

ارزیابی اجمالی قانون مدیریت خدمات کشوری، قوانین، مقررات و اسناد بالادستی مربوطه در حوزه مادری - اشتغال



معاونت ریاست جمهوری
در امور زنان و خانواده





روایت خدمت

اهم اقدامات و دستاوردهای دولت سیزدهم
معاونت ریاست جمهوری در امور زنان و خانواده

از ابتدای شروع دوره خدمت‌رسانی

از ابتدای شروع دوره خدمت‌رسانی

اهم اقدامات و دستاوردهای دولت سیزدهم
معاونت ریاست جمهوری در امور زنان و خانواده



دو نکته...: یک نکته اینکه زن میتواند اقیانوس عظیمی باشد از صبر و تحمل
دوم اینکه زن میتواند قلعه‌ی بلندی باشد از خردمندی و تدبیر!

بیانات در دیدار پرستاران و خانواده شهدای سلامت
(۲۱ آذرماه ۱۴۰۰)



امروز زنان کشورمان در عرصه های مختلف اجتماعی و اقتصادی نقش آفرینی بسیار ارزشمندی دارند، به همه دستگاه ها و بخش های مختلف کشور، نه توصیه که تاکید می کنم حتما از دیدگاه ها و نظرات زنان و دختران کشورمان که در کسوت استاد، دانشجو و دانش آموز هستند، بهره بگیرید.

(۲۳ دی ماه ۱۴۰۱)

فهرست مطالب

مقدمه.....	۹
ارزیابی اجالی قانون مدیریت خدمات کشوری، قوانین، مقررات و اسناد بالادستی مربوطه در حوزه مادری –	
اشتغال.....	۱۳
عنوان.....	۱۳
قانون مدیریت خدمات کشوری.....	۱۳
یافته‌های ارزیابی.....	۷۷
ملاحظات نهایی.....	۷۹

مقدمه

اهمیت نقش زنان در تحقق اهداف اجتماعی و اقتصادی ملت‌ها و توسعه و تعالی آنها به ویژه در دهه‌های اخیر به روشنی رخ نموده است. به طوری که از یک سو به نقش موثر و بی‌بدیل زنان در تولید و پرورش نیروهای انسانی و از سوی دیگر، تاثیر جدی در تسریع روند توسعه‌ی همه جانبه جامعه به واسطه نقش آفرینی در عرصه‌های مختلف، پی برده شده است؛ چرا که یکی از مباحث اساسی درباره توسعه، میزان بهره‌مندی درست و منطقی از توانایی‌ها و استعدادهای نیروی انسانی هر جامعه است.

بر این اساس، رفع نشدن موانع و بهره‌مندی بهینه از نیروی بالقوه زنان در زمینه‌های مختلف اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی علاوه بر آنکه با تحقیق هدف غایی عدالت اجتماعی در جامعه اسلامی مغایرت دارد، دستیابی به توسعه را ناممکن می‌کند.

بر این مهم، در سیاست‌ها و قوانین کلان جمهوری اسلامی ایران نیز تاکید شده است. به طوری که از یک سو، به تقدیس مقام مادری زن و اهمیت نقش زنان در خانواده برای استحکام و تعالی آن توجه شده و از سوی دیگر در گزاره‌های متعددی، بر حق زنان در احراز مشاغل در عرصه‌های مختلف و نیز لزوم و اهمیت نقش آفرینی آنها در توسعه‌ی کشور تاکید شده است.

اصول بیستم، بیست و هشتم، بندهای ۲ و ۴ اصل چهل و سوم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۵۸/۰۹/۱۲ با اصلاحات بعدی برابری اشتغال برای زنان و مردان و بندهای ۲ و ۳ سیاست-های کلی نظام اداری ابلاغی مقام معظم رهبری ۱۳۸۹/۰۱/۳۱ مبنی بر عدالت محوری در جذب، تداوم خدمت و ارتقای منابع انسانی، بهبود معیارها و روزآمدی روش-های گزینش منابع انسانی به منظور جذب نیروی انسانی توانمند، متعهد و شایسته و پرهیز از تنگ-نظری-ها و نگرش-های سلیقه-ای و غیر حرفه-ای است.

افزون بر آن در مواد ۴۱ و ۴۲ قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶/۰۷/۰۸ با اصلاحات و الحاقات بعدی رعایت مراتب شایستگی و برابری فرصت-ها در ورود به خدمت و تعیین صلاحیت استخدامی افرادی که داوطلب استخدام در دستگاههای اجرائی می-باشند، مدنظر است. جنسیت به عنوان یکی از مولفه-های تاثیرگذار بر حق شغل و یا حق شاغل، شرایط عمومی ورود به خدمت، انتصاب و ارتقاء شغلی کارمندان، تصدی پست‌های مدیریتی، آموزش مدیران، بورس-ها و سفرهای تحصیلی خارج از کشور، حقوق و مزایا (غیر از عائله-مندی)، شرایط تصدی مشاغل اختصاصی دستگاههای اجرائی، اضافه-کاری، تصدی بیش از یک پست سازمانی و استثناء آن، شرایط به کارگیری بازنشستگان متخصص ذکر نشده است. قانون مدیریت خدمات کشوری قواعد عامی را مرتبط با شناسایی، اجرای حمایت از حق اشتغال برای کلیه کارکنان اعم از زن و مرد در نظر گرفته است. از سوی قواعد خاص و مضاعفی در اسناد و قوانین خاص ویژه زنان ملحوظ شده است، مشتمل بر تضمینات خاصی که در راستای حمایت از زنان و با ملاحظه موقعیت خاص آنان است.

این ارزیابی می-تواند نقاط قوت، ضعف قانون-گذاری اشتغال زنان در ایران را بالاخص در راستای تحقق ایجاد تعادل بین حوزه اشتغال و مسئولیت-های خانوادگی آشکار سازد. بر این مهم، پرسش-های پیش رو عبارت-اند از:

۱- آیا قانون مدیریت خدمات کشوری از حق بر اشتغال زنان و توامان نقش مادری آنان پشتیبانی می-کند؟

۲- چه اسناد و قوانینی در زمینه حق برخورداری از تسهیلات و ضوابط متناسب با مسئولیت-های خانوادگی (همسری- مادری) زنان وجود دارد؟

به طور کلی شواهد و مستندات موجود به ویژه مکاتبات مردمی واصله به معاونت ریاست جمهوری در امور زنان و خانواده موید آن است که عدم حاکمیت قانون و ضعف در نظارت سبب عدم تحقق شایسته اهداف مندرج در قوانین و اسناد مربوطه است. لذا با امعان نظر به اهمیت موضوع که مرتبط با وظیفه معاونت مذکور به منظور دیده-بانی و ارزیابی اقدامات برای « تقویت نهاد خانواده و جایگاه زن در آن » و « تحقق و استیفای حقوق شرعی و قانونی زنان در تمامی حوزه-ها » است، هدف ارائه این تک نگاشت ارزیابی قانون مدیریت خدمات کشوری با تاکید بر حق اشتغال زنان و توامان نقش مادری و افزون بر آن، اسناد و قوانین مرتبط دیگر که با نگرشی به حق برخورداری از تسهیلات و ضوابط متناسب با مسئولیت-های خانوادگی (همسری- مادری) زنان شاغل نگاشته شده است.

جلب توجه زنان شاغل به قوانین مربوطه و ضرورت آگاهی یافتن به این مهم، از اهداف دیگر این تک نگاشت است. عطف به مباحث فوق و در راستای اجرای بند ۱ اقدامات، راهبرد ۲ عامل ۱ چالش ۲ سند تحول دولت مردمی ابلاغی ریاست جمهوری اسلامی ایران ابلاغی ریاست جمهوری اسلامی ایران مورخ ۱۴۰۰/۱۲/۰۸ و همسو با اهتمام دولت به تقویت و تحکیم بنیان خانواده، معاونت ریاست جمهوری در امور زنان و خانواده در راستای تحقق اهداف مندرج در قانون اساسی، چشم انداز جمهوری اسلامی ایران در افق ۱۴۰۴، سیاست‌های کلی نظام مکلف به پاسخگویی به شبهات و دغدغه‌های حقوقی مرتبط با بانوان شده است. آنچه پیش رو دارید ارزیابی اجالی قانون مدیریت خدمات کشوری، قوانین، مقررات و اسناد بالادستی مربوطه در حوزه مادری - اشتغال است.

ارزیابی اجالی قانون مدیریت خدمات کشوری، قوانین، مقررات و اسناد بالادستی مربوطه در حوزه مادری - اشتغال

عنوان

حق برخورداری از تسهیلات و ضوابط و قوانین متناسب با مسئولیت-های خانوادگی (همسری - مادری) زنان

قانون مدیریت خدمات کشوری

در قانون مدیریت خدمات کشوری ماده-ای در خصوص جذب و بکارگیری متناسب با مسئولیت خانوادگی ذکر نشده است.

ملاحظات	قوانین و مقررات مرتبط	توضیحات
با امعان نظر به بند ۹ اصل ۳ و اصل ۲۸، بندهای ۲ و ۴ اصل ۴۶ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۵۸/۰۹/۱۲ با اصلاحات بعدی، برابری اشتغال برای زنان و مردان ملحوظ شده است. فرصت برابر و ممنوعیت تبعیض در سند چشم انداز	۱- قانون برنامه پنجساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران (۱۳۹۴-۱۳۹۰) مصوب ۱۳۸۹/۱۰/۱۵ با اصلاحات و الحاقات بعدی	در مواد ۴۱) برابری فرصت‌ها در
	در تبصره ۲ بند و ماده ۴۴، رزمندگان با حداقل شش ماه حضور داوطلبانه در جبهه، جانبازان، آزادگان و همسران شهدا، جانبازان و آزادگان فرزندان شاهد و جانباز و آزاده از شرط جنسیت برای استفاده از سهمیه استخدامی معاف و دستگاہهای مشمول این قانون موظفند بدون الزام به رعایت	ورود به خدمت بر اساس مجوزهای صادرہ،

توضیحات	قوانین و مقررات مرتبط	ملاحظات
تشکیلات مصوب و رعایت مراتب شایستگی و برابری فرصت‌ها ملحوظ شده است، ۴۲) شرایط عمومی استخدام برای زنان و مردان یکسان است بجز بند ج که مربوط به انجام خدمت دوره ضرورت یا	شرط سنی، تحصیلی، معدل و آزمون و با احراز شرایط عمومی گزینش با هماهنگی بنیاد شهید و امور ایثارگران و از ابتداء، آنان را به صورت رسمی قطعی استخدام نمایند. ۲-قانون احکام دائمی برنامه‌های توسعه کشور، مصوب ۱۳۹۵/۱۱/۱۰ با اصلاحات و الحاقات بعدی طبق بند پ ماده ۲ دانشگاه‌ها و مراکز و مؤسسات آموزشی و پژوهشی و وزارتخانه‌های علوم، تحقیقات و فناوری و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، مکلفند حداقل بیست درصد (۲۰٪) اعضای هیأت علمی مورد نیاز خود را از بین جامعه ایثارگران شامل رزمندگان با بیش از شش ماه سابقه حضور داوطلبانه در جبهه، جانبازان بالای بیست و پنج درصد (۲۵٪)، آزادگان بالای سه سال اسارت، همسران و فرزندان جانبازان بالای پنجاه درصد (۵۰٪)، همسران و فرزندان شهدا و فرزندان آزادگان با بیش از سه سال اسارت که دارای مدرک علمی مورد تأیید وزارتخانه‌های «علوم، تحقیقات و فناوری» و «بهداشت، درمان و آموزش پزشکی» می‌باشند، حسب مورد از طریق استخدام و یا موافقت با انتقال کارکنان دیگر دستگاه‌ها یا تبدیل وضعیت	جمهوری اسلامی ایران در افق ۱۴۰۴ ابلاغی مقام معظم رهبری مورخ ۱۳/۰۸/۱۳۸۲ و بندهای ۲ و ۳ سیاست‌های کلی نظام اداری ابلاغی مقام معظم رهبری مورخ ۱۳۸۹/۰۱/۳۱ مبنی بر عدالت محوری در جذب، تداوم خدمت و ارتقای منابع انسانی، بهبود معیارها و روزآمدی روشهای گزینش منابع انسانی به منظور جذب نیروی انسانی توانمند، متعهد و شایسته و پرهیز از تنگ-نظری‌ها و نگرش‌های سلیقه‌ای و غیر حرفه‌ای می‌باشد. در مواد ۷۷، ۷۸ و ۸۲ منشور حقوق شهروندی مصوب ۱۳۹۵/۰۹/۲۹ بر حق کلیه شهروندان بر انتخاب شغل آزادانه و بدون تبعیض با

توضیحات	قوانین و مقررات مرتبط	ملاحظات
معافیت قانونی برای مردان (است)، ماده ۵۳ (انتصاب و ارتقاء شغلی کارمندان با رعایت شرایط تحصیلی و تجربی لازم و پس از احراز شایستگی و عملکرد موفق در مشاغل قبلی) و ماده ۸۹ (برخورداری یکسان انتصاب به	کارکنان غیر هیأت علمی تأمین و از ابتداء آنان را به صورت عضو هیأت علمی رسمی قطعی با احتساب سوابق آموزشی، پژوهشی و اجرایی مرتبط و تأثیر آن در پایه و مرتبه علمی با رعایت شرایط اخلاقی، علمی و سنی و بدون آزمون و مصاحبه استخدام کنند. مسؤولیت اجرای این حکم به طور مستقیم بر عهده وزرا و رؤسای دستگاه‌های مذکور است. مقامات یاد شده در این خصوص، مجاز به اتخاذ تصمیم می‌باشند. احکام و امتیازات این بند شامل اعضای هیأت علمی فعلی دارای شرایط فوق نیز می‌شود[۱].	رعایت قانون، به کارگیری، ارتقا و اعطای امتیازات به کارکنان باید مبتنی بر تخصص، شایستگی و توانمندی‌های متناسب با شغل باشد، اشاره دارد. بند ۱۰۷ قانون حقوق و مسؤولیت‌های زنان در نظام جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۸۳/۰۶/۳۱ مشعر بر حق برخورداری از تسهیلات و ضوابط و قوانین متناسب با مسؤولیت‌های خانوادگی (همسری - مادری) زنان در جذب، بکارگیری، ارتقاء و بازنشستگی آنان در زمان اشتغال است. در ماده ۷ سیاست‌های اشتغال زنان در جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۷۱/۰۵/۲۰ تاکید بر این مهم دارد که
	۳- قانون برنامه پنجساله ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران (۱۴۰۰-۱۳۹۶) مصوب ۱۳۹۵/۱۲/۱۴ با اصلاحات و الحاقات بعدی	
	وفق بند الف ماده ۹۰، سهمیه ورود با پنج درصد سهمیه اختصاصی برای جانبازان زیر بیست و پنج درصد و همسران و فرزندان رزمندگان، با حداقل شش ماه حضور داوطلبانه در جبهه به سی درصد افزایش یابد. در صورتی که سهمیه بیست و پنج درصد ایثارگران (مشمولین ماده ۷۰ قانون	

ملاحظات	قوانین و مقررات مرتبط	توضیحات
<p>تسهیلات لازم برای استفاده از توانایی‌های زنان کارشناس، متخصص و تحصیلکرده فراهم آید به گونه‌ای که اهتمام آنان به ایفای نقش خود در خانواده و شرایط زندگی، منجر به کناره-گیری از فعالیت اجتماعی نشود. افزون بر آن بند ۱۵ سیاست‌های کلی برنامه هفتم توسعه ابلاغی مقام معظم رهبری ۱۴۰۱/۰۶/۲۰ مبتنی بر تحکیم نهاد خانواده و رفع موانع رشد و شکوفایی بانوان است. بند ۱۰ اقدامات ملی راهبرد کلان ۴ نقشه مهندسی فرهنگی کشور مصوب ۱۳۹۱/۱۲/۱۵ بر تدوین و اجرای الگوها و برنامه-های حضور اجتماعی مطلوب و تنوع بخشی به مشاغل زنان</p>	<p>جامع خدمات رسانی به ایثارگران و اصلاح بعدی آن) تکمیل نگردد و پنج درصد سهمیه اختصاصی جانبازان زیر بیست و پنج درصد و همسران و فرزندان جانبازان زیر بیست و پنج درصد فرزندان و همسران رزمندگان با حداقل شش ماه حضور داوطلبانه در جبهه، پاسخگوی متقاضیان واجد شرایط نباشد دولت مکلف است مانده ظرفیت خالی بیست و پنج درصد ایثارگران را مازاد بر پنج درصد مذکور به جانبازان زیر بیست و پنج درصد و همسران و فرزندان جانبازان زیر بیست و پنج درصد فرزندان و همسران رزمندگان با حداقل شش ماه حضور داوطلبانه در جبهه که شرایط لازم را داشته باشند، اختصاص دهد.</p>	<p>مشاغل سازمانی در صورت داشتن شرایط لازم) مدنظر است.</p>
	<p>با توجه به بند پ ماده ۹۰، کلیه دانشگاه‌ها و موسسات آموزشی و پژوهشی و مراکز علمی از وزارت‌خانه‌های علوم، تحقیقات و فناوری و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی اخذ مجوز نموده‌اند و دانشگاه آزاد اسلامی مکلفند حداقل بیست درصد اعضای هیئت علمی مورد نیاز خود را از بین جامعه ایثارگران شامل فرزندان و همسران</p>	

ملاحظات	قوانین و مقررات مرتبط	توضیحات
<p>متناسب با مسئولیت‌های خانوادگی (همسری و مادری) اشعار دارد.</p>	<p>شهدا، جانبازان پانزده درصد و بالاتر، آزادگان و همسران و فرزندان آنان، همسران و فرزندان جانبازان بیست و پنج درصد و بالاتر، رزمندگان با حداقل شش ماه سابقه حضور در جبهه که دارای مدرک علمی دکتری مورد تایید وزارتخانه‌های علوم، تحقیقات و فناوری و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی می‌باشد و شرایط علمی مصوب شورای عالی انقلاب فرهنگی را داشته باشند، حسب مورد از طریق استخدام و یا موافقت با انتقال کارکنان دیگر دستگاه‌ها یا تبدیل وضعیت کارکنان غیر هیئت علمی، چنانچه شرایط علمی لازم را داشته باشند تامین و از ابتدا آنان را به صورت عضو هیئت علمی رسمی قطعی با احتساب سوابق آموزشی پژوهشی و اجرایی مرتبط و تاثیر آن در پایه و مرتبه علمی و با رعایت صلاحیت‌های اخلاقی استخدام کنند.[۲]</p>	
	<p>۴- قانون جامع خدمات رسانی به ایثارگران مصوب ۱۳۸۶/۰۴/۰۳ با اصلاحات و الحاقات بعدی</p>	
	<p>با عنایت به ماده ۲۱، کلیه دستگاه‌های موضوع ماده (۲) این قانون مکلفند حداقل بیست و پنج درصد (۲۵٪) از نیازهای استخدامی و تأمین نیروهای مورد نیاز خود را اعم از</p>	

ملاحظات	قوانین و مقررات مرتبط	توضیحات
	<p>رسمی، پیمانی، قراردادی، شرکتی که وفق ضوابط و مجوزهای مربوط و جایگزینی نیروهای خروجی خود اخذ می‌نماید به خانواده‌های شاهد، جانبازان و آزادگان، همسر و فرزندان شهدا و جانبازان بیست و پنج درصد (۲۵٪) و بالاتر، فرزندان و همسران آزادگان یک سال و بالای یک سال اسارت، اسرا و خواهر و برادر شاهد اختصاص دهند و پنج درصد (۵٪) سهمیه استخدامی را نیز به رزمندگان با سابقه حداقل شش ماه حضور داوطلبانه در جبهه‌ها و همسر و فرزندان آنها و فرزندان جانبازان زیر بیست و پنج درصد (۲۵٪) و آزادگان کمتر از یک سال اسارت اختصاص دهند.</p>	
	<p>۵- قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت مصوب ۱۴۰۰/۰۷/۲۴</p>	
	<p>در بند الف ماده ۱۵ کلیه دستگاه‌های مذکور در ماده ۲۹ قانون برنامه پنجساله ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران مکلفند در بکارگیری، جذب و استخدام نیروی جدید به ازای تاهل و نیز داشتن</p>	

ملاحظات	قوانین و مقررات مرتبط	توضیحات
	<p>هر فرزند یکسال تا حداکثر پنج سال به سقف محدوده سنی اضافه کنند.</p> <p>در بند ب ماده فوق در بکارگیری، جذب و استخدام به ازای تاهل و نیز هر فرزند دو درصد مجموعاً حداکثر تا ده درصد به امتیاز هر فرد اضافه می شود. شمول این بند در مورد دستگاه‌های که قواعد استخدامی خاص خود را دارند منوط به عدم تعارض با ضوابط آن دستگاه‌ها است.</p>	

عنوان

حق برخورداری از تسهیلات و ضوابط و قوانین متناسب با مسئولیت-های خانوادگی (همسری - مادری) زنان

قانون مدیریت خدمات کشوری

صرفاً تبصره ۴ ماده ۸۴ مقرر می-دارد کارمندان زن که همسر آنها در مأموریت بسر می برند می-توانند تا پایان مأموریت حداکثر به مدت شش سال از مرخصی بدون حقوق استفاده نمایند.

توضیحات	قوانین و مقررات مرتبط	ملاحظات
ماده ۸۴ به طور کلی مشتمل بر انواع مرخصی کاری اعم از مرخصی استحقاقی، استعلاجی و بدون حقوق را مقرر نموده	۱- قانون استخدام کشوری مصوب ۱۳۵۴/۰۳/۳۱ با اصلاحات و الحاقات بعدی منطبق با تبصره ۵ ماده ۴۹، آن دسته از مستخدمین رسمی که همسر آنان در مشاغل حساس دولتی در داخل کشور اشتغال دارند به تبعیت از محل کار همسر می توانند حداکثر تا ۶ سال از مرخصی بدون حقوق استفاده نمایند.	در ماده ۱۰ سیاست‌های اشتغال زنان در جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۷۱/۰۵/۲۰ در راستای استحکام بنیان خانواده و نقش تربیتی و سازنده زنان در خانه، مقررات و تسهیلات لازم، به مناسب «شغل مادرانه» از قبیل
	۲- آیین‌نامه مرخصی‌ها مصوب ۱۳۴۶/۰۷/۲۲ با اصلاحات و الحاقات بعدی نظر به اینکه در ماده ۳۲، استفاده از مرخصی بدون حقوق موقوف به اختتام دوره آزمایشی است و در مواردی از جمله، مستخدم	

توضیحات	قوانین و مقررات مرتبط	ملاحظات
است که متناسب با مسئولیت‌های خانوادگی نمی‌باشد.	ناگزیر باشد به اتفاق همسرش به خارج از محل خدمت خود مسافرت کند، ممکن خواهد بود.	استفاده از مرخصی با حقوق ملحوظ شده است.
	۳- قانون نحوه اجرای قانون مربوط به خدمت نیمه وقت بانوان مصوب ۱۳۶۲/۰۹/۱۰ با اصلاحات و الحاقات بعدی	
	وفق مواد ۸ و ۹ دوران استفاده از مرخصی استحقاقی طبق مقررات مربوط به کارمندان تمام وقت بوده و فقط میزان حقوق و فوق‌العاده شغل و نیز سایر مزایای مستمر این گونه مستخدمین نصف مبالغ مربوط به کارمندان تمام وقت خواهد بود. مدت استفاده از مرخصی استعلاجی و زایمان برای بانوان مشمول خدمت نیمه وقت مانند کارمندان تمام وقت خواهد بود و در آن مدت از لحاظ حقوق و مزایا تابع مقررات مربوط به خدمت نیمه وقت خواهند بود.	
	۴- قانون حمایت از کودکان و نوجوانان بی‌سرپرست و بدون سرپرست مصوب ۱۳۹۲/۰۶/۳۱	
	در ماده ۲۱ مرخصی دوران مراقبت برای کودکان زیر سه سال معادل مرخصی دوره زایمان است.	
	۵- قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و حمایت از مادران در دوران شیردهی مصوب ۱۳۷۴/۱۲/۲۲ با اصلاحات و الحاقات بعدی	

توضیحات	قوانین و مقررات مرتبط	ملاحظات
	تبصره ۱ ماده ۳ مادران شیرده پس از شروع به کار مجدد در صورت ادامه شیردهی می‌توانند حداکثر تا ۲۴ ماهگی کودک روزانه یک ساعت مرخصی (بدون کسر از مرخصی استحقاقی) استفاده کنند.[۳]	
در ماده ۸۷ ساعات کار کلیه کارمندان دولت چهل و چهار ساعت در هفته می- باشد.	۱- قانون کاهش ساعات کاری بانوان دارای شرایط خاص مصوب ۱۳۹۵/۰۶/۰۲	در ماده ۱۰ سیاست‌های اشتغال زنان در جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۷۱/۰۵/۲۰ با توجه به اهمیتی که نظام جمهوری اسلامی ایران به استحکام بنیان خانواده و نقش تربیتی و سازنده زنان در خانه قائل است، مقررات و تسهیلات لازم، به
کارمندان چهار ساعت در هفته می- باشد.	ساعات کار هفتگی بانوان شاغل اعم از رسمی، پیمانی و قراردادی که موظف به چهل و چهار ساعت کار در هفته هستند اما دارای معلولیت شدید یا فرزند زیر شش سال تمام یا همسر یا فرزند معلول شدید یا مبتلا به بیماری صعب‌العلاج می‌باشند و یا زنان سرپرست خانوار شاغل در دستگاه‌های اجرائی و بخش غیر دولتی اعم از مشمولان قانون کار و قانون تامین اجتماعی بنا به درخواست متقاضی از دستگاه اجرائی شش ساعت در هفته با دریافت حقوق و مزایای چهل و چهار ساعت تعیین می‌شود.	مناسب «شغل مادرانه» از قبیل تقلیل ساعت کار در نظر گرفته شود. جز ۵ بند
می‌توانند با موافقت دستگاه اجرائی ساعات کار	۲- قانون نحوه اجرای قانون مربوط به خدمت نیمه وقت بانوان مصوب ۱۳۶۲/۰۹/۱۰ با اصلاحات بعدی	۵ سیاست‌های کلی
	بانوان کارمند رسمی و ثابت وزارتخانه‌ها و مؤسسات و شرکت- های دولتی و شهرداری‌ها و نیروهای مسلح و مؤسساتی که شمول	

ملاحظات	قوانین و مقررات مرتبط	توضیحات
خانواده ابلاغی ۱۳۹۵/۰۶/۱۳ بر ایجاد فرصت برای حضور مفید و مؤثر اعضای خانواده در کنار یکدیگر و استفاده مؤثر خانواده از اوقات فراغت به صورت جمعی تاکید دارد. علاوه بر آن در بند ۹ همان سیاست‌ها توجه به استحکام خانواده و ایجاد تعادل بین کار و زندگی افراد در نظام اداری مدنظر می‌باشد. بند ۴ اهم اقدامات راهبرد ۱ عامل ۱ چالش ۴ مبحث سوم سند تحول دولت مردمی ابلاغی ۱۴۰۰/۱۲/۰۸ بر بازنگری	قانون بر آنها مستلزم ذکر نام است می‌توانند در صورت موافقت وزیر یا بالاترین مقام مؤسسه متبوع خود از خدمت نیمه وقت استفاده نمایند. رعایت شرط رسمی و ثابت بودن در مورد بانوان کارمندی که فرزند معلول با درجه معلولیت شدید و خیلی شدید دارند که به تشخیص سازمان بهزیستی کشور رسیده باشد الزامی نیست. به دستگاه‌های موضوع این قانون اجازه داده می‌شود در صورت تقاضای بانوان کارمند رسمی و ثابت خود و موافقت بالاترین مقام مسئول، همچنین بتوانند به جای نیمه وقت ساعات خدمت آنان را به سه چهارم ساعات کار مقرر تقلیل دهند. حداقل استفاده از خدمت نیمه وقت یک سال می‌باشد. با عنایت به تبصره ۳ الحاقی ماده ۷ این قانون نیروهای قراردادی و شرکتی متقاضی استفاده از این قانون به شرط پرداخت حق بیمه خود و سهم کارفرما می‌توانند از این قانون استفاده نمایند.	خود را تا یک چهارم ساعت کار روزانه (حداکثر ۱۱ ساعت) تقلیل دهند. میزان حقوق و مزایا، نحوه محاسبه سوابق خدمت این قبیل کارمندان متناسب با ساعات کار آنان تعیین خواهد شد.

ملاحظات	قوانین و مقررات مرتبط	توضیحات
<p>ضوابط اشتغال و مناسب- سازی محیط اشتغال بانوان در مواردی نظیر ساعت کار با پیشنهاد قوانین لازم که از اقدامات بلند مدت سازمان اداری و استخدامی، وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، معاونت امور زنان و خانواده ریاست جمهوری و معاونت حقوقی ریاست جمهوری است، اشاره دارد.</p>		
<p>بند ۱۳-۱۳ اقدامات ملی راهبرد کلان ۴ نقشه</p>	<p>۱- قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت مصوب ۱۴۰۰/۰۷/۲۴</p>	

ملاحظات	قوانین و مقررات مرتبط	توضیحات
مهندسی فرهنگی کشور مصوب ۱۳۹۵/۱۲/۱۵ مبنی بر فراهم آوردن امکان حضور منعطف و کاهش ساعات کار	در بند پ ماده ۱۷، اعطای دورکاری به درخواست مادران باردار، حداقل به مدت چهار ماه در دوران بارداری در مشاغلی که امکان دورکاری در آنها فراهم است، الزامی است.	
امکان حضور منعطف و کاهش ساعات کار	۲- آیین نامه دور کاری (کار در خانه) مصوب ۱۳۸۹/۰۳/۳۰ با اصلاحات و الحاقات بعدی	
موظف، ایجاد امتیازات خاص و تسهیلات لازم در طرح دورکاری و نیمه حضوری و سایر شیوه- های مناسب اشتغال برای زنان باردار و مادران دارای فرزند زیر ۵ سال	وفق تبصره ماده ۴، در صورت وجود چند کارمند واجد شرایط متقاضی دورکاری، افراد معلول و زنان باردار یا دارای فرزند کم تر از شش سال از اولویت برخوردار خواهند بود.	
حضور و سایر شیوه- های مناسب اشتغال برای زنان باردار و مادران دارای فرزند زیر ۵ سال	۳- بخشنامه تعیین حق تقدم و اولویت در استفاده از طرح دورکاری کارمندان دولت (بخشنامه شماره ۲۰۰/۵۲۰۸۱ مورخ ۱۳۸۹/۱۰/۱۱ معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رییس جمهور)	
است.	بر اساس مفاد ماده ۴ آیین نامه دورکاری (کار در خانه) موضوع مصوبه شماره ۴۴۷۲۶/۷۶۴۸۱ مورخ ۱۳۸۹/۴/۷ در طرح دورکاری کارمندان دولت، با توجه به ضرورت ملاحظه اقتضائات حق تقدم و اولویت در استفاده از این طرح، با زنان کارمند خصوصاً مادرانی که فرزند خردسال و یا معلول دارند و خود یا	

ملاحظات	قوانین و مقررات مرتبط	توضیحات
	اعضای خانواده آنان مواجه با بیماری‌های خاص می‌باشند، خواهد بود.	
	۴- تصویب نامه چگونگی جبران ساعات کاری روزهای پنجشنبه کارکنان زن شاغل در دستگاه‌های اجرایی که دارای فرزند زیر هفت سال و یا دانش‌آموز دوره ابتدایی می‌باشند مصوب ۱۳۹۰/۱۲/۰۷ با اصلاحات و الحاقات بعدی	
	کارکنان زن شاغل در دستگاه‌های اجرایی موضوع ماده ۵ قانون مدیریت خدمات کشوری که دارای فرزند زیر هفت سال و یا فرزند دانش‌آموز دوره ابتدایی می‌باشند، ساعات کاری خود در روز پنجشنبه را می‌توانند در سایر روزهای هفته با رعایت سقف مقرر در ماده ۴۴ قانون مدیریت خدمات کشوری و یا از طریق دورکاری جبران نمایند.	

عنوان

حق برخورداری از تسهیلات و ضوابط و قوانین متناسب با مسئولیت‌های خانوادگی (همسری - مادری) زنان

قانون مدیریت خدمات کشوری

در بند ۴ ماده ۶۸ کارمندان زن شاغل و بازنشسته و وظیفه بگیر مشمول این قانون که دارای همسر نبوده و یا همسر آنان معلول و یا از کار افتاده کلی می‌باشد و یا خود به تنهایی متکفل مخارج فرزندان هستند از مزایای کمک هزینه عائله مندی موضوع این بند بهره‌مند می‌شوند.

ملاحظات	قوانین و مقررات مرتبط	توضیحات
	۱- قانون جامع خدمات رسانی به ایثارگران مصوب ۱۳۸۶/۰۴/۰۳ با اصلاحات و الحاقات بعدی	
	ماده ۲۲ مقرر می‌دارد، بنیاد حسب مورد به همسر و والدین شاهد، جانبازان و آزادگان، که بنا به تشخیص کمیسیون پزشکی بنیاد دارای عائله تحت تکفل قانون محجور و معلول (ذهنی، جسمی، حرکتی) باشند، علاوه بر پرداختی‌های موضوع این قانون، در صورتی که نسبت به نگهداری فرد یا افراد یاد شده در میان خانواده اقدام نمایند، حداقل به میزان یارانه موضوع قانون جامع حمایت از حقوق معلولان پرداخت می‌نماید.	

ملاحظات	قوانین و مقررات مرتبط	توضیحات
	<p>۲- قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت مصوب ۱۴۰۰/۰۷/۲۴</p> <p>وفق ماده ۱۶ دولت مکلف است برای کلیه گروه‌های مختلف حقوق بگیر در دستگاه‌های مذکور در ماده ۲۹ قانون برنامه پنج‌ساله ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران و هم چنین نیروی مسلح، وزارت اطلاعات، سازمان انرژی اتمی (به استثنای مشمولین قانون کار) از قبیل کارکنان کشوری و لشکری، اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی و پژوهشی و قضات، از ابتدای سال ۱۴۰۰، به مدت پنج سال، افزایش حقوق سالانه را در سقف ردیف حقوق و جبران خدمت به گونه‌ای اعمال نماید که هر ساله، کمک هزینه اولاد و حق عائله‌مندی مشمول این ماده در چهارچوب افزایش سنواتی حقوق و دستمزد به ترتیب به میزان صد درصد (۱۰۰٪) و پنجاه درصد (۵۰٪) افزایش یابد.</p>	

عنوان

حق برخورداری از تسهیلات و ضوابط و قوانین متناسب با مسئولیت‌های خانوادگی (همسری - مادری) زنان

قانون مدیریت خدمات کشوری

تبصره ۱ بند ب ماده ۱۰۳ قانون مدیریت خدمات کشوری صرفاً شرط سنی مندرج در بند ب برای زنان لحاظ نمی‌شود در این صورت زنان با حداقل بیست و پنج سال سابقه خدمت با بیست و پنج روز حقوق می‌توانند بازنشسته شوند. لکن در بقیه موارد شرایط یکسانی با مردان دارند.

ملاحظات	قوانین و مقررات مرتبط	توضیحات
در بند ۱۰۷ منشور حقوق و مسئولیت- های زنان در نظام جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۸۳/۰۶/۳۱، حق برخورداری از بازنشستگی معین شده است.	۱- قانون نحوه اجرای قانون مربوط به خدمت نیمه وقت بانوان مصوب ۱۳۶۲/۰۹/۱۰ با اصلاحات و الحاقات بعدی	
	نظر به اینکه طبق ماده ۷ سنوات خدمت نیمه وقت بانوان از لحاظ سابقه خدمت لازم برای بازنشستگی و استفاده از حقوق وظیفه یا مستمری، بطور کامل محسوب خواهد شد لیکن در احتساب حقوق بازنشستگی و وظیفه یا مستمری و نیز دریافت پایه اینگونه کارمندان (علاوه بر مدت خدمت تمام وقت) نصف مدت خدمت نیمه وقت منظور و محسوب خواهد شد. کسور بازنشستگی یا حق بیمه مربوط به سهم کارمندان مزبور به نسبت حقوق و مزایایی که بر اساس این قانون به آنان تعلق می‌گیرد، کسر و به صندوق مربوط واریز خواهد شد.	

ملاحظات	قوانین و مقررات مرتبط	توضیحات
	<p>سنوات خدمت نیمه وقت بانوان بشرط پرداخت کسور بازنشستگی و حق بیمه به نسبت تمام حقوق گروه و پایه یا حقوق ثابت و فوق العاده شغل و یا عناوین مشابه تا سه سال از لحاظ حقوق بازنشستگی در حکم خدمت تمام وقت محسوب می-شود. محدودیت سه سال در مورد بانوان کارمندی که فرزند معلول دارند لازم الرعایه نمی باشد.</p>	
	<p>سنوات خدمت نیمه وقت بانوانی که دارای فرزند معلول هستند به شرط پرداخت کسور بازنشستگی و حق بیمه مربوط به کارفرما و کارمند توسط فرد متقاضی به نسبت تمام حقوق گروه و پایه و یا حقوق ثابت و فوق العاده شغل و یا عناوین مشابه مزاد بر سه سال از لحاظ حقوق بازنشستگی در حکم خدمت تمام وقت محسوب می شود.</p>	
	<p>۲- بخشنامه شماره ۵۴۳۴۲۰ مورخ ۱۳۹۸/۰۹/۲۵ سازمان اداری و استخدامی کشور</p>	
	<p>در راستای نیل به اهداف مقرر در بند الف ماده ۲۸ قانون برنامه پنجم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی دایر بر کاهش حجم و منطقی کردن اندازه دولت و همچنین به منظور ایجاد ظرفیت لازم برای اجرای تدابیر دولت مبنی و بهره گیری از توانمندی های زنان و جوانان برای تصدی پست های مدیریت حرفه ای و افزایش سهم و نقش آنان در مدیریت اجرایی کشور بر اساس بند الف ماده ۱۰۳ قانون مدیریت خدمات کشوری که تاکید دارد، دستگاه های اجرایی</p>	

ملاحظات	قوانین و مقررات مرتبط	توضیحات
	<p>می‌توانند کارمند خود را با حداقل ۳۰ سال سابقه خدمت برای مشاغل غیر تخصصی و ۳۵ سال برای مشاغل تخصصی با تحصیلات کارشناسی ارشد و بالاتر با درخواست کارمند برای سنوات بعد از ۳۰ سال بازنشسته نمایند، مقتضی است ترتیبی اتخاذ شود تا با استفاده از اختیارات حاصل از بند مذکور نسبت به بازنشسته نمودن کارمندان دارای مدرک تحصیلی کارشناسی و پایین‌تر در مشاغل تخصصی و غیر تخصصی با ۳۰ سال سابقه خدمت دولتی و با هر سنی و نیز دارندگان مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد و بالاتر با ۳۰ سال سابقه خدمت دولتی در صورت تقاضای ذینفعان و ۳۵ سال سابقه خدمت دولتی و با هر سنی اقدام لازم معمول و سپس شماره مستخدم آنان در سامانه کارمند ایران ابطال گردد.</p>	
	<p>۳-قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت مصوب ۱۴۰۰/۰۷/۲۴</p>	
	<p>با امعان نظر به بند ت ماده ۱۷ مادران شاغلی که از زمان لازم الاجرا شدن این قانون فرزند یا فرزندی به دنیا خواهند آورد به ازای هر فرزند، می‌توانند از یک سال کاهش در سن بازنشستگی برخوردار شوند و برای فرزند سوم و بیشتر میزان کاهش یک و نیم سال به ازای هر فرزند خواهد بود، حداقل سن بازنشستگی مشمولین این بند، برای مادران دارای یک فرزند چهل و دو سال، دارای دو فرزند چهل و یکسال و دارای سه فرزند و بیشتر چهل سال و حداقل با بیست سال</p>	

ملاحظات	قوانین و مقررات مرتبط	توضیحات
	سابقه بیمه است، برقراری مستمری با حقوق بازنشستگی متناسب با سنوات پرداخت حق بیمه در زمان اشتغال می‌باشند.	
<p>با توجه به اهمیتی که نظام جمهوری اسلامی ایران به استحکام بنیان خانواده و نقش تربیتی و سازنده زنان در خانه قائل است، مقررات و تسهیلات لازم، به مناسب «شغل مادرانه»</p> <p>در نظر گرفته شود، از قبیل مزایای بازنشستگی با سنوات کمتر خدمت که در ماده ۱۰ سیاست‌های</p>	<p>۱- قانون جامع خدمات رسانی به ایثارگران مصوب ۱۳۸۶/۰۴/۰۳ با اصلاحات و الحاقات بعدی</p> <p>در ماده ۲۴ همسران شاهد [۴]، همسران جانبازان پنجاه درصد و بالاتر، شیمیایی و اعصاب و روان (متوفی یا در قید حیات) و همسران آزادگان با سابقه اسارت پنج سال و بالاتر که قبل از اسارت با آنان ازدواج نموده‌اند، در صورت شاغل بودن می‌توانند با پنج سال سنوات ارفاقی از امتیاز بازنشستگی پیش از موعد با دریافت حقوق و مزایای کامل بهره‌مند گردند.</p> <p>۲- قانون برنامه پنجساله ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران (۱۴۰۰-۱۳۹۶) مصوب ۱۳۹۵/۱۲/۱۴ با اصلاحات و الحاقات بعدی</p> <p>در بند خ ماده ۸۷، همسران شهدا شاغل در دستگاه‌های موضوع ماده ۲ قانون جامع خدمات رسانی ایثارگران [۵] می‌توانند با حداکثر هشت سال سنوات ارفاقی و با دریافت حقوق و مزایای کامل بازنشسته شوند.</p> <p>۳- آیین‌نامه اجرایی بند خ ماده ۸۷ قانون برنامه پنجساله ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۹۹/۰۴/۱۸</p>	

ملاحظات	قوانین و مقررات مرتبط	توضیحات
<p>اشتغال زنان در جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۷۱/۰۵/۲۰ لحاظ شده است.</p>	<p>با عنایت به ماده ۲، افراد مشمول در صورت دارا بودن حداقل (۲۲) سال سابقه خدمت قابل قبول و بدون شرط سنی، می توانند درخواست بازنشستگی خود را با استفاده از سنوات ارفاقی (حداکثر به مدت هشت سال) ارایه نمایند. در هر صورت، مجموع سنوات مذکور با احتساب سنوات ارفاقی باید حداقل (۳۰) سال باشد.</p>	
	<p>۴- قانون بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دولت مصوب ۱۳۸۶/۰۶/۰۵ [۶]</p> <p>به دولت اجازه داده می شود از تاریخ تصویب این قانون ظرف مدت سه سال کارکنان رسمی، پیمانی و قراردادی وزارتخانه ها و مؤسسات دولتی را که حداقل بیست و پنج سال سابقه خدمت قابل قبول داشته باشند با حداکثر پنج سال سنوات ارفاقی بدون شرط سنی در صورت تقاضای کارکنان و موافقت دستگاه متبوع خود بازنشسته نماید. پاداش پایان خدمت این قبیل کارکنان براساس سی سال پرداخت خواهد شد. حداقل سنوات قابل قبول برای استفاده بانوان شاغل از این حکم بیست سال بوده و حداکثر سنوات ارفاقی آنان پنج سال خواهد بود. پاداش پایان خدمت این قبیل کارکنان براساس سنوات خدمت قابل قبول آنان محاسبه و پرداخت خواهد شد. کارکنانی که به استناد این قانون بازنشسته می شوند از حقوق و مزایای سایر قوانین و مقررات که برای کارکنان بازنشسته در نظر گرفته شده است بهره مند خواهند بود.</p>	

ملاحظات	قوانین و مقررات مرتبط	توضیحات
	۵- قانون تمدید بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دولت مصوب ۱۳۸۶ مصوب ۱۳۸۹/۱۲/۱۰	
	با عنایت به قانون فوق، قانون بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دولت مصوب ۱۳۸۶/۰۶/۰۵ از تاریخ اتمام مهلت اجرای آن قانون به مدت پنج سال تمدید گردید.	
	۶- بخشنامه شماره ۵۰۹۶۰ مورخ ۱۳۹۴/۴/۳ سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور (بخشنامه به کلیه دستگاه‌های اجرایی مشمول قانون بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دولت مصوب ۱۳۸۶/۶/۵ و قانون تمدید آن) در اجرای بند (ج) تبصره (۱۸) ماده واحده قانون بودجه سال ۱۳۹۴ کل کشور، بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دستگاه‌های اجرایی مشمول قانون مذکور بدون سنوات ارفاقی در سقف حداکثر پنج درصد (۵٪) اعتبارات هزینه‌ای دستگاه‌های اجرایی (ملی و استانی) با مسؤولیت بالاترین مقام اجرایی دستگاه یا مقام مجاز موضوع مواد (۵۲) و (۵۳) قانون محاسبات عمومی کشور، بدون سنوات ارفاقی و با پرداخت کامل پاداش پایان خدمت و ذخیره مرخصی موضوع ماده (۱۰۷) قانون مدیریت خدمات کشوری با رعایت سقف حداکثر پنج درصد (۵٪) اعتبارات هزینه‌ای مجاز است.	
	۷- رای شماره ۱۷۷۹ هیات عمومی دیوان عدالت اداری با موضوع ابطال بند ۲ مصوبه شماره ۲۰۶/۹۳/۵۶۲ مورخ ۱۳۹۳/۰۱/۲۰ شورای عالی اداری	

ملاحظات	قوانین و مقررات مرتبط	توضیحات
	<p>وفق بند (د) تبصره (۱۹) قانون بودجه سال ۱۳۹۳ کل کشور، بازنشستگی پیش از موعد کلیه مشمولان قانون بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دولت مصوب ۱۳۸۶/۰۶/۰۵ و قانون تمدید آن در دستگاه‌های اجرایی دولتی با بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دولت مصوب ۱۳۸۶/۰۶/۰۵ و قانون تمدید آن در دستگاه‌های اجرایی دولتی با موافقت بالاترین مقام اجرایی دستگاه یا مقام مجاز موضوع مواد (۵۷) و (۵۳) قانون محاسبات عمومی کشور و بدون سنوات ارفاقی مجاز است. اجرای این حکم از محل اعتبارات هزینه‌ای دستگاه‌ها یا صرفه جویی ناشی از کاهش نیروها که میزان آن به تأیید معاونت برنامه‌ریزی و نظارت راهبردی رییس‌جمهور می‌رسد، قابل تأمین و پرداخت است. بر این اساس، حکم بند (۲) مصوبه شورای عالی اداری مورخ ۱۳۹۳/۰۱/۲۰ که صدور احکام بازنشستگی پیش از موعد را ممنوع و موارد استثنا را بنا به پیشنهاد معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رییس‌جمهور و با تأیید رییس‌جمهور مقرر کرده است، برخلاف موازین قانونی فوق‌الذکر است و خارج از حدود اختیارات مرجع وضع تشخیص داده می‌شود و به استناد بند ۱ ماده ۱۲ و ماده ۸۸ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری مصوب سال ۱۳۹۲، ابطال می‌شود.</p>	
	<p>۱- قانون برنامه پنجساله ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران (۱۴۰۰-۱۳۹۶) مصوب ۱۳۹۵/۱۲/۱۴ با اصلاحات و الحاقات بعدی</p>	

ملاحظات	قوانین و مقررات مرتبط	توضیحات
	<p>با امعان نظر به بند ۸ ماده ۸۸، در ماده ۶۰ قانون جامع خدمات رسانی به ایثارگران دستگاه‌های موضوع ماده ۲ این قانون مکلفند حسب درخواست همسران شهدا که قبل از تصویب این قانون در خدمت دستگاه بوده و قطع همکاری نموده‌اند، صرفاً برای یکبار نسبت به اعاده خدمت آنان اقدام نمایند.</p>	
	<p>۲- قانون ممنوعیت به کارگیری بازنشستگان</p>	
	<p>مصوب ۱۳۹۵/۰۲/۲۰ با اصلاحات و الحاقات بعدی</p>	
	<p>وفق تبصره ۲، دستگاه‌های موضوع ماده ۵ قانون مدیریت خدمات کشوری و کلیه دستگاه‌هایی که به نحوی از انحا از بودجه عمومی کل کشور استفاده می‌کنند در صورت لزوم می‌توانند از خدمات بازنشستگان متخصص با مدرک تحصیلی کارشناسی و بالاتر به صورت پاره وقت و ساعتی استفاده کنند. حداکثر ساعات مجاز برای استفاده از بازنشستگان، یک سوم ساعات اداری کارمندان رسمی است و حق الزحمه این افراد متناسب با ساعات کاری آنها حداکثر معادل یک سوم کارمندان رسمی همان شغل تعیین و پرداخت می‌شود.</p>	

عنوان

حق برخورداری از تسهیلات و ضوابط و قوانین متناسب با مسئولیت‌های خانوادگی (همسری - مادری) زنان

قانون مدیریت خدمات کشوری

تبصره ۱ بند ب ماده ۱۰۳ قانون مدیریت خدمات کشوری صرفاً شرط سنی مندرج در بند ب برای زنان لحاظ نمی‌شود در این صورت زنان با حداقل بیست و پنج سال سابقه خدمت با بیست و پنج روز حقوق می‌توانند بازنشسته شوند. لکن در بقیه موارد شرایط یکسانی با مردان دارند.

ملاحظات	قوانین و مقررات مرتبط	توضیحات
در ماده ۸۰ منشور حقوق شهروندی مصوب ۱۳۹۵/۰۹/۲۹ از حقوق شهروندان بهره‌مندی از بهداشت محیطی و کاری سالم و ایمن و تدابیر ضروری برای پیشگیری از آسیب‌های جسمی و روحی در محیط‌های کار است. بندهای ۱۶ و ۲۴ ماده ۴ سیاست‌های و راهبردهای ارتقای سلامت زنان مصوب ۱۳۸۶/۰۸/۰۸ با اصلاحات و الحاقات بعدی، بهبود وضعیت سلامت محیط کار و تاثیر آن بر سلامت زنان شاغل به ویژه در دوران بارداری و	قانون حقوق و مسئولیت‌های زنان در نظام جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۸۳/۰۶/۳۱	ماده ۸۶ دستگاه‌های اجرایی را مکلف نموده است اقدامات لازم را در ایجاد محیط مناسب کار و تامین شرایط بهداشتی و ایمنی برای کارمندان اعم
	در بند ۴۸ حق بهره‌مندی از بهداشت (محیط، کار و ...)، اطلاعات و آموزش‌های مورد نیاز مدنظر قرار گرفته است.	

ملاحظات	قوانین و مقررات مرتبط	توضیحات
<p>شیردهی و اتخاذ تدابیر مناسب جهت ارتقای سلامت زنان شاغل با توجه به نقش های خانوادگی (همسر و مادر) و اجتماعی آنان مدنظر می باشد. بند ۵ راهکارهای خدماتی هدف اختصاصی ۱۹: بهبود مشارکت اجتماعی و الگوی اشتغال زنان متناسب با نقش آنها در خانواده سند ملی سلامت زنان جمهوری اسلامی ایران در بازه زمانی ۱۳۹۸ تا ۱۴۰۱ (فرهنگستان علوم پزشکی جمهوری اسلامی ایران گروه سلامت زنان) تدوین قوانین و مقررات حمایت از سلامت زنان شاغل متاهل متناسب با مسئولیت های خانوادگی و شغلی آنان لحاظ شده است.</p>		<p>از زن و مرد اعمال نمایند.</p>

عنوان

حق برخورداری از تسهیلات و ضوابط و قوانین متناسب با مسئولیت‌های خانوادگی (همسری - مادری) زنان

قانون مدیریت خدمات کشوری

در ماده ۱۲۱ تصریح شده است که آئین‌نامه اجرائی نحوه انتقال و مأموریت کارمندان مشمول این قانون به سایر دستگاه‌های اجرائی و مرخصی بدون حقوق شامل نحوه احتساب سوابق خدمت و نحوه پرداخت حقوق و مزایا و ارتباط سازمانی و سایر موارد مربوط با رعایت مفاد این قانون به پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد.

ملاحظات	قوانین و مقررات مرتبط	توضیحات
نظر مشورتی دیوان عدالت اداری در خصوص انتقال و جابه‌جایی محل خدمت به تبعیت از همسر (نظریه شماره ۱۴۰۱/۰۸/۰۷ مورخ ۹۰۰۰/۲۰۰/۲۰۰۶۷/۲۰۰ کمیسیون اداری، استخدامی و فرهنگی دیوان عدالت اداری) اولاً دادنامه ۴۲۲ الی ۴۲۷ مورخ ۱۳۹۰/۱۰/۰۵ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری متضمن اعلام این موضوع است که تغییر پست سازمانی مستخدم بدون تنزل مقام یا گروه از اختیارات مدیریت دستگاه متبوع	۱-بخشنامه شماره ۱۶۸-۱۶۰۵۵/م/۲۷۵ مورخ ۱۳۷۵/۱۰/۲۲ وقت رییس جمهور موضوع انتقال و جابه‌جایی محل خدمت به تبعیت از همسر	آئین‌نامه اجرایی تبصره (۲) ماده (۲۱) و ماده (۱۲۱) قانون مدیریت خدمات کشوری

ملاحظات	قوانین و مقررات مرتبط	توضیحات
<p>مستخدم می‌باشد و تغییر پست ثابت سازمانی منجر به تنزل مقام یا گروه مستخدم مغایر قانون است و دادنامه مزبور منصرف از تبعیت از همسر در انتقال محل خدمت است. ثانیاً با عنایت به اینکه بخشنامه شماره ۲۷۵-۱۶۸/م/۱۶۰۵۵ مورخ ۱۳۷۵/۱۰/۲۲ معاون وقت رییس جمهور موضوع انتقال و جابه‌جایی محل خدمت به تبعیت از همسر تاکنون ابطال نشده است و به قوت خود باقی است و همچنین این موضوع که هدف از تصویب سیاست‌های کلی نظام خانواده ابلاغی مقام معظم رهبری ۱۳۹۵/۰۶/۱۳ و قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت مصوب ۱۴۰۰/۰۷/۲۴ تقویت بنیان‌های خانواده و ترویج فرزندآوری است که یکی از راه‌های نیل به آن، اجرای بخشنامه مزبور است؛ لذا بخشنامه فوق ذکر برای دستگاه‌های اجرایی لازم‌الاجرا است.</p>		

ملاحظات	قوانین و مقررات مرتبط	توضیحات
<p>لازم به ذکر است اطلاق بخشنامه مزبور متعاقباً توسط قوانین و مقررات لازم اجرای دیگری از جمله ماده ۹ آیین نامه اعطای تسهیلات به کارکنان دستگاه‌های اجرایی متقاضی انتقال از تهران کلانشهرها (مصوب ۱۳۹۹/۰۸/۲۸) هیئت وزیران تخصیص خورده است.</p>	<p>نظر به اینکه تغییر محل جغرافیایی خدمت آن دسته از کارکنان دستگاه‌های کشوری و لشکری که همسران آنها نیز در استخدام دستگاه‌های یاد شده هستند، موجب بروز اختلالاتی در زمینه‌های اجتماعی و خانوادگی می‌شود، همچنین با توجه به اینکه به موجب اصل دهم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران باید در قوانین و مقررات و برنامه-ریزی‌های مربوط، تشکیل و حمایت از خانواده مورد توجه قرار گیرد، مقتضی است ترتیبی اتخاذ شود که حتی‌الامکان قبل از انتقال کارکنان، مساله امکان انتقال همسران آنان نیز بررسی شود و در صورت انتقال، محل کار همسران آنان به تبعیت از شوهر تغییر پیدا کند.</p>	<p>مصوب ۱۳۸۸/۱۰/۱۳ با اصلاحات و الحاقات بعدی</p>
ملاحظات	قوانین و مقررات مرتبط	توضیحات

ملاحظات	قوانین و مقررات مرتبط	توضیحات
	<p>۲- بخشنامه شماره ۲۰۰/۴۳۵۰۹ مورخ ۱۳۸۹/۰۸/۲۲</p>	<p>با عنایت به آیین نامه یاد شده انتقال با صدور حکم یا ابلاغ رسمی از سوی دستگاه مبدأ صورت می گیرد. انتقال کارمندان مازاد بر نیاز در سطح یک شهرستان با توافق دستگاه‌های مبدأ و مقصد بلامانع است. تشخیص مازاد بودن کارمند به عهده کارگروه‌های تحول اداری دستگاه‌ها خواهد بود. انتقال کارمندان رسمی یا پیمانی دستگاه‌های مستثنی شده در ماده (۱۱۷) قانون و همچنین انتقال اعضای هیئت علمی رسمی یا پیمانی و قضات به دستگاه‌های مشمول قانون در صورت وجود جواز انتقال در مقررات استخدامی مورد عمل آنان بلامانع است. مؤسسات و نهادهای عمومی غیردولتی مشمول حکم این تبصره نمی باشند. کارمندانی که با انتقال داوطلبانه از دستگاه‌های اجرایی مستقر در تهران به واحدهای تابعه همان دستگاه یا سایر دستگاه‌های اجرایی مستقر در شهرستانها (غیر از شهرستانهای استان تهران و کلان شهرها) را به عنوان حوزه جغرافیایی خدمت خود انتخاب می نمایند، بر اساس پیشنهاد معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رییس جمهور و پس از طی تشریفات قانونی از امتیازات ویژه‌ای برخوردار خواهند شد. مأموریت کارمندان رسمی و پیمانی مشمول قانون به دستگاه‌های دیگر مشمول قانون با حفظ پست سازمانی در دستگاه متبوع حداکثر به مدت</p>

ملاحظات	قوانین و مقررات مرتبط	توضیحات
		<p>شش ماه با پرداخت حقوق و فوق العاده‌ها از اعتبار دستگاه متبوع مجاز می‌باشد. مأموریت کارمند رسمی یا پیمانی از یک دستگاه مشمول قانون به دستگاه دیگر مشمول قانون به مدت بیش از شش ماه نیز مجاز است. در این صورت اعزام کارمند به مأموریت و حفظ یا عدم حفظ پست سازمانی کارمند در مدت مأموریت و مرجع پرداخت حقوق و فوق‌العاده‌های وی حسب توافق دستگاه‌های ذیربط خواهد بود. این قبیل مأموریت‌ها در مقاطع زمانی حداکثر یکساله با توافق دستگاه‌های متبوع و محل مأموریت قابل تمدید است. تمدید مدت زمان مقرر در این ماده با رعایت سایر مقررات، به تشخیص بالاترین مقام دستگاه اجرایی مربوط و تأیید شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی مجاز است.</p>

ملاحظات	قوانین و مقررات مرتبط	توضیحات
	<p>کلیه دستگاه‌های اجرایی موضوع مصوبات هیئت وزیران و کارگروه ویژه انتقال از کلان‌شهرها، مکلفند در صورت انتقال کارمندان موصوف، نسبت به انتقال همسران کارمند آنان که شرایط انتقال مصرح در مصوبات ابلاغی در این زمینه را دارا می‌باشند، اقدام نمایند.</p>	

ملاحظات	قوانین و مقررات مرتبط	توضیحات
	<p>۳- بند الف ماده ۶۵ قانون برنامه پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران (۱۳۹۴-۱۳۹۰) مصوب ۱۳۸۹/۱۰/۱۵ با اصلاحات و الحاقات بعدی</p>	
	<p>هرگونه انتقال به کلان شهرها جز در مورد مقامات و در موارد خاص ممنوع است. این حکم و سایر مقررات مربوط به انتقال و مأموریت کارکنان رسمی و ثابت بین دستگاه ها در مورد کارکنان پیمانی و قراردادی (در طول قرارداد) قابل اجراء است. موارد خاص با تشخیص کارگروهی با عضویت نمایندگان معاونت، معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور و دستگاه متبوع تعیین می شود.</p>	
	<p>۴- امکان انتقال مجدد کارکنان دارای تعهد خدمت منطقه ای از کلان شهرها (بخشنامه شماره ۲۰۰/۹۱/۳۸۰۷ مورخ ۱۳۹۱/۲/۱۷ معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور)</p>	
	<p>با عنایت به استعلام های متعدد دستگاه های اجرایی در خصوص کارکنانی که به دلیل داشتن تعهد خدمت منطقه ای در کلان شهرها در خصوص انتقال خود به تبعیت از همسر با مشکلاتی مواجه هستند، بدین وسیله و در راستای بند ۹ سیاست های ابلاغی مقام معظم رهبری (مدظله العالی) در نظام اداری مبنی بر «توجه به استحکام خانواده و ایجاد تعادل بین کار و زندگی افراد در نظام اداری» اعلام می گردد کارکنان رسمی و پیمانی که دارای هر گونه تعهدی از جمله تعهد خدمت منطقه ای به دستگاه خود می باشند، با قید شرایط زیر، امکان انتقال به استان های دیگر به جز کلان شهرها و شهرستان های استان تهران و البرز را دارا می باشند.</p>	

ملاحظات	قوانین و مقررات مرتبط	توضیحات
	الف- صرفاً کارمند زن متأهل می تواند به تبعیت از همسر منتقل گردد (با عنایت به حفظ بنیان خانواده و آموزه های دینی)؛	
	ب- همسر در شهر مورد تقاضا شاغل باشد (با ارائه ی حکم اشتغال به خدمت در یکی از دستگاه های دولتی یا بخش خصوصی، ارائه ی جواز کسب یا گواهی اجاره ی محل کسب و سایر مدارک مثبتة مورد تایید)؛	
	ج- به دلیل ماهیت استثنایی این حکم و همچنین، نیاز دستگاه های اجرایی تهران به پست سازمانی کارمندان جدیدالاستخدام که به تشخیص این معاونت برای تصدی آن مجوز استخدام صادر شده است، انتقال پست سازمانی این کارکنان منتفی بوده و صرفاً در صورت وجود پست بدون تصدی در دستگاه متناظر مقصد امکان پذیر می باشد. در اجرای این بند، بر امکان تأمین پست سازمانی از محل پست های بلا تصدی، با رعایت کلیه اختیارات استانداران از جمله موارد مندرج در بخشنامه های شماره ی ۶۵۳۶۵-۴۴۱۸۵ مورخ ۱۳۸۹/۳/۲۳ رییس محترم جمهور مبنی بر تفویض اختیار ساماندهی نیروی انسانی به استانداران و بخشنامه ی شماره ی ۲۰۰/۱۳۲۶۶ مورخ ۱۳۹۰/۶/۷ این معاونت مبنی بر ساماندهی پست ها از سوی استانداران تأکید می شود.	
	د- کارمندانی که در اجرای این بخشنامه انتقال می یابند، به دلیل آن که صرفاً به طور استثنائی و به خاطر مشکل خانوادگی با انتقال آن ها موافقت شده است، مشمول استفاده از هیچ کدام از تسهیلات پیش بینی شده در مصوبات سال ۱۳۸۶ و ۱۳۸۸ در خصوص خروج از تهران و کلان شهرها نخواهند بود.	

ملاحظات	قوانین و مقررات مرتبط	توضیحات
	<p>۵- آیین نامه اعطای تسهیلات به کارکنان دستگاه‌های اجرایی متقاضی انتقال از تهران و کلان شهرها مصوب ۱۳۹۹/۰۸/۲۸ با اصلاحات و الحاقات بعدی</p>	
	<p>تمامی کارمندان رسمی و پیمانی و عناوین مشابه شاغل در وزارتخانه‌ها، موسسات و شرکت‌های دولتی، موسسات عمومی غیر دولتی و سایر دستگاه‌های موضوع ماده ۵ قانون مدیریت خدمات کشوری که متقاضی انتقال دایم از تهران و کلانشهرهای مشهد، اصفهان، تبریز، شیراز، کرج، اهواز و قم به سایر نقاط کشور باشند، مشمول حمایت‌ها و تسهیلات موضوع این آیین نامه خواهد بود.</p>	
	<p>موافقت با انتقال کارمندان رسمی و پیمانی و عناوین مشابه برای خدمت در تهران و کلانشهرهای موضوع ماده ۱ این آیین نامه ممنوع است. موارد استثنایی به تشخیص کارگروهی متشکل از سازمان‌های اداری و استخدامی کشور و برنامه و بودجه کشور و دستگاه اجرایی مربوط در صورت تصدی پست‌های مدیریتی مورد نیاز مبرم دستگاه و به شرط داران بودن حداقل ۱۰ سال تجربه مربوط انجام می‌پذیرد.</p>	
	<p>قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت مصوب ۱۴۰۰/۰۷/۲۴</p> <p>بر اساس ماده ۱۸، میزان معافیت مالیات بر درآمد سالانه مشمول مالیات حقوق از یک یا چند منبع، به ازای فرزند سوم و بیشتر، که بعد از تصویب این قانون متولد شود به ازای هر فرزند مشمول پانزده درصد (۱۵٪) تخفیف مشروط به تصویب آن در بودجه سنواتی می‌گردد. این تخفیف حداکثر سه بار قابل استفاده است.</p>	

عنوان

حق برخورداری از حمایت- در ایام بارداری و شیردهی

ملاحظات	قوانین و مقررات مرتبط
در بند ۲ اصل بیست و یکم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۵۸/۰۹/۱۲ با اصلاحات بعدی، حمایت مادران بالخصوص در دوران بارداری از جمله تضمینات حقوق زن است.	۱- قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت مصوب ۱۴۰۰/۰۷/۲۴
سیاست‌های کلی جمعیت ابلاغی مقام معظم رهبری مورخ ۱۳۹۳/۰۲/۳۰ اختصاص تسهیلات مناسب برای مادران بویژه در دوران بارداری و شیردهی را در بند ۳ ملحوظ نموده است. بندهای ۳۴ و ۱۰۵ قانون حقوق و مسئولیت‌های زنان در نظام جمهوری اسلامی ایران مصوب	در بند الف ماده ۱۷ مدت مرخصی زایمان نسبت به همه مستخدمین و کارکنان در کلیه بخشهای دولتی و غیر دولتی با پرداخت تمام حقوق و فوق‌العاده‌های مرتبط به نه ماه تمام افزایش یابد. در صورت درخواست مادر تا دو ماه از این مرخصی در ماه‌های پایانی بارداری قابل استفاده است. مرخصی مزبور برای تولد دو قلو و بیشتر، دوازده ماه می‌باشند.
	۲- بخشنامه شماره ۶۵۷۸۲ سازمان اداری و استخدامی کشور در خصوص تعیین مدت مرخصی زایمان برای زنان شاغل در بخش دولتی و غیر دولتی مورخ ۱۴۰۰/۱۱/۲۴
	مدت مرخصی زایمان یک قلو و دو قلو و بیشتر برای زنان شاغل در بخش دولتی و غیر دولتی به ترتیب نه و دوازده ماه تمام، با پرداخت تمام حقوق و فوق‌العاده‌های مرتبط تعیین می‌شود. در صورت درخواست مادر تا دو ماه از این مرخصی در ماه‌های پایانی بارداری قابل استفاده است.
	زنان شاغل که در زمان لازم‌الاجرا شدن قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت، در مرخصی زایمان دو قلو و بیشتر به سر می‌برند و سن فرزندان

ملاحظات	قوانین و مقررات مرتبط
<p>۱۳۸۳/۰۶/۳۱ بر حق برخورداری از حمایت‌های مادی و معنوی در</p>	<p>آنها کمتر از یکسال می‌باشد، از مرخصی دوازده ماه با پرداخت تمام حقوق و فوق‌العاده‌های مرتبط بهره‌مند خواهند شد.</p>
<p>ایام بارداری و شیردهی و حق بهره‌مندی از امنیت شغلی اشاره</p>	<p>۳- تصویب‌نامه راجع به اعطای مرخصی زایمان و مرخصی شیردهی مصوب ۱۳۸۵/۰۹/۱۲</p>
<p>دارد. مواد ۳ و ۹۰ منشور حقوق شهروندی مصوب ۱۳۹۵/۰۹/۲۹ مشعر بر حق تغذیه سالم در دوران بارداری، زایمان سالم، مراقبت‌های بهداشتی پس از زایمان، مرخصی زایمان و درمان</p>	<p>کلیه وزارتخانه‌ها، سازمانها و شرکتهای دولتی ملزم به اعطای مرخصی زایمان و مرخصی شیردهی براساس قوانین و مقررات مربوط می‌باشند و دستگاہهای یاد شده موظفند در قراردادهای منعقدہ با شرکتهای طرف قرارداد رعایت موارد یاد شده را لحاظ نمایند کلیه شرکتهای و بنگاههای اقتصادی دولتی نیز ملزم به رعایت نکات یادشده می‌باشند. اعطای مرخصی های یاد شده نباید تأثیر منفی در استخدام و ارتقاء شغلی زنان داشته باشد.</p>
<p>بیماری‌های شایع زنان و برنامه‌ها و تسهیلات بهداشتی و درمانی مناسب و آموزش و مشاوره‌های مناسب برای تأمین سلامت جسمی و روانی در زندگی فردی، خانوادگی و اجتماعی در مراحل</p>	<p>اصلاح آیین‌نامه اجرایی قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و حمایت از مادران در دوران شیردهی مصوب ۱۳۸۱/۰۶/۲۴ بانوانی که در طول بارداری با تایید پزشک معالج از مرخصی استعلاجی استفاده می‌کنند، مرخصی استعلاجی از مرخصی زایمان آنان کسر نخواهد شد.</p>
<p>و روانی در زندگی فردی، خانوادگی و اجتماعی در مراحل</p>	<p>۱- آیین‌نامه اجرایی قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و حمایت از مادران در دوران شیردهی مصوب ۱۳۷۵/۰۹/۲۱ با اصلاحات و الحاقات بعدی</p>

ملاحظات	قوانین و مقررات مرتبط
<p>مختلف زندگی به خصوص دوران بارداری، زایمان، پس از زایمان است. در بند ۴ اهم اقدامات راهبرد ۱ عامل ۱ چالش ۴ مبحث سوم سند تحول دولت مردمی ابلاغی ریاست جمهوری اسلامی ایران مورخ ۱۴۰۰/۱۲/۰۸ بازنگری ضوابط اشتغال و مناسب سازی محیط اشتغال بانوان در مواردی نظیر توجه به اقتضائات دوران بارداری و شیردهی با پیشنهاد قوانین لازم از اقدامات بلند مدت سازمان اداری و استخدامی، وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، معاونت امور زنان و خانواده ریاست جمهوری و معاونت حقوقی ریاست جمهوری می باشد. بند ۱۳-۱۳ اقدامات ملی</p>	<p>در ماده ۶ مشمولین این آیین نامه می توانند طی ساعات مقرر کار روزانه، حداکثر از یک ساعت مرخصی ساعتی استفاده کنند. مادران یاد شده می-توانند بر حسب نیاز کودک مرخصی مزبور را حداکثر در سه نوبت استفاده کنند. مدت مرخصی ساعتی برای مادران دارای فرزند دو قلو و بالاتر به میزان دو ساعت می باشد.</p>
<p>ضوابط اشتغال و مناسب سازی محیط اشتغال بانوان در مواردی نظیر توجه به اقتضائات دوران بارداری و شیردهی با پیشنهاد قوانین لازم از اقدامات بلند مدت سازمان اداری و استخدامی، وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، معاونت امور زنان و خانواده ریاست جمهوری و معاونت حقوقی ریاست جمهوری می باشد. بند ۱۳-۱۳ اقدامات ملی</p>	<p>۲- تصویب نامه راجع به اعطای مرخصی زایمان و مرخصی شیردهی مصوب ۱۳۸۵/۰۹/۱۲</p> <p>کلیه وزارتخانه ها، سازمانها و شرکتهای دولتی ملزم به اعطای مرخصی زایمان و مرخصی شیردهی براساس قوانین و مقررات مربوط می باشند و دستگاههای یاد شده موظفند در قراردادهای منعقد با شرکتهای طرف قرارداد رعایت موارد یاد شده را لحاظ نمایند کلیه شرکتهای و بنگاههای اقتصادی دولتی نیز ملزم به رعایت نکات یاد شده می باشند. اعطای مرخصی های یاد شده نباید تأثیر منفی در استخدام و ارتقاء شغلی زنان داشته باشد.</p>
<p>قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت مصوب ۱۴۰۰/۰۷/۲۴</p> <p>در بند ب ماده ۱۷ نوبت کاری شب برای مادران شاغل باردار و هم چنین مادران فرزند شیرخوار تا دو سال در مشاغل و فعالیتهایی که نیازمند نوبت کاری شب می باشند، اختیاری است.</p> <p>قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت مصوب ۱۴۰۰/۰۷/۲۴</p>	<p>قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت مصوب ۱۴۰۰/۰۷/۲۴</p>

ملاحظات	قوانین و مقررات مرتبط
<p>راهبرد کلان ۴ نقشه مهندسی فرهنگی کشور مصوب ۱۳۹۱/۱۲/۱۵ مبنی بر فراهم آوردن امکان حضور منعطف و کاهش ساعات کار موظف، ایجاد امتیازات خاص و تسهیلات لازم در طرح دورکاری و نیمه حضوری و سایر شیوه‌های مناسب اشتغال برای زنان باردار و مادران دارای فرزند زیر ۵ سال است.</p>	<p>ماده ۲۷ مقرر می‌دارد که مادران باردار و مادران دارای فرزند زیر دو سال مشمول قانون مربوط به خدمت پزشکان و پیراپزشکان، می‌توانند طی دوره بارداری و تا دو سالگی فرزند، آغاز طرح را به تعویق بیاورند.</p>
<p>کاهش ساعات کار موظف، ایجاد امتیازات خاص و تسهیلات لازم در طرح دورکاری و نیمه حضوری و سایر شیوه‌های مناسب اشتغال برای زنان باردار و مادران دارای فرزند زیر ۵ سال است.</p>	<p>۱- قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت مصوب ۱۴۰۰/۰۷/۲۴ در تبصره ۳ ماده ۲۲ آن قانون کلیه دستگاه‌های مذکور در ماده ۲۹ قانون برنامه پنجساله ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران مکلفند با مشارکت بخش خصوصی و یا به صورت خرید خدمات نسبت به تامین مهد کودک برای نگهداری کودکان مادران شاغل در همان دستگاه اقدام نمایند.</p>
<p>دارای فرزند زیر ۵ سال است.</p>	<p>۲- تبصره ۲ ماده ۱۱ ضوابط اجرایی قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور مصوب ۱۴۰۱/۰۱/۲۴ با اصلاحات و الحاقات بعدی، کمک هزینه مهد کودک برای زنان کارمند دستگاه‌های اجرایی فاقد مهد کودک دولتی به ازای هر فرزند زیر شش سال، ماهانه حداکثر دو میلیون (۲/۰۰۰/۰۰۰) ریال قابل پرداخت است.</p>
<p>دارای فرزند زیر ۵ سال است.</p>	<p>۱- قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت مصوب ۱۴۰۰/۰۷/۲۴ با توجه به تبصره ماده ۱۵، کلیه دستگاه‌های مذکور در ماده (۲۹) قانون برنامه پنجساله ششم توسعه، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران مجاز به تعدیل و یا اعلام عدم نیاز مستخدمین دارای حداقل</p>

ملاحظات	قوانین و مقررات مرتبط
	سه فرزند، مادران باردار و دارای فرزند شیرخوار به جز در اجرای قانون رسیدگی به تخلفات اداری و آرای قطعی قضائی نیستند.
	۲- قانون ترویج تغذیه با شیرمادر و حمایت از مادران در دوران شیردهی مصوب ۱۳۷۴/۱۲/۲۲ با اصلاحات و الحاقات بعدی
	تبصره ۲ ماده ۳ بر تامین امنیت شغلی مادران پس از پایان مرخصی زایمان و در حین شیردهی تاکید دارد.
	۳- ماده ۵ آیین نامه اجرایی قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و حمایت از مادران در دوران شیردهی مصوب ۱۳۷۵/۰۹/۲۱ با اصلاحات و الحاقات بعدی
	در راستای اشتغال در کار قبلی مادران مشمول این آیین نامه پس از پایان مرخصی زایمان و در دوران شیردهی است. در این دوران نقل و انتقال آنها ممنوع است مگر اینکه خود، متقاضی تغییر شغل یا نقل و انتقال باشند.
	۴- اصلاحیه مواد ۵ و ۶ آیین نامه اجرایی قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و حمایت از مادران در دوران شیردهی مصوب ۱۳۸۳/۱۰/۰۹
	امنیت شغلی زنان شاغل پس از بازگشت از مرخصی زایمان، ابقاء زنان شاغل پس از مرخصی زایمان در دوران شیردهی، ممنوعیت انتقال مادران مشمول این قانون بدون رضایت آنان مدنظر است.

ملاحظات	قوانین و مقررات مرتبط
	<p>۵- تصویب نامه راجع به اعطای مرخصی زایمان و مرخصی شیر دهی مصوب ۱۳۸۵/۰۹/۱۲</p> <p>کلیه وزارتخانه‌ها، سازمانها و شرکتهای دولتی ملزم به اعطای مرخصی زایمان و مرخصی شیردهی براساس قوانین و مقررات مربوط می‌باشند و دستگاههای یاد شده موظفند در قراردادهای منعقد شده با شرکتهای طرف قرارداد رعایت موارد یاد شده را لحاظ نمایند کلیه شرکتهای و بنگاههای اقتصادی دولتی نیز ملزم به رعایت نکات یاد شده می‌باشند. اعطای مرخصی های یاد شده نباید تأثیر منفی در استخدام و ارتقاء شغلی زنان داشته باشد.</p>

عنوان

حقوق و مسئولیت‌های اشتغال و مشارکت اقتصادی زنان

ملاحظات	قوانین و مقررات مرتبط	توضیحات	قانون مدیریت خدمات کشوری
با امعان نظر به بند ۹ اصل ۳ و اصل ۲۸، بندهای ۲ و ۴ اصل ۴۶ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۵۸/۰۹/۱۲ با اصلاحات بعدی، برابری اشتغال برای زنان و مردان ملحوظ شده است. فرصت برابر و ممنوعیت تبعیض در سند چشم انداز جمهوری اسلامی ایران در افق ۱۴۰۴ ابلاغی مقام معظم رهبری مورخ ۱۳۸۲/۰۸/۱۳ و بندهای ۲ و ۳ سیاست‌های کلی نظام اداری ابلاغی مقام معظم رهبری مورخ ۱۳۸۹/۰۱/۳۱ مبنی بر عدالت محوری در جذب، تداوم خدمت و ارتقای منابع انسانی، بهبود معیارا و روزآمدی روشهای گزینش منابع انسانی به منظور	قانون برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۷۹/۰۱/۱۷ با اصلاحات و الحاقات بعدی وفق بند ب ماده ۱۵۸، مرکز امور مشارکت زنان ریاست جمهوری [۷] موظف است در جهت زمینه سازی برای ایفای نقش مناسب زنان در توسعه کشور و تقویت نهاد خانواده، ضمن انجام مطالعات لازم با همکاری دستگاههای اجرایی ذی ربط طرح‌های لازم برای	در ماده ۴۲، شرایط عمومی استخدام برای زنان و مردان یکسان است بجز بند ج که مربوط به انجام خدمت دوره ضرورت یا معافیت قانونی برای مردان می‌باشد.	_____

ملاحظات	قوانین و مقررات مرتبط	توضیحات	قانون مدیریت خدمات کشوری
<p>جذب نیروی انسانی توانمند، متعهد و شایسته و پرهیز از تنگ‌نظری‌ها و نگرش‌های سلیقه‌ای و غیر حرفه‌ای می‌باشد. در مواد ۷۷، ۷۸ و ۸۲ منشور حقوق شهروندی مصوب ۱۳۹۵/۰۹/۲۹ بر حق کلیه شهروندان بر انتخاب شغل آزادانه و بدون تبعیض با رعایت قانون، به کارگیری، ارتقا و اعطای امتیازات به کارکنان باید مبتنی بر تخصص، شایستگی و توانمندی‌های متناسب با شغل باشد، اشاره دارد. بند ۱۰۱ قانون حقوق و مسئولیت‌های زنان در نظام جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۸۳/۰۶/۳۱ مشعر بر حق اشتغال بعد از رسیدن به سن قانونی کار و آزادی انتخاب شغل و از حقوق اقتصادی زنان می‌باشد. ماده ۲ سیاست‌های اشتغال زنان در جمهوری اسلامی ایران مصوب</p>	<p>افزایش فرصت‌های اشتغال زنان و ارتقاء شغلی آنان در چارچوب تمهیدات پیش‌بینی شده در این قانون و متضمن اصلاحات ضروری در امور اداری و حقوقی را تهیه و به منظور تصویب به هیأت وزیران ارائه کند.</p>		

ملاحظات	قوانین و مقررات مرتبط	توضیحات	قانون مدیریت خدمات کشوری
<p>۱۳۷۱/۰۵/۲۰ بر اشتغال بانوان در مشاغل فرهنگی و اجتماعی و اقتصادی و اداری به عنوان شرایط و لوازم تحقق عدالت اجتماعی و تعالی جامعه تاکید نموده است.</p>			
<p>در بند ۱۰۴ قانون حقوق و مسئولیت‌های زنان در نظام جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۸۳/۰۶/۳۱ حق برخورداری از مزد و مزایای برابر، در شرایط کار مساوی با مردان و سایر زنان مدنظر قرار گرفته است. ماده ۹ سیاست‌های اشتغال زنان در جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۷۱/۰۵/۲۰ اشعار دارد که در تعیین ارزش کار در شرایط مساوی، دست کم حق‌الزحمه و مزایای مساوی منظور شود. برخورداری از فرصت‌های شغلی مناسب و حقوق و مزایای برابر با مردان در قبال کار برابر، از حقوق زنان در ماده ۸۳ منشور</p>			<p>در ماده ۶۴ نظام پرداخت کارمندان دستگاه‌های اجرائی براساس ارزشیابی عوامل شغل و شاغل و سایر ویژگی‌های مذکور خواهد بود.</p>

ملاحظات	قوانین و مقررات مرتبط	توضیحات	قانون مدیریت خدمات کشوری
<p>حقوق شهروندی مصوب ۱۳۹۵/۰۹/۲۹ می باشد.</p>			
<p>ماده ۵ سیاست‌های اشتغال زنان در جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۷۱/۰۵/۲۰ با اشاره به نقش زنان در پیشرفت اجتماعی و توسعه اقتصادی به عنوان نیمی از جمعیت، الزام به ارائه تسهیلات لازم برای اشتغال آنان توسط دستگاه‌های اجرایی را مدنظر قرار داده است. همچنین در ماده ۱۱ فراهم نمودن امکانات آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و فرصت‌های شغلی مناسب، با اولویت برای قشر محروم بانوان نان‌آور خانواده خود، ملحوظ می‌باشد.</p>			

ملاحظات	قوانین و مقررات مرتبط	توضیحات	قانون مدیریت خدمات کشوری
<p>ماده ۷۹ منشور حقوق شهروندی ۱۳۹۵/۰۹/۲۹، بهره-مندی از آموزش‌های لازم درباره مشاغل را حق کلیه شهروندان دانسته است. افزون بر آن بند ۱۰۲ منشور حقوق و مسئولیت‌های زنان در نظام جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۸۳/۰۶/۳۱ مبنی بر حق بهره‌مندی زنان از اطلاعات، آموزش‌ها و کسب مهارت‌ها و امکانات کار جهت</p>	<p>۱- قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۸۳/۰۶/۱۱ با اصلاحات و الحاقات بعدی در بندهای ۱ و ۲ الف ماده ۵۴ دستگاه‌های اجرایی موظفند درصدی از اعتبارات هزینه‌ای خود را برای طراحی و اجرای دوره‌های آموزشی ضمن خدمت کارکنان خود (خارج از نظام آموزش عالی رسمی کشور) در برنامه آموزش کارکنان دولت پیش بینی و در موارد دوره‌های آموزشی ویژه مدیران و ضمن خدمت متناسب با مشاغل مورد تصدی کارکنان به منظور افزایش سطح کارایی و ارتقای مهارت-های شغلی آنان (به خصوص برای زنان) به ویژه از طریق آموزش‌های کوتاه مدت.</p>	<p>مواد ۵۸ و ۵۹ سازمان اداری و استخدامی کشور موظف است در راستای توانمندسازی و آموزش کلیه کارمندان دولت فارق از جنسیت همراه با متناسب ساختن دانش، مهارت و نگرش کارمندان با شغل مورد نظر، انگیزه‌های لازم را جهت</p>	
<p>کسب مهارت‌ها و امکانات کار جهت</p>	<p>۲- آیین‌نامه اجرایی قانون ممنوعیت ادامه تحصیل کارگزاران کشور در ساعات اداری (</p>	<p>مشارکت مستمر آنان</p>	

ملاحظات	قوانین و مقررات مرتبط	توضیحات	قانون مدیریت خدمات کشوری
<p>اشتغال مناسب و حق برخورداری از حمایت در این امور برای زنان خود سرپرست و سرپرست خانوار می-باشد.</p>	<p>تصویب نامه شماره ۱۶۸۸۴/ت/۱۳۱۱ه مورخ ۱۳۷۳/۰۴/۱۸ هیئت وزیران با اصلاحات (در تبصره ۳ ماده ۲ همسران شهدا در استفاده از ماموریت آموزشی اولویت دارند.</p> <p>۳- دوره‌های آموزشی ویژه مدیران زن و مدیران جوان (زیر ۴۵ سال) (بخشنامه شماره ۱۰۱۸۵۰ مورخ ۱۳۹۸/۲/۳۱ سازمان اداری و استخدامی کشور)</p> <p>برنامه‌های آموزشی مدیریتی ویژه زنان و مدیران جوان (زیر ۴۵ سال) در سه بخش: « دوره‌های مدیران عملیاتی و پایه»، « دوره‌های میانی و ارشد» و « دوره‌های مشترک مدیران عملیاتی پایه، میانی و ارشد» جهت برنامه‌ریزی و اجرا برای گروه‌های هدف، در چارچوب نظام آموزش کارکنان دولت</p>	<p>در فرآیند آموزش تامین نماید.</p>	
		<p>در ماده ۷۰ شرایط تصدی مشاغل</p>	

ملاحظات	قوانین و مقررات مرتبط	توضیحات	قانون مدیریت خدمات کشوری
		اختصاصی دستگاههای اجرایی به تناسب وظایف پستهای قابل تخصیص به هر شغل، از لحاظ معلومات، تحصیلات، تجربه، مهارت و دوره‌های آموزشی مورد نیاز و عوامل مؤثر دیگر با پیشنهاد دستگاه اجرایی و تأیید سازمان و تصویب شورای توسعه مدیریت تعیین می- گردد. و در انتصاب افراد به مشاغل	

ملاحظات	قوانین و مقررات مرتبط	توضیحات	قانون مدیریت خدمات کشوری
		<p>مذکور رعایت شرایط مصوب الزامی می باشد.</p>	
	<p>بر اساس ماده ۲ آیین نامه اجرایی فصل سوم قانون جامع خدمات رسانی به ایثارگران مصوب ۱۳۹۶/۱۰/۲۰ با اصلاحات و الحاقات بعدی، کلیه دستگاه های اجرایی موظفند از محل اعتبارات مصوب و در قالب تخصیص اعتبار ابلاغی نسبت به تأمین و پرداخت هزینه بیمه درمان تکمیلی ایثارگران و افراد تحت تکفل ایشان اعم از شاغل یا بازنشسته در دستگاه مربوط اقدام کنند.</p>	<p>ماده ۸۵ به صورت کلی و بدون هیچ گونه تفکیک جنسیتی دستگاه های اجرائی را مکلف نموده است در چهارچوب بودجه های مصوب و آئین نامه ای که به تصویب هیأت وزیران می رسد، کارمندان و بازنشستگان و افراد تحت تکفل آنان را علاوه بر استفاده از</p>	

ملاحظات	قوانین و مقررات مرتبط	توضیحات	قانون مدیریت خدمات کشوری
		<p>بیمه پایه درمان، با مشارکت آنان به صورت هماهنگ و یکنواخت برای کلیه کارمندان دولت تحت پوشش بیمه-های تکمیلی قرار دهند.</p>	
<p>بند ۹۵ قانون حقوق و مسئولیت‌های زنان در نظام جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۸۳/۰۶/۳۱ حق برخورداری وراث قانونی از حقوق بازنشستگی زن کارمند</p>	<p>قانون پرداخت مستمری به فرزندان زنان متوفی مشمول قانون تأمین اجتماعی و سایر صندوق-های بازنشستگی مصوب ۱۳۸۶/۱۰/۰۵ مقرر می‌دارد: حقوق وظیفه مادران متوفی مشمول قانون تأمین اجتماعی اعم از سازمان تأمین اجتماعی و سایر صندوق‌های بازنشستگی با رعایت شرایط قانونی مربوط و همانند مردان مشمول در خصوص فرزندان‌شان (از محل</p>		

ملاحظات	قوانین و مقررات مرتبط	توضیحات	قانون مدیریت خدمات کشوری
متوفی ملحوظ شده است.	کسورات بازنشستگی پرداختی توسط آنان) برقرار می شود.		
بند ۹۴ قانون حقوق و مسئولیت های زنان در نظام جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۸۳/۰۶/۳۱ حق برخورداری از مستمری در صورت فوت پدر، همسر و فرزند طبق قانون یا قرارداد را مدنظر قرار داده است.	۱- قانون استخدام کشوری مصوب ۱۳۴۵/۰۳/۳۱ با اصلاحات بعدی . مطابق نص صریح مواد ۸۶ و ۸۷ وراثت قانونی از لحاظ این قانون عبارتند از: <u>فرزندان و زوج یا زوجه دائمی و مادر و پدری که در کفالت متوفی بوده اند همچنین نوادگانی که پدرشان فوت شده و در کفالت مستخدم متوفی بوده اند و حقوق وظیفه بتساوی بین وراثت قانونی مستخدم تقسیم می شود و سهم هر یک از وراثت قانونی که قطع می شود بتساوی بسهم بقیه وراثت افزوده می شود.</u>		تبصره ۲ ماده ۱۱۱ فرزندان اناث مشروط بر آنکه ورثه قانونی باشند، در صورت نداشتن شغل یا شوهر از کمک هزینه اولاد، بیمه و یا مستمری والدین خود برخوردار می گردند.

ملاحظات	قوانین و مقررات مرتبط	توضیحات	قانون مدیریت خدمات کشوری
	<p>۲- قانون حمایت از خانواده مصوب ۱۳۹۱/۱۲/۰۱</p>		
	<p>وفق ماده ۴۸، میزان حقوق وظیفه یا مستمری زوجه دائم متوفی و فرزندان و سایر وراث قانونی وی و نحوه تقسیم آن در تمام صندوقهای بازنشستگی اعم از کشوری، لشکری، تأمین اجتماعی و سایر صندوقهای خاص به ترتیب زیر است:</p>		
	<p>۱- زوجه دائم متوفی از حقوق وظیفه یا مستمری وی برخوردار می‌گردد و ازدواج وی مانع دریافت حقوق مذکور نیست و در صورت فوت شوهر بعدی و تعلق حقوق به زوجه در اثر آن، بیشترین مستمری ملاک عمل است.</p>		
	<p>تبصره - اگر متوفی چند زوجه دائم داشته باشد حقوق وظیفه یا مستمری به تساوی بین آنان و سایر وراث قانونی تقسیم می‌شود.</p>		

ملاحظات	قوانین و مقررات مرتبط	توضیحات	قانون مدیریت خدمات کشوری
	<p>۲- دریافت حقوق بازنشستگی یا از کارافتادگی، مستمری از کارافتادگی یا بازنشستگی حسب مورد توسط زوجه متوفی مانع از دریافت حقوق وظیفه یا مستمری متوفی نیست.</p>		
	<p>۳- فرزندان اناث در صورت نداشتن شغل یا شوهر و فرزندان ذکور تا سن بیست سالگی و بعد از آن منحصراً در صورتی که معلول از کار افتاده نیازمند باشند یا اشتغال به تحصیلات دانشگاهی داشته باشند حسب مورد از کمک هزینه اولاد، بیمه و مستمری بازماندگان یا حقوق وظیفه والدین خود برخوردار می گردند.</p>		
	<p>۴- حقوق وظیفه یا مستمری زوجه دائم و فرزندان و سایر وراث قانونی کلیه کارکنان شاغل و بازنشسته مطابق ماده (۸۷) قانون استخدام کشوری مصوب ۳۱/۰۳/۱۳۴۵ و اصلاحات بعدی آن و با لحاظ ماده (۸۶) همان</p>		

ملاحظات	قوانین و مقررات مرتبط	توضیحات	قانون مدیریت خدمات کشوری
	<p>قانون و اصلاحیه های بعدی آن، تقسیم و پرداخت می گردد.</p>		
	<p>تبصره - مقررات این ماده در مورد افرادی که قبل از اجراء شدن این قانون فوت شده اند نیز لازم الاجراء است.</p>		
	<p>۳- قانون حالت اشتغال مستخدمین شهید، جانباز از کارافتاده و مفقودالانثر انقلاب اسلامی و جنگ تحمیلی مصوب ۱۳۷۲/۰۶/۳۰ با اصلاحات و الحاقات بعدی</p>		
	<p>بر اساس تبصره ۳، چنانچه وراثت اناث تحت تکفل شهید شوهر اختیار کرده و مطلقه و ضرورت طلاق مورد تایید بنیاد شهید انقلاب اسلامی باشد از همان تاریخ طلاق مجدداً حقوق آنها برقرار و پرداخت می گردد.</p>		
	<p>• وفق تبصره ۴، بنیاد شهید موظف است آن دسته از شهدایی را که دارای بیش از یک همسر دائم بوده و شرایط استفاده از حقوق</p>		

ملاحظات	قوانین و مقررات مرتبط	توضیحات	قانون مدیریت خدمات کشوری
	<p>مربوط را داشته باشند به ازاء هر یک از همسران و فرزندان حسب ضوابط مربوط حقوقی علاوه بر حقوق وظیفه مقرر از محل اعتبار خود تعیین و پرداخت نماید.</p>		
	<p>۴- قانون جامع خدمات رسانی به ایثارگران</p>		
	<p>مصوب ۱۳۸۶/۰۴/۰۳ با اصلاحات و الحاقات بعدی</p>		
	<p>با توجه به ماده ۲۳، بنیاد مکلف است به کلیه والدین شاهد به میزان معادل یک و نیم برابر حداقل حقوق کارکنان دولت مستمری پرداخت نماید.</p>		
	<p>وفق ماده ۲۵، به همسران شاهد سرپرست خانواده و جانبازان پنجاه درصد (۵۰٪) و بالاتر و آزادگان متوفی که فرزند یا فرزندی را از آنان تحت تکفل قانونی داشته باشند معادل حداقل حقوق کارکنان دولت، حق سرپرستی پرداخت</p>		

ملاحظات	قوانین و مقررات مرتبط	توضیحات	قانون مدیریت خدمات کشوری
	<p>خواهد شد. افراد حضانت کننده از این فرزندان محروم از مادر نیز مشمول این ماده می باشند.</p> <p>به موجب ماده ۵۵، جانبازان و آزادگان از کارافتاده کلی مشمول این قانون چنانچه قبل از سن بازنشستگی فوت نمایند، عائله تحت تکفل آنان از حقوق و مزایای حالت اشتغال تا سن بازنشستگی برخوردار خواهند شد.</p>		
<p>قانون حمایت معلولان مصوب ۱۳۹۶/۱۲/۲۰ در زمینه جذب و بکارگیری متمایز بانوان معلول ماده‌ای مجزا و سهمیه‌ای مدنظر نمی- باشد. افزون بر آن، فارغ از شرایط جسمانی شناسایی حق اشتغال برای همگان اعم از زن</p>	<p>قانون حمایت معلولان مصوب ۱۳۹۶/۱۲/۲۰ بندهای ت و ث ماده ۱۱ مبنی بر اختصاص سی درصد (۳۰٪) از پست‌های سازمانی تلفنچی (اپراتور تلفن) و متصدی دفتری و ماشین نویسی دستگاه‌ها، شرکت‌های دولتی و نهادهای عمومی به افراد دارای معلولیت جسمی، حرکتی و کلیه وزارت‌خانه‌ها، سازمان‌ها، موسسات و شرکت- های دولتی و نهادهای عمومی و انقلابی مجازند تا سقف مجوزهای استخدامی سالانه خود، افراد نابینا و ناشنوا و افراد دارای آسیب نخاعی واجد</p>	<p>در ماده ۴۲، شرایط عمومی استخدام برای زنان و مردان یکسان است.</p>	

ملاحظات	قوانین و مقررات مرتبط	توضیحات	قانون مدیریت خدمات کشوری
<p>و مرد در اصول بیستم، بیست و هشتم، بندهای ۲ و ۴ اصل چهل و سوم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۵۸/۰۹/۱۲ با اصلاحات بعدی، بندهای ۲ و ۳ سیاست-های کلی نظام اداری ابلاغی مقام معظم رهبری ۱۳۸۹/۰۱/۳۱ و مواد ۴۱ و ۴۲ قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶/۰۷/۰۸ با اصلاحات و الحاقات بعدی مدنظر است.</p>	<p>شرایط را با برگزاری آزمون اختصاصی جامعه معلولان به کار گیرند.</p> <p>در ماده ۱۵ قانون فوق دولت مکلف است حداقل ۳٪ از مجوزهای استخدامی (رسمی، پیمانی، کارگری) دستگاه-های دولتی و عمومی اعم از وزارتخانه‌ها، سازمان‌ها، موسسات، شرکت‌ها و نهادهای عمومی و انقلابی و دیگر دستگاه‌هایی که از بودجه عمومی کشور استفاده می‌نمایند به جز موارد ذکر شده در بندهای ت و ث ماده ۱۱ این قانون را به افراد دارای معلولیت واجد شرایط اختصاص دهد.</p>		

ملاحظات	قوانین و مقررات مرتبط	توضیحات	قانون مدیریت خدمات کشوری
<p>در ماده ۸۲ منشور حقوق شهروندی مصوب ۱۳۹۵/۰۹/۲۹، ارتقا و اعطای امتیازات به کارکنان باید مبتنی بر تخصص، شایستگی و توانمندی‌های متناسب با شغل باشد. در بند ۳ منشور حقوق شهروندی مصوب ۱۳۹۴/۱۱/۲۰ شورای اسلامی شهر تهران، شهروندان حق دارند خواستار تقویت بنیان خانواده، جایگاه زن و ارتقاء سطح فعالیت‌های اجتماعی زنان و رعایت حقوق</p>	<p>قانون برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۷۹/۰۱/۱۷ با اصلاحات و الحاقات بعدی بر اساس بند ب ماده ۱۵۸، مرکز امور مشارکت زنان ریاست جمهوری [۸] موظف است در جهت زمینه سازی برای ایفای نقش مناسب زنان در توسعه کشور و تقویت نهاد خانواده، ضمن انجام مطالعات لازم با همکاری دستگاههای اجرایی طرح‌های لازم برای افزایش فرصت‌های اشتغال زنان و ارتقاء شغلی آنان در چارچوب تمهیدات پیش بینی شده در این قانون و متضمن اصلاحات ضروری در امور اداری و حقوقی را تهیه و به منظور تصویب به هیأت وزیران ارائه کند.</p>	<p>در قانون مدیریت خدمات کشوری ماده‌ای در خصوص ارتقا زنان در زمان اشتغال لحاظ نشده است. ماده ۵۳ به طور یکسان ارتقا شغلی کارمندان اعم از زن و مرد را با رعایت شرایط تحصیلی و تجربی لازم و پس از احراز شایستگی و عملکرد موفق در مشاغل قبلی معین نموده است.</p>	

ملاحظات	قوانین و مقررات مرتبط	توضیحات	قانون مدیریت خدمات کشوری
قانونی و شرعی آنان در تمام عرصه‌های زندگی شهری باشند.			
در بند ۸۲ قانون حقوق و مسئولیت‌های زنان در نظام جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۸۳/۰۶/۳۱ حق مشارکت بانوان در سیاست‌گذاری و تصمیم‌گیری و مدیریت‌های آموزشی، علمی و حضور فعال در مجامع فرهنگی علمی داخلی و بین المللی مدنظر است. در ماده ۶	۱- ضوابط انتخاب، انتصاب و تغییر مدیران (بخشنامه شماره ۱۹۰۱/۱۴۲۶ مورخ ۱۳۸۲/۱/۱۱ سازمان امور اداری و استخدامی کشور) ضوابط انتخاب، انتصاب و تغییر مدیران (بخشنامه شماره ۱۹۰۱/۱۴۲۶ مورخ ۱۳۸۲/۱/۱۱ سازمان امور اداری و استخدامی کشور)	وفق ماده ۵۴ به منظور استقرار نظام شایستگی و ایجاد ثبات در خدمت مدیران، دستگاه‌های اجرائی موظفند در انتخاب و انتصاب افراد به پست‌های مدیریت حرفه‌ای، شرایط تخصصی لازم را تعیین نموده تا افراد از مسیر ارتقاء شغلی به مراتب بالاتر	
	با توجه به تبصره ۲ ماده ۷، به منظور ارتقاء مشارکت بانوان در مدیریتی، دستگاه‌های اجرایی موظف هستند برنامه ریزی و اقدامات لازم را برای شناسایی و ارتقاء توانمندیهای بانوان و انتصاب آنها در سطوح مدیریتی انجام دهند به نحوی که همه ساله انتصاب بانوان در پست های مدیریتی افزایش یابد.		

ملاحظات	قوانین و مقررات مرتبط	توضیحات	قانون مدیریت خدمات کشوری
سیاست‌های اشتغال زنان در جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۷۱/۰۵/۲۰ تشویق بانوان تحصیلکرده و متخصص با تجربه به احراز سمت‌های مدیریت و مشاغل ستادی، به منظور امکان استفاده از کارآیی آنها در سطوح عالی اجرایی لحاظ شده است. بر اساس تصویب‌نامه در خصوص لزوم تدوین طرح بازآرایی امور زنان و خانواده و اختصاص پست	<p>۲- تصویب‌نامه شماره ۵۷۹۰۹۵ مورخ ۱۳۹۵/۰۴/۰۱ شورای عالی اداری</p> <p>در اجرای مواد ۵۴ و ۵۷ قانون مدیریت خدمات کشوری و اقدامات برنامه عملیاتی اصلاح نظام اداری (موضوع تصویب‌نامه شماره ۲۰۶/۹۳/۵۶۲ مورخ ۱۳۹۳/۰۱/۲۰ شورای عالی اداری) منبعث از نقشه راه اصلاح نظام اداری کشور، دستورالعمل اجرایی نحوه انتخاب و انتصاب مدیران حرفه‌ای تصویب شد.</p>	<p>ارتقاء یابند. در مواردی که از این طریق امکان انتخاب وجود نداشته باشد، با برگزاری امتحانات تخصصی لازم، انتخاب صورت می‌پذیرد.</p>	
	<p>۳- اصلاح و تصویب دستورالعمل اجرایی نحوه انتخاب و انتصاب مدیران حرفه‌ای مصوب ۱۳۹۶/۰۴/۲۷ [۹]</p> <p>شورای عالی اداری در یکصد و هفتاد و نهمین جلسه مورخ ۱۳۹۶/۰۴/۲۷ بنا به پیشنهاد سازمان اداری و استخدامی کشور با هدف بهره‌گیری از توانمندی‌های زنان و جوانان مستعد کشور برای تصدی پست‌های مدیریت حرفه‌ای و افزایش</p>		

ملاحظات	قوانین و مقررات مرتبط	توضیحات	قانون مدیریت خدمات کشوری
<p>سازمانی به مشاوران زنان و خانواده در دستگاه اجرایی مصوب ۱۴۰۱/۰۵/۰۹، دستگاه های اجرایی مکلفند به پیشنهاد معاونت رییس جمهور در امور زنان و خانواده، یکی از پست- های سازمانی مشاور هم ردیف مدیران کل یا معاونین خود را مشروط به وجود این پست و عدم ایجاد تشکیلات ساختاری جدید، در چهارچوب قوانین و مقررات سازمانی به مشاور امور زنان و</p>	<p>سهم و نقش آنان در مدیریت اجرایی کشور، دستورالعمل اجرایی نحوه انتخاب و انتصاب مدیران حرفه ای، موضوع تصویب نامه شماره ۵۷۹۰۹۵ مورخ ۱۳۹۵/ ۴/ ۱ شورا را به شرح زیر اصلاح و تصویب نمود:</p> <p>۱- دو تبصره به شرح زیر به عنوان تبصره (۶) و تبصره (۷) به ماده ۲ الحاق می شود:</p> <p>تبصره ۶: به منظور بهره گیری از ظرفیت زنان و جوانان توانمند کشور برای تصدی پست های مدیریتی، میزان تجربه مورد نیاز برای تصدی هر یک از سطوح مدیریت حرفه ای (از تجربه خدمت دولتی) در مورد زنان و کارمندان کمتر از ۱۵ سال سابقه در مواردی که سایر شرایط، احراز شده باشد به دو سوم مدت زمان پیش بینی شده در جدول شماره (۱) تصویب نامه، توسط شورای راهبردی توسعه مدیریت دستگاه تقلیل می یابد.</p>		

ملاحظات	قوانین و مقررات مرتبط	توضیحات	قانون مدیریت خدمات کشوری
<p>خانواده تغییر عنوان داده و طرح بازآرایی امور زنان و خانواده سازمان خود را بر اساس شرح وظایف اختصاصی مشاوران، تدوین و ظرف بازه زمانی سه ماهه به دبیرخانه ستاد ملی زن و خانواده اعلام نمایند.</p>	<p>تبصره ۷: زنان و جوانان شاغل در دستگاه های اجرایی کشور می توانند با ارائه اقدامات علمی و پژوهشی خود در زمینه موضوعات مدیریتی یا در رابطه با حوزه های تخصصی عملکرد دستگاه متبوع از امتیازات ویژه ای برای تصدی پست های مدیریتی برخوردار گردند. آئین نامه اجرایی نحوه برخورداری از این امتیازات حداکثر طی مدت سه ماه پس از ابلاغ این مصوبه، توسط سازمان اداری و استخدامی کشور تهیه و به تصویب شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی خواهد رسید.</p>		
	<p>۲- چهار تبصره به شرح زیر به ماده ۵ الحاق می-شود:</p>		
	<p>تبصره ۱: به منظور بهره گیری از ظرفیت زنان و جوانان توانمند کشور برای تصدی پست های مدیریتی، دستگاه های اجرایی مکلف اند در انتخاب و انتصاب مدیران حرفه ای (موضوع</p>		

ملاحظات	قوانین و مقررات مرتبط	توضیحات	قانون مدیریت خدمات کشوری
	<p>جدول شماره ۱ تصویب نامه) به نحوی برنامه ریزی نمایند که تا پایان برنامه ششم توسعه، متوسط سابقه خدمت مدیران نسبت به وضع موجود، ۸ سال کاهش پیدا کند.</p>		
	<p>تبصره ۲: تا پایان برنامه ششم توسعه نسبت مدیران زن در پست های مدیریتی به ۳۰٪ افزایش یابد. سهم هر یک از دستگاه های اجرایی برای انتصاب مدیران زن با در نظر گرفتن شرایط و ویژگی های هر دستگاه، توسط سازمان اداری و استخدامی کشور و با هماهنگی دستگاه اجرایی ذیربط تعیین و ابلاغ خواهد شد.</p>		
	<p>تبصره ۳: به منظور جوان گرایی و بهره گیری از نیروهای جوان و مستعد در اداره امور کشور، دستگاه های اجرایی ضمن فراهم کردن تمهیدات لازم، می بایست در خصوص کاهش متوسط سوابق خدمت به گونه ای اقدام نمایند که از انتصاب افراد جدید با داشتن بیش از ۲۵</p>		

ملاحظات	قوانین و مقررات مرتبط	توضیحات	قانون مدیریت خدمات کشوری
	<p>سال خدمت و یا دارای سن بیشتر از ۵۵ سال به پست های مدیریت پایه خودداری نمایند.</p>		
	<p>تبصره ۴: رعایت شایستگی های عمومی و شرایط تخصصی برای انتخاب مدیران حرفه ای الزامی است؛ لیکن به منظور بهره گیری از ظرفیت زنان و جوانان توانمند کشور برای تصدی پست های مدیریتی، در شرایط مساوی کسب امتیازات مربوط به شایستگی های عمومی و شرایط تخصصی، اولویت با انتخاب زنان و نیروهای جوان تر خواهد بود.</p>		
	<p>۴- بخشنامه شماره ۳۹۷۳۷۱ مورخ ۱۳۹۹/۱۲/۱۸ سازمان اداری و استخدامی کشور</p>		
	<p>با عنایت به ضرورت تبعیت دستگاه های اجرایی از آرای هیئت عمومی دیوان عدالت اداری، در اجرای دادنامه شماره ۹۹۰۹۹۷۰۹۰۵۸۱۰۹۳۶ مورخ ۱۳۹۹/۰۷/۲۹ این هیئت و نامه شماره ۱۳۹۹/۰۹/۰۵ مورخ ۱۳۹۹۰۳۱۰۰۰۹۳۶۲۶۶</p>		

ملاحظات	قوانین و مقررات مرتبط	توضیحات	قانون مدیریت خدمات کشوری
	<p>شعبه ۵ اجرای احکام دیوان عدالت اداری در خصوص ابطال مصوبه شماره ۱۳۵۱۸۲۴ مورخ ۱۳۹۶/۰۵/۳۰ شورای عالی اداری، (موضوع اصلاح دستورالعمل اجرایی نحوه انتخاب و انتصاب مدیران حرفه‌ای)، مقتضی است ترتیبی اتخاذ گردد تا مفاد دادنامه مذکور در خصوص انتخاب و انتصاب مدیران، ملاک عمل قرار گیرد.</p>		

یافته‌های ارزیابی

بی‌تردید، بخش مهمی از چالش‌های مربوط به اشتغال زنان، با نقش مادری آنها پیوند دارد. وقوع تغییراتی مهم در کم و کیف ایفای نقش مادری در جامعه‌ی ایران و ربط معنادار آن با اشتغال زنان، اهمیت توجه به این عرصه را به خوبی نشان می‌دهد. بدیهی است که مدیریت کلان چنین تغییراتی، در راستای حمایت و تسهیل مادری، در کنار بهره‌مندی از توانمندی‌ها و فرصت‌های زنان در روند توسعه‌ی کشور، بر عهده حاکمیت است و سیاست اجتماعی یکی از ابزار کارآمد در مدیریت تحولات اجتماعی به شمار می‌رود. به طوری که از یک سو به نقش موثر و بی‌بدیل زنان در تولید و پرورش نیروی انسانی و از سوی دیگر، تاثیر جدی در تسریع روند توسعه‌ی همه جانبه‌ی جامعه به واسطه‌ی نقش آفرینی در عرصه‌های مختلف، پی برده شده است؛ چرا که یکی از مباحث اساسی درباره‌ی توسعه، میزان بهره‌مندی درست و منطقی از توانایی‌ها و استعدادهای نیروی انسانی هر جامعه است. بر این اساس، رفع نشدن موانع و بهره‌وری بهینه از نیروی بالقوه‌ی زنان در زمینه‌های مختلف اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی، علاوه بر آنکه با تحقق هدف غایی عدالت اجتماعی در جامعه‌ی اسلامی مغایرت دارد، دستیابی به توسعه را ناممکن می‌کند.

به طوری که از یک سو، به تقدیس مقام مادری زن و اهمیت نقش زنان در خانواده برای استحکام و تعالی آن توجه شده و از سوی دیگر گزاره‌های متعددی، بر حق زنان در احراز مشاغل در عرصه‌های مختلف و نیز لزوم و اهمیت نقش آفرینی آنها در توسعه‌ی کشور تاکید شده است.^۱

^۱ کاردوانی، پیشین، صص ۸-۷

یافته‌های حاصل از مطالعه قانون مدیریت خدمات کشوری، قوانین، مقررات و اسناد بالادستی از جهات و ابعاد متفاوتی قابل توجه است. یکی از این ابعاد، مراتب قانون‌گذاری است. ارزیابی و پالایش قوانین و مقررات موجود کشور از حیث ایجاد سازوکار لازم برای تضمین بندهای ۱ و ۲ اصل بیست و یکم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۵۸/۰۹/۱۲ با اصلاحات بعدی و تعیین ساز و کار مناسب برای عدم مغایرت آنان می‌باشد.

ارزیابی مذکور نشان می‌دهد که حوزه مادری- اشتغال ذیل حقوق «برخوررداری از تسهیلات و ضوابط و قوانین متناسب با مسئولیت‌های خانوادگی (همسری - مادری) زنان، برخوردارری از حمایت در ایام بارداری و شیردهی و حقوق و مسئولیت‌های اشتغال و مشارکت اقتصادی زنان» در قوانین، مقررات و سیاست‌های کلی لحاظ شده است، ذیل حق «برخوررداری از تسهیلات و ضوابط و قوانین متناسب با مسئولیت‌های خانوادگی (همسری - مادری) زنان» محورهای «جذب، بکارگیری، مرخصی کاری، مرخصی بدون حقوق، مرخصی استعلاجی، ساعات کار، دورکاری، کمک هزینه عائله مندی و اولاد، بازنشستگی، اعاده به خدمت، ارتقای سلامت زنان شاغل، انتقال و ماموریت و معافیت مالیاتی» و ذیل حق برخوردارری از حمایت در ایام بارداری و شیردهی محورهای «مرخصی زایمان، مرخصی شیردهی، اختیاری بودن نوبت کاری شب، تعویق اجرای طرح مادران باردار و مادران دارای فرزند زیر دو سال، خدمات نگهداری اطفال، امنیت شغلی» و ذیل حقوق و مسئولیت‌های اشتغال و مشارکت اقتصادی زنان حق‌های اشتغال بعد از رسیدن به سن قانونی کار و آزادی انتخاب شغل، حق برخوردارری از مزد و مزایای برابر در شرایط کار مساوی با مردان، ارائه تسهیلات لازم برای اشتغال بانوان، حق

بهره‌مندی از اطلاعات، آموزش‌ها و کسب مهارت‌ها و امکانات جهت اشتغال مناسب و حق برخورداری از حمایت در این امور، تصدی مشاغل اختصاصی دستگاه‌های اجرایی، حق برخورداری از بیمه پایه درمان و بیمه تکمیلی کارمندان، بازنشستگان و افراد تحت تکفل، حق برخورداری وراث قانونی از حقوق بازنشستگی کارمند زن متوفی، حق برخورداری از مستمری در صورت فوت پدر، همسر و فرزند، حق بانوان معلول نسبت به برخورداری از حمایت‌های لازم در زمینه جذب و بکارگیری، ارتقا زنان در زمان اشتغال، حق تصدی مدیریت عالی مدنظر است.

عدم پوشش کامل نیازها و گروه‌های مادران شاغل و ابهام برخی از قوانین، عدم الزام دستگاه‌های مجری در برخی مواد قانونی موانعی است که از تحقق حقوق پیش گفته ممانعت می‌نماید.

ملاحظات نهایی

مهم‌ترین نتایج این ارزیابی عبارت است از:

- ۱) قانون مدیریت خدمات کشوری از نوع قانون غیر جنسیت زده در غالب مواد آن است. شامل هر دو جنسیت می‌شود و با زنان و مردان به یک شکل برخورد می‌شود. لکن در برخی مواد از جمله تبصره ۴ ماده ۸۶ (مرخصی بدون حقوق)، بند ۴ ماده ۶۸ (کمک هزینه عائله مندی و اولاد)، تبصره ۱ بند ب ماده ۱۰۳ (بازنشستگی) این قاعده رعایت نشده است.
- ۲) قانون‌گذاری به دلیل تغییر تسهیلات ارائه شده در سال‌های اخیر به ویژه در قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت مصوب ۱۴۰۰/۰۷/۲۴ در راستای سیاست‌های جمعیتی است. به همین دلیل موادی با

هدف حق برخورداری از تسهیلات، ضوابط و قوانین متناسب با مسئولیت‌های خانوادگی (همسری - مادری) زنان مشتمل بر پنج محور دور کاری، کمک هزینه عائله‌مندی و اولاد، بازنشستگی، معافیت مالیاتی افزون بر آن حق برخورداری از حمایت در ایام بارداری و شیردهی مشتمل بر ۵ محوری مرخصی زایمان، اختیاری بودن نوبت کاری شب، تعویق اجرای طرح مادران باردار و مادران دارای فرزند زیر دو سال، خدمات نگهداری اطفال، امنیت شغلی مقرر شده است. در قانون‌گذاری موخر چند تحول نسبت به رویکرد سابق در قوانین صورت گرفته است.

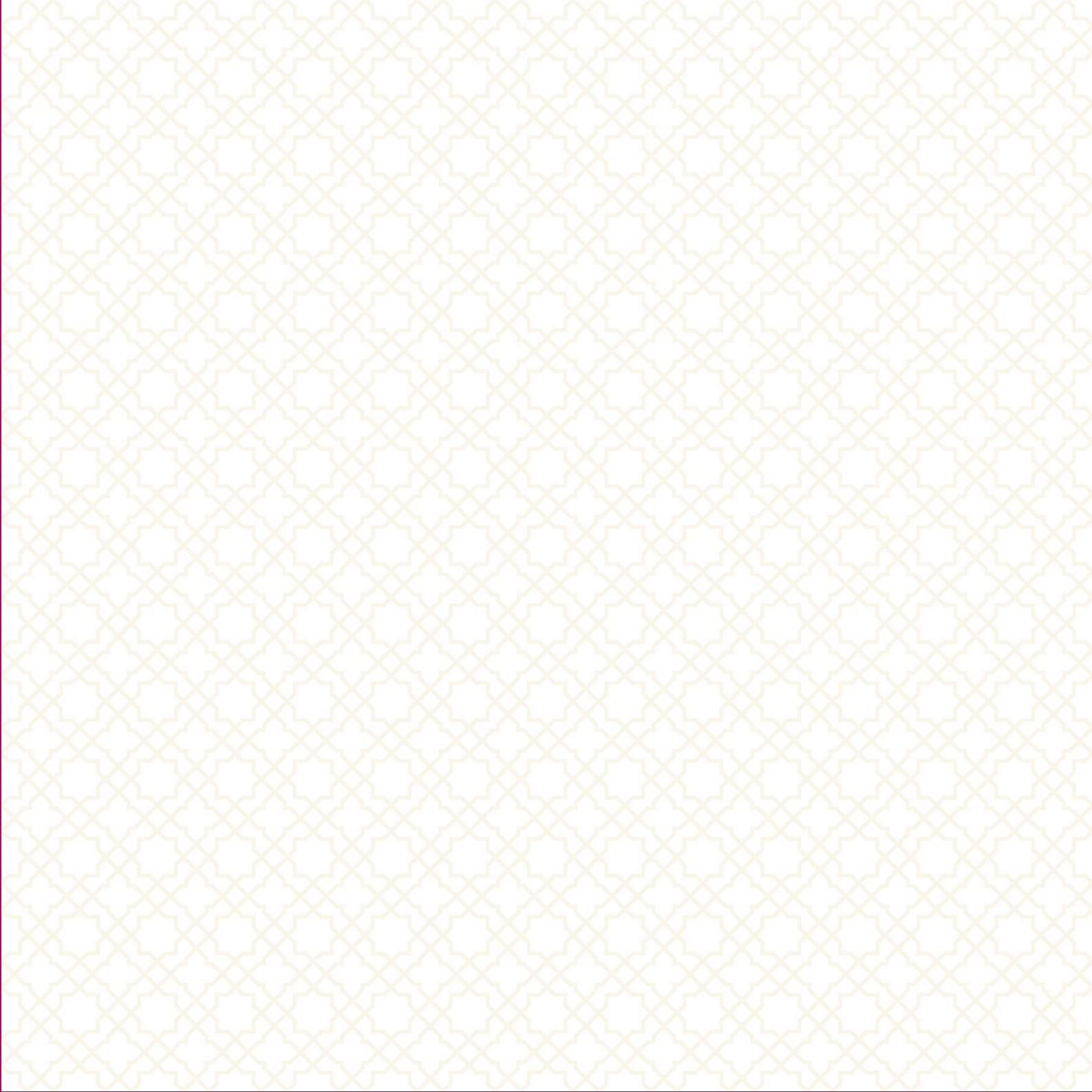
- نخست: افزایش مرخصی زایمان دو قلوها از ۹ به ۱۲ ماه،
- دوم: اختیاری شدن نوبت کاری شب برای مادران شاغل باردار و هم‌چنین مادران دارای فرزند شیرخوار تا دو سال و پدران تا یک ماهگی نوزاد، در مشاغل و فعالیت‌هایی که نیازمند نوبت کاری شب می‌باشند.
- سوم: افزایش حق عائله‌مندی و کمک هزینه اولاد،
- چهارم: کاهش یکسال سن بازنشستگی به ازای تولد هر فرزند و یکسال و نیم به ازای تولد فرزند سوم و بیشتر،
- پنجم: افزایش معافیت مالیاتی به ازای فرزند سوم و بیشتر که بعد از تصویب قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت مصوب ۱۴۰۰/۰۷/۲۴ متولد شود.

- ششم: تعویق اجرای طرح مادران باردار و مادران دارای فرزند زیر دو سال مشمول قانون مربوط به خدمت پزشکان و پیراپزشکان.
- هفتم: تامین مهد کودک برای نگهداری کودکان مادران شاغل در دستگاه‌های اجرایی با مشارکت بخش خصوصی و یا به صورت خرید خدمات.
- هشتم: عدم جواز کلیه دستگاه‌های مذکور در ماده (۲۹) قانون برنامه پنجساله ششم توسعه، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران به تعدیل و یا اعلام عدم نیاز مستخدمین دارای حداقل سه فرزند، مادران باردار و دارای فرزند شیرخوار به جز در اجرای قانون رسیدگی به تخلفات اداری و آرای قطعی قضائی. عدم شمول اختیاری بودن شب کاری در گروه‌های مادران شاغل در بخش خصوصی، عدم ذکر مصادیق مشاغلی که امکان دور کاری در آنها فراهم است از جمله ایرادات قانون موخر است. در مبحث حقوق و مسئولیت‌های اشتغال و مشارکت اقتصادی زنان، تصویب‌نامه در خصوص لزوم تدوین طرح بازآرایی امور زنان و خانواده و اختصاص پست سازمانی به مشاوران زنان و خانواده در دستگاه اجرایی مصوب ۱۴۰۱/۰۵/۰۹ از موخرین مصوبات می‌باشد.

(۳) عدم شمول اختیاری بودن شب کاری در گروه‌های مادران شاغل در بخش خصوصی، عدم ذکر مصادیق مشاغلی که امکان دور کاری در آنها فراهم است از جمله ایرادات قانون موخر است.

در مبحث حقوق و مسئولیتهای اشتغال و مشارکت اقتصادی زنان، تصویبنامه در خصوص لزوم تدوین طرح بازآرایی امور زنان و خانواده و اختصاص پست سازمانی به مشاوران زنان و خانواده در دستگاه اجرایی مصوب ۱۴۰۱/۰۵/۰۹ از موخرین مصوبات میباشد؛

(۴) هماهنگی نقشهای مادری و شغلی در قوانین خاص و اسناد بالادستی متعددی مورد توجه قرار گرفته است. حرکت در جهت یکسانسازی قوانین برای گروههای مختلف مادران شاغل، تغییر شرایط از حالت اختیاری به اجباری در راستای افزایش امکان دسترسی مادران و متناسب با وضعیت آنان در خدمات دورکاری، نیمه وقت و در مجموع به عنوان ضروریترین اقدامات به منظور حمایت از حق اشتغال زنان و توأمان نقش مادری و نیز توفیق قوانین و مقررات و سیاستهای کلی در این زمینه میتوان به ترتیب؛ به آگاهی از وضعیت اجرای قوانین موجود با انجام تحقیقات کامل و جوامعی پیرامون تمام قوانین فعلی مرتبط به همراه تفسیر، نحوه اجرا و اعمال آنها در دستگاههای اجرایی، تنقیح قوانین و مقررات در موضوع اشتغال زنان، آینده پژوهی تغییرات جمعیتی اشتغال و تاثیر اجرای قوانین، بازنگری در قوانین و مقررات، طراحی نظام جامع اشتغال متناسب با نیازمندیهای زنان شاغل و سازوکار مشخص قانونی برای سنجش وضعیت اشتغال زنان با رویکرد خانواده محوری و عدالت جنسیتی اشاره کرد.





معاونت ریاست جمهوری
در امور زنان و خانواده

ارزیابی اجمالی قانون مدیریت خدمات کشوری،
قوانین، مقررات و اسناد بالادستی مربوطه
در حوزه مادری - اشتغال