

المملكة المغربية
وزارة الداخلية
المديرية العامة للجماعات الترابية

1.3 منهجية إحداث وتفعيل واشتغال وتتبع هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع بالجهة







2022

الفهرس

تقديم 5

1 - هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع : قيمة مضافة لفائدة الديمقراطية التشاركية 6

2 - هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع : تركيبة مناسبة ومهام واضحة 6

3 - هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع : المراحل الأساسية للتفعيل 8

الملاحق

1 - الملحق 1 : نماذج متعلقة بمختلف محددات تفعيل الهيئات 20

2 - الملحق 2 : أدوات رسملة تجارب هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع 22

منهجية إحداث وتفعيل واشتغال وتتبع هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع بالجهة

تقديم

تعتبر الهيئات الاستشارية المنشئة على مستوى الجماعات الترابية آلية من آليات الديمقراطية التشاركية على المستوى المحلي. فهي تأتي تطبيقاً لأحكام الدستور والقوانين التنظيمية المتعلقة بالجماعات الترابية، وتهدف إلى تعزيز مشاركة المواطنات والمواطنين وكذا الجمعيات باعتبارهم قوة اقتراحية، في مختلف المشاريع والبرامج التنموية.

وفي هذا الصدد، تنص المادة 117 من القانون التنظيمي رقم 111.14 المتعلق بالجهات على أن تحدث لدى مجالس الجهات ثلاث هيئات استشارية :

- هيئة استشارية بشراكة مع فعاليات المجتمع المدني تختص بدراسة القضايا الجهوية المتعلقة بتفعيل مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع؛
- هيئة استشارية تختص بدراسة القضايا المتعلقة باهتمامات الشباب؛
- هيئة استشارية بشراكة مع الفاعلين الاقتصاديين بالجهة تهتم بدراسة القضايا الجهوية ذات الطابع الاقتصادي.

إحداث الهيئة الاستشارية المكلفة بدراسة القضايا الجهوية المتعلقة بتفعيل مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع، تمكن من إشراك المواطنات والمواطنين في تطوير وتقييم برامج ومشاريع الجهة، حيث يتطلع إحداث مثل هذه الآلية إلى إدماج مقاربة النوع بشكل منهجي في الحكامة الترابية وإشراك ممثلي فعاليات المجتمع المدني والساكنة في عملية صنع القرار.

تمثل هذه الوثيقة المنهجية المتعلقة بإحداث وتفعيل وتتبع هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع، أداة عملية متاحة للجهات، الهدف منها دعم إنشاء واشتغال هذه الهيئة على مستوى الجهات. ويرتكز مضمونها على دليل مساطر إحداث وتفعيل و اشتغال وتتبع هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع بالجهة، الذي تم إنجازه من طرف المديرية العامة للجماعات الترابية ونشره بالبوابة الوطنية للجماعات الترابية www.collectivites-territoriales.gov.ma

1/ هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع : قيمة مضافة لفائدة الديمقراطية التشاركية

تشكل هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع فضاء للحوار والتشاور يراهن على إدماج أفضل للمساواة وتكافؤ الفرص على مستوى تدبير التراب، وهو ما يشكل قيمة مضافة من أجل مشاركة فعالة للمواطنات والمواطنين والمجتمع المدني في بلورة سياسات التنمية المستدامة، العادلة والشاملة.

وتلعب هيئة المساواة وتكافؤ الفرص دورا محوريا في مواكبة المجالس المنتخبة في استحضار المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع على مستوى التدبير والتنمية المحلية. كما تتيح الهيئة للمجتمع المدني تتبع وتقييم السياسات التنموية خصوصا فيما يتعلق بإدماج مقاربة النوع في برامج ومشاريع الجهة، الشيء الذي يساهم في خلق التكامل ما بين مجهودات الجهة والمجتمع المدني في مجالات التنمية.

2/ هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع : تركيبة مناسبة ومهام واضحة

تتشكل هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع من ممثلات وممثلين عن المجتمع المدني المحلي النشيط على مستوى المجال الترابي للجهة، وذلك على الشكل التالي:

- شخصيات وفاعلات وفاعلون نشطاء على مستوى منظمات المجتمع المدني والجمعيات والتعاونيات والشبكات المحلية.... ، ينتمون إلى المجال الترابي للجهة؛
- أشخاص مرجعيون وباحثون ومقاولون؛
- نساء ورجال وشباب وأشخاص في وضعية إعاقة

ويتم اختيارهم داخل الهيئة بتشاور مع المجتمع المدني وفق منهجية تشاركية وشفافة، وفي احترام تام للمعايير المحددة من طرف الجهة، ويتعين أن يكونوا معتمدين من طرف جمعياتهم وهيآتهم وأن يقوموا بعملهم بشكل تطوعي. ومن أجل ضمان تمثيلية ونجاعة الآراء التي ستتخذها الهيئة، يتعين أن تراعي في عضويتها التوازن الترابي، و ضمان التمثيلية لكافة المكونات، واحترام المحاور الموضوعاتية الكبرى المحددة لمهام الهيئة.

هـــام

يستحسن أن يكون أعضاء هذه الهيئة من خارج أعضاء مجلس الجهة تفاديا لتضارب المصالح

وتجدر الإشارة إلى أن هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع، تضطلع بدور استشاري في مجال القضايا الجهوية المتعلقة بالمساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع. وتتلخص المهام والاختصاصات الأساسية للهيئة فيما يلي :

- المشاركة في مختلف مراحل إعداد برنامج تنمية الجهة وتتبع تنفيذه بغاية استجابته لمقاربة النوع؛
- مشاركة رئيس الهيئة كعضو في اللجنة الاستشارية الجهوية لإعداد التراب؛
- تقديم آراء استشارية لرئيس مجلس الجهة الذي يحيلها بدوره على أنظار المجلس الذي يتداول في شأنها. ويجب أن تنصب هذه الآراء على المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع؛
- اقتراح ملاحظات حول جدول أعمال دورات المجلس؛
- حضور دورات المجلس بصفة ملاحظ؛
- إعداد مخطط لدعم قدرات أعضاء الهيئة؛
- تتبع أشغال الهياكل المكفلة بالنساء ضحايا العنف بتراب الجهة، وإعداد تقارير سنوية لرئيس الجهة حول وضعية العنف ضد المرأة؛
- التنسيق مع المجتمع المدني المحلي، كلما تطلب الأمر ذلك، فيما يخص إعداد وتتبع وتقييم السياسات العمومية على مستوى الجهة؛
- اقتراح آليات على رئيس مجلس الجهة التي من شأنها تيسير مشاركة المواطنات والمواطنين في تتبع السياسات العمومية على مستوى الجهة.

يتأسس مكتب هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع بطريقة توافقية أو بالتصويت. ويتكون من:

- الرئيس(ة) ونائبه(ة)؛
- الكاتب (ة) العام (ة) ونائبه (ة)؛
- مكلف (ة) بالتواصل ونائبه (ة).

يمكن للهيئة أن تحدث لجان موضوعاتية مكونة من باقي أعضائها يرأسها منسق(ة). ويسهر مكتب هيئة المساواة وتكافؤ الفرص على التنسيق ما بين أعضاء الهيئة والجهة، وتتبع أعمال اللجان وصياغة التقارير المرتبطة بمهامها الاستشارية.

ويوصى بمنح رئاسة الهيئات للجمعيات النشيطة في تنفيذ مناهج الإنصاف والمساواة في إطار مقاربة النوع و / أو لأشخاص من ذوي الخبرة من خلال مساهماتهم وخبراتهم في هذا الشأن. تتطابق مدة الهيئة مع مدة انتداب مجلس الجهة.

3 / هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع : المراحل الأساسية للتفعيل

تعتبر هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع آلية داخلية بالجهة كما نص على ذلك القانون التنظيمي المتعلق بالجهات وخاصة المادة 117 منه. لذا، يتعين على الجهة أن تدعم هيكلتها وتنظيمها، لأن ذلك يعتبر شرطا أساسيا لنجاعة هذه الهيئة في القيام بدورها الاستشاري. ولتحقيق فعالية كبيرة لاشتغال هذه الهيئة.

هناك أربع مراحل ضرورية لإنشاء وضمان أداء وتقييم و رسملة هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع على المستوى الجهوي :

المرحلة الأولى

مساطر الإعداد والتهييئ الإحداث هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع

المرحلة الثانية

مساطر إحداث وتنظيم هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع

المرحلة الثالثة

مساطر اشتغال هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع

المرحلة الرابعة

مساطر تتبع وتقييم اشتغال هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع

3 - أ
المرحلة الأولى : الإعداد والتهييئ لإحداث هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع

تشكل مرحلة الإعداد والتهييئ لإحداث هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع نقطة الانطلاقة، وهي المرحلة التي يتخللها توحيد الرؤية والتبادل والبناء المشترك حول دور واشتغال الهيئة.

■ التشاور واتخاذ قرار إحداث هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع

تتضمن هذه الخطوة التشاور بشأن عضوية الهيئة ومهامها وأهدافها واشتغالها، تبعا للأرضية القانونية المؤطرة لها، وحول التحضير لإحداثها على مستوى الجهة (في إطار ورشة عمل أو اجتماع). كما تمكن من مأسسة تدبير هذه الهيئة داخل الجهة، وذلك بتعيين لجنة تقنية داخلية بالجهة توكل إليها مهمة التحضير لإحداث الهيئة.

يتم تنصيب هذه الهيئة التقنية من طرف رئيس مجلس الجهة، وتتكون من منسق/(ة) وأعضاء يتم اختيارهم من بين منتخبات ومنتخبي وموظفات وموظفي وأطر الجهة وفق منطق المناصفة. ويتعين على أعضاء هذه اللجنة الإلمام بفلسفة ومنهجية مقاربة النوع وأن تكون لهم معرفة جيدة بالنسيج الجمعوي المتواجد بالجهة، ولهم الاستعداد للاشتغال في إطار الفريق وفق مقاربة تشاركية، وأن يتحلون بالجدية وروح المسؤولية والأخلاقيات المطلوبة.

تشتغل اللجنة التقنية التي تسهر على إحداث هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع بتشاور دائم مع رئاسة مجلس الجهة و أعضاء المكتب. وتتلخص مهامها فيما يلي :

- تحضير الأدوات العملية لانتقاء تشاركي لأعضاء الهيئة؛
- تنظيم لقاءات محلية مع الجمعيات من أجل التحسيس والتواصل حول الهيئة؛
- تحضير طلبات التعبير عن الاهتمام لعضوية الهيئة؛
- المساعدة على تنظيم وتدبير اجتماعات الهيئة وتوفير الشروط المادية واللوجيستيكية (القاعة، أدوات معلوماتية، لوازم أخرى....)؛
- دعم بشكل مستمر الأشغال الاستشارية المرتبطة بمهام الهيئة؛
- التتبع الدوري لأشغال الهيئة بتشاور مع الأعضاء المكونين لها.

لضمان فعالية عمل هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع، يوصى بإضافة الأحكام التالية إلى النظام الداخلي لمجلس الجهة:

تحديد معايير اختيار أعضاء الهيئة : يشكل المجلس لجنة تقنية تختار أعضاء هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع على أساس طلبات الترشح الطوعية.
العضوية بهيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع : يجب أن تخصص نسبة % 50 من مجموع الأعضاء للنساء مع ضرورة توفير تمثيلية ترابية وتشكيل الأعضاء من النسيج الجمعوي.

فترات انعقاد اجتماعات الهيئة : تجتمع هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع كل ثلاثة أشهر، بمعدل أربع اجتماعات في السنة، وذلك قبل انعقاد الدورات العادية لمجلس الجهة.

وتيرة اجتماعات الهيئة مع رئيس المجلس : تجتمع هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع مع رئيس مجلس الجهة كل ستة أشهر، بمعدل اجتماعين في السنة.

الرأي الاستشاري : تقدم هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع آراء استشارية، إما بطلب من رئيس المجلس أو بناء على مقترح داخلي لأعضائه، حول المواضيع التي تهم التنمية القروية ومحاربة الفقر والإقصاء الاجتماعي. وكذا تشخيص الحاجيات في مجال الصحة...، وذلك من منطلق اعتماد مقاربة النوع

التقرير السنوي للنوع : تعد هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع تقريرا سنويا يوجه للجهة، وذلك بناء على مشاورات مع اللجان الدائمة لمجلس الجهة.

■ الإعداد والتهييئ لإحداث هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع

يتم الإعداد والتهييئ لإحداث هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع بناء على طلب رئيس (ة) مجلس الجهة بعد التشاور مع أعضاء المجلس، و أعضاء اللجنة التقنية، وممثلي المجتمع المدني.

تهدف هذه المسطرة إلى معرفة النسيج الجمعوي والشخصيات الفاعلة التي تنشط في المجال الترابي للجهة، عن طريق جرد ودراسة البيانات الشخصية وتصنيف الجمعيات حسب معايير دقيقة وموضوعية. من جهة أخرى يستحسن التواصل مع أكبر عدد ممكن من الفاعلين، ممثلي الجمعيات وأفراد، بشأن التصورات المستقبلية لخلق الهيئة وتحديد النمط التشاركي لاختيار الأعضاء وكيفية تشكيل الهيئة (تحديد معايير اختيار أعضاء الهيئة وتحديد عدد المقاعد التي يتعين ملئها[1]) من أجل صياغة وإطلاق طلب إبداء الاهتمام، بعد وافقة الرئيس (ة) ومصادقة من طرف مجلس الجهة خلال دورة عادية أو استثنائية.

[1] يُفضّل :
- الاعتماد على مرجع معروف، مثلا : النسبة المئوية لعدد أعضاء مجلس الجهة التي لا ينبغي تجاوزها
- الاعتماد على مبدأ عدم تضخيم حجم هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع، لأنَّ كبر حجم الهيئة قد يعيق اشتغالها

إذا كان اختيار المعايير وعدد المقاعد متروكًا للمجلس الجهوي، يوصى بتشجيع المشاركة من خلال تقديم ومناقشة المعايير المحددة خلال اجتماع إعلامي ينعقد بمقر الجهة، فهذه الاجتماعات الإعلامية و التواصلية توفر فرصة لشرح الاختيارات التي تم إجراؤها وربما تعديلها، من أجل ضمان الإنخراط أثناء الدعوة لتقديم الطلبات وإجراءات قبول الأعضاء الذين سيتم اختيارهم.

هـــام

- المناصفة : حيث يجب أن تخصص نسبة % 50 من مجموع الأعضاء للنساء؛
- المكانة والسمعة داخل المجتمع المحلي؛
- الانضباط والأخلاقيات؛
- التجربة في ميدان التنمية البشرية؛
- الخبرة في مجال النوع الاجتماعي؛
- القدرات التنظيمية؛
- التنوع على مستوى المهن والتخصصات؛
- الانتماء للمجال الترابي للجهة؛
- تمثيلية الشباب، النساء، و كبار السن؛
- تمثيلية الأشخاص في وضعية إعاقة.

عند الانتهاء من اللقاءات والاجتماعات التواصلية والإخبارية ومناقشة مختلف الجزئيات والمصادقة عليها من طرف كل الأطراف المعنية، تبادر اللجنة التقنية إلى تحضير طلب التعبير عن الاهتمام التي يتعين نشره على نطاق واسع على وبجميع وسائل النشر المتاحة بما فيها الإلكترونية.

3 - ب

المرحلة الثانية : إحداث وتنظيم هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع

بعد الانتهاء من إعداد أرضية إحداث هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع، وفق مسلسل تشاركي وشفاف، والتي تتجلى في التشاور واتخاذ القرار المتعلق بها والإعداد والتهييئ لإحداثها من طرف مجلس الجهة، يتعين في المرحلة الثانية القيام بالإحداث الرسمي والمؤسساتي للهيئة من أجل إضفاء طابع الشرعية عليها، والتأكيد على الأدوار والمسؤوليات المنوطة بأعضائها. و تكون المدة الزمنية لتحقيق كل ذلك (شهر واحد كحد أقصى)، بعدها يتم تنظيم عمل الهيئة وإعداد الوثائق اللازمة لاشتغالها كمخطط العمل ومخطط التواصل ومخطط تكوين ودعم قدرات أعضاء الهيئة.

وتساهم التوجيهات المنهجية والتقنية التالية في نجاح هذه المرحلة الحاسمة والهامة في مستقبل الهيئة.

■ **الإعلان الرسمي عن إحداث وهيكلة هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع**

تهدف هذه المرحلة إلى تقديم الإطار القانوني المنظم لعمل الهيئة لأعضائها، وكذا طرق اشتغالها مع المجلس. تبعا للقانون التنظيمي المتعلق بالجهات (المادة 116)، تعتبر هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع من الآليات الداخلية للجهة. لذلك، فالجهة هي مطالبة بتنسيق مع المجلس، بدعم هذه الهيئة والعمل على هيكلتها وتنظيمها، لأن ذلك يعتبر شرطا أساسيا لفعالية هذه الهيئة في القيام بدورها.

ولهذه الغاية، يعتبر إعداد النظام الداخلي للهيئة وميثاق أخلاقيات خاص بها، من الأمور الضرورية التي يجب القيام بها. والتي يجب أن تكون موضوع جلسة العمل الأولى مع الهيئة، وحسب الإمكانيات المتاحة، تنظيم ندوة أو ورشة عمل للإعلان رسميا عن إنشاء الهيئة. بعد ذلك يقوم أعضاء الهيئة بانتخاب المكتب الذي سيتكلف بالعمل على تنسيق أنشطة الهيئة مع أنشطة الجهة، تنظيم وتسيير اجتماعات الهيئة بدعم من اللجنة التقنية، تتبع أشغال الهيئة من خلال مجموعات العمل المحدثة حسب أولوية المواضيع المطروحة وإعداد تقارير الأعمال الاستشارية للهيئة.

■ **التخطيط الاستراتيجي لهيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع**

تعتبر هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع أداة تهدف لتشجيع ودعم المشاركة والتشاور والحوار والتداول ما بين المنتخبين والمنتخبات والمواطنات والمواطنين. مخطط عملها يجب أن ينبني على أساليب التخطيط الاستراتيجي الجديدة المستجيبة للنوع والموجهة نحو النتائج، وإلى تطبيق استراتيجية المجلس الجهوي لتحقيق النتائج المرجوة، ولا سيما المساواة وتكافؤ الفرص واعتماد مقاربة النوع.

فمخطط أو برنامج عمل الهيئة، هو وثيقة عملية تندرج في إطار مسار زمني محدد في ثلاث مراحل، مرحلة الإعداد ومرحلة التنفيذ ومرحلة التتبع والتقييم. لذلك، يجب الأخذ بعين الاعتبار المحددات التالية :

■ **تقاسم المعلومة :** يجب على مجلس الجهة أن يضع رهن إشارة الهيئة كافة المعلومات والمعطيات الإحصائية والبرامج ووثائق المشاريع التي من شأنها أن تدعم أعمال الهيئة؛

■ **تنظيم العمل :** على هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع أن تنتظم في لجان موضوعاتية من أجل مشاركة أفضل لكافة أعضائها؛

■ **اللوجستيك :** اعتبارا للصفة التطوعية لأعضاء الهيئة ولشساعة المجال الترابي للجهة، يتوجب على الجهة أن تضع رهن إشارة الهيئة الوسائل اللوجستيكية والبشرية من أجل إنجاز أعمالها وأنشطتها؛

■ **اعتماد منهجية الإنصات الدائم والمستمر :** على الهيئة أن توجه أشغالها نحو النهوض بالمناصفة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع، كما يتعين عليها أن تنصت بشكل مستمر لاهتمامات المجتمع المدني التي يعبر عنها من خلال ترافعه بشأنها.

ومن أجل تطبيق هذه المحددات، ثم اقتراح مجموعة من النماذج (ملحق 4):

- **نموذج إحداث اللجان الموضوعاتية:** بغية التمكن من تنظيم عمل الهيئة والتشجيع على الإنصات المستمر؛
- **نموذج مخطط العمل:** بهدف التمكن من توزيع العمل بين الأعضاء والبرمجة الزمنية للأنشطة المرتقبة؛
- **نموذج الحاجيات اللوجستيكية:** من أجل التمكن من تحديد الحاجيات اللوجستيكية والبشرية حتى تتمكن الهيئة من تنفيذ برنامج عملها؛
- **نموذج مخطط تكوين ودعم قدرات أعضاء الهيئة:** من أجل إضفاء قيمة مضافة لعمل الهيئة وضمان قيامها بالدور المنوط بها.
- **نموذج مخطط التواصل الداخلي والخارجي للهيئة:** يتعين على الهيئة أن تعد عند بداية اشتغالها، مخططا للتواصل الداخلي تجاه أعضاء الهيئة ومكتبها ولجانها الموضوعاتية، ومخططا للتواصل الخارج يتضمن كل العمليات التواصلية الموجهة للخارج مثل:
  - التواصل مع مجلس الجهة واللجنة التقنية؛
  - نشر أشغال الهيئة وتقديم حصيلة العمليات المنجزة؛
  - إعداد دعوات الحضور للقاءات؛
  - تجميع اقتراحات الفاعلين الجمعويين، إلخ.

3 - ت

المرحلة الثالثة : اشتغال هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع

يتم تقييم اشتغال الهيئة من خلال الوقوف على حجم الآراء الاستشارية التي أعدتها حول المساواة وتكافؤ الفرص ونسبة قبولها من طرف مجلس الجهة. وتجدر الإشارة إلى أن رأي الهيئة يمكن أيضا أن يرفض من طرف المجلس. وفي هذه الحالة يتعين إعطاء تبريرات حول هذا الرفض وإبلاغه للهيئة.

من أجل أداء فعال وهادف للهيأة، يجب:

- تنمية ثقافة التشاور بين المنتخبات والمنتخبين والمجتمع المدني؛
- اعتبار التشاور، سواء بالنسبة للمنتخبات والمنتخبين وكذا لممثلي المجتمع المدني، وسيلة فعالة ومساعدة لاتخاذ القرار لفائدة الساكنة المحلية وتحقيق التنمية الشاملة لهم؛
- الأخذ بعين الاعتبار أن مقاربة النوع هي أحد مكونات التسيير الجيد للجهة لضمان النجاعة في إعداد وتنفيذ وتتبع برامج التنمية الجهوية؛
- التكوين ودعم القدرات في مجال مقاربة النوع، وتملك الإطار المفاهيمي المتعلق بالنوع والمساواة وتكافؤ الفرص.

ولكي تضطلع الهيئة بمهامها المتمثلة في تقديم آراء استشارية فعالة وهادفة، يتعين التقيد بمساطر وأدوات عملية ومنهجية، تتلخص في ما يلي:

■ حكامة وانتظام اجتماعات هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع

يجب على الهيأة تنظيم اجتماعات دورية في تناسق مع الأجندة السياسية والإدارية لمجلس الجهة. كما يجب اعتماد منهجية عمل تهم سير الاجتماعات هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع وإعداد تقارير حولها.

ويتعين إعداد تقرير عن كل اجتماع تعقده الهيئة وأن يتطرق هذا التقرير بشكل أساسي إلى النقط التالية:

- جدول أعمال وتاريخ الاجتماع؛
- حصيلة ما تحقق لحد الآن والتذكير بالقرارات المتخذة في آخر اجتماع؛
- تقديم الأعمال التحضيرية للآراء الاستشارية من طرف مجموعات العمل الموضوعاتية والتشاور حول نجاعتها وتحسين جودتها وصياغة التوصيات؛
- وضع جدول زمني للصياغة النهائية للآراء الاستشارية من طرف مجموعات العمل؛
- عرض الآراء الاستشارية النهائية التي ستتم إحالتها على رئيس الجهة؛
- تاريخ وجدول أعمال الاجتماع المقبل للهيئة؛
- مستندات ملحقة كورقة الحضور مثلا.

بالإضافة إلى ذلك، يوصى بالعمل على موضوع محدد تحسبا لانعقاد كل جلسة للمجلس. فعلى سبيل المثال، جلسة المجلس لشهر أكتوبر تخصص لدراسة الميزانية، يمكن للهيئة العمل على إدماج مقاربة النوع في ميزانية الجهة، جلسة شهر مارس تعد فرصة للهيئة لتتبع اعتماد مقاربة النوع في تنفيذ مشاريع التنمية بالجهة.

يعتبر التواصل مسألة محورية ومؤشر على عمل هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع. فالتواصل ونشر أشغال الهيئة يعتبران فرصة لإعلام وتحسيس وتعبئة العموم بشأن القضايا التي تشتغل عليها الهيئة.

■ الوضوح والإيجاز في صياغة الرأي الاستشاري للهيئة

يعد تقديم الرأي الاستشاري للهيئة بشأن اعتماد مقاربة النوع من صميم عمل هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع. وتتم صياغة الآراء الاستشارية وإصدارها بمبادرة من أعضاء الهيئة أو بناء على طلب رئيس مجلس الجهة.
يصاغ الرأي الاستشاري لهيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع بشكل واضح لتفادي أي غموض أو سوء فهم ممكن عند قراءته. لضمان ذلك، يجب خلال صياغة هذا الرأي أخذ بعين الاعتبار أدوار وصلاحيات مجلس الجهة، وكذا أدوار واختصاصات الهيئة والمتمثلة أساسا في تشجيع المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع.

■ تثمين مقاربة النوع ضمن صلاحيات الهيئة

يجب على أعضاء الهيئة استيعاب المهمة الاستشارية في مجال المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع وتملك طرق وأدوات تحليل النوع من أجل إبداء رأي استشاري هادف وفعال. كما يجب تحيين وتثمين المكتسبات المتعلقة بالمساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع، وتقاسمها مع المنتخبات والمنتخبين وأطر الجهة.

هـــام

يحدد القانون التنظيمي المتعلق بالجهات اختصاصات هيئة المساواة وتكافؤ الفرص في دراسة القضايا الجهوية المتعلقة بتفعيل مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع. ومن بين اختصاصات الجهة ارتباطا بالمساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع الاجتماعي نجد :

- برنامج التنمية الجهوية :

- يجب أن تأخذ هذه الوثيقة بعين الاعتبار الاحتياجات والمصالح المتباينة للنساء والرجال وكذا الأولويات المحلية والوطنية في مجال المساواة وحقوق الإنسان؛
- إشراك الساكنة، خاصة النساء، في عملية جمع البيانات وتحديد الاحتياجات والمحاور الاستراتيجية؛
- تعبئة الموارد المناسبة.

- الميزانية المستجيبة للنوع :

- تطوير تشخيص يراعي الفوارق بين النساء والرجال والذي يعد خطوة أولية في إعداد ميزانية تستجيب للنوع؛
- تحديد أهداف ومؤشرات النوع الاجتماعي التي تسهل اقتراح وتصميم برامج هادفة إلى تقليص الفوارق بين النساء والرجال.

- محاربة العنف ضد النساء كما نص عليه القانون رقم 13-103 في الفصل 13 المتعلق باللجان الجهوية.

3 - ث
المرحلة الرابعة : تتبع وتقييم اشتغال هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع

إن تتبع وتقييم اشتغال هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع يسمح بترسيخ جيد لهذه الآلية الاستشارية داخل الجهة. ويسعى التتبع والتقييم إلى إضفاء الفعالية على الدور الاستشاري المنوط بالهيئة، وضمان اشتغالها الجيد للاستجابة لحاجيات الجهة في مجال تعزيز المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع.

■ أنشطة هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع لدى الجهة

تنخرط هيئة المساواة وتكافؤ الفرص في التشخيص الترابي عبر المشاركة في تحديد الأطراف الفاعلة في الجهة كالجمعيات والمؤسسات والتعاونيات والفاعلين الاقتصاديين...إلخ، كما ترصد الفوارق ما بين النساء والرجال في المجالات ذات الأولوية للجهة واقتراح حلول وإجراءات من أجل تحقيق المساواة وتكافؤ الفرص. و توفر الهيئة كذلك آليات لتقييم التخطيط والبرمجة والميزنة المراعية للنوع الاجتماعي.

■ تتبع وتقييم اشتغال هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع

تروم عملية تتبع وتقييم هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع إلى قياس أدائها. لذلك، يتعين التوفر على إطار للتتبع والتقييم يوضح موضوع التتبع والتقييم وكيف سيتم ذلك. كما يستحسن أن يتم مناقشة وصياغة هذا الإطار بشكل مشترك بين المجلس والهيئة.

يمكن أن تتشكل عناصر هذا الإطار من تقدير قدرات الهيئة :

- على التموقع باعتبارها آلية للمشاركة المواطنة داخلية للجهة وعلى ربطها لعلاقات تواصل بناءة مع المنتخبين والأطر من أجل تحقيق المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع؛
- في مجال التنظيم والتوفر على برنامج عمل استشاري؛
- فيما يخص التجميع والدراسة والتحليل بشكل منتظم للمعطيات والمعلومات من أجل إبداء آراء استشارية موثقة؛
- فيما يخص الإجابة على طلبات الآراء الاستشارية المقدمة لها من طرف مجلس الجهة أو إبداء آراء استشارية بمبادرة منها؛
- فيما يخص عقد الاجتماعات وإعداد تقارير وتقديم حصيلة مداولات مجلس الجهة حول آرائها الاستشارية.

بعض المؤشرات التي يمكن اعتمادها لتقييم وتتبع اشغال هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع :

- الإلمام العملي بالمقاربة الحقوقية ومقاربة النوع؛
- معرفة السياق القانوني والمؤسساتي؛
- نوعية العلاقة بين أعضاء الهيئة ورئيس(ة) مجلس الجهة والمجلس؛
- قيمة مخطط الأعمال الاستشارية المعد من قبل أعضاء الهيئة والمصادق عليه من طرف الرئيس(ة)؛
- عدد مجموعات العمل المحدثة ومستوى خبرة الأعضاء؛
- عدد وأهمية الوثائق والمعلومات التي تم وضعها رهن إشارة الهيئة من طرف الجهة لإعداد الآراء الاستشارية؛
- عدد وقيمة الآراء الاستشارية الصادرة عن الهيئة والمعتمدة من طرف مجلس الجهة؛
- عدد وقيمة وتنوع مقترحات الآراء الاستشارية المعدة من قبل مجموعات عمل الهيئة؛
- جدول يوضح عدد الآراء الاستشارية الصادرة عن الهيئة سنويا، حسب تاريخ إصدارها وحسب مجالات المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع.

■ رسملة تجارب هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع

تعتبر أعمال وأنشطة هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع بمثابة رأسمال رئيسي يجب تثمينه. يتعلق الأمر برصد عوامل النجاح ونقط الضعف التي يجب تحسينها حتى يتسنى للهيئة أن تكون أكثر فعالية. لذلك يجب على الهيئة أن تضع نمط تسيير يفترض أن كل عضو من أعضائها يتوفر على معارف معينة قابلة للصياغة ثم التقاسم.

يمكن للموضوع المختار الذي ترغب الهيئة في رسملته أن يأخذ التجربة في شموليتها أو أن يركز على جانب معين فيها. ويجب أن يكون الموضوع ذا فائدة للهيئة، أي أنه يدخل ضمن خانة خدمة أهدافها.

يقوم الفاعلون المعنيون أثناء ورشات العمل حول تحديد المعارف التي سيتم رسملتها بتقديم العديد من المقترحات للموضوعات/الخبرات المراد تثمينها ورسملتها، الشيء الذي قد تنشأ عنه مشكلة تحديد الموضوع الذي يجب أن يحظى بالأولوية. ولتجنب محاولة كل فرد التركيز على الموضوع الذي يهمه أكثر، وبالتالي تقديم مقترحات تطغى عليها الذاتية، يتعين تحديد معايير لاختيار الموضوعات المراد تثمينها ورسملتها بشكل تشاوري (ملحق 2).

تستجيب عملية رسملة التجربة لثلاث أشكال منطقية:

- **منطـق التجربـة** على اعتبـار أن كل معرفـة تمـت رسـملتها فهي نتيجـة تراكـم فكـري لمـا تـم إنجـازه؛
- **منطق منهجي** يسهل رصد المهارات والخبرات، وانتقاءها ووضعها على شكل نماذج؛
- **منطـق وظيفي** يسـمح مـن ناحيـة بالتعلـم مـن الممارسـة مـن أجـل التقـدم، ومـن ناحيـة أخـرى بتطبيـق هـذه المعرفـة المكتسـبة داخليـا ونشـرها إذا لـزم الأمـر.

الملاحق

1/ الملحق 1 : نماذج متعلقة بمختلف محددات تفعيل الهيئات

نموذج اللجان الموضوعاتية

اللجان	الدور	ملاحظات
لجنة الميزانية المستجيبة للنوع	• تحليل ميزانية الجهة حسب مقاربة النوع؛ • تقديم اقتراحات لإعداد الميزانية؛ • المساهمة في إعداد التقرير السنوي للهيئة.	
لجنة التمدرس ومحاربة الفقر والهشاشة حسب النوع	• تحليل المشاريع والبرامج الجهوية الموجهة للتمدرس ومحاربة الفقر والهشاشة؛ • تقديم اقتراحات حول المشاريع والبرامج الجهوية الموجهة للتمدرس ومحاربة الفقر والهشاشة؛ • المساهمة في إعداد التقرير السنوي للهيئة.	
لجنة التنمية الاجتماعية المستجيبة للنوع	• تحليل من منظور النوع المشاريع وبرامج التنمية الاجتماعية؛ • اقتراح مشاريع وبرامج التنمية الاجتماعية؛ • المساهمة في إعداد التقرير السنوي للهيئة.	

نموذج مخطط العمل

المحاور حسب الأولوية	الأهداف	النتائج	المؤشرات	العمليات	اللجنة المسؤولة	الإمكانيات المطلوبة	الدور
الأولوية 1							
الأولوية 2							
الأولوية 3							
.....							

نموذج الحاجيات اللوجستيكية

الحاجيات	التوصيف
موظف مكلف بالتنسيق ومواكبة الهيئة	يعين رئيس مجلس الجهة موظفا للتنسيق مع الهيئة ومواكبة أنشطتها في الجانب المتعلق باللوجستيك
المقر والمعدات واللوازم المكتبية	يضع رئيس مجلس الجهة رهن إشارة الهيئة مقرا وكذا المعدات المكتبية التي بتطلبها عملها
تعويضات التنقل والتغذية	يخصص رئيس مجلس الجهة تعويضات عن التنقل والتغذية لفائدة أعضاء الهيئة عند القيام بمهمات ميدانية سواء بتراب الجهة أو خارجه إن اقتضت الحاجة

موضوع التكوين	هدف التكوين	المعارف والمعارف العملية والمعارف السلوكية المكتسبة من التكوين
.....	.....	.....
الجهة المكلفة بالتكوين		
مدة التكوين		

نموذج مخطط التواصل الداخلي والخارجي

يجب الإشارة إلى أن المجموعات الموضوعاتية يمكنها أن تعد مخططاتها التواصلية المرتبطة ببرامج عملها مع العمل على تجميع كل ذلك في إطار مخطط تواصل شامل.

التاريخ	العمليات	الأهداف	المسؤولون	الوسائل	القناة	المستهدفون

2 / الملحق 2 : أدوات رملة تجارب هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع

شبكة وصف تفصيلي للتجربة

يجب تعميق هذه الشبكة من خلال وصف تفصيلي لمختلف الأنشطة التي أنجزت خلال التجربة. لذلك، من الضروري شرح المسلسل الذي أفضى إلى التجربة برمتها : أي المراحل والأنشطة التي تدخل في تنفيذ التجربة، ومدة كل نشاط والمنهجية المعتمدة وكذا النتائج المحصل عليها والموارد المستخدمة والصعوبات التي تمت مواجهتها. من أجل ذلك، تم اقتراح أسفله نموذج من أجل وصف مفصل للتجربة

المرحلة	الأنشطة	المدة	المنهجية	النتائج المحققة	الموارد المستعملة (مالية، مادية، بشرية)	الصعوبات التي تمت مواجهتها
أ.....						
ب.....						
ت.....						

الرقم	معيار تحديد الأولوية	التنقيط
1	فائدة التجربة - هل التجربة مهمة بالنسبة للأهداف ذات الأولوية والمجالات الرئيسية في اختصاصات الهيئة بالنظر لاستحضارها (أو لا) لمقاربة النوع في تحقيقها؟	../10
2	إمكانية إعادة التجربة - هل ستقوم الهيئة بإعادة هذه التجربة؟	../10
3	المساهمة في تجاعة الأنشطة- هل ستساهم رسملة هذه التجربة في ربح الوقت فيما يتعلق بالقيام بالأعمال من أجل تجنب إعادة إنتاج نفس الأمور باستمرار؟	../10
4	الخاصية المتجددة والمبتكرة- هل تساعد رسملة التجربة على تحديد مفاتيح من أجل التحضير للمستقبل؟	../10
5	التكامل الداخلي والخارجي، هل تساعد السملة التجربة في التكامل ما بين الفاعلين على المستوى الداخلي للهيئة والمستوى الخارجي؟	../10
6	تثمين المعارف العملية والخبرات، هل تساهم رسملة التجربة في ضمان النهوض بالهيئة وبأنشطتها؟	../10

شبكة تحديد التجارب

المجال	المحتوى
الموضوع	
عنوان التجربة	
الفترة والمدة	
السياق	
الأهداف (ما هو هدف هذا التدخل، ما المشكلة التي يراد حلها؟ ...)	
الفاعلون المنخرطون في العملية وأدوارهم (متدخلون الشركاء، مستفيدون...)	