

ተ.ጸዘላጅተ | ዘር.ሃዕጅፀ
ጳጳጳጸጸጸ | ተፀ.ፀተ
ተ.ር.ሀ.ፀተ | ተፀተተ ተ.ጸላጸላፀተ
ላ ጳፀተፀ.ፀ | ተርፀፀ.ጸፀተ



المملكة المغربية
رئيس الحكومة
وزارة الوظيفة العمومية
وتحديث الإدارة
مديرية الوظيفة العمومية

نتائج الدراسة الخاصة بمكانة النساء بمراكز المسؤولية في الوظيفة العمومية

8 مارس 2013

الدراسة المتعلقة بمكانة النساء بمراكز المسؤولية في الوظيفة

لمعرفة:

- تطور وضعية النساء في مراكز المسؤولية
- رأي الموظفين حول التدابير المتخذة من أجل تمكين ولوج النساء لمراكز المسؤولية
- رأي الموظفين حول التجارب الناجحة
- العراقيل التي تحول دون ولوج النساء لمراكز القرار

الخطة الحكومية للمساواة في أفق المناصفة 2012-2016

مجالات الخطة:

- مأسسة ونشر مبادئ الإنصاف والمساواة والشروع في إرساء قواعد المناصفة
- تأهيل منظومة التربية والتعليم على أساس الإنصاف والمساواة
- تعزيز الولوج المنصف والمتساوي للخدمات الصحية
- تطوير البنيات التحتية الأساسية لتحسين ظروف عيش النساء والفتيات
- مكافحة كل أشكال التمييز ضد النساء
- التمكين من الولوج المنصف والمتساوي لمناصب اتخاذ القرار الإداري والسياسي
- تحقيق تكافؤ الفرص بين الجنسين في سوق الشغل
- التمكين الاجتماعي والاقتصادي للنساء

الأهداف المتوخاة من الدراسة

❖ تحديد عوامل ضعف تواجد النساء بمراكز المسؤولية

❖ اقتراح إجراءات مؤسساتية وآليات ملائمة لدعم وصول النساء إلى مراكز المسؤولية

مراحل الدراسة

المرحلة الأولى

دراسة التقارير المتوفرة والمتعلقة بمكانة المرأة بمراكز المسؤولية

المرحلة الثانية

وصف الوضعية الراهنة لتمثيلية النساء في مناصب المسؤولية
تحديد عينة الدراسة الكيفية
استجواب أعضاء العينة

المرحلة الثالثة

تجميع وتحليل آراء المستجوبين

المرحلة الرابعة

تنظيم لقاءات مع أعضاء شبكة التشاور بين الوزارات لإدماج مبدأ المساواة في
تدبير الموارد البشرية في الوظيفة العمومية.
إعداد تقرير الدراسة

البحث الكيفي

لقاءات واستجابات مع عينة من المسؤولين والمسؤولات لمعرفة:

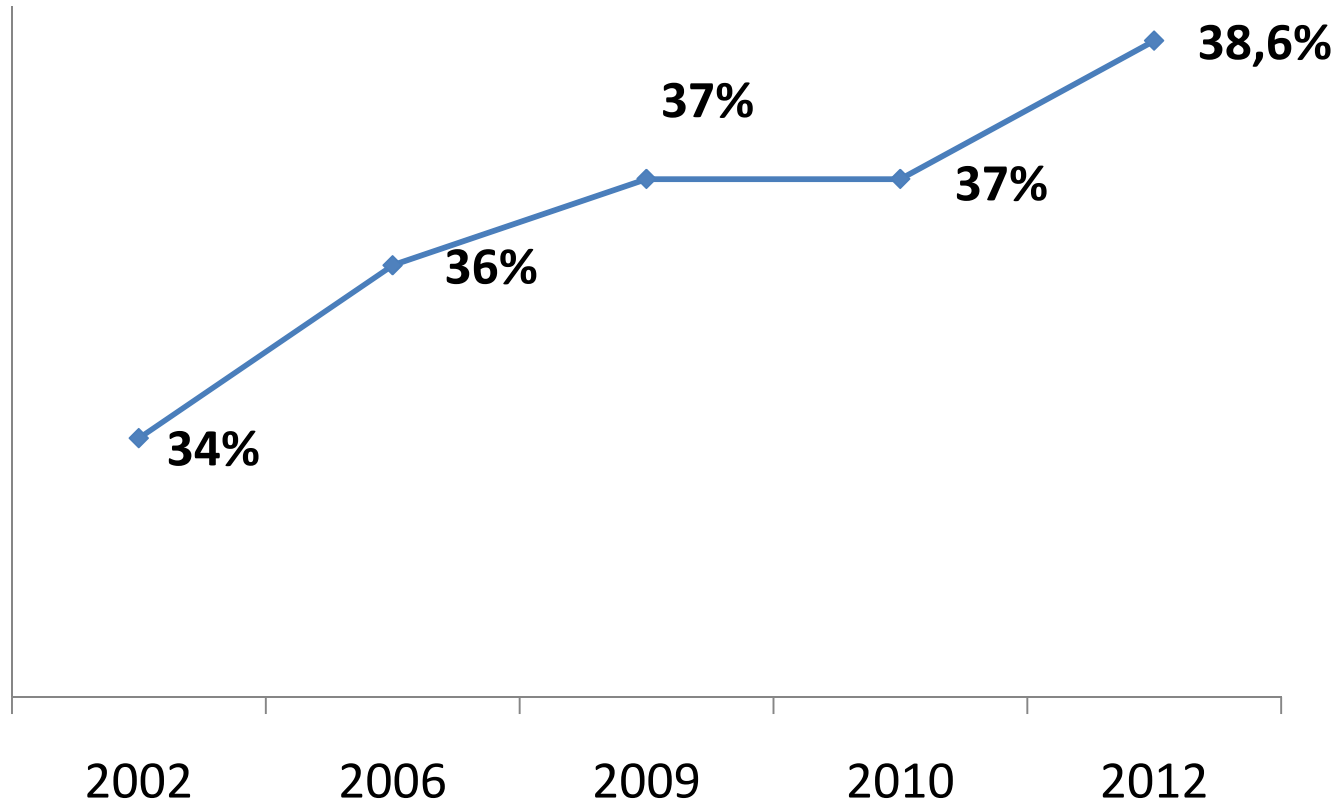
- كيف ينظر المسؤولون لتمثيلية المرأة الموظفة في مناصب المسؤولية
- أشكال التمييز ضد النساء التي قد تحول دون وصولهن إلى مراكز القرار في الوظيفة العمومية
- شروط الاستفادة من مناصب المسؤولية في الإدارة
- تحديد العوامل التي تجعل بعض النساء يرفضن تقلد مناصب المسؤولية
- اقتراح بعض الإجراءات المؤسساتية للحد من أشكال التمييز وضمان تمثيلية عادلة للنساء بمراكز المسؤولية في الوظيفة العمومية

اختلالات تكمن أساسا في التمثلات والممارسات



تمثيلية النساء بالوظيفة العمومية

تطور نسبة التأييث بالقطاعات الوزارية



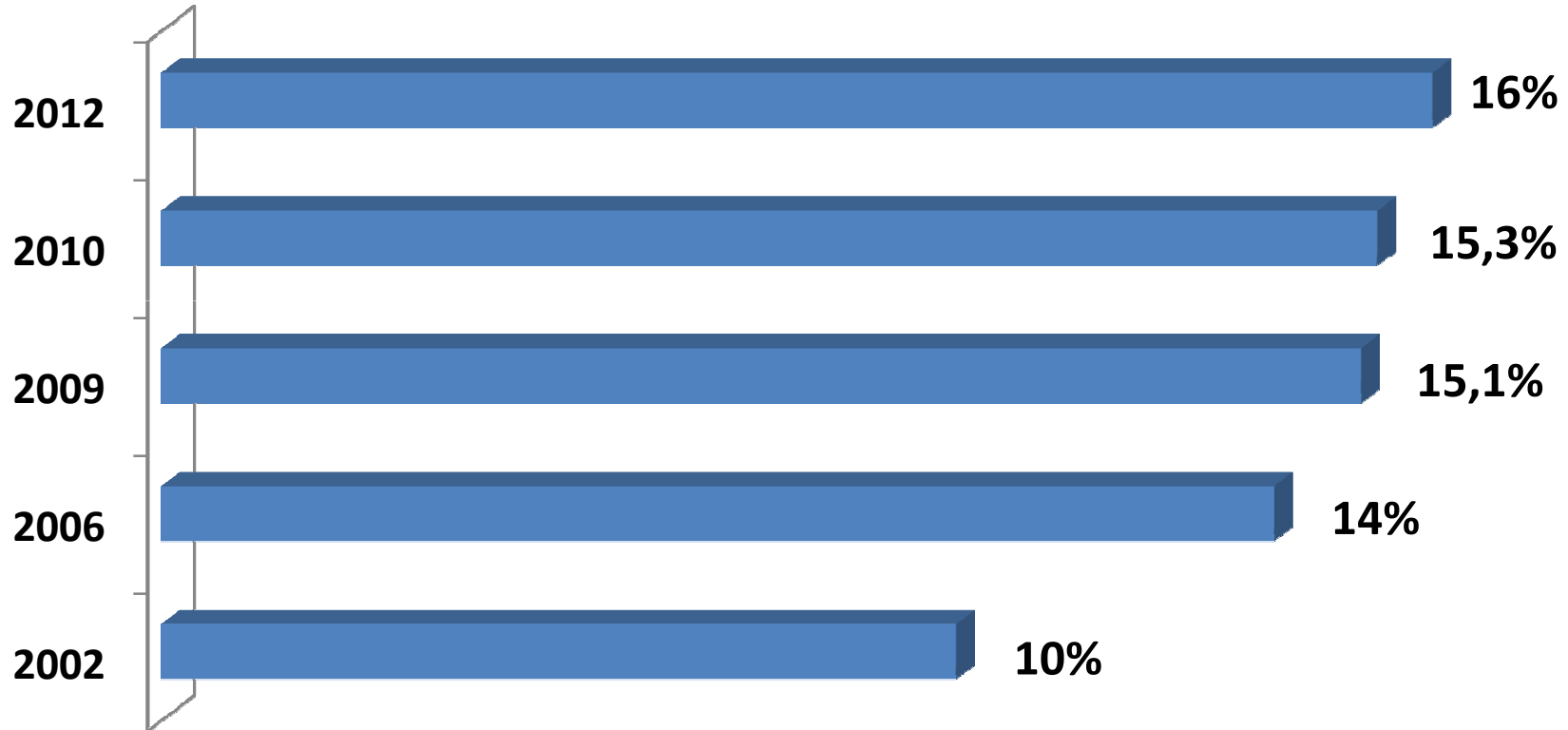
تمثيلية النساء بالوظيفة العمومية

نسبة النساء الموظفات بمناصب المسؤولية النظامية والمماثلة : 16%

منصب المسؤولية	نسبة التأنيث
كاتب عام	6%
مفتش عام	9%
مدير	11%
رئيس قسم	11%
رئيس مصلحة	19%
مندوب	7%
سفير	16%
نائب السفير	4%
قنصل عام	7%
مكلف بمهمة ومكلف بالدراسات	32%
المجموع	16%

تمثيلية النساء بالوظيفة العمومية

نسبة النساء الموظفات بمناصب المسؤولية



خلاصة

- نسبة النساء في الوظيفة العمومية و على مستوى مناصب المسؤولية في ارتفاع مستمر
- الأقدمية لا تعيق النساء في الولوج لمناصب المسؤولية
- نسبة النساء في مناصب المسؤولية على المستوى المركزي أعلى من المستوى اللامركز
- النساء لا يقبلن الحركية إلا إذا كان منصب المسؤولية من المستوى الثاني
- ولوج النساء لمناصب المسؤولية بالجهات يبقى ضعيفا
- النساء في مناصب المسؤولية أقل سنا من الرجال
- النساء اللواتي يشغلن مناصب المسؤولية هن أكثر تعليما من الرجال

خلاصة

- تدني حضور النساء على مستوى مناصب المسؤولية ناتج بالأساس لصعوبة التوفيق بين الحياة المهنية والحياة الخاصة
- الزواج يشكل عائقاً بالنسبة لولوج النساء لمناصب المسؤولية (عكس الرجال) فوضعية العزوبة هي التي تسهل نجاح الحياة المهنية للنساء
- أغلبية النساء اللواتي يشغلن مناصب المسؤولية هن بدون أطفال

التوصيات

❖ دعم سياسة الدولة لفائدة المساواة بين الجنسين عبر:

- اعتبار مبدأ المناصفة من أولويات أورايش الإصلاح
- اعتماد سياسة تواصل بين مختلف الفاعلين ومحاربة الصور النمطية السلبية تجاه النساء
- إشراك الأحزاب السياسية والمجتمع المدني للمساهمة في الرفع من مشاركة النساء في اتخاذ القرار
- تشجيع تدرّس الفتاة القروية وتمكين الفتيات من متابعة التعليم العالي

❖ توفير مناخ ملائم لتحقيق التوازن بين الحياة الخاصة والحياة المهنية عبر:

- تشجيع توزيع الأعمال المنزلية بين الزوجين
- تحديد تدابير مؤسساتية بهدف التوازن بين الشأن الخاص والشأن العام
- إحداث حضانات وروض للأطفال بفضاء الإدارات
- اعتماد توقيت أكثر مرونة ودراسة إمكانية العمل عن بعد أو لتوقيت معين خلال بعض الظروف العائلية الخاصة
- اعتماد رخصة أبوية، يستفيد منها الزوج

❖ تنمية قدرات النساء الموظفات:

- تكوين وتدريب النساء على تقنيات التدبير الاستراتيجي والتواصل والزعامة والتشبيك
- تطوير التكوين المستمر والتدريبات بشراكة مع المدرسة الوطنية للإدارة والتعاون الدولي
- إحداث أكاديمية نسائية لتكوين الأطر العليا

التوصيات

❖ مراجعة وإصلاح الممارسات المتعلقة بتدبير الموارد البشرية خاصة منظومة التعيين:

- إصلاح مساطر التعيين
- مراجعة منظومة التقييم
- اعتماد المناصفة بين أعضاء لجن التعيين، وضمان حيادهم في اتخاذ القرارات والاستعانة عند الاقتضاء، بأشخاص أكفاء من خارج الإدارة
- مأسسة مقارنة النوع بكل القطاعات ووضع برامج قطاعية على المدى المتوسط تهدف إلى المساواة بين الجنسين في الإدارة
- خلق بنك معطيات خاص بالأطر النسائية، وتشجيع الكفاءات خاصة الشابة منها
- تحسيس الموظفين بأهمية المساواة بين الجنسين، وخلق أندية للتواصل بينهم

التوصيات

إيلاء أهمية قصوى للاحتفال باليوم العالمي للمرأة وجعله مناسبة
لإظهار عمل النساء ومشاركتهن في تطوير الإدارة