

بررسی موضوع حضور زنان در قوه قضائیه

رها لوسین زهادی *

دیباچه

بررسی و مطالعه تاریخ، نکته‌های بسیار آموزنده‌ای را در خصوص وضعیت زندگی و تقسیم کار زنان و مردان نشان می‌دهد. شاید بتوان انسان دوران نخستین را با مفاهیم امروزی، جزو پیشرفته‌ترین انسانها محسوب نمود، چرا که زنان و مردان در تقسیم کاری که طبیعت اقتضا می‌نمود، حضوری برابر در جامعه را تجربه می‌کردند و زنان تا این اندازه در جامعه منزوی نبودند. در واقع شهری شدن و شکل‌گیری جوامع بزرگ‌تر، با وجود ادعای پیشرفت، نتایجی به مانند انزوای زنان، تاکید بر نقش اصلی خانه‌داری آنان و گریز از جامعه پرجنجال را به بار آورده است. با این حال، پس از گذشت سالها، مسئله برابری حقوق و تکالیف زنان و مردان در تعیین سرنوشت جامعه مطرح گردید و مشارکت اجتماعی، فرهنگی، سیاسی و اقتصادی زنان در جوامع مورد تحلیل اندیشمندان قرار گرفت.

* رها لوسین زهادی، دستیار تحریریه فصلنامه مطالعات بین‌المللی (ISJ) و نامزد دریافت درجه دکترای حقوق بین‌الملل از دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات است. (rahazohadi@hotmail.com)
فصلنامه مطالعات بین‌المللی (ISJ)، سال سوم، شماره ۱، تابستان ۱۳۸۵، صص ۱۳۴-۱۱۷.

پیشینه مباحث اشتغال و مشارکت زنان در ایران تاریخی کمتر از یک قرن دارد، اما در این تاریخ کوتاه دستخوش تحولات شگرفی بوده است. عدم شراکت نیمی از جمعیت جامعه، چه در ابعاد سیاسی و چه در تولید اقتصادی و همچنین در مسئولیتهای قضایی که مورد نظر ما در این نوشتار است امر بسیار با اهمیتی می‌باشد که با نگرشی درست و به دور از جنجالهای تبلیغاتی و سیاسی باید مورد بررسی موشکافانه قرار گیرد. همچنین شناسایی مکانیزمهای ارتقای مشارکت در این زمینه امری ضروری است.

بازار کار به ویژه بازار کار زنان در ایران، سالهای بسیار بحرانی را در پیش رو دارد. تغییرات هرم سنی جمعیت و از همه مهمتر اولویت یافتن استانداردهای بین‌المللی پیشرفت در راستای پیوستن به فرآیند جهانی شدن به هر قیمت، موجب شده که تحولات چشمگیری را در عرضه نیروی انسانی شاهد باشیم. این امر با افزایش سطح سواد و آموزش و نیز افزایش سهم تحصیل کردگان دانشگاهی تغییرات کیفی را نیز به همراه داشته است. هر چند تحولات مزبور با بهره‌گیری از این نیروی انسانی عظیم و با کیفیت می‌تواند به عنوان یک فرصت استثنايي برای جامعه ایران مطرح گردد و نرخ رشد اقتصادی را افزایش دهد، اما در عمل این بهره‌گیری صورت نپذیرفته است. کمبود تقاضای نیروی انسانی، نه تنها موجب هرز رفتن این فرصت استثنایی گردیده، بلکه بیکاری را نیز تشدید نموده است. بنابراین، برای جلوگیری از دست رفتن فرصتها، برنامه ریزی نیروی انسانی به ویژه برنامه ریزی برای اشتغال زنان امری ضروری است.

یکی از جنبه‌های مهم در این برنامه ریزی صحیح، شناخت دقیق خود مسئله است. این شناخت باید بتواند از یک سو پتانسیلها و فرصتهای استثنایی موضوع را نمایان کند تا بتواند پایه‌های اصلی برنامه را روی این فرصتها و پتانسیلها بنا نماید و از سوی دیگر بتواند موانع و محدودیتهای فرا روی برنامه ریزی و راههای حل مشکل را ارایه نماید تا بتوان یا در جهت رفع این موانع و یا با پذیرش محدودیت، به گونه‌ای برنامه ریزی نمود که محدودیت، کمترین

اثر منفی را در فرآیند عمل ایجاد نماید. به نظر نگارنده تامین بخش دوم در کوتاه مدت باید در اولویت سیاستگذاریهای دولت در نظر گرفته شود. از سوی دیگر نادیده انگاشتن زنان به عنوان منابع انسانی و نیمی از جمعیت کشور، معنایی جز بی اعتبار کردن خط مشیهای پیشرفت و تبدیل آنها به عوامل ضد پیشرفت نداشته است. برای تدوین راهبردهایی جهت افزایش مشارکت زنان، شناخت این پدیده نیز ضروری است. تبیین این موضوع که هم اکنون میزان مشارکت زنان، در فرآیند پیشرفت سیاسی، اجتماعی و اقتصادی جامعه چگونه است، برای آینده‌نگری وضعیت پیشرفت و برنامه‌ریزی برای بهبود شرایط اجتماعی و سیاسی ضروری است. اما این شناخت نیاز به ابزارها و شاخصهای ویژه خود دارد. در واقع باید دید با چه مقیاسی می‌توان به سنجش میزان مشارکت زنان پرداخت و درباره کاستی یا فزونی آن سخن گفت.

منابع انسانی در هر جامعه‌ای از عوامل اصلی پیشرفت به شمار می‌روند. مفهومی که از آن با عنوان «سرمایه اصلی پیشرفت» نیز یاد می‌شود. براین اساس اعتلای اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی هر کشوری را باید در پیوند با نقشی که این عوامل در ساختار اجتماعی ایفا می‌کنند تحلیل کرد. بدیهی است که در تحلیل منابع انسانی کشور کلیه مردان و زنان یک جامعه را باید در نظر داشت. از سوی دیگر در بسیاری از کشورهای در حال پیشرفت، شرایط دشوار اقتصادی ایجاب می‌کند که زنان نیز دوشادوش مردان کار کنند تا با مشارکت یکدیگر بر مشکلات فائق آیند. وجود چنین ضرورت‌هایی عملاً موجب گرایش زنان برای ورود به بازار کار و فعالیت شده است. این در حالی است که در ساختار اجتماعی موجود در ایران عناصر مقاومی در برابر این گرایش ایستادگی می‌کنند. تمامی ضرورتها نشان می‌دهد که در وضعیت کنونی، مشارکت زنان در فرآیندهای اقتصادی، صرف نظر از اهمیت اجتماعی و سیاسی آن که به ایجاد امنیت اجتماعی و برابری در توزیع فرصتها مربوط می‌شود، واجد مزایای اقتصادی بسیار مهمی است که توجه هر چه بیشتری را به خود جلب می‌کند.

با آنکه مشکلاتی همانند بیکاری و کم کاری و بد اشتغالی و یا نابرابریهای شغلی می‌تواند یک مشکل عمومی تلقی گردد ولی نگاهی به واقعیت‌های موجود و برخی روندهای تاریخی، نشانگر وضعیت متفاوت زنان و مردان در این عرصه است، یعنی علاوه بر مشکلات عمومی در حیطه کار و شغل، زنان دارای مشکلات ویژه‌ای نیز در این محدوده هستند که لزوم توجه به آنها را مضاعف می‌سازد.

هدف این پژوهش، شناخت مسئله اشتغال زنان در قوه قضاییه برای ارایه رهنمودهایی برای اتخاذ سیاست‌های موثر و مطلوب در این باره می‌باشد. در واقع کمک به انجام فرآیند سیاست پژوهی برای رسیدن به روندهای عملی واقع بینانه در درک و حل مسائل مربوط به زنان که در این نوع، اشتغال را از جمله اهداف این بررسی می‌توان شمرد. در این پژوهش، با تکیه بر نظریات و دیدگاه‌های اندیشمندان داخلی و خارجی از یک سو و با استناد به تجربیات عملی و کاری پژوهشگران و متولیان امور اشتغال زنان از سوی دیگر به تحلیل وضعیت اشتغال زنان در زمینه قضا و قضاوت پرداخته شده است. تلاشی که در این پژوهش صورت گرفته، براساس مضمون دموکراتیک پیشرفت یعنی تجزیه و تحلیل بود یا نبود مشارکت زنان در این عرصه و نقد محتوای مشارکت کنونی، استوار است. در واقع هدف شناسایی محدودیتها و ارایه پیشنهاداتی برای کاهش آثار منفی این محدودیتها می‌باشد و نه ادعای محو و رفع همه موانع موجود. موضوعی که تا آنجا که نگارنده آگاهی دارد، تاکنون به این گونه مورد بحث و تحلیل قرار نگرفته است.

در همین رابطه تلاش نویسنده در این نوشته این است که در آغاز با رجوعی کوتاه به تاریخچه مشارکت فعال زنان در سطح ملی ارزش انکارناپذیر این تاریخچه و تجربه به عنوان تحول اجتماعی زنان نشان داده شود. در بخش بعدی به تحلیل روند این تحولات تاریخی در امر اشتغال زنان در عرصه قضا و قضاوت در ایران پرداخته شده تا مشخص شود تا چه اندازه این تحولات، زمینه ساز تغییر مثبت و جدی بوده‌اند. بخش پایانی به بررسی موانع و مشکلات

اشتغال زنان در حرفه قضاوت اختصاص داده شده است. از آنجا که ضرورت انجام این پژوهش در بعد علمی، شناخت عمده ترین متغیرهای اثرگذار بر اشتغال زنان در امر قضا و قضاوت است و در بعد عملی نیز، فراهم نمودن زمینه‌های لازم جهت اتخاذ سیاست‌های مناسب و تدوین برنامه‌های اجرایی موثر، با استفاده از روش‌هایی که وابسته به اطلاعات از پیش موجود هستند، به بررسی گزینشی مطالب مکتوب و یافته‌های پژوهشی موجود در زمینه پرسشهای ویژه این نوشتار پرداخته شده است.

بخش نخست: تاریخچه مشارکت زنان ایرانی در عرصه اشتغال

در بررسی تاریخچه مشارکت زنان در ایران بیشترین توجه معطوف به دوره معاصر ایران به ویژه از دوران صفویه تا زمان حال شده است.^۲ این دوران به سه محدوده زمانی تقسیم می‌شود:

الف. در نخستین دوره که شامل دوره حکومت صفویه تا پیدایش جنبش مشروطه است، ساختار کلی جامعه ایران را باید ساختاری سنتی- مذهبی توصیف نمود. ویژگی اصلی اقتصادی این دوره همبستگی خانواده و محیط کاری است. در جامعه روستایی، زنان بخش مهم نیروی کار را تشکیل می‌دادند. در این دوره زنان به رغم نقش بسیار مهمی که در تامین معیشت خانواده‌های خود داشته‌اند، ولی از موقعیت و منزلت اجتماعی و سیاسی پایین تری در مقایسه با مردان برخوردار بودند. در بخش شهری وضع زنان به مراتب وخیم تر از سایر قسمت‌ها بود. ویژگی اصلی اقتصادی این بخش ماهیت کار اقتصادی خارج از خانه بود.

ب. دومین مرحله از تحول تاریخی ایران معاصر در موضوع اشتغال به دوران مشروطیت و فرآیند نوسازی کشور بر می‌گردد. درباره زنان این دوره باید به این نکته اشاره کرد که مسئله آنان ابتدا به شکل بحثی سیاسی ظهور کرد. دعوای سیاسی آنها موضوعی متأثر از زمینه‌های فکری و اجتماعی مشروطیت بود که در واقع بامحتوای مناسبات سنتی جامعه ایرانی در تضاد

قرار داشت. مشکل عمده زنان در این دوره: بی سوادی، نبود مهارت تخصصی و ناتوانی در ابراز عقیده در جامعه بود. انقلاب مشروطه و گشایش فضای سیاسی کشور فرصت مناسبی برای تبلیغ عقاید روشنفکران ایرانی در مورد نوسازی شرایط زندگی فردی و اجتماعی زن ایرانی فراهم کرد. امیدواری زنان ایرانی در پشتیبانی از جنبش مشروطه در حقیقت معطوف به این بود که انقلاب در راه حذف نابرابریهای اجتماعی میان زنان و مردان و بهبود وضعیت کلی جامعه گام بردارد. اما این آرمان در نخستین مرحله تشکیل مجلس شورای ملی به دلایل مختلف برآورده نشد و حقوق زنان مورد تایید قرار نگرفت. این امر موجب شد تا مبارزه برای احقاق حقوق زن ایرانی سالها پس از مشروطه و اکنون نیز ادامه یابد. با استقرار گرایشهای غیردینی در اقتصاد ایران و تاثیر آن بر روش زندگی شهری، موانع سنتی مشارکت زنان در جامعه به چالش کشیده شد. ماهیت جنبش احقاق حقوق زنان در ایران رفته رفته به شکل مبارزه بر علیه نظام سنتی و مرد سالار جامعه ظهور کرد. در دوره پهلوی دوم، موضوع مشارکت زنان گسترش بیشتری پیدا کرد. شمار زیادی از زنان که پیش از آن به ساده ترین و خسته کننده ترین کارها با پایین ترین سطح دستمزد اشتغال داشتند، به کارهایی مانند معلمی و کارمندی ادارات و پرستاری روی آوردند. در سالهای پایانی دوره پهلوی، زنان موفق به احراز مناصب مختلف در مشاغل فنی و حرفه‌ای شده و به درجات بالاتر مانند مشاغل مربوط به امور بازرگانی، اداری و حقوقی دسترسی پیدا کردند.

ج. ویژگی اساسی دوران پس از انقلاب را نیز باید مبتنی بر دیدگاه سیاسی پیشرفت ارزیابی کرد. مفهوم سیاسی پیشرفت کاملاً متأثر از دیدگاه مذهبی و ایدئولوژیک این دوره است. در واقع مواضع ایدئولوژیک - سیاسی دولت به همراه تاکید مصرانه بر روابط پدرسالارانه منجر به این شد که فرصتهای محدودی که برای کار زنان وجود داشت، مورد تجزیه و تحلیل قرارگیرد. در این سالها جدال در مورد جداسازی شغل زن از مرد بر اساس جنسیت و برتری مردان شاغل، در مجموع زنان را از بیشتر حیطه‌های بازار کار به ویژه مشاغل قضایی بیرون

راند. آنچه که درباره سیاستهای حاکم بر کار زنان در سالهای ۵۷ به بعد باید گفت این است که در این دوره مسئله زنان بیشتر در چارچوبی متناقض تحلیل شده است. از بعد نظری تاکید بر برابری زنان و مردان همیشه مطرح بوده اما از بعد اقتصادی و اجتماعی وضعیت اشتغال زنان نه تنها به موجب قوانین بازدارنده یاد شده روند منفی و واپس‌گرا یافت، بلکه عوامل گوناگون دیگری نیز که چندان مبنای قانونی هم ندارد، مانعی در راه اشتغال موثر آنها گردید. به طور مثال با وجود تاکید فراوانی که برحق کار و اشتغال در اصل ۲۸ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران شده است و نیز اصول تساوی حقوق افراد (بند ۹ اصل ۳ و اصول ۱۹ و ۲۰ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران)، فراهم آوردن کار برای همه (اصل ۲۸ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران)، تامین امکانات و ابزار کار برای همه (بند ۲ اصل ۴۳ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران) و تنظیم شرایط کار مناسب و نفی بهره‌کشی (بند ۳ و ۴ اصل ۴۴ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران) به نظر می‌رسد زمینه اعمال این قوانین برای زنان به اندازه مطلوب فراهم نشده است.^۲

بخش دوم: حضور زنان در حرفه قضا و قضاوت

معمولاً گروههای عمده فعالیت افراد (کشاورزی، صنعت و خدمات) ساختار اساسی اقتصادی جامعه را نشان می‌دهند و هنگام بررسی مسئله اشتغال نیز ترکیب شاغلان در این بخشها، نماد ساختار اقتصادی یک کشور محسوب می‌شوند. میزان اشتغال در بخشهای عمده فعالیت به مقدار زیادی با رونق اقتصادی در هر یک از این بخشها ارتباط داشته و گسترش هر یک از این بخشها به نوبه خود فراهم کننده زمینه‌های اقتصادی لازم برای جذب نیروهای فعال زنان است.^۴ حرفه قضاوت نیز از جمله مشاغلی است که در گروه خدمات در ساختار اساسی اقتصادی جامعه قرار می‌گیرد و زنان در ایران اساساً در آن حضور کم‌رنگی داشته‌اند. این در حالی است که این حرفه از جمله مشاغل تاثیرگذار در جامعه به شمار می‌رود. چرا؟

تدبر و تامل در تاریخ قضایی ایران از مشروطه به بعد و بررسی روند حرکت آن نشان می‌دهد که هماهنگی بین ماهیت و محتوای نظام قضایی و حقوقی کشور با سازمان مربوط به آن در این زمینه وجود نداشته و همچنان این عدم هماهنگی تداوم دارد. قوه قضاییه در هر نظام حکومتی یک نهاد حکومتی است که محتوای خود را از نظام حقوقی آن کشور می‌گیرد. این محتوا معمولاً ریشه در سنت، تاریخ، فرهنگ و حتی دین جامعه دارد و لذا تغییرات در آن به کندی و در موارد خاص صورت می‌پذیرد. اما سازمان آن برحسب ضرورتها و تناسب با نیازهای تازه و هدفهای مورد انتظار از سیستم طراحی می‌شود. در بررسی هماهنگی میان ماهیت و سازمان نظام حقوقی ایران شاهد گسیختگی آشکاری هستیم:

- نخستین مصوبه‌ای که از سوی دولت جمهوری اسلامی ایران پس از انقلاب درباره اشتغال زنان در امر قضا و قضاوت صادر شد، تصویب‌نامه تبدیل مرتبه قضایی بانوان به رتبه اداری مصوب مهرماه ۱۳۵۸ بود که شمار قابل توجهی از زنان و دختران شاغل در این مناصب را عملاً از صحنه قضاوت برکنار نمود.

- در سال ۱۳۶۱ قانون شرایط انتخاب قضات دادگستری به تصویب مجلس شورای اسلامی می‌رسد که زنان از تصدی به این پست رسماً محروم می‌شوند.

- در بهمن ۱۳۶۳ قانون الحاق پنج تبصره به قانون شرایط انتخاب قضات دادگستری در ایران به تصویب می‌رسد که به موجب آن رییس قوه قضاییه حق انتخاب قضات زن را جهت تصدی پستهای مشاورت دیوان عدالت اداری، دادگاههای مدنی خاص، قاضی تحقیق و دفاتر مطالعات حقوقی و تدوین قوانین دادگستری و اداره سرپرستی صغار و مستشاری اداره حقوقی و سایر اداراتی که دارای پست قضایی هستند، پیدا نمود.

- در همین ارتباط به موجب مصوبه آذرماه ۱۳۷۰ از سوی شورای عالی انقلاب فرهنگی، واحد ارشاد و امداد در کنار دادگاههای مدنی خاص در کشور ایجاد می‌شود و به همین منظور از بانوان جهت رسیدگی به این گونه پرونده‌ها استفاده می‌گردد.

- در سال ۱۳۷۱ شورای عالی انقلاب فرهنگی در جلسه ۲۸۸ خود سیاستهای اشتغال زنان در جمهوری اسلامی ایران را بیان نمود و ضمن تاکید بر نقش زن در خانواده به عنوان شغل اصلی و در عین حال ضرورت اشتغال وی به منظور تحقق عدالت اجتماعی و تعالی جامعه به باز تعریف این سیاستها پرداخت. نگاهی گذرا به این مصوبه که متعاقباً در جلسات بعدی این شورا تاکنون همچنان رسماً و عمداً تایید شده است نشان از این دارد که دولت بیش از آنکه خواهان برابری زنان و مردان بوده باشد، خواهان حمایت از زنان بوده و در این راستا سیاستهای به اصطلاح زن دوستانه‌ای را اتخاذ نموده که تنها در کوتاه مدت به نفع زنان بوده است.

- در سال ۱۳۶۷ با صدور قانون اختصاص تعدادی از دادگاههای موجود به دادگاههای موضوع بند ۳ اصل ۲۱ قانون اساسی (دادگاه خانواده)، رسیدگی به پرونده‌ها در این دادگاهها با حضور مشاور قضایی زن الزامی می‌گردد و احکام صادره پس از مشاوره با آنها رسمیت می‌یابد.

- همچنین زنان به عنوان وکیل، دادیار دادگاه و عضو هیات منصفه مطبوعات فعالیت حقوقی و قضایی داشته‌اند. صرف موفقیت زنان در دستیابی به مقام مشاوره قضایی، از نظر بسیاری از صاحب‌نظران به معنی جهش بزرگ زنان در پیشرفتهایی است که تاکنون در حرفه قضاوت به دست آورده‌اند و این موفقیت مهم‌ترین جلوه آن پیشرفتهای آنها می‌باشد. در حالی که حضور زنان در سطح قضات اصلی می‌تواند موجب تغییر کلیشه‌های ذهنی موجود در زمینه مردانه بودن شغل قضاوت و نیز توانمندیهای زنان در این حرفه تخصصی شود. میزان حضور زنان در حرفه قضا و قضاوت در طی سالیان اخیر روند کند و در عین حال صعودی داشته است، که دلیل آن وجود برخی مشکلات است که از تعهدات زنان به عنوان همسر و مادر در درون خانواده، دیدگاههای نه چندان مثبت جامعه به حرفه قضاوت به عنوان شغلی نه چندان مناسب برای زنان و نیز محدودیتهای پدید آمده برای زنان در زمینه ورود به مشاغل

قضای و دیگر حرفه‌های وابسته به آن نشات می‌گیرد. (در بخش پایانی راجع به آن توضیح بیشتری خواهیم داد)

واقعیت این است که موضوع مشارکت زنان در امر قضا، از عناصر و لوازم پیشرفت حقوقی، اجتماعی و سیاسی است که مسلماً با دیدگاه‌های مبتنی بر پیشرفت نیز پیوند آشکاری دارد. هنگامی که موضوع مشارکت زنان و بالمال پیشرفت کشور مطرح می‌گردد، برداشتی که سیاست‌گذاران، قانونگذاران و مجریان قانون در قالب مدیران در جامعه از پیشرفت دارند، بر محتوای مشارکت زنان تأثیری اساسی می‌گذارد.^۵ توجه و عنایت به مقاطع تاریخی در تحول حضور زنان در حوزه قضاوت در کشور نشانگر ضرورت شکل‌گیری یک تحول عمده در دیدگاه‌ها و رویکردهای واضعان و فاعلان نظام حکومتی و به ویژه نظام حقوقی کشور می‌باشد. قطع نظر از آنچه دستاورد تحولات اخیر در این عرصه بوده است، بهره‌برداری از یک رویکرد تلفیقی از مشارکت زنان در این زمینه مورد انتظار می‌باشد. با توسل به این رویکرد، دست‌اندرکاران امر سیاست‌گذاری و سیاست‌سازی در کشور، با طرح‌اندیشه‌های پیشرفت‌محور از پایین، درون‌زا و بومی که با مفاهیم مشارکت و مردم‌همراهی داشته باشد و از منابع انسانی با هدف ارضای نیازهای اساسی افراد از جمله زنان تأکید نماید، مسیر پیشرفت را هموارتر خواهد نمود.

بخش سوم: بررسی و تحلیل موانع و مشکلات اشتغال زنان در حرفه قضاوت

اشتغال و چگونگی تقسیم کار در آن یکی از شاخص‌های مهم پیشرفت است که از نظر جنسیتی یعنی تقسیم کار بین زنان و مردان، در تمام جوامع تحت تأثیر فرهنگ و ارزش‌های رفتاری در آن قرار می‌گیرد. نقشی که فرهنگ برای جنس زن و مرد در هر جامعه تعیین می‌کند به دلیل تأثیر اجتماعی، خودباوری او را در اجرای نقش تقویت می‌کند. پر واضح است که عدم تأیید اجتماعی نقش‌های جدید جنسیتی توسط جامعه که بر اثر رسوبات فرهنگی و

دیدگاههای سنتی حاکم است، خودباوری آن جنس را تضعیف نموده و لذا نقش وی را در بالفعل کردن تواناییهایش به تعویق انداخته و یا مانع می‌گردد.

با توجه به بررسیها و تحقیقاتی که از سوی اندیشمندان ایرانی صورت گرفته است، موانع اشتغال زنان، در حرفه قضاوت به ۱۱ مورد قابل طبقه بندی خواهد بود. این موارد به ترتیب اهمیت آنها برای زنان و با توجه به برداشتهای متفاوت آنان از مسئله عبارتند از:

۱. تبعیض با مردان: اعتقاد مدیران به تواناییهای نابرابر مردان و زنان - ترجیح جذب زنان بیکار در کارخانه - تبعیض بین مردان و زنان (قانونی و غیرقانونی) در سازمانها و ادارات دولتی و خصوصی؛

۲. مخالفت مردان: عدم توان جلب موافقت مردان - عدم موافقت همسران؛

۳. ضعف اطلاع رسانی: نبود مراکز کاریابی - عدم اطلاع از فرصتهای شغلی؛

۴. تصور اعمال بی عدالتی در سازمانها: مقررات دست و پاگیر اداری - سخت گیری واحدهای گزینش - عدم توجه به مشکلات خاص زنان - کنکاش در زندگی خصوصی زنان
۵. بی انگیزگی: عدم نیاز به کسب درآمد شغلی - داشتن خانواده پولدار - توان مالی بالا - عدم علاقه به شغلهای دولتی - عدم امکان دسترسی به مقامات بالاتر؛

۶. تصور سلامت زدایی: پیری زودرس - از دست دادن خوشبختی - عدم امکان بهره‌مندی از سرگرمی و تفریح - لطمه دیدن روحیه زنانگی؛

۷. تصور تضاد نقش: وقوع اختلافات خانوادگی - کوتاهی در برابر همسران - کوتاهی در برابر فرزندان - عدم تربیت صحیح کودکان - عدم رسیدگی به وضع تحصیلی کودکان - به خطر افتادن سلامت کودکان؛

۸. تصورات انسدادی از اسلام: تصور عدم توصیه کار زنان در اسلام - عدم رعایت شئون اسلامی در محیط کار؛

۹. نبود خودباوری: عدم امکان پیشی گرفتن از مردان - مانع بودن دیگران - تقلید

رفتار مردان؛

۱۰. کلیشه نقشهای زنانه: خانه‌داری و نگهداری از کودکان - محیطهای کاری زنانه؛

۱۱. چرخه زندگی: ازدواج و بچه دار شدن.

فرضیه‌های اساسی که این موارد، نگارنده را مجبور به قبول یا رد آنها می‌نماید عبارت خواهند بود از:

۱. متغیرهای اقتصادی یک عامل انگیزشی قوی برای اشتغال زنان در بخشهای خدماتی و دولتی مانند امر قضا و قضاوت است.

۲. عوامل فرهنگی - اجتماعی یک عامل بازدارنده در اشتغال زنان در این بخش است.

۳. در برنامه‌های پیشرفت کشور زمینه‌های مناسب برای ارتقای کمی و کیفی اشتغال زنان در این بخش پیش بینی نشده است.

۴. یکی از موانع اشتغال زنان کمبود یا نبود خودباوری برای مسئولیت پذیری در عرصه اشتغال است.

۵. قوانین و مقررات مربوط به اشتغال زنان انگیزشهای لازم را در جهت اشتغال آنان در این بخش فراهم نمی‌کند.

۶. دیدگاههای مدیریتی، سازمانی و ساختاری در جهت حمایت و تضمین اشتغال زنان در این بخش موجود نمی‌باشد.

پس موانع اشتغال زنان در زمینه حرفه قضاوت در موضوعهای زیر خلاصه می‌شود:

۱. موانع فرهنگی - اجتماعی؛

۲. موانع اقتصادی اعم از موانع ساختاری - موانع اشتغال‌زایی؛

۳. موانع قانونی؛

۴. موانع مدیریتی و سازمانی.

به دنبال تجزیه و تحلیل فوق، ضرورت دست یابی به مناسب ترین الگوی مشارکتی زنان، در ابعاد مختلف احساس می شود. شناخت الگوی مناسب مشارکت زنان، به سیاستگذاران این امکان را می دهد که بتوانند بر اساس خواست و نیاز جامعه، با سیاستگذاری روی متغیرها، مشارکت زنان را در ابعاد مختلف افزایش دهند. به تعبیری دیگر، الگوها، قالب های مشخص شده و دقیقی به شمار می روند که سیاستگذاران و برنامه ریزان کشور بنابر اهداف خاص خود و با در نظر گرفتن شرایط و زمینه های اجتماعی موجود باید ارائه دهند. ^۷ در واقع الگو، خطمشی برنامه ریزی شده ای است که بر حسب ضروریات اجتماعی و فرهنگی و نگرش های افراد باید اتخاذ گردد. پیوندی که ماهیت سیاست گزاران با نوع خواسته ها و انگیزه های ذهنی افراد جامعه دارد به نوعی تعیین کننده خصلت واقع گرایانه مشارکت نیز هست. به همین دلیل برای سیاستمداران، جستجوی خاستگاه های اجتماعی سیاستها و برنامه های اتخاذ شده باید از اهمیتی فراوان برخوردار باشد. تحلیل الگوی مطلوب نیازمند بررسی الگوی واقعی یا موجود و نحوه انطباق و تعامل آن با نحوه مشارکت افراد مورد مطالعه است. ارائه الگوی مطلوب در واقع بیانگر این واقعیت است که با گذر چند دهه از انقلاب تا کنون و همراه با تغییرات اجتماعی به وجود آمده چه الگویی برای مشارکت زنان موضوعیت دارد؟ به بیان دیگر، کدام الگو با شرایط و اوضاع و احوال اجتماعی کنونی جامعه مناسبت بیشتری دارد؟ می توان نتیجه گرفت که در شرایط کنونی جامعه و بر پایه یافته های پژوهش پیش روی، مناسب ترین الگوی ایجاد و افزایش مشارکت زنان ناظر بر الگویی است که در آن، قوانین جامعه پاسخگوی خواسته های اجتماعی و اقتصادی جامعه در کل اعم از زن و مرد باشند. چنانچه تناسب یاد شده لحاظ نشود انتظار می رود که جامعه به سمتی گرایش یابد که در قالب آن کاهش روزافزون مشارکت رسمی نیمی از جمعیت کشور و در نهایت، بحران به وجود آید. به همین منظور رعایت و توجه به موارد زیر پیشنهاد می گردد:

۱. مشارکت دادن زنان در برنامه ریزیها و سیاست گزاریهای حقوقی و قضایی در تمام

زمینه‌ها، سطوح و برنامه‌های پیشرفت کشور و به تبع آن اصلاح قوانین استخدامی با حذف قید جنسیتی.

۲. گسترده کردن دامنه اشتغال قضایی زنان به منظور

- بهره برداری از استعدادها بالقوه و نیروی خلاق آنان؛

- راهنمایی آنان به کسب دانش و تجربه در زمینه‌های متنوع قضایی؛

- شکستن انحصار اشتغال زنان در مشاغل چون تدریس، مشاوره در رشته حقوق

و زیر شاخه‌های آن.

۳. به کارگیری روشهای نوین مدیریتی مانند ساعات کار شناور - استفاده از کارکنان

موردی و مقطعی به منظور تشویق و ترغیب زنان برای کار در بخش قضا.

۴. آموزش مدیران و سرپرستان (که عموماً مرد هستند) به بهره برداری از تشریک

مساعی زنان در امور مدیریتی.

۵. طراحی دوره‌های آموزشی تحلیل جنسیتی و الگوهای مناسب رفتاری به زنان

و مردان.

۶. استفاده از استراتژیهای مشارکتی در بخش قضا فارغ از موضوع جنسیت با تاکید

بر شایستگیها.

۷. آموزش زنان به منظور آگاه شدن از حقوق انسانی و اجتماعی خود. در طراحی

دوره‌های آموزشی برای زنان نیاز به فراگیری مهارتهایی است که زنان بتوانند تسلط فردی را

در محیط کاری خود گسترش دهند. با تسلط بر این مهارت می‌توان با آموزشهای راهبردی

و مناسب، احساس ناامیدی زنان را به نیروی محرکه و خلاق تبدیل نمود. تسلط فردی در

واقع موجد باورها و نگرشهای مثبت در فرد شاغل می‌شود. این باور مثبت را می‌توان از طریق

آموزشهای مناسب با نیازهای زنان شاغل در سازمانها و ادارات حقوقی و قضایی طراحی نمود

تا الگوی ذهنی آنها نسبت به تواناییهای خود مثبت شود.

۸. معرفی الگوها و نمونه‌هایی از زنان موفق به منظور آگاه شدن زنان جامعه از توانمندیهای زنان.
۹. ارج نهادن به نقشهای چندگانه زنان در عرصه‌های مختلف اجتماعی و قدردانی از زحمات آنان.
۱۰. آموزش زنان با هدف ارتقای مهارتهای اجرایی آنان در زمینه‌های مختلف حقوقی و قضایی.
۱۱. بهره‌گیری از رسانه‌های همگانی در جهت آموزش موضوع اهمیت نقش زنان در جامعه به عنوان نیمی از نیروی مولد.
۱۲. تغییر در محتوای کتابهای آموزشی به منظور ارتقای شخصیت زن به عنوان یک عنصر موثر در خانواده و اجتماع.
۱۳. ایجاد تشکلهای صنفی و حرفه‌ای در قالب سازمانهای رسمی و غیر رسمی برای دفاع از زنان و بهبود شرایط شغلی آنان.
۱۴. فراهم نمودن شرایط لازم برای افزایش مشارکت زنان جامعه در برنامه‌های مدیریت قضایی و حقوقی و فعال سازی سازمانهای غیرحکومتی در این رابطه: فراخوان ملی مشارکت - برگزاری جشنواره - تشکیل کمیته راهبردی - برگزاری کارگاه آموزشی - تهیه فیلم مشارکت زنان در قوه قضاییه - تربیت کارشناس قضایی زن به عنوان مدرس دوره‌های آموزشی مدیریت قضایی و ...
۱۵. بستر سازی مناسب جهت افزایش حضور دانشجویان و دانش‌آموختگان دختر در سطح قوه قضاییه: همکاری در حذف قید جنسیت در آزمونهای استخدامی اجرای طرح کارورزی دانش‌آموختگان دختر دانشگاهی - انجام بازدیدهای علمی ویژه دانشجویان دختر دانشکده‌های حقوق سراسر کشور و ...
۱۶. بستر سازی مناسب جهت ارتقاء جایگاه بانوان شاغل در قوه قضاییه در زمینه‌های

علمی، آموزشی، پژوهشی، فرهنگی و مدیریتی.

۱۷. برنامه ریزی در راستای ارتقاء جایگاه مشاوران قضایی نهادهای تابعه قوه قضائیه و افزایش توانمندیهای آنان.

دستاورد

برای آنکه پیشنهادهای مطرح شده در این پژوهش تنها به صورت مبانی نظری تکرار نشده باشد، منظور کردن این راهکارها در قالب سیستماتیک و برنامه‌ریزی شده ضروری است. برپایی گردهماییهای مختلف و سخنرانی و گفتگو درباره مسائل زنان از سوی زنان- ریشه یابی مسائل زنان با کمک خود آنان - ارایه دوره‌های آموزشی کوتاه مدت در اماکن در دسترس و به ویژه در شهرستانها - برگزاری دوره‌های آشنایی زنان با حقوق قانونی خود- کمیته‌ها و نهادهای متعدد برای توانمندسازی زنان در بخشهای قضایی و حقوقی. با توجه به اینکه پاسخ‌گویی به خواسته‌های زنان در کشور ما یک موضوع جدی و ضروری است، باید تاکید کرد که این مسئله تنها مسئله زنان نیست، بلکه یک مسئله ملی است. رشد و پیشرفت کشور ما در گرو حل این مسئله ملی می‌باشد. از این رو طرح این خواسته‌ها و یافتن راه کار برای این مسائل، امروزه چنان ابعاد گسترده‌ای یافته است که همه ابعاد جامعه را در بر می‌گیرد و همه از مرد و زن باید برای حل و فصل آن تلاش نمایند.

در این رابطه هم در قانون برنامه سوم و هم چهارم پیشرفت جمهوری اسلامی ایران، مواردی درباره امور زنان مطرح شده که دولت وقت را ملزم به توجه به مسائل زنان نموده است. در قانون برنامه چهارم پیشرفت، ۴۳ بند و ماده در هشت فصل در ابعاد مختلف برای زنان در نظر گرفته شده است. فصول مربوط به آمایش سرزمین و توان منطقه‌ای، پیشرفت مبتنی بر دانایی- ارتقای تندرستی و بهبود کیفیت زندگی، ارتقای امنیت انسانی و عدالت اجتماعی، پیشرفت فرهنگی و بستر سازی برای رشد سریع اقتصادی به همراه رقابت‌پذیری اقتصادی،

عناوین تازه‌ای برای پذیرش مهم مشارکت زنان در عرصه‌های تحولات اجتماعی هستند. باین حال متأسفانه در هر دو برنامه سوم و چهارم، مباحث مربوط به حوزه زنان در پیوند با مسائل خانواده ذکر شده که مسلماً توجه را تنها به نقش مادری در این حوزه‌ها معطوف خواهد کرد!! نگرش تک بعدی به ابعاد شخصیتی زن، تنها یک نقش را به وی به عنوان یکی از شهروندان جامعه اختصاص خواهد داد. علاوه بر این بازنگری ناشی از بازگشت بند(۵) ماده ۹۹ برنامه چهارم پیشرفت به مجلس از سوی شورای نگهبان با حذف عدالت جنسیتی، تغییر نامتوازی از عدالت و جنسیت را در جامعه ایجاد کرده است که جای نقد دارد. □

پی نوشتها:

1. ILO Action Plan on Gender Equality and Gender Mainstreaming, www.ilo.org/public/english/bureau/gender/newsite2002/about/action.htm and also: ECOSOC Agenda item 4/on Gender Mainstreaming, E/1996/L. 30.

۲. سید محمدرضا علویون، *کار زنان در حقوق ایران و حقوق بین‌المللی کار*، تهران: انتشارات روشنگران و مطالعات زنان، ۱۳۸۱، صص ۶۹-۶۵.
۳. سید محمد هاشمی، «بررسی مفاهیم عدالت و انصاف از دیدگاه قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران» در *حقوق بشر و مفاهیم مساوات، انصاف و عدالت*، تهران: انتشارات دانشکده حقوق و علوم سیاسی، موسسه تحقیقات علوم جزایی و جرم‌شناسی، ۱۳۸۳.
۴. شهلا باقری، *اشتغال زنان در ایران، درآمدی بر عوامل موثر بر اشتغال زنان در چهل سال گذشته*، تهران: شورای فرهنگی اجتماعی زنان، ۱۳۸۲، صص ۶۱.
۵. عصمت دانش، *بررسی ساز و کارهای مناسب در ایجاد فرصتهای اشتغال زنان در بخشهای دولتی*، تهران: معاونت پژوهشی دانشگاه شهیدبهبشتی، ۱۳۸۰، صص ۱۸۹، ۱۹۲، ۱۹۴ و ۲۰۶.
۶. نسرين جزینی، «بررسی موانع و مشکلات موجود در سر راه اشتغال زنان در بخش‌های دولتی»، تهران: معاونت پژوهشی دانشگاه شهیدبهبشتی، ۱۳۸۰، فصل دوم، صفحات ۱۶ تا ۵۹.
۷. انور صمدی‌براد، «ارایه‌الگوی مطلوب مشارکت سیاسی زنان در ابعاد سیاسی و اقتصادی» در خلاصه طرح‌های پژوهشی زنان/زنان و مشارکت ۵، تهران: انتشارات سوره مهر، ۱۳۸۳، صص ۴.