

اعمال تحریم‌های یک‌جانبه ایالات متحده آمریکا علیه جمهوری اسلامی ایران، به‌ویژه پس از خروج این کشور از برجام در سال ۲۰۱۸، ابعاد تازه‌ای به خود گرفته‌است. آنچه در ابتدا به‌عنوان ایزاری برای اعمال فشار سیاسی معرفی می‌شد، اکنون به حوزه‌هایی نفوذ کرده که مستقیماً با حیات و سلامت شهروندان ایرانی گره خورده است: تحریم دسترسی به دارو و تجهیزات پزشکی، و محدودسازی صنعت هوانوردی غیرنظامی. این اقدامات که در ادبیات حقوقی ذیل مفهوم «اقدامات قهری یکجانبه» (Unilateral Coercive Measures) طبقه‌بندی می‌شوند، پرسش‌های بنیادینی را درباره مشروعیت، قانونی بودن و مسئولیت بین‌المللی دولت تحریم‌کننده پیش می‌کشند.

بن‌دار، چارچوب حقوقی بین‌المللی حاکم بر تحریم‌های یکجانبه

الف) منشور ملل متحد و انحصار شورای امنیت در اعمال تحریم

منشور سازمان ملل متحد، به‌ویژه فصل هفتم آن، صلاحیت اعمال تحریم‌های اقتصادی را منحصراً به شورای امنیت اعطا کرده است. مواد ۴۱، ۴۲ و ۴۳ از این نهاد اجازه می‌دهد در صورت تشخیص تهدید علیه صلح، نقض صلح یا عمل تجاوز، اقدامات قهری از جمله تحریم‌های اقتصادی را وضع کند. از این منظر، تحریم‌های یکجانبه ایالات متحده که خارج از چارچوب شورای امنیت اعمال می‌شوند، فاقد مبانی حقوقی در منشور ملل متحد تلقی می‌گردند. سازمان مشورتی حقوقی آسیا-آفریقا نیز تأکید کرده است که تحریم‌های یکجانبه علیه طرف‌های ثالث، اصول مندرج در منشور ملل متحد را نقض می‌کنند. این در حالی است که ماده ۴۲ بند ۴ منشور، همه دولت‌ها را از تهدید یا استفاده از زور علیه تمامیت ارضی یا استقلال سیاسی سایر دولت‌ها منع می‌کند.

مرخصی زایمان قرار است فرصتی برای مادری بدونغدغه شغلی باشد، اما برخی زنان پس از بازگشت با تمدید نشدن قرارداد یا بیکاری مواجه می‌شوند؛ در حالی که قانون بر بازگشت به کار تأکید دارد.

به گزارش خبرگزاری مهر، قرار بود مرخصی زایمان فرصتی باشد برای مادری کردن بدون نگرانی از آینده شغلی؛ اما برای برخی زنان شاغل، بازگشت از مرخصی زایمان نه بازگشت به میز و صندلی قبلی، بلکه آغاز یک دوره بلاکلیفی، تمدید نشدن قرارداد یا حتی بیکاری است.

زنی که ماهه‌ها در انتظار تولد فرزندش بوده، در بسیاری از موارد هم‌زمان باید نگران دو موضوع باشد؛ سلامت مادر و نوزاد از یک سو و حفظ شغل و درآمد خانواده از سویی دیگر. این نگرانی زمانی جدی‌تر می‌شود که پس از پایان مرخصی زایمان، کارفرما از بازگشت او به کار خودداری کند یا به عنوان‌هایی مانند «پایان قرارداد»، «عدم نیاز» یا «تغییر شرایط کاری» همکاری را پایان دهد.

این در حالی است که قانون کار صراحتاً رای بازگشت زن به کار پس از مرخصی زایمان حکم دارد.

قانون چه می‌گوید؟

ماده ۷۶ قانون کار تصریح می‌کند که پس از پایان مرخصی زایمان، کارگر زن باید به کار سابق خود بازگردد و مدت مرخصی نیز با تأیید سازمان تأمین اجتماعی جزو سوابق خدمت او محسوب می‌شود.

از سوی دیگر، ماده ۱۷ قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت، مدت مرخصی زایمان را برای کارکنان بخش دولتی و غیردولتی به ۹ ماه افزایش داده است؛ در صورت تولد دوقلو و بیشتر از مدت ۱۲ ماه خواهد بود. این ماده همچنین پیش‌بینی کرده است که در صورت ایجاد اختلال در کار بخش خصوصی، هزینه تحمیل‌شده ناشی از مرخصی پس از تأیید وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی توسط دولت تمدید نشده است.

بنابراین از نظر قانونی، مرخصی زایمان به معنای پایان رابطه کاری نیست. اما یک نکته مهم وجود دارد: قانون میان «اخراج» و «تمام شدن قرارداد مدت‌موقت» تفاوت ایجاد می‌کند.

اگر قرارداد کارگر برای مدت معین بسته شده باشد، پایان مدت قرارداد می‌تواند موضوع متفاوتی از اخراج باشد. قانون کار در ماده ۲۵ مقرر کرده است که قراردادهای کار با مدت موقت یا کار معین، اصولاً قابل فسخ یکطرفه نیستند؛ اما پایان طبیعی مدت

ورزش قرار نیست گوشه‌ای جدا از جریان آموزش باشد؛ قرار است بخشی از زندگی روزمره دانش‌آموزان باشد؛ بخشی از مدرسه که در آن تحرک، نشاط، سلامت و تجربه واقعی ورزش شکل می‌گیرد.

به گزارش خبرگزاری فارس، صبح که می‌شود، حیاط مدرسه کم‌کم پر از دانش‌آموزانی می‌شود که هر کدام با حال و هوای خودشان وارد مدرسه شده‌اند. بعضی‌ها هنوز خواب‌آلودند، بعضی‌ها با دوستانشان مشغول صحبت‌اند و گروهی از همان ابتدای صبح انرژی بیشتری برای دویدن و بازی دارند. برای گروه آخر، اگر همان اول صبح، زنگ ورزش باشد، چه حس خوبی ایجاد خواهد شد. با به صدا در آمدن زنگ ورزش، فضای مدرسه برای مدتی تغییر می‌کند؛ کلاس از چهار دیوار خود بیرون می‌آید و حیاط، زمین بازی دانش‌آموزان می‌شود. در این لحظه، تربیت‌بدنی دیگر یک عنوان در جدول هفتگی مدرسه نیست. بچه‌ها می‌دوند، توب پازی می‌کنند، با هم رقابت می‌کنند و بخشی از انرژی خود را در فضایی متفاوت از کلاس درس تخلیه می‌کنند. اما پرسش اینجاست که آیا ورزش در مدرسه واقعاً همین یک زنگ است یا باید سهم بزرگ‌تری از زندگی روزمره دانش‌آموزان باشد؟

این پرسش زمانی جدی‌تر می‌شود که بدانیم همه دانش‌آموزان به یک اندازه از فرصت‌های ورزشی خارج از مدرسه برخوردار نیستند. برای بخشی از دانش‌آموزان، مدرسه شاید اصلی‌ترین جایی باشد که امکان فعالیت بدنی و تجربه یک

کرده است؛ تحریم‌های اقتصادی گسترده که حیات اقتصادی یک کشور را هدف قرار می‌دهند، در عمل مصداقی از زور اقتصادی تلقی می‌شوند.
ب) نقض حق بر سلامت در اسناد بین‌المللی حقوق بشر

حق بر سلامت در ماده ۵۵ منشور ملل متحد، ماده ۲۵ اعلامیه جهانی حقوق بشر و ماده ۱۲ میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی به‌صراحت به رسمیت شناخته شده‌است. تحریم‌هایی که دسترسی بیماران به اقلام ضروری دارویی را مختل می‌کنند، مغایر با این اسناد بین‌المللی و قواعد عام حقوق بین‌الملل محسوب می‌شوند. گزارشگر ویژه سازمان ملل در زمینه اقدامات قهری یکجانبه نیز به‌طور مستند، تأثیرات جدی این اقدامات بر حقوق بشر مردم ایران را ثبت کرده است. به‌ویژه آنکه این تحریم‌ها نه فقط نسل فعلی، بلکه با تضعیف توسعه پایدار، حقوق بشر نسل‌های آینده ایران را نیز به خطر می‌اندازند.

ج) رویه قضایی دیوان بین‌المللی دادگستری

دیوان بین‌المللی دادگستری در پرونده شکایت ایران علیه ایالات متحده در سال ۲۰۱۸، طی دستور مورخ ۱۳ اکتبر ۲۰۱۸، صلاحیت خود را برای رسیدگی به این پرونده تأیید کرد و امریکا را مکلف ساخت مواع موجود بر سر صادرات دارو و تجهیزات پزشکی به ایران

را برطرف کند. دیوان در استدلال خود تصریح کرد که محدودیت‌های اعمال‌شده بر واردات دارو —از جمله داروهای نجات‌بخش، درمان بیماری‌های مزمن و مراقبت‌های پیشگیرانه —می‌تواند تأثیر زیان‌بار جدی بر سلامت و جان افراد در قلمرو ایران داشته باشد. همچنین دیوان تأکید کرد که مواع ایجادشده بر سر راه ایمنی هوانوردی غیرنظامی، از طریق ممنعت‌از دسترسی ایران به قطعات یدکی و خدمات فنی، جان مسافران و خدمه هواپیما را به خطر می‌اندازد. این دستور موقت که ماهیت الزام‌آور دارد، توسط ایالات متحده نقض شده است.

بن‌بد دوم: ابعاد حقوقی تحریم دارویی و هوایی (الف) تحریم دارویی: از ادعای استثنائا تا واقعیت محاصره

ایالات متحده همواره ادعا کرده است که اقلام دارویی و غذایی از تحریم‌ها مستثنا هستند. با این حال، واقعیت عملی چیز دیگری را نشان می‌دهد. تحریم‌های بانکی و مالی، عملاً امکان مبادلات ارزی برای تهیه تجهیزات پزشکی و اقلام دارویی را از بین برده است. از سوی دیگر، تحریم‌های ثانویه، بسیاری از شرکت‌های دارویی خارجی را از برقراری مبادلات تجاری با ایران بازداشته است. روند درخواست مجوزهای بشردوستانه طولانی، نامطمئن و پرهزینه است و امکان تحویل کالاهای صرفاً بشردوستانه

مانند دارو و تجهیزات پزشکی را تضعیف می‌کند. این وضعیت در عمل به «محاصره دارویی» منجر شده که آثار آن مستقیماً بر سلامت بیماران و نظام درمانی کشور اثرگذار است. پیامدهای انسانی این سیاست فاجعه‌بار است. برخی گزارش‌ها حاکی از افزایش ۳۰۰ درصدی قیمت برخی داروها و افزایش قابل توجه مرگ‌ومیر بیماران است. شرکت‌های دارویی بزرگی همچون نووارتیس نیز ارائه حداقل برخی داروهای حیاتی به مسافران ایرانی مبتلا به تالاسمی را متوقف کرده‌اند. کمیسون بهداشت و درمان مجلس شورای اسلامی، تحریم دارو را اقدامی ضدبشری توصیف کرده و تأکید کرده‌است که سلامت مردم نباید تحت هیچ شرایطی به ابزار فشار سیاسی یا اقتصادی تبدیل شود.

ب) تحریم هوایی: تهدید ایمنی پرواز و حق رفت‌وآمد

تحریم صنعت هوانوردی ایران، ابعدی فراثر از یک محدودیت اقتصادی معمول یافته است. جلوگیری از بازسازی ناوگان هوایی فرسوده، خرید قطعات یدکی و استفاده از خدمات فرودگاه‌های خارجی، جان خدمه و مسافران هواپیمایی ایران را به خطر می‌اندازد. دیوان بین‌المللی دادگستری نیز این خطر را به‌رسمیت شناخته و تأکید کرده است که اقدامات آمریکا «توان بالقوه برای به خطر

چند توصیه مهم قبل و بعد از مرخصی زایمان

تحرک اجباری شغل بهای مادر شدن قانون چه می‌گوید؟



برادری شرایط کاری او تغییر کرده است. پس از استفاده از مرخصی زایمان نیز زمانی که برای بازگشت به محل کار مراجعه کرده، به او اعلام شده که «مجموعه نیروی جدید گرفته و دیگر امکان ادامه همکاری وجود ندارد».

پس از پایان مرخصی زایمان با این پاسخ مواجه شده که «قراردادت تمام شده و دیگر تمدید نمی‌شود». این زن اگر مدعی باشد که عدم تمدید قرارداد در واقع به دلیل بارداری با استفاده از مرخصی زایمان بوده، باید بتواند رابطه میان این دو موضوع را در فرآیند رسیدگی اثبات یا ردست کند.

برخی زنان نیز ممکن است با وضعیت دیگری مواجه شوند؛ بازگشت به محل کار انجام می‌شود اما

انداختن ایمنی هوانوردی غیرنظامی در ایران و جان کاربران آن» را دارد. در منظر حقوق بشر، تحریم‌های هوایی حق آزادی رفت‌وآمد را – که در ماده ۱۳ اعلامیه جهانی حقوق بشر و ماده ۱۲ میثاق بین‌المللی حقوق مدنی و سیاسی به رسمیت شناخته شده است– نقض می‌کند. بسیاری از بیماران ایرانی که برای دریافت درمان تخصصی نیازمند سفر به خارج از کشور هستند، با لغو پروازها و ممنوعیت فعالیت شرکت‌های هواپیمایی ایرانی در اروپا و بریتانیا، از دسترسی به درمان محروم شده‌اند. ایران‌اپر نیز با حمایت وزارت راه و رئیس‌جمهور، اقدامات حقوقی را در دادگاه‌های بین‌المللی برای رفع این تحریم‌ها آغاز کرده است. با این حال، دیوان عمومی اتحادیه اروپا در ژوئن ۲۰۲۶ شکایت ایران‌ایسر را رد کرده و این شرکت را به پرداخت هزینه‌های دادرسی محکوم کرده است.

بن‌بد سوم: مسئولیت بین‌المللی وامکان پیگیری حقوقی

الف) مصداق جنایت جنگی و جنایت علیه بشریت

محدود کردن دسترسی به غذا و دارو، حتی در شرایط جنگی نیز بر اساس قواعد بین‌المللی بشردوستانه غیرقابل پذیرش است. کارشناسان

قرارداد، فیش حقوقی، سوابق بیمه، پیام‌های کاری، نامه‌های اداری، مکاتبات مربوط به مرخصی زایمان و هر مدرکی که نشان دهد قرار بوده پس از پایان مرخصی به محل کار بازگردد.

اگر کارفرما اجازه بازگشت ندهد چه باید کرد؟

ماده ۱۵۷ قانون کار مسیر حل اختلاف میان کارگر و کارفرما را مشخص کرده است. اختلاف ابتدا باید از طریق سازش مستقیم پیگیری شود و اگر سازش حاصل نشود، موضوع در هیأت‌های تشخیص و در ادامه هیأت حل اختلاف رسیدگی می‌شود. در صورتی که هیأت حل اختلاف، اخراج کارگر را غیرموجه تشخیص دهد، ماده ۱۶۵ قانون کار امکان صدور حکم بازگشت به کار و پرداخت حق‌السعی از تاریخ اخراج را پیش‌بینی کرده است. بنابراین زنی که پس از مرخصی زایمان از بازگشت به کار منع شده، صرفاً به دریافت سنوات یا مزایای پایان کار محدود نیست؛ بسته به شرایط پرونده، می‌تواند درخواست بازگشت به کار و حقوق دوره مربوطه را نیز مطرح کند.

آخر خود اعلام کرده است که به دلیل اختلال در سانه قدیمی روابط کار، سانه جایگزین روابط کار برای ثبت دخواست‌ها، شکایت‌ها و درخواست‌های مربوط به روابط کار فعال شده است. این وزارتخانه اعلام کرده که ثبت دادخواست و درخواست بیمه بیکاری از طریق سامانه جدید امکان‌پذیر است؛

در صورت بروز مشکل در ثبت اینترنتی، وزارت کار اعلام کرده است که خدمات مربوط به روابط کار از طریق ادارات کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان‌ها نیز ارائه می‌شود و رسیدگی به دعوای کار در دستور کار این ادارات قرار دارد. برای زنی که احتمال می‌دهد پس از مرخصی زایمان با مشکل بازگشت به کار مواجه شود، نگهداری این مدارک اهمیت زیادی دارد: قرارداد کار و قراردادهای تمدیدی –فیش‌های حقوقی –سابقه بیمه تأمین اجتماعی –حکم یا نامه مرخصی زایمان

صفحه ۱۰
شنبه ۱۴ مهر ۱۴۰۵
۲۴ ربیع الثانی ۱۴۴۸ – شماره ۲۴۷۵۳

حمایت از قربانیان آن تصویب کرده است. قانون «مقابله با نقض حقوق بشر و اقدامات ماجرآجویانه و ترورستی آمریکا در منطقه» مصوب ۱۳۹۶ و قانون «ققدام راهبردی برای لغو تحریم‌ها و صیانت از منافع ملت ایران» مصوب ۱۳۹۹ از جمله مهم‌ترین این تدابیر قانونی هستند. لایحه «مقابله با تحریم‌ها» نیز با رویکرد حمایت از شهروندان ایرانی متضرر از تحریم‌ها در دستور کار دولت قرار گرفته است. این قوانین، چارچوب حقوقی لازم را برای پیگیری مطالبات حقوقی و قضایی علیه دولت آمریکا در محاکم داخلی و بین‌المللی فراهم می‌کنند.

تحریم‌های دارویی و هوایی ایالات متحده علیه ایران، نمونه‌ای روشن از اقدامات قهری یکجانبه است که نه تنها فقدان مشروعیت حقوقی در چارچوب منشور ملل متحد است، بلکه به‌طور مستقیم حق حیات و حق بر سلامت شهروندان ایرانی را نقض می‌کند. دستور موقت دیوان بین‌المللی دادگستری در سال ۲۰۱۸ که الزام آمریکا به رفع مواع بشردوستانه را تصریح کرد، همچنان معتبر و لازم‌الاجرا است و نقض مستمر آن، مسئولیت بین‌المللی ایالات متحده را به دنبال دارد.

تحریم دسترسی بیماران به دارو و درمان، مصداق بارز مجازات جمعی است و از منظر حقوق بین‌الملل یکفری، می‌تواند در زمره جنایات جنگی و جنایت علیه بشریت قرار گیرد. پیگیری حقوقی این موضوع در مراجع بین‌المللی، از جمله دیوان بین‌المللی دادگستری و دیوان کیفری بین‌المللی، نه تنها حق مردم ایران را احیا می‌کند، بلکه به تثبیت قاعده‌های مهم در حقوق بین‌الملل کمک می‌شود. هیچ دولتی نمی‌تواند به بهانه امنیت ملی خود، سلامت و جان ملت دیگری را گروگان سیاست‌های خود بگیرد.

علی جوانبخت لاله

کرده است که در قانون کار ایران حمایت صریح و مستقلی درباره ممنوعیت اخراج مرتبط با بارداری و مرخصی زایمان پیش‌بینی نشده است. این برای در پرونده‌های واقعی، تشخیص اینکه پایان همکاری ناشی از بارداری و مرخصی بوده یا علت قانونی و مستقلی داشته، اهمیت تعیین‌کننده دارد.

پشت پر پرونده اخراج یک زن پس از زایمان یک خانواده قرار دارد

برای بسیاری از زوج‌های جوان، درآمد زن بخشی از هزینه‌های اجاره خانه، اقساط، درمان، نگهداری کودک و هزینه‌های روزمره را تأمین می‌کند. بنابراین از دست رفتن شغل پس از تولد فرزند، فقط کاهش درآمد نیست؛ ممکن است تصمیم خانواده برای فرزندآوری‌های بعدی را نیز تحت تأثیر قرار دهد. از سوی دیگر، اگر قرار باشد سیاست‌های جمعیتی، خانواده و فرزندآوری موفق باشند، حمایت از زنان شاغل، از جمله به پرداخت حقوق مرخصی زایمان محدود شود. زن باید مطمئن باشد که پس از پایان مرخصی، جایگاه شغلی و امنیت اقتصادی او نیز تا حد امکان حفظ می‌شود.

اینجاست که فاصله میان «حق قانونی» و «حق قابل اجرا» خود را نشان می‌دهد. اگر پس از مرخصی زایمان به او گفته شد که

دیگر امکان بازگشت ندارد، بهتر است:

۱. استعفا را با عجله امضا نکن.
۲. درخواست بازگشت به کار را مکتوب کند.
۳. قرارداد، سوابق بیمه و مدارک مرخصی زایمان را نگه دارد.
۴. مشخص کند که قراردادش مدت‌موقت بوده یا دائم و تاریخ پایان قرارداد چه زمانی بوده است.
۵. پیام‌ها و مکاتبات مرتبط با عدم ادامه همکاری را حفظ کند.
۶. در صورت وجود اختلاف، موضوع را از طریق مراجع حل اختلاف اداره کار پیگیری کند.
۷. در صورت غیرموجه تشخیص داده شدن اخراج، امکان درخواست بازگشت به کار و حقوق دوره اخراج را بررسی کند.
۸. پس از مرخصی زایمان باید به کار سابق خود بازگردد؛ اما از طرف دیگر، مقررات ایران در زمینه ممنوعیت صریح اخراج به دلیل بارداری یا مرخصی زایمان، به اندازه برخی نظام‌های حقوقی دیگر روشن و یکپارچه نیست.
۹. شکایت حقوق کار سازمان بین‌المللی کار نیز در برخی مقررات ایران، ضمن اشاره به حق بازگشت زن شاغل تا چه اندازه از مسیر قانونی و مدارک لازم برای احقاق آن اطلاع دارد.

مناسبتی دیده شود.

در حیاط مدرسه، همه چیز ساده‌تر و واقعی‌تر است. دانش‌آموز می‌دود، زمین می‌خورد، دوباره بلند می‌شود،

با هم‌کلاسی‌اش رقابت می‌کند و گاهی هم می‌بازد. همین تجربه‌های ساده، بخشی از تربیت او هستند؛ تجربه‌هایی که شاید در هیچ کتاب درسی نوشته نشده باشند اما در شکل‌گیری شخصیت و مهارت‌های اجتماعی او نقش دارند.

بازگشت ورزش به متن مدرسه

حالا قرار است تربیت‌بدنی و سلامت در زیست‌بوم جدید برنامه درسی جایگاه پررنگ‌تری پیدا کنند؛ برنامه‌ای که در آن مدرسه فقط محل انتقال محتوای درسی نیست و رویدادهای تربیتی نیز بخشی از تجربه دانش‌آموز به شمار می‌روند. مسئله‌ای که این تغییر چقدر در حیاط واقعی مدارس دیده خواهد شد؛ در مدرسه‌ای که فضای ورزشی محدودی دارد، در مدرسه‌ای که معلم دانش‌آموزانش زیاد است یا در مدرسه‌ای که معلم تربیت‌بدنی باید برای گروه بزرگی از دانش‌آموزان برنامه طراحی کند؛ پاسخ هر مدرسه ممکن است متفاوت باشد، اما اصل ماجرا یکی است: ورزش نباید بیرون از متن زندگی دانش‌آموز قرار بگیرد.

وقتی زنگ ورزش به صدا درمی‌آید و بچه‌ها به حیاط می‌روند، مدرسه برای ساعتی چهره دیگری پیدا می‌کند؛ چهره‌ای پر از حرکت، رقابت، خنده و انرژی. شاید قرار باشد این تصویر دیگر فقط یک اتفاق هفتگی نباشد؛ بلکه بخشی از همان مدرسه‌ای باشد که قرار است دانش‌آموز را برای زندگی آماده کند.

مقاله وارده

حقوقی و مقامات ایرانی، تحریم دارویی را در زمره «جنایات جنگی» و «جنایت علیه بشریت» قرار داده‌اند. انسداد مسیر ورود دارو به ایران از طریق تحریم‌های مالی، مصداق نقض سیستماتیک حقوق بشر و جنایت علیه بشریت است. این توصیف حقوقی، مسیر پیگیری مسئولیت کیفری بین‌المللی مقامات آمریکایی را از طریق مراجع قضایی بین‌المللی هموار می‌سازد.

ب) نقض معاهده مودت ۱۹۵۵

عهدنامه مودت و روابط اقتصادی و حقوق کنسولی میان ایران و آمریکا (۱۹۵۵)، همچنان یکی از چارچوب‌های حقوقی مهم روابط دو کشور است. دیوان بین‌المللی دادگستری در رأی ۳ فوریه ۲۰۲۱ خود، صلاحیت خود را برای رسیدگی به شکایت ایران بر اساس نقض این معاهده تأیید کرد.

اگرچه آمریکا در سال ۲۰۱۸ از این معاهده خارج شد، اما مطابق بند ۲ ماده ۲۳، خروج یک سال پس از اعلام کتبی فسخ عملی می‌شود. بنابراین، اقدامات آمریکا در فاصله زمانی مذکور، نقض فاشش تعهدات معاهده‌ای این کشور محسوب می‌شود.

بن‌بد چهارم: پاسخ‌های حقوقی ایران

در عرصه داخلی

در سطح داخلی، جمهوری اسلامی ایران

مجموعه‌ای از قوانین را برای مقابله با تحریم‌ها و

– مدارک مربوط به اعلام بارداری و مرخصی –پیام‌کها و مکاتبات کاری

– نامه یا پیام مربوط به عدم نیاز یا پایان همکاری –هر مدرکی که نشان دهد کارفرما پیش از مرخصی، ادامه همکاری را تأیید کرده است

– شهادت همکاران، در صورت وجود و امکان قانونی استفاده از آن

مدارکی که نشان دهد هدف پرس از پایان مرخصی برای بازگشت به کار مراجعه کرده است.

یک توصیه مهم این است که اگر کارفرما شفافهی اعلام کرد «دیگر سر کار نیا»، زن شاغل تا حد امکان موضوع را به شکل مکتوب پیگیری کند؛ برای مثال درخواست کتبی بازگشت به کار بدهد. این اقدام می‌تواند در اثبات اینکه فرد آماده ادامه کار بوده اما کارفرما مانع شده است، اهمیت داشته باشد.

مسئولان چه می‌گویند؟

در سطح سیاست‌گذاری، مسئله فقط یک موضوع حقوق کار نیست؛ حمایت از خانواده و جوانی جمعیت اساساً با هدف حمایت از خانواده و فرزندآوری، امتیازهایی برای مادران شاغل در نظر گرفته است. ماده ۱۷ این قانون، علاوه بر مرخصی ۹ ماهه زایمان، احکام دیگری مانند اختیاری بودن نوبت‌کاری شب برای مادران دارای فرزند شیرخوار در چارچوب مقرر و برخی حمایت‌های مرتبط با اشتغال مادران را پیش‌بینی کرده است.

با این حال، در اظهارات مسئولان حوزه زنان نیز بر فاصله میان قانون و اجرای آن تأکید شده است. فهیمه فرهنگدپور، رئیس شورای فرهنگی و اجتماعی زنان شورای عالی انقلاب فرهنگی، در نشست خبری این ششورا در دی‌ماه ۱۴۰۴ گفته بود که برخی حمایت‌های قانونی از زنان شاغل، از جمله مرخصی زایمان و حمایت‌های مرتبط با زنان شاغل، محدود است و در مواردی به‌طور کامل اجرا نمی‌شود. این اظهارنظر از این جهت اهمیت دارد که نشان می‌دهد مسئله فقط تصویب قانون نیست؛ نحوه اجرای قانون و سازوکار نظارت بر کارفرمایان نیز بخش مهمی از مسئله است.

بررسی مقررات موجود نشان می‌دهد که قانون کار از یک طرف در ماده ۷۶ صراحتاً می‌گوید زن پرس از مرخصی زایمان باید به کار سابق خود بازگردد؛ اما از طرف دیگر، مقررات ایران در زمینه ممنوعیت صریح اخراج به دلیل بارداری یا مرخصی زایمان، به اندازه برخی نظام‌های حقوقی دیگر روشن و یکپارچه نیست.

از زندگی مدرسه‌پسندان، نه فعالیتی حاشیه‌ای در کنار درس‌های اصلی.

در کنار او،مدیر مدرسه نیز نقش تعیین‌کننده‌ای دارد؛ زیرا بسیاری از این برنامه‌ها زمانی امکان اجرا پیدا می‌کنند که مدیریت مدرسه، ورزش را بخشی از زندگی مدرسه‌پسندان، نه فعالیتی حاشیه‌ای در کنار درس‌های اصلی.

شخص آغاز شود و با به صدا در آمدن زنگ، پایان هیچ‌اگر هدف افزایش تحرک و نشاط دانش‌آموزان است، باید فرصتی برای تجربه فعالیت‌های ورزشی و تربیتی در موقعیت‌های مختلف مدرسه ایجاد شود.

در چنین نگاهی، معلم تربیت‌بدنی تنها مسئول اجرای یک برنامه هفتگی نیست. او می‌تواند طراح بخشی از تجربه ورزشی دانش‌آموزان باشد؛ از مسابقات و رویدادهای مدرسه گرفته تا برنامه‌هایی که دانش‌آموزان را به مشارکت و تحرک بیشتر دعوت می‌کند.

در کنار او،مدیر مدرسه نیز نقش تعیین‌کننده‌ای دارد؛ زیرا بسیاری از این برنامه‌ها زمانی امکان اجرا پیدا می‌کنند که مدیریت مدرسه، ورزش را بخشی از زندگی مدرسه‌پسندان، نه فعالیتی حاشیه‌ای در کنار درس‌های اصلی.

تربیت‌بدنی پشت‌وبتین نماد

تربیت‌بدنی نباید به «تربیت گلخانه‌ای» محدود شود؛ یعنی ورزش نباید فقط برای گروه خاصی از دانش‌آموزان یا در شرایط ویژه اتفاق بیفتد. اگر قرار است تربیت‌بدنی در مدارس جدی گرفته شود، دانش‌آموزان باید امکان حضور، تحرک، نشاط و تجربه واقعی ورزش را داشته باشند؛ نه اینکه ورزش صرفاً در قالب چند سبابقه، جشنواره یا برنامه



این یعنی حیاط هر مدرسه، تعداد دانش‌آموزان، امکانات موجود، شرایط اقلیمی و ظرفیت معلمان می‌تواند در شکل اجرای برنامه ورزشی نقش داشته باشد.

زنگ ورزش یا زیست ورزشی؟

در طراحی جدید برنامه درسی، بخشی از زمان آموزشی به رویدادهای تربیتی اختصاص یافته و این نباید صرفاً از مرکز طراحی و به مدارس ابلاغ شوند. «مدیر مدرسه و معلم تربیت‌بدنی باید بتوانند متناسب با ظرفیت‌ها و شرایط هر مدرسه، رویدادهای ورزشی و تربیتی را طراحی و اجرا کنند.»

دسترسی بیشتری داشته باشد و مدرسه دیگر مجبور باشد با ساده‌ترین امکانات، برنامه ورزشی خود را اجرا کند.

به همین دلیل، طراحی فعالیت‌های ورزشی نمی‌تواند برای همه مدارس یک نسخه ثابت داشته باشد. وزیر آموزش‌وپرورش نیز بر همین مسئله تأکید کرده و معتقد است برنامه‌های تربیت‌بدنی نباید صرفاً از مرکز طراحی و به مدارس ابلاغ شوند. «مدیر مدرسه و معلم تربیت‌بدنی باید بتوانند متناسب با ظرفیت‌ها و شرایط هر مدرسه، رویدادهای ورزشی و تربیتی را طراحی و اجرا کنند.»