



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة البحث العلمي والتعليم العالي
جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي



كلية الحقوق و العلوم السياسية
قسم: العلوم السياسية

تمكين المرأة في الوظيفة العمومية بالجزائر - دراسة حالة ولاية المغير -

مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر ل.م.د في العلوم السياسية

تخصص: سياسة عامة
إعداد الطالبة: - حجاجي فاطمة

أعضاء لجنة المناقشة

الصفة	المؤسسة	الإسم واللقب
رئيسا	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي -	أنصيب عتيقة
مشرفا و مقررا	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي -	د. حلواجي عبد الفتاح
عضوا مناقشا	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي -	أ. عبادي خير الدين

السنة الجامعية: 2024/2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الإهداء.....

أهدي ثمرة مجهودي هذا إلى الذين ينقشون أسمائهم على جدران قلوبنا وصفحات أعماقنا يصعب علينا أن ننساهم.

إلى من زرعها في شراييني وأسميتها نور عيني ، وهبتها إحساسي لأنها أهلي وناسي ، أنا من دونها عيني ما تشوف النظر ، وغيمة ما تحمل مطر ودنيا ما فيها بشر : *** أمي الحبيبة*** .

إلى من حبه مزروع بين الضلوع ، له مخصص ولغيره ممنوع ، هو من ليس منسي لأنه أعلى من نفسي ، وضعته في القلب وحفظته مثل آية الكرسي : والدي الغالي*** .***

إلى من سيظل حبهم عالمي ، دوما إليه سأنتمي ، أخبر الجميع بأنني ، زرعت حبهم في دمي : أشقائي كل باسمه ومقامه في قلبي ، وأزواجهم وزوجاتهم ، أبنائهم وبناتهم

إلى من محبتهم غصن ممت ، ونسيانهم صعب هيات ، ومعزتهم نهر يجري رغم بعد المسافات : زملائي وزميلاتي وكل أساتذتي بقسم ماستر العلوم سياسية دفعة 2024 عامة وأخص بالذكر رفيقة المشوار : سعيدة ريزوق.

إلى إخواني وأخوتي بجمعية الإبداع الفكري والثقافي جامعة كل باسمه وجميل وسمه إلى أحبتي الصغار أصحاب الابتسامات الجميلة المنتسبي إلى مجموعة تنشيط الجمعية كل واحد باسمه إلى كافة الزملاء بقطاع الشباب والرياضة عامة والمركز الترفيهي العلمي خاصة كل باسمه فردا فردا .

إلى كل من ساعدني من قريب أو بعيد في انجاز هذا العمل

إلى من لم يكتبه القلم.... ولم يذكره اللسان.... ولكن له في القلب..... والوجدان مكان .

إلى وثاق يجمعنا.... ودعوة تهذبنا..... عسى الله يجبرنا

إلى غد يكن خيرا لحالنا.....وقدس حرة تجمعنا .

أهدي ثمرة الجهد المتواضع

فاطمة حجاجي



شكر وامتنان

قال تعالى : " وإذ تأذن ربكم لئن شكرتم لأزيدنكم ولئن كفرتم إن عذابي لشديد ."

بادئا ببدء أشكر المولى تعالى الذي وفقني في إنجاز هذا العمل راجين منه أن يجعله خالصا لوجهه الكريم .
كلمة الشكر في كثير من الأحيان تنسينا التعب والشقاء وتغمرنا بالسعادة والأحاسيس الطيبة ، فمن يقدم لنا
معروفا وجب علينا مقابله بالإحسان فإن لم نرد الجميل بمثله فكلمة الشكر تكفي للتعبير عن الامتنان .
تتهادى الحروف بكلماتها لتجسد أجمل عبارات الشكر لشخصية كان لها الفضل بعد الله عز وجل في إنجاز
هذا العمل ، شخصية لم تتوانى ولم تقصر وكانت عنوانا للعطاء ، فكلمات الشكر والعرفان قليلة في حقها ،
فما أجمل العرفان والوفاء وما أجمل أن تشعر القلوب بأن جهدها كان يشعر به الغير ، فصحيح أن الثواب
على رب العباد لكن الشكر ضروري لمحو الأتعب .

موصولة الى الأستاذ الدكتور المشرف : **** حلواجي عبد الفتاح ****

شكرا لكل من كان لنا سندا وتشجيعا ومحفزا في الجامعة وخارجا . وفي القلب منهم الأساتذة :

* حامدي عبد الحميد * ، * ركابي صدام * ، * حمية حيدر * ، * بلحسن حسن * . وكل الزملاء بكلية

الحقوق والعلوم السياسية ، قسم العلوم السياسية بجامعة حمى لخضر الوادي حبا وودا .

وبكل الحب والوفاء وبأرق كلمات الشكر والثناء ، أتقدم بالشكر الجزيل الى قطاع الشباب والرياضة بولاية
المغیر عامة من مديره الى جميع إداراته وموظفيه ، وأخص بالذكر المركز الترفيهي العلمي جامعة مديره
وموظفاته وموظفيه وجميع إداراته.

الشكر موصول مع بالغ التقدير والإحترام لمدراء وموظفي المؤسسات بولاية المغیر :

،إدارة الولاية ، مفتشية الوظيف العمومي ، مديرية الضرائب .

الى من تزهى القلب اذا نزلت به ، كما تزهى الأرض عندما يلمسها المطر من دفعتي وحفرتي للعودة الى

الدراسة أختي وحببية قلبي : فردوس الجنة (كوثر).

إلى كل من ساندني بكلمة أو تشجيع أو دعوة من القلب بظهر الغيب : عائلتي وأحبتني ،

ألف ألف شكر مع تقديري واحترامي

الطالبة حجاجي فاطمة

مقدمة

يشكل موضوع تمكين المرأة من بين المواضيع المهمة والحساسة في وقتنا الحالي كونه موضوع مهم وشائع إذ يتناول التحديات والفرص التي تواجهها النساء في المجتمع ويركز على العوائق التي تحول دون تحقيق المرأة لكامل إمكاناتها وتفعيل دورها الكامل. حيث توجه النساء في مختلف أنحاء العالم التحديات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية التي تجعل من الصعب عليهن تحقيق طموحاتهن وإسهاماتهن الكاملة في المجتمع وتشمل هذه التحديات التمييز ، العنف ، الفقر وقلة الفرص وغيرها ، فتمكين المرأة يشهد جهودا شاملة لتحقيق المساواة بين الجنسين وتعزيز دورها ومساهمة النساء في المجتمع من خلال تحقيق تمكين المرأة. ومن خلال هذه الدراسة سوف نحول أن نتعرف على كل ذلك عبر التأصيل المعرفي للموضوع المطروح والذي هو تمكين المرأة في الوظيفة العمومية من حيث الاطلاع على المفهوم الاصطلاحي والتحكم في مفرداته واختلافاته عند المفكرين مع إبراز أهم الأنواع والأهداف وكذا الأساليب وغيرها من المصطلحات المرتبطة بالموضوع مرورا بوضع الممارسة الميدانية تحت المجهر من خلال الدراسة الميدانية والاحتكاك المباشر مع أصحاب الشأن.

وعلى غرار العديد من نساء بلدان العالم الثالث فالنساء في الجزائر كذلك تواجه العديد من التحديات والعقبات في مجال الحصول على فرص للعمل والتقدم في الوظائف العامة وهذا ما يتطلب تمكينها ولا يتم ذلك إلا من خلا اتخاذ إجراءات وسياسات تعزز المساواة بين الجنسين وتضمن فرص متساوية للنجاح المهني.

وعلى العموم فالدراسة هذه هي محاولة لتبيان الجوانب المختلفة المحيطة بموضوع تمكين المرأة في الوظيفة العمومية آخذين بذلك ولاية المغير كميدان للدراسة حيث تعد هذه الدراسة غير مسبوقة في حدود هاته الولاية على حد علم الباحثة.

- أهمية الدراسة :

تتبع أهمية هذه الدراسة من خلال فهم التحديات التي تواجهها المرأة في الوصول إلى الوظائف العمومية وتقدمها ، وكذا تحديد السياسات والإجراءات المتخذة التي تعزز المساواة بين الجنسين وتحقق تكافؤ الفرص السعي لتغيير الصورة النمطية والثقافية لتمكين المرأة في الوظيفة العمومية.

جمع مادة علمية نظرية حول تمكين المرأة بشكل عام وكذا تطبيقها محليا ، والتعرف على حقيقة اهتمام الدولة بتمكين المرأة في الجزائر ضمن الوظيفة العمومية من خلال إنجازاتها المختلفة وأهم المؤشرات التي توضح مدى نجاح عملية التمكين.

رؤيا عامة حول موضوع تمكين المرأة في الوظيفة العمومية والاقتراحات المطروحة لتطبيقه بشكل أكبر على أرض الواقع .

- أهداف الدراسة :

التعرف على أهم العراقيل التي تواجه المرأة في عملية تمكينها. التعرف على الدوافع التي تدفع المرأة نحو إبراز مكانتها ، وكذا دراسة بيئة الوظيفة العمومية والتعرف على أهم الآليات التي اتبعتها الدولة والاستراتيجيات من أجل عملية تمكين المرأة . وكذا واقع عملية تمكين المرأة في الوظيفة العمومية بالجزائر.

- أسباب اختيار الموضوع :

تقف أمام اختيار هذا الموضوع نوعين من الأسباب ، فهناك أسباب موضوعية تبرز وتتمثل في الأسباب العلمية ، وأخرى ذاتية وهي تتمثل في الدوافع الشخصية للباحث في اختياره للموضوع بالتحديد .

- الأسباب الموضوعية :

حادثة الموضوع في ولاية حديثة النشأة والجدل الكبير الذي يدور حوله بين مؤيد وعارض ، كما لا ننفي السعي لمعرفة مدى إمكانية إمكانية تحقيق المرأة تمكينها في الوظيفة العمومية، ومن الأسباب الموضوعية للدراسة هذه الوقوف على واقع تمكين المرأة في الوظيفة العمومية بولاية المغير، مع الإحاطة الشاملة بالموضوع من خلال التعرف على المفاهيم المرتبطة به . ومحاولة إثراء المديرية قيد الدراسة بالولاية بمرجع يسمح لها بالرجوع إليه وقت الحاجة

- الأسباب الذاتية :

يعتبر من بين أهم الأسباب الذاتية طبيعة أغلب المؤسسات الحكومية أغلب موظفيها نساء، الشيء الملاحظ حاليا هو امتلاء جميع الإدارات بالمؤسسات بالنساء كموظفات في حين وجود قلة قليلة جدا من الرجال . ومحاولة اكتشاف أهم المشاكل التي تقف أمام المرأة في الوظيفة العمومية .

- الدراسات السابقة :

قبل التطرق إلى أي دراسة لابد من القيام بنظرة على الأبحاث والدراسات المشابهة لهاته الدراسة وهي ما تسمى بالدراسات السابقة . ويقصد بها كل ما تم التطرق فيه على فكرة الموضوع المراد دراسته وما تناولته المقالات والكتب والأبحاث السابقة للباحثين بغية أن يكتسب الباحث فكرته عن البحث الذي يقوم بدراسته لهذا وجب على أي باحث اختيار الدراسة السابقة بعناية فهي تساعد على عدم الوقوع في الأخطاء التي وقع فيها الباحثين السابقين .

دراسة للباحثة منيرة سلامي : " المرأة وإشكالية التمكين الاقتصادي في الجزائر " ديسمبر 2016 دراسة وصفية حيث كانت اشكاليته : هل الاستراتيجيات المتبناة والبرامج المطبقة كافية لتحقيق تمكين المرأة في الجزائر ؟ وكيف انعكست تلك البرامج على مؤشرات تمكينها ؟ وكانت نتائج دراستها توقيع عدد من الاتفاقيات والمعاهدات التي تنظم عمل المرأة وكذا اتخاذ العديد

من القرارات لصالح المرأة في الجانب السياسي. ومن خلاله سنحاول إضافة بعض الاستراتيجيات التي أضافتها واتبعتها الدولة الجزائرية فيما بعد سنة 2016 وأهم التحديات التي قامت بها في مجال تمكين المرأة في الوظيفة العمومية .

ودراسة أخرى للباحثة ليندة بوعزيز: " المرأة في قانون العمل الجزائري " 2021 تهدف إلى دراسة واقع المرأة العاملة خارج عملها وداخله ومعرفة أهم الحقوق المكرسة للمرأة في قانون العمل والضمانات المجسدة للحفاظ عليها حيث طرحت الإشكالية التالية: " ماهي الحقوق المكرسة والضمانات المقررة لحمايتها في قانون العمل الجزائري؟ وكانت نتائج دراستها أنه رغم كل الجهود التي قدمها المشرع الجزائري إلا أنه هناك نقائص لا بد من استدراكها .

سيتم التطرق بالاستعانة على هاته الدراسة على أهم العراقيل التي تواجه المرأة وسنفضل أكثر في هاته الظروف محاولين بذلك إيجاد حلول واقتراحات وآفاق مستقبلية للدولة من أجل النهوض بواقع تمكين المرأة في الوظيفة العمومية.

- إشكالية الدراسة :

باعتبار أن المرأة في الجزائر شريكا أساسيا وعاملا فعالا في التنمية الاقتصادية والاجتماعية ولها دور مهم في الوظيفة العمومية إلا أنها تواجه العديد من المشكلات والتي قد تكون عائقا في تحقيقها التمكين الكامل في الوظيفة العمومية.

فهذه الدراسة هي محاولة للإحاطة بوضع المرأة وواقع المرأة في الوظيفة العمومية بالجزائر من خلال تحديد العوائق التي تقف حاجزا دون إمكانية المرأة في وصولها إلى التمكين التام إذن فالباحث أمام إشكالية علمية مؤداها: " ماهي محددات تمكين المرأة في الوظيفة العمومية بالجزائر ؟ وما فرص ومعوقات ذلك في حالة الوظيف العمومي بولاية المغير ؟.

تندرج ضمن هذه الإشكالية أسئلة فرعية :

- ما لمقصود بتمكين المرأة في الوظيفة العمومية ؟
- ماهي المقومات الأساسية لتمكين المرأة ؟
- ماهي الصعوبات والعراقيل التي تواجه المرأة في الوظيفة العمومية؟
- كيف عالجت الدولة الجزائرية موضوع تمكين المرأة في الوظيفة العمومية ؟
- ما هو واقع تمكين المرأة في الوظيفة العمومية بولاية المغير ؟

- حدود الإشكالية

هذه الإشكالية هي محور دراسة لمجموعة من الموظفين التابعة لمديريات إدارة الولاية. الشباب والرياضة وكذا مديرية الضرائب بولاية المغير .

- الفرضيات

ان الفرضيات التي تقوم عليها هاته الدراسة كالتالي :

- نقص الدعم والخدمات المتاحة للمرأة في المجتمع قد يكون له أثر سلبي على قدرتها على العمل في الوظيفة العمومية.
- العوامل الثقافية والاجتماعية في المجتمع الجزائري بما في ذلك ولاية المغير واعتبارها كعائق أساسيا لتمكين المرأة في الوظيفة العمومية .

- الإطار المنهجي للدراسة :

استعان الباحث في معالجة الإشكالية المطروحة على الحقيبة المنهجية من خلال الاعتماد على عناصرها المختلفة وفق ما يتلاءم مع الظاهرة المدروسة فنجد استخدم ما يسمى بالمنهج فهو الطريقة التي يتبعها الباحث لتنظيم أفكاره بغية الوصول إلى نتائج ملموسة حول الظاهرة المدروسة .

ولهذا حاولنا اعتماد المنهج والذي نرى أنها قد تكون وسيلة جيدة توصلنا إلى نتائج ملموسة ودقيقة. خلال عملية متابعة الحقائق ودراستها وجب على الباحث إتباع منهج دراسة حالة والذي

فهو عملية متابعة الحقائق وهو مجموعة من المواقف تصاحبها مجموعة من الظروف المترابطة ويعتمد على الدقة والتحلي بالتنظيم والاعتدال في طرح المعلومات .

وتم اعتماد على أداة المقابلة في عملية جمع البيانات من خلال حوار يقوم بين شخصين أو أكثر أحدهما سائل وآخر مسؤول الهدف منها الوصول إلى معلومات تعكس واقع يود الباحث الولوج إليه بغية الوصول إلى نتائج ملموسة ومعقولة للدراسة المراد القيام بها.

- هيكلة الدراسة :

بناء على الإشكالية المطروحة والتساؤلات المرفقة والفرضيات المقترحة ومن أجل تحقيق الأهداف المعول الوصول إليها من هذه الدراسة أوجب علينا تقسيمها إلى ثلاث فصول يتضمن كل فصل مجموعة من المباحث والمطالب .

ففي الفصل الأول الإطار لمفاهيمي للدراسة تعرفنا فيه على المصطلحات المرتبطة بموضوع الدراسة ونقصد بذلك مصطلح الوظيفة العمومية بتعاريفها وخصائصها وأهم أنماط التوظيف بها ، ثم تطرقنا لمصطلح التمكين من خلال تأصيله التاريخي ، تعريفه ، أهدافه ومعوقاته .

أما الفصل الثاني الذي عنونا بالسياق العام لتمكين المرأة في الوظيفة العمومية بالجزائر وقسمناه إلى مبحثين ، تناولنا في الأول مظاهر تمكين المرأة في الوظيفة العمومية بالجزائر من خلال التعرف على نبذة عن الوظيفة وإطارها الدال ومؤشرات التمكين فيها ، أما المبحث الثاني فقد تطرقنا فيه إلى أهم السياسات التي اعتمدها الحكومة الجزائرية في مجال تمكين المرأة في الوظيفة العمومية وكذا التحديات والعوائق التي تواجه المرأة في مجال تمكينها.

وفي الفصل الثالث كان عبارة عن جانب تطبيقي للدراسة من خلال اعتمادنا الممارسة الميدانية وتطبيقها على ميدان الدراسة والذي تمثل في المؤسسات الحكومية المختلفة بولاية المغير لنصل في الختام إلى طرح النتائج وتقديم بعض التوصيات حول الموضوع .

- صعوبات الدراسة :

لابد أن لا تخلوا أي دراسة علمية من صعوبات تقف أمام الباحث تعيقه في الوصول إلى نتائج ملموسة ومن أهم هذه الصعوبات :

ما واجهه الباحث من صعوبات ترتبط بميدان الدراسة والمتمثل في حداثة ولاية المغير وكذا المديرية والمؤسسات التابعة لها ، كذا صعوبة انقطاع الباحث عن مجال الدراسة لمدة طويلة والعودة إليها بعد سنوات وجد صعوبة كبيرة في إعادة التأقلم مع مجال البحوث والمذكرات

الفصل الأول

حول مفاهيم الوظيفة العمومية

والتمكين

تمهيد

قبل الخوض في موضوع أي دراسة لابد لنا من التعرف على المصطلحات المرتبطة بها من حيث المفهوم والأنواع وغيرها ودراستنا هذه تركز على مفهومين أساسيين ألا وهما الوظيفة العمومية و التمكين .

ومن خلال توجه الفكر الوظيفي المعاصر إلى إعطاء الأولوية للعنصر البشري لضمان نجاح برامج التغيير من خلال السعي للخروج من عامل السيطرة والأوامر الى عامل النفوذ في الوظيفة وهذا من خلال تبني المفاهيم والأساليب الحديثة والتي يشكلها العنصر البشري ومن هنا يبرز التمكين كإستراتيجية مهمة للدول في إطار الوظيفة العمومية .

وباعتبار أن المرأة عضو في المجتمع لا ينبغي أن يلغي دورها. لأنها يجب أن تكون شريكة في إدارة المجتمع وتدبير شؤونه ، وكونها تقوم بالأعمال المنزلية لا ينبغي أن يلغي دورها لأنها شريكة للرجل في تحمل المسؤولية .

وفي ظل حالة النمو والتقدم التي يشهدها المجتمع يحتاج إلى كل جهد وطاقة ، وإذا جمدنا دور المرأة فإننا سنفقد نصف طاقة المجتمع باعتبار أن المرأة تشكل نصف المجتمع، وهنا ينبغي أن نسعى جاهدين إلى تعزيز دورها ودعمه باستمرار وتذليل أي صعوبات وهذا لا يتم إلا من خلال عملية تمكينها وعدم إهمال دورها لتمكينها من القيام بوظائفها بفاعلية أكبر .وهذا ما سنتطرق إليه في فصلنا هذا من خلال التعرف على الوظيفة العمومية وأهم المفاهيم المرتبطة به ثم التطرق إلى التمكين بمفهومه ، أنماطه وأهدافه ومنه سنقسم فصلنا هذا إلى مبحثين أساسيين كما يلي :

المبحث الأول : الوظيفة العمومية ... الماهية والأنماط

المبحث الثاني : التمكين ، التأصيل التاريخي والمفهوم

المبحث الأول : الوظيفة العمومية ... الماهية والأنماط.

تحتل الخدمات العمومية في المجتمع الحديث اليوم مكانة هامة في المجموعة السكانية الوطنية كأداة ومظهر من مظاهر ممارسة السلطة ، فالخدمات العامة أو ما نقصد بها بالوظيفة العمومية هي إحدى وسائل توفير الخدمة العامة وأداة لا غنى عنها في حياة الأفراد .

المطلب الأول : مفهوم الوظيفة العمومية

هذا المطلب هو عبارة عن دراسة للإطار لمفاهيمي للوظيفة العمومية من خلال التعرف على تعريف الوظيفة العمومية ومختلف الآراء والمميزات ثم الموظف العمومي

- الوظيفة العمومية :

حظيت الوظيفة العمومية بالعديد من التعريف نذكر منها :

هناك من عرفها بأنها : " هي مركز قانوني يشغله الموظف وهي توجد عادة قبل أن يشغلها أحد ، لذلك فهي تستقل في وجودها بحقوقها وواجباتها عن يشغلها ، فهي تبقى قائمة لا تنتهي بوفاة أو استقالة الموظف الذي شغلها والقاعدة أن الوظيفة العمومية تنشأ بالأداة القانونية التي يحددها المشرع"¹

لقد اعتمد هذا التعريف على البعد القانوني للموظف وعادة ما تكون القائمة موجودة قبل أن ينتقل أي شخص ، مما يضمن أن حقوقهم وواجباتهم واضحة لهم وليس للشاغل وتظل قائمة لا تنتهي بوفاة أو استقالة الموظف .

الوظيفة العمومية في مفهومها الواسع: " تعني مجموع الأشخاص العاملين تحت تصرف السلطة العامة من أجل تحقيق خدمات عمومية ، وبهذا المعنى يدخل في مفهوم الوظيفة العمومية

¹بوزيد فهمي ، وسائل الإدارة العامة . الإسكندرية: دار المطبوعات الجامعية ، 1994 ، ص 35 .

كل أشخاص الإدارة العمومية الذين تربطهم بها شروط قانونية ، أما بمفهومها الضيق فلا يقصد بالوظيفة العمومية إلا الأشخاص الذين يخضعون إلى قانون الوظيفة العمومية أي الموظفون العموميون ¹

فالخدمة العامة في أوسع معانيها فإنها تترجم إلى العدد الإجمالي للأشخاص الذين هم تحت تصرف سلطة عامة من أجل الوصول إلى تحقيق خدمات عامة وهي تشمل جميع الأفراد العاملين في الإدارة العامة الذين عليهم التزامات قانونية في إطار الخدمة العامة ولكن بمعنى أضيّق .

العمل العام:"مهنة يخضع فيها الموظف لنظام قانوني واضح يتباعد تماما ويوفر الضمانات اللازمة لاستقرار العمل، وينطبق هذا المفهوم على كل من الموظف ومؤهلاته ،"..²

من خلال هذا التعريف يمكن القول أن الوظيفة العمومية هي وظيفة بدوام كامل، تخضع لنظام قانوني متميز يضمن الاستقرار الوظيفي ، ويستند هذا المبدأ على الموظف في حياته المهنية ووظيفته وموظفيه وحتى مغادرته لأسباب قانونية ، فهو يعمل في وظيفة من أدنى مستوى إداري إلى أن يترك منصبه .

ولقد عرف المشرع الجزائري هذا القانون من خلال المادة رقم 01 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 ، والمتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة على أنه : " مجموعة من القواعد القانونية المطبقة على الموظفين والضمانات الأساسية الممنوحة في تأدية كل منهم في خدمة الدولة " ³.

¹ P ، 2003، ، EDITION HOUMA،DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE .ALGER،ESSAID TAIB

²مراد بوظيفة، " محاضرات في : الوظيفة العمومية" ، (موجهة لطلبة سنة ثانية حقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة بومرداس ، 2017/2018)، ص54 .

³عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري ، الجزائر : جسور للنشر والتوزيع ، 2015، ص 9 .

ومن وجهة النظر العامة أن الخدمات العمومية أو ما تسمى بالوظيفة العمومية تنطوي على توفير الخدمات من قبل الموظف لجمهور الأفراد أو الدولة أو أحد فروعها أو المصالح العامة في نطاق هذا القانون أو المصلحة العامة في نطاق اختصاص الدولة أو الأفراد بشكل عام ، ويحدد الإطار القانوني علاقته بمقدمي الخدمات وقدرتهم على إدارة حقوقهم وواجباتهم.

- الموظف العمومي :

محمد فؤاد مهنا : " الموظف على أنه الشخص الذي يعهد إليه عمل في مرفق عمومي يدار بواسطة السلطات الإدارية المركزية أو المحلية بصفة دائمة ويعتلي مركزا في ترتيب السلم الإداري "

كما عرفه ولين : " الموظف العام هو كل شخص يعمل في السلطة الوطنية ويساهم بصورة اعتيادية في تسيير مرفق عام يدار بطريقة الإدارة المباشرة ويشغل وظيفة دائمة مدرجة في الكادر الإداري " ¹

فقد قصد من خلال تعريفه للموظف بأنه يعني الشخص المكلف بالعمل بصفة عامة دائمة ويشغل وظيفة إدارية في منشأة عامة تديرها سلطة إدارية مركزية أو محلية .

أما من خلال تعريف ولين نجده اعتبرا موظفو الخدمة العامة هم الأشخاص الذين توظفهم سلطات الدولة ويساهمون على أساس يومي في تشغيل المرافق العامة التي تديرها الإدارة العامة مباشرة ويشغلون منصبا دائما ضمن الكادر الإداري .

¹ محي الدين كدروسي ، يحي مفتاح ، " إصلاح الوظيفة العامة في الجزائر وأثرها على المرفق العام " ، (مذكرة ماستر غير منشورة ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة سعيدة ، 2016/2017) . ص. 33 .

كما قد حددت المادة الأولى من الأمر رقم 133/66 الأجزاء المكونة للموظف الجزائري حيث نصت المادة 1 على: "يعتبر موظفين الأشخاص المعينون في وظيفة دائمة والذين وسماوا في درجة التسلسل في الإدارات المركزية " ¹.

فحسب نص المادة الأولى من الأمر 133/66 فإن الموظف هو من يتميز ب :

1- دائمية الوظيفة

2- العمل في إحدى مصالح الدولة

3- صدور قرار تعيين

4- الترسيم في إحدى درجات التدرج الوظيفي .

أما القانون الجديد المتمثل في الأمر 03/6 " يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري " ².

وإجمالاً لما سبق بيانه بخصوص المفهوم العام للموظف العمومي : هو الشخص المعين في وظيفة دائمة والمعين في إحدى رتب التسلسل الوظيفي في مؤسسة إدارية عامة تديرها الدولة أو مؤسسة عامة .

وأضاف المشرع الجزائري ثلاث شروط حاسمة لا بد من توفرها في الموظف العام :

¹ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، الأمر رقم :03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، المؤرخ في 2006/07/15 ، الجريدة الرسمية ، العدد 46 ، الصادر بتاريخ : 2006/07/16 ، ص 03 .

² المرجع نفسه

حيث لا يمكن للموظف العام أن يصدر قرار تعيينه بنفسه بل يشترط أن يكون هذا القرار صادر عن السلطة المختصة في الوظيفة العمومية ، ولا يمكن أن يقبل قرار لتعيين موظف ما صادر نتيجة لممارسة الموظف بعض التصرفات الغير مرغوب فيها .

كذا يشترط التعيين في إحدى الوظائف الدائمة وهذا ما يكسب الموظف صفة الديمومة في عمله فلا يتوافق مع العمل العارض أو المؤقت ولا يعتبر صاحبه موظفاً. ولا بد أن يكون العمل في مؤسسة عامة تنظمه الدولة أو أحد أشخاص القانون العام ويديره القطاع العام.

المطلب الثاني : خصائص الوظيفة العمومية

كما عرفنا سابقا أن الوظيفة العمومية هي نوع من الوظائف التي تتعلق بالقطاع العام دون الخاص وتشمل على الوظائف التي تقدمها الحكومات والهيئات العامة والمؤسسات الحكومية الأخرى إذن هي كذلك تتميز بمجموعة من الخصائص نذكرها منها :

المساواة والعدالة إذ يعتبران من أهم خصائص الوظيفة العمومية ويقصد بها عدم حصرها على أبناء منطقة أو فئة معينة وإنما هي خاصة بكافة فئات المجتمع . وكذا تسعى الوظيفة العمومية للعمل لصالح المجتمع فوجودها وإنشاءها إنما يكون بناء على احتياجات الإدارة والخدمات المنبثقة عنها . ولابد أن تلتزم الوظيفة العمومية بخاصية الشفافية فهي كذلك تهتم بأخلاقيات العمل بصورة دقيقة بحيث يتم انتقاء الموظفين الأكفاء في العمل في مختلف كوادرها .

و من بين الخصائص كذلك إذ يعتبر الموظف هو أساس التعبير عن إرادة الدولة وسيادة القانون والسلطة التنفيذية في أثناء ممارسة صلاحيات الوظيفة . باعتبار الدستور هو في صميم واجبات الوظيفة العامة. كما تتمتع الوظيفة العمومية بالاستقلالية حيث يتم توفير الحماية للموظفين لاتخاذ القرارات دون أي ضغط خارجي¹.

إذن تعتبر هذه بعض الخصائص العامة للوظيفة العمومية ، وقد يختلف تنفيذها وتفاصيلها من دولة إلى أخرى حسب النظام القانوني والتشريعات المعمول بها .

بالإضافة إلى الخصائص كذا نجد أن الوظيفة العمومية تميزت بمجموعة من المبادئ ، وتهدف ديمقراطيات الخدمة العمومية إلى التأكد من أن الحكومة تخدم احتياجات المجتمع وهو ما يتحقق من خلال مبدأ المساواة في التوظيف الذي يضمن فرص العمل للجميع بما يتماشى مع القانون المدني ، فالوظائف العامة مفتوحة للجميع مادامت تتوفر فيهم الشروط الأزمة ولا تتعارض أعمالهم مع أهداف الوطن.

¹ زكي راتب غوشة ، أخلاقيات الوظيفة في الإدارة العمومية ، (مطبوعة التوفيق) ، عمان ، 1983 ، ص.27.

ويعتبر مبدأ التزام الوظيفة العمومية اتجاه السلطة السياسية من بين أبرز المبادئ فمفهوم التشبث بالخدمة العامة كوسيلة لتحقيق السلطة السياسية من خلال مطالب الموظف ، يعرف عادة بالخدمة العامة والالتزام بسلطة الدولة وهو ما ينعكس في السياسة السياسية للدولة ومن النتائج المرتبطة بهذا المبدأ هو التخلي عن التعيين في الوظائف بسبب الرغبة عن التعيينات في السلطات السياسية العليا.

ومن المبادئ أيضا نذكر مبدأ استقرار الوظيفة العمومية وهو مبدأ الترابط الأساسي الذي يربط الموظف بوظيفته ولهذا المبدأ وزن كبير من خلال علاقته الوثيقة بالإدارة مكنته من تكريس حياته المهنية لخدمتها ، ومن خلال هذه الحقبة عرفت الحكومة نوع من التباعد القطاعي والفصل بين القطاعات ، فضلا على اعتماد أطر تديرها الدولة للهجرة.¹

المطلب الثالث : أنماط التوظيف في الوظيفة العمومية

¹ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، القانون رقم 12/78 المتضمن القانون الأساسي العام للعمال ، المؤرخ في 05 أوت 1978 ، الجريدة الرسمية ، العدد 32 ، بتاريخ 08 أوت 1978 .

نجد أن عمليات التوظيف في الوظيفة العمومية تأخذ نمطين أساسيين وهما : التوظيف المفتوح والتوظيف المغلق

- **التوظيف المفتوح** : من بين أنماط التوظيف لمختلف الأنواع في الجزائر نجد نمط النظام المفتوح بمحتوى الوظيفة الإدارية ويستخدم مفهوم الوظيفة العمومية ذات البنية المفتوحة لوصف النسخة الجزائرية من النظام المفتوح كونه لا يسري ضرورة من قبل الدولة و يسعى إلى التعامل مع موظفين يتميزون بالكفاءة والالتزام بغية القيام بالمهمة المطالبون بها.

ففي النظام المفتوح تكون مناصب العمل محددة سلفا وذلك تبعا للعديد من الموصفات التي يشترط وجودها النظام الإداري المعمول به في حين يستفيد الموظفون من حقوق وحوافز مادية وهذا مقابل خضوعهم للواجبات المهنية التي يتطلبها الأداء الفعال وطبيعة الوظيفة .

وحيث نقول التوظيف المفتوح فهذا يعني قابليته للاستمرارية وكذا يمكن فيه التحويل بين القطاعات الأخرى كذلك يرتبط بالمرونة في تسيير المستخدمين وفي تبسيط العلاقات والمردودية ولا ننسى انتقاء أحسن الكفاءات حيث تعتبر أهم أسس النظام المفتوح.¹

وهذا النمط من التوظيف العمومي والمتسم بكونه نمط مفتوح فهو يتميز بالعديد من الخصائص التي ترتبط بقضية التوظيف خلاله في الوظيفة العمومية .

ولقد اعتبر هذا النظام أن الخدمة العامة ليست خيارا وظيفيا لأولئك الذين يرغبون في دخول هذه المهنة إنما الموظف لديه ذلك وهو يعمل بلا كلل لتحقيق هذا الهدف المنشود مستثمرا كل وقته وجهوده فيه طوال حياته المهنية بأكملها بما في ذلك سن التقاعد.

بل هو عمل يتم إنجازه خلال فترة معينة بناء على متطلبات العمل ثم يخرج منه ويمكنه العودة إليه حسب تقديره وحسب ظروفه ومتطلبات العمل عامة إذ أن دور الوظيفة في تحقيق

¹ عمر حدادي ، أحمد عميري ، "سياسات التوظيف في المؤسسات العمومية " ، (مذكرة ماستر غير منشورة في العلوم السياسية كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة أحمد درارية أدرار ، الجزائر ، 2020/2019). ص.ص32-33

التوازن بين مسؤوليات العمل هو السبب الوحيد لإعطائها أهمية كبيرة بغض النظر عن من هو ومستوى الخبرة والرتبة التي كان يشغلها.

ويؤخذ كذلك هذا العامل في الاعتبار عند اختيار الموظفين التخصص الشديد أو الدقيق ، سواء كان يعتبر تخصصا متطرفا أو دقيقا فهو يمكن أن يشكل تحديا وهذا ما أدى الى ارتفاع في عدد التخصصات في قطاع التعليم ، رغم التعقيد الفني الذي تتسم به الوظيفة العمومية وهو ما يرجع إلى تحديد الخبراء لطبيعة الوظيفة .

يمكن أن يؤدي خضوع الموظفين المترشحين إلى وضع ثانوي للموظف المرشح وقد تم اضطلاعهم على البرامج لمدة تتراوح بين 6 أشهر وسنة واحدة قبل تعيينه النهائي¹.

من خلال لوحظ عن هذا النمط من أسلوب وخصائص نستنتج أن له دور كبير في الوظيفة العمومي من خلال عمليات وأساليب التوظيف المعتمدة ضمنه .

- **التوظيف المغلق:** على غرار التوظيف المفتوح يوجد كذلك نوع آخر يدعى بالتوظيف المغلق ويقصد بهذا الأخير استقلالية الإدارة العامة كمجموعة تتميز عن غيرها من المجموعات المهنية الأخرى ليس من جانب المهام فقط وكذا من جانب الإطار القانوني الذي يتطور فيه الموظفون الذين يقومون بأداء هاته المهام باسمها ولحسابها².

والتوظيف المغلق عكس التوظيف المفتوح فهو يعتمد على نظام المهنة الدائمة التي تتسم بالدوام والاستقرار . ويعنى هذا التوظيف الموظفون الذين تتوفر فيهم الشروط المطلوبة لتقلدها

¹ حميد محديد ، " محاضرات في الوظيفة العامة " ، (مطبوعة علمية مقدمة لطلبة السنة الثالثة حقوق ، كلية الحقوق والعلوم

السياسية ، جامعة زيان عاشور الجلفة ، الجزائر ، 2020/2019) ، ص.ص 10.11 .

²² عمر حدادي ، أحمد عميري ، مرجع سبق ذكره ، ص 36 .

ويبقون مرتبطين بها إلى غاية نهاية خدمتهم فيها فهي ذات طابع وقانون مميزين ومستقلة كليا عن القانون الخاص.¹

لنظام التوظيف المغلق كذلك العديد من الخصائص تختلف عن نظام التوظيف المفتوح فهو يعتبر الوظيفة مهنة متميزة و ولكنها تتميز بكونها دائمة ومستقرة بغض النظر عن الموقع الجغرافي ، فحياة الموظف المهنية لا ترتبط بمصيره بقدر ما قد يكون هذا المصير .
العلاقة التنظيمية التي تربط الموظف بالإدارة العامة تتيح له الاستفادة من خدماته في وظيفة أخرى أثناء عمله في منصبه الحالي.

ولا يقتصر العمل على نظام وظيف عمومي مغلق واحد فيمكن أن يحدث في مجموعة متنوعة من الأنظمة الوظيفية المغلقة ، بدلا من أداء وظيفة واحدة في وقت واحد بل أداء متساوي وأداء واجبات العديد من الوظائف في مجموعة منتظمة وتدرجي ، حيث تبدأ الحياة المهنية مع رغبات الشخص النهائية في التوظيف ولكن المسار الوظيفي للشخص قد يكون تدريجيا ويستمر مع رغبات الشخص النهائية في العمل ، كما يظهر في التقدم المنتظم والتدرجي بعد الانتهاء من الأدوار المختلفة ' يشغل عددا من المناصب المختلفة وتنتهي الوظيفة بعد حلوله للقاعد عن عمر بين 60 أو 65 سنة.

ونذكر كذلك من خصائص النظام الوظيفي المغلق إذ أنه يقوم بإرسال رسائل خاصة للموظفين ليبلغهم بالتحسينات التي أجريت فهم لا يعتبرونه إجراء قانوني تقوم به السلطات

¹ مولاي لحسن بن فرحات ، إدارة الكفاءة ودورها في عصرنة الوظيفة العمومية بالجزائر ، (مذكرة ماستر في العلوم السياسية ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة الحاج لخضر باتنة ، الجزائر ، 2011/2012) . ص. 09 .

إذن يخضع الموظفون لقانون أساسي خاص بهم والذي يقصد به مجموعة من القواعد النوعية المحددة مسبقاً من طرف السلطة تسري على مختلف الأعوان.¹

ومن بين الخصائص المرتبطة بهذا النظام كونه يمكن أن يستخدم في أغلب دول العالم وخاصة دول العالم الثالث وهذا لطبيعتها والتي يجعلها تتلاءم معه فهو يعمد إلى زيادة كفاءة الموظف داخل إدارته ويضمن له نوعاً من الاستقرار نتيجة طول مدة العمل والممارسة وهذا ما يبرز اهتمامه بالوظيفة في حد ذاتها .

النظام الوظيفي المغلق لا يشترط أن يكون الموظف ذو خبرة وثقافة علمية واسعة فهو يعتمد على سيرورة العمل والتي تكسبه معلومات في وسط ميدان عمله ويمكنه تطويرها عن طريق إتباعه العديد من الدورات التكوينية وبذلك يصبح ذو كفاءة تستفيد منه الإدارة. من خلال كل ما سبق يمكن القول أن النظام الوظيفي المفتوح والنظام الوظيفي المغلق هما مصطلحان يستخدمان في علم الإدارة وعلم الاجتماع لوصف هيكل وتنظيم المؤسسات حيث تختلف هاتاه المؤسسات في استخدام كل واحد منهما لأن لكل مميزاته وخصائصه الخاصة فالمؤسسات تعتمد ما يناسبها إلا أنهما يسعيان إلى عملية توظيف أحسن في الوظيفة العمومية.

¹ مباركة بدري ، الوظيفة العامة ، (مطبوعة محاضرات) كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة سعيدة ، الجزائر ، 2014-

المبحث الثاني : التمكين ، التأصيل التاريخي والمفهوم

يعتبر التمكين من بين المواضيع المهمة في وقتنا الحالي وللاقترب أكثر من مفهومه سنحاول في هذا المبحث تعريف بمفهوم التمكين والخلفيات التاريخية لنشأته وأنواعه وكذا أهدافه .

المطلب الأول : التأصيل التاريخي لمفهوم التمكين ومجالاته :

كانت أو بدايات وملامح التمكين وفي الستينيات بسبب ارتباط الحركات الاجتماعية الموجهة نحو الحقوق مصطلح التمكين من خلال حركة المواطن المدني و الاجتماعي وحركة السود والحقوق ، أطلق عليهم اسم المواطنين الاجتماعيين والثقافيين¹.

مع مطلع التسعينيات ظهر مصطلح التمكين بقوة وارتبطت مفاهيمه بالامساواة والمصلحة وهذا بعد ظهور العديد من التيارات التي تسعى الى دعم المرأة ومشاركتها في الحياة السياسية وأعلنت الحكومات في التسعينيات مثل الحكومات التي طلبت إصلاح مؤتمر القاهرة للسكان والتنمية لعام 1994 والمؤتمر العالمي الرابع المعنى بالمرأة لعام 1995 في بكين أنها ستزيل جميع العقبات التي تعترض تمكين المرأة حتى تتمكن من المشاركة في الأنشطة الاقتصادية والمنافسات السياسية . وسلط المؤتمر الضوء على العديد من الموضوعات المتعلقة بتمكين المرأة مثل تكافؤ الفرص والتدريب والمعرفة .

لقد أصبح تمكين المرأة مفهوما جديدا يؤكد على ضرورة قيام المرأة بدور حاسم في التنمية ، وهو المفهوم الأكثر استخداما في سياسات وبرامج معظم المنظمات الغير حكومية من أجل القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة من خلال آليات تساعد على أن تكون مستقلة ، وأن تضع نفسها في المقدمة وأن تمارس حقها في الاختيار .

¹ عمار جفال، أفاق المواطنة الإقليمية وواقع التجربة المغربية، الملتقى الوطني السابع حول مسارات التجارب الديمقراطية في الأقطار المغربية ، يومي 23 و 24 أفريل 2014 ، مخبر البحوث والدراسات في العلاقات الدولية ، جامعة الجزائر . ص218، 211 .

"مانكر" و "ليسترين" (1997) حيث ركز على معالجة اختلالات القوة ، وتنظيم العمل الاجتماعي وهذا نتيجة للعديد من الحركات المدنية والنسائية والتي أثرت تأثيرا كبيرا في ذلك.¹

وأعلنت الحكومات في التسعينيات مثل الحكومات التي طلبت إصلاح مؤتمر القاهرة للسكان والتنمية لعام 1994 والمؤتمر العالمي الرابع المعنى بالمرأة لعام 1995 في بكين أنها ستزيل جميع العقبات التي تعترض تمكين المرأة حتى تتمكن من المشاركة في الأنشطة الاقتصادية والمنافسات السياسية . وسلط المؤتمر الضوء على العديد من الموضوعات المتعلقة بتمكين المرأة مثل تكافؤ الفرص والتدريب والمعرفة.²

لقد أصبح تمكين المرأة مفهوما جديدا يؤكد على ضرورة قيام المرأة بدور حاسم في التنمية ، وهو المفهوم الأكثر استخداما في سياسات وبرامج معظم المنظمات الغير حكومية من أجل القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة من خلال آليات تساعد على أن تكون مستقلة ، وأن تضع نفسها في المقدمة وأن تمارس حقها في الاختيار.³

من خلا إشارة التقرير الاستراتيجي العربي من (2005-2016) الى ثلاث مجالات للتمكين يمكن التعبير عليها من خلال مؤشرات محددة مثل تلك الموجودة في التمكين السياسي وتمثيل

¹نجلاء بنت صالح آل عوض ، معوقات تمكين المرأة من حقوقها القانونية في المملكة العربية السعودية ، الرياض : مركز الأبحاث الواعدة في البحوث الاجتماعية ودراسات المرأة ، 2014 ، ص 31.

²رشيدة بوجحفة ، قيداري حليلة ، « تمكين المرأة العربية في ظل التنمية المستدامة بين الطرح النظري والواقع العملي » مجلة حقوق الإنسان والحريات العامة ، العدد 2 ، رقم المجلد 7 ، (2022) ص 482- 483

³منيرة سلامي ، «المرأة و إشكالية التمكين الإقتصادي في الجزائر» ، المجلة الجزائرية للتنمية الإقتصادية ، عدد 5 (ديسمبر

الجنسين تلك الموجودة في لجنة وضع المرأة في الدساتير العربية وكذا نسبة مشاركة النساء في البرلمانات العربية والمقاعد البرلمانية وغرف البرلمان.¹

يعتبر إنشاء نظام يتم فيه تمكين المرأة من خلال مكتب القادة السياسيين ، بموجب مبادئ سيادة القانون ونزاهة هذه الحكومة ، وعملية يتم فيها ضبط النفس لعقل النظام الحاكم وصوته ، وتعزيز التواصل بحرية يفيد في تحقيق الأهداف المذكورة أعلاه.

إن الشفافية أمر بالغ الأهمية في تحقيق التمكين بشكل عام للنساء خاصة من خلال اتخاذ القرار السياسي الذي يمكن أن يعزز خيارات الفرد والجماعة ويحفظ كرامتهم وشعورهم بذاتهم ، خاصة فيما يتعلق بالاختلافات العرقية والإثنية .²

ويمكن قياس التمكين الاقتصادي من خلال مؤشرات مثل نسبة القوة العاملة التي تهيمن عليها الإناث وتوزيع قوى العمل النسائية هذه في الأنشطة الاقتصادية . ويؤكد ظهور التنمية على أهمية التمكين الاقتصادي ، والمرأة تأخذ على محمل الجد وذلك بفضل الاتجاه المتزايد نحو التمكين الاقتصادي .

وتشمل مؤشرات التمكين الاجتماعي قياس أمية المرأة وتحسين الخدمات الاجتماعية للمرأة

3.

¹ وفاء عبد الحميد إبراهيم ، "تمكين المرأة دراسة في نشأة المفاهيم وآلياته الدولية والهيكل الوطنية المعنية بتطبيقه ." (مذكرة ماجستير غير منشورة ، كلية الدراسات الاقتصادية والعلوم السياسية ، جامعة الإسكندرية ، 2021) . ص. ص 201-202.

² فاكية سقني ، " التمكين من حقوق الإنسان متطلباته وموانعه في الوطن العربي " (أطروحة دكتوراه غير منشورة ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة الحاج لخضر باتنة (الجزائر) ، 2015-2016) ، ص. ص. 79-80 .

³ وفاء عبد الحميد إبراهيم ، مرجع سبق ذكره ، ص . 202

هذه مجرد بعض المجالات التي يمكن أن يشملها التمكين ، و هناك العديد من المجالات الأخرى التي قد لم يتم ذكرها ، الا أننا نجده يتنوع حسب الثقافات والاحتياجات الفردية كونه عملية شاملة تهدف الى تمكين الأفراد والمجتمعات بشكل شامل .

المطلب الثاني: التمكين ... التعريف والمبادئ العامة

من خلال ماسبق ذكره في التأصيل التاريخي لمصطلح التمكين والذي وجدناه ارتبط بمفهوم التنمية والحركات النسائية في شتى المجالات ، ورغم صعوبة إيجاد تعريف محدد لهذا المصطلح الا أننا سنحاول طرح بعض ما قيل عنه في تعريفات بعض الباحثين

- التمكين لغة واصطلاحاً :

إذا تحدثنا عن مصطلح التمكين فنجده في الأدبيات العربية¹ من الناحية اللغوية ارتبط هذا المفهوم بمعنى التقوية والتعزيز فهو مصدر من الفعل "مكن" ومكنه من الشيء جعله سلطاناً جعله يتمكن منه وفيه. ومن التمكين تقول العرب: "إن بني فلان لذو مكنة من السلطان، أي تمكن ، وتسمي العرب موضع الطير مكنة لتمكن الطير فيه ، والمكانة هي المنزلة عند الملك والجمع مكناء ، وتمكن -تمكن".¹

ولقد عرفت أماني مسعود التمكين حيث نجدها لخصت التمكين في ثلاث نقاط أساسية تساعد على ذلك وتمثلت في : إزالة العراقيل وكذا العمل على تنمية الفكر من خلال التزويد بالمعارف والمعلومات المختلفة ' ظف إلى ذلك السعي للقضاء على التهميش من خلال إقامة تحديثات مختلفة في المؤسسات.²

¹رضا أحمد ،معجم متقن اللغة العربية . بيروت : دار مكتبة الحياة، 1960، ص 333

² أماني مسعود ،« التمكين » ، مجلة مفاهيم ،الجزائر ، العدد 22 ، أكتوبر 2006 ، ص . ص 5-6-10 .

فالتمكن هو عملية تعمل على أساس يومي متغير باستمرار ، على قدم المساواة بهدف تحقيق حالة من المساواة والتنوع . من خلال هذه العملية تحديدا يتم القضاء على جميع المواقف القانونية والاجتماعية والسياسية والاقتصادية وغيرها من المواقف النمطية ذات الصلة التي تضع الفئات الضعيفة والمهمشة في صميم اهتمامات الدولة ويتم إنشاء قوانين ومؤسسات لتمكين هذه الفئات لمهمشة ، ويتم القضاء على جميع أشكال التمييز ضدها من خلال إعادة هيكلة تشريعية ومؤسسية.¹

من خلال التعاريف السابقة للتمكن نلاحظ أن هناك اختلاف كبير وذلك حسب المنظور أو الدور الذي يحظى به التمكن فهناك من درس التمكن من حيث أهميته . وهناك من تطرق إليه من باب القوة والنفوذ وكذلك من عرفه من منظور السلطة والمشاركة.

ومنه نصل إلى استنتاج أن التمكن هو عملية منح الموظفين أو الأفراد السلطة والقوة أو كذا المؤسسات من أجل دفعهم للعمل بأكثر جدية وتطوير في الأداء. وهذا نتيجة لقدرتهم على المشاركة في صنع القرارات.

كما نجد أن للأدبيات الغربية دور في تعريف مصطلح التمكن فامن بين أهم التعريفات التي قيلت في التمكن في الأدبيات الغربية في الفترة ما بين (1992-1995) تعريف bowenand lauler: عرفه " التمكن يتمثل في اطلاق حرية الموظف ، وهذه حالة ذهنية وسياق إدراكي لا يمكن تطويره بشكل يفرض على الإنسان من الخارج بين عشية وضحاها. فالتمكن حالة ذهنية داخلية تحتاج الى تبني و وتمثل لهذه الحالة من قبل الفرد ، لكي تتوافر له

¹فاطمة عمر كازوز " معوقات تمكين المرأة الاقتصادية والحلول المقترحة بمدينة الجميل ليبيا " ،(مذكرة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية ،جامعة مولانا الملك ابراهيم الإسلامية الحكومية مالانج ،ليبيا، 2018 /2019) ص 43.

الثقة بالنفس والقناعة بما يمتلك من قدرات تساعده في اتخاذ قراراته واختيار النتائج التي يريد أن يصل إليها.¹

ويقصد الكاتب من خلال تعريفه هو قدرة الموظف على العمل في نطاق حر دون قيود تفرض عليه هذا ما يساعده على اكتساب ثقته بنفسه وقدراته والوصول الى النتائج المرغوب فيها .

كذلك عرفه روبرت آدمز : " على أنه وسيلة يمكن من خلالها تمكين الأفراد والجماعات المختلفة من التحكم في الظروف وإنجاز الأهداف وتوفير القدرة على العمل لتحسين نوعية الحياة ، ويعني التمكين في العديد من الدراسات منح القوة ، بينما يركز في الخدمة الاجتماعية على الطريقة التي يمكن من خلالها منح القوة للأفراد وبذلك يمكن تحقيق مصالحهم"²

ويفهم من تعريفه أن التمكين هو وسيلة لسيطرة الأفراد والجماعات على البيئة المعاش فيها وتحقيق أهداف مختلفة من أجل حياة أحسن .

أما ستر (Stirr) فيوضح .خمسة مبادئ مستمدة من الأحرف الأولى لكلمة (Empower) وهي تعني التعليم ((Education) وهي تعني الدافعية (Motivation) وضوح الهدف (Purpose) الرغبة في التغيير (Willingness to Chang) وتعني نكران الذات .³

¹ لبة إيمان، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كأداة للتمكين الإقتصادي للمرأة في الجزائر، (مذكرة ماجستير غير منشورة ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، 2011/2012) ص 5 .
² طلعت مصطفى السروجي، التنمية الاجتماعية من الحداثة الى العولمة مصر : المكتب الجامعي ، 2009 ص 327- 328 .

³ نجاح القاضي ، أبعاد التمكين الإداري لدى القادة التربويين في الجامعات الحكومية في إقليم الشمال وعلاقته بالتدريب الإداري ، (أطروحة دكتورا غير منشورة ، كلية العلوم السياسية ، جامعة اليرموك ، الأردن ، 2008) ص 10.

ويؤكد برنامج الأمم المتحدة الإنمائي من خلال تقاريره عن التنمية البشرية ومؤسسة دولية ' على الفجوة في المشاركة السياسية والاقتصادية ، وتحديد تأثير الحكومة على القرارات واستخدام الموارد.

والتمكين كما حدده التقرير ، هو قدرة الأفراد والمجتمعات على المشاركة والتأثير والاستفادة من العمليات السياسية والتنموية في الأسر والمجتمعات والبلدان.¹

من خلال التعاريف السابقة للتمكين نلاحظ أن هناك اختلاف كبير وذلك حسب المنظور أو الدور الذي يحظى به التمكين فهناك من درس التمكين من حيث أهميته . وهناك من تطرق إليه من باب القوة والنفوذ وكذلك من عرفه من منظور السلطة والمشاركة.

ومنه نصل إلى استنتاج أن التمكين هو عملية منح الموظفين أو الأفراد السلطة والقوة أو كذا المؤسسات من أجل دفعهم للعمل بأكثر جدية وتطوير في الأداء . وهذا نتيجة لقدرتهم على المشاركة في صنع القرارات.

- الرؤية الإسلامية للتمكين :

على الرغم من التعريفات السابقة والتي توضح أن التمكين يعتبر من المصطلحات الغربية إلا أننا نجده ذكرى بشكل كبير في الشريعة الإسلامية وهذا من خلال ما ذكر في الكتاب والسنة النبوية فالقرآن الكريم مثلاً

يحدد كلمة التمكين في ثمانية عشرة مكاناً حيث يتم ذكرها بطريقة ضرورية والتي ينسبها الله تعالى إلى نفسه الأعلى. مما يتيح فقط التمكين الذاتي لفرد أو جماعة .

¹ برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ، تقرير التنمية البشرية سنة 2010 بعنوان : "الثروة الحقيقية للأمم: مسارات الى التنمية البشرية ، ترجمة لجنة الأمم المتحدة الإقتصاديةوالإجتماعي " ، لغربي آسيا ، نيويورك ، ص.66.

في سورة: النور "وعد الله الذين آمنوا منكم وعملوا الصالحات ليستخلفنهم في الأرض كما استخلف الذين من قبلهم وليمكنن لهم دينهم الذي ارتضى لهم وليبدلنهم من بعد خوفهم انما يعبدونني لا يشركون بي شيئا ومن كفر بعد ذلك فأولئك هم الفاسقون"¹.

وفي سورة الحج حيث يقول تعالى: "الذين إن مكناهم في الأرض أقاموا الصلاة وآتوا الزكاة و أمروا بالمعروف ونهوا عن المنكر ولله عاقبة الأمور"².

ففي هاتين الآيتين السابقتين ذكر التمكين حرفيا لكن في مضمونه يعني الاستخلاف في الأرض و القوة التي يكتسبها من منح له التمكين وفق سياق محدد حسب ما ورد في كل آية. وفي سورة يوسف عليه السلام حيث يقول تعالى... " : و كذلك مكنا ليوسف في الأرض و لنعلمه من تأويل الأحاديث و الله غالب على أمره و لكن أكثر الناس لا يعلمون"³.

وفي نفس السورة يقول تعالى...:" قال انك اليوم لدينا مكين أمين"، "... وكذلك مكنا ليوسف في الأرض يتبوا منها حيث يشاء نصيب برحمتنا من نشاء ولا نضيع اجر لمحسنين."⁴

وكذلك أشار المولى عز وجل في سورة الكهف إلى تمكينه لذي القرنين في قوله تعالى: "إنا مكنا له في الأرض وأتيناه من كل شيء سبب."⁵

في سورة الأعراف لقوله تعالى: "ولقد مكناكم في الأرض وجعلنا لكم فيه معاش قليلا ما تشكرون"⁶

¹القرآن الكريم ، سورة النور ، الآية 55

² القرآن الكريم ، سورة الحج ، الآية 41

³ القرآن الكريم ، سورة يوسف ، الآية 21

⁴المرجع نفسه ، الآية ، 54.56،

⁵القرآن الكريم ، سورة الكهف ، الآية 84

⁶القرآن الكريم ، سورة الأعراف ، الآية 10

تنوعت مواقع التمكين بتنوع الآيات المذكورة فيه حيث نجد في جميع الآيات ذكرت حرفياً، أما من ناحية المضمون فهو ينساق ويفهم حسب النص القرآني الذي ذكرت فيه الآية.

- مفهوم تمكين المرأة

اختلفت التعاريف والمدارس المنطوقة لتمكين المرأة باختلاف الفلاسفة والمفكرين والشخصية فنذكر من بينها

فقد عرفته اللجنة الاقتصادية والاجتماعية على لسان المفكرة لغربي آسيا : "بأنه تلك العملية التي تصبح من خلالها المرأة فردياً أو اجتماعياً واعية بالطريقة التي تؤثر من خلالها على علاقات القوة في حياتها فتكتسب الثقة والقدرة على التصدي لعدم المساواة بينها وبين الرجل".¹

فتعريفها هذا نجد تمكين المرأة ينطوي على الاعتراف بالمعايير والتوقعات المجتمعية التي تملي حياتها في علاقات القوة وتطوير المهارات والثقة لمعالجة عدم المساواة هذا مقارنة بالرجل كما نصت المادة:13 من إعلان مناهج عمل بكين على مايلي : " عن تمكين المرأة ومشاركتها الكاملة على قدم المساواة في جميع جوانب حياة المجتمع ، بما في ذلك المشاركة في عملية صنع القرار ، وبلوغ مواقع السلطة أمور أساسية لتحقيق المساواة والتنمية والسلام"²

نجد هذا التعريف اعتبر مشاركة المرأة الكاملة والمتساوية في جميع جوانب المجتمع أمر بالغ الأهمية لتحقيق المساواة والتمكين، لأنها تلعب دوراً في صنع القرارات ، وهيكل المجتمع،

¹فاطمة حافظ " مفهوم التمكين ومجالاته التداولية " متاح على الرابط [http:// www. Onilam.net](http://www.Onilam.net)

arbic/mdarik/cocepts/131945.empouement.ht متصفح بتاريخ 22/01/2024 14:00.

²الوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة ، التقرير الوطني للجزائر بيجين +15 ، مقدم في إطار المؤتمر العربي الإقليمي لمراجعة بيجين +15، رابطة الهيئة العربية والكرامة .والمركز الإنمائي للأمم المتحدة ، القاهرة(مصر) ، 13، ديسمبر 2009 ، ص29.

وتولي مناصب السلطة . فالمساومة والتنمية وبناء السلام هما حجر الزاوية في المساواة وتنمية وتقارب وتعزيز المساواة.

ولقد عرفه بايدنوأوكسال 1997BADENI OXAAL تمكين المرأة على أنه " العملية التي من خلالها تدرك النساء على المستوى الفردي او الجماعي بآلية وكيفية عمل علاقات القوة التي يتحقق من خلالها لهن الثقة بالنفس والقوة والتحدي اللامساواة النوعية ."¹

في هذا التعريف نلاحظ الطريقة التي تنظر بها النساء ، سواء بمفردها أو كجزء من منظمة ، إلى علاقات القوة باستخدام هذا يكتسبون الثقة بالنفس والقوة والكفاح لقياس المساواة نوعيا .

إذن فالتمكين هو وسيلة أو غاية الهدف منها تعزيز القدرات والموارد للأفراد والجماعات داخل المجتمع من أجل الوصول إلى تحقيق نجاح واضح وملموس.

المطلب الثالث : تمكين المرأة ... الأهداف والمعوقات

¹نمر ذكي شلبي عبد الله ، « لتمكين الاجتماعي والاقتصادي للمرأة العاملة بالقطاع»، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية ، العدد 53 ، المجلد (01 يناير 2021) ، ص. 390 . .

بعد الإلمام بأي مصطلح يقودنا إلى الحاجة إلى معرفة أهم الأهداف والعقبات المرتبطة بهذا المفهوم فإننا لتمكين هو مفتاح ما نحاول تحقيقه

- أهداف تمكين المرأة

من أجل تمكين أفضل للمرأة حددت مجموعة من الأهداف فلا يمكن ذلك الى من خلال توفير وضع أفضل للمرأة في جميع المجالات الاقتصادية كانت أو اجتماعية , سياسية أو قانونية وهذا بإتباع خدمات استشارية متنوعة تنمي مهاراتها وتفتح لبها مجال في القدرة على صنع القرار .

كذا الدعوة الى عملية إدماج للمرأة والاستمرارية في ذلك هذا ما يساعد على النهوض بواقعها وكذا القضاء على أشكال التمييز التي تعاني منها ما يشجعها على المشاركة في وضع الخطط والإستراتيجيات لمعالجة شتى القضايا داخل المجتمع.

فتح المجال امام النساء في عملية صنع القرار والوصول الى مناصب عليا في الدولة من خلال مختلف المؤسسات الحكومية والاجتماعية وكذا القطاع الخاص.

كما لا ننسى أنه من بين أهداف التمكين كذلك القضاء على شتى أشكال العنف التي تعاني منها النساء وكذا البطالة ومختلف الآفات الاجتماعية وهذا يساهم في عملية استقرار المرأة.¹

- معوقات تمكين المرأة

اختلفت معوقات تمكين المرأة وتنوعت باختلاف الأطر الموجودة نذكر منها :

¹ أمال محمد اللبدي وآخرون , " معوقات تمكين المرأة التي تحد من تعزيز الإبداع لدى المجتمع السعودي " بحث مقدم لمرحلة الماجستير , قسم إدارة الأعمال , جامعة أم القرى (ليبيا) , 2019_2020 , ص. 232 .

• **المعوقات الشخصية :** يجب أن يتم ذلك بمستوى المرأة ورغبتها في المناصب القيادية والمهارات والقدرة على تحمل المسؤولية وثقتها بنفسها. أهم عقبة شخصية هي رؤية القيادات النسائية في صعوبة موازنة الالتزامات الأسرية والاجتماعية مع متطلبات عمل القيادة، والتي يعتقد الكثير أن السبب الرئيسي الذي يعيق تمكين المرأة هو انخفاض رغبتها في تولي المناصب القيادية، لأن الإحساس الموروث بالضعف والقيود الاجتماعية تمنع القدرة.

• **المعوقات الوظيفية:** على الرغم من إزدياد عدد النساء العاملات بشكل عام، فإن الحصول على منصب قيادي متقدم للمرأة هو عملية غير مقبولة على نطاق واسع لأنه يصعب على الرجال قبول أن تكون المرأة في الإدارة العليا في حين أن ضعف قدرتها القيادية وعمل المرأة ليس عاملاً في حياتها المهنية. ومن الصعب عليه أن يقبل أن تكون المرأة في الإدارة العليا لأسباب يضعها في نفسه، مثلاً لتصور بأنه يقوض منصبه، وهذا هو السبب في أنه يسيطر على هذه المناصب، ولا تمنح المرأة الفرصة لتولي الأعمال الكتابية واليومية، والمسؤولون لا يتخذون قرارات استراتيجية مما يجعلها أقل قيمة للرجال.¹

• **معوقات التأهيل العلمي والفني :** في مكان العمل من الشائع أن يكون معظم الموظفين متحيزين تجاه الرجال عند اختيار الأفراد في برامج التدريب والدراسات العليا. يعتمد أساس ترشيح الدورة واختيارها على العلاقة الشخصية بين الرجل والمكلف. كل منهم يقف كعقبات في وجه امرأة.² وتعزى هذه العقبات، من ناحية، إلى تفوق العنصر الذكوري، ومن ناحية أخرى، إلى صعوبة التوفيق بين الأعباء المنزلية والاجتماعية للمرأة ومتطلبات العمل، مما يجعل السلطات

¹ مريم شرع، «تمكين المرأة العاملة من تولي المناصب القيادية... مقومات وتحديات»، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، المجلد (19)، العدد (2)، (بدون تاريخ) ص 34.

² المرجع نفسه، ص. ص 34-35.

تزيد من أعبائها ،وتتردد في تقديم أنشطة إضافية وتبرير المساس بحق المرأة في الحصول على العلم والتكنولوجيا واستبعاده.¹

• **معوقات التمكين الاجتماعية :** ويعتبر الافتقار إلى الإلمام بالقراءة والكتابة والتعليم والقدرات الثقافية والمعمارية عقبة رئيسية أمام التمكين الاجتماعي للمرأة ،وهو موجود في مختلف جوانب التنمية ،بما في ذلك تنمية القيم والمعايير الاجتماعية مثل قدرة الرجل على السيطرة على المرأة وخضوعها والقدرة على إخضاعها.

ويبدو أن هذا التفضيل للمرأة والرجل على الزواج المبكر ،فضلا عن الاعتقاد بأن مكان المرأة هو المنزل ،قد تم اعتماده في هذا التمييز بين المرأة والرجل في التعليم وحتى أنه شغل مناصب عليا.

• **معوقات التمكين السياسي :** ومن العوائق السياسية لتمكين المرأة انعكاس أنماط التراث الثقافي التي تساهم في فكرة أن المرأة للرجل أو الرجل للمرأة باعتبارها ، في أفكار الناس وأفعالهم من خلال معاملة النساء على أنهم أقل مهارة وأقل قدرة من الرجال ومحاسبتهم على الحفاظ على الإنسانية والتعليم المنزلي.

ومع وجود الحقوق القانونية التي تؤكد للرجل لا تزال المرأة تتعرض للتمييز ،كما أن إجماع المرأة وعدم احترامها لذاتها ،إلى جانب رغبتها في المشاركة في السياسة وإظهار اللامبالاة السياسية ،يسهمان في عدم الاهتمام بمصالح المجتمع والمرأة على وجه الخصوص.

وجدنا أن معظم قادة الأحزاب لم يكونوا على دراية بدور المرأة في السياسة ،على الرغم من ادعاءات التمثيل المتساوي في السياسة وأن مشاركة المرأة في الحياة العامة تميل إلى أن تكون منخفضة نسبيا ،مع اهتمام منخفض بقضايا المرأة.²

¹ المرجع نفسه ، ص 35 .

² المرجع نفسه ، ص 501 .

- **المعوقات الاقتصادية :** في السنغال ومالي ،على سبيل المثال، تحصل النساء على راتب بنسبة 66 في المائة مقارنة بالرجال لنفس الوظيفة فيبلدهن.ونجد أيضا أن النساء غالبا ما يتم تكليفهن بأدوار أسرية بشكل غير عادل، وفي بعض الحالات من المتوقع أن يتحملن معظم مسؤوليات رعاية الأطفال .وفقا لدراسة حديثة أجراها البنك الدولي ، من المعروف أن النساء يعتنين بالأطفال ويلعبن في المتوسط 4/3من الواجبات المنزلية المهمة.
- يتضح الافتقار إلى الطمأنينة من الإدارة منقلة الإشراف ،وبما أن النساء في المناصب القيادية مازلن يشكلن نسبة صغيرة من السكان ،يمكننا أن نرى أنه يؤدي إلى حصار المرأة¹.
- كما ذكر أعلاه ،فإن التمكين هو المفتاح لتحقيق الأهداف المختلفة على الرغم من وجود العديد من العقبات التي يجب التغلب عليها من خلال الجهود المستمرة للأفراد والمؤسسات.

خلاصة الفصل الأول

نتيجة لدراسة المفاهيم المتعلقة بكل من الوظيفة العامة والتمكين من وجهة نظر التعاريف والتخصصات والأنواع والخصائص توصل البحث على الأساس النظري ومفاهيم تمكين المرأة

¹ منظمة العمل الدولية جوهانسبورغ ،الإجتماع الإقليمي الإفريقي الثاني عشر ،: الوثيقة **AFRM.1** إفريقيا ،11-14 أكتوبر

في الوظيفة العامة إلى استنتاج مفاده أن تمكين المرأة هو أحد أكثر المفاهيم والمفاهيم إثارة للجدل التي نوقشت على نطاق واسع في دراسة المرأة العصرية.

نرى أن المرأة تتخذ القرارات والأفعال في حياتها ولكن لديها أيضا القدرة على تغيير محيطها وأنماط حياتها لتناسب احتياجاتها حيث يعزز المجتمع مكانته في المجتمع، مع تطورا لاستقلالية وتعزيز المشاركة في الحياة العامة .

إن تمكين المرأة ليس مفهوما راسخا، ولكن الأثر الدولي لظهوره قد حسن الفهم التقليدي لدور المرأة في عملية التنمية .

على الرغم من وجود العديد من العقبات التي تحول دون تمكين المرأة وعدم المساواة، إلا أن العديد من النساء يعانين من ضغوط هذه العادات، لكن بعض النساء اعتدن على معاملتهن كمخلوقات أدنى من الرجال، وحتى إذا اعترف الرجال والمشرعون والمنظمات غير الحكومية بفوائد تمكين المرأة ومشاركتها، يستمر الكثيرون في الخلط بين الوضع الراهن وتفسيره. خوف أن لا يكون قادرا على القيام بذلك.

الفصل الثاني

السياق العام لتمكين المرأة في الوظيفة
العمومية بالجزائر

تمهيد

بعد أن تطرقنا في الفصل الأول إلى المفاهيم المتعلقة بكل من الوظيفة العمومية والتمكين سنتناول في فصلنا هذا إلى الجهود المبذولة من قبل الدولة الجزائرية في عملية تمكين المرأة في الوظيفة العمومية من خلال الإستراتيجيات المختلفة التي اتبعتها من خلال التعرف نبذة تاريخية عن التمكين والأطر الدالة لذلك وكذا مؤشراتته ثم سنتناول سياسات الحكومة في عملية التمكين وأهم العراقيل والتحديات التي واجهتها كل هذا في مبحثين أساسيين :

المبحث الأول : مظاهر تمكين المرأة في الوظيفة العمومية في الجزائر

المبحث الثاني :: تمكين المرأة في الوظيفة العمومية في الجزائر بين الواقع والتحديات

المبحث الأول : مظاهر تمكين المرأة في الوظيفة العمومية في الجزائر

تمكين المرأة في الوظيفة العمومية بالجزائر هو عملية تهدف إلى منح المرأة حقوق متساوية في الوصول إلى الفرص الوظيفية وتقديم فرص متساوية للتقدم والترقية في الوظيفة العمومية وسنحاول من خلال هذا المبحث دراسة أهم مظاهر هذا التمكين من خلال التطرق إلى نبذة تاريخية للمرأة الجزائرية في الوظيفة العمومية والإطار الدال لتمكينها ثم أهم مؤشرات هذا التمكين .

المطلب الأول : نبذة تاريخية عن تمكين المرأة في الوظيفة العمومية بالجزائر

وإطارها الدال

شهدت المرأة الجزائرية في عملية تمكينها بالوظيفة العمومية العديد من المحطات البارزة يمكن أن نختصرها من خلال هذه النبذة.

- نبذة تاريخية عن تمكين المرأة في الوظيفة العمومية بالجزائر

لقد كانت النساء مؤيدا قويا للرجال مند الثورة مع مساهمة كبيرة في التحرر الوطني ، كما يتضح في الوثيقة الرئيسية للثورة التحريرية الجزائرية التي أعلنت سنة 1956 (بيان مؤتمر الصومام) أنه مند عام 1938 فصاعدا كانت المرأة الجزائرية نشطة في جميع الثورات ضد قوى التحرير الفرنسية.

وقد أكدت زهرة دريف من خلال رؤيتها أنه عندما اندلعت الثورة كان من الطبيعي أن تشترك النساء فيها باعتبارهن شقيقات وأمهات أو زوجات المقاتلين أو المجاهدين

عند الاستقلال تميزت مشاركة المرأة الجزائرية في حرب التحرير وتطوير البرجوازية خلال فترة القمع الفرنسي الطويلة بمشاركة المرأة الجزائرية ، جزئيا للتأثير على إنشاء المجتمع البرجوازي

، وبمقتضى ذلك يمكن للمرأة أن تضطلع بثقل أدوارها القديمة ويجب عليها أيضا أن تتحمل المسؤولية المزدوجة عن تنسيق الشؤون العامة وتسيير التنمية الوطنية.¹

وقد اضطرت النساء في الجزائر إلى قيادة أنفسهن على الطريق من قبل مجموعة النساء إلى التطور من خلال العوامل البيئية فقد تطورت مع التحرر .

والظروف في المجالات الاجتماعية والسياسية والنفسية، فقد أدى التحضر والتصنيع الذي حدث في الجزائر إلى التحول في الوضع الاجتماعي للمرأة التي بدأت بعد دخولها القوى العاملة في تحسين ظروفها وتم الاعتراف بها كجزء من المجموعة وحصلت على حقوقها متساوية مما أدى دور المرأة داخل الأسرة

إلى مستوى جديد من وضع المرأة في الجزائر ويرجع ذلك أساسا إلى تعليمها واختيارها للعمل. كما أصبح بإمكانها أخذ الكلمة وتسيير حياتها مع مراعاة عدم التناقض بين مسؤولياتها داخل العمل وخارجه.²

كما عرفنا سابقا أن الوظيفة العمومية هي نوع من الوظائف التي تتعلق بالقطاع العام دون الخاص وتشمل على الوظائف التي تقدمها الحكومات والهيئات العامة والمؤسسات الحكومية الأخرى لهذا سعت الحكومة الجزائرية إلى اتخاذ بعض المعايير والأساسيات فنذكر منها :

تطبيق المساواة والعدالة إذ يعتبران من أهم خصائص الوظيفة العمومية ويقصد بها عدم حصرها على أبناء منطقة أو فئة معينة وإنما هي خاصة بكافة فئات المجتمع .

وكذا تسعى الوظيفة العمومية في الجزائر للعمل لصالح المجتمع فوجودها و إنشائها إنما يكون بناء على احتياجات الإدارة والخدمات المنبثقة عنها .

¹مفقودة صالح ،المرأة في الرواية الجزائرية . الجزائر : دار الشروق للطباعة والنشر والتوزيع ،2006، ص ص. 27.

² المرجع نفسه، ص 28 .

كما ينبغي أن تلتزم الوظيفة العمومية بخاصية الشفافية فهي كذلك تهتم بأخلاقيات العمل بصورة دقيقة بحيث يتم انتقاء الموظفين الأكفاء في العمل في مختلف كوادرها .
كذلك لم تنفي الوظيفة العمومية دور الموظف إذ يعتبر الموظف هو أساس التعبير عن إرادة الدولة وسيادة القانون والسلطة التنفيذية في أثناء ممارسة صلاحيات الوظيفة .
وأكدت على اعتبار الدستور هو في تصميم واجبات الوظيفة العامة.
فالوظيفة العمومية تتمتع بالاستقلالية حيث يتم توفير الحماية للموظفين لاتخاذ القرارات دون أي ضغط خارجي .¹
إذن تعتبر هذه بعض الخصائص العامة للوظيفة العمومية ، وقد يختلف تنفيذها وتفاصيلها من دولة إلى أخرى حسب النظام القانوني والتشريعات المعمول بها .
ولا يمكن للوظيفة العمومية أن تطبق بشكل صحيح وتسمح بتمكين للمرأة ضمنها مالم يكن لها إطار دال في ذلك.

- الإطار الدال لتمكين المرأة في الوظيفة العمومية بالجزائر

تعتبر أوقات العمل من بين الأمور الأساسية التي لا بد من ضبطها عند المرأة العاملة فهي آلية قانونية ضرورية حيث حدد المشرع الجزائري الحد الأقصى لعمل المرأة اليومي ب12 ساعة لهذا يمنع عليها قضاء أكثر من هذه الفترة في أوقات العمل.
كذا من بين الآليات القانونية التي اعتمدها المشرع الجزائري حيث منع تشغيل المرأة في الفترات الليلية حفاظا لكرامتها وهذا ما تؤكدته المادة 01/29 من قانون رقم :90-11 والتي تنص « يمنع المستخدم من تشغيل العاملات في أعمال ليلية »

إلا أنه اعتبر أنه قد يكون تجاوزا في حالات الضرورة حيث خول المشرع الجزائري له إمكانية تشغيلها لكن بوجود ترخيص من مفتشية العمل يوضح طبيعة النشاط وهذا ما تبينه المادة

¹ زكي راتب غوشة ، مرجع سبق ذكره، ص.27.

02/29 من قانون رقم 90-11 والتي تتضمن « غير أنه يجوز لمفتش العمل المختص إقليميا أن يمنح رخصا عندما تبرر ذلك طبيعة النشاط وخصوصية المنصب »¹

رغم أنه لم يوضح بشكل واضح وصريح أهم الوظائف التي قد يمكن للمرأة العمل فيها خلال الفترات الليلية إلى أننا يمكن أن نشير إلى بعضها كعمل الفنانات في دور الملاهي كذا عمل مضيفات الطيران في المطارات ولا ننسى الممرضات والصيدليات والقابلات² ونظرا لاعتبار أن المرأة ضعيفة البنية مقارنة بالرجل فقد منع عملها في الأعمال الشاقة والخطيرة مثل تصليح الآليات والألات الكبيرة وهذا ما نص عليه الأمر رقم 75-31 في المادة 260 والذي يؤكد « يمنع استخدام النساء وأولاد الذين تقل أعمارهم عن الثمانية عشر عاما أو المتدربين منهم في مراكز عمل غير صحية أو خطيرة وكذلك في أعمال تتطلب جهدا لا يتناسب مع قوتهم »

وقد اعتبرت كذلك الرعاية الصحية من أهم الأمور التي شرع لها المشرع الجزائري وخاصة النساء الحوامل والأمهات واللواتي يقل أطفالهم عن السنتين وهذا ما أقره القانون رقم 90-11 بمقتضى المادة 05.³

حيث تحظى النساء في وظائف الخدمة العامة في الجزائر بنظام قانوني يتضمن إجراء فحص طبي كوسيلة لتمكينهن ، ويشترط القانون الأساسي للعامل وقانون الوقاية والأمن الصحي في مكان العمل إجراء فحص طبي يهدف إلى منع الإضرار بالمرأة مما يلزم الموظفة بإجراء الفحص الطبي الأولي لتحديد صحة المرأة والتحقق ما إذا كان الوضع يتوافق مع سماتها الجنسية

¹ ليندة بوعزيز ، «المرأة في قانون العمل الجزائري» ، مجلة إيزا للبحوث والدراسات ، المجلد 6 ، العدد خاص (2021) ، (2021/07/01) . ص 276-277 .

² المرجع نفسه ، ص 277.

³ جيلالي بوسحنة ، الحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري والتشريعات المقارنة ، (مذكرة ماجستير غير منشورة في القانون الاجتماعي ، كلية الحقوق والعلوم التجارية ، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم ، الجزائر ، 2009/2010) ، ص.ص. 72.73.

، حيث يقمن بإجراء فحوصات دورية كبيرة كل شهر أو شهرين للتحقق ما إذا كان بإمكانها متابعة عملها وهذا ما ينص عليه عقد العمل.¹

بالإضافة إلى ما ذكر سلفا لا يمكن أن نلغي من بين الآليات القوانين والتشريعات المتعلقة بالتوظيف كذا برامج التوعية والتثقيف وغيرها كثير .

فكل هذه الآليات والتشريعات القانونية تهدف إلى تعزيز مشاركة المرأة في الوظيفة العمومية بالجزائر وتمكينها في هذا القطاع إلا أنه لا بد من مراعاة التطبيق الفعلي لهذه الأطر الدالة على عملية تمكين المرأة في الوظيفة العمومية .

من خلال مبحثنا هذا وما تناولناه ضمنه حيث تطرقنا إلى أهم المحطات التاريخية التي رافقت تطور تمكين المرأة في الوظيفة العمومية بالجزائر على حسب الظروف التي ميزت كل مرحلة وأهم المعايير المتبعة من طرف الدولة في عملية توظيفها للمرأة كما لم ننسى أهم الأطر الدالة على من خلال القوانين التي شرعها المشرع الجزائري بخصوص عملية تمكين المرأة في الوظيفة العمومية . ولا بد من بعد كل هذا أن نتطرق الى أهم مؤشرات الدولة الجزائرية في عملية هذا التمكين من خلال الإحصائيات المختلفة.

¹ ليندة بوعزيز ، مرجع سبق ذكره ، ص.276 .

المطلب الثاني : مؤشرات تمكين المرأة في الوظيفة العمومية بالجزائر

مما سبق أصبح من الضروري إذا أردنا أن نحفز المرأة ونسعى لإشراكها في العديد من العمليات التنموية لابد من إبراز أهم الإسهامات الفعلية والإدارية للدولة ومؤشرات تمكينها للمرأة على مختلف الأصعدة والمجالات ، وهذا ما سنحاول دراسته في مطلبنا هذا من خلال بعض الإحصائيات المتوفرة لدينا في الجداول التالية :

- أنواع التوظيف للمرأة في الجزائر

هناك العديد من النماذج التي وظفت ضمنها المرأة في الوظيفة العمومية بالجزائر خلال الفترة الممتدة ما بين (2014 إلى 2019) وهذا أكيد من خلال إتباع العديد من الإجراءات والشروط من قبل الجهات الحكومية المعنية بعملية التوظيف ونجد من بين هاته الأنواع : التوظيف الكلاسيكي ، توظيف طالبي الشغل من ذوي الاحتياجات الخاصة ، جهاز المساعدة على الإدماج المهني ، عقود ما قبل التشغيل وكذا دعم المؤسسات المصغرة وسنتطرق من خلال هذا الجدول الى نسب التوظيف خلال السنوات المذكورة سلفا

المجال	التوظيف الكلاسيكي						السنة
	2018	2019	2019	2020	2019	2019	
عدد المستفيدات من النساء	47.730	27.103	50.159	8.936	71 امرأة	243.478 مدمجة	113.802
دعم المؤسسات المصغرة							من 7,22% الى 17,37%
عقود التشغيل الاجتماعي							2014-2019
جهاز المساعدة على الإدماج المهني							2014-2019
طالب الشغل من ذوي الاحتياجات الخاصة							2014-2019
دعم المؤسسات المصغرة							2014-2019

الجدول (01) : يمثل تطور عمليات توظيف المرأة في الجزائر حسب المجالات المتوفرة (2014-2019)¹

¹ من إعداد الباحثة بالاعتماد على الموقع الإلكتروني : وكالة الأنباء الجزائرية (الوكالة الوطنية للتشغيل) : ارتفاع عدد النساء بسوق التشغيل سنة 2019 ، متاح على الرابط - <https://www.aps-dz/ar/economie/84869> تم التصفح بتاريخ 07 مارس 2024 الساعة 16:30 .

نلاحظ أن مساهمة المرأة في سوق العمل قد حققت تقدما بفضل الإصلاحات المؤسساتية التي تضمن لها المزيد من الحقوق وتسهيل عملية تمكينها في الوظيفة العمومية. فنجد في السنوات الخمس المذكورة سلفا : (2014-2019) نلاحظ ارتفاع معتبر في نسبة التوظيف الكلاسيكي إذ انتقل من 17.103 موظفة سنة 2014 إلى ما يقارب 50.159 موظفة سنة 2019 أي بزيادة بلغت نسبتها 85 % .

وبخصوص عمليات الإدماج المهني للمرأة بالجزائر فقد تم إدماج ما يعادل : 243.478 امرأة من سنة 2014 إلى 2019 من بينهم 4.962 في سنة 2019 لوحدها . كذلك تم توظيفهما يعادل 113.802 في إطار برنامج عقود ما قبل التشغيل المدعم من طرف الدولة سنة 2014 من بين هؤلاء النسوة نجد 8.261 امرأة في سنة 2019 لوحدها .

كذلك نجد أن عدد النساء اللواتي استقدن من الجهازين العموميين لدعم إنشاء مؤسسات مصغرة عرفت تطورا ملحوظا من 2014 إلى 2019 لترتفع النسبة من 17 ، 22 % إلى 17 ، 37 % .

- مجالات عمل المرأة في الجزائر

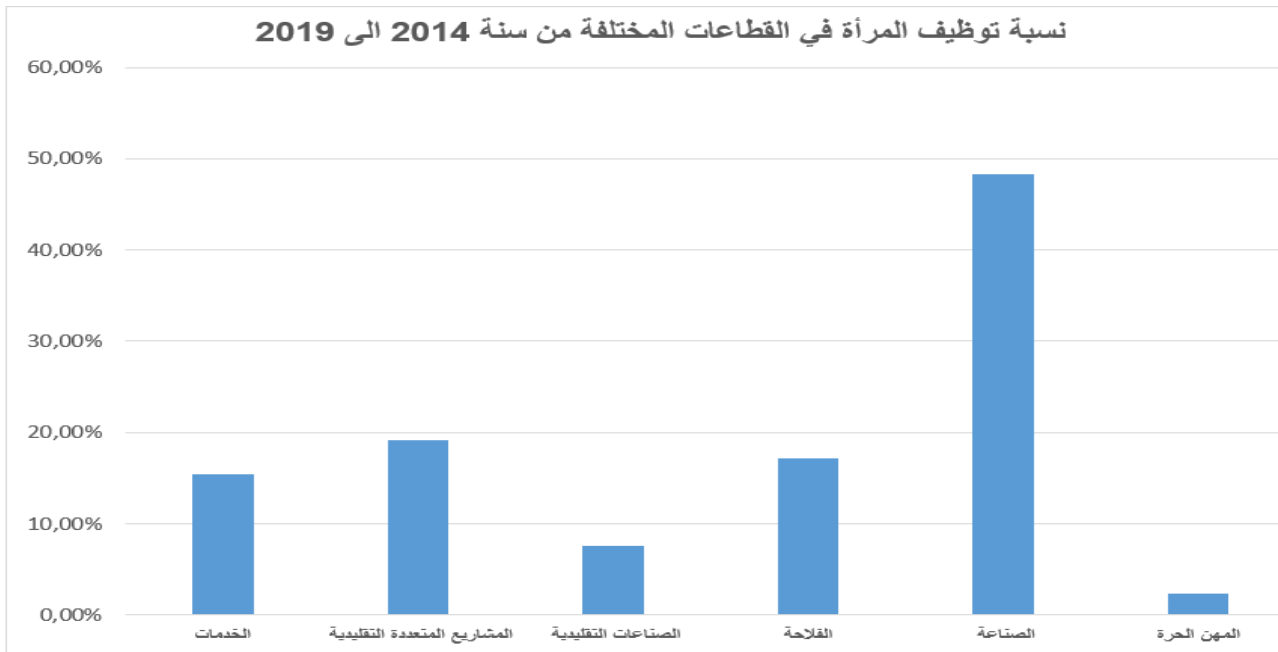
تنوعت مجالات عمل المرأة في الوظيفة العمومية في الجزائر فهي قد توظف في مجالات الصناعة المختلفة تقليدية كانت أو حديثة وحتى الخدمات وكذا الفلاحة والصناعة وغيرها من المهن الحرة الأخرى

وفي الجدول المرفق لدينا سنتعرف على نسب التوظيف في هاته المجالات ثم سنقوم بتحليلها .

جدول (02) نسب توظيف المرأة في القطاعات المختلفة من سنة 2014 الى 2019 .¹

القطاع	الخدمات	المشاريع المتعددة التقليدية	الصناعات التقليدية	الفلاحة	الصناعة	المهن الحرة
النسبة المئوية	15,43%	19,15%	7,62%	17,22%	48,30%	2,31%

من خلال تحليل البيانات في الجدول رقم 02 نجد هيمنة قطاع الصناعة على باقي



القطاعات الأخرى وذلك عند المشتغلات أ بنسبة 48,30% أي ما يقارب أكثر من نصف المشتغلات يعملنا في هذا القطاع من سنة 2014 الى سنة 2019 . في حين كان لقطاع المشاريع المتعددة التقليدية مرتبة ثانية بنسبة 19,15% وتقاربت النسبة بين قطاعي الفلاحة والخدمات بما يعادل: 17، 22% للفلاحة و 15,43% لقطاع الخدمات

الشكل (01):أعمدة بيانية تمثلنسبة توظيف المرأة في القطاعات المختلفة من سنة 2014 الى 2019

¹ المرجع نفسه .

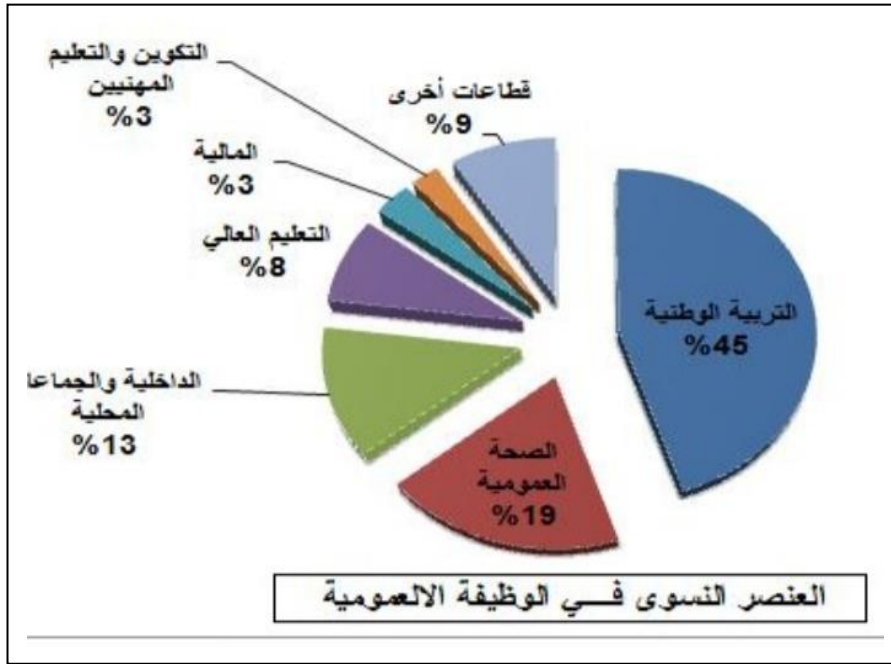
- قطاعات النشاط

ويقصد بقطاعات النشاط وهي القطاعات الأكثر بروزا ونشاطا بها المرأة والتي يمكنها أن تبذل فيها نذكر منها : التربية الوطنية ، الصحة العمومية ، الداخلية والجماعات المحلية، التعليم العالي ، التكوين والتعليم المهنيين ، عون المالية ، باقي القطاعات .

ومن خلال الجدول المرفق لدينا سنوضح تعداد العنصر النسوي في الوظيفة العمومية على المستوى الوطني من خلال آخر إحصائيات للمديرية العامة للوظيفة العمومية إلى غاية: 2019/12/31 ثم سنقوم بعدها بتحليل الجدول واستخراج النتائج .

النسبة المئوية للموظفات	عدد الموظفات نساء	قطاع النشاط
45%	395544	التربية الوطنية
19%	169004	الصحة العمومية
13%	113286	الداخلية والجماعات المحلية
8%	73417	التعليم العالي
3%	21307	التكوين والتعليم المهنيين
3%	28684	عون المالية
9%	64990	قطاعات أخرى
40,74%	880245	المجموع العام

جدول (03) : التعداد النسوي في الوظيفة العمومية إحصائيات 2019/12/31



الشكل (02) العنصر النسوي في الوظيفة العمومية بالجزائر إحصائيات 2019¹/12/31

من خلال هذا الجدول والإحصائيات المرفقة به نجد أن الفئة النسوية كان لها مجال كبير من التوظيف حيث بلغ عددها 880245 أي بنسبة 40,74% ونجد تمركز أكبر نسبة في قطاع التربية الوطنية بما يعادل 395544 أي بنسبة 45% ، وهو يقل تدريجيا في الصحة العمومية بتعداد 169004 أي بنسبة 19% ، وقد بلغت نسبة الموظفات من النساء في قطاع الداخلية والجماعات المحلية 113286 بنسبة تقارب 13% ، ونجد نسبة الموظفات في القطاعات التعليمية منخفضة ففي قطاع التعليم العالي قدرت ب 73417 مايعادل 8% وفي قطاع التكوين والتعليم المهنيين 21307 بنسبة 3% وهي نفس النسبة المسجلة بالنسبة لأعوان المالية بتعداد بلغ 28684 ، اما في القطاعات المتبقية الأخرى فقد بلغ العدد الإجمالي للموظفات من النساء 64990 بنسبة 9% .

¹من إعداد الباحثة بالإعتماد على الموقع : المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري

www.dgfp-gov.dz تم التصفح بتاريخ 2024/05/18 الساعة 15:30

من كل هذا نستنتج أن الدولة وفرت مجال واسع للمرأة من أجل عملية تمكينها في الوظيفة العمومية وهذا ما أثبتته النسب والأعداد المذكورة سلفا لتعداد الموظفات في مختلف القطاعات والمجالات وبمختلف صيغ التوظيف المنتهجة من قبل الدولة الجزائرية خلال السنوات الفارطة .

المبحث الثاني : تمكين المرأة في الوظيفة العمومية في الجزائر بين الواقع والتحديات

لا يمكن تمكين المرأة في الوظيفة العمومية إلا من خلا السعي لإقامة وتنظيم سياسات خاصة تحدد كفاءات هذا التمكين وهذا ما سعت له الدولة الجزائرية من خلال سياساتها المختلفة في عملية التمكين ورغم ذلك قابل المرأة العديد من العراقيل حالت دونها ودون تمكينها ما أوجب توفر العديد من التحديات .

من خلال ما سبق سنتطرق في مبحثنا هذا إلى مختلف السياسات التي اتبعتها الحكومة في مجال تمكين المرأة وكذا العراقيل والتحديات التي واجهتها في عملية التمكين من خلال مطلبين متتاليين

المطلب الأول : سياسات الحكومة في مجال تمكين المرأة في الوظيفة العمومية

بالجزائر

تعمل الجزائر على تعزيز تمكين المرأة في الوظيفة العمومية وتحقيق المساواة بين الجنسين في هذا القطاع ، على مر السنوات ، تم اتخاذ عدة إجراءات وتحقيق إنجازات هامة في هذا الصدد.

يعتبر الدستور الجزائري من بين الدساتير التي تسعى إلى تكريس العديد من النصوص القانونية والتنظيمية في حق المرأة وهذا سعيا منه للمحافظة على جميع الامتيازات الخاصة بها وكذا حمايتها من مختلف أشكال التمييز التي يمكن أن تقابلها في مواطن الوظيفة ، ومن أجل ذلك حرصت الجزائر على تكييف منظومتها القانونية وفقا للاتفاقات القانونية التي صادقت عليها .

فيعتبر دستور سنة 2016 المعدل والمتمم من بين الدساتير التي نصت على ضمان المساواة بين كل المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات من خلال العمل على إزالة كافة العقوبات التي تفتح شخصية الإنسان والتي تحول دون المشاركة الفعلية للجميع في الحياة السياسية ، الاقتصادية ' الاجتماعية والثقافية.

كما تم من خلاله الحث على ترقية التنافس بين الجنسين في سوق الشغل وتشجيع ترقية المرأة في المناصب والهيئات المختلفة سواء كانت إدارية أو عمومية على مستوى المؤسسات .

ونجد أن المادة 63 والتي نصها : " يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون أي شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون " .

والمادة 54 " أن السلامة والصحة المهنتين تعد حقا من الحقوق التي يتمتع بها العامل الجزائري " ¹.

كما سعى التشريع الجزائري إلى فرض عقوبات على كل مستخدم يخالف الأحكام المتعلقة بحماية عمالة النساء وهذا ما يوضحه القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية والصحة والأمن .

ومن جهة أخرى وبعد تعديل أحكام المادة 341 مكرر من الأمر 66-156 المؤرخ في 08 يونيو 1966 المتضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم بالقانون رقم 15-19 المؤرخ في 30 ديسمبر 2015 يوفر الحماية الكاملة للمرأة العاملة من كل الاعتداءات التي قد تتعرض لها في مكان عملها وهذا من خلال العمل على تشديد العقوبات بالسجن والغرامات المالية على مرتكبي جنحة التحرش الجنسي أثناء أداء العمل ².

بالإضافة إلى ذلك نجد من بين الوظائف التي يقوم بها مفتش العمل والتي يسعى من خلالها ضمان حقوق المرأة في عملها وهو زيارات مفاجئة لها في أوقات العمل خلال النهار أو خلال الليل دون شروط أو قيود . إلا في حالة كان مكان العمل مرتبط بالمسكن الخاص للمرأة فإنه يتوجب عليه الدخول في أوقات العمل المخصصة فقط ويتأكد بنفسه من كل التفاصيل الخاصة بالعاملة في وقت العمل كوجود ترخيص للعاملة التي تعمل بعد الساعة مساءا .

ومن بين كذلك الأمور التي أوجبتها الدولة للمحافظة على المرأة في الوظيفة العمومية والسعي لتمكينها ضمنها أنها حولت للمفتش من خلال المشرع الجزائري إمكانية وصلاحيات

¹ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، التقرير الوطني لتنفيذ منهاج بكين بعد 25 سنة - بكين +25 ، ماي 2019 ، ص.ص 9-10 .

² المرجع نفسه ، ص 10 .

القيام بتحقيق عند أداء مهامها بالاستماع واستجواب العاملة فهو يقوم بطرح عليها العديد من الأسئلة مثل :

- هل هناك تمييز في المعاملة بين الموظفين ؟
- هل تحصلت على رخص العمل ليلا ؟
- هل تحصلت على الراحة الأسبوعية والعطلة السنوية ؟
- هل تقاضت زيادة في الأجر عند أدائها الساعات الإضافية¹؟

وغيرها من الأسئلة الكثيرة التي يطرحها المشرع الجزائري أو مفتش العمل للتأكد من أن العاملة تمارس عملها على أتم وجه وان شعر بوجود خلل في ذلك فإنه يلتزم بالإجراءات القانونية اللازمة لمعاقبة المسئول عنها.²

بالإضافة الى الإنجازات السابقة نجد أن النظام أنشأ العديد من المؤسسات التي تسعى الى تمكين المرأة كالوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة التي أنشأت سنة 2002 بموجب مرسوم رئاسي حيث حددت لها العديد من المهام تسعى من خلال تطبيقها الى ترقية حقوق المرأة والطفولة والأسرة في مختلف الميادين.³

كذلك نجد مرصد الشغل للمرأة والذي أنشأ بتاريخ 11 فبراير 2002 والذي أسندت له مهام اقتراح الإجراءات التي من شأنها تحسين فرص التوظيف والتكوين والوصول الى مناصب مسؤولة . كما نجد أن له العديد من الأهداف نذكر منها :

¹ ليندة بوعزيز ، مرجع سبق ذكره . ص 284 . 286 .

² المرجع نفسه ، ص 286 .

³ الوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة ، التقرير الوطني للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية : بيجن +15 ، الجزائر ، 2002 ، ص 27 .

- الرفع من نسبة التوظيف للمرأة في مختلف الوظائف والأنشطة .
- العمل على الرقي بالمسار المهني للموظفات العاملات وذلك باتخاذ مبدأ الكفاءة وتكافؤ الفرص كمبدأ مهم
- فتح المجال أمام النساء العاملات لتقلد مناصب مسؤولة¹
- ولقد كان لرسائل رئيس الجمهورية عبد المجيد تبون التي ألقاها بمناسبة اليوم العالمي للمرأة دور مهم .

ف نجد مثلا الرسالة التي توجه بها عشية الاحتفال باليوم العالمي للمرأة من السنة الماضية أين لا حرضا سعيه واهتمامه الكبير بتمكين المرأة والمساواة بينها وبين الرجل وهذا من خلال المقتطف الذي قال فيه "..... فالمرأة تتقاسم مع الرجل ، على حد سواء ، قيم المواطنة وتتشارك معه في الحقوق والواجبات ، ولقد أثبتت الإحصائيات مدى ما أحرزته من مكاسب حيث تتبوأ مرتبة متقدمة في نسب شغل مناصب العمل والوظائف النوعية في قطاعات حيوية عديدة تعكسها على الخصوص"²

كما أكد السيد الرئيس عبد المجيد تبون في رسالته لهذا العام بتاريخ السابع مارس بنفس المناسبة السالفة الذكر على أن الجزائر الجديدة تعتمد على العنصر النسوي وبصفة كبيرة في عملية التنمية وهذا من خلال المقتطف الذي ذكر فيه ذلك حين قال "..... ان الجزائر الجديدة التي نمضي الى بنائها بإرادة قوية وصادقة لن تكون إلا بالاعتماد على المرأة ، وهي كاملة الحقوق ..مصونة الكرامة.. مرفوعة الهامة بوطنيتها ومواطنيتها ..."

كما أكد الرئيس عبد المجيد تبون في نفس الرسالة على أهمية المرأة وأنه سيبقى يسعى جاهدا لإبراز دورها ومكانتها ولن يتراخى في ذلك حين قال "..... إننا في الوقت الذي

¹ الوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة، المرأة الجزائرية واقع ومعطيات ، الجزائر ، 2009 ، ص . 37 - 38 .

² وكالة الأنباء الجزائرية ،رسالة رئيس الجمهورية عبد المجيد تبون ، متاح على الرابط :

. ALGERIE :<<https //WWW.APS -DZ . تم التصفح بتاريخ 18 مارس 2024 الساعة :11:30 .

نعتز فيه بكل ذلك نؤكد على المناصفة الحقة التي نعمل على تكريسها ليست منة أو تكرماً ، بل هي مكسب دستوري يتعين أن يتجلى بصورة واضحة ، ولن يكون هناك أي تراخ أو تغافل عن المساس بهذا المبدأ من أي هيئة... أو إدارة أو مسؤول صاحب قرار ، يعمد إلى الإنقاص من أهلية وكفاءة وقدرة المرأة الجزائرية وحرمانها من حق يعود إليها على أساس المؤهلات المؤكدة لشغل أية وظيفة أو مسؤولية مهما دنت أو علت....¹

هاته الرسالة التي اعتبرها البعض إنجاز مهم حظيت به المرأة في إطار بناء الجزائر الجديدة ذلك يبرز في المكانة المرموقة التي منحها إياها الرئيس عبد المجيد تبون حيث دعا للسعي الى تمكينها وعدم التنقيص من أهليتها وكفاءتها وعدم حرمانها من حقها .

على الرغم من هذه التحسينات والإنجازات لا يزال هناك مجال للتحسين في تمكين المرأة في الوظيفة العمومية في الجزائر ، فيمكن أن تشمل التحديات التي تواجهها المرأة في هذا القطاع لذا يستدعي الموضوع مزيداً من الجهود المستمرة والتزام الحكومة والمؤسسات المعنية لتعزيز تمكين المرأة في الوظيفة العمومية وتوفير بيئة عمل تشجع المساواة والفرص المتساوية للجنسين .

¹ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، رسالة رئيس الجمهورية بمناسبة اليوم العالمي للمرأة 07 مارس 2024 تم متاح على الرابط :

. http // WWW. EI- MORADIA – DZ . << PRESI.. تم تصفحه بتاريخ: 2024/03/19 الساعة: 14:00 .

المطلب الثاني : معوقات وتحديات تمكين المرأة في الوظيفة العمومية بالجزائر

معوقات التمكين

يعتبر تمكين المرأة في الوظيفة العمومية قضية هامة وضرورية لتحقيق المساواة بين الجنسين وتعزيز التنمية المستدامة . على الرغم من التقدم الذي تم تحقيقه في العقود الأخيرة في مجال تمكين المرأة ، إلا أنها لا تزال تواجه العديد من المعوقات في الوظيفة العمومية . إذ تعد هذه المعوقات تحد هاما يتطلب التصدي له بشكل فعال من أجل تحقيق تقدم حقيقي في مجال المساواة بين الجنسين.

وهذا ما سنحاول التطرق له في مبحثنا هذا بشكل مفصل من خلال التعرف على أهم المعوقات الاجتماعية ، السياسية والشخصية التي تقف حاجزا أمام المرأة يحيل دونها ودون أداء وظيفتها على أكمل وجه

- المعوقات الاجتماعية :

تنوعت المعوقات الاجتماعية بتنوع الثقافات والمناطق والأسر وتعد من بين أهم هاته المعوقات :

خروج المرأة للعمل يعتبر عيبا أو سلوك غير لائق لدى بعض العائلات المحافظة والتي ترى أن المرأة مكانها الوحيد وهو المنزل ظف إلى ذلك المغالاة في عيوب الاختلاط نظرا للمفاهيم البالية والموروثات المختلفة. كما يرى البعض أن الميل الأسري لبعض العائلات نحو الزواج المبكر للفتيات وكذا سلوك الإنجاب الغير متزن يعتبر من بين العوائق التي تحول دون تمكين المرأة في عملها.

ولا ننسى الدور الكبير الذي يلعبه تدني المستوى التعليمي وتدني البرامج التدريب وذلك بتحمل أعباء المنزل في سن صغيرة.¹

كذلك يعتبر الاستثمار أحد أهم أسس التمكين والضعف فيه وخاصة في المناطق والمجالات المواتية لعمل المرأة.

ويؤدي ضعف معدلات العمل وارتفاع نسب البطالة وميول أصحاب العمل لتشغيل الذكور مما يضعف فرص الإناث بالالتحاق بالأعمال المأجورة وهذا ما يوضح وجود عمليات تميز في معظم المجالات.²

وقد يرى البعض أن وجود حوافز تدفع عمل المرأة بصفة أكبر وغياب ذلك يعتبر عائق دون العمل وهذا ما نلاحظه في بعض المهن كالصحة والمهن الفنية.

كذلك عدم حصول المرأة على فرص عمل في بعض القطاعات كالعامل السياسي والدبلوماسي والنيابي حيث نلاحظ تواجد النساء فيه بنسب قليلة مقارنة بالرجال خلال السنوات الماضية.

في بعض الأحيان تجد المرأة عائقا في الإجازات المقدمة لها وعدم كفايتها لها خاصة إجازة الحمل ، والوضع الاضطرارية.³

لم تتوقف المعوقات عند هذا الحد فقط فالمرأة العاملة تعاني كذلك من قلة الحضانات ورياض الأطفال في مرافق العمل أو بالقرب منها أو مناطق السكن وبأسعار مقبولة تتناسب مع دخل المرأة .

¹خولة نسرین بن بوزید ، " مشكلات المرأة العاملة وتأثيرها على الأداء الوظيفي " ، (مذكرة ماستر غير منشورة ، كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية ، جامعة أم البواقي (الجزائر) ، 2014-2015) ، ص. 83 .

²المرجع نفسه ، ص. 83 .

³ منال اغانم الخميسي ، فتحة حسين القرشي ، " معوقات الأداء المهني للمرأة العاملة " ، (بحوث عربية في مجالات التربية النوعية) ، العدد 15 ، جدة ، 2009 ، ص. 267 .

وتعتبر قسوة ظروف العمل لبعض النساء في الأرياف ، سواء كان ذلك لظروف جغرافية طبيعية أو لطبيعة العمل.

ونظرا للالتزامات الكبيرة للمرأة فإن طول ساعات العمل يعد كعائق كبيرة للمرأة العاملة وخاصة الأم لما تحسه من تقصير في حق أسرتها بسبب غيابها الطويل عنهم ولا ننسى بعض الأعمال التي لا تليق بالمرأة كونها تؤثر على صحتها في بعض القطاعات ومنها الأعمال الكيميائية.¹

وعليه يمكن القول أن هناك العديد من العوائق الاجتماعية التي تواجه المرأة في عمليه تمكينها بالوظيفة العمومية وأغلبها تتراوح بين القيود الثقافية والتحيزات الاجتماعية ومع ذلك يمكن تجاوزها من خلال العمل على العديد من الاستراتيجيات التي تسعى الدولة إلى توفيرها رغبة منها في إيجاد بيئة عمل تشجع على المساواة والعدالة .

- المعوقات السياسية :

هناك العديد من المعوقات السياسية التي لا تزال تعيق تمكين المرأة في الوظيفة العمومية ويمكن أن نذكر منها :

الملاحظ لسياسة الدولة في عملية التمكين يرى وجود العديد من الخطابات السياسية التي تدعي إلى عملية التمكين السياسي للمرأة إلا أنه في الواقع لا يوجد تطابق وتوافق ما بين الخطاب السياسي الداعي إلى تحقيق العدالة والمساواة بين الطرفين فيما يخص الحقوق والواجبات وفرص المشاركة السياسية وبين أرض الواقع العملي وهذا ما يثبت عدم تكافؤ الفرص بين الطرفين بالإضافة إلى ضعف تمثيل المرأة في الأحزاب والجمعيات .

¹ نجاح عزايذ ، " المعوقات الوظيفية للمرأة في ظل جائحة كورونا " ، (مذكرة ماستر غير منشورة ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة قلمة (الجزائر) ، 2020-2021) . ص 40 .

قد يكون لنقص التمثيل السياسي للمرأة في الهيئات التشريعية والحكومية والكتل النيابية فما قيل بعد انتخابات 2014 عن تعيين النساء في الكتل النيابية كانت مجرد دعاية إعلامية لإبراز دور المرأة الجزائرية سياسيا في الإعلام الغربي وتجلي الهدف من ذلك فقط هو إكساب نظام الحكم الجزائري شرعية دولية من جهة وإعطاء صورة مشرفة لوضع المرأة أمام الهيئات الدولية لحقوق الإنسان من جهة أخرى.¹

اختلاف آراء ووجهات نظر الأحزاب السياسية حول موضوع المرأة وتمثيلها السياسي وقضاياها المختلفة . كما نلاحظ عدم الرضا لدى بعض النساء على الأحزاب السياسية التي لم تتطرق لها بسبب المواقف السلبية اتجاه قضاياهن. وهذا ما يثبت هشاشة وضعف الأنظمة الحزبية مما دفع بالمرأة إلى العزوف عن المشاركة الحزبية اللهم القلقة القليلة منهن والبارزة في الأحزاب الكبيرة .

غياب الوعي القانوني والسياسي لدى المرأة سواء على وهذا ما يلاحظ على المستوى الحكومي بقلّة تمثيلها الحكومي أو على مستوى الأحزاب السياسية والنيابات الحكومية والمنظمات النسوية.²

كل هاته العوائق السياسية وغيرها كانت حاجزا أمام تمكين المرأة التي تسعى دائما إلى إثبات دورها في النظام السياسي للدولة ومنه للخروج من دائرة العوائق وتمكين المرأة في الوظيفة العمومية السياسية لا بد للمجتمعات والحكومات مع بعض من أجل تحقيق المساواة وبناء مجتمعات أكثر تماسكا وتنوعا وإبداعا .

¹ كفاح عباس رمضان الحمداني، « مشاركة المرأة في العمل السياسي في الجزائر في عهدة الرئيس بوتفليقة » ، مجلة لاراك للفلسفة واللسانيات والعلوم الاجتماعية ، المجلد 03 ، العدد 45 ، 2002، ص.499 .

² المرجع نفسه . ص.501

- معوقات ذات صلة بطبيعة المرأة :

لتمكين المرأة في الوظيفة العمومية يبقى يواجه بعض المعوقات الشخصية حيث نجد أن اكتساب المهارات الشخصية والمنصب القيادي المميز للمرأة لا يمكن أن يكون دون أن يتمنى لديها رغبة شخصية في الحصول عليه ولن يتم ذلك إلا بثقتها الكبيرة في نفسها التي تدفعها بتأكدتها من تحمل المسؤوليات الموجهة إليها .

ظف إلى ذلك تبقى للمرأة العديد من الالتزامات العائلية والاجتماعية فمن الصعب عليها المرأة القيادية التوفيق بين كل هاته الالتزامات ومتطلبات العمل القيادي .

كما لا يمكن أن ننسى أن أغلب النساء لديهن ذلك الشعور المتوارث بالضعف والتقييد المجتمعي الكابت لقدراتهن والذي يقف أمامهن كعائق في اكتساب المهارات القيادية وتبني رغبتها بتولي منصب قيادي ¹.

هذه مجرد بعض المعوقات الشخصية التي قد تقف حاجزا أمام المرأة في الوظيفة العمومية من أجل توليها مناصب قيادية وهي كغيرها من العوائق الأخرى لا بد من تذليلها من خلال التوعية والتثقيف وهذا ما تسعى إليه الدولة الجزائرية .

- تحديات التمكين

تواجه المرأة في الوظيفة العمومية بالجزائر عدة مشاكل وتحديات ومن أجل معالجة هذه المعوقات يجب اتخاذ الإجراءات وتحديات تتخذها الدولة للنهوض بواقع تمكين المرأة حيث نذكر منها:

¹ مريم شرع، مرجع سبق ذكره، ص.19 .

- التحديات السياسية :

تعزيز وتوسيع نطاق الحقوق السياسية والقانونية للمرأة الجزائرية من أجل خدمتها وعلى وجه الخصوص ، فتح التعديلات الدستورية الأخيرة ومجال تمثيل المرأة في جميع المجالس المنتخبة ، كما شجعت على إبراز إمكانيات المرأة وقدراتها في جميع المجالات .
يجب منح المرأة فرصا حقيقية داخل الأحزاب السياسية وعدم التقليل من عملها وتكليف المنظمات الحكومية ببذل الجهود لإعادة تثقيف المرأة سياسيا وتأهيلها للمسؤوليات الجديدة التي أنيطت بها.

تفعيل تنفيذ القوانين والتشريعات المتعلقة بالمرأة وهو ما يتطلب إرادة حقيقية وقوية من جميع الأحزاب السياسية ومنظمات المجتمع المدني في الجزائر.¹

- التحديات الاجتماعية :

إن النظام الأبوي يهيمن على المجتمع العربي بصفة عامة والجزائري بصفة خاصة حيث تسيطر عليه العادات والتقاليد الموروثة ، وأن هذا النظام يعمل على تقييد نشاط المرأة السياسي من جهة ومن جهة أخرى ترى المرأة أن الرجل هو الأنسب للعمل

السياسي ، وهذا ما هو ملاحظ فلذلك يجب أن تسعى الجهات المختصة إلى تغيير المفاهيم المجتمعية ، لاستعادة ثقة المرأة والتأكيد على أنها قادرة على المشاركة في العمل السياسي أو باقي الأعمال الأخرى .

¹ كفاح عباس رمضان الحمداني، مرجع سبق ذكره . ص . 501 .

كذلك الأمية مشكلة اجتماعية معقدة ، أدت بالإضافة إلى التبعية التكنولوجية والفكرية إلى تخلف المجتمعات بشكل عام ، ولذلك يجب على الحكومات القضاء على جميع أشكال ظواهر التخلف في المجتمع وتوفير أمن اجتماعي مستقر للمرأة.¹

بالإضافة إلى هاته المعالجات هناك معالجات أخرى نذكر منها :

السعي إلى توفير حوافز مادية ومعنوية لتحقيق تمكين المرأة. و ضرورة العمل على مشاركة المرأة في تحقيق التنمية المستدامة على المدى قريبا أو بعيدا ، كذا التشريع وضرورة الاهتمام بالمنظومة التشريعية التي تحقق فعلا تمكين المرأة.²

من كل هذا نصل إلى فهم أن لتحقيق تمكين المرأة في الوظيفة العمومية يتطلب نهجا متعدد الأوجه من قبل الحكومات والمجتمع ككل . ومن شأن معالجة العقبات المذكورة سلفا واعتماد سياسات والتدابير الملائمة أن يعزز مشاركة المرأة الفعالة في المجتمع والتنمية المستدامة .

¹المرجع نفسه . ص . 502 .

²رشيدة بوجحفة ، حليلة قيدياري ، مرجع سبق ذكره ، ص.ص.503- 504 .

خلاصة الفصل

من خلال ما تم التعرض إليه في هذا الفصل أردنا التطرق ضمنه للسياق العام لعملية تمكين المرأة في الوظيفة العمومية بالجزائر . فارتأينا إلى أن نعالج هذا الفصل في محورين (مبحثين) . حيث تطرقنا في المبحث الأول إلى مظاهر تمكين المرأة في الوظيفة العمومية بالجزائر ب حيث تطرقنا إلى نبذة تاريخية عن تمكين المرأة في الوظيفة العمومية بالجزائر ثم الآليات القانونية لعملية التمكين لنتطرق بعدها إلى مؤشرات التمكين للمرأة في الجزائر .

لنتطرق بعدها في المبحث الثاني لدراسة عنونها بتمكين المرأة بين الواقع والتحديات فقمنا بتقسيمه كسابقه إلى ثلاث مطالب فتحدثنا عن سياسات الحكومة الجزائرية في مجال التوظيف للمرأة ثم المعوقات التي تواجه المرأة في عملية التوظيف ، لنختم المبحث بأهم التحديات التي تسعى الدولة للقيام بها للنهوض بواقع تمكين المرأة في الوظيفة العمومية .

فلا يسعنا في الأخير إلا القول أنه بالرغم من التحديات فإن المرأة الجزائرية قد حققت تقدما ملحوظا في مجال الوظيفة العمومية ، وهي تشغل اليوم مناصب قيادية في الحكومة والإدارة العمومية ، وتسعى الحكومة الجزائرية إلى تعزيز وتعميق مشاركة المرأة في جميع المجالات بما في ذلك الوظيفة العمومية .

الفصل الثالث

تمكين المرأة الموظفة في واقع الممارسة

بولاية المغير

تمهيد

بعد التطرق إلى أهم وأبرز الجوانب المتعلقة بموضوع الدراسة في الفصلين السابقين والتمثلة في الإطار لمفاهيمي للدراسة وكذا السياق العام لتمكين المرأة و الوظيفة العمومية بالجزائر . حاولنا في هذا الفصل التطبيقي أن نتخذ ولاية المغير نموذجا لمعرفة مدى تمكين المرأة في الوظيفة العمومية في هذه الولاية الفتية .

دفعنا هذا للتقرب أكثر من هذه العينة للتعرف على الصعوبات والعراقيل وكذا الإنجازات وكل ما يتعلق بالمرأة في الوظيفة العمومية بولاية المغير ، فقمنا بتطبيق الأمر على ثلاث مؤسسات حكومية على مستوى الولاية : إدارة ولاية المغير ، مديرية الشباب والرياضة بولاية المغير ، مديرية الضرائب بولاية المغير .

من خلال معرفة مجتمع الدراسة والمعطيات المعرفية للتوظيف العمومي بولاية المغير اذ سنحاول تقديم بعض الإحصائيات الخاصة بالدراسة وتحليل واقع تمكين المرأة في المديرية المذكورة سلفا، ومن خلا هذا قسمنا فصلنا إلى مبحثين أساسيين :

المبحث الأول: دراسة ميدانية لتمكين المرأة في الوظيفة العمومية بولاية المغير

المبحث الثاني: تحليل واقع تمكين المرأة في الوظيفة العمومية بالمغير .

المبحث الأول : دراسة ميدانية لتمكين المرأة في الوظيفة العمومية بولاية المغير

تعتبر الدراسة الميدانية العنصر الأساسي في كل بحث كونها توصلنا إلى تحقيق والوصول إلى الهدف المنشود ولهذا سعينا إلى القيام بهاته الدراسة الميدانية من خلال تطبيق محتوى دراستنا على المؤسسات الحكومية المختارة لذلك.

ولكن قبل أن نقوم بهاته الدراسة الميدانية قمنا بدراسة استطلاعية قيمة قمنا بزيارة مسبقة للمؤسسات والمديريات المراد تطبيق دراستنا عليها التابعة لولاية المغير والتي هي :
إدارة ولاية المغير ، مديرية الشباب والرياضة بولاية المغير ، مديرية الضرائب لولاية المغير
حيث تم الالتقاء ببعض الموظفين وكذا بالسادة المدراء وحاولنا مناقشة موضوع الدراسة معهم حيث هدفت الدراسة الاستطلاعية التي قمنا بها إلى- معرفة :

- الصعوبات التي قد تواجهنا حين إجراء الدراسة
 - التعرف على ميدان إجراء الدراسة
 - معرفة مدى قابلية موظفات ومدير الشباب والرياضة لمساعدتنا على إجراء الدراسة
 - طلب إحصائيات خاصة بالموظفين تفيدنا في الدراسة
- حيث حاولنا تحديد عينة الدراسة في كل مؤسسة حكومية من خلال التركيز على الموظفين بهذه المؤسسات..

كما نجد أن دراستنا الاستطلاعية حققت نتائج إيجابية نذكر منها:

- 1- استطعنا تحديد مجتمع وعينة الدراسة الخاصة بنا
- 2- استطعنا وضع خطة مسبقة لعملية الدراسة
- 3- تمكنا من تحديد أداة الدراسة الواجب اعتمادها
- 4- مهدنا وسهلنا الطريق أمامنا كي لا نجد صعوبات قادمة وهذا بعدما لاحظنا التعاون الكبير من قبل المسؤولين والموظفات معنا.

المطلب الأول : مجتمع وعينة الدراسة

- مجتمع الدراسة

كما ذكر سابقا تم اختيار ثلاث مؤسسات حكومية من أجل تطبيق الدراسة عليه وسنحاول تقديم لمحة مختصرة عن كل مؤسسة .

- إدارة ولاية المغير :

تعتبر الولاية عبارة عن تجمع إقليمي عام يحظى بالشخصية القانونية والاستقلال المالي ويشكل وحدة إدارية للبلاد حيث يتمتع بالشخصية القانونية ويتمتع بالاستقلال المالي¹.
 وولاية المغير كغيرها من الولايات بالجزائر تقع في الجنوب الشرقي للجزائر ، تحمل عاصمتها نفس الاسم ، يقع مركز الولاية بمدينة المغير . تم ترسيمها كولاية مستقلة في 18 ديسمبر 2019 بعدما كانت ولاية منتدبة لمدة 05 سنوات. وقد تم استحداثها كبداية إبان الاستعمار الفرنسي سنة 1945 وكدوائر في التقسيم الإداري سنة 1974 وقد كانت تابعة لولاية بسكرة ثم لولاية الوادي.

تقوم الولاية بالعديد من المهام يمكن أن نذكر منها :

تعمل بالتعاون مع الدولة على تنفيذ المهام الإدارية ودعم النمو الاقتصادي والاجتماعي والثقافي وقضايا البيئة ، وبصفة الولاية تعتبر الدائرة الإدارية للدولة فهي تكلف بالأعمال الغير ممرضة للدولة وتساهم في تنفيذ السياسات العمومية ضمن الإطار المحدد لتوزيع صلاحيات ووسائل الدولة بين مستوياتها المركزية والإقليمية ، وذلك من مهامها العمل في كل تخصص يسمح لها به القانون ، باعتبار ان الولاية هي الجماعة الإقليمية للدولة فهي تقوم بالتحكم في كل الموارد المبرمجة لتغطية الأعباء بها وبما يسمح به القانون. كما تقوم الولاية في حدود

¹ يعقوب المانع ، دور الدولة في تكريس مبدأ اللامركزية ، (مذكرة لنيل شهادة الماستر غير منشورة في الإدارة المالية والعامية ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة الجزائر ، 2018) ، ص.63 .

صلاحياتها بإقامة علاقات مع جماعات إقليمية أجنبية من أجل توطيد علاقات التبادل والتعاون بما يسمح به القانون.

فولاية المغير كغيرها من الهيئات الحكومية التابعة للدولة فهي تسعى دوما لخدمة الصالح العام والرقي بالمستوى المعيشي للفرد والدولة في جميع المجالات والسعي من أجل المساهمة في تطوير الدولة والسير بالمحيط الإقليمي المحاط به إلى بر الأمان .

- مديرية الشباب والرياضة بولاية المغير:

مديرية الشباب والرياضة بالمغير هي إحدى الفروع الكبيرة التابعة لقطاع الشباب والرياضة ، فقد تم إنشاء هذه المديرية لأول مرة كمديرية منتدبة بموجب المرسوم التنفيذي رقم: 15-141 المؤرخ في 09 شعبان 1436 الموافق ل 28 مايو سنة 2015 م المتضمن المقاطعة الإدارية وسيرها في ضمن الولاية المنتدبة حيث كانت تقوم بمهامها بالتنسيق مع مديرية الشباب والرياضة لولاية الوادي وذلك لكون كافة الموظفين كانوا تابعين لولاية الوادي واستمرت على هذا الحال إلى أن رسمت ولاية المغير كولاية أساسية لتتخلص مديرية الشباب والرياضة من الانتداب سنة 2017 . كما يركز نشاطها في متابعة النوادي الرياضية والرابطات وتفعيل دورها في شتى المجالات ، كما تحظى المديرية بموقع مميز بين باقي مديريات الولاية ومقرها الأول كان في الأصل دار للشباب يقع في حي أول ماي العالية 2 بالمغير قبل أن يتحول إلى المجمع الإداري الذي الذي يحوي مايقارب 10 مديريات .

تعتبر مديرية الشباب والرياضة كغيرها من المديريات الناشطة من أهم القطاعات التي تحضا بتميز وهذا ملاحظ من خلال المهام المختلفة المرتبطة بها والتي يمكن أن نذكر منها:

السعي للرقي بمختلف البرامج سواء كانت ترفيهية ، اجتماعية أو تربوية وتنشيطها ومتابعة تنفيذها مع تنظيم العديد من البرامج الخاصة بالإعلام والاتصال والإصغاء للشباب . كما تعمد مديرية الشباب والرياضة للنهوض بالحركة الجمعوية للشباب وتطوير هياكلها وتنظيمها ولا يتم

ذلك إلا من خلال تنفيذ برامج هادفة للاندماج الاجتماعي للشباب والمشاركة فيها وترقية مبادراتهم .

- مديرية الضرائب ولاية المغير :

مديرية الضرائب لولاية المغير كنموذج لتمكين المرأة في الوظيفة العمومية ، حيث وجدناها مديرية حديثة النشأة والتي تأسست بديسمبر 2019 مع قرار تنصيب الولاية الجديدة كغيرها من المديريات السالفة الذكر تقع بالحي الإداري أول نوفمبر 1954المغير . ولها العديد من المهام نذكر منها :

-ضمان البحث والاقتراح وإعداد الصكوك التشريعية والتنظيمية وتحصيل الحقوق والرسوم الضريبية وشبه ضريبية.

- ضمان إعداد ومناقشة المعاهدات الضريبية الدولية والاتفاقيات الدولية، بما في ذلك الأحكام الجنائية أو شبه الضريبية.

-ضمان التعامل مع المنازعات الإدارية والقضائية أيا كانت طبيعتها المتعلقة بالضرائب والحقوق والرسوم الضريبية والشبه ضريبية

-توفير الأدوات اللازمة لتحليل ورصد إدارة فعالية خدمات الإدارة الضريبية ولاسيما مؤشرات وكفاءة الخدمات الضريبية

العمل على توفير أحسن الظروف للمصالح الجبائية المكلفين بالضريبة.¹

- عينة الدراسة:

تم تطبيق دراستنا هذه على مجموعة من الموظفات بالمديريات السابقة واللائي بلغنا عددهن ما يقارب 23موظفة من خلال اعتماد أداة المقابلة معهن .

¹ عبد المجيد قدي ، دراسة في عمل الضرائب ، الجزائر : دار جرير للنشر والتوزيع ، 2011، ص.276 .

- مؤشرات المبحوثين :

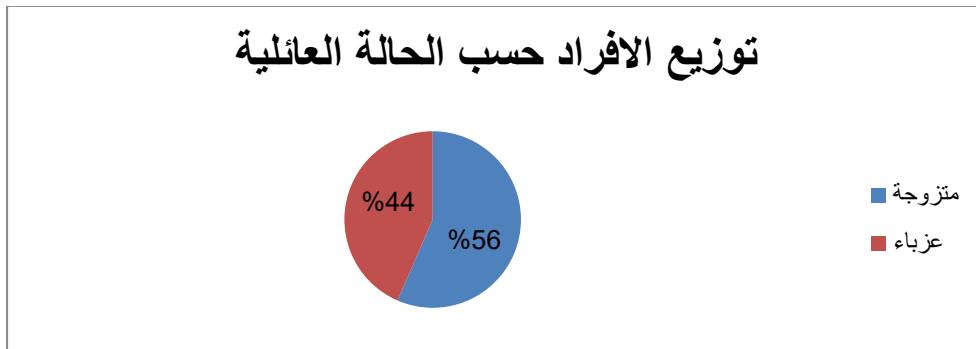
مع بداية كل مقابلة لابد من طرح بعض الأسئلة الشخصية على المبحوثين ثم القيام بعدها بجمع تلك البيانات الشخصية وتطبيقها في جداول ودوائر نسبية مختلفة لاعتبارها مؤشرات للمبحوثين في المقابلة وبعدها نقوم بتحليلها .

ومنه سنتطرق إلى المؤشرات الشخصية التي تم جمعها من عينة الدراسة والمتمثلة في الأعداد والنسب والتكرارات حسب :

الحالة العائلية، المؤهل العلمي ، سنوات الخبرة في العمل، الهيئة التابعة لها ، العمر .

المتغير	فئات المتغير	التكرار	النسبة المئوية
الحالة العائلية	متزوجة	13	56%
	عزباء	10	44%
	المجموع	23	100%

الجدول رقم (4) :توزيع أفراد المجتمع حسب الحالة العائلية



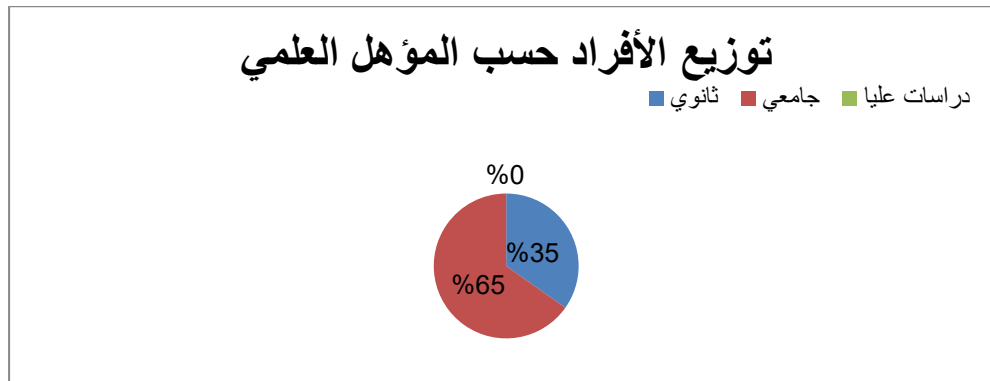
الشكل رقم (3): دائرة نسبية تمثل توزيع أفراد المجتمع حسب الحالة العائلية

من خلال ما لاحظناه في الجدول والشكل الذي يليه نجد أن نسبة المتزوجات فاقت نسبة العازبات بما يقارب 13 متزوجة بنسبة 56 % يقابله 10 عازبات بنسبة 44%¹.

- توزيع الأفراد حسب المؤهل العلمي

المتغير	فئات المتغير	التكرار	النسبة المئوية
المستوى العلمي	ثانوي	8	35%
	جامعي	15	65%
	دراسات عليا	0	0%
	المجموع	23	100%

الجدول رقم (5) توزيع أفراد المجتمع حسب المؤهل العلمي



الشكل رقم (4) توزيع أفراد المجتمع حسب المؤهل العلمي

بعدها قمنا بتنظيم الإحصائيات المتوفرة للأفراد حسب المؤهل العلمي في جدول ودائرة نسبية وجدنا أن النسب متفاوتة فعدد اللواتي مستواهم العلمي ثانوي قدر بـ 8 موظفات أي

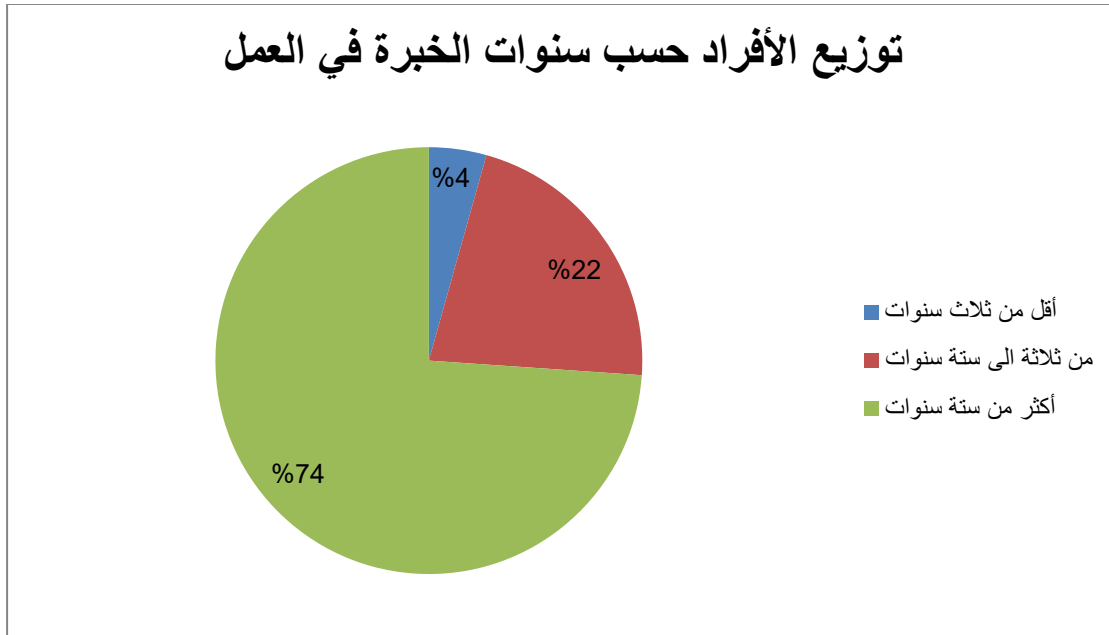
¹من إعداد الطالبة بالاعتماد على استجابات عينة الدراسة

بنسبة 35 % أما المستوى الجامعي للموظفات فقد عددهن 15 موظفة أي بنسبة 65 %، في حين تنعدم في الدراسات العليا 0 بنسبة معدومة كذلك 0 % .

إذن نستنتج أن أغلب الموظفات جامعيات.¹

المتغير	فئات المتغير	التكرار	النسبة المئوية
سنوات الخبرة في العمل	أقل من ثلاث سنوات	1	4%
	من ثلاثة الى ستة سنوات	5	22%
	أكثر من ستة سنوات	17	74%
	المجموع	23	100%

الجدول رقم (6) توزيع أفراد المجتمع حسب سنوات الخبرة في العمل



الشكل رقم (5) توزيع أفراد المجتمع حسب سنوات الخبرة في العمل²

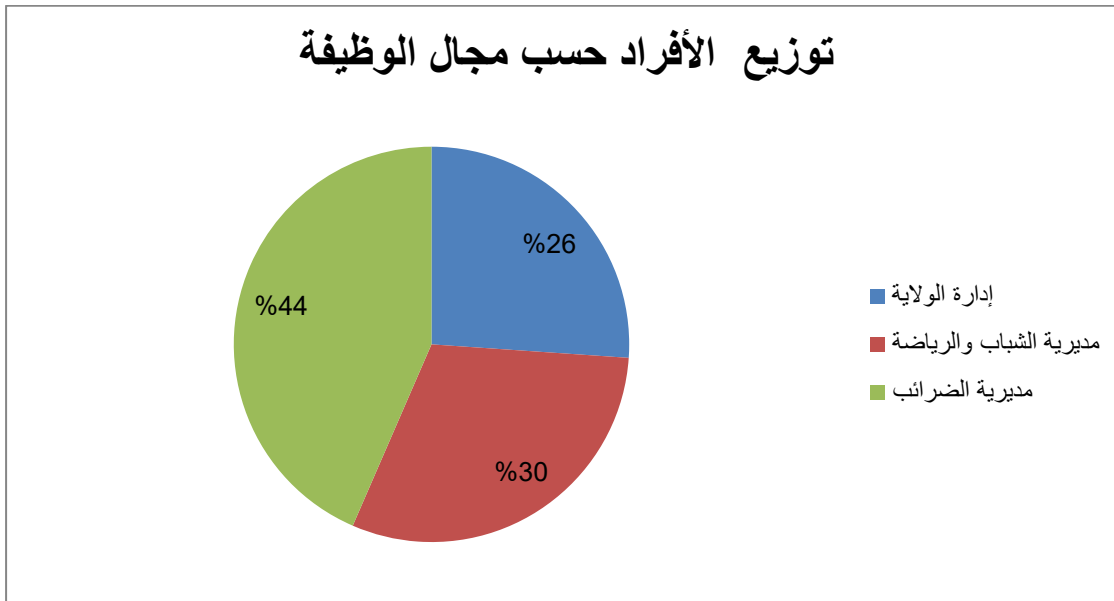
¹المرجع نفسه .

²المرجع نفسه.

قدّرت نسبة خبرة الموظفات التي أقل من ثلاث سنوات ب 4% بتعداد موظفة 1 واحدة أما تعداد الموظفات التي بلغت سنوات الخبرة من ثلاثة إلى ستة سنوات 5 موظفات بنسبة 22% ، وبلغ عدد الموظفات أكثر من ستة سنوات 17 موظفة أي بنسبة 74% .
إذن فأكثر فئة في التوظيف هي فئة الموظفات الأكثر من ستة سنوات.

المتغير	فئات المتغير	التكرار	النسبة المئوية
مجالات الوظيفة	إدارة الولاية	6	26%
	مديرية الشباب والرياضة	07	30%
	مديرية الضرائب	10	44%
	المجموع	23	100%

الجدول رقم (7) توزيع أفراد المجتمع حسب مجال الوظيفة



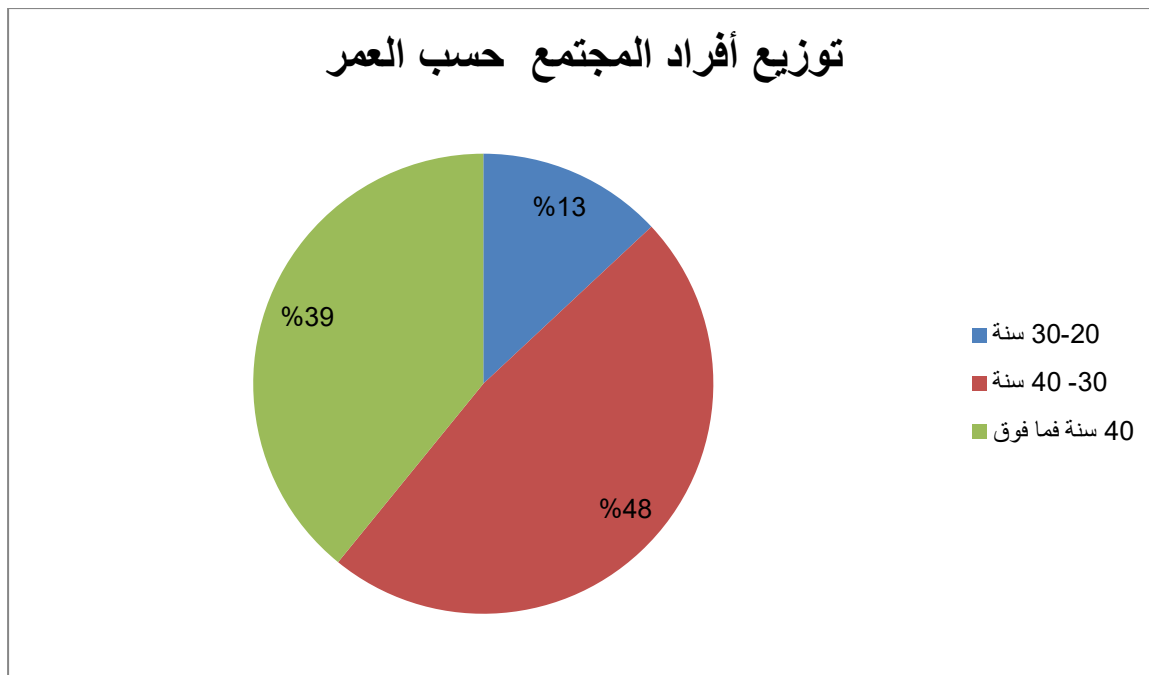
الشكل رقم (6) توزيع أفراد المجتمع حسب مجال الوظيفة¹

¹المرجع نفسه .

من خلال الجدول والشكل السابقين نجد أن أغلب أعضاء العينة موظفات بمديرية الضرائب بتعداد قدره 10 موظفات ونسبة قدرت ب 44 % ثم تليها مديرية الشباب والرياضة ب7 موظفات أي ما يعادل نسبتهم 30% وفي الأخير إدارة الولاية بتعداد 6 موظفات أي بنسبة 26 % وترجع هذه الأعداد والنسب لوجود تعداد كبيرة للنساء الموظفات بمديرية الضرائب مقارنة بباقي المديريات الأخرى

النسبة المئوية	التكرار	فئات المتغير	
13%	3	30-20 سنة	العمر
48%	11	40 -30 سنة	
39%	9	40 سنة فما فوق	
100%	23	المجموع	

الجدول رقم (8) توزيع أفراد المجتمع حسب العمر



الشكل رقم (7) توزيع أفراد المجتمع حسب العمر¹

من خلال الجدول والشكل السابقين اللذان يوضحان توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب العمر أنه ما يقدر بـ 3 أفراد أعمارهم أقل من 30 سنة وذلك بنسبة 13 % وبعدها تأتي فئة أقل من 40 سنة بنسبة 48% أي بتعداد 11 فرد وفي الأخير فئة أكبر من 40 سنة ما يعادل 9 أفراد أي بنسبة 39% وهذا ما يوضح أن الفئة الغالبة هي فئات الشباب

المطلب الثاني: المعطيات الديمغرافية لتمكين المرأة في الوظيفة العمومية ولاية المغير

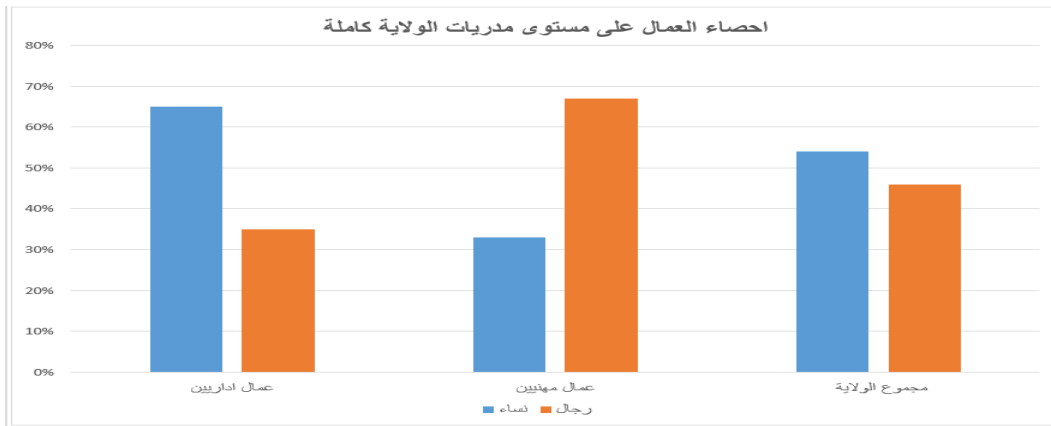
يقصد بالمعطيات الديمغرافية لتمكين المرأة في الوظيفة العمومية بولاية المغير عدد العائلات في الوظيفة العمومية على مستوى الولاية من إجمالي الموظفين في الوظائف الأخرى والعوامل المؤثرة في هاته النسب حيث يهدف تمكين المرأة في الوظيفة العمومية إلى تحقيق التكافؤ بين الجنسين ، وتشجيع المشاركة الفعالة للمرأة في القطاع العام ، وتعتبر المعطيات الديمغرافية أداة هامة لتحليل التوزيع لجنساني في مجالات العمل .

- تعداد الموظفين بولاية المغير مع إجمالي الموظفين

¹المرجع نفسه .

إناث	ذكور	العدد الإجمالي	
4986	2734	7720	عمال الإداريين
1168	2422	3590	العمال المهنيين
6154	5156	11310	المجموع

جدول رقم (09) : يوضح مجموع العاملين في الوظيفة العمومية لولاية المغير



الشكل رقم (8) إحصاء العمال على مستوى ولاية المغير¹

يوضح لنا الجدول والأعمدة البيانية المرفقة تعداد الموظفين بالوظيفة العمومية لولاية المغير حيث بلغ عدد العمال الإداريين على مستوى الولاية كاملة 7720 عامل منهم 4986 امرأة بنسبة 65 % و 2734 رجل بنسبة 35 % ، أما العمال المهنيين فقد تجاوز عددهم 3590 مقسمين بين 1168 إمرة بنسبة 33 % و 2422 رجل بنسبة 67 % ، أي أن مجموع الموظفين إجمالاً بالولاية بلغ 11310 منهم 6154 امرأة بنسبة 54 % و 5156 رجل بنسبة 46 % .

- المديرية التابعة للوظيفة العمومية بولاية المغير

¹من إعداد الطالبة بالاعتماد على إحصائيات مكتب الأمانة العامة للوظيفة العمومية لولاية المغير (ديسمبر 2023)

تنوعت القطاعات التي تظم توظيف المرأة في ولايات المغير بين ثقافية واقتصادية كدا شبانية ورياضية وغيرها وسنحاول من خلال هذا الجدول إعطاء لمحة عن تعداد الموظفات في المديريات التابعة بالولاية مقارنة بالموظفين الذكور.

عدد الموظفات إناث	عدد الموظفين ذكور	المديرية
42	51	مديرية الضرائب
22	28	مديرية التجهيزات العمومية
21	14	مديرية التعمير
02	11	مديرية النقل
18	42	مديرية الفلاحة
08	13	مديرية الطاقة
22	106	مديرية الشؤون الدينية
86	114	مديرية الشباب والرياضة
25	114	مديرية الأشغال العمومية
10	12	مديرية التشغيل

جدول رقم (10): إحصاء النساء بالمديريات التابعة للتوظيف العمومية بولاية المغير.¹

من خلال ما لاحظناه في الجدول المرفق للمديريات التابعة للتوظيف العمومية بولاية المغير أنه وإن تعددت إلا أننا أن تعداد الموظفين رجال فاق الموظفات الإناث وهذا راجع لارتفاع عدد العمال المهنيين كون أن أغلب الموظفات يتمركزن في الإدارات ، حيث أن أعلى النسب في التوظيف حظيت بتعداد كبير من الموظفين وهي مديرية الشؤون الدينية ب106 ذكور مقابل 22 إناث أما عن الشباب والرياضة ب114 موظف يقابله 86 موظفة ، وكذا مديرية الأشغال العمومية ب114 عامل بالمقابل 25 عاملة .

¹المرجع نفسه.

أما عن المديریات التي سجلت نسب متوسطة من التوظيف فنجدها في مديرية الضرائب بتعداد 51 موظف مقابل 42 موظفة، ومديرية الفلاحة قدر عدد موظفيها ذكور ب42 رجل يقابله 18 امرأة ، ومديرية التجهيزات العمومية قدر تعداد الموظفين 28 موظف مقابل 22 موظفة .

وعن المديریات التي لاحظنا فيها نسب التوظيف ضعيفة جدا فمثلا مديرية التعمير فاقت نسبة النساء الرجال بتعداد 21 امرأة مقابل 14 رجل ، أما عن مديرية النقل 11 للرجال مقابل 02 نساء ، وعن مديرية الطاقة قدر تعدادهم ب 13 موظف مقابل 08 موظفات ، وفي الأخير مديرية التشغيل التعداد متقارب بين 12 موظف و10 موظفات .

- العوامل المؤثرة في نسب تمكين المرأة في الوظيفة العمومية بولاية المغير

بعد تقديم الإحصائيات المرفقة عن نسب وتعداد الموظفين في الوظيفة العمومية بولاية المغير من خلال الجداول المطروحة والأعمدة البيانية وبعد تحليل تلك النتائج المتوصل إليها وجدنا أن كان وراء هذه النتائج العديد من العوامل نذكر منها :

التوعية والتثقيف: فنجد أن الفكر النمطي في ولاية المغير والذي يدعو إلى التزام المرأة بيتها وعدم عملها لم يعد بذلك القدر الكبير إلى عند بعض الفئات فأصبح هناك تشجيع على عمل المرأة في الوظيفة العمومية.

المستوى التعليمي : أغلب الفتيات أصبحت تسعى إلى تطوير أنفسهن من خلال الدراسة حيث وجدنا أغلب الموظفات جامعات وهذا ماسا عدهن على امتلاك مناصب مميزة في الوظيفة العمومية بالولاية .

الظروف الاجتماعية: بسبب غلاء المعيشة والظروف الاجتماعية دفع العديد من النساء المتزوجات إلى العمل من أجل إعانة أسرهن وهذا ما لاحظناه من خلال النسب الكبيرة للموظفات المتزوجات في الوظيفة العمومية.

كما تعتبر ولاية المغير ولاية حديثة النشأة وجميع الإدارات بها كانت فارغة فوجود مسابقات التوظيف التي تتناسب مع وضع المرأة عكس الرجل وهذا ما سمح لها في التغلب على نسبة الرجال في مجال العمال الإداريين فالمرأة بطبعها إدارية. ومنه نصل في الأخير أن سياسات التي ولاية المغير في عملية تمكين المرأة في الوظيفة العمومية كان لها دور كبير، ولكن لا بد من الجهود أن تكون مستدامة ومستمرة لتحقيق تمكين أفضل للمرأة في هذا المجال.

المطلب الثالث : إحصائيات تمكين المرأة في المديريات المختارة

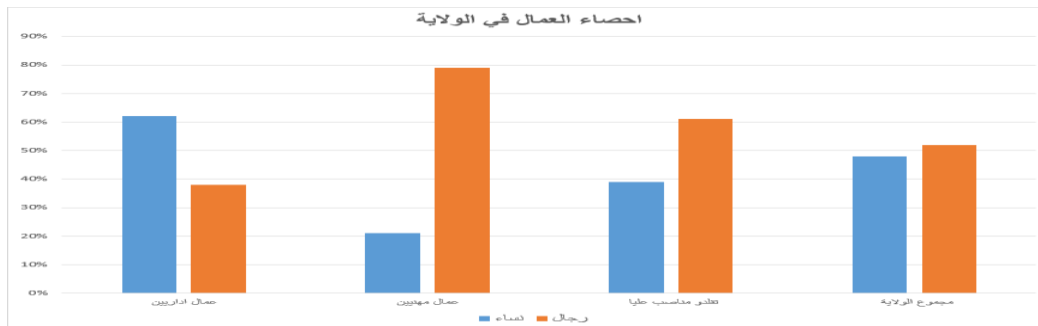
اعتمدت دراستنا الميدانية على ثلاث مديريات حكومية بولاية المغير وهي : إدارة الولاية ، مديرية الشباب والرياضة ، مديرية الضرائب . وسنقوم بتقديم مجمل الإحصائيات المتوفرة عن تمكين المرأة في هاته المديريات الثلاث .

- إحصائيات تمكين المرأة في إدارة ولاية المغير

على غرار باقي المؤسسات الحكومية تعتبر إدارة الولاية من بين هياكل الدولة التي تحوي العديد من الموظفات ومن هذا المنطلق سنبين بعض الإحصائيات المتوفرة لدينا عن أعداد ونسب تمكين المرأة في الوظيفة العمومية بالولاية حسب ما تحصلنا عليه من مكتب الأمانة العامة بالولاية .

إناث	ذكور	العدد الإجمالي	
125	78	203	عمال الإداريين
21	80	101	العمال المهنيين
07	11	18	الذين تقلدوا مناصب عليا
158	146	303	المجموع

جدول (11) : يوضح مجموع العاملين بإدارة ولاية المغير



الشكل: (9) أعمدة بيانية تمثل إحصاء العمال على مستوى إدارة الولاية¹

من خلال الجدول نلاحظ أنه قد قدر تعداد موظفي ولاية المغير بـ 303 موظف من بينهم 158 رجال و 146 نساء أ بنسبة 52% ذكور يقابله 48% إناث حسب الإحصائيات المقدمة من مكتب الأمانة العامة بالولاية ، وتشكل النساء نسبة 62% من مجموع العمال الإداريين مقارنة بنسبة أقل للرجال والتي بلغت 38% ، إلا أننا نجد أن نسبة النساء تتخفف في فئة العمال المهنيين حيث قدرت بـ 21% نساء مقابل 79% رجال ، وتواصل نسبة النساء في الانخفاض في فئة اللواتي تقلدن مناصب عليا إذ بلغت 39% نساء و 61% رجال .

- إحصائيات تمكين المرأة في بعض الفروع التابعة لإدارة ولاية المغير

¹ المرجع نفسه .

جدول (12) توزيع الموظفين في بعض الفروع التابعة للولاية¹

الرقم	الفرع	عدد الموظفين ذكور	عدد الموظفات إناث
01	الديوان	07	09
02	الأمانة العامة	9	6
03	الإدارة المحلية	19	23
04	المفتشة العامة	10	05
05	التقنيين	06	12
06	دائرة جامعة	17	43
07	دائرة المغير	16	18
09	الأشغال العمومية	20	0
09	المجلس الولائي	3	01

من خلال الإحصائيات المتواجدة أمامنا نلاحظ تركز النساء في الفروع الإدارية بصفة كبيرة مثل الإدارة المحلية ، التقنيين ، الدوائر بأعداد أكبر من الرجال في حين نجد تواجدهم ينخفض في باقي الفروع وينعدم تماما في فرع الأشغال العمومية كون أن القانون يمنع عمل المرأة في مثل تلك الوظائف .

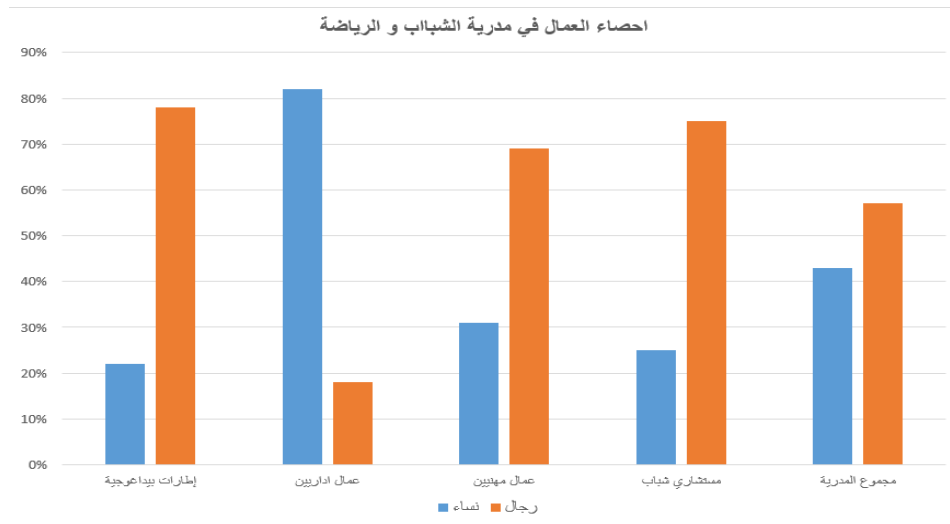
- إحصائيات تمكين المرأة في مديرية الشباب والرياضة بولاية المغير

¹المرجع نفسه .

سنقوم في هذا المطلب بعملية إحصاء لمدى تمكين المرأة في قطاع الشباب والرياضة ولاية المغير حسب ما توفر لدينا من معلومات .

إناث	ذكور	العدد الإجمالي	
49	11	60	عمال الإداريين
21	46	67	العمال المهنيين
10	39	49	الإطارات البيداغوجية
06	18	24	مستشاري الشباب والمربين
86	114	200	المجموع

جدول (12) يوضح مجموع العاملين في مديرية الشباب والرياضة لولاية المغير



الشكل (10) : يمثل أعمدة بيانية لمجموع العاملين في مديرية الشباب والرياضة لولاية المغير¹

¹من إعداد الطالبة بالاعتماد على إحصائيات مصلحة المستخدمين بالمديرية المغير (2023).

يقدر تعداد موظفي مديرية الشباب والرياضة حسب إحصائيات رسمية من مصلحة مستخدمى المديرية ب 200 ، حيث يقدر عدد النساء العاملات ب86 امرأة أي بنسبة 43% من العدد الإجمالي مقابل 114 لعدد الرجال أي نسبة 57%، وتشكل النساء ما نسبته 82% من مجموع الإطارات التقنية والإدارية وهم بذلك يتقدمون عن الرجال حيث قدرت نسبة الرجال ب 18% ، كما تشير الإحصائيات الى تدني نسبة النساء كعمال مهنيين بنسبة 69% للرجال مقابل 31% للنساء حيث نلاحظ مدى ضعف نسبة النساء مقارنة بتلك الخاصة بالرجال التي تمثل الأغلبية الساحقة ، ونلاحظ كذلك في نسبة الإطارات البيداغوجية أن النساء حضينا بنسبة 22% مقابل 78% للرجال .

أما فيما يخص تقلد النساء في مناصب عليا فما هو ملاحظ في الجدول نسبة النساء ضعيفة في الترقيات الى مستوى مستشارين أو مربين مقارنة بالرجال إذ أننا نجد 6 نساء فقط في المناصب العليا أي بنسبة بلغت 25% فيما بلغ تعداد الرجال 18 رجلا بما يقارب نسبته 75% .

الذين تقلدوا مناصب عليا بمديرية الشباب والرياضة ولاية المغير

عدد النساء	عدد الرجال	العدد الإجمالي	بعض المناصب العليا
01	03	04	رئيس مصلحة
00	03	12	رئيس مكتب

جدول (13): يوضح عدد الذين تقلدوا مناصب عليا على حسب المناصب¹

¹المرجع نفسه .

الملاحظ من خلال الجدول أن نسبة الذين تقلدوا مناصب عليا في مديرية الشباب والرياضة ضعيفة جدا إن لم نقل منعدمة فعند النساء ل1 فقط في حين وجد عددهم عند الرجال 03 فقط في كل منصب .

- إحصائيات تمكين المرأة في بعض الفروع التابعة لمديرية الشباب والرياضة لولاية المغير

الرقم	المؤسسة	عدد الموظفين ذكور	عدد الموظفات إناث
01	القاعة المتعددة الرياضات المغير	06	01
02	القاعة المتعددة الرياضات جامعة	07	03
03	المركز الترفيهي العلمي جامعة	07	09
04	دار الشباب 17 أكتوبر المغير	04	00
05	دار الشباب أم الطيور	06	02

جدول (14) : إحصائيات تمكين المرأة في بعض الفروع التابعة لمديرية الشباب والرياضة ولاية المغير

من خلال الأرقام المبينة في الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة الموظفات الإناث تختلف من مؤسسة شبانية إلى أخرى فهي عادة ما تتخفف في المؤسسات الرياضية وذلك لعدم تلاؤم عمل المرأة بصفة كبيرة في تلك المؤسسات وكذلك نجدها منخفضة في دور الشباب إلا أنها ترتفع في المؤسسات الثقافية كون هاته المؤسسات ذات طابع علمي ثقافي ترفيهي يسمح للمرأة بإبراز مواهبها وإبداعاتها في العمل .

وعليه من خلال كل الإحصائيات السابقة في الجداول والأعمدة البيانية نلاحظ أنا المرأة قد منحت لها مكانة أقل من تلك الممنوحة للرجال في جميع المستويات سواء العادية أو

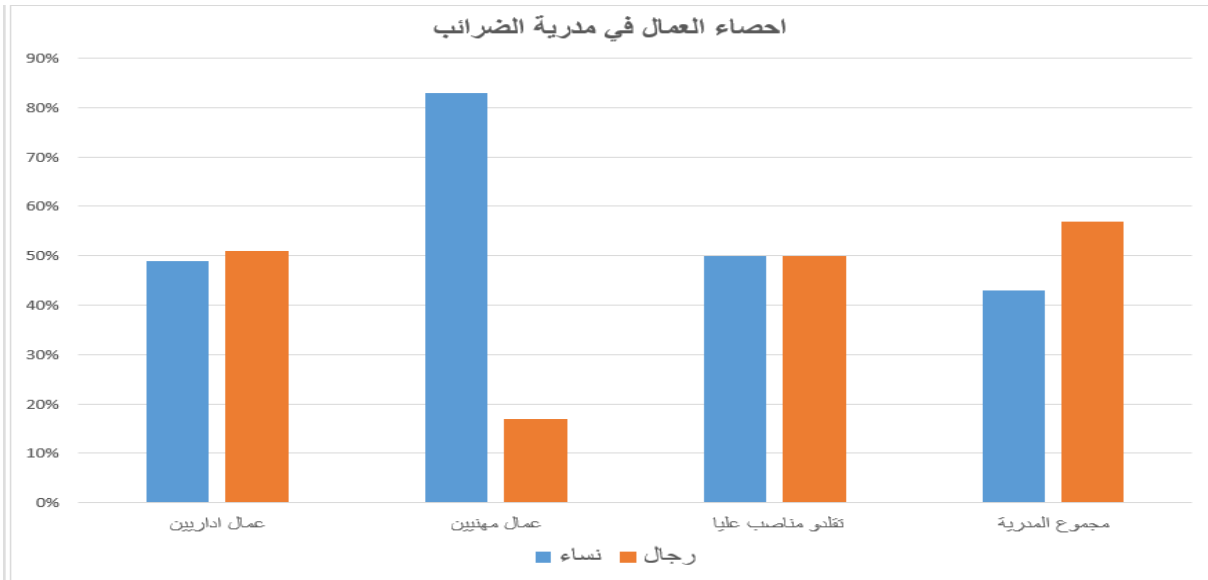
القيادية منها فنجدها وصلت إلى مستوى مربية في الشباب والرياضة أو كذا مفتشة رغم العديد من العراقيل.

- إحصائيات تمكين المرأة في مديرية الضرائب بولاية المغير

بعد زيارتنا لمديرية الضرائب لولاية المغير ومن خلال الإحصائيات المقدمة إلينا من طرف الأمانة العامة للمديرية لاحظنا تواجد نسبة كبيرة من النساء الموظفات بهاته المديرية مقارنة بالرجال وهذا ما يثبته الجدول التالي للإحصائيات المقدمة عن عدد الموظفين بالمديرية

إناث	ذكور	العدد الإجمالي	
42	44	86	عمال الإداريين
05	01	06	العمال المهنيين
04	04	08	الذين تقلدوا مناصب عليا
51	49	109	المجموع

جدول (15) : إحصاء تمكين المرأة في مديرية الضرائب بولاية المغير



الشكل (11) : أعمدة بيانية تمثل إحصاء العمال بمديرية الضرائب ولاية المغير¹

حسب الإحصائيات المتوفرة في الجدول أعلاه نجد : نسبة النساء الموظفات تفوق نسبة الرجال لدى العمال المهنيين حيث بلغت 83% من النساء يقابله 17 % من الرجال.

ونلاحظ أن النسبة تنعكس لدى العمال الإداريين فهي تنخفض لدى النساء إذ تقدر بـ 49% في حين تفوق 51 % عند الرجال

وحين نتطرق إلى أولئك الذين تقلدوا مناصب عليا فنجد النسب متساوية بين الطرفين أي ما يعادل 50 % لكل طرف.

ومن هذا نصل إلى أن تعداد الموظفين عامة 100 موظف منهم 47 نساء أي بنسبة 43 % ويفوقها عدد الرجال والذين بلغوا 62 موظف أي بنسبة 57 %

¹من إعداد الطالبة بالاعتماد على إحصائيات مكتب الأمانة العامة لمديرية الضرائب(2023)

- إحصاء تمكين المرأة في الفروع التابعة لمديرية الضرائب بولاية المغير

عدد الموظفات إناث	عدد الموظفين ذكور	الفرع
14	09	مديرية الضرائب المغير
07	08	مفتشية الضرائب المغير
09	07	قبضة الضرائب المغير
12	13	المركز الجوّاري للضرائب جامعة
03	03	مفتشية الضرائب جامعة
03	03	قبضة الضرائب جامعة

جدول رقم (16) : إحصاء تمكين المرأة في الفروع التابعة لمديرية الضرائب بولاية المغير

من خلال هذا الجدول يتبين لدينا أن عدد الموظفين متقارب بين النساء والرجال وأن أكبر نسبة للنساء متمركزة في مقر المديرية الولائية للضرائب بالولاية بتعداد 14 امرأة مقابل 09 موظفين رجال فقط أما الباقي فهم يتقسمون على الفروع التابعة للمديرية.¹

¹المرجع نفسه.

المبحث الثاني: تحليل واقع تمكين المرأة في الوظيفة العمومية بالمغير

من خلال الدراسة السابقة النظرية والتطبيقية والتي اعتمدنا فيها على مجتمع دراسي متكون من ثلاث مديريات تابعة لولاية المغير ، وعينة ممثلة فيما يقارب 23 موظفة ، قمنا بإجراء مقابلات معهن ، ومنه سنسعى من خلال هذا المبحث إلى تفرغ محتويات المقابلات والأسئلة المطروحة في شكل مطالب معنونة لكل مطلب محوره الخاص.

المطلب الأول : مكانة المرأة في الوظيفة العمومية بين الدور والإنجاز .

تم تكريم المرأة ومنحها مكانة مميزة في الوظيفة العمومية في جميع القطاعات، وذلك بسبب حضورها الدائم و الكبير الذي لعبته في نهضة الدول والمجتمعات. إن تمكنها من إحداث التغييرات الإيجابية ودعمها المستمر للرجل يشهدان على أنها عنصر فعال داخل المجتمع لا يمكن الاستغناء عنه. تتمتع المرأة بحقوق متساوية مع الرجل، وتوجد قوانين ولوائح تنص على تكريمها وعدم المساس بمكانتها.

وبناءً على الإنجازات الكبيرة للمرأة، فإنه لا يوجد تمييز بينها وبين الرجل في عمليات التوظيف بالوظيفة العمومية. بل يعتبر الكفاءة والمستوى التعليمي هما العامل الفاصل في ذلك. وبالكفاءة نقصد إتقان المهام بسرعة والقدرة على التعامل مع التحديات، أما المستوى التعليمي فهو يمنح الفرد معرفة عميقة تساعده على أداء المهام بفاعلية أكبر. لذا، يعتبر الكفاءة والمستوى التعليمي أساسيين في عملية التوظيف.

في الوظيفة العامة، يُسمح للمرأة بالتعبير عن آرائها في قرارات هامة أو نقاشات تتعلق بالهيئة التي تعمل فيها، وكذلك بتبادل المعلومات وتقديم اقتراحات جديدة التي قد تسهم في تحقيق نتائج إيجابية. وكلما كانت للمرأة فرصة أكبر للمشاركة والتأثير في العمل العام، كلما زاد اندفاعها واجتهادها في تحقيق الإبداع والتميز.

فالوظيفة العمومية بالنسبة للمرأة ليست فقط عمل نقوم به وإنما هي إنجاز لا بد من تحقيقه فلقد حققت العديد من الإنجازات في قطاعات مختلفة وعلى سبيل المثال في البطولة الوطنية لرياضة الكيدز سنة 2023 تحصلت إحدى الموظفات بقطاع الشباب والرياضة بولاية المغير على المرتب الأولى وطنيا وبذلك أضافت إنجازا للقطاع قبل أن تضيفه لنفسها ¹.

وباعتبار المكانة المميزة للمرأة والكفاءة التي تتحلى بها فهي قوة عاملة ولها القدرة على القيادة ، ونظرا لوجود العديد من الإجراءات المشجعة لتمكين المرأة من تولي مناصب قيادية ، كون أن القيادة توجد بطلب من المعني فهو من يرى نفسه قادرا على تحمل المسؤولية فنجد هناك فرص كبيرة للنساء للحصول على مناصب قيادية في وجود الرجال، فعلى سبيل المثال السيدتين : صليحة قاسي وحفصة خالد تحصلتا على منصب قيادي في الدولة (نائب برلماني) بعد ما كانتا مجرد موظفتين عاديتين بالوظيفة العمومية بولاية المغير وهذا رغم وجود العديد من الرجال الذين ترشحوا لنفس المنصب، إذن فالقيادة لا تقتصر على الرجال فقط ، كما لا يمكن أن تلغى المرأة في وجودهم ².

حين نقول أن الدولة تسعى لعملية تمكين أفضل للمرأة في الوظيفة العمومية فهذا ليس عبثا ولكنه يبرز من خلال السياسات المتخذة من قبل الدولة في عمليات التوظيف الكبيرة للنساء في السنوات الأخيرة بمختلف أنواعه وأنماطه سواء كان التوظيف كلاسيكي أو في إطار عقود الإدماج المهني أو عقود ما قبل التشغيل وغيرها .

قد يؤثر عدم توفر فرص للترقيات الكبيرة للمرأة في الوظيفة العمومية فليس جميع الموظفات يحضين بالترقيات أو مكافآت وهذا للعديد من الاعتبارات الخاصة بكل قطاع ، إلا أنهم يعتبرن

¹مقابلة مع ر.م ، متصرف إداري ، مديرية الشباب والرياضة ولاية المغير ، المغير ، يوم 15 فيفري 2024

²مقابلة مع ح.ب.، متصرف إداري ، ولاية المغير ، المغير ، يوم 07 ماي 2024

أن الترقية عبارة عن تحفيز فقط أما الضمير المهني والرغبة هما من يدفعان للعمل بأكثر جدية والرفع من كفاءة المؤسسة .

قد تساهم الاختلافات الجنسية في التنوع والإثراء في العمل فالفرق الجنسية توفر وجهات نظر عقلية ومنطقية متميزة ، مما يوفر وجهات نظر متعددة ومختلفة لحل المشكلات من خلال تبادل الأفكار والرؤى المشتركة بين الجنسين فنجد مثلا المرأة تحب الإبداع وتهتم بأدق التفاصيل وتحب التغيير عكس بعض الرجال الذين يلتزمون بوظيفتهم كما هي ويقومون بها في حدودها فلا ينقصون ولا يضيفون شيئا .

ومنه يمكن القول أن المرأة بدورها المهم في الوظيفة العمومية وإنجازاتها المتواصلة عنصر فعال لا يمكن الاستغناء عنه أو التفريط به ولو بوجود الرجال ، فكلاهما مكمل للآخر ولو اختلفت الطبيعة الجنسية لكل منهما أو اختلفت الأفكار.

المطلب الثاني : العراقيل والصعوبات التي تواجه المرأة في الوظيفة العمومية

لا تخلوا حياة الإنسان من العراقيل والصعوبات والمرأة كفرد في هذه الحياة وعنصر مهم فهي تقوم بوظائفها المختلفة سواء داخل الأسرة أو في مكان عملها إلا أن المشكلة في إمكانية التوفيق بينهما ، قد يكون الأمر أقل سهولة بالنسبة للفتاة في منزل والدها أما المرأة المتزوجة التي لها أسرة وأطفال فيصبح الأمر أكثر صعوبة لهذا يعتبر التوفيق بين العمل والالتزامات العائلية شيء من الصعوبة بما كان ولا يستطيع القيام به إلى القلة من الموظفات .

كذلك المرأة الموظفة داخل عملها قد تعاني من العديد من المضايقات والمشكلات التي قد تؤثر في أدائها في العمل ، قد لا تكون المضايقات والمشكلات مع أرباب العمل أو الزملاء في حد ذاتهم ولكنها قد تنجر عن زبائن خارجيين ، فمشكلة المضايقات والمشاحنات داخل العمل تعتبر من أهم العراقيل التي قد تعيق المرأة على أداء مهامها على أتم وجه.

تعتبر فكرة الحصول على وظيفة هي صعوبة في حد ذاته فمشكل البطالة يعتبر آفة داخل المجتمعات والسعي المتواصل للحصول على وظيفة يعتبر تحديا ، فرغم طول فترة الانتظار والمشاركة في مسابقات التوظيف مهما كان نوعها دون كلل أو ملل أو مراعاة لآراء المحبطين أكيد ستكلل بالنجاح ولو بعد أكثر من 10 سنوات من المحاولة فالحصول على الوظيفة في وقتنا الحالي صعوبة كبيرة وأصبحت حلما يسعى له الكثير من النساء ¹.

يمكن أن نظيف إلى العراقيين السابقة التي تواجه المرأة في العمل عراقيل وصعوبات أخرى أساسية فمثلا بعد ميدان العمل عن مقر الإقامة وقلّة وسائل النقل ينتج عنه التعب والإرهاق النفسي والجسدي وبذلك الوصول إلى العمل في حالة إرهاق فلا يمكن إتمام ساعات العمل بالجدية المنتظرة من الموظفة ولا تقديم مردودية مميزة' ظف الى ذلك نقص الإمكانيات وأدوات العمل وعدم توفر الأنترنت في بعض المؤسسات خاصة المؤسسات الشبانية التابعة لقطاع الشباب والرياضة ، كون أغلبها مؤسسات ثقافية نشطاوية ، حيث تسعى من خلالها المرأة إلى اكتشاف وإبراز المواهب الشابة والإبداعات ولكن نقص الإمكانيات يكون عائقا يحول دون ذلك ².

فكرة الاستقالة من المنصب قد تتبادر الفكرة إلى المرأة في بعض الأحيان لكن أغلبها تكون في لحظة تعب أو غضب أو ما شابه أما كقرار يتخذ فعلا فهذا لا يمكن نفي وجوده ولمنه نادرا وقد يرجع إلى الظروف المهنية والشخصية للمرأة الموظفة في الوظيفة العمومية فهي قبل أن تفكر في الاستقالة لابد أن تقيم بعناية العواقب المحتملة عن ذلك سواء كان على مستوى حياتها الشخصية أو المهنية.

فبالرغم من كل العراقيل و الصعوبات التي واجهت المرأة في الوظيفة العمومية من تمييز بين الجنسين ، أو الثقافات المختلفة ، وكذا الحياة العائلية ومستوياتها، المشاكل والمضايقات المختلفة ، إلا أن المرأة لا زالت تسعى بشدة للتغلب عليها ومواصلة مسارها المهني من خلال

¹ مقابلة مع ب.أ ، مفتش رئيسي مديرية الضرائب ولاية المغير ، المغير ، يوم 03 ماي 2024

² مقابلة مع ن.ن ، عون ادارة مديرية الشباب والرياضة ولاية المغير ، جامعة ، يوم 20 فيفري 2024

اتخاذ العديد من الإجراءات التي قد تساعدها في التقليل من حدة هذه الصعوبات ، وهذا ما يجب أن لا تسعى إليه المرأة بمفردها بل بمساعدة الدولة من خلال السياسات المتبناة في مجال النهوض بواقع المرأة في الوظيفة العمومية.

المطلب الثالث : حقوق وواجبات و واجبات المرأة في الوظيفة العمومية

تعتبر الحقوق القانونية للمرأة في الوظيفة العمومية شئ مهم للغاية ولا بد أن تتمتع بها إلا أن واقع النساء الموظفات عكس ذلك فقد تمنح لها بعض الحقوق إلا أنها قد تحرم من غيرها وهذا على حسب الوظيفة أو المؤسسة التابعة لها إذن فالحقوق مطروحة إلا أن التطبيق الفعلي لجميعها هو الغائب فإذا تحقق أحدهما قد يلغى الآخر .

بعدما تحدثنا عن تطبيق الحقوق نجد من بينها رخص العمل خارج أوقات العمل وساعاته فأغلب الموظفات اللواتي يحصلن على رخص للعمل هنا من يعملن أصلا في أوقات خارج أوقات العمل المضبوطة ومع هذا نجد في بعض المؤسسات لا تحصل الموظفة على رخصة للعمل وإنما تجد نفسها مجبرة على القيام به وبدون رخصة للحفاظ على منصبها.

الوظيفة العمومية وشغل منصب فيها للعمل ليس إجباريا وإنما هو مرتبط بالظروف الشخصية والحالة العائلية والجو المحيط بالمرأة فقد يكون الأمر ضروريا جدا في حياة بعض النساء وتعتبره حقا من حقوقها فهو في نظرها من يضمن لها حياة أفضل وعيش كريم في ظل غلاء المعيشة وقلة مناصب العمل للرجال مقارنة بالنساء ، مما أدى الى وجود أرباب بيوت دون وظيفة فأصبح في وقتنا الحالي أغلب الرجال يسعون للزواج بموظفات لتساعدهم على مشقات الحياة ، فهنا نجد أن عمل المرأة ضرورة ملحة للنهوض بأسرتها الصغيرة قبل النهوض بمؤسستها الموظفة بها ، في حين أنه قد يكون غير ضروري بالنسبة للأخريات كأساس العمل الهدف والطموحات وكذا الحاجات المالية وغيرها¹.

¹ مقابلة مع س.ب ، عون مكتب إدارة ولاية المغرب ، المغرب ، يوم 20 فيفري 2024

كما للموظفة حقوق فعلية واجبات داخل مجال وظيفتها فهي من تقوم بتأدية عملها بكل مصداقية والتزام كما أنه لا بد أن لا يخلوا أي عمل من واجبات التي لا بد للعامل أن يقوم بها لأنه كي تدافع على حقوقها لا بد لها من القيام بواجباتها رغم ن الواجبات تتغير وتتطور مع مرور الزمن وقيم وتوجهات المجتمع المحيط بها.

بالإضافة إلى أن المرأة تسعى دوما لتحقيق أهداف تساهم في تحقيق وتطوير نفسها والرقى بها قبل تطوير المؤسسة الموظفة فيها فالشخص الطموح يسعى دوما للنجاح والاستمرار في العمل من أجل الوصول إلى مستوى راق وإنجازات أكبر وتطور وازدهار للمؤسسة فهذا يعتبر واجب على أي موظف وموظفة.¹

القوانين واللوائح القانونية شيء مهم في العمل لا بد لكل فرد موظف سواء كان رجلا أو امرأة الالتزام به لأن الالتزام هو أساس العمل الفعال إلا في بعض الحالات القسوة التي قد تضطر المرأة الموظفة إلى الإخلال ببعض هاته القوانين، والتزامها يضمن لها بيئة عمل آمنة وعادية ويساعدها للدفاع عن نفسها في حالة واجهت أي انتهاكات لحقوقها .

¹ مقابلة مع م.م مفتش مركزي مديرية الضرائب لولاية المغرب ، جامعة ، يوم 07 ماي 2024

خلاصة الفصل

حاولنا من خلال هذا الفصل أن نتبع الخطوات المنهجية المناسبة من أجل تنفيذ الدراسة الميدانية ' من خلال جمع المعلومات المهمة حول المجتمع وعينة الدراسة بغية الوصول إلى الهدف المنشود ، وهذا بعد التعرف على المؤسسات الحكومية والإحصائيات المتوفرة في كل مؤسسة ومؤشرات تمكين المرأة في تلك المؤسسات من خلال أسئلة المقابلات التي طرحت على الموظفات وإجاباتهم المختلفة .

فتمكين المرأة في واقع الممارسة هو موضوع معقد ويتطلب النظر في العديد الجوانب المختلفة بشكل عام يمكننا أن نلاحظ أنه على الرغم من التقدم الذي أحرزه في العقود الأخيرة إلا أنه هناك الكثير من العمل المتبقي لتحقيق التمكين الحقيقي للمرأة في الممارسة

الختامة

الخاتمة

وبعد أن تناولت الباحثة الظاهرة محل الدراسة في فصولها الثلاث مع كل ما يحتويه كل فصل من مباحث ومطالب ومضامين مختلفة فكما تطرقنا سلفا في الفصل الأول إلى الإطار لمفاهيمي للدراسة وفي الثاني إلى السياسات التي اتبعتها الدولة الجزائرية في عملية تمكين المرأة وفي الثالث إلى الجانب التطبيقي والدراسة الميدانية في مجمل دراستنا وجدنا أن هناك العديد من الإنجازات التي حققتها الدولة في عملية تمكين المرأة رغم وجود العديد من العراقيل والتحديات التي لازالت تقف أمام المرأة وتعيق عملية تمكينها في الوظيفة العمومية فوصلنا في الأخير إلى نتائج تعتبر كإجابات عن للفرضيات المذكورة في بداية الدراسة نوجزها كالتالي :

للمرأة مكانة مميزة في الوظيفة العمومية ولا يمكن الاستغناء عنها أو عن خدماتها. ولها الحق في العمل مثلها مثل الرجل ولا يجب التفريق بينهما . كما يسمح لها مشاركة المرأة بأرائها واقتراحاتها في العمل قد يدفع إلى نتائج أحسن .

ونجد أن الدولة تسعى جاهدة لتمكين المرأة بصفة كبيرة في الوظيفة العمومية.

المرأة تعتبر العمل ليس فقط الحصول على ترقيات ومكافآت وإنما إثبات دورها ومكانتها في المجتمع . كما تسعى دائما للتنوع والإثراء وهي كذلك تعتبر الرجل سندا وحليفا لها وعونا . باعتبار أن القيادة ليست للرجال فقط فللنساء كذلك الحق في القيادة.

ولا يمكننا أن ننفي الالتزامات العائلية كعائق يقف أمام المرأة يحيل بينها وبين تأدية عملها على أكمل وجه. ونعتبر دائما أن التجارب الشخصية تعتبر حافزا ودافعا للمرأة.

ومن النتائج المتوصل إليها إجبارية تمكين المرأة من جميع حقوقها القانونية في العمل.

لأن العمل ضرورة مليحة من أجل حياة كريمة . فيعتبر توظيف المرأة فرصة للاستفادة من مجموعة متنوعة من الخبرات والمواهب والأفكار ، كون النساء مصدر للإبداع والابتكار .

وبعد ما توصلنا إليه من نتائج لهذه الدراسة دفعنا الأمر إلى محاولة تقديم بعض التوصيات من خلال دراستنا هذه التي قد يكون لها فائدة ودور في عملية تمكين المرأة في الوظيفة العمومية نذكر منها :

العمل على زيادة وعي المجتمع بأهمية ودور المرأة في الإبداع من خلال تنظيم الملتقيات والندوات الخاصة بذلك . مع توفير المعايير والإجراءات الأربعة والسعي إلى التوعية الاجتماعية بمبدأ المساواة بين الطرفين .

كذا حث المرأة ومساعدتها ودفعها من أجل تقلد مناصب عليا . و القضاء على جميع العقبات التي تواجه المرأة في عملها . مع غرس الثقة بالنفس في الوسط النسائي وإعطائهم فرصة لتحمل المسؤولية . كذا توفير برامج تدريبية وتطويرية للمرأة في الوظيفة العمومية وذلك لتعزيز مهارتها وقدراتها المهنية، ويمكن تنفيذ برامج تدريب وتوجيه للنساء التي يتطلعن لتحقيق الترقيات والتطوير المهني .

ولابد من السعي لتوفير نظام عادل للمكافآت والتحفيز يعترف بالجهود والإسهامات المتميزة للنساء في الوظيفة العمومية. مع الرفع من فكر المسؤولين والحث على التعامل مع الموظفات بأساليب تشجيعية لا ترهيبية. بالإضافة الى التقييم الدائم والمراقبة لعمل المرأة يولد عنه معرفة نقاط القوة والضعف لديها وبذلك معالجتها وإجراء بحوث دائمة عنها . و توفير جو مريح للمرأة لدعمها في عملها من خلال توفير دور الحضانة لرعاية الأطفال أوقات العمل هذا سيوفر لها الراحة النفسية وبذلك تقوم بعملها بشكل أحسن.

هذه أغلب النتائج التي توصلنا إليها من خلال دراستنا وبعض التوصيات التي أردنا اقتراحها من أجل تمكين أفضل للمرأة في الوظيفة العمومية.

- آفاق الدراسة :

رغم كل ما سطرناه من مضمون حول موضوع تمكين المرأة في الوظيفة العمومية بصفة عامة وفي الجزائر بصفة خاصة وما قمنا به من دراسة ميدانية بولاية المغير إلا أنه يبقى هذا الموضوع لا زال يحتاج الكثير من الاهتمام والدراسات ومزيد من التجارب الميدانية المختلفة لهذا نتمنى أن لا يقف البحث عند حدود دراستنا فقط ونأمل في مواصلة البحث في هذا المجال في دراسات وبحوث أخرى وأن لا يقتصر الموضوع على المديرية محل الدراسة سلفا بل يتعداها إلى مديريات أخرى أو حتى ولايات أخرى عبر الوطن بأساليب وآليات جديدة. ويبقى موضوع تمكين المرأة في الوظيفة العمومية من المواضيع التي تحظى باهتمام المجتمعات ككل وتجسيده واقعا أمر ليس بالسهل ولا بالمستحيل . وهذا ما وفقنا لتقديمه في هذه الورقة العلمية المتواضعة، آمل أن تكون ثمرة علمية تساهم ولو بالقليل في عملية إثراء البحث العلمي في موضوع تمكين المرأة بالوظيفة العمومية

المراجع

قائمة المصادر والمراجع

- القرآن الكريم

المراجع بالعربية

أولا : الكتب :

- 1- آل عوض ؛ نجلاء بنت صالح . معوقات تمكين المرأة من حقوقها القانونية في المملكة العربية السعودية؛ الرياض : مركز الأبحاث الواعدة في البحوث الإجتماعية ودراسة المرأة، 2014 .
- 2- بوحوش؛ عمار وآخرون . منهجية البحث العلمي وتقنياته في العلوم الإجتماعية ، ألمانيا : المركز الديمقراطي العربي للدراسات الإستراتيجية والسياسية والإقتصادية، 2019 .
- 3- بوضياف؛ عمار . الوظيفة العامة في التشريع الجزائري ، الجزائر : جسور للنشر والتوزيع ، 2015 .
- 4- رضا؛ أحمد . معجم متقن اللغة العربية ، بيروت : دار مكتبة الحياة ، 1960.
- 5- صالح ؛ مفقودة . المرأة في الرواية الجزائرية ، الجزائر : دار الشروق للطباعة والنشر والتوزيع ، 2006 .
- 6- علي؛ المحمودي . محمد سرحان ، مناهج البحث العلمي ، صنعاء : دار الكتب . 2019.
- 7- فهمي؛ بوزيد . وسائل الإدارة العامة ، الإسكندرية : دار المطبوعات الجامعية ، 1994 .
- 8- قدي ؛ عبد المجيد . دراسة عمل الضرائب ، الجزائر : دار جرير للنشر والتوزيع ، 2011.
- 9- سروجي ،؛ طلعت مصطفى . التنمية الاجتماعية من الحداثة الى التنمية ، مصر : المكتب الجامعي ، 2009 .
- 10- شلبي ، محمد ؛ المنهجية في التحليل السياسي (المفاهيم ، المناهج ، الإقترابات) الجزائر : دار هومة ، 2010.

ثانيا : الدوريات

- 11- الحمداني ؛ كفاح عباس رمضان ، مشاركة المرأة في العمل السياسي في الجزائر في عهدة الرئيس بوتفليقة ، مجلة لاراك للفلسفة والليسانيات والعلوم الاجتماعية ، المجلد 3 ، العدد 45 . 2002 .
- 12- بوجحفة ؛ رشيدة ، قيداري حليلة ، تمكين المرأة العربية في ظل التنمية المستدامة بين الطرح النظري والواقع العملي ، مجلة حقوق الإنسان والحريات العامة ، العدد 2 ، رقم المجلد 7 ، 2002 .
- 13- بوعزيز؛ ليندة ، المرأة في قانون العمل الجزائري ، مجلة إليزا للبحوث والدراسات ، المجلد 6 العدد خاص (2021) ، 2021 .
- 14- مسعود ؛ أماني ، التمكين ، مجلة مفاهيم ، العدد 22 ، أكتوبر 2006 .
- 15- شرع ؛ مريم ، تمكين المرأة العاملة من تولي المناصب القيادية... مقومات وتحديات، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية ، المجلد 19 ، العدد 2 ، بدون تاريخ .

ثالثا : التقارير والملتقيات

- 16- _الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، التقرير الوطني لتنفيذ نهج بكين بعد 25 سنة ، بكين 25+ ، ماي 2019 .
- 17- _الوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة، التقرير الوطني للجزائر بيجين +15 ، مقدم في إطار المؤتمر العربي الإقليمي لمراجعة بيجن +15 ، رابطة الهيئة والكرامة ، المركز الإنمائي للأمم المتحدة ، القاهرة 13 ديسمبر 2009.
- 18- _الوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة ، المرأة الجزائرية واقع ومعطيات ، الجزائر 2009.
- 19- _الوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة، التقرير الوطني للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، بيجن +15 ، الجزائر 2002 . .
- 20- _ جفال، عمار. آفاق المواطنة الإقليمية وواقع التجربة المغاربي ، ورقة عمل مقدمة ضمن أشغال الملتقى الوطني السابع حول مسارات التجارب الديمقراطية في الأقطار المغاربية ، مخبر البحوث والدراسات العربية في العلاقات الدولية ، الجزائر يومي 23-24 أبريل 2014 .
- 21- _ منظمة العمل الدولية جوهانسبورغ ، الاجتماع الإقليمي الإفريقي الثاني عشر ، الوثيقة AFRM1 ، افريقيا ، أكتوبر 2011 .
- 22- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي: تقرير التنمية البشرية بعنوان " الثروة الحقيقية للأمم ، مسارات الى التنمية ، ترجمة لجنة الأمم المتحدة الإقتصادية والاجتماعي " ، لغربي آسيا ، نيويورك ، 2010 .

رابعا: الأطاريح والمذكرات

- 23- المانع، يعقوب . " دور الدول في تكريس مبدأ اللامركزية " ، (مذكرة ماستر غير منشورة في الإدارة المالية العامة ،كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة الجزائر، الجزائر ، 2017-2018) .
- 24- القاضي، نجاح . " أبعاد التمكين الإداري لدى القادة التربويين في الجامعات الحكومية في اقليم الشمال وعلاقته بالتدريب الإداري" ، (أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية العلوم السياسية ، جامعة اليرموك ، الأردن ، 2007- 2008) .
- 25- بن بوزيد، خولة نسرين . " مشكلات المرأة العاملة وتأثيرها على الأداء الوظيفي " ، (مذكرة ماستر غير منشورة ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة أم البواقي ، الجزائر ، 2014-2015)
- 26- بن فرحات، مولاي لحسن . "إدارة الكفاءة ودورها في عصرنة الوظيفة العمومية بالجزائر " ،(مذكرة ماستر غير منشورة ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة الحاج لحضر باتنة ، الجزائر ، 2017-2018) .
- 27- بوسحنة، جيلالي . "الحماية القانونية للمرأة في تشريع العمل الجزائري " ،(مذكرة ماجستير غير منشورة ، كلية الحقوق والعلوم الاجتماعية ، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم ، الجزائر ، 2009-2010) .

- 28- بيبية، إيمان . "المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كأداة للتمكين الإقتصادي للمرأة في الجزائر " (مذكرة ماجستير غير منشورة ، كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة ' الجزائر ، 2011-2012).
- 29- حدادي، عمر .أحمد عمري " سياسات التوظيف في المؤسسات العمومية " ، (مذكرة ماستر غير منشورة، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة أحمد درارية أدرار، الجزائر ، 2019-2020).
- 30- كازوز، فاطمة عمر . معوقات تمكين المرأة الإقتصادية والحلول المقترحة بمدينة الجميل ، (مذكرة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الإقتصادية ، جامعة الملك إبراهيم الإسلامية ، ليبيا ، 2018 - 2019).
- 31- كردوسي ، محمد الدين . " يحي مفتاح ،إصلاحات الوظيفة العامة في الجزائر وأثرها على المرفق العام" ، (مذكرة ماستر ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة سعيدة ، الجزائر ، 2016-2017).
- 32- مقراني، سميرة . " المشاركة السياسية للمرأة في المجالس المنتخبة " ، (رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة مولود معمري ، الجزائر ، 2008-2009).
- 33- عبد الحميد ابراهيم ،وفاء . " تمكين المرأة دراسة في نشأة المفاهيم وآلياته الدولية والهيكل الوطنية المعنية بتطبيقه" ، (مذكرة ماجستير غير منشورة ر ، كلية الدراسات الإقتصادية والعلوم السياسية ، جامعة الإسكندرية ، مصر ، 2021-2022).
- 34- عزايذ، نجاح . "المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة في ظل جائحة كورونا" ، (مذكرة ماستر غير منشورة، كلية العلوم الانسانية والإجتماعية ، جامعة قالمة ، الجزائر ، 2020-2021).
- 35- سقني، فاكية . "التمكين من حقوق الإنسان متطلباته وموانعه في الوطن العربي" ،كلية الحقوق والعلوم السياسية ،(أطروحة دكتوراه غير منشورة جامعة الحاج الأخضر باتنة ، الجزائر ، 2008-2009).

خامسا : البحوث والمطبوعات

- 36- الخميسي منال غانم ، فتيحة القرشي حسين ، معوقات الأداء المهني للمرأة العاملة ، بحوث عربية في مجالات التربية النوعية ، جدة ، 2009..
- 37- بدري مباركة ، الوظيفة العامة ، مطبوعة محاضرات الحقوق والعلوم السياسية، جامعة سعيدة ، الجزائر ، 2014/2015 .
- 38- بوطبة مراد ،محاضرات في الوظيفة العمومية، موجهة لطلبة سنة ثانية حقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة بومرداس ،الجزائر ، 2017 – 2018.
- 39- محديد حميد ، محاضرات في الوظيفة العمومية، مطبوعة مقدمة لطلبة السنة الثانية حقوق ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة زيان عاشور الجلفة ، الجزائر ، 2019/2020.
- 40- غوشى زكي راتب ، أخلاقيات الوظيفة في الإدارة العمومية، مطبوعة التوفيق ، عمان ، 1983
- 41- اللبدي أمال وآخرون " معوقات تمكين المرأة التي تحد من تعزيز الإبداع لدى المجتمع السعودي" ، بحث لمرحلة الماجستير ، قسم إدارة الأعمال ، جامعة أم القرى ، 2019-2020.

سادسا : الوثائق الرسمية

- 42- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، القانون رقم :12/78 المتضمن القانون الأساسي العام للعمال ، الجريدة الرسمية ، عدد 32 ، بتاريخ 08 أوت 1978 .
- 43- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، الأمر رقم :03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية ، الصادر بتاريخ :2006/07/15

سابعا : دراسات متاحة عبر المواقع الإلكترونية

- 44- حافظ فاطمة : مفهوم التمكين ومجالاته التداولية مستمد من الموقع :
- 45- Http p://www.inilan.net/arabic/madarik/cocepts/13195.
- 46- empowerment.nt :22/01/2024 .14:00
- 47-
- 48- وكالة الأنباء الجزائرية : [https:// : www.aps- dz /ar/économie/84869/2019](https://www.aps-dz/ar/économie/84869/2019) : تم الإطلاع عليه بتاريخ 10 مارس 2024 الساعة 10:00 صباحا
- 49- وكالة الأنباء الجزائرية ، رسالة رئيس الجمهورية عبد المجيد تبون من الموقع : [https:// : www.aps -dz](https://www.aps-dz) تم الاضطلاع عليه بتاريخ 15 مارس 2024 الساعة 16:30 .
- 50- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، رسالة رئيس الجمهورية بمناسبة اليوم العالمي للمرأة:08 مارس 2024 ، تم الإطلاع عليها من الموقع :
- 51- [http://: www.ELMORADIA-DZ](http://www.ELMORADIA-DZ) بتاريخ 2024/03/19 الساعة :14:00
- 52- المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري: WWW.GOV-DZ بتاريخ 2024/05/18 الساعة :15:30 .
- 53- وكالة الأنباء الجزائرية (الوكالة الوطنية للتشغيل) : إرتفاع عدد النساء بسوق العمل سنة 2019 من الموقع : [http://: www.aps. Dz](http://www.aps. Dz) بتاريخ 07 ماي 2024 الساعة 16:30 .

ثامنا : المقابلات

- 54- مقابلة مع ن.ن ، عون إدارة مديرية الشباب والرياضة ولاية المغير ، جامعة في 20 فيفري 2024.
- 55- مقابلة مع س.ب ، عون مكتب ، إدارة ولاية المغير ، المغير في 20 فيفري 2024.
- 56- مقابلة مع ر.م ، متصرف إداري مديرية الشباب والرياضة ولاية المغير ، جامعة في 15 فيفري 2024 .
- 57- مقابلة مع ب.أ ، مفتش رئيسي مديرية الضرائب ولاية المغير ، جامعة في 03 ماي 2024.
- 58- مقابلة مع م.م ، مفتش مركزي بمديرية الضرائب لولاية المغير، المغير في 07 ماي 2024.
- 59- مقابلة مع ح.ب ، متصرف إداري بإدارة ولاية المغير ، المغير في 07 ماي 2024.

المراجع بالفرنسية

60- TAIB ESSAID ، DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE ، ALGER : EDITION HOU
HOUMA ،2023

الملاحق

جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي -
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم العلوم السياسية

استمارة مقابلة حول :
تمكين المرأة في الوظيفة العمومية بالجزائر
دراسة ميدانية ولاية المغير

تحت إشراف الأستاذ:
حلواجي عبد الفتاح

من إعداد الطالبة:
حجاجي فاطمة

الموسم الجامعي : 202/2023

- الزميلات الموظفات المحترمات :

تشكل هذه الإستبانة جزءا من مذكرة تدرج ضمن الحصول على مذكرة ماستر في العلوم السياسية تخصص سياسة عامة والموسومة بتمكين المرأة في الوظيفة العمومية دراسة حالة ولاية المغير بقسم العلوم السياسية جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي .

و نرجوا منكن الإجابة على أسئلة المدونة أدناه ، دون تسجيل أي معلومات شخصية . كما نؤكد التزامنا باستخدام البيانات في الإطار البحثي والعلمي فقط.
مع جزيل الشكر والامتنان لتعاونكم.

معلومات المستجوبات

الاسم واللقب :

الجنس : الحالة العائلية :

العمر : 20 إلى 30 30 إلى 40 40 فما فوق

المؤسسة أو القطاع التابعة له :

طبيعة المنصب الإداري :

سنوات العمل والخبرة : أقل من ثلاث سنوات

من ثلاثة إلى ستة سنوات

أكثر من ستة سنوات

المستوى التعليمي : ثانوي

جامعي

دراسات عليا

أولا : مكانة المرأة في الوظيفة العمومية

1- هل تحظى المرأة بمكانة مميزة في القطاع ؟

.....

2- هل هناك تمييز في العمل أو عمليات التوظيف بين المرأة والرجل ؟

.....

3- هل يسمح لك بإبداء رأيك في قرارات أو نقاشات هامة تخص الهيئة التابعة لها ؟

.....

.....

ثانيا : الأدوار والإنجازات

1- هل حققت المرأة إنجازا في القطاع ؟ وإن كان كذلك فهل من مثال ؟

.....

2- هل هناك فرص للنساء للحصول على موقع قيادي في وجود الرجال ؟

.....

.....

3- هل ترين في نظرك أن الدولة تسعى لعملية تمكين أفضل للمرأة في الوظيفة العمومية ؟

.....

.....

4- هل حظيتي بترقيات أو مكافآت تدفعك للعمل أكثر والرفع من كفاءة وأداء المؤسسة ؟

.....

.....

5- هل تعتقدين أن الاختلافات الجنسية يمكن أن تكون مصدر تنوع إثراء في مكان العمل ؟

.....

.....

ثالثا : العراقيل والصعوبات

- 1- هل تستطيعين التوفيق بين العمل والالتزامات العائلية ؟
.....
.....
- 2- هل تواجهك مشكلات داخل محيط العمل تؤثر على أدائك في العمل ؟
.....
.....
- 3- هل تتعرضين للمضايقات أي كان نوعها في العمل ؟
.....
.....
- 4- هل لديك تجارب شخصية توضح التحديات التي واجهتها المرأة في الحصول على وظيفة ؟
.....
.....
- 5- ماهي العوامل الرئيسية التي تعتقدين أنها تحد من تقدمك في العمل ؟
.....
.....
- 6- هل يتبادر إلى ذهنك فكرة الاستقالة من العمل في بعض الأحيان ؟
.....
.....

رابعا : الحقوق والواجبات

1- هل تتمتعين بحقوقك القانونية كاملة ؟

.....
.....

2- هل تتحصلين على رخص للعمل في غير أوقات ومكان العمل ؟

.....
.....

3- هل تؤدين عمالك بمصداقية والتزام ؟

.....
.....

4- هل ترين أن هناك واجبات محددة لك في العمل ؟

.....
.....

5- هل تسعين لتحقيق أهداف تساهم في تحقيق نجاحات وتطورات في المؤسسة أو الهيئة التابعة لها ؟

.....
.....

6- هل تلتزمين بالقوانين واللوائح القانونية المنصوص عليها في العمل ؟

.....
.....

الفهارس

فهرس المحتويات

رقم الصفحة	قائمة المحتويات
	إهداء
	شكر و عرفان
7-1	مقدمة
الفصل الأول : الوظيفة العمومية ، التمكين بحث في المفاهيم	
09	تمهيد
10	المبحث الأول : الوظيفة العمومية الماهية والأنماط
10	المطلب الأول : مفهوم الوظيفة العمومية
14	المطلب الثاني : خصائص الوظيفة العمومية
15	المطلب الثالث : أنماط التوظيف في الوظيفة العمومية
21	المبحث الثاني : التمكين ، التأصيل التاريخي والمفهوم
21	المطلب الأول : التأصيل التاريخي لمفهوم التمكين ومجالاته
24	المطلب الثاني : تعريف التمكين ومبادئه
31	المطلب الثالث : أهداف ومعوقات التمكين
35	خلاصة الفصل
الفصل الثاني : السياق العام لتمكين المرأة في الوظيفة العمومية بالجزائر	
37	تمهيد
38	المبحث الأول : مظاهر تمكين المرأة في الوظيفة العمومية بالجزائر
38	المطلب الأول : نبذة تاريخية عن تمكين المرأة في الوظيفة العمومية بالجزائر

43	المطلب الثاني : مؤشرات تمكين المرأة في الوظيفة العمومية بالجزائر
48	المبحث الثاني : تمكين المرأة في الوظيفة العمومية بالجزائر بين الواقع والتحديات
49	المطلب الأول :سياسات الحكومة في مجال تمكين المرأة في الوظيفة العمومية بالجزائر
54	المطلب الثاني : معوقات وتحديات تمكين المرأة في الوظيفة العمومية بالجزائر
61	خلاصة الفصل
الفصل الثالث: تمكين المرأة الموظفة في واقع الممارسة بولاية المغير	
63	تمهيد
64	المبحث الأول : دراسة ميدانية لتمكين المرأة في الوظيفة العمومية ولاية المغير
65	المطلب الأول : مجتمع وعينة الدراسة
74	المطلب الثاني : المعطيات الديمغرافية لتمكين المرأة في الوظيفة العمومية بولاية المغير
78	المطلب الثالث : إحصائيات تمكين المرأة في الوظيفة العمومية بولاية المغير
87	المبحث الثاني : تحليل واقع تمكين المرأة في الوظيفة العمومية ولاية المغير
87	المطلب الأول : مكانة المرأة في الوظيفة العمومية بين الدور والإنجاز
89	المطلب الثاني : العراقيل والصعوبات التي تواجه المرأة فيعملية التمكين
91	المطلب الثالث : حقوق وواجبات المرأة في الوظيفة العمومية
93	خلاصة الفصل
95	الخاتمة
99	قائمة المراجع
108	الملاحق

111	فهرس المحتويات
114	قائمة الجداول
115	قائمة الأشكال
116	ملخص الدراسة

فهرس الجداول

رقم الجدول	الجدول	الصفحة
01	تطورت عمليات توظيف المرأة في الجزائر حسب المجالات المتوفرة من 2014 الى 2019	
02	نسب توظيف المرأة في القطاعات المختلفة من سنة 2014 الى 2019	41
3	التعداد النسوي في الوظيفة العمومية إحصائيات 2019/12/31	43
04	توزيع أفراد المجتمع حسب الحالة العائلية	68
05	توزيع أفراد المجتمع حسب المؤهل العلمي	69
06	توزيع أفراد المجتمع حسب سنوات الخبرة	70
07	توزيع أفراد المجتمع حسب مجال الوظيفة	71
08	توزيع أفراد المجتمع حسب العمر	72
09	تعداد الموظفين بولاية المغير	74
10	إحصاء تعداد النساء بالمديريات التابعة للوظيفة العمومية	78
11	مجموع العاملين بإدارة ولاية المغير	80
12	مجموع العاملين بمديرية الشباب والرياضة ولاية المغير	81
13	الذين تقلدوا مناصب عليا بمديرية الشباب والرياضة ولاية المغير	82
14	احصاء تمكين المرأة في بعض الفروع التابعة لمديرية الشباب والرياضة ولاية المغير	83
15	احصائيات تمكين المرأة بمديرية الضرائب ولاية المغير	84
16	احصائيات تمكين المرأة في بعض الفروع التابعة لمديرية الضرائب	86

الصفحة	العبارة	رقم الشكل
42	أعمدة بيانية تمثل نسب توظيف المرأة في القطاعات المختلفة بالجزائر 2014-2019	01
43	العنصر النسوي في الوظيفة العمومية بالجزائر إحصائيات 2019/12/31	02
69	دائرة نسبية تمثل توزيع أفراد المجتمع حسب الحالة العائلية	03
70	دائرة نسبية تمثل توزيع أفراد المجتمع حسب المؤهل الدراسي	04
71	دائرة نسبية تمثل توزيع أفراد المجتمع حسب سنوات الخبرة	05
72	دائرة نسبية تمثل توزيع أفراد المجتمع حسب مجال الوظيفة	06
73	دائرة نسبية تمثل توزيع أفراد المجتمع حسب العمر	07
74	أعمدة بيانية تمثل إحصاء العمال على مستوى ولاية المغير	08
79	أعمدة بيانية تمثل إحصاء العمال على مستوى إدارة الولاية	09
81	أعمدة بيانية تمثل مجموعة العاملين بمديرية الشباب والرياضة ولاية المغير	10
84	أعمدة بيانية تمثل إحصاء العمال بمديرية الضرائب	11

الملخص

تلخص دراستنا هذه المندرجة تحت عنوان : تمكين المرأة في الوظيفة العمومية بالجزائر ، دراسة حالة ولاية المغير . حيث حاولنا من خلالها تسليط الضوء على واقع هذا التمكين ومدى تحققه على أرض الواقع من خلال ما قمنا به من دراسة مقسمة الى ثلاث فصول بما تحتويه من معلومات حول الموضوع.

وبشكل عام شهدت مشاركة المرأة في الوظيفة العمومية بالجزائر تطورا ملحوظا خلال السنوات الأخيرة إلا أنه لازالت هناك العديد من التحديات تتطلب المزيد من الجهود لتحقيق هذا التمكين .

الكلمات المفتاحية: التمكين، الوظيفة، الماهية، الأنماط

Résumé

Notre étude résume ceci sous le titre : L'autonomisation des femmes dans la fonction publique en Algérie، l'étude de cas du wilaya de EL-M'ghair. Nous avons essayé de mettre en évidence la réalité de cette autonomisation et sa réalisation sur le terrain à travers une étude divisée en trois chapitres avec des informations sur le sujet.

Dans l'ensemble، la participation des femmes à la fonction publique en Algérie a considérablement évolué ces dernières années، mais de nombreux défis nécessitent encore des efforts supplémentaires pour parvenir à cette autonomisation.

Mots-clés : autonomisation, fonction, essence, modèles