

گزارش سازمان جهانی کار پیرامون جایگاه زنان در بخش مدیریت و کسب و کار در منطقه آسیا و اقیانوسیه در سال جاری

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 20 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. بطوریکه 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 جاری میلادی) 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 418 شرکت (در سایز های کوچک، متوسط و بزرگ و بعضاً چندملیتی) در 7 کشور از منطقه از جمله بنگلادش، پاکستان، فیجی، فیلیپین، سریلانکا و جمهوری اسلامی 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 2013 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 50 درصد از کسب و کارها در منطقه آسیا و اقیانوسیه براین مساله متفق القول هستند که حفظ و نگه 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.

همچنین در این گزارش آمده که در 55 درصد از شرکت های مورد مطالعه، تعداد زنانی که در سمت مدیر ارشد (مدیرعامل و یا عضو هیات مدیره) بوده اند، 10 درصد و یا کمتر و در مواردی صفر درصد بوده است. همچنین براساس نتایج این گزارش در بین شرکت ها تنها کمی بیش از 5 درصد از زنان، به عنوان مدیر ارشد اجرایی فعالیت داشته اند. 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. براساس آمار موجود در این گزارش تنها 3 کشور چین، نیوزیلند و ویتنام در منطقه آسیا و اقیانوسیه هستند که در آنها تعداد زنانی که به عنوان مدیر ارشد اجرایی فعالیت می کنند بیش از 5 درصد است.

براساس یافته های این گزارش امروزه زنان در بسیاری از کشورهای منطقه آسیا و اقیانوسیه در کسب فرصت های آموزشی گوی سبقت را از مردان ربوده اند. و به عنوان منبع رو به افزایشی از استعداد ملی عمل می کنند. امروزه شاهد هستیم که روز به روز به تعداد کسب و کارهایی که توسط زنان مدیریت می شود افزوده شده اما نباید از این مساله غافل شد که همچنان تعداد زنانی که در سمت مدیرعامل و یا عضو هیات مدیره در شرکت ها و سازمان ها فعالیت می کنند، کم اند.

در این گزارش تلاش شده تا به نقش پررنگ انجمن های صنفی کارفرمایی در حمایت از فرصت های برابر کاری برای زنان در محیط های کاری پرداخته شود.

گزارش مذکور در 12 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، بهره مندی از استعداد زنان در حوزه های مدیریت و کسب و کار، شکاف جنسیتی دستمزد، سقف و دیوار شیشه ای و همین طور آنچه سازمان ها و انجمن های صنفی کارفرمایی می توانند برای کاهش موانع ورود زنان به حوزه های 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 چالش های فراوانی روبرو هستند. تمرکز زنان در حوزه های خاص مدیریتی باعث شده تجربه های 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 نشستی در خطوط لوله یاد شده است. بطوریکه این نشستی 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 4 درصد شرکت های مورد مطالعه در این گزارش هیچ مدیر زنی در این سطح وجود نداشته است.

- در تقریباً 33 درصد شرکت ها، تا حدود 10 درصد از مدیران زن بوده اند.

- در 59 درصد شرکت ها، کمتر از 30 درصد مدیران عملیاتی زن بوده اند.

- در 15 درصد از شرکت ها، حدود 41-50 درصد از مدیران عملیاتی را زنان تشکیل می دادند.

- در 18 درصد از شرکت ها، زنان بیش از 50 درصد مدیران عملیاتی را تشکیل می دادند.

در سطح مدیران میانی :

- در 32 درصد از شرکت ها، بیش از 10 درصد از مدیران میانی را زنان تشکیل می دادند.

در سطح مدیران عالی(ارشد) :

- در حدود 11 درصد از شرکت ها، مدیر زنی در این سطح وجود نداشته است.

- در 34 درصد از شرکت ها، 10 درصد و کمتر از آن مدیران را زنان تشکیل می دادند.

- در بین 11 درصد از شرکت ها، زنان بین 41-50 درصد از مدیران ارشد آن شرکت ها را تشکیل می دادند.

- در مجموع، 68 درصد از شرکت ها، کمتر از 30 درصد از مدیران ارشد آنها را زنان تشکیل می دادند و در 13 درصد از شرکت ها، 50 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 2011 قانونی را تصویب کرد که براساس آن شرکت‌های خصوصی ملزم شدند تا 30 درصد افراد تصمیم‌گیرنده در شرکت‌شان را از بین زنان انتخاب کنند. و یا در سال 2013 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 26 درصد از شرکت‌های مورد بررسی هیچ زنی در هیات مدیره خود ندارند و تنها در 14 درصد از این هیات مدیره این شرکت‌ها توازن جنسیتی آن هم به نسبت 60 به 40 (60 درصد مردان و 40 درصد زنان) وجود دارد.

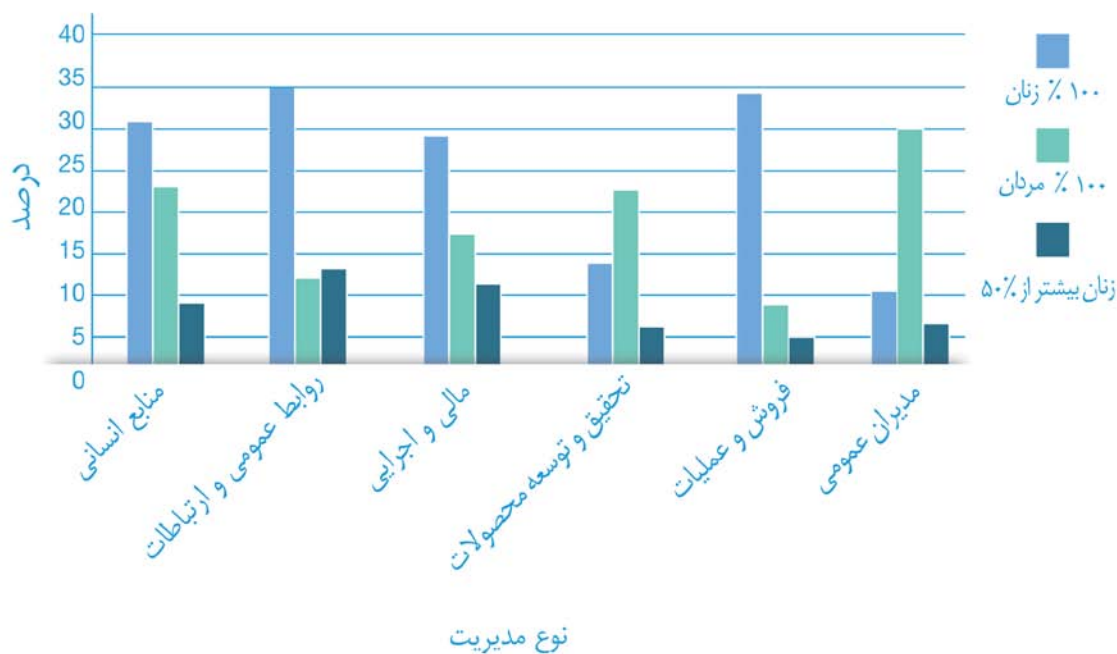
در جدول زیر درصد حضور زنان به عنوان عضو هیات مدیره شرکت‌ها در منطقه آسیا و اقیانوسیه بطور مقایسه‌ای نشان داده شده است.



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

دیوار شیشه ای:

نه تنها سقف شیشه ای می تواند در محیط های کاری برای زنان محدودیت هایی ایجاد کند، بلکه دیوارهای شیشه ای هم می تواند در سلسله مراتب ساختار سازمانی کارراهه های متفاوت شغلی بین زنان و مردان ایجاد کند. در بسیاری از موارد این مساله منجر به این می شود که تجربه کاری زنان نسبت به مردان از تنوع کمتری برخوردار است و این امر شکل گیری دیوارهای شیشه ای در محیط های کاری را تقویت می کند. بطوری که به نظر می رسد که تمایل زنان به حوزه های خاصی از سمت های مدیریتی جهت پیدا می کند.



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 هرکدام 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 بطوریکه که توازن بیشتری بین کار و زندگی خانوادگی ایجاد نماید، وجود دارد.

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 7 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

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 40 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 2011 در منطقه آسیا و اقیانوسیه انجام شده با وجود تمایل سازمان ها به تنوع نیروی کار در منطقه مذکور، حدود 73 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 21 کشور از 35 کشور این منطقه سهم زنان از کل افراد شاغل بالاتر از میانگین جهانی 40 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 2012 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 میلیاردری در جهان را تشکیل می دهند.

وضعیت زنان در کسب و کار

امروز زنان در منطقه آسیا و اقیانوسیه مالکیت و مدیریت حدود 30 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 17 کشور از 21 کشور این منطقه در بازه زمانی 2000-2012 تعداد زنان کارفرما افزایش داشته است. این میزان در یک کشور ثابت و در 5 کشور روبه کاهش گذاشته است.



افزایش تعداد زنان کارفرما

- | | |
|-----------|----------|
| استرالیا | مالزی |
| بنگلادش | مغولستان |
| بوتان | فیلیپین |
| کامبوج | سنگاپور |
| هنگ کنگ | ساموآ |
| اندونزی | سريلانکا |
| ایران | تایلند |
| کره جنوبی | نیوزیلند |
| ماکائو | |

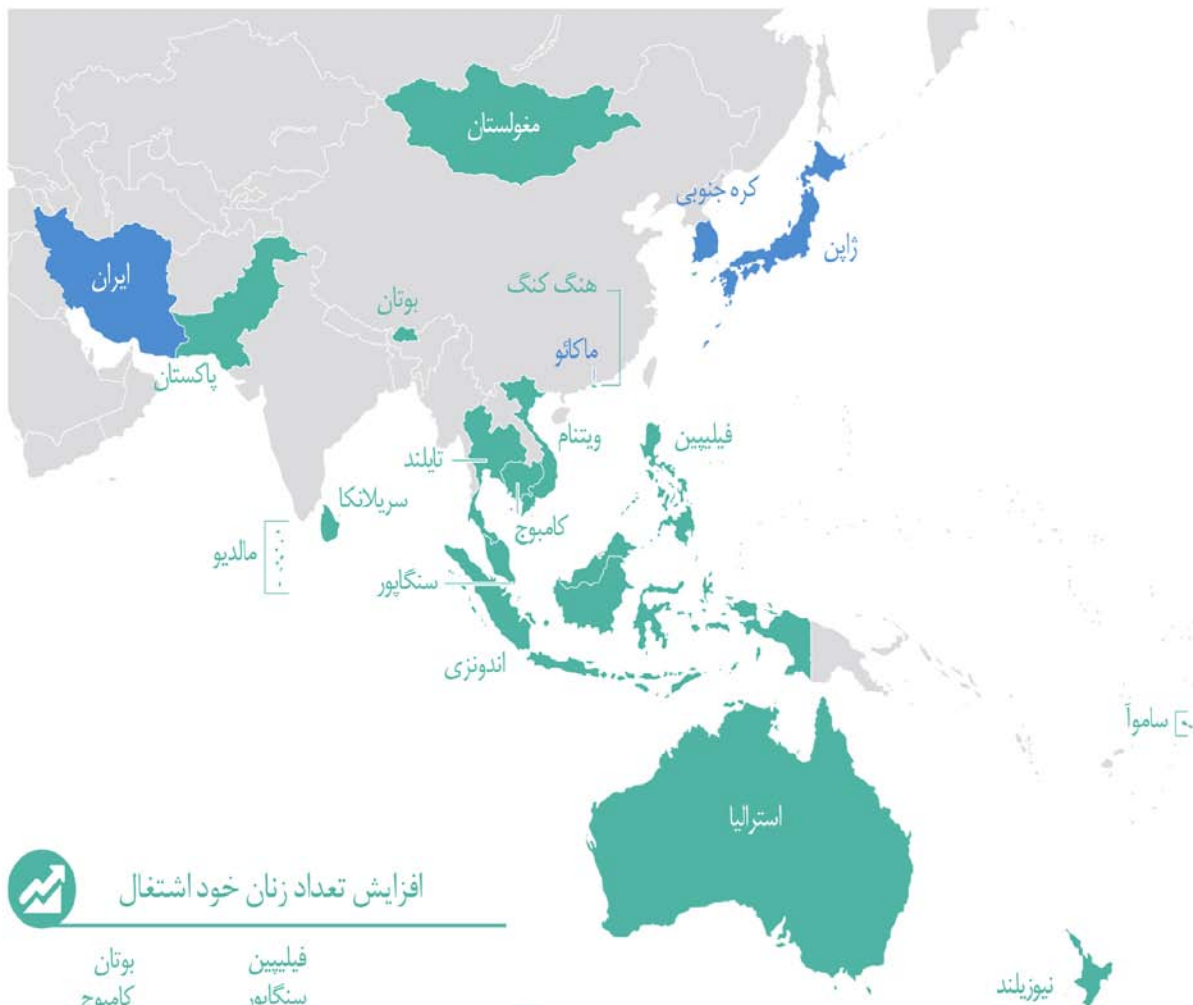
کاهش تعداد زنان کارفرما

- | | |
|---------|---------|
| ژاپن | کریباتی |
| مالدیو | ویتنام |
| پاکستان | |

سهم کارفرمایان زن در منطقه آسیا و اقیانوسیه

منبع: بانک داده های آماری سازمان جهانی کار؛ 2015

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.



افزایش تعداد زنان خود اشتغال

- | | |
|----------|----------|
| بوتان | فیلیپین |
| کامبوج | سنگاپور |
| هنگ کنگ | سريلانکا |
| اندونزی | تایلند |
| مالزی | ویتنام |
| مالدیو | استرالیا |
| مغولستان | نیوزیلند |
| پاکستان | ساموآ |



کاهش تعداد زنان خود اشتغال

- | | |
|-------|--------|
| ایران | کره |
| ژاپن | ماکائو |

سهم خوداشتغالی زنان در منطقه آسیا و اقیانوسیه

منبع: بانک داده های آماری سازمان جهانی کار؛ 2015

وضعیت زنان در مدیریت

در سال های اخیر در 14 کشور از 22 کشور منطقه آسیا و اقیانوسیه زنان 25 درصد از سمت های مدیریتی را در اختیار داشته اند. و این در حالی است که در 6 کشور از این منطقه سهم زنان کمتر از 15 درصد بوده است. سه کشور مغولستان، نیوزیلند و فیلیپین، جزء 22 کشوری در جهان هستند که حدود 40 درصد از قانونگذاران، مقامات ارشد و مدیران آنها زن هستند.

سهم زنان از کل مدیران ، آمار آخرین سال، گزارشی 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	-	-
هنگکنگ	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
کرهجنوبی	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
نیپال	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
تیمور	-	-	۲۰۱۰	۱۴.۳
ویتنام	۲۰۰۰	۱۶.۸	۲۰۱۳	۲۴.۴
استرالیا	۲۰۰۰	۳۲.۹	۲۰۱۳	۳۶.۱

کوک ایسلندز	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 18 کشور از 22 کشور در منطقه آسیا و اقیانوسیه بر تعداد مدیران زن افزوده شده است. همچنین بر بازه زمانی 2005 تا 2010 تعداد زنان در مناسب مدیریتی 2 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 22.9 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 70 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 30 درصد و در بین کشورهای چینی و مالزی و تایلند زیر 5 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 بویژه در بازارهای نوظهور منطقه که در آن اقتصاد غیر رسمی تنها شکل فعالیت اقتصادی است بسیار مطرح است.

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

معیارهای اولویت گسترش حضور زنان در جایگاه مدیریتی

رتبه	معیار اولویت
۱	سپردن کارهای چالشی و ملموس به مدیران زن
۲	قرار دادن زنان در جریان کلیه عملیات و کارکردهای شرکت
۳	برنامه های مشاوره تعلیمی / پشتیبانی مدیریت ارشد از استراتژی های 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 جایگاه های مدیریتی
۶	تعیین اهداف و ردیابی پیشرفت زنان در محیط های کاری
۷	شرایط کاری انعطاف پذیر (از نظر زمانی و مکانی) / ایجاد مسیرهای ارتقاء و چشمانداز روشن پیشرفت شغلی برای زنان
۸	طرح های حفظ کارکنان و ورود مجدد آنها به محیط کار
۹	انتصاب زنان در هیئت مدیره شرکت ها
۱۰	شکل گیری گروه های 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 هیئت مدیره شرکتها
۱۳	استفاده از طرح های حمایتی

منبع: پیمایش سازمان جهانی کار

در این گزارش 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: نتایج تحقیقی مشابه که توسط شرکت مکنزی اند کامپنی در سال 2012 و در پیمایشی بین 1500 مدیر ارشد شرکت در 10 بازار آسیایی صورت گرفته حاکی از آن است که حدود 30 درصد از مدیران زن بویژه در سطوح ارشد بطور داوطلبانه و به دلیل تعهدات خانوادگی از کار کناره گیری می کنند.

- تغییر نگاه به نقش زنان در جامعه

- مطالعه و بررسی موردهای موفق در مورد کسب و کارهایی با تنوع جنسیتی

- اتخاذ سیاست هایی در خصوص فرصت اشتغال برابر

- بررسی شیوه های توسعه منابع انسانی

- بررسی شرایط کار انعطاف پذیر

- بهبود شکاف جنسیتی دستمزد

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

شیکه کارفرمایان در منطقه می تواند نقش مهمی در اتخاذ سیاست های تنوع جنسیتی به عنوان یکی از ملاحظات راهبردی کسب و کارها داشته باشد. در جداول زیر فهرستی از اقداماتی که کارفرمایان می توانند در جهت حمایت از زنان در حوزه مدیریت و کسب و کار انجام دهند، ارائه شده است.

استراتژی های ارائه شده از سوی سازمان های کارفرمایی برای گسترش حضور زنان در عرصه مدیریت و کسب و کار

استراتژی	
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	ظرفیت سازی در انجمن های 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 سنججهها
۵	دادن مشاوره در طرح های برنامه‌ریزی شغلی در جهت استفاده حداکثری از استعداد زنان
۶	توانمندسازی زنان در امر مربیگری، آموزش، مشاوره تعلیمی / ظرفیت سازی در جهت پرورش استعداد زنان و اطمینان از مشارکت موثر آنان در فرایند تصمیم گیری
۷	انتخاب بهترین نمونهها 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 نمونه ها در بین کارکنان و شرکتهای عضو انجمن های 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	آماده سازی استراتژی حمایتی
۱۲	توسعه 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 زمینه های در حال ظهوری چون روندهای کاری، کمبود استعداد و فرصت ها

استراتژی های ارائه شده از سوی سازمان های کارفرمایی برای گسترش حضور زنان کارآفرین در عرصه مدیریت و کسب و کار

استراتژی

۱	اجرای موافقت نامه های همکاری (یادداشت تفاهم) با سازمان های 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 سازمان های مرتبط (ارکان تجارت)
۸	تسهیل ارتباط و تبادل افکار بین زنان دارنده کسب و کار، اعضای سازمان های کارفرمایی و سازمان های مرتبط
۹	برقراری ارتباط بین مدیران و رهبران زن در سازمان ها با سایر سازمان ها و شرکت های بزرگتر
۱۰	پیاده سازی برنامه های آموزش رهبری برای زنان در جهت ایجاد شرکت های کوچک و متوسط

منبع : پیمایش سازمان جهانی کار

