



## رحلة نحو التغيير " المرأة في المراكز القيادية في البلديات "

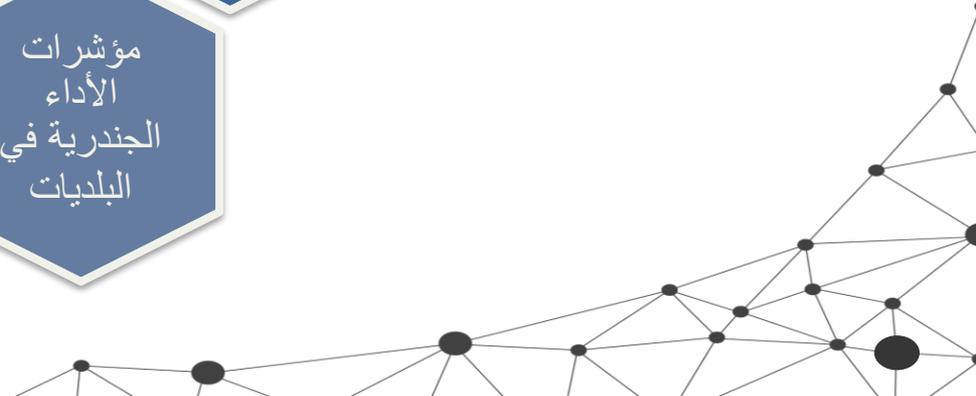
*Women's leadership in municipalities*

Partners of Connective Cities



Commissioned by







النتائج  
الملموسة

ما هي النتيجة الملموسة للمشروع خلال 6 أشهر؟

- Xxxx •
- XxxxxX •
- Xxxx •
- xxx •

منظور  
الاستدامة

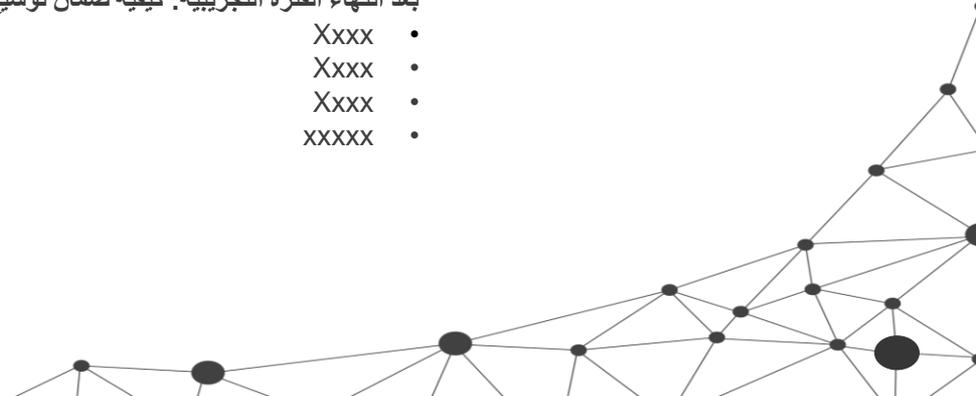
ما هو منظور الاستدامة للتغير الذي سيحدثه المشروع؟ كيف سيستمر في الوجود؟

- Xxxx •
- Xxxx •
- Xxxx •
- xxxx •

قابلية التوسع

بعد انتهاء الفترة التجريبية: كيفية ضمان توسيع نطاق التغيير بعد 6 أشهر

- Xxxx •
- Xxxx •
- Xxxx •
- xxxxx •





## 1. تحديد الهدف أو الغاية

- ما الذي تريد تحقيقه؟

- استخدم إطار عمل SMART:

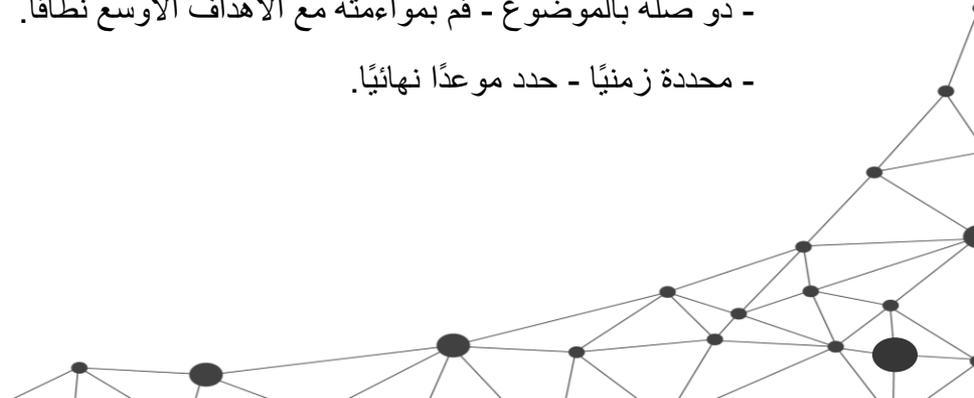
- محدد - كن واضحًا بشأن ما تريد تحقيقه.

- قابل للقياس - حدد مقاييس لتتبع التقدم المحرز.

- قابلة للتحقيق - تأكد من أن الهدف واقعي.

- ذو صلة بالموضوع - قم بمواءمته مع الأهداف الأوسع نطاقًا.

- محددة زمنيًا - حدد موعدًا نهائيًا.





2. قسّم الهدف إلى مهام رئيسية ومراحل رئيسية

- حدد الخطوات المطلوبة لتحقيق الهدف.

- حدد مراحل وسيطة لتتبع التقدم المحرز.

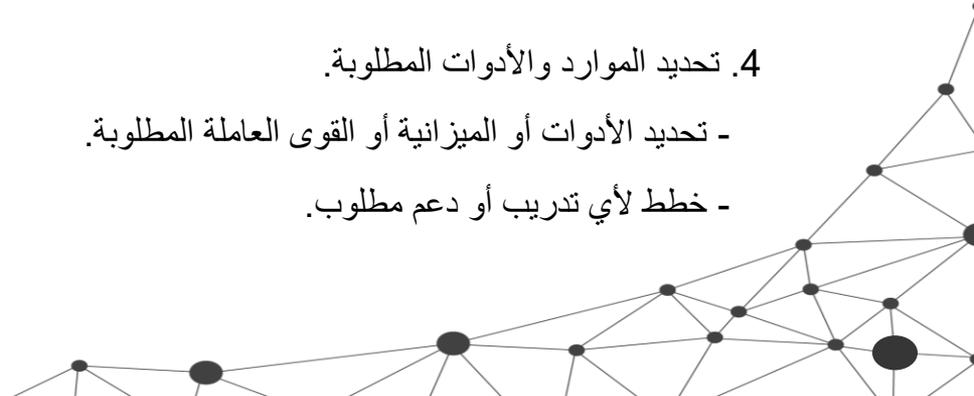
3. تعيين المسؤوليات

- حدد من سيكون مسؤولاً عن كل مهمة والشركاء في التنفيذ.

4. تحديد الموارد والأدوات المطلوبة.

- تحديد الأدوات أو الميزانية أو القوى العاملة المطلوبة.

- خطط لأي تدريب أو دعم مطلوب.





5. حدد مواعيد نهائية لكل مهمة

- قسم الهدف إلى مواعيد نهائية يمكن التحكم فيها.

6. تحديد المخاطر المحتملة واستراتيجيات التخفيف من حدة المخاطر

- ضع قائمة بأي عقبات قد تواجهها.

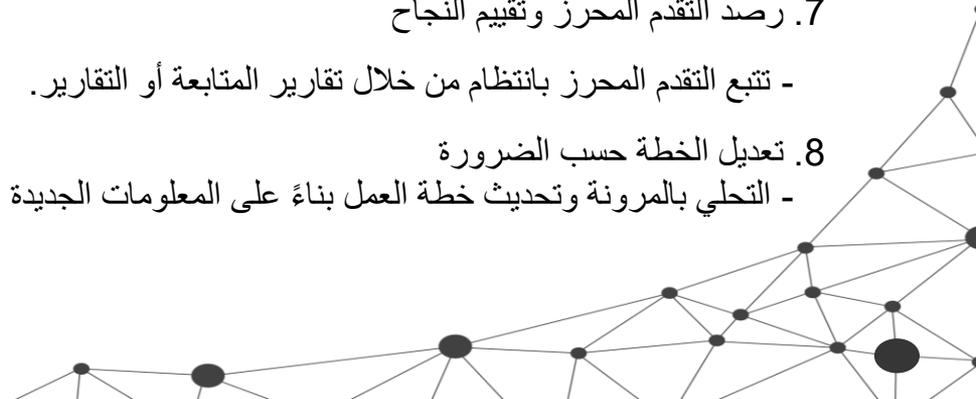
- خطط لكيفية الاستجابة في حالة حدوث مخاطر.

7. رصد التقدم المحرز وتقييم النجاح

- تتبع التقدم المحرز بانتظام من خلال تقارير المتابعة أو التقارير.

8. تعديل الخطة حسب الضرورة

- التحلي بالمرونة وتحديث خطة العمل بناءً على المعلومات الجديدة أو التغيرات في الظروف.



## الخلفية

تهدف مبادرة البرلمان الشبابي إلى تعزيز المشاركة النشطة للشباب والشابات في الحكم المحلي وتنمية المجتمع في منطقة رأس المتن، بالتعاون مع ثلاث مدارس محلية في رأس المتن. ستقوم هذه المبادرة باختيار مندوبين/ات من الصفوف الثامن إلى الثاني عشر 12. سيتم انتخاب هؤلاء المندوبين/ات الذين يمثلون الجنسين بالتساوي، من خلال عملية انتخابية شفافة وشاملة.

## الأهداف الرئيسية:

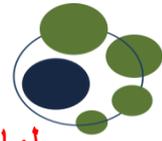
- تمكين الشباب والشابات: تزويد الطلاب والطالبات بالمهارات القيادية والحوكمة المحلية والرشيده
- تمثيل عادل و شامل: ضمان المساواة بين الجنسين مع تمثيل متوازن للشبان والشابات.
- المشاركة النشطة: تعزيز العلاقة بين الشباب/ات والسلطة المحلية – البلدية- من خلال المشاركة الفعلية في الحكم المحلي.
- وعي المجتمع: زيادة فهم المجتمع لأهمية مشاركة الشباب والنساء في القيادة، وبناء ثقافة الحكم الشامل التي تعترف بقيمة المساهمات المتنوعة في اتخاذ القرار.
- رصد مشاركة النساء: إنشاء آليات لرصد وتقييم وتعزيز فعالية دور النساء في المناصب البلدية. استخدام مؤشرات معينة تتعلق بالنوع الاجتماعي لمتابعة تمثيلهن ومساهمتهن في الحكم المحلي ومشاريع التنمية، مما يضمن أن تكون أصوات النساء جزءاً لا يتجزأ من تقدم البلديات



## 1- ما هي النتائج الملموسة للحل خلال 6 أشهر؟ ما هي النتائج الملموسة؟

من المتوقع أن تنتج مبادرة البرلمان الشبابي في راس المتن النتائج التالية خلال ستة أشهر:

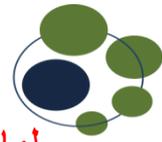
1. تشكيل برلمان شبابي كامل يتكون من 15 مشاركاً/ة من ثلاث مدارس محلية، مع ضمان المساواة بين الجنسين بتمثيل متساوٍ للشبان والشابات.
2. تنفيذ عملية انتخابية عادلة عبر المدارس، تشمل المدارس الخاصة والرسمية، مما يضمن انتخاب الممثلين/ات أو المندوبين/ات بشفافية.
3. زيادة مشاركة الشباب في الحكم المحلي وصنع القرار، مما يسمح لهم/ن بالمشاركة الفعالة في مواجهة التحديات المجتمعية.
4. تعزيز فهم الطلاب والطالبات لمبادئ الحكم المحلي الرشيد والديمقراطية من خلال التجربة العملية في الأدوار البرلمانية أو المحلية.
5. سيطلق البرلمان الشبابي، بالتعاون مع المجلس البلدي ورئيس البلدية، مشروعاً بلدياً يتماشى مع أهداف التنمية المحلية، مما يساهم في معالجة التحديات المحلية وتعزيز تنمية المجتمع.
6. زيادة الوعي المجتمعي بأهمية مشاركة الشباب والنساء في الأدوار القيادية. تسليط الضوء على المساواة بين الجنسين من خلال تمكين الفتيات والشابات ليس فقط للمشاركة بل أيضاً للترشح، بهدف الانتخاب والوصول الى المناصب ومراكز صنع القرار. تعزز هذه المبادرة ثقافة الحكم الشامل، مما يمكّن كل من الشباب والنساء من تشكيل مستقبل الحكم المحلي.



## -لماذا يعتبر هذا النهج الأكثر فعالية لتحقيق الحل والوصول إلى النتيجة؟

من خلال دمج الخبرة العملية، والتمثيل الشامل، والتعاون القوي مع السلطات البلدية، يضمن هذا النهج أن النتائج المرغوبة للمشروع ليست فقط مُحَقَّقة، بل أيضاً مستدامة وذات تأثير. هذا النهج هو الأكثر فعالية لتحقيق الحل والوصول إلى النتائج المرغوبة لعدة أسباب رئيسية:

- **تمكين الشباب والشابات من خلال الخبرة العملية:** يوفر البرلمان الشبابي بيئة تعلم عملية حيث يشارك الشباب مباشرة في الحكم من خلال إشراكهم/ن في عمليات صنع القرار الحقيقية، يكتسبون معرفة عملية ومهارات في القيادة والديمقراطية والمشاركة المجتمعية. يضمن هذا النهج العملي تمكين الشباب/ات على المدى الطويل، مما يجعلهم/ن أكثر عرضة للبقاء مشاركين في الحكم المحلي.
- **عملية انتخابية شاملة وشفافة:** تضمن العملية الانتخابية تمثيلاً عادلاً وشاملاً لكلا الجنسين، مما يعزز المساواة بين الجنسين في القيادة منذ الصغر. يعزز هذا ثقافة الشفافية والنزاهة والمساءلة، مما يعلم المشاركين/ات دروساً قيمة حول الممارسات الديمقراطية. يقوي ذلك من شرعية البرلمان الشبابي ويضمن تنوع التمثيل وعدالته.
- **رابط قوي بين الشباب والسلطة المحلية-البلدية:** من خلال موازنة أنشطة البرلمان الشبابي مع أهداف التنمية المستدامة، يبني هذا النهج الثقة والتعاون بين المواطنين/ات الشباب والإدارة المحلية. يتيح الانخراط المباشر للبرلمان الشبابي في مشروع بلدي للمساهمة بشكل ملموس في التنمية المجتمعية، مما يجعل التجربة ذات مغزى مدفوع بالنتائج.



## -لماذا يعتبر هذا النهج الأكثر فعالية لتحقيق الحل والوصول إلى النتيجة؟

- **تدريب منظم وبناء قدرات:** يتضمن التدريب الذي يتلقاه المندوبون/ات في القيادة والحكم الرشيد أنهم مستعدون تمامًا لأدوارهم/ن. يتضمن هذا النهج المنظم أن الشباب /ات ليسوا فقط مشاركين /ات ولكنهم /ن مجهزين /ات بشكل فعال لتقديم الأفكار وتحمل المسؤوليات بطريقة تساهم في نهضة العمل البلدي. يعزز ذلك من ثقتهم/ن وقدرتهم/ن على القيادة، مما يجعل النتائج أكثر استدامة.
- **تعزيز المشاركة المدنية ووعي المجتمع:** من خلال هذه المبادرة، يصبح أعضاء المجتمع أكثر وعيًا بأهمية مشاركة الشباب والشابات والمساواة بين الجنسين في الحكم المحلي. لا يعزز هذا فقط المشاركة المدنية بين الشباب ولكن أيضًا يعزز ثقافة شمولية وفاعلة في المجتمع الأوسع.
- **نموذج مستدام لمشاركة الشباب/ات:** تخلق عملية التدريب والانتخابات والمشاركة في المشاريع الملموسة نموذجًا مستدامًا لمشاركة الشباب/ات يمكن تكراره أو توسيعه في المستقبل. كلما كبر هؤلاء الطلاب والطالبات ، يصبحون مواطنين /ات فاعلين /ات ومن المرجح أن يستمروا في المشاركة في الحكم المحلي ، مما يضمن فوائد طويلة الأجل لكل من الشباب والبلدية والمجتمع ككل.



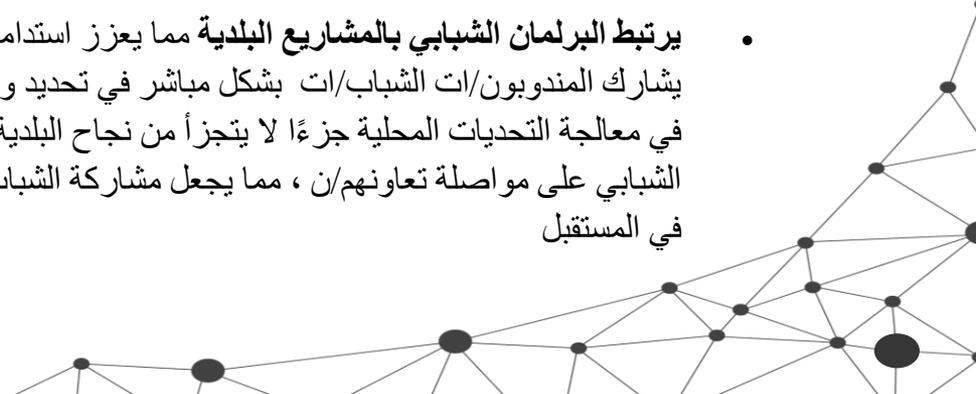
## - ما هو منظور الاستدامة للحل؟ كيف سيستمر في البقاء؟

تستند استدامة مبادرة البرلمان الشبابي إلى عدة عوامل مترابطة تضمن استمراريتها وتأثيرها على المدى الطويل.

- **الاندماج المؤسسي مع البلدية** يشكل أساس استدامة المبادرة. من خلال الربط المباشر للبرلمان الشبابي بالحكم المحلي، يتم إنشاء علاقة مستمرة بين الشباب/ات والسلطة المحلية-البلدية. يضع هذا الرابط البرلمان الشبابي كعنصر أساسي في إطار الحكم في البلدية، مما يضمن أنه يبقى منصة للأجيال المستقبلية من الشباب للمشاركة في اتخاذ القرار المحلي. مع دعم البرلمان الشبابي لمشاريع البلدية، يصبح دوره أكثر حيوية بالنسبة للبلدية، مما يشجع وجوده واستمراريته.
- **تصميم المبادرة لتشمل انتخابات متكررة:** تضمن هذه العملية الهيكلية، التي تتم سنويًا أو كل عامين، مشاركة طلاب وطالبات جدد من المدارس المحلية باستمرار، مما يبقي البرلمان الشبابي ديناميكيًا وشاملاً. من خلال هذه الانتخابات المتكررة، يتم تقديم ممثلين/ات جدد مع الحفاظ على مبادئ المساواة بين الجنسين والشمولية. يضمن تقديم مجموعات جديدة وأن تبقى المبادرة ذات صلة وأن تتجدد دائمًا من خلال وجهات نظر متنوعة من كل جيل من الطلاب.
- **عنصر حاسم للاستدامة يكمن في بناء القدرات ونقل المعرفة:** تجهز برامج التدريب المندوبين/ات أو /الممثلين/ات بالمهارات الأساسية في القيادة والحكم الرشيد وإدارة المشاريع. لا تقتصر هذه الكفاءات على فترة وجودهم/ن في البرلمان الشبابي؛ بل تُنقل إلى المشاركين/ات المستقبليين/ات. يُشجّع المندوبون/ات السابقون/ات على توجيه الأعضاء/العضوات الجدد، مما يؤسس دورة مستمرة لنقل المعرفة تؤمن مستقبل القيادة وإدارة المشاريع داخل المبادرة.



- **دعم المجتمع والمؤسسات يلعب دورًا لا غنى عنه:** من خلال رفع الوعي داخل المجتمع بشأن أهمية مشاركة الشباب والشابات وتعزيز المساواة بين الجنسين، تحصل المبادرة على دعم واسع من أصحاب المصلحة المحليين مثل الآباء والمدارس والجمعيات المجتمعية. تساعد هذه القاعدة الواسعة من الدعم في الحفاظ على البرلمان الشبابي كمبادرة مدفوعة من المجتمع. علاوة على ذلك، يعزز الدعم المؤسسي من كل من المدارس والبلدية وجوده المستمر ويضمن استمرارية المبادرة.
- **إدماج النوع الاجتماعي في المشاريع البلدية:** التشجع على إدماج النوع الاجتماعي في جميع المشاريع البلدية من خلال تضمين أهداف ومؤشرات أداء حساسة للجنس. يضمن ذلك مشاركة الشباب والنساء بنشاط في تخطيط وتنفيذ مشاريع التنمية المجتمعية. يجعل إدماج النوع الاجتماعي الشمولية سمة دائمة على جدول أعمال البلديات، مع التركيز على دور كل من الشباب والنساء في الحكم
- **يرتبط البرلمان الشبابي بالمشاريع البلدية** مما يعزز استدامته من خلال تعزيز شعور بالملكية والمساءلة. حيث يشارك المنديوبون/ات الشباب/ات بشكل مباشر في تحديد ودعم المشاريع التنموية البلدية، تصبح مساهماتهم/ات في معالجة التحديات المحلية جزءًا لا يتجزأ من نجاح البلدية. يشجع هذا الفائدة المتبادلة كل من البلدية والبرلمان الشبابي على مواصلة تعاونهم/ن، مما يجعل مشاركة الشباب والشابات عنصرًا حاسمًا في الحكم المحلي الرشيد في المستقبل



#### 4- ماذا بعد المرحلة التجريبية؟ كيف سيتم توسيع الحل أو تعميمه بعد 6 أشهر؟

لضمان نجاح توسيع مبادرة البرلمان الشبابي بعد انتهاء المرحلة التجريبية التي تمتد لستة أشهر، يجب اتباع نهج استراتيجي. وفيما يلي الخطوات التي توضح كيفية توسيع المبادرة بفعالية مع الحفاظ على أهدافها الأساسية:

##### 1. تأطير المبادرة كبرنامج دائم

- بعد انتهاء المرحلة التجريبية، يمكن أن يتم تحويل البرلمان الشبابي إلى هيئة دائمة ضمن الحوكمة البلدية في راس المتن. يتطلب ذلك الاعتراف الرسمي من قبل المجلس البلدي من خلال قرار بلدي، مما يجعل البرلمان الشبابي جزءًا متكررًا من الحوكمة المحلية.
- إنشاء انتخابات بشكل دوري ومنتظم واستقطاب مشاركين /ات شباب جدد كل عام، لضمان استمرار نشاط البرلمان الشبابي واحتوائه على أفكار جديدة ورؤى متنوعة.

##### 2. التوسع إلى بلديات أخرى

- توثيق ومشاركة نتائج وتحديات ونجاحات المشروع التجريبي مع بلديات أخرى. يمكن أن يتضمن ذلك إنتاج أدوات أو إرشادات حول كيفية تكرار نموذج البرلمان الشبابي.
- إقامة شراكات مع البلديات المجاورة أو المناطق الأخرى المهمة بتعزيز مشاركة الشباب. يمكن استغلال نجاح نموذج راس المتن كحالة دراسية لجذب الاهتمام والدعم من الحكومات المحلية الأخرى، والمنظمات غير الحكومية، والمنظمات الدولية.
- إنشاء شبكة من البرلمانات الشبابية عبر بلديات مختلفة لتسهيل التعلم المتبادل والتعاون. يمكن لممثلي الشباب من عدة بلديات الاجتماع بانتظام لتبادل الأفكار، ومشاركة أفضل الممارسات، والعمل على مشاريع مشتركة لتعزيز الأثر.



## 1. تأمين التمويل والموارد

- تأمين التمويل على المدى الطويل من خلال إدماج البرلمان الشبابي في ميزانية البلدية، مما يضمن استدامته (إذا كان ذلك ممكناً). بالإضافة إلى ذلك، يمكن السعي للحصول على تمويل خارجي من المنظمات غير الحكومية، والمنظمات الدولية للتنمية، والجهات المانحة الحكومية التي تدعم القيادة الشبابية والحكم المحلي الرشيد. كما يمكن التواصل مع الشركات المحلية وبرامج المسؤولية الاجتماعية للشركات للحصول على رعاية أو تمويل لدعم أنشطة البرلمان الشبابي، مما يساعد في تمويل التدريب، وورش العمل، وجهود التوسع.

## 2. تمكين الشباب في الحوكمة

- تعزيز المساواة بين الجنسين كمبدأ أساسي، مع ضمان تمثيل الشباب بشكل متساوٍ في البرلمان وفي الأدوار القيادية.
- التعاون مع المنظمات التي تدعم الشباب في القيادة لتوفير تدريب إضافي وإرشاد، مما يعد الوفد النسائي للتحقق في أدوارهم.

## 3. مشاركة أصحاب المصلحة الوطنيين والإقليميين

- التعاون مع الهيئات الوطنية للشباب ومنظمة اليونسكو (NET MED YOUTH) للترويج للبرلمان الشبابي كنموذج للتعليم المدني على مستوى البلاد. يمكن أن يساعد التعاون مع السلطات الوطنية في توسيع المبادرة لتشمل المزيد من المدارس والمناطق، وتضمينها ضمن المنهاج التعليمي الأوسع.
- الشراكة مع المنظمات غير الحكومية التي تركز على القيادة الشبابية، والحكم، والمساواة بين الجنسين لدعم توسيع المبادرة. يمكن أن تسهم هذه الشراكات في توفير الخبرة التقنية، والتدريب، والموارد الإضافية لتوسيع نطاق المبادرة.

## 4. استغلال وسائل الإعلام والدعم العام

- استخدام قنوات الإعلام (وسائل التواصل الاجتماعي، الإذاعات المحلية، الصحف) للترويج لقصص النجاح من البرلمان الشبابي. ستسهم تسليط الضوء على إنجازات القادة الشباب وأثرهم على المشاريع البلدية في توليد دعم مجتمعي أوسع وزيادة الوعي بالمبادرة.
- تنظيم أحداث عامة حيث يُظهر البرلمان الشبابي مساهماته في الحوكمة المحلية. يمكن أن تجذب هذه الأحداث انتباه البلديات الأخرى والشركاء المحتملين، مما يسهل تكرار النموذج.

## الاستشارات بين النظراء





مشروع احداث جمعية للأعمال  
الاجتماعية الخاصة بالنساء بالموظفات  
والعاملات بجماعة فاس ومقاطعاتها.

اعداد: الدكتورة حكيمة الحطري

نائبة رئيس مجلس جماعة فاس مفوضة مصلحة الشؤون الثقافية  
والاجتماعية والرياضية

## تقديم:

في إطار انخراط جماعة فاس في النهوض بوضعية المرأة العاملة سواء الموظفات أو الأجيريات بالمقاطعات الإدارية والإدارات التابعة لها، على المستويات المعرفية والمهنية، والرفع من مكانتهن داخل المجتمع، من خلال برمجة مجموعة من الدورات التدريبية خدمة للمساواة وتحقيق العدالة الاجتماعية والتنمية الشاملة، بشراكة مع شبكة المدن الرابطة للشرق الأوسط وشمال إفريقيا تفعيلًا لإحداث جمعية الأعمال الاجتماعية للمرأة العاملة بالجماعات الترابية.

ومن أجل كسب هذا التحدي، سوف يتم برمجة دورات تدريبية بطرق تفاعلية تجمع بين الشرح النظري والتطبيقات العملية، لضمان تجربة تعليمية غنية وشاملة.

إن الهدف الحقيقي من تأسيس هذا المجلس هو ضمان الحقوق والحفاظ على المكتسبات المهنية إضافة إلى خلق من افق نسائية بالإدارات خاصة الحضانات والمطاعم، وعقد شراكات مع مؤسسات اجتماعية ضمانا للترفيه والاستجمام للعاملات.

الدورة التدريبية، ليست فقط فرصة للتعلم، بل هي أيضًا منصة لبناء شبكات دعم قوية وتبادل الخبرات بين المشاركات للغوص في هذه الرحلة نحو التمكين والإبداع.



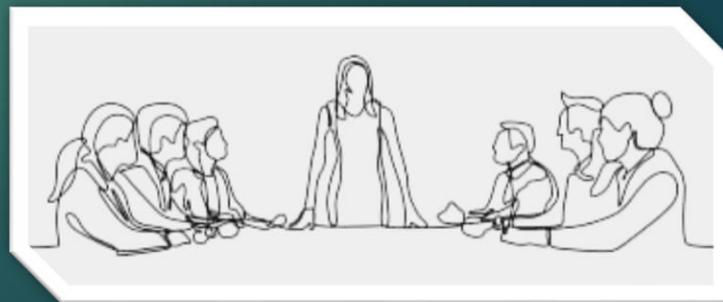
## الهدف العام:

➤ - دعم وتمكين النساء العاملات في البلديات لتحقيق  
المساواة المهنية وتطوير المهارات القيادية  
والإدارية.



## الأهداف الخاصة:

- ▶ توفير منصات للتعلم المستمر والتطوير المهني.
- ▶ تعزيز الشبكات الاجتماعية والدعم المتبادل بين النساء العاملات.
- ▶ تقديم الاستشارات والمشورة المهنية.
- ▶ نشر ثقافة المساواة بين الجنسين في مكان العمل.





## المهام الرئيسية:

- \*تأسيس الجمعية:\*
- إعداد نظام أساسي ولائحة داخلية.
- تسجيل الجمعية بشكل رسمي لدى الجهات المعنية.-
- \*تكوين الفريق الإداري:\*
- اختيار رئي
- \*جمع التمويل:\*
- التقديم للحصول على منح ودعم مالي من المنظمات الداعمة.
- تنظيم فعاليات جمع التبرعات.-
- \*تخطيط الأنشطة:\*
- تنظيم دورات تدريبية وورش عمل.
- إقامة ندوات وحلقات نقاش حول قضايا المرأة في العمل البلدي.
- \*إطلاق منصات تواصل:\*
- إنشاء موقع إلكتروني وصفحات على وسائل التواصل الاجتماعي لنشر أنشطة الجمعية والتواصل مع الأعضاء.

# المهام الرئيسية:



▶ \*الخطة الزمنية:

▶ \*الأشهر 1-3:

▶ - وضع الأساس القانوني والإداري للجمعية.

▶ - جمع التمويل اللازم للبدء.

▶ \*الأشهر 4-6:

▶ - تنظيم أولى الدورات التدريبية وورش العمل.

▶ - بناء الشبكات والعلاقات مع الجمعيات والمنظمات الأخرى.

▶ \*الأشهر 7-12:

▶ - تقييم الأداء وتعديل الخطط حسب الحاجة.

▶ - تنظيم المزيد من الفعاليات والأنشطة بناءً على احتياجات العضوات.

# الميزانية المقترحة للمشروع:



ملاحظات	القيمة الفردية بالدرهم	القيمة الإجمالية بالدرهم	الحاجيات
<b>تكاليف قانونية وإدارية</b>			
		2,000 درهم	رسوم التسجيل الرسمي:
		5,000 درهم	تكاليف المحامي أو المستشار القانوني:
		1,000 درهم	تكاليف إعداد النظام الأساسي واللوائح الداخلية
<b>إيجار المكتب</b>			
	3,000 درهم شهرياً	18,000 درهم	إيجار المكتب لمدة 6 أشهر
			* 3. التجهيزات والمعدات*
		15,000 درهم	أثاث مكتبي (مكاتب، كراسي، طاولات):
		10,000 درهم	أجهزة الكمبيوتر والطابعات:
		2,000 درهم	مستلزمات مكتبية وأدوات الكتابة:
<b>الموارد البشرية</b>			
لمدة 6 أشهر:	(5,000 درهم شهرياً لكل موظف	30,000 درهم	رواتب الموظفين (منسق، مدير مالي، مسؤولية علاقات عامة)
		5,000 درهم	مكافآت المتطوعين:
			التسويق والترويج*
		5,000 درهم	تصميم وطباعة المواد الترويجية
		10,000 درهم	إنشاء موقع إلكتروني وصيانته لمدة 6 أشهر:
<b>الأنشطة التدريبية والفعاليات</b>			
	1,000 درهم لكل فعالية	6,000 درهم	تكاليف استئجار قاعات التدريب:
		10,000 درهم	أجور المدربين والمحاضرين:
		5,000 درهم	مواد تدريبية وورش العمل:
		124,000 درهم	إجمالي الميزانية التقديرية



# مشروع الدورة التدريبية الخاصة بالتناظر والترافع والتفاوض

## الهدف العام:

تهدف هذه الدورة التكوينية الى تطوير مهارات الموظفين والعاملات في جماعة فاس في موضوع التناظر والترافع والتفاوض، واكتساب المشاركات القدرة على التعبير عن أنفسهن بثقة، والدفاع عن حقوقهن بفعالية، والتفاوض بشكل ناجح في مواقف العمل والحياة اليومية، وتنمية المهارات الأساسية لتمكينهن من تحقيق نجاحات مهنية وشخصية، تبوؤهن المكانة التي يستحققتها بكفاءتهن وقدراتهن على تقاسم المسؤولية جنبا الى جنب زملائهن الذكور.



# غايات المشروع تتضمن:

▶ في نهاية الدورة ستكون كل مشاركة قادرة على:

▶ \*تعزيز الثقة بالنفس\*: من خلال تمكينهن من التعبير عن أنفسهن بثقة ووضوح.

▶ \*تنمية المهارات التواصلية\*: عبر تطوير مهارات التناظر والترافع والنقاش الفعال.

▶ \*تعزيز القدرات التفاوضية\*: باكتسابهن المهارات اللازمة للتفاوض وحل النزاعات بفعالية.

▶ \*تشجيع التمكين المهني\*: عن طريق دعم النساء في بيئات العمل لتحقيق المساواة والتقدم المهني.

▶ \*بناء شبكات دعم\*: بتوفير فرص للتعارف والتواصل بين المشاركات لتبادل الخبرات والدعم المتبادل.



# خطوات تنفيذ المشروع:

► \* تحديد الأهداف والغايات\*:

وضع أهداف واضحة ومحددة للدورة التكوينية.

► \* تخطيط المحتوى التدريبي\*:

إعداد المواد والأنشطة التدريبية بما يتناسب مع الأهداف

► \*تشكيل الفريق التدريبي\*:

اختيار المدربين والخبراء المناسبين لتقديم محتوى الدورة.

► \*تسويق الدورة\*:

الترويج للدورة لجذب المشاركات المستهدفات.



# خطوات تنفيذ المشروع:

\*تسجيل المشاركات\*:

تنظيم عملية التسجيل والتأكد من تلبية المتطلبات اللازمة.

\*تنفيذ الدورة\*:

تقديم المحتوى التدريبي وتنفيذ الأنشطة التفاعلية وفقاً للخطة.

\*تقييم الأداء\*:

قياس مدى تحقيق الأهداف من خلال استبيانات تقييم وأدوات أخرى.

\*تقديم الدعم بعد الدورة\*:

متابعة المشاركات وتقديم الإرشادات والاستشارات حسب الحاجة.



## خلاصة:

وستنطلق هاته الدورات بداية من شهر يناير 2025 بتكوين 30 مشاركة يمثلن مقاطعة ترابية من المقاطعات الست المكونة لمجلس جماعة فاس بمعدل دورتين في كل شهر لمدة ثلاثة أشهر حيث سينتهي العمل خلال شهر يونيو 2025، بتقديم التقرير النهائي والشواهد على المشاركات ووضع خطة تنفيذ اليات الترافع لتحقيق التنمية المستدامة والمناصفة الاجتماعية.





## البلدية: جماعة فاس

النتائج  
الملموسة

- ما هي النتيجة الملموسة للمشروع خلال 6 أشهر؟
- تكوين 360 مشاركة في فن التناظر والتفاوض والترافع بصفة مباشرة
  - تحسيس 3600 موظفة وعاملة بأهمية هذا التكوين.

منظور  
الاستدامة

- ما هو منظور الاستدامة للتغير الذي سيحدثه المشروع؟ كيف سيستمر في الوجود؟
- خلق بيئة سليمة للعاملات في القطاع
  - فتح باب الترافع على الحاجيات الأساسية لتسهيل عمل المرأة داخل البلديات
  - الوصول الى تحقيق النتائج المعلنة خلال التكوينات

قابلية  
التوسع

- بعد انتهاء الفترة التجريبية: كيفية ضمان توسيع نطاق التغير بعد 6 أشهر
- السعي الى تكوين مكونات في مجال الترافع والتناظر والتفاوض من خلال برمجة دورات تكوينية دائمة لفائدة الوافدات الجدد.

## خطة العمل Action planning

تاريخ نهاية التطبيق	تاريخ بداية بالتطبيق	الدعم اللازم من المدن الرابطة	المخاطر وكيفية التعامل معها	الموارد اللازمة	الجهات الشريكة	الجهة المسؤولة	كيفية التطبيق	خطوات التطبيق
دجنبر 2024	أكتوبر 2024	-	-	-	- مجلس جماعة فاس - شبكة المدن الرابطة	- المصلحة الثقافية والاجتماعية والرياضية بجماعة فاس - مديرية الموارد البشرية بجماعة فاس	تجميع البيانات وتفرغها في رسوم بيانية	إحصاء العمليات والموظفات في المقاطعات وجماعة فاس
يناير 2025	يناير 2025	-	-	-	- مجلس جماعة فاس - شبكة المدن الرابطة	- المصلحة الثقافية والاجتماعية والرياضية بجماعة فاس	- وضع أهداف واضحة ومحددة للدورة التكوينية.	تحديد الأهداف والغايات
يناير 2025	يناير 2025	-	-	-	- مجلس جماعة فاس - شبكة المدن الرابطة	- المصلحة الثقافية والاجتماعية والرياضية بجماعة فاس	- إعداد المواد والأنشطة التدريبية بما يتناسب مع الأهداف المحددة	تخطيط المحتوى التدريبي

## خطة العمل Action planning

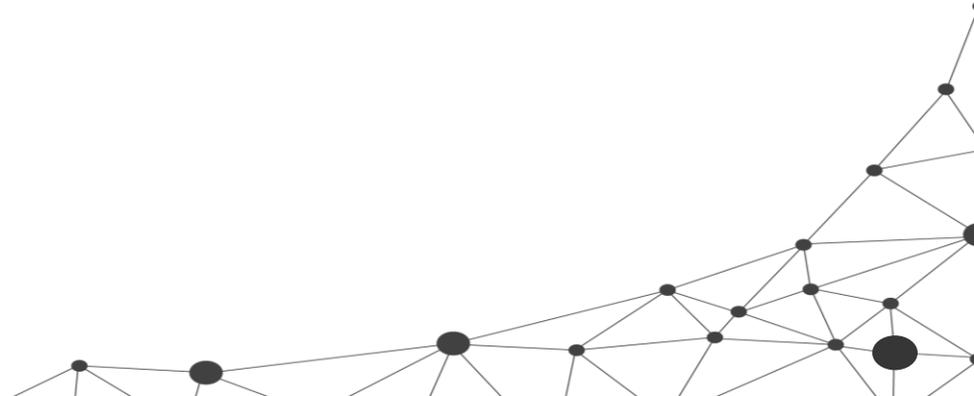
تاريخ نهاية التطبيق	تاريخ بداية بالتطبيق	الدعم اللازم من المدن الرابطة	المخاطر وكيفية التعامل معها	الموارد اللازمة	الجهات الشريكة	الجهة المسؤولة	كيفية التطبيق	خطوات التطبيق
فبراير 2025	فبراير 2025	-	-	قاعة الاجتماع ملفات/ أقلام / مذكرات/حا سوب/ فلاشات...	- مجلس جماعة فاس - شبكة المدن الرابطة	المصلحة الثقافية والاجتماعية والرياضية بجماعة فاس	المصلحة الثقافية والاجتماعية والرياضية بجماعة فاس	تشكيل الفريق التدريبي
فبراير 2025	فبراير 2025	توفير السيولة المالية	-	المنصات الإعلامية أفيس/ سبوت/ لافتات...	- مجلس جماعة فاس - شبكة المدن الرابطة	المصلحة الثقافية والاجتماعية والرياضية بجماعة فاس	- الترويج للدورة لجذب المشاركات المستهدفات.	تسويق الدورة
مارس 2025	فبراير 2025	توفير السيولة	-	ملفات/ أقلام / مذكرات/حا	- مجلس جماعة فاس	المصلحة الثقافية والاجتماعية	- تنظيم عملية التسجيل والتأكد من	تسجيل المشاركات

## خطة العمل Action planning

خطوات التطبيق	كيفية التطبيق	الجهة المسؤولة	الجهات الشريكة	الموارد اللازمة	المخاطر وكيفية التعامل معها	الدعم اللازم من المدن الرابطة	تاريخ بداية بالتطبيق	تاريخ نهاية التطبيق
تنفيذ الدورة	- تقديم المحتوى التدريبي وتنفيذ الأنشطة التفاعلية وفقاً للخطة.	- المصلحة الثقافية والاجتماعية والرياضية بجماعة فاس	- مجلس جماعة فاس - شبكة المدن الرابطة	قاعة التدريب ملفات/ أقلام / مذكرات/ حاسوب/ فلاشات... استراحة شاي/ وجبة غذاء...	-	توفير السيولة المالية	مارس 2025	ماي 2025
تقييم الأداء	- قياس مدى تحقيق الأهداف من خلال استبيانات تقييم وأدوات أخرى.	- المصلحة الثقافية والاجتماعية والرياضية بجماعة فاس	- مجلس جماعة فاس - شبكة المدن الرابطة	قاعة الاجتماع	-	توفير السيولة المالية	ماي 2025	ماي 2025
تقديم الدعم بعد الدورة	- متابعة المشاركات وتقديم الارشادات	- المصلحة الثقافية والاجتماعية والرياضية بجماعة فاس	- مجلس جماعة فاس	قاعة التدريب ملفات/ أقلام / مذكرات/	-	توفير السيولة المالية	يونيو 2025	يونيو 2025

شكرا  
على حسن  
انتباهكم

## الاستشارات بين النظراء





1. النتيجة الملموسة للمشروع خلال ست اشهر  
تحسين جمع البيانات وتحليلها: وضع مؤشرات جندرية متخصصة قد يساعد البلدية في جمع وتحليل بيانات دقيقة حول الفجوات الجندرية. هذا يمكن أن يساعد في توجيه الجهود واتخاذ قرارات مستندة إلى بيانات واضحة.
- زيادة المشاركة النسائية في صنع القرار: قد تؤدي الخطة إلى زيادة عدد النساء المشاركات في المجالس المحلية وفي الأنشطة البلدية، مما يعزز تمثيلهن في مواقع اتخاذ القرار.
- إطلاق مبادرات توعوية وتدريبية: توفير برامج تدريبية وورش عمل حول المساواة بين الجنسين ومكافحة التمييز، وهذا يمكن أن يرفع الوعي لدى العاملين في البلدية والمجتمع المحلي.
- تحسين بيئة العمل: قد تسعى الخطة لتحسين بيئة العمل لتكون ملائمة للنساء، سواء من حيث توفير مرافق داعمة أو سياسات عمل مرنة.
- زيادة فرص التوظيف: التركيز على تمكين النساء اقتصادياً قد يساعد في زيادة عدد النساء اللواتي يحصلن على وظائف في البلدية أو يدعمن المشاريع الصغيرة والمتوسطة التي تملكها النساء.
- إدماج المؤشرات الجندرية في التخطيط البلدي: اعتماد مؤشرات جندرية يساعد في تضمين احتياجات النساء والفئات الضعيفة عند وضع خطط التنمية المحلية، مما يعزز فعالية الاستثمارات المجتمعية.
- إدماج حاجات المراة في خطط البلدية
- زيادة تمثيل المراة في المناصب القيادية في البلدية



## 1. ما هو منظور الاستدامة للتغير الذي سيحدثه المشروع و اثرها المستدام بعد انتهاء الفترة التجريبية ؟

- النتيجة الملموسة لمشروع خطط العمل للمؤشرات الجندرية للموظفات وعضوات المجلس البلدي في بلدية الزرقاء خلال سنة أشهر يمكن أن تكون مجموعة من التحسينات والإجراءات التي تهيئ بيئة عمل متكاملة، مما يساهم في تمكين النساء وتعزيز فرصهن للوصول إلى المناصب القيادية. فيما يلي بعض النتائج التي يمكن تحقيقها خلال هذه الفترة:
- زيادة تمثيل المرأة في المناصب القيادية: تطوير وتفعيل خطة عمل لدعم النساء للوصول إلى المناصب القيادية من خلال تحديد الأهداف الواضحة وتوفير الفرص المتساوية للترقيات.
  - تحسين بيئة العمل لدعم تمكين المرأة: تنفيذ سياسات وإجراءات داعمة مثل ساعات العمل المرنة، سياسات الإجازة، وبيئة عمل آمنة وشاملة تراعي احتياجات المرأة، مما يخلق بيئة تعزز الشعور بالأمان والانتماء.
  - برامج تدريب وتطوير متخصصة: إطلاق برامج تدريبية للنساء، تشمل مهارات القيادة والتواصل وصنع القرار، مع التركيز على تعزيز القدرات الإدارية والفنية لتمكين النساء من التقدم إلى المناصب العليا.
  - زيادة الوعي بالمساواة الجندرية: تنفيذ ورش عمل توعوية تستهدف جميع الموظفين وأعضاء المجلس، لتعزيز فهم أهمية المساواة بين الجنسين وتأثيرها الإيجابي على العمل الجماعي والتنمية المستدامة.
  - إطلاق شبكة دعم نسائية: إنشاء شبكة أو لجنة داخل البلدية لتمكين النساء ومشاركتهن تجاربهن وتقديم الدعم المتبادل. تكون هذه الشبكة منصة لتعزيز الثقة وتبادل المعرفة، ودعم النساء في رحلتهم نحو المناصب القيادية.
  - وضع نظام متابعة وتقييم: إعداد مؤشرات أداء لرصد مدى تقدم النساء في الوصول إلى المناصب القيادية، وقياس أثر السياسات والإجراءات المتخذة لتعزيز المساواة.
- هذه الخطوات قد تؤدي إلى خلق بيئة عمل متكاملة تُشجع النساء على السعي نحو المناصب القيادية، وتعزز ثقافة مؤسسية تدعم التنوع والشمول في البلدية.

## 1. هل يوجد فكرة للتوسع في المؤشرات بعد الفترة التجريبية؟

نعم، بعد الانتهاء من الفترة التجريبية للمشروع، يمكن التفكير في التوسع في المؤشرات الجندرية بطرق تضمن تحقيق استدامة واستمرارية الأثر، بالإضافة إلى تطوير آليات جديدة لدعم النساء في الوصول إلى المناصب القيادية في بلدية الزرقاء. بعض الأفكار للتوسع تشمل:

- تطوير مؤشرات متابعة طويلة الأمد: وضع مؤشرات أداء متقدمة تشمل معدلات الترقية للنساء، وتطورات في نسبة مشاركتهن في صنع القرار، ومدى تمثيلهن في اللجان والمناصب القيادية، مما يساهم في قياس الأثر بعيد المدى للمشروع.
- إضافة مؤشرات جندرية نوعية: إدخال مؤشرات تقيس بيئة العمل من منظور تجارب الموظفات؛ مثل مستوى الرضا الوظيفي، الشعور بالدعم في بيئة العمل، ومدى تأثير التدريب والتوجيه. هذه المؤشرات تتيح فهم العوامل الاجتماعية والنفسية المؤثرة على تقدم النساء.
- قياس التوازن بين العمل والحياة الشخصية: تطوير مؤشرات تقيس مدى توافر سياسات التوازن بين العمل والحياة الشخصية كالإجازات المرنة، ودعم رعاية الأطفال، مما يساعد على تحديد مدى ملائمة بيئة العمل للمرأة ويساهم في استقطاب المزيد من النساء.
- إدماج مؤشرات تأثير المشروع في المجتمع المحلي: دراسة الأثر المجتمعي، مثل الزيادة في فرص مشاركة النساء في المجتمع وتقلدهن مناصب قيادية في مجالات أخرى، مما يعزز فهم العلاقة بين التغيير داخل البلدية وتأثيره في المجتمع بشكل عام.
- التوسع في المؤشرات التعليمية والتدريبية: إدخال مؤشرات تتعلق بالبرامج التعليمية التي تستهدف تطوير قدرات النساء على المستويين الفني والإداري، مثل عدد الورش التدريبية وعدد الموظفات اللاتي حصلن على شهادات أو دورات متقدمة.
- تطوير مؤشر للشبكات والدعم المهني: قياس مدى استخدام النساء لشبكات الدعم المهني أو تفاعلهن مع المجتمع المحلي والمهني، مثل الندوات أو المؤتمرات، مما يعزز من فرصهن للوصول إلى مصادر دعم خارجية والمساهمة في بناء شبكات مهنية قوية.
- إضافة مؤشرات للإنجازات الفردية والجماعية: قياس إنجازات النساء داخل البلدية، سواء كانت فردية أو من خلال العمل الجماعي، مثل الجوائز أو المشاريع الناجحة التي قادتها نساء، مما يظهر التأثير العملي لهذا المشروع.

توسيع هذه المؤشرات يضمن رصد شامل وواقعي للتقدم المستمر نحو بيئة عمل متكاملة ويدعم ثقافة المساواة داخل البلدية، ما يساهم في تحسين الكفاءة العامة ويزيد من استقطاب المواهب النسائية.



رقم	أهداف البرنامج	الخطوات المطلوبة	المسؤولية	الموارد الأدوان	المخاطر	الاستراتيجية	المؤشرات
1.	التزام البلدية بالبرنامج قبل نهاية شهر 11	توجبة مذكرة لرئيس البلدية لإصدار الكتاب	م . ديانا الخوالدة	جهد شخصي	عدم معرفة الرئيس الكافية للمشروع	الاجتماع مع الرئيس و شرح أهمية البرنامج	إصدار كتاب موجه من رئيس البلدية لإدارة المشروع و للموظفين للتعاون في إنجاز المشروع
2.	قرار مجلس بلدي بالمشاركة و التعاون مع البرنامج قبل 15/11/2024	توجيه مذكرة الى رئيس البلدية لعرضها على المجلس البلدي لإتخاذ القرار اللازم	م . ديانا الخوالدة	جهد شخصي	ضعف قناعة المجلس البلدي	الاجتماع مع أعضاء المجلس البلدي وشرح أهمية البرنامج	إصدار قرار مجلس بلدي بالالتزام بالمشاركة و التعاون لإنجاح المشروع
3.	إعداد قاعدة بيانات لعضوات المجلس البلدي قبل نهاية شهر 11/2024	توجيه كتاب من الرئيس الى سكرتير المجلس البلدي لتزويدنا بالبيانات المطلوبة و حسب الجدول	*م . ديانا الخوالدة للمتابعة * سكرتير المجلس البلدي	جهد شخصي	ضعف تعاون سكرتير المجلس	تزويد نسخة من كتاب الرئيس و قرار المجلس البلدي	توفر قاعدة بيانات المشروع شاملة عضوات المجلس البلدي
4.	إعداد قاعدة بيانات للموظفات البلدي قبل نهاية شهر 11/2024	توجيه كتاب من رئيس البلدية للدوائر المعنية هذا الخصوص	*م . ديانا الخوالدة للمتابعة * مدير الموارد البشرية	جهد شخصي	ضعف تعاون الدوائر المعنية	تزويدهم بكتاب الرئيس و قرار المجلس البلدي	توفر قاعدة بيانات شاملة للموظفات في البلدية



رقم	أهداف البرنامج	الخطوات المطلوبة	المسؤولية	الموارد الأدوان	المخاطر	الاستراتيجية	المؤشرات
5.	جلسات حوارية و عصف ذهني عدد (2) مع عضوات المجلس البلدي لمعرفة المزيد من البيانات و التحديات و الفرص و الاحتياجات نهاية شهر 11/2024	*استعراض مفهوم الجندر و دور المرأة في العمل البلدي *عصف ذهني لأبرز التحديات أمام المرأة للوصول الى المواقع القيادية *عصف ذهني للفرص المتاحة لوصول المرأة الى المواقع القيادية *جلسة حوارية للتوصيات	* م . ديانا الخوالدة * عضوات المجلس البلدي	قاعة البلدية لوجستيات من البلدية ضيافة من البلدية  *متطوعين (رجال)	ضعف التزام العضوات بالمشاركة	اشراك عضوات المجلس البلدي لقيادة هذا النشاط	*مشاركة عضوات المجلس البلدي في الجلسات الحوارية و العصف الذهني *قائمة بأبرز التحديات و الفرص لوصول المرأة للمواقع القيادية في البلدية *قائمة توصيات لدعم وصول المرأة للمواقع القيادية
6.	جلسات حوارية و عصف ذهني لموظفات البلدية لمعرفة التحديات و الفرص و التوصيات قبل 15/12/2024	*توعية الموظفات حول مفهوم النوع الاجتماعي و اهمية المرأة في العمل البلدي *عصف ذهني لأبرز التحديات التي تواجه الموظفات في بيئة العمل و الفرص المتوفرة * جلسة حوارية للتوصيات	* م. ديانا الخوالدة *موظفات ناشطات و مهتمات في الموضوع	*قائمة البلدية *لوجيستيات من البلدية  *ضيافة بسيطة البلدية/ *متطوعين (رجال)	ضعف التزام الموظفات بالمشاركة	كتاب رئيس البلدية	*مشاركة الموظفات في الجلسات الحوارية و العصف الذهني *قائمة بأبرز التحديات و الفرص لوصول الموظفات للمناصب القيادية *قائمة توصيات لدعم وصول الموظفات للمواقع القيادية



المؤشرات	الاستراتيجية	المخاطر	الموارد الأذوان	المسؤولية	الخطوات المطلوبة	أهداف البرنامج	رقم
<p>*قرار مجلس بلدي بالموافقة على التوصيات المقترحة</p> <p>*إصدار مخاطبات للدوائر المعنية بالعمل على تنفيذ التوصيات</p> <p>*رصد مخصصات مالية لتنفيذ التوصيات</p>	<p>قرار البلدية بالالتزام بالبرنامج</p>	<p>التعاون</p>	<p>*مخصصات مالية ضمن موازنة البلدية</p> <p>*جهود شخصية للدوائر المعنية</p>	<p>*رئيس البلدية و المجلس البلدي</p> <p>*دوائر البلدية المعنية بهذه الاحتياجات</p> <p>*الدائرة المالية</p> <p>*م.ديانا الخوالدة للمتابعة</p>	<p>*مخاطبة الرئيس و المجلس البلدي بالاحتياجات و الأولويات لتضمينها في الموازنة</p> <p>*توجيه كتاب من المجلس البلدي لمدراء الدوائر المعنية بالعمل على إعداد ما يلزم لتنفيذ هذه التوصيات</p> <p>*توجيه كتاب من المجلس البلدي للدوائر المالية لتخصيص المبالغ المالية اللازمة في الموازنة لتنفيذ الاحتياجات حسب الأولوية</p>	<p>إقتراح مشاريع و مبادرات / بناء على توصيات الجلسات مع عضوات المجلس البلدي و الموظفات قبل 15/12/2024 حتى يتم ادراجها ضمن موازنة 2025</p>	7.
<p>*نسخة محدثة من الخطة الاستراتيجية للبلدية</p> <p>*نسخة محدثة من دليل الاحتياجات</p> <p>*إدراج المشاريع التي تراعي النوع الاجتماعي ضمن موازنة البلدية</p>	<p>حشد و اعلام للمشاركة الفعالة</p>	<p>ضعف المشاركة</p>	<p>*قاعة كبيرة البلدية / لوجستيات/ البلدية</p> <p>*ضيافة/ البلدية</p> <p>*مؤسسات مجتمع مدن</p>	<p>* وحدة التنمية المحلية</p> <p>*مدراء الدوائر</p> <p>*المجلس البلدي</p> <p>*م . ديانا الخوالدة</p>	<p>*دعوة القطاعات المختلفة في المدن و التركيز على المرأة</p> <p>* مجموعات عمل لتحديد الاحتياجات و التركيز على مجموعات المرأة</p> <p>* الموافقة و إقرار التوصيات</p>	<p>مراجعة الخطة الاستراتيجية و دليل الاحتياجات للبلدية بمشاركة واسعة للمرأة لإدماج متطلبات النوع الاجتماعي فيها شهر 5 سنة 2025</p>	8.

## الاستشارات بين النظراء



## خطة العمل لإتحاد بلديات الحاصباني

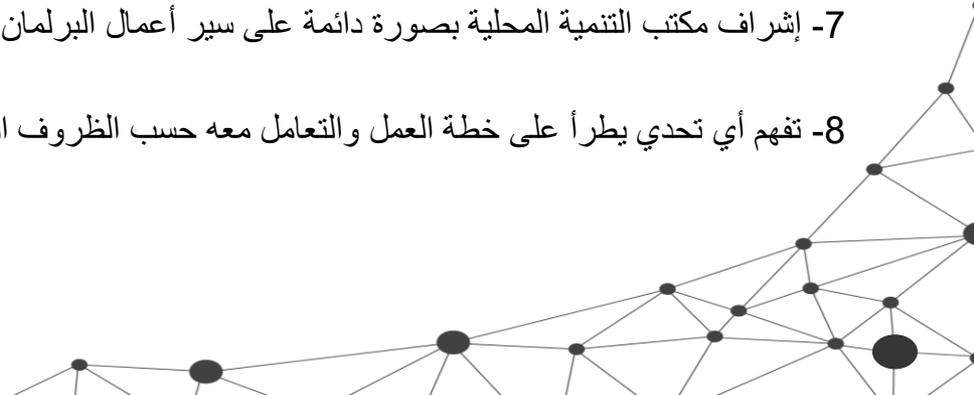
- 1- إنشاء مجالس برلمانية في الثانويات  
إعداد وتدريب الفتيات في المرحلة الثانوية لتولي مراكز قيادية من خلال تشكيل مجالس برلمانية في الثانويات الرسمية بعد إجراء انتخابات تشرف عليها إدارة المدرسة. وكل هذا بعد التواصل مع إدارة كل ثانوية لاقناعهم بأهمية وجدوى هذا المشروع.
- 2- التواصل المباشر مع مدراء الثانويات لمناقشة هذا المشروع (مسؤولة مكتب التنمية في إتحاد بلديات الحاصباني)  
- لقاء مع الفتيات في الثانويات لشرح أهداف البرلمان المدرسي وأهميته ( إختصاصيون من المدن الرابطة )  
- الانتخابات (إدارة الثانوية)  
- لقاء مع المنتخبات لاطلاق وتفعيل البرلمان المدرسي (رئيس الإتحاد ومكتب التنمية المحلية)
- 3- رئيس الإتحاد / مسؤولة مكتب التنمية المحلية / الثانويات الرسمية / المدن الرابطة)
- 4 - بدل تنقل. صندوق للإقتراع، أقلام وأوراق، مغلفات، لجنة فرز، مراقب للفرز، ضيافة  
الميزانية المطلوبة (\$500)

5-التواصل مع المدراء عند انطلاق العام الدراسي  
خلال الشهر الأول بعد إنطلاق العام الدراسي  
خلال العام الدراسي 2024/2025

6- أبرز المخاطر التي قد تواجه المشروع  
- كوننا بمنطقة تتعرض للقصف وإيواء عدد كبير من النازحين مع إمكانية زيادة أعدادهم  
- إنقطاع من وقت لآخر لخطوط الكهرباء والإنترنت  
- معارضة دينية وذكورية  
إستيعاب أي نوع نت التحديات التي قد تواجه سير عمل المشروع والتعامل معها بخطط بديلة

7- إشراف مكتب التنمية المحلية بصورة دائمة على سير أعمال البرلمان المدرسي

8- تفهم أي تحدي يطرأ على خطة العمل والتعامل معه حسب الظروف المستجدة



## الاستشارات بين النظراء

