المملكة المغربية
وزارة الداخلية



المديرية العامة للجماعات الترابية

برنامج تنمية العمالة أو الإقليم

دليل منهجي

مسلسل الإعداد، التتبع والتقييم

سلسلة دليل المنتخب

تنمية مستدامة

2022

المملكة المغربية
وزارة الداخلية



المديرية العامة للجماعات الترابية

برنامج تنمية العمالة أو الإقليم
دليل منهجي

مسلسل الإعداد، التتبع والتقييم

2022



صدر في نفس السلسلة:

- المخطط الجماعي للتنمية (2010)
- البرمجة العمرانية والمعمارية للمرافق العمومية الجماعية ذات الاستعمال الإداري والاجتماعي والثقافي والرياضي (2012)
- دليل منتخبي الجهات (2016)
- دليل منتخبي العمالات والأقاليم (2016)
- دليل منتخبي الجماعات (2016)
- دليل مساطر إحداث وتفعيل واشتغال وتتبع هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع بالجماعات (2017)
- دليل مساطر تدبير العرائض على مستوى الجهات (2018)
- دليل مساطر تدبير العرائض على مستوى العمالات والأقاليم (2018)
- دليل مساطر تدبير العرائض على مستوى الجماعات (2018)
- دليل برنامج عمل الجماعة (2019)

الإيداع القانوني : 2021MO5128
ردمك : 978-9920-9210-4-6
ردمد سلسلة دليل المنتخب : 2028-5515

الفهرس

السياق والإطار 5

القسم الأول: الإطار المرجعي والتنظيمي لإعداد برنامج تنمية العمالة أو الإقليم 9

المرجعيات القانونية 10

الإطار التنظيمي: الفاعلون وآليات برنامج تنمية العمالة أو الإقليم 13

القسم الثاني: مراحل إعداد برنامج تنمية العمالة أو الإقليم 16

المرحلة الأولى: التحضير والانطلاقة 20

المرحلة الثانية: التشخيص 27

المرحلة الثالثة: تحديد أولويات التنمية 35

المرحلة الرابعة: تحديد المشاريع والأنشطة ذات الأولوية 38

المرحلة الخامسة: برمجة وتقييم الموارد والنفقات التقديرية المتوقعة للثلاث سنوات الأولى 44

المرحلة السادسة: بلورة وثيقة مشروع برنامج تنمية العمالة أو الإقليم ونظام تتبع المشاريع والتقييم 49

المرحلة السابعة: المصادقة على مشروع برنامج تنمية العمالة أو الإقليم 54

القسم الثالث: التدابير الأفقية 57

مقاربة النوع 57

مخطط التواصل 64

الجوانب المتعلقة بالحكامة 66

الترافع وتعبئة الموارد 72

الرسوم البيانية

الرسم البياني 1: مراحل إعداد برنامج تنمية العمالة أو الإقليم 18

الرسم البياني 2: محتوى مراحل إعداد برنامج تنمية العمالة أو الإقليم 19

الرسم البياني 3: مرحلة تأطير برنامج تنمية العمالة أو الإقليم 26

الرسم البياني 4: نماذج للمعطيات المراد جمعها لإعداد تشخيص برنامج تنمية العمالة أو الإقليم 28

الرسم البياني 5: مراحل التشخيص 34

الرسم البياني 6: تحديد الأولويات 37

الرسم البياني 7: مرحلة تحديد المشاريع والعمليات ذات الأولوية 43
الرسم البياني 8: مرحلة البرمجة 48
الرسم البياني 9: تبني والمصادقة على برنامج تنمية العمالة أو الإقليم 56

الجداول

الجدول رقم 1: الفاعلون المعنيون ببرنامج تنمية العمالة أو الإقليم والأدوار والمسؤوليات المنوطة بهم 13
الجدول رقم 2: الجدولة الزمنية لإعداد برنامج تنمية العمالة أو الإقليم 26
الجدول رقم 3: نموذج الإطار المنطقي لبرنامج التنمية العمالة أو الإقليم 42
الجدول رقم 4: الجوانب المتعلقة بالحكامة 67
الجدول رقم 5: منهجية تعبئة الموارد لإنجاز برنامج تنمية العمالة أو الإقليم 72

الملاحق

الملحق 1: ملخص المرجعيات القانونية لبرنامج تنمية العمالة أو الإقليم 74
الملحق 2: ماهية برنامج تنمية العمالة أو الإقليم، عرض موجز من خلال بعض الأسئلة 75
الملحق 3: المنهجية التشاركية في مسلسل إعداد برنامج تنمية العمالة أو الإقليم 79
الملحق 4: قائمة المعطيات اللازم تجميعها 83
الملحق 5: أمثلة عن المؤشرات البيئية 85
الملحق 6: الرهانات البيئية للمجال الترابي: التشخيص وتحديد الأولويات 88
الملحق 7: أبعاد التحليل لتحديد وتحليل وتوصيف أوجه اللامساواة بين الجنسين في العمالات والأقاليم 90
الملحق 8: مؤشرات للتشخيص المستجيب للنوع 93
الملحق 9: مصفوفة برنامج تنمية العمالة أو الإقليم لست سنوات 95
الملحق 10: مصفوفة تصنيف مشاريع برنامج تنمية العمالة أو الإقليم في مجال الحماية الاجتماعية والبيئية 96
الملحق 11: كيف يتم إحداث نظام لتتبع برنامج تنمية العمالة أو الإقليم؟ 97
الملحق 12: نموذج لجدول تتبع الأنشطة 100
الملحق 13: نموذج لجدول تحيين مؤشرات تتبع الأنشطة 101
الملحق 14: نموذج تحليل نتائج المشاريع 102
الملحق 15: كيف تتم صياغة وثيقة برنامج تنمية العمالة أو الإقليم؟ 103
الملحق 16: قاموس مصطلحات مقاربة النوع 105

السياق والإطار

تتبوأ الجماعات الترابية بالمغرب بمستوياتها الثلاث (الجهات والعمالات أو الأقاليم والجماعات) مكانة مهمة في المشهد السياسي والإداري المغربي إلى جانب الدولة والقطاع الخاص والمجتمع المدني، وتعتبر فاعلا أساسيا في ترسيخ سياسة اللامركزية ببلادنا وتعزيز مبادئ الديمقراطية المحلية ورافعة أساسية لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية الشاملة والمستدامة.

هذه المكانة هي نتيجة للتراكمات العديدة والإصلاحات الجوهرية المتعاقبة التي طالت منظومة اللامركزية ببلادنا على مر السنين، والتي كان آخرها دستور 2011 والقوانين التنظيمية الثلاث المتعلقة بالجماعات الترابية الصادرة سنة 2015.

ومن هذا المنطلق، تشكل الجماعات الترابية، طبقا للدستور (الباب 9 و12) ومقتضيات القوانين التنظيمية 111.14 المتعلق بالجهات و112.14 المتعلق بالعمالة أو الإقليم و113.14 المتعلق بالجماعات، مستويات للتنظيم الترابي للدولة تتمتع بالشخصية الاعتبارية والاستقلال الإداري والمالي ويرتكز تدبير شؤونها على مبدأ التدبير الحر الذي يخول لهذه الهيئات سلطة التداول بكيفية ديمقراطية وسلطة تنفيذ مداولاتها ومقرراتها، الشيء الذي يؤهلها لإعداد وتنفيذ برامج تنموية في إطار من الانسجام والالتقائية مع مختلف المتدخلين.

ولهذا الغرض، أدرجت القوانين التنظيمية المتعلقة بالجماعات الترابية التخطيط الاستراتيجي ضمن الاختصاصات الذاتية لهذه الأخيرة، مع الأخذ بعين الاعتبار أبعاد النوع والتنمية المستدامة والمقاربة التشاركية.

وتحدد القوانين التنظيمية الثلاثة (111.14؛ 112.14؛ 113.14) اختصاصات الجماعات الترابية، حيث يعتبر التخطيط الاستراتيجي ضروريًا كممارسة مشتركة على المستويات الترابية الثلاثة، وذلك من خلال:

- برنامج عمل الجماعة؛
- برنامج تنمية العمالة أو الإقليم؛
- برنامج التنمية الجهوية.

كما أحالت نفس القوانين التنظيمية على مراسيم تطبيقية لتفعيل هذا الاختصاص من طرف الجماعات الترابية وذلك حسب الحالة. وتتعلق هذه المراسيم بتحديد مسطرة إعداد برامج التنمية وتتبعها وتحيينها وتقييمها وآليات الحوار والتشاور لإعدادها (ثلاث مراسيم) وكذا بتحديد مضمون البرمجة الممتدة على ثلاث سنوات وكيفيات إعدادها (ثلاث مراسيم).

وعلى غرار الجهة والجماعة، تضطلع العمالة أو الإقليم بدور مهم في مجال تخطيط التنمية، وذلك على ضوء القانون التنظيمي رقم 112.14 المشار إليه، الذي أناط بهذه الأخيرة داخل دائرتها الترابية مهام النهوض بالتنمية الاجتماعية خاصة في الوسط القروي وكذا في المجالات الحضرية، كما تتمثل هذه المهام في تعزيز النجاعة والتعاضد والتعاون بين الجماعات المتواجدة بترابها. وبطبيعة الحال، يعتبر التخطيط من بين الرافعات الأساسية لتحقيق هذه الأهداف، حيث نجد أن المادة 80 من القانون التنظيمي المتعلق بالعمالة أو الإقليم تنص على ما يلي:

«يضع مجلس العمالة أو الإقليم، تحت إشراف رئيس مجلسها خلال السنة الأولى من انتداب المجلس، برنامج التنمية للعمالة أو للإقليم وتعمل على تتبعه وتحيينه وتقييمه.

يحدد برنامج تنمية العمالة أو الإقليم لمدة ست سنوات الأعمال التنموية المقرر برمجتها أو إنجازها بتراب العمالة أو الإقليم، اعتبارا لنوعيتها وتوطينها وكلفتها، لتحقيق تنمية مستدامة ووفق منهج تشاركي وبتنسيق مع عامل العمالة أو الإقليم بصفته مكلفا بتنسيق أنشطة المصالح اللاممركزة للإدارة المركزية.

يجب أن يتضمن برنامج تنمية العمالة أو الإقليم تشخيصا لحاجيات وإمكانيات العمالة أو الإقليم وتحديدا لأولوياتها وتقييما لمواردها ونفقاتها التقديرية الخاصة بالسنوات الثلاث الأولى وأن يأخذ بعين الاعتبار مقاربة النوع.»

يهدف هذا الدليل إلى مرافقة المسؤولين المعنيين بإعداد برنامج تنمية العمالة أو الإقليم الى وضع نظام للتتبع والتقييم الخاص به. ويعرض هذا الدليل توجيهات وأدوات ونصائح يجب اتباعها بالنسبة لمختلف العناصر المكونة لبرنامج تنمية العمالة أو الإقليم، مع الادماج الأفقي لأبعاد النوع والبيئة والتنمية المستدامة والمقاربة التشاركية. وتتمثل العناصر التي يتكون منها برنامج تنمية العمالة أو الإقليم في:

- تشخيص واقع التنمية الاجتماعية على مستوى العمالة أو الإقليم؛
- تحديد الأولويات التنموية للعمالة أو الإقليم؛
- انتقاء المشاريع والأنشطة ذات الأولوية؛
- وضع الميزانية؛
- وضع نظام للتتبع والتقييم.

ويقدم هذا الدليل خارطة طريق واضحة تستند على المقتضيات المتعلقة بالتخطيط الترابي التي ينص عليها دستور 2011، والقانون التنظيمي المتعلق بالعمالات والأقاليم رقم 112.14 ومراسيمه التطبيقية (المرسوم رقم 2.16.300 بتحديد مسطرة إعداد برنامج تنمية العمالة أو الإقليم وتتبعه

وتحيينه وتقييمه وآليات الحوار والتشاور لإعداده والمرسوم رقم 2.16.306 بشأن تحديد مضمون البرمجة الممتدة على ثلاث سنوات الخاصة بميزانية العمالة أو الإقليم وكيفيات إعدادها).

وتشكل هذه الوثيقة إطارا مرجعيا للتخطيط الترابي وبرمجة مشاريع العمالات والأقاليم وإدماج مقاربة النوع والمقاربة التشاركية والبيئة والتنمية المستدامة. كما تشكل أداة تهدف إلى التحسين التدريجي للممارسات وتوجيه مسؤولي مجلس العمالة أو الإقليم نحو دينامية جديدة للتخطيط الترابي.

الأهداف

يندرج دليل برنامج تنمية العمالة أو الإقليم ضمن منظور يتوخى تقوية القدرات. ولذلك، فإنه يهدف إلى:

- توفير العناصر المنهجية لإعداد برنامج تنمية العمالة أو الإقليم؛
- تعزيز قدرات العمل وتحسين عملية اتخاذ القرار، المتعلقة بمجالات اختصاص العمالات والأقاليم؛
- تحقيق فعالية أكبر في إنجاز المخططات والبرامج التي تحددها العمالات والأقاليم.

ويسمح هذا الدليل، بشكل خاص، للفاعلين المعنيين بعملية إعداد برنامج تنمية العمالة أو الإقليم بما يلي:

- الاطلاع على المقتضيات القانونية المنظمة لبرنامج تنمية العمالة أو الإقليم؛
- تحديد أدوارهم ومسؤولياتهم في عملية إعداد برنامج تنمية العمالة أو الإقليم؛
- فهم مختلف مراحل إعداد برنامج تنمية العمالة أو الإقليم؛
- امتلاك أدوات عملية لإنجاز هذه المراحل؛
- إدماج مقاربة النوع والمقاربة التشاركية والبعد البيئي والتنمية المستدامة في جميع المراحل.

المستهدفون

يتوجه هذا الدليل إلى المنتخبين والمسؤولين بالعمالة أو الإقليم وإلى الموظفين الإداريين والتقنيين، ومسؤولي المصالح اللامركزة للدولة والفاعلين السوسيو-اقتصاديين وممثلي المجتمع المدني المحلي المعنيين بعملية إعداد برنامج تنمية العمالة أو الإقليم.

المحتوى

يتكون هذا الدليل من ثلاثة أقسام:

- يعرض القسم الأول الإطار القانوني والتنظيمي المرجعي لبرنامج تنمية العمالة أو الإقليم فضلا عن نظام متعلق بالحكامة؛
- يتطرق القسم الثاني إلى مقاربة إعداد برنامج تنمية العمالة أو الإقليم من خلال سبعة مراحل متتالية. تقدم كل واحدة منها الأهداف والأنشطة التي يتعين القيام بها، والنتائج المتوخى تحقيقها، ونقاط اليقظة وخاصة المتعلقة بدمج مقاربة النوع والبعد البيئي وبعد التنمية المستدامة؛
- تم تخصيص القسم الثالث للتدابير الأفقية التي يجب اتخاذها لضمان نجاح برنامج تنمية العمالة أو الإقليم وملاءمته مع القانون التنظيمي رقم 112.14 المتعلق بالعمالات والأقاليم. ويتعلق الأمر بالخصوص بـ: 1) مقاربة النوع، والبعد البيئي والتنمية المستدامة؛ 2) مخطط التواصل؛ 3) الجوانب المتعلقة بالحكامة؛ 4) الترافع وتعبئة الموارد.

القسم الأول: الإطار المرجعي والتنظيمي لإعداد برنامج تنمية العمالة أو الإقليم

يعتبر برنامج تنمية العمالة أو الإقليم الوثيقة المرجعية لبرمجة المشاريع والأنشطة التي تدخل ضمن اختصاصات العمالة أو الإقليم، وذلك من خلال:

- توفير التجهيزات والخدمات الأساسية، وخاصة في الوسط القروي؛
- تطبيق مبدأ التعاضد بين الجماعات من خلال إنجاز أنشطة ما بين الجماعات؛
- تقديم الخدمات وتنفيذ المشاريع المتعلقة بالتنمية الاجتماعية في الوسط القروي؛
- مكافحة التهميش والهشاشة في مختلف القطاعات الاجتماعية؛
- المساهمة في تأهيل العالم القروي في مجالات الصحة والتعليم، والماء والكهرباء، والبنيات التحتية، والتجهيزات الاجتماعية والرياضية؛
- المساهمة في تنمية المناطق الجبلية والواحات[1].

ويعتبر برنامج تنمية العمالة أو الإقليم أحد الاختصاصات الذاتية بالعمالة أو الإقليم. يتم إعداده خلال السنة الأولى من انتداب مجلس العمالة أو الإقليم. ويحدد، على مدى ست سنوات، الأنشطة التنموية التي تعتزم العمالة أو الإقليم إنجازها في مجالها الترابي.

يتم تنفيذ برنامج تنمية العمالة أو الإقليم وتتبعه وتحيينه وتقييمه تحت إشراف رئيس المجلس (المواد 80 إلى 85 من القانون التنظيمي رقم 112.14، الباب الثاني، الفصل الثاني). ويحدد برنامج تنمية العمالة أو الإقليم، باعتباره أداة للتنمية، وعلى أساس تشخيص معين، حاجيات وأولويات العمالة أو الإقليم. كما يتضمن تقديرا ماليا لموارده ونفقاته.

يتم إعداد برنامج تنمية العمالة أو الإقليم وفقًا لمنهجية تشاركية تدمج مقاربة النوع وبعدي البيئية والتنمية المستدامة. تتم بلورته وفقًا لمرجعية قانونية. كما يعتمد على إطار تنظيمي وعلى مقاربات ومبادئ عمل محددة بدقة.

[1] المواد 78 و86 و89 من القانون التنظيمي 112.14 المتعلق بالعمالات والأقاليم حول الاختصاصات الذاتية، المشتركة والمنقولة للعمالات والأقاليم.

المرجعيات القانونية

تكمن أسس برنامج تنمية العمالة أو الإقليم في ثلاث مرجعيات قانونية:

1. دستور 2011؛
2. القانون التنظيمي رقم 112.14 المتعلق بالعمالات والأقاليم؛
3. مراسيم تطبيقه (المرسوم رقم 2.16.300 بتحديد مسطرة إعداد برنامج تنمية العمالة أو الإقليم وتتبعه وتحيينه وتقييمه وآليات الحوار والتشاور والمرسوم رقم 2.16.306 بشأن تحديد مضمون البرمجة الممتدة على ثلاث سنوات الخاصة بميزانية العمالة أو الإقليم وكيفيات إعدادها).

1. المرجعية الدستورية

تؤطر المقتضيات الدستورية مهام وأدوار وتنظيم الجماعات الترابية في مختلف مجالات تدخلاتها والتي تتمثل أساسا في تفعيل السياسة العامة للدولة وفي إعداد السياسات الترابية (الفصل 137). ويقوم رؤساء مجالس الجهات ورؤساء مجالس الجماعات الترابية الأخرى، بتنفيذ مداولات هذه المجالس ومقرراتها (الفصل 138)، كما تضع مجالس الجهات، والجماعات الترابية الأخرى، آليات تشاركية للحوار والتشاور، لتيسير مساهمة المواطنات والمواطنين والجمعيات في إعداد برنامج التنمية وتتبعها (الفصل 139). وذلك في أفق العمل على:

- تعبئة كل الوسائل المتوفرة لتيسير استفادة المواطنات والمواطنين على قدم المساواة، من التمتع بالحق في «العلاج والرعاية الصحية والحماية الاجتماعية، والتعليم والتكوين، والسكن، والشغل، وولوج الوظائف العمومية، والماء والتنمية المستدامة...» (الفصل 31)؛
- «ضمان الطابع الفعلي لحرية المواطنات والمواطنين، والمساواة بينهم، مع ضمان الحق في المشاركة في الحياة السياسية والاقتصادية والثقافية والاجتماعية» (الفصل 6).

ولهذا، تتمتع الجماعات الترابية بالاختصاصات والوسائل التالية:

- سلطة تنظيمية لممارسة صلاحياتها (الفصل 140)؛
- موارد مالية ذاتية وموارد مالية مرصودة من قبل الدولة (الفصل 141)؛
- مساهمات الجماعات الترابية الأخرى في إطار التعاون (الفصل 143)؛
- الوسائل والبرامج المشتركة في إطار مجموعة من الجماعات المشكلة لهذا الغرض (المادة 144)؛
- مساعدة ممثلي السلطة المركزية، ولاة الجهات وعمال الأقاليم والعمالات، الجماعات الترابية في تنفيذ مخططات وبرامج التنمية (المادة 145).

علاوة على ذلك، يدعو دستور يوليو 2011 إلى تحقيق المساواة بين الجنسين، التي تشكل مقاربة النوع تعبيرها المنهجي، حيث:

- يكرس المساواة والمناصفة بين المرأة والرجل في جميع المجالات؛
- يحظر جميع أشكال التمييز، بما في ذلك التمييز القائم على النوع؛
- ينص على هيئة المناصفة ومكافحة جميع أشكال التمييز كآلية للتنفيذ (الفصلان 19 و164)؛
- ينص على «تكافؤ الفرص بين النساء والرجال في ولوج الوظائف الانتخابية» (الفصل 30).

2. المرجعية التشريعية والتنظيمية

تحدد مقتضيات القانون التنظيمي رقم 112.14 مسطرة إعداد برنامج تنمية العمالة أو الإقليم لمدة ست سنوات، والمصادقة عليه، وتنفيذه، وتحيينه وتتبعه وتقييمه (المادة 80). ويتم ذلك، في مراحله المختلفة، تحت إشراف رئيس مجلس العمالة أو الإقليم.

يتم إعداد برنامج تنمية العمالة أو الإقليم (كما هو محدد في المادة 6 من المرسوم رقم 2.16.300) في انسجام مع المبادئ التوجيهية لبرنامج التنمية الجهوية. ويتم ذلك وفق مقاربة تشاركية بتنسيق مع عامل العمالة أو الإقليم، أو من ينوب عنه، بصفته مكلفا بتنسيق أنشطة المصالح اللامركزة للإدارة المركزية (المادة 80).

بالإضافة إلى ذلك، يخضع إعداد برنامج تنمية العمالة أو الإقليم لمسلسل تشتمل على:

- **تشخيص الحاجيات والإمكانات المحددة**، وتحديد جيد للأولويات، وتقييم الموارد والنفقات التقديرية الخاصة بالسنوات الثلاث الأولى من البرنامج (المادة 80)؛
- **برنامج متعدد السنوات، وخاصة برنامج مدته ثلاث سنوات**، وفقاً للأنظمة المنصوص عليها (المرسوم رقم 2.16.306 بشأن تحديد مضمون البرمجة الممتدة على ثلاث سنوات الخاصة بميزانية العمالة أو الإقليم وكيفيات إعدادها) (المادتان 80 و175)؛
- منهجية للتخطيط تأخذ بعين الاعتبار **مقاربة النوع وبعد التنمية المستدامة** (المادة 80).

في هذا الإطار، وتبعا للمادة 215 من القانون التنظيمي المتعلق بالعمالات والأقاليم، فرئيس مجلس العمالة أو الإقليم مطالب باتخاذ الإجراءات الضرورية من أجل اعتماد الأساليب الفعالة لتدبير العمالة أو الإقليم، بما في ذلك مهمة التخطيط، والتي تتضمن على الخصوص تحديد المهام، ووضع دلائل للمساطر، المتعلقة بالأنشطة والمهام المنوطة بإدارة العمالة أو الإقليم وبأجهزتها التنفيذية والتدبيرية وتبني نظام التدبير حسب الأهداف، ومنظومة لتتبع المشاريع والبرامج (بما في ذلك الأهداف المراد بلوغها ومؤشرات الفعالية المتعلقة بها وكذا وضع منظومة لتقييم المشاريع والبرامج تحدد فيها المؤشرات الخاصة بمجال التقييم.

ومن أجل إضفاء أكبر قدر من الانسجام على البرنامج التنموي، خاصة مع برامج المستوى الأعلى (الجهة) والمستوى الأدنى (الجماعات) ومن أجل تحسين الفعالية وتعاضد الموارد بين الجماعات الترابية، يستحسن إشراك الجماعات المذكورة أعلاه، ومختلف الإدارات والمقاولات العمومية والمؤسسات العمومية. حيث يتم إمداد مجلس العمالة أو الإقليم بالوثائق المتوفرة المتعلقة بمشاريع التجهيز المزمع تنفيذها بتراب العمالة أو الإقليم، داخل أجل مدته شهرين من تاريخ تقديم الطلب (المادة 83) (انظر الملحق رقم 1).

وبخصوص المساواة بين الجنسين، تنص مقتضيات القانون التنظيمي رقم 112.14 المتعلق بالعمالات والأقاليم على ما يلي:

- إحداث هيئات استشارية، بشراكة مع فعاليات المجتمع المدني، تختص بدراسة القضايا الإقليمية المتعلقة بتفعيل مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع (المادة 111)؛
- إعداد برنامج تنمية العمالة أو الإقليم مع الأخذ بعين الاعتبار مقاربة النوع (المادة 80)؛
- الأخذ بعين الاعتبار معيار النوع عند تحديد أهداف البرامج أو المشاريع المدرجة في الميزانية وعند تحديد المؤشرات الرقمية / الكمية لقياس النتائج المتوخاة (المادة 150).

بالإضافة إلى ذلك، فإن المرسوم التطبيقي للقانون المتعلق بالعمالات والأقاليم الذي يحدد مسطرة إعداد برنامج تنمية العمالة أو الإقليم وتقييمه وتحيينه، يشرك الهيئة الاستشارية المكلفة بدراسة القضايا الإقليمية المتعلقة بتفعيل مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع، في عملية إعداد وتنفيذ وتتبع وتقييم برنامج تنمية العمالة أو الإقليم وعملية تحيينه بعد السنة الثالثة.

كما يجب إدماج، والأخذ بعين الاعتبار البعد البيئي والتنمية المستدامة في إعداد برنامج تنمية العمالة أو الإقليم، حيث ينص المرسوم التطبيقي للقانون المتعلق بالعمالات والأقاليم، الذي يحدد مسطرة إعداد برنامج تنمية العمالة أو الإقليم وتقييمه وتحيينه في مادته 3، على أن برنامج تنمية العمالة أو الإقليم يحدد مشاريع وعمليات التنمية التي ستتم برمجتها أو تنفيذها أو التي ستساهم فيها العمالة أو الإقليم فوق ترابها **شريطة دمج البعد البيئي لضمان التنمية المستدامة** (الفقرة 4).

المادة 80 من القانون التنظيمي رقم 112.14 المتعلق بالعمالات والأقاليم

يضع مجلس العمالة أو الإقليم، تحت إشراف رئيس مجلسها خلال السنة الأولى من انتداب المجلس، برنامج التنمية للعمالة أو للإقليم ويعمل على تتبعه وتحيينه وتقييمه.

يحدد برنامج تنمية العمالة أو الإقليم لمدة ست سنوات الأعمال التنموية المقرر برمجتها أو إنجازها بتراب العمالة أو الإقليم، اعتبارا لنوعيتها وتوطينها وكلفتها، لتحقيق تنمية مستدامة ووفق منهج تشاركي وبتنسيق مع عامل العمالة أو الإقليم بصفته مكلفا بتنسيق أنشطة المصالح اللامركزة للإدارة المركزية.

يجب أن يتضمن برنامج تنمية العمالة أو الإقليم تشخيصا لحاجيات وإمكانيات العمالة أو الإقليم وتحديدا لأولوياتها وتقييما لمواردها ونفقاتها التقديرية الخاصة بالسنوات الثلاث الأولى وأن يأخذ بعين الاعتبار مقاربة النوع.

الإطار التنظيمي: الفاعلون وآليات برنامج تنمية العمالة أو الإقليم

1. الفاعلون المعنيون ببرنامج تنمية العمالة أو الإقليم

يقدم الجدول أدناه لمحة عامة عن مختلف الهيئات والفاعلين والأطراف المعنية ببرنامج تنمية العمالة أو الإقليم كما يقدم مسؤوليات كل منهم.

الجدول رقم 1: **الفاعلون المعنيون ببرنامج تنمية العمالة أو الإقليم والأدوار والمسؤوليات المنوطة بهم**

الأجهزة/الهياكل	الأدوار والمسؤوليات
• **رئيس مجلس العمالة أو الإقليم**	– الإشراف على وضع برنامج تنمية العمالة أو الإقليم من طرف المجلس خلال السنة الأولى من انتدابه وعلى تتبعه وتحيينه وتقييمه (المادة 80 من القانون التنظيمي رقم 112.14)؛ عرض مشروع برنامج تنمية العمالة أو الإقليم على اللجان الدائمة لدراسته ثلاثين (30) يوما على الأقل قبل انعقاد الدورة المخصصة للمصادقة عليه (المادة 10 من المرسوم رقم 2.16.300 بتحديد مسطرة إعداد برنامج تنمية العمالة والإقليم وتتبعه وتحيينه وتقييمه وآليات الحوار والتشاور لإعداده)؛ – عرض مشروع برنامج تنمية العمالة أو الإقليم على المجلس قصد اتخاذ مقرر في شأنه (المادة 11 من المرسوم رقم 2.16.300 بتحديد مسطرة إعداد برنامج تنمية العمالة أو الإقليم)؛ – التداول بشأن برنامج تنمية العمالة أو الإقليم (المادة 92 من القانون التنظيمي رقم 112.14)؛ – تنفيذ مداولات المجلس ومقرراته واتخاذ جميع التدابير لذلك.

الأجهزة/الهياكل	الأدوار والمسؤوليات
• **رئيس مجلس العمالة أو الإقليم** (تابع)	– تنفيذ برنامج تنمية العمالة أو الإقليم (المادة 95 من القانون التنظيمي رقم 112.14)؛ – إعداد برنامج تنمية العمالة أو الإقليم (المادة 99 من القانون التنظيمي رقم 112.14)؛ – إعداد الميزانية على أساس برمجة تمتد على ثلاث سنوات (المادة 175 من القانون التنظيمي رقم 112.14)؛ – تحين هذه البرمجة كل سنة لملاءمتها مع تطور الموارد والتكاليف؛ (المادة 175 من القانون التنظيمي رقم 112.14)؛ – إحالة الميزانية من طرف الآمر بالصرف (رئيس المجلس)، بهدف التأشير عليها، على عامل العمالة أو الإقليم مرفقة ببيان عن البرمجة الممتدة على ثلاث (3) سنوات والقوائم المحاسبية والمالية للعمالة أو الإقليم (المادة 181 من القانون التنظيمي رقم 112.14)؛ – اتخاذ الإجراءات الضرورية من أجل اعتماد الأساليب الفعالة لتدبير العمالة أو الإقليم (المادة 215 من القانون التنظيمي رقم 112.14)؛
• **اللجن الدائمة :** – الميزانية والشؤون المالية والبرمجة. – التنمية القروية والحضرية، وإنعاش الاستثمار، والماء، والطاقة، والبيئة – الشؤون الاجتماعية والأسرة.	– فحص ومداولة القضايا التي تقع ضمن مجالات اختصاصاتها.
• **الهيئة الاستشارية المكلفة بدراسة القضايا الإقليمية المتعلقة بتفعيل مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع**	– التشاور وتقديم آراء من أجل الأخذ الفعلي بعين الاعتبار للمساواة بين النوع في جميع مراحل إعداد برنامج تنمية العمالة أو الإقليم.
• **مصالح الدولة الخارجية** • **الجماعات الترابية الأخرى** • **المؤسسات العمومية والمقاولات العمومية** • **القطاع الخاص (عن طريق عامل العمالة أو الإقليم)**	– مد العمالة أو الإقليم بالمعلومات والمعطيات والمؤشرات والوثائق المتوفرة حول المشاريع المنجزة أو المزمع إنجازها في تراب العمالة أو الإقليم داخل أجل أقصاه شهران من تاريخ تقديم طلب المساعدة التقنية (المادة 9 المرسوم 2.16.300)؛ – تعبئة الموارد البشرية للمصالح الخارجية للدولة للمساهمة في إعداد برنامج تنمية العمالة أو الإقليم (المادة 9 بمرسوم 2.16.300).
• **عامل العمالة أو الإقليم**	– التأشير على المقرر المتعلق ببرنامج تنمية العمالة أو الإقليم، داخل أجل عشرين (20) يوما من تاريخ التوصل به من رئيس المجلس (المادة 109 من القانون التنظيمي رقم 112.14).

2. آليات الحوار والتشاور

ينص دستور يوليو 2011 على مشاركة السكان والفاعلين الاجتماعيين في إعداد السياسات العمومية وتفعيلها وتنفيذها وتقييمها برامج التنمية من خلال:

- مقتضيات الفصل 13 المتعلق بإحداث هيئات التشاور قصد إعداد السياسات العمومية وتفعيلها وتنفيذها وتقييمها؛
- مقتضيات الفصل 136 المتعلق بالتنظيم الجهوي والترابي الذي يؤمن مشاركة السكان المعنيين في تدبير شؤونهم؛
- مقتضيات الفصل 139 المتعلق بوضع الجهات والجماعات الترابية الأخرى لآليات تشاركية للحوار والتشاور لتيسير مساهمة المواطنات والمواطنين والجمعيات في إعداد برامج التنمية وتتبعها.

ووفقاً للمقتضيات الدستورية، تقوم مجالس العمالات والأقاليم بإحداث **آليات تشاركية للحوار والتشاور** لتشجيع مشاركة المواطنات والمواطنين والجمعيات في إعداد وتتبع برامج التنمية، تماشيا مع النظام الداخلي للعمالة أو الإقليم.

بتعبير آخر، تساهم المواطنات والمواطنون ومنظمات المجتمع المدني أثناء إعداد برنامج تنمية العمالة أو الإقليم، في تحليل التشخيص واقتراح الحلول ووجهات النظر لتحسين مستقبل العمالة أو الإقليم. ولهذه المشاركة أهمية مزدوجة.

تتمثل الأولى في ضمان تمثيلية لسكان العمالة أو الإقليم، أي للرجال والنساء، بغض النظر عن سنهم، ومستواهم السوسيو-اقتصادي، ومستوى تعليمهم، مكان الإقامة و/ أو وضعية إعاقتهم.

وتتمثل الأهمية الثانية في الرفع من فعالية دور الهيئة الاستشارية المكلفة بدراسة القضايا المتعلقة بتفعيل مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع طيلة مدة إعداد وتتبع برنامج تنمية العمالة أو الإقليم.

في هذا الإطار، وبناءً على النتائج المنبثقة من ورشات العمل أو المنتديات أو لقاءات الحوار والتشاور، يحدد رئيس مجلس العمالة أو الإقليم والمنتخبون والمنتخبات أولويات التنمية.

أنظر الملحقين 2 و3 يقدمان كل من ماهية برنامج تنمية العمالة أو الإقليم والمنهجية التشاركية في مسلسل الإعداد.

القسم الثاني: مراحل إعداد برنامج تنمية العمالة أو الإقليم

قبل التطرق بشكل مفصل للمراحل المتعلقة بإعداد برنامج تنمية العمالة أو الإقليم، يجب الإشارة إلى أن طريقة تقديم كل مرحلة من هذه المراحل ستتم وفق المسار التالي: الأهداف، الأنشطة، الشروط المسبقة، النتائج المنتظرة والأدوات والدعامات. وتتكون عملية إعداد برنامج تنمية العمالة أو الإقليم من سبع مراحل متتالية، منظمة على النحو التالي:

المرحلة الأولى – التحضير والانطلاقة: يتم خلال هذه المرحلة توفير الشروط الضرورية اللازمة لبدء عملية التخطيط. ويتعلق الأمر أساسا باتخاذ القرار السياسي الخاص بإعداد برنامج تنمية العمالة أو الإقليم، وتحديد الموارد البشرية والمالية اللازمة وتعبئة الفاعلين المعنيين.

المرحلة الثانية – تشخيص الحاجيات والإمكانيات المتاحة: تهدف هذه المرحلة إلى إجراء جرد حول واقع التنمية في العمالة / الإقليم مركزا على مجالات اختصاصات كل منهما، وتحليل نقط قوة العمالة أو الإقليم وإكراهاتها، ووضع جرد للمشاريع المنجزة أو المبرمجة فوق ترابها.

المرحلة الثالثة – تحديد أولويات التنمية: تهدف هذه المرحلة إلى تحديد الرؤية وأولويات التنمية للعمالة أو الإقليم مع الأخذ بعين الاعتبار سياسات واستراتيجيات الدولة وبرنامج التنمية الجهوية.

المرحلة الرابعة – تحديد المشاريع والعمليات ذات الأولوية: يتم خلال هذه المرحلة تحديد مشاريع برنامج تنمية العمالة أو الإقليم ومواطن إنجازها، مع الأخذ بعين الاعتبار الإمكانيات المالية للعمالة أو الإقليم أو الإمكانيات التي يمكنها تعبئتها خلال ست سنوات، مدة تنفيذ هذا البرنامج. تجدر الإشارة إلى أن برنامج تنمية العمالة أو الإقليم يعد في السنة الأولى وبالتالي فتنفيذ البرنامج يتم خلال الخمس سنوات المتبقية من ولاية المجلس.

المرحلة الخامسة – تقييم الموارد والنفقات المتوقعة لثلاث سنوات الأولى: تهدف هذه المرحلة إلى تقييم الموارد والنفقات المتوقعة للعمالة أو الإقليم للسنوات الثلاث الأولى من برنامج تنمية العمالة أو الإقليم.

المرحلة السادسة – إعداد وثيقة برنامج تنمية العمالة أو الإقليم ونظام تتبع المشاريع والتقييم: يتم خلال هذه المرحلة تحديد مراحل صياغة وثيقة مشروع برنامج تنمية العمالة أو الإقليم ووضع نظام تتبع للمشاريع والبرامج التي يتم فيها تحديد الأهداف المرجوة ومؤشرات الأداء ذات الصلة.

المرحلة السابعة – تبني والمصادقة على مشروع برنامج تنمية العمالة أو الإقليم: تصف هذه المرحلة الخطوات التي يجب اتباعها للمصادقة على برنامج تنمية العمالة أو الإقليم.

يتم إعداد برنامج تنمية العمالة أو الإقليم، شأنه في ذلك شأن برنامج عمل الجماعة وبرنامج التنمية الجهوية، من خلال **الإدماج الأفقي لمقاربة النوع والمشاركة والبعد البيئي وبعد التنمية المستدامة**. وسيتم التقيد بالتوصيات والأدوات المرتبطة بهذه المقاربات في المراحل المختلفة لإعداد برنامج تنمية العمالة والإقليم.

تشير الإطارات / المربعات باللون **الأزرق** في الوثيقة إلى أدوات / توصيات دمج مقاربة النوع في المرحلة المعنية.

تشير الإطارات / المربعات باللون **الأخضر** الموجودة في الوثيقة إلى أدوات / توصيات المتعلقة بأخذ البعد البيئي والتنمية المستدامة بعين الاعتبار في المرحلة المعنية.

تشير الإطارات / المربعات باللون **البني** الموجودة في الوثيقة إلى أدوات / توصيات المتعلقة بأخذ بعين الاعتبار المشاركة في المرحلة المعنية.

ما أهمية إعداد برنامج تنمية العمالة أو الإقليم مستجيب لمقاربة النوع؟

يتيح التخطيط الترابي المستجيب للنوع، مكافحة التفاوتات بين النساء والرجال والاستجابة لحاجياتهم (ن) المتباينة، بتحديد وملاءمة السياسات والبرامج العمومية وتمكين المواطنات والمواطنين بالعمالة أو الإقليم من الاستفادة منها بشكل متساو، بغض النظر عن عمرهم، ومستواهم السوسيو-اقتصادي، ومستوى تعليمهم، ومكان إقامتهم و/ أو كونهم في وضعية إعاقة. ويعتبر هذا التخطيط تطبيقا للمنهج الاجتماعي الذي يطلق عليه «مقاربة النوع» في مجال التخطيط العمومي.

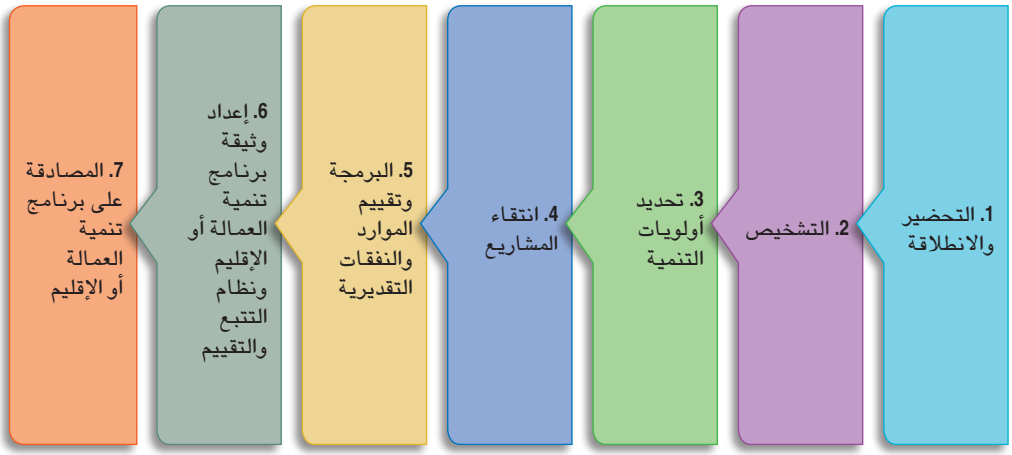
يسمح هذا التخطيط الترابي، بإعداد برنامج تنمية العمالة أو الإقليم، كما يضمن استفادة كل المواطنات والمواطنين من هذا البرنامج، تماشيا مع المبادئ الدستورية للمساواة وعدم التمييز والاندماج وربط المسؤولية بالمحاسبة. فهو ضامن لشمولية وفعالية ونجاعة العمل على مستوى العمالة أو الإقليم (انظر الملحق 16 الخاص بقاموس مصطلحات مقاربة النوع).

ما أهمية أخذ التنمية المستدامة في الاعتبار عند إعداد برنامج تنمية العمالة أو الإقليم؟

إن الجماعات الترابية مدعوة، بحكم مهامها، لأن تلعب دورا مركزيا في إنعاش التنمية المستدامة. وإليها تعود مسؤولية العناية بالمكونات الأساسية مثل الخدمات البيئية، وحماية الموارد الطبيعية والحفاظ على التنوع البيولوجي أو النظم البيئية.

يؤطر إدماج البعد البيئي، وبعد التنمية المستدامة في إعداد برنامج تنمية العمالة أو الإقليم، مقتضيات تشريعية ويستند إلى مبادئ أساسية. كما أن عملية دمج البيئة والتنمية المستدامة في البرمجة التنموية للعمالة أو الإقليم تعتمد بشكل أفقي في جميع مراحل إعداد برنامج تنمية العمالة أو الإقليم.

الرسم البياني 1 : **مراحل إعداد برنامج تنمية العمالة أو الإقليم**



الرسم البياني 2: **محتوى مراحل إعداد برنامج تنمية العمالة أو الإقليم**



المرحلة الأولى: التحضير والانطلاقة

خلال هذه المرحلة سيتم وضع الإطار المؤسساتي والتنظيمي الكفيل بتحضير برنامج العمالة أو الإقليم.

1. الأهداف

تكمن الأهداف الرئيسية لهذه المرحلة في:

- إحداث الإطار المؤسسي والتنظيمي الضروري لإعداد برنامج تنمية العمالة أو الإقليم، وخاصة تشكيل الفريق التقني الذي سيتكلف بهذه العملية؛
- تعزيز عملية تَبَنّي إعداد برنامج تنمية العمالة أو الإقليم من قبل مجلس العمالة أو الإقليم والفريق التقني المكلف ببرنامج تنمية العمالة أو الإقليم؛
- الشروع في جمع المعطيات الكمية للتشخيص؛
- تحسيس وتعبئة الفاعلين (الجماعات الترابية، مصالح الدولة، المجتمع المدني والفاعلون الاقتصاديون والاجتماعيون) في العمالة أو الإقليم وشركائهم من أجل المشاركة وتملك أدوات إعداد مخطط يستجيب للنوع ويدمج البعد البيئي وبعد التنمية المستدامة، وخاصة أهداف التنمية المستدامة؛
- الالتزام بإدراج مقاربة النوع والبعد البيئي وبعد التنمية المستدامة في جميع مراحل عملية إعداد برنامج تنمية العمالة أو الإقليم؛
- تحديد الجدولة الزمنية لهذا المسلسل.

2. الأنشطة

■ جلسات تحديد إطار برنامج تنمية العمالة أو الإقليم

يتم تأطير برنامج تنمية العمالة أو الإقليم خلال دورة أو عدة دورات برئاسة رئيس مجلس العمالة أو الإقليم وبحضور إلزامي لأعضاء المكتب. ويتم الإعلان عن الانطلاقة الرسمية للعملية بعد اجتماع للإخبار والتشاور ينظمه رئيس المجلس ويدعو له أعضاء المكتب ورؤساء اللجان الدائمة [2] ونوابهم وكاتب المجلس. كما يحضر عامل العمالة أو الإقليم أو من يمثله هذا الاجتماع.

[2] المادة 26 من القانون التنظيمي رقم 112.14: يحدث مجلس العمالة أو الإقليم خلال أول دورة يعقدها، بعد مصادقته على نظامه الداخلي المنصوص عليه في المادة 33 من هذا القانون التنظيمي، ثلاث لجان دائمة على الأقل يعهد إليهما على التوالي بدارسة القضايا التالية: الميزانية والشؤون المالية والبرمجة؛ التنمية القروية والحضرية وإنعاش الاستثمارات والماء والطاقة والبيئة؛ الشؤون الاجتماعية والأسرة.

يمكن لرئيس المجلس دعوة عن طريق عامل العمالة أو الإقليم مسؤولي المصالح اللامركزة للإدارة المركزية. كما يمكن له، بمبادرة منه، دعوة أي شخص يرى فائدة في حضوره، بما في ذلك أعضاء الهيئة الاستشارية المكلفة بدراسة الشؤون الإقليمية المتعلقة بتفعيل مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع. ويتم خلال هذا الاجتماع اتخاذ القرار المتعلق بإعداد برنامج تنمية العمالة أو الإقليم. ويعمل رئيس المجلس، خلال هذا الاجتماع، على تعبئة الفاعلين المحليين وجميع الأطراف المعنية.

يعتبر هذا الاجتماع حاسمًا لتعبئة مختلف الفاعلين المعنيين بإعداد برنامج تنمية العمالة أو الإقليم حول فهم مشترك للعملية، وبالتالي الرفع من فرص نجاح منهجية البرمجة. ويشكل الرئيس خلال هذه الدورات، أيضًا، الفريق التقني المكلف بإعداد برنامج تنمية العمالة أو الإقليم. مع مراعاة توفر هذا الفريق على الكفاءات اللازمة وبالخصوص في مجال تقييم الموارد والنفقات، هذا مع ضمان إمكانية اللجوء الى الخبرة الخارجية.

بعد خمسة عشر يومًا من تاريخ عقد الاجتماع، تنشر العمالة أو الإقليم القرار الذي تحدد بموجبه إعداد برنامج تنمية العمالة أو الإقليم مرفقاً بالجدولة الزمنية لعملية إعداد برنامج تنمية العمالة أو الإقليم وتحديد يوم انطلاقها.

■ طلب تجميع المعطيات الكمية

يقوم رئيس مجلس العمالة أو الإقليم، بمساعدة الفريق المكلف بإعداد برنامج التنمية، بطلب المساعدة التقنية، عن طريق عامل العمالة أو الإقليم، من المصالح الخارجية للدولة والجهة والجماعات المتواجدة بنفوذ العمالة أو الإقليم والمؤسسات والمقاولات العمومية. وتتمثل هذه المساعدة في مده بالمعلومات والمعطيات والمؤشرات والوثائق المتوفرة حول المشاريع المنجزة أو المزمع إنجازها فوق تراب العمالة أو الإقليم. ويقوم الفريق المكلف بإعداد برنامج تنمية العمالة أو الإقليم بتجميع المعلومات والمعطيات المتوصل بها، وذلك للقيام بجرد لواقع الحال، خصوصا فيما يتعلق بحالة ودينامية القطاعات التي تدخل ضمن اختصاصات العمالة أو الإقليم.

الاختصاصات الذاتية للعمالة أو الإقليم

التنمية الاجتماعية:

- وضع وتنفيذ برامج للحد من الفقر والهشاشة
- تشخيص الحاجيات في مجالات الصحة والسكن والتعليم والوقاية والنظافة
- تشخيص الحاجيات في مجال الثقافة والرياضة

التنمية القروية:

- إنشاء وصيانة المسالك الطرقية القروية
- النقل المدرسي في الوسط القروي

الاختصاصات المشتركة مع الدولة

التنمية الاجتماعية:

- التأهيل الاجتماعي في مجالات التربية والصحة والجانب الاجتماعي والرياضي

التنمية القروية وإعداد التراب:

- تأهيل العالم القروي في مجالات الصحة والتكوين والبنيات التحتية والتجهيزات
- تنمية المناطق الجبلية والواحات
- المساهمة في تزويد العالم القروي بالماء الصالح للشرب والكهرباء
- برنامج فك العزلة عن الوسط القروي
- المساهمة في إنجاز وصيانة الطرق الإقليمية

من أجل دمج مقاربة النوع في هذه المرحلة

- احترام الإطار القانوني الوطني والتزامات المغرب الدولية والوطنية بخصوص المساواة بين الجنسين؛
- بعث الطلبات إلى مصالح الدولة والجهة والجماعات لجمع معطيات مصنفة حسب الجنس؛
- تفعيل وإشراك الهيئة الاستشارية المكلفة بدراسة الشؤون الإقليمية في تفعيل مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع (المادة 111 من القانون التنظيمي رقم 112.14)؛
- تقوية القدرات (التكوين على مبادئ وأدوات مقاربة النوع الاجتماعي) والكفاءات التدبيرية للعمالة أو الإقليم (التنظيم، والتنفيذ، الريادة والتتبع) لمرافقة عملية إدماج مقاربة النوع في برنامج تنمية العمالة أو الإقليم؛
- إشراك عضوات المجلس والنساء العاملات داخل الإقليم.

- خلال دورة المجلس، الانخراط في مسلسل إعداد برنامج تنمية العمالة أو الإقليم من أجل:

1. وضع قائمة وجمع المعطيات المصنفة حسب الجنس اللازمة لإنجاز برنامج تنمية العمالة أو الإقليم؛
2. إجراء تشخيص لحالات عدم المساواة بين الجنسين انطلاقا من المعطيات المصنفة لتحديد حالات عدم المساواة بين المرأة والرجل؛
3. إدراج التقليص من اللامساواة بين المرأة والرجل كهدف استراتيجي أفقي ومعلن ضمن أولويات العمالة أو الإقليم؛
4. تحديد البرامج والمشاريع والتدابير الكفيلة بمحاربة أوجه اللامساواة هذه، وترتيبها حسب معايير الأثر والجدوى؛
5. تحديد برنامج تنموي يتضمن منح أولوية واضحة للبرامج والمشاريع والتدابير الرامية إلى مكافحة حالات عدم المساواة المسجلة، ويحدد هدفا واضحا مرقما وجدولة زمنية، ومؤشرات الأثر والإنجاز؛
6. تخصيص ميزانية لكل برنامج ومشروع وإجراء ضمن مخطط العمل؛ تسمى ميزانية مستجيبة للنوع الاجتماعي؛
7. وضع إطار دقيق لتنفيذ وتتبع وتقييم برنامج تنمية العمالة أو الإقليم المستجيب للنوع الاجتماعي.

- في كل مرحلة من هذه المراحل، يجب الأخذ بعين الاعتبار خمسة أبعاد للتحليل من أجل تحديد، وتحليل وتمييز أوجه اللامساواة القائمة وكذا لإعداد برنامج تنمية العمالة أو الإقليم الرامي إلى الحد من هذه المظاهر. وتكمن هذه الأبعاد الخمسة للتحليل في: الولوج إلى التربية، والولوج إلى الصحة، والمشاركة في الاقتصاد، وأمن النساء والفتيات، والمشاركة في الحياة السياسية.

من أجل إدماج البعد البيئي وبعد التنمية المستدامة في هذه المرحلة

- إرسال الطلبات إلى مصالح الدولة والجهة والجماعات لجمع المعطيات المتعلقة بقضايا البيئة والتنمية المستدامة؛
- التشبيك بين الأطراف المعنية بإدماج البيئة والتنمية المستدامة، وذلك في علاقة مع الأجهزة القائمة والإجرائية في مجال التخطيط على مستوى العمالة أو الإقليم؛
- إشراك أعضاء لجنة المجلس الإقليمي المكلف بالتنمية القروية والحضرية، وإنعاش الاستثمار، والماء، والطاقة، والبيئة؛
- توفير التكوينات المتعلقة بمقاربة البيئة والتنمية المستدامة، وخاصة التي لها صلة بأهداف التنمية المستدامة، بالنسبة للمنتخبين والفرق التقنية؛
- الانخراط، خلال دورة المجلس، في عملية إعداد برنامج تنمية العمالة أو الإقليم من خلال صياغة توجيهات تهدف إلى إدماج بعدي البيئة والتنمية المستدامة مع الأخذ بعين الاعتبار اختصاصات العمالة أو الإقليم؛
- تحديد الوسائل الضرورية لقيادة منهجية إدماج البيئة والتنمية المستدامة.

من أجل إدماج المقاربة التشاركية في هذه المرحلة

- إشراك الهيئة الاستشارية المكلفة بدراسة القضايا الإقليمية المتعلقة بتفعيل مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص (المادة 111 من القانون التنظيمي رقم 112.14 والمادة 7 من المرسوم رقم 2.16.300).
- يتم نشر قرار إعداد برنامج تنمية العمالة أو الإقليم في مقر العمالة أو الإقليم ويتم إبلاغه لعامل العمالة أو الاقليم (المادة 5 من المرسوم رقم 2.16.300).

3. الشروط الأولية

- إعداد مذكرة تقنية توجيهية حول إدماج مقاربة النوع، وكذا مذكرة من أجل الأخذ بعين الاعتبار البعد البيئي وأهداف التنمية المستدامة في برمجة العمالات والأقاليم؛
- تحسيس الأطراف المعنية (مجلس العمالة أو الإقليم، اللجن التقنية، المجتمع المدني، والفاعلون الاقتصاديون) بتوحيد الجهود والوسائل في إطار عمل جماعي لبلورة برنامج تنمية العمالة أو الإقليم، وذلك مع إدماج مقاربة النوع والبعد البيئي والتنمية المستدامة؛
- تعبئة الموارد البشرية الكفوءة والمكونة وتوفير الموارد المالية اللازمة لإعداد وبلورة برنامج تنمية العمالة أو الإقليم.

4. النتائج المنتظرة

- انخراط المجلس في إعداد برنامج تنمية العمالة أو الإقليم؛
- تشكيل فريق تقني ذو تكوين جيد مكلف بمسلسل إعداد برنامج تنمية العمالة أو الإقليم؛
- توفير محضر لدورة المجلس حول قرار إعداد برنامج تنمية العمالة أو الإقليم، يحدد تصويت المجلس بالأغلبية المطلقة للأعضاء الحاضرين؛
- تعبئة وتكوين الهياكل المكلفة بدمج مقاربة النوع والبعد البيئي وبعد التنمية المستدامة في عملية إعداد برنامج تنمية العمالة أو الإقليم؛
- وضع جدولة زمنية لبلورة مشروع برنامج تنمية العمالة أو الإقليم (خاصة تاريخ انطلاق عملية الإعداد)؛
- إرسال طلبات الحصول على معطيات عن واقع حال العمالة أو الإقليم مع مراعاة مقاربة النوع (معطيات مصنفة حسب الجنس) والبعد البيئي وبعد التنمية المستدامة.

5. الأدوات والدعامات

تتمثل الأدوات الرئيسية خلال هذه المرحلة في:

- النصوص القانونية (القانون التنظيمي رقم 112.14 المتعلق بالعمالات والأقاليم، المرسوم رقم 2.16.300 المتعلق بإعداد برنامج تنمية العمالة أو الإقليم وتتبعه وتحيينه وتقييمه وآليات الحوار والتشاور)؛
- المذكرة التقنية التوجيهية حول إدماج معيار النوع، ومذكرة من أجل الأخذ بعين الاعتبار البعد البيئي وأهداف التنمية المستدامة في برمجة العمالات والأقاليم؛
- الدعامات البصرية والديداكتيكية للتنشيط، والتحسيس والإخبار حول مقاربة النوع وإدماج البعد البيئي وبعد التنمية المستدامة؛
- ورشات تحسيسية ووحدات تكوينية بخصوص مقاربة النوع وإدماج البعد البيئي وبعد التنمية المستدامة.

الجدول رقم 2: **الجدولة الزمنية لإعداد برنامج تنمية العمالة أو الإقليم**

مسلسل إعداد مشروع برنامج تنمية العمالة أو الإقليم	الشهر 1	الشهر 2	الشهر 3	الشهر 4	الشهر 5	الشهر 6
المرحلة 1 : عملية التحضير والانطلاقة						
المرحلة 2 : التشخيص						
المرحلة 3 : تحديد الأولويات						
المرحلة 4 : اختيار المشاريع						
المرحلة 5 : البرمجة وتقييم الموارد والنفقات						
المرحلة 6 : بلورة وثيقة المشروع ومنظومة التتبع						
المرحلة 7 : عملية المصادقة						

يمكن أن تتغير هذه الجدولة الزمنية حسب العمالة أو الإقليم وذلك تبعا للامتداد الجغرافي للمجال الترابي بالأساس، ثم للإشكاليات التي تواجهه، إلخ.

الرسم البياني 3: **مرحلة تأطير برنامج تنمية العمالة أو الإقليم**



المرحلة الثانية: التشخيص

خلال إنجاز التشخيص، يتم إبراز ما يلي (المادة 6 من المرسوم رقم 2.16.300):

- وضعية التجهيزات والخدمات الأساسية في الوسط القروي والحضري بالعمالة أو الإقليم؛
- مؤشرات الإقصاء والهشاشة في مختلف القطاعات الاجتماعية.

يتضمن التشخيص أيضًا:

- الإمكانيات ومقومات وإكراهات التنمية الاجتماعية في العمالة أو الإقليم؛
- جرد المشاريع المبرمجة أو المتوقعة من قبل الدولة والفاعلين العموميين الآخرين داخل النفوذ الترابي للعمالة أو الإقليم.

يشمل تشخيص برنامج تنمية العمالة أو الإقليم، في المقام الأول، إبراز واقع الحال للتنمية الاجتماعية للعمالة أو الإقليم اعتمادا على المعطيات الكمية التي يتم جمعها ومعالجتها وتحليلها والمعلومات المنبثقة عن أوراش العمل التشاركية مع الأطراف المعنية (الجماعات الترابية، ممثلو المجتمع المدني، والفاعلون الاجتماعيون والاقتصاديون إضافة إلى ممثلي مصالح الدولة). كما يشمل هذا التشخيص تحليل نقاط القوة والضعف والفرص والمخاطر بالمجال الترابي بناءً على نتائج جرد واقع الحال. ويتيح هذا التحليل استخراج التوصيات والمقترحات التي سيتم استثمارها لاحقًا لتحديد أولويات التنمية وأهداف برنامج تنمية العمالة أو الإقليم، وتحديد المشاريع أو العمليات التي سيتم إنجازها لتحقيق النتائج المتوخاة ومواقعها.

ويتم إنجاز جرد واقع الحال والتحليلات على المستوى الإقليمي وبين الجماعات (بهدف الاستعمال المشترك للوسائل بين الجماعات) كما يتم توجيهها بناء على اختصاصات العمالة أو الإقليم.

ويجب التذكير بأن التشخيص يجب أن يكون أداة لاتخاذ القرار وليس لإنجاز دراسة شاملة لواقع حال التنمية بالعمالة أو الإقليم.

1. الأهداف

- إجراء جرد للتجهيزات والخدمات الأساسية (الطرق والمسالك القروية، والنقل المدرسي، والماء الصالح للشرب، والكهرباء والإنارة، مرافق التطهير السائل والصلب وجمع النفايات والمطارح ومحطات المعالجة، إلخ.)؛
- إجراء تشخيص للحاجيات في مجال الصحة والسكن والتعليم والوقاية والنظافة؛
- إجراء تشخيص للحاجيات في مجال الثقافة والرياضة؛

- إجراء جرد لمشاريع التنمية المنجزة والمبرمجة داخل العمالة أو الإقليم، مع الأخذ بعين الاعتبار ضرورة تعزيز الاستعمال المشترك للوسائل بين الجماعات وتحديد المشاريع المشتركة (بين الجماعات)؛
- تحليل نقط القوة والضعف والفرص والمخاطر بالجماعة الترابية بهدف التخطيط الاستراتيجي؛
- تحديد أوجه اللامساواة بين المرأة والرجل في مختلف الأبعاد المدروسة وتحليل أسبابها في التشخيص؛
- إدماج بعد التنمية المستدامة ومراعاة أهداف التنمية المستدامة عند إجراء التشخيص.

2. الأنشطة

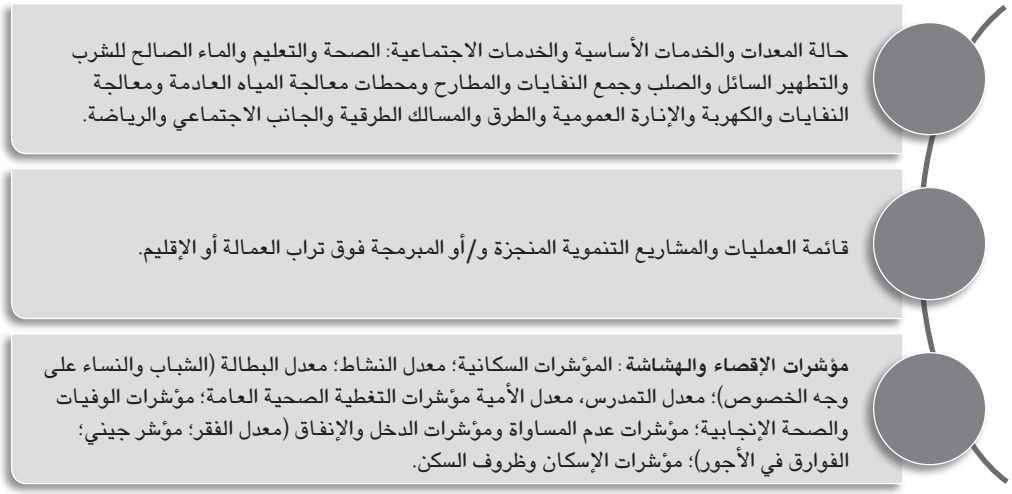
■ جمع ومعالجة المعطيات الكمية

يطلب رئيس المجلس المساعدة التقنية من المصالح الخارجية للدولة والجماعات الترابية الأخرى والمؤسسات والمقاولات العامة (عن طريق عامل العمالة أو الإقليم). وتشمل هذه المساعدة:

- إرسال المعلومات والمعطيات الكمية (المؤشرات، إلخ.) ووثائق المشاريع المنجزة والمبرمجة فوق تراب العمالة أو الإقليم؛
- تعبئة الموارد البشرية التي من المفترض أن تساهم في إعداد برنامج تنمية العمالة أو الإقليم.

يتم جمع المعطيات لدى المندوبية السامية للتخطيط ومصالح الدولة والجماعات الترابية المعنية (يتم جمع البيانات من التصميم الجهوي لإعداد التراب وبرنامج التنمية الجهوية وبرنامج عمل الجماعة والنظام المعلوماتي الجماعي إن وجد وأي مشروع / إجراء آخر متوفر على مستوى العمالة أو الإقليم).

الرسم البياني 4: **نماذج للمعطيات المراد جمعها لإعداد تشخيص برنامج تنمية العمالة أو الإقليم**



يتم إدراج المعطيات الكمية التي تم جمعها في قاعدة بيانات يتم إحداثها لهذا الغرض. ستتم معالجتها من خلال التجميع لوضع سلسلة من المؤشرات (مثال على التجميع: معطيات الجماعات التابعة لنفوذ العمالة أو الإقليم) حسب مدى توفرها، وسيتم تصنيف المعطيات حسب الجنس لحساب مؤشرات قياس اللامساواة على أساس النوع. كما ستنتج عن ذلك سلسلة من المؤشرات لكل موضوع يشمله الجرد. وسيعتمد تحليل نقاط القوة والضعف والفرص والمخاطر (SWOT) الذي سيتم إنجازه بعد ذلك على المؤشرات التي تم إنتاجها (انظر اللائحة المرفق رقم 4).

■ **ورشات تشاركية مع الفاعلين المعنيين**

يتعلق الأمر بتنظيم ورشات عمل مع المسؤولين المنتخبين(ات) المحليين والفاعلين السوسيو-اقتصاديين بالجماعة الترابية وممثلي وممثلات المجتمع المدني المعنيين المواطنات والمواطنين. يشارك في هذه المرحلة:

- أعضاء المجلس؛
- عامل العمالة أو الإقليم أو من ينوب عنه؛
- اللجان الدائمة؛
- الهيئة الاستشارية المكلفة بدراسة القضايا الإقليمية المتعلقة بتفعيل مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع؛
- المواطنون والمواطنات؛
- الجمعيات والتعاونيات؛
- المقاولات وفاعلون اقتصاديون آخرون؛
- المصالح اللامركزة للإدارة.

من أجل تحقيق فعالية أفضل في العمل، يتم تنظيم ورشات موضوعاتية تبعا لاختصاصات العمالة أو الإقليم: التعليم، الصحة، التجهيز، النقل، الماء والكهرباء، السكن، الوقاية والنظافة، والثقافة والرياضة الخ. يتم تحليل المواضيع على مستوى العمالة أو الإقليم، ولكن أيضًا على مستوى الجماعة/ما بين الجماعات بهدف الاستعمال المشترك للوسائل بين الجماعات.

يتم تدبير هذه الورشات من قبل الفريق التقني المكلف بعملية إعداد برنامج تنمية العمالة أو الإقليم والمدير العام للمصالح، تحت إشراف رئيس مجلس العمالة أو الإقليم.

وبناء على الموضوعات التي يتم تناولها، تعقد هذه الورشات بمشاركة اللجنة المكلفة بالميزانية والشؤون المالية والبرمجة، واللجنة المكلفة بالتنمية القروية والحضرية، وإنعاش الاستثمار، والماء، والطاقة والبيئة، ولجنة الشؤون الاجتماعية والأسرة.

وتشارك الهيئة المكلفة بتفعيل مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع في جميع هذه الورشات نظرا لطابعها الأفقي.

كما يقترح وضع منصة للتواصل واستقبال ملاحظات واقتراحات الفاعلين والساكنة بشكل إلكتروني وتسهيل هذه العملية على كل من يرغب في المشاركة. ويمكن هنا الاعتماد على الجمعيات في التواصل مع الساكنة لضمان المقاربة التشاركية وتعزيز الشفافية.

وتعرف هذه الورشات تقديم المعطيات الكمية التي تم جمعها ومعالجتها حسب الموضوع إلى المشاركين ومناقشتها لشرح أسباب نقاط الضعف التي تم تحديدها وإبراز الفرص ونقاط القوة المتوفرة (وخاصة فرص الاستعمال المشترك للوسائل بين الجماعات).

كما يمكن طرح أسئلة عامة لتوجيه النقاشات. ومن الأسئلة التوجيهية مثلا: ما أسباب التأخر الحاصل في مجال تمدرس الفتيات؟ كيف يمكن تحسين الخدمات الصحية؟ كيف نفسر انخفاض معدل الربط بشبكة الماء الصالح للشرب؟

■ **تحليل نقاط القوة والضعف والفرص والمخاطر بالجماعة الترابية**

يجب على عملية تشخيص العمالة أو الإقليم إبراز نقاط القوة والضعف والفرص والمخاطر بشكل واضح وبحسب الموضوع المعني، وذلك من أجل صياغة أهداف واضحة بالعمالة أو الإقليم تستند على معطيات واقعية واستراتيجية التنمية الاجتماعية. يتم إجراء هذا التحليل خلال ورشات العمل التي ينظمها الفريق المكلف بإعداد برنامج تنمية العمالة أو الإقليم ويتعين معالجة كل من المواضيع وذلك من أجل استنتاج:

- **نقاط القوة**: ما هي مميزات العمالة أو الإقليم التي يمكن أن تشكل محركا للتنمية؟
- **نقاط الضعف**: ما هي المعيقات والإكراهات الرئيسية التي تحول دون تنمية العمالة أو الإقليم؟ (غياب بنية تحتية مناسبة؛ إلخ)؛
- **الفرص**: ما الفرص التي يمكن أن تتوفر على المدى القصير والمتوسط (0-5 سنوات) وتساهم في تعزيز تنمية العمالة أو الإقليم؟ (توفير البنية التحتية للنقل، والبنية التحتية الاجتماعية...)؛
- **المخاطر**: ما هي المخاطر الرئيسية التي من شأنها أن تؤثر على تنمية العمالة أو الإقليم على المدى القصير والمتوسط؟ (ندرة الموارد المالية والاستثمارات، إلخ.).

في نهاية هذه المرحلة، سيكون من المهم تحديد الحلول وإصدار التوصيات التي ستوجه عملية تحديد أولويات التنمية، وبالتالي صياغة أهداف برنامج تنمية العمالة أو الإقليم وتحديد المشاريع والعمليات ذات الأولوية.

■ صياغة ومراجعة تقرير التشخيص

تتعلق هذه المرحلة بإعداد تقرير التشخيص، والذي يتمحور محتواه حول العناصر التالية: واقع الحال حسب الموضوع من خلال الجمع بين التحليل النوعي والكمي، وتركيب النتائج، وتحليل نقاط القوة، والضعف، والفرص، والمخاطر، وصياغة التوصيات. تتم إحالة تقرير التشخيص إلى أعضاء المجلس، الذين يدلون بملاحظاتهم أو مقترحاتهم التي ستؤخذ بالاعتبار عند تحرير الصيغة النهائية للتقرير.

من أجل إدماج مقاربة النوع في هذه المرحلة (انظر الملحقين 7 و8)

- جمع المعطيات المصنفة حسب الجنس من أجل تحديد أوجه اللامساواة القائمة على النوع بالنسبة للأبعاد الخمسة لتحليل النوع: الولوج إلى التعليم، الولوج إلى الخدمات الصحية، المشاركة في الحياة الاقتصادية، أمن وسلامة المرأة، والمشاركة في الحياة السياسية؛
- تحليل البيانات المصنفة حسب الجنس لشرح أسباب عدم المساواة بين الرجل والمرأة في مختلف الأوراش المنظمة؛
- إشراك الهيئة الاستشارية المكلفة بدراسة قضايا العمالة أو الإقليم المتعلقة بتفعيل مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع (المادة 111 من القانون التنظيمي رقم 112.14)؛
- إشراك نساء العمالة أو الإقليم من خلال المجتمع المدني؛
- إشراك النساء المنتخبات في المجلس ومكتبه.

من أجل إدماج البعد البيئي وبعد التنمية المستدامة في هذه المرحلة

- جمع المعطيات الكمية لتحديد قضايا البيئة والتنمية المستدامة في علاقتها بالإطار المعيشي للسكان بالمجال الترابي؛ احترام النظم البيئية والتوازنات الإيكولوجية؛ الحفاظ على المناظر الطبيعية والتراث؛ الحد من الضرر الذي يلحق بالبيئة؛ حماية الموارد الطبيعية؛ والرهانات البيئية التي تتطلب التدخل على المستوى بين الجماعات: تدبير النفايات، تلوث المياه، انجراف التربة، اجتثاث الغابات، الحفاظ على الموارد الطبيعية، والتنوع البيولوجي (انظر أمثلة على المؤشرات البيئية في الملحق رقم 5).
- تنظيم ورشة أو ورشات عمل حول موضوع البيئة والتنمية المستدامة مع مختلف الفاعلين المعنيين (المنتخبين، المصالح التقنية، الجمعيات المحلية، الخ) لتحديد وتحليل الإشكاليات الرئيسية للمجال الترابي وأسبابها (انظر الملحق رقم 6).
- إشراك أعضاء لجنة المجلس الإقليمي المكلفة بالتنمية القروية والحضرية، وإنعاش الاستثمارات، والماء، والطاقة والبيئة.

من أجل إدماج المقاربة التشاركية في هذه المرحلة

- يتم الإعلان عن عقد أوراش عمل تشاركية حسب الموضوع قبل أسبوع واحد على الأقل للفاعلين والفاعلات المعنيين عن طريق الهاتف والبريد والوسائل الإلكترونية وعن طريق تعليق الخبر في مقر العمالة أو الإقليم؛
- يتم تنظيم ورشات تشاركية حول مختلف المواضيع من قبل الفريق التقني المكلف بإعداد برنامج تنمية العمالة أو الإقليم بدعم من فعاليات المجتمع المدني، والهيئة المكلفة بدراسة قضايا العمالات والأقاليم المتعلقة بتفعيل مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع، واللجنة المكلفة بالماء والبيئة؛
- تتم مشاركة تقرير التشخيص المؤقت مع فعاليات المجتمع المدني لمراجعته وتقديم الملاحظات بشأنه. كما يمكن تقديم هذه النسخة المؤقتة خلال ورشة الاسترجاع مع ممثلي المجتمع المدني.

3. الشروط الأولية

تتمثل هذه الشروط الأولية في:

- توفير المتطلبات المالية واللوجستية إضافة إلى الموارد البشرية المؤهلة لجمع ومعالجة المعطيات المصنفة حسب النوع والمعطيات المتعلقة بالبيئة والتنمية المستدامة؛
- تكوين أعضاء المجلس والفرق التقنية على أساليب وتقنيات التشخيص التشاركي وتحليل نقاط القوة والضعف والفرص والمخاطر.
- بدل جهد لتَبنّي المفاهيم، والأدوات والأساليب المتعلقة بتحديد وتحليل أوجه اللامساواة بين الجنسين وأسبابها، وقضايا البيئة والتنمية المستدامة في الجماعة الترابية.
- مشاركة فعلية للساكنة المحلية ومنظمات وجمعيات المجتمع المدني العاملة داخل المجال الترابي، بما في ذلك الهيئة الاستشارية المكلفة بدراسة قضايا العمالة أو الإقليم المتعلقة بتفعيل مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع.

4. النتائج المنتظرة

تتمثل النتائج المنتظرة في:

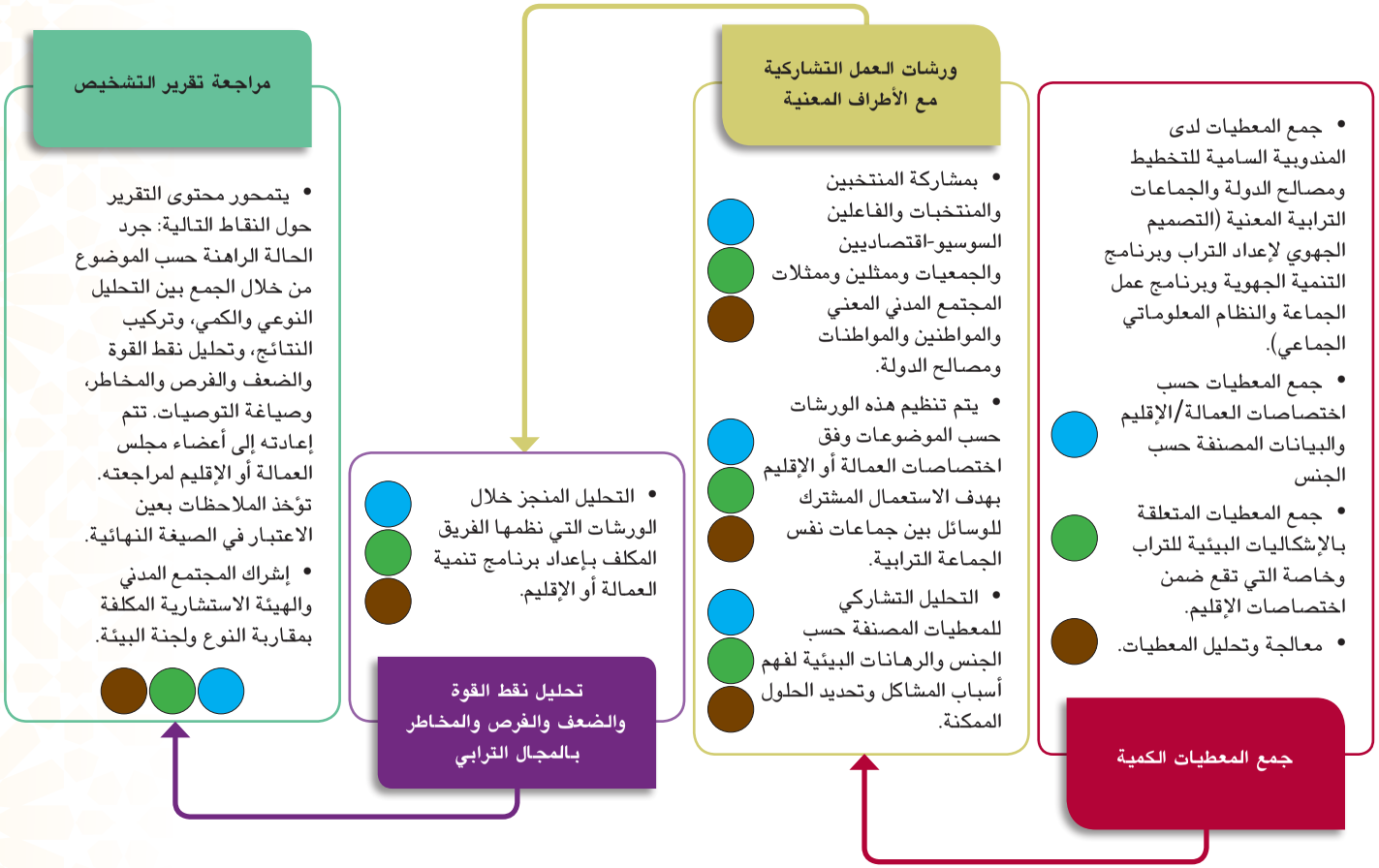
- توفير معطيات عن حالة العمالة أو الإقليم بخصوص المواضيع التي تمت دراستها وجمعها ومعالجتها: ترتيبها حسب المواضيع، وترجمتها إلى مؤشرات لواقع الحال؛
- جمع وتحليل المعطيات حسب الجنس والمعطيات المتعلقة بالبعد البيئي وبعد التنمية المستدامة؛

- تنظيم ورشات عمل تشاركية حول مواضيع التنمية الاجتماعية والبيئة والتنمية المستدامة بمشاركة قوية لمختلف الأطراف المعنية (المجتمع المدني، الخ) مع التأكيد على تمثيلية نسائية مهمة؛
- تنظيم ورشة عمل لتقديم التقرير المؤقت؛
- تقرير التشخيص تمت مراجعته من قبل المنتخبين والفاعلين المعنيين، يشتمل على تحليل موضوعات التنمية، وعرض للمشاريع والبرامج المنجزة أو المبرمجة حسب الموضوع، وتحليل نقاط القوة والضعف والفرص والمخاطر، علاوة على التوصيات ومسارات العمل.

5. الأدوات والدعامات

- قوائم المعطيات التي يتعين جمعها من أجل التشخيص، بما فيها المعطيات المصنفة حسب الجنس (انظر المرفق رقم 4)؛
- الجدول النموذجي لتحليل نقاط القوة – الضعف – الفرص – المخاطر؛
- العروض التي ستقدم خلال الورشات؛
- تحليل أسباب اللامساواة بين الجنسين (انظر المرفق رقم 7)؛
- الإشعارات والملصقات واللافتات؛
- نموذج لتصميم وتحرير وثيقة التشخيص.

الرسم البياني 5: **مراحل التشخيص**



المرحلة الثالثة: تحديد أولويات التنمية

بناءً على نتائج التشخيص وتقييم الإكراهات والإمكانات، تسعى هذه المرحلة إلى تحديد أولويات تنمية العمالة أو الإقليم مع الأخذ بعين الاعتبار اختصاصاتها وفي انسجام مع توجهات برنامج التنمية الجهوية وسياسات واستراتيجيات الدولة.

1. الأهداف

تتمثل أهداف هذه المرحلة في:

- تحديد وترتيب أولويات تنمية العمالة أو الإقليم؛
- تحديد الأهداف والنتائج المنتظرة لبرنامج تنمية العمالة أو الإقليم على أساس نتائج التشخيص التشاركي في المجالات التي تقع ضمن اختصاصات العمالة أو الإقليم، مع الأخذ بعين الاعتبار الموارد والمساهمات المالية وتعبئتها بالنسبة لكل مشروع ولكل طرف في إنجاز المشروع؛
- تحديد الأهداف التي توفر أجوبة تهم تقليص اللامساواة بين الجنسين ومراعاة رهانات البيئة والتنمية المستدامة؛
- تحديد الأهداف التي تمنح أجوبة إقليمية وبين الجماعات بالنسبة للإشكاليات والحلول المشتركة الواردة في برامج العمل الجماعية؛
- توفير انسجام برنامج تنمية العمالة أو الإقليم مع السياسات العمومية الوطنية والبرامج القطاعية وبرنامج التنمية الجهوية، مع الأخذ بعين الاعتبار التنمية المستدامة في مرحلة التخطيط والبرمجة.

2. الأنشطة المتوقعة

يتعلق الأمر بتنظيم ورشات عمل، على أساس نتائج التشخيص، بمشاركة منتخبي الإقليم والجماعات، وممثلي المصالح الخارجية والمجتمع المدني من أجل:

- مناقشة أولويات التنمية والمصادقة عليها؛
- تحديد أهداف برنامج تنمية العمالة أو الإقليم والنتائج المنتظرة من أجل «توفير التجهيزات والخدمات الأساسية، وتعزيز التعاضد بين الجماعات ومحاربة الإقصاء والهشاشة»؛
- ملاءمة أولويات التنمية وأهداف برنامج تنمية العمالة أو الإقليم مع محتوى السياسات العمومية، ومختلف استراتيجيات الدولة، وبرنامج التنمية الجهوية والرؤية الوطنية، وخاصة ما يتعلق منها بمقاربة النوع والبيئة والتنمية المستدامة.

من أجل إدماج مقاربة النوع في هذه المرحلة

- يجب أن تنعكس مقاربة النوع بطريقة مندمجة في برنامج تنمية العمالة أو الإقليم، بعد دراسة متأنية للتفاوتات بين النساء والرجال وأسبابها بمختلف القطاعات وفي مواضيع مختلفة؛ ملاءمة أولويات النوع في العمالة أو الإقليم مع المقتضيات المعيارية الموجودة على المستويين الوطني والدولي (الأطر القانونية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين النساء)؛ إشراك الهيئة الاستشارية المكلفة بدراسة قضايا العمالة أو الإقليم المتعلقة بتفعيل مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع (المادة 111 من القانون التنظيمي رقم 112.14) في ورشات العمل لهذه المرحلة؛ حضور نساء العمالة أو الإقليم من خلال المجتمع المدني والهيئة الاستشارية المكلفة بدراسة قضايا العمالة أو الإقليم المتعلقة بتفعيل مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع في ورشات العمل لهذه المرحلة؛
- إشراك النساء المنتخبات في المجلس ومكتبه.

من أجل إدماج البعد البيئي وبعد التنمية المستدامة في هذه المرحلة

- تتم دراسة المعطيات الكمية من أجل مساعدة العمالة أو الإقليم على فهم رهانات البيئة والتنمية المستدامة داخل المجال الترابي (استخدام البيئات الطبيعية كفضاءات ترفيهية، وحماية الأوساط الطبيعية ذات الأهمية الإيكولوجية، إلخ.) (انظر الملحق رقم 6).
- إشراك أعضاء لجنة المجلس الإقليمي المكلفة بالتنمية القروية والحضرية وإنعاش الاستثمار والماء والطاقة والبيئة وكل فاعل ترابي آخر يعتبر «مرجع» في هذه المجالات، في ورشة/ورشات العمل المنظمة (راجع الملحق رقم 4 حول تحديد أولويات الرهانات البيئية للمجال الترابي).

من أجل إدماج المقاربة التشاركية في هذه المرحلة

- يتم تنظيم ورشات عمل بدعم من ممثلي المجتمع المدني المعنيين، من الهيئة الاستشارية المكلفة بدراسة قضايا العمالة أو الإقليم المتعلقة بتفعيل مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع، واللجنة المكلفة بالمياه والبيئة.

3. الشروط الأولية

- توفر الوثائق التالية:

– قائمة توصيات التشخيص، بما في ذلك تلك المتعلقة بتقليص من اللامساواة بين الجنسين والبيئة والتنمية المستدامة؛

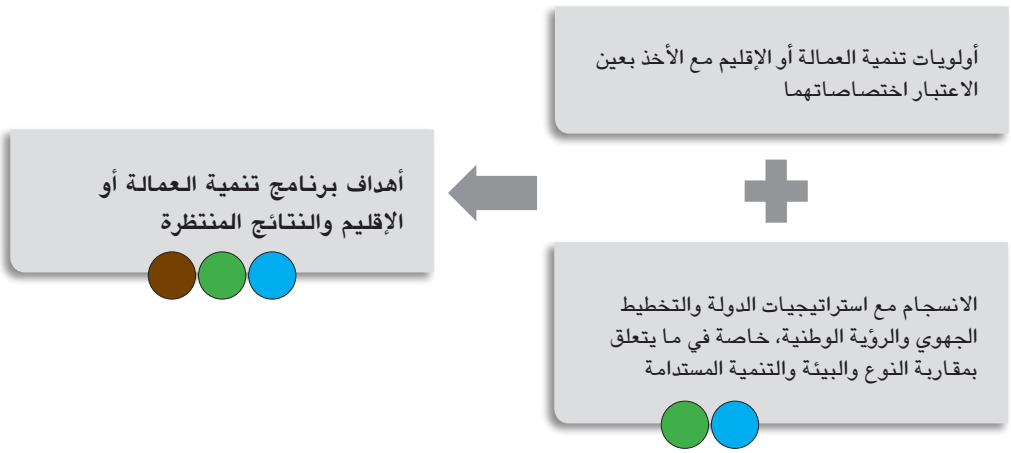
- وثائق السياسات العمومية الوطنية والبرامج القطاعية وبرامج التنمية الجهوية (إن وجدت)؛
- جرد المشاريع والبرامج في طور الانجاز والمتوقعة في برنامج عمل الجماعة وبرنامج التنمية الجهوية بالإضافة إلى البرامج الأخرى للدولة ذات البعد القطاعي بالنسبة للعمالة أو الإقليم.

• تقوية مهارات وقدرات مختلف الأطراف المعنية (تكوينات في التخطيط الاستراتيجي).

4. النتائج المنتظرة

• بلورة رؤية تنموية للعمالة أو الإقليم؛
• وضع وترتيب قائمة أولويات التنمية؛
• صياغة أهداف البرنامج والنتائج المتوخاة.

الرسم البياني 6: **تحديد الأولويات**



المرحلة الرابعة: تحديد المشاريع والأنشطة ذات الأولوية

من أجل ترجمة الأهداف إلى إجراءات ملموسة، يتم خلال هذه المرحلة تحديد (أماكن الإنجاز فوق تراب العمالة أو الإقليم)، وتوطين المشاريع ذات الأولوية التي سيتم إنجازها في إطار برنامج تنمية العمالة أو الإقليم مع الأخذ بعين الاعتبار الوسائل المالية المتاحة أو تلك التي ستتم تعبئتها خلال الست سنوات لتنفيذ البرنامج.

وخلال ورشة عمل، يبلور مجلس العمالة أو الإقليم إطارًا استراتيجيًا لست سنوات يتألف من المشاريع ذات الأولوية التي تم تحديد أماكن إنجازها، مع تحديد ميزانية لكل إجراء.

كما أن إشراك لجنة الميزانية والشؤون المالية والبرمجة واللجنة المكلفة بالتنمية القروية والحضرية وإنعاش الاستثمار والماء والطاقة والبيئة أمر ضروري في هذه المرحلة.

ويؤخذ بعين الاعتبار معيار النوع، كما هو منصوص عليه في المادة 150 من القانون التنظيمي رقم 112.14، لذلك من الضروري إشراك الهيئة الاستشارية المكلفة بدراسة القضايا الإقليمية المتعلقة بتفعيل مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع في هذه المرحلة.

1. الأهداف

- تحديد المشاريع ذات الأولوية لتنمية العمالة أو الإقليم وموطن إنجازها، مع الأخذ بعين الاعتبار تعاضد للوسائل بين الجماعات والموارد والمساهمات المالية اللازم تعبئتها بالنسبة لكل مشروع ولكل طرف في انجاز المشروع؛
- بلورة إطار منطقي مع جدولة زمنية للمشاريع على مدى الست سنوات المقبلة؛
- ضمان دمج مقاربة النوع والبعد البيئي وبعد التنمية المستدامة في اختيار المشاريع من أجل تقليص اللامساواة بين النوع التي تم الوقوف عليها وأسبابها وإدراجها في أهداف التنمية المستدامة؛
- إعداد قائمة بالشركاء المحتملين للحصول على تمويل إضافي لمشاريع برنامج تنمية العمالة أو الإقليم.

2. الأنشطة المتوقعة

ينظم الفريق المكلف ببرنامج تنمية العمالة أو الإقليم ورشة عمل أو أكثر مع الأطراف المعنية (المنتخبين وممثلي المجتمع المدني ومصالح الدولة والجماعات) من أجل:

- تحديد واختيار المشاريع والأنشطة التي سيتم إنجازها لبلوغ النتائج والأهداف المحددة وذلك بإدماج مقاربة النوع وأبعاد البيئة والتنمية المستدامة؛
- وضع إطار منطقي لبرنامج تنمية العمالة أو الإقليم يتضمن أهداف البرنامج والنتائج المنتظرة ومؤشرات القياس والمخاطر المحتملة والتدابير التصحيحية.

ويجب استخدام مصفوفة برنامج تنمية العمالة أو الإقليم لمدة ست سنوات الواردة في هذه الورشة (الملحق رقم 9).

3. الشروط الأولية

لإنجاز هذه المرحلة، يجب استيفاء الشروط الأولية التالية:

- تحديد رؤية العمالة أو الإقليم، مع أهدافها والنتائج المنتظرة؛
- توفير قائمة المشاريع المبرمجة أو المزمع برمجتها من قبل الدولة والهيئات العمومية الأخرى لفائدة العمالة أو الإقليم؛
- توفير التكوين المناسب للفرق التقنية حول برمجة مشاريع التنمية.

4. النتائج المنتظرة

تكمن النتيجة الرئيسية المنتظرة لهذه المرحلة في الحصول على برنامج تنمية العمالة أو الإقليم لمدة ست سنوات، يشمل قائمة تحدد المشاريع والأنشطة ذات الأولوية التي سيتم إنجازها خلال ولاية مجلس العمالة أو الإقليم.

في الحالات التي تكون فيها مدة المشاريع والبرامج المزمع إنجازها تفوق مدة إنجاز برنامج تنمية العمالة أو الإقليم أو مدة الانتداب، فإن برنامج تنمية العمالة أو الإقليم يقوم بتقسيم هذه المشاريع أو البرامج الى أنشطة محددة في المجال والزمان مع القيام بتتبع وتقييم هذه الأنشطة خلال المدة الانتدابية للمجلس، مع الحرص على إدراجها في التقييم النهائي لبرنامج تنمية العمالة أو الإقليم تحت طائل المشاريع والبرامج التي مازالت في طور الإنجاز.

من أجل دمج مقاربة النوع في هذه المرحلة

- الأخذ بعين الاعتبار، عند تحديد المشاريع وأولوياتها، التقليص من اللامساواة بين النوع بالنسبة لجميع الأبعاد الخمسة للتحليل القائم على النوع؛
- إشراك الهيئة الاستشارية المكلفة بدراسة قضايا العمالة أو الإقليم المتعلقة بتفعيل مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع (المادة 111 من القانون التنظيمي رقم 112.14)؛
- إشراك نساء العمالة أو الإقليم من خلال فعاليات المجتمع المدني والهيئات الاستشارية المكلفة بدراسة قضايا العمالة أو الإقليم المتعلقة بتفعيل مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع والنساء المنتخبات داخل مجلس الجماعة الترابية ومكتب المجلس.

من أجل إدماج بعد البيئة والتنمية المستدامة في هذه المرحلة

- التأكد من أن اختيار المشاريع يأخذ بعين الاعتبار أهداف التنمية المستدامة والبعد البيئي؛
- الأخذ بعين الاعتبار التأثير البيئي لمختلف المشاريع والأنشطة (انظر الملحق رقم 10)؛
- إشراك أعضاء لجنة المجلس الإقليمي المكلفة بالتنمية القروية والحضرية وإنعاش الاستثمارات، والماء والطاقة والبيئة.

من أجل إدماج المقاربة التشاركية في هذه المرحلة

- وضع الإطار المنطقي لبرنامج تنمية العمالة أو الإقليم بدعم من اللجنة المكلفة بالميزانية والبرمجة، وممثلي المجتمع المدني المعنيين، والهيئة الاستشارية المكلفة بدراسة قضايا العمالة أو الإقليم المتعلقة بتفعيل مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع واللجنة المكلفة بالماء والبيئة.

5. الأدوات والدعامات

- منهجية انتقاء المشاريع ذات الأولوية.
- مصفوفة الإطار المنطقي.

منهجية انتقاء المشاريع ذات الأولوية

1. **لاختيار المشاريع ذات الأولوية**، من الجيد اتباع منهجية تستند إلى معايير موضوعية. لذلك، سيكون من المهم طرح الأسئلة التالية:

- هل يستجيب المشروع (أو الإجراء) المحدد لحاجة أو مشكلة تم تحديدها أثناء مرحلة التشخيص؟ هل يعالج الأسباب المرتبطة بالمشاكل التي تم تحديدها؟
- ما هو تأثير المشروع على المدى المتوسط؟ (عدد المستفيدين، إحداث تغيير كبير يمكن قياسه من أجل رفاهية الساكنة، إلخ.)
- هل تم تحديد الجدوى الاقتصادية والاجتماعية والبيئية للمشروع؟
- ما هي النتائج المنتظرة للمشروع، بما في ذلك تلك المتعلقة بتقليص اللامساواة بين الجنسين، والبيئة والتنمية المستدامة؟
- كيف سيتم إنجاز هذا المشروع؟
- ما هي العوامل الخارجية التي يمكن أن تمنع أو ربما تعيق نجاح المشروع (الإكراهات والافتراضات)؟
- كيف يمكن تقييم كل مشروع (تحديد واختيار مؤشرات يمكن التحقق منها موضوعيا)؟
- أين يمكننا العثور على المعطيات اللازمة لتقييم كل تدخل (مصدر التحقق)؟
- ما هي تكاليف وسائل كل تدخل (وسائل أو مساهمات من حيث الموارد) وهل يسمح الوضع المالي للعمالة أو الإقليم بإنجاز هذا المشروع؟

يمكن الإجابة على كل هذه الأسئلة في شكل جذاذة تقنية لكل مشروع تحتوي على المعلومات الأساسية لإنجاز هذه المشاريع.

2. **تنظيم المشاريع حسب الأهداف والنتائج**

يتم تنظيم المشاريع المنتقاة والأنشطة المختارة وفقًا لأهداف ونتائج برنامج تنمية العمالة أو الإقليم، مع الأخذ بعين الاعتبار المشاريع المبرمجة أو المزمع برمجتها من قبل الدولة أو الهيئات العمومية الأخرى. وكذا الأخذ بعين الاعتبار الموارد والمساهمات المالية وتعبئتها بالنسبة لكل مشروع ولكل طرف في إنجاز المشروع.

3. **إعداد برنامج تنمية العمالة أو الإقليم لمدة ست سنوات**

يتعلق الأمر في هذا المستوى، بإدراج المشاريع والأنشطة التي توجد على القائمة المختارة تحت إشراف رئيس المجلس وبحضور فريق إعداد برنامج تنمية العمالة أو الإقليم، والمنتخبين المحليين وأعضاء اللجن الدائمة بالمجلس.

الجدول رقم 3: **نموذج الإطار المنطقي لبرنامج التنمية العمالة أو الإقليم**

الأهداف	النتائج	المشاريع	الأنشطة	العوامل الخارجية/ المخاطر	التدابير التصحيحية	المؤشرات	الجدولة الزمنية		
							شهر 1	شهر 2	شهر 3

تعريف المؤشر

المؤشر يمكن أن يكون مقياسًا أو رقمًا أو حدثا أو رأيًا أو إدراكًا يشير إلى ظرف أو وضعية معينة ويقيس التغيير الذي يطرأ على هذا الظرف أو الوضعية في الزمن.

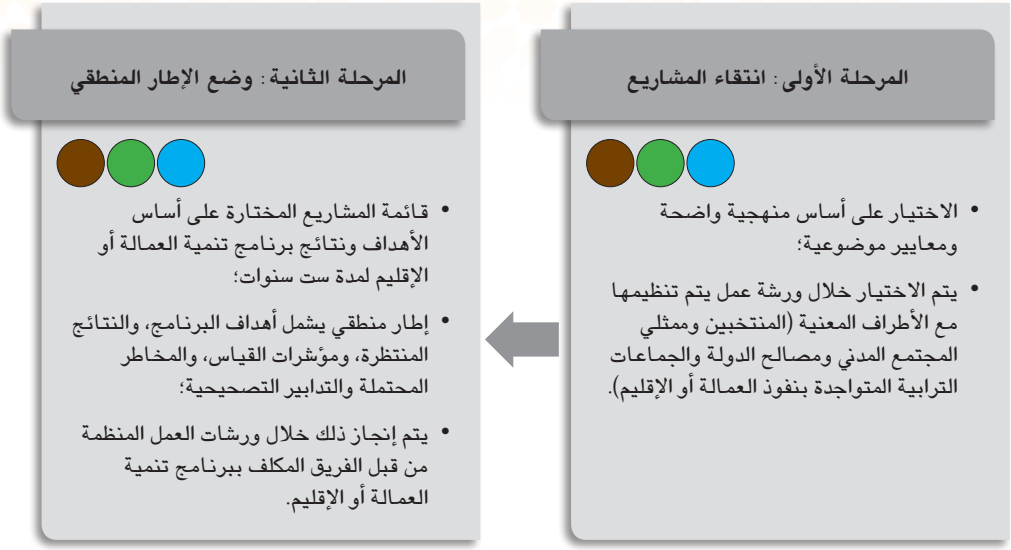
تعريف آخر: المؤشر هو تغيير أو حدث قابل للقياس أو يمكن ملاحظته بفضل إجراءات أو مدخلات مشروع معين.

تعريف آخر: إشارة أو مقياس توضيحي لظاهرة معينة.

تصنيف المؤشرات

- كمية – معبر عنها بالأرقام:
  - الوحدات (الأسر، الأشخاص، البنايات، إلخ.)
  - السعر
  - النسب المئوية (اتجاهات منبثقة من نتائج بحث ميداني)
  - الزمن
  - النقاط (أو الأهداف، scoring)
- نوعية – يعبر عنها بحكي:
  - رأي الأشخاص
  - الرضا
  - التغيير (مثال: ممارسة، سلوك)
  - على سبيل المثال: تعلن النساء اللواتي تلقين تكوينا معينا عن تحسن معرفتهن ورضاهن عن التكوين.

الرسم البياني 7: **مرحلة تحديد المشاريع والعمليات ذات الأولوية**



المرحلة الخامسة: برمجة وتقييم الموارد والنفقات التقديرية المتوقعة للثلاث سنوات الأولى

خلال هذه المرحلة يتم وضع البرمجة والميزنة المتعلقة بأنشطة ومشاريع برنامج تنمية العمالة أو الإقليم وفقًا للبرمجة الممتدة لثلاث سنوات لميزانية العمالة والإقليم. كما ينبغي الأخذ بعين الاعتبار بمبادئ الميزنة المستجيبة للنوع. وتمكن هذه المبادئ من ضمان الموارد المالية الكافية لتنفيذ البرامج والمشاريع التي تهدف بشكل واضح، الى تقليص اللامساواة بين الرجال-النساء. ويتعين كذلك ضمان تخصيص موارد مالية كافية للأنشطة والبرامج المختارة في مجال البيئة والتنمية المستدامة.

وتختتم هذه المرحلة بورشة عمل يتم فيها تقديم النتائج الأولية من أجل اعتمادها بشكل تشاركي من قبل الأطراف المعنية.

1. الأهداف

تتمثل أهداف هذه المرحلة في:

- وضع توقعات للموارد المالية المرتقبة وتحديد حجم النفقات المتعلقة باستثمار الإقليم ووتيرة نموه؛
- وضع قائمة الإيرادات والتزامات النفقات المتوقعة لضمان تمويل المشاريع التي يتعين إنجازها؛
- الإعداد والمصادقة مع الأطراف المعنية على البرمجة ثلاثية السنوات لبرنامج تنمية العمالة أو الإقليم.

2. الأنشطة المتوقعة

لتحقيق هذه الأهداف، يجب القيام بالأنشطة التالية:

- وضع جدول زمني نهائي لتنفيذ المشاريع والأنشطة، مع اختيار الشركاء، وتدقيق التكاليف وموقع الإنجاز؛
- توفير الاعتمادات المالية المخصصة لتمويل برنامج تنمية العمالة أو الإقليم، لضمان إنجاز المشاريع والعمليات الناجمة عن المراحل السابقة، والتي يهدف بعضها، بشكل واضح، إلى تقليص من اللامساواة بين الرجال-النساء وتعزيز البيئة والتنمية المستدامة؛
- تحديد الفرق في التمويل والبحث عن التمويلات الإضافية، بما في ذلك المخصصة للأنشطة الهادفة إلى تعزيز المساواة بين النوع و/أو تمكين النساء وكذا الأنشطة الموجهة لحماية وتثمين البيئة وتعزيز التنمية المستدامة؛
- المصادقة على البرمجة الممتدة على ثلاث سنوات.

تشتمل مرحلة تقدير الموارد والنفقات المتوقعة الخاصة بالسنوات الثلاث الأولى من برنامج تنمية العمالة أو الإقليم على مكونين اثنين:

- تحليل الوضع المالي؛
- برمجة الميزانية.

يشمل تحليل الوضع المالي ما يلي:

- جمع المعطيات المالية للسنوات السابقة لقياس قدرة العمالة أو الإقليم على التمويل الذاتي لاستثماراتهما؛
- قراءة المؤشرات المالية للسنوات المقبلة لقياس السيولة المالية المتاحة وتقييم الموارد والنفقات.

في نهاية هاتين العمليتين، يمكن للعمالة أو الإقليم أن يحددا، بدقة، التقديرات المتوقعة للموارد والنفقات.

تتضمن برمجة الميزانية عمليتين اثنتين:

- توفير وثائق المشروع والأنشطة المحددة، مع معلومات تقنية ومالية تفصيلية بالنسبة لكل مشروع ونشاط؛
- برمجة الاعتمادات اللازمة لإنجاز المشاريع، بما في ذلك تلك التي تهدف إلى التقليص من اللامساواة بين المرأة والرجل التي تم تحديدها خلال المرحلة الأولى من التشخيص وفقا لمبادئ الميزانية المستجيبة للنوع.

3. الشروط الأولية

من بين شروط إنجاز هذه المرحلة، ضرورة:

- الرجوع إلى المقتضيات التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل السارية في مجال التحليل المالي للجماعات الترابية.

من أجل إدماج مقاربة النوع في هذه المرحلة

يتطلب دمج مقاربة النوع في هذه المرحلة، ما يلي:

- إنجاز هذه المرحلة من خلال دمج مبادئ الموازنة المستجيبة للنوع الاجتماعي والتي تسمح بتخصيص الموارد المالية الكافية – أي التي تستجيب للتكاليف المالية المقدرة لإنجاز البرامج والمشاريع الشاملة، والتي يهدف بعضها بوضوح إلى التقليص من اللامساواة بين المرأة والرجل في هذه البرامج والمشاريع.
- تخصيص ميزانيات لمشاريع تسمح بالتقليص من التفاوتات بين الرجال والنساء.
- اعتماد مؤشرات النتائج في مختلف الميزانيات المخصصة للمشاريع التي تمكن من التقليص من التفاوتات المحددة بين الرجال والنساء.
- إشراك الهيئة الاستشارية المكلفة بدراسة قضايا العمالة أو الإقليم المتعلقة بتفعيل مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع في إعداد الميزانية.
- توفير التكوين المتعلق بمقاربة النوع والموازنة المستجيبة للنوع لفائدة الفرق المشاركة في وضع الميزانية.

من أجل إدماج البعد البيئي وبعد التنمية المستدامة في هذه المرحلة

يتطلب دمج البعد البيئي وبعد التنمية المستدامة في هذه المرحلة، ما يلي:

- تخصيص ميزانيات للمشاريع التي تسمح بمواجهة التحديات البيئية للمجال الترابي مع الأخذ بعين الاعتبار أهداف التنمية المستدامة وكذا الأخذ بعين الاعتبار الموارد والمساهمات المالية وتعبئتها بالنسبة لكل مشروع ولكل طرف في إنجاز المشروع.
- اعتماد مؤشرات النتائج في مختلف الميزانيات المخصصة للمشاريع التي تسمح بمواجهة التحديات البيئة والتنمية المستدامة.
- إشراك أعضاء لجنة المجلس الإقليمي المكلفة بالتنمية القروية والحضرية، وإنعاش الاستثمارات، والماء، والطاقة، والبيئة.

من أجل إدماج المقاربة التشاركية في هذه المرحلة

- المصادقة على البرمجة ثلاثية السنوات مع مجموع المنتخبين والهيئة المكلفة بالميزانية والبرمجة، وممثلي المجتمع المدني والفاعلين الاجتماعيين والاقتصاديين المعنيين.

4. النتائج المنتظرة

في نهاية هذه المرحلة، يجب تحقيق ثلاث نتائج:

- تقدير الموارد والنفقات وفقاً للتشريعات الجاري بها العمل؛
- إطار منطقي إجرائي مدته ثلاث سنوات، وبميزانية محددة؛
- مخطط عمل للسنة الأولى مفصل وبميزانية محددة.

وتجدر الإشارة إلى أن هذه البرمجة يتم تحيينها كل سنة من أجل تكييفها مع تطور مجموع موارد ونفقات العمالة أو الإقليم، من خلال إعادة النظر في ترتيب الأولويات بالنسبة للمشاريع المبرمجة.

5. الأدوات والدعامات

يتعلق الأمر باستخدام الأدوات والدعامات التالية:

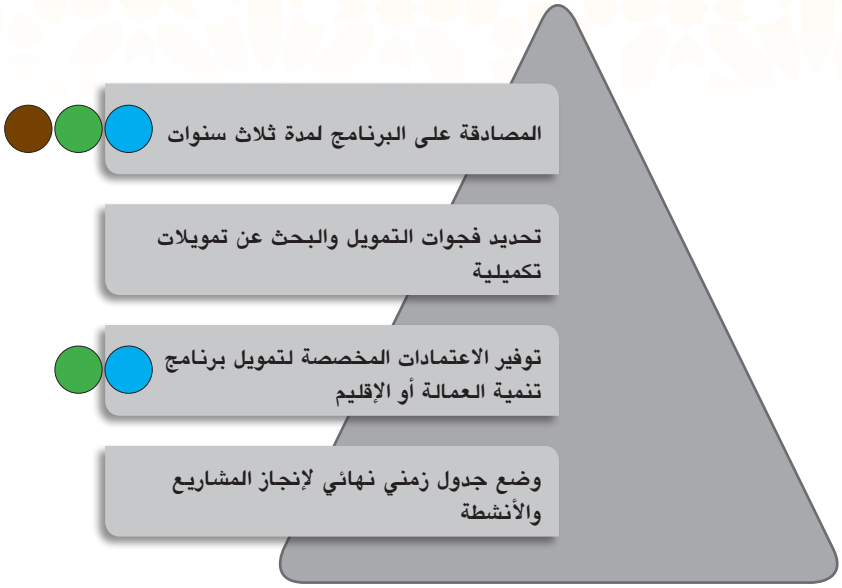
■ من أجل تحليل الوضع المالي:

- إنجاز تحليل مالي وفقاً للتشريعات الجاري بها العمل في هذا المجال ومقتضيات القانون التنظيمي رقم 112.14؛
- إنجاز دراسات الجدوى أثناء إعداد وانتقاء المشاريع.

■ من أجل برمجة الميزانية:

- تتم برمجة المشاريع بمساعدة الإطار المنطقي لصياغة المشاريع:
  - تحديد الأهداف العامة المنبثقة من نتائج التشخيص؛
  - صياغة أهداف خاصة محددة اعتمادا على نتائج التشخيص؛
  - بلورة مؤشرات التأثير والنتائج؛
  - تحديد النتائج والأنشطة المنتظرة؛
  - إبراز موقع الإنجاز والجدول الزمني؛
  - تحديد مصادر التمويل والشركاء.

الرسم البياني 8: **مرحلة البرمجة**



المرحلة السادسة: بلورة وثيقة مشروع برنامج تنمية العمالة أو الإقليم ونظام تتبع المشاريع والتقييم

تتكون وثيقة مشروع برنامج تنمية العمالة أو الإقليم من العناصر التالية:

- التوجهات الاستراتيجية ومحاور التدخل المقترحة والمصادق عليها بشكل جماعي، من ضمنها ما يتعلق بتقليص اللامساواة بين الجنسين، ولتحقيق أهداف التنمية المستدامة على المدى الطويل؛
- منطق التدخل؛
- الموارد المادية والبشرية الضرورية؛
- طرق إنجاز المشاريع والعمليات المقترحة؛
- نظام التتبع والتقييم.

كما يتعين أن يشير برنامج تنمية العمالة أو الإقليم، بالنسبة لكل من المشاريع والعمليات المنصوص عليها، إلى ما يلي:

- المحتوى والوسائل الضرورية؛
- الجدولة الزمنية الفعلية وموقعه ضمن العمليات الأخرى؛
- الأطراف المعنية؛
- مؤشرات تتبع الأداء.

يجب أن يتيح نظام التتبع، ما يلي:

- تسليط الضوء على تحليل الفوارق بين ما هو مخطط له وما يتم إنجازه؛
- إدخال تعديلات دورية في البرنامج، بما في ذلك ما يتعلق بتعزيز مقاربة النوع[3] والبعد البيئي وبعد التنمية المستدامة.

وتفضي منظومة التتبع المعمول بها إلى إنجاز تقرير سنوي حول تقييم تنفيذ برنامج تنمية العمالة أو الإقليم (المادة 14 من مرسوم رقم 2.16.300) ويتم فيه سرد منجزات برنامج تنمية العمالة أو الإقليم من خلال تحديد الأهداف ومؤشرات قياس الأداء (انظر الملحق رقم 11). وبالإضافة إلى معدل

[3] من الضروري وضع أدوات لتتبع الميزانية المحددة للخطة الاستراتيجية من أجل ضمان مراعاة النوع الاجتماعي خلال الممارسة. تتعلق هذه الأدوات بشكل أساسي بقياس الأثر الحقيقي للمشاريع من خلال عدد المستفيدين من الجنسين من المشروع المنجز أو في طور الإنجاز. عندما تتم ملاحظة اختلالات في الميزانية في الميدان – أي أن عدد المستفيدين الفعليين «الرجال» أكبر من عدد المستفيدات الفعليات «النساء» – يجب اتخاذ تدابير تصحيحية.

إنجاز المشاريع، كما يشير هذا التقرير أيضاً، إلى الوسائل المالية المخصصة للمشاريع والإكراهات التي قد تنجم عن إنجازها، علاوة على الحلول المقترحة للتغلب عليها. وبعد إقرار رئيس مجلس العمالة أو الإقليم لهذا التقرير، يتم عرضه على اللجان الدائمة لإبداء الرأي حوله داخل الأجل المنصوص عليه في المادة 10 من المرسوم المتعلق بتحديد مسطرة إعداد برنامج تنمية العمالة أو الإقليم وذلك قبل أن يتم إحالته على مجلس العمالة أو الإقليم من أجل الدراسة.

لا بد من الإشارة إلى الأهمية القصوى لتحديد مسؤولية تدبير نظام التتبع والتقييم وتحليل معطيات لوحة قيادة التتبع وذلك من أجل رصد الاختلالات وقياس التفاوتات من خلال مؤشرات أداء المشاريع وبالتالي إعطاء التنبيهات الضرورية لتدارك الخلل في الوقت المناسب؛

ترتبط عملية التتبع بتطبيق مبدأ ربط المسؤولية بالمحاسبة الذي يستند إليه الإطار المرجعي وخاصة دستور 2011 (مبدأ قوي في مجال الحكامة الجيدة، وتخليق الحياة العامة ودولة القانون)؛ والقانون التنظيمي رقم 112.14 المتعلق بالعمالات والأقاليم؛ والقانون رقم 99-62 المتعلق بمدونة المحاكم المالية.

1. الأهداف

- التوفر على وثيقة تتعلق بمشروع برنامج تنمية العمالة أو الإقليم في صيغتها النهائية؛
- تشجيع إحداث نظام يمكن من ضمان إنجاز المشروع وفقا للأهداف المحددة، من حيث التنمية، والتقليص من الفوارق، بما في ذلك اللامساواة بين الجنسين، وحماية البيئة والنهوض بالتنمية المستدامة؛
- إدراج المبادئ والمعايير والبنود التي تهدف إلى ضمان تنفيذ المشاريع وفقًا لتصميمها وأهدافها ونتائجها (مثال: تقليص اللامساواة بين الرجل والمرأة، وحماية البيئة وتعزيز التنمية المستدامة) ضمن مساطر إطلاق المشاريع (طلبات العروض، دفاتر التحملات، البنود المرجعية، العقود، إلخ)؛
- وضع نظام لتتبع برنامج تنمية العمالة أو الإقليم، وخاصة لتتبع الالتزامات المالية والمادية للبرنامج.

فيما يتعلق بنظام التتبع، فإن تطبيقه يضمن الجودة والتكيف مع الإكراهات التي قد تعيق تنفيذ المشاريع. ويتكون نظام التتبع من:

- تحليل «كيفية» إنجاز الأنشطة ونشر الوسائل بنجاعة وفعالية في الآجال المحددة؛
- التأكد من توافق الإنجازات مع مختلف المعايير المتفق عليها أثناء البرمجة؛
- اقتراح التوجهات والتعديلات اللازمة لتحسين تدبير مختلف عمليات برنامج تنمية العمالة أو الإقليم؛
- التأكد من الأخذ بعين الاعتبار التوجهات الرامية إلى تقليص اللامساواة بين الجنسين، كما هو محدد في برنامج تنمية العمالة أو الإقليم وتحديد التغيرات؛
- دراسة ما إذا كان تنفيذ الإجراءات/المشاريع يتم على النحو المخطط له، والكشف عن التباينات المحتملة في الوقت المناسب وإجراء التقويمات اللازمة؛
- وضع حصائل مؤقتة لتنفيذ برنامج تنمية العمالة أو الإقليم، مع التركيز على التقدم من حيث التقليص في اللامساواة بين الجنسين، وحماية البيئة وتعزيز التنمية المستدامة؛
- التحقق من ملاءمة الموارد المخصصة للأنشطة الرامية إلى تعزيز تنمية العمالة أو الإقليم، والتقليص في اللامساواة بين الجنسين، وحماية البيئة وإنعاش التنمية المستدامة.

2. الأنشطة

يقوم الفريق المكلف بصياغة الوثيقة المتعلقة ببرنامج تنمية العمالة أو الإقليم بالأنشطة التالية:

- التأكد من توفر جميع المعطيات الضرورية لمختلف مكونات برنامج تنمية العمالة أو الإقليم، بما في ذلك المعطيات المصنفة حسب الجنس، قبل الشروع في صياغة الوثيقة؛
- التشاور حول نموذج مفصل ومنطقي لتصميم التقرير والمصادقة عليه (انظر الملحق رقم 15)؛
- صياغة وثيقة برنامج تنمية العمالة أو الإقليم مع الأخذ بعين الاعتبار شكل وعرض التقرير. يجب أن يكون التقرير تاما، بما في ذلك، من حيث المضمون، نتائج جميع عمليات مختلف المراحل التي أفضت إلى الصيغة النهائية لبرنامج تنمية العمالة والإقليم: تحديد الإطار، التشخيص، تحديد الأولويات، الإطار المنطقي، تحليل المشاريع والأنشطة المبرمجة مع الجدولة الزمنية والتكاليف التقديرية.

يتم إحداث نظام التتبع وفق العمليات التالية:

- تحديد مؤشرات التتبع، بما في ذلك مؤشرات الأثر والنتائج والإنجاز الإجرائي؛
- تحديد الطرق والوسائل التي تسمح بجمع المعطيات، بما في ذلك المصنفة حسب الجنس؛

- إعداد جدول استعمال مؤشرات التتبع (انظر الملحق رقم 12 و14)؛
- وضع جدول زمني لتتبع الأنشطة.

من أجل وضع نظام التتبع، راجع الملحقين رقم 11 و13.

من أجل إدماج مقاربة النوع في هذه المرحلة

يوفر نظام التتبع سلسلة من المؤشرات لجميع المشاريع المحددة، تتعلق بتحقيق الأهداف الكبرى (مؤشرات الأثر)، وبلوغ أهداف المشروع الآنية (مؤشرات النتائج) والإنجاز الإجرائي (مؤشرات التتبع). يتعلق الأمر بتحديد لوحة قيادة التتبع تحتوي على:

- التصميم التوقعي المؤقت لكل مشروع؛
- مؤشرات التتبع لكل مشروع.

كما يجب تحديد أنواع مختلفة من المؤشرات:

- مؤشرات الأثر المتعلقة بـ :
  - الأثر المستهدف بخصوص التفاوتات التي تم تحديدها خلال مرحلة التشخيص؛
  - الأثر المستهدف حول أسباب التفاوتات التي تم تحديدها خلال مرحلة التشخيص.
- مؤشرات النتائج المتعلقة بالنتائج الآنية للمشروع، بما في ذلك:
  - تحديد الطبيعة حسب نوع المشروع؛
  - تحديد المستهدف انطلاقا من الهدف الأولي للمشروع.
- مؤشرات الإنجاز الإجرائي/ التتبع المتعلقة بما يلي:
  - التقدم وفق الجدول الزمني المحدد؛
  - إنفاق الغلاف المالي المتوقع.

من أجل إدماج البعد البيئي والتنمية المستدامة في هذه المرحلة

يجب أن يسمح نظام التتبع بما يلي:

- من خلال مؤشرات الأثر: قياس المساهمة في بلوغ أهداف التنمية المستدامة المحددة لتراب العمالة أو الإقليم بعد إنجاز برنامج تنمية العمالة أو الإقليم (6 سنوات)؛
- من خلال مؤشرات النتائج: تحديد النتائج الآنية لمشاريع برنامج تنمية العمالة أو الإقليم التي تمت في مجال البيئة والتنمية المستدامة؛
- من خلال مؤشرات الأداء الإجرائي (التتبع): تحديد، إذا لزم الأمر، الاختلالات وقياس التفاوتات من أجل إعادة تأطير المشاريع بخصوص قضايا البيئة والتنمية المستدامة للمجال الترابي وإدخال التعديلات والمواءمات الضرورية لمعالجة الصعوبات القائمة.

3. الشروط الأولية

- التأكد من توفر جميع الوثائق الضرورية التي تم إنتاجها خلال المراحل السابقة، والتقارير، والمحاضر ومحاضر الاجتماعات واللقاءات والندوات والدورات المنظمة خلال مسلسل إعداد برنامج تنمية العمالة أو الإقليم؛
- الحرص على توفر المعطيات المتعلقة بمشاريع أو إجراءات برنامج تنمية العمالة أو الإقليم التي سيتم على أساسها وضع مؤشرات التتبع.

4. النتائج المتوقعة

- إنشاء نظام تتبع المشاريع القائمة، بما في ذلك المؤشرات المتعلقة بالنوع والبيئة والتنمية المستدامة؛
- إنجاز وثيقة مشروع برنامج تنمية العمالة أو الإقليم التي تقوم بتنظيم وتجميع نتائج مختلف مراحل إعداد برنامج تنمية العمالة أو الإقليم.

5. الأدوات والدعامات

- تتمثل الأدوات والدعامات الضرورية لإنجاز هذه المرحلة في النموذج المتفق عليه لتنظيم عمليات صياغة وثيقة برنامج تنمية العمالة أو الإقليم، ومصفوفة برنامج تنمية العمالة أو الإقليم، وجدول تتبع مشاريع برنامج تنمية العمالة أو الإقليم؛
- الجدول الزمني للتتبع الميداني ولوحة القيادة المستخدمة لهذا الغرض واللذان تمت ملاءمتهما.

المرحلة السابعة: المصادقة على مشروع برنامج تنمية العمالة أو الإقليم

تتم المصادقة على مشروع برنامج تنمية العمالة أو الإقليم وفقًا للمسطرة التي تحددها المواد 10 و11 و12 من المرسوم رقم 2.16.300 بتحديد مسطرة إعداد برنامج تنمية العمالة أو الإقليم.

1. الأهداف

يجب أن تتيح المصادقة على برنامج تنمية العمالة أو الإقليم ما يلي:

- الأخذ بعين الاعتبار هدف تعاضد الوسائل بين الجماعات في المجال الترابي لتحديد أولويات برنامج تنمية العمالة أو الإقليم ومشاريعها؛
- انسجام المشروع المتعلق ببرنامج تنمية العمالة أو الإقليم مع توجهات السياسات العمومية القطاعية والترابية وخاصة برنامج التنمية الجهوية؛
- صلاحية برنامج تنمية العمالة أو الإقليم بخصوص إدماج المقاربة المزدوجة للنوع والبيئة والتنمية المستدامة؛
- مطابقة وجودة وتكامل مختلف مكونات برنامج تنمية العمالة أو الإقليم، خاصة محاور التنمية والبرامج والمشاريع والأهداف والأنشطة والنتائج والميزانيات ونظام التتبع؛
- الترتيبات المتخذة لترسيم الشراكات وإنعاش برنامج تنمية العمالة أو الإقليم (التعميم، والنشر، التواصل والترافع...).

2. الأنشطة

تتم المصادقة على مشروع برنامج تنمية العمالة أو الإقليم من قبل مجلس العمالة أو الإقليم وفقًا للإجراءات التالية:

■ **قبل المصادقة**

- عرض وثيقة مشروع برنامج تنمية العمالة أو الإقليم على اللجان الدائمة للمجلس قصد دراستها، وذلك لمدة شهر (30 يوما) قبل تاريخ انعقاد الدورة العادية أو الاستثنائية المخصصة للمصادقة عليه من قبل مجلس العمالة أو الإقليم. يجب على الوثيقة المتعلقة ببرنامج تنمية العمالة أو الإقليم، التذكير باستنتاجات وخلاصات التشخيص، وأولويات التنمية، والمشاريع، والأنشطة والميزانيات المخصصة لها ونظام تقييم وتتبع هذا البرنامج، وضمان إدماج مقاربة النوع والبيئة والتنمية المستدامة.

- إحالة مشروع برنامج تنمية العمالة أو الإقليم على الهيئة المكلفة بدراسة قضايا العمالة أو الإقليم المتعلقة بتفعيل مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع لدراسته وتقديم رأي استشاري في شأنه وكذا على اللجنة الدائمة لمجلس العمالة أو الإقليم المختصة بأمور البيئة والتنمية المستدامة.

■ **أثناء المصادقة**

بعد دراسة مشروع برنامج تنمية العمالة أو الإقليم من قبل اللجان الدائمة والهيئة المكلفة بتفعيل مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع، تأتي مرحلة المصادقة على برنامج تنمية العمالة أو الإقليم. تتطلب هذه المصادقة الأخذ بعين الاعتبار العناصر التالية:

- لا يمكن اتخاذ المقرر إلا بالأغلبية المطلقة للأعضاء المزاولين مهامهم. في حالة عدم الوصول إلى هذه الأغلبية المطلقة، يتم اتخاذ المقرر في جلسة ثانية ويتم التصويت عليه بالأغلبية المطلقة للأصوات المعبر عنها. في حالة تعادل الأصوات، يرجح الجانب الذي يكون فيه الرئيس؛
- ينتهي مسار إعداد برنامج تنمية العمالة أو الإقليم مع هذه المرحلة التي يتداول خلالها أعضاء المجلس حول هذه الوثيقة ويصادقون عليها بشكل رسمي.

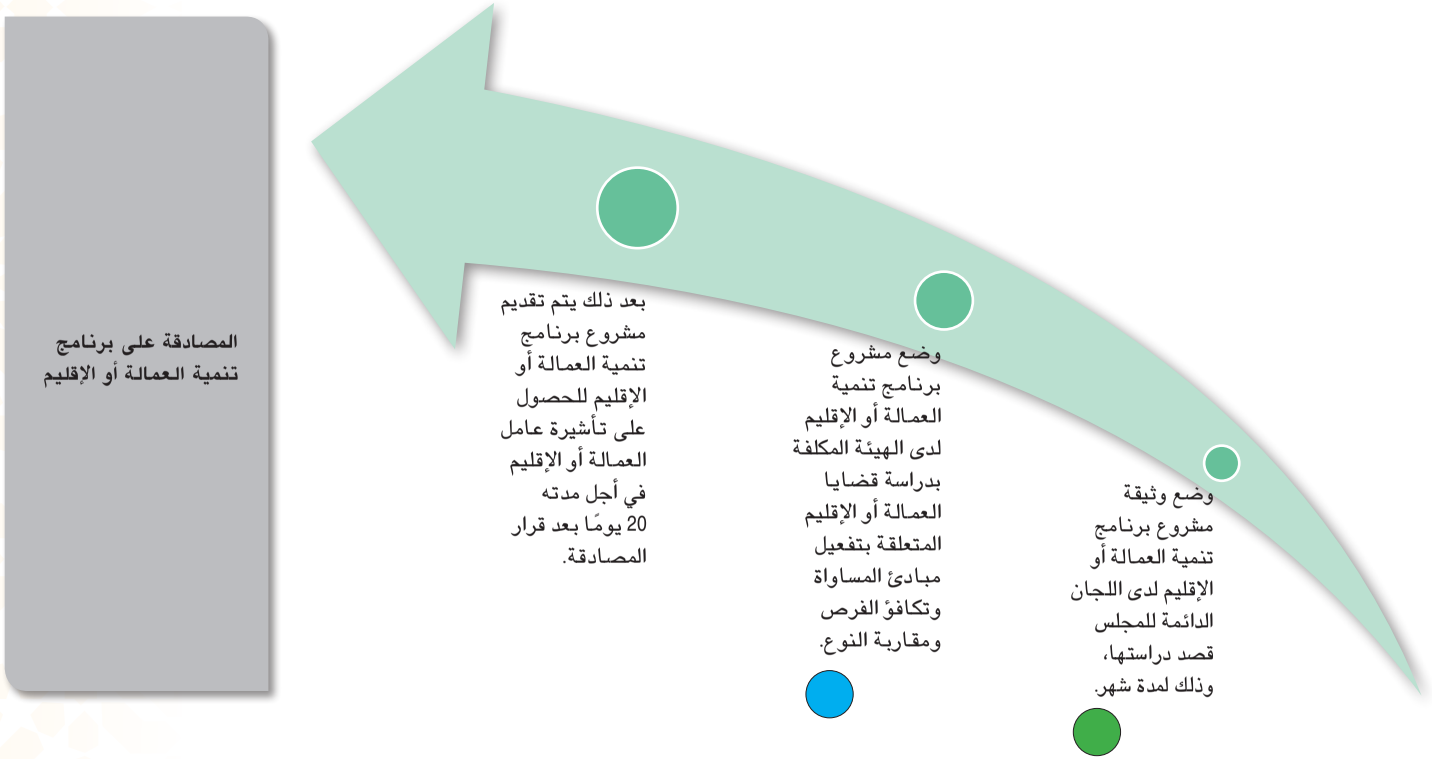
■ **بعد المصادقة**

بعد المصادقة على مشروع برنامج تنمية العمالة أو الإقليم، يتم إحالة مقرر المجلس المتعلق بهذا البرنامج على عامل العمالة أو الإقليم للتأشير عليه، داخل أجل عشرين (20) يوما من تاريخ التوصل به من رئيس المجلس.

يتولى رئيس مجلس العمالة أو الإقليم تنفيذ برنامج التنمية بعد المصادقة والتأشير عليه. ويعد سنويا تقرير التقييم ما تحقق من إنجازات من هذا البرنامج. ويحدد هذا التقرير من حيث المضمون، النقاط الرئيسية التالية النقاط الرئيسية التالية:

- النسبة المئوية لإنجاز المشاريع المبرمجة في إطار برنامج تنمية العمالة أو الإقليم؛
- مؤشرات قياس أداء نظام تتبع البرامج والمشاريع؛
- الإمكانيات المالية والاعتمادات المخصصة للمشاريع؛
- الإكراهات والحدود التي من شأنها أن تعرقل الإنجاز؛
- الحلول المقترحة للتغلب عليها.

الرسم البياني 9: **التبني والمصادقة على برنامج تنمية العمالة أو الإقليم**



القسم الثالث: التدابير الأفقية

تتكون التدابير الأفقية لإعداد برنامج تنمية العمالة أو الإقليم من العناصر التالية:

أ) مقاربة النوع والبعد البيئي والتنمية المستدامة؛

ب) مخطط التواصل؛

ت) الجوانب المتعلقة بالحكامة؛

ث) الترافع وتعبئة الموارد.

تسمح هذه التدابير بدعم الجهود المبذولة لتفعيل مسلسل إعداد برنامج تنمية العمالة أو الإقليم. وتستند هذه التدابير، في نفس الوقت، على المقتضيات التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل وعلى تثمين التجارب السابقة في مجال التنمية المحلية (خاصة المخطط الجماعي للتنمية).

أ) مقاربة النوع والبعد البيئي والتنمية المستدامة

أ.1. مقاربة النوع

أ.1.1. الإطار القانوني

على مدى العقدين الماضيين، حقق المغرب تقدماً كبيراً في مجال المساواة بين الجنسين. حيث صادق على الاتفاقيات الدولية الرئيسية، وخاصة تلك المتعلقة بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة). وقد تتوج هذا التقدم بتكريسه في دستور يوليو 2011 الذي يحتوي على أحكام:

- تكريس المساواة والمناصفة بين المرأة والرجل في جميع المجالات؛
- حظر جميع أشكال التمييز، بما فيها التمييز القائم على النوع؛
- إنشاء هيئة المناصفة ومكافحة كل أشكال التمييز كآلية تنفيذية (المادتان 19 و164)؛
- تشجيع تكافؤ الفرص بين النساء والرجال في ولوج الوظائف الانتخابية (المادة 30) وتحسين تمثيلية المرأة في المجالس الترابية (المادة 146).

إضافة إلى هذه المقتضيات الدستورية، يجد إدماج مقاربة النوع في برنامج تنمية العمالة أو الإقليم أساسه في مقتضيات القانون التنظيمي رقم 112.14 المتعلق بالعمالات والأقاليم، والذي تنص على:

- إحداث هيئات استشارية مكلفة بدراسة القضايا الإقليمية المتعلقة بتفعيل مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع (المادة 111)؛
- إعداد برنامج تنمية العمالة أو الإقليم (المادة 80) مع الأخذ بعين الاعتبار مقاربة النوع؛
- مراعاة النوع عند تحديد أهداف البرامج أو المشاريع المدرجة في الميزانية وعند تحديد المؤشرات المرقمة التي تسمح بقياس النتائج المتوخاة (المادة 150).

بالإضافة إلى ذلك، فإن المرسوم التطبيقي للقانون المتعلق بالعمالات والأقاليم رقم 2.16.300 الذي يحدد مسطرة إعداد برنامج تنمية العمالة أو الإقليم، وتتبعه وتقييمه وتحيينه يشرك الهيئة الاستشارية المكلفة بدراسة القضايا الإقليمية المتعلقة بتفعيل مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع في عملية إعداد وتنفيذ وتتبع وتقييم برنامج تنمية العمالة أو الإقليم وتحيينه بعد السنة الثالثة.

أ.2.1. الأهداف

يسمح التخطيط الترابي المستجيب للنوع، من خلال التقليص من اللامساواة بين النساء والرجال والاستجابة لحاجياتهم (ن) المتباينة، بتحديد وملاءمة السياسات والبرامج العمومية وتمكين المواطنات والمواطنين بالعمالة أو الإقليم من الاستفادة منها بشكل متساو، بغض النظر عن عمرهم، ومستواهم السوسيو-اقتصادي، ومستوى تعليمهم، ومكان إقامتهم و/ أو كونهم في وضعية إعاقة. ويعتبر هذا التخطيط تطبيقا للمنهج الاجتماعي الذي يطلق عليه «مقاربة النوع» في مجال التخطيط العمومي.

يسمح تطبيق هذا التخطيط الترابي بإعداد برنامج تنمية العمالة أو الإقليم، لضمان استفادة كل المواطنات والمواطنين من هذا البرنامج، تماشيا مع المبادئ الدستورية للمساواة وعدم التمييز والاندماج وربط المسؤولية بالمحاسبة.

ويعد تحديد أوجه اللامساواة بين الرجال والنساء والحاجيات الخاصة لكل من الرجال والنساء، بالعمالة أو الإقليم، مرحلة ضرورية للتخطيط المستجيب للنوع. ويقوم على تشخيص التفاوتات بين الرجال والنساء من أجل معالجتها عبر أنشطة ملموسة.

أ.3.1. مبادئ توجيهية وأساليب عمل

بناءً على هذه الأهداف، أثبتت بعض المبادئ التوجيهية أنها أساسية لإدماج مقاربة النوع في برنامج تنمية العمالة أو الإقليم:

■ **مراعاة النوع في منهجية إعداد برنامج تنمية العمالة أو الإقليم**

يهدف الأخذ بعين الاعتبار مقاربة النوع في برنامج تنمية العمالة أو الإقليم، إلى بناء تنمية مستدامة ودمجية. ولا يمكن أن تكون هذه التنمية فعالة، إلا عبر تعزيز المساواة بين الرجال والنساء ومحاربة اللامساواة بصفة عامة، وخاصة بين الجنسين على جميع الأصعدة وفي كل القطاعات.

ولا يعني دمج مقاربة النوع في التخطيط الترابي، تطبيق منهجية مستقلة، بل يرمي الى ادماج رؤية حول اللامساواة بين الرجال والنساء في جميع مراحل التخطيط. وهكذا، فدمج مقاربة النوع، في برنامج تنمية العمالة أو الإقليم، تتطلب تحديد وتحليل وتفسير جوانب اللامساواة بين الرجال والنساء واقتراح تدابير ذات ميزانية وتتبعها من أجل مكافحة هذه الجوانب السلبية. وبشكل ملموس، يجب مراعاة خمسة أبعاد للتحليل في كل مرحلة من مراحل التخطيط (لمزيد من المعلومات، أنظر الملحق رقم 7):

- الولوج إلى التعليم؛
- الولوج إلى الخدمات الصحية؛
- المشاركة في الحياة الاقتصادية؛
- أمن وسلامة المرأة؛
- والمشاركة في الحياة السياسية.

ويستند تحديد أوجه اللامساواة بين الرجال والنساء بالنسبة لمجموع هذه الأبعاد، على جمع وتحليل المعطيات مصنفة حسب الجنس. وتمكن هذه المعطيات من وضع تشخيص دقيق لحاجيات العمالة أو الإقليم والعمل على إنجاز مشاريع فعالة، تسمح بتنمية اقتصادية واجتماعية مستدامة لكونها منصفة ودمجية (للمزيد من المعلومات حول المؤشرات، انظر الملحق رقم 8).

■ **مراعاة النوع للنموذج التنظيمي لوضع وقيادة برنامج التنمية**

يجب أن يحترم النموذج التنظيمي، أي الفرق المكلفة بإعداد برنامج تنمية العمالة أو الإقليم (المنتخبين (ات)، الأطر الإدارية) فضلا عن الفرق الأخرى، التي تم إحداثها من أجل إنجاز وقيادة هذا البرنامج، المعايير التالية:

- إشراك النساء في جميع مراحل مسلسل إعداد برنامج تنمية العمالة أو الإقليم وفي التتبع والتنفيذ العملي.
- تكوين الموارد الكفؤة التي ستشارك في مسلسل إعداد وتتبع برنامج تنمية العمالة أو الإقليم في مقاربة النوع.

- إنجاز استشارات من طرف الهيئة الاستشارية المكلفة بدراسة القضايا الإقليمية المتعلقة بتفعيل مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع، مع مشاركة هذه الأخيرة في جميع مراحل مسلسل إعداد برنامج تنمية العمالة أو الإقليم؛
- تكوين ممثلي المجتمع المدني في إعداد برنامج التنمية من خلال الهيئة المكلفة بالنوع أو لجن استشارية أخرى تتعلق بمقاربة النوع وانخراطها في التخطيط الترابي؛
- مشاركة الفاعلين الآخرين في الجماعة الترابية (الساكنة، إلخ.)؛
- مراعاة النوع الاجتماعي من قبل الأدوات والمعطيات المستخدمة لإنجاز برنامج تنمية العمالة أو الإقليم؛
- استعمال إحصاءات توفر رؤية ترابية دقيقة ومصنفة حسب الجنس للوقوف على التفاوتات القائمة بين الجنسين على مستوى العمالة أو الإقليم وتحديدها كميا؛
- وضع نظام لتتبع وتقييم تنفيذ برنامج تنمية العمالة أو الإقليم، مبني على أساس مؤشرات الإنجاز المصنفة حسب الجنس؛
- مرافقة العمالة أو الإقليم في تنفيذ وتتبع برنامج تنمية العمالة أو الإقليم من قبل الهيئات الاستشارية، من خلال الوسائل البيداغوجية التي تزيل الغموض عن مقاربة النوع وطرق أخذها بعين الاعتبار في التخطيط الترابي.

تتمثل المفاهيم الرئيسية التي يجب استيعابها في كون التخطيط الترابي المستجيب لمقاربة النوع له **طابع أفقي ومندمج** وأنه:

- يجب أخذ مقاربة النوع بعين الاعتبار في تنفيذ جميع مراحل إعداد برنامج تنمية العمالة أو الإقليم؛
- يجب أن تدمج مقاربة النوع الأبعاد الخمسة للتحليل ولا تقتصر على الجانب الاجتماعي؛
- لا تقتصر مقاربة النوع فقط على المشاريع الخاصة بالنساء في القطاعات النمطية، بل تهم مجموع المشاريع في مختلف القطاعات التي تساهم في التقليص من اللامساواة بين النساء والرجال.

أ.2. إدماج البعد البيئي وبعد التنمية المستدامة

أ.1.2. الإطار القانوني

يجب أن يدمج إعداد برنامج تنمية العمالة أو الإقليم، وأن يأخذ البعد البيئي والتنمية المستدامة بعين الاعتبار وفقًا للمراجع القانونية الوطنية **والتوصيات الدولية** الرئيسية التي اعتمدها المغرب

منذ قمة الأرض (ريو 1992)، والاتفاقية الإطار للأمم المتحدة حول التغيرات المناخية، وكوب 21 (باريس) وكوب 22 (مراكش).

على الصعيد الوطني، وبالإضافة إلى المقتضيات الواردة في دستور 2011، يشكل القانون الإطار رقم 12-99 بمثابة ميثاق وطني للبيئة والتنمية المستدامة (CNEDD) المرجع القانوني الرئيسي.

يحدد هذا القانون في مادته 2 المبادئ الأساسية التي يجب التقيد بها عند إعداد أي برنامج تنموي من قبل الجماعات الترابية.

ويتعلق الأمر بمبادئ الاندماج، والترابية، والتضامن، والاحتراز، والوقاية، والمسؤولية والمشاركة (انظر أدناه).

يسمح احترام هذه المبادئ بإدراج برنامج تنمية العمالة أو الإقليم ضمن «مقاربة شمولية متعددة القطاعات وأفقية» تسمح للعمالة أو الإقليم بتحقيق تنمية مستدامة على المدى البعيد «ترتكز على عدم الفصل بين الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والبيئية للأنشطة التنموية والتي تهدف إلى الاستجابة لحاجيات الحاضر دون المساس بقدرات الأجيال المقبلة في هذا المجال» (المادة 9 من القانون الإطار 12-99).

أ.2.2. المبادئ العامة لإدماج البعد البيئي

نصت المادة 2 من القانون الإطار 12-99 بمثابة ميثاق وطني للبيئة والتنمية المستدامة على سبعة مبادئ أساسية في مجال دمج البيئة والتنمية المستدامة.

تشكل هذه المبادئ عناصر تأطير ضرورية يتعين على الجماعات الترابية ومستويات القرار الأخرى (الوطنية والجهوية) احترامها في إطار إجراءاتها التنموية على المدى المتوسط والبعيد:

- **مبدأ الإدماج**: ويعني ضرورة تبني مقاربة شمولية وأفقية خلال إعداد وتنفيذ مخططات التنمية على المدى المتوسط والبعيد؛
- **مبدأ الترابية**: يقتضي الأخذ بعين الاعتبار البعد الترابي وخاصة الجهوي، بهدف ضمان تمفصل أفضل للتدابير المتخذة من قبل مختلف المستويات الترابية لاتخاذ القرار وتشجيع تعبئة الفاعلين الترابيين لصالح تنمية بشرية مستدامة ومتوازنة للمجالات؛
- **مبدأ التضامن**: يسمح برفع القدرة المحلية على توحيد الموارد والجهود من أجل الحد من الهشاشة وضمان استعمال عقلاني، اقتصادي ومتوازن للموارد الطبيعية والفضاءات؛
- **مبدأ الاحتراز**: يتمثل في اتخاذ تدابير ملائمة وفعالة ومقبولة اقتصاديا لمواجهة الأضرار البيئية والأخطار المحتملة ولو في غياب اليقين العلمي المطلق حول الآثار الفعلية لهذه الأضرار والمخاطر؛

- **مبدأ الوقاية**: يتمثل في وضع آليات التقييم والتقدير المنتظم لآثار الأنشطة التي يحتمل أن تلحق ضررا بالبيئة واقتراح وتنفيذ تدابير ملموسة لإزالة هذه الآثار أو على الأقل التخفيف من انعكاساتها السلبية؛
- **مبدأ المسؤولية**: يقتضي التزام كل شخص ذاتي أو اعتباري، عام أو خاص بإصلاح الأضرار التي سيلحقها بالبيئة؛
- **مبدأ المشاركة**: يتمثل في التشجيع والتحفيز على المشاركة الفعلية للمقاولات وجمعيات المجتمع المدني والسكان في مسلسل إعداد وتنفيذ وتتبع المخططات المتعلقة بحماية البيئة والتنمية المستدامة.

أ.3.2. أهداف إدماج مقاربة البيئة والتنمية المستدامة

يستمد إدماج مقاربة البيئة في برنامج تنمية العمالة أو الإقليم أهميته من ضرورة الاستجابة لعدد من الحاجيات، والرهانات والأهداف الأساسية. ولهذا يتعين خلال مسلسل إعداد برنامج تنمية العمالة أو الإقليم أن يتم:

- الأخذ بعين الاعتبار الترابطات والتفاعلات القائمة بين «التنمية الاقتصادية» و«الرهانات البيئية للمجال»؛
- تشجيع المواقف والسلوكات الإيجابية من جانب المواطنات والمواطنين بهدف تثمين البيئة؛
- إدماج الممارسات والإبداعات التقنية التي تسمح بإنتاج وتنمية الانعكاسات والآثار الإيجابية المتعلقة بالحفاظ على الموارد الطبيعية والمحافظة على التنوع البيولوجي وحماية البيئة؛
- ضمان تتبع الجهود المبذولة والنجاحات المحققة من قبل العمالة أو الإقليم، بناءً على مؤشرات التنمية المستدامة وتثمين الخدمات البيئية، وفقًا «لمقاربة نظام بيئي مع تعزيز تأثيرات التآزر، والتكامل وتعاضد الجهود الدولية»؛
- ضمان الملاءمة في استعمالات المجال وذلك بالارتكاز على الخصائص والتخطيط المقرر على الصعيد الجهوي و/أو الوطني (مناطق الإنتاج والحماية)؛
- ضمان «الانسجام في الاستعمالات الرئيسية للفضاء، وفقًا للتوجهات والخطط الموضوعة على المستوى الجهوي و/ أو الوطني (تقسيم مناطق كبيرة للإنتاج والحماية)»؛
- تحقيق التعاضد في استعمال الموارد الطبيعية والمادية في إطار العمل بين الجماعات؛ بغرض تمتين استدامة المجالات الترابية والتكامل العمودي والأفقي لعمليات التنمية؛
- عقد شراكات فعلية وفعالة حول عمليات التنمية الما بين الجماعات.

كما تجدر الإشارة، أيضًا، إلى الجوانب التالية:

- ضمان الاستدامة البيئية أثناء تصميم وتنفيذ برامج ومشاريع العمالة أو الإقليم؛
- السماح بدمج الانشغالات البيئية في مراحل تصميم المشاريع وإنجازها؛
- تحديد «الأضرار المحتملة واتخاذ التدابير لتجنب الآثار السلبية والأضرار المحتملة» على البيئة؛
- إدخال تدبير المخاطر البيئية وتحسين التتبع والمراقبة.

أ.4.2. التصنيف المقترح لمؤشرات تتبع البعد البيئي المندمج في برنامج تنمية العمالة أو الإقليم

يجب توثيق أربعة مجالات رئيسية بانتظام من خلال المؤشرات. وتتعلق، على التوالي، بالضغوط التي تمارس على البيئة الطبيعية بالمجال الترابي، والتغيرات التي تطرأ على حالة كل نظام فرعي للبيئة، والعواقب من حيث الآثار على الرفاه وعلى النظم الإيكولوجية ومكوناتها، إضافة إلى الأجوبة المقدمة في إطار العمليات المحلية أو الجهوية أو الوطنية.

يجب أن يكون اختيار المؤشرات معللا، بشكل يخبر عن كل مكون من مكونات برنامج تنمية العمالة أو الإقليم المعتمدة على المستوى الترابي، كما يجب الأخذ بعين الاعتبار أيضًا مجموع المؤشرات المستخدمة على المستويين الجهوي والوطني (انظر الملحق 5 للاطلاع على أمثلة للمؤشرات البيئية).

يمكن استقاء المعلومات اللازمة للإخبار عن المؤشرات المختارة من عدة مصادر، منها المراصد الجهوية للبيئة والتنمية المستدامة، التي يجب أن تلعب دور حلقة الوصل بين الجماعات الترابية ومختلف المصالح اللامركزة للدولة:

- مصادر المعلومات الإحصائية التي يتعين جمعها من المصالح المعنية (المراصد الجهوية للبيئة والتنمية المستدامة، المندوبية السامية للتخطيط، مصالح المياه والغابات، وكالات أحواض الماء، إلخ.)؛
- مصادر المعلومات التقنية التي يتعين جمعها لدى الجماعات الترابية (الجماعات والجهات).

كما يجب تحديد طرق المراقبة، داخليًا مع الشركاء الرئيسيين في المجال، لتنظيم عمليات الجمع الدائمة للمعلومات المطلوبة ولضمان التواصل الدوري حول حالة التنمية المستدامة بالمجال الترابي.

بالإضافة إلى ذلك، يتعين تصميم وتنفيذ المراقبة البيئية وفقًا لمقاربة مندمجة تعزز إمكانات التمفصل وتوحيد الجهود مع مختلف أنظمة التتبع والتقييم الموجودة على مستوى الجماعة والجهة.

ب) مخطط التواصل

يتميز التواصل حول برنامج تنمية العمالة أو الإقليم بطابعه الأفقي الذي يسمح بتدبير الحاجيات الخاصة لمختلف مراحل هذا البرنامج، التي تتميز بمجموعة متنوعة من الأهداف والجهات المستهدفة. ولذلك، يتعين وضع خطة تواصل منذ مرحلة التحضير الأولى لبرنامج تنمية العمالة أو الإقليم.

ويعني التواصل، بخصوص برنامج تنمية العمالة أو الإقليم، التفكير في أشكال الرسائل التي يجب تبليغها ووقت تبليغها. ويتعين تحديد ثلاث مستويات للتواصل:

- **التواصل الإجرائي** بين الفاعلين في برنامج تنمية العمالة أو الإقليم قصد تبادل المعلومات اللازمة لإعداده وتعبئة الموارد الضرورية (التقنية، إلخ.). وستساهم إقامة هذا النوع من التواصل في تحسين تتبع برنامج تنمية العمالة أو الإقليم في شموليته ومواصلة تحفيز المشاركين والفاعلين؛
- **التواصل الداخلي**، يسمح بتبليغ المعلومات والتحسيس ببرنامج تنمية العمالة أو الإقليم لدى أوساط السياسيين؛
- **التواصل الخارجي**، مع السكان والشركاء ووسائل الإعلام وجميع وسائل التواصل المؤثرة.

ب.1. الفئات المستهدفة

- هيئات الحكامة بالعمالة أو الإقليم؛
- المصالح اللامركزة للإدارة المركزية؛
- الجماعات الترابية الأخرى؛
- المؤسسات العمومية والخاصة؛
- المجتمع المدني؛
- الساكنة؛
- الجهات المانحة.

ب.2. الأهداف

- إخبار الجمهور المستهدف والفاعلين المعنيين بالتقدم والنتائج التي تحققت على مستوى إعداد وتنفيذ برنامج تنمية العمالة أو الإقليم، وذلك عبر دعامات ووثائق إعلامية؛
- تعبئة وإشراك الأطراف المعنية في مسلسل برنامج تنمية العمالة أو الإقليم؛
- تسهيل عمليات الترافع وتعبئة موارد مالية إضافية؛
- تشجيع تبادل المعلومات بين العمالة أو الإقليم وشركائهما.

ب.3. الطرق

يقوم الفريق المكلف ببرنامج تنمية العمالة أو الإقليم، تحت إشراف رئيس المجلس، بما يلي:

- تحديد الفئات المستهدفة؛
- تحديد الأهداف حسب كل مستهدف ومرحلة؛
- تحديد طرق التواصل حسب الهدف؛
- إعداد مخطط التواصل؛
- المصادقة على مخطط التواصل من قبل مجلس العمالة أو الإقليم؛
- تحيين مخطط التواصل.

ب.4. أدوات التواصل

تكمن أهمية تعدد وسائل التواصل في استهداف وإثارة اهتمام أكبر عدد من الفاعلين والشركاء.

ويتعلق الأمر باستعمال وسائل الإعلام المكتوبة والسمعية البصرية للوصول إلى أكبر عدد من الناس. وقد تختلف الأدوات حسب طبيعة التواصل:

- **التواصل الإجرائي**، يفضل استعمال الاجتماع والهاتف والبريد الإلكتروني. في جميع الحالات، لأن ورقة الاتصال والإعلام وسجل القرارات يسمحان بالحفاظ على آثار مرجعية مكتوبة لما قد يقال أو أن ينجز أو يقرر. وتسمح هذه الوثائق التي توزع على أكبر عدد ممكن من الأشخاص، وخاصة عبر البريد الإلكتروني، بالتعامل مع الفاعلين المعنيين بالمشروع بنفس مستوى الإعلام وبانسجام العمليات؛
- **التواصل الداخلي**، ويمكنه استعمال المؤائد المستديرة، والدعامات المكتوبة (الملف الإعلامي، مطويات، نشرة العمالة/الإقليم)، وعروض الشرائح خلال الاجتماعات، والتكوين أو غيرها، فضلا عن موقع الإنترنيت أو حتى الأنترانيت (Intranet) التابع للعمالة/الإقليم؛
- **التواصل الخارجي**، ويمكن أن يستخدم وسائل مكتوبة، وملف إعلامي شامل (خاصة بالنسبة للهيئات العمومية) و/أو مطويات (للشركاء أو العموم)، وهي وثائق يمكن الرجوع إليها أيضًا عبر موقع الإنترنيت، حيث سيتم تسليط الضوء على العمليات المتعلقة بتنفيذ برنامج تنمية العمالة أو الإقليم.

كما يتم إدراج وسائل الإعلام الأخرى (الصحافة والإذاعة والتلفزيون) ضمن مخطط تواصل شامل.

ب.5. النتائج / المنتجات المنتظرة

إدماج مخطط التواصل لمجموع وسائل التواصل.

ت) الجوانب المتعلقة بالحكامة

تسمح الحكامة الجيدة، بتحسين سير مسلسل إعداد برنامج تنمية العمالة أو الإقليم (إعدادا وتنفيذا وتتبعا وتقييما) بما يتوافق والمبادئ المنصوص عليها في دستور 2011 والقانون التنظيمي رقم 112.14 المتعلق بالعمالات والأقاليم[4].

يتم قياس مدى تفعيل هذه المبادئ، اعتمادا على مؤشرات متعارف عليها، وهي مؤشرات ضرورية لتحديد مدى نجاعة برنامج تنمية العمالة والإقليم والقدرة على الاندماج في منطق الأداء الناجع.

يقدم، الجدول أسفله، وفقا للقواعد الجاري بها العمل، عددا من المقترحات التي تسهل تفعيل هذه المبادئ حسب كل هيئة أو جهاز، وحسب كل مرحلة من مراحل مسلسل إعداد وتنفيذ وتتبع برنامج تنمية العمالة أو الإقليم.

[4] يتعلق الأمر بمبادئ: التدبير الحر، الشفافية، قيم الديمقراطية، المشاركة، المساواة، الفعالية والنجاعة، ربط المسؤولية بالمحاسبة.

الجدول رقم 4: الجوانب المتعلقة بالحكامة

المبادئ	المقتضيات القانونية	المواد المرجعية	المقترحات	الهيئات والهياكل المعنية	المرحلة
التدبير الحر	للعمالة أو الإقليم، في حدود اختصاصاتها المنصوص عليها، سلطة التداول بكيفية ديمقراطية، وسلطة تنفيذ مداولاتها ومقرراتها،...	المادة 1 و3، القانون التنظيمي 112.14	—	• والي الجهة • عامل العمالة أو الإقليم • رئيس مجلس العمالة أو الإقليم • أعضاء مجلس العمالة أو الإقليم.	كل مراحل الإعداد
الشفافية	يعلق بمقر العمالة أو الإقليم قرار إعداد مشروع برنامج تنمية العمالة أو الإقليم داخل أجل الخمسة عشر (15) يوما الموالية لانعقاد الاجتماع الإخباري والتشاوري	المادتان 4 و5، مرسوم 2.16.300.	تسهيل الولوج إلى المعلومات المتعلقة بالجدولة الزمنية لعملية إعداد مشروع برنامج تنمية العمالة أو الإقليم.	• رئيس مجلس العمالة أو الإقليم • مدير المصالح • مكتب المجلس • رؤساء اللجان الدائمة ونوابهم • كاتب المجلس • عامل العمالة أو الإقليم أو من ينوب عنه • والي الجهة • ممثلو المصالح اللاممركزة	عمليات التحضير والانطلاق
	يعلق بمقر العمالة أو الإقليم وينشر ملخص التقرير التقييمي السنوي لبرنامج تنمية العمالة أو الإقليم	المرسوم رقم 2.16.300	• تنويع وسائل التواصل لنشر ملخص تقرير التقييم	رئيس مجلس العمالة أو الإقليم	تتبع التنفيذ

المبادئ	المقتضيات القانونية	المواد المرجعية	المقترحات	الهيئات والهياكل المعنية	المرحلة
الشفافية (تابع)	احترام المبادئ التالية في إطار التدبير الحر: ترسيخ القيم الديمقراطية، والشفافية، والمساءلة والمسؤولية	المادة 213 من القانون التنظيمي 112.14 والمادتين 10 و15 من المرسوم 2.16.300	• التعليق المنظم على محتوى وثيقة التشخيص، والنتائج وترتيب الأولويات، والبرمجة متعددة السنوات، • وثيقة مشروع تنمية العمالة أو الإقليم • مضمون منظومة التتبع، إضافة إلى القرارات المرتبطة بها.	• رئيس مجلس العمالة أو الإقليم • أعضاء المجلس • مدير المصالح	المراحل 1، 3، 4 و5.
قيم الديمقراطية	احترام المبادئ العامة التالية: - الشفافية؛ - المحاسبة؛ - المسؤولية.	المادة 213 من القانون التنظيمي 112.14 والمادة 7 من المرسوم 2.16.300	تفعيل المقتضيات المتعلقة بالديمقراطية التداولية خلال مسلسل الإعداد، وخاصة تلك المنصوص عليها في النظام الداخلي.	• رئيس مجلس العمالة أو الإقليم • أعضاء المجلس	المراحل 1، 2، 3، 4.
	نعرض النقط المدرجة في جدول أعمال المجلس لزوما على اللجان الدائمة المختصة لدراستها...	المادة 29، القانون التنظيمي 113.14		• رئيس مجلس العمالة أو الإقليم • اللجان الدائمة	• المرحلة 5
	يمكن للمجلس أن يحدث عند الاقتضاء، لجانا موضوعاتية مؤقتة تناط بها دراسة قضايا معينة.	المادة 30، القانون التنظيمي 112.14	يمكن أن تتم دراسة عدد من الجوانب المتعلقة بمراحل إعداد برنامج تنمية العمالة أو الإقليم من قبل لجان يتم إحداثها.	• رئيس مجلس العمالة أو الإقليم • لجان موضوعاتية مؤقتة محدثة	مجموع المراحل

المبادئ	المقتضيات القانونية	المواد المرجعية	المقترحات	الهيئات والهياكل المعنية	المرحلة
قيم الديمقراطية (تابع)	يمكن لأعضاء المجلس، توجيه أسئلة كتابية إلى رئيس المجلس حول كل مسألة تهم مصالح العمالة أو الإقليم.	المادة 47، القانون التنظيمي 112.14	يمكن أن يتم طرح أسئلة تتعلق بسير مسلسل إعداد برنامج تنمية العمالة أو الإقليم على رئيس المجلس.	• رئيس مجلس العمالة أو الإقليم • أعضاء المجلس	مجموع المراحل
المشاركة	يمكن مطالبة المجلس بإدراج نقطة تدخل في صلاحياته ضمن جدول أعماله، واردة من المواطنين والجمعيات	الفصل 139 من الدستور. المواد من 112 إلى 116 (قانون 112.14)	يتم إدراج الملتمسات والعرائض التي تم قبولها، في جدول أعمال دورات المجلس.	• أعضاء المجلس • مكتب الضبط • المجتمع المدني المحلي وممثلو الساكنة	مجموع مراحل الإعداد
		المادة 80، القانون التنظيمي 112.14 والمواد 5، 7، 8، 10، 11 و14 من مرسوم 2.16.300.	إشراك مجموع الفاعلين المحليين في تتبع المراحل.	• رئيس مجلس العمالة أو الإقليم • أعضاء مجلس العمالة أو الإقليم • اللجان • المجتمع المدني المحلي وممثلو الساكنة	مراحل التحضير
المساواة	احترام مبادئ المساواة بين المواطنين في ولوج المرافق العمومية التابعة للعمالة أو الإقليم؛	المادة 213، القانون التنظيمي 112.14	أخذ الحاجيات الأكثر إلحاحا في ترتيب الأولويات	• المجلس • هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع	المرحلتان 1، 2 و3

المبادئ	المقتضيات القانونية	المواد المرجعية	المقترحات	الهيئات والهياكل المعنية	المرحلة
الفعالية - النجاعة	البرنامج عبارة عن مجموعة متناسقة من المشاريع أو العمليات، تقرن به أهداف محددة وفق غايات ذات منفعة عامة وكذا مؤشرات مرقمة لقياس النتائج المتوخاة.	المادة 150، القانون التنظيمي 112.14 والمواد 5 و6 من مرسوم 16.02.300	من المهم الاستفادة من المساعدة التقنية التي تقدمها المصالح اللاممركزة في إطار التنسيق الذي يقدمه العامل	• مجلس العمالة أو الإقليم • هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع • المصالح اللاممركزة	المرحلة 5
	تحديد المشاريع والأنشطة ذات الأولوية مع الأخذ بعين الاعتبار الإمكانيات المادية المتوفرة أو التي يمكن تعبئتها	المادة 6، مرسوم 2.16.300.	تدقيق تتبع الإنجازات المادية والمالية	• رئيس المجلس • اللجان المعنية	المرحلة 3-4
	يقوم رئيس مجلس العمالة أو الإقليم بإعداد تقرير سنوي لتقييم تنفيذ برنامج. تنمية العمالة أو الإقليم	المادة 14 من مرسوم 2.16.300.	—	• رئيس المجلس	مرحلة الإنجاز
المساءلة (ربط المسؤولية بالمحاسبة)	تحدث مجالس العمالات أو الأقاليم آليات تشاركية للحوار والتشاور لتيسير مساهمة المواطنات والمواطنين والجمعيات في إعداد برامج العمل وتتبعها طبقا للكيفيات المحددة في النظام الداخلي للعمالة أو الإقليم.	المادة 110، القانون التنظيمي 112.14 والمادة 4 من مرسوم 2.16.300.	يتعين السماح للعموم بالاطلاع على تقارير اللقاءات المقررة في النظام الداخلي للجماعة (من خلال النشر، التعليق، التبليغ...)	• رئيس المجلس • أعضاء المكتب • أعضاء المجلس • اللجان المعنية • عامل العمالة أو الإقليم أو من ينوب عنه • والي الجهة	مرحلة 1 و3

المبادئ	المقتضيات القانونية	المواد المرجعية	المقترحات	الهيئات والهياكل المعنية	المرحلة
المساءلة (ربط المسؤولية بالمحاسبة) (تابع)	يشار إلى أهداف برنامج تنمية العمالة أو الإقليم والمؤشرات المتعلقة به في مشروع نجاعة الأداء المعد من قبل الآمر بالصرف. يقدم هذا المشروع للجنة المكلفة بالميزانية والشؤون المالية والبرمجة'	المادة 150، القانون التنظيمي 112.14	إشراك الفاعلين المحليين عند عرض النتائج والتتبع	• رئيس المجلس • اللجنة المكلفة بالميزانية والشؤون المالية والبرمجة • هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع • المصالح اللاممركزة (عند الاقتضاء)	مرحلة الإنجاز

ث) الترافع وتعبئة الموارد

يتم تمويل برنامج تنمية العمالة أو الإقليم، بناء على مواردهما المالية، وبفضل تعبئة موارد مالية خارجية، وخاصة في إطار علاقات الشراكة، والتعاون والتضامن الذي يشكل أحد أهم مبادئ الحكامة التي نص عليها دستور 2011 والقانون التنظيمي 112.14.

وبناء عليه، من الضروري الإشراك الفعلي لمجموع المتدخلين في إعداد وتنفيذ برنامج تنمية العمالة أو الإقليم من أجل تحقيق:

- مصداقية أكبر للتدخل؛
- حكامة أفضل في تدبير الاستثمار المحلي؛
- فعالية ونجاعة أكبر في تفعيل السياسات العمومية؛
- الاستعمال المشترك للوسائل والموارد؛
- تمفصل حقيقي بين الفاعلين على مستوى العمالة أو الإقليم، وعلى الصعيد الجهوي، والوطني والدولي (عند الاقتضاء).

ويوضح الجدول الموالي منطق الترافع وتنفيذه وتتبعه خلال مراحل إعداد برنامج تنمية العمالة أو الإقليم.

الجدول رقم 5: **منهجية تعبئة الموارد لإنجاز برنامج تنمية العمالة أو الإقليم**

العملية/النشاط	المسؤول داخل العمالة أو الإقليم	ما ينبغي إنجازه/تحديده	توقيت العملية/النشاط
انتقاء الشركاء	الفريق المكلف بتحضير وإعداد مشروع برنامج تنمية العمالة أو الإقليم	تحديد وانتقاء الشركاء المحتملين خلال تحضير وإعداد التشخيص من خلال قراءة محاور التدخل الممكنة، وفقا لمقتضيات المرسوم.	المرحلة 1
	رئيس المجلس	التأكد من تعبئة الشركاء المستهدفين أثناء مرحلة إعداد برنامج العمل لست وثلاث سنوات وعند الاقتضاء، أثناء وضع منظومة التتبع	المراحل 2، 3، 4 و5
وضع خطة لتعبئة الموارد	الفريق المكلف بتحضير وإعداد مشروع برنامج تنمية العمالة أو الإقليم	حصيلة التقديرات المالية من خلال تحليل الوضعية	المرحلة 4

العملية/النشاط	المسؤول داخل العمالة أو الإقليم	ما ينبغي إنجازه/تحديده	توقيت العملية/النشاط
وضع خطة لتعبئة الموارد (تابع)		الموارد اللازمة للإنجاز، انطلاقا من وثيقة المشاريع	المرحلة 4
		استهداف خصوصية كل شريك محتمل: تقديم خبرة، دعم تقني أو تمويل، ومجالات تدخله	المراحل 1، 2، 3، 4.
	رئيس المجلس أعضاء المجلس	تتبع الإنجازات من حيث تعبئة الموارد	انطلاقا من المرحلة الخامسة
اختيار أدوات وآليات المخطط	الفريق المكلف بإعداد برنامج تنمية العمالة أو الإقليم	أدوات الإعلام على المستوى المحلي (تحصيل الضرائب من الفاعلين الاقتصاديين).	
		أدوات «كلاسيكية» لتعبئة المواطنين (لتحصيل الضرائب من الأفراد).	انطلاقا من مرحلة إطلاق مسلسل إعداد برنامج تنمية العمالة أو الإقليم
	رئيس المجلس	التواصل المباشر مع المسؤولين	
		التواصل مع الجمعيات أو مجموعات الضغط	انطلاقا من المرحلة 2
تحديد محتوى وشكل الرسالة	الفريق المكلف بإعداد برنامج تنمية العمالة أو الإقليم	أخذ شكل الرسالة بعين الاعتبار اختيار حكيم لحامل الرسالة	انطلاقا من المرحلة 1
		التحسيس والتواصل حول برنامج تنمية العمالة أو الإقليم	
إحداث آلية لتتبع تعبئة الموارد	رئيس المجلس أعضاء المجلس	إعداد وتتبع خطة الترافع من أجل تعبئة الموارد	انطلاقا من المرحلة 3

الملحقات

الملحق 1 : ملخص المرجعيات القانونية لبرنامج تنمية العمالة أو الإقليم

الصفة القانونية للوثيقة	تاريخ النشر	المواضيع	المواد المعنية
الدستور	يوليو 2011	المقتضيات الدستورية الرئيسية المتعلقة بالجماعات الترابية ووسائل التنمية	الفصول: 31، 137، 138، 139، 140، 141، 143، 144، 145.
القانون التنظيمي رقم 112.14	يوليو 2015	متعلق بالعمالات والأقاليم	المواد: 44، 78، 79، 80، 81، 82، 83، 84، 92، 95، 99، 109، 110، 111، 150، 173، 175، 181، 215.
المراسيم	مرسوم رقم 2.16.300 بتاريخ 29 يونيو 2016	يحدد مسطرة إعداد برنامج تنمية العمالة والإقليم وتتبعه وتحيينه وتقييمه وآليات الحوار والتشاور لإعداده.	المواد: 2، 3، 6، 7، 8، 9، 10، 11، 12، 13، 14، 15، 16
	مرسوم رقم 2.16.303 بتاريخ 29 يونيو 2016	لتطبيق أحكام المادة 50 من القانون التنظيمي رقم 112.14 المتعلق بالعمالات والأقاليم	
	مرسوم رقم 2.16.306 بتاريخ 29 يونيو 2016	يحدد مضمون البرمجة الممتدة لثلاث سنوات لميزانية العمالة أو الإقليم وأساليب إعدادها	المواد: 1، 2، 3، 4، 5
	مرسوم رقم 2.16.309 بتاريخ 29 يونيو 2016	يحدد شروط وكيفيات تحويل الاعتمادات المفتوحة لميزانية العمالة أو الإقليم	المواد: 2، 3، 4، 5، 6
	مرسوم رقم 2.16.312 بتاريخ 29 يونيو 2016	يحدد طرق ترحيل الاعتمادات المفتوحة في ميزانية أو العمالة أو الإقليم	المواد: 1، 2، 3
	مرسوم رقم 2.16.315 بتاريخ 29 يونيو 2016	لوضع قائمة بالوثائق الواجب إرفاقها بميزانية العمالة أو الإقليم المعروضة على لجنة الميزانية والشؤون المالية والبرمجة	
	مرسوم رقم 2.16.318 بتاريخ 29 يونيو 2016	بتحديد كيفيات تحضير القوائم المالية والمحاسبية المرافقة لميزانية العمالة أو الإقليم	
	مرسوم رقم 2.17.305 بتاريخ 8 شوال 1438 (3 يوليو 2017)	بتحديد الأولويات والأدوات اللازمة لمواكبة العمالة أو الإقليم لبلوغ حكامة جيدة في تدبير شؤونها وممارسة الاختصاصات الموكولة إليها	

الملحق 2 : ماهية برنامج تنمية العمالة أو الإقليم، عرض موجز من خلال بعض الأسئلة

أ) برنامج تنمية العمالة أو الإقليم: ماذا يعني؟

يتعلق الأمر بإطار مرجعي لبرمجة المشاريع والأنشطة ذات الأولوية. وكما هو وارد في المادة 150 من القانون التنظيمي رقم 112.14 المتعلق بالعمالات والأقاليم:

«البرنامج عبارة عن مجموعة متناسقة من المشاريع أو العمليات، تقرن به أهداف محددة وفق غايات ذات منفعة عامة وكذا مؤشرات مرقمة لقياس النتائج المتوخاة، والتي ستخضع للتقييم قصد التحقق من شروط الفعالية والنجاعة والجودة المرتبطة بالإنجازات.

تضمن أهداف برنامج معين والمؤشرات المتعلقة به في مشروع نجاعة الأداء المعد من قبل الآمر بالصرف، ويقدم هذا المشروع للجنة المكلفة بالميزانية والشؤون المالية والبرمجة.

يؤخذ بعين الاعتبار معيار النوع في تحديد الأهداف والمؤشرات المشار إليها أعلاه.»

يتطلب تحليل هذه المقتضيات سلسلة من الأجوبة على الأسئلة التالية:

- ما هو **البرنامج؟**
- ما هي **مجموعة المشاريع أو العمليات المتناسقة؟**
- ماذا تعني **«الأهداف المحددة وفق غايات ذات منفعة عامة»؟**
- بأي **تقييم** يتعلق الأمر؟
- ما هي شروط **الفعالية والنجاعة والجودة** المرتبطة بالإنجازات؟
- ما هو **مشروع نجاعة الأداء؟**

1. ما هو البرنامج؟

يمكن فهم برنامج تنمية العمالة أو الإقليم على النحو التالي:

- «البرنامج عبارة عن مجموعة من المشاريع والأنشطة المتناسقة في الزمن والمكان الرامية إلى بلوغ نتائج يمكن التحقق منها موضوعيا».
- وهو «إطار مرجعي لبرمجة مشاريع وأنشطة ذات أولوية متوقعة من أجل إنجازها في العمالات والأقاليم».

مقاربة البرنامج هي عملية تسمح بتمفصل الأولويات وإنجاز أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية والبشرية والمستدامة للعمالة أو الأقاليم في إطار متماسك وتشاركي.

وبعبارة أخرى، فإن مقاربة البرنامج هي عملية برمجة وآلية للتنسيق والانسجام.

2. ما معنى مجموعة المشاريع أو العمليات المتناسقة؟

يخضع البرنامج لمنطق اقتصادي يدمج العديد من المشاريع بطريقة متناسقة تهدف إلى تحقيق أولويات العمالة أو الإقليم. يتم اعتماد مقاربة البرنامج لعدة أسباب تتمثل في تجنب ما يلي:

- إعداد مشاريع من شأنها أن تكون متفرقة بين مجموعة من الأنشطة؛
- المجازفة بإمكانية تكرار مشاريع أخرى؛
- وضع تصور لمشاريع معزولة ومتباينة بدون تأثير قوي وحقيقي ولكنها محدودة للغاية على المدى الطويل.

3. ماذا تعني «الأهداف المحددة وفق غايات ذات منفعة عامة»؟

تعني أن برنامج تنمية العمالة أو الإقليم يشكل **بنية برنامجية** لها مواصفات:

- ينجم هذا البرنامج عن الأولويات الاستراتيجية الخاصة بالعمالة أو الإقليم، وله أهداف عامة في إطار مخطط له، على مدى ست سنوات؛
- يخضع **لرؤية وأهداف استراتيجية للتنمية** تتعهد العمالة أو الإقليم بتحقيقها على المدى المتوسط، والتي تنطوي على عملية تغيير تهدف إلى الاستجابة للاحتياجات الخاصة المحددة؛
- يجب أن يقوم بتجميع الأنشطة التي تشكل **وحدة متماسكة**، في تمفصل وثيق مع أنشطة الدولة والجهة؛
- يصف المنتجات التي تنجم عن التركيب بين مجموعة من المشاريع والعمليات والأنشطة أو المهام ذات الصلة الوثيقة والضرورية لتحقيق النتائج المتوخاة.

4. ما هي شروط الفعالية والنجاعة والجودة المرتبطة بالإنجازات؟

يتضمن البرنامج، القائم على تقييمات واقعية لقدرات العمالة أو الإقليم أهدافًا خاصة ومترابطة، تؤدي مباشرة، بمجرد تحقيقها، إلى تحقيق الأهداف العامة المحددة مسبقًا.

يجب أن تكون هذه الأهداف واقعية وقابلة للتحقيق بما فيه الكفاية للمساهمة في برنامج تنمية العمالة أو الإقليم، والسماح في نهاية المطاف بتحقيق الأهداف التي حددتها الدولة.

يجب أن تأخذ هذه الأهداف بعين الاعتبار:

- **الفعالية**: يتعلق الأمر بأهداف تحسين الواقع الاقتصادي والاجتماعي والبيئي والثقافي والصحي... الذي يعيش فيه المواطنات والمواطنون. لا تشير إلى ما تفعله الإدارة (خدماتها ومنتجاتها)، ولكن إلى آثار عملها؛
- **جودة الخدمة**: يتعلق الأمر بأهداف تحسين جودة الخدمة المقدمة للمستعمل والقدرة على إرضاء المستفيد؛
- **النجاعة**: يهم الأمر أهداف تحسين الوسائل المستخدمة من خلال ربط المنتجات التي تم الحصول عليها بالموارد المستهلكة. وتسمح بإبراز أنه يمكن تحسين إنتاج الجماعة بالنسبة لمستوى معين من الموارد، أو أنه، يمكن تقليل الوسائل المستخدمة بالنسبة لمستوى معين من الإنتاج (المصدر: وزارة الاقتصاد والمالية، دليل الأداء).

5. ما هو مشروع فعالية الأداء؟

مشروع فعالية الأداء هو التزام بالنتائج المحققة. يقدم ويوضح:

- الأهداف الإستراتيجية وأسباب اختيارها؛
- الأهداف المرقمة بالنسبة للمؤشرات المختارة وطريقة بنائها؛
- أهم الأهداف الإجرائية بشكل يسمح بقياس فعالية التدابير المتخذة.

يجب أن تكون أهداف فعالية الأداء:

- في عدد محدود، ذي تمثيلية للجوانب الأساسية للبرنامج؛
- مبينة بعبارات واضحة وبسيطة ودقيقة وملموسة ومفسرة جيداً؛
- تشهد على تحسن فعالية الإنفاق العمومي: يجب تجنب أهداف النشاط أو الوسائل؛
- تترجم إلى رافعات للعمل: يجب أن تُعزى الوسائل اللازمة لتحقيقها إلى البرنامج المعني وألا تقع ضمن اختصاص برامج أو أجهزة أخرى أو أن تكون مفرطة الارتباط بالوسط السوسيو-اقتصادي؛
- قابلة للقياس بمؤشرات الأداء التي تستند على التوقعات والقيم المستهدفة (المصدر: وزارة الاقتصاد والمالية، مشروع الأداء).

يفضي **مشروع فعالية الأداء**، في نهاية كل سنة، إلى إنجاز تقرير أداء يبرز نتائج التوقعات التي تحققت في نهاية السنة المالية.

ب) برنامج تنمية العمالة أو الإقليم: لماذا، وما جدواه؟

البرنامج هو منهجية عامة مندمجة من أجل:

- مواجهة مشاكل التنمية في العمالة أو الإقليم؛
- تحسين التشاور مع الفاعلين المحليين في مجال التنمية الجهوية والوطنية؛
- توجيه دعم الموارد لأهداف التنمية الاجتماعية بشكل أفضل؛
- تقديم دعم متزايد لتنسيق المساعدات وتعبئة الموارد.

على المستوى الاستراتيجي، تكمن جدوى برنامج تنمية العمالة أو الإقليم في إعطاء رؤية أوضح للسياسة العمومية المحلية لأنه يحدد أولويات العمالة أو الإقليم.

ويسعى برنامج تنمية العمالة أو الإقليم إلى النهوض بالتنمية الاجتماعية، وخاصة في الأوساط القروية والحضرية. كما يقر ويحدد، لمدة ست سنوات، المشاريع والعمليات التنموية التي يتم التخطيط لبرمجتها وإنجازها فوق تراب العمالة أو الإقليم، مع الأخذ بعين الاعتبار العناصر التالية:

- مواكبة برنامج تنمية العمالة أو الإقليم لسياسات واستراتيجيات الدولة فيما يتعلق بتلبية الاحتياجات من التجهيزات والخدمات الأساسية، والتنمية الاجتماعية في الوسط القروي، ومكافحة التهميش والهشاشة في مختلف القطاعات الاجتماعية؛
- تحسين السياسات الاجتماعية وظروف العيش المحلية؛
- المساهمة في تحقيق تقدم حقيقي في مجالات الشفافية والاندماج الاجتماعي والمشاركة والمواطنة والمسؤولية وحل الشكاوى والمساءلة؛
- الانسجام مع برنامج التنمية الجهوية عند الاقتضاء؛
- إدماج مقاربة النوع في توضيب وتنفيذ وتقييم برنامج تنمية العمالة أو الإقليم؛
- إدماج المقاربة البيئية لتحقيق التنمية المستدامة؛
- مراعاة الإمكانيات المالية القائمة والقابلة للتعبئة والالتزامات المتفق عليها بين العمالة أو الإقليم والمجموعات الإقليمية الأخرى والمنظمات والمؤسسات العامة والقطاعين الاقتصادي والاجتماعي؛
- الأخذ بعين الاعتبار الإمكانيات المالية القائمة والقابلة للتعبئة إضافة إلى الالتزامات المتفق عليها بين العمالة أو الإقليم والجماعات الترابية الأخرى والمنظمات والمؤسسات العمومية والقطاعات الاقتصادية والاجتماعية.

الملحق 3: المنهجية التشاركية في مسلسل إعداد برنامج تنمية العمالة أو الإقليم

انطلاقا من المقتضيات الدستورية والقوانين التنظيمية، تعتبر المنهجية التشاركية أمرًا محوريًا في مسلسل إعداد برنامج تنمية العمالة أو الإقليم.

1. من أجل استيعاب المنهجية التشاركية لبرنامج تنمية العمالة أو الإقليم

ما هي المشاركة؟

إنها «عملية يقوم من خلالها أشخاص معنيون (الأطراف المعنية) بالتأثير والمراقبة، بشكل مشترك، على مبادرات سياسة التنمية والقرارات والموارد التي تهمها»، على مستوى العمالة أو الإقليم.

وهذا يعني عملياً «اعتماد تدابير من أجل:

- تحديد الأطراف المعنية؛
- تبادل المعلومات معهم؛
- الاستماع إلى آرائهم؛
- إشراكهم في عملية التخطيط التنموي وعملية صنع القرار، والمساهمة في بناء قدراتهم؛
- منحهم الفرصة لبدء وتدبير ومراقبة تنميتهم الخاصة بأنفسهم ».

ما هي مختلف درجات وأشكال المشاركة؟

- **الإعلام**: الإخبار
- **الاستشارة**: طلب رأي معين
- **التشاور**: التفاوض مع
- **البناء المشترك**: العمل مع

لماذا المشاركة؟

تتم المشاركة، بالضبط، من أجل:

- أن يكون المرء على علم: يشارك شخص أو منظمة عندما ينضم إلى شبكة للمعارف ويستفيد من اقتسام المعلومات؛

- أن يكون المرء طرفا: عندما تتم دعوته، ويُطلب منه إبداء رأيه حول مسألة أو إشكالية معينة؛
- الترويج الذاتي والدفاع عن المصالح: يشارك شخص أو منظمة للترويج لأفكاره والدفاع عن مصالح؛
- أن يصبح فاعلا: يشارك شخص أو مؤسسة عندما يصبح قوة اقتراحية وفاعلة، وبالتالي يتقاسم المسؤولية في حالة معينة.

ماذا يعني تعزيز المشاركة ضمن منهجية تدبير التنمية المحلية حسب المشروع (المشاريع التشاركية)؟

«تعزيز المشاركة يعني تعلم ما يلي:

- التواصل مع السكان المعنيين على جميع المستويات؛
- إشراك الأطراف المعنية في جميع مراحل دورة المشروع؛
- ضمان صوت للنساء والفئات الأخرى التي لا تشارك عادة؛
- تعزيز دور المجتمع المدني في عملية التنمية المحلية؛
- استعمال الأساليب والتقنيات التشاركية؛
- إحداث آليات لصنع القرار بشكل لا مركزي؛
- دعم بناء القدرات للمؤسسات المحلية».

كيف تتم المشاركة؟

تتم المشاركة من خلال:

المشاركة/التحسيس: في مشروع ما، يمكن أن تأخذ المشاركة شكل حملة إعلامية وتحسيسية بخصوص قضية محددة؛

المشاركة/تقاسم التكاليف: يجب أن يشارك المستفيدون، ماليًا أو من خلال العمل، في الإنجازات المخولة لهم؛

المشاركة/التشاور: لا يتدخل السكان في تحديد الأهداف ولكن عند تحديد الأشكال التطبيقية للإنجاز. يستند هذا المفهوم، في ذات الوقت، على الحاجة إلى التواصل والإقرار بالخبرة المحلية؛

المشاركة/القرار المشترك: تتمثل المرحلة المثلى للمشاركة في مشاركة القرار الذي سيتم اتخاذه. في إطار مشروع معين، يتم اتخاذ هذا القرار المشترك في البداية، وبالتحديد عند صياغة المشروع، خلال جلسات/أوراش عمل لعرض أنشطة المشروع والاستماع إلى المشاركين على اختلاف تعبيراتهم.

2. تنفيذ المنهجية التشاركية في مسلسل برنامج تنمية العمالة أو الإقليم

على أي مستويات تتم المشاركة في مسلسل برنامج تنمية العمالة أو الإقليم؟

يشمل تنفيذ المنهجية التشاركية مختلف مراحل إعداد، وتتبع وتقييم برنامج تنمية العمالة أو الإقليم. لذلك، وجب تحديد المنهجية التشاركية وطرائقها خلال مرحلة إعداد برنامج تنمية العمالة أو الإقليم.

ما هي الأساليب والتقنيات التي يتعين اتباعها في برنامج تنمية العمالة أو الإقليم لكي يكون تشاركي؟

في سياق إعداد برنامج تنمية العمالة أو الإقليم، يشتمل البعد التشاركي على اجتماعات عامة (استشارات عامة) وأوراش عمل للتبادل (أوراش عمل موضوعاتية، أوراش عمل تستهدف فئات معينة من السكان، الخ) يتم تنظيمها خلال مراحل التشخيص، وتحديد أولويات تنمية العمالة أو الإقليم، وتحديد العمليات والمشاريع ذات الأولوية للبرنامج.

وتتم المشاركة أيضا من خلال الإشراك المنتظم للهيئة الاستشارية المكلفة بدراسة القضايا المتعلقة بتفعيل مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع، في جميع مراحل مسلسل إعداد تنمية برنامج تنمية العمالة أو الإقليم وتتبعه وتقييمه.

كما يتم التخطيط التشاركي في إطار برنامج تنمية العمالة أو الإقليم من خلال تحليل نقط القوة والضعف والفرص والمخاطر.

التخطيط التشاركي	**تحليل نقط القوة والضعف والفرص والمخاطر:** • تحديد الموضوع / النشاط المراد تقييمه؛ • إعداد مصفوفة نقط القوة والضعف والفرص والمخاطر؛ • دعوة الأطراف المعنية للمساهمة في ملء الخانات الأربع (نقاط القوة، نقاط الضعف، الفرص والمخاطر)؛ • بمجرد استكمال المصفوفة، يجب نقاش الاستراتيجيات والعمليات الرامية إلى: – استثمار نقاط القوة؛ – سد الثغرات؛ – الرفع من الفرص؛ – التقليل من المخاطر؛ – إعطاء الأولوية للاستراتيجيات والعمليات المقترحة؛ – وضع خطة عمل توضح التسلسل الزمني للعمليات وتحديد المهام.

شروط نجاح برنامج تنمية العمالة أو الإقليم تشاركي

عوامل مشجعة على المشاركة	الخصائص الرئيسية لـبرنامج تشاركي لتنمية العمالة أو الإقليم
• دعم المقاربة التشاركية من قبل العمالة أو الإقليم؛ • الطبيعة اللاممركزة لآليات اتخاذ القرار؛ • تجربة أو خبرة الهيئات التنفيذية وشركاء المقاربة التشاركية؛ • توافر موارد مالية كافية لتغطية الأنشطة التشاركية؛ • أهمية المشاريع القائمة على الحاجيات المعبر عنها محلياً والمنتجة لفوائد اقتصادية واجتماعية واضحة؛ • إدراك أكبر للحاجيات والأولويات التنموية للعمالة أو الإقليم؛ • تحديد أفضل لانشغالات السكان ذات الأولوية ووجهات نظرهم؛ • تحديد العمليات المناسبة للتجاوب مع الطلب المعبر عنه؛ • شفافية أكبر ومسؤولية في تحديد الأولويات واتخاذ القرار؛ • حوار / تعاون أفضل بين العمالة أو الإقليم ومختلف الأطراف المعنية.	البرنامج التشاركي لتنمية العمالة أو الإقليم هو البرنامج الذي: • ينبني على الحاجيات المعلنة للأطراف المعنية الرئيسية؛ • لديه خطة عمل تحدد كيفية مشاركة هذه الأطراف طيلة البرنامج؛ • يعتمد على الأطراف المعنية التي تقوم بدور نشط في إعداد وتنفيذ وتقييم البرنامج؛ • لديه استراتيجية للنوع محددة بدقة، وضمان تمثيلية النساء في هيئات اتخاذ القرار؛ • يعتمد درجة من المرونة في أنشطة المشروع والقدرة على التجاوب بسرعة مع الطلب (إمكانية الاختيار من بين العديد من المشاريع الفرعية المحتملة)؛ • ينص على تسهيل أو دعم العملية من قبل الأطراف المعنية؛ • يشرك المجتمع المدني (المنظمات غير الحكومية) في تصور وتنفيذ وتتبع البرنامج؛ • يشمل جوانب للتكوين وبناء القدرات وتنفيذ المشاريع؛ • يوفر آليات للتواصل / الإعلام حول إعداد وتنفيذ وتتبع مشاريع البرامج؛ • يدمج في تصوره نظامًا تشاركيا للتتبع والتقييم.

الملحق 4: قائمة المعطيات اللازم تجميعها

تعد هذه القائمة لائحة أولية للمعطيات الواجب توفرها أثناء القيام بعملية التشخيص، هذه القائمة ليست نهائية أو إجمالية لجميع المؤشرات ويمكن تتميمها حسب السياق المتواجدة فيه العمالة أو الإقليم.

المعطيات المجالية والسكانية:

- المساحة؛
- الموقع الجغرافي؛
- التقسيم الإداري؛
- خرائط مجالية؛
- عدد السكان حسب الوسط والجنس؛
- نسبة النمو السكان خلال الثلاث إحصاءات السابقة حسب الوسط والجنس؛
- تطور بنية الأعمار خلال العقد الأخير حسب الوسط والجنس.

المعطيات السوسيو-اقتصادية:

- مؤشرات الفقر والهشاشة؛
- نسبة الفقر على صعيد الوطني، الجهوي (للمقارنة)، العمالة أو الإقليم، الجماعة (وسط حضري أو قروي)؛
- نسبة الهشاشة على صعيد الوطني، الجهوي (للمقارنة)، العمالة أو الإقليم، الجماعة (وسط حضري أو قروي)؛
- معدل البطالة على صعيد الوطني، الجهوي (للمقارنة) والعمالة أو الإقليم، الجماعة حسب الوسط والجنس؛
- معدل النشاط على صعيد الوطني، الجهوي (للمقارنة) والعمالة أو الإقليم، الجماعة حسب الوسط والجنس؛
- مؤشرات نسبة التمدرس:
  - نسبة تمدرس الأطفال (7-12 سنة) على صعيد الوطني، الجهوي (للمقارنة) والعمالة أو الإقليم، الجماعة حسب الوسط والجنس؛
  - تطور نسبة التمدرس حسب الفئات العمرية، الوسط والجنس (6-11)، (12-14) و(15-17)؛
  - نسبة الهدر المدرسي حسب الفئات العمرية، الوسط والجنس.

- نسبة تغطية النقل المدرسي لحاجيات التعليم على مستوى العمالة أو الإقليم.
- معدل الأمية:
  - نسبة أمية السكان البالغين 10 سنوات فأكثر على المستوى الوطني، الجهوي والعمالة أو الإقليم (للمقارنة)؛
  - نسبة أمية السكان البالغين 10 سنوات فأكثر حسب الوسط والجنس.
- معدل انتشار الإعاقة على المستوى الوطني، الجهوي والعمالة أو الإقليم (للمقارنة).
- معدل انتشار الإعاقة حسب الوسط والجنس.
- نسبة الربط بشبكة الماء الصالح للشرب على المستوى الوطني، الجهوي والعمالة أو الإقليم (للمقارنة).
- نسبة الربط بشبكة الماء الصالح للشرب حسب الوسط (قروي، حضري) مع تحديد النسبة لكل جماعة.
- نسبة الربط بشبكة تطهير السائل على المستوى الوطني، الجهوي والعمالة أو الإقليم (للمقارنة).
- نسبة الربط بشبكة تطهير السائل حسب الوسط (قروي، حضري) مع تحديد النسبة لكل جماعة.
- نسبة الربط بشبكة الكهرباء على المستوى الوطني، الجهوي والعمالة أو الإقليم (للمقارنة).
- نسبة الربط بشبكة الكهرباء حسب الوسط (قروي، حضري) مع تحديد النسبة لكل جماعة.
- نسبة السكن السائد حسب الوسط.
- نسبة التشغيل حسب القطاعات.
- مؤشرات تتعلق بالصحة:
  - نسبة الوفيات أثناء الولادة حسب الوسط؛
  - نسبة وفيات الأطفال حسب الوسط.
- خريطة طرقية لمجال العمالة أو الإقليم (المصنفة والغير مصنفة).

الملحق 5 : أمثلة عن المؤشرات البيئية

المواضيع	أمثلة عن المؤشرات*
الصحة	• معدل الأمراض بسبب الأمراض المائية المعدية؛ • معدل الإصابة بالالتهابات التنفسية الحادة؛ • معدل الإصابة بالسل.
النفايات	• كمية النفايات المنزلية والمماثلة المنتجة؛ • معدل تجميع النفايات المنزلية والمماثلة؛ • النسبة المئوية للسكان المستفيدين من خدمة جمع النفايات؛ • حصة النفايات في المطرح (النفايات المنزلية والمماثلة)؛ • حصة النفايات المثمنة (النفايات المنزلية والنفايات المماثلة)؛ • عدد مطارح النفايات العشوائية.
التطهير السائل	• نسبة السكان المرتبطين بشبكة التطهير؛ • حصة المياه العادمة المنقاة؛ • العدد الإجمالي لمحطات معالجة مياه الصرف الصحي الوظيفية؛ • نوعية معالجة مياه الصرف الصحي (معالجة ابتدائية، ثانوية، ثلاثية)؛ • معدل معالجة مياه الصرف الصحي؛ • معدل تثمين معالجة مياه الصرف الصحي؛ • معدل التخلص من الحمولة الملوثة؛ • حجم الحمأة (مخلفات ناتجة عن معالجة وتنقية المياه) المنتجة؛ • معدل تثمين الحمأة.
الفلاحة	• المساحة الزراعية المستعملة؛ • حصة المساحات المسقية؛ • متوسط المساهمة حسب مواد المبيدات النباتية؛ • حصة المياه العادمة المعاد استعمالها بعد التنقية؛ • مساحة الأراضي المسقية بالتقنيات المقتصدة للماء (مثل التنقيط).
الطاقة	• الإنتاج العام للطاقة؛ • حصة الطاقة المتجددة؛ • استهلاك الطاقة حسب القطاع.
الصناعة	• عدد الشركات التي طبقت نظام التدبير البيئي (مثل ISO 14001)؛ • عدد الشركات التي تعالج نفاياتها السائلة قبل تصريفها؛ • معدل إعادة استعمال المياه العادمة الصناعية المعالجة.
السياحة	• عدد المنشآت الفندقية؛ • عدد الليالي السياحية التي تحققها المنشآت الفندقية؛ • عدد المنشآت التي تطبق نظام التدبير البيئي (مثل ISO 14001)؛ • عدد مناصب الشغل التي تم إحداثها حسب الجنس في قطاع السياحة؛ • عدد التعاونيات العاملة في مجال السياحة القروية.

المواضيع	أمثلة عن المؤشرات*
المناجم والمقالع	• عدد المقالع؛ • إنتاج المقالع (المواد والكميات المستخرجة)؛ • عدد المقالع التي تمت إعادة تأهيلها بعد الإغلاق؛ • عدد المناجم؛ • الإنتاج المنجمي (المواد المعدنية والكميات)؛ • عدد المناجم المهجورة بدون إعادة تأهيل؛ • عدد المناجم التي تمت إعادة تأهيلها بعد الإغلاق.
النقل	• طول الشبكة الطرقية؛ • حصة الطرق المعبدة؛ • معدل المركبات ذات محرك؛ • عدد المركبات (الخاصة والحافلات)؛ • حصة حظيرة المركبات (العمر أقل من 5 سنوات)؛ • حصة حظيرة المركبات (العمر أكثر من 5 سنوات).
السكنى والتعمير	• معدل التعمير؛ • المساحة الخضراء لكل نسمة بالوسط الحضري؛ • فقدان الأراضي الفلاحية بسبب التعمير؛ • عدد السكان الذين يعيشون في الواحات؛ • كثافة السكان في الواحات؛ • مساحة الواحات؛ • معدل تدهور الواحات.
الماء	• المساهمات السنوية للمياه السطحية؛ • المعدل السنوي لتعبئة المياه السطحية؛ • الحجم السنوي للمياه السطحية القابلة للتعبئة؛ • مستويات فرشات المياه الجوفية؛ • حجم المياه الجوفية القابلة للتعبئة؛ • مؤشر جودة المياه الجوفية؛ • حجم موارد المياه غير التقليدية المعبأة؛ • استعمال المياه الجوفية حسب القطاع.
الهواء	• عدد محطات مراقبة الهواء؛ • تواتر تجاوز معايير O_3 و SO_4 و NO_2 وMPS و Pb_3؛ • الغازات المسببة للاحتباس الحراري GES[5]: (CO_2, CH_4, NOx, NO_2, CO, COVNM, SO_2).
الغابات والتنوع البيولوجي	• المساحة الغابوية؛ • مساحة المراعي؛ • مساحة الغابات المفقودة سنويا؛

[5] GES : Gaz à Effet de Serre.

المواضيع	أمثلة عن المؤشرات*
	• المساحة الغابوية المحروقة؛ • معدل التشجير السنوي؛ • مساحة الغابات المحمية؛ • مساحة الغابات المحمية المصنفة؛ • مساحة المناطق المحمية المصنفة؛ • مساحة الواحات؛ • مساحة الواحات المتأثرة بشكل من أشكال التدهور.
المناخ والتغير المناخي	**المناخ**: • درجات الحرارة السنوية؛ • تراكم التساقطات المطرية السنوي؛ • متوسط رطوبة الهواء السنوية؛ • وردة الرياح؛ • وتيرة موجات الحرارة؛ • وتيرة الفيضانات؛ • وتيرة حالات الجفاف. **المخاطر المناخية**: • عدد الفيضانات المسجلة؛ • مساحة المناطق المتأثرة بالتصحر؛ • مساحة المناطق المعلنة قاحلة؛ • عدد السكان المتضررين من الفيضانات؛ • مقدار الضرر الناجم عن الفيضانات. **التكيف مع تغير المناخ**: • عدد الفلاحين المؤَمّنين ضد مخاطر المناخ؛ • المساحة الإجمالية المؤَمنة ضد المخاطر المناخية؛ • الحجم المحتمل للمياه المقتصدة بفضل استخدام وسائل مبتكرة.

* شبكة تركيبية للمؤشرات المقترحة في إطار نظم المعلومات البيئية ونظام تتبع وتقييم الهشاشة والتكيف للتغير المناخي.

المصدر: مشروع دمج البعد البيئي في التخطيط والتدبير المحليين: نحو إرساء التنمية المستدامة على المستوى المحلي، وزارة البيئة، وزارة الداخلية (المديرية العامة للجماعات الترابية)، برنامج الأمم المتحدة للتنمية، مرفق البيئة العالمية، وكالة التعاون الألماني، ديسمبر 2014.

الملحق 6: الرهانات البيئية للمجال الترابي: التشخيص وتحديد الأولويات

يعتبر إنجاز تشخيص تشاركي للرهانات البيئية الترابية بمثابة دعامة أساسية لتحديد الأولويات ومسارات العمل الممكنة. وسيشير محتوى هذا التشخيص، بالنسبة لكل نظام فرعي للبيئة ذي تمثيلية للمجال الترابي، إلى ما يلي:

- مؤهلات الرهانات البيئية المختارة؛
- بوادر التأثيرات الفعلية أو المحتملة (إيجابا أو سلبا)؛
- الأسباب الرئيسية (النشاط البشري، و/أو طرق الاستهلاك...)؛
- البعد المجالي/الجغرافي (محلي، جهوي، وطني)؛
- التوزيع الزمني (دائم، مؤقت، دوري...)؛
- طبيعة التأثيرات الفعلية أو المحتملة (التكلفة أو الفائدة) على الرجال والنساء؛
- طابع التأثير من حيث إمكانيات التغيير أو استحالته.

ترتيب أولويات الرهانات البيئية المجالية

يتعين على معالجة المعطيات التركيز على مسألة أولويات الرهانات البيئية، مع مراعاة استراتيجيات الفاعلين وعملهم فوق المجال الترابي (الاقتصادي، الاجتماعي، الثقافي، ثم الحكامة). ويتعلق الأمر بتحديد الرهانات البيئية الحاسمة على المدى الطويل، التي تشكل التطور المستقبلي للمجال، وذلك حسب رؤية الفاعلين المحليين وشركائهم (عموميون، خواص وجمعويون).

ومن شأن هذا أن يسمح ببناء رؤية استراتيجية للتحديات البيئية الحاسمة طويلة المدى، على المستوى الترابي، والذي ستكون موضوع تحليل استكشافي للحلول التي سيتم تقديمها. يمكن أن تستعمل رؤية الرهانات البيئية الحاسمة المجالات الرئيسية التي تتناولها الاتفاقيات الدولية كأساس لتحديد هذه الأولوية (تغير المناخ، والتنوع البيولوجي، ومكافحة التصحر)، كما يمكنها أن تستعمل المواضيع المتعلقة بغايات التنمية المستدامة:

الأولوية حسب مواضيع المواثيق الدولية:

- الرهانات من حيث المخاطر وكذلك المزايا والفرص التي يجب اغتنامها، المرتبطة بالتكيف مع تغير المناخ؛

- الرهانات المتعلقة بقضايا حماية وتثمين التنوع البيولوجي؛
- الرهانات الهامة التي أثارتها مكافحة التصحر وتدبير الأراضي والتهيئة المستدامة؛
- رهانات تنمية أنماط الإنتاج والاستهلاك صديقة البيئة.

الأولوية حسب غايات التنمية المستدامة:

- رهانات تحسين إطار عيش سكان المجال الترابي؛
- رهانات احترام النظم البيئية والتوازنات الإيكولوجية؛
- رهانات الحفاظ على المناظر الطبيعية والتراث؛
- رهانات الحد من الأضرار الذي تلحق بالبيئة؛
- رهانات حماية الموارد الطبيعية؛
- رهانات الوقاية من المخاطر المناخية.

الأولوية حسب القراءات المختلفة لواقع الحال من قبل الفاعلين المحليين:

- الرهانات الموضوعاتية (حسب المجال / البعد البيئي)؛
- الرهانات الأفقية؛
- الرهانات حسب نوع النشاط البشري أو حسب الفاعلين؛
- الرهانات الترابية.

الملحق 7: أبعاد التحليل لتحديد وتحليل وتوصيف أوجه اللامساواة بين الجنسين في العمالات والأقاليم[6]

1. الولوج إلى التعليم

يتيح هذا البُعد تحديد وقياس أوجه اللامساواة القائمة بين الرجال والنساء في مجال الولوج إلى التعليم.
يُقاس هذا البُعد في المغرب أيضًا بمعدل أمية النساء مقارنةً بالرجال.
المؤشرات المستخدمة بالنسبة للولوج إلى التعليم:

- الولوج إلى مرحلة التعليم الأولي للفتيات والفتيان
- ولوج الإناث إلى التعليم الابتدائي مقارنة بالذكور
- ولوج الإناث إلى التعليم الثانوي الإعدادي مقارنة بالذكور
- ولوج الإناث إلى التعليم الثانوي تأهيلي مقارنة بالذكور
- ولوج الإناث إلى التعليم العالي مقارنة بالذكور
- معدل الهدر المدرسي للإناث بين كل سلك مقابل الهدر المدرسي للذكور
- ولوج الإناث والذكور إلى التكوين المهني
- معدل أمية الإناث مقارنة مع الرجال

2. الولوج إلى الخدمات الصحية

تقاس اللامساواة في الولوج الى الخدمات الصحية، بأمد الحياة عند الولادة لدى الإناث مقارنة بالذكور.
وتجدر الاشارة الى أنه لأسباب بيولوجية، فإن أمد الحياة عند الولادة لدى الإناث يكون أعلى، بشكل منتظم، مقارنة بالذكور (يقدر الفرق في المتوسط ما بين 4 الى 5 سنوات على المستوى العالمي). من أجل قياس أوجه اللامساواة هذه، يوصى بمقارنة أمد الحياة عند الولادة لدى الذكور والإناث لنفس الجماعة بالمتوسط العالمي[6] وبعد ذلك مقارنة الفوارق بينهما.
علاوة على ذلك، فإن الصحة الإنجابية التي يتم تحليلها من خلال وفيات الإناث عند الولادة، يعد مؤشرا أساسيا في تقدير ولوج الإناث للرعاية الصحية.
المؤشرات المستعملة لقياس الولوج للخدمات الصحية:

- الفرق الملاحظ بين:
  - الفرق في أمد الحياة عند الولادة بين الإناث المغربيات في الجماعة والإناث في العالم
  - الفرق في أمد الحياة عند الولادة بين الذكور المغاربة في الجماعة والذكور في العالم
- معدل وفيات الإناث أثناء الولادة

3. المشاركة في الحياة الاقتصادية

يتمتع الرجال والنساء بحقوق متساوية في الولوج الى الموارد الطبيعية والمالية. وتضمن لهم هذه الحقوق نفس الفرص للمشاركة في خلق القيمة الاقتصادية وبالتالي الاستفادة من الثروات التي تم إنتاجها.

[6] في سنة 2015، أكدت منظمة الصحة العالمية أن الفرق في أمل الحياة بين الذكور والإناث يساوي 4-6 سنوات (المتوسط العالمي).

تستند المساواة بين الرجال والنساء في المشاركة في الحياة الاقتصادية على ثلاثة جوانب رئيسية:

- معدلات التشغيل لدى النساء مقارنة مع مثيلاتها لدى الرجال؛
- الأجور لدى النساء مقارنة بمثيلاتها لدى الرجال؛
- التطور المهني والولوج الى مناصب القرار لدى النساء مقارنة مع الرجال.

المؤشرات المستعملة لقياس المشاركة في الحياة الاقتصادية:

- معدل الشغل لدى النساء مقارنة بنفس المعدل لدى الرجال:
  - القطاع الأولي؛
  - القطاع الثاني؛
  - القطاع الثالث.
- معدل هشاشة الشغل لدى النساء (النسبة المئوية للنساء العاملات في القطاع غير المهيكل) مقارنة بنفس النسبة لدى الرجال.
- معدل الأجور لدى النساء مقارنة بنفس المعدل لدى الرجال.
- نسبة النساء من مجموع أرباب المقاولات، وأعضاء مجالس الادارة، أو أعضاء المجالس التنفيذية.

4. أمن وسلامة النساء

يشكل أمن وسلامة النساء أحد الجوانب الأساسية للتحليل، التي ترمي الى تحديد أوجه اللامساواة بين الرجال والنساء، ويقاس أساسا، بالعنف الذي تتعرض له النساء في الجماعة.

وقد حدد المشرع المغربي، بدقة، مختلف أوجه العنف المجرمة، ويتعلق الامر بالعنف الزوجي والعائلي، والتي تنص عليها المادة 400 من القانون الجنائي:

«**من ارتكب عمدا ضد غيره جرحا أو ضربا أو أي نوع آخر من العنف أو الإيذاء سواء لم ينتج عنه مرض أو عجز عن الأشغال الشخصية أو نتج عنه مرض أو عجز لا تتجاوز مدته عشرين يوما، يعاقب بالحبس من شهر واحد إلى سنة وغرامة من مائة وعشرين إلى خمسمائة درهم، أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط.**»

وينص القانون الجنائي أيضاً في المادة 404 على ما يلي:

«**يعاقب كل من ارتكب عمدا ضربا أو جرحا أو أي نوع آخر من العنف أو الإيذاء ضد أحد أصوله أو ضد كافله أو ضد زوجه...**»

بالإضافة الى ذلك، فإن مشروع قانون رقم 13-103 المتعلق بمحاربة العنف ضد النساء الذي تم اعتماده خلال المجلس الحكومي المنعقد بتاريخ 17 مارس 2016، والموافقة عليه من طرف مجلس النواب بتاريخ 20 يوليوز 2016، يسمح بتعريف العنف بشكل دقيق، على النحو التالي:

«العنف ضد المرأة: كل فعل أساسه التمييز بسبب الجنس، يترتب عليه ضرر جسدي أو نفسي أو جنسي أو اقتصادي للمرأة»

وهكذا يحدد القانون رقم 13-103 أربعة أصناف من العنف:

- العنف الجسدي: كل فعل يؤثر على السلامة الجسدية للمرأة، تم ارتكابه من طرف شخص ما، بأية وسيلة وفي أي مكان.
- **العنف الجنسي**: كل فعل أو استغلال لغرض جنسي أو تجاري لحُرمة جسم المرأة، بغض النظر عن الطريقة المستعملة.
- **العنف النفسي**: كل كلام يزدري ويسخر ويكره أو يهدد أو يهمل أو يحرم بشكل متعسف ويؤثر على كرامة وهدوء المرأة أو يتسبب في خوفها أو إرهابها.
- **العنف الاقتصادي**: كل فعل ذي طبيعة اقتصادية أو مادية يؤثر على الحقوق الاجتماعية والاقتصادية للمرأة.

ويتطابق هذا التعريف مع الاعلان العالمي للأمم المتحدة لمكافحة العنف ضد النساء (1993).

المؤشرات المستعملة لتحديد العنف ضد النساء

- انتشار العنف ضد النساء في الجماعة الترابية
- انتشار العنف الجسدي ضد النساء في الجماعة الترابية
- انتشار العنف الجنسي ضد النساء
- انتشار العنف ضد النساء في الفضاء العام

5. المشاركة في الحياة السياسية

غالبًا ما تتسم المشاركة في الحياة السياسية بعدم المساواة بين الرجال والنساء. إذ تواجه النساء في الواقع، نوعين من المعيقات في مسار المشاركة في الحياة السياسية:

- من جهة، توجد معيقات ثقافية متجذرة في العقليات والتي تقلص حظوظ النساء في التصويت أو في الترشح للمناصب السياسية المتوفرة.
- من جهة أخرى، وبسبب نقص في الموارد، تقل حظوظ النساء في متابعة التكوين مقارنة مع الرجال، كما يواجهن صعوبات في إبرام علاقات والاستفادة من الموارد الضرورية ليصبحن قياديات ناجحات.

وكما جاء في قرار للجمعية العامة للأمم المتحدة لسنة 2011، المتعلق بمشاركة المرأة في الحياة السياسية ما يلي: المرأة لا تزال مهمشة إلى حد كبير في المجال السياسي في جميع أنحاء العالم لأسباب تعود في أغلب الأحيان إلى وجود قوانين وممارسات ومواقف وقوالب نمطية جنسانية تمييزية وإلى تدني مستويات التعليم وعدم إتاحة فرص الحصول على الرعاية الصحية وتأثير الفقر في المرأة أكثر من غيرها.

المؤشرات المستعملة لقياس ولوج الحياة السياسية

- النسبة المئوية للنساء في المجلس الجماعي (يجب أن تساوي 30% على الأقل لضمان تمثيلية كافية للنساء).
- عدد النساء اللائي شاركن في الانتخابات وعدد النساء المنتخبات على مستوى تراب الجماعة.
- عدد النساء في مناصب المسؤولية داخل المجلس الجماعي.
- معدل امتناع (أو مشاركة) النساء في الانتخابات التشريعية مقارنة بنفس المعدل لدى الرجال.

6. الولوج للبنيات التحتية

غالبا ما يكون الخصاص في البنيات التحتية أحد الأسباب الأفقية للامساواة في الولوج للبنيات التحتية أو التمييز في الولوج إليها، التي تم الوقوف عليها خلال تحليل الأبعاد الخمسة لتحليل اللامساواة بين الرجال والنساء المشار إليها أعلاه.

يؤثر الخصاص في الولوج إلى البنيات التحتية الأساسية بشكل غير متساو على الرجال والنساء.

مثال: عادة ما يعتبر جلب الماء بالمغرب من الأعمال الخاصة بالنساء، وفي ظل غياب وجود مصدر للماء الصالح للشرب بالقرب من المنزل، فإن هذا العمل يثقل كاهل النساء. وقد تضطر المرأة أحيانا، الى قطع مسافات طويلة وهدر الكثير من الوقت والطاقة لهذا العمل، مما يقلل من فرص حصولها على التعليم أو على نشاط اقتصادي مدر للدخل. علاوة على ذلك، فالمسافة التي يجب قطعها غالبا ما تكون محفوفة بالمخاطر، الشيء الذي يؤثر على سلامتها. هكذا، يوضح هذا المثال، أن غياب الولوج الى الماء الصالح للشرب يعد من أسباب اللامساواة والتي تؤثر هنا على ثلاثة أبعاد: الولوج الى التربية، المشاركة الاقتصادية والسلامة والأمن.

الملحق 8 : مؤشرات للتشخيص المستجيب للنوع

الأبعاد	المؤشرات الكمية الخاصة بالنوع	توفر المعطيات والمؤسسة التي تنتجها
الولوج لخدمات التربية	الولوج إلى التعليم الأولي للفتيات والفتيان	المندوبية السامية للتخطيط، وزارة التربية الوطنية والتعليم الأولي والرياضة
	ولوج الإناث والذكور إلى التعليم الابتدائي	المندوبية السامية للتخطيط، وزارة التربية الوطنية والتعليم الأولي والرياضة
	ولوج الإناث والذكور إلى التعليم الثانوي الاعدادي	المندوبية السامية للتخطيط، وزارة التربية الوطنية والتعليم الأولي والرياضة
	ولوج الإناث والذكور إلى التعليم الثانوي التأهيلي	المندوبية السامية للتخطيط، وزارة التربية الوطنية والتعليم الأولي والرياضة
	ولوج الإناث والذكور إلى التعليم العالي	المندوبية السامية للتخطيط، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار
	الولوج إلى التكوين المهني بالنسبة للإناث والذكور	المندوبية السامية للتخطيط، مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل
	معدل عدم التمدرس بين كل مستوى من المستويات الدراسية للإناث والذكور	معطيات محسوبة
	معدل الأمية بالنسبة للنساء والرجال	المندوبية السامية للتخطيط
الولوج لخدمات الصحة	أمل الحياة عند الولادة بين الإناث والذكور داخل الجماعة	المندوبية السامية للتخطيط
	أمل الحياة عند الولادة للإناث والذكور (المعدل العالمي)	يصدر سنويا «Gender Gap Report» من طرف المنتدى الاقتصادي العالمي
	معدل وفيات الإناث أثناء الولادة	المندوبية السامية للتخطيط
	معدل التأطير الصحي في المصالح المختصة بالنساء	وزارة الصحة والحماية الاجتماعية
المشاركة في الحياة الاقتصادية	معدل الشغل لدى النساء والرجال	المندوبية السامية للتخطيط
	معدل الشغل لدى النساء والرجال في القطاع الأول	معطيات غير عمومية لدى المندوبية السامية للتخطيط
	معدل الشغل لدى النساء والرجال في القطاع الثاني	معطيات غير عمومية لدى المندوبية السامية للتخطيط
	معدل الشغل لدى النساء والرجال في القطاع الثالث	معطيات غير عمومية لدى المندوبية السامية للتخطيط
	عدد النساء العاملات في القطاع غير المهيكل	معطيات غير عمومية لدى المندوبية السامية للتخطيط

الأبعاد	المؤشرات الكمية الخاصة بالنوع	توفر المعطيات والمؤسسة التي تنتجها
المشاركة في الحياة الاقتصادية (تابع)	معدل الرجال العاملين في القطاع غير المهيكل	معطيات غير عمومية لدى المندوبية السامية للتخطيط
	معدل متوسط الأجور لدى النساء	معطيات غير عمومية لدى وزارة الاقتصاد والمالية
	معدل متوسط الأجور لدى الرجال	معطيات غير عمومية لدى وزارة الاقتصاد والمالية
	نسبة النساء من مجموع رؤساء المقاولات، أعضاء المجالس الإدارية أو أعضاء المجالس التنفيذية	معطيات غير عمومية لدى الجمعية النسائية لأرباب المقاولات، المرصد المقاولاتي، المغرب PME (سابقا ANPME)
الأمن والسلامة	نسبة النساء ضحايا العنف الجسدي	معطيات غير عمومية: مقاربة المعطيات المتوفرة لدى مرصد العنف ضد النساء، المديرية العامة للأمن الوطني، وزارة التضامن والمرأة والأسرة والتنمية الاجتماعية
	نسبة النساء ضحايا العنف الجنسي	معطيات غير عمومية: مقاربة المعطيات المتوفرة لدى مرصد العنف ضد النساء، المديرية العامة للأمن الوطني، وزارة التضامن والمرأة والأسرة والتنمية الاجتماعية
	نسبة النساء ضحايا العنف في الفضاء العمومي	معطيات غير عمومية: مقاربة المعطيات المتوفرة لدى مرصد العنف ضد النساء، المديرية العامة للأمن الوطني، وزارة التضامن والمرأة والأسرة والتنمية الاجتماعية
المشاركة في الحياة السياسية	عدد النساء عضو في المجلس الجماعي للجماعات الترابية	مجلس الجماعة الترابية
	عدد النساء اللائي شاركن في الانتخابات وعدد النساء المنتخبات على مستوى تراب الجماعة	الجماعة الترابية (التسجيل في اللوائح الانتخابية، إحصاء الأصوات في مكتب الاقتراع)
	عدد النساء في مناصب المسؤولية في مجلس الجماعة	مجلس الجماعة الترابية
	معدل امتناع (أو مشاركة) النساء في الانتخابات التشريعية مقارنة بنفس المعدل لدى الرجال	الجماعة الترابية (التسجيل في اللوائح الانتخابية، إحصاء الأصوات في مكتب الاقتراع)

الملحق 9: مصفوفة برنامج تنمية العمالة أو الإقليم لست سنوات

الأهداف التنموية للعمالة أو الإقليم	المشاريع والأنشطة	عناصر أو تفاوتات التشخيص المستهدفة	النتائج المنتظرة	التكلفة التقديرية للمشروع	الموقع	المسؤولون عن المشروع	الفاعلون	مؤشرات الأثر	مؤشرات النتائج
الهدف 1: ...	1.1.	—			—	—	—		—
	2.1.	—			—	—	—		—
	3.1.	—			—	—	—		—
الهدف 2: ...	1.2.	—			—	—	—		—
	2.2.	—			—	—	—		—
	3.2.	—			—	—	—		—
الهدف 3: ...	1.3.	—			—	—	—		—
	2.3.	—			—	—	—		—
	3.3.	—			—	—	—		—
...	...	...			...	...	...	...	...

الملحق 10: مصفوفة تصنيف مشاريع برنامج تنمية العمالة أو الإقليم في مجال الحماية الاجتماعية والبيئية

استقبال التأثير السلبي (المكون المتأثر)	مرحلة التنفيذ				مرحلة الأجراة			
	عنوان المشروع	مصدر التأثير أو التأثيرات	تجاوز عتبة المقبولية (نعم/لا)	قياس الأثر (بالنسبة للمشاريع التي لا تتجاوز عتبة المقبولية)	عدد المشاريع	تفاصيل التأثير	تجاوز عتبة المقبولية (نعم/لا)	قياس الأثر (بالنسبة للمشاريع التي لا تتجاوز عتبة المقبولية)
الوسط البيو-فيزيائي								
الحياة البرية								
النباتات								
المياه السطحية والجوفية								
التربة								
الهواء								
المناظر الطبيعية								
الوسط البشري								
الصحة والأمن								
التشغيل والدخل								
شروط العيش								
البنيات التحتية والتراث الثقافي								
الأنشطة السياحية والثقافية								

الملحق 11: كيف يتم إحداث نظام لتتبع برنامج تنمية العمالة أو الإقليم؟

يسمح نظام تتبع برنامج تنمية العمالة أو الإقليم بما يلي:

- تتبع ومراقبة البرنامج طيلة مراحل إنجازه؛
- إعادة صياغة البرنامج في ارتباط مع الأهداف المحددة؛
- تنفيذ التعديلات الناجمة عن الصعوبات التي تواجه البرنامج (تكييف الموارد المطلوب تعبئتها، خاصة الموارد البشرية أو المادية أو المالية، وجدول الاستحقاقات، بل وتعديل الأهداف في بعض الحالات)؛
- قياس آثار العمليات المنجزة؛
- تحديد نجاح أو فشل المشاريع والبرنامج بشكل عام.

يتم التفاوض على معايير ومؤشرات التتبع (في هذا الصدد، يختلف التتبع عن المراقبة). وتحدد هذه المعايير في بداية البرنامج. كما من الممكن التمييز بين مختلف مستويات التتبع.

السيرورة الواجب اتباعها

يتم تحديد مؤشرات الأداء الخاصة بكل مستوى من النتائج. لذلك، فإن الأمر يتعلق بما يلي:

- وصف المعطيات الضرورية لحساب كل مؤشر؛
- تحديد المعطيات الأولية التي ستكون بمثابة مرجع؛
- تحديد مصادر المعلومات الضرورية بالنسبة لكل مؤشر؛
- تحديد نوع المعلومات غير المتاحة التي يجب إنتاجها لأغراض تتبع الأداء؛
- تحديد طريقة وأداة تجميع تكون أكثر اقتصادا من أجل إنتاج المعلومات؛
- الإشارة إلى من سيكون مسؤولا عن جمع المعلومات؛
- تحديد الوثيرة الضرورية لتحيين المعطيات حتى يمكن حساب مؤشرات الأداء.

معايير ومؤشرات التتبع

تسمح المعايير والمؤشرات المستخدمة لتتبع تقدم البرنامج بتعديل الاستراتيجيات، وفقًا للنتائج التي تمت ملاحظتها، وإعادة توجيه العمليات وإجراء التعديلات التي تسمح بتحقيق الأهداف المنشودة.

ويتعين أن يؤدي استعمالها بشكل صحيح إلى إجراء تحليل موضوعي وملائم للبرنامج.

وهكذا، فإن الأمر يتعلق **بوضع معايير ومؤشرات التقييم** منذ إعداد برنامج تنمية العمالة أو الإقليم، على أن تكون هذه المعايير والمؤشرات:

- **واقعية**، أي يجب أن تكون قابلة للتحقق منها، بسرعة وسهولة؛
- **مناسبة**، أي مرتبطة بالهدف المرجو؛
- **مقيدة بآجال**، حيث تحتكم إلى تاريخ معين.

ويشكل معيار التتبع عنصر تقدير يسمح بتقييم قيمة العملية ونتائجها والطريقة التي تمت بها.

وعادة ما يكون من الضروري الاعتماد على عدة معايير لقياس هدف أو طريقة أو أي مستوى آخر من التتبع على ألا يتجاوز حدها الأقصى 5 معايير. أكثر من ذلك، فالملاءمة لم تعد مضمونة بشكل أكبر لمجرد توفر التقاطع المحتمل بين معايير معينة.

ويتمثل تحديد مؤشرات التتبع في تحديد كمية معايير التقييم من خلال وضع قاعدة المتطلب أو ارتفاعه. ويستدعي المؤشر وحدة قياس، وخطا قابلا للقياس أو الملاحظة. وبذلك، يشير المؤشر إلى مدى الاستجابة إلى معيار معين من حيث الجودة والكم.

وهكذا، يبدو أن بناء المؤشرات يعني أيضًا تحديد أدوات التتبع وأحيانًا بناءها.

وتوجد وسائل مختلفة للقيام بذلك: **الملاحظة** (باستخدام شبكة وأداة للتحليل)، **والنسب** (العلاقة بين عنصرين أو مجموعتين من العناصر)، **والاستبيانات** (التحقيق، المسح، إلخ)، **والمقابلات**...

هكذا، يجب أن تأخذ المؤشرات المختارة في الحسبان، بالضرورة، وجود هذه الوسائل لجمع المعطيات ومعالجتها أو بنائها عند الاقتضاء. ومع ذلك، من الضروري تجنب استخدام الأدوات المعقدة أكثر من اللازم والتي من شأنها أن تتطلب تعبئة طاقة أكثر مما يتطلبه تنفيذ العمليات التي سيتم تقييمها.

الإطار: مؤشرات الإنجاز والأداء

يجب أن تقدم صياغة المؤشرات معلومات عن الإنجاز وفقًا لخمسة معايير:

كم؟ = الكمية

كيف؟ ماذا؟ = الجودة

من؟ = المجموعة المستهدفة، المستفيدون، الفاعلون

متى؟ = الفترة أو الموعد النهائي

أين؟ = الموقع

من الممكن إدخال هدف يجب تحقيقه أو عدم إدخاله. يعبر الهدف عن مستوى وقيمة النتيجة المنتظرة مقارنة بوحدة للقياس، ومعيار المؤشر الذي تم اختياره (...). قد يمثل هذا المعيار تحسنًا أو تغيرًا أو اختلافًا عن وضعية سابقة.

الهدف دقيق وقابل للقياس عادة. تتم بلورته على أساس مؤشر يتم اختياره عند صياغة الغرض الذي يشير إليه.

الملحق 12 : نموذج لجدول تتبع الأنشطة

اسم المشروع : .....

لجنة التتبع : .....

- ..... (الاسم والمؤسسة)
- ..... (الاسم والمؤسسة)
- ..... (الاسم والمؤسسة)

الرقم	الأنشطة المكونة للمشروع	الشهر	التوقعات	الإنجازات	مراجعات الفروق الملاحظة	التقديرات	الإجراءات التصحيحية	التاريخ
1								
2								

الملحق 13 : نموذج لجدول تحيين مؤشرات تتبع الأنشطة

الرقم الترتيبي	المؤشر	الشهر	التوقعات	الإنجازات	مراجعات الفرق الملاحظ	التقدير	الإجراءات التصحيحية	التاريخ
1								
2								

الملحق 14 : نموذج تحليل نتائج المشاريع

الرقم الترتيبي	هدف المشروع	النتائج المحققة من حيث		الانعكاسات			ملاحظة
		الكم	الكيف	نوعها	متوقعة	غير متوقعة	
1							
2							

الملحق 15: كيف تتم صياغة وثيقة برنامج تنمية العمالة أو الإقليم؟

تشكل صياغة برنامج تنمية العمالة أو الإقليم مرحلة تؤكد، بشكل رسمي، على وجود المشروع وتسهل اقتسامه مع الآخرين. كما تتميز بتقديم أفكار واضحة من شأنها تسهيل تنظيمه وبالتالي إضفاء الانسجام على مجموع العمليات المنجزة والتي سيتم إنجازها.

تسمح صياغة برنامج تنمية العمالة أو الإقليم بتحديد أفضل لموقعه وتقييم تنفيذه في المجال الترابي. كما تتطلب هذه الصياغة احترام بعض المبادئ الأساسية.

العنوان

يجب أن يحدد في بضع كلمات موضوع وثيقة برنامج تنمية العمالة أو الإقليم. حيث يمكن أن يظل رسميا للغاية، كما يمكن إضافة عنوان مثير يعكس روح برنامج تنمية العمالة أو الإقليم ويهدف إلى جذب انتباه القارئ.

السياق

من أجل إضفاء التماسك والانسجام على برنامج تنمية العمالة أو الإقليم، من الممكن تقديم تذكير موجز بالمحاور الاستراتيجية للسياسة العمومية للدولة والمجال الترابي.

واقع الحال والتشخيص

يجب أن يسمح بوضع تشخيص كامل للمجال الترابي من خلال أرقام رئيسية ورسوم بيانية مصحوبة بتعاليق.

يتم استكماله بتحليل موضوعي للمعطيات المدرجة في سياق جغرافي وسوسيو-اقتصادي بل وسياسي أيضا.

يجب أن يفضي التشخيص (المعطيات والتحليل) إلى الخيارات الاستراتيجية لمحاور وأهداف برنامج تنمية العمالة أو الإقليم.

وفي إطار صياغة برنامج تنمية العمالة أو الإقليم، يجب تحديد الصلة بين التشخيص والخيارات الاستراتيجية بوضوح. ومن ثمة، يمكن تقديم كل أو جزء من التشخيص الذي تم إجراؤه حسب الحاجة. ويمكن وضع الباقي في الملحق لفهم الأساسي بشكل أفضل.

استراتيجية العمالة أو الإقليم

يمكن استعمال بضعة أسطر لتقديم استراتيجية برنامج تنمية العمالة أو الإقليم بشكل يسمح بإبراز الانسجام وتعليل اختيار المحاور والأهداف العامة والإجرائية بالإضافة إلى العمليات.

المحاور

عند تحديد أولويات برنامج تنمية العمالة أو الإقليم، يجب أن تظهر بوضوح استراتيجية تنمية العمالة أو الإقليم.

يمكن أن تحمل هذه الأولويات أسماء حسب «المجالات» أو تكشف عن مهمة الجماعات الترابية. كما يجب إضفاء طابع الوحدة، عند الصياغة، على مختلف المحاور.

الأهداف المتوخاة

يمكن للوضوح، الذي يشكل خاصية أساسية لكل هدف، أن يتيح الفهم لمختلف الفاعلين في برنامج تنمية العمالة أو الإقليم وقرائه. ومن المهم، عند الصياغة، الاهتمام باستخدام أفعال الحركة.

فالاختيار الدقيق للفعل يعطي معنى للهدف. كما يمكن أن يحدد:

- مستوى تقدم الهدف؛
- مستوى مساهمة البنية في تحقيق الهدف.

العمليات الواجب القيام بها

تستخدم الصياغة إما أفعالا أو أسماء دالة على الحركة. يسهّل استخدام أسماء دالة على الحركة التمييز بين الأهداف والعمليات. ويحدد اختيار الكلمة درجة وطبيعة العملية الواجب القيام بها.

جدول الاستحقاقات

غالبًا ما يتم تقديمه على شكل جدول يوضح تاريخ الاستحقاق بالنسبة لمختلف الأهداف المراد تحقيقها.

ويمكن أن يشير جدول أكثر اكتمالاً إلى تقدم الأهداف، أو حتى العمليات التي يتعين تنفيذها سنويًا. ويوفر هذا النوع من الجداول فهماً أفضل لتطور برنامج تنمية العمالة أو الإقليم على مدى 3 سنوات كما يسهل تتبعه.

الملحق 16 : قاموس مصطلحات مقاربة النوع

النوع (النوع الاجتماعي): يشير مصطلح «النوع» إلى الأدوار والسلوكيات والأنشطة والسمات التي يعتبرها مجتمع معين في وقت معين مناسبة للرجال والنساء. بالإضافة إلى الخصائص والفرص المرتبطة اجتماعياً بالرجال والنساء والعلاقات بين النساء والرجال والفتيات والفتيان، يشير مصطلح النوع أيضًا إلى العلاقات بين النساء والعلاقات بين الرجال. ويتم بناء هذه السمات والفرص والعلاقات اجتماعيا، واستيعابها من خلال عمليات التنشئة الاجتماعية. فهي مرتبطة بسياق خاص ودقيق ومتغير. ويحدد النوع ما هو منتظر ومسموح به ويحظى بالتقدير لدى المرأة أو الرجل في سياق معين. ففي معظم المجتمعات، توجد اختلافات وتفاوتات بين الرجل والمرأة من حيث المسؤوليات المسندة، والأنشطة المزاولة، والولوج إلى الموارد والتحكم فيها، إضافة إلى فرص اتخاذ القرار. ويندرج النوع في سياق اجتماعي ثقافي أوسع، على غرار معايير مهمة أخرى للتحليل السوسيو-ثقافي، وخاصة الطبقة الاجتماعية، والعرق، ومستوى الفقر، والمجموعة العرقية، والميل الجنسي، والعمر، إلخ[7].

يهدف **تحسين شروط العيش** إلى تحسين الظروف السوسيو-اقتصادية للفرد. ولذلك يجب مراعاة الفوارق بين الجنسين في الرفاه المادي من أجل الحد منها.

التمكين: يتعلق التمكين بالأشخاص – نساء ورجالا – الذين يرغبون في التحكم في حياتهم: وضع أجندتهم الخاصة، والرفع من مهاراتهم، وتعزيز ثقتهم بأنفسهم، وحل المشاكل وتطوير استقلاليتهم.

ويتعلق تمكين النساء والفتيات بولوجهن إلى السلطة والتحكم في حياتهن. يشمل التمكين التحسيس، وتعزيز الثقة بالنفس، وتوسيع نطاق الاختيار، وتحسين الولوج إلى الموارد والتحكم فيها، والإجراءات الرامية لتغيير الهياكل والأجهزة التي تعزز وتديم التمييز وعدم المساواة المتعلقة بالنوع.

وهذا يعني أنه لتحقيق التمكين، يجب أن تتمتع المرأة ليس بنفس الكفاءات (التعليم والصحة) ونفس الولوج إلى الموارد والإمكانيات (الأرض والشغل) فقط، ولكن أيضًا حرية استخدام هذه الحقوق والكفاءات والموارد والإمكانيات للقيام باختيارات واتخاذ قرارات استراتيجية (كما هو ممكن في مواقع القيادة والمشاركة في المنظمات السياسية). لا يمكن تحقيق تمكين المرأة في فراغ: بل يجب إشراك الرجال في عملية التغيير.

---

[7] المصدر : ONU Femmes, OSAGI Concepts and Definitions

من المهم التأكيد على أن الفرد هو الوحيد القادر على تعزيز سلطته وأن يصبح مستقلًا، غير أنه يمكن للمؤسسات ويجب عليها أيضًا أن تلعب دورًا في دعم العملية التي تؤدي إلى تمكين الأفراد والمجموعات[8].

منظور النوع: مصطلح «منظور النوع» هو طريقة لفحص أو تحليل تأثير النوع على المنظورات والأدوار الاجتماعية والتفاعلات بين الأفراد. وتسمح هذه الطريقة في التفكير بالقيام بتحليل قائم على النوع، وبالتالي دمج بعد النوع في أي مقترح برنامج أو سياسة أو تنظيم[9].

التحليل القائم على نوع الجنس: التحليل القائم على نوع الجنس هو فحص نقدي لكيفية تأثير الاختلافات في الأدوار والأنشطة والاحتياجات والفرص والحقوق والمزايا المنسوبة إلى كل جنس على الرجال والنساء والفتيات والفتيان في حالة معينة أو سياقات معينة. ويفحص التحليل القائم على نوع الجنس العلاقات بين الذكور والإناث، والولوج إلى الموارد، والسيطرة عليها، والإكراهات التي يواجهونها في علاقة بعضهم البعض. ويجب دمج التحليل القائم على نوع الجنس في جميع التقييمات والتحليلات القطاعية لضمان عدم تفاقم الظلم والتفاوتات بين الجنسين، والعمل حيثما أمكن، على تعزيز المساواة والعدل بين الرجال والنساء.

ويستند هذا التحليل بشكل خاص على تحليل المؤشرات المصنفة حسب الجنس[10].

مقاربة النوع والتنمية: هي مقاربة شاملة للتنمية تأخذ في الاعتبار مجموع العلاقات الاجتماعية داخل جماعة معينة، وخاصة العلاقات بين الرجال والنساء، التي تهدف إلى تغييرها نحو علاقات أكثر مساواة من أجل تحقيق تنمية بشرية مستدامة.

مقاربة إدماج المرأة في التنمية: مقاربة تهدف إلى دمج المرأة في عملية التنمية القائمة من خلال تشجيع مشاركتها في مشاريع تنموية وإنشاء مشاريع خاصة بالنساء، من أجل تحسين ظروف عيشهن.

التحليل السوسيو-اقتصادي حسب النوع: مقاربة تهدف إلى تحسين الفعالية الاقتصادية والاجتماعية لبرامج ومشاريع التنمية من خلال مراعاة فعلية للجانب الإنساني (الموارد البشرية: الرجال والنساء والفتيات والفتيان)، عبر تعزيز فعالية واستدامة التدخلات عبر دمج مختلف الأطراف المعنية...

---

[8] المصدر : UNICEF, FNUAP, PNUD, ONU Femmes, “Gender Equality, UN Coherence and You”, Bureau de la Conseillère spéciale pour la parité des sexes et la promotion de la femme (désormais partie intégrante d’ONU Femmes) (2001) Important Concepts Underlying Gender Mainstreaming; UNESCO GENIA Toolkit for Promoting Gender Equality in Education.

[9] المصدر : ONU Femmes, Glossaire d’égalité des sexes

[10] المصدر : UNICEF, FNUAP, PNUD, ONU Femmes. Gender Equality, UN

تحليل/تقييم أثر النوع: يفحص السياسات والممارسات، ويحرص على أن تكون لفائدة النساء أيضا مثلهن في ذلك مثل الرجال. كما يحدد وجود ومدى الاختلافات بين النساء والرجال وآثار هذه الاختلافات في مجالات سياسية معينة. ويقيم السياسات والممارسات من أجل تحديد ما إذا كان يمكن أن تؤثر على النساء والرجال بشكل مختلف من أجل إزالة التمييز وتحقيق المساواة. يتطلب هذا التحليل إحصاءات ومؤشرات حسب الجنس.

التمييز الإيجابي: يعني تدابير لفائدة مجموعة معينة تهدف إلى القضاء على التفاوتات الناتجة عن المواقف والسلوكيات والهياكل القائمة (مثل الكوطا) ومنعها أو التعويض عنها.

التفاوت بين الجنسين: يشير مصطلح «التفاوت بين الجنسين» إلى أي تباين يتعلق بالوضع الاجتماعي بين المرأة والرجل. وغالبا ما يستخدم هذا المصطلح للإشارة إلى فجوة في متوسط أجور النساء والرجال – «فجوة الأجور بين الجنسين». غير أنه يمكن العثور على الفوارق بين الجنسين في مجالات أخرى، مثل الركائز الأربع التي يستخدمها المنتدى الاقتصادي العالمي لحساب مؤشر عدم المساواة بين الجنسين، وهي: المشاركة والتوقعات الاقتصادية، ومستوى التعليم، والصحة والبقاء، والتمكين السياسي[11].

وبالتالي، فإنه يحدد أي فجوة بين المرأة والرجل في أي مجال من حيث درجة المشاركة، أو الولوج، أو الحقوق، أو الأجر أو الامتيازات.

المساواة بين الجنسين: يشير هذا المصطلح إلى المساواة في الحقوق والمسؤوليات والفرص للنساء والرجال والفتيات والفتيان. المساواة لا تعني أن النساء والرجال يجب أن يصبحوا متشابهين، ولكن حقوقهم ومسؤولياتهم وفرصهم لن تعتمد على ما إذا كانوا يولدون رجالاً أم نساء. تتطلب المساواة بين الجنسين مراعاة مصالح واحتياجات وأولويات النساء والفتيات، مع الاعتراف بتنوع مجموعات النساء والرجال. المساواة بين الجنسين ليست مشكلة بالنسبة للمرأة ولكن يجب أن تهم الرجال والنساء وتشركهم بالكامل. وتعتبر المساواة بين المرأة والرجل من قضايا حقوق إنسان وشرطا أوليا ومؤشرا للتنمية المستدامة التي محورها الإنساني[12].

تكافؤ الفرص: الحالة التي يكون فيها للرجال والنساء نفس الفرص، خاصة في مجال الولوج إلى الموارد والتحكم فيها، التي لا يوجد فيها أي تمييز هيكلي (ولا عقبة) على مستوى الأفراد والمجموعات الاجتماعية.

---

[11] المصدر: Voir Hausmann, Ricardo, Laura D. Tyson, Saadia Zahidi, Éditeurs (2012). «The Global Gender Gap Report 2012». Forum économique mondial, Genève, Suisse.

[12] المصدر: ONU Femmes, OSAGI Concepts and definitions

الإنصاف بين الجنسين: يتعلق بمعاملة النساء والرجال بإنصاف. ويتطلب ضمان الحياد والولوج إلى تدابير قادرة على تعويض المساوئ والأضرار التاريخية والاجتماعية التي تمنع النساء من العمل على قدم المساواة مع الرجال. وتهدف الاستراتيجيات المطبقة بهذا الشأن إلى تحقيق المساواة بين الجنسين. الإنصاف وسيلة والمساواة غاية.

إدماج نوع الجنس: إدماج نوع الجنس هي المقاربة التي اختارتها منظومة الأمم المتحدة والمجتمع الدولي لإحراز تقدم في مجال حقوق النساء والفتيات، كمجموعة فرعية من حقوق الإنسان التي تكرس لها الأمم المتحدة نفسها. لا يتعلق الأمر بهدف أو مبتغى في حد ذاته، بل هي استراتيجية لتحقيق قدر أكبر من المساواة بين النساء والفتيات مقارنة مع الرجال والفتيان.

ويمثل إدماج بعد نوع الجنس عملية لتقييم أثر أي عمل مستقبلي على النساء والرجال، وخاصة في التشريع والسياسات والبرامج، في جميع المجالات وعلى جميع المستويات. إنها عملية تهدف إلى دمج اهتمامات وخبرات النساء والرجال في وضع التصور وتنفيذ وتتبع وتقييم السياسات والبرامج في جميع المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية، بحيث يتمتع الرجال والنساء بمزايا متساوية ولا يمكن استمرار عدم المساواة. الهدف الأساسي هو تحقيق المساواة بين الجنسين[13].

الولوج إلى الموارد والتحكم فيها: يتكون هذا المفهوم من ثلاثة أجزاء: الموارد والولوج والتحكم. الأول، الموارد، وتعني الوسائل والخيرات، بما في ذلك الوسائل الاقتصادية (دخل الأسر) أو الإنتاجية (الأراضي والتجهيز والأدوات والعمل والائتمان)، والوسائل السياسية (القدرة على القيادة والإعلام والتنظيم)، والزمن. الولوج والتحكم لهما معاني مختلفة قليلاً. يشير الولوج إلى القدرة على استخدام موارد معينة والاستفادة منها (مادية، مالية، بشرية، اجتماعية، سياسية، إلخ.)، بينما يعني التحكم في الموارد، إضافة إلى ما سبق، القدرة على اتخاذ قرارات بشأن استخدام هذه الموارد. وبالتالي، فإن التحكم في الأرض يعني أنه يمكنهن الولوج إليها (يستخدمن الأرض) وامتلاكها (حيازة سند ملكية لها) واتخاذ قرارات بشأن بيع أو تأجير الأرض. ويشكل الولوج إلى الموارد والتحكم فيها جانبا أساسيا من جوانب تمكين المرأة، وبالتالي تحقيق المساواة بين الجنسين[14].

ولا شك أن إناطة الرجال والنساء بأدوار ومسؤوليات مختلفة يؤثر، بشكل مباشر، على مستوى ولوجهم إلى الموارد والتحكم فيها.

---

[13] المصدر : UNICEF, FNUAP, PNUD, ONU Femmes. «Gender Equality, UN Coherence and You»; Conclusions concertées de l'ECOSOC 1997/2.

[14] المصدر : UN-INSTRAW (désormais partie intégrante d'ONU Femmes), Glossaire des termes et concepts liés au genre.

تصميم : بابل كوم
طباعة : مطبعة المعارف الجديدة

المديرية العامة للجماعات الترابية
www.collectivites-territoriales.gov.ma