

في أفق إحداث الهيئة المكلفة بالمناصفة ومكافحة جميع أشكال التمييز

دراسة مقارنة حول التجارب الدولية في مجال مؤسسة مكافحة التمييز

في أفق إحداث الهيئة المكلفة بالمنافسة ومكافحة جميع أشكال التمييز

3

دراسة مقارنة حول التجارب الدولية في مجال مؤسسة مكافحة التمييز

تقديم

جدد الدستور المغربي الجديد، الذي يشكل بحق ميثاقا فعليا لحقوق والحريات الأساسية، التأكيد على تشبث المغرب بقيم ومبادئ حقوق الإنسان، كما هي متعارف عليها عالميا، وذلك من خلال تكريس سمو الاتفاقيات الدولية المصادق عليها على التشريعات الوطنية ومنع جميع أشكال التمييز وتجريم التعذيب وكل الانتهاكات الجسيمة لحقوق الإنسان بالإضافة إلى إعمال مبدأ قرينة البراءة والحق في المحاكمة العادلة وحرية الرأي والتعبير وحرية الصحافة والحق في الوصول إلى المعلومة وتعزيز المساواة بين الرجال والنساء من خلال تأكيد مبدأ المناصفة وتعزيز استقلالية السلطة القضائية من خلال إحداث المجلس الأعلى للسلطة القضائية. كما نص الدستور صراحة في تصديره على مبدأ عدم التمييز كيفما كان سببه، علما أن منع التمييز يعد حجر الزاوية في القانون الدولي لحقوق الإنسان. ويجعله البرلمان المصدر الوحيد للتشريع، عزز دستور فاتح يوليوز 2011 بشكل كبير مبادئ الديمقراطية التمثيلية مع تكريس الديمقراطية التشاركية، إذ فتح الدستور في وجه المواطنين باب تقديم العرائض والمبادرة التشريعية والدفع بعدم دستورية القوانين. كما تمت دسترة عدد من المجالس الاستشارية من قبيل الهيئة المكلفة بالمناصرة ومحاربة جميع أشكال التمييز، المجلس الاستشاري للشباب والعمل الجماعي، المجلس الوطني للغات والثقافة، المجلس الاستشاري للأسرة والطفولة ومجلس الجالية المغربية بالخارج، ما يفتح الباب أمام مشاركة أوسع لمجموع الفاعلين في بلورة وتنفيذ وتقييم السياسات العمومية.

ولم يكن من الممكن أن يظل المجلس الوطني لحقوق الإنسان، والحال أنه المؤسسة الوطنية المكلفة بالنهوض بحقوق الإنسان وحمايتها بالمغرب، بعيدا عن النقاش الوطني حول قضايا الحريات والحقوق الأساسية والمسلسل التشريعي الهام جدا الذي سينطلق في هذا المضمار.

وفي هذا الصدد، يعتزم المجلس لعب دور مزدوج يتمثل في المساهمة في النقاش العمومي التعددي وكذا المشاركة في تعبئة وإشراك مجموع الفاعلين المعنيين. وفي هذا الإطار قرر المجلس الانقلاب على تنظيم سلسلة من الندوات واللقاءات الموضوعاتية تجمع أكبر عدد ممكن من الخبراء الوطنيين والدوليين وفاعلي المجتمع المدني وكذا الفاعلين السياسيين.

ورغم الجهود التي بذلتها بلادنا من أجل تعزيز الترسانة القانونية والمؤسسية التي تركز المساواة وتمنع مختلف أشكال التمييز، فإن المملكة ارتأت أنه من الضروري النص في الدستور الجديد على عدد من التدابير المؤسسية الرامية إلى مناهضة جميع أشكال التمييز التي أضرت بحقوق الإنسان عبر التاريخ من جهة والاستجابة بشكل فعال لحقوق ومطالب المجموعات الفئوية من جهة أخرى، وهو الاختيار الاستراتيجي الذي تبناه الشعب المغربي من خلال التصويت المكثف على الدستور.

ومن هذا المنطلق، عمل المجلس الوطني لحقوق الإنسان على إعداد هذه الدراسة، من أجل توفير الظروف المواتية لفتح نقاش وطني تعددي وموسع حول اختصاصات ومهام ووسائل عمل الهيئة المكلفة بالمناصرة ومحاربة جميع أشكال التمييز، على أن يستتير هذا الحوار بالطابع الكوني لمقتضيات الدستور الجديد، الوضعية القانونية الخاصة التي تتمتع بها المرأة بالمغرب ثم التجارب الدولية المنجزة في هذا المجال.. كما يسعى المجلس من خلال هذه الدراسة إلى تعزيز مسار إصدار قانون إخراج هذه الهيئة إلى حيز الوجود.

وتمثل هذه الدراسة المقارنة حول التجارب الدولية في مجال مأسسة مناهضة التمييز باكورة تعاون وثيق مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة التي أود أن أقدم لها بخالص التشكرات على الدعم التقني والمالي الذي قدمته لهذا العمل. كما أود التوجه بالشكر إلى كل من السيدة أمينة المريني الوهابي والسيدة ربيعة الناصري، الخبيرتين في مجال حقوق المرأة، على مجهوداتهما ومساهمتهما الأساسية في إنجاز هذه الدراسة.

إدريس اليزمي

رئيس المجلس الوطني لحقوق الإنسان

المحتويات

مقدمة

1. السياق وبيان الأسباب

2. الأهداف والنتائج المتوخاة من الدراسة

3. الإطار المعياري والمفاهيمي

1.3 التمييز

2.3 المناصفة

خلاصة

الجزء الأول: الأسس المعيارية والعملية للهيئة المكلفة بالمناصفة ومكافحة جميع أشكال التمييز

مقدمة

1. الأسس الدستورية والتشريعية الوطنية

على مستوى الدستور

1.1 سمو الاتفاقيات الدولية على القوانين الوطنية

2.1 حظر ومكافحة جميع أشكال التمييز

على مستوى القوانين

2.1 القانون الجنائي

2.2 مدونة الشغل

3.1 قانون الصحافة

2. التزامات المغرب الدولية

1.2 الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهدان الدوليان

2.2 الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري

3.2 اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

4.2 اتفاقية حقوق الطفل

5.2 الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة

6.2 إعلان وبرنامج عمل فيينا

7.2 إعلان ومنهاج عمل بيجين

الجزء الثاني: بعض التجارب الدولية في مجال مؤسسة مكافحة التمييز

مقدمة

1. استعراض التجارب الدولية ذات الصلة

1.1 المؤسسات الأوروبية المكلفة بالمساواة ومكافحة التمييز

2.1 الهيئات المعنية بمكافحة التمييز في أمريكا اللاتينية

3.1 التجربة الخاصة لجنوب إفريقيا

4.1 مجالات التدخل

2. الخلاصات الرئيسية: أوجه التشابه والاختلاف في ممارسات الهيئات المكلفة بمكافحة التمييز

1.2 أوجه التشابه

2.2 أوجه الاختلاف في ممارسات الهيئات المكلفة بمكافحة التمييز

خلاصة

الجزء الثالث: سيناريوهات إحداث الهيئة المكلفة بالمنافسة ومكافحة جميع أشكال التمييز وأهم التوصيات ذات الصلة

1. وضعية الهيئة
2. السند المعياري والقانوني
- 1.2 تذكير بأحكام الدستور ذات الصلة
- 2.2 التعليل
3. الاختصاص
- 1.3 تذكير بأحكام الدستور ذات الصلة
- 2.3 التعليل
4. المهام
- 1.4 تذكير بأحكام الدستور ذات الصلة
- 2.4 التعليل
5. الوظائف
- 1.5 الشق المتعلق بمهمة الحماية
- 2.5 الشق المتعلق بمهمة النهوض بالمساواة والمنافسة
6. التركيبية والتنظيم
- 1.6 القيادة
- 2.6 الولوج
7. الموارد البشرية والخبرات والموارد المالية
8. الحكامة الجيدة
9. الشراكات
- خلاصة

مقدمة: السياق والأهداف والإطار المعياري والمفاهيمي

1. السياق وبيان الأسباب

أعاد الإصلاح الدستوري لفتاح يوليوز 2011 التأكيد على اختيار المغرب الذي لا رجعة فيه، في بناء دولة الحق والقانون المرتكزة على الديمقراطية والحدثة، والتزامها بالتشبهت بالمبادئ والحقوق والالتزامات المنصوص عليها في المواثيق والاتفاقيات الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان كما هي متعارف عليها عالميا . وفي هذا السياق، ينص الدستور على إحداث «هيئة للمناصفة ومكافحة جميع أشكال التمييز» (المادتان 19 و164). وتضطلع هذه الهيئة، على الخصوص، بمهمة السهر على احترام الحقوق والحريات المنصوص عليها في المادة 19 .

ويفتح الدستور أمام الهيئة الجديدة مجالا واسعا لممارسة مهامها، غير أنه ترك الأمر للنص القانوني لتحديده بدقة أكبر، وتحديد مجال تدخلها، وكذا علاقتها مع غيرها من الآليات المؤسساتية القائمة الخاصة بحقوق الإنسان، لاسيما المجلس الوطني لحقوق الإنسان . وطبقا لاختصاصاته وصلاحياته، أطلق المجلس الوطني لحقوق الإنسان مسلسلا للنقاش والتفكير والاقتراح بشأن اختصاص الهيئة المكلفة بالمناصفة ومكافحة جميع أشكال التمييز ومهامها ووظائفها، طبقا لمقتضيات الدستور والمعاهدات الدولية لحقوق الإنسان ذات الصلة، وكذا تماشيا مع السياق المؤسساتي والسياسي والاجتماعي للمغرب. وتدرج هذه الدراسة في إطار هذا المسلسل .

2. الأهداف والنتائج المتوخاة من الدراسة

1.2 يتمثل الهدف العام من هذه الدراسة في تقديم وتيسير المسار التشريعي الذي يروم إصدار قانون تنظيمي لتفعيل الهيئة .

2.2 ومن بين النتائج المتوخاة من هذه الدراسة :

- تحليل مقارن لتجارب البلدان التي تتوفر على آليات مماثلة من حيث :
- القوانين الأساسية والاختصاصات وطريقة العمل والتركيبية والتنظيم ؛
- الاستراتيجيات المؤسساتية والمعيارية لمكافحة التمييز: مكان القوة والضعف؛
- تحليل الدستور المغربي الجديد بغية تسليط الضوء على المكانة المفترضة لهذه الآلية الجديدة، وعلاقتها بالآليات والمؤسسات الأخرى المعنية بالدفاع عن حقوق الإنسان والمواطن والنهوض بها .
- مقترحات بخصوص مجموعة من السيناريوهات المتعلقة باختصاص الهيئة المكلفة بالمساواة ومكافحة جميع أشكال التمييز ومهامها وطريقة عملها .

3. الإطار المعياري والمفاهيمي

1.3 التمييز

1.1.3 تعريف

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

التمييز			
الأشكال			
إيجابي سلبي	عن طريق الفعل أو الإغفال	معياري سلوكي	مباشر غير مباشر
اللغة الدين الوضع الاقتصادي الوضع الأسري الرأي سبب آخر	العرق اللون الأصل القدرة الجسدية/الذهنية السن سبب آخر	الجنس حسب	اشخاص ماديون أو معنويون موظفو الدولة أو أفراد مؤسسات القطاع العام والخاص
خصائص مكتسبة	2 معا	خصائص متأصلة	

ومن خلال الإشارة إلى «الأثر» و«الغرض»، يتفرع عن هذه الاتفاقية شكلان من أشكال التمييز، وهما: التمييز المباشر والتمييز غير المباشر:

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

وتُعرف بعض معاهدات القانون الدولي لحقوق الإنسان³ التمييز بشكل صريح باعتباره مفهوما يرتكز على الأثار. فيموجب هذه الاتفاقيات، يشمل حظر التمييز التدابير غير التمييزية في الظاهر (محايدة)، لكنها تمييزية على مستوى الممارسة والأثر الذي تحدثه، وبالتالي فإنها تشكل تمييزا غير مباشر.

وتفيد لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة، بأن التمييز غير المباشر قد يحدث «عندما تبنى القوانين والسياسات العامة والبرامج على معايير محايدة في ظاهرها، في حين يكون لها أثر سيئ على المرأة عند تطبيقها فعليا. وقد تديم، عن غير قصد، نتائج التمييز الذي حدث في الماضي»⁴ ويمكن تفسير هذا التمييز غير المباشر بأسباب غالبا

2.1.3 التمييز على أساس الجنس

إن التمييز القائم على أساس الجنس يجد أسسه في ما تتوخاه الهيئة المكلفة بالمنصفة ومكافحة جميع أشكال التمييز من أهداف، حيث إن الفصل 164 من الدستور يمنح لهذه المؤسسة اختصاص السهر على احترام الحقوق والحريات المنصوص عليها في الفصل 19، الذي ينص فقط على المساواة بين الرجل والمرأة: «يتمتع الرجل والمرأة، على قدم المساواة، بالحقوق والحريات المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والبيئية»، الواردة في الدستور، وكذا «الاتفاقيات والمواثيق الدولية، كما صادق عليها المغرب، وكل ذلك في نطاق أحكام الدستور وثوابت المملكة وقوانينها».

فعلبقا للدستور، تمارس الهيئة اختصاص مكافحة التمييز (المحظور بموجب تصدير الدستور) بسبب الجنس، والسهر على تحقيق المنصفة بين الرجل والمرأة. وتنص المادة الأولى من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (1979)¹ على أنه «لأغراض هذه الاتفاقية، يعني مصطلح التمييز ضد المرأة أي تفرقة أو استبعاد أو تقييد يتم على أساس الجنس، ويكون من آثاره أو أغراضه، توهين أو إحباط الاعتراف للمرأة بحقوق الإنسان والحريات الأساسية في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية أو في أي ميدان آخر، أو توهين أو إحباط تمتعها بهذه الحقوق أو ممارستها لها، بصرف النظر عن حالتها الزوجية، وعلى أساس المساواة بينها وبين الرجل».

¹ اعتمدها الجمعية العامة للأمم المتحدة (القرار رقم 34/180 الصادر بتاريخ 18 دجنبر 1979) ودخلت حيز التنفيذ بتاريخ 3 دجنبر 1981، طبقا لمقتضيات مادتها 27.
² تعريف اعتمده المحكمة العليا بالولايات المتحدة في القرار المتعلق بقضية كريكس ضد شركة ديوك باور سنة 1979 - وأدرج في السياق الأوروبي من خلال القانون البريطاني المتعلق بالعلاقات بين المجموعات العرقية الصادر سنة 1976.
³ يتعلق الأمر هنا أساسا باتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة والاتفاقية الدولية للقضاء على التمييز العنصري واتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.
⁴ التوصية العامة رقم 25 بشأن الفقرة 1 من المادة 4، المتعلقة بالتدابير الخاصة المؤقتة. ص. 13، الحاشية رقم 1. <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/>
⁵ اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة: التوصية العامة رقم 25 بشأن الفقرة 1 من المادة 4 من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، المتعلقة بالتدابير الخاصة المؤقتة، 2004.
⁶ نفس المرجع.

وتشكل المناصفة، التي تُقدّم على أنها «الاعتراف باللا مساواة المنبئية اجتماعياً»⁹، أساس السياسات الرامية إلى مكافحة أشكال التمييز بين الرجل والمرأة¹⁰ في هيئات صنع القرار العمومي والسياسي، وفي مجال الشغل والتربية وغيرها. وتهدف المناصفة إلى الأخذ بعين الاعتبار أشكال التمييز الفعلية ضد المرأة، في حين يتجلى سبب وجودها في ضرورة اللجوء إلى آليات مؤسساتية ملزمة لمواجهة هذا التمييز.

غير أن تفعيل المناصفة في المجال السياسي، هو ما يشكل عموماً موضوع الجدل الأساسي¹¹، ويتعلق بالمعضلة الكلاسيكية التي تطرحها مواطنة المرأة في الديمقراطية: المساواة الرسمية، أو الأخذ بعين الاعتبار واقع التمييز القائم على الجنس. وما يزال هذا الجدل محط خلاف بين المؤيدين للمناصفة والمعارضين لها:

■ يقدم معارضو المناصفة مبدأ الكونية كدليل أساسي، حيث إن المصلحة العامة قد تتعارض مع المصلحة الفئوية، وحيث إن التمييز الإيجابي قد يهدد المساواة بين جميع المواطنين. وانطلاقاً من هذا المنظور، وبما أن معيار الأهلية في القانون يسري على الجميع بنفس الطريقة، فإن المواطن، وبالتالي المرشح/المنتخب، لا يمكن تمييزه على أساس خصائص معينة تتعلق بالجنس أو الثقافة أو الدين. فمن شأن كل تمايز أن يكسر وحدة جمهور الناخبين، ويمكن أن يقود إلى مطالب ترفضها فئة معينة من المجتمع، وقد يؤدي إلى الطائفية. بالإضافة إلى ذلك، فإن إقامة نظام الكوتا أو المناصفة يمكن أن يشكك في كفاءة المستفيدين منه.¹²

■ يشير مؤيدو المناصفة إلى مبدأ المساواة الجوهرية، معتبرين أن المناصفة (كل التدابير التفضيلية/الإيجابية) وسيلة لتحقيق مبدأ المساواة بين الجنسين على أرض الواقع، علماً أن هذا المبدأ مكرس في القانون، وذلك من خلال تفعيل تدابير تفضيلية لفائدة النساء. واستناداً على الحقيقة التي تغيد بأن الجنس قد يشكل العنصر الوحيد الذي لا يمكن أن ينفصل عن الشخص نفسه، والذي لا يمكن أن ننسبه لفئة اجتماعية، فإن تحديد القانون لشروط ولوج الرجال والنساء على قدم المساواة إلى الوظائف الانتخابية، لا يمكن أن يقارن بالطائفية أو سياسة التدبير الإيجابي الأمريكية (Affirmative action)، وذلك لأن النساء لا يشكلن، لا فئة ولا أقلية. إن إقامة المناصفة بين المرأة والرجل لا يمكن أن تكون مبرراً إذ لمطالب فئات أخرى من المجتمع.¹³

ما تكون بنوية يمكن أن تتجم عن «التوقعات والمواقف وأنواع السلوك النمطية المقبولة الموجهة نحو المرأة، والمنبئية على الفروق البيولوجية بين المرأة والرجل. وقد توجد أيضاً بسبب ما هو قائم بصفة عامة من إخضاع الرجل للمرأة»⁵. «والتوازن والسياسات العامة والبرامج المحايدة بالنسبة لنوع الجنس، قد تديم عن غير قصد نتائج التمييز الذي حدث في الماضي. وقد تكون مصاغة، بسبب عدم الانتباه، على نموذج الأساليب الحياتية للذكر، وبالتالي لا تأخذ في الاعتبار نواحي الخبرات الحياتية للمرأة، والتي قد تختلف عن تلك الخاصة بالرجل»⁶ وعلى المستوى العملي، يرتكز تعريف التمييز غير المباشر على قرار محكمة العدل للمجموعات الأوروبية حول المعاملة غير المتساوية بين الرجال والنساء، حيث يعتبر هذا القرار عملاً تمييزاً ما تمنحه المفاوضة من معاشات لأجرائها، الذين عملوا بدوام كامل لمدة لا تقل عن خمسة عشر عاماً، حيث إن غالبية العاملين بدوام جزئي هم من النساء، وحيث إن المشغل لم يتمكن من تعليل أن هذا الاختلاف في التوزيع بين الجنسين يعزى إلى أسباب لا علاقة لها بهذا المعيار، وبالتالي يكون التمييز غير المباشر مؤسساً في هذه الحالة.⁷

2.3 المناصفة

للمرة الأولى، ينص الدستور المغربي (المعتمد في يوليو 2011) في الفقرة 2 من الفصل 19، على التزام الدولة المغربية بالسعي لتحقيق المناصفة بين الرجل والمرأة، ويحدث لهذه الغاية، الهيئة موضوع الدراسة. ولا تشير الصكوك الدولية لحقوق الإنسان، بما في ذلك اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، إلى مفهوم «المناصفة» وإنما إلى «تدابير خاصة»⁸، أو «تصحيحية لمكافحة أشكال التمييز ضد المرأة، التي ارتكبت في الماضي وترتكب في الحاضر. وفي هذا الصدد، فإن النقاش حول المناصفة، وخاصة في فرنسا، أثناء مناقشة مشروع مراجعة الدستور عام 1999⁸، جاء بتوضيحات نظرية وعملية هامة حول هذا المفهوم.

1.2.3 المناصفة: محاولة تعريف

يمكن تعريف المناصفة على أنها التمثيل المتساوي للنساء والرجال -على مستوى الكم- في جميع المجالات، وفي الولوج إلى هيئات صنع القرار في القطاع العمومي والمهني والسياسي.

⁵ اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، التوصية العامة رقم 25 بشأن الفقرة 1 من المادة 4 من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، المتعلقة بالتدابير الخاصة المؤقتة، 2004.

⁶ نفس المرجع.
⁷ Didier Fassin, «L'invention française de la discrimination», Revue française de science politique 4/2002 (Vol. 52), p. 403-423. HYPERLINK <http://www.cairn.info/revue-francaise-de-science-politique-2002-4-page-403.htm>

⁸ انظر ملحق الاقتضيات المتعلقة بالمناصفة في الدستور الفرنسي.

⁹ في سنة 1992، ساهم ظهور مؤلف «Liberté, Egalité, Parité, Au pouvoir citoyennes», في نشر هذا المفهوم بشكل واسع.
¹⁰ <http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/parite-hommes-femmes.htm>

¹¹ في فرنسا، ساهمت النقاشات المتعلقة بالمناصفة في ظهور العديد من الوثائق والتحليلات.

¹² Mariette Sineau: Etude de cas: Institutionnalisation de la parité. L'expérience française. http://www.idea.int/publications/wip/upload/chapter_04a-CS_France.pdf

¹³ نفس المرجع

في الماضي و/أو في الحاضر، والذي يكون ضحاياه المفترضون من أفراد الفئة المذكورة. وبعبارة أخرى، يمكن أن تكون المناصفة أداة لتفعيل مبدأ المساواة على مستوى النصوص الرسمية، وإلا ستبقى شيئاً مجرداً.. إن مبدأ المساواة «لا يتعارض مع ما يسويه المشرع بطريقة مختلفة لقضايا مختلفة، ولا مع الحالة التي يتفادى فيها تطبيق المساواة لأسباب تتعلق بالمصلحة العامة، شريطة أن الاختلاف في المعاملة الناتج عن ذلك في كلتا الحالتين يبقى مرتبطاً بموضوع القانون الذي نص على ذلك».¹⁷

وعلى المستوى العملي، مكن إدخال المناصفة في فرنسا من تسليط الضوء على بعدها البيداغوجي، حيث ساهمت في إعادة إضفاء الشرعية على النقاش المتعلق بالمساواة بين الجنسين من جهة، وفي نشر هذا المفهوم الذي أصبح قيمة اجتماعية في قطاعات أخرى من المجتمع: المناصفة في الوظيفة العمومية، وفي المجال الاقتصادي، وحتى في المجال الأسري.¹⁸

وهكذا، يشكل المقتضى المتعلق بالمناصفة في الدستور المغربي شرطاً مسبقاً وضرورياً لأي إجراء تشريعي يروم تفعيل حظر التمييز القائم خاصة على أساس الجنس من جهة، ومن جهة أخرى، تفعيل أحكام الفصل 19 المتعلقة بالمساواة بين الرجل والمرأة في جميع المجالات

2.2.3 المناصفة ونظام الكوتا والتدابير الخاصة المؤقتة:

لم ينته النقاش المتعلق بمعرفة ما إذا كانت المناصفة تعد بمثابة نظام للكوتا أم لا، حيث يقدم البعض الفكرة التي تفيد بأن الفلسفة الكامنة وراء المناصفة (المساواة التامة) تختلف عن نظام الكوتا (الذي يعد بمثابة عتبة، ومن هذا المنطلق، فهو يعتبر نظاماً تمييزياً). وبهذا المعنى، «تتم المطالبة بالمناصفة من أجل المساواة في الوضع، وليس من أجل تمثيل أقلية». وينبثق هذا التصور عن ثنائية الجنس البشري المكون من رجال ونساء. وبالتالي، فإن المناصفة يمكن أن تعتبر وسيلة/أداة تعكس هذه الثنائية. وعلاوة على ذلك، فإن المناصفة تشكل إجراءً نهائياً، في حين أن الكوتا تعد من حيث المبدأ تديراً ذا طابع انتقالي. ومع ذلك، تم اعتماد القانون الفرنسي حول المناصفة كنموذج في النقاش الذي يروم تشجيع اعتماد نظام الكوتا كأسلوب مباشر للرفع من عدد النساء المنتخبات.

في حين يؤكد آخرون على فكرة مفادها أن المناصفة هي في نهاية المطاف نظام للكوتا بمواصفاته التقنية والمعارية، مثلها مثل أي نظام للكوتا، هدفه الأساسي هو مكافحة التمييز وزعزعة أسس اللامساواة الهيكلية.

وعلى الرغم من التسميات المختلفة، فإن مأسسة الكوتا والتدابير التمييزية (الخاصة) والمناصفة لها نفس الهدف والغاية، أي إدخال «تمايز قانوني يتعلق بالمعاملة، أنشأ بشكل مؤقت أو دائم، من أجل تفضيل فئة معينة من الأشخاص على فئة أخرى لتصحيح اللامساواة الفعلية الموجودة سلفاً بينهما».

خلاصة: المساواة ومكافحة التمييز والمناصفة

من خلال دعوته لإحداث «هيئة للمناصفة ومكافحة جميع أشكال التمييز»، فإن الدستور المغربي يأخذ بعين الاعتبار، بشكل فعلي ودون أي غموض، البعد الكمي للمساواة (المناصفة) وبعدها الجوهرية (مكافحة جميع أشكال التمييز).

إن الحجة الأساسية في عملية إضفاء الشرعية على المناصفة هي بعدها المتمثل في مكافحة التمييز، وهو البعد الذي شددت عليه بقوة المؤسسات التي تتجاوز الحدود الوطنية، خاصة منظمة الأمم المتحدة والاتحاد الأوروبي، والتي تحث على تفعيل التدابير التفضيلية و/أو التدابير التي تستهدف فئة معينة لتصحيح الآثار التي يحدثها التمييز

¹⁴ إيليان فوجيل بولسكي (Eliane Vogel-Polsky) : تعليق على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة: المادة 4 المتعلقة بالتدابير الإيجابية، الصفحتان 1 و2.

¹⁵ نفس المرجع.

¹⁶ السيد فرديناند ميلان سوكرامانيه (M. Ferdinand Mèlin-Soucramanien)

¹⁷ نفس المرجع.

¹⁸ مارييت سينو: مأسسة المناصفة، سبقت الإشارة إليه

الجزء الأول: الأسس المعيارية والعملية للهيئة المكلفة بالمناصفة ومكافحة جميع أشكال التمييز

1. الأسس الدستورية والتشريعية الوطنية

على مستوى الدستور

1.1 سمو الاتفاقيات الدولية على القوانين الوطنية

إن فعالية الاتفاقيات الدولية تعتمد على قيمتها إزاء التشريعات الوطنية، أي سمو معاييرها في حال وجود تضارب مع مقتضيات النظام القانوني الداخلي. وينص القانون الدولي على أنه لا يمكن لأية دولة عضو وطرف في معاهدة ما أن تحيل على مقتضيات قانونها الداخلي لتبرير عدم تطبيق مقتضيات هذه المعاهدة¹⁹. ومع ذلك، التزم دستور 1996، والداستاتير السابقة الصمت بشأن مكانة المعاهدات الدولية التي صادق عليها المغرب في النظام القانوني الداخلي²⁰. وشكلت هذه المسألة باستمرار موضوع حوار بين الهيئات المنشأة بموجب المعاهدات والمغرب²¹.

وفي هذا السياق، فإن من أهم المستجدات التي جاء بها دستور 2011 هو توضيح هذه المسألة، وبالتالي الاستجابة لمطالب حركات حقوق الإنسان وحقوق المرأة التي نادى بها لسنوات عديدة²².

فالدستور ينص في تصديده²³ على ما يلي:

■ من جهة، «جعل الاتفاقيات الدولية، كما صادق عليها المغرب، وفي نطاق أحكام الدستور، وقوانين المملكة، وهويتها الوطنية الراسخة، تسمو، فور نشرها، على التشريعات الوطنية».

■ ومن جهة أخرى، التزام المشرع بـ«العمل على ملاءمة هذه التشريعات، مع ما تتطلبه تلك المصادقة».

وتخلق هذه المقتضيات الجديدة من الآن فصاعدا التزاما مزدوجا بالنسبة للمغرب يتعلق بما يلي:

■ القابلية للتطبيق المباشر، والذي يسمى أيضا «التأثير المباشر للقانون الدولي»، و الذي يعني بأن كل فرد له الحق أن يطلب من القاضي تطبيق مقتضيات المعاهدات الدولية. كما يتطلب ذلك من القاضي استخدام هذه النصوص، بغض النظر عن قوانين البلد الذي ينتمي إليه، ما دام أن هذا البلد دولة طرف في هذه المعاهدات²⁴.

■ أما القابلية للتطبيق غير المباشر فيهدف إلى معالجة مشكلة التضارب التي قد تنشأ بين القانون الدولي والنظام القانوني الوطني

من خلال إلزام الدولة الطرف بمواءمة تشريعاتها المحلية مع المعاهدات والاتفاقيات الدولية.

2.1 حظر ومكافحة جميع أشكال التمييز ضد أي شخص، بسبب الجنس أو اللون أو المعتقد أو الثقافة أو الانتماء الاجتماعي أو الجهوي أو اللغة أو الإعاقة أو أي وضع شخصي مهما كان (التصدير).

3.1 تمتع الرجل والمرأة، على قدم المساواة، بالحقوق والحريات المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والبيئية، الواردة في الدستور، وكذا في الاتفاقيات والمواثيق الدولية، كما صادق عليها المغرب، وكل ذلك في نطاق أحكام الدستور وثوابت المملكة وقوانينها. (الفصل 19).

4.1 التزام السلطات العمومية بالعمل على «توفير الظروف التي تمكن من تعميم الطابع الفعلي لحرية المواطنين والمواطنات، والمساواة بينهم، ومن مشاركتهم في الحياة السياسية والاقتصادية والثقافية والاجتماعية» (الفصل 6).

5.1 التزام السلطات العمومية بالسعي إلى «تحقيق مبدأ المناصفة بين الرجال والنساء» (الفصل 19) مع إحداث هيئة للمناصفة ومكافحة جميع أشكال التمييز لهذه الغاية، من أجل ضمان التنفيذ الفعلي لهذه المعايير الجديدة.

6.1 ضرورة التنصيص في القانون على «مقتضيات من شأنها تشجيع تكافؤ الفرص بين النساء والرجال في لوج الوظائف الانتخابية» (الفصل 30)، بما في ذلك «تحسين تمثيلية النساء داخل مجالس الجماعات الترابية». (الفصل 146).

على مستوى القوانين

هناك العديد من القوانين التي عرفت في السنوات الأخيرة إصلاحات أو تعديلات تحظر التمييز:

1.1 ينص القانون الجنائي²⁵ (2004) في المادة 1-431 على ما يلي: «تكون تمييزا كل تفرقة بين الأشخاص الطبيعيين، الأشخاص المعنويين، بسبب الأصل الوطني، أو الأصل الاجتماعي أو اللون

¹⁹ تم تأكيد هذا المبدأ في الاجتهاد الذي قامت به محكمة العدل الدولية الدائمة في رأيين استشاريين.

²⁰ في القانون الدولي، تكون المعاهدات التي صادقت عليها الدول أسمى من القوانين الوطنية.

²¹ خلال الاستعراض الدوري الشامل لسنة 2008 في إطار مجلس حقوق الإنسان، تم توجيه سؤال للمغرب حول مكانة الصكوك الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان (خاصة اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة) إزاء القوانين الوطنية. تقرير مجموعة العمل المعنية بالاستعراض الدوري الشامل الخاص بالمغرب، مجلس حقوق الإنسان، 22، A/HRC/8/22، 22 ماي 2008.

²² أشارت توصيات هيئة الإنصاف والمصالحة كذلك إلى ضرورة جعل الاتفاقيات الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان تسمو فوق القوانين الوطنية.

²³ يشكل هذا التصدير جزءا لا يتجزأ من الدستور.

²⁴ J.M.Ntoutoune: La Force obligatoire des conventions internationales de droit économique et communautaire http://www.ahjucaf.org/IMG/pdf_Actes_Marrakech.pdf

²⁵ القانون رقم 24-03 المعدل والمتمم للقانون الجنائي، الصادر بموجب الظهير رقم 207-03-1 بتاريخ 11 نونبر 2003 في الجريدة الرسمية الصادرة بتاريخ 15 يناير 2004.

يتعلق بالتأجير وإدارة الشغل وتوزيعه والتكوين المهني والأجر والترقية والاستفادة من الامتيازات الاجتماعية والتدابير التأديبية والفصل من الشغل.»

3.1 قانون الصحافة (2003): يعاقب في مادته 39 مكرر على التحريض على التمييز أو العنف، حيث ينص على أن «كل من استعمل إحدى الوسائل، المبينة في الفصل 38، للتحريض على التمييز العنصري، أو على الكراهية أو العنف ضد شخص أو أشخاص اعتباراً لجنسهم أو لأصلهم أو للونهم أو لانتمائهم العرقي أو الديني أو ساند جرائم الحرب أو الجرائم ضد الإنسانية يعاقب بحسب تتراوح مدته بين شهر وسنة واحدة وبغرامة تتراوح بين 3000 و 30000 درهم، أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط.»

أو الجنس أو الوضعية الأسرية أو الحالة الصحية أو الإعاقة أو الرأي السياسي أو الانتماء النقابي أو عدم الانتماء الحقيقي أو المفترض لعرق، أو لأمة أو لسلالة أولدين معينين». وقد أُدرج مفهوم التمييز الإيجابي من خلال تحديد القانون للحالات²⁶ التي لا يعاقب فيها على التمييز.²⁷

2.1 مدونة الشغل²⁸ (2003): تنص هذه المدونة في مادتها 9 (أعيد تأكيد هذا الأمر في مواد أخرى) على أنه «يمنع كل تمييز بين الأجراء من حيث السلالة أو اللون أو الجنس أو الإعاقة أو الحالة الزوجية أو العقيدة أو الرأي السياسي أو الانتماء النقابي أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي يكون من شأنه خرق أو تحريف مبدأ تكافؤ الفرص أو عدم المعاملة بالمثل في مجال التشغيل أو تعاظم مهنة، لاسيما في ما

شملت هذه القوانين الثلاثة حظر أشكال ودوافع التمييز كما هو منصوص عليه في الاتفاقيات/ الإعلانات الدولية التي صادق عليها المغرب، ومنها: التمييز العنصري (اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز العنصري)؛ التمييز القائم على أساس الجنس (اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة)؛ التمييز القائم على أساس الآراء السياسية أو النقابية أو الدين (العهدان الدوليان، والإعلان بشأن القضاء القائم على جميع أشكال التعصب والتمييز القائمين على أساس الدين أو المعتقد)؛ التمييز القائم على أساس الوضعية الصحية (قرار بشأن حماية الحقوق الأساسية للأشخاص المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية)؛ التمييز القائم على أساس الإعاقة (اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة).

2. التزامات المغرب الدولية

كما سبقت الإشارة إلى ذلك، عزز دستور فاتح يوليوز 2011 الطابع الملزم لتقيد المغرب بالتزاماته الدولية في مجال حقوق الإنسان، من خلال التنصيص على سمو الاتفاقيات الدولية التي صادق عليها المغرب على القوانين الوطنية (التصدير)، ومن خلال ترسيخ تمتع «الرجل والمرأة، على قدم المساواة، بالحقوق والحريات المدنية» الواردة في الدستور، وكذا «الاتفاقيات والمواثيق الدولية، كما صادق عليها المغرب» (الفصل 19)²⁹

ترتبط أهم الالتزامات الدولية المعيارية للمغرب بمعايير عامة وخاصة:

1.2 الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهدان الدوليان:

■ الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، 1948: «يولد جميع الناس أحراراً متساوين في الكرامة والحقوق»، وهكذا، فإن المادتين 2 و7 من الإعلان

²⁶ يتعلق الأمر إلى جانب أمور أخرى بالحالة الصحية أو الإعاقة الثابتة طبيياً من أجل ممارسة الشغل، وفقاً لأحكام قانون الشغل أو نظام الوظيفة العمومية، أو بسبب الجنس عندما يكون هذا المفهوم مأخوذاً بعين الاعتبار في مدونة الشغل أو نظام الوظيفة العمومية بالنسبة لبعض الأنشطة المهنية.

²⁷ تشمل العقوبات المنصوص عليها في القانون الجنائي السجن من ستة أشهر إلى عامين مع غرامة يتراوح قدرها بين 1200 و 50000 درهم.

²⁸ القانون رقم 65-99 الصادر بموجب ظهير 11 شتنبر 2003 والمنشور في الجريدة الرسمية رقم 5167 بتاريخ 8 دجنبر 2003.

²⁹ أعلنت اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة على إثر استعراض التقرير الجامع للتقاريرين الدوريين الثالث والرابع الخاصين بالمغرب عن قلقها إزاء كون «مركز الصكوك الدولية، بما فيها الاتفاقية، مقابل القانون المحلي، لا يزال غير واضح»، CEDAW/C/MAR/CO/4، الفقرة 12.

جانبا أي شخص أو منظمة أو مؤسسة» (المادة 2 (ه)). وهكذا، فإن الاتفاقية لا تخلق فقط التزامات إزاء الدول الأطراف نفسها (المادة 2 (د))، وإنما التزامات هذه الدول في علاقة مع الفاعلين الخواص: الأفراد والمنظمات والشركات (المادة (ه))؛

■ في المجال الثقافي/الاجتماعي من خلال تغيير الأنماط الاجتماعية والثقافية... بهدف تحقيق القضاء على التحيزات والعادات العرفية وكل الممارسات الأخرى القائمة على... أدوار نمطية للرجل والمرأة» (المادة 5 (أ)).

2.3.2 الالتزامات في مجال تعزيز المساواة الحقيقية/الجوهرية

نظرا لمحدودية التصور المتعلق بالمساواة بين الرجل والمرأة على مستوى النص القانوني، التزمت منظمة الأمم المتحدة ببناء إطار محدد بشكل أوسع لمكافحة التمييز، وهو الإطار الذي شكل قطيعة مع التصور المتعلق بهذا السلوك، الذي يركز على تعريف يشمل الممارسات التي تدخل في إطار التمييز غير المباشر.

إن المادة 2 (أ) من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، تنص على أنه لا يكفي ضمان الحقوق فقط، وإنما ينبغي على الدول أن تلتزم بضمان تطبيقها الفعلي، حيث تتعهد الدول الأطراف بما يلي:

- «إدماج مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في دساتيرها الوطنية أو تشريعاتها المناسبة الأخرى»
 - «كفالة التحقيق العملي لهذا المبدأ من خلال التشريع، وغيره من الوسائل المناسبة»
- وبالتالي، فإن الاتفاقية لا تسمح فقط بهذه التدابير، من خلال تكريس مشروعيتها³¹، وإنما تطالب أيضا الدول الأعضاء بتبنيها، لا سيما بغرض تعزيز «تقاسم المسؤوليات» في جميع مجالات الحياة الاجتماعية والسياسية والاقتصادية والثقافية.
- وبهذا الخصوص، فإن الاتفاقية الآن، لا تفرض فقط احترام المساواة في المعاملة بين الجنسين، وإنما أيضا تفعيل تدابير إيجابية تروم تعزيز المساواة الفعلية في جميع المجالات، من خلال سياسات التمييز الإيجابي (تدابير خاصة مؤقتة).
- وتشكل المادة 4 من الاتفاقية والمتعلقة بالتدابير الإيجابية (تدابير خاصة مؤقتة) حكما من أحكام القانون الدولي، ذا قيمة ودلالة قانونية حقيقية، حيث إن قيمتها التفسيرية تكتسي طابعا عرضانيا بالنسبة لجميع المعايير والالتزامات المنصوص عليها في اتفاقية القضاء على

بالإضافة إلى ذلك، تعيد نصوص أساسية أخرى التأكيد على حظر التمييز وضرورة العمل من أجل القضاء عليه.

2.2 تحظر الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري (1965) «أي تمييز أو استثناء أو تقييد أو تفضيل يقوم على أساس العرق أو اللون أو النسب أو الأصل القومي أو الاثني، ويستهدف، أو يستتبع تعطيل أو عرقلة الاعتراف بحقوق الإنسان والحريات الأساسية أو التمتع بها أو ممارستها، على قدم المساواة، في الميدان السياسي أو الاقتصادي أو الاجتماعي أو الثقافي أو في أي ميدان آخر من ميادين الحياة العامة».

3.2 اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (1979)

2.3.1 الالتزامات في مجال مكافحة التمييز القائم على أساس الجنس

يُحظر التمييز بسبب الجنس بموجب ميثاق الأمم المتحدة، التي تشير ديباجته صراحة إلى المساواة في الحقوق بين الرجال والنساء، وكذا بموجب جميع المعاهدات الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان، واتفاقيات منظمة العمل الدولية. غير أن مركزية التمييز على أساس الجنس لم تحظ دائما بالاهتمام المطلوب من جانب المجتمع الدولي. كما أن «اتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة» (1979)، التي صادق عليها المغرب عام 1993، اعتبارا لكونها هي الإجراء الدولي الوحيد الذي يخص جنسا معينا، فهي تمثل الخطوة الأولى لرسم إطار جديد يأخذ بعين الاعتبار الطبيعة المنهجية لأشكال التمييز ضد المرأة، حيث تتضمن هذه الاتفاقية مبادئ تنفيذية تنشأ عنها «التزامات بشأن سلوك الدول المتعاقدة»³⁰، حيث تدعو المواد من 2 إلى 5 من الاتفاقية الدول الأطراف إلى الاعتراف والالتزام بمكافحة جميع أشكال التمييز ضد المرأة، في القانون (المساواة بحكم القانون)، وفي السياسات والممارسات (المساواة بحكم الواقع)، وذلك:

- في المجال العمومي من خلال إدماج مبدأ المساواة بين المرأة والرجل «في دساتيرها الوطنية أو تشريعاتها المناسبة الأخرى» وإنشاء محاكم وطنية مختصة (المادة 2 (أ) (ج))؛ والقضاء على التمييز ضد المرأة
- في الحياة السياسية والعامية للبلد، وبوجه خاص تكفل الدول الأطراف للمرأة، على قدم المساواة مع الرجل، (...). الحق في المشاركة في صياغة سياسة الحكومة وفي تنفيذ هذه السياسة» (المادة 7) ؛
- في المجال الخاص من خلال القضاء على التمييز ضد المرأة «من

Laure Bereni et Éléonore Lépinard, « Les femmes ne sont pas une catégorie », les stratégies de légitimation de la parité en France. Revue française de science politique 1/2004 (Vol. 54), p. 71-98. HYPERLINK <http://www.cairn.info/revue-francaise-de-science-politique-2004-1-page-71.htm>. www.cairn.info/revue-francaise-de-science-politique-2004-1-page-71.htm

Laure Bereni et Éléonore Lépinard, « Les femmes ne sont pas une catégorie », les stratégies de légitimation de la parité en France. Revue française de science politique 1/2004 (Vol. 54), p. 71-98. URL : www.cairn.info/revue-francaise-de-science-politique-2004-1-page-71.htm

جميع أشكال التمييز أو العقاب القائمة على أساس مركز والدي الطفل أو الأوصياء القانونيين عليه أو أعضاء الأسرة أو أنشطتهم أو آرائهم المعبر عنها أو معتقداتهم.»

في تعليقها العام رقم 5 (2003)، حول التدابير العامة لتنفيذ اتفاقية حقوق الطفل، شددت لجنة حقوق الطفل على مفهوم الفاعلية في مجال حقوق الطفل، بما في ذلك الحق في عدم التمييز. وفي هذا الإطار، أولت اللجنة اهتماما خاصا لمشكلة التمييز ضد الفتيات، وخاصة في مبادئها التوجيهية للدول الأطراف حول إعداد تقاريرها المتعلقة بتنفيذ الاتفاقية. وهكذا، تطلب اللجنة بشكل صريح تفسيرات عن وضع الفتيات والوسائل المستخدمة بشكل فعلي لمكافحة التمييز ضدهن.³⁴

وينبغي التأكيد في هذا الإطار على أن تطبيق مبدأ عدم التمييز، أي ولوج الأطفال للحقوق على قدم المساواة، لا يعني المعاملة المماثلة للجميع. وفي هذا الصدد، أكدت لجنة حقوق الطفل في تعليق عام أنه من المهم اتخاذ تدابير خاصة للقضاء على الظروف التي تتسبب في التمييز أو التقليل³⁵ من حجمها.

5.2 الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة

تعرف الاتفاقية «التمييز على أساس الإعاقة» بأنه «أي تمييز أو استبعاد أو تقييد على أساس الإعاقة يكون غرضه أو أثره إضعاف أو إحباط الاعتراف بكافة حقوق الإنسان والحريات الأساسية أو التمتع بها أو ممارستها على قدم المساواة مع الآخرين، في الميادين السياسية أو الاقتصادية أو الاجتماعية أو الثقافية أو المدنية أو أي ميدان آخر. ويشمل جميع أشكال التمييز، بما في ذلك الحرمان من ترتيبات تيسيرية معقولة.»

جميع أشكال التمييز ضد المرأة، وبموجب هذه المادة، فإن التدابير الرامية إلى تسريع إقامة مساواة فعلية بين الرجل والمرأة³²، لا تعتبر عملا تمييزيا وفق التعريف الوارد في المادة 1.

وبعبارة أخرى، فإن هذا الفصل يهدف إلى ضمان التزام يتعلق أساسا بالنتائج أو بالمساواة الجوهرية «التي لا تخلق الاعتراف بحق محدد، ولا تفرض التزاما جديدا على الدول الأطراف، بل تهدف إلى إضفاء شرعية عامة، لا جدال فيها، على الإجراءات الإيجابية، وفقا لمقتضيات المادة 4، و ذلك بهدف تجنب أي تردد أو أي جدال في المستقبل حول توافق التدابير التفضيلية للنساء فقط، في حين تحظر الاتفاقية التمييز بين الجنسين. ويمكن انطلاقا من ذلك، وفي غياب المادة 4، أن تثار شكوك حول شرعية مثل هذه التدابير.³³

إن الاتفاقية لا تشمل إذن الالتزام الرسمي باختيار حل معين بهذا الخصوص، ولكنها تترك للدولة الحرية بخصوص الوسائل الكفيلة بتحقيق الهدف المحدد.

4.2 اتفاقية حقوق الطفل

إن مبدأ عدم التمييز (المادة 2)، مبدأ مؤسس لاتفاقية حقوق الطفل (إلى جانب المصلحة العليا للطفل، والطبيعة المتكاملة للحقوق). وينص هذا المبدأ على أن «تحتزم الدول الأطراف الحقوق الموضحة في هذه الاتفاقية، وتضمنها لكل طفل يخضع لولايتها، دون أي نوع من أنواع التمييز، بغض النظر عن عنصر الطفل أو والديه أو الوصي القانوني عليه أو لونه أو جنسهم أو لغتهم أو دينهم أو رأيهم السياسي أو غيره أو أصلهم القومي أو الإثني أو الاجتماعي أو ثروتهم أو عجزهم أو مولدهم أو أي وضع آخر». كما تنص على أن «تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة لتكفل للطفل الحماية من

بموجب المادة 3، تستند هذه الاتفاقية على عشرة مبادئ عامة، بما في ذلك المساواة بين الرجل والمرأة :

- احترام كرامة الأشخاص المتأصلة واستقلالهم الذاتي، بما في ذلك حرية تقرير خياراتهم بأنفسهم واستقلاليتهم؛
- عدم التمييز؛
- المشاركة والاندماج بصورة كاملة وفعالة في المجتمع؛
- احترام الفوارق، وقبول الأشخاص ذوي الإعاقة كجزء من التنوع البشري والطبيعة البشرية؛
- تكافؤ الفرص؛
- سهولة الولوج؛
- المساواة بين الرجل والمرأة ؛
- احترام تطوير قدرات الأطفال ذوي الإعاقة؛
- احترام حق الأطفال ذوي الإعاقة في الحفاظ على هويتهم.

³² Eliane Vogel-Polsky, op.cit (سبق الإشارة إلى هذا المرجع)

³³ نفس المرجع

³⁴ المبادئ التوجيهية التي صاغتها لجنة حقوق الطفل، الدورة 13، أكتوبر 1996.

³⁵ لجنة حقوق الإنسان، التعليق العام رقم 18 (1989)، HRI/GEN/1/Rev.6، ص 144 وما يليها.

6.2 إعلان وبرنامح عمل فيينا:

في عام 1993، أعاد المؤتمر العالمي الأول حول حقوق الإنسان في فيينا³⁶ التأكيد وبقوة في الإعلان وبرنامح العمل المتعلق به على أن «حقوق الإنسان للمرأة وللغفلة تشكل جزءاً من حقوق الإنسان العالمية لا ينفصل ولا يقبل التصرف ولا التجزئة. وإن مشاركة المرأة مشاركة كاملة وعلى قدم المساواة في الحياة السياسية والمدنية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية على الصعيد الوطني والإقليمي والدولي واستئصال جميع أشكال التمييز على أساس الجنس، هما من أهداف المجتمع الدولي ذات الأولوية» (الجزء 1، الفقرة 18).

7.2 إعلان ومنهاج عمل بيجين

في سنة 1995، اعتمد المؤتمر الدولي بيجين إعلاناً ومنهاجاً للعمل³⁷، ودعا الحكومات إلى اتخاذ مجموعة من التدابير، بما في ذلك :
 (أ) تعزيز الحقوق الأساسية للمرأة وحمايتها من خلال التنفيذ الكامل لجميع الصكوك المتعلقة بحقوق الإنسان، ولا سيما اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (الهدف الاستراتيجي طاء 1-).
 (ب) «إنشاء مؤسسات وطنية مستقلة لحماية حقوق الإنسان والنهوض بها، بما في ذلك الحقوق الإنسانية للمرأة أو تعزيز تلك المؤسسات، على نحو ما أوصى به المؤتمر العالمي لحقوق الإنسان»³⁸؛
 (ت) قيام الدول، في حالة كونها أطرافاً، بتنفيذ الاتفاقية عن طريق إعادة النظر في جميع القوانين والسياسات والممارسات والإجراءات الوطنية، ضماناً لملامتها مع الالتزامات الواردة في الاتفاقية. وبمراجعتها لجميع القوانين والسياسات والممارسات والإجراءات الوطنية، بشكل يستجيب للالتزامات الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان وضمن المساواة وعدم التمييز في القانون وفي الممارسة (الهدف الاستراتيجي طاء 2 -)

■ إعطاء الأولوية لتعزيز وحماية ممارسة المرأة والرجل لجميع الحقوق والحريات الأساسية ممارسة كاملة وعلى قدم المساواة، دون أي نوع من أنواع التمييز على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الآراء السياسية أو غيرها أو الأصل الوطني أو الاجتماعي أو الممتلكات أو المولد أو أي مركز آخر؛
 ■ توفير الضمانات الدستورية أو إصدار التشريع الملزم لمنع التمييز على أساس الجنس، بالنسبة إلى جميع النساء والفتيات، في جميع مراحل العمر، وضمن التساوي في الحقوق والتمتع الكامل بها.

(ج)

• اتخاذ التدابير الكفيلة بوصول المرأة على قدم المساواة مع الرجل إلى هياكل السلطة، وإلى مراكز صنع القرار، والمشاركة الكاملة فيها (الهدف الاستراتيجي زاي - 1)
 • الالتزام بإعادة التوازن في نسبة الرجال والنساء في الهيئات واللجان الحكومية، وكذا في الإدارات العمومية، وفي القضاء، لاسيما من خلال وضع أهداف محددة، وتطبيق تدابير تروم تحقيق زيادة ملموسة في عدد النساء في المناصب العمومية، بغرض الوصول إلى تمثيل متساو في كل المناصب الحكومية والإدارات العمومية، وعبر اتخاذ تدابير إيجابية إذا تطلبت الضرورة ذلك؛
 • اتخاذ تدابير في النظم الانتخابية، إذا دعت الضرورة لذلك، تشجع الأحزاب السياسية على إشراك المرأة في المناصب العامة الانتخابية، أو غير الانتخابية، و بنفس النسب والمستويات المتاحة للرجل؛
 • حماية وتعزيز حقوق المرأة والرجل، على قدم المساواة، في المشاركة في العمل السياسي، وفي حرية تكوين الجمعيات، بما في ذلك الانخراط في الأحزاب السياسية والنقابية؛
 • دراسة تأثيرات مختلف النظم الانتخابية على التمثيل السياسي للمرأة في الهيئات المنتخبة، والنظر عند الاقتضاء في تعديل هذه النظم أو إصلاحها؛
 • رصد وتقييم التقدم المحرز في مجال تمثيل المرأة، من خلال جمع وتحليل ونشر بانتظام، بيانات كمية وكيفية عن المرأة والرجل، على جميع المستويات، وفي مختلف مناصب صنع القرار، في القطاعين العام والخاص، ونشر سنوياً بيانات عن عدد النساء والرجال الموظفين على مختلف المستويات في الحكومة، وضمن تمتع المرأة والرجل بحق متكافئ في الولوج إلى الوظائف العمومية بمختلف أنواعها، وإحداث آليات داخل الهيئات الحكومية لرصد التقدم المحرز في هذا الميدان؛
 • تشجيع، وعند الاقتضاء، ضمان تبني المنظمات الممولة من الحكومات لسياسات وممارسات لا تمييزية لزيادة عدد النساء في هذه المنظمات، ورفع مستوياتهن؛
 • الإقرار بأن تقاسم العمل والمسؤوليات الأسرية بين المرأة والرجل، يعزز مشاركة المرأة في الحياة العامة، واتخاذ بناءاً على ذلك تدابير مناسبة لتحقيق هذه الغاية، بما في ذلك التدابير اللازمة للتوفيق بين الحياة الأسرية والحياة المهنية.

³⁶ المؤتمر العالمي حول حقوق الإنسان، فيينا، 14 - 25 يونيو 1993، 12، A/CONF.157/23، 12 يوليو 1993

³⁷ اعتمدهما 189 دولة خلال المؤتمر العالمي الرابع حول المرأة سنة 1995.

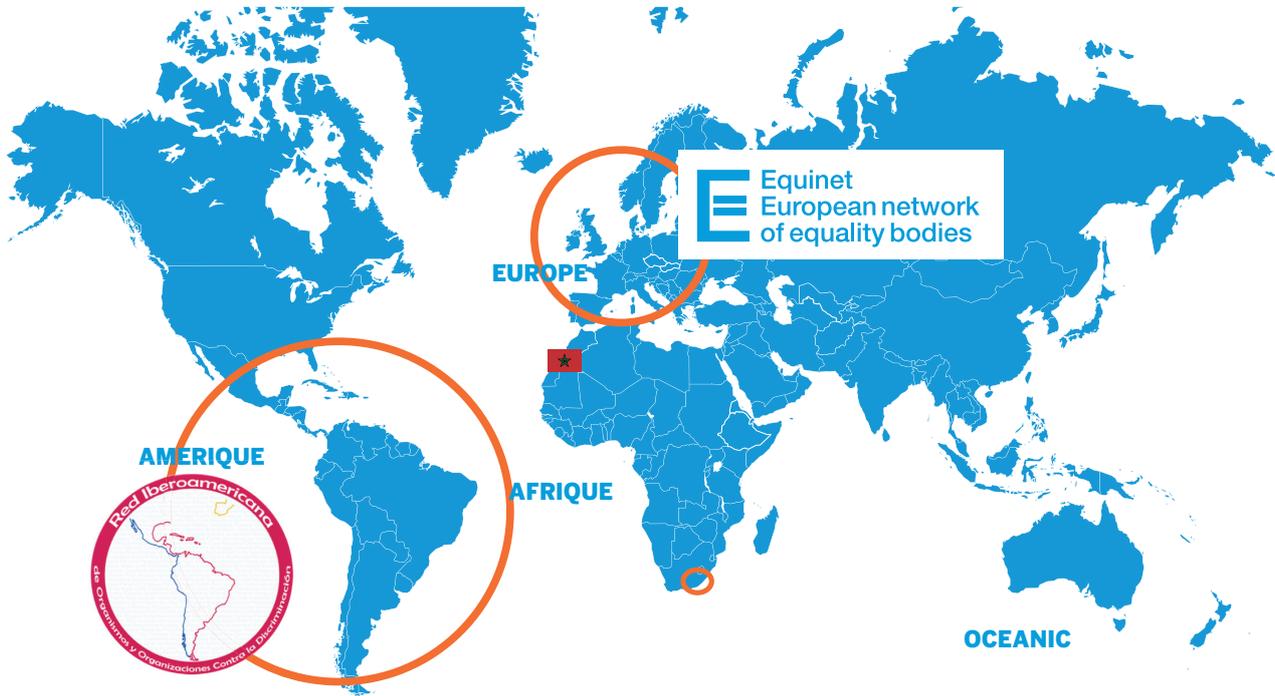
³⁸ تعزيز وحماية ما للمرأة، من حقوق الإنسان من خلال التنفيذ الكامل لجميع صكوك حقوق الإنسان، ولا سيما اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (الهدف الاستراتيجي طاء 1-).

الجزء الثاني: بعض التجارب الدولية في مجال مأسسة مكافحة التمييز

مقدمة

وفي هذا الإطار، سيتطرق هذا الجزء من الدراسة أساسا إلى التجارب التي عرفتها منطقتين جغرافيتين وثقافيتين³⁹، مع إشارة قصيرة لتجربة جنوب إفريقيا. ويتعلق الأمر بما يلي:

باعتباره التجربة الأولى بالمغرب في مجال مأسسة مكافحة التمييز، يمكن للمسار التشريعي المتعلق بإحداث الهيئة المكلفة بالمنافسة ومكافحة التمييز أن يستفيد كثيرا من الدروس المستخلصة من التجارب ذات الصلة على المستوى الدولي.



17

منطور تطوري ومقارن بين هذين النوعين من التجارب.

- بلدان أمريكا اللاتينية التي عاشت تجربة الانتقال السياسي والديمقراطي والتي يمكن أن توفر توضيحات هامة، نظرا للتحويلات السياسية والاجتماعية التي عرفتها هذه الدول حديثا. وفي هذه المجموعة الجغرافية، خضع انتقاء التجارب الوطنية المدروسة إلى معيارين اثنين، وهما اختصاصات المؤسسات الوطنية المعنية (اختصاصات تتمحور حول سبب واحد للتمييز أو عدة أسباب)؛ وتقسيم البلدان إلى مناطق جغرافية، خاصة أمريكا الوسطى وبلدان الأنديز وبلدان المخروط الجنوبي.

- الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي: إن اختيار هذه المنطقة يعود من جهة إلى القرب الجغرافي من المغرب، ومن جهة أخرى إلى العلاقات الإنسانية والسياسية والاقتصادية مع الاتحاد الأوروبي. وفي هذا الإطار، وبالنظر إلى استحالة دراسة جميع المؤسسات الأوروبية المعنية دراسة معمقة، تم انتقاء تجارب وطنية اعتمادا على معيارين أساسيين، هما التنوع الثقافي والاجتماعي داخل هذه المجموعة الجغرافية (بلدان شمال وجنوب أوروبا)؛ والأقدمية داخل الاتحاد الأوروبي (البلدان التي انضمت قديما وحديثا للاتحاد الأوروبي)، الأمر الذي سمح بإدماج

³⁹ انظر الملحق المتعلق باستعراض مختلف المؤسسات المكلفة بمكافحة أشكال التمييز في الاتحاد الأوروبي وأمريكا اللاتينية.

إشارة قصيرة لتجربة جنوب أفريقيا، باعتبارها تجربة خاصة جدا؛
■ في مرحلة ثانية، سيتم تحليل هذه التجارب، من حيث أوجه تشابه واختلاف الآليات القانونية والاختصاصات والمهام، وكذا الممارسات التنظيمية للمؤسسات والهيئات المعنية بمكافحة التمييز في المنطقتين.

1. استعراض التجارب الدولية ذات الصلة

1.1 المؤسسات الأوروبية المكلفة بالمساواة في المعاملة، ومكافحة التمييز:
تشأ الهيئات المعنية بمكافحة التمييز في المجموعة الأوروبية، بموجب قانون يتعلق بالمساواة في المعاملة، ويحظر التمييز والتحرش، والتدابير التأثريّة في الدول الأعضاء. وتضطلع هذه الهيئات بمهمة يحددها القانون، وتتمثل في تعزيز المساواة ومكافحة التمييز على أساس سبب معين، أو عدة أسباب، أو جميع الأسباب التي تشملها توجيهات الاتحاد الأوروبي بشأن المساواة في المعاملة، وهي: الجنس والأصل الإثني والعرق والسن والميول الجنسي والدين أو المعتقد والإعاقة.

■ في إفريقيا، باستثناء المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان، وعلى حد علمنا، توجد الهيئات العاملة في مجال مكافحة التمييز، إما في طور الأحداث وإما تتوفر بشأنها معلومات غير كافية. و تم الأخذ بعين الاعتبار بهذا الخصوص، تجربة جنوب إفريقيا فقط في هذه الدراسة، وذلك لأسباب تتعلق بعدم توفر معلومات كافية إلا عن هذه التجربة. وبالنسبة للعالم العربي، يبدو أنه لا توجد أية هيئة عمومية متخصصة في مجال مكافحة التمييز. وقد أنشأت مصر عام 2002 في عهد نظام الرئيس مبارك، مكتب وسيط داخل المجلس القومي للمرأة (الذي كانت تترأسه آنذاك السيدة سوزان مبارك)، وذلك من أجل تلقي تظلمات النساء ومعالجتها والقيام بدور الوساطة. ومع ذلك، وإضافة إلى كونه بنية غير مستقلة⁴⁰، افتقد هذا الجهاز للسلطة والموارد البشرية والمالية الكافية. وقد فقد المجلس الوطني للمرأة كل مصداقية بعد ثورة فبراير 2011، كما تنادي مجموعة من الأصوات حالياً بحله. يخصص هذا الجزء من الدراسة لما يلي:
■ في مرحلة أولى، سيتم استعراض تجارب بعض المؤسسات الوطنية المكلفة بمكافحة التمييز في الاتحاد الأوروبي وأمريكا اللاتينية، مع

المبادئ التوجيهية الأوروبية في مجال مكافحة التمييز

- المبدأ التوجيهي CE/2000/78 الصادر بتاريخ 27 نونبر 2000، والمتعلق بوضع إطار عام للمساواة في المعاملة في الشغل؛
- المبدأ التوجيهي CE/2000/43 الصادر بتاريخ 29 يونيو 2000، والمتعلق بتطبيق مبدأ المساواة في المعاملة بين الأشخاص، بغض النظر عن أصلهم العرقي، أو الإثني؛
- المبدأ التوجيهي CE/2002/73 الصادر عن البرلمان الأوروبي، والمجلس بتاريخ 23 شتبر 2002 المعدل للمبدأ التوجيهي CEE/76/207، والصادر عن المجلس، حول تطبيق مبدأ المساواة في المعاملة بين الرجال والنساء في مجال التوظيف، والتكوين المهني، والترقية، وظروف العمل؛
- المبدأ التوجيهي CE/2004/113 الصادر بتاريخ 13 يناير 2004، والمنفذ لمبدأ المساواة في المعاملة بين الرجال والنساء في مجال الحصول على الموارد، والخدمات، وتقديمها.

للتمييز (انظر الملحق).
وتشهد حالياً بروز جيل جديد من النصوص التشريعية، تهدف إلى توسيع وتحسين حماية ضحايا التمييز، وذلك انطلاقاً من زوايا مختلفة: أسس التمييز المستهدفة، مجالات الاختصاص، تعريف التمييز، إدراج التزامات إيجابية، الالتزام بتوفير ترتيبات تيسيرية معقولة، وتحديد الطابع الردي للعقوبات التي يمكن تطبيقها.

وإلى غاية يومنا هذا، تنص التوجيهات الأوروبية على إحداث هيئات لمكافحة التمييز على أساس العرق، والأصل الإثني، والجنس، دون تحديد الكيفية التي ينبغي أن تعمل بها هذه الهيئات.
وقد عملت معظم الدول الأعضاء، على تفعيل المبدأ التوجيهي المتعلق بالمساواة العرقية (CE/2000/43)، والمبادئ التوجيهية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين (CE/2002/73 و CE/2004/113)، من خلال تكليف مؤسسة قائمة بذلك، أو إنشاء مؤسسة جديدة. ومع ذلك، تتوفر العديد من البلدان على هيئات تقوم بمعالجة أسباب أخرى

⁴⁰ أفاد تقرير منظمة هيومان رايتس ووتش لسنة 2004، أن استقلالية المجلس القومي للمرأة، الذي كانت تترأسه زوجة الرئيس كان محط نقاش... حيث إن هناك ضعف في استقلالية هذا المجلس، وفي قدرته على الانتقاد العلني للقوانين أو السياسات التي لا تحترم حقوق المرأة، بسبب تواجد داخل مقر الحزب الوطني الديمقراطي.

مقترح حول مبدأ توجيهي جديد في مجال مكافحة التمييز

في يوليو 2008، وبعد عدة سنوات من المفاوضات، اقترحت المفوضية الأوروبية مبدأ توجيهي جديدا في مجال مكافحة التمييز، يتضمن الحماية من التمييز على أساس الميول الجنسي، والسن، والإعاقة، والدين، والمعتقد في مجال الحصول على الحماية الاجتماعية (بما في ذلك الضمان الاجتماعي)، والأموال، والخدمات (بما في ذلك السكن)، والرعاية الصحية، والتعليم. إن هذا المبدأ التوجيهي الجديد، الذي يحظر، إلى جانب أمور أخرى، التمييز المباشر وغير المباشر، يسمو على المبادئ التوجيهية الأربعة الأخرى المذكورة أعلاه. وينبغي أن يحظى هذا المقترح، الذي اعتمده البرلمان الأوروبي في أبريل 2009، بإجماع كل الدول الأعضاء خلال انعقاد المجلس الأوروبي، وذلك من أجل إدراجه في تشريعات الاتحاد الأوروبي.

والوساطة، وتقديم المشورة القانونية، وتمثيل ضحايا التمييز، وإجراء أبحاث مستقلة، ونشر تقارير مستقلة، وتقديم توصيات بشأن أية مسألة تتعلق بالتمييز.

وتضطلع الهيئات المعنية بالمساواة في المعاملة، بمهمة تقديم المساعدة لضحايا التمييز بشكل مستقل. وتقوم بمجموعة من الأنشطة، تتمثل في حملات إعلامية، وتحسيسية، حول وجود تشريعات لمكافحة التمييز، وإمكانية رفع دعوى قضائية من أجل الحصول على تعويضات،

الشبكة الأوروبية لهيئات المساواة

تتضوي المؤسسات الوطنية في أوروبا تحت لواء الشبكة الأوروبية لهيئات المساواة (Equinet)، التي تم إنشاؤها عام 2007، وتتألف من 33 هيئة، تنتمي إلى 28 دولة أوروبية، وتتمارس اختصاص مكافحة التمييز القائم على أساس مجموعة من الأسباب، بما في ذلك السن والإعاقة والجنس والعرق أو الأصل الإثني، والدين، أو المعتقد والميول الجنسي. وتضطلع الشبكة بمهمة تمكين هيئات المساواة من ممارسة مهامها، والاستفادة من طاقاتهم بشكل كامل على مستوى الدول الأعضاء.⁴¹

19

وفي إطار هذا الزخم، حققت هذه الدول، بدرجات وإيقاعات مختلفة، تقدما ملحوظا من خلال العمل على ما يلي:

- بالإضافة إلى الصكوك الدولية ذات الصلة⁴³، التصديق على عدة اتفاقيات إقليمية⁴⁴ تكتسي أهمية قانونية في مكافحة التمييز، وهي الاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان، واتفاقية البلدان الأمريكية لمنع العنف ضد المرأة، والمعاقبة عليه والقضاء عليه، واتفاقية البلدان الأمريكية للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد الأشخاص في وضعية إعاقة، واتفاقية البلدان الأمريكية لمكافحة العنصرية وجميع أشكال التعصب.

2.1 الهيئات المعنية بمكافحة التمييز في أمريكا اللاتينية

شهدت دول أمريكا اللاتينية في العقود الأخيرة، مجموعة من التحولات السياسية الهامة، دفعت غالبية الدول إلى القيام بما يلي:

- الاعتراف من ناحية، بأن التمييز يندرج في إطار مسلسل تراكمي، باعتباره مشكلة خطيرة تمس بالحقوق الأساسية وتؤثر على التماسك الاجتماعي؛
- ومن ناحية أخرى، اتخاذ عدد من الإجراءات الرامية إلى مكافحة التمييز الذي يؤثر تاريخيا على المرأة، وكذا على فئات أخرى، مثل السكان الأصليين، والمنحدرين من أصل أفريقي، والأشخاص ذوي الإعاقة وغيرهم.⁴²

الاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان

المادة 1: «تتعهد الدول الأطراف (...) بأن تضمن لكل الأشخاص الخاضعين لولايتها القانونية، الممارسة الحرة، والكاملة (لحقوق والحريات)، دون أي تمييز، بسبب العرق، أو اللون، أو الجنس، أو اللغة، أو الدين، أو الآراء السياسية أو غير السياسية، أو الأصل القومي أو الاجتماعي، أو الوضع الاقتصادي، أو المولد، أو أي وضع اجتماعي آخر.»

اتفاقية البلدان الأمريكية لمنع العنف ضد المرأة والمعاقبة على ممارسته والقضاء عليه

المادة 6: «يتضمن حق كل امرأة في التحرر من العنف، من بين أشياء أخرى: كحق النساء في التحرر من جميع أشكال التمييز...»

⁴¹ <http://www.equineteurope.org/266.html>

⁴² فعلى سبيل المثال، يعتبر 84% من سكان الأرجنتين و 94% من سكان غواتيمالا، أن هناك ممارسات تمييزية في مجتمعاتهم.

⁴³ العهدان الدوليان، اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، الاتفاقية الدولية للقضاء على التمييز العنصري.

⁴⁴ الاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان واتفاقية البلدان الأمريكية لمنع العنف ضد المرأة، والمعاقبة على ممارسته، والقضاء عليه. وتحت هذه الاتفاقية الأخيرة، التي تسلط الضوء على العلاقة بين العنف والتمييز، على اعتماد إستراتيجيات من أجل منعه، والمعاقبة على ممارسته والقضاء عليه.

■ **دسترة حظر التمييز والمساواة أمام القانون، وفي القانون⁴⁵** (الأرجنتين، بوليفيا، البرازيل، كولومبيا، كوستاريكا، السلفادور، غواتيمالا، المكسيك، باناما، باراغواي، بيرو، وغيرها).

■ **اعتماد ثلاثة أنواع من القوانين تختلف باختلاف البلدان:** قوانين لمكافحة التمييز، تشمل حظر الأعمال التمييزية، والمعاقبة عليها. وتكتسي هذه القوانين، إما طابعا عاما، يشمل جميع أسباب التمييز، وأشكاله (المكسيك، الأرجنتين، أوروغواي...)، وإما طابعا خاصا، يهتم فئات محددة من ضحايا التمييز، مثل النساء، والأطفال، والمسنين (بوليفيا، البرازيل، كوستاريكا، شيلي)⁴⁶؛

قوانين موجّهة خصيصا للقضاء على الصور النمطية العنصرية في النظم التربوية، ووسائل الإعلام والإشهار، والنشر؛

قوانين تجرم، وتعاقب على العنف ضد المرأة، وعلى التمييز ضدها.

لقد نتج عن تعزيز الإطار القانوني إعداد خطط عمل وطنية

في مجال مكافحة التمييز (مثلا في الأرجنتين)⁴⁷. وإنشاء آليات مؤسسية تعنى «بمنع ومعالجة واستئصال التمييز ضد أولئك الذين يكونون ضحايا، أو من المحتمل أن يكونوا ضحايا، بسبب الظروف المتصلة بهشاشتهم»⁴⁸.

وتتميز هذه الهيئات بثلاث سمات رئيسية هي:

■ **تندرج في السياق السياسي والاجتماعي للبلدان التي أسستها، وهي، بالتالي، تضطلع بمهام عامة أو خاصة حسب احتياجات كل بلد، وظروفه، وخصوصياته؛**

■ **تفاوت درجة استقلاليتها، حيث إن بعضها متقدم في هذا الاتجاه، في حين أن البعض الآخر بالكاد يمكن تمييزه عن القطاعات الحكومية؛**

■ **تتلاقى عموما من حيث المهام، ومجالات العمل، وتتقاسم غالبا نفس الاختصاصات المتعلقة بالتهود بالمساواة، والحماية، على غرار الهيئات الأوروبية.**

الشبكة الأيبيرية الأمريكية للهيئات والمنظمات المعنية بمكافحة التمييز (RIOOD)

تم إحداث الشبكة الأيبيرية الأمريكية للهيئات والمنظمات المعنية بمكافحة التمييز في عام 2006. وتعد هذه الشبكة بنية إقليمية، تضم في عضويتها أكثر من 20 هيئة من 14 بلدا، تنخرط في مجال مكافحة التمييز على أساس الجنس، والعرق، والسن... بهدف تبادل التجارب، والتنسيق.

والشعوب، هناك نصوص أخرى لها قوة قانونية، من قبيل بروتوكول حقوق المرأة، والميثاق الإفريقي لحقوق الطفل ورفاهه، والإعلان المتعلق باللاجئين... وتشير القرارات الصادرة عن مختلف الهيئات المعنية، إلى التحدي الذي تواجهه القارة في ما يخص الأشكال المتعددة للتمييز والمتصلة بأشكال الرق التاريخية، والنظام الطائفي، والعنصرية، والقبلية، وهي أشكال تتفاقم عندما يتعلق الأمر بالمرأة، بفعل النزاعات المتكررة والفقر.

وقد تجمعت هذه الهيئات والمؤسسات في عام 2006، في إطار «الشبكة الأيبيرية الأمريكية للهيئات والمنظمات المعنية بمكافحة التمييز»، باعتبارها بنية إقليمية للتنسيق في هذا المجال.

3.1 التجربة الخاصة لجنوب إفريقيا:

تتوفر إفريقيا على معايير إقليمية تنص على المساواة وتحظر مختلف أشكال التمييز. فضلا عن الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان

الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب

المادة 2:

«يتمتع كل شخص، بالحقوق والحريات المعترف بها، والمكفولة في هذا الميثاق، دون تمييز، خاصة إذا كان قائما على العنصر، أو العرق، أو اللون، أو الجنس أو اللغة، أو الدين، أو الرأي السياسي، أو أي رأي آخر، أو المنشأ الوطني، أو الاجتماعي، أو الثروة، أو المولد، أو أي وضع آخر.»

بروتوكول حقوق المرأة الملحق بالميثاق الأفريقي

المادة 2:

«ينبغي على الدول الأطراف مكافحة كافة أشكال التمييز ضد المرأة، من خلال التدابير التشريعية والمؤسسية المناسبة، وغيرها من التدابير.»

⁴⁵ تقتضي المساواة أمام القانون تطبيق معايير على جميع الأشخاص، على قدم المساواة، بدون إيجابيات ولا سلبيات، حيث يكون لهؤلاء الأشخاص نفس الفرص أمام هذه المعايير. وتقتضي المساواة أمام القانون التزام المشرع، بدسترة مبدأ المساواة. المصدر: «اللجنة الوطنية لدراسات مناهضة التمييز».

⁴⁶ الفئات الهشة التي حددتها «الشبكة الأيبيرية الأمريكية للهيئات والمنظمات المعنية بمكافحة التمييز»، هي النساء، والأطفال، والشباب، والمهاجرون، واللاجئون، أو النازحون، وكبار السن، والمصابون بفيروس نقص المناعة البشرية، والتنوع الجنسي، والتنوع الديني، والشعوب الأصلية، والمندردون من أصول أفريقية، والفئات العرقية التي تتعرض إلى التمييز، والأشخاص ذوو الإعاقة، والأشخاص المتواجدين في مراكز الاحتجاز، أو الذين أطلق سراحهم. (تقرير 2008).

⁴⁷ مكتب المقرر الخاص بحقوق المرأة، المعايير القانونية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في النظام الأمريكي لحقوق الإنسان www.cidh.org

⁴⁸ تقرير الشبكة الأيبيرية الأمريكية للهيئات والمنظمات المعنية بمكافحة التمييز، سبقت الإشارة إليه أعلاه.

2009، لأسباب ترتبط أساسا بمشاكل متعلقة بالرؤية، والسيير، ونقص، الموارد اللازمة، أكثر من ارتباطها بالاتساق والفعالية.⁵⁴ وهناك اليوم آلية داخلية⁵⁵ في الوزارة المكلفة بشؤون المرأة والأطفال والأشخاص ذوي الإعاقة، تضطلع بمهمة «مراقبة وتقييم المبادرات المتخذة في مجال المساواة بين الجنسين»، أما إنشاء آلية مستقلة فليس أمرا واردا في الوقت الحالي.⁵⁶

4.1 مجالات التدخل

بصرف النظر عن تنوع جهازها المؤسساتي وكيفية اشتغالها، تعمل المؤسسات والهيئات المعنية بمكافحة التمييز في أوروبا وأمريكا اللاتينية عموما في مجالين رئيسيين هما:

1.4.1 النهوض بثقافة تروم القضاء على التمييز، من خلال :

- إعداد واقتراح سياسات عمومية واستراتيجيات وبرامج (على المستوى الفيدرالي أو الوطني)، تروم مكافحة التمييز ؛
- تقييم النظام القانوني والإداري، وإعداد آراء حول النصوص المعيارية التي وضعتها السلطات العمومية، واقتراح التعديلات، عند الاقتضاء؛
- إنجاز البحوث والتقارير والدعامات والنشر، والتعريف بالصكوك الدولية ذات الصلة، وتتبع تفعيلها من قبل الحكومات.

2.4.1 حماية ضحايا التمييز، من خلال:

- تلقي التظلمات، ومعالجتها، وإحالتها على السلطات المختصة؛
- مساعدة الضحايا من خلال الإعلام والتوجيه؛
- الوساطة/التوفيق بين الأطراف المعنية؛
- تقديم الدعاوى القضائية والإدارية ذات الصلة، في حالة توفر أدلة كافية (وإذا كان القانون يسمح بذلك)؛
- مساعدة المؤسسات القضائية والتعاون معها، وخاصة من خلال الاستشارات التقنية المتخصصة في القضايا المرتبطة بمجال اختصاصاتها.

انطلاقا من المعطيات المتوفرة، يمكن الخروج بثلاث ملاحظات: - لا توجد عموما، على المستوى الإفريقي آليات مؤسسية تستهدف بشكل مباشر مكافحة التمييز؛

- هناك مبادرات جارية حاليا، مثل مشروع «التحالف الإفريقي للمدن المناهضة للعنصرية والتمييز»، الذي تدعمه منظمة اليونسكو⁴⁹، أو مبادرات اتخذتها المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان، في إطار مهامها المتعلقة بالحماية والنهوض بالمساواة؛

- فضلا عن مساهمة منظمات المجتمع المدني، فإن مكافحة التمييز، بما في ذلك التمييز ضد المرأة، يندرج بشكل أكبر في إطار مهام واختصاصات القطاعات الحكومية على مختلف المستويات.

ومع ذلك، تعد تجربة جنوب إفريقيا تجربة خاصة جدا، حيث إن تاريخ هذا البلد، الذي شهد نظام الفصل العنصري (الأبارتيد)، دفعه لدسترة مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة بحلول عام 1996، وبعد سنة من ذلك، تم إنشاء «لجنة جنوب إفريقيا للمساواة بين الجنسين» كهيئة عامة ومستقلة ترفع تقاريرها إلى البرلمان.

إن وظائف هذه الهيئة، والتي تشمل تتبع السياسات، والبحث، والتحسيس، والاستشارة، ومعالجة التظلمات، وإصدار التوصيات... تجعل منها آلية مستقلة لحماية المرأة من أشكال التمييز، والنهوض بثقافة المساواة. ويدعم ذلك إطار معياري، يتمثل في «قانون تعزيز المساواة، ومنع التمييز غير العادل»⁵⁰، وكذا آلية مؤسسية ممثلة في محاكم المساواة⁵¹.

وبعد مرور عقد من الزمن، أوصى البرلمان بإنشاء «هيئة جامعة»، تدمج عدة كيانات بما فيها لجنة جنوب إفريقيا لحقوق الإنسان، ولجنة المساواة بين الجنسين، وذلك بغرض «تحسين فعالية هذه الهيئات، وخفض التكاليف، وتعزيز عدم قابلية حقوق الإنسان للجزئية»⁵². وقد تبدو هذه العملية شبيهة بالتجارب التي شهدتها أوروبا وأمريكا اللاتينية. ووفقا لبعض الدراسات⁵³، لم يعد لهذه اللجنة وجود عام

التمييز غير المباشر والمساواة الفعلية والتدابير الخاصة

تعتبر عدد من هذه المؤسسات، أن التدابير الخاصة الرامية إلى النهوض بالمساواة الفعلية وفقا للقانون، لا تشكل تمييزا، وتقتصر لهذا الغرض إجراءات تتوخى خاصة منع آثار التمييز في الفضاء الخاص العام، وتجنبها، وجبرها على وجه الخصوص .

⁴⁹ في إطار التحالف الدولي للمدن المناهضة للعنصرية والتمييز.

⁵⁰ لجنة جنوب إفريقيا لحقوق الإنسان، www.sahrc.org.za، HYPERLINK.

⁵¹ تقرير جنوب إفريقيا المرفوع للجنة المعنية بالقضاء على التمييز العنصري، 2005.

⁵² تقرير منظمة العفو الدولية لسنة 2008: www.amnesty.org/es/library/info/AFR53/005/2007.

⁵³ البنك الإفريقي للتنمية، جنوب إفريقيا، الآلية الوطنية في مجال النوع الاجتماعي، شتبر 2009.

⁵⁴ نفس المرجع.

⁵⁵ مديرية تمكين المرأة والمساواة بين الجنسين التي تم إحداثها سنة 2009.

⁵⁶ تقرير جنوب إفريقيا المرفوع للجنة المعنية بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، يناير 2011.

http://www.aidh.org/Femme/Comite_FE/48_afr_sud.htm

2. الخلاصات الرئيسية: أوجه التشابه والاختلاف في ممارسات

الهيئات المكلفة بمكافحة التمييز

انطلاقاً من استعراض سريع لعدد من المؤسسات/الهيئات المعنية بمكافحة التمييز في أوروبا وأمريكا اللاتينية، يتبين وجود العديد من أوجه التشابه والاختلاف فيما بينها.

1.2 أوجه التشابه

من بين القواسم المشتركة لجميع هذه المؤسسات، يجب التأكيد على ما يلي:

1.1.2 دسترة عدم التمييز، ووجود تشريعات إقليمية ووطنية لمكافحة التمييز:

يشكل الإطار القانوني، الأساس التشريعي لوجود هذه المؤسسات، ويمنحها صلاحيات للنهوض بالمساواة، ومكافحة التمييز، القائم على أساس واحد، أو عدة أسس أو جميع الأسس التي تتضمنها التشريعات فوق الوطنية على سبيل المثال:

■ المبادئ التوجيهية للاتحاد الأوروبي بشأن المساواة في المعاملة (الجنس، الأصل العرقي أو العنصري، السن، الميل الجنسي، الدين أو المعتقد، الإعاقة)؛

■ الاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان (1963)، واتفاقية البلدان الأمريكية لمنع العنف ضد المرأة، والمعاقبة عليه، والقضاء عليه. وتعتمد هذه المنظمات أيضاً على التشريعات الوطنية لمكافحة التمييز وتعزيز المساواة/المناصفة.

2.1.2 تطور تاريخي اتبع مسارا متشابها:

من منظور تاريخي، شهدت العديد من الدول الأوروبية، التي لها تجربة طويلة في مجال مأسسة مكافحة التمييز، تطورات متشابهة على مستوى جهازها المؤسساتي في هذا المجال. وقد سلك المسار التاريخي العام، المحطات التالية:

■ إحداث مؤسسات لمكافحة التمييز ضد المرأة في البداية؛

■ ثم العمل على إنشاء مؤسسات لمكافحة التمييز القائم على أسس أخرى (الإعاقة، الأصل العرقي، الأصل الإثني، السن)؛⁵⁷

■ دمج مختلف الهيئات لمكافحة التمييز في آلية واحدة مخصصة لمكافحة التمييز القائم على أسس عديدة

في أميركا اللاتينية، لوحظ اتجاه مماثل تقريبا، مع وجود تداخل ووتيرة زمنية أسرع، حيث تعود مأسسة مكافحة التمييز إلى فترة زمنية أقرب:

■ في البداية، شهدت المنطقة إنشاء هياكل (حكومية عموماً) بالنسبة لمجموعات تحظى بالأولوية، مثل النساء، والسكان الأصليين والمنحدرين من أصل أفريقي، والأشخاص ذوو إعاقة، واللاجئين، وغيرهم.

■ و قد كان هناك تطور مهم لهذه الهياكل في الآونة الأخيرة (مع ظهور قضايا جديدة تتعلق بحقوق الإنسان، مثل الميل الجنسي)، موازاة مع ظهور هيئات عامة⁵⁸ تغطي مجموعة واسعة من أشكال التمييز (الفئات التي يمارس ضدها التمييز، ومجالات التمييز، كالولوج إلى الرعاية الصحية، والتمييز في مجال الشغل وغيرها).

ومع ذلك، فإن التقييمات الجارية في هذه المنطقة التي «تعتبر فيها مكافحة التمييز عاملاً أساسياً في بناء الديمقراطية» تظهر على أنه رغم المزايا التي يوفرها قضاء مؤسساتي عام يروم مكافحة عدة أشكال للتمييز، إلا أنه من الضروري إحداث (آليات) للاستجابة بشكل أكثر فعالية لاحتياجات فئات محددة.⁵⁹ وفي جميع الحالات، وعلى الرغم من هذه التطورات، فإن مكافحة التمييز على أساس الجنس لا تزال مندرجة في اختصاص جميع الهيئات الموجودة في أوروبا، وأمريكا اللاتينية.

2.2 أوجه الاختلاف في ممارسات المؤسسات المكلفة بمكافحة التمييز:

تطورت مجموعة كبيرة، ومتنوعة من ممارسات الهيئات المكلفة بالمساواة، في الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي⁶⁰ وأمريكا اللاتينية. ويهم هذا التنوع، الذي يعكس وضع البلدان وظروفها الخاصة، ما يلي:

■ أسس التمييز المشمولة؛

■ السند القانوني، والتموقع المؤسساتي لهذه الهياكل؛

■ طبيعة المهام والصلاحيات المنوطة بها؛

■ أساليب عملها؛

■ الموارد البشرية والمالية المخصصة لها.

1.2.2 أسس التمييز المستهدفة:

يرتبط تنوع ممارسات المؤسسات والهيئات المكلفة بمكافحة التمييز بمجموعة من أسباب التمييز المستهدفة. وهكذا، تمارس بعض الهيئات الوطنية اختصاصاً واحداً، يشمل أساساً واحداً من أسس التمييز، غالباً ما يكون على أساس النوع الاجتماعي/الجنس، أو الأصل العرقي أو الإثني، في حين أن البعض الآخر يغطي مجموعة متنوعة من أسس التمييز، بل وحتى قائمة غير حصرية. وللخيارين معا عدة إيجابيات وسلبيات في نفس الوقت.

⁵⁷ إلى حدود الساعة، ينص «القانون الأوروبي لمكافحة التمييز» على أن تحدث هيئات المساواة فقط هيئات في مجالات العرق والأصل الإثني والجنس.

⁵⁸ من بين المستجدات التي تم إدخالها، نجد إدماج مفهوم التمييز في تسميتها.

⁵⁹ تقرير الشبكة الأيبيرية الأمريكية للهيئات والمنظمات المعنية بمكافحة التمييز، سبقت الإشارة إليه.

⁶⁰ مجلس أوروبا، لجنة المساواة في الحقوق، مفوض حقوق الإنسان؛ رأي مفوض حقوق الإنسان، عن الهياكل الوطنية لتعزيز المساواة، ستراسبورغ، 21 مارس 2011.

كما أن لهذا النموذج الذي يستهدف سببا واحدا عدة سلبيات، من بينها:

■ لا يأخذ بعين الاعتبار مختلف أشكال التمييز المتعددة، إلا في ما يتعلق بالتمييز القائم على أساس الجنس كأساس مستهدف، غير أنه يعالج وضعية النساء اللواتي تعرضن للتمييز على أساس عدة أسباب في نفس الوقت (تقاطع أشكال التمييز)؛

■ من المحتمل أن تتداخل الأنشطة في ظل وجود العديد من الهيئات المكلفة بتعزيز المساواة في بلد معين.

إن اختيار هيئة لها اختصاص، يتمركز حول أساس واحد يستدعي إذن اليقظة، والربط الضروري مع مكافحة أشكال التمييز الأخرى.

2.2.2. السند القانوني، والتموقع المؤسسي:

تختلف الهياكل الوطنية المكلفة بتعزيز المساواة اختلافا كبيرا من حيث سندها القانوني:

■ كيان قانوني مستقل لا يتلقى تعليمات من أية سلطة، ويتمتع بشخصية اعتبارية واستقلالية إدارية؛

■ هيئة عامة غير ممرضة، تعمل إلى جانب رئاسة الجمهورية أو الحكومة؛

■ هيكل تابعة لوزارات أو مصالح حكومية؛

■ كيان داخل هيئة عمومية تضطلع بمهمة تتعلق بالدفاع عن حقوق الإنسان، كالمؤسسات الوطنية للدفاع عن حقوق الإنسان، أو مؤسسات الوسيط.

إن الوضع القانوني لهذه الكيانات له تأثير مباشر على استقلاليتها. فمن شأن الهيئات المستقلة التي لها وضع خاص أن تتمتع باستقلالية أكبر⁶³. أما تلك التي توجد تحت وصاية وزارة أو قطاع حكومي، فيمكن أن تواجه صعوبات كبيرة في هذا المجال.

3.2.2 المهام والوظائف:

خلال مسلسل إنشاء الهيئات والمؤسسات المكلفة بمكافحة التمييز في المنطقتين الجغرافيتين موضوع الدراسة، تم اتباع نموذج ثنائي يروم الوقاية/الاستئصال أو الحماية/جبر الضرر أو هما معا.

في أوروبا، وانطلاقا من منظور تاريخي، تسبق مهمة الحماية مهمة النهوض بالمساواة. وحتى الآن، ما زال النوع الأول من المهمة هو المهيم داخل الهيئات الوطنية المكلفة بمكافحة التمييز⁶⁴. وانطلاقا

1.1.2.2 هياكل وطنية يرتكز اختصاصها على عدة أسباب: (نموذج متكامل)

إن النموذج المؤسسي الذي يوصف بـ «المتكامل»⁶¹ هو هيئة فريدة من نوعها، مثل تطورا حديثا في العديد من البلدان الأوروبية، وخاصة فرنسا (الدفاع عن الحقوق) والسويد (مؤسسة الوسيط لشؤون التمييز)، وبرز في أمريكا اللاتينية كالأرجنتين (المعهد الوطني لمكافحة التمييز، وكرامية الأجنب، والعنصرية)، والمكسيك (المجلس الوطني لمنع التمييز). وهذه كلها هيئات متخصصة في مكافحة بعض أسس التمييز وأ/و جميعها.

وتسمح هذه الهيئات «العامة» بتسليط الضوء على حالات متعددة للتمييز، عندما ينتمي الضحايا إلى عدة فئات مستهدفة، وعندما يتعرضون للتمييز على أساس أسباب عديدة. وتكمن أهمية هذه الهيئات في تعزيز وتوطيد مكافحة التمييز على المستوى المؤسسي، وذلك من خلال استراتيجيات متكاملة في إطار اختصاص موسع.

ويتم تسليط الضوء على سلبيات هذه الهيئات، في الوثائق التي تم الاطلاع عليها بخصوص الهيئات التي تنتمي لنفس النوع (مكافحة التمييز)، والتي تستهدف أساسا واحدا يقوم عليه التمييز:

■ قدرة هذه الهيئات العامة على إيلاء نفس الاهتمام لجميع أشكال التمييز، مع الأخذ بعين الاعتبار الخصوصيات وكذا الثغرات التي ينبغي سدّها⁶². وبعبارة أخرى، فإن ما يطرح بقوة هو مسألة ما إذا كان هذا النوع من الهياكل يمكن أن يفرز تراتبية في الأسباب المختلفة للتمييز؛

■ كما يشكل توفر خبرة معمقة بخصوص جميع الأسباب المشمولة، تحديا كبيرا للنموذج الذي يوصف بـ «المتكامل».

2.1.2.2 هياكل وطنية يتمركز اختصاصها حول أساس واحد يقوم عليه التمييز (نموذج خاص)

يهم هذا النموذج، المتواجد في عدة دول مثل بلجيكا وفنلندا والبرتغال وبوليفيا والبرازيل وكولومبيا وشيلي وغيرها، فئات تتعرض للتمييز بشكل منفصل.

ويوفر هذا النوع من المؤسسات عددا من المزايا، من بينها:

■ الفعالية في العمل، وخصوصا عندما تكون الحاجة كبيرة، كما هو الحال بالنسبة للتمييز ضد المرأة؛

■ تطوير خبرة أكثر تفصيلا وعمقا.

⁶¹ جدير بالذكر أن وجود هيئة «متكاملة»، أو عامة، لا يحل محل الهياكل التي تنظر في سبب واحد من أسباب التمييز. في العديد من البلدان التي تطرقت لها هذه الدراسة، هناك تقارب بين الهيئات المتخصصة في مكافحة أسباب محددة للتمييز.

⁶³ مجلس أوروبا، لجنة المساواة في الحقوق، مارس 2011 (سبق الإشارة إلى هذا المرجع)

⁶⁴ نفس المرجع

من الوثائق المتخصصة، يتبين أن البداية تكون صعبة بالنسبة لخدمات العمل غير القانوني، وأحيانا وجود علاقة متنافرة بين هذين النوعين من الخدمات داخل الهيئات المكلفة بمكافحة التمييز. وعموما، فهناك نوعان رئيسيان من الهياكل الوطنية المكلفة بالنهوض بالمساواة⁶⁵:

1.3.2.2 الهيئات ذات اختصاص شبه قضائي في مجال الحماية، والتي تتمثل مسؤوليتها بالدرجة الأولى في التحقيق في الشكاوى المتعلقة بالتمييز، ودراستها، ولعب دور الوساطة وابداء الملاحظات. وفي هذا الصدد، هناك ثلاث حالات يكون فيها الاختصاص شبه القضائي لهذه الهيئات محدودة على وجه الخصوص:

■ لا يكون للهيئة اختصاص في فرض عقوبات فعالة أو ردية، أو لا تتخذ عقوبات فعالة أو ردية رغم اضطلاعها بهذه الصلاحية؛
 ■ لا تتوفر الهيئة على موارد أو قدرات كافية من أجل القيام بدور المتابعة، وبالتالي السهر على تنفيذ القرارات والتوصيات التي تقوم بإعدادها.
 ■ وأخيرا؛ القرارات التي تتخذها الهيئة لا تكون ملزمة قانونا.

2.3.2.2 المنظمات التي تركز على النهوض بالمساواة تسعى أساسا إلى تقديم المساعدة لضحايا التمييز، وتنفيذ الأنشطة المتعلقة بالتربية، والتكوين، والتحسيس، والتحرّي والبحث، وغيرها، ولا تتمتع باختصاص التحقيق في حالات التمييز أو الملاحقة القضائية، بمبادرة منها أو عبر اللجوء إلى المحاكم.

انطلاقا من الملاحظة التي تفيد بأن مكافحة التمييز تتطلب الوقاية، فإن الاتجاه العام الحالي داخل الاتحاد الأوروبي ودول أمريكا اللاتينية، هو تغطية المجالين معا كمقاربة متكاملة وشمولية. ومع ذلك:

■ فإن المساعدة التي تقدمها الهيئات التي لها اختصاص شبه قضائي، يمكن أن تقتصر على ضحايا التمييز فقط، ونفس الشيء ينطبق على مجموع الأنشطة الهادفة للنهوض بالمساواة؛

■ يمكن أن تضعف مصداقية الهيئات التي لها اختصاص النهوض بالمساواة فقط، خاصة فيما يتعلق بنزاهتها وفعاليتها

4.2.2 التركيبة، والتنظيم، وطريقة التسيير:

إن تركيبة هذه الهيئات تعتمد على وضعها، ومهمتها، وتموقعها. وبشكل عام:

■ تتكون بعض الهيئات، بنسب متفاوتة، من ممثلين عن قطاعات الدولة ومنظمات المجتمع المدني المعنية مباشرة بالموضوعات ذات الصلة؛
 ■ في حين تتوفر هيئات أخرى على قيادة جماعية (قد تتخذ شكل مجلس للمفوضين)، بينما يوجد شخص واحد على رأس هيئات أخرى، كوسيط أو مدير. ويُمنح الإشراف/الرئاسة لشخصيات، مشهود لها بالكفاءة وبالتزامها في المجال.

■ يتم انتقاء الموظفين على أساس الكفاءات، والتشبع بثقافة حقوق الإنسان؛

■ اختارت عدة بلدان (فدرالية أو غيرها) هيكله ترابية، تطبعها اللامركزية، وذلك من خلال إنشاء هيئات جهوية أو إقليمية. ولا يرجع السبب في ذلك إلى هاجس القرب من الضحايا فقط، وإنما إلى الرغبة في تحقيق الفعالية في مجال تنفيذ برامج الحماية والنهوض بالمساواة.

5.2.2 الموارد

إذا كان اختيار الموارد البشرية، يتم بصفة عامة على أساس الكفاءات، فإن تخصيص موارد مالية كافية ليس دائما أمرا مرضيا. ويشكل الموقع الجغرافي، ودرجة استقلالية الهيئات المكلفة بمكافحة التمييز معايير لرسم الحدود بين المجموعتين موضوع الدراسة.

عموما، تتوفر الهيئات المستقلة على موارد مالية ذاتية مخصصة مباشرة من الميزانيات العامة للدول، في حين أن الموارد المخصصة للهيئات التي توجد تحت الوصاية، تأتي من القطاعات/المؤسسات الأم.

في أميركا اللاتينية، ليس للميزانيات المخصصة لسياسات مكافحة التمييز نفس الأهمية التي يكتسبها الإطار التشريعي والمؤسسي، حيث تعتبر الموارد المالية شبه منعدمة، خاصة بالنسبة للهيئات القطاعية التابعة للقطاعات التي تربط بين مكافحة التمييز ومكافحة الفقر.⁶⁶

خلاصة

على الرغم من تنوع النماذج المؤسسية والممارسات التعليمية والوظيفية، يبدو أن هذا الاختيار أو ذاك يرتبط ارتباطا وثيقا بالسياقات السياسية والاجتماعية لهذه البلدان، وكذا التطور الزمني الذي شهدته تشريعاتها المناهضة للتمييز، وما يتصل بها من آليات:

■ ففي البلدان التي تعرف انتقالا سياسيا وديمقراطيا، حيث تتنوع أسباب التمييز، وتتعدد المجموعات/الفئات التي تتعرض للتمييز، يبدو أن نموذج الآليات التي تمارس اختصاصها على أساس واحد للتمييز، هو الذي يحظى بالأفضلية كبديل/كحل في مرحلة أولى؛

■ وفي بلدان أخرى، حيث أسباب التمييز أكثر محدودة/استهدافا، أو التي لها باع عريق وخبرة طويلة وغنية بما يكفي في مجال مكافحة التمييز، يبدو أن الآلية التي تمارس اختصاصها على الأسس المتعددة للتمييز، وهي ما يشكل في الوقت الراهن البديل الأكثر حضورا. إن مسألة فاعلية هذه الهيئات، تطرح نفسها بشدة في الوثائق المتخصصة. وترتبط هذه الفاعلية، بالمهام المنوطة بها (القدرة على العمل سواء في مجال الحماية أو النهوض بالمساواة)، وبالقيادة (الكفاءة والمصداقية والتنوع الاجتماعي) وكذا بالخبرة، والموارد المالية المخصصة لها.

⁶⁵ نفس المرجع

⁶⁶ تقرير الشبكة الأيبيرية الأمريكية للهيئات والمنظمات المعنية بمكافحة التمييز لسنة 2008

الجزء الثالث: سيناريوهات إحداث الهيئة المكلفة بالمنصفة، ومكافحة جميع أشكال التمييز، وأهم التوصيات ذات الصلة

2.2 التعليل:

يشير استعراض وتحليل التجارب الدولية، إلى وجود قوانين وطنية تعنى على وجه الخصوص بمكافحة التمييز و/أو المعاملة المتساوية. وتوفر هذه القوانين إطارا قانونيا واضحا، تؤسس عليه اختصاصات، ومهام المؤسسات، والهيئات المعنية بمكافحة التمييز.

ولهذا الغرض، يتعلق الأمر بما يلي:

■ تقديم تعريف واضح وصريح للتمييز (المباشر وغير المباشر) الذي تمارسه مؤسسة من القطاع العام، أو الخاص، أو شخص ضد شخص، أو جماعة أو فئة اجتماعية.

وفي حالة ما إذا اقتصر اختصاصات ومهام الهيئة المكلفة بالمنصفة ومكافحة جميع أشكال التمييز فقط على التمييز المبني على أساس الجنس، يتعين اعتماد تعريف التمييز الوارد في المادة 1 من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، مع الأخذ بعين الاعتبار التمييز المباشر وغير المباشر، وتعدد الفاعلين (من قطاع عام وخاص وأشخاص).

■ فرض إلزامية التدابير الإيجابية المنصوص عليها في (1) أحكام الدستور المتعلقة بالتمتع الفعلي للمواطنين والمواطنات بالحقوق والحريات (الفصل 6) وبالمناصفة (الفصل 19) وبتكافؤ الفرص بين النساء والرجال في ولوج الوظائف الانتخابية، وأيضا في (2) الاتفاقيات الدولية (لاسيما المادة 4 من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة). ويتعين على مؤسسات القطاع العام مراعاة مبدأ عدم التمييز، وضمان المناصفة في ممارسة مهامها. ومن جهته، ينبغي للقطاع الخاص اعتماد مقاربة متكاملة وممنهجة في ما يخص المناصفة (إدماج النوع الاجتماعي).

■ فرض عقوبات ملزمة قانونا تكون متناسبة وفعالة وراعية، وذلك في حالة انتهاك القوانين المتعلقة بالمساواة بين الجنسين ومكافحة التمييز.

3. الاختصاص

يتعلق الأمر هنا بتوضيح اختصاصات هذه المؤسسة، وذلك في إطار نموذجين يمكن الاختيار بينهما:

■ النموذج المبني على عدة أسس للتمييز (المتكامل)؛

■ النموذج المبني على أساس واحد للتمييز (الخاص).

يخصص الجزء الأخير من هذه الدراسة لاقتراح عدد من السيناريوهات والتوصيات التي تهدف إلى تسهيل ودعم إحداث الهيئة المكلفة بالمنصفة ومكافحة جميع أشكال التمييز.

1. وضعية الهيئة

يمكن اعتبار دسترة الهيئة المكلفة بالمنصفة ومكافحة جميع أشكال التمييز تأكيدا لاستقلالها المالي والإداري.

وفي إضفاء الاستقلالية على هذه الآلية، تجسيد لإرادة الدولة. وتعني هذه الاستقلالية، عدم خضوع الهيئة لأية وصاية أو إشراف من السلطة التنفيذية، وذلك بهدف تعزيز مشروعيتها ومصداقيتها. وتعد هذه الوضعية مهمة بالنسبة للمؤسسات العاملة في المجالات التي تكتسي حساسية خاصة، كحقوق الإنسان بصفة عامة، ومكافحة التمييز على وجه الخصوص⁶⁷، إذ يكون بمقدور هذه المؤسسات القيام بالواجبات والمهام المخولة لها بموجب القانون، بكل سلاسة وضمان لاستمرارية عملها، لكونها لا تتلقى أوامر أو تعليمات من فاعلين عموميين، أو خواص. ومع ذلك، ليس ثمة ما يمنع هذه المؤسسات من تطوير علاقات شراكة وتعاون مع الجهات الأخرى، لتحقيق الأهداف المنوطة بها.

ومن الضروري أن تعكس استقلالية هذه المؤسسات على اختصاصها ومهامها وتركيبها وطريقة إدارتها بالإضافة إلى الموارد البشرية والمالية المتاحة لها.

2. السند المعياري والقانوني

سيتم تعزيز فعالية ونجاعة الهيئة المكلفة بالمنصفة ومكافحة جميع أشكال التمييز عن طريق سن التشريعات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين ومكافحة التمييز، وفقا لروح الدستور ومقتضياته.

1.2 تذكير بأحكام الدستور ذات الصلة :

من خلال «حظر ومكافحة جميع أشكال التمييز، بسبب الجنس، أو اللون، أو المعتقد، أو الثقافة، أو الانتماء الاجتماعي، أو الجهوي، أو اللغة، أو الإعاقة، أو أي وضع شخصي، مهما كان» (التصدير)، حقق الدستور المغربي خطوة نوعية في ما يخص تكريس الحق في عدم التمييز، بما في ذلك التمييز ضد المرأة. وينبغي تجسيد هذا الموقف الواضح بنص تشريعي.

⁶⁷ باتريس جيلار، تقرير حول الهيئات الإدارية المستقلة، المكتب البرلماني لتقييم التشريع، يونيو 2006، <http://www.assemblee-nationale.fr/12/rap-off/i3166-tl.asp>

1.3 تذكير بأحكام الدستور ذات الصلة:

كما تمت الإشارة إلى ذلك في الجزء الأول من هذه الدراسة، ينص الدستور على إنشاء هيئة للمناصفة ومكافحة جميع أشكال التمييز في الفصل 19 منه، والذي تطرق بشكل حصري لما يلي:

■ تكريس مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة، في الحقوق والحريات، المدنية، والسياسية، والاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية، والبيئية؛
■ التزام السلطات العمومية بالعمل على تحقيق المساواة بين الرجل والمرأة، ولهذا الغرض إحداث هيئة للمناصفة ومكافحة جميع أشكال التمييز من أجل ضمان التنفيذ الفعلي لهذه الحقوق والحريات.

بالإضافة إلى ذلك، ينص الفصل 164 على أن الهيئة المكلفة بالمناصفة ومكافحة جميع أشكال التمييز، تسهر على احترام الحقوق والحريات المنصوص عليها في الفصل 19 من الدستور.

وتحدد هذه المقتضيات الدستورية بوضوح اختصاص الهيئة المكلفة بالمناصفة ومكافحة جميع أشكال التمييز، والذي يتمثل في مكافحة التمييز على أساس الجنس فقط.

2.3 التعليل:

بالإضافة إلى الأسس الدستورية، توجد اعتبارات أخرى تبرر أهمية تخويل الهيئة اختصاصا وحيدا، و الذي يتمثل في مكافحة التمييز القائم على أساس الجنس فقط، يمكن استعراضها على النحو التالي:

■ تتعرض المرأة، التي تمثل نصف البشرية، ولا تشكل فئة اجتماعية قائمة بذاتها (بحيث أن الجنس يمثل العنصر الوحيد الذي لا يتجزأ عن مفهوم عن الذات البشرية)، إلى أشكال متعددة من التمييز على أساس الجنس، يزيد من حدته التضافر المركب لأسباب أخرى للتمييز، والتي أصبحت حاليا محظورة بموجب الدستور، مثل السن، أو اللون، أو العقيدة، أو الثقافة، أو الانتماء الاجتماعي، أو الجهوي، أو اللغة، أو الإعاقة أو أي وضع شخصي آخر. وبعبارة أخرى، فإن التمتع الفعلي بالحقوق، غالبا ما يتأثر بانتماء المرأة لمجموعات تعاني من أشكال متعددة من التمييز.⁶⁸ وبالتالي، فإن المحاربة الفعالة للتمييز، تقتضي إيلاء اهتمام خاص لمختلف هذه التقاطعات؛

■ إن الدروس المستفادة من التجارب الدولية، التي تم عرضها في هذه الدراسة، تظهر بوضوح أن مكافحة التمييز القائم على أساس الجنس قد سبقت تاريخيا أشكال التمييز الأخرى، وتم أخذها بعين الاعتبار على المستوى العالمي، بغض النظر عن تعدد المهام والممارسات المؤسساتية؛

■ كما تبرز هذه التجارب الدولية أن مكافحة أنماط متعددة من التمييز في نفس الوقت، في إطار تجربة هي الأولى من نوعها، يمكن أن تواجهه

تحديات مرتبطة بعدة عوامل، لاسيما تحدي إرساء تسلسل هرمي بين مختلف أسباب التمييز، وتوفير خبراء مؤهلين ومتخصصين، وتحدي الفعالية وغيرها؛

■ وإذا كان من الصحيح أن «أساس التمييز لا يعني شيئا من المنظور القانوني، ذلك أنه ينشئ تمايزا غير مقبول اجتماعيا ويؤدي إلى نتائج عكسية، فإن التساؤل يظل واردا من وجهة نظر علم الاجتماع حول إمكانية استيعاب المسارات الكامنة وراء استخدام هذه المعايير الشديدة التنوع، وكذا حول ارتباط التدابير الرامية إلى مكافحة تأثيرات التمييز بمنعك واحد».⁶⁹ وبعبارة أخرى، فإن خصوصية كل حقيقة من الحقائق التاريخية والبنوية للتمييز - ذلك أن التمييز ضد المرأة يختلف عن بعض أشكال التمييز الأخرى- تعد أساسية لأنها تحدد الكيفية التي ستعتمدها السلطات العمومية في توجيه وتنفيذ مكافحة التمييز؛⁷⁰

■ إن السياق الخاص بالمغرب، والمربط بالرهانات المحورية المتعلقة بإشكالية المساواة بين الرجل والمرأة في بلد يشهد انتقالا ديمقراطيا، يعتبر مبررا كافيا لاختيار نموذج مؤسسة يرتكز اختصاصها فقط على التمييز القائم على أساس الجنس؛

■ وبصرف النظر عن أشكال التمييز غير المباشر التي تعاني منها فئات كثيرة من السكان، تشكل النساء الفئة الوحيدة التي تقع ضحية تمييز مباشر ذي طابع رسمي، وذلك من خلال القوانين والتشريعات الجاري بها العمل. فمعركة المساواة من الناحية الرسمية بين الرجال والنساء لم تُكسب بعد، مما يجعل قضية الحقوق الأساسية والحريات الفردية للمرأة تطفئ على التحديات السياسية والاجتماعية والدينية، وتحدد مستقبل عملية الديمقراطية والتحديث الجارية حاليا. ومن شأن إنشاء مؤسسة مستقلة خاصة بالنهوض بالمناصفة ومكافحة التمييز ضد المرأة أن يساهم في تدعيم وتعزيز المكتسبات والدينامية الراهنة؛

■ وهناك أيضا خصوصية التمييز ضد المرأة، الذي يعد مقبولا اجتماعيا وغالبا ما يتم تحت مبررات أخلاقية ومعنوية، الشيء الذي لا ينطبق على الفئات الأخرى من الشعب المغربي التي تعاني التمييز؛
■ وتعد هذه أول تجربة للمغرب في مجال إحداث مؤسسة مستقلة متخصصة في النهوض بالمساواة بين الجنسين ومكافحة التمييز. وفي هذا السياق، يبدو من الأنسب أن تتولى الهيئة المكلفة بالمناصفة ومكافحة جميع أشكال التمييز مناهضة شكل واحد من التمييز حتى تتمكن من ضمان جميع الشروط اللازمة لنجاح مهمتها ووظائفها.

لكن اختيار نمط مؤسسة يتمحور اختصاصها فقط في التمييز القائم على الجنس لا يمنع بتاتا من:

⁶⁸ المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة: التعليق العام رقم 20، عدم التمييز في الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (المادة 2، الفقرة 2)، E/C.12/GC/20، 10 يونيو 2009.

⁶⁹ ديدبي فاسان، «الاختراع الفرنسي للتمييز»، المجلة الفرنسية للعلوم السياسية، 2002/4 (العدد 52)، الصفحة 403-423.

www.cairn.info/revue-francaise-de-science-politique-2002-4-page-403.htm

⁷⁰ ديدبي فاسان، «الاختراع الفرنسي للتمييز»، المجلة الفرنسية للعلوم السياسية، 2002/4 (العدد 52)، الصفحة 403-423.

www.cairn.info/revue-francaise-de-science-politique-2002-4-page-403.htm

إن هذه المهمة المزدوجة، وما تفرزه من محاور، ستمكن الهيئة المكلفة بالمنافسة ومكافحة جميع أشكال التمييز من ضمان التكامل بين تدخلاتها، وتقوية التأثير العام لعملها.⁷¹ وبغية تدعيم الحلقة الفعالة للنهوض/الحماية ودون الإحلال محل مؤسسات أخرى، يمكن للهيئة من أجل المنافسة ومكافحة جميع أشكال التمييز أن تستمد مهامها من «مبادئ باريس»⁷²، بما في ذلك اختصاصها شبه القضائية.

5. الوظائف

إذا كان من الواضح أن النص الدستوري يخول بشكل صريح نوعاً ما إلى الهيئة المكلفة بالمنافسة ومكافحة جميع أشكال التمييز اختصاص ومهمة مكافحة التمييز على أساس الجنس، والنهوض بالمساواة والمنافسة بين المرأة والرجل، فإنه على العكس من ذلك لم يتطرق إلى وظائف هذه المؤسسة، باستثناء نشر التقارير السنوية وعرضها على البرلمان من أجل مناقشتها.⁷³

وفي هذا الصدد، تعتبر المعايير والمبادئ والتوجيهات الواردة في الصكوك الدولية ذات الصلة، التي تهدف على الخصوص إلى ضمان فعالية ونجاعة المؤسسات المكلفة بمكافحة التمييز، وكذا الدروس المستفادة من التجارب الدولية، مصادر جد قيمة للاطلاع على طبيعة الوظائف التي يتعين تحويلها لمؤسسة مثل الهيئة المكلفة بالمنافسة ومكافحة جميع أشكال التمييز.

■ أن تتولى الهيئة المكلفة بالمنافسة ومكافحة جميع أشكال التمييز، التي تمثل أول تجربة للمغرب في ما يخص مأسسة مكافحة التمييز، وضع الإطار المعياري والمرجعية العامة لمكافحة جميع أشكال التمييز التي يحظرها الدستور وتحديد مختلف المساطر وطرق الطعن ذات الصلة. وستستفيد من هذه المنظومة المعيارية والعملية كافة الهيئات المكلفة بمكافحة التمييز التي قد يتم إحداثها بالموافقة مع أو بعد إنشاء الهيئة؛

■ إحداث مؤسسات أخرى تتولى أشكالاً متعددة أو قطاعية من التمييز، لاسيما تلك التي يحظرها الدستور في ديباجته، لكن شريطة وضع تعريف واضح لاختصاص كل من هذه المؤسسات والعلاقات الواجب أن تقوم بينها؛

■ حدوث تطورات في المستقبل، إذا لزم الأمر، نحو النموذج «التكامل» الذي يركز على عدة أو كافة أسس التمييز المنصوص عليها في الدستور.

4. المهام

كما تم التأكيد على ذلك في الجزء الثاني من هذه الدراسة، هناك خياران في ما يخص المهمة والوظائف التي يمكن أو يجب أن تتولاها مؤسسات وهيئات مكافحة التمييز، وهما:

الحماية ضد التمييز فقط؛

الحماية ضد التمييز والنهوض بالمساواة.

1.4 تذكير بأحكام الدستور ذات الصلة

في ما يتعلق بالهيئة المكلفة بالمنافسة ومكافحة جميع أشكال التمييز، يحدد الدستور، بشكل ضمني، اختصاصها انطلاقاً من تسميتها، وهو:

■ النهوض بالمساواة بين الرجل والمرأة، الأمر الذي يتطلب الأخذ بعين الاعتبار الجوانب المتعلقة بالنهوض بالمساواة، وذلك لأن المنافسة تمثل أداة لتحقيق المساواة الفعلية بين الرجل والمرأة، بما في ذلك اعتماد تمييز إيجابي أو تدابير تفضيلية.

■ مكافحة جميع أشكال التمييز، مما يعني التكفل بالجانب المتعلق بالحماية.

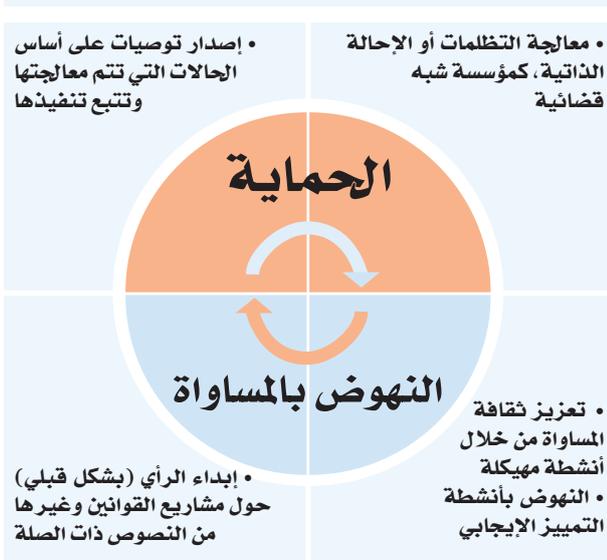
2.4 التعليل

سيكون من الأفضل أن يشمل اختصاص الهيئة الحماية ضد التمييز، وأيضاً النهوض بالمساواة، وذلك بسبب الارتباط الوثيق بين هذين العنصرين:

■ فالنهوض بالمساواة يمثل نفس القدر من الأهمية، سواء على مستوى استراتيجيات مكافحة التمييز، أو في ما يتعلق بمعالجة التظلمات؛

■ كما يعتبر تعزيز المنافسة في حد ذاته مدخلاً من شأنه منع التمييز وانتهاك الحق في المساواة.

تصور متكامل لوظائف الحماية والنهوض بالمساواة



⁷¹ تقرير الشبكة الأوروبية للهيئات المعنية بالمساواة (Equinet) بعنوان «نظرة عامة حول ممارسات الهيئات الوطنية من أجل مكافحة التمييز»، شتبر 2008. www.equineteurope.org/promoting_equality_fr_toprint.pdf

⁷² مبادئ الأمم المتحدة (1993) المنظمة للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان.

⁷³ الفصل 160 من الدستور.

1.5 الشق المتعلق بمهمة الحماية

يمكن التفكير في مهمة الحماية المنوطة بالهيئة وفق السيناريوهين التاليين:

1.1.5 السيناريو الأول: حماية قبلية

أ- تلقي الشكاوى من الأفراد وممثليهم والمنظمات غير الحكومية والمنظمات ذات الطابع الاجتماعي والمهني وغيرها من الهيئات التمثيلية؛

ب- معالجة الشكاوى وفق المعايير والمساطر الجاري بها العمل؛

ج- إحالة الشكاوى المعالجة على السلطات المختصة وتتبعها؛

د- إعداد توصيات بناء على الشكاوى.

2.1.5 السيناريو الثاني:

أ- تلقي و معالجة الشكاوى المقبولة ؛

ب- مساعدة المشتكين، أو ضحايا التمييز، من خلال إخبارهم بحقوقهم وطرق الطعن المتاحة أمامهم وتيسير استفادتهم منها؛

ج- التدخل المباشر لدى المؤسسات المعنية بالشكاوى، من خلال البحث عن تسوية ودية عبر الوساطة؛

د- تسوية النزاع، عند الاقتضاء، بقرار ملزم (يحدده القانون)؛

هـ- إصدار توصيات للسلطات العمومية، وباقي الفاعلين المعنيين، تقترح تعديل القوانين والممارسات الإدارية وغيرها، على أساس تحليل الشكاوى، وتقييم عملية التسوية؛

و- الرصد وتتبع تنفيذ هذه التوصيات؛

ز- الإحالة الذاتية (بمبادرة منها) Auto- saisine لحالات التمييز، ورفع الشكاوى أمام المحاكم.

3.1.5 التعليل

بإضفاء صفة «الهيئة» على الهيئة المكلفة بالمناصرة ومكافحة جميع أشكال التمييز، يحيل الدستور ضمناً أو بشكل غير مباشر على السيناريو الثاني الذي يفترض مؤسسة ذات طابع شبه قضائي، بما أن وظائفها تتجاوز المعالجة وتوجيه الشكاوى.

وإن أهمية منح صفة شبه قضائية للهيئة لها ما يبررها في السياق المغربي، نظراً للصعوبات التي يواجهها المتقاضون.

كما أن اختيار هذا النمط سيشكل دعماً للنساء، لاسيما من هن أكثر عرضة للتمييز والعنف، مما سييسر لهن الولوج إلى العدالة والمطالبة بحقوقهن.

2.5 الشق المتعلق بمهمة النهوض بالمساواة والمناصرة

يتعلق الأمر بالتفكير في تحويل الهيئة الوظائف الرئيسية التالية:

أ- إبداء الرأي بشأن مشاريع القوانين والسياسات العمومية في المجالات المرتبطة بمهمتها، عبر التأكد من ملاءمتها للدستور والاتفاقيات الدولية والقوانين ذات الصلة؛

ب- إجراء استقصاءات واستطلاعات للرأي وبحوث من أجل فهم التمييز ومكافحته على نحو أفضل؛

ج- عقد مشاورات مع الفاعلين أو العموم المعنيين، وتشجيع النقاش المجتمعي حول القضايا المرتبطة بالتمييز؛

د- تطوير قدرات باقي الفاعلين، من أجل تحسين عملية الإعلام والتكوين والتوعية بالحقوق المنصوص عليها في القانون وبوسائل الاستفادة منها؛

هـ- وضع مدونات للسلوك والأدوات والدعامات ذات الصلة، ونشرها لدى المؤسسات والهيئات العمومية والخاصة المعنية؛

و- دعم ونشر الممارسات الجيدة في مجال مكافحة التمييز، وتعزيز المناصفة في جميع الميادين والقطاعات؛

ز- نشر تقارير سنوية.

6. التركيبة والتنظيم

تتميز هذه الجوانب بهندسة متغيرة لأنها تشكل وسيلة لتحقيق أهداف الهيئة المكلفة بالمناصرة ومكافحة جميع أشكال التمييز. ومع ذلك، هناك عدد من المبادئ الأساسية التي لا محيد عنها كيفما كانت تركيبة أعضاء هذه المؤسسة والتنظيم الذي ستعتمده.

1.6 التسيير

ح- يجب أن يتم تعيين أعضاء الهيئة استناداً إلى معايير الالتزام والكفاءة والمصداقية والتعددية أو التنوع⁷⁴.

ط- الإدارة/التسيير: منح الهيئة إدارة كفؤة ومستقلة وتطوير ثقافة الاستقلالية داخل المؤسسة؛

ي- الموظفون التقنيون والإداريون: اعتماد التوظيف على أساس معايير الكفاءة، وإرساء مساطر شفافة للتوظيف، تمكن الهيئة من التوفر على القدرات الضرورية مع تطبيق قيم الحكامة الجيدة.

الولوج

من أجل ضمان الفعالية والقرب، وتشجيع الضحايا على الإبلاغ عن التمييز وتيسير ولوجهم إلى خدماتها، يتعين على الهيئة:

- إرساء تواجد ترابي لخدماتها؛
- وضع وتنفيذ مساطر مجانية ومبسطة للاستفادة من هذه الخدمات.

7. الموارد البشرية والخبرات والموارد المالية:

تتوقف جودة الخدمات التي تقدمها الهيئة على الموارد التي ستوضع تحت تصرفها. ويجب أن يتم تحديد مستوى الاحتياجات من الموارد البشرية والمالية والمعلوماتية على أساس دراسة تقديرية خارجية تتسم بالدقة والموضوعية تنجزها هيئة مستقلة. في هذا السياق، يتعين:

- تزويد الهيئة بموارد منتظمة ومستدامة وكافية، لتمكينها من القيام بجميع وظائفها وأنشطتها؛

⁷⁴ لا يراد بالتنوع هنا تمثيلية مختلف التيارات السياسية والأيديولوجية.

خلاصة

إن الدرس الرئيسي الذي يمكن استخلاصه من التجارب الدولية التي تم تحليلها هو عدم وجود نموذج مثالي في حد ذاته.

غير أن الدروس المستفادة من هذه التجارب، مع الأخذ في الاعتبار السياق المغربي، تدفع في اتجاه تفضيل نموذج مؤسسة قائمة على «مبادئ باريس»:

- تحظى بوضع وتدبير مستقلين؛
- تستند على قاعدة معيارية/قانونية؛
- تركز في مهمتها على التمييز المباشر وغير المباشر على أساس الجنس أو النوع الاجتماعي؛
- تشمل في وظائفها شقي النهوض بالمساواة والحماية إلى جانب وظيفة شبه قضائية؛
- تركز على مبادئ التسيير الملتزم والحكمة الجيدة والقرب من المواطنين والمواطنات؛
- تتوفر على موارد بشرية تتميز بالخبرة والكفاءة وعلى ميزانية معقولة؛
- تنفتح على شراكات استراتيجية وناجحة.

- الالتزام باستعادة الهيئة من دعم أجهزة الدولة، لاسيما الالتزام بموافاتها بكل عناية بالمعلومات والإحصائيات اللازمة لأداء مهامها ووظائفها (الفصل 159 من الدستور).

8. الحكامة الجيدة

وفقا لأحكام الدستور، تخضع الهيئة المكلفة بالمناصفة ومكافحة جميع أشكال التمييز، مثل غيرها من المؤسسات، للقواعد العامة للحكامة الجيدة. وفي هذا الصدد، يجب على الهيئة أن تقوم على وجه الخصوص بما يلي:

- النهوض بمسؤوليتها تجاه المواطنين والمواطنات من خلال نشر تقارير عن أنشطتها مرة واحدة في السنة على الأقل، تعرض على البرلمان من أجل المناقشة (الفصل 160 من الدستور)؛
- العمل على نشر هذه التقارير على نطاق واسع لدى الرأي العام وباقي مؤسسات القطاعين العام والخاص؛
- ضمان إجراء تقييم خارجي لأنشطتها وعملها الداخلي؛
- إخضاع نفقاتها وتدبير أموالها للافتحاص من طرف السلطات المالية المختصة.

9. الشراكات

ترتبط استقلالية وفعالية الهيئة المكلفة بالمناصفة ومكافحة جميع أشكال التمييز ارتباطا وثيقا بعلاقات التعاون التي سيتم إرساؤها في إطار شراكات حيوية. وبالتالي، يتعين على الهيئة:

- التعاون مع السلطات العمومية والمؤسسات المستقلة الأخرى العاملة في مجال حقوق الإنسان والحكامة الجيدة (مثل المجلس الوطني لحقوق الإنسان ومؤسسة الوسيط والهيئة العليا للاتصال السمعي البصري وغيرها)، وأيضا مع الهيئات الاجتماعية والمهنية (كاتحاد أرباب العمل والنقابات)، والمنظمات غير الحكومية بغية تحديد ووضع إطار عمل أوسع من أجل المناصفة وعدم التمييز؛
- الاشتغال في إطار شبكة وطنية مع المؤسسات الرسمية الأخرى العاملة في مجال المساواة وحقوق الإنسان، مع احترام اختصاصات كل واحدة من هذه المؤسسات، من أجل تجنب الازدواجية وتحسين الواجهات والخدمات؛
- إقامة شراكات استراتيجية مع الهيئات والمؤسسات المماثلة في بلدان ومناطق أخرى، لاسيما الشبكة الأوروبية للهيئات المعنية بالمساواة (Equinet)، والشبكة الإيبيرية الأمريكية للهيئات والمنظمات المعنية بمكافحة التمييز (RIOOD)، والشبكة الدولية والشبكات الإقليمية للمؤسسات الوطنية للدفاع عن حقوق الإنسان تحت رعاية المفوض السامي لحقوق الإنسان ومنظمة الأمم المتحدة، وما إلى ذلك.

ملحق

31

أمثلة من المؤسسات الأوروبية المعنية بمكافحة التمييز

السويد: مؤسسة الوسيط لشؤون التمييز

الموارد	الوظائف	الاختصاص/المهمة	الوضع والتطور
<p>بلغت ميزانية المؤسسة 93 مليون كرونة سويدية في سنة 2009 ويعمل بها نحو 90 شخصا .</p>	<p>تتولى مؤسسة الوسيط لشؤون التمييز الوظائف التالية:</p> <ul style="list-style-type: none"> • تقديم معلومات حول مقتضيات منع التمييز وتوعية العموم بالقضايا المتعلقة بالتمييز والآراء المسبقة؛ • إجراء تحقيقات بناء على شكاوى أو تقارير بشأن التمييز والتحرش، إذ يقوم مؤسسة الوسيط بالتحقيق في ما حدث. • إمكانية النيابة عن الشخص الذي تعرض للتمييز أمام المحكمة. • مراقبة الخطط التي يضعها مثلا أرباب العمل والمدارس لمنع التمييز في الحاضر والمستقبل. 	<p>ضمان التطبيق الصارم لقانون مكافحة التمييز القائم على أساس الجنس، والهوية المتجاوزة للجنس أو التعبير عن ذلك، والانتماء العرقي، والدين أو أي عقيدة أخرى، والإعاقة الوظيفية، والميول الجنسي، والسن.</p>	<p>سلطة حكومية تم إحداثها بموجب قانون مكافحة التمييز. وقد بدأت مؤسسة الوسيط لشؤون التمييز مهامه في 1 يناير 2009 على إثر دمج أربع مؤسسات سابقة لشؤون التمييز في سنة 2009.</p>

فنلندا: مؤسسة الوسيط المكلفة بالمساواة

الموارد	الوظائف	الاختصاص/المهمة	الوضع والتطور
10 موظفين	<ul style="list-style-type: none">- مراقبة احترام وتنفيذ «قانون المساواة بين الرجل والمرأة»، لاسيما في مكان العمل؛- تشجيع تطبيق القانون من خلال القيام بمبادرات وإبداء الرأي والمشورة؛- تقديم معلومات عن قانون المساواة وتنفيذه؛- مراقبة تطبيق المساواة بين النساء والرجال في مختلف مجالات المجتمع؛- الإشراف على تطبيق حماية النساء المنتميات للأقليات ضد التمييز.	<p>التركيز على التمييز بسبب الجنس أو النوع الاجتماعي، ومعالجة التمييز بسبب الجنس بين الأقليات.</p> <p>في نظر مؤسسة الوسيط الفنلندي لا تعتبر تمييزا التدابير الخاصة المؤقتة الهادفة إلى النهوض بالمساواة الفعلية وفقا للعانون.</p> <p>اختصاصان: الحماية والنهوض بالمساواة</p>	<p>سلطة مستقلة تعمل ضمن وزارة الشؤون الاجتماعية والصحة.</p>

بلجيكا: معهد المساواة بين المرأة والرجل

الموارد	الوظائف	الاختصاص/المهمة	الوضع والتطور
<p>يتوفر المعهد على جهازين للتسيير:</p> <ul style="list-style-type: none"> - إدارة يرأسها مدير - مجلس إدارة ويعمل به 35 شخصا موزعين على خلايا مختلفة. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. إعداد ودعم وتنسيق الدراسات والأبحاث حول النوع الاجتماعي والمساواة بين المرأة والرجل، وتقييم تأثير النوع الاجتماعي في السياسات والبرامج والتدابير الجاري تنفيذها؛ 2. تقديم توصيات للسلطات الحكومية من أجل تحسين القوانين والتشريعات؛ 3. تقديم توصيات للسلطات الحكومية والأفراد والمؤسسات الخاصة على أساس نتائج الدراسات والأبحاث المشار إليها في الفقرة 1 أعلاه؛ 4. توفير الدعم للجمعيات العاملة في مجال المساواة بين المرأة والرجل أو إنجاز مشاريع تهدف إلى تحقيق المساواة بين الجنسين؛ 5. تقديم المساعدة، في حدود اختصاصاته، على كل شخص يطلب استشارة حول نطاق حقوقه والتزاماته. ويفضل هذا الدعم، يحصل المستفيد(ة) على معلومات ونصائح بشأن كيفية الاستفادة من حقوقه؛ 6. التقاضي أمام المحاكم في المنازعات التي قد تنشأ عن تطبيق القوانين الجنائية والقوانين الأخرى التي تهدف خصيصا إلى ضمان المساواة بين المرأة والرجل؛ 7. توفير جميع المعلومات والوثائق وسجلات الأرشيف التي تعتبر مفيدة في إطار اختصاصه؛ 8. جمع ونشر، دون تحديد هوية الأطراف المعنية، الإحصائيات وقرارات المحاكم التي تساعد على تقييم القوانين والتشريعات المتعلقة بالمساواة بين المرأة والرجل؛ 9. يطلب من السلطة المختصة، في ظل وجود وقائع يفترض معها حدوث معاملة تمييزية، أن تستعلم وتخبر المعهد بنتائج البحث الذي أجرته بشأن هذه الوقائع. وتعمل السلطة على إبلاغ المعهد، بشكل معلن، بالإجراءات التي اتخذتها في هذه الصدد؛ 10. إقامة شبكة علاقات مع مختلف الفاعلين في مجال المساواة بين المرأة والرجل. 	<ul style="list-style-type: none"> - ضمان المساواة بين المرأة والرجل والنهوض بها في المجتمع من أجل ترسيخها في المواقف والممارسات. - مكافحة جميع أشكال التمييز وعدم المساواة على أساس الجنس - إمكانية التقاضي أمام المحاكم في المنازعات المتعلقة بتطبيق القانون الصادر في 10 ماي 2007 حول مكافحة التمييز بين النساء والرجال والقوانين الأخرى ذات الصلة. 	<p>مؤسسة عمومية فدرالية أحدثت بموجب القانون الصادر في 16 دجنبر 2002</p> <p>تم تخويله الصلاحيات التي كانت تتولاها مديرية تكافؤ الفرص التابعة للهيئة العامة الفدرالية للتشغيل والعمل والحوار الاجتماعي، التي كانت تعتبر بين عامي 1993 و2002 السلطة المختصة بإعداد وتنفيذ وتتبعية سياسة تكافؤ الفرص بين النساء والرجال على المستوى الفدرالي.</p>

النمسا: مكتب تكافؤ الفرص مؤسسة الوسيط المكلفة بالمساواة في المعاملة

الموارد	الوظائف	الاختصاص/المهمة	الوضع والتطور
<p>ثلاثة أقسام، لكل منها اختصاصها:</p> <p>- مؤسسة الوسيط المكلفة بتكافؤ الفرص بين الرجال والنساء في العمل، الذي يتولى أيضا تنسيق عمل المكتب؛</p> <p>- مؤسسة الوسيط المكلفة بالمساواة في العمل بغض النظر عن الأصل العرقي أو الدين أو المعتقد أو السن أو الميول الجنسي؛</p> <p>- مؤسسة الوسيط المكلفة بالمساواة العرقية في مجال السلع والخدمات.</p>	<p>- تقديم المساعدة والمعلومات والمشورة في حالات افتراض حدوث تمييز؛</p> <p>- مواكبة ضحايا التمييز والإنابة عنهم أثناء دراسة ملفهم من طرف لجنة المساواة في المعاملة؛</p> <p>- توعية الرأي العام والتأثير فيه؛</p> <p>- إعلام العموم من خلال المؤتمرات وغيرها من الطرق ذات البعد التربوي؛</p> <p>- إجراء تحقيقات مستقلة؛</p> <p>- نشر تقارير مستقلة؛</p> <p>- تقديم توصيات بشأن قضايا التمييز.</p>	<p>- مناهضة جميع أسس التمييز في مكان العمل</p> <p>- التمييز القائم على الأصل العرقي في جميع المجالات والأماكن</p> <p>اختصاصان: الوقاية والنهوض بالمساواة</p>	<p>أنشئ في عام 1991 لمساعدة الحكومة على تنفيذ قانون الحق في المساواة في المعاملة بين الرجال والنساء.</p> <p>يستمد هذا المكتب سلطته من قانون المساواة في المعاملة. في عام 2005، تم توسيع مهمة هذا المكتب بعد تطبيق قرار مجلس الاتحاد الأوروبي رقم EC/2000/43 و EC/2000/78، لتشمل ثلاثة جوانب:</p> <p>- وسيط من أجل المساواة في المعاملة بين المرأة والرجل في العمل والمهنة (1991)</p> <p>- وسيط من أجل المساواة في المعاملة في العمل والمهنة بغض النظر عن الأصل العرقي أو الدين أو المعتقد أو السن أو الميول الجنسي (2005)</p> <p>- وسيط من أجل المساواة في المعاملة في مجالات أخرى بغض النظر عن الأصل العرقي (2005)</p> <p>- يمارس المكتب مهامه بشكل مستقل على الرغم من تبعيته لوزارة الصحة وشؤون المرأة.</p>

هنغاريا: الهيئة من أجل المساواة في المعاملة

الموارد	الوظائف	الاختصاص/ المهمة	الوضع والتطور
<p>هيئة استشارية بتوفر أعضاؤها على تجربة واسعة في مجال حماية حقوق الإنسان وتطبيق مبدأ المساواة في المعاملة.</p>	<p>(أ) تلقي ومعالجة الشكاوى الفردية والجماعية المتعلقة بعدم المساواة في المعاملة. يمكن للهيئة فتح تحقيق للتأكد من وقوع مخالفة للقانون واتخاذ قرار بناء على ذلك؛</p> <p>(ب) إعمالا للحق في تنفيذ الطلبات من أجل المصلحة العامة، ترفع الهيئة دعوى قضائية بهدف حماية حقوق الأفراد والجماعات ضحايا التمييز؛</p> <p>(ج) دراسة مشاريع القوانين المتعلقة بالمساواة في المعاملة وإبداء الرأي بشأنها؛</p> <p>(د) تقديم اقتراحات بشأن القرارات الحكومية والتشريعات المتعلقة بالمساواة في المعاملة؛</p> <p>(هـ) إبلاغ العموم والحكومة بوضعية تطبيق مبدأ المساواة في المعاملة؛</p> <p>(و) التعاون مع المنظمات غير الحكومية والهيئات التمثيلية وأجهزة الدولة المعنية؛</p> <p>(ز) توفير المعلومات باستمرار للأشخاص المعنيين وتقديم المساعدة لمكافحة كل انتهاك لمبدأ المساواة في المعاملة؛</p> <p>(ح) المساعدة في إعداد التقارير الحكومية الموجهة إلى المنظمات الدولية والإقليمية؛</p> <p>(ي) إعداد تقرير سنوي يوجه إلى الحكومة حول نشاط الهيئة والتجارب التي راكمتها في سياق تطبيق هذا القانون.</p> <p>التحقيق واتخاذ القرارات</p> <p>لا يمكن الطعن في قرارات الهيئة في إطار الإجراءات الإدارية، ولا يمكن تغييرها أو إلغاؤها من قبل سلطات الوصاية. يجوز للمحكمة النظر في القرارات الصادرة عن الهيئة.</p> <p>لا يمكن للهيئة إجراء تحقيق بشأن القرارات والإجراءات التي يتخذها البرلمان ورئيس الجمهورية والمحكمة الدستورية ومكتب تدقيق حسابات الدولة والمفوض البرلماني للحقوق المدنية والمفوض البرلماني لحقوق الأقليات القومية والإثنية والمفوض البرلماني المكلف بحماية البيانات والمحاكم والنيابة العامة.</p> <p>يجوز للهيئة أن تشارك كمحامي في المراجعة القضائية لقرار إداري عمومي أصدره جهاز إداري عمومي آخر يتعلق بمبدأ المساواة في المعاملة.</p> <p>تتحرك الهيئة تلقائيا في حالة انتهاك مبدأ المساواة في المعاملة من طرف الدولة الهنغارية والجماعات المحلية الهيئات المستقلة للأقليات وجميع السلطات العمومية الأخرى والقوات المسلحة والشرطة.</p>	<p>الوقاية ذات طابع شبه قضائي؛</p> <p>- معالجة أسباب التمييز</p> <p>القائم على أساس الجنس والأصل العرقي واللون والجنسية والأصل القومي أو الإثني واللغة الأم والإعاقة والحالة الصحية والمعتقدات الدينية أو الإيديولوجية والرأي السياسي أو غيره من الأراء والوضع الأسري والأمومة أو الأبوة والميول الجنسي والهوية الجنسية والسن والأصل الاجتماعي والوضع المالي والانتماء النقابي وغير ذلك من الأوضاع أو الصفات أو الخصائص.</p> <p>عندما تعتبر الهيئة أن ثمة انتهاكا للقوانين المعمول بها في مجال المساواة في المعاملة، يجوز لها أن تقوم بما يلي:</p> <p>(أ) الأمر بمعالجة هذا الوضع الذي يشكل انتهاكا؛</p> <p>(ب) منع استمرار السلوك المؤدي لهذه المخالفة؛</p> <p>(ج) نشر قرارها الذي ينشئ انتهاكا للقانون؛</p> <p>(د) أو فرض غرامة.</p> <p>وتعالج الهيئة الشكاوى المتعلقة بالتمييز المباشر وغير المباشر.</p>	<p>هيئة مستقلة أنشأتها الحكومة بموجب القانون رقم CXXV لعام 2003 المتعلق بالمساواة في المعاملة وتعزيز تكافؤ الفرص والقانون رقم 362/2004 (XII.26). وتخضع لسلطة الحكومة ووصاية أحد أعضاء الحكومة، لكنها لا تتلقى تعليمات أثناء ممارسة وظائفها وفقا لأحكام هذا القانون.</p>

فرنسا: المدافع عن الحقوق

الموارد	الوظائف	الاختصاص/المهمة	الوضع والتطور
	<p>يتولى الوظائف التالية:</p> <ul style="list-style-type: none"> - الدفاع عن الحقوق والحريات في إطار العلاقات مع المرافق العمومية؛ - الدفاع عن المصلحة الفضلى للطفل وحقوقه والعمل على تعزيزها؛ - مكافحة أشكال التمييز التي يحظرها القانون والنهوض بالمساواة؛ - ضمان احترام قواعد حسن السلوك من طرف الأشخاص الممارسين للأنشطة الأمنية. <p>مهمة العلاقات مع المصالح العمومية</p> <p>يمكن لكل شخص يعتبر نفسه متضررا من عمل إداري أو مرفق عمومي أن يلجأ إلى المدافع عن الحقوق.</p> <p>مهمة الدفاع عن حقوق الطفل</p> <p>الطفل الذي يطلب حماية حقوقه أو يوجد في وضعية تهدد مصلحته أو ممثله القانوني أو أحد أفراد أسرته، أو ممثل مرفق صحي أو اجتماعي أو جمعية للدفاع عن حقوق الطفل.</p> <p>مهمة مكافحة التمييز والنهوض بالمساواة</p> <p>كل شخص يعتبر نفسه ضحية شكل من أشكال التمييز المباشر أو غير المباشر التي يحظرها القانون أو التزام دولي، سواء كان مرتكب هذا التمييز المفترض شخصا من أشخاص القانون العام أو الخاص.</p> <p>مهمة أخلاقيات الأمن</p> <p>كل شخص كان ضحية أو شاهدا على أفعال يعتبرها انتهاكا لقواعد السلوك من قبل أشخاص يعملون في مجال الأمن (الأمن الوطني والدرك والشرطة البلدية وإدارة السجون والجمارك وخدمات الأمن الخاص وحراسة وسائل النقل العمومي وغيرها). ويجوز كذلك للمدافع عن الحقوق أن يضع يده تلقائيا على حالات انتهاك الحقوق والحريات أو أن تتم الإحالة عليه من طرف ذوي حقوق الشخص الذي تعرضت حقوقه وحرياته للانتهاك.</p> <p>والإحالة على المدافع عن الحقوق لا تقطع أو توقف أجل التقادم في الدعاوى المدنية أو الإدارية أو الجنائية، ولا في الطعون الإدارية والنزاعات.</p>	<p>يضمن احترام الحقوق والحريات من طرف كل شخص، سواء كان من أشخاص القانون العام أو الخاص.</p> <p>حل محل وسيط الجمهورية و المدافع عن حقوق الأطفال والهيئة العليا لمكافحة التمييز والنهوض بالمساواة واللجنة الوطنية لأخلاقيات الأمن ابتداء من 1 ماي 2011.</p>	<p>هيئة دستورية مستقلة</p> <p>القانون التنظيمي رقم 333-2011 والقانون رقم 334-2001 الصادر في 29 مارس 2011</p>

البرتغال: لجنة المواطنة والمساواة بين الجنسين

الموارد	الوظائف	الاختصاص/المهمة	الوضع والتطور
<p>تركيبية المجلس الاستشاري:</p> <ul style="list-style-type: none"> - رئيس اللجنة الوزارية المختلطة - نائب رئيس اللجنة الوزارية المختلطة - القسم الوزاري المختلط - قسم المنظمات غير الحكومية - الفريق العلمي والتقني ويرأس المجلس الاستشاري الوصي على لجنة المواطنة والمساواة بين الجنسين، ويرأسه الرئيس في حالة غيابه. 	<ul style="list-style-type: none"> - دعم إعداد سياسة شاملة وقطاعية من خلال التركيز على تعزيز المواطنة والمساواة بين الجنسين والمساهمة في تنفيذها؛ - إبداء الرأي والتدخل وفقا للقانون في مجالات التعليم من أجل المواطنة والمساواة وعدم التمييز بين الرجل والمرأة، وحماية الأمومة والأبوة، والتوفيق بين الحياة العملية والشخصية والأسرية للنساء والرجال، ومكافحة العنف ودعم الضحايا؛ - تعزيز الوعي العام واعتماد أفضل الممارسات ذات الصلة بالمساواة بين الجنسين في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والأسرية وبمكافحة التمييز، لاسيما من خلال دعم المنظمات غير الحكومية؛ - إخبار العموم وتوعيتهم؛ - توفير المعلومات القانونية وتقديم الدعم النفسي والاجتماعي والقانوني وضمان الاستعادة من القانون، خصوصا في حالات التمييز والعنف؛ - تقوية قدرات المنظمات غير الحكومية العاملة في هذا المجال وتعزيز مشاركتها في تنفيذ سياسات المواطنة والمساواة بين الجنسين؛ - التعاون مع هيئات المجتمع المدني والمنظمات الدولية والمؤسسات الأجنبية المماثلة. 	<p>تتمثل مهمة لجنة المواطنة والمساواة بين الجنسين في ضمان تنفيذ السياسات العمومية في سياق المواطنة والنهوض بالمساواة بين الجنسين وحمايتها.</p>	<p>تم دمجها في رئاسة مجلس الوزراء، وتشغل حاليا تحت إشراف كاتب الدولة المكلف بالشؤون البرلمانية والمساواة. تعتبر اللجنة الجهاز الحكومي المعني بالمساواة بين الجنسين، وتم إحداثها بموجب مرسوم القانون رقم 2007/164 لتحل محل لجنة المساواة وحقوق المرأة ولجنة مكافحة العنف الأسري. وتشمل أيضا وظائف النهوض بالمساواة التي تتولاها لجنة المساواة في العمل والتشغيل.</p>

أمثلة للمؤسسات المعنية بمكافحة التمييز في أمريكا اللاتينية

المكسيك: المجلس الوطني لمنع التمييز

الأساس القانوني والموارد	الوظائف	الوظائف	الاختصاص/المهمة	الوضع والتطور
القانون الفدرالي المتعلق بمنع التمييز والقضاء عليه. تقع على عاتق السلطات الحكومية التزامات تجاه المجلس.	المبادئ: الكفاءة والالتزام والمشاركة نظام إدارة شؤون الموظفين على أساس الاستحقاق وتكافؤ الفرص من خلال عملية التوظيف والانتقاء والأجور والتأهيل والتقييم والترقي المعمول بها بالنسبة لموظفي القطاع العام.	<ul style="list-style-type: none"> - وضع الاستراتيجيات والبرامج والإجراءات الهادفة إلى منع التمييز والقضاء عليه والنهوض بالمساواة؛ - تتبع تنفيذ التشريعات الخاصة بمكافحة التمييز؛ - اقتراح وتقييم تنفيذ البرنامج الوطني لمنع التمييز والقضاء عليه وفقا للتشريع الجاري به العمل؛ - التأكد من اتخاذ تدابير وبرامج لمنع التمييز والقضاء عليه في مؤسسات وهيئات القطاع العام والخاص؛ - إنجاز ونشر دراسات وأبحاث وتقارير حول الأنظمة القانونية والإدارية والممارسات التمييزية في المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وعند الاقتضاء اقتراح التغييرات المناسبة؛ - إبداء الرأي بشأن مشاريع الإصلاحات والقوانين التي تعدها مؤسسات القطاع العام؛ - نشر التزامات الدولة الناشئة عن الصكوك الدولية ذات الصلة وتشجيع تنفيذها من طرف الحكومة، والمشاركة في الاجتماعات الدولية المتعلقة بمنع التمييز والقضاء عليه؛ - نشر وتعزيز المحتويات الهادفة إلى منع الممارسات التمييزية والقضاء عليها في وسائل الإعلام وغيرها؛ - حماية حقوق الأفراد أو الجماعات الذين يتعرضون للتمييز عبر المساعدة والتوجيه بموجب القانون؛ - تلقي التظلمات ومعالجتها (وفقا للمادة 11 من القانون المحدث للمجلس)؛ - التنسيق مع مؤسسات القطاع العام (الفدرالية والمحلية) والقطاع الخاص والمنظمات الوطنية والدولية؛ - التأكد من تطبيق الهيئات الفدرالية لقانون منع التمييز والقضاء عليه، ومن توفرها على جهاز مماثل للمجلس. 	يعالج المجلس كل أسباب التمييز يتولى أنشطة النهوض بالمساواة والحماية	هيئة عمومية مستقلة تأسست في عام 2003 غير تابعة مركزيا للإدارة العمومية الفدرالية تتمتع بالشخصية المعنوية وباستقلالية تقنية وإدارية ومالية.

الأرجنتين : المعهد الوطني لمناهضة التمييز وكرهية الأجانب والعنصرية

الأساس القانوني والموارد	الوظائف	الوظائف	الاختصاص/المهمة	الوضع والتطور
القانون المتعلق بالأفعال التمييزية الخطة الوطنية لمناهضة التمييز	مبادئ الكفاءة والالتزام والمشاركة مندوبيات إقليمية	<ul style="list-style-type: none"> - وضع واقتراح سياسات وطنية والقيام بتدابير ملموسة لمكافحة التمييز وكرهية الأجانب والعنصرية؛ - القيام بمهام الجهاز المكلف بتطبيق القانون رقم 24.515 المحدث للمجلس الوطني لمناهضة التمييز والسهر على تحقيق أهدافه؛ - نشر المبادئ المعيارية للدستور والمعاهدات الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان؛ - القيام بحملات تربية وتواصلية لتعزيز التعددية الاجتماعية والثقافية والقضاء على الممارسات القائمة على التمييز أو كراهية الأجانب أو العنصرية؛ - تلقي التظلمات ضد السلوك التمييزي وتوفير خدمات الاستشارة الكاملة والمجانية لفائدة الأفراد أو الجماعات التي تعاني من التمييز؛ - الوساطة؛ - تقديم الاستشارة التقنية المتخصصة للنيابة العامة والمحاكم بشأن القضايا التي تدخل في نطاق اختصاص المجلس، بصفته متعاوناً ومساعداً للقضاء؛ - توعية الرأي العام بالمواقف وأنماط السلوك التمييزية. - تعزيز الإجراءات القضائية والإدارية ذات الصلة، عند وجود أدلة كافية ومع مراعاة مقتضيات الفصل 43 من الدستور الأرجنتيني؛ - تنفيذ أنشطة مشتركة مع منظمات المجتمع المدني العاملة في مجال مكافحة التمييز. 	<ul style="list-style-type: none"> تسويق تنفيذ الخطة الوطنية لمناهضة التمييز يشمل اختصاصه أسباب متعددة للتمييز 	<ul style="list-style-type: none"> هيئة لامركزية ذات طابع مندمج أنشئ المعهد بموجب قانون صادر في بداية سنة 1997. تم إدخال تعديلات على المؤسسة في سنة 2005 بحيث أصبحت تحت إشراف وزارة العدل والأمن وحقوق الإنسان.

أوروغواي: اللجنة الشرفية لمكافحة العنصرية وكرهية الأجانب وجميع أشكال التمييز

الأساس القانوني والموارد	الوظائف	الوظائف	الاختصاص/المهمة	الوضع والتطور
قانون سنة 2004		<p>- تحليل وضعية التمييز والعنصرية وكرهية الأجانب في البلد، وتقديم اقتراحات للسلطات العمومية بشأن إعداد أو تعديل القوانين والسياسات القائمة؛</p> <p>- القيام بعمليات تربية وتكوينية وتعزيزها بهدف الحفاظ على التعددية الاجتماعية والتعاوية والدينية والقضاء على العنصرية وكرهية الأجانب وجميع أشكال التمييز؛</p> <p>- تلقي ومركزة التظلمات ضد الأعمال القائمة على العنصرية وكرهية الأجانب والتمييز وتتبعها لدى المحاكم عند الاقتضاء؛</p> <p>- تقديم الاستشارة الكاملة والمجانية للأفراد والجماعات التي تعاني من التمييز والعنصرية وكرهية الأجانب؛</p> <p>- تقديم الدعم التقني المتخصص للنيابة العامة والمحاكم بشأن القضايا التي تدخل في نطاق اختصاص اللجنة؛</p> <p>- توعية العموم بالمواقف والممارسات التي تتطوي على العنصرية وكرهية الأجانب والتمييز والتي يمكن أن تقع في جميع مجالات الحياة العامة، لاسيما في ميادين التعليم والصحة والرعاية الاجتماعية والعمل في القطاع العام أو لدى الأفراد أو في القطاع الخاص؛</p> <p>- تشجيع جميع الأنشطة التي يقوم بها أشخاص أو مؤسسات لمكافحة العنصرية وكرهية الأجانب وجميع أشكال التمييز بمنح جائزة سنوية في هذا الشأن.</p>	<p>اقتراح سياسات وطنية وتدابير ملموسة لمنع العنصرية وكرهية الأجانب والتمييز والقضاء عليها، بما في ذلك تدابير التمييز الإيجابي</p>	<p>أحدثت في سنة 2007</p> <p>تشتغل في إطار وزارة التربية والثقافة</p>

بوليفيا: نائب الوزير المكلف بالنوع الاجتماعي وشؤون الأجيال

الأساس القانوني والموارد	الوظائف	الوظائف	الاختصاص/المهمة	الوضع والتطور
الخطة الوطنية للتنمية من أجل الديمقراطية والعيش المشترك -2006-2010	لا مركزية الإجراءات (السلطات الإقليمية والبلدية)	<ul style="list-style-type: none"> - تقييم تنفيذ الخطط والبرامج المتعلقة بالمساواة بين الرجل والمرأة وبالإنصاف والعدالة لفائدة الفئات في وضعية هشّة؛ - ضمان البعد العرضاني للنوع الاجتماعي والمساواة والإنصاف للأجيال والأشخاص المعاقين في السياسات القطاعية والحكامة، من خلال تنسيق أنشطة الحكومة والمجتمع المدني؛ - صياغة مبادئ توجيهية لتقوية آليات الحماية والوقاية والرعاية وإعادة التأهيل والعقاب على العنف ضد المرأة، بما في ذلك العنف الأسري والاعتداء الجنسي؛ - ضمان مطابفة القوانين للاتفاقيات الدولية في مجال النوع الاجتماعي والأجيال والأشخاص المعاقين؛ - تلقي التظلمات والشكاوى المتعلقة بالتمييز ومعالجتها. 	إعداد وتنسيق وتنفيذ السياسات وخطط العمل المناهضة للتمييز والهادفة إلى تعزيز المساواة بين الجنسين والأجيال	ضعف بسبب عدم الاستقرار المؤسسي (تغيير الحكومات) جهاز مرتبط بوزارة العدل.

غواتيمالا: السكرتارية الرئاسية المكلفة بشؤون المرأة

الأساس القانوني والموارد	الوظائف	الوظائف	الاختصاص/المهمة	الوضع والتطور
«السياسة الوطنية للنهوض بالمرأة وضمن التنمية المندمجة لها»	إدارة عليا يعينها الرئيس مباشرة مجلس استشاري يتكون أساسا من ممثلي الحكومة والمؤسسات الوطنية المكلفة بحقوق المرأة مديريات قانونية وتقنية	تشمل صلاحياتها العديد من المجالات: - اقتراح وصياغة وتبني وتقييم وتحديث «السياسة الوطنية للنهوض بالمرأة وضمن التنمية المندمجة لها». - ضمان إدماج مبادئ المساواة والمناصفة بين الرجل والمرأة في جميع المؤسسات والعمليات المؤسساتية المتعلقة بتصميم وتخطيط السياسات والاستراتيجيات والخطط والبرامج التنموية؛ - تعزيز التنسيق بين مؤسسات القطاعين العام والخاص لاعتماد استراتيجيات تخدم المرأة من خلال آليات الحوار؛ اتخاذ مبادرات لتنفيذ هذه الاتفاقيات. - تعزيز الحوار بين السلطات الحكومية والجمعيات النسائية من أجل تنمية مندمجة للمرأة في الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية. - النهوض بالوساطة وغيرها من الوسائل البديلة لحل النزاعات بين الأطراف المعنية في المجالات التي تتداخل فيها السلطات الحكومية والجمعيات النسائية والمرأة. - ضمان منع وزجر جميع أشكال القمع والتمييز والعنصرية ضد نساء المايا والغاريفونا والشينكا والملونات في الحياة العامة والخاصة. - تقوية الآليات المؤسساتية لمنع العنف ضد المرأة ومعالجته وزجره واستئصاله.	مساعدة رئيس الجمهورية في مجال مكافحة التمييز ضد المرأة والنهوض بالمساواة.	مؤسسة دستورية أنشئت في عام 2000 وتم تطويرها في عام 2007

Dépôt légal : 2012M00835
ISBN : 978-9954-9125-0-8



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

ساحة الشهداء، ص ب 1341

الهاتف : +212537722207 - الفاكس : +212537726856 - البريد الإلكتروني : cnhdh@cnhdh.org.ma