

گزارش عملکرد مشاوران و خانواده وزارت نفت

مقدمه

"زنان نیمی از نیروی انسانی جوامع بشری را تشکیل می دهند، لذا میزان مشارکت آنها در اداره امور سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی تاثیر بسزایی در درجه توسعه یافتگی کشورها دارد. امروزه در کلیه کشورها بر به کارگیری زنان به منظور حصول سازندگی و رسیدن به توسعه تاکید می شود. زمانی می توان کشوری را توسعه یافته دانست که زنان و مردان هم از نظر دسترسی به منابع و هم از نظر بهره مندی از دستاوردهای توسعه، از فرصت های برابری برخوردار باشند. کشور ما در مقایسه با بسیاری از کشورهای جهان در وضع نامساعدی به لحاظ بهره گیری از نیروی عظیم زنان بویژه در عرصه های مدیریتی دارد. در واقع تعمیم غیر منصفانه تفاوت های زیستی زنان و مردان به حوزه های کاری، باعث شده است از توانمندی های فکری و تخصصی و قابلیت های مدیریتی زنان استفاده مناسبی بعمل نیاید". ایجاد تشکیلاتی بعنوان امور زنان و خانواده در دستگاه های اجرایی کمک می نماید، زمینه ها و عوامل بازدارنده در تحقق مشارکت واقعی زنان، به مدد روش های علمی و امتحان شده، شناسایی شده و راه حل های منطقی و واقع بینانه که در برگیرنده توسعه فردی و اجتماعی زنان و منافع سازمان بصورت توأمان باشد، ارائه گردد. امور زنان و خانواده وزارت نفت نیز بادرک موقعیت زنان (و خانواده) در کشور و تعهدات و الزامات بین المللی در دستیابی به توسعه پایدار، نهادسازی با رویکرد تخصصی به مسایل و نیازهای زنان صنعت نفت را بعنوان پایه اقدامات و برنامه های مدون خود قرارداد داده و با جلب مشارکت کارکنان (بویژه زنان شاغل) علاقمند اعم از کارشناسان و مسئولین ارشد حوزه ستادی و شرکت های اصلی، موفق گردید بخشی از برنامه ها و راهبردهای مصوب خود را از جمله: حساس سازی و تغییر نگرش عموم به نقش و جایگاه زنان و هم چنین ارتقای مطالبات زنان شاغل را به اجرا در آورد. بدیهی است این تجربه بی بدیل در وزارت نفت، نیازمند گسترش، بهبود و تنوع بخشی به برنامه ها و اقدامات استراتژیک و تاکتیک ها با همکاری و همگرایی مسئولین ارشد و افزایش مشارکت ذینفعان می باشد.

این گزارش نگاه اجمالی به فعالیت دوساله امور زنان و خانواده وزارت نفت دارد.

اهداف امور زنان و خانواده

۱) بازشناسی هویت زن مسلمان و اصلاح نگرش های عمومی نسبت به نقش و جایگاه زن

۲) توان افزایی و ارتقای شایستگی های زنان

۳) برقراری عدالت جنسیتی

۴) ارتقای سطح سلامت زنان و خانواده

۵) تحکیم و تعالی بنیان خانواده

برنامه های کلان اموز زنان و خانواده

۱) شناسایی هویت زن مسلمان با توجه به نیازهای عصر حاضر

۲) توان افزایی و ارتقاء شایستگی های زنان

۳) لحاظ کردن برنامه ریزی جنسیتی در صنعت

۴) برقراری عدالت در دسترسی به فرصت ها

۵) ارتقاء سطح آگاهی نسبت به خانواده معاصر

۶) ارتقاء سطح سلامت جسمی و روانی زنان و خانواده ها

۷) طراحی ساختار مناسب جهت تحقق اهداف و برنامه های حساس به جنسیت

خط مشی برنامه های اموز زنان و خانواده

- تبیین هویت زن مسلمان و معاصر سازی آن
- بازشناسی پیرایه های فرهنگی، اجتماعی، بومی و تفکیک آن از آموزه های اصیل مذهبی
- تلاش در جهت تقویت و تعمیق باورهای دینی و منطبق بر شناخت نیازهای عصر حاضر.
- تعیین اولویت های پژوهشی، پیشنهاد و اجرای تحقیقات مناسب درباره زنان و خانواده.
- بررسی و شناخت راه های تامین امنیت روانی و شغلی و ایجاد تسهیلات، جهت تقویت سلامت جسم و روان زنان شاغل و پیشنهاد قوانین مورد نیاز یا اصلاح و بازنگری قوانین گذشته.
- فراهم نمودن زمینه های رشد زنان شاغل و خانواده های کارکنان
- شناخت نقش های گوناگون زنان و تلاش برای ایجاد تسهیلات لازم برای آنها.
- گسترش آموزش های عمومی و تخصصی به منظور ارتقای علمی زنان شاغل .
- برقراری ارتباط و ایجاد هماهنگی با دستگاه های اجرایی و غیر دولتی به منظور بهره گیری از تجارب، توانمندیها و امکانات متقابل.
- شناسایی زنان توانمند و شایسته و فراهم نمودن زمینه های لازم جهت رشد و تقویت آنان

- بررسی اثرات فقدان نگرش جنسیتی .
- فراهم آوردن زمینه‌های حضور زنان کارشناس و صاحب‌نظر در زمینه‌های سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی.
- آگاه کردن برنامه‌ریزان از لزوم لحاظ کردن نقش جنسیت در برنامه‌ریزی.
- تبیین نگرش جنسیتی در برنامه‌ریزی بخش‌های مختلف.
- تقویت فرهنگ ورزش و فراهم نمودن امکانات و تسهیلات آموزشی لازم، جهت ورزش زنان.
- فراهم آوردن زمینه‌های مناسب جهت بهینه‌سازی بهداشت جسم و روان زنان شاغل و خانه‌دار.
- فراهم نمودن شرایط مناسب جهت شناخت تغییرات بنیادین خانواده
- زمینه سازی جهت تحول الگوی قدرت و تصمیم گیری در خانواده
- فراهم نمودن شرایط مناسب برای ایجاد تفاهم و همبستگی
- طراحی ابزارها و برنامه های مناسب جهت کاهش مشکلات خانواده های صنعت نفت
- تدوین برنامه ارتقای سلامت خانواده
- طراحی ساختار تشکیلاتی مشاور امور زنان و خانواده
- تدوین و تبیین راهبردها و وظایف مشاور زنان در وزارت نفت و مشاورین چهار شرکت اصلی.
- ایجاد شبکه مشاورین زنان نفت

فعالیت های بنیادی

نهادینه سازی امور مشاور زنان و خانواده و اصلاح ساختار

(۱) تثبیت جایگاه سازمانی امور زنان و خانواده

پیرو ابلاغیه مقام عالی وزارت جهت ایجاد بخش مشاور امور زنان و خانواده در دی ماه سال ۹۲ و شروع فعالیتهای این مشاورت، با توجه به عدم وجود تشکیلات رسمی در حوزه زنان و خانواده، تلاش برای اختصاص یک سازمان ویژه از همان آغاز در دستور کار قرار گرفته و با تدوین شرح وظایف، ساختار پیشنهادی جهت احراز هویت و سازماندهی به اداره کل تشکیلات و روشها ارجاع گردید. این تلاش در نهایت منجر به تصویب و ابلاغ ساختار سازمانی مشاور زنان و خانواده وزارت نفت در مورخ ۹۳/۹/۱۹ شد.

تشکیلات مشاوران و خانواده مبتنی بر ساختار وظیفه ای است. در تهیه و طراحی چینی ساختاری فعالیت ها بر حسب وظیفه پیش بینی و تفکیک شده اند. از جمله ویژگی های محتوایی این نوع ساختار حفظ کارایی درون سازمانی، کیفیت بالای فنی و تاکید بر اهداف تخصصی است.

امور زنان و خانواده مرکب از شش سمت سازمانی است که با لحاظ ماموریت و اهداف تعیین شده، نسبت به تعریف عناوین و تدوین شرح وظایف آن اقدام گردیده است. عناوین سمت ها بشرح زیر می باشد:

مشاور، رئیس دفتر، رئیس طرح ها و مطالعات راهبردی، رئیس برنامه ریزی، هماهنگی و ارتباطات، و دو کارشناس ارشد ذیل روسای طرح ها و مطالعات راهبردی و برنامه ریزی، هماهنگی و ارتباطات.

البته با توجه به ضرورت انعطاف پذیری ساختار سازمانی و محدودیت در اختصاص سمت های کارشناسی بیشتر هم چنین نو و بکر بودن موضوع زنان در صنعت نفت، ایجاد واحدهای معین تحت عنوان " کارگروه های تخصصی " که بصورت نقطه چین به مشاور متصل می شوند، نیز پیش بینی شد که با هدف بهره گیری از توان تخصصی زنان و مردان صاحب نظر در حوزه های مختلف راه اندازی و در حال حاضر بعنوان بدنه کارشناسی مشاورت (مشمول بر حدود ۷۰ نفر) تصمیم سازی و فعالیت می نمایند.

۲) تشکیل شبکه مشاورین

با توجه به اهمیت و ضرورت جلب و ارتقای مشارکت زنان شاغل بعنوان اصلی ترین راهبرد مشاورت زنان و خانواده طی ابلاغیه ۵۶۶۵۴-۲۸/۲ مورخ ۹۳/۷/۱۳ وزیر محترم به مشاوران و خانواده ماموریت داده شد تا ضمن هماهنگی و برقراری ارتباط موثر با زنان فعال در عرصه نفت نسبت به افزایش مشارکت آنان برای بهبود وضعیت اشتغال و ارتقای سطح مدیریتی خود متناسب با شایستگی ها اهتمام نماید. در همین راستا از مدیریت های عامل نیز درخواست گردید تا با انتخاب یک مشاور امور زنان برنامه های راهبردی و کلان وزارت نفت در حوزه زنان و خانواده را در هماهنگی کامل با مشاور وزیر در شرکت های اصلی و تابعه پیگیری و اجرایی نمایند. در این راستا طی ابلاغیه شماره ۴۳۳۵۴۴-۲۸/۱ مورخ ۹۳/۱/۱۶ مقرر گردید مدیریت های عامل برنامه های حوزه مشاورت وزیر را در برنامه های شرکت های متبوعه لحاظ و نسبت به پیش بینی بودجه و تامین اعتبار مورد نیاز جهت اجرا اقدام نمایند.

۳) اصلاح ساختارهای سیاستگذاری و تصمیم گیری از طریق پیشنهاد و تصویب حضور زنان متخصص و باتجربه در شوراهای عالی وزارت نفت

انتخاب و معرفی زنان متخصص و مجرب به شوراهای عالی جهت عضویت در آن شوراهای از جمله فعالیت های مهم و مستمر امور زنان بوده است که با حمایت مسوولین ارشد عینیت یافته است. شورای معاونین، شورای مرکزی ورزش، شورای توسعه سرمایه انسانی و کارگروه های تخصصی عالی از جمله کمیته راهبردی تدوین برنامه ششم توسعه، شورای اداری و استخدامی، شورای بازنشستگی و شورای فرهنگی هم چنین ستاد امر به معروف و نهی از منکر از جمله شوراهایی هستند که نماینده زنان در آنها حضور یافته اند.

هم چنین عضویت نماینده امور زنان در کارگروه محیط زیست و کمیسیون انتخاب کارمند نمونه و هیئت بدوی رسیدگی به تخلفات کارکنان نیز مطرح و در دست پیگیری می باشد.

حضور در فرآیند برنامه ریزی برای امور خاص زنان و خانواده

- تشکیل کمیته راهبردی متشکل از مشاورین زنان حوزه ستادی و شرکت های اصلی
- تشکیل کارگروه های تخصصی مشتمل بر ۹ کارگروه: آموزش / پژوهش / سلامت / تحول اداری و اصلاح مقررات / ورزش / فرهنگی و ارتباطات / محیط زیست / خانواده و مسوولیت اجتماعی
- مشارکت در تدوین برنامه ششم توسعه صنعت نفت و ارائه برنامه امور زنان و خانواده
- تدوین سند راهبردی توسعه مشارکت زنان و تحکیم بنیان خانواده صنعت نفت
- مشارکت در تدوین سند راهبردی توسعه منابع انسانی وزارت نفت

اصلاح نگرش و تقویت باورهای عمومی نسبت به نقش و جایگاه زنان

- طراحی و مصوب سازی پنج دوره آموزشی در حوزه جنسیت و لحاظ آنها در تقویم آموزشی وزارت نفت
- طراحی ، مصوب سازی و ابلاغ اجرای پنج نشست آموزشی در حوزه ستادی و ۴۰ دوره نشست در سطح شرکت ها
- نظارت بر اجرای دوره ها و نشست های آموزشی و فرهنگی برنامه ریزی شده
- حضور در اجلاس های سالانه مدیران ارشد و ایراد سخنرانی و حضور در نشست های هیئت مدیره شرکت های اصلی و فرعی حسب مورد.
- مشارکت در برنامه ریزی و حضور در المپیادهای ورزشی زنان صنعت نفت
- سفرهای استانی: بازدید از تاسیسات صنعت نفت و برگزاری نشست های عمومی با زنان شاغل و مدیران ذیربط منطقه.
- مشارکت با دستگاه های اجرایی در برگزاری نمایشگاه ها و همایش ها از جمله: نمایشگاه بین المللی توسعه کارآفرینی زنان ، نمایشگاه نقش آفرینی زنان در توسعه پایدار (راه اندازی غرفه وزارت نفت) و برگزاری همایش ملی ارتقای سلامت زنان در محیط کار با عضویت در شورای سیاستگذاری همایش.
- تهیه و تنظیم و درج چندین خلاصه کتاب ، مقالات و پژوهش های انجام یافته مرتبط با زنان و خانواده در درگاه زنان و خانواده (اتوماسیون اداری)

کارشد.=====+++++

ث- بررسی و اصلاح مقررات مربوط به زنان

کارگروه تحول اداری و اصلاح مقررات با هدف احصا و پیشنهاد اصلاح مقرراتی که به نوعی مانع از بهبود عملکرد و ارتقای شغلی زنان می شوند، جلسات مستمر و منظمی را مشتمل برشش نشست برگزار نموده است.

موارد پیشنهادی این کارگروه برای اصلاح مقررات بشرح زیر می باشد:

- برقراری مستمری کارکنان زن پس از فوت : طرح آماده شده درمرحله تصویب خواهی و طی نامه ای خطاب به رئیس محترم امورمجمع و دبیر هیئت مدیره ارائه شده است.
- اعطای تسهیلات ویژه و خاص نگری زنان شاغل سرپرست خانوار:پیشنهادات مربوطه جهت رسیدگی و طرح درهیئت مدیره به اداره کل تدوین و هماهنگی مقررات اداری و استخدامی ارجاع شده است.همچنین طرح تسری استخدام فرزند متوفی یا ازکارافتاده درحوادث ناشی ازکار به همسران(زنان) نیز به اداره مذکور ارجاع شده است.
- کفالت والدین توسط فرزندان دختر ارشد: طی نامه ای به اداره کل تدوین و هماهنگی مقررات اداری و استخدامی ارجاع شده است.
- افزایش کمک هزینه مهدکودک کارکنان زن:با عنایت به جمیع جهات و موانع قانونی موجود، راهکارپیشنهادی با تعدیل ارقام مزبور به اداره کل تدوین و هماهنگی مقررات اداری و استخدامی ارسال شده است.
- پوشش درمانی فرزندان کارکنان زن: با عنایت به سیاستهای ابلاغی اخیر،فعلا از دستورکارخارج شده است.
- افزایش مرخصی ساعتی مجاز برای شاغلین زنی که دارای فرزند زیر ۷ سال می باشند: دراداره کل تدوین و هماهنگی مقررات اداری و استخدامی تحت بررسی است.
- عدم نیاز به اخذ مجوز سازمان بهداشت و درمان در بهره گیری از مرخص ساعتی کارکنان زن دردوران شیردهی:دردستورکارکارگروه سلامت قرارداد.
- دستورالعمل واگذاری منازل سازمانی به کارکنان زن: دردستورکارکارگروه تحول اداری و اصلاح مقررات قرارداد.

ج- فعالیتهای مطالعاتی و تحقیقاتی

کارگروه پژوهش با هدف شناسایی نیازهای پژوهشی حوزه زنان و خانواده براساس اطلاعات موجودو تعامل با مشاورین امور زنان در چهار شرکت اصلی و ستاد وزارت نفت هم چنین تعیین اولویت های پژوهشی حوزه زنان و خانواده و پیگیری برای اجرای آنها تشکیل و فعالیت داشته است.این کارگروه طی برگزاری چهارده نشست کارشناسی موفق به تدوین دو پرسشنامه نیازسنجی کارکنان زن واستخراج اهم مشکلات هم چنین احصا

اولویت‌های پژوهشی سال ۹۳ امور زنان و خانواده مشتمل بر پنج پروژه به انضمام RFP های مربوطه شده است. این پروژه ها جهت لحاظ در سبد پژوهشی وزارت نفت به مراجع ذیصلاح ارسال شده و در دست اقدام می‌باشد. عناوین پروژه ها به شرح زیر می‌باشد:

- ج-۱ شناسایی باورهای کارکنان شاغل در صنعت نفت نسبت به نقش های اجتماعی زنان
- ج-۲ بررسی عوامل موثر بر ایجاد فرصت های رشد ارتقا زنان در صنعت و راهکارهای بهبود آن
- ج-۳ بررسی عوامل سازمانی موثر بر تحکیم بنیان خانواده در صنعت نفت
- ج-۴ تحلیل وضعیت موجود سلامت زنان شاغل صنعت نفت
- ج-۵ بررسی سیاستها، قوانین، مقررات و برنامه های منابع انسانی نفت با رویکرد جنسیتی

ج- فعالیت های توانمندسازی

در راستای توانمندسازی و ضرورت توجه به ارتقای سلامت زنان شاغل ، کارگروه های آموزش / سلامت / ورزش با هدف کلی فوق و اهداف تخصصی تر، تشکیل و با برگزاری نشست های تخصصی مستمر و منظم به نتایج و اقدامات اجرایی ذیل دست یافته است:

ج-۱ کارگروه آموزش

این کارگروه با اهداف زیر تعریف و تشکیل یافته است:

- شناسایی خلاء های آموزشی ، فرهنگی کارکنان صنعت در حوزه جنسیت
- طراحی دوره های آموزشی مناسب (جهت بازشناسی هویت فرهنگی ، اجتماعی ، حقوقی زنان و دوره های مدیریتی و حرفه ای خاص) جهت توانمند سازی و ارتقاء زنان شاغل و گنجاندن این عناوین در دوره های رسمی آموزش های شرکت ها.

کارگروه مذکور در پی برگزاری ده نشست کارشناسی موفق به تعریف ده دوره و کارگاه آموزشی به همراه شناسنامه های آموزشی گردید که مراتب جهت کدبندی به اداره کل آموزش و تجهیز نیروی انسانی ارسال و در نهایت با کدبندی شش دوره اجرای آنها به شرکت های اصلی ابلاغ گردید. چهار دوره دیگر که در قالب کارگاه آموزشی به اجرا در خواهد آمد، متعاقب اجرای دوره ها و نظرسنجی اثربخشی بررسی و به اجرا در خواهند آمد. عناوین دوره های مصوب به شرح زیر می‌باشند:

- مطالعات سازمانی با رویکرد جنسیتی (مقدماتی) با کد ۰۹۰۶۱
- مطالعات سازمانی با رویکرد جنسیتی (پیشرفته) با کد ۰۹۰۶۲
- نقش زنان در توسعه با کد ۰۹۰۶۳
- توانمندسازی فردی و اجتماعی زنان شاغل در صنعت نفت با کد ۱۳۰۱۰
- سلامت جسمی و روانی زنان در محیط کار با کد ۱۳۹۲۹
- بهبود کیفیت زندگی در شرایط اقماری با کد ۱۳۹۲۷

همچنین دوره oil Mini MBA با رویکرد جنسیتی ، در راستای توانمندسازی کارکنان زن و با هدف تصدی مشاغل سرپرستی و مدیریتی طراحی و بعنوان اولین نمونه برنامه اجرایی ، با مساعدت و همکاری مدیریت محترم منابع انسانی شرکت ملی پالایش و پخش در دستور کار برنامه های آموزشی آن شرکت قرار گرفت.

علاوه بر اجرای دوره های مصوب پیشگفته، عناوین کارگاه ها، نشست ها، دوره ها، سمینارها و همایش های آموزشی که در سطح شرکت های اصلی، فرعی و تابعه وزارت نفت به اجرا درآمده است، به قرار ذیل می باشد:

- کارگاه آموزشی کاهش استرس شغلی بر اساس تکنیک های ذهن آگاهی
- " " - مهارت های اصلی تربیت کودک (بخش اول)
- " " - توسعه و جنسیت
- " " - تحکیم بنیان خانواده
- " " - متوازن سازی و تعادل بین کار و زندگی
- " " - رویکردهای نوین روانشناسی مثبت نگر در زنان
- نشست آموزشی کالبد شکافی تعاملات زنان و مردان در سازمان ها
- " " - هم اندیشی نقش نهادهای مردمی در فرهنگ سازی مصرف بهینه انرژی
- " " - بازخوانی نهضت عاشورا و نقش زنان
- " " - آسیب شناسی مدیریت زنان
- دوره آموزشی مبانی روانشناسی جنسیت
- " " - حقوق انسانی زن
- " " - هستی شناسی زن
- " " - تفکر استراتژیک
- " " - روانشناسی صنعتی و کنترل استرس های ناشی از کار
- " " - اقتصاد و مدیریت آن در خانواده
- " " - خانواده سالم
- " " - خانواده موفق با رویکرد ارتباط موثر
- " " - اصول برقراری ارتباط موثر
- " " - پرورش کودک
- سمینار خانواده موفق و غنی سازی روابط زوجین (ویژه بانوان و آقایان)
- " " - هوش هیجانی با تاکید بر انعطاف پذیری
- " " - کرامت انسانی در سلامت روان
- " " - مهارت های ارتباطی
- " " - روابط بین فردی

- " مدیریت خانواده
- همایش تقویت حافظه و ذهن برتر

چ-۲ کارگروه سلامت

این کارگروه با هدف حساس سازی زنان شاغل نسبت به عوامل مخاطره آمیز سلامت ، شناسایی راهکارهای ارتقاء سلامت زنان شاغل در محیط کار و فراهم نمودن زمینه مساعد برای تامین سلامت جسمانی و روانی کل خانواده با حضور اساتید و پزشکان متخصص مرتبط تشکیل و با برگزاری شش نشست کارشناسی برنامه های زیر را در دستور کار قرار داده است:

- غربالگری و کنترل بیماری های: دیابت ،دیابت بارداری ،دیس ایپدمی، پرفشاری خون در زنان شاغل ، غربالگری ریسک فاکتورهای سلامت از طریق پرسشنامه های مدون و ثبت وپایش سرطان های شایع
- بررسی و ارائه راهکارهای اصلاحی ارگونومی محیط های کاری زنان شاغل
- آموزش مهارتهای زندگی و ارتقا سلامت روان در بدو استخدام و حین کار
- فراهم کردن زمینه اجرای قانون کاهش ساعت کار در پرستاران خانم
- برگزاری همایش ارتقای سلامت زنان شاغل

چ-۳ کارگروه ورزش

این کارگروه با هدف ترویج فرهنگ ورزشی بین کارکنان و خانواده ها و توسعه و تنوع بخشی به رشته های ورزشی زنان (بویژه مناطق عملیاتی و محروم)، برنامه ریزی برای رفع تبعیض و برقراری عدالت جنسیتی در بهره گیری از امکانات ،منابع و فرصت ها در امور ورزش از طریق جلب مشارکت مدیران و مسئولین محترم ، نهادینه نمودن حضور زنان در حوزه های سیاستگذاری ورزش و طراحی برنامه های ورزشی حین کار برای زنان شاغل با حضور نماینده زنان در شورای مرکزی ورزش (که بدنبال پیشنهاد و معرفی سرکار دکتر فراتی از سوی این امور و مساعدت مقام عالی وزارت به عضویت شورا درآمدند) بعنوان مسئول کارگروه و مسئولین ورزش بانوان چهار شرکت اصلی تشکیل و با برگزاری هشت نشست کارشناسی ،انجام اقدامات زیر را به انجام رسانده یا در دستور کار دارد :

- فرهنگ سازی ، توسعه و ترویج ورزش زنان
- مشارکت در بازنگری و نهایی سازی سند راهبردی ورزش وزارت نفت و اصلاح تقویم اجرایی برگزاری المپیاد ورزشی زنان صنعت نفت
- برگزاری مسابقات بین المللی چهار جانبه با کشورهای نفتخیز مسلمان
- برگزاری المپیاد ورزشی ویژه کارکنان زن

- برگزاری جشنواره فرهنگی-ورزشی در مناطق محروم عملیاتی و بازدیدهای دوره ای
- مشارکت در برنامه ریزی المپیادهای ویژه زنان (کمتر از ۱۸ سال و بالای ۲۶ سال در سال ۹۴)

ح- فعالیت های فرهنگی/اطلاع رسانی

ح-۱ به منظور فرهنگ سازی برای گسترش حضور و نقش آفرینی زنان در عرصه های مختلف کاری بویژه تخصصی و مدیریتی، کارگروه فرهنگی/ارتباطات با حضور کارشناسان مرتبط بویژه روابط عمومی ها، تشکیل و با برگزاری نه نشست کارشناسی فعالیت های زیر را به انجام رسانده و مواردی نیز در دستور کار آتی خود قرار داده است که اهم آنها به قرار زیر می باشند.

- تعیین معیارهای شایستگی زنان در صنعت نفت به شکل فرم های ارزیابی
- مشارکت در مستندسازی فعالیتهای ویژه (علمی-پژوهشی) زنان شاغل (تهیه کلیپ، فیلم، نمایشگاه، مصاحبه و.....)
- برگزاری همایش و نشست های تخصصی/فرهنگی با رویکرد نقش زنان در توسعه فرهنگی، تاریخی، اجتماعی و اقتصادی
- تنظیم چکیده کتاب و معرفی مشخصات کتابهای برگزیده حوزه زنان و خانواده و اطلاع رسانی آنها از طریق اتوماسیون اداری
- تهیه طرح جامع برگزاری سالیانه مراسم روز زن و بزرگداشت مقام مادر و تدوین برنامه اجرایی مراسم روز زن سال ۹۴
- مشارکت در برگزاری مراسم سالیانه گرامیداشت روز زن و مادر در ستاد و شرکت های اصلی
- راه اندازی مقدماتی کتابخانه زنان
- هماهنگی و ارتباط پیوسته با مطبوعات، رسانه ها و نهادهای ذیربط از جمله شبکه مشاورین زنان دستگاههای اجرایی، دفتر مشاور وزیر و معاونت زنان و خانواده ریاست جمهوری

ح-۲ برگزاری دو نشست فرهنگی-آموزشی برای زنان شاغل

ح-۳ تهیه دو ویژه نامه برای اجلاس سالیانه مدیران ارشد وزارت نفت و هفته زن سال ۹۴

ح-۴ راه اندازی سایت زنان نفت

خ- طرح ستاد عالی خانواده

- خ-۱ ارائه طرح اولیه ستاد عالی خانواده با حضور قائم مقام وزیر
- خ-۲ برگزاری نشست های کارشناسی با مرکز خدمات مشاوره ای نفت و روابط کار و مددکاری اجتماعی شرکت نفت

خ-۳ طراحی کارگاه آموزشی ارتقا کیفیت زندگی خانواده های اقماری

خ-۴ ارائه مقالات روشنگر و معرفی کتابهای مناسب در حوزه خانواده سالم در همایش های داخلی و درگاه زنان و خانواده

خ-۵ ارائه طرح حمایت از زنان سرپرست خانوار

خ-۶ ارائه طرح حمایت از مادران جوان

خ-۷ جلب مشارکت موسسات فرهنگی توانا در حوزه خانواده جهت ارتقا کیفیت زندگی خانواده های اقماری از طریق اجرای دوره های آموزشی مرتبط و اشتراک نشزیه های مرتبط

د- فعالیتهای بین المللی

د-۱ حضور در اجلاس کمیسیون اقتصادی و اجتماعی سازمان ملل برای آسیا و اقیانوسیه (اسکپ) در معیت هیئت نمایندگی امور زنان و خانواده ریاست جمهوری در کشور تایلند (۱۷ تا ۲۰ نوامبر ۲۰۱۴)

د-۲ عضویت در هیئت نمایندگی معاونت رئیس جمهور در امور زنان و خانواده جهت شرکت در کمیسیون مقام زن (پکن ۲۰۰۷) در نیویورک (۷ تا ۱۳ مارس ۲۰۱۵)

ذ- دستاوردها

- نهادینه سازی جایگاه سازمانی مشاوران زنان و خانواده
- نهادینه سازی حضور زنان متخصص و شایسته در شوراهای عالی وزارت نفت
- ایجاد شبکه مشاورین در گستره صنعت نفت
- تدوین و برنامه ریزی برنامه عمل بلندمدت امور زنان و خانواده
- گنجاندن برنامه حساس به جنسیت (پیشنهادی) در برنامه ششم توسعه صنعت نفت
- توجه دادن مدیران و مسئولین به موضوعات جنسیت، نیازهای زنان و ضرورت بازنگری در برنامه ها و مقررات
- تثبیت آموزش های مطالعات جنسیت در زمره آموزش های مصوب وزارت نفت
- لحاظ نمودن پژوهشهای معطوف به جنسیت در سبد پژوهش وزارت نفت و برنامه های پژوهشی شرکتها ی اصلی
- ارائه طرح تحکیم نهاد خانواده صنعت نفت
- طراحی سایت مشاور امور زنان و خانواده به منظور ایجاد بستر مناسب برای اصلاح نگرش های عمومی توانمندسازی ذینفعان

ر- چالش ها (بر اساس تحلیل وضعیت موجود زنان و خانواده صنعت نفت)

• توانمندسازی و ارتقای شایستگی زنان شاغل

- ضعف در استفاده از ظرفیت های نظام برنامه ریزی رشد و ارتقابه جهت اعمال سلیقه شخصی
- فقدان مدل توسعه مدیران صنعت نفت
- اجراءدگی حوزه منابع انسانی بدلیل کم رنگ شدن ارزشهای صنعت نفت/ضعف در نگرش ها و رفتارهای سیستمی
- کاهش انگیزه کاری کارکنان و مشارکت پایین آنها در فرآیندهای غیرموظف
- عدم وجود مکانیزمهای لازم جهت ایجاد ظرفیت و توسعه کارآفرینی زنان

• برقراری عدالت جنسیتی و اصلاح نگرش های عمومی به نقش و جایگاه زن

- ضعف در استفاده از مدیران حرفه ای و نبود دستورالعمل انتخاب،انتصاب و تغییر مدیران واعمال سلیقه های شخصی
- کم رنگ شدن اخلاق حرفه ای و ارزشهای سازمانی فرهنگی
- ضعف در نگرش ها و رفتارهای سیستمی

• ارتقای بهداشت و سلامت زنان و خانواده ها

- کیفیت ضعیف خدمات بهداشت و درمان و برنامه های پیشگیری
- کمبود امکانات رفاهی / ورزشی برای زنان
- ضعف در وجود ارتباط فرآیندی میان حوزه های متولی سلامت در صنعت

• تحکیم، تعالی و تقویت نهاد خانواده

- غفلت و عدم حمایت از تنوع الگوهای خانواده در صنعت نفت
- ضعف در برنامه ریزی و حمایت از ارتقا توانمندیهای زنان و خانواده کارکنان
- کاهش انگیزه کارکنان و مشارکت ضعیف در فرآیندهای غیرموظف

ژ- اهم مشکلات (برگرفته از فرم های نظرسنجی و درخواست های زنان شاغل)

- *عدم پرداخت مستمری پس از فوت زنان شاغل و بازنشسته به فرزندان
- *عدم برابری بین کارکنان زن و مرد در تخصیص مزایای رفاهی مانند: منازل سازمانی، بلیط هواپیما، اعزام همرا بیمار، استفاده از خدمات باشگاهها، شرکت در المپیادهای ورزشی و....
- *عدم کفالت والدین توسط زنان شاغل در صورت امکان پذیر نبودن کفالت آنها توسط فرزندان ذکور
- *ناکافی بودن میزان افزایش کمک هزینه مهدکودک در مقایسه با افزایش تورم

*محدودیت در اعزام زنان شاغل به مأموریت های اداری داخل و خارج از کشور

*عدم توزیع عادلانه اضافه کاری و پاداش به کارکنان زن و مرد

*نبود فرصت های برابر و عدم رعایت شایسته سالاری در بهره گیری از مناصب مدیریتی بین کارکنان زن و مرد

*بی توجهی به ایجاد تسهیلات و امکانات مشاوره ای به منظور ترویج ازدواج بین کارکنان جوان

*فقدان شاخص های جنسیتی در حوزه های آمار و اطلاعات بویژه در ارتباط با شاخص های آماری بین المللی

*یکنواختی و تکراری بودن مشاغل اختصاص یافته به زنان

*عدم برخورداری زنان شاغل از ارقام واثاثیه اداری متناسب با اصول ارگونومیک

*عدم امنیت شغلی در زمان بارداری و مرخصی پس از زایمان

پایان