



المجلس الوطني لحقوق الإنسان
المجلس الوطني لحقوق الإنسان | ٢٠٠٤ | ٢٠٠٤
Conseil national des droits de l'Homme

تأسيس هيئة المنافسة ومكافحة كل أشكال التمييز

مذكرة



تأسيس هيئة المنافسة ومكافحة كل أشكال التمييز

مذكرة

مذكرة متعلقة بتأسيس هيئة المناصفة ومكافحة كل أشكال التمييز

مركزات المقترح

1. لقد كرس التعديل الدستوري في يوليو 2011 اختيار المغرب بناء دولة ديمقراطية حديثة، دولة الحق والقانون كاختيار لا رجعة فيه، وكذا انخراط المغرب في المبادئ والالتزامات المنصوص عليها في المواثيق والاتفاقيات الدولية ذات الصلة بحقوق الإنسان المتعارف عليها عالميا.

2. وبناء عليه، نص الدستور على إنشاء عدد 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.

3. وقد قام المجلس الوطني لحقوق الإنسان، في انسجام مع اختصاصاته في مجال النهوض بحقوق الإنسان المنصوص عليها في ظهير تأسيسه، بتحديد التوجهات الأساسية لعمله بانسجام مع الأولويات الوطنية، ومن ضمنها ورش تفعيل المقتضيات الدستورية ذات الصلة بحقوق الإنسان والحريات الأساسية من جهة، وورش دعم انسجام السياسات العمومية في مجال حقوق الإنسان من جهة أخرى.

4. وتأسيسا على ذلك، وبهدف دعم ومرافقة الحكومة والبرلمان في مسلسل إحداث الهيئات الجديدة للنهوض بحقوق الإنسان المنصوص عليها في الدستور، بما فيها هيئة المناصفة ومكافحة كافة أشكال التمييز، أطلق المجلس الوطني لحقوق الإنسان مسلسل التفكير في موضوع إنشاء الهيئة المذكورة، كبنية متخصصة بمقتضى المادتين 19 و164 من الدستور والموكل إليها خصوصا صلاحية الحرص على احترام حقوق الإنسان المنصوص عليها في الفصل 19 مع الأخذ بعين الاعتبار اختصاصات المجلس الوطني لحقوق الإنسان بهذا الخصوص. وعليه فإن الدستور يفتح أمام هذه الهيئة فضاء واسعا للاختصاص، مع ترك الصلاحية للقانون لتحديد مجال تدخلها ومهامها، وكذا علاقاتها بغيرها من الآليات الحقوقية المؤسساتية الموجودة.

5. ويعد الرأي المعروض طيه نتاجا لدراسة أعدت حول التجارب الدولية في المجال، ولمسلسل طويل وغني من النقاش والتشاور مع مختلف الأطراف المهتمة بالموضوع، بما فيها المنظمات والأشخاص المعتمدة معرفيا والمجتمع المدني وعدد من المؤسسات الوطنية. وتهدف هذه المذكرة إلى عرض تصور المجلس الوطني لحقوق الإنسان بخصوص النظام الأساسي والصلاحيات والمهام والتوطين الترابي وتركيبية الهيئة من أجل تنوير أصحاب القرار السياسي والتشريعي بهذا المقترح الذي يأخذ في الحسبان المقتضيات الدستورية والآليات الدولية لحقوق الإنسان وكذا السياق المغربي الخاص.

مذكرة متعلقة بتأسيس هيئة المناصفة ومكافحة كل أشكال التمييز

النظام الأساسي للهيئة

الاستقلالية:

6. تعد استقلالية الهيآت العاملة في المجالات الحساسة مثل حقوق الإنسان عموماً، ومناهضة التمييز بصفة خاصة، مسألة حيوية. وتشكل هذه الاستقلالية ضماناً لممارسة هذه الهيئات لصلاحياتها ووظائفها المنصوص عليها في القانون بشكل جدي وإدراج عملها في أفق استراتيجي ومستدام.
7. قد يتم تأويل دسترة هيئة المناصفة ومكافحة كافة أشكال التمييز على أنها دليل استقلاليتها المالية والتديرية. إن استقلالية هذه الهيئة يقتضي رفع أية وصاية أو سلطة هرمية اتجاهها من طرف السلطة التنفيذية والمفترض ترجمتها في مهمتها وصلاحياتها وتركيبتها ونظام حكامتها والموارد المخصصة لها.

الأساس المعياري

8. يعد هذا الأساس ضرورياً لتفعيد أسس واضحة وفعالة لإنشاء الهيئة في انسجام مع المقتضيات الدستورية والاتفاقيات الدولية ذات الصلة. ويتعلق الأمر في هذا الصدد بـ:
- أ. التعريف الدقيق والواضح للتمييز (المباشر وغير المباشر) اتجاه شخص أو مجموعة أشخاص من طرف شخص مادي أو معنوي أو مجموعة معينة أو مؤسسة عامة أو خاصة.
- ب. إضفاء الطابع الإلزامي على الإجراءات الايجابية الواردة في المادة 6 والمادة 19 والمادة 30 من الدستور (المساواة في ولوج النساء والرجال للوظائف الانتخابية) ومقتضيات الاتفاقيات الدولية وخاصة (المادة 4 من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة).
- ج. تحديد عقوبات زجرية بحكم القانون متناسبة وراعية في حالة خرق التشريع المتعلق بالمناصفة ومكافحة أشكال التمييز .

الانتداب

9. اعتباراً لمقتضيات الدستور والدروس المستخلصة من التجارب الدولية والسياق الوطني، يجدر أن تنحصر مهمة هيئة المناصفة ومكافحة كافة أشكال التمييز في معالجة التمييز على أساس الجنس (انتداب متجه إلى سبب وحيد/ خاص للتمييز):

مذكورة متعلقة

بتأسيس هيئة المناصفة ومكافحة كل أشكال التمييز

1.9. ينص الدستور في مادته التاسعة عشر على إنشاء هيئة المناصفة ومكافحة كل أشكال التمييز، ويخصصها حصريا لقضية المساواة والمناصفة بين الرجال والنساء في كافة المجالات، من جهة أخرى تنص المادة 164 وبشكل واضح على أن انتداب هذه الهيئة يهم السهر على احترام الحقوق والحريات المنصوص عليها في المادة 19.

2.9. من منظور سوسولوجي، يكتسي اعتبار الوقائع التاريخية والبنوية للتمييز ضد النساء، أهمية قصوى لأنها تحدد الطريقة التي توجه عمل السلطات العمومية في إرساء هيئة المناصفة ومكافحة كافة أشكال التمييز. بيد أن التمييز الموجه ضد النساء، يعرف قبولا اجتماعيا واسعا، وهو غالبا ما يبرر معنويا وأخلاقيا، مقارنة بالتمييز الذي يطال فئات اجتماعية أخرى.

3.9. ولكونها لا تشكل فئة اجتماعية (يشكل الجنس العنصر الملازم للشخصية الإنسانية)، فإن النساء، نصف المجتمع، يتعرضن لأنواع عدة من التمييز بسبب الجنس، والذي تزداد خطورته عندما يكون مقرونا بأسباب أخرى للتمييز والمحظورة دستوريا وخاصة بسبب الإعاقة و/أو الظروف الشخصية. وبمعنى آخر، فإن التمتع بالحقوق غالبا ما يؤثر فيه كون النساء يشكلن عناصر من مجموعات مطبوعة بأسباب متعددة للتمييز.

4.9. إن الرهانات المركزية لإشكالية مساواة النوع في المغرب خلال مرحلة الانتقال الديمقراطي هذه، تبرر اختيار نموذج مؤسستي ذات انتداب حصري (مناهضة التمييز بسبب الجنس). وسيساهم إرساء مؤسسة مستقلة تعنى بالنهوض بالمناصفة ومحاربة كافة أشكال التمييز ضد النساء، بشكل جلي في تدعيم وتوسيع المكتسبات الديمقراطية والحداثيّة للسنوات الأخيرة.

5.9. يدشن المغرب تجربته الأولى في مجال مأسسة مناهضة التمييز. وعليه يبدو أنه من الوجيه أن يتم تكريس هيئة المناصفة ومناهضة أشكال التمييز لانتداب واحد يؤهلها لضمان كافة الشروط اللازمة لنجاحها في أداء مهامها.

10. إن حصر انتداب الهيئة المذكورة في موضوع خاص متعلق بالتمييز على أساس الجنس لا يمنع بتاتا من:

1.10. أن يتم تكليف هذه المؤسسة بإعداد مختلف المساطر وطرق الطعن لمناهضة كافة أنواع التمييز المنوعة دستوريا، وسيكون هذا الإطار المعياري والإجرائي مفيدا لمجموع هيآت مناهضة التمييز التي قد يتم إنشاؤها بتزامن أو بعد إنشاء الهيئة.

2.10. إنشاء هيآت أخرى يكون انتدابها قطاعيا أو متعدد الأسباب وخاصة تلك الممنوعة بمقتضى ديباجة الدستور، شريطة تحديد اختصاصات كل منها وعلاقاتها ببعضها بدقة.

3.10. التطور، إن دعت الضرورة، نحو نموذج مندمج موجه نحو انتداب متعدد لأسباب التمييز المذكورة في الدستور.

مذكرة متعلقة بتأسيس هيئة المناصفة ومكافحة كل أشكال التمييز

المهام

11. يعرف الدستور بشكل واضح مهمة الهيئة في التسمية:

1.11. المناصفة بين الرجال والنساء، بمعنى النهوض بالمساواة؛

2.11. مناهضة كافة أشكال التمييز، بمعنى الوقاية والحماية ضد كافة أشكال التمييز.

12. في مجال استراتيجيات مناهضة التمييز، يحظى النهوض بالمساواة بنفس أهمية دراسة الشكايات، كما يشكل النهوض في حد ذاته مدخلا يسمح بالوقاية من الانتهاكات التي يتعرض لها الحق في المساواة. وهكذا، من المفيد للهيئة أن تدمج ضمن مهامها الحماية ضد التمييز والنهوض بالمساواة، ذلك أن ازدواجية مهمتها والتفصلات الناتجة عنها ستؤهلها لضمان تكامل تدخلاتها وتقوية الأثر العام الناتج عن أعمالها، دون الحلول محل هيآت أخرى، فإن على الهيئة استلهام مبادئ باريس بما في ذلك على مستوى انتدابها الشبه قضائي.

الوظائف

13. لم يفصل الدستور فيما يخص وظائف هذه الهيئة، باستثناء ما يتعلق بنشر التقارير السنوية وتقديمها للبرلمان (الفصل 160 من الدستور) ويمكن بهذا الصدد الاستنارة والاستئناس بمعايير وتوجيهات الآليات الدولية الوجيهة، وكذا من دروس التجارب الدولية المفيدة فيما يخص طبيعة الوظائف التي يمكن أن توكل لمؤسسة مثيلة لهيئة المناصفة ومناهضة كافة أشكال التمييز.

1.13. فيما يخص المكون المتعلق ب"الحماية" يوصي المجلس الوطني لحقوق الإنسان باعتماد انتداب ذو طبيعة شبه قضائية وذلك ليتم عكس روح ونص مقتضيات الدستور. ذلك أن مصطلح "هيئة" يحيل على مؤسسة باختصاصات شبه-قضائية تتجاوز مجرد دراسة الشكايات وإحالتها. كما أن إنشاء جهاز شبه قضائي يستقي وجاهته وتبريره من الصعوبات التي يواجهها المتقاضون - خاصة النساء والفتيات الأكثر قابلية للتعرض للتمييز/ العنف - للولوج إلى القضاء وامتلاك حقوقهن. وفي هذا الصدد، يجدر تمكين الهيئة من الوظائف التالية:

■ تلقي شكايات الخواص، وممثليهم والمنظمات غير الحكومية، والمنظمات السوسيو مهنية وغيرها من المنظمات التمثيلية؛

مذكرة متعلقة بتأسيس هيئة المناصفة ومكافحة كل أشكال التمييز

- إخبار المشتكين بحقوقهم وبطرق الطعن المتاحة؛
- دراسة الشكايات وفق المعايير والمساطر المعتمدة وتوجيهها نحو السلطات المختصة والفاعلين الآخرين المعنيين؛
- التدخل لدى السلطات وغيرها من الهيئات المعنية بالشكايات من أجل إيجاد حل لها، عن طريق الصلح/الوساطة، وذلك من خلال قرار ملزم (يحدده القانون)؛
- تمتيع الهيئة باختصاص التحقيق لدى المؤسسات العمومية، الخاصة والهيئات الأخرى المنشأة، من خلال تضمين أطرها وكلاء مختصين ومعتمدين لهذه المهمة؛
- تمتيع الهيئة بصلاحيحة التصدي التلقائي لحالات التمييز وعرض القضايا أمام المحاكم؛
- إعداد توصيات للسلطات العمومية وغيرها من الفاعلين المعنيين من خلال اقتراح إصلاح القوانين والممارسات الإدارية وغيرها على أساس تحليل الشكايات وتقييم مسلسل التسويات؛
- ضمان السهر على تتبع حالات التمييز/العنف وما تم اتخاذه من قرارات بشأن التوصيات.

2.13. فيما يتعلق بمكون "النهوض بالمساواة/المناصفة"، يتعلق الأمر هنا بتحويل هيئة المناصفة الوظائف التالية:

- إبداء الآراء القبلية بخصوص القوانين والسياسات العمومية في المجالات ذات الصلة بانتدابها، مع الحرص على انسجامها مع الدستور، الاتفاقيات الدولية والقوانين ذات الصلة؛
- إجراء تحقيقات، واستطلاعات الرأي وأبحاث من أجل فهم التمييز بشكل أدق ومناهضته؛
- تنظيم استشارات مع الفاعلين والجمهور المعني وتشجيع الحوار الاجتماعي حول الإشكالات المرتبطة بالتمييز؛
- دعم قدرات الفاعلين الآخرين المعنيين بغرض التعريف والتكوين والتحسيس بالحقوق التي يكرسها التشريع وطرق إبرازها؛
- إعداد مدونات السلوك، والآليات ذات الصلة ونشرها لدى الهيئات والمؤسسات العمومية والخاصة المعنية؛
- دعم ونشر الممارسات الفضلى في مجال مناهضة التمييز، والنهوض بالمناصفة في كافة المجالات والقطاعات؛
- نشر التقارير السنوية التي تناقش البرلمان وتوزيعها على نطاق واسع؛

مذكرة متعلقة بتأسيس هيئة المناصفة ومكافحة كل أشكال التمييز

التوطين الترابي

14. لا شك أن مشروع الجهوية المتقدمة يشكل فرصة للقطع مع المقاربات المتمركزة والموجهة التي أبانت عن محدوديتها في ما يتعلق بالقرب واستهداف السكان الأكثر تعرضا للتمييز، وخرق حقوقهم، خاصة النساء والفتيات الأكثر فقرا.

15. في هذا السياق يوصي المجلس بأن يتم التوطين الترابي للهيئة بشكل تدريجي في انسجام مع أهداف ومؤسسات وآليات الجهوية المتقدمة كما هي منصوص عليها في الدستور، وفي الميثاق الجماعي من قبيل: توزيع وتدير أفضل للموارد بشكل يمكن من حل المشاكل الجماعية على أساس سمواقانون والإنصاف والفعالية والمشاركة المواطنة والشفافية والمسؤولية.

تفعيل الحقوق الواردة في المواد 6 و31 من الدستور والتي تلزم الدولة عموما والمؤسسات العمومية والجماعات المحلية بالعمل على تعبئة كافة الموارد التي توجد في حوزتها لتسهيل الولوج المتكافئ لكافة المواطنين والمواطنات للشروط التي تمكنهم من التمتع بحقوقهم.

تعزير الترسانات والآليات المذكورة في الميثاق الجماعي ذات الصلة بإدماج مقاربة النوع في إعداد المخطط الجماعي للتنمية (المادة 36) وخلق "لجنة الإنصاف وتكافؤ الفرص" لدى المجالس الجماعية (المادة 14).

التشكيلة والهيكلة التنظيمية

16. إن الحرص على احترام معايير الاستقلالية والمصادقية وكذا طبيعة مهام هيئة المناصفة ومكافحة كافة أشكال التمييز التي تربط بين الحماية والنهوض، تبرر، في ما يتعلق بالتشكيلة، الاتجاه نحو تفضيل اختيار جهاز تداولي من نمط هيئة محدودة العدد أكثر منها هيئة موسعة ومضخمة. يجدر أن يتم تعيين أعضاء الهيئة بصفتهم الشخصية على أساس معايير تهتم من جهة التزاما مشهودا به بالمساواة بين النساء والرجال وخبرة مهنية في مجال محاربة التمييز وكفاءة مشهود بها في مجال الحماية والنهوض من جهة ثانية.

17. كيفما كانت المقاربة المعتمدة، من اللائق الحرص على تفادي عوامل شلل سير عمل الهيئة التي يحتمل أن تترتب عن التداخل بين الحساسيات السياسية والإيديولوجية. وبالنظر إلى خصوصية ولاية الهيئة، فإن الشرعيات الناجمة عن أنماط تعيين الأعضاء على أساس التمثيلية السياسية أو احترام تعدد التيارات الإيديولوجية، من شأنها أن ترهن بشكل جدي نجاعة مؤسسة من هذا النوع.

18. إن الدروس المستخلصة من تجارب الدول التي تتوفر على هيآت مماثلة تسير في اتجاه قيادة جماعية محدودة أو فردية على غرار نموذج الوسيط أو المدافع عن الحقوق.

مذكره متعلقة بتأسيس هيئة المناصفة ومكافحة كل أشكال التمييز

19. الإدارة/ القيادة التقنية لهذه الهيئة مطلوب منها التوفر على مجموعة من الشروط، من ضمنها الخبرة والاستقلالية. كما ينبغي أن يتم توظيف العاملين التقنيين والإداريين على أساس مساطر توظيف شفافة، تمكن الهيئة من القدرات المطلوبة مع الحرص على احترامها لقيم الحكامة الجيدة.

الموارد البشرية، المالية والحكامة الجيدة

20. ينبغي أن يتم إعداد مقترح دقيق وموضوعي خاص بالموارد البشرية، المالية والمعلوماتية من طرف هيئة مستقلة، يمكن من:

- ضمان موارد مالية منتظمة ودائمة وكافية لأداء الهيئة لوظائفها وأنشطتها؛
- وجوب تمتيع الهيئة بدعم أجهزة الدولة، خاصة وجوب إطلاعها على المعلومات والإحصاءات الضرورية لأداء مهامها ووظائفها (المادة 159 من الدستور)؛
- إلزام الهيئة بالوفاء بمسؤولياتها تجاه المواطنين والمواطنين عبر نشر تقارير أنشطتها مرة في السنة على الأقل التي تعرض على البرلمان وتخضع للنقاش (المادة 160)، والحرص على نشرها على نطاق واسع ليطلع عليها الرأي العام والمؤسسات العمومية والخاصة؛
- برمجة اختصاصات خارجية منتظمة سواء فيما يتعلق بالأنشطة أو بالسير الداخلي للهيئة؛
- العرض المنتظم لمصاريف وتدير الموارد على رقابة السلطات المالية المختصة.

الشراكات

21. هناك ارتباط وثيق بين استقلالية ونجاعة الهيئة والشراكات التي تطورها والديناميات التي تخلقها مع:
- السلطات العمومية والمؤسسات المستقلة العاملة في مجال حقوق الإنسان والحكامة الجيدة (المجلس الوطني لحقوق الإنسان، الوسيط، الهيئة العليا للاتصال السمعي البصري،...) في إطار احترام اختصاصات كل منها وذلك لتلافي تكرار الجهود ومن أجل تحسين الخدمات بما فيها توجيه المتشككين؛
 - المنظمات السوسيو- مهنية (أرباب العمل والنقابات) ومع المنظمات غير الحكومية لتحديد وتطوير إطار عمل لفائدة المناصفة وعدم التمييز؛
 - المنظمات والمؤسسات المماثلة في دول وجهات أخرى.

مذكرة متعلقة بتأسيس هيئة المناصفة ومكافحة كل أشكال التمييز

ختاماً

22. إن الدرس الرئيسي 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 يدعوان إلى تفضيل نموذج هيئة تكون:

- متوفرة على وضع يتميز بالاستقلالية والتسيير الذاتي ومدعم بأرضية معيارية/قانونية؛
- مركزة على التمييز المباشر وغير المباشر المبني على أساس الجنس/النوع؛
- تتولى في نفس الآن النهوض بالمساواة/المناصفة والحماية ضد كافة أشكال التمييز إلى جانب وظيفتها شبه-القضائية؛
- مؤسسة على مبادئ قيادة محدودة وملتزمة وعلى أسس الحكامة الجيدة والعمل عن قرب من المواطنين والمواطنات؛
- متوفرة على موارد بشرية وخبرة عالية المستوى وميزانية تراعي وتستجيب لطبيعة مهامها؛
- منفتحة على شراكات إستراتيجية فعالة وثمررة.

بطاقة حول التمييز والمناصفة أولاً: حول التمييز

1. يمكن تعريف التمييز على أنه معاملة غير متساوية وغير موثية إزاء شخص أو مجموعة من الأشخاص على أساس معايير غير مشروعة. ويمكن أن ترتبط هذه المعايير بخصائص متأصلة في الشخص (الجنس، العرق، اللون، السن وغيرها) أو خصائص مكتسبة (اللغة، الدين، الوضع الأسري، الانتماء النقابي وغيرها). ويمكن أن يمارس التمييز من قبل أشخاص طبيعيين أو معنويين، أو من طرف أعوان الدولة أو مؤسسات القطاع العام أو الخاص.

2. وتنص المادة الأولى من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (1979)¹ على أنه "لأغراض هذه الاتفاقية، يعني مصطلح التمييز ضد المرأة أي تفرقة أو استبعاد أو تقييد يتم على أساس الجنس ويكون من آثاره أو أغراضه توهين أو إجحاط الاعتراف للمرأة بحقوق الإنسان والحريات الأساسية في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية أو في أي ميدان آخر."

3. ومن خلال الإشارة إلى الأثر والغرض، يتفرع عن هذه الاتفاقية شكلان من التمييز، وهما التمييز المباشر والتمييز غير المباشر:

■ يتمثل غرض التمييز المباشر في تفضيل مجموعة معينة على مجموعة أخرى بموجب القوانين؛

■ أما أثر التمييز غير المباشر، فيتمثل في تفضيل مجموعة معينة على مجموعة أخرى. فالتمييز غير المباشر يغطي جميع الممارسات المحايدة على المستوى الرسمي، والتي لها أثر سلبي غير متناسب على الأفراد المنتمين إلى بعض المجموعات المهمشة (وخاصة النساء والأقليات العرقية والإثنية، وذلك بغض النظر عن دوافع المروجين لها)².

4. وتعرف العديد من معاهدات القانون الدولي لحقوق الإنسان³ التمييز بشكل صريح باعتباره مفهوماً يركز على الآثار. فبموجب هذه الاتفاقيات يشمل حظر التمييز التمييز غير التمييزية في الظاهر (محايدة) لكنها تمييزية على مستوى الممارسة والأثر الذي تحدثه، وبالتالي فإنها تشكل تمييزاً غير مباشر.

5. تفيد لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة، بأن التمييز غير المباشر قد يحدث "عندما تبنى القوانين والسياسات والبرامج على معايير محايدة في ظاهرها، في حين يكون لها أثر سيء على المرأة عند تطبيقها فعلياً. وقد تديم، عن غير قصد، نتائج التمييز الذي حدث في الماضي."⁴ ويمكن تفسير هذا التمييز غير المباشر بأسباب غالباً ما تكون بنوية يمكن أن تنتج عن "التوقعات والمواقف وأنواع السلوك النمطية المقبولة الموجهة نحو المرأة، والمبنية على الفروق البيولوجية بين الجنسين. وقد توجد أيضاً بسبب ما هو قائم بصفة عامة من إخضاع الرجل للمرأة"⁵. "والقوانين والسياسات والبرامج المحايدة بالنسبة لنوع الجنس، قد تديم عن غير قصد نتائج التمييز الذي حدث في الماضي. وقد تكون مصاعغة، بسبب عدم الانتباه، على نموذج الأساليب الحياتية للذكر، وبالتالي لا تأخذ بعين الاعتبار نواحي الخبرات الحياتية للمرأة، والتي قد تختلف عن تلك الخاصة بالرجل"⁶.

1 - اعتمدها الجمعية العامة للأمم المتحدة (القرار 180.34 الصادر بتاريخ 18 دجنبر 1979) ودخلت حيز التنفيذ بتاريخ 3 دجنبر 1981، طبقاً لمقتضيات مادتها 27. 2 - المادة 11، الفقرة الثانية

2 - تعريف اعتمده المحكمة العليا بالولايات المتحدة الأمريكية في الحكم المتعلق بقضية كريكس ضد شركة ديوك باور سنة 1971 وأدرج في السياق الأوروبي من خلال القانون البريطاني المتعلق بالعلاقات بين المجموعات العرقية الصادر سنة 1976

3 - يتعلق الأمر هنا أساساً باتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة والاتفاقية الدولية للقضاء على التمييز العنصري واتفاقية الأشخاص ذوي الإعاقة.

4 - التوصية العامة رقم 25 بشأن الفقرة 1 من المادة 4 المتعلقة بالتدابير الخاصة المؤقتة، الصفحة 9 الحاشية 1

5 - اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، التوصية العامة رقم 25 بشأن الفقرة 1 من المادة 4 من الاتفاقية المتعلقة بالتدابير الخاصة المؤقتة، 2004

6 - نفس المرجع

6. تشكل المناصفة التي تقدم على أنها "الاعتراف بالامساواة المبنية اجتماعيا"، أساس السياسات الرامية إلى مكافحة أشكال 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. ويتجلى سبب وجودها في ضرورة اللجوء إلى تدابير قانونية وتنظيمية ومؤسسية ملزمة لمواجهة هذا التمييز. وبالفعل، فإن التدابير التفضيلية/ الايجابية والإرادية التي ننحونحو تصحيح آثار التمييز الذي حدث بالماضي و/ أو الحاضر والذي تكون المرأة ضحيته المفترضة. ومعنى آخر يمكن القول بأن المناصفة هي بمثابة آلية للإعمال الفعلي للمساواة الرسمية التي بدونها ستبقى مجردة.

7. وبالتنصيص على الإعمال الفعلي للحقوق والمناصفة، فإن الدستور في تطابق مع اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة وخاصة المادة الرابعة منها القاضية باتخاذ تدابير خاصة ومؤقتة تستهدف التعجيل بالمساواة الفعلية بين الرجال والنساء، لا تعتبر تمييزا بالمعنى الذي تأخذ به المادة الأولى من هذه الاتفاقية.

8. وتشكل هذه المادة حكما من أحكام القانون الدولي، ذا قيمة ودلالة قانونية حقيقية، حيث أن قيمتها التفسيرية تكتسي طابعا عرضانيا بالنسبة لجميع المعايير والالتزامات المنصوص عليها في اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. وبحكم هذه المادة، فإن هذا المقتضى يهدف إلى ضمان التزام يتعلّق أساسا بالنتائج أو بالمساواة الجوهرية "التي لا تخلق الاعتراف بحق محدد، ولا تفرض التزاما جديدا على الدول الأطراف، بل تهدف إلى إضفاء شرعية عامة، لا جدال فيها، على الإجراءات الايجابية، وفقا لمقتضيات المادة 4 وذلك بهدف تجنب أي تردد أو أي جدال في المستقبل حول توافق التدابير التفضيلية للنساء فقط، في حين تحظر الاتفاقية التمييز بين الجنسين. ويمكن انطلاقا من ذلك، وفي غياب المادة 4، أن تثار شكوك حول شرعية مثل هذه التدابير"⁷.

9. وكخلاصة، يمكن التأكيد على أن المقتضى المتعلق بالمناصفة في الدستور، يشكل شرطا مسبقا وضروريا لأي إجراء تشريعي يروم تفعيل حظر التمييز القائم خاصة على أساس الجنس من جهة، ومن جهة أخرى تفعيل أحكام الفصل 19 المتعلقة بالمساواة بين الرجل والمرأة في جميع المجالات. الشيء الذي سيسمح بالمرور من الاعتراف الدستوري بالحقوق إلى تعزيز إعمالها فعليا.

بطاقة حول التوطين الترابي لهيئة المناصفة ومكافحة كافة أشكال التمييز

1. لا شك أن مشروع الجهوية المتقدمة يشكل فرصة للقطع مع المقاربات المتمركزة والموجهة التي أبانت عن محدوديتها في ما يتعلق بالقرب واستهداف السكان الأكثر تعرضا للتمييز وخرق حقوقهم، خاصة النساء والفتيات الأكثر فقرا.

2. في هذا السياق يمكن للتوطين الترابي للهيئة أن يساهم في:

- تحقيق الأهداف المسطرة للجهوية المتقدمة كما هي معلن عنها في الدستور من قبيل: توزيع وتدير أفضل للموارد بشكل يمكن من حل المشاكل الجماعية على أساس سمو القانون والإنصاف والفعالية والمشاركة المواطنة والشفافية والمسؤولية؛
- تفعيل الحقوق الواردة في المواد 6 و31 من الدستور والتي تلزم الدولة عموما والمؤسسات العمومية والجماعات المحلية بالعمل على تعبئة كافة الموارد التي توجد في حوزتها لتسهيل الولوج المتكافئ لكافة المواطنين والمواطنات للشروط التي تمكنهم من التمتع الفعلي بحقوقهم؛
- تعزيز الترسانات والآليات المذكورة في الميثاق الجماعي ذات الصلة بإدماج مقاربة النوع في إعداد المخطط الجماعي للتنمية (المادة 36)، وخلق "لجنة الإنصاف وتكافئ الفرص" لدى المجالس الجماعية المادة 14.

3. يتوجب أن تلعب هيئة المناصفة ومحاربة كافة أشكال التمييز دورا محوريا في تبني سياسات ترابية شاملة ومنسجمة ومندمجة على أساس الحقوق وبناء على التعاقدات والمحاسبة. ومن أجل ذلك، ينبغي على إعداد التوطين الترابي للهيئة الأخذ بعين الاعتبار المهام التالية:

1.3. النهوض بالمناصفة على المستوى الجهوي/المحلي وبالديمقراطية التشاركية:

أ. تعد مشاركة النساء-على قدم المساواة مع الرجال- رافعة سياسية تساهم في المشاركة المواطنة والديمقراطية من جهة، ورافعة إجرائية توفر وجاهة وديمومة أكبر لسياسات التنمية على الصعيد الجهوي والمحلي من جهة أخرى.

ب. يمكن للهيئة أن تقدم مساهمة كبرى فيما يخص تقوية الحكامة المحلية والمحاسبة من خلال تقوية الديناميكيات المحلية الهادفة لمناهضة التمييز والفوارق على أساس النوع وذلك وفقا لمقتضيات الدستور الذي يخصص أهمية كبرى للمشاركة المواطنة في إعداد وتتبع برامج التنمية التي خصص لها عدة مواد (12.13.14.15.136.139).

ج. في هذا الصدد، يلزم أن تضطلع الهيئة، جهويا ومحليا، بالوظائف التالية:

- التشجيع على المناصفة فيما يتعلق بتمثيلية النساء والرجال في مختلف الهيئات المنتخبة والجماعات الإقليمية، ومكاتب الهيئات وكافة هيئات الحكامة والتشاور على المستويين الجهوي والمحلي؛
- تتبع أهم المعنيين والفاعلين في مجال مناهضة التمييز والنهوض بالمساواة والمناصفة؛
- تقوية قدرات الفاعلين المحليين وافتتاحهم على التجديد والمشاركة المواطنة وخلق مناهج جديدة لتنظيم أشكال التعاون ما بين الفاعلين المحليين والموظفين والملاك والجمعيات والمجتمع المدني بشكل عام.

2.3. الحماية والوقاية من التمييز والعنف اتجاه النساء والفتيات

- السهر على رصد حالات التمييز والعنف اتجاه النساء والفتيات وتتبع هذه الحالات؛
- تلقي ودراسة الشكايات، ومساعدة المشتكيات وضحايا التمييز على التوصل بالمعلومات حول حقوقهن وطرق التقاضي المتاحة وكيفية الولوج إليها؛
- التدخل المباشر لدى الجهات المعنية بالشكايات بحثا عن حلول لها من خلال الصلح والوساطة.

3.3. النهوض بالمساواة الفعلية بين النساء والرجال في كافة المجالات:

- الحث على تبني مقاربة مبنية على الحقوق الإنسانية وعند النوع لدى إعداد وتنفيذ وتتبع وتقييم سياسات التنمية الجهوية؛
- الحث على ودعم ترسيخ نظم معلوماتية جهوية مبنية على معطيات إحصائية واقعية تأخذ بعين الاعتبار بعد النوع وتمكن من التشخيص الدقيق للجهة/ الجماعة وتوجيه اختياراتها وأولوياتها السياسية والميزانية وتمكن من إدماج احتياجات السكان في وضعية هشة خاصة النساء/الفتيات، وكذا من قياس أثر السياسات الجهوية والمحلية عليهن؛
- دعم تطوير إعداد ميزانيات تدمج بعد النوع موجهة نحو النتائج، وذلك على غرار ما تم اختباره على المستوى الوطني من طرف وزارة الاقتصاد والمالية منذ سنة 2002؛
- دعم تعميم إنشاء آليات القيادة، التدبير، التحليل والتتبع على مستوى بنيات الحكامة الجهوية والمحلية، بما فيها اللجان المنبثقة عن المجالس المحلية والجهوية؛
- الترافع ودعم إنشاء "لجان المساواة والمناصفة" داخل المجالس والجماعات المحلية مع الحرص على: (أ) توضيح انتدابها واختصاصاتها لضمان تمتعها بالسلطات الضرورية، (ب) تحديد معايير انتقاء أعضائها " المناصفة، الكفاءة، الالتزام..."، (ج) تشجيع دعم اللجان من حيث الإمكانيات البشرية والمالية المطلوبة، وأخيرا (د) تكوين أعوان مختصين في قضايا المساواة والمناصفة على مستوى الوظيفة العمومية الترابية.



المجلس الوطني لحقوق الإنسان
ⵜⴰⴳⴷⴰⵢⵜ ⵜⴰⵎⴳⴷⴰⵢⵜ ⵜⴰⵏⴷⴰⵢⵜ ⵜⴰⵖⴻⵔⴰⵏⵜ
Conseil national des droits de l'Homme

تأسيس هيئة المنصافة
ومكافحة كل أشكال التمييز
مذكرة - يناير 2013

Place Ach-Chouhada,
B.P. 1341, 10 001, Rabat - Maroc
Tél : +212(0) 5 37 72 22 18/07
Fax : +212(0) 5 37 72 68 56
cndh@cndh.org.ma

ساحة الشهداء، ص ب 1341،
10 001، الرباط . المغرب
المانف : +212 (0) 5 37 72 22 18/07
الفاكس : +212 (0) 5 37 72 68 56
cndh@cndh.org.ma