

Síntesis de la edición 2023 del Informe sobre el Presupuesto basado en los resultados y teniendo en cuenta el aspecto Género

La edición 2023 del Informe sobre el presupuesto basado en los resultados que tiene en cuenta el aspecto género interviene en un contexto difícil que afecta de manera frontal a la situación económica de las mujeres, que siguen siendo con mucho el eslabón más vulnerable ante las situaciones de crisis (pérdida de empleos, disminución de los ingresos, precariedad de las condiciones de trabajo...), como lo demuestran las repercusiones socioeconómicas de la crisis sanitaria de la Covid-19.

Consciente de la importancia del papel de la mujer en la dinámica de desarrollo, Marruecos ha situado la cuestión de la igualdad de género en el centro de las prioridades de su nuevo modelo de desarrollo, convirtiéndolo en vector de eclosión de una sociedad abierta, cohesiva y solidaria, capaz de forjar un posicionamiento favorable en el tablero mundial. El Discurso de Su Majestad el Rey con motivo del 23º aniversario del Día del Trono, puso claramente de relieve la urgencia de actuar para reforzar aún más la participación de la mujer marroquí en el proceso de desarrollo en curso en nuestro país: «... Por eso Nos insistimos una vez más en la necesidad de que la mujer marroquí preste su plena colaboración en todos los ámbitos... ». Este objetivo requiere para su concreción la indización de las políticas públicas sobre los imperativos de la igualdad de género para maximizar el impacto de las opciones económicas y sociales sobre la situación de las mujeres. La Presupuestación Sensible al Género (BSG) se erige, a este respecto, en instrumento eficaz que permite velar escrupulosamente por la alineación de las políticas transversales y sectoriales con los objetivos de promoción de la igualdad de género.

Partiendo de este contexto, el Informe sobre el presupuesto basado en los resultados con perspectiva de género que acompaña al Proyecto de Ley de Presupuesto 2023, aborda en profundidad las repercusiones de los recientes acontecimientos en el contexto internacional sobre la situación económica y social de las mujeres, especialmente bajo el prisma de la crisis pandémica de la Covid-19. Además, el Informe examina los esfuerzos realizados por los departamentos ministeriales en materia de programación presupuestaria que integra la dimensión de género y los resultados que de ella se derivan sobre la valorización del papel de la mujer y la mejora de su contribución al desarrollo general de nuestro país.

I. Análisis de género de los efectos de la pandemia de la covid-19 en Marruecos mediante la herramienta estratégica desarrollada por ONU Mujeres y la OIT

En el contexto mundial de las consecuencias de la crisis de la pandemia de la Covid-19, que ha afectado de manera desproporcionada a mujeres y hombres, la integración de las cuestiones relativas a la igualdad de género en los programas nacionales de recuperación es necesaria para que la acción pública sea más eficaz, eficiente e integradora. A este respecto, se ha desarrollado una herramienta de apoyo político en el marco del Programa Conjunto de ONU Mujeres y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) titulada «Favorecer el Empleo Decente para las

Mujeres gracias a las Políticas Inclusivas y a las Inversiones en la Economía del Cuidado de los Demás» que cubre varios países, entre ellos Marruecos.

A nivel nacional, este programa se lleva a cabo en colaboración entre el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) y las representaciones en Marruecos de ONU Mujeres y la OIT, y tiene por objeto apoyar los esfuerzos realizados por nuestro país para fortalecer el empoderamiento económico de las mujeres mediante el acceso al empleo decente, en particular mediante la consolidación de la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas. Dicho esto, el programa también está en línea con las recomendaciones del Informe sobre el Nuevo Modelo de Desarrollo (NMD) que piden que la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento económico de las mujeres sea una prioridad nacional, con miras a convertirlo en un poderoso instrumento para consolidar los hitos de un desarrollo inclusivo del país.

Para lograrlo, esta herramienta estratégica¹ se articula en torno a dos ejes principales: un eje centrado en la identificación de los canales de transmisión de los efectos de la crisis de la Covid-19 sobre las desigualdades de género y otro eje que examina las medidas adoptadas para promover la igualdad de género.

Eje 1: Análisis de género de los efectos de la crisis covid-19 tres años después de su desencadenamiento: desigualdades de género preexistentes que pueden ampliarse

Los efectos de la crisis Covid-19 sobre las desigualdades de género, refiriéndose a esta herramienta estratégica, se han abordado identificando varios canales de transmisión, en particular los relacionados con el acceso de las mujeres y los hombres a la actividad, al empleo (formal e informal), la iniciativa empresarial y la protección social.

➤ Efectos de la crisis Covid-19 en la actividad, el empleo, el paro y los NEET

El advenimiento de la pandemia de la Covid-19 en 2020 y la adopción de medidas de distanciamiento social y de restricción de los desplazamientos condujeron a una desaceleración de la actividad productiva en 2020. Esta situación ha repercutido negativamente en la población activa, en la creación de empleo y en la calidad del empleo.

En términos de acceso a la actividad, la población activa de 15 años o más disminuyó, en el año 2020, en un 0,9% hasta situarse en 11,97 millones de personas. Esta disminución fue más pronunciada entre las mujeres que entre los hombres: 1,6 puntos y 0,6 puntos, respectivamente. Esta tendencia se tradujo en una disminución de la tasa de actividad que afectó más a las mujeres, pasando del 21,5% en 2019 al 19,9% en 2020. Para el año 2021, la tasa de actividad de las mujeres aumentó en 1 punto porcentual, situándose en el 20,9% en 2021, con un aumento más pronunciado en el medio rural en comparación con las ciudades (1,5 y 0,8 puntos respectivamente) contra un estancamiento de la tasa de actividad de los hombres tanto en el medio urbano como en el medio rural.

En términos de acceso al empleo, el año 2020 se caracterizó por la pérdida de casi 432.000 puestos de trabajo, lo que representa una disminución de la tasa de empleo de 2,2 puntos porcentuales (41,6% en 2019 frente al 39,4% en 2020). Por género, la tasa de empleo de las mujeres, que era muy inferior a la de los hombres incluso antes de la crisis, disminuyó al 16,7% en 2020, frente al 18,6% en 2019. Por su parte, la tasa de empleo de los hombres en 2020 (62,9%) disminuyó en 2,6 puntos en comparación con 2019 (65,5%). En 2021, la tasa de empleo de las mujeres aumentó ligeramente, a un ritmo interanual, en 0,7 puntos porcentuales, hasta alcanzar el 17,4%, un nivel aún más bajo que en 2019.

¹ https://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/WCMS_782861/lang--fr/index.htm

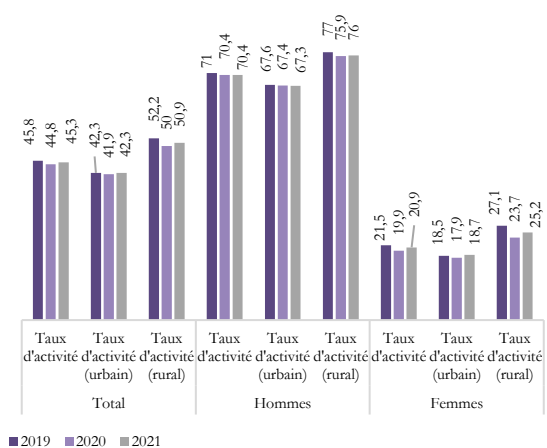


Gráfico 1: Evolución de la tasa de actividad (%) por género y medio en el período 2019-2021

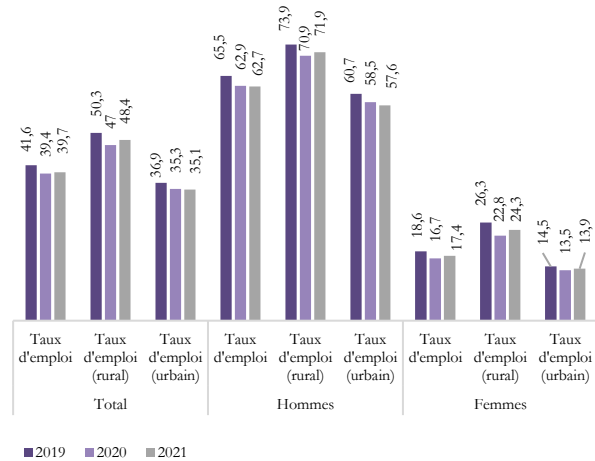


Gráfico 2: Evolución de la tasa de empleo (%) por género y lugar de residencia durante el período 2019-2021

➤ Efectos de la crisis Covid-19 en el empleo vulnerable y no remunerado

Debido a la reducción del volumen de horas trabajadas, la tasa de subempleo registró un aumento significativo en 2020 con respecto a 2019, pasando respectivamente del 9,2% al 10,7% a nivel nacional. El análisis de género de la evolución de esta tasa indica una progresión del subempleo para los hombres más que las mujeres, respectivamente, de 1,6 y 0,9 puntos para situarse en el 11,9 y el 6,4%, respectivamente. Al mismo tiempo, la proporción de mujeres económicamente activas subempleadas y no remuneradas registró un aumento significativo entre 2019 y 2020, de 2,2 puntos porcentuales, pasando del 10,2% al 12,4%, frente a una disminución significativa de la proporción de hombres por debajoempleo y no remunerado, que pasó del 15,8% en 2019 al 11,9% en 2020, lo que representa una disminución de 3,9 puntos porcentuales. Cabe señalar que el año 2021 marca el retorno del subempleo a niveles casi similares a los registrados en 2019 antes de la crisis de la Covid-19, situándose en el 10,5% para los hombres (frente al 10,3% en 2019) y en el 5,3% para las mujeres (frente al 5,5% en 2019).

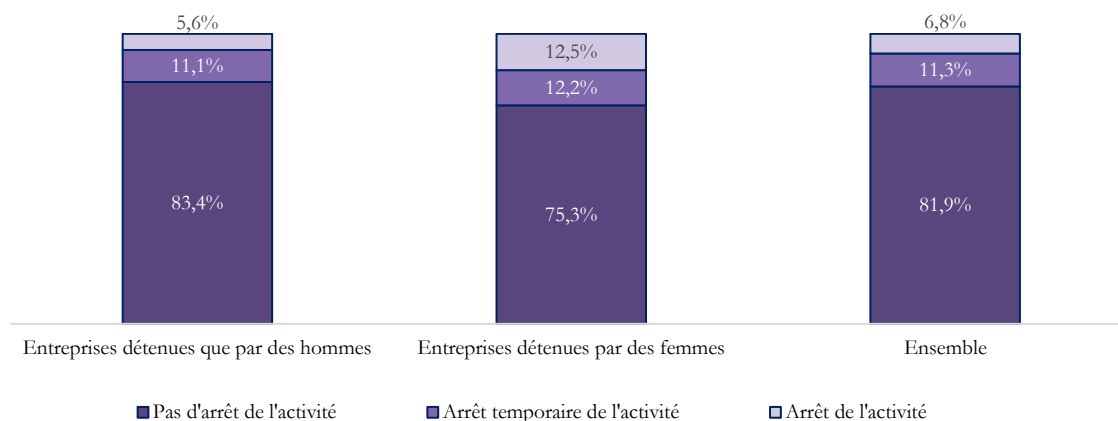
A pesar del descenso relativamente insignificante del subempleo de las mujeres en comparación con el de los hombres en 2020, es interesante señalar que los resultados de la encuesta HCP (2020) muestran que las mujeres se sintieron durante el período de confinamiento, Tres veces más sobrecargadas que los hombres por las tareas domésticas. Las conclusiones de la encuesta ponen de manifiesto las dificultades con que tropiezan las mujeres para conciliar con éxito las tareas domésticas con su actividad profesional, debido a la creciente carga de responsabilidades en el hogar, especialmente en los hogares con muchos niños.

➤ Efectos de la crisis Covid-19 en el empresariado femenino

El empresariado femenino sigue siendo débil en Marruecos, aunque constituye un instrumento de acción considerado crucial para reforzar el empoderamiento económico de las mujeres y garantizar su plena participación en la creación de la riqueza nacional. En efecto, según el Observatorio Marroquí de la Pequeña, Pequeña y Mediana Empresa (OMTPME), las mujeres representan, en 2019, no supera el nivel del 16,2% de los dirigentes de empresas de todas las categorías². Los efectos de la crisis de la pandemia de Covid-19 han puesto a prueba a las empresas de propiedad de mujeres, sobre todo en una situación caracterizada por el escaso acceso de las mujeres a la actividad empresarial. Por ejemplo, la proporción de empresas dirigidas por mujeres afectadas por la crisis

² El estudio realizado por la OMTPME en 2019 se basó en el censo de la casi exhaustividad de las empresas formales en Marruecos. Dicho estudio ha abarcado una base de datos exhaustiva que agrupa a 567.041 empresas personas jurídicas y personas físicas activas, integrando igualmente en ella a cerca de 49.160 autónomos activos.

se situó en torno al 12% del total de empresas que dejaron de funcionar, frente al 6% de empresas dirigidas por hombres³.



Fuente: Encuesta Empresarial, Banco Mundial, 2020

Gráfico 3: Caracterización de las empresas en paro debido a los efectos de la crisis de la Covid-19

En la misma línea, cerca del 91% de las empresas propiedad de mujeres registraron una disminución de sus ventas frente al 85% de las empresas propiedad de hombres. En cuanto al acceso a la financiación, el 70% de las empresas propiedad de mujeres declararon haber sufrido reducciones de liquidez o de flujos de tesorería frente a una parte del 72% de las empresas propiedad de hombres.

En cuanto a las relaciones con las instituciones financieras, alrededor del 29% de las empresas de propiedad de mujeres declararon haber sufrido retrasos en el pago de sus obligaciones con las instituciones financieras, frente al 16% de las empresas propiedad de hombres⁴.

➤ *Efectos de la crisis en el acceso a la protección social*

La crisis relacionada con la pandemia de la Covid-19 ha puesto de relieve las fragilidades del sistema de protección social⁵, en particular, en relación con el bajo nivel de protección ofrecido por los programas de apoyo a la cohesión social en favor de las poblaciones vulnerables, pero sobre todo debido al condicionamiento de la seguridad social por el acceso a un empleo asalariado formal cuando una gran parte de la población está inactiva, en paro o trabaja en el sector informal.

Según el informe de actividad de la Caja Nacional de Seguridad Social (CNSS) correspondiente al año 2020, la evolución mensual de la declaración de los asalariados registró una pérdida de más de un millón de asalariados declarados en abril de 2020 con respecto a febrero de 2020, y debido a la contención. Este informe destacó una de las consecuencias de la crisis vinculada a la pandemia de la Covid-19, en este caso, el aumento del número de asalariados afectados por la precariedad del empleo, que es más acentuada entre las mujeres. Con este fin, el número de asalariados declarados a la CNSS en promedio mensual alcanzó 2,34 millones en 2020 (de los cuales las mujeres solo representan el 23%) contra 2,5 millones en 2019, lo que representa una disminución del 7%. Paralelamente, la evolución de la masa salarial global declarada a la CNSS indica una disminución

³ Los resultados resaltados por este análisis provienen de la explotación de los datos individuales de la encuesta realizada por el Banco Mundial entre julio y agosto de 2020 entre 1.096 empresas privadas en Marruecos y que cubrió varias dimensiones relacionadas, en particular, el volumen de negocios, las ventas y el grado de mantenimiento de la actividad (cese temporal o definitivo de la actividad).

⁴ ídem.

⁵ Globalmente, los principales dispositivos de protección social aplicados en Marruecos abarcan un dispositivo contributivo que tiene por objeto la concesión de subsidios familiares a los funcionarios del sector público y a los asalariados del sector privado y otro dispositivo basado en la concesión asistencia financiera en el marco de los programas de apoyo a la cohesión social en favor de las poblaciones vulnerables (DAAM, TAYSSIR, Fondo de Autoayuda Familiar...).

del 4,3% entre 2019 y 2020. Además, el salario mensual medio declarado a la CNSS en 2020 ascendió a 5.152 dirhams (frente a 5.255 dirhams en 2019), es decir, 4.737 para las mujeres asalariadas y 5.349 para los hombres asalariados, lo que significa que las mujeres percibieron en 2020 un salario medio inferior de 11,3494% para los hombres. A este respecto, cabe señalar que el 57% de las mujeres asalariadas recibieron salarios inferiores al salario mínimo garantizado, frente al 50% de los hombres asalariados en el año 2020.

En cuanto a la cobertura de salud, el análisis de género de los indicadores de calidad de trabajo muestra niveles todavía bajos en términos de acceso de las mujeres ocupadas a la cobertura médica. Sin embargo, es importante señalar que, en vista de los esfuerzos realizados por nuestro país desde el estallido de la crisis Covid-19 para ampliar la cobertura médica de acuerdo con las Orientaciones Reales, La participación de las mujeres activas en el mercado laboral que no acceden a la cobertura médica sigue disminuyendo, aunque se mantiene en un nivel aún alto (del 74,4% en 2019 al 72% en 2020 y al 71% en 2021).⁶

Del mismo modo, la proporción de mujeres asalariadas que no tienen cobertura médica sigue disminuyendo, pasando del 45,5% en 2019 al 43% en 2020 y al 41% en 2021. Cabe señalar también que, en relación con las medidas adoptadas en el marco del Comité de Vigilancia Económica, el número de afiliados a la CNSS beneficiarios del Seguro Médico Obligatorio (AMO-CNSS) registró un aumento del 5,3%, pasando de 7,48 millones de beneficiarios en 2019 a 7,88 millones de beneficiarios en 2020. Las mujeres representan el 60% de los beneficiarios activos, frente al 59% en 2019.

Por lo que se refiere al acceso a la indemnización por desempleo, el año 2020 se caracterizó por un fuerte recurso a este dispositivo cuyos beneficiarios pasaron de 15.271 personas en 2019 a 23.043 personas en 2020, lo que representa un aumento del 50,9%. La proporción de mujeres en el total de beneficiarios de esta prestación durante el año 2020 no superó el 27%.

Eje 2: Análisis desde el punto de vista del género de los esfuerzos realizados y en perspectiva para contrarrestar los efectos de la crisis y promover la igualdad de género en Marruecos

La crisis de la Covid-19, a pesar de sus repercusiones y de los desafíos que implica, es también portadora de oportunidades, como lo demuestra el astillero Royal, lanzado en 2020 y operativo a partir de abril de 2021, para la generalización de la protección social y cuyas repercusiones comienzan a manifestarse, confirmadas por el aumento progresivo de la parte de las mujeres que se benefician de los dispositivos de seguro y de protección sociales. A este respecto, el Discurso Real con ocasión del 23º aniversario de la Fiesta del Trono, en el que se pide la plena participación de las mujeres en todos los ámbitos, es la prueba definitiva de la urgencia de una implicación común de todas las fuerzas vivas del país en favor de la efectividad de la igualdad entre mujeres y hombres. Cabe recordar, en este sentido, que las recomendaciones del informe sobre el Nuevo Modelo de Desarrollo (NMD) que se ajustan a las Altas Orientaciones Reales, Subrayan el carácter estratégico y urgente de la aceleración de la reducción de las desigualdades entre mujeres y hombres; el llamamiento para que la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres se conviertan en los ejes prioritarios de la NMD con vistas a completar la construcción de los hitos de un desarrollo inclusivo.

Para ello, los departamentos ministeriales han incluido varias acciones en sus ejercicios de programación y presupuestación para promover la igualdad de género en materia de acceso a la actividad, al empleo digno y a la protección social, según las Altas Orientaciones Reales.

➤ *Aumento del acceso de la mujer a la actividad, el empleo y la capacidad empresarial*

⁶ El CVE fue creado en marzo de 2020, de acuerdo con las Altas Orientaciones Reales para hacer frente a la crisis Covid-19. Este comité, dirigido por el Ministerio de Economía y Finanzas, ha implicado a los sectores público y privado y ha garantizado, desde su creación, el seguimiento diario de la situación socio-; económica nacional para proponer y concebir las acciones a desplegar para contrarrestar los efectos de dicha crisis.

El Ministerio de Solidaridad, Integración Social y Familia ha desarrollado, en el marco de su asociación con ONU Mujeres y con la participación de todos los departamentos ministeriales, el «Programa Nacional Integrado de Empoderamiento Económico de las Mujeres y las Niñas (PNIAEF) para 2030», bautizado «Marruecos-Attamkine»⁷. Este programa tiene como objetivo promover el marco institucional que rige el empoderamiento económico de las mujeres, a través de tres ejes estratégicos relativos al acceso a las oportunidades económicas; la educación y la capacitación y el acceso a un entorno propicio y sostenible para el empoderamiento económico de las mujeres que proteja y mejore sus derechos.

Asimismo, el Ministerio de Inclusión Económica, Pequeña Empresa, Empleo y Competencias ha puesto en marcha en colaboración con y la cooperación belga el proyecto «Min Ajliki». El proyecto tiene por objeto aumentar las oportunidades de empleo de las mujeres y su empoderamiento económico. Este proyecto ha permitido el acompañamiento de 437 empresas creadas por las mujeres en 2020 y cerca de 500 en 2021 y aspira al acompañamiento de hasta 600 empresas creadas por las mujeres para 2024.

Además, los poderes públicos se comprometieron en el marco del programa gubernamental 2021-2026 a promover el acceso al empleo y a la iniciativa empresarial teniendo en cuenta la dimensión de género, a través de varios programas, en este caso INTELAKA, FORSA, AWRACH, TAEHIL, IDMAJ.... A estos programas transversales se suman varias acciones sectoriales destinadas a la promoción del empleo de las mujeres y su acceso a la iniciativa empresarial y a las actividades generadoras de ingresos (agricultura, pesca, industria, comercio, artesanía, economía social y solidaria...).

➤ **Mejora del acceso de la mujer a la protección social**

La crisis de Covid-19 y sus repercusiones en las mujeres y los hombres más vulnerables han hecho imperativa la cuestión de la generalización de la protección social. En este contexto, Su Majestad Mohammed VI puso en marcha en 2020 un importante proyecto para ampliar la protección social de toda la población del país. La puesta en marcha de esta inmensa obra se encuadró en la Ley Marco n° 09-21 relativa a la protección social, promulgada en 2021 y cuyos ejes se articulan de la siguiente manera:

- La generalización de la cobertura médica obligatoria, que permitirá a otros 22 millones de beneficiarios acceder al seguro médico básico que cubre los gastos de atención, medicamentos, hospitalización y tratamiento;
- La generalización de los subsidios familiares que beneficiarán a casi 7 millones de niños en edad escolar;
- La ampliación de la base de afiliados al régimen de pensiones, incorporando en él a unos 5 millones de personas entre la población activa que no tiene derecho a una pensión;
- La generalización de la Indemnización por Pérdida de Empleo en beneficio de toda persona que tenga un empleo regular.

El despliegue progresivo de esta reforma está programado para un período de cinco años, procediendo a la generalización de la AMO para el período 2021-2022, de los subsidios familiares entre 2023 y 2024 y de la jubilación y de la indemnización por pérdida de empleo para 2025.

Esta reforma movilizará una dotación anual de 51.000 millones de dirhams a partir de 2025, repartida entre la generalización del AMO (14.000 millones de dirhams), la generalización de los subsidios familiares (19.000 millones de dirhams) la ampliación de los beneficiarios de los regímenes de jubilación (17.000 millones de dirhams) y la generalización del acceso a la indemnización por desempleo (1.000 millones de dirhams). Este importe se financiará, hasta el 50%, según un mecanismo de contribución basado principalmente en las cotizaciones de los trabajadores por cuenta propia, y también a través de la Contribución Profesional Única (CPU) prevista por la Ley de Finanzas del año 2021, y mediante pagos directos. El 50% restante se financiará a través del

⁷ El programa fue aprobado por el Consejo de Gobierno el 9 de septiembre de 2020.

presupuesto del Estado, en el marco de la cobertura solidaria, con el objetivo de garantizar el acceso a la cobertura social para las personas que no tengan capacidad contributiva.

En el mismo marco, las poblaciones beneficiarias del RAMED, en las que las mujeres están muy afectadas, deberían pasar al régimen AMO a finales del año 2022, lo que debería llevar el número de beneficiarios de la AMO y con derecho a ello a unos 32 millones de personas.

II. Hacia un anclaje exitoso de la dimensión de género en la acción pública: aplicación y apropiación del enfoque de rendimiento sensible al género por los departamentos ministeriales

La concretización de las Orientaciones Reales en términos de participación de las mujeres en todos los ámbitos y de consolidación de la efectividad de la igualdad de género en nuestro país aboga por el refuerzo de la sistematización de la integración de la dimensión de género en las políticas públicas. A este respecto, el siguiente cuadro pone de relieve los esfuerzos realizados por los departamentos ministeriales para tener en cuenta la dimensión de género en sus ejercicios de programación y de seguimiento/evaluación, y de conformidad con las disposiciones de la LOF en materia de aplicación de un enfoque de rendimiento sensible al género.

Estado de avance de la aplicación del enfoque de resultados sensible al género por parte de los Departamentos ministeriales, de conformidad con las disposiciones de la LOF

-Octubre 2022-

Departamento	Análisis sectorial de género	Cadenas de resultados sensibles al género			
		Programas sensibles al género	Objetivos sensibles al género	Número de indicadores de género que acompañan al objetivo	Número de subindicadores sensibles al género
Delegación Interministerial de Derechos Humanos (DIDH)	El Departamento aún no dispone de análisis de género	derechos humanos	Acompañar a los actores públicos en la aplicación de las recomendaciones de los instrumentos de derechos humanos de las Naciones Unidas	1	-
Ministerio de Justicia (MJ)	El MJ dispone de un análisis de género realizado en 2019 en el marco de la aplicación del Programa Gubernamental para la Igualdad «PGE II» con el apoyo de la Unión Europea	Apoyo y pilotaje	Desarrollo de capacidades y apoyo a la igualdad de género	4	4
		Desempeño de la administración judicial	Aumento de la ejecución de sentencias civiles	-	1
			Facilitar el acceso al derecho y a la justicia	-	2
		Modernización del sistema judicial y jurídico	Reforzar la desmaterialización de los procedimientos en los tribunales	1	-
Delegación General a la Administración Penitenciaria y a la Reinserción	Se realizó un análisis de género en 2017-2018 en el marco de una asociación entre la Delegación y el PNUD	Política penitenciaria de rehabilitación de reclusos	Mejora de las condiciones de detención	2	4
			Promoción de programas de preparación para la reintegración	4	8
			Fomento de la capacidad de la administración	1	2
			Integración de la perspectiva de género y la dimensión medioambiental	1	-
Ministerio de Habúes y Asuntos Islámicos	El Ministerio todavía no dispone de un análisis sectorial de género relacionado con sus ámbitos de acción	responsabilidades religiosas	Mejora de la situación sanitaria de los asistentes religiosos y de sus derechohabientes	1	-
	El MSISF, en el marco de la concepción del Plan Gubernamental para la Igualdad (PGE) en su primera versión para el período 2012-2016 y su	Pilotaje y soporte	Institucionalizar una administración pública equitativa basada en un sistema de competencias	1	1

Ministerio de Solidaridad, Integración Social y Familia	segunda para el período 2017-2021, elaboró un diagnóstico de género seguido de un análisis de género sectorial acompañado de su Plan de Acción a Mediano Plazo (PASMT).				
		Integración de la sensibilidad de género en la promoción de los derechos de la mujer	Diseñar y dirigir la aplicación del plan gubernamental para la igualdad	4	-
			Fortalecimiento del empoderamiento económico de las mujeres y las niñas	2	-
		Desarrollo social, promoción de los derechos de las personas con discapacidad y protección de la familia, la infancia y las personas de edad	Aumentar la participación de las asociaciones, incluidas las asociaciones de mujeres, en la aplicación de las políticas públicas dirigidas por el Ministerio y en la selección de mujeres y niñas	-	4
			Concebir, coordinar y aplicar políticas públicas eficaces en los ámbitos de la protección de la infancia teniendo en cuenta la dimensión de género	2	-
			Proteger y promover la familia y las personas de edad	2	-
Ministerio de Economía y Finanzas (MEF)	El año 2022 se caracteriza por el lanzamiento de la elaboración del análisis de género relativo al MEF, en colaboración con el Centro de Excelencia para la OSG (CE-BSG).	Soporte y Pilotaje	Institucionalizar una administración pública equitativa basada en un sistema de competencias	1	1
		Políticas Económicas y Estrategias de Finanzas Públicas	Integrar la sensibilidad de género en el proceso presupuestario de los departamentos ministeriales	1	-
			Mejorar el análisis del medio ambiente y el desarrollo sostenible	1	-
			Introducir el enfoque de género en el nombramiento de los representantes del Estado en los órganos de gobernanza de las HAP	1	-
Departamento de Reforma de la Administración	En 2019, la DRA realizó un análisis de género en colaboración con la UE, en apoyo de la aplicación del PGE II.	Reforma de la administración y mejora de los servicios públicos	Institucionalizar una administración pública equitativa basada en un sistema de competencias	1	1
			Mejorar, ampliar y diversificar los servicios públicos	1	1
			Fortalecimiento de la integridad y la transparencia	-	1
			Institucionalizar una administración pública equitativa basada en un sistema de competencias a nivel ministerial	-	1

Departamento de Comunicación (DC)	El DC dispone de un análisis de género realizado en el marco del programa de apoyo de la Unión Europea para la aplicación del PGE II. Además, desde 2019, el DC ha elaborado una guía para luchar contra los estereotipos sexistas en los medios de comunicación en Marruecos	Comunicación, desarrollo de los medios de comunicación y relaciones públicas	Mejorar la imagen de la mujer en los medios de comunicación y luchar contra los estereotipos de género en los medios de comunicación nacionales	1	-	
			Desarrollar las competencias del personal y optimizar la eficiencia de la gestión de los recursos humanos	-	1	
Alto Comisionado de Planificación (HCP)	El HCP aún no dispone de un análisis de género específico de sus estructuras, oficios y campos de acción. Sin embargo, el HCP es la principal estructura nacional encargada de la recopilación de datos, incluidos los datos sensibles al género, necesarios para el establecimiento, seguimiento y evaluación de las políticas públicas.	Piloteo y apoyo	Institucionalizar una administración pública equitativa basada en un sistema de competencias	2	-	
			Capacitación de personal directivo en estadística, economía aplicada y ciencias de la información	Satisfacer la creciente demanda de estadísticas, economía aplicada y ciencias de la información	1	2
				Mejorar la calidad de las prestaciones sociales ofrecidas a los estudiantes del INSEA	1	-
Consejo Económico, Social y Medioambiental (CESE)	El CESE no dispone de un análisis de género propio de su estructura y de sus ámbitos de acción. No obstante, las autorremisiones, los dictámenes y los informes que emanan de esta estructura tratan de manera sistemática las cuestiones vinculadas a la promoción de la igualdad de género.	Contribución a la mejora de las políticas públicas y a la promoción de la democracia participativa	Mejorar la calidad de las producciones del CESE y reforzar la aplicabilidad de sus recomendaciones	1	-	
Departamento encargado de la Transición Energética	El Departamento encargado de la Transición Energética dispone, desde 2019, de un análisis de género realizado en el marco de un apoyo del Centro de Excelencia para la BSG (CE-BSG) en asociación con la AFD.	SopORTE y pilotaje	Institucionalizar una administración pública igualitaria basada en un sistema de competencias	2	1	
Departamento de Desarrollo Sostenible	El Departamento cuenta con un diagnóstico de género realizado en colaboración con ONU Mujeres que ha servido de base para la elaboración de la Estrategia de Institucionalización de la Igualdad de Género (SIEG) en el sector del medio ambiente.	Piloteo y SopORTE	Institucionalizar una administración pública equitativa basada en un sistema de competencias	1	1	
Departamento de Hábitat y Política Municipal (DHPV)	Además del análisis de género ya realizado en 2019 sobre las dimensiones relacionadas con el hábitat y la política de la ciudad, el DHPV lanzó, en 2022, la elaboración de un nuevo análisis de género en colaboración con el CE-BSG, ONU Mujeres y la UE.	Apoyo y pilotaje	Reforzar y desarrollar las competencias de los Recursos Humanos	1	-	

Departamento de Agua (DE)	El DE dispone, hasta la fecha, de dos análisis de género. Se trata del análisis realizado para la elaboración de la Estrategia de Institucionalización de la Integración de la Igualdad de Género en el Sector del Agua (SIIGSE) y la realizada, en 2019, en asociación con el CE-BSG y apoyada por la AFD.	agua	Combatir la contaminación y contribuir a reducir los riesgos relacionados con el agua	-	1
Ministerio de Salud y Bienestar Social (MSPS)	El MSPS dispone de un análisis de género realizado, entre 2019 y 2020, en el marco del programa de apoyo a la BSG llevado a cabo por el CE-BSG en colaboración con la AFD.	Recursos humanos y fomento de la capacidad del sistema de salud	Optimizar la gestión de los centros de salud y su dotación de recursos humanos cualificados y motivados para una mejor oferta de atención	-	2
			Generalizar la atención a los pacientes mediante el aumento de la capacidad de formación básica y continua	-	4
			Mejorar las condiciones de trabajo de los profesionales sanitarios teniendo en cuenta la dimensión de género y reforzar las acciones sociales	1	-
		Planificación, programación, coordinación y apoyo de las misiones del sistema de salud	Generalizar la protección social	-	4
			Apoyo a la contratación y acompañamiento de la aplicación de las disposiciones de la regionalización avanzada	1	-
		Salud reproductiva, de la madre, del niño, del joven y de las poblaciones con necesidades especiales	Mejorar la salud reproductiva y materna	3	-
			Garantizar el acceso a las prestaciones sanitarias para las poblaciones con necesidades específicas, en particular las personas con discapacidad, las personas de edad y las mujeres y los niños víctimas de violencia	1	-
		Vigilancia epidemiológica, vigilancia y seguridad sanitarias, prevención y control de enfermedades	Mejorar el acceso equitativo de la población, mujeres/niñas y niños de todas las categorías, a los servicios de prevención y control de las enfermedades transmisibles	-	6
			Fortalecer la prevención y el tratamiento de las enfermedades no transmisibles entre las mujeres/los hombres	1	8

		Acciones y prestaciones de atención primaria, prehospitolaria y hospitalaria	Mejorar el acceso y la atención hospitalaria	1	2
Departamento de Educación Nacional	El Departamento dispone de un análisis de género realizado, en 2019, en el marco del programa de la Unión Europea de apoyo a la aplicación del PGE II, en asociación con Expertise France y la AFD.	Gobernanza del sistema y movilización de los interesados	Institucionalizar el enfoque de género en el sistema educativo	2	-
		Equidad e igualdad de oportunidades y obligación de asistir a la escuela	Acelerar la ampliación de la enseñanza preescolar a los niños de 4 a 5 años	-	2
			Escolarizar a todos los alumnos de una generación hasta el final de la escuela primaria y conducirlos al dominio de las competencias	-	7
			Aumentar al máximo el número de alumnos en el colegio según los niveles de competencia esperados	-	7
		Formación profesional y postsecundaria para la promoción del individuo y la sociedad	Llevar al máximo a los jóvenes a los niveles de competencia esperados al final de la formación inicial y a la obtención de los diplomas correspondientes	-	15
Ministerio de Educación Superior, Investigación Científica e Innovación (MESRSI)	El MESRSI no dispone aún de análisis de género, pero el Ministerio prevé su realización habida cuenta de su importancia para la definición de un plan de acción que pueda reforzar aún más la consideración de la igualdad de género en el sector de la enseñanza superior.	educación superior	Respuesta a la creciente demanda de educación superior	-	2
			Mejorar el rendimiento interno del sistema de enseñanza superior	2	4
Departamento de Formación Profesional (DFP)	El DFP dispone de varios análisis y diagnósticos de género, en este caso un análisis institucional del sistema de formación profesional en materia de género e inclusión social realizado en colaboración con la Millenium challenge corporation (MCC) en 2017, autodiagnósticos de género destinados a los centros de formación profesional y otro análisis de género realizado, en 2019, en colaboración con el CE-BSG y la AFD.	Dirección y dirección del sistema de formación profesional	Garantizar el acercamiento entre la necesidad de competencias y la oferta de formación teniendo en cuenta el aspecto de género	-	4
			Ampliar el acceso al sector para las personas con necesidades especiales, teniendo en cuenta las necesidades específicas de mujeres y hombres	-	4
			Mejorar la calidad de la formación y el rendimiento de los operadores teniendo en cuenta la dimensión de género	-	1
		Gobernanza del sistema de formación profesional y movilización de agentes y asociados	Garantizar la igualdad profesional en el Departamento de Formación Profesional	1	-
Departamento de la Juventud	En el marco de su asociación con el CE-BSG, el Departamento de la Juventud realizó en 2019 un análisis de género con el apoyo de la AFD y el	Dirección y gobernanza	Institucionalizar una administración pública equitativa basada en un sistema de competencias	-	2

	apoyo técnico de la Expertise France.	Juventud, infancia y mujeres	Fortalecer el liderazgo de los jóvenes y los niños, promover el tejido asociativo y el empoderamiento de la mujer	2	10
			Mejorar la cualificación profesional de las mujeres y las niñas	2	-
			Mejorar las instalaciones e infraestructuras teniendo en cuenta las necesidades específicas de las niñas y los niños	1	-
Ministerio de Inclusión Económica de la Pequeña Empresa de Empleo y Competencias (MIEPEEC)	El MIEPEEC realizó en 2019 un análisis sectorial de género en el marco del programa de asociación con el CE-BSG y la AFD para el fortalecimiento de la BSG en Marruecos. A tener en cuenta, también, que el MIEPEEC ha firmado un memorando de entendimiento con ONU Mujeres y la OIT que tiene por objeto reforzar las capacidades del Ministerio para la utilización de estadísticas sensibles al género, análisis de género y resultados de estudios sobre la situación de la mujer en el mercado de trabajo para diseñar acciones pertinentes que promuevan el acceso de las mujeres al mercado laboral y el respeto de sus derechos.	Pilotaje y apoyo	Institucionalizar una administración pública equitativa basada en un sistema de competencias	-	1
			Apoyar y acompañar los programas del Ministerio y promover la proyección de Marruecos a nivel internacional y continental	-	3
		Inclusión Economía, empleo y observación del mercado laboral	Promover el empleo productivo para todos, incluidas las mujeres y los jóvenes	-	-
			Promover el espíritu empresarial y apoyar la creación de empresas muy pequeñas	1	-
			Desarrollar un sistema integrado de observación del mercado laboral	-	1
		trabajo	Reforzar la legislación laboral y promover la igualdad profesional y los derechos fundamentales de categorías específicas	2	1
Departamento de Agricultura (DA)	El análisis de género del sector agrícola se llevó a cabo en 2019 en colaboración con el CE-BSG y la AFD. Por otra parte, se está elaborando un proyecto de cooperación con el Banco Europeo de Reconstrucción y Desarrollo (BERD) para reforzar las capacidades del DA para reforzar la integración de la dimensión de género en su nueva estrategia «Generación Verde».	Desarrollo de los sectores de producción	Mejorar la tasa de supervisión de los agricultores y reforzar la integración de género	1	2
		Educación, Formación e Investigación	Mejorar la calidad de la enseñanza técnica y la formación profesional agrícola	1	2
			Integración de la perspectiva de género en los programas de desarrollo agrícola	1	2
		Soporte y servicios versátiles	Institucionalizar una administración pública equitativa basada en un sistema de competencias	1	-
	Además del análisis de género del sector pesquero realizado en 2019, el DPM emprendió en 2021 un	Cualificación, promoción socioprofesional y seguridad de la gente	Poner a disposición del sector pesquero personal cualificado	3	4

Departamento de Pesca Marítima (DPM)	proyecto para evaluar la integración de un enfoque sensible al género en el sector de la pesca artesanal, en el marco del acuerdo de cooperación técnica entre el DPM y la FAO con la participación de la Confederación Nacional de la Pesca Artesanal en Marruecos (CNPAM). Además, se ha realizado un estudio analítico sobre la situación socioeconómica de las mujeres pesqueras en el marco del proyecto de «Apoyo a las mujeres pescadores a pie para un acceso sostenible a los recursos pesqueros en las zonas más vulnerables de Marruecos (marzo de 2021-marzo de 2022)», en colaboración con ONU Mujeres y con el apoyo financiero del Gobierno de Japón	de mar	teniendo en cuenta el enfoque de género		
			Promover acciones socioeconómicas en favor de los profesionales del sector teniendo en cuenta el enfoque de género	2	4
		Dirección y gobernanza	Institucionalizar una administración pública equitativa basada en un sistema de competencias	1	2
			Institucionalizar la integración de la perspectiva de género en el departamento de pesca	1	-
Ministerio de Industria y Comercio (MIC)	El MIC, desde 2019, de un análisis sectorial de género realizado en el marco del programa de apoyo de la UE para la aplicación del PGE II	Soporte y pilotaje	Mejorar las competencias y optimizar los recursos	-	1
Departamento de Artesanía y Economía Social y Solidaria (DAES)	El DAES no dispone aún de un análisis de género en sus perímetros de acción	artesanía	Promover la calidad y la innovación y reforzar la promoción de los productos artesanales	-	1
			Mejorar los medios de producción y acompañar a los agentes del sector	-	2
			Formación y fomento de la capacidad de los agentes del sector	-	1
		Economía Social	Fortalecer y armonizar una economía social y solidaria eficaz	-	1