

تحلیل جنسیتی سیاست‌گذاری تأمین اجتماعی

در ایران پس‌انقلاب

مقدمه: مقدمه: جنسیت به‌منابه پایه‌ای‌ترین رکن هویت افراد در کلیه مناسبات اجتماعی و سیاست‌گذاری دارای اهمیت است و تحلیل سیاستها از این منظر در شناسایی کاستیهای موجود در این حوزه راهگشا است.

روش: روش مورد استفاده در این تحقیق تحلیل محتوای کیفی و رویکرد مورد نظر، تحلیل جنسیتی بوده است. بدین منظور اسناد و مصوبات نهادهای اصلی سیاست‌گذار در حوزه زنان و تأمین اجتماعی تحلیل محتوای کیفی شد و با ۱۰ نفر از متخصصان حوزه تأمین اجتماعی و مسئولین مرتبط با حوزه زنان، مصاحبه نیمه ساختاریافته انجام شد.

یافته‌ها: الگوهای مختلفی در سیاستهای حوزه تأمین اجتماعی زنان مدنظر سیاست‌گذار بوده است و الگوی غالب سیاست‌گذاری تأمین اجتماعی در کلیت سیاستهای مربوط به زنان، الگوی شهروندی تبعی (مرد نان‌آور و زن خانه‌دار) است. این الگو ضمن تقویت رویکرد حمایتی نظام تأمین اجتماعی و افزایش هزینه‌های آن با مطالبات و تحولات جامعه هم‌خوان نیست. سیاست‌گذار در قوانین اصلی این حوزه الگوی دو نان‌آور (نان‌آور فراگیر) را مدنظر داشته است اما از منظر شمولیت درصد پائینی از زنان را در برمی‌گیرد. الگوی مراقب برابر و شغل‌انگاری خانه‌داری نیز بخصوص در دو دهه اخیر مورد نظر سیاست‌گذار بوده اما با مشکلاتی از حیث اجرا مواجه بوده‌اند. الگوی وظایف مراقبتی عام (دو مراقب) نیز در حد توصیه و اتخاذ سیاستهای محدودی همچون مرخصی پدران در پنج‌ساله اخیر مورد نظر سیاست‌گذار بوده است اما این سیاست در جهت تشویق فرزندآوری مدنظر سیاست‌گذار بوده است؛ بنابراین، سیاستهای کلان جنسیتی - علی‌رغم رویکرد تشابه‌محورانه قوانین خاص این حوزه - تأثیرات بیشتری بر وضعیت کلی نظام تأمین اجتماعی داشته‌اند.

بحث: تدوین سیاستها بر مبنای زمینه و تحولات جامعه و وفاق در رویکرد جنسیتی حاکم بر فضای سیاست‌گذاری، می‌تواند در رفع تناقضات موجود در سیاست‌گذاری این حوزه کمک کند.

۱- علی‌اکبر تاج‌مزینانی

دکتر سیاست‌گذاری اجتماعی، گروه تعاون و رفاه اجتماعی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران. (نویسنده مسئول).
< tajmazinani@atu.ac.ir >

۲- مریم ابراهیمی

دکتر رفاه اجتماعی، گروه تعاون و رفاه اجتماعی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

۳- محمدسعید ذکایی

دکتر جامعه‌شناس، گروه آموزشی مطالعات فرهنگی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

واژه‌های کلیدی:

گفتمانهای جنسیتی، برابری جنسیتی، شهروندی تبعی، الگوی دو نان‌آور


تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۱۱/۲۸

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۱۰/۱۶

Gender Analysis of Social Security Policies in Post-Revolutionary Iran

▶ **1. Ali Akbar Tajmazinani** 
Ph.D. in social policy,
Department of Cooperation
and social welfare, Faculty
of Social Sciences. Allmeh
Tabataba'i University,
Tehran, Iran (corresponding
author)
<tajmazinani@atu.ac.ir>

▶ **2. Maryam Ebrahimi** 
Ph.D. in Social Welfare,
Department of Cooperation
and social welfare, Faculty
of Social Sciences. Allmeh
Tabataba'i University,
Tehran, Iran.

▶ **3. Mohamad Saeed zokaei** 
Ph.D in Sociology,
Department of cultural
studies, Faculty of Social
Sciences. Allmeh Tabataba'i
University, Tehran, Iran.

Key words:

Gender discourses, Gen-
der equality, Subordinate
citizenship, Universal
Breadwinner Model

Received: 2020/02/17

Accepted: 2021/01/5

Introduction: Due to the fact that gender is important as the most basic pillar of individuals' identities in all social relations, it is helpful to identify current deficiencies in policymaking.

Method: The method used is qualitative content analysis in the gender analysis approach. To this end, the documents and approvals of the main women policies and social security policies became qualitative content analysis.

Findings: The results show that there are various discourses in social security policies in Iran but the dominant discourse in women related policies is the subordinate citizenship (male breadwinner/female homemaker model). This model, while strengthening the supportive approach of the social security system and increasing its costs, is not commensurate with the demands and developments of society. Although the policymaker has considered The Universal Breadwinner Model in the main laws, it contains a small proportion of women's participation. The policymaker has considered The Caregiver Parity Model in two current decades, but have had some problems in implementation. The Universal Caregiver Model has remained at the recommendation level and few policies such as paternity leave has been considered since five years ago by the policymaker, but this policy, has been aimed more at encouraging child-rearing. Despite the similarity-based approach of specific social security laws, macro gender policies have had a greater impact on social security policies.

Discussion: Formulation of policies based on the context and developments of society and consensus in the gender approach governing the policy-making environment, can resolve the existing contradictions in social security policy-making.

Extended Abstract

Introduction: Due to the fact that gender is important as the most basic pillar of individuals' identities in all social relations, it is helpful to identify current deficiencies in policymaking. Women usually face multiple problems throughout their lives, they have different roles, some of them are productive and some are reproductive. Productive roles consist of formal and informal economy. Gender beliefs affect the contribution of each of these roles to women. Therefore, women spend most of their time on unpaid works. Because Social Security benefits are related to formal employment, women usually lose these opportunities.

Method: This paper uses a gender analysis approach that is in critical paradigm. To this end, the documents and approvals of the Expediency Discernment Council, the Supreme Council of the Cultural Revolution, the government and the Islamic Consultative Assembly became qualitative content analysis and Semi-standard interviews were conducted through purposive sampling with ten experts and the interviews were thematically analyzed. The centerpiece of questions from experts is on the problems of the social security system and the barriers to applying a gender-sensitive approach. The reliability of the research is based on the agreement between the coders and the frequent review of themes and categories.

Findings: The results show that there are various discourses in social security policies in Iran, but the dominant discourse in women related policies is the subordinate citizenship (male breadwinner/female homemaker model). In different laws, men are the head of family and entrusted with the task of bread-winning. Men are considered the main recipients of aids such as child benefit and family allowance, and women only receive benefits when they are the head of families. The policymaker has considered The Universal Breadwinner Model in the main laws, but it contains a small proportion of women. In fact women in formal labor benefit from equal condition and the formal employment rate for women is low. Because men have the task of bread- wining, policymakers have not taken women's employment seriously, so supportive policies for working women are very small and inefficient. For example the number of kindergarten has decreased. Since 2005, construction of kindergartens in government departments has been banned and the state kindergartens became private. The government may pay part

of the cost, but the allowance is less than the cost of a private kindergarten. So the situation has become more difficult for working mothers. The Universal Breadwinner Model ignores the differences between men and women, and it undergoes different feminine experiences as well as more pressures due to some of its responsibilities.

The policymaker has considered The Caregiver Parity Model in two current decades, some plans such as Housewives Insurance and increased maternity leave have been designed, but have had some problems in implementation. There are some problems such as the financial burden, employer unwillingness to hire women or failure to comply with the law.

The Universal Caregiver Model has remained at the recommendation level and few policies such as paternity leave has been considered since five years ago by the policymaker, but this policy, has been aimed more at encouraging child-rearing. There are numerous cultural barriers to implementing this policy. Because of these beliefs, women are responsible for all productive roles such as childcare and domestic tasks, so men are less likely to perform household roles. These cultural beliefs impede the implementation of such policies, therefore the first step is cultural planning to change these beliefs.

Briefly, the social security system in Iran divides women into three general categories. The first group, which comprises a small proportion of women's population, is in wage employment and remuneration and is supported by the formal social security system.

The second group of women are housewives who are supported by an insured man and are indirectly supported by him based on the policy makers' interpretation. This policy increases the cost of the social security system. The third category of women are the head of family or self-care females. This group is most vulnerable and at risk of poverty. According to Khajvand (2015), the poverty rate of female-headed households has always been higher than that of male-headed households, and being a woman, one is more likely to fall into poverty trap.

Despite the similarity-based approach of specific social security laws, macro gender policies have had a greater impact on social security policies.

Discussion: The social security system has a decisive role in the status of in-

dividuals. Therefore, if women benefit from this policies, especially expanding the insurance approach tailored to women's conditions and needs, this will be effective in the empowerment of women. Our society is a community of diverse cultures. Some women may opt for housekeeping so they benefit from subordinate citizenship, but today women have gained a lot of skills to enter the formal market. So, they demand entry into the formal labor market. It seems essential to makes changes in social security policies. Various policies tailor to the different needs of new society is essential.

Ethical consideration

Authors' contributions

All authors contributed in producing of the research

Funding

This article is an excerpt from Dr. Maryam Ebrahimi's dissertation which was financially supported by Social Security Organization Research Institute

Conflict of interest

The authors declared no conflict of interest

Acknowledgments

In this article, all rights relating to references are cited and resources are carefully listed.

مقدمه

تأمین اجتماعی در مفهوم مدرن آن به اقدامات کشورهای صنعتی جهت حمایت از افراد، فقرزدایی و کاهش نابرابری برمی‌گردد. در سطح جهانی نیز از سال ۱۹۴۸ این مفهوم به‌عنوان یک حق بشری و برای همه افراد مطرح شد (امیری و همکاران، ۲۰۱۶). هرچند دامنه و فراگیری پوشش تأمین اجتماعی در اغلب کشورهای توسعه‌یافته تقریباً کامل است؛ با این حال صرفاً حدود بیست درصد از فراگیریت جهان از تأمین اجتماعی مناسب برخوردارند و بقیه، در وضعیت نامنی از منظر برخورداری از نظام تأمین اجتماعی رسمی زندگی می‌کنند (سپولویدا و نست، ۲۰۱۲: ۴۵؛ آزاد و کاشانی، ۲۰۱۹).

سیاستهای تأمین اجتماعی علاوه بر گستره کمی دارای سیر تحول و تکامل بوده است. به‌طوری‌که با گذر از حمایت‌های اولیه و محدود، این مفهوم امروزه جهت حمایت و پیشگیری از آسیب در بحرانهای مختلف زندگی افراد، تعریف می‌شود. سازمان بین‌المللی کار^۱ آسیبها و خطراتی که زنان در چرخه زندگی با آن مواجه هستند را دسته‌بندی کرده است. این خطرات در ۱) دوران جوانی شامل خطرات ناشی از بارداری، هنجارهای اجتماعی و تبعیض در دسترسی به درآمد بالاتر، عدم امنیت شغلی به دلیل بارداری و مراقبت از کودک، کمبود دسترسی به تسهیلات مؤسسات مالی و فرصتهای درآمدزا، ۲) میان‌سالی: ناامنی شغلی و کاهش بازدهی به دلیل مسئولیتهای مربوط به مراقبت از سالمند و کودک، هزینه‌های مراقبتی و مالی به دلیل مرگ و بیماری در خانواده، هزینه‌های مربوط به ازدواج فرزندان و سایر رسوم، ۳) و در سالمندی: بیوگی، کمبود دارایی و درآمد ناکافی و سطح پایین درآمد و درعین حال طول عمر بیشتر است (سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۰۰، به نقل از کامرون، ۲۰۱۴)؛ بنابراین سیاستهای متنوعی مبتنی بر نیازهای مختلف زنان در دوره‌های زندگی لازم است که تدوین شود.

1 International Labor Organization

در کنار نوع خطرات و آسیب‌های مختلف، زنان علی‌رغم انجام فعالیت‌های متعدد سهم کمتری از عواید مالی را در اختیار دارند. آمارها نشان می‌دهند که زنان با فقر بیشتری نسبت به مردان مواجه هستند. این وضعیت در خصوص زنان سرپرست خانوار تشدید می‌شود. مطالعه علی‌اکبری نشان داد که ۴۳.۳ درصد از کل خانوارهای زن سرپرست در دو دهک اول اقتصادی قرار دارند. این عدد بسیار بیشتر از درصد خانوارهای مرد سرپرستی (۱۶.۸ درصد) است که در دو دهک پایین اقتصادی قرار دارند. بررسی شاخص‌های اقتصادی خانوارها، از جمله میانه درآمد مورد انتظار میان خانوارهای مرد سرپرست و زن سرپرست در سال ۱۳۹۰ نشان داد که در دهک‌های پایین، میانه درآمد مورد انتظار خانوارهای زن سرپرست کم‌تر از خانوارهای مرد سرپرست است (علی‌اکبری، ۲۰۱۷). به عبارت دیگر، تأمین اجتماعی اساساً مسئله‌ای زنانه است زنان به لحاظ ویژگی‌های زیستی (طول عمر بیشتر) و شرایط فرهنگی و اجتماعی خاص (ریسک‌پذیری بیشتر در مقابل طلاق و فروپاشی خانواده) بیشتر از مردان نیازمند حمایت‌های تأمین اجتماعی هستند. این در حالی است که آنان به دلیل شرایط نابرابر با مردان در بازار کار، محدودیت‌های فرهنگی و مسئولیت‌های اجتماعی، مجال کمتری برای حضور در اقتصاد رسمی و بهره‌مندی از مزایای تأمین اجتماعی دارند (جباری، ۲۰۰۴).

در کنار درگیری تمام‌وقت زنان در امور مختلف اعم از درآمدزا و غیر درآمدزا و فقر زنانه، تغییرات و تحولات جامعه شرایط جدیدی را برای زنان ایجاد کرده است. به عبارت دیگر در نظام سنتی تأمین اجتماعی، وجود روابط نزدیک بین اعضای خانواده و زندگی حداقل سه نسل با هم و یک‌کاسه بودن درآمد خانواده امکان حمایت اعضاء از یکدیگر را در مواقع نیاز فراهم می‌ساخت (طالب، ۲۰۰۳: ۵۲)؛ اما با تحولات صورت گرفته و ورود دولتهای مدرن به عرصه سیاست‌گذاری حوزه تأمین اجتماعی، رویکرد دولتها در شمولیت و میزان بهره‌مندی زنان از سیاست‌های تأمین اجتماعی اثرگذار است.

طبق اصلاحات قانون تأمین اجتماعی در سال ۱۳۶۵^۱، حرف و مشاغل آزاد از شمولیت بیمه اجباری خارج و در زمره بیمه شدگان اختیاری قرار می‌گیرند؛ بنابراین حضور در اشتغال رسمی مبتنی بر رابطه کارفرمایی، رابطه تعیین‌کننده‌ای با برخورداری از بیمه اجباری می‌یابد و حضور زنان در اشتغال رسمی و برخورداری از بیمه اجباری دارای افت‌وخیزها و همواره زیر بیست درصد بوده است. در کنار نرخ پایین مشارکت زنان در اشتغال رسمی، سیاستهای تدوینی بیمه‌ای چون سیاستهای مبتنی بر شغل انگاری خانه‌داری نیز در زمره مشاغل آزاد و فاقد برخورداری از بیمه اجباری در نظر گرفته شده است. علی‌رغم افزایش تعداد بیمه‌شدگان اجباری زن در ۱۵ ساله اخیر آمارها نشان‌دهنده اختلاف شدید این نرخ میان دو جنس هستند. بنا بر داده‌های آماری سال ۱۳۹۴ درصد بیمه‌شدگان اصلی سازمان تأمین اجتماعی شامل ۱۸ درصد زن و ۸۲ درصد مرد، درصد بیمه‌شدگان اجباری این سازمان نیز مشابه نسبت قبلی است. همچنین درصد بیمه‌شدگان خاص برحسب جنسیت شامل ۱۹ درصد زن و ۸۱ درصد مرد است و این نسبتها در خصوص بیمه‌شدگان توافقی برحسب جنسیت شامل ۱۰ درصد زن و ۹۰ درصد مرد است (سالنامه آماری سازمان تأمین اجتماعی، ۲۰۱۶: ۲۶). علاوه بر مسئله شمولیت، به نظر می‌رسد سیاستهای تأمین اجتماعی همگام با تحولات جامعه پیش‌رفته و بیشتر در رویکرد حمایتی نسبت به زنان متمرکز شده است درحالی‌که تحولات نگرش ایرانیان به اشتغال زنان و مشارکت آنان در تأمین هزینه‌های زندگی خانوادگی اعتقاد به حضور پررنگ زنان در این حوزه را نشان می‌دهد (وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، پیمایش ارزشها و نگرشهای ایرانیان، ۲۰۰۴) اما سیاستهای تأمین اجتماعی با تکیه بر اشتغال رسمی و عدم توجه به نقشهای چندگانه زنان تدبیر مناسبی برای حمایت از زنان در حوزه عمومی نداشته‌اند. اگرچه ورود بحث تأمین اجتماعی در کشورهای صنعتی جهت حمایت از کارگران بوده است و مبنای دولتهای رفاهی نیز تأمین اجتماعی زن در قالب خانواده بوده است، اما با

۱- قانون اصلاح بند ب و تبصره ۳ ماده ۴ قانون تأمین اجتماعی مصوب تیرماه ۱۳۵۴ (تاریخ تصویب ۱۳۶۵/۶/۳۰)

گسترش رویکردهای مبتنی بر سنجش حساسیت جنسیتی سیاست‌ها مدل‌های جدیدی از تأمین اجتماعی و در راستای استقلال بیشتر زنان مطرح شده‌اند. بر این اساس هدف محقق شناسایی رویکرد مدنظر سیاست‌گذار در قوانین مختلف نسبت به تأمین اجتماعی زنان و شهروندی موردنظر در مجموعه سیاست‌ها برای زنان است و به تحلیل تأثیرات این نگرش بر نظام تأمین اجتماعی و کاستی‌های موجود نیز می‌پردازد. بر این اساس، سؤالات تحقیق بدین شرح‌اند که: نگاه سیاست‌گذار به تشابه و یا تفاوت دو جنس در حوزه تأمین اجتماعی چگونه است؟ نگاه سیاست‌گذار به حضور زن در حوزه عمومی و خصوصی چگونه بوده است؟ حقوق و تکالیف دو جنس در سیاست‌های تأمین اجتماعی چگونه تعریف شده است؟ رویکرد جنسیتی مناسب برای سیاست‌گذاری تأمین اجتماعی چیست؟ سازوکار گسترش پوشش بیمه زنان چیست؟

شناسایی رویکرد کلان جنسیتی سیاست‌گذار می‌تواند در شناسایی موانع ساختاری برای دستیابی به برابری جنسیتی کمک‌کننده باشد. رویکرد جنسیتی حساس به جنسیت با شناسایی نقش‌ها و مسئولیت‌های چندگانه زنان می‌تواند موجب کاستن بار نقش‌های چندگانه آنان شود و امکان توانمندسازی و شکوفایی زنان را در حوزه عمومی فراهم کند؛ بنابراین این مطالعه با شناسایی رویکرد جنسیتی کلان در مجموعه سیاست‌های زنان وضعیت نظام تأمین اجتماعی کشور در قبال جنسیت و کاستی‌های آن از منظر جنسیتی را مشخص می‌سازد.

چارچوب مفهومی

در تاریخ سیاست‌گذاری تأمین اجتماعی، دولتهای رفاه مدرن خانواده را به‌عنوان دریافت‌کننده خدمات در نظر گرفته بودند و تأمین اجتماعی زنان در خانواده از طریق حمایت از مردان آور انجام می‌شد؛ اما این شرایط با انتقاداتی مواجه بود، منتقدین، این امر را موجب افزایش وابستگی زنان به مردان و تضعیف جایگاه آنان در خانواده و عدم امکان رهایی زنان

از خشونت‌های خانگی می‌دانستند (پاسکال، ۱۹۹۹: ۲۸۰). فرضیه‌ای که در مورد سیاست‌گذاری تأمین اجتماعی وجود داشت تحت تکفل بودن خانواده و کفایت حمایت کارفرما از سرپرست خانواده بود (کاسنت، ۲۰۰۰). به بیان فریزر (۱۹۹۷)، ایده‌آل خانواده، مبنای پرداخت دستمزد در نوع غالب نظام رفاهی کشورهای صنعتی بود. این نظام بر سه سطح استوار بود، (۱) برنامه‌های مربوط به بیمه شاغلین که نان‌آور خانواده را در مواردی چون بیماری، معلولیت، بیکاری یا پیری مورد حمایت قرار می‌داد. (۲) برخی از کشورها نیز از کار تمام‌وقت خانگی و مادرانه زنان حمایت مستقیم داشته و در سطح (۳)، از طریق آزمون وسع حمایت‌هایی در قالب مساعدتهای اجتماعی از افراد فقیر جامعه انجام می‌شد. با بحران‌های دولتهای رفاهی و ورود به فاز جدیدی از سرمایه‌داری صنعتی این مدل با مشکلاتی مواجه شد. این مدل برگرفته از تقسیم‌بندی سنتی نقشها بر اساس جنسیت بود. در نظام سیاست‌گذاری جنسیتی در دوران پسوانقلاب تقسیم وظایف بر مبنای جنسیت و با اهداف مبتنی بر خلقت متفاوت موردنظر سیاست‌گذاران در تدوین سیاستهای زنان قرار گرفت که با عنوان گفتمان تمایز محور در این مطالعه عنوان می‌شود.

جهت تحلیل سیاستهای تأمین اجتماعی از منظر جنسیتی مفاهیم اولیه‌ای مطرح هستند. یکی از مفاهیم تقسیم کار جنسیتی است. در واقع، چارچوب تحلیلی حساس به جنسیت سیاستهای تأمین اجتماعی را از منظر نقشها و مسئولیتهای متفاوت زنان و مردان و تشدید وضعیت موجود و سهم آنها در حوزه عمومی و اقتصادی بررسی می‌کند (پلاجرسون و هاکفیلد، ۲۰۱۸)؛ بنابراین، آنچه در تحلیل جنسیتی دارای اهمیت است نقشها و روابط جنسیتی مفروض در سیاستهاست.

نقشهای مختلف در تعریف جایگاه افراد در حوزه عمومی و خصوصی تعیین‌کننده هستند. از آنجائیکه اشتغال دستمزدی مظهر مهم‌ترین راه دسترسی به شهروندی کامل است (پتربیک، ۲۰۰۵) و حوزه عمومی عملاً به‌عنوان جایگاه تعریف شده و تحت حمایت سیستمهای

رسمی تأمین اجتماعی است، حضور زنان در این حوزه در توانمندسازی آنان تعیین‌کننده بوده است؛ بنابراین، یکی از انتقادات مهم به نظامهای تأمین اجتماعی سنتی، فراهم نساختن زمینه حضور زنان در حوزه عمومی است. این الگو با شهروندی تبعی زنان و حفظ خانواده مردان‌آور و زن‌خانه‌دار، نقش مردان در تأمین درآمد خانوار و زنان در نقشهای بازتولیدی و فاقد درآمد را تقویت می‌کند.

انتقادات به در نظر نگرفتن فردیت زنان و تعریف آنان در جایگاه تبعی، با معیار قرار دادن شهروندی مردانه و پذیرش حوزه عمومی مهم و تشویق زنان به حضور بیشتر در عرصه عمومی، به بیان نانسی فریزر با عنوان الگوی دونان‌آور یا «الگوی نان‌آور فراگیر»^۱ موجب توجه به حضور بیشتر زنان جهت کسب فرصتهای برابر در عرصه عمومی شد، فریزر به این الگو به دلیل انتظار شبیه شدن زنان به مردان انتقاد می‌کند (پتريک، ۲۰۰۵). این مدل در کشورهای لیبرال دنبال می‌شد (فریزر، ۱۹۹۷). در الگوی بعدی با عنوان برابری وظایف مراقبتی^۲ یا مراقب برابر که کار زنان در حوزه خصوصی به میزان کار مردان در حوزه عمومی به رسمیت شناخته می‌شود نیز این انتقاد که وضعیت زنان در حوزه خصوصی را تثبیت می‌کند، وارد است (پتريک، ۲۰۰۵) و در دوره‌ای این نوع رژیم رفاهی در کشورهای اروپای غربی و سوسیال‌دموکرات مورد استقبال قرار گرفت (فریزر، ۱۹۹۷). انتقاد فریزر به این دو مدل مسلط رفاهی از منظر جنسیتی به دلیل تمرکز هردو بر تغییر یا حمایت از الگوهای زندگی زنانه است (لانگ، ۲۰۱۶) و الگوی بعدی با عنوان وظایف مراقبتی عام^۳ یا الگوی دو مراقب که مردان و زنان، هردو، به حوزه‌های خصوصی و عمومی دسترسی دارند و بنابراین، در مسئولیتهای مربوط به کارهای دستمزدی و غیردستمزدی به شکلی برابر سهیم‌اند (لانگ، ۲۰۱۶). در این الگو با طرحهایی که حضور مردان در فضای خصوصی و دخالت در تربیت

1 Universal breadwinner

2 Caregiver parity

3 Universal caregiver

فرزند را بیشتر می‌سازد؛ عملاً منجر به مشارکت بیشتر مردان در فعالیتهای فاقد دستمزد خانگی چون وظایف مراقبتی می‌شود. این مدل رفاهی گاه به‌عنوان تنها راه عملی برای برابری جنسیتی زنان و مردان در نظر گرفته می‌شود (الگارت، ۲۰۰۸). یکی از سیاستهای اجرایی در این مدل مرخصیهای پدرانه است. این مرخصی در کشورهای اروپای شمالی^۱ از سالهای ۱۹۹۵ تا ۲۰۱۵ متفاوت و از ۵ هفته تا حدود ۳۰ هفته متغیر بوده و هدف افزایش حضور مردان در مسئولیتهای پدرانه و کاهش غیبت زنان از فضای کاری است (لیندال، ۲۰۱۸).

هرکدام از رویکردهای مطرح شده تأثیرات متفاوتی بر وضعیت زنان می‌گذارند. وضعیت تبعی زنان در تأمین اجتماعی علی‌رغم ایجاد فراغت بیشتر، حضور در حوزه عمومی را کمتر و وابستگی درآمدی به مردان را افزایش می‌دهد. شهروندی تبعی علاوه بر حاشیه‌بودگی زنان، هزینه‌های حمایتی بر صندوقها تحمیل می‌کند. از منظر نگارندگان این الگو نیازمند بازاندیشی است چراکه در شرایطی که مطالبه اشتغال از سوی زنان وجود دارد و صندوقهای تأمین اجتماعی نیازمند افزایش تعداد بیمه‌پردازان و به عبارت نسبت پشتیبانی هستند الگوی تبعی تنها موجب افزایش هزینه‌ها و تحمیل رویکرد حمایتی به صندوقهای بیمه‌ای می‌شود از طرفی جایگاه زنان در حوزه خصوصی را تثبیت می‌کند.

الگوی نان‌آور فراگیر نیز با رویکرد تشابه محورانه، اگرچه از منظر درآمدی و ضدحاشیه‌بودگی زنان تأثیرات مهمی بر قدرت بخشی آنان دارد اما بدون حمایت‌های لازم از نقشهایی که به لحاظ فرهنگی زنانه تعریف شده‌اند و یا الزاماً زنانه هستند، اوقات فراغت آنها را به حداقل رسانده و فشارهای نقشی و فرسودگی زود هنگام به همراه دارد.

الگوی برابری وظایف مراقبتی علی‌رغم ایجاد فراغت بیشتر برای زنان حاشیه‌بودگی و عدم حضور در حوزه عمومی را تثبیت می‌کند و هزینه‌های حمایتی بر صندوقهای بیمه‌ای می‌افزاید. گرچه این الگو با رویکرد جنسیتی حاکم که بنیان خانواده را بر محوریت زنان

1 Nordic

نهاده است می‌تواند کارکرد بیشتری در نظام جنسیتی حاکم در ایران داشته باشد اما این رویکرد هزینه‌های زیادی را بر دولتها تحمیل می‌کند و به‌نوعی جهت وابستگی زنان به سرپرست خانوار را به وابستگی به دولتها تغییر می‌دهد و از آنجائیکه تأمین منابع پایدار به‌ویژه در کشورهای درحال توسعه با وجود موانع درونی و فرابخشی مسئله‌زاست نمی‌تواند رویکردی امن به حساب آید؛ و رویکرد چهارم با انصاف بیشتری از منظر جنسیتی حضور پدر در خانواده را افزایش می‌دهد و اوقات فراغت و کار را برای هر دو جنس به‌نوعی تعدیل می‌کند. این رویکرد نظام تأمین اجتماعی ضمن فعال‌سازی جمعیت زنان و افزایش نسبت پشتیبانی و فرصت تنفس بیشتر برای صندوقهای بیمه‌ای، توانمندسازی زنان نیز هست. گرچه این رویکرد نیازمند تغییرات کلان از منظر جنسیتی و در بافت فرهنگی است اما منصفانه‌تر بوده و فرصت بروز استعدادهای زنان در حوزه عمومی را فراهم می‌کند همچنین نقشهای پدرانه و همسرانه مردان را تقویت می‌کند.

روش

برای شناسایی مفاهیم از روش تحلیل محتوای کیفی و رویکرد تحلیل جنسیتی استفاده شد. تحلیل جنسیتی به دنبال فهم ذهنیت سیاست‌گذار از جنسیت است و مفاهیمی همچون نقشها و وظایف مورد انتظار، برابری و تفاوت، روابط دو جنس و مفاهیم مربوط به قدرت سنجیده می‌شود. به بیان آموه (۲۰۱۶)، ابزاری برای فهم روابط قدرت، موانع و فرصتها و تأثیر تفاوت‌های زن و مرد بر زندگی آنان است. منظور از تحلیل جنسیتی در این مطالعه کشف این مفاهیم در سیاستهای حوزه تأمین اجتماعی و مصوبات مربوط به زنان است. مضامین اگرچه به‌صورت پیشینی (قیاسی) انتخاب شده‌اند در طی تحلیل محتوای اسناد و مصاحبه‌ها مقولاتی به‌صورت استقرایی نیز استخراج شده‌اند. درواقع کلیه متون قوانین و مصوبات قوه مقننه، قوه مجریه، مجمع تشخیص مصلحت نظام و شورای عالی انقلاب فرهنگی و همچنین مشروح

جلسات مذاکرات مجلس در خصوص قوانین مصوب در مجلس تا سال ۱۳۹۶ به عنوان موارد انتخابی و مورد تحلیل پژوهش احصاء گردید. این مصوبات تمام شماری و تحلیل محتوای کیفی شد و طی سه مرحله کدگذاری باز، محوری و گزینشی شد و محقق مفاهیمی را مرتبط با پرسشهای پژوهش و مضامین چارچوب مفهومی دنبال کرد.

در راستای شناسایی مشکلات موجود در سیاست گذاری این حوزه از طریق نمونه گیری هدفمند با ده نفر از صاحب نظران، مصاحبه نیمه استاندارد انجام و تحلیل مضمون شد. این افراد در دوره های مختلف در تدوین و اجرای قوانین حوزه زنان نقش داشته اند. شش نفر از مصاحبه شوندهگان از مدیران و کارشناسان موسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی و سازمان تأمین اجتماعی و چهار نفر از مصاحبه شوندهگان از مدیران و مشاوران سابق و کنونی معاونت زنان ریاست جمهوری بودند. محورهای اصلی پرسشها از متخصصین حوزه تأمین اجتماعی در خصوص پیامدهای رویکرد جنسیتی تبعی بر وضعیت تأمین اجتماعی کشور و مسائل مرتبط با آن و راهکارهای رفع مشکلات موجود بود و از مدیران و فعالان حقوق زنان با مضامینی در خصوص موانع سیاست گذاری حساس به جنسیت با رویکرد برابره و تأثیرات رویکرد تبعی در کلیت سیاستها وضعیت زنان پرسش شد. پایایی تحقیق بر مبنای توافق بین کدگذاران و بازبینی مکرر مضامین و مقولات بوده است.

یافته ها

نظام تأمین اجتماعی سه حوزه بیمه ای، حمایتی، امدادی و توان بخشی را در برمی گیرد. در این مطالعه دو حوزه بیمه ای و حمایتی مورد بررسی قرار گرفت. در حوزه تأمین اجتماعی با دو گونه سیاست مواجه هستیم. (۱) قوانین خاص تأمین اجتماعی که تشابه محور بوده و موادی برای تعدیل تبعیضهای ساختاری دارند. (۲) سیاستهای خاص زنان که دارای رویکرد تمایز محور بوده و زن را تحت تکفل می بینند. غلبه این نگاه امر تأمین اجتماعی زنان را به

خانواده می‌سپارد. در نتیجه، تحت چنین نگرشی تأمین اجتماعی زنان به‌عنوان افراد برای دولت‌ها به حاشیه کشیده می‌شود. در ادامه مقولات برآمده از تحلیل سیاست‌ها از منظر الگوهای جنسیتی موجود آمده است.

نان‌آور فراگیر:

این رویکرد علی‌رغم انتقادات در برهه‌هایی جایگاه غالب در سیاست‌گذاری رفاهی به خود گرفت. قانون تأمین اجتماعی مصوب سال ۱۳۵۴ نیز با این رویکرد تدوین شد و این قانون بعد از انقلاب نیز در دستور کار قرار گرفت گرچه در بخشهایی همراه با اصلاحاتی بود. مفاهیم مرتبط با این مقوله بدین شرح‌اند:

حق بهره‌مندی برابر

نگرش کورجنس^۱ نسبت به حق بهره‌مندی افراد در حوزه تأمین اجتماعی به‌عنوان حق بشری در قوانین و اسناد مختلف این حوزه مطرح شده است. به‌عبارت‌دیگر در بهره‌مندی کلی از حقوق تأمین اجتماعی شرایط مشابهی برای دو جنس لحاظ شده است. این حق از قانون اساسی و نگرش کورجنس آن در ماده بیست و نهم^۲ تا قوانین خاص زنان چون ماده ۱۰۸ منشور حقوق و مسئولیتهای زنان به‌صورت کلی در نظر گرفته می‌شود. متعاقب آن برنامه‌های توسعه در راستای اجرای این بند قانون اساسی بندهای مشابهی برای بهره‌مندی همگانی و گستره شمولیت خدمات تأمین اجتماعی دارند. به‌عنوان مثال خط‌مشی ششم در برنامه اول توسعه، تأمین حداقل نیازهای آحاد مردم، ماده ۵ خط‌مشیهای اساسی برنامه دوم توسعه بیمه برای همه اقشار، ماده ۳۶ برنامه سوم توسعه، تأمین اجتماعی برای همه و بند

1. Gender Blind

۲. برخورداری از تأمین اجتماعی از نظر بازنشستگی، بیکاری، پیری، ازکارافتادگی، بی‌سرپرستی، دراهماندگی، حوادث و سوانح، نیاز به خدمات بهداشتی و درمانی و مراقبت‌های پزشکی به‌صورت بیمه و غیره، حقی است همگانی و دولت مکلف است طبق قوانین از محل درآمدهای عمومی و درآمدهای حاصل از مشارکت مردم، خدمات و حمایت‌های فوق را برای یک‌یک افراد کشور تأمین کند.

ب ماده ۴۰ این برنامه^۱، بند الف ماده ۹۵ برنامه چهارم توسعه، گسترش و تعمیق نظام جامع تأمین اجتماعی، در ابعاد جامعیت - فراگیری و گستره این مفهوم فراتر از مقوله تأمین اجتماعی به حمایت اجتماعی^۲ مطرح می‌شود و توجه به شاغلین بازار کار غیررسمی که عملاً زنان حضور بیشتری در این بخش دارند موردتوجه سیاست‌گذار در سطح سند قرار می‌گیرد.^۳ قانون ساختار نظام جامع رفاه نیز بهره‌مندی از موارد مشابه را در نظر می‌گیرد و به وجوه مسئله آفرین فقدان تأمین اجتماعی چون آسیبهای اجتماعی نیز توجه می‌کند. همچنین بر اساس ماده ۸۶ منشور حقوق شهروندی که نسبت به دیگر اسناد، تازه تصویب است، بهره‌مندی از رفاه عمومی، تأمین اجتماعی و خدمات امدادی را حق هر شهروند دانسته است. از منظر شرایط دریافت و نوع خدمات نیز قوانین تأمین اجتماعی موارد مشابهی برای مشمولین این قانون در نظر گرفته‌اند. به‌عنوان مثال ماده ۷ تبصره ۱ آیین‌نامه ادامه بیمه اختیاری حداکثر سن پذیرش تقاضای متقاضی بیمه اختیاری برای مردان و زنان ۵۵ سال تمام در تاریخ ثبت تقاضا خواهد بود درحالی‌که پیش از اصلاحیه ۱۳۸۶/۱۱/۲۰ برای مردان ۴۵ سال و زنان ۴۰ سال بوده است. برخورداری از خدمات پزشکی به‌صورت مشابه و حمایت‌های جانبی چون غرامت دستمزد نیز به‌صورت مشابه برای زنان و مردان در مواد ۵۴، ۵۶، ۵۷، ۵۹ و ۶۲ قانون تأمین اجتماعی لحاظ شده است.

حوادث ناشی از کار نیز در ماده ۶۰ قانون تأمین اجتماعی فارغ از موضوع جنسیت موردتوجه بوده است و طبق ماده ۷۳، ۷۴ و ۷۵ این قانون در خصوص ازکارافتادگی شرایط مشابهی را میان دو جنس مطرح می‌سازد. سیاست‌گذار جهت حمایت از مشمولین حمایت‌های مقطعی مشابهی در دوره‌های حساس زندگی افراد چون ازدواج و مرگ در ماده ۸۴ و ۸۵ این قانون دارد.

۱. تأمین پوشش کامل جمعیت از نظر ابعاد نظام تأمین اجتماعی و جامعیت نظام

2. Social protection

۳. ماده ۱۰۱ بند ج این برنامه، گسترش حمایت‌های اجتماعی (تأمین اجتماعی، بیمه بیکاری، ایجاد توسعه و تقویت‌ساز و کارهای جبرانی، حمایت‌های اجتماعی از شاغلین بازار کار غیررسمی، توان‌بخشی معلولین و برابری فرصت‌ها برای زنان و مردان و توانمندسازی زنان از طریق دستیابی به فرصت‌های شغلی مناسب را مطرح ساخته است.

در کنار حمایت‌های مشابه در طی کار، مشمولین در پایان قرارداد کار نیز از حمایت‌های مشابهی برخوردار هستند. مثالهایی از این حمایت‌های تشابه‌مدارانه چون عدم تفاوت میان دو جنس در میزان مستمری بازماندگان است. قانون کار نیز شاغلین را فارغ از جنسیت در نظر گرفته و در باب بیمه بیکاری و خاتمه قرارداد کار ناشی از کاهش توانایی کارگر نگرش کورجنسی را اتخاذ کرده است. این شرایط مشابه در ماده ۱۰۷ قانون مدیریت خدمات کشوری جهت دریافت مزایای بازنشستگی نیز آمده است.

توجه به حق تأمین اجتماعی در طول سال‌های بعد از انقلاب در دولتهای مختلف با استناد به ماده ۲۹ قانون اساسی وجود داشته است و قانون اجرایی در طی این سالها، قانون تأمین اجتماعی است که این قانون از منظر جنسیتی نگاه تشابه‌مدارانه‌ای را در نظر داشته و در کنار مواد مشابه فارغ از جنس، مجموعه‌ای از حمایتها جهت انجام نقشهای مادرانه و برقراری امکان بازگشت به کار، داشته است. به بیان ف.ی. کارشناس حوزه تأمین اجتماعی، «این قانون در جهت تعدیل تبعیضات جنسیتی در فرهنگ غالب بوده است»؛ اما این مسئله قابل تأمل است که این نظام درصد پائینی از زنان را که امکان حضور در اشتغال رسمی دارند، دربر می‌گیرد و به عبارتی وجه تبعیض‌آمیز آن از منظر شمولیت بخش اعظمی از زنان جامعه قابل توجه است.

مهارت‌محوری کورجنس

یکی از کارکردهای نظام تأمین اجتماعی توانمندسازی افراد از طریق مهارت‌افزایی و سوادآموزی برای ورود فعال به بازار کار است هرچند از منظر ح.ن، از مدیران حوزه تأمین اجتماعی «بعد آموزشی عنصر مغفول در نظام تأمین اجتماعی حاضر است». در سطح اسناد به موضوع سوادآموزی مطابق تبصره ۴ و به مهارت‌آموزی و بازآموزی مهارتها به کارگران مطابق تبصره ۳ ماده ۹ قانون بیمه بیکاری فارغ از جنسیت افراد توجه شده است.

برون‌سپاری وظایف مراقبتی

نقشهای بازتولیدی چون وظایف خانگی و مراقبتی بخش زیادی از وقت زنان را به خود اختصاص می‌دهند که برون‌سپاری بخشی از این وظایف می‌تواند به حضور بیشتر زنان در نقشهای تولیدی و درآمدزا کمک کند. در مجموعه اسناد مربوط به گسترش مهدکودکها بدین منظور توجه شده است که به نظر می‌رسد تحت تأثیر رویکرد غالب جنسیتی مبنی بر نقش اصلی زنان در امور خانگی و نقش فرعی آنان در حوزه اشتغال دچار تحولاتی شده است. به این معنا که گرچه در متن اسناد چون ماده ۷۸ قانون کار و یا تصویب‌نامه هیئت‌وزیران (۱۳۶۹) جهت حمایت از شاغلین زن تشکیل مهدکودکها در محل کار و یا در ادارات تصویب شده و هزینه‌های مربوط به کارفرما واگذار شده است؛ اما قوانین و رویکردهای جنسیتی دولت‌ها بر کاهش این مهدکودکهای کم‌هزینه به‌ویژه در بخش دولتی تأثیرگذار بوده‌اند. بطوریکه از سال ۸۴ ایجاد مهدکودکهای جدید در ادارات ممنوع و از سال ۱۳۸۶ مطابق آیین‌نامه هیئت‌وزیران دولت نهم کلیه مهدکودکها به بخش خصوصی واگذار می‌شوند. به این ترتیب نقش دولت در حمایت از نقشهای بازتولیدی زنان جهت ایجاد تشابه میان دو جنس تقلیل می‌یابد و سیاستهای کاهش تصدی‌گری دولت پس‌از آن نیز در جهت کاهش تعداد مهدکودکهای دولتی از ۲۱۴ مهد در سال ۹۰ به ۶۵ مهدکودک در سال ۱۳۹۴ است و در مقابل تعداد مهدکودکهای خصوصی در این مدت ۶۹۲ مورد افزایش داشته است (سازمان بهزیستی کشور، ۲۰۱۶).

دولت یازدهم با سیاست حمایت از زنان شاغل جهت فرزندآوری راه‌اندازی مجدد مهدکودکها را دنبال می‌کند^۱ که مجال تحقق نمی‌یابد. از منظر آگ مدیر در حوزه زنان «این سیاست با سیاستهای کلان کاهش تصدی‌گری دولت در یک راستا نیست».

۱: راه‌اندازی مهدکودک در ادارات زمینه‌ساز ترغیب بانوان شاغل به فرزندآوری بیشتر است، (۱۳۹۵/۳/۳)، قابل دسترسی در <http://women.gov.ir/fa/news4169/>

حمایت جهت بازگشت به حوزه عمومی

زنان به سبب تفاوت فیزیولوژیک و نقش مادری، ناچار به ترک کار برای مراقبتهای اولیه از کودک و بازتوانی بعد از دوران بارداری و زایمان هستند. مرخصیهای مربوط به زایمان و شیردهی و تضمین امکان بازگشت به کار می‌تواند حضور زنان در حوزه عمومی را تسهیل کند. روند مربوط به مرخصی زایمان روندی افزایشی بوده است اما دو جریان کلی که بخشی از آن ملهم از رویکرد جنسیتی و بخشی بر مبنای دلایل اقتصادی است در این روند تأثیرگذار بوده‌اند.

در قانون کار مصوب ۱۳۶۹ مرخصی زایمان ۹۰ روز تعیین می‌شود و زنان پس از زایمان امکان بازگشت به کار را مطابق قانون دارند. در قانون نحوه استفاده بانوان کارمند دولت از مرخصی در سال ۱۳۶۷ هم تا سه فرزند مرخصی سه‌ماهه مقرر می‌گردد. در قانون ترویج تغذیه با شیر مادر (۱۳۷۴) مدت مرخصی زایمان برای مادرانی که فرزند خود را شیر می‌دهند در بخش دولتی و غیردولتی به ۴ ماه افزایش می‌یابد. در لایحه دولت مدت مرخصی شیردهی ۲۰ ماه عنوان شده بود که کمیسیون مربوط ۴ ماه به آن افزوده بود و مورد ایراد شورای نگهبان بر اساس اصل ۷۵ قانون اساسی قرار گرفت و درنهایت لایحه دولت تصویب شد (مجلس شورای اسلامی، ۱۹۹۶). دوازده سال بعد^۱ چهار ماه مرخصی زایمان به ۶ ماه و ۲۰ ماه مرخصی شیردهی به ۲۴ ماه افزایش می‌یابد، این تغییر با مباحثی همراه می‌شود، استدلال موافقان استناد به قرآن، اهمیت تغذیه با شیر مادر به مدت دو سال، اهمیت حضور تمام‌وقت زنان تا ۶ ماه در کنار فرزندان و استدلال مخالفان هزینه‌های این طرح و متضرر شدن بانوان به دلیل کاهش امکان اشتغال است (مجلس شورای اسلامی، ۲۰۰۸). ماده‌واحد قانون اصلاح قوانین تنظیم جمعیت و خانواده مصوب (۱۳۹۲/۳/۲۰) مجلس شورای اسلامی مقرر داشته

۱ قانون اصلاح ماده (۳) قانون ترویج تغذیه با شیرمادر و حمایت از مادران در دوران شیردهی مصوب ۱۳۷۴ مصوب (۸۶/۴/۶)

است که به بانوان کارمند مرخصی زایمان به مدت نه ماه تعلق می‌گیرد. پس از آن هیئت وزیران در راستای اجرایی کردن قانون یادشده مصوبه‌ای (۱۳۹۲/۴/۱۹) تصویب کرد که بر اساس آن مدت مرخصی زایمان بانوان کارمند از ۶ ماه به ۹ ماه افزایش یافته است.

به نظر می‌رسد علی‌رغم وجود مخالفتها از منظر اقتصادی و تأثیرات منفی آن بر میزان اشتغال زنان، افزایش مرخصی زایمان به جهت اولویت اصلی نقش مادری در مجموع سیاست‌گذاری حوزه زنان ولو با عدم امکان اجرا؛ امکان تصویب بیشتری می‌یابد؛ درحالی‌که با روند فعلی اشتغال و وجود قراردادهای کوتاه‌مدت، عملاً به بیان م.س کارشناس حوزه زنان:

«افزایش مرخصیها بدون حمایت دولت و پایش وضعیت و با توجه به وضعیت ناپایدار اقتصادی موجب بستن قراردادهای کوتاه‌مدت برای زنان و عدم بهره‌مندی آنان از مرخصی زایمان و عدم امکان بازگشت به کار و عدم تمایل کارفرمایان به‌ویژه در بخش خصوصی به استخدام زنان می‌شود».

تغذیه کودک برای مادران مشمول و یا همسر مشمولین قانون تأمین اجتماعی که امکان شیردهی ندارند نیز مورد توجه بوده است؛^۱ که در حد سیاست باقی‌مانده و به مرحله اجرا نرسیده است. بنا به نظر ف.ی کارشناس حوزه تأمین اجتماعی «این ماده مورد مطالبه عمومی قرار نگرفته در نتیجه اراده اجرایی نداشته است»؛ اما تغذیه کودکان زیر ۶ سال و مادران باردار نیازمند در طرحهای مساعدتی سازمانهای حمایتی چون کمیته امداد گنجانده شده است (کمیته امداد امام خمینی، ۲۰۱۶: ۱۴۶).

۴-۱-۵. چرخش از حوزه حمایتی به بیمه‌ای

حوزه بیمه‌ای به دلیل ارتباط بیشتر با بازار کار و نقش فعال افراد در آن، به نسبت حوزه

۱. ماده ۶۹ قانون تأمین اجتماعی: در صورتی که بیمه‌شده زن و یا همسر بیمه‌شده مرد به بیماری‌هایی مبتلا شود که شیر دادن برای طفل او زیان‌آور باشد، یا پس از زایمان فوت شود شیر مورد نیاز تا ۱۸ ماهگی تحویل خواهد شد.

مساعدت، میزان توانمندسازی زنان را نیز نشان می‌دهد. در برنامه چهارم این چرخش به حوزه بیمه‌ای با اصلاح ساختار جنسیتی بازار کار و رویکرد عدالت جنسیتی تشابه محورانه موردنظر سیاست‌گذار بود که با حذف بند عدالت جنسیتی از برنامه چهارم این رویکرد کنار گذاشته می‌شود اما در برنامه پنجم توسعه بدون توجه به لزوم رفع موانع ساختاری ورود زنان به اشتغال رسمی در بند ب ماده ۳۹ خروج سالانه ده درصد از خانوارهای تحت پوشش برنامه‌های حمایتی از شمولیت حمایت را در دستور کار قرار می‌دهد.

روند چرخش از رویکرد حمایتی به بیمه‌ای و خروج زنان سرپرست خانوار از زنجیره حمایتی اگرچه با پیش‌فرض توانمندسازی زنان همراه است اما بدون توجه به اصلاح زیرساختهای فرهنگی چون توافق سیاست‌گذاران به حضور فعال زنان در عرصه عمومی و حوزه اشتغال رسمی و حمایت از مسئولیتهای متعدد این زنان در حوزه مراقبتی و تأمین امکاناتی چون مهدکودکهای مناسب و کم‌هزینه، سیاستی جامع نخواهد بود. بنا به نظر ی.س کارشناس حوزه تأمین اجتماعی:

«سیاستهای فرهنگی که زنان را به‌نوعی وابسته و فرودست می‌بینند نمی‌توانند توانمندساز باشند و پیش‌شرط تغییر شرایط، اصلاح رویکردهای فرهنگی وابسته‌نگر به زنان و نشانه گرفتن موانع ورود زنان به اشتغال رسمی است.»

درمجموع به نظر می‌رسد الگوی نان‌آور فراگیر علی‌رغم وجود تشابهات قانونی میان افراد شاغل فارغ از جنسیت؛ به سبب اولویت نقش مادری و ثانویه بودن امر اشتغال زنان و فقدان وجود سیاستهای حمایتی کارآمد جهت حضور زنان در فضای شغلی، بیشتر فضای شغلی را محیطی مردانه ساخته است و فقدان سیاست حمایتی از نقشهای بازتولیدی زنان بر فشار نقشی آنان افزوده است.

برابری وظایف مراقبتی^۱:

بر اساس این رویکرد زنان به ازای انجام وظایف حوزه خصوصی از امکان تأمین اجتماعی برابر با مردان برخوردار می‌شوند. این نوع سیاست‌گذاری در ایران در قالب بیمه‌های زنان‌خانه‌دار و حمایت مالی زنان از طریق مقرریه‌هایی چون نفقه مطرح است.

هم‌ارزش‌سازی از طریق بیمه:

همواره بیش از نیمی از زنان کشور در ردیف خانه‌دار قرار گرفته‌اند و این نسبت از کل زنان از ۵۷.۳ درصد در سال ۱۳۸۰ تا ۶۰.۶ درصد در سال ۱۳۹۱ در نوسان بوده است (سیگر و مدنی، ۲۰۱۷)؛ بنابراین فردی‌سازی تأمین اجتماعی از طریق بیمه زنان‌خانه‌دار بخش اعظمی از زنان را در بر می‌گیرد. یکی از اقدامات دولتها طرح بیمه زنان‌خانه‌دار است که طبق گزارش مرکز پژوهش‌های مجلس در دولت اصلاحات مطرح شده و در بازه‌ای سه‌ساله از سال ۸۱ تا ۸۳ بودجه دریافت می‌کند؛ اما از آنجائیکه بیمه اجباری مطابق قوانین نیازمند روابط تعریف شده کارفرما و کارکن است بهره‌مندی از این بیمه در قالب بیمه اختیاری امکان‌پذیر است که بنا به نظر و.ن مشاور زنان «پرداخت حق بیمه عملاً بیش از میزان استطاعت زنان خانه‌دار بوده» در نتیجه ناپایداری منابع مالی، استمرار بیمه با مشکل مواجه بوده و امکان اجرا را کاهش می‌دهد و از جذابیت بیمه‌ها برای زنان می‌کاهد.

در برنامه ششم توسعه بیمه زنان‌خانه‌دار دارای سه فرزند جهت تشویق فرزندآوری مطرح شد (مجلس شورای اسلامی، ۲۰۱۷). این طرح علی‌رغم سابقه بیست‌ساله و رویکرد سیاست‌های کلان در راستای شغل‌انگاری خانه‌داری، با موانع جدی در حوزه اجرا مواجه است. بنا به نظری. ب، کارشناس تأمین اجتماعی «با توجه به هزینه‌های دولت و کمبود منابع این طرح در اولویت رسیدگی دولت نیست».

1. Citizen Caregiver

توانمندسازی مالی و حمایتی

در اسناد خاص و عام حوزه زنان^۱ نفقه و مهریه به‌عنوان حق زنان مطرح شده است. برخی مصداق‌های مربوط به این مقوله عبارت از: ماده ۲۸ منشور حقوق و مسئولیت‌های زنان، حق برخورداری زن از حقوق مالی در ایام زوجیت، ماده ۱۵ مربوط به حق نفقه دختران^۲، ماده ۹۳ در خصوص حق تعیین مهریه و دریافت آن از همسر و هرگونه دخل و تصرف در آن، ماده ۹۸، حق دریافت دستمزد از همسر در برابر انجام امور خانه‌داری در صورت تقاضا و حق حمایت از تأثیر کار زن در منزل آمده است^۳.

الگوی تبعی

در الگوی تبعی زنان به تبعیت از همسران از خدمات تأمین اجتماعی بهره‌مند می‌شوند. در این الگو جنسیت مبنای تقسیم نقش است. مردان به‌عنوان نان‌آور خانواده تعریف می‌شوند و در صورت فقدان نان‌آور مرد، دولت این نقش را از طریق طرح‌های حمایتی ایفا می‌کند. مقولات برآمده از تحلیل مجموعه اسناد نشان می‌دهد که این الگو، الگوی غالب سیاست‌گذاری در حوزه تأمین اجتماعی و مبتنی بر رویکرد جنسیتی تمایزمحورانه است که زنان و مردان را دارای کارکرد متفاوت در جامعه در نظر می‌گیرد.

مرد/دولت سرپرست

شامل حق مدیریت بر خانواده، حق دریافت مزایای مستمریها و تکلیف تأمین مالی خانواده است. به‌عبارت‌دیگر در اسناد و قوانین مربوط به حوزه تأمین اجتماعی سرپرستی خانواده به مردان داده شده است و سرپرستی زنان استثناء تلقی می‌شود. بر اساس ماده ۹ قانون نظام

۱. منظور اسناد سیاستی مخصوص زنان چون منشور حقوق و مسئولیت‌های زنان، سیاست‌های اشتغال زنان و؛ و منظور از اسناد عام اسناد مربوط به حوزه‌های مربوط برای هردو جنس است.
۲. حق برخورداری دختران از نفقه شامل: مسکن، پوشاک، تغذیه سالم و کافی و تسهیلات بهداشتی جهت تأمین سلامت جسمانی و روانی آنان
۳. از دیگر مصداق‌ها قانون مدنی، ماده ۱۱۰۶ - در عقد دائم نفقه زن به عهده شوهر است.

هماهنگ پرداخت، کمک‌هزینه عائله‌مندی و اولاد مستخدمین قانون استخدام کشوری به مردان تعلق می‌گیرد که این موضوع بنا به اعتراض یکی از نمایندگان زن^۱ در صورت عهده‌دار شدن سرپرستی خانواده به زنان نیز تعلق می‌گیرد (مجلس شورای اسلامی، ۱۹۹۲). بر مبنای نگرش غالب مرد نان‌آور در مجموعه سیاستها، سیاستهای حمایتی برای تسهیل امکان اشتغال مردان و تبعیت زن از همسر به منظور حفظ موقعیت سرپرستی و مدیریت مرد در خانواده تدوین شده است. این سیاستها شامل مجموعه‌ای از مرخصیهای بدون حقوق برای زنان و تسهیل انتقال محل اشتغال به محل زندگی شوهر است. ماده ۱۰۰۵ قانون مدنی که اقامتگاه بانوان متأهل را تابع اقامتگاه همسرانشان معرفی می‌کند در استدلالهای نمایندگان جهت تصویب قوانین مربوط و با فرض فروپاشی خانواده در صورت عدم تصویب قوانین تسهیل‌کننده در این حوزه نقش داشته است (مجلس شورای اسلامی، ۱۹۸۸، ۲۰۰۱).

فقدان سرپرست مرد یکی از معیارهای قضاوت سیاست‌گذار برای برخورداری زنان از طرحهای حمایتی بوده است. از قوانین اولیه در این خصوص قانون تأمین زنان و کودکان بی‌سرپرست در مجلس اول است. چنانکه مضامین مذاکرات مجلس نشان می‌دهد در دوران پس‌انقلاب، مواجهه با وضعیت زنان فاقد سرپرست مرد دو گونه بوده است. نگرش نخست مبتنی بر نوعی معلولیت اجتماعی است بدین معنا که زنان امکان خودکفایی ندارند و یکی از مصارف زکات، جهت حمایت از زنان فاقد سرپرست مرد است (مجلس شورای اسلامی، ۱۹۸۴). این تفکر و در مقابل آن رویکرد موافق امکان خودکفایی و استقلال بیشتر زنان یکی از پایه‌ای‌ترین مبانی و مولد مناقشات در حوزه تأمین اجتماعی در دوران پس‌انقلاب بوده است. از سوی تفکر گفتمانی که مرد را نان‌آور و مسئول تأمین اجتماعی خانواده در نظر می‌گیرد، وابستگی مالی زنان به شوهران را عامل مستحکم‌کننده روابط میان دو جنس و جلوگیری از طلاق معرفی می‌کند (مجلس شورای اسلامی، ۱۹۹۳).

۱. خانم دستغیب

سخاوتمندی برای بازماندگان

چنانکه مطرح شد؛ سرپرست خانوار مسئول اصلی تأمین هزینه‌های خانواده است که در شرایط معمول به مردان سپرده می‌شود؛ بنابراین افراد تحت تکفل در صورت از دست دادن سرپرست تحت حمایت مستمریهای نظام تأمین اجتماعی قرار می‌گیرند که این مستمری مطابق قانون بازماندگان و اصلاحات آن در سال ۶۳ برای بازماندگان مرد ۲۵ سال و برای زنان تا زمان ازدواج و حتی پس از طلاق است^۱. بنا به دیدگاه ف.ی، کارشناس حوزه تأمین اجتماعی:

«مستمریهای بازماندگان از نقشهای تعدیلی سازمان تأمین اجتماعی به دلیل رویکرد جنسیتی غالب است، به دلیل اشتغال پایین زنان و تعداد افراد تحت تکفل مردان، پس از فوت بیمه‌پرداز، سازمان گاه سالها ملزم به پرداخت مستمری به بازماندگان است».

به روایت ح.ن، مدیر حوزه تأمین اجتماعی:

«این رویکرد حمایتی منجر به نوعی بی‌عدالتی شده است، در سازمان افرادی هستند که چهل سال است مستمری دریافت می‌کنند درحالی‌که افراد واجد شرایط دریافت مستمری که امکان حضور در اشتغال رسمی و یا بیمه‌پردازی را ندارند از آن بی‌بهره هستند».

مطابق قانون احراز عدم تمکن مالی نیز وابسته به ادعای ذینفع است (مجلس شورای اسلامی، ۱۹۸۵)؛ بنابراین رویکرد جنسیتی حمایتی حاکم بر فضای سیاست‌گذاری بر سیاستهای مبتنی بر بیمه‌پردازان نیز حاکم است و سازمان امکان تدقیق در صلاحیت دریافت مستمری بازمانده ندارد.

۱. قانون الحاق یک تبصره به بند ۱ ماده ۸۱ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۷۶/۶/۲۱

بازنشستگی متفاوت:

یکی از مناقشات موجود در حوزه زنان، اولویتهای نقشی از منظر سیاست گذار است. به عبارت دیگر اولویت نقشهای بازتولیدی برای زنان مولد سیاستهایی چون کاهش دوران اشتغال بوده است و اگرچه در دوره‌ای به سبب غلبه مطالبات برابانه در فضای شغلی در سیاست‌گذاری با مخالفتهایی روبرو شده است اما جریان غالب همواره بر کاهش سالهای اشتغال زنان و بازنشستگی زودتر زنان نسبت به مردان بوده است. در دهه اول انقلاب در مجلس دوم قانون بازنشستگی پیش از موعد با اختلاف ده‌ساله بازنشستگی میان زنان و مردان تصویب می‌شود. در دهه دوم انقلاب با پررنگ‌تر شدن مباحث توسعه‌ای و حضور زنان در فرآیند توسعه کشور مورد مخالفت قرار می‌گیرد اما در نهایت روند کاهش دوران اشتغال زنان تداوم می‌یابد (مجلس شورای اسلامی، ۱۹۹۲).

وظایف مراقبتی عام:

از دیگر الگوهای قابل شناسایی در اسناد مربوط، الگوی وظایف مراقبتی عام است که تقسیم‌بندیهای جنسیتی نقشها کم‌رنگ‌تر می‌شوند.

بازتعریف نقش

تفکیک جنسیتی نقشها در مجموعه اسناد مطرح شده است اما معاضدت و همکاری در انجام امور خانگی نیز در اسناد خاص زنان^۱ در حد توصیه آمده است. یکی از سیاستهای اجرایی برای افزایش حضور مردان در امور خانگی و نقش پدرانه و کاهش غیبت زنان از فضای عمومی و شغلی، مرخصیهای پدرانه است که این ابزار سیاستی نه در جهت بازتعریف

۱. یکی از مصداقهای آن ماده ۳۷ م.ح.م.ز، حق برخورداری از حمایت و مشارکت همسر در تربیت فرزند

واقعی نقشها بلکه به‌عنوان مجموعه‌ای از سیاستهای جمعیتی و مشوق فرزندآوری^۱ (مجلس شورای اسلامی، ۲۰۱۷) در مفاهیم موجود در سیاست‌گذاری افزوده شده است. در مذاکرات مربوط به برنامه ششم توسعه این سیاست با واکنشی برخاسته از تفکر معتقد به تفکیک نقشی و نقش غالب نان‌آوری مردان مواجه می‌شود؛ بنابراین، مرخصی پدرانه را غیرضروری تلقی می‌کند و کمبود بودجه و عدم امکان اجرایی شدن آن در بخش خصوصی به دلیل التزام به عدم دخالت در این بخش به‌عنوان موانع معرفی می‌شوند و در نهایت به سه روز تقلیل می‌یابد (مجلس شورای اسلامی، ۲۰۱۷). بر این اساس اگرچه این سیاست ابزار اجرایی جهت بازتعریف نقشی و افزایش حضور مردان در نقش پدرانه و خانگی تلقی می‌شود در ادبیات سیاست‌گذاری با هدفی متفاوت وارد شده است.

بحث

چنانکه یافته‌ها نشان می‌دهند الگوی غالب در مجموعه سیاست‌گذاری تأمین اجتماعی زنان الگوی شهروندی تبعی است که نقش اصلی زن، مادری و همسری تعریف شده است و بهره‌مندی از خدمات تأمین اجتماعی برای زنان به‌صورت غیرمستقیم و از طریق نان‌آور خانواده یا مردان صورت می‌گیرد. این الگو که برگرفته از گفتمان تمایزمحور در سیاست‌گذاری جنسیتی در ایران پس‌انقلاب است تفکیک نقشها را در راستای اهداف خلقت و از ضروریات سیاست‌گذاری در حوزه جنسیت می‌داند و تدوین نقشهای مشابه برای زنان و مردان را موردانتقاد جدی قرار می‌دهد و در نتیجه این رویکرد تبعی، نیاز به گسترش وجه حمایتی نظام تأمین اجتماعی افزایش می‌یابد که با سازوکارهای بودجه‌ای موجود در تناقض است. همچنین حساسیتهای فرهنگی موجود بر تداوم رویکرد سیاست‌گذاری تمایزمحور از

۱. این پیشنهاد اول‌بار در سند مهندسی فرهنگی کشور مصوب ۱۳۹۱/۱۲/۱۵ شورای عالی انقلاب فرهنگی ذیل راهبرد کلان ۴ با هدف جلوگیری از کاهش نرخ باروری کل و ارتقای آن متناسب با آموزه‌های اسلامی، اقتضانات راهبردی کشور، مطالعات فراگیریت شناختی و آمایش و پایش مستمر فراگیریت در بند ۶-۱۳- اختصاص مرخصی دوهفته‌ای تولد فرزند به پدر مطرح شد.

محدودیت‌های این پژوهش بود که انجام پژوهش را با مواجهه منفی روبه‌رو کرد. برخی از قوانین و سیاستها برگرفته از رویکردهای مدرن جنسیتی و یا تحت تأثیر جریانهای جهانی در حوزه زنان برابری حقوق قراردادی زن و مرد را مبنا قرار داده‌اند این الگو نیز در قوانین تأمین اجتماعی قابل‌شناسایی است که وجوه حمایتی سیاستها جهت تسهیل اشتغال زنان تحت تأثیر ثانویه بودن امر اشتغال زنان نسبت به همسری و مادری در گفتمان غالب تمایزمحور، با مشکلات اجرایی مواجه است و امکان اجرا ندارد. در نتیجه زنان شاغل در اشتغال رسمی با مشکل مدیریت هم‌زمان نقشهای متعدد مواجه هستند و زنان شاغل در اشتغال غیررسمی از کلیه حمایتها محروم بوده و سازوکار حمایتی و بیمه‌ای در این حوزه در سیاست‌گذاری تدوین نشده است.

الگوی برابری وظایف مراقبتی که با رویکرد تمایزمحور و اهداف آن در تفکیک نقشها همخوانی بیشتری دارد علی‌رغم موافقت سیاست‌گذار با موانع اجرایی مواجه است. از طرفی بهره‌مندی از بیمه اجباری در روابط کارفرما-کارکن ممکن است که خانه‌داری عملاً در این تعریف نمی‌گنجد و سیاست‌گذار آن را در قالب بیمه اختیاری تعریف کرده است، دوم اینکه سهم بیمه‌پرداز در بیمه اختیاری نیز با شرایط زنان خانه‌دار هم‌خوانی ندارد بنابراین نیاز به پررنگ‌تر شدن وجه حمایتی سیاستهای نظام تأمین اجتماعی ضرورت می‌یابد که با جهت سیاستهای کلان دولتها در یک راستا نیست.

به نظر می‌رسد با توجه به تغییر و تحولات جامعه و افزایش تحصیلات و تخصص و مطالبه و نیاز به اشتغال زنان رویکردهای منصفانه‌تر جنسیتی چون وظایف مراقبتی عام که در آن به نقش پدری و همسری مردان توجه بیشتری می‌شود و زنان امکان بیشتری برای بهره‌برداری از تخصص و تحصیلات خود در جامعه می‌یابند هم‌خوانی بیشتری با شرایط کنونی جامعه داشته باشد که این رویکرد نیازمند بازنگری در گفتمان جنسیتی تمایزمحور است که جهت مناقشات جنسیتی را به سمت سیاست‌گذاری بر مبنای زمینه سوق دهد. وجود

نهادهای مختلف سیاست‌گذار در حوزه زنان با رویکردهای جنسیتی متفاوت و ناهم‌جهت بر افزایش این مناقشات و ناهم‌واری در زمینه سیاستهای تأمین اجتماعی زنان افزوده است که وفاق مبتنی بر شرایط زمینه می‌تواند تناقضات موجود را مرتفع نماید.

ملاحظات اخلاقی

مشارکت نویسندگان

همه نویسندگان در تهیه مقاله مشارکت داشته‌اند.

منابع مالی

این مقاله برگرفته از رساله دکتری خانم مریم ابراهیمی و تحت حمایت مالی موسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی است.

تعارض منافع

این مقاله با سایر آثار منتشرشده از نویسندگان همپوشانی ندارد.

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

در این مقاله همه حقوق مرتبط با اخلاق پژوهش رعایت شده است.

- Azadvin, A., & Kashani, J. (2019). The challenges facing the implementation of social security as a human right. The quarterly Journal of Public Law, 10 (60), 9-34.
- Amiri, M., Mahmodi, V., Raghfar, H., & Parvandi, Y. (2016). A Comparative Theoretical Study of Social Security Systems: Development Routing of Iran's Three-tiered Social Security System. Public Policy, 2 (4), 9-28.
- Fitz Patrick, T. (2004). Welfare theory, what is social policy. Translated by Hormoz Homayonpur. Tehran: Social Security Organization Research Institute.
- Bureau of Statistics and Accounts of the Social Security Organization (2015). Social Security Organization Statistical Yearbook. Online: <https://bimeh.mcls.gov.ir/fa/news/70047>.
- Rezaei, R., Namegh, M., & Arhami, A. (2013). Housewives Insurance, reports of Islamic Parliament Research Center. Available at: <http://rc.majlis.ir/fa/report/show/830919>
- Jabari, H. (2004). Gender Attitude to Social Security. Women's Study, 1(6), 81-108.
- Seager, J., & Madani, Gh. (2017). Women in the world and Iran. Translated by seyed Mahdi Khodae. Tehran: Rozaneh.
- Taleb, M. (2003). Social Security. Mashhad: Emam Reza University.
- Tale, P. (2016). Statistical Yearbook. State Welfare Organization of Iran.
- Ali Akbari, S. (2017). Characteristics of female-headed households in different marital status groups. Amar, 19, 9-15.
- Center for Planning and Information Technology (2014). Statistical Yearbook. Tehran: Imam Khomeini Relief Foundation.
- Islamic Consultative Assembly (1983). Detailed Negotiations Of Islamic Consultative Assembly. 23 October 1983. Available at: <https://www.ical.ir/UploadedData/284/Contents/636474645452911570.pdf>
- Islamic Consultative Assembly (1984) Detailed Negotiations Of Islamic Consultative Assembly, 29 December 1984. Available at: <https://www.ical.ir/UploadedData/284/Contents/636478121809200207.pdf>
- Islamic Consultative Assembly (1985) Detailed Negotiations Of Islamic Consultative Assembly, 7 April 1985. Available at: <https://www.ical.ir/UploadedData/284/Contents/636479847627688585.pdf>

- Islamic Consultative Assembly (1987) Detailed Negotiations Of Islamic Consultative Assembly, 29 November 1987. Available at: <https://www.ical.ir/UploadedData/284/Contents/636497949624406698.pdf>
- Islamic Consultative Assembly (1991) Detailed Negotiations Of Islamic Consultative Assembly, 24 October 1991. Available at: <https://www.ical.ir/UploadedData/284/Contents/636508528474685798.pdf>
- Islamic Consultative Assembly (1991) Detailed Negotiations Of Islamic Consultative Assembly, 4 September 1991. Available at: <https://www.ical.ir/UploadedData/284/Contents/636508416684120029.pdf>
- Islamic Consultative Assembly (1992) Detailed Negotiations Of Islamic Consultative Assembly, 9 September 1992. Available at: <https://www.ical.ir/UploadedData/284/Contents/636517753880739011.pdf>
- Islamic Consultative Assembly (1992) Detailed Negotiations Of Islamic Consultative Assembly, 15 November 1992. Available at: <https://www.ical.ir/UploadedData/284/Contents/636520387809958148.pdf>
- Islamic Consultative Assembly (1996) Detailed Negotiations Of Islamic Consultative Assembly, 12 March 1996. Available at: <https://www.ical.ir/UploadedData/284/Contents/636534240852682912.pdf>
- Islamic Consultative Assembly (2001) Detailed Negotiations Of Islamic Consultative Assembly, 19 February 2001. Available at: <https://www.ical.ir/UploadedData/284/Contents/636776109273710827.pdf>
- Islamic Consultative Assembly (2007) Detailed Negotiations Of Islamic Consultative Assembly, 27 June 2007. Available at: <https://www.ical.ir/UploadedData/284/Contents/636786574505579835.pdf>
- Islamic Consultative Assembly (2009) Detailed Negotiations Of Islamic Consultative Assembly, 9 August 2009. Available at: <https://www.ical.ir/UploadedData/284/Contents/636817575440464624.pdf>
- Islamic Consultative Assembly (2010) Detailed Negotiations Of Islamic Consultative Assembly, 12 May 2010 Available at: <https://www.ical.ir/UploadedData/284/Contents/636818507963193216.pdf>
- Islamic Consultative Assembly (2017) Detailed Negotiations Of Islamic Consultative Assembly, 5 January 2017. Available at: <http://www.dastour.ir/Print/?LID=379027>
- Islamic Consultative Assembly (2017) Detailed Negotiations Of Islamic Consultative Assembly, 1 March 2017. Available at: <http://www.dastour.ir/Print/?LID=379261>

- Islamic Consultative Assembly (2017) Detailed Negotiations Of Islamic Consultative Assembly, 15 January 2017. Available at: <http://www.dastour.ir/Print/?LID=379016>
- Citizen's rights (2017). Charter on Citizens' rights. Available at: <http://citizensrights.ir/home/en>
- Vice Presidency for Women and Family Affairs, Establishment of kindergartens in the offices that encourage more women to have children (2016/5/23) Available at: <http://women.gov.ir/fa/news/4169/>
- Ministry of Culture and Islamic Guidance (2004). Iranian Values and Attitudes. Tehran: National Plans Office.
- Amoah, J (2016). Gender Analytical frameworks and tools. [On-line], available at: <https://www.canwach.ca/resource/gender-analytical-frameworks-and-tools>
- Background brief on fathers' leave and its use (2016), available at: <https://www.oecd.org/els/family/Backgrounder-fathers-use-of-leave.pdf>
- Cameron, L. (2014). Social protection programs for women in developing countries. [On-line], Available at: <https://wol.iza.org/uploads/articles/14/pdfs/social-protection-programs-for-women-in-developing-countries.pdf>
- International Social Security Association (2018), mainstreaming gender equality in social security. online: <https://www.issa.int/en/-/mainstreaming-gender-equality-in-social-security>
- Long, Mandy, C. (2016). Gender Justice and Fraser's Universal Care-giver. Unpublished Thesis, Georgia State University.
- Lindahl, Björn (2018). Paternal leave extremely important to reach gender equality. Available at: <http://www.nordiclabourjournal.org/i-fokus/in-focus-2018/nordic-working-life/article.2018-06-14.5410895249>
- Nancy, F. (1997). Justice Interruptus, Critical Reflection on the Post socialist Condition, Routledge.
- Gillian, P. (1999). Social Policy: a Feminist Analysis. 2nd edition, Routledge.
- Magdalena, S., & Carly, N. (2012). The Human Rights Approach to Social Protection. The Ministry for Foreign Affairs of Finland.
- Sophie Plageron, Tessa Hochfeld, Lauren Stuart. (2018). Social Security and Gender in South Africa: Policy Gaps and Opportunities. Journal Of Social Policy. 1-18. doi:10.1017/S004727941800048