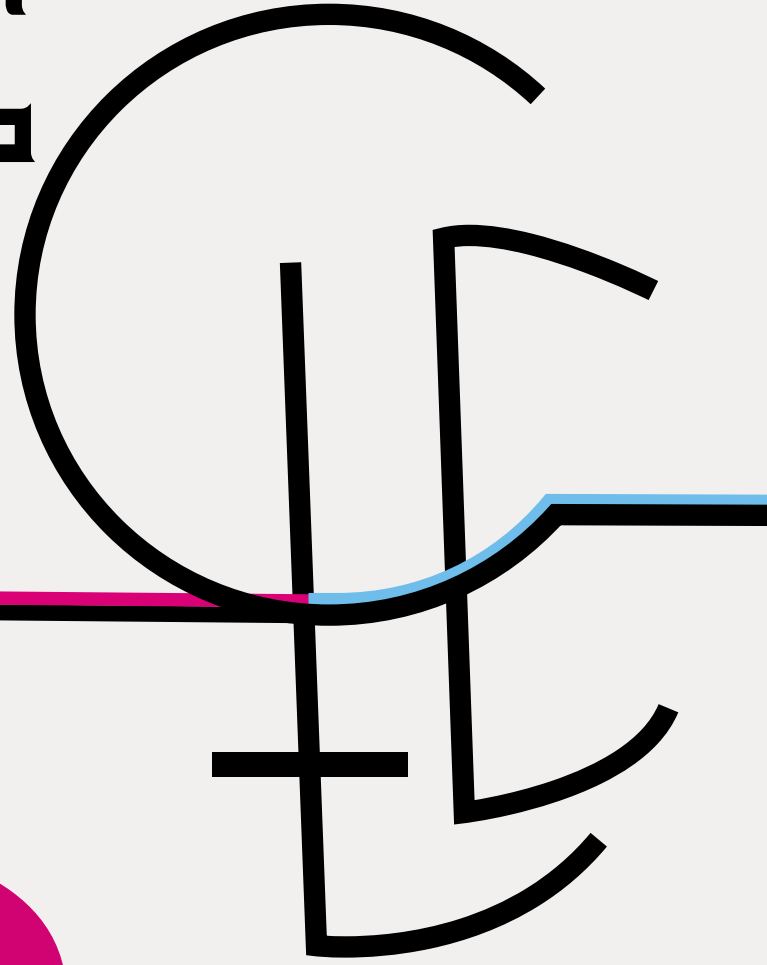


مجموعة من أجل تشريعات تضمن المساواة

دراسة النصوص القانونية المغربية حسب مقارنة النوع الاجتماعي



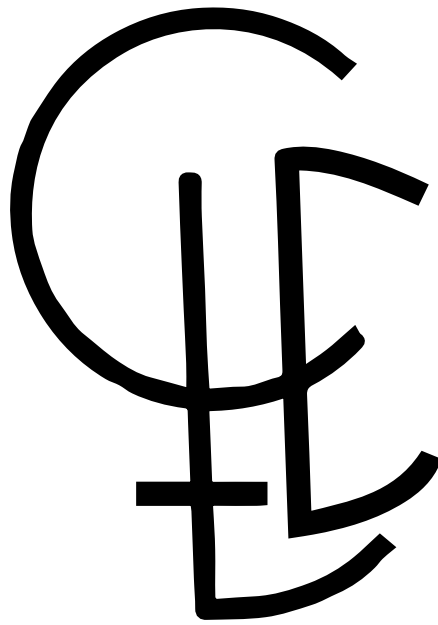
CLÉ

**إن الآراء الواردة في هذا التقرير هي آراء صادرة عن «مجموعة من أجل تشريعات تضمن المساواة»، و لا تمثل
بالضرورة وجهات نظر هيئة الأمم المتحدة للمرأة أو المنظمات التابعة لها**

يوليو 2022

مجموعة من أجل تشريعات تضمن المساواة

**دراسة النصوص القانونية المغربية حسب
مقاربة النوع الاجتماعي**



بدعم من



اللائحة الاسمية للسيدات والسادة أعضاء لجنة الإشراف والقيادة

- رشيدة الطاهري
- سعاد طاوسي
- صونيا التراب
- غزلان ماموني
- كمال لحبيب
- لبنى بن صالح
- لمياء قادري
- ليلى رحيوي
- محمد كيليطو
- مراد فوزي
- نزهة الصقلي
- نضال أزهرى
- هدى شرحي

لائحة أسماء الأشخاص المراجع

- أمينة لمريني
- إدريس اليازمي
- ربيعة الناصري
- عائشة لوخماس
- فوزية عسولي
- لطيفة جبابدي
- محجوب الهيبة
- نجاة الرازي
- نزهة علوي
- وفاء حاجي

الجمعيات الأعضاء في «مجموعة من أجل تشريعات تضمن المساواة»

CLÉ



DihaFrassek



ZANKADIALNA

- جمعية «أوال» - حريات
- جمعية أتيك ، جمعية التحدى من اجل المساواة والمواطنة
- جمعية كاينة
- مجموعة الديمقراطية والحريات
- مجموعة 490
- مجموعة «زنقة بلا عنف»
- جمعية حقوق وعدالة
- من أجل مغرب أكثر عدلا
- مبادرة زنقة ديالنا
- حركة ديها فراسك
- الاتحاد النسائي الحر

- Association AWAL- Houriyates
- ATEC, Association Tahadi pour l'Egalité et la Citoyenneté
- Association Kayna
- CDL, Collectif Démocratie et Libertés
- Collectif 490
- Collectif Zanka Bla Violence
- Droits et justice, Association Droits et justice pour un Maroc plus juste
- Initiative ZankaDialna
- Mouvement DihaFrassek
- UFL, Union Féministe Libre

دراسة النصوص القانونية المغربية حسب مقارنة النوع الاجتماعي

- نزهة الصقلي

- ليلى الرحيوي

لقد تم إعداد هذا التقرير بفضل الدعم التقني والمالي الذي قدمته هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين النساء بالمغرب كما تمكنت المجموعة من التوفر على هوية بصرية Un visuel بفضل مساهمة تطوعية لكل من السيدة سونيا التراب والسيدة منار صادق.

الهدف من التقرير

يتألف هذا التقرير من تحليل، مستجيب للنوع، للنصوص القانونية والمؤسسية المغربية الأساسية.

إذ يثمن التقرير الإصلاحات التي تم تحقيقها، فإنه يحدد الأطر القانونية والمؤسسية التي يسجل فيها استمرار أوجه التمييز المباشر وغير المباشر ويقترح الإصلاحات أو التعديلات اللازمة لملاءمة هذه الأطر مع الالتزامات الدولية للمغرب.

يهدف هذا التقرير لأن يكون أداة للترافع والمناصرة في شأن القوانين المتعلقة بتحقيق المساواة بين الجنسين ويهم الجمعيات النسائية وجمعيات المجتمع المدني، كما أنه يشكل أداة لمواكبة المبادرات التشريعية، سواء تقدم بها البرلمان أو الحكومة.

يأتي نشر هذا التقرير في سياق يتسم بما يلي:

1- استكمال انضمام المغرب إلى البروتوكول الاختياري الملحق باتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة بإيداع الصوك ذات الصلة لدى الأمين العام للأمم المتحدة في 22 أبريل 2022،

2- فحص ومناقشة لجنة اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، للتقرير الجامع للتقارير الخامس والسادس للمغرب حول تنفيذ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة بتاريخ 21 و 22 يونيو 2022، وقد شهد هذا الحدث تعبئة مكثفة للمنظمات غير الحكومية العاملة في مجال الحقوق الإنسانية للنساء والتي قدمت تقارير موازية للتقرير الحكومي.

3- فحص ومناقشة تقرير المغرب في إطار الاستعراض الدوري الشامل، خلال شهر نونبر 2022.

4- إطلاق مدونتي مراجعة مدونة الأسرة Le code de la famille

منهجية العمل والمقاربة التشاركية

لقد استند التحليل المستجيب لمقاربة النوع للقوانين موضوع الدراسة، بشكل خاص، إلى نتائج الأعمال والدراسات والتقارير و مذكرات جمعيات الدفاع عن حقوق النساء. ويقترح الإصلاحات الضرورية لملاءمة الترسانة القانونية الوطنية مع اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة والاتفاقية

لقد مضى أكثر من ربع قرن منذ اعتماد إعلان و خطة عمل مؤتمر بيجين سنة 1995، والالتزام حكومات 189 دولة، بما فيها المملكة المغربية، باتخاذ خطوات جريئة واستراتيجية لتعزيز المساواة بين الجنسين وبعد مرور أكثر من أربعة عقود على اعتماد الجمعية العامة للأمم المتحدة في 18 دجنبر 1979 «لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة» CEDAW / CEDEF، والتي دخلت حيز التنفيذ بتاريخ 3 شتنبر 1981، كمعاهدة دولية تتعلق بحقوق الإنسان وتركز بشكل خاص على حقوق المرأة.

اليوم وعلى الرغم من التقدم المحرز في معظم دول العالم، لم ينجح أي بلد حتى الآن في تحقيق المساواة بين الجنسين.

فلا زالت النساء تشتغلن أكثر، وتكسبن أجورا أقل من نظرائهن الرجال كما تعاني من أشكال متعددة من التمييز والعنف في الفضاءات الخاصة والعامة ولازلن بعيدات عن تقاسم السلطة في المجالات الاقتصادية والسياسية، كما أن المكتسبات لازالت دون الالتزامات التي تعهدت بها الدول.

إن المملكة المغربية حققت، من جهةها، تقدما مهما في مجال المساواة بين الجنسين، و النهوض بحقوق النساء وحمايتهن، سواء على مستوى التشريع أو في اعداد و تفعيل السياسات العمومية، وهو تقدم كرسته مضمين الدستور المغربي الذي اقر المزيد من حقوق للنساء المغربيات من خلال التنصيص على مبدأي المساواة والمناصفة وحظر التمييز والعنف، كما نص صراحة على سمو الاتفاقيات الدولية التي صادق عليها المغرب وتعهد بموجبه بملاءمة القوانين الوطنية مع الدستور ومع الاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان.

على الرغم من ذلك، لا يزال هناك العديد من التحديات فيما يتعلق بتفعيل المبادئ المعلنة.

حاملو وحاملات المشروع

في هذا السياق، انتظم عدد من الجمعيات «المساعدة» في مجموعة تحمل اسم «مجموعة من أجل تشريعات تضمن المساواة»، واتخذت مبادرة إعداد تحليل القوانين حسب مقارنة النوع الاجتماعي.

كما أحدثت المجموعة لجنة للإشراف والقيادة¹ COPIIL، تنسق أشغالها، ويتطوع، السيدة نزهة الصقلي لأجل تتبع تنفيذ المشروع. لقد عقدت اللجنة عدة اجتماعات خلال مراحل إعداد التقرير منذ المراحل الاولى وحتى المصادقة النهائية عليه.

من جهة أخرى، أحدثت لجنة الإشراف والقيادة لجنة مكونة على أساس تطوعي وتتألف من السيدات و السادة :

- رشيدة الطاهري

- كمال لحبيب

- سعاد الطاوسي

المقتضيات التشريعية الأساسية التي ينبغي إصلاحها وكذا التعديلات المقترحة . لقد تم إعداد هذا الجدول بطريقة تشاركية اعتمادا على خبرة هيئة الأمم المتحدة للمرأة ولجنة قيادة المشروع.

استراتيجية التواصل

ستتم مواكبة اصدار ونشر التقرير وتوصياته بتنفيذ استراتيجية للتواصل تستهدف السلطة التنفيذية بكاملها ، ومجلسي البرلمان، والأحزاب السياسية ، و المؤسسات الدستورية وجمعيات المجتمع المدني. كما سيعتمد التواصل على انخراط وسائل الإعلام المكتوبة والمسموعة والمرئية وكذا انخراط الفنانين والفنانات والرياضيين والرياضيات والشبكات الاجتماعية للتواصل.

أخيرا ، تود «مجموعة من أجل تشريعات تضمن المساواة» أن تتقدم بالشكر الحار لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين النساء، ولكل النساء الخبيرات و المشاركات والخبراء و«الأشخاص المراجع» والسيدات والسادة أعضاء ومنسقة لجنة الإشراف و القيادة ولكل من ساهم/سأهمت من أجل ان يرمى هذا التقرير النور.

لجنة الإشراف والقيادة لمجموعة من أجل تشريعات تضمن المساواة، يوليو و 2022

الدولية لحقوق الطفل وغيرها من الاتفاقيات التي صادق عليها المغرب والمتعلقة بحقوق النساء والمساواة بين الجنسين. فضلا عن ذلك ، استند التحليل إلى المجالات الـ 12 ذات الأولوية و التي حددها منهاج وخطة عمل بيجين.

ركز التحليل على النصوص القانونية التي لازالت مقتضياتها تتضمن تمييزا مباشرا وكذا على النصوص التي تعتبر «محايدة» في حين أنها تؤدي إلى التمييز غير المباشر ضد النساء. كما يحدد التقرير النصوص التي تعرف فراغا قانونيا فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين.

لقد تم اعتماد مقارنة تحليلية وتشاركية :

- مقارنة تحليلية من خلال تحليل الإطار المعياري والمؤسسي ، وفق مقارنة «النوع الاجتماعي» ، بما في ذلك مضامين النص

الدستوري نفسه باعتباره موضوع هذا التحليل ومرجعا له

- تشاركية من خلال تنظيم العديد من المقابلات ومجموعات النقاش و التفكير .

- لقد زاول اعداد هذا التقرير بين الخبرة الأكاديمية والخبرة الميدانية . لقد تم انجاز دراسة وثائقية وتحليلية جد هامة من طرف مكتب الدراسات Valorem LEX الذي تم اختياره بعد الخضوع لعملية انتقاء تنافسية ، مثلته السيدتان نادية البرنوصي ورايحة زدقي ، اللتان توفقتا في انجاز عمل هام بمثابة المادة الخام لهذا التقرير.

كما تم إجراء حوالي عشر مقابلات مع شخصيات باعتبارها مرجعا و المعروفة بالتزامها التاريخي بحقوق النساء والمساواة بين الجنسين.

الإعداد التشاركي لجدول تشريعي

لتسهيل الاطلاع على التقرير، فقد تم إعداد جدول يلخص

دراسة النصوص التشريعية المغربية حسب مقارنة النوع الاجتماعي

فهرس

1- عناصر تمهيدية

8	1-1	السياق
8	1-2	نطاق الدراسة
8	1-3	الإطار المعرفي والمرجعي
8	1-4	الإشكالية

2- الاتفاقيات الدولية

11	2-2	الاتفاقيات المصادق عليها
11	2-2	موثيق غير مصادق عليها
11	3-2	التحفظات

3 - مجموعة النصوص القانونية التي تم تحليلها

14	1-3	الدستور
16	2-3	القانون التنظيمي رقم 04.21 المتعلق بمجلس النواب
17	3-3	القانون التنظيمي رقم 21-05 الذي يعدل و يتمم القانون التنظيمي رقم 11-28 المتعلق بمجلس المستشارين
18	4-3	القوانين التنظيمية المتعلقة بالجماعات الترابية
19	5-3	القانون التنظيمي رقم 07.21 الذي يعدل القانون التنظيمي رقم 11-29 المتعلق بالأحزاب السياسية
20	6-3	قانون رقم 97-9 المتعلق بالغرف المهنية المعدل للقانون رقم 21-11 الخاص بتعديل قانون مدونة الانتخابات
21	7-3	القانون التنظيمي رقم 02.12 المتعلق بالتعيين في الوظائف العليا بموجب المادتين 49 و 92 من الدستور
22	8-3	نظام المعاشات والخدمات الاجتماعية
25	9-3	القوانين المتعلقة بالتمثيل المتوازن للنساء في هيئات حكمة المقاولات العمومية والخاصة
26	10-3	القانون التنظيمي رقم 66-00 المتعلق بالمحكمة الدستورية
26	11-3	القانون التنظيمي رقم 13-065 المتعلق بتنظيم وتسيير أشغال الحكومة ووضع أعضائها
27	12-3	القانون التنظيمي رقم 12-128 المتعلق بالمجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي (CESE)
27	13-3	قانون رقم 14-79 المتعلق بهيئة المناصفة ومكافحة كل أشكال التمييز
29	14-3	قانون الأسرة
35	15-3	قانون رقم 99-37 المتعلق بالحالة المدنية
35	16-3	القانون المتعلق بالبطاقة الوطنية للتعريف الإلكترونية
35	17-3	القانون الجنائي
38	18-3	القانون رقم 13-103 المتعلق بمناهضة العنف ضد المرأة
39	19-3	القانون رقم 98-23 المتعلق بتنظيم وتشغيل المؤسسات السجنية
40	20-3	الظهير الشريف الصادر بتاريخ 6 سبتمبر 1958 المنشئ لقانون الجنسية المغربية بصيغته المعدلة والمتممة
41	21-3	مدونة الشغل
43	22-3	قانون رقم 03-16 المتعلق بمهنة العدول
43	23-3	قانون رقم 12-19 المتعلق بتحديد شروط تشغيل العمال والعاملات المنزليين
44	24-3	قانون رقم 62.17 المتعلق بشأن الوصاية على الجماعات السلافية وتدابير أملاكها
45	25-3	قانون رقم 03-77 المتعلق بالاتصال السمعي البصري
46	26-3	القانون المتعلق بالصحافة والنشر
47	27-3	القانون رقم 17-70 المتعلق بإعادة تنظيم المركز السينمائي المغربي

-1
عناصر
تمهيدية



شأنها تشجيع تكافؤ الفرص بين النساء والرجال في ولوج الوظائف الانتخابية»

أما المادة 6، فقد نصت على أن «تعمل السلطات العمومية على توفير الظروف التي تمكن من تعميم الطابع الفعلي لحرية المواطنين والمواطنات، والمساواة بينهم، ومن مشاركتهم في الحياة السياسية والاقتصادية والثقافية والاجتماعية».

في الواقع، فإن ترسيخ المساواة بين الجنسين يقتضي الاشتغال على مستويين على الأقل: أحدهما اجتماعي ثقافي يهدف إلى العمل على السلوكيات والعادات والصور النمطية (طويل المدى) والآخر قانوني يستهدف الإطار المعياري لملاء الثغرات وأوجه القصور، والقضاء على التمييز المستمر من أجل جعل التشريعات ملائمة للدستور وللتزامات المغرب الدولية (مدى أقل).

وفي هذا الصدد، فإن النصوص التشريعية بأكملها ينبغي إعادة فحصها ابتداء من الدستور إلى أبسط قرار إداري، وهذا على ضوء المعايير المعترف بها عالمياً فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين.

لذلك يسعى هذا التقرير إلى استخدام «المحاة و قلم الرصاص» حيث أنه على مستوى التراتبية المعيارية، فإنه سيحرص على الكشف عن أوجه القصور التي ينبغي التركيز عليها، وعدم التطبيق الذي سيتم بحثه، «والمناطق الرمادية» التي ينبغي توضيحها، وكل أشكال التمييز التي ينبغي إلغاؤها. كل هذا في مساحة جغرافية حيث يتفاقم التمييز الذي تتعرض له النساء من خلال العوامل الاجتماعية المقلقة مثل انخفاض معدل نشاطهن، واستمرار ارتفاع معدل الهدر المدرسي بين الفتيات، واستمرار تزويج القاصرات وارتفاع مستوى العنف المقلق الذي تتعرض له النساء.

2- نطاق الدراسة

تركز الدراسة على النصوص والآليات الرئيسية التي تعتبر ذات تأثير كبير مباشر وغير مباشر على حياة النساء و الفتيات، سواء في المجال العام أو في المجال الخاص.

3-1 الإطار المعرفي والمرجعي

إن الإطار المعرفي هو إطار اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDEF) والتوصيات والملاحظات العامة للجنة السيداو. كما أن هناك مصادر أخرى للاستئناس لقد ساهم في تدعيم الدراسة خلاصات وتوصيات هيئة الإنصاف والمصالحة (IER)، والتقارير الموازية للمنظمات غير الحكومية (ONG)، فضلاً عن دراسات ومساهمات المجلس الوطني لحقوق الإنسان (CNDH)، والمجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي (CESE)، والمندوبية السامية للتخطيط (HCP)، والهيئة العليا للحوار الوطني حول إصلاح منظومة العدالة.

يعتبر دستور 29 يوليو 2011 مرجعاً و موضوعاً للدراسة. فهو يعتبر مرجعاً لأن أي تعديل معياري ينبغي أن يتم وفقاً للدستور كمعيار قياس ومعيار مرجعي؛ وهو يعتبر موضوعاً للدراسة على اعتبار أن فتح مناقشته «ستحرر» النصوص التشريعية الأدنى تراتبياً من الدستور.

4-1 الإشكالية

يركز تقرير «وضعية المساواة القانونية حسب النوع بالمغرب على خمس قضايا رئيسية:

1 - مواءمة التشريعات المحلية مع الدستور والاتفاقيات الدولية المصادق عليها.

إن المساواة، التي كرست لها الحركة من أجل الحقوق الإنسانية للنساء التاريخية نفسها، هي حق أساسي منصوص عليه في مواثيق هيئات الأمم المتحدة لحقوق الإنسان، وخصوصاً اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDEF)، التي صادق عليها المغرب سنة 1993؛ وهي محور المجالات الأثني عشر (12) ذات الأولوية التي تم تحديدها والاحتفاظ بها من خلال خطة عمل المؤتمر الرابع للمرأة (ببجين 1995)، كما تشكل المساواة أحد أهداف التنمية المستدامة 2030. في هذا المجال، ومنذ التسعينيات، انخرط المغرب، على المستوى الدولي، في مسار المساواة والمراقبة حول تفعيل الاتفاقيات المتعلقة بحقوق الإنسان وخصوصاً من خلال التقارير التي يتم تقديمها لهيئات المعاهدات وكذا الاستعراضات الدورية الشاملة. وبالتالي، فإن التزام المغرب بالقانون الدولي لحقوق الإنسان يدعو السلطات إلى مراجعة أجنحة الإصلاح الخاصة بها من أجل مواءمتها مع التزاماتها الدولية.

أما على الصعيد الداخلي، تستفيد قضية المساواة من بيئة داعمة بفضل دستور 29 يوليو 2011، وإرادة السياسية التي تم التعبير عنها على أعلى مستوى في الدولة وكذلك العمل الترافعي الكبير الذي قامت وتقوم به الحركات من أجل حقوق النساء منذ الاستقلال.

ومع ذلك، وعلى الرغم من التقدم الذي تم إحرازه والذي من الضروري التأكيد على أهميته، سواء على مستوى الإطار المعياري أو على مستوى السياسات العمومية أو الاستراتيجيات والآليات المؤسسية العمومية، فينبغي الإقرار بأن التحديات لا تزال قائمة فيما يتعلق بالتحقيق الكامل للمساواة في الحقوق بين الجنسين من حيث الأحوال الشخصية والحريات الفردية، والمشاركة المتساوية للمرأة والرجل في المجالين السياسي والعام، وكذلك على مستوى القضاء على العنف ضد النساء والفتيات.

في هذا الاتجاه، فإن الأرقام والمراتب الني يحتلها المغرب توضح التأخر في هذا المجال وتؤكد على الطبيعة العرضانية للمساواة التي تفاقمت بسبب التفاوتات الاجتماعية والترايبية. ولذلك، «يحتل المغرب المرتبة 123، من بين 191 دولة، في مؤشر التنمية البشرية (HDI-UNDP, 2021-2022)، والمرتبة 111 في مؤشر عدم المساواة بين الجنسين (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي 2020)، وهو جزء من المجموعة الخامسة والأخيرة في الترتيب في مؤشر التنمية حسب النوع (-IDG UNDP, 2022). كما أن المغرب يحتل المرتبة 136 بعد تونس (المرتبة 120) ومصر (المرتبة 129) في مؤشر الفجوة العالمية بين الجنسين وذلك وفقاً للمنتدى الاقتصادي العالمي 2022».

وإدراكاً لهذا الوضع، فقد أدرج الدستور المغربي لسنة 2011، أحكاماً جديدة لصالح تعزيز وضمان المساواة بين الجنسين، مما عزز زخم التقدم المعياري والمؤسسي الذي بدأ في التسعينيات لصالح حقوق الإنسان والمساواة في الحقوق بين الجنسين، وخصوصاً (قانون الأسرة، قانون الجنسية، إجراءات الميز الإيجابي بمناسبة الاستحقاقات الانتخابية، إلخ).

تضمن المستجدات الأساسية للدستور في تكريس مبادئ عدم التمييز على أساس الجنس (الديباجة)، والمساواة في الحقوق والحريات بين الجنسين في المجالات المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية (المادة 19) (الفقرة 19.1) والمناصفة (الفقرة 19.2)، بالإضافة إلى ذلك، فإن السلطات العمومية مدعوة إلى إنشاء هيئة المناصفة ومكافحة كل أشكال التمييز (الفقرة 19.3). من جهتها، نصت المادة 30 على ما يلي «وينص القانون على مقتضيات من

2 - تطبيق وتنفيذ أحكام دستورية غير تمييزية.

3 - إعادة قراءة بعض المقترضات الدستورية غير الواضحة القابلة لتفسيرات عدة.

4 - أهمية الارتباط الديالكتيكي بين المجال الخاص والمجال العام

5 - تمكين النساء.

إن التطورات والتحولات التي عرفها المجتمع والمسار التاريخي لعدم المساواة بين الجنسين، وخصوصاً من خلال إنهاء تجذر بعض التشريعات. يظهر هذا الموقف السوسيو قانوني، التاريخ الطويل لعدم المساواة بين الجنسين ويكشف أن هذا التمييز القانوني والاجتماعي تم ترسيخه تاريخياً، ودعمه بالوعظ التمييزي والاجتهادات الماضية.

كما تمت ملاحظة أن المجتمع المغربي لا يزال مقيداً إلى حد كبير ويتمثل ذلك في خضوع الفرد، المقيّد على مستوى حرياته الفردية، والأكثر تقييداً فيما يخص الفرد وأساساً المرأة. هذه المقاربة تمكن من توضيح تحفظات المتدخلين العموميين في مواجهة التغيير، ووجود تردد في تنفيذ السياسات العمومية، هذا التغيير الذي لم يكن يحدث لولا مثابرة ومقاومة جمعيات الدفاع عن حقوق النساء،

يتناول التقرير أيضاً تأثير التمييز غير المباشر وغير المرئي على مستوى القانون، الذي يبدو محايداً وقائماً على المساواة، كما يبحث التقرير إجراءات الفعل الإيجابي لتجاوز المساواة الشكلية وتحقيق المساواة الفعلية.

- ١١ -

الاتفاقيات الدولية



27 مارس 1979 المنشورة في الجريدة الرسمية (BO) رقم 3539 بتاريخ 1980/8/27.

- الاتفاقية رقم 111 المتعلقة بالتمييز في الاستخدام والمهنة لعام 1958 المصادق عليها في 13 ديسمبر 1962 بموجب الظهير الشريف رقم 1.62.271 الصادر بتاريخ 13 ديسمبر 1962 والمنشورة في الجريدة الرسمية (BO) رقم 2622 بتاريخ 25 يناير 1963.

- الاتفاقية رقم 138 المتعلقة بالحد الأدنى لسن الالتحاق بالعمل لعام 1973، المصادق عليها، والمنشورة في الجريدة الرسمية (BO) عدد 4814 بتاريخ 20 يوليو 2000.

- الاتفاقية رقم 182 المتعلقة بأسوأ أشكال عمل الأطفال لعام 1999 والمصادق عليها في 26 يناير 2001.

- الاتفاقية رقم 183 المتعلقة بالأمومة المصادق عليها في 13 أبريل 2011.

- الاتفاقية رقم 102 المتعلقة بالحد الأدنى للضمان الاجتماعي لعام 1952 المصادق عليها في 14 يونيو 2019.

- الاتفاقية رقم 187 المتعلقة بالإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنية لعام 2006 المصادق عليها في 14 يونيو 2019.

- اتفاقية اليونسكو لمناهضة التمييز في التعليم لعام 1960. والتي انضم إليها المغرب في 30 أغسطس 1968.

2-2 موثيق غير مصادق عليها

- اتفاقية منظمة العمل الدولية (OIT) رقم 156 المتعلقة بالعمال ذوي المسؤوليات العائلية لعام 1981.

- اتفاقية منظمة العمل الدولية (OIT) رقم 189 المتعلقة بالعمل اللائق للعمال والعاملات المنزليين لعام 2011.

- اتفاقية منظمة العمل الدولية (OIT) رقم 190 المتعلقة بالعنف في عالم العمل.

3-2 التحفظات

ينبغي أن نشير إلى سحب التحفظات على الفقرة 2 من المادة 9 والمادة 16 من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDEF).

لم يتم سحب التصريحات التفسيرية المتعلقة بالمادة 2 والفقرة الرابعة من المادة 15 من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDEF) سنة 2008.

ينبغي أن نشير في هذا الصدد إلى أن أبعاد هذه التصريحات تتجاوز مجرد التفسير وتساهم في الحد من التزام المغرب بالتنفيذ الكامل لهذه الأحكام.

على مستوى المقابلات، ركزت الأسئلة المتكررة على مدى ملاءمة التشريعات الوطنية مع الالتزام بالمعاهدات والمواثيق، ومكانة هذه المعاهدات في الترتيب القانوني، وكذا مسألة تكوين العاملين في مجال القضاء، حول القانون الدولي لحقوق الإنسان.

ينبغي أن نشير إلى أن دستور 2011 عبر عن مكانة الاتفاقيات الدولية في المنظومة القانونية الداخلية، كما ينبغي أن نذكر إلى أن المغرب متقدم من حيث التصديقات على الاتفاقيات الدولية، حتى لو كان من الضروري الإشارة إلى أوجه القصور التي تم إبرازها خلال المقابلات مع المستجوبين/المستجوبات الرئيسيين.

تنص ديباجة الدستور على ما يلي: «فإن المملكة المغربية، الدولة الموحدة، ذات السيادة الكاملة، المنتمية إلى المغرب الكبير، تؤكد وتلتزم بما يلي: ... جعل الاتفاقيات الدولية، كما صادق عليها المغرب، وفي نطاق أحكام الدستور، وقوانين المملكة، وهويتها الوطنية الراسخة، تسمو، فور نشرها، على التشريعات الوطنية، والعمل على ملاءمة هذه التشريعات، مع ما تتطلبه تلك المصادقة».

فيما يتعلق بحالة التصديق على المواثيق الدولية التي تحمي حقوق الإنسان، يمكن ملاحظة أن المغرب قد صادق أو انضم إلى المواثيق الدولية الأساسية لصالح حقوق النساء، وبالتالي فإن المملكة المغربية، تتواجد في 7 هيئات لمعاهدات من أصل 9 وإن كان من الضروري التأكيد على غيابه عن لجنة اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDEF) وعن لجنة القضاء على جميع أشكال التمييز العنصري (CERD). من المهم الإشارة إلى الاتفاقيات التي تم التصديق عليها والتي لم يتم التصديق عليها وتلك التي تم التصديق عليها بتحفظات.

1- الاتفاقيات المصادق عليها

الاتفاقيات المعتمدة في إطار الأمم المتحدة

- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المعتمد في 16 ديسمبر 1966 المصادق عليه بالظهير الشريف رقم 1-78-4 الصادر بتاريخ 27 مارس 1979 والذي تم نشره في الجريدة الرسمية (BO) رقم 3525 بتاريخ 21 مايو 1980.

- العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية لعام 1966 المعتمد في 16 ديسمبر 1966 المصادق عليه بالظهير الشريف رقم 1-78-4 الصادر بتاريخ 27 مارس 1979 والمنشور في الجريدة الرسمية (BO) رقم 3525 بتاريخ 21 مايو 1980.

- الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لعام 1979، المصادق عليها بالظهير الشريف رقم 4-93-4 الصادر بتاريخ 14 يونيو 1993 والمنشورة في الجريدة الرسمية (BO) رقم 4866 في 18 يناير 2001.

- اتفاقية حظر الاتجار بالبشر واستغلال دعارة الغير الصادرة بتاريخ 2 ديسمبر 1949، انضم إليها المغرب في 17 أغسطس 1973.

- البروتوكول الاختياري الملحق لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية الصادرة بتاريخ 15 نوفمبر 2000، الرامي إلى منع وقمع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص، وخصوصاً النساء والأطفال، والذي انضم إليه المغرب في 25 أبريل 2011.

التصديق على الاتفاقيات الدولية لمنظمة العمل الدولية (OIT)

- الاتفاقية رقم 105 الخاصة بإلغاء العمل الجبري لعام 1957 المصادق عليها بالمرسوم الملكي رقم 66-97 الصادر بتاريخ 22 أكتوبر 1966 والمنشورة في الجريدة الرسمية (BO) رقم 2818 قبل المغرب في 1 ديسمبر 1966.

- الاتفاقية رقم 100 الخاصة بالمساواة في الأجور بين العاملين والعاملات عن العمل المتساوي القيمة لعام 1951، المصادق عليها بالظهير الشريف رقم 8-78-4 الصادر بتاريخ

1. التصديق على اتفاقية منظمة العمل الدولية (OIT) رقم 189 المتعلقة بالعمل اللائق للعمال والعاملات المنزليين لعام 2011.
2. التصديق على اتفاقية منظمة العمل الدولية (OIT) رقم 156 المتعلقة بالعمال ذوي المسؤوليات العائلية لعام 1981.
3. التصديق على اتفاقية منظمة العمل الدولية (OIT) رقم 190 المتعلقة بالعنف في مجال الشغل.
4. سحب التحفظات المتبقية (حرية التنقل) والتصريحات التفسيرية. عن اتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة
CEDEF

-III-

مجموعة النصوص القانونية التي تم تحليلها



- هيئة المناصفة ومكافحة كل أشكال التمييز.
- إجراءات التمييز الإيجابي في مجال الانتخابات.
- تشجيع النساء على مستوى انتخاب مجالس الجماعات الترابية
- التمثيل النسبي على مستوى المجلس الأعلى للسلطة القضائية
- مراعاة صحة بعض النساء وبعض الأمهات.
- عدم التراجع عن الإنجازات في مجال الحقوق والحريات والاختيار الديمقراطي. (في هذا الصدد، تم ذكر مبدأ فوق الدستورية)
- الإسلام المنفتح والمتسامح والمعتدل.
ومع ذلك، وعلى الرغم من هذه الإشارات إلى حقوق النساء والمساواة، سيكون من المناسب مراجعة المادتين 19 و 164 من الدستور التي تكمل كل منهما الأخرى لاسترجاع نفس وروح الانطلاق لدى المشرع الدستوري، أي إحداث سلطة قوية مختصة بالمناصفة ومكافحة كل أشكال التمييز. ينبغي كذلك تعديل الفصل 30 لتوسيع «الوصول المتساوي للرجال والنساء إلى الوظائف الانتخابية» و«المسؤوليات المهنية والاجتماعية».
وأخيراً، تعديل الفقرة 2 من الفصل 19 ليصبح مبدأ المناصفة ملزماً وليس تحفيزياً فقط.

شهد عقد التسعينيات والعقد الأول من القرن الحادي والعشرين بعض التقدم فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين، والتي همت القوانين الأدنى من الدستور؛ في سنة 2011 تمت «ترقية» حقوق النساء على المستوى المعياري، حيث تتمثل إحدى المساهمات القوية لدستور 2011 في التنصيص صراحة على المساواة في الحقوق بين الجنسين. لقد تم تخصيص العديد من المقتضيات بشكل مباشر أو غير مباشر لحقوق النساء. وهكذا يمكننا أن نلاحظ مايلي:
- مصطلحات تدمج مقارنة النوع الاجتماعي (المواطنات والمواطنون).
- تكافؤ الفرص.
- التعيين في المناصب العليا وفق معايير تكافؤ الفرص الاستحقاق والكفاءة والشفافية.
- المساواة في الوصول إلى الوظائف العمومية حسب الاستحقاق.
- مبدأ عدم التمييز على أساس الجنس.
- مبدأ سمو الاتفاقيات الدولية.
- تعمل السلطات العمومية على تفعيل مبدأ المساواة.
- المساواة في الحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والثقافية والبيئية وفقاً لثوابت المملكة وقوانينها.
- مبدأ المناصفة

ماذا تقول اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDEF) عن هذا؟

تنص المادة 2 على التالي: «تشجب الدول الأطراف كل أشكال التمييز ضد المرأة، وتتفق على أن تنتهج بكل الوسائل المناسبة ودون تأخير سياسة القضاء على التمييز ضد المرأة، وتحقيقاً لهذه الغاية، تتعهد بما يلي: إدماج مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في دساتيرها الوطنية أو تشريعاتها المناسبة الأخرى، إذا لم يكن هذا المبدأ قد أدمج فيها حتى الآن، وكفالة التحقيق العملي لهذا المبدأ من خلال التشريع وغيره من الوسائل المناسبة.

- ستة ممثلين لقضاة محاكم أول درجة، ينتخبهم هؤلاء القضاة من بينهم؛
ويجب ضمان تمثيلية النساء القاضيات من بين الأعضاء العشرة المنتخبين، بما يتناسب مع حضورهن داخل السلك القضائي؛
- الوسيط؛
- رئيس المجلس الوطني لحقوق الإنسان؛
- خمس شخصيات يعينها الملك، مشهود لها بالكفاءة والتجرد والنزاهة، والعطاء المتميز في سبيل استقلال القضاء وسيادة القانون؛ من بينهم عضو يقترحه الأمين العام للمجلس العلمي الأعلى.
يُحدد بقانون تنظيمي انتخاب وتنظيم وسير المجلس الأعلى للسلطة القضائية، والمعايير المتعلقة بتدبير الوضعية المهنية للقضاة، ومسطرة التأديب.»

المادة 164: «تسهر الهيئة المكلفة بالمناصفة ومহারبة جميع أشكال التمييز، المحدثة بموجب الفصل 19 من هذا الدستور، بصفة خاصة، على احترام الحقوق والحريات المنصوص عليها في الفصل المذكور، مع مراعاة الاختصاصات المسندة للمجلس الوطني لحقوق الإنسان.»

إن قراءة هذه المقتضيات الدستورية الأربعة تجعل من الممكن تقديم ثلاث ملاحظات تتعلق بدرجة التقييد الدستوري المنصوص عليه.

بصرف النظر عن الديباجة، ما هي الأحكام الدستورية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين التي ينبغي إعادة النظر فيها؟

الفصل 19: «يتمتع الرجل والمرأة، على قدم المساواة، بالحقوق والحريات المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والبيئية، الواردة في هذا الباب من الدستور، وفي مقتضياته الأخرى، وكذا في الاتفاقيات والمواثيق الدولية، كما صادق عليها المغرب، وكل ذلك في نطاق أحكام الدستور وثوابت المملكة وقوانينها. تسعى الدولة إلى تحقيق مبدأ المناصفة بين الرجال والنساء. وتحدث لهذه الغاية، هيئة للمناصفة ومكافحة كل أشكال التمييز.»

الفصل 30: «ينص القانون على مقتضيات من شأنها تعزيز المساواة في وصول النساء والرجال إلى المناصب التي تشغل بالانتخاب.»

الفصل 115: «يرأس الملك المجلس الأعلى للسلطة القضائية. والذي يتكون من:
الرئيس الأول لمحكمة النقض رئيساً منتدباً
الوكيل العام للملك لدى محكمة النقض
رئيس الغرفة الأولى بمحكمة النقض؛
- أربعة ممثلين لقضاة محاكم الاستئناف، ينتخبهم هؤلاء القضاة من بينهم؛

- ينص الفصل 19 على إمكانية الإذن (المناصفة الشاملة).
- ينص الفصل 30 على إلزام مصحوب بسلطة تقديرية واسعة (المجال الانتخابي)
- ينص الفصل 115 على تقييد قانوني محدد (السلطة القضائية).

من الواضح أن المقترضات المتعلقة بمبدأ عدم التمييز، مثل تلك المحددة في الفصل 6.2، تشكل دعماً أساسياً لصالح المساواة بين الجنسين ولا تتطلب أي تعليق أو اقتراح للتعديل. لذلك يمكن اعتبارها مواد جوهرية في اتجاه المساواة بين الجنسين. بالإضافة إلى ذلك، فإن حرية الضمير، التي تعتبر حرية التدين جزءاً منها فقط، ينبغي أن تكون قادرة على إيجاد طريقها للدستور وبالتالي ملاءمة الترسانة القانونية المتعلقة بالحرية الفردية، وهذا، مع العلم أن حرية الفكر والرأي دستورية بالفعل.

فيما يتعلق بالتعديلات المقترحة لهذا المستوى المعياري الأول للمراجعة الدستورية التي اقتضت حتى الآن على أربعة فصول (الفصل 19، الفصل 115، الفصل 164 وحرية الضمير التي ينبغي دسترتها) هناك مساران محتملان:

أما ان تبدأ المراجعة في شكل مبسط. يمكن للملك أن يقترح على البرلمان تعديل بعض الأحكام، وسيتم اعتماد الإصلاح تحت مراقبة المحكمة الدستورية. مثل هذا المسار ممكن دستورياً ويعتمد على القرار الملكي لتقييم مدى ملاءمة المراجعة وهي مرنة من الناحية القانونية ولكنها غير مؤكدة سياسياً، لأنه يبدو من غير المعقول إطلاق مبادرة المراجعة الدستورية من أجل المساواة فقط، على الرغم من الترافع والضغط من جمعيات الدفاع عن حقوق النساء.

أن يتم اختيار المراجعة الرسمية عن طريق الاستفتاء. أسباب عدة يمكن أن تكون وراء مبادرة مراجعة شاملة للدستور وهنا تندمج التعديلات المقترحة.

إن سنة 2021 تنهي مرور عشر سنوات على تفعيل الدستور، ومن المتوقع أن يتم إجراء تقييمات وتقييم حصيلته التنفيذ مما قد يؤدي إلى تقديم مقترحات لمراجعة الفصول، والتي كان بعضها موضوع مناقشات عديدة. علاوة على ذلك، ونظراً للتطور الأخير في اتجاه إدماج مخطط « المبادرة المغربية للحكم الذاتي في الأقاليم الصحراوية » في الدستور، سوف يتطلب مراجعة حتمية لصالح الجهوية المتقدمة.

هما كان الأمر، وعلى الرغم من الإدراج المحتمل للتعديلات المذكورة، سيكون من الضروري اللجوء إلى الآليات التشريعية

لجعل المساواة بين الجنسين فعالة والاعتماد على دعم حركة نسائية ملتزمة وتلقني في تحاليلها واقتراحاتها.

تنشأ وضعيتان في حالة المراجعة الدستورية الجزئية أو الشاملة التي تمس الفصول الأربعة المعنية، و سيكون من الضروري مراجعة ترسانة قانونية واسعة (قوانين تنظيمية وقوانين عادية لإدراج إجراءات الميز الإيجابي المنصوص عليها. علاوة على ذلك، سيكون من الضروري توظيف/ روح الديباجة لمعالجة التمييز المباشر أو غير المباشر الموجود في الترسانة القانونية. وسواء تعلق الأمر بإجراءات الميز الإيجابي أو بمنع التمييز، فلا يمكن للقاضي الدستوري أن يعارضها لأن الدستور سيتم تعديله في هذا الاتجاه.

إذا لم تتم مراجعة الدستور، ستظل المقترضات المتعلقة بالحقوق الإنسانية التي تتضمنها الديباجة تسمح باتخاذ إجراءات لمكافحة (التمييز المباشر وغير المباشر)، لأن الدولة التزمت بذلك.

ما هي العناصر التي يمكن أن تغير موقف القاضي الدستوري؟

التزامات المغرب الدولية، والمراقبة الدولية المستمرة و بشكل متزايد من حيث التوصيات، وخصوصاً من طرف لجنة اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDEF)، والآراء والتقارير الصادرة عن مؤسسات مثل المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي (CESE)، والمجلس الوطني لحقوق الإنسان (CNDH) حول هذه القضايا، وكذا الترافع القومي للحركة من أجل حقوق النساء حول العديد من الموضوعات، إضافة إلى التغيير الذي تم إجراؤه. على مستوى تشكيل المحكمة الدستورية خلال التجديد لثلاث سنوات الأخيرة (انظر القرار الأخير)² وكذا الحاجة ... إلى تغيير نموذج مقارنة مبدأ المساواة. الوضع معقد، ويحق لقضاة الدستور اختيار أحد الموقفين التاليين:

- إما على غرار قرارهم الأخير، سوف يدعمون حركة عالمية لصالح المساواة الفعلية، وحكامه مشتركة ومتقاسمة من خلال تفسير الدستور بروحه ونصه بطريقة أكثر واقعية ويميل أكثر لصالح المساواة الفعلية؛

- إما على غرار دول أخرى، أن يكون التعديل الدستوري ضرورياً، من خلال تحديد وفرض مقترحات دستورية وبطريقة ملزمة لإجراءات الميز الإيجابي (الكوتا) وكذا العقوبات.

التوصيات

أ- إعادة كتابة المواد 19 و 30 و 115 و 164 على النحو التالي:

المادة 19 المعدلة:

الفقرة 1: «يتمتع الرجل والمرأة، على قدم المساواة، بالحقوق والحريات المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والبيئية، الواردة في نص الدستور، وفي مقتضياته الأخرى، وكذا في الاتفاقيات والمواثيق الدولية، كما صادق عليها المغرب»
الفقرة 2: «تلتزم الدولة باتخاذ جميع التدابير، وفي كل المجالات، التي تمكن من تفعيل مبدأ المناصفة بين الرجال والنساء يضمن القانون المتساوي للرجال والنساء للولايات والوظائف الانتخابية وكذا المسؤوليات المهنية والاجتماعية».
الفقرة 3: وتحديث لهذه الغاية هيئة (سلطة) للمناصفة ومكافحة كل أشكال التمييز ضد المرأة.

2 في 4 أبريل 2017 عين ملك رئيس وأعضاء المحكمة الدستورية. بهذا التعيين تحدث هذه المؤسسة التي تحل محل المجلس الدستوري. بالإضافة إلى المهام السابقة للمجلس الدستوري، مراقبة دستورية القوانين ونزاهة الانتخابات، تتمتع هذه المؤسسة بصلاحيات النظر في كل أثير أثناء النظر في قضية. تتألف المحكمة الدستورية من 12 عضواً، طبقاً لدستور 2011.

الفقرة 1: « تسهر الهيئة (السلطة) المكلفة بالمنافسة ومكافحة كل أشكال التمييز ضد المرأة، المحدثه بموجب الفصل 19 أعلاه من هذا الدستور، على احترام الحقوق والحريات المنصوص عليها في نفس الفصل المذكور، مع مراعاة الاختصاصات المسندة للمجلس الوطني لحقوق الإنسان. »

الفصل 30

يصح تعديل هذه المادة غير ضروري لأن المادة 19 تدعم إجراءات الميز الإيجابي في المجال الانتخابي وفي مجال المسؤوليات المهنية والاجتماعية.

2-3 القانون التنظيمي رقم 04.21 المتعلق بمجلس النواب

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDEF):

المادة 3. تتخذ الدول الأطراف في جميع المجالات، وخصوصاً المجالات السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية، جميع الإجراءات المناسبة، بما في ذلك الأحكام التشريعية، لكفالة تطور المرأة وتقديمها الكاملين، بهدف ان تضمن ممارسة والتمتع بحقوق الإنسان والحريات الأساسية على أساس المساواة مع الرجل.

المادة 4. لا يعتبر اتخاذ الدول الأطراف تدابير خاصة مؤقتة تستهدف التعجيل بالمساواة الفعلية بين الرجل والمرأة تمييزاً بالمعنى الذي تأخذ به هذه الاتفاقية، ولكنه يجب ألا يستتبع، على أي نحو، الإبقاء على معايير غير متكافئة أو منفصلة، كما يجب وقف العمل بهذه التدابير متى تحققت أهداف التكافؤ في الفرص والمعاملة.

المادة 7. تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في الحياة السياسية والعامه للبلد، وبوجه خاص تكفل للمرأة، على قدم المساواة مع الرجل، الحق في:

(أ) التصويت في جميع الانتخابات والاستفتاءات العامة، والأهلية للانتخاب لجميع الهيئات التي ينتخب أعضاؤها بالاقتراع العام،

(ب) المشاركة في صياغة سياسة الحكومة وفي تنفيذ هذه السياسة، وفي شغل الوظائف العامة، وتأدية جميع المهام العامة على جميع المستويات الحكومية،

(أ) التصويت في جميع الانتخابات وفي جميع الاستفتاءات العامة والتأهل لجميع الهيئات المنتخبة علناً؛
(ب) المشاركة في صياغة سياسة الدولة وتنفيذها، وتقلد الوظائف العامة وممارسة جميع الوظائف العامة على جميع مستويات الحكومة.

الدستور :

بالإضافة إلى المواد 6 و 19 و 30 التي تؤيد المساواة بين الجنسين، تنص المادة 62 على أن " أعضاء مجلس النواب ينتخبون لمدة خمس سنوات بالاقتراع العام المباشر. تنتهي ولاية المجلس التشريعي بافتتاح دورة أكتوبر من السنة الخامسة بعد انتخاب المجلس.

يتم وضع قانون تنظيمي ينص على تحديد عدد النواب، والنظام الانتخابي، ومبادئ التقسيم الانتخابي، وشروط الأهلية، وحالات التنافي، والقواعد التي تحد من تراكم الولايات، وتنظيم النزاعات الانتخابية.

القانون التنظيمي رقم 04.21 الصادر بتاريخ 14 أكتوبر 2011 المتعلق بمجلس النواب :

فيما يتعلق بتمثيل النساء، تم إدراج أحكام جديدة تضمن رفع عدد البرلمانيات من 60 (في عام 2016) إلى 90 في عام 2021.

تم التنصيص على هذه المقترحات في المادتين 1 و 13 من القانون 04.21 المتعلق بمجلس النواب.

تم حذف اللائحة الوطنية للترشيحات النسائية وتعويضها باللوائح الجهوية على مستوى الجهات 12 للمملكة

وهكذا نصت المادة الأولى على أن مجلس النواب «يتكون من 395 عضواً ينتخبون بالاقتراع العام المباشر» بنظام الأثمة ويتوزعون على النحو التالي:

305 نائباً... وفقاً «لأحكام المادة 2 (المادة 2 الخاصة بلوائح الترشيح البرلمانية المحلية من القانون التنظيمي رقم 27.11). 90 عضواً ينتخبون على صعيد الدوائر الانتخابية الجهوية»³

كما حدد القانون توزيع هذه المقاعد التسعين حسب الجهات بحسب عدد السكان: طنجة - تطوان - الحسيمة (8)، الشرق (7)، فاس - مكناس (10)، الرباط - سلا - القنيطرة (10)، بني ملال - خنيفرة (7)، الدار البيضاء - سطات (12)، مراكش-أسفي (10)، درعة-تافيلالت (6)، سوس ماسة (7)، كلميم-وادي نون (5)، العيون-الساقية الحمراء (5) الداخلة وادي الذهب (3).

بالرغم من وجود 96 نائبة على مستوى مجلس النواب، ينبغي الإقرار بأن القانون التنظيمي لا يكرس المناصفة المنصوص عليها في المادة 19 من الدستور ولا نسبة ثلث المقاعد التي تشكل الكتلة الدرجة الموصى بها على المستوى الدولي. وينبغي أن نشير إلى أن القانون التنظيمي المتعلق بمجلس النواب لم يذكر في أي وقت من الأوقات مبدأ «عدم التمييز» أو «المساواة» أو «المناصفة».

هذه الإجراءات تبقى دون الانتظارات وبعيدة عن المناصفة في المقاعد التي من شأنها أن تسمح بتمثيل متوازن لكلا الجنسين. هكذا وبنسبة تمثيلية للنساء في مجلس النواب تصل إلى 24,3% من مجموع البرلمانيين، لا يصل المغرب إلى المعدل الدولي لعدد النساء في البرلمانات، بحسب الاتحاد البرلماني الدولي، والبالغ 25.7%.

بالرغم من أن المغرب سيحتل المرتبة 88 بدلاً من 99 حالياً. كما أن هذا المعدل لا يصل إلى المتوسط الأفريقي البالغ 25.9%.

التوصيات

5. تضمين القانون التنظيمي المتعلق بمجلس النواب مبادئ المساواة والمناصفة المنصوص عليهما في الدستور وبما يتلائم مع أهداف التنمية المستدامة (ODD).
6. مراجعة المنظومة الانتخابية بحيث تتضمن المساواة والمناصفة وتراعي مقاربة النوع الاجتماعي
7. توسيع جميع اللوائح على المستوى الإقليمي واشتراط لوائح مناصفة، المناصفة العمودية والأفقية
8. تحذف المادة الخامسة 3 التي تنص على تمييز إضافي.
9. النص على عقوبات وعدم مقبولية اللوائح التي لا تتضمن المناصفة.
10. النص على عقوبات مالية ملزمة.
11. إدراج المساواة والمناصفة في النصوص المتعلقة باستخدام وسائل الإعلام المرئية والمسموعة أثناء الحملات الانتخابية.
12. مراجعة نص القانون المتعلق بصندوق تعزيز المثلية السياسية للنساء وتخصيصه للأحزاب السياسية والجمعيات ذات الخبرة المعترف بها في مجال المشاركة السياسية للنساء.
13. تعديل القانون التنظيمي المتعلق بانتخاب أعضاء مجلس النواب في اتجاه تحقيق المناصفة في النتائج وإلغاء اللوائح النسائية وجعل اللوائح المتضمنة للترشيحات مناصفة بين النساء والرجال ملزمة تحت طائلة عدم قبولها في حالة عدم احترام المناصفة وإدراج عقوبات
14. توفير آلية لتفعيل المناصفة بحلول عام 2030 تتماشى مع أهداف التنمية المستدامة.

3-3 القانون التنظيمي رقم 05-21 الذي يعدل ويتمم القانون التنظيمي رقم 28-11 المتعلق بمجلس المستشارين

الدستور :

الهيئات الناخبة، وتوزيع المقاعد على الجهات، وشروط القابلية للانتخاب، وحالات التناهي، وقواعد الحد من الجمع بين الانتدابات، ونظام المنازعات الانتخابية.

القانون التنظيمي رقم 05-21 الذي يعدل ويكمل القانون التنظيمي رقم 28-11 المتعلق بمجلس المستشارين

المادة الأولى

حسب المادة الأولى من القانون، يتكون مجلس المستشارين من 120 عضواً ينتخبون وفق القواعد والكيفيات التالية: يتوزع أعضاء مجلس المستشارين على الهيئات الناخبة على النحو التالي:

- 72 عضواً يمثلون الجماعات الترابية ينتخبون على مستوى جهات المملكة
- 20 عضواً يتم انتخابهم، في كل جهة، يمثلون الغرف المهنية التالية: الغرف الفلاحية، غرف التجارة، الصناعة والخدمات، غرف الصناعة التقليدية وغرف الصيد البحري

المادة 63 : يتكون مجلس المستشارين من 90 عضواً على الأقل، و120 عضواً على الأكثر، ينتخبون بالاقتراع العام غير المباشر، لمدة ست سنوات على النحو التالي:

- ثلاثة أضعاف الأعضاء ممثلين للجماعات الترابية، يتوزعون بين جهات المملكة بالتناسب مع عدد سكانها، ومع مراعاة الإنصاف بين الجهات. ينتخب المجلس الجهوي على مستوى كل جهة، من بين أعضائه، الثلث المخصص للجهة من هذا العدد. وينتخب الثلثان المتبقيان من قبل هيئة ناخبة تتكون على مستوى الجهة، من أعضاء المجالس الجماعية ومجالس العمالات والأقاليم؛

- خمسان من الأعضاء تنتخبهم، في كل جهة، هيئات ناخبة تتألف من المنتخبين في الغرف المهنية، وفي المنظمات المهنية للمشغلين الأكثر تمثيلية، وأعضاء تنتخبهم على الصعيد الوطني، هيئة ناخبة مكونة من ممثلي المأجورين. ويبين قانون تنظيمي عدد أعضاء مجلس المستشارين، ونظام انتخابهم، وعدد الأعضاء الذين تنتخبهم كل من

3 مصطلح التكافؤ «يستخدم بالفعل للإشارة إلى الطلب الدولي والأوروبي للمساواة في تقاسم السلطة، والذي تجسد بشكل خاص في منصة المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة التابع لمنظمة الأمم المتحدة (UN) في بكين في عام 1995، وتطبيقه، في الحصص الانتخابية الوطنية التي تفرض أو تؤيد توزيعاً متساوياً للترشيحات أو المقاعد بين الجنسين». «في سينك ريجان: الحصص / التكافؤ. قاموس. الجنس والعلوم السياسية (2013) كيرن

8 أعضاء ينتخبون، في كل جهة، يمثلون المنظمات المهنية للمشغلين الأكثر تمثيلية
• 20 عضوا يتم انتخابهم على المستوى الوطني من قبل هيئة ناخبة مكونة من ممثلي المأجورين

من أجل زيادة تمثيل النساء في مجلس المستشارين، وضع القانون التنظيمي رقم 28.11 مقتضى ينص في مادته 24 على أنه «يجب ألا تتضمن كل لأحة من لوائح الترشيح اسمين متتابعين من نفس الجنس».

التوصيات

15. إدراج مبادئ المساواة والمناصفة في القانون التنظيمي المتعلق بمجلس المستشارين.
16. توفير آلية تضمن المناصفة داخل الهيئات المختلفة التي تنتخب أعضاء غرفة المستشارين.
17. تحقيق المناصفة بحلول عام 2030.
18. جعل نسبة 30% ملزما
19. وضع آلية تسمح بالتناوب رجل/ امرأة و امرأة/ رجل من حيث الموقع داخل لوائح الترشيح.

4-3 القوانين التنظيمية المتعلقة بالجماعات الترابية

الدستور: المادة 30.1: ينص القانون على مقتضيات من شأنها تشجيع تكافؤ الفرص بين النساء والرجال في ولوج الوظائف الانتخابية

الفصل 146
يحدد بقانون تنظيمي بصفة خاصة

- شروط تدبير الجهات والجماعات الترابية الأخرى لشؤونها بكيفية ديمقراطية، وعدد أعضاء مجالسها، والقواعد المتعلقة بأهلية الترشيح، وحالات التنافي، وحالات منع الجمع بين الانتدابات، وكذا النظام الانتخابي، وأحكام تحسين تمثيلية النساء داخل المجالس المذكورة»

مستجدات القانون رقم 06.21 المتعلق بانتخاب أعضاء الجماعات الترابية

مجالس الجهات: ينص القانون التنظيمي رقم 59-11 المتعلق بانتخاب أعضاء مجالس الجماعات الترابية على مقتضيات تهدف إلى الرفع من تمثيلية النساء، ويخصص ثلث المقاعد للنساء.

مجالس العمالات والأقاليم: يحدد القانون التنظيمي رقم 06.21 عدداً من المقاعد المخصصة للنساء على مستوى كل مجلس عمالة وإقليم يساوي ثلث (3/1) إجمالي المقاعد.

بموجب القوانين التنظيمية المتعلقة بالجماعات الترابية، يجب إدماج مقاربة النوع الاجتماعي في أنشطة وبرامج التنمية المعتمدة. كما تم إحداث هيئات استشارية في الجماعات الترابية تدارس القضايا المتعلقة بالمساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع.

سمح هذا المقتضى لمزيد من النساء بدخول مجلس المستشارين؛ 15 مستشارة من أصل 120 بنسبة 12.5% مقابل 11.4% في عام 2016 موزعين على النحو التالي:
• 3 نساء من بين 72 ممثلاً للجماعات الترابية، أي 4.16%
• امرأتان من بين 20 مستشاراً يمثلون الغرف المهنية، أي 10%
• امرأة واحدة من بين 8 نواب للمنظمات المهنية للمشغلين الأكثر تمثيلاً، 12.5%
• 9 نساء من بين 20 ممثلاً للمأجورين، أي 45%
نلاحظ أن نسبة النساء ضمن ممثلي الجماعات الترابية هي الأضعف لأن الغالبية العظمى من الرؤساء هم من الرجال

ومع ذلك تظل النتائج دون المستوى بالفعل ووفقاً لمقتضيات الدستور، نص القانون التنظيمي رقم 06.21 المتعلق بالجماعات الترابية، المعدل للقانون التنظيمي 59,11، والمصادق عليه في مارس 2021، على تخصيص ثلث المقاعد المنتخبة للنساء على مستوى مجالس الجماعات على غرار مجالس الجهات التي عرفت تحديد ثلث المقاعد المنتخبة للنساء في 2015. بهذا انتقل عدد النساء المنتخبات بمجالس الجماعات من 66673 سنة 2015 إلى 8661 سنة 2021، ما يمثل 26,64% مقابل 21% في 2015، فرغم المجهودات المبذولة لتقوية تواجد النساء في مراكز قرار المجالس الجماعية، فإن نسبة المقاعد التي حصلت عليها النساء من مجموع المقاعد المنتخبة (31,503) لا تصل إلى الثلث الذي أقره القانون وبلغت 26,64% فقط

لكن نسبة النساء المنتخبات في مجالس الجهات تجاوزت الثلث الذي أقره القانون، لتصل 38%
تنبغي الإشارة أيضاً إلى المقترحات التي أدرجها القانون رقم 06,21 والتي تتعلق بالترشيح لمجالس العمالات والأقاليم، فقد تضمنت إجراءات تهم الرفع من تمثيلية النساء بهذه المجالس لتحده في ثلث المقاعد المنتخبة في كل مجلس عمالة وإقليم.

20. اتخاذ إجراءات ملزمة لتحقيق المناصفة في جميع الولايات الانتخابية.
21. النص على التناوب داخل لوائح الترشيح رجل/امراة وامراة/رجل، وكذا التناوب على مستوى وكالة لوائح الترشيح المقدمة في الدوائر التي يتم الانتخاب فيها بنظام الاقتراع اللاتحي
22. تعميم الإجراء المتعلق بالتمثيل الزوجي/الثنائي رجل/امراة عن كل دائرة انتخابية ليشمل جميع الدوائر الانتخابية لمجالس الجماعات المنتخبة بالاقتراع الأحادي (يقتصر التمثيل الزوجي/الثنائي على الدوائر الخمس للجماعة، التي تضم أكبر عدد من الناخبين المسجلين في الدوائر المعنية حالياً).
23. إدماج إجراءات تسمح للنساء بالوصول إلى رئاسة مجالس الجماعات الترابية وفرض إجراءات تحفيزية وكذا عقوبات ضد الأحزاب السياسية وجميع الفاعلين الاقتصاديين والاجتماعيين الذين لا يحترمون مبدأ المناصفة.
24. تفعيل المناصفة على مستوى الوصول إلى المناصب الانتخابية وعلى مستوى ممارسة الوظائف الانتخابية. إن إدراج إجراءات قانونية فيما يتعلق بولوج النساء للمجالس الانتخابية غير كاف ما لم يتم تعميم هذه الإجراءات على مختلف هياكل مجالس الجماعات الترابية (مكاتب- لجان). بالتنصيص عليها في القانون
25. تدقيق المبادئ التي ينبغي أن تحكم إحداث وتأليف الهيئات الاستشارية، وكذلك هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع، في القوانين التنظيمية المتعلقة بمجالس الجماعات ومجالس العمالات والاقاليم، والقانون التنظيمي المتعلق بالمجالس الجهوية.
26. جعل الاعتمادات المالية وكل أشكال الدعم تترجم مقتضيات القوانين التنظيمية فيما يتعلق بإدماج مقاربة النوع الاجتماعي.

5-3 القانون التنظيمي رقم 07.21 الذي يعدل القانون التنظيمي رقم 29-11 المتعلق بالأحزاب السياسية

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDEF)

المادة 3. تتخذ الدول الأطراف كل الإجراءات المناسبة في جميع المجالات، وخصوصاً المجالات السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية، بما في ذلك الأحكام التشريعية، لكفالة تطور المرأة وتقديمها الكاملين، بهدف ضمان ممارسة حقوق الإنسان والحريات الأساسية على أساس المساواة مع الرجل والتمتع بها.

المادة 7. تتخذ الدول الأطراف جميع الإجراءات المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في الحياة السياسية والعامّة للدولة، وبوجه خاص تضمن لها، على قدم المساواة مع الرجل، الحق في :-

(أ) التصويت في جميع الانتخابات وفي جميع الاستفتاءات العامة والتأهل لجميع الهيئات المنتخبة بالاقتراع العام؛

(ب) المشاركة في صياغة سياسة الدولة وتنفيذها، وتقلد الوظائف العامة وممارسة جميع الوظائف العامة على جميع المستويات الحكومية؛

(ج) المشاركة في المنظمات والجمعيات غير الحكومية التي تعنى بالحياة العامة والسياسية للدولة.

الديمقراطية، أو الوحدة الوطنية أو الترابية للمملكة.

الدستور: الفصل 7.

يجب أن يكون تنظيم الأحزاب السياسية وتسييرها مطابقاً للمبادئ الديمقراطية.

يحدد قانون تنظيمي، في إطار المبادئ المشار إليها في هذا الفصل، القواعد المتعلقة، بصفة خاصة، بتأسيس الأحزاب السياسية، وأنشطتها ومعايير تخويلها الدعم المالي للدولة، وكذا كيفية مراقبتها وتمويلها.

التشريع : القانون التنظيمي المتعلق بالأحزاب السياسية

المادة 26: يعمل كل حزب على توسيع وتعميم مشاركة

النساء والشباب في التنمية السياسية للبلاد ولهذه الغاية، يسعى كل حزب لبلوغ نسبة الثلث لفائدة النساء داخل أجهزته المسيرة وطنياً وجهوياً في أفق التحقيق التدريجي لمبدأ المناصفة بين النساء والرجال كما يتعين على كل حزب سياسي أن يحدد في نظامه الأساسي نسبة الشباب الواجب إشراكهم في الأجهزة المسيرة للحزب .

« تعمل الأحزاب السياسية على تأطير المواطنين والمواطنات وتكوينهم السياسي، وتعزيز انخراطهم في الحياة الوطنية، وفي تدبير الشأن العام، وتساهم في التعبير عن إرادة الناخبين، والمشاركة في ممارسة السلطة، على أساس التعددية والتناوب، بالوسائل الديمقراطية، وفي نطاق المؤسسات الدستورية.

تؤسس الأحزاب وتمارس أنشطتها بحرية، في نطاق احترام الدستور والقانون.

نظام الحزب الوحيد نظام غير مشروع.

لا يجوز أن تؤسس الأحزاب السياسية على أساس ديني أو لغوي أو عرقي أو جهوي، وبصفة عامة، على أي أساس من التمييز أو المخالفة لحقوق الإنسان.

ولا يجوز أن يكون هدفها المساس بالدين الإسلامي، أو بالنظام الملكي، أو المبادئ الدستورية، أو الأسس

المنصوص عليه في الدستور وتوصية غير ملزمة موجهة للأحزاب السياسية. وهكذا، وعلى الرغم من ضغوط المنظمات النسائية والهيكل المكلفة بحقوق النساء داخل هذه الأحزاب، موازاة مع التطور التشريعي للدولة، فإن نسبة مشاركة النساء في هيئات صنع القرار الحزبية لا تزال بعيدة عن المناصفة» على سبيل المثال، تتضمن معظم القوانين الداخلية للتنظيمات الحزبية إجراءات إيجابية: 40% (حزب الاصاله والمعاصرة، 33% الاتحاد الاشتراكي للقوات الشعبية)، 30% (حزب العدالة والتنمية PJD وحزب التقدم والاشتراكية PPS) و 20% (حزب الاستقلال PI).

المادة 28 :
يجب على كل حزب سياسي أن يلتزم بما يلي في اختيار مرشحيه ومرشحاته لمختلف العمليات الانتخابية :
- اعتماد مبادئ الديمقراطية والشفافية في طريقة ومسطرة اختيار مرشحيه
- تقديم مرشحين نزهاء، أكفاء وأمناء قادرين على القيام بمهامهم التمثيلية
- مراعاة شروط أهلية الترشح المنصوص عليها في القوانين الانتخابية
ينبغي أن نشير إلى أنه « لا يوجد تشريع ينظم وجود النساء وتمثيلتهن داخل هذه الهياكل، باستثناء مبدأ المناصفة

التوصيات

تُعدّل المادة 26 على النحو التالي:
• تعويض كلمة «يعمل» بكلمة «يضمن».
• المطالبة بالمناصفة وليس فقط نسبة الثلث داخل الهيئات الوطنية والجهوية

المادة 26 تعاد كتابتها كالتالي:
يضمن كل حزب مشاركة النساء في التنمية السياسية للبلاد ولهذه الغاية، يطبق كل حزب سياسي وبشكل فعلي مبدأ المناصفة بين النساء والرجال داخل أجهزته المسيرة وطنيا وجهويا في أفق التحقيق التدريجي لمبدأ المناصفة بين النساء والرجال.
ينبغي ضمان المشاركة المتساوية للشباب من الرجال والنساء في مختلف الهيئات، وعلى جميع المستويات، في أي حزب سياسي لضمان مشاركة الشباب من الرجال والنساء في تنمية البلاد.»

27. إعداد لوائح الترشيح بالتناوب بين الرجال والنساء وكذا ضمان التناوب على رأس هذه اللوائح .
28. النص على العقوبات ورفض اللوائح التي لا تطبق المناصفة بالتناوب رجل / امرأة، ثم امرأة / رجل
29. تعديل المادة 28 بإضافة مصطلح المناصفة إلى الصياغة الأولية للمادة بالمعنى التالي: اعتماد مبادئ الديمقراطية والمناصفة والشفافية فيما يتعلق بطريقة ومسطرة اختيار مرشحاتها.
30. بالنسبة للمادة 32، اشتراط ربط التمويل العمومي بالدعم الذي تقدمه الحكومة للأحزاب السياسية، بتحقيق المناصفة و بنسبة النساء المنتخبات، وذلك بتوسيع وتعميم الشروط التي تم اتخاذها لضمان ترشيح مغربيات العالم والشابات والشبان، لجميع لوائح الترشيح

6-3 القانون التنظيمي رقم 11.21 المتعلق بالغرف المهنية والمعدل للقانون 9.97 بمثابة مدونة الانتخابات

وتلحق هذه المقاعد بالدوائر التابعة للغرفة التي تضم على التوالي، أكبر عدد من الناخبين المسجلين في اللائحة الانتخابية للغرفة المعنية .

وبالرغم من ذلك، تعتبر هذه المقاعد غير مصحوبة بإجراءات ملزمة، كما أن النتائج التي تم الحصول عليها أقل من التوقعات، خاصة وأن التعبيرات مثل «إلا في حالة عدم وجود ناخبين مؤهلين من أحد الجنسين»، ترك الخيار للمعنيين بالغرف تقديم النساء أو عدم تقديمهم، مما يفرغ هذا المقتضى من مضمونه، مع الأخذ بعين الاعتبار قلة حضور النساء في الغرف. إضافة إلى الاختيار الحر لرؤساء اللوائح دون أي إجراء ملزم ودون تناوب حقيقي بين الرجال والنساء.

لتعزيز تمثيلية النساء ضمن تمثيلية الغرف المهنية في مجلس المستشارين، أدخل القانون رقم 11.21 مقتضيات على النحو التالي:

بالنسبة لغرف التجارة والصناعة والخدمات وغرف الصناعة التقليدية وغرف الصيد البحري، فقد ورد في المادة 265: « ينبغي ألا تتضمن لأئحة المرشحين الواحدة ثلاثة أسماء متتالية لمرشحين من نفس الجنس، إلا في حالة عدم وجود ناخبين مؤهلين من أحد الجنسين. »
بالنسبة للغرف الفلاحية، ورد في المادة 265: « يخصص للنساء في كل غرفة عدد من المقاعد محدد بمقعدين (2). بالنسبة للغرف التي لا يزيد عدد أعضائها عن 30 عضواً، بالإضافة إلى مقعد واحد عن كل عشرة أعضاء للغرف التي يزيد عدد أعضائها عن 30 شخصاً من الناخبين المسجلين في اللائحة الانتخابية للغرفة.»

31. استحداث التسجيل المباشر في اللوائح الانتخابية لمختلف الهيئات الانتخابية.
32. اشتراط المناصفة بين الأعضاء المنتخبين في جميع الغرف أيا كانت طريقة التصويت.
33. إدراج إجراءات ملزمة وعقوبات لعدم احترام المناصفة.
34. المطالبة بالمناصفة العمودية والأفقية على مستوى وكلاء اللوائح وعلى مستوى التناوب بين الرجال والنساء.
35. إدراج إجراءات قسرية في حالة عدم تفعيل الإجراءات المتخذة.
36. حذف العبارات غير الملزمة والتي تقصى النساء فعلياً.
37. حذف التعبيرات التمييزية مثل: الملاحق / المقاعد الملحق.

7-3 القانون التنظيمي رقم 02.12 المتعلق بالتعيين في الوظائف العليا بموجب المادتين 49 و 92 من الدستور

«تسعى الدولة إلى تحقيق مبدأ المناصفة بين الرجال والنساء. وتحدث لهذه الغاية، هيئة للمناصفة ومكافحة كل أشكال التمييز». (الفصل 19).

وللقانون التنظيمي المشار إليه في الفصل 49 من هذا الدستور، أن يتم لأحة الوظائف التي يتم التعيين فيها في مجلس الحكومة. ويحدد هذا القانون التنظيمي، على وجه الخصوص، مبادئ ومعايير التعيين في هذه الوظائف، لاسيما منها مبادئ تكافؤ الفرص والاستحقاق والكفاءة والشفافية. (الفصل 92)

تعمل الدولة والمؤسسات العمومية والجماعات الترابية على تعبئة جميع الوسائل المتاحة لتيسير استفادة المواطنين والمواطنات على قدم المساواة من الحق في ولوج الوظائف العمومية حسب الاستحقاق (الفصل 31)

على الرغم من النصوص التشريعية والتنظيمية الحالية التي تنص على مقتضيات لترسيخ المساواة، بما في ذلك النصوص أدناه، فقد بلغ معدل تأنيث الوظيفة العمومية في عام 2018 نسبة 39.8% ومعدل النساء في مناصب صنع القرار 23.27%. أما النسبة المتعلقة بالوظائف العليا فهي 16.59%.

الدستور: نصت الديباجة على مبدأ عدم التمييز على أساس الجنس وعلى تكافؤ الفرص.

«يتمتع الرجل والمرأة، على قدم المساواة، بالحقوق والحريات المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والبيئية، الواردة في هذا الباب من الدستور، وفي مقتضياته الأخرى، وكذا في الاتفاقيات والمواثيق الدولية، كما صادق عليها المغرب، وكل ذلك في نطاق أحكام الدستور وثوابت المملكة وقوانينها».

القانون التنظيمي رقم 02.12 المتعلق بالتعيينات في المناصب العليا :

المرسوم الذي حدد شروط وإجراءات تنظيم مباريات الولوج للوظائف العمومية في إطار تكافؤ الفرص وزيادة الشفافية:

المرسوم رقم 681-11-2 الصادر في نوفمبر 2011 المتعلق بإجراءات تعيين رؤساء الأقسام ورؤساء الخدمات في الإدارات العامة، والذي نصت المادة 9 منه على إلزامية تعيين امرأة واحدة على الأقل في اللجنة التوجيهية/ لجنة الإنتقاء

المرسوم رقم 2-15-770 لسنة 2016 المتعلق بشروط وإجراءات التوظيف بالعقود في الإدارات العامة؛

الدورية المعتمدة في غشت 2018 المتعلق بإجازة الإرضاع التي تم تمديد مدتها إلى 18 شهراً من تاريخ انتهاء إجازة الولادة؛

الدورية المعتمدة في شتنبر 2019 المتعلق بإنشاء دور الحضنة في إدارات القطاعات الحكومية؛
قرار إنشاء مرصد مقارنة النوع الاجتماعي للوظيفة العمومية وقاعدة بياناته الإلكترونية.

ينبغي الانتباه فيما يخص قوة الأرقام لأن «تعزيز المشاركة السياسية والعامة للنساء لا يمكن طرحه فقط من خلال الإجراءات الإيجابية (الحصص، المقاعد المخصصة، إلخ). هذه الآليات الأخيرة ضرورية وأساسية ولكنها ليست كافية. فهي تتطلب إصلاحاً شاملاً للرؤي والتوجهات التي تؤسس للسياسات العمومية ككل» .

تحديد المادة 4 مبادئ التعيين: تكافؤ الفرص الاستحقاق والشفافية والمساواة بين جميع المرشحين. يتعارض عدم التمييز بجميع أشكاله، في اختيار المرشحين لمنصب أعلى، بما في ذلك التمييز على أساس الانتماء السياسي أو النقابي، أو اللغة أو الدين أو الجنس أو الإعاقة أو لأي سبب آخر مع مبادئ حقوق الإنسان وأحكام الدستور.

القوانين التنظيمية أرقام 14-12، و23-16، و21-17 و17-18 التي تعدل وتتم القانون التنظيمي رقم 02-12 المتعلق بالتعيين في المناصب العليا تطبيقاً للمادتين 49 و 92 من الدستور.

المرسوم رقم 2-12-412 الصادر بتاريخ 11 أكتوبر 2012 المتعلق بتطبيق المادتين 4 و 5 من القانون التنظيمي رقم 02-12 المتعلق بالتعيين في المناصب العليا؛

الظهير الشريف الصادر بتاريخ 24 فبراير 1958 المتعلق بالنظام الأساسي العام للوظيفة العمومية : المادة الأولى «لكل مغربي الجنسية الحق في المساواة في الوصول إلى الوظائف العمومية. مع مراعاة الأحكام التي ينص عليها أو الناتجة عن قوانين معينة، لا يوجد تمييز بين الجنسين لتطبيق هذا النظام الأساسي»

القانون رقم 50-05 الصادر بتاريخ مايو 2011 والذي يكرس مبادئ المساواة والشفافية والاستحقاق في الوصول إلى الوظائف العمومية ونشر المعلومات المتعلقة بمباريات التوظيف (المادة 22)؛

- كما يتضمن هذا القانون المقتضي الذي ينص على الزيادة في إجازة الولادة من 12 إلى 14 أسبوعاً كحق للمرأة الموظفة (المادة 46)

38. استصدار قانون إطار يتعلق بعدم التمييز والمساواة والمناصفة الفعلية
39. جعل القانون التنظيمي ساري المفعول من خلال إضفاء طابع الإلزامية على مبدأ المناصفة .
40. تعديل القانون التنظيمي رقم 02-12 المتعلق بالتعيينات في المناصب العليا بتفعيل مبدأ المناصفة بحلول عام 2030.
41. النص على عقوبات في حالة عدم احترام مبدأ المناصفة .
42. تعديل قانون هيئة المناصفة ومكافحة كل أشكال التمييز (Apald) لجعلها هيئة مستقلة ذات صلاحيات حقيقية.
43. مراجعة المرسوم التطبيقي رقم 2-12-412 الصادر بتاريخ 11 أكتوبر 2012 المتعلق بتطبيق المادتين 4 و 5 من القانون التنظيمي رقم 02-12 المتعلق بمعايير التعيين بالذكر بأن مبدأ المناصفة يشكل أحد مبادئ التعيين التي ينبغي تفعيله،
44. مراجعة مساطر الترشيح للمناصب المعلن عنها وتأليف لجان الانتقاء.
45. تعديل النظام الأساسي للوظيفة العمومية (SGFP) بتحديثه في ضوء المساواة بين الجنسين (محرية التحرش الجنسي في الإدارة، والتحرش المعنوي، والمساواة، وإجراءات التوفيق بين الحياة العامة / الخاصة)
46. وضع مؤشرات قابلة للقياس عن مثل تلك الصادرة المنظمة الدولية للتوحيد القياسي (ISO) للمساواة بين الجنسين (كم عدد النساء في الإدارات، وعدد النساء في اللجان الإدارية وفي الهيئات المسيرة الإدارية، وعدد النساء في اللجان الثنائية، الخ).
47. توعية السلطات العمومية بأن المساواة بين الجنسين (بالإضافة إلى كونها قضية عدالة ديمقراطية، فهي تهمين للكفاءات).
48. ضمان الوصول إلى الهياكل التقريرية ، بما في ذلك اللجان والوزارات المؤثرة، مثل تلك الخاصة بالشؤون الخارجية والدفاع والمالية والعدل والتجارة والصناعة.
49. مراجعة تكوين المجلس الأعلى للوظيفة العمومية (CSFP) واللجان الثنائية.
50. تعزيز صلاحيات مرصد مقارنة النوع الاجتماعي للوظيفة العمومية.
51. إضفاء الطابع المؤسسي على خلايا و وحدات مقارنة النوع الاجتماعي داخل الوزارات.
52. اعتماد المناصفة/نسبة للنساء في جميع هياكل الهيئة الوطنية للعدول
53. محاربة الصور النمطية والتمييز على أساس النوع الاجتماعي في الإدارة.
54. وضع خطط للتكوين المستمر تتعلق بالمساواة بين الجنسين.

8-3 نظام المعاشات والخدمات الاجتماعية الاجتماعية

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDEF)

المادة 13:

1 - تتعهد الدول الأطراف باتخاذ جميع الإجراءات المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في مجالات أخرى للحياة الاقتصادية والاجتماعية، لكي تكفل لها، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة، نفس الحقوق وخصوصاً:

(أ) الحق في التعويضات العائلية

القانون رقم 011-71 الصادر بتاريخ 30 ديسمبر 1971 المتعلق بإحداث نظام لمعاشات التقاعد المدنية.

المرسوم رقم 2-58-1381 الصادر بتاريخ 27 نوفمبر 1958 الذي يحدد شروط منح التعويضات العائلية للموظفين المدنيين والعسكريين واعوان الدولة والبلديات والمؤسسات العمومية (الجريدة الرسمية رقم 2407 بتاريخ 12 ديسمبر 1958).

تتعرض المرأة الموظفة المغربية للتمييز على مستوى نظام التقاعد، والتعويضات العائلية، والتغطية الصحية، وسداد تكاليف التأمين التعاضدي، ونظام التعويض عن

الدستور

المادة 31: « تعمل الدولة والمؤسسات العمومية والجماعات الترابية على تعبئة جميع الوسائل المتاحة لتيسير استفادة المواطنين والمواطنات على قدم المساواة من الحق في العلاج والعناية والتغطية الصحية والتضامن التعاضدي أو المنظم من لدن الدولة»

التشريع

الظهير الشريف رقم 1-02-296 الصادر بتاريخ 3 أكتوبر 2002 بإصدار القانون رقم 65-00 المتعلق بقانون التغطية الصحية الأساسية (RAMED).

5 حالة المساواة والتكافؤ في المغرب : الحفاظ على الأغراض والأهداف الدستورية وجعلها فعالة، نفس المرجع ص 52 .
6 « في المغرب، مثل البلدان الأخرى، فقط السياسة الاستباقية واستخدام القانون سيسمحان للنساء بالوصول بشكل أكبر إلى هيئات الحكم وبالتالي يؤديان إلى التوازن بين الرجال والنساء في الهيئات الحاكمة. الدعوة إلى تمثيل متوازن للمرأة والرجل في هيئات حوكمة المؤسسات والمقاولات العمومية والخاصة. ONUFEMMES.Club للسيدات الادرايات في المغرب، صفحة 9.

الحوادث والأمراض المهنية، ونظام التغطية الصحية (RAMED)، والتمثيل في المجالس واللجان وعند وفاتها.

نظام المعاشات

المادة 8 : لا يتم احتساب المدة التي تم قضاؤها في الاستيداع عند تكوين الحق في المعاش. ومع ذلك، ينبغي الإشارة إلى أن النساء يلجأن إلى الاستيداع أكثر بكثير من الرجال لرعاية الأطفال الصغار أو لرعاية الوالدين المرضى المعالين. ومن هنا حدث انخفاض نسبي في مستوى معاش تقاعد النساء اللواتي لجأن للاستيداع أثناء مسارهن المهني

يمكن اعتبار هذا الإجراء تمييزاً غير مباشر ضد النساء على اعتبار أنهن من يلجأن أكثر لمسطرة الاستيداع

المادة 32: حق الأرملة في معاشها يخضع لشروط مدة زواجها. هذا المقتضى تمييزي، ولا داعي لاشتراط مدة الزواج، ما دام الزواج قد تم فعلاً.

المادة 33: تفقد الأرملة حقها في المعاش في حالة الزواج مرة أخرى. ولكن لم يتم التمييز على أي مقتضى في حالة ما إذا طلقت هذه الأخيرة بعد الزواج الثاني. ويقترح في هذه الحالة أن تستفيد الأرملة من المعاش مرة أخرى اعتباراً من اليوم الأول من الشهر الذي يلي تاريخ طلاقها.

المادة 34: يخضع الحق في معاش اليتيم، من بين أمور أخرى، لشروط السن الذي ينبغي ألا يتجاوز 16 سنة.

يقترح رفع الحد الأدنى للسن إلى 21 سنة كما هو الحال بالنسبة للتعويضات العائلية.

المادة 35 : في حالة وفاة اليتيم أو ضياع حقوقه لأي سبب من الأسباب لا يجوز التراجع عن نصيبه «يقترح توزيع الحصة المعنية بالتساوي». المادة 37: لا تتم استفادة الأرملة من المعاش حتى يبلغ الستين من عمره. ويميز هذا الشرط ضد الرجال الأرملة، حيث تحصل السيدات الأرملة على المعاش التقاعدي بعد وفاة أزواجهن مباشرة. يقترح حذف هذا الشرط.

التعويضات العائلية

يتم منح تعويض بالنسبة لكل طفل، قدره 300 درهم في الشهر

فالأب هو من يتلقى هذا التعويض إذا كان كلا الوالدين موظفين.

إذا كانت الزوجة موظفة وكان الزوج يعمل في القطاع الخاص، فهو دائماً من يقبض هذا التعويض.

إذا لم يكن للزوج أي معاش وكانت الزوجة تملك معاشاً، ففي هذه الحالة، هي التي تتقاضى التعويض، لكن يتعين عليها إثبات عدم وجود نظام معاش تقاعدي لدى الزوج.

كما أنه، في حالة الخلاف أو الطلاق، غالباً لا يقدم الزوج الدليل وتفقد الزوجة حقوقها.

ينبغي أن يستهدف إصلاح أنظمة التقاعد الأفراد وليس الأسر لأن طبيعة النظام الحالي يتضمن تمييزاً مضاعفاً، هناك تمييز بين الجنسين من جهة وتمييز ضد النساء حسب وضعهن الزوجي/الأسري

ينص الفصل 6 من المرسوم رقم 2-58-1381 الصادر بتاريخ 27 نوفمبر 1958 الذي يحدد شروط منح التعويضات العائلية للموظفين المدنيين والعسكريين وموظفي الدولة والبلديات والمؤسسات العمومية على ما يلي:

الفصل السادس

إذا كان الزوج والزوجة موظفين بالإدارة وكان يتأني لهما الانتفاع بتعويض عائلي فيدفع هذا التعويض للزوج فقط.

وإذا كان الزوج الغير الموظف بالإدارة لا ينتفع بأي تعويض عائلي فتقبض المرأة التعويض العائلي بصفتها موظفة أو عوناً

وإذا كان للزوج الحق في الحصول على تعويضات عائلية من جماعة عمومية أو مؤسسة خاصة أو من صندوق الدعم الاجتماعي، فلا يجوز له أن يتنازل عن هذا الحق.

وإذا كانت التعويضات المتحدث عنها تقل عن التعويضات التي تمنح لزوجته فإن الإدارة تدفع لهذه الزوجة الفرق الحاصل بين التعويضات التي يتقاضاها الزوج والتعويضات التي لها الحق فيها بصفتها موظفة أو عوناً معيناً بالإدارة المغربية.

المعاش بعد وفاة المرأة الموظفة

تدفع المرأة الموظفة اشتراكاتها وعند وفاتها يكون للمستحقين الصلاحيات التالية:

لا يستفيد الزوج من المعاش إلا عند بلوغه سن الستين وإذا كان غير متزوج؛ ولا يبلغ سن الستين، فإنه لا يستفيد منه إلا في حالة العجز. يتضامن النظام مع المرأة عندما تفقد زوجها وليس العكس.

في الواقع، تفقد المرأة حقوقها عند وفاتها، وتبقى مساهماتها في خزائن الدولة، في احتياطات الصندوق المغربي للتقاعد CMR.

أثارت عدة فرق برلمانية هذا التمييز الصارخ ولكن دون جدوى.

من ناحية أخرى، لا يميز الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي CNSS بين الرجال والنساء في هذا الموضوع.

كما لا تستفيد المرأة الموظفة استفادة كاملة من مساهماتها بسبب طول العمر المتوقع لها مقارنة مع عمر الرجل، حول هذا الموضوع، ففي فرنسا، تعتبر جمعية أرباب العمل الفرنسية (MEDEF) مفهوم حساب المعاش التقاعدي تمييزي

من الناحية العملية، يربط هذا المبدأ مبلغ المعاش التقاعدي بحياة المتقاعد: إذا عاش عمراً طويلاً، فسيكون من الطبيعي أن يتقاضى مبلغاً أقل، وهذا هو الحال بالنسبة لغالبية النساء حيث متوسط أعمارهن أعلى من متوسط عمر الرجل. ... يشكل الحياض في حساب المعاش التقاعدي قمة التمييز ضد النساء:

فالنساء لسن فقط ضحايا عدم المساواة - مع انخفاض الأجور، والحد من تطوير المسارات المهنية، وارتفاع معدلات البطالة، وفرض العمل بدوام جزئي في كثير من الأحيان إن عدم المساواة هاته تؤدي إلى معاشات تقاعدية منخفضة، بل هناك الرغبة في تقليص هاته المعاشات تحت غطاء الحياض باسم حساب المعاش التقاعدي»

التأمين الصحي

تنص المادة 6 من الظهير الشريف رقم 1-02-296 الصادر بتاريخ 3 أكتوبر 2002 بإصدار القانون رقم 65-00 المتعلق

بقانون التغطية الصحية الأساسية على ما يلي:

الوصول لملف التأمين التعاضدي إلا في حالة «الحضانة» أو إثبات عجز الزوج... إلخ. كما يجرمها الزوج من وسائل الإثبات في حالة وجود نزاع.

«عندما يكون كلا الوالدين مؤمناً عليه بموجب أحكام القانون الحالي، يتم التصريح بالأطفال لشركة تأمين الأب.

نظام التغطية الصحية RAMED

هناك تمييز في افتراض أن الزوج هو رب الأسرة، مما يجعل من حقه التمتع بحقوق المساعدة الاجتماعية

كان لهذا آثار متباينة خلال أزمة كوفيد، حيث تم تعويض الرجال وليس النساء. وقد انتقد آخر تقرير للمجلس الأعلى للحسابات بشدة هذا الوضع. كانت النساء الأامل والمطلقات ومن استطعن إثبات أنهن ربات أسر، هن فقط المستفيدات؛ فقد تمت صياغة المساعدات الاجتماعية خارج نطاق المساواة بين الجنسين، من ناحية، وبغض النظر عن حالتهم الزوجية/الأسرية، ومن ناحية أخرى، هناك النساء المتزوجات، والأامل، والمطلقات، والعازبات؛ ينبغي إلغاء هذا التمييز فيما يتعلق بمراحل حياة المرأة. وينبغي أن ترتبط الحقوق بالفرد بغض النظر عن وضعه الزوجي/الأسري.

في حالة فسخ الزواج، ينبغي أن يتم التصريح بذلك لشركة التأمين المؤقتة للزوج السابق الذي يُعهد إليه بحضانة الأطفال.

إذا كانت حضانة الأطفال موكلة إلى شخص آخر غير الأم أو الأب، فإن الأطفال يحتفظون بمزايا نظام التأمين الصحي الأساسي الإلزامي الخاص بأحد الوالدين المؤمن عليه.»

سداد ملفات المرض

حتى لو كانت الزوجة موظفة، فليس لها الحق في تقديم الملفات المتعلقة بمرض أطفالها إلا في حالة عدم توفر زوجها على نظام حماية عمومي أو خاص. فهي تؤدي اشتراكها لنفسها وهو يدفع اشتراكه لنفسه، وفي حالة مرض الأطفال تشتري الأدوية، وتدفع مقابل وصفات الطبيب، والزوج هو من يستفيد من التعويضات. كما أنها لا تملك حق

التوصيات

55. ملاءمة التشريعات مع الدستور والالتزامات الدولية في هذا المجال، وخصوصاً اتفاقيات العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية PIDEST واتفاقيات منظمة العمل الدولية OIT.
56. مراجعة التشريعات من خلال تجاوز مبدأ «القوامة» والاستعاضة عنه بمبدأ المساواة بين الجنسين والمسؤولية المشتركة
57. اعتبار الحقوق الاجتماعية للفرد بغض النظر عن حالته الاجتماعية. معالجة التمييز المزدوج الموجود بين الجنسين في جهة، وبسبب الوضعيات الزوجية/الأسرية المختلفة للمرأة
58. إجراء مراجعة عادلة لدفع مختلف التعويضات المرتبطة بنظام الضمان الاجتماعي.
59. تعديل أو إلغاء الأحكام التمييزية التي لا تسمح للمرأة بأن تكون مستفيدة هي نفسها أو أطفالها من التعويضات المختلفة.
60. السماح للأطفال بالاستفادة من الحماية الاجتماعية الأكثر فائدة عندما يشترك الوالدان في أنظمة مختلفة للتأمين.
61. السماح للنساء بوضع ملفات التأمين لأبنائهن والاستفادة من تعويض المصاريف الطبية.
62. مراعاة الوقت الذي يتم قضاؤه في الاستيداع لاحتسابه حق في المعاش التقاعدي.
63. إلغاء شرط مدة الزواج لمنح الأرملة الحق في المعاش التقاعدي.
64. منح الأامل المتزوجات من جديد إمكانية استعادة الحق في معاش في حالة الطلاق.
65. منح الرجل الأرملة التمتع بالمعاش عند وفاة زوجته كما هو الحال بالنسبة للنساء الأامل.
66. تعميم التأمين الصحي الإجباري AMO وإلغاء نظام التغطية الصحية RAMED حالياً
67. اعتبار التعويضات العائلية حقاً للطفل وليست امتيازاً يمنح للوالدين العاملين بتوسيعها لتشمل جميع الأطفال، بغض النظر عن وضعهم الأسري.
68. منح الزوجين حرية اختيار الوالد الذي ينبغي أن يحصل على التعويضات العائلية وتبسيط إجراءات استبدال أحد الوالدين بالآخر.

9-3 القوانين المتعلقة بالتمثيل المتوازن للنساء في هيئات حكاة المقاولات العمومية والخاصة

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDEF)

المواد 2 و 3 و 4 و 15.

الفئات وموزعة حسب الجنس، فضلاً عن التقسيم العام لعدد العاملين المذكور حسب النوع الاجتماعي. وقد تم تعزيز هذه النصوص، القائمة على العمل التطوعي، والتي لم تسمح بزيادة مشاركة النساء في هيئات الحكامة، من خلال اعتماد إطارين قانونيين خلال عام 2021، وهما القانون رقم 19-20 المعدل والمتمم للقانون رقم 17.95 والقانون الإطار رقم 50.21 للمؤسسات والمقاولات العمومية (EEP).

القانون رقم 19-20 المعدل والمتمم للقانون رقم 17-95 المتعلق بالشركات المساهمة.

في عام 2021، تم اعتماد نظام الحصص لتحقيق التوازن بين الجنسين في هيئات حكاة الشركات المساهمة. يحدد هذا القانون حصة تدريجية للتوازن بين الجنسين بنسبة 30% بعد 3 سنوات و 40% على مدى 6 سنوات في الهيئات الإدارية للشركات المساهمة.

بالإضافة إلى ذلك، ينبغي على جميع الشركات المساهمة التي تقدم إعلانات عامة لتحقيق الادخار، ومن خلال قوانينها الأساسية، أن تسعى إلى تحقيق توازن بين الرجال والنساء في تكوين مجلس الإدارة ومجلس الإشراف.

القانون الإطار رقم 50-21 الخاص بإصلاح المؤسسات والمقاولات العمومية

تنص المادة 27 على ما يلي: « عند تعيين أعضاء الهيئة التداولية للمؤسسات والمقاولات العمومية، يراعى مبدأ المناصفة بين الرجل والمرأة المنصوص عليه في المادة 19 من الدستور. »

وفقاً للمعهد المغربي للإداريين (IMA)، تشغل النساء أقل من 1% من مناصب المسؤولية في المقاولات الخاصة و 5% فقط في المقاولات العمومية. وبالمثل، يوجد 11% فقط في مجالس الإدارة أو مجالس الإشراف للشركات المدرجة في البورصة. ولا تزيد هذه النسبة عن 7% في هيئات اتخاذ القرار في المقاولات العمومية الكبرى.

وينبغي الإشارة إلى أن هناك عدة قوانين لقواعد حكاة المقاولات: 1) المدونة المغربية للممارسات الجيدة في حكاة المقاولات للاتحاد العام لمقاولات المغرب، CGEM-2008، 2- مدونة الممارسات الجيدة للنهوض بالمقاولات الصغرى والمتوسطة (PME) والمقاولات العائلية، 3- مدونة الممارسات الجيدة للمؤسسات والمقاولات العمومية (EEP-2012)، المدونة الخاصة للممارسات الجيدة لمؤسسات الائتمان (2010).

من جهتهما، قام بنك المغرب (BAM) والهيئة المغربية لسوق الرساميل (AMMC) بدمج المساواة بين الجنسين في أدواتهما التنظيمية. وبالتالي، تنص دورية بنك المغرب (BAM) الصادرة بتاريخ 10 يونيو 2016 على أنه « ينبغي على المؤسسات احترام مبدأ المناصفة في تعيين متصرفات مستقلات». وينفس المعنى، تطالب الدورية رقم 19/03 الصادرة عن الهيئة المغربية لسوق الرساميل (AMMC) بأن ينشر المسؤولون على مواقعهم الإلكترونية، كملحق بتقريرهم المالي السنوي، تقريراً بيئياً واجتماعياً وحول الحكامة (ESG) الذي يحدد الإجراءات المتخذة لتحقيق المساواة بين المرأة والرجل، عدد النساء على مدى السنوات المالية الثلاث الماضية، مما يشير خصوصاً إلى التقسيم حسب

التوصيات

على مستوى المقاولات الخاصة

70. تفعيل أحكام الدستور والاتفاقيات التي صادق عليها المغرب ونشرها رسمياً، وخصوصاً اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDEF) والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.
71. توسيع نظام الحصص المعتمد في جميع اللجان الإدارية
72. توسيع الإجراءات المستخدمة لتشمل كافة الشركات المغربية الكبرى بغض النظر عن طبيعتها القانونية. الشركات الكبرى التي يزيد رأسمالها عن 100 مليون درهم أو عدد مستخدميها أكثر من 500 مستخدم على مستوى إصلاح المؤسسات والمقاولات العمومية (EEP)
74. تفعيل أحكام الدستور والاتفاقيات التي صادق عليها المغرب ونشرها رسمياً، وخصوصاً اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDEF) والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.
75. التنميص ضمن النص التطبيقي للقانون الإطار رقم 50-21 المتعلق بإصلاح المؤسسات والمقاولات العمومية (EEP) على ضرورة إرساء ثقافة المناصفة ومراعاة المساواة بين الجنسين عند تحديد الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة، والتعيينات في المناصب والهيئات التداولية واللجان التي يتم تعيينها، مع تحديد مايلي:
76. بالنسبة للمؤسسات العمومية على ألا يتعد الفارق، عن اثنين، بين عدد النساء والرجال في الهيئات التداولية واللجان التي يتم تعيينها
77. بالنسبة للشركات ذات المساهمة العمومية:
78. فيما يتعلق بأعضاء الهيئات التداولية المعنية من قبل الدولة، يجب تطبيق مبدأ أن نسبة الأعضاء من كل جنس لا يمكن أن تقل عن 40%.
79. ينبغي أن يعمل الجمع العام للمساهمين على تعيين نسب متوازنة للنساء والرجال لا تقل عن 40% كأعضاء الهيئات التداولية للشركات العامة المكونة في شكل شركات مساهمة SA واللجان المعنية من قبل الهيئات المذكورة.
80. ينبغي النص على العقوبات في حالة عدم تفعيل نسبة التمثيل 40% في الهيئات التداولية للمؤسسات، وعلان التعيينات، باستثناء النساء، و / أو عن طريق عدم دفع أي أجر إلى أعضاء الهيئة التداولية بموجب ولايتهم.
81. تعليق رسوم الحضور المخصصة لأعضاء (مجلس الإدارة أو مجلس الإشراف) من قبل الجمع العام العادي إذا لم يتم الالتزام بالإجراءات.

10-3 القانون التنظيمي رقم 00-66 المتعلق بالمحكمة الدستورية

الدستور : الفصل 129. تحدث محكمة دستورية.

، بعد أن مارسوا مهنتهم لأكثر من خمسة عشر (15) عامًا، والمشهود لهم بالتجرد والنزاهة. يتوزع هؤلاء الأعضاء على النحو التالي :

- ستة (6) أعضاء يعينون بظهير شريف، من بينهم عضو يقترحه الأمين العام للمجلس الأعلى للعلماء؛ - ثلاثة (3) أعضاء ينتخبهم مجلس النواب، - ثلاثة (3) أعضاء ينتخبهم مجلس المستشارين.

يعين الملك رئيس المحكمة الدستورية بظهير شريف من بين أعضاء المحكمة المذكورة.»

مر تطور القضاء الدستوري بثلاث مراحل: إحداث غرفة دستورية داخل المحكمة العليا عام 1963، ومجلس دستوري عام 1994، ومحكمة دستورية عام 2014. وتغير تأليفها من 5 أعضاء إلى 3 و 7 و 9 و 12 في عام 2021. وقد اقتضت المعايير على التأهيل القانوني (قاضي وأستاذ قانون في عامي 1962 و 1972 ثم لم يكن هناك أي شرط للتأهيل في الدساتير لسنتي 1972 و 1992؛ ولم يتم اشتراط التوفر على مؤهلات قانونية وأخلاقية إلا في دستور 2011.

أما القانون التنظيمي الساري المفعول فقد كان مثل سابقه، حيث صمت عن قضية النوع الاجتماعي. فمنذ عام 1963 وحتى اليوم، تم تعيين ثلاث نساء فقط بموجب ظهير شريف داخل هذه المؤسسة.

ومما يثير القلق أنه لم يقدم أي حزب سياسي مرشحة لعضوية المحكمة الدستورية. وبالفعل، لم ينتخب مجلسا البرلمان أي سيدة في المحكمة الدستورية. يبلغ عدد أعضاء مجلسي النواب والمستشارين المنتخبين للمحكمة الدستورية ستة أعضاء ولا توجد سيدة من بين هؤلاء المنتخبين.»

الفصل 130: «تتألف المحكمة الدستورية من اثني عشر عضوا، يعينون لمدة تسع سنوات غير قابلة للتجديد، ستة أعضاء يعينهم الملك، من بينهم عضو يقترحه الأمين العام للمجلس العلمي الأعلى، وستة أعضاء ينتخب نصفهم من قبل مجلس النواب، وينتخب النصف الآخر من قبل مجلس المستشارين من بين المترشحين الذين يقدمهم مكتب كل مجلس، وذلك بعد التصويت بالاقتراع السري وبأغلبية ثلثي الأعضاء الذين يتألف منهم كل مجلس.

إذا تعذر على المجلسين أو على أحدهما انتخاب هؤلاء الأعضاء، داخل الأجل القانوني للتجديد، تمارس المحكمة اختصاصاتها، وتصدر قراراتها، وفق نصاب لا يحتسب فيه الأعضاء الذين لم يقع بعد انتخابهم.

يتم كل ثلاث سنوات تجديد ثلث كل فئة من أعضاء المحكمة الدستورية.

يعين الملك رئيس المحكمة الدستورية من بين الأعضاء الذين تتألف منهم.

يختار أعضاء المحكمة الدستورية من بين الشخصيات المتوفرة على تكوين عال في مجال القانون، وعلى كفاءة قضائية أو فقهية أو إدارية، والذين مارسوا مهنتهم لمدة تفوق خمس عشرة سنة، والمشهود لهم بالتجرد والنزاهة.

القانون التنظيمي : المادة الأولى. وفقاً لأحكام المادة 130 من الدستور، تتألف المحكمة الدستورية من اثني عشر (12) عضواً،

يتم تعيينهم لمدة 9 سنوات غير قابلة للتجديد، من بين الشخصيات المتوفرة على تكوين عال في مجال القانون وعلى كفاءة قضائية أو فقهية أو إدارية

التوصيات

82. تعديل المادة 19، كما هو مبين أعلاه، والتي توصي بأن تتخذ السلطات العامة جميع الإجراءات المناسبة لجعل مبدأ المساواة والمناصفة فعلياً والتي تنص على أن القانون يعزز المساواة بين الرجل والمرأة في الوصول إلى الولايات المنتخبة والمسؤوليات المهنية والاجتماعية.
83. سن قانون عام يتعلق بعدم التمييز والمساواة الفعلية ينطبق على جميع المؤسسات، بما في ذلك المحكمة.
84. تعديل القانون التنظيمي للمحكمة الدستورية بإدراج مبدأ المناصفة طبقاً لمقتضيات الفصلين 6 و 19 من الدستور.
85. مراجعة القانونين الداخليين لمجلسي البرلمان بالتنميص على معيار المساواة والمناصفة في عملية تعيين القضاة للمحكمة الدستورية.

11-3 القانون التنظيمي رقم 065-13 المتعلق بتنظيم وتسيير أشغال الحكومة ووضع أعضائها

الفصل 2: تتألف الحكومة من وزراء، نساء ورجال.

الدستور : الفصل 87 :

على الرغم من أن التشريع ينص على أن الحكومة تتألف من رجال ونساء، إلا أنه لم يذهب إلى حد إدراج أو تعزيز مفاهيم المساواة والمناصفة. منذ 1997، وهي السنة التي شهدت، ولأول مرة، دخول 4 كاتبات دولة، إلى سنة 2021 حيث تم تعيين 6 نساء، يظهر أن التمييز في المناصب الحكومية يخرق جميع الأحزاب السياسية ويؤثر، في نفس الوقت، على طبيعة الحقائق الوزارية.

«تتألف الحكومة من رئيس الحكومة والوزراء، ويمكن أن تضم كتاباً للدولة، يُحدد قانون تنظيمي، خاصة، القواعد المتعلقة بتنظيم وتسيير أشغال الحكومة والوضع القانوني لأعضائها.

كما يحدد هذا القانون التنظيمي أيضاً حالات التنافس مع الوظيفة الحكومية، وقواعد الحد من الجمع بين المناصب، والقواعد الخاصة بتصرف الحكومة للأموال الجارية.»

88. تعديل المادة 2 التي تنص على أن الحكومة تتألف من رجال ونساء بإضافة «في أفق المناصفة»
 89. النهوض بالمناصفة والاختلاط والتوازن داخل الحكومات
 90. يجب اشتراط احترام المناصفة أثناء تقديم ترشيحات الأحزاب السياسية للحقائب الوزارية
 91. تعديل القانون المتعلق بالأحزاب السياسية بإدراج شرط احترام المناصفة أثناء تقديم اقتراحات الحقائب الوزارية

12-3 القانون التنظيمي رقم 128-12 المتعلق بالمجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي (CESE)

الدستور :

يبلغ عدد النساء عضوات المجلس سنة 2021، 14 سيدة من أصل 105 عضوا، منهن 5 في فئة الخبراء، و 5 من ممثلي/ممثلات جمعيات المجتمع المدني، و 3 في فئة النقابات، وواحدة في فئة الجمعيات والمنظمات المهنية) التي لم تعد عضوا). أما أعضاء مكتب المجلس فيضم امرأتين من أصل عشرة أعضاء.

لقد جعل الميثاق الاجتماعي الجديد (التقرير الأول الذي تبناه المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي (CESE) وميثاق الأخلاق بالمجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي (CESE) المناصفة مبدأ أساسياً في جميع أنشطة المجلس. في نفس الوقت، فإن العمل الذي قام به المجلس في مختلف المجالات قد أسفر عن العديد من التوصيات لصالح المساواة بين الجنسين.

المادة - 151 - يحدد مجلس اقتصادي واجتماعي وبيئي.

المادة- 152 « للحوكمة وللمجلس النواب وللمجلس الاستشاريين أن يستشيروا المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي في جميع القضايا، التي لها طابع اقتصادي واجتماعي وبيئي.

يُدلي المجلس برأيه في التوجهات العامة للاقتصاد الوطني والتنمية المستدامة.

المادة- 153 « يحدد قانون تنظيمي تأليف المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، وتنظيمه، وصلحاياه، وكيفية تسييره.»

القانون التنظيمي: وفقاً لأحكام المادة 19 من الدستور، ينبغي مراعاة هدف تحقيق المناصفة بين الرجال والنساء عند تعيين أعضاء المجلس من الفئات أ، ب، هـ، ج، د.»

86. تعديل القانون التنظيمي رقم 128-12 في اتجاه إدراج امناصفة بين النساء والرجال.
 87. إعداد وتفعيل تدابير وإجراءات على المستوى الداخلي للمجلس من أجل إدماج و النهوض بالمساواة في هياكله وتسييره وأنشطته.

13-3 القانون رقم 79-14 المتعلق بهيئة المناصفة ومكافحة كل أشكال التمييز

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDEF)

المادة 1 : لأغراض هذه الاتفاقية، يعني مصطلح «التمييز ضد المرأة» أي تفرقة أو استبعاد أو تقييد على أساس النوع الاجتماعي يكون له أثر أو غرض يعيق أو يلغى الاعتراف للمرأة بحقوق الإنسان والحريات الأساسية في المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية أو في أي مجال آخر أو التمتع بها أو ممارستها، بغض النظر عن حالتها الاجتماعية، على أساس المساواة بينها وبين الرجل.

المادة 2 : تشجب الدول الأطراف جميع أشكال التمييز ضد المرأة، وتوافق على أن تنتهج، بكل الوسائل المناسبة ودون إبطاء، سياسة القضاء على التمييز ضد المرأة، وتحقيقا لهذه الغاية، تتعهد بما يلي :

أ) أن إدماج مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في دساتيرها الوطنية أو تشريعاتها المناسبة الأخرى، إذا لم يكن هذا المبدأ قد أدمج فيها حتى الآن، وكفالة التحقيق العملي لهذا المبدأ من خلال التشريع وغيره من الوسائل المناسبة،

ب) اتخاذ المناسب من التدابير، تشريعية وغير تشريعية، بما في ذلك ما يناسب من جزاءات، لحظر كل تمييز ضد المرأة،

ج) فرض حماية قانونية لحقوق المرأة على قدم المساواة مع الرجل، وضمان الحماية الفعالة للمرأة، عن طريق المحاكم ذات الاختصاص والمؤسسات العامة الأخرى في البلد، من أي عمل تمييزي،

د) الامتناع عن مباشرة أي عمل تمييزي أو ممارسة تمييزية ضد المرأة، وكفالة تصرف السلطات والمؤسسات العامة بما يتفق وهذا الالتزام؛

هـ) اتخاذ جميع الإجراءات المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة من جانب أي شخص أو منظمة أو مؤسسة؛

و) اتخاذ جميع التدابير المناسبة، بما في ذلك التشريعي منها، لتغيير أو إبطال القائم من القوانين والأنظمة والأعراف والممارسات التي تشكل تمييزاً ضد المرأة،

ز) إلغاء جميع الأحكام الجزائية التي تشكل تمييزاً ضد المرأة.

الدستور: المادة 164.

المتعلق بتشريعات المؤسسات الدستورية المستقلة، بما في ذلك هيئة المناصفة ومكافحة كل أشكال التمييز (Apald).

في 22 غشت 2013، في قراره رقم 924 المتعلق بالهدف والغرض من استقلالية استقلال المؤسسات والهيئات المنصوص عليها في المواد من 161 إلى 170 من الدستور، اعتبر المجلس الدستوري أن «وحيث إن توطيد وتقوية مؤسسات دولة حديثة يعد غاية دستورية، كما يشير إلى ذلك الدستور في تصديره، الأمر الذي يستدعي أن تتمتع المؤسسات والهيئات الواردة في الدستور باستقلال يسمح لها بالنهوض، على أفضل وجه، بالمهام والصلاحيات التي حددها لها الدستور نفسه، وهو استقلال يعود للمشرع تحديد مداه وشروطه، مع مراعاة أحكام الدستور

كما أشار المجلس الدستوري في قراره رقم 14/932، الصادر بتاريخ 2014/01/30 إلى أن مجلس إدارة الهيئة العليا للاتصال السمعي البصري (HACA) والهيئة الوطنية للنزاهة والوقاية من الرشوة يمارسان المراقبة والتتبع والتقنين، مما يميزهم عن الهيئات الاستشارية الأخرى (على هذا النحو، فإن رؤسائهم هم أعضاء بحكم مناصبهم في مكتب المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي (CESE).

وأخيراً، وبموجب قرارها رقم 17/40 الصادر بتاريخ 20 شتبر 2017، رفضت المحكمة الدستورية جميع التطلعات المدرجة في الرسالة الصادرة عن الإحالة 84 من أعضاء البرلمان من فرق المعارضة الذين شككوا في دستورية المواد 1 و 2 و 3 و 4 من قانون هيئة المناصفة ومكافحة كل أشكال التمييز (Apald).

«تكفل هيئة المناصفة ومكافحة كل أشكال التمييز (Apald)، المنشأة بموجب الفصل 19 من هذا الدستور، بشكل خاص احترام الحقوق والحريات المنصوص عليها في هذه المادة نفسها، مع مراعاة الصلاحيات المخولة إلى المجلس الوطني لحقوق الإنسان.»

التشريع

القانون رقم 79-14 الصادر بتاريخ 21 ديسمبر 2017 المتعلق بهيئة المناصفة ومكافحة كل أشكال التمييز (Apald).

ملاحظة

على الرغم من اعتماد قانون إحداث هيئة المناصفة ومكافحة كل أشكال التمييز (Apald) في 21 ديسمبر 2017، لم يتم إحداث الهيئة حتى الآن على الرغم من أن المادة 2 من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDEF) تدعو الدول الأطراف إلى التسريع في مثل هذه القضايا أبرزت الإحالة على المحكمة الدستورية، وأراء المجلس الوطني لحقوق الإنسان (CNDH)، والمجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي (CESE) والعديد من المنظمات غير الحكومية والخبراء، أوجه القصور في قانون هيئة المناصفة ومكافحة كل أشكال التمييز (Apald)، وخصوصاً فيما يتعلق بتعريف التمييز، وضعف المهام المسندة للهيئة وتأليفها، ونسبية استقلالها ومسألة ولايتها.

أُتيحت للقاضي الدستوري الفرصة لتوضيح نقاط القانون

التوصيات

92. من حيث الطبيعة القانونية
93. إحداث هيئة المناصفة ومكافحة كل أشكال التمييز (Apald) ككيان قانوني مستقل يتمتع بشخصية اعتبارية واستقلال إداري.
94. من حيث الأساس القانوني والمعياري
95. مراجعة القانون المتعلق بهيئة المناصفة ومكافحة كل أشكال التمييز (Apald) في اتجاه إصدار تشريع يكون هدفه الوحيد هو منع التمييز القائم على النوع الاجتماعي وبما يتفق مع روح وأحكام الدستور.
96. اعتماد تعريف التمييز على النحو المنصوص عليه في المادة 1 من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDEF)، مع مراعاة التمييز المباشر وغير المباشر وتنوع مرتكبي التمييز (مؤسسات عمومي وخاصة وأفراد).
97. جعل إجراءات الميز الإيجابي إلزامية بموجب أحكام الدستور المتعلقة بتمتع المواطنين والمواطنات فعلياً بالحريات والحقوق (المادة 6)؛ المناصفة (المادة 19)، والمساواة في وصول النساء والرجال إلى الوظائف الانتخابية (المادة 30)، وأحكام الاتفاقيات الدولية (خصوصاً، المادة 4 من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDEF).
98. إدراج عقوبات ملزمة قانوناً ومتناسبة وفعالة ورداعة وقابلة للتنفيذ في حالة خرق التشريع المتعلق بالمناصفة ومكافحة التمييز.
99. من حيث اختيار الأعضاء
100. مراعاة المعيار الأساسي المتمثل في الخبرة والالتزام بقضايا المساواة وتحقيق المناصفة.
101. من حيث مضمون الولاية
102. حصر ولاية هيئة المناصفة ومكافحة كل أشكال التمييز (Apald) في هدف واحد (مكافحة التمييز على أساس الجنس) مما يسمح لها بضمان جميع الشروط اللازمة لنجاح مهمتها ووظائفها.
103. من حيث المهمة والوظائف
104. تمكين هيئة المناصفة ومكافحة كل أشكال التمييز (Apald) من مهام النهوض والحماية شبه قضائية.

14-3 قانون مدونة الأسرة

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDEF)

المادة 16

1. تتخذ الدول الأطراف جميع الإجراءات اللازمة للقضاء على التمييز ضد المرأة في جميع الأمور الناتجة عن الزواج والعلاقات العائلية، وبوجه خاص ضمان القضاء على هذا التمييز على أساس إرساء المساواة بين الرجل والمرأة:

(أ) نفس الحق في عقد الزواج؛

(ب) نفس الحق في حرية اختيار الزوج وعدم عقد الزواج إلا بموافقتها الحرة والكاملة؛

(ج) نفس الحقوق والمسؤوليات أثناء الزواج وعند فسخه؛

(د) نفس الحقوق والمسؤوليات بوصفهما أبوين، بغض النظر عن حالتها الإجتماعية، في الأمور المتعلقة بأطفالهما؛ في جميع الأحوال، تكون مصالح الأطفال هي الاعتبار الأول؛

(هـ) نفس الحقوق في أن يقرروا بحرية وعلى علم تام بعدد الولادات والمباعدة بينهم وفي الحصول على المعلومات والتعليم والوسائل اللازمة لتمكينهم من ممارسة هذه الحقوق؛

(و) نفس الحقوق والمسؤوليات فيما يتعلق بالولاية والقوامة وحضانة الأطفال وتبنيهم، أو المؤسسات المماثلة، حيث توجد هذه المفاهيم في التشريعات الوطنية؛ في جميع الأحوال، تكون مصالح الأطفال هي الاعتبار الأول؛

(ز) نفس الحقوق الشخصية للزوج والزوجة، بما في ذلك اختيار اللقب والمهنة والوظيفة؛

(ح) نفس الحقوق لكل من الزوجين فيما يتعلق بالملكية وحيازة الممتلكات وإدارتها والتمتع بها والتصرف فيها، مجاناً أو مقابل ثمن.

لن يكون للخطوبة وزواج الأطفال أي آثار قانونية، وينبغي اتخاذ جميع الإجراءات اللازمة، بما في ذلك الأحكام التشريعية، لتحديد الحد الأدنى لسن الزواج وتسجيل الزواج في سجل رسمي.

حد لمبدأ « القوامة » أو « واجب طاعة » المرأة لزوجها. حيث يضع القانون الآن الأسرة «تحت رعاية الزوجين». ومع ذلك، فإن البعد الاستراتيجي لهذا التجديد يتقلص إلى حد كبير من خلال الإبقاء على مقتضيات أخرى تشكل مصادر عدم المساواة، على سبيل المثال، عدم تمكين المرأة من الولاية القانونية على أطفالها كذا عدم المساواة.

على الرغم من رفع المغرب لتحفظاته على المادة 16 من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDEF)، إلا أن اللامساواة لا زالت قائمة في قانون الأسرة، على الرغم من التقدم الذي أحرزه قانون 2004.

كان قانون سنة 2004 بمثابة خطوة كبيرة إلى الأمام بوضع

التوصيات

107. تفعيل أحكام الدستور والاتفاقيات التي صادق عليها المغرب، وخصوصاً اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDEF) واتفاقية حقوق الطفل (CDE)، فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين؛

108. مراجعة القانون بحيث يكون لمبدأي المساواة والمسؤولية المشتركة بين الزوجين أثرهما الكامل وتحكم جميع مقتضيات القانون المذكور.

المادة 16

تتخذ الدول الأطراف جميع الإجراءات اللازمة للقضاء على التمييز ضد المرأة في جميع الأمور الناتجة عن الزواج والعلاقات العائلية، وبوجه خاص ضمان القضاء على هذا التمييز على أساس إرساء المساواة بين الرجل والمرأة. لن يكون للخطوبة وزواج الأطفال أي آثار قانونية وسيتم اتخاذ جميع الإجراءات اللازمة، بما في ذلك الأحكام التشريعية، لتحديد الحد الأدنى لسن الزواج وتسجيل الزواج في سجل رسمي.

من خلال تحديد سن الأهلية للزواج في 18 سنة بالنسبة للفتى و الفتاة، بدلاً من 18 سنة و15 على التوالي في القانون السابق، فإن قانون الأسرة تمت ملاءمته مع الاتفاقيات الدولية لكن المشرع وفي نفس الوقت، أفرغ هذا التقدم المهم من مضمونه بالسماح بالاستثناء ومنح القاضي سلطة تقديرية تسمح له بالإذن بالزواج قبل سن 18.

صحيح أنه ربط هذا الاستثناء بشروط لكنه لا يتم الأخذ بهذه الشروط في معظم الحالات في الواقع عند التطبيق.

أجرت النيابة العامة دراسة في 18 قسماً من أقسام محاكم الأسرة بين عامي 2015 و 2019 في عمالة أزيلال وحدها، وتبين أنه في غضون 5 سنوات، سمحت المحاكم بعقد 80599 زواجا للقاصرات وأصدرت 13018 حكماً اعترافاً بالزواج أو كان أحد الطرفين أو كلاهما من القاصرين. 57% من القرارات التي تجيز زواج القاصرين تتم في يوم واحد. وكشف الاستطلاع أيضاً أن نسبة تقنين زواج الفاتحة كانت 15% بين عامي 2015 و2019 وأن زواج القاصرات يمثل 7.53% من إجمالي الزيجات في 2019 و9,13% في 2018 و10% في 2015

التوصيات

109. تفعيل دستور الدولة والالتزامات الدولية، وخصوصاً الاتفاقية الدولية لحقوق الطفل واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDEF) التي صادق عليها المغرب.
110. إلغاء المادة 20 و21 من مدونة الأسرة.

لأحكام المادة 42 من مدونة الأسرة، إذا لم تحرص الزوجة على أن تشير في وثيقة الزواج إلى عدم لجوء الزوج لتعدد الزوجات، يحتفظ هذا الأخير بالحق في عدد الزوجات.

كل ما عليه فعله هو تقديم طلب للحصول على إذن من المحكمة.

تعدد الزوجات

يستمر تطبيق مبدأ تعدد الزوجات كما يتضح من أرقام رئاسة النيابة العامة حيث بلغ عدد طلبات إجازة تعدد الزوجات 4130 طلب سنة 2019.

ولم يجرؤ المشرع سنة 2004 على القيام بخطوة منع تعدد الزوجات واكتفى بإخضاعها لإذن من القاضي. وبالتالي، وفقاً

التوصيات

111. تفعيل أحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDEF) وتوصيات لجنة القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ولجنة حقوق الطفل (CDE) التي تنص على أن تعدد الزوجات يتعارض مع كرامة النساء والفتيات وينتهك حقوقهن الأساسية وحرياتهن؛
112. إلغاء المادة 16 من القانون والمواد من 40 إلى 46 المتعلقة بتعدد الزوجات وكذا المادتين 39 و2.

وتكتفي المادة 94 من القانون بالحديث عن «نزاع» بين الزوجين يمكن أن يؤدي إلى الخلاف بينهما، دون إعطاء أي تفاصيل دقيقة فيما يتعلق بالطابع أو السمات التي ينبغي أن يفترضها هذا النزاع لتبرير الطلاق القضائي. وبذلك، يعطي القانون للقاضي سلطة تقديرية واسعة. أظهرت دراسة أجريت في السنوات التي أعقبت دخول القانون حيز التنفيذ أن القضاة قدموا تقديراً واسعاً لمفهوم «الخلاف» الذي يؤدي إلى «الشقاق». في الواقع، تميل ممارسة قضائية معينة في بعض الأحيان إلى المساواة بين التطبيق للشقاق والتطبيق بسبب الضرر، والذي ينبغي إثبات وقائعه، وبكل الوسائل بموجب أحكام المادة 100 من القانون.

ث. الطلاق

- التطبيق بسبب الشقاق

التطبيق لأسباب الخلاف أو «الشقاق» هو أحد المستجدات الرئيسية التي أدخلها قانون 2004، لأنه لم يعد يتطلب من المرأة تقديم إثبات على الضرر الذي لحق بها أو تقديم شهود.

يمكن للزوجين اللجوء لهذا الأسلوب لفسخ عقد الزواج

يمثل هذا الاتجاه عودة إلى المادة 56 من المدونة القديمة التي لم توفر سوى فرصة ضئيلة للنجاح في طلب الطلاق

القضائي الذي تبادر به الزوجة بسبب صعوبة إثبات المعاملة السيئة التي تعرضت لها.

التوصيات

113. تفعيل أحكام الدستور والتزامات المغرب الدولية في مجال المساواة بين الرجال والنساء، وخصوصاً اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDEF).
114. وضع حد للاتجاه الملحوظ في الاجتهادات القضائية والذي يتمثل في جعل الطلاق القضائي للشقاق مرادفاً للطلاق القضائي للضرر من خلال إلزام الزوجة بتقديم الإثبات على الضرر الذي لحق بها، في حين لا يشترط ذلك في حالة الشقاق.
115. تذكير القضاة بأن الإطار المرجعي الذي يستندون إليه في قراراتهم ينبغي أن يشمل الالتزامات الدولية للدولة.
116. إلزام المحامين والأخصائيين الاجتماعيين في المحاكم بأن يشروحو للنساء في وضعية الطلاق أنه من حقهن عدم التنازل عن حقوقهن الناتجة عن الزواج.

- الطلاق في مقابل التعويض - الطلاق بالخلع

مقابل الطلاق.
إن إصرار المشرع على هذا الأسلوب للطلاق و الذي عفا عنه الزمن، والذي يلزم المرأة «بشراء حريتها»، يشكل انتهاكاً خطيراً للكرامة وينبغي إلغاؤه.

يعتبر الطلاق في مقابل التعويض، ويسمى أيضاً الطلاق بالخلع، طريقة فسخ الزواج تكون فيها المبادرة للمرأة وحدها

التوصيات

117. تفعيل أحكام الدستور والتزامات المغرب الدولية في مجال المساواة بين الرجل والمرأة، وخصوصاً اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDEF).
118. إلغاء الطلاق بالخلع.

ج. النسب

إن الثنائية التي أحدثها المشرع، حيث لا يقبل بالإثبات بالحمض النووي (ADN) في الحالات المذكورة أعلاه (الزواج، الخطوبة)، يؤدي إلى تردد في الاجتهاد يضر بالأم والطفل. في الواقع، إذا لم تكن الأم متزوجة أو مخطوبة لأب الطفل أو إذا لم تستطع إثبات ذلك، فإن القاضي لا يعترف بصحة اختبار الحمض النووي (ADN) لإثبات النسب وبهذا يعتبر الطفل «غير شرعي».

إن محكمة النقض، في حكمها الصادر بتاريخ سبتمبر 2020، قضت في هذا الاتجاه، وحرمت الطفل من أبسط حقوقه الناتجة عن النسب.

تثبت المادة 152 من القانون، النسب للأب من خلال العلاقات الزوجية (الفراش)، أو باعتراف الأب (الإقرار) أو الاتصال بالخطأ (الشبهة)، مع تحديد إمكانية إثباتها بأي وسيلة، بما في ذلك الطب الشرعي (فحص الحمض النووي ADN) ولكن فقط في الحالات التي يثبت فيها الزواج أو الخطوبة.

إن وسائل إثبات النسب المنصوص عليها في المادة 150 وما يليها من القانون متجاوزة الآن وينبغي استبدالها بتعميم استخدام اختبار الحمض النووي (ADN)، الذي لا تزال الممارسة القضائية ترفضه.

التوصيات

119. تفعيل أحكام الدستور والتزامات المغرب الدولية فيما يتعلق بالمساواة بين الرجال والنساء، وخصوصاً اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDEF) واتفاقية حقوق الطفل (CDE).
120. تضمين مفهوم الوعد بالزواج والآثار القانونية المرتبطة به في تعريف الخطبة، حفاظاً على حقوق الأمهات العازبات وأطفالهن، اللواتي كثيراً ما يتخلن عنهن أصدقاؤهن الذين وعدوهن بالزواج.
121. تبسيط قواعد الإثبات فيما يتعلق بإثبات النسب، والتي تعتبر الآن متجاوزة تماماً (مثل «الشبهة» أو «الاتصال الجنسي عن طريق الخطأ»).
122. تعميم الإثبات عن طريق اختبار الحمض النووي (ADN) على جميع حالات نزاع إثبات التسبب.

ج. تقسيم الممتلكات المكتسبة أثناء الزواج

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDEF)

المادة 16

1. تتخذ الدول الأطراف جميع الإجراءات اللازمة للقضاء على التمييز ضد المرأة في جميع الأمور الناتجة عن الزواج والعلاقات العائلية، وبوجه خاص ضمان القضاء على هذا التمييز على أساس إرساء المساواة بين الرجل والمرأة؛
(ج) نفس الحقوق لكل من الزوجين فيما يتعلق بالملكية وحيازة الممتلكات وإدارتها والتمتع بها والتصرف فيها، مجاناً أو مقابل ثمن؛

المادة 15

1. تعترف الدول الأطراف بالمساواة بين المرأة والرجل أمام القانون.
2. تمنح الدول الأطراف المرأة، في الشؤون المدنية، أهلية قانونية مماثلة لأهلية الرجل، وتساوي بينها وبينه في فرص ممارسة تلك الأهلية. وتكفل للمرأة، بوجه خاص، حقوقاً مساوية لحقوق الرجل في إبرام العقود وإدارة الممتلكات، وتعاملهما على قدم المساواة في جميع مراحل الإجراءات القضائية.

في سنة 2015)، وذلك لأسباب اجتماعية وثقافية بشكل رئيسي.

ينص القانون على أنه في حالة عدم وجود اتفاق، ينبغي على كل من الزوجين تقديم الإثبات على ما أنفقه ويبقى الأمر للقاضي لتقييم جهود وعمل كل طرف.

ومع ذلك، تظهر الممارسة أنه في كثير من الأحيان تجد المرأة نفسها في استحالة مادية لإثبات ما أنفقته (النفقات الجارية للأسرة، على سبيل المثال) أو لإعداد تقييم مالي لعملها غير مدفوع الأجر. فكيف سيتمكن القاضي إذن من إجراء تقييم عادل؟

تضع الشريعة الإسلامية كمبدأ استقلالية الذمة المالية لكل من الزوجين.

وتنص المادة 49 من القانون على إمكانية اتفاق الزوجين على شروط استثمار وتوزيع الممتلكات المكتسبة أثناء الزواج. يتم تضمين اتفاق الزوجين في وثيقة مستقلة عن عقد الزواج. ينبغي على العدلين إشعار الزوجين بهذه الأحكام عند إبرام الزواج.

على الرغم من مزايا هذا المقتضى بالنسبة للنساء، تظهر الممارسة أن عدد عقود الاتفاق المسجلة لا يزال ضئيلاً (0.20%)

التوصيات

123. تفعيل أحكام الدستور والتزامات المغرب الدولية في مجال المساواة بين الرجال والنساء، وخصوصاً اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDEF).
124. تضمين القانون مقتضى يقضي بالزامية العقد الذي ينشئ نظام الملكية المكتسبة أثناء الحياة الزوجية.
125. إعادة صياغة المادة 49 بتحديد معايير احتساب وتقييم مساهمة الزوجة بما فيها العمل غير مدفوع الأجر (العمل المنزلي،...) كمساهمة في تنمية ممتلكات الأسرة.

الولاية على الأطفال

المادة 16

1. تتخذ الدول الأطراف جميع الإجراءات اللازمة للقضاء على التمييز ضد المرأة في جميع الأمور الناتجة عن الزواج والعلاقات العائلية، وبوجه خاص ضمان القضاء على هذا التمييز على أساس إرساء المساواة بين الرجل والمرأة؛

(د) نفس الحقوق والمسؤوليات بوصفهما أبوين، بغض النظر عن حالتها الإجتماعية، في الأمور المتعلقة بأطفالهما؛ في جميع الأحوال، تكون مصالح الأطفال هي الاعتبار الأول؛

(و) نفس الحقوق والمسؤوليات فيما يتعلق بالولاية والقوامة وحضانة الأطفال وتربيتهم، أو المؤسسات المماثلة، حيث توجد هذه المفاهيم في التشريعات الوطنية؛ في جميع الأحوال، تكون مصالح الأطفال هي الاعتبار الأول؛

المادة 15

1. تعترف الدول الأطراف بالمساواة بين المرأة والرجل أمام القانون.

4. تعترف الدول الأطراف بنفس الحقوق للرجل والمرأة فيما يتعلق بالتشريعات المتعلقة بحق الأشخاص في حرية التنقل واختيار محل سكنهم وإقامتهم.

وفقاً للمادة 230 من قانون الأسرة، فإن مفهوم «النائب الشرعي» الذي أدخله القانون يعني، الولي الشرعي، في هذه الحالة الأب، الأم أو القاضي، أو الوصي الذي يعينه الأب أو الأم، أو الوصي الذي تعينه المحكمة.

إن وضع الأسرة تحت رعاية الزوجين (المادة 4)، ينبغي أن يؤدي مبدئياً إلى منحهما نفس الحقوق والالتزامات/الواجبات، وخصوصاً فيما يتعلق بأطفالهما. ومع ذلك، فبدلاً من تقاسم السلطة الوالدية، كما ورد في المادة 16، د، و) من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDEF)، ينص القانون على التمييز بين الأب والأم في ممارسة الولاية القانونية وكمسؤولين على رعاية أطفالهم وممتلكاتهم حتى بلوغهم سن الرشد، وهو ما يعتبر تمييزاً ضد المرأة. في الواقع، فإن الأب البالغ هو من يمارس التمثيل القانوني

التوصيات

126. مراعاة أحكام الدستور والتزامات المغرب الدولية فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين، وخصوصاً اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDEF) اتفاقية حقوق الطفل (CDE).
127. مراجعة المقتضيات القانونية المتعلقة بالولاية القانونية بمعنى المساواة الكاملة في الحقوق بين الأب والأم.

د. حضانة الأطفال

ضمنياً أنه بصرف النظر عن الحالات التي ينص عليها، يظل المبدأ أن زواج الأم يستتبع مصادرة حقها في الحضانة.

المادة 175 تميز ضد المرأة، لأنه لا يشترط ذلك بالنسبة للأب الراغب في الزواج مرة أخرى. علاوة على ذلك، فإن المادة لا تأخذ بعين الاعتبار مصالح الطفل أولاً.

تضع المادة 175 من القانون الشروط التي بموجبها لا تفقد الأم حضانة أطفالها إذا تزوجت مرة أخرى. باختيار صيغة «سلبية» («...لا تستلزم...»)، يبدو أن النص يقول

التوصيات

128. تفعيل لأحكام الدستور المغربي والالتزامات الدولية، وخصوصاً اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDEF) اتفاقية حقوق الطفل (CDE).
129. إلغاء فقدان الأم لحقها في الحضانة في حالة الزواج مرة أخرى بعد الطلاق مع الأخذ بعين الاعتبار المصلحة الفضلى للطفل

ذ. المادة 400 من قانون الأسرة

للأسرة والعلاقات المرتبطة بها، مما يفتح الباب أمام حالات متعددة من التمييز. من خلال هذا الموقف، يبدو أن المشرع لا يعترف بتطور المجتمع والنظام المرجعي الدولي.

إن الإشارة إلى المذهب المالكي في جميع الأمور التي لم ينص عليها القانون صراحة، يشكل ترسيخاً لهذا الأخير في إطار مرجعي ديني، وبالتالي ترسيخ المفهوم التقليدي

التوصيات

130. حذف المادة 400 من قانون الأسرة

المادة 2

تدين الدول الأطراف التمييز ضد المرأة بجميع أشكاله، وتوافق على أن تنتهج بكل الوسائل المناسبة ودون تأخير سياسة القضاء على التمييز ضد المرأة، وتحقيقاً لهذه الغاية، تتعهد بما يلي:
 (و) اتخاذ جميع الإجراءات المناسبة، بما في ذلك التشريع، لتعديل أو إلغاء أي قانون أو لائحة أو عرف أو ممارسة تميز ضد المرأة

- في التشريع المغربي

إن منظومة المواريث مستمدة بشكل أساسي من المذهب المالكي، وهو في الغالب متحيز. إنه يمنح الأفضلية للذكور من طرف الذكر (العاصب) وكان لديهم مهمة وراثية عالمية وبالتالي يمكنهم جمع إجمالي التركة التي خلفها الشخص المتوفى (المورث).

يوجد ثلاث قواعد رئيسية تحمل التمييز وتميز منظومة المواريث في المغرب.

الأول هو أنه في حالة عدم وجود أخ، لا يمكن لابنة المطالبة بكامل التركة وعليها أن تكفي بتلقي نصفها، والباقي يذهب إلى أقرب قريب ذكر للشخص المتوفى (المورث)، أو في حالة عدم وجوده، إلى الخزانة العامة.

والثاني يسمى « قاعدة الضعف»، وهو أن الأخ يرث جزءاً يساوي ضعف ما تحصل عليه أخته. وهذه القاعدة تجد أساسها في مبدأ القوام والالتزامان اللذان يقعان على عاتق الزوج المطلوب منه مهراً لزوجته ورعاية نفقتها.

والثالث: ناتج عن مبدأ أن المسلم لا يرث غير المسلم والعكس

صحيح (المادة 332). ويترتب على ذلك أن الزوجة غير المسلمة للمسلم المغربي لا ترث منه، كما أن الأخير لا يرث منها. كما أن أبناء هذين الزوجين لا يرثون من أهم غير المسلمة.

- في القانون الدولي الخاص

غالباً ما يؤدي تنوع الأنظمة القانونية، الذي يضاف إليه التنقل الكبير للأشخاص والبضائع، في بعض الأحيان إلى تضارب لا ينفصم بين القوانين. وهذا ما تؤكدته قضايا الإرث على المسنوح الدولي. ومن هنا تأتي صعوبة تحديد النظام القانوني الذي ينبغي تطبيقه على تركة المغاربة المقيمين بالخارج، وخصوصاً في أوروبا.

دخل القانون التطبيقي الأوروبي الصادر بتاريخ 4 يوليو 2012 حيز التنفيذ في 17 غشت 2015، وهدف إلى تبسيط نظام تسوية التركة الدولية.

يقوم هذا النظام على مبدئين أساسيين: معيار وحيد: الإقامة الاعتيادية للمتوفى وقت وفاته، والفقهاء التشريعي الذي يتيح للشخص إمكانية تحديد قانونه الوطني خلال حياته كقانون يطبق على ميراثه. إذا كان الشخص يملك عدة جنسيات، يمكنه اختيار القانون الذي يطبق عليه.

- 131. مراعاة الإطار الدستوري المغربي والالتزامات الدولية، وخصوصاً تلك الناتجة عن اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDEF)، فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين ومكافحة جميع أشكال التمييز ضد المرأة.
- 132. الأخذ بالمساواة بين الرجل والمرأة في منظومة المواريث.
- 133. رفع حظر الميراث بين المسلمين وغير المسلمين.

مدونة الأوقاف

- الظهير الشريف الصادر بتاريخ 23 فبراير 2010 المتعلق بتكوين قانون الأوقاف

العقار عند عدم وجود المستفيدين (الورثة) للواقف، وفي هذه الحالة يصبح «الوقف» عاقلاً.

على الرغم من الجهود المبذولة في صياغة القانون والشفافية في إدارة الأوقاف (الحبوس) العامة، التي أدخلها الظهير الشريف الصادر بتاريخ 23 فبراير 2010، فإن الأوقاف أو «الحبوس» «الأسرية» تواصل التمييز ضد فروع الواقف، على الرغم من المبدأ العام المطبق على جميع أشكال «الحبوس»، المنصوص عليها في المادة 14 من الظهير الشريف الذي يستبعد أي تمييز بين المستفيدين من الوقف. وللتذكير، غالباً ما تُستخدم العائلة «الحبوس» لاستبعاد النساء الوراثات.

المؤسسة القانونية المسماة «الحبوس» أو «الوقف»، موجودة بشكل قوي في المغرب. ويتكون الوقف من أي ممتلكات مجمدة بصفة دائمة أو مؤقتة، يمكن أن يكون عاماً أو خاصاً. ويصبح الوقف عاماً عندما يتنازل الواقف عن الملكية مباشرة إلى المستفيد الذي اختاره: لفائدة جهة بر وإحسان أو خيري أو عمل ذي مصلحة عامة.

«الوقف» الخاص، ويسمى أيضاً «أسري/عائلي»، وهو عبارة عن واقف يضع الممتلكات التي تخصه لصالح عمل بر خيري أو للمصلحة العامة، مع نقل ملكية

134. تفعيل أحكام الدستور المغربي والالتزامات الدولية، وخصوصاً اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDEF).
135. إلغاء الحبوس الخاص أو الأسري/العائلي والاحتفاظ بالحبوس العامة فقط التي تستخدم بشكل مباشر في الأعمال الإحسانية أو الخيرية أو الأعمال ذات النفع العام.

15-3 القانون رقم 37-99 المتعلق بالحالة المدنية

لكن، إلى جانب ذلك، صدر قرار لوزير الداخلية في أبريل 2003 ليثبت أن نموذج دفتر الحالة المدنية يحتفظ بصفحاته 7 و 8 و 9 على التوالي للزوجة الثانية والثالثة والرابعة، إذا لزم الأمر، مما يتعارض مع المبدأ الدستوري للمساواة بين الرجال والنساء وكذلك الالتزامات الدولية المغربية في هذا المجال.

يمثل القانون رقم 37-99 الصادر بتاريخ 3 أكتوبر 2002 والمتعلق بالحالة المدنية، خطوة مهمة فيما يتعلق بحقوق النساء والأطفال، يمكن التصريح بالولادة مثلها في ذلك مثل الأب والحصول على نسخة طبق الأصل من دفتر الحالة المدنية إذا كانت مطلقة. كما يحق الآن للطفل المولود من أب مجهول الحصول على اسم.

114. تفعيل مقتضيات الدستور واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDEF).

115. تحذف الصفحات 7 و 8 و 9 من دفتر الحالة المدنية.

16-3 القانون المتعلق بالبطاقة الوطنية للتعريف الإلكترونية

بالقاب « الزوجة » و « الأرملة » بينما احتفظ للرجل بلقب « الأرملة » فقط. يعتبر هذا الاختلاف في المعاملة تمييزاً ضد المرأة ويشير التساؤل حول فائدة هذه الإشارة، والتي لم تكن موجودة في البطاقة الوطنية للتعريف القديمة.

أدخل القانون رقم 04-20 الصادر بتاريخ 8 أغسطس 2020 المتعلق بالبطاقة الوطنية للتعريف الإلكترونية الجديدة (CNIE) مستجداً من خلال إتاحة إمكانية للرجال والنساء بذكر حالاتهم العائلية لحالتهم الاجتماعية في البطاقة الوطنية للتعريف الإلكترونية الجديدة (CNIE). ولكن بدلاً من المعاملة المتساوية بين الزوجين، أدخل المشرع تمييزاً من خلال احتفاظ المرأة

136. تفعيل أحكام الدستور والتزامات المغرب الدولية فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين، وخصوصاً اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDEF).

137. إلغاء الفقرات التمييزية في المواد 4 و 5 و 13 من القانون رقم 04-20 المتعلق بالبطاقة الوطنية للتعريف الإلكترونية الجديدة (CNIE).

138. في انتظار الإلغاء، توعية النساء بأن هذا ليس التزاماً، ولكنه خيار بسيط.

17-3 القانون الجنائي

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDEF)

المادة 2
تدين الدول الأطراف التمييز ضد المرأة بجميع أشكاله، وتوافق على أن تنتهج بكل الوسائل المناسبة ودون تأخير سياسة القضاء على التمييز ضد المرأة، وتحقيقاً لهذه الغاية، تتعهد بما يلي:

(و) اتخاذ جميع الإجراءات المناسبة، بما في ذلك التشريع، لتعديل أو إلغاء أي قانون أو لائحة أو عرف أو ممارسة تميز ضد المرأة؛

(ز) إلغاء جميع الأحكام الجزائية التي تشكل تمييزاً ضد المرأة.

عدم المساواة والتمييز ضد النساء. يتضح بشكل خاص من خلال تجريم العلاقات الجنسية خارج الزواج بين الراشدين المتراضين، والقواعد التي تحكم الإنهاء الطوعي للحمل، والاعتصاب، والخيانة الزوجية

لم يكن القانون الجنائي أبداً موضع مراجعة شاملة لتكييفه مع التطور الاجتماعي الذي عرفته وتعرفه البلاد، والدستور الجديد والالتزامات الدولية للمملكة لا يزال القانون الجنائي مشبعاً بفلسفة أبوية وتقييدية للحريات الفردية التي تتضمنها مقضيياته، والتي تنشر

التوصيات

139. تفعيل أحكام الدستور والتزامات المغرب الدولية، وخصوصاً اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDEF).
140. الإصلاح الشامل للقانون الجنائي وفقاً لمقاربة حقوق الإنسان التي تضمن حماية الحقوق الأساسية، والحريات الفردية، والمساواة بين الرجال والنساء، ويؤسس عدالة تضمن المساواة.

بالإضافة إلى ذلك، تمنع هذه المادة ضحايا الاعتصاب من تقديم شكاوى، خوفاً من أن تتم متابعتهم بسبب ممارسة الجنس خارج إطار الزواج.

تظهر الممارسة انتشار هذه الحالات.

أ. المادة 490 من القانون الجنائي

تعاقب المادة 490 من القانون الجنائي بالحبس من شهر إلى سنة، كل الأشخاص من جنسين مختلفين يقيمون علاقات جنسية فيما بينهم، دون أن تربطهم رابطة زواج.

تجرم المادة 490 العلاقات الجنسية بالتراضي بين البالغين، وبالتالي تفرغ المبدأ المنصوص عليه في المادة 24 من الدستور التي تنص على أن: «لكل فرد الحق في حماية حياته الخاصة».

التوصيات

141. التقيد بالدستور والتزامات المغرب الدولية، وخصوصاً اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDEF).
142. إلغاء المادة 490 التي تجرم العلاقات الجنسية بالتراضي بين الراشدين خارج إطار الزواج.

على الرغم من أن القانون لا يميز بين الرجال والنساء، حيث تطبق عليهم نفس العقوبة، يُقترح إلغاء تجريم المثلية الجنسية بين البالغين المتراضين، من حيث أنها تشكل مسا بالحرية الفردية.

ب. المادة 489 من القانون الجنائي

تعاقب هذه المادة بالحبس والغرامة على كل من يرتكب فعلاً من أفعال الشذوذ الجنسي مع فرد من جنسه.

التوصيات

143. التقيد بالتزامات المغرب الدولية.
144. عدم تجريم المثلية الجنسية بالتراضي بين البالغين: إلغاء المادة 489

ت. اختبارات العذرية

إن اختبارات العذرية ليست إلزامية وليس لها أي أساس قانوني. لذلك يقترح حظرها.

يطلب بعض العدول اختبارات العذرية لعقد الزواج. هذه الممارسة لا أساس لها وغير مجدية علمياً كما انها مهينة.

التوصيات

145. تفعيل الدستور والالتزامات الدولية.
146. حظر اختبار العذرية.

ث. الخيانة الزوجية

ينبغي أن يتم التخلي عن المقاربة المتمثلة في تحكم الدولة في أجساد الناس لفائدة إلغاء تجريم الخيانة الزوجية التي تصبح مسألة خاصة وتحمية، وينبغي أن يختفي الخطأ الجنائي لصالح الخطأ المدني الذي يمكن لأطرافه تقدير ذلك أثناء الطلاق.

الفصل 491 وما يليه من القانون الجنائي حتى إذا كانت العقوبة القانونية على الخيانة الزوجية تنطبق بالتساوي على الرجل والمرأة، فإن العقوبة الاجتماعية مختلفة وتميز ضد المرأة.

147. التقيد بالتزامات المغرب الدولية.

148. إلغاء تجريم الخيانة الزوجية بالتمسك بالخطأ المدني: إلغاء المادة 491.

ج. الإجهاض

جواباً على النقاش العام حول مسألة الإجهاض وبعد إحالة الموضوع من قبل رئيس الدولة في 2019، أكد المجلس الأعلى للعلماء أن أحكام القانون الجنائي المتعلقة بالإجهاض لن يتم تعديلها «باستثناء ما تتطلبه المصلحة وتسمح بتفسيره».

مشروع القانون رقم 10-16 المتعلق بالقانون الجنائي، الذي اعتمده مجلس الحكومة في يونيو 2016، لم يصادق عليه البرلمان وتم سحبه من طرف الحكومة الحالية، يكتفي هذا المشروع بحصر تقنين الإجهاض في حالات الاغتصاب أو زنا المحارم أو تشوهات الجنين أو الاضطرابات النفسية للأم.

يعاقب القانون بشدة ممارسة الإنهاء الطبي للحمل (IMG) (السجن والغرامة) عندما لا يكون ذو طبيعة طبية، وحتى في هذه الحالة، يفرض المشرع شروطاً جد قاسية. ويؤدي هذا الوضع القانوني إلى ممارسة الإجهاض السري مع عواقب وخيمة على حياة وصحة المرأة.

يحتفظ المشرع بفرضية الإجهاض الطبي. ولكن بدلاً من جعلها قاعدة عامة للنساء، فإنه يشترط الإذن المسبق للزوجة من الزوج، إلا إذا اعتبر الطبيب أن هناك خطراً على الأم من استمرار الحمل وأن الإجراءات الإدارية الطويلة، المطلوبة تشكل تهديداً حقيقياً للمرأة في الحالات المستعجلة.

التوصيات

149. اعتماد تعريف منظمة الصحة العالمية للصحة.

150. تقنين الإنهاء الطبي للحمل (IMG) (الإجهاض) ليكون حقاً ومن صلاحيات للمرأة.

151. إلغاء التزام الطبيب أو الجراح الذي سيقوم بإجراء الإجهاض بإشعار الطبيب الرئيسي للعمالمة أو الإقليم.

152. السماح للمرأة التي ترغب في الإنهاء الطبي للحمل (IMG) (الإجهاض) بالاستفادة من الحق في السرية في ظل السر المهني الطبي، حتى فيما يتعلق بأقاربها.

153. إدراج مقتضيات خاصة تنطبق على القاصرات، مثل الدعم النفسي.

154. إحداث رقم هاتفي مجاني لإبلاغ النساء بحقوقهن دون الكشف عن هويتهم.

ج. الاغتصاب

علاقات جنسية خارج علاقة الزواج، إذا فشلت في إثبات وقوع الاغتصاب بدون رضاها و موافقتها. بالإضافة إلى ذلك، لا يجرم القانون الاغتصاب الزوجي، حتى وإن سجلنا سابقة قضائية واحدة في الموضوع من خلال حكم صادر عن الغرفة الجنائية بمحكمة الاستئناف بطنجة بتاريخ 8 مارس 2019، والذي يعترف لأول مرة بالاغتصاب الزوجي.

علاوة على ذلك، يميز القانون بين النساء حسب كونهن عذارى أم لا، من خلال منح شروط مشددة بالنسبة للحالات الأولى، بينما وفي كل الحالات، يتم المس بالسلامة الجسدية والنفسية للمرأة و بكرامتها.

أدى انتحار فتاة تبلغ من العمر 16 عامًا سنة 2012 بسبب إرغامها على الزواج من مغتصبها إلى إلغاء الفقرة الثانية من المادة 475 من القانون الجنائي سنة 2013. وقد ظهرت حالات أخرى لاحقة أثبتت مدى ضرورة إجراء إصلاح جذري وعميق للقانون الجنائي.

يكشف تحليل مقتضيات القانون المتعلقة بمعاقبة الاغتصاب عن العديد من أوجه القصور، منها بالأساس أن عبء الإثبات يقع على عاتق الضحية. ويعتبر ذلك عقبة حقيقية أمامها في ظل عدم وجود شهود في هذا النوع من العنف. ومما يزيد من هذه الصعوبة متابعة الضحية بتهمة الفساد وإقامة

التوصيات

155. تفعيل أحكام الدستور والتزامات المغرب الدولية، وخصوصاً اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDEF)

156. جعل عبء الإثبات على المعتدي في قضايا الاغتصاب وإرساء قرينة البراءة لصالح المرأة.

157. إدراج مقتضى يجرم الاغتصاب الزوجي.

158. إلغاء المادة 488 التي تميز بين المرأة سواء كانت عذراء أم لا.

159. مراعاة العنف النفسي المؤدي إلى الاغتصاب.

160. يستعاض عن عبارة «ضد إرادة الأخيرة» بعبارة «دون موافقة الأخيرة» في المادة 486.

خ. العذر المخفف للعقوبة

حسب المادة 420 من القانون الجنائي، يستفيد من العذر المخفف للعقوبة من أجل الجرح والضرب دون نية القتل، حتى لو نشأ عنها موت، إذا ارتكبتها رب أسرة على أشخاص، فاجأهم بمنزله وهم في حالة اتصال جنسي غير مشروع.

التوصيات

161. تفعيل احكام الدستور والتزامات المغرب الدولية، وخصوصاً اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDEF)
162. إلغاء المادة 420.

18-3 القانون رقم 103-13 المتعلق بمناهضة العنف ضد النساء

الولي، أو الشخص الذي له سلطة على المعتدي عليها أو تحت مسؤوليته. بالإضافة إلى ذلك، فإن عدم وجود الديباجة وتعريفات تتوافق مع المعايير الدولية في هذا المجال يحد من نطاق النص فيما يتعلق بحماية النساء من جميع أشكال العنف.

من جهة أخرى، إن وضع عبء الإثبات على عاتق المرأة ضحية العنف، وربط إمكانية قيامها برفع الدعوى بتقديم شكاوى مسبقة من جانبها، يعني في الواقع حرمانها من حقها في الدفاع عن نفسها.

ففي سنة 2019،* ووفقاً للمندوبية السامية للتخطيط، 13% فقط من الضحايا في حالة العنف الجسدي يقدمون شكاوى إلى السلطات المختصة (الشرطة، الدرك، القضاء أو السلطات المحلية) و فقط 3% عندما يتعلق الأمر بالعنف الجنسي. وبينما يسمح للجمعيات بالانتصاب كطرف مدني، يسارع القانون للحد من هذه الإمكانية بإخضاعها للإذن المسبق من الضحية.

بالإضافة إلى ذلك، فإن النص الجديد لا يحترم معايير «العناية الواجبة» ولا ينص على مقتضيات خاصة للنساء العازبات والمهاجرات وذوات الاحتياجات الخاصة.

كما، يُظهر البحث الوطني للمندوبية السامية للتخطيط (HCP) الذي صدر في (2019) أن معدلات العنف ضد النساء لا تزال مقلقة، على الرغم من الجهود المبذولة على مستوى الحكومة والمجتمع المدني. حيث تبلغ نسبة انتشار العنف من قبل الشريك الحميم الحالي أو السابق 58.8% و 52.1% من النساء المتزوجات يتعرضن لأكثر قدر من العنف الزوجي بجميع أشكاله.

يعد انتشار العنف ضد النساء والفتيات في المغرب ظاهرة مقلقة. وقد أجرت المندوبية السامية للتخطيط (HCP)، البحث الوطني الثاني حول العنف وعلاقات النوع الاجتماعي سنة 2019، وقد أظهر إن ما لا يقل عن 82.6% من النساء، اللائي تتراوح أعمارهن بين 15 و 74 عامًا، قد تعرضن لعنف لمرّة واحدة على الأقل، بأي شكل من أشكاله المختلفة، خلال حياتهن.

بعد عقود من الترافع من قبل الجمعيات النسائية، تم اعتماد القانون رقم 103-13 الصادر بتاريخ 22 فبراير 2018 المتعلق بمناهضة العنف ضد النساء. لكن النص الجديد تعرض لانتقادات شديدة عند نشره.

لقد حقق المشرع بعض التقدم، على سبيل المثال، من خلال الرفع من العقوبات المفروضة على بعض الجرائم عند ارتكاب العنف ضد امرأة حامل أو متزوجة أو مطلقة، أو بحضور أطفالها أو والديها. وكذا من خلال اتخاذ إجراءات لحماية المرأة التي تقع ضحية للعنف، مثل إبعاد الزوج العنيف، أو عن طريق تجريم رفض الزوج عودة المرأة المطرودة إلى منزل الزوجية، والزواج القسري، والتحرش الجنسي في الأماكن العامة، العنف الرقمي والسب والقذف.

ومع ذلك، فقد أظهرت دراسة القانون رقم 103-13 تبني المشرع منذ البداية لمقاربة عقابية محافظة، لا تأخذ بعين الاعتبار المرأة كفرد، وتهدف بشكل أكبر إلى حماية النظام العام للأخلاق وليس المرأة كمواطنة، كما يتضح من استخدام تعابير «المس بالأداب العامة» أو «الأخلاق».

ونتيجة لذلك، يجرى المشرع القانون الجديد من أي خصوصية باتباع نفس فلسفة القانون الجنائي.

بالإضافة إلى ذلك، بدلاً من تخصيص نص لمناهضة العنف ضد النساء كما يوحي بذلك عنوان القانون، وسع المشرع نطاقه ليشمل العنف ضد الأصول، أو الكفيل، المعتدي عليها، أو

163. التصديق على اتفاقية مجلس أوروبا المتعلقة بمنع ومكافحة العنف ضد المرأة والعنف المنزلي، المعروفة باسم اتفاقية اسطنبول الموقعة في 11 مايو 2011 والتي دخلت حيز التنفيذ في غشت 2014.
164. جعل مناهضة العنف ضد النساء والفتيات أولوية وطنية باستراتيجية شاملة وواضحة مصحوبة بميزانية كافية ومستدامة.
165. إلغاء القانون رقم 103-13 والاستعاضة عنه بقانون مستقل جديد خاص بالعنف ضد النساء والفتيات ولا يكرر القانون الجنائي وقانون المسطرة الجنائية ويحترم المقاربة الحقوقية ويراعي الدستور والاتفاقيات الدولية ذات الصلة التي صادق عليها المغرب.
166. ينبغي أن يكون القانون شاملاً ويتناول الوقاية والحماية والنهوض والتكفل ومكافحة الإفلات من العقاب.
167. ينبغي أن يتضمن القانون تعريف العنف ضد المرأة، كما هو معترف به دولياً، من خلال اعتبار العنف انتهاكاً لحقوق الإنسان، و تمييزاً على أساس الجنس، واعتداء على حرية وكرامة النساء.
168. ينبغي أن يأخذ القانون بعين الاعتبار المبدأ الكوني المتمثل في «العناية الواجبة» وكذا التزام السياسات العمومية بالتنفيذ والتتبع والتقييم.
169. وينبغي أن يولي القانون اهتماماً خاصاً لمناهضة العنف ضد النساء في إطار بيت الزوجية، نظراً لانتشاره الكبير ومدى تداعياته على النساء والأسر، والصحة البدنية والعقلية للأطفال وتكلفته على الأسرة والمجتمع.
170. تغيير نظام الإثبات في قضايا العنف ضد النساء بإدراج قرائن تؤدي إلى عكس عبء الإثبات لصالح الضحية. ويعتبر هذا الإصلاح أساسياً بالنظر إلى الصعوبات التي تواجهها النساء في إثبات أفعال العنف، وخصوصاً تلك التي تحدث في حميمة منزل الزوجية أو التي لها طابع نفسي.
171. تجريم أفعال العنف التي لم يشملها القانون الجنائي بعد، مثل الاغتصاب الزوجي والسرقة والاحتيال وخيانة الأمانة التي يرتكبها الزوج، وأساساً للتهرب من بعض التزاماته مثل النفقة وافتسام الممتلكات المكتسبة أثناء الزواج، في حالة الطلاق.
172. الحرص على أن تكون العقوبات ضد العنف الموجه ضد النساء رادعة بما فيه الكفاية و ينبغي تشديدها في حالة العود.
173. ضمان وتيسير ولوج النساء ضحايا العنف إلى العدالة.
174. إحداث محاكم الاستعجال.
175. تعزيز آليات تنسيق وتتبع وتقييم تنفيذ التشريعات والسياسات العمومية لمناهضة العنف ضد المرأة، وتزويدها بالموارد المادية والبشرية الكافية، بما يكفل التغطية الكاملة والعدالة على المستوى الترابي.
176. توفير التدريب لجميع المصالح المتدخلة (الشرطة والدرك وقضاة النيابة العامة والقضاة والأعوان العموميين، إلخ) على القواعد والمعايير الدولية في هذا المجال.
177. نشر ثقافة المساواة وحقوق الإنسان في المناهج والمقررات المدرسية والجامعية وفي وسائل الإعلام المرئية والمسموعة والصحافة المكتوبة والإلكترونية وشبكات التواصل الاجتماعي.
178. التنصيص في القانون على أن للدولة مسؤولية توفير الإيواء للنساء لضحايا العنف.
179. تخصيص ميزانية لمناهضة العنف ضد النساء.
180. إدراج النساء ضحايا العنف ضمن المستفيدين من الإجراءات الاستعجالية التي تتخذها الحكومة في أوقات الأزمات الصحية أو غيرها.

19-3 قانون رقم 23-98 المتعلق بتنظيم وتسيير المؤسسات السجنية

بالإضافة إلى ذلك، يعتبر القانون رقم 23-98 الصادر بتاريخ 25 غشت 1999 المتعلق بتنظيم وتسيير المؤسسات السجنية خطوة مهمة إلى الأمام من خلال منح أهمية كبيرة للمرجعية الدولية، وخصوصاً «قواعد نيلسون مانديلا» و «قواعد بانكوك». في هذا الإطار يسعى القانون لمراعاة الاحتياجات الخاصة لنزيلات السجون، على سبيل المثال من خلال توفير أماكن مخصصة لهن.

تمثل السجينات نسبة 2.36% من مجموع السجناء في المغرب.

ترتبط العديد من أحكام الدستور بشكل مباشر بحماية كرامة المعتقلين وحقوقهم الأساسية. وينطبق الشيء نفسه على قانون المسطرة الجنائية الذي يتسم بأهمية كبيرة فيما يتعلق بضمان احترام حقوق مرتكبي الجرائم خلال مختلف مراحل المحاكمة.

الإطار المعياري الدولي

1. اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة «السيداو»
2. اتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة الصادرة بتاريخ 10 ديسمبر 1984، ودخلت حيز التنفيذ في 26 يونيو 1987، وصادق عليها المغرب في 14 يونيو 1993؛
3. اتفاقية حقوق الطفل الصادرة بتاريخ 20 نوفمبر 1989 والتي صادق عليها المغرب في 21 يونيو 1993.

على الرغم من وجود الإطار المعياري الحالي، إلا أن الواقع لا يزال يمثل تحديًا.

فقد أظهرت تقارير المجلس الوطني لحقوق الإنسان (CNDH) المختلفة والأبحاث الميدانية أن السجينات يعانين من تدهور الوضع العام للسجون، لكنهن يعانين أكثر بسبب الاعتبارات الاجتماعية والثقافية.

إن ظاهرة اكتظاظ السجون وتأثيرها السلبي على السجناء من حيث تمتعهم بالحقوق في الصحة والتعليم بشكل خاص، تؤدي إلى تفاقم أثرها على الأطفال الذين يعيشون مع أمهاتهم في وضعية السجن. إن ندرة دور الحضانة والحياة في الأماكن الضيقة وفي الظروف السيئة للنظافة تعني حرمان هؤلاء الأطفال من أي وسيلة للترفيه أو التعلم المبكر أو التعليم.

التوصيات

181. إضافة ديباجة للقانون رقم 23.98 تبرز الفلسفة والروح التي قامت عليها صياغة هذا النص، وخصوصاً فيما يتعلق باحترام كرامة الإنسان والحقوق الأساسية المرتبطة بأي شخص مهما كانت وضعيته.
182. مكافحة الاكتظاظ في السجون بالحد من حالات السجن الاحتياطي.
183. تعزيز إجراءات الرقابة والتفتيش للحد من العنف بجميع أشكاله داخل السجون.
184. تزويد المؤسسات السجنية بالموارد البشرية والمادية الكافية من حيث الإقامة والغذاء والصحة والعمل والأمن والتدريب.
185. تعميم وتعزيز جودة وتنوع البرامج التدريبية للسجناء والسجينات لتسهيل اندماجهم الاجتماعي.
186. اعتماد مقارنة حقوق الإنسان في إدارة قطاع السجون ليحل محل المقاربة الأمنية السائدة حالياً والتي تفاقم من عقوبات إعمال حقوق السجناء والسجينات.
187. إعمال عقوبات بديلة للسجينات تراعي وضعهن كحوامل أو أمهات عندما يرافقهن أطفالهن.
188. تقديم الدعم النفسي للفتيات الصغيرات في السن (القاصرات) أثناء إيداعهن المؤسسات المتخصصة.
189. تخفيف الإجراءات التي تسمح للجمعيات بتطوير الأنشطة الترويحية والتعليمية، وخاصة لصالح الأطفال الذين يرافقون أمهم السجينة.
190. التخفيف من الإجراءات التي تسمح للجمعيات بتطوير الأنشطة الترويحية والتعليمية، وخاصة لصالح الأطفال الذين يرافقون أمهاتهم في وضعية السجن.

20-3 الظهير الشريف الصادر بتاريخ 6 سبتمبر 1958 المنشأ لقانون الجنسية المغربية بصيغته المعدلة والمتممة

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDEF)

المادة 9

1. تمنح الدول الأطراف المرأة حقوقاً مساوية لحقوق الرجل في اكتساب جنسيتها أو تغييرها أو الاحتفاظ بها. وتضمن بوجه خاص ألا يترتب على الزواج من أجنبي، أو على تغيير الزوج لجنسيته أثناء الزواج، أن تتغير تلقائياً جنسية الزوجة، أو أن تصبح بلا جنسية، أو أن تفرض عليها جنسية الزوج.
2. تمنح الدول الأطراف المرأة حقاً مساوياً لرجل فيما يتعلق بجنسية أطفالهما.

المرأة المغربية المتزوجة من أجنبي

تحتفظ المادة 10 بإمكانية اكتساب الجنسية المغربية، بشروط معينة، للأجنبية التي تتزوج من مغربي وتلتزم الصمت تجاه المغربية التي تتزوج من أجنبي.

تتعارض الثغرات الموجودة في المادة 10 بشكل خاص مع

مقتضيات المادة 9، الفقرة 1 من اتفاقية «السيداو» التي تنص على المساواة بين الرجال والنساء في اكتساب الجنسية، وتغييرها، والاحتفاظ بها. ظل مقترح قانون يهدف إلى تعديل المادة 10 للسماح لزوج المرأة المغربية باكتساب جنسية زوجته أمام البرلمان منذ عدة سنوات.

التوصيات

191. تفعيل الدستور والتزامات المغرب الدولية، وخصوصاً اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة «السيداو».
192. السماح للمرأة المغربية بنقل جنسيتها إلى زوجها بنفس شروط الرجل المغربي الذي يتزوج من امرأة أجنبية.

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

المادة 11

1. تتعهد الدول الأطراف باتخاذ جميع الإجراءات المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل لها، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة، نفس الحقوق، وخصوصاً:

(أ) الحق في العمل كحق غير قابل للإلغاء لجميع البشر؛

(ب) الحق في نفس فرص العمل، بما في ذلك تطبيق معايير الاختيار نفسها في شؤون التوظيف؛

(ج) الحق في حرية اختيار المهنة والعمل، والحق في الترقية والاستقرار الوظيفي وجميع المزايا وظروف العمل، والحق في التدريب المهني وإعادة التدريب، بما في ذلك التعلم، والتطوير المهني والتدريب؛

(د) الحق في المساواة في الأجر، بما في ذلك المزايا، والمساواة في المعاملة عن العمل ذي القيمة المتساوية وكذلك المساواة في المعاملة فيما يتعلق بتقييم جودة العمل؛

(هـ) الحق في الضمان الاجتماعي، بما في ذلك تعويضات التقاعد والبطالة والمرض والعجز والشيخوخة وأي فقدان آخر للقدرة على العمل، وكذلك الحق في إجازات مدفوعة الأجر؛

(و) الحق في الحماية الصحية وفي ظروف عمل آمنة، بما في ذلك الحفاظ على الوظيفة الإيجابية.

2. من أجل منع التمييز ضد المرأة بسبب الزواج أو الأمومة ولضمان حقها الفعلي في العمل، تتعهد الدول الأطراف باتخاذ الإجراءات المناسبة التي تهدف إلى:

(أ) حظر الفصل من الخدمة بسبب الحمل أو إجازة الأمومة والتمييز في الفصل من العمل على أساس الحالة الاجتماعية، مع فرض العقوبات؛

(ب) إقرار منح إجازة أمومة مدفوعة الأجر أو التعويضات الاجتماعية المماثلة، مع ضمان الحفاظ على الوظيفة السابقة وحقوق الأقدمية والمزايا الاجتماعية؛

(ج) تشجيع توفير الخدمات الاجتماعية المساندة اللازمة لتمكين الوالدين من الجمع بين الالتزامات العائلية والمسؤوليات المهنية والمشاركة في الحياة العامة، وخصوصاً عن طريق تشجيع إنشاء وتنمية شبكة من مراكز رعاية الأطفال؛

(د) توفير حماية خاصة للحوامل اللاتي ثبت أن عملهن ضار؛

3. يتم مراجعة القوانين التي تهدف إلى حماية المرأة في المجالات التي تغطيها هذه المادة بشكل دوري في ضوء المعرفة العلمية والتقنية، ويتم تعديلها أو إلغاؤها أو تمديدها، حسب الحاجة.

2. اتفاقيات منظمة العمل الدولية (OIT) التي انضم إليها المغرب، وخصوصاً:

- دستور منظمة العمل الدولية (OIT) الصادر بتاريخ 11 أبريل 1919، وصدق عليه المغرب في 11 يونيو 1956.

- اتفاقية العمل الليلي للنساء المعدلة بتاريخ 19 يونيو 1934 وصدق عليها المغرب في 16 ديسمبر 1957.

- اتفاقية المساواة في الأجر بين العمال والعاملات عن العمل المتساوي القيمة، الصادرة بتاريخ 29 يونيو 1951، والتي صدق عليها المغرب في 27 مارس 1979.

إن القانون رقم 65-99 الصادر بتاريخ 11 سبتمبر 2003 والمتعلق بمدونة الشغل، تم بناؤه على عدد معين من المبادئ المستمدة من المعايير الدولية، وخصوصاً تلك الصادرة عن منظمة العمل الدولية (OIT).

على سبيل المثال، يحظر القانون أي تمييز، وخصوصاً على أساس الجنس، ويضع مبادئ أساسيين: تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة. وهو الآن يعتبر التحرش الجنسي والتدريش على الفساد خطأً جسيماً من جانب المشغل ويحمله مسؤولية الخطأ إذا تركت العاملة وظيفتها لأحد الأسباب المذكورة أعلاه.

بالإضافة إلى ذلك، رفع القانون إجازة الأمومة من اثني عشر أسبوعاً إلى أربعة عشر أسبوعاً، مع إمكانية التمديد في بعض الحالات، كما يحظر أي تمييز في الأجور بين الجنسين عن العمل المتساوي القيمة.

ومع ذلك، وعلى الرغم من التقدم الذي تم تحقيقه، لا تزال هناك أوجه قصور. كما هو الحال بالنسبة للتحرش في مكان العمل.

يعاقب القانون التحرش الجنسي فقط ويلتزم الصمت تجاه التحرش المعنوي. كما أن المبلغ المتواضع للغرامات التي ينص عليها القانون وافتقارها للردع يتناقض مع الجهود المبذولة من حيث القواعد والإجراءات التي تهدف حماية الأمومة. يضاف إلى هذه النواقص ضعف المراقبة من طرف مفتشي الشغل.

في النهاية، يكشف تحليل مقتضيات مدونة الشغل عن تباين كبير بين الإطار المعياري الذي يعتبر في مستوى المعايير الدولية والتفعيل لمقتضيات القانون على أرض الواقع.

كما يتضح من الأرقام المنشورة سنة بعد أخرى من قبل المندوبية السامية للتخطيط (HCP) اضعف تواجد النساء بسوق الشغل بنسبة 21% فقط في عام 2020، مقابل 71% للرجال، والتي انخفضت إلى 19,6% خلال الجائحة الصحية، التي كان لها تأثير سيئ تفاقمت على إثره من أوضاع النساء.

من جهة أخرى، فإن عدم توفر النساء على المؤهلات الضرورية يؤدي إلى تشغيلهن في أعمال غير مئمة وبالتالي يتعرضن أكثر من الرجال للمساواة في الأجور، لهشاشة الشغل، للبطالة (17,8% من النساء مقابل 13,5% من الرجال سنة 2020، المندوبية السامية للتخطيط) ومن ثم لجوئهن في أغلب الحالات إلى للعمل الغير المهيكل.

خلصت دراسة أجرتها وزارة الاقتصاد والمالية سنة 2021 حول «التكاليف الاقتصادية لعدم المساواة بين الجنسين في سوق الشغل بالمغرب» إلى أن تقليص الفجوة بشكل كامل في مستويات النشاط بين الرجال والنساء (من خلال إزالة العوائق أمام نشاط النساء، المرتبطة بالتمييز والأعراف المجتمعية، الخ، من جهة، ومن جهة أخرى إزالة العوائق التي تحول دون وصول الفتيات والنساء إلى التعليم والتكوين والتدريب) سيتمكن من تحقيق زيادة في الناتج الداخلي الخام للفرد بنسبة 39.5% كحد أقصى.

التوصيات

193. على مستوى مدونة الشغل :
194. إدراج التحرش المعنوي ضمن الأفعال التي تشكل خطأً جسيماً للمستخدم (المادة 40).
195. مراجعة العقوبات لجعلها أكثر رادعاً من خلال النص على غرامات أعلى.
196. التصديق على اتفاقية منظمة العمل الدولية (OIT) رقم 190 المتعلقة بالعنف في مجال الشغل.
197. على مستوى السياسات العمومية :
198. تفعيل مقتضيات الدستور واتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية (OIT) ومدونة الشغل فيما يتعلق بالمساواة واحترام الحق الأساسي للنساء في العمل اللائق.
199. إعداد سياسات عمومية استباقية تضمن التطبيق السليم لقانون الشغل
200. وضع سياسات اجتماعية لدعم الأسر من دور الحضانة والأخصائيين الاجتماعيين والنقل.
201. تعزيز وسائل المراقبة لمفتشي/مفتشات الشغل.
202. وضع برامج للتكوين والتوعية للمفتشين وأطباء الشغل.
203. وضع حوافز (ضريبية أو غيرها) للنهوض بالمقولة الصغرى والمتوسطة (PME) خصوصاً في تشغيل المزيد من النساء وإدماج المساواة بين الجنسين في استراتيجياتها وحكومتها الداخلية.
204. تشجيع المقاولات النسائية بتسهيل ولوج النساء للقروض.
205. فرض إجراءات الميز الإيجابي (الكوتا) لزيادة عدد النساء في هيئات حكامه المقاولات (مجالس الإدارة ومجالس الإشراف).
206. فرض الميز الإيجابي (الكوتا) لتيسير تمثيل النساء في هيئات تمثيل الأجراء في المقاولات (مناذيب الأجراء، اللجان الداخلية، إلخ).
207. تشجيع انخراط النساء في مختلف النقابات وفرض إجراءات لضمان تمثيلية النساء في الهيئات القيادية للنقابات.
208. إعداد برامج ذات استهداف لمكافحة بطالة النساء (تكوين، مرافقة، تدريب، دعم، إلخ).
209. توسيع نظام الضمان الاجتماعي ليشمل النساء الناشطات غير المشمولات في قانون الشغل (مساعداً للأسر، العاملات الموسميات والمؤقتات...).

22-3 القانون رقم 16-03 المتعلق بمهنة العدول

إن القانون رقم 16-03 الصادر بتاريخ 14 فبراير 2006 المتعلق بمهنة العدول تمت صياغته وفقاً لمنطق أبوي يحظر ولوج النساء إلى المهنة. وبما أن وصول النساء إلى المهنة قد تم الآن، فقد أصبح من الضروري مراجعة القانون المذكور أعلاه، وفقاً لمقاربة حقوقية، وخصوصاً من خلال السماح بتمثيل النساء في أجهزة الهيئة الوطنية لعدول المغرب.

إن مهنة العدول مهنة تقليدياً للرجال، وقد تم فتح مهنة العدول أمام النساء بموجب قرار ملكي في 22 يناير 2018. جاء هذا القرار بعد رأي مؤيد من المجلس الأعلى للعلماء الذي يسمح للنساء بممارسة مهنة العدول.

هكذا أصبح بإمكان النساء ممارسة مهنة العدول والقيام بصياغة عقود الزواج والطلاق وبيع وشراء العقارات.

التوصيات

210. مراجعة القانون السالف الذكر رقم 16-03 مع مراعاة الدستور وتوصيات الميثاق الوطني لإصلاح منظومة العدالة والالتزامات الدولية للدولة، وخصوصاً اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDEF).
211. اعتماد كوتا لتواجد النساء في جميع هيئات الهيئة الوطنية للعدول.

23-3 القانون رقم 19-12 المتعلق بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDEF)

المادة 10 (و): خفض معدلات ترك الطالبات الدراسة، وتنظيم برامج للفتيات والنساء اللائي تركن المدرسة قبل الأوان.

اتفاقيات منظمة العمل الدولية (OIT)
-الاتفاقية رقم 138 المتعلقة بالحد الأدنى لسن الالتحاق بالعمل.
-الاتفاقية رقم 182 المتعلقة بحظر أسوأ أشكال عمل الأطفال.
-الاتفاقية رقم 189 المتعلقة بالعمل اللائق للعمال والعاملات المنزليين

اتفاقية حقوق الطفل

الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم

من العنف والتحرش حتى لو نص في مادته الخامسة على حماية صحة وسلامة وكرامة عمال المنازل

تضاف إلى هذه العيوب:

- عدم التمييز في الأجور بين اللواتي يقمن بمنزل المشغل ومن يشتغلن باليوم فقط وتذهبن.

- عدم الملائمة مع مدونة الشغل لمزيد من الضمانات.

- عدم إدراج سن التقاعد الذي ينبغي أن يكون 60 سنة.

- عدم الإشارة إلى الإجازة المرضية.

- عدم وجود تفاصيل تخص مجالات الحرية النقابية والانخراط في الضمان الاجتماعي والتغطية الصحية الأساسية.

- لم يرد ذكر إمكانية عقد اتفاقيات جماعية لقطاع العمل المنزلي.

إضافة إلى ذلك، ينبغي أن نشير إلى أن المغرب لم يصادق على اتفاقية منظمة العمل الدولية (OIT) رقم 189 المتعلقة بالعمل اللائق للعمال والعاملات المنزليين، التي تم تبنيها في عام 2011 ودخلت حيز التنفيذ في 5 سبتمبر 2013.

إن صدور القانون رقم 19-12 الصادر بتاريخ 10 أغسطس 2016 المتعلق بتحديد شروط تشغيل العمال والعاملات المنزليين هو خطوة أولية نحو تقنين وضعية العاملات المنزليات اللواتي كان يطلق عليهن ولفترة طويلة «خادمات البيوت» واللواتي تعرضن للكثير من المآسي التي تم نقلها من قبل وسائل الإعلام.

ومع ذلك، وعلى الرغم من أن هذا القانون يعتبر خطوة مهمة، إلا أن الحقيقة تبقى أن تأثيره في الواقع المعاش لا يزال ضئيلاً، وخصوصاً بسبب الفترة الانتقالية التي حددها المشرع والصعوبات التي يثيرها فيما يتعلق بالرقابة على تنفيذه. تمتد هذه الفترة الانتقالية حتى عام 2023 حيث يسمح بتشغيل القاصرات والقاصرين الذين تتراوح أعمارهم بين 16 و 18 عاماً في المنازل. بالإضافة إلى ذلك، فإن القانون يتضمن عدة نقائص، مثل:

- عدم وجود إشارة إلى فضاء خاص للحفاظ على خصوصية العاملات المنزليات على النحو المنصوص عليه في المادة 6 من اتفاقية منظمة العمل الدولية (OIT) رقم 189، وخصوصاً عندما يقيمون في المنزل، مكان الاشتغال.

- عدم وجود إشارة للحماية من العنف والتحرش على النحو المنصوص عليه في المادة 5 من الاتفاقية سالف الذكر. ينبغي الإقرار بأن القانون ظل صامتا عن حماية عاملات المنازل

212. الالتزام بمقتضيات الدستور، وخصوصاً الديباجة، المادة 8 الفقرة 3 والمواد 22 و 23 و 31 و 34.
213. التصديق على اتفاقية منظمة العمل الدولية (OIT) رقم 189 المتعلقة بالعمل اللائق للعمال المنزليين.
214. التصديق على اتفاقية منظمة العمل الدولية (OIT) رقم 190 المتعلقة بالعنف ضد المرأة في عالم الشغل.
215. إلغاء الفترة الانتقالية.
216. حظر العمل المنزلي لمن هم دون سن 18 عاماً استناداً إلى المادة 3 من اتفاقية منظمة العمل الدولية (OIT) رقم 189.
217. اتخاذ إجراءات لإنقاذ الفتيات والفتيان من وضعهم الحالي كعاملات في المنازل وإيجاد حلول بديلة لهم.
218. الإعفاء الضريبي للأسر التي تشغل عمالاً منزليين.
219. منع تشغيل الأجانب دون عقد مسبق صادق عليه من قبل السلطات المختصة وإلزام جميع أرباب العمل الذين يستخدمون أجانب كعمال وعاملات في المنازل بالتصريح بهم وتقديم طلبات لتسوية أوضاعهم.
220. تجريم العنف والإيذاء.
221. توفير فضاء خاص لائق.
222. ملائمة القانون 19، 12 مع مدونة الشغل على مستوى الضمانات المنصوص عليها في هذه الأخيرة

24-3 قانون رقم 62.17 المتعلق بالوصاية الإدارية على الجماعات السلاوية وتبدير أملاكهم

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDEF)

المادة 14

1. تضع الدول الأطراف في اعتبارها المشاكل الخاصة التي تواجهها المرأة الريفية، والأدوار الهامة التي تؤديها في توفير أسباب البقاء اقتصادياً لأسرتها، بما في ذلك عملها في قطاعات الاقتصاد غير النقدية، وتتخذ جميع التدابير المناسبة لكفالة تطبيق أحكام هذه الاتفاقية على المرأة في المناطق الريفية.
2. تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في المناطق الريفية لكي تكفل لها، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة، أن تشارك في التنمية الريفية وتستفيد منها، وتكفل للريفية بوجه خاص الحق في:
 - (أ) المشاركة في وضع وتنفيذ التخطيط الإنمائي على جميع المستويات،
 - (ب) الوصول إلى تسهيلات العناية الصحية الملائمة، بما في ذلك المعلومات والنصائح والخدمات المتعلقة بتنظيم الأسرة،
 - (ج) الاستفادة بصورة مباشرة من برامج الضمان الاجتماعي،
 - (د) الحصول على جميع أنواع التدريب والتعليم، الرسمي وغير الرسمي، بما في ذلك ما يتصل منه بمدى الأمية الوظيفي، وكذلك التمتع خصوصاً بكافة الخدمات المجتمعية والإرشادية، وذلك لتحقيق زيادة كفاءتها التقنية،
 - (هـ) تنظيم جماعات المساعدة الذاتية والتعاونيات من أجل الحصول على فرص اقتصادية مكافئة لفرص الرجل عن طريق العمل لدى الغير أو العمل لحسابهن الخاص،
 - (و) المشاركة في جميع الأنشطة المجتمعية،
 - (ز) فرصة الحصول على الائتمانات والقروض الزراعية، وتسهيلات التسويق، والتكنولوجيا المناسبة، والمساواة في المعاملة في مشاريع إصلاح الأراضي والإصلاح الزراعي وكذلك في مشاريع التوطين الريفي،
 - (ح) التمتع بظروف معيشية ملائمة، ولا سيما فيما يتعلق بالإسكان والمرافق الصحية والإمداد بالكهرباء والماء، والنقل، والمواصلات.

إن توسع أنشطة الدولة واحتياجاتها للتوسع الترابي، والتحضر السريع، قد جعل من الضروري نقل ملكية أراضي الجموع مقابل تعويضات، والتي كانت ذات يوم غير قابلة للتصرف، سواء بالنسبة للسلطات العمومية أو الخواص. ومع ذلك، فإن القانون العرفي الساري غالباً ما يستبعد النساء من اقتسام أراضي الجموع، وبالتالي يحرمن من أي تعويض. للاحتجاج على هذه الممارسة التمييزية والدعوة إلى المساواة في المعاملة، رأت النور وتكونت حركة السلاويات

يعود تاريخ نظام الأراضي الجماعية إلى سنة 1919. ويستند هذا النظام لتنظيم الأراضي، الموروث عن الحماية، إلى الممارسات العرفية التي كانت تعطي السلطة للجموع الذكورية المكونة من نواب من خلال استبعاد النساء من حق الوصول إلى هذه الأراضي.

يقدر الخزان الأرضي هذا بحوالي 15 مليون هكتار وهو يمثل رهانا اقتصاديا مهما.

لوائح ذوي الحقوق للسماح لهم، بالاستفادة من تعويضات تتعلق بنقل ملكية أراضي الجموع. في يوليو 2019، أدى اعتماد القانون رقم 62-17 الصادر بتاريخ 9 أغسطس 2019 المتعلق بالتنظيم الإداري لأراضي الجموع إلى رفع التمييز الذي كان يمس النساء السلاليات.

سنة 2007 وطرقت ترافعا قويا للمطالبة بالمساواة في المعاملة بين الرجال والنساء. كان يجب انتظار سنة 2012، حيث ولأول مرة، سجلت الدورية التي تصدرها وزارة الداخلية، سلاليات قسبة المهديّة في

التوصيات

223. الانخراط في المقاربة العامة بالتدرج التي تتبناها السلطات العمومية
224. التمييز بشكل واضح بين الإرث بعد وفاة الأصول التي لا تزال من اختصاص الشريعة الإسلامية وتتعلق بالأفراد، وبين الحقوق المتساوية في الحصول على أراضي الجموع والتعويض العادل لذوي الحقوق وفقا لأحكام القانون والتشريعات السارية.
225. تعديل المادة 4 من القانون رقم 62-17 بتأطير الإشارة إلى العرف من خلال المقترضات الدستورية فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين.
226. تعديل المادة 6 من القانون رقم 62-17 والنص صراحة على المساواة بين الجنسين في التمتع بأراضي الجموع.
227. تحذف المادة 1، الفقرة 3 من المرسوم التطبيقي رقم 2-19-973، وهي الإشارة المتعلقة بشرط الإقامة، التي تشكل تمييزا ضد النساء اللواتي يعشن خارج أراضي أجدادهن العرقية وحذف العبارة المتعلقة « بالاستغلال الشخصي والمباشر ».

25-3 قانون رقم 77-03 المتعلق بالاتصال السمعي البصري

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDEF)

المادة 2

تدين الدول الأطراف التمييز ضد المرأة بجميع أشكاله، وتوافق على أن تنتهج بكل الوسائل المناسبة ودون تأخير سياسة القضاء على التمييز ضد المرأة، وتحقيقا لهذه الغاية، تتعهد بما يلي:

- (ب) اتخاذ المناسب من التدابير، تشريعية وغير تشريعية، بما في ذلك ما يناسب من جزاءات، لحظر كل تمييز ضد المرأة؛
- (د) الامتناع عن مباشرة أي عمل تمييزي أو ممارسة تمييزية ضد المرأة، وكفالة تصرف السلطات والمؤسسات العامة بما يتفق وهذا الالتزام؛
- (هـ) اتخاذ جميع الإجراءات المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة من جانب أي شخص أو منظمة أو مؤسسة؛
- (و) اتخاذ جميع التدابير المناسبة، بما في ذلك التشريعي منها، لتغيير أو إبطال القائم من القوانين والأنظمة والأعراف والممارسات التي تشكل تمييزا ضد المرأة؛

المادة 5

تتخذ الدول الأطراف جميع الإجراءات المناسبة من أجل:
(أ) تغيير الأنماط الاجتماعية والثقافية لسلوك الرجل والمرأة، بهدف تحقيق القضاء على التحيزات والعادات العرفية وكل الممارسات الأخرى القائمة على الاعتقاد بكون أي من الجنسين أدنى أو أعلى من الآخر، أو على أدوار نمطية للرجل والمرأة؛

قد أحدث القانون رقم 03-77 المتعلق بالاتصال السمعي البصري والظهير الشريف الصادر بتاريخ 31 أغسطس 2002 ، الهيئة العليا للاتصال السمعي البصري (HACA) في إطار الحركة لتحرير القطاع السمعي البصري التي بدأها المغرب في أوائل سنة 2000.

لم تتناول النصوص التأسيسية لقانون الاتصال السمعي البصري صراحة المساواة بين الجنسين. وتتم الإشارة إليه غالباً تحت مسمى حماية «كرامة الإنسان». إن المجلس الأعلى للاتصال السمعي البصري (CSCA) - وهو الهيئة التفريرية التابعة للهيئة العليا للاتصال السمعي البصري (HACA) - لا يعاقب ضد الانتهاكات المتعلقة بحقوق النساء في وسائل الإعلام المرئية والمسموعة بل يعاقب على أساس احترام كرامة الأفراد.

وقد جاء القانون رقم 13-83 الصادر بتاريخ 4 أغسطس 2015 ليكمل القانون السالف الذكر رقم 03-77. من خلال تضمين مقتضيات جديدة (المواد 2 و 8 و 9) والتي تحظر اي إعلان إشهارى يضر بالنساء وتلزم متعهدي الاتصال السمعي البصري بنشر ثقافة المساواة بين الجنسين، وخصوصاً في البرامج ذات الطابع السياسي أو الاقتصادي أو الثقافي. كما ينص القانون على أنه ينبغي ألا تحرض البرامج، بشكل مباشر أو غير مباشر، على التمييز ضد النساء، أو الاستغلالهن أو التحرش بهن أو المس بكرامتهن.

أوكل القانون رقم 11-15 المتعلق بإعادة تنظيم الهيئة العليا للاتصال السمعي البصري (HACA) الصادر في 25 أغسطس 2016 ، للمجلس الأعلى للاتصال السمعي البصري (CSCA) صلاحية جديدة تتمثل في المساهمة في النهوض بثقافة المساواة والمناصفة بين الرجل والمرأة ومكافحة جميع أشكال التمييز والصور النمطية التي تنال من كرامة النساء.

علاوة على ذلك، فإن دفتر حملات الشركة الوطنية للإذاعة والتلفزة (SNRT) وكذلك دفتر حملات القناة الثانية المغربية (2M) تتضمن عددًا معينًا من المقتضيات التي تلزم، على سبيل المثال، متعهدي القطب العمومي، تضمين شبكة

برامجهم برنامجًا مخصصًا للنهوض بصورة النساء، بأدوارهن وحقوقهن، لمدة لا تقل عن 52 دقيقة، مرة واحدة في الأسبوع على الأقل.

علاوة على ذلك، يحتفظ المشرع من بين الأهداف العامة للبحث في القطب العمومي، العمل على تحقيق المناصفة بين الرجال والنساء ومحاولة جميع أشكال التمييز، ووفقاً لأحكام الدستور والتزامات المغرب الدولية.

في هذا الإطار، فإن دفاتر حملات المتعهدين الخواص، التي وضعتها الهيئة العليا للاتصال السمعي البصري (HACA) بعد دخول القوانين المذكورة أعلاه حيز التنفيذ، تتضمن مقتضيات خاصة تتعلق بمكافحة الصور النمطية القائمة على النوع الاجتماعي والنهوض بثقافة المساواة، فضلاً عن احترام المناصفة في المشاركة في البرامج.

علاوة على ذلك، اتخذت الهيئة العليا للاتصال السمعي البصري (HACA) عددًا من الإجراءات لتنفيذ مساهمات القانونين المذكورين أعلاه للنهوض بثقافة المساواة بين الجنسين في وسائل الإعلام المرئية والمسموعة. يتعلق الأمر بالقرار رقم 18-20 الصادر عن المجلس الأعلى للاتصال السمعي البصري (CSCA) في 7 يونيو 2018، والذي يشجع المتعهدين على العمل لاحترام مبدأ المناصفة بين الرجال والنساء في برامج الإخبارات وإشراك النساء في جميع الموضوعات المتعلقة بالقضايا ذات الاهتمام العام.

بالإضافة إلى ذلك، أعدت هيئة التقنيين، مؤشرات مراعية للنوع الاجتماعي (التي تبرز الفوارق بين الجنسين) في إطار مهمة مراقبة البرامج وفي البيانات الفصلية المتعلقة بالوقت الذي تقضيه الشخصيات العمومية كمدخلات في وأجهزة الاتصال السمعي البصري.

ومع ذلك، فبالرغم من التقدم المهم الذي تم إحرازه في قطاع الاتصال السمعي البصري، فإن ضعف المشاركة النسائية في المناقشات السياسية والمجتمعية، وهي لا تتعد نسبة 17%، تسائل باستمرار ذوي القرار .

التوصيات

228. تحديث دفاتر حملات المتعهدين من القطاعين العام والخاص بإدراج التعديلات القانونية الجديدة.
229. اعتماد المقاربة الحقوقية.
230. الإشراك المختلط (رجال ونساء) في كل البرامج السياسية، الاقتصادية، الثقافية والاجتماعية.
231. متابعة الترافع من أجل المناصفة في هيئات صنع القرار السياسية والعمومية والاقتصادية والنقابية.

26-3 قانون الصحافة والنشر

بل إن القانون رقم 90-13 المتعلق بالمجلس الوطني للصحافة يذهب أبعد من ذلك، من خلال اشتراط احترام المناصفة في تكوين المجلس المذكور ووضع شرط لانتخاب الرئيس ونائب الرئيس، من الجنسين. ومع ذلك، فإن شرط المناصفة القانوني هذا يجد صعوبة في تطبيقه في الممارسة العملية، لأن عدد الصحفيات وناشرات الصحف لا يزال منخفضاً مقارنة بنظرائهن من الرجال. علاوة على ذلك، يتقدم القليل منهن لشغل مناصب المسؤولية.

يشمل قانون الصحافة والنشر: القانون رقم 88-13 الصادر بتاريخ 10 غشت 2016 المتعلق بالصحافة والنشر، القانون رقم 89-13 الصادر بتاريخ 27 أبريل 2016 المتعلق بالقانون الأساسي للصحفيين المهنيين والقانون رقم 90-13 الصادر بتاريخ 10 مارس 2016 المتعلق بالمجلس الوطني للصحافة.

تدمج القوانين الجديدة في مجال الصحافة، بشكل عام، على مستويات مختلفة، قضية المساواة بين الجنسين في مقتضياتها.

232. تفعيل الدستور والالتزامات الدولية للمغرب فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين، وخصوصاً تلك الناتجة عن اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDEF).
233. تطبيق المادة 4 من القانون رقم 90-13 المتعلق بالمجلس الوطني للصحافة (CNP)، والتي تشترط المناصفة في تكوين المجلس.
234. تشجيع مختلف الجهات الفاعلة في القطاع على تعزيز الاختلاط ذكور/إناث في هيئات التسيير باللجوء إلى إجراءات التمييز الإيجابي.
235. استكمال القانون السالف الذكر رقم 89-13 بإدراج مقتضيات تتعلق بنشر ثقافة المساواة.
236. استكمال القانون الداخلي للمجلس الوطني للصحافة (CNP) بمقتضيات تتعلق بتعزيز ثقافة المساواة.
237. إعادة صياغة مواد مدونة أخلاقيات المجلس الوطني للصحافة (CNP) التي تتحدث عن النساء باعتماد المقاربة الحقوقية.

27-3 القانون رقم 70-17 المتعلق بإعادة تنظيم المركز السينمائي المغربي

إن النقص على المستوى المعياري له تأثير سلبي على تواجد النساء في الهيئات الإدارية المسؤولة مباشرة عن القطاع وفي المهنة المتعلقة بصناعة السينما حيث بالكاد تشغل النساء نسبة 11.7% مقابل 88.7% للرجال. وإذا تواجدت النساء، يظل وجودهن محصوراً في المهنة التي تسمى نسائية (تصنيف الشعر، المكياج) مقارنة بالمهنة الفنية، حيث يكون وجودهن ضعيفاً للغاية، أو حتى منعدماً.

إن الترحيب بمستجدات القانون رقم 70-17 الصادر بتاريخ 6 مارس 2020 المتعلق بإعادة تنظيم المركز السينمائي المغربي (CCM)، والذي سيساهم في تعزيز عمله، فمن المثير للقلق ملاحظة أنه لا يتضمن أي مقتضى يهدف إلى تعزيز ثقافة المساواة بين الجنسين.

بالإضافة إلى ذلك، فإن تحليل بقية الإطار المعياري الذي يؤطر النشاط السينمائي يبين عدم مراعاته لمقاربة النوع.

توصية عامة

238. مراجعة مجموعة النصوص القانونية الكاملة التي تؤطر النشاط السينمائي في المغرب لإدماج ثقافة المساواة وفقاً للدستور والالتزامات الدولية للمغرب، وخصوصاً تلك الناتجة عن اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDEF). على مستوى القانون رقم 70-17 الصادر بتاريخ 6 مارس 2020 المتعلق بإعادة تنظيم المركز السينمائي المغربي (CCM).
239. دمج النهوض بثقافة المساواة.
240. مراجعة مجموعة النصوص القانونية الكاملة التي تحكم النشاط السينمائي في المغرب لإدماج ثقافة المساواة وفقاً للدستور والالتزامات الدولية للمغرب، وخصوصاً تلك الناتجة عن اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDEF).

توصيات محددة

241. على مستوى القانون رقم 70-17 الصادر بتاريخ 6 مارس 2020 المتعلق بإعادة تنظيم المركز السينمائي المغربي (CCM).
242. دمج النهوض بثقافة المساواة ضمن مهام المركز السينمائي المغربي.
243. إدراج المناصفة على مستوى مجلس إدارة المركز السينمائي المغربي (CCM).
244. دمج ثقافة المساواة في خطة عمله.
245. الحرص على تمثيل متوازن للرجال والنساء في مناصب صنع القرار.
246. إنتاج معطيات مراعية للنوع الاجتماعي في تناول المعنيين والمعنيات.
247. وضع مدونة لأخلاقيات المهنة السينمائية بالتعاون مع المهنيين والمهنيات ونضمينها أحكاماً تتعلق بالمساواة بين الجنسين، وعدم التمييز، ومكافحة التحرش الجنسي، الخ.
248. إحداث آلية رصد وتقييم لتنفيذ مدونة الأخلاقيات المذكورة أعلاه.
249. إدراج ثقافة المساواة ضمن أهداف استراتيجية عمل المركز السينمائي المغربي (CCM) (قيد الإعداد).
250. على مستوى دفتر تحملات الصندوق الوطني لدعم الإنتاج السينمائي.
251. إدراج مبدأ المناصفة في تكوين لجنة دعم الإنتاج السينمائي (المادة 6).
252. إدراج احترام المساواة بين الجنسين ضمن معايير الأهلية لدعم المشاريع من الصندوق (المادة 7).
253. على مستوى المرسوم المشترك:

254. إحداث منحة للمساواة بين الجنسين كما هو الحال بالنسبة للجودة (المادة 10).
255. إدراج المساواة بين الجنسين ضمن شروط القبول لمشاريع الأعلام.
256. على مستوى عقد البرنامج
257. إضافة بند يتعلق بالنهوض بثقافة المساواة.
258. على مستوى مذكرات التفاهم المتعلقة بصندوق الدعم
259. إضافة مقتضى يتعلق بالنهوض بثقافة المساواة.
260. على مستوى صناعة السينما
261. تشجيع مختلف الفاعلين في قطاع السينما على مراعاة المقترحات الدستورية المغربية والالتزامات الدولية فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين، وخصوصاً تلك الناتجة عن اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDEF).
262. دمج ثقافة المساواة في النصوص التي تؤطر المنظمات المهنية في القطاع.
263. إلزام مختلف المتدخلين باعتماد مدونات الأخلاقيات التي تدمج المساواة بين الجنسين.
264. توفير آليات تتبع ورصد لهذه المدونات.
265. تعزيز حضور النساء في مجالس إدارة هذه المنظمات من خلال التنصيص على إجراءات الميز الإيجابي (الكوتا).

ملحق

-

الجدول التشريعي



التوصيات	التحليل	الفرم
<p>حذف «ثوابت المملكة» حذف «قوانين المملكة» «يتمتع الرجل والمرأة، على قدم المساواة، بالحقوق والحريات المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والبيئية، الواردة في نص الدستور، وفي مقتضياته الأخرى، وكذا في الاتفاقيات والمواثيق الدولية، كما صادق عليها المغرب،»</p>	<p>- تم التصديح على الثوابت والقوقنين في الديباجة وإعادة ذكرها مجرد تكرار. - المحظورات المقننة لتعديل بعض التشريعات التي تعتبر حساسة، لأن التمتع بالحقوق والحريات على النحو المنصوص عليه في المادة 19 لا يمكن أن يعارض مع القوانين المعمول بها.</p>	<p>الفقرة 1 من المادة 19: يتمتع الرجل والمرأة، على قدم المساواة، بالحقوق والحريات المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والبيئية، الواردة في نص الدستور، وفي مقتضياته الأخرى، وكذا في الاتفاقيات والمواثيق الدولية، كما صادق عليها المغرب</p>
<p>- اقتراح الأتانية : «تلتزم الدولة باتخاذ جميع التدابير، وفي كل المجالات، التي تمكن من تفعيل مبدأ المناصفة بين الرجال والنساء» يضمن القانون الولوج المتساوي للرجال والنساء للوظائف والوظائف الانتخابية وكذا المسؤوليات المهنية والاجتماعية.»</p>	<p>- الدولة : مصطلح غامض جداً. - يبعد مصطلح «تسعى» الدستور عن القابلية للتفاوضي.</p>	<p>الفقرة 2 من الفصل 19: «تسعى الدولة إلى تحقيق المناصفة بين الرجال والنساء» الفقرة 3 من الفصل 19: «وتلحد هذه الغاية هيئة المناصفة ومكافحة جميع أشكال التمييز ضد المرأة»</p>
<p>- اختيار هيئة تختص حصرياً بما يهم حقوق النساء ومচারبة التمييز ضدهن. - تعويض هيأة «بمصطلح «سلسلة»</p>	<p>- مصطلح «تشجيع» ضعيف وبعيد جداً عن المساواة فيما يتعلق بالأهداف المتوخاة.</p>	<p>الفقرة 1 من الفصل 30: «لكل مواطن أو مواطنة، الحق في التصويت، وفي الترشح للانتخابات، شرط بلوغ سن الرشد القانونية، والتمتع بالحقوق المدنية والسياسية. وينص القانون على مقتضيات من شأنها تشجيع تكافؤ الفرص بين النساء والرجال في ولوج الوظائف الانتخابية.»</p>
<p>- تعويض مصطلح «تشجيع» بـ «ضمان»</p>		

<p>اقترح إعادة كتابة الفصل 116 كالتالي : «...يحدد بقانون تنظيمي انتخاب وتنظيم وسائر المجلس الأعلى للسلطة القضائية واحترام مبادئ المساواة وعدم التمييز والمناصفة وكذا المعايير المتعلقة بتدبير الوظيفة المهنية للفضلة، ومسطرة التأديب.»</p>	<p>- إن الزيادة في تمثيلية عدد القاضيات تفترض اللجوء للقانون لكن نسبة تمثيلية القاضيات في تأليف المجلس الأعلى للسلطة القضائية تحدها مقتضيات الفصل 115 من الدستور وفي هذه الحالة من غير الممكن إدراج إجراءات في قانون أدنى من الدستور ويخالفه</p>	<p>الفصل 115 و 116 المتعلقة بين تأليف المجلس الأعلى للسلطة القضائية المرجع الدستوري و القانوني حول التمثيل النسبي للفضلة</p>
<p>إضافة «تجاه المرأة» وحذف، «بصفة خاصة» إعادة كتابة الفصل 164 كالتالي: « تسهر الهيئة المكلفة بالمناصفة ومحاربة جميع أشكال التمييز ضد المرأة، المحدثه بموجب الفصل 19 أعلاه من هذا الدستور، على احترام الحقوق والحريات المنصوص عليها في نفس الفصل المذكور، مع مراعاة الاختصاصات المسندة للمجلس الوطني لحقوق الإنسان.»</p>	<p>-ركز تفسير السلطات العمومية على مؤشر آثار الجدل «خصوصا» من خلال اعتبار أن ولاية هيئة المناصفة ومكافحة كل أشكال التمييز (Aparat) ينبغي أن تمتد لتشمل جميع أشكال التمييز الأخرى المنصوص عليها في المادة 19. + قد يؤدي تطبيق هذه المادة إلى تضارب في الاختصاصات مع المؤسسات الأخرى المسؤولة عن أشكال أخرى من التمييز، مثل المجلس الوطني لحقوق الإنسان.</p>	<p>الفقرة 1 من الفصل 164 تسهر الهيئة المكلفة بالمناصفة ومحاربة جميع أشكال التمييز، المحدثه بموجب الفصل 19 أعلاه من هذا الدستور، بصفة خاصة، على احترام الحقوق والحريات المنصوص عليها في نفس الفصل المذكور، مع مراعاة الاختصاصات المسندة للمجلس الوطني لحقوق الإنسان</p>

القانون التنظيمي المتعلق بمجلس النواب

التوصيات	التحليل	البيان	الموضوع القانوني
<p>- إدراج مبادئ المساواة والمناصفة المنصوص عليها في الدستور إضافة والملائمة لأهداف التنمية المستدامة.</p> <p>- مراجعة القانون التنظيمي لمجلس النواب من أجل ضمان المناصفة في النتائج وحدف اللوائح المخصصة للنساء واشتراط إزامية تشكيلة اللوائح منصفة بين الرجال والنساء وعدهم مقبولة اللوائح التي لا تحترم مبدأ المناصفة</p> <p>- النص على آية تعتمد المناصفة تلامح مع أهداف التنمية المستدامة</p> <p>- حذف المادة 5 التي تنص على تمييز إضافي ضد النساء</p> <p>- توسيع جميع اللوائح على المستوي الجهوي واشتراط لوائح مكونة منصفة بين الرجال والنساء</p> <p>- تفعيل المناصفة العمودية والأفقية في جميع الدوائر الانتخابية</p> <p>- اعتماد عقوبات وعدهم مقبول اللوائح التي لا تلتزم بالمناصفة في تأليفها</p> <p>- تسجيل المساواة والمناصفة في النصوص المتعلقة باستحداث الوسائل السمعية والبرقية خلال الحملات الانتخابية</p> <p>- مراجعة نص القانون المتعلق بمندوق تعزيز التمثيلية السياسية للنساء وتخصيص دعم المندوق للأحزاب السياسية والجمعيات ذات الخبرة المعترف بها في مجال المشاركة السياسية للنساء.</p>	<p>- لا توجد إشارة في القانون إلى مبادئ عدم التمييز أو المساواة أو المناصفة أو إلى إجراء ملزم (1/3)</p> <p>- لا توجد عقوبات في حالة عدم تفعيل الإجراءات المعمول بها</p> <p>- حظر التمثيل على النساء البرلمانيات السابقات من خلال اللوائح الوطنية أو الجهوية</p>	<p>- المادة الأولى:</p> <p>« يتألف مجلس النواب من 295 عضوا ينتخبون بالاقتراع العام المباشر عن طريق الألفة وتوزعون كما يلي : 305 30 عضوا... طبقا الأحكام المادة 2 يعده (المادة 2 تتعلق باللوائح الترشيح البرلمانية المحلية).</p> <p>90 عضوا ينتخبون على صعيد الدوائر الانتخابية الجهوية</p> <p>-المادة 5 :</p> <p>«-لا يؤهل أعضاء... في مجلس النواب</p> <p>-لا يؤهل للترشح للعضوية في مجلس النواب يرسم الدوائر الانتخابية الجهوية كل شخص سبق انتخابه عضوا في المجلس المحكور يرسم دائرة انتخابية جهوية- تم استبدال الألفة الوطنية باللوائح الجهوية</p> <p>- يجب أن تتضمن كل الألفة ثلاثي الترشيحات من النساء</p> <p>- المركزان الأول والثاني في كل الألفة ترشيح مخصصان حصريا للنساء</p>	<p>القانون 04.21 الصادر في 21 أبريل 2021 المتعلق بمجلس النواب والذي تم نشره بالجريدة الرسمية عدد 6987 بتاريخ 17 مايو 2021</p>

القانون التنظيمي المتعلق بمجلس المستشارين

التوصيات	التحليل	البيان	الموضوع القانوني
<p>- إدراج مبادئ المساواة والمناصفة في القانون. التنظيمي</p> <p>- توفير آلية قابلة تضمن المناصفة أثناء الانتخابات داخل الهيئات الناخبة المختلفة التي تنتخب مكونات غرفة المستشارين.</p> <p>- جعل نسبة 30% الرأسمية واعتماد المناصفة في امق 2030</p> <p>- إحداث آلية تسمح بالتناوب رجل/امرأة وامرأة/رجل</p>	<p>- عدم الإشارة إلى مبادئ المساواة والمناصفة.</p> <p>- المنظمات التي يتألف منها مجلس المستشارين حرية اختيار وكيل اللادة، ولا يوجد تناوب حقيقي بين الرجال والنساء ومن حيث المكانة ضمن لوائح الترشيح</p> <p>- لا توجد إجراءات ملازمة للتطبيق الفعلي للتدابير المتخذة</p>	<p>- تسجيل التناوب في المادة 24 من القانون: «يجب ألا تتضمن كل الأدة من لوائح الترشيح اسمين «مناوبين من نفس الجنس</p>	<p>القانون التنظيمي رقم 21-05 المعدل والمتمم القانون التنظيمي رقم 11-28 المتعلق بمجلس المستشارين</p>

القانون التنظيمي المتعلق بانتخاب أعضاء الجماعات الترابية (الجهات)

التوصيات	التحليل	البيان	الموضوع القانونية
<p>- مؤسسة المناصفة العمودية والأفقية أي بين المنتخبين وعلى مستويين وكلاء اللوائح: حيث ينبغي أن تترأس النساء نصف اللوائح.</p> <p>- التوصيات على إجراءات زجرية في حالة عدم احترام المقترحات المنصوص عليها</p> <p>توسيع نطاق الإجراءات المتعلقة بتفعيل المناصفة لتشمل رئاسة المجالس وهيئات مجالس الجماعات الترابية (مكتب، لجان، إلخ).</p>	<p>- لا توجد إجراءات لمأسسة نظام الدمص فيما يتعلق بتكوين المجالس ورئاستها</p>	<p>- المادة 76، من القانون رقم 34.15: «يخصص للنساء في كل دائرة انتخابية ثلث المقاعد على الأقل ولا يحول ذلك دون حقهن في الترشيح برسم المقاعد المخصصة للجزء الأول من لأدحة الترشيح المشار إليه في المادة 85 من هذا القانون التنظيمي»</p>	<p>القانون التنظيمي رقم 34.15 المعدل والمتمم للقانون التنظيمي رقم 11-59 المتعلق بانتخاب أعضاء الجماعات الترابية</p>
<p>- مأسسة المناصفة العمودية والأفقية على مستوي كل مجلس ورئاسته</p> <p>-التنميص على مقترحات زجرية في حالة عدم تطبيق الإجراءات المنصوص عليها</p> <p>-توسيع نطاق الإجراءات المتعلقة بتفعيل المناصفة لتشمل رئاسة المجالس وهيئات مجالس الجماعات الترابية (مكتب، لجان، إلخ)</p>	<p>- لا توجد إجراءات لمأسسة نظام الدمص فيما يتعلق بتكوين مكاتب وهيئات المجالس ورئاستها</p>	<p>-المادة 110 (الفقرة الأولى): تتألف لأدحة الترشيح من جزأين: يخصص الجزء الثاني من لأدحة الترشيح حصريا للنساء ولا يحول ذلك دون حقهن في الترشيح برسم الجزء الأول من لأدحة الترشيح</p> <p>يحدد عدد المقاعد برسم الجزء الثاني في ثلث المقاعد المراد شغلها على صعيد مجلس العمالة أو الإقليم مع رفع العدد عند الاقتضاء إلى العدد الصحيح الأعلى</p> <p>تعطى المرشحة الوارد اسمها في المرتبة الأولى من الجزء الثاني المخصص للنساء بمقابلة رأس الألدحة ولها نفس الحقوق المخولة لرأس الألدحة الترشيح</p>	<p>القانون التنظيمي رقم 06.21 الصادر بتاريخ 21 أبريل 2021 المتعلق بانتخاب أعضاء الجماعات الترابية (العمليات والأقاليم)</p>
التوصيات	التحليل	البيان	الموضوع القانونية

القانون التنظيمي المتعلق بانتخاب أعضاء الجماعات الترابية مجالس العمال والأقاليم

القانون التنظيمي المتعلق بانتخاب أعضاء الجماعات الترابية (الجماعات)

التوصيات	التحليل	البيان	الموضوع القانونية
<p>- تعميم آلية التمثيل الزوجي رجل وامرأة على جميع دوائر الجماعات التي تنتخب مجالسها بنظام الاقتراع الفردي.</p> <p>- توسيع نطاق الإجراءات المتعلقة بالمنافسة بالمنافسة لتشمل هيئات مجلس المنافسة العمودية والأفقية في جميع مجالس الجماعات ابي على مستوى لوائح الترشيح و على رئاسة هذه اللوائح وكذا على رئاسة مجالس الجماعات</p>	<p>- لا يوجد تدبير فسر في في حالة عدم تطبيق الإجراءات التي تم وضعها.</p> <p>- ان حصر التمثيل الزوجي، رجل وامرأة في 5 دوائر انتخابية بها « أكبر عدد من الناخبين المسجلين في اللوائح الانتخابية » يشكل تمييزاً ضد النساء من الدوائر الانتخابية الأخرى التي تتكون منها الجماعة التي ينتخب مجلسها بنظام الاقتراع الفردي.</p> <p>- نسبة المقاعد التي حصلت عليها النساء من مجموع المقاعد يبقى دون الحد الأدنى الذي نص عليه القانون أي ثلث (1/3) المقاعد لا تتوفر للنساء نفس فرصولوج لمراكز القرار داخل مجالس الجماعات -استمرار وجود معوقات تعميم ومأسسة هيئات المساواة وتكافؤ الفرص ومفارقة النوع</p>	<p>المادة 128 المكررة: يحدد عدد المقاعد المخصصة للنساء على النحو التالي : 1 - بالنسبة لمجالس الجماعات التي ينتخب أعضاؤها بالاقتراع الفردي: خمسة (5) مقاعد (رجالاً من 4 في عام 2015) في كل مجلس جماعي. « هذه المقاعد الخمسة تلحق بالدوائر الانتخابية للجماعات التي تضم على التوالي أكبر عدد من الناخبين المسجلين في اللوائح الانتخابية للجماعة. - بالنسبة للجماعات التي ينتخب أعضاؤها عن طريق الاقتراع بالألحة وغير المقسمة إلى مقاطعات: ثلث المقاعد الواجب شغلها على صعيد مجلس الجماعة مع رفع العدد عند الاقتضاء إلى العدد الصحيح الأعلى. - بالنسبة للجماعات التي ينتخب أعضاؤها عن طريق الاقتراع بالألحة والمقسمة إلى مقاطعات : ثلث المقاعد الواجب شغلها على صعيد مجلس الجماعة برسم كل مقاطعة مع رفع العدد عند الاقتضاء إلى العدد الصحيح الأعلى. شريطة ألا يقل هذا العدد عن ثلاثة مقاعد الواجب شغلها مقاطعة، وثلث المقاعد الواجب شغلها برسم كل مقاطعة مع رفع العدد عند الاقتضاء إلى العدد الصحيح الأعلى.</p>	<p>القانون التنظيمي رقم 06.21 الصادر بتاريخ 21 أبريل 2021 المتعلق بانتخاب أعضاء الجماعات الترابية (الجماعات)</p>

القوانين المتعلقة بالجماعات الترابية

التوصيات	التحليل	البيان	النصوص القانونية
<p>- اتخاذ إجراءات مازمة لتحقيق المناصفة في جميع المجالس المنتخبة (بما في ذلك الجمعالات والاتقالييم) - التتميم على النتائج النساء / الرجال، النساء / التتميم في ترتيب اللوائح المقدمة في الجماعات التي يتم انتخاب مجالسها بالاقتراع بالألحقة.</p> <p>- إقرار إجراءات لضمان وصول النساء إلى رئاسة مجالس الجماعات الترابية والهيئات الإدارية، والتتميم على إجراءات تحفيزية وكذا عقوبات في حالة عدم تطبيق الإجراءات المتصوص عليها.</p> <p>- نشر المراسيم التطبيقية المتعلقة بتطوير خطط التتميم الجماعية وإحداث هيئات المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع داخل المجالس الجماعية وتمكين المجاليس بالأدوات وطرق العمل الضرورية وكذا الاعتامادات والدعم المالي وربط ذلك بإجترام إطار القانوني، الأدوات والأساليب اللازمة في تناول الجماعات الترابية ومختلف الأقاليم المعنية والاعتماد خاصة للائتمثال لهذا الإطار التنظيمي.</p>	<p>- تظل النسبة المؤتوية للمقاعد التي حصلت عليها النساء من إجمالي المقاعد المتاحة أقل من الحد الأدنى القانوني المنصوص عليه.</p> <p>- عدم المساواة في الوصول إلى مناصب المسؤولية المباشرة داخل المجالس الجماعية.</p> <p>- استمرار المعوقات من حيث تعميم وإطباع المؤسسي الخاص للهيئات الاستشارية CPEC</p>	<p>- التتميم على الأحة واحدة للترشيح تتكون من جزأين: الأول يحتوي على أسماء المرشحين من النساء والرجال والثاني يحتوي على أسماء المرشحات من النساء فقط.</p> <p>- إحداث هيئات استشارية في الجماعات الترابية معينة بالقضايا المتعلقة بتكافؤ الفرص ومقاربة النوع.</p>	<p>القوانين المتعلقة بالجماعات الترابية</p>

التوصيات	التحليل	البيان	النصوص القانونية
<p>- تعديل المادة 26 بالتمييز بين النساء والشباب، وعدم اعتبار النساء فئة، - تعويض «يسوعي» بمصطلح «يضمين». - المطالبة بالمناصفة وليس نسبة الثلث في الأجهزة الوظيفية والجهوية. - إعداد لوائح الترشيح باعتماد التناوب رجل/امرأة-امرأة، /رجل - ضمن لوائح الترشيح وكذا على رأسها بالنسبة لوكلاء اللوائح. - النص على عقوبات ورفض اللوائح التي لا تحترم المناصفة. - ربط التمويل العمومي للأحزاب السياسية بنسبة اعتماد /انتخاب النساء. - المادة 26 تعداد كتابتها كالتالي: « يضم كل حزب سياسي مشاركة النساء في التنمية السياسية للبلاد »ولهذه الغاية، يطبق كل حزب سياسي المناصفة الفعلية بين النساء والرجال داخل أجهزته المسيرة وظيفيا وجهويا . كما ضمن كل حزب سياسي المناصفة بين الشبان والشابات في مختلف نسبة الشبان الواجب إشراكهم في الأجهزة المسيرة للحزب» *تعديل المادة 28 بإضافة المصطلح المناصفة الى المياغحة الاولى للمادة : إضافة مبدأ المناصفة (1) في اختيار المرشحين</p>	<p>- لا يوجد تشريع ينظم وجود وتمثيل النساء داخل الأحزاب السياسية، باستثناء مبدأ المناصفة المنصوص عليه في الدستور وتوصية غير ملزمة موجهة للأحزاب السياسية. - لا يوجد الترتيب قانوني أو التنظيم رسمي أو عقوبات ينص عليها القانون - لا يتضمن القانون تعريفًا للمناصفة والمساواة - لا يوجد تعريف للمناصفة والمساواة في القانون.</p>	<p>-المادة 26: « يعمل كل حزب على توسيع وتعميم مشاركة النساء والشباب في التنمية السياسية للبلاد» ولهذه الغاية، يسوعي كل حزب اللوائح نسبة الثلث لفائدة النساء داخل أجهزته المسيرة وظيفيا وجهويا في أفق التحقيق التدريجي لمبدأ المناصفة بين النساء والرجال كما يتعين على كل حزب سياسي أن يحدد في نظامه الأساسي نسبة الشبان الواجب إشراكهم في الأجهزة المسيرة للحزب المادة 28: «يجب على كل حزب سياسي أن يلتزم بما يلي في اختيار مرشحيه ومرشداته لمختلف العمليات الانتخابية : - اعتماد مبدأ الديمقراطية والشخافية في طريقة ومسطرة اختيار مرشحيه - تقديم مرشحين نزهاء، أكفاء وأملاء - فادرين على القبول بمهامهم الانتخابية - مراعاة شروط أهلية المترشح المنصوص عليها في القوانين الانتخابية» - مراعاة شروط أهلية المترشح المنصوص عليها في القوانين الانتخابية» المادة 29 : يجب أن يتضمن النظام الأساسي للحزب، على الخصوص، البيانات الواردة بعده : وعلاوة على ذلك، يجب أن ينص النظام الأساسي، على الخصوص، على الجنب التالية : لجنة المناصفة وتكافؤ الفرص</p>	<p>القانون التنظيمي رقم 11.29 المتعلق بالأحزاب السياسية</p>

<p>- توسيع شروط التمويل العمومي للأحزاب السياسية كشرط لضمان المناصفة - التمييز على المناصفة وليس الثلث فهي الأجهزة الوطنية والإقليمية للأحزاب السياسية</p>	<p>- لا يوجد تشريع ينظم وجود وتمثيل النساء داخل الأحزاب السياسية، باستثناء مبدأ المناصفة المنصوص عليه في الدستور وتوصية غير ملزمة موجهة للأحزاب السياسية. - شرط التمويل المقرر هو درومان الأحزاب السياسية من التمويل وبالتالي فهو إجراء زجري وليس حافزاً كما كان عليه الحال في القانون السابق. - لا يوجد إزراء قانوني أو إزراء رسمي أو عقوبات ينص عليها القانون - لا يتضمن القانون تعريف للمناصفة والمساواة.</p>	<p>-المادة 32: تمنح الدولة للأحزاب السياسية المؤسسة بصفة قانونية، المشاركة في الانتخابات العامة التشرعية.....:دعما سنويا للمساهمة في تغطية مصاريف تديرها. يشترط أيضا للاستفادة من الدعم المشار إليه في الفقرة الأولى إعلام ما يلي :</p> <p>1- في ما يخص الدوائر الانتخابية المحلية «أن يكون مترشح لا يزيد سنه عن أربعين سنة، مرتباً في المرتبة الأولى في ثلاث لوائح على الأقل من لوائح الترشيح المقدمة بتركيبة من الحزب المعفني» 2- فيما يخص الدوائر الانتخابية الجهوية «أن تكون مترشحة مقيمة مقيمة خارج تراب المملكة مرتبة في المرتبة الأولى في لائحة واحدة على الأقل من لوائح الترشيح المقدمة بتركيبة من الحزب المعفني، وأن تكون مترشحة لا يزيد سنها عن أربعين سنة مرتبة في المرتبة الأولى في لائحة واحدة على الأقل من لوائح الترشيح المقدمة بتركيبة من الحزب المعفني»</p>	<p>القانون التنظيمي رقم 07.21 المتعلق بالأحزاب السياسية</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------

التوصيات	التحليل	البيان	النصوص القانونية
<p>- إدراج التسجيل التلقائي في اللوائح الانتخابية لمختلف الهيئات الانتخابية</p> <p>- اشتراط المناصفة للمندوبين المنتخبين من جميع الغرف بغض النظر عن طريقة التمويث</p> <p>- تضمين القانون إجراءات ملازمة ووعقيات لعدم احترام المناصفة</p> <p>- اشتراط المناصفة العمومية والافقية وعلني مستووي رؤساء اللوائح وعلني مستووي التناوب بين الرجال والنساء وبين النساء والرجال.</p> <p>- حذف التعبيرات غير الملازمة والتي تهمي النساء في الواقع حذف التعبيرات التمييزية مثل : الملحق / المقاعد الملحقة</p>	<p>- الإجراءات التي تم وضعها غير ملازمة</p> <p>- لا توجد إجراءات قسرية</p> <p>- عدم تطبيق الإجراءات التي نصت عليها مقتضيات القانون</p> <p>- عبارة «إلا في حالة عدم وجود ناخبين مؤهلين من أحد الجنسين». يترك الخيار لمن يهمه الأمر ما إذا كان سيقدم النساء أم لا، فإنه يفرغ المقضى من مضمونه، مع الأخذ في الاعتبار قللة حضور النساء في الغرف.</p> <p>- الغرف حرية اختيار وكيل لائتها ولا تناوب حقيقي بين الرجل والمرأة</p>	<p>المادة 265:..</p> <p>- « بالنسبة لغرف التجارة والمنافة والحدامان وغرف المنافة التقليدية وغرف الصيد البحري، يجب ألا تتضمن كل لائحة من لوائح الترشيح ثلاثة أسماء متتابعة لمرشدين من نفس الجنس باستثناء الحالة التي لا يوجد فيها ناخبون مؤهلون للترشح من أحد الجنسين»</p> <p>« يخص للنساء عدد من المقاعد بالنسبة لكل غرفة ملاحية :</p> <p>يحدد في مقعدين (2) بالنسبة للغرف التي لا يزيد عدد أعضائها عن 30 عضوا مع زيادة مقعد واحد عن كل 10 أعضاء بالنسبة للغرف التي يتجاوز عدد أعضائها 30 مقعدا، وتلحق هذه المقاعد بالدوائر الانتخابية التابعة للغرفة التي تضم على التوالي أكبر عدد من الناخبين المسجلين في اللائحة الانتخابية للغرفة.»</p>	<p>القوانين المتعلقة بالعرف المهنية القانون 11،21 المعدل للقانون 9،97 بمثابة مدونة الانتخابات</p> <p>تم نشره بالجريدة الرسمية رقم 6975 بتاريخ 5 أبريل 2021</p>

القانون التنظيمي المتعلق بالتعيينات في المناصب العليا

التوصيات	التدابير	البيان	النصوص القانونية
<p>- إدراج الميزان الإيجابي بإجراءات الفعل الإيجابي مرتفعة باليات للمراقبة في القانون مع آلية للمراقبة.</p> <p>- الاستعاضة عن كلمة «يسوعى» بكلمة «يضمن».</p> <p>«المنافسة بين النساء والرجال، كمبدأ تضمن الدولة ترقية، طبقاً لأحكام الفقرة الثانية من الفصل 19 من الدستور، مع مراعاة المبادئ والمعايير المنصوص عليها في هذه المادة».</p>	<p>- لا ينص القانون على أي حصص أو كيفية المتابعة والمراقبة أو آلية عقوبات للتدقيق من تفعيل للمعايير</p>	<p>المادة الرابعة - مبادئ التعيين : تكافؤ الفرص ،الاستحقاق والشفافية والمسارواة في وجه جميع المرشدين والمرشحات والمتميز بكافة أشكاله في اختيار المرشدين والمرشحات للعليا. - «المنافسة بين النساء والرجال باعتبارها مبدأ تسعى الدولة لتحقيقها طبقاً لأحكام الفقرة الثانية من الفصل 19 من الدستور ، مع مراعاة المبادئ والمعايير المنصوص عليها في هذه المادة».</p>	<p>القانون التنظيمي رقم 02.12 الصادر بتاريخ 2012/07/17 بالتعيين في المناصب العليا وفق أحكام الفصلين 49 و 92 من الدستور</p>
<p>- فرض معايير الحكامة المرعية للنوع الاجتماعي. - التذكير بمبدأ المناصفة الذي ينبغي أن يشكل معياراً للتعيين. - إدراج آلية إيجابية أو تفضيلية في إجراءات التعيين تهدف إلى تعزيز تمثيل النساء.</p>	<p>- لا تذكير بمعايير الحكامة الرشيدة. - لا توجد إشارة إلى مبدأ المناصفة. - معيار الأقدمية يشكل مقياساً للتمييز غير المباشر ضد النساء اللاتي هن ممثلات تمثيلاً ناقصاً في مناصب المسؤولية واللواتي انضمن إلى الإدارة بسنوات عديدة بعد الرجال.</p>	<p>المادة 9: «وإذا تبين لرئيس الحكومة أن مقترحات التعيين أو مسطرة اقتراح المرشحات أو المرشدين لم تراع فيها السلطة الحكومية المعنية مبادئ ومعايير التعيين المنصوص عليها في الدستور وفي المادة 4 من القانون التنظيمي رقم 02-12 السالف الذكر، طلب من هذه السلطة إعادة النظر في مقترح التعيين أو تصحح مسطرة الاقتراح حسب الدالة بما يضمن تطبيقاً سليماً للمبادئ والمعايير المذكورة أعلاه»</p>	<p>المرسوم رقم 412-12-2 الصادر بتاريخ 11 أكتوبر 2012 المتعلق بتطبيق المادتين 4 و5 من القانون التنظيمي رقم 02-12 المتعلق بالتعيين في المناصب العليا</p>

القانون الأساسي للعالم للوظيفة العمومية

التوصيات	التحليل	البيان	النصوص القانونية
<p>-لائحة نص النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية مع الاستنور.</p> <p>- تضمين القانون مبادئ المناصفة والمساواة بين الجنسين، وإجراءات التوفيق بين الحياة الخاصة والمهنية، ووضع سياسة للفضاء على التدريس الجنسي داخل الإدارة</p>	<p>- نص القانون يرجع تاريخه إلى عام 1958، غير منسجم مع دستور 2011.</p> <p>- لا توجد إشارة إلى مبدأ المناصفة (المساواة).</p>	<p>-المادة 22: «تكريس مبادئ المساواة والشراكة والاستحقاق في الوصول إلى الوظائف الكفاءة ونشر المعلومات المتعلقة بمباريات التوظيف، -المصلحة4-» تمديد مدة إجازة الولادة للموظفة إلى 14 أسبوعا.</p>	<p>قانون رقم 50-05 الصادر بتاريخ 18 فبراير 2011 المعدل والمنقح للظهير الشريف رقم 1-58-008 الصادر بتاريخ 24/02/1958 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية</p>
<p>التوصيات</p>	<p>التحليل</p>	<p>البيان</p>	<p>النصوص القانونية</p>
<p>التوصيات المشتركة لجميع هذه النصوص :</p> <ul style="list-style-type: none"> - اعتماد قانون إطار يتعلق بعهد التمييز والمساواة والمناصفة الفعالة بما في ذلك آلية التبع والازجر. - وضع مؤشرات قابلة للقياس مثل ISO للمساواة بين الجنسين. - مراجعة كيفية تأليف المجلس الأعلى للوظيفة العمومية والادحان الثنائية. - تأسيسه نقط ارتكاز مقارنة النوع. - تعزيز دور مرصد مقارنة النوع الاجتماعي للوظيفة العمومية. - محاربة المور النمطية داخل الإدارة. 	<p>تحليل النصين:</p> <ul style="list-style-type: none"> - لا تتضمن هذه النصوص المختلفة أي نظام حصص أو آلية متابعة أو مراقبة أو عقوبات. - مشاركة النساء على مستوى صنع القرار في الإدارة العمومية أقل بكثير من الحد الأدنى البالغ 30% الذي أوصت به موثائق حقوق الإنسان على جميع الأعضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDEF) 	<p>- تكريس تكافؤ الفرص ومزيد من الشفافية.</p> <ul style="list-style-type: none"> - وجوب تعيين امرأة واحدة على الأقل في لجنة الانتقاء (المادة 9) - تم الرفع من مدة رخصة التغيب بسبب الرضاعة الطبيعية إلى 18 شهراً من تاريخ انتهاء إجازة الأمومة. - يقدم القطاع الحكومي، عبر بوابته رقابية وثائقية تربية للأخصائيات والمؤشرات مراعية للنوع والتي تسمح بتطوير السياسات العمومية المتعلقة بتعزيز المساواة بين الجنسين في الوظيفة العمومية 	<p>- المرسوم رقم 2.11.621 الصادر بتاريخ 25 نوفمبر 2011 بتحديد شروط وإجراءات تنظيم مباريات التوظيف في الوظائف العامة كما تم تعديله وتتميمه.</p> <ul style="list-style-type: none"> - المرسوم رقم 2-11-681 الصادر في نوفمبر 2011 في شأن كفاءات تعيين رؤساء الأقسام والمصالح في الإدارات العمومية. - المرسوم رقم 2-15-770 لسنة 2016 المتعلق بالتشغيل بموجب عقود في الإدارات العمومية - الدورية المادرة بتاريخ 07/08/2018 المتعلقة بإجازة الرضاعة الطبيعية. - قرار بإنشاء مرصد مقارنة النوع الاجتماعي للوظيفة العمومية وقاعدة بياناتها الإلكترونية. - دورية بتاريخ 1/09/2019 تتعلق بإنشاء دور الحصانة من طرف القطاعات الحكومية.

نظام المعاشات والتعويضات العائلية

التوصيات	التحليل	البيان	النصوص القانونية
<p>- ملاءمة التشريعات مع الدستور والالتزامات الدولية في هذا المجال، وخصوصاً العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية واتفاقيات منظمة العمل الدولية (OIT).</p> <p>- مراجعة التشريع من خلال تجاوز منطلق « القوامة » الاستبداله بمجرد المساواة بين الجنسين والمسرؤولية المشتركة.</p> <p>- اعتبار الحقوقي الاجتماعية للفرد بعض النظر عن حالته الزواجية/الأسرية، معالجة التمييز المزدوج الموجود بين الجنسين والذي تتعلق بالوضعيات المختلفة للمرأة.</p> <p>- المراجعة العادية لدمج العويضات المختلفة المرتبطة بنظام الضمان الاجتماعي،</p> <p>- تعديل أو إلغاء الأحكام التمييزية التي لا تسمح للمرأة بأن تكون مستفيدة، هي نفسها أو أطفالها، من مختلف الخدمات،</p> <p>- اعتماد استفادة الأطفال من نظام الحماية الاجتماعية الأكثر فائدة في حالة انضمام الأب والأم لنظامين مختلفين.</p> <p>- تمكين المرأة من الحق في وضع ملفات التأمين المتعلقة بالتعاضي لأبنائها وكذا الاستفادة من التعويض عن المصاريف الطبية</p>	<p>- نظام تشريعي معقد ومشتت .</p> <p>- هيمنة الإطار المرجعي الأبوي يجعل الأب هو رب الأسرة.</p> <p>- عدم وجود إشارة إلى المساواة بين الجنسين المرتبطة بالحقوقي المتعلقة بالحماية الاجتماعية</p> <p>- تزيثط الحقوقي المتعلقة بالحالة الزواجية/الأسرية بالموظفة، أو بأسرته أكثر من ارتباطها بشخصها أو وضعها كعامة.</p> <p>- التمييز غير المباشر للموظفات في نظام معاشات التقاعد مع عدم مراعاة المدة التي نهم الاستيداع عند تكوين الحق في المعاش.</p>	<p>-- «المدة التي يتم مضاؤها في الاستيداع لا تؤخذ في الاعتبار لتكوين الحق في المعاش.</p> <p>- يظع الحق في معاش الأرامل / الأرامل لشروط حقه في المعاش في حالة الزواج مرة أخرى، ولكن لم يرد نص إذا طالقت هذه الأخيرة بعد الزواج الثاني.</p> <p>- يظع الحق في معاش اليتيم، من بين أمور أخرى، لشروط السن الذي ينبغي ألا يزيد عن 16 سنة.</p>	<p>الفصل 31 من دستور 2011 الظهير الشريف رقم 1-02-296 الصادر بتاريخ 3 أكتوبر 2002 المتعلق بإصدار القانون رقم 65-00 بمثابة مدونة التغطية المحية الأساسية</p> <p>القانون رقم 011-71 المصدر بتاريخ 30 ديسمبر 1971 المتعلق يحدد بموجب نظام لمعاشات التقاعد المدنية.</p> <p>المرسوم رقم 2-58-1381 المصدر بتاريخ 27 نوفمبر 1958، الذي يحدد شروط منح التعويضات العائلية للموظفين المدنيين والموظفين العسكريين وأعووان الدولة والبلديات والمؤسسات العمومية.</p>

<p>- مراعاة المدة التي قضتها المرأة في الاستيداع لتكوين الحق في المعاش.</p> <p>- إلغاء شرط مدة الزواج لمنح الأرملة حق المعاش.</p> <p>- إعطاء الأرملة بعد وفاة الزوج الأول إمكانية استرداد حقها في المعاش في حالة الطلاق.</p> <p>- منح الأرملة حق التمتع بالمعاش بعد وفاة زوجها كما هو الحال في الحالة المعاكسة.</p> <p>- اعتبار التعويضات العائلية حقًا للطفل وليست امتيازًا يُمنح للوالدين الذين يتقاضون رواتبًا من خلال تعميمها على جميع الأطفال، بغض النظر عن وضعهم الأسري.</p> <p>- منح الزوجين حرية اختيار أي من الوالدين ينبغي أن يحصل على التعويضات العائلية وتيسير إجراءات استبدال أحد الوالدين بالآخر.</p>	<p>فالنساء بلجان إلى الاستيداع أكثر بكثير من الرجال لرعاية الأطفال المصغار أو لرعاية الوالدين المرضى المعالين.</p> <p>- التمييز من حيث التعويضات العائلية المدفوعة والتكاليف الناتجة والتعويض عن الدواثر والأمراض المهنية، نظام التغطية الصحية (RAMED) (مفهوم رب الأسرة).</p>	<p>المفصل السادس :</p> <p>- يحصل الأب على التعويضات العائلية دائمًا (ما لم تثبت الزوجة أن الزوج ليس منخرطاً في نظام معاش تقاعد حدي). عندما يكون الزوج والزوجة موظفين/أجراءً ومستحقين للحصول على التعويضات العائلية، يُدفع الأخير للزوج فقط. نظام التقاعد بعد وفاة الموظف يتطامن مع المرأة عندما تقفد زوجها وليس العكس. عندما يكون الوالدان لهم تأمين بموجب أحكام القانون 65-00، يتم إبلاغ الأبناء لدى شركة تأمين الأب. حتى لو كانت الزوجة موظفة، فليس لها الحق في تقديم الملفات الطبية لأطفالها ما لم يكن لدى زوجها نظام حماية عام، أو خاص. الزوج هو المستفيد من المبالغ المستردة. ليس لديها حق الوصول إلى ملف التأمين المتعاوضي (إلا في حالة «الدفان» أو إثبات التعاضد). إن الزوج عنده إعاقة أو عجز، إلخ... يُعترض أن يكون الزوج هو رب الأسرة، لذلك يحق له الحصول على نظام التغطية الصحية (RAMED).</p>	
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

القوانين المتعلقة بالتبثيل المتوازن للمرأة في هيئات حكامه المقاولات العمومية والخاصة

التوصيات	التحليل	البيان	النصوص القانونية
<p>- تفعيل مقتضيات الدستور والالتفاقيات التي صادق عليها المغرب وشركها، وخصوصاً اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDF) والعهد الدولي الخاص بالحقوقي الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.</p> <p>- توسيع الإجراءات التي تم التنصيص عليها لتشمل كافة الشركات المغربية الكبرى بغض النظر عن شكلها القانوني، الشركات الكبرى التي يزيد رأسمالها عن 100 مليون درهم أو عدد موظفيها يزيد عن 500 مستخدم.</p> <p>- تمديد إجراء الحصص (التمييز الإيجابي) المعتمدة لجميع اللجان: لجان الإدارة واللجان الخارجي</p>	<p>- يقتصر الأمر على مجالس الإدارة ولمجالس الإشراف واللجان التنفيذية واللجان الخارجية وغير معينة</p>	<p>- أدخل القانون تفعيل مقتضيات الدستور.</p> <p>- ينبغي على جميع الشركات المساهمة التي تقدم دعوات عامة للاذكار، من خلال أنظمتها الأساسية، أن تسعى إلى تحقيق توازن بين الرجال والنساء في تكوين مجلس الإدارة ومجلس الرقابة.</p> <p>ينص القانون على تفعيل تمثيلية النساء، ويشكل تدريجي، داخل الأجهزة الإدارية للمقاولات مجهولة الاسم، بنسبة 30% تمتد على ثلاث سنوات 40% ففي أفق 6 سنوات،</p>	<p>القانون رقم 19.20 المعدل والمتمم للقانون 95-17 المتعلق بالشركات المساهمة</p>

<p>- تطبيق مقتضيات الدستور واللائحةقيات التي صادق عليها المغرب ونشرها، وخصوصاً اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDF) والعهد الدولي الخاص بالحقوقي الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.</p> <p>- ينبغي ان ينص القانون على أن تعمل المؤسسات والمقاولات العمومية على ترسيخ ونشر ثقافة المناصفة ومعالجة المساواة بين الجنسين عند تحديد الأعداد الاستراتيجية للمؤسسة وتدريب رأس مالها البشري والتعيينات في مناصب المسؤولية والهيئات التداولية والجان التي يتم تعيينها، مع تحديد هياكلها:</p> <ul style="list-style-type: none"> • بالنسبة للمؤسسات العمومية، ألا يزيد الفرق بين عدد النساء والرجال في الهيئات التداولية والجان التي يتم تعيينها عن اثنين؛ • بالنسبة للمقاولات العمومية: (1) فيما يتعلق بأعضاء الهيئات التداولية المعنية من قبل الدولة، يطبق المبدأ الذي ينص على أن نسبة الأعضاء من كل جنس لا يمكن أن تقل عن 40% وأن (2) إن تعيينات الجمع العام المساهمين كأعضاء في الهيئات التداولية للمقاولات العمومية المكونة في شكل الشركات المساهمة SA والجان المعنية من قبل الهيئات المدكورة ينبغي أن توضع لتمثيل متوازن للنساء والرجال بنسبة 40% (3) ينبغي النص على العقوبات في حالة عدم تفعيل نسبة التمثيل 40% في الهيئات التداولية للمؤسسات، بإلغاء التعيينات، باستثناء التعيينات الخاصة بالنساء، و/أو عدم دفع أي تعويض الأعضاء الهيئة التداولية بموجب ولايتهم. • تعليق رسوم الحضور المخصصة لأعضاء مجلس الإدارة (المديرين أو المشرفين) من قبل الجمع العام العادي إذا لم يتم الالتزام بالإجراءات. 	<p>سيتيم إصدار النصوص التطبيقية للقانون الإطار رقم 21.50 المادة 27 التي تنص على المناصفة ينبغي تكييفها بأهداف مرقمة وإجراءات تضمن فعالية مبدأ المناصفة</p>	<p>القانون الإطار رقم 21.50 المتعلق بإصلاح المؤسسات والمقاولات العمومية المادة 27 : «يراعى مبدأ المناصفة بين الرجال والنساء المنصوص عليه في الفصل 19 من الدستور، عند تعيين أعضاء الجهات التداولي للمؤسسات والمقاولات العمومية».</p>	<p>النص التطبيقي للقانون الإطار رقم 50.21</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------

التوصيات	التحليل	البيان	النصوص القانونية
<p>- ادراج المناصفة في القانون التنظيمي وفق احكام الفصلين 6 و19 من الدستور.</p> <p>- استصدار قانون تنظيمي يتعلق بدمج التمييز والمساواة والمناصفة وينطبق على جميع المؤسسات، بما في ذلك المحكمة الدستورية</p> <p>مراجعة الأظمنة الداخلية لقررتي البرلمان لإدراج مبدئي المساواة والمناصفة في صيرورة تعيين قضاة المحكمة الاستورية</p>	<p>- لا توجد إشارة صريحة إلى النوع الاجتماعي / المناصفة في تعيين قضاة المحكمة.</p> <p>- فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وعلى غرار العديد من التشريعات حول العالم، فهذه المؤسسات ذكورية بشكل كبير. في المغرب منذ عام 1963 إلى اليوم، تم تعيين ثلاث نساء فقط.</p>	<p>- المادة الأولى : « وفقًا لأحكام المادة 130 من الدستور، تتكون المحكمة الدستورية من اثني عشر (12) عضوًا، يتم تعيينهم لمدة 9 سنوات غير قابلة للتجديد (...) من بين الأعضاء المكويين لـ المحكمة المذكورة »</p>	<p>القانون التنظيمي رقم 066.13 الصادر بتاريخ 2014/08/13 بالمحكمة الدستورية</p>

القانون التنظيمي المتعلق بتنظيم وتسيير أشغال الحكومة ووضع أعضائها.

التوصيات	التحليل	البيان	النصوص القانونية
<p>- تعديل المادة 2 التي تنص على أن الحكومة تتألف من وزراء، نساء، ورجال بإضافة عبارة « باعتبار مبدأ المناصفة » بما يتفق مع الدستور.</p> <p>- اشتراط اعتماد مبدأ المناصفة في ترشيحات الوزراء من طرف الأحزاب المشاركة في الحكومة</p> <p>- تعديل القانون التنظيمي المتعلق بالأحزاب السياسية بضميمة مقتضى يشترط على الأحزاب السياسية اعتماد المناصفة أثناء تقديم الترشيحات للحائبات الوزارية</p>	<p>- لا توجد إشارة صريحة إلى مبدأ المناصفة المنصوص عليه في المادة 19 من الدستور.</p>	<p>- احترام مبدأ عدم التمييز، المادة 2: « تتألف الحكومة من وزراء نساء ورجال...».</p>	<p>القانون التنظيمي رقم 65.13 الصادر بتاريخ 2015/03/19 المتعلق بتنظيم وتسيير أشغال الحكومة و وضع أعضائها.</p>

القانون التنظيمي المتعلق بالمجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي (CESE)

التوصيات	التحليل	البيان	النصوص القانونية
<p>- إتمام المادة 2 بإضافة عبارة « من منظور - تعديل القانون التنظيمي المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي (CESE) في اتجاه الاعتماد الفعلي للمناصفة بين الرجل والمرأة.</p> <p>- اتخاذ وتفعيل مساطر داخلية لإدماج والنهوض بالمساواة على مستوى هيكله وطرق اشتغاله وأشخصته.</p>	<p>- في قراره رقم 103.20 الصادر بتاريخ 12 مارس 2020، المتعلق بالمجلس الوطني للغات والثقافة المغربية، اعترفت المحكمة الدستورية أن « السعي إلى تحقيق مبدأ المناصفة لا يقتصر مجال أعماله على مقتضيات النشر بوعية التي من شأنها تشجيع تكافؤ الفرص بين النساء والرجال في ولوج الوظائف الانتخابية، وإنما يشمل أيضًا، سن القواعد وتحديد السبل التي من شأنها تشجيع النساء إلى ولوج المهام غير الانتخابية»</p>	<p>- اعتماد مبدأ المناصفة النظام للمجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي (CESE)</p>	<p>القانون التنظيمي رقم 128.12 المتعلق بالاقتصادي والبيئي (CESE)</p>

	<p>» من خلال هذا الاجتهاد القضائي، عززت المحكمة توسيع نطاق تنفيذ العهد الدستوري المتمثل في المناصفة من خلال توسيعه ليشمل المناصب غير المنتخب. وبموجب الفقرة الأخيرة من المادة 134 من الدستور «لا تقبل قرارات المحكمة الدستورية أي طريق من طريق الطعن. وهي ملزمة للسلطات العامة وجميع السلطات الإدارية والقضائية». ترتبط هذه السلطة بالجزء المنطوق من قرارات المحكمة وكذلك بالأسباب التي تعتبر الدعا الضرورية والتي تشكل أساسها.</p> <p>- يتماشى الاجتهاد القضائي للمحكمة مع روح الفقرة الأولى من المادة 4 من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDF)، كما عاقت عليها لجنة القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، في توصيتها العامة رقم 25 (2004) المتعلقة بالإجراءات الخاصة المؤقتة، وخصوصاً الفقرات 4 و6 و9 و22.</p>		
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

القانون المتعلق بهيئة النيابة العامة وكل أشكال التمييز

التوصيات	التحليل	البيان	النصوص القانونية
<p>من حيث الطبيعة القانونية للهيئة: اعتبار هيئة المناصفة ومكافحة كل أشكال التمييز (APALD) ككيان قانوني مستقل يتمتع بشخصية اعتبارية والطبيعة القانونية للهيئة والاستقلالية في التدبير.</p> <p>على المستوي المعياري: مراجعة قانون هيئة المناصفة ومكافحة كل أشكال التمييز (APALD) الذي سيمنحها مهمة جديدة وهي مكافحة التمييز على أساس النوع الاجتماعي ووفقاً لروح وأحكام الدستور.</p> <p>اعتماد تعريف التمييز على النحو المنصوص عليه في المادة 1 من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDF)، مع مراعاة التمييز المباشر وغير المباشر وتعدد مرتكبي التمييز (المؤسسات العمومية والخاصة والأفراد).</p> <p>جعل الإجراءات الإجرائية إلزامية بموجب أحكام الدستور المتعلقة بفعالية تمتع المواطنين والموظفات بالحريات والحقائق، والمناصفة، والمساواة بين المرأة والرجل في الولوج إلى الوظائف الانتخابية، وأحكام الاتفاقيات الدولية (وخصوصاً المادة 4 من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDF)).</p> <p>التنصيص على عقوبات ملزمة قانوناً ومتناسبة وفعالة ورادعة وقابلة للتنفيذ في حالة انتهاك التشريعات المتعلقة بالمساواة بالمساواة ومكافحة التمييز. والاستقلالية في التدبير</p>	<p>أوجه القصور في القانون فيما يتعلق بتعريف التمييز، وظيف مهام الهيئة، ونشئت تأليفها وسببية استقلاليتها وكذا عدم تدقيق مهمة الهيئة.</p>	<p>* مؤسسة دستورية مستقلة .</p>	<p>القانون رقم 7914 الصادر بتاريخ 21 ديسمبر 2017 المتعلق بهيئة المناصفة ومكافحة كل أشكال التمييز (APALD)</p>

<p>من حيث اختيار الأعضاء: مراعاة المعيار الأساسي المتمثل في التوفر على الخبرة والالتزام، بدقوقي النساء والمساواة والمناصفة، مراجعة تأليف هيئة المناصفة ومكافدة كل أشكال التمييز (APALD) من خلال الإدارة والمؤسسات المختلفة</p> <p>من حيث الولاية: دصر ولاية هيئة المناصفة ومكافدة كل أشكال التمييز (APALD) في مهمة واحدة أساسية (مكافدة التمييز على أساس الجنس) مما يسمح لها بضمح لهما جميع الشروط المطلوبة لنجاح مهمتها ووظائفها.</p> <p>من حيث المهمة والوظائف: تكليف هيئة المناصفة ومكافدة كل أشكال التمييز (APALD) بمهمات النهوض والدمية ومندها صلاحيات شبة قضائية. فيما يتعلق بالحكمة والصلاحيات: تزويد هيئة المناصفة ومكافدة كل أشكال التمييز (APALD) المستتقالية بالموارد البشرية والمالية الكافية لتمكينها من تنفيذ ولايتها ومهامها باستقلالية وشفافية.</p>			
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

مدونة الأسرة

مقتضيات تمييزية في العلاقات الأسرية بين الرجال والنساء

التوصيات	التحديات	البيانات	النصوص القانونية
<p>- ضرورة إصلاح شامل لمدونة الأسرة لجعله قانوناً مدنياً يقوم على المساواة بين الرجل والمرأة من خلال جميع كذب ومقتضيات هذا القانون ووزارة جميع المقترضات التمييزية ضد النساء والمقتضيات الواردة في قانون الأسرة</p>	<p>- وجود مقتضيات تمييزية ضد المرأة (اشتراط المهر كشرط لصحة الزواج، وإلزام الزوج بالاعتناء والإلتحاق، على الزوجية والأطفال حيث الولاية القانونية على الأطفال وأحكام الميراث.</p>	<p>- تم إلغاء واجب طاعة الزوجة لزوجها الذي كان منصوصاً عليه في قانون الأسرة (مدونة الأحوال الشخصية سابقاً)، وكذلك إلغاء الولاية على المرأة؛ أصبحت الأسرة الآن تحت المسؤولية والالتزام المشترك للزوجين.</p>	<p>القانون رقم 70.03 بمثابة مدونة الأسرة بمقتضيات تمييزية في العلاقات الأسرية بين الرجال والنساء: المواد 4 و198 و199 من قانون الأسرة.</p>

تزويج القاصر

التوصيات	التحليل	الوصف	النصوص القانونية
<p>التطبيق، الفعلي الأحكام الدستور واللائزمات الدولية للدولة في هذا المجال ، وخصوصا اتفاقية حقوق الطفل(CIDE) التي تحظر زواج القاصرين.</p> <p>- الإلغاء التام للمادتين 20 و21 من قانون الأسرة.</p>	<p>دراسة حديثة أجرتها النيابة العامة من خلال 18 محكمة للأسرة بين 2015 و2019 أظهرت أنه خلال خمس سنوات رخصت المحاكم لإبرام 80599 عقد زواج قاصرات كما أصدرت 13038 حكما بثبوت الزوجية حيث أحد الزوجين أو كلاهما قاصر</p>	<p>- ملاءمة قانون الأسرة مع الاتفاقيات الدولية وخاصة بتحديد سن الزواج في 18 سنة.</p> <p>- تمنح المادة 20 من قانون الأسرة للقاضي سلطة تقدير من خلال السماح له بأن يأذن بتزويج القاصرين/القاصرات في ظل ظروف معينة.</p> <p>+ تناول المادة 21 موافقة الممثل القانوني في هذه الحالة</p>	<p>تزويج القاصر: المادتان 20 و 21 من قانون الأسرة.</p>
<p>الاتزام بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة CEDF وتوصيات لجنة القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة CEDF و لجنة حقوق الطفل التي تنص على أن تعدد الزوجات يتعارض مع كرامة النساء والفتيات وينتهك حقوقهن الأساسيه ودرياتهن.</p> <p>- إلغاء الفصل 16 من قانون الأسرة المتعلق بسماع دعوى ثبوت الزوجية وكذا الفصول من 40 إلى 46 المتعلقة بالتعدد والفقرة الثانية من المادة 39.</p>	<p>تعتبر أحكام القانون المتعلقة بتعدد الزوجات تمييزية.</p> <p>- لا تحدد المادة 41 ממلاحدي « التبرير الموضوعي» و«الطابع الاستثنائي» اللذين تتركهما تقدير القاضي .</p> <p>- تمنح الفقرة 5 من المادة 45 للقاضي سلطة لمباشرة إجراءات الطلاق بسبب الشقاق دون تحريك من، المعنيين عندما يصر الزوج على طلب الإذن بتعدد الزوجات ، وترفض الزوجة الموافقة ولا تطلب الطلاق.</p>	<p>إخضاع تعدد الزوجات لإذن القاضي وإشرفه.</p>	<p>تعدد الزوجات: المواد من 40 إلى 46 من قانون الأسرة.</p>
التوصيات	التحليل	البيان	النصوص القانونية

تعدد الزوجات

فسخ عقد الزواج وآثاره

التوصيات	التحليل	التوصيف	النصوص القانونية
<p>- تفعيل أحكام الدستور والالتزامات المغربي الدولية فيما يتعلق بالمساواة بين الرجل والمرأة، وخصوصاً اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة CEDF.</p> <p>- وضع حد لانحياز بعض الاجتهادات التي تجعل من الطلاق للشقاق مرادفاً للطلاق للضرر وتلزم المرأة بإثبات الضرر علماً أن الطلاق للشقاق لا يوجب ذلك - تكثير القضاة بأن الإطار المرجعي الذي يستندون إليه في قراراتهم يجب أن يشمل الالتزامات الدولية للدولة.</p> <p>- إلغاء الطلاق بالذخ</p> <p>- تكثير القضاة يكون المرجعيات التي تبنى عليها الأحكام والقرارات يجب أن تدمج الالتزامات الدولية للمملكة</p>	<p>- يعطي القانون القاضي سلطة تقديرية واسعة لتفسير مفهوم الخلاف / الشقاق بين الزوجين.</p> <p>- تشكل طريقة الطلاق بالذخ التي عملا عنها الزم من اعتداءً خطيراً على كرامة المرأة بإجبارها على «شراء حريتها»، بينما توجد طرق أخرى للطلاق القضائي.</p>	<p>- إدراج الطلاق لأسباب الشقاق الذي يسمح للمرأة بطلب الطلاق، خصوصاً وأنه لا يتم إلزامها بتقديم إثبات على الضرر الذي لحق بها أو تقديم الشهود.</p> <p>- الطلاق بالذخ يتم تطبيقه على النساء فقط.</p>	<p>الكتاب الثاني من قانون الأسرة: انحلال ميثاق الزوجية وآثاره</p>
<p>- تضمين القانون مقتضى يفرض بإلزامية العقد الذي يحدد نظام الملكية المكتسبة خلال الحياة الزوجية.</p> <p>- إعادة صياغة المادة 49 من خلال تحديد عناصر احتساب وتقدير مساهمة الزوجة بالأخذ بعين الاعتبار العمل المنزلي الغير مؤدى عنه كمساهمة فهي تتمتع بممتلكات الأسرة.</p>	<p>- من الناحية العملية، يصعب تقديم الإثبات من قبل المرأة التي غالباً ما تجد نفسها في استئصال مادية لإثبات ما أفقته أو تقديم تقدير مالي تفويض لعملها غير مدفوع الأجر.</p> <p>+ فشل تطبيق المادة 49 من قانون الأسرة (خاصة الفقرة الثانية) من قبل القضاة</p>	<p>- إمكانية أن يتفق الزوجان على شروط تسمية وتقسيم الممتلكات المكتسبة أثناء الزواج.</p> <p>- في حالة عدم وجود اتفاق مسبق بين الزوجين وفي حالة حدوث نزاع، تنص الفقرة 3 من المادة 49 على أنه «يرجع للقواعد العامة للإثبات، مع مراعاة عمل كل واحد من الزوجين والمجتهودات التي بذلها وما تدمله من أعباء لتسمية ممتلكات الأسرة.»</p>	<p>الممتلكات تقسيم المكتسبة أثناء الزواج : المادة 49 من قانون الأسرة.</p>
التوصيات	التحليل	البيان	النصوص القانونية

تقسيم الممتلكات المكتسبة أثناء الزواج

الولاية القانونية / النياية التشريعية

التوصيات	التحليل	البيان	النصوص القانونية
<p>- مراجعة مقتضيات القانون المتعقبة (الولاية القانونية) على الطفل بمعنى المساواة الكاملة في الحقوق بين الأب والأم والسلطة الأبوية الكاملة المشتركة.</p>	<p>- يبقى دور الأم بمفهومها الممثل القانوني لمفهومها ثنائياً ولا يتدخل إلا في حالات استثنائية.</p> <p>- استحالة قيام الأم المصابة بأي إجراء إداري يتعلق بطفها الفاضل دون إذن مسبق من زوجها السابق.</p>	<p>- التمييز بين الأب والأم كممثلين قانونيين مسئولين عن رعاية الأبناء وممتلكاتهم حتى بلوغهم سن الرشد.</p> <p>- التمثيل القانوني (الولاية) تمارس أولاً من قبل الأب البالغ ، ولا تتدخل الأم البالغة إلا في حالة غياب الأب أو بعد فقد أهليته.</p> <p>- للأب الحق في أن يعين وصياً وولياً وتظل الأم خاضعة لسلطته.</p>	<p>النياية / التشريعية الولاية القانونية : المادتان 229 و50. من قانون الأسرة.</p>
<p>التوصيات</p>	<p>التحليل</p>	<p>البيان</p>	<p>النصوص القانونية</p>
<p>- تفعيل مقتضيات الدستور المغربي والالتزامات الدولية، وخصوصاً اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة واتفاقية حقوق الطفل (CIDE)).</p> <p>- إلغاء مقتضى فقدان الأم لحضانة أبنائها في حالة الزواج مرة أخرى بعد طلاقها مع الأخذ في الاعتبار المصلحة الفضلى للطفل.</p>	<p>- تشكل هذه المادة تمييزاً ضد المرأة لأنها لا تتناول إلا حالة الأم التي ترغب في الزواج مرة أخرى وتتجاهل حالة الأب.</p> <p>- عدم الأخذ بعين الاعتبار مصالح الطفل الفضلى بالشكل الكافي.</p>	<p>- تحدد المادة 175 الشروط التي بموجبها «لا تفقد» الأم حضانة طفلها إذا تزوجت مرة أخرى ، والمبدأ هو أن زواج الأم مرة أخرى بعد طلاقها يترتب عنه إسقاط حقها في الحضانة.</p>	<p>حضانة الأطفال المادتان 163 و50 من قانون الأسرة</p>

حضانة الأطفال

التوصيات	التحليل	البيان	النصوص القانونية
<p>تفعيل مقتضيات الدستور والالتزامات الدولية للمغرب في مجال المساواة بين الرجال والنساء وأساساً اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDF) واتفاقية حقوق الطفل (CIDE)</p> <p>-تسيط شروط إثبات النسب ، المتجاوزه اليوم، (مثلا «الشبهة» أو علاقات جنسية عن طريق الخطأ») تنعمهم استخدام فحص الحمض النووي على كل الحالات التي يكون فيها نزاع حول إثبات النسب</p> <p>-دمج مفهوم الوعد بالزواج في تعريف الخطبة والأثار القانونية المترتبة عنه، حفاظا على حقوق الأهمية العازبات وأطفالهن</p>	<p>حصر المشرع استخدام الخبرة الطبية القضائية في فحص الحمض النووي (ADN) لإثبات النسب، في الحالات التي يثبت فيها الزواج أو الخطبة فقط</p> <p>- التمييز ضد الأم وطفاتها المولود خارج العلاقة الزوجية لأن هذا الأخير يعتبر غير شرعي وبالتالي يدرج من أيسر حقوقه الناتجة عن النسب (الدق في حمل اسم والده، الدق في الرعاية والنفقة، في التعليم، في الميراث، إلخ</p> <p>- لا تعطى الأولوية للمصاحبة المفضلى الطفل</p>	<p>تنص المادة 32 من الدستور على تسعس الدولة لتوفير الحماية القانونية والاعتبار الاجتماعي والمعزومي بكيفية متساوية، لجميع الأطفال بصرف النظر عن وضعيتهم العائلية.</p> <p>-تحدد المادة 152 من قانون الأسرة: الإلحاق بالأب من خلال من العلاقات الزوجية (الفراش)، واعتراف الأب (الإقرار) ، والعلاقة الجنسية عن طريق الخطأ (الشبهة). يمكن إثباته بأبي وسبيلة، وخصوصاً الخبرة الطبية (فحص الحمض النووي ADN).</p>	<p>النسب : المادة 32 من الدستور والمادة 142 والمالية من قانون الأسرة</p>

قواعد الميراث

التوصيات	التحليل	البيان	النصوص القانونية
<p>-إقرار المساواة بين الرجال والنساء في الميراث.</p> <p>- حذف منع التوارث بين المسلمين وغيرالمسلمين أي حذف التمييز على اساس الدين</p> <p>- التمييز على أن سكن الزوجية بما تضمنه مآلأثا وغيره هو حق للزوج أو الزوجة الباقية على قيد الحياة بعد وفاة احدهما وإلحقتب ضمن التركة</p>	<p>- القواعد الرئيسية الثلاث المتعلقة بالميراث تتضمن التمييز وعدم المساواة.</p> <p>-التناقض المستمر بين المبادئ المنصوص عليها في الدستور (مبدأ المساواة بين الجنسين) وتطبيقها على أرض الواقع.</p> <p>- عدم ملائمة قواعد الميراث المعمول بها مع الواقع الاجتماعي الراهن.</p> <p>- عدم ملائمة قواعد الميراث المعمول بها مع المساهمة الاقتصادية للنساء.</p>	<p>- تعطى تشريعات الميراث الأفضلية للذكور من طرف الذكور (العاصب) الذين يمكنهم بالتالي الحصول على جميع الممتلكات التي تركها العالک.</p> <p>- في حالة عدم وجود أخ، لا يمكن الابنة المطالبة بكامل التركة وعليها أن تكفي بتلقي نصفها، والباقي يذهب إلى أقرب قريب ذكر للشخص المتوفى (المورث)، أو في حالة عدم وجوده، إلى الذرية العامة.</p> <p>- من ناحية أخرى، فإن الابن الورث الوحيد (العاصب) لديه الفرصة لتحميل كل التركة بعد أن يتوصل ورثة الفرز بصيبيهم.</p>	<p>قواعد الميراث: الكتاب السادس من قانون الأسرة.</p>

القانون المتعلق بالبطاقة الوطنية للتعريف الإلكترونية

النصوص القانونية	البيان	التحليل	التوصيات
القانون رقم 04-20 الصادر بتاريخ 8 أغسطس 2020 المتعلق بالبطاقة الوطنية للتعريف الإلكترونية (CNIÉ).	- تدعيم الفقرة الأخيرة من المادة 4 مقتضى جديدًا من خلال توفير إمكانية للرجال والنساء لأكثر حالتهم الاجتماعية على البطاقة الوطنية للتعريف الإلكترونية (CNIÉ).	- أدخل المشرع تمييزاً من خلال الاحتفاظ للمرأة «الزوجة» و«الأرملة» بينما تم الاحتفاظ بصفة «الأرمل» فقط بالنسبة للرجل. - نفس التمييز تناولته المادتان 5 و 13 اللتان تتعلقان على التوالي بمحتوى الشريط الإلكتروني وحالات تحديد البطاقة الوطنية للتعريف الإلكترونية (CNIÉ).	- إلغاء الفترات التمييزية في المواد 4 و 5 من القانون المتعلقة بالبطاقة الوطنية للتعريف الإلكترونية (CNIÉ).
المادة 490 المبرم العلاقات الجنسية خارج الزواج التي تتم بالتراضي بين البالغين:	- تجريم العلاقات الجنسية خارج الزواج التي تتم بالتراضي بين البالغين بعقوبة السجن من شهر إلى ستة أشهر إلى ستة أشهر إلى ستة أشهر.	- يخالف الدستور الذي يحمي الحق في الحياة الخاصة (المفصل 24) والكرامة (الدياجة). - يمنع النساء والفتيات ضحايا الاعتصاب من تقديم شكوى، خوفًا من متابعتهن بسبب ممارسة الجنس خارج نطاق الزواج في حالة عدم تمكنهن من إثبات الاعتصاب، في حين لا تتم متابعة المعتدي لا بتهمة الاعتصاب ولا بسبب العلاقات الجنسية خارج نطاق الزواج. لعدم وجود أدلة.	- إلغاء المادة 490 التي تجرم العلاقات الجنسية بالتراضي بين البالغين خارج نطاق الزواج.

القانون الجنائي

<p>- التقييد بالاستتور والتزامات المغرب الدولية. - إلغاء المادة 489 - التقيد بالاستتور والتزامات المغرب الدولية. - إلغاء المادتين 492 - 491 اللتان تجرمان الخيانة الزوجية والاختطاف بالخطأ المدني</p>	<p>- يتعارض مع الدستور والالتزامات الدولية لحماية الحق في الحياة الخاصة - حتى إذا كانت العقوبة القانونية للزنا تطبق بالتساوي على الرجل والمرأة، فإن العقوبة الاجتماعية مختلفة وتميز ضد المرأة. - تدخل الممارسة على أنه في جميع الحالات تفريرا، فإن الزوجة هي التي تتنازل عن شكواها، وغالبا تحت الضغط الاجتماعي، يظل تنازل الزوج عن الشكوى امرا استثنائيا لأنه يُنظر إليه بشكل سيء من الناحية الاجتماعية.</p>	<p>- المادة 489: «يعاقب بالسجن من ستة أشهر إلى ثلاث سنوات وبغرامة من مائتين إلى ألف درهم كل من ارتكب فعلا من أفعال الشذوذ الجنسي مع فرد من جنسه.» - تعاقب المادة 491 على جريمة الخيانة الزوجية بالسجن من ستة إلى سنتين بناء على شكوى الزوج المدني عليه. - تنص المادة 492 على أن التنازل عن الشكوى المقدمة من الزوجة أو يضع حدا لمتابعة الزوج أو الزوجة المشتكى به.</p>	<p>المادة 489 تجريم العلاقات المثلية المادة 491 و492 تجريم الخيانة الزوجية</p>
<p>- اعتماد تعريف منظمة الصحة العالمية (OMS) للمدة. تقنين الأجهزة (وفقا للمباينة المقترحة في الأجنحة الحكومية للمساواة للحكومة التي اعتمده مجلس الحكومة في مارس 2011) لجعله دفا واعتمادا للمرأة. - إلغاء إذن الزوج. - إلغاء إلزام الطبيب الذي سيقوم إجراء الإهلاء الطبي للحمل (IMG) للحصول على تصريح كتابي من الطبيب الرئيس في العمالة أو الإقليم. - السماح للنساء اللواتي يرغبن في الإهلاء الطبي للحمل (IMG) بالاستفادة من الحق في السرية في ظل السر المهني للطبيب، حتى فيما يتعلق بإقراره. - إدراج مقتضيات خاصة تهتم القاصرات (الدعم النفسي ، المادي...).</p>	<p>- يتعارض مع الدستور والالتزامات الدولية للمملكة وخاصة حق المرأة في التصرف بحسبها.</p>	<p>- يعاقب على ممارسة الإجهاض عندما لا تستجبه المحافظة على صحة الأم بالسجن لمدة تتراوح بين سنة وخمسة سنوات وغرامة من 200 إلى 500 درهم. - في حالة وفاة المرأة فالعقوبة هي السجن من عشر إلى عشرين سنة. - إذا ثبت أن الشخص قد اعتاد الإجهاض، فتضاعف العقوبة في الحالة الأولى وتزيد العقوبة إلى 30 سنة في الحالة الثانية. - الشروع أو المحاولة في الفعل تعاقب بنفس عقوبة الفعل</p>	<p>المواد من 449 إلى 458 تجريم الإجهاض</p>

<p>- عكس عبء الأثبات في الاعتصاب من خلال التمييز قريظة لصالح المرأة. - تحريم الاعتصاب الزوجي. - إلغاء المادة 488 التي فرقت بين النساء تبعاً لكونهن عذارى أو غير عذارى. - مراعاة العنف النفسي. - ينبغي تعويض عبارة « ضد إرادة الأخيرة » بعبارة « دون موافقة الأخيرة » في المادة 486.</p>	<p>- تم تضمين جريمة الاعتصاب في باب القانون المتعلق « بالجرائم والذبح المرتكبة ضد نظام الأسرة والأخلاق العامة» وليس في الباب المتعلق « بالجرائم والذبح المرتكبة ضد الأشخاص» - يعتبر المشرع الاعتصاب فعلاً يخل بالنظام الاجتماعي ويخفي الاعتداء على السلامة الجسدية والعقلية التي يمثلها الضحية. - عبء الأثبات يقع على الضحية. - لا يأخذ القانون في الاعتبار العنف النفسي الناتج عن الاعتصاب، كما أنه لا يأخذ في الاعتبار إمكانية الحمل الناتج عنه، ولا الاعتراف بأبوة الطفل الذي لم يولد بعد، إذا لزم الأمر. - لا تجرم الاعتصاب الزوجي. - يميل المشرع بين النساء على أساس كونهن عذارى أم لا، مع منح حماية أكبر للأولى.</p>	<p>- تعريف الاعتصاب بأنه موافقة رجل لامرأة ضد إرادتها. - يعاقب على الاعتصاب بالسجن من خمس إلى عشر سنوات. - يتم مضاعفة العقوبة إذا كان سن المخطئ عليه دون الثامنة عشرة أو عازرة أو معاقبة أو معلومة يصفها قواها العقابية أو حاملاً. - تشديد العقوبة إذا فقدت المرأة عذريتها بسبب الاعتصاب أو هتك العرض.</p>	<p>المادة 486 والمواد التالية تجريم الاعتصاب</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------

<p>* إلقاء المادة 420 المتعلقة بالعذر المخفض للعقوبة</p>		<p>لا يتوفر عذر مخفض للعقوبة في جرائم الجرح والضرب دون نية القتل، حتى ولو نشأ عنها موت، إذا ارتكبتها رب أسرة على أشخاص فادحهم بمنزله وهم في حالة اتصال جنسي غير مشروع</p>	<p>المادة 420 العذر المخفض للعقوبة</p>
<p>- حظر اختيار العذرية</p>	<p>- يساهم هذا التمييز في نشر ممارسة خطيرة تعود للقرون الوسطى وتشكل خطر على الفتيات. - هذه الممارسة غير مجدية علمياً كما أنها مهينة للنساء والفتيات.</p>	<p>- يستمر إجراء اختبارات العذرية دون سند قانوني.</p>	<p>اختبارات العذرية</p>

النصوص	القانونية	النصوص	القانونية
<p>التوصيات</p> <p>التصديق على اتفاقية مجلس أوروبا المتعلقة بمنع ومناهضة العنف ضد المرأة والاعتراف المنزلي</p> <p>إلغاء القانون رقم 103-13 واستبداله بقانون خاص بالعنف القائم على الجنس. سيكون هذا القانون الجديد هو الجزء السابع من الفصل السابع من القانون الجنائي، المعنون ب: «الجرائم والجنح ضد الأشخاص»، مثله في ذلك مثل الجزء السادس المعنون «الاتجار بالبشر»</p> <p>يتعين أن ينص القانون الجديد على مايلي: أن يأخذ الاعتبار الدستوري والاتفاقيات الدولية ذات الصلة التي صادق عليها المغرب والملاءمة مع التوصيات الأهم المتحدة المتعلقة بالتشريعات المناهضة للعنف ضد المرأة؛ على وجه الخصوص، ينبغي أن تستند إلى مبدأ «العناية الواجبة»؛</p> <p>أن يكون شاملاً ويشمل بالوقاية والحماية التكفل ومدارية الإفلات من العقاب؛</p> <p>دمج التعريف المعترف به دولياً للعنف ضد المرأة؛</p> <p>إعطاء اهتمام خاص لمناهضة العنف الزوجي؛</p> <p>تغيير نظام الإثبات فيما يتعلق بالعنف ضد المرأة من خلال تطبيق أحوال المشاكيات وبتفويض «العناية الواجبة لإجراء التدقيق وإثبات الأدلة؛</p> <p>اعتبار أعمال العنف التي لم يشملها القانون الجنائي جريمة (الاغتصاب الزوجي، السرقة، الاحتيال، خيانة الأمانة التي يرتكبها الزوج، الخ)؛</p> <p>التأكد من أن العقوبات التي تعاقب على العنف ضد المرأة رادعة بما فيه الكفاية وتشجيداً فيها في حالة العود.</p>	<p>التحليل</p> <p>التجرات المتعلقة بالعنف الأسري خصوصاً، مثل الاغتصاب الزوجي أو السرقة أو الاغتصاب أو خيانة الأمانة التي يرتكبها الزوج.</p> <p>لا يعتبر القانون معاليم «العناية الواجبة» ولا ينص على أحكام خاصة بالنساء العازبات والمهاجرات وذوات الاحتياجات الخاصة.</p> <p>عدم متابعة المذرفين من قبل النيابة عند سحب المرأة شكاؤها وإغلاق ملف القضية.</p> <p>عدم وجود مسطرة واضحة وموحدة للتكفل داخل الخلايا المحدثة.</p>	<p>البيان</p> <p>تجريم الزواج القسري، والعنف الجنسي، وتبيد الممتلكات أو نفلها بسوء نية، والتدريش الجنسي في الأماكن العامة، والعنف الإلكتروني والسب والقدح والسب والقدح</p> <p>إبعاد الزوج العنيف، وإلزام المعتدي بعودته العود إلى العنف، ومنع الاقتراب من الضحية أو منزلها</p> <p>تشديد العقوبات على بعض الجرائم عندما يرتكب العنف ضد امرأة حامل أو متزوجة أو مصابة بمرض أو طفلها أو والديها.</p> <p>إحداث خلل لتكفل بالنساء ضحايا العنف (في المحاكم الابتدائية، ومحاكم الاستئناف، والمحاكم الحكومية المكلفة بالعدل والمصحة والشباب والمرأة، وكذلك المديرية العامة للأمن الوطني والقيادة العليا للدرك الملكي).</p>	<p>القانون رقم 103-13 الصادر بتاريخ 22 فبراير 2018 المتعلق بمناهضة العنف ضد المرأة.</p>

<p>- النص مرادفة علمي مسؤولية الدولة في توفير الأيواء لضحايا العنف من النساء. * رفع مستوى الوعي للتطبيق الفعال للقانون ومنح الموارد المالية / البشرية الكافية.</p>	<p>*ضعف التنسيق بين الهيئات الجهوية والمدنية يؤدي إلى ضياع الجهود. * الإبقاء على تجريم «العلاقات غير المشروعة» مما يمنع المرأة من تقديم شكوى ضد الاعتصاب.</p>		
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

القانون المتعلق بتنظيم وتسيير المؤسسات السجنية

التوصيات	التحليل	البيان	اللموص القانونية
<p>- تعزيز إجراءات الرقابة والتفتيش للحد من العنف بجميع أشكاله داخل السجون. - توفير عقوبات بديلة للسجناء تأخذ في الاعتبار وضعهم كأمهات عندما يكن بصدده أطفالهن أو عندما يكن حوامل. - تنفيذ الإجراءات التي تسمح للجمعيات بتطوير أنشطة ترفيهية وتعليمية خاصة لصالح الأطفال الذين يرافعون أمهاتهم في وضعية السجن. - تنفيذ دورات تدريبية حول احترام الحقوق الأساسية للسجناء لفائدة القضاة وضباط الشرطة وموظفي السجون بمن فيهم الأخصائيين الاجتماعيين.</p>	<p>- عدم وجود سياسات عامة فعالة وذات كفاءة ودورات مالية مهمة تسمح بالتنفيذ الفعال للقانون. - فجوة بين الإطار القانوني وواقع السجون. - عدم كفاية الدعم الاجتماعي التي ينص عليها القانون، وعدم وجود نظام فعال لرعاية وحماية أطفال المعتقلات.</p>	<p>- المواد 23، 71، 122، 132 من الدستور - التكريس الدستوري لمبادئ مشروعية الجرائم والعقوبات وقرينة البراءة والدق في محاكمة عادلية وادترام الحقوق الأساسية وظروف الاحتجاز الإنسانية للمحتجزين، وكذلك حقهم في الاستفادة من برامج التدريب وإعادة الإدماج. - مراعاة القانون للاحتياجات الخاصة للزيرات السجون باعتبارهن من الفئات المستضعفة. أماكن مخصصة للنساء منفصلة تمامًا عن تلك المخصصة للرجال؛ ينبغي أن يتم الإشراف عليها من قبل موظفات. - يحظر دخول الرجال، بما في ذلك الموظفين، إلى حجرات النساء (إلا في الحالات المنصوص عليها في تعليمات الخدمة بشرط أن تكون برفقة موظفة). - مراعاة معيار الجنس للموقوفين عند توزيعهم في المنشآت المكلفة بتنفيذ الأحكام. لا يجوز أن يتعرض المعتقلون لأي تمييز، وخصوصاً على أساس الجنس.</p>	<p>القانون رقم 23-98 الصادر بتاريخ 25 أغسطس 1999 المتعلق بتنظيم وتسيير المؤسسات السجنية</p>

التوصيات	التحليل	البيان	النصوص القانونية
<p>- تعديل المادة 10 بحيث تنقل المرأة المغربية الجنسية المغربية إلى زوجها مثل الرجل المغربي لزوجته الأجنبية - تعديل المادة 15.</p>	<p>عدم المساواة بين الرجل والمرأة في حق نقل الجنسية. ممارسة المرأة المغربية حقه الكامل في نقل جنسيتها بمقتضاها، لكن هـذا الحقنم منه بمقتضا زوجة. الساطة التقديرية المنوطة لرئيس الحكومة للسماح أو لا باستعادة جنسيته الأصلية، وهـذا، دون التزام بتقرير قراره بالفرض، مما قد يؤدي إلى خطر انعدام الجنسية وبتعارض مع الدستور ومع المعيار الدولي الذي وافق عليه المغرب، وخصوصا المادة 15 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان: « لكل فرد الحق في الجنسية » وأنه « لا يجوز درمان أي شخص تعسفيا من جنسيته، ولا من الحق في تغيير الجنسية»</p>	<p>- إمكانية أن تنقل الأم المغربية المتزوجة من أجنبي جنسيتها إلى طفلها بأثر رجعي (المادة 6 من القانون رقم 62-06 الصادر بتاريخ 2007/3/23). - تحفظ المادة 10 بإمكانية اكتساب الجنسية المغربية، بشروط معينة، للأجنبية التي تتزوج من مغربي ويلتزم الامتت تجاه المغربية التي تتزوج من أجنبي - المادة 15 المتعلقة باستعادة الجنسية المغربية الأصلية تنطبق بشكل متساو سواء على الرجل المغربي أو على المرأة المغربية.</p>	<p>المادتان 10 والموااليه: الظهير الشريف الصادر بتاريخ 1958/09/06 بميغته الموحدة و ا امتمة</p>
<p>- إدراج التدريش المعنوي ضمن الأفعال التي تشكل خطأ جنسيا من طرف المشغل (المادة 40) - تعزيز وسائل مراقبة مقتشي الشغل. - مراجعة نظام العقوبات لجعله أكثر ربحا من خلال إدراج غرامات أعلى.</p>	<p>صمت القانون عن التدريش المعنوي. - العقوبات المنصوص عليها ليست ذات طبيعة رادعة في حالة عدم امتثال صاحب العمل الإجراءات الوقائية للأمومة - ضعف المراقبة التي يقوم بها مقتشوا الشغل. - وجود فجوة بين ما ينص عليه القانون والواقع المعاش على الأرض (نقص تمثيل المرأة في القطاع الخاص، تفاوتات في الأجور، حماية المرأة في القطاع غير الرسمي، إلخ).</p>	<p>- تكريس الدستور للحق في العمل اللائق، والحق في « الشغل ودعم السلطات العمومية في البحث عن شغل أو التشغيل الذاتي» (المادة 31). - تحظر مدونة الشغل أي تمييز، وخصوصا على أساس الجنس، بهدف انتهاك أو خرق مبدأ تكافؤ الفرص أو المعاملة على قدم المساواة في مجال التشغيل أو ممارسة المهنة، إلخ خصوصاً فيما يتعلق بالتوظيف، بالتسيير وتوزيع المهام، والتدريب المهني، والأجور، والترقية،</p>	<p>الظهير الشريف رقم 194-03-1 الصادر بتاريخ 11 سبتمبر 2003 بإصدار القانون رقم 65-99 المتعلق بشغل ا</p>
<p>التوصيات</p>	<p>التحليل</p>	<p>البيان</p>	<p>النصوص القانونية</p>

القوانين المتعلقة بالشغل

<p>- تخطيط سياسات الدعم الاجتماعي للأسر من دور الحضارة، والأخصائين الاجتماعيين، والنفل.</p> <p>- تقديم حوافز (ضريبية أو غيرها) للتعويض بالمقاولات الصغيرة والمتوسطة (PME) خصوصاً على توظيف المزيد من النساء وإدراج مبدأ المساواة بين الجنسين في استراتيجياتها وحكامها الداخلية؛</p> <p>- تحديد حصص للنساء في المناصب العمالية وممثلي الموظفين؛</p> <p>- توسيع نطاق الضمان الاجتماعي ليشمل العاملين غير المشمولين بتشريعات العمل 3 (مع العلم أن النساء يشكلن الجزء الأكبر منه).</p> <p>- التصديق على اتفاقية مناهضة العمل الدوالية (OIT) رقم 190 المتعلقة بالعنف في مكان العمل.</p>		<p>ومنح المزايا الاجتماعية، والإجراءات التمييزية والفصل - المادة 9).</p> <p>- الاعتراف بحق المرأة في إبرام عقد عمل والانضمام إلى نقابة مهنية والمشاركة في إدارتها وتنظيمها سواء كانت متروجة أم لا.</p> <p>- السب، الفاحش والاعتداء والتحرش الجنسي والتحرش على الفساد تشكل خطاً جسيماً من قبل المشغل.</p> <p>- افتراض الخطأ يقع على المشغل في حال ترك العمالة وظيفتها لأحد الأسباب المحذورة أعلاه، الجنس والحالة الاجتماعية والمسؤوليات العائلية ليست أسباباً لاختاد إجراءات تمييزية أو الفصل.</p> <p>- حظر أي تمييز في الأجر بين الجنسين عن العمل المتساوي القيمة.</p> <p>- إمكانية توظيف النساء في أي عمل ليلي (مع إحاطة هذا الاحتمال بعدد معين من شروط الحماية خصوصاً التي تحددتها القوانين).</p> <p>- لا تزال بعض الأعمال محظورة على النساء (المواد 179 إلى 181 من مدونة الشغل).</p> <p>- حماية الأمومة</p>	
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

قانون متعلق بمهنة العدول

التوصيات	التحليل	البيان	الموضوع القانونية
<p>- مراجعة القانون لملاءمته مع الدستور وتوصيات الميثاق لإصلاح منظومة العدالة والاتراقات الدولية للدولة، وخصوصاً اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDF). - ضمان التمثيل العادل للنساء على أساس المناصفة في الهيئة الوطنية للعدول.</p>	<p>- قانون لا يراعي مقارنة النوع الاجتماعي</p>	<p>- يحظر القانون ممارسة المرأة المهنة - قرار ملكي يفتح المجال أمام المرأة لممارسة هذه المهنة.</p>	<p>قانون رقم 1603 صادر بتاريخ 14 فبراير 2006 يتعلق بمهنة العدول (كتاب العدول). قرار ملكلي بتاريخ 22 يناير 2018.</p>

القانون 12.19 بتحديد شروط التشغيل والتشغيل المتعلقة بالعمالات والعمال المنزليين

التوصيات	التحليل	البيان	الموضوع القانونية
<p>- تفعيل التزامات المغرب في إطار اتفاقية منظمة العمل الدولية (OIT): الاتفاقية رقم 138 المتعلقة بالحد الأدنى لسن الالتحاق بالعمل. الاتفاقية رقم 182 المتعلقة بحظر أسوأ أشكال عمل الأطفال؛ الاتفاقية رقم 189 المتعلقة بالعمل اللائق للعمال والعاملات المنزليين؛ اتفاقية حقوق الطفل؛</p>	<p>- عدم الملاءمة مع مدونة الشغل لمزيد من الضمانات. - عدم وجود إشارة إلى قضاء خاص للحفاظ على حميمية عاملات المنازل أو عمال المنازل على النحو المنصوص عليه في المادة 6 من اتفاقية منظمة العمل الدولية (OIT) رقم 189. - صمت القانون على حماية عاملات المنازل من العنف والتحرش.</p>	<p>- قانون تحديد شروط شغل وتشغيل عمال وعاملات المنازل. - اعتماد إطار معياري مخصص لواحدة من أكثر الفئات هشاشة والذي يقفن وضعية حقيقية للعاملة المنزلية - يسمح القانون بإمكانية تشغيل القاصرين والقاصرات الدين تتراوح أعمارهم بين 16 و189 سنة كعمال وعاملات منزليين</p>	<p>القانون 12.19 بتحديد شروط التشغيل والتشغيل المتعلقة بالعمالات والعمال المنزليين.</p>

<p>الإنفاقية الدوائية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم.</p> <p>* ملاءمة القانون مع الضمانات التي تنص عليها مدونة الشغل.</p> <p>* حذف الفقرة الانتقالية. التي تسمح إلى حدود سنة 2023 بتشغيل الطفلات ممن سنهن بين 16 و18 سنة.</p> <p>* تكريس منع العمل المنزلي لمن يقل سنهم عن 18 سنة.</p> <p>* وضع اللوائح والتنفيذ الفعال للتعويض الحماية الاجتماعية.</p> <p>* فرض القانون عقوبات مشددة على استخدام العنف وسوء المعاملة، من خلال عقوبات محددة.</p> <p>* النص في القانون على شرط وجود فضاء خاص لائق.</p> <p>* زيادة عدد المفتشين وتوسيع مهامهم والعمل على تأييد مهنة التفتيش.</p> <p>* منع تشغيل الأجانب دون عقد مسبق مصدق عليه من الجهات المختصة.</p> <p>* السماح لأصحاب العمل في المنازل بتضمين الأجور المدفوعة في نفقاتهم عند تقديم القرارات الضريبية الخاصة بهم.</p> <p>- منع تشغيل الأجانب دون عقد مسبق مصدق عليه من الجهات المختصة.</p> <p>- السماح لمشغلي/مشغلات عامات المنازل بتضمين الأجور المدفوعة ضمن نفقاتهم عند تقديم القرارات الضريبية الخاصة بهم.</p>	<p>- عدم وجود تمييز في الأجور بين العمال المقيمين لدى المشغلين باليوهية.</p> <p>- عدم غير كافٍ من المفتشين ومسادة محدودة المتابعة لمارسة رقابة فعالة.</p> <p>- عدم ذكر سن التقاعد الذي ينبغي أن يكون 60 سنة.</p> <p>- لا توجد إشارة إلى الإجازة المرضية.</p> <p>- عدم وجود تفاصيل في مجالات الدرية النقابية والاندراط الضمان الاجتماعي والتغطية الصحية الأساسية.</p> <p>- لم يرد ذكر إمكانية عقد اتفاقيات الشغل الجماعية للعمال والعاملات المنزليين .</p>		
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

القانون المتعلق بالوصاية الإدارية على الجماعات السبلالية وتدير أملاكهم

التوصيات	التحليل	البيان	النصوص القانونية
<p>- تعديل المادة 4 من القانون بتأطير الإشارة إلى العرف بالمقتضيات الدستورية فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين.</p> <p>- تعديل المادة 6 من القانون وإدراج المساواة بين الجنسين في التمتع بالأرض الجماعية بنص صريح.</p> <p>- حذف الإشارة المتعلقة بشرط الإقامة وذلك المتعلقة بـ «الاستغلال الشخصي والمباشر من مواهين المرسوم التطبيقية رقم 913.19.2».</p> <p>- التمييز بوضوح بين الميراث يعد وفاة الأصول التي لا تزال خاضعة للشريعة الإسلامية وتتعلق بالأفراد، وبين الحقوق المتساوية في الوصول إلى الأراضي الجماعية والتعويض العادل لدومي الحقوق الخاضعين للعرف وفقاً للتشريعات السارية.</p>	<p>- لا توجد إشارة صريحة إلى المساواة بين المرأة والرجل، وعدم كفاية الحماية لحقوق النساء المنتميات إلى الجماعات السبلالية.</p> <p>- الإشارة إلى العرف (المادة 4: بشرط ألا تعارض مع القوانين الجاري بها العمل).</p> <p>- الحق في الاستغلال الأرض الجماعية يسمح فقط بالاستغلال الشخصي والمباشر، مما يؤدي إلى تقييد حق الانتفاع بالأرض وبالتالي الحد من حق الانتفاع بها.</p>	<p>- الإلغاء النهائي للتمييز ضد المرأة بما أن المادة 6 تنص على أن « يتمتع أعضاء الجماعات السبلالية، ذكورا وإناثا بالانتفاع «بأملاك الجماعة التي ينتمون إليها»</p>	<p>القانون رقم 62.17 الصادر بتاريخ 9 أغسطس 2019 المتعلق بالوصاية الإدارية على الجماعات السبلالية وتدير أملاكها</p>

الحق في الأرض والملكية

التوصيات	التحليل	البيان	النصوص القانونية
<p>- تعديل المقترحات المتعلقة بقواعد الميراث التي تتضمن التمييز ضد النساء بالتخصيص على بالمساواة بين الرجال والنساء في الوصول إلى الملكية.</p>	<p>- تتضمن قواعد الميراث القانونية واقواعد العرفية وتعمل على تكريس التمييز ضد النساء لأنهن لا يتمتعن بالمساواة في الوصول إلى الممتلكات مثل الرجال.</p>	<p>حق معترف به ويحميه الدستور.</p>	<p>المواد 6.2 و 6.2g و 19.1g و 35 من دستور 2011</p>

القوانين المتعلقة بالاتصال السمعي البصري

التوصيات	التحليل	البيان	الموضوع القانونية
<ul style="list-style-type: none"> - إدراج تدابير رقابية لضمان مواعيد دفاتر تجمعات المتعهدين العموميين أو الخواص مع التعديلات القانونية المحددة، المشغلين العاميين أو الخاصين قبل التغييرات القانونية ؛ - مراجعة دفاتر تجمعات المتعهدين في القطاعين العام والخاص قبل التغييرات القانونية من أجل دمج مقاربة النوع الاجتماعي . - اعتماد المقاربة الحقوقية. - طلب التنوع حتى في البرامج المخصصة للنساء وفي الإعلانات الإشهارية 	<ul style="list-style-type: none"> - عدم ملاءمة دفاتر التجمعات للقطب العمومي وبعوض الإذاعات الخمومية مع القوانيين الجديدة والاستمرار في اعتماد النهج الاختزالي بالبحث عن «صورة المرأة» و«الكراهة الإنسانية» ، بدلا من اعتماد نهج قانوني ، أكثر شمولية ، يستند إلى حقوق الإنسان - الالتزام بالوسائل لمشغلي القطاع . 	<ul style="list-style-type: none"> - إشارة صريحة إلى «مكافحة القوالب النمطية السلبية تجاه المرأة وتعزيز ثقافة المساواة بين الجنسين». - الاعتراف بالاحترام الواجب للإنسان وكرامته، ومكافحة جميع أشكال التمييز والعنف في إطار ممارسة الحق في المعلومات من قبل أرباب الوسائل السمعية والبصرية. - كل وصلة إشهارية تضر بالمرأة يعتبر إشهارا ممنوعا . - التزامات من عهدي الاتصال السمعي البصري بـ «تعزيز ثقافة المساواة بين الجنسين ومكافحة التمييز على أساس النوع الاجتماعي و» ضمان احترام مبدأ المناصفة فيما يتعلق بالمشاركة في جميع البرامج السياسية أو الاقتصادية أو الثقافية . - يجب ألا تؤدي الدفاتر أو البرامج إلى «التحريض ، بشكل مباشر أو غير مباشر، على التمييز ضد المرأة أو استغلالها أو مصادقتها أو الحط من كرامتها . - المساهمة في النهوض بثقافة المساواة والمناصفة بين الرجل والمرأة ومحاولة كافة أشكال التمييز والصور النمطية. 	<p>الطاهر الشريف المصدر بتاريخ في 31 أغسطس 2002 القانون رقم 03-77 المتعلق بالاتصال السمعي البصري بمبغته المعهد و الامتمة قانون رقم 15-11 المصدر بتاريخ 25 أغسطس 2016 بشأن إعادة تنظيم الهيئة العليا للاتصال السمعي البصري (HACA)</p>

<p>- تتميم القانون رقم 89-13 بالأكام المتعلقة بتعزيز ثقافة المساواة - تتميم القانون الداخلي للمجلس الوطني للمحافظة. - استئناف صياغة مواد مدونة أخلاقيات بالمجلس الوطني للمحافظة (CNP)، التي تتعامل مع المرأة من خلال تبني مقارنات دقوقية.</p>	<p>- يشير قانون وضع المدققين المتطرفين مرة واحدة فقط إلى «مقارنات النوع». - لا تنص قواعد إجراءات المجلس الوطني للمرأة على أي شرط من حيث المساواة بين الجنسين ومكافحة التمييز ضد المرأة. تظل المصطلحات المستخدمة في مدونة الأخلاقيات الخاصة بالمجلس الوطني للمحافظة (CNP)، معتزلة لدقوق المرأة بحيث تتحدث عن صورة المرأة والتدرج في إطار مقارنات دقوقية.</p>	<p>- حظر توزيع الدوريات الوطنية أو الأجنبية التي نضر بالنساء (المادة 50 من القانون 88-13) - حظر أي مس أو افتكار للأشخاص خاصة على أساس الجنس، وحظر أي إعلان يمكن من المس أو افتكار النساء، أو نشر رسائل تكريس الصور النمطية للذكورة والتمييز ضد النساء (المادة 64 من القانون رقم 88-13). - التمييز على عقوبة بغرامة مالية تتراوح بين عشرين ألف و200 ألف درهم عن كل تحريض على التمييز (المادة 72 قانون رقم 88-13). - تشجيع الإدارة إبرام اتفاقيات الشغل الجماعية، مع مراعاة «مقارنات النوع» (المادة 24 من قانون 89-13) - يتعين السعي إلى تحقيق المناصفة في تأليف المجلس الوطني للمحافظة (CNP)، «وأن لا يكون الرئيس (ة) ونائبة (ة) من نفس الجنس وتوضع المهمتين للتناوب كل أربع سنوات» (المادتان 4 و5 من القانون رقم 90-13). - يحظر مدونة أخلاقيات المهنة (الجريدة الرسمية BO) رقم 6799 الصادر بتاريخ 29/07/2019 أي تمييز على أساس الجنس بالخصوص خصوصاً وكذلك أي تمثيل تمييزي أو مهين للمرأة أو أي استغلال، بأي شكل من الأشكال، والذي يتجاوز مهمة الأخبار.</p>	<p>المحافظة والنشر قانون رقم 88-13 بتاريخ 13/08/2016 المتعلق بقانون المحافظة والنشر قانون رقم 89-13 الصادر بتاريخ 13/03/2016 المتعلق بالمقارنات الأساسية للمدققين، الهنديين، القانون رقم 90-13 الصادر في 13/03/2016 بشأن بشأن المجلس الوطني للمحافظة (CNP)</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>- مرادفة مجموعة الموضوع القانونية التي توظف النشاط السينمائي في المغرب بإدماج ثقافة المساواة ومفهوم للاستور والاتزامات الدولية للمغرب ، وخصوصاً تلك الناتجة عن اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDF).</p> <p>- دمج النهوض ونشر ثقافة المساواة في مهام المركز السينمائي المغربي (CCM).</p> <p>- إدراج المناقشة على مستوي مجلس إدارة المركز السينمائي المغربي (CCM).</p> <p>- التخصيص على تمثيل متوازن للنساء والرجال في مناصب صنع القرار داخل إدارة المركز.</p> <p>- دمج إنتاج بيانات ومعطيات مراعية للتنوع الاجتماعي ضمن مهام المركز السينمائي المغربي تكون في تناول الجمهور.</p> <p>- إعداد مدونة لقواعد السلوك المهني للمهن السينمائية بالتعاون مع المهنيين والمهنيات وتتضمن مقترحات تهتم المساواة بين الجنسين وعدة التمييز ومكافحة التحرش الجنسي.</p> <p>- على مستوي دفتر تدملات صندوق دعم الإنتاج السينمائي :</p> <p>(1) إدراج المناقشة في تكوين لجنة دعم الإنتاج السينمائي. (2) إدراج احترام المساواة بين الجنسين ضمن معايير قبول لمشاريع لتمويلها من الصندوق (المادة رقم 7)</p>	<p>- لا تتضمن الموضوع الأساسية التي توظف النشاط السينمائي أي مقترحات يهدف إلى النهوض بالمساواة بين الجنسين أو مكافحة التمييز ضد النساء.</p>	<p>- تعزيز قواعد الحكامة الداخلية لمركز السينمائي المغربي (CCM).</p> <p>- أحداث صندوق الدعم للإنتاج السينمائي الوطني.</p>	<p>السينما القانون رقم 17-70 الصادر بتاريخ 6 مارس 2020 بشأن إعادة تنظيم المركز السينمائي المغربي (CCM) الموضوع الأساسية التي تحكم النشاط السينمائي (CNP)</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------