

## اقدامات اموز زنان و خانواده برای اجرای نمودن

### بخشنامه "تخصیص ۳۰٪ از سهمیه مدیریتی وزارت نفت به زنان توانمند"

(۱) تحلیل وضعیت موجود مدیریت زنان در وزارت نفت

(۲) نشست های علمی با محوریت آسیب شناسی مدیریت زنان/توانمندسازی فردی، اجتماعی زنان

(۳) تشکیل کارگروه ویژه برای شناسایی زنان توانمند و زنان مستعد ارتقادراینده در مجموعه وزارت نفت به منظور دستیابی به سهمیه سی درصدی زنان توانمند از جایگاههای مدیریتی. نتیجه کوتاه مدت این کارگروه: الف) شناسایی زنان توانمند فعلی و احصای نیازهای آموزشی آنان برای اعزام به دوره های آموزشی ضربتی

ب) نتیجه بلند مدت: شناسایی زنان مستعد ارتقا در آینده و تعیین نیازهای آموزشی آنان که در بازه زمانی میان مدت یا بلند مدت در برنامه های آموزشی قرار گرفته و برای تصدی سمت های مدیریتی آماده خواهند شد.

(۳-۱) موفقیت ۸ نفر از شرکت کنندگان زن شاغل در دوره مدیریت پروژه و کسب قبولی آنان هم چنین فارغ التحصیلی ۲۵ نفر از شرکت کنندگان در دوره Mini-MBA در پالایش و پخش و پیگیری برای انتصاب و ارتقا ذینفعان

(۴) ایجاد بانک اطلاعات زنان برجسته و مستعد ارتقا با استفاده از روش ترکیبی خوداظهاری و معرفی مدیران و ارائه آن به مدیران محترم عامل و در حوزه ستادی به مقام عالی وزارت و قائم مقام وزیر

(۵) شناسایی شوراهای سیاستگذاری و پیشنهاد تغییر ساختار آنها به لحاظ عضویت مشاورین اموز زنان یا نمایندگان امور زنان (یا زنان متخصص) مانند شورای مرکزی ورزش، شوراهای فرهنگی، کمیته جذب، کمیسیون بازنشستگی و.....

(۶) تهیه و ارائه لیست زنان توانمند (برجسته) به مقام عالی وزارت و مدیران عامل چهار شرکت اصلی و واحدهای مستقل ستادی (دانشگاه، پژوهشگاه و موسسه مطالعات بین المللی انرژی) به همراه سمت های پیشنهادی. این لیست هادر روزهای اخیر به مرکز توسعه مدیریت صنعت نفت (کانون ارزیابی) داده شده تا نسبت به ارزیابی علمی افراد پیشنهادی اقدام نمایند.

(۷) تدوین دو "طرح توسعه مشارکت زنان در مدیریت عالی وزارت نفت و "برنامه توانمندسازی زنان مدیر و کارشناس در وزارت نفت" و ارائه به مسئولین ارشد

(۷-۱) ارائه راهکارهای توسعه مشارکت زنان توانمند و ابلاغ آن از سوی معاون توسعه مدیریت و سرمایه انسانی و ابلاغ از سوی معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی

(۸) طراحی و مصوب سازی ۸ دوره آموزشی با رویکرد جنسیتی به منظور تغییر نگرش عموم (کارکنان و مدیران) و فرهنگ سازمانی نسبت به نقش و جایگاه زنان

۹) تلاش برای تغییر نگرش مدیران نسبت به نقش مهم و تعیین کننده زنان متخصص و شایسته در تحقق اهداف سازمانی و اهمیت و فوریت رویکرد "تبعیض مثبت" همراستا با الزامات بین المللی برای توسعه زنان که موجب تسهیل و توسعه ارتباطات بین المللی می شود .

۹-۱) طراحی و مصوب سازی دوره آموزشی "عدالت جنسیتی و برنامه ریزی معطوف به جنسیت در سازمان" ویژه مدیران و ارسال آن به مرکز توسعه مدیریت

۱۰) تعریف و اجرای پروژه های پژوهشی مرتبط با ضرورت توسعه مشارکت زنان در چهار شرکت اصلی

## راهکارهای پیشنهادی برای سال ۹۹

- ۱) از جمله رویه های سازمانی که مشارکت زنان را توسعه می بخشد، حضور آنان در شوراهای سیاستگذاری و تصمیم گیری است. این فرصت حضور باعث کسب تجربیات مفید و ارزنده برای زنان و توان افزایش آنان خواهد شد. حضور خانم ها مهندس شاهدایی و علوی و اینک ابلاغ وزیر محترم برای عضویت خانم دکتر گودرزی در هیات مدیره الگوی مناسبی در بکارگیری این رویکرد می باشد.
- ۲) موضوع مهم در افزایش سهم مشارکت زنان در نفت (۱) تغییر سیاستهای جذب در آینده با رویکرد افزایش سهم جذب زنان فارغ التحصیل دانشگاهی در مقایسه با سالهای پیش (۲) عزم و اراده جمعی برای رفع موانع موجود در بکارگیری زنان توانمند در مدیریت ارشد سازمان با توجه به این که میزان مشارکت آنان بسیار ناچیز می باشد. با توجه به این که ۸۰٪ زنان شاغل دارای تحصیلات بالاتر از لیسانس هستند و این رقم در خصوص مردان شاغل کمتر از ۵۰٪ است، عدالت جنسیتی ایجاب می نماید حضور زنان در سمت های مدیریتی سرعت بیشتری گیرد.
- ۳) اصلاح ضوابط انتخاب، انتصاب مدیران و توجه واقعی به شایسته سالاری و تشویق عینی و امتیاز دهی به مدیرانی که از زنان در سمت های مدیریتی استفاده می کنند.
- ۴) بهره گیری بیشتر از قابلیت های و ظرفیت های مرکز توسعه مدیریت در صنعت نفت جهت ارتقا و توانمندی حرفه ای زنان
- ۵) ارزیابی دوره ای ارتقا شاخص جنسیت در مقررات و نظام جذب، ترفیع و ارتقا در سازمان
- ۶) تعیین شاخص ها یا ایجاد رویه هایی که ارتقای زنان توانمند را تسهیل بخشد.

دفتر امور زنان و خانواده وزارت نفت