

## پیامدهای توانمندسازی زنان در حرفه وکالت

بهناز اشتری\*

### چکیده

در جوامع سنتی زنان، اساساً در حرفه وکالت حضور کم‌رنگی دارند. به گونه‌ای که تقریباً یک دهم وکلا را زنان تشکیل می‌دهند. در چند دهه گذشته محدودیت‌هایی که در زمینه ورود زنان به مناصب قضایی وضع گشته، از حضور زنان در این حرفه کاسته است. هدف این مقاله ارزیابی ابعاد گوناگون حضور زنان در حرفه وکالت است. این مقاله نشان می‌دهد با وجود محدودیت‌های گوناگون بر شمار کارآموزان زن افزوده شده و وکلای زن توانسته‌اند به هیأت مدیره کانون وکلای دادگستری راه یابند. مطمئناً حضور زنان در سطح مدیریتی کانون وکلا می‌تواند موجب تغییر کلیشه‌های ذهنی موجود در زمینه مردانه بودن شغل وکالت و نیز توانمندی‌های زنان در این حرفه تخصصی شود.

### واژگان کلیدی

زنان، مدیریت، مشاغل، وکالت.

ashtari@lawyer.com

\* . کارشناس ارشد حقوق جزا و جرم‌شناسی از دانشگاه آزاد اسلامی.

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴ مرداد ماه ۱۳۸۱.

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۵ تیر ماه ۱۳۸۲.

## مقدمه

حرفه وکالت از جمله مشاغلی است که زنان اساساً در آن حضور کم‌رنگی داشته‌اند. این در حالی است که این حرفه از جمله مشاغل تأثیرگذار در جامعه به شمار می‌رود. در واقع، در حالی که در حدود پنجاه سال از هنگام ورود نخستین زنان به هیأت مدیره کانون وکلای دادگستری مرکزی گذشت، در انتخابات اسفندماه ۱۳۸۰، دو زن به هیأت مدیره آن راه یافتند که این خود نویدبخش تحولاتی مثبت به سود زنان در این حرفه شده است. هدف این مقاله بررسی ابعاد گوناگون حضور زنان در حرفه وکالت، شامل گستره، مشکلات و محدودیت‌ها، توانمندی‌ها، آثار این توانمندی‌ها بر کلیت جامعه و ارزیابی حضور زنان در رده‌های مدیریتی کانون وکلا است.

تاکنون عدم حضور جدی زنان در حرفه وکالت، قضاوت و دیگر حرفه‌های وابسته موجب شده است که زنان جامعه از کمک‌ها و حمایت‌هایی که می‌توانند از حضور دیگر زنان در این حرفه‌ها برخوردار شوند، محروم گردند. در این مقاله به بیان مشکلات، محدودیت‌ها و توانمندی‌های زنان در این حرفه از زبان آنها پرداخته شد. سپس تحلیلی از محتوای نظرات ارائه شده در مورد پرسش‌های زیر صورت گرفت:

۱. اشتغال زنان در حرفه وکالت چه تأثیری در حمایت از حقوق زنان و بهبود وضعیت کل زنان در سطح جامعه برجای می‌گذارد؟
۲. چه تلاش‌هایی برای حضور زنان در هیأت مدیره کانون وکلای دادگستری مرکز صورت گرفت و چگونه پس از پنجاه سال سرانجام این امر دوباره متحقق شد؟
۳. حضور چندتن از زنان وکیل در هیأت مدیره کانون وکلای دادگستری مرکز چه تأثیری بر وضعیت کل وکلای زن و باورهای جامعه درباره توانمندی‌های زنان می‌گذارد؟
۴. وکلای زن، در مقایسه با وکلای مرد، با چه مشکلاتی روبه‌رو هستند و با وجود این مشکلات، توانمندی‌های آنان در این حرفه چگونه است؟

## چارچوب نظری

### • نظریه تواناسازی

این چارچوب نظری بیشتر براساس شرایط کشورهای درحال توسعه و ناشی از تجربیات سازمان‌های دست‌اندرکار مسائل زنان طراحی شده است. محور اصلی این نظریه تغییر ساختار و شرایطی است که نابرابری را به زنان تحمیل می‌کند. با در نظر گرفتن این‌که نابرابری‌ها در هر نقطه‌ای از دنیا با توجه به شرایط فرهنگی، تاریخی، اجتماعی و ... متفاوت است، این نظریه بر پیش‌فرض‌های زیر استوار است:

- ارتقای توان زنان برای اتکا به خود موجب افزایش قدرت آنها خواهد شد.
- قدرت، نشانه برتری فرد بر فرد نیست، بلکه بیانگر حق انتخاب در زندگی و تأثیرگذاری بر انتخاب‌ها است.

- ارتقای موقعیت زنان بر موقعیت مردان هدف نیست، بلکه کنترل منابع مادی و غیرمادی می‌تواند به توزیع عادلانه‌تر و برابری کمک کند.

از نظر طرفداران این نظریه، برآورده ساختن نیازهای اساسی از حقوق اولیه تمام افراد است و هر فردی باید امکان آن را داشته باشد که از تمام توانایی‌ها و خلاقیت‌های خود استفاده کند. بنابراین زنان باید بیاموزند که با خودباوری و اعتماد به نفس در پذیرش و توزیع مسئولیت‌ها چه در خانواده و چه در جامعه شرکت کنند.

در این چارچوب نظری، تأمین نیازهای راهبردی جنسیتی و تغییر نابرابری‌ها در ساختار جامعه یک هدف بلندمدت است و شرایط لازم برای تحقق آن باید در عرصه کلان ملی با آزادی و استقلال ملت‌ها فراهم شده باشد.

ترویج تفکرات نوین برای تولید بیشتر و آموزش برای ایجاد کار در بخش‌های رسمی و غیررسمی، و تمرین حضور در سازمان‌های اجتماعی، هدف‌های کوتاه مدت در نظریه تواناسازی تلقی می‌شود که این اهداف بیشتر مربوط به نیازهای عملی جنسیتی است. اما برآورده نمودن احتیاجات عملی به‌خودی خود باعث برآورده شدن

نیازهای راهبردی جنسیتی نمی‌شود، بلکه باید درصدد تغییر ماهیت ساختاری فرودستی زنان نیز بود. اصلاح قوانین مدنی، نظام‌های حقوقی مالکیت، حق کنترل بدن زن، قوانین کار و ... باید دگرگون شوند تا زنان به عدالت اجتماعی دست یابند. بنابراین نظریه تواناسازی ترکیبی از نظریه‌های رفاه، برابری و فقرزدایی است با این تفاوت که طرفداران این نظریه برای عینیت بخشیدن به تغییرات بلندمدت به امید آغاز و ایجاد آن در سطوح بالای تصمیم‌گیری سازمان‌های دولتی باقی نمانده، بلکه تلاش سازمان‌های غیردولتی زنان و گروه‌های مشابه برای بسیج سیاسی، آگاه‌سازی و آموزش همگان (زن و مرد) را ضروری می‌دانند. به عبارت دیگر روش دستیابی به نیازهای راهبردی جنسیتی، انتظار تغییر قوانین و جاری شدن آن از بالا به پایین نیست، بلکه تواناسازی زنان با ارتقای آگاهی‌های مردان و زنان به وسیله سازمان‌های غیردولتی باید راه موفقیت را هموار سازد.

نظریه تواناسازی به نقش باروری زنان توجه داشته و برای بهبود آن معتقد به ارائه خدمات است و به دو نقش دیگر زنان یعنی نقش تولیدکننده و مشارکت‌کننده در تصمیم‌گیری‌های جامعه تأکید می‌کند و معتقد است که زنان خود با ارتقای آگاهی، مسأله مورد ستم قرار گرفتن را زیر سؤال می‌برند.

از این رو این نظریه سعی در تأمین احتیاجات راهبردی جنسیتی به‌طور غیرمستقیم به وسیله به دست آوردن احتیاجات عملی جنسیتی دارد. بدین ترتیب تلاش می‌کند با تواناسازی زنان از راه ترویج فکرهای نو، آموزش‌های مهارتی برای فعالیت در بخش‌های اقتصادی، ارتقای آگاهی همه اعضای جامعه از نقش‌های زنان و بهبود سطح رفاه آنها، پایه‌های استواری برای اقدامات بعدی در تأمین نیازهای راهبردی و حذف نابرابری‌ها در همه عرصه‌ها فراهم شود.

برای این چارچوب نظری پنج مرحله مشخص شده است :

- رفاه : در این مرحله به امکانات رفاهی و اولیه و کمبودهایی که در این زمینه وجود دارد توجه می‌شود، مانند تأمین آموزش، انرژی ...

- دسترسی : منظور دسترسی به منابع و تسهیلاتی برای بهبود وضعیت زندگی است، مانند دسترسی به اعتبارات.
  - آگاه‌سازی : مرحله‌ای است که زنان به مشکلات و به دلایل بروز آن حساس شوند.
  - مشارکت : مرحله‌ای است که زمینه حضور فعال برای زنان فراهم شده و آمادگی برای مشارکت داوطلبانه وجود دارد.
  - کنترل : مرحله‌ای است که زنان قدرت تصمیم‌گیری پیدا می‌کنند و علاوه بر این که در مورد مشکل فکر می‌کنند، بهترین راه‌حل را پیشنهاد می‌دهند و بر اجرای راه‌حل تسلط می‌یابند.
- چارچوب عملی نظریه تواناسازی در بررسی موضوعات گوناگون مربوط به زنان با هدف نشان دادن توانایی‌ها و ارتقای آنها قابل استفاده است. حضور زنان در حرفه وکالت و به ویژه در مدیریت کانون وکلا نشان‌دهنده ارتقای پایگاه زنان ایران به مرحله مشارکت و کنترل است و بررسی ابعاد گوناگون آن هدف این مقاله می‌باشد.

### مروری بر ادبیات پژوهش

تاکنون درباره مسأله اشتغال زنان در حرفه‌های گوناگون پژوهش‌های نسبتاً بسیاری صورت گرفته و حجم این‌گونه پژوهش‌ها به‌ویژه در سال‌های اخیر روبه افزایش بوده است. اما این امر درباره برخی از حرفه‌هایی که شاید از نظر افکار عمومی جامعه، زنانه به شمار نمی‌روند، چندان چشمگیر نیست. یکی از این مشاغل حرفه وکالت است که از آغاز پیدایش این حرفه، شمار زنان در این فعالیت اندک و روند افزایش حضور آنها بسیار بطئی بوده است. این روند پس از انقلاب اسلامی ایران با منع زنان از حضور در منصب قضاوت، مسیر کاهش‌یابنده‌ای را در پیش گرفت.

این در حالی است که در سال‌های پیش از انقلاب اسلامی، در نتیجه استقبال زنان تحصیل کرده حقوق برای استخدام در دادگستری شرایط زیر به وجود آمد:

عده‌ای از زنان تحصیل کرده حقوق قضایی به‌عنوان قاضی به استخدام وزارت دادگستری درآمدند و بر عده زنانی که در کسوت وکیل دادگستری، مشاور حقوقی، و یا مددکار اجتماعی در دادرسی‌های کیفری مشارکت و همکاری داشتند، افزوده شد. البته زنان در تاریخ وکالت دادگستری ایران حدود پنجاه سال سابقه مشارکت دارند و هرگز در مورد اشتغال زنان در امر وکالت دادگستری منع قانونی وجود نداشته است (کار، ۱۳۷۳: ۱۷۵).

در سال ۱۳۷۴، با انجام اصلاحاتی در قانون شرایط انتخاب قضاوت دادگستری مصوب سال ۱۳۶۱، زنان توانستند بار دیگر با پایه قضایی جهت تصدی پست‌های مشاور و قاضی تحقیق در مراجع قضایی کشور حضور یابند. اما این حضور تنها به احراز پست مشاور قاضی و قاضی تحقیق محدود شده است، و زنان حق انشاء رأی ندارند (کار، ۱۳۷۸: ۱۶۰).

از این رو، این اصلاحیه را فقط می‌توان گامی برای اعاده موقعیت زنان در نظام قضایی تلقی کرد که تأثیر مثبتی در گرایش زنان به حرفه قضاوت و رشته‌های وابسته به آن داشته است اما حقوقی که به موجب آن به زنان داده شده است، هرگز جای حق قضاوت را نمی‌گیرد.

## روش پژوهش

روش مورد استفاده در این پژوهش روش کیفی توصیفی است. در این پژوهش با استفاده از پرسش‌های مطرح شده به تحلیل نظرات ارائه شده پرداخته شده و برای گردآوری داده‌ها از دو روش کتابخانه‌ای و مصاحبه بهره‌گیری شده است. البته به خاطر کمبود یا نبود منابع پژوهشی خاص درباره مسأله وکالت زنان، این مقاله بیش از هر چیز برانجام مصاحبه‌های ژرفایی با زنان وکیل تکیه دارد.

## یافته‌های پژوهش

## گستره حضور زنان در حرفه وکالت

طبق آمار ارائه شده از سوی روابط عمومی کانون وکلای دادگستری مرکز در سال ۱۳۸۱ از میان ۳۰۹۳ وکیل دادگستری عضو کانون وکلای دادگستری مرکز، ۲۷۲۸ نفر آنان را مردان و ۳۶۵ نفر (۱۱/۸ درصد) را زنان تشکیل می‌دهند؛ گرچه سهم ۱۲ درصدی زنان وکیل سهم چندانی چشمگیری نیست ولی در مقایسه با سهم زنان وکیل در سال‌های گذشته، رشد اندکی را نشان می‌دهد به طوری که در سال ۱۳۷۳، از مجموع ۱۷۸۰ نفر وکیل دادگستری در کانون وکلای دادگستری کشور، به جز فارس و آذربایجان\*، ۲۰۱ نفر از آنان را زنان تشکیل می‌دادند که ۱۰/۱ درصد را شامل می‌شود (مجله زن روز، ش ۱۴۳۷: ۱۷ به نقل از: مصفا، ۱۳۷۵: ۶۰). با این وجود اعمال محدودیت‌هایی در ورود دختران به رشته حقوق قضایی در دانشگاه‌ها و عدم به کارگیری زنان در منصب قضاوت، در انتخاب رشته حقوق قضایی از سوی دختران نیز تأثیر منفی داشت، هرچند باعث عدم توجه کامل آنان به این رشته نشد (مصفا، ۱۳۷۵: ۱۳۸۰).

بنابراین میزان حضور زنان در حرفه وکالت در طی چندین سال گذشته روند بهبود نسبی را آغاز کرده است. آنچه که بیش از همه ادامه این روند را در آینده نشان می‌دهد، توجه به آمارهای مربوط به شمار کارآموزان وکالت است. هم‌اکنون از مجموع ۲۰۸۶ نفر کارآموز وکالت در کانون وکلای دادگستری مرکز، ۳۵۷ نفر آنان را زنان تشکیل می‌دهند که برابر با ۱۷ درصد از مجموع کارآموزان است. در زمان حال شمار کارآموزان زن تقریباً با وکلای زن کنونی برابر است. در حالی که شمار کارآموزان مرد تنها دو سوم وکلای مرد می‌باشد. این مسأله از رشد بسیار بیشتر شمار زنان حاضر در حرفه وکالت حکایت می‌کند. در صورتی که فرض کنیم همه

\* این دو استان در سال ۱۳۷۳ دارای کانون وکلای مجزا بوده‌اند و در نتیجه تعداد وکلای آنها در آمار کانون وکلای مرکز موجود نبوده است.

کارآموزان زن و مرد کنونی در یک یا دو سال آینده به جرگه وکلا خواهند پیوست، آن‌گاه نسبت وکلای زن به ۱۶/۱ درصد خواهد رسید که رشدی تقریباً ۵ درصدی را نسبت به وضعیت کنونی خواهد داشت. بدین ترتیب به دلیل علاقه‌مندی زنان برای ورود به حوزه فعالیت‌های مرتبط با رشته حقوق، شمار وکلای زن با سرعت بیشتری افزایش پیدا خواهد کرد.

در مجموع درباره گستره حضور زنان در حرفه وکالت می‌توان گفت که الگوی کلی نابرابری درباره اشتغال زنان در سطح جامعه، در حرفه وکالت نیز به چشم می‌خورد؛ به گونه‌ای که هم‌اکنون در حدود یک‌دهم وکلا را زنان تشکیل می‌دهند. اما این شکاف در حال کاهش است. البته سرعت پرشدن این شکاف همانند برخی از دیگر حوزه‌ها همانند حضور دختران در آموزش عالی و در دانشگاه‌ها نیست، اما می‌توان امیدوار بود با تحولی که در زمینه پذیرش نقش‌آفرینی زنان در مناصب قضایی صورت گرفته است، شمار وکلای زن نیز افزایش پیدا کند. این مسأله از این لحاظ قابل توجه است که به‌ویژه در سال‌های اخیر بسیاری از وکلای جدید، قضاتی هستند که پس از پنج سال کار قضاوت یا بیشتر استعفا داده یا با پایان مدت خدمت، بازنشسته شده‌اند و سپس به حرفه وکالت روی آورده‌اند. طبیعتاً به خاطر عدم حضور زنان در حرفه قضاوت این امکان برای آنان فراهم نبوده است و از این رو به کاهش نسبت وکلای زن و یا کندی رشد شمار آنان انجامیده است. در حالی که اگر در آینده شماری از زنان دارای مناصب قضایی نیز به همین شیوه وارد کار وکالت شوند، نسبت کلی حضور زنان در این حرفه نیز افزایش خواهد یافت.

### چالش‌های زنان در حرفه وکالت

سهم بسیار اندک زنان در اشتغال در مقایسه با مردان و سهم نسبی درآمدی زنان و مردان نشان می‌دهد سهم نسبی درآمدی مردان در سال ۱۳۶۷ برابر با ۹۲/۴ درصد و در سال ۱۳۷۶ برابر با ۹۰/۳ درصد بوده است. در حالی که این سهم برای زنان از ۷/۶ درصد در سال ۱۳۶۷ به ۹/۷ درصد در سال ۱۳۷۶ افزایش یافته است.



ولی همچنان سهمی متعادل با جمعیت فعال زنان نیست. این امر ناشی از فقدان فضای فرهنگی - اجتماعی مناسب برای کار زنان است که به دلیل موانع فرهنگی، حقوقی و اقتصادی، امکان گسترش مشارکت اقتصادی زنان به ویژه اشتغال آن را فراهم نیاورده است (قلقی، ۱۳۸۰: ۲۷۱).

به طور کلی اشتغال زنان در ایران و نیز بسیاری از دیگر کشورهای در حال توسعه با موانع و مشکلاتی روبه‌رو است. طبیعتاً این مسأله درباره حرفه وکالت نیز مصداق دارد و از جنبه‌هایی بیشتر نیز هست. زیرا براساس کلیشه‌هایی<sup>۱</sup> که در جامعه سنتی وجود دارد، حرفه وکالت اصولاً پیشه‌ای مردانه است و برای زنان چندان مناسب تلقی نمی‌شود.

در واقع، زنان در این اواخر تا اندازه‌ای به مشاغلی که به‌عنوان «مشاغل مردان» تعریف شده، رو آورده‌اند، گرچه هنوز فقط به میزان محدودی به این مشاغل دست یافته‌اند. از طرفی زنانی هم که موفق هستند، ناچارند با دنیایی خود را هماهنگ سازند که احساس می‌کنند کاملاً به آن تعلق ندارند (خادم شیرازی، ۱۳۸۰: ۱۵۵).

بررسی‌هایی که در کشورهای گوناگون شده است، نشان می‌دهد بسیاری از زنان مایل نیستند کودکان را برای زمان طولانی - که در صورت داشتن کار تمام وقت برایشان ضروری است - به مراکز روزانه مراقبت از کودکان بسپارند. این مسأله در میان زنان ایرانی که بسیار عاطفی‌ترند، پررنگ‌تر می‌نماید. بنابراین، مراقبت از فرزندان بدون مشارکت همسرانشان را باید یکی از مشکلات مهم زنان در زمینه اشتغال به شمار آورد (خادم شیرازی، ۱۳۸۰: ۱۵۶). در حرفه وکالت که کاری بسیار سنگین است و میزان تحرک جغرافیایی در آن نسبتاً زیاد است. این دشواری برای وکلای زن بیشتر احساس می‌شود.

به طور کلی، درباره مشکلات زنان در حرفه وکالت دو دیدگاه وجود دارد. نخستین دیدگاه معتقد است که وکلای زن با مشکلات و محدودیت‌های بیشتری روبه‌رو هستند که ناشی از جنسیت آنان است. اما در دیدگاه دوم این تفکیک و تمایز

انکار می‌شود و به مشکلات موجود جنبه شخصی و غیرجنسیتی داده می‌شود. برای نمونه، یکی از افراد معتقد به دیدگاه نخست می‌گوید :

اولین مشکل وکلای زن وضعیت خانوادگی است. زن وکیل فرزند و همسر دارد. با توجه با این‌که کودکان به سرپرستی مستقیم مادر نیاز دارند. از نظر روحی - روانی، زن وکیل تحت فشار است. حتی اگر وی پرستار هم برای کودک داشته باشد، ممکن است پرستار برای نگهداری کودک به موقع نیاید، و با توجه به وقت دادرسی، زن وکیل مجبور می‌شود فرزندش را حتی با خود به دادگاه ببرد. اما مرد وکیل این مشکلات را ندارد زیرا در خانه مسؤولیت نگهداری فرزندان و اساساً کار خاصی را بر عهده ندارد (پوررمدانی، ۱۳۸۱).

البته این وکیل دادگستری در ارتباط با مشکلات وکلای زن به مسأله دیگری نیز اشاره دارد که به دستگاه قضایی و کلانتری‌ها مربوط می‌شود؛ به‌ویژه نحوه برخورد افرادی که در دستگاه قضایی و کلانتری‌ها کار می‌کنند با وکلای زن چندان مناسب نیست. در پاسخ به همین پرسش درباره مشکلات، یکی از وکلای زن عضو هیأت مدیره کانون وکلای دادگستری مرکز در آغاز وجود مشکلات جداگانه برای زنان وکیل را رد می‌کند، اما در ادامه خود به مواردی که شخصاً با آنها روبه‌رو بوده است و در راستای تأکید نخست می‌باشد، اشاره می‌کند :

اما مطلقاً نباید وکیل زن را از وکیل مرد جدا کنیم. چون در جامعه هم برای زن و هم برای وکیل مشکلات بسیار وجود دارد. اما این‌که به طور تفکیک شده برای زن وکیل مشکلات خاصی وجود داشته باشد، این‌طور نیست و من با آن برخورد نکرده‌ام. البته خانم‌ها راه درازی را طی کردند تا این‌که وجود خودشان را به دستگاه قضایی بقبولانند. مشکلاتی هم بوده است؛ به‌گونه‌ای که یادم هست در سال ۴۹-۱۳۴۸ که کار را شروع کردیم و به محاکم می‌رفتیم با توجه به تعداد کم وکیل زن، برای آنها جای پرسش بود که آیا شما واقعاً وکیل دادگستری هستید و با تعجب و تردید برخورد می‌کردند اما همان افراد بعداً این مسأله را کم‌کم پذیرفتند (غیرت، ۱۳۸۱).

برخلاف این اظهارات، طرفداران دیدگاه دوم برداشت دیگری از مشکلات وکلا دارند و با دیدگاه نخست مخالف هستند. برای نمونه، یکی از وکلای زن اساساً

مقایسه میان وکیل زن و مرد و تفکیک آنها را چندان درست نمی‌داند و معتقد است که جنسیت هیچ تأثیری در این شغل ندارد (نظیری، ۱۳۸۱). حتی یکی دیگر از زنان عضو هیأت مدیره کانون وکلای دادگستری مرکز از این دیدگاه هم پیشتر می‌رود و ابراز می‌دارد:

مشکلات حرفه وکالت شامل وکلای زن و مرد می‌باشد. لکن اگر مقایسه‌ای هم به عمل آید، شاید در بیشتر موارد وکلای مرد مشکلات بیشتری داشته باشند. مشکلات وکلای زن فقط در ارتباط با نگاه افراد از دید فرهنگ حاکم بر جامعه است که در محول نمودن وکالت یا در مراجعات و برخورد با مسائل تأثیرگذار خواهد بود (افشاری، ۱۳۸۱).

یکی دیگر از وکلایی که مورد مصاحبه قرار گرفته است، در راستای دیدگاه دوم معتقد است:

در انجام وظیفه حرفه‌ای مشکلی که ناشی از زن بودن وکیل باشد وجود ندارد. مشکلات موجود برای زنان و مردان یکسان و منصرف از جنسیت آنها است مانند مشکلات موجود در قوانین، در ساختار قوه قضاییه و ... (رضایی، ۱۳۸۱).

بدین ترتیب گروهی وجود مشکلات خصوصی و خانگی برای زنان را چندان جدی و قابل طرح نمی‌دانند. اما به رغم اظهار نظر ایشان مبنی بر عدم تفکیک میان وکلای زن و مرد، آنها تصدیق می‌کنند که نوع نگاه جامعه به وکلای زن، هنوز با نگاه به وکلای مرد یکسان نیست. حتی این مسأله را در دست‌اندرکاران حرفه قضاوت و نیروی انتظامی نیز می‌توان مشاهده کرد که هنوز هم وکالت زنان برایشان به صورت امری عادی در نیامده است و خود همین قضیه مشکلاتی را برای زنان در پیگیری حرفه‌شان پدید می‌آورد.

در جمع‌بندی بحث چالش‌های موجود بر سر راه زنانی که به حرفه وکالت روی آورده‌اند و یا خواهان ورود به این شغل هستند، می‌توان گفت که سه مشکل مهم وجود دارد، نخست مشکلاتی که زنان در محیط خانه به‌عنوان همسر و مادر با آن روبه‌رو هستند. به‌گونه‌ای که این نوع مسؤولیت‌های خانگی موجب می‌شود فشار کاری بیشتری نسبت به مردان بر آنان وارد شود و بخشی از وقت آنان را که می‌تواند

صرف پیشرفت شغلی شود، به خود مشغول بدارد. دومین مشکل به نوع خاص نگاه جامعه به حرفه وکالت باز می‌گردد که آن را اساساً حرفه‌ای مردانه در نظر می‌گیرد. این مشکل با وجود گذشت بیش از پنجاه سال از حضور زنان در این حرفه همچنان باقی است. اگرچه تا حدی کم‌رنگ‌تر شده است. به سبب همین مشکل شاید ارجاع پرونده‌های قضایی به زنان جز در موارد مربوط به مسائل خانوادگی، در دیگر زمینه‌های حقوقی، با اندکی تردید صورت می‌گیرد. سومین مشکل به نوع مواضع رسمی درباره اشتغال زنان در این حرفه باز می‌گردد. از آن جا که پس از انقلاب اسلامی زنان از حضور در مشاغل قضایی محروم شدند، این تصور پدید آمد که ورود زنان به رشته حقوق قضایی در دانشگاه‌ها نیز نمی‌تواند چندان سودمند باشد و آینده شغلی مناسب را برای آنان تضمین کند. به همین دلیل حرفه‌هایی که از رشته حقوق ناشی می‌شوند، از جمله وکالت، دچار آسیب شد. البته این روند از اوایل دهه ۱۳۷۰ با اصلاح قوانین مربوط به اشتغال زنان در مناسب قضایی کاهش یافت. اما طبق معمول، از میان رفتن کامل آثار منفی آن جریان به زمان نیاز دارد.

### توانمندی‌های زنان در حرفه وکالت

جدا از مسأله کمیت، کیفیت حضور زنان در حرفه وکالت به گونه‌ای برجسته بهبود یافته است. درباره نوع توانمندی‌های زنان در حرفه وکالت نیز دو دیدگاه قابل تشخیص است. دیدگاه نخست، این توانمندی‌ها را صرفاً به صورت فردی در نظر می‌گیرد و به ابعاد اجتماعی آن چندان اهمیت نمی‌دهد. اما دیدگاه دوم این قضیه را بیشتر در ابعاد اجتماعی آن مورد توجه قرار می‌دهد.

یکی از مصاحبه‌شوندگان توانمندی زنان در این حرفه را با قابلیت‌های شخص شاغل در این حرفه در ارتباط می‌بیند و آن را با مهارت‌های علمی، ادراکی و شخصیتی آنان مرتبط می‌داند (نظیری، ۱۳۸۱). بدین ترتیب، مسأله توانمندی‌های زنان در حرفه وکالت به مجموع جامعه وکلای زن ارتباط ندارد بلکه قضیه صرفاً ابعاد شخصی و فردی دارد. این در حالی است که یکی دیگر از صاحب‌نظران ابعاد قضیه

را بیشتر در سطح کلیت وکلای زن مورد توجه قرار می‌دهد و توانمندی‌ها و ویژگی‌هایی را بر می‌شمارد که از جمله نقاط قوت و مثبت اکثریت وکلای زن محسوب می‌شود. وی در این باره بیان می‌کند:

زنان وکیلی که در جامعه کار می‌کنند، بسیار دقیق‌تر از مردان هستند و هنگامی که می‌بینند موکلشان حق دارد، برای اثبات حق وی سماجت عجیبی از خود نشان می‌دهند. همچنین وکلای زن اهل زد و بند نیستند، موکلان بیشتر به آنها اطمینان دارند و هیچ دسیسه‌ای در کارشان وجود ندارد؛ به همین خاطر موکلان بیشتر به آنها اطمینان دارند و هیچ دسیسه‌ای در کارشان وجود ندارد؛ به همین خاطر، موکلان چه زن و چه مرد با وکیل زن بیشتر احساس راحتی می‌کنند (پوررمدانی، ۱۳۸۱).

نکته‌ای که در بالا درباره پاک‌دستی مفروض زنان مطرح شده است، هم‌اکنون مورد اعتقاد بیشتر صاحب‌نظران مطالعات زنان است. حتی دلیل این که در بسیاری از کشورها هم‌اکنون گرایش بر این است که میزان حضور و مشارکت زنان در سطوح مدیریتی چه در مناصب سیاسی و چه در بخش‌های اقتصادی خصوصی یا دولتی افزایش پیدا کند، اعتقاد به این نکته است که زنان معمولاً کارنامه پاک‌تری دارند و از فساد اقتصادی و دیگر زد و بندهایی که در حرفه‌های گوناگون بیشتر به‌وسیله مردان صورت می‌گیرد، برکنار هستند (جکت، ۱۹۹۷). این مسأله مطمئناً درباره حرفه وکالت نیز به نوعی صادق است و حتی به خاطر حساسیت این حرفه ابعاد گسترده‌تری نیز پیدا می‌کند.

یکی از زنان عضو هیأت مدیره کانون وکلای دادگستری مرکز درباره تلاشی که زنان برای به‌دست آوردن جایگاه مناسب خویش در حرفه وکالت از خود نشان داده‌اند، ابراز می‌دارد:

در سال ۱۳۴۸ که من پروانه وکالت گرفتم، غیر از من، ۱۳ وکیل زن در ایران کار می‌کردند، اما امروز شمار آنها به ۵۰۰ تا ۶۰۰ نفر رسیده است. (این آمار وکلای زن کل کشور را در

برمی‌گیرد و کانون‌های وکلای غیراز مرکز را نیز شامل می‌شود) به‌رحال زنان وکیل با تلاش بسیار وجود خودشان را قبولاندند (غیرت، ۱۳۸۱).

اصولاً وکالت دادگستری، برخلاف بسیاری از مشاغل دیگر، مستلزم قدرت کاری زیاد است. هر قدر هم که کار و تشکیلات دفتر وکالت یک وکیل مرتب باشد، باز هم نمی‌تواند خود را از فشار کار و خستگی زیاد نجات دهد، به‌ویژه در مواردی که باید از دعاوی متعدد و در فاصله کوتاه دفاع کند (کوهندی، ۱۳۷۷: ۳۹-۳۸).

همین ویژگی‌های شغلی موجب می‌شود که زنان وکیل بیش از زنانی که به دیگر مشاغل می‌پردازند، از خود انرژی صرف کنند. البته به همان میزان آثار و پیامدهای رفتار حرفه‌ای زنان وکیل نیز بسیار بیشتر از برخی دیگر حرفه‌ها است.

یکی از مصاحبه‌شوندگان نیز در این باره چنین ابراز نظر می‌کند:

اشتغال زنان به وکالت و نحوه عمل آنها این دستاورد مهم را داشته است که میزان اعتماد جامعه به وکلای زن بیشتر شود که این امر حاکی از سلامت بیشتر و پایبندی زنان در امری است که به عهده گرفته‌اند. داشتن احساسات مشترک در زمینه‌هایی همانند دعاوی خانوادگی موجب می‌شود که وکلای زن در چارچوب دفاع از حقوق یک زن در واقع از حقوق همه زنان و از جمله خودشان دفاع کنند و توانایی زنان را مانند مردان توانا عرضه نمایند. بی‌گمان طرح صحیح مسائل حقوقی و دفاع منطقی از آنها هیچ‌گاه در پشت درهای بسته دادگاه و میان اوراق پرونده‌ها باقی نمی‌ماند و این جریان صحیح آثار خود را آشکار خواهد ساخت (رضایی، ۱۳۸۱).

### آثار توانمندسازی زنان در وکالت بر کل جامعه

حرفه وکالت به طور خاص و اشتغال زنان به‌طور عام بر آثار مثبتی که برای زنانی که به کار مشغول می‌شوند، برجای می‌گذارد، نتایج سودمندی نیز برای همه زنان و نیز کل افراد جامعه به بار می‌آورد. زیرا اشتغال زنان موجب می‌شود که آنان از استقلال مالی برخوردار شوند و بدین ترتیب امکان چانه‌زنی خود را در درون مناسبات خانوادگی بهبود بخشند و سهم بیشتری در زمینه تصمیم‌گیری‌های درون

خانواده پیدا کنند. از سوی دیگر، اشتغال زنان به‌ویژه در رشته‌هایی غیر از مشاغلی همچون معلمی یا پرستاری - یعنی رشته‌هایی که با نقش سنتی زنان سنخیت ندارند - موجب می‌شود که پذیرش جامعه در جهت تغییر کلیشه‌های ذهنی نادرست درباره نقش زنان در جامعه و توانمندی‌های حرفه‌ای آنها شتاب پیدا کند (فصلنامه مطالعات خاورمیانه، ۱۳۸۰: ۳۳-۳۲). از همین رو، اعتقاد برخی از صاحب‌نظران براین است که حتی حضور نمادین زنان در برخی از حرفه‌ها و مشاغل، به‌ویژه مشاغل نسبتاً حساس و تخصصی، برای کلیت جامعه سودمند است. زیرا به‌صرف این واقعیت که زن اجازه حضور پیدا می‌کند، در ذهنیت جوانان و کودکان قالب‌ها شکسته می‌شود. زیرا دیدن تصویر این‌گونه زنان فعال در عرصه اقتصادی و اجتماعی بر کودکانی که در حال همانندسازی هستند، تأثیر مثبتی برجای می‌گذارد (فصلنامه مطالعات خاورمیانه، ۱۳۸۰: ۴۱-۴۰). همچنین حضور زنان در فعالیت‌های اجتماعی و برعهده گرفتن نقش‌های مهم اجتماعی که حرفه و کالت یکی از آنها به‌شمار می‌رود، امروزه یکی از الزامات توسعه همه‌جانبه اجتماعی، انسانی، اقتصادی و سیاسی است.

الزام حضور و مشارکت زنان در جامعه، ناشی از صرف ظاهرسازی و اقدامات نمادین نیست، بلکه از این واقعیت نشأت می‌گیرد که تجربه بسیاری از کشورها نشان داده که در هر جامعه‌ای که سهم زنان در فعالیت‌های اجتماعی و نیز در سطوح مدیریتی افزون‌تر گشته، آن جامعه از رشد و توسعه پایدارتری برخوردار شده است (حافظیان، ۱۳۷۹: ۱۴۹).

مسئله تأثیر حرفه و کالت و لزوم ارائه تصویری مثبت از این حرفه بر ذهن مردم نه تنها در مورد وکلای زن، بلکه درباره همه وکلا مورد تأکید آنانی بوده است که در صدد کشف تأثیر اجتماعی حرفه و کالت بوده‌اند. برای نمونه، یکی از وکلای مرد می‌نویسد:

وکیل باید به خاطر داشته باشد تصویری که از شخصیت و نحوه عمل او در موکلین، و از طریق آنان در ذهن دیگران به‌وجود می‌آید، به تدریج همانند کارت شناسایی، مشخصه وجود و فعالیت می‌گردد و تنها با آن تصویر، ویژگی‌ها شناخته می‌شود (صانعی، ۱۳۷۸: ۲۱).

این قضیه در مورد زنان وکیل ابعاد بسیار برجسته‌تری به‌خود می‌گیرد. زیرا حرفه وکالت جزو نقش‌های سنتی زنانه تعریف نمی‌شود. موفقیت و توانمندی‌هایی که هریک از وکلای زن از خود نشان می‌دهند، به‌حساب همه وکلای زن و در سطحی بالاتر به‌حساب همه زنان نوشته می‌شود. با توجه به همین منطبق، ابعاد عملکردها و توانمندی‌های زنان در حرفه وکالت از صرف شخص خودشان و گروه وکلا فراتر می‌رود و به نوعی کلیت جامعه را شامل می‌شود.

اگر چه حرفه وکالت دادگستری شغلی خصوصی به‌حساب می‌آید، انعکاس فراوان غیرقابل انکاری در عرصه عمومی دارد (ذوالعین، ۱۳۷۹: ۳۶).

درباره تأثیر مثبت اشتغال زنان در حرفه وکالت بر حمایت از حقوق زنان و بهبود وضعیت کل زنان جامعه، میان صاحب‌نظران تقریباً اتفاق نظر وجود دارد. هرچند برخی این تأثیر را به صورت محدودتر مختص موکلان زن در نظر می‌گیرند و برخی دیگر آن را به کل جامعه تسری می‌بخشند. برای نمونه، یکی از وکلای زن در این‌باره ابراز می‌دارد:

اشتغال زنان به‌طور عام، و اشتغال زنان در مشاغل تخصصی به‌طور خاص، قطعاً در فرهنگ جامعه و نگرش کلی به سوی زن مؤثر می‌باشد. در حرفه وکالت نیز مسلماً حضور زنان وکیل در این راستا و به ویژه در حمایت از حقوق زنان تأثیرگذار می‌باشد. زیرا زنان به خاطر جنسیت یکسان با زنان وکیل، احساس راحتی بیشتری با آنان می‌کنند و در نتیجه در مسائل مربوط به «حقوق زن» مراجعات زنان بیشتر به سوی زنان وکیل می‌باشد (نظیری، ۱۳۸۱).

در این‌جا هر دو بعد قضیه مورد توجه قرار گرفته است؛ یعنی این‌که از یک سو حضور زنان در مشاغل تخصصی همانند وکالت به تغییر انگاره‌های نادرست و کلیشه‌هایی که از نقش زنان وجود دارد، یاری می‌رساند، و از سوی دیگر زنانی که به‌طور فردی به وکلای زن رجوع می‌کنند، احتمال دستیابی به حقوقشان بیشتر است. زیرا هم خود راحت‌تر به طرح مشکلاتشان می‌پردازند و هم وکلای زن انگیزه بالاتری برای پیگیری حقوق موکلان زن خویش دارند.



یکی دیگر از مصاحبه‌شوندگان نیز در مورد بخش دوم کاملاً با این اظهارات موافق می‌باشد و بیان می‌کند:

مسئلاً قبول وکالت زنان بسیار تأثیر دارد، به‌ویژه با درک کامل مشکلات مطروحه به‌وسیله زنان و طرح آزادانه برخی مسائل محرمانه به وکیل زن (افشاری، ۱۳۸۱).

اما درباره بخش نخست و تأثیر اجتماعی گسترده‌تر عملکرد وکلای زن، وی چندان خوش‌بین نیست و ابراز می‌دارد:

لکن تأثیر حمایت‌گرانه مورد تردید است. زیرا حمایت باید از راه قانون و مراجع ذیربط به‌طور کلی و هم‌سو به عمل آید. بهبود وضعیت زنان نیز به موازات مسائل مذکور می‌تواند صورت گیرد (افشاری، ۱۳۸۱).

البته این سخن را نمی‌توان به معنی نفی آثار مثبت اجتماعی در زمینه تغییر نگرش فرد جامعه نسبت به توانمندی‌های زنان تلقی کرد. بلکه مسأله‌ای که در این جا مورد توجه قرار گرفته، این است که وکلای زن از امکان تغییر قوانین در جهت حمایت مناسب‌تر از زنان برخوردار نیستند، هرچند می‌توانند به ایجاد این خواسته و طرح آن در سطح جامعه یاری برسانند.

یکی دیگر از صاحب‌نظران، ابعاد مسأله را بیشتر از نظر آشنایی با حقوق زنان و تلاش برای رفع تبعیض مورد توجه قرار می‌دهد. آثار مثبت این قضیه، از نظر وی، عبارت است از:

برای خود زنانی که علاقه‌مند هستند در رشته حقوق تحصیل کنند آثار مثبت این است که با حقوق خود آشنا شده و با تبعیضاتی که در قانون وجود دارد، روبه‌رو می‌شوند. به همین خاطر، زنان حقوقدان تلاش کردند تا مسأله تبعیض در حقوق زنان در مسائل خانوادگی حل شود (پورمدانی، ۱۳۸۱).

### توانمندی‌های زنان در سطوح مدیریتی کانون وکلا

از همان زمانی که در اوایل دهه ۱۳۰۰، دادگستری به صورت امروزی در ایران تأسیس شد. وکلایی نیز به کار در دادگستری پرداختند. اما تأسیس کانون وکلای

دادگستری به صورت امروزی اندکی با تأخیر صورت گرفت. در اسفند ماه ۱۳۳۱، «لایحه قانونی استقلال وکلای دادگستری» به وسیله دکتر مصدق، نخست وزیر وقت، تصویب شد. از این زمان حرفه وکالت به صورت نهادینه در ایران پیگیری شد (ماهنامه وکالت، ۱۳۸۰: ۸). در کانون وکلای دادگستری، هیأت مدیره‌ای با حضور ۱۲ عضو اصلی به اداره امور می‌پردازند. اما جدا از ورود یک زن به هیأت مدیره کانون در همان سال‌های نخست تأسیس آن، تا اسفند ۱۳۸۰ هیچ زن دیگری به عضویت در هیأت مدیره کانون وکلای دادگستری مرکز دست نیافته بود تا این‌که سرانجام در انتخاباتی که برای تعیین اعضای هیأت مدیره جدید برگزار شد، این امر تحقق پیدا کرد. صرف موفقیت زنان در دستیابی به عضویت هیأت مدیره کانون وکلا، از نظر بسیاری از صاحب‌نظران، به معنی جهش بزرگ زنان در پیشرفت‌هایی است که تا کنون در حرفه وکالت به دست آورده‌اند و این موفقیت مهم‌ترین جلوه آن پیشرفت‌ها می‌باشد.

درباره تلاش‌هایی که برای عضویت زنان در هیأت مدیره صورت گرفت، گفته

می‌شود:

شاید برای نخستین بار بود که زنان وکیل با گردهمایی و همدلی، در این امر به طور جدی و فعالانه مشارکت کردند و موفق هم شدند. ضمن آن‌که با توجه به تعداد محدود وکلای زن، قطعاً همکاری آقایان وکیل نیز مؤثر بوده است. پس چنین استنتاج می‌شود که این باور در آقایان وکیل به وجود آمده بود که حضور زنان در هیأت مدیره ضروری است (نظیری، ۱۳۸۱). با توجه به شمار اندک وکلای زن، مسلماً با راه یافتن زنان به هیأت مدیره کانون وکلای دادگستری مرکز، به درستی می‌توان اعتقاد پیدا کرد که وکلای مرد به توانمندی‌های وکلای زن پی‌برده‌اند و آن را به رسمیت شناخته‌اند و به همین خاطر نیز حاضر شده‌اند آنان را برای عضویت در هیأت مدیره برگزینند. البته مطمئناً تحرک خود وکلای زن و رایزنی‌هایی که در این زمینه صورت داده‌اند، در ایجاد این باور در مردان وکیل بی‌اثر نبوده است. لیکن یکی از مصاحبه‌شوندگان صرفاً اراده زنان را

برای تحقق حضور زنان در هیأت مدیره مؤثر می‌داند (پوررمذانی، ۱۳۸۱). همچنین عضوی از کانون تأکید می‌کند:

تلاشی بیش از آقایان صورت نگرفت، بلکه حضور علاقه‌مندان و مصرانه‌ای که خانم‌های وکیل برای انتخاب نماینده از میان خودشان نشان دادند و اکثریت آقایان همکار نیز از این علاقه‌مندی استقبال کردند و هیچ‌گونه مقاومتی نشان ندادند، موجب شد که تلاش زنان پس از پنجاه سال به نتیجه رسید (افشاری، ۱۳۸۱).

عضوی دیگر از کانون وکلا، هم تلاش وکلای زن و هم توجه وکلای مرد را به این مسأله مؤثر می‌داند:

در انتخابات سال ۱۳۷۶، یکی دو نفر خودشان را کاندید کردند ولی با عدم شناخت جامعه وکالت از آنها روبه‌رو شدند و به هیأت مدیره راه پیدا نکردند. در این دوره، خود وکلای مرد هم به این نتیجه رسیدند که باید توجه ویژه‌ای به وکلای زن داشته باشند. البته تعداد وکلای زنی که در انتخابات شرکت کردند، بسیار کم بود (غیرت، ۱۳۸۱).

به نظر برخی وکلا کم‌کاری وکلای زن در راه نیافتن آنان به هیأت مدیره تا امسال تا حدی مؤثر بوده‌است؛ زیرا حتی آنان علاقه چندانی به شرکت در انتخابات به‌عنوان رأی‌دهنده نیز از خود نشان نمی‌دادند. طبیعی است که در این حالت، شمار زنانی که به‌عنوان کاندیدا در انتخابات شرکت می‌کنند نیز بسیار پایین باشد و اساساً حامی خاصی از نظر کسب رأی نداشته باشند. به‌همین خاطر است که از نظر بیشتر صاحب‌نظران، ورود زنان به هیأت مدیره کانون وکلا تنها با همکاری وکلای مرد و تغییر نگرش آنان نسبت به زنان همکارشان به‌عنوان افرادی توانمند و برخوردار از سهم در مدیریت کانون وکلا ممکن شده است. این مسأله نیز خود بازتاب حضور بسیار مثبت و موفقیت‌آمیز وکلای زن در سال‌های گذشته است.

درباره میزان تأثیری که حضور چند تن از وکلای زن در هیأت مدیره کانون وکلای دادگستری می‌تواند بر وضعیت کل وکلای زن و باورهای جامعه در زمینه توانمندی‌های زنان داشته باشد، دو دیدگاه وجود دارد. برخی حضور نمادی زنان را

نیز مؤثر و مطلوب می‌دانند و برخی دیگر این امر را نادرست به شمار می‌آورند. یکی از افراد مورد مصاحبه، موضعی میانه در پیش می‌گیرد و ابراز می‌دارد:

مسئلاً انتخاب شدن دو زن وکیل در هیأت مدیره کانون وکلا تردیدهای عمومی را در این خصوص که زنان نسبت به مردان از توانایی کمتری برخوردار هستند، کاهش می‌دهد. لکن نباید دچار اغراق شویم و تصور کنیم که حضور زنان وکیل در هیأت مدیره تأثیر عمیق و عجیبی بر باورهای جامعه خواهد گذارد. بلکه این مرحله می‌تواند گامی برای تعدیل نظرات و افکار عمومی باشد (غیرت، ۱۳۸۱).

به‌طوریکه ورود زنان به هیأت مدیره کانون وکلای دادگستری پس از حدود پنجاه سال دوری موجب شده است که تابویی که تاکنون درباره ورود زنان به سطح مدیریتی این سازمان باقی مانده بود، اندک اندک برطرف شود. طبیعتاً تحول باورهای جامعه که شاید طی سده‌ها شکل گرفته است و فرایندی درازمدت و تدریجی صورت خواهد گرفت.

البته برخی از وکلا آثار مثبت این مسأله را با برخی شروط همراه می‌سازند: اگر زنی توانایی و لیاقت انجام کاری را داشت، حضور یک زن برابر با ده مرد خواهد بود، ولی اگر نداشت، آن‌گاه اگر ما به‌عنوان دکور دو یا ده نفر زن را هم به هیأت مدیره ببریم و کار مثبتی نکنند، نبودشان از بودشان بهتر است. چه یک نفر، چه ده نفر، حتی اگر هم ۱۲ نفر اصلی عضو هیأت مدیره هم زن باشند و کار نکنند. بی‌فایده است. اساساً تعداد و کمیت مطرح نیست، بلکه کیفیت کار مهم است (غیرت، ۱۳۸۱).

این نکته که بارتاب‌های اقدامات یک زن توانمند و لایق می‌تواند ده برابر اقدامات یک مرد باشد. از این جهت قابل توجه است که چشمان جامعه نسبت به عملکردهای زنانی که در رده‌های مدیریت قرار می‌گیرند، بسیار تیزبین‌تر است و از این رو مطمئناً ابعاد موفقیت آنها نیز چندبرابر خواهد بود. بر همین اساس، در صورت نداشتن کارایی لازم این احتمال وجود دارد که اقدامات آن عده از زنان به حساب کل اجتماع زنان گذاشته شود البته روی دیگر سکه این است که حتی صرف حضور زنان

در این رده‌های مدیریتی نیز سودمند است؛ زیرا به شکستن کلیشه‌های ذهنی جامعه درباره مردانه بودن مناصب مدیریتی یاری می‌رساند.

برخی از صاحب‌نظران حتی حضور نمادین زنان را در این رده‌های مدیریتی سودمند می‌دانند:

شاید هرچه تعداد بیشتری از خانم‌های وکیل در هیأت مدیره حضور داشته باشند، مؤثرتر است. ولی برای ایجاد باور در توانمندی زنان در جامعه حضور یک نفر هم می‌تواند کافی باشد (افشاری، ۱۳۸۱).

از میان معتقدان به دیدگاه دوم که مخالف با حضور نمادین زنان در هیأت مدیره کانون هستند، یکی از مصاحبه‌شوندگان بیش از هر چیز بر حرکت کلی اجتماعی و دگرگونی و تحولی که در بستر اجتماعی پدید آمده است، از یک سو و افراد واجد شرایط از سوی دیگر تأکید دارد. وی اظهار می‌دارد:

صرف وجود زنان در هیأت مدیره به نظر من امتیازی نیست و این امر اگر صوری و برای حفظ ظاهر باشد، حتی ممکن است تالی فاسد نیز داشته باشد. مهم این است که به رغم وجود مشکلات تاریخی و موانع فرهنگی، زنان می‌توانند چنان توانایی علمی و شخصیتی از خود بروز دهند که با شایستگی و در یک رقابت برابر و با رأی همکاران اعم از زن و مرد این موقعیت را کسب نمایند. این نحوه رسیدن به عضویت هیأت مدیره کانون حتماً از آثار مثبت برخوردار خواهد بود. همچنین حضور وکلای زن در هیأت مدیره می‌تواند در درجه اول باور همکاران اعم از وکلای زن و یا مرد را بهبود بخشد و ثمرات غیرمستقیم این تغییر نگرش‌ها چه در حوزه جامعه وکلای دادگستری و چه در عرصه اجتماع شامل حال همه زنان اعم از وکیل و یا غیروکیل خواهد بود (رضایی، ۱۳۸۱).

## نتیجه‌گیری

براساس کلیشه‌های ذهنی جامعه سنتی، برخی از مشاغل مردانه و برخی دیگر زنان تعریف شده‌اند. حرفه وکالت اصولاً پیشه‌ای مردانه است و آن را چندان مناسب

زنان نمی‌دانند. فقدان فضای اجتماعی - فرهنگی مناسب برای کار زنان و موانع حقوقی امکان گسترش مشارکت زنان در حرفه وکالت را فراهم نیاورده است. در مورد چالش‌های موجود بر سر راه زنان وکیل دو دیدگاه متفاوت وجود دارد:

دیدگاه اول بر این باور است که جنسیت هیچ تأثیری در حرفه وکالت ندارد. دیدگاه دوم اعتقاد دارد موانع موجود بر سر راه حضور بیشتر زنان در حرفه وکالت جنسیتی است. بخشی مربوط به مسؤولیت‌های زنان در خانواده و در قبال فرزندان است که مردان وکیل چنین تعهدی را در خانه احساس نمی‌کنند. از سوی دیگر نوع نگرش دستگاه‌های ذیربط و حتی موکلین نسبت به تواناییهای زنان وکیل است.

علاوه بر تعداد زنان وکیل، کیفیت حضور زنان در حرفه وکالت نیز مسأله مهمی است. تحقیقات ثابت کرده که زنان بیشتر مورد اعتماد موکلین خود قرار می‌گیرند و میزان اعتماد جامعه به وکلای زن حاکی از سلامت بیشتر و پایبندی زنان در امری است که به عهده گرفته‌اند.

در مورد تأثیر مثبت اشتغال زنان در حرفه وکالت بر حمایت از حقوق زنان و بهبود وضعیت کل زنان جامعه، به‌ویژه فرهنگ جامعه اتفاق نظر وجود دارد. در واقع این موضوع از دو جنبه مورد توجه قرار می‌گیرد؛ از یک‌سو حضور زنان در مشاغل تخصصی همانند وکالت به تغییر انگاره‌های نادرستی که درباره نقش زنان وجود دارد، یاری می‌رساند و از سوی دیگر زنانی که به‌طور فردی به وکلای زن رجوع می‌کنند، احتمال دستیابی آنان به حقوقشان بیشتر است. زیرا وکلای زن انگیزه بیشتری برای دفاع از حقوق موکلان زن خویش دارند.

با توجه به شمار اندک وکلای زن مسلماً راه‌یافتن زنان به هیأت مدیره کانون وکلای دادگستری پس از حدود پنجاه سال علاوه بر تلاش زنان وکیل، نشان‌دهنده اعتقاد وکلای مرد به توانمندی‌های وکلای زن است. از این رو انتخاب دو زن در هیأت مدیره کانون وکلای تر دیدهای عمومی را درباره این‌که زنان توانایی کمتری از مردان دارند، کاهش می‌دهد و این مرحله می‌تواند گامی برای تعدیل نظرات و افکار عمومی باشد.

## منابع

- حافظیان، محمدحسین (۱۳۷۹)، «افزایش مشارکت زنان در دانشگاه‌ها : راهکارهای عملی»، مجموعه جنس دوم، جلد هشتم، نشر توسعه، تهران.
- خادم شیرازی، فاطمه (۱۳۸۰)، «محوهای توانمندسازی زنان : تامین اجتماعی، کاهش فقر، امنیت شغلی»، مجموعه مقالات اولین همایش توانمندسازی زنان، مرکز امور مشارکت زنان.
- ذوالعین، نادر (۱۳۷۹)، «وکالت دادگستری در فرانسه»، ماهنامه وکالت، شماره ۴، آذر.
- صانعی، پرویز (۱۳۷۸)، «نقش اجتماعی وکیل دادگستری»، ماهنامه وکالت، شماره ۱، بهمن.
- فصلنامه مطالعات خاورمیانه (۱۳۸۰)، «میزگرد زنان خاورمیانه : تجربه زن ایرانی» سال هشتم، شماره ۲، تابستان.
- قلفی، محمودوحید (۱۳۸۰)، «توانمندسازی زنان در فرایند توسعه روستایی»، مجموعه مقالات اولین همایش توانمندسازی زنان، مرکز امور مشارکت زنان.
- کار، مهرانگیز (۱۳۷۳)، زنان در بازار کار ایران، روشنگران، تهران.
- کار، مهرانگیز (۱۳۷۸)، رفع تبعیض از زنان، انتشارات پروین، تهران.
- کریمی، زهرا (۱۳۸۱)، «سهم زنان در بازار کار ایران»، اطلاعات سیاسی - اقتصادی، سال شانزدهم، مرداد و شهریور.
- کوهندی، ژرژ (۱۳۷۷)، ابوالقاسم تفضلی، کتابخانه گنج دانش، تهران.
- ماهنامه وکالت (۱۳۸۰)، «وکالت و حاکمیت»، شماره ۸، آذر و دی.
- مصاحبه با فریده غیرت، وکیل دادگستری و عضو هیأت مدیره کانون وکلای دادگستری مرکز، شاغل در تهران، ۱۳۸۱/۷/۱۴، در کانون وکلای دادگستری مرکز.
- مصاحبه با کافیه نظیری، وکیل دادگستری، شاغل در تهران، ۱۳۸۱/۵/۲۹، در دفتر وکالت.

- مصاحبه با کتایون پوررمدانی، وکیل دادگستری، شاغل در تهران، ۱۳۸۱/۱۶/۲۴ در دفتر وکالت
- مصاحبه با معصومه رضایی، وکیل دادگستری، شاغل در قزوین، ۱۳۸۱/۷/۷، در دفتر وکالت.
- مصاحبه با مینو افشاری، وکیل دادگستری و عضو هیأت مدیره کانون وکلای دادگستری مرکز، شاغل در تهران، ۱۳۸۱/۶/۲، در دفتر وکالت.
- مصفا، نسرین (۱۳۷۵)، مشارکت سیاسی زنان در ایران، مؤسسه چاپ و انتشارات وزارت امور خارجه، تهران.
- Jacket, Jane, S. (1997), "Women in Power", *Foreign Policy*, Fall, p. 33.