



لماذا خطة المساواة بين الجنسين؟

جامعة الحسن
الثاني بالدار البيضاء
(UH2C)

TARGET } Taking a Reflexive approach
to Gender Equality for
institutional Transformation

لماذا خطة المساواة بين الجنسين؟

جامعة الحسن الثاني بالدار البيضاء (UH2C)

المؤلف: فاطمة يحيوي (ترجم من النسخة الأصلية الإنجليزية لأمنية بطاشي)

تشكرات: أحر التشكرات لأعضاء لجنة عمل تاركييت TARGET لمساهماتهم القيمة في إنجاز هذا العمل

DOI: 10.5281/zenodo.6514624

تلقى هذا المشروع تمويلًا من برنامج Horizon 2020 للبحث والابتكار التابع للاتحاد الأوروبي بموجب اتفاقية المنحة رقم 741672.



الآراء الواردة في هذه الوثيقة تعكس فقط آراء المؤلف ولا تعكس بأي حال من الأحوال آراء المفوضية الأوروبية. المفوضية الأوروبية ليست مسؤولة عن أي استخدام للمعلومات الواردة فيه.

TARGET } Taking a Reflexive approach
to Gender Equality for
institutional Transformation

فهرس المحتويات

1	مقدمة
2	1. لماذا خطة المساواة بين الجنسين؟
3	2. تصميم واعتماد خطة العمل من أجل المساواة بين الجنسين
5	3. تنفيذ الأنشطة الرئيسية
5	1.3 لجنة المساواة بين الجنسين
5	2.3 التوعية والتكوين
6	3.3 جمع البيانات
7	4.3 تعزيز النوع الاجتماعي في محتوى التدريس والبحث
9	4. تغييرات في الوضع الراهن
10	5. التطلعات
11	ملحق 1 البيانات الإحصائية
17	ملحق 2 اللجنة التوجيهية وفريق العمل
19	ملحق 3 ميثاق المناصفة - جامعة الحسن الثاني بالدار البيضاء (UH2C)
21	ملحق 4 خطة المساواة بين الجنسين - جامعة الحسن الثاني بالدار البيضاء (UH2C)

مقدمة

يكرس الفصل 19 من دستور المملكة المغربية لسنة 2011، لأول مرة، مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في جميع الحقوق الواردة في الاتفاقيات والمواثيق الدولية، كما صادق عليها المغرب. وينص هذا الفصل على أن "تسعى الدولة إلى تحقيق مبدأ المناصفة بين الرجال والنساء، وتحدث لهذه الغاية هيئة المناصفة ومكافحة كل أشكال التمييز"¹. وبهذا، يعزز الدستور ما تم إنجازه من إصلاحات تشريعية سابقة ساهمت في زيادة الوعي بضرورة المساواة بين الجنسين والقضاء على التمييز ضد المرأة. وتشمل هذه الإصلاحات مراجعة القانون التجاري سنة 1995، واعتماد القانون الجديد للأحوال الشخصية في سنة 2002، وقانون المسطرة الجنائية الجديد في سنة 2003، والإصلاح المستمر لقانون العقوبات منذ سنة 2003، والتعديلات المرتبطة بقانون الشغل في 2003، وإصلاح قانون الأسرة في 2004 وإصلاح قانون الجنسية في 2007. بالإضافة إلى اعتماد القانون 13-103، في 2018، لمكافحة العنف ضد المرأة الذي يعد خطوة أخرى في هذه العملية. إلا أنه على الرغم من الاعتراف بالمساواة في الحقوق بين المرأة والرجل، ما زال التمييز سائداً في كل من الحياة الخاصة والعامة، ويمكن ملاحظته في العديد من القطاعات النشيطة، منها على وجه الخصوص قطاع التعليم العالي.

تعد جامعة الحسن الثاني بالدار البيضاء من أكبر الجامعات الحكومية في المغرب، وهي جامعة شاملة ذات توجه بحثي مكرسة للتميز الأكاديمي. وبخصوص سياسات المساواة بين الجنسين، كانت النقطة التي أحدثت فرقاً هي مشاركة جامعة الحسن الثاني بالدار البيضاء في مشروع "اعتماد مقارنة تعكس المساواة بين الجنسين من أجل التحول المؤسسي" هو تصميم TARGET لقد كان أحد الأهداف الرئيسية لترجيح Horizon 2020 وهو مشروع ممول في إطار برنامج البحث والابتكار التابع للاتحاد الأوروبي (TARGET) وتنفيذ خطط المساواة بين الجنسين في ست منظمات تقوم بإجراء البحوث وتمويلها كجزء من عملية التغيير المستمر والانعكاسي والتشاركي من أجل تعزيز المساواة بين الجنسين في المؤسسات، وتمثلت الجوانب الأولية الرئيسية في إنشاء مجتمع فاعل من أجل المساواة بين الجنسين داخل كل مؤسسة والعمل على مراجعة شاملة لمسألة المساواة بين الجنسين. لهذا الغرض، اعتمدت جامعة الحسن الثاني بالدار البيضاء، لأول مرة، ميثاق

المساواة في 28 ديسمبر 2018 وأنشأت لجنة المساواة بين الجنسين في مجلس الجامعة في 8 مارس 2019

1. لماذا خطة المساواة بين الجنسين؟

ما زالت مظاهر التمييز بين الجنسين سائدة في التعليم. وتبعا لدراسة لليونسكو (2019) حول نسبة المدرسات في مختلف مراحل المستويات الدراسية، تمثل النساء 94% من أعضاء هيئة التدريس في مرحلة ما قبل الابتدائي. وينخفض هذا المعدل إلى 58% في المستوى الابتدائي و 36% في المستوى الثانوي. وقد شهدت مشاركة المرأة في التعليم العالي تطوراً هاماً منذ إنشاء أول جامعة حديثة. ومع ذلك، تختلف المشاركة بين الوصول إلى التعليم وممارسة الوظائف التعليمية والإدارية والإشرافية. وتمثل النساء حوالي 50% من الطلبة، في حين تشكل 34% فقط من أعضاء هيئة التدريس والبحث، ولا يتجاوز حضور النساء في المناصب الأكاديمية العليا 18% (Nafaa & Bettachy 2014).

ومن الملاحظ أن نسبة النساء في التدريس تتجه نحو الانخفاض مع ارتفاع في مستوى التعليم أو المسؤولية. ويبدو أن ذلك ناتج عن استمرار الأعراف والصور النمطية المرتبطة بالنوع الاجتماعي، إذ ما زالت فكرة المساواة بين الجنسين في نظامنا التعليمي غير مفهومة بشكل جيد. وتظل العقلية الذكورية (الأبوية)، المتجذرة بقوة في التقاليد الثقافية لكل من الرجال والنساء، هي العقبة الرئيسية.

إن المساواة بين الجنسين في قطاع التعليم ما زالت معركة للمجتمع المدني والنقابات. فعلى الرغم من القوانين التي تم إصدارها من أجل تغيير وضع المرأة، لم يتم تنفيذ سياسات محددة تركز على النوع الاجتماعي في البحث والابتكار أو في مجالات أخرى. وبالإضافة إلى الحواجز الاجتماعية والأسرية والثقافية (انتقال الثقافة الأبوية)، هناك غياب لتشجيع النساء على تولي العمل في مناصب المسؤولية. وبذلك يصبح التمييز واقعا مفروضا.

في جامعة الحسن الثاني بالدار البيضاء (UH2C)، وخلال الموسم الدراسي 6102-7102، كانت تمثيلية المرأة وازنة بين خريجي الجامعات (54%) وكانت ممثلة بشكل جيد في هيئة الموظفين الإداريين (48%). ومع ذلك، ظلت النسبة المئوية للأستاذات الباحثات منخفضة (35%) وكانت الأرقام أقل من ذلك فيما يتعلق بحضور النساء في التعليم العالي وفي مناصب صنع القرار (مجلس الجامعة، ومجالس المدارس العليا، وإدارة المختبرات، ولجان التوظيف، وقيادة المشاريع، إلخ). بالنسبة للفترة التشريعية 2015-2017، بلغت نسبة النساء في مجلس الجامعة (أعلى هيئة لاتخاذ القرار على صعيد الجامعة) 12% ولم تتعد 16% في الفترة التشريعية 2018-2020 (ملحق 1). ويمكن إرجاع هذه الوضعية إلى الغياب التام لسياسة المساواة داخل الجامعة، فقد أكدت تحقيقاتنا أنه، حتى سنة 2017، لم تكن هناك سياسة للمساواة بين الجنسين داخل الجامعة UH2C. وهكذا، وفي إطار مشروع ترويج TARGET، أجرينا أول رصد للمساواة بين الجنسين في الجامعة. وقد مكّن هذا الرصد من تحديد الأهداف الرئيسية للمساواة بين الجنسين وتصميم سياسات ملموسة لهذا الغرض.

2. تصميم واعتماد خطة العمل من أجل المساواة بين الجنسين

يُطلق مشروع TARGET مبادرات جيدة وينخرط فيها لدمج مقاربة النوع الاجتماعي من أجل تغيير الوضع داخل الجامعة. ومنذ انطلاق هذا المشروع، بدا لنا أنه تم خلق ديناميكية معينة لتحقيق قدر أكبر من المساواة بين النساء والرجال في جامعة الحسن الثاني بالدار البيضاء UH2C. كما تم توفير فرصة لتجميع المهارات المتنوعة لمجموعة من الموظفين والطلبة المهتمين بقضايا النوع الاجتماعي داخل الجامعة.

وقد تم تيسير ذلك من خلال إنشاء فريق عمل TARGET ولجنة توجيهية تعمل كمجتمع للممارسة (الملحق 2). ويُعتبر فريق العمل TARGET هو المسؤول مباشرة عن أنشطة المشروع. ويضم مجتمع الممارسين الرئيس ونواب الرئيس في الجامعة UH2C، بالإضافة إلى المسؤولين الإداريين الآخرين في مؤسسات UH2C مثل العمداء أو نواب العمداء ورؤساء الأقسام. ومنذ تأسيسها، استفاد مجتمع الممارسين من الأعضاء الجدد المهتمين بالمساهمة في أنشطة TARGET، أي إضفاء الطابع المؤسسي على المساواة بين الجنسين داخل الجامعة. وقد كانت أورايش العمل المؤسسية (IW)، التي نظمها فريق العمل TARGET بجامعة الحسن الثاني بالدار البيضاء، في المرحلة الأولى من العملية، أساسية للتداول بين أصحاب المصلحة المعنيين بشأن مراجعة النوع الاجتماعي وتصميم سياسات المساواة بين الجنسين. وأسفرت هذه العملية عن اقتراح ميثاق للمساواة وخطة عمل. وقد تمت مناقشة تطبيق هذه السياسات في ورشة العمل المؤسسية الثالثة.

الجدول 1. أورايش العمل المؤسسية

الورشة المؤسسية	ورشة العمل المؤسسية الأولى	ورشة العمل المؤسسية الثانية	ورشة العمل المؤسسية الثالثة
الموضوع	النوع الاجتماعي في البحث والابتكار	خطة المساواة بين الجنسين	نحو مؤسسة المساواة بين الجنسين تنفيذ ميثاق المساواة
التاريخ والمكان	فبراير 2018 المحمدية	يونيو 2018 الدار البيضاء	مارس 2019 الدار البيضاء
المحاور الرئيسية	مناقشة وضع المساواة بين الجنسين في جامعة الحسن الثاني بالدار البيضاء (مراجعة) مناقشة الخطوط الرئيسية لخطة العمل بما في ذلك مشروع المساواة	مناقشة مبدأ المساواة مناقشة خطة عمل المساواة	مناقشة إنشاء هيئة مقارنة النوع الاجتماعي داخل الجامعة

لقد عملت جامعة الحسن الثاني بالدار البيضاء على صياغة ميثاق المساواة الخاص بالجامعة، وهو عبارة عن التزام عام من طرف الجامعة لمحاربة جميع أشكال التمييز أو العنف، وتوسيع مشاركة المرأة في اتخاذ القرار والبحث وتعزيز مقاربة النوع الاجتماعي في محتوى التدريس والبحث. وترتكز خطة العمل من أجل المساواة (خطة العمل من أجل المساواة بين الجنسين - GEP) على هذا الميثاق بهدف اعتماد سياسة للمساواة ونشر ثقافة المساواة بين الجنسين في الجامعة. كما يشمل تدابير محددة تتعلق بمقاربة النوع الاجتماعي (لإنشاء بلبوغرافيا عن النوع الاجتماعي؛ وتنظيم دراسات الدكتوراه المتعلقة بالنوع الاجتماعي) وكذلك التدابير المستعرضة لجمع البيانات المصنفة حسب الجنس. وقد تم تقديم كلتا الوثيقتين، ميثاق المساواة وخطة العمل من أجل المساواة، ومناقشتها في ورشة العمل المؤسسية الثانية التي عقدت في 20 يونيو 2018 في الدار البيضاء. كما تمت المصادقة على الميثاق بالإجماع في اجتماع مجلس الجامعة المنعقد بتاريخ 28 ديسمبر 2018. ويدعو الميثاق (الملحق 3) جميع المؤسسات والمنظمات والهيئات وأصحاب المصلحة في جامعة الحسن

الثاني الدار البيضاء إلى الالتزام بمقتضيات الميثاق وتنفيذ مجموعة من التدابير لتعزيز المساواة بين الجنسين داخل الجامعة، بما في ذلك اعتماد نظام الكوتا.

تحدد خطة العمل من أجل المساواة بين الجنسين (الملحق 4) الأهداف التالية للفترة 2018-2021:

« اعتماد سياسة المساواة في جامعة الحسن الثاني بالدار البيضاء UH2C

« تعزيز ثقافة المساواة بين الجنسين في الجامعة

« إشراك المزيد من النساء في اتخاذ القرار الجامعي

« إشراك المزيد من النساء في البحث

« تعزيز وصول المرأة إلى مناصب صنع القرار في الجامعة

« تقوية المهارات وتطوير القيادة

3. تنفيذ الأنشطة الرئيسية

1.3 لجنة المساواة بين الجنسين

كان النشاط الرئيسي الذي تم تنفيذه تفعيلًا لميثاق المساواة وخطة العمل من أجل المساواة بين الجنسين GEP هو إحداث لجنة خاصة بالمنافسة والمساواة بين المرأة والرجل داخل مجلس الجامعة. وقد تم إحداث هذه اللجنة والمصادقة عليها في اجتماع مجلس الجامعة المنعقد بتاريخ 8 مارس 2019. وضمت ثلاثة أعضاء من ترحيت TARGET، أحدهم كان هو المنسق. وبصفتنا فريق عمل TARGET، ركزنا اهتمامنا على تشكيل لجنة المساواة بين الجنسين وساهمنا بشكل مكثف في الاجتماعات المختلفة المخصصة لوضع خطة عمل (ديسمبر 2019 ؛ يناير 2020 ؛ مارس 2020 ؛ يونيو 2020)

وقد تم إعداد خارطة طريق (بناءً على استنتاجات وتوصيات ورشتي العمل المؤسسية الثانية والثالثة) من طرف أعضاء فريق TARGET وعرضها على اللجنة للمصادقة عليها.

إلا أن عمل اللجنة سرعان ما توقف بسبب الوباء وتجديد مجلس الجامعة لدورة 2021-2023. فبعد بلوغ الوباء ذروته، أصبحنا أمام أولويات أخرى: التدريس عن بعد، وكيفية إجراء الامتحانات ... ولم تعد قضية النوع الاجتماعي أولوية. و في ديسمبر 2020 أجريت انتخابات المجلس الجديد، ووافق مجلس الجامعة الجديد على تشكيل لجنة جديدة للمساواة بين الجنسين في يونيو 2021. غير أن هذه اللجنة لم يتم تشكيلها بعد.

ومن أجل ضمان استمرارية العمل الذي بدأته TARGET في جامعة الحسن الثاني بالدار البيضاء من أجل المساواة بين الجنسين، عملنا كفريق عمل TARGET، خلال الفترة من أكتوبر 2020 إلى يوليو 2021، على تشكيل اللجان المحلية للمساواة بين الجنسين.

وهذه هي اللجان التي تم تشكيلها:

« كلية العلوم بن مسيك - الدار البيضاء

« كلية العلوم والتكنولوجيا - المحمدية

« كلية الحقوق والاقتصاد والعلوم الاجتماعية عين السبع - الدار البيضاء

(وهناك لجان أخرى في طور التشكيل (بموافقة):

« كلية الحقوق والاقتصاد والعلوم الاجتماعية عين الشق - الدار البيضاء

« كلية الآداب و العلوم الإنسانية عين الشق - الدار البيضاء.

« كلية العلوم عين الشق - الدار البيضاء.

2.3 التوعية والتكوين

تركز الأنشطة، الرامية إلى دعم ولوج عدد أكبر من النساء لمناصب اتخاذ القرار، على الميثاق (اعتماد الكوتا) بالإضافة إلى أنشطة تتعلق بالتوعية والتكوين.

لقد نصت خطة العمل من أجل المساواة بين الجنسين المعتمدة على تنظيم أنشطة تدريبية لتعزيز حضور أكبر للمرأة في مناصب صنع القرار، من خلال تنظيم سلسلة من أورش العمل لفائدة أعضاء هيئة التدريس والبحث. وقد تركزت أورش العمل هذه على الحاجة إلى بناء القدرات في مجالات القيادة والثقة في النفس وتأكيد الذات وإدارة النزاعات.

وقد تم عقد الورشة الأولى في 29 أبريل 2019، وكانت موجهة لمجموعة تتألف من 12 باحثة وكان موضوعها هو التواصل الإيجابي. وعقب هذه التجربة الإيجابية، عُقدت ورشة عمل ثانية في 17 أكتوبر 2019 لفائدة 20 موظفة تعمل في رئاسة الجامعة. وبسبب تفشي وباء كورونا، تم إلغاء أوراش العمل الأخرى المبرمجة. كما تم إنجاز أنشطة أخرى في إطار الاحتفال باليوم العالمي للمرأة (8 مارس) وتقديم بيانات الدراسة الاستقصائية (ديسمبر 2019). وسيتم عقد الندوة الوطنية النهائية في 24 ديسمبر 2021.

كما شارك فريق العمل TARGET أيضاً في الأنشطة الوطنية: «ندوة حول البعد المتعلق بالتنوع الاجتماعي في المناهج والبحوث الجامعية» ، والتي عقدت في مارس 2019 بمبادرة من كلية الآداب والعلوم الإنسانية عين الشق التابعة لجامعة الحسن الثاني بالدار البيضاء، واليونسكو، ومعهد البحوث للتنمية (IRD) ومركز الدراسات والبحوث والتدريب حول النوع الاجتماعي والمساواة في المغرب ((CEG-Morocco؛ وورشة العمل الوطنية «التفكير في المساواة بين الجنسين في التعليم العالي» التي تم تنظيمها في ماي 2019 في إطار مشروع TARGET من قبل المدرسة الوطنية للمناجم بالرباط وشبكة RMEI.

3.3 جمع البيانات

ومن بين الأنشطة المبرمجة في خطة العمل من أجل المساواة بين الجنسين، جمع ورصد البيانات المصنفة حسب الجنس (الخاصة بالطلبة وموظفي الجامعة) وإنجاز دراسة استقصائية لجمع البيانات الأخرى ذات الصلة والتي تراعي الفوارق بين الجنسين.

بدأ جمع البيانات المصنفة حسب الجنس في سنة 2017 خلال عملية مراجعة TARGET للمساواة بين الجنسين. بالإضافة إلى ذلك، تم تضمين جمع البيانات المصنفة حسب الجنس في خطة العمل من أجل المساواة بين الجنسين GEP كإجراء شامل. وخلال الفترة 2018-2019، تم جمع بيانات جديدة تتعلق بما يلي:

« تشخيص مشاركة المرأة في الإدارة (مجلس الإدارة، مجلس الجامعة، اللجن)

« المسار المهني الجامعي للأساتذة الباحثين حسب المؤسسة الجامعية والتخصص العلمي

« الطلبة والخريجين: التوزيع حسب الجنس ومجال التخصص والدبلوم. تحليل يراعي الفوارق بين الجنسين

كان تحديث هذه البيانات في غاية الصعوبة بسبب نقص المعلومات الخاصة بالتنوع الاجتماعي في قاعدة البيانات الإدارية. ومن العقبات الرئيسية الأخرى معدل دوران الموظفين الإداريين حيث يحتاج الموظفون الجدد إلى مزيد من الوقت للتعرف على متطلبات المشروع والاستجابة لها. وكان من المتوقع أن تعمل لجنة المساواة بين الجنسين على تيسير الجمع المنتظم للبيانات المصنفة حسب نوع الجنس، ولكن للأسف لم يكن ذلك ممكناً بسبب الوباء وتجديد مجلس الجامعة. يوفر الملحق 1 البيانات المحيطة المتاحة.

بالموازاة مع ذلك، ارتأت فريق العمل TARGET أن هناك حاجة لإجراء دراسة استقصائية لمواصلة استكشاف قضايا المساواة بين الجنسين بين أعضاء هيئة التدريس والبحث. وقد تم إجراء دراسة أولية تناولت النساء فقط. كان الهدف من هذه الدراسة هو الحصول على فكرة أولية عن آراء النساء وتوقعاتهن. وتم تقديم نتائج هذه الدراسة الاستقصائية في ورشة العمل المؤسسية الأولى وتم إدراجها في تقرير التدقيق.

بناءً على هذه التجربة، تم الاتفاق على مراجعة الاستبيان وتعميم الدراسة من خلال توسيعها لتشمل الرجال والنساء (هيئة الأساتذة الباحثين) من أجل جمع بيانات أكثر شمولاً. وقد تم إعداد هذا الاستبيان الثاني بالتعاون مع فريق بحث DEGG (القانون والاقتصاد والتنوع الاجتماعي والإدارة) في مختبر أبحاث GECIAS الملحق بكلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية عين الشق.

اشتملت الدراسة الثانية (2019) على بيانات حول التوظيف والوظيفة، والتركيب السكانية، والتوازن بين العمل والحياة، بالإضافة إلى أسئلة حول تقييم المساواة بين الجنسين في جامعة الحسن الثاني بالدار البيضاء UH2C من أجل استكشاف كيفية إدراك الأساتذة الباحثين لفكرة المساواة في الجامعة. وقد عُقدت ورشة عمل في ديسمبر 2019 لعرض نتائج هذه الدراسة الاستقصائية ومناقشة مفهوم المساواة بين الجنسين في الجامعة مع أصحاب المصلحة المعنيين.

تُوفر بيانات الدراسة الاستقصائية معطيات جديدة حول وضعية المساواة بين الجنسين في الجامعة. فعلى المستوى المهني والتدرج في الوظيفة، تؤكد الدراسة الاستقصائية وجود فجوات على جميع المستويات: محددات اختيار المسار الأكاديمي، والوصول إلى مناصب المسؤولية، ومجال الخبرة، والترقية المهنية، والتوازن بين العمل والحياة، والالتزام والانخراط في الأنشطة الموازية.

هناك جانب مثير للاهتمام أبرزته الدراسة الاستقصائية يتعلق بالفجوة بين الحضور الضعيف للمرأة في مناصب المسؤولية واهتمامها الكبير بشغل مثل هذه المناصب - والذي يتم تفسيره على أنه دليل على «السقف الزجاجي»². وبهذا، تبدو النساء غير راضيات بالمقارنة مع الرجال بخصوص تحقيق الأهداف المهنية. والفجوة كبيرة أيضًا عندما يتعلق الأمر بتحقيق التوازن بين العمل والحياة، حيث تكون النساء دائمًا أقل رضى من الرجال.

في هذا الصدد، يبين التحليل أن التفاوتات البنوية والنسقية التي تتخلل المجتمع تنعكس داخل المؤسسة (علاقات القوة داخل الجامعة، والتسلسل الهرمي والوصول إلى مناصب صنع القرار، ومشاكل التوازن بين الحياة الخاصة والحياة المهنية). وهذا ما يجعل النساء يعانين من التمييز الخفي أو الظاهر، كما أن حياتهن المهنية تتسم بالفصل أفقي وعموديا.

تُظهر نتائج الدراسة الاستقصائية، أيضًا، أن لدى النساء عمومًا نظرة سلبية إلى حد ما حول المساواة بين الجنسين في المؤسسة. ونجد أن 13% فقط من النساء يعتبرن أن هناك دائمًا معاملة متساوية للنساء والرجال (مقارنة بـ 39% من الرجال)؛ في حين يعتبر 20% من النساء أن المعاملة غير متساوية (مقارنة بـ 5% من الرجال). إن الفجوة واضحة، أيضًا، من حيث تكافؤ الفرص في الانتخابات المؤسسية - 65% من الرجال في مقابل 23% فقط من النساء يرون أنه من السهل على المرأة أن تُنتخب. وهكذا، يكون الاستنتاج الرئيسي هو أن نسبة كبيرة من النساء يلاحظن وجود عقبات على مستويات مختلفة ويعانين من عدم المساواة بين الجنسين. أما بالنسبة للرجال فإن الأمر مختلف: فرغم تزايد الوعي، وإدراك بعض الرجال لعدم المساواة بين الجنسين مثل العديد من النساء، فإن البعض الآخر يبدو سعيدًا جدًا بالوضع الحالي.

بعد تحليل النتائج والمناقشة التي أعقبت العرض الأول للنتائج، صاغت لجنة المساواة بين الجنسين التوصيات التالية::

« دمج مقارنة النوع الاجتماعي كوحدة مستعرضة في جميع القطاعات

« تنفيذ تدابير مؤسسية تشريعية تسهل تمثيل المرأة في هيئات صنع القرار (مجالس ولجن التوظيف، ومناصب المسؤولية والأنشطة النقابية) واعتماد تدابير تمييز إيجابية إذا لزم الأمر

« ضمان إضفاء الطابع الرسمي والشفافية على العمليات والإجراءات الداخلية

« تسهيل الوصول إلى المعلومات الشفافة

4.3 تعزيز النوع الاجتماعي في محتوى التدريس والبحث

بالنسبة لحضور البعد المتعلق بالنوع الاجتماعي في محتوى التدريس والبحث، هناك مجموعات بحث متنوعة في جامعة الحسن الثاني بالدار البيضاء UH2C على النحو المشار إليه في المراجعة. فهي واحدة من بين ثلاث جامعات في المغرب التي تتوفر على مسالك متخصصة في النوع الاجتماعي. وقد شارك بعض مسؤولي بنيت البحث هذه في أورش العمل المؤسسية. ويبين الجدول أدناه المجموعات والبرامج البحثية الرئيسية.

2 السقف الزجاجي: عبارة عن حواجز اصطناعية غير مرئية، تولدها أحكام مسبقة على مستوى المواقف والمؤسسات، وهي تحول دون وصول المرأة إلى مناصب إدارية عليا.

الجدول 2. مجموعات وبرامج البحث المتعلقة بالنوع الاجتماعي في جامعة الحسن الثاني بالدار البيضاء UH2C

<p>« مختبر النوع، التربية، الأدب والإعلام. تم إنشاؤه سنة 2015.</p> <p>« وحدة الدكتوراه في النوع الاجتماعي في الثقافة والمجتمع ؛ تم إنشاؤه سنة 2008.</p> <p>« ماستر في النوع الاجتماعي والمجتمع والثقافة. تم إنشاؤه سنة 2006.</p> <p>« فريق البحث لدراسات النوع الاجتماعي. تم إنشاؤه سنة 2000.</p> <p>« ويعمل أكثر من 50 طالب دكتوراه في مجال النوع الاجتماعي وقد تم إنجاز حوالي 20 رسالة</p>	<p>كلية الآداب والعلوم الإنسانية عين الشق (FLSHAC)</p>
<p>« ماستر في البحث في النوع الاجتماعي والخطاب والتمثلات. تم إنشاؤه سنة 2017.</p> <p>« فريق بحث في Savoir faire au féminin (الدراسة النسائية) يدرس وضعية المرأة الريفية في الجبال</p>	<p>كلية الآداب والعلوم الإنسانية المحمدية (FLSHM)</p>
<p>« ماستر في القانون والاقتصاد والإدارة والنوع الاجتماعي تم إنشاؤه بواسطة فريق بحث DEGG</p> <p>« مختبر أبحاث في القانون والاقتصاد والإدارة والنوع (GECIAS) ملحق بكلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية المحمدية.</p> <p>« فريق البحث في القانون والاقتصاد والإدارة والنوع الملحق بمختبر الأداء الاقتصادي واللوجستي. تنظم هذه المجموعة تدريجاً سنوياً لنيل درجة الدكتوراه في النوع الاجتماعي لطلبة الماستر.</p>	<p>كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية عين الشق (FSJESAC)</p>

كما تم تنفيذ إجراءات أخرى للتوعية بالنوع الاجتماعي في علاقتها بالتدريس من طرف جمعية Femmes Sciences au Maroc (AFSM).

حالياً، هناك تفكير في إحداث تكوينات للدكتوراه حول النوع الاجتماعي، وكفريق عمل ترحيب TARGET، اقترحنا إمكانية خلق وحدة مغطية مستعرضة حول النوع الاجتماعي. ولمناقشة هذه الإمكانية، نظمنا في 8 أبريل 2021 ندوة في شكل يوم دراسي حول مقارنة النوع الاجتماعي في محتوى التدريس بكلية العلوم بن مسيك حضورياً وعن بعد. وقد كان الهدف من هذا اليوم توضيح وتعزيز التكوين والبحث الحاليين حول النوع الاجتماعي من جهة، ومن جهة أخرى، مناقشة إمكانية تعميم مقارنة النوع في محتوى التدريس، والاستفادة من النقاشات حول البرامج الدراسية المرتبطة بمشروع إصلاح نظام الدراسات الجامعية (ملحق 5).

لقد شارك رؤساء بنيات البحث المتخصصة في النوع الاجتماعي المنتميين للجامعة في هذا اليوم الدراسي باعتبارهم متدخلين.

ومن بين التوصيات الأساسية التي خرج بها هذا اليوم الدراسي ما يلي:

- « وضع سياسة للمساواة داخل الجامعة، مع اعتماد ميثاق المساواة باعتباره مكسباً، والنظر في كيفية تطبيقه؛
- « رفع مستوى الوعي لدى الطلبة والأساتذة لإضفاء الشرعية على مقارنة النوع (الأنشطة الموازية «اللامنهجية»، والندوات، والفن، والسينما، والأدب، الخ)؛
- « اقتراح تكوينات تدمج النوع الاجتماعي في مختلف البرامج من خلال اعتماد مقارنة تشاركية.
- « إدماج وحدات مستعرضة حول النوع الاجتماعي؛
- « إعداد تدابير لدعم الأساتذة، فلا يمكن تعميم مقارنة النوع الاجتماعي إلا إذا قام الزملاء بذلك بشكل طوعي؛
- « وضع إطار مشترك واضح لتدريس النوع الاجتماعي، مع العلم أن هناك بالفعل إعلاناً مشتركاً موقعاً من طرف الرئيس السابق للجامعة والعديد من العمداء يمكن أن يشكل نقطة انطلاق؛
- « رقمنة مشاريع الدكتوراه أو الأطاريح؛
- « طلب توفير الموارد الخاصة بهذه الأنشطة؛
- « تشكيل لجنة دعم للأساتذة من أجل متابعة عمليات إنشاء وحدات أو دروس خاصة بالنوع الاجتماعي (لجنة من 4 أو 5 خبراء).

4. تغييرات في الوضع الراهن

لقد سجلت جامعة الحسن الثاني بالدار البيضاء، من سنة 2017 إلى سنة 2021، تطورات إيجابية في المساواة بين الجنسين. وقد كان اعتماد ميثاق المساواة وإنشاء لجنة مختصة في المساواة بين الجنسين من المرتكزات الرئيسية. كما ساهمت الأنشطة التي تم تطويرها في إطار خطة عمل المساواة، ومن خلال لجنة المساواة بين الجنسين، في زيادة الوعي بقضايا النوع الاجتماعي والالتزام بإضفاء الطابع المؤسسي على سياسة المساواة بين الجنسين في الجامعة، مع التركيز على التغيير التنظيمي والثقافي، بما في ذلك دمج وتعميم النوع الاجتماعي في التدريس ومحتوى البحث. وقد كان انخراط ومشاركة مختلف أصحاب المصلحة (الرئاسة، العمداء، رؤساء بنيات البحث، الأساتذة، الطلبة) عاملاً أساسياً.

وبالنسبة لحضور المرأة، فإن الاتجاهات إيجابية أيضاً:

« كانت هناك زيادة كبيرة في عدد النساء في المناصب العليا لصنع القرار. في سنة 2019، تم تعيين امرأة على رأس رئاسة الجامعة وامرأة أخرى في منصب نائب الرئيس (في حين، لم تكن هناك امرأة على مستوى الرئاسة في سنة 2017)؛

« ارتفعت نسبة حضور المرأة في الجهاز الإداري من 84% سنة 2016-2017 إلى 45% سنة 2021-2022. ونلاحظ على وجه الخصوص زيادة كبيرة في عدد النساء اللاتي يشغلن مناصب إدارية ذات مسؤولية: الكاتبة العامة لجامعة الحسن الثاني بالدار البيضاء امرأة؛ 4 من 8 رؤساء أقسام الجامعة من النساء؛

« ارتفعت نسبة حضور المرأة بين هيئة الأساتذة الباحثين من 35% في 2016-2017 إلى 37% في 2021-2022. كما أن هذا الاتجاه إيجابي عند تقسيمه حسب الإطار: من 27% إلى 31% من النساء بين الأساتذة الباحثين؛ من 33% إلى 40% من النساء بين الأساتذة (الأستاذ المؤهل)؛

« تقلص الفصل الأفقي والعمودي بين الطلبة والخريجين بين الجنسين. وتجدر الإشارة إلى أن الخريجات في العلوم والتكنولوجيا يمثلن 56% في 2021-2022 (51% في 2016-2017). وبنفس الكيفية، حدثت زيادة ملحوظة في نسبة النساء بين خريجي مسالك الماستر والدكتوراه خلال نفس الفترة: من 43% إلى 53% (ماستر)؛ من 32% إلى 50% (دكتوراه). فمقارنة بباقي الجامعات العمومية في المغرب، فإن أداء جامعة الحسن الثاني بالدار البيضاء UH2C جيد بشكل خاص بالنسبة لحضور النساء بين الطلبة وخريجي مسالك الماستر والدكتوراه.

5. التطلعات

تحاول مبادرة جامعة الحسن الثاني بالدار البيضاء UH2C إبراز أنشطتها المتعلقة بالمساواة بين الجنسين من خلال تنظيم أنشطة محددة: أورش عمل مؤسسية، وعرض نتائج الدراسة الاستقصائية، والاحتفال باليوم العالمي للمرأة في 8 مارس، وتنظيم أورش عمل تدريبية للنساء، وتنظيم يوم دراسي حول النوع الاجتماعي في محتوى التكوين. وسيكون تنظيم مؤتمر وطني حول سياسات المساواة بين الجنسين في الجامعات (ديسمبر 2021) فرصة لعرض ومناقشة تجربة جامعة الحسن الثاني بالدار البيضاء على المستوى الوطني، وذلك بمشاركة صناع القرار السياسي وقادة الجامعات الأخرى ومسؤولي بنيات التدريس والبحث حول النوع الاجتماعي في المغرب.

ما زال التعليم العالي ظاهرة نخبوية في المغرب، فمن الصعب تغيير الصور النمطية التقليدية التي ما زالت قائمة في المجتمع. ورغم أن التوعية مهمة ضرورية وأساسية للغاية، فإنها تبقى غير كافية.

إن التزام قادة الجامعات بالمساواة بين الجنسين مهم للغاية في ضوء السياق الوطني الذي يتسم بغياب خطاب حول المساواة بين الجنسين في الأوساط الجامعية.

ويُعد تنفيذ ميثاق المساواة وإنشاء لجنة خاصة بالمساواة بين الجنسين نقطة انطلاق جيدة لإنشاء إطار عمل لدعم تنفيذ سياسات المساواة بين الجنسين في جامعة الحسن الثاني بالدار البيضاء. كما يُعتبر إنشاء اللجان المحلية في المؤسسات المختلفة خطوة مهمة لإضفاء الطابع المؤسسي على سياسات المساواة بين الجنسين ووضع تدابير ملموسة.

كما كانت الأنشطة، التي تم تطويرها بالتعاون مع مراكز الدراسات في النوع الاجتماعي، مهمة لإبراز أهمية بُعد النوع الاجتماعي في التدريس والبحث. وبشكل تعزيز هذا التعاون مساراً آخر للعمل. إذ يمكن أن تشارك هذه المراكز في أورش عمل لبناء القدرات مع مديري وأعضاء لجان المساواة، وذلك بهدف تطوير فهم أوسع لقضايا النوع الاجتماعي.

من أجل ضمان استمرار العمل الذي بدأته ترحيب TARGET، نعتقد أن إنشاء لجان محلية في مختلف المؤسسات سيكون أمراً ضرورياً. فمن المتوقع أن تُعزز هذه العملية الالتزام المؤسسي بالمساواة بين الجنسين، وذلك من خلال إشراك أعضاء هيئة التدريس والقادة المحليين الآخرين في تنفيذ خطة العمل من أجل المساواة. إن مواصلة تطوير سياسات المساواة بين الجنسين أمر ضروري للحفاظ على النتائج الإيجابية التي تحققت في الفترة 2017-2021 وإحراز مزيد من التقدم نحو المساواة بين الجنسين في الجامعة.

المراجع

Nafaa, Rachida, & Bettachy, Mina (2014). National Report for Morocco. Women in Science/SHEMERA Project, October.

UNESCO (2019). Global Education Monitoring Report – Gender Report: Building bridges for gender equality. Paris, UNESCO.

ملحق 1. البيانات الإحصائية

الجدول 1: النسبة المئوية للنساء والرجال في جامعة الحسن الثاني بالدار البيضاء حسب الموسم الجامعي

الطلبة		الموظفين الإداريين		هيئة الأساتذة الباحثين		الموسم الجامعي
% ذكور	% إناث	% ذكور	% إناث	% ذكور	% إناث	
46	54	52	48	65	35	2017-2016
43	57	46	54	63	37	2022-2021

الجدول 2: نسبة النساء في هيئة الأساتذة الباحثين في جامعة الحسن الثاني حسب المؤسسة والإطار والموسم الجامعي

الموسم الجامعي	المجموع	أ.ت.ع.مساعد	أ.مؤهل	أ.ت.ع.	المؤسسة
2017-2016	41.3	50.0	0.0	0.0	المدرسة الوطنية للتجارة والتسيير
	23.9	22.2	0.0	25.0	المدرسة العليا للأساتذة
	-	-	-	-	المدرسة الوطنية العليا للفن والتصميم
	14.7	14.7	0.0	0.0	المدرسة الوطنية العليا للفنون والمهن
	22.6	45.2	17.9	0.0	المدرسة الوطنية العليا للكهرباء والميكانيك
	32.8	13.3	25.0	12.5	المدرسة العليا لأساتذة التعليم التقني
	31.0	40.0	20.8	14.3	المدرسة العليا للتكنولوجيا
	33.3	40.8	25.0	23.7	كلية الآداب والعلوم الإنسانية عين الشق
	29.1	34.8	21.1	27.4	كلية الآداب والعلوم الإنسانية بنمسك
	36.4	41.9	57.1	23.5	كلية الآداب والعلوم الإنسانية المحمدية
	67.2	66.7	50.0	63.9	كلية طب الأسنان
	46.3	52.5	50.0	38.7	كلية الطب والصيدلة
	33.6	44.0	37.5	25.8	كلية العلوم عين الشق
	33.3	42.1	55.0	22.6	كلية العلوم بنمسك
	34.6	44.0	29.4	29.0	كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية عين الشق
	47.6	51.4	25.0	0.0	كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية عين السبع
	35.9	33.3	37.9	18.8	كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية المحمدية
	30.3	40.5	35.5	25.5	كلية العلوم والتقنيات
35.1	41.1	33.2	27.3	جامعة الحسن الثاني بالدار البيضاء	

2022-2021	40.3	40.9	53.3	12.5	المدرسة الوطنية للتجارة والتسيير
	30.8	24.0	60.0	33.3	المدرسة العليا للأساتذة
	40.0	50.0	0.0	0.0	المدرسة الوطنية العليا للفن والتصميم
	15.4	10.5	30.8	0.0	المدرسة الوطنية العليا للفنون والمهن
	25.3	45.0	26.1	12.5	المدرسة الوطنية العليا للكهرباء والميكانيك
	17.0	16.1	16.7	20.0	المدرسة العليا لأساتذة التعليم التقني
	33.3	50.0	23.5	14.3	المدرسة العليا للتكنولوجيا
	33.6	34.5	45.5	25.6	كلية الآداب والعلوم الإنسانية عين الشق
	30.2	19.4	50.0	29.9	كلية الآداب والعلوم الإنسانية بنمسك
	37.9	33.3	53.1	31.5	كلية الآداب والعلوم الإنسانية المحمدية
	72.1	80.0	0.0	65.8	كلية طب الأسنان
	50.4	64.3	66.7	47.6	كلية الطب والصيدلة
	35.0	43.7	36.1	29.1	كلية العلوم عين الشق
	35.9	53.1	24.1	27.0	كلية العلوم بنمسك
	36.9	42.2	48.9	17.4	كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية عين الشق
	44.6	42.1	55.6	22.2	كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية عين السبع
	29.7	33.3	35.0	25.0	كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية المحمدية
	29.0	34.0	33.3	25.7	كلية العلوم والتقنيات
	36.8	41.2	40.2	31.3	جامعة الحسن الثاني بالدار البيضاء

الجدول 3: تركيبة مجلس الجامعة ولجنة التدبير من حيث الجنس بحسب الموسم الجامعي (UH2C)

الهيئة	الموسم الجامعي	التركيبة من حيث الجنس	% من النساء
مجلس الجامعة	2017-2015	10 نساء من أصل 81 عضواً	12
	2020-2018	12 امرأة من أصل 77 عضواً	16
لجنة التدبير	2017-2015	امرأة واحدة من أصل 11 عضواً	9
	2019-2018	امراتان من أصل 12 عضواً	17

الجدول 4: نسبة النساء في مناصب صنع القرار حسب المؤسسة (UH2C)

المؤسسة	مجلس المؤسسة (2015-2017)	رئاسة الشعبة (2017)
المدرسة الوطنية للتجارة والتسيير ENCG	12	50
المدرسة العليا للأساتذة ENS	22	20
المدرسة الوطنية العليا للفنون والمهن ENSAM	25	33
المدرسة الوطنية العليا للكهرباء والميكانيك ENSEM	8	0
المدرسة العليا لأساتذة التعليم التقني ENSET	14	0
المدرسة العليا للتكنولوجيا EST	4	0

20	27	كلية الآداب والعلوم الإنسانية عين الشق FLSHAC
38	13	كلية الآداب والعلوم الإنسانية بنمسك FLSHB
20	27	كلية الآداب والعلوم الإنسانية المحمدية FLSHM
50	68	كلية طب الأسنان FMD
38	21	كلية الطب والصيدلة FMPC
20	18	كلية العلوم عين الشق FSAC
17	21	كلية العلوم بنمسك FSB
0	28	كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية عين الشق FSJESAC
0	44	كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية عين السبع FSJESAS
0	29	كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية المحمدية FSJESM
13	17	كلية العلوم والتقنيات FST

الجدول 5: نسبة النساء في لجان التوظيف حسب المؤسسة (UH2C)

المؤسسة	لجنة توظيف الأساتذة الباحثين (2017)	لجنة توظيف الموظفين الإداريين (2017)
المدرسة الوطنية للتجارة والتسيير ENCG	24	-
المدرسة العليا للأساتذة ENS	17	-
المدرسة الوطنية العليا للفنون والمهن ENSAM	-	-
المدرسة الوطنية العليا للكهرباء والميكانيك ENSEM	12	-
المدرسة العليا لأساتذة التعليم التقني ENSET	4	-
المدرسة العليا للتكنولوجيا EST	14	-
كلية الآداب والعلوم الإنسانية عين الشق FLSHAC	13	-
كلية الآداب والعلوم الإنسانية بنمسك FLSHB	24	-
كلية الآداب والعلوم الإنسانية المحمدية FLSHM	20	-
كلية طب الأسنان FMD	-	-
كلية الطب والصيدلة FMPC	30	42
كلية العلوم عين الشق FSAC	10	33
كلية العلوم بنمسك FSB	26	8
كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية عين الشق FSJESAC	-	33
كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية عين السبع FSJESAS	40	33
كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية المحمدية FSJESM	11	-
كلية العلوم والتقنيات FST	20	100
الرئاسة	غير قابل للتطبيق	14

الجدول 6: نسبة النساء في مناصب صنع القرار في مجال البحث (UH2C)

بنية / منصب البحث، اعتماد 2015-2018	% من النساء
مدراء مراكز البحث	11
مدراء مراكز دراسات الدكتوراه	20
رؤساء المختبرات	10
منسقي فرق البحث	26
الباحث الرئيسي في المشروع (في مراكز البحوث)	11
لجن البحث	17
اللجن الأكاديمية	14

الجدول 7: نسبة النساء بين الخريجين حسب المجال والموسم الجامعي (UH2C)

الموسم الجامعي	الأدب، والعلوم الإنسانية، والفنون	العلوم القانونية والاقتصادية والإدارة	العلوم والتكنولوجيا	الصحة
2011-12	56	61	51	64
2016-17	57	58	51	72
2020-21	65	60	56	81

الجدول 8: نسبة النساء بين الخريجين حسب المستوى والموسم الجامعي (UH2C)

الموسم الجامعي	إجازة	ماستر	دكتوراه
2011-12	59	41	32
2016-17	58	43	32
2020-21	62	53	50

الجدول 9: نسبة النساء بين الطلبة والخريجين حسب المستوى: الموسم الجامعي UH2C: 2019-2020 والمغرب

إجازة		ماستر		دكتوراه		
الطلبة	الخريجين	الطلبة	الخريجين	الطلبة	الخريجين	
57	59	55	53	46	50	جامعة الحسن الثاني بالدار البيضاء
52	54	48	47	42	39	على المستوى الوطني

الجدول 10: نسبة النساء بين الطلبة حسب المجال والموسم الجامعي (UH2C)

الموسم الجامعي	الأدب، والعلوم الإنسانية، والفنون	العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، والإدارة	العلوم والتكنولوجيا	الصحة
2011-12	57	56	52	67
2016-17	56	52	52	66

الجدول 11: نسبة النساء بين الطلبة حسب المجال والموسم الجامعي والمستوى (UH2C)

المجال	الموسم الجامعي	إجازة	ماستر	دكتوراه
الأدب، والعلوم الإنسانية، والفنون	2011-12	59	41	32
	2016-17	58	43	32
العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، والإدارة	2011-12	54	50	
	2016-17	53	53	43
العلوم والتكنولوجيا	2011-12	51	49	54
	2016-17	53	51	45
الصحة	2011-12	92	67	78
	2016-17	79	60	66

الجدول 12: نسبة النساء بين الطلبة حسب الموسم الجامعي ومجال التخصص. UH2C والإجمالي للمغرب

الموسم الجامعي	مجال التخصص	UH2C	على المستوى الوطني
2011-12	العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية	55	48
	الأدب والعلوم الإنسانية	57	49
	العلوم	53	43
	العلوم والتكنولوجيا	58	50
	الطب/دكتوراه	65	62
	طب الأسنان	75	74
	الهندسة	35	41
	التجارة والتسيير	64	64
	التكنولوجيا	54	54
	ENSET و ENS	45	45
2016-17	العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية	51	47
	الأدب والعلوم الإنسانية	56	49
	العلوم	54	47
	العلوم والتكنولوجيا	59	52
	الطب/دكتوراه	66	61
	طب الأسنان	67	68
	الهندسة	43	44
	التجارة والتسيير	57	60
	التكنولوجيا	51	52
	ENSET و ENS	43	48

الجدول 13: نسبة النساء بين الطلبة الجدد حسب الموسم الجامعي ومجال التخصص. UH2C والإجمالي للمغرب

على المستوى الوطني	UH2C	مجال التخصص	الموسم الجامعي
48	53	العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية	2011-12
50	57	الأدب والعلوم الإنسانية	
43	51	العلوم	
49	57	العلوم والتكنولوجيا	
63	66	الطب/دكتوراه	
71	79	طب الأسنان	
48	41	الهندسة	
66	60	التجارة والتسيير	
54	58	التكنولوجيا	
53	46	ENSET و ENS	
47	52	العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية	
50	57	الأدب والعلوم الإنسانية	
47	53	العلوم	
58	61	العلوم والتكنولوجيا	
59	62	الطب/دكتوراه	
60	61	طب الأسنان	
47	43	الهندسة	
62	64	التجارة والتسيير	
54	53	التكنولوجيا	
63	41	ENSET و ENS	

ملحق 2: اللجنة التوجيهية وفريق العمل

لجنة تاركيث TARGET الموسعة (مجتمع الممارسة CoP)

- « ذ. محمد الطالب، رئيس (بالنيابة) جامعة الحسن الثاني بالدار البيضاء (UH2C) وعميد كلية العلوم بن مسيك الدار البيضاء
- « ذ. عواطف حيار (الرئيسة السابقة للجامعة)
- « ذ. رشيد الصايل، نائب رئيس الجامعة (UH2C)
- « ذ. أنس كتاني، نائب رئيس الجامعة (UH2C)
- « ذ. فاطمة الزهراء علمي، نائبة رئيس الجامعة (UH2C)
- « السيدة غزلان دياب، الكاتبة العامة للجامعة (UH2C)
- « ذ. مصطفى أبو معروف، عميد كلية الطب والصيدلة بالدار البيضاء
- « ذ. إدريس المنصوري، أستاذ باحث (رئيس الجامعة السابق)
- « ذ. عبد الرحيم الخالدي، مدير المدرسة الوطنية العليا للفن والتصميم الدار البيضاء
- « ذ. عبد اللطيف إغزو، أستاذ باحث (نائب رئيس سابق للجامعة)
- « ذ. نور الدين داميل، أستاذ باحث (نائب رئيس سابق للجامعة)
- « ذ. رشيدة نافع، أستاذة باحثة (عميدة سابقة) كلية الآداب والعلوم الإنسانية المحمدية
- « ذ. نورا يوسف، نائبة عميد كلية العلوم بن مسيك الدار البيضاء
- « ذ. رحمة الدهيري، أستاذة باحثة-كلية العلوم بن مسيك الدار البيضاء
- « ذ. سعاد بنسودة، أستاذة باحثة- المدرسة العليا للأساتذة الدار البيضاء
- « ذ. مامية الغازي، نائبة عميد كلية العلوم والتقنيات المحمدية
- « ذ. رجاء نظيفي، نائبة عميد كلية الآداب والعلوم الإنسانية-عين الشق الدار البيضاء
- « ذ. ياسمينة بنيس بناني، أستاذة باحثة- كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية- عين الشق الدار البيضاء
- « ذ. سعيدة طلال، أستاذة باحثة- المدرسة العليا للأساتذة الدار البيضاء
- « ذ. سعيد رفاعي، أستاذ باحث- المدرسة العليا للتكنولوجيا الدار البيضاء
- « ذ. عبد العالي درويش، أستاذ باحث- كلية العلوم بن مسيك الدار البيضاء

« د. سعيد واسقيط، أستاذ باحث- كلية العلوم بن مسيك الدار البيضاء

« دة. سندس صبري، أستاذة باحثة- كلية طب الأسنان الدار البيضاء

« دة. نادية الصقري، أستاذة باحثة- المدرسة العليا للأساتذة الدار البيضاء

« ذجمال انشاؤ أستاذ باحث- كلية العلوم بن مسيك الدار البيضاء

« دة. هند بوزوبع أستاذ باحث- كلية العلوم بن مسيك الدار البيضاء

لجنة قيادة تاركيث TARGET (فريق تاركيث TARGET) Working group

« دة. بطاشي أمينة، أستاذة باحثة بكلية العلوم بن مسيك- جامعة الحسن الثاني بالدار البيضاء (منسقة تاركيث بالجامعة)

« دة. سرحان فاطنة، أستاذة باحثة بكلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية عين الشق- جامعة الحسن الثاني بالدار البيضاء

« دة. يحيوي فاطمة، أستاذة باحثة بكلية الآداب والعلوم الإنسانية عين الشق- جامعة الحسن الثاني بالدار البيضاء

« دة. موردان سومية، أستاذة باحثة بكلية العلوم بن مسيك- جامعة الحسن الثاني بالدار البيضاء

« دة. البودالي نجية، أستاذة باحثة بكلية العلوم عين الشق- جامعة الحسن الثاني بالدار البيضاء

« دة. الروقي رشيدة، أستاذة باحثة بكلية العلوم عين الشق- جامعة الحسن الثاني بالدار البيضاء

« دة. أيوكو جميلة، أستاذة باحثة بكلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية عين السبع- جامعة الحسن الثاني بالدار البيضاء

« دة. لوديبي دليلة، أستاذة باحثة بكلية العلوم والتقنيات المحمدية- جامعة الحسن الثاني بالدار البيضاء

UHA

ملحق 3

ميثاق المناصفة

جامعة الحسن الثاني بالدار البيضاء (UH2C)

تصدير

تقر حقوق الإنسان، المنصوص عليها في الإعلانات والمواثيق الدولية للأمم المتحدة، بالمساواة بين النساء والرجال. وتحت الآليات الدولية لحقوق الإنسان الدول على اتخاذ الإجراءات/التدابير اللازمة لتوفير مناخ المساواة في الحقوق بين النساء والرجال.

وفي إطار إستراتيجيته الهادفة لترسيخ وتنمية قيم حقوق الإنسان، بما في ذلك حقوق النساء، باشر المغرب عملية الاعتراف بهذه الاتفاقيات الدولية، حيث صادق على اتفاقية القضاء على التمييز ضد المرأة (CEDAW) مع بعض التحفظات.

وهكذا، تم اتخاذ العديد من الإجراءات والمبادرات للنهوض بحقوق المرأة، خصوصا في الدستور ، وقانون الأسرة، وقانون الجنسية، وقانون العقوبات...

ورغم الاعتراف بالمساواة في الحقوق بين النساء والرجال، مازال التمييز سائدا بشكل واضح في الحياة الخاصة كما الحياة العامة.

ويمكن معاينة هذا التمييز في العديد من القطاعات النشيطة، منها على الخصوص قطاع التعليم العالي.

والمعطيات التي تم رصدها مؤخرا، في إطار مشروع TARGET، حول المكانة التي تحتلها النساء في جامعة الحسن الثاني بالدار البيضاء، تعبر بشكل واضح عن هذا التمييز.

ونجد النساء مُمثلات بشكل محدود في كل من مناصب التدريس والإدارة. حيث يُمثّلن 33% من مجموع الأساتذة في الدرجات الدنيا و18% فقط في الدرجات العليا. وتبلغ نسبة النساء 12% في مجلس الجامعة في الفترة 2015-2017 و16% في الفترة 2018-2020.

✓ انطلاقا من أن الفصل 19 من دستور 2011، الذي يُنص على أن الرجل والمرأة يتمتعان، على قدم المساواة، بالحقوق والحريات المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والبيئية، الواردة في الباب الثاني من الدستور، وفي مقتضياته الأخرى، وكذا في الاتفاقيات والمواثيق الدولية، كما صادق عليها المغرب. وكل ذلك في نطاق أحكام الدستور وثوابت المملكة وقوانينها. تسعى الدولة إلى تحقيق مبدأ المناصفة بين الرجال والنساء. وتحدث لهذه الغاية، هيئة للمناصفة ومكافحة كل أشكال التمييز؛



ملحق 4

خطة المساواة بين الجنسين

جامعة الحسن الثاني بالدار البيضاء (UH2C)

الملحق 4

خطة العمل من أجل المساواة بين الجنسين (GEP)

كما تمت المصادقة عليها في ورشة العمل المؤسسية الثانية (20 يونيو 2018)

السياق

في المغرب، توجد سياسة معلنة لتغيير وضع المرأة. إذ نجد الفصل 19 من دستور 2011 الجديد يكرس مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في حماية جميع حقوق الإنسان. وينص على أن "تسعى الدولة إلى تحقيق مبدأ المناصفة بين الرجال والنساء، وتحدث لهذه الغاية هيئة المناصفة ومكافحة كل أشكال التمييز". ويعزز الدستور بذلك منجزات الإصلاحات التشريعية السابقة التي ساهمت في زيادة الوعي بالمساواة بين الرجل والمرأة والقضاء على التمييز ضد المرأة. وشملت هذه الإصلاحات مراجعة القانون التجاري في سنة 1995، واعتماد قانون جديد للأحوال الشخصية في سنة 2002، وقانون المسطرة الجنائية الجديد في سنة 2003، وإصلاح مستمر لقانون العقوبات منذ سنة 2003، وإدخال تغييرات على قانون الشغل في 2003، وإصلاح قانون الأسرة في 2004 وإصلاح قانون الجنسية في 2007. وقد تم مؤخرا اعتماد البرلمان المغربي، في 14 فبراير 2018، قانون 103-13 لمكافحة العنف ضد المرأة.

ومع ذلك، فإن تطبيق هذه النصوص القانونية في مجال المساواة بين المرأة والرجل ما زال بطيئا للغاية. إذ ما زالت القوالب النمطية التقليدية للجنسين وأوجه عدم المساواة الواضحة بين الجنسين سائدة في المجتمع. وبالإضافة إلى ذلك، وبالنسبة لوضع المرأة في الأوساط الجامعية، لم يتم تنفيذ أي سياسات محددة تركز على المساواة بين الجنسين في البحث والابتكار أو المجالات الأخرى.

ويعد مشروع TARGET فرصة لتجديد النقاش حول قضية المساواة بين الجنسين بجامعة الحسن الثاني بالدار البيضاء UH2C وإشراك القادة في تبني استراتيجية وخطة عمل لتنفيذ التغيير المؤسسي نحو تعزيز المساواة بين الجنسين داخل الجامعة.

في ورشة العمل المؤسسية الأولى، أعلن قادة الجامعة UH2C التزامهم باتباع سياسة المساواة داخل الجامعة وأبدوا موافقتهم على تبني أي إجراء يهدف إلى تعزيز المساواة بين الجنسين في الجامعة والمؤسسات المنضوية تحتها.

وقد عبر الرئيس ونواب الرئيس وبعض عمداء والأساتذة من الكليات المختلفة - خاصة أولئك الذين يتعاملون بالفعل مع قضايا النوع الاجتماعي - عن استعدادهم لقيادة التغيير والتزامهم بخلق ثقافة المساواة من خلال سمعتهم في الهيئات الجامعية المقررة ومن خلال مشاركتهم في أوراش العمل المؤسسية لترجيح TARGET.

(1) الأهداف الرئيسية

- وضع سياسة للمساواة في الجامعة
- تنمية ثقافة المساواة بين الجنسين في الجامعة
- إشراك المزيد من النساء في صنع القرار في الجامعة
- إشراك المزيد من النساء في البحوث ومشاريع البحث

- تشجيع وصول المرأة إلى مناصب صنع القرار في الجامعة
- تقوية المهارات وبناء القيادة

(2) إدارة الموارد البشرية

رغم أن المرأة ممثلة تمثيلاً متزايداً بين خريجي الجامعات (52%) وممثلة بشكل جيد في الوظائف الإدارية (41%)، فإنها، مع ذلك، ما زالت ممثلة تمثيلاً ناقصاً في المناصب العليا للتدريس والبحث والإدارة. حيث نجد أن النساء تمثلن 33% من أعضاء هيئة التدريس في أدنى المناصب الجامعية وبالمقابل تشكلن 18% فقط من مجموع أساتذة التعليم العالي. وهكذا، تظهر هذه النسب، بشكل ملموس، أننا بعيدون عن المساواة بين الرجال والنساء في الجامعة. وقد تم التأكيد على هذه النتيجة بشكل واضح من خلال نتائج الدراسة الاستقصائية للمساواة، إذ يرى أغلب المستجوبين أنه لا توجد ثقافة المساواة بين الجنسين في الجامعة.

الهدف	النشاط	المسؤولية	ترجيت TARGET	الفترة الزمنية
تنمية ثقافة المساواة بين الجنسين في الجامعة	ورش عمل لتدريب الرجال والنساء يشرف عليها خبراء ومدربون في مقاربة النوع الاجتماعي	فريق العمل واللجنة التوجيهية للمساواة	TARGET	يناير 2019-2021
تنمية التواصل والوعي بالمساواة بين الجنسين	إنشاء رابط TARGET حول المساواة على موقع الجامعة UH2C	فريق العمل واللجنة التوجيهية للمساواة	TARGET	أكتوبر 2018-2020

(3) صنع القرار

بسبب عدم وجود سياسات واضحة للمساواة بين الجنسين في الجامعة، فإن المرأة ممثلة تمثيلاً ناقصاً في هيئات القرار بالجامعة (مجلس الجامعة، مجالس المؤسسات أو مجالس الإدارة، مديرو المختبرات أو مراكز البحث والمرصد، منسقي فرق البحث، مدراء مراكز دراسة الدكتوراه).

تبلغ نسبة النساء 12% (الموسم الجامعي 2015-2017) و16% (الموسم 2018-2020) في مجلس الجامعة.

وتجدر الإشارة، أيضاً، إلى أن النساء لا يمثلن سوى 17% من لجنة البحث و 14% من اللجنة الأكاديمية خلال الولاية 2015-2017.

كما أن المرأة أقل حضوراً في إدارة الجامعات. ولا توجد رئيسة في جامعة مغربية ولا يوجد سوى عدد قليل من النساء في مناصب العمادة أو إدارة مؤسسات التعليم العالي.

لا توجد تدابير تشجع وصول المرأة إلى مناصب صنع القرار. من ناحية أخرى، هناك نقص في الثقة بين النساء للتقدم لهذه الوظائف.

الهدف	النشاط	المسؤولية	ترجيت TARGET	الفترة الزمنية
تشجيع حضور المرأة في هيئات صنع القرار	تطبيق ميثاق المساواة الذي اعتمده الجامعة	رئاسة الجامعة فريق العمل واللجنة التوجيهية للمساواة TARGET	اعتماد ميثاق المساواة في الجامعة	يناير 2019-2021
تقوية المهارات وبناء القيادة	أوراش عمل بإشراف خبراء ومدربين	فريق العمل واللجنة التوجيهية للمساواة TARGET		من أكتوبر 2018

وسيتم تنفيذ أوراش العمل من طرف الخبراء والمدربين باعتبارهم مكونين. أما بالنسبة لبناء القدرات والقيادة النسائية، فسيتم وضع جدول زمني مفصل، يأخذ بعين الاعتبار استعداد كل من المستفيدات والمدربين والخبراء (المكونين).

(4) البعد المتعلق بالنوع الاجتماعي في محتوى التعليم والبحث

بالرغم من أن قضايا النوع الاجتماعي يتم تناولها في كليات مختلفة (مثل بنيات التكوين والبحث في النوع الاجتماعي) في كليات الآداب والعلوم الإنسانية وفي كليتي القانون والاقتصاد، فإن أعمال البحث الدقيقة هاته لا يتم دمجها في بنية تحتية محددة. كما أن إنتاج المعرفة المتعلقة بالنوع الاجتماعي يبقى مجزءا وغير مؤسسي.

لذلك، ونظرا لهذه الاختلالات الوظيفية الملحوظة، تتضح الحاجة للعمل من أجل المساواة بين الجنسين في إطار جامعة الحسن الثاني بالدار البيضاء UH2C.

الهدف	النشاط	المسؤولية	ترجيت TARGET	الفترة الزمنية
إنشاء ببليوغرافيا عن النوع الاجتماعي	إنشاء ببليوغرافيا رقمية واقتناء كتب حول النوع الاجتماعي	فريق العمل واللجنة التوجيهية للمساواة TARGET بالتنسيق مع شبكة القراءة بالمغرب وإدارة مكتبة UH2C	اعتماد ميثاق المساواة في الجامعة	من أكتوبر 2018
تعميم اكتساب المعرفة حول مقاربة النوع الاجتماعي	تنظيم دراسات الدكتوراه في النوع الاجتماعي	فريق العمل واللجنة التوجيهية للمساواة TARGET وبعض المسؤولين عن دراسات الدكتوراه		الموسم الجامعي 2018-2019

(5) التدابير المستعرضة

تمت مواجهة العديد من الصعوبات أثناء جمع البيانات الإحصائية.

فقد لاحظنا أنه لا يوجد تنسيق حقيقي بين مختلف الأجهزة المسؤولة عن جمع الإحصائيات، كما أن هناك ثغرات كبيرة.

وأثناء عملية جمع البيانات المصنفة حسب الجنس المتعلقة ببيئات صنع القرار (مجلس الجامعة، مجالس المؤسسات أو مجالس الإدارة، مديرو المختبرات أو مراكز البحث والمراسد، منسقو فرق البحث، مديرو مراكز دراسة الدكتوراه)، وجدنا أن هذه البيانات لا يتم جمعها بانتظام من طرف الجامعة.

ولاحظنا، أيضاً، أن هناك نقصاً في المعلومات الخاصة بلجن التوظيف ومعايير التوظيف.

ويهدف العمل في هذا المجال إلى ضمان:

- التنسيق في جمع الإحصائيات بين مختلف الجهات المسؤولة بالمؤسسات التابعة للجامعة؛
- إحصائيات تخص النوع الاجتماعي على جميع المستويات وتهتم جميع الهيئات الجامعية.

الهدف	النشاط	المسؤولية	ترجيب TARGET	الفترة الزمنية
جمع البيانات المصنفة حسب الجنس	جمع البيانات المصنفة حسب الجنس (التنسيق والرصد)	فريق العمل واللجنة التوجيهية للمساواة TARGET أقسام الموارد البشرية (موظفو الإحصاء)	تتوفر المؤشرات المصنفة حسب النوع الاجتماعي ويتم رصدها بشكل مشترك من قبل فريق العمل واللجنة التوجيهية للمساواة TARGET	سبتمبر 2018-2021 (سنوياً؟)

(6) مؤشرات المراقبة

بيان حول تطوير العملية المخصصة ومؤشرات النتائج في المرحلة القادمة من خطة العمل من أجل المساواة بين الجنسين GEP .

مناقشة

• بناء مؤشرات بهدف ترسيخ النتائج

• ضمان استمرارية الأهداف

• يجب أن تكون أهداف المشروع طويلة الأمد

• تطوير سياسة انعكاسية للمساواة

• إنشاء فريق عمل حول المساواة بين الجنسين خارج مشروع TARGET

TARGET } Taking a Reflexive approach to Gender Equality for institutional Transformation

تلقى هذا المشروع تمويلًا من برنامج Horizon 2020 للبحث والابتكار التابع للاتحاد الأوروبي بموجب اتفاقية المنحة رقم 741672.



الآراء الواردة في هذه الوثيقة تعكس فقط آراء المؤلف ولا تعكس بأي حال من الأحوال آراء المفوضية الأوروبية. المفوضية الأوروبية ليست مسؤولة عن أي استخدام للمعلومات الواردة فيه.