

إدماج مبدأ المساواة بين الجنسين رافعة لتحديث الإدارة العمومية



المملكة المغربية
وزارة تحديث القطاعات العامة

إدماج مبدأ المساواة بين الجنسين رافعة لتحديث الإدارة العمومية

اللقاء الدراسي المنظم بمناسبة اليوم العالمي للمرأة
يوم 4 مارس 2010 بالمدرسة الوطنية للإدارة بالرباط

2010

منشورات وزارة تحديث القطاعات العامة

الايذاع القانوني: 2010MO2515

الرقم الدولي: 978-9954-8605-2-6



« ... واستشعارا منا لما تكتسيه تعبئة النساء ومشاركتهن من ضرورة قصوى لبلوغ الأهداف التي رسمناها لأنفسنا بغية تحقيق النمو الاقتصادي والتنمية المستدامة لبلادنا فإننا آيينا على أنفسنا أن نحسن وضع المرأة بتعزيز مكتسباتها والسهر على تمتيعها بحقوقها الإنسانية والاقتصادية والسياسية ... »

كما أننا حريصون على تحرير المرأة من كل أشكال الحيف التي تعاني منها وعلى تطوير الترسنة القانونية تماشيا مع ما تبديه من وعي بحقوقها وواجباتها وما تحقق للمغرب من تقدم في شتى المجالات... »

عن الرسالة السامية التي وجهها

جلالة الملك محمد السادس

إلى المشاركات في القمة العالمية للنساء

بمراكش بتاريخ 28 يونيو 2003

المحتويات

الصفحة

07 تقديم

الكلمة الافتتاحية

13 السيد محمد سعد العلمي الوزير المكلف بتحديث القطاعات العامة

دور المرأة في تخليق الإدارة

21 السيدة رابحة الزدكي الكاتبة العامة للهيئة الوطنية لمحاربة الرشوة

ميزانية النوع الاجتماعي : رافد أساسي لضمان فعالية وزجاجة السياسة العمومية

29 السيد محمد شفيقي مدير الدراسات والتوقعات المالية
بوزارة الاقتصاد والمالية

المرأة بالإدارة العمومية

51 السيدة كوثر العلوي المدغري رئيسة قسم مرصد المناصب العمومية
بوزارة تحديث القطاعات العامة

تقديم

عرف المغرب خلال العقد الأخير، تحت القيادة الرشيدة لصاحب الجلالة الملك محمد السادس نصره الله وأيده، اهتماما ملحوظا بأوضاع المرأة المغربية. هذا الاهتمام الذي ترجم على أرض الواقع عبر القيام بمراجعات وإصلاحات جوهرية، عميقة وشاملة، لمجموعة من القوانين التي تمس جميع مناحي حياة المرأة المغربية في مختلف المجالات الاجتماعية والاقتصادية والقانونية والسياسية.

وتتمثل هذه الإصلاحات في :

- * إقرار مدونة عصرية للأسرة، تعزز المساواة بين الرجل والمرأة، وتضمن حقوق الأطفال، وتضمن استقرار الأسرة وتوازنها،
- * مراجعة قانون الجنسية لمنح المرأة المغربية الحق في أن تنقل جنسيتها المغربية إلى أبنائها من زوج أجنبي، توفيراً لحماية أكبر لحقوقهم وضماناً لتماسك الأسرة،
- * تحقيق حضور وازن للنساء في التشكيلات الحكومية المتوالية،
- * الارتقاء بتمثيلية النساء في مجلس النواب عن طريق اعتماد نظام اللائحة الوطنية ابتداءً من الانتخابات التشريعية لسنة 2002.

ووعياً بالدور الكبير والمهم الذي يمكن للمرأة المغربية أن تلعبه داخل الإدارة بجانب أخيها الرجل، وضماناً لانخراطها التام في كل الأوراش الإصلاحية لأجل تحقيق تنمية مستدامة على جميع الأصعدة وترسيخ دولة الحق والقانون، واستجابة للتوجيهات الملكية السامية في مجال النهوض بأوضاع النساء وتحقيق أهداف المبادرة الوطنية للتنمية البشرية، وكذا انسجاماً مع الاتفاقيات الدولية، خاصة

منها اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، قامت الحكومة بإقرار عدة توجهات وطنية من أجل الإنصاف والمساواة بين الجنسين، وذلك بإدماج مقارنة النوع الاجتماعي في السياسات والبرامج التنموية.

وعلا منها على تنفيذ مقتضيات التوجهات المذكورة، شرعت وزارة تحديث القطاعات العامة في بلورة إستراتيجية قطاعية للمساواة بين الجنسين في الوظيفة العمومية، حيث قامت بإعداد برنامج استراتيجي متوسط المدى يعتبر الأول من نوعه كبرنامج قطاعي يهدف إلى مأسسة مبدأ المساواة بين الجنسين في الوظيفة العمومية، ويرمي إلى تشخيص وضعية الإدارة العمومية من حيث تمثيلية كل من الرجل والمرأة، وللوقوف على مدى تطبيق مبدأ المساواة في الإجراءات الإصلاحية للإدارة، وكذا لاقتراح الحلول المناسبة لتحقيق الإنصاف والمساواة بين الجنسين في الوظيفة العمومية.

ويمكن رصد أهم توجهات هذا البرنامج الاستراتيجي في :

- * الاعتراف بالبعد الديمقراطي لمبدأ المساواة بين الجنسين، وقدرته على دعم الحكامة الجيدة وتحديث الإدارة العمومية ؛
- * المساهمة في تنفيذ الإستراتيجية الوطنية للإنصاف والمساواة بين الجنسين عبر إدماج مقارنة النوع الاجتماعي بالإدارة العمومية ؛
- * الإدماج النسقي لمبدأ المساواة بين الجنسين في الإصلاحات المرتبطة بتدبير الموارد البشرية عبر آليات ووسائل وقائية وتصحيحية ؛
- * استثمار الخاصية الأفقية التي تتمتع بها هذه الوزارة، لتثمين الموارد البشرية على أسس منصفة في إطار تحديث الإدارة العمومية.

في حين تتجلى محاور البرنامج الإستراتيجي في النقاط التالية :

* إدماج مبدأ المساواة بين الجنسين في ممارسات وسياسات وزارة تحديث القطاعات العامة عبر مبدأ المؤسسة ؛

* التخفيف من الفوارق بين الجنسين في ما يخص تدبير الموارد البشرية بدعم وتقوية الكفاءات والاستفادة من مشورة وخبرة المسؤولين والفاعلين بكل من وزارة تحديث القطاعات العامة والإدارة العمومية بصفة عامة ؛

* الرفع من مستوى مشاركة النساء وتقوية تمثيليتهن بمراكز اتخاذ القرار؛

* ضمان التوازن بين الحياة العائلية والحياة المهنية.

وتفرعت عن المحاور الأربعة، سبعة مشاريع هي:

* دعم وتقوية مهارات وكفاءات أعضاء فريق العمل عبر برنامج يهدف إلى مؤسسة مبدأ المساواة بين الجنسين بالإدارة العمومية،

* إعداد وإنجاز برنامج تحسيبي وتكويني لإدماج مبدأ المساواة بين الجنسين بالدلائل المرجعية للوظائف والكفاءات،

* إعداد وإنجاز برنامج تحسيبي وتكويني لإدماج مبدأ المساواة بين الجنسين في مسلسل التوظيف والانتقاء والتعيين،

* إعداد وإنجاز برنامج تحسيبي وتكويني لإدماج مبدأ المساواة بين الجنسين في مسلسل تقييم الأداء والتنقيط،

* تحديد المناصب التي تعرف تمثيلية نسائية ضعيفة، سواء بوزارة تحديث القطاعات العامة أو بالوظيفة العمومية بصفة عامة،

* تنمية وتطوير وسائل مؤسساتية تخول ولوج النساء إلى مختلف مناصب القرار بالإدارة العمومية،

* إعداد دراسة حول حاجيات النساء والرجال للتوفيق بين العمل والأسرة وكذلك تنمية وتطوير آليات مؤسساتية في الموضوع.

ولأجل تدارس إشكالية النوع الاجتماعي في الوظيفة العمومية، خاصة في الشق المرتبط بتدبير الموارد البشرية والبحث عن آفاق تحديث الإدارة العمومية عبر إدماج مأسسة المساواة بين الجنسين.

وتكرما للمرأة المغربية واحتفاء بها في يومها العالمي الذي يصادف يوم 8 مارس من كل سنة، نظمت وزارة تحديث القطاعات العامة يوم الخميس 4 مارس 2010 بمقر المدرسة الوطنية للإدارة، لقاء دراسيا تحت شعار «إدماج مبدأ المساواة بين الجنسين رافعة لتحديث الإدارة العمومية».

افتتحت أشغال هذا اللقاء بكلمة افتتاحية للسيد محمد سعد العلمي، الوزير المنتدب لدى الوزير الأول المكلف بتحديث القطاعات العامة، أكد فيها بالمناسبة على أن النهوض بوضعية المرأة والعمل على تطويرها تعد مسألة تتجاوز قضية جنس أو فئة اجتماعية لتضحي إحدى الرهانات الإستراتيجية لبلادنا: دولة ومجتمعا على السواء.

وتقدمت السيدة رابحة زدكي، الكاتبة العامة للهيئة المركزية للوقاية من الرشوة بعرض حول دور المرأة في تخليق الحياة الإدارية اوضحت خلاله أن مجموع المكاسب التي تم تحقيقها تجسد الرغبة السياسية للمغرب على أعلى مستوى في الدولة لمساهمة المرأة بفعالية في البناء الديمقراطي لبلادنا وفي ترسيخ أسس دولة الحق والقانون.

أما السيد محمد شفيقي، مدير الدراسات والتوقعات المالية بوزارة الاقتصاد والمالية ، فقد تعرض خلال تدخله إلى ميزانية النوع الاجتماعي كرافد أساسي لضمان فعالية ونجاعة السياسة العمومية، حيث تشكل هذه المقاربة آلية جديدة تساهم في ترسيخ ثقافة التتبع والتقييم للسياسات العمومية، وتمكن من معرفة دقيقة للآثار الناجمة عنها، كما تساعد على تدبير جيد وفعال للمالية العمومية القائمة على النتائج والنجاعة.

أما السيدة كوثر العلوي مدغري، رئيسة قسم مرصد المناصب العمومية بمديرية الوظيفة العمومية التابعة لوزارة تحديث القطاعات العامة، فقد تمحور تدخلها حول تمثيلية النساء الموظفات داخل مراكز القرار، حيث أكدت على ضرورة إعادة النظر في تقسيم الأدوار حسب النوع داخل مجتمعنا لأن نتائج الدراسة حول تمثيلية الموظفات بمناصب المسؤولية داخل الوظيفة العمومية توضح أن الطريق لا زال طويلا أمام النساء لفرض ذواتهن داخل الوظيفة العمومية، لكون العائق الرئيسي يكمن في تدبير الدور المزدوج للمرأة كأم ومسؤولة داخل مجتمع يسعى إلى أن يكون عصريا ومحترما للتقاليد في الوقت ذاته.

لقد شكل هذا اللقاء الدراسي، الذي عرف حضور النائبات البرلمانيات ومثلي القطاعات الوزارية المختلفة وكذا المجتمع المدني والمهتمين، فرصة لوزارة تحديث القطاعات العامة للتعريف والتذكير بالتوجهات الوطنية من أجل الإنصاف والمساواة بين الجنسين من خلال إدماج مقاربة النوع الاجتماعي في السياسات والبرامج التنموية، والتي تمت في إطارها بلورة خطة قطاعية للمساواة بين الجنسين في الوظيفة العمومية.

كما وقف الحضور خلال هذا اللقاء على المجهودات الحثيثة التي تبذلها مختلف القطاعات العمومية من أجل ترسيخ مبدأ المساواة بين الجنسين داخل الإدارة وفي مجال تدبير الشأن العام.

ورغبة منا في تنوير الرأي العام بصفة عامة، والمتتبعين لشؤون المرأة المغربية بصفة خاصة، ارتأينا تدوين مجريات هذا اللقاء في هذا الكتيب، آملين أن تتبعه بمشيئة الله أبحاث ودراسات معمقة وشاملة تحيط بالموضوع من جميع جوانبه.

الكلمة الافتتاحية



السيد محمد سعد العلمي
الوزير المنتدب لدى الوزير الأول
المكلف بتحديث القطاعات العامة

بسم الله الرحمن الرحيم

حضرات السيدات والسادة،

إنه لمن دواعي الاعتزاز أن أتشرف بافتتاح هذا اللقاء الدراسي، الذي قررنا تنظيمه احتفاءً باليوم العالمي للمرأة، ليكون فرصة سانحة لنا جميعاً للتوقف ملياً عند الوضعية الراهنة لمسيرة إدماج المساواة بين الجنسين في الإدارة العمومية، بغاية القيام بتقييم موضوعي لما تحقّق للمرأة المغربية من مكاسب داخل الإدارة وفي مجال تدبير الشأن العام، وذلك في نطاق الجهود الحثيثة التي ما فتئت تبذلها بلادنا بقيادة جلالة الملك محمد السادس نصره الله، ولتدارس إشكالية النوع الاجتماعي، من جهة أخرى، في الوظيفة العمومية بكل إمعان قصد استشراف ما يتعين علينا القيام به خلال الأمد القريب والمتوسط، عبر إدماج مأسسة المساواة بين الجنسين من خلال مقاربة شمولية للتنمية البشرية.

وهي مناسبة أيضاً ننتهزها للتنويه بأدوار النساء ولتثمين إسهاماتهن في خدمة الإدارة، ولعل في التثام جميع هذه النخب الفاعلة، وبكل ما تمثله من رمزية، أصدق اعتراف بمكانة المرأة وبجهودها، إذ يتأكد مرة أخرى من خلال هذا الحضور المتميز أن النهوض بوضعية المرأة والعمل على تطويرها هي مسألة تتجاوز قضية جنس أو فئة اجتماعية لتضحي إحدى الرهانات الإستراتيجية لبلادنا: دولة ومجتمعاً على السواء.

حضرات السيدات والسادة،

لقد حرصت دساتير المملكة المغربية منذ إقرار أول دستور بعد الاستقلال سنة 1962 على تكريس المساواة بين النساء والرجال في الحقوق والواجبات، حيث أكدت

مقتضياتها على تمتيع الرجل والمرأة بنفس الحقوق السياسية والمدنية: إذ خولت المرأة الحق في الشغل ولولوج المناصب العامة، وحرية التعبير والرأي، وحق الانتماء إلى المنظمات والهيئات السياسية والمدنية والثقافية.

وجدير بالذكر في هذا النطاق أن الظهير الشريف المؤرخ بـ 24 فبراير 1958، بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، قد أقر منذ صدوره مبدأ المساواة بين الرجال والنساء في الولوج إلى الوظيفة العمومية، وعدم التمييز بين الجنسين عند تنفيذ مختلف مقتضياته.

وقد أطلق المغرب دينامية مؤسساتية وتشريعية، تعززت وتيرتها وتنوعت مضامينها خلال العشرية الأولى للعهد الجديد، حيث عرف مجال التشريع إصلاحات ومراجعات جوهرية، كان في مقدمة ما توخته تعزيز مبادئ الإنصاف والمساواة بين الجنسين.

ويأتي في مقدمة هذه الإصلاحات:

- * إقرار مدونة عصرية للأسرة، تعزز المساواة بين الرجل والمرأة، وتضامن حقوق الأطفال، وتضمن استقرار الأسرة وتوازنها.
- * مراجعة قانون الجنسية لمنح المرأة المغربية الحق في أن تنقل جنسيتها المغربية إلى أبنائها، توفيراً لحماية أكبر لحقوقهم وضماناً لتماسك الأسرة.
- * الارتقاء بتمثيلية النساء في مجلس النواب باعتماد نظام اللائحة الوطنية ابتداءً من الانتخابات التشريعية لسنة 2002، حيث تم الاتفاق بين الأحزاب السياسية على حصر الترشيح بتلك اللائحة على النساء فقط.
- * اعتماد نظام اللائحة الإضافية المخصصة للنساء في الانتخابات الجماعية الأخيرة التي جرت في 12 يونيو 2009، والتي أتاحت رفع نسبة تمثيلية النساء بالجماعات المحلية من 0.5 % إلى أزيد من 12 %.

* دعم قدرات النساء التمثيلية بإحداث « صندوق الدعم لتشجيع تمثيلية النساء ».

* إحداث لجنة استشارية لدى كل مجلس جماعي تدعى « لجنة المساواة وتكافؤ الفرص ».

ومن جهة أخرى فقد سارع المغرب إلى ملاءمة تشريعاته الوطنية مع الاتفاقيات والمعاهدات والمواثيق الدولية، لا سيما ذات الصلة بالحقوق السياسية والمدنية والاقتصادية للنساء، وذلك انطلاقاً من إرادته الحرة، وبناء على اختياره المسؤول، وبما ينسجم مع مرجعياته وثوابته، ويستند إلى منظومة قيمه المكونة للإلتساية المغربية والهوية الوطنية.

حضرات السيدات والسادة،

مهما بلغ حجم المكاسب التي تم تحقيقها، لاسيما على الصعيدين السياسي والمدني، فإن الحكومة واعية تمام الوعي بأن تحديات تلك المكاسب وانعكاساتها الإيجابية، تبقى رهينة بضمان التمتع بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. وهكذا، فقد تحددت أولويات السياسات العمومية: في التصدي للفقير والأمية، ومحاربة الهشاشة الاجتماعية، وتحسين الأوضاع الصحية وشروط التكوين.

ولقد شكلت المبادرة الوطنية للتنمية البشرية التي أعلن عنها صاحب الجلالة الملك محمد السادس نصره الله، إحدى التوجهات القوية نحو بناء مجتمع العدل والتضامن، كما جاءت الاستراتيجية الوطنية من أجل الإنصاف والمساواة بين الجنسين بإدماج مقاربة النوع الاجتماعي في السياسات والبرامج التنموية، لتؤكد حرص المغرب، على أن يجعل من العنصر البشري محور كل البرامج والمخططات التي تروم رقيه ورفاهيته.

وإدراكا منا لأهمية العنصر البشري، بوصفه رافعة للتحديث الإداري ولتمكين الإدارة العمومية من الاضطلاع بأدوارها التنموية والسوسيواقتصادية المنوطة بها، فإن وزارة تحديث القطاعات العامة عازمة على الانخراط التام في العمل على إشاعة مناخ إداري متشبع بقيم الإنصاف والمساواة، وستحرص في هذا الصدد على دعم دينامية مؤسسة المساواة بين الجنسين داخل الوظيفة العمومية، جاعلة منها إحدى أولويات أوارش التحديث.

وإننا لمقتنعون بأن اهتمام وزارة تحديث القطاعات العامة بالمرأة، يتعين بالضرورة أن يرتقي من مستوى التحسيس ببعض القضايا التي تهتم عمل المرأة بالإدارة إلى مستوى مؤسسة المساواة بين الجنسين في الوظيفة العمومية، بعد أن نضج التفكير وتهيأت الشروط، بفضل الإرادة السياسية الراسخة التي يتزعمها صاحب الجلالة الملك محمد السادس نصره الله.

ووعيا بالأهمية التي تكتسيها مبادئ الإنصاف والمساواة بين الجنسين لتعزيز المكتسبات الديمقراطية لبلادنا، ولتثمين الرأسمال البشري وتحديث منظومة تدبيره بالإدارة العمومية، قامت وزارة تحديث القطاعات العامة بإعداد برنامج استراتيجي متوسط المدى لمؤسسة مبدأ المساواة بين الجنسين في قطاع الوظيفة العمومية.

وبناء على البرنامج الاستراتيجي المذكور، صاغت وزارة تحديث القطاعات العامة برنامجا قطاعيا شكلت لجنتين للإشراف على تنفيذه: الأولى إستراتيجية، وتهتم بتحديد السياسات والبرامج برئاسة الوزير، وتضم الكاتب العام والمديرين كأعضاء، والثانية تسهر على تنفيذ بنود الاستراتيجية، وتتكون من أطر يمثلون كافة المديريات.

وأنتهز هذه المناسبة لأنوه بروح التفاني الذي يطبع عمل أعضاء اللجنتين، وحرصهم المتواصل على ضمان النجاح لكل الأنشطة التي ترمي إلى تفعيل

محتوى الإستراتيجية على الوجه الأكمل، وذلك ما يفسر قرارنا في هذا الشأن بإحداث خلية دائمة تضطلع بمهمة التتبع والتقييم.

وانطلاقاً من الصلاحيات الأفقية التي تدخل في مجال اختصاصاتها، فإن وزارة تحديث القطاعات العامة، تعتزم المبادرة إلى تحقيق ما يلي :

✳ الإدماج النسقي لمبدأ المساواة بين الجنسين في الإصلاحات المرتبطة بتدبير الموارد البشرية عبر آليات ووسائل وقائية وتصحيحية،

✳ إدماج مبدأ المساواة بين الجنسين بالدلائل المرجعية للوظائف والكفاءات،

✳ تطوير الوسائل المؤسساتية التي تخول للنساء ولوج مختلف مناصب القرار بالإدارة العمومية،

✳ إعداد دراسة تحدد حاجيات كل من النساء والرجال العاملين بالإدارة العمومية بغاية التوفيق بالنسبة لكل منهما ما بين الحياة المهنية والحياة العائلية والخاصة.

✳ مراجعة مقتضيات المرسوم رقم 2.75.832 بتاريخ 30 دجنبر 1975 بشأن المناصب العليا الخاصة بمختلف الوزارات، لتكريس الإعلان عن فتح باب الترشيح، وترسيخ قيم الشفافية والاستحقاق عند الاختيار، الأمر الذي سيمكن المرأة بلا ريب من الولوج المتكافئ مع الرجل إلى هذه المناصب.

✳ تفعيل نقط ارتكاز النوع الاجتماعي بمختلف الإدارات لتقوم بدورها كآلية مصاحبة لمأسسة المساواة بين الجنسين بالإدارة العمومية.

✳ العمل على تعميم تشكيل اللجان الخاصة بدعم الإنصاف والمساواة بمختلف القطاعات، وتأسيس شبكة بين الوزارات، من أجل تنسيق المجهودات المبذولة في هذا الميدان.

* العمل على بلوغ تمثيلية متكافئة بين النساء والرجال، على صعيد لجن التوظيف والتعيين والانتقاء واللجن المتساوية الأعضاء.

حضرات السيدات والسادة،

من المؤكد أن المجال لا يسمح باستعراض كل المكتسبات التي حققتها المرأة المغربية خلال السنوات الأخيرة، فنتائج المبادرات المتخذة تشكل حصيلة إيجابية يحق لنا جميعا كمغاربة أن نعز بها، كما أن الحيز المتاح من الوقت لا يسمح كذلك باستشرف كل الآفاق، والتي تدعونا جميعا أيضا إلى المثابرة على بذل مزيد من الجهود، وبكثير من العزم والإصرار.

وأختتم تدخلتي بالتأكيد على أن النهوض بحقوق النساء ونشر ثقافة المساواة والتربية على قيمها، خيار وطني، ومسؤولية جماعية، من أجل بناء مجتمع الإنصاف والتضامن، ومغرب التقدم والحداثة والديمقراطية، تحت القيادة الرشيدة لجلالة الملك محمد السادس، دام له العز والتمكين.

« وقل لعلول فسرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون » صدق الله العظيم
والسلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته.

دور المرأة في تخليق الحياة الإدارية



**السيدة رابعة زدكي
الكاتبة العامة للهيئة المركزية
للوقاية من الرشوة**

السيد الوزير،
السيد الكاتب العام،
حضرات السيدات والسادة،

بداية أتقدم بوافر الشكر للسيد وزير تحديث القطاعات العامة، الذي شرفني بالدعوة للمشاركة في هذا اللقاء. وأغتتم هذه الفرصة لأعبر عن سعادتي بوجودي بين زميلاتي وزملائي من الوزارة ومن المدرسة الوطنية للإدارة.

إن ذكرى 8 مارس من كل سنة محطة للوقوف على ما حقته المرأة المغربية في مختلف المجالات، وفي هذا الإطار يمكن التأكيد على أن المغرب قد خطا خطوات مهمة في الطريق نحو تحقيق المساواة بين الجنسين، ونذكر على سبيل المثال لا الحصر بأهم هذه المكاسب، كمدونة الأسرة وقانون الجنسية والحضور المتزايد للمرأة في الميدان السياسي، وغيرها.

إن هذه المكاسب تجسد الرغبة السياسية للمغرب على أعلى مستوى الدولة لمساهمة المرأة بفعالية في البناء الديمقراطي لبلادنا وفي ترسيخ أسس دولة الحق والقانون.

وإذا كان حضوري اليوم هنا هو من أجل الحديث عن دور المرأة في تخليق الحياة الإدارية، فإنني حرصا على أن تكون مداخلتني متسمة بحد أدنى من الموضوعية، خاصة أمام غياب دراسة تضطلع بتحديد السمات والظواهر والخصوصيات النسائية بالإدارة وتكون مدعمة بتحليلات علمية وإحصائيات، رأيت أن أنطلق من مجموعة من المعايير، التي تبدو لي أساسية، وكذلك من تجربتي المتواضعة داخل القطاع العام.

وقد لخصت هذه المعايينات في أربعة محاور:

أولاً: ولوج المرأة للإدارة العمومية يعتبر حديثاً مقارنة مع الرجل.

ثانياً: ضعف حضور المرأة في مراكز القرار.

ثالثاً: رغبة المرأة في إثبات ذاتها بقوة في المجال المهني.

رابعاً: اعتبار المرأة حارسة لمنظومة القيم في المجتمع ومبلغتها للأجيال الصاعدة.

1. ولوج المرأة للإدارة العمومية يعتبر حديثاً مقارنة مع الرجل:

إن دور المرأة بعد استقلال المغرب ارتكز على المساهمة في بناء المجتمع المغربي من داخل النواة الأساسية المتمثلة في الأسرة، وذلك بالسهر على تربية جيل ما بعد الاستقلال الذي سيوكل إليه تدبير المرحلة الجديدة من تاريخ المغرب. هذا التأخر في الولوج إلى الوظيفة العمومية جعل المرأة المغربية، خلال عدة سنوات، بمنأى عن كل ما يمكن أن يشوب الحياة الإدارية المغربية، أي أنها لم تتعرض مبكراً للإغراءات التي يمكن أن تدفع بها إلى ممارسة أي نوع من أنواع الفساد.

2. ضعف حضور المرأة في مراكز القرار:

لن أستبق طرح نتائج الدراسة التي أشرفت عليها وزارة تحديث القطاعات العامة حول تمثيلية النساء بمراكز القرار بالوظيفة العمومية، وبالمناسبة أحيي الوزارة على ما تبذله فيما يخص مأسسة مبدأ المساواة بين الجنسين بالإدارة العمومية، ولكن يمكن القول إن المرأة وإن كانت تشكل 33% من مجموع الموظفين، فإن تواجدها بمراكز القرار بالرغم مما حققته في ميادين التكوين والتخصص يظل ضعيفاً.

وهذه الوضعية تجعل المرأة أقلّ تعرضاً لمخاطر الفساد، سواء تعلق الأمر بالرشوة أو استغلال النفوذ أو الاختلاس أو غير ذلك.

لهذا أعتقد أنه قبل أن نقوم بمقارنة بين الجنسين فيما يتعلق بهذه القضية، ينبغي مراعاة هذا المعطى، حتى لا نظلم الرجل وحتى لا نلصق به التهمة بشكل متعسف.

إن هذه المقارنة في نظري لن تكون صحيحة إلا إذا كان حضور المرأة في مناصب القرار بنفس مستوى حضور الرجل، وأيضاً، إلا إذا مكّناها من نفس السلطات الإدارية والمالية، التي ظل الرجال وعلى مدى سنوات يسهرون على تدبيرها.

3. رغبة المرأة في إثبات ذاتها بقوة:

من الملاحظ أن المرأة أكثر رغبة في إثبات ذاتها، في كل المهام والمناصب التي توكل إليها، وربما يعود ذلك لعوامل تاريخية واجتماعية.

فلقد ظل الرجل، في المجتمعات الإنسانية بشكل عام، ينظر إلى المرأة نظرة مشوبة بالتنقيص من قدراتها ومن مؤهلاتها، ويعتبر أنها ليست أهلاً للنهوض بمجموعة من المهام في الحياة العامة. وقد شكل هذا الأمر حافزاً إضافياً للمرأة. ولا يختلف شأن المرأة المغربية في هذا الإطار عن شأن المرأة في العالم كله.

إن المرأة التي تتميز بخاصية الصرامة مع نفسها، و يحدوها تطلع دائم نحو الابتعاد عن كل الشبهات، تبقى بمنأى عن الخضوع السهل لكل ما من شأنه أن يشوه صورتها في نظر المجتمع وإزاء نظرتها لنفسها.

4. اعتبار المرأة راعية لمنظومة القيم في المجتمع ومبلغتها للأجيال الصاعدة:

إن الحديث عن دور المرأة في تخليق الحياة الإدارية بالمغرب، يقودنا إلى الحديث عما يمكن تسميته «فضائل النساء».

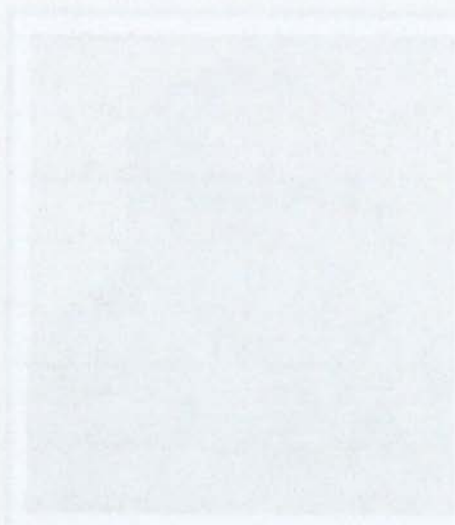
ولعل أكثر تجليات هذه الفضائل وضوحا هي كون المرأة حارسة وراعية لمنظومة القيم التي تمثل ركيزة سير المجتمع، سواء تعلق ذلك بالأخلاق أو بالممارسات الحميدة. وتجد المرأة نفسها، في إطار قناعة ذاتية وبشكل تلقائي، تعمل من أجل نقل هذه القيم إلى الأجيال الجديدة، علما أن هذه الأجيال معرضة في الوقت الراهن للعديد من المؤثرات التي من شأنها إلى حد ما «التشويش» على هذا الدور الهام الذي تضطلع به المرأة، ومعنى آخر فإنها تساهم من موقعها الخاص، في ترسيخ الأخلاق والممارسات الحميدة، الدينية والثقافية، التي تتعارض مع معضلة الفساد.

إذا كانت المرأة تمارس طبيعيا هذا الدور في حراسة منظومة القيم، فسيكون من الصعب أن تقبل على نفسها السقوط في تناقض لا يليق بطبيعتها، سواء في محيطها الخاص أو في مجال عملها. وهذه الوضعية تجعل المرأة محصنة أكثر ضد آفة الفساد، وتؤهلها للعب دور أساسي في مجال مكافحته.

إن المرأة المغربية بقدر ما تجد نفسها محافظة وأكثر انضباطا للأعراف والقوانين، فهي مدعوة في نفس الوقت إلى المساهمة في الحياة العامة وفي تطور المجتمع المغربي نحو الأفضل، بما في ذلك المشاركة في اتخاذ القرار وتدبير الشأن العام، دون أن تتخلى عن دورها كراعية لمنظومة القيم، سلاحها في ذلك قدرتها على التأقلم مع أوضاع تتغير باستمرار، وكذا تمكنها من الربط بين التقاليد الأصيلة ومتطلبات العصر.

وأخيرا أود أن أهني من جديد السيد الوزير على هذه المبادرة الطيبة، وكذلك الفريق الذي سهر الى جانبه على تنظيم هذا اللقاء، وأتمنى أن يصير هذا الاحتفال تقليدا سنويا منتظمة وفرصة للتقييم والتتبع.

والسلام عليكم ورحمة الله.



**ميزانية النوع الاجتماعي:
رافد أساسي لضمان فعالية ونجاعة
السياسة العمومية**



**السيد محمد شفيقي
مدير الدراسات والتوقعات المالية
بوزارة الاقتصاد والمالية**

مقدمة

محتوى المداخلة

توطئة

1. تحديد مفاهيمي لمقاربة النوع الاجتماعي
2. السياق العام لميزانية النوع الاجتماعي بالمغرب
3. أهم محطات إرساء بعد النوع الاجتماعي في الميزانية
4. تجربة إدماج مقاربة النوع الاجتماعي بميزانية قطاع محاربة الأمية
5. آفاق ميزانية النوع الاجتماعي والدروس المستخلصة

خاتمة

توطئة

تعتبر مقارنة النوع الاجتماعي من المقاربات المهمة والفعالة لتحليل وضعية مختلف الشرائح الاجتماعية من رجال ونساء وفتيان وفتيات في كل المجالات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية. كما تشكل هذه المقاربة آلية جديدة تساهم في ترسيخ ثقافة التتبع والتقييم للسياسات العمومية، وتمكن من معرفة دقيقة للأثار الناجمة عنها، كما تساعد على تدبير جيد وفعال للمالية العمومية القائمة على النتائج والنجاعة.

وقد أبرزت العديد من الدراسات أهمية توظيف مقارنة النوع الاجتماعي في تحليل الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية لمختلف الفئات الاجتماعية، كما مكنت من توضيح التباين الحاد بين هذه الفئات سواء فيما يتعلق بالمساهمة في إنتاج الثروات أو توزيعها. ويرجع الفضل في ذلك إلى الأدوات والمناهج التي تعتمد ما مقارنة النوع الاجتماعي في إبراز مختلف التباينات باعتبارها نتيجة للتمثلات التي تتشكل في ذهن الأفراد عن دور المرأة والرجل، داخل الأسرة ووسط المجتمع، وليس إلى الاختلافات البيولوجية كما يتم تكريسها.

وكت ترجمة لهذه المقاربة، فقد مكنت السياسات التنموية المتبعة، والتي عمدت إلى إدراج المقاربة المرتكزة على النوع الاجتماعي، من فتح الطريق لولوج متساو للموارد وللفرص المتاحة للحقوق الاقتصادية والاجتماعية وكذا من إعادة الاعتبار للمرأة بصفقتها فاعلا مهما في التنمية. وفي هذا الاتجاه، لازال المغرب يعمل على رفع التحديات المرتبطة بمحاربة الفقر والفوارق المبنية على النوع الاجتماعي كما جاءت بها أهداف الألفية للتنمية. ويشكل هذا الورش الكبير الذي يستهدف

الرأسمال البشري، باعتباره محور التنمية المستدامة، لبنة أساسية لترسيخ الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وكذا النجاعة الاقتصادية باعتبارها أهم الأولويات للأجندة السياسية للمغرب.

وقد بذلت وزارة الاقتصاد والمالية مجهودات مهمة لتقوية هذه الدينامية من خلال تنفيذ برنامج الميزانية المتعلقة بالنوع الاجتماعي. إذ يمثل هذا البرنامج أداة فعالة للرفع من المسؤولية والمشاركة وإدماج النوع الاجتماعي في السياسات العمومية والحكامة الاقتصادية. وللإشارة، فإن إدماج مقارنة النوع الاجتماعي على مستوى مسلسل إعداد وتنفيذ الميزانية يندرج ضمن مجموعة من الإنجازات والإصلاحات التي عرفها المغرب خلال السنوات الأخيرة. وهي كلها إجراءات تهدف إلى إرساء وتقوية مبادئ المساواة والإنصاف. وقد تم أخيرا التأكيد على هذه المقاربة من خلال المبادرة الوطنية للتنمية البشرية التي تستهدف تثمين الرأسمال البشري باعتباره محورا استراتيجيا لتحقيق أهداف التنمية البشرية بالمغرب.

ومن المظاهر التي تعكس هذا التوجه الرسائل التوجيهية للوزير الأول لمختلف القطاعات الوزارية المؤكدة، منذ 2006، على إدماج النوع الاجتماعي في مؤشرات النجاعة، وكذا دورية الوزير الأول بتاريخ 8 مارس 2007 المتعلقة بإدماج مقارنة النوع الاجتماعي في جميع سياسات التنمية.

ونظرا لأهمية هذا الموضوع، ستعرض هذه الورقة السياق العام الذي جاءت فيه مقارنة النوع الاجتماعي وإدماجها في الميزانية، كما ستتناول مختلف الآليات والأدوات التحليلية التي تم استعمالها، وكذا الإنجازات والنتائج التي تم التوصل إليها.

1. تحديد مفاهيمي لمقاربة النوع الاجتماعي

يحيل مفهوم النوع الاجتماعي على العلاقات الاجتماعية بين الرجال والنساء والتي تعتبر أيضا علاقات سلطة. ويحيل أيضا على الفوارق الاجتماعية بينهما المكتسبة منها أو التي من الممكن أن تتغير مع مرور الزمن، والتي تتنوع بشكل كبير من بلد إلى آخر بل وداخل البلد ذاته أيضا.

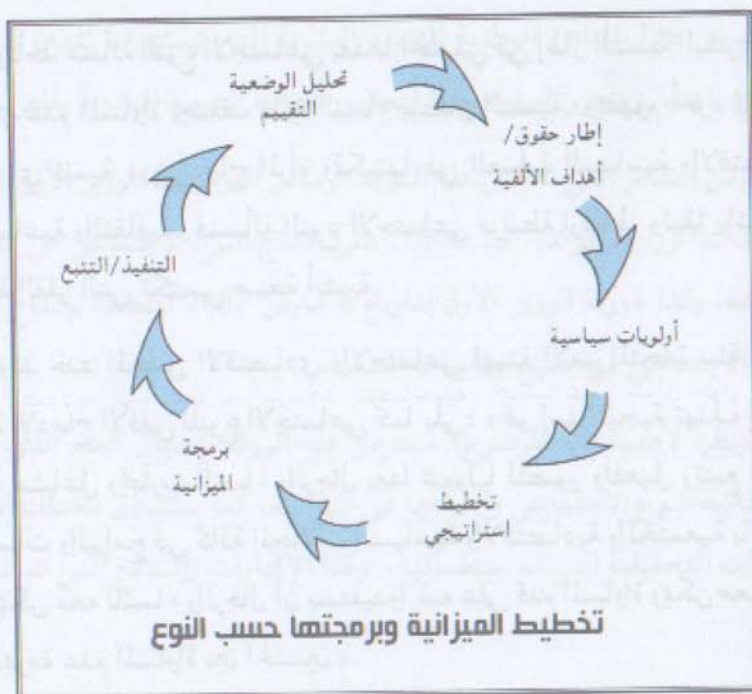
ويمكن الهدف من تحليل النوع الاجتماعي في تحديد وقياس الفوارق بين الجنسين وعدم المساواة في العلاقات بين النساء والرجال وذلك في إطار تحليل اجتماعي اقتصادي. فتحليل النوع الاجتماعي لا يدعي أن هذه الفوارق والاختلافات غير موجودة بل يعطي وسائل بارزة للتحقق من وجودها وتحديداتها وقياسها.

وتأخذ مسألة النوع الاجتماعي بعدها الحقيقي في إطار التنمية البشرية، لأن استمرار عدم المساواة وضعف قدرة النساء يبطئان التنمية. ومفهوم آخر، لا يمكن تصور أي تنمية دون إدماج المرأة وتمكينها في العملية السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية. فمسألة النوع الاجتماعي مرتبطة ارتباطا وثيقا بإشكالية محاربة الفقر التي تكتسي صبغة أنثوية.

وقد حدد المجلس الاقتصادي والاجتماعي لهيئة الأمم المتحدة سنة 1997 مسألة الإدماج الأفقي للنوع الاجتماعي كما يلي: «هو إستراتيجية تهدف إلى أن إعطاء مشاغل وتجارب النساء والرجال بعدا شموليا لتصور وتفعيل وتتبع وتقييم السياسات والبرامج في كافة المجالات السياسية والاقتصادية والمجتمعية بالشكل الذي يمكن معه للنساء والرجال أن يستفيدوا منه على قدم المساواة ويمكن معه وضع حد لديومومة عدم المساواة بين الجنسين».

ويعني إدماج مسألة النوع الاجتماعي من جملة ما يعنيه تحديد الفوارق بين النساء والرجال عبر استعمال معطيات مقسمة حسب الجنس، ووضع استراتيجيات من أجل إزالة هذه الفوارق وتعبئة الموارد لتفعيل هذه الاستراتيجيات وضمان تتبع تفعيلها وتوعية الأفراد والمؤسسات بمسؤولياتهم في سبيل الوصول إلى شفافية النتائج المحصل عليها.

إن إدماج النوع الاجتماعي مسألة تجديدية تتجاوز إطار المفاهيم والتحليل التقليدي حتى وإن كان هناك تناسق مع الإصلاحات الجارية للميزانية. ويتعلق الأمر بتأثير المداخل والنفقات العمومية ليس فقط على التوازن الماكرواقتصادي ولكن أيضا على التنمية الاقتصادية والاجتماعية والفقر وعلى تحقيق المساواة من منظور النوع الاجتماعي.



وتهدف ميزانية النوع الاجتماعي إلى إعادة توثيق أواصر الصلة بين الموارد المرصودة وتحقيق الأهداف التنموية والاقتصادية والاجتماعية المرغوب فيها والتي يتم قياسها بواسطة مؤشرات الانجازية. فمن المفروض أن تعطي أجوبة واضحة لسلسلة من الأسئلة المتعلقة بوضع هذه السياسات التي تفرضها الحكامة الرشيدة والإنصاف والمساواة.

ويذكر الشكل السابق الخاص بتخطيط الميزانية وبرمجتها حسب النوع، برسم العملية السياسية المتمحورة حول النتائج في إطار مقارنة تصاعدية مبنية على الحقوق. ويتعلق الأمر بوضع العلاقة بين السياسات والخطط والميزانيات حسب إطار مرجعي والأهداف الواجب الوصول إليها (المبادرة الوطنية للتنمية البشرية، أهداف الألفية من أجل التنمية ، أولويات عمومية أخرى...).

وترتكز مرحلة التخطيط حسب النوع الاجتماعي على مفهوم السياق العام لاعتبار النوع ضمن أولويات السياسة العامة. ويجب خلال مرحلة برمجة الميزانية تبرير النفقات العمومية التي تعتبر أساس عملية التحكيم فيما بين الوزارات وداخل الوزارات.

فهذه المسألة التي كان لزاما أن تأخذ بعين الاعتبار وبشكل متكرر أبعاد ماكرواقتصادية طبقا لمقاربة البرمجة التصاعدية، تجيب على سؤال حول ماهية الاختيارات الموازناتية مع اعتبار ندرة الموارد علاقة بالأولويات العمومية. لذلك تكون المسألة مسألة فعالية اجتماعية اقتصادية ومسألة إنصاف (الأولويات العمومية) من جهة، ونجاعة التدبير والاقتصاد (اختيارات موازناتية في مواجهة ندرة الموارد) من جهة أخرى.

2. السياق العام لميزانية النوع الاجتماعي بالمغرب

تندرج مبادرة ميزانية النوع الاجتماعي في إطار الإصلاحات الهيكلية المتخذة من طرف المغرب، ومنها إصلاح الميزانية المرتكز على النتائج الذي انطلق سنة 2002. ويقوم هذا الإصلاح على قاعدتين أساسيتين: الإطار التنظيمي من أجل استيعاب أفضل للميزانية وإمكانية اللاتمرکز مع خلق فرص حقيقية للمشاركة وإدراج مقارنة النوع الاجتماعي عند إعداد الميزانية. ومن ناحية أخرى، يعتبر التدبير المرتكز على النتائج، والذي يعتمد في جزء منه على مؤشرات النجاح، مسألة ديمقراطية بالأساس، لأنها تسعى لتقييم السياسات العمومية بالنظر للأهداف المعلنة والوسائل المسخرة لبلوغ هذه الأهداف، وخاصة من حيث الآثار المنتظرة على الساكنة المستهدفة.

فمنذ سنة 2006، وعلى إثر مسلسل تشاوري مع مختلف الشركاء، سواء من الحكومة أو المجتمع المدني، على المستوى الوطني أو المحلي، تمكن المغرب من وضع الإستراتيجية الوطنية للإنصاف والمساواة بين الجنسين. وباعتبار الحاجيات والطموحات والمصالح الخاصة بالجنسين في مختلف مراحل إعداد وتنفيذ السياسات والبرامج التنموية، تقدم الإستراتيجية نظرة شمولية للأهداف الإستراتيجية من أجل التقليل من الفوارق بين الجنسين في مختلف الميادين. وتهدف المساواة التي تعتبر ركيزة من ركائز هذه الإستراتيجية إلى المشاركة المتساوية والمنصفة بين الرجال والنساء في مسلسل التنمية.

وتتمحور هذه الإستراتيجية كذلك حول خمسة مستويات تتشعب من خلالها مجالات متعددة: الحقوق المدنية، والتمثيلية والمشاركة في صنع القرار، والحقوق الاجتماعية والاقتصادية، والتصرفات الاجتماعية والفردية، والمؤسسات والسياسات.

ومن جهة أخرى، توج التزام المغرب ببلوغ أهداف الألفية من أجل التنمية بإنجازات مهمة. فإجمالاً، تم تحقيق نتائج إيجابية لجل الأهداف. وتعتبر الإنجازات في مجال الفقر جد مهمة، بل إن معدل إنجاز بعض المؤشرات تجاوز الأهداف المسطرة لسنة 2015.

كما يعتبر تحقيق الهدف المتعلق بالتعليم مهما بالنسبة للمغرب، حيث يخصص له ما يناهز 30 % من ميزانية الدولة. غير أن وتيرة تحقيق الأهداف المتعلقة بمحو الأمية ووفيات الأطفال والأمهات ما زالت دون المستوى المطلوب.

كما تحققت إنجازات كبيرة في مجال حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين ودمقرطة المؤسسات والحريات العامة والعدل. فقد عرف المغرب تجربة رائدة للانتقال الديمقراطي من خلال تعزيز العديد من المكتسبات، منها الاعتراف بحقوق الإنسان في مفهومها العالمي في دستور 1996، وإصلاح المجلس الاستشاري لحقوق الإنسان انسجاماً مع معاهدة باريس، والمصالحة مع الماضي من خلال عمل هيئة الإنصاف والمصالحة، والبت في شكايات المواطنين ضد موظفي الإدارة من خلال ديوان المظالم. ومن جهة أخرى، تدعم المسلسل الديمقراطي بخفض سن الناخب إلى 18 سنة، وتعزيز الشفافية في الاستشارات التشريعية والمحلية، وتبني قانون حول الأحزاب السياسية.

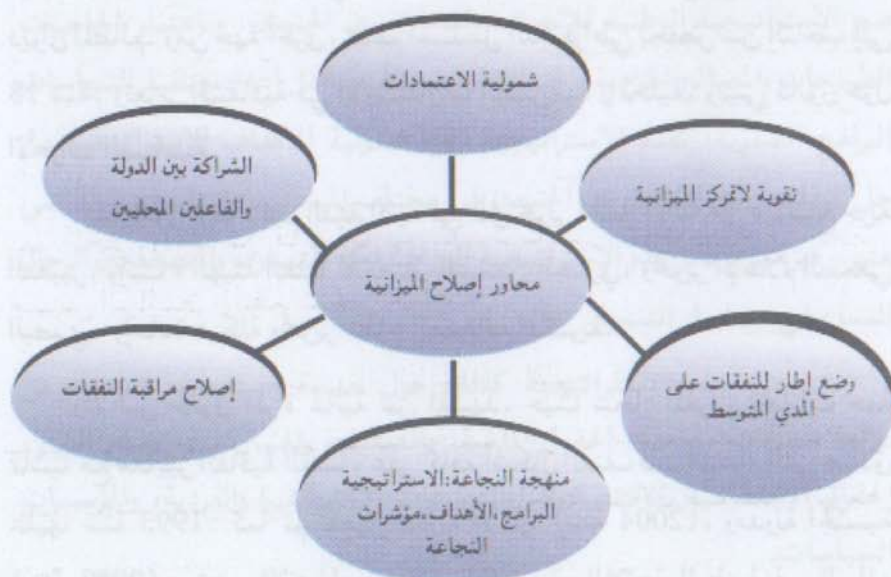
كما تعزز إرساء قيم الديمقراطية في ظل تحرير الحقل الإعلامي وتوسيع حرية التعبير، وإنشاء الهيئة العليا للاتصال السمعي البصري، وتحرير الإعلام السمعي البصري، وإعادة هيكلة وتحرير قطاع الصحافة المكتوبة.

ولم تبق حقوق المرأة غائبة عن المشهد، حيث سجل المغرب إنجازات جمة تماشياً مع معايير اتفاقية القضاء على كافة أشكال العنف ضد النساء التي صادق عليها سنة 1993. كما تم تفعيل مدونة الأسرة (سنة 2004)، ومدونة الجنسية (سنة 2007)، وتبني الانتخاب باللائحة النسبية واللائحة الوطنية في البرلمان

مع تخصيص 30 مقعدا للنساء، وكذا إصلاح قانون الانتخابات الجماعية الذي يخصص حصة 12 % للنساء، وإصلاح الميثاق الجماعي الذي يؤكد على إحداث لجنة للإنصاف والمساواة لدى كل مجلس جماعي. كما تمت تسمية خمس نساء وزيرات في الحكومة الحالية وتسمية نساء سفيرات وقائدات وعضوات في مجالس العلماء ومرشدات...

وتعزيزا لهذه الإنجازات، فقد تم نشر دورية للوزير الأول سنة 2007 تدعو كافة الوزارات إلى إدراج بعد النوع الاجتماعي في سياساتها القطاعية. وللإشارة، فإن مقارنة الميزانية الجديدة التي تم تفعيلها منذ 2002 تهدف إلى وضع ثقافة جديدة للنفقات العمومية تركز على النتائج والبحث عن المردودية في المجال الاقتصادي والفعالية والنجاعة والمساءلة.

ولهذا، فإن هذه المقاربة الجديدة تركز على ستة محاور أساسية متفاعلة فيما بينها وهي:



3. أهم محطات إرساء بعد النوع الاجتماعي في الميزانية

في إطار إصلاح الميزانية، قامت وزارة الاقتصاد والمالية بإدماج مقارنة النوع الاجتماعي في تحضير الميزانية الذي يعتبر ثمرة لمسلسل انطلق منذ 2002 بشراكة مع صندوق التنمية للأمم المتحدة للنساء خاصة مشروع « تدعيم القدرات الوطنية في مجال جندرة الميزانية ». ويهدف هذا المشروع إلى الاهتمام بالمتطلبات والمصالح المختلفة للنساء والرجال والفتيان والفتيات خلال صياغة وتنفيذ وتقييم السياسات الحكومية، وذلك بالسهر على ضمان الإنصاف وتحسين الفعالية وانسجام السياسات العمومية وذلك من خلال توزيع جيد لموارد الدولة.

وقد تم وضع مشروع الميزانية المتعلقة بالنوع الاجتماعي على مرحلتين. حيث مكنت المرحلة الأولى (2003-2004) من تحسيس القطاعات المعنية بهذه المقاربة ومن إعداد أدوات العمل (دليل سهل وكتيب يتعلق بالنوع الاجتماعي في الميزانية)، ويهدف هذا الكتيب إلى تملك مختلف القطاعات الوزارية بالمغرب لمقاربة النوع الاجتماعي والتي بدأ الشروع في تطبيقها خلال المرحلة الثانية (2005-2008). وتميزت هذه المرحلة بمأسسة الإعداد لتقرير النوع الاجتماعي المرافق لقانون المالية منذ 2005. ويمر مسلسل هذا التملك عبر الأخذ بعين الاعتبار البعد المحلي وذلك عن طريق مواكبة القطاعات الوزارية المستهدفة والتكوين وتحسيس البرلمانيين والمنظمات غير الحكومية.

وفي هذا الإطار، عملت وزارة الاقتصاد والمالية، في نطاق اللجنة التقنية لميزانية النوع الاجتماعي، على مواكبة مختلف الأوراش التكوينية لتأهيل وتوضيح أهمية أدوات العمل لأطر القطاعات الوزارية المكلفة بالتخطيط وإعداد البرامج ووضع الميزانية.

ولهذا، فقد أصبحت الميزانية المتعلقة بالنوع الاجتماعي أداة دائمة في مسلسل ميزانية تعتمد على النجاعة. ويظهر هذا واضحا في مختلف الجوانب. أولا، يوضح أدوات تمكن من مأسسة النوع الاجتماعي في الميزانية والرسالة التوجيهية للوزير الأول لسنة 2007، وكذا دوريته بتاريخ 5 مارس 2007 التي أكدت على إدماج مقارنة النوع الاجتماعي في السياسات التنموية لمختلف القطاعات الوزارية. وبين العدد المرتفع للوزارات والقطاعات التي أدمجت مقارنة النوع الاجتماعي أهمية هذه المقاربة في الميزانية داخل الحكومة، كما أن تملك هذه المقاربة يرجع إلى دعم الحوار السياسي والتزام المجتمع المدني.

وفي مجال المعطيات والاحصائيات، لا بد من الإشارة إلى الخطوات المتقدمة التي تم تحقيقها فيما يخص جندرة المعطيات من خلال نشر «الفحص الشامل للإحصائيات المتعلقة بالنوع الاجتماعي في المغرب» سنة 2008. ويقدم هذا الدليل مجموعة من المعطيات المتوفرة حديثا. كما يشكل عنصرا مهما في تحضير ومتابعة وتقييم كل سياسة تهدف إلى المساواة بين الجنسين سواء على المستوى القطاعي أو على مستوى الاستهداف الجغرافي لمتطلبات السكان.

ولقد ثمن مختلف الشركاء الوطنيين والدوليين هذه الإجراءات، خاصة الإعلان الصحفي لصندوق التنمية للأمم المتحدة للمرأة لسنة 2005، الذي اعتبر المغرب سباقا في مجال تطبيق مقارنة النوع الاجتماعي.

وانطلاقا من هذه الإنجازات ومن الدروس المستخلصة خلال المرحلتين الأولى والثانية لمشروع ميزانية النوع الاجتماعي، تم العمل على الانخراط في المرحلة الثالثة والتي تهدف إلى الإدراج الفعلي والمستمر لمقاربة النوع الاجتماعي في الميزانية لبلوغ الإنصاف والمساواة وتعزيز القدرات التقنية وجندرة المؤشرات على المستوى المحلي.

4. تجربة إدماج مقارنة النوع الاجتماعي بمحاربة الأمية

1.4 الأهداف الإستراتيجية لمحاربة الأمية

ترتكز السياسة الوطنية في مجال محاربة الأمية على مقارنة مندمجة تتمحور حول مسلسل متعدد يضم الهيكلة والتخطيط والتنظيم والتكوين. كما تستند هذه الإستراتيجية على الأسس الوطنية (الفصل 13 من الدستور، الخطابات الملكية، الميثاق الوطني للتربية والتكوين، التصريحات الحكومية) التي تأخذ في الحسبان خصوصيات المجتمع المغربي، مثلما تستند على أسس دولية وردت في التصريح العالمي لحقوق الإنسان وفي الاتفاقيات التي صادق عليها المغرب خاصة اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة وكذا الالتزامات في مجال تحقيق أهداف الألفية للتنمية.

وتهدف هذه الإستراتيجية من جهة، إلى القضاء على الأمية لدى البالغين وإدماجهم في النشاط السيوسيو اقتصادي، ومن جهة أخرى تخفيف منابع الأمية من خلال محاربة الهدر المدرسي والاهتمام بالمنقطعين عن الدراسة أو الذين لم يسبق لهم أن التحقوا بالمدرسة. وتتلخص أهداف هذه الإستراتيجية فيما يلي:

- * تقليص معدل محو الأمية إلى أقل من 20 % سنة 2010.
- * القضاء شبه الكامل على الأمية في أفق 2015.
- * تقليص معدل أمية الأشخاص النشيطين إلى أقل من 10 % سنة 2010.
- * تقليص معدل الانقطاع المدرسي بالتعليم الابتدائي إلى 2 % سنة 2010.

2.4 البرامج المعتمدة لمحاربة الأمية

وضع قطاع محاربة الأمية برنامجا لمحو الأمية يرمي إلى استئصال الأمية تدريجيا وضمان الحق في التعليم للجميع. ويهدف هذا البرنامج إلى محو أمية

800.000 شخص، 60 % منهم نساء و 80 % من بينهم يقيمون بالعالم القروي، وذلك عبر تدعيم حملات التوعية وقدرات المكونين، وتقوية احترافية المنظمات غير الحكومية، و دعم المشروعات المبتكرة، وتعزيز الشراكة بين القطاع الخاص والحكومة.

ويشتمل هذا البرنامج على برامج ثانوية تكميلية متنوعة حسب خصوصيات المجموعات المستهدفة، وهي كالتالي:

* البرنامج العام: وهدفه محو الأمية لـ 150.000 شخص سنويا، منهم 70 % نساء، وخاصة في العالم القروي.

* برنامج القطاعات العمومية: وهدفه محو الأمية لـ 250.000 شخص سنويا، 70 % منهم نساء، وخاصة في العالم القروي.

* برنامج الجمعيات: وهدفه محو الأمية لـ 400.000 شخص، 80 % منهم نساء، وخصوصا في العالم القروي، مع منح الأسبقية للفئة العمرية من 15 إلى 45 سنة.

* برنامج المقاولات: وهدفه محو الأمية لـ 15.000 شخص، 70 % منهم نساء.

* وتجدر الإشارة إلى أن عدد المستفيدين من دروس محو الأمية انتقل من 390.000 شخص سنة 2001/2002 إلى 748.629 شخص سنة 2008/2009 مسجلا بذلك ارتفاعا يفوق 61 %. وناهزت نسبة مشاركة النساء في هذه الدروس 84 %. وفي الوسط القروي، وصل عدد المستفيدين إلى 310.000 شخص مقابل 313.112 في الوسط الحضري خلال نفس السنة.

* ولقد أدت هاته الانجازات إلى تراجع معدل محو الأمية لدى البالغين 10 سنوات فما فوق بـ 2,2 نقطة بين 2004 و 2008، حيث انتقل معدل الأمية من 42,7 % إلى 40,5 % (28,8 % في الوسط الحضري مقابل 56,7 % في

الوسط القروي). وتظل النساء أكثر عرضة لهذه الآفة مادام 52 % منهن أميات مقابل 28,6 % لدى الرجال. ويبلغ هذا المعدل في الوسط القروي 70,7 % لدى النساء مقابل 42,3 % لدى الرجال.

3.4 ميزانية قطاع محاربة الأمية حسب النوع الاجتماعي

قبل انخراط قطاع محاربة الأمية في المقاربة الجديدة للميزانية المرتكزة على النتائج سنة 2007، كانت بنية ميزانية القطاع تتسم بعدم الوضوح والشفافية وعدم الدقة في وضع النفقات وتخصيصها، حيث كان يتم تجميعها في فقرات عامة. ويظهر ذلك من خلال الجدول التالي:

بنية ميزانية قطاع محو الأمية برسم سنة 2007		
عنوان المادة	عنوان الفقرات	السطور المجمعة
مادة محو الأمية	دعم المهام	* محملات عقارية * أثاث وعتاد و لوازم المكتب * نقل و تنقل * نفقات مختلفة
	تحسين التكوين الأساسي للكبار	
		المصدر : كراسات الميزانية 2007

وبعدما تم إدماج المقاربة الجديدة للميزانية، المرتكزة على النتائج والمراعية للنوع الاجتماعي ضمن قطاع محاربة الأمية، التزم القطاع بما يلي:

* تمكين جهاز نظام للمعلومات يتيح تدقيق الاستهداف الجغرافي لمحو الأمية وعدم المساواة.

* إعداد تقرير سنوي لتقييم السياسات والاستراتيجيات الجاري تنفيذها حسب النوع الاجتماعي.

* تطوير كفاءات الإدماج قبلًا على مستوى التخطيط، والتأثير المنتظر حسب النوع الاجتماعي ومعايير تعيين واختبار المشاريع، وبعديا تحليل تأثير الميزانيات على الرجال والنساء والفتيان والفتيات.

* تقوية كفاءات المديرية لإعداد مؤشرات الأهداف المراعية للنوع الاجتماعي.

بنية ميزانية قطاع محو الأمية برسم سنة 2009			
عنوان المادة	عنوان الفقرات	السطور المجتمعة	الأهداف
مادة محو الأمية	دعم المهام	- أثاث وعتاد ولوازم المكتب - نقل وتنقل	
	البرنامج العام	- الفندقية، الإيواء، الإطعام ومصاريف الاستقبال	- محو الأمية لـ 400.000 شخص، منهم 80 % نساء، 80% في العالم القروي
	برنامج القطاعات العمومية	- الفندقية، الإيواء، الإطعام ومصاريف الاستقبال	- محو الأمية لـ 250.000 شخص، منهم 70% نساء، 70% في العالم القروي
	برنامج المقاولات	- الفندقية، الإيواء، الإطعام ومصاريف الاستقبال	محو الأمية لـ 150.000 عامل سنويا، منهم 80% نساء، 80 %
	برنامج الجمعيات	- الفندقية، الإيواء، الإطعام ومصاريف الاستقبال	- محو الأمية لـ 150.000 شخص، منهم 80 % نساء، 80 % في العالم القروي

وتبعاً لذلك، أصبحت بنية ميزانية قطاع محو الأمية أكثر تفصيلاً وشفافية ومصنفة حسب برامج وأهداف مرقمة وواضحة.

5. آفاق ميزانية النوع الاجتماعي والدروس المستخلصة

يعتبر إدراج بعد النوع الاجتماعي في الميزانية تمريناً للتقييم الأولي للسياسات العمومية من حيث تحقيق المساواة والإنصاف التي تشكل ركائز أساسية للحدثة والديمقراطية والنجاح في خدمة المواطنة الحققة والتشاركية لكافة الفئات الاجتماعية. ولتحقيق نتائج مهمة من هذا التمرين لابد من رفع العديد من التحديات المطروحة أمام الآفاق المستقبلية لمشروع ميزانية النوع الاجتماعي بالمغرب، حيث يتطلب تعزيز مقارنة الميزانية حسب النوع الاجتماعي في المغرب انخراطاً واسعاً لكل من القطاعات الوزارية والبرلمانيين والفاعلين في المجتمع المدني وكذا الأخذ اللازم بعين الاعتبار لهذا البعد في أفق بلورة القانون التنظيمي للمالية.

كما أنه من اللازم أيضاً تسريع المسلسل الجاري به العمل والهادف إلى جندرة الميزانية المحلية وهو ما يشكل بعداً مهماً لبلوغ أهداف التنمية المحلية. وفي هذا الاتجاه، من الضروري تعزيز طاقات الفاعلين المحليين.

كما أنه لا مناص من تدقيق الإحصائيات بإدماج بعد النوع الاجتماعي لتحسين اتخاذ القرارات وتدقيق التشخيصات ومتابعة تطبيق السياسات وآثارها. ويجب أن يشمل ذلك كل المستويات (بحوث الأسر، البحوث الميدانية حول تدبير الوقت، الجباية، المشاركة في الانتخابات،...).

وفي الوقت الذي تم فيه تحقيق تقدم ملموس على مستوى الميزانية، يتعين كذلك القيام بإصلاح عميق لتدبير المالية العمومية خاصة بإصلاح القانون التنظيمي

للمالية وضرورة وضع وسائل لتقييم السياسات العمومية. ومن شأن ذلك أن يعزز القدرة على الاستجابة لمتطلبات السكان (وخاصة منهم الفئات المعوزة).

ومن جهة أخرى، ستسمح مواصلة الإصلاحات بتعبئة الجهود لتتعدى حقل المالية العمومية إلى المجالات الأخرى خاصة في سياسات اللامركز... وسيتمكن ذلك من فتح آفاق جديدة للحرية والعمل من أجل المساواة والإنصاف والتي ستعزز، من خلال التقييم المستمر، بالإنجازات على أرض الواقع والكفيلة بإدخال التعديلات كلما استدعت الضرورة لاستمرارية الإصلاحات وتطوير الديمقراطية.

وتلقي النتائج التي وصل إليها المغرب في مجال ميزانية النوع الاجتماعي مسؤولية جمعة وجسيمة تتعلق بالخصوص بضرورة مواصلة الجهود وتوفير الوسائل الكفيلة بترسيخ مقاربة النوع ضمن الميزانية في ممارسات إعداد الميزانية للوصول إلى النتائج المرتقبة في مجال التنمية البشرية.

خاتمة

مكنت الدروس المستخلصة من تحليل الميزانيات حسب النوع الاجتماعي للقطاعات الوزارية المنخرطة في هذا المسلسل من إبراز المجهودات المبذولة ومن تحديد جيد للتحديات، ورصد دقيق للعراقيل، من أجل تحسين فعالية النفقات العمومية.

وسيمكن ذلك، من جهة من دعم آفاق تعميم هذه المقاربة على جميع القطاعات الوزارية، ومن جهة أخرى من تعميق التحليل القطاعي البيني للتدابير المنجزة في إطار إصلاح الميزانية المركز على النتائج، إضافة إلى تطوير مؤشرات النجاعة التي تأخذ بعين الاعتبار بعد النوع الاجتماعي.

أما بالنسبة لمسلسل إدماج بعد النوع الاجتماعي، فمن شأنه أن يشكل لبنة إيجابية للأخذ بعين الاعتبار إشكاليات الإنصاف والمساواة والفعالية في الإصلاح المرتقب للقانون التنظيمي للمالية، وسيتيح ذلك أيضا تطوير وتصميم ووضع وتفعيل سياسات عمومية قطاعية في مقاربة مدمجة ومتناسقة .

وتعد المبادرة الوطنية للتنمية البشرية التي تم انطلاقتها سنة 2005 خير مثال يبين كيف أن إدماج بعد النوع الاجتماعي في مسلسل التخطيط التشاوري والمساهمات يمكن من الأخذ بعين الاعتبار للحاجيات الخاصة بالرجال والنساء والفتيان والفتيات. وهكذا، فإن المبادرة غير محايدة فيما يخص بعد النوع الاجتماعي كما تؤثر على ذلك المساهمة القوية للنساء في صنع القرار في مختلف اللجان المحلية لهذه المبادرة.

وفيما يخص الآفاق المستقبلية تبقى التحديات عديدة، حيث أن تدعيم بعد النوع الاجتماعي في المغرب يستوجب انخراطا أوسع للقطاعات الوزارية وكذا للبرلمانيين والفاعلين في المجتمع المدني. وتظل القدرة على الاستجابة لتطلعات الساكنة، خاصة الأكثر هشاشة، رهينة بذلك وفي انسجام مع توجهات السياسة العامة للدولة وتعهدات الحكومة خصوصا في مجال التنمية البشرية المستدامة.

ومن المهم أيضا تسريع وتعميم أشغال مواكبة باقي القطاعات الوزارية فيما يخص تعريف الأهداف وإعداد مؤشرات النجاعة لإحداث تغيير في الممارسات يقطع مع الممارسات السابقة من خلال توزيع أمثل للموارد المتاحة.

المرأة بالإدارة العمومية



السيدة كوثر العلوي المدغري
رئيسة قسم مرصد المناصب العمومية
بوزارة تحديث القطاعات العامة

محتوى المداخلة

مقدمة

أ - معطيات إحصائية

1. توزيع الأعداد حسب قطاع الشغل
2. موظفو الإدارات العمومية حسب الجنس والسن
3. موظفو الإدارات العمومية حسب الجنس والأقدمية
4. نسبة التأنيث حسب القطاعات الوزارية
5. مقارنة نسبة التأنيث ونسبة تأنيث مناصب المسؤولية لبعض القطاعات الوزارية

ب - دراسة حول تمثيلية الموظفات بمراكز القرار

1. خصائص المسؤولات المستجوبات
2. مظاهر ترقى المسار المهني للمسؤولات داخل الوظيفة العمومية
3. العوامل الثقافية والمعوقات ذات الصلة بوضعية المرأة
4. اقتراحات المسؤولات المستجوبات

خلاصة

مقدمة

تنفيذا للإرادة السياسية الواضحة في مجال المساواة بين الجنسين في الإدارة العمومية، ووعيا بأهميتها في ميدان تثمين وتأهيل العنصر البشري، قامت وزارة تحديث القطاعات العامة، بتعاون مع الوكالة الكندية للتعاون الدولي، بإعداد برنامج استراتيجي متوسط المدى لمأسسة مبدأ المساواة بين الجنسين في قطاع الوظيفة العمومية.

وتتجلى أهم محاوره في النقاط التالية:

- * إدماج مبدأ المساواة بين الجنسين في سياسات وممارسات وزارة تحديث القطاعات العمومية،
- * التخفيف من الفوارق بين الجنسين في مجال تدبير الموارد البشرية،
- * الرفع من مستوى مشاركة النساء وتقوية تمثيليتهن بمراكز القرار،
- * ضمان التوازن بين الحياة العائلية والحياة المهنية.

وتفرعت عن المحاور الأربعة مشاريع عدة، من بينها مشروع «تحديد المناصب التي تعرف تمثيلية نسائية ضعيفة بالوظيفة العمومية» الذي يدخل في إطار المحور الثالث، والذي تم بشأنه في مرحلة أولية القيام بدراسة ميدانية حول تمثيلية الموظفين بمناصب المسؤولية تهدف إلى رصد تمثيلية النساء بمراكز القرار، ووضع اليد على مظاهر الحيف والتمييز التي يمكن أن تحول دون ولوج المرأة إلى هذه المناصب.

وسنطرح في هذه التدخل بعض النتائج المستخلصة من الدراسة الميدانية المنجزة مع سرد لبعض المعطيات الإحصائية التي تهيم قطاع الشغل بصفة عامة وقطاع الإدارات العمومية بصفة خاصة.

نلاحظ من خلال الجدول رقم 1 أن نسبة البطالة في القطاع العام هي 10,4%، وهي أقل من نسبة البطالة في القطاع الخاص (12,5%)، وهذا يعود إلى أن القطاع العام يوظف في الغالب الشباب، الذين هم في بداية حياتهم المهنية، وبالتالي فإن نسبة البطالة تكون أقل.

- كما نلاحظ من خلال الجدول رقم 2 أن نسبة البطالة في القطاع العام هي 10,4%، وهي أقل من نسبة البطالة في القطاع الخاص (12,5%)، وهذا يعود إلى أن القطاع العام يوظف في الغالب الشباب، الذين هم في بداية حياتهم المهنية، وبالتالي فإن نسبة البطالة تكون أقل.
- نلاحظ من خلال الجدول رقم 3 أن نسبة البطالة في القطاع العام هي 10,4%، وهي أقل من نسبة البطالة في القطاع الخاص (12,5%)، وهذا يعود إلى أن القطاع العام يوظف في الغالب الشباب، الذين هم في بداية حياتهم المهنية، وبالتالي فإن نسبة البطالة تكون أقل.
- نلاحظ من خلال الجدول رقم 4 أن نسبة البطالة في القطاع العام هي 10,4%، وهي أقل من نسبة البطالة في القطاع الخاص (12,5%)، وهذا يعود إلى أن القطاع العام يوظف في الغالب الشباب، الذين هم في بداية حياتهم المهنية، وبالتالي فإن نسبة البطالة تكون أقل.

نلاحظ من خلال الجدول رقم 5 أن نسبة البطالة في القطاع العام هي 10,4%، وهي أقل من نسبة البطالة في القطاع الخاص (12,5%)، وهذا يعود إلى أن القطاع العام يوظف في الغالب الشباب، الذين هم في بداية حياتهم المهنية، وبالتالي فإن نسبة البطالة تكون أقل.

أ - معطيات إحصائية

1 - توزيع الأعداد حسب قطاع الشغل

يبلغ مجموع السكان النشيطين المشتغلين 10.189.321 مشتغل، منهم 26,8 % من النساء.

النسبة المئوية	المجموع	إناث	ذكور	
8 %	818 731	210 498	608 233	الإدارات العمومية والجماعات المحلية
92 %	9 370 590	2 525 276	6 845 314	القطاعات الأخرى
100 %	10 189 321	2 735 774	7 453 547	المجموع

تمثل أعداد موظفي الإدارات العمومية والجماعات المحلية نسبة 8 % من مجموع السكان النشيطين المشتغلين، في حين تشكل النساء الموظفات نسبة 7,7 % من مجموع الإناث النشيطات المشتغلات.

وتتوزع أعداد الموظفين بصفة غير متوازنة ما بين الوسط الحضري والقروي، حيث تتركز 90,5 % منها في الوسط الحضري. وتشكل نسبة الإناث 27,5 % في الوسط الحضري مقابل 8,4 % في الوسط القروي.

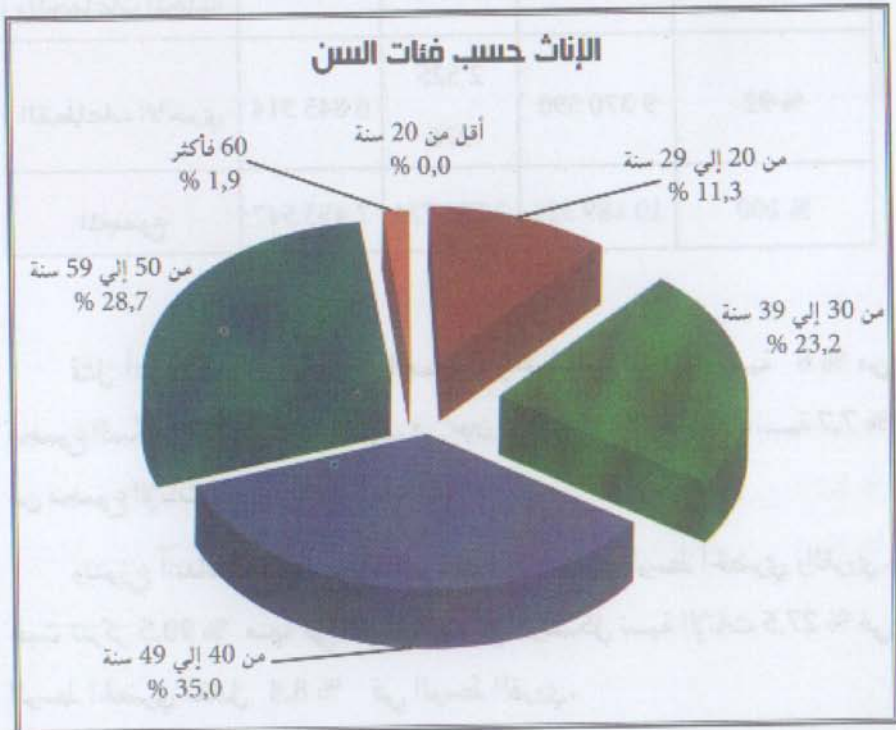
2 - موظفو الإدارات العمومية حسب الجنس والسن

توضح المعطيات المضمنة في الرسم البياني التالي والمتعلق بتوزيع الإناث والذكور حسب السن، أن أعداد الموظفين منخفضة بالنسبة للفئة العمرية « أقل من 30 سنة » حيث أن :

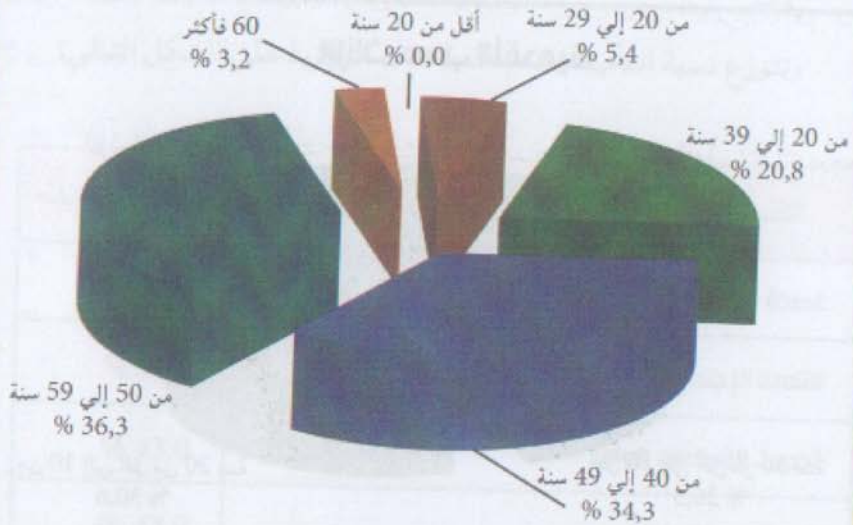
* 70,8 % من أعداد الموظفين تتعدى أعمارهم 40 سنة مقابل 67 % برسم سنة 2006 و 60 % برسم 2002.

* 56,3 % تتراوح أعمارهم ما بين 30 و 49 سنة.

* ويبين التوزيع حسب النوع أن نسبة الذكور تتعدى نسبة الإناث بالنسبة لكل فئات السن باستثناء فئة السن (من 20 إلى 29 سنة) حيث تشكل الإناث 54,7 % من أعداد هذه الفئة.



الذكور حسب فئات السن



3 - موظفو الإدارات العمومية حسب الجنس والأقدمية :

* 45,1% من أعداد الموظفين يتوفرون على 20 سنة فأكثر من الأقدمية مقابل

42 % برسم سنة 2006 و 37 % برسم سنة 2002.

* الإناث يتوفرن على أقدمية أقل من الذكور، حيث تبلغ نسبة الإناث 59,7 %

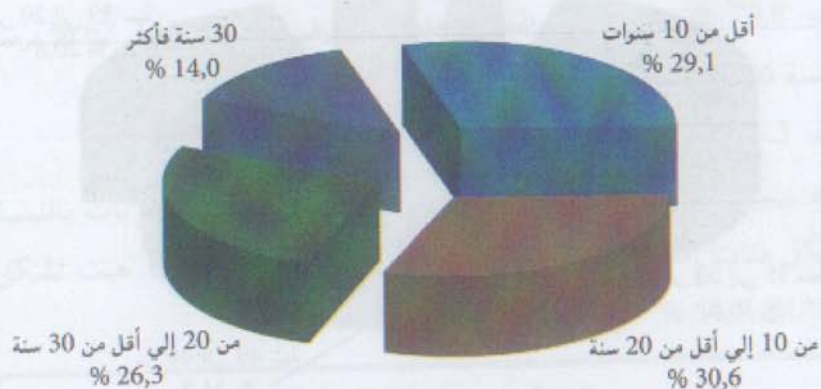
بالنسبة لأقدمية تقل عن 20 سنة، في حين أن الذكور لا يمثلون سوى 52,1 %

وتبلغ نسبة الإناث بالنسبة لأقدمية تقل عن 10 سنوات 29,1 % مقابل 20,3 %

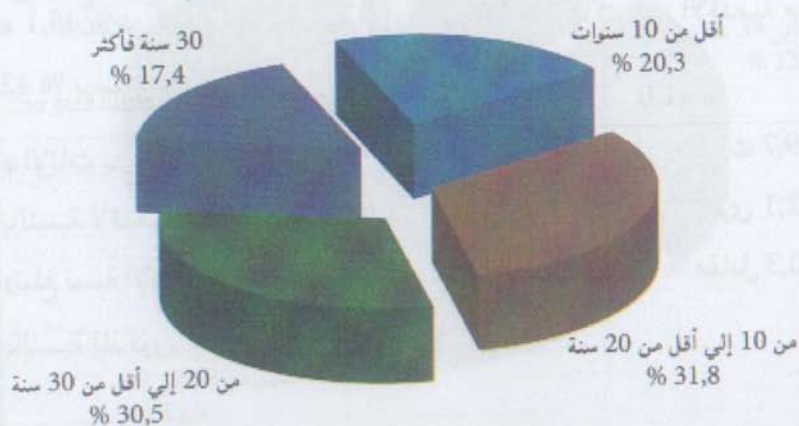
بالنسبة للذكور.

وبين الرسم الموالي توزيع أعداد موظفي وموظفات الإدارات العمومية حسب شرائح الأقدمية:

الإناث حسب الأقدمية



الذكور حسب الأقدمية



4 - نسبة التآنيث حسب القطاعات الوزارية

عرفت نسبة التآنيث ارتفاعا بطيئا، إذ انتقلت هذه النسبة من 30,16% سنة 1990 إلى 33,22 % سنة 1999 وإلى 36,4 % سنة 2008.

وتتوزع نسبة التآنيث حسب القطاعات الوزارية على الشكل التالي:

المقطع الوزاري	نسبة التآنيث
الصحة	52,6 %
التنمية الإجتماعية والأسرة والتضامن	51,7 %
تحديث القطاعات العامة	43,0 %
العلاقات مع البرلمان	43,0 %
الشؤون الإقتصادية والعامة	42,6 %
السياحة والصناعة التقليدية والإقتصاد الإجتماعي	41,8 %
إعداد التراب الوطني والماء والبيئة	41,6 %
المدنوية السامية لقدماء المقاومين	41,0 %
التجارة الخارجية	40,9 %
الشبيبة والرياضة	40,3 %
التخطيط	39,9 %
الإتصال	39,9 %

نسبة التآنيث	القطاع الوزاري
% 38,1	الثقافة
% 37,3	التربية الوطنية والتعليم العالي وتكوين الأطر والبحث العلمي
% 36,7	العدل
% 36,6	الصناعة والتجارة
% 36,3	التشغيل والتكوين المهني
% 34,7	الوزارة الأولى
% 33,0	الأمانة العامة للحكومة
% 32,2	المالية والخصوة
% 30,6	الشؤون الخارجية والتعاون
% 27,9	الأوقاف والشؤون الإسلامية
% 25,8	المطبعة الرسمية
% 25,5	الفلاحة والصيد البحري
% 22,5	التجهيز والنقل
% 21,2	الطاقة والمعادن
% 19,6	الإسكان والتعمير
% 17,8	الداخلية
% 12,1	المياه والغابات ومحاربة التصحر

5 - مقارنة نسبة التأنيث ونسبة تأنيث مناصب المسؤولية لبعض القطاعات الوزارية:

انتقلت النسبة الإجمالية لتأنيث مناصب المسؤولية من 10 % سنة 2002 إلى 14 % سنة 2006 وتبقى منخفضة على العموم مقارنة مع نسبة التأنيث. ويبين الجدول التالي أن هذه النسب تتفاوت من قطاع وزاري إلى آخر، وأن ارتفاع نسبة التأنيث لا يوازيه بالضرورة ارتفاع في نسبة تأنيث مناصب المسؤولية.

القطاع الوزاري	نسبة التأنيث	نسبة تأنيث مناصب المسؤولية
الصحة	52,6 %	13,5 %
التنمية الاجتماعية والأسرة والتضامن	51,7 %	44,2 %
تحديث القطاعات العامة	43,0 %	18,0 %
العلاقة مع البرلمان	43,0 %	20,0 %
الشؤون الاقتصادية والعامة	42,6 %	48,2 %
المندوبية السامية لقدماء المقاومين	41,0 %	3,1 %
العدل	36,7 %	8,9 %
المياه والغابات ومحاربة التصحر	12,1 %	3,3 %
الطاقة والمعادن	21,2 %	22,0 %
الإتصال	39,9 %	43,5 %

ب . دراسة حول تمثيلية الموظفين بمناصب المسؤولية

تقوم هذه الدراسة التي تشكل قاعدة لبلورة إطار منهجي لإنجاز مشروع «تحديد المناصب التي تعرف تمثيلية نسائية ضعيفة بالوظيفة العمومية» على بحث كمي بواسطة استمارة أرسلت إلى المصالح المكلفة بتدبير الموارد البشرية لدى مختلف القطاعات الوزارية ، وكذا على بحث كمي أنجز خلال شهر مارس 2009 لدى عينة من الموظفين المسؤولين ببعض القطاعات الوزارية. وقد تم استغلال المعطيات وتحليلها مع الأخذ بعين الاعتبار الجانب السوسيوديمغرافي للمسؤولات، ووضعيتهن وتطورهن داخل مناصب المسؤولية التي يشغلنها، وكذا العراقيل والمعوقات التي اعترضت مسارهن المهني والتي كانت حاجزا أمامهن للولوج إلى مناصب المسؤولية.

ونخص بالذكر في هذا التدخل، نتائج البحث الكيفي التي تعطي بعض التوضيحات لفهم إشكالية تمثيلية الموظفين بمناصب القرار.

1 - خصائص المسؤولات المستجوبات:

تبين النتائج أن المسؤولية عند النساء تبقى منحصرة بالأساس في مناصب المسؤولية الدنيا، حيث أن أكثر من 80 % من المسؤولات المستجوبات يشغلن منصب رئيسة مصلحة.

ويقارب معدل سن المسؤولات المستجوبات سن الأربعين، حيث تتراوح أعمارهن ما بين 39 و 42 سنة. وعلى عكس ما يمكن توقعه بشأن علاقة تقدم السن بولوج المناصب العليا، فإن فارق معدل السن ضعيف بالنسبة للمسؤولات المستجوبات حسب مناصب المسؤولية (بين رئيسات المصالح ورئيسات الأقسام والمديرات).

فيما يتعلق بالمستوى الثقافي الذي كان يعد من بين المبررات التقليدية التي تفسر ضعف ولوج الموظفات إلى مراكز المسؤولية داخل الوظيفة العمومية، حيث أن نسبة النساء المثقفات كانت دائما منخفضة مقارنة مع نسبة الرجال الذين كانوا الأكثر استفادة من فرص الشغل المتاحة بما في ذلك المناصب العليا؛ فتتأرجح نتائج هذا البحث وأوضحت أن النساء حققن تقدما في هذا المجال وأن المستوى الثقافي للمسؤولات المستجوبات مرتفع. فبالنسبة لرئيسات المصالح المستجوبات، تتوفر 30 % منهن على دكتوراه وأكثر من 47 % منهن على الماستر. أما بالنسبة لرئيسات الأقسام فتتوفر 29 % منهن على دكتوراه و 42 % منهن على الماستر. كما أكدت 79 % من المسؤولات المستجوبات أن المهام المتوقعة بهن تتطابق مع نوعية تكوينهن، الشيء الذي يدل على مردودية استثمارهن بوصفهن رأسمال بشري.

2 - مظاهر ترقّي المسار المهني للمسؤولات داخل الوظيفة العمومية

تتم ترقية النساء داخل المسار المهني، كنظرائهن الرجال، عبر نظام تنافسي يقوم على آليتين:

- * مباراة داخلية (44 %) أو امتحان مهني (11 %)،
- * الأقدمية داخل الوظيفة العمومية والتي تشكل الوسيلة الثانية لترقي النساء من حيث الأهمية، باعتبار أن ترقية 38 % منهن تمت انطلاقا من خبرتهن وأقدميتهن.

إلا أن غياب العنصر النسائي في اللجن التي تقرر في الترقّي داخل المسار المهني بوسعه أن يؤثر سلبا على القرار المتخذ اتجاه النساء، حيث أشارت 69 %

فيما يتعلق بالمستوى الثقافي الذي كان يعد من بين المبررات التقليدية التي تفسر ضعف ولوج الموظفات إلى مراكز المسؤولية داخل الوظيفة العمومية، حيث أن نسبة النساء المثقفات كانت دائما منخفضة مقارنة مع نسبة الرجال الذين كانوا الأكثر استفادة من فرص الشغل المتاحة بما في ذلك المناصب العليا؛ فتتأرجح نتائج هذا البحث وأوضحت أن النساء حققن تقدما في هذا المجال وأن المستوى الثقافي للمسؤولات المستجوبات مرتفع. فبالنسبة لرئيسات المصالح المستجوبات، تتوفر 30 % منهن على دكتوراه وأكثر من 47 % منهن على الماستر. أما بالنسبة لرئيسات الأقسام فتتوفر 29 % منهن على دكتوراه و 42 % منهن على الماستر. كما أكدت 79 % من المسؤولات المستجوبات أن المهام المنوطة بهن تتطابق مع نوعية تكوينهن، الشيء الذي يدل على مردودية استثمارهن بوصفهن رأسمال بشري.

2 - مظاهر ترقّي المسار المهني للمسؤولات داخل الوظيفة العمومية

تتم ترقية النساء داخل المسار المهني، كنظرائهن الرجال، عبر نظام تنافسي يقوم على آليتين:

- * مباراة داخلية (44 %) أو امتحان مهني (11 %)،
- * الأقدمية داخل الوظيفة العمومية والتي تشكل الوسيلة الثانية لترقي النساء من حيث الأهمية، باعتبار أن ترقية 38 % منهن تمت انطلاقا من خبرتهن وأقدميتهن.

إلا أن غياب العنصر النسائي في اللجن التي تقرر في الترقّي داخل المسار المهني بوسعه أن يؤثر سلبا على القرار المتخذ اتجاه النساء، حيث أشارت 69 %

من المستجوبات إلى أن اللجن الإدارية المتساوية الأعضاء في أغليبيتها (75 %) مكونة من الرجال.

3 _ العوامل الثقافية والمعيقات ذات الصلة بوضعية المرأة

من الجدير بالذكر أن قلة من النساء المستجوبات يشعرن بثقل هذه العوائق، إذ نجد أن 17 % فقط من المسؤولات المستجوبات اللاتي تحدثن عن مواجهتهن لصعوبات ترتبط بوضعيتهن كنساء لولوج مناصب المسؤولية. غير أن هناك عوائق أخرى عبرت النساء المستجوبات عن مصادفتها خلال مسارهن الوظيفي، فقد أقر ثلث المسؤولات المستجوبات بوجود إحساس بانعدام الثقة في النساء (33 %) ، فيما صرح الثلث الآخر أن وجودهن بعيادات عن دائرة التأثير يشكل عاملا سلبيا أمام ولوجهن لمناصب المسؤولية.

وقد تمت كذلك ، خلال هذه الدراسة النوعية، مراعاة مظاهر ذات طبيعة سوسيو ثقافية للحياة العائلية، من أجل تحديد المعيقات التي تحول دون ولوج النساء إلى مناصب المسؤولية داخل الوظيفة العمومية، ويمكن تحديد أهم هذه المظاهر على الشكل التالي:

- * الجوانب المتعلقة بتدبير الدور المزدوج للمرأة كأم داخل الأسرة وكمسؤولة عليها ممارسة المهام التي يقتضيها موقع المسؤولية.
- * الموقف المشجع للزوج وللأسرة (ما يفوق 80 % من الحالات) ، على ولوج النساء مناصب المسؤولية مع ضرورة تلبية الواجبات التي يتعين على المرأة القيام بها.
- * الإكراهات المرتبطة بغياب البنيات التحتية الضرورية واللازمة للتخفيف من ثقل الدور المزدوج للمرأة .

- * غياب المرونة في ساعات العمل.
- * غياب برمجة ملائمة للاجتماعات.

4 _ اقتراحات المسؤولات المستجوبات

لقد كانت اقتراحات المسؤولات المستجوبات متشابهة وتتلخص في النقاط التالية:

- * حيدت 27 % من المسؤولات المستجوبات وجود حضانات للأطفال قريبة من مقرات العمل.
- * عبرت 47 % من المسؤولات المستجوبات عن رغبتهن في إدخال المرونة على ساعات الدخول والمغادرة بشكل يمكنهن من الاستجابة المتوازنة لحاجيات العمل وانتظارات الأسرة .
- * عبرت أغلبية المسؤولات المستجوبات عن انزعاجهن من انعقاد اجتماعات دون سابق إخبار أو بعد ساعات العمل الرسمية.
- * لاحظت 47 % من المسؤولات أن اعتماد نظام عادل للحصيص بإمكانه دعم الإنصاف بين الرجال والنساء فيما يتعلق بولوج مناصب المسؤولية.
- * أشارت أغلبية المسؤولات المستجوبات لضرورة تغيير الصورة النمطية للنساء عبر وسائل الإعلام.

خلاصة

لقد أوضحت نتائج الدراسة النوعية أنه على الرغم من التقدم الذي تم إنجازه فيما يخص ولوج النساء إلى مناصب المسؤولية داخل الوظيفة العمومية، فإن الطريق لا تزال طويلة أمام النساء لفرض ذواتهن داخل الإدارات العمومية.

كما اتضح أن المستوى الثقافي للنساء أو المحيط الأسري والمهني لم يعودا مبرران للإحالة دون ولوجهن لمناصب المسؤولية.

لكن العوائق الرئيسية تكمن في تدبير الدور المزدوج للمرأة كأم ومسؤولة داخل مجتمع يسعى إلى أن يكون عصريا ومحترما للتقاليد في الوقت ذاته. إضافة إلى أن الأسرة المغربية تعيش تحولات اجتماعية تجعل من الدعم أو المساعدة التي كانت توفرها عناصر الأسرة الموسعة شبه منعدم، مما يستوجب توفير وتعزيز البنيات والآليات التي تضمن هذه الخدمات وتساعد النساء على تحقيق التوفيق ما بين الحياة العملية والعائلية. بالإضافة إلى ضرورة إعادة النظر في تقسيم الأدوار حسب النوع داخل مجتمعنا.

ويمكن في هذا المجال لوسائل الإعلام أن تلعب دورا مهما في تغيير الصورة النمطية للنساء والتي أصبحت متجاوزة وذلك بتسليط الضوء على الأدوار الجديدة والمشاكل التي تواجهها النساء الموظفات. فالعمل حق يفتح أمام النساء فرصة تحقيق الذات وإمكانية لعب دور هام داخل المجتمع، كما أن ارتفاع ولوجها لمناصب المسؤولية سيساهم في تحقيق التغيير المتوخى في الوضعية الاجتماعية للنساء المغربيات.

المراجع:

- * النشرة الإحصائية السنوية للمغرب 2009.



وزارة تحديث القطاعات العامة
شارع أحمد الشرفادي، ص.ب 1076، الحي الإداري، أكدال - الرباط
موقع الويب : www.mmsp.gov.ma