

زنان؛ کنشگران اقتصادی

سمانه ابراهیم‌پور*

■ مقدمه

مشارکت زنان در بازار کار علاوه بر این که تحت تأثیر "انتخاب‌های فردی" و در موارد بسیاری "اجبار" آنها به اشتغال در تمام طول زندگی است، متأثر از شرایط حاکم بر زندگی آنها نیز هست. مجموعه‌ای از روابط اجتماعی که جنسیتی شده‌اند مانند هنجارها، اعتقادات و ... همراه با روابطی که توسط نهادهای دولت (مقررات، آیین‌نامه‌ها و ...) برای تشویق یا محرومیت آنها از ورود به بازار کار تحمیل می‌شوند، سبب گردیده تا نرخ مشارکت زنان در کشور ما در مقایسه با مردان بسیار کمتر، نوع شغل‌های آنان ناپایدارتر و میزان بیکاری آنها بسیار بیشتر از ارقام مورد انتظار و شایسته‌ی توانایی‌های آنان باشد.

بنابراین چگونگی و میزان مشارکت زنان در زندگی اقتصادی خانواده و جامعه بیش از آنکه تحت تأثیر انتخاب‌های آنها در تطابق با تغییرات چرخه‌ی زندگی قرار گیرد، تحت تأثیر میزان عدالت جنسیتی در جامعه و نابرابری‌هایی است که با هم‌پوشانی با سایر نابرابری‌ها همچون طبقاتی، قومی، جغرافیایی و ... سختی‌های بیشتری را بر زنان شاغل در بازار کار تحمیل می‌نماید (شادی‌طلب و همکاران ۱۳۹۴: ۱).

امروزه مشارکت زنان بر پایه عدالت در همه زمینه‌ها از جمله فرآیند تصمیم‌گیری و مدیریت کلان جامعه یکی از پیش‌نیازها و شاخص‌های مهم توسعه جنسیتی است. تعداد زیادی از مطالعات و شواهد نشان می‌دهند که استفاده از مهارت‌ها و استعداد‌های مدیریتی زنان و مردان به نفع بنگاه اقتصادی و به طور کلی به نفع جامعه است (ILO 2015a). گرچه تلاش زنان در کسب مدارج تحصیلی عالی و مشارکت در بازار کار پیشرفت‌هایی داشته است اما زنان هنوز نتوانسته‌اند به مشاغل تصمیم‌گیری عالی و مدیریت سازمان‌ها به نقش قابل توجهی دست یابند.

در این نوشتار سعی بر آن است تا ضمن بررسی وضعیت زنان، موانع مدیریتی آنان شناسایی و اقداماتی جهت رفع این مشکلات پیشنهاد گردد. بدین ترتیب در ادامه، پس از بررسی وضعیت اقتصادی و اشتغال زنان در ده سال اخیر، سیاست‌های اجتماعی و اقتصادی دولت مرور می‌گردد. در بخش بعد چشم‌انداز بازار کار زنان در برنامه ششم توسعه طرح می‌شود. سپس وضعیت مدیریتی زنان بر اساس آمارهای در دسترس بررسی و موانع مدیریتی آنها به صورت خلاصه گزارش می‌شود. در بخش پایانی پیشنهادهای جهت اقدام در رفع موانع مطرح می‌شود.

■ وضعیت اقتصادی و اشتغال زنان

برای بررسی وضعیت اقتصادی یک کشور از سه شاخص مهم نرخ بیکاری، نرخ رشد اقتصادی و نرخ تورم استفاده می‌شود. اما شاخص بیکاری از دو شاخص دیگر مهم‌تر است زیرا از یک سو با نرخ رشد اقتصادی و تورم مرتبط است و از سوی دیگر با ساختار جمعیت و سرمایه انسانی ارتباط تنگاتنگی دارد. در واقع نرخ بیکاری وضعیت سرمایه انسانی یعنی افرادی که در یک کشور با کسب آموزش و مهارت به "سرمایه" تبدیل شده‌اند و چگونگی بهره‌برداری از این سرمایه در جهت توسعه کشور را نشان می‌دهد (هاشمی و ابراهیم‌پور ۱۳۹۴: ۱).

آخرین اطلاعات استخراج شده از گزارش‌های نیروی کار مرکز آمار ایران و روند تغییرات در یک دوره ده ساله (تابستان ۸۴ تا تابستان ۹۴) حاکی از عدم تعادل در بازار کار و تشدید آن از ابعاد جنسیتی و سنی است. بر اساس این اطلاعات، در حالی که نرخ مشارکت زنان پایین است اما نرخ بیکاری آنان بالاتر از نرخ بیکاری کل است.

کاهش نرخ مشارکت نیروی کار و بالا بودن نرخ بیکاری به ویژه زنان و جوانان گواهی بر مشکل جدی اشتغال‌زایی در اقتصاد کشور است. ساختار جوان جمعیت و نسبت ۷۰/۹ درصدی جمعیت بالقوه فعال اقتصادی (۱۵ تا ۶۴ ساله) فرصت طلایی است که در صورت عدم استفاده صحیح از این منبع به تهدیدی اجتماعی تبدیل می‌شود و خسارت‌ها و زیان‌هایی را به جامعه تحمیل می‌کند.

جدول ۱. تغییرات نرخ مشارکت و نرخ بیکاری در سال‌های ۱۳۸۴-۱۳۹۴

عنوان	تابستان ۸۴	تابستان ۹۲	تابستان ۹۴
نرخ مشارکت نیروی کار	۴۲/۸	۳۹/۱	۳۸/۹
نرخ مشارکت نیروی کار زنان	۱۸/۷	۱۳/۶	۱۳/۸
نرخ بیکاری جوانان ۱۵-۲۴ ساله	۲۱/۷	۲۳/۹	۲۵/۷
نرخ بیکاری زنان جوان ۱۵-۲۴ ساله	۳۰/۳	۴۵/۸	۴۴/۲
نرخ بیکاری جوانان ۱۵-۲۹ ساله	۱۹/۵	۲۱/۱	۲۳/۴
نرخ بیکاری زنان جوان ۱۵-۲۹ ساله	۳۰/۸	۴۱/۷	۴۱/۳

منبع: مرکز آمار ایران، ۱۳۸۴، ۱۳۹۲، ۱۳۹۴، نتایج آمارگیری نیروی کار.

در دهه ۱۳۸۳-۱۳۹۳ اقتصاد کشور تنگناهای عدیده‌ای را تجربه کرده است. کشور در نیمه دوم دهه هشتاد به کساد و سپس رکود اقتصادی گرفتار شد. متوسط سرمایه‌گذاری سالانه کمتر از ۱ درصد و واردات سیل‌آسای محصولات خارجی که غالباً هم رقیب تولیدات داخلی بودند، به بروز رکود تورمی انجامید (کریمی ۱۳۹۴: ۵۶-۵۴). کاهش نرخ رشد اقتصادی سبب کاهش ظرفیت‌های تولید در بسیاری از بنگاه‌های کوچک، متوسط و بزرگ و از میان رفتن صدها هزار فرصت شغلی گردید. کاهش و در واقع اخراج نیروی کار در صنایعی مانند نساجی، پوشاک و صنایع غذایی که غالباً زنان در این صنایع متمرکزند، سبب خروج آنان از بازار کار رسمی شد (شادی‌طلب و همکاران ۱۳۹۴: ۳). بنابراین ایجاد فرصت‌های شغلی متناسب با عرضه نیروی کار فزاینده، حتی با افزایش چشمگیر درآمدهای نفتی میسر نگردید.

به نظر اقتصاددانان از سال ۱۳۹۱ اقتصاد ایران وارد دوره افت قابل توجه سطح درآمد سرانه شد. میانگین درآمد واقعی خانوارهای شهری به طور مستمر کاهش یافت و در نتیجه اغلب صنایع با کاهش شدید تقاضا مواجه شدند (نیلی ۱۳۹۴: ۵).

بر اساس نتایج آمارگیری نیروی کار مرکز آمار ایران در سال ۱۳۸۸ جمعیت زنان شاغل حدود ۳۷۰۰ هزار نفر بوده که به دلیل مشکلات اقتصادی پیش گفته شده این جمعیت در سال ۱۳۹۳ به تعداد حدود ۳۱۰۰ هزار نفر رسید. در نتیجه حدود ۶۰۰ هزار شغل در این ۵ سال از دست رفته است و تعداد زیادی از زنان یا خانه‌دار شده‌اند و یا به بازار کار غیررسمی روی آورده‌اند. بدین ترتیب شرایط بد اقتصادی، نبود فرصت‌های شغلی و از دست رفتن شغل‌های موجود (که معمولاً زنان اولین گروهی هستند که در دوران رکودی از بازار کار اخراج می‌شوند) سبب شده تا بیکاران آشکار افزوده شوند و ناامیدان از یافتن کار (بیکاری پنهان) به جمعیت غیرفعال پیوسته‌اند.

■ سیاست‌های اجتماعی دولت

در دهه ۱۳۸۳-۱۳۹۳ در شرایطی که کارفرمایان (دولتی و خصوصی) با نیروی کار اضافی مواجه بوده‌اند، تصویب قوانین و مقرراتی که غالباً جلوه حمایت از زنان را داشته است بیشتر به خروج زنان از بازار کار انجامیده است.

فراتر از آنچه که در قانون کار و سایر قوانین استخدامی برای زنان منظور شده، اتخاذ سیاست‌هایی مانند افزایش دوره مرخصی زایمان و برخورداری از دستمزد مساوی با دوران اشتغال سبب شده که نه تنها کارفرمایان بخش خصوصی، حتی بخش دولتی نیز تمایل و توان اجرای آن را نداشته باشد.

برخی دیگر از سیاست‌های دولت که غالباً در جهت کاهش هزینه‌های دولت و کارفرمایان صورت گرفته مانند حذف مهدکودک‌ها و یا کمک به پرداخت هزینه‌های مهدکودک‌ها، نه تنها به هدف برقراری عدالت اجتماعی کمکی نکرده، بلکه در خلاف جهت آن نیز عمل نموده است.

در واقع زنان شاغل که به طور عمده به دو طبقه اقتصادی تقسیم می‌شوند به شکل‌های زیر با این موضوع برخورد کرده‌اند:

- ۱- زنانی با شغل‌های بهتر و حقوق بیشتر که هزینه مهدکودک و پرستار را با حقوق مکفی پرداخت کرده‌اند.
- ۲- زنانی که با حداقل حقوق کار می‌کنند و توانایی پرداخت هزینه مهدکودک را نداشته‌اند در نتیجه بالاجبار یا شغل خود را ترک کرده‌اند که از منابع درآمدی خانوار کاسته شده و فقیرتر شده‌اند و یا نگهداری فرزندان را به دیگران سپرده‌اند و یا تنها در منزل گذاشته‌اند که در هر دو صورت آثار نامطلوبی برای مادر و فرزند داشته و به عدالت اجتماعی کمکی نکرده است.

نکته شایان توجه این است که بیشتر زنان شاغل در کشور را گروه دوم تشکیل می‌دهند و نه گروه اول. در نتیجه این سیاست‌ها گروه بزرگی از زنان شاغل را تحت تأثیر خود قرار داده است و از نظر رفاهی وضعیت آنان را نامطلوب‌تر ساخته است.

■ سیاست‌های اقتصادی دولت

از جمله سیاست‌های اقتصادی که دولت در دو سال اخیر دنبال می‌کند سیاست کوچک و چابک‌سازی دولت است. در راستای نیل به این هدف، دولت نیروی انسانی بخش عمومی را به صورت وسیعی تعدیل کرده است. تمرکز استخدام‌هایی که در این دوره توسط دولت انجام شده بر جذب و گزینش مردان متمرکز بوده است. بخشی از بنگاه‌های اقتصادی بخش دولتی واگذار

شده‌اند. علاوه بر همه اینها برخورد دولت در روابط کارفرما و کارگر با توجه به رکود موجود و عدم بهبود فضای کسب و کار جانبدارانه بوده است.

بدین ترتیب پیامد سیاست‌های اجتماعی و اقتصادی دولت این بوده است که زنان جذب بازار کار نشده‌اند و نامید از یافتن شغل به گروه خانه نشین‌ها پیوسته‌اند. در واقع زنان از بازار کار رسمی خارج شده‌اند و گروهی به ناچار به بازار کار بخش غیررسمی روی آورده‌اند.

■ پیش‌بینی اشتغال زنان در برنامه ششم توسعه

در مطالعه انجام شده توسط امینی و فرهادی کیا (۱۳۹۴) برای سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی پیش‌بینی شده که در ۵ سال آینده (۱۳۹۹-۱۳۹۴) سالانه بالغ بر ۳۵۵ هزار نفر بر جمعیت فعال زنان افزوده می‌شود که ۵۷ درصد آنها دارای تحصیلات عالی خواهند بود. در صورت تحقق رشد اقتصادی ۸ درصدی، به طور متوسط سالانه حدود ۳۱۱ هزار شغل برای زنان ایجاد خواهد شد و سهم اشتغال زنان به ۱۸/۱ درصد و نرخ بیکاری به ۲۰/۲ درصد خواهد رسید (امینی و همکاران ۱۳۹۴: ۱۸).

بر اساس پیش‌بینی اشتغال زنان و سهم حدود ۸/۹ درصدی زنان در اشتغال صنعت نفت نیاز است تا توجه بیشتری به جذب و ارتقاء زنان در این صنعت صورت گیرد.

با توجه به رشد دختران تحصیل کرده دانشگاهی و برخورداری آنان از مهارت‌های فنی و تخصصی لزوم بحث مدیریت زنان و قدرت بیشتر آنها در فرآیندها و مشاغل تصمیم‌گیری بیش از پیش مطرح می‌شود.

■ زنان در مدیریت

برای رسیدن به تعادل و عدالت جنسیتی و در نتیجه توسعه بهتر نیاز است تا زنان بتوانند در فرآیند تصمیم‌گیری در سطوح مختلف جامعه شرکت نمایند. مدیریت زنان از جمله مسائلی است که بیشتر کشورهای در حال توسعه و حتی توسعه یافته با آن مواجه هستند. زنان در بسیاری از کشورهای توسعه یافته توانسته‌اند جایگاه نسبتاً مناسبی در فرآیندهای تصمیم‌گیری و مشاغل مدیریتی به دست آورند اما در کشورهای در حال توسعه علی‌رغم حضور بیشتر زنان در مقاطع دانشگاهی و بازار کار هنوز موفقیت چشمگیری در این زمینه حاصل نشده است.

بر اساس گزارش‌های بین‌المللی وضعیت ایران هم چندان مطلوب نیست و میزان حضور زنان در مدیریت کلان کشور و در مواضع تصمیم‌گیری نسبت به سایر کشورها بسیار کم است.

جدول ۲. سهم زنان از کل مدیران (قانون‌گذاران، مقامات عالی‌رتبه و مدیران)

کشور	سال	درصد	سال	درصد
فیلیپین	۲۰۰۰	۵۷/۷	۲۰۱۲	۴۷/۶
سريلانکا	۲۰۰۲	۲۱/۷	۲۰۱۳	۲۶/۶
اندونزی	۲۰۰۷	۱۹/۷	۲۰۱۳	۲۳/۲
ویتنام	۲۰۰۰	۱۶/۸	۲۰۱۳	۲۴/۴
مالزی	۲۰۰۰	۲۳/۲	۲۰۱۳	۲۲
ایران	۲۰۰۵	۱۶/۲	۲۰۱۰	۱۴/۶
ژاپن	۲۰۰۶	۱۰/۷	۲۰۱۳	۱۱/۲

منبع: ILO 2015a

مطابق این اطلاعات، در ده سال گذشته در برخی کشورها سهم زنان در مدیریت افزایش و در برخی دیگر کاهش یافته است. در نتیجه دستاوردها پایدار نیستند و می‌توانند به آسانی بازگشت کنند مگر اینکه تلاش‌هایی برای حفظ آن وجود داشته باشد. ایران از جمله کشورهایی است که نه تنها سهم کوچکی از مدیران به زنان اختصاص دارند، بلکه این سهم تا سال ۲۰۱۰ کاهش نیز یافته است.

گزارش توسعه انسانی سازمان ملل وضعیت حضور زنان در پست‌های مختلف مدیریتی را نشان می‌دهد. بر این اساس ایران از جمله کشورهایی است که سهم تصمیم‌گیران زن در آن بسیار ناچیز است. بدین ترتیب زنان در فرآیند تصمیم‌گیری و مدیریت کلان جامعه نقش چندانی برعهده ندارند.

جدول ۳. حضور زنان در پست‌های سیاسی و مدیریتی

کشور	سال*	رتبه معیار توانمندسازی جنسیتی ^۱	درصد زنان			سال	رتبه معیار توانمندسازی جنسیتی			
			کرسی‌های پارلمانی	پست‌های مدیریتی	مشاغل حرفه‌ای					
ایران	۲۰۰۴	۷۲	۴/۱	۱۳	۳۳	۲۰۰۷	۸۷			
								۲۰/۸	۹	۲۶
								۱۶/۳	۲۰	۴۵
								۳۶/۴	۲۸	۴۹
								۱	۳۷/۹	۳۰
								۳۰	۳۷/۹	۳۰
پاکستان	۲۰۰۴	۶۴	۲۰/۴	۲	۲۶	۸۲	۶۵			
مالزی	۲۰۰۴	۴۴	۱۳/۱	۲۳	۴۰	۶۵	۶۵			
نروژ	۲۰۰۴	۱	۳۷/۹	۳۰	۵۰	۱	۹۰			
ترکیه	۲۰۰۴	۷۳	۴/۴	۷	۳۲	۹۰	۹۰			
عربستان	۲۰۰۴	۷۷	۰	۳/۱	۶	۹۲	۹۲			

منبع: World Development Report 2004 & 2007-2008

* رتبه بندی در سال ۲۰۰۴ در میان ۷۸ کشور و در سال ۲۰۰۷ در میان ۹۳ کشور انجام شده است.

^۱ Gender Empowerment Measure

وضعیت ایران در طول چهار سال مورد بررسی گزارش توسعه انسانی تغییر چندانی نکرده است و به نظر می‌رسد عزم جدی برای برطرف کردن این مشکل وجود ندارد. پایین‌تر بودن سهم زنان در کرسی‌های پارلمانی و مشاغل مدیریتی در ایران نسبت به کشورهای چون مالزی و پاکستان نشان دهنده این است که سیاست‌گذاران در ایران برای پیشرفت زنان در مشاغل مدیریتی و افزایش نفوذ و قدرت آنان در فرآیند تصمیم‌گیری سیاسی و تعیین خط مشی دولت توجه چندانی نکرده‌اند.

به طور کلی در برنامه‌های توسعه کشورمان به زنان کمتر از دیدگاه مدیریتی نگریسته شده و به مشارکت زنان در پست‌های مدیریتی توجه چندانی نشده است. بنابراین لزوم بازنگری به مقوله توسعه مدیریت با رویکرد جنسیتی در برنامه‌های توسعه کشور احساس می‌شود.

■ زنان با تحصیلات عالی در مدیریت

بر اساس نتایج سرشماری عمومی نفوس و مسکن سال ۱۳۹۰، سهم مردان در اشتغال کشور ۸۶/۸ درصد و سهم زنان ۱۳/۲ درصد است. سهم مردان شاغل با تحصیلات عالی ۱۵/۹ درصد و سهم زنان شاغل با تحصیلات عالی ۴۶/۲ درصد است. این در حالی است که ۶۳/۸ درصد (۴۷۶ هزار نفر) مدیران تحصیلات عالی دارند.

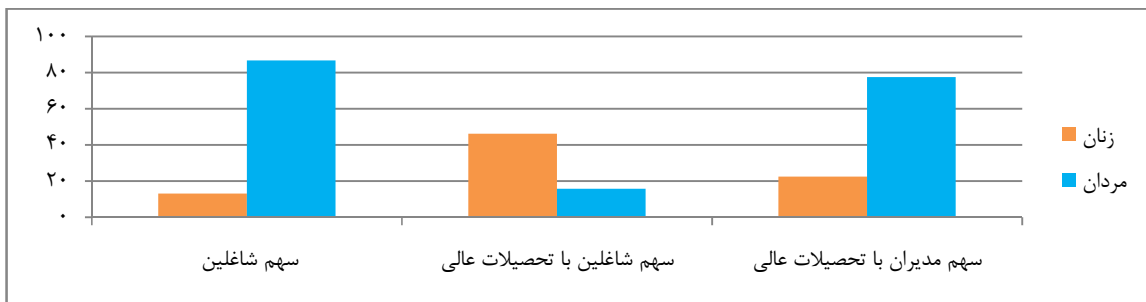
جدول ۴. سطح تحصیلات مدیران (قانون‌گذاران، مقامات عالی‌رتبه و مدیران)

سطوح تحصیلی	مرد و زن	مرد	زن
بی‌سواد	۳۸۷۷	۳۷۶۹	۱۰۸
ابتدایی	۲۵۲۸۶	۲۴۵۹۴	۶۹۲
راهنمایی	۴۶۰۶۱	۴۴۶۶۰	۱۴۰۱
متوسطه	۱۸۵۲۵۰	۱۶۹۴۳۹	۱۵۸۱۱
پیش‌دانشگاهی	۱۴۰۸	۱۱۵۶	۲۵۲
عالی	۴۷۶۳۵۴	۳۶۹۰۷۰	۱۰۷۲۸۴
سوادآموزی بزرگسالان	۱۰۱۹	۹۶۸	۵۱
سایر دوره‌ها	۵۶۱۹	۵۰۶۳	۵۵۶
اظهار نشده	۱۲۳۷	۱۲۲۳	۱۴
کل	۷۴۶۱۱۱	۶۱۹۹۴۲	۱۲۶۱۶۹

منبع: مرکز آمار ایران، ۱۳۹۰، نتایج سرشماری عمومی نفوس و مسکن کشور.

در حالی که زنان با تحصیلات عالی سهم بسیار بیشتری از سایر گروه‌های تحصیلی در میان زنان شاغل نسبت به مردان شاغل دارند اما در سطوح مدیران این وضعیت کاملاً برعکس می‌شود. به عبارت دیگر در سطح مدیران سهم زنان با تحصیلات دانشگاهی ۲۲/۵ درصد و سهم مردان ۷۷/۵ درصد است.

نمودار ۱. سهم زنان و مردان با تحصیلات عالی در مدیریت



منبع: مرکز آمار ایران، ۱۳۹۰، نتایج سرشماری عمومی نفوس و مسکن کشور.

■ موانع مدیریت زنان

در حالی که زنان سهم خود را در شغل‌های مدیریتی در دو دهه گذشته افزایش داده‌اند اما همه منابع و تحلیل‌ها گزارش می‌کنند که همچنان زنان به عنوان مدیر در مناصب تصمیم‌گیری و تصمیم‌سازی نیستند (ILO 2015a). گسترش مشارکت زنان در موقعیت‌های تصمیم‌گیری با چالش‌ها و پیچیدگی‌هایی روبروست که در واقع نشان‌دهنده و منعکس‌کننده نابرابری‌های موجود و نبود عدالت جنسیتی است. با اینکه مدیریت زنان در سازمان‌ها و مراکز مختلف دستاوردهای خوبی به همراه داشته است ولی گرایش عمومی مدیران سازمان‌ها به گزینش مدیران مرد معطوف بوده است. در این میان آنچه بیش از شایستگی و توانمندی مورد نگرش قرار می‌گیرد جنسیت است (جعفرنژاد و اسفیدانی ۱۳۸۴: ۷۹).

اعتقاد به اینکه برخی مشاغل زنانه و برخی مردانه هستند، در میان افراد بسیاری از جوامع مرسوم است؛ در حالی که توزیع شغل‌های مختلف در دنیا نشان می‌دهد هیچ چیز ذاتاً زنانه یا مردانه در شغل‌های مختلف وجود ندارد (حسین‌پور و همکاران ۱۳۹۱: ۴۷).

در ادبیات عوامل مهم سازمانی که مانع مدیریت زنان می‌شوند تحت عنوان دیوارهای شیشه‌ای^۲ و سقف شیشه‌ای^۳ طبقه‌بندی می‌شوند.

● دیوارهای شیشه‌ای

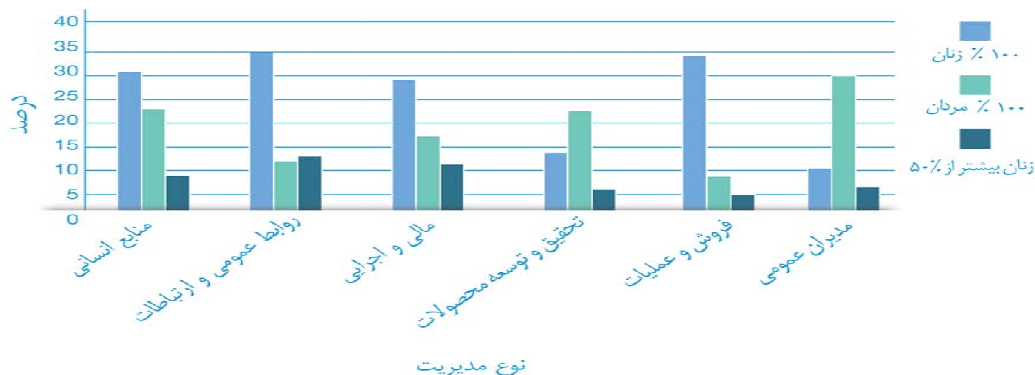
تمرکز زنان در سمت‌های مدیریتی خاص، منعکس‌کننده پدیده دیوار شیشه‌ای است که به معنی تفکیک جنسیتی^۴ در سمت‌های مدیریتی است. در حالی که زنان به سمت‌های مدیریتی دست می‌یابند، تمایلی وجود دارد که در سمت‌های مدیریتی با کارکردهای خاص متمرکز شوند. تمرکز زنان در حوزه‌های خاص مدیریتی باعث شده تجربه‌های کاری آنها تنوع کمتری داشته باشد و همین خود به عنوان عاملی است که از رشد و ارتقاء زنان به سمت‌های مدیریت ارشد جلوگیری می‌کند (ILO 2015b) و همین امر دیوارهای شیشه‌ای در محیط‌های کاری را تقویت می‌کند. به طوری که به نظر می‌رسد تمایل زنان به حوزه‌های خاصی از سمت‌های مدیریتی جهت پیدا می‌کند.

² Glass Walls

³ Glass Ceiling

⁴ Gender Segregation

نمودار ۲. تمرکز زنان در حوزه‌های خاصی از مدیریت



منبع: ILO 2015b

نمودار فوق که بر اساس پیمایش‌های سازمان بین‌المللی کار تهیه شده نشان می‌دهد که زنان در منطقه آسیا و اقیانوسیه در حوزه‌های 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 به طور کلی در حوزه مدیریت عمومی کم است.

در نتیجه زنان همواره در پست‌هایی قرار دارند که مستقیماً برای تأمین هدف‌های سازمان فعالیت نمی‌کنند و در این زمینه مسئولیت مستقیم ندارند بلکه در واحدهایی هستند که به تأمین هدف سازمان کمک می‌کنند. بنابراین نمی‌توانند در سازمان‌ها قدرت چندانی به دست آورند و در تصمیم‌گیری‌های سازمانی دخالت و نفوذ چندانی ندارند.

بنابراین زنان از نردبان بالا می‌روند ولی تا پله معینی زیرا تجربه‌های مدیریتی آنها در حاشیه‌های هرم است (ILO 2015b). دلایل و شواهد اندکی برای این دیدگاه وجود دارد که مردان یا زنان مدیران برتری هستند، یا اینکه زنان یا مردان از لحاظ مدیریت و رهبری با یکدیگر متفاوتند. بنابراین بهتر است گفته شود که شیوه‌های مدیریتی بسیار خوب، متوسط و ضعیف را می‌توان هم در میان مردان و هم در میان زنان یافت و نمی‌توان درباره‌ی این موضوع کلی و قاطعانه داورى کرد (جعفرنژاد و اسفیدانی ۱۳۸۴: ۷۹).

● سقف شیشه‌ای

سقف شیشه‌ای مانعی در سازمان‌هاست که از ارتقای زنان، فراتر از حدی، جلوگیری به عمل می‌آورد. سقف شیشه‌ای برآمده از برداشت‌های کلیشه‌ای و پیش‌داوری‌هایی است که در مورد زنان وجود دارد و باعث می‌شود زنان نتوانند در سلسله مراتب سازمانی از سطوحی خاص بالاتر روند. سقف شیشه‌ای که مبتنی بر نگرش‌ها و پیش‌داوری‌های سازمانی است مانع پیشرفت زنان در مشاغل مدیریتی می‌شود. سقف شیشه‌ای از دو سو برای سازمان هزینه‌زا است (امینی و زمانی ۱۳۷۹: ۴۸):

- ۱- کاهش بهره‌وری بخشی از نیروی کار که سقف شیشه‌ای را مانع پیشرفت خود می‌دانند.
- ۲- سقف شیشه‌ای باعث افزایش جابه‌جایی نیروی کار می‌شود. هزینه‌ی جابه‌جایی نیروی کار ۱/۵ برابر حقوق سالانه‌ی مدیران برآورد شده است.

سقف شیشه‌ای در هر سطحی از هرم سازمانی عمل می‌کند و مانع حضور زنان در رده‌های مدیریت عملیاتی، میانی و یا عالی می‌شود. هرچه سطح مدیریت بالاتر رود، اهمیت آن در سیاست‌گذاری‌ها و تعیین خط‌مشی‌های راهبردی بیشتر می‌شود و به تبع آن سقف شیشه‌ای قطورتر می‌گردد.

بنابراین دیوارهای شیشه‌ای مانع تحرک شغلی و سقف شیشه‌ای مانع ارتقای شغلی زنان در سازمان‌ها می‌شود. به منظور بهره‌گیری کارا تر از نیروی کار زنان و استفاده از آن در جهت توسعه باید ضمن تصحیح فرهنگ‌ها و کلیشه‌ها، موانع حضور زنان در فرآیندهای تصمیم‌گیری و مشاغل عالی مدیریتی برطرف گردد.

شکل ۱. زنان در مدیریت: سقف شیشه‌ای و دیوار شیشه‌ای



منبع: ILO 2015a

به طور کلی، باورهای فرهنگی موجود در جامعه و سازمان‌ها از یک سو و نیز نگرش مدیران سازمان‌ها از سوی دیگر به عنوان عمده‌ترین موانع ارتقای زنان در پست‌های مدیریتی مطرح شده است. به طور سنتی، مدیریت، راه‌اندازی یک بنگاه، تصمیم‌گیری‌های فضای عمومی به عنوان حیطة اختیارات مردان دیده شده است و این هنجارها حتی برنامه‌های آموزشی و درسی و سیاست‌های ارتقاء را برای دهه‌ها تحت تأثیر قرار داده است. در حالی که اکنون تلاش برای حذف آنها شروع شده، اما در روح و روان گروه زیادی از مردان و زنان باقی است.

وجود کلیشه‌های جنسیتی به کهنگی تاریخ بشریت، تسلط فرهنگ مردانه، نبود امکان استفاده از فرصت‌های شغلی برابر در مقایسه با مردان در تصدی پست‌ها و مشاغل رده بالای سازمان، ساختار مردانه عرصه‌های مدیریتی و سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی و نبود انعطاف آن با نقش‌های مختلف زنان و مسئولیت خانواده از جمله عوامل مهمی هستند که بر سر راه ارتقای زنان به سمت‌های بالای مدیریتی قرار دارند.

■ چه می‌توان کرد؟

مبارزه با کلیشه‌های جنسیتی مانند اینکه زنان خودشان از پذیرش پست‌های مدیریت اکراه دارند، زنان اعتماد به نفس ندارند، مردان مدیران بهتری هستند و... که در فرهنگ سازمانی جاافتاده، یکی از کارهای اصولی است. مطالعات زیادی نشان می‌دهند که نمی‌توان یک جمع بندی واحد راجع به همه زنان شاغل داد همان طور که در مورد همه مردان نمی‌توان. همه زنان یک جور نیستند مانند مردان. همیشه زنان ثابت نمی‌مانند مانند مردان (*ILO 2015b*).

اقدامات زیر در جهت از میان بردن و یا کاهش موانع مدیریتی بر سر راه زنان می‌تواند مفید باشد:

- پشتیبانی مدیریت ارشد از استراتژی عدالت جنسیتی
- سپردن کارهای چالشی و ملموس به مدیران زن
- فراهم آوردن فرصت کار برای زنان در مدیریت‌های مختلف
- انتصاب زنان در استانداردها، معاونت وزارت و ...
- آگاهی بخشی به مدیران ارشد در مورد ضرورت حضور بیشتر زنان در سمت‌های مدیریتی
- تحول فرهنگ سازمانی؛ دربرگیرنده‌ی زنان و مردان
- انتصاب مردان حامی عدالت جنسیتی به سمت مدیریت ارشد
- ارزیابی کارکنان بر مبنای نتیجه به جای ارزیابی آنها بر اساس جنسیت و ساعت کاری
- شرایط کاری انعطاف‌پذیر
- فراهم کردن شرایط بازگشت زنان (بعد از فرزندآوری و ...)
- آموزش‌های مدیریتی برای زنان

منابع:

- امینی علیرضا، علاءالدین ازوجی، مجید حسین پور و زهره حجازی آزاد (۱۳۹۴)، "اشتغال زنان مزد و حقوق‌بگیر در بخش خصوصی"، معاونت امور زنان و خانواده ریاست جمهوری.
- امینی فضل‌الله و پریسا زمانی (۱۳۷۹)، "فاصله بین زنان و مردان در کارهای اجرایی مدیریت"، تدبیر، شماره ۱۰۹، صفحات ۴۸-۵۷.
- حسین پور محمد، بهمن حاجی‌پور و الهام حسینیان (۱۳۹۱)، "موانع دستیابی زنان به سطوح مدیریتی میانی و ارشد"، زن و فرهنگ، سال چهارم، شماره چهاردهم، صفحات: ۴۳-۵۶.
- جعفرنژاد احمد و محمدرحیم اسفیدانی (۱۳۸۴)، "وضعیت زنان در اشتغال و مدیریت مطالعه موردی ایران"، مطالعات زنان، سال ۳، شماره ۷، صفحات ۷۷-۱۰۳.
- شادی‌طلب ژاله، سمانه ابراهیم‌پور و سونیا غفاری (۱۳۹۴)، "زنان کارگر و شغل‌های شکننده"، معاونت امور زنان و خانواده ریاست جمهوری.
- کریمی زهرا (۱۳۹۴)، "جایگاه زنان در بازار کار ایران"، ویژه‌نامه اقتصادی شرق، صفحات ۴۶-۵۴، (تیر ماه).
- مرکز آمار ایران (۱۳۸۴، ۱۳۸۸، ۱۳۹۲، ۱۳۹۳ و ۱۳۹۴)، نتایج آمارگیری نیروی کار.
- مرکز آمار ایران (۱۳۹۰)، نتایج سرشماری عمومی نفوس و مسکن کل کشور.
- نیلی مسعود (۱۳۹۴)، "سیاست ضد‌رکود دولت مسکنی ضروری"، روزنامه اعتماد، شماره ۳۳۸۱، صفحه ۵ (۱۰ آبان).
- هاشمی سید علی و سمانه ابراهیم‌پور (۱۳۹۴)، "زنان در بازار کار غیررسمی"، معاونت امور زنان و خانواده ریاست جمهوری.
- International Labor Organization (2015a), "Women in Business and Management Gaining Momentum".
- International Labor Organization (2015b), "Women in Business and Management Gaining Momentum in Asia and the Pacific".
- United Nations Development Programs (2004), "world Development Report".
- United Nations Development Programs (2007-2008), "world Development Report".