

سياسة النوع

ديباجة

تم وضع هذه السياسة تطبيقاً لمقتضيات المادة 3 من توصية والي بنك المغرب رقم 1/W/2022 بتاريخ 19 ماي 2022 المتعلقة بمراعاة جانب النوع في مؤسسات الائتمان. وترمي إلى تعزيز المبادئ المنصوص عليها في السياسة البيئية والاجتماعية للصندوق الجاري بها العمل، خاصة فيما يتعلق بإدماج المتطلبات المتعلقة بإحترام المساواة بين الجنسين في مسلسلات الإفتتاح البيئي والاجتماعي وقراراتها التمويلية. كما ترمي إلى بلورة إلتزام الصندوق الذي تم إتحاده في إطار إستراتيجيته في مجال "المسؤولية المجتمعية والبيئية" المتعلقة بإحترام المساواة بين الجنسين.

1. المرجع

وتم إعتداد مقتضيات هذه السياسة تطبيقاً للإطار القانوني والتنظيمي والمعياري في مجال المساواة بين الجنسين، ولا سيما:

- مقتضيات الدستور المغربي لسنة 2011 ولا سيما المادتين 19 و31؛
- توصية والي بنك المغرب رقم 1/W/2022 بتاريخ 19 ماي 2022 المتعلقة بمراعاة جانب النوع في مؤسسات الائتمان؛
- الهدف رقم 5 من أهداف التنمية المستدامة كما حددته الأمم المتحدة والمتعلق بالمساواة بين الجنسين؛
- الأدوات الدولية والإتفاقيات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين الموقعة من طرف المغرب.

2. الأهداف

تهدف هذه السياسة على الخصوص إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. على المستوى المؤسسي :

- تثمين المساواة بين الجنسين والوقاية من أي شكل من أشكال التمييز في حكمة البنك وفي الهياكل التنظيمية، وكذا طيلة المسار المهني للموظفين (التوظيف، والتكوين، وتدبير المسار المهني، والأجور، والسياسة الاجتماعية...)
- الحرص على مطابقة الصندوق مع إلتزامات المغرب في مجال المساواة بين الجنسين وكذلك المتطلبات التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالمساواة المهنية؛
- ترسيخ صورة الصندوق كبنك مسؤول، لاسيما تجاه الأطراف المشاركة الداخلية والخارجية (الزبناء، والشركاء، والموردين...).

2. على مستوى المشاريع المزمع تمويلها من طرف البنك :

- ووعيا منه بأهمية تثمين المساواة داخل محيطه، فإن الصندوق يجعل من النوع والحفاظ على تكافؤ الفرص من حيث الولوج وإستعمال التجهيزات والبنيات التحتية التي يمولها البنك، أحد مبادئ سياسته البيئية والاجتماعية. كما يحرص البنك، حسب إمكانياته وفي إطار إختصاصاته، على ما يلي:
- المساهمة في إحترام المساواة بين الجنسين، بأفضل قدراته، في إطار إختصاصاته، في مسلسلات الإفتتاح وقراراته التمويلية لمشاريع تنمية الجماعات الترابية، بناء على المبادئ وتدابير الحفاظ المنصوص عليها في سياسته البيئية والاجتماعية؛
- تثمين الإستثمارات المحلية التي تضمن المساواة في ولوج النساء والرجال إلى الخدمات والتجهيزات والبنيات التحتية الممولة من طرف الصندوق؛
- تجنب أو تقليل المخاطر الاجتماعية المتعلقة بالنوع في تنفيذ جميع مشاريع التنمية الممولة من طرف الصندوق؛
- إستبعاد تمويل أي مشروع له تداعيات سلبية أو من شأنه الحد من الولوج إلى الخدمات أو غيرها بسبب عناصر متعلقة بالنوع أو الفوارق العرقية وكذا الأشخاص في وضعية هشاشة.

III. نطاق التطبيق

يشمل تطبيق هذه السياسة جميع أنشطة الصندوق.

IV. مبادئ المساواة المهنية بين الجنسين

يهدف البنك إلى تعزيز التزامه بتحقيق المساواة المهنية بين المرأة والرجل من خلال اعتماد المبادئ التالية:

- إدماج التنوع بين الجنسين في إستراتيجية وثقافة البنك من خلال الدعوة إلى القيم المراعية للنوع من أجل إبراز أهميتها وتمكين المستخدمين من اعتمادها؛
- العمل من أجل المساواة بين المرأة والرجل طيلة المسار المهني؛
- العمل على تطوير الاختلاط في مهن البنك؛
- محاربة الصور النمطية التي تؤدي إلى عدم المساواة والسلوكيات المتحيزة؛
- تحسيس المسؤولين بأهمية الاختلاط داخل الفرق؛
- العمل على توظيف وتثمين مستخدمين متنوعين والإحتفاظ بهم؛
- إبراز المثالية في اتخاذ التدابير وفي السلوكيات والمواقف في مجال إحترام المساواة المهنية بين المرأة والرجل؛
- الحرص على الشفافية وإيصال المعلومات المتعلقة بوضعية المساواة المهنية بين المرأة والرجل داخل البنك؛
- تعزيز إدماج البعد النوعي والحفاظ على تكافؤ الفرص فيما يخص التلوج وإستعمال التجهيزات والبنىات التحتية الممولة.

V. المساواة بين الجنسين في صميم سياسة تدبير الموارد البشرية للصندوق

تستند مقتضيات النظام الداخلي للصندوق، وكذلك القرارات المنبثقة عنه، على مبادئ الحياد وعدم التمييز بين الجنسين. وفي هذا الصدد، يلتزم البنك بضمان المساواة بين المرأة والرجل، لا سيما من خلال تفعيل تدابير ملموسة على مستوى جميع مكونات تدبير الموارد البشرية، وبشكل أساسي:

- التوظيف؛
- الأجرة؛
- تدبير المسار المهني؛
- التكوين؛
- الحقوق والمزايا الإجتماعية.

التوظيف

ينص الإطار الذي ينظم التوظيف داخل الصندوق والذي صادق عليه مجلس الإدارة في 30 أكتوبر 2013، صراحة وبشكل لا لبس فيه على أن التوظيف في وظائف الصندوق يتم طبقاً لمعيار الإستحقاق بناءً على طلبات الترشيح غير التمييزية، وحسب المساطر المعمول بها. كما تكون مناصب المسؤولية موضوع طلبات ترشيح داخلية مسبقة، والتي تأخذ بعين الاعتبار معايير التكوين والخبرة والإستحقاق فقط.

سياسة الأجرة

تعتمد أجور مستخدمي البنك على نظام مزدوج يضع الوظيفة في صميم الأجر، مع اعتماد وزن وتصنيف الوظائف حسب المهام والمسؤوليات الموكلة.

تدبير المسار المهني

وضع البنك نظاماً للتقييم السنوي للنجاحات بناءً على مؤشرات مرجع الوظائف والكفاءات. ويضمن هذا النظام المساواة والشفافية والحياد برسم التقييمات السنوية. بالإضافة إلى ذلك، تجدر الإشارة إلى أن تدبير المسار المهني داخل الصندوق يعتمد بشكل أساسي على نتائج هذه التقييمات السنوية.

التكوين

طبقاً لمقتضيات نظامه الداخلي، يولي الصندوق عناية خاصة لتطوير التكوين المهني دون تمييز بين المرأة والرجل. ويستفيد مستخدمو الصندوق من التكوين نساء ورجالاً على حد سواء حسب المهن التي يشغلونها، ولا سيما فيما يتعلق بالمهام الموكلة إليهم، والكفاءات التي يجب أن يكتسبونها ومشروعهم المهني، وذلك دون قواعد أو معايير محددة مسبقاً قد تحد من الولوج إلى هذه التكوينات.

الحقوق والإمتيازات الإجتماعية

يستفيد جميع مستخدمي الصندوق، رجالاً ونساءً، من نفس الحقوق والإمتيازات الإجتماعية التي يمنحها البنك دون أي تمييز.

٧١. التتبع والتقييم

سيتم إجراء تتبع من أجل تقييم الجهود المبذولة فيما يتعلق بالتنوع بين الجنسين لقياس ومعالجة الفوارق، عند الإقتضاء.

٧٢. طرق نشر وتحيين سياسة النوع الخاصة بالصندوق

تمت المصادقة على هذه السياسة من طرف مجلس إدارة الصندوق خلال إجتماعه المنعقد بتاريخ 31 ماي 2023. وهي قابلة للتطور وتتم مراجعتها حسب تطور المقتضيات التشريعية و/أو التنظيمية بالإضافة إلى أفضل الممارسات في هذا المجال.

