

مقدمه

مشاغل جنسیتی، نوعی از مشاغل است که جنسیت از شرایط احراز آن تلقی می‌شود. اگر فعالیت‌های سنتی را جزو مشاغل بدانیم این موضوع، دارای سابقه‌ای به گستره تاریخ بشر خواهد بود. ولی اگر مشاغل در آمدزا و یا سابقه نگارشی را در نظر بگیریم، ریشه در انقلاب صنعتی دارد. پیش از آن زمان، این مسئله در سطح نگارش شهرت نیافته است. ضرورت از آنجایی است که مدتی است در مجامع اسلامی، رابطه جنسیت و شغل، مورد بعضی تردیدها قرار گرفته است. در فضای کنونی، دنگاه تفریطی و افراطی راجع به تقسیم وظایف بین زن و مرد، بیان می‌شود: اولی موجب محرومیت زن از حقوق و منزلت واقعی آنان، و دومی سبب ارتقای زن به جای مرد شده است (گیدنز، ۱۳۸۶، ص ۵۶۹-۵۶۳).

با وجود پژوهش‌های صورت گرفته، هنوز زوایای مبهم اساسی و مهمی در این خصوص وجود دارد. از جمله آنها می‌توان به موارد ذیل اشاره کرد:

تبیین روشنی از مفهوم «جنسیت» در اسلام مشاهده نمی‌شود، از چگونگی رابطه جنسیت و شغل خبری نیست، نقش جنسیت در محیط از نقش جنسیت در شغل تفکیک نیافته است و به معیار جامع و روشنی برای تشخیص مشاغل جنسیتی از غیر جنسیتی اشاره نمی‌شود. برای ترجیح فعالیت‌های اجتماعی آدمیان به صورت عام و برای ترتیب و ترجیح فعالیت‌های زنانگی و مردانگی به صورت خاص، موازین و اصولی وجود ندارد.

در این مقاله تلاش شده است تا به برخی از پرسش‌های مذکور پاسخ داده شود.

مفهوم‌شناسی جنسیت

مفهوم «جنس» و «جنسیت»، با همدیگر قرابت‌ها و تفاوت‌هایی دارد. اولی از مفاهیم واقعی بوده و حکایت از ویژگی‌های طبیعی زن و مرد دارد. از این رو، تفاوت‌های جنسی بیانگر تفاوت‌های کالبدی و فیزیولوژیکی زن و مرد می‌باشد (مایکل بین ۱۳۸۲، ذیل واژه جنس). اما «جنسیت» یک مفهوم اعتباری است، به مجموعه‌ای از صفات و رفتارهای زنانگی و مردانگی که ساخته و پرداخته جامعه باشد، به کار می‌رود (مایکل بین، ۱۳۸۲، ص ۲۵۳). تفاوت‌های جنسیتی نیز اشاره به تفاوت‌های روان‌شناختی، اجتماعی و فرهنگی مردان و زنان دارد.

جنس افراد با گذشت زمان هیچ گاه 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

معرفی مشاغل جنسیتی از منظر اسلام

Naderi@qabs.net

محمد مهدی نادری قمی / استایار مؤسسه آموزشی پژوهشی امام خمینی

رجب‌علی فهیمی / دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی. mp1152672@gmail.com

چکیده

مشاغل جنسیتی، نوعی از مشاغلی است که در آن جنسیت، در کنار سایر شرایط، به‌عنوان شرط احراز شغل محسوب می‌شود. امروزه دو نگاه به مشاغل جنسیتی وجود دارد: یک نگاه تفریطی، نقش جنسیت در محیط را جانشین نقش جنسیت در شغل نموده، و تمام مشاغل را در اسلام جنسیتی جلوه داده است. در نتیجه زنان را از دست‌یابی به بسیاری از منابع و امکانات جامعه محروم کرده است. در مقابل، دیدگاه افراطی فمینیستی، داعیه برقراری تساوی دارد. که دست‌آورد این دیدگاه، از هم پاشیدگی کانون خانواده، مزاحمت‌های جنسی، تحقیر شخصیت زن، و بی‌توجهی به نقش اقتصادی و مدیریتی مرد در دنیای امروز است.

این مقاله، با روش توصیفی تحلیلی و با استفاده از روابط عقلی حاکم در قلمرو قانون اسلام، مشاغل مشترک و جنسیتی را از هم تفکیک نموده، نقش جنسیت در محیط، از نقش جنسیت در شغل جدا شده است. دوازده اصل جنسیتی به ضمیمه اصل اولی در مشاغل، به‌عنوان خط مشی کار زن و مرد معرفی شده است.

کلیدواژه‌ها: جنسیت، جنس، اسلام، رابطه، شغل.

جوامع مختلف، متنوع باشد (پاملا آبوت و کلر والاس، ۱۳۸۰، ص ۳۱۵). 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 (روباتام، ۱۳۸۷، ص ۱۶).

در مباحث اسلامی مفهوم «جنسیت»، حاکی از نحوه هستی انسان بوده و به اصطلاح فلسفی ما به‌زای خارجی و یا وجود مستقل ندارد، بلکه «جنسیت» به وجود موضوع (زن و مرد) خودش موجود است. وجودی جدا از موضوع و منشأ انتزاع خودش ندارد. همچون علت و معلول است که وجود جدا از آتش و آتش گیره ندارد (مصباح، ۱۳۸۳، ج ۱ درس ۲۴ و ج ۲، درس ۳۱).

بنابراین، ظرف تحقق جنس عالم طبیعت است و جایگاه جنسیت عرصه قانون و اخلاق می‌باشد. تشابه و تمایز این دو مفهوم، نظیر وجود ذهنی و خارجی از منظر فیلسوفان مسلمان است. در حقیقت تفاوت‌های جنسیتی مبتنی بر تفاوت‌های جنسی است. اگر این یکی نباشد، آن دیگری هم وجود ندارد (رک. مطهری، ۱۳۷۱، ص ۲۹۷). بخش ششم؛ مصباح، ۱۳۸۲، ص ۳۸-۳۳. از دیدگاه اسلام، جنسیت تنها مسئولیت اجتماعی و یا وظایف قانونی نیست، بلکه یک گرایش طبیعی است (شهید صدر، ۱۴۲۱، ص: ۹۷).

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 ذیل واژه «شغل». اما در اصطلاح رایج علوم انسانی، پدیده شغل شاخه‌ای از کار است که پاداش مالی بر آن مترتب گردد. از این منظر، کار علی‌الدوام در مقابل دستمزد و یا حقوق منظم و ثابت به انجام می‌رسد (گیدنز، سال، ص ۵۴۱). این واژه در مدیریت منابع انسانی، مجموعه‌ای از وظایف مرتبط و وابسته به همدیگر است (آرین قلی پور، ۱۳۹۱، ص ۶۲). در قانون استخدام کشوری جمهوری اسلامی ایران، که به شغل یک نگاه مدیریتی دارد، این واژه دقیقاً مطابق تعریف گذشته به مجموع وظایف، مسئولیت‌های مرتبط، مستمر و مشخصی به کار رفته است که از سوی سازمان امور اداری و استخدامی کشور، به حیث کار واحدهای سازمانی معرفی شده باشد (باباخانی، ۱۳۷۶، ماده ۷). هرچند در برخی موارد، واژه‌های شغل و پست، به جای همدیگر استعمال می‌شود، ولی در حقیقت شغل به فعالیت‌ها، وظایف و مسئولیت‌های مشترک گفته می‌شود، اما پست، به کار انجام شده از سوی افراد اطلاق می‌شود (ماتیزرابرتال و جان جکسون، ۱۳۸۸، ص ۲۴۶).

در اسلام، واژه «شغل»، به معنای رایج در علوم انسانی وجود ندارد. به جای آن کلماتی چون عمل یا کسب و نیز طلب حلال به کار رفته است. به نظر می‌رسد، مفهوم شغل در مباحث اسلامی مانند جنسیت، یک مفهوم اعتباری-انتزاعی است که هرگاه عمل و کسب و یا طلب حلال - چنان‌که در حدیث آمده است: «عدو العمل، الکسل» (کلینی، ج ۹، ص ۵۵۹). - در مقابل بیکاری و تن‌پروری قرار بگیرد و با انگیزه‌های اقتصادی یا خدماتی نیز همراه گردد، می‌تواند در آموزه‌های اسلامی تداعی‌کننده شغل باشد.

از سوی دیگر، در اسلام ارزش مشاغل و یا اعمال، هیچ‌گاه محدود به ارزش‌های اجتماعی آن نمی‌شود، بلکه ارزش‌های معنوی و انگیزه‌شاغل نیز به آن افزوده می‌گردد. که از آن دو جهت، تعبیر به حسن فعلی یا ارزش‌های شغلی و نیز حسن فاعلی یا ارزش‌های موجود در شاغل می‌شود (مطهری، ۱۳۷۱، ج ۱، ص ۲۹۷).

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.

پیشینه بحث

بی‌تردید از زمان پیدایش انسان بر روی زمین، زن و مرد کار می‌کردند. این کارکردن‌ها موجب شد که شواهد فراوانی در تمام جوامع به صورت قطعی وجود داشته باشد، تا نوعی تقسیم کار بر حسب جنس و جنسیت را حکایت نماید؛ یعنی کارهای مخصوص زنان باشد و کارهای ویژه مردان. پیرامون کار جنسیتی، می‌توان، به سه دوره تاریخی اشاره کرد:

الف. دوره جامعه بدوی

تقسیم کار براساس جنسیت از سوی فرهنگ‌شناسان در میان اقوام مختلف جهان مورد توجه قرار گرفته است. به نظر می‌رسد، نظم و قاعده‌ای برای ارجاع کار به افراد وجود داشته است. گروهی از مورخان، معتقدند که در جامعه بدوی شیوه زندگی بشر بر پایه شکار و گردآوری خوراک استوار بوده است. براساس تعاون حاکم، زنان عمدتاً به گردآوری خوراک همت می‌گماشتند و مردان به شکار می‌پرداختند. زن در غیاب مرد، محصولات خوردنی زمین، نظیر میوه، دانه‌های جنگل، عسل، قارچ و غلات خود را جمع‌آوری می‌نمود، تا آسیب‌پذیری خانواده را در برابر کمبود خوراکی‌ها و احیاناً نبود

در این محدوده تاریخ، در قلمرو جهان اسلام، همزمان با ظهور اسلام در سال ۵۷۰ میلادی، برای کار زن همچون مرد ارج‌گذاری شد و هریک از زن و مرد، مالک بهره‌برداری از کسب و کارشان معرفی شد (نساء: ۳۲). تاریخ صدر اسلام و نیز سیرت زنان و مردان مسلمان در آن زمان، به‌روشنی گواهی می‌دهد که اکثریت کارها بین زن و مرد مسلمان مشترک بوده و معدودی از کارها وجود داشته که اسلام مایل به انجام آن از سوی زنان نبوده و نیست (جلالی کندری، ۱۳۸۳، ص ۱۲۲-۱۳۷). از جمله در اسلام، به شغل مهم زن در خانه‌داری و شغل مهم مرد در تأمین اقتصاد خانواده سفارش و تأکید شد. بر روی اندکی از مشاغل، همچون جهاد، قضاوت و تدبیرات مهم جامعه نیز به‌عنوان وظایف دارای ویژگی مردانه امضای شریعت نشست. در مقابل، اغلب کارها همراه با یک سلسله معیارهای ترجیحی و ارزشی که مبتنی بر مصالح انسانی است، به خود آدمیان واگذار گردید.

ویژگی کلی این دوره از تاریخ بشر این است که از جدایی جنسیتی میان کار مولد و غیرمولد، کار درآمدزا و غیر درآمدزا خبری نیست. هرچند بعضی وظایف ویژه مردان و برخی دیگر مختص زنان شمرده می‌شد، ولی تمام کارها در خدمت بقای خانواده بود (پامالآبوت/ کلر والاس، ۱۳۸۰، ص ۱۷۴).

ج. دوره صنعتی

با شروع انقلاب صنعتی در قرن نوزدهم، کار مزدی از فضای منزل جدا گردیده، 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 به‌تدریج، مردان با اولی و زنان با دومی قرین گردیدند. در قرن بیستم، صنعتی شدن در قالب سرمایه‌داری نقش آفرینی جدیدی به زنان داد. آن نقش همسری، مادری درخانه و نقش اقتصادی، تولیدی درخارج از منزل بود. خرابی‌های حاصل از جنگ جهانی دوم و گسترش انواع صنایع، ورود زنان به بازار کار را در کنار مردان، بیش از پیش گسترش داد. با تمام این تحولاتی که در بازار کار به وجود آمد، هم اکنون دانشمندان معتقدند که هنوز مردان به‌عنوان نیروی کار اصلی و زنان صرفاً به‌عنوان نیروی کار ذخیره و فرعی انگاشته می‌شود (خانی، ۱۳۸۵ ص ۱-۱۰).

اوکلی 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 کار زن نوعاً کاری است که از نظر ابتکار ذهنی آموزش چندانی لازم ندارد. معمولاً شامل پاره‌کارهای با دوره زمانی کوتاه است که شباهت‌های بین این کارها با نقش مادری و زن خانه‌دار آشکار است (گرت استفانی، ۱۳۸۰، ص ۱۲۵-۱۲۸).

شکار جبران نماید. در اثر همین جستجوها، سرانجام راز حاصل خیزی زمین را فهمیدند. این خود نوعی از تقسیم کار، براساس جنسیت بود.

ظاهراً یکی از عواملی که زنان را به خانه‌داری و کشاورزی سوق داد، وظیفه دفاعی مردان بود که بیشتر اوقات سرگرم نبرد با دشمنان قبیله خود بودند و فرصت لازم را برای کار در خانه و مزرعه به دست نمی‌آوردند (علویون، ۱۳۸۱، ص ۱۳۰).

نوع دیگری از تقسیم کار، تقریباً ده هزارسال 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. در مقابل، زن به کارهای داخل خانه مانند کوزه‌گری، بافندگی، تهیه پوشاک، جمع‌آوری گیاهان خوراکی، باغبانی و تهیه خوراک سرگرم بودند (طغرناگار، ۱۳۸۳، ص ۱۰).

به‌طورکلی، آنچه در جوامع ابتدایی، اعم از شرقی و یا غربی مسلم است، اینکه قابلیت‌های ویژه زنان در امر بارداری، زایمان و شیردهی، به‌طورکلی نیاز بشر به بقای نسل، موجب خانه نشینی زنان شده است. در مقابل، وظایفی چون شکار و تهیه غذا و نقش‌های خارج از خانه به عهده مردان بوده است. از آنجاکه معاش خانواده و قبیله به دست مردان صورت می‌گرفت، این امر سبب تقویت نقش محوری مردان در تصمیم‌گیری‌های خانوادگی و اجتماعی شده است (لرنر، ۱۳۹۰، ص ۸).

ب. دوره قبل از صنعت

در این دوران، که دوران فئودالی در اروپا نامیده می‌شود، زنان خدمه و اهل کار، در خانه‌های مخصوصی به نام «خانه زنان» زندگی می‌کردند که از اماکن مردان به کلی جدا بود. در جوار 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 آماده کردن پشم و غیره انجام می‌شد. دختران اقشار کم‌درآمد جامعه، برای کار و نجات از گرسنگی در شهرها به دنبال این‌گونه امکانات بودند (خانی، ۱۳۸۵، ص ۱-۱۰).

در این دوره، هر از چندگاهی زمزمه می‌شد که جای بر حق زن در خانه است. چنین استدلال می‌شد که استقلال اقتصادی زن شوهردار ممکن است به ازدواج و نهاد خانواده ضربه بزند، یا مادر شاغل در رسیدگی به فرزندان کوتاهی کند، و نیز استدلال می‌شد که انواع معینی از کار ممکن است به توانایی زن برای به دنیا آوردن فرزندان سالم آسیب برساند (گرت استفانی، ۱۳۸۰، ص ۱۲۱ و ۱۲۲).

دیدگاه‌ها در مورد رابطه شغل و جنسیت

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

الف. دیدگاه نئوکلاسیکی

نئوکلاسیک‌ها برای تبیین تفاوت‌های جنسیتی و تبعیض در کارها، به متغیرهایی نظیر مسئولیت‌های خانوادگی، نیروی جسمی، آموزش عمومی، آموزش فنی، ساعات کار، غیبت از کار و جابه‌جایی در کار متوسل می‌شوند. یکی از فرض‌های اساسی اقتصاددانان کلاسیک این است که علت کمتر بودن در آمد زنان نسبت به مردان «سرمایه انسانی» است.

با توجه به اینکه زنان آموزش کمتری می‌بینند و به مراتب، سرمایه‌گذاری کمتری روی سرمایه انسانی خود دارند، سرمایه انسانی کمتر با بهره‌وری کاری پایین‌تری نیز دارند. وی، دلیل اینکه جنسیت، چگونه روی آنها تأثیرگذار است؟ پاسخ این سؤال را با یک واقعیت نسبتاً ساده توضیح می‌دهد: از زن انتظار می‌رود که بچه بزیاید، با آنکه تمام زنان بچه ندارند، ولی اکثر آنها قادر به انجام این کار هستند و یا برای آن برنامه‌ریزی می‌کنند.

این واقعیت، «راهبردهای» سرمایه‌گذاری و سرمایه انسانی زنان را دگرگون می‌کند و آنها را به سمت مشاغلی سوق می‌دهد که برای بچه‌دار شدن و پرورش فرزند، تحت فشار و جریمه قرار نگیرند. متقابلاً مردان مشاغلی را برمی‌گزینند که در گذر زمان سرمایه انسانی آنها، افزایش قیمت داشته باشد و یا به ارزش آن افزوده شود (سول هوفمن و سوزان اورت، ۱۳۸۹، ص ۳۷۹؛ کیت گرینت، ۱۳۸۲، ص ۲۷۶).

ب. دیدگاه تجزیه شدن بازار کار

یکی از معروف‌ترین نظریه‌های تجزیه شدن بازار کار، نظریه بازار کار دوگانه است. این دیدگاه بین دو دسته از مشاغل، تمایز قائل می‌شود: مشاغل دسته اول، از لحاظ پرداخت مزد و فرصت‌های پیشرفت، وضع نسبتاً خوبی دارد. در مقابل، دسته دومی نیز وجود دارد که با مزد پایین، تأمین کمتر و با محدودیت امکان پیشرفت مواجه است. در گروه نخست، مهارت کارگران ویژه و متناسب با احتیاج مؤسسه مورد نظر است، در این بخش، به دلیل نیاز کارفرما به ثبات کارگران، مزدهای بهتری به نیروی کار پرداخت می‌شود، و دورنمای مطلوب‌تری برای پیشرفت ارائه می‌گردد. از این رو، حتی اگر کیفیت‌های کاری زن و مرد پیش از ورود به عرصه شغل برابر باشد، احتمال به کارگماردن مردان با فرض داشتن ثبات شغلی، در مشاغل اولیه بیش از زنان است.

نظریه تجزیه شدن بازار کار، اولاً تأکید بر اهمیت وضعیت ورود به سازمان برای تعیین امکانات آینده در کسب سرمایه انسانی دارد و ثانیاً بر این مطلب تأکید دارد که رفتار با کارگران به خصوصاً چون پایداری شغلی آنها مرتبط می‌باشد. بدین‌سان به جای اینکه تفکیک جنسیتی در شغل را ناشی از ویژگی‌های ذاتی مردان و زنان تلقی نماید، دست‌کم قسمتی از آن را به نوع مشاغل، مرتبط می‌داند (مهرانگیز، ۱۳۷۹، ص ۱۵-۲۷؛ علویون، ۱۳۸۱، ص ۹۵).

ج. دیدگاه جنسیتی

نکته اصلی نظریه‌های جنسیتی این است که موقعیت تابع بودن زن در بازار کار و خانواده با یکدیگر مرتبط و 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 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، کارخانگی، به‌ویژه مراقبت کودکان، اختصاص به خانم‌ها دارد.

مسئولیت‌های خانوادگی زنان، ایجاب می‌کند که آنان دست به انتخاب مشاغل با دستمزد پایین بزنند. بنابراین زنان، به‌خصوص زنان متأهل مسئولیت خود در خانواده و منزل را در انتخاب شغل دخالت می‌دهند.

موضوع دیگر که به وسیله نویسندگان طرفدار نظریه جنسیتی مطرح گردیده، مزاحمت‌های جنسی است. این نوع مزاحمت‌ها در جداسازی مشاغل، بنابر جنسیت افراد و تداوم آن، تا حدود زیادی مؤثر بوده و از این طریق، تلاش‌های زیادی که برای ورود زنان به قلمرو مشاغل مردانه صورت می‌گیرد، خنثی می‌شود.

به هر حال، پیش‌بینی‌های عمده نظریه‌های جنسیت، بیانگر این است که موقعیت زنان در بازار کار را می‌توان به‌عنوان جزئی از کل سیستم اجتماعی، که در آن زنان تابع هستند، در نظر گرفت (علویون، ۱۳۸۱، ص ۹۶).

د. دیدگاه کنش متقابل و نهادی

بر اساس دیدگاه نهادی، تبعیض جنسیتی ناشی از موانع نهادینه شده بین مشاغل مردانه و زنانه است. 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 تبعیضات و تفکیک شغلی مبتنی بر جنسیت را مورد توجه قرار داده از نظر جنکس (۱۹۹۲)، پنج نوع تبعیض و تفکیک شغلی وجود دارد: کوتاه‌نظرانه؛ مقید به اصول اخلاقی؛ آماری؛ برگرفته از مصرف‌کننده؛ و برگرفته از کارکنان. وی دو نوع اول را از لحاظ اقتصادی غیرمنطقی می‌داند، اما به نظر وی سه نوع اخیر برای کارفرما ممکن است منافع اقتصادی داشته باشد. در این میان، تبعیض آماری مهم‌تر است. برای نمونه، یک آزمایشی پس از سال‌ها تجربه به این نتیجه رسیده است که تحویل داران زن، کمی بیش از تحویل داران مرد اشتباه می‌کنند. این امر ممکن است به این تصمیم منجر شود که همه مردان تحویل‌دار را اخراج و تنها زنان را استخدام نمایند (سفیری، ۱۳۸۸، ص ۱۴۳). از سوی دیگر، ممکن است پژوهش‌ها نشان دهند که زنان نسبت به مردان، دارای مسئولیت‌های بیشتری هستند. مانند نگهداری از فرزند در نبود پدر، و آماده بودن 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 تمامی یا اکثر زنان را از این مشاغل محروم نماید. همچنین ممکن است روزی تحقیقات به این نتیجه برسد که احتمال استخدام زنان در مشاغلی که به چالاک‌ی انگشتان نیاز دارد، نسبت به مردان بیشتر است. از این‌چنین مشاغلی، مردان قهراً محروم می‌شوند (سول هوفمن و سوزان اورت، ۱۳۸۹، ص ۳۶۲-۳۷۶).

تبعیض ناشی از مشتری نیز زمانی اتفاق می‌افتد که کارفرمایان معتقد باشند که اگر زنی یا مردی را در شغلی که به جنس مخالف تخصیص داده می‌شود، استخدام کنند، مشتریان را از دست خواهند داد. برای نمونه، اگر مدیر یک فروشگاه الکترونیکی معتقد باشد که مشتریان ترجیح می‌دهند تجهیزات کامپیوتری را از یک مرد خریداری کنند، زنان ممکن است از هرگونه شغل مربوط به فروش کامپیوتر محروم شوند. اگر کارفرما در مورد عقیده مشتریان اشتباه نکرده باشد، در این حالت استخدام نکردن زنان، هرچند قانونی و اجتماعی نیست، اما مقصدانه و به‌صرفه‌تر خواهد بود.

تبعیض ناشی از کارکنان نیز همین گونه است؛ اگر کارفرمایی معتقد باشد که کارکنان قدیمی و از پیش استخدام شده، در مورد کارکردن با فردی از جنس مخالف راضی نیست، ممکن است به این نتیجه برسد که حذف زن یا مرد تازه‌وارد، بارزتر از سوددهی باشد که بر اثر استخدام او حاصل می‌شود.

همچنین شبکه اجتماعی در کارایی و استخدام شغلی نقش مهمی ایفا می‌کند. اگر این شبکه، تفکیک جنسیتی شده باشد، اطلاعات شغلی بین افراد یک جنسیت مبادله خواهد شد. برای نمونه، برای کارفرما کارمندان فعلی منابع معتبری برای رجوع برای کارمندیابی هستند. ممکن است آنان به افرادی از جنس خودشان اشاره کنند، اگر مردان اطلاعات شغلی خود را با هم‌نوعان خود مبادله و زنان نیز در این مورد به زنان دیگر اعتماد نمایند، مشاغل به وسیله افرادی از یک جنس اشغال خواهد شد (سول هوفمن و سوزان اورت، ۱۳۸۹، ص ۳۶۲-۳۷۶).

هـ. دیدگاه فمینیستی

در پاسخ به این دو سؤال که چرا بازار کار به شیوه جنسیتی جداسازی شده است؟ و چرا زنان به‌طور متوسط هنوز کمتر از مردان درآمد دارند؟ برخی از فمینیست‌ها تلاش کرده‌اند به این سؤال‌ها، از طریق تحلیلی از آنچه در شرکت‌های تجاری بزرگ روی می‌دهد، پاسخ دهند. رُزایت موس‌کنتر با تحقیقی درباره زنان و مردان کارمند در شرکت‌های بزرگ ایالات متحده، شیوه‌های بی‌شماری از فرهنگ سازمانی این شرکت‌ها را به جهت موانع برای پیشرفت زنان بیان می‌کند. از جمله وی می‌گوید: نظام اخلاقی مدیریت حاکم در وهله نخست در این شرکت‌ها مذکر است (فریدمن، ۱۳۸۱، ص ۷۷ - ۷۹). اشکال این تحلیل این است که در مقیاس به این کوچکی، نمی‌توان پاسخ یک سؤال را در مقیاس بسیار بزرگ دریافت نمود.

مشاغل جنسیتی در سازمان‌ها

در سازمان‌ها، هرگاه شغل و جنسیت با هم ترکیب شود، مشاغل جنسیتی می‌شود. منظور از «ترکیب جنسیت» و «شغل» این است که مشاغل سازمانی، ویژگی‌های زنانگی و مردانگی افرادی را به خود بگیرند که می‌خواهند آن کار را انجام دهند. در مجموع سه روش عمده برای ترکیب جنسیت و شغل در سازمان‌ها وجود دارد: برای توضیح این شیوه‌ها، جامعه‌شناسان از دیدگاه‌های فردگرایی، کنش متقابل و نهادی استفاده کرده‌اند (سفیری و ایمانیان، ۱۳۸۸، ص ۱۳۳ و ۱۳۹ و ۱۴۳).

جنسیت و سازمان اجتماعی شغل

از منظر سازمانی گاهی اوقات، مشاغل از این جهت جنسیتی می‌شود که ممکن است جنسیت، سازمان اجتماعی کار و شغل را به وجود آورده و خلق نماید. در این صورت، تقسیم وظایف براساس جنس

رسید که مشاغل عمدتاً زنانه، کم‌ارزش‌تر بوده و درآمد کمتری نسبت به مشاغل مردانه دارند. حتی اگر نمره ارزیابی آنها یکسان باشد (همان، ص ۱۶۵).

در پاسخ به این پرسش، که جنسیت چگونه ارزش مشاغل را تعیین می‌کند؟، اندیشمندان چنین پاسخ داده‌اند: ارزش‌های شغلی، تابع ویژگی‌های گوناگون از جمله سرمایه انسانی می‌باشد. سرمایه انسانی بیانگر مهارت‌هایی است که کارگران واجد آن می‌باشند. به‌طور میانگین زنان مهارت‌های کاری کم‌ارزش‌تری نسبت به مردان دارد؛ زیرا معمولاً میانگین تحصیلات و تجربیات زنان در بازار کار، از مردان کمتر است. بعد از اینکه زنان آن مهارت‌ها را وارد بازار کار می‌کنند، اگر سطح مهارت‌ها در بازار کار ارزشمند باشد، طبیعی است که کار مردان بارزتر تلقی می‌شود و دارای بهره‌وری بیشتری خواهد بود (همان، ص ۱۶۹).

بررسی‌هایی که درباره کارگران چند کارخانه انجام گرفته است، جملگی معتقدند که مفهوم «تخصص» چنان ساخته و پرداخته شده است که منحصراً از ویژگی‌های کار مردان شناخته می‌شود (پاملا بوت و کلر والاس، ص ۱۹۴). طبیعی است که کارها هرچه تخصصی باشد، بارزتر جلوه می‌کند (سول هوفمن و سوزان اورت، ۱۳۸۹، ص ۳۰۹ و ۳۱۰).

حاصل اینکه، همواره مردانگی با تخصص و مهارت بیشتر تقارن بوده است تا از زنانگی. این تداعی و تقارن موجب می‌شود تا در بازار کار، شغلی را که مردان انجام می‌دهند، بارزتر جلوه نماید.

معرفی مشاغل جنسیتی در اسلام

الگوی تقسیم کار در اسلام دقیقاً از وجوه مشترک زن و مرد و تمایزات آن دو پیروی می‌کند؛ یعنی دین اسلام، با الگوی تقسیم کار جنسیتی در کنار کارهای مشترک، نظر موافق دارد. با یک نگاه جامع به منابع اسلامی می‌توان دریافت که تقسیم کار در اسلام براساس دو گزینه پیش می‌رود: و یا اسلام همچون سایر مکاتب فکری، شرط انتخاب را تخصص، تجربه، دانش دینی و کاری می‌داند. در این مورد احادیث فراوانی وجود دارد. امام علی علیه السلام می‌فرماید: «نادان در همه حال بازنده و زیانکار است» (تمیمی آمدی، ۱۴۱۰، ص ۵۴۵). همچنین آن حضرت می‌فرماید: «[کار] زشت خردمند، بهتر از [کار] زیبای نادان است» (همان، ص ۵۰۱). و یا می‌فرماید: «کار نادان مایه زیان است و دانش او مایه گمراهی» (همان، ص ۴۶۶). همچنین امام حسین علیه السلام می‌فرماید: «کاری را که در توان تو نیست بر عهده مگیر... و جز آنچه را شایسته آنی دریافت مکن» (حلوانی، ۱۴۰۸،

افراد، بیشتر مطلوب است و در مراحل بعدی، نتیجه آن در تبعیض جنسیتی کارها، حرفه‌ها و شرکت‌ها آشکار می‌گردد. برای نمونه، زنان به‌طور تاریخی مسئولیت‌های اصلی مراقبت از کودکان را برعهده دارند. دلیل پذیرش این مسئولیت از سوی زنان، نیاز شدید کودکان به مراقبت مادران و نوع کاری که زنان می‌توانند انجام دهند می‌باشد، و درباره مردان می‌توان گفت: توانمندی و قدرت فیزیکی مردان موجب می‌شود که آنان عهده‌دار کارهای خشن و سنگین‌تر شوند، یک نمونه تاریخی آن در جوامع گردآورنده و شکار مشاهده می‌شود که زنان بیشتر به گردآوری و مردان به شکار می‌پرداختند؛ زیرا مردان از زور بازوی بیشتری بهره‌مند بودند. در چنین مواردی، جنسیت، سازمان اجتماعی کار را تشکیل می‌دهد (سفیری و ایمانیان، ۱۳۸۸، ص ۱۳۲).

جنسیت و مفاهیم جهت‌دهنده شغلی

گاهی اوقات، جنسیت مفاهیمی را خلق می‌کند، که در قالب آن مفاهیم، افراد به مشاغل، حرفه‌ها و فعالیت‌های ویژه‌ای اختصاص پیدا می‌کند. یکی از مفاهیمی که از جنسیت نشأت گرفته و مبنای تقسیم وظایف براساس جنسیت است، مفهوم «عاطفه» و «محبت» است. در برخی کارها و خدماتی که کارمندان مستقیماً با مشتریان و یا خریداران برخورد دارند، این کار نیازمند روابط گرم است. برای مثال، مهمانداری هواپیما، حوزه‌ای که بیشتر کارکنان زن در آن اشتغال دارند؛ چون این شغل مستلزم وجود کارکنان اجتماعی و خونگرم است. چنین مشاغلی از لحاظ نوع جنسیتی، زنانه به حساب آمده، نیازمند کار احساسی متفاوت نسبت به شغل مردانه است. به همین دلیل، بسیاری سازمان‌ها، مشاغل خدماتی را برای زنان مناسب‌تر می‌دانند.

از سوی دیگر، مشاغل حرفه و مدیریتی که در آن نمایش و انتقال قدرت مطرح است، بیشتر مردانه تلقی می‌شود. در این گونه مشاغل به جای آن‌که شاغلان مجبور باشند حالت دفاعی بگیرند، لازم است قدرت خود را به رخ دیگرانی که با آنها سرو کار دارند، بکشند. بنابراین، یکی دیگر از مفاهیمی که در ارتباط با جنسیت بوده و مبنای تقسیم کار جنسیتی است، مفهوم «قدرت» است. در نتیجه، هنگامی که مشاغل نیازمند کار احساسی باشد، احتمال بیشتری برای جنسیتی شدن دارد (سفیری و ایمانیان، ۱۳۸۸، ص ۱۳۳).

جنسیت و ارزش مشاغل

گاهی جنسیت، ارزش، مربوط به کارهای گوناگون را سامان می‌دهد و منجر به این احساس می‌شود که جنسیت در افزایش و یا کاهش ارزش مشاغل تأثیرگذار است. یک مطالعه ارزیابی شغلی، به این نتیجه

دو نوع تأثیر جنسیت بر مشاغل

الف. گاهی اوقات جنسیت، هیچ ارتباطی به خود مشاغل و کارها ندارد، بلکه از شرایط محیط کار محسوب می‌شود؛ نظیر کارهایی که نه ویژگی زنانگی دارد و نه مختصات مردانگی، اکثر کارهایی که در جامعه وجود دارد، از همین نوع است. برای نمونه، خیاطی و آشپزی، ویژگی زنانگی و یا مردانگی، محسوب نمی‌شود. زن و مرد هر دو می‌توانند خیاط 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 می‌تواند از اقتضائات دائمی محیط شغلی باشد؛ یعنی محیط کار برای همیشه جنسیتی است. نباید فضای شغلی فضای اختلاط اجنبی باشد، به گونه‌ای که زمینه انحراف اخلاقی را فراهم سازد. البته جنسیتی بودن محیط، هیچ‌گاه اختصاص به مشاغل ندارد، بلکه حتی فضای مجالس مهمانی، روضه‌خوانی، جشن عروسی و... می‌بایست غیرمختلط باشد.

ب. در مواردی، جنسیت به‌عنوان خصیصه درون شغلی محسوب می‌شود، مشاغل این‌چنینی، جنسیتی می‌شود. رعایت جنسیت در کنار سایر شرایط کار ضرورت دارد. این دسته از مشاغل، همان کارهایی است که ویژگی زنانگی یا مردانگی دارد: برای نمونه، مرد نمی‌تواند از نگاه فرهنگ اسلامی آرایشگر و یا پزشک زنان باشد. زن هم نمی‌تواند آرایشگر و پزشک مردان باشد؛ زیرا این کارها ویژگی محرمیت دارد. محرمیت یک اصل جنسیتی و یک ویژگی زن یا مرد در اسلام است. در یک کلام، هرگاه جنسیت و شغل با هم ترکیب شوند، آن مشاغل جنسیتی خواهد بود، و اگر این‌چنین نباشد، جنسیت صرفاً ارتباط با محیط دارد.

در کشورهای در حال توسعه، مشاغل ذیل از ویژگی‌های زنانگی و مردانگی است و موجب ترجیح واگذاری برخی از کارها به شاغل مرد و برخی نیز به شاغل زن می‌گردد:

۱. قدرت جسمی. زنان فاقد قدرت جسمی تصور می‌شوند؛ به همین دلیل، به کارهای سنگین اجازه داده نمی‌شوند.
۲. توانایی بیشتر مردان به نظارت و سرپرستی. در کشورهای در حال توسعه، این باور جنسیتی وجود دارد که نظارت و سرپرستی زنان نسبت به مردان ضعیف‌تر است. از این رو، در کشورهای صنعتی و در حال توسعه، نسبت کوچکی از کارکنان مدیریت و سرپرستی را زنان تشکیل می‌دهند.
۳. سر براهی بیشتر زنان در مقایسه با مردان. البته سر به راه بودن زنان، با این عقیده که آنان برای مشاغل سرپرستی مناسب نیستند، مرتبط می‌باشند 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

ص ۷۷). از این‌گونه آموزه‌ها دریافت می‌شود که دانش و تخصص کاری در اسلام، به شدت مورد اهتمام بوده و از شرایط تصدی شغل محسوب می‌شود.

در مواردی نیز اسلام، علاوه بر تجربه و تخصص، زنانگی و مردانگی را عامل مؤثر بر رفتار شغلی می‌داند. چنان‌که امام رضا^ع می‌فرماید: «أَنَّ النِّسَاءَ مَحْظُورَاتٌ عَنِ التَّعَامُلِ وَ الْمَتَجَرِّعِ مَعَ عِلَلٍ كَثِيرَةٍ؛ زنان به علل مختلفی از تعامل (با مردان) و تجارت کردن بازداشته شده‌اند» (حر عاملی، ۱۴۰۹، ج ۲۱، باب ۱۱، ص ۲۶۸، ح ۹).

در قلمرو خانوادگی، اسلام نفقه زن و خانواده را بر شوهر واجب نموده است تا بدین وسیله، زنان از مسئولیت اقتصادی در برابر خانواده و به تبع آن، از کار کردن بیرون از منزل معاف شوند. امام رضا^ع در این خصوص می‌فرماید: «أَنَّ الْأُنثَى فِي عِيَالِ الذَّكَرِ إِنْ احتَاجَتْ وَعَلَيْهِ أَنْ يُعُولَهَا وَعَلَيْهِ نَفَقَتُهَا وَكَيْسَ عَلَى الْمَرْأَةِ أَنْتُعُولَ الرَّجُلِ وَلَا تُؤَخِّدُ بِنَفَقَتِهِ...؛ زن در مورد نیازمندی‌هایش عائله مرد حساب می‌شود؛ بر مردان واجب است که نفقه زن را بپردازد، ولی بر عهده زن نیست که شوهر خود را تأمین کند و یا اگر مرد محتاج و نیازمند شد، نفقه وی را بپردازد. این یک نمونه از تقسیم کار جنسیتی در حوزه خانواده است (ابن‌بابویه، ۱۴۱۳، ج ۴، ص ۳۵۰).

همچنین در اسلام زنان را به پرهیز از اختلاط‌های انحرافی در جامعه ترغیب شده‌اند. چنان‌که امیرمؤمنان^ع می‌فرماید: «يَا أَهْلَ الْعِرَاقِ بُنِّتُ أَنْ نِسَاءَكُمْ يَدْفَعْنَ الرَّجَالَ فِي الطَّرِيقِ أَمَا تَسْتَحُونَ؟؛ 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 نمی‌کنید؟ (حرعاملی، ۱۴۰۹، ج ۲۰، ص ۲۳۶). از این روایت شریف به دست می‌آید هرگونه فعالیت اجتماعی که مبتنی بر روابط میان زن و مرد نامحرم باشد، اصل محرمیت و تفکیک جنسیتی که یک دستورالعمل جنسیتی است، می‌بایست رعایت گردد.

تقسیم کار زن و مرد براساس اصول جنسیت در اسلام

در طبقه‌بندی عام فعالیت‌های انسانی و شغلی، یک سلسله اصول و ارزش‌های عمومی وجود دارد که تقسیم و ترجیح فعالیت‌های انسانی در اسلام براساس آن اصول صورت می‌گیرد. در کنار آنها، یک مجموعه اصول و ارزش‌های جنسیتی نیز مطرح است که می‌تواند الگوی تقسیم کار بین زن و مرد باشد. این مقاله، این اصول و ارزش‌ها را به اجمال مرور می‌کند.

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 است (ملک‌زاده، ۱۳۹۲، ص ۲۰۴-۲۰۶).

در فرهنگ عمومی 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 کارهاست که جسارت و شجاعت لازم دارد. این ویژگی‌ها نیز مردانه است. از سوی دیگر، مربی‌گری کودکان از کارهایی است که عاطفه لازم دارد. عاطفی بودن، یک ویژگی زنانگی است.

به هرحال، برای این شناخت مشاغل جنسیتی و غیرجنسیتی باید پیش از هرچیز ارزش‌ها و اصول جنسیتی باید شناخته شوند. در اینجا اجمالی از دوازده اصل جنسیتی در اسلام را که می‌تواند برای تقسیم کار زن و مرد راهنما باشد، در قالب یک نمودار نشان داده می‌شود. هرگونه تقسیم کار و تدوین مقررات شغلی، می‌بایست در راستای حمایت از این اصول و ارزش‌ها باشد و نه در جهت تقابل با آنها.

اصل حفظ جمال و زیبایی در زن	رسول خدا ﷺ می‌فرماید: «مردان ناخن‌هایشان را کوتاه نگه دارند و به زنان فرموده‌اند که این رهایی، سبب زیبایی در آنان می‌شود» (کلینی، ج ۶، ص ۴۹۱، ح ۱۵). امیرمؤمنان ﷺ می‌فرماید: «خداوند عز و جل سیمای زن را در رخسار او و سیمای مرد را در گفتارش قرار داده است». همچنین فرمود: «خرد زنان در زیبایی آنهاست و زیبایی مردان، در خردشان» (ری‌شهری، ج ۲، ص ۲۵۳، ح ۲۶۴۳ و ۲۶۴۴). همچنین از امام صادق ﷺ سفارش شده است: «لایدهن الرجل کل یوم یری الرجل شعنا لایری متزلفا کأنه امرأة؛ در شأن مرد نیست تا به‌گونه‌ای روغن مالی نماید که هیچ‌گاه غباراندود نگردد، [دائماً] همچون زن صاف و لغزنده ظاهر شود» (کلینی، ج ۶، ص ۵۲۰، ح ۱).
اصل برتری حیا و حجاب زنانگی	رسول خدا ﷺ می‌فرماید: «الحیاء عِشْرَةُ أُجْرَاء، فَتَسَعُّهُ فِي النِّسَاءِ وَوَاحِدَةٌ فِي الرِّجَالِ». حیا ده جزء دارد؛ نه جزء آن در زنان و یک جزء آن در مردان است (ری‌شهری، ج ۳، ص ۴۸۷، ح ۴۷۶۹).
اصل توجه به ضعف جسمی و روح عاطفی زن	امیرمؤمنان ﷺ می‌فرماید: «ولا تهیجوا النساء باذی... فانهن ضعیفات القوی والائفن والعقول...؛ زنان را با آزار دادن تحریک نکنید، هرچند آبروی شما را بریزند، یا امیران شما را دشنام دهند که آنان در نیروی بدنی و روانی و اندیشه کم‌توانند، در روزگاری که زنان مشرک بودند مأمور بودیم دست از آزارشان برداریم...» (صیحی صالح، ص ۳۷۳، نامه ۱۴).
اصل ترسو بودن زن در قبال عرض زنانگی	امیرمؤمنان ﷺ می‌فرماید: «برخی از نیکوترین خلق و خوی زنان، زشت‌ترین اخلاق مردان است، مانند تکبر، ترس، یخل، هرگاه زنی... ترسان باشد از هر چیزی که به آبروی او زیان رساند فاصله می‌گیرد» (صیحی صالح، ص ۵۰۹، قصار ۲۳۴).
اصل کرامت یا متکبر بودن زن در محیط مختلط	قرآن کریم به زنان پیامبر می‌گوید: در سخن خود خضوع نکنید، آهنگ صدا را فریبنده نسازید، و در خانه‌های خود بنشینید، و کرشمه و ناز مکنید (احزاب: ۳۲). امیرمؤمنان ﷺ فرمود: ... هرگاه زنی متکبر باشد، بیگانه را به حریم خود راه نمی‌دهد (صیحی صالح، ص ۵۰۹، قصار ۲۳۴).
اصل توجه به حفظ مسئولیت زن در منزل	پیامبر اسلام ﷺ می‌فرماید: «همة شما شبانید، و همه در شبانی مسئولید... و زن شبان خانواده شوهر و فرزندان خوش است، و او در این شبانی مسئول است» (ورام، ۱۴۱۰ق، ج ۱، ص ۶).
اصل توجه به نهاد خانواده در اسلام	پیامبر اسلام ﷺ می‌فرماید: «هیچ بنایی در اسلام نزد خداوند، محبوب‌تر و گرمی‌تر از تشکیل خانواده نیست» (ابن بابویه، ۱۴۱۳ق، ج ۳، ص ۳۸۳، ح ۴۳۴۳).
اصل توجه به محرمیت میان زن و مرد	قرآن 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 پیداست آشکار نکنند و منقعه‌های 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).

اصل توجه به عدالت میان زن و مرد	در قرآن کریم است: «برای آنان حقوقی شایسته است همانند وظیفه‌ای که بر عهده آنهاست، ولی مردان را بر زنان مرتب‌تر است» (بقره: ۲۲۸).
اصل توجه به توان جسمی و صلابت روحی مرد	امیرمؤمنان ﷺ فرمود: «مردانگی مرد کامل نشود... مگر آن‌گاه که در برابر پیشامدهای سختی که به او می‌رسد، شکیبا باشد» (ری‌شهری، ج ۱۰، ص ۴۸۲، ح ۱۸۸۲۴). همان امام می‌فرماید: «در دگرگونی‌های احوال و زمانه است که گوهر مردان شناخته می‌شود» (ری‌شهری، ج ۲، ص ۲۳، ح ۲۰۴۰).
اصل توجه به نقش مدیریت مرد در اسلام	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 تسلط دارند. پس زنان شایسته فرمانبردارند» (نساء: ۳۴).
اصل توجه به نقش اقتصادی مرد در اسلام	امام رضا ﷺ می‌فرماید: «زن درمورد نیازمندی‌هایش عائله مرد حساب می‌شود، بر مردان 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، ج ۴، ص ۳۵۰). امام سجاد ﷺ می‌فرماید: «خداوند از کسی خوشنودتر است که خانواده خود را در رفاه بیشتری قرار دهد» (کلینی، ج ۴، ص ۱۱، ح ۱).

مشاغل غیرجنسیتی در اسلام

مشاغلی که ملاک در انتخاب آنها تنها تخصص و تجربه است و نه جنسیت، چنین مشاغلی از فعالیت‌های مشترک زن و مرد تلقی می‌شود. برخی مشاغل مشترک در اسلام، به‌عنوان گزارش تاریخی از صدر اسلام، وجود دارند که به صراحت در تاریخ منعکس شده است. از جمله تعلیم و تربیت. از امام صادق ﷺ پرسیدند: خانمی در شهر مدینه به تربیت کنیزان اشتغال دارد، مردم کنیزان خود را برای آموختن آداب لازم به او می‌سپارند. ما ندیده‌ایم، روزی کسی تا این حد سیل‌آسا فروریزد. امام ﷺ فرمود: این خانم، راستگو و امین است. این دو خصلت، روزی را به‌سوی انسان سوق می‌دهد (مجلسی، ۱۴۰۴، ج ۱۹، ص ۱۰۲).

آواخوانی نیز می‌تواند برای زن و مرد زمینه کسب درآمد و اشتغال باشد. از امام موسی‌بن جعفر ﷺ درخصوص آواخوانی در محافل عید فطر و قربان و مراسم شادی پرسیدند، فرمود: تا سبب و زمینه‌ساز معصیت نباشد، اشکالی ندارد (حرعاملی، ۱۴۰۹، ج ۱۷، ص ۱۲۲).

آنچه از روایات به‌دست 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 دست‌کم برای زنان و خوانندگی مرد برای مردان، منعی در اسلام ندارد (عاملی، شهیدثانی، ۱۴۱۰، ج ۳، ص ۲۱۳؛ خویی، ۱۳۵۲ش، ج ۳، ص ۲).

سومین شغل مشترک در اسلام، نوحه‌سرایی برای مردگان است (علّامه حلی، ۱۴۱۲، ج ۱۵، ص ۳۷۴). حنان‌بن سدید می‌گوید: در محله ما زنی 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 ﷺ بپرسی که اگر این کار حلال است، ادامه دهم و گر نه کنیز را بفروشم و از بهای آن زندگی کنم تا

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. 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. چنان‌که اندیشمندان مسلمان این قاعده را همواره به کار می‌برند: «فمرجع الشک إلى الشک فی اشتراط الخطاب و عدمه و إطلاق الخطاب ینفی الاشتراط و ینت کونه مطلقاً»؛ هرگاه تردید در مقید و مطلق بودن خطابات اسلامی داشته باشیم، اطلاق خطاب هرگونه قید و بند را نفی می‌کند، مگر آنکه در موردی دلیلی برخلاف آن داشته باشیم (خویی، ۱۴۱۶، ج ۱، ص ۹۶).

از این رو جواز 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 است. جمع مذکر 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 صوم، حج، نماز و غیره (انصاری، ۱۴۱۵، ج ۵، ص ۱۷؛ موسوی همدانی، ۱۳۷۴، ج ۱۹، ص ۵۹۹).

ب. سیره عملی زنان مسلمان. زنان در صدر اسلام در زمان پیامبر گرامی اسلام ﷺ و معصومان ﷺ به فعالیت‌های اقتصادی گوناگون اشتغال داشته و آن بزرگوران، نه تنها از کار و تلاش ایشان نهی نکردند، بلکه گاه تشویق به ادامه کار آنان نموده‌اند (نکونام گلپایگانی، ۱۳۸۴، ج ۴، فصل ۲).

تمسک به اصل آزادی برای قراردادهای

هر انسانی، زن و یا مرد، در زندگی اجتماعی حق دارد با هموعان خودش قراردادهای شغلی داشته باشد. در این مورد نیز جنس و جنسیت دخالت ندارد، از یک سو، در معارف اسلامی برای کسانی که قرارداد می‌بندند شرایط و عناوینی برای نفوذ و صحت قراردادشان تعیین شده است. آن موارد عبارتند از: بلوغ شرعی، قصد به مفهوم عقد، اختیار به انجام عقد. اگر فرد برده بود، اذن مولی را لازم دارد. همین‌طور عاقلد لزوماً مالک یا ماذون از سوی مالک و یا مجاز از سوی شارع باشد. از دیگر شرایط صحت عقد، مسلمان بودن، عدم جنون و داشتن حق تصرف در اموال شخصی است. اما در این زمینه، هیچ‌کسی جنس و مفهوم جنسیت را از شرایط صحت عقود و قرارداد ندانسته‌اند.

از سوی دیگر، خطابات قرآنی و روایی نسبت به زنانگی و یا مردانگی مطلق است. چنان‌که قرآن

خدا فرجی برساند. پدرم گفت: پرسیدن این مسئله از امام 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؟ گفتیم به خدا قسم نمی‌دانم شرط می‌کند یا نه، حضرت فرمود: به آن زن بگو شرط نکند و هر چه دادند بپذیرد (طوسی، ۱۴۰۷، ج ۶، ص ۳۵۸).

پرستاری از دیگر مشاغل مشترک میان زنان و مردان است. از امام باقر یا امام صادق ﷺ روایت است که رسول خدا ﷺ، بانوان را برای مداوای مجروحین همراه خود می‌برد. ولی از غنائم جنگی برای آنان سهمی منظور نکرد، بلکه عطیه‌ای به آنان مرحمت نمود (کلینی، ۱۴۰۷، ج ۵، ص ۴۵).

براساس آنچه گذشت می‌توان گفت: هر زمان معیار انجام کار، تنها تجربه و تخصص باشد آن مشاغل از نوع وظایف مشترک بین زن و مرد محسوب می‌شود. هرگاه جنس و جنسیت، علاوه بر تخصص از شرایط شغلی باشد، در آن موارد کارها و مشاغل، جنسیتی و اختصاصی می‌شود؛ یعنی ویژه زن و یا مرد می‌باشد. جنس مخالف در حال اختیار حق انتخاب و ورود در آن قلمرو را ندارد، و یا دست‌کم برای خود آن صنف، مطلوبیت و شایستگی بیشتری دارد.

تأسیس اصل کلی در مورد رابطه شغل و جنسیت

صرف‌نظر از اصول دوازده‌گانه‌ای که بیان شد، و همچنین جدای از بحث مصداقی و تعیین مصداق مشاغل مردانه، زنانه و مشترک از دیدگاه اسلام، می‌توان در این مورد اصلی کلی را تأسیس کرد تا براساس 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 عدم تأثیر جنسیت بر شغل است؛ هر یک از زن و مرد می‌توانند در مشاغل مختلف ورود پیدا کنند. در ذیل دو دلیل مورد بررسی قرار می‌گیرد.

تمسک به اصل آزادی برای کار

هر انسانی حق دارد کاری را برای خودش انتخاب کند. اسلام نیز چنین حقی را به رسمیت شناخته است. برای اثبات این حق، به چند دلیل می‌توان استناد نمود:

الف. قرآن کریم. قرآن با کرامت در خصوص به رسمیت شناختن این حق می‌فرماید: «هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَأَمْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ» (ملک: ۱۵)؛ اوست که زمین را رام شما گردانید، پس بر روی آن سیر کنید، و از رزق خدا بخورید. تعبیر «کلوا من رزقه» در آیه، به معنای انواع طلب و تصرف در زمین است، بنابراین، با واژه‌ای «کلوا» انسان‌ها را به انواع کار و تلاش

کریم می‌فرماید: «یا ایها الذین آمنوا افوا بالعقود». واژه «افوا» امر به عقد است و انسان‌ها را به وفاکردن به هر چیزی که به آن عقد و قرارداد گفته می‌شود، دستور داده است. آیه مذکور از نظر مخاطب فراگیر است، زن و مرد را شامل می‌شود. 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 و یا زنانگی مانع قرارداد تجاری و یا شغلی بود، در ردیف عناوین چون دیوانگی، صغر سن، محجوریت و غیره قرار می‌گرفت. و لازم می‌آید که «افوا بالعقود» و سایر ادله و عناوین که برای داد و ستد وجود دارد، مقید به مردان شده و یا دست‌کم در اطلاق آنها تردید می‌شد (نجفی، ۱۴۰۴، ج ۲۶، ص ۱۶۱-۱۷۰).

همه آیاتی که راجع به حرمت ربا و حلیت بیع است، اطلاق داشته و ظهور بر اشتراک و تعمیم دارد (علامة حلی، ۱۴۱۴، ج ۱۰، ص ۱۳۶-۱۴۳). کسی بر تعمیم آنها تردید وارد نساخته است.

یک رشته از آیات و روایات برای حلال یا حرام بودن معاملات، به بیان معیاری همچون «اکل مال به باطل» و «تجارت از روی رضا» بسنده کرده است. ظاهر آنها نیز مطلق بوده و اشتراک را می‌رساند (خامنی، ۱۴۲۱، ج ۲، ص ۱۷۴؛ ج ۱، ص ۲۳۸ و ۳۶۶).

نتیجه‌گیری

الگوی تقسیم کار در اسلام، دقیقاً از وجوه مشترک زن و مرد و تمایزات این پیروی می‌کند. اسلام با الگوی تقسیم جنسیتی مشاغل، در کنار کارهای مشترک، نظر موافق دارد. مشاغل جنسیتی نوعی شغل است که در آن جنسیت، علاوه بر تخصص و مهارت شرط است. برای طبقه‌بندی فعالیت‌های زن و مرد، یک رشته اصول و ارزش‌های جنسیتی در اسلام مطرح است که می‌تواند الگوی تقسیم کار بین زن و مرد باشد. اینها عبارتند از:

- اصل حفظ جمال و زیبایی در زن؛ - اصل برتری حیاء و حجاب زنانگی؛ - اصل توجه به ضعف جسمی و روح عاطفی زن؛ - اصل ترسو بودن زن در قبال عرض زنانگی؛ - اصل کرامت و یا متکبر بودن زن در محیط مختلط؛ - اصل توجه به حفظ مسئولیت زن در منزل؛ - اصل توجه به نهاد خانواده در اسلام؛ - اصل توجه به محرمت میان زن و مرد؛ - اصل توجه به عدالت میان زن و مرد؛ - اصل توجه به توان جسمی و صلابت روحی مرد؛ - اصل توجه به نقش مدیریتی مرد در اسلام؛ - اصل توجه به نقش اقتصادی مرد در اسلام.

در این زمینه، توجه به چند نکته حائز اهمیت است:

اولاً، هرگونه فعالیت اجتماعی زن و مرد شایسته است در راستای حمایت از ارزش‌ها و اصول جنسیتی باشد، نه در جهت تقابل با آنها. ثانیاً، این اصول می‌تواند دو گونه تأثیرگذاری بر مشاغل داشته باشد:

۱. گاهی این اصول هیچ ارتباطی به مشاغل و کارها ندارد، بلکه از شرایط محیط شغلی به حساب می‌آید. نظیر کارهایی که نه ویژگی زنانگی دارد و نه مختصات مردانگی. اکثر کارهایی که در جامعه وجود دارد، از همین نوع است. در این مجموعه، مشاغل ویژگی زنانگی و مردانگی از خود شغل قابل تجزیه و تفکیک است.

در عین حال، جنسیت از اقتضائات دایمی محیط کار تلقی می‌شود؛ یعنی محیط شغل برای همیشه جنسیتی است. از این رو، نباید فضای شغلی، فضای اختلاط اجنبی باشد، به گونه‌ای که زمینه انحراف اخلاقی را فراهم سازد. باید محرمیت در محیط لزوماً و به صورت مستمر رعایت گردد. البته جنسیتی بودن محیط، هیچ‌گاه اختصاص به مشاغل ندارد، بلکه فضای مجالس مهمانی، روضه‌خوانی، جشن عروسی و... همگی باید این‌گونه باشد.

۲. گاهی اوقات جنسیت به‌عنوان خصیصه درون‌شغلی محسوب می‌شود. هرگاه مشاغل این‌چنین باشد، جنسیتی می‌شود، رعایت جنسیت در کنار سایر شرایط کار ضرورت دارد. این رشته کارها همان کارهایی است که دارای ویژگی زنانگی یا مردانگی است. در این دسته مشاغل، جنسیت و شغل باهم ترکیب یافته است، به طوری که خود شغل ویژگی زن یا مرد را دارد. هرگاه مشاغل این‌چنین نبود، جنسیت صرفاً ارتباط با محیط دارد.

به‌طورکلی، می‌توان گفت: براساس دیدگاه اسلامی، اصل اولی، عدم تأثیر جنسیت بر شغل است. از این رو، برخی مشاغل در اسلام، جنسیتی است، و بیشتر کارها نه ویژگی مردانگی و نه زنانگی دارد؛ و اکثراً از مشاغل مشترک بین زن و مرد محسوب می‌شود.

بر این اساس، هرگاه در جنسیتی بودن یک فعالیت اجتماعی تردید پیش آید، با تمسک به اصل مذکور باید آن را از زمره مشاغل مشترک به حساب آورد.

منابع

- نهج البلاغه (صبحی صالح)، بی تا، قم، مؤسسه دار الهجره.
- آبوت پاملا و کلر والاس، ۱۳۸۰، جامعه‌شناسی زنان، ترجمه منیژه نجم عراقی، تهران، نشر نی.
- ابن بابویه، محمد بن علی، ۱۴۱۳، لا یحضره الفقیه، دوم، قم، جامعه مدرسین.
- ابن حیون، نعمان بن محمد مغربی، ۱۳۸۵، دعائم الإسلام و ذکر الحلال و الحرام و القضايا و الأحکام، مؤسسه آل البيت، قم، چ دوم.
- استفانی گرت، ۱۳۷۹، جامعه‌شناسی جنسیت، ترجمه کتابیون بقایی، تهران، نشر دیگر.
- بستان (نجفی) حسین و همکاران، ۱۳۸۷، اسلام و جامعه‌شناسی خانواده، قم، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
- تیمی آمدی، عبد الواحد بن محمد ۱۴۱۰، غرر الحکم و درر الکلم، دوم، قم، دار کتاب اسلامی.
- جلالی کندی، سهیلا، ۱۳۸۳، زن مسلمان، پرده‌نشینی یا حضور اجتماعی، تهران دانشگاه الزهراء.
- حر عاملی، محمد بن حسن، ۱۴۰۹، تفصیل وسائل الشیعة إلى تحصیل مسائل الشریعة، قم، مؤسسه آل البيت.
- حلوانی، حسین بن محمد بن حسن بن نصر، ۱۴۰۸، نزهة الناظر و تنبیه الخاطر، قم، مدرسه الإمام المهدی (عج).
- علمه حلّی، حسن بن یوسف، ۱۴۱۴، تذکرة الفقهاء (ط - الحدیث)، قم، مؤسسه آل البيت.
- _____، ۱۴۱۲، منتهی المطلب فی تحقیق المذهب، مشهد، مجمع البحوث الإسلامية.
- خانی، فضیله، ۱۳۸۵، جنسیت و توسعه، تهران، پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی.
- خسروشاهی، قدرت‌الله، ۱۳۸۱، فلسفه حقوق، قم، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی.
- خمینی، روح‌الله، ۱۴۲۱، کتاب البیع، ۵ جلد، اول، تهران، مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی.
- خویی، سید ابوالقاسم، ۱۳۵۲، اجود التقریرات، دو جلد، اول، قم، مطبعه عرفان.
- _____، ۱۴۱۶، صراط النجاة (حاشیه خویی)، قم، مکتب نشر المنتخب.
- دزفولی، مرتضی بن محمد امین انصاری، ۱۴۱۵، کتاب مکاسب (ط - الحدیث)، کنگره جهانی بزرگداشت شیخ اعظم انصاری.
- دیلمی، حسن بن محمد، ۱۴۱۲، ارشاد القلوب الی الصواب، قم، شریف الرضی.
- ربانی رسول و انصاری محمد اسماعیل، ۱۳۸۴، جامعه‌شناسی کار و مشاغل، اصفهان، دانشگاه اصفهان.
- رضایی پور، آرزو، ۱۳۸۶، قانون خدمات کشوری (قانون استخدام کشوری) همراه قانون دیوان عدالت اداری، تهران، اندیشه عصر.
- سفیری خدیجه و ایمانیان سارا، ۱۳۸۸، جامعه‌شناسی جنسیت، تهران، جامعه‌شناسان.
- سول هوفمن و سوزان اورت، ۱۳۹۰، زنان و اقتصاد، ترجمه محمود دانشور کاخکی و همکاران، مشهد، دانشگاه فردوسی.
- صدر، محمدباقر، ۱۴۲۱، المدرسة القرآنیة، قم، مرکز الابحاث و الدراسات التخصصیة للشهید الصدر.
- مطهری، مرتضی، ۱۳۷۱، نظام حقوق زن در اسلام، چ ۱۶، تهران، صدرا.
- شیخ حر عاملی، محمد بن حسن، ۱۴۰۹، تفصیل وسائل الشیعة إلى تحصیل مسائل الشریعة، قم، مؤسسه آل البيت.
- شیلا روباتام، ۱۳۸۷، زنان در تکاپو فمینیسم و اکنش اجتماعی، مترجم حشمت‌الله صباغی، تهران، شیرازه.
- طغرانگر، حسن، ۱۳۸۳، حقوق سیاسی - اجتماعی زنان، تهران، مرکز اسناد انقلاب اسلامی.
- طوسی، محمد بن حسن، ۱۴۰۷، تهذیب الأحکام (تحقیق خراسان)، تهران، دار الکتب الإسلامية.
- عاملی (شهید ثانی)، زین‌الدین بن علی، ۱۴۱۰، الروضة البهیة فی شرح اللمعة الدمشقیة (با حاشیه کلانتر)، قم، داوری.
- علویون، سید محمد رضا، ۱۳۸۱، کار زنان در حقوق ایران و حقوق بین‌المللی کار، تهران، روشنگران و مطالعات زنان.
- عنبرسوز، مریم، ۱۳۹۰، زن در ایران باستان، تهران، روشنگران و مطالعات زنان.
- فرید من جین، ۱۳۸۱، فمینیسم، ترجمه فیروزه مهاجر، تهران، آشیان.
- فهیمی بامیانی، رجب‌علی، ۱۳۹۲، رابطه شغل و جنسیت در اسلام، قم، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی.
- قلی‌پور، آریین، ۱۳۹۱، مدیریت منابع انسانی، تهران، سمت.
- کریمی، حمید، ۱۳۹۱، زن و مرد تشابه، تساوی یا تناسب؟، قم، هاجر.
- کیت گرینت، ۱۳۸۲، زمینه جامعه‌شناسی کار، ترجمه پرویز صالحی، تهران، مازیار.
- کلینی، محمد بن یعقوب، ۱۴۰۷، کافی (ط - الإسلامية)، ۸ جلد، چ چهارم، تهران، دار الکتب الإسلامية.
- گیدنز آتوننی، ۱۳۸۶، جامعه‌شناسی، ترجمه حسن چاوشیان، تهران، نشر نی.
- ماتیز، رابرت ال و جان جکسون، ۱۳۸۸، مدیریت منابع انسانی، مترجمین ناصر میرسپاسی و دیگران، تهران، میری.
- مانوئل کاستلز، ۱۳۸۰، عصر اطلاعات، ترجمه حسن چاوشیان، تهران، طرح نو.
- مایکل بین، ۱۳۸۲، فرهنگ اندیشه انتقادی، ترجمه پیام یزدانجو، دوم، تهران، نشر مرکز.
- مجلسی، محمدباقر، ۱۴۰۴، مرآة العقول فی شرح أخبار آل الرسول، تهران، دار الکتب الإسلامية.
- مصباح، محمد تقی، ۱۳۸۳، آموزش فلسفه، تهران، امیرکبیر، نشر بین‌الملل.
- _____، ۱۳۸۲، پرسش‌ها و پاسخ‌ها، قم، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی.
- ملک‌زاده، فهیمه، ۱۳۹۲، تأثیر جنسیت بر اشتغال، تهران، جامعه‌شناسان.
- موسوی همدانی، سید محمدباقر، ۱۳۷۴، پنجم، قم، جامعه مدرسین حوزه علمیه.
- مهرانگیز، کار، ۱۳۷۹، زنان در بازار کار، دوم، تهران روشنگران و مطالعات زنان.
- نجفی، صاحب الجواهر، محمد حسن، ۱۴۰۴، جواهر الکلام فی شرح شرائع الإسلام، ج هفتم، بیروت، دار إحياء التراث العربی.
- نکونام گلپایگانی، محمد رضا، ۱۳۸۴، زن مظلوم همیشه تاریخ، قم، ظهور شفق.
- ورامبن‌ابی فراس، مسعود بن عیسی، ۱۴۱۰، تنبیه الخواطر و نزهة النواظر المعروف بمجموعه و رآم، قم، مکتبه فقیه.
- هوفمن. سول و اورت سوزان، ۱۳۸۹، زنان و اقتصاد خانواده، کار و درآمد، ترجمه محمود دانشور کاخکی و جمعی، مشهد، دانشگاه فردوسی.
- محمدی ری‌شهری، محمد، میزان الحکمة، نرم‌افزار میزان الحکمة.