

المملكة المغربية



وزارة الوظيفة العمومية و تحديث الإدارة

مقاربة النوع في السياسات العمومية بالمملكة المغربية

السياق العام - مقارنة النوع: أية رهانات

□ مسألة مقارنة النوع قضية إنسانية واجتماعية ومجتمعية

□ مسألة تروم مواجهة ما تعانيه المرأة من أنواع التمييز في سائر مجالات الحياة

□ إعطاء المرأة المكانة الأساسية التي تستحقها وتمكينها من المشاركة الفعالة في دينامية التنمية الشاملة

تطور مكانة المرأة بالمملكة المغربية

المرجعية

□ التوجيهات الملكية السامية كتعبير عن إرادة سياسية متينة

□ دستور المملكة

الفصل ١٩:

• 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 ١٦٤:

• تسهر الهيئة المكلفة بالمناصفة ومحاربة جميع أشكال التمييز، المحدثه بموجب الفصل ١٩ أعلاه من هذا الدستور، بصفة خاصة، على احترام الحقوق الحريات المنصوص عليها في نفس الفصل المذكور، مع مراعاة الاختصاصات المسندة للمجلس الوطني لحقوق الإنسان.

□ البرنامج الحكومي

تطور مكانة المرأة بالمملكة المغربية

قطعت المملكة المغربية كغيرها من الدول النامية أشواطا كبيرة في مجال النهوض بواقع المرأة والرفع من مستوى مشاركتها السياسية والاقتصادية:

- المصادقة على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة CEDAW
- مدونة الأسرة
- تغيير قانون الجنسية
- معاقبة التحرش الجنسي في قانون الشغل
- رفع مدة رخصة الولادة إلى ١٤ أسبوعا
- الخطة الحكومية للمساواة في أفق المناصفة "إكرام" ٢٠١٢-٢٠١٦
- إعداد قانون المالية بمراعاة مقاربة النوع مما يسمح بحق الولوج العادل للموارد والمالية العمومية
- المبادرة الوطنية للتنمية البشرية

الممارسات الناجحة لتعزيز وضعية المرأة

• وضع البرنامج الاستراتيجي على المدى المتوسط لمأسسة المساواة بين الجنسين والذي يهدف إلى المساهمة في الإدماج المؤسسي للمساواة بين الجنسين في السياسات « والبرامج والممارسات في مجال تدبير الموارد البشرية بالوظيفة العمومية

2006

• احداث شبكة التشاور المشتركة بين الوزارات (ش.ت.و) بمبادرة من وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة من أجل تعزيز المكتسبات في مجال المساواة بين النساء والرجال (م.ن.ر) في إصلاح تدبير الموارد البشرية لأجل الدفع بالقطاعات الوزارية إلى وضع استراتيجية مشتركة لإدماج المساواة بين الجنسين في أنظمة تدبير الموارد البشرية التابعة لها.

2010

• احداث مرصد مقارنة النوع بالوظيفة العمومية

2014

• وضع استراتيجية وطنية لمقاربة النوع في الوظيفة العمومية

2015

المراة المغربية في ارقام

□ البرلمان: ٦٧ امرأة برلمانية من أصل ٣٩٥ برلماني بمعدل ١٧%

□ مجلس المستشارين: ١٤ امرأة من أصل ١٢٠ مستشار بمعدل ١٢%

□ الحكومة: ٦ وزيرات

□ الجماعات الترابية: ٦٠٠ امرأة تمارس مهامها داخل المجالس المحلية و ٢٠ إمراة رئيسات الجماعات المحلية

□ الإدارة العمومية:

▪ 39,4% نسبة التأنيث في الإدارة العمومية

▪ ١٩% من المسؤولين على مستوى الوزارات والإدارات العمومية من النساء (مفتشون عامون ، كتاب عامون، مديرات ورئيسات أقسام أو المصالح)

□ النقابات: ٢١% نساء مندوبات نقابيات للموظفين أو الشغلين بالقطاع الخاص

□ المقاولات: حوالي ٥٠٠٠ امرأة رئيسات مقاولة في مختلف قطاعات الأنشطة الاقتصادية

□ الجمعيات: تعتبر النساء مصدر إحداه العديد من الجمعيات المهتمة خصوصا بمجال انعاش حقوق الإنسان وظروف المراة أو التنمية البشرية

وضعية المرأة المغربية اليوم في صنع القرار

- مستشارة لصاحب جلالة الملك
- وزيرة
- برلمانية
- سفيرة
- والي وعامل وقائدة
- كاتب عام للوزارة
- مديرة
- رئيسة جامعة
- عميدة
- قاضية
- مديرة مؤسسة تعليمية
- وفي جميع المهن العمومية والحرّة

شكرا لكم