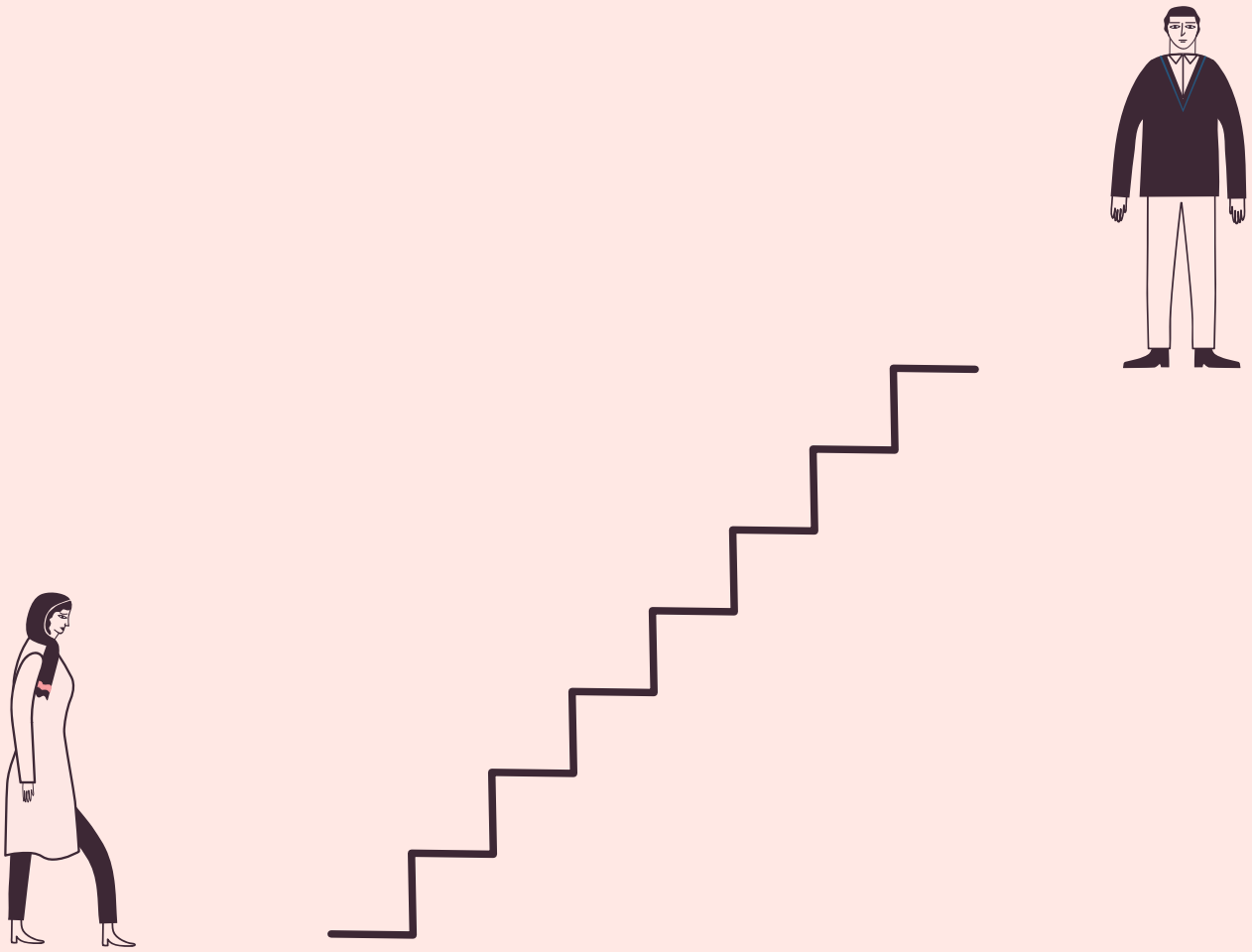


"این جمع مردانه است"

تبعیض علیه زنان در بازار کار ایران

HUMAN RIGHTS WATCH

HUMAN RIGHTS WATCH

این جمع مردانه است

تبعیض علیه زنان در بازار کار ایران

Copyright © 2017 Human Rights Watch
All rights reserved.
Printed in the United States of America
ISBN: 978-1-6231-34792
Cover design by Rafael Jimenez

سازمان دیده‌بان حقوق بشر از حقوق افراد در سراسر جهان دفاع می‌کند. ما با نهایت دقت درباره تضییع حقوق انسان‌ها تحقیق می‌کنیم، واقعیت‌ها را در معرض اطلاع عموم قرار می‌دهیم، و صاحبان قدرت را تحت فشار می‌گذاریم تا به حقوق انسان‌ها احترام بگذارند و امنیت آنها را تضمین کنند. سازمان دیده‌بان حقوق بشر یک سازمان مستقل بین‌المللی است که به عنوان بخشی از حرکتی پر شور در جهت تأئید شرافت انسانی و اعتلای حقوق بشر برای همگان فعالیت می‌کند.

سازمان دیده‌بان حقوق بشر سازمانی بین‌المللی است که اعضایش در بیش از 40 کشور جهان مشغول به کار هستند و دفترهایی در آمستردام، بیروت، برلین، بروکسل، شیکاگو، ژنو، گوما، ژوهانسبورگ، لندن، لوس آنجلس، مسکو، نایروبی، نیویورک، پاریس، سانفرانسیسکو، سیدنی، توکیو، تورنتو، تونس، واشنگتن دی سی و زوریخ دارد.

برای دریافت اطلاعات بیشتر لطفاً از وبسایت ما در آدرس http://www.hrw.org/fa دیدن کنید.

ISBN: 978-1-6231-34792

می 2017

این جمع مردانه است
تبعیض علیه زنان در بازار کار ایران

چکیده 1
توصیه 4
به دولت و مجلس ایران 4
توصیه‌هایی به وزارت کار ایران: 5
توصیه به سازمان بین‌المللی کار: 5
توصیه به شرکت های داخلی و خارجی مشغول به فعالیت در ایران: 5
توصیه به اتحادیه اروپا، کشورهای عضو اتحادیه و دیگر کشورهای ذی نفع: 6
روش شناسی 7
I.پیش زمینه 8
تغییر دیدگاه‌ها نسبت به نقش زنان در طرح‌های توسعه کشور 9
زنان در نیروی کار: نگاهی گذرا به وضعیت فعلی 10
II.تعهدات حقوقی بین‌المللی ایران 20
III.تبعیض علیه زنان در قوانین ایران 23
حقوق مدنی ایران و تحولات تاریخی‌اش 23
قانون کار 24
نقض حق کار 25
نقض آزادی جابه‌جایی 27
IV.نبود اجرا یا حفاظت قانونی 29
نقض حقوق دسترسی برابر به کار 29
چانه‌زنی جمعی و دسترسی به جبران در برابر خسارات 40
طرح قانونی که علیه زنان در بازار کار تبعیض قائل می‌شود 42
سپاسگزاری 45
پیوست I: نامه به مجلس ایران 46
پیوست II: نامه به دفتر معاونت زنان و خانواده 52
پیوست III: نامه به وزارت کار 58

چکیده

من مهندس مکانیک هستم و برای شغلی در یکی از میدان‌های نفتی و گازی ایران مصاحبه شدم. مسئول تماس با من گفت که آنها واقعاً از من خوششان آمده است، اما نمی‌خواهند زنی را استخدام کنند تا به آن میدان نفت برود.

– نغمه، زنی 26 ساله از شهر تهران

من اغلب با نکاتی که درباره برنامه‌ریزی مطرح می‌کنم رییسم را به تحسین وا می‌دارم اما به ندرت به من فرصت می‌دهند که در مراحل تصمیم‌گیری شرکت داشته باشم. یک بار رییسم از من خواست که در جلسه‌ای شرکت کنم و نکات مورد نظرم را توضیح دهم، اما بعد فوراً پیشنهادش را پس گرفت و گفت که این عقیده خوبی نیست زیرا که این جمع مردانه است.

– صفورا، که برای یک شرکت مشاوره در تهران کار می‌کند.

در ماه ژوئیه 2015 ایران، پنج عضو دائمی شورای امنیت سازمان ملل، و اتحادیه اروپا بر سر برنامه هسته‌ای ایران به توافقی دست یافتند. این قطعنامه نشانگر موفقیتی تاریخی و حاکی از شرکت دوباره ایران در بازار اقتصاد جهانی و آغاز فعالیت در آن بود. در طی شش ماه نخست سال 2016 تجارت میان ایران و اتحادیه اروپا که به گفته وزیر تجارت بین‌المللی بریتانیا "بزرگترین بازار اقتصاد جهانی از زمان سقوط اتحاد جماهیر شوروی" محسوب می‌شود 43 درصد افزایش یافت. رییس جمهور حسن روحانی که نقش اصلی را در توافق مزبور بر عهده داشت، وعده داد که در نتیجه این معاهده تمام ایرانیان از جهت اقتصادی منتفع خواهند شد. اما با وجود این، بدون انجام اصلاحات زیربنایی جدی در قوانین ایران و مقررات کار، شعارهای روحانی با واقعیت روزمره گروهی مهم از رأی‌دهندگان ایران- گروهی که نیمی از جمعیت ایران، یعنی زنان را تشکیل می‌دهد- ارتباطی نخواهد داشت.

زنان در ایران با مجموعه‌ای از موانع قانونی و اجتماعی مواجه هستند که نه تنها زندگی آنها بلکه معاششان را نیز محدود می‌سازد و در نتیجه سبب نابرابری اقتصادی فاحشی در زندگی آنها می‌شود. با وجود این که زنان بیش از ۵۰ درصد فارغ التحصیلان دانشگاه‌ها را تشکیل می‌دهند، نرخ شرکت آنها در نیروی کار فقط 17 درصد است. گزارش سال 2015 شکاف جنسیتی در جهان که توسط مجمع جهانی اقتصاد تهیه شده است ایران را از نظر برابری جنسیتی در میان پنج کشور آخر (رتبه 141 از 145) قرار می‌دهد. یکی از این نابرابری‌ها، نابرابری در مشارکت اقتصادی است. علاوه بر این، تفاوت‌هایی چشمگیر در تمام مراحل سلسله مراتب اقتصادی وجود دارد و میزان حضور زنان در سمت‌های عالی‌رتبه دولتی و سمت‌های مدیریتی در بخش خصوصی در مقایسه با جمعیت آنها بسیار ناچیز است. این شکاف عظیم مشارکت در بازار کار ایران در شرایطی رخ داده است که مقامات ایران حقوق اجتماعی و اقتصادی زنان را به میزان گسترده‌ای زیر پا گذاشته‌اند. دولت به ویژه قوانین و مقررات تبعیض‌آمیز متعددی را وضع کرده و به اجرا گذاشته است که میزان شرکت زنان در بازار کار را محدود می‌کند و این در حالی است که دولت نه تنها شیوه‌های تبعیض‌آمیز استخدامی رایج در بخش دولتی و خصوصی را متوقف نمی‌کند بلکه گهگاه آنها را فعالانه ترویج می‌کند.

تبعیض علیه زنان در بازار کار ایران تا حدی در اثر یک ایدئولوژی سیاسی شکل گرفت که از زمان انقلاب اسلامی به بعد بر ایران حاکم شد و زنان را به این جهت سوق می‌داد که "نقش ایده‌آل" زن را به عنوان مادر و همسر بپذیرند. هدف حاشیه نشین کردن زنان از زندگی اجتماعی بود، اما به هر حال آنچه در بحث‌های مربوط به نقش زنان در جامعه ایرانی ناگفته باقی مانده است این است که قوانین تبعیض‌آمیز علیه زنان در حوزه اقتصادی به مدتی طولانی پیش از دوران انقلاب باز می‌گردند. بسیاری از قوانین تبعیض‌آمیز را می‌توان در قانون مدنی سال

۱۹۶۳ ایران پیدا کرد. پس از روی کار آمدن جمهوری اسلامی ایران در سال 1979، مقامات کشور پیشرفت‌های حاصل از قوانین مصوب 1976 که برابری جنسی را به ویژه در قوانین خانواده معتبر می‌شمرد باطل نمودند، قوانین را به پیش از آن باز گرداندند، و همچنین قوانینی را درباره طرز پوشش زنان در محیط‌های عمومی به تصویب رساندند. در سه دهه گذشته مسئولان کشور فعالان حقوق زنان را به دلیل تلاش‌هایشان برای ارتقاء برابری جنسیتی در قانون و در عمل مجازات نموده و حتی زندانی کرده‌اند. محاکمه اعضای برجسته "کمپین یک میلیون امضا" که هدفش تغییر چنین قوانین تبعیض‌آمیزی بود، نشان می‌دهد که مبارزه برای آزادی‌های اقتصادی و اجتماعی زنان را نمی‌توان از تلاش‌های وسیع‌تری مجزا کرد که در جهت کسب حقوق مدنی و سیاسی در ایران صورت می‌گیرند.

بسیاری از زنان ایران با وجود تلاش‌های روزمره‌شان علیه شرایط تبعیض‌آمیز موجود موفق به کسب مدارج عالی تحصیلی شده‌اند: آنها اکثریت شرکت‌کنندگان آزمون سراسری دانشگاه‌ها هستند. اما با وجود این هنگامی که زنان به بازار کار وارد می‌شوند و یا برای ارتقاء رتبه در محیط کار خود تلاش می‌کنند، این مسیر دشوار حتی دشوارتر هم می‌شود. میزان بیکاری در میان زنان دو برابر بیکاری در میان مردان است، به طوری که در حال حاضر از هر سه زن دارای مدرک کارشناسی یکی بیکار است. در مقایسه با کشورهای دیگری که میزان درآمد آنها متوسط و رو به بالا است، مشارکت زنان ایرانی در بازار کار به طور چشمگیری کمتر است و ضمناً پائین تر از میانگین موجود برای زنان در خاورمیانه و شمال افریقا است. خود منطقه خاورمیانه و شمال افریقا در مقایسه با دیگر مناطق کمترین میزان مشارکت زنان یعنی حدود ۲۰ درصد را دارد.

قوانین ایران احتمالاً در به وجود آوردن این وضعیت نابرابر اقتصادی مقصر هستند. قوانین کشور به شکلی مستقیم علیه دستیابیِ برابر زنان به استخدام تبعیض روا می‌دارند. از جمله این تبعیض‌ها می‌توان به محدود ساختن حرفه‌هایی که زنان می‌توانند در آنها اشتغال داشته باشند، و همچنین محروم ساختن زنان در نیروی کار از دریافت مزایای برابر اشاره کرد. علاوه بر این، قوانین ایران مرد را سرپرست خانواده محسوب می‌کند؛ این به مرد اجازه می‌دهد بر روی انتخاب‌های اقتصادی همسرش کنترل داشته باشد. مثلاً مرد حق دارد تحت شرایط خاصی همسر خود را از اشتغال به مشاغلی ویژه ممنوع نماید و در عمل هم بعضی از کارفرمایان برای استخدام زنان دریافت رضایت‌نامه کتبی شوهر یا نامزد آنها را لازم می‌دانند. وکلایی به سازمان دیده‌بان حقوق بشر گفته‌اند که مردان مرتباً در طی مراحل دادرسی طلاق در دادگاه‌ها همسران خود را متهم می‌کنند که بدون رضایت آنها مشغول به کار شده‌اند و یا در مشاغلی نامناسب به کار پرداخته‌اند. مرد همچنین حق دارد مانع دریافت گذرنامه همسرش برای سفر به خارج از کشور شود، و یا هر زمانی که بخواهد، حتی اگر همسرش گذرنامه داشته باشد، از سفر او به خارج از کشور ممانعت کند. برخی از کارفرمایانی که با این سازمان مصاحبه کردند گفتند به دلیل عدم اطمینان ناشی از قوانین تبعیض‌آمیز موجود بعید است زنان را برای شغل‌هایی استخدام کنند که نیاز به سفرهای متعدد دارد.

دولت در اجرای قوانینی که برای پیشگیری از تبعیض‌های متداول کارفرمایان علیه زنان وضع شده‌اند نیز قصور می‌کند. قوانین ایران همچنین محافظت‌های قانونی کافی علیه مزاحمت‌های جنسی در محل کار ندارد. ضمناً با وجود این که قوانین ایران تبعیض علیه زنان در محیط کار را ممنوع می‌کنند، اما این شامل مراحل استخدام نمی‌شود، و لزوم چنین قوانینی در این مراحل بسیار حیاتی است. اطلاعاتی که در دسترس عموم است نشان می‌دهد کارفرمایان در بخش‌های دولتی و خصوصی به ویژه برای سمت‌های فنی و مدیریتی استخدام مردها را به زن‌ها ترجیح می‌دهند. همچنینی کارفرمایان چه در بخش دولتی و چه در بخش خصوصی به هنگام انتشار آگهی‌های استخدامی، مرتباً جنسیتی را که ارجحیت دارد، قید می‌کنند و انجام این کار نیز بر اساس معیارهای دلبخواهی و تبعیض‌آمیز صورت می‌گیرد. مدیران و کارمندانی که توسط سازمان دیده‌بان حقوق بشر مورد مصاحبه قرار گرفتند گفتند از وجود مقرراتی در محل کارشان که مانع از مزاحمت‌های جنسی شود، اطلاع ندارند و چند تن از

زنان هم مواردی از مزاحمت‌های جنسی را گزارش کردند. به علاوه، مصاحبه شوندگان مرتباً ازاجرای دلبخواهی قوانینی تبعیض‌آمیز در مورد نحوه لباس پوشیدن ابراز نارضایتی می‌کردند.

ایران به جای اینکه گامی برای توجه به این موانع و مشکلات بردارد، از سال 2011 سیاست‌های کنترل جمعیت را در جهت افزایش جمعیت تغییر داده است، و در جامعه ایرانی بار سنگین و نامتناسبی را بر دوش زنان گذاشته است. در نتیجه، پیش‌نویس چندین لایحه با هدف افزایش تعداد فرزندان به شیوه‌ای تهیه شده است که دسترسی زنان به مراقبت‌های بهداشتی و تنظیم خانواده و نیز فرصت‌های شغلی محدود ساخته است. اگر این لوایح تصویب شوند، زنان از نظر اقتصادی بیش از پیش منزوی خواهند شد.

بعضی از مقام‌های ایران متوجه شده‌اند که عدم برابری جنسی یک معضل است. رییس‌جمهور روحانی در طی تبلیغات انتخابات ریاست جمهوری در سال 2013 تبعیض جنسی را غیرقابل قبول دانست و اظهار داشت دولت او اطمینان حاصل خواهد کرد که زنان ز فرصت‌های برابر برخوردار شوند. اما از زمان آغاز ریاست جمهوری او، دفتر روحانی تنها گام‌هایی بسیار کوچک، مثل تعلیق موقت برخی از مقررات استخدامی تبعیض‌آمیز علیه زنان، برای بهبود این وضعیت برداشته است.

شهیندخت مولاوردی، معاون رییس جمهور در امور زنان و خانواده علناً در مورد تبعیض‌های جنسیتی سخن گفته و وعده داده است که علاوه بر انجام اقدامات دیگر، معافیت‌هایی را برای زنانی فراهم کند که در مواردی ویژه برای کار به خارج سفر می‌کنند، تا به دریافت اجازه از همسرشان نیازی نباشد. اما تا کنون تلاش‌های وی بهبود ملموسی برای زنان ایرانی در بر نداشته است.

بین سال‌های 2007 و 2013 یعنی در اوج رویارویی ایران با جامعه بین‌المللی بر سر برنامه هسته‌ای این کشور، تحریم اقتصادی ایران توسط کشورهای قدرتمند جهان، به همراه تغییرات سیاست پولی ایران، اثری منفی بر اقتصاد ایران گذاشت و موجب افزایش بیکاری و تعطیلی بسیاری از مشاغل شد. اطلاعات مربوط به میزان اشتغال نشان می‌دهد که در این شرایط دشوار، زنان در مقایسه با جمعیتشان به میزان نامتناسبی آسیب دیدند.

از زمانی که ایران و قدرت‌های جهانی در سال 2015 به توافق هسته‌ای تاریخی دست یافتند، نخستین هدف دولت ایران بهبود وضع اقتصادی کشور بوده است. چندین شرکت خارجی مبادلات تجاری خود با ایران را از سر گرفته‌اند و در صدد هستند دفاتر خود را در این کشور افتتاح نمایند. اما برای زنانی که در شرایط اقتصادی دشوار دهه گذشته مشاغل خود را از دست داده‌اند و در تلاش هستند تا در بازار کار با آنها به شکلی برابر برخورد شود، این اقدامات دولت چندان تأثیری نخواهد داشت مگر آنکه موانع پیش روی زنان مورد توجه و بررسی قرار گیرد.

ایران باید قانونی جامع و فراگیر در مبارزه با تبعیض اتخاذ کند تا کلیه مقررات تبعیض‌آمیز موجود در ساختار حقوقی فعلی را از بین بردارد و مقرراتی در جهت حمایت از برابری زنان شاغل در بازار کار فراهم کند. اگر دولت ایران عزمی واقعی برای از بین بردن موانع موجود بر سر راه مشارکت برابر زنان در نیروی کار دارد باید با مجلس ایران به طور نزدیک همکاری کند و قوانین موجود را اصلاح نماید تا شیوه‌های فعلی موجود در بازار کار درباره جنسیت افراد مورد توجه قرار گیرد و ضمناً تأمین اجتماعی شامل حال افرادی بشود که به شکل غیر رسمی در اقتصاد کشور مشارکت دارند. اکنون زنان اکثریت این افراد را تشکیل می‌دهند. زنان ایران تنها هنگامی قادر خواهند بود در ساختن آینده‌ای برای خانواده و کشور خود، سهمی مساوی داشته باشند که این محدودیت‌های موجود در حقوق زنان مورد توجه قرار گیرد.

تـوصیـه

بـه دولـت و مـجلس ایـران

- کنوانسیون رفع هر گونه تبعیض علیه زنان را بدون هیچ قید و شرطی تصویب کنید.
- کنوانسیون شماره 87 سازمان بین‌المللی کار در مورد آزادی تشکل و حمایت از حق سازماندهی(1948)، کنوانسیون شماره 156 در مورد کارگران دارای مسئولیت‌های خانوادگی(1981)، و کنوانسیون شماره 183 در مورد حمایت از مادران شاغل(2000) را تصویب کنید تا چارچوب حاکم بر نیروی کار را به گونه‌ای شکل دهید که فراگیرتر و دارای برابری بیشتر باشد.
- در جهت نسخ و یا اصلاح تمام قوانین ومقررات قانون مدنی گام بردارید که علیه حقوق زنان در زمینه اشتغال تبعیض قائل می‌شند. از جمله می‌توان موارد زیر را نام برد، و البته این قوانین محدود به این لیست نمی‌شوند:
  - ماده 117 قانون مدنی که به مرد اجازه می‌دهد همسرش را از اشتغال به کاری منع کند که به نظر او منافی ارزش‌های خانواده یا آبروی همسر است.
  - ماده 18 قانون گذرنامه که به مرد امکان می‌دهد از دادن اجازه سفر به همسرش امتناع نماید. به عنوان یک اقدام موقت، مقامات قضایی باید تا زمانی که این قانون به طور کامل لغو شود زنانی که برای امور کاری سفر می‌کنند را از شمول آن مستثنی کنند.
  - قوانین ازدواج را اصلاح کنید تا تضمین شود که زنان نیز از حقوقی برابر مطابق قوانین بین‌المللی حقوق بشر برخوردار شوند. به عنوان یک اقدام موقت تا پیش از آن که چنین اصلاحی صورت گیرد، در دفترهای ثبت ازدواج تمام مواد قید شده در قباله ازدواج را به طور دلخواه و اختیاری مطرح کنید.
- قانون جامعی برای مبارزه با تبعیض از تصویب بگذرانید که انواع مختلف تبعیض در محل کار بر اساس جنسیت افراد را چه در بخش دولتی و چه در بخش خصوصی ممنوع کند، و همچنین علیه تبعیض غیرمستقیم هم ممنوعیت‌هایی در نظر بگیرد که با تعاریف کمیته حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی مطابقت داشته باشد و راهکارهایی مؤثر در جهت طرح شکایت، طرح دعوی در مراجع حقوقی و اجرای حکم برای زنان شاکی فراهم کند. قوانین پیشنهادی باید به ویژه در موارد ذیل شامل اصلاحاتی در قانون کار و قانون تأمین اجتماعی شود:
  - تعیین صریح جنسیت در آگهی‌های شغلی را ممنوع کنید.
  - تضمین کنید که ادارات دولتی در استخدام افراد از شیوه‌های تبعیض‌آمیز استفاده نکنند و از تعیین جنسیت افراد مورد نیاز در آگهی‌های استخدام خودداری کنند.
  - برای شرکت‌ها و ادارات دولتی که تبعیضی علیه زنان، از جمله در مراحل استخدام و ارتقاء رتبه، قائل می‌شوند مجازات‌هایی شامل جریمه نقدی در نظر بگیرید.
  - زنان را در برابر مزاحمت‌های جنسی از جمله در محل کار محافظت کنید.
  - در حمایت و پرداخت مزایا از جمله مزایای خانواده و نیز دیگر مزایا، زنان با مردان برابر باشند.

- برای پدران و مردانی که بستگان مسن و یا بیمار دارند مزایای مشابهی مانند مزایای مربوط به مرخصی‌های خانوادگی در نظر بگیرید.

- لوایح مربوطه که در حال حاضر در مجلس در دست بررسی می‌باشند را بازبینی کنید تا تمام مقررات تبعیض‌آمیز آنها از جمله طرح جامع تعالی خانواده، طرح افزایش نرخ باروری و پیشگیری از کاهش رشد جمعیت و طرح صیانت از حریم عفاف و حجاب را حذف کنید.
- حقوق کارگران در موارد تشکل، سازماندهی و تشکیل اتحادیه‌ها و تجمع مسالمت‌آمیز مطابق با قانون بین‌المللی حقوق بشر و کار را محترم بشمارید.

توصیه‌هایی به وزارت کار ایران:

- شکایات مربوط به مزاحمت‌های جنسی و تبعیض‌های دیگری که به نهادهای موجود رسیدگی به شکایات در وزارتخانه ارائه می‌شود را بپذیرید و در مورد آنها تحقیق کنید.
- با همکاری با دفتر معاونت ریاست جمهوری در امور زنان و خانواده، اتحادیه‌های کارگری، سازمان‌های کارفرمایان، اصل "پاداش برابر برای ارزش کاری برابر" را بر طبق مقررات سازمان بین‌المللی کار پیاده کرده و از اجرای آن اطمینان حاصل نمایید.
- با همکاری با دفتر معاونت ریاست جمهوری در امور زنان و خانواده، شیوه‌های رایج و متداول تأثیر جنسیت افراد در محیط کار را مورد توجه و بررسی قرار دهید، از جمله از طریق کمپین‌هایی که سطح آگاهی افراد را افزایش می‌دهد.
- به شکلی مداوم پوشش تأمین اجتماعی را برای شاغلان غیررسمی گسترش دهید و در صورت لزوم، مقررات، مزایا و مشارکت اداری مورد نیاز را انتخاب کنید که در آن توانایی مشارکت افراد در نظر گرفته شده باشد.

توصیه به سازمان بین‌المللی کار:

- از ایران بخواهید تضمین کند که قوانین کار در ایران کاملاً با معیارهای بین‌المللی در مورد عدم تبعیض و برخورد برابر با افراد در استخدام مطابقت کند.
- بازرسان وزارت کار و دیگر نهادهای رسمی دولتی را در مورد مسائل مربوط به حقوق کار که مربوط به جنسیت به خصوصی می‌شود و روش‌های تحقیق در این زمینه آموزش بدهید.

توصیه به شرکت های داخلی و خارجی مشغول به فعالیت در ایران:

- خط مشی جامعی برای مبارزه با تبعیض اتخاذ نمایید که کلیه اشکال تبعیض جنسیتی را در محل کار ممنوع کند و شامل این موارد نیز بشود:
  - سیاست‌هایی روشن و واضح که مزاحمت‌های جنسی در محل کار را ممنوع کند. به شکلی متناوب دوره‌هایی آموزشی درباره این سیاست‌ها برگزار شود.
  - برابری جنسیتی را در استخدام افراد و ارتقاء رتبه رعایت کنید و دسترسی برابر به فرصت‌های موجود برای پیشرفت‌های تخصصی را تضمین کنید.

توصیه به اتحادیه اروپا، کشورهای عضو اتحادیه و دیگر کشورهای ذی نفع:

- اطمینان حاصل کنید که اصول راهنمایی سازمان ملل در حقوق بشر و تجارت بخصوص موازین مبتنی بر اصل عدم تبعیض، و بقیه استانداردهای حقوق بشر و سازمان بین المللی کار، بخشی اساسی در مناسب تجاری و سرمایه گذاری در ایران خواهند ماند.

روش شناسی

در 30 سال گذشته دولت ایران به ندرت به سازمان‌های بین‌المللی حقوق بشر از قبیل سازمان دیده‌بان حقوق بشر اجازه داده است به این کشور سفر کرده و تحقیقات مستقلی را درباره نقض حقوق بشر انجام دهند. سابقه ایران در مورد انتقاد آزاد و اصولاً آزادی بیان، به خصوص در طی دهه گذشته تأسف‌برانگیز بوده است. صدها فعال، وکیل، مدافع حقوق بشر و روزنامه‌نگار به دلیل ابراز مخالفت مسالمت‌آمیز محاکمه شده‌اند. شهروندان ایران در مکالمات تلفنی یا ایمیلی خود در باره مشکلات حقوق بشر با احتیاط برخورد می‌کنند زیرا همیشه نگران کنترل شدید دولت بر رسانه‌های گروهی از قبیل فیس‌بوک، توییتر و تلگرام هستند.مسیولین اغلب منتقدان داخلی خود به ویژه فعالان حقوق بشر را متهم می‌کند که عوامل دولت‌ها یا سازمان‌های بیگانه هستند و آنها را بر اساس قوانین امنیت ملی به محاکمه می‌کشد.[1]

برای تهیه این گزارش یکی از محققان سازمان دیده‌بان حقوق بشر با 44 زن و مرد، از جمله وکلا، صاحبان شرکت‌های تجاری کوچک، مسئولان استخدام، کارمندان بخش دولتی و خصوصی، و متخصصان اقتصاد که در حال حاضر در ایران زندگی می‌کنند و یا اخیراً ایران را ترک کرده‌اند و در بازار کار ایران مشارکت داشته‌اند یا در این مورد مطالعاتی انجام داده‌اند مصاحبه کرده است. بخش بزرگی از این افراد ساکن تهران هستند اما تعدادی از این افراد نیز در شهرهای دیگری مثل شیراز، مشهد، سنندج و قزوین زندگی کرده و به کار اشتغال داشته‌اند. هر جا که امکان‌پذیر بوده است، سازمان دیده‌بان حقوق بشر از آمار دولتی و اظهارات مقامات رسمی در تجزیه و تحلیل این گزارش استفاده کرده است. سازمان دیده‌بان حقوق بشر با مردان و زنانی مصاحبه کرد که شامل طیف بزرگی از با پیشینه اقتصادی و اجتماعی مختلف می‌شدند. اما اکثریت مصاحبه‌شوندگان، فارغ‌التحصیلان دانشگاه بودند و بخشی از نیروی کار متخصص ایران را تشکیل می‌دادند. سازمان دیده‌بان حقوق بشر این مصاحبه‌ها را به زبان فارسی و با استفاده از نرم افزارهای کاربردی امن برای انتقال پیام بر روی تلفن‌های هوشمند انجام داده است. تمام مصاحبه‌شوندگان از هدف این مصاحبه و شیوه‌های استفاده از داده‌ها آگاه بودند و به آنها اطمینان داده شد که هویتشان فاش نخواهد شد. در این گزارش برای تمام مصاحبه شوندگان به جز یک نفر از اسامی مستعار استفاده شده است و ضمناً اطلاعات دیگری که شاید منجر به تعیین هویت افراد مزبور شود عنوان نشده است تا حریم خصوصی و امنیت آنها محفوظ بماند. هیچ یک از مصاحبه‌شوندگان برای مصاحبه با سازمان دیده‌بان حقوق بشر هیچگونه پاداش مالی یا مشوقی دیگر دریافت نکرده‌اند.

سازمان دیده‌بان حقوق بشر در 14 مارس 2017 فهرستی از پرسش‌ها را به مجلس شورای اسلامی ایران، دفتر معاونت ریاست جمهوری در امور زنان و خانواده، و وزارت کار ارسال داشت و درخواست کرد پیش از انتشار این گزارش برای گفتگو درباره یافته‌های مربوطه ملاقاتی با مقامات فوق داشته باشد (به پیوست‌های 1، 2، و 3 مراجعه کنید). سازمان دیده‌بان حقوق بشر تا این لحظه هیچگونه پاسخی از مراجع فوق دریافت نکرده است.

سازمان دیده‌بان حقوق بشر همچنین با دو شرکت خارجی که در حال حاضر در ایران مشغول به کار هستند و یا اعلام کرده‌اند که در آینده نزدیک فعالیت‌های تجاری در این کشور خواهند داشت مکاتبه داشته و از آنها در باره راهکارهای عملی‌شان برای تضمین برابری جنسی در محیط کار پرسش‌هایی به عمل آورده است.

سازمان دیده‌بان حقوق بشر بر اساس مصاحبه‌های فوق هیچگونه ادعای آماری درباره رواج تبعیض علیه کل زنان ایران، اظهار نمی‌کند.

[1] "ایران: محکومیت‌های نا به جا علیه روزنامه نگاران" ،سازمان دیده‌بان حقوق بشر، 3 مه 2016، قابل دسترسی در https://www.hrw.org/news/2016/05/03/iran-flawed-convictions-journalists

I. پیش زمینه

در جریان انقلاب 1979 زنان ایرانی از هر دسته و گروه شانه به شانه مردان ایستادند و خواهان احترام بیشتر به حقوق بشر شدند. اما حالا 38 سال بعد زنان هنوز هم برای کسب برابری در برابر قانون و هم علیه شیوه‌ها و روال‌های تبعیض‌آمیز مردسالارانه در جامعه مبارزه می‌کنند. طرز فکری که پس از انقلاب اسلامی بر جامعه حاکم شد نگاهی واپس‌گرایانه به نقش زن در اجتماع داشت. در این دیدگاه مسئولیت نخست زنان پرورش کودکان و کار درخانه بود و موانعی جدی برای زنانی ایجاد شد که می‌خواستند همپای مردان در اجتماع فعالیت کنند. همانطور که در بخش مربوط به نقض حقوق زنان در قوانین ایران به شکلی مبسوط توضیح داده خواهد شد، مقامات ایران قانون مدنی چند دهه پیش را دوباره به اجرا گذاشتند. این قانون در موضوعات مهم حقوقی نظیر ازدواج، قانون خانواده، سن مسئولیت کیفری، ارث، شهادت در دادگاه، و موضوع دیه یا خونبها موادی تبعیض‌آمیز علیه زنان داشت.

اما مدت زیادی است که این محدودیت‌ها با استعدادها و رویاهای زنان ایرانی و نیز ضرورت‌های اقتصادی کشور در تناقض بوده‌اند. در طی جنگ خانمان برانداز هشت ساله ایران با کشور همسایه اش عراق (از 1980 تا 1988) که اقتصاد ایران را به نابودی کشید، زنان اغلب به شکلی داوطلبانه، در پرستاری و یا دیگر امور تخصصی پزشکی و سمت‌های اداری برای حمایت از سربازان ایرانی در خط مقدم جبهه فعالیت کردند. همچنین در غیبت مردها بسیاری از زنان بدل به تأمین کننده اصلی خانواده‌هایشان شدند.[2]

در اواخر دهه 1980 و دهه 1990 هنگامی که رییس جمهور هاشمی رفسنجانی برای احیای اقتصاد کشور از طریق توسعه نقش بخش خصوصی کوشید، فرصت‌های اقتصادی بیشتری برای زنان ایرانی به وجود آمد. با افزایش استانداردها و هزینه‌های زندگی در این دوره، زنان ایرانی در حالی که از سال ۱۹۸۹ از برنامه‌ی تنظیم خانواده برای دستیابی به مراقبت‌های بهداشتی بارداری و لوازم پیشگیری از باداراری بهره‌مند شدند، به شکلی فعالانه به دنبال کسب فرصت‌های بیشتر تحصیلی از جمله در دانشگاه رفتند.[3]

ریاست جمهوری خاتمی از 1997 تا 2005 که با وعده‌های او مبنی بر برابری جنسی و آزادی‌های بیشتر اجتماعی و سیاسی به دست آمد، معمولاً با عنوان"دوران اصلاحات" شناخته می‌شود. دولت خاتمی سعی داشت محیطی به وجود آورد که در آن فعالیت‌های بیشتر جامعه مدنی تسهیل شود، آزادی مطبوعات تا حدی افزایش یابد، اصلاحات سیاسی جزیی صورت گیرد، و به زنان اجازه داده شود به فضای عمومی جامعه راه یابند. نتیجه حضور بیشتر زنان در جامعه مدنی، به وجود آمدن "کمپین یک میلیون امضا" بود، که تلاشی پا گرفته از بطن جامعه با هدف افزایش آگاهی عموم مردم بود و از طریق گفتگوهای رو در رو و جمع آوری امضا خواهان تغییر قوانین تبعیض‌آمیز علیه زنان بود.[4] [5] با وجود این که این کمپین در بدل کردن مباحث مربوط به این مقررات تبعیض‌آمیز

---

[2] هاله اسفندیاری، "جنبش زنان" [The Women's Movement]، ایران پرایمر [The Iran Primer]، مؤسسه صلح ایالات متحده امریکا [USIP]، ص. 45، دسامبر 2010، قابل دسترسی در https://bookstore.usip.org/sites/usip/resrcs/frontm/1601270844_intro.pdf ، (تاریخ آخرین دسترسی: 20 سپتامبر 2016).

[3] فرزانه رودی میلانی، "برنامه تنظیم خانواده ایران: پاسخ به نیازهای یک ملت"،دفتر مرجع جمهیتو سال 2002، (تاریخ دسترشی 26 دسامبر 2016) .http://www.prb.org/pdf/iransfamplanprog_eng.pdf

[4] این کمپین در سال 2006 و در طی دوران ریاست جمهوری احمدی نژاد تأسیس شد.

[5] سوسن طهماسبی، "کمپین یک میلیون امضاء: تلاشی که در خیابان‌ها شکل گرفت" [The One Million Signatures Campaign: An Effort Born on the Streets]، مجلهٔ سازمان عفو بین الملل [Amnesty International Magazine]، شماره 20، قابل دسترسی در

به جریان اصلی نقش بازی کرد، اما نتوانست به اهداف کلی‌تر خود دست یابد و چندین تن از فعال‌ترین اعضای آن تحت محاکمه قرار گرفتند.

در طی دو دوره ریاست جمهوری محمود احمدی نژاد از 2005 تا 2013، اصلاحات جزیی سیاسی و اجتماعی به دست آمده در دوران خاتمی، از جمله حقوق زنان، مورد حمله مداوم دولت قرار گرفت. یکی از سیاست‌های تبعیض‌آمیز احمدی نژاد، اجرای محدودیت جنجال برانگیز "سهمیه بندی جنسیتی" دانشگاه‌ها بود که تحصیل زنان در برخی از رشته‌ها را محدود می‌کرد. در سال 2012 حد اقل در 77 رشته تحصیلی، 36 دانشگاه مختلف از پذیرفتن دانشجویان زن خودداری کردند.[6] همچنین سال‌های پایانی ریاست جمهوری او با تغییر سیاست کنترل جمعیت کشور همزمان شد که هدفش افزایش میزان جمعیت کشور بود. در این دوران، چند لایحه قانونی به مجلس تقدیم شد که زنان را در بازار کار بیش از پیش منزوی می‌ساخت.

تغییر دیدگاه‌ها نسبت به نقش زنان در طرح‌های توسعه کشور

رهبری جمهوری اسلامی ایران هرگز موضوع "برابری جنسیتی" راتأئید نکرده است، و در عوض همیشه آن را به عنوان یکی از بزرگترین اشتباه‌های ایدئولوژی غربی دانسته است.[7] اما سیاست‌های توسعه خود دولت در ارتباط با نقش زنان در جامعه در طی زمان و در کشمکش‌های مداوم میان اصولگرایان و اصلاح طلبان دستخوش تغییر و تحول گردیده است. در سال 1991 در دوران ریاست جمهوری رفسنجانی، شورای عالی انقلاب فرهنگی دفتری برای اداره امور زنان تأسیس کرد که هدفش تقویت زنان بود. زمانی که رییس جمهور خاتمی به قدرت رسید، با توجه به سیاست‌های فراگیرتر دولت خود، نام این دفتر را در سال 1998 به مرکز مشارکت زنان تغییر داد. مهمتر آنکه او یک بودجه جداگانه به این مرکز اختصاص داد و رییس این مرکز را عضو هیئت وزرای خود کردد. سپس در سال 2005 رییس جمهور احمدی نژاد نام این مرکز را به "مرکز امور زنان و خانواده" تغییر داد. این تغییر، نشانگر سیاست‌های او درباره زنان ایران بود که بر نقش اصلی زنان به عنوان پرورش‌دهنده کودکان و پایبندی شدید او به معیارهای تحمیلی مقامات در مورد طرز پوشش و رفتار "مذهبی" اسلامی تأکید می‌کرد. در سال 2013 رییس جمهور احمدی نژاد با انتقال این مرکز به دفتر معاونت ریاست جمهوری، موقعیت آن را ارتقاء داد.[8]

تکامل دیدگاه در میان مسئولان کشور همچنین بر چگونگی اولویت دادن به مسایل زنان در طرح توسعه اقتصادی که هر پنج سال یک بار منتشر می‌شود تأثیر گذاشته است. این طرح که "طرح توسعه پنج ساله جمهوری اسلامی ایران" نامیده می‌شود اولویت‌های دولت در زمینه اقتصاد کلان را تعیین می‌کند و توسط قوه مجریه تهیه و توسط مجلس شورای اسلامی تصویب می‌شود. قابل توجه بود که در سومین طرح توسعه (2000 تا 2004) که در طی دوران ریاست جمهوری خاتمی تهیه شدد، مرکز مشارکت زنان برای نخستین بار موظف شد در جهت تسهیل حضور زنان در صحنه اجتماعی با دیگر نهادهای دولتی همکاری کند.[9] این طرح همچنین شامل دستورالعمل‌هایی

---

http://amnestymena.org/en/Magazine/Issue20/TheOneMillionSignatureCampaigninIran.aspx?media=print (تاریخ آخرین دسترسی: 27 سپتامبر 2016).

[6] "مدافعان حقوق زنان در دیوان عدالت اداری شکایتی را علیه 36 دانشگاه کشور اقامه کردند"، خبرگزاری دانشجویان ایران (ایسنا)، 14 سپتامبر 2013، قابل دسترسی در http://www.isna.ir/news/92062314458/ (تاریخ آخرین دسترسی: 21 ژانویه 2017).

[7] رهبر جمهوری اسلامی آیت الله علی خامنه ای، سخنرانی در میان جمعی از زنان برگزیده، 20 آوریل 2014، قابل دسترسی در http://farsi.khamenei.ir/speech-content?id=26155 (تاریخ آخرین دسترسی: 9 ژانویه 2017).

[8] "آشنایی با مرکز امور زنان و خانواده ریاست جمهوری"، روزنامه همشهری، 10 آوریل 2010، قابل دسترسی در http://hamshahrionline.ir/details/105479، (تاریخ آخرین دسترسی: 16 اوت 2016).

[9] "طرح سوم توسعه"، ماده 158، سال 2000، قابل دسترسی در http://rc.majlis.ir/fa/law/show/93301 ، (تاریخ آخرین دسترسی: 7 ژانویه 2017).

برای ارزیابی نیازهای تحصیلی و ورزشی زنان، افزایش فرصت‌های شغلی برای زنان، و بهبود بی‌عدالتی‌های متوجه زنان در سیستم قضایی کشور می‌شد.

خاتمی پیش از اتمام ریاست جمهوری‌اش در سال 2005 چهارمین طرح توسعه (2004 تا 2008) را تهیه نمود که بر قدرتمندسازی بیشتر زنان جامعه تأکید می‌کرد و در عین حال موانع قانونی در این راه را نیز شناسایی نمود. از آن جمله می‌توان به فقدان محافظت‌های لازم از زنان در برابر خشونت و نیز قدرتمندسازی جامعه مدنی اشاره کرد که دولت باید بر روی آن‌ها تمرکز کند.[10] علیرغم کسب موفقیت‌هایی جزیی مثل انجام پژوهش‌هایی درباره متداول بودن خشونت‌های خانگی علیه زنان در کشور، دولت نتوانست قوانین تبعیض‌آمیز را تغییر دهد یا نبود محافظت‌های قانونی کافی در مورد خشونت علیه زنان را برطرف نماید. در حالی که احمدی نژاد با آمدن خود تغییراتی عمده در سیاست‌های دولت نسبت به زنان ایجاد کرد، دولت او هرگز نتوانست پیش‌نویس لایحه طرح جامع زنان و خانواده که در برنامه پنجم توسعه در نظر گرفته شده بود را تکمیل کند. برنامه ششم توسعه که پیش‌نویس آن در دوران ریاست جمهوری روحانی تهیه شده و در حال حاضر در مجلس در دست بررسی است توصیه می‌کند که قوه مجریه "عدالت جنسیتی" را در برنامه‌ریزی‌های خود مد نظر داشته باشد. در این پیش‌نویس عبارت "عدالت جنسیتی" به کار گرفته شده است، اما نه به معنای برابری حقوقی زنان و مردان، که به این معنا که حقوق زنان باید متناسب با نقش "مناسب" و نیازهای آنها بر اساس فقه باشد.

زنان در نیروی کار: نگاهی گذرا به وضعیت فعلی

حدود چهار دهه پس از وعده انقلاب اسلامی مبنی بر اعاده حقوق انسانی زنان، آمار رسمی ایران واقعیتی پیچیده را نشان می‌دهد.[11] بدون شک در بعضی مسائل مثل حق تحصیل و بهداشت، حقوق زنان بهبود یافته است. نرخ تحصیل زنان از 35/1 درصد در سال 1977 به 80/2 درصد در سال 2006 رسید و شکاف باسوادی بین مردان و زنان کاهش یافت و از 23/5 درصد به 8/5 درصد رسید.[12] همچنین در 30 سال گذشته میزان ثبت نام زنان در دانشگاه‌های کشور افزایش یافته است، تا حدی که در سال 2009 زنان اکثریت دانشجویان، یعنی بیش از 60 درصد دانشجویان پذیرفته شده در دوره‌های کارشناسی، را تشکیل می‌دادند. دولت رییس جمهور روحانی پس از پیروزی در انتخابات 2013 برخی از سیاست‌های تبعیض‌آمیز "سهمیه بندی جنسیتی" که در دوران ریاست جمهوری احمدی نژاد به اجرا گذاشته شده بود را باطل کرد، اما مصاحبه شوندگان به سازمان دیده‌بان حقوق بشر گفتند که در برخی از دانشگاه‌ها بعضی از سهمیه‌بندی‌ها هنوز به قوت خود باقی است و دسترسی زنان به برخی از رشته‌های تحصیلی در آن دانشگاه‌ها را محدود می‌کند.[13]

در نه سال گذشته وضعیت اقتصادی ایران رو به افول گذاشته است به طوری که رشد اقتصادی ایران از 6/7 درصد در سال 2008 به منفی 5/8 درصد در سال 2013 رسیده است.[14] همراه با وخامت فزاینده‌ی وضعیت

---

[10] "طرح توسعه چهارم"، ماده 111، قابل دسترسی در http://www.istt.ir/dorsapax/userfiles/file/Tarho%20Barname-Ghavanin/Asnade%20Kalan/ISTT-Barname%20Chaharom%20Tose-e%20Keshvar.pdf (تاریخ آخرین دسترسی: 9 ژانویه 2017).

[11] زنان در قانون اساسی، مقدمهٔ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، 1979، قابل دسترسی در http://rc.majlis.ir/fa/content/iran_constitution (تاریخ آخرین دسترسی: 7 ژانویه 2017).

[12] "مسیر طی شده، مسیر پیش روی"، دنیای اقتصاد، 5 مارس 2010، قابل دسترسی در http://donya-e-eqtesad.com/news/594159/ (تاریخ آخرین دسترسی: 27 ژوئیه 2016).

[13] برای فهرست رشته‌های دانشگاهی در سال تحصیلی 2017-2016 به سایت سنجش در http://www.sanjesh.org/FullStory.aspx?gid=1&id=4617 مراجعه کنید. (تاریخ آخرین دسترسی: 27 ژوئیه 2016).

[14] "خلاصه تحولات اقتصادی کشور 1391" بانک مرکزی ایران، قابل دسترسی در www.cbi.ir/page/11570.aspx (تاریخ آخرین دسترسی: 6 اوت 2016).

اقتصادی کشور، آمار دولت حاکی از سقوط مشارکت اقتصادی و افزایش نرخ بیکاری است. این روال شکاف اشتغال به کار در بین زنان و مردان را بزرگ‌تر می‌کند.[15]

برای زنانی که در ایران می‌کوشند با بهره گرفتن از پیشرفت‌های به دست آمده در زمینه بهداشت و تحصیل موفقیتی در بازار کار برای خود کسب کنند، آمار نشان‌دهنده‌ی وضعیتی اسفبار است. طبق گزارش بانک جهانی، ایران کشوری با درآمد متوسط رو به بالاست. این درآمد که متکی بر ذخایر عظیم نفت است ایران را به دومین اقتصاد بزرگ خاورمیانه و شمال آفریقا پس از عربستان سعودی تبدیل کرده است.[16] اما با وجود این، مشارکت زنان در بازار کار فقط 16 درصد است که به طور چشمگیری کمتر از متوسط مشارکت زنان در کشورهایی با درآمد متوسط رو به بالا(69 درصد) است و از میانگین مشارکت زنان در کشورهای خاورمیانه و شمال آفریقا-که خود کمترین میزان مشارکت زنان(20/7 درصد) در سراسر جهان را دارند- نیز کمتر است.[17] گزارش 2015 شکاف جنسیتی جهان که توسط مجمع جهانی اقتصاد تهیه شده است، ایران را از جهت برابری جنسیتی و از جمله برابری در مشارکت اقتصادی در میان پنج کشور آخر جهان (رتبه 141 از 145) قرار می‌دهد.[18]

بر طبق آمار رسمی تهیه شده توسط مرکز آمار ایران در سال 2014، زنان فقط حدود 16/6 درصد نیروی کار ایران را تشکیل می‌دهند.[19] بین مارس 2015 و مارس 2016 تنها 12/3 درصد زنان در نیروی کار مشارکت داشتند در حالی که درصد مردهای شاغل بسیار بالاتر، یعنی 63/3 درصد، بود. این شکاف جنسیتی چشمگیری است که در بیش از ده سال گذشته، از زمان انتخاب احمدی نژاد در سال 2005،و بر خلاف افزایش سطح تحصیلات زنان، به وجود آمده است.

بحران اقتصادی آغاز شده در سال 2008 میزان استخدام را در سراسر کشور کاهش داد. با وجود این، میزان مشارکت مردان در بازار کار تقریباً به همان سطح سال 2005 یعنی 64/7 درصد بازگشته است. اما میزان مشارکت زنان هنوز 27/6 درصد کمتر از سال 2005 است. این موضوع همچنین در مورد میزان بیکاری زنان هم صدق می‌کند که در سال 2011 به اوج خود یعنی 20/5 درصد رسید و اکنون در سطح 19/4 درصد باقی مانده است(13/5 درصد بالاتر از عدد سال 2005).

---

[15] مرکز آمار ایران مشارکت اقتصادی را به عنوان تناسب جمعیت فعال (افراد شاغل و بیکار) به نسبت جمعیتی که در سن اشتغال قرار دارند ضرب در 100، "گزیده‌ای از نتایج سنجش نیروی کار تابستان 1395 (21 ژوئن تا 21 سپتامبر 2016)" ، مرکز آمار ایران، قابل دسترسی در https://www.amar.org.ir/Portals/1/releases/LFS (تاریخ آخرین دسترسی: 23 مارس 2017).

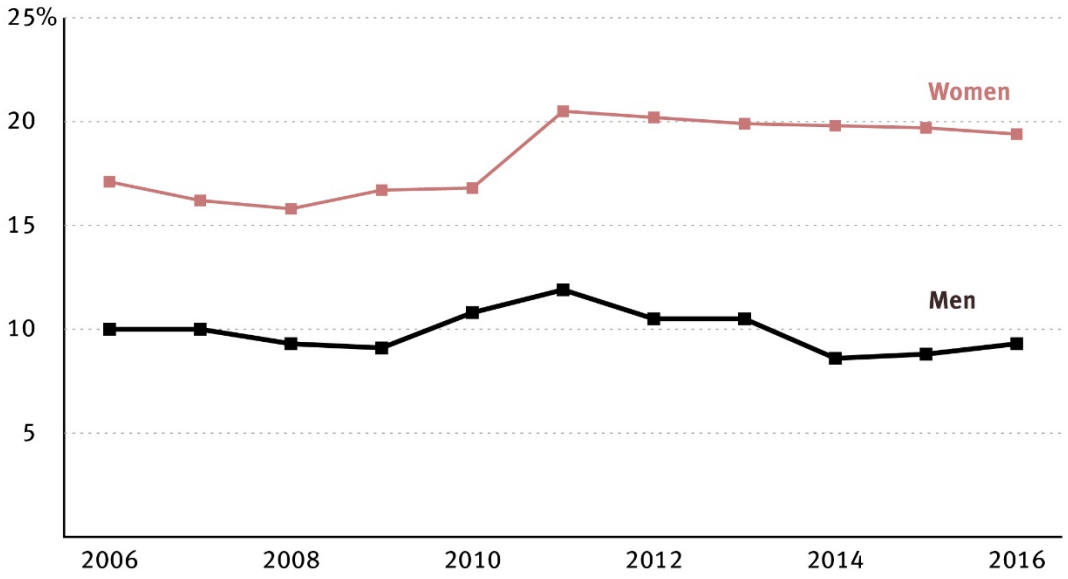
[16] "تاریخچه کشور، جمهوری اسلامی ایران"، بانک جهانی، قابل دسترسی در http://www.worldbank.org/en/country/iran (تاریخ آخرین دسترسی: 27 ژوئیه 2016).

[17] "در اکثر کشورها زنان کمتر از مردان احتمال دارد در بازار کار مشارکت داشته باشند"، تیم اطلاعات بانک جهانی [World Bank Data Team]، 9 آوریل 2012، قابل دسترسی در http://blogs.worldbank.org/opendata/women-are-less-likely-men-participate-labor-market-most-countries ، (تاریخ آخرین دسترسی: 31 ژانویه 2017).

[18] "گزارش شکاف جنسیتی" [Gender Gap Report]، مجمع جهانی اقتصاد [World Edconomic Forum] 2015، قابل دسترسی در http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2015/economies/#economy=IRN (تاریخ آخرین دسترسی: 7 مه 2016).

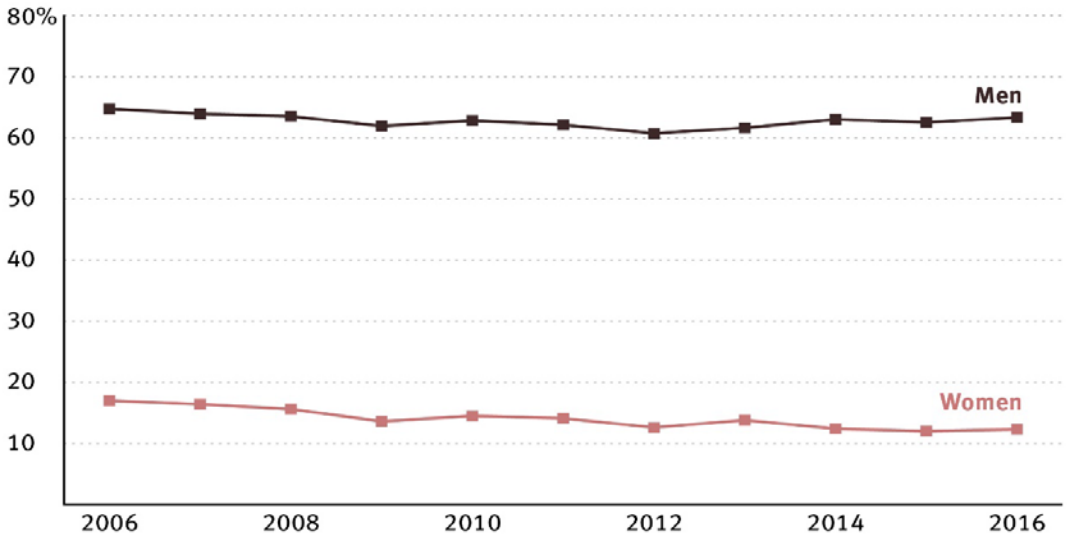
[19] " شاخص کلیدی بازار کار ایران؛ افزایش نرخ مشارکت نیروی کار"، ایسنا، 19 آوریل 2015، قابل دسترسی در http://www.isna.ir/news/94013011751/ ، (تاریخ آخرین دسترسی: 7 مه 2016).

Unemployment Rate in Iran since 2006



میزان بیکاری در طی 10 سال گذشته

Economic Participation in Iran since 2006



میزان مشارکت اقتصادی در طی ده سال گذشته

و علی رغم این واقعیت که تعداد زنان شاغل دارای تحصیلات عالی از 860000 نفر در سال 2005 به 1/5 میلیون در سال 2015 (67/5 درصد افزایش) رسید، میزان بیکاری در میان این گروه یکی از بالاترین‌های کشور است.[20] اطلاعات مربوط به سرشماری ملی سال 2011 همچنین نشان می‌دهد که 48/15 درصد زنان بیکار تحصیلات دانشگاهی دارند.[21]

این داده‌ها همچنین نشان می‌دهند شکاف مشارکت اقتصادی زنان و مردان در بین افراد دارای تحصیلات دانشگاهی کتر از میانگین مشارکت اقتصادی در سطح کشور است. اگر چه این نشان می‌دهد که زنان دارای تحصیلات دانشگاهی علاقه‌ی بیشتری به مشارکت در اقتصاد کشور دارند، اما در مقایسه با مردان با شرایط مشابه، دشواری بیشتری در دستیابی به اشتغال دارند.

زنان فقط 14 درصد نیروی کار در بخش خصوصی را تشکیل می‌دهند در حالی که این رقم در بخش دولتی 22 درصد است.[22]

از سال 2005 دولت ایران برنامه‌هایی را برای انتقال شرکت‌های تحت مالکیت دولت به بخش خصوصی آغاز کرده است.[23] اگرچه نابرابری اشتغال مردان و زنان هم در بخش خصوصی و هم در بخش دولتی آشکار است، اما این شکاف در بخش خصوصی بیشتر از بخش دولتی است. اگر توزیع جنسیتی در شغل‌های بخش خصوصی تعادلی برقرار نشود، برنامه کشور برای خصوصی‌سازی بخش بزرگی از اقتصاد می‌تواند شکاف کلی میان اشتغال زنان و مردان را بیشتر کند.

---

[20] همان.

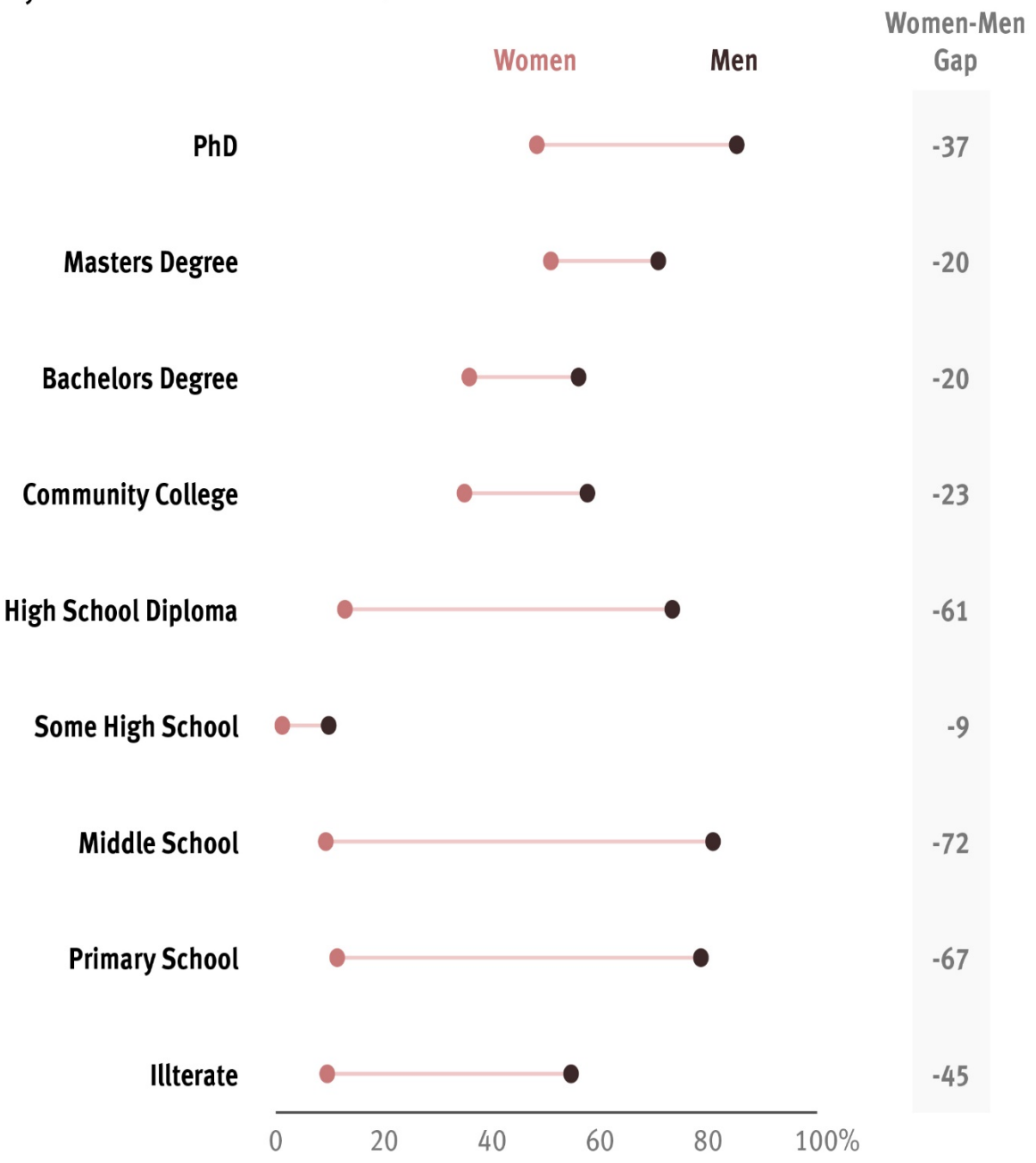
[21] "اطلس وضعیت زنان کشور"، سایت دفتر معاونت امور زنان و خانواده، 2013، قابل دسترسی در http://nahad.govir.ir/portal/home/?82741 ، (تاریخ آخرین دسترسی: 9 ژانویه 2017).

[22] ابوالحسن فیروزآبادی، "۲۲ درصد کارمندان بخش دولتی را زنان تشکیل می‌دهند"، سایت دفتر معاونت امور زنان و خانواده، 7 سپتامبر 2015، قابل دسترسی در 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% (تاریخ آخرین دسترسی: 9 ژانویه 2017).

[23] "ابلاغ سیاستهای کلی اصل ۴۴ قانون اساسی"، آیت الله خامنه ای، 22 مه 2005، قابل دسترسی در http://farsi.khamenei.ir/news-content?id=165 ، (تاریخ آخرین دسترسی: 6 ژانویه 2017).

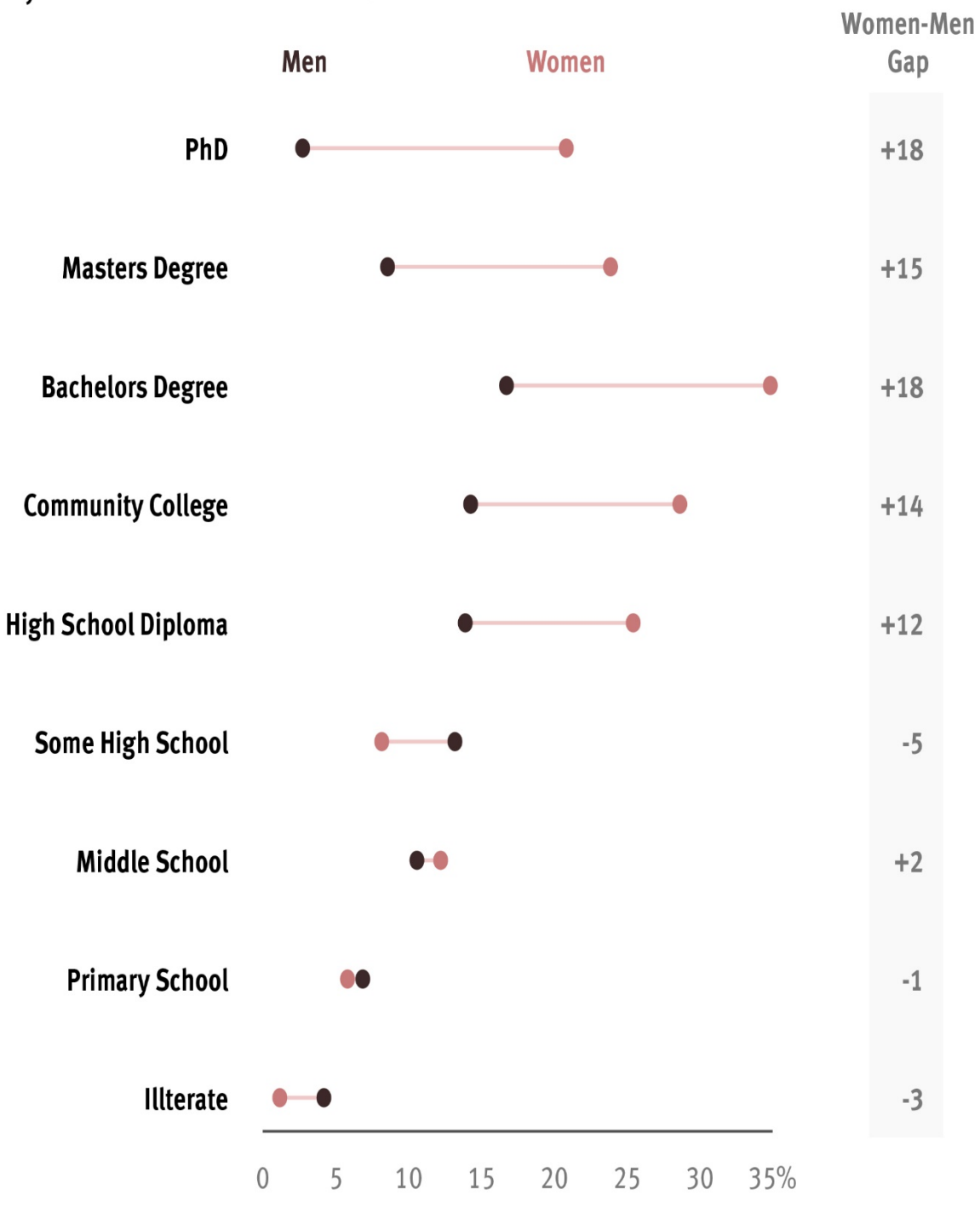
Gender Gap in **Economic Participation** in Iran

by Education Level in 2013



Gender Gap in **Unemployment Rate** in Iran

by Education Level in 2013



با توافق هسته‌ای بسیاری از ایرانیان امیدوارند برداشته شدن تحریم‌های اقتصادی شرایط دشوار زندگی‌شان را بهبود بخشد.[24] اما تا زمانی که که دولت مایل به رسیدگی به تبعیض موجود در ساختار کشور علیه زنان نباشد، وضعیت اقتصادی بهبود چندانی نخواهد یافت. برخی از گزارش‌های دولتی پیش‌بینی می‌کنند که حتی اگر کشور به نرخ رشد خوش‌بینانه 8 درصد پیش‌بینی‌شده در طرح توسعه پنج ساله دولت برسد- که در آن قرار است 310000 شغل به وجود آید- مشارکت اقتصادی زنان فقط تا مرز 19 درصد رشد خواهد کرد و بیکاری آنها همچنان در حد 20 درصد باقی خواهد ماند.[25]

زنان در اقتصاد "غیر رسمی" و "شکننده"

اکثر زنان شاغل در ایران در بخشی اشتغال دارند که اقتصاد "غیر رسمی" نامیده می‌شود. "کار غیر رسمی" به طور کلی به عنوان کار در بخش‌هایی تعریف می‌شود که دارای حد اقل مقررات و نظارت‌های مربوط به قانون کار هستند.[26] زنانی که در صنایع و کشاورزی در چنین مشاغلی کار می‌کنند به شکلی ویژه در معرض بدرفتاری قرار دارند زیرا مشمول محافظت‌های قانون کار نمی‌شوند.

طبق تخمین تحقیقات انجام شده توسط دفتر معاونت ریاست جمهوری در امور زنان و خانواده نیمی از مشاغل زنان در اقتصاد "غیر رسمی" است.[27] در سال‌های اخیر دولت از طریق مجموعه‌ای اقدامات از قبیل فراهم کردن مراقبت‌های بهداشتی برای بهبود شرایط زنان نان‌آور خانواده و نیز زنان "خانه دار" اولویت بیشتری قائل شده است.[28] این اقدامات هنوز در عمل به اجرا درنیامده‌اند.

احتمالاً به علت وجود پناهندگان بدون مدرک که در اقتصاد رسمی در نظر گرفته نمی‌شوند، شمار زنان شاغل در اقتصاد غیر رسمی افزایش خواهد داشت. در سال 2015 وزارت کشور تخمین زد که حدود 2/5 میلیون پناهنده افغانستانی در ایران وجود دارد.[29] یک و نیم میلیون از این افراد اجازه اقامت موقت دارند که به آنها اجازه می‌دهد

---

[24] جهاد فخرالدین و تراویس اوئن [Jihad Fakhreddine and Travis Owen]، "ایرانیان توافق هسته‌ای را به عنوان یک نقطه عطف می‌بینند" [Iranians See Nuclear Deal as a Turning Point]، گالپ [Gallup]، 19 نوامبر 2015، قابل دسترسی در http://www.gallup.com/poll/186710/iranians-nuclear-deal-turning-point.aspx (تاریخ آخرین دسترسی: 9مارس 2017).

[25] "۲۷ میلیون زن بی‌کار و فقط ٤ میلیون شاغل"، شرق، 8 ژوئن 2016، قابل دسترسی در 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--%D9%88-%D9%81%D9%82%D8%B7-4%E2%80%8C-%D9%85%DB%8C%D9%84%DB%8C%D9%88%D9%86-%D8%B4%D8%A7%D8%BA%D9%84 ، (تاریخ آخرین دسترسی: 9 ژانویه 2017).

[26] شن، مارتا آلتر [Chen, Martha Alter]، "اقتصاد غیر رسمی: تعاریف، تئوری‌ها، و سیاست‌ها"، مقالهٔ مقدماتی شماره 1 ویگو ["The Informal Economy: Definitions, Theories and Policies," WIEGO Working Paper No. 1]، قابل دسترسی در http://wiego.org/sites/wiego.org/files/publications/files/Chen_WIEGO_WP1.pdf (تاریخ آخرین دسترسی: 16 فوریه 2017).

[27] "22 میلیون زن بیکار و فقط 4 میلیون زن شاغل"، روزنامهٔ شرق، شماره 84، (تاریخ آخرین دسترسی: 8 اوت 2016).

[28] "دولت، زنان خانه‌دار سرپرست خانوار را بیمه می‌کند"، همشهری آنلاین، قابل دسترسی در http://www.hamshahrionline.ir/details/245348 |، (تاریخ آخرین دسترسی: 16 فوریه 2017).

[29] "دو و نیم میلیون مهاجر افغانی در ایران"، خبرگزاری صدا وسیما، قابل دسترسی در http://www.iribnews.ir/fa/news/82426/%DB%B2%DB%B5-%D9%85%DB%8C%D9%84%DB%8C%D9%88%D9%86-%D9%85%D9%87%D8%A7%D8%AC%D8%B1-%D8%A7%D9%81%D8%BA%D8%A7%D9%86%DB%8C-%D8%AF%D8%B1-%D8%A7%DB%8C%D8%B1%D8%A7%D9%86- ، (تاریخ آخرین دسترسی: 9 ژانویه 2017).

فقط در شغل‌هایی خاص، اکثراً کارهای بدنی سنگین یا خطرناک، مشغول به کار شوند.[30] مشاغلی مانند ساختن پلاستر، ساخت اسید برای باتری، حفر زمین، آجرسازی، آسفالت‌ریزی و بتن‌ریزی، گله‌داری، ذبح حیوانات، سوزاندن زباله، بار زدن و تخلیه بار کامیون‌ها، سنگ‌بری، جاده‌سازی، کار در معدن، و کشاورزی، نمونه چنین کارهایی هستند.[31] در ایران این مشاغل توسط مردان انجام می‌شوند و اغلب نه تنها دستمزد ناچیزی دارند بلکه خطرناک نیز هستند. محدودیت‌های موجود از نظر دسترسی به شغل مورد نظر برای پناهندگان افغانستانی، عملاً زنان افغانستانی را از بازار کار رسمی جدا می‌کند و آنها را به طرف کار در اقتصاد غیررسمی می‌راند.

در طی سال‌ها کارفرمایان به شکلی فزاینده ترجیح داده‌اند قراردادهای موقت و کوتاه مدت امضا کنند که به آنها آزادی بیشتری برای فسخ قرارداد با هدف کاهش هزینه‌ها می‌دهد.[32] به گفته برخی از فعالان حقوق کارگران بیش از 80 درصد نیروی کار ایران با قراردادهای موقت استخدام می‌شوند.[33]

کارگاه‌های کوچک که کمتر از 10 کارگر دارند مشمول محافظت‌های قانون کار معاف هستند و غالباً برای کاهش هزینه‌ها از قراردادهای کوتاه مدت استفاده می‌کنند. در باره تعداد کارگران، از جمله زنانی که در اینگونه کارگاه‌های کوچک به کار اشتغال دارند، هیچگونه آمار عمومی موجود نیست. مطالعه‌ای که توسط دفتر معاونت ریاست جمهوری در امور زنان و خانواده صورت گرفته است می‌گوید که اکثر این کارگاه‌های کوچک زنان را با قراردادهای سه تا شش ماهه استخدام می‌کنند. این تحقیقات، عدم امنیت شغلی برای این کارگران را "معضلی جدی" می‌نامد.[34] برخی از فعالان کارگری هم معتقدند زنان نخستین قربانیان شرایط دشوار کاری در این کارگاه‌ها هستند و روزانه تا 12 ساعت کار می‌کنند بدون آنکه هیچگونه مزایایی دریافت کنند.[35]

نهادهای سازمان ملل متوجه این نکته شده‌اند که "زنان اغلب به عنوان کارگران موقت، کارگران منازل، یا کارگران آزاد، سهمی بیش از حد در اقتصاد غیررسمی دارند، و این به نوبه خود نابرابری را در مواردی مثل دستمزد، بهداشت و امنیت، استراحت، تفریح و مرخصی با حقوق افزایش می‌دهد." [36]

---

[30] سازمان دیده‌بان حقوق بشر، "مهمانان ناخوانده، نقض حقوق پناهندگان و مهاجرین افغان توسط ایران"، نوامبر 2013، قابل دسترسی در https://www.hrw.org/report/2013/11/20/unwelcome-guests/irans-violation-afghan-refugee-and-migrant-rights .

[31] همان.

[32] "حذف قرارداد دائم در بازار کار/ افزایش استخدام موقت در بنگاه‌های بزرگ"، خبرگزاری مهر، 1 فوریه 2011، قابل دسترسی در http://www.mehrnews.com/news/1243748 ، (تاریخ آخرین دسترسی: 9 مارس 2017).

[33] "کارگران در اسارت قراردادهای موقت"، خبرگزاری ایسنا، 25 اکتبر 2013، قابل دسترسی در 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 ، (تاریخ آخرین دسترسی: 9 ژانویه 2017).

[34] "عقد قراردادهای موقت با زنان کارگر معضل جدی است"، خبرگزاری ایسنا، 7 ژوئن 2016، http://www.isna.ir/news/0001410329/ ، (تاریخ آخرین دسترسی: 9 ژانویه 2017).

[35] "محمد احمدی: مسئول سابق کانون شوراهای اسلامی کار قزوین: زنان اصلی ترین قربانیان نقض قانون کار در کارگاه‌های کوچک"، خبرگزاری ایلنا، 1 آوریل 2014، قابل دسترسی در 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-(%D8%A7%D8%B5%D9%84%DB%8C%D8%AA%D8%B1%DB%8C%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%D9%86-%DA%A9%D8%A7%D8%B1-%D8%AF%D8%B1-%DA%A9%D8%A7%D8%B1%DA%AF%D8%A7%D9%87-%D9%87%D8%A7%DB%8C-%DA%A9%D9%88%DA%86%DA%A9% ، (تاریخ آخرین دسترسی: 9 ژانویه 2017).

[36] تفسیر عمومی شماره 23 در مورد حق برخورداری از شرایط عادلانه و مساعد کاری (ماده 7 میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی)، سند شماره E/C.12/GC/23، قابل دسترسی در

زنـان شـاغل در سمت‌هـای ارشد دولـتی

زنان حضوری محدود در سطوح ارشد تصمیم‌گیری در ایران دارند. بر طبق قوانین ایران، کاندیداهای ریاست جمهوری باید دارای شرایطی باشند که قانون اساسی از آن به عنوان رجل سیاسی یاد میکند. در معنی لغت رجل (که معمولا به مرد ترجمه میشود) اختلاف نظر وجود دارد. بسیاری با اشاره به مذاکرات قانون اساسی اذعان میدارند که منظور از رجل سیاسی شخصیت سیاسی فارغ از جنسیت فرد بوده است.[37]

علیرغم این عدم شفافیت برای مشارکت، شورای نگهبان، هیئتی از فقهای مسلمان که مسئول تأیید صلاحیت نامزدهای انتخاباتی است، هرگز زنی را برای شرکت در انتخابات ریاست جمهوری یا مجلس خبرگان تأیید نکرده است، با این که زنان برای هر دوی این سمت‌ها ثبت نام کرده‌اند.[38] به همین ترتیب تا کنون هیچ زنی عضو شورای نگهبان یا مجمع تشخیص مصلحت نظام نبوده است. برای انتخابات سال 2016 مجلس خبرگان، شورای نگهبان از هشت نامزد زن دعوت کرد تا در آزمون تعیین صلاحیت عضویت در مجلس خبرگان شرکت کنند، اما صلاحیت هیچ‌کدام از آنها تأیید نشد.[39] شورای نگهبان همچنین صلاحیت هیچ زنی، منجمله اعظم طالقانی، یک عضو سابق مجلس را برای انتخابات ریاست جمهوری ۲۰۱۷ تایید نکرد.[40]

در حال حاضر هیچ وزیر زنی عضو کابینه نیست، اگر چه رییس جمهور روحانی سه زن را به عنوان بخشی از کابینه دولت خود منصوب نموده است.[41] وزیر کشور، که اختیار انتصاب استاندار را دارد، تنها مردان را به این سمت منصوب کرده است. اما از 430 سمت فرمانداری موجود در سراسر کشور، دولت حد اقل سه زن را به سمت فرماندار برگزیده است.[42] دولت همچنین از 1058 بخشداری موجود 13 زن را به سمت بخشدار، عمدتاً در استان‌هایی کوچک در گوشه و کنار کشور، منصوب کرده است.[43] در سه سال گذشته، روندی فزاینده برای انتصاب زنان به سمت‌های فرمانداری و بخشداری در سراسر کشور وجود داشته است. در روز 8 نوامبر 2015 ایران مرضیه افخم را به عنوان سفیر این کشور در مالزی برگزید. او نخستین سفیر زن از زمان انقلاب 1979 است.[44]

---

http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2fC.12%2fGC%2f23&Lang=en ، (تاریخ آخرین دسترسی: 9 ژانویه 2017).

[37] فتحی: زنانی داریم که مصداق کامل رجل سیاسی هستند.خبرگزای مجلس شورای اسلامی ۲۰ ژانویه ۲۰۱۷ http://www.icana.ir/Fa/News/323437 (اخرین تاریخ دسترسی ۱۲ می ۲۰۱۷)

[38] منیره گرجی در سال 1979 و پیش از ایجاد مراحل تأئید صلاحیت، در مجلس خبرگان خدمت کرد.

[39] "برگزاری آزمون مجلس خبرگان"، خبرگزاری فارس، 5 ژانویه 2016، قابل دسترسی در http://www.farsnews.com/13941015000115 ، (تاریخ آخرین دسترسی: 1 ژانویه 2017).

[40] اسامی کاندیداهای انتخابات ریاست جمهوری ۱۲ام، خبرگزاری ایسنا، ۲۰ اپریل ۲۰۱۷، http://www.isna.ir/news/96013114794/ *(اخرین تاریخ دسترسی ۱۲ می ۲۰۱۷)*

[41] روحانی شهیندخت مولاوردی را به عنوان معاون ریاست جمهوری در امور زنان و خانواده، و الهام امین زاده را به عنوان معاون امور حقوقی و سپس به عنوان مشاور ویژه امور شهروندان، و معصومه ابتکار را به عنوان رییس سازمان حفظ محیط زیست انتخاب نمود.

[42] "بررسی شعارها و عملکرد دولت یازدهم در انتصاب زنان در پست‌های مدیریتی: رییس‌جمهور و جلب رضایت فعالان زن در دقیقه نود" ، مهرخانه، 16 نوامبر 2016، قابل دسترسی در http://mehrkhane.com/fa/news/29762/%D8%B1%D8%A6%DB%8C%D8%B3%E2%80%8C%D8%AC%D9%85%D9%87%D9%88%D8%B1-%D9%88-%D8%AC%D9%84%D8%A8-%D8%B1%D8%B6%D8%A7%DB%8C%D8%AA-%D9%81%D8%B9%D8%A7%D9%84%D8%A7%D9%86-%D8%B2%D9%86-%D8%AF%D8%B1-%D8%AF%D9%82%DB%8C%D9%82%D9%87-%D9%86%D9%88%D8%AF ، (تاریخ آخرین دسترسی: 9 ژانویه 2017).

[43] همان.

[44] "رییس جمهورروحانی: انتصاب اولین سفیر زن پس از انقلاب، نمادی از توانمندی بانوان است"، خبرگزاری ایرنا، 5 دسامبر 2015، قابل دسترسی در http://www7.irna.ir/fa/News/81865852/ ، (تاریخ آخرین دسترسی: 9 ژانویه 2017).

زنان نمی‌توانند به عنوان قاضی برای صدور حکم مشغول شوند، اما می‌توانند به عنوان معاون قضات و دستیاران آنها عمل کنند. در روز 21 سپتامبر 2016 دادستان کل تهران برای نخستین بار دو زن را به سمت بازپرس دادسرای اطفال و نوجوانان تهران منصوب نمود.[45] در سپتامبر 2015، حجت الاسلام امینی، معاون منابع انسانی قوه قضاییه در یک کنفرانس مطبوعاتی به رسانه‌های ایران گفت در حال حاضر 700 زن به عنوان معاون و دستیار قضات در استخدام قوه قضاییه هستند. به گفته امینی شمار کل قضات در ایران حدود 10000 نفر است.[46]

تعداد زنان صاحب کرسی‌های انتخاباتی در طی زمان افزایش ناچیزی داشته است. زنان در حال حاضر تنها 5/8 درصد (17 از 290) از کرسی‌ها را در مجلس جدید دارا هستند، با این حال، از انقلاب 1979 این بالاترین رقم محسوب می‌شود. درصد نامزدهای زن که برای انتخابات فوریه 2016 ثبت نام کرده‌اند نیز از 8 درصد در سال 2012، به 12 درصد رسیده است.[47] شمار زنان انتخاب شده در شوراهای شهر و روستا نیز از 1491 نفر در سال 2006، به 6092 نفر در سال 2013 افزایش یافت.[48] در انتخابات ۲۰۱۷ شوراهای شهر و روستای زنان ٪۶٫۳ کاندیداهای ثبت نام کننده را تشکیل دادند.[49]

---

[45] "انتصاب دو قاضی زن به سمت بازپرس دادسرای اطفال و نوجوانان"، خبرگزاری ایلنا، 21 سپتامبر 2016، قابل دسترسی در http://www.ilna.ir/%D8%A8%D8%AE%D8%B4-%D8%A7%D8%AC%D8%AA%D9%85%D8%A7%D8%B9%DB%8C-5/412762-%D8%A7%D9%86%D8%AA%D8%B5%D8%A7%D8%A8-%D8%AF%D9%88-%D9%82%D8%A7%D8%B6%DB%8C-%D8%B2%D9%86-%D8%A8%D9%87-%D8%B3%D9%85%D8%AA-%D8%A8%D8%A7%D8%B2%D9%BE%D8%B1%D8%B3-%D8%AF%D8%A7%D8%AF%D8%B3%D8%B1%D8%A7%DB%8C-%D8%A7%D8%B7%D9%81%D8%A7%D9%84-%D9%86%D9%88%D8%AC%D9%88%D8%A7%D9%86%D8%A7%D9%86 ، (تاریخ آخرین دسترسی: 9 ژانویه 2017).

[46] "جذب 3700 قاضی در طول برنامه پنجم توسعه / فعالیت 700 زن در امور قضائی"، خبرگزاری میزان،16 سپتامبر 2015، قابل دسترسی در //www.mizanonline.ir/fa/news/77228/ (تاریخ آخرین دسترسی: 1 اوت 2016).

[47] "گزارش آماری مهر از ثبت‌نامی‌های مجلس؛ استان‌هایی که در تعداد داوطلبان رکورد زدند/جزئیات ثبت‌نام خانم‌ها" ف خبرگزاری مهر، 27 دسامبر 2015، قابل دسترسی در http://www.mehrnews.com/news/3010277/ ، (تاریخ آخرین دسترسی: 1 اوت 2016).

[48] "20*20" خبرنامه توزیع شده توسط دفتر معاونت امور زنان و خانواده در پنجاه و نهمین نشست کمیسیون وضعیت زنان در نیویورک، مارس 2015، (تاریخ آخرین دسترسی: 1 اوت 2016).

[49] آمارنهایی ثبت نام کننده در انتخابات شوراهای شهر و روستا، خبرگزاری شهر ایران، ۲۷ مارچ ۲۰۱۷، 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%(اخرین تاریخ دسترسی می ۱۲،۲۰۱۷)

II. تعهدات حقوقی بین‌المللی ایران

بر اساس قانون بین‌المللی حقوق بشر، تبعیض بر اساس جنسیت ممنوع است. ایران به عنوان یکی از امضاکنندگان میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی از سال 1976 متعهد است همان‌گونه که در میثاق مزبور آمده است "حقوق برابر زنان و مردان" از جمله حق کاررا تضمین کند.[50] کمیته حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، یعنی سازمانی که میثاق مزبور را تفسیر می‌نماید، حق کار را شامل ممنوعیت " محروم یا محدود ساختن افراد از دسترسی به شغل شایسته و آبرومندانه" می‌داند. کمیته مزبور همچنین این نکته را روشن کرده است که کشورها مکلف هستند " برای مبارزه با تبعیض و همچنین بهبود دسترسی برابر به فرصت‌ها اقدام نمایند."[51] این کمیته به ویژه تأکید می‌کند که بارداری نباید مانعی بر سر راه استخدام زنان و یا توجیهی برای از دست دادن شغل آنها محسوب شود.[52]

کمیته ممنوعیت تبعیض را شامل تبعیض مستقیم و غیرمستقیم می‌داند. تبعیض غیر مستقیم " قوانین، سیاست‌ها یا شیوه‌هایی را در بر می‌گیرد که به ظاهر بی‌طرفانه به نظر می‌رسند اما بر اجرای حقوق این میثاق، آن‌طور که شیوه‌های ممنوع تبعیض در آن مشخص گردیده است، تأثیری نامتناسب دارند." [53]

میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی همچنین محافظت‌های خاصی برای مادران در طی یک "دوران معقول" پیش و پس از به دنیا آمدن نوزاد دارد، که از جمله آنها می‌توان مرخصی با حقوق و یا مرخصی با مزایای کافی تأمین اجتماعی، حق برخورداری از تأمین اجتماعی و بیمه‌های اجتماعی، و حق برخورداری مساوی از خدمات اجتماعی اشاره کرد.[54] این کمیته صراحتاً اظهار داشته است که اجرای حق برخورداری برابر از خدمات تأمین اجتماعی "علاوه بر حقوق دیگر، مستلزم برخورداری از سن بازنشستگی برابر و اجباری هم برای مردان و هم برای زنان، کسب اطمینان از برخورداری زنان از مزایای برابر در برنامه‌های دریافت مستمری بازنشستگی دولتی و خصوصی، و تضمین مرخصی زایمان به مدت کافی برای زنان، و مرخصی تولد کودک هم برای مردان و هم برای زنان می‌گردد." [55]

ایران پنج میثاق از هشت میثاق اساسی سازمان بین‌المللی کار را امضا کرده است. میثاق سی 111 سال 1958 در مورد تبعیض مربوط به استخدام و اشتغال، و میثاق دریافت دستمزد مساوی سی 100 مصوب سال 1951 از این

---

[50] "میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی وفرهنگی"، ماده 6، قابل دسترسی در http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx .

[51] "تفسیر عمومی شماره 18، حق کار"، (نوامبر 2005)، کمیته حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، سند شماره E/C.12/GC/18، قابل دسترسی در http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/TBSearch.aspx?Lang=en&TreatyID=9&DocTypeID=11 .

[52] همان.

[53] "تفسیر عمومی شماره 20"، عدم تبعیض در حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، ماده 2، پاراگراف 2 میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، قابل دسترسی در http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2fC.12%2fGC%2f20&Lang=en .

[54] "میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی"، مواد 9 و 10.

[55] تفسیر عمومی شماره 16 (2005)، ماده 3: حق برابر مردان و زنان برای بهره مند شدن از کلیه حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، سند شماره E/C.12/2005/3 ، قابل دسترسی در http://www2.ohchr.org/english/bodies/cescr/docs/CESCR-GC16-2005.pdf .

جمله‌اند.[56] مشاهدات انجام شده در سال 2013 توسط کمیته متخصصین سازمان بین‌المللی کار در مورد اجرای کنوانسیون‌ها و توصیه به اعضا، که میزان اجرای کنوانسیون‌های سازمان بین‌المللی کار توسط کشورهای عضو آن کنوانسیون را مورد بررسی قرار می‌دهد، تأکید دارد که قوانین کار ایران به‌اندازه کافی "اصل دستمزد برابر برای مردان و زنان برای کیفیت کار برابر" ذکر شده در میثاق را رعایت نمی‌کند و مصرانه از ایران خواست که با استفاده از این فرصت، به مرور و بررسی قانون کار کشور بپردازد و اصل مزبور را به طور کامل به اجرا گذارد.[57]

هدف از چندین بخش از مقررات کنوانسیون‌های سازمان بین‌المللی کار در مورد محافظت‌های زمان بارداری این است که تضمین کند زنان در دوران بارداری و نیز پس از آن به کارهای بدون خطر اشتغال داشته باشند بدون آنکه حق انتخاب ادامه کار معمول و مورد نظرشان از آنها گرفته شود. اما این کنوانسیون‌ها در حال حاضر در ایران اجرا نمی‌شوند. بر طبق ماده 2 کنوانسیون شماره 111، "هر گونه تمایز، محرومیت، یا ترجیح در مورد شغلی خاص بر اساس نیازمندی‌های ذاتی آن شغل تبعیض محسوب نخواهد شد"، اما این کمیته اصرار می‌ورزد که اینگونه استثناهای قانون منع تبعیض، به دقت تفسیر شوند تا از "ایجاد محدودیت‌های نابه‌جا در مورد محافظت‌هایی که کنوانسیون 111 قرار است فراهم کند" پیشگیری شود.[58]

بر طبق قانون بین‌المللی حقوق بشر، تبعیض همیشه به طور تعمدی صورت نمی‌گیرد. قوانین، مقررات، سیاست‌ها، و شیوه‌هایی که قرار است جنبه‌ای بی‌طرفانه داشته باشند، می‌توانند پیامدی تبعیض‌آمیز داشته باشند. کمیته اظهار داشته است که تبعیض غیرمستقیم در مفاهیم به کار رفته در کنوانسیون شماره 111 شامل تبعیض بر اساس مفاهیم "قدیمی و کلیشه‌ای در مورد نقش مردان و زنان می‌شود که می‌تواند بر اساس کشور، فرهنگ، و سنت‌های مختلف متفاوت باشد و ریشه اصلی انواع تبعیض‌های جنسیتی را تشکیل می‌دهد."[59] آن دسته از قوانین کار یا مقررات و خط مشی‌های اجتماعی "که به ظاهر بی‌طرفانه به نظر می‌رسند" اما اثری نامتناسب بر روی زنان دارند، از انواع و تبعیض‌های غیرمستقیم می‌باشند.

ایران هنوز کنوانسیون حذف تمامی اشکال تبعیض علیه زنان- که ابزار اصلی بین‌المللی برای تضمین محافظت‌های کامل در جهت برابری زنان است- را امضا نکرده است.[60] بعد از سال‌ها بحث و مناظره و مبارزه طاقت فرسا، مجلس شورای اسلامی ایران در ماه مه 2003 لایحه‌ای را به منظور امضای کنوانسیون فوق از

---

[56] تصویب سی 100، کنوانسیون دستمزد مساوی، 1951 (شماره 100)، قابل دسترسی در http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102800 ، (تاریخ آخرین دسترسی: 7 دسامبر 2016).

[57] "مشاهدات کمیتهٔ متخصصین سازمان بین‌المللی کار در مورد اجرای کنوانسیون‌ها و توصیه به اعضاء" (مصوب 2013، نشر 103 کنفرانس بین‌المللی کار نشست 2014 در مورد کنوانسیون دستمزد مساوی، 1951 (شماره 100))، قابل دسترسی در http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID:3148214 ، (تاریخ آخرین دسترسی: 7 دسامبر 2016).

[58] کنفرانس بین‌المللی کار، برابری حقوق در استخدام و اشتغال، "بررسی عمومی کمیتهٔ متخصصین سازمان بین‌المللی کار در مورد اجرای کنوانسیون‌ها و توصیه به اعضاء"، نشست 75، 1988، گزارش 111 (بخش 4 ب) (ژنو: دفتر بین‌المللی کار، 1996)، ص. 138 (تاریخ آخرین دسترسی: 7 دسامبر 2016).

[59] برابری در استخدام و اشتغال، بررسی عمومی کمیتهٔ متخصصین سازمان بین‌المللی کار در مورد اجرای کنوانسیون‌ها و توصیه به اعضاء، کنفرانس بین‌المللی کار 1988، پاراگراف 38، قابل دسترسی در http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/equality_07.pdf ، (تاریخ آخرین دسترسی: 31 ژانویه 2017).

[60] فهرست امضاهای کنوانسیون حذف تمامی اَشکال تبعیض علیه زنان، قابل دسترسی در http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/ ، (تاریخ آخرین دسترسی: 7 ژانویه 2017).

تصویب گذراند.[61] اما چهره‌های محافظه‌کار در حکومت به این امر اعتراض کردند و شورای نگهبان را تحت فشار قرار دادند تا لایحه مزبور را رد کند.[62] از آن زمان این لایحه در مجمع تشخیص مصلحت نظام باقی مانده است، که نهاد مسئول داوری در مورد اختلافات میان شورای نگهبان و مجلس شورای اسلامی است.

[61] "لایحۀ پذیرش کنوانسیون حذف تمامی اَشکال تبعیض علیه زنان"، مرکز تحقیقات مجلس، قابل دسترسی در http://rc.majlis.ir/fa/report/show/733181 .

[62] لیلا علی کرمی، "تدبیر روحانی چیست؟"، بی بی سی فارسی، 24 سپتامبر 2013، قابل دسترسی در http://www.bbc.com/persian/blogs/2013/09/130924_l44_nazeran_rohani_women.shtml ، (تاریخ آخرین دسترسی: 7 ژانویه 2017).

III. تبعیض علیه زنان در قوانین ایران

قانون اساسی ۱۹۷۹ ایران، قانون مدنی قدیمی‌اش، و قانون کار آن مقررات قانونی اصلی‌ای هستند که نقش زنان را در بازار کار مدیریت می‌کنند. علاوه بر این قوانین و مقررات، ایدئولوژی جمهوری اسلامی هم برنامه‌ریزی کلان اقتصادی اجتماعی کشور را در حوزه‌هایی مانند رشد جمعیت شکل می‌دهد و تفسیر رسمی از "اخلاق" و "عفاف" را تعریف می‌کند. این جهان‌بینی ایدئولوژیک به سیاست‌هایی ترجمه می‌شود که به شکلی نامتناسب زندگی زنان و دسترسی آنها به فرصت‌های اقتصادی برابر را تحت تأثیر قرار می‌دهد. قانون اساسی ۱۹۷۹ ایران وعده‌هایی گسترده به شهروندان ایران می‌دهد و حمایتی یکسان از سوی قانون و برخورداری از "همه حقوق انسانی، سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی با رعایت موازین اسلام" برای همه اعم از زن و مرد را تضمین می‌کند[63]. قانون اساسی همچنین بر مسئولیت دولت‌ها برای ضمانت "ایجاد زمینه‌های مساعد برای رشد شخصیت زن و احیاء حقوق مادی و معنوی او"[64] تاکید می‌کند. قانون اساسی همچنین "حمایت مادران، بالخصوص در دوران بارداری"[65] را تضمین می‌کند. اما در عمل، نظام حقوقی ایران در مقایسه با دیگر حقوق ذکر شده در قانون اساسی بر نقش زن به عنوان مادر و همسر تأکید بیشتری می‌کند و به قوانین تبعیض‌آمیز ثبت شده در مقررات قانون مدنی تکیه می‌کند که حقوق و مسئولیت همسران را نسبت به یکدیگر مشخص می‌کند. شورای نگهبان، نهادی که مسئول تفسیر قانون اساسی است، تحت کنترل نیروهای محافظه‌کار است که اغلب از تغییر عمده‌ی قوانین به سمت برابری جنسیتی پیشگیری می‌کنند.

حقوق مدنی ایران و تحولات تاریخی‌اش

بیشتر مقررات قانون مدنی اعمال شده در ایران، به ویژه مقررات تبعیض‌آمیز مربوط به حقوق همسر، مدت‌ها پیش از انقلاب اسلامی ۱۹۷۹ نوشته شده‌اند. قانون مدنی سال ۱۹۳۶ که برای اولین بار درباره‌ی احوال شخصیه قانون‌گذاری کرد به مردان حقی بدون محدودیت برای طلاق از همسران خارج از سیستم دادگاه‌ها داد، شوهر را به عنوان سرپرست خانوار مشخص کرد که به او امتیاز انتخاب محل زندگی خانواده را می‌داد، و حداقل سن ازدواج را ۱۵ سال برای دختران و ۱۸ سال برای پسران تعیین کرد.[66] طبق این قانون، شوهر می‌تواند همسرش را از شغلی منع کند که خلاف ارزش‌های خانوادگی به نظر برسد یا به اعتبار یکی از آنها آسیب بزند.

تا سال ۱۹۶۸ مسائل مربوط به ازدواج و طلاق در نظام معمولی دادگاه‌های مدنی مورد رسیدگی قرار می‌گرفت. در سال ۱۹۶۷ مجلس اولین قانون خانواده را تصویب کرد که دادگاه‌های خانواده را به وجود آورد و طلاق را تنها بعد از حکم دادگاه و اثبات عدم امکان مصالحه ممکن کرد[67]. قانون سال ۱۹۶۷ بر اساس همان اصول قانون مدنی ۱۹۳۶ ایران بنا شد که شوهر را سرپرست خانوار تعریف کرده بود و امتیازهایی مشابه برای مردان در نظر گرفته بود. مجلس در سال ۱۹۷۶ تعدادی اصلاحیه برای قانون خانواده تصویب کرد. اصلاحیه‌های جدید شامل مواردی می‌شد که مثلاً با افزایش حداقل سن ازدواج به ۱۸ سال حقوق زنان را در حوزه‌هایی مشخص بهبود می‌بخشید. اما بعد از انقلاب اسلامی ۱۹۷۹، قانون خانواده‌ی ۱۹۶۷ از اولین قوانینی بود که لغو شد. تا سال ۲۰۰۷ اصول قانون مدنی قدیمی سال ۱۹۳۶ در دادگاه‌ها استفاده می‌شد[68]. در سال ۲۰۰۷ قانون خانواده‌ای جدید

---

[63] قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران(۱۳۵۸، اصلاح شده در ۱۳۶۸)، اصل ۲۱، از مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی ایران، http://rc.majlis.ir/fa/content/iran_constitution, (accessed August 16, 2016).

[64] همان.

[65] همان.

[66] ماده ۱۱۴۱ قانون مدنی: "دادگاه می‌تواند برای دختران ۱۳ و پسران ۱۴ ساله اجازه صادر کند".

[67] پیش از قانون خانواده‌ی ۱۹۶۷ مردان می‌توانستند در هر زمان با حضور دو شاهد همسرشان را طلاق دهند. ماده‌ی ۱۳۳۳

[68] بعضی از مقررات ۱۹۳۶ پیش از تصویب قانون خانواده اصلاح شده بودند.

صلاحیت بررسی اختلافات خانوادگی در قانون مدنی را به دادگاه‌های خانواده داد. نسخه‌ی کنونی قانون مدنی همچنان شامل مقرراتی تبعیض‌آمیز می‌شود که شوهر را به عنوان سرپرست خانوار مشخص می‌کند، به او امکان انتخاب محل زندگی خانواده را می‌دهد و به او اجازه می‌دهد که با حکم دادگاه همسرش را از کسب شغلی منع کند که به نظر او خلاف ارزش‌های خانوادگی است یا به اعتبار یکی از آنها آسیب بزند.

قانون کار

در حالی که قانون کار مقرراتی علیه کار اجباری و تبعیض علیه زنان دارد، از اعطای مزایای برابر به زنان و تضمین عدم تبعیض توسط جریمه‌های حقوقی و اجرای فعالانه باز می‌ماند. ماده‌ی شش قانون کار ایران کار اجباری را ممنوع می‌کند و اعلام می‌کند که "همه افراد اعم از زن و مرد یکسان در حمایت قانون قرار دارند و هر کس حق دارد شغلی را که به آن مایل است و مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست برگزیند"[69]. ماده‌ی ۳۸ قانون هم تأکید می‌کند که برای انجام کار مساوی که در شرایط مساوی در یک کارگاه انجام میگیرد باید به زن و مرد مزد مساوی پرداخت شود.[70]

با این وجود، قانون کار کارفرمایان را از استخدام زنان برای "انجام دادن کارهای خطرناک، سخت و زیان آور و نیز حمل بار بیش از حد مجاز با دست و بدون استفاده از وسایل مکانیکی" منع کرده است. در ژوییه‌ی ۱۹۹۲ شورای عالی انقلاب فرهنگی "سیاست‌های اشتغال زنان در جمهوری اسلامی" را تصویب کرد. ماده‌ی پنج سیاست‌های اشتغال تأکید می‌کند که اداره‌های اجرایی دولت باید اشتغال زنان را تسهیل کنند، اما این نقش تا حدی برای تضمین این است که تعداد کافی از زنان شغل‌هایی داشته باشند که یا بر اساس تفسیر مقامات از فقه شغل مناسب زنان محسوب می‌شوند(مشخصاً ذکر شده در قانون، مثل پرستار، معلم، پزشک) یا مشاغلی که "از نظر روانی و فیزیکی مناسب برای زنان" هستند(مثلاً علوم آزمایشگاهی، مهندسی برق، کار اجتماعی، علوم دارویی، و ترجمه). طبق قانون، زنان متقاضی مشاغلی که در آنها هیچ تفاوتی بین زنان و مردان نیست باید بتوانند بدون تبعیض به آنها دسترسی داشته باشند. اما ماده‌ی پنج همچنین بعضی مشاغل مثل قاضی یا آتش‌نشانی را یا به دلیل تفسیر مقامات از فقه در آن مورد یا به خاطر ادعاهای مقامات درباره‌ی نامناسب بودن شرایط کار برای زنان، به عنوان مشاغل نامناسب برای زنان تعیین می‌کند[71].

قانون کار ایران همچنین با دو کمبود روبه‌روست که منجر به نقض آن می‌شوند. اولین مورد این است که اصول عدم تبعیضی که در قانون کار وجود دارد فرایند استخدام را پوشش نمی‌دهد، که مخصوصاً در موقعیت‌های شغلی فنی‌تر یا با حقوق بالاتر یا مقام ارشدتر امری حیاتی برای ورود زنان به نیروی کار است. دومین مورد این است که همان‌طور که در بخش مربوط به تبعیض نشان داده خواهد شد، در اجرای این حمایت‌های منع تبعیض علیه زنان در مکان کار قصور به چشم می‌خورد.

---

[69] قانون کار(۱۹۹۰)، وب‌سایت وزارت کار، دسترسی در ۷ ژانویه ۲۰۱۷ http://www.mcls.gov.ir/fa/lawlist/kar

[70] همان.

[71] سیاست‌های اشتغال زنان در جمهوری اسلامی(۱۹۹۲)، شورای انقلاب فرهنگی، دسترسی در ۹ ژانویه‌ی ۲۰۱۷، 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%AA%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, (accessed January 9, 2017).

نـقـض حق کـار

من زنی هستم که سرمایه‌ی زیادی برای آموزش صرف کرده است و نمی‌توانم خودم را بدون حرفه‌ام تصور کنم. شوهر من با فشار آوردن به من برای رها کردن شغلم می‌خواهد بخشی از هویت من را کنار بگذارد.

– شهناز، وکیل و مدرس دانشگاه از تهران

تـبـعـیـض در حق انـتـخـاب شغل

مطابق ماده‌ی ۱۱۱۷ قانون مدنی، شوهر می‌تواند همسرش را از مشاغلی که به نظر او "منافی مصالح خانوادگی یا حیثیات خود یا زن باشد" منع کند. [72] در عمل، یک مرد برای منع همسرش از حرفه‌ای مشخص باید پرونده‌ای در دادگاه باز کند و برای یک قاضی دلیل بیاورد. در سال ۲۰۱۴ کمیته‌ی متخصصان سازمان بین‌المللی کار(CEACR) به دولت ایران توصیه کرد که "گام‌هایی برای لغو یا اصلاح ماده‌ی ۱۱۱۷ قانون مدنی بردارد تا تضمین کند که زنان در قانون و در عمل حق جستجوی آزادانه‌ی شغل یا حرفه‌ی مورد علاقه‌شان را داشته باشند"[73]. زنان مصاحبه شده توسط دیده بان حقوق بشر برای گزارش مکرراً اشاره کردند که حقوقشان برای انتخاب شغل مورد علاقه‌شان توسط قانون مدنی ایران محدود شده است. این بر اساس میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی نقض حق اشتغال است.

شهناز، وکیل و مدرس دانشگاه که پیش از ازدواج تحصیل و کار کرده است، تعریف کرد که "به خاطر اختلال بینایی‌ام، همسرم فکر می‌کرد برای من امن نخواهد بود که در دانشگاه‌هایی در شهرهای متفاوت تدریس کنم، و پرونده را به دادگاه برد...دو سال بود که ازدواج کرده بودیم. ما در موارد متعددی اختلاف نظر داشتیم، اما او نمی‌خواست من کار کنم و هر کاری در توانش بود برای ممانعت از من انجام داد"[74].

مقررات قانون مدنی نه تنها به شکل مستقیم علیه زنان تبعیض روا می‌دارد، بلکه همچنین تبعیض علیه زنان متأهل یا در شرف ازدواج را تسهیل می‌کند. قانون ایران کارفرمایان را از درخواست اجازه‌ی شوهر برای کار زن منع نمی‌کند. سحر، زنی ۲۶ ساله که به عنوان نماینده‌ی فروش در شرکتی خصوصی در تهران کار می‌کند گفت "در شرکت ما زنان متأهل باید رضایت کتبی شوهرشان را ارائه کنند، وگرنه استخدام نخواهند شد. من در آن زمان نامزد داشتم و باید فرمی ارائه می‌کردم که نشان دهد نامزدم با کار کردن من موافق است"[75].

وکلای متعددی به دیده بان حقوق بشر گفتند که اختلافات زناشویی بر سر حرفه‌ی زن به طور منظم در دادگاه‌های خانواده علیه زنان استفاده می‌شود. در حالی که این اختلافات به ندرت به شکلی جداگانه به دادگاه می‌رسند، مشکل داشتن با حرفه‌ی زن اغلب بخشی از دادخواست شوهر له یا علیه طلاق است و می‌تواند یکی از پرمجادله‌ترین موضوعات باشد.

مرضیه، وکیلی از تهران که وکالت زنان و مردان متعددی را در اختلافات خانوادگی به عهده داشته است اشاره می‌کند که "موکلان مذکر من عموماً در زمان شکایت از رفتار همسرشان از عبارت 'از وقتی او آغاز به کار کرد'

---

[72] قانون مدنی ایران، http://rc.majlis.ir/fa/law/show/97937

[73] مشاهدات کمیته متخصصان (تصویب شده ۲۰۱۴، منتشر شده در ۱۰۴امین کنفرانس بین‌المللی کار ۲۰۱۵)، کنوانسیون تبعیض(اشتغال و شغل)، ۱۹۵۸(شماره ۱۱۱)-جمهوری اسلامی ایران(تصویب ۱۹۶۴)، http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_LANG_CODE:3192151,en.

[74] مصاحبه تلفنی دیده بان حقوق بشر با شهناز(مستعار)، ۳ ماه مه ۲۰۱۶

[75] مصاحبه تلفنی دیده بان حقوق بشر با سحر(مستعار)، ۱۱ ماه مه ۲۰۱۶

استفاده می‌کنند. خیلی از آنها به راحتی درباره‌ی شغل‌هایی متفاوت(که به نظرشان برای همسرشان مناسب نیست) قضاوت می‌کنند"[76]. مرضیه اضافه می‌کند "مثلاً خیلی‌ها دوست ندارند که همسرشان در سالن‌های آرایش کار کنند، زیرا [آنها] آن را شغلی موقر حساب نمی‌کنند"[77].

نگار، وکیلی که در استان خراسان کار می‌کند گفت "دو سال پیش موکلی داشتم که وضعیت دشواری در ازدواجش داشت".[78] نگار ادامه داد "او شغلی مربوط به بهداشت داشت و مجبور بود هر هفته یک یا دو بار شیفت شب داشته باشد. وقتی اوضاع خراب شد، شوهر او به دادگاه شکایت کرد که فکر نمی‌کند گذراندن شب بیرون از خانه برای همسرش مناسب باشد، و قاضی به نفع او حکم داد و از موکل من خواست تا یا شرایط کارش را تغییر دهد یا کلاً کارش را رها کند"[79].

نبود دسترسی برابر به مزایای تأمین اجتماعی

مقررات تأمین اجتماعی ایران در بعضی مزایای مشخص مثل حق الامتیازهای خاواده علیه زنان تبعیض می‌کند و در عوض به سود پرداخت به مردان متأهل بچه‌دار است. برای آن که زنی واجد شرایط دریافت چنان پاداشی باشد، باید ثابت کند که شوهرش بیکار است یا معلولیت دارد یا زن تنها قیم فرزندانشان است[80]. قوانین تأمین اجتماعی ایران همچنین علیه خانواده‌هایی که در آنها زن نان‌آور اصلی خانواده نیست تبعیض می‌کند. ماده‌ی ۱۴۸ قانون کار کارفرمایان را متعهد می‌کند که کارگرانشان را تحت قانون تأمین اجتماعی بیمه کنند، و خانواده‌ی فرد بیمه‌شده نیز می‌توانند از سازمان تأمین اجتماعی بیمه‌ی درمانی دریافت کنند[81]. اما به خاطر این که قانون ایران مرد را سرپرست خانوار می‌داند، خانواده‌ی یک زن مشغول به کار تنها در صورتی می‌تواند از بیمه‌ی درمانی او استفاده کند که او تأمین‌کننده‌ی همسرش باشد یا همسر او بیکار یا معلول باشد[82]. این تبعیض در مزایا حتی دربرگیرنده‌ی پولی می‌شود که خانواده‌ها پس از مرگ اعضای مذکر یا مؤنث دریافت می‌کنند. بعد از پرداخت مالیات تأمین اجتماعی و ارضای نیازمندی‌هایی مشخص از سن و سابقه‌ی کار، اعضای خانواده‌ی یک ذی‌نفع تأمین اجتماعی، مستحق بخشی از این مستمری‌ها بعد از مرگ آنها هستند. با وجود این، در حالی که همسر و فرزندان زیر ۱۸ سال یک مرد می‌توانند بخشی از مستمری او را دریافت کنند، وقتی یک زن بیمه‌شده می‌میرد، خانواده‌ی او آن مزایا را دریافت نمی‌کنند[83]. زنانی که با دیده بان حقوق بشر صحبت کردند از تبعیض مزایای تأمین اجتماعی در قانون ایران ابراز نارضایتی کردند. نرگس، مدیر مالی بازنشسته‌ای از تهران توضیح داد که "من و شوهرم هر دو در یک رشته و در موقعیتی مشابه کار می‌کردیم. وقت‌هایی بود که من جایگاهی ارشد داشتم و درآمدی بیشتر از او داشتم. اما با این که من در تمام عمر حرفه‌ای‌ام دقیقاً به همان اندازه‌ی شوهرم هزینه‌ی تأمین اجتماعی‌ام را پرداخت

---

[76] مصاحبه تلفنی دیده بان حقوق بشر با مرضیه(مستعار)، ۴ ماه مه ۲۰۱۶

[77] همان

[78] مصاحبه تلفنی دیده بان حقوق بشر با نگار(مستعار)، ۷ ژوییه ۲۰۱۶

[79] همان

[80] شرایط افراد تحت تکفل بیمه شده اصلی، وب‌سایت سازمان تأمین اجتماعی، دسترسی ۳ ژانویه ۲۰۱۷، http://www.tamin.ir/News/Item/1952/2/1952.html

[81] ماده یک قانون تأمین اجتماعی سال ۱۹۷۵ سازمان را به این ترتیب تعریف می‌کند: "به منظور اجراء و تعمیم و گسترش انواع بیمه‌های اجتماعی و استقرار نظام هماهنگ و متناسب با برنامه‌های تأمین اجتماعی، همچنین تمرکز وجوه و درآمدهای موضوع قانون تأمین اجتماعی و سرمایه‌گذاری و بهره‌برداری از محل وجوه و ذخائر، سازمان مستقلی به نام "سازمان تأمین اجتماعی" وابسته به وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی که در این قانون "سازمان" نامیده می‌شود، تشکیل می‌گردد". http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/21843/64830/E90IRN01.htm.

[82] شرایط افراد تحت تکفل بیمه شده اصلی، وب‌سایت سازمان تأمین اجتماعی، دسترسی ۳ ژانویه ۲۰۱۷، http://www.tamin.ir/News/Item/1952/2/1952.html

[83] ماده ۸۲، قانون سازمان تأمین اجتماعی

کرده‌ام، اگر بمیرم نمی‌توانم هیچ چیزی برای او باقی بگذارم، اما اگر او بمیرد من می‌توانم حقوق او را دریافت کنم"[84].

نقض آزادی جابه‌جایی

طبق ماده‌ی ۱۸ قانون گذرنامه‌ی ایران، زنان متأهل از جمله آنهایی که زیر ۱۸ سال دارند، باید برای دریافت گذرنامه از همسرشان اجازه بگیرند. در حالی که اجازه‌ی سفر به خارج از کشور می‌تواند در عقدنامه‌ی ازدواج ثبت شود، رضایت‌نامه‌ی کتبی شوهر باید همراه با تقاضای گذرنامه ارائه شود[85]. حتی اگر یک مرد در زمان تقاضای گذرنامه‌ی همسرش به او اجازه دهد، همیشه می‌تواند نظرش را تغییر دهد و از سفر خارج از کشور همسرش ممانعت کند. این شرایط حقوقی به مردان اجازه می‌دهد تا به هر دلیلی و در هر زمانی از سفر همسرانشان ممانعت به عمل آورند. با وجود این در وضعیتی اضطراری، دادستان می‌تواند به زنان اجازه‌ی سفر بدون این اجازه‌ها را اعطا کند. در مارس ۲۰۱۲ دولت رییس‌جمهور احمدی‌نژاد اصلاحیه‌ای به قانون گذرنامه پیشنهاد داد که آزادی سفر خارج از کشور را برای زنان مجرد نیز محدود می‌کرد. طبق اصلاحیه‌ی گذرنامه، زنان زیر سن ۴۰ سال نیاز پیدا می‌کردند از قیم قانونی یا حاکم شرع برای دریافت گذرنامه یا سفر خارج از کشور اجازه بگیرند[86].

ماده‌ی ۱۲ میثاق بین‌المللی حقوق مدنی و سیاسی(ICCPR)، که ایران از امضاکنندگان آن است، از حق جابه‌جایی آزادانه، شامل حق هر کس برای ترک هر کشوری از جمله کشور خودش حمایت می‌کند[87]. کمیته‌ی حقوق بشر-که بر انطباق رفتار دولت‌ها با میثاق بین‌المللی حقوق مدنی و سیاسی نظارت می‌کند، آزادی جابه‌جایی را "شرطی غیرقابل چشم‌پوشی برای آزادی رشد اشخاص" به شمار می‌آورد که اگر محدودیت‌ها "تفاوتی از هر شکل مثلاً بر اساس نژاد، رنگ پوست، جنس، زبان، دین، عقاید سیاسی یا دیگر، اصالت ملی یا اجتماعی، مالکیت، تولد یا دیگر حالت‌ها قائل شوند" نقض می‌شود. کمیته در موارد متعدد به این نتیجه رسیده است که ابزارهایی که با وادار کردن زنان به کسب اجازه یا همراهی یک مرد زنان را از جابه‌جایی آزادانه یا خروج از کشور منع می‌کنند نقض حق آزادی جابه‌جایی است. در سال ۲۰۱۱، کمیته در مشاهدات پایانی‌اش تعیین کرد که ایران باید قانونش را اصلاح کند تا نیاز زنان به تأیید شوهر برای خروج از کشور را حذف کند[88].

در سپتامبر ۲۰۱۵ رسانه‌های ایرانی گزارش دادند که شوهر نیلوفر اردلان، کاپیتان تیم فوتسال(فوتبال پنج نفره) زنان ایران، از دادن اجازه‌ی سفر به همسرش خودداری و از همراهی او با تیمش برای شرکت در تورنمنت فوتسال آسیایی در مالزی ممانعت کرده است[89]. اردلان به رسانه‌های ایرانی گفت که شوهرش به او اجازه‌ی ترک

---

[84] مصاحبه تلفنی دیده بان حقوق بشر با نرگس(مستعار)، ۱۳ ماه مه ۲۰۱۶

[85] قانون گذرنامه(۱۹۷۳)، دسترسی ۹ ژانویه ۲۰۱۷، http://rc.majlis.ir/fa/law/show/96904

[86] "لایحه جنجالی "اصلاحیه گذرنامه زنان" منتفی شد"،دویچه وله فارسی، دویچه وله، ۲۰ فوریه ۲۰۱۳، دسترسی ۹ ژانویه ۲۰۱۷، 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

[87] ماده ۱۲ میثاق بین‌المللی حقوق مدنی و سیاسی، دسترسی ۲ فوریه ۲۰۱۷، http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CCPR.aspx

[88] مشاهدات پایانی کمیته حقوق بشر، ۱۰۳امین جلسه، CCPR/C/IRN/CO/3، ۲۹ نوامبر ۲۰۱۱، دسترسی ۱۵ فوریه ۲۰۱۷، http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CCPR/C/IRN/CO/3&Lang=En

[89] حواشی ممنوع‌الخروجی بانوی فوتبالیست، ایسنا، ۱۵ سپتامبر ۲۰۱۵، دسترسی ۳۱ ژوییه ۲۰۱۶، www.isna.ir/news/94062415129/حواشی-ممنوع-الخروجی-بانوی-فوتبالیست

کشور نداده است زیرا از او انتظار دارد در جلسات هماهنگی مدرسه‌ی فرزندشان شرکت کند[90]. اردلان به روزنامه‌ی ایرانی قانون گفت "مسابقات جام ملت‌های آسیا برای نخستین بار برگزار می‌شود و من هم در اردوهای تیم ملی تمرینات خوبی را زیرنظر خانم سلیمانی انجام دادم، اما همسرم پاسپورتم را برای حضور در این مسابقات نداد و به دلیل مخالفت همسرم برای سفر به خارج از ایران این رقابت‌ها را از دست دادم".[91] او افزود "ای کاش مسئولان قانونی برای بانوان ورزشکار بگذارند تا در چنین مواقعی بتوانیم از حق‌مان دفاع کنیم. این مسابقات برای من اهمیت زیادی داشت و من به عنوان یک زن مسلمان می‌خواستم برای بالا بردن پرچم کشورم تلاش کنم". بعد از واکنش جامعه‌ی مدنی، دفتر دادستانی تهران به او اجازه داد یک بار از کشور خارج شود تا در مسابقاتی که در نوامبر ۲۰۱۵ در گواتمالا برگزار شد شرکت کند.[92]

در تاریخ ۸ می ۲۰۱۷، خبرگزاری ایسنا گزارش داد که زهرا نعمتی، یکی از اعضای تیم ملی پارالمپیک ایران، بعد از درخواست طلاق توسط همسرش از خروج از کشور منع شد.[93] یک روز بعد، طیبه سیاوشی، یکی از اعضای کمیسیون فرهنگی مجلس از حل مشکل ممنوع الخروی نعمتی پس از رایزنی با کمیته المپیک ایران خبرداد. طیبی افزود:"کشور بر روی او سرمایه گذاری زیادی انجام داده است. اگر او نتواند به خارج سفر کند میتواند به آبروی کشور لطمه وارد کند.[94]

چند مدیر استخدام و کارفرما از شرکت‌های مختلف به دیده بان حقوق بشر گفتند که ترجیح می‌دهند برای مشاغلی که نیاز به سفرهای متعدد دارد زنان را استخدام نکنند. یک کارفرما به دیده بان حقوق بشر گفت که ترجیح می‌دهد برای مشاغل نیازمند سفر به خارج کشور زنان را استخدام نکند زیرا نمی‌تواند مطمئن باشد که آنها در موعد مقرر از همسرانشان اجازه بگیرند. اگر چه هیچ کدام از زنان مصاحبه‌شده این موضوع را به عنوان دلیل عدم استخدام در یک موقعیت شغلی ذکر نکردند، اما احتمالاً با اتصال دوباره‌ی اقتصاد ایران به بازار جهانی بعد از سال‌ها انزوا که فرصت‌های سفر را برای مردان و زنان شاغل محدود می‌کرد، این مورد بدل به مشکلی رو به رشد خواهد شد.

شهیندخت مولاوردی، معاون رییس‌جمهور در امور زنان و خانواده، در ۱۵ سپتامبر به رسانه‌ها گفت که دفترش تلاش خواهد کرد قانونی که زنان متأهل را برای سفر وادار به دریافت اجازه از همسر می‌کند اصلاح کند و گفت "تا زمانی که این قانون اصلاح نشود به دنبال استثناها خواهیم گشت تا حداقل زنان علمی و ورزشکاران بتوانند به کنفرانس‌ها و میادین بین‌المللی بروند"[95]. اما دیده بان حقوق بشر در حال حاضر اطلاعی از اصلاحیه‌های پیشنهادی ندارد.

---

[90] همان

[91] همان

[92] "خروج نیلوفر اردلان از کشور قانونی بود" ، خبرگزاری میزان، ۲۵ نوامبر ۲۰۱۵، دسترسی ۹ ژانویه ۲۰۱۷، http://www.mizanonline.ir/fa/news/102466

ممنوع الخروجی زهرا نعمتی از سوی همسرش، ایسنا، ۸ می ،

[93] (آخرین تاریخ دسترسی ۱۲ می ۲۰۱۷) http://www.isna.ir/news/96021811277/ ۲۰۱۷

[94] توضیحات یک نماینده مجلس درباره رفع ممنوع الخروجی نعمتی، ایسنا، م۸ می ۲۰۱۷،

(اخرین دسترسی می ۱۲ ۲۰۱۷),http://www.isna.ir/news/96021912556/

[95] "معاونت زنان به دنبال اصلاح قانون "اجازه همسر برای خروج" است"، ایسنا، ۱۵ سپتامبر ۲۰۱۵، دسترسی ۳۱ ژوییه ۲۰۱۶، http://www.isna.ir/news/94070804820

IV. نبود اجرا یا حفاظت قانونی

نقض حقوق دسترسی برابر به کار

رویه‌ی استخدام استاندارد در بخش‌های دولتی و خصوصی ایران نشان می‌دهد که کارفرمایان به طور عادی از جنسیت به عنوان یکی از شرایط کار استفاده می‌کنند. علاوه بر این، تبعیض جنسیتی محدود به مشاغلی "زیان‌آور" یا "خطرناک" نیست که طبق قانون ایران زنان از آنها محروم شده‌اند، بلکه در شغل‌هایی مثل پست‌های فنی و مدیریتی هم اعمال می‌شود که هیچ پایه و اساس حقوقی داخلی برای محروم کردن افراد بر اساس جنسیتشان وجود ندارد. به نظر می‌رسد که بعضی از فرصت‌های اشتغال در بخش‌های دولتی و خصوصی ترجیحات جنسیتی را مشخص می‌کنند، و اکثر این آگهی‌های استخدام ظاهراً هیچ توجیهی برای این کار ذکر نمی‌کنند.

در مصاحبه با متقاضیان شغل مؤنث، دیده بان حقوق بشر از یک شرکت مدیریت پروژه‌ی ساخت و ساز در تهران اطلاع یافت که در تمامی پست‌هایش تنها مردان را استخدام می‌کند. وقتی دیده بان حقوق بشر درباره‌ی این سیاست تبعیض‌آمیز سؤال کرد، یکی از کارمندان شرکت گفت که در پی شایعاتی مبنی بر روابط رمانتیک بین چند کارمند مرد و زن، مدیریت شرکت مادر این تصمیم را گرفته است. روزبه، مدیری پایین‌رتبه در شرکت گفت "از آنجا که [مدیریت] از روابط [مشکوک به نامشروع] در شرکت ناراضی بودند، تصمیم گرفتند حذف زنان راه حل مشکل آنهاست"[96].

تبعیض در شیوه‌ی استخدام در بخش خصوصی

دیده بان حقوق بشر بین ماه مه و سپتامبر ۲۰۱۶ صدها موقعیت شغلی را در وب‌سایت‌های گوناگون-از جمله ایران تالنت، یکی از مشهورترین سایت‌های جستجوی شغل کارگران ماهر در بخش خصوصی- و روزنامه‌های دولتی بررسی کرد. در موارد متعددی آگهی‌های شغلی در رشته‌های علم، فناوری، مهندسی، و ریاضی ترجیحی صریح برای کاندیداهای مرد ذکر می‌کردند. در عوض، بسیاری از آگهی‌هایی که زنان را مخاطب قرار می‌دادند برای دستیار، منشی، یا دیگر پست‌های اداری بودند. شغل‌های مربوط به کسب و کار، مثلاً در فروش یا بازاریابی، عموماً برای هر دوی مردان و زنان تبلیغ شده بودند.

از ۶۶ موقعیت شغلی بررسی شده توسط دیده بان حقوق بشر که در روز ۱۹ سپتامبر ۲۰۱۶ مشخصاً زنان را به عنوان جنسیت ترجیحی مشخص کرده بودند، فقط ۱۲ مورد را می‌شد موقعیت "تخصصی" در نظر گرفت. بقیه، شامل ۱۹ موقعیت استخدام منشی، شغل‌هایی اداری بودند. از ۱۷۶ موقعیت شغلی منشی منتشر شده در همشهری آنلاین(یک سایت محبوب جستجوی شغلی) در یک روز(۲۰ سپتامبر ۲۰۱۶)، ۱۷۳ مورد صراحتاً ذکر کرده بودند که زنان را ترجیح می‌دهند. در عوض، در همان روز، از ۵۸ شغل در ایران تالنت که صراحتاً ترجیح دادن مردان را ذکر کرده بودند، ۵۵ مورد موقعیت‌های شغلی حرفه‌ای و فنی بودند.

تحلیل دیده بان حقوق بشر از آگهی‌های اشتغال همچنین نشان می‌دهد که بعضی از شرکت‌های خارجی و تابعه از الگوهای تبعیض‌آمیز مشابهی پیروی کرده‌اند. برای مثال، یک شرکت حقوقی سوییسی در یک آگهی استخدام محلی ذکر کرده بود که استخدام منشی زن را ترجیح می‌دهد، در حالی که یک شرکت ارتباطات فرانسوی برای مدیر پروژه‌ی منطقه‌ای مردان را ترجیح می‌داد. وقتی از علی، مدیر عامل یک شرکت تبلیغاتی آنلاین، این سؤال پرسیده شد که چرا برای شرکتش فقط به دنبال منشی زن می‌گردد، به دیده بان حقوق بشر گفت که فکر می‌کند "داشتن

[96] مصاحبه تلفنی دیده بان حقوق بشر با روزبه(مستعار)، ۹ ماه مه ۲۰۱۶

منشی‌های زن تصویری ملایم‌تر برای شرکتش فراهم می‌کند" و اضافه کرد " برای ما مهم است که آن تصویر را به مشتری‌ها و روابط بیرونی‌مان نشان دهیم"[97].

تجربه‌ی زنانی که برای این گزارش مصاحبه شده‌اند نشان می‌دهد که شیوه‌های تبعیض‌آمیز به شکلی گسترده وجود دارند. نغمه، زنی ۲۶ ساله از تهران، گفت "من مهندس مکانیک هستم و برای شغلی در میدان‌های نفتی و گازی ایران در بندر عسلویه(جایی که منطقه‌ی ویژه‌ی اقتصادی انرژی پارس قرار دارد) مصاحبه شدم. فرد مرتبطم در شرکت به من گفت که آنها جداً از من راضی بوده‌اند، اما نمی‌خواهند زنی را استخدام کنند تا به آن میدان برود"[98].

پوریا، یک مهندس عمران ۳۰ ساله که در پروژه‌های ساخت و ساز در بیرون از تهران کار می‌کند، گفت که هیچ زنی در سایت محل کار او وجود ندارد. در حالی که شرکت او سه یا چهار زن دارد که در دفتر کار می‌کنند، او به دیده بان حقوق بشر گفت "فکر نمی‌کنم مدیریت خیلی علاقه به استخدام زنان داشت. فکر می‌کنم احساس کردند که برای محیط [کار] 'پیچیدگی‌هایی' به وجود می‌آورد"[99].

نبود چارچوب قانونی جامع در این حوزه به تیم‌های منابع انسانی اجازه می‌دهد تا شیوه‌های استخدامی علناً تبعیض‌آمیز ایجاد کنند، و این عملکرد تنها توسط ابتکار عمل اشخاص یا سیاست‌های شرکت قابل کنترل است. نیوشا، مدیر منابع انسانی در یکی از بزرگ‌ترین شرکت‌های بیمه‌ی ایران، به دیده بان حقوق بشر گفت که او تلاش کرده است تضمین کند که موقعیت‌های شغلی در شرکتش به روی هر دو جنسیت باز باشد. او گفت "از آنجا که هیچ قانونی تبلیغ [ترجیح] جنسیتی را ممنوع نکرده است، به مدیران بستگی دارد که برابری جنسیتی را ضمانت کنند. با [سابقه] کارم در سازمان‌های بین‌المللی من به برابری جنسیتی در محل کار اهمیت زیادی می‌دادم، و زیاد طول نکشید که شرکت به داشتن مدیران زن و مرد عادت کند".[100]

تبعیض در شیوه‌های استخدام بخش دولتی

هزاران موقعیت شغلی در بخش دولتی از طریق آزمون‌هایی برگزار شده از سوی اداره‌ی ارزیابی دولتی به نام سازمان سنجش پر می‌شوند. در آوریل ۲۰۱۵ دولت روحانی آزمون‌های ورودی چند اداره‌ی دولتی را تلفیق کرد و آغاز به برگزاری آزمون‌های جامع برای موقعیت‌های شغلی قوه‌ی مجریه کرد. دیده بان حقوق بشر ۷۰۲۶ آگهی شغلی سه آزمون ورودی خدمت دولتی را بررسی کرد. بیشتر موقعیت‌های مدیریتی بررسی شده توسط دیده بان حقوق بشر بدون هیچ توجیهی به مردان منحصر شده بودند. در اولین آزمون که در ماه مه ۲۰۱۵ برگزار شد، بیش از ۸۰ درصد از ۲۶۴۹ موقعیت شغلی اعلام شده به مردان محدود بودند، و اداراتی مثل سازمان مالیات ۹۶ درصد موقعیت‌ها را به مردان اختصاص داده بودند.

تحلیل دیده بان حقوق بشر نشان می‌دهد که توزیع شغل‌ها در آزمون دوم، برگزار شده در مارس ۲۰۱۶، بهبود کمی پیدا کرد. اما در آزمون سوم، از ۲۵۴۵ موقعیت شغلی اعلام شده، بیش از ۴۶ درصد به شکلی انحصاری به مردان محدود شده بودند.

---

[97] مصاحبه تلفنی دیده بان حقوق بشر با علی(مستعار)، ۷ ماه مه ۲۰۱۶
[98] مصاحبه تلفنی دیده بان حقوق بشر با نغمه(مستعار)، ۱۸ ماه مه ۲۰۱۶
[99] مصاحبه تلفنی دیده بان حقوق بشر با پوریا(مستعار)، ۵ اکتبر ۲۰۱۶
[100] مصاحبه تلفنی دیده بان حقوق بشر با نیوشا(مستعار)، ۸ ماه مه ۲۰۱۶

این عملکردهای تبعیض‌آمیز در آوریل ۲۰۱۵ برای اولین بار به دست شهیندخت مولاوردی، معاون رییس‌جمهور در امور زنان و خانواده، به کانون توجه دولت آورده شدند[101]. در ۳۱ ژوییه‌ی ۲۰۱۶ رییس‌جمهور روحانی آزمون را به تعویق اندخت تا تبعیض آشکار علیه زنان در بازار کار را مورد تحقیق قرار دهد[102]. این حرکت مورد استقبال فراکسیون زنان مجلس قرار گرفت[103]. این امتحان نهایتا در ماه نوامبر ۲۰۱۶ با افزایش ۳۰۰ موقعیت شغلی برای زنان برگزار شد.

موقعیت‌های شغلی در آزمون جامع استخدامی[104]	موقعیت‌های در اختیار مردان	موقعیت‌های در اختیار زنان	موقعیت‌های در اختیار هر دو جنس	مجموع
اولین آزمون جامع استخدامی برای قوه‌ی مجریه	2,127 (80.3%)	29 (1%)	493 (18.6%)	۲۶۴۹
دومین آزمون جامع استخدامی برای قوه‌ی مجریه	885 (48.3%)	36 (2%)	911 (49.7%)	۱۸۳۲
سومین آزمون جامع استخدامی برای قوه‌ی مجریه	1,179 (46.3%)	299 (11.85%)	1,067 (41.95%)	۲۵۴۵

عملکردهای تبعیض‌آمیز در استخدام در بخش دولتی به آزمون‌های جامع قوه‌ی مجریه محدود نمی‌شوند. در موقعیت‌های شغلی اعلام شده توسط سازمان تأمین اجتماعی در سال ۲۰۱۵، از ۱۴۳۵ موقعیت، ۶۱۸ منحصراً در اختیار مردان قرار داشتند، در حالی که فقط ۱۵۱ مورد به زنان منحصر شده بودند. سازمان تأمین اجتماعی ۵۶۶ موقعیت را در اختیار هر دو جنسیت قرار داده بود. تحلیل موقعیت‌ها در شهرداری‌های سراسر کشور سطوح مشابهی از تبعیض علیه زنان در بخش دولتی نشان می‌دهد.

تبعیض در دسترسی به کار به رویه‌های استخدام در بخش دولتی محدود نمی‌شود. در ۹ ژوییه‌ی ۲۰۱۴، خبرگزاری کانون دانش‌آموزی(پانا) تصویری از یادداشت‌های دیداری صورت گرفته در شهرداری تهران در تاریخ ۱۱ ماه مه ۲۰۱۴ را منتشر کرد. یادداشت‌ها نشان می‌دادند که شهرداری از مدیران رتبه‌های بالا و متوسط

[101] "معاون رییس جمهور در امور زنان و خانواده: بررسی تبعیض‌های دفترچه آزمون استخدامی،ایسنا، ۷ آوریل ۲۰۱۵، دسترسی در ۹ ژانویه ۲۰۱۷،" http://www.isna.ir/news/94011805022

[102] "روحانی آزمون استخدامی را به تعویق انداخت"، ایسنا، ۳۱ ژوییه ۲۰۱۶، دسترسی در ۹ ژانویه ۲۰۱۷، http://www.isna.ir/news/95050105915

[103] "استقبال فراکسیون زنان از تعویق آزمون استخدامی در جهت عدالت جنسیتی" ، تابناک، ۲ اوت ۲۰۱۶، دسترسی در ۹ ژانویه ۲۰۱۷، http://www.tabnaktehran.ir/fa/news/270909

[104] اعداد از وب‌سایت سنجش استخراج شده‌اند، دسترسی در ۹ ژانویه ۲۰۱۷، http://www.sanjesh.org/group.aspx?gid=11

خواسته بود تنها مردان را به عنوان منشی، تایپیست، مدیر دفتر، اپراتور، و ... استخدام کنند[105]. در ۱۳ ژوییه‌ی ۲۰۱۴، فرزاد خلفی، یکی از معاونان مرکز ارتباطات شهرداری تهران در مصاحبه‌ای با خبرگزاری کار ایران(ایلنا) وجود یادداشت‌ها را تأیید کرد و مدعی شد که شغل‌هایی مثل دستیار اداری و منشی "زمان‌بر و طولانی" است و بنابراین آن تصمیم برای "رفاه حال خانم‌ها" گرفته شده است[106]. در ۲۸ ژوییه‌ی ۲۰۱۴ رسانه‌های ایران نامه‌ای را منتشر کردند که معاون روابط بین‌الملل وزارت کار به شهرداری تهران نوشت و از این نهاد خواست تا این بخشنامه را لغو کند[107]. این نامه صراحتاً ذکر کرده بود که "نیازمندی‌های" بخشنامه ناقض تعهدات ضدتبعیض ایران تحت کنوانسیون‌های سازمان بین‌المللی کار است و شامل نقض حقوق بشر می‌شود[108]. در پاسخ به نامه، شهرداری تهران صدور چنین فرمانی را تکذیب کرد و وزارت کار را به تکرار ادعاهای رسانه‌های خارجی متهم کرد[109].

استخدام تبعیض‌آمیز علیه زنان برای موقعیت‌های مدیریتی و ارتقای شغلی

زنان ایرانی برای اشتغال به عنوان مدیر و ناظر باید به نبرد کلیشه‌ها بروند. در حالی که بعضی از مشاغل مدیریتی ترجیحات جنسیتی آشکاری دارند(معمولاً به سود مردان)، بسیاری از زنان مصاحبه‌شده احساس می‌کردند که شانس استخدام یا ارتقایشان به عنوان مدیر، به خاطر جنسیتشان حتی کمتر هم هست. ثریا، زنی ۲۹ ساله که بخشی از مدیریت شرکت ساخت و سازی در قزوین را به عهده دارد گفت "حس کردم که در کسب و کار خانوادگی ما زنان در نقش‌های نظارتی باید دو برابر دیگران زحمت بکشند تا خودشان را ثابت کنند. ما انتظار داریم زنان بیش از مردان تعهد و جدیتشان را نشان دهند"[110].

افراد متعددی، هم کارفرما و هم متقاضی شغل، تکرار کردند که در محل کار تصور می‌شود زنان کمتر از مردان جدی هستند. این تصور که زنان سرپرست اولیه و مسئول کارهای خانگی هستند آنها را بدل به کاندیداهایی با جذابیت کمتر برای شغل‌هایی می‌کند که ساعات کاری غیرقابل پیش‌بینی و سطح بالاتری از مسئولیت دارند. مصاحبه‌شونده‌های متعددی به دیده بان حقوق بشر گفتند که در محل کارشان زنان مجرد به زنان ازدواج‌کرده

---

[105] "تبعیض جنسیتی در شهرداری تهران"، *خبرگزاری پانا، ۹ ژوییه ۲۰۱۴، دسترسی در ۱۶ اوت ۲۰۱۶*، 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%8C_%D8%B4%D9%87%D8%B1%D8%AF%D8%A7%D8%B1%DB%8C_%D8%AA%D9%87%D8%B1%D8%A7%D9%86_%D9%85%D9%85%D9%86%D9%88%D8%B9%DB%8C%D8%AA_%D8%AD%D8%B6%D9%88%D8%B1_%D8%B2%D9%86%D8%A7%D9%86_%D8%AF%D9%81%D8%AA%D8%B1_%DA%A9%D8%A7%D8%B1_%D9%85%D8%AF%DB%8C%D8%B1%D8%A7%D9%86_%D8%B4%D9%87%D8%B1%D8%AF%D8%A7%D8%B1%DB%8C_.aspx

[106] "کنارگذاشتن زنان از مشاغل دفتری شهرداری برای رفاه حال خانم‌ها بود"، ایلنا، ۱۳ ژوییه ۲۰۱۴، دسترسی در ۹ ژانویه ۲۰۱۷، http://www.ilna.ir/%D8%A8%D8%AE%D8%B4-%D8%B4%D9%87%D8%B1%DB%8C-47/185707-%DA%A9%D9%86%D8%A7%D8%B1%DA%AF%D8%B0%D8%A7%D8%B4%D8%AA%D9%86-%D8%B2%D9%86%D8%A7%D9%86-%D8%A7%D8%B2-%D9%85%D8%B4%D8%A7%D8%BA%D9%84-%D8%AF%D9%81%D8%AA%D8%B1%DB%8C-%D8%B4%D9%87%D8%B1%D8%AF%D8%A7%D8%B1%DB%8C-%D8%A8%D8%B1%D8%A7%DB%8C-%D8%B1%D9%81%D8%A7%D9%87-%D8%AD%D8%A7%D9%84-%D8%AE%D8%A7%D9%86%D9%85-%D9%87%D8%A7-%D8%A8%D9%88%D8%AF

[107] "نامه وزارت کار به شهرداری برای لغو بخشنامه اخیر فضای کار مردان و زنان"، ۲۸ ژوییه ۲۰۱۴، دسترسی در ۹ ژانویه ۲۰۱۷، http://www.khabaronline.ir/detail/367360/society/urban

[108] همان

[109] "واکنش شهرداری به نامه وزارت کار"، شرق، ۲ اوت ۲۰۱۴، دسترسی در ۹ ژانویه ۲۰۱۷، http://sharghdaily.ir/News/40204/

[110] مصاحبه تلفنی دیده بان حقوق بشر با ثریا(مستعار)، ۵ ماه مه ۲۰۱۶

ترجیح داده می‌شوند زیرا کارفرمایان فکر می‌کنند آنها می‌توانند به ساعات کاری طولانی‌تر متعهد شوند. علی، یک مدیرعامل ایرانی گفت "من سعی می‌کنم با کارمندهایم منعطف باشم و محدودیت‌هایشان را درک کنم، اما از آنجا که اولویت اصلی زنان امور خانوادگی است، نمی‌توانم کسب و کارم را به آنها بسپارم"[111].

بعضی از مدیران زن در کارشان با مشکلاتی از سوی کارمندان مرد مواجه شده بودند. ثریا گفت "به عنوان مدیر عامل شرکت، مادر من مجبور بود به سایت‌های ساخت و ساز متعددی برود تا با مدیران پروژه بر سر توافق چانه‌زنی کند، اما نگهبانان [مرد] و کارگران [مرد] بی‌ارتباط جلوی ورود او را به سایت می‌گرفتند. به معنای واقعی کلمه مجبور بود آنها را دور بزند تا وارد شود"[112].

تعدادی از مدیران و کارفرمایان به دیده بان حقوق بشر گفتند که به خاطر این تصور که شرکت شاید جدی گرفته نشود، شرکت‌های آنها تمایل کمتری به استخدام زنان برای موقعیت‌های ارشدی دارند که سازمان را در بیرون نمایندگی می‌کنند. فریبا که به عنوان نماینده‌ی یک پیمانکار مستقل شهرداری‌ای خارج از تهران کار کرده است از فشاری گفت که متحمل شده است، زیرا مقامات دولتی متعددی که او در شغلش با آنها تعامل کرده است، نمی‌خواستند با یک زن کار کنند و گفت "من باید برای پروژه‌ام به شهرداری می‌رفتم اما مدیر [مرد]ی که باید با او صحبت می‌کردم به سادگی از ملاقات با من اجتناب می‌کرد و بعد با رییسم تماس می‌گرفت و می‌گفت بهتر است یک مرد مسئولیت پروژه را به عهده بگیرد"[113].

زنان زیادی به دیده بان حقوق بشر گفتند که حس نمی‌کنند فرصتی برابر برای ارتقا در شرکت‌های کارفرمایانشان دارند. صفورا که برای شرکت مشاوره‌ای در تهران کار می‌کند و موقعیتی میانی دارد گفت "من اغلب با اشاره‌هایم درباره‌ی برنامه‌ریزی توجه رییسم را جلب می‌کنم، اما به ندرت شانس شرکت در فرایند تصمیم‌گیری را پیدا می‌کنم. یک بار رییسم به من گفت در جلسه‌ای شرکت کنم و نکته‌هایم را توضیح دهم، اما بلافاصله پیشنهادش را پس گرفت و گفت این ایده‌ی خوبی نیست زیرا جلسه‌ای مردانه است"[114].

مریم که برای استخدام در بانکی در تهران آزمونی را گذرانده است حس می‌کند که با این که رؤسایش در زمان استخدام اولیه‌اش او را بر اساس شایستگی‌اش قضاوت کردند، او دیگر فرصتی برای رشد در نقشش ندارد. او می‌گوید "با ما به عنوان کارمندان سطح پایین به شکلی برابر برخورد می‌شود، اما وقتی بحث ارتقا به میان می‌آید زنان هرگز به موقعیت‌های مدیریتی ارتقا پیدا نمی‌کنند"[115]. به همین ترتیب، شبنم، روزنامه‌نگاری که مسائل اجتماعی را برای نشریه‌ای مستقل پوشش می‌دهد، گفت که در رشته‌ی کاری او زنان به ندرت دبیر یا سردبیر روزنامه‌ها می‌شوند[116]. نگار، روزنامه‌نگار دیگری که درباره‌ی اشتغال زنان در استانش تحقیق کرده است، بر همین باور است و گفت که زنان بسیار کمی در شورای سردبیری روزنامه‌های ایرانی، حتی در نشریات محلی، عضویت دارند[117].

[111] مصاحبه تلفنی دیده بان حقوق بشر با علی(مستعار)، ۷ ماه مه ۲۰۱۶
[112] مصاحبه تلفنی دیده بان حقوق بشر با ثریا(مستعار)، ۵ ماه مه ۲۰۱۶
[113] مصاحبه تلفنی دیده بان حقوق بشر با فریبا(مستعار)، ۱۱ ماه مه ۲۰۱۶
[114] مصاحبه تلفنی دیده بان حقوق بشر با صفورا(مستعار)، ۱۱ ماه مه ۲۰۱۶
[115] مصاحبه تلفنی دیده بان حقوق بشر با مریم(مستعار)، ۲۴ ماه مه ۲۰۱۶
[116] مصاحبه تلفنی دیده بان حقوق بشر با شبنم(مستعار)، ۲۸ ماه مه ۲۰۱۶
[117] مصاحبه تلفنی دیده بان حقوق بشر با نگار(مستعار)، ۱۰ اوت ۲۰۱۶

نقض حق دستمزد برابر برای کار برابر

قانون ایران مقرراتی درباره‌ی برابری دستمزد برای کار برابر دارد، اما گزارش‌های متعددی نشان می‌دهد که در عمل زنان در بازار کار دستمزد کمتری از مردان دریافت می‌کنند. ماده‌ی ۳۸ قانون کار می‌گوید که به مردان و زنانی که کاری با ارزش یکسان در محل کاری با شرایط یکسان انجام می‌دهند باید حقوقی مشابه دریافت کنند، و ماده‌ی ۴۹ قانون کار کسب و کارهای مقید به قانون کار را ملزم می‌کند که طبقه‌بندی هر شغل را مشخص کنند و حقوق و مزایای هر طبقه را گزارش کنند[118]. مکان‌های کار با بیش از ۵۰ کارمند باید از پروتکل طبقه‌بندی شغلی پیروی کنند[119].

اما گزارش شکاف جنسیتی ۲۰۱۶ تخمین می‌زند که زنان برای کار برابر با مردان درآمدی ۴۱ درصد کمتر دارند و در کل مردان ۵/۷۹ برابر زنان درآمد دارند[120]. طبق گزارش حقوق سالانه‌ی سال ۲۰۱۵ وب‌سایت ایران تالنت که با پیمایش ۳۶ هزار شرکت‌کننده تهیه شده است، زنان ۲۳ درصد کمتر از مردان دریافتی دارند. شکاف درآمدی در موقعیت‌های مدیریتی بالاتر است و به ۳۶ درصد می‌رسد، و در شغل‌هایی که تحت عنوان "متخصص" طبقه‌بندی شده‌اند به ۲۸ درصد می‌رسد. در حالی که هیچ آمار رسمی در دسترس عموم درباره‌ی نابرابری درآمدی بین زنان و مردان وجود ندارد، مقامات متعددی وجود چنین نابرابری‌ای را تأیید کرده‌اند. سهیلا جلودارزاده، مشاور وزارت رفاه و عضو سابق مجلس، در ۲۱ ژوئن ۲۰۱۵ به خبرگزاری ایلنا گفت که "به لحاظ قانونی وضعیت حقوقی کارگران زن و مرد باید با هم برابر باشد اما شاهد آن هستیم که در مرحله اجرا در بسیاری از موارد تا یک سوم حداقل قانون کار هم به بانوان پرداخت نمی‌شود"[121].

زنان و مدیرانی که برای شرکت‌های بزرگ ایران کار کرده‌اند به دیده بان حقوق بشر گفتند که زنان استخدام شده در این شرکت‌ها حقوقی مشابه مردان دریافت می‌کنند. اما چند نفر از آنها گفتند که وقتی کار به مزایا(مثل اضافه کار و پاداش‌ها) می‌رسد، مردان وضعیت بهتری دارند. نیلوفر که برای شرکتی در بخش دولتی در تهران کار می‌کرد به دیده بان حقوق بشر گفت که او کمتر از همکاران مردش مزایا و اضافه کار می‌گرفت و "در تئوری، پایه‌ی حقوقی ما یکی است اما در عمل با اضافه شدن مزایا مردان در فیش حقوقی‌شان مقدار بیشتری دریافت می‌کنند"[122]. مریم، حسابدار، موافقت کرد و توضیح داد که "شما می‌توانید با کار برای ساعاتی بیشتر درآمدتان را به شدت افزایش دهید، اما اضافه کار در بانک به مردان محدود می‌شود"[123]. دلیل این رویه‌ها ظاهراً پیش‌داوری‌های صریح مدیران مرد درباره‌ی زنان شاغل است. علی، مدیرعامل یک شرکت کوچک، می‌گوید دلیلی که او مردان را برای افزایش حقوق و مزایا ترجیح می‌دهد این است که او درک می‌کند که آنها باید پول

---

[118] قانون کار(۱۹۹۰)، مواد ۳۸ و ۴۹، وب‌سایت وزارت کار، دسترسی در ۷ ژانویه ۲۰۱۷، http://www.mcls.gov.ir/fa/lawlist/kar

[119] دستورالعمل‌های وزارت کار، دسترسی در ۹ ژانویه ۲۰۱۷، http://rkj.mcls.gov.ir/fa/mogharaaat/dastoorolamal/dastoorco

[120] پروفایل ایران، گزارش شکاف جنسیتی جهانی ۲۰۱۶، مجمع جهانی اقتصاد، دسترسی در ۹ ژانویه ۲۰۱۷، http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/.

121 "کارگران زن در ایران یک سوم حداقل حقوق را دریافت می کنند"، ایلنا، ۲۱ ژوئن ۲۰۱۵، دسترسی در ۹ ژانویه ۲۰۱۷، 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%AD%D8%AF%D8%A7%D9%82%D9%84-%D8%AD%D9%82%D9%88%D9%82-%D8%B1%D8%A7-%D8%AF%D8%B1%DB%8C%D8%A7%D9%81%D8%AA-%D9%85%DB%8C-%DA%A9%D9%86%D9%86%D8%AF.

[122] مصاحبه تلفنی دیده بان حقوق بشر با نیلوفر(مستعار)، ۷ ژوئن ۲۰۱۶

[123] مصاحبه تلفنی دیده بان حقوق بشر با مریم(مستعار)، ۲۴ ماه مه ۲۰۱۶

خانواده‌شان را بپردازند، بر خلاف زنان "که اگر بخواهند می‌توانند پولشان را [برای مخارج شخصی] نگاه دارند"[124].

نیایش، حسابدار ۳۵ ساله‌ای که در تهران زندگی می‌کند گفت "در رشته‌ی کاری من تفاوت دستمزد آشکاری بین مردان و زنان در موقعیت‌های مدیریتی وجود دارد"[125] و اضافه کرد "تبعیض در مورد مزایای تأمین اجتماعی هم بسیار واضح است. خیلی از کارفرمایان از ارائه‌ی بیمه‌ی سلامت[به زنان] امتناع می‌کنند، با این توجیه که نیازی به آن ندارند"[126].

نبود حمایت در برابر آزار جنسی

سازمان بین‌المللی کار و کمیته‌ی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی سازمان ملل آزار جنسی در محل کار را به عنوان یک نوع تبعیض به شمار می‌آورند. کمیته‌ی متخصصان سازمان بین‌المللی کار(CEACR) در پژوهش ویژه‌اش در سال ۱۹۹۶ درباره‌ی کنوانسیون شماره‌ی ۱۱۱ ذکر کرد که "آزار جنسی با زیر سؤال بردن اخلاق شخصی و سلامت کارگران به برابری در محل کار آسیب می‌رساند؛ با تضعیف اساس شکل‌دهنده‌ی روابط کاری و تخریب توان تولید به شرکت ضربه می‌زند"[127]. کمیته آزار جنسی را به این ترتیب تعریف می‌کند: "هرگونه سخن، گفته‌ی طنزآمیز، اشاره‌ی تلویحی یا اظهار نظر درباره‌ی لباس، هیکل، سن، وضعیت خانوادگی و غیره یک شخص؛ هر گونه رفتار تحقیرآمیز یا پدرسالارانه با دلالت جنسی که کرامت را زیر سؤال ببرد؛ هر دعوت یا تقاضای ناخوشایند، صریح یا ضمنی، همراه یا بدون همراهی تهدید؛ هر گونه نگاه شهوت‌ناک یا دیگر حرکات مرتبط با تمایلات جنسی؛ و هر گونه تماس فیزیکی نالازم مثل لمس، نوازش، نیشگون یا ضرب و جرح"[128].
کمیته از دولت ایران خواسته است تا همه‌ی انواع آزار جنسی از جمله رشوه و آزار محیطی خصومت‌آمیز در کار را صراحتاً تعریف و منع کند.[129]

در سال ۲۰۱۶ کمیته‌ی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی بر نیاز به قانون‌گذاری درباره‌ی آزار جنسی تأکید کرد و اعلام کرد "تمام کارگران باید از آزار فیزیکی و روانی شامل آزار جنسی آزاد باشند. قانون‌ها، مانند قوانین ضد تبعیض، قانون جزا، و قانون کار باید آزار را به شکل گسترده تعریف کنند و به آزارهای جنسی و دیگر موارد مثل آزارهای بر پایه‌ی جنسیت، نژاد، گرایش جنسی، هویت جنسی، و وضعیت دوجنسیتی صراحتاً ارجاع بدهند.
تعریف مشخصی از آزار جنسی در محل کار لازم است و قانون باید آزار جنسی را جرم به شمار بیاورد و به شیوه‌ای مناسب جریمه کند"[130].

زنان متعدد شکل‌های گوناگونی از آزار جنسی-عمدتاً زبانی- در محل کار را گزارش کردند و مصاحبه‌شونده‌ها، به ویژه در بخش دولتی، از اداره‌های حراست، که "قوانین اخلاقی" شرکت را اعمال می‌کنند، به عنوان بخشی یاد

---

[124] مصاحبه تلفنی دیده بان حقوق بشر با علی(مستعار)، ۷ ماه مه ۲۰۱۶

[125] مصاحبه تلفنی دیده بان حقوق بشر با نیایش(مستعار)، ۱۱ اوت ۲۰۱۶

[126] همان

[127] کمیته متخصصان: پژوهش ویژه‌ی اعمال کنوانسیون شماره‌ی ۱۱۱ درباره‌ی تبعیض در اشتغال و شغل، دسترسی در ۹ ژانویه ۲۰۱۷، http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(1996-83-4B).pdf.

[128] همان

[129] مشاهدات کمیته متخصصان (تصویب شده ۲۰۱۴، منتشر شده در ۱۰۴امین کنفرانس بین‌المللی کار ۲۰۱۵)، کنوانسیون تبعیض(اشتغال و شغل)، ۱۹۵۸(شماره ۱۱۱)-جمهوری اسلامی ایران(تصویب ۱۹۶۴)، http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_LANG_CODE:3192151,en.

[130] اظهارنظر عمومی شماره ۲۳(۲۰۱۶) درباره‌ی حق شرایط عادلانه و مطلوب کار، http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2fC.12%2fGC%2f23&Lang=en.

کردند که شکایت‌های مربوط به آزار را دریافت می‌کند. اما از آنجایی که قربانیان با بدنامی اجتماعی مواجه می‌شوند و اعتماد چندانی به نهاد حراست وجود ندارد، زنان از گزارش شکایت به کارفرمایانشان احساس خوبی نداشتند. آنها معمولاً از سازوکارها و رویه‌های موجود برای گزارش چنان سوء استفاده‌هایی ناآگاه بودند.
کارفرمایان و کارمندان مصاحبه‌شده به دیده بان حقوق بشر گفتند که اطلاعی از وجود سیاست‌های ضد آزار جنسی در شرکت‌هایشان ندارند.

در قانون ایران اشاره‌ای به آزار جنسی نشده است. اما دخول جنسی "تحمیلی" (زنا به عنف) با زنان بر اساس قانون جنایی ایران می‌تواند به جریمه‌ی اعدام منجر شود، و بوسه و "عشق بازی"، اگر با زور انجام شود، می‌تواند به دادگاه برده شود[131]. اگر چه دفتر معاون رییس‌جمهور در امور زنان و خانواده در حال تهیه‌ی لایحه‌ای جامع برای ارائه به مجلس با هدف حفاظت از زنان در برابر خشونت است، دیده بان حقوق بشر موفق نشده است تلاشی برای ممنوعیت آزار در محل کار بیابد[132].

فریبا به یاد می‌آورد که در سازمان دولتی‌ای که او از نزدیک با آن همکاری می‌کرد، یک کارمند متهم به تجاوز به منشی‌اش شد. او به مرخصی با حقوق رفت فقط به خاطر این که چند نفر از ماجرا خبردار شدند. او می‌گوید "اولین چیز این بود که آن زن سازمان را ترک کرد و همه درباره‌اش می‌گفتند او مقصر بوده است. در نهایت وقتی شایعه‌ها گسترش پیدا کرد و همه شروع به صحبت درباره‌ی ماجرا کردند، مدیر به مرخصی فرستاده شد اما تمام تلاش سازمان بر مخفی کردن ماجرا متمرکز بود"[133].

ستاره که به عنوان نماینده‌ی فروش کار می‌کند از این حرف مدیرش آشفته شده است که به او و همکارانش گفته است باید دعوت یک مشتری به شام بعد از ساعات کاری را بپذیرند. او توضیح داد "همکارم به وضوح فکر نمی‌کرد کار درستی باشد که دعوت شام یک مشتری بعد از ساعات کاری را قبول کند، اما مدیرمان اصرار کرد که ما باید به ملاقات با مشتریان بعد از ساعات کار روی خوش نشان دهیم و گفت اگر او بعد از ساعات کاری با طرف [مذکر] در رستوران وقت بگذراند هیچ اتفاقی نخواهد افتاد"[134].

در ۶ فوریه‌ی ۲۰۱۶، شینا شیرانی، یک مجری تلویزیون دولتی، صدا و سیمای جمهوری اسلامی ایران(IRIB)، صدایی ضبط شده از رییسش منتشر کرد که از او می‌خواست با او رابطه‌ی جنسی برقرار کند. او به دیده بان حقوق بشر گفت که در طول هشت سالی که برای سازمان کار می‌کرد، موارد متعددی از آزار را به حراست صدا و سیما گزارش کرده بود، اما پاسخ همیشه این بود که او باید رفتارش را تغییر دهد تا مورد آزار قرار نگیرد. شینا گفت در این مدت کارش را رها نکرد زیرا رییسش "همواره در سازمان به من کمک می‌کرد" و نهایتاً بعد از درخواست رابطه‌ی جنسی او شغلش را ترک کرد.

تبعیض بر اساس قانون پوشش

زنان در ایران موظف به پوشیدن حجاب اسلامی [پوشش سر] در مکان‌های عمومی از جمله محل کار هستند. قانون پوشش اجباری از سوی جامعه عموماً به معنای پوششی گشاد و پوشش سر مورد استفاده‌ی بعضی زنان

---

[131] قانون مجازات اسلامی(۲۰۱۳)، ماده ۲۲۴ و ماده ۱۴۰، دسترسی در ۳ نوامبر ۲۰۱۶، قابل دسترسی در وب‌سایت مرکز پژوهش‌های مجلس، http://rc.majlis.ir/fa/news/show/845002.

[132] "مولاوردی: لایحه جامع تامین امنیت زنان در برابر خشونت تقدیم مجلس می شود"، وب سایت ستاد حقوق بشر قوه‌ی قضاییه، ۴ آوریل ۲۰۱۶، دسترسی در ۷ اوت ۲۰۱۶، http://www.humanrights-iran.ir/news-49806.aspx

[133] مصاحبه تلفنی دیده بان حقوق بشر با فریبا(مستعار)، ۱۱ ماه مه ۲۰۱۶

[134] مصاحبه تلفنی دیده بان حقوق بشر با ستاره(مستعار)، ۸ اوت ۲۰۱۶

مسلمان در نظر گرفته می‌شود[135]. زنانی که با حجابی مطابق تفسیر مقامات از عفاف در مکان‌های عمومی ظاهر نمی‌شوند می‌توانند با دو ماه زندان یا جریمه‌ی مالی مواجه شوند[136].

بر اساس حق آزادی مذهب و اصول عدم تبعیض، برای آن که یک کارفرما از کارمندانش بخواهد از دستورالعمل پوشش مشخصی در محل کار تبعیت کنند باید توجیهی عینی وجود داشته باشد. کمیته‌ی متخصصان سازمان بین‌المللی کار(CEACR) مکرراً از ایران خواسته است تا " گام‌هایی معنادار برای رسیدگی به همه‌ی موانع اشتغال زنان از جمله قانون پوشش اجباری بردارد"[137].

تمام زنانی که با دیده بان حقوق بشر گفتگو کردند تأکید کردند که در مسئله‌ی پوشش احساس می‌کنند با شرایطی تبعیض‌آمیز و دلبخواهی روبه‌رو هستند. سعیده، که برای چندین سال برای سازمانی دولتی کار می‌کرد گفت "من در بیرون خانه چادر می‌پوشم. این باور من است، اما باز هم توسط نگهبانان حراست به خاطر رنگ پوششم آزار می بینم"[138].

زنان وکیل حس می‌کنند وقتی به نمایندگی از موکلان به دادگاه می‌روند به شکلی ویژه مورد هدف قرار می‌گیرند. در حالی که هیچ قانونی برای پوشیدن چادر در دادگاه نیست، چندین زن به دیده بان حقوق بشر گفتند که دادگاه‌ها وکلای زن را وادار می‌کنند با پوشش چادر در دادگاه حاضر شوند. یک وکیل، مرضیه، به دیده بان حقوق بشر گفت "شما فقط باید [در دادگاه] حجاب را رعایت کنید، اما به خاطر این که من چادر نپوشیده بودم، بعد از هشت ساعت سفر از تهران، نگهبان‌ها به من اجازه ندادند وارد دادگاه شوم"[139].

به همین ترتیب، مرجان، یک کارگر بیمارستانی چهل ساله، تجربه‌ی مشابهی تعریف کرد و گفت "حالا ده سال است که من سرپرستار بخشمان در بیمارستان هستم اما هنوز کارمند نیستم و تحت عنوان مشاور باقی می‌مانم زیرا اداره حراست از نحوه‌ی پوشش من در سر کار راضی نیست"[140].

محدودیت‌های دلبخواهی محدود به موقعیت‌های بخش دولتی نیستند. صفورا، کارمندی در شرکتی خصوصی، با خشم در صدایش گفت "از ما خواسته می‌شود اصول اسلامی را رعایت کنیم. در حالی که مردان با خیال راحت پیراهن آستین کوتاه می‌پوشند، مدیریت که همه مرد هستند، ماه پیش جلسه‌ای در شرکت داشت و تصمیم گرفت که باید کسب اطمینان کنند که زنان در کار آرایش نداشته باشند"[141]. صفورا اضافه کرد "چگونه به خودشان اجازه می‌دهند حتی بنشینند و در غیاب ما درباره‌ی ظاهر ما تصمیم‌گیری کنند؟ این توهین‌آمیز است!"[142].

در حالی که اکثریت مصاحبه‌شوندگان گفتند که تحت فشار هستند تا پوششی محافظه‌کارانه‌تر داشته باشند، بعضی از مصاحبه‌شونده‌ها گلایه کردند که برعکس از سوی کارفرمایشان تحت فشار قرار گرفته‌اند تا لباسی لیبرال‌تر

---

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

136 قانون مجازت اسلامی(۱۹۹۶)، ر.ک. ماده ۶۳۸.

137 اظهر نظر کمیته متخصصان درباره‌ی کنوانسیون تبعیض(اشتغال و شغل)، ۱۹۵۸(شماره ۱۱۱)-جمهوری اسلامی ایران(تصویب ۱۹۶۴)، http://www.ilo.org/ *dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:2555956*

138 مصاحبه تلفنی دیده بان حقوق بشر با سعیده(مستعار)، ۴ ماه مه ۲۰۱۶

139 مصاحبه تلفنی دیده بان حقوق بشر با مرضیه(مستعار) ۴ ماه مه ۲۰۱۶

140 مصاحبه تلفنی دیده بان حقوق بشر با مرجان(مستعار)، ۲۵ ماه مه ۲۰۱۶

141 مصاحبه تلفنی دیده بان حقوق بشر با صفورا(مستعار)، ۹ اوت ۲۰۱۶

142 همان

بپوشند و احساس کردند که آزادی انتخاب پوششان مورد احترام نیست. سعیده گفت "من برای کاری در یک شرکت معماری خصوصی تقاضا دادم، اما آنها خوششان نیامد که من حتی در مکانی خصوصی حجاب دارم". سحرناز موردی مشابه ذکر کرد و گفت "من بعضی وقت‌ها بعد از کلاس‌هایم در دانشگاه به کار می‌روم، و هر بار رییسم تأکید می‌کند که من باید مانتوهایی تنگ‌تر و کوتاه‌تر بپوشم".

تبعیض مرتبط با بارداری

قانون ایران به دنبال این بوده است که مرخصی استحقاقی را برای مادران و تا حد کمتری پدران افزایش دهد اما این مواد قانونی نتوانسته‌اند حمایت کاری اثربخشی از کارگران مرخصی‌گرفته تضمین کنند.

بر اساس قانون کار ایران، زنان حق داشتن ۹۰ روز مرخصی زایمان استحقاقی دارند. اگر در طول سال قبل از زایمان کودکشان آنها(یا همسرانشان) هزینه‌ی بیمه‌ی حداقل ۶۰ روز را پرداخته باشند، آنها در این مدت دو سوم حقوقشان را دریافت خواهند کرد که از سوی سازمان تأمین اجتماعی پرداخت می‌شود[143]. قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و حمایت از مادران در دوران شیردهی در ابتدا مرخصی زایمان را در سال ۱۹۹۵ به چهار ماه و در سال ۲۰۰۶ به شش ماه افزایش داد[144]. در سال ۲۰۱۳ مجلس قانونی تصویب کرد که به دولت اجازه می‌داد مرخصی زایمان را تا نه ماه افزایش دهد و دو هفته مرخصی به پدران بدهد. اما این قانون شامل مقرراتی مشخص برای حمایت از کارمندان در برابر فسخ قرارداد یا تنزل رتبه بابت مرخصی و همچنین جریمه‌ای علیه کارفرمایان مرتکب چنین رفتارهایی نمی‌شد. کابینه هم آیین‌نامه‌ای تصویب کرد که مرخصی مادران را به نه ماه افزایش می‌داد. اما رسانه‌های ایران گزارش دادند که ظاهراً به دلیل کمبود بودجه تنها بعضی از سازمان‌های دولتی مرخصی دولتی را به نه ماه افزایش داده‌اند[145]. به گزارش روزنامه‌ی همشهری، تا ماه مه ۲۰۱۵ بیش از ۵۰۰۰ شکواییه توسط زنانی که خواهان مرخصی زایمان نه ماهه‌شان بودند به دیوان عدالت اداری ارائه شده‌اند[146]. در ۱۲ ماه مه ۲۰۱۵ دیوان عدالت اداری رأی وحدت رویه‌ای صادر کرد که از بخش دولتی می‌خواست به زنان نه ماه مرخصی زایمان بدهد[147]. در ۱۲ ژوییه‌ی ۲۰۱۶ دیوان تأیید کرد که تعهد اعطای نه ماه مرخصی زایمان به مادر و دو هفته به پدر شامل بخش خصوصی نیز می‌شود[148]. در ۱۱ ژانویه‌ی ۲۰۱۷ مجلس قانونی را تصویب کرد که در چارچوب برنامه‌ی ششم توسعه نه ماه مرخصی زایمان به مادران و دو هفته به پدران می‌دهد[149]. اما شورای نگهبان با مرخصی در نظر گرفته شده برای پدران مخالفت کرد، که منجر به این شد که مجلس آن را به تنها سه روز کاهش دهد. این آیین‌نامه‌ها و اقدامات دادگاه‌ها نیز نتوانستند حمایت کاری اثربخشی برای کارگرانی

---

[143] ماده ۶۸ قانون تأمین اجتماعی(۱۹۸۵)، www.tamin.ir/file/file/6175

[144] قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و حمایت از مادران در دوران شیردهی(۱۹۹۵)، دسترسی در ۹ ژانویه ۲۰۱۷، 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] "اصلاح قانون افزایش مرخصی زایمان/ دلایل اجرایی نشدن قانون "خبرگزاری مهر، ۱۵ آوریل ۲۰۱۶، دسترسی در ۷ ژانویه ۲۰۱۷، http://www.mehrnews.com/news/2534232/

[146] مهدیه تقوی راد، " ۹ ماه مرخصی زایمان قطعی شد"، همشهری آنلاین، ۱۹ ماه مه ۲۰۱۵، دسترسی در ۹ ژانویه ۲۰۱۷، http://www.hamshahrionline.ir/details/295504.

[147] "صدور رأی ایجاد رویه در خصوص مرخصی زایمان از 6ماه بع 9ماه"، ۱۲ ماه مه ۲۰۱۵، دسترسی در ۹ ژانویه ۲۰۱۷، http://www.divan-edalat.ir/show.php?page=ahoshow&id=9740.

[148] "عدم ابطال بند1- ابطال تصویب نامه شماره 92091/ت46527هـ-1392/4/19 هیأت وزیران" ۱۲ ژوییه ۲۰۱۶، دسترسی در ۹ ژانویه ۲۰۱۷، http://divan-edalat.ir/show.php?page=ahoshow&id=9929.

[149] "مرخصی دو هفته‌ای زایمان برای پدران"، همشهری، ۱۷ ژانویه ۲۰۱۷، دسترسی در ۹ مارس ۲۰۱۷، http://www.hamshahrionline.ir/details/358856.

ایجاد کنند که مرخصی می‌گیرند. پرس و جوهای دیده بان حقوق بشر نشان می‌دهد که چندین شرکت بخش خصوصی هنوز تنها شش ماه مرخصی زایمان فراهم می‌کنند.

در ۳۱ ژوییه‌ی ۲۰۱۵ محمد حسن زدا، معاون فنی و درآمد سازمان تأمین اجتماعی دولتی در مصاحبه‌ای به خبرگزاری ایسنا گفت که بر اساس مطالعات انجام شده توسط سازمان، ۴۷هزار نفر از ۱۴۵هزار(حدود یک سوم) زنانی که از مرخصی زایمان شش ماهه‌شان استفاده کرده بودند، بعد از بازگشت به کار توسط کارفرمایانشان اخراج شدند[150]. اما زدا اطلاعاتی درباره‌ی تعداد شکایت‌های ثبت شده در این مورد ارائه نکرد. زدا از اثر منفی افزایش مرخصی زایمان روی چشم‌انداز کار زنان ابراز نگرانی کرد، اما هیچ چیزی درباره‌ی نبود مقررات قانونی حمایت شغلی نگفت.

شهیندخت مولاوردی، معاون رییس‌جمهور در امور زنان و خانواده هم تأیید کرد که زنانی به خاطر استفاده از مرخصی زایمانشان شغلشان را از دست داده‌اند. او در ۲۵ ماه مه ۲۰۱۴ به رسانه‌های داخلی گفت که "هفته‌ای 20 شکایت از اخراج زنان به دلیل مرخصی زایمان دریافت می‌کند"[151].

کارفرمایان و مدیرانی که با دیده بان حقوق بشر صحبت کردند از مفهوم مرخصی زایمان حمایت کردند اما از افزایش مرخصی به نه ماه ابراز نگرانی کردند و گفتند با احتمال کمتری زنان را استخدام می‌کنند. علی تأکید کرد که "من نمی‌توانم شغلی را نه ماه خالی بگذارم. شرکت من کوچک است". مرجان گفت "بخش پزشکی آن قدر کمبود نیرو دارد که هر کسی بدون توجه به جنسیتش می‌تواند شغل پیدا کند، اما در دو سال گذشته ما به شکلی فزاینده احساس کرده‌ایم که زنان برای ما سودبخش نیستند. آنها در بیمارستان استخدام می‌شوند و بعد مرخصی طولانی می‌گیرند تا بچه‌هایشان را بزرگ کنند. ما نمی‌توانیم این پست‌ها را خالی بگذاریم، و پول نداریم تا به شکلی موقتی کسی را استخدام کنیم"[152].

در حالی که مقررات سازمان بین‌المللی کار به شکلی سنتی مرخصی زایمان والدین را برای زنان در نظر می‌گیرند، پیشنهادهای اخیر سازمان بین‌المللی کار تأیید می‌کند که "هر کدام والدین باید این امکان را بلافاصله بعد از مرخصی زایمان داشته باشند که درخواست مرخصی(مرخصی والدین) کنند، بدون آن که از اشتغالشان چشم‌پوشی کنند و حقوق ناشی از شغلی‌شان حفظ شود"[153]. مرخصی زایمان پدر گامی مهم در به رسمیت شناختن مسئولیت مشترک هر دوی پدران و مادران در رشد فرزندانشان است و برابری در خانه و برابری در محل کار را به هم مرتبط می‌کند[154]. فراهم کردن مرخصی برای هر دو والد می‌تواند نقشی حیاتی در حفاظت از شغل زنان و

150"اخراج 47 هزار زن، پس از مرخصی زایمان" !، ایسنا، ۳۱ ژوییه ۲۰۱۵، دسترسی در ۹ ژانویه ۲۰۱۷، http://www.isna.ir/news/94050904492/

151 "شکایت از اخراج زنان به دلیل مرخصی زایمان"، *تابناک، ۲۵ ماه مه ۲۰۱۴، دسترسی در ۹ ژانویه ۲۰۱۷*، http://www.tabnak.ir/fa/news/403047/

152 مصاحبه تلفنی دیده بان حقوق بشر با مرجان(مستعار)، ۲۵ ماه مه ۲۰۱۶

153 ILO Recommendation 165 (1981)https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312503, also see: R191 - Maternity Protection Recommendation, 2000 (No. 191). Recommendation concerning the revision of the Maternity Protection Recommendation, 1952 Adoption: Geneva, 88th ILC session (June 15, 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.

مردان در بازار کار باحقوق در طی و همچنین بعد از تولد کودک بازی کند و همچنین به حمایت از برابری جنسیتی در اختصاص کار بی‌حقوق و باحقوق در خانه کمک می‌کند[155].

همزمان با در نظر گرفتن اهمیت ترتیباتی برای کمک کردن به کارگران در تطبیق دادن مسئولیت‌های شغلی و خانوادگی، در سال ۲۰۱۳ کمیته‌ی متخصصان سازمان بین‌المللی کار(CEACR) از دولت ایران خواست "معیارهای تحت بررسی را با این دید ارزیابی کند و انطباق دهد که تضمین کنند در واقع منجر به تقویت نقش‌ها و کلیشه‌های سنتی- مثل این که زنان تنها مسئول خانواده هستند یا باید به شکل‌های خاصی از شغل‌ها محدود شوند- نشوند و این منجر به محدودیت بیشتر دسترسی آنها به بازار کار در عمل نشود"[156]. این کمیته همچنین از دولت خواست تا "پیامد اشتغال قراردادی و موقتی بر حقوق و مزایای اشتغال زنان، از جمله در رابطه با عدم تمدید این قراردادها بعد از بارداری زنان را ارزیابی و به آن رسیدگی کند"[157].

چانه‌زنی جمعی و دسترسی به جبران در برابر خسارات محدودیت‌ها روی آزادی انجمن و تشکیل اتحادیه‌های کارگری

اتحادیه‌های کارگری نقشی مهم در دفاع از حقوق کارگران زن بازی می‌کنند. اما اتحادیه‌های کارگری در ایران به شدت تحت تأثیر دولت هستند و این آنها را بدل به نمایندگانی کم‌اثرتر برای خواسته‌های نیروی کار می‌کند.

قانون اساسی ایران حق آزادی انجمن و تجمع مسالمت‌آمیز را به رسمیت می‌شناسد، تا جایی که "اصول استقلال، آزادی، وحدت ملی، موازین اسلامی و اساس جمهوری اسلامی" را نقض نکنند[158]. اما در عمل، قانون کار فعالیت‌های فعالان کارگری را محدود می‌کند و تنها سازمان‌هایی که اجازه‌ی رسمی دارند رابطه‌ی نزدیکی با دولت دارند.

بر اساس قانون کار ایران، کارگران تنها می‌توانند از سوی یکی از این سه نوع سازمان کارگری نمایندگی شوند: شورای اسلامی کار، انجمن صنفی، یا نماینده کارگران[159]. هر سه نوع سازمان اجازه دارند از حقوق و منافع کارگران دفاع کنند، اما شورای اسلامی کار معمول‌ترین و مؤثرترین سازمان است، زیرا می‌تواند در کسب و کارهایی با بیشتر از ۳۵ کارگر ایجاد شود، و این صلاحیت را دارد که در اختلافات کارگری درباره‌ی پایان قرارداد مداخله کند[160].

کاندیداهای موقعیت‌هایی در این سازمان‌ها باید به قانون اساسی و نظریه‌ی ولایت فقیه التزام داشته باشند، پیشینه‌ی کیفری نداشته باشند، و سابقه‌ی عضویت در احزاب سیاسی ممنوعیت نداشته باشند[161]. در حالی که کاندیداهای

---

[155] Levtov 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.

[156] مشاهدات کمیته متخصصان (تصویب شده ۲۰۱۴، منتشر شده در ۱۰۳امین کنفرانس بین‌المللی کار ۲۰۱۴)، کنوانسیون تبعیض(اشتغال و شغل)، ۱۹۵۸(شماره ۱۱۱)-جمهوری اسلامی ایران(تصویب ۱۹۶۴)، https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID:3148594.

[157] همان

[158] قانون اساسی ایران، اصل ۲۶(اصلاحیه‌ی ۱۹۸۹)

[159] قانون کار، ماده ۱۳۱(۱۹۹۰)

[160] قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار، ۱۹۸۵، http://rc.majlis.ir/fa/law/show/91022

[161] قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار، ۱۹۸۵، آیین نامه تشکیل، حدود وظایف و اختیارات و چگونگی عملکرد انجمن‌های صنفی(۲۰۱۰)، آیین نامه چگونگی انتخاب، عملکرد، حدود وظایف و اختیارات نمایندگان کارگران(۲۰۰۹)

انجمن‌های صنفی و نمایندگان کارگر توسط شوراهای داخلی‌شان تأیید صلاحیت می‌شوند، کاندیداهای شوراهای اسلامی کار توسط شورایی متشکل از مقامات وزارت کار تأیید صلاحیت می‌شوند که استقلال این سازمان‌ها را تقلیل می‌دهد[162]. طبق قانون کار رهبر جمهوری اسلامی می‌تواند در هر کدام سازمان‌های کارگری که لازم بداند نماینده منصوب کند.

معمولاً کانون عالی شوراهای اسلامی کار در سازمان بین‌المللی کار ایران را نمایندگی می‌کند. این کانون همچنین در دیگر شوراهای دولتی مرتبط با کار مثل هیأت‌های تشخیص، کمیته‌های حل اختلاف، و کمیته‌های تأمین اجتماعی شرکت می‌کند. کانون عالی شوراهای اسلامی کار ضمناً نمایندگانی در شورای عالی کار دارد، که نهادی است که قانون، سیاست، و دستورالعمل‌های اجباری برای کسب و کارها پیشنهاد می‌کند.

خانه‌ی کارگر ایران موجودیتی است که با اجازه از وزارت کشور فعالیت می‌کند. این مجموعه همچنین فعالیت‌های اتحادیه‌های شوراهای اسلامی کار را هماهنگ می‌کند[163]. در سال ۲۰۰۲ اتحادیه‌ی سراسری زنان کارگر تحت چتر حمایتی خانه‌ی کارگر ایجاد شد تا از حقوق زنان کارگر دفاع کند و فاصله‌ی بین مردان و زنان از نظر مشارکت اقتصادی را کاهش دهد[164].

در دهه‌ی گذشته کارگران ایرانی تلاش کرده‌اند در گروه‌هایی مستقل از این اتحادیه‌ها تشکل پیدا کنند تا از حقوق کارگران دفاع کنند. این گروه‌ها شامل سندیکای کارگران شرکت واحد اتوبوس‌رانی تهران و حومه، سندیکای کارگران کشت و صنعت نیشکر هفت تپه، و اتحادیه آزاد کارگران ایران هستند. مقامات دولتی با آزار و اذیت، احضار، بازداشت، و محکومیت کارگران مرتبط با این اتحادیه‌ها و دیگر اتحادیه‌های کارگری مستقل پاسخ داده‌اند[165].

در سه سال گذشته نیز مقامات اعضای اتحادیه‌های ثبت‌شده‌ای مثل کانون صنفی معلمان ایران را هدف گرفته‌اند[166]. اسماعیل عبدی، دبیر کل سابق این کانون در حال حاضر در حال گذراندن محکومیتی شش ساله به خاطر اتهام‌هایی مثل "تبلیغ علیه نظام" و "تبانی و تجمع علیه امنیت ملی" در زندان اوین است[167].

نبود رویه‌های موثر شکایت علیه تبعیض

قانون کار ایران شامل سازوکاری برای حل اختلافات است که در آن شوراهای اسلامی کار تحت نظارت وزارت کار بازیگرانی کلیدی هستند. این سازوکاری بالقوه حیاتی برای زنان است تا در عمل در برابر شکل‌های متفاوت

---

[162] قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار، ماده ۲، ۱۹۸۵، http://rc.majlis.ir/fa/law/show/91022

[163] "مقدمه‌ای بر خانه‌ی کارگر ایران"، خانه‌ی کارگر، دسترسی در ۹ ژانویه ۲۰۱۷، http://workerhouse.ir/home/about

[164] "زنان کارگر از تبعیض پنهان در عذابند"، مهرخانه، ۲۸ آوریل ۲۰۱۳، دسترسی در ۱۶ دسامبر ۲۰۱۶، 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%D9%86-%D8%AF%D8%B1-%D8%B9%D8%B0%D8%A7%D8%A8%D9%86%D8%AF

[165] "Iran: Government Trampling Workers' Rights," Human Rights Watch news release, April 30, 2013, https://www.hrw.org/news/2013/04/30/iran-government-trampling-workers-rights.

[166] "Iran: Release Teachers as School Year Begins," Human Rights Watch news release, September 23, 2015, https://www.hrw.org/news/2015/09/23/iran-release-teachers-school-year-begins.

[167] "Iran: Detainees Denied Fair Legal Representation," Human Rights Watch news release, March 24, 2016, https://www.hrw.org/news/2016/03/24/iran-detainees-denied-fair-legal-representation.

تبعیض در محل کار مورد حمایت قرار گیرند. اما بنا به نبود داده‌های در دسترس عمومی مشخص نیست این سازوکار تا چه حد خسارات زنان روبه‌رو شده با تبعیض را جبران می‌کند.

بر اساس ماده‌ی ۲۷ قانون کار، کارفرما نمی‌تواند قرارداد کارگری را بنا به سوء رفتار لغو کند، مگر آن که رضایت شورای اسلامی کار یا نهاد کارگری مشابهی را دریافت کند. بنا به ماده‌ی ۱۵۷ قانون کار، اختلافات بین کارفرما و کارگر یا کارآموز که از پیاده‌سازی قانون کار یا دیگر مقررات مرتبط کاری ناشی می‌شوند باید اول از طریق مصالحه حل و فصل شوند. اگر طرف‌ها موفق به مصالحه نشوند، موضوع می‌تواند بر اساس ماده‌ی ۱۵۷ قانون کار ایران و ماده‌ی ۱۶۴ آیین نامه اجرایی مورد رسیدگی نهادهای حل اختلافات قرار گیرد. این جریان کار در دو مرحله، در مرحله‌ی اول "هیأت‌های تشخیص" و در مرحله‌ی دوم کمیته‌ی حل اختلاف برای تجدید نظر، صورت می‌گیرد. تمام احکام صادرشده از سوی هیأت تشخیص می‌تواند در مرحله‌ی "حل اختلاف" مورد درخواست تجدید نظر قرار گیرد. کارمندان نهادهای دولتی نیز می‌توانند در موارد مربوط به قرارداد و مزایایشان از این مسیر اقدام کنند[168].

در حال حاضر چندهزار مورد اختلافات کارگری در نظام حقوقی ایران تحت داوری هستند، اما مشخص نیست که چه تعدادی از آنها توسط زنان ثبت شده‌اند. متخصصان بازار داخلی از اختلافات بر سر حقوق و مزایا به عنوان معمول‌ترین اختلاف بین کارفرمایان و کارگران یاد می‌کنند[169]. به گزارش خبرگزاری مهر، در دوره‌ی بین مارس ۲۰۱۴ و مارس ۲۰۱۵، ۹۳۴۱۳۱ شکایت به نهادهای حل اختلاف برده شد، و بیش از نیمی از آنها از اختلاف بر سر حقوق و مزایا ناشی می‌شد[170].

از سال ۲۰۱۲ دولت تلاش کرده است قانون کار را اصلاح کند تا نیازمندی موجود در ماده‌ی ۲۷ برای رضایت شورای اسلامی کار را حذف کند. لایحه‌ی اصلاح‌قانون کار در ابتدا در ۳ دسامبر ۲۰۱۲ توسط دولت احمدی‌نژاد ارائه شد[171]. در ۲۰ ژوئن ۲۰۱۶ دولت روحانی دوباره لایحه‌ای با مقرراتی مشابه را ارائه کرد که نیاز به رضایت نماینده‌ی کارگران برای فسخ قرارداد کارگران به بهانه‌ی سوء رفتار را حذف می‌کرد[172]. در پی انتقادهای گسترده‌ی فعالان کارگری، رسانه‌های ایرانی در ۱۸ ژانویه‌ی ۲۰۱۷ گزارش دادند که علی ربیعی، وزیر کار، رسماً خواستار بازگشت لایحه از مجلس شده است[173].

طرح قانونی که علیه زنان در بازار کار تبعیض قائل می‌شود

در پنج سال گذشته دولت ایران سیاست‌هایش درباره‌ی مدیریت جمعیت را با هدف افزایش رشد جمعیت بازسازی کرده است. در نتیجه‌ی این هدف جدید جمعیتی، تعدادی طرح قانونی ارائه شده‌اند که علیه زنان تبعیض اعمال

---

[168] قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری، ۲۰۱۳، دسترسی در ۹ ژانویه ۲۰۱۷، http://rc.majlis.ir/fa/law/show/853390

[169] "اختلاف کارگران و کارفرمایان بر سر چیست" ، ایسنا، ۲۷ اکتبر ۲۰۱۵،، دسترسی در ۹ ژانویه ۲۰۱۷،. http://www.isna.ir/news/94080501982/

[170] "جزئیات ۵۵۵ هزار شکایت از دستمزد/ اختلاف ۹۳۴ هزار نفر در محیط کار"، خبرگزاری مهر، ۲۵ مارس ۲۰۱۶، دسترسی در ۷ ژانویه ۲۰۱۷، http://www.mehrnews.com/news/3667052

[171] اعلام تقدیم لایحه، پایگاه داده‌های مرکز پژوهش‌های مجلس، ۳ دسامبر ۲۰۱۲، دسترسی در ۲۶ ژانویه ۲۰۱۷، http://rc.majlis.ir/fa/legal_draft/state_popup/824528?fk_legal_draft_oid=824526

[172] اعلام تقدیم لایحه، پایگاه داده‌های مرکز پژوهش‌های مجلس، ۲۰ ژوئن ۲۰۱۶، دسترسی در ۲۶ ژانویه ۲۰۱۷، http://rc.majlis.ir/fa/legal_draft/show/982978

[173] نامه وزیر کار برای پس گرفتن قانون کار، روزنامه قانون، ۱۸ ژانویه ۲۰۱۷، دسترسی در ۲۶ ژانویه ۲۰۱۷، http://www.ghanoondaily.ir/fa/news/detail/20072

می‌کنند تا نقش ابتدایی آنها به عنوان مادر و مسئول فرزندآوری را تقویت کنند. بیشتر این طرح‌ها در دوران مجلس پیشین ارائه شده‌اند اما مجلس جدید، که در ماه مه ۲۰۱۶ آغاز به کار کرد، توان پیشبرد و تصویب این طرح‌ها را دارد. اعضای فراکسیون زنان مجلس گفته‌اند که هدفشان اولویت‌دادن به اشتغال زنان است اما هنوز طرحی قانونی پیشنهاد نکرده‌اند[174].

در ۵ دسامبر ۲۰۱۶، شهیندخت مولاوردی در یک کنفرانس اعلام کرد که دفتر طرح سند اشتغال پایدار زنان با اولیت زنان فارغ التحصیل دانشگاهی و زنان سرپرست خانوار، تهیه کرده و به شورای عالی کار ارایه کرده است.[175]

قانون کاهش ساعات کاری زنان با شرایط ویژه

در ۱۰ مه ۲۰۱۶ مجلس قانونی تصویب کرد که ساعات کار زنان سرپرست خانوار با بچه‌های زیر شش سال یا با بچه‌ها یا همسر دارای معلولیت شدید یا بیماری غیرقابل درمان را از ۴۰ ساعت به ۳۶ ساعت کاهش دهد. پیش از آن شهیندخت مولاوردی، معاون رییس‌جمهور در امور زنان و خانواده به ایسنا گفته بود که تلاش‌های دفترش برای گسترش معافیت به مردان در شرایط مشابه از سوی کمیسیون اجتماعی مجلس رد شده است. شورای نگهبان در ۱۹ سپتامبر ۲۰۱۶ قانون را تأیید کرد. از آنجا که این قانون شامل مردان نمی‌شود، کاهش ساعات کار زنان(در حالی که حقوق و مزایایی برابر دارند) می‌تواند منجر به آن شود که کارفرمایان ترجیح دهند به خاطر هزینه‌ی کمتر مردان را استخدام کنند. در رسانه‌های ایرانی، فعالان متعدد حقوق زنان و متخصصان بازار کار درباره‌ی اثرات منفی بالقوه‌ی این قانون در به حاشیه راندن زنان در بازار کار ایران هشدار دادند[176].

طرح جامع جمعیت و تعالی خانواده

در ۲۷ ماه مه ۲۰۱۳، پنجاه نماینده‌ی مجلس طرحی تحت عنوان "طرح جامع جمعیت و تعالی خانواده" ارائه کردند. در حالی که این طرح، که هنوز در مجلس است، شامل بسته‌های تشویقی مثبت متعددی می‌شد تا ازدواج و فرزندآوری را تشویق کند، شامل مواردی تبعیض‌آمیز از جمله ایجاد سلسله‌مراتبی برای استخدام در بخش‌های دولتی و خصوصی بر اساس جنسیت و وضعیت تأهل نیز می‌شد. بنا بر ماده‌ی ۹ این طرح، کسب و کارها باید به این ترتیب در استخدام اولویت قائل شوند: مردان متأهل دارای فرزند، مردان متأهل بدون فرزند، زنان با فرزند[177]. ضمناً ماده‌ی ۱۰ طرح استخدام افراد مجرد به عنوان هیآت علمی دانشگاه‌ها و معلمان مدارس را از پنج سال بعد از لازم الاجرا شدن قانون ممنوع می‌کند. تنها در غیاب کاندیداهای متأهل واجد شرایط است که یک مؤسسه‌ی آموزشی می‌تواند استخدام کاندیدای مجرد را بررسی کند. این طرح همچنین وکلا را وادار می‌کند تا اختلافات خانوادگی را با راهکارهایی مثل پیشنهاد مشوق‌های مالی به نفع مصالحه میانجی‌گری کنند. برای تسهیل

---

[174] "نخستین اولویت زنان مجلس دهم؛ تشکیل فراکسیون کار و کارآفرینی برای بهبود وضعیت اقتصادی زنان و دختران"، خبرگزاری خبرآنلاین، ۱۱ ژوئن ۲۰۱۶، دسترسی در ۲۳ مارس ۲۰۱۷، http://www.khabaronline.ir/detail/544761/society/family

[175] مولاوردی در نشست جمعیت زنان مسلمان نواندیش:
سند سیاستی- اجرایی اشتغال پایدار زنان تدوین شد/ به زودی همایش ملی خانواده سالم، سلامت و جمعیت را برگزار می کنیم، خبرگزاری ریاست جمهوری، ۵ دسامبر ۲۰۱۶
(اخرین تاریخ دسترسی می ۱۲ ۲۰۱۷ http://www.president.ir/fa/86797

[176] "نگرانی از کاهش ساعت کار زنان شاغل"، ایلنا، ۴ آوریل ۲۰۱۶، دسترسی در ۲۷ ژانویه ۲۰۱۷،
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%87%D8%B4-%D8%B3%D8%A7%D8%B9%D8%AA-%DA%A9%D8%A7%D8%B1-%D.8%B2%D9%86%D8%A7%D9%86-%D8%B4%D8%A7%D8%BA%D9%84

[177] برای موقعیت‌های شغلی که حضور زنان در آن لازم است، زنان متأهل دارای فرزند به زنان متأهل بدون فرزند اولویت خواهند داشت.

فرزندآوری، ماده‌ی ۲۴ طرح مرخصی شیردهی برای زنان را به نه ماه افزایش می‌دهد و اجازه می‌دهد تا پنج سال بعد از تولد فرزند از مرخصی ساعتی استفاده کنند.

مقررات قانونی تبعیض‌آمیز علیه زنان واکنش‌هایی در میان مقامات و فعالان ایرانی برانگیخت. در ۱ دسامبر ۲۰۱۶، شهیندخت مولاوردی مقررات تبعیض‌آمیز مواد ۹ و ۱۰ طرح را مورد انتقاد قرار داد و گفت که هدف طرح را نقض می‌کنند[178]. در پی انتقادها، کمیسیون بهداشت مجلس علیه مواد ۹ و ۱۰ رأی داد اما این مواد می‌توانند در هنگام بررسی طرح در صحن علنی مجلس دوباره به طرح بازگردند[179].

افزایش نرخ باروری و پیشگیری از کاهش رشد جمعیت کشور

در ۱۰ ماه اوت ۲۰۱۴، مجلس ایران با اکثریت بالایی طرحی را تصویب کرد که تنظیم خانواده را از طرقی مثل غیرقانونی کردن شیوه‌های دائمی پیشگیری از بارداری محدود می‌کرد[180]. ماده‌ی یک طرح افزایش نرخ باروری و پیشگیری از کاهش رشد جمعیت کشور، "کلیه اعمال جراحی که به منظور پیشگیری دائمی از بارداری انجام می‌شود به استثنای موارد مرتبط با تهدید سلامت" را ممنوع می‌کند. ماده‌ی دو هم "هر گونه تبلیغ در خصوص پیشگیری از بارداری و کاهش فرزندآوری" را ممنوع می‌کند[181]. طرح به دلیل عدم وضوح درباره‌ی معیارهای تنبیهی در صورت نقض قانون از سوی شورای نگهبان به مجلس بازگردانده شده است و همچنان تحت بررسی مجلس است[182].

اگر این طرح بدل به قانون شود دسترسی به تنظیم خانواده را به شدت محدود می‌کند و تأثیر مثبت طرح خانواده‌ی ۱۹۸۸ ایران را به عقب بازمی‌گرداند. این محدودیت‌ها می‌تواند منجر به بارداری‌های ناخواسته برای زنان شود که به شکلی منفی بر توان تصمیم‌گیری آنها برای باقی ماندن در نیروی کار اثر می‌گذارد و آنها را به اشکال دیگر مثل سقط جنین نامطمئن با ریسک مواجه می‌کند.

طرح صیانت از "حریم" عفاف و حجاب

در ۸ اکتبر ۲۰۱۴، ۳۶ عضو مجلس طرحی برای مقابله با "مخالفان حریم حجاب" ارائه کردند. ماده‌ی دو این طرح به اداره‌ها اجازه می‌داد تا کارمندان زنی را که "حجاب اسلامی" را رعایت نمی‌کنند از یک ماه تا یک سال با کاهش حقوقی تا حد یک سوم حقوقشان جریمه کنند. طرح ضمناً حکم می‌کرد که اشتغال زنان با مردان ترکیب نشود، و به استثنای حرفه‌های مشخصی که نیاز به کار زنان در ساعات دیگر دارند، محدود به ساعات معمول کاری(از هفت صبح تا ده شب) باشد.

قانون پیشنهادی شامل محدودیت‌های تبعیض‌آمیز علیه حق کار زنان می‌شود. اگر این طرح بدل به قانون شود، بیش از پیش به کارفرما اجازه می‌دهد تا نه تنها کارمندان زن را مورد آزار قرار دهد، بلکه آنها را برای نوع پوشش جریمه کند.

---

[178] "مخالفت معاون رئیس جمهور با برداشتن اولویت استخدام زنان مجرد"، *خبرگزاری مهر، ۱ دسامبر ۲۰۱۳، دسترسی در ۲۷ ژانویه ۲۰۱۷*، http://www.mehrnews.com/news/2186017

[179] "اعتراض فعالان زن به حذف اولویت استخدام زنان مجرد/ پیگیری دولت برای حذف دوماده از طرح تعالی خانواده"، *خبرگزاری مهر، ۲۹ مارس ۲۰۱۴، دسترسی در ۲۷ ژانویه ۲۰۱۷*، http://www.mehrnews.com/news/2261655

[180] طرح افزایش نرخ باروری و پیشگیری از کاهش رشد جمعیت کشور، ۹ ژوئن ۲۰۱۴، دسترسی در ۹ ژانویه ۲۰۱۷، http://rc.majlis.ir/fa/legal_draft/state/889995

[181] همان

[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/, (accessed January 10, 2017).

سپاسگزاری

تارا سپهری‌فر، محقق ایران در دیده بان حقوق بشر، این گزارش را پژوهش کرده و نگاشته است. یک معاون مدیر در بخش خاورمیانه و شمال آفریقا و روتنا بگام، محقق بخش حقوق زنان، گزارش را ویرایش کرده‌اند.

کلایو بالدوین، مشاور حقوقی، بازبینی حقوقی را انجام داده است. تام پورتوس، معاون مدیر برنامه، برنامه را بازبینی کرده است.

ما از تمام افراد و سازمان‌هایی که حامی پژوهش و تحلیل این گزارش بودند تشکر می‌کنیم. همچنین مایل هستیم مراتب قدردانی خود را به همه‌ی کسانی ابراز کنیم که در جریان این پژوهش با ما گفتگو کردند.

HUMAN RIGHTS WATCH

350 Fifth Avenue, 34th Floor
New York, NY 10118-3299
Tel: 212-290-4700
Fax: 212-736-1300

www.hrw.org

پیوست I: نامه به مجلس ایران

14 مارس 2017

جناب آقای علی لاریجانی
ریاست محترم مجلس شورای اسلامی
جمهوری اسلامی ایران

رونوشت به: سرکار خانم پروانه سلحشوری
ریاست فراکسیون زنان مجلس شورای اسلامی
جمهوری اسلامی ایران

حضور محترم جناب آقای لاریجانی و سرکار خانم سلحشوری،

نامه‌ای که خدمتتان تقدیم می‌کنیم از آن جهت حضورتان ارسال می‌گردد که سازمان دیده‌بان حقوق بشر قصد دارد در طی ماه‌های آتی گزارشی از تبعیض‌ها و محدودیت‌های قانونی موجود در بازار کار علیه زنان ایران تهیه کند. پیش از توزیع این گزارش، مایلیم یافته‌های اولیه خود را با شما در میان بگذاریم تا پیش از انتشار آن، فرصتی کافی برای مبادلهٔ اطلاعات و طرح نگرانی‌ها داشته باشیم. از حضورتان خواهش می‌کنیم هر گونه نظریه‌ای دارید، از جمله پاسخ به سؤالاتی که در پایان این نامه مطرح گردیده، تا 8 اپریل 2017(20 فروردین 1396) در اختیار ما قرار دهید. ما امیدوارم این گفتگو و مشورت، راه را برای تلاش‌های مجلس و دولت ایران در جهت نیل به تساوی اقتصادی برای زنان هموار کند.

سازمان دیده‌بان حقوق بشر بیش از 20 سال است که موارد تبعیض علیه زنان را در بسیاری از کشورهای جهان مستند نموده است. در ماه ژوئیه 2016 ما گزارشی منتشر نمودیم که چگونه سیستم سرپرستی در عربستان صعودی زندگی زنان را کنترل می‌کند و بسیاری از حقوق آنها را ضایع می‌سازد. ما همچنین در سال 2011 گزارش دیگری منتشر کردیم که مستند می‌کرد چگونه فقدان مرخصی با حقوق و حمایت از خانواده‌های شاغل در ایالات متحده، مشکلاتی را برای نیروی کار و بالاخص برای زنان ایجاد کرده است .

آن بخش از آمار دولت که در دسترس عموم است نشان می‌دهد که ایران در جهت حقوق زنان برای تحصیل و بهداشت در طی چهار دههٔ گذشته پیشرفت‌های قابل توجهی نموده است. ثبت نام زنان در دانشگاه‌ها به تنهایی به میزانی رسیده است که در سال 2009 زنان، اکثریت دانشجویان پذیرفته شده در سطح کارشناسی را تشکیل می‌دادند.

اما علیرغم کارایی قابل تحسین زنان در سطح آموزش عالی، میزان مشارکت آنان در نیروی کار ایران در مقایسه با مردان به طور چشمگیری کمتر است. آمار همچنین نشان داد میزان

MIDDLE EAST AND NORTH AFRICA DIVISION
Sarah Leah Whitson, *Executive Director*
Lama Fakih, *Deputy Director*
Eric Goldstein, *Deputy Director*
Joe Stork, *Deputy Director*
Ahmed Benchemsi, *Advocacy and Communications Director*

ADVISORY COMMITTEE
Kathleen Peratis, *Co-chair*
Asli Bali, *Co-chair*
Bruce Rabb, *Officer*
Gary G. Sick, *Officer*
Gamal M. Abouali
Fouad Abdelmoumni
Hala Aldosari
Salah Al Hejailan
Abdul-Ghani Al-Iryani
Ahmed Al-Mukhaini
Ghanim Al-Najjar
Lisa Anderson
Shaul Bakhash
David Bernstein
Robert L. Bernstein
Nathan Brown
Paul Chevigny
Hanaa Edwar
Bahey El Din Hassan
Hassan Elmasry
Mansour Farhang
Loubna Freih Georges
Aeyal Gross
Amr Hamzawy
Asos Hardi
Shawan Jabarin
Marina Pinto Kaufman
Youssef Khlat
Ahmed Mansoor
Stephen P. Marks
Abdelaziz Nouaydi
Nabeel Rajab
Vicki Riskin
Charles Shamas
Sid Sheinberg
Sussan Tahmasebi
Mustapha Tlili

HUMAN RIGHTS WATCH
Kenneth Roth, *Executive Director*
Michele Alexander, *Deputy Executive Director, Development and Global initiatives*
Nicholas Dawes, *Deputy Executive Director, Communications*
Iain Levine, *Deputy Executive Director, Program*
Chuck Lustig, *Deputy Executive Director, Operations*
Walid Ayoub, *Information Technology Director*
Emma Daly, *Communications Director*
Barbara Guglielmo, *Finance and Administration Director*
Babatunde Olugboji, *Deputy Program Director*
Dinah PoKempner, *General Counsel*
Tom Porteous, *Deputy Program Director*
James Ross, *Legal and Policy Director*
Joe Saunders, *Deputy Program Director*
Frances Sinha, *Human Resources Director*

بیکاری در بین زنان ایران در سال 2013 در حدود 20 درصد بوده است که دو برابر میزان بیکاری در میان مردان است.

تحقیقات سازمان دیده‌بان حقوق بشر نشان می‌دهد که قوانین ایران در مورد دسترسی مساوی زنان به اشتغال، مستقیماً علیه آنان تبعیض قائل می‌شود، از جمله تعداد مشاغلی که زنان می‌توانند به آن بپردازند را محدود می‌نماید و نیز زنان شاغل از مزایای مساوی با مردان برخوردار نیستند. تحقیقات ما نشان می‌دهد که در بعضی زمینه‌ها، دولت هم قوانینی را که برای متوقف ساختن تبعیض گستردهٔ کارفرماها علیه زنان وجود دارد، اِعمال نمی‌کند و در مورد مزاحمت‌های جنسی در محل کار نیز حمایت‌های قانونی کافی ایجاد نکرده است.

1) تبعیض‌های قانونی علیه زنان

قانون ایران شوهر را رئیس خانواده محسوب می‌کند؛ یعنی موقعیتی که به وی اجازه می‌دهد بر روی تصمیمات اقتصادی همسرش کنترل داشته باشد. برای مثال بر طبق ماده 1117 قانون مدنی، شوهر حق دارد با گرفتن حکمی از دادگاه، همسرش را از اشتغال به حرفه‌های بخصوصی منع نماید و تحقیقات ما نشان می‌دهد که در عمل برخی از کارفرمایان ارائهٔ رضایتنامه کتبی از جانب شوهر یا نامزد شخص را برای استخدام متقاضی الزامی می‌دانند. وکلا به سازمان دیده‌بان حقوق بشر گفتند زنان در طی مراحل دادرسی طلاق در دادگاه با اتهاماتی از جانب شوهرانشان علیه خود روبرو هستند که بدون رضایت آنان به کار پرداخته‌اند و یا به شغل‌هایی اشتغال ورزیده‌اند که نامناسب بوده است.

ماده 18 قانون گذرنامه ایران اجازهٔ شوهر را برای یک زن متأهل به منظور کسب گذرنامه و سفر به خارج از کشور الزامی می‌داند و شوهر می‌تواند در هر زمان زن را از سفر به خارج (حتی اگر گذرنامه هم دریافت کرده باشد) منع نماید. بعضی از کارفرماهایی که مورد مصاحبه قرار گرفتند اظهار داشتند به دلیل وجود عدم اطمینان ناشی از اینگونه قوانین تبعیض آمیز، در مشاغلی که نیاز به سفرهای زیادی دارد، احتمال استخدام زنان بسیار بعید خواهد بود.

قوانین تأمین اجتماعی ایران در مورد مزایای خاصی علیه زنان تبعیض قائل می‌شود، مانند کمک هزینه‌های خانوادگی، و در عوض چنین امکاناتی را در اختیار مردان متأهل و دارای فرزند می‌گذارد. تنها در صورتی یک زن می‌تواند واجد دریافت اینگونه مزایای مالی باشد که ثابت کند شوهرش بیکار یا دارای معلولیت می‌باشد یا اینکه وی تنها سرپرست کودکانشان می‌باشد. ماده 148 قانون کار، کارفرما را ملزم می‌دارد کارکنان خود را تحت قانون تأمین اجتماعی بیمه نماید و خانوادهٔ شخص بیمه شده نیز می‌توانند از سازمان تأمین اجتماعی بیمه درمانی دریافت نمایند. اما نظر به اینکه قانون مدنی مصوب سال 1936 مرد را رئیس و سرپرست خانواده می‌شناسد، هنگامی که زن هزینهٔ زندگی شوهر را تأمین می‌کند یا هنگامی که شوهر بیکار یا معلول است، خانوادهٔ زن فقط می‌توانند از بیمهٔ درمانی وی بهره مند شوند.

این تبعیض در مورد مزایا حتی به آنچه که زنان می‌توانند پس از مرگ برای خانوادهٔ خود بگذارند نیز بسط پیدا می‌کند. در حالیکه همسر و فرزندان زیر 18 سال یک مرد می‌توانند پس از مرگ وی بخشی از حقوق بازنشستگی وی را دریافت نمایند، هنگامی که یک زنِ بیمه شده می‌میرد، شوهرش نمی‌تواند از همان مزایا برخوردار گردد.

2) فقدان مبارزه با تبعیض در بازار کار

اگرچه قانون کار ایران تبعیض علیه زنان در محیط کار را ممنوع می‌کند، اما دولت منع تبعیض را به مراحل استخدام شخص، بسط نمی‌دهد. اطلاعاتی که در دسترس عموم قرار دارد نشان می‌دهد دولت و کارفرما در بخش خصوصی در تعدادی از موارد ترجیح داده‌اند مردان را به جای زنان استخدام کنند، به ویژه برای سمت‌های فنی و مدیریت. کارفرما چه در بخش عمومی و چه در بخش خصوصی در هنگام انتشار آگهی سمت‌های مورد نیاز، مرجح بودن جنسیت استخدام شونده را ذکر می‌کنند و این کار را بر اساس یک سلسله معیارهای خودسرانه و تبعیض آمیز انجام می‌دهند. ما از تصمیم دفتر معاونت ریاست جمهوری و رییس جمهور روحانی در به تعویق انداختن دور سوم آزمون‌های جامع برای سمت‌های اجرایی در ژوئیه 2016 به منظور تحقیق در بارهٔ تبعیض‌های عنوان شده علیه بانوان در بخش دولتی استقبال می‌کنیم. این حرکتی است که فراکسیون زنان مجلس شورای اسلامی نیز از آن استقبال نموده است.

تحقیقات ما نشان می‌دهد که زنان ایران علیه ذهنیت‌های کلیشه‌ای که در اجتماع برای کار به عنوان مدیر و سرپرست وجود دارد، مبارزه می‌کنند. در حالیکه بسیاری از سمت‌های مدیریت صراحتاً مسئلهٔ جنسیت را در استخدام عنوان می‌کنند (معمولاً مردان را ترجیح می‌دهند)، بسیاری از زنانی که در مصاحبه شرکت داشتند احساس می‌کردند شانس آنها برای استخدام و یا ترفیع رتبه به عنوان مدیر، به دلیل جنسیت ایشان ضعیف تر است.

مدیران و کارکنانی که مصاحبه شدند به سازمان دیده‌بان حقوق بشر گفتند در محل کارشان از وجود هیچگونه شیوه‌ها و سیاست‌هایی برای مبارزه با مزاحمت‌های جنسی مطلع نیستند، و چندین تن از زنان مواردی از مزاحمت‌های جنسی را گزارش کردند. علاوه بر آن مصاحبه شوندگان فشارهای خودسرانه برای رعایت پوشش به طور تبعیض آمیز ابراز ناخشنودی می‌کردند. اگرچه دفتر معاونت ریاست جمهوری در امور زنان و خانواده در حال تهیه پیش نویس کامل لایحه‌ای برای محافظت از زنان در برابر خشونت به منظور تقدیم به مجلس می‌باشد اما سازمان دیده‌بان حقوق بشر نتوانست هیچگونه تلاشی را مشاهده کند که در جهت پیشگیری از مزاحمت در محیط کار مطرح شده باشد.

3) تبعیض‌های مربوط به بارداری

ما از تلاش‌های دولت و مجلس در جهت ارائهٔ نه ماه مرخصی زایمان برای زنان و سه روز مرخصی تشویقی پدران در بخش عمومی و خصوصی استقبال می‌کنیم. اما از فقدان مقررات قانونی خاصی که شغل کارمند را محافظت نماید، به ویژه محافظت در برابر از دست دادن شغل و یا تنزل رتبه به دلیل برخورداری از مرخصی فوق الذکر و نیز فقدان مجازات‌هایی برای کارفرمایانی که اینگونه اقدامات تنبیهی را انجام می‌دهند که می‌تواند سبب آسیب رساندن به شرکت زنان در بازار کار شود، نگرانیم.

4) سیستم حل اختلاف میان کارگر و کارفرما در ایران

قانون کار ایران شامل بخشی در بارهٔ حل اختلاف می‌باشد که شوراهای اسلامی کار که تحت نظارت وزارت کار عمل می‌کنند، نقش عمده‌ای را در آن ایفا می‌نمایند. این امر می‌تواند بالقوه برای محافظت زنان از انواع مختلف تبعیض در محل کار، حیاتی باشد. معلوم نیست که این ساختار تا چه‌اندازه می‌تواند به طور مؤثر به زنانی که مورد تبعیض قرار گرفته‌اند غرامت بپردازد.

5) قوانین تحت بررسی، که می‌تواند حضور زنان را در باز کار کاهش دهد

ما همچنین از این موضوع نگران هستیم که چندین لایحه که در حال حاضر در مجلس شورای اسلامی تحت بررسی قرار دارد، می‌تواند حقوق زنان ایرانی را نقض کرده و آنها را از جهت مشارکت در بازار کار، منزوی نماید.

در روز 10 مه 2016 مجلس لایحه‌ای را از تصویب گذراند که ساعات کار زنانی را که سرپرست خانواده شان هستند و کودکان زیر 6 سال دارند و یا کودک یا همسری دارند که به معلولیت شدید یا بیماری غیر قابل درمان مبتلاست، از 40 ساعت به 36 ساعت تقلیل یابد. از آنجا که اینگونه معافیت شامل حال مردان نمی‌شود، کاهش ساعات کار برای زنان (در حالیکه همان حقوق را دریافت می‌کنند) می‌تواند باعث شود کارفرما استخدام مردان را به دلیل در بر داشتن هزینهٔ کمتر، ترجیح دهند.

ما متوجهیم که "طرح جامع جمعیت و تعالی خانواده" که در سال 2013 به مجلس تقدیم شد، هنوز در حال بررسی است. اگر چه در پیشنویس لایحهٔ مزبور چند بخش وجود دارد که مشوق ازدواج و داشتن فرزند است، اما در عین حال شامل مقرراتی تبعیض آمیز نیز می‌باشد که از آن جمله‌اند ایجاد سلسله مراتب برای استخدام در بخش‌های دولتی و خصوصی بر اساس جنسیت و وضعیت ازدواج. بر طبق ماده 9 مشاغل باید اولویت استخدام را به شرح زیر تعیین نمایند: مردان متأهل دارای فرزند، مردان متأهل بدون فرزند، و زنان دارای فرزند. ماده 10 این لایحه همچنین استخدام افراد مجرد را برای تصدی قطعی پست استادی رسمی در دانشگاه به مدت 5 سال غیر قانونی می‌داند. تنها در صورت فقدان یک فرد واجد شرایط، مؤسسه آموزشی می‌تواند داوطلب مجرد را استخدام نماید. ما متوجهیم که کمیسیون بهداشت مجلس علیه مواد 9 و 10 رأی داده است اما این مقررات می‌تواند در طی مذاکرات مجلس مجدداً به لایحه اضافه شود. پیش نویس این لایحه همچنین وکلا را ملزم می‌دارد اختلافات خانوادگی را در جهت آشتی بین طرفین حل و فصل نمایند و در این جهت، انگیزه‌هایی مالی ارائه می‌دهد که در نتیجه توانایی زنان را برای گرفتن طلاق تضعیف می‌نماید.

مجلس همچنین در حال تصویب لایحهٔ "افزایش نرخ باروری و پیشگیری از کاهش رشد جمعیت کشور" می‌باشد که انجام "تمام اعمال جراحی به منظور عقیم سازی دائمی به جز در مواردی که برای سلامت جسمانی فرد خطرناک باشد" را غیر قانونی می‌داند و "هر گونه آگهی برای پیشگیری از بارداری ... [که سبب] کاهش باروری شود" را ممنوع می‌سازد. اگر این لایحه به تصویب برسد، دسترسی به برنامه‌های تنظیم خانواده را به شدت محدود می‌سازد و تمام تأثیرات مثبت ناشی از طرح تنظیم خانواده مصوب 1988 را از بین می‌برد. این محدودیت‌ها می‌تواند به بارداری‌های نا خواستهٔ بیشتری در میان زنان منجر شود که بر روی توانایی تصمیم گیری ایشان در بارهٔ ماندن در نیروی کار، تأثیر منفی گذاشته و آنها را به طُرُق دیگری مانند اتخاذ روش‌های خطرناک سقط جنین، در معرض خطر قرار دهد.

در روز 8 اکتبر 2014، 36 تن از اعضاء مجلس پیش نویس لایحه‌ای را به نام "صیانت از حریم حجاب" به مجلس ارائه کردند. مادهٔ 2 پیش نویس این لایحه به مأموران قوهٔ مجریه اجازه می‌دهد کارمندانی که حجاب اسلامی خود را رعایت نکنند با عدم پرداخت یک سوم حقوقشان از یک ماه تا یک سال جریمه نمایند. این لایحه همچنین زنان را مکلف می‌نماید که با همکاران مذکر مخلوط نشوند و اینکه ساعات کار زنان از 7 صبح تا 10 شب باشد به استثناء بعضی از مشاغل که نیازمند حضور بانوان می‌باشند.

با توجه به نگرانی‌های فوق الذکر، ما سؤالات ذیل را حضورتان تقدیم می‌کنیم. برای مقاصد مطروحه در این نامه، منظور از "مقامات" هر یک از عواملی هستند که به طور رسمی به بخش اجرایی وابسته می‌باشند از جمله؛ سازمان‌های امنیتی، اطلاعاتی، یا قضائی، و یا هر شخص دیگری که از جانب نهادهای فوق الذکر و یا با اطلاع ایشان عمل می‌نماید.

ما از توجه شما به این مطالب سپاسگزاریم و با اشتیاق منتظر دریافت نظرات شما تا 8 اپریل 2017 هستیم. باعث خوشوقتی ما خواهد بود که یافته‌های خود را حضور شما یا دیگر نمایندگان ایرانی که در شصت و یکمین نشست کمیسیون موقعیت زنان که از 13 تا 24 مارس 2017 در مقر سازمان ملل متحد در نیویورک برگزار می‌گردد، تقدیم کنیم.

1. مجلس در جهت اصلاح قوانین تبعیض آمیز علیه زنان در قوانین مدنی و کار چه اقداماتی انجام داده و یا قصد انجام آن را دارد؟
2. برای حصول اطمینان از آنکه قوانین پیشنهادی فوق الذکر حضور زنان را در نیروی کار کاهش ندهد، مجلس چه اقداماتی انجام داده و یا قصد انجام آن را دارد؟
3. برای جلوگیری از تبعیض علیه زنان توسط کارفرمایان در بخش خصوصی و عمومی چه اقدامات قانونی موجود است؟ لطفاً قوانین، مقررات و سیاست‌هایی که برای پیشگیری از این گونه تبعیض‌ها وجود دارد را قید بفرمائید.
4. چه شیوه‌های قانونی برای مستند نمودن، گزارش کردن و تحقیق در بارهٔ موارد تبعیض علیه زنان وجود دارد؟
5. مجلس در جهت مبارزه با ذهنیت‌های کلیشه‌ای اجتماعی که زنان را واجد شرایط پست‌های مدیریت نمی‌بیند، چه اقداماتی انجام داده است؟ آیا مجلس تا کنون در مورد چنین ذهنیت‌های کلیشه‌ای جنسیتی در محل کار مطالعات و بررسی‌هایی را ترتیب داده است و اگر انجام شده چه تحقیقاتی صورت گرفته است؟
6. در روز 31 ژوئیه 2015 محمد حسن زدا، معاون فنی و درآمد سازمان تأمین اجتماعی در مصاحبه‌ای با خبرگزاری ایسنا اظهار داشت بر طبق مطالعات داخل کشور، 47000 از 145000 (در حدود یک سوم) از زنانی که از حق قانونی خود برای مرخصی شش ماههٔ زایمان استفاده کرده‌اند، پس از بازگشت به محل کار توسط کارفرمای خود اخراج گردیدند. چند نفر از این زنان توانستند به کار باز گردند و یا به علت این اخراج غیر قانونی، غرامت قانونی دریافت نمایند؟ آیا مجلس به اینگونه تحقیقات دسترسی دارد و اگر چنین است، آیا مجلس می‌تواند این اطلاعات را در اختیار دیگران نیز قرار دهد؟
7. مجلس در جهت افزایش محافظت از زنان در برابر از دست دادن مشاغل خود به علت استفاده از حق قانونی خود یعنی مرخصی زایمان، چه تلاش‌هایی کرده است؟
8. تحقیقی که توسط دفتر معاونت ریاست جمهوری در امور زنان و خانواده انجام شده است تخمین می‌زند که نیمی از مشاغلی که زنان در آنها به کار اشتغال دارند، در گروه مشاغل "غیر رسمی" طبقه بندی می‌شوند. مجلس در جهت محافظت بیشتر زنانی که در مشاغل غیر رسمی کار می‌کنند، چه اقداماتی انجام داده است؟
9. چه محافظت‌هایی در جهت پیشگیری و مجازات مزاحمت‌های جنسی در محل کار وجود دارد؟ آیا مجلس در جهت قانونگذاری یا وضع مقررات برای مبارزه با مزاحمت‌های جنسی در محل کار اقداماتی انجام داده است؟

در صورتیکه هر گونه پرسشی در مورد این موضوعات دارید و یا مایلید به پرسش‌های فوق پاسخ دهید، لطفاً با همکار اینجانب، خانم [redacted] با ایمیل [redacted] تماس حاصل فرمائید.

با احترام،

[امضا]
سارا لی ویتسون،
مدیر اجرایی،
بخش خاورمیانه و شمال افریقا،
سازمان دیده‌بان حقوق بشر

HUMAN RIGHTS WATCH

350 Fifth Avenue, 34th Floor
New York, NY 10118-3299
212-290-4700 Tel:
212-736-1300 Fax:

www.hrw.org

پیوست II: نامه به دفتر معاونت زنان و خانواده

14 مارس 2017

سرکار خانم شهیندخت مولاوردی،
معاون ریاست جمهوری در امور زنان و خانواده
جمهوری اسلامی ایران

حضور محترم سرکار خانم مولاوردی،

نامه‌ای که خدمتتان تقدیم می‌کنیم از آن جهت حضورتان ارسال می‌گردد که سازمان دیده‌بان حقوق بشر قصد دارد در طی ماه‌های آتی گزارشی از تبعیض‌ها و محدودیت‌های قانونی موجود در بازار کار علیه زنان ایران تهیه کند. پیش از نهایی شدن این گزارش، مایلیم یافته‌های اولیه خود را با شما در میان بگذاریم تا پیش از انتشار آن، فرصتی کافی برای مبادلهٔ اطلاعات و طرح نگرانی‌ها داشته باشیم. از حضورتان خواهش می‌کنیم هر گونه نظر یا پیشنهادی دارید، از جمله پاسخ به سؤالاتی که در پایان این نامه مطرح گردیده، تا 8 اپریل 2017(20 فروردین 1396) در اختیار ما قرار دهید. ما امیدواریم این گفتگو و تبادل اطلاعات، راه را برای تلاش‌های خستگی ناپذیر معاونت شما و دولت ایران در جهت نیل به تساوی اقتصادی برای زنان هموار سازد.

سازمان دیده‌بان حقوق بشر بیش از 20 سال است که موارد تبعیض علیه زنان را در بسیاری از کشورهای جهان مستند نموده است. در ماه ژوئیه 2016 ما گزارشی منتشر نمودیم که چگونه سیستم قیمومیت در عربستان سعودی زندگی زنان را کنترل می‌کند و بسیاری از حقوق آنها را ضایع می‌سازد.ما همچنان در سال 2011 گزارش دیگری منتشر کردیم که نشان میداد چگونه فقدان مرخصی با حقوق و حمایت از خانواده‌های شاغل در ایالات متحده، مشکلاتی را برای نیروی کار و بالاخص برای زنان ایجاد کرده است .

آن بخش از آمار دولت برای عموم قابل دسترس است نشان می‌دهد که ایران در جهت حقوق زنان برای تحصیل و بهداشت در طی چهار دههٔ گذشته پیشرفت‌های قابل توجهی نموده است. ثبت نام زنان در دانشگاه‌ها به تنهایی به میزانی رسیده است که در سال 2009 زنان، اکثریت دانشجویان پذیرفته شده در سطح کارشناسی را تشکیل می‌دادند.

اما علیرغم کارایی قابل تحسین زنان در سطح آموزش عالی، میزان مشارکت آنان در نیروی کار ایران در مقایسه با مردان به طور چشمگیری کمتر است. آمار همچنین نشان میدهد که میزان بیکاری در بین زنان ایران در سال 2013 در حدود 20 درصد بوده است که دو برابر میزان بیکاری در میان مردان است.

MIDDLE EAST AND NORTH AFRICA DIVISION
Sarah Leah Whitson, *Executive Director*
Lama Fakih, *Deputy Director*
Eric Goldstein, *Deputy Director*
Joe Stork, *Deputy Director*
Ahmed Benchemsi, *Advocacy and Communications Director*

ADVISORY COMMITTEE
Kathleen Peratis, *Co-chair*
Asli Bali, *Co-chair*
Bruce Rabb, *Officer*
Gary G. Sick, *Officer*
Gamal M. Abouali
Fouad Abdelmoumni
Hala Aldosari
Salah Al Hejailan
Abdul-Ghani Al-Iryani
Ahmed Al-Mukhaini
Ghanim Al-Najjar
Lisa Anderson
Shaul Bakhash
David Bernstein
Robert L. Bernstein
Nathan Brown
Paul Chevigny
Hanaa Edwar
Bahey El Din Hassan
Hassan Elmasry
Mansour Farhang
Loubna Freih Georges
Aeyal Gross
Amr Hamzawy
Asos Hardi
Shawan Jabarin
Marina Pinto Kaufman
Youssef Khlat
Ahmed Mansoor
Stephen P. Marks
Abdelaziz Nouaydi
Nabeel Rajab
Vicki Riskin
Charles Shamas
Sid Sheinberg
Sussan Tahmasebi
Mustapha Tlili

HUMAN RIGHTS WATCH
Kenneth Roth, *Executive Director*
Michele Alexander, *Deputy Executive Director, Development and Global initiatives*
Nicholas Dawes, *Deputy Executive Director, Communications*
Iain Levine, *Deputy Executive Director, Program*
Chuck Lustig, *Deputy Executive Director, Operations*
Walid Ayoub, *Information Technology Director*
Emma Daly, *Communications Director*
Barbara Guglielmo, *Finance and Administration Director*
Babatunde Olugboji, *Deputy Program Director*
Dinah PoKempner, *General Counsel*
Tom Porteous, *Deputy Program Director*
James Ross, *Legal and Policy Director*
Joe Saunders, *Deputy Program Director*
Frances Sinha, *Human Resources Director*

AMSTERDAM · BEIRUT · BERLIN · BRUSSELS · CHICAGO · GENEVA · JOHANNESBURG · LONDON · LOS ANGELES · MOSCOW · NAIROBI · NEW YORK · PARIS ·

تحقیقات سازمان دیده‌بان حقوق بشر نشان می‌دهد که قوانین ایران در مورد دسترسی مساوی زنان به اشتغال، مستقیماً علیه آنان تبعیض قائل می‌شود، از جمله تعداد مشاغلی که زنان می‌توانند به آن بپردازند را محدود می‌نماید و نیز زنان شاغل از مزایای مساوی با مردان برخوردار نیستند. تحقیقات ما نشان می‌دهد که در بعضی زمینه‌ها، دولت قوانینی را که برای متوقف ساختن تبعیض گستردهٔ کارفرماها علیه زنان وجود دارد، اِعمال نمی‌کند و در مورد مزاحمت‌های جنسی در محل کار نیز حمایت‌های قانونی کافی ایجاد نکرده است.

1) تبعیض‌های قانونی علیه زنان

قانون ایران شوهر را سرپرست خانواده محسوب می‌کند؛ یعنی موقعیتی که به وی اجازه می‌دهد بر روی تصمیمات اقتصادی همسرش کنترل داشته باشد. برای مثال بر طبق ماده 1117 قانون مدنی، شوهر حق دارد با گرفتن حکمی از دادگاه، همسرش را از اشتغال به حرفه‌های بخصوصی منع نماید و تحقیقات ما نشان می‌دهد که در عمل برخی از کارفرمایان ارائهٔ رضایتنامه کتبی از جانب شوهر یا نامزد شخص را برای استخدام متقاضی الزامی می‌دانند. وکلا به سازمان دیده‌بان حقوق بشر گفتند زنان در طی مراحل دادرسی طلاق در دادگاه با اتهاماتی از جانب شوهرانشان علیه خود روبرو هستند که بدون رضایت آنان به کار پرداخته‌اند و یا به شغل‌هایی اشتغال ورزیده‌اند که نامناسب بوده است.

ماده 18 قانون گذرنامه ایران اجازهٔ شوهر را برای یک زن متأهل به منظور کسب گذرنامه و سفر به خارج از کشور الزامی می‌داند و شوهر می‌تواند در هر زمان زن را از سفر به خارج (حتی اگر گذرنامه هم دریافت کرده باشد) منع نماید. بعضی از کارفرماهایی که مورد مصاحبه قرار گرفتند اظهار داشتند به دلیل وجود عدم اطمینان ناشی از اینگونه قوانین تبعیض آمیز، در مشاغلی که نیاز به سفرهای زیادی دارد، احتمال استخدام زنان بسیار بعید خواهد بود.

قوانین تأمین اجتماعی ایران در مورد مزایای خاصی علیه زنان تبعیض قائل می‌شود، مانند کمک هزینه‌های خانوادگی، و در عوض چنین امکاناتی را در اختیار مردان متأهل و دارای فرزند می‌گذارد. تنها در صورتی یک زن می‌تواند واجد دریافت اینگونه مزایای مالی باشد که ثابت کند شوهرش بیکار یا دارای معلولیت می‌باشد یا اینکه وی تنها سرپرست کودکانشان می‌باشد. ماده 148 قانون کار، کارفرما را ملزم می‌دارد کارکنان خود را تحت قانون تأمین اجتماعی بیمه نماید و خانوادهٔ شخص بیمه شده نیز می‌توانند از سازمان تأمین اجتماعی بیمه درمانی دریافت نمایند. اما نظر به اینکه قانون مدنی مصوب سال 1936 مرد را رئیس و سرپرست خانواده می‌شناسد، هنگامی که زن هزینهٔ زندگی شوهر را تأمین می‌کند یا هنگامی که شوهر بیکار یا معلول است، خانوادهٔ زن فقط می‌توانند از بیمهٔ درمانی وی بهره مند شوند.

این تبعیض در مورد مزایا حتی به آنچه که زنان می‌توانند پس از مرگ برای خانوادهٔ خود بگذارند نیز بسط پیدا می‌کند. در حالیکه همسر و فرزندان زیر 18 سال یک مرد می‌توانند پس از مرگ وی بخشی از حقوق بازنشستگی وی را دریافت نمایند، هنگامی که یک زنِ بیمه شده می‌میرد، شوهرش نمی‌تواند از همان مزایا برخوردار گردد.

2) فقدان مبارزه با تبعیض در بازار کار

اگرچه قانون کار ایران تبعیض علیه زنان در محیط کار را ممنوع می‌کند، اما دولت منع تبعیض را به مراحل استخدام شخص، بسط نمی‌دهد. اطلاعاتی که در دسترس عموم قرار دارد نشان می‌دهد دولت و کارفرما در بخش خصوصی در تعدادی از موارد ترجیح داده‌اند مردان را به جای زنان استخدام کنند، به ویژه برای سمت‌های فنی و مدیریت. کارفرما چه در بخش عمومی و چه در بخش خصوصی در هنگام انتشار آگهی سمت‌های مورد نیاز، به

طور معمول مرجح بودن جنسیت استخدام شونده را ذکر می‌کنند و این کار را بر اساس یک سلسله معیارهای خودسرانه و تبعیض آمیز انجام می‌دهند. ما از تصمیم دفتر معاونت ریاست جمهوری و رییس جمهور آقای روحانی در به تعویق انداختن دور سوم آزمون‌های جامع برای سمت‌های اجرایی در ژوئیه 2016 به منظور تحقیق در بارهٔ تبعیض‌های عنوان شده علیه بانوان در بخش دولتی استقبال می‌کنیم. این حرکتی است که فراکسیون زنان مجلس شورای اسلامی نیز از آن استقبال نموده است.

تحقیقات ما نشان می‌دهد که زنان ایران باید با ذهنیت‌های کلیشه‌ای که در اجتماع برای کار به عنوان مدیر و سرپرست وجود دارد، مبارزه می‌کنند. در حالیکه تعدادی از سمت‌های مدیریت صراحتاً مسئلهٔ جنسیت را در استخدام عنوان میکنند (معمولاً مردان را ترجیح می‌دهند)، بسیاری از زنانی که در مصاحبه شرکت داشتند احساس می‌کردند شانس آنها برای استخدام و یا ترفیع رتبه به عنوان مدیر، به دلیل جنسیت ایشان ضعیف تر است.

مدیران و کارکنانی که مصاحبه شدند به سازمان دیده‌بان حقوق بشر گفتند در محل کارشان از وجود هیچگونه شیوه‌ها و سیاست‌هایی برای مبارزه با مزاحمت‌های جنسی مطلع نیستند، و چندین تن از زنان مواردی از مزاحمت‌های جنسی را گزارش کردند. علاوه بر آن مصاحبه شوندگان مرتباً از اعمال فشار خودسرانه برای رعایت پوشش ابراز ناخشنودی می‌کردند. اگرچه دفتر معاونت ریاست جمهوری در امور زنان و خانواده در حال تهیه پیش نویس کامل لایحه‌ای برای محافظت از زنان در برابر خشونت به منظور تقدیم به مجلس می‌باشد اما سازمان دیده‌بان حقوق بشر نتوانست هیچگونه تلاشی را مشاهده کند که در جهت پیشگیری از مزاحمت در محیط کار مطرح شده باشد.

3) تبعیض‌های مربوط به بارداری

ما از تلاش‌های دولت در جهت ارائهٔ نه ماه مرخصی زایمان برای زنان و دوهفته مرخصی تشویقی پدران در بخش عمومی و خصوصی استقبال می‌کنیم. اما از فقدان مقررات قانونی خاصی که شغل کارمند را محافظت نماید، به ویژه محافظت در برابر از دست دادن شغل و یا تنزل رتبه به دلیل برخورداری از مرخصی فوق الذکر و نیز فقدان مجازات‌هایی برای کارفرمایانی که اینگونه اقدامات تنبیهی را انجام می‌دهند که می‌تواند سبب آسیب رساندن به شرکت زنان در بازار کار شود، نگرانیم.

4) سیستم حل اختلاف میان کارگر و کارفرما در ایران

قانون کار ایران شامل بخشی در بارهٔ حل اختلاف می‌باشد که شوراهای اسلامی کار که تحت نظارت وزارت کار عمل می‌کنند، نقش عمده‌ای را در آن ایفا می‌نمایند. این امر می‌تواند بالقوه برای محافظت زنان از انواع مختلف تبعیض در محل کار، حیاتی باشد. معلوم نیست که این ساختار تا چه‌اندازه می‌تواند به طور مؤثر به زنانی که مورد تبعیض قرار گرفته‌اند غرامت بپردازد.

5) قوانین تحت بررسی، که می‌تواند حضور زنان را در باز کار کاهش دهد

ما همچنین از این موضوع نگران هستیم که چندین لایحه که در حال حاضر در مجلس شورای اسلامی تحت بررسی قرار دارد، می‌تواند حقوق زنان ایرانی را نقض کرده و آنها را از جهت مشارکت در بازار کار، منزوی نماید.

در روز 10 مه 2016 مجلس لایحه‌ای را از تصویب گذراند که ساعات کار زنانی را که سرپرست خانواده شان هستند و کودکان زیر 6 سال دارند و یا کودک یا همسری دارند که به معلولیت شدید یا بیماری غیر قابل درمان مبتلاست، از 40 ساعت به 36 ساعت تقلیل یابد. از آنجا که اینگونه معافیت شامل حال مردان نمی‌شود، کاهش ساعات کار برای زنان (در حالیکه همان حقوق را دریافت می‌کنند) می‌تواند باعث شود کارفرما استخدام مردان را به دلیل در بر داشتن هزینهٔ کمتر، ترجیح دهند.

ما متوجهیم که "طرح جامع جمعیت و تعالی خانواده" که در سال 2013 به مجلس تقدیم شد، هنوز در حال بررسی است. اگر چه در پیشنویس لایحهٔ مزبور چند بخش وجود دارد که مشوق ازدواج و داشتن فرزند است، اما در عین حال شامل مقرراتی تبعیض آمیز نیز شامل ایجاد سلسله مراتب برای استخدام در بخش‌های دولتی و خصوصی بر اساس جنسیت و وضعیت ازدواج است. بر طبق ماده 9 مشاغل باید اولویت استخدام را به شرح زیر تعیین نمایند: مردان متأهل دارای فرزند، مردان متأهل بدون فرزند، و زنان دارای فرزند. ماده 10 این لایحه همچنین استخدام افراد مجرد را برای تصدی قطعی پست استادی رسمی در دانشگاه به مدت 5 سال غیر قانونی می‌داند. تنها در صورت فقدان یک فرد واجد شرایط، مؤسسه آموزشی می‌تواند داوطلب مجرد را استخدام نماید. ما متوجهیم که کمیسیون بهداشت مجلس علیه مواد 9 و 10 رأی داده است اما این مقررات می‌تواند در طی مذاکرات مجلس مجدداً به لایحه اضافه شود. پیش نویس این لایحه همچنین وکلا را ملزم می‌دارد اختلافات خانوادگی را در جهت آشتی بین طرفین حل و فصل نمایند و در این جهت، انگیزه‌هایی مالی ارائه می‌دهد که در نتیجه توانایی زنان را برای گرفتن طلاق تضعیف می‌نماید.

مجلس همچنین در حال تصویب لایحهٔ "افزایش نرخ باروری و پیشگیری از کاهش رشد جمعیت کشور" است که انجام "تمام اعمال جراحی به منظور عقیم سازی دائمی به جز در مواردی که برای سلامت جسمانی فرد خطرناک باشد" را غیر قانونی می‌داند و "هر گونه آگهی برای پیشگیری از بارداری ... [که سبب] کاهش باروری شود" را ممنوع می‌سازد. اگر این لایحه به تصویب برسد، دسترسی به برنامه‌های تنظیم خانواده را به شدت محدود می‌سازد و تمام تأثیرات مثبت ناشی از طرح تنظیم خانواده مصوب 1988 را از بین می‌برد. این محدودیت‌ها می‌تواند به بارداری‌های نا خواستهٔ بیشتری در میان زنان منجر شود که بر روی توانایی تصمیم گیری ایشان در بارهٔ ماندن در نیروی کار، تأثیر منفی گذاشته و آنها را به طُرُق دیگری مانند اتخاذ روش‌های خطرناک سقط جنین، در معرض خطر قرار دهد.

در روز 8 اکتبر 2014، 36 تن از اعضاء مجلس پیش نویس لایحه‌ای را به نام "طرح صیانت از حریم حجاب" به مجلس ارائه کردند. مادهٔ 2 پیش نویس این لایحه به مأموران قوهٔ مجریه اجازه می‌دهد کارمندانی که حجاب اسلامی خود را رعایت نکنند با عدم پرداخت یک سوم حقوقشان از یک ماه تا یک سال جریمه نمایند. این لایحه همچنین زنان را مکلف می‌نماید که با همکاران مذکر مخلوط نشوند و اینکه ساعات کار زنان از 7 صبح تا 10 شب باشد به استثناء بعضی از مشاغل که نیازمند حضور بانوان می‌باشند.

با توجه به نگرانی‌های فوق الذکر، ما سؤالات ذیل را حضورتان تقدیم می‌کنیم. برای مقاصد مطروحه در این نامه، منظور از "مقامات "هر یک از عواملی هستند که به طور رسمی به بخش اجرایی وابسته می‌باشند از جمله؛ سازمان‌های امنیتی، اطلاعاتی، یا قضائی، و یا هر شخص دیگری که از جانب نهادهای فوق الذکر و یا با اطلاع ایشان عمل می‌نماید.

ما از توجه شما به این مطالب سپاسگزاریم و با اشتیاق منتظر دریافت نظرات شما تا 8 اپریل 2017 می‌باشیم. باعث خوشوقتی ما خواهد بود که یافته‌های خود را حضور شما یا دیگر نمایندگان ایرانی که در شصت و یکمین

نشست کمیسیون موقعیت زنان که از 13 تا 24 مارس 2017 در مقر سازمان ملل متحد در نیویورک برگزار می‌گردد، تقدیم کنیم.

1. دفتر معاونت ریاست جمهوری در امور زنان و خانواده در جهت اصلاح قوانین تبعیض آمیز علیه زنان در قوانین مدنی و کار چه اقداماتی انجام داده و یا قصد انجام آن را دارد؟
2. بر طبق آمار ملی سال 2011، زنان 17 درصد مشاغلی را عهده دار هستند که در بخش قانونگذاری، سمت های رسمی عالی رتبه و مدیریت دسته بندی شده است. آیا هیچگونه آماری در دسترس است که نشان دهد چند درصد از بانوان در سمت های مدیریت و در چه نوع مشاغلی در بخش خصوصی و دولتی فعالیت دارند؟ اگر چنین است، لطفاً اطلاعات مربوطه را در اختیار ما قرار دهید.
3. پیش نویس لایحه حمایت از زنان در برابر خشونت در چه تاریخی به مجلس تقدیم خواهد شد و آیا قوانین پیشنهادی موضوع مزاحمت‌های جنسی در محل کار را نیز شامل میشود؟ چه محافظت‌های قانونی در جهت پیشگیری و مجازات مزاحمت‌های جنسی در محل کار وجود دارد؟ سپاسگزار خواهیم شد اگر پیش نویس لایحۀ مزبور را در اختیار مان قرار دهید.
4. گزارش‌های رسانه‌ها حاکی از آن است که دفتر معاونت ریاست جمهوری در امور زنان و خانواده در صدد اصلاح قوانینی است که به شوهر اجازه می‌دهد از سفر همسرش ممانعت به عمل آورند. همچنین گزارش‌هایی در دست است که دفتر شما در تلاش است تا زنانی که به دلیل فعایت‌های علمی و ورزشی برای شرکت در کنفرانس‌ها و تورنومنت‌ها دعوت می‌شوند را، از وجود چنین محدودیت‌هایی معاف نماید. آیا ممکن است توضیح بفرمایید آیا دفتر شما حقیقتاً در فکر انجام چنین تغییراتی می‌باشد و اگر چنین است، اصلاحات مزبور در حال حاضر در چه وضعیتی می‌باشند؟ آیا تا کنون هیچگونه معافیتی برای زنانی که باید به دلیل حرفه شان به خارج از کشور سفر کنند، صادر شده است؟ اگر چنین است، لطفاً تعداد دفعات صدور اینگونه معافیت‌ها و علت آنها را در اختیار ما قرار دهید.
5. دفتر معاونت ریاست جمهوری در امور زنان و خانواده در جهت همیاری با مجلس برای حصول اطمینان از اینکه قوانین پیشنهادی اخیر (که فوقاً ذکر شد) حضور زنان را در نیروی کار کاهش ندهد، چه اقداماتی انجام داده و یا قصد انجام آن را دارد؟
6. در روز 31 ژوئیه 2015 محمد حسن زدا، معاون فنی و درآمد سازمان تأمین اجتماعی در مصاحبه‌ای با خبرگزاری ایسنا اظهار داشت بر طبق مطالعات داخل کشور، 47000 از 145000 (در حدود یک سوم) از زنانی که از حق قانونی خود برای مرخصی شش ماهۀ زایمان استفاده کرده‌اند، پس از بازگشت به محل کار توسط کارفرمای خود اخراج گردیدند. چند نفر از این زنان توانستند به کار باز گردند و یا به علت این اخراج غیر قانونی، غرامت قانونی دریافت نمایند؟ در اینگونه موارد، مقامات چه اقداماتی دیگری انجام دادند؟ از اینکه نتایج این تحقیقات را با ما نیز در میان بگذارید، سپاسگزار خواهیم شد.
7. دفتر معاونت ریاست جمهوری در امور زنان و خانواده در جهت افزایش محافظت از زنان در برابر از دست دادن مشاغل خود به علت استفاده از حق قانونی خود یعنی مرخصی زایمان، چه تلاش‌هایی کرده است؟
8. تحقیقی که توسط دفتر معاونت ریاست جمهوری در امور زنان و خانواده انجام شده است تخمین می‌زند که نیمی از مشاغلی که زنان در آنها به کار اشتغال دارند، در گروه مشاغل "غیر رسمی" طبقه بندی می‌شوند. وزارتخانۀ شما در جهت محافظت بیشتر زنانی که در مشاغل غیر رسمی کار می‌کنند، چه اقداماتی انجام داده است؟
9. رسانه های ایران گزارش کرده‌اند که دولت آقای روحانی دور سوم آزمون‌های جامع برای سمت‌های اجرایی در ژوئیه 2016 به منظور تحقیق در بارۀ تبعیض‌های عنوان شده علیه بانوان در بازار کار به تعویق انداخته‌اند. آیا نتایج این تحقیقات تا کنون مشخص و معلوم شده است؟ چه معیارهایی برای تعیین جنسیت مورد نیاز برای یک سمت بخصوص در مشاغل دولتی مورد استفاده قرار می‌گیرند؟

10. به منظور پیشگیری از تبعیض علیه زنان توسط کارفرمایان در بخش خصوصی و عمومی چه اقدامات قانونی موجود است؟ لطفاً قوانین، مقررات و سیاست‌هایی که برای پیشگیری از این گونه تبعیض‌ها وجود دارد را قید بفرمائید و نیز اطلاعاتی در مورد تعداد اقداماتی که علیه افراد و شرکت ها گرفته شده، و همراه علت و نوع مجازاتی برای آنها تعیین شده را در اختیار ما قرار دهید.
11. دفتر معاونت ریاست جمهوری در امور زنان و خانواده در جهت مبارزه با ذهنیت‌های کلیشه‌ای اجتماعی که زنان را واجد شرایط پست‌های مدیریت نمی‌بیند، چه اقداماتی انجام داده است؟ آیا دفتر شما تا کنون در مورد چنین ذهنیت‌های کلیشه‌ای جنسیتی در محل کار مطالعات و بررسی‌هایی را ترتیب داده است و اگر انجام شده چه تحقیقاتی صورت گرفته است؟
12. آیا دفتر معاونت ریاست جمهوری در امور زنان و خانواده اطلاع دارد که چند شکایت رسمی تا کنون از طریق ساز وکارهای موجود در قانون در وزارت کار در بارهٔ موارد تبعیض علیه زنان ارائه داده شده است؟

در صورتیکه هر گونه پرسشی در مورد این موضوعات دارید و یا مایلید به پرسش‌های فوق پاسخ دهید، لطفاً با همکار اینجانب، خانم [redacted] با ایمیل [redacted] تماس حاصل فرمائید.

با احترام،

[امضا]

سارا لی ویتسون،
مدیر اجرایی،
بخش خاورمیانه و شمال افریقا،
سازمان دیده‌بان حقوق بشر

HUMAN RIGHTS WATCH

350 Fifth Avenue, 34th Floor
New York, NY 10118-3299
Tel: 212-290-4700
Fax: 212-736-1300

www.hrw.org

پیوست III: نامه به وزارت کار

14 مارس 2017

جناب آقای علی ربیعی
وزیر تعاون، کار، و رفاه اجتماعی
وزارت تعاون، کار، و رفاه اجتماعی
تهران، ایران
جمهوری اسلامی ایران

حضور محترم جناب آقای ربیعی،

نامه‌ای که خدمتتان تقدیم می‌کنیم از آن جهت حضورتان ارسال می‌گردد که سازمان دیده‌بان حقوق بشر قصد دارد در طی ماه‌های آتی گزارشی از تبعیض‌ها و محدودیت‌های قانونی موجود در بازار کار علیه زنان ایران تهیه کند. پیش از توزیع این گزارش، مایلیم یافته‌های اولیه خود را با شما در میان بگذاریم تا پیش از انتشار آن، فرصتی کافی برای مبادلهٔ اطلاعات و طرح نگرانی‌ها داشته باشیم. از حضورتان خواهش می‌کنیم هر گونه نظریه‌ای دارید، از جمله پاسخ به سؤالاتی که در پایان این نامه مطرح گردیده، تا 8 اپریل 2017 (20 فروردین 1396) در اختیار ما قرار دهید. ما معتقدیم این گفتگو و مشورت، راه را برای تلاش‌های وزارت کار و دولت ایران در جهت نیل به تساوی اقتصادی برای زنان هموار خواهد نمود.

سازمان دیده‌بان حقوق بشر بیش از 20 سال است که موارد تبعیض علیه زنان را در بسیاری از کشورها در پهنه جهان مستند نموده است. در ماه ژوئیه 2016 ما گزارشی منتشر نمودیم که چگونه سیستم سرپرستی در عربستان صعودی زندگی زنان را کنترل می‌کند و بسیاری از حقوق آنها را ضایع می‌سازد. ما همچنان در سال 2011 گزارش دیگری منتشر کردیم که مستند می‌کرد چگونه فقدان مرخصی با حقوق و حمایت از خانواده‌های شاغل در ایالات متحده، مشکلاتی را برای نیروی کار و بالاخص برای زنان ایجاد کرده است .

آن بخش از آمار دولت که در دسترس عموم است نشان می‌دهد که ایران در جهت حقوق زنان برای تحصیل و بهداشت در طی چهار دههٔ گذشته پیشرفت‌های قابل توجهی نموده است. ثبت نام زنان در دانشگاه‌ها به تنهایی به میزانی رسیده است که در سال 2009 زنان، اکثریت دانشجویان پذیرفته شده در سطح کارشناسی را تشکیل می‌دادند.

اما علیرغم کارایی قابل تحسین زنان در سطح آموزش عالی، میزان مشارکت آنان در نیروی کار ایران در مقایسه با مردان به طور چشمگیری کمتر است. آمار همچنین نشان داد میزان بیکاری در بین زنان ایران در سال 2013 در حدود 20 درصد بوده است که دو برابر میزان بیکاری در میان مردان است.

تحقیقات سازمان دیده‌بان حقوق بشر نشان می‌دهد که قوانین ایران در مورد دسترسی مساوی زنان به اشتغال، مستقیماً علیه آنان تبعیض قائل می‌شود، از جمله تعداد مشاغلی که زنان می‌توانند

MIDDLE EAST AND NORTH AFRICA DIVISION
Sarah Leah Whitson, *Executive Director*
Lama Fakih, *Deputy Director*
Eric Goldstein, *Deputy Director*
Joe Stork, *Deputy Director*
Ahmed Benchemsi, *Advocacy and Communications Director*

ADVISORY COMMITTEE
Kathleen Peratis, *Co-chair*
Asli Bali, *Co-chair*
Bruce Rabb, *Officer*
Gary G. Sick, *Officer*
Gamal M. Abouali
Fouad Abdelmoumni
Hala Aldosari
Salah Al Hejailan
Abdul-Ghani Al-Iryani
Ahmed Al-Mukhaini
Ghanim Al-Najjar
Lisa Anderson
Shaul Bakhash
David Bernstein
Robert L. Bernstein
Nathan Brown
Paul Chevigny
Hanaa Edwar
Bahey El Din Hassan
Hassan Elmasry
Mansour Farhang
Loubna Freih Georges
Aeyal Gross
Amr Hamzawy
Asos Hardi
Shawan Jabarin
Marina Pinto Kaufman
Youssef Khlat
Ahmed Mansoor
Stephen P. Marks
Abdelaziz Nouaydi
Nabeel Rajab
Vicki Riskin
Charles Shamas
Sid Sheinberg
Sussan Tahmasebi
Mustapha Tlili

HUMAN RIGHTS WATCH
Kenneth Roth, *Executive Director*
Michele Alexander, *Deputy Executive Director, Development and Global initiatives*
Nicholas Dawes, *Deputy Executive Director, Communications*
Iain Levine, *Deputy Executive Director, Program*
Chuck Lustig, *Deputy Executive Director, Operations*
Walid Ayoub, *Information Technology Director*
Emma Daly, *Communications Director*
Barbara Guglielmo, *Finance and Administration Director*
Babatunde Olugboji, *Deputy Program Director*
Dinah PoKempner, *General Counsel*
Tom Porteous, *Deputy Program Director*
James Ross, *Legal and Policy Director*
Joe Saunders, *Deputy Program Director*
Frances Sinha, *Human Resources Director*

به آن بپردازند را محدود می‌نماید و نیز زنان شاغل از مزایای مساوی با مردان برخوردار نیستند. تحقیقات ما نشان می‌دهد که در بعضی زمینه‌ها، دولت هم قوانینی را که برای متوقف ساختن تبعیض گستردهٔ کارفرماها علیه زنان وجود دارد، اِعمال نمی‌کند و در مورد مزاحمت‌های جنسی در محل کار نیز حمایت‌های قانونی کافی ایجاد نکرده است.

1) تبعیض‌های قانونی علیه زنان

قانون ایران شوهر را رئیس خانواده محسوب می‌کند؛ یعنی موقعیتی که به وی اجازه می‌دهد بر روی تصمیمات اقتصادی همسرش کنترل داشته باشد. برای مثال بر طبق ماده 1117 قانون مدنی، شوهر حق دارد با گرفتن حکمی از دادگاه، همسرش را از اشتغال به حرفه‌های بخصوصی منع نماید و تحقیقات ما نشان می‌دهد که در عمل برخی از کارفرمایان ارائهٔ رضایتنامه کتبی از جانب شوهر یا نامزد شخص را برای استخدام متقاضی الزامی می‌دانند. وکلا به سازمان دیده‌بان حقوق بشر گفتند زنان در طی مراحل دادرسی طلاق در دادگاه با اتهاماتی از جانب شوهرانشان علیه خود روبرو هستند که بدون رضایت آنان به کار پرداخته‌اند و یا به شغل‌هایی اشتغال ورزیده‌اند که نامناسب بوده است.

ماده 18 قانون گذرنامه ایران اجازهٔ شوهر را برای یک زن متأهل به منظور کسب گذرنامه و سفر به خارج از کشور الزامی می‌داند و شوهر می‌تواند در هر زمان زن را از سفر به خارج (حتی اگر گذرنامه هم دریافت کرده باشد) منع نماید. بعضی از کارفرماهایی که مورد مصاحبه قرار گرفتند اظهار داشتند به دلیل وجود عدم اطمینان ناشی از اینگونه قوانین تبعیض آمیز، در مشاغلی که نیاز به سفرهای زیادی دارد، احتمال استخدام زنان بسیار بعید خواهد بود.

قوانین تأمین اجتماعی ایران در مورد مزایای خاصی علیه زنان تبعیض قائل می‌شود، مانند کمک هزینه‌های خانوادگی، و در عوض چنین امکاناتی را در اختیار مردان متأهل و دارای فرزند می‌گذارد. تنها در صورتی یک زن می‌تواند واجد دریافت اینگونه مزایای مالی باشد که ثابت کند شوهرش بیکار یا دارای معلولیت می‌باشد یا اینکه وی تنها سرپرست کودکانشان می‌باشد. ماده 148 قانون کار، کارفرما را ملزم می‌دارد کارکنان خود را تحت قانون تأمین اجتماعی بیمه نماید و خانوادهٔ شخص بیمه شده نیز می‌توانند از سازمان تأمین اجتماعی بیمه درمانی دریافت نمایند. اما نظر به اینکه قانون مدنی مصوب سال 1936 مرد را رئیس و سرپرست خانواده می‌شناسد، هنگامی که زن هزینهٔ زندگی شوهر را تأمین می‌کند یا هنگامی که شوهر بیکار یا معلول است، خانوادهٔ زن فقط می‌توانند از بیمهٔ درمانی وی بهره مند شوند.

این تبعیض در مورد مزایا حتی به آنچه که زنان می‌توانند پس از مرگ برای خانوادهٔ خود بگذارند نیز بسط پیدا می‌کند. در حالیکه همسر و فرزندان زیر 18 سال یک مرد می‌توانند پس از مرگ وی بخشی از حقوق بازنشستگی وی را دریافت نمایند، هنگامی که یک زنِ بیمه شده می‌میرد، شوهرش نمی‌تواند از همان مزایا برخوردار گردد.

2) فقدان مبارزه با تبعیض در بازار کار

اگرچه قانون کار ایران تبعیض علیه زنان در محیط کار را ممنوع می‌کند، اما دولت منع تبعیض را به مراحل استخدام شخص، بسط نمی‌دهد. اطلاعاتی که در دسترس عموم قرار دارد نشان می‌دهد دولت و کارفرما در بخش خصوصی در تعدادی از موارد ترجیح داده‌اند مردان را به جای زنان استخدام کنند، به ویژه برای سمت‌های فنی و مدیریت. کارفرما چه در بخش عمومی و چه در بخش خصوصی در هنگام انتشار آگهی سمت‌های مورد نیاز، مرتباً مرجح بودن جنسیت استخدام شونده را ذکر می‌کنند و این کار را بر اساس یک سلسله معیارهای خودسرانه و

تبعیض آمیز انجام می‌دهند. ما از تصمیم دفتر معاونت ریاست جمهوری و رییس جمهور روحانی در به تعویق انداختن دور سوم آزمون‌های جامع برای سمت‌های اجرایی در ژوئیه 2016 به منظور تحقیق در بارهٔ تبعیض‌های عنوان شده علیه بانوان در بخش دولتی استقبال می‌کنیم. این حرکتی است که فراکسیون زنان مجلس شورای اسلامی نیز از آن استقبال نموده است.

تحقیقات ما نشان می‌دهد که زنان ایران علیه ذهنیت‌های کلیشه‌ای که در اجتماع برای کار به عنوان مدیر و سرپرست وجود دارد، مبارزه می‌کنند. در حالیکه بسیاری از سمت‌های مدیریت صراحتاً مسئلهٔ جنسیت را در استخدام عنوان می‌کنند (معمولاً مردان را ترجیح می‌دهند)، بسیاری از زنانی که در مصاحبه شرکت داشتند احساس می‌کردند شانس آنها برای استخدام و یا ترفیع رتبه به عنوان مدیر، به دلیل جنسیت ایشان ضعیف تر است.

مدیران و کارکنانی که مصاحبه شدند به سازمان دیده‌بان حقوق بشر گفتند در محل کارشان از وجود هیچگونه شیوه‌ها و سیاست‌هایی برای مبارزه با مزاحمت‌های جنسی مطلع نیستند، و چندین تن از زنان مواردی از مزاحمت‌های جنسی را گزارش کردند. علاوه بر آن مصاحبه شوندگان مرتباً از رعایت طرز پوشش تبعیض آمیز ابراز ناخشنودی می‌کردند. اگرچه دفتر معاونت ریاست جمهوری در امور زنان و خانواده در حال تهیه پیش نویس کامل لایحه‌ای برای محافظت از زنان در برابر خشونت به منظور تقدیم به مجلس می‌باشد اما سازمان دیده‌بان حقوق بشر نتوانست هیچگونه تلاشی را مشاهده کند که در جهت پیشگیری از مزاحمت در محیط کار مطرح شده باشد.

3) تبعیض‌های مربوط به بارداری

ما از تلاش‌های دولت در جهت ارائهٔ نه ماه مرخصی زایمان برای زنان و سه روز مرخصی تشویقی پدران در بخش عمومی و خصوصی استقبال می‌کنیم. اما از فقدان مقررات قانونی خاصی که شغل کارمند را محافظت نماید، به ویژه محافظت در برابر از دست دادن شغل و یا تنزل رتبه به دلیل برخورداری از مرخصی فوق الذکر و نیز فقدان مجازات‌هایی برای کارفرمایانی که اینگونه اقدامات تنبیهی را انجام می‌دهند که می‌تواند سبب آسیب رساندن به شرکت زنان در بازار کار شود، نگرانیم.

4) سیستم حل اختلاف میان کارگر و کارفرما در ایران

قانون کار ایران شامل بخشی در بارهٔ حل اختلاف می‌باشد که شوراهای اسلامی کار که تحت نظارت وزارت کار عمل می‌کنند، نقش عمده‌ای را در آن ایفا می‌نمایند. این امر می‌تواند بالقوه برای محافظت زنان از انواع مختلف تبعیض در محل کار، حیاتی باشد. معلوم نیست که این ساختار تا چه‌اندازه می‌تواند به طور مؤثر به زنانی که مورد تبعیض قرار گرفته‌اند غرامت بپردازد.

5) قوانین تحت بررسی، که می‌تواند حضور زنان را در باز کار کاهش دهد

ما همچنین از این موضوع نگران هستیم که چندین لایحه که در حال حاضر در مجلس شورای اسلامی تحت بررسی قرار دارد، می‌تواند حقوق زنان ایرانی را نقض کرده و آنها را از جهت مشارکت در بازار کار، منزوی نماید.

در روز 10 مه 2016 مجلس لایحه‌ای را از تصویب گذراند که ساعات کار زنانی را که سرپرست خانواده شان هستند و کودکان زیر 6 سال دارند و یا کودک یا همسری دارند که به معلولیت شدید یا بیماری غیر قابل درمان

مبتلاست، از 40 ساعت به 36 ساعت تقلیل یابد. از آنجا که اینگونه معافیت شامل حال مردان نمی‌شود، کاهش ساعات کار برای زنان (در حالیکه همان حقوق را دریافت می‌کنند) می‌تواند باعث شود کارفرما استخدام مردان را به دلیل در بر داشتن هزینهٔ کمتر، ترجیح دهند.

ما متوجهیم که "طرح جامع جمعیت و تعالی خانواده" که در سال 2013 به مجلس تقدیم شد، هنوز در حال بررسی است. اگر چه در پیشنویس لایحهٔ مزبور چند بخش وجود دارد که مشوق ازدواج و داشتن فرزند است، اما در عین حال شامل مقرراتی تبعیض آمیز نیز شامل ایجاد سلسله مراتب برای استخدام در بخش‌های دولتی و خصوصی بر اساس جنسیت و وضعیت ازدواج است. بر طبق ماده 9 مشاغل باید اولویت استخدام را به شرح زیر تعیین نمایند: مردان متأهل دارای فرزند، مردان متأهل بدون فرزند، و زنان دارای فرزند. ماده 10 این لایحه همچنین استخدام افراد مجرد را برای تصدی قطعی پست استادی رسمی در دانشگاه به مدت 5 سال غیر قانونی می‌داند. تنها در صورت فقدان یک فرد واجد شرایط، مؤسسه آموزشی می‌تواند داوطلب مجرد را استخدام نماید. ما متوجهیم که کمیسیون بهداشت مجلس علیه مواد 9 و 10 رأی داده است اما این مقررات می‌تواند در طی مذاکرات مجلس مجدداً به لایحه اضافه شود. پیش نویس این لایحه همچنین وکلا را ملزم می‌دارد اختلافات خانوادگی را در جهت آشتی بین طرفین حل و فصل نمایند و در این جهت، انگیزه‌هایی مالی ارائه می‌دهد که در نتیجه توانایی زنان را برای گرفتن طلاق تضعیف می‌نماید.

مجلس همچنین در حال تصویب طرح "افزایش نرخ باروری و پیشگیری از کاهش رشد جمعیت کشور" می‌باشد که انجام "تمام اعمال جراحی به منظور عقیم سازی دائمی به جز در مواردی که برای سلامت جسمانی فرد خطرناک باشد" را غیر قانونی می‌داند و "هر گونه آگهی برای پیشگیری از بارداری ... [که سبب] کاهش باروری شود" را ممنوع می‌سازد. اگر این لایحه به تصویب برسد، دسترسی به برنامه‌های تنظیم خانواده را به شدت محدود می‌سازد و تمام تأثیرات مثبت ناشی از طرح تنظیم خانواده مصوب 1988 را از بین می‌برد. این محدودیت‌ها می‌تواند به بارداری‌های نا خواستهٔ بیشتری در میان زنان منجر شود که بر روی توانایی تصمیم گیری ایشان در بارهٔ ماندن در نیروی کار، تأثیر منفی گذاشته و آنها را به طُرُق دیگری مانند اتخاذ روش‌های خطرناک سقط جنین، در معرض خطر قرار دهد.

در روز 8 اکتبر 2014، 36 تن از اعضاء مجلس پیش نویس طرحی را به نام "صیانت از حریم حجاب" به مجلس ارائه کردند. مادهٔ 2 پیش نویس این لایحه به مأموران قوهٔ مجریه اجازه می‌دهد کارمندانی که حجاب اسلامی خود را رعایت نکنند با عدم پرداخت یک سوم حقوقشان از یک ماه تا یک سال جریمه نمایند. این لایحه همچنین زنان را مکلف می‌نماید که با همکاران مذکر مخلوط نشوند و اینکه ساعات کار زنان از 7 صبح تا 10 شب باشد به استثناء بعضی از مشاغل که نیازمند حضور بانوان می‌باشند.

با توجه به نگرانی‌های فوق الذکر، ما سؤالات ذیل را حضورتان تقدیم می‌کنیم. برای مقاصد مطروحه در این نامه، منظور از "مقامات" هر یک از عواملی هستند که به طور رسمی به بخش اجرایی وابسته می‌باشند از جمله؛ سازمان‌های امنیتی، اطلاعاتی، یا قضائی، و یا هر شخص دیگری که از جانب نهادهای فوق الذکر و یا با اطلاع ایشان عمل می‌نماید.

ما از توجه شما به این مطالب سپاسگزاریم و با اشتیاق منتظر دریافت نظرات شما تا 8 اپریل 2017 می‌باشیم. باعث خوشوقتی ما خواهد بود که یافته‌های خود را حضور شما یا دیگر نمایندگان ایرانی که در شصت و یکمین نشست کمیسیون موقعیت زنان که از 13 تا 24 مارس 2017 در مقر سازمان ملل متحد در نیویورک برگزار می‌گردد، تقدیم کنیم.

1. بر طبق آمار ملی سال 2011، زنان 17 درصد مشاغلی را عهده دار هستند که در بخش قانونگذاری، سمت های رسمی عالی رتبه و مدیریت قرار میگیرند. آیا هیچگونه آماری در دسترس است که نشان دهد چند درصد از بانوان در سمت های مدیریت و در چه نوع مشاغلی در بخش دولتی و خصوصی فعالیت دارند ؟ اگر چنین است، لطفاً اطلاعات مربوطه را در اختیار ما قرار دهید.
2. وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در جهت همیاری با مجلس برای حصول اطمینان از اینکه قوانین پیشنهادی اخیر (که فوقاً ذکر شد) حضور زنان را در نیروی کار کاهش نخواهد داد، چه اقداماتی انجام داده و یا قصد انجام آن را دارد؟
3. چه ساز و کار قانونی در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی برای جلوگیری از تبعیض علیه زنان توسط کارفرمایان در بخش خصوصی و عمومی موجود است؟ لطفاً قوانین، مقررات و سیاست‌هایی که برای پیشگیری از این گونه تبعیض‌ها وجود دارد را قید بفرمائید و نیز اطلاعاتی در مورد تعداد اقداماتی که علیه افراد و شرکت ها گرفته شده، با ذکرعلت، و نوع مجازاتی برای آنها تعیین شده را در اختیار ما قرار دهید.
4. در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی چه شیوه‌های قانونی برای مستند نمودن، گزارش کردن و تحقیق در بارهٔ موارد تبعیض علیه زنان وجود دارد؟
5. چند شکایت رسمی تا کنون از طریق ساز وکارهای موجود درقانون در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در بارهٔ موارد تبعیض علیه زنان ارائه داده شده است؟
6. وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در جهت مبارزه با ذهنیت‌های کلیشه‌ای اجتماعی که زنان را واجد شرایط پست‌های مدیریت نمی‌بیند، چه اقداماتی انجام داده است؟ آیا این وزارتخانه تا کنون در مورد چنین ذهنیت‌های کلیشه‌ای جنسیتی در محل کار مطالعات و بررسی‌هایی را ترتیب داده است و اگر انجام شده چه تحقیقاتی صورت گرفته است؟
7. در روز 31 ژوئیه 2015 محمد حسن زدا، معاون فنی و درآمد سازمان تأمین اجتماعی در مصاحبه‌ای با خبرگزاری ایسنا اظهار داشت بر طبق مطالعات داخل کشور، 47000 از 145000 (در حدود یک سوم) از زنانی که از حق قانونی خود برای مرخصی شش ماههٔ زایمان استفاده کرده‌اند، پس از بازگشت به محل کار توسط کارفرمای خود اخراج گردیدند. چند نفر از این زنان توانستند به کار باز گردند و یا به علت این اخراج غیر قانونی، غرامت قانونی دریافت نمایند؟ در اینگونه موارد، مقامات چه اقداماتی کردند؟ آیا وزارتخانهٔ شما به اینگونه تحقیقات دسترسی دارد و اگر چنین است، آیا می‌توانید این اطلاعات را در اختیار دیگران نیز قرار دهد؟
8. وزارت کار در جهت افزایش محافظت از زنان در برابر از دست دادن مشاغل خود به علت استفاده از حق قانونی خود یعنی مرخصی زایمان، چه تلاش‌هایی کرده است؟
9. تحقیقی که توسط دفتر معاونت ریاست جمهوری در امور زنان و خانواده انجام شده است تخمین می‌زند که نیمی از مشاغلی که زنان در آنها به کار اشتغال دارند، در گروه مشاغل "غیر رسمی" طبقه بندی می‌شوند. وزارتخانهٔ شما در جهت محافظت بیشتر زنانی که در مشاغل غیر رسمی کار می‌کنند، چه اقداماتی انجام داده است؟
10. چه محافظت‌هایی در جهت پیشگیری و مجازات مزاحمت‌های جنسی در محل کار وجود دارد؟ آیا وزارتخانهٔ شما در جهت قانونگذاری یا وضع مقررات برای مبارزه با مزاحمت‌های جنسی در محل کار اقداماتی انجام داده است؟
11. در مجموع چند تن از زنان در هیئت های شورای اسلامی کار، مشغول به فعالیت هستند؟ و کلاً چند درصد از تمام سمت ها در این هیئت ها به زنان تعلق دارد؟

در صورتیکه هر گونه پرسشی در مورد این موضوعات دارید و یا مایلید به پرسش‌های فوق پاسخ دهید، لطفاً با همکار اینجانب، خانم [redacted] با ایمیل [redacted] تماس حاصل فرمائید.

با احترام،

[امضا]

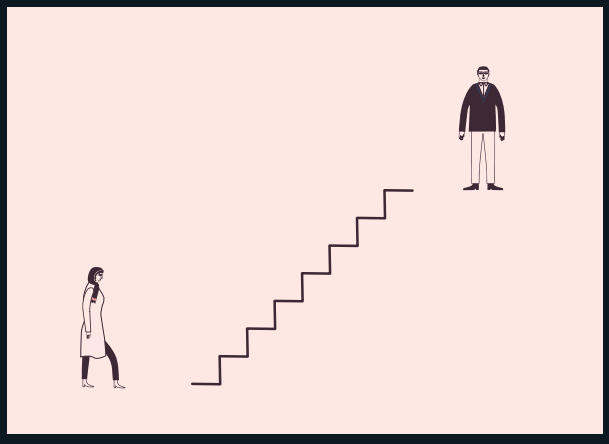
سارا لی ویتسون،
مدیر اجرایی،
بخش خاورمیانه و شمال افریقا،
سازمان دیده‌بان حقوق بشر

”این جمع مردانه است“

تبعیض علیه زنان در بازار کار ایران

در طول چهار دهه‌ی گذشته، زنان ایرانی دستاوردهایی چشمگیر در آموزش عالی داشته‌اند و بدل به نیمی از فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌های ایران شده‌اند. اما این دستاورد بزرگ منجر به موفقیتی برابر در بازار کار ایران نشده است؛ در عوض، زنان با مجموعه‌ای از قوانین و رویه‌های تبعیض‌آمیز روبه‌رو هستند که حقوق بشر آنها را نقض می‌کند. در سال ۲۰۱۶، زنان تنها ۱۶ درصد نیروی کار ایران را تشکیل می‌دادند. پژوهش دیده‌بان حقوق بشر نشان می‌دهد که عملکرد مقامات و قوانین ایران موانعی جدی در راه مشارکت برابر زنان در بازار کار ایجاد می‌کند.

این موانع شامل قوانینی داخلی می‌شود که مستقیماً علیه دسترسی برابر زنان به شغل اعمال تبعیض می‌کنند. از این جمله می‌توان به ایجاد محدودیت بر مشاغلی که زنان می‌توانند واردشان شوند، و عدم ارائه‌ی مزایای برابر به زنان در بازار کار اشاره کرد. قانون ایران همچنین مرد را به عنوان سرپرست خانوار تعیین می‌کند. این موقعیت به مردان اجازه می‌دهد انتخاب‌های اقتصادی همسرانشان و آزادی جابه‌جایی آنها را کنترل کنند. علاوه بر این، قانون ایران از مقررات جامع ضد تبعیض بی‌بهره است و این زنان را در معرض آزارها و رویه‌های تبعیض‌آمیز بیشتری قرار می‌دهد. داده‌های در دسترس عموم نشان می‌دهد که دولت و استخدام‌کنندگان بخش خصوصی در آگهی‌های استخدام ترجیحات جنسیتی را ذکر می‌کنند، و این کار را بر اساس معیارهایی دلبخواهی و تبعیض‌آمیز انجام می‌دهند. در حالی که مقامات دولتی متعددی مشارکت پایین زنان را به عنوان یه مسئله به رسمیت می‌شناسند، آنها تلاش بسیار کمی برای رفع محیط تبعیض‌آمیزی انجام داده‌اند که از عوامل این مسئله است. دیده‌بان حقوق بشر به ایران پیشنهاد می‌کند اصلاحاتی حقوقی در پیش بگیرد تا تبعیض علیه حق زنان برای کار را پایان بخشد، و بازار کاری برابر را تضمین کند.



۲۰۱۷ © رزلینا برکوا برای سازمان دیده بان حقوق بشر