analysis.

2. Policy Mapping

احکام مستقیم درباره مرخصی‌ها، تسهیلات کاری، حمایت از اشتغال، ساعات کار و الزام‌های کارفرمایی.

۳) قوانین مرتبط با مادران

شامل مرخصی زایمان، بیمه، حمایت‌های مالی، اولویت‌های استخدامی یا آموزشی مرتبط با نقش مادری.

۴) قوانین خانواده‌محور

شامل مقرراتی که زن را در جایگاه «عضو خانواده» یا «کارکرد خانوادگی» تعریف می‌کند.

۵) سایر قوانین مرتبط

شامل مقررات پراکنده‌ای که به‌طور غیرمستقیم بر وضعیت زنان یا مادران اثر می‌گذارد. داده‌ها شامل متن خلاصه‌شده یا استخراج‌شده مواد قانونی، شماره قانون یا ماده، سال تصویب یا اصلاح، نوع حمایت، نوع نقش جنسیتی مورد اشاره و سطح مداخله سیاستی است. این ساختار امکان مقایسه بین قانونی و تحلیل تحولات گفتمانی را فراهم می‌کند.

۶. فرایند تحلیل داده‌ها

○ مرحله اول: کدگذاری اولیه

براساس دسته‌بندی موجود در فایل، کدهای اولیه زیر استخراج شدند:

- کدهای موقعیتی: زن، زن شاغل، مادر، زن عضو خانواده
- کدهای سیاستی: حمایتی، تشویقی، محدودیتی، تکلیفی، مالی، زمانی
- کدهای گفتمانی: مادرمحوری، خانواده‌محوری، جمعیت‌محوری، برابری

○ مرحله دوم: تحلیل محتوای کیفی

در این مرحله، متن مواد قانونی در هر شیت بررسی و مضمون‌های اصلی استخراج شد. این مضامین مبنای تحلیل گفتمان‌های غالب در سیاست‌گذاری زنان قرار گرفت.

○ مرحله سوم: نقشه‌برداری سیاستی

برای هر قانون موارد زیر شناسایی شد:

- بازیگر مسئول (دولت، کارفرما، سازمان‌ها)
- مخاطب سیاست (زن شاغل، مادر، خانواده)
- نوع ابزار مداخله (زمانی، مالی، ساختاری)
- جهت‌گیری سیاست (توانمندساز، تکلیفی، جمعیت‌محور)

نتیجه این مرحله، ترسیم یک نقشه سیاستی از قوانین زنان در ایران بود که در بخش یافته‌ها ارائه شده است.

۷. اعتبار بخشی

برای تقویت اعتبار تحلیل:

- مثلث‌سازی داده‌ها با استفاده از چند نوع قانون (اساسی، کار، خدمات کشوری، جوانی جمعیت، برنامه‌ها).
- بازبینی مقولات به وسیله دو پژوهشگر آشنا با سیاست‌گذاری زنان.
- مقایسه یافته‌ها با ادبیات موجود درباره نقش‌های جنسیتی و سیاست‌های جمعیتی.

۸. قوانین مرتبط با زنان، مادران و خانواده

۸-۱. غلبه گفتمان حقوقی Equality در قانون اساسی و گفتمان حمایتی در قوانین

عادی

تحلیل مواد قانون اساسی نشان می‌دهد که دولت موظف به تأمین حقوق برابر برای زنان و مردان، رفع تبعیض و افزایش حمایت‌های حقوقی و اجتماعی برای زنان است. اما این جهت‌گیری برای طلبانه در قوانین عادی، به‌ویژه قانون کار و قوانین مرتبط با جمعیت، به سمت گفتمان حمایت از نقش مادری و خانوادگی تغییر جهت می‌دهد (حمایت خانواده‌محور و مادرمحور در قوانین عادی).

۸-۲. گفتمان «مادرمحور» در قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت

در این دسته، اغلب مواد مرتبط با موارد زیر است:

- مرخصی بارداری و زایمان
- مرخصی شیردهی
- منع اخراج یا تعدیل مادران
- تشویق به فرزندآوری
- این نشان می‌دهد که نقش «مادر» در مقایسه با نقش «زن به عنوان شهروند» در قوانین عادی برجسته‌تر شده است.

۸-۳. تصویر کلی قانون‌گذار از زن

زن در بخش عمده‌ای از این قوانین:

- محور خانواده است.
- باروری و تربیت فرزند در اولویت قرار می‌گیرد.
- به حمایت ویژه نیازمند است.

۹. قوانین مربوط به زنان شاغل

این دسته از قوانین بیشتر بر اشتغال زنان در نقش‌های اقتصادی و سازمانی تمرکز دارد.

۹-۱. تمرکز اصلی بر مرخصی‌ها و حمایت‌های زمانی

مهم‌ترین محورهای قوانین زنان شاغل شامل:

- مرخصی زایمان
- مرخصی شیردهی
- کاهش ساعات کار مادران
- مرخصی مراقبت از کودک

۹-۲. محدودبودن حمایت‌های ساختاری اشتغال

در داده‌ها موارد بسیار کمی از:

- ارتقای شغلی
- تبعیض‌زدایی
- منع تصدی‌نشدن برخی مشاغل
- امنیت شغلی مستقل از وضعیت خانوادگی

مشاهده می‌شود. این نشان‌دهنده ضعف قوانین در حمایت از مشارکت پایدار و برابر زنان در بازار کار است.

۹-۳. برتری منطق سازگاری نقش‌ها

منطق حاکم بر این دسته از قوانین تلاش می‌کند تا اشتغال را با مادری سازگار کند، اما نه اینکه ساختار اشتغال را برای حضور پایدار زنان اصلاح کند. تحلیل این قوانین نشان می‌دهد که سیاست‌ها عمدتاً ماهیت خانواده‌دوست دارند؛ یعنی با فراهم کردن مرخصی‌ها، کاهش ساعات کار

و حمایت‌های مرتبط با زایمان، تلاش می‌کنند امکان ایفای نقش‌های خانوادگی را در کنار اشتغال تسهیل کنند. نکته مهم این است که این سیاست‌ها به خودی خود مطلوب و تقویت‌کننده خانواده هستند؛ اما برای دستیابی به مشارکت پایدار زنان در بازار کار، لازم است حمایت‌های ساختاری مانند فرصت‌های ارتقا، امنیت شغلی و رفع موانع تبعیضی نیز تقویت شود.

۱۰. قوانین مرتبط با مادران

این شیت متمرکزترین و هم‌جهت‌ترین مجموعه احکام را شامل می‌شود.

۱۰-۱. حمایت‌های مالی و زمانی گسترده برای مادران

قوانین مادران شامل:

- پرداخت کمک‌هزینه
 - بیمه دوران بارداری و زمان شیردهی
 - حمایت‌های مالی در فرزندآوری
 - معافیت‌های کاری
 - زمان‌بندی انعطاف‌پذیر
- است. این موارد نشان‌دهنده گفتمان حمایتی-جمعیتی است.

۱۰-۲. غلبه نگاه جمعیتی در جدیدترین قوانین

به ویژه در قانون «حمایت از خانواده و جوانی جمعیت» نقش مادران با اهداف زیر پیوند خورده است:

- تشویق به فرزندآوری
 - افزایش نرخ باروری
 - حمایت از زنان دارای چند فرزند
- در نتیجه، «مادر» کمتر به عنوان یک شهروند مستقل و بیشتر به عنوان ابزار تحقق سیاست‌های جمعیتی دیده می‌شود.

۱۱. قوانین خانواده‌محور

۱۱-۱. تمرکز بر انسجام خانواده و وظایف زنان درون خانواده

- این دسته بیشتر شامل قوانینی است که:
- نقش زنان را در حفظ بنیان خانواده تعریف می‌کند.

- حمایت‌هایی ارائه می‌دهد که «خانواده» را در مرکز قرار داده است.

۱۱-۲. تقدم نهاد خانواده بر حقوق فردی زنان

در بسیاری از مواد:

- وظایف زنان در خانواده
 - حمایت‌های مرتبط با همسر و فرزندان
 - ارزش‌گذاری فرهنگی نقش پرورشی زنان
- بر حقوق فردی آنان در اشتغال، تصمیم‌گیری یا استقلال اولویت پیدا کرده است. تحلیل نشان می‌دهد که بخشی از این قوانین بیشتر نقش‌های خانوادگی زنان را برجسته می‌کند؛ پیشنهادی که پژوهش ارائه می‌دهد، افزودن نگاه مکمل توانمندساز در کنار این رویکرد است.

۱۲. سایر قوانین مرتبط

این دسته مجموعه‌ای پراکنده اما مهم از قوانین است که مکمل دسته‌های بالا است.

۱۲-۱. قوانین فرهنگی و رسانه‌ای با جهت‌گیری افزایش جمعیت

موادی مانند الزام صداوسیما به:

- تبلیغ فرزندآوری و پیشگیری از سقط‌جنین
 - تولید برنامه‌های حمایت از خانواده
- نشان می‌دهد که گفتمان سیاستی فراتر از حوزه حقوقی، به حوزه فرهنگی هم توجه داشته است.

۱۲-۲. قوانین مرتبط با تسهیلات غیرمستقیم برای زنان

از قبیل:

- تسهیلات رفاهی
 - حمایت‌های عمومی (مثل مرخصی بابت ازدواج یا فوت)
- این قوانین نقش تکمیلی دارند و اغلب نگاه خنثی نسبت به جنسیت دارند.

۱۳. مضامین کلیدی استخراج‌شده

براساس تجمیع یافته‌ها از تمام شیت‌ها، پنج مضمون اصلی ظاهر می‌شود:

۱. ترکیب همزمان برابری حقوقی و حمایت خانواده‌محور

۲. توجه پررنگ به نقش مادری و والدگری
۳. اهمیت سیاست‌های جمعیتی در قوانین جدید
۴. نیاز به تقویت حمایت ساختاری برای مشارکت اجتماعی زنان
۵. رویکرد خانواده‌دوست به‌عنوان جهت‌گیری غالب سیاستی

۱۳. بحث

در این پژوهش تلاش شد تا مجموعه‌ای از قوانین مرتبط با زنان، مادران، زنان شاغل و خانواده، در قالب یک چارچوب منسجم و با ترکیب تحلیل محتوای کیفی جهت‌مند و نقشه‌برداری سیاستی بررسی شود و تصویری کلان‌نگر، ساختاری و گفتمانی از منظومه قوانین مورد بررسی ارائه شود. این پژوهش با رویکرد کیفی-تحلیلی و با هدف واکاوی جهت‌گیری‌های قانونی و سیاستی مرتبط با زنان، مادران و خانواده در نظام حقوقی ایران انجام شده است.

یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که سیاست‌گذاری در حوزه زنان، مادران و خانواده در ایران از چندین جریان فکری و هنجاری تأثیر می‌پذیرد. مهم‌ترین نکته این است که این جریان‌ها در تعارض ذاتی با یکدیگر نیستند؛ بلکه نحوه هم‌نشینی و وزن‌دهی آن‌ها تعیین‌کننده کیفیت سیاست‌هاست. خانواده‌محوری و جمعیت‌محوری، همان‌گونه که از داده‌ها و اسناد رسمی کشور نیز برمی‌آید، نه تنها جهت‌گیری‌های ارزشی و فرهنگی جامعه را منعکس می‌کند، بلکه از منطق ضروریات جمعیتی و پایداری اجتماعی نیز تبعیت می‌کند. بنابراین تحلیل مقاله با این فرض آغاز می‌شود که نفس وجود این رویکردها نه تنها محل نقد نیست بلکه قابل فهم و قابل حمایت است؛ آنچه اهمیت دارد، چگونگی تکمیل، تقویت و ارتقای کارآمدی این رویکردهاست.

در قوانین ایران چهار گفتمان اصلی قابل مشاهده است که عبارت‌اند از گفتمان برابری حقوقی، گفتمان حمایتی جنسیت‌محور، گفتمان خانواده‌محور و گفتمان جمعیت‌محور. این‌ها نه یک سلسله‌مراتب عمودی بلکه یک شبکه سیاستی را تشکیل می‌دهد. وجود این گفتمان‌ها فرصت ایجاد سیاست‌های «متوازن» و «چندبُعدی» را فراهم می‌کند؛ اما در نبود هماهنگی میان سطوح مختلف قانون‌گذاری، ممکن است باعث برداشت‌های متفاوت یا اجرای ناقص شود. وجود این گفتمان‌ها در کنار هم، ویژگی بسیاری از نظام‌های سیاست اجتماعی است. برای مثال، تحلیل تطبیقی کشورهای شرق آسیا نشان می‌دهد که سیاست‌های خانواده‌محور، همراه با تلاش برای ارتقای مشارکت اجتماعی زنان، الگوی رایج در این منطقه است (بریتون و لی، ۲۰۱۶).

آنچه کیفیت سیاست را تعیین می‌کند توازن آن‌ها است، نه حذف یکی به نفع دیگری. ایران نیز از این قاعده مستثنا نیست: قانون‌گذار می‌کوشد میان ارزش «خانواده» و اصل «عدالت اجتماعی زنان» تعادل برقرار کند. این پژوهش نشان می‌دهد که ظرفیت‌های ناشناخته‌ای در این هم‌نشینی وجود دارد که می‌تواند برای ارتقای سیاست‌های خانواده‌دوست به کار گرفته شود.

در قوانین بررسی‌شده، خانواده‌محوری به‌عنوان سرمایه اجتماعی تلقی شده است اما نیازمند تقویت ابزارها است. تحلیل قوانین نشان می‌دهد که خانواده در قوانین ایران، هسته اصلی ثبات اجتماعی تلقی می‌شود؛ نقش مادری دارای ارزش فرهنگی و جمعیتی است و سیاست‌گذار می‌کوشد پیامدهای اشتغال زنان بر خانواده را مدیریت کند که این جهت‌گیری‌ها کاملاً با ادبیات توسعه انسانی همخوان است. خانواده در سیاست‌های ایران جایگاه محوری دارد؛ مشابه بسیاری از کشورهای اروپایی و آسیایی که خانواده محوری بخش مهمی از نظام رفاهی‌شان است (برناردی و نیر^۱، ۲۰۱۱). با این حال، تجربه جهانی نشان داده است که برای موفق شدن سیاست‌های خانواده‌محور، لازم است بسته‌های حمایتی ساختاری و قابل‌دسترس برای والدین فراهم شود؛ مانند:

- مرخصی زایمان کافی است، اما خدمات نگهداری کودک کم است.
 - حمایت مالی از مادران وجود دارد، اما امنیت شغلی در برخی بخش‌ها تضمین نشده (امنیت شغلی پس از زایمان به‌ویژه در بخش خصوصی).
 - تشویق‌های جمعیتی وجود دارد، اما حمایت از پدران محدود است.
 - امکان انعطاف‌پذیری معقول ساعات کاری.
- این ابزارها در کشورهایی مانند آلمان و سوئد باعث شده‌اند که هم خانواده تقویت شود و هم مشارکت زنان کاهش نیابد (ماس و دون^۲، ۲۰۱۵). بنابراین تحلیل پژوهش به‌ضرورت تقویت ابزارهای توانمندساز خانواده تأکید دارد.

مورد بعدی که از این مجموعه قوانین استنباط می‌شود این است که سیاست‌های جمعیتی بیشتر ناظر بر فشارهای تشویقی هستند تا حمایت‌های تسهیلگرانه. مطالعات معتبر جمعیت‌شناسی نشان داده‌اند که افزایش نرخ باروری در کشورهایی مانند فرانسه، ایسلند و نروژ، نتیجه سیاست‌های حمایتی و تسهیلگر بوده نه صرفاً سیاست‌های تشویقی (سلیبوس^۳، ۲۰۰۳؛

1. Neyer & Bernardi

2. Moss & Deven

3. Sleebos

لوسی-گرولیخ و تونون^۱، ۲۰۱۳). در ادبیات رایج این حوزه، کشورها هنگامی به موفقیت در ارتقای نرخ باروری می‌رسند که زنان احساس امنیت شغلی کنند، هزینه فرصت فرزندآوری کاهش یابد، نقش والدگری میان پدر و مادر توزیع شود و شرایط تعادل کار-زندگی فراهم شود، این یافته‌ها نشان می‌دهد که جهت‌گیری جمعیت‌محور در قوانین ایران منطقی و قابل دفاع است؛ اما برای کارکرد بهتر، لازم است با حمایت‌های جامع والدگری تکمیل شود.

بازنمایی زن در مجموعه قوانین مورد بررسی متأثر از طیفی از نقش‌های خانوادگی بوده و نقش‌آفرینی اجتماعی او مورد غفلت واقع شده است. پژوهش نشان داد که نقش‌های خانوادگی در قوانین ایران برجسته است که با بافت اجتماعی و فرهنگی کشور همخوانی دارد. با این حال، منابع معتبر جهانی نشان می‌دهد که مشارکت اجتماعی و اقتصادی زنان نه تنها با کیفیت خانواده تعارض ندارد، بلکه موجب بهبود سلامت و رفاه کودکان، افزایش پایداری مالی خانواده و کاهش فقر میان‌نسلی می‌شود (گزارش توسعه بانک جهانی، ۲۰۱۲). به عبارت دیگر، توانمندسازی اجتماعی زنان، یک سیاست خانواده‌محور پیشرفته است.

نیاز به یکپارچگی سیاستی، مهم‌ترین شکاف موجود در مجموعه قوانین مورد بررسی شناسایی شده است. تحقیقات سازمان زنان ملل متحد^۲ (۲۰۲۰)، نشان می‌دهد که در حوزه سیاست‌های زنان، بزرگترین چالش کشورهای در حال توسعه پراکندگی قوانین و نبود یک چارچوب یکپارچه است. پراکندگی قوانین و همپوشانی یا تفاوت‌های زبانی میان آن‌ها می‌تواند باعث تضعیف اثربخشی شود. پژوهش نشان می‌دهد یکی از نیازها، تنظیم کلان و یکپارچه‌سازی سیاست‌های زنان است. سه اصل می‌تواند این یکپارچگی را ایجاد کند که عبارت‌اند از خانواده‌محوری توانمندساز (نه نقش‌محور صرف)، عدالت جنسیتی متناسب (نه یکسان‌سازی) و جمعیت‌محوری مبتنی بر کاهش هزینه‌های فرزندآوری. این سه اصل نه تنها با ارزش‌های جامعه سازگارند، بلکه با تجربیات موفق جهانی نیز همخوان‌اند.

حرکت از سیاست‌های زن‌محور به سیاست‌های والدمحور، می‌تواند نقطه عطف و تحول سیاست‌گذاری‌ها باشد. مطالعات نشان می‌دهد که سیاست‌های «زن‌محور» ممکن است بار مراقبتی را تنها بر دوش مادر بگذارد، اما سیاست‌های «والدمحور» که هم پدر و هم مادر را مخاطب قرار می‌دهد، باعث توزیع عادلانه مسئولیت‌ها، کاهش فشار نقش مراقبتی بر زنان، افزایش زمان فرزندآوری مطلوب و تقویت انسجام خانواده می‌شود (دیلی و فراجینا^۳، ۲۰۱۸).

1. Luci-Greulich & Thévenon

2. UN Women

3. Daly & Ferragina

این دقیقاً یکی از ایده‌هایی است که می‌تواند کیفیت سیاست‌های خانواده‌محور ایران را به‌طور چشمگیری افزایش دهد.

۱۴. نتیجه‌گیری

تحلیل قوانین مرتبط با زنان، مادران و خانواده در ایران نشان می‌دهد که نظام حقوقی کشور بر بستری از چندین ارزش و نیاز همزمان بنا شده است: ارتقای عدالت اجتماعی، تثبیت بنیان خانواده، پاسخ به چالش‌های جمعیتی و فراهم کردن امکان مشارکت اجتماعی برای زنان. وجود این رویکردهای چندگانه، همان‌گونه که مطالعات تطبیقی نیز نشان داده‌اند، ویژگی بسیاری از نظام‌های سیاست اجتماعی در کشورهای خانواده‌محور به شمار می‌رود (بریتون و لی، ۲۰۱۶). بنابراین، تنوع گفتمان‌های موجود در قوانین ایران، بیانگر تلاش برای پاسخ‌دادن به نیازهای چندبُعدی جامعه است. با این حال، آنچه تحلیل این پژوهش برجسته می‌کند، تفاوت میان جهت‌گیری‌های مطلوب سیاستی و ابزارهای اجرایی لازم برای تحقق آن‌ها است. تجربه کشورهای که سیاست‌های خانواده‌دوست در آن‌ها موفق بوده است، نشان می‌دهد که حمایت از خانواده زمانی اثربخش خواهد بود که با ابزارهای تسهیلگر مانند خدمات مراقبت از کودک، مرخصی والدگری برای هر دو والد، امنیت شغلی پس از زایمان و امکان سازگاری کار و زندگی همراه شود (ماس و دون، ۲۰۱۵). چنین سیاست‌هایی نه تنها موجب کاهش فشار نقش‌های مراقبتی بر زنان می‌شود، بلکه زمینه‌ای ایجاد می‌کند که خانواده بتواند به‌طور پایدار نقش محوری خود را در جامعه حفظ کند.

در حوزه جمعیت نیز یافته‌های این پژوهش با ادبیات جهانی همراستا است: سیاست‌های صرفاً تشویقی یا تکلیفی معمولاً اثر محدودتری دارد، در حالی که سیاست‌های ترکیبی حمایت‌کننده که هزینه‌های اقتصادی و زمانی فرزندآوری را کاهش می‌دهد، موفق‌تر بوده‌اند (لوسی-گرولیخ و تونون، ۲۰۱۳). بنابراین سیاست‌های جمعیتی در ایران، که بر حمایت از فرزندآوری و نقش مادری تأکید دارد، می‌تواند با گسترش سیاست‌های والدمحور و ایجاد فرصت‌های برابر برای ایفای نقش‌های خانوادگی به‌وسیله پدران و مادران، اثربخشی پایدارتر و قابل‌اتکاتری داشته باشد (دیلی و فراجینا، ۲۰۱۸).

یافته‌های پژوهش همچنین نشان داد که برجسته‌سازی نقش‌های خانوادگی زنان در سیاست‌گذاری امری طبیعی و همسو با بافت فرهنگی کشور است، اما تقویت مشارکت اجتماعی و اقتصادی زنان نیز می‌تواند در خدمت تقویت خانواده قرار گیرد. مطالعات بانک جهانی به روشنی نشان می‌دهد که افزایش فرصت‌های اقتصادی زنان با بهبود رفاه خانواده، سلامت فرزندان و

کاهش آسیب‌پذیری مالی منزلت خانوادگی همراه است (گزارش توسعه بانک جهانی، ۲۰۱۲).. بنابراین توانمندسازی زنان نه در تعارض با خانواده محوری، بلکه در امتداد آن قرار دارد و موجب افزایش ظرفیت خانواده برای پایداری و رشد می‌شود.

بر پایه این یافته‌ها، جمع‌بندی پژوهش آن است که نظام قانون‌گذاری ایران در کنار توجه همزمان به خانواده، جمعیت و نقش‌های اجتماعی زنان، برای تقویت کارآمدی این مسیر، به ایجاد یکپارچگی میان قوانین، تقویت ابزارهای حمایتی و ارتقای سیاست‌های والدگری نیاز دارد. تجربه جهانی نشان می‌دهد که سیاست‌های خانواده‌محور زمانی به هدف خود می‌رسد که با سیاست‌های توانمندساز تلفیق شود و زنان بتوانند در کنار ایفای نقش‌های خانوادگی، نقش‌آفرینی اجتماعی و اقتصادی پایداری نیز داشته باشند. به عبارت دیگر، جمع‌بندی نهایی پژوهش تأکید می‌کند که خانواده‌محوری، جمعیت‌محوری و توانمندسازی زنان سه ستون مکمل سیاست اجتماعی است، نه سه گزینه متعارض. هم‌افزایی این سه محور می‌تواند به شکل‌گیری الگویی پایدار از سیاست‌گذاری در ایران بینجامد؛ الگویی که ضمن تقویت خانواده، امکان بالندگی اجتماعی زنان را فراهم می‌کند و درنهایت به افزایش رفاه، پایداری جمعیت و انسجام اجتماعی منجر می‌شود.

منابع

- باریکلو، ع. ر.، و فاطمی‌نژاد، س. ح. (۱۳۹۹). روایی و کارایی تبعیض مثبت در احقاق حقوق زنان. *حقوق اسلامی*، ۱۵ (۶۵)، ۱۶۱-۱۳۳.
- بهرامیان، ز.، و خوئینی، غ. (۱۴۰۲). زنان در سیر تحول و تصویب قوانین حمایت خانواده با تأکید بر قانون حمایت خانواده ۱۳۹۱. *پژوهش‌های میان‌رشته‌ای زنان*، ۵ (۳)، ۷-۱۶.
- جاوید، م. ج.، اشرفی، ع.، و شاهمرادی، ع. (۱۳۹۳). تبعیض مثبت به نفع زنان با تأکید بر حقوق شهروندی. *فصلنامه شورای فرهنگی اجتماعی زنان و خانواده*، ۱۷ (۶۶)، ۱۵۷-۱۹۳.
- خادمی، ع.، و تقی‌زاده، ف. (۱۴۰۱). سیاست‌گذاری وضعیت اجتماعی زنان در ایران: بررسی رابطه سیاست‌های کلان و قوانین حوزه زنان با رویکرد مرجع. *بررسی مسائل اجتماعی ایران*، ۱۳ (۲)، ۱۲۹-۱۴۹. <https://doi.org/10.22059/ijsp.2023.92638>
- دانش ناری، ز. (۱۴۰۰). حمایت از زنان شاغل در پرتو قوانین استخدامی. *پژوهشنامه حقوق بشری*، ۷ (۱)، ۸۷-۱۰۱.
- شهریور، م. (۱۳۹۷). بررسی اعمال تبعیض مثبت در حق تصدی زنان بر مناصب مدیریتی در نظام حقوقی ایران. *دوفصلنامه علمی حقوق بشر و شهروندی*، ۳ (۱)، ۸۹-۱۱۳. [10.30497/hcr.2018.75983](https://doi.org/10.30497/hcr.2018.75983)

- قتولی، ز، ترکمان، ف، و شکریگی، ع. (۱۴۰۱). چالش‌های کیفیت اجرای قوانین حمایتی اشتغال زنان (مورد مطالعه: پرونده‌های شکایات زنان شاغل در ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی شهر تهران). *علوم اجتماعی دانشگاه فردوسی مشهد*، ۱۹ (۴)، ۸۲-۵۵.
<https://doi.org/10.22067/social.2023.77254.119>
- کریمی‌قهی، م، و ابراهیمی، م. (۱۴۰۱). بررسی تبعیض مثبت در اسناد سیاست‌گذاری بر مبنای جنسیت. *فصلنامه علمی رفاه و توسعه اجتماعی*، ۱۳ (۵۲)، ۴۳-۷۱.
- گلشنی، ا، و فرقانی، س. ه. (۱۳۹۶). قوانین حمایتی موجود از زنان شاغل در حقوق ایران: تهدید یا فرصت؟ *فقه، حقوق و علوم جزا*، ۱ (۵)، ۳۶-۴۲.
- مؤمنی‌راد، ا، و بهبودی کلهری، س. (۱۳۹۱). بررسی تأثیر تبعیض مثبت بر اشتغال زنان در حقوق ایران. *فصلنامه جستارهای حقوق عمومی*، ۱ (۳).

• Ali, M. A., & Buratai, H. A. (2020). Women and gender equality: Justice or civilization? *Journal of Liberty and International Affairs*, 5(3), 55-68. <https://e-jlia.com/index.php/jlia/article/view/164>.

• Bahramian, Z. and Khoeini, G. (2023). Women in the Process of Transformation and Approval of Family Protection Laws with Emphasis on the Family Protection Law of 2012. (e725812). *Journal of Women Interdisciplinary Researches*, 5(3), e725812. (in Persian)

• Barikloo, A., & Fatemi Nejad, S. H. (1399). Validity and efficiency of positive discrimination in realizing women's rights. *Islamic Law*, 15(65): 133-161. (in Persian)

• Bennett, L. (1995). Gender in the Labour Law and Occupational Health and Safety Law Curriculum. *Legal Education Review*, 6(2), 5. <https://doi.org/10.53300/001C.6044>

• Boucher, E. R. (2019). Testing the gender role-perception theory: A proposed explanation for the lack of maternity leave policy in the United States. Student Publications, Gettysburg College, 726. https://cupola.gettysburg.edu/student_scholarship/726

• Brinton, M. C., & Lee, D. J. (2016). Gender-role ideology, labor market institutions, and post-industrial fertility. *Population and Development Review*, 42(3), 405-433.

• Daly, M., & Ferragina, E. (2018). Family policy in high-income

countries: Five decades of development. *Journal of European Social Policy*, 28(3), 255–270.

- Danesh Nari, Z. (1400). Support for employed women under employment laws. *Human Rights Research Letter*, 7(1). (in Persian)

- Eagly, A. H., & Wood, W. (2016). Social role theory of sex differences. In A. Wong, M. Wickramasinghe, R. Hoogland, & N. A. Naples (Eds.), *The Wiley Blackwell encyclopedia of gender and sexuality studies*. Wiley-Blackwell.
<https://doi.org/10.1002/9781118663219.wbegss183>

- Fluchtmann, J., van Veen, V., & Adema, W. (2023). Fertility, employment and family policy: A cross-country panel analysis (OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 299). Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/326844f0-en>

- Ghatooli, Z., & Torkaman, F., & Shokrbegi, A. (2022). Challenges of the Quality of the Implementation of Women's Employment Protection Laws (Case Study: Complaints Files of Working Women in Cooperative, Labor and Social Welfare Departments in Tehran). *Journal of Social Sciences*, 19(4).
<https://doi.org/10.22067/social.2023.77254.1190> (in Persian)

- Glauber, R. (2009). Family-friendly policies for rural working mothers (Policy Brief No. 15). Carsey Institute, University of New Hampshire. <https://dx.doi.org/10.34051/p/2020.79>

- Golshani, A., & Forghani, S. H. (1396). Existing supportive laws for employed women in Iranian law: Threat or opportunity? *Fiqh, Law and Criminal Sciences*, 1(5): 36–42. (in Persian)

- Iordache, S., & Livandovschi, R. (2023). Family friendly policies – New trends in business culture in the Republic of Moldova. <https://doi.org/10.53486/icspm2023.38>

- Jain, M. (2023). Women empowerment: A multidimensional approach. *Journal of Women Empowerment and Studies*, 3(4), 36–42. <https://doi.org/10.55529/jwes.34.36.42>

- Javid, M. J., Ashrafi, A. and Shahmoradi, E. (2015). Positive

discrimination of women and their citizenship rights. Women's Strategic Studies, 17(66), 157-193. (in Persian)

- Karimi Gahi, M. T., & Ebrahimi, M. (1401). Examining positive discrimination in policy-making documents based on gender. *Social Development & Welfare Planning, 13(52): 43–71. (in Persian)*
- Khademi, A. & taghizade, F. (2023)..Policies on social situation of women in Iran:Scrutiny of the relevance of policies and laws regarding women with reference approach. *Journal of Social Problems of Iran, 13(2), 129-149. doi: 10.22059/ijsp.2023.92638. (in Persian)*
- Luci-Greulich, A., & Thévenon, O. (2013). The impact of family policies on fertility trends in developed countries. *European Journal of Population, 29(4), 387–416.*
- Moalnyerah. (2023). *Labour Law and Gender* (pp. 583–630). Springer eBooks. https://doi.org/10.1007/978-3-031-14360-1_17
- Momeni Rad, A., & Behboody Kalhori, S. (1391). Examining the impact of positive discrimination on women's employment in Iranian law. *Quarterly of Public Law Searches, 1(3). (in Persian)*
- Moss, P., & Deven, F. (2015). Leave policies in challenging times: Reviewing the decade 2004–2014. [*Community Work & Family, 18\(2\):137-144*](#)
- Neyer, G., & Bernardi, L. (2011). Feminist perspectives on motherhood and reproduction. *Historical Social Research / Historische Sozialforschung, 36(2), 162–176.*
- Oostland, R. C. (2006). Non-discrimination and equality of women: A comparative analysis of the interpretation by the UN Human Rights Committee and the UN Committee on the Elimination of Discrimination against Women.
- Ogunrin, F. O., Iyayi, F. I. O., & Eghafona, K. A. (2011). Gender Inequality and Human Resource Management: A Nigerian Perspective. *Global Journal of Social Sciences, 10, 15–23.* <https://doi.org/10.4314/GJSS.V10I1>

- Padrón, T.G., Kovačević, L., Moreno, M.I.R. (2023). *Labour Law and Gender*. In: Vujadinović, D., Fröhlich, M., Giegerich, T. (eds) *Gender-Competent Legal Education*. Springer Textbooks in Law. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-031-14360-1_17
- Rocha Sánchez, T. E. (2009). Desarrollo de la identidad de género desde una perspectiva psico-socio-cultural: Un recorrido conceptual. *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology*, 43(2), 250–259.
- Seguino, S. (2013). Toward gender justice: Confronting stratification and unequal power. *Revista de Estudios de Género, La Ventana*, 2(1), 1–36. <https://doi.org/10.4471/generos.2013.16>
- Sen, S. K., Karmakar, P., & Adhikari, S. (2023). Empowerment and women's empowerment: A theoretical basis. *International Journal of Fundamental and Multidisciplinary Research*, 5(3), 4111. <https://doi.org/10.36948/ijfmr.2023.v05i03.4111>
- Shahrivar, M. H. (1397). Consideration of Exercising Positive Discrimination for Woman's Right to Hold Management Positions in the Legal System of Iran. *Bi-quarterly Journal of Human and Citizenship Rights*, 3(1): 89–113. [10.30497/hcr.2018.75983](https://doi.org/10.30497/hcr.2018.75983) (in Persian)
- Sleenbos, J. (2003). *Low fertility rates in OECD countries: Facts and policy responses*. OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers No. 15. OECD Publishing.
- Survival, A., & Dewi, R. (2013). Family-friendly policies and social development. *International Journal of Business and Technology Education*, 2(2), 30–40.
- UN Women. (2020). *Policy Brief: The Impact of COVID-19 on Women*. UN Women.
- United Nations. (2023). *Progress on the Sustainable Development Goals: Gender Snapshot 2023*. New York: UN Women.
- World Bank. (2023). *Women, business and the law 2023*. Washington, DC: World Bank.

- *World development report 2012: gender equality and development outline (English)*. Washington, DC: World Bank.
- *Zakoldaeva, E. V. (2011). Women's rights to protection from various forms of discrimination. (Issue 1), 156–163. <https://journals.rudn.ru/law/article/view/5654>*