

اقدامات امور زنان و خانواده وزارت نفت

در خصوص؛

سیاستگذاری برای ارتقای زنان و بکارگیری آنها در سطوح مدیریتی صنعت نفت

(طی صدور و تحت حمایت دولت دوازدهم)

تاریخ تنظیم: آذرماه ۱۳۹۶

الف: تبیین وضعیت موجود زنان در سطوح مدیریتی و کارشناسی (شروع بکار دولت دوازدهم)

در وزارت نفت 8/9 درصد کارکنان را زنان تشکیل می‌دهند. 83/5 درصد این کارکنان دارای مدارک تحصیلی لیسانس و بالاتر هستند. توزیع فراوانی زنان شاغل در مجموعه وزارت نفت به قرار ذیل است.

شاغلین					وزارت نفت
درصد	زنان لیسانس و بالاتر	درصد	تعداد کل	تعداد زنان	
81.6	151	20.8	۸۹۰	۱۸۵	ستاد
80.9	2935	9.9	۳۶۴۷۶	۳۶۲۹	شرکت ملی نفت ایران
88.7	805	6.9	۱۳۱۶۶	۹۰۸	شرکت ملی پالایش و پخش
86.9	1086	6.8	۱۸۲۶۰	۱۲۵۰	شرکت ملی گاز
79.5	124	19.6	۷۹۷	۱۵۶	شرکت ملی صنایع پتروشیمی
92.5	148	16.9	۹۴۹	۱۶۰	واحدهای مستقل ستادی
83.5	5249	8.9	70538	6288	جمع

چنانچه در آمار فوق مشهود است، شرکت ملی گاز و شرکت ملی پالایش و پخش در میان شرکت‌های تابعه وزارت نفت دارای پایین‌ترین میزان مشارکت زنان و ستاد وزارت نفت، شرکت ملی صنایع پتروشیمی و واحدهای مستقل ستادی به ترتیب بالاترین میزان مشارکت را دارا می‌باشند. این در حالی است که زنان شاغل در واحدهای مستقل ستادی و شرکت ملی پالایش و پخش و شرکت ملی گاز به ترتیب، بیشترین دارندگان مدارک تحصیلی لیسانس و بالاتر در میان زنان شاغل وزارت نفت هستند.

مزید استحضار، در سال ۱۳۹۵ تنها حدود ۷ درصد پست‌های مدیریتی در صنعت نفت به زنان اختصاص یافته بود که حدود ۸۱ درصد این پست‌ها در سطح سرپرستی و ریاست قرار داشتند. در ابتدای دولت دوازدهم این میزان به ۹/۲ درصد و در آذرماه ۱۳۹۶ به ۹/۵ درصد رسیده است که از ۳/۳ درصد رشد نسبت به مردادماه برخوردار بوده است (مراجعه شود به جداول شماره ۱ الی ۳ صفحات بعد).

جدول شماره ۱- آمار کارکنان شاغل سمت های مدیریتی وزارت نفت در ابتدای دولت دوازدهم (مردادماه ۱۳۹۶)

و سهم زنان از سمتهای مدیریتی

جمع			مدیران عالی				مدیران میانی				مدیران پایه		شرکت
			OD		D		C		B		A		
سهم زنان	زنان	کل	زنان	کل	زنان	کل	زنان	کل	زنان	کل	زنان	کل	
۲۲.۴	۷۱	۳۱۹	۰	۷	۰	۲۴	۶	۵۲	۲۲	۱۰۳	۴۳	۱۳۳	ستاد وزارت نفت
۸.۷	۲۴۵	۲۸۱۵	۰	۲۵	۳	۱۱۶	۱۲	۲۷۲	۴۸	۶۳۸	۱۸۲	۱۷۶۴	شرکت ملی نفت ایران
۹.۱	۷۴	۸۱۶	۰	۱۲	۱	۵۰	۸	۱۰۴	۱۵	۲۲۵	۵۰	۴۲۵	شرکت ملی پالایش و پخش
۲.۸	۳۱	۱۱۱۷	۰	۱۱	۰	۳۵	۰	۸۲	۶	۲۴۴	۲۵	۷۴۵	شرکت ملی گاز
۱۷.۵	۴۰	۲۲۹	۲	۵	۳	۲۱	۳	۲۸	۱۲	۶۳	۲۰	۱۱۲	شرکت ملی صنایع پتروشیمی
۱۹.۴	۴۸	۲۵۰	۰	۰	۰	۳	۰	۱۱	۶	۵۸	۴۲	۱۷۸	واحدهای مستقل وابسته به وزارت نفت
۹.۴	۵۰۹	۵۵۴۶	۲	۶۰	۷	۲۴۹	۲۹	۵۴۹	۱۰۹	۱۳۳۱	۳۶۲	۳۳۵۷	کل شاغلین سمت های مدیریتی صنعت نفت

جدول شماره ۲- آمار کارکنان شاغل سمت های مدیریتی صنعت نفت در آذرماه ۱۳۹۶ و سهم زنان از سمتهای مدیریتی

جمع کل			مدیران عالی				مدیران میانی				مدیران پایه		شرکت
			OD		D		C		B		A		
سهم زنان	زنان	کل	زنان	کل	زنان	کل	زنان	کل	زنان	کل	زنان	کل	
۲۲.۹	۷۳	۳۱۹	۱	۷	۰	۲۴	۷	۵۲	۲۱	۱۰۳	۴۴	۱۳۳	ستاد وزارت نفت
۸.۹	۲۵۱	۲۸۱۵	۰	۲۵	۳	۱۱۶	۱۲	۲۷۲	۴۹	۶۳۸	۱۸۷	۱۷۶۴	شرکت ملی نفت ایران
۹.۸	۸۰	۸۱۶	۰	۱۲	۱	۵۰	۸	۱۰۴	۱۶	۲۲۵	۵۵	۴۲۵	شرکت ملی پالایش و پخش
۲.۹	۳۲	۱۱۱۷	۰	۱۱	۰	۳۵	۰	۸۲	۶	۲۴۴	۲۶	۷۴۵	شرکت ملی گاز
۱۸.۴	۴۲	۲۲۹	۱	۵	۳	۲۱	۵	۲۸	۱۳	۶۳	۲۰	۱۱۲	شرکت ملی صنایع پتروشیمی
۱۹.۴	۴۸	۲۵۰	۰	۰	۰	۳	۰	۱۱	۶	۵۸	۴۲	۱۷۸	واحدهای مستقل وابسته به وزارت نفت
۹.۵	۵۲۶	۵۵۴۶	۲	۶۰	۷	۲۴۹	۳۲	۵۴۹	۱۱۱	۱۳۳۱	۳۷۴	۳۳۵۷	کل شاغلین سمت های مدیریتی صنعت نفت

جدول شماره ۳- آمار کارکنان زن شاغل سمت های مدیریتی و وزارت نفت در ابتدای دولت دوازدهم (مردادماه ۱۳۹۶)

و مقایسه آن با آمار آذرماه ۱۳۹۶

آمار مقایسه‌ای		مدیران عالی				مدیران میانی				مدیران پایه		شرکت	
		OD		D		C		B		A			
درصد تغییرات	آذر ۹۶	مرداد ۹۶	آذر	مرداد	آذر	مرداد	آذر	مرداد	آذر	مرداد	آذر	مرداد	
۲.۸	۷۳	۷۱	۱	۰	۰	۰	۷	۶	۲۱	۲۲	۴۴	۴۳	ستاد وزارت نفت
۲.۴	۲۵۱	۲۴۵	۰	۰	۳	۳	۱۲	۱۲	۴۹	۴۸	۱۸۷	۱۸۲	شرکت ملی نفت ایران
۸.۱	۸۰	۷۴	۰	۰	۱	۱	۸	۸	۱۶	۱۵	۵۵	۵۰	شرکت ملی پالایش و پخش
۴.۲	۳۲	۳۱	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۶	۶	۲۶	۲۵	شرکت ملی گاز
۵	۴۲	۴۰	۱	۲	۳	۳	۵	۳	۱۳	۱۲	۲۰	۲۰	شرکت ملی صنایع پتروشیمی
.	۴۸	۴۸	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۶	۶	۴۲	۴۲	واحدهای مستقل وابسته به وزارت نفت
۴.۳	۵۲۶	۵۰۹	۵	۲	۴	۷	۳۲	۲۹	۱۱۱	۱۰۹	۳۷۴	۳۶۲	کل زنان شاغل سمت های مدیریتی صنعت نفت

به رغم این افزایش و بهبودی نسبی، هنوز زنان نفت در سطوح بالای مدیریتی یعنی گریدهای C و D و OD حضور بسیار کم رنگی دارند.

اگرچه صنعت نفت در سال های اخیر در مقایسه با سایر سازمان های صنعتی و دولتی تلاش هایی به منظور افزایش حضور زنان در سطوح مدیریتی بالا داشته است، اما به نظر می رسد با توجه به سطح دانش، مهارت و توانمندی های زنان شاغل در این صنعت، هنوز امکان مشارکت جدی و تصدی مناصب تصمیم گیری و مدیریتی برایشان فراهم نشده است.

نگاهی به آمار شاغلین در وزارت نفت نشان می دهد که از مجموع ۷۰۵۳۸ نفر شاغل (رسمی و پیمانی) صنعت، زنان ۶۲۸۸ نفر یعنی معادل ۸/۹ درصد از کل شاغلین را تشکیل داده و جمعیت ۶۴۲۵۰ نفری مردان نیز ۹۱/۱ درصد از شاغلین را به خود اختصاص می دهد. آمار شاغلین در مجموعه وزارت نفت و شرکت های تابعه حاکی از آن است که بیشترین میزان حضور زنان با سهم ۲۰/۸ درصدی مربوط به ستاد وزارت نفت و کمترین میزان حضور زنان با سهم ۶/۸ درصدی مربوط به شرکت ملی گاز می باشد.

ب: چشم انداز واهم اقدامات انجام شده برای توسعه مشارکت و ارتقای جایگاه زنان

اقدام برای برنامه‌ریزی حساس به جنسیت برای کاهش مسائل زنان و بهره‌گیری از توانمندی آنان هم چنین ایجاد فرصت برابر برای دستیابی آنها به موقعیت‌های بالای سازمانی از جمله حضور در جایگاه‌های سیاستگذاری و تصمیم‌گیری، ضرورت اجتناب ناپذیر دارد.

با تدوین و اجرایی نمودن برنامه‌های حساس به جنسیت از سوی امور زنان و خانواده در کنار یکپارچه نمودن و هماهنگی اقدامات مشاورین زن مدیران عامل و معاونت‌های ستادی و ایجاد وحدت نظر و عمل، زمینه حساس سازی و افزایش مشارکت زنان به منظور بهبود وضعیت اشتغال و ارتقای جایگاه و سطح مدیریتی آنها، متناسب با شایستگی‌های فردی امکان پذیر شده است.

چشم انداز

تحقق عدالت جنسیتی، شایسته‌سالاری و ارتقاء جایگاه زنان و خانواده در صنعت نفت با تأکید بر تعدیل نقش‌ها و تعادل بین کار و زندگی

ماموریت

توسعه مشارکت اقتصادی و تقویت بستر مناسب جهت بالندگی و توان‌افزایی کارکنان زن صنعت نفت در راستای چشم انداز صنعت

اهم اقدامات انجام یافته امور زنان و خانواده برای ارتقای سطح مشارکت و جایگاه سازمانی زنان

ب-۱ توان‌افزایی و ارتقای شایستگی زنان

ب-۱-۱ طراحی، مصوب سازی و نظارت بر اجرای دوره‌های آموزشی مورد نیاز (مطالعات زنان، نگرش جنسیتی، برنامه‌ریزی جنسیتی و نقش زنان در توسعه) برای کارکنان و مدیران با همکاری بخش‌های ذیربط

ب-۱-۲ تنظیم ابلاغیه برای افزایش حضور زنان شاغل در دوره‌های آموزشی تخصصی و ماموریت‌های داخل و خارج از کشور

ب-۱-۳ تحلیل وضعیت موجود زنان (درسه شاخص جذب، ارتقاء، بازنشستگی و پیامدها) و تنظیم گزارشات تحلیلی برای مسئولین ارشد نفت

ب-۱-۴ تحلیل عوامل سازمانی تاثیرگذار بر توان‌افزایی

ب-۱-۴ توسعه برنامه‌های مراقبتی جسم و روان زنان شاغل (در مسیر برنامه‌های ارتقای سلامت جسمی و روانی زنان)

ب-۱-۵ توسعه برنامه‌های مشارکتی و جامعه محور در سلامت زنان

ب-۱-۶ توسعه برنامه‌های حمایتی از زنان آسیب‌پذیر در زمینه سلامت

ب-۱-۷ برنامه توان‌افزایی شبکه مشاورین امور زنان

ب-۱-۸ تعریف و اجرای پروژه‌های مرتبط با توان‌افزایی زنان

ب-۱-۹ ایجاد شبکه مشاورین، سایت زنان نفت و گروه در تلگرام برای آگاه‌سازی مستمر زنان شاغل و بازنشسته

ب-۲ برقراری عدالت جنسیتی در سازمان

ب-۲-۱ بسترسازی برای تشکیل بانک اطلاعات زنان صنعت نفت

ب-۲-۳ شناسایی و معرفی کارکنان زن توانمند برای احراز سمت‌های مدیریتی با همکاری شبکه مشاورین زنان نفت

ج-۲-۳ تحلیل مقررات و آئین‌نامه‌های مرتبط در حوزه زنان و خانواده برای بهبود وضعیت شغلی و ارتقای جایگاه زنان شاغل

ب-۲-۴ تاکید بر برنامه ریزی با رویکرد جنسیتی در مکاتبات، ارتباطات و بازدیدها و دیدار با مسئولین ارشد

ب-۲-۵ تاکید بر اختصاص درصدی مشخص (سهمیه سالانه) برای توسعه مشارکت زنان (بویژه) در سمت‌های مدیریتی و جایگاه‌های سیاستگذاری و تصمیم‌گیری

ب-۲-۶ - شناسایی شوراها و ستادهای سیاستگذاری و تصمیم‌گیری و برنامه‌ریزی در سطح کلان و ارائه پیشنهاد برای اصلاح ساختار آنها و حضور زنان از جمله حضور دو نماینده امور زنان در شورای مرکزی ورزش و کمیسیون بازنشستگی

ب-۲-۷ تنظیم پیش‌نویس ابلاغیه‌های متعدد از جمله ابلاغیه منع تبعیض و برقراری عدالت جنسیتی در جذب و ارتقای زنان شاغل

ب-۲-۸ تدوین برنامه عملیاتی برای رفع نیازهای رفاهی و تامین امنیت روانی مادران شاغل و زنان سرپرست خانوار

ب-۳ ایجاد توازن و تعادل بین کار و زندگی زنان شاغل

ب-۳-۱ تحلیل مسایل و چالش‌های حوزه زنان

ب-۳-۲ تحلیل عوامل موثر سازمانی تاثیرگذار بر ارتقای کیفیت زندگی زنان شاغل (تعادل بین کار و زندگی) و تدوین الگوی تعامل سازمانی در حوزه زنان و خانواده

ب-۳-۳ تحلیل مقررات و آئین‌نامه مرتبط به منظور اصلاح و بازنگری در صورت لزوم

ج- برنامه‌های آینده

برنامه‌های آتی امور زنان برای ارتقای سطح مشارکت و جایگاه سازمانی زنان شاغل بشرح زیر می‌باشد:

ج-۱ توان‌افزایی زنان شاغل

ج-۱-۱ بازنگری و بروزرسانی طرح توان‌افزایی زنان شاغل

ج-۱-۴ تشکیل بانک اطلاعاتی زنان شاغل مستعد مدیریت

ج-۱-۵ تدوین معیارهای ارزیابی با لحاظ رویکرد جنسیتی برای شناسایی توانمندی‌های مدیریتی زنان

ج-۱-۶ تشکیل شبکه مدیران زن و ارائه برنامه توان افزایی برای آنان
ج-۱-۷ شناسایی خلاءها و نیازهای آموزشی زنان شاغل مستعد مدیریت (به تفکیک هر یک از گروه‌ها و رسته‌های شغلی)

ج-۱-۸ طراحی دوره‌ها و نشست‌های جدید در راستای توان افزایی زنان
ج-۱-۹ تهیه بانک اطلاعات اساتید دوره‌های مرتبط با مطالعات زنان و نگرش جنسیتی
ج-۱-۱۰ افزایش انگیزش، خودباوری و مهارت‌های مدیریتی زنان از طریق برگزاری دوره‌ها و کارگاه‌های آموزشی برای زنان شاغل در صنعت نفت

ج-۲ برقراری عدالت جنسیتی

ج-۲-۱ اختصاص درصدی مشخص از سهمیه سمت‌های مدیریتی به زنان در هر سال تا پایان برنامه ششم توسعه کشور (بر اساس تبصره ۲ ماده ۵ تصویب نامه شورای عالی اداری رئیس جمهور شماره ۱۳۵۱۸۲۴ مورخ ۹۶/۵/۳۰ الحاقی به تصویب نامه شماره ۵۷۹۰۹۵ مورخ ۹۵/۴/۹)

ج-۲-۲ پیگیری برای اجرای بهینه ابلاغیه منع تبعیض و برقراری عدالت جنسیتی در جذب و بکارگیری زنان از طریق ارائه این نامه و دستورالعمل اجرایی

ج-۲-۳ رصد و پایش اطلاعات و مشخص کردن نرخ به کارگیری زنان در سطوح مدیریتی میانی و ارشد به منظور اطمینان از اعمال برنامه ریزی جنسیتی

ج-۲-۴ حسن اجرای ضوابط انتخاب، انتصاب مدیران باهدف افزایش انتصاب زنان در جایگاه‌های مدیریتی

ج-۲-۵ شناسایی زنان توانمند و شایسته جهت احراز سمت‌های مدیریتی کلیدی از طریق مراکز ارزیابی مسئول امر توسعه و پرورش مدیران در صنعت نفت با رویکرد تبعیض مثبت تا پایان برنامه ششم توسعه

ج-۲-۶ تشویق مدیرانی که از زنان در سطوح بالای سازمان تحت سرپرستی خود استفاده می‌کنند.

ج-۲-۷ تحلیل جنسیتی قوانین، مقررات و رویه‌های موجود در سازمان و شناسایی موانع سازمانی برای ایجاد فرصت‌های برابر برای رشد و ارتقاء کارکنان زن و مرد در مراحل تدوین، اجرا

ج-۳ ایجاد توازن و تعادل بین کار و زندگی زنان شاغل

ج-۳-۱ تعیین مکانیزم اداری برای رفع مسایل و مشکلات زنان

ج-۳-۲ ارائه الگوی تعامل سازمانی برای افزایش کیفیت زندگی کاری و خانوادگی کارکنان بویژه زنان شاغل

ج-۳-۳ استمرار تحلیل مقررات و رویه‌های سازمانی موجود (به منظور تعادل بخشی بین کار و زندگی کارکنان بویژه زنان شاغل)

ج-۳-۴ طراحی و اجرای دوره‌ها و نشست‌های تخصصی نوین و استمرار آن با تربیت مربی از بین کارکنان و خانواده