

المناصفة في المغرب، التحديات والآفاق

Equality in Morocco, challenges and prospects

الدكتورة هنية ناجيم كلية الحقوق بطنجة، جامعة عبد المالك السعدي المغرب

Available online at <https://www.maspolitiques.com/ojs/index.php/ajps/article/view/91>

Summary:

Equality is a mechanism for creating conditions for equal development between the sexes. The demand for parity first appeared in France in 1990, through the demands of feminist movements to approve political parity, followed by 9 years after the adoption of parity through two laws of 1999 and 2000, where the type with parity became the sure and persistent element of political awareness [2].

Equity [3], presented as the recognition of socially constructed inequality, forms the basis of policies to combat discrimination between men and women. Equality can be defined as equal representation of women and men - at the quantitative level - in all areas and in access to decision-making bodies in the public, professional and political sector. The reason for its existence is evident in the necessity of resorting to binding legal, organizational and institutional measures to confront this discrimination. Preferential / positive and voluntary measures are those aimed at correcting the effects of discrimination that has occurred in the past and / or the present and for which a woman is the presumed victim. In other words, it can be said that parity is a mechanism for the effective implementation of formal equality, without which it will remain abstract.

Key words: man, woman, share, will, quantity

ملخص:

تعتبر المناصفة آلية لتهيئ ظروف التنمية المتساوية بين الجنسين. ولقد ظهرت المطالبة بالمناصفة لأول مرة بفرنسا سنة 1990، عبر مطالب الحركات النسوية لإقرار المناصفة السياسية، حيث تبعتها بعد 9 سنوات تبني المناصفة عبر قانونين لسنة 1999 وسنة 2000، حيث أضحت النوع مع المناصفة العنصر المؤكد والمداوم للوعي السياسي [2].

وتشكل المناصفة [3] التي تقدم على أنها الاعتراف باللامساواة المبنية اجتماعيا، أساس السياسات الرامية إلى مكافحة التمييز بين الرجل والمرأة. ويمكن تعريف المناصفة على أنها التمثيل المتساوي للنساء والرجال -على المستوى الكمي- في جميع المجالات وفي الولوج إلى هيئات صنع القرار في القطاع العمومي والمهني والسياسي. وتتجلى علة وجودها في ضرورة اللجوء إلى تدابير قانونية وتنظيمية ومؤسسية ملزمة لمواجهة هذا التمييز. ذلك أن التدابير التفضيلية/الإيجابية والإرادية هي تلك التي ترمي إلى تصحيح آثار التمييز الذي حدث بالماضي و/أو الحاضر والذي تكون المرأة ضحيته المفترضة. بمعنى آخر يمكن القول بأن المناصفة هي بمثابة آلية للإعمال الفعلي للمساواة الرسمية، والتي بدونها ستبقى مجردة.

الكلمات المفتاحية: رجل، امرأة، مناصرة، ارادة، كمية

تعتبر المناصفة آلية لتهيئ ظروف التنمية المتساوية بين الجنسين. ولقد ظهرت المطالبة بالمناصفة لأول مرة بفرنسا سنة 1990، عبر مطالب الحركات النسوية لإقرار المناصفة السياسية، حيث تبعتها بعد 9 سنوات تبني المناصفة عبر قانونين لسنة 1999 وسنة 2000، حيث أضى النوع مع المناصفة العنصر المؤكد والمداوم للوعي السياسي[2].

وتشكل المناصفة[3] التي تقدم على أنها الاعتراف باللامساواة المبنية اجتماعيا، أساس السياسات الرامية إلى مكافحة التمييز بين الرجل والمرأة. ويمكن تعريف المناصفة على أنها التمثيل المتساوي للنساء والرجال -على المستوى الكمي- في جميع المجالات وفي الولوج إلى هيئات صنع القرار في القطاع العمومي والمهني والسياسي. وتتجلى علة وجودها في ضرورة اللجوء إلى تدابير قانونية وتنظيمية ومؤسسية ملزمة لمواجهة هذا التمييز. ذلك أن التدابير التفضيلية/ الإيجابية والإرادية هي تلك التي ترمي إلى تصحيح آثار التمييز الذي حدث بالماضي و/أو الحاضر والذي تكون المرأة ضحيته المفترضة. بمعنى آخر يمكن القول بأن المناصفة هي بمثابة آلية للإعمال الفعلي للمساواة الرسمية، والتي بدونها ستبقى مجردة. والمناصفة لا تهدف فقط القضاء على عدم المساواة التمثيلية والتمييزية ضد المرأة مقارنة مع الرجل، وإنما تهدف إلى الدفاع عن مصالح المرأة[4].

والإنصاف[5]، عبارة عن مفهوم متصل بتوزيع العدالة، وإنصاف النوع يتم من خلال تعديل الظروف الاجتماعية والتغلب عليها للسماح بالحصول العادل على الموارد والتحكم بها لكل من الرجال والنساء؛ مثلا قد لا يوجد تحيز واضح ضد المرأة في سياسات التوظيف لدى الحكومة، لكن الأنماط الاجتماعية حول دور الرجل والمرأة يمكن أن تؤدي إلى تفضيل الذكور على الإناث في قبول طلبات التوظيف، حيث تقوم الحاجة إلى القوة الجسدية. وعندما نتكلم عن الإنصاف نعني إعطاء فرص متساوية للذكور والإناث. ويعتبر الإنصاف وسيلة لتحقيق المساواة.

ولا يمكن الحديث عن الإنصاف دونما تفعيل مسبق للمناصفة، إذ كيف يمكن أن نحقق إنصافا بين النساء والرجال في جميع المجالات دونما إعطاء فرصة للنساء، عبر آلية المناصفة، لإثبات ما هن قدرات على تحقيقه؟ لذلك، نعتبر أن المناصفة آلية مهمة قبلية على الإنصاف، وهي ما ستحققه. وبالتنصيص على الأعمال الفعلي للحقوق وللمناصفة، فإن الدستور المغربي يستجيب لمقتضيات اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة CEDAW، ولا سيما المادة الرابعة منها، التي تنص على

أن اتخاذ تدابير خاصة ومؤقتة تستهدف التعجيل بالمساواة الفعلية بين الرجال والنساء، لا يعتبر تمييزاً بالمعنى الذي تأخذ به المادة الأولى من هذه الاتفاقية.

أولاً: مداخل المناصفة

لا تعتبر المناصفة هدفاً بحد ذاته، وإنما آلية للوصول إلى مساواة عادلة بين كلا الجنسين داخل المجتمع. وللوصول إلى المناصفة هناك أربع مداخل يجب تحقيقها:

1: محاربة العنف المبني على النوع الاجتماعي:

يعتبر العنف ضد المرأة نتيجة " لعلاقات قوى غير متكافئة بين الرجل والمرأة عبر التاريخ، أدت إلى هيمنة الرجل على المرأة وممارسته التمييز ضدها والحيلولة دون نهوضها الكامل، زد على ذلك أن العنف ضد المرأة هو من الآليات الاجتماعية الحاسمة التي تفرض بها على المرأة وضعية التبعية للرجل" [6].

ولقد تعرضت النساء بالمغرب لشتى أنواع العنف، منها العنف السياسي خلال سنوات الرصاص [7]. وتبنت هيئة الإنصاف والمصالحة بعد النوع الاجتماعي [8] كاختيار منهجي أفقي للتمحيص في مدى خصوصية الانتهاكات التي تعرضت لها النساء والأضرار الناجمة عنها، وتجاربهن وأدوارهن في التصدي لها، وفي برامج جبر الضرر في الانتهاكات التي تعرضت لها النساء [9].

كما وتعرض المرأة للعنف التمييزي داخل المجتمع المغربي، الممارس عليها على اختلاف أنواعه وفي شتى المجالات.

ولقد أدت الاستراتيجية الوطنية لمناهضة العنف ضد المرأة، في مجملها، إلى كسر الصمت حول الظاهرة وإخراجها من الشأن الخاص المستتر إلى العام، والتأسيس لآليات دعم خدمات التكفل بالنساء ضحايا العنف، بل والأهم توفير معطيات حول حجم الظاهرة... إضافة إلى إجراءات أخرى. فقد نص الدستور في الفصل 22، على ضمان السلامة الجسدية والمعنوية للأفراد، إذ: " لا يجوز المس بالسلامة الجسدية أو المعنوية لأي شخص، في أي ظرف، ومن قبل أي جهة كانت، خاصة أو عامة.. ولا يجوز لأي أحد أن يعامل الغير، تحت أي ذريعة، معاملة قاسية أو لا إنسانية أو مهينة أو حاطة بالكرامة الإنسانية".

فظاهرة العنف ضد النساء جريمة ضد الإنسانية، شكلت تحدياً أخلاقياً للمجتمعات، على المستوى الوطني، الإقليمي والدولي، بل وقبله على مستوى الشرائع الدينية، حيث الإسلام يعالج العنف بصورة

قبلية، حيث أوصى على علاقة المودة والرحمة التي يجب أن تسود في الأسرة المسلمة: ﴿ومن آياته أن خلق لكم من أنفسكم أزواجا لتسكنوا إليها وجعل بينكم مودة ورحمة، إن في ذلك لآيات لقوم يتفكرون﴾ [10].

وينقسم العنف الموجه ضد المرأة إلى ستة أشكال [11]، منها: العنف الجسدي، ويشمل كل فعل يسبب جروح بالجسد أو بخصوصية جسد المرأة؛ والعنف الجنسي، سواء بممارسته على المرأة أو بتحريضها على الدعارة...؛ والعنف المعنوي/ النفسي؛ والعنف الاقتصادي؛ والعنف المرتبط بتطبيق القانون؛ والعنف المنصرف على الحرية الفردية للمرأة.

ورغم المجهودات التشريعية المبذولة للحد من هذه الظاهرة التي تهدد أمن وسلم المجتمع، نظرا لما تخلفه من آثار وخيمة (اجتماعية، نفسية، اقتصادية، ثقافية...) على سائر الفئات الاجتماعية وليس على المرأة المعنفة فحسب، إلا أنها تبقى محدودة التأثير. وقد عمل المغرب على صياغة مشروع قانون لمحاربة العنف [12] ضد النساء، حيث أعدته وزارة التضامن والمرأة والأسرة والتنمية الاجتماعية، والذي لقي انتقادا كبيرا من طرف كل أطراف المجتمع المدني، والأكاديمي...

وقد تم إعادة صياغة مشروع القانون رقم 13-103 المتعلق بمحاربة العنف ضد النساء، حيث قدمت المسودة الأولى للمشروع إلى مجلس الحكومة في 7 نونبر 2013، وتم فيما بعد إحداث لجنة وزارية برئاسة الوزير الأول، وذلك بهدف دراسة ومراجعة المشروع. وقد كلفت اللجنة بإطلاق نقاش موسع حول هذا القانون مع الفاعلين المعنيين، خصوصا جمعيات المجتمع المدني وإعداد نسخة نهائية للمشروع على ضوء نتائج هذه النقاشات.

وهناك برنامج تمكين، الذي انطلق في يونيو 2008، والذي تشرف عليه الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية في المغرب، حيث يندرج البرنامج في إطار النتيجة (د) للفترة 2007-2011، المتعلقة بتحقيق "نتائج ملموسة حول المساواة بين الجنسين وحماية حقوق النساء والفتيات والمشاركة في الحياة العامة والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية". ويهدف إلى حماية النساء والفتيات من جميع أشكال العنف (الجسدي، الاقتصادي، الجنسي، النفسي، اللفظي...)، ويعتمد على عملية التخطيط والبرمجة ووضع ميزانية تراعي مقارنة النوع الاجتماعي وتعزيز ثقافة المساواة [13].

محدودية السياسة العمومية في محاربة العنف تتجلى في إرتفاع العنف ضد النساء بالمغرب: قدم المجلس الوطني لحقوق الإنسان مذكرة [14] في مارس 2014، حول مشروع القانون المتعلق بمحاربة العنف ضد النساء، حيث أكد المجلس من خلال هذه المذكرة على أهمية أن يأخذ مشروع القانون بعين

الاعتبار المعايير العالمية المؤطرة للولوج إلى الحقوق ومحاربة كل أشكال التمييز، وأن يحدد تعريفا دقيقا للعنف ضد النساء والفتيات، وأن يعمل على تحديد، بشكل مفصل، مسؤولية الدولة في مجال محاربة العنف القائم على النوع الاجتماعي، وإجراءات حماية حقوق الضحايا والناجيات، ووصولهن إلى العدالة والتكفل بهن، وكذا تحديد التدابير الحمائية والوقائية...[15]

وتعرف الأسر التي بها طفل مريض أو معاق صراعا بين الزوجين، بحيث 12% من هذه الحالات هي في حالة صراع مع الزوج (11.4% في الوسط الحضري و 13.8% في الوسط القروي)،[16] مما يستدعي تدخل الدولة لتوفير الإمكانات للأسر التي تضم معاقين بها.

وعلى مستوى العنف الجنسي: نجد قرابة 2.1 مليون امرأة تعرضت لعنف جنسي، حيث نجد في الوسط الحضري 1.4 مليون امرأة تعرضت للعنف الجنسي، مقابل 712 ألف امرأة في الوسط القروي. حيث تسجل نسبة الاغتصاب سنويا 38 ألف ضحية.[17] ونجد أن نسبة العنف في الأماكن العامة تحتل أكبر نسبة، حيث 372 ألف امرأة (3.9%) تتعرض للعنف سنويا (4.9% في الوسط الحضري و 2.5% في الوسط القروي).[18]

وعلى مستوى العنف النفسي: يندرج ضمن مفهوم العنف النفسي " كل فعل يسعى إلى السيطرة وعزل امرأة أو إهانتها..."[19]. وتشير إحصاءات البحث الوطني حول العنف ضد المرأة بالمغرب، إلى أن النساء المعرضات إلى هذا النوع من العنف تشكل نسبة 4.6 مليون امرأة (خلال الأشهر 12 السابقة على البحث). حيث النساء البالغات من العمر بين 18 و 24 سنة أكثر عرضة له 57.5%، مقابل 48.4% بالنسبة للنساء بين سن 35 و 39 سنة.

وبين البحث[20] أن النساء اللواتي يملكن مستوى تعليمي عال أكثر عرضة للعنف النفسي بنسبة 17% مقارنة بالنساء اللواتي لا يتوفرن على أي مستوى تعليمي 7.1%.

والنسب المسجلة فيما يخص العنف ضد المرأة في المجتمع المغربي[21]، له قراءتان حول أسباب تصاعده، يتعلق السبب الأول، باستمرار تبني القيم المجتمعية النمطية الموروثة حول قيمة المرأة الدنيا أمام الرجل. والثاني، بعدم وعي الرجل المغربي (وهذا اللاوعي يهم فقط الفئة التي تمارس العنف) بقيم الاحترام التي سنتها الشريعة الإسلامية السمحاء، وتلك المؤطرة قانونيا...

2: التقارير الموازية والعمل الجماعي لأجل تنمية حقوق الإنسان عامة، وحقوق النساء خاصة:

لا يقتصر عمل المنظمات غير الحكومية على تأطير المواطنين على الصعيد المحلي، بل تقوم أغلب هذه الجمعيات بإعداد تقارير بديلة حول تتبع ممارسة الدولة المغربية المتعلقة بالاتفاقيات وتقييم مدى

التزام المغرب، وتفعيل التزاماته... وتقدم هذه التقارير إلى الهيئات الرئيسية السبع لتتبع الاتفاقيات بخصوص الحقوق الإنسانية التابعة للأمم المتحدة.

وأول تقرير مواز قدمته منظمة غير حكومية بالمغرب يعود لسنة 1988، التي أعدته المنظمة المغربية لحقوق الإنسان، في إطار العهد الدولي لسنة 1966 المتعلق بالحقوق المدنية والسياسية. وفي سنة 1997، أعدت الجمعية الديمقراطية لنساء المغرب بدعم من صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة تقريراً موازياً في إطار اتفاقية القضاء على كل أشكال التمييز ضد المرأة، ودعمت من طرق المنظمة الدولية لمراقبة تفعيل حقوق المرأة آسيا باسيفيك والفيدرالية الدولية لرابطات حقوق الإنسان التي قامت بإيصال تقرير الجمعية المغربية لأعضاء اللجنة. كما وتبنت نفس النهج عدة منظمات للمجتمع المدني بالمغرب، وهو ما يدل على نمو النسيج الجمعوي المهتم بالنهوض بحقوق الإنسان عموماً، وحقوق المرأة خاصة، وتعزيز الممارسات الاتفاقية للمغرب في هذا المجال.. وتتجلى أهمية هذه التقارير الموازية أو تقارير الظل، في تأثيرها على مستوى الالتزامات الدولية للمغرب، وبالتالي دفعها إلى احترام التزاماتها المتعلقة بحقوق الإنسان [22].

ويتسم النسيج الجمعوي في مدينة طنجة [23] بأهميته التعددية، وتقدر عدد الجمعيات بأكثر من 600 جمعية، أي جمعية لكل 1350 نسمة، مقابل جمعية لكل 1800 نسمة على الصعيد الوطني. ويتميز بانخراطه في كل الميادين المرتبطة بالتنمية الاجتماعية والثقافية والرياضية والاقتصادية، وهو شريك حيوي للجماعة الحضرية لطنجة [24]، عبر قيادته لأعمال ترمي إلى خدمة الصالح العام للمدينة خاصة في القطاعات والأحياء التي تعاني من بعض الصعوبات، سيما وأنها ذات أهداف نبيلة (محو الأمية، العمل النسائي، محاربة الفقر، محاربة العنف ضد المرأة..).

3: تحسين صورة المرأة في وسائل الإعلام والفن:

إن تحسين وضعية النساء في المجتمع تقتضي ترسيخ إحترامها في العقلية وبالتالي السلوكات، ومن ضمن الوسائل الفعالة لتحقيق الأمر نجد أن أهم هذه الوسائل متعلقة بوسائل الإعلام والمندرجة في اختصاصات الهيئة العليا للاتصال السمعي البصري الهادفة إلى محاربة الصور النمطية اتجاه النساء [25].

4: مدخل التمكين السياسي عبر نظام الكوتا:

نظام الكوتا تم نهجه وتبنيه من قبل الدول المتقدمة في أوائل السبعينات، وكذا في بعض دول أمريكا اللاتينية (..). وذلك لرفع نسبة المشاركة السياسية للمرأة وضمان ولوجها لمراكز القرار بمؤسسات الدولة (البرلمان، الجماعات الترابية، ..) [26].

والفرق بين نظام الكوتا والمناصفة، هو أن الأول يهدف إلى تخصيص مجموعة من المقاعد للنساء في المجالس النيابية، أما المناصفة فهو يعني أن تسند للنساء والرجال نفس الحظوظ عند الترشح للانتخابات أو عند تولي المناصب القيادية السياسية أو الحزبية أو النقابية.. والكوتا تعد أنجع وسيلة لتدريب مرحلي لتحسين مشاركة المرأة في مواقع صنع القرار وتعيين نسبة مثوية من المقاعد للنساء وهي تمييز إيجابي (منصوص عليه في CEDAW و مؤتمر بيكين لسنة 1995). [27]

ولم يعد يعمل بها بالدول الإسكندنافية والولايات المتحدة الأمريكية، ودول أخرى، لأنها من جهة، أحرزت تقدما كبيرا على مستوى مشاركة المرأة في مؤسسات الدولة والساحة السياسية، ومن جهة أخرى، لأنها آلية غير دستورية/ قانونية..

ولقد عمل المغرب بهذا النظام، لكنه لم ينص عليه قانونا صراحة، ولا في قانون الأحزاب رقم 11-29، حيث لم يلزم الأحزاب باعتمادها داخل قوانينها الداخلية لتمكين المرأة (..) من أن تلج الميدان السياسي بصفة تحقق المناصفة في الفرص. وبالتالي، تعد الكوتا، لا أكثر من ميثاق شرف اختياري على الأحزاب المغربية الإتفاق بشأنه وتبنيه في الاستحقاقات التشريعية القادمة.

وهنا تطرح مسألة أهلية المرأة حينما نتحدث عن المناصفة. لكن، كيف يمكن لنا أن نحدد مدى أهلية المرأة واستعدادها في شغل مناصب القرار في حين لم نسمح لها بمراكمة التجارب التي من شأنها أن تخول لها مكانة عظيمة داخل أجهزة ومؤسسات الدولة، وبالتالي، قوة/ سلطة مقررة داخل المجتمع، وليس فحسب، فئة مُقادة؟ فلنضمن إذن المناصفة ومن ثم نحدد أهليتها من عدمها.

ثانيا: تفعيل مؤسسة المناصفة ومحاربة جميع أشكال التمييز

ولقد نص دستور 2011 على إنشاء مجموعة من الآليات التي تستهدف ضمان تنفيذ التزام السلطات العمومية بالعمل على خلق شروط تعميم ممارسة المواطنين والمواطنات الفعلية للحرية والمساواة ومشاركتهم في الحياة السياسية والاقتصادية والثقافية والاجتماعية.

وتتدرج هيئة المناصفة ومحاربة جميع أشكال التمييز [28] ضمن مجال حماية حقوق الإنسان والنهوض بها. فقد نص الفصل 19 على إحداثها [29]، حيث نجد مقتضياته تنص على أن : " الدولة تسعى إلى

تحقيق مبدأ المناصفة بين الرجال والنساء. وتحدث لهذه الغاية، هيئة للمناصفة ومكافحة كل أشكال التمييز".

وينص الفصل 164 على إنشاء هيئة مكلفة بالمناصفة، التكافؤ ومحاربة جميع أشكال التمييز، والتي تكلف بمهمة السهر على احترام الحقوق والحريات الأساسية للمواطنين والمواطنات، "ويفتح المشرع الدستوري أمام هذه الهيئة الجديدة مجالا واسعا لممارسة مهامها"^[30]. والدستور قد حدد مهمتها ومجالات تدخلها وعلاقتها مع غيرها من الآليات المؤسسية القائمة الخاصة بحقوق الإنسان، ومنها المجلس الوطني لحقوق الإنسان^[31].

و "يمكن اعتبار دسترة الهيئة المكلفة بالمناصفة ومكافحة جميع أشكال التمييز، تأكيدا لاستقلالها المالي والإداري. وتعني هذه الاستقلالية، عدم خضوعها لأية وصاية أو إشراف من السلطة التنفيذية، بهدف تعزيز مشروعيتها ومصداقيتها. وتعد هذه الوضعية مهمة بالنسبة للمؤسسات العاملة في المجالات التي تكتسي حساسية خاصة، كحقوق الإنسان بصفة عامة، ومكافحة التمييز على وجه الخصوص. إذ يكون بمقدور الهيئة المكلفة بالمناصفة ومكافحة جميع أشكال التمييز القيام بالواجبات والمهام المخولة لها بموجب القانون، بكل سلاسة، وضمان لاستمرارية عملها، لكونها لا تتلقى أوامر أو تعليمات من فاعلين عموميين، أو خواص، ومع ذلك ليس ثمة ما يمنع هذه المؤسسة من تطوير علاقات شراكة وتعاون مع الجهات الأخرى، لتحقيق الأهداف المنوطة بها"^[32].

وقد قدم المجلس الوطني لحقوق الإنسان^[33] مذكرة مرتكزة على نتائج دراسة تحليلية استهدفت تقديم مقترحات فيما يتعلق بالإطار القانوني للهيئة ومهامها واختصاصاتها وتكوينها وهيكلتها. كما نظم المجلس عدة اجتماعات للتشاور، تلتها مناظرة وطنية حول المساواة وعدم التمييز، في يونيو 2012، وذلك بمشاركة ممثلين عن المؤسسات العمومية وعالم السياسة والمجتمع المدني وأكاديميين، وذلك بهدف المساهمة في النقاش العمومي المواكب لوضع آليات النهوض بحقوق الإنسان المنصوص عليها في الدستور، وخاصة هيئة المناصفة ومكافحة كل أشكال التمييز. وهكذا تركزت أهم التوصيات المنبثقة عن الدراسة المنجزة واللقاءات المنعقدة على النقاط التالية: تمكين هيئة المناصفة ومكافحة كل أشكال التمييز من وضع قانوني مستقل لتعزيز مصداقيتها. ويجب أن تتجسد هذه الاستقلالية على مستوى الاختصاصات والمهام والتكوين وطريقة الحكامة وكذا الموارد المالية والبشرية المتاحة للهيئة؛ وتمكين الهيئة من إطار قانوني يتمحور بالخصوص حول التمييز المباشر وغير المباشر على أساس الجنس وأنوع الاجتماعي. بالإضافة إلى ذلك، يجب أن يشمل مجال اختصاص الهيئة كل وظائف حماية

حقوق المرأة والنهوض بها؛ وتعزيز التواجد الترابي للهيئة، مع ضمان الانسجام والتكامل بين عمل الهيئة وغيرها من المؤسسات العاملة في مجال حقوق الإنسان، والنهوض بالإنصاف والعدالة الاجتماعية. وإذا كان " من الواضح أن النص الدستوري يخول -بشكل صريح- إلى الهيئة المكلفة بالمناصفة ومكافحة جميع أشكال التمييز اختصاص ومهمة مكافحة التمييز على أساس الجنس، والنهوض بالمساواة والمناصفة بين المرأة والرجل، فإنه على العكس من ذلك، لم يتطرق إلى وظائف هذه المؤسسة، باستثناء نشر التقارير السنوية وعرضها على البرلمان من أجل مناقشتها. وفي هذا الصدد، تعتبر المعايير والمبادئ والتوجيهات الواردة في الصكوك الدولية ذات الصلة، التي تهدف على الخصوص إلى ضمان فعالية و نجاعة المؤسسات المكلفة بمكافحة التمييز، وكذا الدروس المستفادة من التجارب الدولية، مصادر جد قيمة للإطلاع على طبيعة الوظائف التي يتعين تخويلها لمؤسسة مثل الهيئة المكلفة بالمناصفة ومكافحة جميع أشكال التمييز، في الشق المتعلق بمهام الحماية والنهوض بالمساواة والمناصفة" [34].

قراءة في مشروع قانون 14-79 المتعلق بهيئة المناصفة:

لقد صدر مشروع قانون رقم 14-79 يتعلق بهيئة المناصفة ومحاربة كافة أشكال التمييز، في خمسة أبواب، حيث نصت المادة الأولى من مشروع القانون [35] على أنها مؤسسة وطنية مستقلة تتمتع بالشخصية الاعتبارية والاستقلال المالي. إذ تعد استقلالية الهيئات العامة في المجالات الحساسة، مثل حقوق الإنسان عموماً، ومناهضة التمييز بصفة خاصة، مسألة حيوية. وتشكل هذه الإستقلالية ضماناً لممارسة هذه الهيئات لصلاحياتها ووظائفها المنصوص عليها في القانون بشكل جدي، وإدراج عملها في أفق استراتيجي ومستدام. [36]

واستقلالية هذه الهيئة، تقتضي رفع لأي وصاية أو سلطة هرمية اتجاهها من طرف السلطة التنفيذية على مستوى مهمتها وصلاحياتها وتركيبها ونظام حكامتها والموارد المخصصة لها. [37]

ولقد جاء في المادة الثانية من مشروع القانون أن اختصاصات الهيئة تتمثل في :

- إبداء الرأي بطلب من الحكومة أو أحد مجلسي البرلمان حسب الحالة، بشأن مشاريع ومقترحات القوانين ومشاريع النصوص التنظيمية التي تدخل في مجال اختصاصاتها؛
- تقديم كل اقتراح أو توصية إلى الحكومة أو إلى أحد مجلسي البرلمان، بهدف تعزيز قيم المساواة والمناصفة وعدم التمييز وتكريسها وإشاعتها؛

- تلقي الشكايات بشأن حالات التمييز والنظر فيها وإصدار توصيات بشأنها إلى الجهات المعنية، والعمل على تتبع مآلها بتنسيق مع الجهات؛
- التشجيع على أعمال مبدأ المساواة والمناصفة وعدم التمييز، والعمل على رصد كل إخلال بها، واقتراح جميع التدابير التي تراها مناسبة للسهر على احترامها؛
- التشجيع على إدماج ثقافة المساواة والمناصفة وعدم التمييز في برامج التعليم والإعلام والثقافة؛
- تقديم كل توصية تراها مناسبة إلى الحكومة من أجل ملاءمة المنظومة القانونية الوطنية مع أحكام الاتفاقيات الدولية؛
- تقديم مختلف أشكال المساعدة التقنية اللازمة للسلطات العمومية، ومختلف الفاعلين في القطاعين العام والخاص، لتحقيق فعلي لمبدأ المساواة والمناصفة ومكافحة كل أشكال التمييز؛ المساهمة في تنمية قدرات مختلف الفاعلين في القطاعين العام والخاص، من أجل تشجيعهم على أعمال آليات تحقيق المساواة والمناصفة وعدم التمييز (دورات تكوينية، دلائل استرشادية،..)
- إعداد الدراسات والأبحاث ذات الصلة بمجال اختصاصاتها وقياس درجة الالتزام بها في مجالات الحياة العامة؛
- تقييم مجهودات الدولة والهيئات والمؤسسات بالقطاعين العام والخاص؛
- إقامة علاقات التعاون والشراكة مع الهيئات والمنظمات ذات الأهداف المماثلة.

ولقد نصت المادة 6 من مشروع قانون رقم 14-79 المتعلق بالهيئة [38]، على أن أجهزة الهيئة، تتمثل في :

رئيس الهيئة: حيث تنص المادة 10 من المشروع المذكور، أنه يتمتع بجميع السلط والصلاحيات الضرورية لتسيير شؤون الهيئة وضمان حسن سيرها. ومن بين اختصاصاته: وضع جدول أعمال المجلس ويترأس اجتماعاته ويسهر على تنفيذ قراراته؛ يعد برنامج الهيئة السنوي ويعرضه على المجلس للمصادقة؛ يقترح مشروع الميزانية السنوية للهيئة ويعرضها على المجلس للمصادقة؛ ويعين الموارد البشرية اللازمة لقيام الهيئة بمهامها طبقا للمادة 18 من هذا القانون؛ كما يوقع على اتفاقيات التعاون والشراكة ويسهر على تنسيق أشغال اللجان المؤقتة المحدثه لدى المجلس؛ ويعد التقرير السنوي حول حصيلة أنشطة الهيئة، ويقوم باسم الهيئة بالأعمال التحفظية المتعلقة بممتلكات الهيئة. ويمكن أن يفوض مهامه إلى الأمين العام المعين بظهير (المادة 13) أو أحد المسؤولين العاملين تحت إمرته.

ورئيس الهيئة هو الناطق الرسمي باسم الهيئة وممثلها القانوني إزاء الدولة وكل إدارة أو هيئة عامة أو خاصة، وأمام القضاء وإزاء الغير. وهو الأمر بالصرف (المادة 17)، وله أن يعين الأمين العام أمرا مساعدا بالصرف.

ويقدم رئيس الهيئة تقريرا سنويا عن أعمال الهيئة مرة في السنة على الأقل، ويكون موضوع مناقشة من قبل البرلمان (طبقا للفصل 160 من الدستور والمادة 17 من مشروع القانون المتعلق بالهيئة)، وينشر التقرير في الجريدة الرسمية.

مجلس الهيئة، حيث حددت المادة 3 أنه يتكون من عضوين يمثلان الإدارة العمومية ويعينهما رئيس الحكومة؛ وعضوين من أعضاء البرلمان، يعين أحدهما رئيس مجلس النواب، وآخر رئيس مجلس المستشارين بعد استشارة الفرق البرلمانية؛ وعضو من أعضاء المجلس العلمي الأعلى يعين بظهير باقتراح من الأمين العام لهذا المجلس؛ وعضو قاض يعينه الرئيس المنتدب للمجلس الأعلى للسلطة القضائية؛ وعضو من أعضاء المجلس الوطني لحقوق الإنسان يعينه رئيس هذا المجلس؛ 3 أعضاء يمثلون جمعيات المجتمع المدني العاملة في المجالات ذات الصلة باختصاصات الهيئة، يعينهم رئيس الحكومة ورئيس مجلس المستشارين ورئيس مجلس النواب؛ وعضوين يمثلان المنظمات المهنية الأكثر تمثيلا للمقاوالات يعينهما رئيس الحكومة باقتراح من هذه المنظمة؛ وعضوين يعينهما رئيس الحكومة باقتراح من المركزين النقابيين الأكثر تمثيلا.

ويعين أعضاء الهيئة لمدة 4 سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة. وحددت المادة 4 شروط عضوية الهيئة في التمتع بالحقوق المدنية والسياسية. وفي حالة الوفاة أو الاستقالة أو فقدان صفة لأحد الأعضاء، يتم تنصيب عضو بنفس مسطرة التعيين لسلفه في غضون 60 يوما (المادة 5). ويمكن تلخيص اختصاصات أعضاء الهيئة في:

- إبداء الرأي في جميع القضايا والمشاريع والنصوص القانونية المعروضة على الهيئة من طرف الحكومة أو البرلمان؛
- التداول في شأن الاقتراحات والتوصيات التي ترفعها الهيئة إلى الحكومة والبرلمان، والذي من ضمن اختصاصاته تحديد الوعاء الضريبي ومناقشة القانون المالي السنوي..؛
- التداول في شأن مشاريع الدراسات ومشروع التقرير السنوي ومشاريع التقارير الموضوعاتية التي تعدها أجهزة الهيئة؛
- البت في نتائج وخلصات أشغال المرصد الوطني للمنافسة وتتبع حالات التمييز واللجان المؤقتة المحدثة لدى مجلس الهيئة؛

إضافة إلى المصادقة على النظام الداخلي للهيئة ومشروع برنامج العمل السنوي، والميزانية السنوية والتقرير الذي يعده رئيس الهيئة حول حصيلة الأشغال السنوية. كما يمكن لمجلس الهيئة باقتراح من رئيس الهيئة إحداث لجان مؤقتة لدراسة موضوع معين يدخل ضمن صلاحيات الهيئة.

وتعقد دورات المجلس مرتين في السنة على الأقل، كما يمكن عقد دورات استثنائية بمبادرة من رئيس الهيئة أو بطلب من أغلبية أعضائها (المادة 8). وقد حددت المادة 9 النصاب في ثلثي الأعضاء، وفي حالة عدم اكتمال النصاب القانوني يوجه الرئيس دعوة ثانية لينعقد بعد مرور 15 يوما على الأقل، ويصبح الاجتماع قانونيا مهما كان عدد الحاضرين (المادة 9).

المرصد الوطني للمنافسة وتتبع حالات التمييز: ومهامه:

- إعداد الأبحاث والدراسات والتقارير الموضوعاتية بطلب من مجلس الهيئة حول واقع المساواة والمنافسة وعدم التمييز، والسبل الكفيلة بالنهوض به؛

- رصد جميع حالات التمييز والتدابير المتخذة من قبل السلطات والهيئات المعنية من أجل مكافحتها؛

- إعداد قواعد معطيات وطنية حول المجهودات المبذولة في مجال تحقيق المنافسة ومكافحة مختلف أشكال التمييز، والعمل على تحليلها وتحسينها بكيفية مستمرة؛

- تقييم السياسات العمومية في مجال مكافحة التمييز وإعداد تقارير بشأنها.

ويحدد النظام الداخلي للهيئة قواعد تنظيم المرصد.

ويساعد الأمين العام المعين بظهير رئيس الهيئة، حيث يتولى تحت سلطة الرئيس الإشراف على التسيير الإداري والمالي لشؤون الهيئة، وإعداد الوثائق والمستندات المتعلقة باجتماعات مجلس الهيئة واللجان المؤقتة ومسك محاضرها، ومسك وحفظ بيانات وتقارير وملفات ومحفوظات الهيئة. كما ويقوم بمهام كتابة مجلس الهيئة (المادة 13).

وعضوية الهيئة تطوعية، لكنه يمكن منح تعويضات عن المهام الموكولة للأعضاء من طرف الهيئة، تحدد مقاديرها وشروط منحها وكيفية صرفها بموجب مرسوم (المادة 15).

وترصد الدولة لفائدة الهيئة الإعتمادات المالية اللازمة، وتسجل في الميزانية العامة للدولة (المادة 16). أما التنظيم المالي والمحاسبي للهيئة فسيحدد بموجب قرار وزارة المالية (المادة 17).

وتستعين الهيئة بموظفين يلحقون لديها طبقا للنصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل، أو بأعوان يتم توظيفهم بموجب عقود طبقا لنفس الشروط المطبقة على الموظفين العاملين في إدارات

الدولة. كما يمكن للهيئة أن تستعين بخبراء ومستشارين خارجيين من أجل القيام بمهام محددة ولفترة معينة، وذلك على أساس دفتر تحملات تحدد شروط التعاقد معهم (المادة 18).

نواقص مشروع قانون رقم 14-79 المتعلق بهيئة المناصفة:

لم يحدد مشروع القانون رقم 14-79 المتعلق بهيئة المناصفة مصطلح التمييز ولا أشكاله، أو شكل ونسبة المناصفة التي سيعمد على إقرارها. كما أن مهامه تقتصر على "التشجيع" و"تقديم توصية"، ولا يتضمن أي إجراءات جزائية أو جزرية فعالة في مجال تخصصه. كما لم يحدد الفئة المستهدفة من مشروع القانون (النساء بصفة عامة، أم النساء العاملات،...). مما سيحد من فعالية تدخلات الهيئة للحد من التمييز وإقرار المناصفة الفعالة. فيجب أن يتم تحويل الهيئة دورا تقريريا لتحقيق المناصفة ومحاربة التمييز، ومنحه استقلالية واختصاصات ترقى لما متعه به المشرع كمؤسسة دستورية.

إن الدرس الرئيسي [39] الذي ينبغي استخلاصه من التجارب الدولية في مجال مأسسة مناهضة التمييز هو غياب نموذج مثالي، وأن هذه التجارب الدولية واعتبار الإطار المعياري والسياق الاجتماعي المغربي، يدعو إلى تفضيل نموذج هيئة تكون متوفرة على وضع يتميز بالاستقلالية والتسيير الذاتي، ومدعم بأرضية معيارية /قانونية، ومركزة على التمييز المباشر وغير المباشر المبني على أساس الجنس/ النوع، وتتولى في نفس الآن النهوض بالمساواة/ المناصفة والحماية ضد كافة أشكال التمييز، إلى جانب وظيفتها شبه- القضائية، ومؤسسة على مبادئ قيادة محدودة وملتزمة، وعلى أساس الحكامة الجيدة والقرب من المواطنين، ومتوفرة على موارد بشرية وخبرة عالية، وميزانية تراعي وتستجيب لطبيعة مهامها، وتكون مفتوحة على شراكات إستراتيجية فعالة ومثمرة.

ثالثا: توصيات المؤسسة الملكية ومنتدى مراكش لحقوق الإنسان حول المناصفة

ولقد أعطى جلالة الملك محمد السادس تعليماته بتفعيل الهيئة في أقرب الآجال، عبر رسالة للمؤتمرين بمنتدى مراكش لحقوق الإنسان [40]، الذين خرجوا بعدة توصيات تهم تعزيز مشاركة النساء والمناصفة، من بينها: [41]

أ. تنفيذ أنشطة دعوة ومناصرة مشتركة على الصعيد الإقليمي لحث الحكومات على التطبيق الجاد والفعلي للاتفاقيات الدولية المعنية بحقوق الإنسان بصفة عامة، وحقوق النساء بصفة خاصة، وذلك حتى تتمتع النساء بالحقوق التي تضمنها وبالتدابير التي تنص عليها للتعجيل بالمساواة؛

ب. تدقيق التشريعات الموجودة واستحداث التشريعات الجديدة التي تركز مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص عبر التشريعات التي ترفع واقع التبعية الاقتصادية والتهميش الاجتماعي عن المرأة، بما في ذلك محاربة العنف المبني على النوع الاجتماعي، ومحاربة التمييز وإقرار تشريعات وقوانين نافذة؛

ت. تجميع أفضل الممارسات الحزبية والنقابية لتعزيز مشاركة المرأة على الصعيد العربي، ونشرها لدى النقابات والأحزاب بهدف النسج على منوالها؛ وتعزيز الوعي بقضايا النوع الاجتماعي لدى النشطاء السياسيين والنقابيين، وعلى كافة الهياكل قاعديا ومحليا ومركزيا، وذلك عبر تنفيذ برامج تدريبية على الصعيد الإقليمي تتيح تبادل الخبرات والتجارب وتؤسس لعلاقات شراكة بين الهياكل النقابية والأحزاب السياسية؛

ث. استثمار لجان المرأة من أجل الدفع في اتجاه تعزيز حقوق النساء، وكذلك للتنسيق مع باقي الهياكل لدعم منظور النوع الاجتماعي في صلب الفعل السياسي والنقابي؛ ورفض حصر أدوار النساء في المجالات التقليدية التي تفر التمييز على أساس الجنس وبلورة استراتيجية للشراكة مع وسائل الإعلام.

خاتمة:

إن سياسة حقوق الإنسان يجب أن تكون لا أكثر مما هو عادل؛ ونعني به عدم طغيان إقرار حقوق فئة أو جنس على حقوق فئة أو جنس آخر، سواء كان هذا التمييز سلبي أو إيجابي. ولا أكثر مما هو مفيد؛ ونعني به عدم إتيان الفرد بالحقوق.. فالحرية لا يجب أن تأتي على حساب الاستدامة البشرية، وهو ما نراه بدأ يتحقق في العالم الغربي (خاصة عبر الاعتراف بالمثلثة التي هي ضد الاستدامة البشرية)... فالعالم لا يحتاج إلى نظريات وأنواع جنسانية جديدة بقدر ما يحتاج إلى ترشيد سياساته وتبني التعاون الدولي على أوسع نطاق، بل وتبني سمو التعاون الدولي على الإنغلاق الداخلي أو الإقليمي، لأجل إقرار التنمية المستدامة لكل فئات المجتمع الدولي بشكل منصف وفعال ومتساو ومستدام. وحل كل هذه المشاكل يستدعي من الدول تبني العمل المشترك والمندمج الفعال فيما بينها لمواجهة المصير الذي أضحى مشتركا بين كل البشرية بكل فئاتها الاجتماعية، وهو أمر ليس بجديد، إذ أننا كلنا من حواء و آدم.

References:

- [2] - Laure BERENI, La Parité Nouveau Paradoxe des Luites Féministes, Féminismes Théories, Mouvements, Conflits, Marc BESSIN Et Elsa DORLIN, L'homme Et La Société, N ° 158, Octobre-Décembre, L'Harmattan, Paris 2006, p 111.
- [3] - The National Council for Human Rights, Memorandum of Association for Equality and Combating All Forms of Discrimination, Kingdom of Morocco, New Knowledge Press, Rabat, January 2014, p. 10.
- [4] - Emanuela LOMBARDO et María BUSTELO, Promotion de l'égalité de genre en Espagne: de la parité politique à la lutte contre les violences domestiques, in Egalité des sexes et pouvoir social, Informations sociales N ° 151- janvier 2009, p 120.
- [5] - Glossary of gender concepts and terminology, Palestinian initiative to deepen global dialogue and democracy, Tatweer Center, September 2011, p. 20.
- [6] - Al-Hadi Al-Hirawi, The Family, Women and Values, Sociological Questions in Women Issues, East Africa, Casablanca 2012, p. 129.
- [7] - See on the subject in detail the final report of the Equity and Reconciliation Commission; in Chile, thousands of people revealed the arbitrary arrests, torture, enforced disappearances, and extrajudicial political liquidations, even under the military regime, especially when the repression reached its peak since 1973 After a military coup, especially in the era of General Dictatorial Pinochet,
- Nira REYES MORALES, Un Chili Plus Mal en Point qu'Il n'y Parait, Le Monde Diplomatique, Novembre 2002, p 26;
- Voir aussi: M Elizabeth LIRA, Testimony of traumatic political experiences: Therapy and denunciation in Chile (1973-1985), Tamkine, N ° 1- Janvier / Juin 2011, p de 43 à 59;
- [8] - Equity and Reconciliation Commission, Final Report, Book One: Truth, Equity and Reconciliation, November 30, 2005, p. 93.
- [9] - Equity and Reconciliation Commission, Final Report, Book Three: Redress for Victims and Reparations, November 30, 2005, p. 18.
- [10] - Verse 21, Surat Al-Rum.
- [11] - Enquête Nationale sur La Prévalence de La Violence à L'Egard des Femmes au Maroc, Haut Commissariat au Plan 2009, Royaume du Maroc, Im. El Maarif Al Jadida, Rabat 2012, p 29 et 30.
- [12] - In a reading of the first copy of the draft law on combating violence against women, No. 13-103
- [13] - Gender Report 2013, Kingdom of Morocco, pp. 23, 34 and 79.
- [14] - The memorandum mentioned the urgent need to work to make the culture of equality and human rights the framework for the system and to establish mandatory training programs for those responsible for implementing this law,
- Rapport Présenté par M. Le Président du Conseil National des Droits de L'Homme devant Les Deux Chambres du Parlement, CNDH, Rabat, Lundi 16 Juin 2014, p 27.

[15] - Al-Hadi al-Hirawi, The Family, Women and Values, previous reference, pp. 129 and 130

Rapport Présenté par M. Le Président du CNDH, op, p 27; Voir aussi: Enquete NPVEF au Maroc, op, p 30 et plus.

Al-Hadi al-Hirawi, The Family, Women and Values, previous reference, pp. 130 and 131.

[16] - Enquete NPVEF au Maroc, op, p 22, 31, 37 et 38, 40.

[17] - Idem, p 37.

[18] - Idem, op, p 38 et 40.

[19] - Idem, p 41.

[20] - Idem, p 41 et 42.

[21] - Idem, p 404.

[22] - Nadia El-Sebti, Analysis of Alternative Reports of Moroccan NGOs, Human Rights in Morocco, Convention Practice and Activation, National Action Plan for Democracy and Human Rights, Center for Documentation, Information and Training in the Field of Human Rights, Advisory Council for Human Rights, Rabat, 2008 2009, pp. 143 to 179.

[23] - Study of preparing the collective plan for the development of the urban community for Tangier 2012-2016, diagnosing and analyzing the collective management system, part one, status quo, final report, urban group for Tangier, p. 24.

[24] - Ibid., P. 24.

[25] - In order to implement the international obligations of Morocco, especially those stipulated in the CEDAW, in its articles 2 and 5, as well as to achieve the Millennium Development Goals (the third goal of promoting gender equality and women's independence).

[26] - Voir: Reynolds A. et Reilly BEN., Manuel sur Les Systèmes Électoraux dans Le Monde, International IDEA, Stockholm 1997;

Dahlerup Drude, From a Small to a Large Minority: Women in Scandinavian Politics, Scandinavian Political Studies. Vol. 11. No. 4. 1988, p from 275 to 298.

[27] - Hafida Choucair and Mohamed Shafik Sarsar, Women and Political Participation, Experience of Political Parties, Syndicates, and Professional Associations, Publications of the Arab Institute for Human Rights, Tunisia 2014, pp. 69 and 77.

[28] - Karim Lahrash, Good Governance Institutions in the Light of the New Constitution of the Kingdom of Morocco, Publications of the Decentralization and Territorial Administration Series, Good Governance in Morocco, No. 2012, p. 17.

[29] - Memorandum of Association for Equality and Combating All Forms of Discrimination, op. Cit., P. 10;

Christine GUIONNET, Entrées de femmes en politique, L'irréductibilité du genre à l'heure de la parité, In: Politix. Vol. 15, N ° 60. Quatrième trimestre 2002, p de 134 à 139.

[30] - Karim Lahrash, Good Governance Institutions in light of the New Constitution of the Kingdom of Morocco, previous reference, p. 18.

[31] - See Chapter 64 of the 2011 constitution.

[32] - Karim Lahrash, Good Governance Institutions in light of the New Constitution of the Kingdom of Morocco, previous reference, p. 18.

[33] - The National Council for Human Rights, Memorandum of Association for Equality and Combating All Forms of Discrimination, op.

[34] - Karim Lahrash, Good Governance Institutions in light of the New Constitution of the Kingdom of Morocco, previous reference, p. 18.