

کانون عالی  
انجمن های صنفی  
کارفرمایی ایران

کنفرانس منطقه‌ای آسیا و اقیانوسیه

ASIA PACIFIC REGIONAL CONFERENCE

تقویت زنان با استعداد به عنوان نیروی کار:

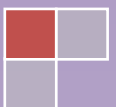
زنان در کسب و کار و مدیریت

FOSTERING FEMALE TALENT IN  
THE WORKFORCE:  
WOMEN IN BUSINESS AND  
MANAGEMENT



کتایون سپهری

تابستان 1394



صفحه	فهرست مطالب
2	مقدمه
5	برنامه نشست
9	سفیرانی‌ها
14	نتایج
20	استراتژی‌ها و پیشنهادهایی برای اجرا در ایران
24	پیوست

## مقدمه

## مقدمه

مشارکت رو به رشد زنان در بازار کار موتور عمده رقابت و رشد جهانی بوده است. تحقیق نشان می‌دهد که بهره‌وری می‌تواند به اندازه 25 درصد در برخی از کشورها افزایش یابد اگر موانع تبعیضی بر علیه زنان برداشته شود. با این وجود علی‌رغم شواهد متقاعدکننده‌ی که زنان در محل کار دارای یک اثر انتقالی بر توسعه اقتصادی هستند، پتانسیل تولیدی و اقتصادی کامل زنان در بسیاری از قسمت‌های جهان بدون تحقق باقی مانده است. حضور زنان در مدیریت تجاری برتر و وظایف تصمیم‌گیری کمتر متقاعد کننده است. یک شاخص خوب این است که 13 مدیر ارشد در 500 شرکت برتر جهانی زن هستند یعنی کمتر از 3 درصد را تشکیل می‌دهند.

بر اساس یک گزارش جهانی در زمینه بازارهای کار توسط مک کینزی، بنگاه‌های اقتصادی عمل کننده در این جهان دارای مهارت اندک باید بدانند که چگونه حوزه‌های استعداد دارای مهارتی را که نیاز دارند بیابند. بنگاه‌های اقتصادی باید همچنین استراتژی‌هایی را برای اجاره، حفظ و آموزش کارگرانی بسازند که به آنها مزیتی رقابتی می‌دهد. بخشی از راه حل شامل یافتن راه‌هایی برای به کارگیری و حفظ زنان بسیار ماهر است. با قطعی فرض کردن بازارهای کاری سفت و سخت و رقابت شدید برای استعداد در سرتاسر آسیا، الزام تجاری قوی برای بنگاه‌های اقتصادی وجود دارد تا به این ذخیره مشترک استعداد زنان متصل شوند.

دفتر سازمان بین‌المللی کار برای فعالیتهای کارفرمایان (ACT/EMP) یک گزارش جهانی را در خصوص زنان در کسب و کار و مدیریت تدوین کرده است: شتاب‌دهی و حرکت - که آمار و اطلاعاتی را در خصوص ابزاری جمع‌آوری می‌کند که می‌تواند برای پیشبرد و توسعه زنان در کسب و کار همراه با ایده‌هایی برای حوزه‌های آتی تمرکز و مشاغل آینده به کار رود.

در این خصوص یک گزارش خلاصه منطقه‌ای تهیه شده که داده‌های خاص آسیا و اقیانوسیه را دربردارد و مطالعه‌ای عمیق‌تر در خصوص کارها و ابتکارات بنگاه‌های جاری از سازمان‌های کارفرمایی را در این کنفرانس سطح بالای آسیا و اقیانوسیه عرضه کرده است. خلاصه‌ای از این گزارش در پیوست آمده است.

در راستای موارد مطرح شده و برای تایید نتایج گزارش، بررسی چالش‌ها و یافتن راه‌کارهایی برای توسعه حضور زنان در کسب و کار و کارآفرینی و همچنین پست‌های مدیریتی، کنفرانسی به صورت مشترک مشترک توسط فدراسیون ملی کارفرمایان سنگاپور (SNEF) و بخش کارفرمایی سازمان بین‌المللی کار (ACT/EMP) با عنوان تقویت استعداد زنان در نیروی کار: زنان در کسب و کار و مدیریت در 3 جولای 2015 با حضور نمایندگانی از تشکل‌های کارفرمایی و سازمان‌های بین‌المللی در سنگاپور برگزار شد که خلاصه‌ای از برنامه و صحبت‌های صورت گرفته در ادامه آمده است.

## برنامه‌ی نشست



## دستور کاری کنفرانس

کنفرانس منطقه‌ای آسیا و اقیانوسیه با سخنرانی‌های افتتاحیه خانم توموکو نیشیموتو معاون مدیر کل سازمان بین‌المللی کار، دکتر آمی خور، وزیر ارشد ایالتی، وزاری بهداشت و نیروی انسانی و آقای هو کوونپینگ، رییس اجرایی شرکت بانیان تری آغاز شد.

خانم دبور فرانسیس ماسین مدیر دفتر فعالیت‌های کارفرمایان سازمان بین‌المللی کار، یافته‌های اصلی گزارش منطقه‌ای سازمان بین‌المللی کار را در زمینه زنان در کسب و کار و مدیریت در آسیا و اقیانوسیه و سطح جهان ارائه داد.

سپس سه پانل برگزار شده که شامل کارشناسان بین‌المللی، سازمان‌های کارفرمایی، مدیریت سطح بالای بنگاه‌های اقتصادی بین‌المللی، منطقه‌ای و مستقر در سنگاپور، جهت شناخت گرایش‌ها و اقدامات صورت گرفته در منطقه آسیا و اقیانوسیه و برجسته‌سازی کارهای خوب و ابتکارات سیاست‌گذاری و خط‌مشی‌گذاری سنگاپور و جامعه تجاری بین‌المللی بود.

بحث‌های پانل‌ها که توسط روزنامه‌نگار حرفه‌ای (شارانجیت لیل، از اخبار جهانی بی‌بی‌سی) مجری‌گری و اداره شد شامل موضوعات زیر بود:

### 1. درک چالش‌ها در مفاصل استعداد زنان

### 2. اهمیت تنوع جنسیتی در محل کار و نیروی کار، برجسته‌سازی موارد اقتصادی و کسب و کار

### 3. پرداختن به علل ریشه‌ای، ارائه راه حل و غلبه بر چالش‌ها برای زنان و مردان در منطقه آسیا و

## اقیانوسیه

جزئیات برنامه در ادامه آمده است

## برنامه کاری

1. سخنرانی خیر مقدم

خانم توموکو نوشیموتو، معاون مدیرکل و مدیر منطقه‌ای دفتر منطقه‌ای سازمان بین‌المللی کار برای آسیا و اقیانوسیه، سازمان بین‌المللی کار

2. میهمان افتخاری

دکتر آمی خور، وزیر ارشد ایالتی برای سلامت و نیروی کار

3. سخنران کلیدی

آقای هو کونینگ - رئیس اجرایی، شرکت تری بانیان، رئیس واه چانگ/گروه شرکت‌های واه تایلند، و رئیس هیات امنای دانشگاه مدیریت سنگاپور - "زنان در مدیریت: یافتن بازیگران اصلی"

✓ خانم دبورا فرانس ماسین - انگلستان، مدیر دفتر فعالیت‌های کارفرمایی، سازمان بین‌المللی کار - "گرایش‌های اصلی برای زنان در کسب و کار و مدیریت در آسیا و اقیانوسیه و سطح جهانی"

### پانل 1- شناسایی چالش‌های جذب و حفظ استعداد زنان در آسیا و اقیانوسیه

هدف: ارائه گزارش در زمینه چالش‌هایی که زنان در اخذ پست‌های رهبری، طی کردن پله‌های ترقی در شرکت، شروع و مدیریت کسب و کار خود با آن مواجه‌اند. و چالش‌هایی که شرکت‌ها در جذب و حفظ زنان با استعداد در پست‌های مدیریتی با آن مواجه‌اند.

اعضای پانل

1. خانم جیسکا تان، مدیر مایکروسافت سنگاپور و عضو مجلس

2. خانم اوایلیل چوآ، رئیس منابع انسانی، سیتی سنگاپور

3. آقای باب تان، دستیار رئیس اتحاد سه جانبه گرا برای اشتغال پیشرفته و منصفانه و رئیس، شرکت مهندسی جورونگ

4. خانم آمی لویسترا، مسئول اجرایی ارشد - جنیست، شرکت مالی بین‌المللی



## پانل 2- مورد‌های اقتصادی و کسب و کاری برای تنوع جنسیتی و رهبری زنان در محیط‌های کاری در آسیا و اقیانوسیه

هدف: انعکاس نظرات در خصوص مورد‌های کسب و کار و اقتصادی برای داشتن زنان بیشتری در کسب و کار و مدیریت

اعضای پانل:

1. خانم معرفه زامورا، رئیس شرکت خدمات کانورگیز فیلیپین
2. خانم کات کارنل، رئیس اجرایی اتاق بازرگانی و صنعت استرالیا
3. خانم جانت آنگ، نایب رئیس سیستم‌های شهرهای هوشمند، آی.بی.ام، آسیا و اقیانوسیه
4. آقای جاگادیش، سیستم‌های سی ای او، سی وی شرکت تولید سیلیکن

## پانل 3- ارائه راه‌کارهایی در سطح‌بندی حوزه بازی زنان و مردان در منطقه آسیا و اقیانوسیه

هدف: بحث درباره روندهای جاری، بهترین الگوها و استراتژی‌ها جهت جذب و حفظ استعداد زنان و رساندن کسب و کار به جامعیت بیشتر برای زنان. تمرکز بر راه‌حلهایی برای موانع وسیع مورد مواجهه زنان در کسب و کار و راه‌حلهایی برای ایجاد یک محیط کاری پرثمر جهت جذب، حفظ و ارتقای استعداد و مدیریت زنان

اعضای پانل

1. خانم شینتا ویدجا کمدانی، مدیر اجرایی، گروه سینتسا، و نایب رئیس، انجمن کارفرمایان اندونزی
2. آقای جان گتین جونز، مدیر ان سی اس پاپو گینه نو
3. دکتر شاهید سجاد، عضو بورد، فدراسیون کارفرمایان پاکستان و رئیس دانشکده آموزش و پرورش، دانشگاه فدرال اردو هنر و فناوری
4. خانم کلارا گو، مدیر خزانه داری آسیا، منطقه آسیا و اقیانوسیه و رئیس کمیته توسعه رهبری زنان، سنگاپور
5. آقای هاوارد پولیتینال، رئیس کمیته فدراسیون کارفرمایان و کسب و کار فیجی و مدیر کل نیروی انسانی، بانک اقیانوسیه جنوبی، فیجی

## سخنرانی پایانی

خانم دبورا فرانس ماسین،

مدیر دفتر فعالیت‌های کارفرمایی، سازمان بین‌المللی کار

سخنرانیها

## پیام وزیر

انسان‌ها باعث ایجاد تفاوت می‌شوند و توسعه و مدیریت استعداد در تضمین پایداری و موفقیت هر سازمان مهم و حیاتی است. با داشتن زنان با آموزش‌های بهتر که به نحو فزاینده‌ای به نیروی کار ملحق می‌شوند، ما نیاز داریم که فرصت برابر برای زنان را به این منظور تضمین می‌کنیم که به بخشی از حوزه مشترک استعداد یک سازمان بدل شوند.

پرورش استعداد زنان فقط یک مساله زنانه نیست و یک اقدام ضروری برای فقط زنان محسوب نمی‌شود. بلکه، درباره گسترش و به حد مطلوب رسانی حوزه مشترک استعداد محدود شده در هر سازمانی است. کارهای بیشتری می‌توان انجام داد تا تنوع بیشتری را در تمامی سطوح یک سازمان اما بصورت دقیق‌تر در سطح رهبری ارتقا بخشید.

با داشتن زنان رهبر بیشتری که بتوانند کمک کنند توجه مدیریت مطعوف به نیروی انسانی و سیاستهای استعدادی گردد که بتواند استعداد بیشتر زنان را جلب و آن را مراقبت کند، به معنی گسترش بیشتر استعداد در نیروی کار است.

دکتر آمی خور

وزیر ارشد ایالتی برای سلامت و نیروی انسانی

## پیام رئیس فدراسیون ملی کارفرمایان سنگاپور

فدراسیون ملی کارفرمایان سنگاپور، وزارت نیروی انسانی و کنگره اتحادیه‌های کارگری ملی با یکدیگر به صورت تنگانی در یک مشارکت سه جانبه‌گرا کار می‌کنند تا صلح صنعتی را جهت ایجاد یک محیط پرثمر برای کسب و کار جهت شکوفایی ارتقا بخشند.

به عنوان نماینده کارفرمایان، فدراسیون سه‌جانبه‌گرایی را به پیش می‌برد و بازار کار را بصورت منعطف ارتقا می‌دهد تا کارفرمایان را قادر سازد امور اشتغال مسئولانه را برای رسیدن به رشد جامع و پایدار اجرا کنند

یک جنبه عمده کارها جامعیت مسئولانه تنوع جنسیتی است. هیات مدیره‌های شرکت، مدیریت ارشد و نیروی انسانی باید با هم کار کنند تا استراتژی‌هایی را به پیش ببرند تا نمایندگی زنان را در شرکت‌هایشان ارتقا دهند. درحقیقت، مطابق با مطالعه‌ای که توسط مک کنیزی، انجام شده است شرکت‌ها با داشتن زنان بیشتر در هیات مدیره از نظر مالی بهتر از شرکت‌هایی با تعداد اندک زن عمل یا بدون هیچ مدیر زن عمل کرده‌اند. بنابراین فدراسیون علاقه شدیدی به ورود و پرداختن به این حوزه دارد.

من به تمامی شرکت‌کنندگان در کنفرانس خیر مقدم می‌گویم و چشم به انتظار تصمیمات و ایده‌های شما جهت کمک به اقتصاد ما به منظور سود بهتر از استعداد زنان در مدیریت و کسب و کار هستم.

**دکتر روبرت یاپ**

**رئیس فدراسیون ملی کارفرمایان سنگاپور**

## پیام معاون مدیرکل سازمان بین‌المللی کار

سازمان بین‌المللی کار دارای یک کارنامه طولانی از ارتقا و دفاع از برابری جنسیتی در دنیای کار از طریق استانداردهای بین‌المللی کار همراه با سیاست‌ها و رهیافت‌هایی است که از برابری کارگران زن با مردان حمایت می‌کند.

امروز، در بسیاری از کشورها، اصول برابر و عدم تبعیض در قانون‌گذاری ملی وارد شده است و سازمان‌های کارگری و کارفرمایی گام‌هایی را برداشته‌اند تا برابری فرصت و برخورداری از منابع را برای مردان و زنان تضمین کنند.

در نتیجه، هم زنان و هم مردان در سرتاسر جهان امروز وسیعاً از وضعیتی برابرتر در کار بهره‌مندند. ما می‌دانیم که برابری جنسیتی و توانمندسازی اقتصادی زنان برای کسب و کار و جامعه خوب است. اما، کارهای بیشتری می‌توان کرد تا دسترسی زنان به کار شایسته را از طریق سیاست‌های هدفمند و شجاعانه ارتقا بخشید.

با داشتن زنان در سازمان بین‌المللی کار در ابتکارات کاری، سازمان بین‌المللی کار چشم به انتظار آینده‌ای با تعهد مجدد نسبت به پیشرفت هدف برابری جنسیتی است.

توموگو نیشیموتو

معاون مدیرکل و مدیر منطقه‌ای

دفتر منطقه‌ای آسیا و اقیانوسیه

سازمان بین‌المللی کار

---

## پیام مدیر فعالیت‌های کارفرمایان دفتر سازمان بین‌المللی کار

حضور زنان در بازار کار به نحو فزاینده‌ای برای رشد و توسعه اقتصادی مهم است و آنها معرف حوزه‌ای مشترک از استعداد‌های غیر قابل باور هستند که نباید از آن غفلت کرد. پیشرفت برای زنان در محل کار محقق شده است و نیروی فزاینده‌ای در حال ورود است.

خبر خوب این است که درصد بیشتری از زنان درآمد را در مقایسه با گذشته کسب می‌کنند و در رشته وسیعتری از شغل‌ها کار می‌کنند. اما، در حالی که سقف شیشه‌ای احتمالاً ترک خورده است، هنوز با شکسته شدن خیلی فاصله دارد.

زنان هنوز مواجه با موانعی می‌باشند مانند کلیشه شغلی، فرهنگ‌های شرکتی مردانه، مشکلات در توازن مسئولیت‌های کار و خانواده و نیز تبعیض جنسیتی - هوشیارانه یا ناهوشیارانه - در سیستم‌های آموزشی و محل کار که مانع ارتقا آنها به سطح عالی می‌شود.

به این دلایل، سازمان بین‌المللی کار مستمرا کار می‌کند تا آگاهی پیرامون اجزاء کارفرمایی سازمان بین‌المللی کار را مهیا سازد که نقشی کلیدی در ایجاد آگاهی بیشتر در میان شرکت‌های عضو درباره استعداد و منابعی می‌تواند داشته باشد که زنان برای نیروی کار به خصوص در سطوح بالای تصمیم‌گیری به همراه می‌آورند.

دبورا فرانس ماسین

مدیر دفتر فعالیت‌های کارفرمایی سازمان بین‌المللی کار

نتایج

## نتیجه گیری ها

### I. جمع بندی چالش های موجود

رتبه	موانع شناسایی شده
۱	تجارب کم زنان در مدیریت واحدهای صف / مسئولیت بیشتر زنان در خانواده
۲	نقش هایی که از سمت جامعه بر دوش زنان و مردان گذاشته می شود
۳	کمبود الگو برای زنان
۴	وجود فرهنگ شرکتی مردانه
۵	وجود کلیشه هایی بر علیه زنان
۶	فقدان دوره های آموزش رهبری ویژه زنان در سازمان ها / نبود راه کارهای کاری منعطف
۷	ترغیب نشدن مردان به ترک کار برای پذیرفتن مسئولیت های خانوادگی از سوی جامعه
۸	کمبود خط مشی ها و برنامه های برابری طلبانه در شرکت ها
۹	نبود استراتژی به منظور نگهداری از زنان بامهارت در محیط کار / داشتن نگاهی مردانه به مقوله مدیریت
۱۰	وجود تبعیض جنسیتی در استخدام و ارتقاء
۱۱	کار ناکافی و قوانین تفکیک نشده
۱۲	عدم اجرای سیاست های برابری جنسیتی در عمل



## II. جمع‌بندی راهکارهای گروه کارفرمایی

در جدول زیر فهرستی از معیارها در جهت گسترش حضور زنان در جایگاه مدیریتی آمده است.

رتبه	معیار اولویت گسترش حضور زنان در جایگاه مدیریتی
۱	سپردن کارهای چالشی و ملموس به مدیران زن
۲	قرار دادن زنان در جریان کلیه عملیات و کارکردهای شرکت
۳	برنامه‌های مشاوره تعلیمی / پشتیبانی مدیریت ارشد از استراتژی‌های برابری جنسیتی
۴	آموزش مسائل اجرایی به زنان / به رسمیت شناختن و حمایت از زنان / ایجاد فرهنگ شرکتی جامع برای زنان و مردان
۵	آگاهی بخشی به مدیران ارشد در مورد حضور بیشتر زنان در جایگاه‌های مدیریتی
۶	تعیین اهداف و ردیابی پیشرفت زنان در محیط‌های کاری
۷	شرایط کاری انعطاف پذیر (از نظر زمانی و مکانی) / ایجاد مسیرهای ارتقاء و چشم‌انداز روشن پیشرفت شغلی برای زنان
۸	طرح‌های حفظ کارکنان و ورود مجدد آنها به محیط کار
۹	انتصاب زنان در هیات مدیره شرکت‌ها
۱۰	شکل‌گیری گروه‌های کانونی برای زنان در سطح مدیریت میانی و ارشد
۱۱	انتصاب زنان به عنوان مدیر عامل شرکت
۱۲	انتصاب مردان حامی برابری جنسیتی در سمت مدیریت ارشد و هیات مدیره شرکت‌ها
۱۳	استفاده از طرح‌های حمایتی
۱۴	آموزش‌های متنوع برای همه مدیران
۱۵	ارزیابی کارکنان مبتنی بر نتیجه به جای ارزیابی آنها براساس ساعت کاری

براساس پیمایش انجام شده در بین شرکت ها توسط سازمان جهانی کار در منطقه آسیا و اقیانوسیه و همچنین مطالعه پیشینه ادبیات این حوزه فهرستی از پیشنهادات و رهنمودهای فراگیر در زمینه کاهش شکاف جنسیتی در این منطقه به شرح زیر ارائه شده است:

- تغییر نگاه به نقش زنان در جامعه
- مطالعه و بررسی موردهای موفق در مورد کسب و کارهایی با تنوع جنسیتی
- اتخاذ سیاست‌هایی در خصوص فرصت اشتغال برابر
- بررسی شیوه‌های توسعه منابع انسانی
- بررسی شرایط کار انعطاف‌پذیر
- بهبود شکاف جنسیتی دستمزد

## نقش کارفرمایان در بهبود جایگاه زنان در حوزه مدیریت و کسب و کار در منطقه آسیا و اقیانوسیه

شبکه کارفرمایان در منطقه می‌تواند نقش مهمی در اتخاذ سیاست‌های تنوع جنسیتی به عنوان یکی از ملاحظات راهبردی کسب و کارها داشته باشد. در جداول زیر فهرستی از اقداماتی ارائه شده است که کارفرمایان می‌توانند در جهت حمایت از زنان در حوزه مدیریت و کسب و کار انجام دهند.

### استراتژی‌های ارائه شده از سوی سازمان‌های کارفرمایی

#### برای گسترش حضور زنان در عرصه مدیریت و کسب و کار

۱	انجام تحقیقات بیشتر برای جمع‌آوری داده‌های آماری از زنان در سطوح مختلف مدیریت در جهت کمک به تهیه موردهای مستند کسب و کار
۲	ظرفیت‌سازی در انجمن‌های صنفی کارفرمایی در زمینه پرورش استعداد زنان
۳	بالا بردن سطح آگاهی در سطوح ارشد سازمان (در بین کارفرمایان و اعضای هیات مدیره)
۴	آموزش و توسعه شرکت‌های عضو کانون‌های صنفی کارفرمایی و بهره‌مندی از آن‌ها در تدوین خط‌مشی‌ها و شاخص‌ها
۵	دادن مشاوره در طرح‌های برنامه‌ریزی شغلی در جهت استفاده حداکثری از استعداد زنان
۶	توانمندسازی زنان در امر مربی‌گری، آموزش، مشاوره آموزشی / ظرفیت‌سازی در جهت پرورش استعداد زنان و اطمینان از مشارکت موثر آنان در فرآیند تصمیم‌گیری
۷	انتخاب بهترین کیس‌ها در زمینه تنوع جنسیتی
۸	تشویق به گفتگوی بین سازمانی و به اشتراک گذاشتن بهترین شیوه و افزایش تعهد سازمانی
۹	ارزیابی درونی و شناسایی بهترین نمونه‌ها در بین کارکنان و شرکت‌های عضو انجمن‌های صنفی کارفرمایی در مورد مسائل جنسیتی به منظور ترویج کسب و کار موفق و انتخاب الگوهای خوب برای زنان
۱۰	توسعه خط‌مشی‌ها و همچنین ابزار عملی برای اجرای آن‌ها
۱۱	آماده‌سازی استراتژی حمایتی
۱۲	توسعه‌ی ظرفیت داخلی سازمان‌های کارفرمایی به اتخاذ تدابیری در جهت نیل به برابری جنسیتی
۱۳	تغییر استراتژی بازاریابی و ارائه تصویری از سازمان کارفرمایی به عنوان یک منبع دانش و ابزاری در حوزه مسائل جنسیتی در زمینه‌های در حال ظهوری چون روندهای کاری، کمبود استعداد و فرصت‌ها

## استراتژی‌های ارائه شده از سوی سازمان‌های کارفرمایی برای توسعه‌ی کارآفرینی زنان

۱	اجرای موافقت نامه‌های همکاری (یادداشت تفاهم) با سازمان‌های متولی امور زنان
۲	ترغیب سازی در جهت انجام گفت و گوی دو و چندجانبه
۳	شناخت ارتباط زنجیره تامین با کسب و کار زنان
۴	آموزش در مورد چگونگی آغاز به کار یک کسب و کار، کارآفرینی و ارتباط با بازار
۵	گسترش دسترسی به امکانات مالی خرد برای کسب و کار زنان
۶	انجام تحقیقات در زمینه بهبود کیفیت کسب و کار زنان
۷	تسهیل ارتباط با زنان و دیگر سازمان‌های مرتبط (ارکان کسب و کار)
۸	تسهیل ارتباط و تبادل افکار بین زنان دارنده کسب و کار، اعضای سازمان‌های کارفرمایی و سازمان‌های مرتبط
۹	برقراری ارتباط بین مدیران و رهبران زن در سازمان‌ها با سایر سازمان‌ها و شرکت‌های بزرگتر
۱۰	پیاده‌سازی برنامه‌های آموزش رهبری برای زنان در جهت ایجاد شرکت‌های کوچک و متوسط

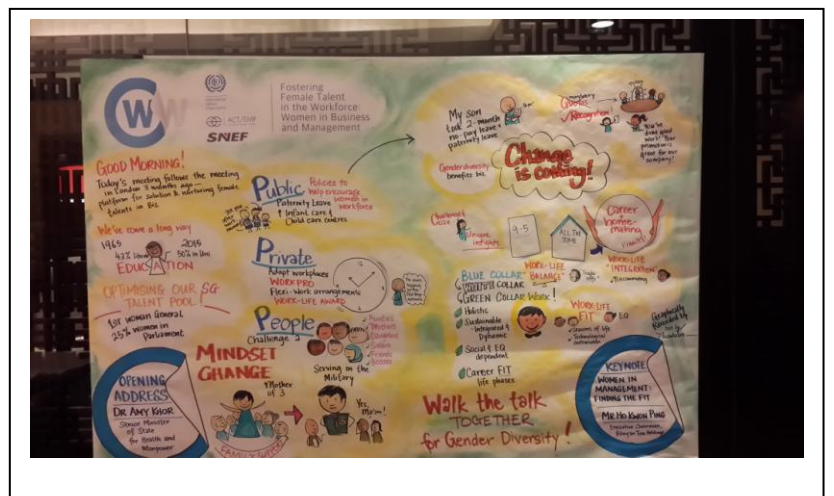
استراتژی‌ها و  
پیشنادهایی برای  
اجرا در ایران

### **استراتژی‌هایی برای دستیابی به برابری جنسیتی و توسعه حضور زنان در کارآفرینی و مدیریت**

با توجه به مطالب و موارد تبادل شده در نشست‌های مختلف و جمع‌بندی نکاتی که دغدغه و چالش‌های بحث دستیابی به فرصت‌های برابر ایجاد کسب و کار و ایفای نقش مدیریتی برای زنان است، کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران می‌تواند استراتژی‌های زیر را مورد توجه قرار دهد:

## استراتژی‌ها

1. راه‌اندازی کمیسیون زنان در کانون عالی با رویکرد **Gender Mainstreaming**
2. تعامل سازنده با انجمن زنان کارآفرین به منظور هم‌افزایی و بهره‌گیری از توان طرفین
3. مشارکت در توانمندسازی محیط کسب و کار برای توسعه کارآفرینی و کسب و کار
4. اطمینان از کامل بودن و یک‌پارچگی فطمش‌ها و قوانین مورد نیاز برای دستیابی به اهداف طرح
5. کمک به راه‌اندازی صندوق‌های مالی ویژه کارآفرینان
6. انجام طرح‌های پژوهشی در مورد موارد تبعیض جنسیتی در کار
7. ایجاد کارگروه سه‌جانبه‌ی زنان در وزارت کار
8. طراحی دوره‌های آموزشی میان مدت و بلندمدت مدیریت و رهبری ویژه‌ی زنان
9. برنامه‌ریزی برای کمک به دستیابی هدف مشارکت **30** درصدی زنان به عنوان مقدمه‌ای برای برابری جنسیتی با تاکید بر بازار کار و کسب و کار و مدیریت





## پیوست – گزارش نگاهی به جایگاه زنان در بخش مدیریت و کسب و کار در منطقه آسیا و اقیانوسیه

نتایج این تحقیق بطور آشکار حاکی از کمبود حضور زنان در جایگاه مدیریت ارشد شرکت ها و متمرکز شدن آنها در یک سری سمت های کاری و مدیریتی خاص است

با وجود اینکه زنان در جایگاه مدیران ارشد در کشورهای مختلف چندان پرتعداد نیستند، اما آمارها در ۲۰ سال گذشته حاکی از روند رو به افزایش تعداد زنان در جایگاه مدیران ارشد و میانی است. گسترش کسب و کار زنان و قرار گرفتن تعداد بیشتر آنها در جایگاه های تصمیم گیری ابعاد پیچیده و چالش برانگیزی دارد. بطوری که نابرابری های جنسیتی را در بخش های مختلف بازارهای کار بیشتر عیان می کند. شواهد حاکی از آن است که حضور زنان در ایجاد رقابت در فضای کسب و کارها و دستیابی به بهره وری موثر است. در جدیدترین گزارش سازمان جهانی کار (گزارش سال میلادی جاری) در مورد کشورهای منطقه آسیا و اقیانوسیه افزایش حضور زنان محرکی برای رشد و توسعه اقتصادی و در نهایت دستیابی به توسعه پایدار در بین کشورهای این منطقه قلمداد شده است. این گزارش که براساس پیمایش داده های ۱۸۰ شرکت (در سایزهای کوچک، متوسط و بزرگ و بعضاً چندملیتی) در ۷ کشور از منطقه از جمله بنگلادش، پاکستان، فیجی، فیلیپین، سریلانکا و ایران با پشتیبانی سازمان ملی کار این کشورها (در ایران با حمایت کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران) از سوی سازمان جهانی کار در سال ۲۰۱۳ تهیه شده تصویر کلی از وضعیت زنان در بخش مدیریت و کسب و کار در منطقه آسیا و اقیانوسیه ارائه می دهد و سعی دارد موانعی را که زنان در راه پیشرفت در حوزه مدیریت و کسب و کار با آن روبرو هستند منعکس کند.

زنان به عنوان منابع بکر استعداد در شرایطی که کمبود مهارت و استعداد عامل زمین خوردن بسیاری از کسب و کارهاست، نقش کلیدی در رونق و پیشرفت فضای کسب و کارها دارند. با این وجود براساس آمارها ۵۰ درصد از کسب و کارها در منطقه آسیا و اقیانوسیه براین مساله متفق القول هستند که ننگه داشتن زنان در محیط کار یک مشکل بزرگ صاحبان کسب و کار است. در این گزارش به بار دوسویه ای که در ایجاد تعادل بین مسئولیت های خانواده و کار بردوش زنان است، بطور مفصل پرداخته شده است.

در این گزارش همچنین آمده که در ۵۵ درصد از شرکت‌های مورد مطالعه، تعداد زنانی که در سمت مدیر ارشد (مدیرعامل و یا عضو هیات مدیره) بوده‌اند، ۱۰ درصد و یا کمتر و در مواردی صفر درصد بوده است. همچنین براساس نتایج این گزارش در بین شرکت‌ها تنها کمی بیش از ۵ درصد از زنان، به عنوان مدیر ارشد اجرایی فعالیت داشته‌اند. نتایج این تحقیق بطور آشکار حاکی از کمبود حضور زنان در جایگاه مدیریت ارشد شرکت‌ها و متمرکز شدن آنها در یک سری سمت‌های کاری و مدیریتی خاص است. براساس آمار موجود در این گزارش تنها ۳ کشور چین، نیوزیلند و ویتنام در منطقه آسیا و اقیانوسیه هستند که در آنها تعداد زنانی که به عنوان مدیر ارشد اجرایی فعالیت می‌کنند بیش از ۵ درصد است.

براساس یافته‌های این گزارش امروزه زنان در بسیاری از کشورهای منطقه آسیا و اقیانوسیه در کسب فرصت‌های آموزشی گوی سبقت را از مردان ربوده‌اند. و به عنوان منبع رو به افزایشی از استعداد ملی عمل می‌کنند. امروزه شاهد هستیم که روز به روز به تعداد کسب و کارهایی که توسط زنان مدیریت می‌شود افزوده شده اما نباید از این مساله غافل شد که همچنان تعداد زنانی که در سمت مدیرعامل و یا عضو هیات مدیره در شرکت‌ها و سازمان‌ها فعالیت می‌کنند، کم‌اند.

در این گزارش تلاش شده تا به نقش پررنگ انجمن‌های صنفی کارفرمایی در حمایت از فرصت‌های برابر کاری برای زنان در محیط‌های کاری پرداخته شود.

گزارش مذکور در ۱۲ بخش تدوین شده و در آن وضعیت زنان منطقه آسیا و اقیانوسیه در حوزه مدیریت کسب و کار، موانع موجود بر سر راه مدیریت زنان، بهره‌مندی از استعداد زنان در حوزه‌های مدیریت و کسب و کار، شکاف جنسیتی دستمزد، سقف و دیوار شیشه‌ای و همین‌طور آنچه سازمان‌ها و انجمن‌های صنفی کارفرمایی می‌توانند برای کاهش موانع ورود زنان به حوزه‌های مدیریت و کسب و کار انجام دهند مورد بحث و بررسی قرار گرفته است.

### نقش زنان در رهبری و مدیریت کسب و کار در منطقه آسیا و اقیانوسیه

در حوزه مدیریت و رهبری در بازار کسب و کار زنان در اقصی نقاط جهان با چالش‌های فراوانی روبرو هستند. تمرکز زنان در حوزه‌های خاص مدیریتی باعث شده تجربه‌های کاری آنها تنوع کمتری داشته باشد و همین خود

به عنوان عاملی است که از رشد و ارتقاء زنان به سمت های مدیریت ارشد جلوگیری می کند. چیزی که در این گزارش از آن به عنوان نشتی در خطوط لوله یاد شده است. بطوریکه این نشتی باعث می شود که هرچه از به سمت های بالاتر سازمان نزدیک می شویم، با زنان کمتری روبرو می شویم.

بطور دقیقتر براساس یافته های این گزارش :

در سطح مدیران عملیاتی :

- در حدود ۴ درصد شرکت های مورد مطالعه در این گزارش هیچ مدیر زنی در این سطح وجود نداشته است.

- در تقریباً ۳۳ درصد شرکت ها، تا حدود ۱۰ درصد از مدیران زن بوده اند.

- در ۵۹ درصد شرکت ها، کمتر از ۳۰ درصد مدیران عملیاتی زن بوده اند.

- در ۱۵ درصد از شرکت ها، حدود ۵۰-۴۱ درصد از مدیران عملیاتی را زنان تشکیل می دادند.

- در ۱۸ درصد از شرکت ها، زنان بیش از ۵۰ درصد مدیران عملیاتی را تشکیل می دادند.

در سطح مدیران میانی :

- در ۳۲ درصد از شرکت ها، بیش از ۱۰ درصد از مدیران میانی را زنان تشکیل می دادند.

در سطح مدیران عالی (ارشد) :

- در حدود ۱۱ درصد از شرکت ها، مدیر زنی در این سطح وجود نداشته است.

- در ۳۴ درصد از شرکت ها، ۱۰ درصد و کمتر از آن مدیران را زنان تشکیل می دادند.

- در بین ۱۱ درصد از شرکت ها، زنان بین ۵۰-۴۱ درصد از مدیران ارشد آن شرکت ها را تشکیل می دادند.

- در مجموع، ۶۸ درصد از شرکت ها، کمتر از ۳۰ درصد از مدیران ارشد آنها را زنان تشکیل می دادند و

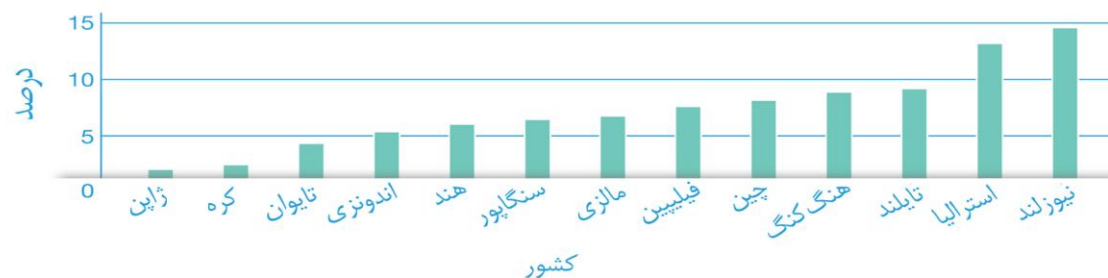
در ۱۳ درصد از شرکت ها، ۵۰ درصد مدیران را زنان تشکیل می دادند.

## موانع بر سر راه رهبری و مدیریت زنان

### سقف شیشه‌ای

به منظور افزایش تعداد زنان در سمت مدیریت ارشد در شرکت‌ها و سازمان‌ها در سال‌های اخیر برخی از کشورهای منطقه آسیا و اقیانوسیه دست به اقداماتی زده‌اند. بطور مثال دولت مالزی در سال ۲۰۱۱ قانونی را تصویب کرد که براساس آن شرکت‌های خصوصی ملزم شدند تا ۳۰ درصد افراد تصمیم‌گیرنده در شرکت‌شان را از بین زنان انتخاب کنند. و یا در سال ۲۰۱۳ در هند قانونی تصویب شد که براساس آن هر شرکتی در هر سال باید حداقل یک نفر عضو زن را در هیات مدیره خود به خدمت بگیرد. با این حال بررسی‌های انجام شده در این گزارش نشان می‌دهد که ۲۶ درصد از شرکت‌های مورد بررسی هیچ زنی در هیات مدیره خود ندارند و تنها در ۱۴ درصد از این هیات مدیره این شرکت‌ها توازن جنسیتی آن هم به نسبت ۶۰ به ۴۰ (۶۰ درصد مردان و ۴۰ درصد زنان) وجود دارد.

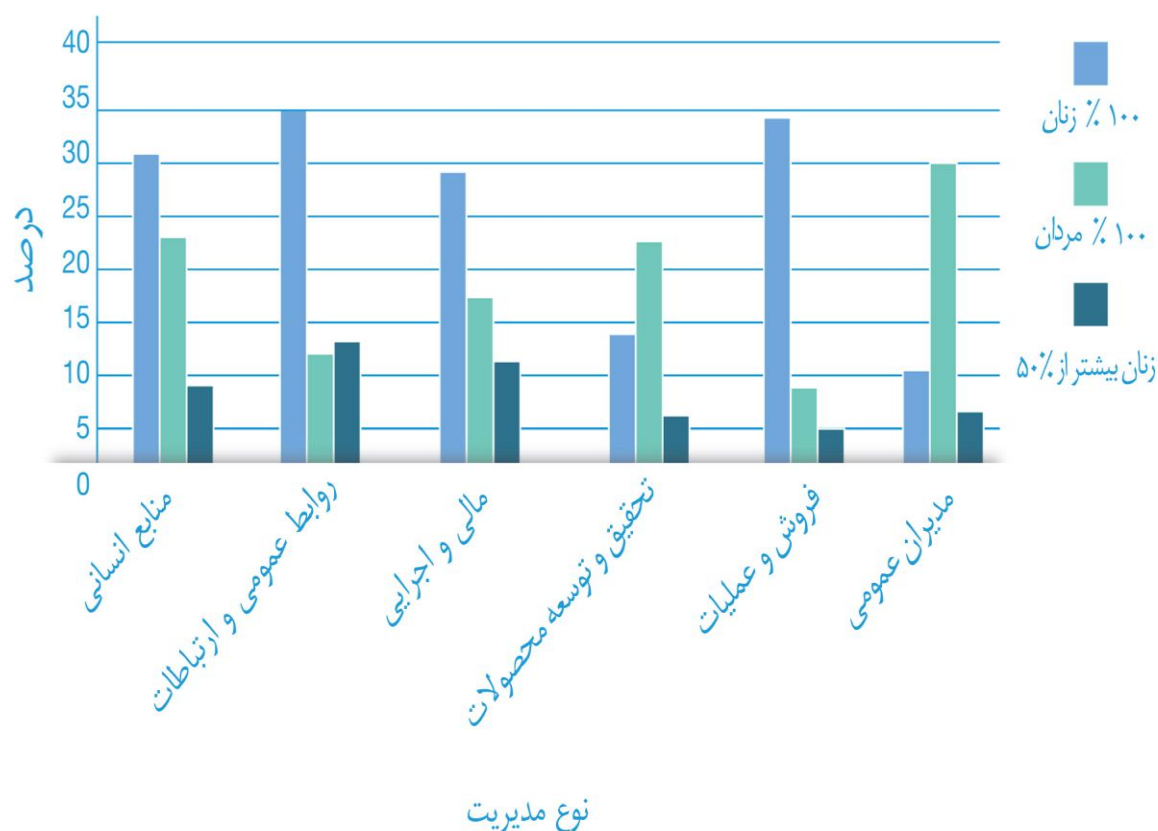
در جدول زیر درصد حضور زنان به عنوان عضو هیات مدیره شرکت‌ها در منطقه آسیا و اقیانوسیه بطور مقایسه‌ای نشان داده شده است.



درصد حضور زنان به عنوان عضو هیات مدیره شرکت‌ها در منطقه آسیا و اقیانوسیه

## دیوار شیشه‌ای

نه تنها سقف شیشه‌ای می‌تواند در محیط‌های کاری برای زنان محدودیت‌هایی ایجاد کند، بلکه دیوارهای شیشه‌ای هم می‌تواند در سلسله مراتب ساختار سازمانی کارراه‌های متفاوت شغلی بین زنان و مردان ایجاد کند. در بسیاری از موارد این مساله منجر به این می‌شود که تجربه کاری زنان نسبت به مردان از تنوع کمتری برخوردار است و این امر شکل‌گیری دیوارهای شیشه‌ای در محیط‌های کاری را تقویت می‌کند. بطوری که به نظر می‌رسد که تمایل زنان به حوزه‌های خاصی از سمت‌های مدیریتی جهت پیدا می‌کند.



جدول فوق که براساس پیمایش های سازمان جهانی کار تهیه شده نشان می دهد که زنان در منطقه آسیا و اقیانوسیه در حوزه های خاصی از مدیریت از جمله منابع انسانی، مدیریت ارتباطات و روابط عمومی و مالی و اجرایی متمرکز هستند. حال آنکه حضور زنان در بخش مدیریت فروش و مدیریت عملیات و همچنین مدیریت تولید و تحقیق و بطور کلی در حوزه مدیریت عمومی کم است.

با حضور هرچه بیشتر زنان در عرصه های اجتماعی، سیاسی و اقتصادی و بویژه در جایگاه تصمیم گیرنده، هنجارهای مبتنی بر جنسیت در منطقه آسیا و اقیانوسیه در حال تغییر و تکامل است. با این حال همچنان یک سری کلیشه های جنسیتی وجود دارند. اگر کلیشه های جنسیتی را یک سری نقش های پذیرفته شده از زنان و مردان در یک زمینه و بافت اجتماعی خاص در نظر بگیریم، باید به یاد داشته باشیم که پذیرش مطلق هر کدام از این کلیشه ها می تواند یک سری مهارت ها، توانایی ها، نگرش های روان شناسانه، رفتارها و آرزوهای افراد در جوامع را بویژه در بین زنان نادیده بگیرد. بطور تاریخی، حوزه مدیریت، تصمیم گیری و راه اندازی کسب و کار در قلمرو کاری مردان بوده است. برای زنان تعادل بین کار و مسئولیت های شغلی و انجام مسئولیت ها در قبال افراد خانواده حائز اهمیت است. به نظر می رسد که در منطقه آسیا و اقیانوسیه ضرورت بهبود خط مشی های عمومی در زمینه نگهداری فرزندان وجود دارد بطوریکه که توازن بیشتری بین کار و زندگی خانوادگی ایجاد کند. سازمان جهانی کار به منظور شناسایی موانع موجود بر سر راه زنان در حوزه مدیریت و رهبری در محیط کار با انجام پیمایش در بین ۷ کشور از منطقه آسیا و اقیانوسیه، دسته بندی زیر را براساس پاسخ های بدست آمده ارائه کرده است:

موانع موجود بر سر راه زنان در حوزه مدیریت و رهبری در محیط کار

رتبه	موانع شناسایی شده
۱	تجارب کم زنان در مدیریت واحدهای صف / مسئولیت بیشتر زنان در خانواده
۲	نقش هایی که از سمت جامعه بر دوش زنان و مردان گذاشته می شود
۳	کمبود الگو برای زنان
۴	وجود فرهنگ شرکتی مردانه
۵	وجود کلیشه هایی بر علیه زنان
۶	فقدان دوره های آموزش رهبری ویژه زنان در سازمان ها / نبود راه حل های کاری
	منعطف
۷	ترغیب نشدن مردان به ترک کار برای پذیرفتن مسئولیت های خانوادگی از سوی جامعه
۸	کمبود خط مشی ها و برنامه های برابری طلبانه در شرکت ها
۹	نبود استراتژی به منظور نگه داری از زنان بامهارت در محیط کار / داشتن نگاهی مردانه به مقوله مدیریت
۱۰	وجود تبعیض جنسیتی در استخدام و ارتقاء
۱۱	کار ناکافی و قوانین تفکیک نشده
۱۲	عدم اجرای سیاست های برابری جنسیتی در عمل
	منبع: تحقیق پیمایشی سازمان جهانی کار



نتایج تحقیقی مشابه که توسط شرکت مکنزی اند کامپنی در سال ۲۰۱۲ و در پیمایشی بین ۱۵۰۰ مدیر ارشد شرکت در ۱۰ بازار آسیایی صورت گرفته حاکی از آن است که حدود ۳۰ درصد از مدیران زن بویژه در سطوح ارشد بطور داوطلبانه و به دلیل تعهدات خانوادگی از کار کناره گیری می کنند.

علاوه بر موانع فردی و اجتماعی بر سر راه زنان در محیط های کاری، موانع سازمانی چون فقدان برنامه های کاری منعطف و نبود استراتژی های مناسب در سطح بنگاه به منظور توسعه رهبران زن در محیط های کاری همچنان مانعی در راه توسعه فرصت های شغلی است. براساس آمار این گزارش حدود ۴۰ درصد از پاسخگویان در پیمایش سازمان جهانی کار ارتقاء زنان به سمت های ارشد مدیریتی را در دستور کار خط مشی ها و راهبردهای شرکت شان در نظر نگرفته اند. براساس نتایج گزارش دیگری که در سال ۲۰۱۱ در منطقه آسیا و اقیانوسیه انجام شده با وجود تمایل سازمان ها به تنوع نیروی کار در منطقه مذکور، حدود ۷۳ درصد از شرکت های این منطقه استراتژی تعریف شده و مشخصی برای گسترش نقش زنان در سمت های مدیریتی ندارند.

با وجود موانعی که بر سر راه پیشرفت زنان در سمت های مدیریتی وجود دارد که در بالا به برخی از آنها اشاره شد، از آنجا که روندهای جمعیت شناسی در منطقه آسیا و اقیانوسیه در حال تغییر است و براساس پیش بینی ها نرخ رشد جمعیت در این منطقه در سال های آتی رو به کاهش خواهد گذاشت و در نتیجه نیروی کار پیرتر خواهند شد، نقش و جایگاه زنان در محیط های کار در این منطقه در سال های آتی برجسته تر خواهد شد.

براساس آمار در ۲۱ کشور از ۳۵ کشور این منطقه سهم زنان از کل افراد شاغل بالاتر از میانگین جهانی ۴۰ درصد است. این حاکی از افزایش فعالیت اقتصادی زنان به عنوان کارآفرین، صاحبان کسب و کار و مدیراست. نتایج تحقیقات نشان می دهند که روند روبه رشد ورود زنان به بازار کار، نیرو محرکه رشد بازار خواهد بود. براساس نتایج یک تحقیق در ۲۰۱۲ در مورد بازارهای نوظهور در جهان، نشان می دهد که زنان به عنوان مصرف کننده و کارآفرین بعد از کشور چین و هند سومین جمعیت میلیاردی در جهان را تشکیل می دهند.

## وضعیت زنان در کسب و کار

امروز زنان در منطقه آسیا و اقیانوسیه مالکیت و مدیریت حدود ۳۰ درصد از کسب و کارها را در قالب خود اشتغالی و در ابعاد بنگاه های خرد ، کوچک و یا شرکت های متوسط و بزرگ در اختیار دارند. در ۱۷ کشور از ۲۱ کشور این منطقه در بازه زمانی ۲۰۱۲-۲۰۰۰ تعداد زنان کارفرما افزایش داشته است. این میزان در یک کشور ثابت و در ۵ کشور روبه کاهش گذاشته است.



سهم کارفرمایان زن در منطقه آسیا و اقیانوسیه

منبع: پایگاه داده های آماری سازمان جهانی کار؛ ۲۰۱۵

در پس این آمار منطقه ای تفاوت های زیادی بین وضعیت کشورها وجود دارد. بطوریکه در برخی کشورها درصد مشارکت زنان در فعالیت کسب و کار کم بوده و در برخی دیگر حدود نیمی از کسب و کارها در اختیار زنان است.



### سهم خوداشتغالی زنان در منطقه آسیا و اقیانوسیه

منبع: پایگاه داده های آماری سازمان جهانی کار؛ ۲۰۱۵

## وضعیت زنان در مدیریت

در سال های اخیر در ۱۴ کشور از ۲۲ کشور منطقه آسیا و اقیانوسیه زنان ۲۵ درصد از سمت های مدیریتی را در اختیار داشته اند. و این در حالی است که در ۶ کشور از این منطقه سهم زنان کمتر از ۱۵ درصد بوده است. سه کشور مغولستان، نیوزیلند و فیلیپین، جزء ۲۲ کشوری در جهان هستند که حدود ۴۰ درصد از قانونگذاران، مقامات ارشد و مدیران آنها زن هستند.

سهم زنان از کل مدیران ، آمار آخرین سال، گزارش سازمان جهانی کار (۲۰۱۳ / ۲۰۱۲ - ۲۰۰۰)

کشور	سال	درصد	سال	درصد
بنگلادش	-	-	۲۰۱۱	۵.۴
بوتان	۲۰۰۵	۱۴.۴	۲۰۱۳	۱۶.۹
بوروئی	۲۰۰۱	۲۵.۷	-	-
کامبوج	۲۰۰۰	۱۲.۶	۲۰۱۰	۱۸.۰
چین	۲۰۰۵	۱۶.۸	-	-
هنگ کنگ	۲۰۰۰	۲۶.۱	۲۰۱۳	۳۱.۱
اندونزی	۲۰۰۷	۱۹.۷	۲۰۱۳	۲۳.۲
جمهوری اسلامی ایران	۲۰۰۵	۱۶.۲	۲۰۱۰	۱۴.۶
ژاپن	۲۰۰۶	۱۰.۷	۲۰۱۳	۱۱.۲
کره جنوبی	۲۰۰۸	۵.۹	۲۰۱۲	۱۱.۰
ماکائو (چین)	۲۰۰۰	۲۳.۰	۲۰۱۳	۳۲.۳
مالزی	۲۰۰۰	۲۳.۲	۲۰۱۳	۲۲.۰

مالدیو	۲۰۰۶	۱۴.۳	۲۰۱۰	۱۳.۴
مغولستان	۲۰۰۰	۳۰.۲	۲۰۱۲	۴۱.۹
نپال	۲۰۰۱	۱۳.۸	-	-
پاکستان	۲۰۰۱	۲.۹	۲۰۰۸	۳.۰
فیلیپین	۲۰۰۰	۵۷.۷	۲۰۱۲	۴۷.۶
سنگاپور	۲۰۰۱	۲۴.۸	۲۰۱۳	۳۳.۷
سريلانكا	۲۰۰۲	۲۱.۷	۲۰۱۳	۲۶.۶
تایلند	۲۰۰۱	۲۵.۵	۲۰۱۳	۳۸.۶
تی مور	-	-	۲۰۱۰	۱۴.۳
ویتنام	۲۰۰۰	۱۶.۸	۲۰۱۳	۲۴.۴
استرالیا	۲۰۰۰	۳۲.۹	۲۰۱۳	۳۶.۱
کوک آيسلندز	۲۰۰۱	۳۶.۱	۲۰۱۱	۴۷.۵
کریباتی	۲۰۰۲	۲۷.۳	۲۰۱۰	۳۶.۴
نیوزیلند	۲۰۰۰	۳۸.۲	۲۰۰۸	۴۰.۰
نیوو	۲۰۰۱	۳۱.۹	-	-
ساموآ	۲۰۰۱	۲۸.۵	۲۰۱۲	۵۰.۰
تونگا	۲۰۰۳	۲۶.۶	-	-
تووالو	۲۰۰۲	۲۴.۵	-	-
وانواتا	-	-	۲۰۰۹	۲۸.۶

منبع: مرکز آمار سازمان جهانی کار

براساس آنچه در جدول بالا آمده در ۱۸ کشور از ۲۲ کشور در منطقه آسیا و اقیانوسیه بر تعداد مدیران زن افزوده شده است. همچنین بر بازه زمانی ۲۰۰۵ تا ۲۰۱۰ تعداد زنان در مناسب مدیریتی ۲ درصد کاهش داشته است.

### شکاف جنسیتی دستمزد در منطقه آسیا و اقیانوسیه

برابری در پرداخت به عنوان محرکی در جهت ارتقاء تنوع جنسیتی در محیط های کاری به شمار می رود. سیستم های برابر پرداخت باعث بالارفتن جاذبه محیط های کاری برای زنان و امکان حفظ و نگه داشت آنها در محیط های کاری می شود. بدین ترتیب آنها بهتر می توانند از پله های ترقی در یک سازمان بالا بروند. شکاف جنسیتی دستمزد به عنوان یک واقعیت جهانی وجود دارد بطوریکه که زنان در ازای انجام کار برابر بطور متوسط ۲۲.۹ درصد کمتر دستمزد دریافت می کنند. براساس نتایج تحقیقات صورت گرفته سرعت اقداماتی که در زمینه برطرف کردن این نقیصه در جهان انجام می شود بگونه ای است که برای پرشدن چنین شکافی حدود ۷۰ سال زمان لازم است. در مورد شکاف جنسیتی دستمزد در منطقه آسیا و اقیانوسیه آمارها حاکی از تفاوت در بین کشورهای مختلف است. بطوریکه این شکاف در کشورهایی چون هند، کره جنوبی، ژاپن و هنگ کنگ حدود ۳۰ درصد و در بین کشورهایی چون مالزی و تایلند زیر ۵ درصد است.

### برطرف کردن موانع بر سر راه مدیریت زنان

شبکه ای از زنان فعال در حوزه کسب و کار در منطقه آسیا و اقیانوسیه در حال شکل گیری است. شرکت ها، سازمان ها، دولت ها، موسسات آکادمیک و سازمان های غیردولتی در حال بکار بستن برنامه ها و ابتکاراتی در جهت توسعه حضور زنان در حوزه مدیریت و کسب و کار هستند. موضوع کارآفرینی زنان به ویژه در بازارهای نوظهور منطقه که در آن اقتصاد غیررسمی تنها شکل فعالیت اقتصادی است بسیار مطرح است. بنابراین مجموع این عوامل نشان دهنده ضرورت و اهتمام همه جانبه برای برطرف کردن موانع و چالش های حضور زنان در پست های مدیریتی و رهبری کسب و کارها و یا کارآفرینی است.