

موضوع: بررسی حقوق زنان در حوزه امور اداری و استخدامی

چکیده

سمیه نعلبندی*^۱

حقوق زنان در امور اداری و استخدامی به مجموعه‌ای از قوانین و سیاست‌ها اشاره دارد که هدف آن حفظ و حمایت از حقوق زنان در محیط‌های کاری و پیشگیری از تبعیض بر اساس جنسیت است. این حقوق شامل مواردی نظیر تساوی در استخدام و پرداخت دستمزد، دسترسی برابر به فرصت‌های شغلی، حمایت‌های قانونی نظیر مرخصی زایمان، حفظ سلامت و ایمنی در محیط کار، و افزایش حضور زنان در سطوح مدیریتی و تصمیم‌گیری می‌شود. تبعیض‌های جنسیتی، همچنین چالش‌های فرهنگی و اجتماعی می‌توانند مانع از تحقق حقوق برابر زنان در محیط کار شوند. در این راستا، نیاز به قوانین موثر و اجرای صحیح آن‌ها، آموزش و توانمندسازی زنان، و ایجاد محیط‌های کاری دوستانه و حمایتی برای تحقق اهداف تساوی جنسیتی در امور اداری و استخدامی احساس می‌شود. توجه به این حقوق ضروری است تا بتوان به یک جامعه عادلانه و متعادل دست یافت. هدف از این تحقیق بررسی حقوق زنان در امور اداری و استخدامی می‌باشد. این تحقیق به روش توصیفی، تحلیلی و کتابخانه‌ای نگاشته شده است. از نتایج این تحقیق می‌توان به ممنوعیت تبعیض، تساوی حقوق و منافع، مرخصی زایمان و حقوق مادرانه، محیط کار دوستانه، آموزش و توانمندسازی، حمایت از زنان شاغل و ... اشاره کرد.

کلیدواژگان: حقوق، زنان، حقوق زنان، حوزه، امور اداری، استخدامی.

^۱ طلبه سطح ۲، حوزه علمیه الزهرا(س) ارومیه.

مقدمه

حقوق زنان در امور اداری و استخدامی یکی از جنبه‌های حیاتی در تلاش‌های جهانی برای دستیابی به عدالت اجتماعی و تساوی جنسیتی است. در دهه‌های اخیر، موضوع حقوق زنان و نقش آنان در محیط‌های کاری به‌عنوان یکی از اولویت‌های مهم در توسعه پایدار مورد توجه قرار گرفته است. با وجود پیشرفت‌ها در زمینه قوانین و سیاست‌های مربوط به تساوی جنسیتی، هنوز چالش‌های زیادی وجود دارد که زنان در راستای دستیابی به حقوق برابر با مردان با آن مواجه‌اند. در بسیاری از کشورها، زنان هنوز با تبعیض‌های مختلفی در فرآیندهای استخدام، ارتقاء شغلی و پرداخت دستمزد مواجه هستند. این تبعیضات می‌توانند در اشکال مختلفی از جمله عدم شفافیت در فرآیندهای استخدام، عدم برخورداری از فرصت‌های شغلی یکسان، و پرداخت کمتر نسبت به هم‌تایان مرد بروز کند. علاوه بر این، مسائل مرتبط با سلامت و ایمنی در محیط کار و نیاز به مرخصی‌های مناسب برای زایمان نیز از جمله چالش‌هایی است که زنان در محل کار با آن‌ها روبه‌رو هستند.

علاوه بر این، حضور کم‌رنگ زنان در سطوح مدیریتی و تصمیم‌گیری منجر به ایجاد نابرابری‌های بیشتری می‌شود که می‌تواند بر روی سیاست‌های سازمانی و فرهنگی تاثیر منفی بگذارد. به همین دلیل، توجه به حقوق زنان در امور اداری و استخدامی نه تنها برای بهبود وضعیت زنان، بلکه برای ارتقای کارکرد و پویایی سازمان‌ها و جوامع نیز ضروری است. در اینجا به بررسی ابعاد مختلف حقوق زنان در چنین زمینه‌هایی خواهد پرداخت و تلاش خواهد شد تا بر اهمیت توجه و حمایت از این حقوق در سطوح مختلف مدیریتی، اجتماعی و قانونی تاکید شود. هدف نهایی دستیابی به یک محیط کاری عادلانه و برابر برای همه افراد، بی‌توجه به جنسیت، است. بررسی حقوق زنان در حوزه امور اداری و استخدامی چگونه است و هدف از این موضوع بررسی در مورد اینکه زنان در حوزه امور اداری و استخدامی در ایران چه حقوق خاصی وجود دارد.

در این راستا کتابها و مقاله‌هایی نگاشته شده است که عبارتند از داوودی مرضیه و شمسی مراد در کتاب شناسایی عوامل مؤثر بر توازن بین کار و زندگی در زنان شاغل، بلوردی طیبیه در بررسی فقهی و حقوقی تبعیض شغلی زنان با تأکید بر امنیت شغلی، فاطمه نوروزی در بررسی تطبیقی مرخصی بارداری و زایمان در حقوق ایران، زهرا عمرانی و همکاران در عوامل مؤثر در کار و اشتغال زنان، و که در هیچ یک از اینها در مورد بررسی حقوق زنان در امور اداری و استخدامی مطالبی بیان نشده است و من تلاش کرده‌ام در این باب مطالبی را بنویسم.

مفهوم حقوق زنان

حقوق به معنای درست کردن وعده، مجموعه قواعدی است که از طریق مؤسسات اجتماعی یا دولتی، جهت تنظیم رفتار، ایجاد و اعمال می‌شود.^۱ دانش حقوق، دانش تحلیل و سیر تحول قواعد حقوقی است. همچنین حقوق مجموعه قوانین و مقرراتی است که حاکم و ناظر بر روابط افراد و اشخاص هستند. از حقوق در معنای امتیازی که شخص برای جامعه معینی دارد، به حقوق فردی تعبیر می‌شود. حقوق در نظام‌های حقوقی ملی به روش‌های مختلفی ایجاد می‌شود؛ از راه وضع یا نسخ قانون قانون‌گذاری توسط قوه مقننه، از طریق صدور آیین‌نامه‌ها و بخشنامه‌های دولتی در قوه مجریه، و تصمیمات قضایی الزام‌آور در قوه قضائیه که این روش آخر در نظام‌های کامن لا اهمیت بیشتری دارد.^۲

زن یک انسان بالغ ماده است. بطور عمومی دختری را که دوران بلوغ و نوجوانی خود را تمام کرده و به سنی که در بیشتر فرهنگ‌ها و جامعه‌ها طبق معمول سن قانونی ۱۸ سالگی می‌باشد برسد را زن گویند اما این تعریف می‌تواند در هر فرهنگ، جامعه، تمدن یا قانون متفاوت باشد. واژه دختر برای انسان نابالغ ماده و فرزند ماده و گاهی در زبان عامیانه برای زنان جوان به کار برده می‌شود. در فارسی واژه‌های «بانو»، «خانم» و در قدیم «خاتون» برای اشاره محترمانه به زن کاربرد دارند. همچنین واژه زن یک نام همگانی برای اشاره به انسان ماده است مانند «حقوق زنان».^۳

حقوق زنان در طی دوره‌های سیاسی و تاریخی مختلف تغییرات زیادی کرده‌است. این حقوق شامل حق ازدواج، حق طلاق، حق تحصیل، حق انتخاب نوع پوشش و حقوق سلامت (مانند حقوق باروری، تنظیم خانواده و سقط جنین) حق رای و حقوق دیگر می‌باشد.^۴

مفهوم امور اداری

امور اداری مجموعه‌ای از فعالیت‌های روزمره اداری است که مربوط به برنامه‌ریزی اداری و مالی، ضبط و صدور صورت حساب و توزیع فیزیکی و تدارکات دفتری در یک سازمان می‌باشد. کارمندی که این فعالیت‌ها را انجام می‌دهد، مدیر اداره یا مدیر دفتر نامیده می‌شود، مدیر اداره نقش کلیدی در زیرساخت‌های سازمان را برعهده دارد.^۵ بسیاری از کارهای اداری به مهارت‌های پیشرفته در برنامه‌های نرم‌افزاری (مانند میکروسافت ورد، اکسل، اکسس، پاورپوینت) نیاز دارد. همچنین امور اداری در مورد مدیریت اداری از نظریه‌های هنری می‌باشد که از

^۱ کامران، فتاحی، حقوق اساسی (رشته مدیریت) ۱۳۹۴. خ. ص ۲۸.

^۲ رضا، نورپها، زمینه حقوق جزای عمومی، ۱۳۹۱، ص ۹۵

^۳ دهخدا، علی اکبر، لغت نامه دهخدا، انتشارات روزنه، تهران، ۱۳۷۷، ص ۵۴۲

^۴ نسرين مصفا، مشارکت سیاسی زنان در ایران، ج ۱، تهران ۱۳۷۵ش، ص ۱۰۲

^۵ علی اکبر، دهخدا، لغت نامه دهخدا، واژه ذیل ماده امور اداری

جامع‌ترین نظریه‌ها درباره مدیریت دولتی (مدیریت عمومی) و همچنین مدیریت صنعتی است. یک فرد اداری مسئولیت فعالیت‌های اداری در یک سازمان را بر عهده دارد. فعالیت‌های اداری شامل کارگزینی، مدیریت منابع انسانی، امور اداری و مالی، بودجه و ... می‌شود. این مسئولیت‌ها می‌توانند بسته به نوع کارفرما و سطح تحصیلات متفاوت باشد^۱.

مفهوم استخدام

استخدام، به معنای قبول کردن شخصی برای کار کردن در شرکت در راستای انجام اموری است که وی به موجب حکم رسمی، موظف به انجام آن امور می‌باشد.^۲ استخدام عبارت از سپردن تعهد و پذیرش کلیه قوانین و خط مشی‌های اداری از طرف یک فرد و دادن تأمین در قبال اعمال آن تعهدات از طرف اداره می‌باشد. طبق تعریف مندرج در ماده ۱ قانون استخدام کشوری مصوب ۱۳۴۵ استخدام عبارت است از پذیرفتن شخصی به خدمت دولت در یکی از وزارتخانه‌ها یا موسسات دولتی که به دو روش رسمی و پیمانی صورت می‌گیرد. استخدام افراد در بدنه دولت پدیده نوظهوری است که در راستای گسترش نقش دولت ایجاد شده است.^۳

بررسی حقوق زنان در امور اداری و استخدامی

بررسی حقوق زنان در حوزه امور اداری و استخدامی یک مسأله مهم و اساسی است که به تساوی جنسیتی و عدالت اجتماعی مربوط می‌شود. حقوق زنان در امور اداری و استخدامی شامل مجموعه‌ای از قوانین، مقررات و سیاست‌ها است که به حفظ و حمایت از حقوق زنان در محیط کار و موقعیت‌های شغلی می‌پردازد. این حقوق به دنبال تساوی فرصت‌ها و جلوگیری از هرگونه تبعیض بر اساس جنسیت هستند. در ادامه به برخی از جنبه‌های کلیدی حقوق زنان در این حوزه اشاره می‌شود:

۱- ممنوعیت تبعیض

بر اساس بسیاری از قوانین بین‌المللی و ملی، تبعیض بر اساس جنسیت در استخدام، ارتقاء و پرداخت حقوق ممنوع است. این شامل ممنوعیت تبعیض در زمان استخدام و نیز در شرایط کار می‌شود. ممنوعیت تبعیض

^۱ هنری، فایول، اصول مدیریت اداری، ۱۳۶۷، ص ۱۷۳

^۲ یداله حبیبی، شرحی بر فصول قانون مدیریت خدمات کشوری ۱۳۹۲، شماره فیش در پژوهشکده حقوق و قانون ایران: ۶۳۲۱۱۶۴

^۳ ابراهیم موسی زاده، حقوق/اداری، ۱۳۹۳، شماره فیش در پژوهشکده حقوق و قانون ایران ۶۳۲۰۷۶۸

در مورد بررسی حقوق زنان در امور اداری و استخدامی از اصول اساسی حقوق بشری و قوانین کار است که هدف آن تضمین فرصت‌های برابر و رفتار عادلانه با زنان در محیط کار است. این ممنوعیت شامل جوانب مختلفی از جمله استخدام، ارتقاء، پرداخت، آموزش، و شرایط کاری می‌شود. کارفرمایان نباید در فرآیند استخدام، بر اساس جنسیت، تبعیض قائل شوند. این شامل عدم پرسش سؤالات تبعیض‌آمیز در مصاحبه‌ها، عدم تعیین شرایط استخدامی ناعادلانه، و عدم ترجیح جنسیت خاص در انتخاب کارمندان می‌شود. زنان باید برای انجام کار مشابه با مردان، دستمزد و مزایای برابر دریافت کنند. این اصل با قوانین برابری پرداخت در بسیاری از کشورها حمایت می‌شود. زنان باید فرصت‌های برابر برای ارتقاء شغلی داشته باشند و نباید به دلیل جنسیت، از پیشرفت در حرفه‌شان منع شوند. این شامل دسترسی برابر به آموزش‌ها، برنامه‌های توسعه حرفه‌ای، و فرصت‌های رهبری می‌شود. زنان باید از شرایط کاری برابر و عادلانه برخوردار باشند.^۱ این شامل محیط کار امن و سالم، دسترسی به تسهیلات مناسب، و امکانات رفاهی می‌شود. زنان باید در برابر هرگونه آزار و اذیت جنسی یا جنسیتی در محیط کار محافظت شوند. کارفرمایان موظفند سیاست‌ها و رویه‌هایی را برای پیشگیری، شناسایی، و رسیدگی به آزار و اذیت ایجاد کنند. بسیاری از کشورها دارای قوانین جامعی هستند که تبعیض بر اساس جنسیت در محیط کار را ممنوع می‌کنند. این قوانین اغلب شامل تعاریف گسترده‌ای از تبعیض، مکانیسم‌های اجرایی، و جبران خسارت برای قربانیان می‌شوند.^۲

این قوانین به طور خاص بر رفع شکاف دستمزدی بین زنان و مردان تمرکز دارند و کارفرمایان را ملزم می‌کنند تا دستمزد برابر برای کار برابر پرداخت کنند. کارفرمایان باید سیاست‌های داخلی روشنی را در مورد ممنوعیت تبعیض تدوین و اجرا کنند و این سیاست‌ها را به اطلاع همه کارکنان برسانند. ارائه آموزش‌های منظم به کارکنان در مورد تبعیض، آزار و اذیت، و حقوق زنان می‌تواند به افزایش آگاهی و تغییر نگرش‌ها کمک کند. کارفرمایان باید مکانیسم‌های مؤثری را برای گزارش‌دهی موارد تبعیض و آزار و اذیت ایجاد کنند و اطمینان حاصل کنند که این گزارش‌ها به طور جدی و محرمانه بررسی می‌شوند. کارفرمایان باید به طور منظم عملکرد خود را در زمینه برابری جنسیتی نظارت و ارزیابی کنند و در صورت نیاز، سیاست‌ها و رویه‌های خود را بهبود بخشند. با اجرای این اصول و راهکارها، می‌توان محیط کار عادلانه‌تر و برابرتر برای زنان ایجاد کرد و از حقوق آن‌ها در امور اداری و استخدامی حمایت کرد.^۳

^۱ رستمی چورسی، نسرین، «بررسی فقهی - حقوقی اشتغال بانوان با تأکید بر هسته‌ها و بایدهای شغلی»، ۱۳۹۸، ص ۲۰.

^۲ بلوردی، طیب، «بررسی فقهی و حقوقی تبعیض شغلی زنان با تأکید بر امنیت شغلی»، ۱۳۹۹، شماره ۳، ص ۲۸.

^۳ صباحی گراغانی، معین و همکاران، «تأملی بر مفهوم برابری در نظام حقوقی ایران با رویکردی به اسناد فراملی»، پژوهشنامه حقوق اسامی، سال ۲۲، شماره ۵۳، ۱۴۰۰.

جذب استعدادها کمک کند. به کارکنان اجازه می‌دهد تا ساعات شروع و پایان کار خود را در محدوده معینی تنظیم کنند. به کارکنان اجازه می‌دهد تا بخشی یا تمام ساعات کاری خود را از خانه یا مکان دیگری خارج از دفتر کار انجام دهند. به کارکنان اجازه می‌دهد تا با ساعات کاری کمتر از تمام وقت کار کنند. دو یا چند نفر یک شغل تمام‌وقت را بین خود تقسیم می‌کنند. کارکنان ساعات کاری خود را در روزهای کمتری در هفته فشرده می‌کنند. به زنان اجازه می‌دهد تا پس از زایمان برای مراقبت از نوزاد خود مرخصی بگیرند. به والدین (هم مادر و هم پدر) اجازه می‌دهد تا برای مراقبت از فرزندان خود مرخصی بگیرند. به کارکنان اجازه می‌دهد تا برای مراقبت از اعضای بیمار خانواده خود مرخصی بگیرند.^۱

به کارکنان اجازه می‌دهد تا برای رسیدگی به امور شخصی خود مرخصی بگیرند. ایجاد یا حمایت از مراکز نگهداری از کودکان در محل کار یا نزدیک به آن. ارائه کمک هزینه‌های نگهداری از کودکان به کارکنان. ارائه خدمات مشاوره، روان‌درمانی و سایر خدمات حمایتی به کارکنان و خانواده‌های آن‌ها. فراهم کردن اتاق شیردهی مناسب برای مادران شیرده. حمایت مدیران از سیاست‌ها و برنامه‌های محیط کار دوستانه و تشویق کارکنان به استفاده از آن‌ها. ایجاد کانال‌های ارتباطی باز و صادقانه بین کارکنان و مدیریت. ارزش قائل شدن برای تنوع و تفاوت‌های فردی کارکنان. ترویج فرهنگ تعادل کار و زندگی و تشویق کارکنان به اختصاص وقت کافی به خانواده و سایر جنبه‌های زندگی خود. کارکنانی که در محیط کار دوستانه کار می‌کنند، رضایت شغلی بیشتری دارند. کارکنان راضی و با انگیزه، بهره‌وری بیشتری دارند.^۲ سیاست‌های انعطاف‌پذیری کاری و مرخصی‌های حمایتی می‌توانند به کاهش استرس و غیبت کارکنان کمک کنند. محیط کار دوستانه می‌تواند به جذب و حفظ استعدادها برتر کمک کند. شرکت‌هایی که محیط کار دوستانه دارند، تصویر برند بهتری در بین کارمندان و مشتریان دارند. ایجاد و اجرای سیاست‌ها و برنامه‌های محیط کار دوستانه ممکن است هزینه‌های مالی داشته باشد. ارزیابی دقیق هزینه‌ها و منافع، و یافتن راه‌هایی برای کاهش هزینه‌ها. برخی از مدیران ممکن است در برابر تغییر و اجرای سیاست‌های محیط کار دوستانه مقاومت کنند. آموزش و توجیه مدیران در مورد مزایای محیط کار دوستانه، و دریافت حمایت از مدیران ارشد. برخی از کارکنان ممکن است از سیاست‌های انعطاف‌پذیری کاری سوء استفاده کنند. تدوین قوانین و مقررات واضح، و نظارت دقیق بر اجرای سیاست‌ها. ممکن است برخی از کارکنان به دلیل استفاده از سیاست‌های انعطاف‌پذیری کاری، بار کاری بیشتری را بر دوش دیگران بگذارند. توزیع عادلانه بار کاری، و تشویق کارکنان به همکاری و حمایت از یکدیگر. محیط کار دوستانه یک رویکرد موثر برای حمایت از زنان شاغل و ایجاد محیط کار عادلانه‌تر و سازنده‌تر است. با اجرای سیاست‌ها و برنامه‌های محیط کار دوستانه، سازمان‌ها می‌توانند رضایت شغلی کارکنان خود را بهبود

^۱ یآوری، خدیجه (۱۴۰۲). چالش‌های اجتماعی و فرهنگی زنان شاغل: شرایط، راهبردها و پیامدها (۱)، ص ۳۵-۵۹.
^۲ داوودی، مرضیه، و شمسی، مراد (۱۳۹۷). شناسایی عوامل مؤثر بر توازن بین کار و زندگی در زنان شاغل. ۱۰ (۳۸)، ۴۳-۶۰.

بخشند، بهره‌وری را افزایش دهند، استرس را کاهش دهند و استعدادهای برتر را جذب و حفظ کنند. ایجاد یک محیط کار دوستانه نیازمند تعهد و همکاری از سوی مدیریت و کارکنان است، اما منافع آن برای همه ذینفعان قابل توجه است.^۱

^۱ رستگار خالد، امیر (۱۳۸۴). گسترش نقش زنان در جهت حمایت‌های شغلی و اجتماعی. ۶۰ (۴)، ۱۶۵-۱۶۸

نتیجه گیری

در بسیاری از جوامع، نهادهای اداری و استخدامی تحت تأثیر ساختارهای فرهنگی و سنتی قرار دارند که ممکن است حقوق زنان را نادیده بگیرند. این موضوع نیاز به تغییرات فرهنگی و آموزشی دارد تا زنان بتوانند به امکانات برابر دسترسی پیدا کنند. قوانین و مقررات باید به طور کامل و مؤثر پیاده سازی شوند. با وجود تدوین قوانین حمایتی از حقوق زنان، عدم اجرای صحیح آنها در بسیاری از موارد منجر به تبعیض در محیط کار می شود. در این راستا، لازم است نظارت های لازم برای تأمین حقوق زنان در امور اداری و استخدامی صورت گیرد. آموزش و افزایش آگاهی ها در مورد حقوق زنان و اهمیت برابری جنسیتی در محیط کار از جمله عوامل کلیدی است که می تواند به تغییر رفتارها و نگرش های مثبت در جامعه منجر شود. برنامه های آموزشی باید هم برای زنان و هم برای مردان برگزار شود تا همه افراد جامعه به درک مشترکی از اهمیت برابری دست یابند. کارفرمایان باید به عنوان نهادهای کلیدی در ایجاد محیط های کاری حمایت کننده و برابر برای زنان عمل کنند. این بدان معناست که باید سیاست های مشخصی در راستای افزایش مشارکت زنان در مشاغل مدیریتی و استخدامی اتخاذ شود. تحقیقات نشان می دهد که تیم های هیأت مدیره و نیروهای کاری متنوع تر، عملکرد بهتری دارند. ایجاد توازن جنسیتی نه تنها به عدالت اجتماعی کمک می کند، بلکه به بهره وری و خلاقیت سازمان ها نیز می افزاید. در نهایت، بررسی حقوق زنان در امور اداری و استخدامی نشان می دهد که دستیابی به برابری جنسیتی نیازمند رویکردی جامع و چند بعدی است که در آن تمام ذی نفعان از جمله دولت، کارفرمایان و خود زنان نقش فعالی ایفا کنند. ایجاد تغییرات معنادار در این حوزه نه تنها به نفع زنان، بلکه به نفع کل جامعه و اقتصاد خواهد بود.

منابع

- ۱- آبادی پور. احمد، لیال و بامداد. هانیه. (۴۹۱۸). «امور زنان و خانواده در برنامه ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران (۴۹۱۸-۴۹۱۱)»، مجموعه گزارشات امور زنان و خانواده در برنامه ششم توسعه، تهران: معاونت امور زنان و خانواده، معاونت برنامه ریزی و هماهنگی، ۱۴۰۱.
- ۲- آرتی راد، طویه، قوانین و مقررات ویژه زنان در جمهوری اسلامی ایران، تهران، برگ زیتون، ۱۳۸۲
- ۳- بلوردی، طویه، «بررسی فقهی و حقوقی تبعیض شغلی زنان با تأکید بر امنیت شغلی»، فصلنامه علمی و پژوهشی زن و جامعه، سال یازدهم، ۱۳۹۹
- ۴- پناهی، محمد، مهم ترین مسائل امروز زنان چیست، انتشارات حوراء، پرتال جامع علوم انسانی، ۱۳۹۹
- ۵- حبیبی، یداله، شرحی بر فصول قانون مدیریت خدمات کشوری. چاپ ۱. مجمع علمی و فرهنگی مجد، ۱۳۹۲.
- ۶- داوودی، مرضیه، و شمسی، مراد، شناسایی عوامل مؤثر بر توازن بین کار و زندگی در زنان شاغل. زن و فرهنگ، ۱۰ (۳۸)، ۱۳۹۷
- ۷- دهخدا، علی اکبر، لغت نامه دهخدا، انتشارات روزنه، تهران، ۱۳۸۷
- ۸- رستگار خالد، امیر، گسترش نقش زنان در جهت حمایت های شغلی و اجتماعی. جامعه شناسی ایران، ۶ (۴)، ۱۳۸۴،
- ۹- رستمی چورسی، نسرین، «بررسی فقهی - حقوقی اشتغال بانوان با تأکید بر هسته ها و بایدهای شغلی، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته فقه و مبانی حقوق، مؤسسه آموزش عالی آفاق، ۱۳۹۸
- ۱۰- زاهدی، فضل اهلل ۱۳۸۱. بررسی تطبیقی شرایط کار زنان، تهران، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.
- ۱۱- زیبایی نژاد، محمدرضا. «عوامل، پیامدها و رویکردهای اشتغال زنان از نگاه مدیریت اجتماعی»، اشتغال زنان، قم، دفتر مطالعات و تحقیقات زنان، (۱۳۸۸).
- ۱۲- صالحی اصفهانی، هادی، مهشید کریمایی، اشتغال سیاسی اشتغال زنان؛ ایران ۱۳۵۷-۸۷، چاپ اول (تهران: انتشارات شیرازه، ۱۳۹۷
- ۱۳- صباحی گراغانی، معین و همکاران، «تأملی بر مفهوم برابری در نظام حقوقی ایران با رویکردی به اسناد فراملی»، پژوهشنامه حقوق اسلامی، سال ۲۲، شماره ۵۳، ۱۴۰۰.
- ۱۴- علویان، محمدرضا، کار زنان در حقوق ایران و حقوق بین المللی، تهران، روشنگران، ۱۳۸۱، ص ۹۱.
- عمرانی، زهرا، و همکاران، عوامل مؤثر در کار و اشتغال زنان، بنیاد توسعه کارآفرینی زنان و جوانان، ۱۳۹۵.
- ۱۵- فتاحی، کامران، حقوق/سای (رشته مدیریت). تهران: انتشارات خرسندی، چاپ دوم، ۱۳۹۴

- ۱۶- کولایی. الهه و حافظیان. محمد حسین. (۴۹۵۸). نقش زنان در توسعه کشورهای اسلامی»، پژوهش زنان. تابستان، دوره ۴۱، شماره ۴ و ۲، ۹۹-۸۱. ۱۳۹۶.
- ۱۷- موسی زاده. ابراهیم، حقوق/اداری. چاپ ۲. دادگستر، ۱۳۹۳.
- ۱۸- نوریها، رضا. زمینه حقوق جزای عمومی، چاپ سی و چهارم. تهران: نشر گنج دانش، ۱۳۹۱
- ۱۹- نوروژی، فاطمه، بررسی تطبیقی مرخصی بارداری و زایمان در حقوق ایران، نشریه علمی پژوهشهای حقوقی، ۱۴۰۲
- ۲۰- هنری، فایول، اصول مدیریت اداری، مترجم هادی هدایتی، انتشارات موسسه علوم اداری، تهران، ۱۳۶۷
- ۲۱- یاوری، خدیجه.، چالشهای اجتماعی و فرهنگی زنان شاغل: شرایط، راهبردها و پیامدها (مورد مطالعه: معلمان زن شهر گلپایگان). مسائل اجتماعی ایران، ۱۴(۱)، ۱۴۰۲