



Evolution of Women's Right to Employment and Equality in Labor Rights from the Perspective of International Law

Fatemeh Sadat Mostafavinia¹, Mohammad Reza Hakakzadeh^{2*}

1. PhD Student of Public International Law, Qom Branch, Islamic Azad University, Qom, Iran.

2. Assistant Professor, Department of Public International Law, Qom Branch, Islamic Azad University, Qom, Iran.

ARTICLE INFORMATION

Article Type: Original Research

Pages: 181-198

Article history:

Received: 9 Aug 2023

Edition: 19 Oct 2023

Accepted: 20 Des 2023

Published online: 29 Apr 2024

Keywords:

Women's employment, equal pay, prohibition of night work, right to leave, labor rights, international law.

Corresponding Author:

Mohammad Reza Hakakzadeh

Address:

Iran, Qom, Islamic Azad University, Qom Branch, Department of Public International Law.

Orchid Code:

0000-0002-6226-0321

Tel:

09123076519

Email:

Hakak_reza@qom-iau.ac.ir

ABSTRACT

Background and Aims: The purpose of this research is to investigate the evolution of women's employment rights and equality in labor rights from the perspective of international law.

Materials and Methods: The research method is descriptive and analytical and this research is theoretical. The method that has been used to collect information is in the form of a library and it has been done by referring to books and articles.

Ethical Considerations: In this article, the originality of the texts, honesty and trustworthiness are observed.

Findings: Due to feminism, the issue of defending women's rights took a global form and became one of the important topics in the United Nations and other international organizations. According to the law against gender non-discrimination, women have the same right as men in employment. The concept of women's rights includes rights such as the right to work and the right to have equal pay with men for equal work, which is also supported in the jurisprudence of the European Court of Human Rights.

Conclusion: Despite all his efforts, he could not produce the desired results. Gender inequality is still deeply rooted in all societies and women still do not have access to suitable jobs and are employed for specific jobs with lower wages. In many parts of the world, they still do not have access to minimum education and health, and they suffer from violence and discrimination.

Cite this article as:

Mostafavinia FS, Hakakzadeh MR. Evolution of Women's Right to Employment and Equality in Labor Rights from the Perspective of International Law. *Economic Jurisprudence Studies*. 2024.



سیر تکامل حق اشتغال زنان و برابری در حقوق کار از منظر حقوق بین‌الملل

فاطمه سادات مصطفوی نیا^۱، محمدرضا حکاک زاده^{۲*}

۱. دانشجوی دکتری حقوق بین‌الملل عمومی، واحد قم، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، ایران.

۲. استادیار گروه حقوق بین‌الملل عمومی، واحد قم، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، ایران.

چکیده

زمینه و هدف: حق اشتغال زنان و برابری در حقوق کار از موضوعات مهم حقوق زنان و حقوق بشر است که همواره محل بحث و نظر بوده است. هدف از پژوهش حاضر بررسی سیر تکامل حق اشتغال زنان و برابری در حقوق کار از منظر حقوق بین‌الملل می‌باشد.

مواد و روش‌ها: روش تحقیق به صورت توصیفی تحلیلی بوده و این تحقیق از نوع نظری می‌باشد. روشی که برای جمع‌آوری اطلاعات استفاده شده است، به صورت کتابخانه‌ای است و با مراجعه به کتب و مقالات صورت گرفته است.

ملاحظات اخلاقی: در این مقاله، اصالت متون، صداقت و امانت‌داری رعایت شده است.

یافته‌ها: به واسطه فمینیسم موضوع دفاع از حقوق زنان، یک شکل جهانی به خود گرفت و یکی از مباحث قابل توجه در سازمان ملل متحد و دیگر سازمان‌های بین‌المللی گردید. زنان در اسناد بین‌الملل از حق برابری در اشتغال و حقوق برخوردار هستند. بر مبنای قانون مبارزه با عدم تبعیض جنسیتی زنان از حق برابر با مردان در اشتغال برخوردارند. مفهوم حقوق زنان شامل حقوقی مانند حق بر کار و حق بر داشتن دستمزد برابر با مردان در ازای کار برابر است که در رویه قضایی دادگاه اروپایی حقوق بشر نیز مورد حمایت قرار گرفته است.

نتیجه: نابرابری جنسیتی عمیقاً هنوز در همه جوامع ریشه دوانده است و زنان هنوز به شغل مناسب دسترسی ندارند و برای کارهایی خاص و با دستمزد کمتر به کار گرفته می‌شوند. هنوز در بسیاری نقاط جهان به حداقل آموزش و بهداشت دسترسی ندارند و از خشونت و تبعیض رنج می‌برند.

اطلاعات مقاله

نوع مقاله: پژوهشی

صفحات: ۱۸۱-۱۹۸

سابقه مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۵/۱۸

تاریخ اصلاح: ۱۴۰۲/۰۷/۲۷

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۹/۲۹

تاریخ انتشار: ۱۴۰۳/۰۲/۱۰

واژگان کلیدی:

اشتغال زنان، دستمزد برابر، منع کار شبانه، حقوق کار، حقوق بین‌الملل.

نویسنده مسئول:

محمدرضا حکاک زاده

آدرس پستی:

ایران، قم، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد قم،

گروه حقوق بین‌الملل عمومی.

کد ارکید:

0000-0002-6226-0321

تلفن:

۰۹۱۲۳۰۷۶۵۱۹

پست الکترونیک:

Hakak_reza@qom-iaui.ac.ir

۱. مقدمه

حقوق زنان به‌عنوان یکی از موضوعات حقوق بشری، در نظام حقوق بین‌الملل، موضوعی بسیار بحث‌برانگیز بوده و هست. جنبش بین‌المللی احیای حقوق زنان، نخست از طریق جامعه ملل و سپس از مجرای سازمان ملل متحد فرایند حمایت از حقوق انسانی زنان را ایجاد و تقویت کرد و تصویب «کنوانسیون منع هر گونه تبعیض علیه زنان» در سال ۱۹۷۹ بزرگ‌ترین دستاورد و نقطه اوج حرکت این جنبش بود. از مهم‌ترین اهداف سازمان بین‌المللی کار، مبارزه با هر گونه تبعیض در استخدام و بهره‌گیری از حق اشتغال بوده و در این رابطه کنوانسیون‌های متعددی تصویب کرده است. کنوانسیون شماره ۱۱۱ نیز در مورد تبعیض در امور استخدام و اشتغال در سال ۱۹۵۸ تصویب شد. ماده یک کنوانسیون فوق، تبعیض در اشتغال و تبعیض جنسیتی را تعریف می‌کند. ماده دوم آن از دولت‌های عضو می‌خواهد که تمام سعی و تلاش خود را برای از بین بردن این تبعیضات انجام دهند و ماده سوم خواهان آن است که دولت‌های عضو، سیاست اجرای عدم تبعیض را اعمال و قوانین و مقررات مخالف با سیاست عدم تبعیض را لغو کنند. کنوانسیون شماره ۱۲۲ در سال ۱۹۶۴ به تصویب رسید و مفاد آن راجع به سیاست و اشتغال است. ماده یک کنوانسیون دولت‌های عضو را تکلیف می‌کند که سیاست فعال در زمینه ایجاد اشتغال کامل و مولد اتخاذ و اعمال کنند. این سیاست‌ها باید به‌گونه‌ای اعمال شوند که برای کلیه افراد جویای کار، امکان اشتغال تضمین و از طرفی آزادی آنان در انتخاب شغل تأمین شود. دوران معاصر گرچه شاهد پیشرفت‌های قابل ملاحظه و چشمگیر در زمینه

حقوق زنان و تلاش برای استقرار برابری میان حقوق زنان و مردان در بیشتر کشورهای دنیا بوده است؛ اما هنوز تبعیض‌های جنسی در بسیاری از جوامع وجود دارد که یکی از مهم‌ترین این تبعیض‌ها، حق بر اشتغال می‌باشد. از این جهت، مرتفع کردن محدودیت‌های اشتغال زنان که دارای ریشه در عوامل مختلف اعم از موارد حقوقی و غیر حقوقی دارند، همیشه به‌عنوان یکی از هدف‌های دولت‌ها محسوب شده است. از این بابت دولت‌ها وظیفه دارند تا این حق را برای زنان به رسمیت شناخته و سپس، با وضع نمودن قوانین و مقررات و ارائه راهکارهای مناسب، اجرای این حق را تضمین نمایند. در دنیای امروزی، حفظ رعایت حقوق زنان یکی از مباحث مهم و مورد توجه اکثر کشورها و برخی نهادهای بین‌المللی بوده است؛ زیرا زنان نیمی از جمعیت جهان را تشکیل می‌دهند و به‌دلیل وجود عامل‌های مختلف اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی و سیاسی، نتوانسته‌اند از حقوقی برابر با مردان برخوردار گردند. شواهد تاریخی بیانگر این است که در تمامی طول تاریخ، حقوق زنان در سایه ظلم و ستم جوامع نادیده گرفته شده است. به‌صورتی که همواره در بیشتر کشورها، در بهره‌گیری از حقوق انسانی، بین مردان و زنان تبعیضاتی آشکار وجود داشته است. با این حال حق اشتغال و حقوق کار زنان پیشرفت‌هایی داشته است. در خصوص حق اشتغال زنان پژوهش‌های متعددی انجام شده است. ابوذر گلشنی و سید هاشم فرقانی (۱۳۹۶) در مقاله‌ای به بررسی قوانین حمایتی از زنان شاغل در حقوق ایران پرداخته‌اند. احمد دیلمی و منیره خدادادپور (۱۳۸۷) نیز در مقاله‌ای، سوءاستفاده از حق ریاست شوهر در منع اشتغال همسر را مورد

بین‌المللی گردید. زنان در اسناد بین‌الملل از حق برابری در اشتغال و حقوق برخوردار هستند. بر مبنای قانون مبارزه با عدم تبعیض جنسیتی زنان از حق برابر با مردان در اشتغال برخوردارند. مفهوم حقوق زنان شامل حقوقی مانند حق بر کار و حق بر داشتن دستمزد برابر با مردان در ازای کار برابر است که در رویه قضایی دادگاه اروپایی حقوق بشر نیز مورد حمایت قرار گرفته است.

۵. بحث

در این قسمت به بررسی سیر تکامل حق اشتغال زنان و برابری در حقوق کار از منظر حقوق بین‌الملل پرداخته می‌شود.

۵-۱. سیر تکامل حق اشتغال زنان در اسناد حقوق بین‌الملل

حمایت از حق اشتغال زنان به مقوله‌نامه سازمان بین‌المللی حقوق کار برمی‌گردد. در مقوله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار، تبعیض در اشتغال ممنوع اعلام شده است و هر گونه قضاوت یا تقدم که بر پایه نژاد، رنگ، جنسیت، مذهب و ... باشد و در اشتغال و استخدام و موارد مربوط به آن تأثیرگذار باشد، ممنوع اعلام شد (فیلیاتو، ۲۰۲۲، ۴۶). کشورهای متعهد به حقوق دختران و زنان نیز در زمینه بهره‌مندی و استفاده از شرایط مساعد و عادلانه، کار و اشتغال را قبول و موارد ذیل را فراهم می‌کنند: پرداخت دستمزد و اجرت منصفانه مساوی بابت کار با ارزشی یکسان و برابر؛ بدون هیچ‌گونه تمایزی میان مردان و زنان. گرچه باید تضمینات کافی داده شود تا شرایط کاری زنان، پایین‌تر و کمتر از شرایط کاری مردان نباشد. مشاغلی که زنان برعهده می‌گیرند باید

بررسی قرار داده‌اند. میترا حسینیان (۱۳۸۴) در مقاله‌ای از تساوی جنسیتی در اسناد بین‌المللی با تأکید بر تساوی در اشتغال بحث کرده است. تمایز و نوآوری مقاله حاضر نسبت به مقالات انجام‌شده این است که در مقاله پیش‌رو به بررسی سیر تکامل حق اشتغال زنان و برابری در حقوق کار از منظر حقوق بین‌الملل پرداخته می‌شود. بر اساس آنچه گفته شد، هدف مقاله حاضر بررسی این سؤال است که سیر تکامل حق اشتغال زنان و برابری در حقوق کار از منظر حقوق بین‌الملل چه دستاوردهایی داشته است؟ به‌منظور بررسی سؤال مورد اشاره ابتدا به صورت کلی سیر تکامل حق اشتغال زنان در اسناد حقوق بین‌الملل بررسی شده و در ادامه از دستاوردهای زنان در زمینه حق اشتغال و حقوق کار از منظر حقوق بین‌الملل مورد بررسی قرار می‌گیرد.

۲. مواد و روش‌ها

روش تحقیق به صورت توصیفی تحلیلی بوده و این تحقیق از نوع نظری می‌باشد. روشی که برای جمع‌آوری اطلاعات استفاده شده است به صورت کتاب‌خانه‌ای است و با مراجعه به کتب و مقالات صورت گرفته است.

۳. ملاحظات اخلاقی

در این مقاله، اصالت متون، صداقت و امانت‌داری رعایت شده است.

۴. یافته‌ها

به‌واسطه فمینیسم موضوع دفاع از حقوق زنان، یک شکل جهانی به خود گرفت و یکی از مباحث قابل توجه در سازمان ملل متحد و دیگر سازمان‌های

مسئله مربوط به زنان است (ولز، ۲۰۲۲، ۶۷). در این اسناد از حق اشتغال زنان نیز صحبت شده است. حق زنان در کار خارج از خانه با شروع عصر صنعتی و نیاز کارفرمایان به زنان ایجاد شد و این چنین بود که زنان در جامعه کاری جایگاه پیدا نمودند. زنان فرمان بردارتر بوده و از مردان سرکش راحت تر تابع می شدند، زنان مزد کمتری دریافت می نمودند و کمتر دست به اعتراض و تشکیل اتحادیه های کاری می زدند.

در شصت و یکمین اجلاس این کمیسیون که در سال ۲۰۱۸ برگزار شد، توجه جدی از جانب کشورهای عضو کمیسیون برای محقق شدن عدالت جنسیتی و توانمندسازی زنان و دختران روستایی مورد بررسی قرار گرفت (کمپل، ۲۰۱۵، ۱۰). حقوق بشر و حق بر کار زنان دو مقوله مرتبط هستند؛ به گونه ای که حقوق بشر مکمل حق بر کار زنان می باشد. می توان گفت که حقوق بشر تنها یک عبارت تصنعی است که شنیده می شود، در اعلامیه جهانی حقوق بشر عنوان شده که همه افراد دارای حق بر سلامت، حق بر زندگی، حق بر کار هستند. حق بر کار و اشتغال مضاف بر اینکه در بسیاری از متن ها و سندهای بین المللی از جمله کنوانسیون رفع نمودن تمامی اشکال تبعیض علیه زنان و کنوانسیون حقوق اشخاص معلول بیان گردیده و همچنین سندهای منطقه ای و قانون های اساسی کشورهای متعدد نیز این حق را شناسایی نموده اند، در ماده ۲۳ اعلامیه جهانی حقوق بشر در مورد تعریف اصطلاحی از اشتغال، تعاریف متعددی از دیدگاه های متعدد عنوان شده است (عبدی، ۱۳۹۶، ۲۷)؛ اما وجه اشتراک تمامی آنها، استفاده و به کارگیری نیروهای فنی و

برایشان و همچنین برای خانواده آنها دارای مزایای کافی و پیش بینی شده بر اساس میثاق حقوق اقتصادی، اجتماعی و... باشد (حسین بهات، ۲۰۱۷، ۵۰).

از دلایل مهم تدوین اعلامیه جهانی حقوق بشر، ارج گذاری به منزلت عالی انسان و برخورد انسانی با همه افراد جهان است. این اعلامیه در سال ۱۹۴۸ در سومین اجلاس مجمع عمومی سازمان ملل در فرانسه برگزار شد (روبولینو، ۲۰۲۲، ۲۹). بر اساس این اعلامیه هر کس حق کار و حق برگزیدن آزادانه کار با شرایط عادلانه دارد و نیز حق دارد که در مقابل بیکاری حمایت شود، در مقابل کار مساوی، بدون هیچ گونه رعایت امتیاز، حق دستمزد مساوی دارد. هر فرد در مقابل شغل و کار، دارای حقوقی می باشد، از جمله اینکه یک دستمزد منصفانه دریافت نماید تا برای وی و خانواده او وجهی معیشتی فراهم نماید تا شایسته و در شأن و حیثیت کمال یافته انسانی باشد. فرد همچنین دارای این حق است که از تمامی وسیله های حمایتی اجتماعی استفاده نموده و برای پشتیبانی نمودن از منافع خویش، با افراد دیگر یک سندیکا تشکیل داده و همچنین به عضویت سندیکا در بیاید.

بررسی سندهای بین المللی حقوق بشری در حوزه حقوق زنان بیانگر این است که سندهایی که بین المللی برای دفاع از حقوق زنان تصویب شده اند، دارای قدمتی کمتر از یک سده هستند و تعداد آنها نیز در قیاس با دامنه گسترده مبحث حقوق زنان بسیار اندک می باشد. همچنین بررسی اجمالی اسناد بین المللی دفاع از حقوق زن گویای آن است که دغدغه اصلی جامعه ملل در دهه اول قرن بیستم

در بخش کار و اقتصاد، اولین قانون حداقل دستمزد در ماساچوست در سال ۱۹۱۲ وضع شد. این قانون برای کمک به ۱۵۰۰۰ زن که با فقر شدید مواجه بودند و برای ساعات طولانی دستمزد پایینی دریافت می‌کردند، نوشته شد. قانون استانداردهای کار منصفانه در سال ۱۹۳۸ بعداً حداقل دستمزد فدرال را بدون توجه به جنسیت تعیین کرد. قانون دستمزد برابر در سال ۱۹۶۳ و عنوان هفتم اولین قانون حقوق مدنی که در سال بعد تصویب شد فراتر رفت و دستمزد عادلانه را برای همان کار الزامی کرد. دومین قانون حقوق مدنی در سال ۱۹۶۸ تلاش کرد تعدادی از خلاءها را پر کند (مسکن عادلانه را برای مردم بدون توجه به نژاد یا منشأ ملی الزامی کرد) و عنوان نهم در سال ۱۹۷۲ برابری در آموزش را الزامی کرد. کنگره در سال ۱۹۷۴ رابطه جنسی را به عنوان یک طبقه محافظت شده اضافه کرد (حسین بهات، ۲۰۱۷، ۵۰).

۵-۲-۲. برابری در محیط کار

در سال مالی ۲۰۱۳، آخرین سالی که داده‌های موجود برای آن در دسترس است، تقریباً ۷۰۰۰۰ کارفرما گزارش‌هایی را ارائه کردند که ترکیب نیروی کار خود را بر اساس جنسیت، نژاد/ قومیت و دسته‌های شغلی اصلی نشان می‌داد. تجارب آمریکایی در مقابل انتظارات آمریکایی چندین روند قابل توجه در مورد تجربیات زنان در نیروی کار را نشان می‌دهد. زنان از سال ۱۹۶۶ تا ۲۰۱۳ شاهد افزایش نرخ مشارکت در مقامات و مدیران، متخصصان، تکنسین‌ها و کارگران فروش بودند. در حالی که زنان از سال ۱۹۹۰ تا ۲۰۱۳ شاهد افزایش نرخ مشارکت در مقامات و مدیران، متخصصان، تکنسین‌ها و کارگران فروش بودند، در آن سال‌ها میزان مشارکت آن‌ها به عنوان کارمندان

متخصص در زمینه مشاغل تخصصی و تطابق متخصصین با پست‌های تخصصی مورد نیاز سازمان اجتماعی می‌باشد. کار و اشتغال به صورت اجمالی به- معنی به کارگیری عامل‌های تولید و هم‌چنین به کارگیری تمامی ظرفیت‌های موجود می‌باشد. اشتغال همواره دارای روابطی مشخص با کار است. این روابط را می‌توان با عنوان رابطه سود و منفعت بخش برای تحصیل درآمد (پول، جنس یا خدمات) تعریف نمود که خود، وسیله‌ای برای رفع برخی از احتیاجات است (محمدی، ۱۳۹۹، ۱۸). حق بر اشتغال نیز مانند دیگر حقوق بشری، برای مردان و زنان وجود دارد، اما این حق برای زنان با محدودیت‌های زیادی همراه است. در هر کشور به تناسب قوانینی داخلی آن کشور، این محدودیت‌ها متفاوت هستند. پس با وجود این نمی‌توان گفت که حق بر اشتغال برای زنان به صورت کامل اجرا می‌شود. اما این حقوق به صورت کامل در هیچ کجای دنیا رعایت نمی‌شود. حق بر کار زنان نیز از این قاعده مستثنی نیست، با تنظیم و تدوین قوانین جدید نیز مشکلات سابق مرتفع نمی‌شود، زیرا سازمان بین‌المللی کار دارای قدرت نظارتی و اجرایی نبوده که بتواند بر تمامی کشورها نظارت داشته باشد. سازمان ملل نیز در این زمینه دارای قدرت اجرایی نیست، در نتیجه حق بر کار زنان که یک حق بشری است، با مشکلات زیادی برای اجرا مواجه است.

۵-۲. دستاوردهای زنان در زمینه حق اشتغال و حقوق کار از منظر حقوق بین‌الملل

۵-۲-۱. دستمزد برابر

مطرح می‌شود، ترخیص، آزار و اذیت و آزار جنسی بود(سیلویا آن هیولت و همکاران، ۱۳۹۰، ج ۲، ۵۵).

کمیسیون فرصت‌های شغلی برابر از طریق ۵۳ دفتر خود در سراسر کشور برای متوقف کردن و رفع موانع مبتنی بر جنسیت در برابر فرصت‌های شغلی مانند تبعیض استخدام و آزار و اذیت تلاش می‌کند. در طول سال مالی ۲۰۱۴، کارکنان کمیسیون فرصت‌های شغلی برابر تقریباً ۲۶۰۰۰ اتهام تبعیض شغلی بر اساس جنسیت را حل و فصل کردند و ۱۰۶.۵ میلیون دلار برای افراد به همراه تغییرات اساسی در سیاست‌های کارفرما برای اصلاح تخلفات و جلوگیری از تبعیض در آینده - بدون طرح دعوی قضایی - باز پس گرفتند.

در میان انواع تبعیض‌هایی که کارگران زن با آن مواجه هستند، تبعیض در حقوق در اولویت کمیسیون فرصت‌های شغلی برابر قرار دارد. از زمان ایجاد این کارگروه در سال ۲۰۱۰، کمیسیون فرصت‌های شغلی برابر بیش از ۸۵ میلیون دلار کمک برای قربانیان تبعیض دستمزد مبتنی بر جنسیت از طریق قطع‌نامه‌های داوطلبانه با کارفرمایان دریافت کرده است. کمیسیون فرصت‌های شغلی برابر همچنین مواردی را از طرف زنانی که تبعیض پرداختی در مشاغل مختلف از جمله تدریس، منابع انسانی و کار در رستوران را به چالش کشیده‌اند، طرح دعوی و حل و فصل کرده است (مازی ۲۰۱۸، ۶۳).

زنان هم‌چنان با تبعیض مداوم بارداری روبه‌رو هستند. سال گذشته، کمیسیون فرصت‌های شغلی برابر یک به‌روزرسانی جامع برای راهنمای بارداری آژانس صادر کرد. در سال ۲۰۱۴، هزاران زن شکایت

اداری و دفتری کاهش یافت (کانلی، کاسیم، ۲۰۱۷، ۵۶).

علی‌رغم افزایش کلی نرخ مشارکت زنان در مشاغل رسمی و مدیران و حرفه‌ای، ممکن است هنوز موانعی برای ورود وجود داشته باشد. در سال ۲۰۱۳، زنان ۵۳.۲ درصد از افراد حرفه‌ای را تشکیل می‌دادند، درحالی‌که آن‌ها تنها ۳۸.۶ درصد از مقامات و مدیران را تشکیل می‌دادند. داده‌ها همچنین نشان می‌دهد که زنان هم‌چنان در مشاغل غیر سنتی جداسازی شغلی را تجربه می‌کنند. در سال ۲۰۱۳، زنان ۷.۳ درصد از کل کارگران صنایع دستی را تشکیل می‌دادند؛ درحالی‌که نرخ مشارکت زنان در گروه اداری و دفتری به‌طور قابل توجهی بالاتر بود و ۷۵.۶ درصد بود. برای مقایسه، بین سال‌های ۱۹۶۶ و ۲۰۱۳، نرخ مشارکت زنان در نیروی کار از ۳۱.۵ درصد به ۴۸.۷ درصد افزایش یافته است. در سال ۲۰۱۳، ۱۶۱ میلیون زن در ایالات متحده تقریباً ۵۱ درصد از جمعیت را تشکیل می‌دادند. علی‌رغم افزایش اشتغال زنان در ۵۰ سال گذشته، متوسط درآمد سالانه زنانی که تمام وقت کار می‌کردند در سال ۲۰۱۳ ۳۹۱۵۷ دلار بود، در مقایسه با مردان ۵۰۳۳ دلار (هارتلپ؛ بلوم، ۲۰۲۱، ۱۵).

کمیسیون فرصت‌های شغلی مسئول اجرای قانون حقوق مدنی ۱۹۶۴ است که تبعیض بر اساس جنسیت را در هر جنبه‌ای از شغل ممنوع می‌کند. در سال مالی ۲۰۱۴، تبعیض جنسی تقریباً ۳۰ درصد از اتهامات وارده به کمیسیون فرصت‌های شغلی برابر را تحت تمام قوانینی که آژانس اجرا می‌کند، تشکیل می‌داد. از این اتهامات، زنان ۱۹۶۰۵ یا ۷۴.۴ درصد را تشکیل داده‌اند. موضوعاتی که اغلب در این اتهامات

مورد تبعیض جنسیتی تصمیم گرفته شده است، به ادعای رفتار متفاوت غیر موجه مربوط می‌شود. زنان و مردان از نظر قدرت، هم از جنبه زیست‌شناختی و هم از جنبه اجتماعی متفاوت هستند. اگرچه امروزه بیشتر موارد تبعیض جنسی به شکل تبعیض غیر مستقیم است، همه به جز یک مورد به تبعیض مستقیم مربوط می‌شوند. در نهایت، بیشتر چالش‌ها در رابطه با تبعیض جنسی توسط مردان ایجاد شده است، حتی اگر تبعیض جنسی/جنسیتی به‌طور نامتناسبی بر زنان تأثیر بگذارد.

۵-۲-۳. ممنوعیت کار شبانه زنان

«واقعیت آن است که کار در شب اجتناب‌ناپذیر است. لزوم ارائه مداوم برخی خدمات مانند خدمات بهداشتی و پزشکی، پلیس و آتش‌نشانی، سرویس‌های حمل‌ونقل از یک‌سو و نیز اقتضای کار تولیدی و صنعتی از سوی دیگر که فعالیت مستمر در چرخه تولید را الزامی می‌سازد کار در شب را به شیوه‌ای نامطلوب ولی الزامی بدل ساخته است. باین‌حال بررسی مشکلات ناشی از کار در شب توجه به آن و پیش‌بینی تدابیری برای کاستن از آثار سوء آن را در پی داشته است. حمایت از این کارگران و وضع تکالیفی برای کارفرمایان از جمله موضوعات مورد توجه سازمان بین‌المللی کار از نخستین روزها بوده است؛ اما این روند ثابت نبوده است. سازمان در مقاطع گوناگون سیاستی متفاوت برگزیده است» (طاهری و همکاران، ۱۳۹۸، ۱۷۱).

«حمایت از زنان در ممنوعیت کار به هنگام شب یکی از نخستین خواسته‌هایی بود که در مقررات بین‌المللی نیز منعکس شده است. مقاله‌نامه شماره ۴ مصوب ۱۹۱۹ میلادی، مقاله‌نامه شماره ۴۱

تبعیض‌آمیز بارداری را با کمیسیون فرصت‌های شغلی برابر مطرح کردند و این آژانس بیش از ۱۴ میلیون دلار کمک مالی از طریق تصمیمات داوطلبانه دریافت کرد. از طریق دعوی قضایی، کمیسیون فرصت‌های شغلی برابر با موفقیت تبعیض بارداری را در زمینه‌هایی از جمله استخدام، ترفیع، تکالیف، عدم رعایت محدودیت‌های کاری مرتبط با بارداری و تلافی به چالش کشیده است. مبارزه با آزار و اذیت یکی دیگر از اولویت‌های آژانس است. اولین جلسه کمیسیون در سال ۲۰۱۵ بر پیش‌گیری و رسیدگی به آزار و اذیت در محل کار متمرکز بود. بر اساس گزارش‌ها و شهادت شاهدان، که از هر چهار زن یک زن در محل کار با آزار و اذیت روبه‌رو می‌شود و بسیاری از گزارش‌ها دادن این اطلاعات خودداری می‌کنند (الویزا، ۲۰۱۶، ۱۵).

با وجود اعلامیه جهانی حقوق بشر و تصریح بر برابری و وجود حق بر کار و اشتغال و حق بر زندگی برای همه، متأسفانه کشورها این موارد را رعایت نمی‌کنند. زمانی که عنوان می‌شود که هر فرد با عقیده خود دارای احترام است، اما زنان محجبه و مسلمان در اروپا دارای حق بر کار نیستند که این موضوع در برخی از کشورهای اروپایی رعایت شده است، ولی در اکثر کشورهای این قاره رعایت نمی‌شود. این موضوع، در پرونده‌های متعددی که به این دادگاه ارائه می‌شود، عنوان شده است. موضوع مهمی که در پرونده‌های ارجاعی، وجود رفتارهای تحقیرآمیز و جنسی با زنان در محیط کار است که زنان به اجبار در مواجهه با این رفتارها برای اینکه شغل خود را از دست ندهند، تسلیم شده و این امر سبب سوءاستفاده کارفرمایان از زنان شده است. تمام مواردی که در

کردن زمینه آغاز کارها را نیز از جمله مشاغل صنعتی آورده است. نکته درخور توجه اینکه بیشتر موارد ذکرشده در این ماده کارهایی هستند که عمدتاً توسط مردان انجام می‌شوند. مثل کار در خطوط انتقال برق، کار در اسکله‌ها، حفر کانال‌ها و قنوات و فاضلاب‌ها؛ اما از یک‌سو به کارگیری زنان در برخی از این مشاغل بی‌سابقه نیست و به همین دلیل در برخی از اسناد بین‌المللی به برخی از این عناوین تحت عنوان اشتغال زنان در کارهای زیرزمینی اشاره و بر ممنوعیت آن‌ها تأکید شده است. از سوی دیگر برخی از مواد به‌گونه‌ای است که نفس کار، انجام آن توسط زنان را نفی نمی‌کند؛ بلکه تنها مقررات قانونی است که می‌تواند مانع انجام دادن آن توسط زنان شود» (عراقی، ۱۴۰۱، ج ۲، ۱۰۲). بنابراین علاوه بر موارد ذکرشده در این ماده حتی کارهای دیگر صنعتی که انجام آن برای سلامتی زنان مضر باشد، ممنوع است.

«از نظر این مقاله‌نامه، اصطلاح شب یعنی مدت زمان حداقل ۱۱ ساعت کار متوالی از جمله در فاصله زمانی بین ۱۰ شب و ۵ صبح. مطابق ماده ۲ در کشورهای که هیچ مقررات دولتی درباره استخدام شبانه زنان در مؤسسات صنعتی هنوز اعمال نمی‌شود، دولت می‌تواند اعلام کند که اصطلاح شب موقتاً و برای مدت حداکثر ۳ سال و به مدت فقط ۱۰ ساعت با در نظر گرفتن فاصله زمانی ساعت ۱۰ شب و ۵ صبح می‌باشد. سازمان بین‌المللی کار در مصوبات بعدی خود با موضوع اشتغال زنان در شب فرصت‌های دیگری را برای انعطاف‌پذیر کردن شرایط در اختیار دولت‌ها قرار داده است» (طاهری و همکاران، ۱۳۹۸، ۱۷۳).

مصوب ۱۹۳۴ میلادی و نیز توصیه‌نامه ۱۳ مصوب ۱۹۲۱ میلادی ممنوعیت‌ها و محدودیت‌های خاصی را در این خصوص مقرر داشته است. مقاله‌نامه شماره ۴ مصوب ۱۹۱۹ مقرر می‌دارد که زنان صرف‌نظر از سن آن‌ها نباید در مؤسسات صنعتی اعم از عمومی یا خصوصی در ساعات شب کار گمارده شوند. مواردی که به‌طور استثنایی مجاز می‌باشد مربوط به کارهای خانوادگی، مواد فورس‌ماژور قوه قاهره و فعالیت‌های ضروری است که بر روی مواد حساس یا موادی که سریعاً فاسد می‌شوند باید انجام گیرند. همچنین در مواردی که تحت تأثیر فصول یا اوضاع و احوال استثنایی، فعالیت شبانه زنان ضرورت پیدا می‌کند و نیز در مناطقی که به دلایل جوی کار روزانه زبان‌آوراست، طبق این مقاله‌نامه، اشتغال زنان در شب مجاز می‌باشد. نزدیک به ۶۰ دولت این مقاله‌نامه را تصویب نموده‌اند؛ اما عدم انعطاف در زمینه ممنوعیت کار شبانه زنان سبب شده که دولت‌های دیگر از تصویب آن خودداری کنند. این عدم انعطاف باعث بروز مشکلاتی در اجرای مقاله‌نامه شد» (بحرینی، ۱۴۰۱، ۳۹).

«این مقاله‌نامه منحصرأً به بحث اشتغال زنان در طول شب پرداخته و کار در شب توسط زنان را در مشاغل صنعتی ممنوع کرده است. طبق ماده ۱ اصطلاح مشاغل صنعتی شامل فعالیت‌هایی از قبیل کار در معادن، معدن سنگ و سایر کارهایی که برای استخراج مواد معدنی از زمین انجام می‌شود، می‌باشد. همچنین مشاغلی از قبیل کشتی‌سازی و تولید و تبدیل و انتقال برق یا نیرو محرکه و نیز ساختمان‌سازی و عملیات مرتبط با آن مانند نوسازی، نگهداری، تعمیر یا تخریب ساختمانی و نیز فراهم

است مراقبت و مزایای نقدی است. مطابق با مقاله‌نامه شماره ۳ مصوب ۱۹۱۹، در ایامی که زن به عنوان مرخصی زایمان از کار غیبت می‌نماید، مزایای نقدی کافی برای نگهداری کامل و بهداشتی خود و فرزند وی، چه از محل بودجه عمومی چه از طریق نظام بیمه، باید به وی پرداخت گردد. علاوه بر این، استحقاق برخورداری از مراقبت رایگان توسط پزشک یا مامای رسمی را نیز خواهد داشت» (علویون، ۱۳۹۳، ۹۰).

«هم‌چنین بر اساس مقاله‌نامه شماره ۱۰۳ (تجدید نظر) مصوب ۱۳۵۲، زن در ایام غیبت از کار به‌عنوان مرخصی زایمان، باید استحقاق مزایای نقدی کافی برای نگهداری از خود و فرزند خود بر طبق استاندارد زندگی مناسب و برخورداری از مزایای پزشکی شامل مراقبت‌های پیش از زایمان، زایمان و پس از زایمان و در صورت نیاز، مراقبت‌های بیمارستانی را داشته باشد. آزادی انتخاب پزشک و آزادی انتخاب بین بیمارستان عمومی و خصوصی باید محترم شمرده شود. مقاله‌نامه هم‌چنین ذکر می‌نماید که این مزایا باید یا از طریق بیمه‌های اجتماعی اجباری یا از محل بودجه عمومی ارائه گردد. در حالت اول، مزایای نقدی باید براساس دریافتی‌های قبلی و به میزانی که از دو سوم مجموع دریافتی زن کمتر نباشد، محاسبه گردد. در هیچ مورد نباید کارفرما به تنهایی مسئول تأمین هزینه مزایا باشد» (سالاری، ۱۳۷۳، ۵۴).

دوازده هفته مرخصی زایمان با استحقاق برخورداری از مزایای نقدی و مراقبت‌های پزشکی از جمله حقوق و مزایایی است که سازمان بین‌المللی کار برای زنان کارگر باردار به تصویب رساده است. در مقاله‌نامه شماره ۳، مدت شش هفته قبل از تاریخ احتمالی

«بر اساس مقاله‌نامه شماره ۸۹، (تجدید نظر) مصوب ۱۹۴۸ زنان، بدون هرگونه تمایزی از لحاظ سن، نباید در طول شب در هیچ کارگاه صنعتی خصوصی یا عمومی به کار گمارده شوند. در مواردی که به وضوح در مقاله‌نامه تعریف شده است، معافیت‌ها، تعلیق‌ها و کاهش‌های معین، در خصوص این استاندارد مجاز شمرده شده است. این مقاله‌نامه در مورد زنانی که در پست‌های مدیریتی یا فنی مسئولیت دارند یا در مورد زنان شاغل در خدمات بهداشتی رفاهی که معمولاً به کارهای یدی نمی‌پردازند، نافذ نخواهد بود» (عراقی، ۱۳۸۴، ۶۷).

با توجه به قوانین بین‌المللی و توجیه منطقی آنان، باید قائل به تفکیک شد و ممنوعیت کار در شب برای زنان را تنها در برخی از مشاغل (مثلاً کارهای صنعتی) منطقی و قابل قبول دانست. به‌عنوان مثال در کارهای خدماتی و بهداشتی مانند پرستاری، نیاز به کارگران زن محرز است و نباید زنانی که مانعی برای کار کردن در شب ندارند را از کار و دریافت حقوق آن محروم کرد.

۵-۲-۴. حمایت از حقوق زنان در زمان بارداری و زایمان

«سازمان بین‌المللی کار با تصویب مقاله‌نامه‌های مختلف تلاش کرده است که از حقوق زنان کارگر حمایت نماید. حمایت از زنان باردار از جمله مواردی است که مورد حمایت سازمان بین‌المللی کار قرار گرفته است. این سازمان در دو مقاله‌نامه شماره ۳، مصوب ۱۹۱۹ و مقاله‌نامه شماره ۳۰۱ (تجدید نظر)، مصوب ۱۹۵۱ به این موضوع پرداخته است. از دیگر حقوقی که برای زنان کارگر باردار در نظر گرفته شده

نمودن از طریق به فحشا کشیدن دیگران و اعلامیه محو نمودن خشونت علیه زنان را نام برد.

وضعیت زیستی زنان و محرومیت‌های اجتماعی و... آن‌ها را بیشتر در معرض مشکلات قرار می‌دهد. برخی معتقدند که اشتغال زنان و فرزند آوری در تناقض هستند و زنان باید یکی از این دو را انتخاب کنند؛ تأمین اجتماعی به سازگاری این دو نقش کمک می‌کند که این موضوع سبب کاهش نابرابری اجتماعی و اقتصادی میان زنان و مردان می‌شود. در واقع حمایت از مادران شاغل به معنای به رسمیت شناختن مشارکت زنان است. در همین راستا حمایت‌های قانونی از زنان باردار در اسناد بین‌المللی یافت می‌شود که یکی از آن‌ها کنوانسیون ۱۹۵۲ است (پیروزنیک، ۱۳۹۴، ۲۷).

کنوانسیون حمایت از مادران ۱۹۵۲، یک کنوانسیون بین‌المللی سازمان کار است. در سال ۱۹۵۲ تأسیس شد، با مقدمه‌ای که بیان می‌کرد: پس از تصمیم‌گیری در مورد تصویب برخی پیشنهادها در مورد حمایت از زایمان.

کشورهای جهان باهم بارها بر اهمیت حمایت از بارداری برای حقوق بشر، حقوق زنان، حقوق کودکان و برابری جنسیتی تأکید کرده‌اند. چندین سند جهانی حقوق بشر حاوی مقررات مربوط به حمایت از بارداری از جمله حمایت از مادران برای زنان کارگر از زمان تأسیس سازمان بین‌المللی کار در سال ۱۹۱۹، زمانی که دولت‌ها، کارفرمایان و اتحادیه‌های کارگری کشورهای عضو اولین کنوانسیون شماره ۳ در مورد حمایت از مادران را تصویب کردند، یکی از دغدغه‌های اصلی سازمان بین‌المللی کار بوده است. کنوانسیون‌های حمایت از

زایمان و شش هفته پس از زایمان در نظر گرفته شده است. همچنین در مقاله‌نامه شماره ۱۰۳ حداقل ۲۱ هفته مرخصی زایمان در نظر گرفته شده است که شش هفته آن الزاماً باید پس از زایمان استفاده شود. این مدت مرخصی به ازای هر مدتی که از تاریخ احتمالی زایمان تا تاریخ واقعی زایمان سپری شود، و همچنین در مورد بیماری ناشی از بارداری یا وضع حمل، باید تمدید گردد. مقاله‌نامه‌های شماره ۳ و ۱۰۳ اعلام قبلی برای اخراج زنی که به‌عنوان مرخصی زایمان از کار غیبت می‌نماید یا صدور اعلام قبلی برای اخراج به نحوی که تاریخ آن در ایام این غیبت منقضی گردد، ممنوع شده است.

در واقع، برای جلوگیری از تبعیض علیه زنان به دلیل ازدواج یا بارداری و تضمین حق مسلم آنان برای کار، دولت‌های عضو این اقدام‌های صحیح و مناسب را انجام می‌دهند: «ممنوع بودن عمل اخراج به‌علت بارداری یا استفاده از مرخصی زایمان، دادن مرخصی دوران زایمان با پرداخت حقوق یا مزایای اجتماعی مناسب بدون از دست رفتن حرفه و شغل، سمت یا دیگر مزایای اجتماعی» از سندهای دیگری که به حقوق دختران و زنان پرداخته، می‌توان سندهایی مانند میثاق بین‌المللی حقوق اجتماعی اقتصادی و فرهنگی، نظریه تفسیری شماره ۱۹ کمیته محو تمامی اشکال تبعیض علیه زنان، پروتکل اختیاری کنوانسیون محو تمامی تبعیض علیه زنان، اعلامیه حمایت از زنان و کودکان در وضعیت اضطراری و مخاصات مسلحانه، پروتکل کنوانسیون علیه جرایم سازمان‌یافته در زمینه قاچاق کودکان و زنان، اصل‌های راهنما در زمینه قاچاق انسان و حقوق بشر، کنوانسیون مبارزه با جرم قاچاق انسان، استثمار

مادران: شماره ۱۰۳ در سال ۱۹۵۲ و شماره ۱۸۳ در سال ۲۰۰۰.

۵-۲-۵. منع تبعیض مبتنی بر جنسیت در استخدام

هدف قانون حمایت از مادران این است که زنان را قادر سازد تا نقش‌های باروری و تولیدی خود را با موفقیت ترکیب کنند و فرصت‌های برابر در شغل را بدون لطمه به سلامت یا امنیت اقتصادی ارتقا دهند. حمایت از بارداری از این جهت مهم است که از سلامت و ایمنی مادر و کودک محافظت می‌کند، از آسیب‌پذیری اقتصادی ناشی از بارداری و زایمان محافظت می‌کند و برای برابری جنسیتی در شغل را فراهم می‌آورد. این کنوانسیون‌ها همراه با توصیه‌های مربوطه خود (شماره ۹۵، ۱۹۵۲؛ شماره ۱۹۱، ۲۰۰۰) در طول زمان دامنه و حقوق مربوط به حمایت از زایمان در محل کار را در راستای وضعیت در حال تحول و به رسمیت شناختن حقوق زنان در جهان گسترش داده است. استاندارد‌های بین‌المللی کار در مورد حمایت از مادران، در راستای کنوانسیون حقوق برابر شماره ۱۰۰، ۱۹۵۱ و کنوانسیون تبعیض (اشتغال و شغل) شماره ۱۱۱، ۱۹۵۸، در واقع اصل برابری فرصت‌ها و رفتار با مردان و زنان را مجدداً تأیید کرده است که در قلب عدالت اجتماعی، دستور قانون اساسی سازمان بین‌المللی کار قرار دارد.

تبعیض در فرآیند استخدام زنان را در نقطه ضعف سیستماتیک قرار می‌دهد. بر اساس بررسی‌ها، تبعیض علیه زنان در فرآیند استخدام سبب می‌شود که رزومه‌های زنان حتی در هنگام بررسی پست‌های اجرایی چندان مورد توجه قرار نگیرد. به دست آوردن نمایندگی و مشارکت کامل همه بخش‌های اجتماعی در زندگی عمومی، هدف اساسی هر نظام دموکراتیک است. تبعیض علیه زنان، در اشکال گوناگون و مرتبط، از لحاظ تاریخی توانایی آن‌ها را برای مشارکت در حکومت و زندگی عمومی مختل کرده است. در حالی که پیشرفت‌های مهمی در حال تحقق است، زنان به‌طور جدی در این حوزه در کشورهای عضو سازمان کشورهای آمریکایی و در سرتاسر جهان کمتر حضور دارند (آی‌سی‌هار، ۱۹۹۸، ۲۴).

به‌علاوه، تصویب کنوانسیون شماره ۱۵۶ سازمان بین‌المللی کار با مسئولیت‌های خانوادگی در سال ۱۹۸۱ نشان‌دهنده این بود که «برای دستیابی به برابری کامل، تغییر در نقش سنتی مردان و نیز نقش زنان در جامعه و خانواده لازم است»، همان‌طور که در کنوانسیون سازمان ملل متحد در مورد رفع همه اشکال تبعیض علیه زنان، ۱۹۷۹ آمده است.

در سال‌های اخیر، گام‌های بیشتری برای رسیدگی به تبعیض جنسیتی برداشته شده است، مانند اصلاح یا لغو مقررات قانونی که از نظر ظاهری تبعیض‌آمیز هستند، و تصویب قوانین و سیاست‌هایی باهدف پرداختن به تبعیض در واقع. به‌طور خاص، تعدادی از کشورهای منطقه با تصویب قوانینی که به دنبال تضمین حداقل نمایندگی زنان در ساختارهای نهادی دولت، هدف قرار دادن زنان برای انتصاب در مناصب دولتی و اجرای آموزشی به نمایندگی ناکافی زنان در زندگی سیاسی پاسخ داده‌اند. برنامه‌هایی با هدف افزایش مشارکت سیاسی زنان از جمله اقدامات دیگر. چنین ابتکاراتی به‌دنبال ارتقای مشارکت زنان در زندگی عمومی در چارچوب بزرگ‌تر افزایش و

همه اشکال تبعیض و خشونت علیه زنان و دختران، در سایه مشارکت و همکاری مردان و پسران، ریشه کن خواهند شد. یکپارچه سازی نظام مند دیدگاهی مبتنی بر (تساوی) جنسیتی در اجرای دستورکار حاضر اهمیت به سزایی دارد.

۵-۲-۶. شکاف های حزبی و جنسیتی در دیدگاه ها

از اواخر قرن نوزدهم، تعدادی از فمینیست ها با سوسیالیسم در یک جبهه قرار گرفتند، حال آنکه دیگران سوسیالیسم را به دلیل «اهمیت کافی به حقوق زنان ندادن»، به نقد کشیده اند. آگوست بیل، از فعالان حزب سوسیال دموکرات آلمان، اثری منتشر کرد که در آن، از ارتباط میان برابری میان جنسیت ها و برابری اجتماعی گفت. در ۱۹۰۷، کنفرانس بین المللی زنان سوسیالیست در شهر اشتوتگارت برگزار شد و در آن کنفرانس، حق رأی به عنوان ابزاری برای مبارزه طبقاتی توصیف شد. کلارا زتکین، از اعضای حزب سوسیال دموکرات، خواستار اعطای حق رأی به زنان شد تا «نظمی سوسیالیستی» برپا شود؛ زیرا آن را «تنها نظمی که می تواند راه حلی رادیکال برای مسئله زنان ارائه کند» می دانست. در بریتانیا، جنبش زنان با حزب کارگر در پیوند بود. در ایالات متحده، بتی فریدان که از پیش زمینه ای رادیکال بر خاسته بود، به رهبری انجمن ملی زنان رسید. «زنان تندرو» نام قدیمی ترین سازمان سوسیالیستی فمینیستی ایالات متحده است و هنوز هم فعال است. در جریان جنگ داخلی اسپانیا، دولوریس ایباروری حزب کمونیست اسپانیا را رهبری می کرد. با اینکه او از برابری زنان و مردان حمایت می کرد، با جنگیدن زنان در خطوط مقدم مخالف بود

حفاظت از تنوع در نمایندگی سیاسی است. اجرای چندین کشور منطقه از قوانین و سیاست های طراحی شده برای افزایش چنین تنوعی، به ویژه تعیین اهداف عددی یا سهمیه بندی بر اساس جنسیت برای نامزدهای مناصب دولتی، با افزایش قابل توجهی در نسبت زنان انتخاب شده در این مناصب همراه شده است. با این حال، شرایط کلی هم چنان به گونه ای باقی می ماند که در آن، علی رغم اینکه قوانین اساسی این نیمکره تضمین می کند زنان از حقوق خود بر مبنای برابر با مردان برخوردار شوند، تبعیض در قانون در حوزه ها و کشورها خاصی ادامه دارد و تبعیض در واقع هم چنان به محدود کردن حقوق بشر ادامه می دهد. توانایی زنان برای اعمال طیفی از حقوق اولیه، از جمله حق مشارکت کامل در زندگی عمومی (لاولز، ۲۰۲۱، ۵۳).

سند ۲۰۳۰ به عنوان آخرین سند بین المللی توسعه و آخرین تلاش سازمان های بین المللی برای پیگیری الگوهای توسعه در کشورهای در حال توسعه دارای اهداف، محورها و حتی محتوا و مضمونی است که به ظاهر با هدف کمک به این کشورها و دستگیری و حمایت از آنها تهیه شده است. هدف پنجم این دستور کار، به رسمیت شناختن تساوی جنسیتی و توانمندسازی زنان و دختران است. به رسمیت شناختن این حق، در تحقق همه اهداف اصلی و فرعی این دستور کار نقش مؤثری دارد. دسترسی زنان و دختران به آموزش کیفی، منابع اقتصادی و مشارکت اجتماعی و فرصت ها باید با مردان و پسران برابر باشد، ضمن اینکه آن ها باید از فرصت هایی یکسان با فرصت های مردان و پسران برای اشتغال، رهبری و تصمیم گیری در همه سطوح بهره مند شوند.

مجدد نفقه، قطع می‌شود. بر اساس قانون عمومی مصوب ۱۹۷۳ هر گونه تبعیضی مبتنی بر جنسیت انسان در همه مؤسسات ممنوع شد و این ممنوعیت شامل تمام بخش‌های خصوصی، سازمان‌های غیر دولتی و بخش‌های عمومی فدرال و یا ایالات متحده می‌شود» (الله‌وردی‌زاده، ۱۳۹۱، ۶).

از نظر گروه‌ها و نهادهایی که بیشترین تلاش را برای پیشبرد حقوق زنان در ایالات متحده انجام داده‌اند، ۷۰ درصد می‌گویند که جنبش فمینیستی حداقل در این زمینه اقدامات مناسبی انجام داده است. به نظر می‌رسد که حزب دموکرات بیشتر از حزب جمهوری‌خواه در امر حقوق زنان مشارکت داشته است: ۵۹ درصد می‌گویند که حزب دموکرات حداقل مقدار عادلانه‌ای برای پیشبرد حقوق زنان انجام داده است؛ در حالی که ۳۷ درصد در مورد جمهوری‌خواهان همین را می‌گویند. تقریباً از هر ده نفر (۲۹ درصد) سه نفر می‌گویند که دونالد ترامپ، رئیس‌جمهور آمریکا دست کم مقدار عادلانه‌ای برای پیشبرد حقوق زنان انجام داده است؛ در حالی که ۶۹ درصد می‌گویند ترامپ کار زیادی انجام نداده یا اصلاً کاری انجام نداده است. این دیدگاه‌ها به‌طور قابل توجهی در هر حزب متفاوت است، به‌طوری که جمهوری‌خواهان، حداقل پنج برابر بیشتر از دموکرات‌ها و کسانی که متمایل به دموکرات هستند می‌گویند که جمهوری‌خواهان و ترامپ حداقل به‌اندازه کافی عمل کرده‌اند و دموکرات‌ها بسیار بیشتر از جمهوری‌خواهان در مورد این موضوع صحبت می‌کنند.

دیدگاه‌ها در مورد میزان پیشرفت کشور در برابری جنسیتی به‌طور گسترده در خطوط حزبی متفاوت

که این موضوع باعث درگیری او با فمینیست اقتدارگرایز موخرس لیبرس شد. در آمریکا در ماه آگوست سال ۱۹۲۰ میلادی نوزدهمین اصلاحیه قانون اساسی ایالات متحده آمریکا مبنی بر اعطای حق رأی به زنان به تصویب رسید و نخستین هدف جنبش فمینیستی در آن زمان تحقق یافت. در ایالات متحده مسائل خانوادگی ازدواج و طلاق در هریالتی برحسب قانون و حقوق قضایی آن ایالت اجرا می‌شود و در نتیجه قوانین دارای گوناگونی‌های بسیار می‌باشند (علویون، ۱۳۹۲، ۷۶).

«در مورد ازدواج میان ایالات تفاوت‌های چشمگیری وجود ندارد چون مراسم ازدواج در حضور نماینده ثبت‌احوال انجام می‌شود؛ ولی در مورد طلاق قوانین این ایالات باهم اختلاف دارند در بعضی ایالات، ارتکاب خطا می‌تواند موجب طلاق باشد و در برخی دیگر اعلام شکست ازدواج مجوز گسست آن است. ایالات کانکتیکت، ایلینویز، ماین، ماساچوست، اوهایو و پنسیلوانیا از جمله ایالاتی هستند که طلاق را اساساً ناشی از کوتاهی یا تقصیر در زندگی زناشویی می‌دانند. در برخی ایالات قوانین مربوط به طلاق را بر شکست غیر قابل ترمیم ازدواج بنا کرده‌اند و کالیفرنیا کلراد، آیووا، میشیگان نیراسکا و تگزاس از آن جمله‌اند. ایالت‌های آلاسکا، جزایر ویرژ، نیویورک ورمونت و نیومکزیک، یک سال یا بیشتر را برای جدایی داوطلبانه زن و شوهر توصیه می‌کنند. این در حالی است که در ایالت نوادا گذراندن دوران جدایی زن و شوهر الزامی نیست. اگر زن و شوهر فرزندی داشته باشند، کسی که از او نگهداری می‌کند (معمولاً مادر) تا زمان رسیدن به سن قانونی کودک خود از دریافت نفقه برخوردار می‌شود و در صورت ازدواج

در قرن بیستم به خجستگی مشارکت و حضور فردی و گروهی زنان و تحصیل حق رأی از سوی آنها، کمینه برابری (یک با یک) میان زن و مرد که سنگ بنای مردم‌سالاری است محقق گردید. زنان به خودآگاهی رسیدند و این خودآگاهی آنان را واداشت از جامعه بخواهند به آرا و نظرات زنان وزن بیشتری بدهد و آنان را از سطوح بالاتری از برابری بهره‌مند نماید. در تاریخ تحولات حقوق زنان جنبش‌های اجتماعی آنها از اواخر قرن ۱۹ در قالب موج‌های فمینیستی و حقوقی و نیز تلاش‌های در سطح ملی و بین‌المللی جهت تدوین و برقراری قواعد و قوانین حقوقی به‌منظور برقراری و احیای حقوق زنان در عرصه‌های مختلف صورت گرفته است. حقوق زنان قابل توجهی در شاخص‌های توسعه انسانی نیز پیشرفت قابل توجهی در شکل قطع‌نامه مجمع عمومی، اعلامیه‌های مجمع عمومی و معاهدات بین‌المللی پیدا نموده است. قوانین بین‌الملل از دهه ۱۹۸۰ میلادی به‌طور جدی به موضوع تبعیض جنسیتی در اشتغال برای زنان ورود کرده است و بر مبنای منشور حقوق بشر سعی در ایجاد حق برابر برای اشتغال و تساوی حقوق کار بین زنان و مردان شده است بر پایه مقاله‌نامه شماره ۲۹ در خصوص کار اجباری، مصوب کنفرانس عمومی سازمان بین‌المللی کار، دولت‌ها و مقامات صلاحیت‌دار نباید اجازه دهند زنان به کار اجباری گمارده شوند تا حاصل کار اجباری آنان به نفع افراد یا شرکت‌ها و یا شخصیت‌های حقوقی تمام شود و یا در اختیار آنان قرار گیرد. اسناد بین‌المللی حق کار کردن برای زن، صرف نظر از جنس، رنگ، نژاد، عقیده و مانند آن را به رسمیت شناخته است؛ از جمله: هر کس حق دارد کار کند، کار خود را آزادانه انتخاب نماید، شرایط منصفانه و

است. حدود سه چهارم دموکرات‌ها می‌گویند که کشور در زمینه اعطای حقوق برابر به زنان با مردان به‌اندازه کافی پیش نرفته است؛ درحالی‌که ۱۹ درصد می‌گویند که در مورد حق بوده و ۴ درصد معتقدند که کشور بیش‌ازحد پیش رفته است. در میان جمهوری‌خواهان، یک‌سوم می‌گویند که کشور پیشرفت کافی نداشته است؛ درحالی‌که ۴۸ درصد می‌گویند که درست بوده و ۱۷ درصد می‌گویند که کشور در دادن حقوق برابر به زنان با مردان بیش‌ازحد پیش رفته است.

شکاف جنسیتی نیز در این دیدگاه‌ها وجود دارد، به‌طوری‌که ۶۴ درصد از زنان در مقایسه با ۴۹ درصد از مردان می‌گویند که کشور در اعطای حقوق برابر زنان با مردان به‌اندازه کافی پیشرفت نکرده است. زنان دموکرات و جمهوری‌خواه حدود ده درصد بیشتر از هم‌تایان مرد خود این را می‌گویند (۸۲ درصد از زنان دموکرات در مقابل ۷۰ درصد از مردان دموکرات و ۳۸ درصد از زنان جمهوری‌خواه در مقابل ۲۸ درصد از مردان جمهوری‌خواه).

اکثریت قریب به‌اتفاق آمریکایی‌ها در میان گروه‌های جمعیتی و حزبی موافق هستند که زنان باید از حقوق برابر با مردان برخوردار باشند. بیش از ۹ نفر از هر ۱۰ بزرگ‌سال آمریکایی می‌گویند که داشتن حقوق برابر با مردان در این کشور برای زنان بسیار مهم است (۷۹٪) یا تا حدودی مهم (۱۸٪). فقط ۳ درصد از آمریکایی‌ها می‌گویند که برابری جنسیتی خیلی مهم نیست یا اصلاً مهم نیست (علویون، ۱۳۹۲، ۷۶).

۶. نتیجه

رضایت‌بخش برای کار خواستار باشد و در مقابل بیکاری مورد حمایت قرار گیرد. به علاوه، همه حق دارند که بدون هیچ تبعیضی در مقابل کار مساوی، اجرت مساوی دریافت دارند و نیز هر کس که کار می‌کند حق مزد منصفانه و رضایت‌بخش را خواهد داشت که زندگی او و خانواده‌اش را موافق شئون اسلامی تأمین کند و آن را در صورت لزوم، با هر نوع وسایل دیگر حمایت اجتماعی تکمیل نماید و هم‌چنین هر کس حق دارد که برای دفاع از منافع خود، با دیگران اتحادیه تشکیل دهد و در اتحادیه‌ها نیز شرکت کند.

۷. سهم نویسندگان

همه نویسندگان در پژوهش حاضر به‌صورت برابر مشارکت داشته‌اند.

۸. تضاد منافع

در نگارش این مقاله تضاد منافع وجود ندارد.

منابع

فارسی

- عبدی، فاطمه، جایگاه اشتغال زنان در عرصه بین‌الملل، چاپ اول، تهران، انتشارات قانون یار، ۱۳۹۶.

- عراقی، سید عزت‌الله، حقوق کار، جلد دوم، چاپ هشتم، تهران، انتشارات سمت، ۱۴۰۱.

- عراقی، سید عزت‌الله، «تحول حقوق بین‌المللی کار (از تأسیس تا رهیافت نوین کار شایسته)»، شماره ۶۲، ۱۳۸۴.

- علویون، سید محمدرضا، کار زنان در حقوق ایران و حقوق بین‌المللی کار، چاپ اول، تهران، انتشارات روشنگران و مطالعات زنان، ۱۳۹۲.

- گلشنی، ابودر؛ فرقانی، سیدهاشم؛ قوانین حمایتی از زنان شاغل در حقوق ایران، مجله مطالعات علوم سیاسی، حقوق و فقه، دوره سوم، شماره ۲، تابستان ۱۳۹۶.

- الله‌وردی‌زاده، حمید، «بررسی تطبیقی حقوق زن (در حقوق جمهوری اسلامی ایران و سایر کشورها)»، تهران، اولین همایش ملی حقوق بین‌الملل در آئینه علوم روز، ۱۳۹۱.

- محمدی، فروزان، حقوق زنان در اسناد بین‌المللی حقوق بشر و قوانین افغانستان، چاپ اول، کابل، مؤسسه حقوق بشر و محو خشونت افغانستان، ۱۳۹۹.

لاتین

- Campbell, A, "How Have Policy Approaches to Polygamy Responded to Women`s Experiences and Rights? (An International, Comparative

- بحرینی، احمد، «بررسی حقوقی حمایت از حقوق زنان کارگر طبق حقوق بین‌الملل کار»، مجله پژوهش‌های معاصر در علوم و تحقیقات، شماره ۳۴، ۱۴۰۱.

- پیروزنیک، مهرناز، دگرگون ساختن جهان (دستور کار ۲۰۳۰ برای توسعه پایدار)، چاپ اول، تهران، انتشارات کمیسیون ملی یونسکو، ۱۳۹۴.

- حسینیان، میترا، «تساوی جنسیتی در اسناد بین‌المللی با تأکید بر تساوی در اشتغال»، مجله عدالت آراء، شماره ۱، پاییز ۱۳۸۴.

- دیلمی، احمد؛ خدادادپور، منیره، «سوءاستفاده از حق ریاست شوهر در منع اشتغال همسر»، مجله مطالعات اجتماعی روان‌شناختی زنان، شماره ۱۷، پاییز ۱۳۸۷.

- سالاری، احمد، «نیروی انسانی - اشتغال: سازمان بین‌المللی کار»، مجله نامه اتاق بازرگانی، شماره ۳۰۹، ۱۳۷۳.

- سیلویاآن هیولت و همکاران، فمینیسم در آمریکا تا سال ۲۰۰۳، ترجمه مسعود اکبری و همکاران، جلد دوم، چاپ پنجم، تهران، دفتر نشر معارف وابسته به نهاد نمایندگی مقام رهبری در دانشگاه، ۱۳۹۰.

- طاهری، آزاده‌السادات؛ رضازاده، ذبیح‌الله، «سیر تحولات موازین سازمان بین‌المللی کار در قبال کار در شب»، مجله پژوهش‌های حقوقی (فصلنامه علمی - ترویجی)، شماره ۴۰، ۱۳۹۰.

second edition, Italy, Anonymous publications, 2021.

-Mazey, S," European Community action on behalf of women: The limits of legislation", Journal of Common Market Studies, No.1, 2018.

- Rubolino, E," Taxing the Gender Gap(Labor Market Effects of a Payroll Tax Cut for Women in Italy)", Journal CESifo Working Paper, No. 9671, 2022.

- Wells. H, Dall, C, "The College the Market and the Court or", Journal Woman's relation to education Dedicate, No.25, 2022.

Analysis)". Faculty of Law Magazine, No.20, 2015.

- Connelly, S; Kassim, H, "Paper Beyond the numbers: Gender and careers in the European Commission", Miami -Florida, presentation at the Fifteenth Biennial Conference, 2017.

- Eloisa, B, Gender and Precarious Labor in a Historical Perspective- Italian Women and Precarious Work between Fordism and Post-Fordism, second edition, Cambridge ,Published online by Cambridge University, 2016

- Filiato, T, Inequality and Labor- A Comparison of the US and Italy, First edition, College ,Connecticut College, 2022.

- Hartlapp, M, Blome, A, "Women at the top of the European commission- Drivers and Barriers", Journal European Policy Analysis and Policy studies, No.25, 2021.

- Hussain Bhat, I," Status and Rights of Women under Islamic Law", Available at: SSRN.com, 2017.

- Hussain Bhat, I," Status and Rights of Women under Islamic Law", Available at: SSRN.com, 2017.

- IACHR, "Report of the Inter-American Commission on Human Rights on the Status of Women in the Americas", Oct 13, 1998.

- Lovells, H, New provisions to implement equal opportunities/treatment at work in Italy(Employer Liability Issues),