

Approaches to Strengthening Gender Equality in European Economic Law

Hossein khazaei^{1}, Mojtaba Hemmati²*

1. M.A. Supervision and Inspection Management, University of Judicial Sciences and Administrative Services, Tehran, Iran.

*Corresponding Author: Email: hosseinkhazaei1481@gmail.com

2. Assistant Professor, Department of Public and International Law, Faculty of Law, University of Judicial Sciences and Administrative Services, Tehran.

Email:mhemmati1358@yahoo.com



S.D.I.L.L.
The SD Institute of Law
Research & Study

Publisher:

Shahr-e- Danesh
Research And Study
Institute of Law

Article Type:

Original Research

DOI:

10.48300/jfel.2024.424844.1015

Received:

11 November 2023

Accepted:

7 June 2024

Published:

21 September 2024



ABSTRACT

Gender inequality refers to the differences and discrimination between women and men in economic, political, social, health, and other goals. Promoting gender equality in economic rights in Europe encompasses various levels that European lawmakers can have a significant impact on by drafting comprehensive laws to strengthen and promote gender equality. Therefore, the present research aims to answer this fundamental question by using a descriptive and analytical method and collecting the necessary information and resources through a library-based approach. It focuses on the violation of gender equality and approaches to addressing it in economic rights in Europe. gender inequality in wage payment, employment, and lack of equal representation in the boards of companies and

Copyright & Creative Commons:

© The Author(s). 2021 Open Access. This article is licensed under a Creative Commons Attribution Non-Commercial License 4.0, which permits use, distribution and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. To view a copy of this licence, visit <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>.



organizations are important and fundamental instances of gender equality violations. One approach towards enhancing gender equality could be at the business level, by ensuring equal representation in the boards of companies and organizations and promoting women entrepreneurship. At the regulatory level, emphasis can be placed on competition rights and government aid. In the process of economic policy-making, issuing guidelines that make companies responsible for global supply chains essential, and highlighting the importance of free trade agreements are of greater significance. In addition to the aforementioned issues, this study also examines the position of gender equality in Iran's economic rights and approaches to strengthening it from a comparative perspective. Economic growth, increased productivity and efficiency, poverty reduction, innovation, and entrepreneurship are examples of the positive effects attributed to attention to gender equality in countries.

Keywords: Gender equality, Economic law in Europe, Global supply chain, Economic policy, Economic law in Iran.

Funding: The author(s) received no financial support (funding, grants, and sponsorship) for the research, authorship, and/or publication of this article.

Author contributions:

Hossein Khazaei: Conceptualization, Methodology, Software, Validation, Formal Analysis, Investigation, Resources, Data Curation, Writing - Original Draft, Writing - Review & Editing, Visualization, Supervision, Project Administration.

Mojtaba Hemmati: Conceptualization, Methodology, Software, Validation, Formal Analysis, Investigation, Resources, Data Curation, Writing - Original Draft, Writing - Review & Editing, Visualization, Supervision, Project Administration.

Competing interests:

The authors declare that they have no competing interests.

Citation:

Khazaei, Hossein & Mojtaba Hemmati. "Approaches to Strengthening Gender Equality in European Economic Law", *Journal of Financial and Economic Law Research*. V. 1, No. 1 (September 21, 2024): 231-262.

Extended Abstract

Gender inequality refers to the differences and discrimination between women and men in economic, political, social, health, and other goals. Promoting gender equality in economic rights in Europe encompasses various levels that European lawmakers can have a significant impact on by drafting comprehensive laws to strengthen and promote gender equality. Therefore, the present research aims to answer this fundamental question by using a descriptive and analytical method and collecting the necessary information and resources through a library-based approach. It focuses on the violation of gender equality and approaches to addressing it in economic rights in Europe.

One of the instances of gender discrimination is gender inequality in wage payment; according to the European Statistics Office, women's gross income in the European Union in 2020 was on average 13% lower per hour than men, with Latvia having the highest and Luxembourg having the lowest gender pay gap among them. Another instance of gender discrimination is gender inequality in employment, where the gender pay gap fluctuates between 36.9% to 73.2% depending on the member countries. Also, unequal representation in the boards of directors of companies and organizations is another key aspect of gender inequality. One approach to strengthening gender equality could be the promotion of women's entrepreneurship, which the European Union has implemented through several programs, including the Small Business Act for Europe in 2008 and the Entrepreneurship 2020 Action Plan, both of which explicitly support female entrepreneurs. Additionally, the EU has executed several programs such as the Webgate platform, Cosme, the European Investment Fund, and the European network "Women Entrepreneurship Ambassadors" to promote women's entrepreneurship. Another approach can be highlighted by considering equal representation in the formation of boards of directors of companies and organizations; new regulations regarding gender balance in the recruitment of boards of directors will demonstrate that equal representation can inspire companies to adopt a gender-sensitive policy. At the regulatory level, emphasis can be placed on competitive rights and government assistance. Government assistance laws can help small and medium-sized companies, owned by women, to become competitive in the market by allowing governments to provide financial support. Additionally, in the process of economic policy-making, issuing guidelines that make companies aware of their responsibilities in global supply chains and emphasizing the importance

of free trade agreements is of greater significance. This research not only examines the aforementioned issues but also takes a comparative look at the place of gender non-discrimination in Iran's economic rights and approaches to strengthening it.

The issue of gender non-discrimination in Iran has received attention from both constitutional and ordinary lawmakers. In the constitution, references to this issue can be found in Articles 2, 20, 21, and 28, while in ordinary laws (especially in the economic aspect), specific provisions have been made in relation to it, such as in the Labor Law. However, the position of this issue in Iran is relatively weaker compared to other countries, and there is a lower percentage of women's participation in economic growth. Some of the challenges ahead include wage and employment inequality, lack of women's participation in managerial positions in the economic sector, neglect of women entrepreneurs, lack of capital ownership by women, and so on. Therefore, by examining domestic and international principles, it can be inferred that the government should address these challenges by granting property rights over assets and personal property, ensuring equal pay and benefits, supporting women entrepreneurs, equalizing job opportunities, proposing supportive laws, considering women's participation in economic policymaking, establishing and managing economic organizations and membership in them, and managing other mentioned matters in this regard.

Generally, gender equality in economic rights is not only important from a standpoint of social justice but also holds significant economic benefits. Increased productivity and efficiency, economic growth, poverty reduction, improved living standards, better health and education indicators, increased innovation and entrepreneurship, improved social equality, and reduction of inequalities are among the positive impacts of this approach. Therefore, creating policies and measures to eliminate gender discrimination can contribute to sustainable economic and social development.

رویکردهای تقویت برابری جنسیتی در حقوق اقتصادی اروپا

حسین خزایی^{۱*}، مجتبی همتی^۲

۱. دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت نظارت و بازرسی، دانشکده حقوق، دانشگاه علوم قضایی و خدمات اداری، تهران، ایران.

*نویسنده مسئول: Email: hosseinkhazaei1481@gmail.com

۲. استادیار، گروه حقوق عمومی و بین الملل، دانشکده حقوق، دانشگاه علوم قضایی و خدمات اداری، تهران، ایران.

Email: mhemmati1358@yahoo.com

چکیده:

نابرابری جنسیتی به تفاوت و تبعیض میان زنان و مردان در هدف‌های اقتصادی، سیاسی، اجتماعی، بهداشتی و غیره اشاره دارد. تقویت برابری جنسیتی در حقوق اقتصادی اروپا سطوح مختلفی را در برمی‌گیرد که قانون‌گذاران اروپایی می‌توانند با تدوین قوانین جامع در تقویت و ترویج برابری جنسیتی تأثیرگذار باشند؛ از این رو پژوهش حاضر با استفاده از روش توصیفی تحلیلی و با جمع‌آوری اطلاعات و منابع موردنیاز به روش کتابخانه‌ای، در پی پاسخ به این پرسش اساسی است که نقض برابری جنسیتی و رویکردهای رفع آن در حقوق اقتصادی اروپا شامل چه مواردی می‌شود؟ نابرابری جنسیتی در پرداخت دستمزد، اشتغال و عدم سهمیه برابر در هیئت‌مدیره شرکت‌ها و سازمان‌ها از موارد اساسی نقض برابری جنسیتی هستند. یکی از رویکردها در راستای تقویت برابری جنسیتی می‌تواند در سطوح کسب و کار یعنی در نظر گرفتن سهمیه‌های برابر در تشکیل هیئت‌مدیره شرکت‌ها، سازمان‌ها و ترویج کارآفرینی زنان صورت



پژوهشکده حقوق

نوع مقاله:

پژوهشی

DOI:

10.48300/jfel.2024.424844.1015

تاریخ دریافت:

۲۰ آبان ۱۴۰۲

تاریخ پذیرش:

۱۸ خرداد ۱۴۰۳

تاریخ انتشار:

۳۱ شهریور ۱۴۰۳

کپی رایت و مجوز دسترسی آزاد:



کپی‌رایت مقاله در مجله پژوهش‌های حقوق مالی و اقتصادی نزد نویسنده (ها) حفظ می‌شود. کلیه مقالاتی که در مجله پژوهش‌های حقوق مالی و اقتصادی منتشر می‌شوند با دسترسی آزاد هستند. مقالات تحت شرایط مجوز Creative Commons Attribution Non-Commercial License 4.0 منتشر می‌شوند که اجازه استفاده، توزیع و تولید مثل در هر رسانه‌ای را می‌دهد، به شرط آنکه به مقاله استناد شود. جهت اطلاعات بیشتر می‌توانید به صفحه سیاست‌های دسترسی آزاد نشریه مراجعه کنید.



گیرد. در سطوح تنظیم مقررات می‌توان بر روی حقوق رقابتی و کمک‌های دولتی تأکید کرد. و در فرایند سیاست‌گذاری اقتصادی، صدور دستورالعملی که مسئولیت شرکت‌ها در زمینه زنجیره تأمین جهانی را ضروری بداند و تأکید بر توافقات تجاری آزاد از اهمیت بیشتری برخوردار است. در این پژوهش علاوه بر موارد مذکور با نگاهی تطبیقی جایگاه عدم تبعیض جنسیتی در حقوق اقتصادی ایران و رویکردهای تقویت آن نیز مورد بررسی قرار گرفته است. رشد اقتصادی، افزایش بهره‌وری و کارایی، کاهش فقر، نوآوری و کارآفرینی و غیره نمونه‌هایی از اثرات مثبت توجه به برابری جنسیتی در کشورها قلمداد می‌شوند.

کلیدواژه‌ها:

برابری جنسیتی، حقوق اقتصادی اروپا، زنجیره تأمین جهانی، سیاست‌گذاری اقتصادی، حقوق اقتصادی ایران.

حامی مالی:

این مقاله هیچ حامی مالی ندارد.

مشارکت نویسندگان:

حسین خزایی: مفهوم‌سازی، روش‌شناسی، استفاده از نرم‌افزار، اعتبارسنجی، تحلیل، تحقیق و بررسی، منابع، نظارت بر داده‌ها، نوشتن - پیش‌نویس اصلی، نوشتن - بررسی و ویرایش، تصویرسازی، نظارت، مدیریت پروژه. مجتبی همتی: مفهوم‌سازی، روش‌شناسی، استفاده از نرم‌افزار، اعتبارسنجی، تحلیل، تحقیق و بررسی، منابع، نظارت بر داده‌ها، نوشتن - پیش‌نویس اصلی، نوشتن - بررسی و ویرایش، تصویرسازی، نظارت، مدیریت پروژه.

تعارض منافع:

بنابر اظهار نویسندگان این مقاله تعارض منافع ندارد.

استناددهی:

خزایی، حسین و مجتبی همتی. «رویکردهای تقویت برابری جنسیتی در حقوق اقتصادی اروپا». مجله پژوهش‌های حقوق مالی و اقتصادی ۱، ش. ۱ (۳۱ شهریور ۱۴۰۳): ۲۳۱-۲۶۴.

مقدمه

برابری جنسیتی یک اصل اساسی حقوق بشر به شمار می‌رود و به‌گونه‌ای مؤثر و گسترده به‌عنوان محرک اصلی رشد اقتصادی و توسعه اجتماعی شناخته شده است. در سال‌ها و دهه‌های اخیر، پیشرفت قابل توجهی در مقابله با نابرابری جنسیتی در حوزه‌های مختلف حقوق اقتصادی از جمله اشتغال، آموزش، کارآفرینی و غیره صورت گرفته و در بسیاری از معاهدات اتحادیه اروپا برابری جنسیتی یکی از اولویت‌های اصلی سیاست‌های وضع شده بوده است. اتحادیه اروپا تعدادی از اقدامات خود را به هدف ترویج برابری جنسیتی در حوزه اقتصادی اختصاص داده است. از این اقدامات می‌توان به قوانین و سیاست‌های افزایش مشارکت زنان در بازار کار و از بین بردن شکاف حقوق جنسیتی اشاره کرد. همچنین با حمایت از اهداف توسعه پایدار سازمان ملل متحد، نقش کلیدی را در ترویج برابری جنسیتی در سطح بین‌الملل ایفا کرده است. هدف اتحادیه اروپا حذف تبعیض جنسیتی و ترویج برابری جنسیتی در اقتصاد است تا جامعه‌ای فراگیر و عادلانه را برای همه ایجاد کند؛ با این حال معمولاً در چارچوب قوانین اقتصادی اروپا تلاش‌هایی برای معرفی ملاحظات جنسیتی، کاربرد قوانین و سیاست‌های اقتصادی در راستای مقابله با نابرابری‌های جنسیتی و تبعیض در حوزه اقتصاد و نمایندگی کم زنان در موقعیت‌های مدیریتی کشور صورت گرفته است؛ بنابراین با اینکه به دیدگاه‌های جنسیتی در حقوق اقتصادی اروپا توجهی نشده است ولی تلاش‌هایی برای در نظر گرفتن برابری جنسیتی و استفاده از قوانین و سیاست‌های اقتصادی با هدف ترویج برابری جنسیتی در حوزه اقتصادی صورت گرفته است.

تعهدات قانونی واضحی در قانون اساسی اتحادیه اروپا در مورد برابری جنسیتی وجود ندارد. با این حال، اتحادیه اروپا تعدادی دستورالعمل و مقررات را برای ترویج برابری جنسیتی به تصویب رسانده است. از جمله منشور حقوق بنیادین اتحادیه اروپا که در مواد ۲۰، ۲۱ و ۲۳ برابری بین زنان و مردان را تضمین می‌کند. این تعهدات برای نهادهای اتحادیه اروپا و کشورهای عضو الزام‌آور است و هر دو باید به فعالیت‌های فعال برای دستیابی به برابری جنسیتی مشغول باشند. این بدان معناست که نه تنها نهادهای اتحادیه اروپا مسئولیت ترویج برابری جنسیتی را دارند، بلکه کشورهای عضو نیز باید قوانین و سیاست‌های اتحادیه اروپا را پیاده‌سازی کنند تا تضمین برابری در میان زنان و مردان صورت گیرد؛ همچنین، آزادی‌های اساسی برای کشورهای عضو نیز مورد هدف قرار گیرد که وظیفه آنها جلوگیری از تبعیض یا محدودیت‌های مبتنی بر ملیت یا ویژگی‌های مشابه باشد.

اگرچه دولت‌ها در سراسر جهان، از جمله اتحادیه اروپا، انگیزه‌های مختلفی برای اصلاح اصل

جنسیتی در دنیای تجارت شامل سازمان‌ها و شرکت‌ها، رفتارهای تجاری و جریان تجارت از خود نشان داده‌اند؛ اما تغییرات کافی برای دستیابی به نوآوری صورت نگرفته است. علی‌رغم اینکه زنان بیش از نیمی از نیروی کار جهان را تشکیل می‌دهند، ولی آن‌ها فقط در ۳۷ درصد از تولید ناخالص داخلی^۱ مشارکت دارند. کاهش این شکاف جنسیتی می‌تواند به منافع مالی قابل توجهی منجر شود که در بازه ۱۲ تا ۲۶ تریلیون دلار است؛^۲ بنابراین، تعدادی مقررات و طرح‌ها برای حمایت از تغییر در این زمینه وجود دارد. در کنار بررسی برابری جنسیتی در حقوق اقتصادی اروپا، لازم است که چنین امری در حقوق اقتصادی ایران نیز مورد بحث واقع شود. در ایران نسبت به سایر کشورها نابرابری و شکاف جنسیتی درصد بیشتری را به خود اختصاص داده است؛ بنابراین ضرورت دارد برای تقویت چنین امری دولت تمهیدات لازم را بی‌اندیشد. در رابطه با برابری جنسیتی در حقوق اقتصادی اروپا تاکنون پژوهشی صورت نگرفته است که موارد نقض و راهکارهای رفع آن را برشمرد و رویکردهای تقویت برابری جنسیتی و جایگاه این موضوع را در حقوق اقتصادی ایران مورد بررسی قرار دهد؛ از این رو پژوهش حاضر ابتدا به بررسی موارد اساسی و مهمی که برابری جنسیتی را در حقوق اقتصادی اروپا نقض می‌کند می‌پردازد و در ادامه راهکارهایی در راستای تقویت برابری جنسیتی و رفع چالش‌های آن ارائه می‌دهد؛ و در نهایت به تبیین جایگاه این موضوع در حقوق اقتصادی ایران پرداخته و راهکارهای تقویت آن را بیان می‌کند.

۱- موارد نقض برابری جنسیتی در حقوق اقتصادی اروپا

برابری جنسیتی: پیمان ژم بیانگر اولین قدم به سوی قانون‌گذاری اروپا در جهت عدم تبعیض جنسیتی است. بند ۱۱۹ پیمان ژم، اصل پرداخت دستمزد برابر در ازای کار برابر را ارائه می‌نماید. با این حال علی‌رغم بند ۱۱۹، تساوی بین زن و مرد هنوز تحقق نیافته و این تساوی از حد «تساوی حقوق» فراتر نرفته است تا تبدیل به «تساوی واقعی» شود. برخی از نمونه‌های نابرابری در قلب اروپا عبارت‌اند از: الف) در اتحادیه اروپا، زنان به‌طور میانگین ۷۶/۹ درصد دستمزد مردان را در ازای مشاغل یکسان دریافت می‌کنند. ب) تنها ۲۴/۱ درصد اعضای دولتی اتحادیه اروپا زن هستند. پ) تخمین زده می‌شود که یک

1. GDP

۲ . مؤسسه جهانی مکینزی، قدرت تساوی: چگونه افزایش برابری زنان می‌تواند ۱۲ تریلیون دلار به رشد جهانی اضافه کند.
نک:

https://www.mckinsey.com/media/mckinsey/industries/public%20and%20social%20sectorour%20insightshow%20advancing%20womens%20equality%20can%20add%2012%20trillion%20to%20global%20growthmgi%20power%20of%20parity_full%20report_september20205.pdf, p.8 et seq.

پنجم زنان در اتحادیه اروپا برخی از آشکال خشونت را در خانه تجربه می‌نمایند. ت) سهم زنان از کارهای روزمره خانه حدود ۸۰ درصد است.^۳

زنان به‌عنوان عضو مؤثر جامعه، می‌توانند نقش پیشگام خود را که در برخی مسئولیت‌ها متبلور است ایفا کنند؛ از جمله این مسؤلیت‌ها، ترویج مفهوم مشارکت و اشتغال در زندگی و زمینه‌سازی مناسب برای فعالیت آزادانه و شناساندن حق مدیریت اقتصادی، مالکیت و حضور خود در جامعه است. لازم به ذکر است که بیان شود مفهوم مشارکت زنان، الزاماً مساوی با اشتغال زنان نیست، قطعاً بخشی از مشارکت زنان در بحث اشتغال آنان تبلور می‌یابد؛ بر اساس گزارش توسعه انسانی سازمان ملل، زنان بهره بسیار کمی را از منافع توسعه داشته‌اند و اگرچه نیمی از جمعیت دنیا را تشکیل می‌دهند ولی سهم آنها در جمعیت فعال اقتصادی، حدود سی درصد در برخی کشورها بسیار کمتر از این رقم برآورد می‌شود؛ همچنین، در کشورهای در حال توسعه، زنان از فرصت شغلی و مشارکت اقتصادی کمتری برخوردار بوده و غالباً در بخش غیررسمی با دستمزد کمی به کار مشغول می‌شوند؛ حتی در بخش اشتغال رسمی نیز دستمزد کمتری نسبت به مردان دریافت می‌کنند. آنان ساعت طولانی‌تری از مردان کار می‌کنند ولی در نتیجه کارشان محاسبه نمی‌شود؛ به‌طور خلاصه زنان در آمارهای ملی کشورهای در حال توسعه گم شده‌اند.

تأثیرگذاری رشد اقتصادی هر کشور بر اشتغال زنان بستگی به ساختار اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی هر کشور دارد. به‌گونه‌ای که رشد اقتصادی، به‌عنوان عاملی برای افزایش درآمد زنان، افزایش حدود اختیارات آنان برای مشارکت و انباشت سرمایه انسانی به شمار می‌رود.^۴

۱-۱- نابرابری در پرداخت دستمزد

نابرابری میان زنان و مردان در بسیاری از زمینه‌ها وجود دارد؛ اما یکی از موضوعاتی که بیشتر مورد بحث قرار گرفته، «درآمد» است. یکی از راه‌های اندازه‌گیری این عدم تعادل، شکاف جنسیتی در دستمزد است که تفاوت بین میانگین درآمد ناخالص ساعتی مردان و زنان را نشان می‌دهد و به‌صورت درصدی از میانگین درآمد ناخالص ساعتی مردان بیان می‌شود. به گزارش اداره آمار اروپا، درآمد ناخالص زنان

۳. زیاهنده اسلن، «ماهیت اتحادیه اروپا از لحاظ حقوق انسانی زنان چیست؟»، دو فصلنامه حقوق بشر، ۱۴، ۱(۱۳۹۸)، ۲۲۴.

۴. محمدحسن فطرس و دیگران، «رابطه برابری جنسیتی با اشتغال جوانان در کشورهای در حال توسعه»، فصلنامه علمی پژوهشی رفاه اجتماعی، ۱۸، ۷۱(۱۳۹۷)، ۵۷.

در اتحادیه اروپا در سال ۲۰۲۰ به‌طور متوسط ساعتی ۱۳ درصد کمتر از مردان بوده است. این در حالی است که در بازه زمانی هشت‌ساله از سال ۲۰۱۲ تا سال ۲۰۲۰، شکاف جنسیتی دستمزد اتحادیه اروپا از ۱۶.۴ درصد به ۱۳ درصد کاهش یافته است. البته شکاف جنسیتی دستمزد تعدیل نشده در میان کشورهای عضو اتحادیه اروپا متفاوت است. لتونی با ۲۲.۳ درصد، استونی با ۲۱.۱ درصد، اتریش با ۱۸.۹ درصد و آلمان با ۱۸.۴ درصد بالاترین رتبه‌ها را دارند. در سمت دیگر، کمترین شکاف دستمزدها در اتحادیه اروپا را می‌توان در کشورهای لوکزامبورگ با ۰.۷ درصد، در رومانی با ۲.۴ درصد، در اسلونی با ۳.۱ درصد و در ایتالیا با ۴.۲ درصد دید.^۵ شکاف جنسیتی دستمزد به‌عنوان یک شاخص تعدیل نشده، تصویری کلی از تفاوت‌های میان مردان و زنان از نظر درآمد و برخی معیارهای دیگر را ارائه می‌دهد، مفهومی که گسترده‌تر از تبعیض به معنای «دستمزد برابر برای کار با ارزش برابر» است.

۱-۲- نابرابری جنسیتی در اشتغال

برابری جنسیتی همواره یکی از اولویت‌های اتحادیه اروپا در حوزه اشتغال، همبستگی اجتماعی و رشد اقتصادی بوده است. مشارکت زنان در بازار کار به نوبه خود به ثبات و توسعه اقتصادی تمام کشورهای اروپایی کمک کرده است. با وجود این و به‌رغم توسعه نسبی در این امر، هنوز شکاف جنسیتی قابل توجهی در بازار کار اروپا مشاهده می‌شود که بسته به کشورهای عضو از ۳۶/۹ درصد تا ۷۳/۲ درصد در نوسان است. اگر در این محاسبه نرخ اشتغال زنان و مردان دارای فرزند را نیز منظور کنیم میزان شکاف اندکی بیشتر خواهد شد. بسیاری بر این باورند که تنها راه از بین بردن نابرابری‌های جنسیتی، مقابله با کلیشه‌های جنسیتی است که ریشه‌های عمیق تاریخی و فرهنگی دارد و سبب شکل دادن به مهارت‌های زنان و مردان شده و به نابرابری در مشاغل درآمدزا و بدون درآمد دامن می‌زند. در سال‌های پایانی دهه گذشته، کمیسیون اروپا در راستای ایجاد فرصت‌های شغلی برابر برای زنان و مردان کمپینی را به راه انداخت تا سبب ارتقای آگاهی‌های عمومی شود و برای رفع شکاف دستمزد که سال‌هاست بر حضور خود در اروپا پافشاری می‌کند راه‌حلی بیابد. این کمپین بر برخی از کشورهای عضو اتحادیه از جمله انگلستان، فنلاند، فرانسه و سوئد تأثیر مثبت و قابل توجهی داشت. یکی از مقررات اتحادیه اروپا که مؤکداً «برابری جنسیتی در بازار کار» را هدف قرار داده است در سال ۲۰۰۶ در پارلمان اروپا مورد تصویب قرار گرفت و لازم‌الاجرا شناخته شد. در این قانون به‌طور خلاصه آمده است: «برابری بین

۵. «نابرابری حقوق در کشورهای عضو اتحادیه اروپا»، تاریخ دسترسی ۱۹/۰۱/۱۴۰۳، به آدرس: <https://www.irna.ir/news/84679253/>

زنان و مردان در قوانین اروپا، اصلی زیربنایی شناخته می‌شود که به تمام عرصه‌های زندگی اجتماعی از جمله دنیای کار و اشتغال تعمیم می‌یابد.^۶ این مقررات هرگونه تبعیض مستقیم یا غیرمستقیم بین زنان و مردان به‌ویژه در موارد زیر را ممنوع می‌داند: استخدام، دسترسی به فرصت‌های اشتغال و خوداشتغالی، انفصال از خدمت، آموزش و ارتقای شغلی، عضویت در سازمان‌ها و تشکل‌های مخصوص کارگران یا کارفرمایان. به‌علاوه هرگونه تبعیض جنسیتی در پرداخت دستمزد برای کار یکسان یا مشاغل هم‌ارزش نیز منع شده است.^۷ طبق این مقررات، برخورد نابرابر با زن و مرد می‌بایست بر مبنای ماهیت فعالیت‌های کاری خاص، مستدل و موجه بوده و برخورد صورت‌گرفته کاملاً قانونی و متناسب باشد. کشورهای عضو اتحادیه اروپا متعهد هستند کارفرمایان و آموزش‌دهندگان حرفه‌های گوناگون را تشویق کنند تا با هرگونه تبعیض جنسیتی به‌ویژه آزار یا آزار جنسی مقابله کنند.

۱-۳- عدم سهمیه برابر در هیئت‌مدیره شرکت‌ها

تاکنون در زمینه تساوی جنسیتی در هیئت‌مدیره شرکت‌ها عملکرد خوبی صورت نگرفته و فقط ۳۵٪ از زنان به‌عنوان جنس نادیده گرفته شده در اتحادیه اروپا نماینده هستند.^۷ برای افزایش تعداد زنان در موقعیت‌های تصمیم‌گیری، برخی اقدامات صورت گرفته اما تغییرات چشمگیری به وجود نیامده است. در حالی که مطالعات نشان داده‌اند که یکی از راه‌های ارتقای برابری جنسیتی حضور زنان در جایگاه‌های مدیریتی است؛ بنابراین، مقررات مربوط به تعداد سهمیه جنسیتی می‌تواند به افزایش تعداد زنان در هیئت‌مدیره شرکت‌ها کمک کند. به‌طور کلی، اعمال سهمیه جنسیتی می‌تواند محیط کاری عادلانه‌تری را ایجاد کند و باعث اثرگذاری مثبت بر همکاران و شرکت خواهد شد. با اعمال سهمیه جنسیتی، تعداد بیشتری زن در هیئت‌مدیره شرکت‌ها نماینده خواهند بود که علاوه بر افزایش تنوع جنسیتی منجر به دیدگاه‌ها و ایده‌های جدید و تازه‌ای می‌شود که به تصمیم‌گیری بهتر کمک کرده و عملکرد مالی بهتری را شامل می‌شود. برابری جنسیتی باعث رفع تعصبات جنسی در فرآیند انتخابات اعضای هیئت‌مدیره شرکت شده و باعث می‌شود زنان و مردان از شانس مساوی برای انتخاب برخوردار شوند. برابری جنسیتی باعث تعهد شرکت نسبت به مسئولیت اجتماعی خود شده و در نتیجه می‌تواند شهرت و سودآوری شرکت را بهبود بخشد. علاوه بر این، گروه‌های متنوع عموماً نسبت به گروه‌های همگن، نوآورانه‌تر و خلاقانه‌تر

۶. پاکروان، مولود، «شکاف جنسیتی از منظر اقتصاد»، تاریخ دسترسی ۱۴۰۳/۰۱/۲۰، به آدرس:

<https://www.khabaronline.ir/news/357629/>

7. EWOB, European Women On Boards (2022), 6-8.

هستند. با افزایش تنوع جنسیتی در هیئت‌مدیره شرکت‌ها، شرکت‌ها می‌توانند از خلاقیت و نوآوری که به دیدگاه‌ها و تجارب مختلف به دست می‌آید، بهره‌برداری کنند.^۸ در اصل مشارکت‌پذیری یکی از مؤلفه‌های حکمرانی خوب است و در يك معنای گسترده، ناظر بر تسهیل حضور فعال و مؤثر افراد در تمام ابعاد زندگی از جمله بعد سیاسی، اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی است.^۹

بنابراین، برخی از کشورهای عضو اتحادیه اروپا اجباراً، قانون‌گذاری برای حداقل تعداد زنان در هیئت‌مدیره و یا هیئت نظارت را لازم دانسته‌اند. این قوانین به‌گونه‌ای طراحی شده‌اند که در اعضای هیئت‌مدیره حتماً باید نماینده‌ای از هر دو جنس، یعنی حداقل یک زن و یک مرد، وجود داشته باشد. به عبارت دیگر، نمی‌توان تمامی اعضا را تنها از مردان یا زنان تشکیل داد و باید نسبت مشخصی از هر جنس در این اعضا لحاظ شود.^{۱۰} در اینجا، تفاوتی‌هایی بین قوانین برای هیئت‌مدیره و نظارت و همچنین برای شرکت‌های خصوصی و عمومی وجود دارد. تا سال ۲۰۲۲، تنها ۸ کشور عضو اتحادیه اروپا قوانین ملی برای ترکیب جنسیتی در شرکت‌های مدرج را تصویب کرده‌اند.^{۱۱} علاوه بر این، با وجود اینکه برخی از قوانین نرم برای اعضای هیئت‌مدیره وجود دارند،^{۱۲} اما همه آنها به یک اندازه مؤثر نیستند و تفاوت‌های قوانین مختلف باعث تضادها و نیازهای بزرگ برای شرکت‌ها می‌شوند که ممکن است مانع از توسعه بازار مشترک شوند.^{۱۳}

به همین ترتیب، اتحادیه اروپا از سال ۲۰۱۲ تلاش می‌کند تا یک دستورالعمل در مورد تعادل جنسیتی در هیئت‌مدیره شرکت‌های پذیرفته شده در بورس را اجرا کند و در پایان سال ۲۰۲۲ موفق به دستیابی به آن شد.

8. Mareike Fröhlich, et al, "Gender, business and the law" In: Gender-Competent Legal Education, Edited by Dragica Vujadinović, Mareike Fröhlich, (Heidelberg: University of Belgrade, 2023), 667–609.

۹. باقر ساروخانی، دایرةالمعارف علوم اجتماعی، چاپ اول (تهران: انتشارات کیهان، ۱۳۷۰)، ۱۵۰.

۱۰. در آلمان، قانون مقرر می‌کند که حداقل ۳۰ درصد از جایگاه‌های هیئت‌مدیره شرکت‌ها، توسط جنس دیگر پر شود. بعلاوه این شرکت‌ها باید حداقل ۱ مرد و ۱ زن یا بیشتر در هیئت‌مدیره داشته باشند. این قانون همچنین برای شرکت‌های عمومی و شرکت‌های عام‌المنفعه نیز اعمال می‌شود.

11. EIGE, Gender equality index, (The Covid-19 pandemic and care, (2022), 43.

این کشورها شامل فرانسه و ایتالیا (۴۰٪)، بلژیک، هلند و پرتغال (۳۳٪)، آلمان و اتریش (۳۰٪) و یونان (۲۵٪).

۱۲. همان، ۴۳. اگرچه ۳۷ درصد از جایگاه‌ها در کشورهایی با سهمیه‌های تعیین شده توسط زنان پر شده بود و حتی با سهمیه‌های خوشبینانه، این عدد به ۳۱ درصد رسیده بود، اما تعداد جایگاه‌های زنان در کشورهای بدون مقررات به ۱۸ درصد کاهش یافت.

13. EWOB, op. cit. (2022), 6-8.

دستورالعمل جدید در ماده ۵ مطالبه می‌کند که حداقل ۴۰ درصد از جنس نادیده گرفته شده در هیئت مدیره غیر اجرایی شرکت‌های پذیرفته شده در بورس و یا ۳۳ درصد در میان همه مدیران نماینده داشته باشند. برای تضمین این موضوع، ماده ۶ شرکت‌ها را ملزم به ایجاد روش‌های علنی برای انتصاب و ارزیابی هدفمند آن‌ها بر اساس معیارهای جنسیتی کرده است. همچنین در صورت وجود کاندیداهایی که دارای صلاحیت یکسانی هستند، اولویت باید به جنسیتی که نادیده گرفته شده است داده شود. ماده ۷ شرکت‌ها را ملزم به گزارش سالانه در مورد اینکه به اهداف مورد نظر دست یافته‌اند یا نه کرده است؛ در صورت عدم مطابقت اقدامات انجام شده با قوانین و عدم رعایت آن، جرایم و تدابیری در ماده ۸ ذکر شده است که باید مؤثر متناسب و بازدارنده باشد و این دستورالعمل باید تا پایان سال ۲۰۲۴ به یک قانون ملی توسط کشورهای عضو تبدیل شود.^{۱۴}

بنابراین تصمیم دولت برای تعیین ترکیب جنسیتی هیئت مدیره در شرکت‌های خصوصی (سهامی عام) می‌تواند بسته به سیاست‌ها و قوانین معتبر در هر کشور متفاوت باشد. در برخی کشورها، دولت ممکن است تدابیری برای افزایش ترکیب جنسیتی هیئت مدیره در شرکت‌ها اتخاذ کند، به عنوان مثال، از طریق تعیین سهمیه‌های جنسیتی یا الزام به حضور حداقل تعداد زنان در هیئت مدیره. از دیدگاه حقوق بنگاهداری و سهامداران شرکت، نظرات متفاوتی وجود دارد. برخی معتقدند که تعیین ترکیب جنسیتی هیئت مدیره توسط دولت می‌تواند بهبودی در نظام نمایندگی و تنوع در تصمیم‌گیری‌ها به ارمغان آورد و به تعادل جنسیتی در مدیریت شرکت‌ها کمک کند. از سوی دیگر، برخی دیگر ممکن است این تدابیر را تداخل دولت در حقوق بنگاهداری و آزادی سهامداران شرکت در انتخاب هیئت مدیره ببینند. میزان پذیرش یا رد این اقدامات به شرایط سازمانی، قوانین و مقررات هر کشور بستگی دارد. در هر صورت، این تصمیمات بیشتر به اهداف سیاست‌گذاری دولت و تلاش برای بهبود تنوع و تعادل جنسیتی در حوزه تصمیم‌گیری‌های شرکتی در راستای رشد اقتصادی مربوط می‌شود.

۲- رویکردهای رفع تبعیض جنسیتی

در کنار رفع نابرابری جنسیتی در پرداخت دستمزد و اشتغال و در نظر گرفتن سهمیه برابر در هیئت مدیره شرکت‌ها و سازمان‌ها، اتحادیه اروپا در سال‌های گذشته تا به حال رویکردهای دیگری که متضمن

14. Directive (EU) 2022/2381 of the European Parliament and of the Council of 23 November 2022 on improving the gender balance among directors of listed companies and related measures, OJL of 7.12.2022, L 315/44, recital 20.

برابری جنسیتی در حقوق اقتصادی می‌شود را در پیش گرفته است؛ از جمله مهم‌ترین این رویکردها ترویج کارآفرینی زنان، توجه به برابری جنسیتی در قوانین و مقررات مهم، در نظر گرفتن برابری جنسیتی در سیاست‌گذاری اقتصادی است که در ادامه هرکدام از آن‌ها مورد بحث قرار می‌گیرد.

۲-۱- توجه به ترویج کارآفرینی زنان

در این زمینه باید اشاره کرد که تنها ۷ درصد از ۶۶۸ شرکت مدرج در اتحادیه اروپا دارای مدیرعامل زن هستند.^{۱۵} همچنین، تنها حدود ۳۰ درصد از بنیان‌گذاران کسب و کار زنان هستند.^{۱۶} با توجه به اینکه مدیران زن ممکن است ساختارها و فرصت‌های مربوط به خانواده و زنان را بهتر ایجاد کنند، اتحادیه اروپا لازم می‌داند به حمایت از فعالیت‌های کارآفرینانه زنان بپردازد تا مشکلات اصلی مانند کمبود منابع مالی (به معنای دسترسی به وام‌های بانکی یا نهادهای دولتی)، عدم دانش در زمینه حقوقی و چگونگی شروع کسب و کار، حمایت ناکافی از سوی نهادهای دولتی از کارآفرینان، ناکافی بودن خدمات دولتی مانند مراقبت از کودکان و غیره را رفع نماید.

اتحادیه اروپا علاوه بر قانون کسب و کارهای کوچک سال ۲۰۰۸ و برنامه عملیاتی کارآفرینی سال ۲۰۲۰ که به‌صراحت از کارآفرینان زن حمایت می‌کنند، چندین برنامه را برای ترویج کارآفرینی زنان اجرا کرده است. وب‌سایت یک پلتفرم اروپایی است که خدمات و منابع مختلفی برای کارآفرینان زن از جمله دسترسی به منابع مالی، فرصت‌های آموزش و راهنمایی و رویدادهای شبکه‌سازی را ارائه می‌دهد. صندوق سرمایه‌گذاری اروپایی نیز منابع مالی و ضمانت‌نامه‌ها را برای حمایت از کسب و کارهای کوچک و متوسطی که توسط کارآفرینان زن مدیریت می‌شوند، فراهم می‌کند.^{۱۷} همچنین، این صندوق باعث فراهم نمودن منابع لازم برای حمایت از دیگر صندوق‌هایی که در شرکت‌های نوآورانه و با رشد بالا سرمایه‌گذاری ریسک‌پذیر انجام می‌دهند می‌شود. شبکه اروپایی «سفیران کارآفرینی زنان» به‌منظور ترویج کارآفرینی زنان تشکیل شده است و کارآفرینان زن موفق را که دیگر زنان را در شروع و رشد کسب و کارهایشان تشویق و حمایت می‌کنند به‌عنوان سفیر در خود جای می‌دهد.^{۱۸}

در واقع زنان در کشورهای در حال توسعه، امید اول برای ارتقاء خانواده‌ها و رشد و توسعه کشورهای

15. EWOB, op. cit. (2022), 6-8.

16. Wegate, last modified June 11, 2021. "See": <https://www.wegate.eu/>.

17. ibid.

18. Support tools and Networks for Women, last Modified March 11, 2021, "See": https://single-market-economy.ec.europa.eu/smes/supporting-entrepreneurship/women-ent-repreneursupport-tools-and-networks-women_en.

خود هستند. موفقیت زنان کارآفرین در این جوامع نه تنها سبب سود اقتصادی می‌شود بلکه منافع اجتماعی و فرهنگی هم ایجاد می‌نماید؛ اما میلیون‌ها زن در این کشورها با موانع ساختاری و فرهنگی در کسب و کار مواجه‌اند و مشکلات متعددی مانند فقدان سرمایه و قدرت اقتصادی را تحمل می‌کنند.^{۱۹} برنامه اتحادیه اروپا برای اشتغال و نوآوری اجتماعی،^{۲۰} با ارائه منابع مالی و کمک فنی، به حمایت از نوآوری اجتماعی و ترویج اشتغال مانند حمایت از کارآفرینان زن می‌پردازد. کوسمه^{۲۱} برنامه اتحادیه اروپا برای رقابت‌پذیری کسب و کارهای کوچک و متوسط است. این برنامه حمایت مالی و خدمات فنی را به کسب و کارهای کوچک و متوسط ارائه می‌دهد و بهبود دسترسی آن‌ها به بازارها، منابع مالی و خدمات پشتیبانی کسب و کار را هدف قرار می‌دهد. همچنین شامل حمایت از کارآفرینان زن از طریق عملیات «کارآفرینی زنان» است.^{۲۲} این برنامه‌ها تنها چند مثال از طرح‌هایی هستند که اتحادیه اروپا برای حمایت و ترویج کارآفرینی زنان اجرا کرده است.

۲-۲- لزوم توجه به عدم تبعیض جنسیتی در قوانین مهم

«در دنیای امروز، توجه به عدم تبعیض جنسیتی در قوانین مهم، ضرورت ویژه‌ای یافته است. تبعیض جنسیتی نه تنها بر حقوق فردی آسیب می‌زند، بلکه به توسعه اجتماعی و اقتصادی نیز لطمه می‌زند. ایجاد قوانین عادلانه و فراگیر، موجب ارتقاء عدالت اجتماعی و تقویت جایگاه زنان و مردان در جامعه می‌شود. این امر نه تنها به نفع افراد، بلکه به نفع کل جامعه است و به تحقق برابری واقعی کمک می‌کند. در همین راستا اتحادیه اروپا، قوانین و توافقات مهمی را به این امر اختصاص داده است و بر ضرورت عدم تبعیض جنسیتی تأکید کرده است که در ادامه این موارد مورد بررسی قرار می‌گیرند.»

۲-۲-۱- حقوق رقابت

حقوق رقابت یکی از شاخه‌های حقوق اقتصادی است که در مفهوم مدرن و امروزی آن دارای اصول، قواعد مشخص و استانداردهای جهانی در کنار معادلات داخلی اقتصادی و رویکرد هر دولت نسبت به

۱۹. گلرد، پروانه، «عوامل موثر در توسعه کارآفرینی زنان ایرانی»، فصلنامه پژوهش زنان، ۳، ۱(۱۳۸۴)، ۱۲۲.

20 EaSI

21 COSME

22. European Parliament and Council, Regulation (EU) No 1287/2013 Regulation (EU) establishing a Programme for the Competitiveness of Enterprises and small and medium-sized enterprises (COSME) (2014–2020) and repealing Decision No 1639/2006/EC, OJL of 20.12.2013, L 347/ 33.

اقتصاد خود است و شاید عمری بیش از هشتاد سال نداشته باشد.^{۲۳} حقوق رقابت، به‌عنوان مهم‌ترین ابزار سیاست رقابتی، عبارت از مجموعه مقرراتی است که برای بهبود عملکرد بازارها وضع می‌شود. سرآغاز این حقوق، مقررات ضد کسب و کار بود که در کشورهای چون ایالات متحده آمریکا تدوین شد. در ابتدا اجرای این قانون، به دلیل نامعلوم بودن اثرات مستقیم آن بر متغیرهای اقتصادی، به‌خصوص متغیرهای مرتبط با استاندارد زندگی و دشوار بودن سنجش کمی این اثرات با استقبال چندانی از سوی کشورها روبرو نشد؛ زیرا دلیل کافی برای اثبات اثرات مثبت آن وجود نداشت؛ اما به‌مرور زمان و با گسترش شرکت‌های مسلط در بازارهای ملی و همچنین ابداع روش‌های کمی کردن اثرات سیاست رقابتی و قانون رقابت ضرورت برخورداری از این حقوق و سیاست در کشورها بیشتر احساس شد و بدین ترتیب کشورهای بیشتری به بهره‌گیری از آن روی آوردند.^{۲۴}

درباره قوانین و مقررات رقابتی، ضد انحصار و ادغام، هیچ قانون صریحی در قوانین اتحادیه اروپا وجود ندارد که به مسائل جنسیتی بپردازد. با این حال، قوانین رقابت می‌توانند به برخی از مسائل برای مبارزه با نابرابری‌ها و ترویج دسترسی به بازار برای تمامی کسب و کارها، از جمله کسب و کارهای زنانه، توجه نمایند. این مسائل باید به‌عنوان مسائلی که منافع عمومی را تحت تأثیر قرار می‌دهد مورد بررسی قرار گیرند تا محدودیت‌های رقابت یا هرگونه مسئله دیگری که باعث ترویج رقابت درباره جنسیت شود، در نظر گرفته شود.^{۲۵} از جمله مظاهر برابری جنسیتی، بهره‌مندی زنان از امکانات حقوقی مساوی با مردان است. اجرای این اصل مستلزم بازنگری و اصلاح محتوای نظام حقوقی، شامل قوانین، عرف‌ها و رویه‌های قضایی است.^{۲۶} به‌طور کلی زنان در جامعه معمولاً با موانعی مواجه هستند که باعث می‌شود تلاش‌هایشان برای رشد و موفقیت در کسب و کار محدود شود. این موانع می‌توانند شامل عوامل فرهنگی، اجتماعی، قانونی و اقتصادی باشند. حضور زنان در بازار اقتصادی ممکن است توسط موانع قانونی یا عوامل رفتاری محدود شود؛ و این شامل قوانینی است که زنان را از برخی حوزه‌های کسب و کار مانند فعالیت در املاک و مستغلات منع می‌کنند و اجازه کار در کسب و کار را به آنها نمی‌دهند، یا

۲۳. فرهاد باقری و مسعود علیزاده، «اعمال فرا سرزمینی مقررات رقابت اتحادیه اروپایی»، فصلنامه مطالعات حقوق عمومی، ۴۸، ۳ (۱۳۹۷)، ۶۷۷.

۲۴. سیدشمس‌الدین حسینی و افسانه شفیعی، «اثرات قانون رقابت بر تسهیل رقابت، رقابت‌مندی و استاندارد زندگی»، فصلنامه پژوهشنامه بازرگانی، ۱۲، ۴۵ (۱۳۸۶)، ۲۴۶.

25. Niamh Dunne, "Public interest and EU competition law". Antitrust Bull 65, 2 (2020), 256-281.

۲۶. سمانه رحمتی‌فر، «حکمرانی خوب: الگوی شناسایی و اعمال شاخص‌های برابری جنسیتی»، فصلنامه تحقیقات حقوقی، ۲۴، ۹۳ (۱۴۰۰)، ۳۳۶.

حتی ممکن است به همسر اجازه دهند تا همسرش را از کار کردن منع کند.^{۲۷} علاوه بر این، زنان بیشتر در معرض رفتارهای ضد رقابتی قرار می‌گیرند که می‌تواند بر قابلیت آن‌ها برای شروع کسب و کار خود تأثیرگذار باشد. برای بسیاری از زنان، دسترسی به خدمات مالی با شرایط مساعد همانند مردان امکان‌پذیر نیست.^{۲۸}

با جلوگیری از روش‌های ضد رقابتی که محدودیت ورود به بازار را ایجاد می‌کنند، از جمله توافقاتی با انحصاری یا سوء استفاده از موقعیت حاکم در بازار، سیاست رقابتی می‌تواند این موانع را برای زنان کارآفرین برطرف کند و فرصت‌های بیشتری را برای زنان کارآفرین به‌منظور رقابت و موفقیت در بازار فراهم کند. همچنین از طریق ایجاد محیطی برای تشویق نوآوری و جلوگیری از رفتارهای ضد رقابتی مانند سوء استفاده از حقوق مالکیت فکری، فرصت‌های جدید و بهتری را برای رشد و موفقیت در کسب و کارها برای زنان کارآفرین فراهم کند و به حمایت از آن‌ها بپردازد.^{۲۹}

بنابراین در حقوق رقابت اگرچه به‌صورت مفصل به آن پرداخته نشده است؛ اما برابری جنسیتی مورد اشاره قرار گرفته است. در بخش پنجم قانون رقابت ذیل عنوان «دامنه‌ی اعمال قوانین رقابت اتحادیه اروپا» آمده است: «اتحادیه باید بازار داخلی را تأسیس کند و برای توسعه پایدار اروپا بر اساس رشد اقتصادی متعادل و پایداری قیمت، بازار اقتصادی بسیار رقابتی را ترویج دهد؛ که هدف آن اشتغال کامل و پیشرفت اجتماعی باشد؛ همچنین بهبود کیفیت محیط زیست را تضمین نماید. در این راستا می‌بایست ضمن پیشرفت علمی و فناوری با بی‌توجهی اجتماعی و تبعیض مبارزه کرده و عدالت اجتماعی، برابری بین زنان و مردان، همبستگی بین نسل‌ها و... را تضمین نماید.

۲-۲-۲- قانون کمک‌های دولتی

به‌طور خلاصه، قانون کمک‌های دولتی می‌تواند با گسترش رقابت عادلانه و جلوگیری از رفتارهای ضد رقابتی که ممکن است به معضلات زنان در کسب و کارها یا محدود کردن فرصت‌های زنان در نیروی کار منجر شود بر تساوی جنسیتی تأثیرگذار باشد. ضروری است که اطمینان حاصل شود کمک‌های دولتی به نحوی استفاده می‌شوند که تبعیض جنسیتی را ترویج نکنند و سیاست‌ها و قوانین مناسب برای ترویج

27. World Bank Group/World Trade Organization, (Women and trade. The role of trade in promoting gender equality 2020), 100.

28. Andrea Moro, et al, "Does a manager's gender matter when accessing credit? Evidence from European data". Journal of Banking & Finance, 80 (2017), 119-134.

29. Estefania Santacreu-Vasut, Chris Pike, "Competition Policy and Gender", OECD Competition Papers (2018), 15.

برابری و جلوگیری از تبعیض وجود داشته باشد.^{۳۰}

به طور کلی اتحادیه اروپا در ماده ۱۰۷ معاهده تأسیس اتحادیه، مداخله دولتی را ممنوع می‌داند؛ اما اجازه می‌دهد که در شرایط خاص استثنائاتی در زمینه سیاست بازار کار اعمال شود. قانون کمک‌های دولتی می‌تواند با اجازه دولت‌ها برای ارائه حمایت مالی به شرکت‌های کوچک و متوسط که مالکیت آنها در اختیار زنان قرار دارد کمک کند تا در بازار رقابت‌پذیر شوند. در واقع همین امر می‌تواند به شرکت‌هایی که در مالکیت زنان قرار دارد کمک کند تا با ایجاد محیطی نوآورانه از زنان کارآفرین حمایت کنند و آنها را مورد تشویق قرار دهند. یک راه‌حل ممکن برای حمایت از زنان در بازار کار، ارائه خدمات عمومی اساسی مانند مراقبت از کودکان است؛ همین امر موجب می‌شود که زنان اجازه حضور در بازار کار را داشته باشند. ارائه خدمات عمومی توسط شرکت‌های عمومی و شرکت‌هایی که دولت‌های عضو اتحادیه اروپا به آنها حقوق ویژه و انحصاری را اعطا می‌کنند در ذیل ماده ۱۰۶ قانون اساسی اتحادیه اروپا قرار می‌گیرند.^{۳۱}

۲-۳- در نظر گرفتن عدم تبعیض جنسیتی در سیاست‌گذاری اقتصادی

در زمینه سیاست‌گذاری اقتصادی، باید آگاهی از برابری جنسیتی در نظر گرفته شود؛ از این رو اتحادیه اروپا توجه به مسئولیت اجتماعی، از جمله مسائل جنسیتی را در تعاملات بین‌المللی خود در اولویت قرار داده است.

۲-۳-۳- مسئولیت زنجیره تأمین جهانی

زنجیره تأمین فرآیند منسجمی است که در آن تعدادی از نهادهای مختلف کسب و کار، از جمله تأمین کنندگان، تولیدکنندگان، توزیع کنندگان و خرده فروشان، با یکدیگر همکاری می‌کنند تا مواد اولیه را به دست آورند، این مواد را به محصولات نهائی خاصی تبدیل نمایند و آن را به خرده فروشان تحویل دهند.^{۳۲} زنجیره تأمین جهانی نقش مهمی در ترویج تجارت بین‌المللی و فراهم کردن فرصت‌های کسب و کار برای شرکت‌ها، به‌ویژه شرکت‌های کشورهای با درآمد کم داشته است و این امر منجر به ایجاد شغل

30. Pamela Finckenberg-Broman, perspective State aid prohibition as an instrument in the gender war – promoting work for women in the European Union? Edited by Susan Harris Rimmer and Kate Ogg, Research handbook on feminist engagement with international law. Elgar, Cheltenham/Northampton, 163 (2019), 152–173.

31. Ibid. 167.

۳۲. زینب یاریان تل زالی و اسماعیل شمس الدینی، «یکپارچگی زنجیره تأمین»، مقاله ارائه شده در کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری، آلمان (برلین)، ۴ (۱۳۹۵)، ۱–۱۹.

در سراسر جهان شده است. حدود ۱۹۰ میلیون زن در زنجیره تأمین جهانی، به‌ویژه در صنایعی مانند پوشاک و نساجی مشغول به کار هستند.^{۳۳} با این حال، بسیاری از کارگران زن به دلیل عواملی مانند قیمت پایین و تقاضای محصولات ارزان‌تر در شغل‌های با حقوق کم و بدون امنیت شغلی قرار می‌گیرند. از سوی دیگر، تقاضای مصرف‌کنندگان برای محصولات اجتماعی پایدار، افزایش یافته است که این امر نیازمند تغییراتی در مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها است. حذف نابرابری‌های جنسیتی در زنجیره تأمین جهانی، نه تنها برای بهبود وضعیت فردی کارگران زن مهم است، بلکه برای دولت‌ها و شرکت‌های درگیر نیز اهمیت دارد. برای تقویت توانمندسازی اقتصادی زنان، باید اقداماتی برای کاهش شکاف حقوقی جنسیتی، تبعیض در محل کار و ترویج فرصت‌های برابر انجام شود؛ و این شامل مبارزه با خشونت و آزار جنسی، ترویج تعادل کار-زندگی، تضمین توزیع مساوی کارهای مراقبتی، افزایش مشارکت زنان در تصمیم‌گیری‌های تجاری و مدیریت و حمایت از مشارکت آن‌ها در اتحادیه‌ها و انجمن‌های تجاری است.^{۳۴}

در حالی که برابری جنسیتی در کشورهای با درآمد بالا نسبتاً بهتر است، همچنان اقداماتی در سطح ملی و بین‌المللی نیاز است. ارزش زنجیره‌های تأمین جهانی فراتر از مرزها است و باعث می‌شود راه‌حل‌های بین‌المللی ترجیح داده شوند. با این حال، به دلیل عدم وجود قوانین بین‌المللی الزام‌آور، در حال حاضر فقط قوانین ملی برای تنظیم وضعیت‌ها وجود دارند، مانند قانون زنجیره تأمین آلمان.^{۳۵} قابل توجه است که اتحادیه اروپا نیز اقداماتی را برای مسئولیت‌پذیری شرکت‌ها در قبال نقض حقوق بشر در سراسر زنجیره تأمین اتخاذ کرده است. مطابق دستورالعمل پیشنهادی، شرکت‌هایی را که روش‌هایی برای جلوگیری از نقض حقوق بشر، از جمله تبعیض علیه زنان، تعیین نکنند، مسئول شناخته خواهد شد.

۲-۲-۴- عدم تبعیض جنسیتی در توافقات آزاد تجاری

ارتباط بین آزادی تجاری و تأثیر آن بر تفاوت‌های جنسیتی نمی‌تواند نادیده گرفته شود. کشورهایی که آزادی تجاری را پذیرفته‌اند، معمولاً سطوح بالاتری از برابری جنسیتی را نشان می‌دهند. پیشرفت‌های اخیر، مانند رشد بخش خدمات، تنوع زنجیره‌های ارزش جهانی و ظهور فناوری‌های دیجیتال جدید،

33. ILO, World employment and social outlook (Geneva: International Labour Office, ILO Research Department, 2015), 135.

34. Mareike Fröhlich, "Gender perspectives across the global supply chain", ZEuS, 2(2022), 336.

35. Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten, BGBl. 46 (2021).

فرصت‌های تجاری و اشتغال برای زنان در سراسر جهان را گسترش داده است. با این حال، تأثیر تجارت بر تقویت جایگاه زنان به اینکه صنعت مورد نظر بیشتر مردانه باشد یا زنانه بستگی دارد.^{۳۶}

زنان شاغل در شرکت‌های صادراتی نسبت به مردان از سهم کمتری برخوردارند و آن‌هایی که در بخش‌هایی مانند آموزش، بهداشت، درمان و مدیریت فعالیت می‌کنند، ممکن است از مزایای آزادی تجاری به میزان کمتری بهره‌مند شوند؛ از این رو زنان همچنان با چالش‌ها و معایب ناشی از سیاست‌های تجاری روبرو هستند و عموماً در شغل‌هایی با مهارت کم تا متوسط یا بخش غیررسمی فعالیت می‌کنند و با شرایط کاری تبعیض‌آمیز همراه با تأثیرات منفی تعرفه‌های وارداتی بر محصولات خاص مورد استفاده خود مواجه هستند.^{۳۷}

این موانع تجاری برای زنان باعث می‌شود کشورها در استفاده کامل از پتانسیل اقتصادی خود ناکام بمانند. با توجه به تمرکز روز افزون بر برابری جنسیتی در دهه گذشته، سازمان تجارت جهانی^{۳۸} تلاش کرده است تا به این مسئله پرداخته و اقداماتی را در این زمینه انجام دهد. این سازمان تصمیم به پذیرش اعلامیه‌ای درباره تجارت و توانمندسازی اقتصادی زنان و همچنین تشکیل کارگروهی غیررسمی در زمینه تجارت و جنسیت گرفته است. با این حال، به دلیل محدودیت‌های سیستم مبتنی بر توافقات در سازمان تجارت جهانی، بسیاری از کشورها به توافقات تجاری آزاد^{۳۹} روی آورده‌اند تا توانمندسازی جنسیت را ترویج دهند. در طول سال‌ها، در تضمین مقررات مربوط به جنسیت در توافقات آزاد تجاری، رشد قابل توجهی رخ داده است و کانادا و شیلی به‌عنوان نمونه‌های برجسته از کشورهایی هستند که فصل مجزا و صریحی درباره جنسیت را در توافقات خود جای داده‌اند. کشورهای با درآمد بالا و متوسط، به‌ویژه در توافقات شمال - جنوب، تعهد بیشتری به یکپارچه‌سازی جنسیت دارند.^{۴۰}

با توجه به این مطلب، اتحادیه اروپا تردید دارد که فصل‌های مجزا درباره جنسیت را در آخرین توافقات خود بگنجاند. توافقات این اتحادیه با کشورهایی مانند سنگاپور، کره جنوبی، استرالیا، مکزیک، مرکوسور، ویتنام و بریتانیا فقط شامل مقررات جنسیتی در بخش‌های مربوط به تجارت و توسعه پایدار یا استانداردهای کاری است.

36. Mareike Fröhlich, op. cit. (2022), 341.

37. WTO, Joint Ministerial Declaration on the Advancement of Gender Equality and Women's Empowerment within Trade. WT/MIN (21)/4/Rev. 1 (2021).

38. WTO

39. FTAs

40. José-Antonio Monteiro, "The evolution of gender-related provisions in Regional Trade Agreements". Staff Working Paper ERSD, 8, (2021), 8.

با اینکه کانادا به یکپارچه‌سازی جنسیت اولویت داده است؛ ولی در توافق جامع اقتصادی و تجاری^{۴۱} بین کانادا و اتحادیه اروپا فصلی درباره مسائل جنسیت به چشم نمی‌خورد. اگرچه تلاش‌های فعلی اتحادیه اروپا در این زمینه قابل قبول نیست؛ اما از سال ۲۰۱۷ شروع به بازنگری توافقات آزاد تجاری موجود با شیلی کرده است. به نظر می‌رسد که شیلی موفق شده است فصلی مربوط به برابری جنسیتی را در این توافقات بگنجانند و متن پیشنهادی نیز حاوی یک پیش‌نویس مربوط به این موضوع است؛ و این فصل به لحاظ ساختار و عبارات، از مقررات قبلی بیشتر بهره می‌برد و شامل مفاد قابل توجهی است.^{۴۲} ماده ۳ این فصل به تعهدات مربوط به عدم تبعیض اختصاص داده شده است و شامل یک بند صریح است؛ همچنین، این فصل مقرراتی را برای مشورت با دولت و امکان درخواست «تشکل‌های کارشناسی» در مواردی که این مشورت‌ها نتوانند به نتیجه برسند معرفی می‌کند. با توجه به اینکه مذاکرات هنوز ادامه دارد، ممکن است تغییرات قابل توجهی رخ دهد و طرفین بتوانند به یک راه‌حل موفق دست یابند. همان‌طور که پارلمان اروپا در سال ۲۰۱۶ پیشنهاد داده است، این فصل می‌تواند به‌عنوان یک الگوی مدرن برای مذاکرات آینده اتحادیه اروپا در توافقات آزاد تجاری به کار گرفته شود.

۳- عدم تبعیض جنسیتی در حقوق اقتصادی ایران

اصل عدم تبعیض به‌عنوان اصلی از اصول اساسی حقوق بشر در قوانین اساسی بسیاری از کشورها پیش‌بینی شده است. حق مشارکت اقتصادی زنان بر پایه اصل عدم تبعیض شغلی را می‌توان در اصول قانون اساسی و برخی دیگر از مقررات داخلی؛ با تفسیر نسبی و موسع، استنباط نمود. در بندهای ۹ و ۱۴ اصل سوم قانون اساسی (رفع تبعیضات ناروا و ایجاد امکانات عادلانه برای همه، در زمینه‌های مادی و معنوی و نیز در تأمین حقوق همه جانبه افراد از زن و مرد و ایجاد امنیت قضایی عادلانه برای همه و تساوی عمومی در برابر قانون) را از جمله از اهداف دولت دانسته است. این عبارات اصول تعیین‌کننده خط مشی سیاست‌های اقتصادی در نظام جمهوری اسلامی ایران است که سایه آنها بر سر تمام قوانین و مقررات گسترده است و در پرتو آن سایر اصول معنی و تفسیر می‌شوند.

اصل بیستم قانون اساسی به‌طور خاص در زمینه تساوی زنان و مردان مقرر می‌دارد: «همه افراد ملت اعم از زن و مرد یکسان در حمایت قانون قرار دارند و از همه حقوق انسانی، سیاسی، اقتصادی،

41. CETA

42. Draft provisions on Trade and Gender Equality in the context of the Modernisation of the EU- Chile Association Agreement. Chapter 27.

اجتماعی و فرهنگی با رعایت موازین اسلامی برخوردارند». در این اصل، برابری جنسیتی در حقوق اقتصادی منوط به رعایت موازین اسلامی و در حمایت قانون دانسته شده است.

نکته قابل توجه آن است که برابری افراد اعم از زن و مرد در حمایت قانون شناخته شده است و اصل بیستم مقرر می‌دارد؛ زن و مرد به‌طور یکسان مورد حمایت قرار دارند. حال این قانون ممکن است خود حاوی تبعیض باشد. شاید بهتر بود قانون اساسی صریحاً از برابری مطلق و ماهوی زنان و مردان سخن به میان می‌آورد؛ کما اینکه در قسمت (ج) بند ۶ اصل دوم و بند ۹ اصل سوم به ترتیب در ممنوعیت هرگونه ستمگری و ستم‌کشی و رفع تبعیضات ناروا صراحت دارند. اصل بیست و یکم قانون اساسی با صراحت بیشتری از حقوق زنان یاد نموده و دولت را به تضمین این حقوق در تمامی جهات؛ با رعایت موازین اسلامی موظف کرده است. یکی از این اقدامات (ایجاد زمینه‌های مساعد برای رشد شخصیت زن و احیای حقوق مادی و معنوی او) است که به‌نوعی اعمال آن برخورداری زنان از حق اشتغال و افزایش مشارکت آنان در اقتصاد را به همراه خواهد داشت. از راه‌هایی که در رشد شخصیت زن مؤثر است، مشارکت فعال آنان در توسعه اقتصادی کشور از جمله اشتغال آنها بدون هیچ‌گونه محدودیتی در تمام زمینه‌هاست و این مسئله به‌طور مسلم در احیای حقوق مادی و معنوی آنان نقش بسزایی دارد.^{۴۳}

اصل بیست و هشتم قانون اساسی اشعار می‌دارد: «دولت موظف است با رعایت نیاز جامعه به مشاغل، برای همه افراد امکان اشتغال به کار و شرایط مساوی را برای احراز مشاغل ایجاد نماید.» در این اصل، حق اشتغال زنان بر پایه اصل عدم تبعیض شغلی را می‌توان استنباط کرد. به نظر می‌رسد قانون اساسی ایران با یک تناقض مواجه است؛ بدین صورت که با پیش‌بینی مقید و مشروط تساوی حقوق زنان و مردان، زمینه اصل عدم تبعیض جنسی و شغلی و بهره‌مندی از حق اشتغال را فراهم نموده؛ لیکن درواقع با پیش شرط موازین اسلامی، این حق در چارچوب فتوای فقها قرار داده است. به نظر می‌رسد این موضوع می‌تواند تأمین‌کننده برابری حقوقی این جنس در زمینه اشتغال باشد.^{۴۴}

به‌عنوان مثال در تأیید شرایط مساوی برای احراز مشاغل، می‌توان قوانین راجع به انتخاب قضات را شاهد مثال قرار داد. تبصره ۵ قانون شرایط انتخاب قضات دادگستری (اصلاحی ۱۳۷۴/۱۰/۲۹) نسبت به مصداقی از این وصف (عدم تبعیض شغلی) اشعار می‌دارد: «رئیس قوه قضائیه می‌تواند

۴۳. پریسا، صالحی، توانمندسازی اقتصادی زنان در نظام بین‌المللی حقوق بشر با تأکید بر نظام حقوقی ایران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد (۱۳۹۶)، ۱۱۳.

۴۴. همان، ۱۱۳.

بانوانی را هم که واجد شرایط انتخاب قضات دادگستری مورخ ۱۳۶۱/۰۲/۱۴ می‌باشند با پایه قضایی جهت تصدی پست‌های مشاورت دیوان عدالت اداری، دادگاه‌های مدنی خاص، قاضی تحقیق و دفاتر مطالعات حقوقی و تدوین قوانین دادگستری، اداره سرپرستی صغار، مستشاری اداره حقوقی و سایر اداراتی که دارای پست قضایی هستند استخدام نماید». هرچند به تعبیر برخی حقوق دانان این مقرره جای ارتقاء به پرداختن به کلیه ابعاد قضاوت توسط بانوان دارد؛^{۴۵} اما اجمالاً مبنای مقرر فوق‌الذکر ما را به این رهنمون می‌سازد که انتخاب اعضای غیر قضایی در هیئت‌های حل اختلاف از میان بانوان متخصص نیز اصولاً منعی ندارد.^{۴۶}

زنان هرچند در شعارهای اخلاقی مبتنی بر حفظ کیان خانواده عملاً تحت بهانه‌های مختلف از کارورزی در مراکز تولیدی و خدماتی به‌شدت منع می‌شوند، اما روند تحولات اقتصادی در داخل و حتی سطح جهانی به‌گونه‌ای است که به تدریج از شعارهای ضد اشتغال زن کاسته شده و بر شعارهای حمایت کننده از مشارکت اقتصادی و اشتغال زنان افزوده می‌شود.

قانون کار نیز در ماده ۶ در زمینه اصل تساوی شغلی و نفی تبعیض برحسب تفاوت‌ها، با همان شروط مندرج در قانون اساسی مقرر می‌دارد: «بر اساس بند ۴ اصل چهل و سوم و بند ۶ اصل دوم و اصول نوزدهم، بیستم و بیست و هشتم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، اجبار افراد به کار معین و بهره‌کشی از دیگری ممنوع و مردم ایران از هر قوم و قبیله‌ای که باشند از حقوق مساوی برخوردارند و رنگ، نژاد، زبان و مانند این‌ها سبب امتیاز نخواهد بود و همه افراد اعم از زن و مرد یکسان در حمایت قانون قرار دارند و هرکس حق دارد شغلی را که به آن مایل است و مخالف اسلام و مصالح عمومی و حق دیگران نیست برگزیند». در ماده ۳۸ قانون کار اصل مذکور را مورد حمایت قرار داده و به‌ویژه هرگونه تبعیض در میزان مزد را ممنوع اعلام نموده است. بدین ترتیب قانون کار به‌طور مطلق و صریح از اصل عدم تبعیض شغلی و حق اشتغال زنان سخن به میان نیاورده و در نتیجه قید و عبارت مطروحه در قانون اساسی را به‌عنوان قانون مادر و عالی مورد عنایت قرار داده است. منشور حقوق و مسئولیت زنان در نظام جمهوری اسلامی مصوب شورای عالی انقلاب فرهنگی در جلسه ۵۴۶ مورخ ۱۳۸۳/۶/۳۱ با الهام از شریعت جامع الاسلام و نظام حقوقی آن و با هدف تبیین نظام‌مند حقوق و مسئولیت‌های زنان در

۴۵. عبدالله شمش، آیین دادرسی مدنی (دوره پیشرفته) جلد ۱، چاپ ۳۱، (تهران: انتشارات دراک، ۱۳۹۳)، ۱۵۴.

۴۶. محمد صادقی و سمیرا غلامی، «موقعیت حقوقی اعضای غیرقضایی در مراجع قضاوتی شبه قضایی»، فصلنامه حقوق اداری، ۳۰، ۹ (۱۴۰۱)، ۹۹.

عرصه‌های حقوق فردی، اجتماعی و خانوادگی؛ و در فصل سوم (بند ب) به حقوق، مسئولیت اشتغال و مشارکت اقتصادی زنان پرداخته است. در خصوص اشتغال زنان باید گفت در ایران نیز تقریباً همانند تمامی کشورهای جهان موانعی در راه اشتغال زنان وجود دارد. از عمده‌ترین موانع اقتصادی موجود در این زمینه، می‌توان به رکود اقتصادی سال‌های انقلاب و جنگ؛ تأکید بر ویژگی‌ها و نقش‌های غیراقتصادی زنان؛ اجتناب بخش خصوصی از سرمایه‌گذاری در کارهای اشتغال‌زا؛ عدم تنوع یا کم تنوعی فرصت شغلی برای زنان؛ بالا بودن هزینه نیروی کار زنان برای کارفرمایان؛ صاحب سرمایه نبودن زنان و غیره اشاره کرد. گسترش دامنه این موانع نشان می‌دهد که جز با برنامه‌ریزی منسجم و اصولی و تلاش گسترده در سطح ملی، نمی‌توان حتی در درازمدت به بهبود وضعیت اشتغال زنان خوش‌بین بود.^{۴۷}

در سطح بین‌المللی نیز جمهوری اسلامی ایران هم به میثاق حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی و هم به مقاله‌نامه ۱۱۱ سازمان بین‌المللی کار پیوسته و این عهدنامه‌ها در حال حاضر جزء قوانین عادی محسوب می‌شوند. مقاله‌نامه ۱۱۱ به‌طور خاص اصل عدم تبعیض شغلی را مورد توجه قرار می‌دهد و میثاق حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی در ماده ۶ صراحتاً از حق کار کردن برای هر فردی سخن گفته است. مقرره‌های مندرج در اسناد ذکر شده بخشی از نظام حقوقی ایران محسوب می‌شوند و تا زمانی که دولت ایران نسبت به آنها اعلام انصراف ننموده است مفاد آن لازم‌الاجرا خواهد بود. به نظر می‌رسد در نظام حقوقی ایران، اصل تساوی حقوق زن و مرد از جمله اشتغال و برابری جنسیتی و شغلی با اختلاف در مصادیق و تعبیر مفاهیم مورد پذیرش نسبی قرار گرفته است. در واقع قید و شرط مطروحه در قانون اساسی با عنوان موازین اسلامی که بیان شد، مصادیق و تعابیری را به همراه داشته که تمامی مقررات عادی را در برمی‌گیرد و با وجود چنین قیدی می‌توان اذعان نمود مقررات جمهوری اسلامی ایران با ابتدای بند اول ماده یازدهم کنوانسیون رفع هرگونه تبعیض علیه زنان در اشتغال و قسمت الف همین بند راجع به حق اشتغال زنان به‌عنوان حق لاینفک بشری؛ در عین حمایت، انطباق کاملی ندارد بلکه نوعی انطباق نسبی را خاطر نشان می‌سازد.

۳-۱- شاخص شکاف جنسیتی در ایران و اروپا

مجمع جهانی اقتصاد در تازه‌ترین گزارش خود در سال ۲۰۲۳، به بررسی شاخص شکاف جنسیتی در بین ۱۴۶ کشور جهان پرداخته است؛ به‌طوری که این شاخص، کشورهای مختلف را بر اساس وضعیت

۴۷. پریسا صالحی، پیشین، ۱۱۶.

نابرابری بین زنان و مردان در حوزه‌های مشارکت اقتصادی، سیاست، بهداشت و دستیابی به آموزش رتبه‌بندی می‌کند. در این میان، ایران در این رتبه‌بندی در حوزه فرصت‌های اقتصادی، میزان مشارکت نیروی کار و میزان درآمد دریافتی با کسب رتبه ۱۴۴ در بین ۱۴۶ کشور است و در جایگاه نامناسبی قرار گرفته است. در این گزارش نرخ مشارکت زنان ایرانی در بازار کار حدود ۱۳/۸ درصد بوده است؛ بر اساس تازه‌ترین داده‌های سازمان همکاری اقتصادی، ایسلند با نرخ ۸۴ درصد بیشترین میزان مشارکت زنان در بازار کار در جهان را دارد. بعد از آن، زنان سوئدی با نرخ ۸۱/۳ درصد دومین جایگاه در مشارکت در بازار کار را دارند و زنان هلندی نیز با نرخ ۸۱ درصدی مشارکت زنان در بازار کار توانسته‌اند جایگاه سوم را در بیشترین مشارکت در بازار کار در میان زنان جهان از آن خود کنند. میزان نرخ مشارکت اقتصادی زنان در بازار کار در کشورهای سازمان همکاری اقتصادی،^{۴۸} به‌طور میانگین حدود ۶۵/۸ درصد است. نرخ مشارکت اقتصادی زنان در بازار کار در برخی از کشورها مانند لهستان، ایالات متحده آمریکا، فرانسه و اسپانیا به ترتیب با داشتن نرخ‌ی معادل ۶۷ درصد، ۶۸ درصد، ۷۰ درصد، ۷۱ درصد کمی بالاتر از میانگین کشورهای عضو سازمان همکاری اقتصادی است. در میان همسایگان ایران، زنان کشور ترکیه نیز با داشتن نرخ‌ی معادل ۴۰ درصد، دارای مشارکت اقتصادی بالاتری نسبت به زنان ایرانی هستند. مشارکت زنان در بازار کار ایران، حتی از کشورهای در حال توسعه‌ای مانند عربستان نیز کمتر است. نرخ مشارکت زنان در بازار کار عربستان ۳۶ درصد است.^{۴۹} زنان عربستان که تا چند سال گذشته از حقوق بسیار ابتدایی مانند رانندگی محروم بوده‌اند، در حال حاضر دارای مشارکت و اشتغال بیشتری در بازار هستند. حتی عربستان بسیاری از شرکت‌ها را ملزم کرده تا بخشی از کارکنان خود را از بین زنان انتخاب کنند تا میزان مشارکت و اشتغال آنها افزایش یابد.

بر اساس تازه‌ترین گزارش مرکز آمار، نرخ مشارکت اقتصادی زنان در بازار کار در تابستان ۱۴۰۲ حدود ۱۴/۶ درصد بوده و این در حالی است که نرخ بیکاری زنان به ۱۵/۴ درصد رسیده است. با بررسی داده‌های طی سال‌های ۱۳۹۵ الی ۱۴۰۲ می‌توان مشاهده کرد که زنان ایرانی به‌طور میانگین حدود ۱۵/۴ درصد طی این سال‌ها در بازار کار مشارکت داشته‌اند؛ به‌نحوی که نرخ مشارکت اقتصادی زنان از ۱۶/۳ درصد در سال ۱۳۹۵ به ۱۴/۶ درصد در تابستان ۱۴۰۲ رسیده و ۱/۷ درصد کاهش یافته است؛ بنابراین توجه به وضعیت کار و اشتغال زنان و هدایت آنها به بازار کار می‌تواند زمینه بهره‌گیری بهتر جامعه در

48 OECD

۴۹. اقتصادآنلاین، گزارش مجمع جهانی اقتصاد و مرکز آمار ایران، تاریخ دسترسی ۱۴۰۲، اسفند ۱۴۰۲، قابل دسترسی در: <https://jahanesanat.ir/?p=414912>

توسعه و رشد اقتصادی را از این نیروی بالقوه فراهم آورد.^{۵۰}

۳-۲- رویکردهای تقویت برابری جنسیتی در ایران

درصد پایین میزان مشارکت زنان در بازار کار ایران را می‌توان به دلایلی مانند نبود زیرساخت‌های مناسب اقتصادی و دلایل فرهنگی و اجتماعی ارتباط داد. سیاست‌گذاران با ایجاد زیرساخت‌های مناسب اقتصادی و فراهم آوردن جایگاه مناسب شغلی برای زنان می‌توانند به رشد نرخ مشارکت زنان در اقتصاد کمک کنند، به طوری که این سرمایه‌گذاری دولت برای مشاغل زنان می‌تواند به افزایش تولید ناخالص داخلی و رشد اقتصادی کشور منجر شود. باید توجه داشت مسائل فرهنگی و تمایل زنان به مشارکت در بازار کار نیز بسیار مهم است؛ به‌عنوان مثال، اقتصاددانان دو عامل اصلی را برای نرخ مشارکت پایین زنان در اقتصاد در نظر می‌گیرند؛ اشتغال‌زایی ضعیف و مشکلات فرهنگی که به نقش اساسی زن در خانه تأکید دارد؛ بر اساس گزارش مؤسسه مکنزی، در آسیا نیز هند در صورتی که بتواند نرخ مشارکت زنان در بازار کار را به میزان ۱۱ درصد افزایش دهد، می‌تواند تولید ناخالص داخلی خود را به میزان ۷۳۴ میلیارد دلار افزایش دهد. باید توجه داشت که تولید ناخالص داخلی هند در سال گذشته، ۳/۴ تریلیون دلار بوده است؛ بنابراین مشارکت بیشتر زنان می‌تواند باعث رشد ۲۱ درصدی اقتصاد هند شود. با این حال در اقتصاد ایران که زنان نرخ مشارکتی بسیار پایین و برابر با ۱۴/۶ درصد دارند، افزایش مشارکت این گروه در بازار کار تا چه اندازه می‌تواند باعث رشد و پویایی اقتصاد کشور شود. در واقع مسائل مختلف در این سال‌ها باعث شده است تا اقتصاد کشور از یک محرک بسیار قوی برای توسعه محروم باشد.^{۵۱}

بنابراین از منطوق بسیاری از اصل‌های ذکر شده در میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی می‌توان این‌گونه برداشت کرد که انجام عملی این حق بر عهده دولت (تعهد به‌وسیله) است و دولت مکلف به انجام اقداماتی برای به وجود آوردن فرصت‌ها و تهیه امکانات لازم برای اشتغال افراد است؛ از این رو با توجه به قوانین گفته شده چنین به نظر می‌رسد که هنوز گامی در جهت برابری زنان و مردان، یعنی برخورداری حقوق برابر در حوزه قانون‌گذاری برداشته نشده تا نوبت به گام بعدی برای تسهیل اعمال این قوانین در جنبه مختلف حقوق آنان مانند حقوق اقتصادی و برداشتن موانع عینی و

۵۰. محمدعلی ابراهیم، نیره و همکاران، «اشتغال زن در اقتصاد خانواده از نگاه فقه و حقوق موضوعه»، فصلنامه مطالعات فقه اقتصادی، ۴، ۲ (۱۴۰۱)، ۴۲.

۵۱. جهان صنعت، مشارکت زنان ایرانی، تاریخ دسترسی ۳۰ بهمن ۱۴۰۲، قابل دسترسی در: <https://jahanesanat.ir/?p=414912>

تاریخی با سازکارهایی نظیر تبعیض مثبت برسد.

از جمله اقدامات مهم و کاربردی که دولت می‌تواند در مورد حقوق و مسئولیت‌های اشتغال و مشارکت اقتصادی زنان در راستای برابری جنسیتی و در نتیجه رشد و توسعه اقتصادی کشور ایفا کند می‌توان از: دادن حق مالکیت به زنان نسبت به اموال و دارایی شخصی و بهره‌برداری از آنها با رعایت حدود شرعی و قانونی، حق زنان در انعقاد قراردادها و ایقاعات، تسهیل حق اشتغال بعد از رسیدن به سن قانونی کار، آزادی انتخاب شغل، به‌کارگیری سرمایه‌های فردی و مسئولیت رعایت قوانین اسلامی در کسب درآمد و نحوه مصرف آن، توجه به حق بهره‌مندی زنان از اطلاعات، آموزش‌ها و کسب مهارت‌ها و امکانات کار جهت اشتغال مناسب و حق برخورداری از حمایت در این امور برای زنان خودسرپرست (مستقل - غیر وابسته) و سرپرست خانوار، لزوم توجه به برخورداری زنان از مشاوره شغلی و کارایی توسط بانوان، برخورداری از مزد و مزایای برابر در شرایط کار مساوی با مردان و سایر زنان، حق بهره‌مندی از امنیت شغلی، اخلاقی، ایمنی و مسئولیت رعایت عفاف در محیط کار، حق معافیت زنان از کار اجباری، خطرناک، سخت و زیان‌آور در محیط کار، حق برخورداری از تسهیلات و ضوابط و قوانین متناسب با مسئولیت‌های خانوادگی (همسری - مادری) زنان در جذب، به‌کارگیری، ارتقاء و بازنشتگی آنان در زمان اشتغال، حق برخورداری از تأمین اجتماعی و تسهیلات اقتصادی، در نظر گرفتن مشارکت زنان در سیاست‌گذاری‌های اقتصادی و ایجاد و اداره تشکل‌های اقتصادی و عضویت در آنها، حق و مسئولیت دریافت و پرداخت دیه و خسارات بر اساس قوانین و مقررات، حق برخورداری از حمایت‌های قانونی مناسب و کارآمد برای ممانعت از بهره‌کشی، تجارت و جلوگیری از به‌کارگیری زنان و دختران در مشاغل غیرقانونی و غیر مشروع و غیره نام برد.

نتیجه‌گیری

به‌طور خلاصه، اتحادیه اروپا امکانات مختلفی برای ترویج تساوی جنسیتی در قوانین اقتصادی اروپا دارد و ملزم است آنها را برای دستیابی به این هدف به‌کارگیرد. ضوابط جدید درباره تعادل جنسیتی در استخدام هیئت‌مدیره شرکت‌ها نشان خواهد داد که اختصاص سهمیه برابر می‌تواند به سیاست‌های شرکت‌ها در زمینه حساسیت به مسائل جنسیتی کمک کند. در رابطه با قوانین نظارتی، گسترش تساوی جنسیتی به‌صورت عادلانه برای کسب و کارها، دستمزد برابر و فرصت‌های شغلی یکسان و جلوگیری از روش‌های ضد رقابتی که ممکن است فرصت کسب و کارهای زنانه و حضور آنها به‌عنوان نیروی کار را محدود کند،

ظرفیت‌های قابل توجهی وجود دارد که هنوز از آنها استفاده نمی‌شود.

با این حال، تلاش‌ها و تحقیقات درباره امکان تجمیع جنسیتی یا اثربخشی قوانین حساس به جنسیت، افزایش آگاهی در اتحادیه اروپا و کشورهای عضو در مورد اینکه عدالت جنسیتی را می‌توان با استفاده از قوانین نظارتی پیگیری کرد، وجود دارد. علاوه بر این، اتحادیه اروپا و کشورهای عضو، نخستین گام‌ها را در راستای پاسخگویی به تعهدات جهانی خود در ترویج برابری جنسیتی خارج از اتحادیه اروپا برداشته‌اند. آینده میزان تأثیر پیاده‌سازی قوانین زنجیره تأمین جهانی و اثرپذیری مثبت آن را نشان خواهد داد؛ اما نیاز به حاکمیت جامع برای تقویت برابری جنسیتی که شامل بخش‌های عمومی، خصوصی و اجتماعی است احساس می‌شود. در نهایت، در اتحادیه اروپا تجمیع و برابری جنسیتی، نه تنها در مسائل تجاری، بلکه باید به‌عنوان یک اصل مهم جهانی در کنار استانداردهای دیگر مانند حفاظت محیط زیست مورد توجه قرار گیرد.

موضوع برابری جنسیتی در ایران، در مواردی مورد توجه قانون‌گذاران اساسی و عادی قرار گرفته است. در قانون اساسی در اصل ۲، ۲۰، ۲۱ و ۲۸ به آن اشاره شده است و در قوانین عادی (جنبه اقتصادی) از جمله قانون کار موادی را در این رابطه به خود اختصاص داده است. با این حال جایگاه این موضوع در ایران به نسبت سایر کشورها با ضعف روبه‌رو است و درصد کمتری از مشارکت زنان در رشد اقتصادی را دارا است. از جمله چالش‌های پیش رو می‌توان به نابرابری در دستمزد و اشتغال، عدم مشارکت زنان در پست‌های مدیریتی در حوزه اقتصادی، بی‌توجهی به زنان کارآفرین، صاحب سرمایه نبودن زنان و غیره اشاره کرد؛ بنابراین با بررسی اصول داخلی و بین‌المللی چنین استنباط می‌شود که دولت باید چالش‌های مربوطه را رفع نماید و با دادن امتیاز حق مالکیت بر اموال و دارایی شخصی و بهره‌برداری از آنها، پرداخت مزد و مزایای برابر، حمایت از زنان کارآفرین، برابری در کسب فرصت‌های شغلی، پیشنهاد قوانین حمایتی، توجه به مشارکت زنان در سیاست‌گذاری‌های اقتصادی و ایجاد و اداره تشکل‌های اقتصادی و عضویت در آنها و سایر موارد ذکر شده در این موضوع را مدیریت کند.

به‌طور کلی عدم تبعیض جنسیتی نسبت به حقوق اقتصادی کشورها نه تنها از منظر عدالت اجتماعی مهم است، بلکه از دیدگاه اقتصادی نیز مزایای فراوانی دارد. افزایش بهره‌وری و کارایی، رشد اقتصادی، کاهش فقر و بهبود استانداردهای زندگی، بهبود شاخص‌های سلامت و آموزش، افزایش نوآوری و کارآفرینی، بهبود تساوی اجتماعی و کاهش نابرابری‌ها و غیره از جمله تأثیرات مثبت این رویکرد هستند؛ بنابراین، ایجاد سیاست‌ها و تدابیری که به حذف تبعیض جنسیتی کمک کنند، می‌تواند به توسعه

اقتصادی و اجتماعی پایدار کمک کند.

فهرست منابع

- الف) منابع فارسی
- باقری، فرهاد و مسعود عزیزاده، «اعمال فرا سرزمینی مقررات رقابت اتحادیه اروپایی»، فصلنامه مطالعات حقوق عمومی، ۴۸، ۳ (۱۳۹۷)، ۶۷۷-۶۹۵.
- حسینی، سید شمس‌الدین و افسانه شفیعی، «اثرات قانون رقابت بر تسهیل رقابت، رقابت‌مندی و استناد زنگی»، فصلنامه پژوهشنامه بازرگانی، ۱۲، ۴۵ (۱۳۸۶)، ۲۴۵-۲۸۱.
- رحمتی‌فر، سمانه، «حکمرانی خوب: الگوی شناسایی و اعمال شاخص‌های برابری جنسیتی». فصلنامه تحقیقات حقوقی، ۲۴، ۹۳ (۱۴۰۰)، ۳۲۵-۳۴۶.
- ساروخانی، باقر. دایرة‌المعارف علوم اجتماعی، چاپ اول، تهران: انتشارات کیهان، ۱۳۷۰.
- شمش، عبدالله. آیین دادرسی مدنی (دوره پیشرفته) جلد ۱، چاپ ۳۱، تهران: انتشارات دراک، ۱۳۹۳.
- ۵۹۱-۱
- صالحی، پریسا. توانمندسازی اقتصادی زنان در نظام بین‌المللی حقوق بشر با تأکید بر نظام حقوقی ایران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ۱۳۹۶.
- صادقی، محمد و سمیرا غلامی. «موقعیت حقوقی اعضای غیرقضایی در مراجع قضاتوی شبه قضایی». فصلنامه حقوق اداری، ۳۰، ۹ (۱۴۰۱)، ۸۱-۱۰۳.
- doi: <http://dx.doi.org/10.52547/qjal.9.30.77>
- فطرس، محمدحسن، نرگس احمدوند و مهدی امینی‌راد. «رابطه برابری جنسیتی با اشتغال جوانان در کشورهای درحال توسعه». فصلنامه علمی پژوهشی رفاه اجتماعی، ۱۸، ۷۱ (۱۳۹۷)، ۴۵-۸۳.
- doi: refahj.18.71.2/10.29252
- گلرد، پروانه. «عوامل موثر در توسعه کارآفرینی زنان ایرانی»، فصلنامه پژوهش زنان، ۳، ۱ (۱۳۸۴)، ۱۲۳-۱۰۱.
- محمدعلی ابراهیم، نیره. مریم آقایی بجنستانی و سید محمدرضا امام. «اشتغال زن در اقتصاد خانواده از نگاه فقه و حقوق موضوعه»، فصلنامه مطالعات فقه اقتصادی، ۴، ۲ (۱۴۰۱)، ۶۰-۴۱.
- doi: 10.22034/ejs.2022.328338.1149
- یاریان تل زالی، زینب و اسماعیل شمس‌الدینی، «یکپارچگی زنجیره تأمین»، مقاله ارائه شده در کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری، آلمان (برلین)، ۴ (۱۳۹۵)، ۱-۱۹.
- هنده اسلن، زیا. «ماهیت اتحادیه اروپا از لحاظ حقوق انسانی زنان چیست؟» دو فصلنامه حقوق بشر، ۱۴، ۱ (۱۳۹۸)، ۲۳۸-۲۲۱.
- <https://doi.org/10.22096/hr.2019.111291.1155>
- «نابرابری حقوق در کشورهای عضو اتحادیه اروپا»، تاریخ دسترسی ۱۹/۰۱/۱۴۰۳، قابل دسترسی در: <https://www.irna.ir/news/84679253/>
- پاکروان، مولود، «شکاف جنسیتی از منظر اقتصاد»، تاریخ دسترسی ۲۰/۰۱/۱۴۰۳، قابل دسترسی در:

<https://www.khabaronline.ir/news/357629/>

- اقتصاد آنلاین، گزارش مجمع جهانی اقتصاد و مرکز آمار ایران، تاریخ دسترسی: ۱۴۰۲/۱۲/۰۴، قابل دسترسی در:

<https://jahanesanat.ir/?p=414912>

- جهان صنعت، مشارکت زنان ایرانی، تاریخ دسترسی ۱۴۰۲/۱۱/۳۰، به آدرس:

<https://jahanesanat.ir/?p=414912>

- مؤسسه جهانی مکنزی، قدرت تساوی: چگونه افزایش برابری زنان می‌تواند ۱۲ تریلیون دلار به رشد جهانی اضافه کند. قابل دسترسی در:

https://www.mckinsey.com/media/mckinsey/industries/public%20and%20social%20sectorour%20insightshow%20advancing%20womens%20equality%20can%20add%2012%20trillion%20to%20global%20growthmgi%20power%20of%20parity_full%20report_september20205.pdf, p.8 et seq.

ب) منابع خارجی

- Directive (EU) 2022/2381 of the European Parliament and of the Council of 23 November 2022 on improving the gender balance among directors of listed companies and related measures, OJL of 7.12.2022, L 315/44, recital 20.

- Dunne Niamh. "Public interest and EU competition law". *Antitrust Bull* 65, 2 (2020), 256–281

- EIGE, Gender equality index 2022a – The Covid-19 pandemic and care, 2022.

- EIGE, Gender-responsive public procurement in the EU, 2022. https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/gender-sensitive_public_procurement_in_the_eu.pdf

- EWOB, Gender diversity index, 2021. <https://europeanwomenonboards.eu/portfolio/gender-diversity-index-2021>.

- EWOB, Gender balance quota and targets in the European Union, directive, 2022, 1-8. <https://europeanwomenonboards.eu/wp-content/uploads/2022/05/Overview-Gender-balance-quota-and-targets-in-Europe-April-2022.pdf> European Parliament and Council, Regulation (EU) No 1287/2013 Regulation (EU) establishing a Programme for the Competitiveness of Enterprises and small and medium-sized enterprises (COSME) (2014–2020) and repealing Decision No 1639/2006/EC, OJL of 20.12.2013, L 347/ 33.

- Finckenberg-Broman perspective. State aid prohibition as an instrument in the gender war – promoting work for women in the European Union? Edited by Susan Harris Rimmer and Kate Ogg, *Research handbook on feminist engagement with international law*. Elgar, Cheltenham/Northampton, 163, 2019. 152–173. <https://doi.org/10.4337/9781785363924>.

- Fröhlich, Mareike. "Gender perspectives across the global supply chain". *ZEUS*, 2(2022),

335–349.

- Fröhlich Mareike, Tatjana Jevremović Petrović & Jelena Lepetić. Gender, business and the law. In: Gender-Competent Legal Education, Edited by Dragica Vujadinović, Mareike Fröhlich, 667–609. University of Belgrade: Heidelberg, 2023. <https://doi.org/10.1007/978-3-031-14360-1>.

- https://www.mckinsey.com/media/mckinsey/industries/public%20and%20social%20sectorour%20insightshow%20advancing%20womens%20equality%20can%20add%2012%20trillion%20to%20global%20growthmgi%20power%20of%20parity_full%20report_september20205.pdf, p.8 et seq.

- ILO. World employment and social outlook. Geneva: International Labour Office, ILO Research Department, 2015.135.

- Monteiro, José-Antonio. “The evolution of gender-related provisions in Regional Trade Agreements”. Staff Working Paper ERSO, 8, (2021), 1-51. doi: <https://doi.org/10.30875/dd10a280-en>.

- Moro, Andrea, Tomasz Piotr Wisniewski, Guido Massimiliano Mantovani, “Does a manager’s gender matter when accessing credit? Evidence from European data”. Journal of Banking & Finance, 80 (2017), 119–134. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.jbankfin.2017.04.009>

- OECD, Promoting gender equality through public procurement: challenges and good practices. OECD Public Governance Policy Papers, 9 (2020).

- “Support tools and networks for women”, last modified March 11, 2021, See https://single-market-economy.ec.europa.eu/smes/supporting-entrepreneurship/women-entrepreneurssupport-tools-and-networks-women_en.

- Santacreu-Vasut Estefania, Chris Pike. “Competition Policy and Gender”. OECD Competition Papers, 2018. 15.

- Wegate. last modified June 11, 2021. “See”: <https://www.wegate.eu/>.

-World Bank Group/World Trade Organization, Women and trade. The role of trade in promoting gender equality(2020).