

مجموعه مقالات سومین همایش کارآفرینی زنان

همایش کارآفرینی زنان دانش آموخته دانشگاهی



۱۳۸۵ اسفندماه ۹

## مشارکت و اشتغال زنان در حرفه های ICT موانع و راهکارها

محبوبه بیاتانی

کارشناس ارشد مرکز فناوری اطلاعات و ارتباطات  
دانشگاه الزهرا (س)

حسین صابری

کارشناس ارشد مهندسی کامپیوتر- نرم افزار  
مدرس مرکز آموزش علمی کاربردی واحد ۶ تهران

کلمات کلیدی: فناوری اطلاعات و ارتباطات، زنان، جنسیت، مشارکت، اشتغال

### چکیده:

بدون شک در پایان قرن بیستم، فناوری اطلاعات و ارتباطات که از آن به عنوان فناوری های نوین و عالی یاد می شود، با ایجاد تحولات شگرف و همه جانبه در زندگی انسان، فرصتهای جدید و جالب توجهی را در بازار کسب و کار و اشتغال فراهم نموده است. لیکن با وجود افزایش قابل توجه سهم زنان در استفاده از محصولات و خدمات ICT، درصد پایینی از آنان در کارآفرینی، اختراعات و توسعه این صنعت سهیم هستند. با چنین اختلاف معنی داری، بیم آن می رود که زنان در جایگاه شایسته قرار نگیرند و در پس انقلاب دیجیتال رها شوند و این رویکرد تکنولوژیکی منجر به یک تقسیم جنسیتی با انحصار "تکنیک برای مردان" گردد. از اینرو شکاف عمیق جنسیتی در صنعت ICT، وجود فرصت و نقش آفرینی برابر را از مطالبات مستمر زنان قرار داده است.

تصور زنان از دنیای حرفه ای ICT به عنوان دنیایی مردانه، سراسر مشغله و فاقد آرامش، حاکمیت جو مردگرا در ساختارهای سازمانی مشاغل و رشته های ICT، انتقال نگرانی مادران به دخترانشان از Porn و اعتیاد اینترنتی و ...، عدم دسترسی منصفانه زنان به امکانات و تجهیزات آموزشی ICT، محدودیت ها و تفوقهای جنسیتی، مسئولیت های خانوادگی، انقطاع های کاری زنان (مرخصی زایمان و ...)، محرومیت زنان از مشارکت در ساختار تصمیم سازی و سطوح عالی مدیریتی و همچنین مشکلات فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی از برجسته ترین موانع اشتغال زنان در عرصه ICT محسوب می شوند.

لذا، تدوین و توسعه سیاستهای پایدار ملی با محوریت زنان و طراحی برنامه های موثر و منسجم حمایتی، آموزشی و فرهنگی، تخصیص امتیازات و ظرفیتهای ویژه دانشگاهی، آموزش الکترونیک و از راه دور، کاهش هزینه های آموزشی، الگو سازی از نقشهای مثبت و موفق زنان، سیاستهای مشوق دختران در مدارس و دانشگاهها، اصلاح و بهبود ساختار و سازمان مشاغل ICT به همراه تغییر فرهنگ شغلی و سیستمهای ارزشی در راستای افزایش اشتغال زنان و توازن کار با زندگی، پشتیبانی زنان با ابتکارات on-line و بهره گیری از Home Teleworking از جمله رئوس راهکارهای افزایش مشارکت و اشتغال زنان است.

این مقاله، پیرو مطالعه و بررسی پژوهشهای متعددی از کشورهای مختلف جهان، به بیان موانع پنج گانه (ادراکی، فرهنگی- اجتماعی، اقتصادی، آموزشی- پژوهشی و سازمان کاری) مشارکت فعال زنان و اشتغال آنان در حرفه های ICT و سپس ارائه راهکارهای مؤثر خواهد پرداخت.

در پایان قرن بیستم، فناوری اطلاعات و ارتباطات فرصتهای جدید و جالب توجهی را در بازار کسب و کار و اشتغال فراهم نموده و فضای همکاری گسترده ای را نیز پیش روی زنان قرار داده است. اما با وجود افزایش قابل توجه سهم زنان در استفاده از محصولات و خدمات ICT، همچنان درصد پایینی از آنان در بازار کار، تحقیق و توسعه این صنعت سهم هستند، و بیم آن می رود که پتانسیل اشتغال و کارآفرینی در عرصه ICT را از دست داده و در پس انقلاب دیجیتال رها شوند. از اینرو جنسیت بحثی کلیدی در مشاغل ICT است و شکاف جنسیتی موجود، فرصتهای برابر را از مطالبات مستمر زنان قرار داده است. طبیعی است این اختلاف جنسیتی، مطلوب دولتها و دولتمردان نبوده و نیست. لذا، طی دو دهه اخیر شاهد پژوهشهای متعددی در کشورهای مختلف جهان برای زدودن تبعیض در میدان کار و تحصیل علوم ICT بوده ایم، تا جوامع از استعداد و پتانسیل قابل توجه و عظیم زنان محروم نگردند.

این مقاله، پیرو مطالعه و بررسی پژوهشها و فعالیتهای متعدد، شامل ده ها پروژه، تحقیق و گزارش با بررسی موانع غیبت زنان در میدان کار ICT، به ارائه راهکارهای اساسی برای ورود، اشتغال و مشارکت فعال زنان در حرفه های ICT خواهد پرداخت.

### پیشینه پژوهش

پروژه WWW-ICT<sup>۱</sup> در مورد رابطه حضور زنان در حرفه های ICT و سازمان کاری این مشاغل در ۷ کشور اروپایی ( اتریش، بلژیک، فرانسه، ایرلند، ایتالیا، پرتغال، انگلستان) <sup>۲</sup> [۱]، [۲]، [۳]، پروژه Metic در مورد مقتضیات حرفه های ICT [۱]، پروژه های تحقیقاتی شرکت RAND در مورد دسترسی به تکنولوژی در ایالات متحده امریکا با عنوان ( " دسترسی عمومی به پست الکترونیک"، " کامپیوتر و ارتباطات " ) [۳]، پروژه RAND IT در کشور رومانی تحت عنوان " نیل به اصلاح فناوری اطلاعات و ارتباطات " [۴]، پروژه SWIFT<sup>۳</sup> در دانشگاه کانادایی British Colombia [۵] و پروژه WIT<sup>۴</sup> در دانشگاه استرالیایی Vienna با هدف افزایش سهم زنان و ارتقاء کیفی آنان در رشته های علوم کامپیوتر [۶]، پروژه SIGIS<sup>۵</sup> در ایرلند، ایتالیا، نروژ، هلند و انگلستان با هدف بررسی ابتکارات در راستای جذب و نگهداری بیشتر زنان در آموزش عالی و مقاطع مختلف دانشگاهی در رشته های علوم مهندسی کامپیوتر [۷]، تحقیقات انجام شده توسط APWINC<sup>۶</sup> در خصوص تفاوت جنسیتی ثبت نام کنندگان رشته های ICT در دانشگاه های منطقه Pacific [۸]، بررسی اهداف، فعالیتهای، اثر بخشی و بازدهی انجمنهایی چون، CRA-W<sup>۷</sup> [۵]، Anita Borg و کنفرانس Grace Hopper [۵]، [۹]، شبکه ی WICR<sup>۸</sup> از EPSRC<sup>۹</sup> کانادا [۱۰] و پروژه بررسی آثار و چالشهای فناوری اطلاعات و ارتباطات در حوزه اشتغال در ایران [۲۰] از جمله آنهاست.

<sup>۱</sup> - Widening Women's Work in ICT

<sup>۲</sup> - Widening Women's Work in ICT

<sup>۳</sup> - Supporting Women in Information Technology

<sup>۴</sup> - Women's Postgraduate College for Internet Technologies

<sup>۵</sup> - 'Strategies of Inclusion: Gender in the Information Society'

<sup>۶</sup> - Asian Pacific Women's Information Network Center

<sup>۷</sup> - Computing Research Association's Committee on the Status of Women in Computing Research

<sup>۸</sup> - Women In Computing Research

<sup>۹</sup> - Engineering and Physical Sciences Research Council

## هدف پژوهش

ارائه بسترهای زیر بنایی و راهکارهای مؤثری که در عمل به کاهش زمینه های بروز "جداسازی جنسیتی دیجیتالی" منجر شوند. کمک به توسعه کارآفرینی، مشارکت و اشتغال مناسب و مؤثر زنان در حرفه های ICT با رعایت مسئولیتهای روزمره زندگی و همچنین تلاش در جهت تعیین سیاستهای مدیرانه به منظور توأمان کردن مناسب کار و زندگی برای زنان شاغل در حرفه ها و مشاغل ICT از اهداف این پژوهش است.

## اهمیت پژوهش

بسیاری از موانع اشتغال زنان، که به مقتضیات جنسیتی آنان باز می گردد، کما بیش بین تمام کشورهای مورد مطالعه مشترک است و می تواند تا حد زیادی عوامل و موانع پیدا و پنهان مشارکت فعال و اشتغال زنان ایرانی را نیز در حرفه های ICT آشکار کند. همچنین نتایج این پژوهش که در قالب راهکارها ارائه شده است، می تواند در تدوین خط مشی ها و برنامه ریزیهای آینده دست اندرکاران ICT مورد استفاده قرار گیرد.

## پرسش های اساسی پژوهش

۱. از نظر پژوهشهای مورد مطالعه و نتایج حاصل شده، نقش، تاثیر و اهمیت ICT برای زنان چیست؟
۲. موانع حضور و دلایل غیبت زنان در عرصه ICT چیست و چه سیاستهایی در زدودن این موانع مؤثر است؟
۳. آیا انحصار فراگیری تکنیک و علوم فقط برای مردان است و زنان صرفاً بهره برداران از تکنیکها محسوب می شوند؟
۴. آیا غیبت زنان در عرصه ICT به بروز جداسازی جنسیتی دیجیتالی منجر نخواهد شد؟

## روش پژوهش

این پژوهش حاصل مطالعه Enterprise Case Study، ۷ کشور و همچنین پژوهشهایی در زمینه رفتار سازمانی و سازمانهای کاری ICT، دلایل افزایش شکاف جنسیتی در حرفه های ICT، توسعه آموزش و اشتغال زنان در عرصه ICT است. با مطالعه در پیشینه پژوهشها و یافته های حاصل از مصاحبه ها (شرح حال زنان و مردان شاغل در حرفه های ICT، دانش آموزان مدارس و دانشجویان و فارغ التحصیلان در دانشگاهها و مراکز آموزشی علوم و مهارتهای ICT) نتایج و گزارشات اصلی آنها که ناظر بر یک فهم گسترده از مشاغل ICT است، تجزیه و تحلیل گردید و موانع اساسی مشارکت زنان در عرصه ICT و راهکارهای عملی و مؤثر در رفع این موانع تدوین گردید.

## مشاغل ICT از دیدگاه پژوهش

حرفه های ICT به مفهوم جامع نه تنها مشاغل کامپیوتری کلاسیک ( نرم افزار، سخت افزار و شبکه) بلکه حرفه های پدید آمده در فضای سرویسهای اینترنت و تولیدات مالتی مدیا، برنامه های کاربردی تخصصی (e-commerce، ERP، CRM<sup>۱۰</sup>) و توسعه نرم افزار های سطح کاربر (e-learning، bio-informatics، electronic archiving و ...) را نیز شامل می شوند. این تنوع حرفه ای، فهم بهتری از فعالیتهای شغلی را که به شدت با ICT گره خورده است آشکار می سازد. در شکل شماره (۱) نحوه ارتباط و دامنه گروه های حرفه ای ICT مورد بحث نمایش داده شده است [۱].

<sup>۱۰</sup> - Enterprise Resource Planning

<sup>۱۱</sup> - Customer Relationship Management

همانگونه که در شکل شماره ۱ نیز شاهدیم، از ترکیب رشته های کامپیوتر با علوم دیگر، فضاهای متنوع و بسیاری در حرفه های ICT ایجاد گردیده، که موجبات تقاضای فراوان خبرگان سایر حوزه ها را در بازار کار ICT فراهم نموده است. در این میان زمینه های بسیار مساعدی نیز برای مشارکت زنان ایجاد شده که برای آنان از جذابیت بیشتری هم برخوردار است. اما مطالعات نشان می دهد، همچنان در عرصه ICT، زنان بیشتر در موقعیت های Word Processing و Data Entry استخدام می شوند و در عرصه های برنامه نویسی، تصمیم سازی، فضاهای ترکیبی و ... جایگاه شایسته ای ندارند [۱]، [۶]، [۸].

### بیان مسئله

رابطه عمیق بین تکنولوژی و مهارتها و پیوند صعودی بین مهارتها و جای گیری در حرفه های ICT، حاکی از اهمیت الزامات علمی و تکنیکی و اخذ صلاحیتهای فنی و درجات علمی ویژه در راهیابی به مشاغل عرصه ICT و نیل به رسمیت حرفه ای در این صنعت است. در این راستا آگاهی از پژوهشهای زیر در بیان مسئله مؤثر است:

- پژوهشها حاکی از درصد پایین زنان علاقمند به تحصیل و حضور در رشته های ICT و نابرابری جنسیتی در فرصتهای شغلی ICT است. نتایج مطالعه تفاوت جنسیتی ثبت نام کنندگان رشته های ICT در منطقه Pacific، گویای آن است که به استثنای کشور فیلیپین، در پنج کشور دیگر تفاوت جنسیتی مشهودی وجود دارد (از ۲۰٪ ثبت نام شدگان در کره تا ۳۳٪ در سریلانکا) [۸]، که مسلماً این تفاوت در مورد فارغ التحصیلان بیشتر است. درصد زنان فارغ التحصیل در میان دانش آموختگان رشته های ICT، در امریکا کمتر از ۱۶٪ [۴]، در استرالیا کمتر از ۲۳٪ [۱۱]، در ترکیه کمتر از ۱۶٪ [۱۲] و در اروپا کمتر از ۲۰٪ [۱] می باشد. بدون تردید سهم زنان در مقاطع عالی تحصیلی، خصوصاً دکترا، به مراتب پایین تر خواهد بود. مطالعه ای در خصوص تعدادی از زنان فارغ التحصیل آموزش عالی یا حرفه ای ICT در اروپا نشان می دهد که تنها ۱۶٪ آنان در زیرگروه حرفه های ICT فعال هستند و ۳۳٪ به مشاغل دیگر روی آورده اند [۱].
- شاید این تصور که افزایش دسترسی و بکارگیری فناوری اطلاعات در زنان منجر به افزایش تعداد زنان در حرفه های ICT خواهد شد، منطقی به نظر برسد. لیکن در مقایسه فارغ التحصیلان زن در رشته های علوم کامپیوتر و مهندسی کامپیوتر در امریکا از سال ۱۹۹۳ تا کنون، با توجه به عدم تساوی جنسیتی در دسترسی به ICT در گذشته و مقایسه آن با حال، که شاهد تساوی دسترسی در امریکا هستیم، این امر، منجر به ورود بیشتر زنان در عرصه ICT نشده است. (در سال ۱۹۹۳ بین ۲۲٪ - ۱۷٪ و در سالهای ۱۹۹۷/۹۸ بین ۲۲٪ - ۱۶٪ و در سال ۲۰۰۱ شاهد حضور ۱۶٪ زنان در رشته های CS<sup>۱۲</sup> و CE<sup>۱۳</sup> بودیم که دور از تناسب جمعیتی زنان در امریکاست) آنچنان که رئیس انجمن توسعه علوم امریکا، نگرانی خود را "فقدان استعداد برای رقابت جهانی در آینده" بیان می کند [۴].
- پژوهشی در کشور رومانی حاکی از برابری جنسیتی در رشته های CS و CE است. و عوامل آن عبارتند از: آماده سازی دانش آموزان برای ورود به این رشته ها از همان ابتدای تحصیل، باور پسران و دختران مبنی بر اینکه تحصیل در این رشته ها آنها را به مشاغل خوب در اقتصاد اروپای غربی و امریکا خواهد رساند و دیگر اینکه مشاغل مبتنی بر علوم طبیعی و مهندسی بر خلاف حرفه های علوم اجتماعی و علوم انسانی، کمتر متاثر از ایدئولوژی های سیاسی است [۴].
- مطالعات نشان می دهند که هنوز در بعضی از کشورهای آفریقایی، آموزش سواد عمومی کامپیوتر در مدارس عمومیت ندارد و این مسئله بر مشارکت زنان تاثیر گذار است [۱۳].

۱۲- Computer Science

۱۳- Computer Engineering

- یک پژوهش اروپایی طی یک نظر سنجی که با هدف تعیین میزان اهمیت تعدادی از علوم و مهارت های مختلف در مشاغل فعلی زنان و مردان حرفه ای عرصه ICT صورت گرفت، نشان داد بعضی دانشها و مهارتهای غیر ICT ( از جمله مدیریت، تجارت، ارتباطات، زبان ) به اندازه علوم ICT در مشاغل این عرصه حائز اهمیت است و دستیابی به فرصتهای نقش آفرینی برابر برای زنان، نیازمند توجهات خاص و سیاستگذاریهای مناسب در راستای توانمندسازی آنان با الزامات علمی و مهارتی مشاغل ICT است ( جدول شماره ۱ برگرفته از نتایج پژوهش MéTIC در اروپاست ) [۱].

آنچه در بیان مسئله گذشت، به سه اصل مهم اشاره می نماید:

۱. تجهیز زنان به الزامات علمی و مهارتی و اتخاذ تدابیر و سیاستهای لازم جهت بروز رسانی مهارتهای آنان نقش کلیدی در دستیابی به فرصتهای شغلی مناسب و برابر ایفا می نماید.

۲. عوامل و موانع مشارکت زنان در حرفه های ICT برخی عمومی و بعضی نیز از کشوری به کشور دیگر متمایزند و یا میزان تاثیر گذاری متفاوتی دارند. لذا، نیل به مشارکت مطلوب و دستیابی به استراتژیهای مؤثر، از یک سو نیازمند شناخت دقیق مشکلات، نیازها و موانع حضور زنان در جامعه مورد نظر است و از سوی دیگر نیازمند تدوین برنامه های عملی و راهکارهای مناسب بر مبنای موانع و مقتضیات همان جامعه می باشد.

۳. تعیین نقاط ضعف علمی و مهارتی زنان و برآورد دقیق آنها در تدوین سیاستها و برنامه های مؤثر و کارآمد، جهت تحقق برابری جنسیتی در عرصه ICT از اهمیت ویژه ای برخوردار است.

### موانع اساسی مشارکت و اشتغال زنان

بسیاری از موانع اشتغال زنان، که به عنوان مقتضیات جنسیتی آنان فرض می گردد، کما بیش، بین تمام کشورها مشترک است. آمارها و اطلاعات اولیه کشورها، که حاکی از غیبت زنان و عدم حضور شایسته آنان در این عرصه است دلیلی بر وجود موانع بر سر راه زنان است. باید گفت همانگونه که اختلاف جنسیتی اشتغال زنان، در مناطق مختلف جهان متفاوت است، موانع آن نیز متنوع و متکثر است. پیرو مطالعات انجام شده، موانع مشارکت و اشتغال زنان در ICT را باید در یک زنجیره پیوسته و سلسه مراتبی که از عوامل گوناگونی نشأت می گیرد جستجو نمود و باید به این سؤال اساسی پاسخ داد که به راستی موانع حضور و دلایل غیبت زنان در عرصه ICT چیست ؟ با نگاهی بر عوامل متعدد، می توان ریشه اساسی این مسئله

در

را

۵ موضوع زیر تقسیم بندی نمود:

۱. موانع ادراکی
۲. موانع فرهنگی - اجتماعی
۳. موانع اقتصادی
۴. موانع آموزشی - پژوهشی
۵. موانع سازمان کاری

### ۱. موانع ادراکی

انگیزه بسیاری از زنان و مردان در انتخاب رشته تحصیلی و یا آینده حرفه ای، متأثر از باورهای اجتماعی و الگوهایی است که از کودکی با آنها روبرو می شوند، مطالعات نشان می دهد هنوز قابلیت و استعداد زنان در زمینه ICT چه از سوی آنان و چه از طرف جامعه باور نشده است. دختران از همان کودکی در خانه، مدرسه و جامعه، با این باور روبرو هستند که

ICT یک تکنولوژی مردانه است. لذا، تضعیف اعتماد به نفس و کناره گیری آنان از این عرصه، از همان دوران آغاز می شود، و از فرصتهای آشنایی و یادگیری مهارتها فاصله گرفته و به مرور جدا می شوند. در مقابل، پسران با همین باورها از همان کودکی برای حضور در میدان ICT پشتیبانی و تشویق می شوند و در آنها علاقه به تعقیب رشته ها و مهارتهای ICT تقویت می شود. آن چنانکه هنگام نمایش مهارتها در مدارس و حتی دانشگاه، دختران خود را در رقابتی نابرابر می بینند و این باور که ICT واقعاً تکنولوژی مردانه است در آنها قوت می گیرد. در صورتیکه حقیقت، فقدان استعداد در دختران نیست بلکه عدم شناخت و پرورش به موقع استعداد های آنهاست. دلایل زیر از جمله مهمترین موانع ادراکی محسوب می شوند:

1. انتقال نگرانیهای مادران درباره فناوری اطلاعات و ارتباطات به دخترانشان از جمله، ترس از Porn، اعتیاد اینترنتی، بازیهای کامپیوتری توأم با خشونت، مشکلات روحی و روانی ناشی از ارتباطات مخفیانه توسط این فناوری و ...، همچنین تصور زنان و دختران از دنیای حرفه ای ICT به عنوان دنیای مردانه، سراسر مشغله و فاقد آرامش که مانع جذابیت این عرصه و به تبع آن مانعی برای تعقیب علوم و مشاغل ICT توسط آنهاست [5].
2. اعتقاد به مردانه بودن حرفه های ICT در باور عمومی جوامع، چنانکه کردار و گفتار والدین، معلمان و پسران، این ادراک دختران را که Computing و ICT پسرانه است را تقویت می کند.
3. انتقال نگرش معلمان زن شاغل در زمینه علوم کامپیوتر به دختران، مانع دیگری است. چرا که علاقه و اهمیت شخصی معلمان زن به علوم کامپیوتر، چندان مثبت نیست. آنان در مقایسه با معلمان مرد کمتر می دانند، کمتر به مهارتهای خود اعتماد دارند و نگرشی رؤیایی به علوم کامپیوتر دارند. در مقابل معلمان مرد به این علوم علاقمندترند و به قابلیتهای خود در استفاده از کامپیوتر و فناوری اعتماد بیشتری داشته و ICT را یک تکنولوژی مردانه می پندارند [8].
4. ناشناخته بودن یا فقدان الگوهای شخصیتی مؤثر و مشوق برای زنان و دختران در ورود به دوره های مهارتی و آموزش عالی ICT و ضعف در الگو سازی از نقشهای مثبت زنان در این عرصه [1]، [5]، [6]، [7]، [8]، [11]، [12].

## ۲. موانع فرهنگی - اجتماعی

تقسیم بندی جنسیتی دنیا به مردان و زنان حاکی از ارزشهای فرهنگی مستحکم و غیر قابل انکاری است که پیوسته توسط رسانه های جمعی و برنامه های آموزشی تأکید و پشتیبانی می شود و شاهدیم که پیرو سنتها و مقتضیات جنسیتی، انتظارات متفاوت جامعه از مردان و زنان فشارهایی را روی شیوه برنامه ریزی زندگی آنان وارد می کند که در برخی موارد مانع تساوی و برابری در دسترسی به فرصتها و امکانات می شوند [6]. اهم موانع فرهنگی - اجتماعی زنان را می توان در موارد زیر بیان نمود:

1. انزوای شخصی، اجتماعی و فیزیکی زنان و فقدان پشتیبانی آموزشی لازم، موجب چشم پوشی زنان از مطالبات اجتماعی شان می شود [8].
2. زنان از کودکان نگهداری می کنند، مسئولیتهای خانه را انجام می دهند و زندگی مردان را به دور از مشکلات روزانه اداره می کنند. لذا، همراهی با گامهای سریع فناوری برای آنان سخت تر خواهد بود و نیازمند صرف زمانی طولانی برای همگامی با نوآوریها در این فضا هستند [6].

۳. بسیاری از زنان به دلیل وقفه های شغلی ناشی از دوران بارداری، زایمان و نگهداری از فرزندان، تاریخچه شغلی ناپیوسته و از هم گسیخته ای دارند. لذا، بنا بر تصور بسیاری از مردم، کار برای زنان صرفاً یک سرگرمی است [۱]، [۶].

۴. حفظ پیشرفت شغلی در مشاغل ICT و ایجاد توازن و هماهنگی میان زندگی حرفه ای و خانوادگی، خصوصاً برای زنان، توأم با مشکلات فراوانی است. در حالیکه طی این مسیر برای مردان، فارغ از مشکلات دست و پا گیر مشابه برای زنان است. از اینرو در عمل شاهدیم که زنان کمی در این صنعت در زمره کارکنان موفق خواهند بود و این همان بروز انحصار و تقسیم بندی "تکنیک برای مردان" است [۱]، [۶].

### ۳. موانع اقتصادی

آنچه مسلم است، مشکلات اقتصادی زنان را از پیگیری اهداف آموزشی و شغلی شان در میدان ICT باز می دارد و آنان برای جبران خلاء اطلاعاتی و مهارتی خود، با موانع اقتصادی مختلفی روبرو هستند:

۱. هزینه های سنگین امکانات آموزشی و کمک آموزشی، خصوصاً هزینه های بالای شرکت در دوره های آموزشی حرفه ای و دانشگاهی این عرصه ( اعم از دوره های حضوری، آموزش از راه دور و آموزش الکترونیک) و گاهاً محدودیت امکانات ترابری (دسترسی مناسب و هزینه) [۸].

۲. هزینه بالای تهیه تجهیزات، دسترسی و بکارگیری تکنولوژی.

۳. وابستگی شدید اقتصادی اغلب زنان به خانواده، آنها را در تأمین هزینه های لازم برای حضور مؤثر در مشاغل ICT، با مشکلات مالی بیشتری روبرو می کند. و موانع اقتصادی را به عنوان یکی از مهمترین عوامل غیبت زنان طرح می نماید که رفع آن، جز با سیاست های حمایتی دولت میسر نخواهد شد.

### ۴. موانع آموزشی - پژوهشی

حضور زنان در عرصه های عالی و رسمیت آنان در حوزه های آموزش، پژوهش، تحقیقات و توسعه ICT جز با آموزش و جهت دهی شایسته استعدادها و قابلیت های آنان میسر نخواهد بود و لازمه تحقق آن نیز، دستیابی به یک سیستم آموزشی فراگیر و موفق در جذب و پرورش پتانسیلها و توانمندی های زنان می باشد. بدون تردید تحقق چنین سیستمی نیازمند شناخت دقیق موانعی است که اولاً موجب کناره گیری زنان از تعقیب علوم و مهارت های ICT شده و ثانیاً مانع دستیابی آنان به تجربیات موفق آموزشی شود و کیفیت آموزش زنان و دختران را در این زمینه تحت تأثیر قرار می دهد. نتایج حاصل از بررسی های انجام شده نشان می دهد، مهمترین موانع آموزشی پیش روی زنان به شرح زیر می باشد:

۱. پسران در خانه و مدرسه در تصاحب تجهیزات و منابع آموزشی ICT سلطه دارند. از کامپیوترها برای بازیهای کامپیوتری و آزمون مهارت های شان استفاده می کنند و برای خلق بازیهای جدید و یا دستیابی به اهداف خود علاقمند به یادگیری علوم و مهارت های ICT هستند، این امر ناخودآگاه از یک سو موجب شکل گیری و تقویت مهارت های پسران از سنین پایین و از سوی دیگر موجب کناره گیری و جدایی دختران از این مهارتها خواهد شد [۵].

۲. عدم جذابیت کلاسهای Computing برای بسیاری از دختران حاصل عوامل متعددی است. تمرکز محتوای این کلاسها بر آموزش تئوری به جای آموزشهای کاربردی، فقدان اساتید زن و ترس از فضای سنگین پسرانه که ناشی از حضور پسرانی است که از همان سنین نوجوانی، متبحر و برنامه نویس شده اند.



۳. جو مردگرایی<sup>۱۴</sup> رشته های کامپیوتر و فضای پشتیبانی آنها، از دلایل عدم رغبت دختران به تعقیب رشته های Computing خصوصاً در سطوح عالی می باشد [۸].
۴. فقدان مهارت و تجربه لازم در زنان، جهت استفاده از امکانات آموزشی و کمک آموزشی ICT به دلیل محدودیت دسترسی و ساعات حضور در آزمایشگاه های مراکز آموزشی و مطالعه ICT متاثر از محدودیتهای جنسیتی، مسئولیتهای خانوادگی و نیز اعطای حق تفوق به پسران در چنین فضاهایی است [۸].
۶. تغییر سریع الزامات مهارتی ICT، بروز رسانی دانش و مهارتها را نیازمند اختصاص زمان زیادی نموده است که با توجه به ضیق وقت زنان، مانع بزرگی محسوب می شود [۱].

## ۵. موانع سازمان کاری

رفتار سازمانی مدیران در حرفه های ICT از عوامل مؤثر در عدم مشارکت و اشتغال زنان است. انتظارات بالای کارفرمایان و مشتریان این مشاغل، پیشرفت حرفه ای و اثبات تعهد کاری کارمندان را منوط به ساعات طولانی کار و یادگیری مداوم علوم و مهارتهای جدید می داند و شاغلان این عرصه را با حجم غیر قابل پیش بینی کار روبرو می کند و ورود و ماندگاری زنان را در فضای رقابتی، پر تحرک و پویای ICT مشکل می نماید. پیرو مطالعات انجام شده به شرح بخشی از موانع سازمان کاری ICT پرداخته می شود:

### ۵.۱: سازماندهی زمان کار و توازن کار و زندگی

کار برای ساعات طولانی و اضافه کار داوطلبانه در حرفه های ICT عمومیت دارد. مدیران ارشدی که خود ساعات بسیار طولانی کار می کنند، تلویحاً این پیام را منتقل می نمایند که چنین شیوه ای، لازمه ترقی حرفه ای است. اما با تعهد به چنین شیوه ای، ایجاد هماهنگی میان زندگی خصوصی و حرفه ای، خصوصاً برای زنان، از مشکلات غیر قابل انکار است. شایان ذکر است، مشاغل ICT نوعاً تمام وقت و با قابلیت انعطاف مکانی محسوب می شوند. اما هنوز انجام کار به شیوه هایی چون Home teleworking، یک روش انجام کار ساختیافته و تعویض دفتر کار نیست و مدیران از این روشها نیز بیشتر به منظور تحمیل فعالیت بیشتر و گسترش زمان کار استفاده می کنند (البته اضافه کار با شیوه هایی چون Home teleworkin، کمتر از طولانی شدن کار در دفتر، با مسئولیتهای خانوادگی ناسازگار به نظر می رسد) [۱]. (جدول شماره ۲ نتایجی را درباره تنظیم زمان کار در حرفه های ICT ارائه نموده است [۱]).

### ۵.۲: پویایی ICT و فرصتهای نابرابر در آموزش و بروزرسانی مهارتها

الزامات مهارتی و آموزشی حرفه های ICT سریعاً ایجاد و به سرعت منسوخ می شوند و در این مشاغل، آموختن مداوم و پیوسته برای همگامی با توسعه تکنیکی، امری حیاتی است. اما اغلب فشار کار، زمانی برای آموزش کارکنان باقی نمی گذارد و آموزش سازمانی توسط سازمانهای کاری ICT و کارکنان فراموش می شود. لذا، میزان قابل توجهی از توسعه مهارتها به صورت فردی، از طریق عضویت در گروه های خبری اینترنتی و سایتهای پشتیبانی، مجلات، حضور در کنفرانسها و پشتیبانی روزانه از سوی همکاران و هم رتبه ها صورت می پذیرد. لذا، کارکنان نیازمند اختصاص زمانی خارج از مطالبات کاری برای یادگیری مهارتها و تکنیکهای جدید هستند که این امر، خصوصاً برای زنان مشکل است. (جدول شماره ۳ عقاید شاغلان حرفه ای فعال ICT را در خصوص جنبه های مختلف آموزش بیان می کند) [۱].

<sup>۱۴</sup> - Male-Oriented

### ۵.۳: دوره های ترک خدمت

انقطاعهای کاری و دوره های ترک خدمت زنان به واسطه بارداری، زایمان و نگهداری و مراقبت از کودکان، انجام مسئولیتهای روزمره زندگی و ... برای بروز رسانی و حفظ کیفیت مهارتهای آنان مشکل آفرین است [۱].

### ۵.۴: حقوق و مزایا

وضعیت حقوق فردی زنان، عموماً به صورت سیستماتیک نامساعد است. بررسیها نشان می دهد، زنان حتی با حقوق بالا، از مزایا و پاداشهای جانبی چون کامپیوتر، تلفن همراه، پرداخت هزینه اتصال اینترنت در منزل، امتیازات اجرایی، خودرو سازمانی و خدمات رفاهی محروم می شوند [۱].

### ۵.۵: فرهنگ مردانه

فرهنگ مردانه و جو مردگرایی مشاغل Computing، موجب اجتناب و کناره گیری زنان از تعقیب حرفه های ICT و دلسردی زنان شاغل در این حرفه ها می شود. مطالعات حاکی از این امر است که ساختار اداری و رفتارهای سازمانی این مشاغل (شرایط استخدامی، رقابت ها، قواعد ارتقاء، مقتضیات کاری و...) مبتنی بر روابط و فرهنگ مردانه است و اغلب محرومیت زنان را موجب می شود و آنان همچنان نگرش بدبینانه ای را که مانع پیشرفت در ماورای سطوح مدیریت میانی می شود را تجربه می کنند و از ساختارهای تصمیم سازی در سطوح عالی محروم می مانند [۱]، [۶].

## راهکارهای اساسی ارتقاء جایگاه زنان در حرفه های ICT

پژوهشها و مطالعات حاکی از آن است که توسعه آموزشی و شغلی زنان در عرصه ICT، نیازمند توسعه و تدوین سیاستها در تمام سطوح منطقه ای، کشوری، محلی و عمومی با تمرکز متعهدانه بر رفع فشارها، مشکلات، نیازها و موانع زنان می باشد و جز با سیاستگذاری و برنامه ریزی از سطح جهانی (تساوی جنسیتی در فرایند جامعه اطلاعاتی) تا پایین ترین سطوح (سیاستهای استفاده منصفانه برای اطمینان از تساوی زمانی دسترسی به کامپیوترها برای دختران)، اثر بخش نخواهد بود. در این مقاله نیز با هدف زدودن موانع حضور زنان در مشاغل ICT به ارائه راهکارهای زیر می پردازیم:

### ۱. اصلاح ادراک عمومی خصوصاً ادراک زنان از علوم و مشاغل ICT

یکی از راهکارهای اساسی، بکارگیری ابتکارات مؤثر در اصلاح باورهای نادرست، حذف رفتارهای دلسرد کننده و واکنشهای تبعیض آمیز، ارتقاء و تایید سهم زنان و ایجاد اعتماد به نفس در آنان نسبت به استعدادها، توانمندیها و اعتبارشان است. همچنین تشویق و ایجاد انگیزه جهت شرکت در دوره های آموزشی ICT و تعقیب حرفه های این عرصه با حمایت دولت و کمک تمامی مبادی و فرصتهای اجتماعی ( دولتمردان، قانون گذاران، کمیته های برنامه ریزی و بدنه های اجرایی، جامعه دانشگاهی و صنعت، هیات تحریریه نشریات و ...) باید مورد توجه قرار گیرد. اقدامات ذیل از جمله مواردی است که می تواند در این زمینه بسیار تاثیرگذار باشد:

#### ۱.۱: الگو سازی نقش های مثبت با کمک ابزار های تبلیغاتی و رسانه های جمعی

- نمایشهای تلویزیونی، تهیه و انتشار داستانهای هدفمند، ارائه سخنرانیهای علمی و انتشار مقالات از زنان موفق و برجسته این عرصه با هدف ترغیب دختران به تعقیب علوم و مهارتها و مشاغل ICT و انتقال این واقعیت به آنها، که دنیای حرفه ای ICT نیازمند زنان خلاق و مبتکر است.
- برقراری ارتباط، آگاه سازی و جذب زنان از طریق شبکه های اطلاع رسانی، اینترنت و ...

- اصلاح ادراک جامعه از علوم Computing و ICT با برگزاری سخنرانیهای توجیهی و ترجیحاً استفاده از سخنرانان زن.
- اصلاح ادراک زنان از حرفه های ICT با توسعه الگو های مثبت، انتشار تجربیات دلگرم کننده، آموزنده و راهنما و نیز تبلیغ و ارائه منظم و پیوسته اطلاعات موفقیت و مشارکت آنان در تمام سطوح.

### ۱.۲: تشوق دختران جهت تعقیب حرفه های ICT

- ایجاد فضاهایی جهت آزمون استعداد و حصول خود باوری در دختران از جمله، تولید اسباب بازیها و بازیهای کامپیوتری الهام بخش برای دختران .
- تدارک ابزارهای قابل دستیابی برای مدارس و والدین جهت جلب توجه دختران و ایجاد فضاهایی برای طرح پرسشهای جدید و راهیابی به پاسخ و آزمون استعداد ، نیل به خود باوری و ترغیب و راهبری به سوی انتخاب ICT.
- فراهم نمودن فرصت تعامل میان دانش آموزان دختر و دانشجویان و فارغ التحصیلان زن رشته های ICT ، خصوصاً زنان برجسته و موفق (۵، [۱۲]، [۱۴]).

### ۲. راهکارهای فرهنگی - اجتماعی

موانع فرهنگی و اجتماعی حضور زنان در عرصه ICT به شدت متأثر از مقتضیات جنسیتی است. که برخی تحت تاثیر فرهنگها و سنتها، به زنان تحمیل می شوند و زدودن آنها، جز با سیاستگذاری کلان و همکاری محورهای رسانه ای و آموزشی میسر نیست. و بخش دیگر مسئولیتهای سنگینی است که متأثر از نظام آفرینش زنان است و بدون تردید بسیار ارزشمند ولی بسیار سنگین است و زنان را در نقش آفرینی های اجتماعی با مشکلات و یا محدودیتهایی روبرو می نماید و در این رابطه نه حذف زنان، نه انکار مشکلات آنان و نه مبارزه با این مقتضیات به کار نخواهد آمد. چرا که با حذف زنان، از یک سو چرخه توسعه و پیشرفت را از بخش قابل توجهی از استعداد و خلاقیت محروم نموده ایم و از سوی دیگر با جدا کردن مادران جامعه از فناوریهای سرنوشت ساز، نسلهای آینده را از مسیر توسعه و پیشرفت جهانی عقب داشته ایم. اگر هم مشکلات زنان را انکار کنیم به مرور به حذف زنان و باز هم، همان نتایج خواهیم رسید و اگر با این مقتضیات به مبارزه برخیزیم مسلماً سلامت خانواده و جامعه را نابود کرده ایم. پس باید با همکاری دولتمردان، قانون گذاران و مجریان، مجموعه صنعت، دانشگاه و نخبگان با تدوین ابتکارات و راهکارها، زنان را کمک کنیم تا مشکلات کمتری را به دوش کشیده و در این عرصه ماندگار و اثربخش شوند.

- اصلاح سنتها از جمله ترغیب جامعه به همکاری بیشتر مردان با زنان در خانواده.
- مطالعات نشان می دهد این امر بر افزایش حضور زنان در عرصه های اجتماعی موثر است.
- گسترش مشاغل انعطاف پذیر در زمان و مکان انجام کار، به دلیل سازگاری بیشتر با مسئولیتهای خانوادگی
- برنامه های رسمی برای بروز رسانی علوم و مهارت های زنان شاغل ICT خصوصاً پس از انقطاع های شغلی (بارداری، زایمان و ...)

### ۳. راهکارهای اقتصادی

مؤثرترین راهکار در مقابله با موانع اقتصادی زنان، تخصیص و مدیریت بودجه های اختصاصی در راستای کاهش هزینه های آموزشی و ایجاد امکانات و تسهیلات ویژه جهت کاهش هزینه های دسترسی آنها به تکنولوژی می باشد. زدودن موانع

اقتصادی نیازمند طراحی و اجرای برنامه های پشتیبانی مالی زنان به منظور تقویت و تشویق مشارکت شایسته آنان می باشد و جز با دخالت و پشتیبانی مستقیم دولتمردان و سیاستگذاران مقدور نخواهد بود. در ادامه به بیان راهکارهای اقتصادی مؤثر در این زمینه می پردازیم:

۱. تخصیص امکانات ویژه در راستای کاهش هزینه های تهیه و بکارگیری ملزومات تکنولوژی برای زنان از جمله کامپیوتر، اتصال به اینترنت و ...
۲. کاهش هزینه های شرکت زنان در دوره های آموزش مهارتهای ICT. [۸]
۳. ایجاد انگیزه های مالی در تشویق زنان برای پیوستن به رشته های کامپیوتر از جمله کاهش هزینه شرکت زنان در دوره های آموزشی دانشگاهی ICT خصوصاً دوره های آموزش از راه دور و یا آموزش الکترونیک که با مسئولیتهای خانوادگی زنان سازگاری بیشتری دارند.
۴. برگزاری دوره های آموزش ICT از طریق رسانه های عمومی رادیو و تلویزیون.

#### ۴. راهکارهای آموزشی - پژوهشی

جنسیت عامل مؤثری در آموزش، اعم از آموزش رسمی، غیر رسمی و خصوصی است و تمام شرکای فضای آموزشی شامل یادگیرندگان، آموزش دهندگان و مدیران را تحت تاثیر قرار می دهد. لذا، در زمینه آموزش فناوریهای اطلاعات و ارتباطات نیز یکی از دغدغه های اصلی، دستیابی به برنامه های کاربردی و مدلهایی است که موجبات موفقیت آموزشی را، در راستای نیل به اهداف، خصوصاً دستیابی به تساوی جنسیتی، فراهم آورد که البته بدون طراحی یک برنامه مؤثر جنسیتی و آموزش توانمندیهای ICT، منجر به فضای یادگیری مساوی نمی گردد. از اینرو با بررسیهای انجام شده راهکارهای ذیل جهت فائق آمدن بر موانع آموزشی ارائه می گردد:

##### ۴.۱: طراحی برنامه ها و مدلهای آموزشی با محوریت زنان در تمام سطوح و صور سیستم آموزشی

- تدوین و اجرای فعالیتهای آموزشی و توسعه ای، با توجه کامل به عدم محوریت مردان در طراحی و پیاده سازی به منظور علاقمند سازی دختران به علوم کامپیوتر همانند پسران. [۸]
- بکارگیری ابتکارات خاص در راهبری گروه های هم سطح با هدف افزایش مشارکت زنان در Computing و برنامه های مداوم برای جذب و نگهداری آنها در همه سطوح و سنین (دانش آموزان، دانشجویان، فارغ التحصیلان مدارس و دانشگاه ها و حرفه ای های ICT) [۵].
- ایجاد رشته های مختص زنان با توجه به ویژگیها و توانمندیهای آنان، به منظور توسعه حرفه ای و شغلی زنان. [۶]
- ارائه دوره های دانشگاهی و حرفه ای ICT در قالب آموزش الکترونیک و آموزش از راه دور. بدون تردید دوره های غیر حضوری با مسئولیتهای خانوادگی زنان سازگاری بیشتری دارند. بررسیها نشان می دهد حتی در الگوهای آموزشی On-Line هم، فضای پشتیبانی مردانه و الزام برخورداری از بعضی مهارتهای تکنیکی برای کاربران، موجب نابرابری جنسیتی می شود [۸].

##### ۴.۲: تقویت فضای پشتیبانی و حمایتی آموزشی زنان

- آموزش زنان و ارتقاء توان علمی و مهارتی آنها در زمینه فناوریهای اطلاعات و ارتباطات، با هدف به خدمت گرفتن آنان در آموزش سایر زنان و همچنین دقت نظر در اختصاص اولویت استخدام به زنان در مراکز آموزشی.

- تحقیقات نشان داده است، استفاده از کارکنان زن در محیط های آموزشی، بر افزایش ثبت نام کنندگان زن تاثیر گذار است و ضمن الگوسازی، موجب تحکیم فضای پشتیبانی آموزشی برای دختران می شود [۸].
- اهتمام به بالانس جنسیتی در گروه های تحت آموزش، چرا که مسلماً تعداد کم دختران، آنان را به انزوا می کشاند [۵]، [۷].
  - ایجاد مراکز مطالعه محلی مجهز به امکانات آموزشی و کمک آموزشی ICT مختص زنان، به ویژه در مراکز فرهنگی شهری و یا روستایی [۸].

#### ۴.۳: توسعه سیاست های مدیریت کلاس و منابع آموزشی

- اصلاح و بازسازی برنامه و نظام آموزشی ICT و همچنین گسترش ارتباط میان بازار کار ICT و دانشگاه و در نتیجه انتقال تجربیات کاری به دانشجویان به ویژه زنان و دختران، با هدف علمی کاربردی نمودن آموزشها و آماده سازی دانشجویان برای ورود به صنعت ICT، در راستای ایجاد نگرش مثبت نسبت به ورود زنان در بازار کار و ایجاد خود باوری در آنان.
- تجهیز کامل مدارس دخترانه به امکانات آموزشی و کمک آموزشی ICT و تامین اتصال آنها به اینترنت. [۸]
- کنترل برابری جنسیتی در استفاده از امکانات، مباحث کلاس و فرصت معلم و ترغیب مدارس و موسسات آموزشی به توسعه سیاست های استفاده منصفانه از آزمایشگاه های کامپیوتر، چرا که محدودیت ساعات دسترسی روزانه دختران به دلیل ملاحظات جنسیتی، فرهنگی و ارزشی، موجب حاکمیت پسران بر این فضاها شده است [۸]، [۱۱].
- آموزش ICT از طریق رسانه های همگانی، رادیو و تلویزیون، همچنین تولید محتوای آموزشی با طبقه بندی مناسب و منطبق با سطوح مختلف آگاهی زنان، در قالب رسانه های صوتی و تصویری و انتشار آنها در میان زنان [۸].

#### ۴.۴: ایجاد و توسعه مراکز آموزش عالی ویژه زنان در رشته های ICT

۱. تاسیس مراکز آموزش عالی راهبردی و ویژه زنان خصوصاً در مقاطع تحصیلات تکمیلی (پروژه WIT در دانشگاه Vienna از کشور استرالیا، با ایجاد مرکز آموزش عالی مختص دختران در مقاطع کارشناسی ارشد و دکترا در رشته های ICT یکی از تجربیات موفق در این زمینه است) با اهداف: [۶]
  - ارتقاء کمی و کیفی دانشجویان و محققان زن دانشگاهی در سطوح مدیریتی و راهبری ICT.
  - برگزاری همایشها، کنفرانسها و کارگاه های آموزشی به منظور تجهیز دانشجویان زن به دانشهای بنیادی، تقویت اعتماد به نفس آنان از سالهای ابتدای دانشگاه و آماده سازی آنها برای ورود موفق به دنیای حرفه ای این علوم.
  - برگزاری نشستها و دیدارهای بین المللی و علمی با اساتید زن برجسته و مبادله برنامه ها در خصوص الگوسازی نقشی برای زنان و پشتیبانی یکپارچه از محققان زن پیش از دکترا در جامعه علمی.
  - پرداختن به ابتکارات ارتباطی متنوع (کنفرانسها، پرتالهای علمی، وب سایت های اطلاعاتی و ارتباطی، تالارهای گفتگو و... ویژه زنان دانشجو، فارغ التحصیل و حرفه ای) با هدف پرورش استعداد و ارتقاء دانش زنان و تقویت ارتباطات و مبادلات علمی میان آنها و برجسته نمودن زنان در علوم کامپیوتر [۸].

۲. استخدام اساتید زن برجسته و موفق در رشته های ICT و انتصاب آنان در پستهای اجرایی دانشکده ها و گروه های آموزشی ICT [۵]، به منظور:

- راهبری فعاليتها در راستای افزایش مشارکت زنان در کلیه سطوح و جنبه ها.
  - بررسی، تحلیل و پیشبرد موضوعات مؤثر در مشارکت زنان، از جمله سیاستگذاری و برنامه ریزی برای انتصاب زنان در دانشگاه ها و تعیین دستیاران اساتید از میان دانشجویان زن به منظور الگوسازی، افزایش خود باوری و دعوت از زنان حرفه ای و متخصص در علوم کامپیوتر برای ترغیب زنان و کنترل ترکیب جنسیتی در تیمهای کاری.
- پروژه SWIFT در دانشگاه British Columbia از تجربیات موفق در این زمینه است که طی ۵ سال با افزایش تعداد اساتید زن دپارتمان علوم کامپیوتر از ۲ به ۷، موفق به افزایش درصد زنان در دوره کارشناسی علوم کامپیوتر این دانشگاه از ۱۶٪ به ۲۶٪ گردید. از جمله دستاورد های شایان ذکر این پروژه عبارتند از: ارائه حداقل یک درس کامپیوتر در تمام دوره ها و رشته های کارشناسی با اتخاذ تدابیر لازم برای روشن شدن اذهان دانشجویان در خصوص مزایای سواد کامپیوتر، ارائه آزمایشگاه اجباری همراه درس کامپیوتر، لزوماً ارائه واحد کامپیوتر و آزمایشگاه آن توسط اساتید خانم، لزوماً قرارداد دستیاران زن برای اساتید، تشویق دانشجویان به گذراندن درس کامپیوتر و آزمایشگاه آن در اولین ترم تحصیلی، تدابیری جهت اطمینان از اتمام واحد کامپیوتر و آزمایشگاه آن در سال اول تحصیل، برنامه ریزی جهت ترکیب خلاق فضای رشته های دیگر با علوم کامپیوتر و عملی نمودن آموزشها در سایر رشته ها اشاره کرد [۵].

#### ۴.۵: تشکیل انجمنهای تحقیقاتی و حمایتی مشارکت زنان در عرصه ICT با اهداف:

- اصلاح ادراک زنان و ارتقاء مشارکت آنان در مشاغل ICT
- افزایش زنان در حرفه های تحقیقاتی Computing با پشتیبانی آنان در عرصه تحقیقات و ساختارهای مرتبط با فرصتهای شغلی پژوهشی.
- ایجاد فضای همکاری میان زنان توانمند در رشته های Computing و سایر رشته های مرتبط و ترکیب Computing با سایر رشته ها و خلق حرفه های جدید در راستای دستیابی زنان به جایگاه شایسته در راهبری فضاهای تحقیقاتی جدید مرتبط با رشته های مختلف.

از جمله انجمنهای تحقیقاتی و حمایتی موفق زنان در زمینه ICT عبارتند از:

- کمیته CRA-W از انجمن تحقیقات Computing در امریکای شمالی در زمینه افزایش مشارکت زنان [۵].
- شبکه WICR از EPSRC در کشور انگلستان [۱۰].
- مؤسسه Antia Borg، که برگزاری کنفرانس Grace Hoper از فعالیتهای شایان ذکر این مؤسسه است، و مطالعات نشان می دهد بسیاری از شرکت کنندگان خصوصاً دانشجویان، پس از شرکت در این کنفرانس که زنان فارغ التحصیل و دانشجویان رشته های Computing را گرد هم آورد، تصمیم می گیرند در حرفه های Computing باقی بمانند [۵]، [۹].

#### ۵. راهکارهای سازمان کاری

اصلاح سازمان کاری ICT نیازمند پشتیبانی مستقیم سیاستگذاران و دولتها است تا با تلاشهای سیستماتیک به تدوین و توسعه سیاستهای پایدار در راستای رفع موانع زنان و بهبود فضای حرفه ای موجود بپردازند و با اتخاذ برنامه های حمایتی، تساوی جنسیتی در میدان کار ICT را تحقق بخشند. اثر بخش ترین راهکارها را می توان بدین شرح معرفی کرد:

۱. ایجاد توازن و هماهنگی میان کار و زندگی شاغلین ICT، با اصلاح سازمان زمان کار و آموزش کارکنان، آموزش مدیران برای مدیریت بهینه زمان و بکارگیری ساختارهای ابداعی مؤثر از جمله برنامه ریزی زمانی مورد پسند زنان و ابتکارات خانواده پسند.<sup>۱۵</sup> [۶]، [۱]
۲. برنامه ریزی و سیاستگذاری جهت بروز رسانی دانش و مهارت‌های زنان شاغل در حرفه های ICT چرا که آموزش ضمن خدمت جزو فرهنگ صنعتی است و ضوابط و قوانین آن در سازمانها بازتاب توسعه ملی است. [۸]
  - سازماندهی برنامه های رسمی برای آموزش و بروزرسانی مهارت‌های کارکنان، خصوصاً برنامه های مختص وضعیتهای ویژه زنان (مرخصی پس از زایمان یا وقتی بعد از یک انقطاع حرفه ای بازمی گردند).
  - آموزش توأم و همزمان با انجام کار، چرا که مطالعات نشان می دهد در این روش، بازدهی آموزشی زنان رضایت بخش است. [۸]
  - تاسیس انجمنهای سایبری و ایجاد فرصتهای شبکه ای on-line برای پشتیبانی اطلاعاتی و آموزشی زنان شاغل و یا زنانی که به دنبال کار هستند زمینه های e-bussiness، homemaker و teleworker و.... [۸]
  - گروه های Self-help برای زنان، با هدف به اشتراک گذاری تجربیات و ارتباط گروه های زنان.
۳. ابتکارات مؤثر در اصلاح فرهنگ شغلی، سیستمهای ارزشی و فرهنگ مردانه مشاغل ICT، همچون توجه به پیشرفت زنان، احترام به مهارت‌های آنان، مساوات رفتاری با مردان و زنان (در استخدام، ارتقا، مزایا و...)، تحریم تعاملات و واکنشهای جنسیتی. [۶]، [۱]
۴. اهتمام در گسترش فرصتهای اشتغال با انعطاف در زمان و مکان انجام کار، به کمک تکنولوژیهای جدید خصوصاً اینترنت و موبایل، از جمله: اشتغال به شیوه Home teleworking در منزل، گسترش مشاغل پروژه ای فارغ از محدودیت مکان انجام کار و در گروه های توزیع شده جغرافیایی و... بدین ترتیب با تحول در فضای سستی کار و امکان فراغت از رفت و آمدهای کاری، حضور در عرصه حرفه ای برای زنان به مراتب ساده تر و با مسئولیتهای خانوادگی آنان سازگارتر می شود. [۶]، [۱]
۵. ایجاد معرفت لازم در زنان نسبت به تنوع حرفه ای این عرصه و گسترش دامنه حضور آنان. [۶]، [۱]

#### نتیجه و پیشنهاد:

نیل به مشارکت فعال زنان در کارآفرینی و بازار کسب و کار ICT، نیازمند فهم و شناخت دقیق دلایل و مکانیسمهای ایجاد و علل افزایش شکاف جنسیتی در این عرصه است، تا به تعیین دقیق مشکلات، نقاط ضعف و نیازها پرداخته و با تمرکز متعهدانه، به رفع آنها بپردازد. مشارکت و اشتغال فعال زنان در مشاغل ICT با توسعه سیاستها و ابتکارات در تمام سطوح جهانی، منطقه ای، کشوری و محلی قابل دستیابی است. موانع مشارکت زنان، بعضی عمومی و بعضی از کشوری به کشور دیگر متمایزند و یا شدت اثر گذاری متفاوتی دارند. لذا، تدوین استراتژیهای هر جامعه نیز باید بر اساس مقتضیات و موانع همان جامعه صورت پذیرد. در این خصوص تدوین سند راهبردی بین بخشی اشتغال زنان می تواند موانع عمومی را با استراتژیهای بین المللی و موانع خاص کشورها را با استراتژی های ملی از میان بردارد. بدون تردید هم اندیشی و همکاری میان دولتمردان، قانون گذاران، نخبگان و جامعه دانشگاه، صنعت و حرفه ای های عرصه ICT می تواند بر فهم، پیوستگی و کارایی ابتکارات ICT افزوده و منجر به تدوین استراتژیهای منطقی و عملیاتی در این عرصه شود. در این میان توجه به مهارتهای ICT شایان توجه ویژه است، چرا که پتانسیل توسعه نموده های تساوی دسترسی به آموزش و ساده سازی و رفع

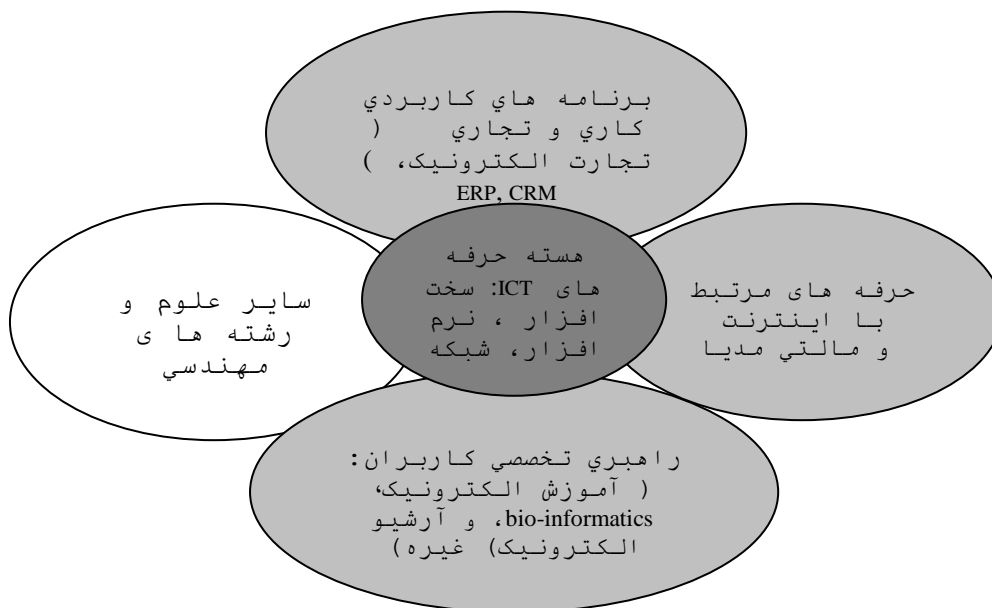
<sup>۱۵</sup> - Family Friendly

بسیاری از موانع را دارد و در تقویت و ترغیب زنان برای تعقیب حرفه های این عرصه بسیار تاثیر گذار است تا محرومیت زنان و تبعیضات مجدداً رخ ندهد.

در تدوین سند بین بخشی راهبردی اشتغال زنان در مشاغل ICT توجه به چند نکته ضروری است. اولاً، این سند در عالی ترین سطح رسمیت ممکن و با تامین بودجه اختصاصی و پشتیبانی مؤثر برای تمام مراحل اجرا سازماندهی شود تا باورها، فرهنگها، مهارتها، سازمان کاری و مدیریت منابع انسانی را در تمام سطوح فردی، سازمانی و اجتماعی اصلاح نمایند. ثانیاً، دقت نظر در ثبت و ارزیابی برنامه های اجرا شده و یا در حال اجرا در دستیابی به اهداف و عدم تکرار اشتباهات مؤثر است. ثالثاً، زنان گروهی همگن نیستند و دستیابی به مشارکت فعال آنان نیازمند فعالیتهای نا همگن است و در این راه نگرش یکنواخت و کلیشه ای و همچنین ترسیم تصاویر فمینیستی و فوق سنتی از زنان استراتژی مناسبی نخواهد بود، چرا که تعداد کمی از زنان با چنین کلیشه هایی تطابق دارند و فاقد جامعیت لازم است.



شکل ها و جداول:



شکل شماره ۱: نقشه حرفه های ICT

جدول شماره ۱: میزان اهمیت علوم مختلف در مشاغل فعلی زنان و مردان حرفه ای ICT در اروپا (درصد ارائه شده نشاندهنده پاسخ های "مهم" و "خیلی مهم" است)

زنان	مردان	
٪۴۵	٪۷۱	سیستم های عملیاتی و امنیت
٪۶۱	٪۶۳	برنامه نویسی و زبانهای کامپیوتری
٪۵۱	٪۵۸	یکپارچه سازی برنامه های کاربردی
٪۵۰	٪۵۵	توسعه نرم افزار
٪۳۲	٪۴۹	طراحی و مدیریت شبکه
٪۲۷	٪۴۹	سخت افزار
٪۴۳	٪۳۳	طراحی و مدیریت وب سایتها
٪۳۸	٪۱۷	گرافیک، طرح بندی (layout)، ویرایش و انتشار مالتی مدیا
٪۷۵	٪۶۷	حوزه تجارت سازمانی
٪۷۶	٪۸۴	انگلیسی
٪۳۷	٪۳۵	Flemish(Dutch)
٪۱۲	٪۱۲	سایر زبانهای خارجی
٪۳۱	٪۲۸	قابلیت مدیریت روابط تجاری
٪۲۲	٪۱۱	داد و ستد و Marketing
٪۹۱	٪۸۹	قابلیت کار تیمی
٪۹۳	٪۸۶	ظرفیت ارتباطات
٪۷۷	٪۵۶	مهارتهای آموزش دهی
٪۵۰	٪۵۰	قابلیت راهبری تیم

جدول شماره ۲: تنظیم زمان کار در میان کارکنان حرفه های ICT

نحوه ی سازماندهی کار در میان کارکنان حرفه ای ICT (Wallonie + Brussels)			
همیشه یا اغلب	گاهی اوقات	به ندرت یا هیچ وقت	
%۱۰	%۱۱	%۷۹	Teleworking در خانه حداقل یک روز در هفته
%۱۹	%۲۴	%۵۷	آوردن کار به منزل بعد از ظهرها یا طی تعطیلات پایان هفته
%۵۳	%۳۱	%۱۶	کار بی وقفه
%۲۸	%۱۰	%۶۲	عمدتاً کار با سلیقه مشتری
%۲۷	%۳۳	%۴۰	سازگاری برنامه های کاری با زندگی شخصی ( خانواده، بچه ها و غیره)

جدول شماره ۳: عقاید حرفه ای های فعال ICT در خصوص جنبه های مختلف آموزش

(Wallonie + Brussels)			
موافق	ممتنع	مخالف	
%۵۷	%۳۰	%۱۳	آموزش on-line Learning در حرفه های ICT روز به روز مهمتر می شود
%۵۳	%۲۷	%۲۰	یادگیری در زمینه Linux و نرم افزارهای open source حائز اهمیت است
%۴۵	%۳۷	%۱۸	نقش مدرک آموزشی و تحصیلی در CV بسیار مهم هستند
%۷۳	%۹	%۱۸	حرفه شما با مدارک شما و آموزشهایی که دیده اید مطابقت دارد
%۴۴	%۱۳	%۴۳	کارفرمایان زمان کافی برای خودآموزی به کارکنان شان می دهند

## فهرست منابع و مراجع:

- [١]: Gérard Valenduc and Patricia Vendramin , Conference ICT, the Knowledge Society and Changes in Work, Den Haag , Workshop ١: ICT and skill change: opening the black box?  
"Work organisation and skills in ICT professions: the gender dimension", June ٢٠٠٥
- [٢]: Beth Hutchison, Software Architect, Women's Leadership Team, IBM UK Ltd, Hursley, Winchester, "Strategies to Overcome Obstacles to Women's Participation in Computing Profession"
- [٣]: Juliet Webster, Work and Equality Research, London, " Widening Women's Work in ICT"
- [٤]: Tora K. Bikson, Senior Scientist, Behavioral Sciences Department, The RAND Corporation, " Yes, No and Maybe: Answers to a Complex Question ", ٢٠٠٤
- [٥]: Maria Klawe, President of ACM, Dean of Engineering, Princeton , "A North American Perspective on Women in Computing", ٢٠٠٤
- [٦]: Gerti Kappel, Business Informatics Group, Institute of Software Technology and Interactive Systems, Vienna University of Technology , Beate List and Ulrike Pastner, Women's Postgraduate College for Internet Technologies, Institute of Software Technology and Interactive Systems, Vienna University of Technology, " Seeking Role Models to Support Women in Computing Professions" , ٢٠٠٤
- [٧]: Vivian A. Lagesen, Department of Interdisciplinary Studies of Culture, Norwegian University of Science and Technology (NTNU), Trondheim, "Getting more women into computer science and engineering", ٢٠٠٤
- [٨]: Ms Lyndsay Green , UNESCO Meta-survey on the Use of Technologies in Education , "Gender-based Issues and Trends in ICT Applications in Education in Asia and the Pacific , Regional Perspective"
- [٩]: Telle Whitney, President & CEO, Anita Borg Institute for Women and Technology, Palo Alto, California, " Increasing Women's Participation in Computing and Technology's Positive Impact on Women around the World"
- [١٠]: Ursula Martin, University of Cambridge/Queen Mary, University of London, Mateya Jamnik, University of Cambridge, "The EPSRC Network for Women in Computing Research", ٢٠٠٤
- [١١]: Annemieke Craig , School of Information Systems , Deakin University, Melbourne " Redressing the Gender Imbalance in Australian Computing Professions" , ٢٠٠٤

[۱۲]: Reyyan Ayfer, ACM Women in Computing (WIC) Turkish Ambassador and Chair, Computer Technology and Programming Department, Bilkent University, Ankara , " Turkish Women in Computing" , ۲۰۰۴

[۱۳]: Vashti Galpin, School of Computer Science, University of the Witwatersrand, Johannesburg, "A South African Perspective on Women in Computing Professions", ۲۰۰۳

[۱۴]: Olga Stepankova, Department of Cybernetics, Czech, Technical University and President of the Czech Society for Cybernetics and Informatics, " Gender Stereotyping and ICTs: Insights from the Czech Republic", ۲۰۰۴

[۱۵]: Bill Dutton, OII, University of Oxford , "Opening Computer Studies and Professions", ۲۰۰۴

[۱۶]: Wendy Hall, Head of School of Electronics and Computer Science, University of Southampton and President of the British Computer Society, "Looking to the Future: Vive la Difference!", ۲۰۰۴

[۱۷]: Sonia Liff, OII and Warwick Business School , " The Role of Professional Organisations", ۲۰۰۴

[۱۸]: Teresa Rees, School of Social Sciences, Cardiff University , "Women and Computing: Recruiting, Retaining, Promoting", ۲۰۰۴

[۱۹]: "Women in Computing Professions: Will the Internet Make a Difference?", Position Papers for an OII Policy Forum, Organised by the Oxford Internet Institute(OII), University of Oxford association with the British Computer Society (BCS) and Association for Computer Machinery (ACM), Oxford, ۱۷-۱۸ June ۲۰۰۴

[۲۰]: پروژه بررسی آثار و چالش های فناوری اطلاعات و ارتباطات در حوزه اشتغال - وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات

و شورای عالی اطلاع رسانی - شناسه پروژه: ۱۱۰-۸-۰۱ - بهار ۸۳

## تجارب موفق کارآفرینان دانش‌آموخته زن در برخی از کشورهای جهان

۱. دکتر شهناز طباطبایی<sup>۱۶</sup>

۲. ثریا آرون<sup>۱۷</sup>

### چکیده

مقاله حاضر تأکید بر نقش زنان در محیط کار جهانی و افزایش نرخ مشارکت آنان در فعالیت‌های اقتصادی - اجتماعی به‌ویژه پس از جنگ جهانی دوم دارد. علاوه بر این، مروری اجمالی بر مشاغل کلیشه‌ای زنان و فقدان امنیت شغلی آنان طی دهه‌های گذشته از نکات ظریفی است که در این مقاله مطرح می‌گردد. محدودیت در ایجاد فرصت‌های شغلی و فرمول‌های از پیش تعیین شده برای اشتغال زنان نیز از موارد عمده‌ای است که به آن اشاره می‌شود و بالاخره زمینه‌های ایجاد و رشد کارآفرینی زنان (دانش‌آموخته) در کشورهای اوکراین، هندوستان، کانادا و انگلستان مورد بررسی و تحلیل قرار خواهد گرفت.

### واژه‌های کلیدی: تجارت، کارآفرینان، دانش

### مقدمه

نقش زنان در عرصه‌ی کار جهانی طی پنج دهه‌ی گذشته تغییرات قابل ملاحظه‌ای پیدا کرده است. در دهه‌ی چهل نسبت نیروی کار زن به کل جمعیت زنان ۲۶ درصد بود که در مشاغل خاصی نظیر پرستاری و معلمی بسیار همراه و همگون با نقش زنانه‌ای که برای آنها در فرهنگ‌های مختلف تعریف شده بود، مشغول به کار بودند. در واقع، جنگ جهانی دوم موجبات ورود زنان را به بازار کار فراهم کرد، اما ارزش‌های پذیرفته شده در جوامع مختلف، فرصت‌های شغلی چندانی را در اختیار زن‌ها قرار نمی‌داد. کار زنان نسبت به مردان از اهمیت کمتری برخوردار بود، اغلب زنان در مشاغل نیمه‌وقت مشغول به کار بوده، دستمزدهای کمتری دریافت می‌کردند و از سطح مهارت‌های حرفه‌ای پایین‌تری برخوردار بودند. طبیعتاً، هنجارهای اجتماعی آن هنگام، قالب‌های شغلی کلیشه‌ای و مشاغل تعریف شده و مشخصی را برای زنان در بازار کار فراهم ساخته بود و در نتیجه فرصت‌های شغلی محدودی برای زنان در کسب‌وکار، امور مالی و بنگاهداری ایجاد می‌شد. بنابراین، انگیزه و تحرک زنان برای راه‌اندازی و احداث بنگاه‌های اقتصادی کوچک یا متوسط بسیار ضعیف

۱. مدرس دانشگاه الزهراء (س) و کارشناس خبره مطالعات بازار کار در وزارت کار و امور اجتماعی.

۲. کارشناس بررسی بازار کار در وزارت کار و امور اجتماعی.

بود. طی سال‌های گذشته، زنان در تلاش بودند با بسیج نیروهای خود این باورهای نادرست اجتماعی را تغییر دهند. در عین حال، دولت‌ها نیز به منظور افزایش نرخ مشارکت زنان در فعالیت‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، شیوه‌ها و سیاست‌های خاصی را در جهت توسعه‌ی اشتغال و کارآفرینی آنان اتخاذ نمودند. بی‌شک زنان کارآفرین (دانش‌آموخته) برای ارتقاء مهارت‌های شغلی - حرفه‌ای خود و ورود به بازار کار تلاش‌های فراوانی را مبذول نموده‌اند (صابر، ۱۳۸۱؛ طباطبایی، ۱۳۸۴).

از آنجا که کارآفرینی و آموزش‌های آن در بسیاری از کشورهای جهان توسعه و گسترش یافته و در تحول نقش نیروی کار (به‌ویژه زنان) در بازار کار و نشان دادن توانایی‌های آنها به‌عنوان کارآفرینان یا مدیران موفق مؤسسات کارآفرینی مؤثر بوده، روند شکل‌گیری فعالیت‌های زنان کارآفرین (دانش‌آموخته) در کشورهای اوکراین، هندوستان، کانادا و انگلستان به ترتیب مورد بررسی و تحلیل قرار می‌گیرد. رویکرد اصلی این مقاله بررسی تجارب مختلف این کشورها در قالب فرصت‌ها و محدودیت‌ها در زمینه‌ی کارآفرینی زنان دانش‌آموخته است تا از این طریق بتوان الگوهای موفق و مناسب را برای ادامه‌ی فعالیت‌ها و اقدامات در جهت رشد و توسعه‌ی کارآفرینی زنان کشور ارایه نمود.

## اوکراین

اکثر کسب‌وکارهای زنان در اوکراین در قالب مؤسسات کارآفرینی کوچک و متوسط است. برآوردها نشان می‌دهند که زنان مالکیت و کنترل ۳۰ درصد از کسب‌وکارهای کوچک اوکراین را به‌عهده دارند. ۹۳ درصد از زنان اوکراینی مالکیت فردی مؤسسات کارآفرینی خود را عهده‌دار و ۹۸ درصد از آنها در مؤسسات کارآفرینی کوچک مشغول به کار هستند. مؤسسات کارآفرینی زنان به‌طور متوسط با ۸ نفر شاغل اداره می‌شود که اکثراً زنان و اعضای خانواده‌ی آنها هستند. زنان صاحب مؤسسات کارآفرینی در مقایسه با مردانی که مؤسسه کارآفرینی راه‌اندازی کرده‌اند به اعضای خانواده‌ای که با آنها کار می‌کنند پاداش بیشتری می‌دهند، حقوق پرسنل خود را به موقع پرداخت می‌کنند و احتمال بسیار کمی وجود دارد که پرسنل خود را اخراج کنند. علاوه بر این، نمایندگی‌های ایالتی با مؤسسات کارآفرینی زنان برای خرید درصدی از محصولات آنها قرارداد می‌بندند (مؤسسه‌ی بین‌المللی جامعه‌شناسی کی‌آیو، ۲۰۰۰).

زنان کارآفرین اوکراینی برای تأمین منابع مالی مؤسسات خود، از خانواده و دوستان خود قرض می‌گیرند. در اوکراین نرخ بهره‌ی مؤسسات خیلی بالاست و وام‌های اعطایی مبتنی بر نیازهای زنان کارآفرین نیست، در عین حال آنان بیم آن را دارند که مبادا نتوانند اقساط وام‌ها را بازپرداخت نمایند (مصاحبه با ناتالیا پسیچنیک، ۲۰۰۲). زنان اوکراینی به خوبی به اهمیت سود حاصل از سرمایه‌گذاری‌های خود که به کسب‌وکار آنها برمی‌گردد پی برده‌اند و بیش از ۹۰ درصد آنها اقدام به سرمایه‌گذاری می‌کنند، در عین حال می‌دانند که بخشی از سود حاصله می‌بایست برای خانواده و حمایت از اعضای فامیل آنها صرف شود. درصد بسیار کمی از زنان اوکراینی فعالیت‌های تجاری خود را در سطح بین‌المللی گسترش می‌دهند (مصاحبه با اوکسانا گوپالو، ۲۰۰۲).

بسیاری از زنان در اوکراین فاقد دانش و مهارت‌های مدیریت تجاری هستند که لزوماً برای کنترل دارایی‌ها، مخاطره‌پذیری در کار، اصلاح و رشد تجارت خود به آنها نیاز دارند. سیستم آموزشی اوکراین مبتنی

بر آموزش‌های نظری است و کمبود آموزش‌های عملی در آن به‌طور واضح احساس می‌شود. برنامه‌ریزی آموزشی این کشور در حال تغییر است، اما بسیاری از زنان مسن که این مراحل آموزشی را قبلاً طی کرده‌اند و علاقمند به راه‌اندازی کسب‌وکاری برای خود هستند، از کمبود مهارت‌های اولیه مدیریت و دانش تجاری رنج می‌برند. حتی زنانی که از تحصیلات اقتصادی بالاتری برخوردارند، دانش به روز و مهارت‌های لازم را از خود نشان نمی‌دهند و نیازمند این معلومات و اطلاعات برای رقابت و موفقیت در بازار اقتصادی در حال تغییر هستند (گوپالو، ۲۰۰۲).

یک صندوق اصلی در زمینه‌ی ارتقا توسعه‌ی کارآفرینی زنان در اوکراین وجود دارد که برای توسعه و افزایش ظرفیت سازمان‌های کلیدی در جهت توانمندسازی زنان و برای یکپارچه‌سازی امور جنسیت در داخل آن سازمان‌ها کار می‌کند و نقش جامعی را در حمایت از زنان ایفا می‌کند. در اوکراین تعداد زیادی از سازمان‌های غیردولتی، سازمان‌های اجتماعی، نمایندگی‌های حمایت‌شونده از سوی خیرین و شرکت‌های تعاونی وجود دارند که برای حمایت از توسعه‌ی کارآفرینی در بخش مؤسسات کارآفرینی خرد، کوچک و متوسط کار می‌کنند. شرکت‌های مشترک‌المنافع زنان اوکراینی یکی از بزرگ‌ترین شبکه‌های کاری سازمان‌های غیردولتی زنان با ۱۶۰ عضو است. بسیاری از اعضای آن به‌طور خاص بر روی «کسب‌وکار برای زنان» متمرکز شده و فعالیت می‌کنند. آنها آموزش‌های کسب‌وکار و مهارت‌های فنی، خدمات حمایتی برای کسب‌وکار، اعتبار و تأمین مالی و بالاخره توانمندسازی شخصی و حرفه‌ای را برای زنان فراهم می‌کنند. انجمن‌های تجاری زنان و پارک‌های تحقیقاتی نیز موجود هستند که خدمات حمایتی، اطلاعاتی و مشاوره‌ای، شبکه‌ی کاری و منابع درآمد را برای زنان فراهم می‌کنند و در واقع وسایلی برای توسعه بازارهای (تولیدات) آنها هستند. «مرکز فراخوانده‌ی متا<sup>۱۸</sup>» (که یکی از فراخوانده‌ها توسط شرکت‌های مشترک‌المنافع زنان اوکراینی بود) در «لویو»، اوکراین یک پارک تحقیقاتی - تجاری تأسیس کرده که از سال ۱۹۹۹ با ظرفیت کامل راه‌اندازی شده و ۱۳ کسب‌وکار تمام‌وقت و ۴ کسب‌وکار نیمه‌وقت ایجاد کرده است (مرکز فراخوانده‌ی متا، ۲۰۰۱).

مشخصه‌ی اصلی زنان کارآفرین و دانش‌آموخته‌ی اوکراینی رویکردهای آنان برای سازمان‌دهی و ایجاد کسب‌وکارهای خود است. اقدامات کارآفرینی آنان منطبق بر مهارت‌های تحصیلی و حرفه‌ای است (سازمان بین‌المللی کار، ۱۹۹۸). «اوکسنا گوپالو» مدیر برنامه‌ی بین‌المللی توانمندسازی اقتصادی زنان تحت‌عنوان «وین‌راک<sup>۱۹</sup>» در کی‌ایو<sup>۲۰</sup> درخصوص انگیزه‌های زنان اوکراینی برای راه‌اندازی کسب‌وکار برای خود، دلایلی به‌شرح زیر عنوان می‌کند:

- درصد بالای بیکاری، به‌ویژه در میان زنان،
- ضرورت حمایت از خانواده‌های خود،
- امیدواری برای تغییر نقش‌های اجتماعی تعیین‌شده،
- نیاز به عزت‌نفس (حرمت - خود) و خودشکوفایی.

۱- Meta Center

۲- Winrock

۳- Kyiv

این نیازها به‌عنوان مهم‌ترین و معنادارترین نیازها، در مجموعه‌ی نیازها از طرف زنان اوکراینی شناسایی شده‌اند (مصاحبه با اوکسانا گوپالو، ۲۰۰۲).

در سال ۱۹۹۹ «وین‌راک» در سطح بین‌المللی سرمایه‌ای را از *USAID* به‌واسطه‌ی اجرای طرح «توانمندسازی اقتصادی زنان (*WEE*)»<sup>۲۱</sup> با استفاده از کمک‌های همکاران کلیدی (*USAID*) در هیأت صلح آمریکا و *ACDI/VOCA* به‌دست آورد. این طرح معطوف به توسعه‌ی مهارت‌های تجاری زنان است و دسترسی زنان را به اعتبارات افزایش می‌دهد. پنج مرکز «حمایت از کسب‌وکار زنان» (*WBSC*)<sup>۲۲</sup> تأسیس شده است و این پنج مرکز در پنج ناحیه‌ی متفاوت نظیر: «دانی‌تسک»، «خارکیو»، «ایوانو - فرانکیوسک»، «چرنی‌هیو» و «مارکولایو» به اتحادیه‌های اعتباری پیوسته‌اند. *WBSC* با پارک‌های تحقیقاتی - تجاری، سازمان‌های بین‌المللی و اجتماعی، هیئت‌های دولتی، اتحادیه‌های کارگری و اعضای تجاری در سازمان‌های منطقه‌ای کار می‌کنند. کلاس‌های کوتاه‌مدت از قبیل: مهارت‌های کامپیوتری و «چگونه کسب‌وکار خود را راه‌اندازی کنیم» در مراکز مزبور برگزار می‌شود که زنان می‌توانند تجهیزات و خدمات کسب و کار نظیر *e-mail* و اینترنت را در آنجا دریافت کنند (اینترنت).

آموزش کارآفرینی برای زنان از مهم‌ترین اهداف مراکز فوق است و دوره‌های آموزش کسب‌وکار به‌طور رایگان در هر یک از مراکز *WBSC* برگزار می‌شود. بسیاری از زنانی که از دوره‌های آموزشی فارغ‌التحصیل شدند مجدداً در *WBSC* در بازاری چون «آرکا» که اولین بازار بین‌المللی کارآفرینی و طرح‌های جنسیت زنان در «کی‌آیو» بود برای ارائه تولیدات و خدمات خود حاضر شدند. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که بسیاری از فارغ‌التحصیلان از دوره‌های آموزشی مزبور به‌عنوان معلم در کلاس‌های آموزشی اشتغال به‌کار دارند و برخی از آنها به‌صورت مربی برای سایر زنان کارآفرین مشغول فعالیت هستند.

مشاوره‌ی شغلی (مشاوره‌ی کسب‌وکار)، خدمات دیگری را برای هر یک از جمعیت‌های *WBSC* از طریق یک گروه داوطلب صلح آمریکا با تجربه‌ی گسترده در بخش تجارت فراهم کرده است که مشاوره‌هایی را در زمینه‌ی توسعه‌ی تجارت و عملیات کسب و کار کوچک و متوسط فراهم می‌کند (اینترنت).

زنان به فرصت‌هایی که توسط *WBSC* ایجاد می‌شود، علاقه‌مند هستند. «ناتالیا پاسیچنیک»، مدیر طرح *WBSC* در ایوانو - فرانکیوسک این موضوع را چنین برجسته می‌کند: «تعداد زنان مراجعه‌کننده روزبه‌روز رشد می‌کند و این پیشرفت خیلی مثبتی است. ما هر ماه به‌طور متوسط، ۲۰۰ نفر ملاقات‌کننده داریم که حدود ۱۱۵ - ۱۱۰ نفر از آنها زن هستند» (مصاحبه با ناتالیا پاسیچنیک، ۲۰۰۲).

در اینجا شرح‌حال یکی از زنان کارآفرین موفق که پس از طی دوره‌های آموزشی *WBSC* توانست برای خود کسب و کاری راه‌اندازی کند را به‌عنوان مثال و تأییدی بر اهمیت اعتمادبه‌نفس و عزت‌نفس افراد در شروع راه‌اندازی یک کسب و کار، ارائه می‌شود:

«والنتینا لاتیارینکو» فارغ‌التحصیل از یک دوره‌ی آموزشی سه‌ماهه در *WBSC* واقع در چرنی‌هیو است و سرگذشت موفقیت او تنها یکی از سرگذشت‌های مربوط به *WEE* می‌باشد. او حدود ۱۴ سال قبل کار خود را به‌علت مراقبت از فرزندانش رها کرده بود. در سال ۱۹۹۹ احساس کرد که نیاز به انجام کار متفاوتی در

۴- *Women's Economic Empowerment (WEE)*

۵- *Women's Business Support Centers (WBSC)*



زندگی خود دارد و فکر کرد آن کار می‌تواند، یک کسب‌وکار باشد. متأسفانه او با مخالفت شدید همسر و فرزندان مواجه شد و آنها نه تنها ایده‌ی او را حمایت نمی‌کردند، بلکه به او می‌گفتند باید در خانه باقی بماند. آنها نمی‌خواستند تغییر او را ببینند. والنتینا با این مخالفت مبارزه کرد و در دوره‌ی آموزشی چرنی‌هیو شرکت کرد و طرح کسب‌وکار خود را نوشت. او با تجربه‌ای که کسب کرده بود قادر بود یک کافه تریا باز کند. او تجهیزات قهوه‌سازی را از دوستانش قرض گرفت و کافه‌تریای خود را باز کرد. باز کردن کافه‌تریای او یک موفقیت محسوب می‌شد و همسرش پس از سه ماه مجدداً با او صحبت می‌کرد و حالا فرزندان او نیز او را حمایت می‌کردند. او نقطه‌نظرش را برمبنای این برنامه بدین طریق بیان کرد: «مهم‌ترین پیشرفت مثبت برای من اعتماد به نفس و عزت‌نفس و توانایی‌هایی بود که به‌دست آوردم». به‌واسطه‌ی *WBSC*، والنتینا از لحاظ اقتصادی و اجتماعی توانمند شده بود و قادر بود به‌طور مثبت زندگی خود را تغییر دهد (اینترنت).

## هندوستان

در کشور هند بسیاری از افراد خیر و نیکوکار در جهت کمک به زنان سرپرست‌خانواده و افراد فقیر اقدام به تأسیس سازمان‌های خیریه می‌کنند. «راماآنند» زنی خلاق و مبتکر است که صندوق خیریه‌ی «رامان ناند» را برای کمک و آموزش به افراد دارای ذوق و انگیزه برای کار و فعالیت اقتصادی ولی فاقد سرمایه با تأکید بر زنان سرپرست‌خانواده در دهلی نو تأسیس کرده است. این زن خلاق و خیر در ابتدا با استفاده از لاستیک‌های زاید اتومبیل‌ها، کامیون‌ها، هواپیماها و موتورسیکلت‌ها از سال ۱۹۹۶ به‌طور رسمی تولید مبلمان لاستیکی را آغاز و طی چند سال گذشته به‌عنوان یکی از شرکای دولت هند در زمینه‌ی کارآفرینی مطرح شده است.

این زن مبتکر علاوه‌بر تأسیس صندوق خیریه و تولید مبلمان لاستیکی، در زمینه‌ی برنامه‌های آموزشی و پژوهشی نیز مشارکت داشته است. نتایج یکی از آخرین بررسی‌هایی که توسط او و همکارانش در زمینه‌ی «تأثیر آموزش‌های خودشناسی، حرفه‌ای، کارآفرینی و آشنایی با تکنیک‌های مدیریت مواد زائد بر اعتماد به‌نفس، تمایلات کارآفرینی و راه‌اندازی کسب‌وکاری چون: تولید مبلمان لاستیکی در میان زنان هندی» انجام گرفت، نشان داد که زنان شناخت بهتر و بیشتری را از توانایی‌ها و قابلیت‌های خود داشته، پس از طی دوره‌های آموزشی عزت‌نفس آنان افزایش می‌یابد. زنان هندی توانستند پس از کسب مهارت‌های مختلفی چون طراحی و تولید مبلمان از مواد زائد، فناوری بازیافت و بهره‌مندی از وام صندوق خیریه‌ی «رامان ناند» برای خود کسب‌وکاری در همین زمینه ولی در سطح محدودتری راه‌اندازی کنند (*NIESBUD*, ۲۰۰۵).

از دیگر سازمان‌هایی که از سال ۱۹۵۹ در زمینه‌ی کارآفرینی و ایجاد اشتغال زنان هندی در بمبئی فعالیت می‌کند، «لی‌جت‌پاپد» است. یک بررسی تحقیقی در خصوص «میزان موفقیت و کسب استقلال اقتصادی زنان تحت‌پوشش لی‌جت‌پاپد» از سوی این سازمان نشان داد که بیش از نیمی از زنان تحت‌پوشش این سازمان در بمبئی، پس از دو سال کار، کسب درآمد و سود سالیانه‌ی حاصل از فروش محصولات سازمان در بازارهای داخلی و خارجی، کسب‌وکار کوچکی برای خود راه‌اندازی کرده بودند. این فعالیت درآمدزای اضافی، در تأمین شهریه کلاس‌های آموزشی فرزندان، جهیزیه‌ی دختران، بازپرداخت وام‌های معوقه‌ی مؤثر بوده و باعث

اطمینان آنان نسبت به خود، قابلیت‌های خود و شرکت مستقیم و فعال در تصمیم‌گیری‌های خانواده شده است (لی جت پاپد<sup>۲۳</sup>، ۲۰۰۵).

سازمان دیگری تحت‌عنوان «زنان در خدمت زنان» برای کمک و ارائه خدمات به زنان محله‌های فقیرنشین بمبئی و برخی از ایالات جنوبی هند فعالیت می‌کند. این سازمان با هدف ارائه آموزش‌های مناسب (روان‌شناسی و حرفه‌ای) و تدارک سرمایه‌ی اولیه برای شروع کسب‌وکار توسط زنان آغاز به کار کرد. همانند دو سازمان یادشده‌ی دیگر، نتایج تحقیق انجام شده از سوی این سازمان درخصوص «تأثیر دوره‌های آموزشی بر استفاده‌ی بهینه و مفید از تسهیلات اعتباری توسط زنان محلات فقیرنشین بمبئی» نشان می‌دهد که پس از طی دوره‌های آموزشی، اعتمادبه‌نفس درصد بالایی از زنان افزایش یافته، توانسته‌اند مشاغل نسبتاً مناسبی برای خود راه‌اندازی کنند، آرامش و شادی را در درون خانواده‌های خود افزایش دهند، نکات بهداشتی را در محیط خانه‌ی خود رعایت کنند و حتی با درآمد حاصل از فعالیت اقتصادی خود و استفاده از وام مسکن برای خود و اعضای خانواده‌شان خانه تهیه کنند (آناپورنا<sup>۲۴</sup>، ۲۰۰۰).

## کانادا

در کانادا مؤسسات مختلفی در زمینه‌ی حمایت از کارآفرینی زنان فعالیت می‌کنند. یکی از این مؤسسات تحت‌عنوان «مدیریت زنان اونتاریو» (OWD)<sup>۲۵</sup> است. این مؤسسه با همکاری مدیران کسب و کار و دیگر سازمان‌های اجتماعی در جهت تشویق و حمایت از کارآفرینی زنان فعالیت می‌کند. سوابق این مؤسسه نشان می‌دهد که کارآفرینان زن اونتاریو اقدامات مناسبی در جهت توسعه‌ی اقتصاد ایالتی انجام می‌دهند (مدیریت زنان اونتاریو، ۲۰۰۴).

مرکز دیگری با عنوان «مرکز توسعه‌ی مهارت‌های کوچک اجتماعی» که در واقع «مرکز خدمات زنان» است، برنامه‌های کسب‌وکار، فناوری و خدمات مختلف را برای زنان با تأکید بر ارائه خدمات به کانادایی‌ها، گروه‌های اقلیت نژادی و زنان کم‌درآمد فراهم می‌کند. هدف این مرکز، کمک و حمایت از زنان در فرآیند دستیابی به خود اتکایی از طریق اشتغال و خوداشتغالی است (مدیریت زنان اونتاریو، ۲۰۰۴).

برنامه‌ها و خدمات ارائه شده به زنان توسط این مرکز شامل موارد زیر است:

- توسعه‌ی منابع درآمد برای مؤسسات کارآفرینی زنان.

- برنامه‌های کسب‌وکار که آموزش خوداشتغالی، فناوری اطلاعات (IT)، تخصص‌های مختلف و آموزش

مربیان را در برمی‌گیرد، شامل موارد مشروحه‌ی زیر است:

- ارائه برنامه‌های فنی.

- خدمات حمایتی و روان‌شناسی.

- برنامه‌ی آموزشی مدیریت زنان.

۱- Lijet paped

۲- Anapoorna

۳- Ontario Womens Directorate (OWD)

در اینجا، نمونه‌ای از فعالیت‌های کارآفرینی توسط یکی از زنان کارآفرین که پس از طی دوره‌های آموزشی این مؤسسه توانست برای خود کسب‌وکاری راه‌اندازی نماید، ذکر می‌شود.

«ماجورای کاسترو» اهل کاناداست، اما قسمت عمده‌ی دوران کودکی خود را در سرزمین اجدادی‌اش اکوادور گذراند. چهار سال قبل برای مطالعه‌ی طراحی گرافیک به کانادا بازگشت. در ابتدا او حتی از عهده‌ی کلاس‌های آموزش درسی‌اش برنمی‌آمد و مجبور شد برای تأمین زندگی خود در فروشگاه‌های خرده‌فروشی به‌عنوان فروشنده کار کند. انتخاب راه‌های طبیعی و درست برای حفظ سلامت و رفاه، همیشه یک قسمت از زندگی و فرهنگ ماجورای بوده است. ماجورای پس از اخذ مدرک «مربی‌گری در تکنیک‌های ماساژ درمانی» تصمیم گرفت برای خود کسب‌وکاری در این زمینه راه‌اندازی کند. حقیقتاً او سخت کار می‌کرد، اما پس از مدتی تشخیص داد که اطلاعات او برای راه‌اندازی کسب‌وکار بسیار اندک است. درست هنگامی که قصد رها کردن کار خود را داشت، از «برنامه‌ی آموزش مهارت‌های کوچک اجتماعی و خوداشتغالی» آگاه شد. او توانست از طریق آموزش‌های «مرکز توسعه‌ی مهارت‌های کوچک اجتماعی»، تشویق‌های لازم، دوره‌های روان‌شناسی که مبتنی بر افزایش اعتمادبه‌نفس، عزت‌نفس و توسعه‌ی شایستگی، قابلیت، خلاقیت و نوآوری که برای راه‌اندازی و ادامه‌ی کسب‌وکار ضروری بود را دریافت نماید. علاوه بر این، او با شرکت در کارگاه‌های آموزشی، سمینارها و سخنرانی‌ها که توسط کارشناسان مختلف در زمینه‌ی مدیریت مؤسسه‌ی کارآفرینی، توسعه‌ی کسب‌وکار، بازاریابی و فروش برگزار می‌شد، اطلاعات لازم را نیز در این زمینه‌ها کسب نماید. پس از طی دوره‌های آموزشی مزبور، ماجورای به بازار «کالیکو» معرفی شد، محلی که او در حال حاضر برای اجرای «تکنیک‌های ماساژ درمانی» در آنجا حاضر می‌شود. موفقیتی که او در کسب‌وکار خود به‌دست آورده به او اجازه می‌دهد که زندگی‌اش را به‌طور مناسبی از طریق این فعالیت اقتصادی اداره نماید (مدیریت زنان اونتاریو، ۲۰۰۴).

## انگلستان

«انجمن زنان جوان مسیحی ماسکوکا (YWCA)<sup>۲۶</sup>» و «مرکز تأمین درآمد زنان» در انگلستان در زمینه‌ی فراهم نمودن برنامه‌های مبتنی بر جامعه (با اجتماع - محور) و ارتقاء تساوی زنان فعالیت می‌کنند. این مراکز برای زنان و خانواده‌ی آنها در ماسکوکا فرصت‌هایی را در جهت افزایش عزت‌نفس و حمایت از رشد فردی فراهم می‌کند.

«برنامه‌ی زنان در کسب‌وکار» در سال ۲۰۰۱ برای حمایت از زنانی که به‌طور فزاینده استقلال اقتصادی خود را دنبال می‌کردند، از طریق راه‌اندازی کسب‌وکار، تغییر مشاغل یا پیگیری برای تحصیلات تکمیلی، هدایت شده بود. نتایج پژوهش انجام شده توسط این انجمن نشان می‌دهد که بیش از ۷۰ زن از دوره‌ی آموزشی برنامه‌ی جامع (شامل برنامه‌های مهارت‌آموزی، آگاه‌سازی و کارآفرینی) که به مدت ۲۱۰ ساعت در «هانس ویل» و «بریس بریج» ارائه شده بود، فارغ‌التحصیل شده‌اند. افزون بر آن، بیش از ۳۰ برنامه‌ی آموزشی در زمینه‌ی کسب‌وکار فارغ‌التحصیلان ارائه شده است. یکی از برنامه‌های جالب این انجمن، گردهمایی ماهیانه‌ی

1- Young Women Christian Association of Muskoka

(آخرین جمع‌های هر ماه) زنانی است که قبلاً برای خود کسب‌وکار راه‌اندازی کرده و در کار خود موفق شده‌اند. هدف این گروه‌هایی، ایجاد تسهیل در شبکه‌ی کاری میان شرکت‌کنندگان فعلی برنامه‌های آموزشی، فارغ‌التحصیلان جدید و تمامی زنانی است که در انجمن عضویت دارند. در واقع، زنان کارآفرین موفق به‌عنوان سخنرانان برجسته، تجربیات و دانش خود را در برخی از موضوعات با سایر زنان تقسیم می‌کنند.

بررسی‌های انجام‌شده نشان می‌دهند که بسیاری از زنان پس از شرکت در دوره‌های آموزشی این انجمن در مشاغل مختلفی چون: ارائه خدمات در منازل و سایر تسهیلات مورد نیاز خانواده‌ها، نظافت و حمل‌ونقل، راه‌اندازی باشگاه‌های ورزشی و سلامت، دفاتر طراحی شبکه (وب) و سایر خدمات کامپیوتری، تولید محصولات خاص برای صنعت باغداری و تزئینات پاسیو و نصب آن در داخل منازل، موفقیت کسب کرده‌اند. این زنان در مقایسه با سایر گروه‌هایی که از این دوره‌های آموزشی بهره‌مند نشده‌اند از اعتمادبه‌نفس و عزت‌نفس بالاتری برخوردار بوده در کارهای خود ابتکار و خلاقیت بیشتری نشان داده‌اند (اینترنت).

### بحث و نتیجه‌گیری

نگاهی اجمالی بر روند شکل‌گیری و ادامه فعالیت مؤسسات کارآفرینی زنان در کشور اوکراین نشان می‌دهد، علیرغم تمایل زنان اوکراینی به کارآفرینی و ایجاد کسب و کار (فردی یا گروهی) فقدان حمایت‌های مالی در قالب ارائه تسهیلات اعتباری توسط بانک‌ها و نرخ بالای بهره‌ی آنها، موجبات عدم گرایش زنان کارآفرین را به استفاده از تسهیلات بانکی فراهم می‌نماید. در عین حال که زنان کارآفرین غیردانش‌آموخته اوکراینی فاقد دانش و مهارت‌های مدیریت تجاری و اطلاعات به روز بوده و نظام آموزش کارآفرینی این کشور در بخش عملی ضعیف و برعکس در حوزه‌ی نظری (تئوری) قوی است. ولی اخیراً "شرکت‌های مشترک‌المنافع زنان اوکراینی" یکی از بزرگ‌ترین شبکه‌های کاری سازمان‌های غیردولتی زنان را در این کشور ایجاد کرده و در جهت ارائه خدمات حمایتی، آموزشی، اطلاعاتی، مشاوره‌ای و تأمین منابع درآمد برای زنان موفق بوده است. زنان کارآفرین دانش‌آموخته اوکراینی در مقایسه با زنان غیردانش‌آموخته از مهارت‌های تحصیلی و حرفه‌ای مناسب‌تری برخوردارند. بعلاوه، این کشور از حمایت‌های مالی مؤسسات بین‌المللی در جهت ارتقاء برنامه‌های کارآفرینی زنان بهره‌مند می‌گردد.

در هندوستان اغلب اوقات افراد خیر با ارائه ایده‌های نو و انسان دوستانه در جهت خدمت به اقشار آسیب‌پذیر ولی علاقمند به فعالیت اقتصادی و کسب‌وکار قدم برمی‌دارند و در نهایت هر دو گروه (خدمات‌دهندگان و خدمات‌گیرندگان) در این راه موفق بوده‌اند. ضمناً موانع و مشکلاتی در سیستم اعطای تسهیلات بانکی به زنان کارآفرین دانش‌آموخته هندی وجود دارد که موجبات تمایل آنها را به صندوق‌های وام خیرین برای شروع و ادامه کسب‌وکار فراهم می‌نماید. در عین حال دولت هند در طول دوره‌های مختلف، زنان کارآفرین را از خدمات آموزشی، مشاوره‌ای و تسهیلات اعتباری بانک بهره‌مند نموده است. طی سال‌های اخیر سازمان صنایع کوچک هند در ارائه آموزش‌های جدید کارآفرینی به اتباع خود و سایر کشورهای جهان بسیار موفق و مبتکر بوده است.

در کشورهای توسعه‌یافته‌ای چون کانادا و انگلستان وجود مؤسسات مختلف حمایت‌کننده از زنان کارآفرین نظیر "مرکز مدیریت زنان اونتاریو" (OWD) و "مرکز توسعه مهارت‌های کوچک اجتماعی" در ارائه

آموزش‌های تخصصی، مناسب و جدید کارآفرینی به همراه آموزش مهارت‌های اجتماعی و روان‌شناسی به زنان کارآفرین، زمینه‌های لازم را برای جذب آنها در بازار کار یا راه‌اندازی کسب‌وکار فراهم نموده‌اند. به‌طور مثال، ارائه آموزش‌های مدیریت مؤسسه کارآفرینی، مشاوره‌ی کارآفرینی، توسعه‌ی کسب‌وکار، بازاریابی و فروش به زنان کانادایی و انگلیسی از مهمترین عناصر کلیدی برای موفقیت آنها در بازار کار رقابتی امروز است، حال آنکه زنان هندی و سپس زنان اوکراینی از چنین تسهیلات و امکاناتی محروم بوده یا در سطح محدودی می‌توانند از آنها استفاده کنند. تعامل و تبادل اطلاعات و تجربیات میان زنان کارآفرین موفق و آنهايي که در ابتدای راه هستند از نکات مثبت دیگری است که در جهت آموزش و تربیت زنان کارآفرین در انگلستان اتفاق افتاده است. با توجه به حمایت‌های دولت جمهوری اسلامی ایران از برنامه‌های آموزش کارآفرینی و تربیت کارآفرینان زن، امید است که طی سال‌های آتی، شاهد موفقیت هرچه بیشتر و بهتر کارآفرینان زن ایرانی در عرصه‌ی فعالیت‌های اقتصادی و اجتماعی باشیم.

## منابع فارسی

صابر، فیروزه. (۱۳۸۱). راه‌های توسعه‌ی کارآفرینی زنان در ایران. انتشارات روشنگران و مطالعات زنان، چاپ اول، تهران.

طباطبایی، شهناز. (۱۳۸۴). بررسی اثرات آموزش‌های آگاه‌سازی (فردی و شغلی) و کارآفرینی بر عزت‌نفس و گرایش‌های کارآفرینی زنان سرپرست خانواده شهر تهران. انتشارات مؤسسه‌ی کار و تأمین اجتماعی. تهران.

## منابع انگلیسی

*Anna Purna Mahila Mandal. (۲۰۰۰). Creditable Performance. Mumbai – India.*

*Counterpart Meta Center in Lviv, Ukraine, Accomplishments of the Program, Dec, ۲۵, ۲۰۰۱, WWW. Meta. Lviv. Ua.*

*Goupalo, O. (۲۰۰۲). Interview with Oxana Goupalo, Program Coordinator at Winrock International Womens Economic Empowerment Program in Kyiv, Ukraine, April ۱۲, ۲۰۰۲.*

*ILO. (۱۹۹۸). The Now days Problems of Women at the Labour Market and Possible Decisions, Collection of Scientific Articles.*

*Lijjat Paped Institute. (۲۰۰۵). Symbol of Women Strength. Khadi and Village Industries Commission – Lijjat Paped Mumbai – ۴۰۰ ۰۵۰.*

*National Institute for Entrepreneurship and Small Business Development. (۲۰۰۵). Business Advisors Training Programme. NewDelhi, India.*

*Ontario Womens Directorate. (۲۰۰۴). Queens Printer for Ontario, Canada.*

*Pasichnyk, N. (۲۰۰۲). Interview with Natalya Pasichnyk, Project Manager at Ivan – Frankivsk Womens Business Support Center, April ۱۵, ۲۰۰۲.*

آدرس اینترنتی:

- *WEE Project Overview and Success Stories, [www. winrick.org.ua](http://www.winrick.org.ua)*