

گزارش عملکرد یکساله مشاور زنان و خانواده

مقدمه

بدون شک نیروی انسانی هر کشوری مهمترین منبع آن جهت رسیدن به اهداف توسعه بوده لذا توجه به منابع انسانی، توانمندسازی و استفاده بهینه از آن ضرورتی اجتناب ناپذیر است. از آنجایی که بیش از نیمی از نیروی انسانی هر جامعه را زنان تشکیل می دهند و با در نظر گرفتن این موضوع که تلاش در جهت توسعه کشور بدون همیاری و همپایی مردان و زنان جامعه به نتیجه قابل قبولی نمی انجامد، توجه به امور زنان و مسائل مربوط به آنان، از ضروریات برنامه های توسعه خواهد بود. با تشکیل دفتر امور زنان و خانواده وزارت نفت نهادسازی با رویکرد تخصصی به مسایل و نیازهای زنان مدنظر قرار گرفت و با جلب مشارکت کارکنان (بویژه زنان شاغل) علاقمند اعم از کارشناسان و مسئولین حوزه ستادی و شرکت های اصلی برنامه ها و فعالیت های ارزشمند چندی به انجام رسید که بعنوان تجربه نخستین در مشارکت زنان متخصص صنعت نفت برای ایفای حقوق انسانی و ارتقای جایگاه سازمانی، قابل اعتنا است اما در قیاس با گستردگی مطالبات زنان و اقدامات مورد نیاز برای توسعه زنان از جمله، توانمندسازی و فرهنگ سازی به منظور تغییر نگرش عمومی برای نقش آفرینی زنان شاغل، ناکافی می باشد.

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

جایگاه سازمانی مشاور زنان و خانواده

پیرو ابلاغیه مقام عالی وزارت جهت ایجاد بخش مشاور امور زنان و خانواده در دی ماه سال 92 و شروع فعالیت های این مشاورت با استقرار در ساختمان مرکزی چهارم، تلاش برای اختصاص یک سازمان ویژه برای امور زنان و خانواده از همان آغاز در دستور کار قرار گرفت و پس از انجام مکاتبات و پیگیری های بسیار، ساختار پیشنهادی جهت احراز هویت و سازماندهی به اداره کل تشکیلات و روشها ارجاع گردید .

برای سازماندهی تشکیلات مشاور زنان و خانواده از ساختار وظیفه ای استفاده شده 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. لیکن در طراحی ساختار، محدودیت های ایجاد سمت های جدید در وزارت نفت (بعنوان یک دستگاه اجرایی تابع دولت) ملحوظ شده و به همین جهت از داشتن سمت های بیشتر صرف نظر شده است.

شرح ساختار پیشنهادی

امور زنان و خانواده مرکب از شش سمت سازمانی است که با لحاظ ماموریت و وظایف تعیین شده، نسبت به تدوین وظایف آن اقدام گردیده است. عناوین پیشنهادی نیز متناسب با نوع وظایف و ارتباطات پیش بینی شده تعریف شده اند. 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، ایجاد واحدهای معین تحت عنوان " کارگروه های تخصصی " که بصورت نقطه چین به مشاور متصل می شوند، نیز پیش بینی شده است که بعنوان بدنه کارشناسی مشاورت (مشمول بر حدود 60 نفر) فعالیت می نمایند. در این راستا با توجه به اقتضائات زمانی، ساختار به گونه ای طراحی شده است که فعالیتهای مشابه و مکمل در کنار یکدیگر و تحت یک پست سازمانی تعریف گردند.

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 56654-28/2 مورخ 93/7/13 وزیر محترم به مشاوران زنان 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 433544-28/1 مورخ 93/1/16 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.

فعالیت های بنیادین

الف - نهادینه سازی امور زنان و خانواده در ساختار وزارت نفت

ب - اصلاح ساختارهای سیاستگذاری و تصمیم گیری از طریق پیشنهاد و تصویب حضور زنان متخصص و باتجربه در شوراهای سیاستگذاری

از جمله این شوراها، شورای معاونین، شورای مرکزی ورزش، شورای توسعه سرمایه انسانی و کارگروههای تخصصی عالی از جمله کمیته راهبردی تدوین برنامه ششم توسعه می باشند. در مورد دو شورای: اداری و استخدامی و شورای HSE هم چنین کارگروه محیط زیست و کمیسیون های انتخاب کارمند نمونه و هیئت بدوی رسیدگی به تخلفات کارکنان نیز لزوم حضور زنان متخصص مطرح و در دست پیگیری می باشد.

پ - فعالیتهای مشاوران و خانواده در فرآیند برنامه ریزی برای امور زنان و خانواده

- پ-1 تشکیل کمیته راهبردی متشکل از مشاورین زنان حوزه ستادی و شرکت های اصلی
- پ-2 تشکیل کارگروههای تخصصی مشتمل بر هفت کارگروه: آموزش / پژوهش / سلامت / تحول اداری و اصلاح مقررات / ورزش / فرهنگی و ارتباطات / و ستاد عالی خانواده.
- پ-3 مشارکت در تدوین برنامه ششم توسعه صنعت نفت:

* تشکیل کمیته راهبردی جهت بررسی مسائل و ضرورتهای توسعه مشارکت زنان جهت طرح در برنامه ششم توسعه صنعت نفت

* معرفی نماینده به کمیته راهبردی تدوین برنامه ششم توسعه صنعت نفت و ارائه رهنمود های کلی امور زنان و خانواده جهت لحاظ در برنامه ششم صنعت نفت، شامل:

- 1) توانمندسازی و ارتقای شایستگی زنان شاغل
- 2) برقراری عدالت جنسیتی و اصلاح نگرش های عمومی به نقش و جایگاه زن
- 3) ارتقای بهداشت و سلامت زنان و خانواده ها
- 4) تحکیم، تعالی و تقویت نهاد خانواده

ت - اصلاح نگرش و تقویت باورهای عمومی

ت-1 برگزاری نشست های فرهنگی و آموزشی

ت-2 شرکت در اجلاس مدیران ارشد و ایراد سخنرانی و حضور در هیئت مدیره شرکت های اصلی و فرعی.

ت-3 شرکت و ایراد سخنرانی در دوالمپیاد ورزشی بانوان بالای 26 سال (دی ماه 92) و بانوان زیر 26 سال (در شهریور 93) به انضمام هماهنگی برای حضور معاون رئیس جمهور در امور زنان و خانواده در المپیاد سال 93.

ت-4 مصاحبه ها: مصاحبه با شانا، مصاحبه با نشریه الکترونیکی آوای مهر، مصاحبه با نشریه مشعل، مصاحبه در مراسم اهدای برترین های ورزشی شاغلین حوزه ستادی

ت-5 سفرهای استانی: بازدید از تاسیسات بندرعباس، اصفهان، مشهد، عسلویه و برگزاری نشست عمومی با زنان شاغل و مدیران ذیربط منطقه.

ت-6 مشارکت با دستگاههای 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.

ت-7 تهیه و تنظیم و درج چندین خلاصه کتاب، مقالات و پژوهشهای انجام یافته مرتبط با زنان و خانواده در درگاه زنان و خانواده (اتوماسیون اداری)

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 در مرحله تصویب خواهی و طی نامه ای خطاب به رئیس محترم امورمجامع و دبیر هیئت مدیره ارائه شده است.
- اعطای تسهیلات ویژه و خاص نگرش زنان شاغل سرپرست خانوار: پیشنهادات مربوطه جهت رسیدگی و طرح در هیئت مدیره به اداره کل تدوین و هماهنگی مقررات اداری و استخدامی ارجاع شده است. همچنین طرح تسری استخدام فرزندان متوفی یا از کارافتاده در حوادث ناشی از کار 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 7 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 در دوران شیردهی: در دستورکار کارگروه سلامت قرارداد.
- دستورالعمل واگذاری منازل سازمانی به کارکنان زن: در دستورکار کارگروه تحول اداری و اصلاح مقررات قرارداد.

ج- فعالیتهای مطالعاتی و تحقیقاتی

کارگروه پژوهش با هدف شناسایی نیازهای پژوهشی حوزه زنان و خانواده براساس اطلاعات موجود و 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 و استخراج اهم مشکلات هم چنین احصا اولویتهای پژوهشی سال 93 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 می باشد. عناوین پروژه هابشرح زیر می باشد:

ج- 1 شناسایی باورهای کارکنان شاغل در صنعت نفت نسبت به نقش های اجتماعی زنان

ج- 2 بررسی عوامل موثر بر ایجاد فرصت های رشد ارتقا زنان در صنعت و راهکارهای بهبود آن

ج- 3 بررسی عوامل سازمانی موثر بر تحکیم بنیان خانواده در صنعت نفت

ج- 4 تحلیل وضعیت موجود سلامت زنان شاغل صنعت نفت

ج- 5 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:

چ-1 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 گنجانیدن این عناوین در دوره های رسمی
آموزش های شرکت ها.

این کارگروه در پی برگزاری ده نشست کارشناسی موفق به تعریف ده دوره و نشست (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 درخواهد آمد، متعاقب اجرای دوره ها و نظرسنجی اثربخشی بررسی و به اجرا درخواهند آمد. عناوین
دوره های مصوب بشرح زیر می باشند:

- مطالعات سازمانی با رویکرد جنسیتی (مقدماتی) با کد 09061
- مطالعات سازمانی با رویکرد جنسیتی (پیشرفته) با کد 09062
- نقش زنان در توسعه با کد 09063
- توانمندسازی فردی و اجتماعی زنان شاغل در صنعت نفت با کد 13010
- سلامت جسمی و روانی زنان در محیط کار با کد 13929
- بهبود کیفیت زندگی در شرایط اقماری با کد 13927

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.

چ-2 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 و پایش سرطان های شایع

- بررسی و ارائه راهکارهای اصلاحی ارگونومی محیط های کاری زنان شاغل
- آموزش مهارت های 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-3 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 18 سال و بالای 26 سال در سال 94)

ح- فعالیت های فرهنگی/اطلاع رسانی

ح-1 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 فعالیتهای 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 94
 - 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 دستگاہهای اجرایی، دفتر مشاور وزیر و معاونت زنان و خانواده ریاست جمهوری
- ح-2 برگزاری دو نشست فرهنگی-آموزشی برای زنان شاغل
- ح-3 تهیه دو ویژه نامه برای اجلاس سالیانه مدیران ارشد وزارت نفت و هفته زن سال 94
- ح-4 راه اندازی سایت زنان نفت

خ - طرح ستاد عالی خانواده

- خ-1 ارائه طرح اولیه ستاد عالی خانواده با حضور قائم مقام وزیر
- خ-2 برگزاری نشست های کارشناسی با مرکز خدمات مشاوره ای نفت و روابط کار و مددکاری اجتماعی شرکت نفت
- خ-3 طراحی کارگاه آموزشی ارتقا کیفیت زندگی خانواده های اقماری
- خ-4 ارائه مقالات روشنگر و معرفی کتابهای مناسب در حوزه خانواده سالم در همایش های داخلی و درگاه زنان و خانواده
- خ-5 ارائه طرح حمایت از زنان سرپرست خانوار
- خ-6 ارائه طرح حمایت از مادران جوان
- خ-7 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 - دستاوردها

- نهادینه سازی جایگاه سازمانی مشاوران 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
- گنجانیدن 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 بسترمناسب برای اصلاح نگرش های عمومی توانمندسازی ذینفعان

ذ - 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 و اعمال 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

ر - 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 مهد کودک در مقایسه با افزایش تورم
- * محدودیت در اعزام زنان شاغل به ماموریت 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 آماري بین المللی
- * یکنواختی و تکراری بودن مشاغل اختصاص یافته به زنان
- * عدم برخورداری زنان شاغل از اقلام و اثاثیه اداری متناسب با اصول ارگونومیک
- * عدم امنیت شغلی در زمان بارداری و مرخصی پس از زایمان

پایان