

گزارش کارگاه منطقه ای آسیا و اقیانوسیه در خصوص

"زنان در کسب و کار و مدیریت"

۱۸ الی ۱۹ آوریل ۲۰۱۳ برابر با ۲۹ الی ۳۰ فروردین ۱۳۹۲
بانکوک ، تایلند



کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران

ایران - تهران - خیابان حافظ خیابان رودسر شماره ۱۷ طبقه ۲
کدپستی ۱۵۹۳۶۷۹۴۱۵ صندوق پستی ۱۵۸۷۵۳۶۴۶
تلفن: ۸۸۹۴۰۵۱۲ - ۸۸۹۴۰۲۱۱ فاکس: ۸۸۹۴۴۵۶۴



گزارش نماینده اعزامی به کارگاه منطقه ای آسیا و اقیانوسیه در خصوص زنان در کسب و کار و مدیریت بانکوی . تایلند - فروردین ۱۳۹۲

فهرست	صفحه
مقدمه	۱
اهداف کارگاه	۱
روش کاری کارگاه	۱
افتتاح کار کارگاه	۲
انتظارات شرکت کنندگان	۳
مشارکت زنان در آسیا و اقیانوسیه	۴
موضوعات کلیدی جنسیتی و چالش نهادهای کارفرمایی در بهبود تعادل جنسیتی:	۵
- فردی	
- اجتماعی	
- سازمانی	
زاهکارهای عملی نهادهای کارفرمایی	۹
استراتژی مربوط به زنان در عرصه های مدیریتی	۹
استراتژی مربوط به زنان در عرصه کسب و کار	۱۰
برنامه اقدام	۱۰
نظرات کارشناسی	۱۱
ضمائم :	
۱) ترجمه فارسی گزارش کوتاه کشوری پیرامون موضوع زنان در کسب و کار و مدیریت	
۲) متن انگلیسی گزارش کوتاه کشوری پیرامون موضوع زنان در کسب و کار و مدیریت	

کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران



ایران - تهران - خیابان حافظ خیابان رودسر شماره ۱۷ طبقه ۲ کدپستی ۷۹۴۱۵-۱۵۹۳۶
تلفن: ۵۱۲ و ۸۸۹۴۰۲۱۱ فاکس: ۸۸۹۴۴۵۶۴ پست الکترونیکی: info@icea.ir
وب سایت های: www.payamekarfarmayan.com و www.icea.ir



گزارش کارگاه منطقه ای آسیا و اقیانوسیه

در خصوص "پرورش استعداد بانوان در بازار کار ،

بانوان در کسب و کار و مدیریت"

بانکوک تایلند، ۱۸ الی ۱۹ آوریل (برابر با ۲۹ الی ۳۰ فروردین ۱۳۹۲)

مُتَكَمِّلَةً

دفتر فعالیت های کارفرمایی سازمان بین المللی کار ، به عنوان بخشی از برنامه "پیشبرد زنان در کسب و کار و مدیریت" یک کارگاه منطقه ای برنامه ریزی و اجرا نمود . این کارگاه که برای منطقه آسیا و اقیانوسیه طرح ریزی شده بود پنجمین مورد از سری کارگاه های مشابه بود که از سال ۲۰۱۲ در سایر مناطق به اجرا درآمده بود.

اولین کارگاه در ماه می سال ۲۰۱۲ در بیروت ، دومین در ماه اکتبر ۲۰۱۲ در لیما پرو ، سومین در ماه نوامبر ۲۰۱۲ در ژوهانسبورگ و چهارمین در ماه دسامبر ۲۰۱۲ در کیف به اجرا درآمد . مقرر است ماحصل این کارگاه ها ، همراه با نتایج حاصل از بررسی عمومی از وضعیت کمپانی ها و واحدها درخصوص " زنان در کسب و کار و مدیریت" ، به گزارشی که در سال ۲۰۱۳ از سوی ILO درخصوص "موضوع" منتشر می شود کمک کند .

هدف کلی و نهایی از این اقدام کمک به پایان بخشیدن به شکاف جنسیتی، از طریق تقویت نهادهای کارفرمایی برای حمایت از واحدها در سطح کشور برای تدوین و اجرای سیاست های مرتبط با پیشبرد زنان در کسب و کار و مدیریت ، به عنوان یک هدف استراتژیک می باشد.

اهداف کارگاه

اهداف برگزاری این کارگاه منطقه ای عبارت بودند از:
(۱) تبادل اطلاعات درخصوص وضعیت زنان در کسب و

کار و مدیریت در منطقه آسیا و اقیانوسیه.

(۲) تجزیه و تحلیل و بحث پیرامون روند نقش زنان در کسب و کار و مدیریت در منطقه آسیا و اقیانوسیه.

(۳) تعیین رویه های مناسب در رابطه با سیاست نهادهای کارفرمایی در سطح ملی در خصوص موضوع.

(۴) پیشنهاد راه حل هایی در خصوص موضوع و راه کارهای موجود برای نهادهای کارفرمایی.

(۵) کمک به شبکه های ارتباطی میان نهادهای کارفرمایی ، واحدها و کارشناسان در رابطه با تقویت یک جامعه آگاه برای ارتقای کیفی برابری جنسیت در کسب و کار و مدیریت.

روش کاری کارگاه

بر اساس مقدمه و اهداف کارگاه ذکر شده در فوق ، قرار شد شرکت کنندگان در این کارگاه یک گزارش کوتاه از وضعیت کلی زنان در کسب و کار و مدیریت ارائه نمایند .

برنامه کاری این کارگاه، تقسیم بندی های (مختلف در زمان های مختلف در مدت دو روز) میان شرکت کنندگان (عموماً سه یا چهار گروه سه یا چهارنفره) ، بحث و تبادل اطلاعات میان اعضای گروه ها و سپس تبادل اطلاعات گروه ها در نشست عمومی بود.

در این کارگاه کوچک ۱۴ شرکت کننده به نمایندگی از سوی نهادهای کارفرمایی و اتاق های بازرگانی ۱۱ کشور از منطقه آسیا و اقیانوسیه شرکت داشتند. کشورها عبارت بودند از : بنگلادش، کامبوج، چین، فیجی، هند، ایران، ژاپن، پاکستان، فیلیپین، سریلانکا و ویتنام.

از جمهوری اسلامی ایران نیز من شهره تصدیقی (تهیه کننده گزارش حاضر) به نمایندگی از سوی "کانون عالی

انجمن های صنفی کارفرمایی ایران" در کارگاه مذکور شرکت نمودم و با شرکت در گروه های مختلف در

مباحث مطروحه از نقاط قوت، ضعف، فرصت ها و خطرات موجود در رابطه با تصویر و نقش زنان در مسائل مدیریتی و کسب و کار مشارکت نمودم. همچنان که از سوی برگزارکننده کارگاه درخواست شده بود یک گزارش نیز از وضعیت موجود در کشور درخصوص موضوع تهیه و در کارگاه ارائه نمودم. گزارش مزبور بطور کامل در پایان این گزارش ضمیمه است.

افتتاح کارگاه

این کارگاه با صحبت آقای Maurizio Bussi (تبعه ایتالیا) مدیر تیم کار شایسته سازمان بین المللی کار در بانکوک شروع به کار کرد. پس از آن خانم Anne-Brit Niffierd از دفتر فعالیت های کارفرمایی سازمان مذکور اهداف برگزاری این کارگاه را (که در فوق ذکر شد) ارائه نمود و سپس معرفی شرکت کنندگان از سوی نمایندگان حاضر و با هدایت خانم Chong-Jae-Hee کارشناس کارفرمایی سازمان بین المللی کار در تیم کار شایسته در بانکوک انجام گرفت. آقای Bussi ضمن خوش آمد گویی به شرکت کنندگان، بخصوص از آقای Hiroy Motsui تبعه ژاپن که عضو هیأت مدیره سازمان بین المللی کار بوده و در کار سیاست گذاری سازمان مذکور فعالانه مشارکت دارد تشکر نمود.

قابل ذکر است درخصوص ارتقای وضعیت زنان در عرصه های مختلف کاری و پیشبرد زنان در کسب و کار و مدیریت، ژاپن دارای بهترین وضعیت و تصویر از موضوع بود که سیاست های مدون آموزشی و ترویجی برای ارتقای نقش و وضعیت زنان در کسب و کار و اشغال

سمت های مدیریتی در بخش خصوصی را به اجراء می گذارد.

و مورد دیگر که قابل ذکر است این که تدوین گزارش جهانی وضعیت زنان در کسب و کار و مدیریت که قرار است در سال ۲۰۱۳ میلادی از سوی سازمان بین المللی کار ILO منتشر شود پروژه مشترک سازمان مذکور با دولت نروژ است. ILO و نروژ در اجرای چندین اقدام و برنامه متمرکز بر توانمندسازی زنان، زنان کارآفرین، برابری جنسیت، برابری دستمزد و عدم تبعیض در اشتغال و کار با هم مشارکت دارند.

در این کارگاه علاوه بر مقامات ذکر شده در فوق، همچنین آقای گوتابایا متخصص کارفرمایی ILO مستقر در تیم کار شایسته دهلی نو در هند، آقای Gary Rynhart و خانم Jae Chang از تیم کار شایسته مستقر در بانکوک، خانم Linda Wirit مشاور تحقیقاتی گزارش جهانی زنان در کسب و کار و مدیریت نیز شرکت داشتند و در مواردی با ورود در مباحث، جریان بحث ها را هدایت می کردند. نکته قابل ذکر از سوی آقای Bussi مدیر فعالیت های کار شایسته در بانکوک و دیگر مسئولان ILO جمله ای بر این موضوع متمرکز بودند که حتی در شرایطی که بسیاری از شرکت ها و واحدها تلاش قابل ملاحظه ای در رفع شکاف های جنسیتی در مسائل مدیریتی و کسب و کار اعمال نموده اند ولی هنوز نتایج حاصله قابل ملاحظه نیست و همچنان شکاف عمیقی حتی به صورت رسمی در سیاست ها و روش های اجرایی شرکت هایی که روند کاری آنها درخصوص موضوع مثبت بوده است وجود دارد. دیگر مسئولان کارگاه که هدایت بحث ها را عهده دار بودند اشاره بر این نکته داشتند که گزارش های کشوری همچنین نتایج بررسی

عمومی سازمان بین المللی کار حکایت از آن دارد که موانع عمده ای بخصوص در رابطه با اصطلاح "سقف شیشه ای" (glass Ceiling) در چارچوب تبعیض و نابرابری های جنسیتی، ذهنیت و روش های اجرایی در واحدها وجود دارد. آن ها به اهمیت نقشی که نهادهای کارفرمایی در برطرف نمودن این موانع، پرداختن عمیق به موضوع و در واقع پرورش استعداد و توانمندی زنان در عرصه های مدیریتی و کسب و کار زنان می توانند ایفا کنند اشاره داشتند.

انتظارات شرکت کنندگان از کارگاه

شرکت کنندگان در کارگاه هر یک ضمن معرفی خود و سازمان های نمایندگی کارفرمایی به ذکر انتظارات خود از برگزاری این کارگاه پرداختند. جمع بندی انتظارات مطرح شده به شرح ذیل بود:

- * افزایش پایه اطلاعات و آگاهی برای کمک به نهادهای کارفرمایی برای عرصه های فنی و سیاست گذاری درخصوص نقش زنان در امر توسعه
- * ایجاد شبکه های ارتباطی میان نهادهای کارفرمایی
- * مشارکت در تنظیم گزارش جهانی در خصوص موضوع
- * اطلاع از اقداماتی که دیگر نهادهای کارفرمایی در این زمینه به عمل می آورند
- * آگاهی از چگونگی ایجاد حساسیت و اطلاع از ضرورت حضور و مشارکت بیشتر زنان در سطوح میانی و عالی مدیریتی
- * چگونگی پرداختن به موضوع عدم تعادل جنسیتی در بازار کار، حتی درخصوص زنان تحصیل کرده و آموزش دیده
- * چگونگی کمک به نهادهای کارفرمایی در ایجاد

یک "شورای زنان" Women's Council

* چگونه می توان اثر بخشی سیاست گذاری در سطح ملی داشت به خصوص در رابطه با مقررات و قوانین اشتغال حساس به مسایل برابری جنسیتی

در جریان کاری این کارگاه چند تمرین گروهی درخصوص چند موضوع مرتبط با زنان در کسب و کار و مدیریت انجام شد از جمله یک تمرین گروهی درخصوص "کلیشه ای بودن مسأله جنسیت" انجام گرفت. سپس جمع بندی نتایج بحث های هر گروه به مشارکت دیگر گروه ها گذارده شد. درمیان بحث ها عمدتاً این سوال مطرح بود که "کلیشه ای بودن مسأله جنسیت" و قالب جنسیتی آیا یک مسأله ذاتی و فی نفسه موجود است یا زائیده فرهنگ ها است. عده ای معتقد بودند که کارکنان عمدتاً تمایل به کار با روسای مرد دارند تا زن، عده ای دیگر معتقد بودند که مردان دارای اطمینان لازم برای رهبری هستند ولی این قوت در زنان کمتر دیده می شود. من (تهیه کننده گزارش) به این اعتقاد بودم که اگر هم چنین رویکردهایی وجود دارد باید دید ریشه های وجودی آن چیست و ارتقای آگاهی از وجود "قالب جنسیتی" و حساس سازی موجود در سطح ملی به خصوص در میان مدیران ارشد و تصمیم ساز می تواند به شناخت موانع و مشکلات در بازگشایی پیشبرد زنان در عرصه های مختلف کاری و مدیریتی کمک نماید. جمع بندی کارگروه ها از این بحث، آن بود که "قالب جنسیتی" می تواند به محیط های کاری و سطح مدیریتی کشانده شود و لذا در تصمیم های مرتبط با استخدام زنان و مردان به مشاغل خاص و همچنین چگونگی و سطح دستیابی آن ها (مردان و زنان) به اعتبارات و منابع اثرگذار باشد.

مشارکت زنان در کسب و کار و مدیریت در آسیا و اقیانوسیه

خانم Linda Wirth مشاور تحقیقاتی ILO از چگونگی و روند مشارکت زنان و وضعیت آنان در کسب و کار و مدیریت در منطقه آسیا و اقیانوسیه یک تصویر کلی ارائه نمود. وی بر اهمیت شفاف سازی تعاریف و ترمینولوژی تصریح نمود به خصوص این که سیاست ها بسته به این که مرتبط با کارآفرینی زنان و یا اشغال پست های مدیریتی توسط زنان در شرکت ها باشد متفاوت است. یا اینکه موضوع مرتبط با حمایت از زنان در واحدهای خرد، جایی که اغلب تمایل به تمرکز روی این موضوع دارند، یا کمک به زنان برای گسترش واحدهای متوسط و بزرگ باشد. وی همچنین به تفاوت واژه ها برای تشریح موقعیت عالی ترین مقام یک شرکت اشاره نمود که در مواردی به نام manager ، director ، و یا Executive از آن ها استفاده می شود که جملگی به مفهوم یک مدیر در قالب شرح وظایفی متفاوت به لحاظ اجرای وظایف است. جمع بندی این مبحث مؤید وجود چالش در جمع آوری و توزیع آمار و اطلاعات مرتبط با زنان در مشاغل مدیریتی در بخش خصوصی بود که ILO می تواند با درخواست از کشورها در ارائه آمار و اطلاعات موضوعی و تفکیک شده در بخش خصوصی و بخش دولتی به آن بپردازد. در جریان کار این کارگاه یک پانل متشکل از نمایندگان دو کمپانی ، با طرح پرسش و پاسخ توسط نماینده دفتر فعالیت های کارفرمایی ILO در بانکوک خانم Chang Jae-Hee انجام گرفت.

در این نشست پانلیست ها اقدامات و سیاست های خاص خود در مورد پیشبرد زنان در کسب و کار و مدیریت ارائه دادند. از جمله نماینده شرکت بیمه عمر AXA به

ایجاد کمیته ویژه ای با حساسیت بر موضوع ارتقای زنان تا سطوح مدیریتی عالی در آن شرکت به عنوان اولویت اول آن شرکت اشاره نمود. وی تصریح کرد با جمع آوری اطلاعات مربوطه از دفاتر مختلف آن شرکت فعال در کشورهای مختلف جهان این نتیجه حاصل شد که علیرغم تفاوت های فرهنگی موجود، میزان ارتقای زنان و پیشرفت آن ها در عرصه های مدیریتی متعادل با میزان مشابه مردان نبوده است. به دلیل تفاوت فرهنگ ها و اختلاف سیاست گذاری ها هر یک از شعبات AXA برنامه های اقدام خود را بر اساس سیاست تفاوت استاندارد شرکت در کشورهای مختلف طراحی نموده اند. لذا این جریان منتهی به اصلاح سیاست کلی شرکت گردید و فعالیت های متعددی در رابطه با برابری جنسیت در شعب مختلف به اجرا در آمد و لذا زنان بیشتری به خصوص به عنوان پرسنل فروش استخدام گردیدند.

پیرو این سیاست مقرر شد شعب مختلف گزارش های مربوطه را به مرکز ارائه بدهند و نتایج حاصله را مشخص نمایند. این اقدام افزایش روند مشارکت زنان در کار همچنین بالا رفتن تعداد زنان در پست های اجرایی شرکت را نشان داد.

یکی دیگر از پانلیست ها، نماینده شرکت "اورال" پاریس بود. وی اظهار داشت با توجه به ماهیت کاری این شرکت موضوع تفاوت جنسیتی وجود ندارد. نظر به اینکه فعالیت این شرکت تولید و عرضه فرآورده های آرایشی و زیبایی است ، حدود ۶۰ زن در پست های عالی مدیریتی این شرکت فعالیت دارند. وی اشاره نمود که در واقع به ضرورت اعمال برابری جنسیتی در این شرکت توجه شده زیرا که ۷۰ درصد پست های مدیریتی در اختیار زنان و تنها ۳۰ درصد در اختیار

مردان است. ولی این وضعیت البته چالشی هم در پی داشت زیرا که مسئولیت اصلی این زنان در قبال خانواده های آن ها بود. لذا شرکت اورآل این سیاست را در پیش گرفت که به پرسنل خود اجازه دهد در روزهای جمعه زودتر تعطیل شوند در صورت ضرورت به صورت دورکار، کار کنند. شعبه اورآل در بانکوک فعال است. در حالی که مقررات ۹۰ روز مرخصی زایمان با حقوق اعمال می شود، حقوق ۴۵ روز توسط دولت و ۴۵ روز توسط شرکت پرداخت می شود.

ارتقای اطمینان به خود

(ب) چالش های اجتماعی

- ۱) سلطه طلبی مردان
- ۲) نقش دوگانه زن به عنوان مسئول اصلی نگهداری خانه و خانواده
- ۳) جابه جایی و تردد در سطح ملی و بین المللی
- ۴) هنجارها و نقش های کلیشه ای شده برای مسئولیت های زنان
- ۵) محدودیت های اجتماعی
- ۶) مذهب

موضوعات کلیدی جنسیتی و چالش شرکت ها و نهادهای کارفرمایی در بهبود تعادل جنسیتی در تصمیم سازی ها

یکی دیگر از تمرین های گروهی حول موضوع فوق، چالش های کلیدی جنسیتی متمرکز بود. در جمع بندی نتایج کارگروهی، شرکت کنندگان، این چالش ها را به دو دسته چالش فردی و چالش اجتماعی به شرح ذیل تقسیم بندی نمودند:

برای رفع چالش های اجتماعی فوق نیز پیشنهادات ذیل مطرح شد:

- ✓ تدوین سیستم های حمایتی
- ✓ حساس سازی موضوع و آموزش
- ✓ آگاه سازی جامعه، تغییر ذهنیت ها که در این خصوص رسانه های عمومی نقش مهمی

می توانند ایفا کنند

(الف) چالش های فردی

- ۱) اولویت های خانوادگی و جامعه
- ۲) دیدگاه شخصی زن و فقدان اتکا به نفس
- ۳) فقدان شرایط و ویژگی های لازم
- ۴) فقدان عمل و اقدامات برای ساخت شبکه های ارتباطی

برای رفع چالش های فوق پیشنهاداتی هم مطرح شد از جمله:

- ### **موانع سازمانی و تشکیلاتی**
- ۱) فقدان تسهیلات آموزشی
 - ۲) مقررات، ارزش ها، و راه های اجرایی کسب و کار طراحی شده توسط مردان
 - ۳) پست های مدیریتی که هنوز تصور می شود مردان مستحق آن هستند
 - ۴) زنانی که در سطح میانی مدیریتی هستند ولی در سطح عالی مدیریتی قرار ندارند
 - ۵) وجود تبعیض
 - ۶) دیدگاه استخدام زنان به عنوان یک امر هزینه بر، بجای یک رویکرد سرمایه گذاری

- ✓ تقسیم وظایف خانوادگی
- ✓ بهبود و ارتقای خود آگاهی شخصی
- ✓ ارتقای توانمندی ها، آموزش، مشاوره ها و

وی اظهار امیدواری نمود که گزارش جهانی که قرار است از سوی ILO (در سال ۲۰۱۳) منتشر شود اطلاعات و آمار بیشتری از سیاست گذاری های شرکت ها در سطح ملی ارائه نماید.

راه پیش رو برای واحدها در حمایت از زنان کار آفرین و ارتقای بیشتر زنان در سطوح عالی مدیریتی

یک تمرین گروهی دیگر درخصوص موضوع فوق انجام گرفت و هدایت این بحث رو آقای گوتابایا از تیم کار شایسته ILO مستقر در دهلی نو- هند عهده دار بود. ارزیابی نقاط قوت و ضعف همچنین چالش ها و فرصت ها برای واحدها در هدایت بیشتر زنان به سمت سطوح بالای مدیریتی در منطقه آسیا و اقیانوسیه مورد بحث بود. جمع بندی نظرات گروهی بر این اساس بود که شرکت ها به اطلاعات و آمار و منابع پژوهشی دسترسی و امکان کارهای مشارکتی داشته باشند. شرکت ها می توانند برنامه های آموزشی، ترفیعی، و استخدام های حساس به مسایل جنسیتی اعمال نمایند. شرکت ها می توانند عملاً سیاست های برابری فرصت ها را به اجرا گذارند. با ارتقای برابری جنسیتی، شرکت ها فرصت و امکان بهره مندی از رشد اقتصادی و سرویس دهی بهتر به مشتریان را بدست خواهند آورد. در رابطه با نقاط ضعف و تهدید ها، جمع بندی نظرات گروه ها جملگی تاکید بر هدر رفتن استعدادها و توانمندی های زنان، رشد اندک و تدریجی، پایین بودن تولید ناخالص ملی (GDP)، رقابت کمتر، عدم مدیریت انتظارات برای ارتقای زنان، فقدان اطلاعات و آگاهی ها داشته و تصریح نمودند که موضوع "برابری جنسیتی" به عنوان موضوع مهمی که باید به آن پرداخته شود تلقی نمی گردد. لذا ضرورت درک بهتر و بیشتر از موضوع کسب و کار در قالب برابری جنسیت و

(۷) فقدان عزم سیاسی

(۸) موضوع جا به جایی و تردد، در هر زمان به هر کجا

(۹) فقدان مهارت های کارآفرینی

(۱۰) فقدان فرهنگ ارتقای زنان

برای رفع چالش های فوق پیشنهاداتی نیز به شرح ذیل ارائه شد:

- ✓ سیاست گذاری های هدفمند، چارچوب های قانونی و مدون، و استراتژی های شرکتی
- ✓ اصلاح قوانین
- ✓ تشکیل انجمنهای زنان و ایجاد شبکه ارتباطی میان آن ها
- ✓ آموزش ویژه کارآفرینی

در پایان این کارگروهی آقای Gary Rynhart از تیم کار شایسته ILO در بانکوک به مشکل فقدان اطلاعات و آمار صحیح در مورد زنان در کسب و کار و مدیریت اشاره کرد و اضافه نمود که هنوز نیاز به جمع آوری اطلاعات موضوعی از بخش خصوصی است. وی تصریح نمودحتی اگر در شرکت ها واحدها سیاست های برابری جنسیتی وجود داشته باشد اثر بخشی این گونه سیاست هدایت آن ها از رأس هرم تشکیلاتی شرکت می باشد. وی ادامه داد شکاف مهارتی و توانمندی موجود وابسته به سیاست های جنسیتی است. کسب و کار نقشی حائز اهمیت در هدایت ارتباطات مهارتی و جنسیتی دارد. وی اظهار داشت در حالی که اطلاعات و آمار گسترده ای از موضوع از سوی شرکت های بزرگ و چند ملیتی وجود دارد ولی اطلاعات بسیار محدود و ناقصی از شرکت های محلی و متوسط موجود می باشد.

آگاهی بیشتر از نقش سیاست های بازار کار از سطوح بالای مدیریتی شرکت ها و نهادهای کارفرمایی امری اجتناب ناپذیر است.

در جمع بندی مباحث به منظور مقابله با نقاط ضعف و خطرات همچنین بهره جستن از فرصت ها و نقاط قوت مشارکت بیشتر زنان در کسب و کار و مدیریت ، پیشنهادات زیر در سه سطح و بعد فردی ، تشکیلاتی و سازمانی ، و جامعه به شرح ذیل مطرح شد :

۱. **در بعد فردی** : غلبه بر فقدان اطمینان و اعتماد به خود و دنبال کردن ارتقاء و پیشرفت خود.

۲. **در بعد سازمانی** : هیچ چیز مانع کار شرکت ها از آماده سازی زنان برای احراز مشاغل مدیریتی نشود. در این ارتباط، مدیریت اجرایی به عنوان یک ابزار کلیدی همراه با اجرای برنامه های مناسب "برابری جنسیتی" ، "آموزشی" ، "پیشرفت و ترفیع" ، "اعتماد سازی زنان به احراز مشاغل بالاتر" ، ایجاد گروه های ویژه زنان و سیستم های هدایت آنان حایز اهمیت بسیار است.

۳. **در سطح جامعه** : دستیابی به اطلاعات و فرصت ها و همچنین آموزش و پرورش امری حیاتی است. سهمیه بندی بورس ها و دوره ها برای زنان در جریان سیستم های غیر سنتی آموزش به همراه اقدامات ترفیعی (مثل مورد فیجی و به راه انداختن تلاش (کمپین Campaign) "دختران می توانند همه کار بکنند" دارای اثر بخشی بسیار است.

از دیگر راه کارها به منظور پیشبرد زنان در کسب و کار و مدیریت توسط واحدها عبارت بودند از :

* برقراری عزم سیاسی و رویکرد فعال در تغییر و اصلاح ذهنیت ها (مورد تأکید تهیه کننده گزارش) به عنوان پایه و اساس کار

* ایجاد محیطی عاری از تبعیض ، بدون برچسب جنسیتی از وظایف

* تضمین فرصت برابر برای کار با ارزش برابر

* تدوین سیاست هایی برای جلب و ابقاء و نگهداری زنان و رفع موانع

* افزایش حضور زنان در روند تصمیم سازی ها

* آموزش و ارتقای زنان و مردان براساس نیازهای بازار

* ممانعت از آزار و اذیت های جنسی

* ارائه امکانات حمل و نقل و جابه جایی به عنوان یک موضوع کلیدی برای امنیت زنان

* تأمین ایمنی و حفاظت شغلی برای تمام کارکنان

* هماهنگی با سایر ارگان های ذی ربط از جمله

نهادهای کارگری و وزارتخانه ها

در پایان نماینده ILO آقای Rynhart افزود که به

طور سنتی این مردان هستند که ساختارهای مدیریتی

شرکت و شاخص های کلیدی از جمله ریسک گریزی

را تعیین می کنند.

لذا تغییر ساختاری برای سیستم های مدیریتی ضروری

است و می باید رویکرد جنسیتی و برابری زنان را در آن

گنجانند تا تعادل بهتر و بیشتری در سیاست های اجرایی

و نتایج حاصله در یک شرکت بدست آید.

ایجاد شبکه ارتباطی جهت حمایت از زنان در کسب و

کار و ارتقای بیشتر زنان در امر مدیریتی

در این بخش متخصص جنسیتی ILO از تیم کار

شایسته مستقر در بانکوک خانم Nelien Haspels به

اقدامات نهادهای کارفرمایی کشورها در ارتقای نقش

مدیریت زنان در شرکت ها پرداخت تمرکز این بحث بر

این واقعیت بود که نهادهای کارفرمایی اغلب در

مشارکت کاری با : ارگان ها و وزارتخانه های مختلف

در کشور، (از جمله وزارت زنان) و همچنین مسئولین

برنامه های آموزشی، بانک ها، اتاق های بازرگانی، انجمن های صنفی صنعتی، انجمن های تولیدی، اتحادیه های کارگری، دانشگاه ها، ارگان های مسئول سیاست های اشتغال، نهادهای غیر دولتی همچون رسانه های عمومی می باشند. با وجود این ارتباطات برخی نهادهای کارفرمایی، فعالیت های متعددی در رابطه با حساس سازی مسأله برابری جنسیتی در کشورشان به اجرا گذارده اند.

برای مثال، در ویتنام، اتاق بازرگانی و صنعت با اتحادیه زنان ویتنام در فعالیت های موضوعی مشارکت دارند. آن ها همچنین با وزارت کار درخصوص مسایل کار و امور اجتماعی و با دانشگاه ها در کار تربیت مربی روی موضوع برابری جنسیتی کار می کنند. به علاوه خود نهادهای کارفرمایی نیز در کار برگزاری کارگاه های متعدد آموزشی پیرامون "موضوع" می باشند.

در ژاپن فعالیت های متعددی روی مسایل برابری جنسیتی برای اعضای نهاد کارفرمایی این کشور (KEIDANREN) به اجرا گذارده شده است. ولی خود این نهاد کارفرمایی مستقیماً این فعالیت ها را برنامه ریزی نموده است. جالب است که یک "انستیتو"، به عنوان یک نهاد غیر انتفاعی، و یک آژانس در وزارت کار آن کشور ایجاد شده که جملگی خدمات مرتبط با تنوع جنسیتی (gender diversity)، و همچنین آموزش و هدایت شرکت های وابسته به نهاد کارفرمایی مذکور را ارائه می دهند. بیشتر این خدمات ارائه شده نیز به سرپرستی خود شرکت های وابسته به نهاد مذکور می باشند. بسیاری از زنان خود در این سری فعالیت ها مشغول هستند. به علاوه خود نهاد کارفرمایی نیز دارای کمیته ای مرتبط با سیاست گذاری جنسیتی است و اخیراً به یک مطالعه گسترده از

روش های مفید و مناسب در مورد برقراری تعادل میان کار و زندگی دست زده است.

ولی جالب این که نماینده ژاپن خود اظهار می دارد هنوز آموزش پرسنل نهاد کارفرمایی (KEIDANREN) درخصوص موضوعات جنسیتی امری ضروری است. وی اضافه می نماید تا زمانی که خود نهادهای کارفرمایی به موضوع برابری جنسیتی به عنوان یک اولویت تمرکز نکنند، دیگر شرکاء نمی توانند در این خصوص قوی باشند. هر چند بسیاری از شرکاء ممکن است بُعد جنسیتی در کار نداشته باشند، ولی خود نهادهای کارفرمایی می توانند در فعالیت های مرتبط با زنان بسیار فعال باشند. برای مثال در بنگلادش در چند سال اخیر ۲۴ کارگاه آموزشی درخصوص موضوع زنان، از جمله موضوع خشونت علیه زنان، سیاست های حساس سازی (ایجاد حساسیت) و برابری جنسیت، و راهنمایی نهادهای کارفرمایی برگزار شده است.

در سریلانکا، فدراسیون کارفرمایی این کشور (EFC) دارای ۲۲ انجمن وابسته است که دارای ارتباط و مناسباتی با "اتاق بازرگانی و صنعت زنان" سریلانکا است. شرکت های عضو این نهاد کارفرمایی دارای فعالیت های مرتبط با "مسئولیت اجتماعی واحدها" (CSR) با هدف متمرکز بر "زنان" می باشند.

در پایان این بحث، جمع بندی به این گونه بود که برای نهادهای کارفرمایی باید مشخص باشد که چگونه شرکای خود درخصوص موضوع را انتخاب کنند و چگونه بر ساختار و محتوای این مشارکت اثرگذار باشند. هر چند که دولت ها قوانین و مقررات را تدوین و تصویب می کنند و دارای منابع و اختیارات لازم می باشند ولی در عین حال می توانند فاقد عزم و اراده سیاسی پیرامون موضوع "زنان" و برابری جنسیت باشند.

در این خصوص نظام سازمان ملل و آژانس های مرتبط با برنامه توسعه کشورها می توانند با اثر بخشی بر تصمیم دولت ها در تصویب و پیگیری سیاست های لازم نفوذ داشته باشند.

در این خصوص "وزارت برابری جنسیت" یا "وزارت زنان"، دفتر ملی آماری، انجمن های زنان، نهادهای دانشگاهی و آکادمیک می توانند شرکای استراتژیک برای نهادهای کارفرمایی باشند. در این راستا حضور زنان در هیأت مدیره نهاد کارفرمایی، و قراردادن موضوعات جنسیتی در دستور کار نشست های هیأت مدیره حایز اهمیت بسیار است.

راه کارهای عملی برای نهادهای کارفرمایی در آسیا

واقیانوسیه برای ارتقای زنان در کسب و کار و مدیریت

هدایت این نشست را خانم Linda Wirth مشاور دفتر فعالیت های کارفرمایی ILO به عهده داشت. سه گروه کاری از میان شرکت کنندگان تشکیل شد. شرکت کنندگان در هر گروه با تبادل نظر درخصوص موضوع فوق، نظرات خود را یکپارچه نموده و سپس نظرات هر سه گروه با هم به اشتراک گزارده شد. در جمع بندی کلی، اقدامات ذیل که قابل اجرا از سوی نهادهای کارفرمایی است برای ارتقای موقعیت زنان در کسب و کار و مسایل مدیریتی در بخش خصوصی ارایه شد:

* تدوین یک سند سیاست گذاری، همچنین تعیین

ابزارهای عملی برای اجرا

* تنظیم یک استراتژی دفاعی و حمایت از موضوع

* ارتقای توان و ظرفیت نهادهای کارفرمایی برای

هدایت اعضا درخصوص تدابیر و اقدامات برابری

جنسیت

* به جریان انداختن موضوع "جنسیت" و "توانمند سازی زنان" در برنامه های موجود، به عنوان یک راه کار مؤثرتر در مقایسه با برنامه های انفرادی و جداگانه

* تغییر سیاست بازاریابی و پیش بینی نقش نهاد کارفرمایی به عنوان یک منبع اطلاعاتی آگاه و ابزار مرتبط با مسایل جنسیتی و زنان در قالب روند نوظهور محیط کار، فرصت ها و کمبود استعدادها

به علاوه شرکت کنندگان در این کارگاه با کار گروهی و ورود کارشناسان ILO در بحث ها راه کارهای مشخص ذیل را برای زنان در عرصه های مدیریتی در شرکت ها از یک سوء و همچنین اداره کسب و کار از سوی خود زنان از سوی دیگر مطرح نمودند.

استراتژی مربوط به زنان در عرصه های مدیریتی

(۱) تحقیقات بیشتر در جمع آوری اطلاعات آماری از شمار زنان در سطوح مختلف مدیریتی به عنوان پایه شناخت موضوع

(۲) ظرفیت سازی نهادهای کارفرمایی در پرورش استعدادزنان

(۳) ارتقای آگاهی در سطوح اجرایی نهاد کارفرمایی و اعضای آن

(۴) آموزش و توسعه سازمان های کارفرمایی و همکاری در سیاست گذاری ها و برنامه ریزی اقدامات

(۵) ارایه مشاوره به اعضا درخصوص "طرح های برنامه ریزی شغلی" به منظور بهره مندی و بهره گیری از استعداد های زنان

(۶) هدایت، آموزش، تربیت و ظرفیت سازی برای پرورش استعدادهای زنان و تضمین مشارکت مؤثر

آن ها در روند تصمیم سازی ها

- ۷) معرفی و بزرگداشت بهترین روش ها درخصوص موضوع (از طریق گفتگوهای سه جانبه)
- ۸) تشویق و ترغیب گفتگو میان سازمان ها برای تبادل بهترین روش ها و متعهد ساختن سازمان ها

استراتژی مربوط به زنان در کسب و کار

- ۱) انعقاد تفاهم نامه های همکاری با سازمان های مرتبط با زنان
- ۲) گفتگوهای دو جانبه و سه جانبه
- ۳) آموزش درخصوص چگونگی به راه انداختن یک کسب و کار، کارآفرینی و ارتباط با بازار
- ۴) استفاده از ابزار های موجود در ILO درخصوص "شروع کسب و کار" و "کارآفرینی برای زنان"
- ۵) افزایش بهره مندی و دستیابی به اعتبارات مالی خرد برای زنان صاحب کسب و کار
- ۶) پژوهش درخصوص ارتقای کیفی کسب و کار زنان
- ۷) ایجاد ارتباط و تبادل ایده ها میان زنان صاحب کسب و کار، سازمان های کارفرمایی و اعضای آن ها
- ۸) برقراری ارتباط میان زنانی که هدایت کننده یا مدیر سازمان ها هستند با سازمان ها و شرکتهای بزرگ تر
- ۹) نمایش و عرضه روش های مفید و مناسب
- ۱۰) برنامه های راهنمایی و هدایت زنان برای تصدی و مدیریت واحدهای کوچک و متوسط

برنامه اقدام

در پایان کار این کارگاه آموزشی، جمع بندی مباحث به این ترتیب نهایی شد که در بسیاری از کشورها درصد قابل ملاحظه ای از بودجه ملی صرف آموزش و پرورش می شود و این در حالی است که زنان تنها نیم یا کمی بیشتر از نیم دریافت کنندگان آن می باشند. امروزه تعدد و تنوع بازارهای جدید موجود است از جمله

تنوع افکار و عقاید در قالب کشورها و بیرون مرزها. نهادهای کارفرمایی می توانند نقش حایز اهمیتی در ارائه اطلاعات و برقراری ارتباطات میان سیاست های بهره وری و تنوع و برابری جنسیتی ایفا نمایند. چون در این مورد شکاف عمیقی از اطلاعات ضروری وجود دارد ولی در عین حال تحولاتی نیز در جریان است و تقاضای بسیاری از سوی کمپانی ها در سراسر جهان برای آگاهی از آمار و اطلاعات مرتبط با زنان در عرصه کسب و کار و مدیریتی، همچنین پرورش استعداد های زنان، و بحث کسب و کار برای برابری جنسیتی، مطرح می شود.

در عین حال که دفتر فعالیت های کارفرمایی ILO دارای منابع مالی محدود است اما می تواند به نوعی منابع مالی و انسانی خود را بسیج نماید زیرا که این امر یک موضوع کلیدی برای کسب و کار و یک جریان حایز اهمیت برای ILO است. از سوی شرکت کنندگان پیشنهاد شد که یک برنامه از سوی ILO در هر کشور درخصوص موضوع زنان در کسب و کار و مدیریت برگزار شود. در عین حال پیشنهاد شد اگر چنان چه اطلاعات مرتبط با موضوع در بخش خصوصی یکپارچه شود و در اختیار ارگان های دولتی مرتبط از جمله وزارت خانه زنان یا برابری جنسیتی قرار گیرد این امر می تواند برای کسب حمایت وزیر مربوطه از یک برنامه اقدام مشترک با نهاد کارفرمایی مربوطه مورد استفاده قرار گیرد. راه کار دیگر این بود که توجه شود چگونه می توان برنامه ها و ابزار آموزشی عملی را تدوین نمود. برای مثال درخصوص عدم تبعیض یا طراحی و اجرای سیستم های مدیریت منابع انسانی که بتواند موجب ارتقای برابری کاری و حرفه ای میان زنان و مردان گردد.

به علاوه نهادهای کارفرمایی می توانند با مراکز علمی و دانشگاه ها در طراحی برنامه های درسی همکاری نموده و دوره های کوتاه مدت کارآفرینی ارایه نمایند. هر چند که چالش اصلی تعیین محتوای مناسب و مؤثر برای این گونه اقدامات است.

نظرات کارشناسی

تهیه کننده گزارش (شهره تصدیقی) که به عنوان مشاور امور بین الملل با کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران همکاری می نماید، از سوی کانون عالی مذکور برای شرکت در کارگاه آموزشی مذکور معرفی شدم. از این فرصت استفاده نموده و از جناب آقای مهندس محمد عطاردیان بنیان گذار و دبیرکل کانون عالی مذکور و دیگر هماهنگ کنندگان برای فراهم آوردن فرصت شرکت من در کارگاه مذکور تشکر بسیار می نمایم.

در کار گروه های متشکله در کارگاه شرکت و با همراهی در بحث ها نظرات خود را نیز ارایه کردم. هم چنان که از سوی ILO ملزم شدم یک گزارش کوتاه نیز از وضعیت کلی کشور پیرامون موضوع تهیه و ارایه نمودم. همچنین در بحث ها نیز نظرات خود را اعلام داشتم.

مایلم موارد ذیل را نیز به کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران منعکس نمایم:

* وضعیت و موقعیت کلی زنان در کسب و کار و مشاغل

مدیریتی در بخش خصوصی کشور را می باید با توجه به اطلاعات عمومی و تصویر کلی ساختار و وضعیت اقتصادی، سهم بخش خصوصی کشور از اقتصاد (حدود ۱۷ درصد)، وضعیت بخش خصوصی به لحاظ توان رقابتی با بخش دولتی (که با محاسبه

بنیادها حدود ۸۰ درصد اقتصاد کشور را در اختیار دارد) نقش کلی زنان جامعه در کشور به لحاظ بافت فرهنگی و سنتی آن، می توان ارزیابی نمود.

* بیش از ۶۰ درصد فارغ التحصیلان دانشگاه ها را بانوان ایرانی تشکیل می دهند در حالیکه نرخ مشارکت آن ها در روند تصمیم سازی ها و تصمیم گیری های دولتی-خصوصی بسیار اندک و نرخ اشتغال آن ها در بازار کار نیز پائین است.

* توانمندسازی و اشتغال زنان برای احیای اقتصادی کشور ضروری است. لیکن این امر به ندرت به صورت رسمی در بحث ها و تصمیم گیری های اقتصادی-اجتماعی کشور مطرح می شود.

* آمار و اطلاعات دقیقی از شمار زنان در عرصه های مدیریتی چه در بخش دولتی و چه در بخش خصوصی موجود نیست. لیکن آنچه کاملاً مشهود است آن است که با توجه به این که نیمی از جمعیت کشور را زنان تشکیل می دهند ولی شمار اندک زنان در احراز پست های عالی کشوری و مدیریتی در بخش دولتی بسیار مشهود است. در حالی که روند رو به رشدی نیز دارد که کافی و قابل توجه نیست. این سهم اندک در بخش خصوصی، در احراز پست های مدیریتی و حضور در هیأت مدیره های کمپانی ها نیز مشهود است.

* دولت بطور رسمی محدودیت خاصی برای مشارکت زنان در اجتماع و اقتصاد در بازار و مدیریت اعمال ننموده است. مقامات دولتی و صاحبان و رهبران کسب و کار هم نه عامل تشویق و ترغیب و نه عامل ایجاد محدودیت برای مشارکت زنان در عرصه های مدیریتی نبوده اند.

* بطور اعم، هیچ سیاست گذاری مکتوب و مدونی، چه

در بخش خصوصی و چه در بخش دولتی وجود ندارد که مشخصاً موجب محدودیت، یا پیشبرد زنان در کسب و کار و مدیریت باشد.

* چالش و مانع اصلی برای زنان جهت احراز و ارتقاء در سمت های عالی مدیریتی، چه در بخش عمومی و چه در بخش خصوصی، رویکرد و نگاه کلیشه ای به زنان است که ریشه در مسایل فرهنگی، تربیتی و مذهبی جامعه دارد. هیچگونه سیاست گذاری "برابری جنسیت" در عمل، و بطور اعم در کل جامعه تدوین و به اجرا در نیامده است و مشاغل مدیریتی عمدتاً مناسب مردان تلقی می شود. برای رفع این چالش چند ایده در سه بُعد ملی، سازمانی و تشکیلاتی (کانون عالی) و فردی به نظر می رسد که به شرح ذیل است:

در سطح ملی

* ایجاد عزم و اراده سیاسی برای پرداختن به موضوع بهره مندی کامل از توان و استعداد بانوان، و رفع محدودیت های اجتماعی - اقتصادی موجود.

* تغییر و اصلاح ذهنیت و رویکرد کلی نسبت به زنان که مردان شایسته تر و مناسب تر برای احراز پست های کلیدی و مشاغل عالی مدیریتی هستند.

* به جریان انداختن اقدامات فرهنگی و ارتقای آگاهی در کل جامعه، و به خصوص در میان مسئولین و مقامات مدیریتی.

* ایجاد حساسیت و توجه به اصل "برابری جنسیت" و توانمندی زنان برای احراز پست های حساس و بالای مدیریتی.

* تدوین و اجرای سیاست های برابری و عدم تبعیض.

در سطح تشکیلاتی و سازمانی (مرتبط با کانون عالی)

(۱) طرح موضوع "زنان در کسب و کار و احراز پست

های مدیریتی" و مشارکت آن ها در هیأت مدیره های شرکت ها، در خود هیأت مدیره کانون عالی، به عنوان نقطه آغازی.

(۲) ایجاد یک گروه کاری در کانون عالی متشکل از خود زنان کارآفرین و صاحبان مشاغل مدیریتی در بخش خصوصی و هیأت مدیره ها، و ایجاد یک شبکه ارتباطی با نمایندگان انجمن های دیگر کارآفرینی زنان.

(۳) برگزاری برنامه ها و کارگاه های آموزشی درخصوص موضوع، بخصوص جهت ارتقای آگاهی ها از موضوع (۴) برقراری یک سیاست مدون برای حمایت از ارتقای زنان در عرصه های مدیریتی بخش خصوصی.

(۵) ظرفیت سازی خود کانون عالی برای ارائه خدمات و راهنمایی به اعضا برای اقدامات مرتبط با برابری زن و مرد در کسب و کار و در مسایل مدیریتی.

(۶) برقراری ارتباط مستمر و پیگیری با نهادهای دولتی مرتبط با موضوع زنان و مراکز دانشگاهی و علمی و در بُعد فردی نیز:

(۱) ارتقای آگاهی زنان نسبت به توانمندی های فردی خود، و پرورش اعتماد و اطمینان به صلاحیت هایشان (۲) آگاهی از جریانات و تحولات اقتصادی و سیاسی در جهان، شرایط اقتصادی - اجتماعی ملی، کسب مهارت ها و آموزش های پایدار و پیوسته.

(۳) تلاش برای احقاق حقوق خود به عنوان یک شهروند زن برابر با شهروند مرد و کسب آگاهی از حقوق مرتبط با خود.

(۴) تلاش مستمر برای توانمندسازی خود و کسب شرایط واقعی لازم برای احراز مشاغل مدیریتی و در بخش خصوصی برای ورود به هیأت مدیره های شرکت ها و تشکل ها.

و بطور کلی ایجاد عزم و اراده سیاسی میان دولتمردان و صاحبان کسب و کار نسبت به اصلاح نقش کلیشه ای برای زنان، انجام فعالیت های فرهنگی جهت ترویج اصل برابری میان زن و مرد، ایجاد حساسیت نسبت به موضوع در جامعه، و تلاش نهاد کارفرمایی برای اثرگذاری در سیاست گذاری های مرتبط باموضوع می تواند وضعیت زنان را درکسب و کار و به دست آوردن پست های بالای مدیریتی بهبود بخشد.

توضیح:

برای شرکت کنندگان در این کارگاه، از سوی سازمان

بین المللی کار ILO مقرر شده بود که گزارش کوتاهی حداکثر پنج شش صفحه ای از وضعیت ملی درخصوص زنان در کسب و کار و مدیریت تهیه و ارائه شود.

از سوی نماینده کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران که در کارگاه مذکور شرکت نمود نیز گزارشی تهیه شد که متن انگلیسی آن تسلیم ILO گردید. متن انگلیسی و ترجمه فارسی آن در ادامه باستحضار خوانندگان گرامی می رسد. از محتوای این گزارش در ارائه نظرات و بحث ها در نشست های کارگاه نیز استفاده شد.

کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران در یک نگاه



کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران در اجرای ماده ۱۲۱ قانون کار مصوب سال ۱۳۶۹ به منظور ایجاد هماهنگی در فعالیت های انجمن های صنفی کارفرمایی و کانون های کارفرمایی سراسری و استانی و هدایت و راهمائی آنان در زمینه های مختلف صنعتی، حرفه ای و خدماتی در زمستان ۱۳۷۴ اعلام موجودیت کرد و پس از چند سال فعالیت غیررسمی، سرانجام با تأکید سازمان بین المللی کار به دولت ایران در اعزام گروه نمایندگان کارفرمایان ایران برای کنفرانس بین المللی کار از طریق تشکل های صنفی بخش خصوصی در سال ۱۳۷۸ به عنوان یک تشکل فراگیر کارفرمایی غیرانتفاعی و غیر سیاسی به طور رسمی به ثبت رسید. کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران از عضویت انجمن های صنفی کارفرمایی از طریق کانون های کارفرمایی سراسری یا بطور مستقیم بوجود آمده است و به موجب قانون، در رأس هرم تشکیلات کارفرمایی کشور قرار دارد و جهت حمایت از کارفرمایان بخش های مختلف اقتصادی، به عنوان تنها نماینده بخش خصوصی کارفرمایی، در مذاکره با دولت و سازمان های داخلی و بین المللی مرتبط با حقوق و قوانین کار و تامین اجتماعی و سایر مسائل مرتبط با منافع کارفرمایان فعالیت می نماید.

کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران، در عرصه داخلی با بسیاری از نهادها و سازمان های تحت امر قوای مقتنه و مجریه، مجمع تشخیص مصلحت نظام و نیز بسیاری از نهادهای عمومی و خصوصی کشور همکاری متقابل دارد و در راستای منافع ملی و توسعه پایدار کشور، علاوه بر ایفای نقش اصلی خود در دفاع از حقوق و منافع کارفرمایان کشور، همواره به عنوان یک رکن تأثیرگذار در مرادفات سه جانبه داخلی و بین المللی، مبدع و سازمان دهنده شوراهای تعاملی بخش های مرتبط با حوزه های مختلف جامعه مدنی، از جمله، به عنوان عضو مؤسس و دبیرخانه شورای ماهانگی کارفرمایان بخش خصوصی و دبیرخانه شورای عالی مشورتی تشکل های کارگری و کارفرمایی کشور، عضو مؤسس و دبیرخانه شورای سازمان های جامعه مدنی ایران، عضو هیئت مؤسس و دبیرخانه دوره ای کمیته راهبری بخش خصوصی و آرمان های توسعه هزاره سازمان ملل متحد و ... به فعالیت می پردازد و علاوه بر عضویت و حضور قانونی در شوراها و مجامع داخلی، در ابعاد بین المللی نیز به عضویت سازمان های جهانی از جمله: سازمان بین المللی کار، سازمان بین المللی کارفرمایان، کنفدراسیون منطقه ای کارفرمایان آسیا و اقیانوسیه، اتحادیه کنفدراسیون های بخش خصوصی کشورهای حوزه دریای سیاه و دریای خزر و... پذیرفته شده و نمایندگان آن هم اکنون به عنوان عضو شورای حکام، عضو هیأت بازرسان و یا عضو اصلی سازمان های یاد شده در تمامی اجلاس های عمومی و نیز بسیاری از گردهمانی های تخصصی، دوره های آموزشی و ... حضور می یابند و در گفتگوهای اجتماعی و تصمیم گیری های مربوط به طور فعال مشارکت می کنند.

ایران - تهران - خیابان حافظ خیابان رودسر شماره ۱۷ طبقه ۲ کدپستی ۷۹۶۱۵-۱۵۹۳۶
تلفن: ۵۱۲ و ۸۸۹۴۰۲۱۱ فاکس: ۸۸۹۴۴۵۶۴ پست الکترونیکی: info@icea.ir
وب سایت های: www.payamekarfarmayan.com www.icea.ir

"کارگاه منطقه ای زنان در کسب و کار و مدیریت"
 بانکوک - تایلند، ۱۸-۱۹ آوریل ۲۰۱۳ (برابر با ۲۹ و ۳۰ فروردین ۱۳۹۲)
خلاصه وضعیت کنشوری در خصوص "موقعیت زنان در کسب و کار و مدیریت" ارائه شده توسط کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران

مقدمه

شرح حاضر درخصوص وضعیت زنان ایرانی در مقوله کسب و کار و مدیریت توسط خانم شهره تصدیقی که به نمایندگی از طرف کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران در کارگاه منطقه ای مذکور شرکت نموده تهیه و تنظیم، و به مسئولین ذی ربط سازمان بین المللی کار (ILO) و سازمان بین المللی کارفرمایان (IOE) در چارچوب موضوعیت آن کارگاه ارائه شده است.

اضافه می نماید کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران، تشکیلاتی است که با ۲۷۰ عضو از انجمن های متشکله در کشور، نمایندگی بخش خصوصی در ایران را دارا است و با این نمایندگی، یکی از اعضای سازمان بین المللی کارفرمایان نیز می باشد.

پیش از پرداختن به موضوع اصلی وضعیت زنان در کسب و کار و مدیریت، آگاهی از اطلاعات عمومی از ایران همچنین وضعیت کلی زنان ایرانی به شرح ذیل می تواند مفید باشد.

جمهوری اسلامی ایران

ایران کنشوری واقع در خاورمیانه، دارای موقعیتی استراتژیک در منطقه خلیج فارس و تنگه هرمز است که هر دو منطقه یادشده شاه راه حیاتی دریایی برای حمل و نقل نفت خام می باشد. ایران به لحاظ استراتژیک بهترین موقعیت ارتباطی میان شرق و غرب را دارا است.

ایران هجده امین (۱۸) کشور بزرگ دنیا با منابع طبیعی فراوان است. ایران یکی از صادرکنندگان بزرگ نفت، گاز، فرش و پسته در دنیا و دارای نیروی انسانی فراوان با تحصیلات عالی است.

ساختار اقتصادی ایران

اقتصاد ایران متشکل از سه بخش شامل: خصوصی، دولتی، و تعاونی است.

بخش دولتی شامل تمامی صنایع بزرگ و مادر، تجارت خارجی، مواد معدنی، بانکداری، بیمه، تولید برق، سدها، و شبکه های بزرگ آبیاری، رادیو و تلویزیون، خدمات پست و تلگراف و تلفن، هوانوردی، کشتیرانی، خطوط راه آهن، جاده ها، و غیره می باشد که تماماً در مالکیت عمومی دولت بوده و توسط دولت نیز اداره می شود.

بخش تعاونی شامل نهادها و شرکت های تعاونی مرتبط با تولید و توزیع در مناطق شهری و روستایی است.

بخش خصوصی شامل فعالیت های مرتبط با کشاورزی، دامپروری، صنعت، تجارت، و خدمات و در واقع مکمل فعالیت های بخش های دولتی و تعاونی است. با توجه به اینکه حدود ۸۰ درصد اقتصاد کشور عمومی و تحت سلطه بخش دولتی است بخوبی قابل درک است که تا چه اندازه رقابت با دولت، در شرایط متوازن و سالم، دشوار است.

در مجموع اقتصاد ایران یک اقتصاد خیلی سالمی نیست. دلیل آن تسلط دولت بر فعالیت اقتصادی و همچنین وابستگی شدید به صادرات نفت خام، به عنوان منبع اصلی در آمد ارزی است.

خصوصی سازی

همچنانکه ذکر شد اقتصاد ایران بیمار از تسلط دولتی است. لذا ضروری است یک تعادل و توازن بهتری

میان بخش خصوصی و دولتی ایجاد گردد. شروع یک سری سیاست های جدید در قالب برنامه های عمرانی و توسعه این امید را بارور کرده است که پس از سال ها ساختارهای نامتعادل اقتصادی، این بار آزادسازی اقتصاد شکل گیرد.

نگاهی عمیق تر به اهداف برنامه های توسعه، تأکید و تصریح رژیم حاکم بر کشور، احیای فعالیت بخش خصوصی را نمایان می سازد. اهداف کلیدی برنامه ای توسعه حول محور خصوصی سازی، آزاد سازی، و کاهش بزرگی دولت استوار است. به رغم تأکدهای فوق، این پرسش همچنان به قوت خود باقی است که آیا این سیاست ها که به اعتقاد عمومی برای توسعه سالم اقتصاد در کشور ضروری و اساسی است، کاملاً محقق شده است!

بخش خصوصی

تجزیه و تحلیل ساختارهای کنونی اقتصاد ایران کار ساده ای نیست دلیل آن هم این حقیقت است که مرزهای میان بخش عمومی و بخش خصوصی بسیار مبهم است. آنچه که موجب این ابهام است وجود نهادهای نیمه دولتی در اشکال مختلف، از جمله "بنیادها" است. با توجه به ایجاد شرکت های نیمه خصوصی و نیمه دولتی که بسیاری از شرکت های بزرگ خصوصی سازی شده را در اختیار دارند، اینگونه برآورد می شود که در مجموع ۸۰ درصد اقتصاد کشور تحت کنترل بخش عمومی است. این جریان تنها ۲۰ درصد سهم اقتصاد را به دو بخش: "خصوصی" حدود ۱۷ درصد، و "تعاونی" حدود ۳ درصد اختصاص می دهد. بخش خصوصی عمدتاً در زمینه های صنایع کوچک، تجارت داخلی و خارجی، و فعالیت های کوچک مرتبط با معدن حضور دارد به گونه ای که نقش بخش خصوصی در فعالیت های

کلان اقتصادی بسیار اندک است. هر چند که دولت مصمم بوده است که بسیاری از نهادهای تحت مالکیت خود را خصوصی سازی نماید، ولی ساختار کلی اقتصاد کشور همچنان در سایه بخش نیمه دولتی و نیمه خصوصی از جمله "بنیادها" است. گستردگی بخش عمومی نه تنها بسیاری از بخش های بازار را در انحصار خود در آورده است، بلکه همچنین دستیابی آسان تر به منابع مالی - اعتباری از طریق بانک های دولتی را موجب شده است که این امر فعالیت بخش خصوصی را با عدم ترغیب جدأ متأثر از خود ساخته است. این وضعیت فقدان پویایی و حیات بخش خصوصی در اقتصاد کشور را موجب گردیده است. بدیهی است که وجود ثبات اقتصادی برای جلب و جذب سرمایه گذاری های بخش خصوصی در اقتصاد امری اجتناب ناپذیر است. لیکن در ایران بخش خصوصی در چالش خروج از سایه بخش دولتی است. لذا هرگونه تلاش جدی برای جلب و جذب سرمایه گذاران خصوصی می باید توأمأباً ایجاد بازارهای رقابتی و دستیابی متوازن و متعادل به اقتصاد باشد.

وضعیت زنان در جامعه

درخصوص نقش زنان در جامعه ایرانی، ابتدا باید شکل گیری، پویایی، و نتایج برآورده از نقش کلیشه ای موجود برای زنان، و اثرات این جریان بر روند گزینش، ترفیح، ارزیابی عملکرد، و دیگر جریانات تشکیلاتی حاکم بر کارگروهی و تعامل مرد و زن را درک نمود. در جامعه ایرانی برای زنان یک سقف شیشه ای (glass ceiling) وجود دارد که این پدیده در کشور ایران در مقایسه با کشورهایی که دارای شاخص های بالای پیشرفت جنسیتی هستند کمتر قابل نفوذ و رسوخ است. وجود این سقف شیشه ای در کشور به منزله مشکلات و موانع ساختگی و نامرئی است که مانع

مشارکت و حضور متعادل زنان در بازار کار ، بازار اقتصاد ، انتصاب ها به مشاغل تخصصی و مدیریتی، تفکیک جنسیتی در محیط کار (البته در برخی موارد)، و همچنین ترفیع و ارتقای شغلی در مناصب مدیریتی ارشد در تشکیلات می باشد . البته از دلائل وجودی سقف شیشه ای ، می توان به دیدگاه مردسالاری ، و اعتقاد عمومی بر این که یک مدیر موفق غالباً دارای ویژگی ها و خصوصیات مردانه است . برخی عواملی که به حاکمیت این شرایط کمک می کند عمومی و جهانی است و منحصر به جوامع اسلامی مثل ایران نیست، در حالی که فاکتورهای دیگری نیز هست که مشخصاً مربوط به قالب فرهنگی اجتماعی کشور است. بدیهی است که پژوهش های بیشتری برای درک و شناخت دلایل وجودی این "سقف شیشه ای" همچنین یافتن راه کارهای مناسب برای رفع آن لازم است . علیرغم واقعیت فوق ، باید اذعان داشت که دیدگاه های عمومی نسبت به زنان برای حضور و مشارکت در جامعه و محیط کار تغییرات مثبت بسیاری یافته است و این روند همچنان در حال تکامل است . در حقیقت روابط جنسیتی در واکنش به شرایط اقتصاد ملی و همچنین مبارزه خود زنان برای "تغییر" ، دگرگون شده است . به گونه ای که زنان ایرانی به بسیاری از رشته های آموزش عالی در دانشگاه ها دست یافته و می توانند به اختیار و انتخاب خود در بسیاری از مشاغل، مشغول بکار شوند. به علاوه در مقایسه با سایر ملل اسلامی ، به گونه ای عادلانه در مشاغل و مناصب مدیریتی و تخصصی / حرفه ای و همچنین در زمینه های قانون گذاری (انتخابات مجلس) حضور و مشارکت یافته اند . به نظر می رسد این واقعیت خلاف این دیدگاه عمومی باشد که زنان در جوامع اسلامی ، از

جمله ایران ، برای مشارکت فعال در جامعه با مانع و ممنوعیت مواجه هستند . در حقیقت در بسیاری ابعاد ، وضعیت زنان ایرانی مشابه زنان در کشورهای است که با شاخص های بالای پیشرفت جنسیتی ، رویه های برابری جنسیتی را اعمال نموده و مقررات و اقدامات موفق با زنان را جاری و ساری ساخته اند .

در سال های اخیر ، شمار زنان جوان ایرانی که به پذیرش دانشگاه های کشور در آمده اند به گونه ی قابل ملاحظه ای افزایش یافته است . در پنج سال گذشته ، زنان ایرانی بیش از ۶۰ درصد قبولی های دانشگاه ها را تشکیل داده اند . با توجه به این حقیقت که آموزش و تحصیلات عالی یک ارزش اجتماعی حایز اهمیت برای زنان هر کشور است ، این جریان یک تحول مثبت برای جمهوری اسلامی ایران است . بدیهی است که حضور قوی و کنونی زنان در دانشگاه ها ، نقش ویژه ای در شکل گیری آینده ایران ایفا خواهد نمود . از نقطه نظر اجرایی و عملی نیز ، به دلیل اینکه زنان تقریباً نیمی از جمعیت ایران و به طور مشابه در دیگر ملل اسلامی ، را تشکیل می دهند ، لذا مشارکت و همیاری این گروه عظیم در امر توسعه اقتصادی و اجتماعی نادیده گرفته نشده است .

در این جریان ، دولت در عمل و اجراء ، بطور کلی نه مشوق و ترغیب کننده زنان برای مشارکت در بازار کار و کسب و کار بوده و نه ممانعتی در این جریان فراهم آورده است . شمار فزاینده پرسنل کشوری (غیرنظامی) زنان و انتصاب های زنان در مشاغل عالی خود حاکی از آن است که دولت هیچگونه محدودیتی برای مشارکت زنان در جامعه ایجاد ننموده است . لیکن قابل توجه است که علیرغم برقراری بسیاری حقوق و امتیازات برای زنان ، این گروه هنوز برخوردار از "برابری کامل" با مردان نبوده و توازن جنسیتی در

کشور وجود ندارد.

دستمزد، و روش های ترفیعی و ارتقایی به گونه متفاوتی در کار قرار می گیرند. در جریان توسعه اقتصادی، دیدگاه مرد سالاری در جنسیت اثر بسیاری در میزان اشتغال به کار زنان را دارا است.

با وجود این نباید نادیده گرفت که فرهنگ کار در قالب شرکت های خصوصی تغییر یافته است و زنان جوان هم اینک با اطمینان در همه زمینه های ممکن بخصوص در بخش غیررسمی و یا به صورت خود اشتغالی فعالیت می نمایند.

هر چند که فرهنگ کار برای اکثریت جامعه تغییر یافته است، ولی هستند هنوز نهادهای مرد سالاری که برای اشتغال به کار زنان جوان در بخش غیررسمی مانع تراشی می کنند.

فرهنگ کار در بسیاری مشاغل مرد سالار نیز تغییر یافته است. امروزه شمار بسیاری از زنان در فعالیت های بازار سرمایه و املاک و خرید و فروش مشغول به کار هستند. هر چند که اکثریت غالب شاغل در این حرفه مردان هستند، ولی هر روز تعداد بیشتری زنان جوان تحصیل کرده وارد این بازار می شوند. این یک رشته کسب و کار پر سود است که هیچ محدودیت جنسیتی ندارد.

جمع بندی و نتیجه گیری

۱) اشتغال و توانمند سازی زنان یکی از موضوعات کلیدی در اقتصاد ایران است، که به ندرت در مباحث و بحث های اقتصادی، اجتماعی کشور مطرح شده است. اغلب بحث هایی که تاکنون شکل گرفته است، هیچ تأکید خاصی به موضوع اشتغال و توانمند سازی زنان در کسب و کار و مدیریت نداشته است.

۲) حدود ۶۰ درصد فارغ التحصیلان دانشگاه های کشور زنان هستند، ولی از این تعداد، تنها شمار محدودی به مشاغل میانی مدیریتی دست می یابند چه

این جریان شامل این حقیقت است که مردان مشاغلی با دستمزد بالاتر و بهتر را اشغال می نمایند و به علاوه مناصب ارشد سازمانی را بیشتر در اختیار دارند. این جریان، حداقل در بخشی از آن، به دیدگاه کلیشه ای نسبت داده می شود زیرا که زنان را بیشتر احساساتی دانسته و کمتر برای مناصب و پست های مدیریتی مناسب می دانند.

نقش زنان ایرانی در اقتصاد

زنان نیمی از جمعیت کشور را تشکیل می دهند، ولی درصد بالا یا متوازی از نیروی کار بخش خصوصی و دولتی را ندارند. در سال های گذشته نرخ بیکاری در کشور برای هر دو جنسیت مرد و زن افزایش یافته است ولی شکاف جنسیتی در روند بیکاری نیز هنوز پا بر جا است و نرخ بیکاری زنان افزون بر بیکاری مردان است.

نتایج مطالعات در مورد مشارکت نیروی کار زن متفاوت است. یکی از فاکتورهای مؤثر در این جریان، تفاوت میان اندازه گیری ها است. در حالی که آمار نفوس یک معیار اندازه گیری برای مشارکت نیروی کار دارد، در بررسی های نیروی کار معیار دیگری به کار می رود. در عین حال که بانک جهانی و سازمان بین المللی کار اطلاعات متفاوتی درخصوص اشتغال به کار زنان کشور ارائه می دهند. ولی بطور کلی آمار هر دو ارگان یک روند رو به فزونی در اشتغال به کار زنان را نشان می دهند.

در تحلیل کلی، نرخ بیکاری زنان در ایران، همانند دیگر کشورهای در حال توسعه، بالا است. باید توجه داشت زنان در فضای داخلی کشور ممنوع یا محدود نشده اند بلکه به مثابه دیگر کشورها در جهان، زنان در مقایسه با مردان، به لحاظ میزان

برسد به مشاغل بسیار عالی ، و این در حالی است که نرخ و میزان مشارکت زنان در بازار کار در سراسر کشور پایین است .

۳) آمار و اطلاعات مورد نیاز برای محاسبه و ارزیابی شاخص های پیشرفت جنسیتی در دسترس نیست و این امر محاسبه تعداد دقیق زنان در سیستم مدیریتی کشور را بسیار دشوار می سازد .

۴) دولت عملاً ورود و مشارکت زنان در جامعه ، در اقتصاد ، در بازار ، و در کسب و کار و مدیریت را محدود نمی کند .

۵) همچنین مسئولان کشوری و مدیران و صاحبان کسب و کار نیز در عمل مشارکت و ورود زنان در بازار کسب و کار و مدیریت را نه تشویق و ترغیب می کنند و نه مانع تراشی می کنند .

۶) طرح ها و برنامه های توسعه اقتصادی کشور متضمن ارتقای مشارکت برابر زنان و مردان در نقش های تصمیم سازی در همه سطوح نیست . دستیابی به موقعیتی برابر و عادلانه برای زنان در همه سطوح و در تمامی عرصه های جامعه نیازمند آن است که تصمیمات درمشارکت کامل با مردان، مبتنی بر اصل احترام متقابل ، برای یک جامعه متوازن اتخاذ گردد .

۷) پیشرفت هایی در این خصوص حاصل شده است ولی روند این پیشرفت ها بسیار کندتر از تغییر و تحولات اقتصادی و تکنولوژیکی است که به سرعت ساختار اجتماعی و روابط جنسیتی را دگرگون ساخته است .

۸) چالش برانگیزترین موانع برای ارتقای زنان به مشاغل ارشد و مدیریتی در کشور شامل : دیدگاه های کلیشه ای برای زنان ، وجود سیاست های برابری جنسیتی در قوانین و مقررات لیکن عدم اجرای آن ها ، و نهایتاً این که پست های مدیریتی عموماً به عنوان مشاغل مردانه تلقی می شوند .

۹) هیچ گونه سیاست گذاری مدون و شکل گرفته شده ای ، چه در بخش خصوصی و چه در بخش عمومی / دولتی که مشخصاً محدود کننده و یا پیش برنده زنان در کسب و کار و مدیریت باشد وجود ندارد .
۱۰) هیچگونه آمار رسمی و قابل دسترسی برای محاسبه تعداد زنان صاحب کسب و کار یا مدیران کسب و کار وجود ندارد . لیکن چنین به نظر می رسد که میزان مشارکت زنان در هیأت مدیره های شرکت های خصوصی تنها ۳ درصد باشد .

ملاحظات

✓ فقدان توان و ظرفیت نهادهای کارفرمایی یکی از چالش های اصلی است . زمان مناسبی است تا ظرفیت و توان نهادهای نمایندگی ملی برای اقدام جهت پرورش استعداد های زنان در کسب و کار و مدیریت ، همچنین شتاب بخشیدن به پیشرفت زنان ، تقویت گردد .

✓ در این جریان سازمان بین المللی کار می باید به ظرفیت سازی سازمان های کارفرمایی ، برای قبول مسئولیت هایشان در کمک به روند اصلاح و بازسازی درخصوص وضعیت زنان از طریق مشارکت فعال و مؤثر آن ها ، اقدام جدی به عمل آورد .

✓ سازمان بین المللی کار می باید بر اهداف قابل حصول در پیشبرد زنان در کسب و کار و مدیریت تمرکز نماید و در این جریان وضعیت و شرایط ملی را به خصوص در رابطه با جوامع سنتی مرد سالار مورد توجه قرار دهد .

✓ درعین حال فدراسیون بین المللی زنان حرفه ای و صاحب کسب و کار ، (The International Federation of Business and Professional Women) عنوان صدای زنان صاحب کسب و کار نیز می باید نقش فعال تری در ارتقای پتانسیل و توان حرفه ای و مدیریتی

موفق زنان حرفه ای و صاحب کسب و کار را به نهادهای ملی کشورها ارائه نماید .

زنان در تمامی سطوح ، از طریق ظرفیت سازی و ارتقای مهارت ایفاء نماید و رهنمودها و تجارب

ضمیمه ۲ : متن انگلیسی گزارش کوتاه کشوری پیرامون موضوع زنان در کسب و کار و مدیریت

of oil, gas, carpet and pistachio. The country has a highly educated labour force.

The Structure of the Iranian Economy,

The economy of the Islamic Republic of Iran is to consist of three sectors: state, co-operative, and private.

The state sector is to include all large-scale and mother industries, foreign trade, major minerals, banking, insurance, power generation, dams and large-scale irrigation networks, radio and television, post, telegraph and telephone services, aviation, shipping, roads, railroads and the like; all these will be publicly owned and administered by the State.

The cooperative sector is to include co-operative companies and ententes concerned with production and distribution, in urban and rural areas.

The private sector consists of those activities concerned with agriculture, animal husbandry, industry, trade, and services that supplement the economic activities of the state and cooperative sectors. Given the fact that around 80 per cent of the Iranian economy is state-governed, and only a fraction of it is run by the private sector, it is clearly understandable how difficult it would be to compete, in a balanced and healthy situation, with the government.

The Iranian economy is not very healthy the sources of which are identified in the State domination in economic activity and over-dependence on oil exports as the main sources of hard currency income.

Women in Business and Management: Regional Workshop, Bangkok, 18-19 April 2013

*Iran's Country Brief on Women Status in Business and Management
Presented by the "Iranian Confederation of Employers' Associations" (ICEA)
Tehran-Iran, the I. R. of,*

Subject: Status of Iranian Women in Business and management

Introduction,

The present country brief on status of Iranian women in business and management is presented by Ms. Shohreh Tasdighi who is representing the Iranian Confederation of Employers' Associations (ICEA in short name).

ICEA, an IOE member, is an organization with the largest representativity of the private sector in Iran which consists of more than 270 member associations from the country.

Before entering to the main subject: women's status in business and management in Iran, *general information* on the country and on the Iranian women will be helpful, as per the following:

Iran, the I. R. of

Iran is located in the Middle East, in a strategic location on the Persian Gulf and Strait of Hormuz which are vital maritime pathways for crude oil transport. Iran is strategically the best land-link between the West and the East.

It is the 18th largest country in the world, it has abundant natural resources. It is a major exporter

public sector has not only monopolized a number of sectors in the market, but also relied on an easier access to finance through state-owned banks, discouraging serious private sector activity. That situation has led to the absence of a vibrant private sector in the Iranian economy. Existence of stability for the attraction of private sector investment into the economy is inevitable. The private sector struggles to emerge from the state's shadow

Clearly, any serious effort to attract private investors need to be accompanied by a more competitive market and a balanced access to economy.

Women status in Iranian Society,

About women's role in Iranian society there is a need to understand the formation, dynamics and outcomes of stereotyping, and how they could affect selection, development, performance evaluation, and other organizational processes governing teamwork and interactions.

A glass ceiling for women does exist in Iran, although the ceiling in that country may be less penetrable than that in the high GDI countries.

The existence of the "glass ceiling" in the country describe the 'invisible and artificial barriers that impeded women from a balanced participation in the labor force, business market, appointment to managerial/professional positions, segregation in the workplace (in some cases), and advancing to senior leadership positions in organizations. Reasons for the existence of the glass ceiling include the patriarchal attitude and the belief that attributes of a successful manager are predominantly traits characteristic of men, in general.

Some factors contributing to this situation appear to be universal, *i.e.* are not unique to Islamic societies, like Iran, while other factors are specific to the institutional/socio-cultural context of the country.

Much research is needed focusing on the causes of and solutions for the existence of a glass ceiling.

Privatization,

The Iranian economy suffers from *state domination*. It has yet to produce a better balance between the public and the private sector.

The commencement of a new set of policies within the framework of the development plans has generated some new hope in a more successful liberalization of the Iranian economy after many years of imbalanced economic structures. A closer look at the stated objectives of the development plans indicates a new emphasis of the Islamic Republic of Iran on private sector economic activity. The core objectives of the plans revolve around the concepts of privatization, deregulation, reduction of government size and liberalization. Notwithstanding, the question remains whether these policies, which is believed to be essential for healthy economic development in Iran, is completely realized.

Private Sector,

Analyzing the current structures of the Iranian economy is not an easy task due to the fact that the borders between public and private are very ambiguous. What creates the ambiguity is the existence of semi-state institutions in various formats, such as foundations (*bonyads*). Considering the establishment of semi-public and semi-private firms, which have taken over some of the privatized companies, it is estimated that the public sector controls some 80% of the Iranian economy.

This leaves a 20% share of the economy to two sectors: The private sector (17%) and the cooperatives sector (3%). The private sector is mainly present in domestic and foreign trade, small industries and small mining activity, while its role in large-scale economic activity is negligible.

Although government has been resolved to privatize a number of state-owned entities, the overall economic structure has still been overshadowed by the massive public and semi-public sector (such as foundations). The extended

they still do not enjoy FULL equality with men, and there is no gender balance in the country.

These include the facts that men appear to occupy the better-paying positions and have a larger representation at senior organizational ranks. That could be attributed, in part at least, to the stereotypical perception that because women are more emotional, they are less suited for positions of authority.

Iranian Women's Role in Economy

Women make up over half of the Iranian population, yet they do not make up a large and/or balanced percentage of the public and /or private sector's work force.

The unemployment rate for both men and women has increased since last years, with the gender gap in unemployment still present.

Studies concerning female labor force participation vary. One factor to this is the difference between measurements. The Iranian Census provides one measurement for labor force participation, and the Labor Force survey provides another. While the World Bank and International Labor Organization have different data on recent female employment, overall, **there seems to be a common upward trend in employment over time.**

In Iran, like in other developing countries, women have a high unemployment rate. It should be noted that women are not confined and isolated within the domestic space, but, similar to other countries around the globe, women are integrated into the workforce differently from men in terms of wage rates and promotion practices. In the process of economic development, patriarchal gender relations have a great impact on women's employment.

The culture of work has changed even within small private enterprises and young women are now confident to work in all possible fields or to be self-employed, especially within the informal sector.

Although the culture of work has changed for a great majority of the population, but still the

Despite the above, the attitudes towards women in society and the workplace, in particular, have undergone changes and are still evolving. In fact gender relations have been changing in response to local economic circumstances and Iranian women's struggle for change.

Women in Iran have access to most fields of study at university and can work in most occupations of their choice. Furthermore, they appear to be fairly well represented, as compared to other Islamic nations, in the workplace, at managerial/professional positions, and in the legislature.

This reality appears to run contrary to the widely held perception that women in a major Islamic country, like Iran are prevented from active participation in society.

In some respects, the situation of women in Iran is similar to their counterparts in high GDI countries that practice greater gender equality and have espoused affirmative action legislation.

In recent years, the number of young Iranian women who have been admitted to universities has risen dramatically. In the last five years alone, Iranian women have made up more than 60 percent of university entrants. Given the fact that education has a strong social value for the country's women, it is a surprising development for the Islamic Republic of Iran. The already strong presence of women in the universities will play a significant role in shaping Iran's future.

From the practical standpoint, because women account for almost half of the population in Iran and presumably in other Islamic nations, their contribution to economic development and society has not been ignored.

The government, in practice, neither encourages nor discourages women to participate in the business and labor market. The growing number of female civil servants and high officials is an indication that the government does not actively restrict women from participating in society.

It is, however, notable that despite the gradual reinstatement of rights and privileges to women,

7) There has been some progress, but it has been made much slower than the economic and technological changes that are rapidly transforming the social landscape and gender relations.

8) Most challenging barriers for women to rise to senior and top management in the country are: stereotypes against women, gender equality policies in place but not implemented, and management positions generally viewed as a man's job.

9) There is no written policy, not in public and/or private sector, to specifically confine and/or advance women in business and management.

10) No official statistic is available on the number of women owning, controlling and managing businesses. However, it seems that on average women account for only 3 per cent of seats on corporate boards.

Considerations:

- Lack of capacity amongst employers' organizations is a key challenge. It is a prime time to strengthen the capacity of national business organizations for action as for fostering female talent in business and management, and accelerating their advancement on the field.
- The ILO would require building the capacity of employers' Organizations to assume their responsibility to contribute to recovery and reform, on status of women, through enhanced and effective partnership.
- The ILO should also concentrate on achievable objectives on advancing women in business and management, while reflecting national circumstances as to the countries' traditionally male-dominated societies.
- The International Federation of Business and Professional Women (BPW International), as a global voice of business women, needs to play further active role in developing the professional, leadership and business potential of women on all levels through capacity/skill building, offering the guidance and views of business and professional women to national organizations and agencies worldwide, The End

patriarchal institutions continue to create obstacles for young women working in the informal sector.

The culture of work within another male dominated profession is also changing. A large number of women are engaged in the property market. Although the majority of those who are engaged in this profession are still men, more and more young educated women are entering it. It is a profitable business and there is no gender boundary.

Conclusions:

- 1) Women's employment and empowerment is one of the important issues in the economy of Iran, which have been rarely brought up in socio-economic discussions. Most discussions held so far have not made a specific mention of women's employment and empowerment in business and management.
- 2) Some 60 per cent of Iranian university graduates are women, but only a fraction of that number make it to middle management, let alone the top, while the rate of female participation in the labor force across the country are low.
- 3) The data that is needed in order to calculate the country's GDI is not readily available, making the measure very hard to calculate the accurate number of women in the management system.
- 4) The government does not actively restrict women from participating in society, in economy, in market and in business and management.
- 5) The state authorities and business leaders, in practice, neither encourages nor discourages women to participate in the business, labor market and management.
- 6) Iran's economic development programs and projects around the country do not include promoting equal participation of women and men in decision-making roles at all levels. Achieving a just and equal status for women in all levels and areas of society would require that decisions be taken in true partnership with men, based on mutual respect, for a more balanced society.



ISNA/PHOTO:HEMMAI KHANI





کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران

ایران - تهران - خیابان حافظ خیابان رودسر شماره ۱۷ طبقه ۲
کدپستی ۱۵۹۳۶۷۹۴۱۵ صندوق پستی ۱۵۸۱۷۵۳۶۴۶
تلفن : ۸۸۹۴۰۵۱۲ - ۸۸۹۴۰۲۱۱ فاکس : ۸۸۹۴۴۵۶۴

پست الکترونیکی : info@icea.ir وب سایت های : www.icea.ir ، www.payamekarfarmayan.com