

## حق زنان برای مشارکت اقتصادی با توجه به معاهده های بین المللی:

### تحلیلی قیاسی از انطباق ایرانیان و عرب های عربستان سعودی

مارکوس آلن اس. وی. فریرا و هانا بل

#### زمینه تاریخی

هدف این مقاله ارائه بررسی اجمالی از انطباق با توافقنامه های بین المللی درباره حقوق زنان در محیط کار در خاورمیانه است. تمرکز بر روی ایران و عربستان سعودی، دو بازیگر مهم در خاورمیانه با تولیدات انبوه ملی بالا (GNP) در بین کشورهای خاور میانه و آفریقای شمالی (MENA) و ملت هایی با تاثیر چشم گیر در کشورهای همسایه می باشد. (بانک جهانی، 2015).<sup>1</sup> جمعیت ترکیب شده دو کشور حدود 111 میلیون نفر است و در بین 5 کشور پر جمعیت کشورهای MENA قرار دارند. تحقیق و بررسی اکتشافی ما معاهده های سازمان ملل و اسناد مربوط به حقوق زنان و چگونگی در نظر گرفتن این قوانین برای تضمین مشارکت برابر جنسیتی در اقتصاد عربستان سعودی و ایران را تحلیل می کند.

طی دهه های اخیر، دستیابی به توسعه مادی یکی از مهم ترین دغدغه های جمعیت ها و ملل بوده است. برای آژانس های اقتصادی مانند شرکت های صنعتی و ارائه دهنده های خدمات، موفقیت اقتصادی در شرایطی که سود هدف اصلی است فهمیده می شد. هرچند برای زنان، اهداف اقتصادی تنها مواردی که اهمیت دارند نیستند. شناخت تساوی جنسیتی به اندازه قابلیت های آن ها در محل کار، یکی از اهداف اصلی، چیزی که برای اجتماع به عنوان یک کل نیز حیاتی است، باقی می ماند. در محیط اقتصادی کنونی، که به وسیله نفع شخصی، قوانین موجود، موسسات، ساختار ها، و فرایندها هدایت می شود، معمولا کالا یا خدمت مشترکی را ارائه نمی دهند، پس ضروری است که پایه های این نظم اجتماعی را مورد سوال قرار دهیم تا بی عدالتی های مداوم را متوقف کنیم و هویت مشترکی که تمام انسان ها بدون در نظر گرفتن جنسیت، دین، یا هر چیز دیگری، به اشتراک می گذارند، درک کنیم.<sup>2</sup>

یک نکته ضروری برای لحظه کنونی شناخت این است که زنان با یک سری مضرات در محیط کاری "بر تقریبا هر شاخص در دنیای کار - درآمد ها، تساوی استخدام، وضعیت استخدام، مشارکت" روبرو می شوند. تحلیل سازمان جهانی کار (ILO) از 83 کشور نشان می دهد که دستمزد زنان به طور میانگین بین 10 تا 30 درصد کمتر از مردان است.<sup>3</sup> این چالش، وقتی به کشورهای MENA نگاه کنیم بدتر دیده می شود. شکاف ها به خصوص دقیق هستند که به وسیله "تاثیرات انباشته چندین محدودیت قانونی" تحت تاثیر واقع می شوند.<sup>4</sup>

#### از هنجار ها تا اصول هدایت کننده

قوانین بین المللی مربوط به زنان، مانند هر قانون حقوق بشر دیگری قابل اجرا هستند. هر فرد، صنعت، شرکت، ارائه دهنده خدمات، و اجتماع مدنی مسئولیت تایید آن ها را بر عهده دارد. مسئولیت اولیه برای حقوق جمعیت همیشه با دولت سر و کار دارد، که تعهد برای تهیه موسسات قضایی که احترام به قانون را تضمین می کنند، شامل می شود. با این وجود، اجتماع مدنی نمی تواند به آسانی حقوق بشر را نادیده بگیرد. همان طور که مرکز حقوق انسان و کار فرا می خواند، "اعلامیه جهانی حقوق بشر، هر فرد و هر ارگان اجتماعی را برای ارتقا و احترام حقوق بشر فرا می خواند."<sup>5</sup>

تعداد زیادی از معاهدات و توافقات امضا شده و عملی نشدند، گاهی اوقات به دلیل اینکه دولت آن ها را سرسری امضا کرده، و گاهی چون به راحتی الزامات یک معاهده را نادیده گرفته، و یا حتی با توجه به دلایل اقتصادی. به علاوه، اگر یک توافق در مجمع بین المللی امضا می شد، معمولا انطباق، با توجه به وضعیت سیاسی داخلی الزامی نیست.<sup>6</sup>

بر خلاف این چالش ها، در طول سال ها پیشرفت های بزرگی در توسعه قوانین درباره حقوق زنان بوده است، که شماری از آن ها چارچوبی برای تساوی جنسیتی در بازار کار ایجاد می کنند. در 1945، منشور سازمان ملل (که شامل ارکان اصول حقوق بشر است) امضا شد و

سه سال بعد، در 1948، اعلامیه جهانی حقوق بشر اتخاذ شد. در 1953 ملل به توافقی بر قرارداد حقوق سیاسی زنان رسیدند و در 1966، به توافقی در پیمان بین المللی بر حقوق سیاسی و مدنی و بر حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی رسیدند.<sup>7</sup>

از آن زمان، یک سری از قراردادها درباره مسائل مشخص به اجرا درآمدند. در 1979 قرارداد بر رفع تمام مدل های محدودیت علیه زنان (CEDAW)، مهم ترین قرارداد در این خصوص تصویب شد.<sup>8</sup> علاوه بر این، در سال های بعدی تصویب ها، اعلامیه ها، و توصیه های بسیاری مانند اعلامیه پکن و پلتفرم برای اقدام (1995)،<sup>9</sup> برای تقویت قوانین CEDAW امضا شدند. در چنین متنی ای از دقایق، تصویبات، و اعلامیه ها، دسترسی به حقوق و احترام برای آن ها بهبود یافت، اما وضعیت همچنان از ایده آل دور ماند. ممکن است که پیشرفت هایی بر استفاده از پیشنهادات اعلامیه پکن مانند کاهش شکاف دستمزد و احترام وسیع تر برای محافظت مادری یافت شود، اما حقوق تضمین شده همچنان از ایده آل دور هستند.<sup>10</sup>

یک مذاکره مداوم درباره مسئولیت بخش کار حول مساله حقوق بشر وجود داشته است، اما دهه 1990 شاهد یک افزایش فشار توسط جامعه مدنی و NGO ها بود. این زمینه در یک سری از هنجار های پیش نویس درباره مسئولیت شرکت ها برای احترام و حمایت استاندارد های حقوق بشر خلاصه شد. این ادعا می کند که شرکت ها وظیفه مشابهی را که توضیح می دهد "برای ارتقا، تضمین انجام، احترام، تضمین احترام، و محافظت از حقوق بشر،" در "ابعاد تاثیرگذاری" خود به اشتراک می گذارند.<sup>11</sup> این اسناد پیش نویس مخالفات قدرتمندی را به وجود آورد. با مخالفت شدید از جانب چند شرکت که مشکلاتی را برای تصویب سند UN به وجود آورد. با این وجود، این قرار جان راگی را به عنوان نماینده مخصوص UN به روی کار آورد، بر مساله ای با هدف واضح تر کردن چارچوب برای شرکت ها، دولت ها و دیگران، از آن جایی که اغتشاش حول هر یک از وظایف جداگانه مانده بود.<sup>12</sup>

به عنوان یک نتیجه نامزدی راگی، در سال 2008 یک سیاست حقیقی بر این مساله برای اولین بار توسط سازمان ملل اتخاذ شد. نماینده مخصوص چارچوبی به نام چارچوب "محافظت، احترام، و درمان" سازمان ملل برای کار و حقوق بشر که سه رکن دارد ارائه کرد.<sup>13</sup> اولین رکن وظیفه اولیه دولت برای تضمین احترام به حقوق بشر از طریق سیاست گذاری ها، مقررات، و قضاوت ها می باشد. دومین رکن، مسئولیت بخش های بزرگ برای احترام به حقوق بشر، با اجتناب از تخلف هایشان و آدرس دهی تاثیرات مضر که ممکن است رخ دهند است. سومین رکن، این است که قربانیان باید دسترسی بیشتری به درمان های موثر، هم از لحاظ قضایی و هم غیر قضایی، هر زمان که نیاز بود داشته باشند.<sup>14</sup>

با داشتن این که موضوعات اصلی قوانین بین المللی دولت ها هستند، وقتی که دولت سیاست ها و مقررات کافی برای تضمین احترام برای حقوق بشر فراهم نکنند، مشکلاتی رخ می دهند. تاکید ساده در منشور سازمان ملل درباره تساوی حقوق مردان و زنان باید به خودی خود برای ساختن تعهدی قراردادی بر تمام اعضای سازمان ملل کافی باشد، نه به عنوان چیزی اختیاری، بلکه یک قرارداد الزام آور که باید برای اقدام کافی نظام بین المللی عملی شده باشد.

منشور سازمان ملل بیان می کند که برای "تاکید مجدد دین در حقوق پایه ای بشر اقدام می کند، در کرامت و ارزش فرد انسانی، در تساوی حقوق مردان و زنان و از ملل بزرگ و کوچک ..."، و دوباره به سازش با برابری در مقاله های 1، 8، 13، 55، و 76 اشاره می کند. همچنین ارجاعی به آن حقوق موجود در بسیاری اسناد امضا شده توسط اعضا دولت وجود دارد.<sup>15</sup> با نگاهی به آن معاهدات، اکثریت آن ها با ابعاد سیاسی، اقتصادی، یا اجتماعی که حداقل اهمیت رفتار برابر با زنان و مردان را "به یاد می آورند" یا "مجددا تاکید می کنند" سر و کار دارند.

حضور این اصل در معاهدات متعدد نشان دهنده اهمیت آن است، و کمیسیون وضعیت زنان معنی این کلمات را از طریق فرمول سازی پیمان ها و اعلامیه های مشخص، مانند قرارداد حقوق سیاسی زنان و اعلامیه رفع محدودیت علیه زنان، که توسط مجلس کلی در سال 1967، و توسط CEDAW در 1979 و اعلامیه پکن در 1995 اتخاذ شد، روشن می کند.

## تعهد سیاسی عربستان سعودی و ایران

چند توافق بین المللی وجود دارند که عربستان سعودی و ایران خود را ملزم به سازش با آن کرده اند که مسئولیت هایی مربوط به حقوق زنان در آن وجود دارند. با توجه به مهم ترین این سازش ها، این کشور ها معمولاً رزرو هایی می کنند، با بحث در این باره که اجزا مشخصی در قرارداد ها مخالف قانون ملی اسلامی بودند، به اهداف مربوط به مسائل محوری بر حقوق زنان و آزادی آنان اشاره می کنند.

ایران سه سند اصلی که به تضمین حقوق بشر می نگرند را امضا و تصویب کرد: پیمان بین المللی حقوق مدنی و سیاسی (1966)، پیمان بین المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی، و فرهنگی (1966) و اعلامیه جهانی حقوق بشر (1948). این کشور همچنین قانون اساسی سازمان توسعه صنعتی سازمان ملل (1979) در رابطه با حقوق محیط کار را امضا کرد و در ILO، قرارداد سیاست اشتغال (1964)، قرارداد تبعیض (اشتغال و پیشه) (1958)، قرارداد تساوی پاداش (1951)، و قرارداد نیروی دریایی (2006) را به تصویب رساند. با این وجود، مهم ترین توافق در این موضوع، CEDAW، به وسیله ایران امضا نشد. به علاوه، فقط دو کشور دیگر آن را امضا نکردند: سودان و سومالی.

بر خلاف ایران، عربستان سعودی هیچ یک از سه سند حقوقی اصلی را امضا نکرد. اگر چه این کشور قانون اساسی سازمان توسعه صنعتی سازمان ملل (1979) و قرارداد رفع هر گونه تبعیض علیه زنان (1979) را امضا و تصویب کرد. در ILO، این کشور قرارداد تبعیض (اشتغال و پیشه) (1958) و قرارداد تساوی پاداش (1951) را تصویب کرد.

در حالی که تحلیلی جامع بر این موضوع می تواند صفحات بی شماری را پر کند، در اختصار، در زمان امضای این معاهدات، هر دو کشور بر اصول بسیار مهمی توافق کردند، حتی اگر از طریق معاهدات متفاوتی باشد. مانند:

به رسمیت شناختن اینکه زنان با مردان برابرند، شامل حقوق مربوط به اقتصاد.

تضمین ارتقا توجه برای آزادی های اساسی.

توافق بر اینکه زنان حق کار داشته و تضمین برای محافظت از این حق.

توافق بر اینکه زنان حق مشارکت در صنعتی سازی را دارند.

توافق بر اینکه زنان حق مشارکت آزادانه در زندگی اقتصادی را دارند (همچنین به این معناست که نیازی به اجازه هم‌تای مرد، مثلاً شوهر یا قیم وی نیست)

توافق بر اینکه توسعه ملی باید استاندارد های زندگی زنان را ارتقا دهد.

توافق بر پاداش مساوی برای زنان و مردان در عملکرد های مساوی.

توافق بر اینکه زنان باید در موقعیت های استخدام یا ارتقا شغلی با مردان مساوی شناخته شوند، با قضاوتی که فقط بر اساس لیاقت انجام می شود.

توافق بر گرفتن تمام معیار های لازم، با قانون گذاری یا در اجتماعی وسیع تر، برای تضمین تمام موارد فوق.

با تحلیل معاهدات و تصویباتی که به امضای دو تا از مهم ترین اقتصاد های MENA رسیده، می توانیم ببینیم که عربستان سعودی قرارداد رفع هر گونه تبعیض علیه زنان (1979) را امضا و تصویب کرد که مهم ترین و محوری ترین سند در این مساله است.<sup>16</sup> این یک وسیله است که برای بررسی تساوی جنسیتی در هر زمینه ای طراحی شده است، که تشخیص می دهد که "تبعیض وسیع علیه زنان همچنان وجود دارد" که "اصل تساوی حقوق و احترام برای کرامت بشری را نقض می کند". همچنین CEDAW بیان می کند که "اصل غیر قابل قبول بودن

تبعیض و اعلامی که تمام نوع بشر آزاد و برابر در کرامت بشری و حقوق آفریده شده اند و اینکه هر فردی حقوق و آزادی که در آن جا تعیین شده را محق می باشد، بدون برتری از هر نوع، شامل برتری بر اساس جنسیت". در این قرارداد، عربستان سعودی همچنین ضمانت کرد که تمام معیارهای لازم برای ارتقا و حفاظت از حقوق زنان و آزادی های اساسی را در بر گیرد، همان طور که موافقت کرد تا تضمین کند که تمام زنان "حق کار به عنوان حق غیر قابل انکار تمامی نوع بشر" داشته باشند.

از طرف دیگر، بیش از یک دهه قبل از انقلاب اسلامی، در سال 1968، ایران پیمان بین المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی، و فرهنگی (1966) را امضا کرد که در آن قبول می کند که (مقاله 3) "تساوی حقوق زن و مرد برای برخورداری از کلیه حقوق اقتصادی، اجتماعی، و فرهنگی مطرح شده در پیمان کنونی را تضمین کند"، (مقاله 6، پاراگراف 1)، "شناخت حق کار، که شامل حق هر فرد نسبت به فرصت بهره بری از زندگی خود به وسیله کاری که آزادانه انتخاب یا قبول می کند، و گام های مناسب برای حفاظت از این حق را بر می دارد"، (مقاله 7. الف. یک) "مزد جفت و پاداش مساوی برای کار ارزش مساوی بدون برتری از هر نوع، مخصوصا زنان شرایط کار تضمین شده نه پست تر از آن هایی که مردان از آن برخوردار هستند، با حقوق برابر برای کار برابر"، توافق کرد که "شرایط برابر برای هر کس برای ارتقا شغلی به یک سطح بالاتر مناسب، مربوط به هیچ ملاحظه ای به جز ارشدیت و صلاحیت" را تضمین کند. (مقاله 10، پاراگراف 2) "باید محافظت مخصوصی برای مادران در طول دوره منطقی ای قبل و بعد از تولد فرزند توافق شود. در طول این دوره ها مادران شاغل باید بدون دستمزد یا بدون بهره کافی امنیت اجتماعی وفق داده شوند" (سازمان ملل، 1967).

ایران همچنین پیمان بین المللی حقوق مدنی و سیاسی، 1966، را امضا و تصویب کرد، با قبول این که "تمام مردم حق دارند تا آزادانه توسعه اقتصادی، اجتماعی، و فرهنگی خود را دنبال کنند". (مقاله 2، پاراگراف 1) "هر حزب دولتی احترام و تضمین حقوق پیمان بدون هیچ برتری، برای هر فرد را متعهد می شود" (مقاله 2، پاراگراف 2) "برای برداشتن قدم های لازم متعهد می شود، برای اتخاذ این چنین قانون گذار یا معیارهای دیگر که ممکن است برای موثر کردن حقوق شناخته شده در پیمان کنونی لازم باشد" (مقاله 3) "برای تضمین حقوق برابر مردان و زنان برای برخورداری از هر گونه حقوق مدنی و سیاسی مطرح شده در پیمان کنونی و در اعلامیه جهانی حقوق بشر (1948).

در سازمان کار بین المللی، هر دو کشور قرارداد تبعیض (1958) که هر نوع تبعیض یا برتری بر اساس جنسیت را محکوم می کند امضا کردند. این قرارداد همچنین درخواست می دهد که ملل سیاست هایی برای ارتقا تساوی طرز رفتار و فرصت ها در استخدام ایجاد کنند. در رابطه با سازمان توسعه صنعتی سازمان ملل (1979)، هر دو ملت توافق کردند که "تغییرات مناسبی که مشارکت موثر و عادلانه همه مردم در صنعت کشورشان را تضمین کند شامل شوند"، که واضحا پیشرفت زنان را شامل می شود.<sup>17</sup>

در سوال درباره حقوق پاداش برابر برای زنان و مردان در عملکرد مساوی، به علاوه مقاله 7. الف. یک. ICESCR که در بالا مختصرا ذکر شد، ایران همچنین قرارداد پاداش برابر (1951) را امضا کرد، که از پاداش برابر برای مردان و زنان در زمان انجام "کار ارزش برابر" دفاع می کند. از طرف دیگر، در CEDAW، عربستان سعودی موافقت کرد که "حق پاداش برابر، شامل سود، و رفتار برابر در ارتباط با کار ارزش برابر، مانند رفتار برابر در ارزیابی کیفیت کار" را تضمین کند.

در انتها، یک مکانیزم مهم برای پیشرفت حقوق زنان، اعلامیه پکن و پلتفرم برای اقدام به وسیله حکومت ایران اتخاذ شد. این اعلامیه برای معیارهایی که "برای تضمین دسترسی برابر زنان به منابع اقتصادی و خدمات اجتماعی، شامل زمین، اعتبار، علم و تکنولوژی، آموزش پیشه، اطلاعات، ارتباطات، بازارها، تحصیلات و حق وراثت" اتخاذ می شود درخواست می کند. همچنین برای رفع "تبعیض شغلی و مزد نا برابر و ایجاد یک محیط کاری انعطاف پذیر که بازسازی الگوی های کاری و اشتراک گذاری مسئولیت های خانواده را تسهیل می کند درخواست می کند."<sup>18</sup>

شرایط موجود و قدم های بعدی برای رشد مشارکت اقتصادی زنان

با نگاهی به ارقام، نمی توانیم در ایران یا عربستان سعودی حضور قابل توجه زنان در کار، تجارت عمومی یا شرکت های بزرگ را ببینیم، حتی با این که این ارقام در سال های اخیر به کمی پیشرفت داشته است. با توجه به بانک جهانی، مشارکت نیروی کار زنان (بین سنین

15 تا 64) در سراسر جهان در طول دو دهه گذشته اندکی کاهش یافته، و از 57 درصد جهانی به 55 درصد جهانی رسیده است.<sup>19</sup> در کشور های MENA، مشارکت در حد 25 درصد است. مخصوصاً در عربستان سعودی و ایران ارقام حتی نگران کننده تر هستند. آمار های اخیر نشان می دهند که درصد زنان در نیروی کار در دهه های اخیر پیشرفت کرده اند، و در عربستان سعودی به 21% رسیده اند، در حالی که در ایران این درصد حول 17% ثابت مانده است.

جدول 1: مشارکت نیروی کار بر اساس جنسیت (% جمعیت در سنین 15-64)

عربستان سعودی	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
مرد (%)	78	77	76	74	73	74	74	74	74	74
زن (%)	16	16	16	16	17	16	16	16	16	17
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2013	2014	
مرد (%)	74	74	75	75	75	75	75	76	78	
زن (%)	18	18	18	18	17	18	18	18	20	

منبع: <http://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.MA.ZS/countries/SA>

جدول 2: مشارکت نیروی کار ایران بر اساس جنسیت (% جمعیت در سنین 15-64)

ایران	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
مرد (%)	76	75	74	74	74	74	74	74	74	74
زن (%)	10	11	11	12	13	14	15	16	17	18
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2013	2014	
مرد (%)	74	73	72	70	71	72	73	73	74	
زن (%)	19	19	18	15	16	16	16	16	17	

منبع: <http://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.MA.ZS/countries/SA>

برای سر و کار داشتن با این چالش ها، "اصلاحات باید بر از میان برداشتن محدودیت های کار زنان در کار و استخدام تمرکز داشته باشند؛ برداشتن قوانین دولتی نا برابر، مانند قوانین سرپرست خانوار، در قانون خانواده؛ اجازه دادن و تشجیع زنان در مالکیت و عنوان مشترک زمین؛ اجرای قوانین تساوی وراثت؛ و به کار بردن اصول بدون تبعیض به قوانین مرسوم. بیشتر کشور ها پیشرفت مهمی در بیشتر قوانین مساوی در طول دهه های اخیر کرده اند، اما در مناطقی پیشرفت کمی وجود داشته است، به ویژه در خاورمیانه و آفریقای شمالی و آسیای جنوبی.<sup>20</sup>

با نگاهی به عربستان سعودی و ایران، مشارکت کم و چالش های بزرگی برای زنان در محیط کار وجود دارد. بر خلاف تمام توافقات و توصیه های آژانس های سازمان ملل، زنان همچنان در مقام نابرابر قابل توجهی هستند، نه تنها در حکومت، بلکه همینطور در شرکت ها.

در مورد خاص عربستان سعودی، آخرین گزارش اعلامیه پکن و پلتفرم برای اقدام پیشرفت قابل توجهی در مورد وضعیت زنان در عربستان سعودی و یک سری تاثیر گذار از شاخص های خوب را توصیف می کند.<sup>21</sup> همچنین در دسته بندی استخدام - همان طور که چند گزارش

نشان می دهند - پیشرفت هایی وجود داشته است، مانند دسترسی آسان تر به شغل ها در مغازه ها مخصوصا در محصولات زنان. از طرف دیگر، گزارش هایی وجود دارد که کمبود فرصت های شغلی و حقوقی که به وسیله زنان عرب تجربه شده اند را نشان می دهند، مانند مواع قانونی برای فروشنده زن بودن یا استخدام شدن برای شرکت های نفت.<sup>22</sup>

هر چند، برخلاف اولین انتخابات عربستان سعودی برای شهرداری محلی، که به صورت تاریخی در سال 2015 توسط رای برگزار شد، همچنان چندین اصلاح مورد نیاز هستند.<sup>23</sup> دسترسی به وام، حقوق برابر، دسترسی برابر به فرصت های شغلی، آزادی انتخاب نوع شغلی که مورد علاقه است و دسترسی برابر به تحصیلات چند مورد از این چالش ها هستند. به علاوه، نگرش محرم، یا قیمت قانونی زنان به وسیله یک مرد، اراده آزاد آن ها برای جستجوی یک مسیر شغلی مستقلانه را تحت تاثیر قرار می دهد. به علاوه، بیشتر محیط های کاری به وسیله جنسیت جداسازی شده اند، که دسترسی به بخش ها و شغل های به خصوصی را سخت می کند. با توجه به این چالش، این مهم است که قول های قبلی، مانند آنچه در سال 2010 اتفاق افتاد عملی شوند. در آن سال، "پادشاه و چند مقام رسمی عالی رتبه عرب حق زنان برای کار و دسترسی به فرصت های کاری را حمایت کردند. مجلس وزیران عربستان سعودی مصوبه ای را اتخاذ کرد که نیاز داشت تا تمام آژانس های دولتی که سرویس های مربوط به زنان فراهم کرده اند، در طول یک سال بخش زنان را دایر کنند."<sup>24</sup>

در سال 2013 دولت عربستان سعودی تصدیق کرد که "وزارت کار تعدادی تصمیم برای تسریع استخدام زنان به دواير بخش های خصوصی مختلفی (شامل مغازه ها، خرده فروشی ها، و کارخانه های زنان) طراحی کرد. در پیوستگی با سرمایه توسعه منابع انسانی، برنامه هایی برای ارتقا استخدام زنان شامل آن دواير معرفی شده اند."<sup>25</sup> با این وجود، این تصمیمات همچنان زنان را از چندین بخش اقتصادی بیرون نگه می دارند و همچنان تساوی جنسیتی را ارائه نمی دهند.

در ایران، دولت توافق خود درباره حقوق بشر، در برنامه عملی استراتژیک ملی بر حقوق بشر را تصدیق کرده است، که شامل یک "محافظت جامع از حقوق زنان و برنامه توان افزایی" (مجمع حقوق بشر سازمان ملل، 2014 ب) می باشد. همان سند به اشتغال دولت برای پیشرفت مشارکت زنان در اقتصاد اشاره می کند. هرچند، راهی بلند پیش رو است که اقدامی نه فقط از طرف دولت، بلکه از طرف شرکت ها را می طلبد و این می تواند به وسیله اقدامات تبعیض آمیز متعددی که در قانون ایران وجود دارد تحت تاثیر قرار داده شود.

به عنوان مثال، برای یک زن ایرانی که مجری در یک شرکت است، اجازه گرفتن برای سفر بسیار سخت است. یک زن متاهل نمی تواند بدون اجازه کتبی شوهرش گذرنامه بگیرد یا کشور را ترک کند. حتی نگرانی بیشتر سیاست هایی است که علیه زنان در مشارکت اقتصادی تبعیض قائل می شود. همان طور که توسط مجمع حقوق بشر سازمان ملل گفته شده،

"گزارشگر مخصوص بر وضعیت حقوق بشر در جمهوری اسلامی ایران ذکر کرد که اختلاف جنسیتی در مشارکت اقتصادی و توان افزایی سیاسی: تلاش های قانون گذاری نا موفق برای تقویت چند همسری و کاهش ساعت کاری برای زنان، و سیاست کنونی پیشنهاد می کند که تبعیض علیه زنان در تحصیل دستاورد های اخیر در تحصیل برای زنان را تهدید می کند"<sup>26</sup>

با توجه به گزارش جهانی دیدبان حقوق بشر در 2015، سال گذشته بیشترین سیاست های تبعیضی در ایران اعلام شد، با محدود کردن دسترسی به مشاغل مشخصی در چند فضای عمومی. در حالی که لفاظی حکومتی یکی از پیشرفت ها در حقوق زنان است، همان طور که رئیس جمهور روحانی در آپریل 2015 بیان کرده است معیار های محدود کننده تاثیرات دقیق مخالفی دارند.<sup>27</sup>

در چنین زمینه ای، مهم است که حس ضرورت با احترام به سیاست های جنسیت در ایران توسعه یابد. تعداد نگران کننده ای از زنان در اقتصاد مشارکت می کنند - امروزه تقریبا فقط 17% نیروی کار، 7% زیر میانگین کشور های MENA - که از پتانسیل اقتصاد و اجتماع ایرانی دور است. چنین شکاف قابل توجهی باید با سیاست های موثر برای ارتقا محیطی جذاب برای شرکت ها برای استخدام زنان در تمام بخش های اقتصاد رفتار شود. علاوه بر این، اقدامات تبعیض آمیز غالب شاید در پایان دادن اقتصاد ایرانی مشارکت کند، و بخش اعظمی از منابع انسانی با استعداد را در خدمت مردم بگذارد.

## اظهار نظر نهایی

در 68امین نشست جامع مجلس عمومی سازمان ملل در دسامبر 2014، سازمان ملل اهمیت تبعیت به حکم قانون در سطح ملی و نیاز به تقویت حمایت به اعضای دولت، به درخواست آن ها، در اجرای داخلی تعهدات بین المللی قابل احترام شان را به اعضایش یادآوری کرد.<sup>1</sup> همچنین گفت که "اجرای حکم قانون در هر دو سطح ملی و بین المللی و تعهد جدی به نظم بین المللی بر اساس حکم قانون و قانون بین المللی، که با یکدیگر با اصول عدالت، برای همزیستی مصالحت آمیز و همکاری میان دولت ها ضروری است."<sup>28</sup>

این مهم است که یادآوری شود که ایران و عربستان سعودی که این اصول بین المللی احترام و تساوی برای زنان و تمام قوانین در این موضوع در تعهد شرکت ها برای "حفاظت، احترام و درمان" هر جایی که هستند شامل شده اند، پس تمام اصولی که در بالا اشاره شد در رفتار باید مورد احترام واقع شوند یا برای آن ها درخواست شود. زنان حقوق طبیعی خود را دارند که نقض شده است و آن ها را از مشارکت در جامعه شان، مانند توسعه هر دو ملت و شرکت هایی که برای آن ها کار می کنند منع کرده است. وقتی که رشد اقتصادی جستجو شود، کاهش بدبختی و توسعه اجتماعی، زنان باید درگیر شوند، که کاملاً با ILO در تطابق است، زمانی که استاندارد های شغلی به طور مستقیم به فقر و تبعیض، برای توسعه و استاندارد هایی که مشترکاً نیروها را تقویت می کنند مربوط هستند. نفی دسترسی زنان به کار برای هیچ ملت یا شرکتی رفاهی را که آرزومند آن هستند به ارمان نمی آورد، کاملاً برعکس است.

همان طور که توسط بانک جهانی ذکر شد، "توان افزایش اقتصاد زنان، اقتصاد هوشمند است، که با فقر کاهش یافته، رشد سریع تر، و اقتصاد، سلامت، و درآمد تحصیلاتی بهتر، برای نسل بعدی نتیجه می دهد." پیشرفت سلامت و تحصیلات کودک، پیشرفت کاهش فقر، و تسریع بهره وری. "در نهایت،" با از بین بردن این شکاف ها، در حالی که برای تحریک کارآفرینی به طور گسترده تر کار می کنیم، یک پیش نیاز برای پایان فقر شدید و ترقی رفاه مشترک است. "مطمئناً، این ها آرمان های مردم عربستان سعودی و ایرانی هستند که دولت ها و شرکت های کشورها مسئولیت ارائه آن ها را دارند.

پی نوشت

<sup>1</sup> هالیدی، اف، 2005. خاورمیانه در روابط بین المللی: قدرت، سیاست و ایدئولوژی. کمبریج: انتشارات دانشگاه کمبریج. گروه بانک جهانی، 2015. زنان، کار و قانون: ایران. [http://wbl.worldbank.org/data/exploreconomics/iran-islamic-rep/2015#wbl\\_gj](http://wbl.worldbank.org/data/exploreconomics/iran-islamic-rep/2015#wbl_gj)

گروه بانک جهانی، 2015. زنان، کار و قانون: عربستان سعودی. [http://wbl.worldbank.org/data/exploreconomics/saudi-arabia/2015#wbl\\_bc](http://wbl.worldbank.org/data/exploreconomics/saudi-arabia/2015#wbl_bc)

بانک جهانی، 2015. نرخ مشارکت نیروی کار. <http://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.MA.ZS/countries/SA?display=default>  
<sup>2</sup> ISGP – موسسه مطالعات رفاه جهانی، 2009. پیشرفت در تساوی زن و مرد. نیویورک: ISGP

<sup>3</sup> ILO – سازمان بین المللی کار، 2014. روند استخدام جهانی 2014: ریسک بهبود بیکاری؟ دفتر بین المللی کار، ژنو  
<sup>4</sup> گروه بانک جهانی، جنسیت در کار: یک همراهی به گزارش توسعه جهانی بر مشاغل، بانک توسعه جهانی، 2013، [www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/document/Gender/GenderAtWork\\_web.pdf](http://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/document/Gender/GenderAtWork_web.pdf)

<sup>5</sup> BHRRC – مرکز منابع کار و حقوق بشر، 2015. کار و حقوق بشر: معرفی کوتاه، مرکز کار و حقوق بشر. [www.business-humanrights.org/en/business-human-rights-a-brief-introduction](http://www.business-humanrights.org/en/business-human-rights-a-brief-introduction)

<sup>6</sup> همان  
<sup>7</sup> سازمان ملل، پیمان بین المللی بر حقوق اقتصادی، اجتماعی، و فرهنگی. 1966، [https://treaties.un.org/doc/Treaties/1976/03/19760323%2006-17%20AM/Ch\\_IV\\_04.pdf](https://treaties.un.org/doc/Treaties/1976/03/19760323%2006-17%20AM/Ch_IV_04.pdf)  
[https://treaties.un.org/doc/Treaties/1976/01/19760103%2009-57%20PM/Ch\\_IV\\_03.pdf](https://treaties.un.org/doc/Treaties/1976/01/19760103%2009-57%20PM/Ch_IV_03.pdf)، 1967،

<sup>8</sup> سازمان ملل، 1979 ب. قرارداد بر رفع تمام مدل های محدودیت علیه زنان (<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/>) CEDAW). <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/> econvention.htm

<sup>9</sup> سازمان ملل، 1999. اتخاذ اعلامیه یکن و پلتفرم برای اقدام، دپارتمان امور اقتصادی و اجتماعی سازمان ملل. [www.un.org/documents/ga/conf177/plateng/aconf177-20-part6en.htm](http://www.un.org/documents/ga/conf177/plateng/aconf177-20-part6en.htm)

<sup>10</sup> مرکز خبری سازمان ملل، 2015. برخلاف پیشرفت، آژانس کار سازمان ملل می گوید که برابری محیط کاری ممکن است "دهه ها" طول بکشد. موجود در: <http://www.un.org/sustainabledevelopment/blog/2015/03/despite-progress-un-labour-agency-says-womens-workplace-equality-may-take-decades/>

- <sup>11</sup> سازمان ملل، 2010. چارچوب "محافظت، احترام، و درمان" سازمان ملل برای کار و حقوق بشر، سازمان ملل. موجود در: <http://www.reports-and-materials.org/sites/default/files/reports-and-materials/Ruggie-protect-respect-remedy-framework.pdf>
- <sup>12</sup> جان راگی، کار و حقوق بشر: دستور کار بین المللی در حال تکامل، مدرسه دولتی جان اف. کندی، 2007. [www.hks.harvard.edu/m-rcbg/CSRI/publications/workingpaper\\_38\\_ruggie.pdf](http://www.hks.harvard.edu/m-rcbg/CSRI/publications/workingpaper_38_ruggie.pdf)
- <sup>13</sup> راگی، جی، 2008. چارچوب "محافظت، احترام، و درمان" سازمان ملل برای کار و حقوق بشر: گزارش نماینده مخصوص منشی عمومی بر مساله حقوق بشر و شرکت های چند ملیتی و شرکت های تجاری دیگر. [www.reports-and-materials.org/sites/default/files/reports-and-materials/Ruggie-report-7-Apr-2008.pdf](http://www.reports-and-materials.org/sites/default/files/reports-and-materials/Ruggie-report-7-Apr-2008.pdf)
- <sup>14</sup> سازمان ملل، 2010. چارچوب "محافظت، احترام، و درمان" سازمان ملل برای کار و حقوق بشر، سازمان ملل. موجود در: <http://www.reports-and-materials.org/sites/default/files/reports-and-materials/Ruggie-protect-respect-remedy-framework.pdf>
- <sup>15</sup> برای مثال، پیمان بین المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی، و فرهنگی (1966)، پیمان بین المللی حقوق مدنی و سیاسی (1967)، CEDAW (1979)، منشور هاوانا برای سازمان تجارت جهانی (1948)، قانون اساسی سازمان توسعه صنعتی سازمان ملل (1979) و منشور مرکز توسعه آسیا و اقیانوسیه (1982).
- <sup>16</sup> سازمان ملل، 2979 ب. قرارداد رفع هر گونه تبعیض علیه زنان (CEDAW). <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm>
- <sup>17</sup> سازمان ملل، 1979 الف. قانون اساسی سازمان توسعه صنعتی سازمان ملل، سازمان ملل، وین. موجود در: [https://treaties.un.org/doc/Treaties/1985/06/19850621%2002-00%20AM/Ch\\_X\\_09p.pdf](https://treaties.un.org/doc/Treaties/1985/06/19850621%2002-00%20AM/Ch_X_09p.pdf)
- <sup>18</sup> مجمع عمومی سازمان ملل، 1997. تصویبات اتخاذ شده توسط مجمع عمومی: دستور کار برای توسعه، [www.un.org/documents/ga/res/51/ares51-240.htm](http://www.un.org/documents/ga/res/51/ares51-240.htm)
- <sup>19</sup> گروه بانک جهانی، جنسیت در کار: یک همراهی به گزارش توسعه جهانی بر مشاغل، بانک توسعه جهانی، 2013، [www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/document/Gender/GenderAtWork\\_web.pdf](http://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/document/Gender/GenderAtWork_web.pdf)
- <sup>20</sup> گروه بانک جهانی، جنسیت در کار، همان
- <sup>21</sup> سازمان ملل، 1999. اتخاذ اعلامیه پکن و پلتفرم برای اقدام، دپارتمان امور اقتصادی و اجتماعی سازمان ملل. موجود در:
- <sup>22</sup> Al-Awast، ای. اس.، 2006. مذاکره عمومی در عربستان سعودی درباره فرصت های استخدام برای زنان، موسسه رسانه خاور میانه، گزارش سری تحقیق و تحلیل شماره 300، 17 نوامبر. و هندراهان، ال، 2001. آپارتاید جنسیتی و مجازات فرهنگی: عربستان سعودی و دادگاه جرائم بین المللی. محکمه حقوق بشر، 8(1).
- <sup>23</sup> فقط 131000 زن برای رای دادن ثبت نام کردند، در مقایسه با 1.4 میلیون مرد، تعدادی از کاندیدا های زن رد صلاحیت شدند و تمام کاندیدا های زن شرکت کننده اجازه داشتند تا فقط با رای دهندگان زن صحبت کنند، و از گفتگو با مردانی که خویشاوندشان نیستند محروم بودند. رجوع کنید به *The Guardian*، دور صلاحیت به عنوان اولین زن عرب که کمپینی برای انتخابات آغاز کرد، نوامبر 2015، <http://www.theguardian.com/world/2015/nov/29/first-saudi-arabia-women-stand-election-begin-campaigning>
- <sup>24</sup> مجمع حقوق بشر سازمان ملل، 2013 الف. مجمع حقوق بشر که در کار با گروهی بر مرور دوره ای جهانی است - جلسه هفدهم. [A/HRC/WG.6/17/SAU/2](http://A/HRC/WG.6/17/SAU/2), Aug. 6, 2013.
- <sup>25</sup> مجمع حقوق بشر سازمان ملل، 2013 ب. گزارش ملی عربستان سعودی ارائه شده در توافق با پاراگراف 5 ضمیمه مصوبه مجمع حقوق بشر. 16/21. [A/HRC/WG.6/17/SAU/1](http://A/HRC/WG.6/17/SAU/1), Aug 5, 2013.
- <sup>26</sup> مجمع حقوق بشر سازمان ملل، 2014 الف. مجمع حقوق بشر که در کار با گروهی بر مرور دوره ای جهانی است - جلسه بیستم. [A/HRC/WG.6/20/IRN/2](http://A/HRC/WG.6/20/IRN/2), Aug. 18, 2014؛ مجمع حقوق بشر سازمان ملل، 2014 ب. گزارش ملی جمهوری اسلامی ایران بر طبق پاراگراف 5 ضمیمه مصوبه حقوق بشر ارسال شد. 16/21. [A/HRC/WG.6/20/IRN/1](http://A/HRC/WG.6/20/IRN/1), Aug 4, 2014.
- <sup>27</sup> ICHR - کمیته بین المللی برای حقوق بشر، 2015. بدتر شدن شرایط برای زنان در ایران نیاز به توجه دارد. [www.iranhumanrights.org/2015/04/rouhani-women-discrimination-report/2015/country-chapters/iran](http://www.iranhumanrights.org/2015/04/rouhani-women-discrimination-report/2015/country-chapters/iran) و دیده بان حقوق بشر، 2015. گزارش جهانی 2015: ایران، دیدبان حقوق بشر. <https://www.hrw.org/world-report/2015/country-chapters/iran>
- <sup>28</sup> مجمع عمومی سازمان ملل، 2011. حکم قانون در سطوح ملی و بین المللی: گزارش کمیته ششم. [www.securitycouncilreport.org/atf/cf/%7B65BFCF9B-6D27-4E9C-8CD3-CF6E4FF96FF9%7D/ROL%20A%2066%20475.pdf](http://www.securitycouncilreport.org/atf/cf/%7B65BFCF9B-6D27-4E9C-8CD3-CF6E4FF96FF9%7D/ROL%20A%2066%20475.pdf)