

## **Investigating Gender Justice and Its Impact on Women's Employment**

**Ibrāhīm Qāsimī** \*  
**Ruqayyih Jamālū** \*\*

(Received: 04/06/2020; Accepted: 07/16/2020)

### **Abstract**

This study explores the views on gender justice and shows how consideration of the differences between women and men has an impact on women's employment. The concept of gender justice seeks to define justice between women and men in terms of situations and circumstances, and the different talents and responsibilities of men and women. The realization of justice depends on considering the situations and circumstances as well as the differences in the allocation of facilities, however, some believe only in gender equality. The purpose of this article is to answer two questions: First, is it possible to judge completely fairly and equally between people regardless of differences? Second, what is the impact of women's employment on life? In this paper, the following issues will be discussed: the concepts of equality, justice and the difference between them, entitlement justice, gender justice, justice from the perspective of law and religions, the distinction of justice from equality, the concept of gender from the viewpoint of psychologists, feminists and Islam, the concept of women's employment status in society, the causes and factors of women's approach to employment, the impact of women's employment on the individual, family and society, the impact of gender justice on women's employment, and finally the strategies in the field of women's and men's employment. The research method is analytical, critical and documentary.

**Keywords:** Women's Employment, Gender, Justice, Gender Justice.

---

\* PhD Graduate in Comparative Studies of Islamic Denominations, University of Religions and Denominations, Qom, Iran e.qasemi@urd.ac.ir.

\*\* Master's Graduate in Women Studies, University of Religions and Denominations, Qom, Iran (Corresponding Author), yas.alavi@chmail.ir.

## بررسی عدالت جنسیتی و تأثیر آن بر اشتغال زنان

ابراهیم قاسمی\*

رقیه جمالو\*\*

[تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۱/۱۸ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۴/۲۶]

### چکیده

این تحقیق دیدگاه‌های مطرح‌شده درباره عدالت جنسیتی را می‌کاود و نشان می‌دهد در نظر گرفتن تفاوت‌های میان زنان و مردان چه تأثیری بر اشتغال زنان دارد. مفهوم «عدالت جنسیتی» در صدد تعریف عدالت میان زنان و مردان با در نظر گرفتن اوضاع و احوال، و استعدادهای متفاوت و وظایف زنان و مردان است. تحقق عدالت منوط به لحاظ کردن اوضاع و احوال، و تفاوت‌ها در تخصیص امکانات است، اما برخی صرفاً به برابری جنسیتی قائل‌اند. هدف از این نوشتار پاسخ به دو پرسش است: آیا می‌توان بدون لحاظ تفاوت‌ها، کاملاً عادلانه و برابر میان افراد قضاوت کرد؟ تأثیر اشتغال زنان بر زندگی چیست؟ در این نوشتار مفاهیم «برابری»، «عدالت» و تفاوت این دو، عدالت استحقاقی و عدالت جنسیتی، عدالت در منظر حقوق و از دیدگاه ادیان، تمایز عدالت از مساوات، مفهوم «جنسیت» از دیدگاه روان‌شناسان، فمینیست‌ها و اسلام، مفهوم جایگاه اشتغال زنان در جامعه، علل و عوامل رویکرد زنان به اشتغال، تأثیر اشتغال زنان بر فرد، خانواده و جامعه، تأثیر عدالت جنسیتی بر اشتغال زنان و در نهایت راهکارهایی در حوزه اشتغال زنان و مردان تبیین خواهد شد. روش تحقیق، تحلیلی، انتقادی و اسنادی است.

### کلیدواژه‌ها: اشتغال زنان، جنسیت، عدالت، عدالت جنسیتی.

---

\* دانش‌آموخته دکتری مطالعات تطبیقی مذاهب اسلامی، دانشگاه ادیان و مذاهب، قم، ایران e.qasemi@urd.ac.ir  
\*\* دانش‌آموخته کارشناسی ارشد مطالعات زنان، دانشگاه ادیان و مذاهب، قم، ایران (نویسنده مسئول)

## مقدمه

از ابتدای خلقت تا کنون بشر به دنبال برپایی جامعه آرمانی بوده است. این جامعه آرمانی ویژگی‌های بسیاری دارد که برخی از آنها نسبت به دیگر ویژگی‌ها در رأس قرار دارد و بدون توجه به آنها نمی‌توان به آنچه معقول و مطلوب است رسید. مثلاً رعایت عدالت، شرط لازم در توجه به حقوق تمامی افراد جامعه و مسائل از تمام جوانب است. اما برای برپایی «عدالت» ابتدا باید تعریف درستی از این واژه داشت و شاخص‌های عدالت را معرفی کرد. در هر مکتبی، تعریف عدالت و شاخص‌هایش بر پایه‌های هستی‌شناسی آن مکتب استوار است. در کلام امیر المؤمنین (علیه السلام) عدالت چنین معنا شده است: «عدالت کارها را در جایگاهش قرار می‌دهد»<sup>۱</sup> (نهج البلاغه: ۵۵۳، ح ۴۳۷). مسلماً شرط لازم برای اینکه هر چیزی در جایگاه و موضع خود انجام شود این است که تمام جوانب در نظر گرفته شود. مثلاً در رعایت عدالت بین زن و مرد باید تفاوت‌ها، اوضاع و احوال، و توانمندی آنان لحاظ شود. پس از تعریف، باید به این نکته توجه داشت که کدام حوزه از عدالت محل بحث است. آنچه در این مجال مد نظر است، بررسی و تبیین عدالت جنسیتی و ارتباط آن با اشتغال زنان است.

مراحل بحث به طور کلی شامل دو مرحله است:

در مرحله اول، پس از تعریف واژگان کلیدی، به این مسئله می‌پردازیم که: منظور از برقراری عدالت جنسیتی چیست؟ آیا عدالت جنسیتی به معنای تحقق عدالت بین مردان و زنان، همراه با در نظر گرفتن ویژگی‌های آنها است؟ یا اینکه تحقق عدالت صرفاً در نظر گرفتن وضعیتی کاملاً مشابه برای مردان و زنان بدون لحاظ کردن توانمندی‌ها، ویژگی‌ها و حتی تفاوت‌های میان آنها است؟

در مرحله دوم ارتباط بین این ویژگی‌ها و تفاوت‌های میان مردان و زنان و برقراری عدالت در اشتغال زنان بررسی خواهد شد. سپس تأثیر عدالت بر اشتغال زنان و حتی مردان را بیان می‌کنیم و در پایان به میزان و چگونگی اجرای عدالت میان مردان و زنان و تأثیرات اجتماعی مفید و مضر آن و رضایتمندی افراد جامعه از تلاش برای برقراری شرایط مساوی خواهیم پرداخت.

عدالت جنسیتی و تحلیل آن و همچنین تأثیرش بر اشتغال زنان از زوایای گوناگون

در برخی مقالات و کتب انجام شده است، از جمله آثاری که عدالت را در نظریات جامعه‌شناسان مطرح کرده‌اند، مانند کتاب *نظریه‌ای در باب عدالت* اثر جان رالز، و نیز *نقد و بررسی نظریه‌های عدالت* اثر احمد واعظی، که نظریات مربوط به عدالت را بررسی کرده‌اند.

برخی کتب و مقالات نیز به تعریف «عدالت جنسیتی» یا به تعبیر دیگر، «عدالت استحقاقی» پرداخته‌اند، نظیر کتاب *اسلام و تفاوت‌های جنسیتی در نهادهای اجتماعی* اثر حسین بستان، و *الگوی سوم* اثر فرج‌الله هدایت‌نیا؛ و نیز مقالات «مبانی نظریه عدالت استحقاقی در حقوق زنان» اثر فرج‌الله هدایت‌نیا، «عدالت جنسیتی از دیدگاه علامه طباطبایی و شهید مطهری» اثر محمدجواد رودگر، و «عدالت جنسیتی و اشتغال زنان» اثر مسعود آذربایجانی.

دسته سوم، آثاری است که به ویژگی‌های روان‌شناسی زنان، علل و عوامل رویکرد زنان به اشتغال، تبعیض‌های موجود در عرصه اشتغال زنان و پیامدهای اشتغال زنان پرداخته‌اند، مانند *اشتغال زنان و مسائل آنها از چشم‌اندازهای مختلف* اثر عصمت دانش، *اشتغال زنان؛ مجموعه مقالات و گفت‌وگوها* اثر لیلا زعفرانچی، *تأثیر جنسیت بر اشتغال زنان* اثر فهیمه ملک‌زاده.

در این میان مقالاتی نیز وجود دارد که عدالت مساواتی را بر عدالت استحقاقی ترجیح داده و همسو با اعلامیه جهانی حقوق بشر پیش رفته‌اند، مانند مقاله «آرمان‌شهر، عدالت مساواتی به جای عدالت استحقاقی» اثر محسن کدیور. در برخی از مقالات مانند «جنسیت: چالش فمینیستی با عدالت جنسیتی» اثر نصرالله آقاجانی، نیز بیشتر به امواج فمینیستی و مطالبات، از ابتدای شکل‌گیری جنبش و نظریات فمینیستی پرداخته شده و از درخواست برابری و لحاظ خواسته‌های زنان در ذیل توسعه سخن به میان آمده است.

در میان پایان‌نامه‌ها نیز، اثری که به طور خاص به عدالت یا نابرابری جنسیتی پرداخته باشد یافت نشد، مگر: بررسی عوامل اقتصادی اجتماعی مؤثر بر نگرش زنان نسبت به نابرابری‌های جنسیتی: مطالعه موردی زنان ۲۴-۵۴ سال، اثر عباس گرگی.

## ۱. مفهوم‌شناسی و انواع عدالت

تعبیری که برای «عدالت» به کار برده می‌شود، بنا به نگرش افراد، متفاوت است. برخی به «عدالت استحقاقی» قائل‌اند و برخی به «عدالت مساواتی». متناسب با این دو نوع نگرش، «عدالت جنسیتی» نیز تعریف می‌شود که در ادامه به تعریف هر سه تعبیر خواهیم پرداخت.

لفظ «عدالت»، در مواضع مختلف، بنا به کاربردش، مفاهیم مختص به خود را دارد. دیدگاه‌های متفاوتی نیز در تعریف عدالت بیان شده است. برخی از نظریه‌پردازان در تعریف عدالت، شرایط و وضعیت اشخاص و استحقاق آنها را نیز در نظر می‌گیرند، اما برخی دیگر تمامی انسان‌ها را دارای شرایط یکسان و مساوی می‌دانند و بنابراین عدالت را توزیع امکانات به طور کاملاً مساوی تعریف می‌کنند (کدیور، ۱۳۹۶). نگاه اول را می‌توان «عدالت استحقاقی» و نگاه دوم را «عدالت مساواتی» نامید. اعلامیه جهانی حقوق بشر نیز دنبال‌کننده عدالت مساواتی است. در ماده ۲ این اعلامیه آمده است: «هر کس می‌تواند بدون هیچ تمایزی، خصوصاً از حیث رنگ، جنس، نژاد، مذهب، عقیده سیاسی یا ... از تمام حقوق و کلیه آزادی‌هایی که در اعلامیه حاضر ذکر شده است، بهره‌مند گردد».

اگر در تعریف عدالت، رویکرد عدالت استحقاقی را بپذیریم، عدالت جنسیتی را می‌توان چنین معنا کرد: «عدالت جنسیتی به معنای رعایت تناسب زنان و مردان در دسترسی به همه امکانات فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی است، به گونه‌ای که در حق هیچ کدام ستم یا اجحافی نشود» (آذربایجانی، ۱۳۸۸). اما این تعریف در میان قائلان به عدالت مساواتی جایگاهی ندارد، چراکه آنها امکاناتی کاملاً برابر و مساوی برای تمامی انسان‌ها در نظر گرفته و «تفاوت» را به معنای «تبعیض» می‌دانند. برابری خواهان لیبرال، عدالت جنسیتی را برابری در حق انتخاب و دسترسی یکسان به تمام امکانات می‌دانند، به طوری که هیچ تفاوتی در حق دسترسی برای افراد وجود نداشته باشد (Gheaus, 2012: 1).

## ۲. دیدگاه‌های مختلف درباره عدالت

افراد در گروه‌های متفاوت، دیدگاه‌های مختلفی راجع به عدالت دارند که پرداختن به تمامی آنها در این مجال نمی‌گنجد. لذا به برخی از آنها اشاره می‌کنیم.

## عدالت در منظر حقوق

مفهوم «عدالت» در جای جای زندگی فردی و اجتماعی بشر مشهود است، بلکه علاوه بر آن می توان آن را در حقوق فطری یا حقوق طبیعی نیز جست. فقهای اسلامی از عدالت به «بنای عَقْلًا» یاد می کنند:

«حقوق طبیعی» (فطری) در برابر «حقوق اجتماعی» قرار دارد و معنای «حقوق طبیعی» در دوره های مختلف متفاوت است ولیکن در ازمنه اخیر می توان «حقوق طبیعی» را در مراجعه به انسان منفرد جست که به این معنا فقهای اسلامی از آن به «بنای عَقْلًا» تعبیر می کنند که قسمت ثابت و غیرقابل تغییر آن، چنین است که انسان در فطرت خود جوای عدالت است تا به وسیله آن، نیکی و خیر را به همگان تسری بخشد (جعفری لنگرودی، ۱۳۷۶: ۲۳۶).

تمام مکاتب، طبق دیدگاه خود، به عدالت قائل اند و آن را نفی نمی کنند. با هر تعریفی که برای «عدالت» قائل اند، می کوشند زمینه برپایی عدالت را مهیا کنند. در این میان، مکاتب حقوق برای عدالت جایگاه ویژه ای قائل اند و از عدالت به عنوان مبنا و فلسفه حقوق نام برده اند. مثلاً در سخنان هگل آمده است: «هدف از ایجاد حقوق، برپایی عدالت است و برای آنکه بتوان فکر و تجربه عدالت را محقق ساخت باید از خودخواهی های فردگرا و حوادث گرا صرف نظر کرد» (گوروپچ، ۱۳۵۲: ۱۸).

در قانون اساسی نیز به عدالت اشاره ویژه ای شده و واژه «عدل» صراحتاً در آن ذکر شده است. عدل الهی، که پایه و رکن اساسی برقراری عدالت در سراسر هستی است، در اصل دوم قانون اساسی، به عنوان پایه نظام جمهوری اسلامی مطرح شده است.

## عدالت در ادیان

در تمامی ادیان، به ویژه ادیان ابراهیمی، برقراری عدالت از ضرورت های تشکیل حکومت است. حتی کسی که به عدالت باور نداشته باشد دینش پذیرفته نیست. زیرا ضروری دین را نفی کرده است. کتاب مقدس نیز به برآوردن این وظیفه عالی اخلاقی، با توجه به اوضاع اجتماعی و بی عدالتی زمان خود، هشدار می دهد. اوج پیامش در این است که کاستی عدالت [در جامعه]، ارتباط با خدا را غیرممکن، و اعمال مذهبی مانند نماز و روزه را بی فایده می کند؛ تا آنجا که این اعمال در صورتی که همراه با تقسیم ثروت با

بینویان نباشد موجب ناراحتی نیز می‌شود. در اینجا پیوند میان ایمان خدایی و عملی را، به گونه‌ای که عمیق‌تر از آن نمی‌تواند تصور شود، می‌یابیم. در این محاسبه خودداری از رفتار عادلانه به معنای انکار خدای عادل است. «کسی که در مقابل بیوه‌ها، یتیمان، کارگران میهمان، و در مقابل ستم‌دیدگان و غارت شدگان، بی‌رحم است، دین او بهتر از بی‌دینی نیست. او بی‌خدا است و خدای مقدس را نمی‌شناسد» (گابریل، ۱۹۹۶).

### ۳. تفاوت عدالت با مساوات

برخی افراد از «عدالت» تعبیر به «مساوات» کرده‌اند و هیچ تفاوتی بین این دو قائل نمی‌شوند. اما آیا واقعاً چنین است؟ آیا «عدالت» یعنی اینکه امکانات بین تمام انسان‌ها کاملاً به طور مساوی تقسیم شود بدون اینکه تفاوت‌ها و نسبت استحقاقشان لحاظ شود؟ مثلاً آیا بین افراد توانمند و ناتوان باید به یکسان رفتار کرد؟ یا کسانی که تلاش کمتری نسبت به دیگران دارند نسبت به افراد پرتلاش از حقوق و مزایای برابری برخوردارند؟ مطهری، پس از مطرح کردن این پرسش که «آیا درست است ما عدالت را به معنای مساوات و برابری تعریف کنیم؟» می‌گوید:

تا مقصودمان از «مساوات» چه باشد؟ بعضی‌ها «مساوات» را این می‌دانند که تمام افراد بشر از لحاظ نعمت‌هایی که داده شده است در یک سطح زندگی بکنند...؛ یعنی همه مردم از چیزهایی که موجبات سعادت است برابر داشته باشند؛ اگر «عدالت» را این جور می‌کنیم درست نیست، چرا؟ اولاً: این گونه عدالت امکان‌پذیر نیست؛ از این نظر که بعضی از موجبات سعادت چیزهایی است که در اختیار ما است و بعضی دیگر در اختیار ما نیست و نمی‌توانیم آنها را برابر کنیم...؛ به عنوان مثال آیا پست‌ها را می‌توان بالسویه تقسیم کرد؟ فرزندداشتن را نمی‌شود... بنابراین، اولاً شدنی نیست؛ ثانیاً ظلم و تجاوز است و عدالت نیست؛ ثالثاً اجتماع خراب‌کن است، چراکه در طبیعت، میان افراد تفاوت است (مطهری، ۱۳۷۷: ۳۰۵/۱-۳۱۴).

آنچه در متون اسلامی و در کلام بسیاری از دانشمندان به عنوان تعریف «عدالت» مطرح می‌شود به معنای «تبعیض» نیست، بلکه به منزله در نظر گرفتن تفاوت‌ها است، چراکه اگر

بدون در نظر گرفتن اوضاع و احوال افراد بخواهیم برای آنها قوانین کاملاً مساوی در نظر بگیریم مرتکب بی‌عدالتی شده‌ایم. راجع به زنان و مردان نیز باید به یاد داشته باشیم که در وضع قوانین، استعدادها و اوضاع و احوال متفاوت این دو قشر را در نظر بگیریم.

#### ۴. جنسیت

«جنسیت»، به طور کلی، به آنچه از زنان و مردان انتظار می‌رود اطلاق می‌شود؛ مفهومی که از آن به «زنانگی» و «مردانگی» تعبیر می‌شود. رویکرد افراد و گروه‌ها به عوامل مؤثر بر جنسیت متفاوت است. برخی معتقدند جنسیت نشئت گرفته از ساختارهای اجتماعی است و برخی دیگر آن را متأثر از ویژگی‌های جنسی می‌دانند. در ادامه، جنسیت را از نگاه اسلام و از منظر روان‌شناسان و فمینیست‌ها بیان خواهیم کرد.

#### ۴. ۱. جنسیت از نگاه اسلام

تفاوت‌های جنسیتی میان زنان و مردان در مکتب اسلام پذیرفته شده و نشان از برتری زنان بر مردان یا بالعکس ندارد، بلکه حاکی از وظایف زن و مرد است. بین زنان و مردان وجوه اشتراک و افتراق وجود دارد. برخی از وجوه اشتراک چنین است: جایگاه و هدف غایی در آفرینش، گوهر وجودی انسانی، اصل عهده‌داربودن تکالیف، و پاداش و جزا در قبال انجام‌دادن تکالیف. همچنین، دین اسلام به وجود تفاوت‌های فطری میان زن و مرد قائل است که از ابتدای تولد، در وجودشان نهفته است، از جمله: تفاوت‌های جسمی، عقلانی، روان‌شناختی، ادراکی، تفاوت در وظایف شرعی و اجتماعی و دیگر وظایف زنان و مردان. البته هیچ کدام از اینها جنبه ارزشی ندارد و عامل برتری زن و مرد بر یکدیگر نیست (علی‌اکبری، ۱۳۹۶: ۹۰).

#### ۴. ۲. جنسیت از منظر روان‌شناسان و فمینیست‌ها

در برخی جهات میان روان‌شناسان و برخی از فمینیست‌ها اشتراکاتی وجود دارد که به آن اشاره می‌کنیم.

آثار متفاوتی جنسیت را از منظر روان‌شناسی بررسی کرده و دیدگاه‌های مختلف در این زمینه را کاویده‌اند. به اعتقاد هاید (۱۹۹۶)، اصطلاح «تفاوت‌های جنسیتی» برای بیان تفاوت‌های متأثر از یادگیری و نقش‌های محول‌شده از ناحیه اجتماع به زنان و مردان به



کار می‌رود، مانند مرد کاری بودن، مقتدر بودن، مهربان و کدبانو بودن؛ و اصطلاح «تفاوت‌های جنسی» برای اشاره به تمایزاتی به کار می‌رود که از لحاظ زیستی در زنان و مردان وجود دارد، نظیر ترشح متفاوت هورمون‌های جنسی یا علائم جنسی اولیه یا ثانویه (علی‌اکبری، ۱۳۹۶: ۱۵).

به طور کلی، در این دیدگاه‌ها سه رویکرد دیده می‌شود. یک رویکرد رفتارهای زنان و مردان را متأثر از ساختارهای جامعه می‌داند. رویکرد دوم جنسیت را تحت تأثیر مسائل بیولوژیکی می‌داند، و رویکرد سوم تلفیقی از این دو را می‌پذیرد.

افرادی همچون آلفرد آدلر و کارن هورنای، جنسیت را متأثر از فرهنگ غالب بر جامعه دانسته و بر نقش محیط در تکوین شخصیت انسان تأکید کرده‌اند. فروید به تأثیر عوامل جنسی و بیولوژیکی معتقد بوده و اریک اریکسون نیز رویکرد تلفیقی را پذیرفته است (همان: ۲۱-۲۶). در میان فمینیست‌ها، «جنسیت»، چیزی تعریف می‌شود که در جامعه از زنان و مردان انتظار می‌رود. برخی از این نظریه‌پردازان فمینیست، رفتارهایی را که از زنان و مردان انتظار می‌رود در کنار تفاوت‌های بیولوژیکی تعریف می‌کنند، اما برخی پا را فراتر نهاده و صرفاً به تأثیر ساختارهای اجتماعی قائل‌اند. فمینیست‌های لیبرال و رادیکال به برابری زن و مرد معتقدند و تفاوت را نمی‌پذیرند. لیبرال‌ها تفاوت‌های جنسی را پذیرفته‌اند و برای ویژگی‌هایی همچون مادری ارزش قائل‌اند اما رادیکال‌ها نه تنها به برابری زن و مرد قائل‌اند بلکه زنان را نیز برتر از مردان می‌دانند و عدالت را برابری مطلق بین زنان و مردان بدون در نظر گرفتن اوضاع و احوال تعریف می‌کنند (تانگ، ۱۳۹۴: ۱۵۷-۲۲۴).

## ۵. اهلیت حقوقی زنان

«اهلیت» را در لغت به شایستگی و در حقوق، به استحقاق فرد در داراشدن حق و اجرای آن تعبیر کرده‌اند. بنابراین، اهلیت بر دو قسم خواهد بود؛ اهلیت داراشدن حق را «تمتع» یا «استحقاق» و اهلیت اجرای حق را اهلیت «استیفا» یا «اجرا» می‌گویند. برخلاف اهلیت تمتع، که هر انسانی آن را دارد و مستحق داراشدن حق است، برای برخورداری از اهلیت استیفا، شرایطی مانند اینکه فرد عاقل و بالغ و در امور مالی رشید باشد، لازم است. حال اگر فرد فاقد اهلیت استیفا باشد، به او «محجور» گفته می‌شود (هدایت‌نیا، ۱۳۹۵: ۱۱۷).

## ۵. ۱. اهلیت حقوقی زنان در یهودیت و مسیحیت

دیدگاه یهودیت و مسیحیت درباره خلقت حضرت آدم و حوا همان است که در عهد عتیق (سفر پیدایش، ۲: ۴ و ۳: ۲۴) نقل شده است. انجیل، حوا را کسی معرفی می‌کند که حضرت آدم (ع) را فریفت؛ یعنی ابلیس حوا را فریفت و حوا، آدم را. خداوند آدم را سرزنش کرد و آدم نیز قصور را بر گردن حوا انداخت. در نتیجه خداوند هر دوی آنها را از بهشت بیرون کرد. این نگرش سبب شده است جایگاه زنان در آیین یهودی-مسیحی بسیار تنزل پیدا کند (شریف عبدالعظیم، ۱۳۸۹: ۲۱-۲۵).

در متون مقدس یهودیان و مسیحیان، زن به عنوان موجودی اغواگر، گناهکار و منشأ شرارت مطرح می‌شود، که آثار گناهش در نسل‌های متمادی پس از او جریان یافته و بنابراین تمام زن‌ها بار گناه و کفاره آن را به دوش می‌کشند. مثلاً در «مواعظ سلیمان»، که قسمتی از عهد عتیق است، نیز زن را مایه شرارت معرفی کرده و منشأ شروع گناه را از یک زن می‌داند.

در اظهارات پولس در عهد جدید، وی زن را امر به سکوت و تسلیم کامل در علم‌آموزی می‌کند و زن اجازه تعلیم و تسلط بر مرد ندارد و علتش را اغوای حوا می‌داند. در تفکری نشئت گرفته از این داستان، در متون مقدس یهودیت و مسیحیت جایگاه شایسته‌ای برای زنان در مسائل حقوقی و ارزشی قائل نیستند. مثلاً دختردارشدن نوعی ننگ محسوب می‌شود، به طوری که در کتاب مقدس (جامعه سلیمان، ۳: ۲۲) صراحتاً مطرح می‌شود که: «تولد فرزند دختر ضرر و زیان است» (شریف عبدالعظیم، ۱۳۸۹: ۲۹).

درباره شهادت‌دادن زنان نیز وضع به همین منوال است. در متون مقدس، شهادت زنان پذیرفته نیست. در جامعه اولیه یهود، به زنان اجازه شهادت داده نمی‌شد. خاخام‌ها علت استحقاق‌نداشتن زن برای شهادت را نه نفرین و لعنتی می‌دانستند که به سبب هبوط حوا به زن تحمیل شد. به همین دلیل در سرزمین‌های اشغالی هم‌اکنون نیز از زنان در دادگاه‌های خاخامی (ریبانی) استفاده نمی‌شود (همان: ۳۶). امور دیگری نیز هست که زنان در آن سهمی ندارند، مانند حق تعلیم و تربیت، دارایی زن، میراث‌بری زن و ... که پرداختن به آنها در این مجال نمی‌گنجد.

## ۵. ۲. اهلیت حقوقی زنان در اسلام

پیشینه تاریخی پذیرش اهلیت حقوقی زن در دنیای غرب به اواخر قرن نوزدهم باز می‌گردد. اما بسیار قبل‌تر، در دین مبین اسلام، درست زمانی که برای زنان هیچ‌گونه حق و حقوقی قائل نبودند و تولد نوزاد دختر را سبب ننگ می‌دانستند، با ظهور اسلام زنان از جایگاه بسیار والایی برخوردار شدند و بسیاری از حقوقی که تا آن زمان از آن محروم بودند به آنان بازگشت. در بسیاری از ممالک نه‌تنها برای زن حق مالکیتی قائل نبودند، بلکه زن را به عنوان مایملک، تحت اختیار یکدیگر قرار می‌دادند. اما از نظر اسلام، در اهلیت تمتع و استیفا تفاوتی میان زن و مرد نیست.

نوزاد دختر نیز، مانند نوزاد پسر، از حقوق مدنی بهره‌مند است. می‌تواند وصیت کند، استحقاق دریافت ارث دارد و وقف نیز برای او صحیح است. سرپرستی پدر بر دختران و پسران تا رسیدن به سن بلوغ به یکسان اعمال می‌شود. ولایت پدر بر فرزندان به او اجازه نمی‌دهد که صرفاً طبق میل باطنی خود بدون تطبیق با قانون در امور فرزندان تصرف کند (هدایت‌نیا، ۱۳۹۵: ۱۲۴). حتی در زمینه ازدواج نیز پدر نمی‌تواند دخترش را به اجبار به عقد کسی درآورد. همچنین، زنان در موقعیت مادر از حق حضانت نیز برخوردارند. در سال‌های اولیه زندگی کودک، مادر در حضانت نسبت به پدر اولویت دارد، اما در عین حال کسی نمی‌تواند او را مجبور به این کار کند. به همین دلیل می‌تواند از پدر فرزندش، اجرت رضاع را طلب کند، به طوری که قسمتی از آیه ۲۳۳ سوره بقره که خداوند می‌فرماید: «لاتضار والده بولدها»، طبق برخی تفاسیر، ناظر به این مطلب است.

یکی دیگر از حقوق بسیار مهمی که اسلام برای زن قائل شده ارث است. در واقع، نه‌تنها پس از مرگ همسرشان، به ارث نمی‌روند، بلکه از دارایی متوفای می‌توانند سهمی داشته باشند. خداوند در آیه ۷ سوره نساء می‌فرماید: «لِلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا تَرَكَ الْوَالِدَانُ وَالْأَقْرَبُونَ وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا تَرَكَ الْوَالِدَانُ وَالْأَقْرَبُونَ مِمَّا قَلَّ مِنْهُ أَوْ كَثُرَ نَصِيبًا مَّفْرُوضًا»؛ «برای مردان از آنچه پدر و مادر و خویشاوندان بر جای گذاشته‌اند سهمی است و برای زنان از آنچه پدر و مادر و خویشاوندان بر جای گذاشته‌اند سهمی، خواه آن کم باشد یا زیاد، نصیب هر کس مفروض شده است».

نگاه انسانی اسلام به زن، برخلاف بسیاری از دیگر ادیان، به او کرامت انسانی بخشیده و او را از حق و حقوق انسانی برخوردار می‌کند، همان‌گونه که وقتی خداوند در آیه ۷۰ سوره

اسراء می‌فرماید: «و لقد کرمتنا بنی آدم» تفاوتی میان زنان و مردان قائل نمی‌شود و هر دو قشر را از فضایل انسانی بهره‌مند می‌کند و بین آنها در طی کردن درجات رشد و کمال تبعیض قائل نمی‌شود. اما متأسفانه بسیاری از افراد، به بهانه لطمه به این دین آسمانی، به دفاع از حقوق زن برخاسته‌اند و همچون دایه مهربان‌تر از مادر سنگ دفاع از حقوق زنان را به سینه می‌زنند، حال آنکه خود در دفاع از زنان جامعه، حقوق انسانی او را زیر پا می‌گذارند. در ادامه، به چگونگی برقراری عدالت به بهانه اشتغال خواهیم پرداخت.

### ۶. علل و عوامل رویکرد زنان به اشتغال

از تفاوت‌های فعالیت زنان در عصر حاضر نسبت به چند قرن پیش، حضور زنان در عرصه اشتغال است. در جوامع مختلف، زنانی بوده‌اند که به دلایل مختلف، کار در محیطی خارج از خانه خود را انتخاب می‌کردند. بنا به موقعیت‌های مختلف، رویکرد زنان از سر ضرورت یا عوامل غیرضروری بوده است. افزایش تورم، سطح پایین درآمد اقتصادی و معیشت و مشقت در تأمین مایحتاج ضروری از عواملی بوده که زنان را مجبور به حضور در بازار کار کرده است. اما داستان به همین جا ختم نمی‌شود، بلکه عواملی همچون جایگاه اجتماعی، گذران اوقات فراغت، چشم و هم‌چشمی، ترس از آینده و ارتقای سطح اقتصادی به منظور تأمین نیازهای غیرضروری نیز باعث ورود زنان به بازار کار شده است. از دیگر عوامل حضور زنان در بازار کار، افزایش سطح توقع از تأمین رفاه خانواده و استفاده هر چه بیشتر از امکانات، و گرایش به تجمل‌گرایی است که سبب شده است مادران، ساعت‌هایی را که باید صرف خانواده کنند در محل کار صرف کنند. جمع رفاه‌طلبی، تجمل‌گرایی و تورم از عوامل مهم رویکرد زنان به اشتغال است که در جای خود آثار بسیار مخربی بر جامعه، خانواده و فرد دارد. در پروتکل ششم دانشوران صهیون نیز از تورم و ترویج تجمل‌گرایی در میان ملل برای فروپاشی آنها نام برده شده است.<sup>۲</sup>

### ۷. آثار و پیامدهای اشتغال زنان

اشتغال زنان تأثیراتی بر فرد، خانواده و جامعه دارد، چراکه زنان افراد مؤثری هستند که وظایفی متناسب با ویژگی‌های خود دارند و اضافه‌شدن اشتغال خارج از خانه، گاه با

وظایف فرد در حیطه فردی، خانواده و جامعه تداخل پیدا می‌کند.

#### ۱.۷. پیامد اشتغال زنان بر زنان و خانواده

برخی از علل رویکرد زنان به اشتغال، با پیامدهای آن رابطه دوسویه دارند. مثلاً دستیابی به درآمدی مستقل، در تقویت حس استقلال‌طلبی و فردگرایی زنان مؤثر است (زیبایی‌نژاد، ۱۳۹۶: ۴۲). همچنین، ترس از آینده و افزایش سن ازدواج دو عاملی هستند که هم جزء علل رویکرد زنان به ازدواج‌اند و هم از پیامدهای اشتغال آنان به شمار می‌آیند. ورود زنان به بازار کار، و کسب استقلال اقتصادی بعضاً مانعی است برای ازدواج دختران. زیرا نگرانی‌هایی همچون ترک محیط کار به علت تداخل اشتغال با وظایف خانوادگی را در پی دارد.

درباره تأثیر اشتغال زنان بر خانواده دو نگاه وجود دارد. برخی قائل به آثار مثبت این پدیده‌اند. فمینیست‌ها در طرفداری از اشتغال زنان به عنوان مؤید برابری زن و مرد، استقلال و وابسته‌نبودن فرزندان زنان شاغل به والدینشان را از پیامدهای مثبت اشتغال زنان بر خانواده می‌دانند. همچنین، معتقدند این فرزندان، کمتر درگیر مفاهیم جنسیت‌اند. پیشرفت تحصیلی بهتری دارند و نقش‌ها و مسئولیت‌های اجتماعی خود همچون اشتغال را بهتر انجام می‌دهند. از لحاظ شخصیتی نیز رشد بهتری دارند (موسوی، ۱۳۷۸: ۶۵).

در مقابل، پژوهش‌ها نشان می‌دهد جدایی مادر از فرزند منجر به تأثیرات منفی می‌شود. به علاوه، رشد عقلی فرزند متأثر از رابطه عاطفی مادر و فرزند است. دسترسی نداشتن کودک به مادر، مخصوصاً زمانی که وارد خانه می‌شود و مادر را نمی‌بیند، منجر به اضطراب وی می‌شود. نکته در خور توجه اینکه طبق تحقیقات انجام‌شده، غالب نخبگان جامعه که رشد علمی دارند، مادرشان مدت چندانی در بیرون از خانه مشغول کار نیستند (مه‌دوی، ۱۳۸۳: ۱۸-۱۹).

نکته در خور توجه، وضعیت اشتغال زنان در کشور ما است. برای رفع آسیب‌های ناشی از اشتغال زنان، باید زمینه به گونه‌ای فراهم شود که دو مسئله مهم عفت و پرداختن به مسئولیت‌های خانواده، برای زنان شاغل رعایت شود. نکته دیگر درآمد ناکافی مردانی است که بیش از یک‌سوم شبانه‌روز را کار می‌کنند و در نتیجه منجر به ورود زنان به بازار کار در جهت تأمین منافع مالی خانواده شده‌اند. در اثر ورود زنان به حوزه اشتغال، طبیعتاً

زمان کمتری برای همسر و فرزندان باقی می‌ماند و خانواده در درجه دوم نسبت به مباحث مالی قرار می‌گیرد (هدایت‌نیا، ۱۳۹۵: ۱۶۹-۱۷۰).

## ۲.۷. پیامد اشتغال زنان بر اجتماع

زنان حدود نیمی از جمعیت کشور را تشکیل می‌دهند. بنابراین، بازخورد رفتار و انتخاب‌هایشان در جامعه بسیار در خور توجه است. ورود زنان به بازار کار، اگر با لحاظ اوضاع و احوال جامعه و همچنین تناسب استعدادهای زنان با مشاغل و برنامه‌ریزی صحیح اتفاق بیفتد، سبب برقراری تعادل در تمام سطوح خانواده، اجتماع و در تمام جنبه‌های اقتصادی، سیاسی و تربیتی خواهد شد، اما اگر خلاف این مسئله اتفاق بیفتد باید منتظر آسیب‌های فراوان اجتماعی باشیم؛ آسیب‌هایی که نه تنها به رشد جامعه نمی‌انجامد بلکه چه بسا جامعه را دچار خسران کند.

میل زنان شاغل به مهار زاد و ولد با افزایش زنان شاغل به بحرانی جمعیت‌شناختی تبدیل می‌شود. برخی از زنان تصمیم به تجرد می‌گیرند و برخی نیز ازدواج می‌کنند اما ترجیح می‌دهند فرزندی نداشته باشند یا نهایتاً به یک یا دو فرزند بسنده می‌کنند. دیگر تأثیر ورود گسترده زنان به بازار کار، محروم شدن شمار بیشتری از مردان از شغل مناسب است. این در حالی است که در کشورهایی مانند ایران، مردان سرپرست خانواده هستند و مسئولیت مالی بر عهده ایشان است و این اغلب منجر به کاهش ازدواج و افزایش طلاق می‌شود. علاوه بر اینها، شاهد جرایمی نظیر سرقت و مزاحمت برای نوامیس در اثر بیکاری مردان هستیم (علاسوند، ۱۳۹۰: ۲۷۸-۲۷۹).

## ۸. تفاوت‌های میان زنان و مردان و تأثیر آن بر اشتغال زنان

میان زنان و مردان علاوه بر اشتراکات، تفاوت‌های مشهودی نیز وجود دارد که در دو بُعد زیستی و روانی در خور بررسی است. چنان‌که گفتیم، برخی از فمینیست‌ها تفاوت‌های جنسی را پذیرفته‌اند، اما برخی دیگر همچون رادیکال‌ها تفاوت‌های بیولوژیکی را اصلاح‌پذیر می‌دانند و قائل به برطرف کردن آنها با استفاده از علم و رسیدن به برابری و تشابه کامل‌اند. حال آنکه باید از اینان پرسید اگر برابری به طور مطلق وجود دارد پس علت خلق دو جنس زن و مرد چه بوده است؟! چرا از همان ابتدا فقط یک جنس خلق

نشده است؟! دین مبین اسلام، برخلاف این دسته، قائل به وجود شباهت‌ها و تفاوت‌ها میان زنان و مردان است. سید علی خامنه‌ای می‌گوید:

خدای متعال این دو جنس را برای مصالحشان، برای بقای نسل، برای آبادی این عالم، برای اداره صحیح عالم طبیعت، به دو گونه مختلف جسمانی و احساسی آفریده است. زن و مرد از لحاظ احساسی و از لحاظ جسمانی، بر حسب وظایفی که بر دوش آنها است، دو گونه خلق شده‌اند. این وظایف بر اساس واقعیت‌ها است (بانکی‌پور، ۱۳۹۵: ۲۱۷).

## ۸. ۱. تفاوت‌های زیستی و روانی بین زن و مرد

تفاوت‌های بین زن و مرد در دو دسته کلی زیستی و روانی قرار می‌گیرد. در تفاوت‌های زیستی نیز در ساختار بدن و کارکرد اعضا شاهد تمایزاتی هستیم. مثلاً تمایز دستگاه تناسلی زن و مرد و تفاوت در هورمون‌های زنان (استروژن) و مردانه (تستوسترون) اختلاف در اندام‌های این دو جنس را پدید آورده، و منجر به تفاوت در کارکرد شده است، طوری که مردان توانمندی بیشتری برای انجام دادن کارهای سخت دارند (زعفرانچی، ۱۳۸۸: ۱۷۰).

علاوه بر تفاوت‌های زیستی، تفاوت‌های روانی نیز میان زن و مرد وجود دارد که نمی‌توان منکر آن شد؛ تفاوت در اندیشه، عاطفه، نوع نگرش کلی و جزئی و ... که در انجام دادن تکالیف و وظایف زن و مرد تأثیر چشمگیری دارد. اما این تفاوت‌ها نشانه برتری هیچ کدام بر دیگری نیست. برخی از تفاوت‌ها چنین است: هویت دختران برای صمیمیت و هویت پسران برای استقلال و رقابت و فردیت شکل گرفته است. از نظر شخصیتی، زنان از مردان حسودتر و کنجکاوترند و اعتماد به نفس کمتری دارند، اما پرخاشگری در مردان بیش از زنان است. روان زن به وابستگی گرایش دارد. او از تنهایی می‌ترسد؛ و در ارتباط با دیگران کارآمدتر می‌شود. در مقابل، مرد استقلال طلب است و زمانی که نیازمندی دیگران را به خود دریابد، احساس توانمندی می‌کند (آذربایجانی، ۱۳۸۳).

## ۸. ۲. تأثیر تفاوت‌های میان زنان و مردان بر اشتغال زنان

در برخی جوامع، تفاوت‌های جسمی و روانی میان زنان و مردان در بازار کار تأثیر

خود را گذاشته و سبب شده است که در انتخاب شغل، مرزی میان زنان و مردان به وجود آید. این تفکیک مشاغل، صرفاً تحت تأثیر تفاوت‌ها نبوده، بلکه متأثر از نقش‌هایشان در خانواده و جامعه نیز هست. مثلاً حضور بانوان در مشاغل همچون پرستاری که نیازمند عواطف بیشتری بوده، پررنگ‌تر است و مشاغل همچون خلبانی، کشاورزی و ... بیشتر حضور مردان را می‌طلبد. البته به این معنا نیست که حضور زنان و مردان در این مشاغل به طور کامل محدود شده و مانع حضور زنان در رشته‌هایی همچون خلبانی و ... باشد. حتی در زمینه‌های مختلف اجتماعی، سیاسی، و فرهنگی نیز زنان می‌توانند مانند مردان مشارکت داشته باشند، اما برخی از مشاغل با ویژگی‌های جسمی و روحی زنان همخوانی ندارد، همان‌طور که برخی دیگر با ترکیب جسمی و روحی مردان مطابقت ندارد. حال با توجه به تفاوت‌های موجود، آیا حضور معقول زنان و مردان در زمینه‌های مختلف، با توجه به اوضاع و احوال، بی‌عدالتی است؟!

## ۹. عدالت جنسیتی در حوزه اشتغال

چنان‌که گفتیم، امیر المؤمنین (علیه السلام) در تعریف «عدالت» فرمودند: «قرارگرفتن هر چیزی در جای خود». در تعریف «عدالت جنسیتی» نیز چنین بیان شد: «رعایت تناسب میان زنان و مردان در دسترسی به تمام امکانات». بنابراین، لازمه برقراری عدالت در حوزه اشتغال زنان، مد نظر قراردادن تمام اوضاع و احوال روحی و جسمی و وظایف زنان است. متأسفانه یکی از مسائلی که افراد مدعی نابرابری جنسیتی را دچار اشتباه می‌کند، ارزش‌گذاری غلط درباره وظایف زنان و مردان است. این افراد بدون نگاه انسانی به تکالیف زن و مرد، صرفاً برابری مطلق بین آنها را مطالبه می‌کنند. آیا این خود به معنای پذیرفتن برتری مردان نیست! چگونه اینان زنان و مردان را برابر می‌دانند در حالی که می‌کوشند تمام زندگی زنان را دقیقاً مطابق با مردان قرار دهند! بدون اینکه بدانند با این نوع مطالبات، ناخودآگاه جایگاه زنان را حقیر شمرده‌اند!

«تفاوت» را «تبعیض» دانستن منطقی نیست، اگر با شرایط و ویژگی‌ها سازگار باشد، اما اگر زنان و مردان هر دو در مشاغل با وضعیت مشابه اشتغال داشته باشند در نظر گرفتن مزایای متفاوت برای این دو قشر ناعادلانه به نظر می‌رسد. مثلاً دست‌مزد پایین، در نظر نگرفتن امتیازاتی متناسب با اوضاع و احوال جسمی و زندگی زنان با توجه به



وظایفی که در خانواده (همسررداری و فرزندآوری و تربیت فرزند) بر عهده آنها است، تا حدی ناعادلانه به نظر می‌رسد.

آمارها حاکی از حضور چشمگیر زنان در بازار کار است، به گونه‌ای که در سال ۱۹۹۹ بیش از ۴۰ درصد از کل نیروهای کار در کشورهای غربی زنان هستند. تا قبل از اتحاد دو آلمان شرقی و غربی در سال ۱۹۹۰، در آلمان شرقی نیز حضور زنان در بازار کار چشمگیر است و دلایلی همچون کافی نبودن درآمد مردان در تأمین مایحتاج خانواده سبب افزایش اشتغال زنان شده بود (Pfau, 2011: 218). در ایران نیز عواملی موجب افزایش اشتغال زنان شده است، از جمله: مشکلات مالی، ناتوانی مردان در تأمین مایحتاج خانواده به عنوان سرپرست خانواده، و کاهش زاد و ولد. با وجود افزایش حضور زنان در بازار کار، باز هم تمایز زن و مرد در چهار چیز مشهود است: مشارکت در نیروی کار، موقعیت‌های شغلی، تنوع شغلی، میزان دست‌مزدها. عوامل متعددی در تمایزهای جنسیتی در اشتغال دخالت دارد که در سه دسته می‌گنجد: ۱. تفاوت‌هایی که به صورت فطری و طبیعی میان زن و مرد وجود دارد؛ ۲. عوامل بی‌واسطه فرهنگی؛ ۳. عوامل مکمل مانند جامعه‌پذیری، عوامل اقتصادی و حقوقی (بستان، ۱۳۹۲: ۱۳۵-۱۴۰).

#### ۹. ۱. ضوابط و معیارهای اشتغال زنان در اسلام

در اسلام ممنوعیتی در اصل اشتغال زنان ذکر نشده است. در زمان پیامبر ﷺ نیز زنان شاغل بوده‌اند و شغلشان مفسده‌ای نداشته است. حتی گاه در جهت مثبت، مانند یاری‌رساندن به شوهر برای ارتقای سطح اقتصادی خانواده، فعالیت می‌کردند که تأیید نیز می‌شدند. اسلام اشتغال را مجاز می‌داند، مشروط به اینکه به اولویت‌هایی همچون نقش مادری و همسری خللی وارد نکند. علت اولویت‌داشتن نقش مادری نیز اهمیت رابطه مادر و فرزند، به‌ویژه در سنین کودکی و تأثیر آن در سلامت روانی و اخلاقی در سنین بزرگسالی فرزند است. نکته دیگری که اسلام بر آن تأکید می‌کند اهمیت عفت و طهارت روحی در حفظ سلامت فرد و جامعه است. حفظ سلامت فرد و جامعه نیازمند مهیاکردن فضایی در حداقل اختلاط زنان و مردان در جامعه است. اینها نسبت به داشتن الگویی مساوات‌جویانه، آن هم در قالب مشابهت‌داشتن، از اولویت بیشتری برخوردار است (بستان، ۱۳۸۸: ۱۵۶-۱۵۷).

## نتیجه

اسلام با حضور زنان در بازار کار مخالفتی ندارد، مشروط به اینکه به وظایف مادری و همسری‌شان لطمه‌ای وارد نکند. گاه با دغدغه افزایش رفاه فرزندان، مادر وارد بازار کار می‌شود و ساعاتی از روز را در محل کار مشغول وظایفی است که به وی محول شده است. طبیعتاً کار از توان او در خانه می‌کاهد و سبب می‌شود فرزندان از حضور گرم و فعال وی محروم شوند. حال آنکه حضور فعال مادر در خانه سبب مدیریت بهتر خانه در امور مختلف و انس و الفت بیشتر بین اعضای خانواده می‌شود. لذا لازم است مادرانی که صرفاً برای تأمین رفاه بیشتر یا از سر علاقه به اشتغال روی می‌برند توجه بیشتری به اولویت‌ها داشته باشند تا خانواده و اجتماع با مشکلات بعدی مواجه نشوند. ترویج رفاه‌طلبی و تجمل‌گرایی نیز از عواملی است که اغلب گریبانگیر زنان می‌شود و به جوامع ضربه می‌زند.

## پی‌نوشت‌ها

۱. برای توضیحات بیشتر نک: *عدل الاهی اثر مرتضی مطهری و نقد و بررسی نظریه‌های عدالت اثر احمد واعظی*.
۲. نک: پروتکل‌های دانشوران صهیون اثر عجاج نهیوض.

## منابع

- قرآن کریم (۱۳۸۴). ترجمه: مهدی قمشه‌ای، بی‌جا: بی‌نا.
- نهج‌البلاغه (۱۳۷۱). ترجمه: سید جعفر شهیدی، تهران: انتشارات و آموزش انقلاب اسلامی.
- آذربایجانی، مسعود (۱۳۸۳). «اشتغال زنان در جامعه»، در: *شمیم یاس*، ش ۱۴، ص ۹۸۱-۱۰۰۰.
- آذربایجانی، مسعود (۱۳۸۸). «عدالت جنسیتی و اشتغال زنان»، در: <http://wrc.ir/scholar/view/1/8403> (تاریخ دسترسی: ۱۳۹۶/۵/۱۰).
- بانکی‌پور، امیرحسین (۱۳۹۵). *نقش و رسالت زن ۴: برگرفته از بیانات حضرت آیت‌الله خامنه‌ای مد ظله العالی*، تهران: انقلاب اسلامی.
- بستان، حسین (۱۳۸۸). *اسلام و تفاوت‌های جنسیتی*، قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه و دفتر امور بانوان وزارت کشور.

## بررسی عدالت جنسیتی و تأثیر آن بر اشتغال زنان / ۹۵

بستان، حسین (۱۳۹۲). «جنسیت، اشتغال و دارایی از دیدگاه جامعه‌شناسی اسلامی»، در: *مطالعات جنسیت و خانواده*، ش ۱، ص ۱۳۵-۱۵۵.

تانگ، زرماری (۱۳۹۴). *نقد و نظر: درآمدی جامع بر نظریه‌های فمینیستی*، تهران: نی.

جعفری لنگرودی، محمدجعفر (۱۳۷۶). *ترمینولوژی حقوق*، تهران: گنج دانش.

زعفرانچی، لیلا (۱۳۸۸). *اشتغال زنان: مجموعه مقالات و گفت‌وگوها*، تهران: مرکز زنان و امور خانواده ریاست جمهوری.

زیبایی‌نژاد، محمدرضا (۱۳۹۶). «اشتغال زنان: عوامل، پیامدها و رویکردها از نگاه مدیریت اجتماعی، در: <http://wrc.ir/scholar/view/1/14182> (تاریخ دسترسی: ۱۳۹۶/۱۰/۲۹).

شریف عبدالعظیم، محمد (۱۳۸۹). *زن در اسلام، یهودیت و مسیحیت*، قم: هاجر.

علاسوند، فریبا (۱۳۹۰). *زن در اسلام ۲*، قم: هاجر.

علی‌اکبری، مهناز (۱۳۹۶). *مبانی نظری و پژوهشی روان‌شناسی جنسیت و نظریه اندروژنی*، تهران: محراب.

کدیور، محسن (۱۳۹۶). «آرمان‌شهر: عدالت مساواتی به جای عدالت استحقاقی»، در: [www.kaivar.com](http://www.kaivar.com) (تاریخ دسترسی: ۱۳۹۶/۹/۲۰).

کابریل، اینگبرگ (۱۹۹۶). در: <http://www.hawzah.net/fa/article/view/80287> (تاریخ دسترسی: ۱۳۹۶/۹/۲۴).

گورویچ، ژرژ (۱۳۵۲). *مبانی جامعه‌شناسی حقوق*، ترجمه: حسن حبیبی، تهران: شرکت سهامی انتشار.

مطهری، مرتضی (۱۳۷۷). *اسلام و مقتضیات زمان*، قم: صدرا، ج ۱.

موسوی، بتول (۱۳۷۸). *بررسی اشتغال زنان متأهل و مشکلات آنان*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد پژوهش علوم اجتماعی، استاد راهنما: شیخی، استاد مشاور: موسوی، تهران: دانشگاه الزهراء.

مهدوی، سید محمدصادق (۱۳۸۳). «خوانش انتقادی اشتغال زنان»، در: *حوراء*، ش ۸، ص ۹-۲۰.

هدایت‌نیا، فرج‌الله (۱۳۹۵). *الگوی سوم*، تهران: سازمان بسیج جامعه زنان کشور.

Gheaus, Anca (2012). "Genderjustice," in: *Jesp.*

[https://www.jesp.org/PDF/gender\\_justice\\_finalized.pdf](https://www.jesp.org/PDF/gender_justice_finalized.pdf).

Pfau, Birgit (2011). "Differences in Women's Employment Patterns and Family Policies: Eastern and Western Germany", in: *Community, Work & Family*, 14 (2): 217-232.

## References

- The Holy Qurān. 2005. Translated by Mahdī Ilāhī Qumshih-yī, n.p:n.pub. [in Farsi]
- Āzarbāyjānī, Mas'ūd. 2004. "Ishtighāl-i Zanān dar Jāmi'ih (Women's Employment in Society)". In: *Shamīm-i Yās*, no.14, pp.981-1000. [in Farsi]
- Āzarbāyjānī, Mas'ūd. 2009. "Idālat-i Jinsīyatī wa Ishtighāl-i Zanān (Gender Justice and Women's Employment)". In: <http://wrc.ir/scholar/view/1/8403> (Access Date 8/1/2017). [in Farsi]
- 'Alāsward, Farībā. 2012. *Zan dar Islam 2 (Women in Islam 2)*, Qom: Hājir. [in Farsi]
- 'Alī Akbarī, Mahnāz. 2018. *Mabānī-yi Nazārī wa Pazhūhishī-yi Rawānshināsī-yi Jinsīyat wa Nazārī-yi Andrūzhīnī (Theoretical and Research foundations of Gender Psychology and Androgenic Theory)*, Tehran: Mihrāb. [in Farsi]
- Bānkīpūr, Amīr Ḥusīyn. 2016. *Naqsh-i wa Risālat-i Zan 4; Bar Giriftih az Bayānāt-i Ḥazrat-i Āyatullāh Khāmīnīyī Mudda Zilluhu al-'Ālī (The Role and Mission of Women 4; Taken from the Statements of Ayatullāh Khāmīnīyī)*, Tehran: Inqilāb Islāmī (Islamic Revolution). [in Farsi]
- Bustān, Ḥusīyn. 2009. *Islam wa Tafāwut-hāyi Jinsīyatī (Islam and Gender Differences)*, Qom: Hawzah and University Research Institute and Office of Women's Affairs of the Ministry of Interior. [in Farsi]
- Bustān, Ḥusīyn. 2013. "Jinsīyat, Ishtighāl wa Dārāyi az Dīdgāh-i Jāmi'ishināsī-yi Islāmī (Gender, Employment and Wealth from the Perspective of Islamic Sociology)". In: *Mutālī'āt-i Jinsīyat wa Khāniwādīh (Gender and Family Studies)*, no.1, pp.135-155. [in Farsi]
- Gabriel, Ingberg. 1996. In: <http://www.hawzah.net/fa/article/view/80287> (Access Date 12/15/2017)
- Gheaus, Anca. 2012. "Genderjustice". In: Jesp. [https://www.jesp.org/PDF/gender\\_justice\\_finalized.pdf](https://www.jesp.org/PDF/gender_justice_finalized.pdf).
- Gurovich, George. 1973. *Mabānī-yi Jāmi'i Shināsī-yi Huqūq (Fundamentals of Sociology of Law)*, Translated by Ḥasan Ḥabībī, Tehran: Intishār Joint-Stock Company. [in Farsi]
- Hidāyat Nīyā, Farjullāh. 2016. *Ulgūyi Siwum (The Third Pattern)*, Tehran: The Basij Organization of the Women's Community of the Country. [in Farsi]

- Ja'farī Langirūdī, Muḥammad Ja'far. 1997. *Tirmīnuluzhī-yi Ḥuqūq (Terminology of Law)*, Tehran: Ganj-i Dānish. [in Farsi]
- Kadīwar, Muḥsin. 2018. "Ārmān Shahr: 'Idālat-i Musāwātī bi Jāy-i 'Idālat-i Istiḥqāqī (Utopia: Equal Justice instead of Deserving Justice)". In: [www.kaivar.com](http://www.kaivar.com) (Access Date 12/11/2017). [in Farsi]
- Mahdawī, Siyyid Muḥammad Šādiq. 2004. "Khānish-i Intiqādī-yi Ishtighāl-i Zanān (Critical Review of Women's Employment)". In: *Ḥūrā'*, no.8, pp.9-20. [in Farsi]
- Mūsawī, Batūl. 1999. *Barrisī-yi Ishtighāl-i Zanān-i Muti'ahhil wa Mushkilāt-i Ānān (Investigating the Employment of Married Women and their Problems)*, Master's Thesis in Social Science Research, Supervisor: Shiykhī, Advisor: Mūsawī, Tehran: Al-Zahrā University. [in Farsi]
- Muṭahharī, Murtiḍā. 1998. *Islam wa Muqtaḍīyāt-i Zamān (Islam and the Requirements of the Time)*, Qom: Šadrā, vol.1. [in Farsi]
- Nahj al-Balāghih. 1992. Translated by Siyyid Ja'far Shahīdī, Tehran: Islamic Revolution Publications and Education. [in Farsi]
- Pfau, Birgit. 2011. "Differences in Women's Employment Patterns and Family Policies: Eastern and Western Germany". In: *Community, Work & Family*, 14 (2), pp. 217-232.
- Sharīf 'Abdul'azīm, Muḥammad. 2011. *Zan dar Islam, Yahūdīyat wa Masīḥīyat (Women in Islam, Judaism and Christianity)*, Qom: Hājir. [in Farsi]
- Tong, Rosemarie. 2015. *Naqd wa Naẓar: Darāmadī bar Naẓarīyī-hāyi Fimīnīstī (Critique: A Comprehensive Introduction to Feminist Theories)*, Tehran: Niy.
- Za'firānchī, Liylā. 2009. *Ishtighāl-i Zanān: Majmū'iyi Maqālāt wa Guftugū-hā (Collection of Articles and Discussions)*, Tehran: Presidential Center for Women and Family Affairs. [in Farsi]
- Zībāyī-nizhād, Muḥammad Riḍā. 2017. "Ishtighāl-i Zanān: 'Awāmil, Payāmad-hā wa Rūykard-hā az Niḡāh-i Mudīrīyat-i Ijtimā'ī (Women's Employment: Factors, Consequences and Approaches from the Perspective of Social Management)". In: <http://wrc.ir/scholar/view/1/14182> (Access Date 1/19/2018). [in Farsi]