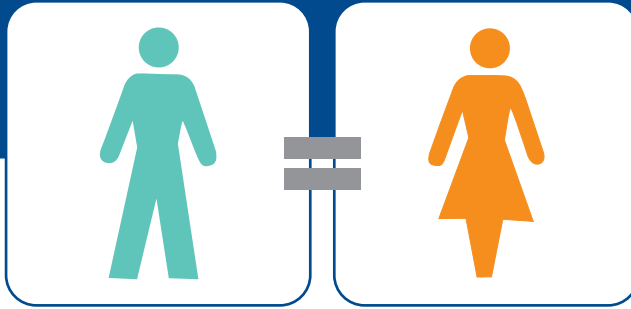


المملكة المغربية



وزارة التشغيل والتكوين المهني

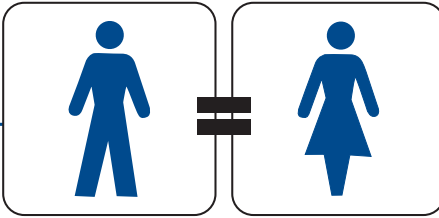
البرنامج الاستراتيجي
متوسط المدى لمأسسة
المساواة والإنصاف
بين الجنسين



في قطاع

الشغل والتشغيل والتكوين المهني
والحماية الاجتماعية

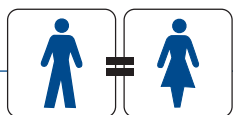
البرنامج الاستراتيجي
متوسط المدى لمؤسسة
المساواة والإنصاف
بين الجنسين



في قطاع

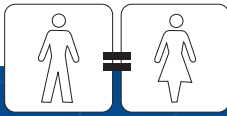
الشغل والتشغيل والتكوين المهني
والحماية الاجتماعية

البرنامج الاستراتيجي
متوسط المدى لمؤسسة
المساواة والإنصاف بين الجنسين



في قطاع
الشغل والتشغيل والتكوين المهني
والحماية الاجتماعية

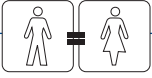
بدعم من
الوكالة الكندية للتنمية الدولية
صندوق دعم المساواة بين الجنسين
صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة



فهرست

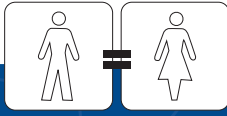
7	تقديم
9	مقدمة
1	تذكير بالملاحظات والتحديات الرئيسية المتعلقة بمأسسة المساواة
13	والإنصاف بين الجنسين
2	أسس ومقاربات البرنامج الاستراتيجي متوسط المدى لمأسسة المساواة
19	والإنصاف بين الجنسين
3	وصف البرنامج الاستراتيجي متوسط المدى لمأسسة المساواة والإنصاف
23	بين الجنسين
1.3	توجهات البرنامج الاستراتيجي متوسط المدى لمأسسة المساواة
23	والإنصاف بين الجنسين
2.3	المحاور الاستراتيجية للبرنامج الاستراتيجي متوسط المدى
24	3.3 مدى ومدة البرنامج الاستراتيجي متوسط المدى
25	4.3 غاية وهدف البرنامج الاستراتيجي متوسط المدى
25	5.3 النتائج الشاملة المنتظرة
26	6.3 مؤشرات المردودية
26	7.3 الشركاء المعنيون
27	4. وصف المحاور الاستراتيجية للبرنامج الاستراتيجي متوسط المدى
31	1.4 المحور الاستراتيجي 1
31	2.4 المحور الاستراتيجي 2
36	3.4 المحور الاستراتيجي 3
41	4.4 المحور الاستراتيجي 4
48	





5. استراتيجية تفعيل البرنامج الاستراتيجي متوسط المدى 51
- 1.5. المقاربة المنهجية 51
- 2.5. تخطيط وتنفيذ البرنامج الاستراتيجي متوسط المدى والمشاريع 51
- 3.5. تدبير المساعدة التقنية 52
- 4.5. تتبع النتائج وقياسها 53
6. أدوار الشركاء ومسؤولياتهم 55
- 1.6. دور ومسؤوليات وزارة التشغيل والتكوين المهني والمؤسسات الخاضعة لوصايتها 55
- 2.6. دور ومسؤوليات الهياكل المكلفة بمأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين .. 56
- 1.2.6. اللجنة الاستراتيجية لتتبع وتقييم محاور التلاقي 56
- 2.2.6. لجنة تنسيق مسلسل مأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين ... 58
- 3.2.6. وحدات تدبير مسلسل مأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين .. 59
- 3.6. دور ومسؤوليات الشركاء المؤسساتيين لوزارة التشغيل والتكوين المهني ... 61
- 4.6. دور ومسؤوليات الشركاء التقنيين والماليين لوزارة التشغيل والتكوين المهني 61
7. توزيع محاور المشاريع الفرعية وميزانيات البرنامج الاستراتيجي متوسط المدى والمشاريع 63
8. الفرضيات الحرجة والمخاطر وتدابير التخفيف 73
- 1.8. الفرضيات الحرجة والمخاطر 73
- 1.1.8. فيما يتعلق بالنتائج على المدى البعيد 73
- 2.1.8. على مستوى النتائج على الأمد المتوسط 73
- 3.1.8. على مستوى النتائج على الأمد القريب 74
- 2.8. تدابير تخفيف المخاطر 74
- الملاحق 77
- الملحق 1: الإطار المنطقي للبرنامج الاستراتيجي متوسط المدى 78
- الملحق 2: المخطط التنظيمي للهيئات المكلفة بمأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين 86
- الملحق 3: جُذاذة المشاريع الفرعية 87





تقديم

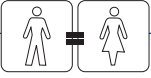
شرعت المملكة المغربية، تحت رعاية جلالة الملك محمد السادس نصره الله، في القيام بعدة إصلاحات على المستوى القانوني لحماية حقوق المرأة والنهوض بها. تناولت تلك الإصلاحات أساسا مدونة الأسرة وقانون المسطرة الجنائية والقانون الجنائي ومدونة الشغل وقانون الجنسية ومدونة الانتخابات. وقد أصبحت سياسات الدولة ملموسة وأكثر وضوحا، من خلال وضع استراتيجيات وبرامج ومشاريع تهدف إلى الإدماج العرضي للمساواة وإنصاف النوع الاجتماعي في كل السياسات العمومية في مجال التنمية. وقامت الحكومة المغربية كذلك، منذ بداية هذا العقد، بتجربة رائدة تهدف إلى إدراج بُعد النوع الاجتماعي في عملية إعداد الميزانيات.

كلها إجراءات جاءت لتؤكد الإرادة الراسخة لبلدنا الرامية إلى تقليص الفوارق بين الجنسين وإلى إقامة دولة الحق والقانون والعدالة الاجتماعية.

وبالرغم من هذا التقدم الحاصل، فإن المؤشرات التي نتوفر عليها، المتعلقة بالنشاط والتشغيل والظروف التي يتم فيها هذا النشاط، تدفعنا إلى التفكير في الأعداد المهمة من الأوراش التي يتعين فتحها، أولا من أجل الاعتراف بدور النساء في الإنتاج الاقتصادي، وثانيا، لتحسين هذه الإنتاجية.

ومن أجل تحقيق ذلك، ضمن منظور الاندماج في مسلسل أجراء الاستراتيجية الوطنية المتعلقة بالنوع الاجتماعي، وإدراج بُعد النوع الاجتماعي في عملية إعداد الميزانيات كما سبقت الإشارة إليه أعلاه، شرعت وزارة التشغيل والتكوين المهني في وضع برنامج استراتيجي متوسط المدى لمأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين في مجالات الشغل والتشغيل والتكوين المهني والحماية الاجتماعية. ويتضمن هذا المشروع عدة مراحل، وهي كما يلي:





• **المرحلة الأولى:** سجلت تعيين مجموعة نقاط بؤرية تتعلق بالنوع الاجتماعي وتمثل مختلف قطاعات الوزارة والمؤسسات الخاضعة لوصايتها، وتمثل مهمتها الرئيسية في وضع استراتيجية شمولية من أجل مأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين في كافة هياكل الوزارة وفي خطة عملها وبرامجها ومشاريعها.

• **المرحلة الثانية:** خُصصت للوقوف على الوضع الراهن الذي يأخذ بعين الاعتبار بُعد النوع الاجتماعي والأوضاع القانونية للنساء في نظام التكوين المهني، وفي قطاع الشغل والتشغيل، وفي قطاع الحماية الاجتماعية.

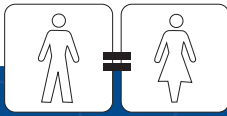
• **المرحلة الثالثة:** تم تكريسها لإعداد برنامج استراتيجي متوسط المدى من أجل مأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين في قطاعات التشغيل والتكوين المهني والحماية الاجتماعية.

يتوفر البرنامج الاستراتيجي متوسط المدى على 4 محاور رئيسية وعلى 14 مشروعاً، تتمثل الغاية منها في جعل المساواة بين الجنسين مبدأً توجيهياً في تخطيط سياسات الوزارة وبرامجها ومشاريعها، من جهة؛ وهو يهدف، من جهة أخرى، إلى دعم كافة المبادرات التي تشجع على تقليص الفوارق القائمة على الجنس في قطاعات تدخل وزارتنا. ويتمثل هدف البرنامج الاستراتيجي متوسط المدى أخيراً في تقوية سلطات النساء عن طريق اتخاذ إجراءات تحفيزية تهدف إلى التشجيع على وصولهن إلى مناصب المسؤولية داخل وزارة التشغيل والتكوين المهني والمؤسسات الخاضعة لوصايتها.

والبرنامج الاستراتيجي متوسط المدى هو نتاج تعاون وثيق بين وزارة التشغيل والتكوين المهني وصندوق دعم المساواة بين الجنسين والوكالة الكندية للتنمية الدولية وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة. أود إذن أن أغتنم هذه المناسبة لأعبر لهم عن تشكراتنا الحارة على دعمهم ومساندتهم لنا على الصعيدين التقني والمالي.

جمال أغماني

وزير التشغيل والتكوين المهني



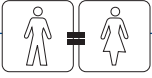
مقدمة

تمكن حصيلة مشاركة النساء المغربيات في التكوين المهني وفي سوق الشغل، وكذا الظروف التي يتم فيها هذا النشاط من استخلاص أهمية الرهانات الاقتصادية والاجتماعية الحاضرة. وتؤثر هذه الرهانات على مجال التعليم/التكوين وعلى المجال الإنتاجي والمجال الخاص، سواء بسواء.

يسجل النشاط النسائي بالفعل، خلال السنوات الأخيرة، ركودا واضحا، بل تراجعاً، ويظل مطبوعاً بتميز قوي في سوق الشغل، عمودياً وأفقياً على حد سواء، نتيجة صعوبات إدماج النساء من حملة الشهادات، وبسبب العمل بدون أجر وبدون وضع قانوني لآلاف النساء في الفلاحة وفي الخدمات المنزلية، وبعدم احترام التشريع الجاري به العمل في القطاعات الصناعية التي تشهد تمركزاً قوياً للنساء الأجيرات. وتزداد العقبات والعوائق الناتجة عن الجنس والشهادات الأكاديمية حدة بسبب الزواج ومجيء الأطفال، وإضفاء الطابع النسبي على عمل النساء بالنسبة للأسرة. ولهذه العوامل تأثيرات سلبية على استمرارية الدورة المهنية للنساء وعلى ترقيتهن في مسارهن المهني وعلى الفوائد التي يمكنهن جنيها من نظام الحماية الاجتماعية.

وإذا كان الأمر كذلك، فلأن عمل النساء المؤدى عنه يساهم بشكل قوي في المساءلة وفي تحدي علاقات وروابط النوع الاجتماعي في كافة المجالات، ويمثل أحد العوامل الأكثر قوة لاستقلاليتهن وتحررهن. ذلك أن الرجال يُعتبرون بالفعل، في سياق مطبوع بازدياد البطالة واستمرارية الإيديولوجيا الأبوية، ذوي أولوية لأن عليهم إعالة الأسرة، في حين يُنظر إلى النساء بمثابة دخيلات ومنافسات. ويُقبل المشغلون والعائلات والمجتمع الفوائد المادية المرتبطة بنشاط النساء المؤدى عنه، مع حجب مشاركتهن في مجال إصلاحات السياسات الاقتصادية والاجتماعية والأسرية.





يعبر مسلسل مأسسة بُعد النوع الاجتماعي في قطاع التشغيل والتكوين المهني، في نفس الوقت، عن الوعي بهذه الرهانات والتحديات وعن الإرادة في مواجهتها. بيد أن مأسسة بُعد النوع الاجتماعي في قطاعين بهذه الأهمية هو ورش طموح ينبغي أن يندرج في إطار إعادة صياغة شمولية للسياسات العمومية. ونقول بعبارة أخرى بأن الأمر لا يتعلق بعزل مشاركة النساء، ولا بحصرها في قطاعي التكوين المهني وسوق الشغل، كما لو أن الأمر يتعلق بظاهرة تجب دراستها على هامش الديناميات والتحديات العامة لهذين القطاعين. يتضمن مشروع مأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين داخل قطاع التشغيل والتكوين المهني المرحلتين التاليتين:

• **المرحلة الأولى:** تمثلت في وضع أسس التكفل المؤسساتي بمساواة وإنصاف النوع الاجتماعي في سياسات ومجالات عمل وزارة التشغيل والتكوين المهني والمؤسسات الخاضعة لوصايتها. وذلك على أساس تشخيص تشاركي لمساواة وإنصاف النوع الاجتماعي ومخطط استراتيجي متوسط المدى في قطاعات التشغيل والتكوين المهني والحماية الاجتماعية. ولهذه الغاية، شكلت الوزارة منذ مدة لجنة للتنسيق مكلفة بإنجاز هذا المسلسل.

• **المرحلة الثانية:** تتعلق بإعداد البرنامج الاستراتيجي متوسط المدى لمأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين الذي يهدف على الأمد البعيد إلى المساهمة في إدماج المساواة والإنصاف للنوع الاجتماعي في سياسات الشغل والتشغيل والتكوين المهني والحماية الاجتماعية.

على الأمد المتوسط، يهدف البرنامج الاستراتيجي متوسط المدى إلى دعم إقامة مسلسل لمأسسة المساواة بين الجنسين داخل وزارة التشغيل والتكوين المهني.

وقد خضع إعداد هذا البرنامج الاستراتيجي متوسط المدى للمقاربة المنهجية التالية:

• **الوقوف على الحالة الراهنة** المتعلقة ببُعد النوع الاجتماعي والتي يوجد عليها وضع النساء وأوضاعهن القانونية في نظام التكوين المهني، وفي قطاعات الأنشطة وسوق الشغل، وفي قطاع الحماية الاجتماعية وعلى مستوى ظروف العمل. ولهذا الغرض، تم الرجوع إلى المعطيات الكمية والإحصائية وإلى مجموع المعطيات الكيفية (الأبحاث، استطلاعات الرأي) وتحليلها.

• **التشخيص التشاركي** لحالة المساواة والإنصاف للنوع الاجتماعي في السياسات والبرامج والهيكل التنظيمية لوزارة التشغيل والتكوين المهني والمؤسسات الخاضعة

لوصايتها، وبعض الهيئات الشريكة (الجمعيات المهنية-الاجتماعية، النقابات، إلخ.). ولهذه الغاية، تم إجراء مقابلات معمقة مع مسؤولي مختلف مديريات وزارة التشغيل والتكوين المهني، والمؤسسات الخاضعة لوصايتها (الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات، مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل، الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، الصندوق الوطني لمنظمات الاحتياط الاجتماعي، إدارة صندوق العمل)، ومع الشركاء الاقتصاديين والاجتماعيين الرئيسيين. فضلا عن ذلك، تم إنجاز مسلسل لمواكبة/دعم لجنة تنسيق المشروع والنقط البؤرية المتعلقة بالنوع الاجتماعي من أجل هيكلة الآليات التنظيمية التي ستُكلف بمأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين (الخطاطات التنظيمية، الاختصاصات، المهام، إلخ.).

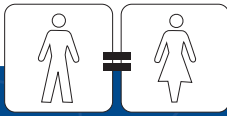
على أساس هذا التشخيص التشاركي الذي صادقت عليه وزارة التشغيل والتكوين المهني والمؤسسات الخاضعة لوصايتها في فبراير 2010، جرى إعداد خطاطة جزئية للبرنامج الاستراتيجي متوسط المدى، تمت المصادقة عليها من لدن مسؤولي وزارة التشغيل والتكوين المهني والنقط البؤرية الخاصة بالنوع الاجتماعي ومختلف الأطراف المعنية في مارس 2010. بعد ذلك تم عرض الصيغة النهائية للبرنامج الاستراتيجي متوسط المدى على أصحاب القرار وأطر وزارة التشغيل والتكوين المهني والمؤسسات الخاضعة لوصايتها في مايو 2010 من أجل المصادقة عليها.

يتقدم البرنامج الاستراتيجي المتوسط المدى على الشكل التالي:

- يستعرض الجزء الأول تركيبا للتشخيص التشاركي لحالة المساواة والإنصاف للنوع الاجتماعي في وزارة التشغيل والتكوين المهني والمؤسسات الخاضعة لوصايتها؛
- ويتضمن الجزء الثاني أسس ومقاربات البرنامج الاستراتيجي متوسط المدى لمأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين.
- ويتضمن الجزء الثالث والأخير ما يلي: (i) البرامج الاستراتيجية متوسطة الأمد؛ (ii) المحاور الاستراتيجية للبرنامج الاستراتيجي متوسط المدى؛ (iii) كفاءات تفعيل البرنامج الاستراتيجي متوسط المدى؛ (iv) أدوار مختلف المتدخلين ومسؤولياتهم؛ (v) فرضيات المخاطر؛ وأخيرا (vi) الميزانية الضرورية.

يجد القارئ بالملحق الإطار المنطقي وأدوار ومسؤوليات الهياكل المكلفة بمأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين، وكذا جذاذات المشاريع المنبثقة عن البرنامج الاستراتيجي متوسط المدى.





1

تذكير بالملاحظات والتحديات الرئيسية المتعلقة بمأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين

يتجلى التزام وزارة التشغيل والتكوين المهني بالمساواة والإنصاف بين الجنسين في الإجراءات والمبادرات التي تم وضعها خلال السنوات الأخيرة. بيد أن هذا الالتزام هو التزام حديث العهد وينبغي إذن تثمينه وتقييمه على هذا الأساس.

1.1. الملاحظات والتحديات المتعلقة بالسياسات والبرامج وبحكامة القطاع

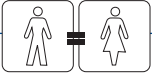
لا تأخذ سياسات إنعاش الشغل التي تنهجها وزارة التشغيل والتكوين المهني بعين الاعتبار، منذ البداية وبكيفية صريحة، وضعية النشاط النسائي وتطوره، والتحديات التي يواجهها هذا النشاط.

في مجال توسيع وتنويع ولوج الفتيات إلى التكوين المهني التأهيلي

بالرغم من التقدم الحاصل والنزوع نحو المساواة في قطاعي التكوين المهني، العمومي والخاص (35% و58% على التوالي)، يلاحظ:

1. ضعف مشاركة الفتيات القرويات في التكوين المهني (22% من المتدربات)؛
2. تفاوتات النوع الاجتماعي في مستويات التكوين (تمثل الفتيات 31% من مجموع مستوى «التأهيل» و39% من مستوى «التخصص»)؛
3. التمرکز القوي للفتيات في عدد قليل من مسالك التكوين. ذلك أنهن يمثلن 64% من مجموع أعداد مسلك «الإدارة والتدبير والتجارة»، و69% و68% في مسالك النسيج والتجميل والحلاقة. وتترتب عن هذه الوضعية آثار سيئة (الحط من قيمة المهن بسوق الشغل، سوء التشغيل، البطالة، إلخ.)؛





4. ضعف التنوع وجودة عروض التكوين لفائدة الفتيات، أساسا بالنسبة لمستويي التخصص والتأهيل، لفائدة الفتيات القرويات بصفة أخص؛
 5. صعوبات إدماج خريجات التكوين المهني اللائي تمسهن البطالة أكثر مما هو عليه الأمر بالنسبة للخريجين من الذكور: 59% من الفوج (مقابل 66% بالنسبة للفتيان) شغلن منصبا على الأقل خلال 9 أشهر الموالية لخروجهن (فوج 2006)¹.
- وتزداد حدة هذه التحديات نتيجة الانخراط الضعيف للمسؤولين في وجاهة/ضرورة الأخذ بعين الاعتبار لبعد النوع الاجتماعي في نظام التكوين ورهاناته بالنسبة للبلد والمجتمع. وفي هذا السياق، يجب أن نسجل أن المخطط الاستعجالي للتكوين المهني لا يأخذ بعين الاعتبار النوع الاجتماعي في الإجراءات المعتمدة.

في مجال إجراءات إنعاش التشغيل

لم يحظ ركود النشاط النسائي، بل وتراجعته خلال السنوات الأخيرة، بعناية كافية من لدن وزارة التشغيل والتكوين المهني (26,6% سنة 2008، و27,2% سنة 2007 و27,1% سنة 2006، في حين لم تعرف نسبة نشاط الرجال (75,9% سنة 2008)، نفس التقلب الذي عرفته نسبة النساء بالنسبة لنفس الفترة)².

بالفعل، وحسب الجنس، تتعرض النساء النشيطات الحضريات للبطالة أكثر مما يتعرض له الرجال (فرق 7,3 نقطة نسبة مئوية)³. فالدبلوم والتأهيل يشكّلان عائقا أكثر قساوة بالنسبة للنساء الباحثات عن منصب شغل. وبالنسبة للرجال، يسود العاطلون الحاصلون على دبلوم من مستوى متوسط (48,0%)؛ في حين تحتل النساء الحاصلات على شهادات من مستوى عال المرتبة الأولى (41,6%). ومن جهة أخرى، انخفضت المدة المتوسطة لبطالة الرجال بـ 2,5 شهرا بين 2007 و2008 لتستقر في 34,2 شهرا، في حين ارتفعت لدى النساء بـ 1,8 شهرا لتستقر في 41,6 شهرا سنة 2008⁴. وأخيرا، استفادت النساء بشكل أقل من نمو التشغيل الحضري خلال السنوات الأخيرة (+ 3,6% بالنسبة للرجال مقابل + 1,6% بالنسبة للنساء)⁵.

1. وزارة التشغيل والتكوين المهني، قسم التكوين المهني: مكانة الفتاة في نظام التكوين المهني، أكتوبر 2009.
2. المندوبية السامية للتخطيط، «النشاط، الشغل، البطالة: نتائج مفصلة، 2008».
3. كانت نسبة بطالة النساء في التسعينات من القرن الماضي أعلى بصفة عامة من نسبة الرجال، وكان هناك نزوع إلى تلاشي الفرق ابتداء من سنة 2000. وفي سنة 2006 و2007 استقرت نسبة البطالة في نفس المستوى بالنسبة للجنسين، أي 9,7% و9,8%. وفي مقابل ذلك عانت النساء من البطالة بشكل يفوق قليلا بطالة الرجال سنة 2008.
4. المندوبية السامية للتخطيط، 2008، مرجع سبق ذكره.
5. 2008/2007، معطيات المندوبية السامية للتخطيط، «النشاط، الشغل، البطالة: نتائج مفصلة، 2008».

التمييز الشديد، الأفقي والعمودي لتشغيل النساء، في العالم القروي بصفة خاصة (تشتغل 91,7% من النساء، مقابل 69,6% لدى الرجال، في قطاع الفلاحة والغابة والصيد)، بالإضافة إلى الحضور القوي لمجموع خادمت البيوت في العمل القروي (74,6% من خادمت البيوت) وللعمل النسائي غير المؤدى عنه (31% من الساكنة النسائية المشتغلة و84% من النساء القرويات)، ومدى سوء التشغيل للنساء في المجال الحضري (63,4% من الرجال، 80,7% من النساء)، وفي المجال القروي (36,6% من الرجال مقابل 72,2% من النساء)، وأخيرا، النسبة المرتفعة لبطالة النساء الحاصلات على شهادات، كل ذلك يُظهر بجلاء واقع التمييزات والتفاوتات القائمة على النوع الاجتماعي. وكلها تمثل أيضا تحديات بالنسبة للسياسات العمومية وبالنسبة للمجتمع برمته، اعتبارا للمردود العالي الاقتصادي والاجتماعي لتعليم النساء وللتأثيرات الأساسية لعمل النساء المؤدى عنه على المستوى الفردي والعائلي والاجتماعي.

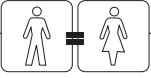
وفي هذا الاتجاه، لا تقدم برامج إنعاش التشغيل الثلاثة (إدماج وتأهيل ومقاولتي)، المقدمة بمثابة إجراءات كبرى لوزارة التشغيل والتكوين المهني، أجوبة ملائمة لهذه التحديات فيما يتعلق بالتصور والتصميم والتفعيل والتتبع/التقييم. وتولي وزارة التشغيل والتكوين المهني، من جهة أخرى، اهتماما ضئيلا بالإشكاليات التي لا تدخل مباشرة في مجال تطبيق مدونة الشغل: العمل النسائي غير المؤدى عنه، خصوصا الذي تقوم به خادمت البيوت وفي «القطاع التقليدي» ومسألة التوفيق بين الحياة الأسرية والمهنية، التي هي إشكاليات مركزية بالنسبة للنهوض بنشاط النساء وإمكانية تشغيلهن.

في مجال المقاربات ووضع تصميم للسياسات العمومية

ما زال القسم الاجتماعي بوزارة التشغيل والتكوين المهني يواجه، إلى يومنا هذا، بالرغم من التقدم الذي تحقّق حديثا، عدة عوائق نذكر منها على وجه الخصوص:

- ضعف الإلمام بالمفاهيم والمقاربات المتعلقة بالإدماج العرضي للمساواة والإنصاف للنوع الاجتماعي المرتبطة بهذا المجال. وبالفعل فإن المعطيات المقدمة من لدن مختلف الفاعلين والمتدخلين العموميين، تقدّم، عندما تكون موجودة، باعتبارها «معطيات تأخذ النوع الاجتماعي بعين الاعتبار». وعلى هذا النحو، يُختزل بُعد النوع الاجتماعي، بكيفية تكاد تكون دائمة، في بعض الأرقام المرتبطة بعدد المستفيدين حسب الجنس. وعلاوة على ذلك، يتم تقديم بعض النتائج باعتبارها نتائج إيجابية بمجرد ما يكون عدد النساء المستفيدات مساويا لعدد الرجال أو يفوقه.
- بالرغم من التقدم والخطوات الإيجابية التي تم قطعها حديثا، تظل المقاربة الاجتماعية سائدة في مجال معالجة القضايا المتعلقة بالنوع الاجتماعي والتشغيل، وهي تتفاقم





- بالنزوع إلى حصرُ النوع الاجتماعي في الهوامش وفي المشاريع الخاصة، وليس في إطار التفكير السياسي العام حول سوق الشغل.
 - نظام الإعلام الحالي الذي لا يمكن من التوفر على معلومات دقيقة وموثوق بها حول الباحثين عن العمل، وحول إدماجهم حسب الجنس، وحول تدرج مسارهم المهني، وذلك بالرغم من وجود أبحاث حول التشغيل والتدرج المهني.
 - لا يمكن غياب المعطيات الكيفية من تسليط الأضواء الضرورية لفهم على نحو أفضل الإكراهات والتطورات والمسارات، والتجارب الجيدة أيضا. المعطيات الكيفية هي بالتأكيد معطيات لا تعوضها أية معطيات أخرى، لكنها غير كافية.
 - في ظل عدم أخذُ النوع الاجتماعي بعين الاعتبار عند التصور والتصميم والتخطيط، يصبح من المستحيل القيام بأي تلمين/تقييم موضوعي لنتائج وتأثيرات برامج إنعاش التشغيل على المستهدفين من الجنسين، لأنه من غير الممكن القيام بالتقييم إلا بالنسبة لما هو متوقع ومنتظر.
 - يتميز القطاع، على غرار قطاعات عمومية أخرى، بضعف ثقافة التتبع/التقييم وبغياب يكاد يكون تاما لتضافر الجهود والالتقاء في مجال تصور وإنتاج المعلومات بين مختلف أقسام وزارة التشغيل والتكوين المهني من جهة، وبين هذه الأقسام والمؤسسات الخاضعة لوصايتها، وأخيرا بين قطاعات ومؤسسات أخرى تلعب دورا أساسيا في مجال مأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين، من جهة أخرى.
- تزداد حدة هذه التحديات بفعل: (i) تواضع الوسائل البشرية والمادية؛ (ii) انعدام أدوات وآليات للتفعيل والمراقبة؛ وأخيرا (iii) ضعف حضور النساء في مناصب اتخاذ القرار داخل القطاعين، وعلى كافة مستويات اتخاذ القرار. ويلاحظ هذا الحضور الضعيف على نحو أكبر، على المستوى اللامركزي، (امراتان على رأس مندوبيتين من مندوبيات وزارة التشغيل والتكوين المهني البالغ عددها 43 مندوبية).

2.1. الاستنتاجات والتحديات المتعلقة بالمعرفة

لا تتوفر وزارة التشغيل والتكوين المهني حاليا على القدرات الضرورية لإنتاج المعطيات الكمية، والمعطيات الكيفية بصفة خاصة، حول العوامل الحاسمة للولوج إلى العمل والحفاظ عليه، وحول كيفية اشتغال سوق العمل وتطورها، وحول التمييزات والخروقات التي تطال التشريع الجاري به العمل، ضمن منظور يتعلق بالنوع الاجتماعي (التمييز عند التشغيل، التمييز في الأجور، نظام الحماية الاجتماعية، إلخ).

ولا تتوفر هذه الوزارة كذلك على القدرات الضرورية لاستيعاب المعطيات التي ينتجها مختلف الفاعلين والمؤسسات العمومية والأكاديمية، حتى تستخلص منها الفوائد الضرورية في مجال توجيه السياسات العمومية في هذا المجال. ولا يمكن أن يشكل إحداث المرصد الوطني للتشغيل، باعتباره استجابة مؤسساتية لهذه الحاجيات والتحديات، بديلا ملائما من دون أن نأخذ بعين الاعتبار تعقيد المهمة وشاسعتها ومسألة الكفاءات في مجال تحليل النوع الاجتماعي والوسائل البشرية والمادية.

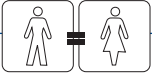
3.1. الاستنتاجات والتحديات المتعلقة بالإنتاج المعياري/ التنظيمي والمراقبة

على الرغم من مقتضيات مدونة الشغل التي تساوي بين الجنسين، فإن حقل تطبيقها لا يشمل عدة قطاعات تتميز بحضور نسائي قوي (الخدمة في البيوت، العمل الفلاحي غير المأجور، إلخ.). وبعد مرور عدة سنوات على إصدار مدونة الشغل (2003)، لم ير مشروع القانون الذي يهدف إلى تقنين العمل في البيوت النور حتى أيامنا هذه. وما يزال نظام الحماية الاجتماعية تحت تأثير ثقافة أبوية مهيمنة تقوم، من جهة، على مُسلمة الرجل رب الأسرة ومعيّلها الوحيد، ومن جهة أخرى على العمال الأجراء، مقصيا على هذا النحو الفئات النسائية الأكثر هشاشة (النساء ربات البيوت، خادمت البيوت، المطلقات غير المأجورات، إلخ.).

لم يصادق المغرب بعد على الاتفاقية رقم 183 المتعلقة بحماية الأمومة، والاتفاقية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية والبروتوكول الاختياري لاتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة. ولم يرقم كذلك برفع التحفظات المعبر عنها بخصوص اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة (المادة 2، الفقرة 4 من المادة 15، والمادة 16). وفي نفس المنحى، لا يؤكد أي مقتضى دستوري صراحة، في حالة وجود تناقض بين الاثنين أو في حالة صمت القانون الداخلي، سمو الاتفاقيات الدولية التي يعتبر المغرب طرفا فيها على القانون الداخلي.

وإذا كان من الواجب فعلا إقران المراقبة بالحوار وبمواكبة الشركاء الاقتصاديين والاجتماعيين، فإنه يمكن أن نؤكد مع ذلك أن المقاربة المعتمدة من طرف السلطات العمومية، إلى يومنا هذا، هي مقاربة «المرونة» (الحوار والتحسيس) على حساب تطبيق القانون الجاري به العمل. وتتفاقم هذه الصعوبات نتيجة لجهل العاملات بحقوقهن وانخراطهن الضعيف في النقابات، وبخوفهن من العقوبات ومن الفصل عن العمل.

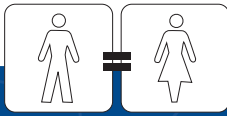




4.1. الاستنتاجات المتعلقة بمسؤولية مأسسة بُعد النوع الاجتماعي

يمكن استعراض مواطن قوة وزارة التشغيل والتكوين المهني ومكتسباتها في مجال أخذ بُعد النوع الاجتماعي بعين الاعتبار من استخلاص وجود دينامية جد إيجابية والتزام سياسي واضح للعيان نتيجة لمضاعفة مبادرات وأوراش التحسين. بيد أن هذه المبادرات تظل إلى يومنا هذا مشتتة، ويتم الشروع بالعمل فيها بدون رؤية استراتيجية فعلية، حيث يواجه القطاع المكلف بقيادة مسلسل المأسسة وتتبعه العديد من التحديات:

- المعرفة الهزيلة بمقاربة النوع الاجتماعي داخل وزارة التشغيل والتكوين المهني في أوساط أطر ومسؤولي الوزارة والمؤسسات الخاضعة لوصايتها. وتشكل هذه المعرفة الهزيلة مصدر مقاومة للتغيير وللانخراط في مشروع مأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين. وبالفعل فإن وثائق وخطب العديد من مسؤولي وزارة التشغيل والتكوين المهني تميل إلى أن تقدم النقط البؤرية الخاصة بالنوع الاجتماعي بمثابة غاية في ذاتها وإجراء كاف لجعل البنية التنظيمية بنية تأخذ المساواة والإنصاف للنوع الاجتماعي بعين الاعتبار.
- عدم وجود بنية قانونية مسؤولة (مستوى اتخاذ القرار) لمأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين. وليس بإمكان لجنة تنسيق المشروع، في صيغتها الحالية، أن تقوم في أفضل الظروف الممكنة، بتنسيق تفعيل المخطط الاستراتيجي المستقبلي على المدى المتوسط. ذلك أن إلحاق اللجنة بديوان الوزير ييسر الصلات بين قطاعي الوزارة (التكوين المهني والتشغيل) ويبرهن على الإرادة السياسية، لكنه لا يمكن من ضمان استمرارية المشروع.
- عدم توضيح وتعقيد مهام النقط البؤرية للنوع الاجتماعي وحقل تدخلها، وعدم وجود بنية قانونية مسؤولة (مستوى اتخاذ القرار) عن تفعيل مقاربة النوع الاجتماعي، وأخيرا الصعوبات المرتبطة باللوجستيك (عدم توفر الوقت والوسائل ومنتديات تبادل الأفكار والخبرات...).
- ضعف متاحة النقط البؤرية الخاصة بالنوع الاجتماعي لإنجاز المهام المنوطة بها ومقاومة مأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين التي ينظر إليها بمثابة عمل اختياري (لاتباع موضة يجري العمل بها) أو بمثابة عمل تطوعي لا يلزم سوى النقط البؤرية وليس المؤسسة باعتبارها كذلك.
- ضعف وضوح قنوات تبادل الأفكار والخبرات والتواصل بين النقط البؤرية من جهة وبين هذه الأخيرة وبنية التنسيق (أو لجنة التفعيل) من جهة أخرى، وكذا ضعف التكوين بالنسبة لمجموع المستخدمين. ينضاف إلى ذلك ضعف ثقافة المشاركة والتفكير حول الاستنتاجات الرئيسية للدراسات التي أنجزتها وزارة التشغيل والتكوين المهني أو التي أنجزتها وزارات أخرى ومؤسسات البحث، والثغرات في مجال التقييم، وعدم أخذ بُعد النوع الاجتماعي بعين الاعتبار في بعض دراسات التقييم، ومحدودية نشر الدراسات والمعلومات بصفة أعم.



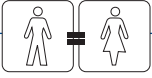
2

أسس ومقاربات البرنامج الاستراتيجي متوسط المدى لمأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين

1.2. الأسس

- تقوم المبادئ التي حددت إعداد البرنامج الاستراتيجي متوسط المدى لمأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين داخل القطاع على الترسنة القانونية والسياسية الوطنية، من جهة، وعلى الالتزامات الدولية للمغرب في مجال المساواة والإنصاف، من جهة أخرى.
- **يضمن الدستور** في مادته 12 حق المواطنين في الوصول إلى الوظائف والمناصب العمومية: « يمكن لجميع المواطنين أن يتقلدوا الوظائف والمناصب العمومية، وهم سواء فيما يرجع للشروط الضرورية لنيلها ». وتنص المادة 13 على أن « التربية والشغل حق للمواطنين على السواء ».
 - **مدونة الشغل والاتفاقيات الدولية التي صادق عليها المغرب**، التي تعتمد مقارنة مزدوجة: منع التمييز (التشغيل، الأجر، المسار المهني، إلخ). واعتماد إجراءات خاصة للحماية (الأومة، الأعمال الخطيرة، إلخ).
 - **لم تعد مدونة الأسرة** تنص على واجب خضوع المرأة لزوجها. ونتيجة لذلك يُمكن للمرأة أن تلج عالم الشغل بحرية بمجرد ما تصبح راشدة. وتنص مدونة الأسرة من جهة أخرى على المسؤولية المشتركة للأبوين إزاء أبنائهما.
 - **الميثاق الوطني للتربية والتكوين** الذي يعلن في المبادئ الأساسية: « يعمل نظام التربية والتكوين على تحقيق مبدأ المساواة بين المواطنين وتكافؤ الفرص أمامهم، وحق الجميع في التعليم إناثا وذكورا، سواء في البوادي أو الحواضر، طبقا لما يكفله دستور المملكة ».





• **إعلان الألفية** الذي اعتمده المغرب في شتنبر 2000، الهادف إلى تحقيق عدد من الأهداف المجمعة تحت تسمية «أهداف الألفية للتنمية» وخصوصا الهدف 3 «النهوض بمساواة الجنسين واستقلالية النساء». وقد اقترحت مجموعة العمل «أهداف الألفية للتنمية 3» من جهة أخرى، المبادئ والسياسات التي يجب أن توجه الأولويات الاستراتيجية لتقليص اللامساواة بين الجنسين في التشغيل، أي: المبادئ والحقوق الأساسية للعمل، ومبادئ المساواة في كل مراحل الحياة للنساء والرجال، وسياسات تكافؤ الفرص في التشغيل، والسياسات على مستوى المقاولات والإدارات، وأخيرا السياسات والإجراءات لصالح الأسرة⁶.

• **الاستراتيجية الوطنية للمساواة والإنصاف بين الجنسين**، خصوصا المحاور المتعلقة بالولوج المنصف والمتساوي للرجال والنساء إلى سوق الشغل الذي يؤكد على أولويات العمل العمومي: إدماج مقاربة النوع الاجتماعي في إعداد السياسات والبرامج المتعلقة بالتشغيل، ومراسيم تطبيق مدونة الشغل، ومقتضيات قانونية لتقنين وتأطير العمل في البيوت، والتطبيق الملموس لمبدأ المساواة في أجور العمال من الذكور والإناث، وتشجيع رؤساء المقاولات على إدماج بعد النوع الاجتماعي في مختلف مستويات نشاطهم، وإدماج بُعد النوع الاجتماعي في إعداد خريطة التكوين المهني وفي التكوين المستمر، ومضاعفة أشكال دعم روح المقاولات النسائية؛ وتنمية ثقافة الاعتراف الاجتماعي بعمل النساء؛ والاعتراف، على مستوى النظام الإحصائي الوطني، بالعمل المنزلي باعتباره مساهمة في الاقتصاد الوطني؛ وتحسيس المنظمات المهنية للشركاء الاجتماعيين ومفتشي وأطباء الشغل بالتشريع وبالاجتهاد القضائي المتعلق بالشغل وبالمجال الاجتماعي، وجمع ونشر الخلاصات ونتائج الدراسات والإجراءات الحكومية وغير الحكومية في مجال التشغيل، بكيفية دائمة.

• **الرؤية الاستراتيجية لوزارة التشغيل والتكوين المهني** لمأسسة النوع الاجتماعي المعبر عنها في أربعة محاور: الضمان الفعلي لحق النساء في العمل، المواكبة من أجل تطبيق أفضل للمقتضيات التشريعية المنظمة لعمل النساء؛ أخذ الحاجيات والأدوار الاجتماعية الخاصة للنساء بعين الاعتبار؛ وأخيرا تحسين إنتاجية العمل النسائي واثميتها والرفع منها.

6. الأولويات الاستراتيجية التي أعلن عنها فريق عمل الأمم المتحدة للألفية بخصوص المساواة بين الجنسين.

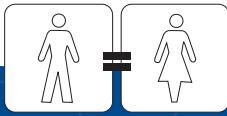
2.2. مقاربات إعداد وتفعيل البرنامج الاستراتيجي متوسط المدى

يقوم إعداد البرنامج الاستراتيجي متوسط المدى لمأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين في قطاع التكوين المهني والتشغيل على المقاربة المتمحورة على حقوق الإنسان، التي تأخذ بعد النوع الاجتماعي بعين الاعتبار والمتمحورة حول النتائج. وتتجلى هذه المقاربة في عدة مكونات تكميلية تمكن من تحقيق المساواة على أرض الواقع:

- **مقاربة عرضية** ترمي إلى مأسسة المساواة بين الجنسين من خلال التركيز على هدف تحقيق إصلاحات عمومية استراتيجية وواعدة بالمساواة. ويقتضي ذلك أن تصبح المساواة بين الجنسين مبدءاً موجهاً في إعداد وتفعيل وتقييم السياسات والبرامج وفي اتخاذ القرارات السياسية. ويتعلق الأمر بمقاربة وقائية واستباقية تهدف إلى جعل السياسات مفيدة للنساء والرجال على حد سواء.
- **مقاربة خاصة** يتركز هدفها على النساء بتقديم الدعم للمبادرات الرامية إلى القضاء على أشكال التمييز القائم على الجنس. وهذه المقاربة التي تركز على إجراءات تصحيحية هي مقاربة مكملية للمقاربة العرضية.
- **مقاربة تقوية سلطات** النساء تهدف إلى تقوية مسلسل الوعي وخلق قدرات لترجم، بالنسبة للنساء، في مشاركة أكبر، وبسلطة أكبر ووزن أكبر في مسلسل اتخاذ القرار، وبمبادرات ترمي إلى التغيير أيضاً.

يعرّف الإدماج العرضي للإنصاف الاجتماعي في العمل الحكومي على النحو التالي: «الإدماج الممنهج للشروط والأوليات والحاجيات الخاصة بالنساء وبالرجال في كل السياسات بهدف النهوض بالأنشطة القائمة على المساواة بين الجنسين أو تعبئة كل السياسات والإجراءات العامة قصد تحقيق الهدف الوحيد المتمثل في المساواة، وذلك بأخذ تأثيرها بعين الاعتبار، بكيفية فعالة وواضحة في مرحلة التخطيط، على الوضعية الخاصة للنساء والرجال عند تفعيلها وتبعتها وتقييمها».





وصف البرنامج الاستراتيجي متوسط المدى لمأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين

تمخضت هذه الصيغة للبرنامج الاستراتيجي متوسط المدى لمأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين عن ورشة العمل المنظمة بتاريخ 25 و26 مارس 2010.

جمعت هذه الورشة لجنة التنسيق والنقط البؤرية الخاصة بالنوع الاجتماعي التي عملت، على أساس مسودة جزئية للبرنامج الاستراتيجي متوسط المدى، على تحديد الأعمال ذات الأولوية التي يجب تفعيلها لإنجاز البرنامج الاستراتيجي متوسط المدى من أجل المصادقة على البنية التنظيمية للآليات المكلفة بالمساواة والإنصاف بين الجنسين.

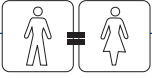
1.3. توجهات البرنامج الاستراتيجي متوسط المدى لمأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين

التوجه 1

تجسيد الالتزام السياسي لوزارة التشغيل والتكوين المهني على المستوى الجماعي والفردى لصالح مساواة وإنصاف النوع الاجتماعي

يشكل الالتزام السياسي والانخراط الصريحان، للمؤسسة وللمسؤولين والأطر، بقيم ومبادئ المساواة والإنصاف بين الجنسين مرحلة تمهيدية، لكنها حاسمة في مسلسل مأسسة هذه المساواة. ذلك أن الجهل بمقاربة النوع الاجتماعي يشكل بصفة عامة مصدر مقاومة الاعتراف الفعلي بالإشكالية.





قامت وزارة التشغيل والتكوين المهني سابقا بإحداث النقاط البؤرية المتعلقة بالنوع الاجتماعي (قطاعا التشغيل والتكوين المهني والمؤسسات الخاضعة للصياغة)، ولجنة للتنسيق ملحقة بديوان الوزير. وقد مكن التشخيص التشاركي المتعلق بالجهاز التنظيمي من توضيح أهمية تحسين هذا الجهاز بهدف رفع التحديات المتعلقة بقيادة مسلسل مأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين وتفعيله وتبنيه في قطاع التكوين المهني والتشغيل والحماية الاجتماعية وظروف العمل.

التوجه 2

النهوض ببيئة حريضة على مساواة وإنصاف النوع الاجتماعي في نظام التكوين المهني يتوجب على وزارة التشغيل والتكوين المهني بأكملها، وعلى قطاع التكوين المهني بصفة أخص، اعتماد مقاربة للإدماج العرضي لبعده النوع الاجتماعي دونما استبعاد للمقاربة الخاصة. لأن الهدف يتمثل في الاندراج، في نفس الوقت، في مقاربة وقائية وتصحيحية تهدف من جهة إلى تشجيع مشاركة النساء الشابات في التكوين المهني في كافة المستويات والمسالك التأهيلية، وفي إيلاء عناية خاصة ببعض الفئات النسائية المقصيات حاليا من نظام التكوين/التأهيل، من جهة أخرى.

التوجه 3

تقوية حصول الرجال والنساء على عمل لائق في ظروف منصفة

هناك نقص كبير في مجال معرفة وتتبع وتقييم وضعية النساء في عدة مجالات، خصوصا منها تلك المرتبطة بالعوامل التي تفسر جمود نشاط النساء والتمييز الشديد، الأفقي والعمودي، في سوق الشغل والحماية الاجتماعية وظروف العمل ومسألة التوفيق بين الحياة العائلية والمهنية. وفي هذا الاتجاه ينبغي أن يولي البرنامج الاستراتيجي متوسط المدى الأولوية في هذا المجال للإجراءات والأوراش المبرمجة سلفا أو ذات الوقع والتأثيرات المهيكلية.

2.3. المحاور الاستراتيجية للبرنامج الاستراتيجي متوسط المدى

تم تحديد المحاور الاستراتيجية للبرنامج الاستراتيجي متوسط المدى على أساس معيارين رئيسيين، أي جدواها السياسية والإجرائية وتأثيراتها المهيكلية على مجموع سياسات القطاع وبرامجه.

قادت التوجهات المعروضة أعلاه إلى تحديد أربعة محاور استراتيجية يتمفصل حولها البرنامج الاستراتيجي متوسط المدى. ويتجلى كل واحد من هذه المحاور على شكل مشاريع سيتم تفصيلها في الجزء 4 من هذه الوثيقة.

المحور الاستراتيجي 1: إدماج المساواة والإنصاف بين الجنسين في بنية وممارسات وزارة التشغيل والتكوين المهني والمؤسسات الخاضعة لوصايتها، عن طريق تقوية القدرات المؤسسية في مؤسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين.

المحور الاستراتيجي 2: وضع إجراءات مهيكلّة في مجال إدماج مساواة وإنصاف النوع الاجتماعي في نظام التكوين المهني.

المحور الاستراتيجي 3: تحسين المعرفة بخصوص الفوارق والإكراهات حسب النوع الاجتماعي لوضع إجراءات وثيقة الصلة بموضوع مؤسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين في مجال التشغيل والتكوين المهني والحماية الاجتماعية وظروف العمل.

المحور الاستراتيجي 4: تشجيع وصول النساء إلى مراكز المسؤولية وإلى هيئات اتخاذ القرار.

3.3. مدى ومدة البرنامج الاستراتيجي متوسط المدى

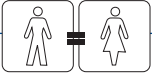
يمتد هذا البرنامج متوسط المدى لمؤسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين على فترة 5 سنوات (2011-2015). وستسعى وزارة التشغيل والتكوين المهني كذلك، لتحقيق بعض مشاريع البرنامج الاستراتيجي متوسط المدى، إلى إقامة صلات تعاون وشراكة مع المؤسسات الوطنية والمنظمات الدولية.

4.3. غاية البرنامج الاستراتيجي متوسط المدى والهدف منه

تتمثل الغاية من البرنامج الاستراتيجي متوسط المدى في المساهمة في تقوية ارتباط السياسات العمومية بمساواة وإنصاف النوع الاجتماعي وبالنهوض بقيم المساواة في قطاعات التشغيل والتكوين المهني والحماية الاجتماعية وظروف العمل.

ويتمثل الهدف المتوخى في دعم إقامة مسلسل مؤسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين داخل وزارة التشغيل والتكوين المهني والمؤسسات الخاضعة لوصايتها.





5.3. النتائج العامة المنتظرة

1.5.3. من حيث الموقع

وضعت وزارة التشغيل والتكوين المهني استراتيجية لمأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين في قطاعات التشغيل والتكوين المهني والحماية الاجتماعية وظروف العمل.

2.5.3. من حيث التأثيرات

- وضعت وزارة التشغيل والتكوين المهني والمؤسسات الخاضعة لوصايتها الآليات التنظيمية الضرورية للتكفل الفعلي والفعال بمسلسل مأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين.
- يتوفر مختلف المتدخلين في القطاع على المعرفة والقدرات الضرورية لدعم إقامة مقارنة مؤسساتية لمساواة وإنصاف النوع الاجتماعي.
- تم تشخيص وتحليل الفوارق وأشكال التمييز القائمة على النوع الاجتماعي في قطاعات التشغيل والتكوين المهني والحماية الاجتماعية وظروف العمل، وتم تحديد الإجراءات التصحيحية.

6.3. مؤشرات المردودية

- تتجلى المؤشرات الرئيسية التي ستمكن من قياس تحقيق النتائج فيما يلي:
- جودة ومدى الإجراءات السياسية والقانونية والمؤسسية لصالح مساواة وإنصاف النوع الاجتماعي في قطاع التشغيل (برامج إنعاش التشغيل) والحماية الاجتماعية وظروف العمل؛
- عدد الفتيات المسجلات في مسالك التكوين المهني التأهيلية وغير التقليدية؛
- مدى زيادة مشاركة الفتيات القرويات في التكوين المهني التأهيلي؛
- مدى تحسيس أصحاب القرار والفاعلين في وزارة التشغيل والتكوين المهني والمؤسسات الخاضعة لوصايتها والشركاء الاجتماعيين والآباء بأهمية المساواة وإنصاف النوع الاجتماعي؛
- جودة المعطيات في مجال التكوين المهني والتشغيل والحماية الاجتماعية وظروف العمل؛

- مدى فعالية التنسيق من أجل توحيد النظام الإعلامي؛
- جودة مشاركة الشركاء المؤسساتيين في تفعيل/تتبع/تقييم البرنامج الاستراتيجي متوسط المدى؛
- جودة التقرير الخاص بالنوع الاجتماعي الملحق بقانون المالية؛
- مدى تملك البرنامج الاستراتيجي متوسط المدى من طرف الهياكل المكلفة بمأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين ومستوى التزام أعضاء تلك الهياكل؛
- عدد وجودة المبادرات الهادفة إلى تقليص الفوارق بين الجنسين في مجال وصول النساء إلى مناصب اتخاذ القرار؛
- عدد النساء اللائي وصلن إلى مناصب اتخاذ القرار داخل وزارة التشغيل والتكوين المهني والمؤسسات الخاضعة لوصايتها والشركاء الاجتماعيين؛
- حصة موارد ميزانية وزارة التشغيل والتكوين المهني المخصصة لإنجاز البرنامج الاستراتيجي متوسط المدى.

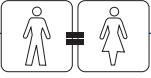
7.3. الشركاء المعنيون

- يدخل إنجاز البرنامج الاستراتيجي متوسط المدى ضمن نطاق مسؤولية وزارة التشغيل والتكوين المهني وآليات مأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين.
- ويتعين على هذه الهياكل، بمجرد إحداثها أن تحدد سبل التواصل، وأن تربط علاقات مباشرة وغير مباشرة مع كافة مكونات قطاعات التكوين المهني والتشغيل والحماية الاجتماعية وظروف العمل.
- يجب أن يُشرك تفعيل البرنامج الاستراتيجي متوسط المدى كذلك شركاء آخرين من الحكومة والمجتمع المدني والهيئات الدولية، ويتعلق الأمر بـ:

1.7.3. الشركاء الحكوميون

- وزارة التنمية الاجتماعية والأسرة والتضامن التي تقوم بتنسيق وتتبع صيغة الاستراتيجية الوطنية للإنصاف والمساواة بين الجنسين على شكل استراتيجيات قطاعية.
- الوزارات المشاركة في القطاع باعتبارها فاعلا في التكوين وباعتبارها شركاء في إنجاز المخطط الاستعجالي. ويتعلق الأمر أساسا بالوزارات التالية:





- وزارة الفلاحة والصيد البحري؛
- وزارة السياحة والصناعة التقليدية؛
- وزارة الصناعة والتجارة والتكنولوجيات الجديدة؛
- المندوبية السامية للتخطيط؛
- وزارة الاقتصاد والمالية؛
- وزارة التربية الوطنية والتعليم العالي؛
- وزارة الاتصال؛
- وزارة تحديث القطاعات العامة.

ستشارك هذه الوزارات الثلاث الأخيرة، التي قامت بتفعيل البرنامج الاستراتيجي متوسط المدى الخاص بكل واحدة منها، في تبادل التجارب والممارسات الجيدة. ونخص بالذكر هنا أساسا وزارة تحديث القطاعات العامة التي تنجز حاليا دراسة حول التوفيق بين الحياة العائلية والحياة المهنية.

2.7.3. الشركاء من المجتمع المدني

- الشركاء الاجتماعيون والاقتصاديون: المركزيات النقابية الرئيسية.
- أرباب المقاولات، الاتحاد العام لمقاولات المغرب.
- جمعيات حقوق الإنسان وجمعيات النساء أرباب المقاولات.

3.7.3. الشركاء التقنيون والماليون

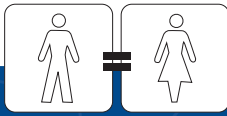
تم دعم مسلسل مأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين بوزارة التشغيل والتكوين المهني من طرف صندوق دعم المساواة بين الجنسين/الوكالة الكندية للتنمية الدولية على مستوى تشخيص وإعداد البرنامج الاستراتيجي متوسط المدى. وقد انضم صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة لهذه الدينامية بالقيام بدورات تكوينية في مجال مساواة وإنصاف النوع الاجتماعي لفائدة أطر ومسؤولي وزارة التشغيل والتكوين المهني والمؤسسات الخاضعة لوصايتها.

من المنتظر أن يتواصل التعاون مع الوكالة الكندية للتنمية الدولية في مجال مأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين في إطار برنامج يتعلق بـ «المقاربة من منطلق الكفاءات في مجال التكوين المهني».

سيكون دعم مجموع الشركاء التقنيين والماليين مطلوباً لتفعيل الأعمال المنبثقة عن البرنامج الاستراتيجي متوسط المدى. ويجب إقامة شراكات أو تقويتها مع الهيئات الدولية للتنمية التي يتجه برنامجها نحو إقرار حقوق الإنسان الخاصة بالنساء، وهي: صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة واليونيسيف ومكتب العمل الدولي والتعاون التقني الألماني، وصيغ التعاون الثنائية الأخرى (الولايات المتحدة الأمريكية، بلجيكا، هولندا، السويد، إلخ).

كما يمكن التفكير في إقامة شراكات تقنية مع الجمعيات النسائية. فهذه الأخيرة تتوفر على خبرة جيدة في مجال التكوين والإعلام والتحسيس بحقوق الإنسان الخاصة بالنساء.





وصف المحاور الاستراتيجية للبرنامج الاستراتيجي متوسط المدى

1.4. المحور الاستراتيجي 1

إدماج مساواة وإنصاف النوع الاجتماعي في بنية وممارسات وزارة التشغيل والتكوين المهني والمؤسسات الخاضعة لوصايتها من خلال تقوية القدرات المؤسسية في مجال مأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين

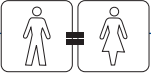
يشكل الالتزام السياسي والانخراط الصريح للمؤسسة والمسؤولين والأطر بقيم ومبادئ مساواة وإنصاف النوع الاجتماعي مرحلة حاسمة في مسلسل مأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين.

يجب أن تستفيد الأعمال الرئيسية الضرورية، من أجل أجراء التدابير المقترحة في إطار هذا المحور، من السياق السياسي الحالي الذي هو سياق موات. وعليه يتعلق الأمر بما يلي:

- وضع جهاز مؤسسي في مجال مأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين داخل وزارة التشغيل والتكوين المهني والمؤسسات الخاضعة لوصايتها وتقوية قدرات الأعضاء فيما يتعلق بقيادة وتبعية وتفعيل الأعمال المتعلقة بمأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين؛

- التنصيص صراحة على المعايير والقيم في مجال مساواة وإنصاف النوع الاجتماعي في الوثائق المرجعية واستراتيجيات الوزارة والمؤسسات في قطاع التكوين المهني والتشغيل والحماية الاجتماعية وحماية العمل؛





• وضع كفاءات للتكوين والتحسيس والتعلم ملائمة لحاجيات المسؤولين وإكراهاتهم (التدبير الممتاز) وأطر وزارة التشغيل والتكوين المهني والمؤسسات الخاضعة لوصايتها حول قيم ومفاهيم وأطر تحليلات النوع الاجتماعي.

وينبغي أن تكون المقاربة التي سيتم اعتمادها، في نفس الوقت، أخلاقية (معايير المساواة وعدم التمييز) وأداتية (الفوائد المحتملة بالنسبة لتحسين مجموع مؤشرات القطاع بخصوص النمو الاقتصادي والتنمية الاجتماعية والبشرية للمغرب). سيتم إنجاز هذه الأعمال بتفعيل المشاريع الثلاثة التالية:

المشروع 1.1. دعم إحداث الهياكل المكلفة بمأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين وتقوية قدراتها داخل وزارة التشغيل والتكوين المهني وظروف العمل، وداخل المؤسسات الخاضعة لوصايتها

الهدف: تمكين مسلسل مأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين من الهيكل التنظيمي ومن الكفاءات الضرورية للقيام بتخطيط وتفعيل وتتبع وتقييم الأعمال المنبثقة عن البرنامج الاستراتيجي متوسط المدى.

النتيجة المنتظرة: اللجنة الاستراتيجية ولجنة التنسيق ووحدات تدبير برنامج مأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين إجرائية بشكل تام وتتوفر على الأدوات الضرورية لضمان القيام بتفعيل البرنامج الاستراتيجي متوسط المدى وتتبعه وتقييمه.

الأنشطة: سيتم توفير دعامة مؤسسية ومواكبة-استشارة للهياكل المكلفة بمأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين. ويتعلق الأمر على وجه الخصوص بما يلي:

- تحديد اختصاصات ومهام أعضاء هياكل مأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين؛
- إحداث وحدات تدبير البرنامج لمأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين وتعيين الموارد الدائمة التي تقوم بتفعيل وتتبع البرنامج والتي ستقوم بدعم لجان التنسيق واللجان التقنية؛
- تطوير الأنظمة والأدوات في مجال التنسيق والتدبير وتتبع وتقييم الأعمال المتعلقة بمأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين؛

- الاعتراف الرسمي، بموجب منشور وزاري، بالمهمة الموكولة إلى الهياكل المكلفة بمأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين على مستوى وزارة التشغيل والتكوين المهني وعلى مستوى المؤسسات الخاضعة لوصايتها على حد سواء. ذلك أن معرفة مهام مختلف الهياكل المكلفة بمأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين ستُمكن من جهة من تحسيس المستخدمين بأهمية مساواة وإنصاف النوع الاجتماعي وضمان تعاون فعلي لمجموع موارد وزارة التشغيل والتكوين المهني في كافة مراحل مسلسل مأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين، من جهة أخرى؛
- تطوير برنامج للتكوين ملائم لحاجيات أعضاء هياكل مأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين بهدف تقوية معرفتهم وكفاءاتهم من حيث التمييز المميز حسب النوع الاجتماعي؛ وتدبير المشاريع المتمحورة حول النتائج وإدراج بُعد النوع الاجتماعي في إعداد الميزانيات والرافعة والتواصل وتدبير الوقت، إلخ.؛
- إعطاء دروس تتعلق بالدورات التكوينية الموصى بها وتقييم برنامج هذه الدورات التكوينية.

المسؤول: وزارة التشغيل والتكوين المهني.

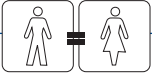
الشركاء: الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، والصندوق الوطني لمنظمات الاحتياط الاجتماعي، ومكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل، والوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات، وإدارة صندوق العمل.

المشروع 2.1. إعداد وتفعيل برنامج للتحسيس والتكوين فيما يتعلق بمساواة وإنصاف النوع الاجتماعي يلائم حاجيات وإكراهات مسؤولي وأطر وزارة التشغيل والتكوين المهني والهيئات الخاضعة لوصايتها

الهدف: الإعلام والتحسيس حول رهانات مساواة وإنصاف النوع الاجتماعي في القطاع بهدف وضع حد لأشكال المقاومة.

النتيجة المنتظرة: يتوفر مسؤولو وزارة التشغيل والتكوين المهني وأطرها على المعرفة الضرورية في مجال مساواة وإنصاف النوع الاجتماعي ويساهمون في تفعيل البرنامج الاستراتيجي متوسط المدى.





الأنشطة

- ترجمة البرنامج الاستراتيجي متوسط المدى إلى اللغة العربية.
- نشر البرنامج الاستراتيجي متوسط المدى باللغتين العربية والفرنسية.
- إعداد دعامة للتحميس والإعلام بخصوص مساواة وإنصاف النوع الاجتماعي (ملصقات، مقاطع إشهارية بالإذاعة).
- تنظيم لقاءات وطنية وجهوية لتقديم التشخيص والبرنامج الاستراتيجي متوسط المدى.
- إدراج ركن في النشرة الإخبارية لوزارة التشغيل والتكوين المهني 3 Flash info يخصص للأنشطة والمنجزات المتعلقة بمسلسل مأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين في قطاعات التشغيل والتكوين المهني والحماية الاجتماعية، وركن يستعرض منجزات البرنامج الاستراتيجي متوسط المدى.
- إدراج ركن يخصص لمساواة وإنصاف النوع الاجتماعي في القطاع، في الموقع الإلكتروني لوزارة التشغيل والتكوين المهني والمؤسسات الخاضعة لوصايتها.
- إعداد وتفعيل برنامج تكوين ملائم لحاجيات الأطر وإكراهاتهم، خصوصا في مجال تحليل النوع الاجتماعي والتخطيط الاستراتيجي الذي يأخذ النوع الاجتماعي بعين الاعتبار، وفي مجال إدراج بُعد النوع الاجتماعي في إعداد الميزانيات كذلك.
- تقييم الدورات التكوينية والبرمجة على أساس تقييم دورة تدعيم المكتسبات.

المجموعة المستهدفة بالتكوين

- قطاع التكوين المهني: مديرية التخطيط والتقييم.
- مديرية التشغيل: قسم الأبحاث والدراسات وقسم إنعاش الشغل.
- الصندوق الوطني لمنظمات الاحتياط الاجتماعي: قطاع التوقعات المحينة.
- مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل: مديرية البحث والهندسة، ومديرية التنمية.
- الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات: قطاع الخدمات الاجتماعية المسؤول عن الإحصائيات.
- إدارة صندوق العمل: قطاع الخدمات.
- الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

المسؤول: وزارة التشغيل والتكوين المهني .

الشركاء: الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات؛ الصندوق الوطني لمنظمات الاحتياط الاجتماعي؛ إدارة صندوق العمل؛ مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل؛ الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي .

المشروع 3.1. إعداد وإدماج معايير وقيم وزارة التشغيل والتكوين المهني والمؤسسات الخاضعة لوصايتها في مجال مساواة وإنصاف النوع الاجتماعي في الوثائق المرجعية وفي الاستراتيجيات وفي برامج الخطوط الموجهة

الهدف: تمكين مختلف المتدخلين من المواكبة ومن الأدوات الضرورية لتصبح الإحالة إلى مساواة وإنصاف النوع الاجتماعي إحالة صريحة في وثائق واستراتيجيات وبرامج وزارة التشغيل والتكوين المهني والمؤسسات الخاضعة لوصايتها .

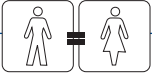
النتائج المنتظرة: سياسات وبرامج وزارة التشغيل والتكوين المهني والمؤسسات الخاضعة لوصايتها تأخذ النوع الاجتماعي بعين الاعتبار، وأطر الوزارة يتوفرون على مرجعية لإدماج مساواة وإنصاف النوع الاجتماعي في تخطيط وتتبع وتقييم سياسات وبرامج وزارة التشغيل والتكوين المهني والمؤسسات الخاضعة لوصايتها .

الأنشطة

يتم توفير مواكبة تقنية بهدف :

- إدماج مساواة وإنصاف النوع الاجتماعي في المرجعيات الموجودة والبرامج التي هي قيد الإنجاز؛
- إعداد مرجعية للمعايير والمساطر في مجال الإدماج العرضي لمساواة وإنصاف النوع الاجتماعي في تخطيط وتفعيل وتتبع البرامج والمشروع؛
- نشر المرجعية؛
- تكوين مسؤولي وأطر وزارة التشغيل والتكوين المهني والمؤسسات الخاضعة لوصايتها في مجال أدوات التحليل المتعلقة بإدماج مساواة وإنصاف النوع الاجتماعي والوقوف على الفوارق والصور النمطية في الوثائق والبرامج الخاصة بإدماج لغة لا تميز على أساس الجنس .





المسؤول: وزارة التشغيل والتكوين المهني .

الشركاء: الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات، الصندوق الوطني لمنظمات الاحتياط الاجتماعي، إدارة صندوق العمل، الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل .

2.4. المحور الاستراتيجي 2

وضع إجراءات مهيكلّة في مجال إدماج مساواة وإنصاف النوع الاجتماعي في نظام التكوين المهني

يتعلق الأمر في هذا المحور بالنهوض بإدماج مساواة وإنصاف النوع الاجتماعي في رافعات وبرنامج نظام التكوين المهني . وتنجلي الأعمال الأساسية التي يجب إدراجها في هذا المحور على النحو التالي :

• إحداث بنية تنظيمية مكلفة بمساواة وإنصاف النوع الاجتماعي في نظام التكوين المهني

سيُمكن إحداث هذه البنية من إدراج المبادرات المتخذة من طرف قطاع التكوين المهني لصالح مساواة وإنصاف النوع الاجتماعي في إطار قانوني، من جهة، والتنسيق والنهوض بتضام الجهود وتكامل المبادرات الصادرة عن أعمال مختلف الفاعلين وفي نظام التكوين المهني، من جهة أخرى .

• إدماج مساواة وإنصاف النوع الاجتماعي في البرامج التي هي قيد الإنجاز والوثائق المرجعية واستراتيجيات وزارة التشغيل والتكوين المهني وإعداد خطوط موجهة بخصوص المعايير والقيم في مجال مساواة وإنصاف النوع الاجتماعي

وصل التشخيص إلى الوقوف على أن مختلف وثائق الوزارة تبين عدم وجود تمييز في نظام التكوين المهني . ويتعلق الأمر في هذا الإطار بالقيام بمراجعة البرامج التي هي قيد الإنجاز والوثائق المرجعية لقطاع التكوين المهني بهدف تحديد التعديلات التي يجب القيام بها في مجال مساواة وإنصاف النوع الاجتماعي من جهة، وإنجاز دليل حول معايير وقيم النظام في هذا المجال، من جهة أخرى . وسيستعمل هذا الدليل بمثابة مرجعيات لمختلف الفاعلين من أجل إدماج مساواة وإنصاف النوع الاجتماعي في كافة أعمال تخطيط وتبعية وتقييم السياسات والبرامج .

• نشر ثقافة مساواة وإنصاف النوع الاجتماعي، من خلال تحسيس مختلف المتدخلين في نظام التكوين المهني وتكوينهم

مكّنت الحوارات التي تم إجراؤها مع مختلف الفاعلين من الكشف عن ضعف الإحاطة والالتزام بوجاهة أخذ بُعد النوع الاجتماعي بعين الاعتبار في نظام التكوين ورهاناته بالنسبة للبلد وللمجتمع. ويتعلق الأمر في إطار هذا الجانب بـ: (i) إعداد وتفعيل برنامج للتكوين يتلاءم مع حاجيات واستعداد أصحاب القرار وأطر قطاع التكوين المهني ومكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل، و(ii) تنظيم حملة للاتصال والتحسيس بأهمية مساواة وإنصاف النوع الاجتماعي لفائدة المتدخلين الرئيسيين، أي الفاعلين العموميين في التكوين، واللجان الوطنية والجهوية للتكوين المهني، والتجمعات ما بين المهنية للمساعدة على المشورة، والمتدخلين الرئيسيين في تدبير نظام العقود الخاصة.

• تحسين المعرفة، من خلال إنتاج تحليلات كيفية لتوسيع ولوج الفتيات إلى كافة أسلاك التكوين المهني ومساكنه

شرع قطاع التكوين المهني خلال السنوات الأخيرة، بشراكة مع الهيئات الدولية، في إنجاز عدة دراسات في مجال مساواة وإنصاف النوع الاجتماعي. بيد أن التشخيص مكن من الوقوف على أن الدراسات كانت تقوم بشكل رئيسي على تحليلات إحصائية، وأنها نادرا ما تقوم على تحليلات كيفية. وسيتعلق الأمر إذن، في إطار هذا الجانب، بتقويتها من خلال إنتاج تحليل كيفية وتنسيق مع المتدخلين الآخرين (الخواص والعموميين):

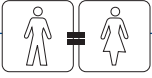
- معرفة الإكراهات والاختيارات المحددة لاستراتيجيات الشبان من الجنسين (الحضريين والقرويين) في مجال الولوج إلى مسالك ووحدات التكوين ووقوع الاختيار عليها؛
- الإدماج والتدرج المهني لخريجي وخريجات التكوين المهني، بتنسيق مع المقاولات والوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات ومديرية التشغيل بوزارة التشغيل والتكوين المهني.

وسيتم إنجاز هذه الأعمال بتفعيل المشاريع الأربعة التالية:

المشروع 1.2. تقديم الدعم لإنشاء وتقوية قدرات وحدة تدبير مسلسل مؤسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين في نظام التكوين المهني

الهدف: تقديم الدعم لإنشاء وحدة تدبير مسلسل مؤسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين ولتنمية قدراتها التنظيمية.





النتيجة المنتظرة: وحدة تدبير مسلسل مأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين داخل قطاع التكوين المهني إجرائية تماما، وتتوفر على الأدوات الضرورية للقيام بتفعيل البرنامج الاستراتيجي متوسط المدى وتتبعه وتقييمه.

الأنشطة

- رصد موارد دائمة (التنسيق والدعم الإداري) من أجل تفعيل البرنامج وتتبعه ودعم لجان التنسيق واللجان التقنية.
- الاعتراف الرسمي بمهمة وتكوين الوحدة المكلفة بمسلسل مأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين، بواسطة منشور يصدره الكاتب العام، إن على مستوى قطاع التكوين المهني أو على مستوى مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل وقطاعات التكوين الأخرى؛
- دعم مجلس أعضاء وحدة تدبير البرنامج لتحديد المهام، وإعداد أنظمة الأعمال المتعلقة بمأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين في نظام التكوين المهني وأدوات تنسيقها وتدبيرها وتتبعها/تقييمها.
- تنظيم ورشة داخلية تجمع أطر قطاع التكوين المهني (المركزية والمندوبيات والفاعلين في التكوين) وأصحاب اتخاذ القرار بها، لتقديم خطة العمل المتعلقة بمأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين في نظام التكوين المهني، وتقديم معلومات تخص أدوار ومسؤوليات مختلف المصالح في إنجاز البرنامج الاستراتيجي متوسط المدى.
- تطوير برنامج للتكوين يتلاءم مع حاجيات أعضاء وحدة تدبير البرنامج بهدف تقوية معرفتهم وكفاءاتهم من حيث التنمية الاجتماعية وتدبير المشاريع المرتكزة على النتائج والتدبير المرتكز على النتائج، وتدبير الترافع والتواصل، وتدبير الوقت، ومن حيث الإدراج في الميزانية الذي يأخذ النوع الاجتماعي بعين الاعتبار، وتبادل الخبرات والتجارب على المستوى الإقليمي والدولي، الخ.
- مواكبة-إرشاد وحدة التدبير من أجل تتبع ودعم تفعيل البرنامج الاستراتيجي متوسط المدى بالنسبة للمحور الاستراتيجي المتعلق بقطاع التكوين المهني.

المسؤول: قطاع التكوين المهني

الشركاء: قطاع التشغيل، مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل، التجمعات ما بين المهنية للمساعدة على المشورة، نظام العقود الخاصة للتكوين، الفاعلون في التكوين.

المشروع 2.2. إعداد وتفعيل برنامج للتكوين وتحسيس بأهمية مساواة وإنصاف النوع الاجتماعي يتلاءم مع حاجيات وإكراهات مسؤولي وأطر قطاع التكوين المهني وشركائها

الهدف: إخبار الفاعلين في التكوين المهني وتحسيسهم برهانات مساواة وإنصاف النوع الاجتماعي في نظام التكوين المهني بهدف القضاء على مقاومة مؤسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين.

النتائج المنتظرة: مسؤولو وأطر قطاع التكوين المهني (على المستوى المركزي وعلى مستوى المندوبيات) وشركاؤهم من الحكومة ومن المجتمع المدني يتوفرون على المعرفة الضرورية في مجال مساواة وإنصاف النوع الاجتماعي ويساهمون في تفعيل البرنامج الاستراتيجي متوسط المدى.

الأنشطة

- إعداد وتفعيل برنامج للتكوين يتلاءم مع الحاجيات الخاصة لمختلف الفاعلين والمتدخلين وإكراهاتهم، خصوصا في مجال: تحليل النوع، والتخطيط الاستراتيجي الذي يأخذ النوع الاجتماعي بعين الاعتبار، وإدراج بُعد النوع الاجتماعي في إعداد الميزانيات، إلخ.
- تنظيم ملتقيات وطنية وجهوية لتقديم تشخيص البرنامج الاستراتيجي متوسط المدى.
- إعداد وسيلة تحسيسية وإعلامية حول مساواة وإنصاف النوع الاجتماعي.
- إدراج ركن في النشرة الإخبارية لوزارة التشغيل والتكوين المهني *Flash info 3* يخصص للأنشطة والمنجزات المتعلقة بالتكوين المهني.

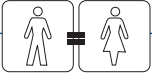
المسؤول: قطاع التكوين المهني.

الشركاء: قطاع التشغيل، الفاعلون في التكوين، التجمعات ما بين المهنية للمساعدة على المشورة.

المشروع 3.2. إعداد خطوط موجهة حول معايير وقيم نظام التكوين المهني في مجال مساواة وإنصاف النوع الاجتماعي

الهدف: تمكين مختلف الفاعلين من المواكبة ومن الأدوات الضرورية لتصبح الإحالة إلى مساواة وإنصاف النوع الاجتماعي إحالة صريحة في وثائق واستراتيجيات وبرامج التكوين المهني.





النتائج المنتظرة: السياسات والبرامج في مجال التكوين تأخذ النوع الاجتماعي بعين الاعتبار، وأطر الوزارة يتوفرون على مرجعية لإدماج مساواة وإنصاف النوع الاجتماعي في تخطيط السياسات والبرامج المتعلقة بالنظام وتتبعها وتقييمها.

الأنشطة

توفير مواكبة من أجل:

- إدماج مساواة وإنصاف النوع الاجتماعي في البرامج التي هي قيد الإنجاز؛
- إعداد مرجعية للمعايير والمسطرة في مجال الإدماج العرضي لمساواة وإنصاف النوع الاجتماعي في تخطيط البرامج والمشاريع وتفعيلها وتتبعها؛
- نشر المرجعية؛
- تكوين مسؤولي وأطر قطاع التكوين المهني على أدوات التحليل في مجال إدماج مساواة وإنصاف النوع الاجتماعي والوقوف على الفوارق والصور النمطية في الوثائق والبرامج الخاصة بإدماج لغة لا تقوم بالتمييز على أساس الجنس؛
- استعراض البرامج والمحتويات البيداغوجية وتصفياتها لتحديد التمثيلات التي تركز على الجنس والتمييزات القائمة على الجنس والأصل والطبقة الاجتماعية، إلخ. والقضاء عليها، وإنجاز دليل للتطبيق العملي ونشره.

المسؤول: قطاع التكوين المهني.

الشركاء: قطاع التشغيل، الفاعلون في التكوين، وزارة التربية الوطنية والتعليم العالي وتكوين الأطر والبحث العلمي.

المشروع 4.2. تحسين المعرفة، بإنتاج تحليلات كيفية لتوسيع ولوج الفتيات إلى كافة أسلاك التكوين المهني ومسالكه وإدماجهن في سوق العمل

الهدف: تحديد التمييزات والاختلالات في مجال ولوج الفتيات إلى كافة أسلاك التكوين المهني ومسالكه التي يقدمها نظام التكوين المهني، وفي مجال الإدماج في سوق العمل.

النتائج المنتظرة: مختلف المتدخلين في نظام التكوين المهني يتوفرون على تحليل كيفي قصد توجيه السياسات والبرامج التي يتعين تفعيلها، في مجال الملائمة بين التكوين المهني وحاجيات سوق العمل.

الأنشطة

- إنجاز دراسات لتحديد المسالك والإجراءات التي تشجع على ولوج النساء الشابات إلى مستويات التكوين التأهيلي التي تتلاءم مع الفرص الجديدة لسوق العمل.
 - تقديم دراسات والموافقة على توجهات الدراسات في إطار ورشة تشاركية تضم مختلف المتدخلين.
 - تحديد ووضع إجراءات لإزاحة العراقيل التي تحد من الولوج ومن تنوع مسالك التكوين المهني بالنسبة للفتيات وتيسير إدماجهن في سوق العمل.
- المسؤول:** قطاع التكوين المهني.
- الشركاء:** قطاع التشغيل، الفاعلون في التكوين، الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات، وزارة التربية الوطنية.

3.4. المحور الاستراتيجي 3

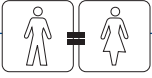
تحسين المعرفة بخصوص الفوارق والإكراهات حسب النوع الاجتماعي من أجل وضع إجراءات وثيقة الصلة بالموضوع في مجال مأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين في قطاعات التشغيل والحماية الاجتماعية وظروف العمل

يتعلق الأمر، بالنسبة لهذا المحور، بإيلاء أولوية مطلقة للإجراءات الموجهة إلى تشجيع أخذ بُعد النوع الاجتماعي بعين الاعتبار في تصور وتصميم المعرفة والمعطيات الكمية والكيفية وإنتاجها ونشرها في مجموع مجالات تدخل وزارة التشغيل والتكوين المهني.

يتعلق الأمر، من جهة، بتصحيح تفاوتات سوق العمل من خلال أخذ الإكراهات المرتبطة بالعرض والطلب على اليد العاملة النسائية ومعرفتها على نحو أفضل، ومن جهة أخرى، بتحسين المعرفة حسب النوع الاجتماعي لنظام الحماية الاجتماعية وظروف عمل المرأة. وتتضمن الأعمال المزمع القيام بها في إطار هذا المحور على ما يلي:

- 1.3. فيما يتعلق بسوق العمل، ينبغي أن تأخذ وزارة التشغيل والتكوين المهني بعين الاعتبار، عند إعداد مسلسل مأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين، إجراءات التحسين التالية:
- تحسين المعرفة بالعوامل الموضحة لركود النشاط النسائي، بل ولتراجعته، من خلال القيام بتحليل دقيق وتطوري للحصول على العمل حسب القطاع والسن والمستوى الدراسي والوضع القانوني المتعلق بالزواج؛





- إضفاء الانسجام على المؤشرات والاستثمارات بكيفية يمكن معها إقامة جسور وتكامل بين مختلف الأدوات المنهجية لقياس الإدماج والتدرج المهني والتأثير، إلخ.؛
- تشجيع القيام بأبحاث كيفية تمكّن من فهم أفضل للإكراهات والاستراتيجيات التي طورها الباحثون عن منصب شغل من الجنسين؛
- تحيين النظام الإعلامي للوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات، مع الحرص على أن يتم فيها إدماج المؤشرات التي تأخذ بعد النوع الاجتماعي بعين الاعتبار؛
- إبرام شراكات وتطويرها مع المندوبية السامية للتخطيط ووزارة التنمية الاجتماعية والأسرة والتضامن اللتان قامتتا في الآونة الأخيرة بإعطاء الانطلاقة للبحث الوطني الثاني المتعلق بالميزانية وتبذير الوقت. ذلك أن هذا البحث يمكن من معرفة أفضل بوضعية نشاط المرأة، خصوصا ما يتعلق بالعمل غير المؤدى عنه في الفلاحة وفي الخدمات المنزلية والخدمات المتعلقة بالعتاية بالأفراد. فاشترك وزارة التشغيل والتكوين المهني في هذه الورشة التي ما تزال في بداياتها الأولى سيساهم في توجيه هذا البحث تبعاً لحاجياتها هي أيضاً، وسيمكنها من التوفر على معلومات ثمينة عن هذا القطاع، خصوصا في مجال النسب الواقعية لنشاط وانشغال النساء في الوسط القروي؛
- إيلاء عناية خاصة لمعرفة الإشكالية المركزية المتعلقة بالتوفيق بين الحياة العائلية والمهنية التي تشكل أحد العوائق الأكثر دلالة أمام تطوير نظام الأجور النسائية وإدماج المرأة في سوق العمل. فهذه الإشكالية تمثل تحدياً يتطلب قدرات تلاقي السياسات العمومية والتنسيق فيما بينها. ذلك أن وزارة التنمية الاجتماعية والأسرة والتضامن، ووزارة تحديث القطاعات العمومية⁷ ووزارة الشبيبة والرياضة، والمؤسسات العمومية (وكالة التنمية الاجتماعية، التعاون الوطني) والمبادرة الوطنية للتنمية البشرية، بالإضافة إلى وزارة التشغيل والتكوين المهني، مدعوة إلى اعتماد مقاربة تشاركية لوضع سياسة عامة لدعم النساء في نشاطهن وفي القطاع الصناعي وقطاع الخدمات بصفة خاصة؛
- نشر واقتسام معطيات الدراسات وخلاصاتها، وتطوير أدوات للتتبع القائم على النوع الاجتماعي، وتقييم تأثير السياسات والبرامج في إطار المرصد الوطني للتشغيل؛
- تحسين التبادل والتنسيق بين مختلف المؤسسات المنتجة للمعلومات وللمعطيات الكمية والكيفية؛

7. تقوم وزارة تحديث القطاعات العمومية حالياً بإنجاز دراسة في القطاع العمومي حول هذه المسألة.

- تحسين الموقع الإلكتروني لوزارة التشغيل والتكوين المهني؛ خصوصا موقع مديرية التشغيل، من خلال إدراج معطيات حول النوع الاجتماعي والتشغيل، لنجعل منه موقعا مرجعيا، في انتظار مؤسسة المرصد الوطني للتشغيل.

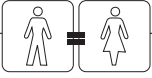
2.3. فيما يتعلق بالحماية الاجتماعية، يجب أن تتعلق الأعمال التي يتعين التفكير فيها بتحسين المعرفة، حسب النوع الاجتماعي، بنظام الحماية الاجتماعية وظروف عمل المرأة. ونقول بكيفية أدق بأن الأمر سيتعلق بما يلي:

- القيام بإعداد دراسة دقيقة عن وضعية النساء والرجال في نظام الحماية الاجتماعية في شموليته بقصد استكشاف التمييزات والاختلالات، واقتراح إجراءات تصحيحية. وينبغي أن تتعلق هذه الدراسة بالوضعية الراهنة بالتشريع المعمول به.
- التفكير بمعية الشركاء ومهنيي القطاع والمؤسسات المعنية في أنجع السبل لملاءمة نظام الضمان الاجتماعي مع خصوصيات القطاع الفلاحي (هيمنة العمل الموسمي والأراضي الفلاحية العائلية «مقاولات جد صغيرة»).
- اتخاذ الإجراءات العملية من أجل تطبيق مقتضيات المادة 2 من الظهير الصادر في 27 يوليوز 1972 المتعلقة بنظام الضمان الاجتماعي، خصوصا ما يتعلق بفئات «خدم البيوت»، وعمال القطاع الخاص المؤقتين أو العرضيين، وأعضاء أسرة مشغل يعملون لحساب هذا الأخير، خصوصا النساء المساعدات للزوج في الأراضي الفلاحية اللواتي لا يستفدن من الاعتراف بهن ولا من الحماية الاجتماعية.

3.3. فيما يتعلق بظروف عمل النساء، تتحمل وزارة التشغيل والتكوين المهني مسؤولية تقوية احترام مقتضيات مدونة الشغل والاتفاقيات الدولية التي صادق المغرب عليها. وتحقيقا لهذه الغاية، يتعلق الأمر باتخاذ إجراءات على الأمد المتوسط موجهة لما يلي:

- تحسين معرفة مجموع الفاعلين الاجتماعيين (ممثلي العمال (العاملات)، ممثلي المقاولات والمتدخلين الآخرين) بالخروقات التي تطل مدونة الشغل حسب النوع الاجتماعي في مختلف قطاعات الأنشطة؛
- تقوية المعرفة، وخصوصا انخراط/وعي هيئات المراقبة وهيئة مفتشيات الشغل، عن طريق وضع نظام إعلامي يأخذ بعد النوع الاجتماعي بعين الاعتبار حول الخروقات التي تطل مدونة الشغل. ويشكل برنامج تأهيل هيئة مفتشية الشغل وتعاقدتها فرصة ممتازة يجب الإمساك بها للتفكير بكيفية معمقة تصبح معها هاتان المبادرتان منصفتان إنصافا فعليا إزاء العمال والعاملات؛





- تعميم البرامج المتعلقة بالعمل اللائق وبالمسؤولية الاجتماعية للمقاولات بتقوية مكونة النوع الاجتماعي في برامجها؛
 - ضمان القيام بالتراجع والتتبع في إطار القانون المتعلق بالنقابات (موضوع تفاوض في الوقت الراهن) لإقامة نظام عملي إيجابي موجه للنهوض بمشاركة النساء النقابيات في هيئات اتخاذ القرار.
- تتضمن المشاريع التالية الأنشطة الرئيسية المتعلقة بهذا المحور التي يجب إنجازها على امتداد مسلسل مأسسة المساواة والإنصاف.

المشروع 1.3. تحسين المعرفة في مجال حصول النساء والرجال على العمل والحفاظ عليه وحول مساهمهم المهني

الهدف: التوفر على معطيات كمية، حسب الفروع وحسب قطاعات الأنشطة، حول العوامل الحاسمة لحصول النساء والرجال على العمل والحفاظ عليه حسب المتغيرات الديموغرافية-الاجتماعية وثيقة الصلة بالموضوع.

النتائج المنتظرة: وزارة التشغيل والتكوين المهني تتوفر على معلومات وثيقة الصلة بالموضوع عن أسباب ركود/تراجع النشاط النسائي وعلى توصيات وجيهة لاتخاذ إجراءات مؤسسية في مجال إنعاش العرض والطلب على اليد العاملة النسائية.

الأنشطة

- إنجاز دراسة تأخذ بعد النوع الاجتماعي بعين الاعتبار، حول العوامل المحددة لولوج النساء والرجال إلى سوق العمل والحفاظ عليه وحول مساهمهم المهني.
 - تنظيم ندوة لتقديم نتائج الدراسة.
 - نشر النتائج الرئيسية للدراسة على نطاق واسع.
 - إعداد واعتماد الإجراءات السياسية والمؤسسية التي يجب تفعيلها لتحسين ولوج النساء والرجال إلى سوق العمل والحفاظ عليه.
- المسؤول:** قطاع التشغيل.

الشركاء: وزارة التجارة والصناعة، وزارة التنمية الاجتماعية والأسرة والتضامن، قطاع التكوين المهني، المندوبية السامية للتخطيط، الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات، الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، الصندوق الوطني لمنظمات الاحتياط الاجتماعي، إدارة صندوق العمل.

المشروع 2.3. تحسين المعرفة بحسب النوع الاجتماعي في نظام الحماية الاجتماعية

الهدف: تحديد التمييزات والاختلالات واقتراح إجراءات لتصحيح القوانين والتنظيمات المتعلقة بمحاربة التمييزات المتعلقة بالنوع الاجتماعي في نظام الحماية الاجتماعية.

النتائج المنتظرة: إعطاء الانطلاقة للسلسلة من أجل مراجعة المقترضات المنظمة لقانون الحماية الاجتماعية في القطاع الخاص في شموليته، بما في ذلك تقنين القطاع الفلاحي، وكذا الكيفيات العملية لتطبيق المقترضات المتعلقة بنظام الضمان الاجتماعي بالنسبة لـ «خدم البيوت».

الأنشطة

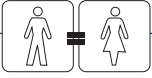
- إنجاز دراسة (الحالة الراهنة والقوانين سارية المفعول) حول وضعية النساء والرجال في نظام الحماية الاجتماعية في شموليته لاستكشاف التمييزات والاختلالات واقتراح إجراءات تصحيحية.
 - التفكير بمعية الشركاء ومهنيي القطاع والمؤسسات المعنية قصد تحسين نظام الحماية الاجتماعية وملاءمة نظام الضمان الاجتماعي مع خصوصيات القطاع الفلاحي (هيمنة العمل الموسمي والأراضي الفلاحية العائلية).
 - تحديد الكيفيات العملية لتطبيق مقترضات المادة 2 من الظهير الصادر في 27 يوليوز 1972 المتعلقة بنظام الضمان الاجتماعي، خصوصا فيما يتعلق بفئات «خدم البيوت» وعمال القطاع الخاص المؤقتين أو العرضيين، وأعضاء أسرة مشغل يعملون لحساب هذا الأخير.
- المسؤول:** قطاع التشغيل.

الشركاء: الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، الصندوق الوطني لمنظمات الاحتياط الاجتماعي، إدارة صندوق العمل، الشركاء الاجتماعيون.

المشروع 3.3. دعم النساء النشيطات في القطاع الصناعي وقطاع الخدمات بقصد ملاءمة الحياة العائلية والحياة المهنية

الهدف: التوفر على المعلومات الضرورية لإعداد سياسة وطنية شاملة تهدف إلى دعم النساء النشيطات في القطاع الصناعي وفي قطاع الخدمات.





النتائج المنتظرة: تم إعداد سياسة وطنية شاملة لدعم النساء النشيطات في القطاع الصناعي وقطاع الخدمات في إطار مقارنة شراكة تجمع، علاوة على وزارة التشغيل والتكوين المهني، القطاعات الوزارية والمؤسسات العمومية.

الأنشطة

- إنجاز تقرير تحليلي عن الحالة الراهنة للسياسات والبرامج الحكومية في مجال التوفيق بين الحياة العائلية والحياة المهنية.
 - تنظيم ندوة لتقديم الحالة الراهنة إلى الممثلين الحكوميين والمجتمع المدني والقطاع الخاص.
 - تنظيم ندوة للتفكير والتشاور لتحديد مكونات السياسة المشتركة في مجال التوفيق بين الحياة المهنية والحياة العائلية.
 - استقطاب خبرة لإعداد استراتيجية حكومية تتوخى ملاءمة عمل النساء مع الواقع الاجتماعي؛
 - تنظيم ورشة للمصادقة على الاستراتيجية.
 - طبع الوثيقة المتعلقة باستراتيجية دعم النساء النشيطات في القطاع الصناعي وقطاع الخدمات بصفة خاصة، ونشرها على نطاق واسع بين المتدخلين الرئيسيين.
- المسؤول:** قطاع التشغيل.

الشركاء: وزارة التنمية الاجتماعية والأسرة والتضامن، وزارة تحديث القطاعات العمومية، وزارة الفلاحة والصيد البحري، وزارة السياحة والصناعة التقليدية، وزارة التجارة والصناعة، وزارة الشبيبة والرياضة، غرف التجارة والصناعة، التعاون الوطني، الشركاء الاجتماعيون-الاقتصاديون، المبادرة الوطنية للتنمية البشرية.

المشروع 4.3. تطوير نظام يأخذ النوع الاجتماعي بعين الاعتبار، من أجل تتبع/تقييم سياسات التشغيل والتكوين المهني والحماية الاجتماعية

الأهداف: التوفر على المعلومات الضرورية لاستباق الظواهر السوسيو-اقتصادية وتوجيه السياسات والبرامج العمومية في مجال مشاركة النساء والرجال في سوق العمل.

النتائج المنتظرة: تمت إقامة جسور وتحقيق تكامل بين الأدوات المنهجية وإجراءات الإدماج والتدرج المهني وقياس الأثر.

الأنشطة

- استقطاب خبرة لتحليل مؤشرات وأدوات جمع المعطيات التي تأخذ بعين الاعتبار بعد النوع الاجتماعي، من مختلف الفاعلين في مجال الولوج والتدرج المهني وفقدان مناصب الشغل، وتحقيق الانسجام فيما بينها.
- تطوير نظام للتتبع والتقييم.
- وضع النظام وتقديمه والمصادقة عليه من طرف الفاعلين الرئيسيين.

المسؤول: قطاع التشغيل.

الشركاء: قطاع التكوين المهني، الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات، الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، الصندوق الوطني لمنظمات الاحتياط الاجتماعي، إدارة صندوق العمل.

المشروع 5.3. تحسين المعرفة بالخروقات التي تطل مدونة الشغل وذلك بوضع نظام إعلامي يأخذ بعد النوع الاجتماعي بعين الاعتبار

الهدف: تحسين معرفة كل الفاعلين الاجتماعيين (ممثلي العمال (العاملات) و ممثلي المقاولات والمتدخلين الآخرين) بالخروقات التي تطل مدونة الشغل، حسب النوع الاجتماعي، في مختلف قطاعات الأنشطة.

النتائج المنتظرة: هيئات المراقبة وهيئة مفتشية الشغل تتوفر على المعرفة والأدوات الضرورية للكشف عن الخروقات التي تطل مدونة الشغل وتمس بحقوق العاملات، وقياسها.

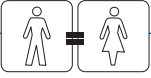
الأنشطة

- إعداد ووضع نظام إعلامي يأخذ النوع الاجتماعي بعين الاعتبار في مجال الخروقات التي تطل مدونة الشغل.
- تكوين مفتشي الشغل بخصوص الممارسات التمييزية.
- تنظيم ملتقى للتفكير وتبادل الرأي بين مفتشي الشغل حول الخروقات المرتبطة بالنوع الاجتماعي.

المسؤول: قطاع التشغيل.

الشركاء: الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، إدارة صندوق العمل، الصندوق الوطني لمنظمات الاحتياط الاجتماعي، الشركاء الاجتماعيون، الجمعيات المهنية.





4.4. المحور الاستراتيجي 4

تشجيع وصول النساء إلى مراكز المسؤولية وإلى هيئات اتخاذ القرار

مكن التشخيص التشاركي من استخلاص ضعف مشاركة النساء في اتخاذ القرار، إن على المستوى المركزي أو على المستوى اللامركزي. ومن شأن ضعف المشاركة هذا أن يكون مرتبطاً بعدة عوامل: الصعوبات المرتبطة بالتوفيق بين الحياة المهنية والحياة العائلية؛ ومسلسل الانتقاء الذي يجحف حق المرشحات المحتملات في العمل، وعدم كفاية أخذ المسيرين لمبدأ مساواة وإنصاف النوع الاجتماعي بعين الاعتبار، إلخ.

تبرز هذه الممارسة أهمية تطوير الحواجز التي تعوق مشاركة النساء في مناصب المسؤولية داخل القطاع بهدف التوفر على المعلومات الضرورية لوضع إجراءات مؤسساتية في مجال ولوج النساء إلى مناصب المسؤولية.

يتعلق الأمر إذن في إطار هذا المحور بتحديد عوامل الإعاقة وإعداد إجراءات لصالح التشجيع على وصول النساء إلى مناصب المسؤولية في قطاع التشغيل والتكوين المهني والحماية الاجتماعية وظروف العمل.

ويتعلق الأمر كذلك بالتشجيع على ولوج النساء إلى هيئات اتخاذ القرار في النقابات والجمعيات المهنية وبين مندوبي المستخدمين وفي لجان المقابلة. وسيتم تجسيد هذه الأعمال من خلال تفعيل المشروعين التاليين.

المشروع 1.4. النهوض بمشاركة النساء في مناصب المسؤولية داخل وزارة التشغيل والتكوين المهني والمؤسسات الخاضعة لوصايتها

الأهداف: تحديد عوامل الإعاقة والعوامل المحفزة بغاية تقليص الفوارق بين الرجال والنساء في مجال الولوج إلى مناصب المسؤولية وإلى هيئات اتخاذ القرار.

النتائج المنتظرة: تم وضع إجراءات تمكن من النهوض بتمثيل النساء في هيئات اتخاذ القرار.

الأنشطة

- إنجاز دراسة كيفية تحديد الأسباب المتعلقة بضعف مشاركة النساء في مناصب المسؤولية تتضمن تحديد نقص تمثيل النساء في مناصب المسؤولية وتحليل شروط

التوظيف/الانتقاء من أجل الكشف عن السبل التمييزية والأسباب المتكررة وإجراءات التقويم الضرورية.

- تقديم نتائج الدراسة إلى مختلف المتدخلين في القطاع.
- تنظيم ورشة للتفكير والتشاور مع المتدخلين الرئيسيين من أجل إعداد إجراءات مؤسساتية خاصة بالقطاع.
- إعداد برنامج عمل.
- تفعيل خطة العمل من طرف وحدة تدبير البرنامج ووزارة التشغيل والتكوين المهني والمؤسسات الخاضعة لوصايتها.
- وضع نظام لليقظة/داخل مديرتي الموارد البشرية (قطاع التشغيل وقطاع التكوين المهني) في مجال التشجيع على مشاركة النساء في هيئات اتخاذ القرار.
- المسؤول:** وزارة التشغيل والتكوين المهني.

الشركاء: قطاع التكوين المهني، الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات، إدارة صندوق العمل، الصندوق الوطني لمنظمات الاحتياط الاجتماعي، الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، وزارة تحديث القطاعات العمومية.

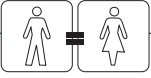
المشروع 2.4. تقوية تمثيل النساء في هيئات اتخاذ القرار بواسطة إجراءات تشجع على مشاركتهن في النقابات والجمعيات المهنية والهيئات الممثلة للمستخدمين ولجان المقاولات

الهدف: تشجيع ولوج النساء إلى مناصب اتخاذ القرار في وزارة التشغيل والتكوين المهني وفي المؤسسات الخاضعة لوصايتها وفي الهيئات المسيرة للنقابات والجمعيات المهنية وبين مندوبي المستخدمين ولجان المقاولات.

النتائج المنتظرة

- تم تحسيس الشركاء الاجتماعيين بالرهانات المتعلقة بمشاركة النساء في هيئات اتخاذ القرارات.
- عدد النساء في مناصب اتخاذ القرار وفي مختلف الهياكل التمثيلية للمأجورين في تزايد مستمر.



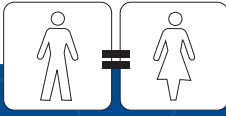


الأنشطة

- إعداد استراتيجية للتواصل والتحسيس وخطة تفعيلها لفائدة الشركاء الاجتماعيين (بما في ذلك التدابير التحفيزية واستراتيجية التواصل والتكوين).
- تفعيل خطة إجرائية لاستراتيجية تشجيع مشاركة العاملات في هيئات اتخاذ القرار (النقابات، أرباب المقاولات، الجمعيات المهنية، لجان المقاولات، إلخ).

المسؤول: وزارة التشغيل والتكوين المهني.

الشركاء: النقابات، أرباب المقاولات، لجان المقاولات.



استراتيجية تفعيل البرنامج الاستراتيجي متوسط المدى

1.5. المقاربة المنهجية

ترتكز استراتيجية تفعيل البرنامج الاستراتيجي متوسط المدى لمأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين في قطاع التشغيل والتكوين المهني والحماية الاجتماعية والشغل على المبادئ الموجهة التالية:

- الإعلام والتواصل وإنتاج المعطيات والمعارف؛
- تقوية التضامن والتكامل بين مكونات القطاع من جهة، ومختلف الوزارات والمجتمع المدني والشركاء التقنيين والماليين من جهة أخرى؛
- تطوير خبرة داخلية في مجال مساواة وإنصاف النوع الاجتماعي من خلال المواكبة وتبادل التجربة ونقل الخبرة التقنية.

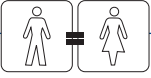
2.5. تخطيط وتفعيل البرنامج الاستراتيجي متوسط المدى والمشاريع

يتم تخطيط وإنجاز وتقييم الأنشطة المنبثقة عن المحاور الأربعة للبرنامج الاستراتيجي متوسط المدى وفق مقارنة تركز على النتائج.

فيما يتعلق بالتخطيط

يقوم كل قطاع بناءً على أدوار ومسؤوليات الآليات المكلفة بمأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين بالتخطيط للأعمال التي تقع في نطاق مسؤوليته. ويأخذ هذا التخطيط بعين الاعتبار تحليل السياق والإنجازات المتعلقة بمأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين في القطاع.





تتم صياغة المشاريع على أساس أهداف واضحة ومحددة ونتائج واقعية وقابلة للإنجاز. ويجب تحديد الأنشطة المنبثقة عن المشاريع في إطار خطة عمل تحدد: المسؤوليات وآجال الإنجاز بناء على قدرات وإكراهات الموارد البشرية والمالية.

فيما يتعلق بطور الإنجاز

لإنجاز المشروع، تضع وحدات تدبير مسلسل مأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين التابعة لكل قطاع خطة عمل تحدد المسؤوليات (الرئيسية والمواكبة) وآجال إنجاز الأنشطة والنتائج المنتظرة.

تقوم لجنة تنسيق مسلسل مأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين بالإشراف على الأعمال وتدعم تنظيم أنشطة المشروع.

فيما يتعلق بالتتبع والتقييم

يتم القيام بالتتبع طبقاً لأدوار ومسؤوليات الآليات المكلفة بمأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين، ووفق الشروط المنصوص عليها في خطط عمل المشاريع.

يتم إنجاز تقييم المشروع على أساس سنوي لإبراز ما يلي:

- منجزات المشروع؛
- النتائج المحصل عليها؛
- تحليل الفوارق بين النتائج المتوقعة والنتائج المسجلة؛
- الإكراهات التي تمت مواجهتها والحلول التي اعتمدت لرفعها؛
- الدروس المستخلصة، وكذا الخلاصات والتوصيات.

3.5. تدبير المساعدة التقنية

لتفعيل البرنامج الاستراتيجي متوسط المدى، تتم الاستعانة بخبرات خارجية لمواكبة مختلف المشاريع.

تتعلق الخبرات، التي يجب تعبئتها، بالمواكبة لوضع وتنظيم الهياكل المكلفة بمسلسل مأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين، والمراجعة بهدف إدماج مأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين في المراجع المعتمدة وبرامج وزارة التشغيل والتكوين المهني؛ وكذا إعداد وتفعيل برنامج تكويني في مجال مساواة وإنصاف النوع الاجتماعي والتدبير

المرتكز على النتائج، والإدراج في الميزانية الذي يأخذ النوع الاجتماعي بعين الاعتبار، وتحليل السياسات العمومية، إلخ.؛ وإنجاز الدراسات وإنتاج أدوات ودعامة التواصل في مجال الإعلام والتحسيس، إلخ.

يجب تحديد الشروط المرجعية لاستقطاب هذه الخبرات بوضوح عند إعداد برامج المشاريع. وتسهر وزارة التشغيل والتكوين المهني على وضع قاعدة معطيات خاصة بالمستشارات المتخصصة في مجالات تدخل البرنامج الاستراتيجي متوسط المدى، وتزويد هذه القاعدة بالمعلومات بكيفية منتظمة.

4.5. تتبع النتائج وقياسها

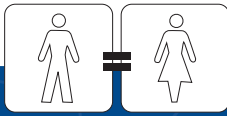
تقوم الهياكل المكلفة بمسلسل مؤسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين، مباشرة بعد انطلاق البرنامج الاستراتيجي متوسط المدى، بإعداد ووضع مساطر التدبير والتتبع والتقييم. وسيتم إعداد هذه الأدوات على الأساس المنطقي للبرنامج الاستراتيجي متوسط المدى الذي سيشكل مرجعا لصياغة المشاريع والتتبع وقياس النتائج. وهكذا سيكون على أعضاء الهيئة المكلفة بمسلسل مؤسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين أن يكونوا على علم تام بذلك.

تتكون أدوات التتبع الرئيسية من:

- المخططات السنوية؛
- تقارير المشروع؛
- تقارير مهمة الخبرة الخارجية؛
- خطط عمل وحدات تدبير البرنامج.

وبالإضافة إلى ذلك، تقوم وزارة التشغيل والتكوين المهني والمؤسسات الخاضعة لوصايتها سنويا بمراجعة التقدم الحاصل في النتائج الكاملة للبرنامج الاستراتيجي متوسط المدى. وهكذا تمكن إعادة النظر هذه من إدخال التعديلات اللازمة على الأولويات وعلى شروط إنجاز أنشطة المشروع وعلى توزيع الموارد البشرية والمالية.





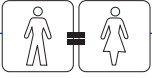
أدوار الشركاء ومسؤولياتهم

1.6. دور ومسؤوليات وزارة التشغيل والتكوين المهني والمؤسسات الخاضعة لوصايتها

تشكل عموما مسؤوليات وزارة التشغيل والتكوين المهني والمؤسسات الخاضعة
لوصايتها مما يلي:

- إعداد البرنامج الاستراتيجي متوسط المدى والمصادقة عليه؛
- الحصول على الاعتراف الرسمي بالأدوار والمهام الموكلة للآليات المؤسسية المكلفة
بمأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين من طرف مستخدمي وزارة التشغيل
والتكوين المهني والمؤسسات الخاضعة لوصايتها، ومن طرف شركاء القطاع؛
- الحرص على وضع وحدات تدبير البرنامج الاستراتيجي متوسط المدى وعلى رصد
الموارد الدائمة؛
- ضمان استعداد الموارد المشاركة في إنجاز البرامج والمشاريع؛
- توفير مواكبة لوضع وتقوية قدرات الهيئات المكلفة بمأسسة المساواة والإنصاف بين
الجنسين عبر استقطاب خبرة خارجية منذ بداية تفعيل البرنامج الاستراتيجي متوسط
المدى؛
- رصد ميزانية لإنجاز أنشطة المشاريع المنبثقة عن البرنامج الاستراتيجي متوسط المدى؛
- تحديد الشركاء التقنيين والماليين المشاركين في النهوض بمساواة وإنصاف النوع
الاجتماعي وعرض المشاريع عليهم من أجل شراكة محتملة؛





- إشراك مختلف القطاعات الوزارية في مسلسل الاستشارة وإنجاز المشاريع المنبثقة عن البرنامج الاستراتيجي متوسط المدى؛
- وضع إطار شراكة وتفاهم مع الجمعيات المهنية والنقابات وأرباب العمل؛
- ضمان تدبير محكم وفعال لأنشطة البرنامج الاستراتيجي متوسط المدى والمصادقة على التقارير المنجزة عن الأنشطة؛
- القيام بمراجعات سنوية لمدى التقدم الحاصل وللنتائج المحصل عليها في إطار البرنامج الاستراتيجي متوسط المدى وتحديد التقييمات الضرورية؛
- تقديم تقرير سنوي عن نتائج البرنامج الاستراتيجي متوسط المدى المحصل عليها.

2.6. دور ومسؤوليات الهيئات المكلفة بمأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين

تتكون الآليات المكلفة بمساواة وإنصاف النوع الاجتماعي في القطاع من الهيئات التالية: لجنة استراتيجية؛ لجنة للتنسيق ووحدات تدبير مسلسل مأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين التي سيتم توطينها داخل وزارة التشغيل والتكوين المهني وقطاع التكوين المهني والمؤسسات الخاضعة لوصايتها: مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل؛ إدارة العمل؛ الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات؛ الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي؛ الصندوق الوطني لمنظمات الاحتياط الاجتماعي. وستتكون وحدة تدبير البرنامج من نقط بؤرية للنوع الاجتماعي ومن موارد دائمة.

1.2.6. اللجنة الاستراتيجية لتتبع محاور الالتقاء وتقييمها

في يونيو 2008، وضعت وزارة التشغيل والتكوين المهني أرضية أعمال لتقوية التضافر والالتقاء والتكامل بين مختلف المتدخلين في القطاع. وتتكون هذه الأرضية من 7 محاور وتضم محورا مخصصا بالتحديد لـ «إدماج مقارنة النوع الاجتماعي في برامج الوزارة قصد تقليص الفوارق وعوامل الإقصاء وضمان تنمية بشرية ومنصفة».

لضمان تتبع وتقييم محاور الالتقاء هذه، تم إحداث لجنة استراتيجية. وتتكون هذه اللجنة، التي يرأسها وزير التشغيل والتكوين المهني، من الكاتيبين العاميين للوزارة ومن المدراء العاميين للهيئات الخاضعة لوصايتها.

يتعلق الأمر إذن ببنية ملائمة تماماً للإشراف على التوجيه الاستراتيجي وقيادة سياسة مسلسل مؤسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين. وهكذا سيتم إدماج البرنامج الاستراتيجي متوسط المدى لمؤسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين (البرنامج الاستراتيجي متوسط المدى) في المحور المتعلق بـ «إدماج مقاربة النوع الاجتماعي في برنامج وزارة التشغيل والتكوين المهني» بكيفية يتم معها ضمان تضافر والتقاء الأعمال بين مختلف المتدخلين في القطاع.

التشكيلة

وزير التشغيل والتكوين المهني؛ الكاتبان العامان لقطاعي التشغيل والتكوين المهني؛ مديرو الوزارة المركزيون؛ المديرون العامون ومديرو المؤسسات الخاضعة للصيانة: الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات، مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل، الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، الصندوق الوطني لمنظمات الاحتياط الاجتماعي، وإدارة صندوق العمل.

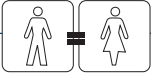
الدور

- القيام بالتوجيه الشامل والاستراتيجي لمسلسل مؤسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين في القطاع.
- الإشراف على تفعيل الأعمال المنبثقة عن البرنامج الاستراتيجي متوسط المدى.

المسؤوليات

- المصادقة على البرنامج الاستراتيجي متوسط المدى لمؤسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين.
- رصد الموارد (البشرية والمالية) الضرورية لإنجاز الأعمال المنبثقة عن البرنامج الاستراتيجي متوسط المدى، والمصادقة عليها.
- المصادقة على كافة التقارير و/أو التوصيات الضرورية بهدف تصحيح الفوارق بين الجنسين في قطاعات وميادين اختصاصات الوزارة.
- المصادقة على التقارير السنوية عن الأنشطة والتقييم، وكذا التقرير المتعلق بالنوع الاجتماعي الملحق بقانون المالية.
- المصادقة على الإجراءات المتعلقة بإعادة توجيه البرنامج بالنظر إلى النتائج المحصل عليها ونتائج تطور السياق.





2.2.6. لجنة تنسيق مسلسل مأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين

تتكون لجنة التنسيق من ممثلي (ممثلات) أعضاء اللجنة الاستراتيجية الذين يتم تعيينهم من قبل الكاتبين العامين لقطاعي التشغيل والتكوين المهني، ومن قبل المديرين العامين بالنسبة للمؤسسات الخاضعة للرعاية.

التشكيلة

- قطاع التشغيل
- مديرية التشغيل: قسم الأبحاث والدراسات وقسم إنعاش التشغيل
- مديرية التشغيل
- مديرية الحماية الاجتماعية للعمال
- قطاع التكوين المهني
- مديرية التخطيط والتقييم
- مديرية التنسيق البيداغوجي والقطاع الخاص
- مديرية التكوين في الوسط المهني

المؤسسات الخاضعة للرعاية

- الصندوق الوطني لمنظمات الاحتياط الاجتماعي: قطاع التوقعات المحيئة
- مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل: مديرية البحث والهندسة ومديرية التنمية
- الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات: قطاع الخدمات الاجتماعية المسؤول عن الإحصائيات
- إدارة صندوق العمل: قطاع الخدمات
- الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي

الدور

- وضع مسلسل مأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين والعمل على تنسيقه فيما يخص تخطيط وتفعيل وتقييم الأنشطة.
- دعم اللجنة الاستراتيجية على اتخاذ القرار فيما يتعلق بمأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين.

المسؤوليات

- المصادقة على خطة العمل والميزانية السنويتين للبرنامج الاستراتيجي متوسط المدى / مؤسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين.
- المصادقة على الأدوات والمساطر التي يتعين تفعيلها لتنفيذ البرنامج وتقييمه.
- الإشراف على تنسيق مجموع الأعمال المنبثقة عن البرنامج الاستراتيجي متوسط المدى لمؤسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين.
- السهر على وضع نظام إجرائي للتواصل بين مختلف المتدخلين في مسلسل مؤسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين والمصادقة عليه.
- المصادقة على خطط الاتصال الداخلي والخارجي بالنسبة لمجموع البرنامج.
- الحرص على احترام المساطر وآجال إنجاز البرنامج.
- القيام بتتبع وتقييم البرنامج عبر المصادقة على تقارير وحدات تدبير البرنامج.
- الإشراف على إعداد التقارير السنوية والمصادقة عليها وإرسالها إلى اللجنة الاستراتيجية قصد اعتمادها.
- إصدار توصيات إلى اللجان الاستراتيجية فيما يتعلق بمراجعات البرنامج المحتملة.

3.2.6. وحدات تدبير مسلسل مؤسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين

يتم إحداث وحدات تدبير مسلسل مؤسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين داخل قطاعي التشغيل والتكوين المهني والمؤسسات الخاضعة للوصاية. وستكون مكونة من النقاط البؤرية الخاصة بالنوع الاجتماعي ومدعمة بموارد دائمة.

تكون وحدات تدبير برنامج مؤسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين ملحقة بالكتابة العامة بالنسبة لقطاعي التشغيل والتكوين المهني وبالمديرين العامين بالنسبة للمؤسسات الخاضعة للوصاية. وتكون أدوار ومسؤوليات هذه الوحدات كما يلي:

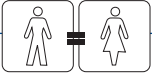
الدور

تخطيط وتفعيل وتتبع الأنشطة المنبثقة عن مسلسل مؤسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين، كل في قطاعه.

المسؤوليات

- إعداد خطط العمل وكذا الميزانيات السنوية وعرضها على لجنة التنسيق قصد المصادقة.





- إعداد الأدوات والمساطر التي يتعين تفعيلها لتنفيذ وتقييم البرنامج وتقديمها إلى لجنة التنسيق قصد المصادقة.
- تنسيق وضمان تتبع مجموع الأعمال المنبثقة عن البرنامج الاستراتيجي متوسط المدى لمأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين.
- الحرص على انسجام الأعمال والتضافر بين مختلف مصالح القطاع ونقط الاتصال.
- إعداد وتفعيل استراتيجية للاتصال الداخلي والخارجي.
- تحديد الشركاء التقنيين والماليين وتقديم طلبات لهم للمساهمة، من أجل إنجاز المشاريع التي لا يمكن تمويلها من الصناديق الخاصة لوزارة التشغيل والتكوين المهني والمؤسسات الخاضعة لوصايتها.
- إعطاء الانطلاقة لمسلسل استقطاب الموارد الخارجية.
- ضمان تتبع الدراسات.
- تنظيم ندوات وورشات للتكوين.
- تنظيم وتنشيط اجتماعات عمل تتعلق بإنجاز الأنشطة.
- إعداد تقارير نصف سنوية وسنوية وعرضها على لجنة التنسيق قصد المصادقة.
- المعرفة المشتركة لحالة تقدم الأنشطة بكيفية دورية.
- وضع حلقة للتواصل مع نقط الاتصال.
- تحضير اجتماعات اللجنة الاستراتيجية ولجنة التنسيق وإرسال محاضر الاجتماعات.
- إخبار لجنة التنسيق بأي عائق من شأنه أن يعرقل السير الجيد للمسلسل وعرض اقتراحات لحلها.
- تحضير وتنسيق المراجعات السنوية للبرنامج.
- توثيق المسلسل استعدادا للتقييم النهائي لتفعيل البرنامج الاستراتيجي متوسط.
- ضمان وضع وتتبع ركن مأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين في الموقع الإلكتروني لوزارة التشغيل والتكوين المهني والقيام بتطعيمه.

4.2.6. نقط الاتصال

للتمكن من إشراك كل المتدخلين في القطاع، يتم تحديد نقط اتصال داخل مختلف الهيئات المتدخلة في النظام، أي مندوبيات العمالات والأقاليم، والجمعيات المهنية، والنقابات وأرباب العمل. وتكون لنقط الاتصال مسؤولية:

- تقديم المعلومات والمعرفة الضرورية حول بنية الانتماء؛
- التنسيق في مجال المعلومات والتحسيس بخصوص مؤسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين؛
- المشاركة في المراجعات السنوية للبرنامج الاستراتيجي متوسط المدى.

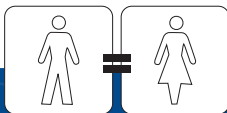
3.6. دور ومسؤوليات الشركاء المؤسساتيين لوزارة التشغيل والتكوين المهني

- المشاركة في الأنشطة المنبثقة عن مسلسل مؤسسة مساواة وإنصاف النوع الاجتماعي.
- تعيين ممثلين (ممثلات) تكون مؤهلاتهم ومهمتهم متلائمة مع النشاط الذي من أجله يكون تنظيمهم أمرا مرغوبا فيه.
- المساهمة في اقتسام التجارب والمعارف.

4.6. دور ومسؤوليات الشركاء التقنيين والماليين لوزارة التشغيل والتكوين المهني

- تقديم دعم مالي للبرنامج.
- السهر على تضافر وتكامل الأنشطة مع تلك المدعومة من طرف الشركاء الماليين والتقنيين الآخرين.
- دعم وحدات التدبير في تخطيط وانخراط الصناديق حسب معايير ومسااطر كل الشركاء التقنيين والماليين.
- دعم التنسيق المرتبط بتتبع وتقييم الأنشطة المنبثقة عن البرنامج الاستراتيجي متوسط المدى.
- المشاركة في اجتماعات وملتقيات تقديم نتائج الدراسات.
- المشاركة في تقديم الدراسات وفي المراجعات السنوية للبرنامج الاستراتيجي متوسط المدى.



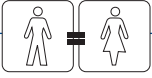


البرنامج الاستراتيجي متوسط المدى لمأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين
في قطاع الشغل والتشغيل والتكوين المهني والحماية الاجتماعية

7

توزيع محاور المشاريع الفرعية وميزانيات البرنامج الاستراتيجي متوسط المدى





المشاريع

المحور الاستراتيجي 1: إدماج مساواة وإنصاف النوع الاجتماعي في بنية وممارسات وزارة التشغيل المساواة والإنصاف بين الجنسين

المشروع 1.1.

دعم وضع وتقوية قدرات الهياكل المكلفة بمأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين داخل قطاع التشغيل والحماية الاجتماعية، وظروف العمل والمؤسسات الخاضعة للوصاية.

المشروع 2.1.

إعداد وتفعيل برنامج للتحسيس والتكوين في مساواة وإنصاف النوع الاجتماعي ملائم لحاجيات وإكراهات مسؤولي وأطر وزارة التشغيل والتكوين المهني والمؤسسات الخاضعة لوصايتها.

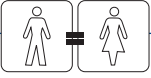
المشروع 3.1.

إعداد استراتيجيات وبرامج الخطوط الموجهة حول قيم ومعايير وزارة التشغيل والتكوين المهني والمؤسسات الخاضعة لها في مجال مساواة وإنصاف النوع الاجتماعي، وإدماجها في الوثائق المرجعية.

مجموع المحور 1

المسؤولون	الشركاء	آجال الاستحقاق	الميزانية بالدرهم
والتكوين المهني والمؤسسات الخاضعة لوصايتها بتقوية القدرات المؤسساتية في مجال مؤسسة			
وزارة التشغيل والتكوين المهني	الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات إدارة صندوق العمل الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي الصندوق الوطني لمنظمات الاحتياط الاجتماعي	2014-2011	950 000
وزارة التشغيل والتكوين المهني	الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات إدارة صندوق العمل الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي الصندوق الوطني لمنظمات الاحتياط الاجتماعي	2014-2011	2 100 000
وزارة التشغيل والتكوين المهني	الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات إدارة صندوق العمل الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي الصندوق الوطني لمنظمات الاحتياط الاجتماعي	2013-2011	360 000
3 410 000			





المشاريع

المحور الاستراتيجي 2: وضع إجراءات مهيكلة في مجال إدماج مساواة وإنصاف النوع الاجتماعي

المشروع 1.2. دعم وضع وتقوية قدرات وحدة تدبير مسلسل مأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين في نظام التكوين المهني.

المشروع 2.2. إعداد وتفعيل برنامج للتحسيس والتكوين في مساواة وإنصاف النوع الاجتماعي ملائم لحاجيات وإكراهات مسؤولي وأطر قطاع التكوين المهني وشركائه.

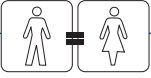
المشروع 3.2. إعداد خطوط موجّهة حول قيم ومعايير نظام التكوين المهني والمؤسسات الخاضعة لها في مجال مساواة وإنصاف النوع الاجتماعي.

المشروع 4.2. تحسين المعرفة، بإنتاج تحليلات كيفية لتوسيع ولوج الفتيات إلى كافة أسلاك التكوين المهني ومسالكه وإدماجهن في سوق العمل.

مجموع المحور 2

المسؤولون	الشركاء	آجال الاستحقاق	الميزانية بالدرهم
في نظام التكوين المهني			
قطاع التكوين المهني	قطاع التشغيل مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل نقط الاتصال	2014-2011	1 000 000
قطاع التكوين المهني	قطاع التشغيل مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل الفاعلون في التكوين، العموميون والخواص التجمعات ما بين المهنية للمساعدة على المشورة	2014-2011	1 000 000
قطاع التكوين المهني	مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل الفاعلون في التكوين، العموميون والخواص	2013-2011	360 000
قطاع التكوين المهني	مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل الفاعلون في التكوين، العموميون والخواص وزارة التربية الوطنية	2014-2011	1 800 000
4 160 000			





المشاريع

المحور الاستراتيجي 3: تحسين المعرفة بخصوص الإكراهات حسب النوع الاجتماعي لوضع إجراءات والحماية الاجتماعية وظروف العمل

المشروع 1.3. تحسين المعرفة في مجال ولوج النساء إلى العمل والحفاظ عليه ومساوئهن المهني.

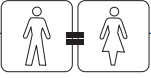
المشروع 2.3. تحسين المعرفة حسب النوع الاجتماعي لنظام الحماية الاجتماعية.

المشروع 3.3. دعم النساء النشيطات في القطاع الصناعي وقطاع الخدمات بهدف الملاءمة بين الحياة العائلية والحياة المهنية.

المشروع 4.3. تطوير نظام للتعقب والتقييم يأخذ النوع الاجتماعي بعين الاعتبار، وسياسات التشغيل والتكوين المهني والحماية الاجتماعية.

المسؤولون	الشركاء	آجال الاستحقاق	الميزانية بالدرهم
وثيقة الصلة بالموضوع في مجال مأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين في قطاعات التشغيل			
قطاع التشغيل	الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات؛ مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل؛ إدارة صندوق العمل؛ قطاع التكوين المهني؛ الصندوق الوطني لمنظمات الاحتياط الاجتماعي؛ الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي؛ وزارة التنمية الاجتماعية والأسرة والتضامن؛ المندوبية السامية للتخطيط	2011-2012	636 000
قطاع التشغيل	إدارة صندوق العمل؛ الصندوق الوطني لمنظمات الاحتياط الاجتماعي؛ الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي؛ الشركاء الاجتماعيون	2011	410 000
قطاع التشغيل	وزارة التنمية الاجتماعية والأسرة والتضامن؛ وزارة تحديث القطاعات العمومية؛ وزارة الفلاحة والصيد البحري؛ كتابة الدولة المكلفة بالتعليم الثانوي؛ وزارة الشبيبة والرياضة؛ التضامن الوطني؛ المبادرة الوطنية للتنمية البشرية؛ غرفة التجارة والصناعة؛ الشركاء الاقتصاديون-الاجتماعيون	2011-2012	300 000
قطاع التشغيل	قطاع التكوين المهني؛ الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات؛ إدارة صندوق العمل؛ الصندوق الوطني لمنظمات الاحتياط الاجتماعي؛ الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي	2011-2012	180 000





المشاريع

المشروع 5.3.

تحسين المعرفة بالخروقات التي تطال مدونة الشغل، وذلك بوضع نظام إعلامي يأخذ بعد النوع الاجتماعي بعين الاعتبار

مجموع المحور 3

المحور الاستراتيجي 4: تشجيع وصول النساء إلى مراكز المسؤولية وإلى هيئات اتخاذ القرار

المشروع 1.4.

التشجيع على مشاركة النساء في مناصب المسؤولية داخل وزارة التشغيل والتكوين المهني والمؤسسات الخاضعة لوصايتها.

المشروع 2.4.

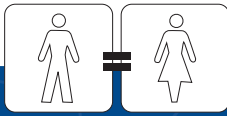
تقوية تمثيلية النساء في هيئات اتخاذ القرار بواسطة إجراءات تشجع على مشاركتهن في النقابات والجمعيات المهنية والهيئات الممثلة للمستخدمين ولجان المقابلة.

مجموع المحور 4

مجموع

المسؤولون	الشركاء	آجال الاستحقاق	الميزانية بالدرهم
قطاع التشغيل	الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات؛ إدارة صندوق العمل؛ الصندوق الوطني لمنظمات الاحتياط الاجتماعي؛ الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي؛ الشركاء الاجتماعيون؛ الجمعيات المهنية	2013-2012	135 000
1 166 000			
وزارة التشغيل والتكوين المهني	الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات؛ إدارة صندوق العمل؛ الصندوق الوطني لمنظمات الاحتياط الاجتماعي؛ الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي؛ وزارة التنمية الاجتماعية والأسرة والتضامن	2014-2013	520 000
قطاع التشغيل قطاع التكوين المهني	النقابات؛ أرباب المقاولات؛ لجان المقاولات؛ مندوبو المقاولات	2015-2014	840 000
1 360 000			
10 591 000 درهم			





الفرضيات الحرجة والمخاطر وإجراءات التخفيف

1.8. الفرضيات الحرجة والمخاطر

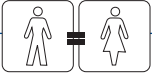
1.1.8. فيما يتعلق بالنتائج على المدى البعيد

- فرضيات المخاطر الرئيسية التي ستكون أكثر تأثيرا على إنجاز البرنامج الاستراتيجي متوسط المدى هي التالية:
- الالتزام السياسي للحكومة في مجال تفعيل مساواة وإنصاف النوع الاجتماعي ما يزال ثابتا؛
 - يتجلى الالتزام السياسي للحكومة في تخصيص ميزانية للدولة من أجل تفعيل الأعمال المنبثقة عن مسلسل مأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين.

2.1.8. على مستوى النتائج على الأمد المتوسط

- على مستوى نتائج التأثيرات، تتجلى فرضيات المخاطر التي تم تحديدها على النحو التالي:
- تولي وزارة التشغيل والتكوين المهني والمؤسسات الخاضعة لوصايتها، وشركاؤها الاجتماعيون اهتماما أكيدا والتزاما بتفعيل البرنامج الاستراتيجي متوسط المدى؛
 - ينخرط أعضاء لجنة الالتقاء في أنشطة البرنامج الاستراتيجي متوسط المدى ويدمجونها في المحور المتعلق بمساواة وإنصاف النوع الاجتماعي في النظام؛
 - تم وضع الهيئة المكلفة بمأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين وهي تتمتع باعتراف رسمي، إن على مستوى وزارة التشغيل والتكوين المهني أو على مستوى المؤسسات الخاضعة لوصايتها؛





- ينخرط الشركاء التقنيون والماليون في مسلسل مأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين في القطاع ويعملون بالتشاور من أجل الوصول بفعالية المساعدة إلى المستوى الأمثل؛
- يتم أخذ نتائج الدراسات بعين الاعتبار لتصحيح فوارق النوع الاجتماعي وإعداد سياسات عمومية تأخذ النوع الاجتماعي بعين الاعتبار؛
- ينخرط أطر الوزارة والمؤسسات الخاضعة لوصايتها، وكذا ممثلو المجتمع المدني، في التدابير الهادفة إلى تشجيع وصول النساء إلى مناصب المسؤولية.

3.1.8. على مستوى النتائج على الأمد القريب

تتجلى فرضيات المخاطر على النحو التالي:

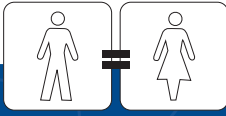
- تتوفر وحدات تدبير مسلسل مأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين على الموارد البشرية والمالية وعلى أدوات التدبير والتنسيق الضرورية للقيام بمهمتها على الوجه الأكمل؛
- أعضاء الهيئات المكلفة بمأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين جاهزون ويتسنى لهم التوفيق بين المهمة الموكلة إليهم داخل اللجان ومهمة عملهم الاعتيادية؛
- تتوفر الموارد الدائمة التي تم تعيينها داخل وحدات تدبير البرنامج على الكفاءات الضرورية لإنجاح المهمة المنوطة بها؛
- برنامج التكوين وتقوية المكتسبات يطابق حاجيات واستعداد أصحاب القرار والأطر، ويولي هؤلاء الاهتمام اللازم بهذه الدورات التكوينية؛
- يتوفر مختلف المتدخلين على القدرات الضرورية لتدبير مراكز المقاومة ولوضع استراتيجية للإعلام والتحسيس في مجال مساواة وإنصاف النوع الاجتماعي ملائمة للقطاع.
- الخبرة الضرورية لمواكبة الدراسات المنبثقة عن البرنامج الاستراتيجي متوسط المدى وتكوينها وإنجازها هي خبرة معبأة ومختصة.

2.8. تدابير تخفيف المخاطر

تتجلى إجراءات التخفيف من المخاطر التي يجب أخذها بعين الاعتبار لرفع المخاطر التي من شأنها عرقلة تحقيق النتائج على النحو التالي:

- إدماج أعمال البرنامج الاستراتيجي متوسط المدى في الاستراتيجية الشاملة وفي مخططات العمل السنوية لوزارة التشغيل والتكوين المهني والمؤسسات الخاضعة لوصايتها، وأجندة لجنة الالتقاء؛
- رصد موارد ميزانية سنوية، ضمنها حاس تأكيد الإرادة السياسية للاستمرار، لتفعيلها، علما بأن البرنامج الاستراتيجي متوسط المدى يستفيد منذ الآن من دعم عدة هيئات للتعاون متعددة، أو ثنائية الأطراف؛
- الاعتراف الرسمي بدور ومسؤوليات لجنة التنسيق ووحدة تدبير البرنامج ورصد الموارد البشرية الضرورية؛
- إدماج مهمة النقط البؤرية في العمل المنوط بها؛
- إعداد وتفعيل استراتيجية للتواصل في مجال الإعلام والتحسيس بمساواة وإنصاف النوع الاجتماعي لفائدة الفاعلين والمتدخلين في النظام؛
- وجوب تقديم الحساب والاستعمال الكلي لأدوات التتبع والتقييم؛
- تطوير إجراءات تحفيزية لإشراك وانخراط المتدخلين في مبدأ مساواة وإنصاف النوع الاجتماعي وفي أعمال البرنامج الاستراتيجي متوسط المدى.





ملحقات

الملحق 1

الإطار المنطقي للبرنامج الاستراتيجي متوسط المدى

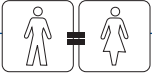
الملحق 2

المخطط التنظيمي للهيئات المكلفة
بمأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين

الملحق 3

جُذاذة المشاريع الفرعية





الملحق 1:

اسم المشروع: البرنامج الاستراتيجي متوسط المدى لدعم مأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين في قطاع التشغيل والتكوين المهني والحماية الاجتماعية وقطاع العمل

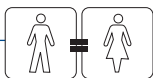
فهرست	النتائج المتوخاة
الغاية من المشروع	التأثير
المساهمة في إدماج مساواة وإنصاف النوع الاجتماعي، وفي النهوض بقيم المساواة بين الجنسين وفي تقوية مسؤولية السياسات العمومية في قطاع التشغيل والتكوين المهني والحماية الاجتماعية وظروف العمل.	وضعت وزارة التشغيل والتكوين المهني استراتيجية لمأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين والنهوض بقيم المساواة بين الجنسين في قطاع التشغيل والتكوين المهني والحماية الاجتماعية وظروف العمل

الإطار المنطقي للبرنامج الاستراتيجي متوسط المدى

الميزانية الضرورية: 10 591 000 درهم

قياس المردودية	فرضيات / مؤشرات المخاطر
مؤشرات المردودية	فرضيات / مؤشرات المخاطر
• جودة ومدى الإجراءات السياسية والمؤسسية والقانونية لصالح مساواة وإنصاف النوع الاجتماعي في قطاع التشغيل والحماية الاجتماعية وظروف العمل • عدد الفتيات المسجلات في مسالك التكوين المهني التأهيلية وغير التقليدية • درجة تزايد مشاركة الفتيات القرويات في تكوين مهني مؤهل • درجة تحسيس أصحاب القرار والفاعلين في وزارة التشغيل والتكوين المهني والمؤسسات الخاضعة لوصايتها والشركاء الاجتماعيين بمساواة وإنصاف النوع الاجتماعي • جودة المعطيات في مجال التكوين المهني والتشغيل والحماية الاجتماعية وظروف العمل • درجة فعالية التنسيق لإعطاء النظام الإعلامي شكلا واحدا • جودة مشاركة الشركاء المؤسساتيين في تفعيل / تتبع / تقييم المخطط الاستراتيجي متوسط المدى • جودة التقرير عن النوع الاجتماعي الملحق بقانون المالية • درجة تملك الهيئات المكلفة بمأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين للبرنامج الاستراتيجي متوسط المدى ومستوى التزام أعضاء هذه الهيئات • عدد وجودة المبادرات الهادفة إلى تقليص الفوارق بين الجنسين في مجال ولوج النساء إلى مناصب اتخاذ القرار • عدد النساء اللائي وصلن إلى مناصب اتخاذ القرار داخل وزارة التشغيل والتكوين المهني والمؤسسات الخاضعة لوصايتها والشركاء الاجتماعيين • حصة الموارد من ميزانية وزارة التشغيل والتكوين المهني المرصودة لإنجاز البرنامج الاستراتيجي متوسط المدى	• تم الإبقاء على الالتزام الحكومي في مجال تفعيل استراتيجية إنصاف ومساواة النوع الاجتماعي • يترجم الالتزام السياسي للحكومة بتخصيص ميزانية للدولة من أجل تفعيل أعمال تترتب عن مسلسل مأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين

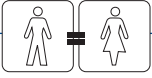




النتائج على الأمد المتوسط	الهدف من المشروع
• تتوفر وزارة التشغيل والتكوين المهني والمؤسسات الخاضعة لوصايتها على هيكل تنظيمي وعلى القدرات الضرورية للتكفل الفعلي والفعال بمأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين • يتوفر مختلف المتدخلين على القدرات الضرورية لدعم إقامة مقارنة مؤسساتية لمساواة وإنصاف النوع الاجتماعي • تم تشخيص وتحليل الفوارق والتمييزات القائمة على النوع الاجتماعي، وتم تحديد الإجراءات التصحيحية	دعم توطيد مسلسل مأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين داخل وزارة التشغيل والتكوين المهني والمؤسسات الخاضعة لوصايتها
المخرجات	الموارد
المحور 1: إدماج المساواة والإنصاف بين الجنسين في بنية وممارسات وزارة التشغيل والتكوين المهني والمؤسسات الخاضعة لوصايتها، عن طريق تقوية القدرات المؤسساتية في مأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين • تم إحداث وحدات تدبير مسلسل مأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين وتعيين الموارد الدائمة داخل وحدات تدبير برنامج التشغيل والتكوين المهني والمؤسسات الخاضعة للوصاية: الوكالة الوطنية لإنعاش	تدبير البرنامج الاستراتيجي متوسط المدى • يتم تدبير البرنامج الاستراتيجي متوسط المدى من طرف لجنة ولجنة وسبع وحدات لتدبير البرنامج تقوم بتفعيل الأنشطة ويتم توطئتها داخل قطاعات التشغيل والتكوين المهني والمؤسسات الخاضعة لوصايتها • يركز البرنامج الاستراتيجي متوسط المدى على 4 محاور تتجلى في 14 مشروع فرعي

مؤشرات المردودية	فرضيات / مؤشرات المخاطر
• درجة امتلاك الهياكل المكلفة بمأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين للبرنامج الاستراتيجي متوسط المدى، ومستوى التزام الأعضاء • درجة تحسيس أصحاب القرار والفاعلين في وزارة التشغيل والتكوين المهني والمؤسسات الخاضعة لوصايتها وشركاؤها الاجتماعيين بأهمية مساواة وإنصاف النوع الاجتماعي • جودة المعطيات في مجال التكوين المهني والتشغيل والحماية الاجتماعية وظروف العمل • فعالية التنسيق من أجل إعطاء نظام الإعلام شكلا واحدا • عدد وجودة المبادرات الهادفة إلى تقليص الفوارق بين الجنسين في مجال وصول النساء إلى مناصب اتخاذ القرار • جودة مشاركة الشركاء المؤسستين في تفعيل/تتبع/تقييم البرنامج الاستراتيجي متوسط المدى	• تبدي وزارة التشغيل والتكوين المهني والمؤسسات الخاضعة لوصايتها وشركاؤها الاجتماعيين اهتماما مؤكدا والتزاما بتفعيل البرنامج الاستراتيجي متوسط المدى • ينخرط أعضاء لجنة التلاقي في أنشطة البرنامج الاستراتيجي متوسط المدى ويدمجونها في المحور المتعلق بمساواة وإنصاف النوع الاجتماعي في النظام • تم إحداث الهيئة المكلفة بمأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين، وهي تتمتع باعتراف رسمي بها، إن على مستوى وزارة التشغيل والتكوين المهني أو على مستوى المؤسسات الخاضعة لوصايتها • ينخرط الشركاء التقنيون والماليون في مسلسل مأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين في القطاع ويتصرفون بالتشاور من أجل الوصول بفعالية المساعدة إلى المستوى الأمثل. • تؤخذ نتائج الدراسات بعين الاعتبار لتصحيح فوارق النوع الاجتماعي وإعداد سياسات تراعي النوع الاجتماعي • يشارك أطر وزارة التشغيل والتكوين المهني وأطر المؤسسات الخاضعة لوصايتها، وممثلو المجتمع المدني في التدابير الهادفة إلى التشجيع على وصول النساء إلى مناصب المسؤولية
مؤشرات المردودية	فرضيات / مؤشرات المخاطر
• مستوى امتلاك أعضاء الهيئة المكلفة بمأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين لمهمتهم ولمسؤولياتهم المتتالية. • جودة التحسيس والتكوين • مستوى المشاركة في التكوين وجودة المستفيدين • درجة تملك الأطر وأصحاب القرار • جودة مواكبة المجلس • جودة الدراسات المنجزة • عدد وجودة التظاهرات المنجزة لتقديم نتائج الدراسات	• تتوفر وحدات تدبير مأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين على الموارد البشرية والمالية وعلى أدوات التدبير والتنسيق للقيام بمهمتهم على أفضل وجه. • أعضاء الهيئات المكلفة بمأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين حاضرون ويتسنى لهم التوفيق بين المهمة الموكلة إليهم داخل اللجان ومهمة عملهم الاعتيادية.





ميزانية البرنامج الاستراتيجي متوسط المدى:

10 591 000 درهم موزعة كما يلي:

- المحور 1: 3 410 000 درهم
- المحور 2: 4 160 000 درهم
- المحور 3: 1 661 000 درهم
- المحور 4: 1 360 000 درهم

- التشغيل والكفاءات، الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، إدارة صندوق العمل، مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل
- تم تكوين أعضاء الهيئة المكلفة بمساواة وإنصاف النوع الاجتماعي ومدهم بالأدوات الضرورية للقيام بتنفيذ أعمال البرنامج الاستراتيجي متوسط المدى وتبعتها
- يتوفر أصحاب القرار والفاعلون على المعارف الضرورية لدعم مسلسل مأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين في القطاع والسهر على إنجازه
- تم إدماج المعايير والقيم في مجال مساواة وإنصاف النوع الاجتماعي في الوثائق المرجعية واستراتيجيات الوزارة والمؤسسات الخاضعة لوصايتها

المحور 2: وضع إجراءات مهيكلية في مجال إدماج مساواة وإنصاف النوع الاجتماعي في نظام التكوين المهني

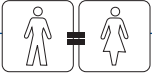
- وحدة تدبير برنامج مأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين داخل قطاع التكوين المهني لإجرائية على نحو تام وتتوفر على الاعتراف الرسمي بها وعلى القدرات والأدوات الضرورية لتجسيد المبادرات التي يقوم بها قطاع التكوين المهني لفائدة مساواة وإنصاف النوع الاجتماعي وتشجيع تضافر وتكامل المبادرات الصادرة عن مختلف الفاعلين في نظام التكوين المهني
- يمكن إدماج مساواة وإنصاف النوع الاجتماعي في البرامج التي هي قيد الإنجاز والوثائق المرجعية واستراتيجيات وزارة التشغيل والتكوين المهني وإعداد الخطوط الموجهة حول المعايير والقيم في مجال مساواة وإنصاف النوع الاجتماعي، من نشر ثقافة المساواة وأخذ الحاجيات المميزة حسب الجنس في نظام التكوين المهني بعين الاعتبار
- السياسات والبرامج في مجال التكوين تأخذ النوع الاجتماعي بعين الاعتبار وأطر الوزارة يتوفرون على مرجعية لإدماج مساواة وإنصاف النوع الاجتماعي في تخطيط وتنفيذ وتقييم السياسات والبرامج المتعلقة بالنظام.

وحدة تدبير البرنامج على الكفاءات الضرورية لإنجاح المهمة المنوطة بها.

- برنامج التكوين وتقوية المكتسبات يطابق حاجيات وتوفر أصحاب القرار والأطر، ويولي هؤلاء الاهتمام اللازم بهذه الدورات التكوينية.
- يتوفر مختلف المتدخلين على القدرات الضرورية لتدبير المقاومة ولوضع استراتيجية للإعلام والتحسيس في مجال مساواة وإنصاف النوع الاجتماعي ملائمة للقطاع.

- جودة القرارات المتخذة لتفعيل نتائج الدراسات
- جودة استراتيجية التواصل
- عدد وجودة الاجتماعيات التي عقدتها الهيئات المكلفة بمساواة وإنصاف النوع الاجتماعي
- جودة محاضر اجتماعات الهيئات المكلفة بمساواة وإنصاف النوع الاجتماعي
- عدد الشراكات المنجزة مع الشركاء التقنيين والماليين
- عدد الاجتماعات وجودتها
- وجاهة مخطط التواصل
- جودة أدوات ومساند التواصل





- مختلف المتدخلين في نظام التكوين المهني يتوفرون على تحليل كمي بهدف توجيه السياسات البرامج التي يراد تفعيلها في مجال ملائمة التكوين المهني مع حاجيات سوق العمل

المحور 3: تحسين المعرفة بخصوص الفوارق والإكراهات حسب النوع الاجتماعي لوضع إجراءات وثيقة الصلة بموضوع مأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين في مجال التشغيل والتكوين المهني والحماية الاجتماعية وظروف العمل

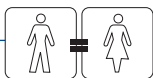
- يتوفر البرنامج الاستراتيجي متوسط المدى على معلومات وجيهة حول أسباب ركود/تراجع النشاط النسائي وعلى توصيات وجيهة لوضع إجراءات مؤسسية في مجال العرض والطلب على اليد العاملة النسائية
- التمييزات والاختلالات، واقتراح إجراءات لتصحيح القوانين والتنظيمات المتعلقة بالحماية الاجتماعية.
- تم إعداد سياسة وطنية شاملة لمؤازرة النساء النشيطات في القطاع الصناعي وقطاع الخدمات في إطار مقارنة شراكة تجمع، بالإضافة إلى وزارة التشغيل والتكوين المهني، القطاعات الوزارية والمؤسسات العمومية.

المحور 4: تشجيع وصول النساء إلى مراكز المسؤولية وإلى هيئات اتخاذ القرار

- تم إعداد نظام للتتبع والتقييم على أساس توحيد الشكل وتكامل الأدوات المنهجية وهو يمكن من تقديم المعلومات الضرورية لوضع قياسات الإدماج والتدرج المهني والتأثير.
- تتوفر هيئات المراقبة وهيئة مفتشية الشغل على المعرفة الضرورية لكشف الخروقات التي تطال مدونة الشغل ضدا على مصلحة العاملات.

--	--





الملحق 2

المخطط التنظيمي للهيئات المكلفة بمأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين



الملحق 3

جذابة تقديم المشروع

المحور 1: إدماج المساواة والإنصاف بين الجنسين في بنية وممارسات وزارة التشغيل والتكوين المهني والمؤسسات الخاضعة لوصايتها، عن طريق تقوية القدرات المؤسسية في مؤسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين

عناصر التشخيص

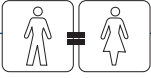
المكتسبات

- الإرادة السياسية للدولة ولوزارة التشغيل والتكوين المهني في مجال النهوض بمساواة وإنصاف النوع الاجتماعي.
- الاستراتيجية الوطنية من أجل مساواة وإنصاف النوع الاجتماعي بإدماج مقاربة النوع الاجتماعي في سياسات التنمية وبرامجها، ومخطط أجرأتها (الأجندة الحكومية للمساواة).
- انخراط وزارة التشغيل والتكوين المهني في مسلسل المؤسسة منذ سنة 2008.
- وجود لجنة استراتيجية للتقارب.
- تكوين أعضاء لجنة القيادة وأطر وزارة التشغيل والتكوين المهني بخصوص المعايير والمفاهيم وأطر التحليل التي تعود إلى مساواة النوع الاجتماعي.

التحديات

- ضمان التموقع الاستراتيجي للجان المكلفة بمساواة وإنصاف النوع الاجتماعي وتمكينها من السلطة الضرورية وتزويدها بالقدرات والوسائل البشرية والمالية لتمكينها من القيام بمهمتها على أفضل وجه.
- ضمان توفر النقط البؤرية الخاصة بالنوع الاجتماعي وإشراكها في إعداد الاستراتيجيات والبرامج المتعلقة بالقطاع.
- رصد الموارد الدائمة في وحدة تدبير البرنامج.
- إعداد وتفعيل استراتيجية للاتصال الداخلي الخارجي لنشر ثقافة المساواة.
- إعداد برامج للتكوين والتحسيس تلائم حاجيات واستعدادات مسؤولي وأطر الوزارة والمؤسسات الخاضعة لوصايتها.





جذاذات المشروع الفرعي

المحور الاستراتيجي 1

المشروع 1.1. دعم وضع وتقوية قدرات الهياكل المكلفة بمأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين داخل قطاع التشغيل والحماية الاجتماعية وظروف العمل والمؤسسات الخاضعة لوصاية الوزارة

الهدف من المشروع

تزويد مسلسل مأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين بالبنية التنظيمية وبالكفاءات الضرورية للقيام بتخطيط الأعمال المنبثقة عن البرنامج الاستراتيجي متوسط المدى وتفعيلها وتبنيها وتقييمها.

النتيجة المنتظرة عند نهاية المشروع

اللجنة الاستراتيجية ولجنة التنسيق ووحدات تدبير برنامج مأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين إجراءات بشكل تام ويتوفرن على الأدوات الضرورية لتفعيل البرنامج الاستراتيجي متوسط المدى وتبنيها وتقييمه.

أجل الاستحقاق	الميزانية	المسؤول
2014-2011	950 000	وزارة التشغيل والتكوين المهني
الشركاء		المورد الخارجي
الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات، إدارة صندوق العمل، الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، الصندوق الوطني لمنظمات الاحتياط الاجتماعي		خبير في: التطوير التنظيمي والتكوين المهني وسوق العمل، التخطيط الاستراتيجي والتدبير المرتكز على النتائج يأخذ النوع الاجتماعي بعين الاعتبار؛ إدراج بُعد النوع الاجتماعي في إعداد الميزانيات؛ والتدبير المرتكز على النتائج.

الأنشطة

- تحديد اختصاصات ومهام أعضاء هيئات مأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين.
- وضع وحدات تدبير برنامج مأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين وتعيين الموارد الدائمة التي ستقوم بتفعيل وتبني البرنامج وستدعم لجان التنسيق التقنية.
- تطوير الأنظمة والأدوات في مجال تنسيق الأعمال المتعلقة بمأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين وتدبيرها وتبنيها وتقييمها.
- الاعتراف الرسمي بواسطة منشور وزاري لمهمة الهيئات المكلفة بمأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين إن على مستوى وزارة التشغيل والتكوين المهني أو على مستوى المؤسسات الخاضعة لوصايتها.
- تطوير نظام للتكوين ملائم لحاجيات أعضاء هيئات مأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين بهدف تقوية معرفتهم وكفاءاتهم من حيث التمييز المميز حسب النوع الاجتماعي وتدبير المشاريع المرتكزة على النتائج وإدراج بُعد النوع الاجتماعي في إعداد الميزانيات، والترافع والتواصل وتدبير الوقت، إلخ.
- تنظيم دورات تكوينية وتقييم برنامج هذه الدورات.

جذاذات المشروع الفرعي

المحور الاستراتيجي 1

المشروع 2.1. إعداد وتفعيل برنامج للتحسيس والتكوين ملائم لحاجيات وإكراهات مسؤولي وأطر وزارة التشغيل والتكوين المهني والمؤسسات الخاضعة لوصايتها

الهدف من المشروع

الإعلام والتحسيس برهانات مساواة وإنصاف النوع الاجتماعي في القطاع بهدف إزالة المقاومة.

النتيجة المنتظرة عند نهاية المشروع

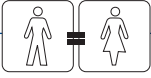
مسؤولو وأطر وزارة التشغيل والتكوين المهني يتوفرون على المعرفة الضرورية في مجال مساواة وإنصاف النوع الاجتماعي ويساهمون في تفعيل البرنامج الاستراتيجي متوسط المدى.

أجل الاستحقاق	الميزانية	المسؤول
2014-2011	2 100 000	وزارة التشغيل والتكوين المهني
الشركاء		المورد الخارجي
الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات، إدارة صندوق العمل، الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، الصندوق الوطني لمنظمات الاحتياط الاجتماعي		خبير في التواصل، مكونون/مكونات في المفاهيم المتعلقة بحقوق الإنسان الخاصة بالنساء، والنوع الاجتماعي وتطوير سوق العمل المتعلق بالنوع الاجتماعي والإدراج في الميزانية الذي يأخذ النوع الاجتماعي بعين الاعتبار.

الأنشطة

- ترجمة البرنامج الاستراتيجي متوسط المدى إلى اللغة العربية.
- نشر البرنامج الاستراتيجي متوسط المدى باللغة العربية وباللغة الفرنسية.
- إعداد دعامة للتحسيس والإعلام حول مساواة وإنصاف النوع الاجتماعي (ملصقات، وصلات إخبارية بالإذاعة).
- تنظيم ملتقيات وطنية وجهوية لتقديم تشخيص البرنامج الاستراتيجي متوسط المدى؛
- إدراج ركن في النشرة الإخبارية لوزارة التشغيل والتكوين المهني 3 Flash info يخصص للأنشطة والمنجزات المتعلقة بمسلسل مأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين في قطاعات التشغيل والتكوين المهني والحماية الاجتماعية والعمل وركن يستعرض منجزات البرنامج الاستراتيجي متوسط المدى.
- إدراج ركن يخصص لمساواة وإنصاف النوع الاجتماعي في القطاع، في الموقع الإلكتروني للوزارة والمؤسسات الخاضعة لوصايتها.
- إعداد وتفعيل برنامج تكوين ملائم لحاجيات وإكراهات الأطر، خصوصا في مجال المفاهيم والمعايير المتعلقة بحقوق الإنسان الخاصة بالنساء، وسوق العمل، وتحليل النوع الاجتماعي والتخطيط الاستراتيجي الذي يأخذ النوع الاجتماعي بعين الاعتبار وإدراج بُعد النوع الاجتماعي في إعداد الميزانيات كذلك.
- تقييم الدورات التكوينية والبرمجة على أساس تقييم دورة تدعيم المكتسبات.





جذاذات المشروع الفرعي

المحور الاستراتيجي 1

المشروع 3.1. إعداد وإدماج استراتيجيات وبرامج الخطوط الموجهة في الوثائق المرجعية عن معايير وقيم وزارة التشغيل والتكوين المهني والمؤسسات الخاضعة لوصايتها في مجال مساواة وإنصاف النوع الاجتماعي في مجال مساواة وإنصاف النوع الاجتماعي

الهدف من المشروع

توفير المواكبة والأدوات الضرورية لمختلف المتدخلين لتصبح مرجعية مساواة وإنصاف النوع الاجتماعي في وثائق واستراتيجيات وبرامج وزارة التشغيل والتكوين المهني والمؤسسات الخاضعة لوصايتها أكثر وضوحا.

النتيجة المنتظرة عند نهاية المشروع

سياسات وبرامج وزارة التشغيل والتكوين المهني والمؤسسات الخاضعة لوصايتها تأخذ بعد النوع الاجتماعي بعين الاعتبار وأطر الوزارة يتوفرون على مرجعية لإدماج مساواة وإنصاف النوع الاجتماعي في تخطيط وتتبع وتقييم سياسات وبرامج وزارة التشغيل والتكوين المهني والمؤسسات الخاضعة لوصايتها.

أجل الاستحقاق	الميزانية	المسؤول
2013-2011	360 000	وزارة التشغيل والتكوين المهني
الشركاء		
الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات، إدارة صندوق العمل، الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، الصندوق الوطني لمنظمات الاحتياط الاجتماعي		
المورد الخارجي		
خبير في مجال مساواة وإنصاف النوع الاجتماعي وفي مجال التطوير التنظيمي.		

الأنشطة

- إدماج مساواة وإنصاف النوع الاجتماعي في المراجعيات الموجودة وفي البرامج التي هي قيد الإنجاز.
- إعداد مرجعية للمعايير والمساطر في مجال الإدماج العرضي لمساواة وإنصاف النوع الاجتماعي في تخطيط البرامج وتفعيلها وتتبعها.
- نشر المرجعية.

المحور 2: وضع إجراءات مهيكلة في مجال إدماج مساواة وإنصاف النوع الاجتماعي في نظام التكوين المهني

عناصر التشخيص

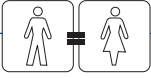
المكتسبات

- تطوير أنماط للتكوين ملائمة لبعض القطاعات وللتكوين المهني ولبعض الأماكن، خصوصا منها العالم القروي.
- إنتاج إحصائيات مجزأة حسب الجنس.
- إنجاز، خلال السنوات الأخيرة، بشراكة مع الهيئات الدولية، لدراسات تتعلق بفوارق النوع الاجتماعي ووضعية الفتيات في نظام التكوين المهني، وإعداد كتيبات إعلامية عن مكانة الفتاة في نظام التكوين المهني سنة 2008 و2009.
- تعيين نقط بؤرية خاصة بالنوع الاجتماعي داخل القطاع وفي مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل.

التحديات

- ضمان وضع وأجراء ومأسسة الهيئة التنظيمية المكلفة بمأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين في نظام التكوين المهني.
- ضمان إدماج مساواة وإنصاف النوع الاجتماعي في البرامج التي هي قيد الإنجاز والوثائق المرجعية واستراتيجيات وزارة التشغيل والتكوين المهني وإعداد خطوط موجهة حول المعايير والقيم في مجال مساواة وإنصاف النوع الاجتماعي.
- نشر ثقافة مساواة وإنصاف النوع الاجتماعي في نظام التكوين المهني.
- تحسين المعرفة، بإنتاج تحليلات كيفية لتوسيع ولوج الفتيات إلى كافة أسلاك التكوين المهني ومسالكه.





جذاذات المشروع الفرعي

المحور الاستراتيجي 2

المشروع 1.2. دعم وضع وحدة تدبير مسلسل مأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين وتقوية قدراتها في نظام التكوين المهني

الهدف من المشروع

دعم وضع وتطوير القدرات التنظيمية والتقنية لوحدة تدبير مسلسل مأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين.

النتيجة المنتظرة عند نهاية المشروع

وحدة تدبير مسلسل مأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين داخل قطاع التكوين المهني إجرائية بشكل كامل وتتوفر على الأدوات الضرورية لضمان تفعيل البرنامج الاستراتيجي متوسط المدى وتبنيه وتقييمه.

أجل الاستحقاق	الميزانية	المسؤول
2014-2011	1 000 000	قطاع التكوين العمومي
الشركاء	المورد الخارجي	
قطاع التكوين، الفاعلون في التكوين، التجمعات ما بين المهنية للمساعدة على المشورة	خبير في التطوير التنظيمي؛ ومأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين في مجال التشغيل والتكوين المهني؛ إدراج بُعد النوع الاجتماعي في إعداد الميزانيات؛ والتدبير المرتكز على النتائج.	

الأنشطة

- تخصيص موارد دائمة (التنسيق والدعم الإداري) تكون مكلفة لتفعيل البرنامج وتفعيله، وكذا دعم لجنة التنسيق واللجان التقنية.
- الاعتراف الرسمي بمهمة وبتكوين الوحدة المكلفة بمسلسل مأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين بواسطة منشور صادر عن الكاتب العام، إن على مستوى قطاع التكوين المهني أو على مستوى مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل وقطاعات التكوين المهني الأخرى.
- دعم مجلس أعضاء وحدة تدبير البرنامج لتحديد المهام وإعداد أنظمة وأدوات تنسيق وتدبير وتبني/تقييم الأعمال المتعلقة بمأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين في نظام التكوين المهني.
- تنظيم ورشة داخلية تجمع الأطر وأصحاب القرار في قطاع التكوين المهني (المركزي والمندوبية) لتقديم خطة العمل المتعلقة بمأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين في نظام التكوين المهني والإعلام بخصوص أدوار ومسؤوليات مختلف المصالح في إنجاز البرنامج الاستراتيجي متوسط المدى.
- تطوير نظام إعلامي ملائم لحاجيات أعضاء وحدة تدبير البرنامج بقصد تقوية معرفتهم وكفاءاتهم في مجال تدبير المشاريع المرتكز على النتائج والتراجع والتواصل وتدبير الوقت والإدراج في الميزانية الذي يأخذ النوع الاجتماعي بعين الاعتبار، وتبادل التجارب على المستوى الإقليمي والدولي، إلخ.
- مواكبة مجلس وحدة التدبير لتتبع ودعم وتفعيل البرنامج الاستراتيجي متوسط المدى بالنسبة للمحور الاستراتيجي المرتبط بقطاع التكوين المهني.

جذاذات المشروع الفرعي

المحور الاستراتيجي 2

المشروع 2.2. إعداد وتفعيل برنامج للتحسيس والتكوين في مأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين ملائم لحاجيات وإكراهات مسؤولي وأطر قطاع التكوين المهني وشركاؤه

الهدف من المشروع

إعلام وتحسيس الفاعلين في التكوين المهني برهانات مساواة وإنصاف النوع الاجتماعي في نظام التكوين المهني بقصد إزالة المقاومة المتعلقة بمأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين.

النتيجة المنتظرة عند نهاية المشروع

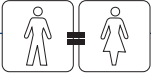
مسؤولو وأطر قطاع التكوين المهني (على المستوى المركزي وعلى مستوى المندوبيات) وشركائه من الحكومة ومن المجتمع المدني يتوفرون على المعرفة الضرورية في مجال مساواة وإنصاف النوع الاجتماعي ويساهمون في تفعيل البرنامج الاستراتيجي متوسط المدى.

المسؤول	الميزانية	أجل الاستحقاق
قطاع التكوين المهني	1 000 000	2014-2011
المورد الخارجي	الشركاء	
خبراء في التواصل؛ في مساواة وإنصاف النوع الاجتماعي في مجال تحليل النوع الاجتماعي؛ والتخطيط الاستراتيجي الذي يأخذ النوع الاجتماعي بعين الاعتبار؛ والإدراج في الميزانية الذي يأخذ النوع الاجتماعي بعين الاعتبار.	قطاع التشغيل، الفاعلون العموميون والخواص في التكوين، التجمعات ما بين المهنية للمساعدة على المشورة	

الأنشطة

- إعداد وتفعيل برنامج للتكوين ملائم للحاجيات والإكراهات الخاصة للفاعلين والمتدخلين، خصوصا في ما يتعلق بـ: تحليل النوع الاجتماعي؛ والتخطيط الاستراتيجي الذي يأخذ النوع الاجتماعي بعين الاعتبار، والتقييم الذي يأخذ النوع الاجتماعي بعين الاعتبار؛ والإدراج في الميزانية الذي يأخذ النوع الاجتماعي بعين الاعتبار، إلخ.
- تنظيم ملتقيات وطنية وجوهية لتقديم التشخيص والبرنامج الاستراتيجي متوسط المدى.
- إعداد أداة للتحسيس والإعلام حول مساواة وإنصاف النوع الاجتماعي في نظام التكوين المهني.
- إدراج ركن في النشرة الإخبارية لوزارة التشغيل والتكوين المهني 3 Flash info يخصص لأنشطة ومنجزات قطاع التكوين المهني والمؤسسات الخاضعة للوصاية.





جذاذات المشروع الفرعي

المحور الاستراتيجي 2

المشروع 3.2. إعداد خطوط موجهة حول معايير وقيم نظام التكوين المهني في مجال مساواة وإنصاف النوع الاجتماعي

الهدف من المشروع

تمكين مختلف المتدخلين من المواكبة ومن الأدوات الضرورية لتصبح الإحالة إلى مساواة وإنصاف النوع الاجتماعي إحالة صريحة في وثائق واستراتيجيات وبرامج وزارة التشغيل والتكوين المهني والمؤسسات الخاضعة لوصايتها.

النتيجة المنتظرة عند نهاية المشروع

السياسات والبرامج في مجال التكوين تأخذ مساواة وإنصاف النوع الاجتماعي بعين الاعتبار، وأطر الوزارة يتوفرون على مرجعية لإدماج مساواة وإنصاف النوع الاجتماعي في تخطيط وتتبع وتقييم السياسات والبرامج المتعلقة بالنظام.

أجل الاستحقاق	الميزانية	المسؤول
2013-2011	360 000	قطاع التكوين المهني
الشركاء	المورد الخارجي	
الفاعلون العموميون والخواص في التكوين	خبير في مجال النوع الاجتماعي والتكوين المهني، والتطوير التنظيمي.	

الأنشطة

يتم توفير مواكبة من أجل:

- إدماج مساواة وإنصاف النوع الاجتماعي في برامج التكوين المهني التي هي قيد الإنجاز؛
- إعداد مرجعية المعايير والمساطر في مجال الإدماج العرضي لمساواة وإنصاف النوع الاجتماعي في تخطيط البرامج والمشاريع وتفعيلها وتتبعها؛
- نشر المرجعية؛
- تكوين مسؤولي وأطر قطاع التكوين المهني على أدوات التحليل في مجال إدماج مساواة وإنصاف النوع الاجتماعي والوقوف على الفوارق والصور النمطية في الوثائق والبرامج الخاصة بإدماج لغة لا تميز على أساس الجنس؛
- تصفية البرامج والمحتويات البيداغوجية لتحديد التمثيلات التي تركز على الجنس والتمييزات القائمة على النوع الاجتماعي، وإبعادها، وإنتاج دليل للتطبيق العملي ونشره.

جذاذات المشروع الفرعي

المحور الاستراتيجي 2

المشروع 4.2. إعداد خطوط موجهة حول معايير وقيم نظام التكوين المهني في مجال مساواة وإنصاف النوع الاجتماعي

الهدف من المشروع

تحديد التمييزات والاختلالات في مجال ولوج الفتيات إلى كافة أسلاك التكوين المهني ومساكنه التي يوفرها نظام التكوين المهني وفي مجال الإدماج في سوق العمل.

النتيجة المنتظرة عند نهاية المشروع

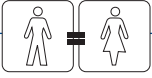
مختلف المتدخلين في نظام التكوين المهني يتوفرون على تحليل كفي بهدف توجيه السياسات والبرامج التي يجب تفعيلها، في مجال الملائمة بين التكوين المهني وحاجيات سوق العمل.

المسؤول	الميزانية	أجل الاستحقاق
قطاع التكوين المهني	1 800 000	2014-2011
المورد الخارجي		الشركاء
الفاعلون العموميون والخواص في التكوين، خبير: النوع الاجتماعي، الاقتصاد، سوق العمل، والتكوين		الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات، المهني.
		وزارة التربية الوطنية

الأنشطة

- إنجاز دراسات لتحديد المسالك والإجراءات التي تشجع ولوج النساء الشابات إلى مستويات التكوين التأهيلي التي تتلاءم مع الفرص الجديدة لسوق العمل.
- تقديم الدراسات والموافقة على توجهات الدراسة في إطار ورشة تشاركية تضم مختلف المتدخلين.
- تحديد ووضع إجراءات لرفع العراقيل التي تحد من الولوج ومن تنويع مسالك التكوين المهني بالنسبة للفتيات، وتيسير إدماجهن في سوق العمل.





المحور 3: تحسين المعرفة بخصوص الفوارق والإكراهات حسب النوع الاجتماعي لوضع إجراءات وثيقة الصلة بموضوع مأسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين في مجال التشغيل والتكوين المهني والحماية الاجتماعية وظروف العمل

عناصر التشخيص

المكتسبات

- إعداد وزارة التشغيل والتكوين المهني لرؤية استراتيجية من أجل مأسسة النوع الاجتماعي في برامج إمكانية التشغيل والحماية الاجتماعية للعاملات وفي مؤسساتها، عند انعقاد ملتقى مراكز (4-5 يناير 2008).
- إعداد تقرير النوع الاجتماعي لقطاع التشغيل والتكوين المهني باعتباره من مكونات تقرير وزارة التشغيل والتكوين المهني عن النوع الاجتماعي الملحق بقانون المالية.
- إحداث المرصد الوطني للتشغيل.
- إعداد وتفعيل خطة وطنية للملاءمة الاجتماعية.
- تنظيم دورة تكوينية حول مدونة الشغل والمقتضيات المتعلقة بالمرأة العاملة. وإنشاء المعيار (NM 00.5.601) للتكييف الاجتماعي تقوم شروط ملاءمته بصفة خاصة على عمل النساء والأطفال والحماية الاجتماعية وتدبير علاقات العمل من طرف الهيئات التمثيلية للمستخدمين وعدم التمييز الجنسي.
- إعداد دليل للممارسات الجيدة للنهوض بالمساواة المهنية في المقاولات ووضع برنامج للنهوض بالمساواة المهنية لدى 6 مقاولات رائدة.
- مشروع قانون يهدف إلى تقنين العمل داخل البيوت.
- برنامج تأهيل مفتشية الشغل (عقود-برامج).
- المخطط الوطني لتحسين ظروف العمل الذي يهدف إلى تحسين ظروف العمل.

التحديات

- تحسين المعرفة بالتحديات والإكراهات (الاقتصادية والاجتماعية) حسب النوع الاجتماعي المتعلقة بحصول النساء والرجال على عمل مؤدى عنه وبقائهم فيه حسب متغيرات ديموغرافية-اجتماعية وجيهة.
- تحسين المعرفة حسب النوع الاجتماعي لنظام الحماية الاجتماعية وظروف عمل النساء.
- تقوية احترام مقتضيات مدونة الشغل والاتفاقيات الدولية التي صادق المغرب عليها.

جذاذات المشروع الفرعي

المحور الاستراتيجي 3

المشروع 1.3. تحسين المعرفة في مجال حصول النساء والرجال على العمل واحتفاظهم به والمعرفة المتعلقة بمساراتهم المهنية

الهدف من المشروع

التوفر على معطيات كمية وكيفية، حسب الفروع وحسب قطاعات الأنشطة، حول العوامل الحاسمة لحصول النساء والرجال على العمل والحفاظ عليه حسب المتغيرات الديموغرافية لألا اجتماعية وثيقة الصلة بالموضوع.

النتيجة المنتظرة عند نهاية المشروع

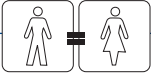
وزارة التشغيل والتكوين المهني تتوفر على معلومات وثيقة الصلة بالموضوع عن أسباب ركود/ تراجع النشاط النسائي وعلى توصيات وجيهة لاتخاذ إجراءات مؤسسية في مجال إنعاش العرض والطلب على اليد العاملة النسائية.

أجل الاستحقاق	الميزانية	المسؤول
2012-2011	636 000	قطاع التشغيل
الشركاء الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات، قطاع التكوين المهني، مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل، الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، وزارة التنمية الاجتماعية والأسرة والتضامن، المندوبية السامية للتخطيط المورد الخارجي خبير في مجال: الاقتصاد، وسوسيولوجيا العمل، النوع الاجتماعي والتنمية.		

الأنشطة

- إنجاز دراسة تأخذ بعد النوع الاجتماعي بعين الاعتبار عن العوامل الحاسمة في حصول النساء والرجال على العمل المؤدى عنه وبقائهم فيه وعن مساهمهم المهني.
- تنظيم ندوة لتقديم نتائج الدراسة.
- نشر نتائج الدراسة على نطاق واسع.
- إعداد واعتماد الإجراءات السياسية والمؤسسية التي يتعين تفعيلها لتحسين حصول النساء والرجال على العمل وبقائهم فيه.





جذاذات المشروع الفرعي

المحور الاستراتيجي 3

المشروع 2.3. تحسين المعرفة حسب النوع الاجتماعي بنظام الحماية الاجتماعية

الهدف من المشروع

تحديد التمييزات والاختلالات واقتراح إجراءات لتصحيح القوانين والتنظيمات المتعلقة بمحاربة التمييزات المتعلقة بالنوع الاجتماعي في نظام الحماية الاجتماعية.

النتيجة المنتظرة عند نهاية المشروع

إعطاء الانطلاقة للمسلسل من أجل مراجعة المقتضيات المنظمة لقانون الحماية الاجتماعية في القطاع الخاص في شموليته، بما في ذلك تقنين القطاع الفلاحي، وكذا الكيفيات العملية لتطبيق المقتضيات المتعلقة بنظام الضمان الاجتماعي بالنسبة لـ «خدم البيوت».

أجل الاستحقاق	الميزانية	المسؤول
2011	410 000	قطاع التشغيل
الشركاء		
الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، إدارة صندوق العمل، الصندوق الوطني لمنظمات الاحتياط الاجتماعي، الشركاء الاجتماعيون		
المورد الخارجي		
خبير في قانون الشغل والنوع الاجتماعي والتنمية.		

الأنشطة

- إنجاز دراسة (الحالة الراهنة والقوانين سارية المفعول) حول وضعية النساء والرجال في نظام الحماية الاجتماعية في شموليته لاستكشاف التمييزات والاختلالات واقتراح إجراءات تصحيحية؛
- التفكير بمعية الشركاء ومهنيي القطاع والمؤسسات المعنية بهدف تحسين نظام الحماية الاجتماعية وملائمة نظام الضمان الاجتماعي مع خصوصيات القطاع الفلاحي (هيمنة العمل الموسمي والأراضي الفلاحية العائلية).
- تحديد الكيفيات العملية بغية تطبيق مقتضيات المادة 2 من الظهير الصادر في 27 يوليوز 1972 المتعلق بنظام الضمان الاجتماعي، خصوصا فيما يتعلق بفئات «خدم البيوت» عمال القطاع الخاص المؤقتون أو العرضيون؛ وأعضاء أسرة مشغل يعملون لحساب هذا الأخير.

جذاذات المشروع الفرعي

المحور الاستراتيجي 3

المشروع 3.3. دعم النساء النشيطات في القطاع الصناعي وقطاع الخدمات بقصد ملاءمة الحياة العائلية والحياة المهنية

الهدف من المشروع

التوفر على المعلومات الضرورية لإعداد سياسة وطنية شاملة تهدف إلى دعم النساء النشيطات في القطاع الصناعي وفي قطاع الخدمات .

النتيجة المنتظرة عند نهاية المشروع

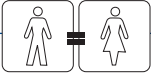
تم إعداد سياسة وطنية شاملة لدعم النساء النشيطات في القطاع الصناعي وقطاع الخدمات في إطار مقارنة شراكة تجمع، علاوة على وزارة التشغيل والتكوين المهني، القطاعات الوزارية والمؤسسات العمومية .

أجل الاستحقاق	الميزانية	المسؤول
2012-2011	300 000	قطاع التشغيل
الشركاء		المورد الخارجي
وزارة التنمية الاجتماعية والأسرة والتعاون، وزارة تحديث القطاعات العمومية، وزارة الفلاحة والصيد البحري، كتابة الدولة المكلفة بالتعليم الثانوي، وزارة الشبيبة والرياضة، التعاون الوطني، المبادرة الوطنية للتنمية البشرية، غرفة التجارة والصناعة، الشركاء الاقتصاديون-الاجتماعيون		خبير في سوسيولوجيا العمل/ الأسرة، الاقتصاد والنوع الاجتماعي والتنمية.

الأنشطة

- إنجاز تقرير تحليلي عن الحالة الراهنة للبرامج العمومية الحالية في مجال التوفيق بين عمل النساء والواقع الاجتماعي .
- تنظيم ندوة لتقديم الحالة الراهنة إلى الممثلين الحكوميين والمجتمع المدني والقطاع الخاص؛
- تنظيم ورشة للتفكير والتشاور لتحديد مكونات السياسة المشتركة في مجال التوفيق بين الحياة المهنية والحياة العائلية.
- استقطاب خبرة لإعداد استراتيجية حكومية لملاءمة عمل النساء مع الواقع الاجتماعي في القطاع الصناعي وقطاع الخدمات .
- تنظيم ورشة للمصادقة على الاستراتيجية.
- طبع وثيقة استراتيجية دعم النساء النشيطات، في القطاع الصناعي وقطاع الخدمات بصفة خاصة، ونشرها على نطاق واسع بين المتدخلين الرئيسيين .





جذاذات المشروع الفرعي

المحور الاستراتيجي 3

المشروع 4.3. تطوير نظام للتتبع / التقييم يأخذ النوع الاجتماعي بعين الاعتبار، وسياسات للتشغيل والتكوين المهني والحماية الاجتماعية

الهدف من المشروع

التوفر على الإعلام المطلوب لاستباق تطورات سوق الشغل ولتوجيه السياسات والبرامج العمومية في مجال النهوض بمشاركة النساء والرجال في سوق الشغل.

النتيجة المنتظرة عند نهاية المشروع

تمت إقامة جسور وتحقيق تكامل بين الأدوات المنهجية وإجراءات الإدماج والتدرج المهني وقياس الأثر.

أجل الاستحقاق	الميزانية	المسؤول
2013-2012	180 000	قطاع التشغيل
الشركاء		
الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات خبراء في اقتصاد العمل والإحصاء ونظام الإعلام. قطاع التكوين المهني، المندوبية السامية للتخطيط		
المورد الخارجي		

الأنشطة

- استقطاب خبرة لتحليل مؤشرات وأدوات جمع المعطيات التي تأخذ بعين الاعتبار بعد النوع الاجتماعي لمختلف الفاعلين في مجال الولوج والتدرج المهني وفقدان مناصب الشغل، وتحقيق الانسجام فيما بينها.
- تطوير نظام للتتبع والتقييم.
- وضع النظام وتقديمه والمصادقة عليه من طرف الفاعلين الرئيسيين.

جذاذات المشروع الفرعي

المحور الاستراتيجي 3

المشروع 5.3: تحسين المعرفة بالخروقات التي تطال مدونة الشغل وذلك بوضع نظام إعلامي يأخذ بعد النوع الاجتماعي بعين الاعتبار

الهدف من المشروع

تحسين معرفة كل الفاعلين الاجتماعيين (ممثلي العمال (العاملات) وممثلي المقاولات والمتدخلين الآخرين). بالخروقات التي تطال مدونة الشغل، حسب النوع الاجتماعي، في مختلف قطاعات الأنشطة.

النتيجة المنتظرة عند نهاية المشروع

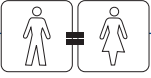
هيئات المراقبة وهيئة مفتشية الشغل تتوفر على المعرفة والأدوات الضرورية للكشف عن الخروقات التي تطال مدونة الشغل وتمس بحقوق العاملات، وقياسها.

المسؤول	الميزانية	أجل الاستحقاق
قطاع التشغيل	135 000	2013-2012
المورد الخارجي	الشركاء	
خبراء في مجال قانون الشغل والنوع الاجتماعي والتنمية ونظام الإعلام.	إدارة صندوق العمل، الصندوق الوطني لمنظمات الاحتياط الاجتماعي، الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، الشركاء الاجتماعيون، الجمعيات المهنية	

الأنشطة

- إعداد وتفعيل نظام إعلامي يأخذ النوع الاجتماعي بعين الاعتبار في مجال الخروقات التي تطال مدونة الشغل.
- تكوين مفتشي الشغل حول الممارسات التمييزية.
- تنظيم ملتقى للتفكير وتبادل الأفكار والخبرات حول الخروقات التي تمس بالنوع الاجتماعي.





المحور 4: تشجيع وصول النساء إلى مراكز المسؤولية وإلى هيئات اتخاذ القرار

عناصر التشخيص

المكتسبات

- إعداد مشروع قانون عن النقابات المهنية يتضمن مقتضى عمل تأكيد مخصص للتشجيع على مشاركة النساء في النقابات وفي مناصب اتخاذ القرار وداخل الهيئات المسيرة.
- حملة تحسيسية لفائدة الشركاء الاقتصاديين والاجتماعيين بهدف النهوض بمشاركة النساء في مناصب اتخاذ القرار، عند القيام بمسلسل التحضير لانتخابات مندوبي المستخدمين سنة 2009.
- تعيينات حديثة قامت بها وزارة التشغيل والتكوين المهني والمؤسسات الخاضعة لوصايتها لنساء في مناصب المسؤولية على المستوى المركزي وغير المركزي.

التحديات

- اتخاذ إجراءات محفزة تهدف إلى التشجيع على ولوج النساء إلى مناصب المسؤولية داخل وزارة التشغيل والتكوين المهني والمؤسسات الخاضعة لوصايتها؛
- إقامة نظام عمل إيجابي مخصص للتشجيع على مشاركة النساء في هيئات اتخاذ القرار داخل لجان المقاولات والنقابات والجمعيات المهنية.

جذاذات المشروع الفرعي

المحور الاستراتيجي 4

المشروع 1.4. التشجيع على مشاركة النساء في مناصب المسؤولية داخل وزارة التشغيل والتكوين المهني والمؤسسات الخاضعة لوصايتها

الهدف من المشروع

تحديد عوامل الإعاقة والعوامل المحفزة بهدف تقليص الفوارق بين الرجال والنساء في مجال الولوج إلى مناصب المسؤولية وإلى مؤسسات اتخاذ القرار.

النتيجة المنتظرة عند نهاية المشروع

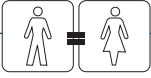
تم وضع إجراءات للتشجيع على تمثيل النساء في هيئات اتخاذ القرار.

أجل الاستحقاق	الميزانية	المسؤول
2013-2014	520 000	قطاع التشغيل
الشركاء		المورد الخارجي
الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات، إدارة صندوق العمل، الصندوق الوطني لهيئات الاحتياط الاجتماعي، الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، وزارات تحديث القطاعات العمومية		خبرات في النوع الاجتماعي والتنمية التطوير التنظيمي

الأنشطة

- إنجاز دراسة كيفية لتحديد الأسباب المتعلقة بضعف مشاركة النساء في مناصب المسؤولية تتضمن تحديد التمثيلية الهزيلة للنساء في مناصب المسؤولية وتحليل شروط التوظيف/الانتقاء للكشف عن أسباب ضعف مشاركة النساء في مناصب المسؤولية وتحليل كفاءات التوظيف/الانتقاء من أجل الكشف عن السبل التمييزية والأسباب المتكررة وإجراءات التقويم التي يجب القيام بها.
- تقديم نتائج الدراسة إلى مختلف المتدخلين في القطاع.
- تنظيم ورشة للتفكير والتشاور بمعية المتدخلين الرئيسيين من أجل إعداد إجراءات مؤسساتية خاصة بالقطاع.
- إعداد برنامج عمل.
- تفعيل خطة العمل من طرف وحدة تدبير البرنامج التابعة لوزارة التشغيل والتكوين المهني والمؤسسات الخاضعة لوصايتها.
- وضع نظام لليقظة/الإرشاد داخل مديرتي الموارد البشرية (قطاع التشغيل وقطاع التكوين المهني) في مجال التشجيع على مشاركة النساء في هيئات اتخاذ القرار.





جذاذات المشروع الفرعي

المحور الاستراتيجي 4

المشروع 2.4. تقوية تمثيل النساء في هيئات اتخاذ القرار بواسطة إجراءات تهيئ الظروف المناسبة لإشراكهم في النقابات والجمعيات المهنية والهيئات التمثيلية لمستخدمي المقاولات ولجانها

الهدف من المشروع

تشجيع ولوج النساء إلى مناصب اتخاذ القرار بوزارة التشغيل والتكوين المهني وفي المؤسسات الخاضعة لوصايتها، وفي الهيئات المسيرة للنقابات، والجمعيات المهنية، وبين مندوبي المستخدمين ولجان المقاولات.

النتيجة المنتظرة عند نهاية المشروع

- تم تحسيس الشركاء الاجتماعيين بالرهانات المتعلقة بمشاركة النساء في هيئات اتخاذ القرارات.
- عدد النساء في مناصب اتخاذ القرار في مختلف هياكل تمثيل الأجراء في تزايد.

أجل الاستحقاق	الميزانية	المسؤول
2015-2014	840 000	قطاع التشغيل، قطاع التكوين المهني
الشركاء	المورد الخارجي	
النقابات، أرباب المقاولات ولجان المقاولات، مناديب المقاولات	خبرات في النوع الاجتماعي والتنمية التطوير التنظيمي والتواصل	

الأنشطة

- إعداد استراتيجية للتواصل والتحسيس ومخطط تفعيلها لفائدة الشركاء الاجتماعيين (بما في ذلك الإجراءات التحفيزية واستراتيجية التواصل والتكوين).
- تفعيل المخطط الإجرائي للتشجيع على مشاركة العاملات في هيئات اتخاذ القرار (النقابات، أرباب المقاولات، الجمعيات المهنية ولجان المقاولات، إلخ.).

شرعت المملكة المغربية، منذ أقل من عقد من الزمن، في القيام بعدة إصلاحات على المستوى القانوني لصالح حماية حقوق النساء والتهوض بها. وأصبحت سياسات الدولة ملموسة وأكثر وضوحاً، من خلال وضع استراتيجيات وبرامج ومشاريع تستهدف الإدماج العرضي لمساواة وإنصاف النوع الاجتماعي في السياسات العمومية في مجال التنمية.

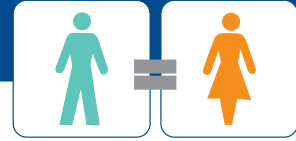
ولهذا الغرض، وبأفق الانخراط في مسلسل أجرة الاستراتيجية الوطنية للنوع الاجتماعي وأخذ النوع الاجتماعي بعين الاعتبار عند وضع الميزانية، شرعت وزارة التشغيل والتكوين المهني في تخطيط برنامج استراتيجي متوسط الأمد من أجل مؤسسة مساواة وإنصاف النوع الاجتماعي في قطاعات التشغيل والتكوين المهني والحماية الاجتماعية.

يُشكل هذا البرنامج نتاج تعاون وثيق بين وزارة التشغيل والتكوين المهني وصندوق دعم المساواة بين الجنسين، برنامج التعاون الكندي بالمغرب الذي تقوم بتمويله الوكالة الكندية للتعاون الدولي، وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة.

تقدم هذه الوثيقة البرنامج الاستراتيجي متوسط الأمد من أجل مؤسسة المساواة والإنصاف بين الجنسين في قطاع الشغل والتشغيل والتكوين المهني والحماية الاجتماعية.

البرنامج الاستراتيجي
متوسط المدى لمؤسسة

المساواة والإنصاف
بين الجنسين



في قطاع
الشغل والتشغيل والتكوين المهني
والحماية الاجتماعية

صندوق دعم المساواة بين الجنسين
الوكالة الكندية للتنمية الدولية

