

“ناي للرجال” التمييز ضد النساء في سوق العمل الإيرانية

Copyright © 2017 Human Rights Watch
All rights reserved.
Printed in the United States of America
ISBN: 978-1-6231-34785
Cover design by Rafael Jimenez

تدافع هيومن رايتس ووتش عن حقوق الناس في جميع أنحاء العالم. نحقق بدقة في الانتهاكات، ونكشف الحقائق على نطاق واسع، ونضغط على أصحاب السلطة من أجل احترام الحقوق وضمان العدالة. هيومن رايتس ووتش منظمة دولية مستقلة تعمل كجزء من حركة حيوية لدعم كرامة الإنسان ودعم قضية حقوق الإنسان للجميع.

هيومن رايتس ووتش منظمة دولية لديها موظفون في أكثر من 40 بلداً، ومكاتب في أمستردام، بيروت، برلين، بروكسل، شيكاغو، جنيف، غوما، جوهانسبرغ، لندن، لوس أنجلوس، موسكو، نيروبي، نيويورك، باريس، سان فرانسيسكو، سيدني، طوكيو، تورنتو، تونس، واشنطن، وزيوريخ.

لمزيد من المعلومات، يرجى زيارة موقعنا: <https://www.hrw.org/ar>

”ناي للرجال“ التمييز ضد النساء في سوق العمل الإيرانية

1	ملخص.....
4	التوصيات.....
4	للحكومة والبرلمان الإيرانيين.....
4	لوزارة العمل الإيرانية.....
5	لمنظمة العمل الدولية.....
5	للشركات الوطنية والأجنبية.....
5	للاتحاد الأوروبي، الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي، والدول الأطراف الثالثة الأخرى.....
6	منهجية التقرير.....
7	I. خلفية.....
8	تغيّر النظرة إلى دور النساء في خطط إيران الإنمائية.....
9	النساء في القوى العاملة: صورة حالية.....
18	II. التزامات إيران بموجب القانون الدولي.....
20	III. التمييز ضد النساء في القانون الإيراني.....
20	القانون المدني الإيراني وتاريخ تطوره.....
21	قانون العمل.....
21	انتهاكات الحق في العمل.....
23	انتهاكات حرية التنقل.....
26	IV. غياب الحماية والإنفاذ القانونيين.....
26	انتهاكات حق تكافؤ الفرص في الحصول على العمل.....
37	المفاوضة الجماعية والوصول إلى جبر الضرر.....
39	مشروع قانون يميز ضد المرأة في سوق العمل.....
42	شكر وتنويه.....
43	I الملحق: رسالة إلى البرلمان الإيراني.....
48	II الملحق: رسالة إلى مكتب نائبة الرئيس لشؤون المرأة والأسرة.....
53	III الملحق: رسالة إلى وزير التعاونيات والعمل والرفاه الاجتماعي.....

ملخص

"أنا مهندسة ميكانيكية، تمت مقابلتي لمنصب في حقول الغاز والنفط الإيرانية... قال لي الشخص الذي أعرفه في الشركة إنهم أحبوني حقاً، لكنهم لا يريدون توظيف امرأة للذهاب إلى الحقول".

- نغمه، امرأة (26 عاماً) من مدينة طهران

"غالباً ما أثير إعجاب مديري من خلال النقاط التي أطرحها حول البرمجة، لكن نادراً ما تتاح لي فرصة المشاركة في عملية صنع القرار. طلب مني مديري مرة الحضور لشرح نقاطي في اجتماع، لكنه تراجع على الفور عن اقتراحه، قائلاً إنها ليست فكرة جيدة لأنه نادر للرجال".

- صفورا، تعمل لحساب شركة استشارات في طهران

في يوليو/تموز 2015، توصلت إيران والدول الخمس الدائمة العضوية في مجلس الأمن والاتحاد الأوروبي إلى اتفاق حول برنامج إيران النووي. كان هذا الاتفاق نقطة تحول تاريخية أعادت إيران إلى خارطة الاقتصاد العالمي. في الأشهر الستة الأولى من عام 2016، ارتفعت التجارة بين الاتحاد الأوروبي وإيران - قال وزير التجارة الدولية البريطاني إن السوق الإيرانية بـ"أضخم سوق تدخل في الاقتصاد العالمي منذ سقوط الاتحاد السوفييتي" - بنسبة 43 بالمئة. وعد الرئيس روحاني، الذي دعم الاتفاق، بأن يستفيد منه اقتصادياً جميع الإيرانيين. ولكن في غياب إصلاحات فعلية لقانون العمل وأنظمتها، يكون تصريح ربحاني منفصلاً عن الواقع اليومي لشريحة كبيرة في إيران تشكل نصف عدد السكان: النساء الإيرانيات.

تواجه النساء الإيرانيات مروحة واسعة من الحواجز القانونية والاجتماعية، لا تقيد حياتهن فحسب بل مصادر رزقهن، وتساهم في إرساء غياب صارخ للمساواة الاقتصادية. مع أن النساء يشكلن أكثر من 50 بالمئة من حملة الشهادات الجامعية، تبلغ نسبتهن 17 بالمئة فقط من القوى العاملة. التقرير العالمي للفجوة بين الجنسين لعام 2015، والذي نشره "المنتدى الاقتصادي العالمي"، يضع إيران بين آخر 5 بلدان (141 من أصل 145) من حيث المساواة بين الجنسين، بما في ذلك المساواة في المشاركة الاقتصادية. علاوة على ذلك نجد هذه التفاوتات في كل طبقات الهرم الاقتصادي؛ حضور النساء ضئيل جداً في المناصب العامة العليا وفي إدارات القطاع الخاص. هذه الفجوة الكبيرة في المشاركة في سوق العمل الإيرانية حصلت في ظل انتهاك السلطات الإيرانية الواسع لحقوق النساء الاقتصادية والاجتماعية. اسعدت الحكومة وفعلت العديد من القوانين التمييزية والتي تحد من مشاركة النساء في سوق العمل، في حين لم توقف - وأحياناً ساهمت في - انتشار ممارسات توظيفية تمييزية ضد النساء في القطاعين الخاص والعام.

تطوّر التمييز ضد النساء في سوق العمل الإيرانية جزئياً بسبب الإيديولوجيا المهيمنة في إيران منذ الثورة الإسلامية، التي دفعتهن إلى لعب "أدوار مثالية"، مثل أن يكنّ أمهات وزوجات، وهمشتهن من الحياة العامة. ولكن ما لا يُذكر في السرديات عن دور النساء في المجتمع الإيراني هو أن القوانين التمييزية ضد النساء في العمل موجودة قبل ذلك بكثير. توجد عدة قوانين تمييزية في القانون المدني الإيراني لعام 1936. بعد استلام الجمهورية الإسلامية الإيرانية السلطة عام 1979، تراجعت السلطات عن التقدم الذي حققته التشريعات التي سنّت عام 1976 المرّجة للمساواة بين الجنسين، تحديداً في قانون الأسرة، واستعادت هذه القوانين القديمة، فإرضاءً بنفس الوقت قيوداً على الملابس في الحياة العامة. خلال العقود الثلاثة الأخيرة، عاقبت السلطات الناشطات القانونيات بسبب محاولتهن ترويج المساواة بين الجنسين في القوانين والممارسات، بما يشمل السجن. كما أن ملاحقة السلطات أعضاء بارزين في حملة "المليون توقيع" من أجل تغيير هذه القوانين التمييزية تُبين أن النضال من أجل حرية النساء الاقتصادية والاجتماعية لا يمكن فصلها عن النضال الأوسع من أجل الحقوق السياسية والمدنية في إيران.

على الرغم من نضالهن اليومي ضد البيئة التمييزية ضدهن، نجحت العديد من النساء الإيرانيات في التعليم العالي؛ فهن يشكلن أغلب المتقدمين إلى امتحانات الدخول إلى الجامعة الوطنية. غير أن الطريق الشاقّة تزيد حدة عندما يحاولن دخول سوق العمل الإيرانية أو التدرّج فيها. تبلغ البطالة بين النساء ضعفها بين الرجال، فواحدة من كل 3 نساء إيرانيات حائزات على شهادة البكالوريوس هي عاطلة عن العمل حالياً. مشاركة النساء في سوق العمل في إيران أدنى بكثير من معدل المشاركة النسائية في دول أخرى ذات دخل وسطي-أعلى، كما أنها أقل من المعدل لجميع نساء منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. فعلياً، تملك منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا أدنى معدل مشاركة نساء مقارنة مع مناطق أخرى، حيث تبلغ نسبتهم نحو 20 بالمئة.

على الأرجح أن القانون الإيراني مذنب في خلق هذا الواقع الاقتصادي غير المتكافئ. تميز القوانين المحلية مباشرة ضد مساواة النساء بالرجال في فرص العمل، بما في ذلك الحد من الوظائف التي يُسمح للنساء بمزاومتها وحرمانهن من التقديرات المساوية لتلك التي يحصل عليها الرجال. وأكثر من ذلك، القانون الإيراني يرى في الرجل رئيس الأسرة، ما يعطيه السلطة الكاملة على خيارات زوجته الاقتصادية. مثلاً، للزوج الحق بمنع زوجته من العمل في مجال ما في ظل ظروف معينة، وعملياً يطلب بعض أصحاب العمل موافقة الزوج أو الخطيب المكتوبة للسماح للنساء بالعمل لديهم. قال محامون لـ "هيومن رايتس ووتش" إن في قضايا الطلاق غالباً ما يتهم الأزواج زوجاتهم بالعمل بدون موافقتهم أو في أعمال يرونها غير مناسبة. وللزوج الحق بمنع زوجته من استصدار جواز للسفر خارج البلاد كما لديه الحق بمنعها من السفر عندما يريد (حتى لو كان بحوزتها جواز سفر). قال بعض أصحاب العمل الذين تمت مقابلتهم إنهم غالباً لا يوظفون نساء في حال تضمنت الوظيفة رحلات كثيرة، بسبب غياب الضمانات الذي تخلقه هذه القوانين التمييزية.

كما لا تطبّق الحكومة قوانين تهدف إلى الحد من انتشار تمييز أصحاب العمل ضد النساء، بالإضافة إلى أن القانون الإيراني لا يؤمن الحماية المناسبة ضد التحرش الجنسي في مكان العمل. علاوة على ذلك، يمنع القانون الإيراني التمييز ضد النساء في مكان العمل ولكنه لا يُطبّق خلال عملية التوظيف، حيث توجد حاجة ماسة إليه. الأرقام المنشورة تبين أن الموظّفين في القطاعين الخاص والعام يفضلون توظيف رجال، خصوصاً في مناصب تقنية وإدارية. يحدد الموظّفون في القطاعين الخاص والعام دائماً جنساً مفضلاً في إعلاناتهم التوظيفية، وهم يقومون بذلك تبعاً لمعايير تعسفية وتمييزية. قال موظّفون ومديرون أجرت معهم هيومن رايتس ووتش مقابلات إنهم لم يكونوا على علم بوجود سياسات ضد التحرش الجنسي في مكان العمل، في حين أبلغت نساء عن حدوث تحرش جنسي. كما عبّر الذين تمت مقابلتهم عن إحباط من التطبيق العشوائي لقوانين اللباس.

تفرض القوانين الإيرانية قيوداً قاسية على حرية التجمّع والحق بإنشاء اتحادات عمالية، ما يحد من قدرة العمال على الدفاع مجتمعين عن حقوقهم ويُضعف فعالية آليات تقديم الشكاوى المعتمدة.

بدل اتخاذ خطوات لإزالة هذه الحواجز، عدّلت إيران، منذ 2011، سياساتها السكانية في اتجاه زيادة النمو السكاني، واضعةً حملاً إضافياً على النساء في المجتمع. ونتيجة لذلك، تقوم عدة مسودات قوانين، بهدف زيادة الولادات، بالحد من وصول النساء إلى الصحة الإنجابية وفرص العمل. إذا أُقرّت، بإمكان هذه القوانين تهميش النساء أكثر في الفضاء الاقتصادي.

يعترف بعض المسؤولين الإيرانيين بأن غياب المساواة بين الجنسين يسبب مشكلة. فخلال حملته الانتخابية في 2013، رفض الرئيس روحاني التمييز بين الجنسين وأعلن أن إدارته ستؤمّن فرصاً متساوية للنساء. إنمّا، منذ توليه السلطة، لم تقم إدارته إلا بالقليل لتحسين الوضع، مثل تعليق العمل مؤقتاً ببعض إجراءات التوظيف الرسمية التمييزية ضد النساء.

شهيدخت مولوردي، نائبة رئيس الجمهورية لشؤون المرأة والأسرة، عارضت التمييز بين الجنسين، واعدةً من جلّ ما وعدت، باستحداث إعفاءات للنساء للسفر إلى الخارج للعمل في مناسبات معينة بدون موافقة الزوج. غير أن جهودها لم تعد بفائدة ملموسة على النساء الإيرانيات بعد.

في ذروة المواجهة بين إيران والمجتمع الدولي حول برنامجها النووي، بين 2007 و2013، كان للعقوبات الاقتصادية التي فرضتها القوى العالمية، مقترنةً مع تغييرات في سياسة إيران النقدية، أثراً سلبياً على الاقتصاد وأدت إلى ارتفاع مستوى البطالة وإغلاق العديد من الأعمال. تظهر بيانات العمل أن النساء عانين بصورة غير متناسبة في ظل هذا الوضع الصعب.

منذ توصلت إيران والقوى العالمية إلى الاتفاق التاريخي في 2015 وإزالة بعض العقوبات، كانت أولوية الحكومة الإيرانية تحسين اقتصاد البلاد. استأنفت العديد من الشركات الأجنبية تجارتها مع إيران وهي بصدد افتتاح مكاتب لها هناك. ولكن النتيجة ستكون محدودة للنساء اللاتي خسرن عملهن في الظروف الاقتصادية الصعبة التي شهدتها البلاد في العقد الأخير، واللاتي يناضلن من أجل أن يعاملن بمساواة في سوق العمل، ما لم تُزل الحواجز التي تعيقهن.

على إيران اعتماد قانون شامل ضد التمييز، للقضاء على الأحكام التمييزية في النظام القانوني الحالي وتأمين حماية متساوية للنساء اللواتي يشاركن في سوق العمل. إذا كانت الحكومة جادة في إزالة الحواجز من طريق المشاركة المتساوية للمرأة في القوى العاملة، عليها العمل مع البرلمان على إقرار إصلاحات تشريعية، والتصدي للصور النمطية الجندرية السائدة في مكان العمل. عليها أيضاً العمل من أجل توسيع تغطية الضمان الاجتماعي ليشمل الذين يعملون في الاقتصاد غير الرسمي والذي يتكون بأغلبه من نساء. فقط عند معالجة هذه القيود على الحقوق يصبح باستطاعة النساء الإيرانيات المشاركة بالتساوي في بناء مستقبل أسرهن وبلدهن.

التوصيات

للحكومة والبرلمان الإيرانيين

- المصادقة على "اتفاقية القضاء على كل أشكال التمييز ضد المرأة" (سيداو) بدون تحفظات.
- المصادقة على اتفاقية "منظمة العمل الدولية" رقم 87 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم (1948)، والاتفاقية رقم 156 بشأن العمال ذوي المسؤوليات العائلية (1981)، والاتفاقية رقم 183 بشأن حماية الأمومة (2000)، بغية تأمين إطار قانوني أوسع وأكثر عدلا ينظم القوى العاملة.
- المضي قدما نحو القضاء على، أو تعديل، جميع القوانين والتشريعات في القانون المدني التي تميز ضد النساء في ما يخص الحق بالعمل، ومنها:
 - المادة 1117 من القانون المدني التي تسمح للزوج بمنع زوجته من الحصول على عمل يعتبره مناقضا للقيم العائلية أو لسمعته.
 - المادة 18 من قانون جوازات السفر التي تسمح للزوج برفض سفر زوجته. كإجراء انتقالي، على السلطات القضائية إعفاء النساء اللاتي يسافرن من أجل العمل من هذا الشرط بانتظار إلغائه كليا.
 - مراجعة عقود الزواج من أجل ضمان حقوق متساوية للنساء، بموجب القانون الدولي لحقوق الإنسان. كإجراء انتقالي، يجب إدراج هذه الأحكام كاختيارية في عقود الزواج في جميع مكاتب تسجيل الزواج الرسمية.
- إقرار قانون شامل ضد التمييز يقضي على كل أشكال التمييز الجندي في مكان العمل، في القطاعين الخاص والعام؛ تضمنه حظر للتمييز غير المباشر تماشيا مع تعريف اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية؛ وتأمين آليات فعالة لتقديم الشكاوى والادعاء وتنفيذها للنساء اللاتي يتقدمن بشكاوى. يجب أن يتضمن التشريع المقترح إصلاحات لقانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي من أجل:
 - أن يمنع بشكل صريح تحديد الجنس في إعلانات التوظيف.
 - ضمان عدم لجوء الهيئات الحكومية إلى ممارسات توظيف تمييزية وأن تتوقف عن استخدام إعلانات التوظيف حسب الجنس.
 - إقرار عقوبات، منها غرامات، ضد الشركات والهيئات الحكومية التي تميز ضد النساء، في عملية التوظيف أو الترقيات.
 - حماية النساء من التحرش الجنسي، بما في ذلك في مكان العمل.
 - تقديم حماية ومساعدات متساوية للرجال والنساء، منها "العلاوات الأسرية".
 - إعطاء إجازة عائلية مشابهة للآباء والرجال بما يخص الأقارب المرضى أو المسنين.
- مراجعة القوانين ذات الصلة المطروحة حاليا أمام البرلمان لإلغاء كل الأحكام التمييزية، بما في ذلك الخطة الشاملة لامتياز الأسرة والخطة لزيادة الولادات ومنع انخفاض النمو السكاني وخطة حماية "قدسية" الحجاب.
- احترام حق العمال بتنظيم وإنشاء نقابات والتجمع السلمي تماشيا مع القانون الدولي لحقوق الإنسان وقانون العمل الدولي.

لوزارة العمل الإيرانية

- قبول الشكاوى المتعلقة بالتحرش الجنسي والتحقيق فيها وفي شكاوى التمييز الأخرى المُقدّمة إلى هيئات إجراءات الشكاوى القائمة داخل الوزارة.

- تطوير وضمان مبدأ "الأجر المتساوي على العمل المتساوي" بالتعاون مع مكتب نائبة الرئيس لشؤون المرأة والأسرة ونقابات العمال ومنظمات أصحاب العمل، تماشياً مع قوانين منظمة العمل الدولية.
- معالجة التنميط الجندي السائد في مكان العمل، بالتعاون مع مكتب نائبة الرئيس لشؤون المرأة والأسرة، بما في ذلك من خلال حملات توعية.
- التوسيع التدريجي لتغطية الضمان الاجتماعي ليشمل العاملات والعاملين في الاقتصاد غير الرسمي، وعند الحاجة، تكييف الإجراءات الإدارية والمساعدات والمساهمات، مع مراعاة قدرتهم على المساهمة.

لمنظمة العمل الدولية

- دعوة إيران إلى ضمان امتثال قانون العمل الإيراني تماماً للمعايير الدولية المتعلقة بعدم التمييز والمعاملة المتساوية في العمل.
- تدريب مفتشي وزارة العمل ومسؤولين حكوميين آخرين على حقوق العمال حسب النوع الاجتماعي وتقنيات التحقيق.

للشركات الوطنية والأجنبية

- اعتماد سياسات شاملة ضد التمييز تقضي على كل أشكال التمييز الجندي في مكان العمل، تحديداً:
 - سياسات واضحة تمنع التحرش الجنسي في مكان العمل، وإجراء تدريبات دورية على هذه السياسات.
 - ضمان المساواة بين الجنسين في التوظيف والترقيات بالإضافة إلى الوصول المتساوي لفرص التطور.

للاتحاد الأوروبي، الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي، والدول الأطراف الثالثة الأخرى

- ضمان أن تظل "مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان"، ولا سيما مبادئ عدم التمييز التي تتفق مع المعايير الحقوقية الدولية الأخرى ومعايير منظمة العمل الدولية، جزءاً لا يتجزأ من أي مشاركة اقتصادية مع إيران أو الاستثمار فيها.

منهجية التقرير

نادرا ما سمحت الحكومة الإيرانية لمنظمات حقوقية دولية مثل هيومن رايتس ووتش بدخول البلد وإجراء تحقيقات مستقلة في قضايا سوء معاملة خلال السنوات الثلاثين الأخيرة. سجل إيران في النقد المستقل وحرية التعبير قائم بشكل عام، تحديدا في العقد الأخير. فمئات الناشطين والمحامين والمدافعين عن حقوق الإنسان والصحفيين قد لوجقوا بسبب المعارضة السلمية. غالبا ما يتحفظ الإيرانيون على إجراء محادثات مطولة عن قضايا حقوق الإنسان عبر الهاتف أو البريد الإلكتروني، خوفا من مراقبة الحكومة التي تطال مواقع التواصل الاجتماعي مثل "فيسبوك" و"تويتر" وتطبيق التراسل "تليغرام". عادة ما تتهم السلطات الإيرانية منتقديها داخل إيران، ومنهم الناشطون الحقوقيون، بالتعامل مع دول أو جهات أجنبية وتلاحقهم بموجب قوانين الأمن القومي.¹

لغرض هذا التقرير، أجرت باحثة هيومن رايتس ووتش مقابلات مع 44 امرأة ورجلا، منهم محامون وأصحاب أعمال صغيرة ومديرو توظيف وموظفون في القطاعين العام والخاص وخبراء اقتصاديون، يعيشون حاليا في إيران أو غادروا البلد مؤخرا، شاركوا سابقا في سوق العمل أو أجروا دراسات عنها. عدد كبير من الذين تمت مقابلتهم يعيشون في طهران، ولكن عددا منهم يعيش في مدن مثل شيراز ومشهد وسنندج وقزوین. ضمنت هيومن رايتس ووتش التحليل، حيث أمكن، إحصاءات وبيانات رسمية. قابلت هيومن رايتس ووتش رجالا ونساء من خلفيات اجتماعية واقتصادية متنوعة ولكن أغلب الذين تمت مقابلتهم كانوا خريجي جامعات وأفرادا من القوة العاملة الإيرانية العالية الكفاءة. أجرت باحثة هيومن رايتس ووتش المقابلات باللغة الفارسية عبر تطبيقات مراسلة آمنة للهواتف الذكية. أبلغ جميع الذين تمت مقابلتهم بهدف المقابلة وطُرق استخدام المعلومات وأعطوا ضمانات بالإبقاء على السرية. يستخدم هذا التقرير أسماء مستعارة لجميع الذين تمت مقابلتهم إلا شخص واحد، كما يحجب معلومات معرفة أخرى لحماية خصوصيتهم وسلامتهم. لم يتلق أي من الذين تمت مقابلتهم بدلا ماديا أو محفزات أخرى للتحدث مع هيومن رايتس ووتش.

في 14 مارس/آذار 2017، أرسلت هيومن رايتس ووتش قائمة أسئلة إلى البرلمان الإيراني ومكتب نائبة الرئيس لشؤون المرأة والأسرة ووزارة العمل. كما طلبت اجتماعات لمناقشة نتائج التقرير قبل نشره (انظر الملاحق I و II و III). لم تتلق هيومن رايتس ووتش أي رد حتى الآن.

رأسلت هيومن رايتس ووتش أيضا شركتين أجنبيتين تعملان حاليا في إيران أو أعلنتا أنهما ستبدآن نشاطات تجارية مع البلد في المستقبل القريب، للاستعلام عن الآليات المعتمدة لضمان التطبيق العملي للمساواة بين الجنسين.

لا تزعم هيومن رايتس ووتش أنه يمكن استخلاص نتائج إحصائية حول انتشار التمييز ضد جميع النساء في إيران.

¹ "إيران - إدانة صحفيين بعد محاكمات تشويها عيوب"، هيومن رايتس ووتش، بيان صحفي، 3 مايو/أيار 2016، <https://www.hrw.org/ar/news/2016/05/03/289492>

I. خلفية

خلال ثورة 1979، وقفت نساء إيرانيات من خلفيات مختلفة إلى جانب الرجال للمطالبة باحترام أكبر لحقوق الإنسان. ولكن بعد 38 عاماً، لا تزال النساء يناضلن من أجل المساواة أمام القوانين وضد الممارسات والمعايير الأبوية الاجتماعية التمييزية. أرست الإيديولوجيا المهيمنة بعد الثورة الإسلامية نظرة رجعية إلى دور النساء في المجتمع. فقد حددت مسؤولية النساء الأساسية بتربية الأطفال والعمل داخل المنزل، ووضعت عراقيل كبيرة أمام النساء الباحثات عن دور في المجتمع يتساوى ودور الرجل. وكما سنوضح لاحقاً، في الفصل المخصص للانتهاكات المُضَمَّنة في القوانين الإيرانية، أحييت السلطات قانوناً مدنياً يعود لعقود خلت يتضمن أحكاماً تميّز ضد النساء. يشمل هذا القانون شؤوناً أساسية مثل الزواج وقانون الأسرة وسن المسؤولية الجنائية والإرث والشهادة في المحاكم والدية (دفع المال تعويضاً عن القتل).

ولكن هذه القيود تتعارض منذ زمن مع كفاءات النساء الإيرانيات وتطلعاتهن والاحتياجات الاقتصادية القومية. خلال الحرب الطاحنة التي دامت 8 سنوات مع العراق المجاور (1980-1988)، والتي دمرت الاقتصاد الإيراني، عملت النساء كممرضات وعاملات طبيبات وفي مناصب إدارية لدعم الجنود الإيرانيين على الجبهة، وكُنَّ غالباً متطوعات. وفي غياب الرجال أصبحت نساء كثيرات معيلات لأسرهن.²

ازدادت الفرص الاقتصادية للنساء في أواخر الثمانينات والتسعينات من القرن الماضي عندما قاد الرئيس هاشمي رفسنجاني جهوداً لإعادة إحياء الاقتصاد عبر توسيع دور القطاع الخاص. مع ارتفاع مستوى المعيشة وغلانها خلال هذه الفترة، بحثت النساء الإيرانيات بفعالية عن فرص للحصول على التعليم، بما في ذلك التعليم الجامعي، في حين كنَّ يستقن من برنامج تنظيم الأسرة ابتداءً من 1989 للوصول إلى خدمات الصحة الإنجابية ووسائل منع الحمل.³

رئاسة محمد خاتمي، 1997-2005، الذي أدار حملته على وعود بالمساواة بين الجنسين والمزيد من الحريات السياسية والاجتماعية، تُعرّف عامةً باسم "حقبة الإصلاحات". حاولت إدارة خاتمي خلق جو يسهل نشاطات اجتماعية أكثر ووسّعت حرية الإعلام قليلاً وأجرت إصلاحات سياسية متواضعة، كما ساعدت النساء في دخول الفضاء العام. الحضور الأبرز للنساء في المجتمع تمثل بـ"حملة المليون توقيع"، وهي عمل على مستوى القاعدة هدّفت إلى توعية المجتمع عبر محادثات وجاهية وجمع توقيع على عريضة تطالب بتغيير القوانين التمييزية ضد النساء.⁴ بينما لعبت الحملة دوراً في تعميم النقاش حول هذه الأحكام التمييزية، لم تنجح في تحقيق أهدافها الأوسع، وواجه العديد من أعضائها الملاحقة القضائية.

في ظل محمود أحمدي نجاد الذي شغل منصب الرئيس لدورتين بين 2005 و2013، تعرّضت إصلاحات حقبة خاتمي السياسية والاجتماعية المتواضعة، بما فيها حقوق المرأة، لهجوم متواصل من الحكومة. من السياسات

² Haleh Esfandiari, "The Women's Movement," The Iran Primer, USIP, p 45, December 2010

https://bookstore.usip.org/sites/usip/resrcs/frontm/1601270844_intro.pdf (تم الاطلاع في 20 سبتمبر/أيلول 2016).

³ فرزانه رودي-فهمي، "برنامج تنظيم الأسرة في إيران: استجابة لاحتياجات أمة"، المكتب المرجعي للسكان، 2002،

http://www.prb.org/pdf/IransFamPlanProg_Arabic.pdf (تم الاطلاع في 26 ديسمبر/كانون الأول 2016).

⁴ بدأت الحملة في 2006 خلال رئاسة أحمدي نجاد.

⁵ سوزان حماسبيبي، "حملة المليون توقيع في إيران: جهد ولبد الشوارع"، منظمة العفو الدولية، المجلة الإلكترونية، العدد 20،

تم الاطلاع في 27 سبتمبر/أيلول 2016). <http://www.amnesty.org/ar/magazine/Issue20/OneMillionSignatureCampaigninIran.aspx?articleID=1101>

التمييزية التي طبقها أحمدى نجاد كان نظام "الحصص الجندرية" في الجامعات، وهو إجراء مثير للجدل وضع قيوداً حدّت من وصول النساء إلى بعض التخصصات. في 2012، رُفضت الطالبات في أكثر من 77 مجال دراسة في 36 جامعة.⁶ توافقت آخر سنوات إدارته مع تحوّل في التخطيط السكاني للبلاد بهدف زيادة النمو السكاني. في هذه الفترة قُدِّمت عدة تشريعات إلى البرلمان همشت النساء أكثر في سوق العمل.

تغيّر النظرة إلى دور النساء في خطط إيران الإنمائية

لم تقبل قيادة الجمهورية الإسلامية الإيرانية أبداً مبدأ "المساواة بين الجنسين"، بل هي تعدّه أحد أكبر أخطاء الإيديولوجيا الغربية.⁷ ولكن بقيت سياسات الحكومة للتنمية تتقلب في ما يخص دور النساء في المجتمع بسبب الصراع الحزبي المستمر بين المحافظين والإصلاحيين. في 1991، خلال رئاسة رفسنجاني، أنشأ "المجلس الأعلى للثورة الثقافية" "مكتب شؤون المرأة"، الذي ركّز على تقوية النساء في المجتمع. باستلام الرئيس خاتمي السلطة، بذل اسم المكتب ليصبح "مركز مشاركة النساء" ما يعكس السياسات الأكثر شمولية لإدارته. الأهم من ذلك أنه خصص ميزانية منفصلة للمركز كما ضم رئيسة المركز إلى حكومته. ثم في 2005، بذل أحمدى نجاد الاسم ليصبح "مركز شؤون المرأة والأسرة". يعكس الاسم الجديد سياساته تجاه النساء الإيرانيات مشدداً على دورهن الأساسي، تربية الأطفال والتقييد بالمعايير التي فرضتها السلطات المتمثلة باللباس والسلوك "النقي". في 2013 رفع الرئيس أحمدى نجاد مستوى المركز ووضعه تحت مسؤولية نائب الرئيس.⁸

كما أثرت التحولات في نظرة المسؤولين على طريقة تحديد الأولويات في شؤون المرأة في تقرير النمو الاقتصادي الذي تنشره كل 5 سنوات. هذه الخطة المعروفة باسم "الخطة الخمسية للتنمية في الجمهورية الإسلامية الإيرانية" تحدد أولويات الحكومة الاقتصادية الشاملة وتعدّها السلطة التنفيذية ويصادق عليها البرلمان الإيراني (مجلس الشورى الإسلامي). كان واضحاً في خطة التنمية الثالثة (2004-2000) في عهد الرئيس خاتمي أن مركز مشاركة النساء يهدف للمرة الأولى إلى التعاون مع مؤسسات حكومية أخرى من أجل تسهيل حضور النساء في الحياة العامة.⁹ وتضمنت الخطة أيضاً توجيهات لتقييم حاجات النساء التربوية والرياضية، ما فتح فرص عمل جديدة أمام النساء وخفف بعض الظلم الذي يواجهه في النظام القانوني.

قبل انتهاء ولايته في 2005، حضر خاتمي خطة التنمية الرابعة (2008-2004) التي شدّدت على تقوية النساء في المجتمع وتحديد الحواجز القانونية، مثل نقص حمايتهن من العنف، وتعزيز تقوية المجتمع المدني بصفتها الأمور الأكثر إلحاحاً لتركّز عليها الحكومة.¹⁰ بالرغم من بعض الإنجازات المتواضعة، مثل إجراء بحث عن انتشار العنف المنزلي ضد النساء، أخفقت الحكومة في تغيير قوانين تمييزية أو معالجة نقص الحماية القانونية من العنف ضد النساء. في حين أجرت إدارة أحمدى نجاد تحولات كبيرة بما يخص النساء، فهي لم تُنهِ مسودة الخطة الشاملة للنساء والأسرة التي كان من المفترض إدراجها في الخطة الخامسة. أما الخطة السادسة التي صيغت في عهد الرئيس

⁶ "مدافعات عن حقوق النساء قمن شكوى ضد 36 جامعة في المحكمة الإدارية" (الفارسية)، وكالة إيسنا للأخبار، 14 سبتمبر/أيلول 2013، <http://www.isna.ir/news/92062314458/> (تم الاطلاع في في 21 يناير/كانون الثاني 2017).

⁷ خطاب للمرشد الأعلى آية الله علي خامنئي أمام بعض النساء المختارات (الفارسية)، 20 أبريل/نيسان 2014، <http://farsi.khamenei.ir/speech-content?id=26155>، (تم الاطلاع في 9 يناير/كانون الثاني 2017).

⁸ "تعريف بالمركز الرئاسي لشؤون المرأة والأسرة" (الفارسية)، همشري أونلاين، 10 أبريل/نيسان 2010، <http://hamshahronline.ir/details/105479> (تم الاطلاع في 16 أغسطس/آب 2016).

⁹ خطة التنمية الثالثة (الفارسية)، المادة 158، 2000، <http://rc.majlis.ir/fa/law/show/93301>، (تم الاطلاع في 7 يناير/كانون الثاني 2017).

¹⁰ خطة التنمية الرابعة (الفارسية)، المادة 111،

<http://www.istt.ir/dorsapax/userfiles/file/Tarho%20Barname-Ghavanin/Asnade%20Kalan/ISTT-Barname%20Chaharom%20Tose-e%20Keshvar.pdf> (تم الاطلاع في 9 يناير/كانون الثاني 2017).

روحاني، وتتم دراستها في البرلمان حالياً، فتقترح أن تُدرج الحكومة "العدالة الجندرية" في خطتها. في المسودة لا يعني مصطلح "العدالة الجندرية" تساوي حقوق الرجال والنساء، إنما أن تتلاءم حقوق كل نوع اجتماعي مع دوره "المناسب" وحاجاته بموجب الشريعة الإسلامية.

النساء في القوى العاملة: صورة حالية

تعرض الإحصاءات الرسمية الإيرانية واقعا مقعدا بعد 3 عقود على وعد الثورة الإسلامية بتأمين حقوق النساء.¹¹ لا شك أن حقوق النساء تحسنت في بعض المجالات، مثل التعليم والصحة. ارتفعت نسبة النساء المتعلّقات من 35.1 بالمئة في 1977 إلى 80.2 بالمئة في 2006، بينما انخفض الفرق بين المتعلمين والمتعلّقات من الرجال والنساء من 23.5 بالمئة إلى 8.5 بالمئة.¹² في السنوات الـ 38 الأخيرة ارتفعت نسبة التحاق النساء بالجامعات، لدرجة أنهن أصبحن في 2009 – بنسبة أكثر من 60 بالمئة – يشكلن أغلبية الطلاب المقبولين في البكالوريا. بعد انتخابه في 2013، ألغت إدارة الرئيس روحاني بعض سياسات "الحصص الجندرية" التمييزية والمُقرّة في عهد الرئيس أحمددي نجاد، ولكن بعض الذين تمت مقابلتهم قالوا لـ هيومن رايتس ووتش إن بعض الحصص (كوتا) لاتزال معتمدة في تخصصات معينة في عدد من الجامعات، مُقيّدة وصول النساء إلى بعض مجالات الدراسة فيها.¹³

تدهور الوضع الاقتصادي في إيران خلال السنوات التسع الأخيرة، فانخفض النمو الاقتصادي من نحو 6.7 بالمئة في 2008 إلى 5.8 بالمئة في 2013.¹⁴ وتماشيا مع تدهور الوضع الاقتصادي في البلاد أظهرت الإحصاءات الرسمية انخفاضا في المشاركة الاقتصادية وارتفاعا في نسبة البطالة، ما أدى إلى اتساع الفجوة بين عمالة الذكور والإناث.¹⁵

تقدم الإحصاءات صورة أكثر كآبة بالنسبة للنساء في إيران اللاتي يسعين إلى ترجمة التحسينات في مجالي الصحة والتعليم إلى مكاسب مماثلة في سوق العمل. حسب "البنك الدولي"، إيران دولة ذات دخل وسطي-أعلى – مدعوم بقطاع نفطي كبير – وهي ثاني أكبر اقتصاد في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا بعد السعودية.¹⁶ مع ذلك، مشاركة النساء في سوق العمل لا تتعدى 16 بالمئة، وهي نسبة أدنى بكثير من تلك في البلدان ذات الدخل الوسطي-الأعلى (69 بالمئة) وأقل من المعدل للنساء في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، وهو الأدنى عالميا ويبلغ 20.7 بالمئة.¹⁷ التقرير العالمي للفجوة بين الجنسين، الذي أصدره المنتدى الاقتصادي العالمي في 2015، يصنف إيران

¹¹ "المرأة في الدستور، ديباجة دستور الجمهورية الإسلامية في إيران" (الفارسية)، 1979، http://rc.majlis.ir/fa/content/iran_constitution (تم الاطلاع في 7 يناير/كانون الثاني 2017).

¹² "الطريق الماضية والطريق الآتية" (الفارسية)، دنيان اقتصاد، 5 مارس/آذار 2010، <http://donya-e-qtasad.com/news/594159/> (تم الاطلاع في 27 يوليو/تموز 2016).

¹³ قائمة التخصصات الجامعية لعام 2016-2017 (الفارسية)، سنجش، <http://www.sanjesh.org/FullStory.aspx?gid=1&id=4617>، (تم الاطلاع في 7 يناير/كانون الثاني 2017).

¹⁴ "ملخص التطورات الاقتصادية من [مارس/آذار 2012] إلى [مارس/آذار 2013]"، مارس/آذار 2013، مصرف إيران المركزي، www.cbi.ir/page/11570.aspx (تم الاطلاع في 6 أغسطس/آب 2016).

¹⁵ يحدد المركز الإحصائي الإيراني المشاركة الاقتصادية على أنها النسبة الفاعلة من السكان (العاملين والعاطلين عن العمل) من أصل عدد السكان في عمر العمل مضروبة بـ 100، "مختارات من النتائج الإحصائية عن القوى العاملة [من 21 يونيو/حزيران إلى 21 سبتمبر/أيلول 2016]"، المركز الإحصائي الإيراني، https://www.amar.org.ir/Portals/1/releases/LFS_Summer_1395.pdf (تم الاطلاع في 23 مارس/آذار 2017).

¹⁶ Country Profile, the Islamic Republic of Iran, World Bank, <http://www.worldbank.org/en/country/iran> (تم الاطلاع في 27 يوليو/تموز 2016).

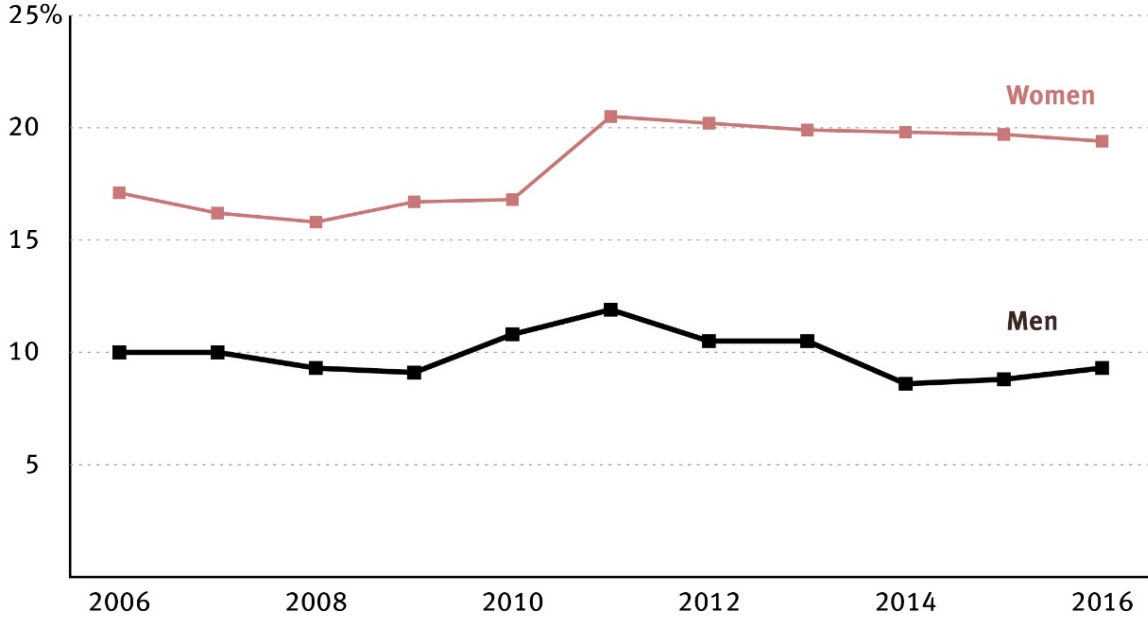
¹⁷ Women are less likely than men to participate in the labor market in most countries, World Bank Data Team, April 9, 2012, <http://blogs.worldbank.org/opendata/women-are-less-likely-men-participate-labor-market-most-countries> (تم الاطلاع في 31 يناير/كانون الثاني 2017).

ضمن البلدان الخمسة الأخيرة (141 من أصل 145) من حيث المساواة بين الجنسين، بما في ذلك المساواة في المشاركة والفرص الاقتصادية.¹⁸

حسب الإحصاءات الرسمية الصادرة عن "مركز الإحصاءات الإيراني"، في 2014، شكلت النساء 16.6 بالمئة تقريبا فقط من القوى العاملة الإيرانية.¹⁹ وفي الفترة بين مارس/آذار 2015 و آذار 2016، شاركت 12.3 بالمئة من النساء فقط في القوى العاملة في البلاد بينما كانت نسبة الرجال أعلى بكثير، 63.3 بالمئة. هذه فجوة كبيرة بين الجنسين والتي تفاقمت على مدى الـ12 سنة الأخيرة، منذ انتخاب أحمددي نجاد في 2005، بالرغم من ارتفاع مستوى تعليم النساء.

أدت الأزمة الاقتصادية التي بدأت في 2008 إلى انخفاض معدلات العمالة في كل المجالات. ولكن فيما عاد معدل مشاركة الرجال في سوق العمل إلى مستواه في 2005 تقريبا، 64.7 بالمئة، لايزال معدل مشاركة النساء 27.6 بالمئة، وهو أقل منه في 2005. وهذا يصح أيضا في حالة البطالة بين النساء التي ارتفعت إلى 20.5 بالمئة في 2011 ثم تثبتت على 19.4 بالمئة (أعلى بـ13.5 بالمئة من المعدل في 2005).

Unemployment Rate in Iran since 2006



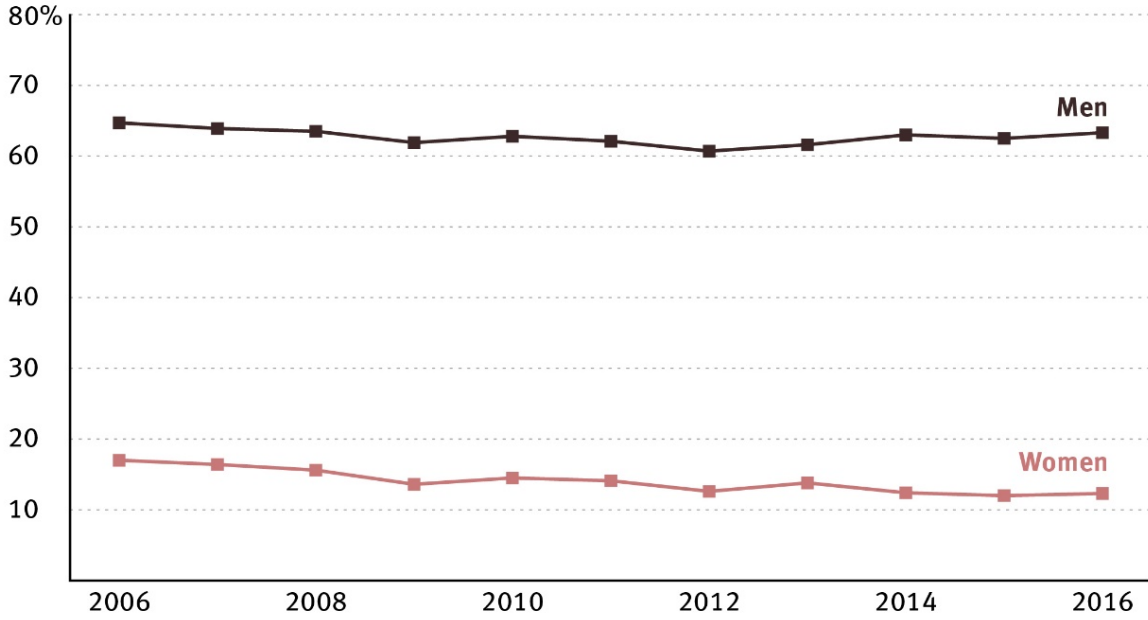
¹⁸ Gender Gap Report, World Economic Forum, 2015,

<http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2015/economies/#economy=IRN> (تم الاطلاع في 7 مايو/أيار 2016).

¹⁹ "المؤشرات الرئيسية في سوق العمل الإيراني، ارتفاع معدل المشاركة الاقتصادية" (الفارسية)، وكالة إيسنا للأخبار، 19 أبريل/نيسان 2015،

<http://www.isna.ir/news/94013011751> (تم الاطلاع في 7 مايو/أيار 2016).

Economic Participation in Iran since 2006



وبالرغم من ارتفاع عدد النساء العاملات والحائزات على شهادات عالية من 860 ألف في 2005 إلى 1.5 مليون في 2015 (ارتفاع بنسبة 67.5 بالمئة)، فإن معدل البطالة في هذه الفئة من الأعلى في البلاد.²⁰ وتُظهر بيانات التعداد الوطني لعام 2011 أيضا أن 48.15 بالمئة من النساء العاطلات عن العمل حصلن على تعليم عال.²¹

كما تُبين البيانات فجوة بين مشاركة الرجال والنساء الاقتصادية أصغر من المعدل الوطني بين أفراد حاصلين على شهادات عليا. في حين يُظهر هذا أن النساء الحاصلات على شهادات عليا مندفعات أكثر للمشاركة في العجلة الاقتصادية، فإنهن يواجهن صعوبات أكبر من تلك التي يواجهها الرجال للحصول على وظائف تتناسب ومؤهلاتهن.

تشكل النساء 14 بالمئة فقط من القوى العاملة في القطاع الخاص، و22 بالمئة في القطاع العام.²²

²⁰ السابق.

²¹ "أطلس وضع النساء في البلاد" (الفارسية)، مكتب نائبة الرئيس لشؤون المرأة والأسرة، 2013، <http://nahad.gov.ir/portal/home/?82741/>، (تم الاطلاع في 9 يناير/كانون الثاني 2017).

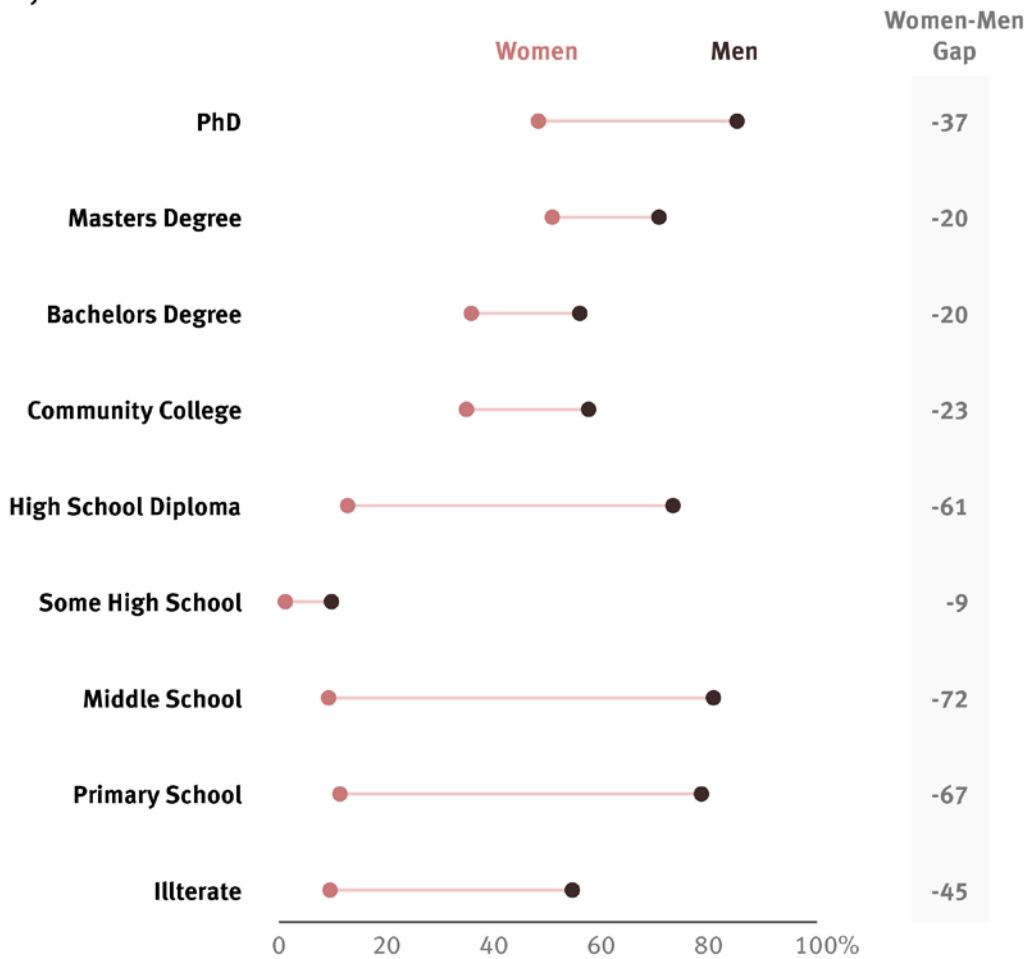
²² أبو الحسن فيروزآبادي، "22 بالمئة من العاملين في القطاع الحكومي هم نساء" (الفارسية)، موقع نائبة الرئيس لشؤون المرأة والأسرة، 7 سبتمبر/أيلول 2015،

<http://women.gov.ir/news/5320/22-%D8%AF%D8%B1%D8%B5%D8%AF-%DA%A9%D8%A7%D8%B1%D9%85%D9%86%D8%AF%D8%A7%D9%86-%D8%A8%D8%AE%D8%B4-%D8%AF%D9%88%D9%84%D8%AA%DB%8C-%D8%B1%D8%A7-%D8%B2%D9%86%D8%A7%D9%86-%D8%AA%D8%B4%DA%A9%DB%8C%D9%84%D9%85%DB%8C%E2%80%8C%D8%AF%D9%87%D9%86%D8%AF> (تم الاطلاع في 9 يناير/كانون الثاني 2017).

بدأت الحكومة الإيرانية، منذ 2005، تفعيل خطط لنقل شركات تملكها الحكومة إلى القطاع الخاص.²³ بينما يظهر التفاوت جلياً بين عمالة الرجال والنساء في القطاعين الخاص والعام فإنه أكبر في القطاع الخاص منه في القطاع العام. إن لم يصبح توزيع العمل بين الجنسين في القطاع الخاص أكثر توازناً قد تزيد خطة الدولة لخصخصة أجزاء كبيرة من الاقتصاد من اتساع الفجوة بشكل عام بين عمالة الرجال والنساء.

Gender Gap in Economic Participation in Iran

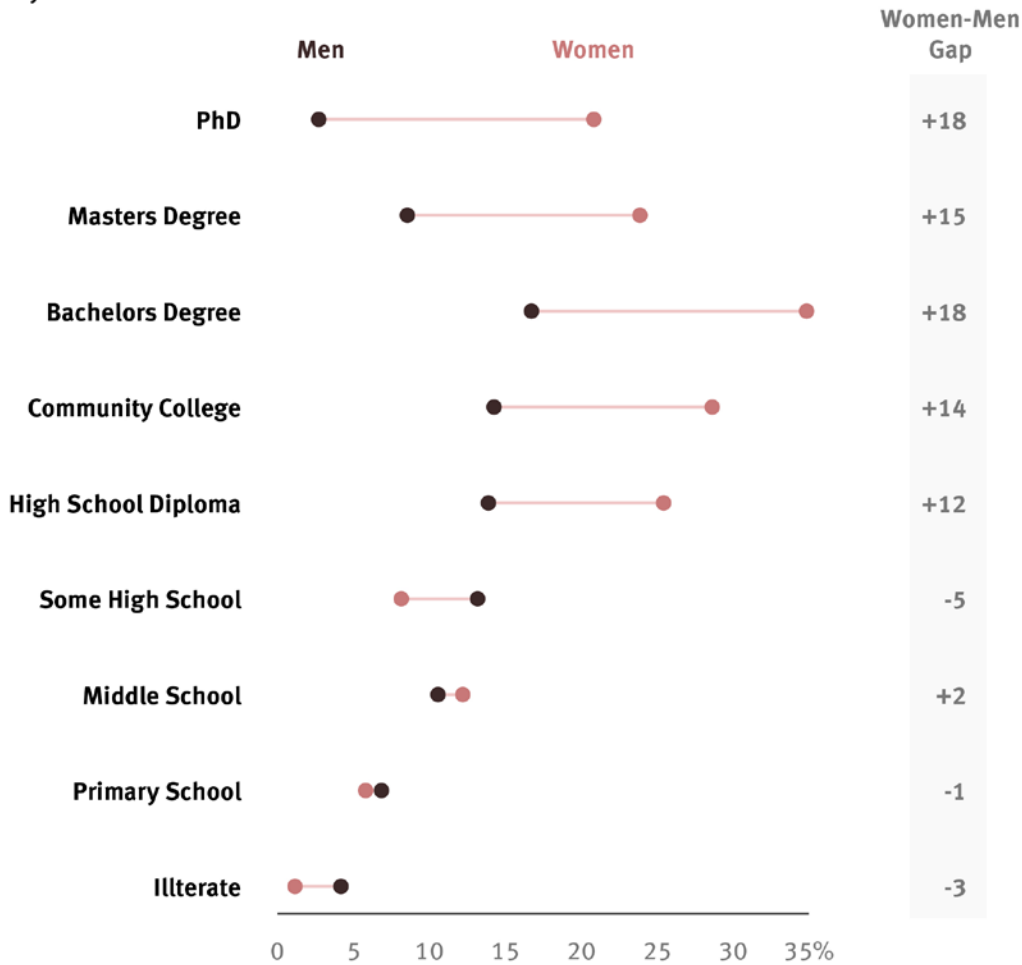
by Education Level in 2013



²³ إرشادات حول المادة 44 من الدستور (الفارسية)، آية الله علي خامنئي، 22 مايو/أيار 2005، <http://farsi.khamenei.ir/news-content?id=165> (تم الاطلاع في 6 يناير/كانون الثاني 2017).

Gender Gap in Unemployment Rate in Iran

by Education Level in 2013



بعد أن أبرم الاتفاق النووي، يأمل الكثير من الإيرانيين أن يؤدي رفع العقوبات الاقتصادية إلى تحسّن ظروف عيشهم الصعبة.²⁴ ولكن إن لم تكن الدولة تنوي اتخاذ إجراءات لمعالجة التمييز الشامل ضد النساء، لن يتحسن وضعهن كثيراً. تتوقع بعض التقارير الرسمية أنه حتى لو حققت الدولة معدل النمو المتفائل، 8 بالمئة، الذي تتوقعه خطة الحكومة الخمسية وحيث سيتم خلق 310 آلاف فرصة عمل، سترتفع مشاركة النساء إلى 19 بالمئة فقط بينما سيبقى معدل البطالة بينهن 20 بالمئة.²⁵

Jihad Fakhreddine and Travis Owen, "Iranians See Nuclear Deal as a Turning Point," *Gallup*, November 19, 2015, ²⁴ <http://www.gallup.com/poll/186710/iranians-nuclear-deal-turning-point.aspx> (تم الاطلاع في 9 مارس/آذار 2017).

²⁵ "27 مليون امرأة عاطلة عن العمل فقط 4 مليون يعملن" (الفارسية)، شرق، 8 يونيو/حزيران 2016، <http://www.sharghdaily.ir/News/94835/%D9%A2%D9%A7%E2%80%8C-%D9%85%DB%8C%D9%84%DB%8C%D9%88%D9%86-%D8%B2%D9%86-%D8%A8%DB%8C%E2%80%8C%DA%A9%D8%A7%D8%B1->

مع مرور الوقت صار الموظفون يفضلون أكثر وأكثر توقيع عقود عمل قصيرة الأمد تمنحهم حرية أكبر لإنهاء العقد وتقلص التكاليف.³² حسب بعض الناشطين في مجال حقوق العمال، أكثر من 80 بالمئة من القوى العاملة في إيران تعمل على أساس عقود مؤقتة.³³

تُعفى ورش العمل التي تضم أقل من 10 موظفين من حماية قانون العمل وغالبا ما تستخدم عقودا قصيرة الأمد لتقليل التكاليف. لا توجد إحصاءات منشورة لعدد العمال في هذه الورش الصغيرة. تشير الدراسة التي أجراها مكتب نائبة الرئيس لشؤون المرأة والأسرة إلى أن الورش الصغيرة توظف نساء على أساس عقود مدتها 3 إلى 6 أشهر، كما تعتبر غياب ضمان العمل لهؤلاء العاملات "مشكلة جدية".³⁴ يعتقد بعض الناشطين في مجال حقوق العمال أن النساء هن أول ضحايا شروط العمل الصعبة في هذه الورش، فهن يعملن لغاية 12 ساعة يوميا بدون الحصول على ضمانات.³⁵

اعترفت هيئات الأمم المتحدة أن "غالبا ما ترتفع نسبة النساء بشكل غير متناسب في الاقتصاد غير الرسمي، على سبيل المثال، بصفة عاملات مؤقتات أو عاملات من المنزل أو عاملات لحسابهن الخاص، الأمر الذي يؤدي بدوره إلى تفاقم جوانب التفاوت في مجالات مثل المكافأة والصحة والسلامة والراحة وأوقات الفراغ والإجازات مدفوعة الأجر".³⁶

النساء في المناصب الحكومية العليا

حضور النساء محدود في مستويات اتخاذ القرار العليا في البلاد. بوجب القانون الإيراني، يجب أن تنطبق على المرشحين للرئاسة صفة "رجل سياسي" (الرجل السياسي) التي ينص عليها الدستور. يوجد اختلاف بين المسؤولين حول معنى كلمة "رجل". في إشارة إلى المفاوضات خلال صياغة الدستور، يقول البعض إن العبارة ككل تفهم بمعنى

³² إلغاء العقد الدائم في سوق العمل، ازدياد العمل المؤقت في الشركات الكبيرة" (الفارسية)، مهر للأبناء، 1 فبراير/شباط 2011، <http://www.mehrnews.com/news/1243748/> (تم الاطلاع في 9 مارس/أذار 2017).

³³ "العمال أسرى العقود المؤقتة" (الفارسية)، إيسنا، 25 أكتوبر/تشرين الأول 2013، <http://www.isna.ir/news/92080300900/%DA%A9%D8%A7%D8%B1%DA%AF%D8%B1%D8%A7%D9%86-%D8%AF%D8%B1-%D8%A7%D8%B3%D8%A7%D8%B1%D8%AA-%D9%82%D8%B1%D8%A7%D8%B1%D8%AF%D8%A7%D8%AF%D9%87%D8%A7%DB%8C-%D9%85%D9%88%D9%82%D8%AA> (تم الاطلاع في 9 يناير/كانون الثاني 2017).

³⁴ "توقيع عقد عمل مؤقت مع النساء مصدر قلق كبير" (الفارسية)، وكالة إيسنا للأبناء، 7 يونيو/حزيران 2016، <http://www.isna.ir/news/0001410329/> (تم الاطلاع في 9 يناير/كانون الثاني 2017).

³⁵ "الرئيس السابق لمجالس العمل الإسلامية في قزوین: النساء الضحايا الأبرز لانتهاكات قانون العمل في المؤسسات الصغيرة" (الفارسية)، وكالة إيلنا للأبناء، 1 أبريل/نيسان 2014،

<http://www.ilna.ir/%D8%A8%D8%AE%D8%B4-%D9%82%D8%B2%D9%88%DB%8C%D9%86-98/156400-%D8%B2%D9%86%D8%A7%D9%86-%D9%82%D8%B1%D8%A8%D8%A7%D9%86%DB%8C%D8%A7%D9%86-%D9%86%D9%82%D8%B6-%D9%82%D8%A7%D9%86%D9%88%D8%A7%D8%B1%DA%AF%D8%A7%D9%86-%DA%A9%D8%A7%D8%B1-%D8%AF%D8%B1-%DA%A9%D8%A7%D8%B1%DA%AF%D8%A7%D9%86-%DA%A9%D9%88%DA%86%DA%A9> (تم الاطلاع في 9 يناير/كانون الثاني 2017).

³⁶ التعليق العام رقم 23(2016) بشأن الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية (المادة 7 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية)، E/C.12/GC/23،

http://tinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2fC.12%2fGC%2f23&Lang=ar (تم الاطلاع في 9 يناير/كانون الثاني 2017).

القضائية، للإيرانيين في مؤتمر صحفي إن نحو 700 امرأة يعملن مساعدات قضاة وكاتبات إداريات في الجهاز القضائي. حسب أميني يبلغ عدد القضاة في إيران نحو 10 آلاف.⁴⁶

ارتفع عدد النساء المنتخبات في بعض المناصب قليلا مع الوقت. تشغل النساء حاليا 5.8 بالمئة فقط (17 من أصل 290) من المقاعد في البرلمان الجديد. هذه النسبة هي الأعلى منذ ثورة 1979. كما ارتفعت نسبة النساء المسجلات للانتخابات في فبراير/شباط 2016 إلى 12 بالمئة بعدما كانت 8 بالمئة في 2012.⁴⁷ وارتفع عدد النساء المنتخبات في مجالس المدن والقرى من 1491 في 2006 إلى 6092 في 2013.⁴⁸ في انتخابات مجالس المدن والقرى العام 2017، شكلت النساء 6.3 بالمئة من المرشحين المسجلين في هذا السباق.⁴⁹

⁴⁶ "جذب 3700 قاض خلال خطة التنمية الخامسة، 700 امرأة فاعلة في القضاء" (الفارسية)، ميزان أونلاين، 16 سبتمبر/أيلول 2015،

www.mizanonline.ir/fa/news/77228/ (تم الاطلاع في 1 أغسطس/آب 2016).

⁴⁷ "تفاصيل التسجيل في الانتخابات البرلمانية، المحافظات كسرت الأرقام القياسية، تفاصيل تسجيل النساء" (الفارسية)، مهر للأبناء، 27 ديسمبر/كانون الأول 2015،

<http://www.mehrnews.com/news/3010277/> (تم الاطلاع في 1 أغسطس/آب 2016).

⁴⁸ "20*20," Newsletter Distributed by the Office of Vice President For Women And Family Affairs at Comission on Status of Women Session 59, New York, March 2015 (تم الاطلاع في 1 أغسطس/آب 2016).

⁴⁹ "الإحصاءات النهائية لانتخابات مجالس المدن والقرى الخامسة" (الفارسية)، وكالة الأنباء شهر إيران، 27 مارس/آذار 2017، <http://www.shahriran.ir/fa/Content-11230/%D8%A2%D9%85%D8%A7%D8%B1-%D9%86%D9%87%D8%A7%DB%8C%DB%8C-%D8%AF%D8%A7%D9%88%D8%B7%D9%84%D8%A8%D8%A7%D9%86-%D8%A7%D9%86%D8%AA%D8%AE%D8%A7%D8%A8%D8%A7%D8%AA-%D8%B4%D9%88%D8%B1%D8%A7%DB%8C-%D9%BE%D9%86%D8%AC%D9%85-%D8%B4%D9%87%D8%B1-%D9%88-%D8%B1%D9%88%D8%B3%D8%AA%D8%A7-287> (تم الاطلاع في 1 مايو/أيار 2017).

II. التزامات إيران بموجب القانون الدولي

يحظر القانون الدولي لحقوق الإنسان التمييز الجندي. كطرف في العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية منذ 1976، تتعهد إيران "بضمان مساواة الذكور والإناث" كما هو مبين في العهد، بما في ذلك الحق في العمل.⁵⁰ تعتبر اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، الهيئة التي تفسر العهد، أن الحق في العمل يتضمن حظر "حرمان أحد من الحق في تكافؤ الفرص في الحصول على عمل لائق أو تقييد هذا الحق". كما أوضحت اللجنة أن على الدول أن تتخذ "ما ينبغي من تدابير لمكافحة التمييز، وتعزيز المساواة وتكافؤ الفرص في إمكانية الحصول على عمل".⁵¹ وتشدد اللجنة بصفة خاصة على أنه يجب ألا يشكل الحمل عائقاً أمام التوظيف كما يجب ألا يشكل تبريراً لفقدان العمل.⁵²

شرحت اللجنة معنى التمييز المحظور بأنه يتضمن التمييز المباشر وغير المباشر. التمييز غير المباشر "يحيل إلى قوانين أو سياسات أو ممارسات تبدو محايدة في ظاهرها، ولكنها تُخلف أثراً غير متناسب على ممارسة الحقوق المنصوص عليها في العهد لأسباب تمييز محظورة".⁵³

يتضمن العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية أيضاً حمايات خاصة للأمهات خلال "فترة معقولة" قبل الوضع وبعده، بما في ذلك إجازة مدفوعة أو إجازة مصحوبة باستحقاقات ضمان اجتماعي كافية، والحق في الوصول المتساوي إلى الخدمات الاجتماعية.⁵⁴ وأوضحت اللجنة أن تنفيذ الحق بتأمين اجتماعي متساو يقتضي "عدة أمور منها، المساواة بين الجنسين في سن التقاعد الإلزامي؛ وكفالة مساواة المرأة في الحصول على مزايا مشاريع المعاشات العامة والخاصة؛ وكفالة حصول المرأة على إجازة أمومة ملائمة والرجل على إجازة أبوة، وإجازة الأبوين لكل من الرجال والنساء".⁵⁵

صادقت إيران على 5 من أصل اتفاقيات منظمة العمل الدولية الثماني الأساسية، منها الاتفاقية (رقم 111) الخاصة بالتمييز في مجال الاستخدام والمهنة 1958 واتفاقية المساواة في الأجور (رقم 100). 1951.⁵⁶ المراقبة التي قدمتها "لجنة الخبراء بشأن تطبيق الاتفاقيات والتوصيات" (لجنة الخبراء) في منظمة العمل الدولية في 2013، التي تتأكد من تنفيذ الدول الأعضاء للاتفاقيات، شددت على أن قانون العمل الإيراني لا يتوافق بما يكفي ومبدأ "مساواة العمال

⁵⁰ العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، المادة 6،

<http://www.ohchr.org/AR/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>

⁵¹ التعليق العام رقم 18، الحق في العمل، المعتمد في 24 نوفمبر/تشرين الثاني 2005 المادة 6 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية،

http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2fC.12%2fGC%2f18&Lang=ar

⁵² السابق.

⁵³ التعليق العام رقم 20، عدم التمييز في الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (الفقرة 2 من المادة 2 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية)،

http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2fC.12%2fGC%2f20&Lang=ar

⁵⁴ العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، المادتان 9 و10،

<http://www.ohchr.org/AR/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>

⁵⁵ التعليق العام رقم 16 (2005) المادة 3 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، E/C.12/2005/3،

<http://hrlibrary.umn.edu/arabic/CESCR101.pdf>

⁵⁶ المصادقة على اتفاقية المساواة في الأجور (رقم 100) 1951،

ديسمبر/كانون الأول 2016). http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102800 (تم الاطلاع في 7

والعاملات بالأجر لدى تساوي قيمة العمل" الموجود في الاتفاقية، وحثت إيران على اغتنام الفرصة ومراجعة قانون العمل لكي ينص على هذا المبدأ بشكل كامل.⁵⁷

العديد من مواد اتفاقيات منظمة العمل الدولية المعنية بحماية الأمومة تحاول ضمان عمل النساء في ظروف غير خطيرة خلال الحمل وبعده، بدون حرمان النساء من خيار الاستمرار في تأدية عملهن المعتاد. ولكن هذه الاتفاقيات غير مطبقة حالياً في إيران. حسب المادة 2 من الاتفاقية رقم 111، "لا يعتبر أي تفريق أو استبعاد أو تفضيل على أساس مؤهلات يقتضيها شغل وظيفة معينة من قبيل التمييز". بينما حثت لجنة الخبراء بشأن تطبيق الاتفاقيات والتوصيات على تفسير الاستثناء على قاعدة التمييز حرفياً لتفادي "تقييد غير مبرر للحماية التي مفترض أن تؤمنها الاتفاقية [رقم 111]".⁵⁸

في ظل القانون الدولي لحقوق الإنسان، ليس التمييز مقصوداً دائماً. قد يكون لقوانين أو أحكام أو سياسات أو ممارسات من المفترض أنها محايدة أثر مميّز. نصت لجنة الخبراء أن التمييز غير المباشر في إطار معنى الاتفاقية رقم 111 يتضمن التمييز على أساس "مفاهيم تراتبية ونمطية بالنسبة لأدوار الرجال والنساء... التي تتغير حسب البلد والثقافة والعادات والتي هي مصدر أشكال التمييز الجندي".⁵⁹ قوانين العمل أو التشريعات الاجتماعية والسياسات "المحايدة بالظاهر" والتي لها أثر غير متناسب على النساء هي أشكال من التمييز غير المباشر.

لم تصادق إيران بعد على اتفاقية مناهضة كل أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو)، الوسيلة الدولية الأساسية لضمان حماية متساوية كاملة للنساء.⁶⁰ بعد سنوات شاقة من النقاش وإطلاق الحملات، أقر البرلمان الإيراني قانون الانضمام إلى سيداو في مايو/أيار 2003.⁶¹ ولكن قامت شخصيات محافظة بارزة في الحكومة بحملات لدفع مجلس صيانة الدستور إلى رفض هذا القانون.⁶² القانون حالياً بين يدي مجلس الخبراء الذي يبيت في كل خلاف بين مجلس صيانة الدستور والبرلمان.

⁵⁷ CEACR observation (adopted 2013, published 103rd ILC session (2014)) on Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100) - http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID:3148214 (تم الاطلاع في 7 ديسمبر/كانون الأول 2016).

⁵⁸ الدراسة الاستقصائية العامة للجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، الدورة 75، 1988، التقرير الثالث (الجزء 4 باء) (جنيف: مكتب العمل الدولي، 1996)، ص. 138 (تم الاطلاع في 7 ديسمبر/كانون الأول 2016).

⁵⁹ Equality in Employment and Occupation, General Survey by the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, International Labour Conference 1988, paragraph 38, http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/equality_07.pdf (تم الاطلاع في 31 يناير/كانون الثاني 2017).

⁶⁰ قائمة الموقعين على اتفاقية مناهضة كل أشكال التمييز ضد المرأة، https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-8&chapter=4&lang=ar (تم الاطلاع في 7 يناير/كانون الثاني 2017).

⁶¹ "مشروع قانون الانضمام إلى اتفاقية سيداو" (الفارسية)، مركز أبحاث مجلس الشورى الإسلامي، <http://rc.majlis.ir/fa/report/show/733181> (تم الاطلاع في 17 مايو/أيار 2017).

⁶² ليلي عليكرامي، "ما هي حكمة روحاني؟ إيران خلف أبواب اتفاقية سيداو" (الفارسية)، بي بي سي الفارسية، 24 سبتمبر/أيلول 2013، http://www.bbc.com/persian/blogs/2013/09/130924_144_nazeran_rohani_women.shtml (تم الاطلاع في 7 يناير/كانون الثاني 2017).

III. التمييز ضد النساء في القانون الإيراني

دستور 1979 والقانون المدني القديم وقانون العمل في إيران هي الأحكام القانونية الأساسية التي تحكم دور النساء في سوق العمل. بالإضافة إلى هذه القوانين، ترسم إيديولوجيا الجمهورية الإسلامية الخطط الاجتماعية والاقتصادية العامة في مجالات مثل النمو السكاني، وتعطي تفسيرات رسمية لـ"الأخلاق" و"الحشمة". هذه النظرة الإيديولوجية للعالم تُترجم بسياسات تؤثر أكثر على حياة النساء ووصولهن إلى فرص اقتصادية متساوية. يقطع دستور 1979 الإيراني وعودا شاملة للمواطنين، ضامنا حماية قانونية متساوية والتمتع بـ "كل الحقوق الإنسانية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية بما يتوافق والمعايير الإسلامية"، للرجال والنساء.⁶³ يشدد الدستور أيضا على مسؤولية الحكومة في تأمين "بيئة معززة لنمو شخصية المرأة واستعادة حقوقها، المادية والفكرية".⁶⁴ كما يضمن "حماية الأمهات، خاصة خلال فترة الحمل".⁶⁵ ولكن عمليا، يشدد الجهاز القانوني الإيراني على دور النساء كأمهات وزوجات على حساب حقوقهن الأخرى المذكورة في الدستور، ويعتمد على قوانين تمييزية مستمدة من أحكام القانون المدني الذي يحدد حقوق ومسؤوليات الزوجين. تهيمن قوى محافظة على مجلس صيانة الدستور، الهيئة المخولة بتفسير الدستور، وغالبا ما تمنع تغييرات تشريعية أكبر لتحقيق المساواة بين الجنسين.

القانون المدني الإيراني وتاريخ تطوره

تمت صياغة أغلب أحكام القانون المدني المطبقة حاليا في إيران، خاصة الأحكام التمييزية التي تنص على حقوق الزوجين، قبل الثورة الإسلامية في 1979. قانون 1936 المدني، الذي حدد قوانين الأحوال الشخصية للمرة الأولى، أعطى الرجال حقا غير محدود بطلاق زوجاتهم خارج نظام المحاكم، ووضع الرجل على رأس الأسرة، مقدما له حرية اختيار مكان سكنها، وحدد سن الزواج الدنيا بـ 15 للفتيات و18 للفتيان.⁶⁶ بموجب القانون، بإمكان الرجل منع زوجته من الحصول على عمل يعتبره ضد قيم الأسرة أو مضرا بسمعته أو سمعة زوجته.

حتى 1968، كانت شؤون الطلاق والزواج تُبث في المحاكم المدنية العادية. في 1967 أقر البرلمان أول قانون أسرة وأنشأ محاكم الأسرة وصار الطلاق ممكنا فقط بموجب قرار محكمة وبعد إثبات أن الصلح غير ممكن.⁶⁷ اعتمد قانون 1967 على أساس نفس مبدأ قانون 1936 الذي ينص أن الزوج رأس الأسرة ورسم امتيازات مشابهة للرجل. صادق البرلمان على مجموعة تعديلات أخرى على قانون الأسرة في 1976. تضمنت التعديلات الجديدة أحكاما حسنت من حقوق النساء في بعض المجالات، مثل رفع سن الزواج إلى 18. لكن بعد الثورة الإسلامية عام 1979 كان قانون 1967 من أول القوانين الملغاة. وحتى عام 2007 كانت مواد قانون 1936 تُستخدَم في المحاكم.⁶⁸ في 2007، أعطى القانون المدني صلاحية البت في الخلافات الأسرية لمحاكم الأسرة. لاتزال النسخة الحالية من القانون المدني تتضمن أحكاما تمييزية، تعتبر الزوج رأس الأسرة، ما يعطيه سلطة اختيار مكان سكن الأسرة، وتسمح له بمنع زوجته عن عمل يعتبره ضد قيم الأسرة أو مضرا بسمعته أو سمعتها بموجب قرار محكمة.

⁶³ دستور الجمهورية الإسلامية في إيران (1979، معدل في 1985) المادة 21 (الفارسية)، متوفر على موقع مركز أبحاث مجلس الشورى الإسلامي، http://rc.majlis.ir/fa/content/iran_constitution (تم الاطلاع في 16 أغسطس/آب 2016).

⁶⁴ السابق.

⁶⁵ السابق.

⁶⁶ القانون المدني، المادة 1141: "يمكن للمحكمة أن تمنح الإذن للفتيات بعمر 13 والفتية بعمر 14 عاما".

⁶⁷ قبل قانون الأسرة (1346) كان باستطاعة الرجال تطليق زوجاتهم بحضور شاهدين في أي وقت. المادة 1133.

⁶⁸ تم تعديل بعض أحكام الـ 1314 قبل إقرار قانون الأسرة.

قانون العمل

في حين يتضمن قانون العمل أحكاماً ضد العمل القسري والتمييز ضد المرأة، إلا أنه لا يضمن تقديرات متساوية للنساء أو عدم التمييز عبر عقوبات قانونية والتطبيق الفعلي. المادة 6 من قانون العمل الإيراني تحظر العمل القسري وتنص على أن "الجميع الأفراد، رجالاً ونساءً، الحق بحماية القانون ويمكنهم اختيار أي مهنة يرغبون بها مادامت لا تتعارض والقيم الإسلامية والمصلحة العامة وحقوق الآخرين".⁶⁹ المادة 38 من القانون تشدد أيضاً على المساواة بالأجر بين الرجال والنساء لعمل ذي قيمة متساوية في مكان عمل بنفس الشروط".⁷⁰

ولكن يمنع قانون العمل توظيف نساء من أجل "القيام بعمل خطر أو شاق أو مؤذٍ، أو رفع أوزان أثقل من الحد المسموح، يدويا وبدون وسائل ميكانيكية". في يوليو/تموز 1992، صادق المجلس الأعلى للثورة الثقافية على "سياسات توظيف النساء في الجمهورية الإسلامية الإيرانية". تشدد المادة 5 من هذه السياسات على أنه ينبغي على المكاتب التنفيذية للدولة تسهيل توظيف النساء، ولكن هدف هذا الدور، جزئياً، ضمان عدد كافٍ من النساء في وظائف يشجعها تفسير السلطات للشريعة على أنها مناسبة للنساء (مذكورة بالتحديد في القانون، مثل ممرضة، مدرّسة، طبيبة) أو وظائف "مناسبة عقلياً وجسدياً للنساء" (مثل مختبرات علمية، هندسة كهربائية، عمل اجتماعي، علوم صيدلية وترجمة). حسب القانون يجب أن تتمكن النساء المتقدمات لوظائف لا فرق فيها بين رجل أو امرأة من الحصول عليها بدون تمييز. ولكن المادة 5 تعتبر بعض المهن، مثل العمل كقضاة أو إطفائيين، غير مناسبة للنساء، بسبب تفسير السلطات للشريعة أو مزاعم بأن شروط العمل غير مناسبة للنساء.⁷¹

كما يعاني قانون العمل الإيراني من مشكلتين إضافيتين تؤديان إلى انتهاكات. أولاً، مبادئ عدم التمييز في قانون العمل لا تشمل عملية التوظيف والتي هي أساسية لالتحاق النساء بالقوى العاملة، خاصة في مناصب عليا أجرها أعلى وذات طابع تقني. ثانياً، كما سيتبين في القسم عن التمييز، هناك إخفاق في تطبيق حماية النساء من التمييز في مكان العمل.

انتهاكات الحق في العمل

أنا امرأة استثمرت الكثير من الوقت في الدراسة ولا يمكنني أن أتخيل نفسي دون مهنتي. من خلال الضغط علي لأترك عملي، يريد زوجي أن يسلبني جزءاً من هويتي.
- شهناز، محامية وأستاذة جامعية زائرة من طهران

التمييز في الحق في اختيار المهنة

وفقاً للمادة 1117 من القانون المدني، يمكن للزوج منع زوجته من مهنة "يرى أنها ضد القيم الأسرية أو مسيئة لسمعته أو سمعتها".⁷² في الممارسة العملية، ولكي يمنع رجل زوجته من مهنة معينة، عليه رفع دعوى قضائية أمام

⁶⁹ قانون العمل (1990) (الفارسية)، موقع وزارة العمل، 1990، <http://www.mcls.gov.ir/fa/lawlist/kar> (تم الاطلاع في 7 يناير/كانون الثاني 2017).

⁷⁰ السابق.

⁷¹ "سياسات توظيف النساء في الجمهورية الإسلامية في إيران" (1992) (الفارسية)، المجلس الأعلى للثورة الثقافية،

[http://ms.farhangoelm.ir/legislation-](http://ms.farhangoelm.ir/legislation-Bank/%D8%B3%DB%8C%D8%A7%D8%B3%D8%AA%D9%87%D8%A7%DB%8C-%D8%A7%D8%B4%D8%A%D8%BA%D8%A7%D9%84-%D8%B2%D9%86%D8%A7%D9%86-%D8%AF%D8%B1-%D8%AC%D9%85%D9%87%D9%88%D8%B1%DB%8C-%D8%A7%D8%B3%D9%84%D8%A7%D9%85%DB%8C-%D8%A7%DB%8C%D8%B1%D8%A7%D9%86)

Bank/%D8%B3%DB%8C%D8%A7%D8%B3%D8%AA%D9%87%D8%A7%DB%8C-%D8%A7%D8%B4%D8%A%D8%BA%D8%A7%D9%84-%D8%B2%D9%86%D8%A7%D9%86-%D8%AF%D8%B1-%D8%AC%D9%85%D9%87%D9%88%D8%B1%DB%8C-%D8%A7%D8%B3%D9%84%D8%A7%D9%85%DB%8C-%D8%A7%DB%8C%D8%B1%D8%A7%D9%86

⁷² القانون المدني الإيراني (الفارسية)، موقع مركز أبحاث مجلس الشورى الإسلامي، <http://rc.majlis.ir/fa/law/show/97937>.

المحكمة وتقديم مبرر للقاضي. في عام 2014، حثت لجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية الحكومة الإيرانية على "اتخاذ خطوات لإلغاء أو تعديل المادة 1117 من القانون المدني لضمان حق المرأة، في القانون وعملياً، في ممارسة أي عمل أو مهنة من اختيارها بحرية".⁷³ قالت النساء اللواتي قابلتهن هيومن رايتس ووتش لأجل هذا التقرير مراراً وتكراراً إن حقهن في اختيار المهنة التي يرغبن فيها مقيد بالقانون المدني الإيراني، وهو ما يشكل انتهاكاً للحق في العمل بموجب العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

روت شهناز، وهي محامية وأستاذة جامعية محاضرة ودرست واشتغلت قبل أن تتزوج، أنه "بسبب ضعف بصري، اعتقد زوجي أنه من ليس أماناً بالنسبة لي أدرس في الجامعة في مدن مختلفة، ورفع القضية إلى المحكمة... تزوجنا لمدة عامين. كانت لدينا خلافات حول العديد من القضايا، لكنه لم يكن يريدني أن أعمل، وبذل كل ما في وسعه ليمنعني من ذلك".⁷⁴

لا يمارس القانون المدني فقط التمييز مباشرة ضد المرأة، ولكنه يسهل أيضاً التمييز من قبل أرباب العمل ضد المرأة المتزوجة أو المخطوبة. لا يحظر القانون الإيراني على أرباب العمل مطالبة المرأة بإذن الزوج لكي تعمل. قالت سحر، 26 عاماً وتعمل كممثلة مبيعات في شركة خاصة في طهران: "في شركتنا، على النساء المتزوجات تقديم موافقة خطية من أزواجهن، وإلا فلن يتم تشغيلهن. كنت مخطوبة في ذلك الوقت، وكان عليّ أن أقدم وثيقة تظهر أن خطيبي وافق لي بأن أعمل".⁷⁵

قال محامون عديدون لـ هيومن رايتس ووتش إن الخلافات الزوجية بشأن مهنة الزوجة تستخدم بانتظام ضد المرأة أمام محاكم الأسرة. بينما نادراً ما تصل هذه النزاعات إلى المحكمة كدعوى منفصلة، إلا أن المشكلة المتعلقة بمهنة الزوجة غالباً ما تكون جزءاً من مطالبة الزوج بالطلاق أو رفضه إياه، ويمكن أن تصبح إحدى أكثر المسائل إثارة للخلاف.

لاحظت مرضيه، وهي محامية من طهران دافعت عن العديد من النساء والرجال في نزاعات عائلية: "زبائني الذكور عادة ما يستخدمون عبارة 'منذ أن بدأت العمل' عندما يشكون سلوك زوجاتهم. وكثير منهم يرتاحون لإصدار أحكام على مهن مختلفة [يعتبرونها غير مناسبة لزوجاتهم]".⁷⁶ وأضافت مرضيه: "على سبيل المثال، الكثير منهم لا يحب أن تعمل زوجاتهم في صالونات التجميل، لأنهم لا يعتبرونها وظيفة شريفة".⁷⁷

قالت نيغار، وهي محامية في مقاطعة خراسان: "قبل عامين، كانت لدي موكلة تمر بظروف صعبة في زواجها".⁷⁸ وأضافت: "كانت موظفة في مجال الصحة، وعليها العمل ليلاً مرة أو اثنتين كل أسبوع. وعندما تعقدت الأمور،

⁷³ CEACR Observation (adopted 2014, published 104th ILC session (2015), Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) - Iran, Islamic Republic of (Ratification: 1964), http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_LANG_CO DE:3192151,en.

⁷⁴ هيومن رايتس ووتش، مقابلة عبر الهاتف مع شهناز (اسم مستعار)، 3 مايو/أيار 2016.

⁷⁵ هيومن رايتس ووتش، مقابلة عبر الهاتف مع سحر (اسم مستعار)، 11 مايو/أيار 2016.

⁷⁶ هيومن رايتس ووتش، مقابلة مع مرضيه (اسم مستعار)، 4 مايو/أيار 2016.

⁷⁷ السابق.

⁷⁸ هيومن رايتس ووتش، مقابلة عبر الهاتف مع نيغار (اسم مستعار)، 7 يوليو/تموز 2016.

اشتكى زوجها للمحكمة أنه لا يعتقد من المناسب لزوجته قضاء الليل خارج البيت، وحكم القاضي لصالحه، وطلب من موكلتي تغيير ظروف عملها أو التخلي تماماً عن وظيفتها".⁷⁹

عدم المساواة في الحصول على الضمان الاجتماعي

تميز قوانين إيران للضمان الاجتماعي ضد حصول المرأة على مستحقات معينة، مثل العلاوات العائلية، وبدلاً من ذلك تفضل الدفع للرجل المتزوج الذي له أطفال. وحتى تكون المرأة مؤهلة للحصول على هذا التعويض النقدي، عليها أن تثبت أن زوجها عاطل عن العمل، أو من ذوي الاحتياجات الخاصة، أو أنها الوصية الوحيدة على أطفالها.⁸⁰ تميز قوانين الضمان الاجتماعي الإيرانية أيضاً ضد عائلة المرأة، عندما لا تكون المرأة هي المعيلة الأساسية. تلزم المادة 148 من قانون العمل أرباب العمل بتأمين عمالهم بموجب "قانون الضمان الاجتماعي"، كما يمكن لأسرة المؤمن عليه الحصول على تأمين صحي من مؤسسة الضمان الاجتماعي.⁸¹ ومع ذلك، ولأن القانون الإيراني يعتبر الرجل رب الأسرة، تستفيد أسرة الموظفة من تأمينها الصحي فقط عندما المرأة هي المعيلة أو عندما يكون زوجها عاطلاً عن العمل أو لديه احتياجات خاصة.⁸² يمتد أيضاً هذا التمييز بشأن المستحقات إلى ما تحصل عليه الأسرة بعد وفاة أنثى أو ذكر من أعضائها. بعد دفع ضريبة الضمان الاجتماعي وبلوغ سن معينة وتأدية مدة أدنى من العمل، يحق لأحد أفراد أسرة المستفيد من الضمان الاجتماعي الحصول على جزء من راتب تقاعده، عندما تتوفى امرأة لديها تأمين، لا يحق للأطفال دون سن الـ 18 عاماً يمكنهم الحصول على جزء من راتب تقاعده، عندما تتوفى امرأة لديها تأمين، لا يحق لعائلتها الحصول على نفس المستحقات.⁸³ أعربت النساء اللواتي تحدثن إلى هيومن رايتس ووتش عن عدم رضاهن عن مستحقات الضمان الاجتماعي التمييزية التي ينص عليها القانون الإيراني. قالت نرجس، وهي مديرة مالية متقاعدة في طهران: "عملت أنا وزوجي في نفس المجال ونفس المنصب. وكانت هناك أوقات حصلت فيها على منصب أعلى من منصبه وراتب أكبر من راتبه. لكن على الرغم من أنني دفعت نفس الجزء المحدد للضمان الاجتماعي مثل زوجي طيلة حياتي المهنية، لو مُت لا يمكنني أن أترك له أي شيء، ولو مات هو يمكنني الحصول على راتبه".⁸⁴

انتهاكات حرية التنقل

وفقاً للمادة 18 من قانون جوازات السفر الإيراني، على النساء المتزوجات، بمن فيهن اللواتي تقل أعمارهن عن 18 سنة، الحصول على إذن من أزواجهن للحصول على جواز سفر. في حين يمكن إدراج الإذن بالسفر إلى الخارج في عقد الزواج، يجب تقديم موافقة خطية من الزوج مع طلب الحصول على جواز السفر.⁸⁵ حتى لو منح الزوج الإذن لزوجته عندما تتقدم بطلب الحصول على جواز سفر، يمكنه دائماً تغيير رأيه ومنعها من السفر إلى الخارج. يسمح هذا

⁷⁹ السابق.

⁸⁰ معايير لتغطية المعالين، مواقع مؤسسات الضمان الاجتماعي (الفارسية)، <http://www.tamin.ir/News/Item/1952/2/1952.html> (تم الاطلاع في 3 يناير/كانون الثاني 2017).

⁸¹ تعرف المادة 1 من قانون الضمان الاجتماعي لعام 1975 المؤسسة على النحو التالي: "المادة 1. لأغراض تنفيذ، وتمديد وتوسيع أنواع مختلفة من الضمان الاجتماعي، وتطوير نظام ثابت يتناسب مع متطلبات الضمان الاجتماعي"، وكذلك تركيز الأموال والمداخل الخاضعة لقانون الضمان الاجتماعي، واستثمار واستغلال الصناديق والموارد، أنشأت مؤسسة مستقلة، تابعة لوزارة الرعاية الاجتماعية، تسمى "مؤسسة الضمان الاجتماعي"، <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/21843/64830/E90IRN01.htm>

⁸² "معايير لتغطية المعالين" (الفارسية)، مواقع مؤسسات الضمان الاجتماعي، <http://www.tamin.ir/News/Item/1952/2/1952.html> (تم الاطلاع في 3 يناير/كانون الثاني 2017).

⁸³ المادة 82 من قانون مؤسسات الضمان الاجتماعي.

⁸⁴ هيومن رايتس ووتش، مقابلة عبر الهاتف مع نرجس (اسم مستعار)، 13 مايو/أيار 2016.

⁸⁵ قانون جوازات السفر (1973) (الفارسية)، موقع مركز أبحاث مجلس الشورى الإسلامي، <http://rc.majlis.ir/fa/law/show/96904> (تم الاطلاع في 9 يناير/كانون الثاني 2017).

المقتضى القانوني للرجال بمنع زوجاتهم من السفر لأي سبب وفي أي وقت. بيد أنه في حالة الطوارئ، يمكن للمدعي العام أن يسمح للمرأة بالسفر دون الحصول على هذا الإذن. في مارس/آذار 2012، اقترحت إدارة الرئيس أحمددي نجاد تعديلاً لقانون جوازات السفر الذي من شأنه أن يحد من حرية النساء غير المتزوجات أيضاً في السفر إلى الخارج. وفقاً للتعديل المقترح، تحتاج النساء دون سن الـ 40 إلى إذن من ولي أمرهن القانوني، أو "الحاكم الشرعي" للحصول على جواز للسفر إلى الخارج.⁸⁶

تحمي المادة 12 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، وإيران طرف فيه، الحق في حرية التنقل، بما في ذلك حق كل شخص في مغادرة أي بلد، بما في ذلك بلده.⁸⁷ تعتبر اللجنة المعنية بحقوق الإنسان - التي ترصد تنفيذ دولها الأطراف للعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية - حرية التنقل "شرطاً لا غنى عنه لتتمية حرة للإنسان"، يتم انتهاكها إذا كانت القيود تميز "على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الرأي السياسي أو غيره، أو الأصل القومي أو الاجتماعي، أو الثروة، أو الميلاد أو أي وضع آخر". وخلصت اللجنة في عدة مناسبات إلى أن التدابير التي تمنع المرأة من التنقل بحرية أو من مغادرة البلاد عبر اشتراط حصولها على موافقة أو مرافقة شخص من الذكور تشكل انتهاكاً للحق في حرية التنقل. في عام 2011، حددت اللجنة في ملاحظاتها الختامية أن على إيران أن تعدل قوانينها لإزالة شرط الحصول على موافقة الزوج عندما تنوي المرأة مغادرة البلد.⁸⁸

في سبتمبر/أيلول 2015، ذكرت وسائل إعلام إيرانية أن زوج نيلوفر أردلان، قائدة فريق كرة القدم داخل الصالات للنساء في إيران - 5 لاعبات كرة القدم من كل فريق - رفض منح زوجته إذناً بالسفر، ومنعها فعلاً من مرافقة فريقها للمشاركة في بطولة كرة القدم الصالات الآسيوية في ماليزيا.⁸⁹ قالت أردلان لوسائل الإعلام الإيرانية إن زوجها رفض منحها الإذن بمغادرة البلاد لأنه يتوقع منها حضور التوجيه المدرسي لطفلهما.⁹⁰ قالت أردلان لـ "قانون"، وهي صحيفة يومية إيرانية: "هذه هي المرة الأولى التي تنظم فيها بطولة آسيا ولقد تدرت وأشعر أنني على استعداد، لكن زوجي رفض منحي جواز سفري. بسبب موقفه، فقدت فرصة اللعب في البطولة. أتمنى أن تخلق السلطات أحكاماً للرياضيين الإناث حتى يتمكن من الدفاع عن حقوقنا في هذه الحالة. هذه المباريات مهمة جداً بالنسبة لي، وأردت أن يكون لي دور في رفع علم بلدي كامرأة مسلمة".⁹¹ وبعد رد فعل المجتمع المدني، منحها مكتب المدعي العام في طهران إذناً لمرة واحدة بالمشاركة في مباريات جرت في غواتيمالا في نوفمبر/تشرين الثاني 2015.⁹²

⁸⁶ "إلغاء مشروع قانون مثير للجدل لتعديل قانون جوازات السفر" (الفارسية)، دويتشه فيلهه الفارسية، 20 فبراير/شباط 2013،

<http://www.dw.com/fa-ir/%D9%84%D8%A7%DB%8C%D8%AD%D9%87-%D8%AC%D9%86%D8%AC%D8%A7%D9%84%DB%8C-%D8%A7%D8%B5%D9%84%D8%A7%D8%AD%DB%8C%D9%87-%DA%AF%D8%B0%D8%B1%D9%86%D8%A7%D9%85%D9%87-%D8%B2%D9%86%D8%A7%D9%86-%D9%85%D9%86%D8%AA%D9%81%DB%8C-%D8%B4%D8%AF/a-16613181>. (تم الاطلاع في 9 يناير/كانون الثاني 2017).

⁸⁷ العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، المادة 12، <http://www.ohchr.org/AR/ProfessionalInterest/Pages/CCPR.aspx> (تم الاطلاع في 11 أبريل/نيسان 2017).

⁸⁸ اللجنة المعنية بحقوق الإنسان، الدورة 103، "الملاحظات الختامية للجنة المعنية بحقوق الإنسان، جمهورية إيران الإسلامية"، CCPR/C/IRN/CO/3، 29 نوفمبر/تشرين الثاني 2011،

<http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2fPPRiCAqhKb7yhsieXFSudRZs%2fX1ZaMqUUOS%2fToSmm6S6YK0t4yT9B73L17SA%2feiYbnx2cIO3WOOtYqMwI4snwKn8ONycSsuxmGH7KKGrUqYT> D30UCRivxX%2b6s (تم الاطلاع في 15 فبراير/شباط 2017).

⁸⁹ "منع لاعبة كرة قدم من السفر يثير الجدل" (الفارسية)، وكالة إيسنا للأخبار، 15 سبتمبر/أيلول 2015، <http://www.isna.ir/news/94062415129/> (تم الاطلاع في 31 يوليو/تموز 2016).

⁹⁰ السابق.

⁹¹ السابق.

⁹² "سفر نيلوفر أردلان كان قانونياً، منحت إذناً للسفر لمرة واحدة" (الفارسية)، 25 نوفمبر/تشرين الثاني 2015،

في 8 مايو/أيار 2017، نقلت وكالة الأنباء "إيسنا" أن زهرا نعمتي، وهي عضوة في الفريق القومي الإيراني لذوات الاحتياجات الخاصة، منعها زوجها من السفر إلى الخارج بعد أن تقدمت بطلب للحصول على الطلاق.⁹³ بعد يوم، طيبه سیاواشي، العضوة في لجنة الثقافة البرلمانية، قالت لـ إيسنا إنها تمكنت من رفع المنع من السفر بعد التشاور مع اللجنة الأولمبية الإيرانية. أضافت: "استثمرت البلاد فيها وإذا لم تتمكن من السفر إلى الخارج فقد تتضرر سمعة بلادنا".⁹⁴

قال عدد صغير من مديري التوظيف في الشركات وأرباب العمل لـ هيومن رايتس ووتش إنهم يفضلون عدم توظيف النساء في المناصب التي تتطلب سفرا كثيرا. وقال أحد أرباب العمل لـ هيومن رايتس ووتش إنه يفضل عدم توظيف النساء في المناصب التي تتطلب منهن السفر إلى الخارج لأنه لا يثق في أنهن سيحصلن على إذن من أزواجهن للسفر في الوقت المناسب. على الرغم من عدم ذكر أي من النساء اللواتي تمت مقابلاتهن أنه تم تقديم هذه المسألة كسبب لعدم توظيفهن، فقد تصبح مشكلة متزايدة بعدما أعاد الاقتصاد الإيراني ارتباطه بالسوق العالمية بعد سنوات من العزلة التي قلصت فرص السفر للمهنيين من الرجال والنساء.

قالت شهيندخت مولاوردی، نائبة الرئيس لشؤون المرأة والأسرة، لوسائل الإعلام يوم 15 سبتمبر/أيلول إن مكتبها سيسعى إلى تعديل القانون الذي يفرض على المرأة المتزوجة الحصول على إذن من زوجها للسفر: "إلى أن يتم تعديل القانون، سوف نبحث عن إعفاءات حتى تتمكن الباحثات والرياضيات من المشاركة في المؤتمرات والبطولات الدولية".⁹⁵ ومع ذلك، ليست هيومن رايتس ووتش حاليا على علم بأية مقترحات تعديل.

<http://www.mizanonline.ir/fa/news/102466/> (تم الاطلاع في 9 يناير/كانون الثاني 2017).

⁹³ "زهرا نعمتي يمنعها زوجها من السفر"، وكالة إيسنا للأنباء، 8 مايو/أيار 2017، <http://www.isna.ir/news/96021811277/> (تم الاطلاع في 11 مايو/أيار 2017).

⁹⁴ "توضيحات عضوة في البرلمان حول رفع المنع من السفر عن زهرا نعمتي" (الفارسية)، إيسنا، 10 مايو/أيار 2017، <http://www.isna.ir/news/96021912556/> (تم الاطلاع في 12 مايو/أيار 2017).

⁹⁵ "مكتب نائبة الرئيس يسعى إلى تعديل قانون إذن الزوج للسفر" (الفارسية)، وكالة إيسنا للأنباء، 15 سبتمبر/أيلول 2015، <http://www.isna.ir/news/94070804820/> (تم الاطلاع في 31 يوليو/تموز 2016).

IV. غياب الحماية والإنفاذ القانونيين

انتهاكات حق تكافؤ الفرص في الحصول على العمل

تظهر عملية التوظيف الموحدة في القطاعين العام والخاص الإيرانيين أن أرباب العمل يستخدمون النوع الاجتماعي بصفة منتظمة كمؤهل للوظائف. وعلاوة على ذلك، فإن التمييز بين الجنسين لا يقتصر على وظائف يزعم أنها "مضرة" أو "غير آمنة"، وتُستبعد منها النساء بموجب القانون الإيراني، ولكنه يُطبق أيضا على الوظائف التي ليس لها أساس قانوني محلي لحرمان شخص ما من وظيفة بسبب جنسه، مثل الوظائف التقنية أو الإدارية. ولا يحظر القانون الإيراني الإعلان عن النوع الاجتماعي كمؤهل للعمل. ويبدو أن عددا من فرص العمل في القطاعين العام والخاص تحدد جنسا مفضلا للموظفين المحتملين، ويبدو أن غالبية هذه الوظائف الشاغرة تفعل ذلك دون أي مبرر معلن.

أثناء مقابلتها مع باحثات عن العمل، علمت هيومن رايتس ووتش أن شركة لإدارة مشاريع البناء، مقرها في طهران، وظفت رجالا فقط في جميع المناصب. وعندما سألت هيومن رايتس ووتش عن هذه السياسة التمييزية، أشار أحد موظفي الشركة إلى أن إدارة الشركة الأم اتخذت هذا القرار بعد شائعات بأن العديد من الموظفين الذكور والإناث كانوا متورطين في علاقات رومانسية. قال روزبه، مدير صغير في الشركة: "بما أن الإدارة لم تكن سعيدة بشأن العلاقات [غير المشروعة] داخل الشركة، قررت أن إقصاء النساء هو الحل لمشكلتها".⁹⁶

التمييز في عملية التوظيف في القطاع الخاص

درست هيومن رايتس ووتش مئات الوظائف الشاغرة على مختلف المواقع الإلكترونية والصحف العمومية، بما في ذلك الوظائف المعلنة على "إيران تالنت"، أحد مواقع البحث عن عمل الأكثر شعبية بالنسبة للعمالة المؤهلة في القطاع الخاص بين مايو/أيار وسبتمبر/أيلول 2016. في العديد من الحالات، تفضل إعلانات التوظيف بشكل واضح المرشحين الذكور في مجالات العلوم، التكنولوجيا، الهندسة، والرياضيات. في المقابل، العديد من الوظائف الموجهة إلى النساء هي مناصب مساعدات، أو سكرتيرات، أو غيرها من الوظائف الإدارية. الوظائف في مجال الأعمال التجارية، مثل المبيعات أو التسويق، كانت معلنة بشكل عام لكل من الذكور والإناث.

من بين 66 وظيفة شاغرة مفتوحة فحصتها هيومن رايتس ووتش وحددت الأنثى كجنس مفضل في 19 سبتمبر/أيلول 2016، يمكن تصنيف فقط 12 منها على أنها مناصب "متخصصة". أما الباقي فهي إدارية، منها 19 وظيفة شاغرة لتوظيف سكرتيرات. من 176 إعلانا عن مناصب شاغرة لتوظيف سكرتيرات على موقع "همشهري" الإلكتروني (موقع شهير للبحث عن وظائف) في يوم واحد (20 سبتمبر/أيلول 2016)، ذكر 173 صراحة تفضيلها للنساء. في المقابل، من بين 58 إعلانا نصت صراحة على تفضيل الرجال على موقع إيران تالنت في اليوم نفسه، 55 وظيفة كانت فنية وتقنية.

يشير تحليل هيومن رايتس ووتش للإعلانات عن الوظائف أيضا إلى أن بعض الشركات والفروع الأجنبية اتبعت أنماطا تمييزية مماثلة. على سبيل المثال، ذكرت شركة حمامة سويسرية في إعلان عن عمل محلي أنها تفضل توظيف سكرتيرة، في حين ذكرت شركة اتصالات فرنسية أنها تفضل ذكرا لمنصب مدير مشروع إقليمي. عندما سُئل

⁹⁶ هيومن رايتس ووتش، مقابلة عبر الهاتف مع روزبه (اسم مستعار)، 9 مايو/أيار 2016.

لماذا ينشر فقط إعلانات تشغيل إناث كسكرتيرات في شركته، قال علي، رئيس مجلس إدارة شركة إعلانات على الانترنت، لـ هيومن رايتس ووتش إنه يعتقد أن "وجود نساء كسكرتيرات سيخلق واجهة أطف لشركته. من المهم بالنسبة لنا أن نبعث بهذه الصورة لزيائننا واتصالاتنا الخارجية".⁹⁷

تشير تجارب النساء اللواتي تمت مقابلاتهن لأجل هذا التقرير إلى أن مثل هذه الممارسات التمييزية منتشرة على نطاق واسع. قالت نغمه، وهي امرأة تبلغ من العمر 26 عاما من مدينة طهران: "أنا مهندسة ميكانيكية، تمت مقابلاتي لمنصب في حقول الغاز والنفط الإيرانية في ميناء أسالوية (حيث توجد منطقة بارس الخاصة للطاقة الاقتصادية). قال لي الشخص الذي أعرفه في الشركة إنهم أحبوني حقا، لكنهم لا يريدون توظيف امرأة للذهاب إلى الحقول".⁹⁸

قال بوريا، وهو مهندس مدني عمره 30 عاما وعمل في مشاريع بناء خارج طهران، لـ هيومن رايتس ووتش إنه لا توجد نساء في مواقع البناء التي يعمل بها. في الوقت ذاته لدى شركته 3 أو 4 نساء يعملن في المكتب. "لا أعتقد أن الإدارة كانت حريصة جدا على توظيف النساء. أعتقد أنهم شعروا أن ذلك سيضيف 'تعقيدات' إلى بيئة [العمل]".⁹⁹

غياب إطار قانوني شامل في هذا المجال يسمح لفرق الموارد البشرية بإرساء ممارسات توظيف تمييزية بصراحة، وهي ممارسة تؤخذ في الحسبان فقط من قبل مبادرات فردية أو سياسات الشركة. نيوشا، مديرة الموارد البشرية في إحدى أكبر شركات التأمين في إيران، قالت لـ هيومن رايتس ووتش إنها حاولت ضمان أن تكون المناصب مفتوحة لكلا الجنسين في شركتها. "وبما أنه لا يوجد قانون يحظر الإعلان عن [تفضيلات] الجنس، فإن الأمر متروك للمدير لضمان المساواة بين الجنسين. وانطلاقا من عمل [سابق] مع منظمات دولية، اهتمت بعمق بضمان المساواة بين الجنسين في مكان العمل. لم يستغرق وقتا طويلا بالنسبة للشركة لتعتاد على وجود نساء مديرات مثل الرجال".¹⁰⁰

التمييز في ممارسات التوظيف في القطاع العام

ثُملاً آلاف الوظائف في القطاع العام عبر امتحانات تديرها إدارة التقييم، المعروف بالفارسية باسم "سنجش". في أبريل/نيسان 2015، وحدت إدارة روحاني امتحانات الدخول إلى عدة وكالات حكومية، وبدأت إجراء امتحانات شاملة لمراكز الفروع التنفيذية. حلت هيومن رايتس ووتش 7026 إعلانا عن مناصب شاغرة للامتحانات الثلاثة الأخيرة الماضية إلى الوظائف العمومية. كانت نتيجة هذا التحليل أنه في حوالي 60 بالمئة من إعلانات الوظائف الشاغرة، التي راجعتها هيومن رايتس ووتش، تم التعبير بشكل واضح عن تفضيل الرجال. غالبية الإعلانات عن مناصب إدارية، التي راجعتها هيومن رايتس ووتش، مخصصة حصريا للرجال دون أي مبرر. في الامتحان الأول الذي قُدم في مايو/أيار 2015، اقتصر على الرجال أكثر من 80 بالمئة من 2649 إعلانا عن مناصب شاغرة في وكالات معينة، مثل وكالة الضرائب، التي خصصت 96 بالمئة من وظائفها للرجال.

يظهر تحليل هيومن رايتس ووتش أن توزيع الوظائف تحسن بشكل طفيف في الامتحان الثاني الذي نظّمته الحكومة في مارس/آذار 2016. ومع ذلك، في الامتحان الثالث، من 2545 إعلانا عن مناصب شاغرة، خصصت أكثر من 46 بالمئة منها حصرا للرجال.

⁹⁷ هيومن رايتس ووتش، مقابلة عبر الهاتف مع علي (اسم مستعار)، 7 مايو/أيار 2016.

⁹⁸ هيومن رايتس ووتش، مقابلة عبر الهاتف مع نغمه (اسم مستعار)، 18 مايو/أيار 2016.

⁹⁹ هيومن رايتس ووتش، مقابلة عبر الهاتف مع بوريا (اسم مستعار)، 5 أكتوبر/تشرين الأول 2016.

¹⁰⁰ هيومن رايتس ووتش، مقابلة عبر الهاتف مع نيوشا (اسم مستعار)، 8 مايو/أيار 2016.

نُقلت هذه الممارسات التمييزية لأول مرة إلى علم الحكومة من قبل شهيندخت مولاوردی، نائبة الرئيس لشؤون المرأة والأسرة في أبريل/نيسان 2015¹⁰¹ في 31 يوليو/تموز 2016، أجلس الرئيس روحاني الامتحان للتحقيق في التمييز الواضح ضد المرأة في سوق العمل.¹⁰² ورحبت كتلة النساء البرلمانيات بهذه الخطوة.¹⁰³

وظائف شاغرة في امتحانات التوظيف الشاملة ¹⁰⁴	مناصب مفتوحة للرجال	مناصب مفتوحة للنساء	مناصب مفتوحة لكلا الجنسين	مجموع
أول امتحان توظيف شامل في القطاع الحكومي	2127 (80.3 بالمئة)	29 (1 بالمئة)	493 (18.6 بالمئة)	2649
ثاني امتحان توظيف شامل في القطاع الحكومي	885 (48.3 بالمئة)	36 (2 بالمئة)	911 (49.7 بالمئة)	1832
ثالث امتحان توظيف شامل في القطاع الحكومي	1179 (46.3 بالمئة)	299 (11.85 بالمئة)	1067 (41.95 بالمئة)	2545

لا تقتصر الممارسات التمييزية في التوظيف في القطاع العام على الامتحانات الشاملة في قطاع الحكومة. في الوظائف الشاغرة التي أعلنتها مؤسسة الضمان الاجتماعي عام 2015، من بين ما مجموعه 1435 منصبا، فُتح 618 منصبا حصرا للرجال، في حين أن 151 فقط فُتحت حصرا للنساء. فتحت مؤسسة الضمان الاجتماعي 566 منصبا للرجال والنساء. ويكشف تحليل للمناصب الشاغرة في المحافظات في جميع أنحاء البلد عن مستويات مماثلة من التمييز ضد المرأة في القطاع العام.

لم يقتصر التمييز في الحصول على عمل على ممارسات التوظيف في القطاع العام. في 9 يوليو/تموز 2014، نشرت "وكالة أنباء جمعية التلاميذ" (باننا) صورة لملاحظات من اجتماع محافظة طهران الذي انعقد في 11 مايو/أيار 2014. أظهرت الملاحظات أن البلدية طلبت من المديرين الكبار والمتوسطين توظيف الرجال فقط ككتاب إداريين (سكرتير)، وطابعين، ومديري مكاتب، وعاملي هاتف، الخ.¹⁰⁵ في 13 يوليو/تموز 2014، أكد فرزاد خلافي،

¹⁰¹ "مولاوردی: التدقيق في الممارسات التمييزية في امتحانات التوظيف" (الفارسية)، وكالة إيسنا للأخبار، 7 أبريل/نيسان 2015، <http://www.isna.ir/news/94011805022/> (تم الاطلاع في 9 يناير/كانون الثاني 2017).

¹⁰² "روحاني أجلس امتحانات التوظيف" (الفارسية)، وكالة إيسنا للأخبار، 31 يوليو/تموز 2016، <http://www.isna.ir/news/95050105915/> (تم الاطلاع في 9 يناير/كانون الثاني 2017).

¹⁰³ "الكتلة النسائية في البرلمان ترحب بتأجيل امتحانات التوظيف" (الفارسية)، تابناك، 2 أغسطس/أب 2016، <http://www.tabnaktehran.ir/fa/news/270909/> (تم الاطلاع في 9 يناير/كانون الثاني 2017).

¹⁰⁴ تم استقاء الأرقام من موقع سنجش، <http://www.sanjesh.org/group.aspx?gid=11> (تم الاطلاع في 9 يناير/كانون الثاني 2017).

¹⁰⁵ "تمييز جنسي في بلدية طهران" (الفارسية)، وكالة باننا للأخبار، 9 يوليو/تموز 2014، http://www.pana.ir/Pages/News-236351%D8%AA%D9%81%DA%A9%DB%8C%DA%A9_%D8%AC%D9%86%D8%B3%DB%8C%D8%AA%DB

عانت بعض المديرات من صعوبات في عملهن من موظفين ذكور. قالت ثريا: "بصفتها المديرة المسيرة للشركة، كان على والدتي الذهاب إلى عدة مواقع بناء للتفاوض على صفقات مع مديري المشاريع، لكن كان أي حراس [ذكور] وعمال [ذكورا] يمنعونها من دخول المواقع. كان عليها حرفيا الالتفاف عليهم للدخول".¹¹²

قال عدد من المديرين وأرباب العمل لـ هيومن رايتس ووتش إن الشركات أقل ميلا إلى توظيف النساء في المناصب العليا التي تمثل المؤسسة خارجيا بسبب التصور الذي قد لا يجعل الشركة تؤخذ على محمل الجد. أشارت فاريبا، التي عملت كممثلة لمقاول مستقل لدى محافظة خارج طهران، إلى الضغط الذي تعرضت له لأن العديد من المسؤولين العموميين الذين تعاملت معهم في مهنتها لم يرغبوا في التعامل مع امرأة. "أحتاج إلى الذهاب إلى المحافظة من أجل مشروع، لكن المدير الذي كنت بحاجة لإجراء حديث معه كان يرفض ببساطة الاجتماع بي، وبهااتف رئيسي ليقول له إنه من الأفضل أن يسير المشروع رجل".¹¹³

قالت نساء كثيرات لـ هيومن رايتس ووتش إنهن لا يشعرن بأن لهن فرصا متساوية للترقية في شركات أرباب العمل. تقول صفورا، التي تعمل في شركة استشارية في طهران في منصب متوسط: "غالبا ما أثير إعجاب مديري من خلال النقاط التي أطرحها حول البرمجة، لكن نادرا ما تتاح لي فرصة المشاركة في عملية صنع القرار. طلب مني مديري مرة الحضور لشرح نقاطي في اجتماع، لكنه تراجع على الفور عن اقتراحه، قائلا إنها ليست فكرة جيدة لأنه نادٍ للرجال".¹¹⁴

تشعر مريم، التي اجتازت امتحانا للتوظيف في بنك في طهران، أنه في حين أن رؤساءها حكموا عليها حسب مزاياها عندما وظفوها في البداية، فإنها لم تعد تتصور فرصة للترقي في منصبها. "يتم التعامل معنا على قدم المساواة كموظفين من درجة أدنى، لكن عندما يتعلق الأمر بالترقية لا تتم أبدا ترقية النساء إلى مناصب إدارية".¹¹⁵ وبالمثل، قالت شبنم، وهي صحفية تغطي القضايا الاجتماعية لمنشور مستقل، إن النساء في مجالها نادرا ما يصبحن مديرات تحرير أو رئيسات تحرير للجراند.¹¹⁶ نيجار، صحفية أخرى أجرت أبحاثا عن عمل المرأة في محافظتها، تشاركها هذا الاعتقاد، مشيرة إلى وجود عدد قليل جدا من النساء في هيئات تحرير الجرائد الإيرانية، حتى المنشورات المحلية.¹¹⁷

انتهاكات الحق في المساواة في الأجر عن عمل متساوٍ

يتضمن القانون الإيراني أحكاما بشأن الأجر المتساوي عن العمل المتساوي، غير أن عدة تقارير تشير إلى أن أجر المرأة في الواقع أقل من أجر الرجل في سوق العمل. تنص المادة 38 من قانون العمل على أن يتم دفع نفس الأجر للرجال والنساء الذين يؤدون عملا ذا قيمة متساوية في مكان عمل تحت نفس الظروف، و تشترط المادة 49 من قانون العمل على الشركات الملزمة بقانون العمل وجوب تحديد فئة التصنيف التي تقع فيها كل وظيفة وتقديم تقرير عن

¹¹² هيومن رايتس ووتش، مقابلة عبر الهاتف مع ثريا (اسم مستعار)، 5 مايو/أيار 2016.

¹¹³ هيومن رايتس ووتش، مقابلة عبر الهاتف مع فاريبا (اسم مستعار)، 11 مايو/أيار 2016.

¹¹⁴ هيومن رايتس ووتش، مقابلة عبر الهاتف مع صفورا (اسم مستعار)، 11 مايو/أيار 2016.

¹¹⁵ هيومن رايتس ووتش، مقابلة عبر الهاتف مع مريم (اسم مستعار)، 24 مايو/أيار 2016.

¹¹⁶ هيومن رايتس ووتش، مقابلة عبر الهاتف مع شبنم (اسم مستعار)، 28 مايو/أيار 2016.

¹¹⁷ هيومن رايتس ووتش، مقابلة عبر الهاتف مع نيجار (اسم مستعار)، 10 أغسطس/أب 2016.

الرواتب والفوائد وفقا لتلك الفئة.¹¹⁸ على أماكن العمل التي لديها أكثر من 50 موظفا اتباع بروتوكول تصنيف الوظائف.¹¹⁹

مع ذلك، يقدر التقرير العالمي عن الفجوة بين الجنسين لعام 2016 أن النساء يتقاضين 41 بالمئة أقل من الرجال عن العمل المتساوي، وأن الرجال بشكل عام يكسبون 5.79 مرات أكثر من النساء.¹²⁰ وفقا لتقرير موقع إيران تالنت السنوي بشأن الرواتب لعام 2015، والذي أنجز على عينة تتكون من 36 ألف مشارك، تتقاضى النساء 23 بالمئة أقل من الرجال. الفجوة في الدخل في مناصب إدارية هي أعلى، في حدود 36 بالمئة، و 28 بالمئة بالنسبة للوظائف المصنفة في خانة "خبير". في حين لا توجد إحصاءات رسمية متاحة للعموم عن التفاوت في الدخل بين الرجال والنساء، اعترف عدد من المسؤولين بهذه التفاوت. قال سهيلة جيلودرزاده، استشارية لدى وزير الرعاية الاجتماعية وعضوة سابقة في البرلمان، لوكالة أنباء العمال الإيرانية في 21 يونيو/حزيران 2015 إنه "وفقا للقانون، يجب أن يتلقى العمال الذكور والإناث راتبا متساويا، لكن في الممارسة العملية، في كثير من الحالات، يدفع أرباب العمل للإناث ما يصل إلى ثلث الحد الأدنى القانوني للأجر".¹²¹

قالت نساء ومديرات عملن لشركات كبيرة في إيران لـ هيومن رايتس ووتش إن النساء المشغلات هناك يحصلن على نفس رواتب الرجال. ومع ذلك، قال العديد منهن إنه عندما يتعلق الأمر بالمستحقات (مثل العمل الإضافي والمكافآت)، يتلقى الرجال معاملة أفضل. قالت نيلوفر، التي عملت لدى شركة في القطاع العام في طهران، لـ هيومن رايتس ووتش إنها تتلقى أقل من زملائها الرجال عندما يتعلق الأمر بالمكافآت والعمل الإضافي. "من الناحية النظرية، لدينا الراتب الأساسي نفسه، لكن الرجال في الواقع يكسبون أكثر في راتبهم عند إضافة المستحقات".¹²² اتفقت مريم، وهي محاسبة، مع هذا الرأي، موضحة أن "يمكنك زيادة دخلك بشكل مهم إذا كنت تعملين ساعات أكثر، لكن العمل الإضافي يقتصر على الرجال في البنك".¹²³ يبدو أن مبرر هذه الممارسة يرتكز على التحيز الواضح من قبل المديرين الذكور بشأن المرأة العاملة. يقول علي، رئيس مجلس إدارة شركة صغيرة، إن سبب إعطائه الأولوية للرجال أثناء الزيادات في الأجور والفوائد، هو أنه يدرك أن عليهم أن يصرفوا على أسرهم، على عكس النساء "اللواتي يحتفظن بالمال [من أجل إنفاقهن الخاص] إذا كن يردن ذلك".¹²⁴

¹¹⁸ قانون العمل (1990) المادتين 38 و39 (الفارسية)، موقع وزارة العمل،

<http://www.mcls.gov.ir/fa/lawlist/kar> (تم الاطلاع في 7 يناير/كانون الثاني 2017).

¹¹⁹ "قوانين وزارة العمل" (الفارسية)، موقع وزارة العمل، <http://rkj.mcls.gov.ir/fa/moghararaat/dastoorolamal/dastoorco> (تم الاطلاع في 9 يناير/كانون الثاني 2017).

¹²⁰ Iran Profile, The Global Gender Gap Report 2016, World Economic Forum,

<http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/>, (تم الاطلاع في: 9 يناير/كانون الثاني 2017).

¹²¹ "النساء العاملات يتقاضين أقل بثلاث مقارنات بالرجال" (الفارسية)، وكالة اينلا للأنباء، 21 يونيو/حزيران 2015،

<http://www.ilna.ir/%D8%A8%D8%AE%D8%B4-%DA%A9%D8%A7%D8%B1%DA%AF%D8%B1%DB%8C-9/285233-%DA%A9%D8%A7%D8%B1%DA%AF%D8%B1%D8%A7%D9%86-%D8%B2%D9%86-%D8%AF%D8%B1-%D8%A7%DB%8C%D8%B1%D8%A7%D9%86-%DB%8C%DA%A9-%D8%B3%D9%88%D9%85-%D8%A%D8%AF%D8%A7%D9%82%D9%84-%D8%AD%D9%82%D9%88%D9%82-%D8%B1%D8%A7-%D8%AF%D8%A7%D9%82%D9%84-%D8%AA-%D9%85%DB%8C-%DA%A9%D9%86%D9%86%D8%AF>, (تم الاطلاع في 9 يناير/كانون الثاني 2017).

¹²² هيومن رايتس ووتش، مقابلة عبر الهاتف مع نيلوفر (اسم مستعار)، 7 يونيو/حزيران 2016.

¹²³ هيومن رايتس ووتش، مقابلة عبر الهاتف مع مريم (اسم مستعار)، 24 مايو/أيار 2016.

¹²⁴ هيومن رايتس ووتش، مقابلة عبر الهاتف مع علي (اسم مستعار)، 7 مايو/أيار 2016.

قالت نيايش، وهي محاسبة تبلغ من العمر 35 عاما وتعيش في طهران: "في مجال عملي، هناك فرق واضح في الأجور بين الرجال والنساء عندما يتعلق الأمر بالوظائف الإدارية".¹²⁵ وأضافت: "التمييز واضح جدا أيضا عندما يتعلق الأمر بفوائد الضمان الاجتماعي. العديد من أرباب العمل يرفضون توفير التأمين الصحي [للنساء]، مبرر أنهم لسن في حاجة إليه".¹²⁶

غياب الحماية من التحرش الجنسي

تعترف منظمة العمل الدولية ولجنة الأمم المتحدة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بالتحرش الجنسي في مكان العمل باعتباره شكلا من أشكال التمييز. وذكرت لجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية في دراستها الخاصة لعام 1996 بشأن الاتفاقية رقم 111 أن "التحرش الجنسي يقوض المساواة في مكان العمل عن طريق التشكيك في سلامة الأفراد ورفاه العمال؛ إنه يضر المؤسسة من خلال إضعاف الأساس الذي تقوم عليه علاقات العمل ويضعف الإنتاجية".¹²⁷ حددت اللجنة كذلك التحرش الجنسي على أنه "أي إهانة أو ملاحظة، نكته، تلميح، تعليق بشكل غير مناسب على لباس الشخص، أو جسده، أو سنه، أو وضعه العائلي، إلخ؛ وأي تعاط فوقي أو أبوي له تبعات جنسية تقوض الكرامة؛ وأي دعوة أو طلب غير مرحب به، صراحة أو ضمنا، مصحوب بتهديدات أم لا؛ وأي نظرة فاحشة أو أي لفظة أخرى مرتبطة بالممارسة الجنسية؛ وأي اتصال جسدي لا لزوم له مثل اللمس، أو المداعبات، أو القرص أو الاعتداء".¹²⁸ طلبت اللجنة من الحكومة الإيرانية تحديد جميع أشكال التحرش الجنسي بشكل واضح وحظرها، بما في ذلك المقايضة وبيئة التحرش العدائية في العمل".¹²⁹

العام 2016، أكدت اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على الحاجة إلى تشريعات بشأن التحرش الجنسي، فنصت على أنه "ينبغي ألا يتعرض أي عامل للمضايقات البدنية والعقلية، بما في ذلك التحرش الجنسي. وينبغي أن تتضمن التشريعات، من قبيل قوانين مكافحة التمييز وقانون العقوبات وقانون العمل، تعريفا واسعا للمضايقة، مع الإشارة صراحة إلى التحرش الجنسي وغيره من أشكال المضايقة، مثل المضايقة على أساس الجنس والإعاقة والعرق والميل الجنسي والهوية الجنسية وحمل صفات الجنسين. ويحدّد وضع تعريف محدد للتحرش الجنسي في مكان العمل، وينبغي أن تجرّم التشريعات التحرش الجنسي وتعاقب عليه، حسب الاقتضاء".¹³⁰

ذكرت عدة نساء أشكالا مختلفة من التحرش الجنسي - أغلبها لفظية - في أماكن عملهن، وحددت اللواتي قابلناهن، خاصة في القطاع العام، مكاتب الأمن، التي تطبق "القواعد الأخلاقية" في الشركة، على أنه القسم الذي يتلقى

¹²⁵ هيومن رايتس ووتش، مقابلة عبر الهاتف مع نيايش (اسم مستعار)، 11 أغسطس/آب 2016.

¹²⁶ السابق.

¹²⁷ Committee of Experts: Special survey on the application of Convention No. 111 on Discrimination in Employment and Occupation [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(1996-83-4B\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(1996-83-4B).pdf) (تم الاطلاع في 9 يناير/كانون الثاني 2017).

¹²⁸ السابق.

¹²⁹ CEACR Observation (adopted 2014, published 104th ILC session (2015), Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) Islamic Republic of Iran (Ratification: 1964). http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_LANG_CO DE:3192151.en.

¹³⁰ اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، التعليق العام رقم 23(2016) بشأن الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية (المادة 7 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية)، <http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=4sIQ6QSmIBEDzFEovLCuW1a0Szab0oXTdImnsJZZVQfoUYY19kME5pOqRbao%2bukBbnbjYWH75JtMMqwczbjKBSTvnO5gk43BMcM86rHmElIRPOBHNjjcAGmIIny7bPsC> (تم الاطلاع في 18 مايو/أيار 2017).

الشكاوى حول التحرش. ومع ذلك، وبسبب وجود وصمة عار اجتماعية تُلصق بالضحايا وانعدام الثقة في مكاتب الأمن كمؤسسة، لا تترتاح النساء لنقل الشكاوى إلى رب عملهن. وكثيراً ما لا يكنّ على دراية بالآليات والإجراءات القائمة للإبلاغ عن مثل هذه الانتهاكات. قال أرباب العمل وموظفون تمت مقابلتهم لـ هيومن رايتس ووتش إنهم لم يكونوا على علم بأية سياسات مناهضة للتحرش الجنسي في شركاتهم.

لا توجد أية إشارة إلى التحرش الجنسي في القانون الإيراني. ومع ذلك، يعاقب القانون على الجماع بالإكراه ("الزنا بالعنف") مع امرأة بالإعدام بموجب قانون العقوبات الإيراني، ويمكن أيضاً إحالة التقييل و"ممارسة الحب"، إن تم بالقوة، على المحكمة.¹³¹ على الرغم من أن مكتب نائبة الرئيس لشؤون المرأة والأسرة يستعد لتقديم مشروع قانون شامل لحماية النساء من العنف إلى البرلمان، لم تتمكن هيومن رايتس ووتش من تحديد أي جهد لمنع التحرش في أماكن العمل.¹³²

تتذكر فاريبا أن في مؤسسة القطاع العام التي عملت معها عن قرب، اتهم موظف باغتصاب سكرتيرته. قالت إنه مُنح إجازة مدفوعة الأجر فقط لأن العديد من الناس اكتشفوا ذلك. "كان أول شيء أن المرأة تركت المؤسسة وتحدثت عنها الجميع كما لو أنها المذنبية. في نهاية المطاف، عندما انتشرت الشائعات وبدأ الجميع يتحدثون عن ذلك، منح المدير إجازة، لكن كل جهد المؤسسة ارتكز على وضع الأشياء تحت البساط".¹³³

انزعجت ستاره، التي تعمل مندوبة مبيعات، عندما قال لها مديرها، ولزميلتها، أن عليهما قبول دعوة زبون لتناول العشاء بعد ساعات العمل. وأوضحت ستاره: "بصراحة، لم تعتقد زميلتي أن من المناسب قبول دعوة الزبون لتناول العشاء بعد ساعات العمل، ولكن مديرنا أصر على أننا يجب أن نكون منفتحتين للقاء الزبائن بعد ساعات العمل، قائلاً إنه لن يحدث لي شيء إن [خرجنا] مع رجل إلى مطعم بعد ساعات العمل".¹³⁴

في 6 فبراير/شباط 2016، نشرت شينا شيراني، مذيعة تلفزيونية في هيئة "إذاعة وتلفزيون الجمهورية الإسلامية" الرسمية، تسجيلاً صوتياً لمديرها يطلب منها الدخول في علاقة جنسية معه. وقالت لـ هيومن رايتس ووتش إنها نقلت خلال 8 سنوات التي قضتها في المؤسسة عدة حوادث التحرش إلى مكتب الأمن في الهيئة، لكن الرد كان دائماً بأن عليها تغيير سلوكها لتجنب التعرض للتحرش. وقالت شينا إنها لم تغادر عملها خلال هذا الوقت لأن مديرها "ساعدني دائماً في المؤسسة" واستقلت في نهاية المطاف من وظيفتها بعد أن طلب منها ممارسة الجنس معه.

التمييز بناء على قانون اللباس

النساء في إيران ملزمات بارتداء الحجاب الإسلامي في الأماكن العامة، بما في ذلك أماكن العمل. ويُفهم قانون الزي الإلزامي من قبل المجتمع على أنه لباس فضفاض والمنديل الذي ترتديه بعض النساء المسلمات.¹³⁵ النساء اللواتي

¹³¹ "قانون العقوبات الإسلامي" (2013) (الفارسية)، المادتان 224 و140، موقع مركز أبحاث مجلس الشورى الإسلامي، <http://rc.majlis.ir/fa/news/show/845002> (تم الاطلاع في 3 نوفمبر/تشرين الثاني 2016).

¹³² "مولوردي: سيتم تقديم مشروع القانون الشامل لحماية النساء إلى البرلمان"، موقع المجلس الأعلى لحقوق الإنسان، 4 أبريل/نيسان 2016، <http://www.humanrights-iran.ir/news-49806.aspx> (تم الاطلاع في 7 أغسطس/آب 2016).

¹³³ هيومن رايتس ووتش، مقابلة عبر الهاتف مع فاريبا (اسم مستعار)، 11 مايو/أيار 2016.

¹³⁴ هيومن رايتس ووتش، مقابلة عبر الهاتف مع ستاره (اسم مستعار)، 8 أغسطس/آب 2016.

¹³⁵ Milani, Farzaneh (1992), *Veils and Words: The Emerging Voices of Iranian Women Writers*, Syracuse, New York: Syracuse University Press, Pages 34-37.

يظهرون بدون الحجاب الذي يتوافق مع تفسير السلطات للحياء في الأماكن العامة، يمكن أن يعاقبن بالسجن لمدة تصل إلى شهرين أو غرامة.¹³⁶

استنادا إلى الحق في حرية الدين ومبادئ عدم التمييز، حتى يستطيع رب العمل أن يطلب من الموظفين الالتزام بزي إلزامي معين في مكان العمل، يجب أن يكون هناك مبرر موضوعي لهذا المعيار. حثت لجنة خبراء منظمة العمل الدولية إيران مرارا على "اتخاذ تدابير ملموسة للتصدي لأية عوائق أمام عمل المرأة، بما في ذلك الزي الإلزامي".¹³⁷

أكدت جميع النساء اللواتي تحدثن إلى هيومن رايتس ووتش أنهن يشعرن أنهن عرضة لمعايير تعسفية وتمييزية عندما يتعلق الأمر بالزي. قالت سعيدة، التي عملت في مؤسسة حكومية لعدة سنوات: "اخترت ارتداء التشادور في الأماكن العامة. كان ذلك إيماني، ولكن بقيت أتعرض لمضايقات من قبل حراس الأمن بسبب لون ملابسي".¹³⁸

تشعر المحاميات، بشكل خاص، أنهن مستهدفات عندما يذهبن إلى المحاكم نيابة عن موكلين. رغم عدم وجود شرط ارتداء التشادور في المحكمة، قالت عدة نساء لـ هيومن رايتس ووتش إن المحاكم تطلب من المحاميات اللواتي يمثلن أمام المحاكم ارتداء التشادور. قالت إحدى المحاميات، مرضية، لـ هيومن رايتس ووتش: "عليك فقط ارتداء الحجاب [في المحكمة]، لكن، ولأنني لم أرتد التشادور، لم يسمح لي الحراس بالدخول إلى المحكمة بعد السفر لمدة 8 ساعات من طهران".¹³⁹

وبالمثل، روت مرجان، إحدى العاملات في مستشفى عمومي تبلغ من العمر 40 عاما، تجربة مماثلة. قالت "كنت رئيسة الممرضات في جناحنا في المستشفى لمدة 10 عاما. لكنني ما زلت مستشارة، وليس موظفة، لأن مكتب الأمن لم يوافق على طريقة لباسي في العمل".¹⁴⁰

لا تقتصر القيود التعسفية على وظائف القطاع العام. قالت صفورا، وهي موظفة في شركة خاصة، بصوت مستاء: "نحن مطالبات بالالتزم بالمبادئ الإسلامية. في حين أن الرجال يرتدون بشكل مريح قمصانا قصيرة الأكمام، عقدت الإدارة، وكلهم رجال، اجتماعا الشهر الماضي في الشركة، وقررت أنه ينبغي التأكد من أن النساء لا يضعن الماكياج أثناء العمل".¹⁴¹ وأضافت: "كيف سمحوا لأنفسهم بالجلوس واتخاذ قرار حول مظهرنا في غيابنا؟ هذا مهين!"¹⁴²

بينما قالت أغلبية اللواتي تمت مقابلاتهن إنهن يتعرضن لضغوط لاتباع قواعد لباس أكثر محافظة، اشتككت بعضهن من أنهن، على العكس من ذلك، تعرضن لضغوط من قبل أرباب عملهن لارتداء لباس أكثر تحررا، ورأوا أن حريتهن في اختيار الزي لم يُحترم. قالت سعيدة: "تقدمت بطلب للحصول على وظيفة في شركة خاصة للهندسة المعمارية، لكن لم

¹³⁶ قانون العقوبات الإسلامي (1996)، ملاحظة على المادة 638.
¹³⁷ انظر:

ILO Expert Committee Comments on Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958
(No. 111) - Iran, Islamic Republic of (Ratification: 1964),
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:2555956

¹³⁸ هيومن رايتس ووتش، مقابلة عبر الهاتف مع سعيدة (اسم مستعار)، 4 مايو/أيار 2016.
¹³⁹ هيومن رايتس ووتش، مقابلة عبر الهاتف مع مرضية (اسم مستعار)، 4 مايو/أيار 2016.
¹⁴⁰ هيومن رايتس ووتش، مقابلة عبر الهاتف مع مرجان (اسم مستعار)، 25 مايو/أيار 2016.
¹⁴¹ هيومن رايتس ووتش، مقابلة عبر الهاتف مع صفورا (اسم مستعار)، 9 أغسطس/أب 2016.
¹⁴² السابق.

يعجبهم ارتدائي للحجاب، حتى في فضاء خاص". وذكرت سهماز مشكلة مشابهة، قائلة: "أذهب في بعض الأحيان إلى العمل بعد دروسي في الجامعة، وفي كل مرة يؤكد مديري أن علي ارتداء مانطو أضييق وأقصر".

التمييز المتعلق بالحمل

سعى القانون الإيراني إلى إطالة الإجازة مدفوعة الأجر للأمهات، وللأباء إلى حد أقل بكثير، ولكن هذا الحكم القانوني فشل في ضمان حماية فعالة لوظيفة العمال الذين أخذوا إجازة.

وفقا لقانون العمل الإيراني، للنساء الحق في 90 يوما كإجازة أمومة مدفوعة الأجر. إذا دفعن، هن أو أزواجهن، خلال السنة السابقة على ولادة الطفل، مساهمة التأمين لمدة لا تقل عن 60 يوما، سيتلقين ثلثي رواتبهن خلال تلك الفترة، التي تدفعها مؤسسة الضمان الاجتماعي.¹⁴³ رفع قانون لتشجيع الرضاعة الطبيعية ولحماية الأمهات المرضعات إجازة الأمومة إلى 4 أشهر في عام 1995، و6 أشهر في عام 2006.¹⁴⁴ في عام 2013، أقر البرلمان قانونا يسمح للحكومة برفع إجازة الأمومة إلى 9 أشهر ومنح أسبوعين كإجازة أبوة للأباء. مع ذلك، لا يتضمن هذا القانون أحكاما محددة لحماية الموظفين ضد الطرد أو خفض الرتبة بسبب أخذ إجازة، كما لم يشمل فرض عقوبات على أرباب العمل الذين يتخذون مثل هذه التدابير. وافقت الحكومة أيضا على لائحة ترفع إجازة الأمومة إلى 9 أشهر. ومع ذلك، ذكرت وسائل إعلام إيرانية أن عددا قليلا فقط من الوكالات الحكومية رفعت إجازة الأمومة إلى 9 أشهر، على ما يبدو بسبب النقص في الميزانية.¹⁴⁵ وفقا لصحيفة همشهري، اعتبارا من مايو/أيار 2015، قدمت أكثر من 5 آلاف شكوى لدى محكمة القضاء الإداري من قبل نساء يطالبن بتسعة أشهر كإجازة أمومة.¹⁴⁶ في 12 مايو/أيار 2015، أصدرت محكمة القضاء الإداري رأيا موحدا تطلب فيه من القطاع العام منح المرأة 9 أشهر كإجازة أمومة.¹⁴⁷ في 12 يوليو/تموز 2016، أكدت المحكمة أن الالتزام بمنح 9 أشهر إجازة أمومة للأمهات وأسبوعين للأباء يشمل أيضا القطاع الخاص.¹⁴⁸ في 11 يناير/كانون الثاني 2017، أقر البرلمان تشريعا يمنح 9 أشهر إجازة أمومة للأمهات وأسبوعين للأباء كجزء من خطة التنمية السادسة.¹⁴⁹ مع ذلك، نقض مجلس الشورى الإجازة المقترحة للأباء، مما أدى إلى تقليصها من قبل البرلمان إلى 3 أيام فقط. فشلت أيضا هذه القوانين اللاحقة والإجراءات القضائية في خلق حماية فعالة للوظيفة بالنسبة للعمال الذين أخذوا إجازة. تشير أبحاث هيومن رايتس ووتش إلى أن العديد من شركات القطاع الخاص لا تزال تمنح 6 أشهر فقط كإجازة أمومة.

¹⁴³ المادة 68 من قانون الضمان الاجتماعي (الفارسية)، www.tamin.ir/file/file/6175.

¹⁴⁴ "قانون لتعزيز الرضاعة وحماية الأمهات المرضعات" (1995) (الفارسية)،

http://www.gmu.ac.ir/images/Bajestan/shabake/%D9%88%D8%A7%D8%AD%D8%AF_%D8%B3%D9%84%D8%A7%D9%85%D8%AA_%D8%AE%D8%A7%D9%86%D9%88%D8%A7%D8%AF%D9%87/%D8%AF%D8%B3%D8%AA%D9%88%D8%B1%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84%D9%87%D8%A7%D9%82%D8%A7%D9%86%D9%88%D9%86_%D8%B4%DB%8C%D8%B1%D8%AF%D9%87%DB%8C.pdf.

¹⁴⁵ "إصلاح قانون زيادة فترة إجازة الأمومة: أسباب وراء عدم تطبيق القانون" (الفارسية)، مهر للأنباء، 15 أبريل/نيسان 2016،

<http://www.mehrnews.com/news/2534232/> (تم الاطلاع في 7 يناير/كانون الثاني 2017).

¹⁴⁶ مهديه تقوي راد، "ضمان إجازة أمومة 9 أشهر" (الفارسية)، همشهري أونلاين، 19 مايو/أيار 2015،

<http://www.hamshahronline.ir/details/295504> (تم الاطلاع في 9 يناير/كانون الثاني 2017).

¹⁴⁷ "رأي المحكمة الإدارية: توحيد الرأي حول زيادة مدة إجازة الأمومة من 6 إلى 9 أشهر" (الفارسية)، موقع المحكمة الإدارية، 12 مايو/أيار 2015،

<http://www.divan-edalat.ir/show.php?pasge=ahoshow&id=9740> (تم الاطلاع في 9 يناير/كانون الثاني 2017).

¹⁴⁸ "عدم إبطال البند 1 من تعميم مجلس الوزراء رقم 92091/ت46527-هـ/19-1392" (الفارسية)، موقع المحكمة الإدارية، 12 يوليو/تموز 2016،

<http://divan-edalat.ir/show.php?page=ahoshow&id=9929> (تم الاطلاع في 9 يناير/كانون الثاني 2017).

¹⁴⁹ "إجازة ولادة أسبوعين للأباء" (الفارسية)، همشهري أونلاين، 17 يناير/كانون الثاني 2017،

<http://www.hamshahronline.ir/details/358856> (تم الاطلاع في 9 مارس/آذار 2017).

في 31 يوليو/تموز 2015، قال محمد حسن زودا، وكيل الشؤون التقنية والإيرادات في مؤسسة الدولة للضمان الاجتماعي، في مقابلة مع إيسنا، إنه وفقا للدراسات التي أجرتها المؤسسة، 47 ألف من أصل 145 ألف (حوالي الثلث) من النساء اللواتي أخذن إجازة الأمومة القانونية، ومدتها 6 أشهر، طردهن أرباب العمل لدى عودتهن.¹⁵⁰ مع ذلك، لم يقدم زودا أية معلومات عن عدد الشكاوى المقدمة بشأن هذه المسألة. أعرب زودا عن مخاوف من أن زيادة مدة إجازة الأمومة يمكن أن يؤثر سلبا على فرص عمل المرأة، لكنه لم يقل شيئا عن غياب أحكام لحماية الوظيفة بموجب القانون.

اعترفت أيضا شهيندخت مولاوردي، نائبة رئيس الجمهورية لشؤون المرأة والأسرة، بأن النساء يفقدن وظائفهن لأخذهن إجازة أمومة. وقالت لوسائل إعلام محلية في 25 مايو/أيار 2014 إنها تستقبل "20 شكوى في الأسبوع من نساء فقدن وظائفهن بعد أخذ إجازة أمومة".¹⁵¹

أيد أرباب العمل والمديرون الذين تحدثوا إلى هيو من رايتس ووتش مفهوم إجازة الأمومة، لكنهم أعربوا عن قلق بشأن رفع مدة الإجازة إلى 9 أشهر، خوفا من أن يضطروا إلى توظيف عدد أقل من النساء. أكد علي: "لا يمكنني ببساطة ترك منصب شاغرا لمدة 9 أشهر. شركتي صغيرة". أشار مرجان إلى أنه يوجد "نقص في عدد الموظفين في القطاع الطبي بحيث لأي شخص فرصة الحصول على وظيفة بغض النظر عن جنسه، لكن على مدى العامين الماضيين لدينا شعور متزايد بأن المرأة ليست منتجة بالنسبة لنا. يتم توظيفهن من قبل المستشفى ويذهبن في إجازة طويلة لتربية أطفالهن. لا يمكننا ترك تلك المناصب شاغرة، وليس لدينا المال لتوظيف عامل مؤقت".¹⁵²

في حين أن أحكام منظمة العمل الدولية تمنح عادة إجازة الأبوة للمرأة، تقر التوصيات الأخيرة للمنظمة بأنه "يجب أن تكون للوالدين إمكانية، في غضون الفترة التي تلي مباشرة إجازة الأمومة، الحصول على إجازة (إجازة أمومة)، من دون التخلي عن العمل ومع الحقوق الناتجة من حماية العمل".¹⁵³ إجازة الأبوة هي خطوة مهمة نحو الاعتراف بالمسؤولية المشتركة لكل من الأمهات والآباء في تربية أبنائهم، والرابط بين المساواة في المنزل والمساواة في مكان العمل.¹⁵⁴ منح إجازة لكلا الوالدين يمكنه أن يلعب دورا حاسما في حماية الوظائف لكل من النساء والرجال في سوق العمل المدفوع الأجر أثناء ولادة الطفل وبعدها، ويسهم أيضا في دعم المساواة بين الجنسين فيما يتعلق بتوزيع العمل غير مدفوع الأجر في المنزل.¹⁵⁵

بينما أشارت لجنة خبراء منظمة العمل الدولية إلى أهمية الترتيبات اللازمة لمساعدة العمال على التوفيق بين مسؤوليات العمل والأسرة، طلبت العام 2013 من الحكومة الإيرانية "تقييم وتكييف الإجراءات قيد النظر بغية التأكد

¹⁵⁰ "طرد 47 الف امرأة بعد أن أخذن إجازة الأمومة!" (الفارسية)، إيسنا، 31 يوليو/تموز 2015، <http://www.isna.ir/news/94050904492/> (تم الاطلاع في 9 يناير/كانون الثاني 2017).

¹⁵¹ "شكوى حول طرد نساء بسبب أخذ إجازة أمومة" (الفارسية)، تابناك، 25 مايو/أيار 2014، <http://www.tabnak.ir/fa/news/403047/>، (تم الاطلاع في 9 يناير/كانون الثاني 2017).

¹⁵² هيو من رايتس ووتش، مقابلة عبر الهاتف مع مرجان (اسم مستعار)، 25 مايو/أيار 2016.

¹⁵³ توصية منظمة العمل الدولية رقم 165 (1981)، http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r165_ar.pdf؛ أنظر أيضا التوصية رقم 191 - توصية بشأن مراجعة توصية حماية الأمومة، 1952، اعتمدت في جنيف، الدورة الثامنة والثمانون للجنة القانون الدولي (15 يونيو/حزيران 2000).

¹⁵⁴ Report of the ILO Committee on Gender Equality: International Labour Conference, 98th Session, 2009 http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_105119.pdf

¹⁵⁵ Levto R, van der Gaag N, Greene M, Kaufman M, and Barker G (2015). State of the World's Fathers: A MenCare Advocacy Publication. Washington, DC: Promundo, Rutgers, Save the Children, Sonke Gender Justice, and the MenEngage Alliance

من أنها في الواقع لن تعزز الأدوار التقليدية والنمطية، بما في ذلك أن النساء وحدهن مسؤولات عن الأسرة أو أنه ينبغي أن يقتصر عملهن على أنواع معينة من الوظائف، مما يحد عمليا بشكل أوسع من وصولهن إلى سوق العمل".¹⁵⁶ طلبت اللجنة أيضا من الحكومة "تقييم ومعالجة تأثير التشغيل والعقود المؤقتة على فوائد التوظيف واستحقاقات المرأة، بما في ذلك بسبب عدم تجديد هذه العقود عندما تصبح المرأة حاملا".¹⁵⁷

المفاوضة الجماعية والوصول إلى جبر الضرر

القيود المفروضة على حرية تكوين الجمعيات والاتحادات العمالية

يمكن للاتحادات العمالية أن تلعب دورا هاما في الترافع من أجل حقوق العاملات. مع ذلك، تؤثر الحكومة بقوة في الاتحادات العمالية في إيران، مما يحد من فعالية تمثيلها لمطالب القوى العاملة.

يعترف الدستور الإيراني بالحق في حرية تكوين الجمعيات والتجمع السلمي، بشرط ألا تناقض "أسس الاستقلال، والحرية، والوحدة الوطنية، والقيم الإسلامية، وأساس الجمهورية الإسلامية".¹⁵⁸ لكن عمليا، يقيد قانون العمل والنشطاء، كما أن المنظمات الوحيدة التي تعمل بترخيص رسمي مرتبطة بالحكومة.

وفقا لقانون العمل الإيراني، يمكن تمثيل العمال فقط بأحد الأنواع الثلاثة التالية من منظمات العمال: مجلس العمل الإسلامي، أو جمعية مهنية، أو هيئة ممثلة للعمال.¹⁵⁹ كل الأنواع الثلاثة من المنظمات لديها صلاحية الترافع من أجل حقوق العمال ومصالحهم، لكن مجلس العمل الإسلامي هو المنظمة الأكثر شيوعا وتأثيرا، كما يمكن إنشاؤه في الشركات بأكثر من 35 عاملا، وله صلاحية التدخل في نزاعات العمل بسبب إنهاء العقد.¹⁶⁰

لشغل مناصب في هذه المنظمات، على المرشحين الالتزام بالدستور ونظرية "ولاية الفقيه"، وألا تكون لهم سوابق جنائية، وألا يكون لهم أي سجل بشأن عضوية في أحزاب سياسية محظورة.¹⁶¹ في حين أنه يتم فحص المرشحين للجمعيات المهنية ولممثلي العمال من قبل مكاتبها الداخلي، يتم فحص المرشحين لمجلس العمل الإسلامي من قبل مجلس يتضمن مسؤولين من وزارة العمل، وهو ما يمس باستقلالية هذه المنظمات.¹⁶² بموجب قانون العمل، يمكن للقائد الأعلى تعيين ممثلين في أي من منظمات العمل كما يرى مناسبا.

156 Observation (CEACR) - adopted 2013, published 103rd ILC session (2014), Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) - Iran, Islamic Republic of (Ratification: 1964)

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID:3148594

157 Observation (CEACR) - adopted 2013, published 103rd ILC session (2014), Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) - Iran, Islamic Republic of (Ratification: 1964)

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID:3148594

158 دستور إيران، المادة 26، (كما تم تعديله في 1989).

159 قانون العمل، المادة 131، (1990).

160 "قانون إنشاء مجالس العمل الإسلامية"، (1985) (الفارسية)، موقع مجلس أبحاث مجلس الشورى الإسلامي

<http://rc.majlis.ir/fa/law/show/91022>

161 "قانون إنشاء مجالس العمل الإسلامية"، (1985)؛ "قانون إنشاء الجمعيات المهنية وواجباتها وإجراءات عملها (2010)؛ قانون إنشاء هيئات تمثيل العمال وواجباتها وإجراءات عملها (2009).

162 "قانون إنشاء مجالس العمل الإسلامية"، المادة 2 (1985) (الفارسية)، موقع مركز أبحاث مجلس الشورى الإسلامي

<http://rc.majlis.ir/fa/law/show/91022>

"المجلس الإسلامي الأعلى للعمل" يمثل إيران في منظمة العمل الدولية. كما يشارك المجلس أيضا في مجالس الحكومة المتعلقة بالعمل، مثل "هيئات التشخيص"، لجان فض المنازعات، ولجان الضمان الاجتماعي. وللمجلس الإسلامي الأعلى للعمل ممثلين أيضا في "المجلس الأعلى للعمل"، وهو هيئة تقترح تشريعات، وسياسات، ومبادئ توجيهية إلزامية للشركات.

"دار العمال في إيران" هي كيان يعمل بترخيص من وزارة الداخلية. وتنسق أيضا الأنشطة بين جمعيات مجالس العمل الإسلامية.¹⁶³ عام 2002، تم تأسيس "الجمعية الوطنية للنساء العاملات" تحت مظلة دار العمال للمرافعة عن حقوق العاملات وردم الهوية بين المرأة والرجل فيما يتعلق بمشاركتهن في الاقتصاد.¹⁶⁴

على مدى العقد الماضي، حاول العمال الإيرانيون التجمع في مجموعات مستقلة عن هذه الجمعيات للدفاع عن حقوق العمال. وتشمل هذه المجموعات "نقابة عمال شركة حافلات طهران والضواحي"، "نقابة عمال هفت تابه لقبص السكر"، و"الاتحاد الحر لعمال إيران". ردت السلطات بالمضايقات المتكررة، والاستدعاء، والاعتقالات، والإدانة ضد العمال المنتسبين لهذه وغيرها من الاتحادات العمالية المستقلة.¹⁶⁵

على مدى سنوات الثلاث الماضية، استهدفت السلطات أيضا أعضاء في نقابات مسجلة مثل جمعية المعلمين بسبب نشاطهم السلمي.¹⁶⁶ يقضي إسماعيل عبيدي، الأمين العام السابق لهذه الجمعية، وهو معتقل حاليا في سجن إيفين في طهران، حكما بالسجن لمدة 6 سنوات بتهمة "الدعاية ضد الدولة" و"التجمع والتواطؤ ضد الأمن القومي".¹⁶⁷

غياب إجراءات فعالة للشكاوى ضد التمييز

يتضمن قانون العمل الإيراني آلية لتسوية المنازعات، تعتبر مجالس العمل الإسلامية فاعلا رئيسيا فيها، تحت إشراف وزارة العمل. عمليا، من المحتمل أن تكون هذه الآلية أساسية لحصول النساء على الحماية من مختلف أشكال التمييز في مكان العمل. لكن، وبسبب غياب البيانات المتاحة للجمهور، ليس واضحا إلى أي مدى توفر هذه الآلية بشكل فعال حولا للنساء المتضررات من التمييز.

وفقا للمادة 27 من قانون العمل، لا يمكن لصاحب عمل أن ينهي عقد عامل لسوء السلوك، ما لم يحصل على موافقة من أحد مجالس العمل الإسلامية أو هيئة عمل مشابهة. وفقا للمادة 157 من قانون العمل، ينبغي أن تحل النزاعات بين رب العمل والعامل أو المتدرب، التي تنشأ عن تنفيذ قانون العمل واللوائح الأخرى ذات الصلة بالعمل، أولا من خلال المصالحة. إذا فشل الطرفان في الوصول إلى توافق، يمكن البت في القضية من خلال هيئات تسوية المنازعات على

¹⁶³ مقدمة عن دار العمال في إيران"، دار العمال، <http://mworkerhouse.ir/home/about/> (تم الاطلاع في 9 يناير/كانون الثاني 2017).

¹⁶⁴ النساء العاملات يعانين من التمييز الخفي" (الفارسية)، مهر خانه، 28 أبريل/نيسان 2013،

[http://mehrkhane.com/fa/news/6523/%D8%B2%D9%86%D8%A7%D9%86-%DA%A9%D8%A7%D8%B1%DA%AF%D8%B1-%D8%A7%D8%B2-%D8%AA%D8%A8%D8%B9%DB%8C%D8%B6-%D9%BE%D9%86%D9%87%D8%A7%D8%A8%D9%86%D8%AF,%D8%B9%D8%B0%D8%A7%D8%A8%D9%86%D8%AF,%D8%B9%D8%B0%D8%A7%D8%A8%D9%86%D8%AF,%D8%B9%D8%B0%D8%A7%D8%A8%D9%86%D8%AF](http://mehrkhane.com/fa/news/6523/%D8%B2%D9%86%D8%A7%D9%86-%DA%A9%D8%A7%D8%B1%DA%AF%D8%B1-%D8%A7%D8%B2-%D8%AA%D8%A8%D8%B9%DB%8C%D8%B6-%D9%BE%D9%86%D9%87%D8%A7%D8%A8%D9%86%D8%AF,%D8%B9%D8%B0%D8%A7%D8%A8%D9%86%D8%AF,%D8%B9%D8%B0%D8%A7%D8%A8%D9%86%D8%AF)، (تم الاطلاع في 16 ديسمبر/كانون الأول 2016).

¹⁶⁵ "إيران - الحكومة تتجاهل حقوق العمال"، هيومن رايتس ووتش، بيان صحفي، 30 أبريل/نيسان 2013،

<https://www.hrw.org/ar/news/2013/04/30/249535>

¹⁶⁶ "على إيران الإفراج عن معلمين مع بداية العام الدراسي"، هيومن رايتس ووتش، بيان صحفي، 23 سبتمبر/أيلول 2015،

<https://www.hrw.org/ar/news/2015/09/23/281531>

¹⁶⁷ "إيران تحرم المحتجزين من التمثيل القانوني"، هيومن رايتس ووتش، بيان صحفي، 24 مارس/آذار 2016،

<https://www.hrw.org/ar/news/2016/03/24/288073>

أساس المادتين 157 من قانون العمل الإيراني و 164 من القواعد الإجرائية. تتم الإجراءات على مرحلتين، تشمل "هيئة التشخيص" في المرحلة الأولى، ولجنة تسوية المنازعات في مرحلة الاستئناف. كل الأحكام الصادرة عن هيئة التشخيص يمكن الطعن فيها خلال مرحلة "تسوية المنازعات". يمكن للعاملين في المؤسسات الحكومية أيضا تقديم شكوى أمام المحكمة بشأن المسائل المتعلقة بالعقد والمستحقات.¹⁶⁸

هناك حاليا عدة آلاف من النزاعات العمالية رهن التحكيم في النظام القانوني الإيراني، لكن ليس واضحا العدد المرفوع من قبل النساء. يشير خبراء السوق المحلية إلى أن النزاعات حول الراتب والمستحقات هي الأكثر شيوعا بين أرباب العمل والموظفين.¹⁶⁹ وفقا لوكالة "مهر" للأخبار، قُدمت في الفترة ما بين مارس/آذار 2014 و مارس/آذار 2015، 934131 شكوى أمام هيئات تسوية المنازعات، أكثر من نصفها نابع من خلافات حول الراتب والمستحقات.¹⁷⁰

منذ عام 2012، حاولت الحكومة تعديل قانون العمل لإزالة شرط موافقة مجلس العمل الإسلامي من المادة 27. تم تقديم مشروع القانون لتعديل قانون العمل لأول مرة من قبل إدارة أحمدي نجاد في 3 ديسمبر/كانون الأول 2012.¹⁷¹ في 20 يونيو/حزيران 2016، قدمت إدارة روحاني مجددا مشروع قانون بمقتضيات مماثلة تلغي شرط موافقة ممثل العمل لإنهاء عقد عامل لسوء السلوك.¹⁷² وبعد انتقادات عارمة من قبل نشطاء حقوق العمل، ذكرت وسائل إعلام إيرانية يوم 18 يناير/كانون الثاني 2017، أن علي ربيع، وزير العمل، طالب رسميا بإعادة مشروع القانون من البرلمان.¹⁷³

مشروع قانون يميز ضد المرأة في سوق العمل

على مدى السنوات الخمس الماضية، أعادت الحكومة الإيرانية هيكلة سياساتها فيما يتعلق بإدارة السكان، وذلك بهدف زيادة النمو السكاني. ونتيجة لهذا الهدف الديموغرافي الجديد، أدخلت عدة تشريعات تميز ضد المرأة من أجل تعزيز دورها الأساسي كأم مسؤولة عن تربية الأطفال. العديد من هذه المشاريع قدمت إلى البرلمان السابق، لكن البرلمان الجديد، الذي شكّل في مايو/أيار 2016، لديه القدرة على المضي قدما واعتماد مشاريع القوانين هذه أيضا. أعلنت كتلة النساء البرلمانيات أنها تهدف إلى جعل تشغيل النساء أولوية، لكنها لم تقدم حتى الآن أي مقترحات تشريعية.¹⁷⁴

¹⁶⁸ قانون إنشاء محكمة العدل الإدارية، موقع مركز أبحاث مجلس الشورى الإسلامي، <http://rc.majlis.ir/fa/law/show/853390> (تم الاطلاع في 9 يناير/كانون الثاني 2017).

¹⁶⁹ "ما سبب الخلاف بين العمال وأصحاب العمل؟" (الفارسية)، وكالة إيسنا للأخبار، 27 أكتوبر/تشرين الأول 2015،

<http://www.isna.ir/news/94080501982/> (تم الاطلاع في 9 يناير/كانون الثاني 2017).

¹⁷⁰ "تفاصيل 555 ألف شكوى حول الرواتب، 943 ألف نزاع في مكان العمل" (الفارسية)، مهر للأخبار،

<http://www.mehrnews.com/news/3667052> (تم الاطلاع في 7 يناير/كانون الثاني 2017).

¹⁷¹ تقديم مشروع قانون، موقع مركز أبحاث مجلس الشورى الإسلامي (الفارسية)، 3 ديسمبر/كانون الأول 2012،

http://rc.majlis.ir/fa/legal_draft/state_popup/824528?fk_legal_draft_oid=824526 (تم الاطلاع في 26 يناير/كانون الثاني 2017).

¹⁷² تقديم مشروع قانون (الفارسية)، قاعدة بيانات مركز أبحاث مجلس الشورى الإسلامي، 20 يونيو/حزيران 2016،

http://rc.majlis.ir/fa/legal_draft/show/982978 (تم الاطلاع في 26 يناير/كانون الثاني 2017).

¹⁷³ "رسالة وزير العمل لاسترداد القانون" (الفارسية)، صحيفة قانون، 18 يناير/كانون الثاني 2017،

<http://www.ghanoondaily.ir/fa/news/detail/20072/> (تم الاطلاع في 26 يناير/كانون الثاني 2017).

¹⁷⁴ "أبرز أولويات نساء المجلس العاشر تشكيل قسم للعمل وريادة الأعمال لتحسين الاقتصادي للنساء والفتيات" (الفارسية)، وكالة الأنباء خبر أونلاين، 11 يونيو/حزيران 2016، <http://www.khabaronline.ir/detail/544761/society/family> (تم الاطلاع في 23 مارس/آذار 2017).

في 5 ديسمبر/كانون الأول 2016، قالت شهيندخت مولاوردی في مؤتمر أن مكتبها أعد خطة لتوفير فرص عمل مستدامة للمرأة، مع إعطاء الأولوية لخريجات الجامعات وربات البيوت، وقدم مشروع القانون إلى المجلس الأعلى للتوظيف.¹⁷⁵ لم تتمكن هيومن رايتس ووتش من الاطلاع على مشروع الخطة.

قانون لتقليص ساعات عمل النساء مع شروط خاصة

في 10 مايو/أيار 2016، أقر البرلمان تشريعا للحد من ساعات العمل من 40 إلى 36 بالنسبة للنساء اللواتي هن ربات أسرهن، أو اللواتي لديهن أطفال تحت سن السادسة، أو اللواتي لديهن أطفال أو زوج من ذوي الإعاقة الشديدة أو مرض غير قابل للعلاج. سابقا، شهيندخت مولاوردی، نائبة رئيس شؤون المرأة والأسرة، قالت لـ إيسنا إن جهد مكتبها لتعميم الإعفاء على الرجال في ظروف مماثلة قد رفض من قبل اللجنة الاجتماعية في البرلمان. وافق مجلس الشورى على مشروع القانون في 19 سبتمبر/أيلول 2016. ولأن هذا لا ينطبق على الرجال، فإن تخفيض ساعات عمل النساء (بينما يحصلن على نفس التعويض) قد يؤدي بأرباب العمل إلى تفضيل توظيف الرجال بسبب انخفاض التكاليف. حذر عدد من نشطاء حقوق المرأة وخبراء السوق الإيرانية في وسائل الإعلام الإيرانية من الآثار السلبية المحتملة لهذا المشروع في تعميق تهميش النساء وسط القوى العاملة في إيران.¹⁷⁶

"خطة التميز الشاملة للسكان والأسرة"

في 27 مايو/أيار 2013، قدم 50 عضوا في البرلمان مشروع قانون بعنوان "الخطة الشاملة لامتياز السكان والأسرة". على الرغم من أن مشروع القانون هذا، الذي لا يزال أمام البرلمان، يشمل عدة مجموعات إيجابية وتحفيزية لتشجيع الزواج والإنجاب، فإنه يشمل أيضا أحكاما تمييزية مثل إنشاء تراتبية للتوظيف في القطاعين العام والخاص على أساس الجنس والحالة الزوجية. وفقا للمادة 9 من مشروع القانون، على الشركات إعطاء الأسبقية في التعاقد على النحو التالي: الرجال المتزوجون الذين لديهم أطفال؛ الرجال المتزوجون بدون أطفال؛ والنساء اللواتي لهن أطفال.¹⁷⁷ تحظر المادة 10 من مشروع القانون أيضا التعاقد مع أفراد غير متزوجين لحيازة منصب أكاديمي لمدة 5 سنوات. فقط في حالة غياب مرشح مؤهل يمكن لمؤسسة تعليمية النظر في التعاقد مع مرشح غير متزوج. كما يلزم مشروع القانون المحامين بالتوسط في النزاعات العائلية لتفضيل المصالحة، بما في ذلك من خلال تقديم حوافز مالية، ما يقوض قدرات المرأة على الطلاق. لتسهيل الإنجاب، ترفع المادة 24 من مشروع القانون من إجازة الرضاعة الطبيعية للنساء لمدة 9 أشهر، ويسمح بوقت للراحة لمدة تصل إلى 5 سنوات بعد ولادة الطفل.

¹⁷⁵ "مولاوردی في جلسة لجمعية النساء المسلمات لتطوير الفكر: تمت صياغة ورقة سياسية-إجرائية للتوظيف المستدام للنساء" (الفارسية)، موقع رئاسة الجمهورية، 5 ديسمبر/كانون الأول 2016، <http://www.president.ir/fa/86797> (تم الاطلاع في 12 مايو/أيار 2017).

¹⁷⁶ "ناشطة في حقوق النساء قلقة من تخفيض ساعات عمل النساء" (الفارسية)، وكالة إيلنا للأخبار، 4 أبريل/نيسان 2016،

[http://www.ilna.ir/%D8%A8%D8%AE%D8%B4-%DA%A9%D8%A7%D8%B1%DA%AF%D8%B1%DB%8C-9/358571-%D9%86%DA%AF%D8%B1%D8%A7%D9%86%DB%8C-%D8%A7%D8%B2-%DA%A9%D8%A7%D9%86%DA%AF%D8%B1%D8%A7%D9%86%DB%8C-%D8%A7%D8%B2%D9%86%D8%A7%D8%B3%D8%A7%D8%B9%D8%AA-%DA%A9%D8%A7%D8%B1-%D8%B2%D9%86%D8%A7%D8%B4-%D8%B3%D8%A7%D8%B9%D8%AA-%DA%A9%D8%A7%D8%B1-%D8%B2%D9%86%D8%A7%D8%BA%D9%84](http://www.ilna.ir/%D8%A8%D8%AE%D8%B4-%DA%A9%D8%A7%D8%B1%DA%AF%D8%B1%DB%8C-9/358571-%D9%86%DA%AF%D8%B1%D8%A7%D9%86%DB%8C-%D8%A7%D8%B2-%DA%A9%D8%A7%D9%86%DA%AF%D8%B1%D8%A7%D9%86%DB%8C-%D8%A7%D8%B2%D9%86%D8%A7%D8%B1-%D8%B2%D9%86%D8%A7%D8%B3%D8%A7%D8%B9%D8%AA-%DA%A9%D8%A7%D8%B1-%D8%B2%D9%86%D8%A7%D8%B4-%D8%B3%D8%A7%D8%B9%D8%AA-%DA%A9%D8%A7%D8%B1-%D8%B2%D9%86%D8%A7%D8%BA%D9%84)؛

"تخفيض ساعات عمل النساء هل يفيدهن أم بضرهن؟" (الفارسية)، وكالة إيسنا للأخبار، 23 يوليو/تموز 2016،

<http://www.isna.ir/news/95050100782/%DA%A9%D8%A7%D9%87%D8%B4-%D8%B3%D8%A7%D8%B9%D8%AA-%DA%A9%D8%A7%D8%B1%DB%8C-%D8%B2%D9%86%D8%A7%D9%86-%D8%A8%D9%87-%D9%86%D9%81%D8%B9-%D8%A2%D9%86%D9%87%D8%A7%D8%B3%D8%AA-%DB%8C%D8%A7-%D8%A8%D9%87-%D8%B6%D8%B1%D8%B1%D8%B4%D8%A7%D9%86>

(تم الاطلاع في 18 مايو/أيار 2017).

¹⁷⁷ فيما يتعلق بالوظائف التي يكون فيها حضور المرأة ضروريا، ستعطي الأولوية للنساء المتزوجات اللواتي لديهن أطفال مقارنة النساء المتزوجات اللواتي ليس لديهن أطفال.

أثارت الأحكام التمييزية ضد المرأة ردود فعل بين المسؤولين والناشطين الإيرانيين. في 1 ديسمبر/كانون الأول 2016، انتقدت شهبندخت مولوردي الأحكام التمييزية في المادتين 9 و10 من مشروع القانون، مشيرة إلى أنهما تتعارضان مع الغرض من مشروع القانون.¹⁷⁸ وفي أعقاب الانتقادات، صوتت لجنة الصحة في البرلمان ضد المادتين 9 و10، لكن من الممكن إعادة إدراج أحكامهما في مشروع القانون خلال مداوالات البرلمان.¹⁷⁹

خطة زيادة الولادات ومنع تراجع النمو السكاني

في 10 أغسطس/آب 2014، أقر البرلمان الإيراني بأغلبية ساحقة مشروع قانون للحد من تنظيم الأسرة، بما في ذلك من خلال حظر أشكال دائمة من وسائل منع الحمل.¹⁸⁰ المادة 1 من مشروع قانون "زيادة الولادات ومنع تدني النمو السكاني" تحظر "كل العمليات الجراحية التي تجرى لأغراض منع الحمل بشكل دائم إلا في الحالات التي تهدد الصحة البدنية". وتحظر المادة 2 أيضا "أي إعلان لمنع الحمل والحد من الإنجاب".¹⁸¹ وقد أعيد مشروع القانون من قبل مجلس الشورى إلى البرلمان نظرا لغياب الوضوح بشأن الإجراءات العقابية على انتهاك القانون، ولا يزال قيد الدرس في البرلمان.¹⁸²

إذا أقر مشروع القانون، فإن من شأنه أن يقيد بشكل كبير الحصول على خدمات تنظيم الأسرة، والتراجع عن الآثار الإيجابية لبرنامج الأسرة الإيراني لعام 1988. يمكن أن تؤدي هذه القيود إلى تزايد الحمل غير المرغوب فيه بالنسبة للنساء، مما يؤثر سلبا على قدرتهن على اتخاذ القرار بشأن البقاء في القوى العاملة، وتعرضهن للخطر بطرق أخرى مثل الإجهاض غير الآمن.

خطة لحماية "قدسية" الحشمة والحجاب

في 8 أكتوبر/تشرين الأول 2014، قدم 36 عضوا في البرلمان مشروع قانون لمكافحة "معارضتي قدسية الحجاب". تسمح المادة 2 من مشروع القانون للوكالات التنفيذية بمعاينة الموظفين اللواتي لا يلتزمون بـ "الحجاب الإسلامي" مع اقتطاع يصل إلى ثلث راتبهن، طيلة مدة تتراوح بين شهر وسنة. وينص مشروع القانون أيضا على ألا يختلط عمل النساء مع الرجال، وأن يقتصر على ساعات العمل المعتادة (من 7 صباحا إلى 10 ليلا)، باستثناء بعض المهن التي تحتاج إلى إناث يعملن خارج هذه الأوقات.

يتضمن مشروع القانون قيودا تمييزية على حق المرأة في العمل. إذا أقر مشروع القانون، سيقوي رب العمل لدرجة ليس فقط مضايقة الموظفين لاختيارهن شكل لباسهن، ولكن أيضا معاقبتهن على ذلك.

¹⁷⁸ نائبة الرئيس تعارض إزالة أولوية توظيف النساء العازبات" (الفارسية)، مهر للأخبار، 1 ديسمبر/كانون الأول 2013،

<http://www.mehrnews.com/news/2186017/> (تم الاطلاع في 27 يناير/كانون الثاني 2017).

¹⁷⁹ "ناشطات في حقوق النساء يعارضن إزالة أولوية توظيف النساء العازبات: الحكومة تتابع إزالة مادتين من مبادرة امتياز الأسرة" (الفارسية)، مهر للأخبار، 29 مارس/آذار 2014، <http://www.mehrnews.com/news/2261655>، (تم الاطلاع في 27 يناير/كانون الثاني 2017).

¹⁸⁰ "مشروع قانون لزيادة الولادات ومنع تدني النمو السكاني"، 9 يونيو/حزيران 2014،

http://rc.majlis.ir/fa/legal_draft/state/889995 (تم الاطلاع في 9 يناير/كانون الثاني 2017).

¹⁸¹ السابق.

¹⁸² "You Shall Procreate, Attacks on Women's Sexual and Reproductive Rights in Iran," *Amnesty International*,

March 11, 2015,

<https://www.amnesty.org/en/documents/MDE13/1111/2015/en/> (تم الاطلاع في 10 يناير/كانون الثاني 2017).

شكر وتنويه

أجرت تارا سبهري فار، باحثة إيران في هيومن رايتس ووتش، أبحاث هذا التقرير وكتبتته. راجع التقرير نائب مدير في قسم الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، وروثنا بيغوم، باحثة بقسم حقوق المرأة.

أجرى كلايف بالدوين، مستشار قانوني، المراجعة القانونية. راجعه أيضا توم بورتيسوس، نائب مدير قسم البرامج.

نود أن نشكر كل من الأفراد والمنظمات الذين دعموا بحث وتحليل هذا التقرير. ونود أيضا أن نعرب عن امتناننا لجميع الذين تحدثوا إلينا خلال هذا البحث.

الملحق I: رسالة إلى البرلمان الإيراني

14 مارس/آذار 2017

السيد علي لاريجاني
رئيس البرلمان
الجمهورية الإسلامية في إيراننسخة إلى: السيدة بارفانه صلاحشوري
رئيسة الكتلة النسائية في البرلمان
الجمهورية الإسلامية في إيران

أصحاب السعادة،

نكتب إليكم لأن "هيومن رايتس ووتش" تعمل على إصدار تقرير في الأشهر المقبلة عن القيود القانونية والتمييز ضد النساء الإيرانيات في سوق العمل. نود أن نطلعكم، قبل صدور التقرير، على نتائجنا الأولية لإتاحة مجال لتبادل المعلومات والهواجس قبل النشر. نطلب منكم تزويدنا بأي تعليقات، بما في ذلك إجابات عن الأسئلة في نهاية هذه الرسالة، بحلول 8 أبريل/نيسان 2017. نأمل أن يمهد هذا الحوار والإشراك الطريق لجهود البرلمان والحكومة الإيرانية لضمان المساواة الاقتصادية للنساء.

وثقت هيومن رايتس ووتش التمييز ضد النساء في بلدان عدة حول العالم لأكثر من 20 عاما. في يوليو/تموز 2016، نشرنا تقريرا عن سيطرة نظام وصاية الرجل في المملكة العربية السعودية على حياة النساء وانتهاكه العديد من حقوقهن. بالمثل، نشرنا، العام 2011، تقريرا يوثق المشاكل التي واجهتها القوة العاملة، لا سيما النساء، في الولايات المتحدة الأمريكية نتيجة غياب الإجازة المدفوعة الأجر والدعم للأسر في إطار العمل.

تشير الإحصاءات المتوفرة للعموم أن إيران قد حققت تحسينات ملحوظة في حق النساء في التعلم والصحة على مدى العقود الأربعة الماضية. زاد معدل التحاق النساء في الجامعات إلى أن أصبح، في 2009، يمثلن أغلبية الطلاب المقبولين على مستوى البكالوريوس.

على الرغم من أداء النساء المثير للإعجاب في التعليم العالي، إلا أن مشاركتهن في القوى العاملة الإيرانية لا تزال أقل بكثير من نسبة مشاركة الرجال. تُظهر الإحصاءات أيضا أن النساء واجهن معدل بطالة يبلغ حوالي 20 بالمائة في عام 2013، وهو ضعف معدل نظرائهن الذكور. يبين بحث هيومن رايتس ووتش أن القوانين المحلية الإيرانية تميز بشكل مباشر ضد حصول النساء على المساواة في فرص العمل، بما في ذلك تقييد المهن التي يمكن للنساء العمل بها، وحرمانهن من المنافع المتساوية في القوى العاملة. يظهر البحث فشل الحكومة، في بعض المجالات، في فرض القوانين المقررة لوقف التمييز الشائع من قبل أصحاب العمل ضد النساء. كما أن الحكومة أوجدت حماية قانونية غير كافية ضد التحرش الجنسي في مكان العمل.

قسم الشرق الأوسط وشمال أفريقيا
سارة ليا ويتسن، المديرية التنفيذية
لمى فقيه، نائبة المديرية
إريك غولستين، نائب المديرية
جو ستورك، نائب المديرية
أحمد بن شمسي، مدير التواصل والمرافعة

اللجنة الاستشارية
كاثرين بيراتيس، المديرية
أسلي بالي، مسؤول
بروس راب، مسؤول
غاري سيك، مسؤول
فؤاد عبد المومني
جمال أبو علي
ياسر عكاوي
هالة الدوسري
صلاح الحجيلان
عبدالغني الإيراني
أحمد المخيني
غانم النجار
ليزا أندرسون
شاؤول بخاش
ديفيد بيرنشتاين
روبرت بيرنشتاين
نيثان براون
بول شيفغني
هناء إدوار
بهي الدين حسن
حسن المصري
منصور فرحان
لبنى فريخ غورغيس
أيل كروس
عمر حمزاوي
أسوس هاردي
شوان جبارين
مارينا بينتو كوفمان
يوسف خلات
أحمد منصور
ستيفان ماركس
عبدالعزیز نعيدي
نيل رجب
فيكي رسكين
تشارلز شماس
شيد شينبيرغ
سوزان تاماسيبي
مصطفى تليلي

هيومن رايتس ووتش
كينيث روث، المدير التنفيذي
ميشيل ألكساندر، نائب المدير التنفيذي
والمبادرات العالمية
ايان ليفان، نائب المدير التنفيذي البرامج
تشارك لاسينغ، نائب المدير التنفيذي، العمليات
وليد أيوب، مدير تكنولوجيا المعلومات
إيما دالي، مدير الاتصالات
باربرا غوليلمو، مدير المالية والإدارة
بالاتوندي أولوغوجي، نائب مدير البرامج
دينا بوكيمبير، المستشار العام
توم بورتويس، نائب مدير البرامج
جيمس روس، مدير القانونية والسياسية
جو ساوندرز، نائب مدير البرامج
فرانسيس سينا، مدير الموارد البشرية

(1) التمييز القانوني ضد النساء:

يعتبر القانون الإيراني أن الزوج هو معيل الأسرة، وهو وضع يمنحه السيطرة على خيارات زوجته الاقتصادية. على سبيل المثال، تنص المادة 1117 من القانون المدني على أن للزوج الحق في منع زوجته من العمل في مهن معينة بأمر من المحكمة، ويظهر بحثنا أن بعض أصحاب العمل يطلبون من الزوج أو الخياط منح موافقة خطية للنساء لكي يُسمح لهن بالعمل. قال محامون لـ هيومن رايتس ووتش إن النساء يواجهن خلال إجراءات الطلاق اتهامات، بشكل منتظم، من أزواجهن بالعمل دون الحصول على موافقتهم أو في وظائف يعتبرونها غير مناسبة.

تقتضي المادة 18 من قانون جوازات السفر الإيراني موافقة الزوج لحصول المرأة المتزوجة على جواز السفر للمغادرة إلى الخارج، كما أنه يستطيع منعها من السفر في أي وقت (حتى لو كان لديها جواز سفر). قال بعض أصحاب العمل الذين تمت مقابلتهم إنه من غير المحتمل توظيف النساء في مناصب تتطلب السفر المكثف نتيجة القلق وعدم اليقين الذي تسببه هذه القوانين التمييزية.

تميز قوانين الضمان الاجتماعي الإيرانية ضد المرأة في حقها بالحصول على بعض المنافع، مثل العلاوات الأسرية، وتفضل مكافأة الرجال المتزوجين والآباء. ولكي تكون المرأة مؤهلة للحصول على تعويض نقدي، عليها أن تثبت أن زوجها عاطل عن العمل أو أنه من ذوي الاحتياجات الخاصة أو أنها الوصي الوحيد على أولادها. تلزم المادة 148 من قانون العمل أصحاب العمل تأمين عمالهم بموجب قانون الضمان الاجتماعي، كما يمكن للعائلة المضمونة الحصول على تأمين صحي من مؤسسة الضمان الاجتماعي. إلا أن القانون المدني لعام 1936 يعتبر الرجل معيل الأسرة، وعائلة المرأة العاملة لا يمكنها أن تستفيد من ضمانها إلا إذا كان زوجها عاطلا عن العمل أو من ذوي الاحتياجات الخاصة.

يمتد التمييز المتعلق بالمستحقات ليشمل ما تتركه المرأة لعائلتها بعد وفاتها. ففي الوقت الذي يمكن لزوج الرجل وأولاده ما دون الـ 18 الحصول على جزء من راتبه بعد وفاته، لا يحق لزوج المرأة المضمونة الحصول على نفس المستحقات.

(2) غياب فرض قوانين ضد التمييز في سوق العمل

يحظر قانون العمل الإيراني التمييز ضد المرأة في مكان العمل، إلا أن الحكومة لا تشمل عملية التوظيف في حظر التمييز. تبين البيانات المتاحة للعموم أن أصحاب العمل في القطاعين الحكومي والخاص فضلوا توظيف الرجال على النساء في حالات متعددة، لا سيما الوظائف التقنية والإدارية. يقوم أصحاب العمل في القطاعين العام والخاص روتينياً بتحديد الجنس المفضل للموظفين المحتملين عند الإعلان عن الوظائف الشاغرة، مستندين إلى معايير تعسفية وتمييزية. نرحب بقرار نائبة الرئيس والرئيس روحاني بتأجيل الجولة الثالثة من امتحانات الدخول الشاملة لمناصب السلطة التنفيذية في يوليو/تموز 2016 للتحقيق في التمييز الواضح ضد المرأة في القطاع العام وهي خطوة رحبت بها كتلة النساء البرلمانيات.

يبين بحثنا أن النساء الإيرانيات يحاربن الصور النمطية الاجتماعية التي تعرقل عملهن كمديرات ومشرفات. ففي حين أن بعض الوظائف الإدارية لها تفضيلات جندرية واضحة (يتم عادة تفضيل الرجال على النساء). العديد من النساء اللواتي تمت مقابلتهن رأين أن فرصهن في العمل أو الترقية كمديرات هي أقل بسبب جنسهن.

قال المدبرون والموظفون الذين تمت مقابلتهم لـ هيومن رايتس ووتش إنهم لم يكونوا على علم بأي سياسات ضد التحرش الجنسي في مكان عملهم، في حين أفادت عدة نساء عن حدوث حالات تحرش جنسي. إضافة إلى ذلك، أعربت اللواتي أجريت معهن المقابلات بشكل متكرر عن سأمهن من قواعد اللبس التمييزية. لم تتمكن هيومن رايتس ووتش من تحديد

أي جهد لمنع التحرش في أماكن العمل بالرغم من استعداد "مكتب نائبة الرئيس لشؤون المرأة والأسرة" لتقديم مشروع قانون شامل إلى البرلمان لحماية النساء من العنف.

(3) التمييز المرتبط بالحمل

نرحب بالجهود التي تبذلها الحكومة لتوفير إجازة أمومة لتسعة أشهر وإجازة أبوة لأسبوعين لكل الموظفين والعاملين في القطاعين العام والخاص. إلا أننا نشعر بالقلق إزاء غياب أحكام محددة لحماية تنفيذ القانون، خاصة الحماية من إنهاء الخدمة أو خفض الرتبة نتيجة أخذ مثل هذه الإجازة، وعدم فرض جزاءات على أصحاب العمل الذين يتخذون مثل هذه التدابير العقابية التي يمكن أن تضر مشاركة المرأة في القوة العاملة.

(4) آلية حل النزاعات العمالية في إيران

يتضمن قانون العمل الإيراني آلية لتسوية النزاعات، حيث تكون "مجالس العمل الإسلامية" جهة فاعلة أساسية، تحت إشراف وزارة العمل. هذه آلية تُمكن النساء من الحصول على الحماية من مختلف أشكال التمييز في أماكن العمل. إلا أن فعالية هذه الآلية في إنصاف النساء اللواتي تعرضن للتمييز غير واضحة.

(5) التشريع المعلق الذي يمكن أن يؤدي إلى تهميش المرأة في سوق العمل

نشعر بالقلق أيضا إزاء مشاريع القوانين المعروضة حاليا على البرلمان، والتي قد تنتهك حقوق المرأة في إيران وتهمش مشاركتها في سوق العمل.

في 10 مايو/أيار 2016، أصدر البرلمان تشريعات لتقليل ساعات العمل من 40 إلى 36 للنساء اللواتي يرأسن أسرهن ولديهن أطفال دون السادسة من العمر، أو لديهن أطفال أو زوج من ذوي الاحتياجات الخاصة أو يعاني من مرض عضال. بما أن هذا الإعفاء لا ينطبق على الرجل، فإن تخفيض ساعات العمل للمرأة (مع الحصول على نفس التعويض) قد يدفع أصحاب العمل إلى تفضيل توظيف الرجال لتخفيف التكاليف.

ندرك أن "الخطة الشاملة لامتياز السكان والأسرة" التي قدمت إلى البرلمان في 2013 لا تزال معروضة عليه. بينما يتضمن مشروع القانون عدة حوافز للتشجيع على الزواج والإنجاب، إلا أنه يتضمن أيضا أحكاما تمييزيا، مثل إنشاء تسلسل هرمي للتوظيف في القطاعين العام والخاص على أساس النوع الاجتماعي والحالة الزوجية. وفقا للمادة 9، على الشركات أن تعطي الأولوية للتوظيف على الشكل التالي: الرجال المتزوجون الذين لديهم أطفال، الرجال المتزوجون دون أطفال، ثم النساء اللواتي لديهن أطفال. كما تحظر المادة 10 من مشروع القانون تعيين فرد لمدة 5 سنوات في المناصب الأكاديمية. ولا يمكن لمؤسسة تعليمية أن تنتظر في تعيين مرشح غير متزوج إلا في حال غياب مرشح مؤهل. نحن ندرك أن اللجنة الصحية البرلمانية كانت قد صوتت ضد المادتين 9 و10، ولكن يمكن إعادة إدراج الأحكام في مشروع القانون أثناء النقاش في البرلمان. كما يجبر مشروع القانون المحامين على التوسط في النزاعات العائلية من أجل الحصول على حوافز مالية، مما يقوّض قدرة المرأة في حصولها على طلاق بنجاح.

البرلمان أيضا بصدد تمرير "خطة زيادة الإنجاب ومنع انخفاض النمو السكاني" التي تحظر "جميع العمليات الجراحية التي تجرى لغرض منع الحمل بشكل دائم إلا في حالات المخاطر التي تهدد الصحة البدنية" ويحظر "أي إعلان لمنع الحمل... [يؤدي إلى خفض في الإنجاب]". إقرار القانون قد يحد بشكل كبير من إمكانية الوصول إلى تنظيم الأسرة وتراجع الآثار الإيجابية لخطة الأسرة الإيرانية لعام 1988. يمكن أن تؤدي هذه القيود إلى حالات حمل غير مرغوب

فيها، مما يؤثر سلباً على قدرة النساء في اتخاذ قرارات بشأن الاستمرار في القوى العاملة، ويعرضهن للخطر بطرق أخرى كالإجهاض غير الآمن.

في 8 أكتوبر/تشرين الأول 2014، قدم 36 من أعضاء البرلمان مشروع قانون "لمحاربة أعداء قدسية الحجاب". تسمح المادة الثانية من مشروع القانون للأجهزة التنفيذية بفرض عقوبات على الموظفات اللواتي لا يلتزم بـ "الحجاب الإسلامي" وإجبارهن على دفع غرامة تصل إلى ثلث راتبهن من شهر إلى سنة. وينص مشروع القانون أيضاً على عدم اختلاط النساء بالرجال خلال عملهن، وتحديد ساعات عمل المرأة من الساعة 7 صباحاً إلى 10 مساءً، باستثناء بعض المهن التي تتطلب النساء.

في ضوء دواعي القلق التي ذكرناها، نطرح الاسئلة التالية للنظر فيها. في ما يخص هذه الرسالة، "السلطات" تشمل أي عنصر أو وكيل ينتمي رسمياً إلى السلطة التنفيذية، بما في ذلك الأجهزة الأمنية أو الاستخباراتية، أو القضائية أو أي شخص آخر يعمل بالنيابة عن الهيئات المذكورة أو بعلمها. نشكركم على اهتمامكم بهذه القضايا، ونتطلع إلى تلقي تعليقاتكم بحلول 8 أبريل/نيسان 2017. سيكون من دواعي سرورنا أن نقدم النتائج التي توصلنا إليها لكم أو غيركم من الممثلين الإيرانيين الذي سيحضرون الدورة الـ 61 لـ "الجنة وضع المرأة" التي ستعقد في مقر الأمم المتحدة في نيويورك من 13 إلى 24 مارس/آذار 2017.

1. ما هي التدابير التي اتخذها البرلمان أو التي يعتزم اتخاذها لتعديل القوانين التمييزية ضد المرأة في القانون المدني وقانون العمل في إيران؟
2. ما هي التدابير التي اتخذها البرلمان، أو التي يعتزم اتخاذها، لضمان أن التشريع المقترح مؤخرًا (المذكور أعلاه) لن يهمل المرأة في القوى العاملة؟
3. ما هي التدابير القانونية القائمة لمنع أصحاب العمل من التمييز ضد المرأة في القطاعين العام والخاص؟ يرجى الإشارة إلى القوانين واللوائح والسياسات المعمول بها لمنع هذا التمييز.
4. ما هي الآليات القانونية القائمة لتوثيق حالات التمييز ضد المرأة والإبلاغ عنها والتحقق فيها؟
5. ما هي الإجراءات التي اتخذها البرلمان لمكافحة القوالب النمطية المجتمعية التي لا تعتبر النساء مؤهلات لشغل المناصب الإدارية؟ ما هي الدراسات، إن وجدت، التي كلف بها البرلمان فيما يتعلق بهذه القوالب النمطية الجندرية في مكان العمل؟
6. في 31 يوليو/تموز 2015، ذكر محمد حسن زودا، وكيل الشؤون التقنية والإيرادات في منظمة الضمان الاجتماعي، في مقابلة مع وكالة إيسنا للأخبار، أنه وفقاً للدراسات الداخلية، فإن 47 ألف من أصل 145 ألف (حوالي الثلث) من النساء اللواتي أخذن إجازة أمومة قانونية مدتها 6 أشهر، طردهن أصحاب العمل لدى عودتهن إلى العمل. كم من هؤلاء النساء استطعن العودة إلى العمل أو الحصول على تسوية قانونية رداً على حالات الطرد غير القانونية هذه؟ وهل يمكن للبرلمان الحصول على مثل هذه الدراسات، وإذا كان الأمر كذلك، فهل بإمكانه أن يشارك هذه المعلومات؟
7. ما هي الجهود التي بذلها البرلمان لزيادة حماية النساء من فقدان وظائفهن لممارسة حقهن القانوني في إجازة الأمومة؟
8. تقدر دراسة أجراها مكتب نائبة الرئيس لشؤون المرأة والأسرة أن نصف الوظائف التي تشغلها المرأة تصنف على أنها "غير رسمية". ما هي التدابير التي اتخذها البرلمان لزيادة حماية المرأة في الاقتصاد غير الرسمي؟
9. ما هي أوجه الحماية القائمة لردع التحرش الجنسي والمعاقبة عليه في مكان العمل؟ هل ينظر البرلمان في التشريعات أو اللوائح لمكافحة التحرش الجنسي في مكان العمل؟

إذا كانت لديكم أي أسئلة بخصوص هذا الموضوع أو لتقديم إجاباتكم على هذه الاستفسارات، يرجى عدم التردد في الاتصال بزميلي/تي [الاسم] من خلال [وسيلة التواصل].

خالص تحياتي،

[التوقيع]

سارة ليا ويتسن
المديرة التنفيذية
قسم الشرق الأوسط وشمال أفريقيا
هيومن رايتس ووتش

الملحق II: رسالة إلى مكتب نائبة الرئيس لشؤون المرأة والأسرة

14 مارس/آذار 2017

السيدة شهيندخت مولاوردی
نائبة رئيس الجمهورية لشؤون المرأة والأسرة
الجمهورية الإسلامية الإيرانية

السيدة نائبة الرئيس،

نكتب إليكم لأن "هيومن رايتس ووتش" تعمل على إصدار تقرير في الأشهر المقبلة عن القيود القانونية والتمييز ضد النساء الإيرانيات في سوق العمل. نود أن نطلعكم، قبل صدور التقرير، على نتائجنا الأولية لإتاحة مجال لتبادل المعلومات والهواجس قبل النشر. نطلب منكم تزويدنا بأي تعليقات، بما في ذلك إجابات عن الأسئلة في نهاية هذه الرسالة، بحلول 8 أبريل/نيسان 2017. نأمل أن يمهد هذا الحوار والإشراك الطريق لجهود مكتبكم والحكومة الإيرانية لضمان المساواة الاقتصادية للنساء.

وثقت هيومن رايتس ووتش التمييز ضد النساء في بلدان عدة حول العالم لأكثر من 20 عاما. في يوليو/تموز 2016، نشرنا تقريرا عن سيطرة نظام وصاية الرجل في المملكة العربية السعودية على حياة النساء وانتهاكه العديد من حقوقهن. بالمثل، نشرنا، العام 2011، تقريرا يوثق المشاكل التي واجهتها القوة العاملة، لا سيما النساء، في الولايات المتحدة الأمريكية نتيجة غياب الإجازة المدفوعة الأجر والدعم للأسر في إطار العمل.

تشير الإحصاءات المتوفرة للعموم أن إيران قد حققت تحسينات ملحوظة في حق النساء في التعلم والصحة على مدى العقود الأربعة الماضية. زاد معدل التحاق النساء في الجامعات إلى أن أصبح، في 2009، يمثلن أغلبية الطلاب المقبولين على مستوى البكالوريوس.

على الرغم من أداء النساء المثير للإعجاب في التعليم العالي، إلا أن مشاركتهن في القوى العاملة الإيرانية لا تزال أقل بكثير من نسبة مشاركة الرجال. تُظهر الإحصاءات أيضا أن النساء واجهن معدل بطالة يبلغ حوالي 20 بالمائة في عام 2013، وهو ضعف معدل نظرائهن الذكور.

يبين بحث هيومن رايتس ووتش أن القوانين المحلية الإيرانية تميز بشكل مباشر ضد حصول النساء على المساواة في فرص العمل، بما في ذلك تقييد المهن التي يمكن للنساء العمل بها، وحرمانهن من المنافع المتساوية في القوى العاملة. يظهر البحث فشل الحكومة، في بعض المجالات، في فرض القوانين المقررة لوقف التمييز الشائع من قبل أصحاب العمل ضد النساء. كما أن الحكومة أوجدت حماية قانونية غير كافية ضد التحرش الجنسي في مكان العمل.

اللجنة الاستشارية

كاثرين بيراتيس، المديرية
أسلي بالي، مسؤول
بروس راب، مسؤول
غاربي سيك، مسؤول
فؤاد عبد المومني
جمال أبو علي
ياسر عكوي
هالة الدوسري
صلاح الحجيلان
عبدالغني الإيراني
أحمد المخيني
غانم النجار
ليزا أندرسون
شاؤول بخاش
ديفيد بيرنشتاين
روبرت بيرنشتاين
نيثان براون
بول شيفغني
هناء إوار

بهي الدين حسن
حسن المصري
منصور فرحان
لبنى فريخ غورغيس
أيل كروس
عمر حمزاوي
أسوس هاردي
شوان جبارين
مارينا بينتو كوفمان
يوسف خلات
أحمد منصور
ستيفان ماركس
عبدالعزیز نعيدي
نيل رجب
فيكي رسكين
تشارلز شماس
شيد شينبيرغ
سوزان تاماسيبي
مصطفى تليلي

هيومن رايتس ووتش

كينيث روث، المدير التنفيذي
ميشيل ألكساندر، نائب المدير التنفيذي
والمبادرات العالمية
ايان ليفاين، نائب المدير التنفيذي البرامج
تشارك لامستينغ، نائب المدير التنفيذي، العمليات
وليد أيوب، مدير تكنولوجيا المعلومات
إيما دالي، مدير الاتصالات
باربرا غوليلمو، مدير المالية والإدارة
بالاتوندي أولوغوجي، نائب مدير البرامج
دينا بوكيمبير، المستشار العام
توم بورتويس، نائب مدير البرامج
جيمس روس، مدير القانونية والسياسية
جو ساوندرز، نائب مدير البرامج
فرانسيس سينا، مدير الموارد البشرية

(1) التمييز القانوني ضد النساء

يعتبر القانون الإيراني أن الزوج هو معيل الأسرة، وهو وضع يمنحه السيطرة على خيارات زوجته الاقتصادية. على سبيل المثال، تنص المادة 1117 من القانون المدني على أن للزوج الحق في منع زوجته من العمل في مهن معينة بأمر من المحكمة، ويظهر بحثنا أن بعض أصحاب العمل يطلبون من الزوج أو الخياط منح موافقة خطية للنساء لكي يُسمح لهن بالعمل. قال محامون لـ هيومن رايتس ووتش إن النساء يواجهن خلال إجراءات الطلاق اتهامات، بشكل منتظم، من أزواجهن بالعمل دون الحصول على موافقتهم أو في وظائف يعتبرونها غير مناسبة.

تقتضي المادة 18 من قانون جوازات السفر الإيراني موافقة الزوج لحصول المرأة المتزوجة على جواز السفر للمغادرة إلى الخارج، كما أنه يستطيع منعها من السفر في أي وقت (حتى لو كان لديها جواز سفر). قال بعض أصحاب العمل الذين تمت مقابلتهم إنه من غير المحتمل توظيف النساء في مناصب تتطلب السفر المكثف نتيجة القلق وعدم اليقين الذي تسببه هذه القوانين التمييزية.

تميز قوانين الضمان الاجتماعي الإيرانية ضد المرأة في حقها بالحصول على بعض المنافع، مثل العلاوات الأسرية، وتفضل مكافأة الرجال المتزوجين والآباء. ولكي تكون المرأة مؤهلة للحصول على تعويض نقدي، عليها أن تثبت أن زوجها عاطل عن العمل أو أنه من ذوي الاحتياجات الخاصة أو أنها الوصي الوحيد على أولادها. تلزم المادة 148 من قانون العمل أصحاب العمل تأمين عمالهم بموجب قانون الضمان الاجتماعي، كما يمكن للعائلة المضمونة الحصول على تأمين صحي من مؤسسة الضمان الاجتماعي. إلا أن القانون المدني لعام 1936 يعتبر الرجل معيل الأسرة، وعائلة المرأة العاملة لا يمكنها أن تستفيد من ضمانها إلا إذا كان زوجها عاطلا عن العمل أو من ذوي الاحتياجات الخاصة.

يمتد التمييز المتعلق بالمستحقات ليشمل ما تتركه المرأة لعائلتها بعد وفاتها. ففي الوقت الذي يمكن لزوج الرجل وأولاده ما دون الـ 18 الحصول على جزء من راتبه بعد وفاته، لا يحق لزوج المرأة المضمونة الحصول على نفس المستحقات.

(2) غياب فرض قوانين ضد التمييز في سوق العمل

يحظر قانون العمل الإيراني التمييز ضد المرأة في مكان العمل، إلا أن الحكومة لا تشمل عملية التوظيف في حظر التمييز. تبين البيانات المتاحة للعموم أن أصحاب العمل في القطاعين الحكومي والخاص فضلوا توظيف الرجال على النساء في حالات متعددة، لا سيما الوظائف التقنية والإدارية. يقوم أصحاب العمل في القطاعين العام والخاص روتينياً بتحديد الجنس المفضل للموظفين المحتملين عند الإعلان عن الوظائف الشاغرة، مستندين إلى معايير تعسفية وتمييزية. نرحب بقرار نائبة الرئيس والرئيس روحاني بتأجيل الجولة الثالثة من امتحانات الدخول الشاملة لمناصب السلطة التنفيذية في يوليو/تموز 2016 للتحقيق في التمييز الواضح ضد المرأة في القطاع العام وهي خطوة رحبت بها كتلة النساء البرلمانيات.

يبين بحثنا أن النساء الإيرانيات يحاربن الصور النمطية الاجتماعية التي تعرقل عملهن كمديرات ومشرفات. ففي حين أن بعض الوظائف الإدارية لها تفضيلات جنديرية واضحة (يتم عادة تفضيل الرجال على النساء). العديد من النساء اللواتي تمت مقابلتهن رأين أن فرصهن في العمل أو الترقية كمديرات هي أقل بسبب جنسهن.

قال المدبرون والموظفون الذين تمت مقابلتهم لـ هيومن رايتس ووتش إنهم لم يكونوا على علم بأي سياسات ضد التحرش الجنسي في مكان عملهم، في حين أفادت عدة نساء عن حدوث حالات تحرش جنسي. إضافة إلى ذلك، أعربت اللواتي أجريت معهن المقابلات بشكل متكرر عن سأمهن من قواعد اللبس التمييزية. لم تتمكن هيومن رايتس ووتش من تحديد

أي جهد لمنع التحرش في أماكن العمل بالرغم من استعداد "مكتب نائبة الرئيس لشؤون المرأة والأسرة" لتقديم مشروع قانون شامل إلى البرلمان لحماية النساء من العنف.

(3) التمييز المرتبط بالحمل

نرحب بالجهود التي تبذلها الحكومة لتوفير إجازة أمومة لتسعة أشهر وإجازة أبوة لأسبوعين لكل الموظفين والعاملين في القطاعين العام والخاص. إلا أننا نشعر بالقلق إزاء غياب أحكام محددة لحماية تنفيذ القانون، خاصة الحماية من إنهاء الخدمة أو خفض الرتبة نتيجة أخذ مثل هذه الإجازة، وعدم فرض جزاءات على أصحاب العمل الذين يتخذون مثل هذه التدابير العقابية التي يمكن أن تضر مشاركة المرأة في القوة العاملة.

(4) آلية حل النزاعات العمالية في إيران

يتضمن قانون العمل الإيراني آلية لتسوية النزاعات، حيث تكون "مجالس العمل الإسلامية" جهة فاعلة أساسية، تحت إشراف وزارة العمل. هذه آلية تُمكن النساء من الحصول على الحماية من مختلف أشكال التمييز في أماكن العمل. إلا أن فعالية هذه الآلية في إنصاف النساء اللواتي تعرضن للتمييز غير واضحة.

(5) التشريع المعلق الذي يمكن أن يؤدي إلى تهميش المرأة في سوق العمل

نشعر بالقلق أيضا إزاء مشاريع القوانين المعروضة حاليا على البرلمان، والتي قد تنتهك حقوق المرأة في إيران وتهمش مشاركتها في سوق العمل.

في 10 مايو/أيار 2016، أصدر البرلمان تشريعات لتقليل ساعات العمل من 40 إلى 36 للنساء اللواتي يرأسن أسرهن ولديهن أطفال دون السادسة من العمر، أو لديهن أطفال أو زوج من ذوي الاحتياجات الخاصة أو يعاني من مرض عضال. بما أن هذا الإعفاء لا ينطبق على الرجل، فإن تخفيض ساعات العمل للمرأة (مع الحصول على نفس التعويض) قد يدفع أصحاب العمل إلى تفضيل توظيف الرجال لتخفيف التكاليف.

ندرك أن "الخطة الشاملة لامتياز السكان والأسرة" التي قدمت إلى البرلمان في 2013 لا تزال معروضة عليه. بينما يتضمن مشروع القانون عدة حوافز للتشجيع على الزواج والإنجاب، إلا أنه يتضمن أيضا أحكاما تمييزيا، مثل إنشاء تسلسل هرمي للتوظيف في القطاعين العام والخاص على أساس النوع الاجتماعي والحالة الزوجية. وفقا للمادة 9، على الشركات أن تعطي الأولوية للتوظيف على الشكل التالي: الرجال المتزوجون الذين لديهم أطفال، الرجال المتزوجون دون أطفال، ثم النساء اللواتي لديهن أطفال. كما تحظر المادة 10 من مشروع القانون تعيين فرد لمدة 5 سنوات في المناصب الأكاديمية. ولا يمكن لمؤسسة تعليمية أن تنتظر في تعيين مرشح غير متزوج إلا في حال غياب مرشح مؤهل. نحن ندرك أن اللجنة الصحية البرلمانية كانت قد صوتت ضد المادتين 9 و10، ولكن يمكن إعادة إدراج الأحكام في مشروع القانون أثناء النقاش في البرلمان. كما يجبر مشروع القانون المحامين على التوسط في النزاعات العائلية من أجل الحصول على حوافز مالية، مما يقوّض قدرة المرأة في حصولها على طلاق بنجاح.

البرلمان أيضا بصدد تمرير "خطة زيادة الإنجاب ومنع انخفاض النمو السكاني" التي تحظر "جميع العمليات الجراحية التي تجرى لغرض منع الحمل بشكل دائم إلا في حالات المخاطر التي تهدد الصحة البدنية" ويحظر "أي إعلان لمنع الحمل... [يؤدي إلى خفض في الإنجاب]". إقرار القانون قد يحد بشكل كبير من إمكانية الوصول إلى تنظيم الأسرة وتراجع الآثار الإيجابية لخطة الأسرة الإيرانية لعام 1988. يمكن أن تؤدي هذه القيود إلى حالات حمل غير مرغوب

فيها، مما يؤثر سلباً على قدرة النساء في اتخاذ قرارات بشأن الاستمرار في القوى العاملة، ويعرضهن للخطر بطرق أخرى كالإجهاض غير الآمن.

في 8 أكتوبر/تشرين الأول 2014، قدم 36 من أعضاء البرلمان مشروع قانون "لمحاربة أعداء قدسية الحجاب". تسمح المادة الثانية من مشروع القانون للأجهزة التنفيذية بفرض عقوبات على الموظفات اللواتي لا يلتزم بـ "الحجاب الإسلامي" وإجبارهن على دفع غرامة تصل إلى ثلث راتبهن من شهر إلى سنة. وينص مشروع القانون أيضاً على عدم اختلاط النساء بالرجال خلال عملهن، وتحديد ساعات عمل المرأة من الساعة 7 صباحاً إلى 10 مساءً، باستثناء بعض المهن التي تتطلب النساء.

في ضوء دواعي القلق التي ذكرناها، نطرح الاسئلة التالية للنظر فيها. في ما يخص هذه الرسالة، "السلطات" تشمل أي عنصر أو وكيل ينتمي رسمياً إلى السلطة التنفيذية، بما في ذلك الأجهزة الأمنية أو الاستخباراتية، أو القضائية أو أي شخص آخر يعمل بالنيابة عن الهيئات المذكورة أو بعلمها.

نشكركم على اهتمامكم بهذه القضايا، ونتطلع إلى تلقي تعليقاتكم بحلول 8 أبريل/نيسان 2017. سيكون من دواعي سرورنا أن نقدم النتائج التي توصلنا إليها لكم أو غيركم من الممثلين الإيرانيين الذي سيحضرون الدورة الـ 61 لـ "لجنة وضع المرأة" التي ستعقد في مقر الأمم المتحدة في نيويورك من 13 إلى 24 مارس/آذار 2017.

1. ما هي التدابير التي اتخذها مكتب نائب الرئيس لشؤون المرأة والأسرة، أو التي يعتمزم اتخاذها، لتعديل الأحكام التمييزية ضد المرأة في القانون المدني وقانون العمل في إيران؟
2. وفقاً للإحصاء الوطني لعام 2011، تشغل المرأة 17 بالمئة من الوظائف المصنفة كمشرعين ومسؤولين رفيعي المستوى ومديرين. هل توجد إحصاءات عن عدد النساء في المناصب الإدارية، مصنفة حسب نوع المهنة في القطاعين العام والخاص؟ إذا كان الأمر كذلك، يرجى تزويدنا بالبيانات ذات الصلة.
3. متى سيقدم مشروع القانون لحماية المرأة من العنف إلى البرلمان، وهل تعالج التشريعات المقترحة مسألة التحرش الجنسي؟ ما هي أوجه الحماية القانونية القائمة للمرأة ضد التحرش الجنسي في مكان العمل؟ سنكون ممتنين لو تفضلتم بمشاركة مشروع القانون معنا.
4. أشارت تقارير وسائل الإعلام إلى أن مكتب نائب الرئيس لشؤون المرأة والأسرة يسعى إلى تعديل القانون الذي يسمح للأزواج بمنع النساء المتزوجات من السفر. وهناك أيضاً تقارير تفيد بأن المكتب سيطلب إعفاءات للباحثات والرياضيات المدعوات للمشاركة في المؤتمرات والبطولات الدولية من قيود السفر هذه. هل يمكنكم أن توضحوا ما إذا كان المكتب ينظر بالفعل في هذه التغييرات، وإذا كان الأمر كذلك، فما هو وضع هذه الإصلاحات؟ هل كانت هناك أي إعفاءات من أجل السفر إلى الخارج لأسباب مهنية؟ إذا كان الأمر كذلك، يرجى تزويدنا بالعدد ذي الصلة عن هذه الاستثناءات وعلى أي أساس.
5. ما هي التدابير التي اتخذها مكتب نائب الرئيس لشؤون المرأة والأسرة، أو التي يعتمزم اتخاذها، للعمل مع البرلمان لضمان ألا يؤدي تهميش التشريعات المقترحة (المذكورة أعلاه) إلى تهميش المرأة في قوة العمل؟
6. في 31 يوليو/تموز 2015، صرح وكيل الشؤون التقنية والإيرادات في منظمة الضمان الاجتماعي محمد حسن زودا، في مقابلة مع وكالة "إيسنا" للأنباء، أنه وفقاً للدراسات الداخلية، فإن 47 ألف من أصل 145 ألف (أي الثلث) من النساء اللواتي أخذن إجازة الأمومة القانونية ومدتها 6 أشهر طردن فور عودتهن إلى العمل. ما هو عدد النساء اللواتي استطعن العودة إلى العمل أو حصلن على تسوية قانونية رداً على حالات الطرد التعسفي كهذه؟ ما هي الإجراءات الأخرى التي اتخذتها السلطات في مثل هذه الحالات؟ هل يمكن لمكتبكم الوصول إلى مثل هذه المعلومات؟ وفي حال توفر ذلك، هل يمكن مشاركة هذه المعلومات؟
7. ما هي الجهود التي بذلها مكتب نائب الرئيس لشؤون المرأة والأسرة لزيادة حماية النساء من فقدان وظائفهن لممارسة حقهن القانوني في إجازة الأمومة؟

8. تقدر دراسة أجراها مكتب نائبة رئيس الجمهورية لشؤون المرأة والأسرة أن نصف الوظائف التي تشغلها المرأة تصنف على أنها "غير رسمية". ما هي التدابير التي اتخذها مكتب نائب الرئيس لشؤون المرأة والأسرة لزيادة حماية المرأة في الاقتصاد غير الرسمي؟
9. أفادت وسائل الإعلام الإيرانية بأن إدارة روحاني أجلت الجولة الثالثة من الامتحانات الشاملة لشغل وظائف السلطة التنفيذية في تموز/يوليو 2016، من أجل التحقيق في التمييز الواضح ضد المرأة في سوق العمل. هل أتاحت نتائج التحقيق؟ ما هي المعايير المستخدمة لتحديد النوع الاجتماعي المطلوب في الوظائف الحكومية؟
10. ما هي التدابير القائمة لمنع أرباب العمل من التمييز ضد المرأة في القطاعين العام والخاص؟ يرجى توضيح القوانين واللوائح والسياسات المعمول بها لمنع هذا التمييز، فضلا عن المعلومات المتعلقة بعدد الإجراءات المتخذة ضد الأفراد أو الشركات، بما في ذلك ما هي الأسباب وما هي أنواع الجزاءات المفروضة.
11. ما هي الإجراءات التي اتخذها مكتب نائب الرئيس لشؤون المرأة والأسرة لمكافحة القوالب النمطية المجتمعية التي لا تعتبر النساء مؤهلات لشغل المناصب الإدارية؟ ما هي الدراسات، إن وجدت، التي اتخذها المكتب فيما يتعلق بهذه القوالب النمطية الجندرية في مكان العمل؟
12. هل لدى مكتب نائب رئيس شؤون المرأة والأسرة معلومات عن عدد الشكاوى الرسمية المقدمة من خلال آلية إجراءات الامتثال التي تتبعها وزارة العمل بشأن حوادث التمييز ضد المرأة؟
- إذا كانت لديكم أي أسئلة بخصوص هذا الموضوع أو لتقديم إجاباتكم على هذه الاستفسارات، يرجى عدم التردد في الاتصال بزميلي/تي [الاسم] من خلال [وسيلة التواصل].

خالص تحياتي،

[التوقيع]

سارة ليا ويتسن
المديرة التنفيذية
قسم الشرق الأوسط وشمال أفريقيا
هيومن رايتس ووتش

الملحق III: رسالة إلى وزير التعاونيات والعمل والرفاه الاجتماعي

14 مارس/آذار 2017

د. علي ربيعي
وزير التعاونيات والعمل والرفاه الاجتماعي
طهران، إيران
الجمهورية الإسلامية الإيرانية

معالي الوزير،

نكتب إليكم لأن "هيومن رايتس ووتش" تعمل على إصدار تقرير في الأشهر المقبلة عن القيود القانونية والتمييز ضد النساء الإيرانيات في سوق العمل. نود أن نطلعكم، قبل صدور التقرير، على نتائجنا الأولية لإتاحة مجال لتبادل المعلومات والهواجس قبل النشر. نطلب منكم تزويدنا بأي تعليقات، بما في ذلك إجابات عن الأسئلة في نهاية هذه الرسالة، بحلول 8 أبريل/نيسان 2017. نأمل أن يمهد هذا الحوار والإشراك الطريق لجهود البرلمان والحكومة الإيرانية لضمان المساواة الاقتصادية للنساء.

وثقت هيومن رايتس ووتش التمييز ضد النساء في بلدان عدة حول العالم لأكثر من 20 عاما. في يوليو/تموز 2016، نشرنا تقريرا عن سيطرة نظام وصاية الرجل في المملكة العربية السعودية على حياة النساء وانتهاكه العديد من حقوقهن. بالمثل، نشرنا، العام 2011، تقريرا يوثق المشاكل التي واجهتها القوة العاملة، لا سيما النساء، في الولايات المتحدة الأمريكية نتيجة غياب الإجازة المدفوعة الأجر والدعم للأسر في إطار العمل.

تشير الإحصاءات المتوفرة للعموم أن إيران قد حققت تحسينات ملحوظة في حق النساء في التعلم والصحة على مدى العقود الأربعة الماضية. زاد معدل التحاق النساء في الجامعات إلى أن أصبح، في 2009، يمثلن أغلبية الطلاب المقبولين على مستوى البكالوريوس.

على الرغم من أداء النساء المثير للإعجاب في التعليم العالي، إلا أن مشاركتهن في القوى العاملة الإيرانية لا تزال أقل بكثير من نسبة مشاركة الرجال. تُظهر الإحصاءات أيضا أن النساء واجهن معدل بطالة يبلغ حوالي 20 بالمئة في عام 2013، وهو ضعف معدل نظرائهن الذكور.

يبين بحث هيومن رايتس ووتش أن القوانين المحلية الإيرانية تميز بشكل مباشر ضد حصول النساء على المساواة في فرص العمل، بما في ذلك تقييد المهن التي يمكن للنساء العمل بها، وحرمانهن من المنافع المتساوية في القوى العاملة. يظهر البحث فشل الحكومة، في بعض المجالات، في فرض القوانين المقررة لوقف التمييز الشائع من قبل أصحاب العمل ضد النساء. كما أن الحكومة أوجدت حماية قانونية غير كافية ضد التحرش الجنسي في مكان العمل.

قسم الشرق الأوسط وشمال أفريقيا
سارة ليا ويتسن، المديرية التنفيذية
لمى فقيه، نائبة المديرية
إريك غولستين، نائب المديرية
جو ستورك، نائب المديرية
أحمد بن شمسي، مدير التواصل والرافعة

اللجنة الاستشارية

كاثرين بيراتيس، المديرية
أسلي بالي، مسؤول
بروس راب، مسؤول
غاربي سيك، مسؤول
فؤاد عبد المومني
جمال أبو علي
ياسر عكاوي
هالة الدوسري
صلاح الحجيلان
عبدالغني الإيراني
أحمد المخيني
غانم النجار
ليزا أندرسون
شاؤول بخاش
ديفيد بيرنشتاين
روبرت بيرنشتاين
نيتان براون
بول شيفغني
هناء إدوار
بهي الدين حسن
حسن المصري
منصور فرحان
لبنى فريخ غورغيس
آيل كروس
عمر حمزاوي
أسوس هاردي
شوان جبارين
مارينا بينتو كوفمان
يوسف خلات
أحمد منصور
ستيفان ماركس
عبدالعزیز نعيدي
نيل رجب
فيكي رسكين
تشارلز شماس
شيد شينبيرغ
سوزان تاماسيبي
مصطفى تليلي

هيومن رايتس ووتش

كينيث روث، المدير التنفيذي
ميشيل ألكساندر، نائب المدير التنفيذي
والمبادرات العالمية
ايان ليفاين، نائب المدير التنفيذي البرامج
تشارل لاينينغ، نائب المدير التنفيذي، العمليات
وليد أيوب، مدير تكنولوجيا المعلومات
إيما دالي، مدير الاتصالات
باربرا غوليلمو، مدير المالية والإدارة
بالاتوندي أولوغوجي، نائب مدير البرامج
دينا بوكينبير، المستشار العام
توم بورتويس، نائب مدير البرامج
جيمس روس، مدير القانونية والسياسية
جو سالوندرز، نائب مدير البرامج
فرانسيس سينا، مدير الموارد البشرية

(1) التمييز القانوني ضد النساء

يعتبر القانون الإيراني أن الزوج هو معيل الأسرة، وهو وضع يمنحه السيطرة على خيارات زوجته الاقتصادية. على سبيل المثال، تنص المادة 1117 من القانون المدني على أن للزوج الحق في منع زوجته من العمل في مهن معينة بأمر من المحكمة، ويظهر بحثنا أن بعض أصحاب العمل يطلبون من الزوج أو الخياط منح موافقة خطية للنساء لكي يُسمح لهن بالعمل. قال محامون لـ هيومن رايتس ووتش إن النساء يواجهن خلال إجراءات الطلاق اتهامات، بشكل منتظم، من أزواجهن بالعمل دون الحصول على موافقتهم أو في وظائف يعتبرونها غير مناسبة.

تقتضي المادة 18 من قانون جوازات السفر الإيراني موافقة الزوج لحصول المرأة المتزوجة على جواز السفر للمغادرة إلى الخارج، كما أنه يستطيع منعها من السفر في أي وقت (حتى لو كان لديها جواز سفر). قال بعض أصحاب العمل الذين تمت مقابلتهم إنه من غير المحتمل توظيف النساء في مناصب تتطلب السفر المكثف نتيجة القلق وعدم اليقين الذي تسببه هذه القوانين التمييزية.

تميز قوانين الضمان الاجتماعي الإيرانية ضد المرأة في حقها بالحصول على بعض المنافع، مثل العلاوات الأسرية، وتفضل مكافأة الرجال المتزوجين والآباء. ولكي تكون المرأة مؤهلة للحصول على تعويض نقدي، عليها أن تثبت أن زوجها عاطل عن العمل أو أنه من ذوي الاحتياجات الخاصة أو أنها الوصي الوحيد على أولادها. تلزم المادة 148 من قانون العمل أصحاب العمل تأمين عمالهم بموجب قانون الضمان الاجتماعي، كما يمكن للعائلة المضمونة الحصول على تأمين صحي من مؤسسة الضمان الاجتماعي. إلا أن القانون المدني لعام 1936 يعتبر الرجل معيل الأسرة، وعائلة المرأة العاملة لا يمكنها أن تستفيد من ضمانها إلا إذا كان زوجها عاطلا عن العمل أو من ذوي الاحتياجات الخاصة.

يمتد التمييز المتعلق بالمستحقات ليشمل ما تتركه المرأة لعائلتها بعد وفاتها. ففي الوقت الذي يمكن لزوج الرجل وأولاده ما دون الـ 18 الحصول على جزء من راتبه بعد وفاته، لا يحق لزوج المرأة المضمونة الحصول على نفس المستحقات.

(2) غياب فرض قوانين ضد التمييز في سوق العمل

يحظر قانون العمل الإيراني التمييز ضد المرأة في مكان العمل، إلا أن الحكومة لا تشمل عملية التوظيف في حظر التمييز. تبين البيانات المتاحة للعموم أن أصحاب العمل في القطاعين الحكومي والخاص فضلوا توظيف الرجال على النساء في حالات متعددة، لا سيما الوظائف التقنية والإدارية. يقوم أصحاب العمل في القطاعين العام والخاص روتينياً بتحديد الجنس المفضل للموظفين المحتملين عند الإعلان عن الوظائف الشاغرة، مستندين إلى معايير تعسفية وتمييزية. نرحب بقرار نائبة الرئيس والرئيس روحاني بتأجيل الجولة الثالثة من امتحانات الدخول الشاملة لمناصب السلطة التنفيذية في يوليو/تموز 2016 للتحقيق في التمييز الواضح ضد المرأة في القطاع العام وهي خطوة رحبت بها كتلة النساء البرلمانيات.

يبين بحثنا أن النساء الإيرانيات يحاربن الصور النمطية الاجتماعية التي تعرقل عملهن كمديرات ومشرفات. ففي حين أن بعض الوظائف الإدارية لها تفضيلات جندرية واضحة (يتم عادة تفضيل الرجال على النساء). العديد من النساء اللواتي تمت مقابلتهن رأين أن فرصهن في العمل أو الترقية كمديرات هي أقل بسبب جنسهن.

قال المدبرون والموظفون الذين تمت مقابلتهم لـ هيومن رايتس ووتش إنهم لم يكونوا على علم بأي سياسات ضد التحرش الجنسي في مكان عملهم، في حين أفادت عدة نساء عن حدوث حالات تحرش جنسي. إضافة إلى ذلك، أعربت اللواتي أجريت معهن المقابلات بشكل متكرر عن سأمهن من قواعد اللبس التمييزية. لم تتمكن هيومن رايتس ووتش من تحديد

أي جهد لمنع التحرش في أماكن العمل بالرغم من استعداد "مكتب نائبة الرئيس لشؤون المرأة والأسرة" لتقديم مشروع قانون شامل إلى البرلمان لحماية النساء من العنف.

(3) التمييز المرتبط بالحمل

نرحب بالجهود التي تبذلها الحكومة لتوفير إجازة أمومة لتسعة أشهر وإجازة أبوة لأسبوعين لكل الموظفين والعاملين في القطاعين العام والخاص. إلا أننا نشعر بالقلق إزاء غياب أحكام محددة لحماية تنفيذ القانون، خاصة الحماية من إنهاء الخدمة أو خفض الرتبة نتيجة أخذ مثل هذه الإجازة، وعدم فرض جزاءات على أصحاب العمل الذين يتخذون مثل هذه التدابير العقابية التي يمكن أن تضر مشاركة المرأة في القوة العاملة.

(4) آلية حل النزاعات العمالية في إيران

يتضمن قانون العمل الإيراني آلية لتسوية النزاعات، حيث تكون "مجالس العمل الإسلامية" جهة فاعلة أساسية، تحت إشراف وزارة العمل. هذه آلية تُمكن النساء من الحصول على الحماية من مختلف أشكال التمييز في أماكن العمل. إلا أن فعالية هذه الآلية في إنصاف النساء اللواتي تعرضن للتمييز غير واضحة.

(5) التشريع المعلق الذي يمكن أن يؤدي إلى تهميش المرأة في سوق العمل

نشعر بالقلق أيضا إزاء مشاريع القوانين المعروضة حاليا على البرلمان، والتي قد تنتهك حقوق المرأة في إيران وتهمش مشاركتها في سوق العمل.

في 10 مايو/أيار 2016، أصدر البرلمان تشريعات لتقليل ساعات العمل من 40 إلى 36 للنساء اللواتي يرأسن أسرهن ولديهن أطفال دون السادسة من العمر، أو لديهن أطفال أو زوج من ذوي الاحتياجات الخاصة أو يعاني من مرض عضال. بما أن هذا الإعفاء لا ينطبق على الرجل، فإن تخفيض ساعات العمل للمرأة (مع الحصول على نفس التعويض) قد يدفع أصحاب العمل إلى تفضيل توظيف الرجال لتخفيف التكاليف.

ندرك أن "الخطة الشاملة لامتياز السكان والأسرة" التي قدمت إلى البرلمان في 2013 لا تزال معروضة عليه. بينما يتضمن مشروع القانون عدة حوافز للتشجيع على الزواج والإنجاب، إلا أنه يتضمن أيضا أحكاما تمييزيا، مثل إنشاء تسلسل هرمي للتوظيف في القطاعين العام والخاص على أساس النوع الاجتماعي والحالة الزوجية. وفقا للمادة 9، على الشركات أن تعطي الأولوية للتوظيف على الشكل التالي: الرجال المتزوجون الذين لديهم أطفال، الرجال المتزوجون دون أطفال، ثم النساء اللواتي لديهن أطفال. كما تحظر المادة 10 من مشروع القانون تعيين فرد لمدة 5 سنوات في المناصب الأكاديمية. ولا يمكن لمؤسسة تعليمية أن تنتظر في تعيين مرشح غير متزوج إلا في حال غياب مرشح مؤهل. نحن ندرك أن اللجنة الصحية البرلمانية كانت قد صوتت ضد المادتين 9 و10، ولكن يمكن إعادة إدراج الأحكام في مشروع القانون أثناء النقاش في البرلمان. كما يجبر مشروع القانون المحامين على التوسط في النزاعات العائلية من أجل الحصول على حوافز مالية، مما يقوّض قدرة المرأة في حصولها على طلاق بنجاح.

البرلمان أيضا بصدد تمرير "خطة زيادة الإنجاب ومنع انخفاض النمو السكاني" التي تحظر "جميع العمليات الجراحية التي تجرى لغرض منع الحمل بشكل دائم إلا في حالات المخاطر التي تهدد الصحة البدنية" ويحظر "أي إعلان لمنع الحمل... [يؤدي إلى خفض في الإنجاب]". إقرار القانون قد يحد بشكل كبير من إمكانية الوصول إلى تنظيم الأسرة وتراجع الآثار الإيجابية لخطة الأسرة الإيرانية لعام 1988. يمكن أن تؤدي هذه القيود إلى حالات حمل غير مرغوب

فيها، مما يؤثر سلباً على قدرة النساء في اتخاذ قرارات بشأن الاستمرار في القوى العاملة، ويعرضهن للخطر بطرق أخرى كالإجهاض غير الآمن.

في 8 أكتوبر/تشرين الأول 2014، قدم 36 من أعضاء البرلمان مشروع قانون "لمحاربة أعداء قدسية الحجاب". تسمح المادة الثانية من مشروع القانون للأجهزة التنفيذية بفرض عقوبات على الموظفين اللواتي لا يلتزمون بـ "الحجاب الإسلامي" وإجبارهن على دفع غرامة تصل إلى ثلث راتبهن من شهر إلى سنة. وينص مشروع القانون أيضاً على عدم اختلاط النساء بالرجال خلال عملهن، وتحديد ساعات عمل المرأة من الساعة 7 صباحاً إلى 10 مساءً، باستثناء بعض المهن التي تتطلب النساء.

في ضوء دواعي القلق التي ذكرناها، نطرح الاسئلة التالية للنظر فيها. في ما يخص هذه الرسالة، "السلطات" تشمل أي عنصر أو وكيل ينتمي رسمياً إلى السلطة التنفيذية، بما في ذلك الأجهزة الأمنية أو الاستخباراتية، أو القضائية أو أي شخص آخر يعمل بالنيابة عن الهيئات المذكورة أو بعلمها.

نشكركم على اهتمامكم بهذه القضايا، ونتطلع إلى تلقي تعليقاتكم بحلول 8 أبريل/نيسان 2017. سيكون من دواعي سرورنا أن نقدم النتائج التي توصلنا إليها لكم أو غيركم من الممثلين الإيرانيين الذي سيحضرون الدورة الـ 61 لـ "لجنة وضع المرأة" التي ستعقد في مقر الأمم المتحدة في نيويورك من 13 إلى 24 مارس/آذار 2017.

1. تشغل المرأة 17 بالمئة من مناصب المشرعين والمسؤولين الرفيعة المستوى والمديرين، وفقاً للإحصاء الوطني عام 2011. هل توجد إحصاءات عن عدد النساء في مناصب إدارية، مصنفة بحسب نوع المهنة في القطاعين العام والخاص؟ يرجى تزويدنا بالبيانات ذات الصلة.
2. ما هي التدابير التي اتخذتها وزارة العمل أو التي تعمل على اتخاذها للتعامل مع البرلمان وضمن أن التشريعات المقترحة (المذكورة أعلاه) لن تؤدي إلى تهميش المرأة في سوق العمل؟
3. ما هي التدابير المتاحة لوزارة العمل لمنع أصحاب العمل من التمييز ضد المرأة في القطاعين العام والخاص؟ يرجى الإشارة إلى القوانين والتنظيمات والسياسات المتبعة لمنع هذا التمييز، إضافة إلى معلومات تتعلق بعدد الإجراءات المتخذة ضد الأفراد أو الشركات، بما في ذلك الأسباب وأنواع الجزاءات المفروضة.
4. ما هي الآليات المتبعة في وزارة العمل لتوثيق حالات التمييز ضد المرأة والإبلاغ عنها والتحقق فيها؟
5. ما هو عدد الشكاوى الرسمية المقدمة من خلال آلية وزارة العمل بشأن وقوع حالات تمييز ضد المرأة؟
6. ما هي الإجراءات التي اتخذتها وزارة العمل لمحاربة الصور النمطية والقوالب الاجتماعية التي لا تعتبر النساء مؤهلات لشغل المناصب الإدارية؟ ما هي الدراسات، إن توفرت، التي قامت بها الوزارة في ما يتعلق بهذه القوالب النمطية الجندرية في مكان العمل؟
7. في 31 يوليو/تموز 2015، صرح وكيل الشؤون التقنية والإيرادات في منظمة الضمان الاجتماعي محمد حسن زودا، في مقابلة مع وكالة "إيسنا" للأنباء، أنه وفقاً للدراسات الداخلية، فإن 47 ألف من أصل 145 ألف (أي الثلث) من النساء اللواتي أخذن إجازة الأمومة القانونية، ومدتها 6 أشهر، طردن فور عودتهن إلى العمل. ما هو عدد النساء اللواتي استطعن العودة إلى العمل أو حصلن على تسوية قانونية رداً على حالات الطرد التعسفي كهذه؟ ما هي الإجراءات الأخرى التي اتخذتها السلطات في مثل هذه الحالات؟ هل يمكن للوزارة الوصول إلى مثل هذه المعلومات؟ وفي حال توفر ذلك، هل يمكن مشاركة هذه المعلومات؟
8. ما هي الجهود التي بذلتها وزارة العمل لحماية المرأة من فقدان وظيفتها نتيجة ممارسة حقها في إجازة الأمومة؟
9. تقدر دراسة أجراها مكتب نائبة الرئيس لشؤون المرأة والأسرة أن نصف الوظائف التي تشغلها النساء تصنف كـ "غير رسمية". ما الإجراءات التي اتخذتها وزارة العمل لزيادة الحماية للنساء في الاقتصاد غير الرسمي؟
10. ما هي أنواع الحماية القائمة لردع التحرش الجنسي في مكان العمل والمعاقبة عليه؟ هل تنظر وزارة العمل في التشريعات والسياسات لمكافحة التحرش الجنسي في مكان العمل؟
11. ما هو عدد النساء الكلي في الهيئات التابعة لـ "مجلس العمل الإسلامي" وما هي النسبة المئوية لمجموع الوظائف التي تشغلها المرأة في هذه المجالس؟

إذا كانت لديكم أي أسئلة بخصوص هذا الموضوع أو لتقديم إجاباتكم على هذه الاستفسارات، يرجى عدم التردد في الاتصال بزميلي/تي [الاسم] خلال [وسيلة التواصل].

خالص تحياتي،

[التوقيع]

سارة ليا ويتسن
المديرة التنفيذية
قسم الشرق الأوسط وشمال أفريقيا
هيومن رايتس ووتش