

Research Article

Islamic Approach to Gender Equality in Occupations

Mohammad Mahdi Naderi Qomi¹

Received: 21/01/2023

Accepted: 18/06/2023



Abstract

Occupations in which gender is considered as a condition for employment, alongside other requirements, are known as gendered occupations. The prevailing feminist perspective in today's world, under the slogan of gender equality, strives to make all occupations gender-neutral. The achievement of this perspective has resulted in the disintegration of the family unit, the marginalization of women's identity, sexual harassment, and neglect of the economic and managerial role of men. On the other hand, a conservative approach has replaced gender roles in the environment with gender roles in occupations, portraying all occupations as gendered in Islam. The result of this perspective is the deprivation of women from accessing many social resources and opportunities. This article, using a descriptive-analytical method and employing established rules in the jurisprudential approach, based on the analysis of Islamic verses and narrations, separates gender roles in the environment from gender roles in occupations. It distinguishes between shared and gendered occupations and introduces ten gender principles, along with the primary principle in occupations, as the Islamic policy for the employment of both men and women.

Keywords

Gender, Sex, Occupation, Gendered Occupations, Islamic Approach.

1. Assistant Professor, Imam Khomeini Educational and Research Institute, Qom, Iran. Email: m.naderi7@gmail.com ORCID: 0000-0001-6357-8430

* Naderi Qomi, M. M. (1402 AP). Islamic Approach to Gender Equality in Occupations. *Journal of Islam and Social Studies*, 11(42), pp. 88-121. <https://doi.org/10.22081/JISS.2023.65758.1987>

مقاله پژوهشی

رویکرد اسلامی به تناسب جنسیتی در مشاغل

محمد مهدی نادری قمی^۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۷/۰۹

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۱/۰۱

©Author(s).



چکیده

مشاغلی که در آنها جنسیت، در کنار دیگر شرایط، به عنوان شرط احراز شغل به شمار می‌رود، مشاغل جنسیتی نام دارد. نگرش فمینیستی حاکم بر دنیای امروز با شعار تساوی زن و مرد تلاش کرده و می‌کند تا تمامی مشاغل را غیر جنسیتی معرفی کند. دستاورد این دیدگاه، از هم‌پاشیدگی کانون خانواده، تحقیر شخصیت زن، مزاحمت‌های جنسی و بی‌توجهی به نقش اقتصادی و مدیریتی مرد بوده است. از سوی دیگر، یک نگرش تفریطی، نقش جنسیت در محیط را جانسین نقش جنسیت در شغل کرده، تمام مشاغل را در اسلام جنسیتی جلوه داده است. نتیجه این دیدگاه نیز محرومیت زنان از دستیابی به بسیاری از منابع و امکانات جامعه است. این مقاله، با روش توصیفی - تحلیلی و با استفاده از قواعد مرسوم در روش اجتهادی، بر مبنای تحلیل آیات و روایات اسلامی، ضمن جداسازی نقش جنسیت در محیط از نقش جنسیت در شغل، مشاغل مشترک و جنسیتی را از هم تفکیک کرده، ده اصل جنسیتی را به‌ضمیمه اصل اولی در مشاغل، به‌عنوان خط مشی اسلام در اشتغال زن و مرد معرفی کرده است.

کلیدواژه‌ها

جنسیت، جنس، شغل، مشاغل جنسیتی، رویکرد اسلامی.

m.naderi7@gmail.com

۱. استادیار مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره)، قم، ایران.

ORCID: 0000-0001-6357-8430

* **استناد به این مقاله:** نادری قمی، محمد مهدی. (۱۴۰۲). رویکرد اسلامی به تناسب جنسیتی در مشاغل. فصلنامه علمی - پژوهشی (رتبه ب) اسلام و مطالعات اجتماعی، ۱۱ (۴۲)، صص ۸۸-۱۲۱.

<https://Doi.org/10.22081/JISS.2023.65758.1987>

جنسیتی بودن یا نبودن مشاغل، یکی از مسائلی است که به طور عمده در حوزه مطالعات مربوط به زنان و حضور آنان در عرصه اجتماعی مورد بحث و گفتگو قرار می‌گیرد. به‌ویژه مقتضای نگرش اسلامی به این مسئله، از جمله مباحثی است که میان اندیشمندان مسلمان محل مجادله و تضارب آرا است. منظور از مشاغل جنسیتی در پژوهش حاضر، آن دسته از مشاغلی است که جنسیت (زن یا مرد بودن) از شرایط احراز آن تلقی می‌شود. اگر فعالیت‌هایی را که در جوامع سنتی انجام می‌گرفته جزو مشاغل بدانیم، سابقه مشاغل جنسیتی به گستره تاریخ بشر خواهد بود. اما اگر شغل به اصطلاح خاص امروزی یا سابقه نگارشی را در نظر بگیریم، ریشه در انقلاب صنعتی دارد و پیش از آن، ادبایاتی در مورد این موضوع دیده نمی‌شود. ضرورت بحث از این مسئله از آن‌جا است که با مطرح‌شدن مباحث و رویکردهای فمینیستی در جوامع اسلامی، ضرورت تناسب جنسیت و شغل، مورد برخی تردیدها قرار گرفته است. این در حالی است که تا همین اواخر و چند دهه گذشته، در میان اندیشمندان مسلمان و همچنین عرف عمومی جوامع اسلامی، زنانه یا مردانه بودن برخی مشاغل امری مسلم و پذیرفته شده بوده است. در فضای بین‌المللی و جهانی، دو نگاه تفریطی و افراطی در مورد تقسیم وظایف بین زن و مرد مطرح می‌شود، که یکی موجب محرومیت زن از منزلت واقعی خود، و دیگری سبب نگاه مردانه به زنان و مردانگاری آنان شده است (ر.ک: گیدنز، ۱۴۰۱، صص ۵۶۳-۵۶۹). این دو نگاه در جوامع اسلامی نیز دیده می‌شود. باید دید براساس منابع اسلامی، سبک زندگی اسلامی در این مسئله چه دیدگاهی را برمی‌تابد. باوجود پژوهش‌های انجام‌شده، هنوز زوایای مبهم اساسی و مهمی در این خصوص وجود دارد. از جمله آنها می‌توان به این موارد اشاره کرد: تبیین روشن از مفهوم «جنسیت» بر اساس رویکرد اسلامی، چگونگی رابطه جنسیت و شغل از منظر اسلامی، تفکیک نقش جنسیت در محیط از نقش جنسیت در شغل، معرفی معیاری جامع و روشن برای تشخیص مشاغل جنسیتی از غیر جنسیتی، تدوین اصول و قواعدی مشخص برای ترجیح فعالیت‌های اجتماعی آدیان به صورت عام و برای ترتیب و

ترجیح فعالیت‌های زنانگی و مردانگی به صورت خاص. در این مقاله تلاش شده است به اجمال به مسایل مذکور پاسخ داده شود.

۱. مفاهیم

۱-۱. مفهوم‌شناسی جنسیت

مفهوم «جنس» و «جنسیت»، با یکدیگر قرابت‌ها و تفاوت‌هایی دارند. اولی از مفاهیم واقعی بوده و حکایت از ویژگی‌های طبیعی زن و مرد دارد؛ از این‌رو، تفاوت‌های جنسی بیانگر تفاوت‌های کالبدی و فیزیولوژیکی زن و مرد می‌باشد (پین، ۱۳۹۴، ذیل واژه جنس). «جنسیت» اما یک مفهوم اعتباری است و به معنای مجموعه‌ای از صفات و رفتارهای زنانگی و مردانگی که ساخته و پرداخته جامعه باشد، به کار می‌رود (پین، ۱۳۹۴، ص ۲۵۳). تفاوت‌های جنسیتی نیز اشاره به تفاوت‌های روان‌شناختی، اجتماعی و فرهنگی مردان و زنان دارد. جنس افراد با گذشت زمان هیچ‌گاه تغییر نمی‌کند، اما جنسیت به مرور ایام تحت تأثیر تغییرات اجتماعی قرار گرفته و متحول می‌شود. جنسیت می‌تواند آموخته شود، یا ممکن است بین فرهنگ‌ها و جوامع مختلف، متنوع باشد (ابوت و والاس، ۱۴۰۱، ص ۳۱۵)؛ از این‌رو می‌توان جنسیت را تفاوت‌های اکتسابی فرهنگی بین مردان و زنان تعریف کرد (رابرتسون، ۱۳۹۱، ص ۲۷۵). جنسیت، مشمول رفتارها، کنش‌ها و اندیشه‌های اجتماعی است که فرهنگ حاکم در هر جامعه به عهده دو جنس زن و مرد می‌گذارد. در ارتباط با نقش‌های جنسیتی، افکار قالبی در مورد هر دو جنس در جامعه مشاهده می‌شود که دامنه انتظارات را از هر دو جنس تعیین می‌کند (نرسیاس، ۲۰۰۴، ص ۳۸)؛ از این‌رو، جنسیت به‌عنوان یک عامل اجتماعی و متأثر از فرهنگ مطرح می‌شود؛ بنابراین از این منظر تفاوت‌های جنسیتی ثابت نبوده و در فرهنگ‌های مختلف و در طول زمان می‌تواند تغییر کند (کالومیا، ۱۹۹۲، ص ۳). برخی محققان بین تفاوت‌های زیست‌شناختی مردان و زنان از یک سو، و فرضیات اجتماعی مربوط به مردانگی و زنانگی از سوی دیگر، ارتباط برقرار کرده‌اند (ر.ک: روباتم، ۱۳۹۸، ص ۱۶). این بدان معنا است که تعیین و تعریف نقش‌ها و انتظارات نسبت به زنان و مردان گرچه با فرهنگ

حاکم بر یک جامعه خاص گره خورده است، اما در هر صورت این تمایز به تفاوتی برمی‌گردد که به لحاظ زیست‌شناختی بین زن و مرد وجود دارد؛ از این رو به نظر می‌رسد همان‌گونه که برخی نویسندگان همچون روباتم اشاره کرده‌اند، مرزبندی بین دو مفهوم «جنس» و «جنسیت» چندان هم واضح و قطعی نیست و می‌توان آنها را به جای یکدیگر به کار برد، یا دست کم نمی‌توان چنین اصطلاحی را مردود دانست.

در واقع، مفهوم «جنسیت» حاکی از نحوه هستی انسان بوده و به اصطلاح فلسفی مابه‌ازای خارجی و یا وجود مستقل ندارد، بلکه به وجود موضوع خودش (زن و مرد) موجود است. به تعبیری دیگر، این مفهوم، وجودی جدا از موضوع و منشأ انتزاع خودش ندارد؛ همانند علت و معلول در مورد آتش و حرارت، که علت و معلول، وجودی جدا از آتش و حرارت ندارند (ر.ک: مصباح یزدی، ۱۳۹۶، ج ۱، درس ۲۴ و ج ۲، درس ۳۱)؛ بنابراین، ظرف تحقق جنس عالم طبیعت است و جایگاه جنسیت عرصه قانون و اخلاق می‌باشد. در حقیقت تفاوت‌های جنسیتی مبتنی بر تفاوت‌های جنسی است (ر.ک: مطهری، ۱۳۹۶، ص ۲۹۷، و مصباح یزدی، ۱۳۹۲، صص ۳۳-۳۸). در نگرش اسلامی، جنسیت تنها مسئولیت اجتماعی و یا وظایف قانونی نیست، بلکه گرایشی طبیعی است (صدر، ۱۴۲۱ق، ص ۹۷).

در هر صورت، در پژوهش حاضر بین مفهوم جنس و جنسیت تفاوتی گذاشته نشده و هر دو به یک معنا به کار رفته‌اند و مقصود این است که بررسی شود از دیدگاه اسلامی، زن یا مرد بودن چه تأثیری در انتخاب و واگذاری شغل به افراد دارد.

۲-۱. مفهوم‌شناسی شغل

کلمه «شغل»، در لغت به معنای هرگونه سرگرمی و مشغولیت‌های انسانی به کار می‌رود. در عرف عام، به کارهای نامنظم روزانه که مربوط به نیازمندی‌های زندگی باشد، اطلاق می‌شود. اما در اصطلاح رایج علوم انسانی، پدیده شغل شاخه‌ای از کار است که پاداش مالی بر آن مترتب گردد. از این منظر، کار به چیزی گفته می‌شود که در مقابل دستمزد و یا حقوق منظم و ثابت به انجام می‌رسد (گیدنز، ۱۴۰۱، ص ۵۴۱). در

دانش مدیریت نیز این واژه به مجموعه‌ای از وظایف مرتبط و وابسته به یکدیگر اطلاق می‌شود (قلی‌پور، ۱۴۰۱، ص ۶۲). در اسلام، واژه «شغل»، به معنای رایج در علوم انسانی وجود ندارد. به جای آن، کلماتی مانند عمل یا کسب و نیز طلب حلال به کار رفته است. به نظر می‌رسد، در مباحث اسلامی، مفهوم شغل در مقابل بیکاری و تن‌پروری قرار می‌گیرد و در جایی به کار می‌رود که فعالیت با انگیزه‌های اقتصادی یا خدماتی نیز همراه گردد. از سوی دیگر، در اسلام ارزش مشاغل و یا اعمال، هیچگاه به ارزش‌های مادی آن محدود نمی‌شود، بلکه ارزش‌های معنوی و انگیزه و نیت شاغل نیز به آن افزوده می‌گردد. در ادبیات اسلامی، از این دو امر اصطلاحاً به حسن فعلی (اشاره به ارزش‌های شغلی) و حسن فاعلی (اشاره به ارزش‌های موجود در شاغل) تعبیر می‌شود (ر.ک: مصباح یزدی، ۱۳۹۴، صص ۵۵-۵۶).

با توجه به توضیحات مذکور، مقصود از «شغل» در این پژوهش، هرگونه فعالیت و عمل ارادی انسانی است که با هدف معنوی و نیز اقتصادی یا خدماتی به انجام رسیده و قابلیت برای پرداخت پاداش مالی را داشته باشد، خواه در سازمان باشد و یا در منزل.

۲. سابقه تقسیم کار جنسیتی

تردیدی نیست که از زمان پیدایش انسان‌های نخستین بر روی زمین، زن و مرد کار می‌کرده‌اند. این امر موجب شده است شواهد فراوانی در تمام جوامع وجود داشته باشد که حاکی از نوعی تقسیم کار بر حسب جنس و جنسیت است؛ یعنی کارهایی مخصوص زنان و برخی کارها نیز ویژه مردان باشد. در این زمینه می‌توان سه دوره تاریخی ذیل را در نظر گرفت.

۲-۱. دوره انسان‌های نخستین و جامعه بدوی

گروهی از مورخان و باستان‌شناسان معتقدند در جامعه بدوی شیوه زندگی بشر بر پایه شکار و گردآوری خوراک استوار بوده است. براساس یک تقسیم کار

ابتدایی، زنان به طور عمده به گردآوری خوراک می‌پرداختند و کار مردان شکار بود. زن در غیاب مرد، محصولات خوردنی زمین، نظیر: میوه، دانه‌های جنگل، عسل، قارچ و غلات را جمع‌آوری می‌کرد، تا آسیب‌پذیری خانواده را در برابر کمبود خوراکی‌ها و احیاناً شکار جبران نماید. مردان نیز با شکار حیوانات مختلف، غذای خانواده و جمع را فراهم می‌کردند. این خود نوعی از تقسیم کار براساس جنسیت بود. نوعی دیگر از تقسیم کار، تقریباً ده هزار سال قبل از میلاد مسیح حدس زده می‌شود که به موجب آن، مردان در خارج از خانه به تدارک غذا، انجام شکار و صید ماهی می‌پرداختند و در مقابل، زنان به کارهای داخل خانه مانند کوزه‌گری، بافندگی، تهیه پوشاک، جمع‌آوری گیاهان خوراکی، باغبانی و تهیه خوراک سرگرم بودند (طغری‌نگار، ۱۳۸۳، ص ۱۰).

به‌طور کلی، آنچه در جوامع ابتدایی، اعم از شرقی و یا غربی مسلم است این است که قابلیت‌های ویژه زنان در امر بارداری، زایمان و شیردهی، و به‌طور کلی نیاز بشر به بقای نسل، موجب گردیده زنان بیشتر سرگرم رتق و فتق امور داخل خانه باشند. در مقابل، وظایفی مانند: شکار، تهیه غذا و نقش‌های خارج از خانه به عهده مردان بوده است. این امر به نوبه خود باعث تقویت نقش محوری مردان در تصمیم‌گیری‌های خانوادگی و اجتماعی شده است.

۲-۲. دوره تمدن کشاورزی

در این دوران، که در اروپا دوران فنودالی نامیده می‌شود، زنانی که مشغول کار و ارائه خدمتی بودند در خانه‌های مخصوصی به نام «خانه زنان» زندگی می‌کردند که از اماکن مردان به کلی جدا بود. کنار این خانه‌ها کارگاه‌هایی به وجود آمده بود که هیچ راهی برای اختلاط مرد با زن نداشت. در این کارگاه‌ها، تمام کارهای به اصطلاح زنانه همچون ریسندگی، بافندگی، دوزندگی، آماده‌کردن پشم و غیره انجام می‌شد. نوعاً این زنان و دختران اقشار کم‌درآمد جامعه بودند که در این خانه‌ها و کارگاه‌ها دیده می‌شدند (خانی، ۱۳۸۵، صص ۱-۱۰). در این دوره هر از چندگاهی این زمزمه شنیده

می‌شد که درست آن است که زن در خانه و در کنار همسر و فرزندانش باشد و برای آن چنین استدلال می‌شد که استقلال اقتصادی زن شوهردار می‌تواند موجب ضربه به ازدواج و نهاد خانواده شود، یا مادر شاغل در رسیدگی به فرزندان کوتاهی کند؛ همچنین گفته می‌شد انواع معینی از کار ممکن است به توانایی زن برای به دنیا آوردن فرزندان سالم آسیب برساند (گرت، ۱۴۰۰، صص ۱۲۱-۱۲۲).

این مقطع از تاریخ اروپا و غرب، همزمان با ظهور اسلام (در سال ۵۷۰ میلادی) در شرق است. اسلام همچون مرد برای کار زن نیز ارج قایل شد و هر یک از زن و مرد را مالک بهره‌برداری از کسب و کارش دانست: «لِلرَّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبُوا وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبْنَ؛ مردان نصیبی از آنچه به دست می‌آورند دارند، و زنان نیز نصیبی» (نساء، ۳۲). تاریخ صدر اسلام و سیره و روش مردم در جامعه اسلامی آن زمان نیز به روشنی گواهی می‌دهد که بسیاری از کارها بین زن و مرد مسلمان مشترک بوده و معدودی از کارها وجود داشته که اسلام مایل به انجام آن از سوی زنان نبوده است (ر.ک: بستان، ۱۳۹۰، صص ۱۵۱-۱۵۴). البته اسلام مهم‌ترین کار و شغل زن را خانه‌داری می‌داند و تأکیدش بر این است که اقتصاد خانواده عمدتاً باید توسط مرد تأمین شود (ر.ک: بستان، ۱۳۹۰، صص ۳۶-۳۷)؛ همچنین اسلام کارهایی همچون جهاد، قضاوت و تدبیر امور مهم جامعه را نیز به عنوان وظایفی بر شمرده که بیشتر و اصالتاً دارای ویژگی مردانه‌اند.

در هر صورت، ویژگی کلی این دوره از تاریخ بشر این است که از جدایی جنسیتی میان کار مولد و غیرمولد، و کار درآمدزا و غیر درآمدزا خبری نیست. در این دوره هر چند بعضی وظایف، ویژه مردان و برخی دیگر مختص زنان شمرده می‌شد، ولی تمام کارها در خدمت بقای خانواده بود (ابوت و والاس، ۱۴۰۱، ص ۱۷۴).

۲-۳. دوره صنعتی

با شروع انقلاب صنعتی در قرن نوزدهم، کار مزدی از فضای خانه جدا گشت و به کارخانه‌ها و اداره‌ها منتقل شد. مردان و زنان برای کار از خانه بیرون می‌رفتند. تولید از

مصرف جدا شد. کار مولد از کار غیرمولد فاصله گرفت و به تدریج، مردان بیشتر در کارهای مولد و زنان به طور عمده در کارهای غیر مولد اشتغال یافتند. در قرن بیستم، صنعتی شدن در قالب سرمایه‌داری نقش جدیدی به زنان داد؛ بدین ترتیب که آنان علاوه بر نقش همسری و مادری در خانه، به ایفای نقش اقتصادی و تولیدی در خارج از منزل نیز پرداختند. ویرانی‌های حاصل از جنگ جهانی دوم و گسترش انواع صنایع، ورود زنان به بازار کار را در کنار مردان، بیش از پیش گسترش داد. با ورود و گسترش صنعت، بسیاری از زنان کشاورزی را رها کرده، به کارخانه‌ها روی آوردند. پدیده «جهانی شدن» نیز سهم عمده‌ای در افزایش اشتغال زنان داشته است (زارعان و برزگر، ۱۳۹۷، ص ۲۹۶).

اما با تمام تحولاتی که طی دهه‌های اخیر در بازار کار به وجود آمده، بسیاری از اندیشمندان معتقدند هنوز هم مردان به عنوان نیروی کار اصلی و زنان صرفاً به عنوان نیروی کار ذخیره و فرعی محسوب می‌شوند (خانی، ۱۳۸۵، صص ۱-۱۰). او کلی معتقد است در کشورهای صنعتی تمایز آشکاری بر مبنای جنسیت در بیشتر مشاغل وجود دارد؛ مردان اکثراً مشاغل پر نفوذ و دارای مهارت و حقوق بالا را در اختیار دارند، اما زنان نوعاً در کارهایی اشتغال دارند که از نظر ابتکار ذهنی به آموزش چندانی نیاز ندارد و معمولاً شامل کارهایی با دوره زمانی کوتاه است که با نقش مادری و خانه‌داری زنان چندان تعارضی ندارد (گرت، ۱۴۰۰، صص ۱۲۵-۱۲۸).

۳. دیدگاه‌ها در مورد رابطه شغل و جنسیت

در مورد چرایی جداسازی بازار کار به شیوه جنسیتی و تبعیض بین زن و مرد در آن، نظریه‌ها و دیدگاه‌های متعددی از سوی اندیشمندان علوم اجتماعی ارائه شده است. برخی از مهم‌ترین این دیدگاه‌ها را در ادامه مرور می‌کنیم.

۳-۱. دیدگاه سرمایه انسانی

این دیدگاه مربوط به اقتصاددانان کلاسیک است. اینان برای تبیین تفاوت‌های

جنسیتی و تبعیض در کارها، به متغیرهایی مانند: نیروی جسمی، ساعات کار، مسئولیت‌های خانوادگی، آموزش فنی، آموزش عمومی، غیبت از کار و جابه‌جایی در کار متوسل می‌شوند. یکی از فرض‌های اساسی اقتصاددانان کلاسیک این است که کم‌تر بودن در آمد زنان نسبت به مردان، مربوط به عامل «سرمایه انسانی» است. مقصود این است که زنان آموزش کمتری می‌بینند و به مراتب، سرمایه‌گذاری کمتری روی سرمایه انسانی خود دارند، بهره‌وری کاری پایین‌تری نیز دارند. دلیل این هم که زنان آموزش کمتری می‌بینند این است که یک انتظار اساسی از آنان این است که بچه بزنند. گرچه تمام زنان بچه ندارند، ولی اکثر آنها قادر به انجام این کار هستند و یا برای آن برنامه‌ریزی می‌کنند. این واقعیت آنها را به سمت مشاغل سوق می‌دهد که برای بچه‌دار شدن و پرورش فرزند، تحت فشار و جریمه قرار نگیرند. در آن سو مردان مشاغل را انتخاب می‌کنند که در گذر زمان سرمایه انسانی آنها افزایش قیمت داشته باشد (هوفمن و اورت، ۱۳۹۰، ص ۳۷۹ و گرینت، ۱۳۸۲، ص ۲۷۶).

۲-۳. دیدگاه بازار کار دوگانه

یکی از معروف‌ترین دیدگاه‌ها در مورد علت جنسیتی شدن مشاغل، نظریه بازار کار دوگانه است. این دیدگاه بین دو دسته از مشاغل، تمایز قایل می‌شود: یک دسته مشاغل که از لحاظ پرداخت مزد و فرصت‌های پیشرفت، وضع نسبتاً خوبی دارند. در سوی دیگر مشاغل هستند که مزدشان کمتر است و امکان پیشرفت محدودتری دارند. در گروه نخست مانند مهارت کارگران، ویژه و متناسب با احتیاج مؤسسه مورد نظر است و کارفرمایان به ثبات کارگران نیاز دارند، مزدهای بهتری به نیروی کار پرداخت می‌شود و دورنمای مطلوب‌تری برای پیشرفت ارایه می‌گردد. در این مشاغل، کارفرمایان ترجیح می‌دهند بیشتر از مردان استفاده کنند؛ زیرا زنان به علت وظایفی همچون فرزندآوری و خانه‌داری و پرورش فرزند، کمتر ممکن است در کارشان ثبات داشته باشند.

نظریه تجزیه شدن بازار کار، اولاً بر اهمیت وضعیت ورود به سازمان برای تعیین

امکانات آینده در کسب سرمایه انسانی تأکید دارد و ثانیاً بر این مطلب تأکید می‌ورزد که رفتار با کارگران به خصوصیات چگونگی پایداری شغلی آنها مرتبط می‌باشد. بدین سان به جای اینکه تفکیک جنسیتی در شغل را ناشی از ویژگی‌های ذاتی مردان و زنان تلقی نماید، دست کم قسمتی از آن را به نوع مشاغل مرتبط می‌داند (کار، ۱۳۸۴، صص ۱۵-۲۷ و علویون، ۱۳۸۴، ص ۹۵).

۳-۳. دیدگاه جنسیتی

این دیدگاه معتقد است بین موقعیت تابع بودن زن در خانواده و تابع بودن وی در بازار کار، ارتباط وجود دارد و این امر، جزئی از یک نظام کلان اجتماعی است که در آن زن تابع مرد است. یک موضوع کلیدی در نظریه‌های جنسیت، کار خانگی، به‌ویژه مراقبت از کودکان است، که به زنان اختصاص دارد؛ بنابراین، دلیل اشتغال زنان در مشاغل پایین جامعه را باید در عوامل داخلی بازار کار و شرایطی که زنان تحت آن، نیروی کار خود را می‌فروشند، جستجو کرد. در همه کشورهای صنعتی حتی در آنجا که زنان در خارج از خانه کار می‌کنند، کار خانگی، به‌ویژه مراقبت کودکان، به خانم‌ها اختصاص دارد. مسئولیت‌های خانوادگی زنان ایجاب می‌کند که آنان مشاغل با دستمزد پایین را انتخاب کنند؛ بنابراین زنان، به‌خصوص زنان متأهل، مسئولیت خود در خانواده و منزل را در انتخاب شغل دخالت می‌دهند.

موضوع دیگری که به وسیله نویسندگان طرفدار نظریه جنسیتی مطرح گردیده، مزاحمت‌های جنسی است. این نوع مزاحمت‌ها در جداسازی مشاغل، تا حدود زیادی مؤثر بوده و از این طریق، تلاش‌های زیادی که برای ورود زنان به قلمرو مشاغل مردانه صورت می‌گیرد، خنثی می‌شود (علویون، ۱۳۸۴، ص ۹۶).

۳-۴. دیدگاه نهادی (کنش متقابل)

براساس دیدگاه نهادی، تبعیض جنسیتی، از موانع نهادینه شده بین مشاغل مردانه و زنانه نشئت می‌گیرد. در این دیدگاه، چگونگی انتخاب شغل از سوی افراد، بیشتر به

عملکرد کارفرمایان و ساختار فرصت بستگی دارد تا به انتخاب خود کارکنان؛ یعنی کارفرمایان عزل و نصب‌های شغلی را در عمل براساس درک خود از تفاوت‌های جنسیتی انجام می‌دهند. برای درک این مهم، باید نقش تبعیض‌ها و تفکیک شغلی مبتنی بر جنسیت را مورد توجه قرار داد. یکی از صاحب‌نظران به پنج نوع تبعیض و تفکیک شغلی اشاره کرده است: کوتاه‌نظرانه، مقید به اصول اخلاقی، آماری، برگرفته از مصرف‌کننده (مشتری)، و برگرفته از کارکنان. وی دو نوع اول را از لحاظ اقتصادی غیرمنطقی می‌داند، اما می‌گوید سه نوع دیگر ممکن است برای کارفرما منافع اقتصادی داشته باشد. در این میان، تبعیض آماری مهم‌تر است؛ برای نمونه مطالعه‌ای پس از سال‌ها تجربه به این نتیجه رسیده است که تحویل‌داران مرد، کمی بیش از تحویل‌داران زن اشتباه می‌کنند. این امر ممکن است به این تصمیم منجر شود که همه مردان تحویل‌دار اخراج و تنها زنان برای این شغل استخدام شوند (جنکس، ۱۹۹۲م، به نقل از: سفیری و ایمانیان، ۱۳۸۸، ص ۱۴۳). از سوی دیگر، ممکن است پژوهش‌ها نشان دهند که زنان نسبت به مردان، مسئولیت‌های بیشتری دارند؛ مانند نگهداری از فرزند در نبود پدر، و آماده‌بودن به ترک شغل به تبعیت از تغییر شغل همسر. در این صورت، کارفرمایان ممکن است به این نتیجه برسند که استخدام زنان نسبت به مردان پرهزینه‌تر است. در چنین حالتی ممکن است کارفرما تمامی یا اکثر زنان را از این مشاغل محروم نماید؛ همچنین ممکن است روزی تحقیقات به این نتیجه برسد که زنان در مشاغلی که به چالاکی انگشتان نیاز دارد بهتر از مردان کار می‌کنند. نتیجه این وضعیت، محرومیت مردان از آن مشاغل خواهد بود (هوفمن و اورت، ۱۳۹۰، صص ۳۶۲-۳۷۶).

تبعیض ناشی از مشتری نیز زمانی اتفاق می‌افتد که کارفرمایان معتقد باشند که اگر بانویی یا مردی را در شغلی که به جنس مخالف تخصیص داده می‌شود استخدام کنند، مشتریان را از دست خواهند داد؛ برای مثال اگر مدیر یک فروشگاه کالاهای الکترونیکی معتقد باشد که مشتریان ترجیح می‌دهند تجهیزات کامپیوتری را از یک مرد خریداری کنند، ممکن است تصمیم بگیرد زنان را از هرگونه شغل مربوط به

فروش رایانه کنار بگذارد. این اقدام هرچند قانونی و اجتماعی نیست، اما مقتصدانه و به صرفه تر خواهد بود.

تبعیض ناشی از کارکنان نیز همین گونه است. اگر کارفرمایی معتقد باشد که کارکنان سابقاً استخدام شده، از کار کردن با فردی از جنس مخالف راضی نیستند، ممکن است به این نتیجه برسد که حذف زن یا مرد تازه وارد، با ارزش تر از منافی باشد که بر اثر استخدام او حاصل می شود؛ همچنین شبکه اجتماعی، در کارایی و استخدام شغلی نقش مهمی ایفا می کند. اگر این شبکه تفکیک جنسیتی شده باشد، اطلاعات شغلی بین افراد یک جنسیت مبادله خواهد شد و نتیجه آن، اشغال مشاغل به وسیله یک جنس خاص خواهد بود (هوفمن و اورت، ۱۳۹۰، صص ۳۶۲-۳۷۶).

۳-۵. دیدگاه فمینیستی

در پاسخ این پرسش که «چرا بازار کار به شیوه جنسیتی جداسازی شده است؟ و چرا زنان به طور متوسط هنوز کمتر از مردان درآمد دارند؟» برخی از فمینیست ها به سراغ تحلیل آنچه در شرکت های تجاری بزرگ روی می دهد، رفته اند. خانم کانتر در پژوهشی که درباره زنان و مردان کارمند در شرکت های بزرگ ایالات متحده انجام داده است، شیوه های بی شماری از فرهنگ سازمانی این شرکت ها را شناسایی کرده که به عنوان موانع پیشرفت زنان عمل می کنند. از جمله وی می گوید: نظام اخلاقی مدیریت حاکم در این شرکت ها در وهله نخست مذکر و مردمحور است (ر.ک: فریدمن، ۱۳۹۷، صص ۷۷-۷۹). البته به این تحلیل اشکال شده که در مقیاس به این کوچکی، نمی توان پاسخ یک پرسش را در مقیاس بسیار بزرگ دریافت کرد.

۴. نگاه کلی اسلام به جنسیتی شدن مشاغل

الگوی تقسیم کار در اسلام به طور دقیق از وجوه مشترک زن و مرد و تمایزات آن دو پیروی می کند؛ یعنی دین اسلام ضمن پذیرش کارهای مشترک بین زن و مرد، نسبت به تقسیم کار جنسیتی نیز نظر موافق دارد. با نگاهی جامع به منابع اسلامی می توان

دریافت که تقسیم کار در اسلام بر دو اساس بنیان نهاده شده است: یکی تخصص (تجربه و دانش)، و دیگری جنسیت.

از دیدگاه اسلام، تخصص، تجربه، و دانش دینی و کاری، برای تصدی یک شغل لازم است. در این مورد احادیث فراوانی وجود دارد. از پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله نقل شده است که فرمودند: «هر کس که بدون دانش (مهارت و تخصص) به کاری دست زند، بیش از اینکه آن کار را درست انجام دهد، خراب می کند» (کلینی، ۱۴۰۷ق، ج ۱، ص ۴۴). از امام صادق علیه السلام نیز نقل شده که آن حضرت فرمودند: «برای من تفاوتی نمی کند که امانت را به خیانتکار سپارم یا به تباه کننده» (کلینی، ۱۴۰۷ق، ج ۵، ص ۳۰۰)؛ کنایه از اینکه تفاوتی نمی کند که کاری به فردی خائن سپرده شود یا نادان و غیرمتخصص؛ زیرا نتیجه یکی است و هر دو نفر کار را تباه و فاسد می کنند؛ همچنین امام حسین علیه السلام می فرماید: «کاری را که در توان تو نیست بر عهده مگیر... و جز آنچه را شایسته آنی دریافت مکن» (حلوانی، ۱۴۰۸ق، ص ۷۷). از این گونه احادیث دریافت می شود که دانش و تخصص کاری در اسلام، به شدت مورد اهتمام است و از شرایط تصدی شغل محسوب می شود.

اما در مواردی نیز اسلام علاوه بر تجربه و تخصص، زنانگی و مردانگی را عامل مؤثر بر رفتار شغلی می داند؛ برای نمونه امام رضا علیه السلام می فرماید: «زنان به علل مختلفی از تعامل (با مردان) و تجارت کردن بازداشته شده اند» (حرعاملی، ۱۴۰۹ق، ج ۲۱، ص ۱۱). در قلمرو خانوادگی، اسلام نفقه زن و خانواده را بر شوهر واجب کرده است تا بدین وسیله زنان از مسئولیت اقتصادی در برابر خانواده و به تبع آن، از کارکردن بیرون از منزل معاف شوند. امام رضا علیه السلام در این خصوص می فرماید: «زن در مورد نیازمندی هایش عائله مرد حساب می شود. بر مرد واجب است که نفقه زن را پردازد، ولی بر عهده زن نیست که شوهر خود را تأمین کند و یا اگر مرد محتاج و نیازمند شد، نفقه وی را پردازد» (ابن بابویه، ۱۴۱۳ق، ج ۴، ص ۳۵۰). این یک نمونه از تقسیم کار جنسیتی در حوزه خانواده است.

همچنین در اسلام به پرهیز از اختلاط های غیر ضروری و احیاناً مفسده انگیز زنان و مردان در جامعه توصیه شده است. چنان که امیرمؤمنان علی علیه السلام می فرماید: «ای مردم

عراق! باخبر شدم که زنان شما با مردان نامحرم در فضاهای مختلط و عمومی در حال تنه زدن هستند. آیا از این کارتان حیا نمی کنید؟» (حرعاملی، ۱۴۰۹ق، ج ۲۰، ص ۲۳۶). از این روایت بر می آید در هرگونه فعالیت اجتماعی که مبتنی بر روابط میان زن و مرد نامحرم باشد، اصل محرمیت و تفکیک جنسیتی که یک دستورالعمل جنسیتی است، می باید رعایت گردد.

۴-۱. دو نوع تأثیر جنسیت بر مشاغل، از دیدگاه اسلام

بر اساس نگرش اسلامی، ارتباط بین شغل و جنسیت به طور کلی به دو نوع تقسیم می شود:

الف) گاهی جنسیت هیچ ارتباطی به خود مشاغل و کارها ندارد، بلکه از شرایط محیط کار محسوب می شود؛ نظیر کارهایی که نه ویژگی زنانگی دارد و نه ویژگی مردانگی. در این نوع کارها، همان گونه که اشاره شد، از دیدگاه اسلامی توصیه و اصل اولی این است که محیط کار زنان از مردان جدا باشد. بسیاری از کارهایی که در جامعه وجود دارد، از همین نوع است؛ برای نمونه خیاطی و آشپزی، و ویژگی زنانگی یا مردانگی ندارند و زن و مرد هر دو می توانند خیاط یا آشپز باشند. در این گروه از مشاغل، ویژگی زنانگی و مردانگی از خود شغل قابل تجزیه و تفکیک است.

در عین حال، جنس و جنسیت در اسلام می تواند از اقتضات دائمی محیط شغلی باشد؛ یعنی از نظر اسلام محیط کار برای همیشه جنسیتی است و نباید فضای شغلی فضای اختلاط اجنبی باشد، به گونه ای که زمینه انحراف اخلاقی را فراهم سازد. البته جنسیتی بودن محیط اختصاص به مشاغل ندارد، بلکه حتی فضای مجالس مهمانی، روضه خوانی، نماز جمعه و جماعات، مجالس عزا و جشن عروسی و... می باید غیرمختلط باشد.

ب) در مواردی، جنسیت به عنوان خصیصه درون شغلی به شمار می رود و رعایت جنسیت در کنار دیگر شرایط کار ضرورت دارد. این دسته از مشاغل، همان کارهایی هستند که ویژگی زنانگی یا مردانگی دارند؛ برای نمونه از نگاه فرهنگ

اسلامی مرد نمی‌تواند آرایشگر و یا ماساژور زنان باشد. زن هم نمی‌تواند آرایشگر و ماساژور مردان باشد؛ زیرا این کارها ویژگی محرمیت دارد. محرمیت یک اصل جنسیتی مهم در احکام و شریعت اسلامی است و باید به دقت پاس داشته شود.

بنابراین براساس تقسیم مذکور، هرگاه جنسیت و شغل با هم ترکیب شوند، آن مشاغل جنسیتی خواهد بود و اگر این چنین نباشد، جنسیت تنها ارتباط با محیط دارد.

در فرهنگ رایج دنیای امروز و البته در برخی کشورها (به‌ویژه کشورهای در حال توسعه) نیز نوعی نگاه جنسیتی به مشاغل وجود دارد که موجب ترجیح واگذاری برخی از کارها به شاغل مرد یا زن می‌گردد. مهم‌ترین این موارد (ر.ک. ملک‌زاده، ۱۴۰۰، صص ۲۰۴-۲۰۶) عبارتند از:

۱. قدرت جسمانی: برای انجام برخی کارها زنان فاقد قدرت جسمانی لازم تصور می‌شوند. به همین دلیل، به زنان اجازه ورود به کارهای سنگین داده نمی‌شود.

۲. توانایی بیشتر مردان در نظارت و سرپرستی: در بسیاری از کشورها این باور جنسیتی وجود دارد که نظارت و سرپرستی زنان نسبت به مردان ضعیف‌تر است؛ از این رو، در بسیاری از کشورهای صنعتی و همچنین کشورهای در حال توسعه، نسبت کوچکی از کارکنان مدیریت و سرپرستی را زنان تشکیل می‌دهند.

۳. سربراهی بیشتر زنان در مقایسه با مردان: البته سربراه‌بودن زنان، با این عقیده که آنان برای مشاغل سرپرستی مناسب نیستند مرتبط است و برای مشاغل سطوح پایین‌تر ترجیح دارند.

۴. مهارت بالای زن در وظایف مرتبط با وظایف خانگی: به تجربه ثابت شده است که معمولاً زنان برای مشاغلی که مهارت‌های مورد نیاز آنها مشابه مهارت‌های به کار رفته در وظایف خانگی باشد (نظیر آموزگاری، پرستاری، دوزندگی، آشپزی و نظافت) مناسب‌تر از مردان هستند.

در فرهنگ عمومی بسیاری از کشورها، رانندگی کامیون از کارهایی است که ویژگی مردانگی دارد؛ چون زور بازو و قدرت بدنی می‌طلبد، که این ویژگی‌ها از مختصات مردانگی است. سربازی نیز از جمله این کارها است که جسارت و

شجاعت لازم دارد؛ این ویژگی‌ها نیز عموماً مردانه تلقی می‌شود. از سوی دیگر، مربی‌گری کودکان از کارهایی است که عاطفه لازم دارد، و عاطفی بودن، یک ویژگی زنانگی است.

۵. اصول راهنما در تقسیم جنسیتی مشاغل

یکی از مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر تقسیم جنسیتی مشاغل، ارزش‌ها و اصول پذیرفته‌شده در یک جامعه و فرهنگ خاص است. اسلام، و بالطبع جامعه اسلامی، نیز ارزش‌ها و اصول خاص خود را دارد، که در جنسیتی شدن مشاغل تأثیرگذار است؛ از این رو در مورد نسبت جنسیت و شغل از منظر اسلام، لازم است این ارزش‌ها و اصول مورد توجه قرار گیرد. در اینجا چند اصل جنسیتی در اسلام که می‌تواند برای تقسیم کار بین زن و مرد راهنما باشد، به اجمال و در قالب یک جدول نشان داده می‌شود. در جامعه اسلامی هرگونه تقسیم کار و تدوین مقررات شغلی، می‌باید در راستای حمایت از این اصول و ارزش‌ها باشد و در تضاد و تعارض با آنها قرار نگیرد.

نام اصل و توضیح اجمالی آن	برخی مستندات اصل
اصل حفظ جمال و زیبایی در زن: از منظر اسلام، زن مظهر جمال و زیبایی است؛ از این رو زنان نباید مشاغلی را برگزینند که به زیبایی ظاهری آنان آسیب می‌رساند.	رسول خدا ﷺ می‌فرماید: «مردان ناخن‌هایشان را کوتاه نگاه دارند و زنان، آنها را رها نمایند، چرا که سبب زیبایی در آنان می‌شود» (کلینی، ۱۴۰۷ق، ج ۶، ص ۴۹۱، ح ۱۵). امیرمؤمنان علی <small>علیه السلام</small> نیز می‌فرماید: «خداوند سیمای زن را در رخسار او و سیمای مرد را در گفتارش قرار داده است»؛ همچنین فرمود: «خرد زنان در زیبایی آنها است و زیبایی مردان در خردشان» (محمدی‌شهری، ۱۳۹۳، ج ۲، ص ۲۵۳، ح ۲۶۴۳)؛ همچنین از امام

نام اصل و توضیح اجمالی آن	برخی مستندات اصل
<p>اصل رعایت و حفظ حیا و عفاف زنانگی: نگرش اسلامی بر زندگی عقیفانه و حفظ و رعایت حیا در ارتباطات میان زن و مرد تأکید ویژه دارد. اشتغال زنان نباید موجب نقض این اصل مهم شود.</p>	<p>صادق <small>علیه السلام</small> نقل شده است: «در شأن مرد نیست به گونه ای روغن مالی نماید که هیچ گاه غباراندود نگردد و [دائماً] همچون زن صاف و لغزنده ظاهر شود» (کلینی، ۱۴۰۷ق، ج ۶، ص ۵۲۰، ح ۱).</p>
<p>قرآن کریم به زنان توصیه می کند در معاشرت با مردان حتی در کیفیت سخن گفتن نیز حریم عفاف و حیا را رعایت کنند و طریقه صحبت کردنشان با نامحرم طوری نباشد که باعث تحریک غریزه جنسی شود (احزاب، ۳۳)؛ همچنین به مسلمانان توصیه می کند هنگامی که برای درخواست چیزی از همسران پیامبر به منزل آن حضرت مراجعه می کنند رویارویی مستقیم با آنان نداشته باشند و از پشت پرده و مانند آن، درخواست خود را مطرح کنند (احزاب، ۵۳). رسول خدا <small>صلی الله علیه و آله</small> می فرماید: «حیا ده جزء دارد؛ نُه جزء آن در زنان و یک جزء آن در مردان است» (محمدی شهری، ۱۳۹۳، ج ۳، ص ۲۸۷، ح ۴۷۶۹)؛ همچنین در روایتی، عقیف و باحیا بودن، یکی از ویژگی های زنان برتر دانسته شده است (کلینی، ۱۴۰۷ق، ج ۵، ص ۳۲۴).</p>	<p>اصل رعایت و حفظ حیا و عفاف زنانگی: نگرش اسلامی بر زندگی عقیفانه و حفظ و رعایت حیا در ارتباطات میان زن و مرد تأکید ویژه دارد. اشتغال زنان نباید موجب نقض این اصل مهم شود.</p>

نام اصل و توضیح اجمالی آن	برخی مستندات اصل
اصل توجه به عاطفی بودن زنان و ضعف جسمی آنان: در مورد اشتغال زنان باید توجه داشت که به طور معمول، زنان به لحاظ جسمی نسبت به مردان کم توان ترند و به عکس، به لحاظ عاطفی از مردان عاطفی تر هستند.	امیر مؤمنان علی <small>علیه السلام</small> می فرماید: «زنان را با آزار دادن تحریک نکنید، هر چند آبروی شما را بریزند، یا امیران شما را دشنام دهند؛ [چرا] که آنان در نیروی بدنی و روانی و اندیشه کم توانند؛ در روزگاری که زنان مشرک بودند، مأمور بودیم دست از آزارشان برداریم» (نهج البلاغه، نامه ۱۴، ص ۳۷۳). مضمون کلامی دیگر از آن حضرت این است که زن مانند گل است که باید با آن با لطافت و نرمی برخورد کرد و نباید زن را قهرمانی بپنداریم که می خواهیم پنجه در پنجه او بیفکنیم (کلینی، ۱۴۰۷ق، ج ۵، ص ۵۱۰).
اصل هراس زنانه در قبال عرض زنانگی: خانم‌ها به نوعی نسبت به حریم جنسی خود بسیار حساس‌اند و از این که دیگران بخواهند به این حریم وارد شوند پیوسته بیم و هراس دارند؛ و این ویژگی به حفظ و حراست حریم جنسی آنان بسیار کمک می‌کند. اشتغال زنان نباید باعث تضعیف این ویژگی شود.	امیر مؤمنان علی <small>علیه السلام</small> می فرماید: «برخی از نیکوترین خلق و خوی زنان، زشت‌ترین اخلاق مردان است؛ مانند تکبر، ترس و بخل. هرگاه زنی متکبر باشد، بیگانه را به حریم خود راه نمی‌دهد... و اگر بیمناک باشد، از هر چیزی که به آبروی او زیان رساند، فاصله می‌گیرد» (نهج البلاغه، ص ۵۰۹، کلمه قصار ۲۳۴).
اصل توجه به نقش تربیتی و همسر داری زنان: زنان دو شأن و نقش بسیار مهم در زندگی خانوادگی دارند که در حفظ استحکام و سلامت	پیامبر اسلام <small>صلی الله علیه و آله</small> می فرماید: «همه شما شبانید، و همه در شبانی مسئولید... و زن شبان خانواده، شوهر و فرزندان

نام اصل و توضیح اجمالی آن	برخی مستندات اصل
<p>خانواده و جامعه بسیار مهم و تأثیرگذار است: تربیت فرزندان و ایفای مسئولیت‌های مربوط به همسر داری. اشتغال زنان نباید به گونه‌ای باشد که به این دو شأن مهم و اساسی لطمه‌ای وارد نماید.</p>	<p>خویش است، و او در این شبانی مسئول است» (ورام، ۱۴۱۰ق، ج ۱، ص ۶).</p>
<p>اصل مبنای بودن نهاد خانواده در اسلام: از دیدگاه اسلامی بنیادی‌ترین نهادها نهاد خانواده است. اشتغال زنان نباید موجب سستی و تضعیف این نهاد شود.</p>	<p>پیامبر اسلام ﷺ می‌فرماید: «هیچ بنایی در اسلام نزد خداوند، محبوب‌تر و گرامی‌تر از ازدواج [و تشکیل خانواده] نیست» (ابن بابویه، ۱۴۱۳ق، ج ۳، ص ۳۸۳، ح ۴۳۴۳).</p>
<p>اصل توجه به حریم محرم و نامحرم میان زن و مرد: اسلام نسبت به روابط بین زن و مرد نامحرم بسیار حساس است و گرچه آن را اجازه می‌دهد، اما شرایط ویژه‌ای برای آن مقرر کرده و بسیار تأکید دارد این روابط تا حد ممکن حداقلی بوده و موجب تحریک غریزه جنسی و ایجاد فضای مسموم و گناه‌آلود نشود.</p>	<p>قرآن کریم می‌فرماید: «به مردان مؤمن بگو تا چشمان خویش فروگیرند و شرمگاه خود نگه دارند... و به زنان مؤمن بگو که چشمان خویش فروگیرند و شرمگاه خود نگه دارند و زینت‌های خود را جز آن مقدار که پیدا است آشکار نکنند و مقنعه‌های خود را تا گریبان فروگذارند و زینت‌های خود را آشکار نکنند» (نور، ۳۰ و ۳۱)؛ همچنین پیامبر اسلام ﷺ می‌فرماید: «نباید مردی با زنی خلوت نماید، زیرا سومی آنها شیطان خواهد بود» (ابن حیون، ۱۳۸۵ق، ج ۲، ص ۲۰۴، ح ۷۸۸).</p>
<p>اصل مجاز بودن اشتغال زنان و کسب درآمد مستقل: از دیدگاه اسلامی، اصل اشتغال زنان و کسب درآمد توسط آنان اشکالی ندارد و آنان</p>	<p>خدای متعال در قرآن کریم می‌فرماید: «مردان نصیبی از آنچه به‌دستی می‌آورند دارند و زنان نیز نصیبی [و نباید حقوق هیچ‌یک</p>

نام اصل و توضیح اجمالی آن	برخی مستندات اصل
می‌توانند همچون مردان شاغل باشند و به کسب درآمد پردازند. البته در برخی موارد، این امر ممکن است منوط به اذن (همسر، پدر و ...) باشد.	پایمال گردد] «(نساء، ۳۲).
<p>اصل تقدم اشتغال مردان بر اشتغال زنان: بر اساس احکام اسلامی، تأمین مخارج (نفقه) زن و فرزندان بر عهده مرد است؛ و این امر نیازمند آن است که مقدمات اشتغال و کسب درآمد به واسطه مردان در جامعه فراهم باشد؛ بنابراین اشتغال زنان نباید موجب شود در جامعه وضعیتی به وجود آید که مردان به سبب اشتغال زنان نتوانند کار پیدا کنند.</p>	<p>در قرآن کریم می‌خوانیم: «و برای آن کس که فرزند برای او متولد شده (پدر)، لازم است خوراک و پوشاک مادر را به طور شایسته (در مدت شیر دادن) پردازد (بقره، ۲۳۳)؛ همچنین در آیه‌ای دیگر می‌فرماید: «آن‌ها (زنانتان) را هر جا خودتان سکونت دارید و در توانایی شما است سکونت دهید... آنان که امکانات وسیعی دارند، باید از امکانات وسیع خود انفاق کنند و آنها که تنگدست هستند، از آنچه خدا به آنها داده انفاق نمایند» (طلاق، ۶). پیامبر اکرم <small>صلی الله علیه و آله</small> نیز در روایتی می‌فرماید: زنانان بر شما حقی دارند و شما هم بر زنان حقی دارید. حق شما بر زنانان این است که بدون اجازه شما کسی را به منزل راه ندهند و ... و هنگامی که از شما اطاعت کردند بر شما است که خوراک و پوشاک آنان را به طور متعارف پردازید (ابن شعبه الحرانی، ۱۴۰۴ق، صص ۳۳-۳۴). امام رضا <small>علیه السلام</small> نیز در حدیثی می‌فرماید: «زن در مورد نیازمندی‌هایش عائله مرد حساب می‌شود. بر</p>

نام اصل و توضیح اجمالی آن	برخی مستندات اصل
<p>مرد واجب است که نفقه زن را بپردازد، ولی بر عهده زن نیست که شوهر خود را تأمین نماید و یا اگر مرد محتاج و نیازمند شد، نفقه وی را بپردازد» (ابن بابویه، ۱۴۱۳ق، ج ۴، ص ۳۵۰).</p>	
<p>اصل توجه به نقش مدیریتی مرد در خانواده: نهاد خانواده به عنوان یک اجتماع کوچک به مدیر و سرپرست نیاز دارد. در نگاه اسلامی این مدیر مرد است. اشتغال زن نباید با این اصل تنافی و تعارضی ایجاد نماید.</p>	<p>قرآن کریم می‌فرماید: «مردان، از آن جهت که خدا بعضی را بر بعضی برتری داده است، و از آن جهت که از مال خود نفقه می‌دهند، بر زنان قیومیت و سرپرستی دارند. پس زنان شایسته، فرمانبردار شوهران هستند» (نساء، ۳۴).</p>

۶. مشاغل غیرجنسیتی در اسلام

از منظر اسلامی، بسیاری از مشاغل جنبه جنسیتی ندارد و ملاک اساسی در انتخاب آنها تخصص و تجربه است. نمونه‌هایی از این مشاغل، به‌عنوان گزارش تاریخی از صدر اسلام، وجود دارند که به صراحت در تاریخ منعکس شده است. از جمله آنها تعلیم و تربیت است. در گزارشی آمده است که بانویی در شهر مدینه به تربیت کنیزان اشتغال داشت و مردم کنیزان خود را برای آموختن آداب لازم به او می‌سپردند. استقبال از این زن زیاد بود و درآمد سرشاری از این روش کسب می‌کرد، به گونه‌ای که تعجب همگان را برانگیخته بود. از امام صادق علیه السلام در این باره سؤال شد. آن حضرت اشکالی از این کار نگرفت و در سرّ درآمد سرشار او فرمود: «این خانم، راستگو و امین است، و این دو خصلت، روزی را به‌سوی انسان سوق می‌دهد» (مجلسی، ۱۴۰۴ق، ج ۱۰۲، ص ۱۹).

آوازخوانی نیز می‌تواند هم برای زنان و هم برای مردان زمینه کسب درآمد و اشتغال باشد. آنچه از احادیث اسلامی به دست می‌آید این است که خواننده‌های آلوده‌ای که به حالت عریان و همراه با فساد، خوانندگی می‌کنند، کسب‌شان حرام است، ولی اگر معصیتی از نظر عریانی و تحریک و فساد در میان نباشد، خوانندگی زن (برای زنان) و خوانندگی مرد، در اسلام منعی ندارد (خوبی، ۱۳۵۲، ج ۳، ص ۲). از امام هفتم علیه السلام در خصوص آوازخوانی در محافل عید فطر و قربان و مراسم شادی پرسیدند؛ فرمود: «تا سبب و زمینه‌ساز معصیت نباشد، اشکالی ندارد» (حرعاملی، ۱۴۰۹ق، ج ۱۷، ص ۱۲۲).

دیگر شغل مشترکی که در گزارش‌های تاریخی و احادیث اسلامی به آن اشاره شده، نوحه‌سرایی برای مردگان است (علامه حلی، ۱۴۱۲ق، ج ۱۵، ص ۳۷۴). حنان بن سدید می‌گوید: در محله ما بانویی بود که کنیزی نوحه‌خوان داشت. این زن از راه نوحه‌خوانی آن کنیز زندگی خودش را اداره می‌کرد. وی نزد پدرم آمد و گفت: تو می‌دانی که زندگی من از سوی خدا به وسیله نوحه‌خوانی این کنیز تأمین می‌شود. دوست دارم از امام صادق علیه السلام بپرسی که اگر این کار حلال است، ادامه دهم و گرنه کنیز را بفروشم و از بهای آن زندگی کنم تا خدا فرجی برساند. پدرم گفت: پرسیدن این مسئله از امام علیه السلام برای من دشوار است. او اضافه می‌کند وقتی خدمت امام رسیدیم، خودم از حضرت درباره مسئله آن زن پرسیدم. فرمود: «آیا برای اجرت شرط می‌کند یا نه؟» گفتم به خدا قسم نمی‌دانم شرط می‌کند یا نه. حضرت فرمود: «به آن زن بگو شرط نکن و هرچه دادند، بپذیرد» (طوسی، ۱۴۰۷ق، ج ۶، ص ۳۵۸).

پرستاری از دیگر مشاغل مشترک میان زنان و مردان است. از امام باقر علیه السلام روایت است که رسول خدا صلی الله علیه و آله در جنگ‌ها بانوان را برای مداوای مجروحین همراه خود می‌برد (کلینی، ۱۴۰۷ق، ج ۵، ص ۴۵).

براساس آنچه گذشت، می‌توان گفت از دیدگاه اسلامی، به طور کلی در مواردی معیار انجام کار، تنها تجربه و تخصص است. اینها از مشاغل مشترک بین زن و مرد محسوب می‌شوند. اما اگر علاوه بر تخصص، جنسیت نیز از شرایط شغلی باشد، در آن موارد، مشاغل، جنسیتی و اختصاصی می‌شود؛ یعنی ویژه زن یا مرد خواهد بود. در

این مشاغل، جنس مخالف در حال اختیار حق انتخاب و ورود در آن قلمرو را ندارد، و یا دست کم آن صنف، برای تصدی آن شغل صلاحیت بیشتری دارد.

۷. تأسیس اصل کلی در مورد رابطه شغل و جنسیت

صرف نظر از اصول ده گانه‌ای که بیان شد، و همچنین جدای از بحث مصداقی و تعیین مصداقی مشاغل مردانه، زنانه و مشترک از دیدگاه اسلام، می‌توان در این مورد اصلی کلی را تأسیس کرد تا بر اساس آن روشن شود که آیا به‌طور کلی اصل اولی، تأثیر جنسیت بر شغل است و یا اصل اولی این است که جنسیت بر شغل تأثیری ندارد. در این زمینه، به نظر می‌رسد مقتضای ادله این است که اصل اولی نبود تأثیر جنسیت بر شغل است و هریک از زن و مرد می‌توانند در مشاغل گوناگون ورود پیدا کنند. در ادامه دو دلیل مورد بررسی قرار می‌گیرد.

۱-۷. اصل آزادی کار

هر انسانی حق دارد کاری را برای خودش انتخاب کند. اسلام نیز چنین حقی را به رسمیت شناخته است. برای اثبات این حق، هم به برخی آیات قرآن و هم به سیره عملی جاری در جامعه اسلامی در زمان معصومان علیهم‌السلام می‌توان استناد کرد.

الف) قرآن کریم: قرآن کریم در خصوص به رسمیت شناختن این حق می‌فرماید: «هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذَلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ؛ اوست که زمین را رام شما گردانید، پس بر روی آن سیر کنید، و از رزق خدا بخورید» (ملک، ۱۵). تعبیر «کلوا من رزقه» در آیه، به معنای انواع طلب و تصرف در زمین است؛ بنابراین، با واژه «کلوا» انسان‌ها را به انواع کار و تلاش، اقتصادی و تصرفاتی که موجب بهره‌وری از نعمت‌های الهی و استفاده از ارزاق آن می‌شود، تشویق کرده است. از سوی دیگر، خطاب «کلوا» به همه انسان‌ها است و دلیلی بر اختصاص آن حق به صنف یا گروه خاصی وجود ندارد؛ زیرا اصل در خطاب‌های قرآنی و روایی این است که مطلق بوده و شامل همه انسان‌ها، اعم از زن و مرد شود. این قاعده‌ای است که فقهای

مسلمان همواره به کار می‌برند (ر.ک: خوبی، ۱۴۱۶ق، ج ۱، ص ۹۶).

از این رو استفاده از نعمت‌های الهی و تصرف در زمین و بهره‌گیری از آب‌ها، درختان، جنگل‌ها و جانوران برای گذراندن زندگی مادی، برای همه انسان‌ها، اعم از زن و مرد مجاز است. جمع مذکور بودن «کلوا» نیز دلیل بر اختصاص حکم آیه به مردان نیست؛ چون روش قرآن در بیان احکام مشترک میان مرد و زن این است که از خطاب مذکر استفاده می‌کند؛ مانند امر به روزه، حج، نماز و غیره (ر.ک: انصاری، ۱۴۱۵ق، ج ۵، ص ۱۷).

ب) سیره عملی زنان مسلمان صدر اسلام: زنان در صدر اسلام، در زمان پیامبر گرامی اسلام و امامان معصوم علیهم‌السلام به فعالیت‌های اقتصادی گوناگون اشتغال داشته‌اند و آن بزرگواران، نه تنها از کار و تلاش ایشان نهی نکرده‌اند، بلکه گاه نیز آنها را به ادامه کارشان تشویق نموده‌اند (ر.ک: نکونام گلپایگانی، ۱۳۸۴، ج ۴، فصل ۲).

۲-۷. اصل آزادی برای انعقاد قراردادها

هر انسانی، زن یا مرد، در زندگی اجتماعی حق دارد با هم‌نوعان خودش قراردادهای مختلف، از جمله قراردادهای گوناگون شغلی داشته باشد. در این مورد نیز جنس و جنسیت دخالت ندارد. در فقه و معارف اسلامی برای کسانی که قرارداد می‌بندند شرایطی برای نفوذ و صحت قراردادشان تعیین شده است. مهم‌ترین این شروط عبارتند از: بلوغ شرعی، عقل، سفیه‌نبودن، قصد به مفهوم عقد، اختیار در انجام عقد (مکره و مجبور نبودن)، اذن مولا (در صورتی که فرد برده باشد)، و مالک بودن عاقد، یا مأذون بون وی از سوی مالک یا شارع. اما در این زمینه، هیچ فقیهی مرد یا زن بودن را از شرایط صحت عقود و قراردادها ندانسته است. دلیل این امر نیز در واقع، مطلق بودن خطابات قرآنی و روایی نسبت به زنانگی و مردانگی در عقود است. چنان‌که قرآن کریم می‌فرماید: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ؛ ای کسانی که ایمان آورده‌اید، به پیمان‌ها وفا کنید» (مائده، ۵). واژه «اوفوا» امر است و مؤمنان را به وفا کردن به هر چیزی که به آن عقد و قرارداد گفته می‌شود، دستور داده است. آیه از نظر مخاطب فراگیر

است و هم زنان و هم مردان را شامل می‌شود. براین اساس، حکم وفای به عقد، به گروه یا صنف خاصی منحصر نیست؛ بنابراین، بر زن و مرد واجب است به پیمان‌ها و قراردادهای خود از هر نوعی که باشد وفا کنند. اگر زن بودن مانع قرارداد تجاری و یا شغلی بود، در ردیف عناوینی چون دیوانگی، صغر سن، محجوریت و مانند آنها قرار می‌گرفت و اطلاق آیه نسبت به آن مقید می‌شد یا دست‌کم اطلاق آن مورد تردید قرار می‌گرفت؛ و حال آنکه هیچ فقیهی چنین نگفته و نکرده است (ر.ک: نجفی، ۱۴۰۴ق، ج ۲۶، صص ۱۶۱-۱۷۰).

همچنین همه آیاتی که راجع به حرمت ربا و حلیت بیع است، اطلاق داشته و ظاهر آن اشتراک و عمومیت نسبت به زنان و مردان است و کسی در تعمیم آنها تردید وارد نساخته است (ر.ک: علامه حلی، ۱۴۱۴ق، ج ۱۰، صص ۱۳۶-۱۴۳). یک رشته از آیات و روایات نیز برای حلال یا حرام بودن معاملات، به بیان معیارهایی همچون «اکل مال به باطل» و «تجارت از روی رضا» بسنده کرده است. ظاهر این گونه ادله نیز مطلق بوده و اشتراک را می‌رساند (ر.ک: خمینی، ۱۴۲۱ق، ج ۱، صص ۲۳۸ و ۳۶۶ و ج ۲، ص ۱۷۴).

نتیجه‌گیری

در این مقاله نشان داده شد سبک زندگی اسلامی با الگوی تقسیم جنسیتی مشاغل، در کنار کارهای مشترک، موافق است. این الگو دقیقاً از وجوه مشترک زن و مرد و تمایزات آنها پیروی می‌کند. بر اساس این الگو اسلام در برخی مشاغل، علاوه بر تخصص و مهارت، جنسیت را نیز دخیل می‌داند. برای تقسیم مشاغل بین زنان و مردان، یک رشته اصول و ارزش‌های جنسیتی در اسلام مطرح است که می‌تواند به‌عنوان اصول راهنما در این تقسیم عمل کند. این اصول عبارتند از: اصل حفظ جمال و زیبایی در زن، اصل توجه به عاطفی‌بودن زنان و ضعف جسمی آنان، اصل هراس زنانه در قبال عرض زنانگی، اصل مینابودن نهاد خانواده در اسلام، اصل توجه به نقش تربیتی و همسررداری زنان، اصل توجه به حریم محرم و نامحرم میان زن و مرد، اصل مجازبودن اشتغال زنان و کسب درآمد مستقل، اصل تقدم اشتغال مردان بر اشتغال زنان، اصل توجه به نقش

مدیریتی مرد در خانواده؛ همچنین توضیح داده شد، بر اساس مستندات اسلامی، اگر در جایی مردد باشیم که شغلی جنسیتی است یا خیر، اصل اولی این است که جنسیت بر شغل تأثیری ندارد.

فهرست منابع

- * قرآن کریم.
- ** نهج البلاغه (تنظیم: صبحی صالح). بی تا. قم: مؤسسه دار الهجره.
۱. ابن بابویه، محمد بن علی. (۱۴۱۳ق). من لایحضره الفقیه (ج ۳ و ۴، چاپ دوم). قم: جامعه مدرسین.
 ۲. ابن حیون، نعمان بن محمد مغربی. (۱۳۸۵). دعائم الإسلام و ذکر الحلال و الحرام و القضايا و الأحکام (ج ۲). قم: مؤسسه آل البيت علیهم السلام.
 ۳. ابن شعبه الحرانی، ابومحمد حسن بن علی بن حسین. (۱۴۰۴ق). تحف العقول عن آل الرسول. قم: مؤسسه النشر الاسلامی (التابعه) لجماعة المدرسين.
 ۴. انصاری دزفولی، مرتضی بن محمد امین. (۱۴۱۵ق). کتاب مکاسب (ط - الحدیثه، ج). کنگره جهانی بزرگداشت شیخ اعظم انصاری.
 ۵. آبوت، پاملا؛ والاس، کلر. (۱۴۰۱). جامعه‌شناسی زنان (مترجم: منیژه نجم عراقی، چاپ هفدهم). تهران: نشر نی.
 ۶. بستان (نجفی) حسین؛ بختیاری، محمدعزیز و شرف‌الدین، سیدحسین. (۱۳۹۰). اسلام و جامعه‌شناسی خانواده (چاپ پنجم). قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
 ۷. پین، مایکل. (۱۳۹۴). فرهنگ اندیشه انتقادی از روشنگری تا پسامدرنیته (مترجم: پیام یزدان‌جو، چاپ پنجم). تهران: آگاه.
 ۸. حر عاملی، محمد بن حسن. (۱۴۰۹ق). تفصیل وسائل الشیعه إلى تحصیل مسائل الشریعه (ج ۲، ۱۷ و ۲۱). قم: مؤسسه آل البيت علیهم السلام.
 ۹. حلوانی، حسین بن محمد بن حسن بن نصر. (۱۴۰۸ق). نزهة الناظر و تنبيه الخاطر. قم: مدرسه الامام المهدي علیه السلام.
 ۱۰. خانی، فضیله. (۱۳۸۵). جنسیت و توسعه. تهران: پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی.

۱۱. خمینی، روح‌الله. (۱۴۲۱ق). کتاب البیع (ج ۱ و ۲، ۵، چاپ اول). تهران: مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی علیه السلام.
۱۲. خویی، سیدابوالقاسم. (۱۴۱۶ق). صراط النجاة (حاشیه: خویی، ج ۱). قم: مکتب نشر المنتخب.
۱۳. خویی، سیدابوالقاسم. (۱۳۵۲). اجود التقريرات (ج ۳، چاپ اول). قم: مطبوعه عرفان.
۱۴. رابرتسون، یان. (۱۳۹۱). درآمدی بر جامعه (مترجم: حسین بهروان). تهران: آستان قدس.
۱۵. روباتام، شیللا. (۱۳۹۸). زنان در تکاپو: فمینیسم و کنش اجتماعی (مترجم: حشمت‌الله صباغی، چاپ چهارم). تهران: شیرازه.
۱۶. زارغان، منصوره؛ برزگر، خدیجه. (۱۳۹۷). جنسیت و توسعه. قم: دانشگاه ادیان و مذاهب.
۱۷. سفیری، خدیجه؛ ایمانیان، سارا. (۱۳۸۸). جامعه‌شناسی جنسیت. تهران: جامعه‌شناسان.
۱۸. صدر، محمدباقر. (۱۴۲۱ق). المدرسة القرآنیة. قم: مرکز الابحاث و الدراسات التخصصیه للشهید الصدر.
۱۹. طغرانگار، حسن. (۱۳۸۳). حقوق سیاسی اجتماعی زنان. تهران: مرکز اسناد انقلاب اسلامی.
۲۰. طوسی، محمد بن حسن. (۱۴۰۷ق). تهذیب الاحکام (محقق: خُرسان، ج ۶). تهران: دار الکتب الإسلامیه.
۲۱. علامه حلی، حسن بن یوسف. (۱۴۱۲ق). منتهی المطلب فی تحقیق المذهب (ج ۱۵). مشهد: مجمع البحوث الاسلامیه.
۲۲. علامه حلی، حسن بن یوسف. (۱۴۱۴ق). تذکرة الفقهاء (ط - الحدیث، ج ۱۰). قم: مؤسسه آل‌البتی علیهم السلام.
۲۳. علویون، سیدمحمد رضا. (۱۳۸۴). کار زنان در حقوق یران و حقوق بین‌المللی کار. تهران: روشنگران و مطالعات زنان.
۲۴. فریدمن، جین. (۱۳۹۷). فمینیسم (مترجم: فیروزه مهاجر، چاپ پنجم). تهران: آشیان.
۲۵. قلی‌پور، آرین. (۱۴۰۱). مدیریت منابع انسانی (چاپ پانزدهم). تهران: سمت.

۲۶. کار، مهرانگیز. (۱۳۸۴). زنان در بازار کار ایران (مترجم: پروین ریسی فرد). تهران: روشنگران و مطالعات زنان.
۲۷. کلینی، محمد بن یعقوب. (۱۴۰۷ق). کافی (ج ۱، ۵، ۶، ۸، چاپ چهارم). تهران: دار الکتب الاسلامیه.
۲۸. گرت، استفانی. (۱۴۰۰). جامعه‌شناسی جنسیت (مترجم: کتابیون بقایی). تهران: نشر دیگرا.
۲۹. گرینت، کیت. (۱۳۸۲). زمینه جامعه‌شناسی کار (مترجم: پرویز صالحی). تهران: مازیار.
۳۰. گیدنز، آنتونی. (۱۴۰۱). جامعه‌شناسی (مترجم: حسن چاوشیان، چاپ نوزدهم). تهران: نشر نی.
۳۱. مجلسی، محمدباقر. (۱۴۰۴ق). مرآة العقول فی شرح أخبار آل الرسول (ج ۱۰۲). تهران: دار الکتب الإسلامیه.
۳۲. محمدی ری شهری، محمد. (۱۳۹۳). میزان الحکمه (ج ۲ و ۳، چاپ چهاردهم). قم: سازمان چاپ و نشر دارالحديث.
۳۳. مصباح یزدی، محمدتقی. (۱۳۹۲). پرسش‌ها و پاسخ‌ها (۵ جلد در یک مجلد). قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی علیه السلام.
۳۴. مصباح یزدی، محمدتقی. (۱۳۹۴). انسان‌سازی در قرآن (تنظیم و تدوین: محمود فتحعلی، چاپ پنجم). قم: انتشارات مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی علیه السلام.
۳۵. مصباح یزدی، محمدتقی. (۱۳۹۶). آموزش فلسفه (ج ۱ و ۲، چاپ هیجدهم). تهران: امیرکبیر، نشر بین‌الملل.
۳۶. مطهری، مرتضی. (۱۳۹۶). نظام حقوق زن در اسلام. تهران: صدرا.
۳۷. ملک‌زاده، فهیمه. (۱۴۰۰). تأثیر جنسیت بر اشتغال (چاپ دوم). تهران: جامعه‌شناسان.
۳۸. نجفی، محمدحسن. (۱۴۰۴ق). جواهر الکلام فی شرح شرائع الاسلام (ج ۲۶، چاپ هفتم). بیروت: دار احیاء التراث العربی.
۳۹. نکونام گلپایگانی، محمدرضا. (۱۳۸۴). زن، مظلوم همیشه تاریخ (ج ۴). قم: ظهور شفق.

۴۰. ورام بن ابي فراس، مسعود بن عيسى. (۱۴۱۰ق). تنبيه الخواطر و نزهة النواظر المعروف بمجموعه ورام (ج ۱). قم: مکتبه فقيه.
۴۱. هوفمن، سول و سوزان اورت. (۱۳۹۰). زنان و اقتصاد (مترجم: محمود دانشور کاخکی و همکاران). مشهد: دانشگاه فردوسی.
42. Colomina, B. (1992). *Sexuality and Space*. New York: Princeton Architectural Press.
43. Nersisias, E. (2004). *Gender Anthropology*. Tehran: Afkar Publication.

References

1. Abbott, P., & Wallace, C. (1401 AP). *Sociology of Women* (17th ed., M. Najm Araghi, Trans.). Tehran: Ney. [In Persian]
2. Alaviyun, M. (1384 AP). *Kar-e Zanan dar Hoquq-e Iran va Hoquq-e Bain al-Melali-ye Kar*. Tehran: Enlightenment and Women's Studies.
3. Allame Hilli, H. (1412 AH). *Montaha al-Matalib fi Tahqiq al-Madhhab* (Vol. 15). Mashhad: Majma al-Buhuth al-Islamiyyah. [In Arabic]
4. Allame Hilli, H. (1414 AH). *Tadhkirat al-Fuqaha* (Vol. 10). Qom: Aal al-Bayt. [In Arabic]
5. Ansari Dezfuli, M. (1415 AH). *Kitab Makaseb* (Vol. 1). Tehran: World Congress Commemorating Sheikh Azam Ansari. [In Arabic]
6. Bostan, H., Bakhtiari, M. A., & Sharafuddin, H. (1390 AP). *Islam and the Sociology of the Family* (5th ed.). Qom: Institute of the Seminary and University. [In Persian]
7. Colomna, B. (1992). *Sexuality and Space*. New York: Princeton Architectural Press.
8. Friedman, B. (1397 AP). *Feminism* (5th ed., F. Mohajer, Trans.). Tehran: Ashian. [In Persian]
9. Gholipour, A. (1401 AP). *Human Resource Management* (15th ed.). Tehran: Samt. [In Persian]
10. Giddens, A. (1400 AP). *Gender Sociology* (K. Baghaei, Trans.). Tehran: Digar. [In Persian]
11. Giddens, A. (1401 AP). *Sociology* (19th ed., H. Chavoshian, Trans.). Tehran: Ney. [In Persian]
12. Grant, K. (1382 AP). *Sociology of Work* (P. Salehi, Trans.). Tehran: Maziar. [In Persian]
13. Halvani, H. (1408 AH). *Nazhat al-Nazir wa Tanbih al-Khatir*. Qom: Imam al-Mahdi School. [In Arabic]

14. Hor Ameli, M. (1409 AH). *Tafsir Wasa'il al-Shi'a ila Tahsil Masa'il al-Shari'a* (Vols. 2, 17 & 21). Qom: Aal-al Bayt. [In Arabic]
15. Hoffmann, S., & Ort, S. (1390 AP). *Women and the Economy* (M. Daneshvar Kakhaki et. al, Trans.). Mashhad: Ferdowsi University.
16. Ibn Babawayh, M. (1413 AH). *Man la yahzar al-Faqih* (2nd ed., Vols. 3 & 4). Qom: Jame'e Modaresin. [In Arabic]
17. Ibn Haywan, N. (1385 AH). *Da'im al-Islam wa dhikr al-halal wa al-haram wa al-qada' wa al-ahkam* (Vol. 2). Qom: Aal-al Bayt. [In Arabic]
18. Ibn Shu'ba al-Harrani, A. (1404 AH). *Tuqaf al-'Uqul 'an Āl al-Rasul*. Qom: Islamic Publication Institute. [In Arabic]
19. Kar, M. (1384 AP). *Women in the Iranian Labor Market* (P. Raisifard, Trans.). Tehran: Enlightenment and Women's Studies. [In Persian]
20. Khani, F. (1385 AP). *Gender and Development*. Tehran: Cultural and Social Studies Research Institute. [In Persian]
21. Khoei, A. (1352 AP). *Ajwad al-Taqarirat* (1st ed., Vol. 3). Qom: Matba'a Erfan. [In Arabic]
22. Khoei, A. (1416 AH). *Sirat al-Najah* (A. Khoei, Ed., Vol. 1). Qom: Maktab-e Nashr al-Muntakhab. [In Arabic]
23. Khomeini, R. (1421 AH). *Kitab al-Bay* (1st ed., Vols. 1 & 2, 5). Tehran: Institute for the Compilation and Publication of Imam Khomeini's Works. [In Arabic]
24. Kulayni, M. (1407 AH). *Al-Kafi* (4th ed., Vols. 1, 5, 6 & 8). Tehran: Dar al-Kutub al-Islamiyyah. [In Arabic]
25. Majlesi, M. B. (1404 AH). *Mir'at al-'Uqul fi Sharh Akhbar Al al-Rasul* (Vol. 102). Tehran: Dar al-Kutub al-Islamiyyah. [In Arabic]
26. Malekzadeh, F. (1400 AP). *The Impact of Gender on Employment* (2nd ed.). Tehran: Sociologists. [In Persian]

27. Mesbah Yazdi, M. (1392 AP). *Questions and Answers*. Qom: Imam Khomeini Educational and Research Institute. [In Persian]
28. Mesbah Yazdi, M. (1394 AP). *Humanization in the Quran* (M. Fathali, Ed., 5th ed.). Qom: Imam Khomeini Educational and Research Institute. [In Persian]
29. Mesbah Yazdi, M. (1396 AP). *Philosophy Education* (18th ed., Vols. 1 & 2). Tehran: Amir Kabir, International Publishing. [In Persian]
30. Mohammadi Rey-Shahri, M. (1393 AP). *Mizan al-Hikmah* (14th ed., Vols. 2 & 3). Qom: Organization of Printing and Publishing of Dar al-Hadith. [In Arabic]
31. Motahhari, M. (1396 AP). *The Legal System of Women's Rights in Islam*. Tehran: Sadra. [In Persian]
32. Najafi, M. H. (1404 AH). *Jawahir al-Kalam fi Sharh Shara'i al-Islam* (7th ed., Vol. 26). Beirut: Dar Ihya al-Turath al-Arabi. [In Arabic]
33. Nekoonam Golpayegani, M. R. (1384 AP). *Woman, the Eternal Victim of History* (Vol. 4). Qom: Zohoor-e Shafaq. [In Persian]
34. Nersisias, E. (2004). *Gender Anthropology*. Tehran: Afkar.
35. Payne, M. (1394 AP). *The Culture of Critical Thinking From Enlightenment to Postmodernity* (5th ed., P. Yazdanju, Trans.). Tehran: Agah. [In Persian]
36. Robatham, Sh. (1398 AP). *Women in Struggle: Feminism and Social Action* (4th ed., H. Sabaghi, Trans.). Tehran: Shiraze. [In Persian]
37. Robertson, Y. (1391 AP). *Introduction to Society* (H. Behravan, Trans.). Tehran: Astan-e Quds. [In Persian]
38. Sadr, M. B. (1421 AH). *Al-Madrasah al-Qur'aniyyah*. Qom: Al-Sadr Research and Specialized Studies Center. [In Arabic]
39. Safiri, Kh. & Imanian, S. (1388 AP). *Sociology of Gender*. Tehran: Sociologists. [In Persian]

40. Toghraangar, H. (1383 AP). *Political and Social Rights of Women*. Tehran: Center for the Documentation of the Islamic Revolution. [In Persian]
41. Tusi, M. (1407 AH). *Tahdhib al-Ahkam* (Khorasan, Ed., Vol. 6). Tehran: Dar al-Kutub al-Islamiyyah. [In Arabic]
42. Waram bin Abi Faras, M. (1410 AH). *Tanbih al-Khawatir wa Nazhat al-Nawazir ma'ruf bimajmoo'eh Waram* (Vol. 1). Qom: Maktabat Faghih. [In Arabic]
43. Zara'an, M., & Barzgar, Kh. (1397 AP). *Gender and Development*. Qom: University of Religions and Denominations. [In Persian]