

## توانمندسازی حقوقی زنانه-مادرانه در گرایش به فرزندآوری:

### از حق‌های اجتماعی-اداری تا حق‌های کانونی-خانوادگی\*

صدیقه ریاحی راد\*\*، سید عبادالله جهان‌بین\*\*\*، جواد پناهیور\*\*\*\*

#### چکیده

زن به عنوان جنسی از ابنای بشر در نظام آفرینش محل ظرفیت پذیرش نقش‌های گوناگون است و همواره مبتلابه حق‌ها و مسئولیت‌های متناسب با ذات خویش در نگراره‌های متفاوت (همسری، مادری) است که هر کدام از این نقش‌ها واجد اقتضائات حقوقی خاصی هستند. دوگانه «زنانه-مادرانه» یا «همسرانه-مادرانه» از جمله نقش‌ها و ساحت‌هایی است که این جنس از بشر در دو سر طیف آن حضور می‌یابد. نقطه عزیمت این بحث، گذار به نقش همسرانه و سپس نگراره‌ی مادرانه در پرتو حمایت‌های ارفاقی (ایجابی و سلبی) از نوع هنجاری-قانونی است که در این مقاله سعی بر نقد و بازنمایی وضعیت نامطلوب موجود و شناسایی ظرفیت‌های موجود برای نیل به وضعیت بهینه در ارتقاء جایگاه وی به نقش‌های دوگانه موصوف و تلاش برای ایجاد توانمندسازی در این راستا بوده است. از این رو با نگاهی به وجوه سه‌گانه اجتماعی، اخلاقی و خانوادگی، ضمن ارزیابی کاستی‌های حقوقی، با آکاوی وثیق در پی پاسخ به این پرسش بوده که کارکرد ابزارهای حقوقی چگونه می‌تواند سوق‌دهنده زنان به پذیرش نقش «همسری» و «مادری» در راستای رغبت به ازدیاد نسل باشد و لذا در این محاذی، با استفاده از روش توصیفی-تحلیلی، درصد معرفی ظرفیت‌های قانونی برای ارتقاء و توانمندسازی زنان در جایگاه همسری و مادری برآمده و راهبردهایی برای تحول تصمیمی و تقنینی در سطوح سیاست‌گذاری تا تاکتیک‌های اجرایی، در هر حوزه ارائه شده است.

#### واژگان کلیدی

توانمندسازی، حقوق زنانه، حقوق مادرانه، همسری، باروری

\*. این مقاله برگرفته از طرح تحقیقاتی «آکاوی ظرفیت حق‌های مادرانه در نظام حقوقی ایران با رویکرد به ارتقاء و توانمندسازی زنان» در مرکز تحقیقات عوامل اجتماعی مؤثر بر سلامت (وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی-دانشگاه علوم پزشکی یاسوج)، با مصوبه کارگروه اخلاق در پژوهش به کد اخلاق IR.YUMS.REC.1403.89 است.

\*\* دانش‌آموخته دکتری فقه و حقوق اسلامی، دانشگاه یاسوج، یاسوج، ایران (riahi.rad97@gmail.com)  
\*\*\* استادیار دانشکده ادبیات و علوم انسانی (گروه حقوق)، دانشگاه یاسوج، یاسوج، ایران (نویسنده مسئول) (ebadjahanbin@gmail.com)

\*\*\*\* دانش‌آموخته پزشکی عمومی، مدیر شبکه بهداشت و درمان، دانشگاه علوم پزشکی یاسوج، یاسوج، ایران (@j.panahpour@gmail.com)

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۳/۱۶

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۸/۲۷

## مقدمه

امروزه مسئله جمعیت به عنوان یکی از مؤلفه‌های قدرت و نیز، حیات اجتماعی جوامع محسوب می‌شود؛ فرصت «پنجره جمعیتی» (جمعیت کار میان ۱۵ تا ۶۴ سالگی) در مقابل «چاله جمعیتی» دغدغه مهمی در این میانه است که سیاست‌گذاری‌های جمعیتی در چگونگی، نسبت و برنامه‌ریزی برای هماهنگی و گریز از تهدیدات آن، توجه خاص دارند. وقفه در حیات، شادابی و بالندگی و تزریق جمعیتی به فرصت پنجره جمعیتی، جوامع را به ورطه چاله جمعیتی می‌اندازد که گرفتار جمعیتی پیر، ناکارآمد و سربار خواهند شد، «ناترازی جمعیتی» از نتایج آن بوده و سالمندی را جایگزین جوان‌گرایی خواهد کرد. در ایران بحران جمعیتی و تهدیدهای آن با توجه به ساختار اجتماعی و شرایط سیاسی، اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی چند دهه اخیر و از طرفی فقدان سیاست‌گذاری جمعیتی شایسته و پیوسته، نمود بیشتری یافته است؛ تا قبل از دهه هفتاد شمسی، در ایران رشد فزاینده جمعیت و نرخ بالای باروری (۶/۶ در سال ۱۳۶۱) را شاهد بوده و سپس در آغاز دهه هفتاد، با تعبیر و تفسیر اشتباه از مفهوم «تنظیم خانواده»، سیاست «کاهش فرزند» به عنوان «برنامه کنترل جمعیت»، مدنظر دولت قرار گرفت و شیب تند کاهش جمعیت نتیجه آن شد و به گونه‌ای پیش رفت که در دهه‌های بعد به شکلی بحرانی برای توسعه کشور درآمد. رشد اجتماعی و فرهنگی و اقتصادی جامعه ایران و در این بین، تفاوت سطح نگرش و نقش‌های زنان در این بستر، نمود خاص خود را نیز یافته است و در کنار مجموعه عوامل پراکنده و گسترده، میل به فرزندآوری در زنان کاهش یافته و توانسته تأثیرات منفی بر استمرار بحران جمعیتی در آینده کشور بگذارد.

سیاست‌های جمعیتی در کشورهای گوناگون با تمرکز بر جنس زن، به عنوان بسترگاه و کشتزار تولید نسل و افزایش این‌ای بشر (با لحاظ سایر عوامل)، سعی بر آن دارد که در حوزه‌های گوناگون اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی، بهداشتی، با سیاست‌گذاری‌ها و برنامه‌ریزی‌های بلندمدت، مدیریت بحران جمعیتی را به دست بگیرند و به صورت پیشران، هدایت این مسئله را در جهت مؤلفه‌های قدرت و حیات اجتماعی مطمح نظر قرار دهند. از این رهگذر، در ایران نیز بایسته است که وجوه چندگانه مسئله در خصوص زنان مدنظر قرار گیرد و با مطالعات جامع، نیازمندی‌ها و توانمندی‌ها شناسایی شود و سعی شود که با آسیب‌شناسی و مانع‌شناسی و تلاش برای مانع‌زدایی، در حیطه‌های مختلف بسترسازی کافی صورت پذیرد. در این جهت، مطالعات و پژوهش‌های متنوع

و متفرقی صورت گرفته است که در جای خود ارزنده و کاربردی و اثربخش خواهند بود.<sup>۱</sup> تقویت، تریب و توانمندسازی حقوقی زنان (اعطای قدرت یا اختیار به کسی تا بتواند چیزی را انجام دهد و یا ایجاد این احساس در فرد تا او بتواند کارهای بیشتری را انجام دهد) در وجوه متفاوت برای میل به ازدواج و سپس فرزندآوری، به عنوان یک استراتژی در سیاست‌های جمعیتی خارجی و داخلی، در کنار سایر اقسام توانمندسازی (روانی، بهداشتی، فرهنگی) مسئله‌ای مطرح نظر است که می‌بایست وجوه شناسی و ظرفیت سنجی لازم در این خصوص مورد تحلیل و فراکافت قرار گیرد و با مذاقه در ساحت‌های گوناگون تلاش شود تا روزهایی هر چند کوچک برای ورود به دنیای بزرگ زنانه-مادرانه جهت نیل به مقصود ذکر شده، یافت شود.

قابل ذکر است از جمله جنبه‌هایی که در مورد فرزندآوری مورد توجه محققان قرار گرفته است، مقوله‌های واضحی مانند مشکلات اقتصادی یا تأثیر فضای مجازی هستند. هر چند که تأثیر این موارد بر کاهش مولید غیرقابل انکار است، اما مقوله‌های مهم‌تر و تأثیرگذارتر بر کاهش فرزندآوری وجود دارند که در ضمن قوانین و مقررات مربوط به حقوق زنان می‌توان آنها را جستجو کرد. شاید تغییر شرایط اقتصادی و کاهش تأثیر فضای مجازی بر فرزندآوری تأثیرگذار باشد، اما تدقیق و تنظیم درست قوانین و مقررات به ویژه با در نظر داشتن نقش‌های مادرانه و شاغل بودن زنان، تأثیر بیشتری بر افزایش فرزندآوری نسبت به دیگر موارد مؤثر می‌تواند داشته باشد. مسئله‌ای که موجب تمایز پژوهش پیش‌رو با دیگر پژوهش‌ها می‌شود، بررسی موضوع از طریق چنین مضمونی است.

### ۱- مقوله حق با رویکرد مادرانه-زنانه

حق را می‌توان در ضمن مواردی همانند سلطه، قدرت و امتیاز تعریف کرد که طبق قانون برای شخص حقیقی و حقوقی و به منظور حفظ منافع او تعریف می‌شود و جمع آن با اصطلاح «حقوق» شناخته می‌شود (محسنی، ۱۳۸۹: ۱۲۰). در منابع فقهی، معانی مختلفی همچون صلاحیت داشتن (فراهیدی، ۱۳۷۲ ج ۳: ۶)، فعل و سخن مطابق با واقع (راغب اصفهانی، ۱۳۹۲: ۲۴۶) برای حق بیان شده است. در منابع حقوقی از حق، تحت عنوان قدرت داده شده به انسان توسط قانون (جعفری لنگرودی، ۱۳۷۸: ۱۵) تعبیر شده است. مقوله حقوق زنان دارای گستردگی فراوانی است، اما مهم‌ترین آنها حقوق حمایتی از زنان جهت بالا بردن تمایل آنان به فرزندآوری به منظور افزایش جمعیت کشور و مقابله با شرایط کهن‌سالی پیش‌رو است.

۱. به‌عنوان مثال نک: مقاله «برساخت اجتماعی سیاست‌های افزایش فرزندآوری و موانع پیش‌رو: مطالعه موردی کاربران اینترنتی»، اثر عبداللهی و رحیمی، مطالعات راهبردی زنان، شماره ۷۷، سال ۲۰، صص ۳۵-۶۰ و مقاله «مطالعه کیفی نگرش جوانان شهر اردبیل به سیاست‌های جمعیتی و فرزندآوری»، اثر قادر بالاخانی، فصلنامه مطالعات راهبردی زنان، شماره ۹۶ سال ۲۴ صص ۳۹-۶۷

به صورت کلی حقوق زن را می‌توان در ضمن چند حق کلی مورد بررسی قرار داد که هر کدام از این حقوق قابلیت تقسیم‌بندی به حقوق جزئی‌تر را نیز دارند؛ مانند «حقوق اداری- اجتماعی» که می‌توان گفت یکی از مهم‌ترین انواع حقوق برای مادران است که غالباً این حقوق در محیط‌های اداری و اجتماعی تجلی دارند. از جمله مهم‌ترین این حقوق می‌توان به ملاحظات دوران پریشوری و بارداری و شیردهی، تابعیت فرزند، انتخاب فامیلی و شرایط بازنشستگی اشاره کرد. از جمله دیگر حقوق می‌توان به «حقوق کانونی- خانوادگی» همچون شیردهی، بارداری، نصب قیم از سوی حاکم و مصادیق آن اشاره داشت. این حقوق از جمله مهم‌ترین حقوقی می‌باشند که یک فرد به عنوان زن در جامعه جهت ایفای نقش‌های متعدد در ساحت خانواده و اجتماع به آنها نیاز دارد. خانواده و اجتماع به عنوان زیستگاه جسمی و روحی زن در نقش‌های گوناگون (از جمله نقش مادری)، محمل پیش‌بینی برخی از حق‌ها و نیز اقتضاء ایجاد بستری برای نفی تکالیف و مسئولیت‌های مضاعف برای زنان و تحدید حقوق و توانمندی‌های بالقوه و بالفعل آنها خواهد بود که در هر کدام از این حوزه‌ها و ساحت‌ها، انواعی از حق‌های بایسته وجود دارند که می‌بایست مورد شناسایی و حمایت قانونی قرار گیرند.

## ۲- حق‌های اداری- اجتماعی

حضور زنان در اجتماع موجب ایجاد بار مضاعف بر آنها می‌شود و در صورت عدم وجود تعادل و امکانات قانونی، مسئولیت‌های بیشتری بر دوش زنان دارای فرزند قرار می‌دهد (Corinaldi, 2019: 13). حق‌های اداری- اجتماعی یکی از حق‌هایی است که بایسته‌ی مطالعه و تحلیل هستند؛ حق‌های اداری- اجتماعی زنان از جمله حقوقی به شمار می‌روند که زنان از یک جهت به واسطه زن بودن یا به واسطه نقش‌های اجتماعی خود، موضوع آنها قرار می‌گیرند و از جهت دیگر زنان به واسطه نیروی کار در نهادها و سازمان‌ها، موضوع آنها قرار می‌گیرند. تابعیت فرزند، مرخصی زایمان و شیردهی و بازنشستگی از جمله مهم‌ترین مصادیق این نوع از حقوق به شمار می‌روند که ملاحظات پیرامونی آنها و شناسایی، تقویت و تغلیظ این حقوق می‌تواند بر ارتقاء و توانمندسازی زنان در عرصه‌های اداری و اجتماعی تأثیرگذار باشد و بر کشش و میل آنان به باروری و فرزندآوری در کانون خانواده مؤثر باشد.

## ۲-۱- مرخصی استحقاقی-استعلاجی دوران قاعدگی

دوران قاعدگی از حساس‌ترین دوران برای زنان و دختران تلقی می‌شود؛ چرا که تغییرات پیش آمده نه تنها جسم، بلکه روحیات زنان و دختران را تحت تأثیر خود قرار می‌دهد که لزوم توجه بیش از پیش را می‌طلبد و نیازمند حمایت‌های قانونی برای حضور ارفاقی زنان در جامعه است (بهمن‌پوری و همکاران، ۱۳۹۸: ۳۶). میزان تأثیرگذاری دوران پریودی به حدی است که این مسئله توسط بسیاری از پزشکان و روانشناسان به نوعی اختلال تحت عنوان سندروم پیش از قاعدگی (PMS) شناخته شده است (Mayo & Facogf, 1999, 1). این سندروم بر سیستم عصبی زنان تأثیر گذاشته و موجب انجام الگوهای رفتاری نابهنجار توسط زنان می‌شود. به همین دلیل است که جامعه پزشکی پیشنهاد تأثیر این اختلال بر رفتار زنان و استفاده از آن به عنوان تخفیف دهنده مجازات را داده است (Easteal, 1991: 4).

می‌توان علائم ناشی از این دوره را به سه دسته تقسیم‌بندی کرد؛ ۱- علائم جسمی مانند سردرد، سرگیجه، عدم هماهنگی، گرفتگی عضلات و تپش قلب، ۲- علائم عاطفی مانند اضطراب، وحشت، افسردگی و عصبانیت، ۳- علائم رفتاری مانند بی‌قراری، انزوای اجتماعی، بی‌خوابی و فراموشی (علیشاهی قلعه‌جوقی و ریاحی راد، ۱۳۹۹: ۱۱۹). ملاحظات و اقتضات این دوران در برخی از قوانین جزایی و مدنی همچون ماده ۱۱۴۰ قانون مدنی، ماده ۱۰ آیین‌نامه نحوه اجرای حدود (مصوب ۱۳۹۸/۳/۲۶)، ماده ۵۰۱ قانون آیین دادرسی کیفری و ماده ۳۸ قانون مجازات اسلامی تجلی‌یافته است، اما همان‌گونه که مشاهده می‌شود با وجود تأثیر پریودی بر حوزه جزائی، در حقوق اداری و اجتماعی توجه چندانی به این مسئله صورت نگرفته است.

در کشورهای مختلفی به این مقوله توجه شده و به زنان در محیط کار، امتیازاتی متناسب با نیازهای فیزیولوژیکی اعطاء شده است. مرخصی قاعدگی<sup>۱</sup> یک سیاست استخدامی است که به افراد اجازه می‌دهد در طول دوره قاعدگی، از محل کار خود مرخصی اضافی با حقوق یا بدون حقوق داشته باشند. نکته قابل ذکر آن است که این مسئله به عنوان یک پیشرفت در سلامت و حقوق زنان در محیط کار مطرح می‌شود (King, 2021: 151). مرخصی قاعدگی در واقع سیاستی است که در محل کار جهت رسیدگی به اثرات بیولوژیکی و اجتماعی- فرهنگی قاعدگی پیشنهاد شده است (Barnack-Tavlarisa, 2019: 1355).

کشورهای زیادی به مقوله مرخصی زنان در دوران پریدوی، وجهه قانونی داده‌اند. قانون‌گذاران اسپانیایی با اصلاح قانون کار خود به منظور به رسمیت شناختن حق مرخصی قاعدگی، این موضوع را دوباره در کانون توجه قانون کار اتحادیه اروپا قرار دادند. اصلاحیه اخیر قانون اسپانیا (قانون اصلاح قانون ارگانیک در مورد سلامت جنسی و باروری و قطع اختیاری حاملگی ۲۰۱۰/۲ مصوب ۳ مارس ۲۰۱۰) مقرراتی را ارائه کرد که مرخصی استحقاقی سه تا پنج روز در ماه در طول قاعدگی را تعیین می‌کند (Reljanovic & Rajic Calic, 2024: 1)؛ اما در عین حال کشورهای کمی هستند که چنین حقی را برای زنان در قانون در نظر گرفته‌اند؛ از جمله ایران که همچنان در این حوزه خلأ قانونی قابل مشاهده است.

## ۲-۲-۲- اعطای تابعیت مادرانه برای فرزند

طبق قوانین ایران، قاعده وحدت تابعیت یا همان قاعده «خون و خاک» ملاک اصلی در داشتن تابعیت به شمار می‌رود که نسبی بوده و صرفاً از طریق پدر به فرزندان منتقل می‌شود. بر همین اساس کودکانی که از ازدواج زنان ایرانی با مردان غیر ایرانی به دنیا می‌آیند، فاقد تابعیت بوده و به دلیل عدم امکان تعلق شناسنامه و اسناد هویتی، از برخی از خدمات اجتماعی و به ویژه خدمات آموزشی محروم می‌شوند. (ابراهیم‌زاده انتظام، ۱۳۹۸: ۹). هر چند که علاوه بر خون، مقوله خاک در تابعیت افراد دارای نقش بوده، اما قانون‌گذار ایران در سال‌های اخیر نهاد ذاتی سیاسی تابعیت را رعایت نکرده است و در این خصوص بدون در نظر گرفتن منافع ملی حاکمیت، قواعدی وضع کرده که آسیب‌هایی با خود به همراه داشته است. از جمله بارزترین مصادیق محل بحث می‌توان به «قانون اصلاح قانون تعیین تکلیف تابعیت فرزندان حاصل از ازدواج زنان ایرانی با مردان غیر ایرانی» مصوب ۱۳۹۸ اشاره کرد. پیش از این قانون در قانون ماده واحده تعیین تکلیف تابعیت فرزندان حاصل از ازدواج زنان ایرانی با مردان خارجی مصوب ۱۳۸۵، علاوه بر ایرانی بودن مادر فرد متقاضی، تولد آنها در خاک ایران نیز مورد تأکید قرار گرفته بود که در قانون اصلاحی مصوب ۱۳۹۸، با حذف این قید سوءاستفاده‌های فراوانی شود و آثار منفی اجرای این قانون در مدت زمان کمی پدیدار شد که نیازمند اصلاح است (غمامی و قوی البنیه، ۱۴۰۲: ۵۹-۵۷).

این مسئله وجود نابرابری میان زنان و مردان در امر حقوق مربوط به تابعیت را نشان می‌دهد؛ چرا که قانون مدنی برای اعطای تابعیت تولدی، سیستم اصلی خون با نسب پدری را به رسمیت شناخته است که این امر بی‌توجهی به مادران را به همراه دارد. تاکنون دلیل منطقی و موجهی برای عدم توجه به حقوق زن در مورد تابعیت فرزندان ارائه نشده است. برای نمونه این بی‌توجهی

را می‌توان در ماده ۹۷۶ قانون مدنی مشاهده کرد. در مقام احصاء اتباع ایران در بند ۲ این ماده تصریح شده است «کسانی که پدر آنها ایرانی است اعم از اینکه در ایران یا خارج از ایران متولد شده باشند»، این در حالی است که قانون‌گذار می‌توانست نسب پدری و مادری را به نسبت مساوی بپذیرد؛ چنان‌که در قوانین پاره‌ای از کشورها همچون فرانسه پذیرفته شده است؛ اما بی‌تردید در این امر مصالح ملی هم مورد توجه بوده، نه این مبنای نادرست که فرزند به مادر انتساب ندارد که اگر این ماده بر این پایه وضع شده بود ظلمی نابخشودنی نسبت به زنان و مادران تلقی می‌شد و نسبت فرزند به مادر را نادیده می‌انگارد.

در بند ۴ ماده ۹۷۶ قانون مدنی نیز مقرر شده است: «کسانی که در ایران از پدر و مادر خارجی که یکی از آنها در ایران متولد شده، به وجود آمده‌اند»، این بند ایرانی بودن را محصور به مورد ذکر شده کرده که این امر باعث شده بی‌مهری نسبت به مادران ایرانی بیشتر احساس شود (امامی، ۱۳۸۸، ج ۴، ۶۶)؛ اما یک حکم ناموجه را نمی‌توان ملاک دانست و لذا به نظر می‌رسد ایرانی ندانستن چنین فرزندان موجه نیست. در بند ۶ ماده فوق نیز مقرر شده است: «هر زن تبعه خارجی که شوهر ایرانی اختیار کند» تبعه ایران به حساب می‌آید و این یعنی بعد از نکاح، زن به تابعیت شوهر خود در می‌آید و کلیه ملاک‌های تابعیتی با محوریت مرد (در نقش پدر و یا شوهر) لحاظ شده است.

برابر بند ۵ ماده ذکر شده برای تابعیت ایران دو شرط لازم است؛ اول شرط ولادت که با استفاده از سیستم خاک، افراد دارای تابعیت اصلی ایران می‌شوند و دوم اقامت یک‌ساله در ایران که پس از رسیدن به سن ۱۸ سال تمام است. این‌گونه تابعیت را نیز می‌توان «تابعیت اصلی ارضی» نامید. البته میان این بند و بند ۴ در زمان تحقق تابعیت، تفاوت است و در تابعیت بند ۴، زمان تحقق تابعیت لحظه تولد بوده و در تابعیت موضوع بند ۵، زمان احراز سن ۱۹ سالگی تمام تلقی شده است. به موجب تصمیمی که دیوان عدالت اداری در تاریخ ۱۳۹۸/۷/۲ داشته است، فرزندان حاصل از ازدواج شرعی زنان ایرانی با مردان غیر ایرانی که قبل یا بعد از تصویب این قانون متولد شده یا می‌شوند، قبل از رسیدن به سن هجده سال تمام شمسی به درخواست مادر ایرانی و پس از رسیدن به سن هجده سال تمام شمسی و عدم تقاضای مادر ایرانی با تقاضای خودشان و با رعایت شرایط مذکور در این قانون از جمله نداشتن مشکل امنیتی (به تشخیص وزارت اطلاعات و سازمان اطلاعات سپاه پاسداران انقلاب اسلامی) به تابعیت ایران درمی‌آیند (رأی شماره ۱۰۶۱ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری، ۱۴۰۱). همچنین هرچند آیین‌نامه اعطای تابعیت ایران به فرزندان حاصل از ازدواج زنان ایرانی در سال ۱۳۹۰ به تصویب رسید و با وجود متضمن بودن

مواد قانونی خوب در راستای تابعیت فرزندان بوده، اما با این وجود در عمل نتایج کاربردی به همراه نداشته است.

مواردی همچون حاشیه‌نشینی، بی‌سوادی، افزایش آمار جرم و جنایت، رشد آمار کودک‌آزاری و همچنین افزایش تعداد کودکان کار از جمله ابتدایی‌ترین تأثیرات منفی عدم اعطای تابعیت به چنین کودکانی (مادرزاد ایرانی) شده است. به عبارتی اگر تمهیدات قانونی میسر شود که به فرزندان حاصل از ازدواج زنان ایرانی با مردان غیرایرانی تابعیت داده شود، به تبع آن بسیاری از مشکلات مطرح شده حل خواهند شد. مهم‌ترین آسیب‌هایی که این مسئله می‌تواند وارد آورد خارج شدن تعداد زیادی از زنان دارای ظرفیت باروری، از حوزه باروری است.

### ۲-۳- انتخاب نام خانوادگی همسر-فرزند

در حقوق ایران انتخاب و استفاده از نام خانوادگی، با تصویب‌نامه ثبت‌احوال که در سال ۱۲۹۷ شروع شد؛ به موجب این قانون هر رئیس خانواده باید برای خانواده خود نام مخصوصی اختیار نماید که پس از اظهار رسمی، آن نام به خود و به هریک از خانواده او تعلق گرفته، به همان نام منسوب خواهند گردید، این قانون در خرداد ماه سال ۱۳۰۴ تغییر کرد. به این عبارت که هر شخص باید نام خانوادگی خود را انتخاب کند؛ در سال ۱۳۱۹ هم ماده ۳۸ قانون ثبت احوال تغییر چندانی در این زمینه نداشت، اما در ماده ۴۲ قانون ثبت احوال مصوب ۱۳۵۵، مقرر شد که «زوجه می‌تواند با موافقت همسر خود تا زمانی که در قید زوجیت باشد، از نام خانوادگی همسر خود بدون رعایت حق تقدم استفاده کند و در صورت طلاق ادامه استفاده از نام خانوادگی موقوف به اجازه همسر خواهد بود». به این ترتیب، زن پس از ازدواج این حق را دارد تا از نام خانوادگی همسرش استفاده کند و یا به استفاده از نام خویش ادامه دهد (میرشکاری و فراهانی، ۱۳۹۴: ۵-۶).

آنچه در این نوشتار مهم به نظر می‌رسد، امکان‌سنجی اطلاق نام خانوادگی مادر بر فرزند است؛ در مجموعه مقررات ثبتی در خصوص اسناد سجلی مربوط به احوال شخصیه، همواره تأکید بر اطلاق نام خانوادگی پدر بر فرزند بوده است. تبصره ماده ۴۱ قانون ثبت احوال تصریح دارد که «نام خانوادگی فرزند، همان نام خانوادگی پدر است»، علاوه بر آن رأی وحدت رویه دیوان عالی کشور به اختصاص نام خانوادگی پدر به طفل (اعم از مشروع و نامشروع) اشاره دارد.<sup>۱</sup> اما مفاد ماده ۱۶ این قانون و تبصره آن -در صورت وجود برخی شرایط- تقدم اطلاق نام خانوادگی مادر بر کودک را ذکر می‌کند. طبق این ماده، مادر در چند صورت می‌تواند به نام خانوادگی خود برای

۱. رأی وحدت رویه شماره ۶۱۷ مورخ ۱۳۷۶/۴/۳

کودک شناسنامه بگیرد: از جمله اینکه ازدواج به ثبت نرسیده و مادر اعلام کننده‌ی ولادت باشد و یا پدر معلوم نباشد، اما در حالت عادی حقی برای مادر در مورد نام خانوادگی طفل پیش‌بینی نشده است. همان‌گونه که مشاهده می‌شود به مانند مقوله ولایت و سرپرستی نوزاد، مادر در درجه چندم قرار داده شده و صرفاً در وضعیتی خاص حق قانونی پیدا خواهد کرد. چنین قوانینی که مادر را در درجه چندم اهمیت قرار می‌دهند، نمی‌توانند مشوق اشتیاق زنان به فرزندآوری شوند. با وجود چنین قوانینی ممکن است که زنان فرزندآوری را مانعی برای رشد خود بدانند و می‌طلبند که سازگاری برای این امر پیش‌بینی شود. علاوه بر این، در مواردی (همچون جدایی) که حضانت و قیمومیت کودک به مادر تعلق می‌یابد و عملاً پدر در جریان زندگی وی حضور ندارد، امکان تغییر نام خانوادگی احصاء نشده است، مگر آنکه کودک به سن رشد و یا به سن ۱۸ سال رسیده باشد و خود در این باب تصمیم بگیرد.

## ۲-۴- استقلال زن در اشتغال

طبق بررسی‌ها و تحقیقات صورت گرفته افزایش اشتغال زنان با باروری دارای نوعی رابطه منفی و معکوس است. از دیدگاه زنان شاغل، فرزندان نه تنها یک منبع اقتصادی نیستند بلکه نگهداری از آنها مستلزم صرف هزینه‌های اقتصادی و زمان بسیار است (عسکری ندوشن و همکاران، ۱۳۹۴: ۴۸). برخی کشورها به دلیل عدم امکان خروج نیروی کاری زنان از حوزه اقتصاد، به تطبیق شرایط کاری با شرایط زنان بارور و مادران کرده‌اند. شاید بتوان گفت از جمله دلایل افزایش درصد اشتغال زنان در کشورهای توسعه یافته نسبت به کشورهای در حال توسعه همچون ایران، انطباق شرایط کاری با شرایط و ویژگی‌های زنان می‌تواند باشد. نرخ اشتغال زنان در ایران حدود ۱۱ درصد است و بر اساس برخی آمارهای غیررسمی حدود ۱۳ درصد است (نظری و همکاران ۱۴۰۰: ۱۵۱-۱۵۲). در حالی که درصد اشتغال زنان در کشورهای توسعه یافته حدود ۴۰-۵۰ درصد است (آذربایجانی، ۱۳۸۸: ۸۸).

انجام تکالیف زناشویی مانع از آن است که زن بتواند آزادانه مانند زن اصطلاحاً مجرد به هر شغل مشروعی اشتغال ورزد. به این دلیل که شوهر چون ریاست خانواده را بر عهده دارد، در راه مصلحت خانواده، با پاره‌ای شرایط مقرر در قانون، می‌تواند از حرفه و کار زن جلوگیری نماید که در این رابطه در ماده ۱۱۱۷ قانون مدنی مقرر شده که شوهر می‌تواند زن خود را از حرفه یا صنعتی که منافی مصالح خانوادگی یا حیثیات خود یا زن باشد منع کند. درباره این که آیا شغلی منافی مصالح خانوادگی یا حیثیات زن یا مرد است یا نه ضابطه کلی نمی‌توان در نظر گرفته شود

و نمی‌توان گفت که همهٔ مشاغل مانع از آن می‌شود که زن از وظیفه خود عقب بماند. تشخیص اینکه شغل زن یا شوهر منافی مصالح خانوادگی یا حیثیت همسر هست، در صلاحیت دادرس بوده که وی نیز باید در این زمینه به عرف رجوع کند. به‌عنوان نمونه اگر شغل زن به گونه‌ای باشد که به هیچ وجه نتواند در ادارهٔ امور خانواده و نگهداری و تربیت اطفال همکاری کند و این شغل اختلال و نابسامانی در وضعیت خانواده پدید آورد، می‌توان گفت منافی با مصالح خانوادگی است (صفایی و امامی، ۱۳۹۱: ۱۳۸-۱۳۶).

از جهتی فعالیت اقتصادی زنان نه تنها از نظر مادی و کمک به تأمین معاش خانواده دارای اهمیت است، بلکه بیش از آن از جنبه عاطفی و اجتماعی نیز برای زن احساس سازندگی و خلاقیت دارد. چنین مسئله‌ای نه تنها بر رفتار و شخصیت زن تأثیرگذار است، بلکه تأثیر مستقیم و مثبتی بر روحیات اعضای خانواده نیز خواهد داشت (بنی فاطمه و مهید، ۱۳۸۹: ۲۶). ارتباط زنان با محیط بیرون به سرزندگی زنان شاغل می‌انجامد و می‌توان گفت به همین دلیل است که زنان شاغل معمولاً در کیفیت زندگی موقعیت بهتری نسبت به زنان خانه‌دار دارند. زنان شاغل شور و نشاط خود را مرهون اشتغال خود می‌دانند و تحقیقات حاکی از تأثیر مثبت اشتغال زنان بر سلامت جسمانی آنها نیز دارد (نظری و همکاران، ۱۴۰۰: ۱۵۲-۱۵۱). به عبارتی اشتغال موجب ارتقای جایگاه اجتماعی زنان و همچنین افزایش اعتمادبه‌نفس در آنها می‌شود که رغبت زنان به داشتن شغل حتی در صورت درآمد بالای شوهر نشان‌دهنده این مسئله است. به نوعی زنان نه تنها استقلال مالی بلکه استقلال شخصیتی خود را از دریچه موردی همچون اشتغال جستجو می‌کنند.

هر چند که طبق قانون مربوط به خدمت نیمه‌وقت بانوان مصوب دهم آذر ماه ۱۳۶۲، زنان می‌توانند از خدمت نیمه‌وقت استفاده کنند و به نوعی این قانون جهت رفاه حال زنان وضع شده است اما در ماده ۳ این قانون مقرر شده است: «کارمندانی که از خدمت نیمه‌وقت استفاده می‌کنند نصف حقوق گروه و پایه و یا حقوق ثابت و فوق‌العاده شغل و یا مزایای شغل و یا عناوین مشابه دیگر و فوق‌العاده‌ها و مزایایی که به طور مستمر پرداخت می‌شود به آنان تعلق خواهد گرفت». طبق این ماده هر چند زنان می‌توانند از خدمت نیمه‌وقت استفاده کنند اما حقوق دریافتی آنها نصف حالت معمول است که این خود می‌تواند مانعی جهت استفاده از این قانون باشد. چرا که غالب زنان به دلیل نیازهای اقتصادی و کمک به سرپرست خانواده مشغول به کار می‌شوند و کاهش حقوق در این قانون به نصف کمتر مورد توجه و استقبال زنان قرار می‌گیرد.

## ۲-۵- استحقاق مرخصی ایام بارداری و شیردهی برای مردان

ایفای هم‌زمان نقش اجتماعی و نقش مادری با یکدیگر، می‌تواند چالش‌های فراوانی برای آنها در پی داشته باشد. قوانین موضوعه کشور از جمله اصول ۲۱ و ۲۹ قانون اساسی، قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی (مصوب ۱۳۸۳)، تأمین حقوق اجتماعی شهروندان از جمله حمایت از حق مادری زنان را از جمله وظایف دولت قلمداد کرده‌اند. بندهای ۳۳ و ۳۴ منشور حقوق و مسئولیت‌های زنان در نظام جمهوری اسلامی ایران (مصوب ۱۳۸۳)، به صورت مستقیم به حق زنان در مورد حق باروری و برخورداری از حمایت‌های مادی و معنوی در ایام بارداری و شیردهی اشاره کرده‌اند.

علاوه بر قوانین فوق، محدودیت‌هایی که بر اساس قوانین برای والدین وجود داشت، در ضمن قانون جمعیت و خانواده (مصوب ۱۳۹۲)، ساماندهی شد. طبق این قانون مرخصی زایمان از ۶ ماه به ۹ ماه افزایش پیدا کرد. هر چند در ابتدای امر این قانون صرفاً توسط نهادهای دولتی به اجرا درآمد، اما به مرور شرکت‌های خصوصی نیز با استناد به آرای دیوان عدالت اداری<sup>۱</sup> به اجرای قانون ۹ ماه مرخصی ملزم شدند. برابر رأی وحدت رویه شماره ۱۳۰۶ مورخ ۱۳۹۸/۶/۲۶ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری، ۹ ماه مرخصی مذکور صرفاً جهت رعایت مصلحت مادر و فرزند است و قابل ذخیره‌سازی نیست.

همچنین به منظور حمایت از مادران شیرده، قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و حمایت از مادران در دوران شیردهی (مصوب ۱۳۷۴)، مرخصی زایمان را در مواردی ۴ ماه مقرر داشته است. قانون تأمین اجتماعی (مصوب ۱۳۵۴) که نوعی کمک به دوران بارداری زنان به شمار می‌رود و سازمان تأمین اجتماعی به صورت مزایای نقدی یا خدمات درمانی حمایت‌هایی برای مادران مشمول این قانون در نظر گرفته است؛ اما طبق ماده ۶۷ این قانون، صرفاً به مادران شاغل و مادرانی که اصطلاحاً خودشان بیمه شده هستند در قالب مرخصی زایمان حمایت‌هایی اعطاء می‌شود، در حالی که بر اساس قوانین مذکور این‌گونه کمک‌ها و حمایت‌ها بایستی به مادرانی که همسر بیمه‌شده مرد هستند نیز تعلق بگیرد (رضوانی مفرد و زر نشان، ۱۳۹۵: ۳۱۹).

از جمله موانعی که در مسیر مرخصی ۹ ماهه وجود دارد، مربوط به پس از پایان این دوران است؛ چراکه برخی از کارفرمایان پس از اتمام این دوره، از بازگشت مادران به کار ممانعت کرده که مهم‌ترین خلأ موجود در این زمینه نبود ضمانت‌های اجرا لازم و حمایت‌کننده از مادران است.

۱. تبصره ۲ ماده واحد قانون اصلاح قوانین جمعیت و خانواده مورخ ۱۳۹۲/۳/۲۰ و مصوب شماره ۹۲۰۹۱ مورخ ۱۳۹۲/۴/۱۹ هیئت وزیران و رأی ایجاد رویه شماره ۶۴ مورخ ۱۳۹۴/۲/۱۹ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

همچنین علاوه بر این موارد، کاهش ساعات کاری زنان شیرده و یا اعطای مرخصی ساعتی به آنان، نه تنها می‌تواند از دغدغه‌های زنان بکاهد، بلکه می‌تواند آرامش خاطر آنان را برای فرزندآوری بیشتر مهیا کند. طبق قانون جوانی جمعیت (مصوب ۱۴۰۲) در ماده ۱۷ آمده است: «مدت مرخصی زایمان با پرداخت کردن تمام حقوق و موارد فوق‌العاده به ۹ ماه افزایش پیدا کند و در صورتی که مادر درخواست کند تا ۲ ماه از این مرخصی در ماه‌های پایان بارداری قابل استفاده خواهد بود که البته این مرخصی برای تولد دوقلوها و چندقلوها ۱۲ ماهه است».

این گونه قوانین در خانواده‌هایی که والدین هر دو شاغل باشند می‌توانند بسیاری از موانع در مسیر فرزندآوری را برطرف کنند. البته باید توجه داشت از آنجایی که فرزندآوری و فرزندپروری صرفاً بر دوش مادران نیست و پدران نیز دارای نقش مؤثری هستند، لازم است در دوران بارداری و شیردهی مادران، برای پدران نیز قوانین حمایتی در نظر گرفته شود. آنچه مسلم است، کانون خانواده بر دو رکن مرد-زن استوار است که توانمندسازی و شکوفایی این دو، نیازمند تقسیم وظایف و تسهیل همکاری‌ها خواهد بود، لذا اگر مرد در امور خانوادگی همراه و عهده‌دار وظایفی باشد، هم زن در این کانون ارتقاء شخصیت و توانمندی خواهد یافت و هم در قامت مادر، تجلی‌های مادرانه بیشتری از وی مشاهده خواهد شد. به عنوان نمونه اگر قانون‌گذار متناظر با مرخصی ۹ ماهه برای بارداری زنان، معادلی این‌چنینی برای مردان نیز در نظر بگیرد تا مرد در کنار همسر خود، با مراقب‌های لازم وی را مورد حمایت قرار دهد، نتایج شایسته‌ای خواهد داشت.

اگر صرفاً وظیفه فرزندپروری بر عهده مادران باشد، بی‌شک تعارض و فشاری که از سوی دو نقش مادری و نقش اجتماعی، به زنان وارد می‌آید، بدون کمک و همیاری پدران، می‌تواند مانعی برای فرزندآوری باشد، از جمله این موارد دیگر این سنخ، می‌توان به بارداری از طریق لقاح مصنوعی اشاره کرد که در این دوران زنان نیاز به استراحت مطلق دارند. لذا در این دوران زنان باید از طریق دورکاری به وظایف شغلی خود عمل کنند یا اینکه چنین مواردی از مدت مرخصی بیشتری برخوردار شوند. همچنین از آنجایی که زنان در این دوران به حمایت و مراقبت بیشتر از حالت‌های بارداری عادی نیاز دارند، بایستی برای مرخصی شوهران آنها نیز تمهیداتی سنجیده شود.

## ۲-۶- تسریع در خروج از خدمت (بازنشستگی)

نسبت به زنان شاغل می‌توان به مقوله بازنشستگی از دریچه‌ی دیگری نگریست؛ به عبارتی احراز رضایت زنان شاغل در جامعه و در نظر گرفتن اقدامات تشویقی مانند کاهش سن بازنشستگی زنان به ازای تولد فرزندان و همچنین محاسبه مرخصی زایمان جزو سنوات شغلی زنان، از جمله

راه‌کارهایی هستند که می‌توانند توسط مقنن مورد بررسی قرار گیرند (طباطبایی و همکاران، ۱۳۹۵: ۳۰۳). مقوله بازنشستگی زنان از جمله مواردی است که قانون‌گذار شرایط جسمانی یا روانی زنان را ضمن آن در نظر داشته است. از آنجایی که زنان پس از ۵۰ سالگی با کاهش توانایی زیستی به دلیل یائسگی روبرو می‌شوند، قانون‌گذار نیز این مسئله را در نظر داشته و شرایط سنوات بازنشستگی زنان را طبق قانون اصلاح مقررات بازنشستگی و وظیفه قانون استخدام کشوری (مصوب ۱۳۶۸)، کمتر از مردان تعیین کرده است. طبق بند (ب) تبصره ۱ ماده ۲ قانون ذکر شده، زنان در استخدام رسمی با داشتن ۵۵ سال با ۲۰ سال سابقه خدمت می‌توانند بازنشسته شوند، اما مردان با داشتن ۵۰ سال با ۲۵ سال سابقه خدمت می‌توانند بازنشسته شوند (حسینی و همکاران، ۱۴۰۰: ۵۷). البته با در نظر داشتن قانون کار، زنان شاغل می‌توانند با سنی کمتر یعنی ۴۲ سالگی با ۲۰ سال سابقه خدمت درخواست بازنشستگی نمایند که با احتساب ۲۰ روز حقوق مستمری دریافت خواهند کرد (همان: ۵۷). در صورت وجود چنین حقی برای زنان، اثرات مثبت فراوانی می‌تواند وجود داشته باشد. به عبارتی هم سن جوانی در جامعه تعدیل خواهد شد، چرا که زنان با دغدغه کمتر می‌توانند به مقوله مادری بپردازند و هم اینکه با چالش‌های کمتری می‌توانند در جامعه به نقش‌آفرینی مطلوب بپردازند؛ زیرا با توجه به طبیعت زن و ظرفیت‌های او می‌توان شرایط ویژه‌تری در محیط شغلی برای آنها در نظر گرفت. لذا بر قانون‌گذار است به هنگام شروع یائسگی زنان، با حمایت‌های شغلی همچون بازنشستگی زودتر یا تقلیل ساعات کاری، اثرات منفی یائسگی را بر زنان کمتر کند.

## ۲-۷- حمایت مالی (یارانه ویژه)

از جمله مواردی که با در نظر گرفتن یارانه‌ها می‌توان مورد توجه قرار داد، ترغیب به فرزندآوری در برخی مناطق (روستایی) بوده که به ازای هر فرزند مبلغ مشخصی در نظر گرفته می‌شود. در ماده ۱۳ قانون جوانی جمعیت هم به این موضوع اشاره شده است: «سازمان هدفمندی یارانه‌ها مکلف‌اند که از محل درآمد ناشی از حذف یارانه سه دهک بالای درآمدی، یارانه فرزندان خانواده‌های دهک‌های اول تا چهارم که حداقل دارای سه فرزند هستند و والدین آنها شاغل نباشند به صورت مشروط و بر اساس قانون برنامه ششم توسعه تا سه برابر افزایش دهند»؛ بنابراین با در نظر گرفتن یارانه ویژه و منظم می‌توان این مقوله را از مواردی شناخت که بسیاری از خانواده‌ها را به فرزندآوری تشویق می‌کند. با توجه به این قانون می‌توان موارد متفاوتی برای ترغیب زنان به فرزندآوری در نظر گرفت؛ مبنی بر اینکه علاوه بر افزایش مبلغ یارانه به ازای هر فرد، برای مادر نیز

یارانه بیشتری حداقل طی ماه‌های اولیه بارداری در نظر گرفت، چراکه در این دوران مادر نیازمند تقویت جسمی و روحی (تغذیه‌ای) است. همچنین می‌توان به ازای هر فرزند متولد شده افزایش یارانه را به صورت پلکانی در نظر گرفت. با این توضیح که در حال حاضر به ازای هر کودک تازه متولد شده یارانه در نظر گرفته می‌شود، اما بهتر است علاوه بر این مبلغ (برای هر فرد) با افزایش تعداد فرزندان مقدار بیشتری یارانه به چنین خانواده‌هایی تعلق بگیرد. به عنوان مثال برای فرزند چهارم مبلغ بیشتری از فرزند سوم در نظر گرفته شود و برای فرزند سوم، از فرزند دوم مبلغ بیشتری یارانه تعلق بگیرد، زیرا با افزایش فرزندان زحمات مادر بیشتر می‌شود، لذا به قوانین مالی و حمایتی بیشتری نیاز دارند.

هر چند که طبق قانون، یارانه به حساب سرپرست خانواده که عموماً پدران هستند، واریز می‌شود و صرفاً در صورتی به حساب مادر واریز می‌شود که سرپرست خانواده باشد؛ اما دو نکته در این باره قابل بررسی هستند؛ اول اینکه طبق قانون، یارانه حالت فردی و شخصی دارد و برای تک‌تک افراد در دهک‌های مختلف تعلق می‌گیرد و دلیلی وجود ندارد که یارانه زنان و حتی فرزندان به حساب سرپرست خانواده واریز شود. از جهت دیگر، بررسی‌ها حاکی از آن است که تصمیم‌گیرنده نهایی مخارج روزمره و خرد خانوارها توسط زن انجام می‌شود، اما تصمیم‌گیرنده نهایی نسبت به مخارج بزرگ در خانواده، مردان هستند. (آقایاری و همکاران، ۱۳۹۷:۱۶۴) لذا نیاز است که یارانه در اختیار زنان قرار بگیرد و یا حداقل به عنوان حقی اقتصادی-اجتماعی (ولو اندک) که صورت فردی دارد، یارانه زن به شخص وی پرداخت شود. دلیل تأکید در اختیار قرار گرفتن یارانه ویژه توسط مادران (به ویژه در دوران بارداری و شیرخوارگی) آن است که عمده هزینه‌های مادران در این دوران صرف چکاپ، غربالگری و آزمایش‌ها تخصصی در این دوران می‌شود. از طرف دیگر هدف دولت از این طرح، اختصاص دادن اعتبار خرید بسته‌های غذایی و بهداشتی است، ولی بهتر است این طرح بر مراقبت‌های دوران بارداری متمرکز شود، چون سبب می‌شود که تأثیرات زیادی بر ارتقاء سلامتی در این دوران را در پی داشته باشد.

همچنین علاوه بر یارانه مربوط به فرزندان، می‌توان یارانه‌ای جداگانه برای زنان و دختران در نظر گرفت. با این استدلال که علاوه بر هزینه مربوط به محصولات بهداشتی زنان، به دلیل تفاوت فیزیکی زنان و مردان همچنین شرایط مربوط به تأثیر پریمی و بارداری بر ویتامین‌های بدن، زنان و دختران بیشتر از مردان و پسران به توجه نیاز دارند؛ به همین دلیل نیازمند حمایت مالی-قانونی جداگانه می‌باشند، لذا نوعی ارفاق مالی و اقتصادی تحت عنوان یارانه ویژه حمایتی-ارفاقی برای زنان می‌توان در نظر گرفت؛ بنابراین وقتی یک زن مشاهده می‌کند قانون‌گذار به دغدغه‌های

وی (فارغ از مقوله همسری و مادری) توجه دارد، موجب افزایش اعتماد به نفس و رغبت وی به ویژگی‌های فطری زنانه همچون باروری و فرزندپروری می‌شود. توجه به این نکات کوچک شمرده شده می‌تواند بسیاری از مشکلات مربوط به کاهش جمعیت را به صورت نامحسوس و اندک اندک حل کند که نیازمند توجه ویژه از سوی قانون‌گذاران در زمینه بودجه‌بندی است.

### ۳- حق‌های کانونی (خانوادگی)

حق‌های کانونی (خانوادگی) از جمله حقوقی می‌باشند که نه تنها زوجین، بلکه شامل فرزندان و حقوق مرتبط با آنها نیز می‌شوند. به عبارتی تمامی وظایف، تکالیف و حقوقی که در مجموعه خانواده برای تک تک اعضاء وجود دارند، شامل حق‌های کانونی می‌شوند. وجود هر گونه ایراد یا عدم مدیریت مناسب می‌تواند فضای خانواده را از فضای صمیمی به فضایی تبدیل کند که اعضاء پیوسته در حال جدال با همدیگر باشند. در مقابل رعایت این حقوق در داشتن خانواده‌ای متعالی و تمایل به گسترش آن توسط زوجین، بسیار می‌تواند موجبات تأثیرگذاری بر فضای خانواده را داشته باشد. در این دسته از حقوق، مواردی مانند حضانت و ولایت فرزندان، بارداری و شیردهی و همچنین ریاست مرد بر خانواده، دارای اهمیت هستند.

### ۳-۱- معادلات فرهنگی - مالی تدارک جهیزیه

مقصود از جهیزیه وسایل مورد نیازی است که برای شروع زندگی فراهم می‌شود. معمولاً و طبق عرف تهیه جهیزیه با دختر یا خانواده او است، لذا ملکیت جهیزیه برای دختر است و در ملکیت او نیز باقی می‌ماند (امامی، ۱۳۸۸: ۲۶۱)، اما طبق منابع فقهی، جهیزیه از جمله مصادیق نفقه به شمار می‌رود که تهیه آن بر عهده مرد است (شهید ثانی، ۱۴۱۰، ج ۱۵: ۲۲۳)؛ بنابراین زن نسبت به تهیه جهیزیه تکلیف شرعی ندارد. طبق قانون نیز تهیه کردن جهیزیه بر عهده مرد است؛ در ماده ۱۱۰۷ قانون مدنی اسباب و وسایل زندگی را از مصادیق نفقه دانسته و مردان را مکلف به پرداخت نفقه می‌داند. در عرف نیز تعریفی که از جهیزیه ارائه شده به تعریف فقهی و حقوقی آن نزدیک بوده که از نظر عرفی، مقصود از جهیزیه اسباب و وسایل برای زندگی است.

همان‌گونه که اشاره شد هم از نظر شرعی و هم از نظر قانونی، تهیه جهیزیه بر عهده مرد قرار داده شده و برای تأیید و تأکید بر این مسئله، حتی جهیزیه از موارد نفقه به شمار آمده است؛ اما عرف بر بسیاری از مناطق تأثیر عکس داشته و تهیه جهیزیه کاملاً بر عهده دختر تلقی شده که این مسئله بر توانمندسازی زنان تأثیر منفی خواهد داشت و موجب کاهش تمایل زنان و حتی پسران به ازدواج می‌شود. دختران به دلیل عدم امکان تأمین جهیزیه موردنظر و پسران به دلیل

عدم پسندیدن جهیزیه تأمین شده توسط دختر، مقوله ازدواج را به تأخیر می‌اندازند. مقوله‌های فرهنگی مانند چشم و هم‌چشمی نیز تأثیر سلبی مضاعفی بر خودباوری، اعتماد به نفس و روحیه خودباوری در دختران و زنان می‌گذارد. به عبارتی، نگرش متفاوت شرع، قانون و عرف نسبت به جهیزیه، نوعی تعارض فرهنگی ایجاد کرده است؛ لذا می‌توان در برخی مناطق کشور که عرف غلبه داشته و بار جهیزیه را کاملاً بر دوش دختر گذاشته است را با فرهنگ‌سازی چاره‌اندیشی کرد و راه‌حل‌های کاربردی مانند تنصیف و اشتراک را ایجاد کرد و یا با حمایت‌های مالی (بلاعوض) قانونی در جهت تأمین هزینه‌های جهیزیه، از سوی دولت این وضعیت نامطلوب برای زنان اصلاح شود. در سال‌های اخیر با تورم و مشکلات اقتصادی همچنین گرانی پیش آمده تأمین وسایل مورد نیاز توسط دختران یا خانواده‌های آنها به سختی صورت می‌گیرد. این مسئله می‌تواند رغبت دختران به ازدواج را از بین ببرد یا لاقلاً کمتر کند و یا حتی آن را به سنین بالاتر به تأخیر بیندازد. عدم تمایل دختران به ازدواج به صورت مستقیم بر فرزندآوری در سطح جامعه نیز تأثیر می‌گذارد. به‌عنوان نمونه امروزه افزایش سن ازدواج نه تنها در مورد دختران، بلکه در مورد پسران نیز مشهود است. با افزایش سن ازدواج و با در نظر گرفتن مشکلات اقتصادی و فرهنگی، همچنین تأثیر سن بالا بر بیولوژیک زوجین نیز، امکان داشتن فرزندان بیشتر را می‌گیرد، به همین دلیل کسانی که در سن بالا ازدواج می‌کنند به پدیده تک‌فرزندی روی می‌آورند.

### ۳-۲- امکان‌سنجی وصایت و قیمومت

منظور از وصی در این بند وصیت عهدی است که شخص به نمایندگی از طرف موصی پس از فوت او اعمالی در مورد ثلث یا صغیر انجام دهد (امامی، ۱۳۸۸، ج ۳: ۱۲۱). از نظر مشهور فقهای امامیه عدالت برای وصی از جمله شرایط لازم به شمار می‌آید به نحوی که بدون چنین مقوله‌ای، وصایت غیرمشموع به شمار می‌رود (علامه حلی، ۱۴۱۳، ج ۲: ۵۶۴). ولی برای بعد از فوت خود می‌تواند برای کسی که رشدش به صغر متصل باشد، همچنین برای اداره اموال صغیر یک شخصی تحت عنوان وصی مشخص کند. طبق ماده ۱۱۹۴ قانون مدنی «پدر و جد پدری و وصی منصوب از طرف یکی از آنان ولی خاص، نامیده می‌شود» که وصی در این ماده، همان کسی است که از طرف ولی قهری برای اداره امور صغیر معین می‌شود. نکته قابل توجه در ماده مذکور، آن است که مادر از جمله «ولی خاص» شمرده نشده است؛ یعنی قانون‌گذار شخص ثالث (شخصی که پدر و جد پدری مشخص می‌کنند) را نسبت به مادر، در مورد وصایت بر فرزندان مقدم قرار داده است. همچنین طبق ماده ۷۳ قانون امور حسبی (مصوب ۱۳۱۹)، در صورتی که محجور ولی

یا وصی داشته باشد، دادستان و دادگاه حق دخالت در اداره امور او را ندارند و فقط دادرسی بعد از رسیدگی لازم، می‌تواند وصایت وصی را تصدیق نماید. به عبارتی حاکم در طول ولایت ولی قهری و وصی نسبت به صغیر دارای وصایت است و صرفاً زمانی که محجور دارای ولی یا وصی نباشد، می‌تواند در امور او دخالت داشته باشد؛ یعنی حتی اگر صغیر ولی و وصی نداشته باشد حاکم بر مادر نیز مقدم است. در صورت نبود حاکم شرع، ولایت چنین طفلی بر عهده دیگر مؤمنان است (موسوی خمینی، بی‌تا: ۱۳). فقط بعضی از فقهای شافعیه برای مادر ولایت قهری در نظر گرفته‌اند و او را از لحاظ ولایت بر مال، بعد از پدر و جد پدری و مقدم بر وصی آنها قرار داده‌اند (صفایی و امامی، ۱۳۹۱: ۴۱۹-۴۱۳).

با توجه به تغییر جایگاه اعضای خانواده و در راستای مقتضیات زمان، لازم است که برخی از موارد حقوقی دوباره مورد ارزیابی قرار بگیرند. به عنوان نمونه حضور مادر در نقش پررنگ‌تر اقتصادی و اجتماعی و کوچک شدن خانواده‌ها و دورتر فرض کردن دیگر اعضا همچون مادر بزرگ و پدر بزرگ از فضای خانواده می‌تواند از مصادیق آن باشد. جای طرح این سؤال باقی می‌ماند که امروزه و با چنین شرایطی بهتر نیست که پس از پدر ولایت و وصایت فرزندان به جای پدر بزرگ به مادر برسد؟ به نظر می‌رسد دادن اختیارات بیشتر به مادر در اداره اموال و تربیت و مواظبت شخص صغیر یک نیاز اجتماعی است که تحولات جامعه و ساختار خانواده‌های ایرانی آن را ایجاب می‌نماید (صفایی و امامی، ۱۳۹۱: ۴۱۳-۴۱۹).

برای قیم بودن، اگر مادر توانایی انجام این تکلیف را داشته باشد، بی‌شک به او سپرده می‌شود و تأیید توانایی او از طرف دادگاه احراز می‌شود؛ اما استمرار قیمومیت مادر مشروط به وجود یک شرط شده، یعنی مادر با مرد دیگری ازدواج نکند، اما چنین استمراری برای مرد مشروط نشده است. طبق قانون، مادر برای اینکه قیمومت فرزند یا فرزندان خود را بگیرد باید توانایی مالی و حتی روحی و جسمی خود را به دادگاه اثبات کند، یعنی درست همان کارهایی که برای حضانت فرزند خود انجام می‌دهد در مورد قیمومیت نیز این‌گونه است. با وجود قوانین مربوط به قیمومت و وصایت و یا حتی حضانت که در درجه اول پدر و جد پدری است، شاید حق زن به عنوان مادر آن فرزند یا فرزندان ضایع شده باشد و این‌گونه می‌شود که میل به فرزندآوری کم شود و با توجه به فرسایشی بودن مراحل قانونی برای بر عهده گرفتن مسئولیت فرزند یا فرزندان به خصوص در مورد مادر، در نتیجه رغبت به فرزندآوری از میان می‌رود. لذا به نظر می‌آید هر چند مجموعه قوانین و مقررات کشور در صدد حمایتگری برآمده‌اند، ولی چندان موفقیت‌آمیز نبوده و تا وضعیت مطلوب فاصله است.

در نهایت می‌توان گفت با توجه به بالا رفتن سطح دانش همچنین رشد فکری مادران، بهتر است بعد از پدر، به جای جد پدری ولایت بر عهده مادر قرار داده شود، چراکه قطعاً دلسوزی و فداکاری مادر نسبت به جد پدری بیشتر است. بر همین اساس از نظر برخی حقوقدانان ولایت جد پدری بیشتر جنبه نظری دارد و در زمان حیات و سلامت پدر، تقریباً از جمله احکام متروک به شمار می‌رود. به گونه‌ای که امروزه عرف جامعه ولایت و سرپرستی فرزندان را بیشتر بر عهده پدر و مادر و نه پدر و جد پدری می‌داند (محمدی و همکاران، ۱۳۹۶: ۱۸۳).

### ۳-۳- حضانت مادرانه

حضانت کودک توسط مادر از جمله موضوعاتی است که همواره در بحث‌های حقوقی و همچنین در جامعه مورد توجه و مناقشه قرار گرفته است. حقوقدانان در تعریف حضانت این گونه گفته‌اند که اقتداری است که قانون به منظور نگهداری و تربیت اطفال به پدر و مادر آنان اعطاء کرده است (امامی، ۱۳۸۲، ج ۵: ۱۸۷). شهید ثانی در تعریف حضانت بیان کرده است: الحضانه ولایه علی الطفل و المجنون، لفائده تربیته و ما يتعلق بها من مصلحة من حفظه و... (شهیدثانی، ۱۴۱۶، ج ۸: ۴۲۱)، بعضی این نظر را داشته‌اند که «حضانت عبارت از ولایت و سلطنت بر تربیت طفل و متعلقات آن از قبیل نگهداری کودک است» (آشتیانی، بی‌تا: ۳۷۱). در منابع حقوقی حضانت به اقتداری عنوان شده است که به منظور نگهداری و تربیت کودک از سوی قانون به والدین داده می‌شود (کاتوزیان، ۱۳۷۲: ۱۳۹) که ماده ۱۱۷۲ قانون مدنی مبین این اقتدار قانونی است.

قانون‌گذار در ضمن ماده ۱۱۶۹ قانون مدنی حضانت کودک را در قانون مشخص کرده است و مادر را تا سن ۷ سالگی کودک و پس از آن، پدر را مسئول حضانت کودک قرار داده که در دو مورد کلی جدایی والدین از هم و فوت پدر، بحث حضانت مادر به وجود می‌آید. با پیش آمدن هر یک از این دو مورد حضانت مادر با دو چالش مهم مواجه می‌شود؛ یکی عدم ولایت مادر بر کودک از نظر قانونی و دیگری ساقط شدن حق حضانت مادر در صورت ازدواج مجدد (مظلوم‌زاده و همکاران، ۱۴۰۱: ۱۰۳) که این چالش‌ها می‌توانند در بحث عدم ولایت مادر ریشه داشته باشند. این در حالی است که طبق ماده ۱۱۶۸ قانون مدنی «نگاهداری اطفال هم حق و هم تکلیف ابوبین است». به عبارتی مادر نسبت به حضانت دارای تکلیف است، اما ولایتی بر طفل ندارد و با وجود اینکه قوانین و شرایط مربوط به حضانت برای هر دوی والدین یکی می‌باشند، اما پدر در بسیاری از موارد بر مادر مقدم شده است. لذا می‌توان گفت عملاً طبق قوانین، مادر مستقلاً ولی و سرپرست کودک مشخص نشده که این مسئله با وجود حضور زنان در جامعه و استقلال آنان

و افزایش پدیده مادران سرپرست خانوار، مسئله حضانت کودک برای این گونه مادران چالش‌های فراوانی به وجود آورده است. هر چند که در ماده ۴۳ قانون حمایت از خانواده (مصوب ۱۳۹۲)، حق حضانت مادر را افزایش داده، اما به دلیل وجود ولایت جد پدری، این مسئله همچنان با چالش‌هایی همراه است. همچنین طبق قوانین، سرپرست کودک بایستی عاقل باشد، اما طبق ماده ۱۱۷۰ قانون مدنی صرفاً جنون مادر موجب ساقط شدن حق حضانت می‌شود و تکلیف حالت جنون پدر را مشخص نکرده است.

از تعابیر فقها به دست می‌آید که حضانت نسبت به مادر حق و قابل اسقاط است، ولی نسبت به پدر هم حق و هم تکلیف است. صاحب جواهر این نظر را دارد که حضانت همانند شیردهی است که بر او واجب نیست و می‌تواند آن را ساقط کرد. پس برای مادر ولایتی بر فرزند تعیین نشده است و تنها پدر یا جد پدری را ولی فرزند می‌داند. اگر والدین هر دو از نگهداری و سرپرستی فرزند خودداری کنند، حاکم پدر را بر این کار اجبار می‌کند (نجفی، ۱۳۹۸، ج ۳۱: ۲۸۴). صاحب ریاض حضانت را در مرتبه اول به طور مطلق حق مادر می‌داند؛ خواه کودک را شیر بدهد یا ندهد و اگر مادر حق خود را اسقاط کرد، وظیفه پدر است که از فرزند سرپرستی کند و در صورت امتناع والدین، حاکم پدر را اجبار می‌نماید (طباطبایی، ۱۴۲۲، ج ۲: ۱۶۳).

بر اساس ماده ۱۱۶۹ قانون مدنی برای حضانت و نگهداری طفلی که ابوی او جدا از یکدیگر زندگی می‌کنند، مادر تا سن هفت سالگی اولویت دارد و پس از آن با پدر است. در تبصره این ماده هم آمده است که بعد از هفت سالگی در صورت حدوث اختلاف، حضانت طفل با رعایت مصلحت کودک به تشخیص دادگاه است. در مورد حضانت مادر در ماده ۱۱۷۰، مادری می‌تواند حضانت فرزند را بر عهده بگیرد که مجنون نباشد و ازدواج نکرده باشد که البته بر اساس ماده ۴۵ قانون حمایت خانواده صرف ازدواج مادر، سالب یا مانعی برای حضانت فرزند نخواهد بود و همچنین در ماده ۱۱۷۳ قانون مدنی بیان شده که مادر نباید فساد و انحطاط اخلاقی داشته باشد، شهره به فساد نباشد یا بیماری نداشته باشد.

در قانون حمایت خانواده (که به نظر می‌آید با تمام ایراداتی که می‌توان به آن وارد کرد)، در ماده ۳۴ مقرر شده است: «حضانت فرزندی که پدرشان فوت شده باشد با مادر آنهاست مگر آن که دادگاه به تقاضای ولی قهری یا دادستان، اعطای حضانت به مادر را خلاف مصلحت فرزند خویش دهد». در این ماده این گونه حضانت مادر را توضیح داده است که حتی در صورتی که وصی پدر یا جد پدری حضور داشته باشد، باز حضانت با مادر است. پس این حق را هم می‌توان برای مادر در نظر داشت که او می‌تواند در مواردی که بتواند عدم صلاحیت زوج را ثابت کند حتی

نسبت به جد پدری فرزند به حضانت و همین‌طور ولایت داشتن بر فرزند اولی‌تر است. در منابع فقهی نیز در استدلال برخی از فقها از جمله شهید ثانی زن برای حضانت از مرد شایسته‌تر تلقی شده است (شهید ثانی، ۱۴۱۶، ج ۸: ۴۲۱).

همان‌گونه که مشاهده می‌شود در بحث حضانت بر خلاف وصایت، هم در متون فقهی و هم در قانون برای مادر حقوقی قرار داده شده است که موجب توانمندسازی و سلامت او خواهد شد. هر مقدار که قوانین حمایتی از مادر در حوزه حضانت قوی‌تر باشد تمایل و رغبت او به داشتن فرزند نیز بیشتر خواهد شد. موانعی که برای حضانت زن و حتی تمایل او به داشتن فرزند وجود دارد، همان‌گونه که اشاره شد عدم ولایت مادر و ازدواج مجدد او است. طبق ماده ۳۴ قانون حمایت از خانواده، مادر تنها در صورتی از حضانت فرزند محروم می‌شود که دارای صلاحیت نباشد؛ اما در مورد عدم ولایت و ازدواج مجدد بدون در نظر گرفتن وجود یا عدم وجود صلاحیت، قانون‌گذار حقی برای مادر قائل نشده است که این مسئله نیازمند بررسی و تجدیدنظر است. به عنوان نمونه در این موارد می‌توان برای مادر و ولی قهری نوعی حضانت مساوی قائل شد.

### ۳-۴- امکان حق طلاق زنانه

طلاق در فقه و قانون از جمله حقوق مرد به شمار می‌آید، اما مرد می‌تواند در دو مورد توکیل به صورت مطلق یا توکیل به صورت خاص، حق طلاق را به زن بدهد که این موارد، مورد تأیید قانون هستند. برای اینکه مرد این حق را از زن سلب نکند معمولاً این توکیل را به عنوان شرط ضمنی در یک عقد لازم قرار داده می‌شود. به موجب این شرط، زن مطلقاً یا در موارد خاصی که قبلاً معین شده است می‌تواند خود را مطلقه نماید. زن حق طلاق به صورت طبیعی ندارد، اما به صورت قراردادی یعنی به صورت شرط ضمن عقد می‌تواند چنین حقی داشته باشد (مطهری، بی‌تا، ج ۱۹: ۲۸۳). هر چند که در فقه و قانون این حق به عنوان یک حق طبیعی برای زن وضع نشده، اما به صورت یک حق قراردادی و تفویضی در ضمن وکالت یا شرط ضمن عقد برای زن به رسمیت شناخته شده است.

اینکه حق طلاق منحصرأً برای مرد باشد، همین ممکن است مانعی در تمایل زن به ازدواج شود، چه رسد به اینکه زنی که ازدواج کرده میلی به فرزندآوری داشته باشد و امکان دارد که همه این موارد دست به دست هم دهند تا زن حتی با وجود سختی‌هایی که ممکن است در زندگی زناشویی خود داشته باشد و امتناع مرد از طلاق دادن او (به دلایل نامشخص و یا حتی از سر لجبازی)، دچار عسر و حرج باشد و میلی به باروری و حتی تربیت فرزند خود نداشته باشد

صفایی و امامی، ۱۳۹۴: ۲۱۷). البته قانون مدنی در مواد ۱۱۲۹ و ۱۱۳۰ موجباتی را برای طلاق به درخواست زن مقرر داشته است که مبتنی بر فقه اسلامی است؛ ماده ۱۱۲۹ مربوط به استنکاف یا عجز شوهر از ادای نفقه است و عدم امکان اجرا حکم محکمه و الزام او به دادن نفقه که در این مورد زن می‌تواند بر طلاق رجوع کند و حاکم شوهر او را اجبار به طلاق می‌نماید (همان: ۲۱۷). علاوه بر این مورد یعنی عدم تمایل و رغبت زن به باروری به دلیل عدم داشتن حق طلاق و ناسازگاری شوهر از روی لجبازی که سن باروری یک زن را به تأخیر می‌اندازد، در صورت وقوع طلاق پس از چنین مشکلاتی، عنوان مطلقه بر زن اطلاق می‌شود که این اصطلاح حاوی بار معنایی منفی است و حتی این اصطلاح توسط عموم با نوعی تحقیر بیان و استفاده می‌شود. چنین دیدگاهی خود مانع پذیرش طلاق از سوی زنانی می‌شود که شوهران با آنها ناسازگاری دارند. لذا چنین زنانی دچار یک چرخه معیوب ماندن در زندگی نامطلوب به دلیل تابوها و نگرش‌های غلط فرهنگی و دوری از گزینه طبیعی فرزندآوری می‌شوند.

### نتیجه‌گیری

در این نوشتار، دوگانه‌ی زنانه-مادرانه مدنظر قرار گرفته و تصریح شده که در اصل، این دو دارای یک منشأ و نسبت عموم و خصوص مطلق بوده که تقویت بعد حق‌مدارانه‌ی زن می‌تواند به ظهور نقش مادرانه و تشدید مبانی و جایگاه کلی زن و خانواده منجر شود. نگاه به وضعیت موجود و ارزیابی آن در جهت حرکت به سمت وضعیت مطلوب، بایسته بوده و سعی شود که توانمندسازی لازم برای پوشش این فاصله تا رسیدن به مقصود شایسته از ارتقاء جایگاه زن و مادر صورت گیرد. یکی از این خاستگاه‌های توانمندسازی، حمایت و ارفاق و تقویت حقوقی است، یعنی آنکه در ساحت مقررات‌گذاری می‌بایست به گونه‌ای عمل شود که جمیع ابعاد شخصیت زن و نیازمندی‌های وی در ساحت‌های چندگانه (اجتماعی، فردی، اخلاقی و خانوادگی) مدنظر قرار گیرد و هر کدام به نسبت خود، به صورت متناسب مورد توجه قرار گیرد و جهت‌مندی مادرانه پیدا کنند. عدم وجود چنین توازنی، زن را به اجبار از یکی از این دو دسته و نقش دور خواهد کرد که به دلیل شرایط مختلف جامعه، امروزه میل به باروری در زنان (و گاهی نیز میل به ازدواج) کاهش یافته و نقش‌های دیگری را پذیرفته است و از جمله نتایج آن می‌توان سالمندی جامعه را شاهد بود که به عنوان تهدیدی برای آتیه‌ی جامعه دیده می‌شود.

از این‌رو مسئله مورد پژوهش در تحقیق صورت گرفته (که مقاله مستخرج از آن است)، شکست سیاست‌های افزایش جمعیتی کشور و کاهش نرخ باروری به دلیل عدم توجه به نیازمندی‌های

واقعی زنان بود. مسئله مورد اشاره با روش توصیفی- تحلیلی و با در نظر گرفتن نیازمندی‌های قانونی زنان توانا بر باروری، جهت ترغیب به فرزندآوری مورد مطالعه قرار گرفته است. بر مبنای مباحث مطرح شده، مقوله فرزندآوری همچنان برای خانواده‌ها از اهمیت برخوردار است و صرف شرایط و وجود موارد بازدارنده، مانع از تحقق این رغبت شده که با اصلاح یا وضع قوانین (با رویکرد حمایتی-ارفاقی) به نفع زنان، می‌توان به هدف اصلی باروری و افزایش فرزندآوری رسید که بایسته است برخی از موارد مطروحه و منتج مطرح شده در متن، مدنظر قرار گیرند:

- ایام عادت ماهیانه و آثار جسمی و روحی آن، یکی از موارد رخوت و کم توانی مقطعی در زنان است که به مثابه ایام بیماری، نیاز به حمایت و توانمندسازی دارد و لذا شایسته است که با توجه به جمیع حالات و تنوع زمانی در میان زنان شاغل (بازه و طول)، در کنار مرخصی استحقاقی، با تدارک سازوکارهای متناسب، نوعی مرخصی «استحقاقی-استعلاجی» به صورت ماهیانه برای زنان در نظر گرفته شود.

- فرزندآوری و فرزندپروری متوجه مرد و زن در کانون خانواده است، لذا مرخصی ایام بارداری و شیردهی برای مرد نیز احصاء شود و این مسئولیت صرفاً متوجه زنان نباشد و امری مشترک در کانون خانواده بر مبنای تعاون و همکاری باشد.

- زنان و مادران حوائج و نیازهایی دارند که بایسته حمایت‌های بهداشتی (جسمی و روحی) هستند. قبل و بعد از تولد هر فرزند، موجبات سختی و تأملات (جسمی و روحی) برای زنان خواهد داشت که جهت تشویق، نیازمند مشوق‌هایی مالی و یارانه ویژه است.

- تهیه لوازم زندگی (جهیزیه) یکی از دغدغه‌های ازدواج است که گاهی به صورت مانعی در تصمیم زنان برای ازدواج ظهور می‌یابد، لذا تدبیری فرهنگی-مالی برای آن به صورت حمایت مالی ویژه و بلاعوض از سوی دولت، برای تشکیل زندگی و در ادامه آثار آن در فرزندآوری مؤثر خواهد بود. بنابراین اگر در سیاست‌گذاری‌های حقوقی با رویکرد قانون‌گذاری حمایتی-ارفاقی، اطمینان خاطر در زنان ایجاد کند، تغییر بهینه‌تر نقش‌ها و جایگاه‌ها (از همسری تا مادری) محقق خواهد شد و تا حدودی دغدغه باروری و فرزندآوری جامعه مرتفع خواهد شد. در نهایت می‌توان گفت به نظر می‌رسد وجود حمایت‌های حقوقی (در کنار سایر حمایت‌های فرهنگی، بهداشتی، روانی و ...) در مورد نقش‌های مختلف زنانه-مادرانه، یک ضرورت اجتماعی به شمار می‌رود که تحولات ساختار خانواده و جامعه امروزی، آن را ایجاب می‌کند.

## منابع

- ◀ قانون اساسی.
- ◀ قانون مدنی (مصوب ۱۳۰۷).
- ◀ قانون مجازات اسلامی (مصوب ۱۳۹۲).
- ◀ قانون آیین دادرسی کیفری (مصوب ۱۳۹۲).
- ◀ قانون ثبت احوال (مصوب ۱۳۵۵).
- ◀ قانون ساختار نظام جامعه رفاه و تأمین اجتماعی مصوب (مصوب ۱۳۸۳).
- ◀ قانون جمعیت و خانواده مصوب (مصوب ۱۳۹۲).
- ◀ قانون تأمین اجتماعی مصوب (مصوب ۱۳۵۴).
- ◀ قانون جوانی جمعیت مصوب بهمن (مصوب ۱۴۰۲).
- ◀ قانون اصلاح مقررات بازنشستگی و وظیفه قانون استخدام کشوری مصوب (مصوب ۱۳۶۸).
- ◀ قانون کار (مصوب ۱۳۶۹).
- ◀ قانون جوانی جمعیت (مصوب ۱۴۰۰).
- ◀ قانون برنامه ششم توسعه (مصوب ۱۳۹۶).
- ◀ قانون حمایت خانواده مصوب (مصوب ۱۳۵۳).
- ◀ قانون امور حسبی (مصوب ۱۳۱۹).
- ◀ قانون حمایت از خانواده مصوب (مصوب ۱۳۹۲).
- ◀ آیین‌نامه نحوه اجرای حدود (مصوب ۱۳۹۸).
- ◀ منشور حقوق و مسئولیت‌های زنان در نظام جمهوری اسلامی ایران مصوب (مصوب ۱۳۸۳).
- ◀ امامی، حسن (۱۳۸۸). حقوق مدنی، تهران: انتشارات اسلامی، چاپ بیستم.
- ◀ امامی، اسدالله (۱۳۸۸). حقوق خانواده، تهران: خرسندی.
- ◀ آشتیانی، محمود، بی‌تا، کتاب النکاح، تقریرات آیه الله عبدالکریم الحائری، مشهد: بی‌نا.
- ◀ جعفری لنگرودی، محمدجعفر (۱۳۷۸). مبسوط در ترمینولوژی حقوق، تهران: گنج دانش.
- ◀ شهید ثانی، زین‌الدین بن علی (۱۴۱۰). الروضة البهیة فی شرح اللمعة الدمشقیة، قم: انتشارات داوری.
- ◀ شهید ثانی، زین‌الدین بن علی (۱۴۱۶). مسالک الافهام الی تنفیح شرایع الاسلام، قم: موسسه المعارف الاسلامیه، چاپ اول.
- ◀ صفایی، سید حسین، و امامی، اسدالله (۱۳۹۱). مختصر حقوق خانواده، تهران: انتشارات بنیاد حقوقی میزان، چاپ ۴۳.
- ◀ طباطبایی، سید علی (۱۴۲۲). ریاض المسائل، قم: موسسه النشر الاسلامی.
- ◀ علامه حلی، یوسف بن حسن (۱۴۱۳). قواعد الاحکام فی معرفة الحلال و الحرام، قم: انتشارات اسلامی.

- ◀ فراهیدی، خلیل بن احمد (۱۳۷۲). کتاب العین، تهران: انتشارات اسوه.
- ◀ موسوی خمینی، روح الله، بی تا تحریر الوسیله، قم: موسسه مطبوعات دارالعلم، چاپ اول.
- ◀ نجفی، محمد حسن (۱۳۹۸). جواهر الکلام، بیروت: دار احیاء التراث العربی، چاپ هفتم.
- ◀ ابراهیم زاده انتظام، نفیسه (۱۳۹۸). زنان، روزنامه جوان، شماره ۵۶۵۶.
- ◀ آذربایجانی، مسعود (۱۳۸۸). عدالت جنسیتی و اشتغال زنان، فصلنامه شورای فرهنگی اجتماعی زنان، ۱۲ (۴۶). ۸۱-۱۱۶.
- ◀ آقایاری هیر، مسلم، صادقی سقدل، حسین، عصارای آرانی، عباس، و سحابی، بهرام (۱۳۹۷). تأثیر یارانه نقدی بر الگوی مخارج خانوارهای شهری و روستایی در ایران، پژوهش های اقتصادی، ۱۸ (۱). ۱۵۵-۱۷۷.
- ◀ بالاخانی، قادر (۱۴۰۱). مطالعه کیفی نگرش جوانان شهر اردبیل به سیاست های جمعیتی و فرزندآوری، مطالعات راهبردی زنان، ۲۴ (۹۶). ۳۹-۶۷.
- ◀ بهمین پوری، عبدالله، ریاحی راد، صدیقه، و اردکانی، حبیب الله (۱۳۹۸). تبیین فقهی آمیزش جنسی در دوره قاعدگی، فقه پزشکی، ۱۱ (۴۰ و ۴۱). ۳۳-۴۴.
- ◀ بنی فاطمه، حسین، و مهبد، نازیلا (۱۳۸۹). جایگاه اشتغال زنان از منظر دانشجویان، علوم اجتماعی، ۴ (۸).
- ◀ حسینی، راحله سادات، جاوید، محمد جواد، حسینی، محمد، و درویشی، بابک (۱۴۰۰). زنان و حق بر تأمین اجتماعی با تأکید بر قانون اساسی در جمهوری اسلامی ایران، مجله مطالعات راهبردی زنان، ۳۳ (۹۱). ۵۱-۷۰.
- ◀ رضوانی مفرد، احمد، و زرنشان، شهرام (۱۳۹۵). حمایت از حق مادری در نظام تأمین اجتماعی، فصلنامه مطالعات حقوق عمومی، ۴۶ (۲). ۳۱۹-۳۳۶.
- ◀ طباطبایی حصار، نسرین، آذری، هاجر، و نادری افوشته، فاطمه زهرا (۱۳۹۱). تحلیل حقوقی تأثیر جنسیت بیمه شده در سن بازنشستگی در پرتو اسناد بین المللی، تحقیقات حقوقی ش ۹۱. ۳۰۳-۳۲۹.
- ◀ عبدالهی، عادل، و رحیمی، علی (۱۳۹۶). بر ساخت اجتماعی سیاست های افزایش فرزندآوری و موانع پیش رو: مطالعه موردی کاربران اینترنتی، مطالعات راهبردی زنان، ۲۰ (۷۷). ۳۵-۶۰.
- ◀ عسکری ندوشن، عباس، حسنی، حاتم، و کریمی، حامد (۱۳۹۴). بررسی تطبیقی عوامل تعیین کننده ایده آل های باروری زنان کرد شاغل و غیر شاغل شهر سنندج، مجله مطالعات راهبردی زنان، سال ۱۷، شماره ۶۷. ۴۵-۸۳.
- ◀ علیشاهی قلعه جوقی، ابوالفضل، و ریاحی راد، صدیقه (۱۳۹۹). تأثیر سندروم پیش از قاعدگی در قصد ارتکاب جرم، حقوق پزشکی، ۱۴ (۵۵). ۱۱۱-۱۳۹.
- ◀ غمامی، محمد مهدی، و قوی البنی، ابوالفضل (۱۴۰۲). آسیب شناسی نظام اعطای تابعیت در ایران؛

مورد کاوی تابعیت فرزندان حاصل از ازدواج زنان ایرانی، مجله مطالعات راهبردی زنان، ۲۵(۱۰۰). ۷۱-۵۵.

◀ محمدی، سام، کاویار، حسین، و ابراهیمی، اعظم (۱۳۹۶). تقدم حق ولایی قهری مادر نسبت به جد پدری بر مبنای مصالح روز، حقوق دادگستری، ۸۱(۹۸).

◀ مظلوم زاده، آمنه، جمال زاده، عبدالرضا، و شهابی، رقیه (۱۴۰۱). بررسی فقهی حقوقی حضانت کودک از طرف مادر؛ چالش‌ها و راهکارها، مطالعات میان‌رشته‌ای فقه، ۱۰۳-۱۲۱.

◀ نظری، فهیمه، کریمیان، حبیب‌الله، و شریفی، منصور (۱۴۰۰). بررسی تأثیر کیفیت اشتغال زنان بر کیفیت زندگی (مطالعه موردی زنان شاغل شهر تهران)، مطالعات فقه اقتصادی، ۳(۳). ۱۵۰-۱۶۷.

► Barnack- Tavlarisa, Jessica L Hansena, Kristina. Levittb Rachel B. Reno, Michelle. Taking leave to bleed: Perceptions and attitudes toward menstrual leave policy, 2019, VOL. 40, NO. 12, 1355-1373.

► Corinaldi, Michelle. Motherhood in the Workplace: A Sociological Exploration into the Negative Performance Standards and Evaluations of Full-Time Working Mothers, 2019, Philologia 11(1), 13-16.

► Eastal. L, Patricia, Women and Crime: Premenstrual Issues, Australian Institute of Criminology, 1991, No.31, 1- 10.

► King S. Menstrual Leave: Good Intention, Poor Solution. En: Hassard J, Torres LD, editores. Aligning Perspectives in Gender Mainstreaming: Gender, Health, Safety, and Wellbeing [Internet]. Cham: Springer International Publishing; 2021 [citado 27 de julio de 2023]. p. 151-76. (Aligning Perspectives on Health, Safety and Well-Being). Disponible en: [https://doi.org/10.1007/978-3-030-53269-7\\_9](https://doi.org/10.1007/978-3-030-53269-7_9)

► Mayo. Joseph L, Facogf. Md, Premenstrual Syndrome: A Natural Approach to Management, Applied Nutritional Science Reports, 1999, Vol. 5, No. 6, 1-8.

► Reljanović, Mario Lj. Rajić Čalić, Jovana M. Menstrual level and gender equality, 2024, Strani pravni zivot 68(1):1-14.