

ROYAUME DU MAROC



MINISTÈRE DE LA FONCTION
PUBLIQUE ET DE LA MODERNISATION
DE L'ADMINISTRATION



CDL-UD(2016)036
Or. ar

**COMMISSION EUROPEENNE POUR LA DEMOCRATIE PAR LE DROIT
(COMMISSION DE VENISE)**

en coopération avec

**LE MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE ET DE LA
MODERNISATION DE L'ADMINISTRATION DU ROYAUME DU MAROC**

**Séminaire régional pour les hauts cadres de l'administration
UniDem**

**“REFORME DU STATUT GENERAL DE LA FONCTION
PUBLIQUE”**

**Centre d'Accueil et de Conférences
Avenue Assanaoubar, Hay Riad, Rabat, Maroc**

31 octobre - 3 novembre 2016

**AFFERMIR LES VALEURS DU SERVICE PUBLIC
EXPERIENCE NATIONALE – JORDANIE**

par

**M. Ahmad JALOUDI et M. Ihab JANEB
(Ministère du Développement du Secteur Public, Jordanie)**

بسم الله الرحمن الرحيم



تمكين المرأة في قطاع الخدمة المدنية

وزارة تطوير القطاع العام

المملكة الأردنية الهاشمية

التوجهات الملكية السامية

❖ « ولا بد للمرأة أن تتبوأ مكانتها التي تستحقها في المجتمع وسوق العمل بعد أن أثبتت جدارتها في المجالات كافة، فلا تزال نسبة مشاركة المرأة دون الطموح الذي نسعى إليه، ما يشكل عقبة أساسية في مسيرتنا التنموية لا بد من العمل على تجاوزها »

❖ « ضرورة الارتقاء بمشاركة المرأة في جميع مناحي الحياة وذلك بالشكل الذي يلبي طموحاتنا ويستحقه مجتمعنا »

❖ « وستستمر الحكومة بالعمل على تعزيز دور المرأة في مسيرة البناء،

واتخاذ الخطوات اللازمة لحماية حقوقها كاملة »

دراسة واقع حال المرأة في قطاع الخدمة المدنية

❖ تم تحليل بيانات موظفي (103) دوائر حكومية تطبق نظام الخدمة المدنية وفقاً لـ: الفئة الوظيفية، والمستوى الوظيفي، والمؤهل العلمي، والتوزيع الجغرافي حسب الإقليم والمحافظة.

❖ اعتمدت الدراسة البيانات الواردة من دوائر الخدمة المدنية خلال الربع الأول من العام 2015.

الملخص التنفيذي للدراسة

نسبة الإناث من المجموع الكلي	المجموع الكلي	إناث	ذكور	الدائرة
57.03%	103,751	59,165	44,586	وزارة التربية والتعليم
53.08%	29,860	15,849	14,011	وزارة الصحة
24.24%	72,214	17,508	54,706	باقي الدوائر الحكومية
44.95%	205,825	92,522	113,303	المجموع

الفئة الوظيفية

نسبة الإناث من المجموع الكلي	المجموع الكلي	إناث	ذكور	الفئة
6.88%	189	13	176	الفئة العليا/المجموعة الثانية وما في حكمها
51.24%	119,952	61,461	58,491	الفئة الأولى
55.64%	33,558	18,670	14,888	الفئة الثانية
23.61%	50,882	12,012	38,870	الفئة الثالثة
29.42%	1,244	366	878	عقد شامل/عقود مشاريع
44.95%	205,825	92,522	113,303	المجموع

المستوى الوظيفي

نسبة الإناث من المجموع الكلي	المجموع الكلي	إناث	ذكور	المستوى
6.88%	189	13	176	أمين عام/مدير عام/رئيس هيئة/محافظ/مفوض/ عضو مجلس مفوضين/مستشار فئة عليا
6.73%	565	38	527	مساعد أمين عام/مساعد مدير عام/مدير إدارة
42.43%	5,183	2,199	2,984	مدير مديرية
25.18%	6,820	1,717	5,103	رئيس قسم
19.65%	2,544	500	2,044	رئيس شعبة
46.22%	190,524	88,055	102,469	موظف
44.95%	205,825	92,522	113,303	المجموع

المؤهل العلمي

نسبة الإناث من المجموع الكلي	المجموع الكلي	إناث	ذكور	المؤهل
18.21%	1,878	342	1,536	دكتوراه
40.26%	11,247	4,528	6,719	ماجستير
57.55%	18,017	10,369	7,648	دبلوم عالي (بعد البكالوريوس)
51.32%	89,581	45,975	43,606	بكالوريوس
56.95%	33,072	18,836	14,236	دبلوم شامل
23.97%	52,030	12,472	39,558	ثانوية عامة فما دون
44.95%	205,825	92,522	113,303	المجموع

التوزيع الجغرافي

نسبة الإناث من المجموع الكلي	المجموع الكلي	إناث	ذكور	المحافظة	الإقليم
41.75%	67,902	28,348	39,554	عمان	
47.91%	17,644	8,454	9,190	الزرقاء	
48.79%	7,456	3,638	3,818	مادبا	إقليم الوسط
46.06%	15,395	7,091	8,304	السلط	
43.85%	108,397	47,531	60,866	المجموع	
46.49%	33,113	15,395	17,718	إربد	
47.79%	14,645	6,999	7,646	المفرق	
50.17%	5,697	2,858	2,839	عجلون	إقليم الشمال
47.13%	6,573	3,098	3,475	جرش	
47.23%	60,028	28,350	31,678	المجموع	
50.80%	14,229	7,228	7,001	الكرك	
45.98%	5,874	2,701	3,173	الطفيلة	
44.28%	9,237	4,090	5,147	معان	إقليم الجنوب
32.53%	8,060	2,622	5,438	العقبة	
44.49%	37,400	16,641	20,759	المجموع	
44.95%	205,825	92,522	113,303	المجموع	

نتائج الدراسة

تبين أنه لا يوجد تحديات أو عوائق تقف حائلاً أمام التحاق المرأة بالوظيفة العمومية وإنما تكمن المشكلة في تقديم المرأة وصولاً إلى الوظائف الإشرافية والقيادية.

تبين أن أحد الجوانب التي تشكل حاجزاً في تقديم المرأة هو أنها لا تحظى بفرص كافية للتأهيل بالبرامج التدريبية وبناء القدرات التي تؤهلها للمنافسة على وظائف قيادية عليا في الجهاز الحكومي.

الاجراءات التي اتخذت بعد الدراسة

صدر قرار من مجلس الوزراء المقرر بالإيعاز لجميع الوزارات والدوائر
والمؤسسات الحكومية:

الاستفادة مما جاء في هذه الدراسة.

اتخاذ الإجراءات اللازمة لتعزيز فرص المرأة في تولي الوظائف القيادية
والإشرافية، وخصوصاً في الدوائر التي تتدنى فيها نسبة تولي المرأة لهذه
الوظائف، ووفقاً لمبادئ الجدارة والاستحقاق وتكافؤ الفرص.

الاجراءات التي اتخذت بعد الدراسة

أطلقت وزارة تطوير القطاع العام «برنامج بناء القدرات القيادية للمرأة في قطاع الخدمة المدنية» بالتنسيق مع اللجنة الوطنية لشؤون المرأة وبدعم من هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة UN-Women، حيث تم تدريب أكثر من (370) موظفة من القطاع العام منذ مطلع عام 2015 ضمن محاور تدريبية تتمثل في المهارات القيادية، وإدارة التغيير، والتخطيط الاستراتيجي، وإدارة الأزمات، وإدارة الوقت وضغوطات العمل وغيرها. وهناك عدد من الموظفات ترقين إلى مناصب قيادية بعد التحاقهن بهذه البرامج.

عرض (7) تجارب وقصص نجاح للمشاركات في هذه البرامج ضمن ملتقى قصص النجاح والتحديات التي تواجه المرأة العاملة في القطاع العام.

الاجراءات التي اتخذت بعد الدراسة

تم تشكيل لجنة من المختصين القانونيين والحقوقيين لمراجعة الأطر التشريعية والتنظيمية التي تحكم عمل المرأة في الخدمة المدنية وتسهيل الضوء على المجالات التي تشكل تمييزاً بين الرجل والمرأة في القطاع العام وتقديم التوصيات المناسبة، وقد أظهر التقرير عدم وجود تمييز في الأطر التشريعية والتنظيمية بين الرجل والمرأة.

توصيات في مجال تمكين المرأة

- مراجعة وتعديل التشريعات والقوانين والأنظمة.
- تطوير شبكة المواصلات العامة.
- توزيع الوظائف حسب الموقع الجغرافي (مراعاة مكان سكن المرأة عند التوظيف)
- انشاء دور رعاية للأطفال في أماكن العمل.
- انشاء حضانات منزلية.
- التوسع في أنماط العمل المرن (الدوام الجزئي، العمل من المنزل، ساعات الدوام المرن).

