



PRESIDENCY OF THE
GOVERNMENT



CDL-UD(2017)007
Or. ar.

EUROPEAN COMMISSION FOR DEMOCRACY THROUGH LAW
(VENICE COMMISSION)

in co-operation with

THE PRESIDENCY OF THE GOVERNMENT OF TUNISIA

Regional seminar for senior public officials
UniDem Med

**“ PERFORMANCE, MERIT AND EQUALITY
IN THE CIVIL SERVICE ”**

Hotel Dar el Marsa
La Marsa, Tunisia

27 - 30 March 2017

PLACE OF WOMEN IN THE SENIOR CIVIL SERVICE: BRIDGING THE GAP

NATIONAL EXPERIENCE - MOROCCO

by

Ms Aouatif BAKKACHA

(Ministry of Public Service and Modernisation of the Administration, Morocco)



الملكة المغربية

وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة

التجربة المغربية

في مجال مأسسة المساواة بين الجنسين بالإدارة العمومية

«النجاحة، الاستحقاق والمساواة بالمرفق العمومي»

2017 30-27 مارس

تونس

30/03/2017

1

العرض

- السياق العام ،
- التطور المتواصل لمكانة المرأة على المستوى الدولي ،
- مكانة المرأة بالمملكة المغربية ،
- بعض الأرقام والمؤشرات النوع الاجتماعي ،
- المراحل الأساسية لتعزيز وضعية المرأة بالوظيفة العمومية ،
- منجزات الوزارة في مجال المساواة بين الجنسين ،
- الآفاق المستقبلية للوزارة في مجال المساواة بين الجنسين

السياق العام

- إرادة سياسية لتغيير وتعزيز قيم المساواة،
- دستور 2011،
- التوجيهات الملكية لتعزيز مكانة المرأة،
- التزام المغرب بتحقيق أهداف الألفية للتنمية في أفق 2015،
- التزام المغرب بالاتفاقيات الدولية

● المقاربات المعتمدة

➤ مقارنة إدماج النوع الاجتماعي التي تترجم في مقارنة مندمجة للمساواة من خلال دمج منظور النوع بطريقة أفقية في جميع مراحل التخطيط ، التنفيذ وكذا التتبع وتقييم السياسات العامة من أجل القضاء على جميع الفوارق الموجودة بين الرجل والمرأة.

➤ مقارنة التمكين المتمثلة في :

- تعزيز سلطة وقيادة النساء ،
- تقليص الفوارق فيما يخص الحصول على الموارد ،
- ولوج مراكز إتخاذ القرار.

السياق العام

• الأولويات المعتمدة

- ✓ تقوية التأثير والقيادة ومشاركة النساء ،
- ✓ وضع حد للعنف ضد النساء ،
- ✓ تقوية التمكين الاقتصادي لدى النساء ،
- ✓ وضع الأولويات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في قلب التخطيط والميزانية والإحصائيات الوطنية والمحلية والقطاعية.

- ميثاق الأمم المتحدة
- الاعلان العالمي لحقوق الانسان بباريس
- الدورة الاستثنائية للجمعية العامة للأمم المتحدة المسماة ” بيكين +5 بنيويورك
- المؤتمرات الدولية الكبرى المتعلقة بأهداف الالفية للتنمية في أفق 2015 (لسنوات 2000 و2002 و2003 و2005 و2008)
- احداث هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين للنساء

دستور 29 يوليوز 2011

الفصل 19 :

- يتمتع الرجل والمرأة ، على قدم المساواة ، بالحقوق والحريات المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والبيئية ، الواردة في هذا الباب من الدستور ، وفي مقتضياته الأخرى ، وكذا في الاتفاقيات والمواثيق الدولية ، كما صادق عليها المغرب ، وكل ذلك في نطاق أحكام الدستور وثوابت المملكة وقوانينها ،
- تسعى الدولة إلى تحقيق مبدأ المناصفة بين الرجال والنساء ،
- وتُحدث لهذه الغاية ، هيئة للمناصفة ومكافحة كل أشكال التمييز .

الفصل 164 :

- تسهر الهيئة المكلفة بالمناصفة ومحاربة جميع أشكال التمييز ، المحدثّة بموجب الفصل 19 أعلاه من هذا الدستور ، بصفة خاصة ، على احترام الحقوق والحريات المنصوص عليها في نفس الفصل المذكور ، مع مراعاة الاختصاصات المسندة للمجلس الوطني لحقوق الإنسان .

ملاءمة الاطار القانوني

- المصادقة على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة **CEDAW**: واتخاذ المناسب من التدابير التشريعية وغير التشريعية لحظر كل أشكال التمييز ضد المرأة،
- مدونة الأسرة ،
- تغيير قانون الجنسية ،
- تجريم العنف الزوجي في القانون الجنائي ،
- معاقبة التحرش الجنسي في قانون الشغل.

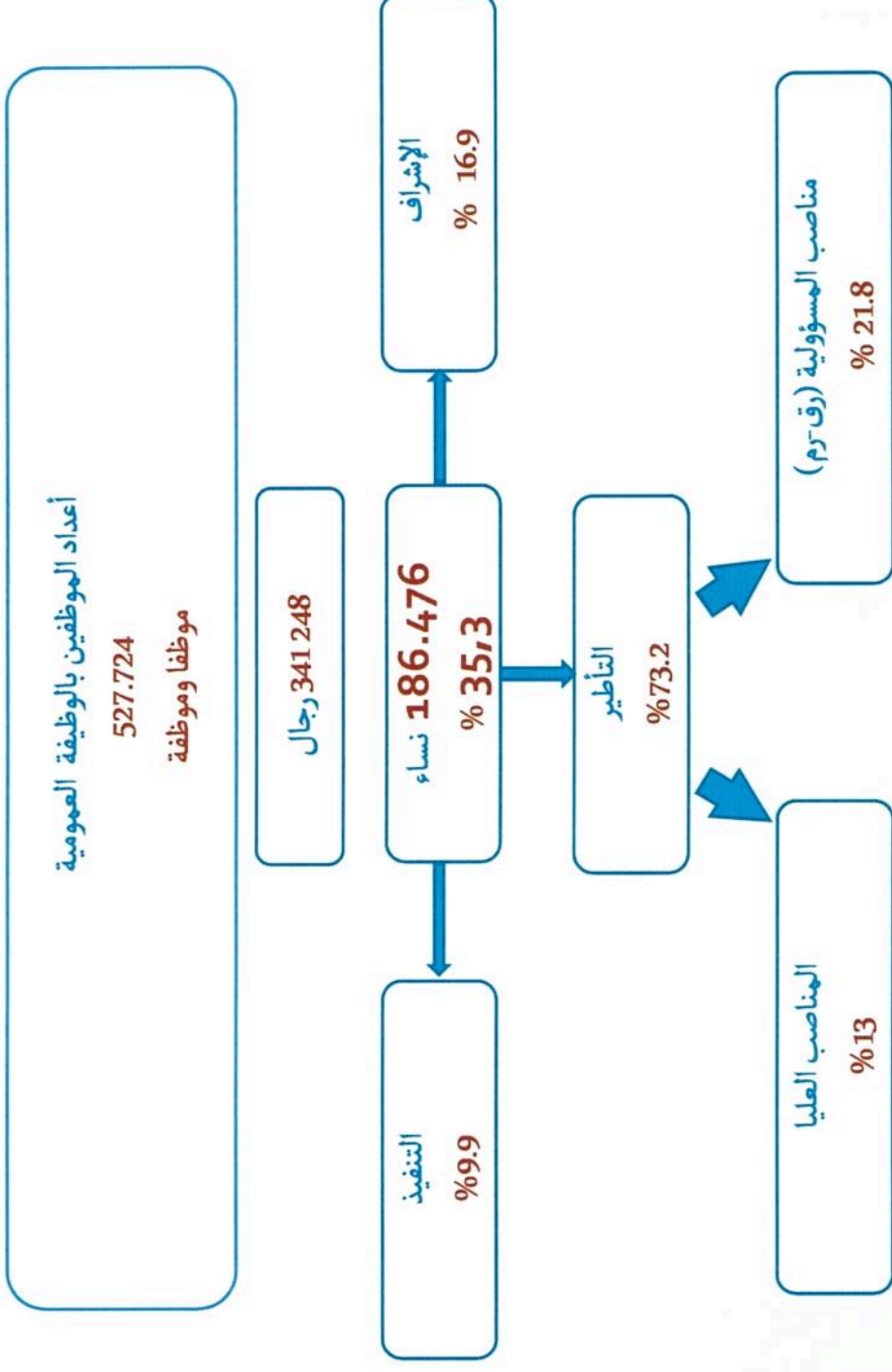
مكانة المرأة بالمملكة المغربية

إدماج مقاربة النوع في السياسات العمومية

- إعداد قانون المالية بمراعاة مقاربة النوع مما يسمح بحق الولوج العادل للموارد والمالية العمومية
- تبني الخطة الحكومية للمساواة في أفق المناصفة "إكرام" 2016-2012

« محطة جديدة في مؤسسة المساواة في السياسات العمومية بالمملكة والتي تتمحور حول ثمانية مجالات و24 هدفا و157 إجراء وتتوخى مؤسسة مبادئ الإنصاف والمساواة وإرساء قواعد المناصفة عبر التقائية البرامج والمبادرات لإدماج النساء في السياسات العمومية وبرامج التنهية».

بعض الأرقام والمؤشرات «النوع»

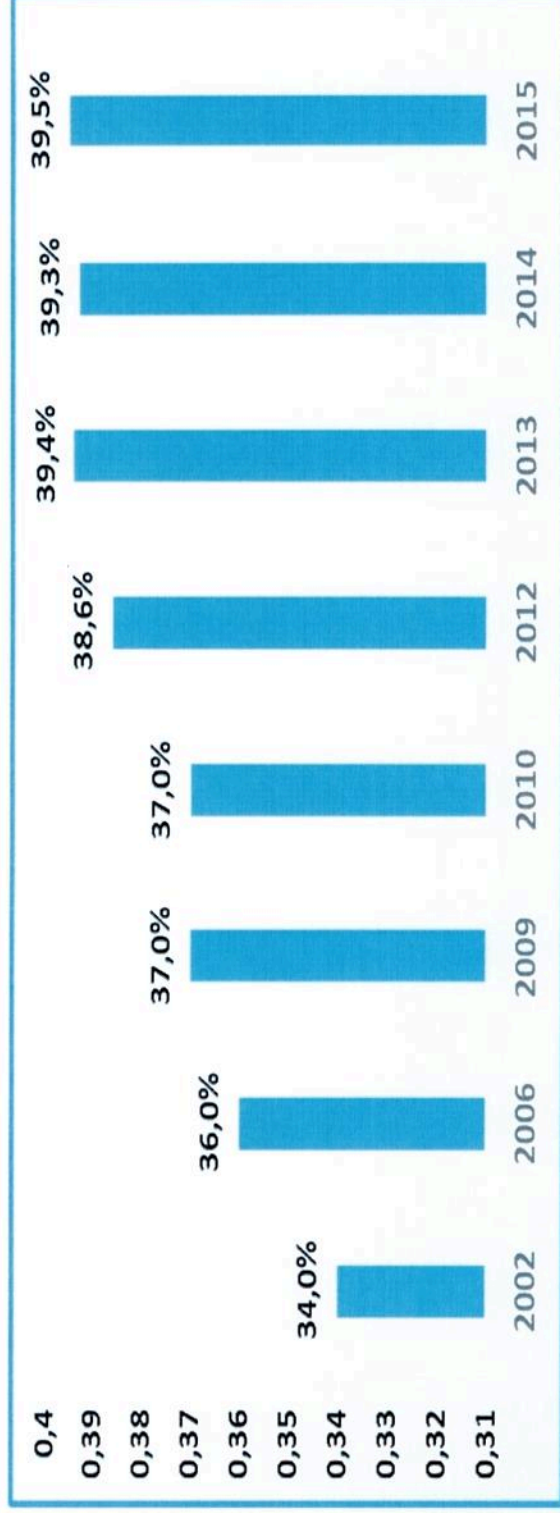


بعض الأرقام والمؤشرات «النوع»

تطور نسبة التأييد الإجمالية في القطاع العام

2015	2014	2013	2012
%35.3	%35	%35	%34.8
%39.5	%39.3	%39.4	%38.6

نسبة التأييد الإجمالية
نسبة التأييد دون احتساب موظفي إدارتي الأمن الوطني والوقاية المدنية

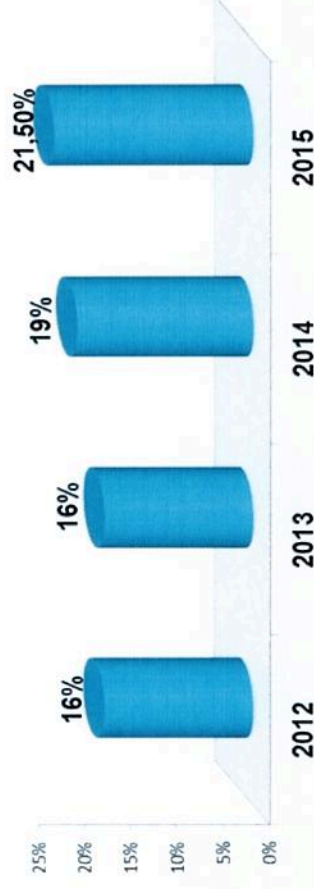


بعض الأرقام والمؤشرات «النوع»

تطور نسبة تآنيث المناصب العليا ومناصب المسؤولية :

	2015	2014	2012	
نسبة التآنيث المناصب العليا	% 13.04	% 10.11	% 10.38	
نسبة تآنيث مناصب المسؤولية (رئيس قسم ، رئيس مصلحة)	% 21.84	% 19.71	% 16.21	

تطور نسبة تآنيث المناصب العليا ومناصب رؤساء الأقسام والمصالح



بعض الأرقام والمؤشرات «النوع»

نسبة تأنيث المناصب العليا ومناصب المسؤولية حسب بعض الإدارات العمومية:

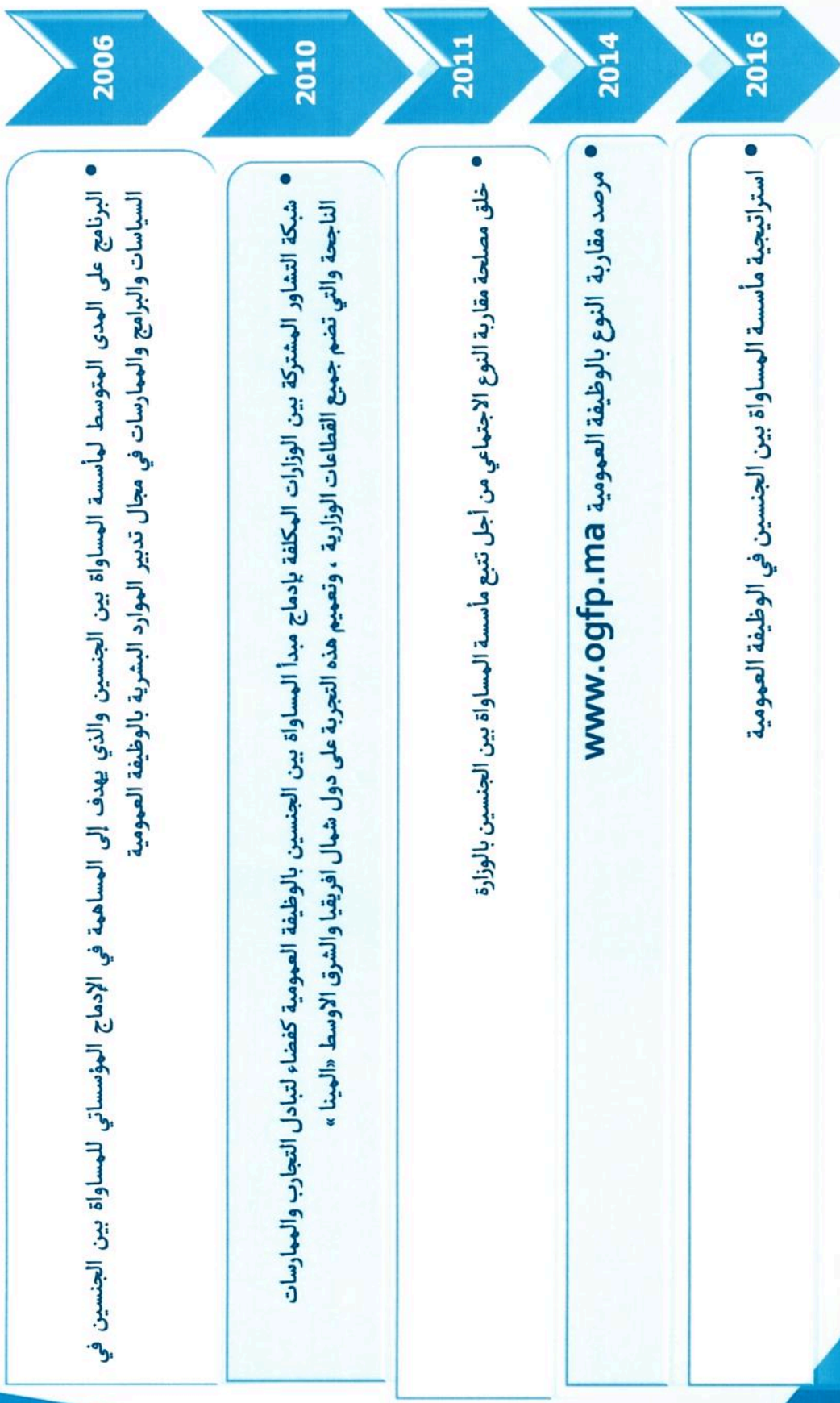
نسبة التأنيث	الإدارات العمومية
55,17%	الوزارة المكلفة بالشؤون العامة والحكامة
50,00%	الهندوبية الوزارية المكلفة بحقوق الإنسان
38,74%	وزارة الشؤون الخارجية والتعاون
38,36%	وزارة الاتصال
37,77%	وزارة الصحة
37,50%	الوزارة المكلفة بالمغاربة المقيمين بالخارج وشؤون الهجرة
37,04%	وزارة التضامن والمرأة والأسرة والتنمية الاجتماعية
36,11%	الهندوبية السامية للتخطيط
33,33%	الوزارة المكلفة بالعلاقات مع البرلمان والمجتمع المدني
31,75%	وزارة التعمير وإعداد التراب
30,56%	وزارة السكنى وسياسة المدينة
21, 5%	جميع الإدارات العمومية

بعض الأرقام والمؤشرات «النوع»

نسبة تأنيث المناصب العليا ومناصب المسؤولية:

إناث	المناصب
%33	مهندس معماري عام
%25,25	رئيس مصلحة
17,27%	مدير ومدير عام
%13.5	مديرة إدارة مركزية وما يماثله
12,79%	مهندس عام
%12,12	كاتب عام
11,65%	رئيس قسم
%7,41	مفتش عام
5,56%	عميد

المراحل الأساسية لتعزيز وضعية المرأة بالوظيفة العمومية



المراحل الأساسية لتعزيز وضعية المرأة بالوظيفة العمومية

البرنامج على المدى المتوسط

العمومية؛

المحور الأول : إدماج مبدأ المساواة بين الجنسين في ممارسات وسياسات وزارة الوظيفة

المحور الثاني : التخفيف من الفوارق بين الجنسين في ما يخص تدبير الموارد البشرية

بكل من وزارة

بدعم وتقوية الكفاءات والاستفادة من مشورة وخبرة المسؤولين والفاعلين

الوظيفة العمومية والإدارة العمومية بصفة عامة

المحور الثالث : رفع مساهمة النساء وتقوية تمثيلتهن بمراكز اتخاذ القرار؛

المحور الرابع : ضمان التوافق بين الحياة العائلية والحياة المهنية.

المراحل الأساسية لتعزيز وضعية المرأة بالوظيفة العمومية

شبكة التشاور المشتركة بين الوزارات

الأهداف

- إدماج مبدأ المساواة بين الجنسين بالدلائل المرجعية للوظائف والكفاءات،
- إدماج مبدأ المساواة بين الجنسين في مسلسل التوظيف والانتقاء والتعيين وتقييم الأداء،
- إعداد وتبعية تنفيذ تدابير مؤسساتية للرفع من مستوى وصول النساء إلى مراكز القرار،
- إدماج مبدأ المساواة بين الجنسين عند بلورة برامج التكوين المستمر،
- وضع تدابير مؤسساتية مصاحبة تخول التوفيق بين الحياة العائلية والحياة المهنية

الدور

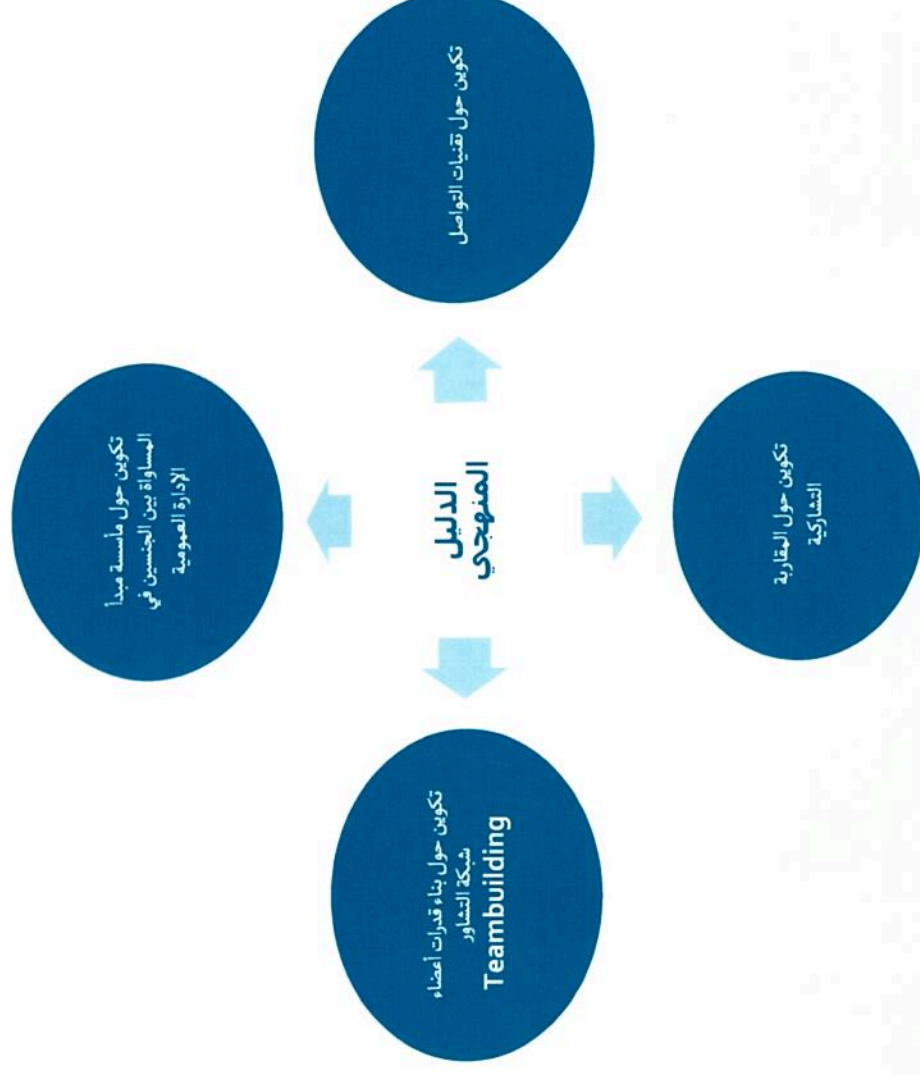
- اقتراح :
• الآليات الوقائية والتصحيحية لإدماج مبدأ المساواة بين الجنسين بالإدارة،
- برامج للتكوين في مجال المساواة يستجيب لحاجيات الموظفين والموظفين،
- جمع وتبعية الممارسات الناجحة في مجال المساواة والإنصاف بين الجنسين بالإدارة،

المهام

- السهر على تخطيط ومواكبة وتبعية وتقييم مأسسة المساواة بين الجنسين في الإدارة.

المراحل الأساسية لتعزيز وتوعية المرأة بالوظيفة العمومية

منجزات الشبكة في مجال دعم القدرات



المراحل الأساسية لتعزيز وضع المرأة بالوظيفة العمومية

مرصد مقارنة النوع بالوظيفة العمومية

الأهداف :

- تنوير صانعي القرار بأهمية تطوير وضعية المرأة بالإدارة ،
- اليقظة الاستراتيجية والتنبيه بمعوقات تحقيق المساواة ،
- إنتاج مؤشرات تهم وضعية المرأة بالإدارة وبمناصب المسؤولية والمناصب العليا ،
- المساهمة في بلورة السياسات العمومية قصد تحسين وتعزيز مكانة المرأة ،
- المساهمة في حماية حقوق المرأة المضمونة من طرف الدستور .

● مرصد مقارنة النوع بالوظيفة العمومية

المهام :

- جمع وتحليل ونشر البيانات المتعلقة بمقاربة النوع في مجال الإدارة ،
- تتبع السياسات والبرامج العمومية ذات صلة بمقاربة النوع ،
- صياغة مقترحات وتوصيات من شأنها تطوير وتعزيز السياسات الاقتصادية والاجتماعية قصد إدماج مقاربة النوع ،
- القيام بدراسات وأبحاث في مجال مقارنة النوع بالإدارة ،
- توفير الدعم والمشورة لفائدة المرأة الموظفة من خلال وضع رهن إشارتها البيانات والمعلومات المتعلقة بالمساواة في القطاع العام ،
- إعداد ونشر تقارير دورية في مجال مقارنة النوع بالإدارة.

المراحل الأساسية لتعزيز وضعية المرأة بالوظيفة العمومية

استراتيجية مأسسة المساواة بين الجنسين في الوظيفة العمومية

الرؤية :

تعزيز وظيفة عمومية تضمن للمرأة وللرجل حقوقا متساوية : تساوي في ولوج المناصب ، وتكافؤ الفرص في الحياة المهنية ، مع الأخذ بعين الاعتبار الاختياجات الخصوصية للنساء والرجال الموظفين ، والمساواة في المعاملة.

المراحل الأساسية لتعزيز وضعية المرأة بالوظيفة العمومية

استراتيجية مأسسة المساواة بين الجنسين في الوظيفة العمومية

ركائز الاستراتيجية

- حتى تكون المساواة المهنية فعلية : من خلال وضع تدابير تصحيحية وتميزية ايجابية مؤقتة، وتدابير وقائية لضمان التنفيذ الفعال للمساواة بين الجنسين والإنصاف في الوظيفة العمومية

تكافؤ الفرص

- خلال مختلف مراحل الحياة الادارية للموظفين ذكورا وإناثا

المساواة في الحقوق

المراحل الأساسية لتعزيز وضعية المرأة بالوظيفة العمومية

استراتيجية مأسسة المساواة بين الجنسين في الوظيفة العمومية



وضع وتعزيز الهياكل الادارية المكرسة لتعزيز الإقرار بالمساواة بين الجنسين في الوظيفة العمومية ،



ادماج مبدأ المساواة بين الجنسين في المنظومة القانونية وعلى وجه الخصوص في مجال تدبير الموارد البشرية والكفاءات ،

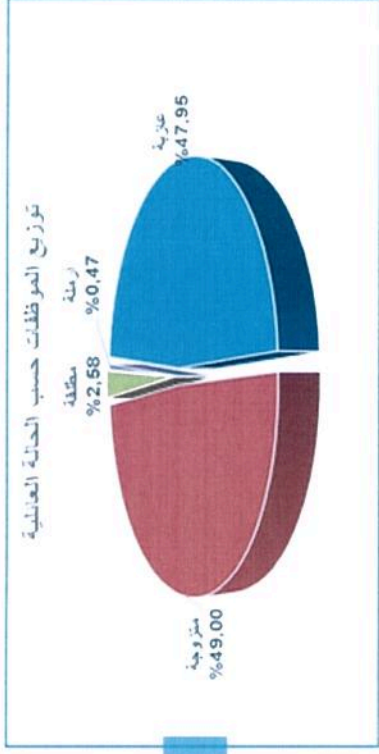


ترسيخ المساواة بين الجنسين في الممارسات والسلوكيات والثقافة التنظيمية للإدارة.

منجزات الوزارة في مجال المساواة بين الجنسين

- إصدار المرسوم رقم 2,11,681 الصادر في 25 نوفمبر 2011 في شأن كفايات التعيين رؤساء الأقسام ورؤساء المصالح بالإدارات العمومية ،
- إصدار المرسوم رقم 2.12.412 الصادر في 24 من ذي القعدة 11 أكتوبر 2012 المتعلق بالتعيين في المناصب العليا التي يتم التداول في شأن التعيين فيها في مجلس الحكومة
- انجاز دراستين متعلقتين بالتوفيق بين الحياة الخاصة والحياة المهنية وبوضعية المرأة بالوظيفة العمومية ،
- إنجاز الدليل المرجعي حول إدماج النوع الاجتماعي بالوظيفة العمومية ،
- تنفيذ البرامج المدرجة في الخطة الحكومية للمساواة في أفق المئانصة 2012-2016
- احداث شبكة التشاور الجهوية على مستوى دول المينا (مصر ، الاردن ، تونس ، المغرب)

- تفعيل الاستراتيجية الوطنية لمأسسة مقارنة النوع في الإدارة ،
- تنفيذ توصيات الدراسة المتعلقة بالتوفيق بين الحياة الخاصة والمهنية ،
- تعيين وإغناء مرصد المساواة بين الجنسين بالإدارة ،
- مراعاة المساواة بين الجنسين في إطار المراجعة الشاملة للنظام الأساسي العام للوظيفة العمومية ،
- دعم القدرات التديرية لمسؤولي تدبير الرأس مال البشري على مستوى الإدارة.



توزيع الموظفين حسب الحالة العائلية

إناث	ذكور	المجموع
عازب(ة)	91 108	180 524
متزوج(ة)	246 929	338 311
مطلق(ة)	2 984	7 792
أرمل(ة)	227	1 097
المجموع	341 248	527 724

شبكة التشاور المشتركة بين الوزارات من أجل المساواة بين الجنسين في الوظيفة العمومية

المهرس :

- الهدف العام للشبكة:
- الأهداف الخاصة للشبكة:
- تشكيل الشبكة:
- مهمة الشبكة:
- دور الشبكة:
- مسؤوليات الشبكة:
- مخاور عمل الشبكة:
- اجتماعات الشبكة:
- تطوير قدرات أعضاء الشبكة:
- اللقاء السنوي لأعضاء الشبكة: « Retraite »
- مخبرات الوزارة بالنسبة مع الشبكة وبشراكة مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة:

تنظيم

- الأعضاء
- المهام والاختصاصات

شبكة التشاور المشتركة بين الوزارات
من أجل المساواة بين الجنسين
في الوظيفة العمومية

منتدى النقاش

شكرا لكم

السيدة بقاشا عواطف
وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة
المغرب

a.bakkacha@mmsp.gov.ma

www.mmsp.gov.ma