

النهوض بالمساواة بين النساء والرجال في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية

أشكال التمييز ضد النساء في الحياة الاقتصادية:
حقائق وتوصيات

تقرير المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي

إحالة ذاتية رقم 18 / 2014

النهوض بالمساواة بين النساء والرجال في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية

أشكال التمييز ضد النساء في الحياة الاقتصادية:
حقائق وتوصيات

ASR-C3-18-6370-ar



جلالة الملك محمد السادس نصره الله و أيده

- بناء على القانون التنظيمي رقم 12-128 المتعلق بالمجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي؛
- استنادا إلى قرار الجمعية العامة للمجلس بتاريخ 22 دجنبر 2011، بإعداد سلسلة من الآراء و التقارير، في إطار إحالة ذاتية، في موضوع «النّهوض بالمساواة بين النساء و الرجال في الحياة الاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية، والسياسية؛
- استنادا إلى المصادقة بالإجماع على التقرير حول "أشكال التمييز ضدّ النساء في الحياة الاقتصادية: حقائق وتوصيات" بتاريخ 27 نونبر 2014.

يقدم المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي تقريره حول

النهوض بالمساواة بين النساء والرجال في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية

أشكال التمييز ضد النساء في الحياة الاقتصادية:
حقائق وتوصيات

تم إعداد التقرير من طرف

اللجنة الدائمة المكلفة بالقضايا الاجتماعية والتضامن

رئيس اللجنة : السيد محمد الخاديري
مقرر اللجنة : السيد عبد الحي بسة
مقررة الموضوع : السيدة احجيوها الزبير

الإيداع القانوني : 2014 MO 4061

ردمك : 978-9954-631-10-0

ردمد : 2335-9234

المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي

مطبعة سيياما

فهرس

ملخص.....	11
تقديم.....	25
I - المساواة الاقتصادية بين النساء والرجال، حق إنسانيّ ورهان تنمويّ	28
• المساواة بين النساء والرجال تشجّع على النمو الاقتصاديّ.....	28
• التولج المتساوي إلى مناصب المسؤولية، والقرار مفيدٌ على الصعيدين الماكرو-اقتصادي والميكرو-اقتصادي	28
• دور النساء في تدبير ميزانية البيوت، أكثر إيجابية لصالح رفاهية الأطفال	29
II - نشاط وعمل النساء، واقعٌ مقلق	30
• نسبة نشاط النساء في تراجعٍ منذ 1999 عوض أن تتزايد	30
• أقلّ من رُبُع النساء في سنّ العمل يتوفّرُن على شغل	31
• عمل المرأة يعاني من خروقات متعدّدة للحقوق: عمل غير مؤدّى عنه، وتشغيل مقنّع، وانعدام التعاقد والتغطية الاجتماعية.....	32
• يظلّ نشاط النساء متمركزا في القطاعات ذات التأهيل الضعيف، ويقتصر على عددٍ محدود منّ المهن.....	33
• تعرّض متزايد للبطالة، ولا سيّما في صفوف الحاصلات على شهادات، الشيء الذي يؤثّر مباشرة على وضعيتهنّ الاقتصادية	34
• يتعيّن تعزيز السياسات العمومية في مجال تشغيل النساء	35
• مشاركة ضعيفة، بل وزهيدة للنساء في مراكز اتخاذ القرار و"قيادة" الحياة الاقتصاديّة	36
III - اليد العاملة النسائية: قوانين غير فعليّة، أشكال تمييز خفيّة وغير معروفة بما يكفي.....	38
• رغمّ الإصلاحات التشريعية، يبقى الرّهان هو الاحترام الفعليّ للقوانين.....	38
• في عالم الشغل، تُعدّ ممارسات تدبير الموارد البشرية مصدرَ أشكال التمييز الغير مُباشرة .	40
• حقيقة وخطورة أشكال التمييز ضدّ النساء غير محاطة بشكل جيد	41
• الصراع بين العمل والأسرة يعني النساء أساسا ويدينهن	42

IV - المساواة النسائية: قطاع محدود بالولوج إلى التمويل، ويطغى

- 44 عليه التشغيل الذاتي
- 44 • التشغيل الذاتي هو الشكل السائد في المساواة النسائية
- 47 • الولوج إلى التمويل، عائق كبير أمام تطوير المساواة النسائية
- 48 • ولوج جد محدود إلى مجال العقار

V - وراء أشكال التمييز ضد النساء في الحياة الاقتصادية، "محددات" سوسيو ثقافية

- 49 • رغم التقدم الذي عرفه ميدان التربية، فإن اختلالاً ثقافياً امتد لأجيال متعددة يحد من المساواة بين النساء والرجال في الحياة المهنية
- 49 • رغم الشروع في تحقيق تحوّل عبر «مدونة الأسرة»، ما تزال أدوار النساء والرجال «مشفرة» و«تراتبية» من الناحية الاجتماعية
- 50 • الازدواجية في تصور عمل المرأة مصدره التناقضات المجتمعية والثقافية
- 50 • مساهمة النساء في الاقتصاد العائلي تتجاهلها النصوص
- 51 • في عالم الشغل، أحكام نمطية جنسوية وراء أشكال التمييز المباشرة
- 52 •

VI - توصيات المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي

59 ملحق

- الملحق 1 : توصيات التقرير الأول الذي أصدره المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي بعنوان

«تحقيق المساواة بين النساء والرجال مسؤولية الجميع: تصورات وتوصيات معيارية ومؤسسية»

- 61 الملحق 2 : لائحة أعضاء اللجنة الدائمة المكلفة بالقضايا الاجتماعية والتضامن
- 67 الملحق 3 : جلسات الإنصات
- 71 الملحق 4 : الورشات
- 75 الملحق 5 : مراجع بيبليوغرافية
- 79 •

ملخص

رغم أن الإصلاحات الدستورية والمعمارية قد مكّنت من إحراز تقدّم في مجال مساهمة المرأة في التنمية، فإنّ فعليتها تبقى غير كافية في ظل غياب رؤية واضحة لتحقيق الفعل للمساواة بين الجنسين على المستويات المؤسسية، والاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية.

يتناول هذا الرأي موضوع المساواة بين النساء والرجال في الحياة الاقتصادية. ذلك أنّ البُعد الاقتصادي يهمّ حصّة النساء في مجال الإنتاج وتبادل السلع والخدمات، كما يهمّ الوقوف عند مدى تأثير مختلف السياسات العمومية على حصّة النساء في توزيع المداخل والثروات، وعلى المكانة المخصّصة لهنّ داخل المؤسسات والآليات الاقتصادية.

في المغرب حوالي 12,3 مليون امرأة تبلغن سنّ العمل (15 سنة فما فوق)، أيّ بإضافة 2,5 مليون قياساً إلى سنة 2000، مُظلمهنّ يَعرّشن في المناطق الحضرية (60,3 بالمائة)، وأكثر من نصفهنّ يعانين من الأميّة 52,6 بالمائة) وأقلّ من الثلث (32,9 بالمائة) يتوفّرن على شهادة.

تتجلّى الملاحظة الأولى والأكثر إثارة للقلق في هذا التقرير، في كَوْن نسبة المشاركة الاقتصادية للمرأة التي عرفت انخفاضاً في السنوات الأخيرة. فلقد انتقلت نسبة النساء النشيطات من 28,1 بالمائة في سنة 2000 إلى 25,1 بالمائة في سنة 2013. وفي الوقت نفسه، ارتفع عدد ربّات البيوت بصورة أسرع بين النساء البالغات سنّ العمل.

هذه الأرقام تنعكس على التّصنيفات الدوليّة للمغرب، الذي يحتلّ المرتبة 133 من أصل 142 بلداً في التفاوت بين الجنسين، في سنة 2014، بينما كان يحتلّ المرتبة 129 في 2013، والمرتبة 127 في 2010. أمّا على صعيد المشاركة الاقتصادية للمرأة، فالمغرب يحتلّ المرتبة 135، برسم سنة 2014 ويحتلّ المرتبة 116 من أصل 128 بلد فيما يخص نجاعة السياسات والتدابير المتعلقة بتمكين المرأة إقتصادياً كما يحتلّ المرتبة 24 من أصل 30 فيما يتعلّق بسياسات وآليات دَعْم ومواكبة المقاولات النسائية ذات الإمكانيات القويّة، علاوةً على تصنيفه ضمنّ البلدان التي لها ثقافة محافظة من حيث قبول الدور السوسيو- اقتصادي الذي تلعبه النساء في المجتمع.

ويتفق العديد من المراقبين على أنّ النساء متمركزات في الأنشطة ذات المردودية والقيمة الضعيفة في سوق الشغل، وأنهن ضحايا التمييز على مستوى الأجور. أما اللواتي تابعن تعليمهنّ فهنّ الأكثر عرضة للبطالة. أضف إلى هذا أنّ المقاولات الخصوصية لا تحترّم، في غالب الأحيان، الالتزامات الواردة في قانون الشغل. وتظلّ الوظيفة العمومية غير مُؤنّنة بما يكفي على مستوى القيادة، كما يبقى وصول النساء إلى مراكز اتّخاذ القرار محدّوداً جداً.

وتجدر الإشارة إلى أنّ هذا الرأي يقدّم بعض النتائج الرئيسية التي ترصد الفُروق بين النساء والرجال من حيث النشاط والوضعيات والإمكانيات الاقتصادية. كما يسلط الضوؤ، بصورة متتالية، على خصوصية الأجيال، وعلى المُقاولة النسائية، ثمّ يسائل بإيجاز، المحدّدات السوسيو- ثقافية التي تفرز أشكال التمييز في الحياة الاقتصادية، قبل أن يخلص إلى عدّة من التوصيات.

منهجية العمل

اتَّبَعَ إعدادُ الرَّأْيِ الحالي المنهجية التي اعتاد المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي اتباعها، والتي تقومُ باستعراضِ موسَّعٍ وتحليل دقيقٍ لمختلف الوثائق والدِّراسات والتقارير التي أصدرتها المؤسسات الوطنية والدولية في الموضوع، وكذا على مقارنة تشاركية تتركزُ على الإنصاف، ومُنفتحة على جميع الحساسيات، وذلك بهدف تجميع آراء ومقترحات العديد من الأطراف المعنية. وفي هذا الإطار تمَّ تنظيمُ تسع جلسات إنصافٍ مع جمعيات وفاعلين يعملون في مجال المساواة في الحياة الاقتصادية. فضلاً عن تنظيم أربع ورشات عملٍ مع جمعيات للقروض الصغيرة ومواكبة المقاولات الصغيرة والمتوسطة، وممثلين عن المراكز النقابية الخمس، وممثلين عن فدراليات الكونفدرالية العامة لمقاولات المغرب، وممثلين عن بعض المؤسسات المالية.

علاوة على ذلك، تمَّ توجيه طلب معلومات إلى تسع وزارات وست هيئات وطنية ودولية تتوفر على المعطيات الكافية، والمعلومات ذات الصلة بموضوع الإحالة الذاتية.

تشخيص وتحليل

المساواة الاقتصادية بين النساء والرجال، حق إنساني ورهان تنموي

تُعتبر المساواة بين النساء والرجال في الحياة الاقتصادية حقاً من حقوق الإنسان. كما انها تساعد كثيراً على تحقيق النمو الاقتصادي. وعلى الرغم من أنَّ النساء يمثلن أكثر من نصف السكان في العالم، إلا أنَّ المعوقات التي تحول دون مشاركتهن في النشاط الاقتصادي، وفي النمو، تشكل عتبة كبيرة أمام تحقيق الازدهار المشترك والنمو. فضلاً عن أنَّ الخسارة الاقتصادية، التي تترتب عن ذلك، تختلف بحسب البلدان، ويمكن أن تصل إلى 27 بالمائة من الناتج الداخلي الخام، وفقاً لتقديرات صندوق النقد الدولي.

وبالموازاة مع ذلك، فإنَّ الولوج المحدود للنساء إلى مناصب المسؤولية واتخاذ القرار يؤثر سلباً على النمو الاقتصادي. أما على صعيد المقاولات، فلقد تبث أنَّ المقاولات التي تتضمن مجالسها الإدارية أعضاء من النساء، تسجل أداءات مالية جيدة في المتوسط. ومن شأن وجود تمثيلية أكبر للنساء في المجالس الإدارية أن يؤدي إلى استقرار أكبر ومقاومة أفضل أمام تقلبات السوق.

تكشف العديد من الدِّراسات، حول التأثير الماكرو- اقتصادي الناتج عن انعدام المساواة بين النساء والرجال، عن وجود اختلافات في السلوك المتعلق بالإنفاق والاستهلاك. فالنساء يملن إلى تخصيص نصيب أكبر من موارد الأسرة لتلبية الاحتياجات المنزلية الأساسية (الصحة، التعليم، التغذية) وتطوير إمكانات تأهيل الأبناء. وعلاوة على ذلك، تفضل النساء الادِّخار والاستثمار في ممتلكات مُستدامة (السكن على وجه الخصوص) ووسائل الإنتاج.

نشاط وعمل النساء، واقع مقلق

ما فتئ نشاط النساء على الصعيد الوطني يشهد تراجعاً متزايداً منذ سنة 1999. ذلك أنَّ نسبة نشاطهن قد سجّلت انخفاضاً بلغ 5,7 نقطة في الفترة ما بين سنتي 1999 و2012. وهي نسبة نشاط منخفضة ثلاث مرّات

بالقياس إلى نسبة الرجال. وخاصة في الوَسَط الحضري (17,5%). ولا يعود هذا الانخفاض إلى الجهود المبذولة من أجل تدمرّس البنات في الوسط القروي إلا بصورة جزئية.

وإذا كان نشاط النساء في المغرب ضعيفا، ويتراجع يوما عن يوم، فإن هذه الظاهرة يوازيها مشكل حقيقي يتجلى في تعريف هذا المفهوم. فحسب التحديد الذي تقدّمه المندوبية السامية للتخطيط، فإن البنات البالغات ما بين 10 و15 سنة، غير المتمدرّسات، يُعتبرن بمثابة «ربّات بيوت»، الأمر الذي يتعارض مع التعريف المتفق عليه عالميا للطفل، و الذي يتناقض كليا مع حقوق الطفل.

يظلّ النشاط النسائيّ متركّزاً في القطاعات ذات التأهيل الضعيف، ويقتصر على عدد محدود من المهن. ونجد في الوسط الحضري، كذلك، أنّ ما يربو على ثلاثة أرباع من النساء العاملات يشتغلن كعاملات أو مستخدمات، ومعظمهنّ من المساعدات المنزليات (73,6 بالمائة).

وعلى مستوى التكوين المهني، يقتصر تواجد البنات على مسالك تكوينية محدودة، مما تنتج عنه آثار وخيمة (الحطّ من قيمة بعض المهن في سوق الشغل، التشغيل الناقص، البطالة الخ.).

و في سنة 2013، بلغت نسبة عمَل النساء بالمغرب 22,7 بالمائة، مقابل 66,4 بالمائة بالنسبة للذكور، مما يمثّل أقلّ من ربع النساء البالغات سنّ العمل. ومن المتوقّع أن تواصل هذه النسبة، حسب المندوبية السامية للتخطيط، انخفاضها الذي تعرفه منذ سنة 2000.

يهمّ التشغيل المُبكر (قبل 15 سنة) 73,2 بالمائة من النساء النشيطات القرويات مقابل 11,9 بالمائة من النساء الحضريّات و59,8 بالمائة من الرجال في العالم القروي. وينبغي أن يهتمّ هذا المؤشر على أكثر من صعيد، فهو يحرم الفتيات البالغات من حقهن في التمدرس و التكوين، ويعتبر انتهاكا صريحا لحقوق الطفل.

إذا كان العمل غير المؤدّى عنه يمسّ أكثر النساء القرويات، فإنّ التشغيل الناقص يمسّ النساء الحضريات بصفة أساسية (8,8 بالمائة). كما أنّ حوالي نصف النساء في الوسط الحضري لا يتوفّرن على عقد عمل مكتوب، بينما 37,5 بالمائة فقط من النساء النشيطات في الوسط الحضري، و8,7 بالمائة في الوَسَط القروي لهنّ عقد عمل مكتوب ولمدّة غير محدّدة.

وفي مجال التغطية الصحيّة، معظم النساء النشيطات العاملات في الوسط القروي (98,8%) ، وما يربو على النّصف في الوَسَط الحضري (53,3%) لا يتوفّرن على أي تغطية طبيّة.

كما ان التفاوتات كبيرة جدا بين الرجال و النساء فيما يخصّ التغطية الاجتماعية. ذلك أنّ الولوج الضعيف للنساء إلى سوق الشغل المهيكّل، يؤدي إلى ضعف تغطيتهن الاجتماعية. و في مجال التأمين عن المرض، تصل النسبة إلى 18,5 بالمائة للذكور، مقابل 8,5 بالمائة للإناث. وفضلاً عن إقصائهنّ من التغطية الاجتماعية، فإنّ النساء معرّضات للترمّل المبكر الذي يعرضهن إلى الهشاشة.

وتدعو هذه الوضعيّة السلطات العمومية إلى العمل على الاستجابة لحاجيات هذه الفئة من الساكنة، فيما يتعلق بالرعاية والحماية والتكفل، والتّهوؤ بقيم التضامن بين الأجيال. كما يتعيّن تعزيز وُلوج النساء إلى سوق العمل المُهيكل.

كما تجدر الإشارة إلى تعرّض النساء بكيفية أكبر للبطالة، ولا سيّما في صفوف الحاصلات على شهادات، فضلا عن كَوْن نسبة البطالة في صفوف النساء الحضرّيات تشكّل ضعْف نسبة الرجال، 20,6% بالمائة مقابل 11,5% بالمائة. ثمّ إنّ ثمانين نساءً من أصل عشرة يعيشن في حالة بطالة هن حاصلات على شهادة.

وفي مجال التربية والتكوين، سجل معدّل ولوج العنصر النسويّ إلى جميع الأسلاك مستويات هامة. غير أنّ ذلك لا يترجم على صعيد سوق الشغل الذي ما يزال يعرف عوائق ظاهرة وضمنيّة تحوّل دون تشغيل النساء والبنات. ومن ثمّ، فإنّ مقارنة النوع الاجتماعي تغيب عند إعداد السياسات العمومية و لا تؤخذ بعين الاعتبار إلا على هامش بعض البرامج الخاصة، و ليس في إطار وضع سياسة عامّة للتشغيل.

وبالفعل، فإنّ ميزانية النوع الاجتماعي (BSG) التي أطلقتها وزارة الاقتصاد والمالية سنة 2005، قد مكّنت من توفير أدوات لفائدة إجراء تقييم لسياسات العمومية في ضوء النوع. ورغم تحسّن الإصلاح الذي انخرطت فيه وزارة الاقتصاد والمالية، فإنه يتعين أنّ يأخذ إصلاح القانون التنظيمي المتعلق بقانون المالية في الاعتبار أهداف ومؤشّرات أداء النوع الاجتماعي بحسب كلّ وزارة وكلّ مؤسسة على حدة.

تعتبر مشاركة النساء في مراكز «القيادة» واتخاذ القرار ضعيفة لأنهنّ يصطدن، سواء في القطاع العامّ أو الخاص، بـ «السقف الزجاجي» الذي يُعتبَر كمجموعة من الحواجز المُصطنعة والغير مرئية. ففي القطاع العام حيث تصل نسبة النساء إلى 40 بالمائة من الموظفين فإن نسبة النساء المسؤولات لا تتعدى 16 بالمائة. رغم أن هذه النسبة تتحسن من سنة إلى أخرى، إلا أن الوثيرة ما زالت ضعيفة (6 نقط على مدى 11 سنة).

وتكشف التعيينات الأخيرة في الوظيفة العمومية، إثر المصادقة على المرسوم المتعلق بالتعيينات في المناصب العليا، عن وجود تمثيلية ناقصة للنساء، بالرغم من الإمكانات المتواجدة بمختلف الوزارات.

وفي القطاع الخاص فإن نسبة النساء التي تحتل مركز قرار في المقاولات الخاصة التي تعمل في مجال التجارة و الصناعة و الخدمات لا تتعدى 1% (0,1%). فضلا عن ذلك، فإنّ تمثيلية النساء في هيئات الحُكامة داخل المقاولات تظلّ ضعيفة، بحيث لا يمثّلن سوى 7 بالمائة فقط من نسبة مديري أكبر المقاولات العمومية، و 11 بالمائة فقط من مديري الشركات المشهورة. وخلافاً للعديد من البلدان، لا يلعب القطاع العمومي في بلادنا دور القاطرة والمثال، حيث أنّ حضور المرأة في مجالس إدارة الشركات العمومية يصل بالكاد إلى 5 بالمائة.

كما أنّ تمثيلية المرأة ضعيفة جدا على صعيد تمثيل الأجراء والأنشطة النقابية إذ لا تصل إلى 1 بالمائة (0,38)، و إنّهنّ شبه غائبات على مستوى الهرم النقابي.

وتظلّ تمثيلية النساء كذلك في الغرف التجارية، والجمعيات، والفدراليات المهنية، ضعيفة للغاية، على الرغم من التطور الذي عرفته في السنين الأخيرة. وتصل النسبة، في الغرف المهنية، إلى 5 بالمائة. و تجدر الإشارة إلى أنّها المرّة الأولى في المغرب الذي يتم فيها انتخاب امرأة على رأس الكونفدرالية العامة لمقاولات المغرب، في 2012. وعلى الرغم من أنّ بعض الغرف المهنية التابعة لهذه الكونفدرالية قد وضعت سياسات لفائدة المساواة، فإنّ التقييم والكمّي والنوعي لعملياتها يبقى صعبا في ظل غياب معلومات متيسّرة ودائمة.

اليد العاملة النسائية: قوانين غير فعّلية، أشكال تمييز خفية وغير معروفة بما يكفي

تُعتبر اليد العاملة النسائية حَصْرِيّة في غالبيتها إذ تصل إلى نسبة 80,1 بالمائة من الساكنة النشيطة في الوسط الحضري، وتظل ضعيفة في الوسط القروي، إذ لا تتعدى 5,8 بالمائة. وفي الوظيفة العمومية تمثل النساء 38,6 بالمائة من أصل 860.000 موظف (نسبة في تزايد ب 4,6 نقطة بالنسبة لسنة 2002).

يتوفّر المغرب على إطار قانوني وطني يكرّس مبدأ المساواة بين المرأة والرجل في عالم التشغيل، ويمنع كلّ أشكال التمييز، وفقا للمعايير الدولية، كمدونة الشغل (2004). لكن هذه الترسّانة القانونية تظل غير ناجعة، في غياب آليات للتنفيذ والتتبع، رغم أنها تتماشى بالتدرّج مع المعايير الدولية.

وقد أظهرت دراسات أخرى، وخصوصا في المؤسسات الصغرى بأنّ تجاوزات القانون يمكن أن تتكرر كثيرا وأنّ هذه التجاوزات، التي تقبل بها الأجيال في غالب الأحيان، لا تبلغ إلى مفتشية الشغل، خوفا من فقدان عملهم في حالة التنديد والتبليغ.

ويظلّ التحرش الجنسي، الذي يعتبر من أبرز ظواهر التمييز المبني على الجنس بأمّاكن العمل، بمثابة طابو كبير، على الرغم من تجريمه (من طرف القانون الجنائي سنة 2003 ومدونة الشغل سنة 2004). وفي الوقت الذي لا تقدّم فيه هذه المدونة تعريفا دقيقا للتحرش الجنسي، يُلَاحَظ بأنّ تعريف القانون الجنائي المغربي تعريف زجري. وتتجلى واحدة من أهمّ الاجتهادات التي جاء بها القانون الدولي في التحول المتعلق بعبء الإثبات، المعروف باسم تقاسم أو عكس عبء الإثبات.

وفي كثير من الأحيان، لا تسمح الممارسات المتعلقة بتدبير الموارد البشرية للنساء بالتوفيق بين مسؤوليات العمل وبين المسؤوليات الأسرية. كما أنّ النساء لا يتوفرن على شبكات كثيرة للعلاقات على الصعيد المهني، بالمقارنة مع الرجال، مما يؤثر بشكل كبير على تشغيلهنّ.

لا توجد معطيات تتعلق بخرق بنود مدونة الشغل بناءً على التمييز الجنسي. كما أنّ مفتشي الشغل لا يراقبون تطبيق المقتضيات المتعلقة بالقضاء على أشكال التمييز التي تنصّ عليها مدونة الشغل.

كما يُعتبر التفاوت في الأجور بين الرجل والمرأة مسألة بنيوية، غير أنه لا يمكن تشخيصها في ظل غياب المعلومات. ففي القطاع الخاص، تقلّ أجور النساء بنسبة 25 بالمائة، في المتوسط، عن نسبة أجور الرجال.

وحسب التقديرات الدولية، في مجال التفاوت في الأجور بين النساء والرجال في المغرب، فإنّ بلادنا تحتلّ المرتبة 130 بعيدا وراء بلدان عربية كقطر والكويت والبحرين وتونس، وبلدان إفريقية مثل السينغال. كما أنّ المغرب يحتلّ المرتبة 133 من أصل 142 بلدا على صعيد المشاركة الاقتصادية للنساء.

كما يمسّ عدم التصريح الكامل في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي النساء أكثر ممّا يمسّ الرجال. وحسب معطيات الصندوق، ففي سنة 2013 بلغ معدل الراتب المُصرّح به بالنسبة للنساء 4171 درهم، مقابل 4941 بالنسبة للرجال. بصفة عامة نلاحظ أنّ رواتب النساء أضعف من الرجال في القطاع الخاص ما عدا في مجال البناء الذي لا يشتغلن فيه كعاملات. وإذا قمنا بتحليل مجموع الأجور المصرّح بها، فإننا نلاحظ بأنّ النساء الأجيال ينتجن 3,6 بالمائة من الناتج الداخلي الخام، مقابل 8,4 بالمائة بالنسبة للرجال.

تعاني النساء من عدد كبير من أشكال التمييز في عالم الشغل، والتي لا تعلم بها السلطات العمومية والمجتمع المدني. وبدون وضع استراتيجيّة عموميّة وطنية، ووعي جماعي بالآثار التي تخلفها أشكال التمييز ضد المرأة في مكان العمل على الحياة المهنية للنساء، من ناحية، وعلى تطوير الاقتصاد الوطني، من ناحية أخرى، سيكون من الصعب التغلب على هذه الإشكالية.

كما يهّم التنازع بين العمل والأسرة النساء أساساً ويعاقبهنّ. وحسب دراسة ميدانية حديثة أنجزتها المندوبية السامية للتخطيط، حول التدبير الزمني، فإنّ 95 بالمائة من النساء المغربيات يساهمن في العمل المنزلي. ويبلغ متوسط الوقت اليومي الذي تقضيه النساء، النشيطات وغير النشيطات، في الأعمال والأشغال المنزلية 5 ساعات كل يوم، أي 7 مرّات أكثر من الوقت الذي يقضيه الرجال.

المقاولّة النسائية: قطاع محدود بالولوج إلى التمويل، ويطغى عليه التشغيل الذاتي

في سنة 2012، لم تتجاوز نسبة النساء المقاولات 0,8 بالمائة فقط من النساء النشيطات العاملات على الصعيد الوطني، في حين أنّ 16,1 بالمائة منهنّ يعملن لحسابهنّ الخاص. وتعكس هذه الأرقام حجم الصّعوبات التي تواجهها المرأة لكي تستقلّ بذاتها، كما تترجم، على وجه الخصوص، الواقع الاجتماعي للعمل المستقل للنساء.

يتركّز التشغيل الذاتي للنساء، بصفة أساسية، في مجال أنشطة الخدمات، والصناعة التقليدية، والتجارة، وهي الأنشطة التي لا تتطلّب رأسمالاً كبيراً، ولا تأهيلاً خاصاً.

وفيما يخصّ أشكال المقاولّة المهيكلّة في التعاونيات النسائية، فإنها تعرف تطوراً مطّرداً، بحيث أنّ نسبتها ارتفعت من 12,4 بالمائة، سنة 2012 إلى 14,5 بالمائة سنة 2013. وهي تختلف عن التعاونيات الذكوريّة بحجمها الصّغير، وغير حاضرة بما يكفي في تجمّعات المصالح الاقتصاديّة، وفي شبكات التسويق، الأمر الذي يشكّل عائقاً كبيراً أمام تسويق منتجاتها.

كما يظلّ عدد النساء اللواتي يشرفن على تدبير إدارة الجمعيات منخفضاً جداً في حدود 12,7 بالمائة، ولا سيّما في الجمعيات ذات الطابع الاقتصادي، وفي النقابات المهنية. وفضلاً عن ذلك، لا توجد دراسات تقدّم معطيات وبيانات تتعلق بنوع الجنس في النشاط الجمعوي أو التعاوني في المجال الاقتصادي بحسب كلّ جهة على حدة.

ومن ناحية أخرى، فإن الحضور النسوي داخل القطاع الغير مهيكّل يطغى عليه العمل غير المؤدّي عنه، حيث أنّ 10,8 بالمائة من مناصب الشغل فقط مخصصة للنساء، وهنّ يشكّلن 9,9 بالمائة من المستفيدين، ويحقّقن 3 بالمائة من رقم المعاملات الإجماليّ.

أما نسبة المغريّات المقاولات فإنها لا تتعدّى 10 بالمائة من العدد الإجماليّ للمقاولين. وهنّ يتركّزن بالخصوص في المحور الدار البيضاء-الرباط، ويظلّ رقم معاملتهنّ التجارية منخفضاً جداً. ويقل رقم معاملاتها عن 20 مليون درهم، بل عن 5 ملايين درهم بالنسبة إلى أغلبها.

وعلى الرغم من العدد الهامّ للبرامج والمبادرات التي اتخذتها مختلف المؤسسات العمومية والمجتمع المدني، لفائدة تعزيز مشاركة النساء في الحياة الاقتصاديّة، فإنّ غياب بنية خاصّة بالقضية النسائية و بالمساواة بين

الجنسين، بشكل أفقي وعلى مستوى كل القطاعات الوزارية ، يبقى عائقاً كبيراً يحول دون التنسيق بين كل المتدخلين و تظافر الجهود من أجل تطوير وضعيتهنّ.

كما يظلّ مفهوم توجيه النساء (Mentoring) لخلق المقاولات النسوية غير متطوّر بصفة كافية بالمغرب، مع العلم أنّ هذا المفهوم مكّن عددا من الدول من تطوير المقاولات النسوية بصفة مشجعة.

ومن جهة أخرى فإن تطوير المقاولات النسوية بالمغرب يبقى رهينا بعدة معوقات اجتماعية و ثقافية تحول دون نجاح المرأة في هذا المجال. منها أن المرأة تضطر أن تعطي الأولوية لبيتها وأطفالها، ولا يبقى لها الوقت الكافي للانخراط في الشبكات الضرورية لخلق وتطوير المقاولات. كما أنها تعاني من الولوج المحدود للمعلومات، للتكوين ولبنيات الاستقبال، و كذلك من المعاملات الاجتماعية و الثقافية التمييزية.

يُعدّ الولوج إلى التمويل واحدا من أهم العوائق أمام المقاولات النسائية. ذلك أنّ نسبة الشمول البنكي للنساء تقلّ عن 30 بالمائة وتشكل فرقا يتعدى 25 بالمائة بالمقارنة مع نسبة الرجال. فضلاً على أن النساء لا يستفدنّ من التمويلات التشاركية الجماعية على غرار التّمويل الجماعي التعاوني. والملاحظ أنّ 50 بالمائة من المقاولات النسائية تعتمد على التمويل الذاتي، وثلث التمويل فقط يأتي من الموارد الخارجية.

لقد شكّلت القروض الصغرى، منذ أواسط التسعينيات، مصدرا هاماً من مصادر التمويلات البديلة، وتظلّ هي الصيغة التمويلية الوحيدة التي حققت مناصفة أكبر لفائدة المرأة، حيث بلغ عدد النساء المستفيدات 55 بالمائة من المستفيدين في 2013. غير أنّ السقف القانوني المنخفض للقروض الصغرى المحدد في 50.000 درهم ، وعدم وجود قروض بديلة على مستوى الأبنك، يحذّر من إمكانية مواكبة النساء المقاولات عن طريق هذا النوع من التمويل، ولا سيّما في الانتقال من التشغيل الذاتي إلى خلق مقولة مُهيكلّة.

وبالنسبة لتمويل مشاريع المقاولات النسائية، فقد مكّن برنامج «إليك»، الذي أطلقه صندوق الضمان المركزي في مارس 2013، من مواكبة حوالي 50 مقاولّة صغيرة جداً (17 بالمائة من العدد الإجمالي لهذه المقاولات)، في ظرف سنة واحدة فقط، مما مكّن من تعبئة ما يفوق 25 مليون درهم للتمويل، وخلق حوالي 200 عمل مباشر .

وتزيد التفاوتات التي تواجهها النساء في مجال الحقوق العقارية، من تفاقم إشكالية تمويل مشاريع المقاولات (إنّ على صعيد الميراث أو إبرام عقود الملكية العقارية). وبالفعل، فإنّ نسبة قليلة من النساء المغربيات هي التي تتمكّن من الولوج إلى الملكية العقارية، ولا سيّما في الوسط القروي. فلا تتجاوز نسبة النساء المغربيات اللواتي تتمكّن من الولوج إلى الملكية العقارية، 7 بالمائة، منهنّ 1 بالمائة فقط في الوسط القروي، ولا يتوفّر سوى على 2,5 بالمائة من الأراضي الفلاحية الصالحة.

وحسب بعض الدّراسات، فإنّ الطابع المتفاوت في حقوق الميراث، على اعتبار أنّ النساء يرثنّ بالفرض لا يحصلنّ سوى على نصف نصيب الأخ، يزيد من تفاقم العادات واستمرار القواعد الأبوية، للحفاظ على الميراث داخل نسب الأب.

ومن بين الأمثلة البارزة في هذا الباب، مشكلة النساء «السّلاليات»، اللواتي تمّ إقصائهنّ لمدة طويلة على أساس قرارات تعسّفية مبنية على أعراف وتقاليد بائدة، ويطغى عليها الطابع الذكوري. و منذ 2007 وهنّ يطالبن بالمساواة في حقّ الاستفادة من التعويضات العينية والمادية الناجمة عن المعاملات العقارية التي تعرّفها

الأراضي الجماعية (التفويطات أو الكراء). ولقد تمت الاستجابة لهذه المطالب من خلال دورية وزارية عممتها وزارة الداخلية سنة 2010. وبما أن هذه الدورية ليس لها قوة القانون، فإن السلاليات يطالبن بإصدار قانون خاص ينسجم مع الدستور، وبإشراكهن في اتخاذ القرار.

ومن ناحية أخرى، فإن الصعوبات التي تعترض ولوج النساء إلى ملكية الأراضي والعقارات، عن طريق عقود تُبرم بين أشخاص أحياء، تكمن في هشاشتهن المالية. كما أن تقسيم الممتلكات المكتسبة أثناء الزواج، في حالة الطلاق، يصطدم على وجه الخصوص بإشكالية الاعتراف بالعمل المنزلي اليومي، وتقدير حجمه في اقتناء هذه الممتلكات المكتسبة خلال مدة الزواج.

وراء أشكال التمييز ضد النساء في الحياة الاقتصادية، «محددات» سوسيو ثقافية

يُعد عمل المرأة واحداً من الموضوعات التي تكشف عن وجود العديد من أشكال المقاومة. ذلك أن ولوج المرأة إلى العمل المأجور ما فتئ يتحدى التوزيع التقليدي للأدوار والمهام

فرغم التقدم الذي عرفه ميدان التربية، فإن اختلالاً ثقافياً امتد لأجيال متعددة يحد من المساواة بين النساء والرجال في الحياة المهنية. وتعتبر المدرسة المغربية مكاناً هاماً لنقل وتوصيل المبادئ الأساسية المتعلقة بحقوق الإنسان عموماً، وبحقوق المرأة على وجه الخصوص. إلا أن هناك طريقاً طويلة للوصول إلى «باراديغمات» جديدة في مجال تحقيق المناصفة. ولا يزال الهدر المدرسي والزواج المبكر للقاصرات من بين الأسباب التي لها عواقب وخيمة على إدماج النساء في الحياة الاقتصادية.

ورغم الشروع في تحقيق تحول عبر «مدونة الأسرة»، ما تزال أدوار النساء والرجال «مشفرة» و«تراتبية» من الناحية الاجتماعية. فقد كان طموح مدونة الأسرة يتجلى في الاعتراف بالتطور الذي عرفته العلاقات بين المرأة والرجل داخل الأسرة، من خلال اعتبار الزوجين مسؤولين معاً على التدبير العائلي بصورة تشاركية.

ولا بد من الإشارة إلى أن القوامة لم تطبق بكيفية «صارمة»، على مستوى مدونة الأسرة. فعلى سبيل المثال، تُعتبر «النفقة»، من الناحية الشرعية، من واجب الأب، لكن «إذا عجز الأب كلياً أو جزئياً على الإنفاق على أولاده، وكانت الأم موسرة، وجبت عليها النفقة بمقدار ما عجز عنه الأب (المادتين 198 و 199)». وتوزع نفقة الآباء على الأبناء عند تعدد الأولاد بحسب يسرهم، لا بحسب حصة إرثهم (المادة 203).

وفيما يتعلق بالضريبة على الدخل، فإن المرأة المتزوجة، حتى وإن كانت مستقلة من الناحية المادية، فإنها تعتبر خاضعة لمسؤولية زوجها. والأشخاص الذين يعولهم الخاضع للضريبة هم زوجته، وأبناؤه من صلبه، وأولاد غيره الذين يأويهم بصورة شرعية في بيته، ويستثنى من ذلك باقي الأشخاص، كالآباء والأقارب. (المادة 74 من المدونة العامة للضرائب). وبالمثل، فإن الخصم الذي يهّم النفقات المهنية لا يهتم بعمل النساء غير المؤدى عنه.

ولا بد من تسجيل أن النساء، في معظم الأحيان، يبقين مشدودات إلى المنظور التقليدي للأدوار النسائية والذكورية، على الرغم من تعلقهن بمبدأ المساواة بين الجنسين.

إن الإزدواجية في تصور عمل المرأة مصدرها التناقضات المجتمعية والثقافية. ذلك أن غالبية المغاربة ومعظم النساء المغربيات يميلون إلى تأييد عمل النساء خارج البيت إذا كانت لديهن المؤهلات اللازمة. غير أن هذه

المواقف العامة لا تعني إعادة النظر في الأدوار الاجتماعية التي تُسندُ إلى النساء الأشغال المنزلية وتربية الأطفال، بينما تُسند إلى الرجال مهام العمل خارج البيت وإنتاج الدخل العائلي.

وفي الاتجاه نفسه، فإن خروج الفتيات العازبات إلى العمل، الذي يُنظر إليه باعتباره وضعيَّة عابرة، يكون مقبُولاً من الناحية الاجتماعية أكثر من عمل النساء المتزوجات. ذلك أن أغلبية المغاربة (88 بالمائة من النساء و 77 بالمائة من الرجال) يميلون إلى إعطاء الأولوية في العمل للرجال في حالة ندرة فرص الشغل.

وبصفة أعم، يبدو أن وضعية النشاط الاقتصادي النسوي قد عرفت حركة تراجع واضحة ومؤثرة للقلق إلى حد ما. فبينما كان عمل النساء، في الماضي، مقبُولاً بكيفية إيجابية باعتباره عملية تحرر شخصي، ومصدر افتخار واعتزاز للأسر المغربية، ظهر خلال السنوات الأخيرة نوع من اللامبالاة العدائية إزاء عمل النساء.

بالنظر إلى ندرة الدراسات والأبحاث المتعلقة بمسألة تدبير الموارد المالية داخل البيت، فإن أجر الزوجة يُنظر إليه، عموماً، كدخل إضافي لا يلبي إلا الحاجيات الخاصة للمرأة. ومع ذلك، وفي إطار دراسة أُنجزت حديثاً، أكدت العاملات البيضاويات في قطاع صناعة النسيج جميعهن تقريباً «بأن الأجور التي يتقاضينها تعد المصدر الأساسي للأسرة، أو أنهن يساهمن بكيفية متساوية في الحياة اليومية للبيت». أصبح توزيع الموارد المالية، وعموماً توزيع الأدوار بين الزوجين، ناتجاً عن «تفاوض» بينهما.

ومن ناحيتها، قبلت مدونة الأسرة مبدأ تقسيم الممتلكات المكتسبة أثناء قيام الزواج، مع إقرارها بأن لكل واحد من الزوجين دَمة مالية مستقلة عن دَمة الآخر (المادة 49 من القسم الرابع المتعلق بالشروط الإدارية لعقد الزواج وآثارها). كما تركت للزوجين حرية الاتفاق على كيفية استثمارها وتوزيعها. وفي غياب ذلك، «يتم اللجوء إلى القواعد العامة للإثبات، مع مراعاة عمل كل واحد من الزوجين، وما قدمه من مجهودات، وما تحمله من أعباء لتنمية أموال الأسرة». غير أن هذه المادة تضع مشكلة في التطبيق إذ أنها لا تدقق في كَوْن توزيع الممتلكات المكتسبة يتم في حالة انحلال الزواج، المنصوص عليه في المادة 71 من مدونة الأسرة.

في تقريرها حول تقييم مدونة الأسرة، تذكر وزارة العدل والحريات بأن عدد الوثائق المتعلقة باقتسام الممتلكات الزوجية، التي تم تسجيلها بالموازاة مع عقد الزواج، لم تعرف تطوراً ملحوظاً في السنوات الأخيرة. وفي سنة 2013، لم يشكل هذا العدد سوى 0,50 بالمائة من مجموع الزيجات. وحسب الوزارة نفسها، فإن 65 بالمائة من القضايا المتعلقة باقتسام الممتلكات المكتسبة خلال الزواج، جرى الحكم فيها لفائدة النساء في نفس السنة، مقابل 79 بالمائة خلال سنة 2012.

وعلى صعيد آخر، فإن الأحكام النمطية المسبقة تمهد للتمييز الجنسي في مكان العمل و هي متجذرة في المجتمع. «إن ما يشجع العديد من التفاوتات التي تسود في أماكن العمل، هو انتشارها الواسع في المجتمع، وتجذرها السوسيو- ثقافي».

وبصفة عامة، تظل صورة النساء في وسائل الإعلام مطبوعة بأحكام جاهزة وقوية. ذلك أن آراء النساء لا يؤخذ بها. نادراً ما يتم استدعاؤهن للتعبير عن رأيهن حول الأحداث السياسية والاقتصادية، اللهم إلا إذا كن في مناصب وزارية أو مناصب عليا في الدولة.

تُثارُ داخل المؤسسات، ولا سيَّما داخل المقاولات، مجموعة واسعة من الأحكام التَّمييزية بشكل عفوي من قبل المسؤولين والأطر العليا والمديرين التنفيذيين والمشرفين والمراقبين لتبرير، إمَّا استبعاد النساء من الوظائف التي تعرف هيمنةً ذُكُوريَّة، أو تعيينهن في مناصب أقلَّ قيمة.

وبعبارة أخرى، فإنَّ التفاوتات بين النساء والرجال، التي تضرب بجذورها في مجتمعا، وتشجَّع على أشكال التمييز ضدَّ النساء في أماكن العمل، تشكِّل عائقا أمام مساهمتهنَّ المهني.

توصيات المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي

تشكّل التوصيات التالية استمراراً للتوصيات التي سبق أن أدلى بها المجلس في تقريره حول «تحقيق المساواة بين النساء والرجال، مسؤولية الجميع: تصورات وتوصيات معيارية ومؤسسية»، الصادر في سنة 2012 .

وفي هذا الشأن، يذكر المجلس على وجه الخصوص، بالحاجة إلى:

- الإسراع، في أقرب الآجال، إلى اعتماد القانون المتعلق بإحداث هيئة المناصفة ومكافحة كل أشكال التمييز؛
- إدراج مبدأ المساواة بين الرجال والنساء باعتباره أساساً للمواطنة المغربية في البرامج التربوية ومناهج المدرسين؛
- المساهمة النشيطة لوسائل الإعلام في منع ومكافحة الصور النمطية القائمة على أساس الجنس، وتشجيع الجميع بالمساواة بين النساء والرجال.

كما أنّ المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي يقترح على الحكومة، من أجل النهوض بالمساواة بين النساء والرجال في الحياة الاقتصادية، بالعمل على أربع رافعات، تشكّل كلّ واحدة منها هدفاً في حدّ ذاته. وبالنسبة لكلّ هدف على حدة، يوصي المجلس باتخاذ تدابير ملموسة.

1. امتلاك أدوات ناجعة ومؤشرات تنسجم مع الاتفاقيات والمعايير الدولية، التي تسمح بتحقيق فعليّة المساواة بين النساء والرجال في الحياة الاقتصادية باعتبارها وسيلة للحد من التفاوتات.

- خلق انسجام في تحديد المؤشرات التي تصدر عن مختلف الهيئات (منها على وجه الخصوص المندوبية السامية للتخطيط)، ولا سيّما فيما يخص الاتفاقية المتعلقة بحقوق الطفل، ومعايير المكتب الدولي للشغل. ويتعلق الأمر خاصّة بما يلي:
- احترام الاتفاقية الدولية لحقوق الطفل في تحديد المؤشرات المنتجة، ولا سيّما من طرف المندوبية السامية للتخطيط، واعتماد 15 سنة كحدّ أدنى وحيد للعمل.
- استبدال عبارة «رَبّات البيوت»، التي تُكرّس تمثلاً جنسويّاً مفاده أنّ الرجل هو المُعيل الذي يأتي بالموارد، وأن المرأة «رَبّة البيت» تستعمل هذه الموارد، والتي تشكّل انتهاكاً لحقوق الطفل، وتخفي الاستغلال غير المشروع للأطفال؛ وذلك باستحداث عبارتين جديدتين هما «الأشخاص البالغين في البيت» و«الأطفال غير المتمدرسين».
- حذف عبارة «المعينات المنزلية»، التي يصعبُ تمييزها عن عبارة «رَبّات البيوت»، والتي تُكرّس لأعمال غير مقبولة، واستقدام بدلها عناصر ومعلومات مماثلة من المفاهيم والتعاريف التي وضعتها منظمة العمل الدولية، مثل مفهوم «العمل اللائق».
- العمل على إرساء «المرصد الوطني للتشغيل»، وتمكينه من مهمّة الإنتاج المنتظم للمعطيات والمعلومات لفائدة صنّاع القرار حول مشاركة النساء في النشاط الاقتصادي، وكذا التمييزات التي تواجهها (التفاوت في الأجور، التغطية الصحية، التدرّج الوظيفي، التقطيع و التقسيم الأفقي والعمودي لسوق الشغل...).
- التحيينُ المنتظم ونشرُ المُعطيات والمعلومات المتصلة «بالميزانية الزمنية» بالنسبة للنساء والرجال البالغين سنّ العمل.

- تضمين المعايير التي تقوم بها مفتشية الشغل، مراقبة الالتزامات القانونية المتعلقة بعدم التمييز، وإدراج فصل خاص بالمساواة في الولوج والمعاملة ضمن الحصيلة الاجتماعية السنوية لوزارة التشغيل والشؤون الاجتماعية.

2. توفير إطار مناسب للمساواة الاقتصادية بين النساء والرجال، والتوفيق بين المسؤوليات المهنية والعائلية؛

- توقيع الاتفاقية رقم 156 الصادرة عن منظمة العمل الدولية بشأن المعاملة المتساوية للعمال من الرجال والنساء من ذوي المسؤولية العائلية، وتطبيقها انسجاماً مع روح قانون الأسرة الذي أقرّ بالمسؤولية المشتركة للأبوين داخل الأسرة.
- خلق انسجام ما بين القوانين والنصوص التنظيمية (قانون الشغل، قانون العقوبات، القانون العام للضرائب، قانون الوظيفة العمومية...) ومقتضيات الاتفاقيات الدولية لمنظمة العمل الدولية في هذا الشأن، ولا سيما فيما يخص المفاهيم والتحديدات (المساواة في المعاملة، التحرّش الجنسي...) ومبدأ المسؤولية المشتركة بين الأب والأم المنصوص عليه في مدونة الأسرة.
- تعديل القانون رقم 12-19، المتعلق بالعمل المنزلي، مع الحرص على العمل بالتوصيات التي جاء بها رأي المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي رقم 2013/5.
- عكس عبء إثبات التمييز: مراجعة قانون الأحوال المدنية بحيث لا يخص دليل المشتكية الضحية وحدها، ويصبح من اللازم على المشغلين إثبات أنهم اتخذوا تدابير خاصة بالحماية من خطر التمييز (التوظيف والرواتب والامتيازات الاجتماعية، والترقي المهني، والولوج إلى التكوين وإلى وظائف ومناصب المسؤولية...).
- العمل على مأسسة حملات إعلامية وتكوينية وتحسيسية في مختلف الإدارات والمقاولات تتعلق بالحماية من التمييز، والحرص على مراقبة التطبيق الفعلي للتدابير المتخذة من طرف هذه المؤسسات، وذلك بهدف إلغاء كل أشكال التمييز إزاء النساء؛
- تعديل المادة 49 من مدونة الأسرة، المتعلقة بممتلكات الزوجين، بما فيها الممتلكات المكتسبة خلال فترة الزواج:

 - اعتماد «المشاركة في الممتلكات المكتسبة» كنظام أسري قاعدي، والذي يسمح لكل من الزوجين بتمتية ممتلكاته الخاصة خلال قيام الزواج (وفقاً لأحكام مدونة الأسرة) والتنصيب على الاقتسام المتساوي للممتلكات المكتسبة طيلة فترة الزواج في حالة فسخه.
 - التنصيب صراحة على أن قاعدة الاقتسام في نظام «الممتلكات المكتسبة» تسري على جميع وضعيات انحلال الزواج، التي تشير إليها مدونة الأسرة، بما في ذلك وفاة أحد الزوجين. وبعبارة أخرى، فإن تركة المتوفى يتم تقييمها أولاً وفق آلية «المشاركة في الممتلكات المكتسبة» قبل أن يتم تصفيتها وفقاً للقواعد والشروط المعمول بها في نظام الإرث.
 - تخويل تغيير اتفاق الزوجين على «الممتلكات المكتسبة»، بعقد منفصل، في جميع الأوقات وليس فقط في عقد واحد، عند إبرام عقد الزواج.

3. دعم نشاط النساء وتيسير الولوج إلى العمل؛

- تعميق دراسة مسألة الانخفاض والتقليص المُقلق لنسبة نشاط النساء، وذلك للوقوف عند أسبابهما وآثارهما (منها على سبيل المثال تنظيم مناظرات وطنية تساهم فيها جميع الأطراف المعنية: سلطات عمومية، مجتمع مدني...).

- وُضِعَ تدابير تحفيزية، وضمان حق التمويل، وكذا الامتيازات الضريبية لفائدة المقاولات الخاصة المُدمجة التي تحقق الإنصاف في سائر هيئاتها.
- تشجيع التكوين التأهيلي ولوج البنات إلى مجموع المسالك المتوفرة داخل التكوينات التي يهيمن عليها الذكور.
- إعداد وتطبيق استراتيجية مندمجة للاعتراف بعمل النساء في الوسط القروي، وتثمينه وتعويضه التعويض العادل، عن طريق إشراك وزارة الفلاحة والصيد البحري، وزارة التشغيل والشؤون الاجتماعية، وجميع الأطراف المعنية. وكذا إحداث لجنة تسهر على تطبيق وتتبع وتقييم هذه الاستراتيجية.
- اتخاذ تدابير عملية مؤقتة (تخصيص نسبة الثلث للنساء في الهيئات الحكومية ومناصب المسؤولية...)، لتحقيق الإنصاف التدريجي في غضون العشر سنوات القادمة. وفي هذا الإطار، يمكن أن يلعب المعهد المغربي للمُدرّاء دوراً هاماً في مواكبة النساء:
- في المقام الأول، على مستوى مناصب المسؤولية في الوظيفة العمومية، والمجالس الإدارية للمؤسسات والمقاولات العمومية.
- وكذلك على مستوى المجالس الإدارية للمقاولات الخاصة، وهيئاتها التقريرية، وداخل هيئات حكامه الجمعيات المهنية والنقابية.
- وفي مناصب المسؤولية على مستوى فدراليات أرباب العمل والنقابات.
- إدراج موضوع المساهمة الاقتصادية للنساء ضمن جدول أعمال الحوار الاجتماعي ولجان المقاولات، وكذا إدراجه كبنء ضمن بنود الاتفاقيات الجماعية:
- تقييم أثر السياسات العمومية على عمل المرأة، وفرض احترام مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في جميع المفاوضات وجلسات الحوار الاجتماعي.
- إدخال، وبصفة تلقائية، لمبدأ المساواة في جميع الاستراتيجيات الجديدة والسياسات العمومية، وتحديد مؤشرات تتبع النوع الاجتماعي لقياس تحقيق التقدم في هذا الشأن، ونجاعة هذه الاستراتيجيات، وتعميم المعلومات بصدد.
- توظيف نسبة أكبر من النساء المفتشات على مستوى وزارة التشغيل والشؤون الاجتماعية، والحرص على مراقبة وضعية النساء في العمل، ونشر التقارير التي تتعلق بظروف العمل حسب الجنس.
- محاربة الهدر المدرسي في صفوف الأطفال، والقضاء على العوائق التي ما فتئت تحول دون ولوج الفتيات للمدارس، وذلك بالتبعية المستمر، والوسائل التحفيزية، واتخاذ عقوبات في حق الأسر التي تزوج بناتها قبل السن القانونية، أو تمنعهن من الالتحاق بالمدرسة.
- محاربة العمل في القطاع غير المهيكَل عن طريق اتخاذ إجراءات فعّالة.

4. تعزيز ومواكبة المقاولات النسائية؛

- توفير وتحيين المعطيات المتعلقة بالمقاولات النسائية كل سنة، وتشجيع الجامعات ومراكز البحث على تعزيز البحث والتنمية في هذا المجال.
- توسيع تجربة برنامج "إليكي" التي أطلقها صندوق الضمان المركزي لتشمل التعاونيات، ووضع أداة عمومية لضمان تمويلها عند إنشائها ولتطويرها.
- تطوير آليات لمواكبة النساء المقاولات عبر مختلف جهات المملكة (حاضنات،...)، وتشجيع الجمعيات التي تعمل في هذا المجال من أجل تعميم هذه التجربة على المستوى الوطني.

- وُضِعَ برامج جهويّة للدعم والتوجيه لتمكين النساء من الانتقال من التشغيل الذاتي إلى إنشاء مقاولات مُربحة ومُستدامة، مما يتطلب بناء تعزيز قدرات الموجهين والمرشدين المحليين.
- تشجيع وتيسير ولوج النساء إلى التكوين في مجال المقاولات، وإدراج تكوينات تهم هذا المجال ضمن جميع برامج التكوين المستمر ذات الصلة.
- تشجيع ولوج المقاولات النسائية إلى طلبات العروض من كلا القطاعين العمومي والخاص، ضماناً لمبدأ المساواة في الولوج إلى السوق من طرف مقاولات الرجال والنساء، عبر بنود تتضمنها دفاتر التحملات الخاصة.
- تقنين مبدأ المساواة في المجال العقاري، وإلغاء كل أشكال التمييز القائمة، منها على وجه الخصوص التمييز الذي تتضرر منه النساء "السُّلاليات".
- اتخاذ تدابير عملية لتيسير ولوج النساء إلى مجال العقار، و تقليص التفاوتات و العقبات الإدارية:
 - * إنجاز دراسة حول ولوج النساء إلى العقار.
 - * تسهيل ولوج النساء في الوسط القرويّ إلى الملكية العقارية اعتماداً على تدابير فعالة.
- تشجيع العمل الجماعي الذي يستهدف تطوير المقاولات النسائية، وإنجاز دراسات معمّقة تتعلق بمشاركة الجمعيات في تطوير المقاولات والتعاونيات النسائية في جميع مناطق المغرب.
- العمل منذ مرحلة التعليم الابتدائي والثانوي على محاربة الصُّور النمطية المرتبطة بهذا المجال، مع تعزيز البرامج الناجحة، ووضع برامج تشجّع على إنشاء المقاولات منذ سن مبكرة على مستوى الإعداديات والثانويات.
- وضع استراتيجية وإجراءات تحفيزية لإنشاء وتطوير التجمّعات ذات الفائدة الاقتصادية النسائية، وتوفير وسائل التكوين و المواكبة اللازمة لتمكين هذه التجمّعات من أن تكون قادرة على المنافسة.
- تعزيز الولوج المنصّف للنساء على الصعيد المحليّ إلى الموارد الطبيعية باتخاذ تدابير تحفيزيّة، وتشجيع استثمارتهنّ في القطاعات ذات القيمة المضافة.
- رسملة نجاح تجربة القروض الصغيرة لجعلها رافعة للانتقال من التشغيل الذاتي إلى المقاولات من خلال التدابير التالية:
 - وضع تدابير ميدانية تعمل على تقليص تكاليف تدبير المشاريع و المساهمة في تخفيض نسب فائدة القروض الصغيرة، وتعزيز قدرات طالبي القروض من خلال التكوين والمواكبة، وخاصّة في المناطق النائية، وكذا تعميم المعطيات المتعلقة بهذا الموضوع في التقارير الخاصّة بنشاط هذه المؤسسات.
 - إحداث منظومة قروض الرّبط crédits relais لتشجيع الانتقال من قروض صغيرة إلى قروض أعلى، في إطار أنظمة بنكيّة لفائدة النساء والرجال على السواء.
 - إعطاء الأولوية للقروض التي تطلبها النساء في المناطق النائية، اللواتي يعانين من عدم الإنصاف في الولوج إلى التمويل.
 - تعميم المعطيات المتعلقة بمنح القروض بحسب النّوع الاجتماعي في الأنظمة البنكيّة.
 - تعزيز التجارب الناجحة في هذا المجال عن طريق اتخاذ إجراءات تحفيزيّة (جوائز، مسابقات وطنية، برامج تلفزيونية ..)؛
- إنجاز دراسة معمّقة حول ولوج النساء إلى المقاولات، وتطوّره في مختلف البرامج التي أعدتها الدولة، والمتعلقة بتأهيل التشغيل (إدماج، تأهيل، مقاولتي)، وفي جميع البرامج القطاعية الحكومية، ورسملة النجاحات التي حققتها هذه البرامج، من أجل تعزيز تطورها.
- إحداث صناديق «رأس المال المخاطر» على مستوى الجهات لدعم المقاولات النسائية.

تقديم

يشكل الدستور، الذي اعتمدته المملكة المغربية منذ فاتح يوليوز 2011، منعطفًا تاريخيًا من حيث إقراره الرّسمي بمبدأ المساواة بين النساء والرجال، والالتزام باحترام هذه المساواة. ذلك أنّ أحكامه القاضية بتحقيق المساواة بين الجنسين هي تنويع هامّ لما يربو على عقْد من الإصلاحات التي قادها صاحبُ الجلالة الملك محمد السادس، والتي تستجيب للمطالب والتطلّعات المشتركة التي عبّر عنها المجتمع المدني. وقد أدّت هذه الإصلاحات، بكلّ تأكيد، إلى تحقّق تقدم كبير فيما يتعلّق بمشاركة المرأة في مسلسل التنمية، وتمثّل تقدّمًا معياريا كبيرا، غير أنّ التحقيق الفعلي لهذه الإصلاحات يبقى غير كافٍ في غياب رؤية واضحة تحقّق باللموس مبدأ المساواة بين الجنسين، وكذا في غياب تدابير فعّالة لضمان تجسيدها الفعلي على المستويات المؤسسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

وخلال دورتها العاشرة، في دجنبر 2011، وانسجاماً مع مقتضيات المادّة 6 من القانون التنظيمي 09-60، قرّرت الجمعية العامة للمجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، في إطار إحالة ذاتية، تخصيص سلسلة من التقارير والآراء بشأن النهوض بالمساواة بين النساء والرجال في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية.

وفي هذا الإطار، صادقت الجمعية العامة للمجلس، خلال دورتها التي انعقدت بتاريخ 29 نونبر 2012، على التقرير الأول بعنوان، «تحقيق المساواة بين النساء والرجال، مسؤولية الجميع»، وهو التقرير الذي ركّز بالخصوص على مفاهيم وتوصيات معيارية، وعلى تدابير مؤسسية. ولقد كانت الغاية من هذا التقرير مزدوجة: كان يسعى من جهة، إلى المساهمة في توضيح مفهوم موضوع المساواة، وإبراز القوة المعيارية لمبدأ عدم التمييز ضد المرأة، ومن جهة ثانية إلى إصدار مجموعة من التوصيات التي من شأنها، على الصعيد المؤسسي، تحسين القضاء على كلّ أشكال التمييز القائم على أساس الجنس، وكذا النهوض بالفعال بالمساواة. ويتناول التقرير الحالي موضوع المساواة بين النساء والرجال في الحياة الاقتصادية، وستتطرق التقارير والآراء المقبلة للجوانب الاجتماعية والثقافية والسياسية للمساواة بين النساء والرجال.

فيما يتعلق بالبُعد الاقتصادي فإنه يهّم حصّة النساء في مجال الإنتاج وتبادل السلع والخدمات، كما يهّم الوقوف عند تأثير مختلف السياسات العمومية على حصّة النساء في توزيع المداخل والثروات، وعلى المكانة المُخصّصة لهنّ داخل المؤسسات والآليات الاقتصادية، سواء تعلّق الأمر بسوق الشغل، أو بالقروض أو الاستثمار أو المُقاولَة أو الحماية الاجتماعية في معناها الواسع. وتعتبر هذه المساواة بمثابة «مُشرّ هامّ لرصد حالة مُجتمع ما، وأداء سوق الشغل، ومكانة التشغيل داخل منظومة القيم، كما يُعدّ في الأخير، مُشرّاً على العلاقات والروابط بين الرجال والنساء، ووعلى وضعهم الاجتماعي ومكانتهم في المجتمع»².

1 - المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي (2012).

2 - مرياني، مارغريت (2004).

توجد في المغرب حوالي 12,3 مليون امرأة تبلغ سن العمل (15 سنة فما فوق)، أي بإضافة 2,5 مليون قياساً إلى سنة 2000، مُعْظَمُهُنَّ يَعِشْنَ في المناطق الحَضْرِيَّة (60,3 بالمائة)، وأكثر من نصفهنَّ يعانين من الأمية (52,6 بالمائة) وأقل من الثلث (32,9 بالمائة) يحملن شهادة.

تتجلى الملاحظة الأولى، والأكثر إثارة للقلق في هذا التقرير، في كَوْنِ المُشاركة الاقتصادية للمرأة قد عرفت انخفاضا في السنوات الأخيرة. فلقد انتقلت نسبة النساء النشيطات من 28,1 بالمائة في سنة 2000 إلى 25,1 بالمائة في سنة 2013. وبالتالي، فإنَّ المغربيَّات النشيطات⁴ لا يتجاوزن عددهنَّ حوالي 3 ملايين، أي حوالي 300.000 بالمقارنة مع سنة 2010. وفي الوقت نفسه، ارتفع عدد ربّات البيوت بصورة أسرع في صفوف النساء البالغات سنَّ العمل، حيث انتقل العدد من 6 ملايين إلى 7,3 ملايين خلال الفترة نفسها. وتُعتبر 6 من أصل كل عشرة نساء تقريباً في سنَّ العمل، بمثابة ربّات بيوت بدون نشاطٍ اقتصاديٍّ رسميٍّ. وحسب معطيات البحث حول الشغل، فإنَّ النساء يساهمن بمعدل 21 بالمائة من الثروة الوطنية، كما أنَّ «مساهمتهنَّ في الناتج الداخلي الخام الذي اتَّسع ليشمل الخدمات المنزلية غير التجارية، ارتفعت إلى 39,7 بالمائة، حسب السيناريو الأول (تثمين الزيادة في الحد الأدنى للأجور)، وإلى 49,3 بالمائة، حسب السيناريو الثاني (متوسط الأجور في الساعة مستخلصاً من المحاسبة الوطنية)»⁵.

وتعكس هذه الأرقام على التصنيفات العالمية التي تضع المغرب في المرتبة 133 من أصل 142 بلداً في التفاوت بين الجنسين، في سنة 2014، بينما كان يحتل المرتبة 129 في 2013، والمرتبة 127 في 2010. أمّا على صعيد المشاركة الاقتصادية للنساء، فالمغرب يحتل المرتبة 135⁶. كما يحتل المرتبة 116 من أصل 128 بلداً في مجال فعالية السياسات والتدابير المتعلقة بتمكين المرأة اقتصادياً⁷، كما يحتل المرتبة 24 من أصل 30، فيما يتعلق بسياسات وآليات دعم ومواكبة المقاولات النسائية ذات الإمكانات القويّة⁸، علاوة على تصنيفه ضمن البلدان التي لها ثقافة محافظة من حيث قبول الدور السوسيوي اقتصادي الذي تلعبه النساء في المجتمع.

ويتفق العديد من المراقبين على أنَّ «النساء متمركزات في الأنشطة ذات المردودية والقيمة الضعيفة في سوق الشغل، وذلك لكونهنَّ ضحايا التمييز على مستوى الأجور. أما اللواتي تابعن تعليمهنَّ فهنَّ الأكثر عُرضة للبطالة. أضف إلى هذا أنَّ المقاولات الخصوصية لا تحترم، في غالب الأحيان، الالتزامات الواردة في قانون الشغل. وتظلّ الوظيفة العمومية غير مؤنّثة بما يكفي على مستوى القيادة، كما يبقى وصول النساء إلى مراكز اتخاذ القرار محدوداً جداً».

وتجدر الإشارة إلى أنَّ هذا التقرير يقدّم بعض النتائج الرئيسية التي ترصد الفوارق بين النساء والرجال من حيث النشاط والوضعيات والإمكانات الاقتصادية. كما يسلط الضوء، بصورة متتالية، على خصوصية الأجيرات، وعلى المُقاوَلَة النسائيّة، ثمَّ يسائل بإيجاز، المحدّدات السوسيوي ثقافيّة التي تفرز أشكال التمييز في الحياة الاقتصادية، قبل أن يخلص إلى عددٍ من التوصيات.

3 - المندوبية السامية للتخطيط (2013). أرقام تعود إلى سنة 2012 (المعطيات الحديثة جدا يتضمنها التقرير الحالي).

4 - انظر الجدول الخاص بمفاهيم النشاط وانعدامه والبطالة

5 - المندوبية السامية للتخطيط "البحث الوطني حول استعمال الزمن في المغرب" (2012).

6 - Gender Gap" du WEF (2014)

7 - Third Billion index" (Aguirre, DeAnne; 2012)

8 - «مؤشر المساواة بين الجنسين»، الصادر عن المعهد العالمي لريادة الأعمال والتنمية

النشاط وانعدام النشاط والبطالة

الساكنة النشيطة تتكوّن من «جميع الأشخاص من كلا الجنسين البالغين 15 سنة فما فوق ، والذين يشكلون اليد العاملة المتوفرة لإنتاج السلع والخدمات وتضم من جهة، كل الأشخاص الذين يتوفرون على شغل أو النشيطين المشتغلين، ومن جهة أخرى، الأشخاص النشيطين الذين هم في حالة بطالة»:

- **النشيطون المشتغلون**: الساكنة النشيطة المشتغلة تضم جميع الأشخاص اللذين يساهمون في إنتاج السلع والخدمات، ولو لمدة ساعة واحدة، خلال فترة مرجعية وجيزة محددة وكل الأشخاص اللذين يتوفرون على شغل وتغيّبوا عنه لسبب عارض.

- **العاطلون**: تتكون الساكنة النشيطة العاطلة من كل الأشخاص البالغين من العمر 15 سنة فما فوق و لا يتوفرون على نشاط مهني وهم بصدد البحث عن شغل.

- **الساكنة غير النشيطة**: يعتبر غير نشيط كل شخص يبلغ 15 سنة فما فوق، وليس بنشيط مشتغل ولا بعاطل. وتضم الساكنة غير النشيطة التلاميذ و الطلبة و«ربات البيوت»، وهنّ الإناث البالغات من العمر 10 سنوات فما فوق، واللواتي يعملن في البيت فقط».

أ - المساواة الاقتصادية بين النساء والرجال، حق إنساني ورهان تنموي

المساواة بين النساء والرجال تساعد على النمو الاقتصادي

على الرغم من أن النساء يمثلن أكثر من نصف السكان في العالم، إلا أن المعوقات التي تحول دون مشاركتهن في النشاط الاقتصادي، وفي النمو، تشكل عبء كبيراً أمام تحقيق الازدهار المشترك والنمو. فضلاً عن أن الخسارة الاقتصادية، التي تترتب عن ذلك، تختلف بحسب البلدان، ويمكن أن تصل إلى 27 بالمائة من الناتج الداخلي الخام، وفقاً لتقديرات صندوق النقد الدولي⁹.

وعلى سبيل المثال، فبالنسبة لمنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، «خلال العقد الأخير، فقد تفاقمت الهوة بين مشاركة الرجال ومشاركة النساء من بين الساكنة النشيطة في مجموع بلدان الشرق الأوسط وشمال أفريقيا بحوالي ثلاثة أضعاف قياساً بالفجوة الملاحظة في البلدان الصاعدة والنامية. ولو كانت هذه الهوة مضاعفة مرتين بدلاً من ثلاثة أضعاف، فإن اقتصاد المنطقة كان سينتج 1.000 مليار دولار إضافية، أي سيحقق ربحاً سنوياً يبلغ حوالي 6 نقاط من الناتج الداخلي الخام»¹⁰.

هناك ارتباط وثيق بين المساواة بين الجنسين والتنمية الاقتصادية. ومن ثم، فإن انعدام وجود فرص بالنسبة للنساء تحول دون تحقيق النمو، وبالمقابل يقلص النمو اللامساواة بين النساء والرجال¹¹.

ومن بين النقاط الأساسية التي يتعين تسجيلها، الخسارة على مستوى الرأس المال البشري الناجمة عن الإبعاد الكبير إلى حد ما للنساء من المجال الاقتصادي، وعدم احترام الحق في تكافؤ الفرص فيما يتعلق بالتشغيل والتكوين، كما تنص على ذلك اتفاقيات منظمة العمل الدولية¹². «عندما تكون اليد العاملة الأنثوية بلا عمل، أو عندما يُساء استخدامها بسبب التمييز ضد المرأة في سوق الشغل، وداخل المؤسسات التي يقيمها المجتمع والتي تحول دون إكمال تعليمهن، وممارسة بعض المهن، والحصول على نفس الأجر الذي يحصل عليه الذكور، فإن عدداً من الخسائر الاقتصادية تنتج عن ذلك»¹³.

الولوج المتساوي إلى مناصب المسؤولية والقرار، مفيدٌ على الصعيدين الماكرو-اقتصادي والميكرو-اقتصادي

يؤدي الحد من ولوج المرأة إلى مناصب المسؤولية إلى تأثير سلبي على النمو الاقتصادي. وفي هذا الصدد، فلقد حددت دراسة نموذجية نظرية، مدعومة بتحليل تجريبي شمل حوالي مائة دولة، طيلة مدة زمنية بلغت 30 سنة، آلية هذا التأثير السلبي والتي تكمن في أن التمييز العمودي¹⁴ إزاء النساء يقلص من المستوى المتوسط للمسؤولين والمديرين، من حيث المهارات والكفاءات¹⁵.

9 - صندوق النقد الدولي (2013)

10 - كلمة السيدة كريستين لاغارد، المديرية العامة لصندوق النقد الدولي أمام أعضاء المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي (8 ماي 2014)

11 - Stotsky, Janet G. (2006)

12 - Sengenberger, Werner (2002)

13 - البنك الدولي (2011)

14 - تركز (أو تمثيلية كبيرة) للنساء في بعض مستويات الهرم المهني، بصرف النظر عن قطاع النشاط المعني.

15 - Estève-Volart, Berta (2000)

ومن جهة أخرى، فلقد ثبت أنَّ المقاولات التي تتضمن مجالسها الإدارية أعضاء من النساء، تسجل أداءاتٍ ماليةً جيّدةً في المتوسط (مردودية الرّساميل المُستثمّرة، الهامش الواضح، القيمة في سوق الأسهم...) مع وجود تباعد أكبر خلال السّنوات الثلاث التي أعقبت انهيار سوق الأسهم في 2008. ومن ثمّ، فإنّه من شأن إقامة التوازن بين النساء والرجال في المجالس الإدارية أن يؤدي إلى استقرار أكبر ومُقاومة أفضل أمام تقلّبات السوق.¹⁶

ويمكن تفسير مثل هذه النتائج بعدة عوامل مُتضافرة: منها الإشارة الإيجابية المُوجّهة إلى الأسواق فيما يتعلق بالحكمة الجيّدة؛ فعالية متزايدة للمجلس الإداري بسبب تنوّعه الكبير؛ مجموعة واسعة من الكفاءات التدبيرية؛ ولوج أوسع إلى «مشتل» من المواهب؛ مراعاة أفضل للزبائن في عملية اتخاذ القرار.¹⁷

دور النساء في تدبير ميزانية البيوت، أكثر إيجابية لصالح رفاهية الأطفال

تكشف العديد من الدّراسات، حول التأثير الماكرو- اقتصادي الناتج عن انعدام المساواة بين النساء والرجال، عن وجود اختلافات في السلوك المتعلّق بالإنفاق والاستهلاك¹⁸. فالنساء يملنّ إلى تخصيص نصيب أكبر من موارد الأسرة لتلبية الاحتياجات المنزلية الأساسية (الصحة، التعليم، التغذية) وتطوير إمكانات الأبناء.

«إنّ تمكين النساء من مزيد من المراقبة على موارد البيت ينعكس على الاستثمارات المتزايدة في الرأس المال البشري للأطفال، والتي يكون لها بدورها آثارٌ إيجابية ودينامية على النمو الاقتصادي. وتبيّن الملاحظات التي تمّ استقاؤها من مجموعة واسعة من البلدان (...) أنّ الزيادة في حصة دخل الأسرة التي تراقبها النساء (...) تغيّر من بنية الإنفاق بكيفية يستفيد منها الأبناء».¹⁹

وعلاوةً على ذلك، تفضّل النساء الادّخار والاستثمار في ممتلكات مُستدامة (السكن على وجه الخصوص) ووسائل الإنتاج.

II - نشاط وعمل النساء، واقع مقلق

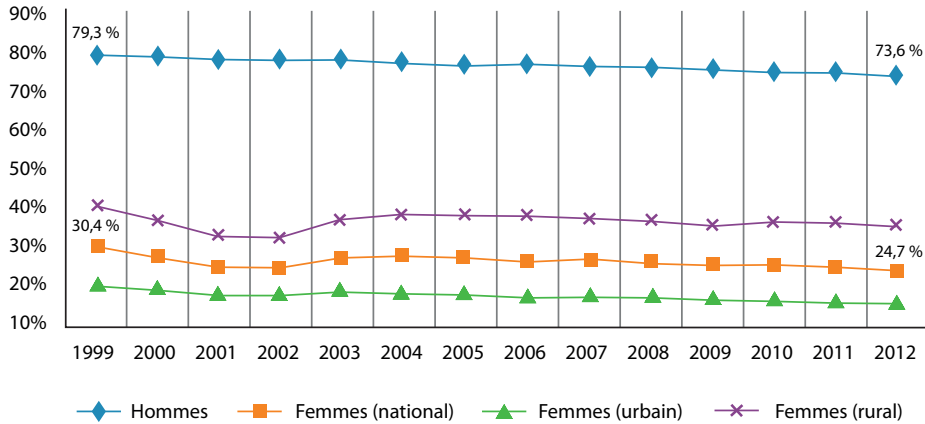
نسبة نشاط النساء في تراجع منذ 1999 عوض أن تتزايد

تمثل النساء، على الصعيد الوطني، 26,8 بالمائة من أصل 11,3 مليون التي تمثل الساكنة النشيطة. وتبلغ نسبة نشاط النساء 25,1 بالمائة²⁰، أي ثلاث مرّات أقل من نسبة الرجال. وهي نسبة منخفضة بصورة بارزة في الوسط الحضري حيث تبلغ 17,5 بالمائة، مقابل 36,8 بالمائة في الوسط القروي.

وعلى سبيل المقارنة، تبلغ نسب نشاط الإناث والذكور، على الصعيد العالمي، 51,8 بالمائة، بالنسبة للنساء، و77,7 بالمائة بالنسبة للذكور²¹. وفي منطقة بلدان الشرق الأوسط، التي تسجل أضعف النسب فيما يتعلق بنشاط الإناث في العالم، تتراوح هذه النسب ما بين 15,2 بالمائة و33,2 بالمائة²²، بينما يحقق المغرب معدلاً متوسطاً²³.

زيادة على أن نسبة النشاط النسوي ضعيفة، فلقد سجلت كذلك انخفاضاً بلغ 5,7 نقطة في الفترة ما بين 1999 و2012 (انظر الرسم البياني أسفله)، ولا يعود هذا الانخفاض، إلا جزئياً، إلى الجهود المبذولة من أجل تمييز البنات في الوسط القروي²⁴.

تطور نسبة نشاط النساء والرجال (1999-2012)



المصدر: المندوبية السامية للتخطيط

20 - حسب تعريف "المعهد الوطني للإحصاء والدراسات الاقتصادية" (INSEE)، فإن معدل النشاط هي "العلاقة بين عدد النشيطين (النشيطين العاملين والعاطلين عن العمل) ومجموع الساكنة المقيمة".

21 - معطيات سنة 2008 الواردة في تقرير 2012 حول التنمية الصادر عن البنك الدولي.

22 - باستثناء بلدان البحرين والإمارات العربية المتحدة والكويت وقطر التي تسجل معدلات قريبة من معدلات البلدان المتقدمة، بسبب التدفق المرتفع للهجرة.

23 - Chicha, Marie-Thérèse (2013)

24 - المندوبية السامية للتخطيط (2013).

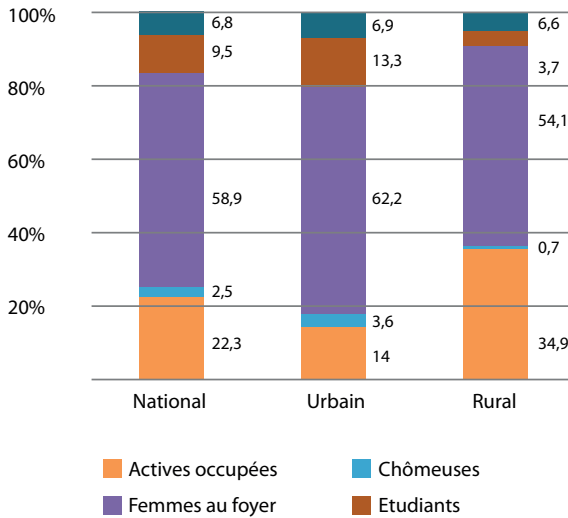
يبرز الجدول أعلاه، الهوة الكبيرة ما بين نسبة نشاط النساء ونسبة نشاط الذكور، من جهة، ومن جهة أخرى الهوة الموجودة ما بين الوسط القروي والوسط الحضري، وكذا تطوّر هذه النسبة منذ ما يربو عن عشر سنوات. نلاحظ أنّ نسبة نشاط النساء في الوسط القروي أكبر من النسبة التي يعرفها الوسط الحضري، وأنّ هناك تدهوراً عاماً سجّلته هذه النسبة خلال السنوات الأخيرة في الوسطين معاً.

وإذا كان نشاط النساء في المغرب ضعيفاً، ويتراجع يوماً عن يوم، فإنّ هذه الظاهرة يوازنها مشكل حقيقي يتجلى في تعريفه. فحسب التحديد الذي تقدّمه المندوبية السامية للتخطيط، فإنّ البنات البالغات ما بين 10 و15 سنة، غير المتمدرّسات، يُعتبرن بمثابة «ربّات بيوت»، الأمر الذي يتعارض مع التعريف المتفق عليه عالمياً للطفل، ويتناقض مع حقوق الطفل.

أقل من رُبُع النساء في سنّ العمل يتوفّرْنَ على شغل

في نهاية سنة 2012، كان المغرب يتوفّر على 2,74 مليون امرأة نشيطة تعمل (1,03 مليون في الوسط الحضري، و1,71 في الوسط القروي). وقد بلغت نسبة عمَل النساء بالمغرب، في سنة 2013، 22,7 بالمائة²⁵ (مقابل 66,4 بالمائة بالنسبة للذكور)، بينما قاربت 50 بالمائة على الصعيد العالمي. ومن المتوقّع أنّ تواصل هذه النسبة، حسب المندوبية السامية للتخطيط²⁶، انخفاضها الذي تعرفه منذ سنة 2000.

توزيع الساكنة التسوية في سنّ العمل (سنة 2012)



المصدر: المندوبية السامية للتخطيط

25 - معدل العمل هو العلاقة بين عدد الأفراد المنتمين إلى فئة اجتماعية معينة تعمل وبين العدد الإجمالي للأفراد داخل الفئة. وعادة ما يتم احتسابها بناء على الساكنة التي توجد في سن العمل (المصدر المعهد الوطني للإحصاء والدراسات الاقتصادية)

26 - تحليل المندوب السامي للتخطيط، أحمد الحليمي، المنشور في أسبوعية «تيل كيل» (4 يوليوز 2014)

تعرف نسبة عمل النساء تفاوتات إقليمية هامة. فهي تتجاوز أو تقترب من 30 بالمائة في المناطق التي يغلب عليها الطابع الفلاحي: دكالة-عبدة (34,4 بالمائة)؛ الشاوية-ورديفة (32,4 بالمائة)؛ سوس-ماسة-درعة (31,1 بالمائة)؛ الغرب (30,8 بالمائة) ومراكش-تانسيغت-الحوز (29,3 بالمائة)²⁷.

كما أنّ نسبة التفاوت بين نسب العمل النسوي والذكوري تختلف بصورة ملموسة من منطقة لأخرى. إن العلاقة بين الاثنين، والتي تتراوح ما بين 1 إلى 3 على الصعيد الوطني، يمكن أن تصل إلى 1 إلى 6 في المنطقة الشرقية ومنطقة طنجة-تطوان، و1 إلى 7 في المناطق الجنوبية الثلاث.

يهمّ التشغيل المُبكر (قبل 15 سنة) 73,2 بالمائة من النساء النشيطات القرويات (مقابل 11,9 بالمائة من النساء الحضريّات و59,8 بالمائة من الرجال في العالم القروي). وينبغي أن يهْمنا هذا المؤشر على أكثر من صعيد، فهو من جهة، يظهر أن البنات بحرمن من حقهن في التعليم و التكوين، و يشكل انتهاكا لحقوق الطفل ما دام تشغيل الأطفال البالغين أقل من 15 سنة، أمرا ممنوعا من الناحية القانونية، ومن جهة ثانية يتناقض مع تعريف الطفل (انظر الاتفاقية الدولية لحقوق الطفل التي وقّع عليها المغرب). إنّ التشغيل المبكر للأطفال هو بكل بساطة شكل من أشكال استغلال أطفال في سنّ التمدرس، وهو استغلال يجب التّديد به واستكراه، ويتعيّن تعميق تحليل آثاره على تطور الوضعية الاقتصادية للنساء. «ومن المؤكد اليوم أن ظاهرة تشغيل الأطفال تمثّل أحد الأسباب الرئيسيّة وراء الانقطاع عن الدراسة»²⁸. وتتعرف وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني بأن هذه الظاهرة تمس البنات أكثر من الذكور، على الرغم من المبادرات المُتخذة من أجل تقليص هذه النسب، من بينها «برنامج محاربة التكرار والانقطاع عن الدراسة»، وبرنامج «تيسير». أما النتيجة الثانية المُباشرة للدخول المُبكر في الأنشطة الفلاحية الأسريّة في الوسط القروي، فهي أنّ نسبة النساء النشيطات العاملات الأمّيات تبلغ 92,7 بالمائة في العالم القروي، مقابل 82,6 بالمائة في العالم الحضري.

عمل المرأة يعاني من خروقات متعدّدة للحقوق؛ عمل غير مؤدّى عنه، وتشغيل مقنّع، وانعدام التعاقد والتغطية الاجتماعية

يشمل مفهوم العمل اللائق، حسب منظمة العمل الدوليّة «توفير فرص العمل المنتج الذي يحقق دخلاً عادلاً، وتحقيق الأمن في مكان العمل والحماية الاجتماعية لأسرة العامل»²⁹. وبصفة عامّة، ما فتى عمل النساء في المغرب لا يستجيب استجابة كاملة لهذه المقوّمات.

ومن هنا، فإنّ عمل النساء غير المؤدّى عنه يمثل ظاهرة واسعة النطاق في الوسط القروي: حوالي ثلثي النساء القرويات النشيطات العاملات (73,6 بالمائة) يعملن كمساعدات للأسر ولا يتقاضين أيّ مقابل. ولا يقتصر العمل غير المُأجور، في المغرب، على الأعمال المنزلية والتطوّعية فقط، بل يمتدّ ليشمل كذلك أنشطة منتجة لها قيمة تجارية.

27 - المندوبية السامية للتخطيط « النساء المغريات وسوق الشغل»، 2013.

28 - «Rapport National EPT 2012» : MENFP

29 - الموقع الرسمي لمنظمة العمل الدولية

«يُعتبر التشغيل المقنَّع³⁰ للنساء ظاهرة متّصلة أساسا بالمدينة³¹». ففي سنة 2012، كان يهَمُّ 125.000 امرأة نشيطة عاملة في المدينة، بمعدّل 8,8 بالمائة، ويمسّ على وجه الخصوص العاملات المُستقلات (10,2 بالمائة) والأجيرات (8,6 بالمائة).

كما أنّ حوالي نصف النساء في الوسط الحضريّ لا يتوقَّرن على عقْد عمل مكتوب، بينما 37,5 بالمائة فقط من النساء في الوسط الحضري، و8,7 بالمائة في الوسط القرويّ لهنّ عقْد عمل مكتوب بمُدّة غير محدّدة.³²

وفي مجال التغطية الصحيّة، لا تتوفر جل العاملات النشيطات في الوسط القرويّ (98,8 بالمائة)، وما يربو على النصف في الوسط الحضري (53,3 بالمائة) على أيّة تغطية صحية. ومن باب المقارنة، فإنّ النّسب المماثلة في صفوف الذكور تبلغ على التوالي 94,2 بالمائة و69,2 بالمائة. وإذا كانت نسبة غير المنخرطين من بين الذكور، في الوسط الحضري، أكثر ارتفاعا من نسبة الإناث، فلا بدّ من الإشارة إلى أنّه «في قطاع البناء والأشغال العمومية، الذي يشغل نسبة 11,9 بالمائة من الحجم العام للشغل، لا تكاد تبلغ نسبة الانخراط 11,6 بالمائة»، بحسب مُعطيات المندوبية السامية للتخطيط.³³

كما أنّ التفاوتات كبيرة فيما يخصّ التغطية الاجتماعية، ذلك أنّ الولوج الضعيف للنساء إلى سوق الشغل المهيكل، يتصل بضعف التغطية الصحيّة. وإذا كانت مقارنة النوع في مجال الاستفادة من التقاعد ضعيفة، حيث تبلغ 30,4 بالمائة للذكور مقابل 3 بالمائة للنساء، فإنّ التامين عن المرض يصل إلى 18,5 بالمائة للذكور مقابل 8,5 بالمائة للإناث (البحث الوطني حول المسنين، 2006). وفضلاً عن إقصائهنّ من التغطية الاجتماعية، فإنّ النساء معرّضات للترمّل المبكر الذي يدفعهنّ إلى الهشاشة، بحيث أنّ نسبة الأرامل بين النساء اللواتي يبلغن 60 سنة فما فوق تبلغ 65,1 بالمائة.³⁴

وتدعو هذه الوضعيّة السلطات العموميّة إلى الاستجابة لحاجيات هذه الفئة من الساكنة، فيما يتعلق بالرعاية والحماية والتكفل، والنهوض بقيم التضامن بين الأجيال. كما يتعيّن تعزيز ولوج النساء إلى سوق العمل المهيكل.

يظلّ نشاط النساء متمركزا في القطاعات ذات التأهيل الضعيف، ويقتصر على عدد محدود من المهن

نلاحظ أنّ 93,2 بالمائة من الساكنة النسائية النشيطة في الوسط القرويّ، تعمل في قطاع الفلاحة و الغابة والصيد البحري، مقابل 64,9 بالمائة بالنسبة للذكور. بينما يمثل قطاع الخدمات 68,6 بالمائة بالنسبة للنساء في المناطق الحضرية.

30 - حسب المندوبية السامية للتخطيط، تتكون التشغيل الناقص من فئتين: (i) التشغيل الناقص المرتبطة بمُدّة العمل (أقل من 48 ساعة في الأسبوع). (ii) باقي الأعمال غير الملائمة (غير الملائمة للتكوين والتأهيل: عدم كفاية الدخل الناتج عن العمل).

31 - المندوبية السامية للتخطيط (2012)

32 - المندوبية السامية للتخطيط (2013).

33 - المندوبية السامية للتخطيط (2012)

34 - البحث الوطني حول المسنين، (2006)

ونجد في الوسط الحضري، كذلك، أن ما يربو على ثلاثة أرباع من النساء العاملات (75,2 بالمائة) يشغلن كعاملات أو مستخدمات، ومعظمهن من المساعدات المنزليات 35 (73,6 بالمائة). غير أنّ التمييز العمودي للنشاط النسائي في الوسط الحضري أقل حدة، لكنه أكثر وضوحاً، بالمقارنة مع العمال الذكور الذين تتنوع مهنتهم. فحوالي 45 بالمائة من النساء تمارس نشاطهن كعاملات في الصناعة التقليدية أو في الحرف الصغيرة، وقريبة 40 بالمائة، كأطر متوسطة أو مستخدمات. ومن بين عشر نساء نشيطات، نجد أن 8 نساء تعمل كأجيريات. وعلى صعيد التكوين المهني، فالملاحظ أنّ الفتيات يتركزن في عدد محدود من مسالك التكوين، مما يخلق نتائج مُضرة (التقيص من قيمة المهن في سوق الشغل، التشغيل الناقص، البطالة، الخ). وهنّ يمثلن 64 بالمائة من الأعداد التي تتابع تكوينها في الإدارة والتدبير والتجارة، و69 بالمائة في مسالك النسيج، و68 بالمائة في التجميل والحلاقة. وبالمثل، فإنهنّ لا يمثلن سوى 31 بالمائة فقط من أعداد مستوى «التأهيل»، و39 بالمائة من مستوى «التخصّص».

بعض الشهادات حول أشكال التمييز في العمل، والتي تضرّ بتطور الوضع الاقتصادي للنساء

« يعطونك مهمة إطار ليس لأنك إطار، وإنما لكونك امرأة يوفّرون لك عمل امرأة».

«أنا مهندسة في مجال التصميم والصناعة الميكانيكية، في بداية توظيفي، قيل لي صراحةً، منذ اليوم الأول، بأنه لا يمكن لي أن أطمع في الوصول إلى منصب مديرة الورشة الميكانيكية؛ لذلك اضطررتُ إلى تغيير مساري المهني، وإعادة توجيهي نحو التسيير والتكوين» (مهندسة).

«أنا مهندسة في مجال البستنة، طلب مني رئيس المصلحة بأن أتولى إدارة مكتب التحسين الوراثي الحيواني، في حين أن المكتب الذي تتناسب مواصفاته مع تخصصي يشرف عليه رجل تقني» (مهندسة)

«أنا طبيبة بيطرية، غير أن رئيس المصلحة يرفض أن أقوم بالعمل الذي يجب على البيطري القيام به عادة، كزيارة الأسواق والمسالخ. فهذه المهام يقوم بها تقني، بينما يقتصر عملي على المهام الإدارية والتنشيط النسوي، وهي مهام ينبغي أن يتولاها المتخصصون في العمل الإداري. (بيطرية)

(المصدر: وزارة التشغيل والشؤون الاجتماعية، 2011)

تعرّض متزايد للبطالة، ولا سيّما في صفوف الحاصلات على شهادات، الشيء الذي يؤثر مباشرة على وضعيتهن الاقتصادية

«بصرف النظر على مُستواهنّ الدراسي، وبالقِياس إلى الذكور، فإنّ النساء يجدن صعوبات متزايدة للحصول على منصب شغل»³⁶. ففي الوسط الحضري، تبلغ نسبة البطالة³⁷ في صفوف النساء 20,6 بالمائة مقابل 11,5 بالمائة في صفوف الذكور. ذلك أنّ النساء لم يستفدن كثيراً من تزايد فرص الشغل الحضري خلال السنوات الأخيرة (3,6+ بالمائة للذكور مقابل 1,6+ بالمائة للإناث).

35 - المساعد المنزلي: حسب تعريف المندوبية السامية للتخطيط، هو "كل نشيط يعمل في مقالة أو أكثر، لفائدة عضو من أحد أعضاء عائلته بدون مقابل. ويعيش دائماً عند من يعمل عنده. فإذا كان الشخص يعمل لحساب عضو من عائلته دون أن يقيم معه في نفس المسكن، ففي هذه الحال لا يعتبر "مساعداً منزلياً"، وإنما هو أجير أو متعلم"

36 - المندوبية السامية للتخطيط (2012)

37 - معدل البطالة هو نسبة عدد العاطلين من بين الساكنة النشيطة (المصدر: المعهد الوطني للإحصاء والدراسات الاقتصادية)

وتعيش ثلاثة أرباع النساء اللواتي يبحثن عن شغل في حالة بطالة لأكثر من سنة. و مدة بطالتهم (44,8 شهرا في المتوسط) أطول من المدة التي يقضيها الذكور في البطالة (38,2 شهراً).

ثم إن ثمانى نساء من أصل عشرة (81,1 بالمائة) حاصلات على شهادة. وتعتبر الشهادة والتأهيل بمثابة عقاب شديد بالنسبة للنساء الباحثات عن شغل. ففي سنة 2012، لم تحصل على شغل سوى 34,3 بالمائة و15,9 بالمائة من الإناث اللواتي لهن، على التوالي، مستوى دراسي عالٍ وثانوي، مقابل 61 بالمائة و46,4 بالمائة لدى الذكور.

يتعين تعزيز السياسات العمومية في مجال تشغيل النساء

يمكن اعتبار أنّ وزارة التشغيل والشؤون الاجتماعية، ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي وتكوين الأطر، التي تحولت اليوم إلى وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني، قد نجحتا نسبياً، بفضل مختلف استراتيجياتهما، في رفع نسبة تدرّس البنات على مستوى جميع الأسلاك التعليمية. بحيث بلغت نسبة الطالبات في مستوى الإجازة 42,9 بالمائة في سنة 2000، ثم ارتفعت سنة 2010 إلى 52,3 بالمائة. وخلال السنة الدراسية 2011-2012 بلغت نسبة الطالبات في التكوين المهني 39 بالمائة. بينما كانت خلال موسم 1998-1999 في حدود 32,4 بالمائة. كما بلغ عدد الطالبات المتدربات في التكوين المهني، خلال سنتي 2011 و2012، 115.102 طالبة يمثلن ما نسبته 39 بالمائة من مجموع الطلبة المتدربين في القطاعين العمومي والخصوصي.

لكن الأرقام التي تشير إلى التقدم الذي يعرفه مستوى ولوج الإناث إلى مسالك التكوين والتعليم لم تترجم بعد على مستوى سوق الشغل حيث توجد العراقيل التي تعاني منها النساء. « وعلى الرغم من برامج التكوين التي تم وضعها، والتقدم الحاصل في هذا المجال، حسب شهادة عدد من الفاعلين، فإن الأهمية التي توليها السلطات العمومية لمسألة تشغيل المرأة ما تزال محدودة » الوزارة لا تولي اهتماماً كبيراً للإشكاليات التي لا تدخل بصفة مباشرة في مجال تطبيق قانون الشغل (العمل النسوي غير المؤدى عنه، وعلى وجه الخصوص العمل الذي توفره المساعدات المنزلية وفي «القطاع التقليدي») ولا لمسألة التوفيق بين الحياة العائلية والحياة المهنية، والتي هي إشكاليات مركزية بالنسبة للنهوض بنشاط النساء وتشغيلهن³⁸.

من المعلوم أنّ المغرب لم يوقع بعد على الاتفاقية رقم 156 لمنظمة العمل الدولية، بشأن تكافؤ الفرص والمساواة في العمل بين الجنسين ذوي المسؤوليات العائلية، والتي تشكل واحدة من الاتفاقيات الهامة لمنظمة العمل الدولية فيما يتعلق بالمساواة بين المرأة والرجل في مكان العمل. وهي الاتفاقية التي تنص على ضرورة اتخاذ تدابير تمكن العمال ذوي المسؤوليات العائلية³⁹ من الحصول على عمل بدون تمييز، وبدون حدوث تضارب كلما أمكن ذلك، بين المسؤوليات المهنية والمسؤوليات العائلية. وتشمل هذه التدابير الأخذ بعين الاعتبار حاجيات هؤلاء العمال في تهيئة الجماعات المحلية والجهوية، وتعزيز الخدمات الجماعية، العمومية والخاصة، مثل حضانات الأطفال والدعم الأسري.

وبالمثل، فإن السياسات الرامية إلى تعزيز النهوض بالتشغيل، التي تضعها وزارة التشغيل والشؤون الاجتماعية، لا تأخذ في اعتبارها، منذ البداية وبصورة جلية، وضع وتطور ورهانات النشاط النسائي. ويبدو أنّ مقارنة النوع

38 - وزارة التشغيل والشؤون الاجتماعية (2010)

39 - "العمال من كلا الجنسين الذين يتحملون مسؤوليات تجاه أطفالهم أو تجاه أفراد آخرين من عائلتهم، والذين يحتاجون إلى رعايتهم أو مساعدتهم".

لا تؤخذ بعين الاعتبار إلا «على الهامش، وفي مشاريع محددة، وليس في إطار التفكير السياسي العام حول سوق الشغل».⁴⁰

وعلى سبيل المثال، فإن البرامج الثلاثة المتعلقة بتأهيل التشغيل (إدماج، تأهيل، مقاولتي)، لا تقدّم إجابات وافية عن مختلف التحديات التي تقف في وجه تشغيل النساء، إنّ على مستوى التخطيط أو التنفيذ أو التتبع والتقييم. كما أنّ البرنامج الاستعجالي للتكوين المهني لا يُشير إلى مسألة النوع في التدابير التي يعتمدها.

لقد سمحت الميزانية التي تهتم بمقاربة النوع الاجتماعي، والتي أطلقتها وزارة الاقتصاد والمالية سنة 2005، «بظهور معارف وأدوات لفائدة إجراء تقييم للسياسات العمومية في ضوء النوع»⁴¹. ولقد كانت تشمل هذه المقاربة عند انطلاقتها، أربع وزارات، لتشمل سنة 2013 أكثر من 27 وزارة. كما أنّ الوزارة وفي نفس السياق، وقّعت في يونيو 2013 اتفاقية مع المنظمة الأممية للنساء للفترة الممتدة بين 2013 و 2016 من أجل إحداث وتطوير مركز الامتياز الخاص بميزانية النوع الاجتماعي، ويستند على التثمين، والابتكار، والتعليم، والتبادل. كما تجدر الإشارة إلى أنّ الإصلاح الذي انخرط فيه وزارة الاقتصاد والمالية للقانون التنظيمي المتعلق بقانون المالية هو إصلاح في غاية الأهمية لكونه يأخذ في الاعتبار أهداف ومؤشرات أداء النوع الاجتماعي بحسب كلّ وزارة وكلّ مؤسسة على حدة⁴². ورغم أن تجربة ميزانية النوع الاجتماعي تعتبرها عدّة مؤسسات تجربة رائدة، إلا أنها تظل غير فعلية بما يكفي على الصعيد العملي، مثلما يدلّ على ذلك انعدام تعميمها على جميع القطاعات عند إعداد قانون الميزانية، وكذا غياب أهداف وجود سنوية محدّدة بصورة واضحة، ومؤشرات التتبع التي تسعى إلى الحدّ من التفاوتات بين النساء والرجال.

وبصفة عامّة، يمكننا أن نعتبر بأنّ وضعية تشغيل النساء لم تتطور بعد، وبصورة كبيرة خلال العقد الأخير.

مشاركة ضعيفة، بل وزهيدة، للنساء في مراكز اتخاذ القرار، و «قيادة» الحياة الاقتصادية

لا تحتلّ النساء سوى 12 بالمائة من المناصب الإدارية⁴³ لأنهن يصطدمن، سواء في القطاعين العام أو الخاص، ب«السقف الزجاجي» الذي يُعتبر كجموعه من «الحواجز المُصطنعة» (غير المرئية) التي أفرزتها أحكام جاهزة ذات طابع سلوكي أو تنظيمي، تحول دون تقدم الأفراد في مسارهم المهني⁴⁴. وعلى الرغم من أنّ النساء الموظفات يمثلن ما يقرب من 40 بالمائة من العدد الإجمالي للعاملين في الوظيفة العمومية، وهنّ إطارات في غالبية العظمى، (حوالي 70 بالمائة)، فإنّ اللولج إلى مناصب المسؤولية لا يزال ضعيفاً⁴⁵، ذلك أنهنّ لا يمثلن سوى 16 بالمائة من مناصب المسؤولية. وهذه النسبة تتطور من سنة لأخرى، ولكن بشكل طفيف (6+ نقط خلال 11 سنة).

وتشغل 88,3 بالمائة من النساء مناصب من قبيل «رئيسة مصلحة» أو «رئيسة قسم»، بينما لا يتجاوز تقلدهنّ لمنصب «كاتبة عامّة» و«مديرة» 6 بالمائة و11 بالمائة على التوالي. وتكشف التقييمات الأخيرة في المناصب العليا،

40 - وزارة التشغيل والشؤون الاجتماعية (2010)

41 - وزارة الاقتصاد والمالية (2013)

42 - وزارة الاقتصاد والمالية (2013)

43 - وزارة التشغيل والشؤون الاجتماعية (2011)

44 - وزارة التشغيل والشؤون الاجتماعية (2013)

45 - وزارة الاقتصاد والمالية (2013)

بعد اعتماد المرسوم المتعلق بالتعيينات في المناصب العليا، عن تمثيلية ضعيفة للنساء، على الرغم من المؤهلات والكفاءات الموجودة عند الأطر النسوية في مختلف الوزارات. وبالفعل، «فمن أصل 300 تعيين في المناصب العليا، لا نجد سوى 38 امرأة»⁴⁶، أي بنسبة 12,6 بالمائة، وهي نسبة بعيدة جدا عن الهدف المرسوم في الدستور. وفي القطاع الخاص، تشغل نسبة 0,1 بالمائة من النساء منصب المسؤولية في المقاولات الخاصة التي تعمل في مجال التجارة والصناعة والخدمات⁴⁷. وبصفة عامة، لا تحصل النساء سوى على منصب واحد من بين عشرة مناصب مسؤولية.

وفضلاً عن ذلك، فإن تمثيلية النساء في هيئات الحكامة داخل المقاولات تظل ضعيفة⁴⁸، بحيث لا يمثلن سوى 7 بالمائة فقط من نسبة مديري أكبر المقاولات العمومية، و11 بالمائة فقط من مديري الشركات المشهورة. ذلك أن أكثر من نصف هذه المقاولات لا تتوفر ضمن هيئات حكامتها على أية امرأة. وخلافاً للعديد من البلدان، لا يلعب القطاع العمومي في بلادنا دور القاطرة والمثال، حيث أن حضور المرأة في مجالس إدارة الشركات العمومية يصل بالكاد إلى 5 بالمائة.

«وتبقى الرافعة الحقيقية الوحيدة التي تتحكم (...) في وصول النساء إلى مناصب الحكامة هي رغبة المسؤولين، أي هي أن تصادف مُشغلاً يضع ثقته في المرأة، ولا يحمل أي أحكام مسبقة تمييزية تجاه النساء، وبالتالي يرغب في تعزيزهن»⁴⁹.

كما أن تمثيلية المرأة ضعيفة جداً على صعيد تمثيل الأجراء والأنشطة النقابية⁵⁰. حيث أن أقل من 1 بالمائة (0,38 بالمائة) من مندوبي العمال نساء. ثم إنهن شبه غائبات على مستوى الهرم النقابي، رغم عمليات الضغط والتكوين التي تقوم بها اللجان النسوية داخل المركزيات النقابية والمشاركة النسبية للمرأة في الهياكل الأساسية⁵¹.

تظل تمثيلية النساء في الغرف التجارية، والجمعيات، والفدراليات المهنية، ضعيفة للغاية، على الرغم من التطور الذي عرفته في السنين الأخيرة. وتصل النسبة، في الغرف المهنية، إلى 5 بالمائة. واليوم، توجد امرأة واحدة على رأس غرفة الصناعة التقليدية بمدينة خنيفرة، كما تمثل النساء، داخل فدرالية الصناعة التقليدية 25 بالمائة من مجموع المنخرطين. وقد كانت ترأس هذه الفدرالية، عند تأسيسها، امرأة⁵². كما تجدر الإشارة إلى أنها المرأة الأولى في المغرب الذي يتم فيها انتخاب امرأة على رأس الكونفدرالية العامة للمقاولات بالمغرب، بتاريخ 16 ماي 2012. وهي الكونفدرالية التي هيمن عليها الذكور لسنوات عديدة.

ورغم أن بعض الغرف المهنية للكونفدرالية العامة للمقاولات بالمغرب قد وضعت سياسات لفائدة المساواة بين الجنسين، إلا أن التقييم الكمي والنوعي لعملياتها يظل صعباً بالنظر إلى عدم توفر أنظمة معلوماتية قارة ويمكن الوصول إليها.

46 - تصريح لرئيس الحكومة، عبد الإله بنكيران، في يومية «ليكونوميست»، (2013)

47 - بناء على عمليات تفتيش قامت بها وزارة التشغيل خلال النصف الأول من سنة 2013

48 - المصدر: دراسة أنجزت سنة 2013 على أول 500 مقالة خاصة، وأول 100 مقالة عمومية (وزارة الشؤون العامة والحكامة)

49 - وزارة الشؤون العامة والحكامة (2013)

50 - بناء على عمليات تفتيش قامت بها وزارة التشغيل خلال النصف الأول من سنة 2013

51 - CIDEAL (2009)

52 - وزارة الصناعة التقليدية والاقتصاد الاجتماعي والتضامني (معطيات بعثت بها الوزارة إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي)

III - اليد العاملة النسائية: قوانين غير فعّلة، أشكال تمييز خفية وغير معروفة بما يكفي

تُعتبر اليد العاملة النسائية حَضَرية في غالبيتها، حيث تشكل 80,1 بالمائة من السّاكنة النّشيطة العاملة و5,8 بالمائة فقط في الوَسَط القرويّ. ويبلُغ عدد العاملات في الأوساط الحضرية 825.000.⁵³ وعلى صعيد الوظيفة العمومية⁵⁴، كانت النساء يمثّلن، في نهاية 2012، 38,6 بالمائة من مجموع 860.000 موظّف (وهي نسبة في ارتفاع بمعدّل 4,6 نقطة مُقارنة مع سنة 2002). والنّساء حاضرات بقوة في قطاع الصّحة (56,61 بالمائة من العدد الإجمالي) والعدل (48,56 بالمائة). وحوالي 7 نساء موظّفات من أصل عشرة (67,65 بالمائة) هنّ من الأطر، واشتتِن من أصل عشرة (20,88 بالمائة) تقومان بمهمّة الإشراف. وتعتبر نسبة النساء من الأطر العليا أكبر على مستوى الجهات (68,81 بالمائة) منه على مستوى الإدارات المركزية (53,41 بالمائة).

رغم الإصلاحات التشريعية، يبقى الرّهان هو الاحترام الفعلي للقوانين

منذ اعتماد مدونة الشغل في سنة 2004⁵⁵، فالمغرب يتوفر على إطار قانوني وطني يكرّس مبدأ المساواة بين المرأة والرجل في عالم الشغل، ويمنع كلّ أشكال التمييز، وفقا للمعايير الدولية. وهكذا، فإنّ المادة 9 من مدونة الشغل تمنع، طبقاً للمعايير الدولية « كلّ تمييز بين الأجراء من حيث السلالة أو اللون أو الجنس [...] أو الحالة الزوجية [...] يكون من شأنه خرق أو تحريف مبدأ تكافؤ الفرص، أو عدم المعاملة بالمثل في مجال التشغيل أو تعاطي مهنة، لا سيما فيما يتعلق بالاستخدام، وإدارة الشغل وتوزيعه، والتكوين المهني، والأجر، والترقية، والاستفادة من الامتيازات الاجتماعية، والتدابير التأديبية، والفصل من الشغل». تنصّ كذلك هذه المادّة على حقّ المرأة في إبرام عقد الشغل، وحقّها، متزوجة كانت أم غير متزوجة، في الانضمام إلى نقابة مهنيّة، والمشاركة في إدارتها وتسييرها. كما أنّ المادّة 346 من المدونة نفسها، تمنع « كلّ تمييز في الأجر بين الجنسين، إذا تساوت قيمة الشغل الذي يؤدّيانه ».

وفي الاتجاه ذاته، ينصّ الفصل الأول من النظام الأساسي للوظيفة العموميّة على أنّه « لكلّ مغربيّ الجنسيّة الحقّ في الوصول إلى الوظائف العموميّة على وجه المساواة، ولا فرق بين الجنسين عند تطبيق هذا القانون الأساسي، ما عدا المُقتضيات التي ينصّ عليها أو التي تنتج عن قوانين أساسية خصوصيّة. كما مكّنت مراجعة العديد من القوانين الأساسية للوظيفة العمومية، خلال السنوات الأخيرة، من فتح باب بعض الوظائف في وجه النساء، والتي كانت ممنوعة في الماضي (الإدارة التربويّة، الخدمات المتحركة للشّركة،...)».

خصّصت مدونة الشغل الجديدة فصلا خاصّا بحماية الأمومة، وأدرجت عددا من العناصر التي وردت في الاتفاقية رقم 183 لمنظمة العمل الدولية المتعلقة بحماية الأمومة⁵⁶ والتي وقّع عليها المغرب في شهر مارس من سنة 2011، ومنها على وجه الخصوص عطلة⁵⁶ الولادة التي تستغرق 14 أسبوعاً، ومنع فسخ عقدة العمل خلال هذه العطلة.

53 - المندوبية السامية للتخطيط (2013)

54 - تجدر الإشارة إلى أنّ هذه النسبة لا تأخذ في الاعتبار المديرية العامة للأمن الوطني ومديرية الوقاية المدنية (المصدر: وزارة الاقتصاد والمالية)

55 - تسري أحكام مدونة الشغل على جميع الأشخاص « المرتبطين بعقد شغل، أيا كانت طرق تنفيذ، وطبيعة الأجر المقررة فيه، وكيفية أدائه » (المادة 1)، غير أنها تستبعد خدم البيوت (المادة 4)

56 - في سنة 2011، تم تعديل قانون الوظيفة العمومية قصد الرفع من عطلة الأمومة من 12 أسبوعاً إلى 14 أسبوعاً، وبالتالي جعله منسجماً مع قانون الشغل والاتفاقيات الدولية في هذا الشأن.

غير أنَّ هذه التطورات القانونية لا تهمَّ إلاَّ نسبة قليلة من النساء، و معظمهنَّ يعملن في قطاعات غير محميَّة أو بدون أجر. ففي سنة 2012، تمَّ تسجيل ما يقربُ من سبعة نساء من أصل عشرة (87,5%) في المناطق القروية، وأكثر من النصف (54,2%) في المناطق الحضرية، يعملن بدون عقد مكتوب، وبالتالي لا تشملهن مدونة الشغل. بالإضافة إلى ذلك، فإنَّ النصَّ الخاصَّ الذي يضع شروط تشغيل عمال البيوت (مشروع القانون رقم 12-19) لم يتمَّ اعتماده بعد.

من جهةٍ أخرى، وفي غياب آليات للتنفيذ والتتبع، فإنَّ هذه الترسانة القانونية التي تتماشى مع المعايير الدولية تظلُّ غير فعليَّة. فعلى سبيل المثال فإنه «في الوظيفة العمومية، ورغم مذكرة الوزير الأول، الصادرة في يناير 2001، والتي تؤكد على النهوض بالنساء في مجال مناصب المسؤولية، فلم يتخذ أيُّ إجراء للتأكد من تطبيق هذه المسطرة، وحتى في حالة تحقيق ذلك، فإنَّ الحصول على المكافآت والتعويضات على التثقل والتعويض في العمل غالبا ما يتمَّ التنازع بشأنه أو رفضه بسبب المنافسة الذكورية التي تهيم بصورة كبيرة»⁵⁷.

وقد كَشَفَ بحث ميداني أجري حول النساء العاملات في قطاع النسيج⁵⁸، بأنَّ 78,9 بالمائة من بينهنَّ لم يحصلن على عطلة ولادة مؤدَّى عنها، وأنَّ 19,2 بالمائة فقط يتمتَّعن بفترة استراحة من أجل الرضاعة. وفي غالب الأحيان، تقوم النساء العاملات بالبحث عن ترتيبات «غير رسميَّة» مع المشغل للحفاظ على عملهنَّ بعد الولادة⁵⁹.

فيما أظهرت دراساتٌ أخرى، وخصوصا في المؤسسات الصغرى، بأنَّ تجاوزات القانون يمكن أن تتكرر كثيراً (ساعات العمل المبالغ فيها، الأجور التي تقلُّ عن الحد الأدنى للأجور، مستخدمون غير مُصرَّح بهم لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، ساعات إضافية غير مدفوعة الأجر، تسريح العاملات بسبب الحمل، الخ...). بل إنَّ هذه التجاوزات، التي تقبلُ بها الأجيرات في غالب الأحيان، لا تبلغُ إلى مفتشيه الشغل، خوفا من فقدان عملهن في حالة التنديد والتبليغ⁶⁰.

ويظلُّ التحرش الجنسي في أماكن العمل بمثابة طابو كبير، على الرغم من تجريمه. ذلك أنَّ النساء الضحايا يواصلن صمتهنَّ، خوفا من الضغوط والتهديدات التي يمكنها التأثير سلبا على عملهنَّ، وكذلك خوفاً من رُودِ أفعال أسرهنَّ⁶¹. هذا التمييز يدفع بعض النساء إلى ترك عملهنَّ، ويدفع البعض الآخر إلى رفض فرص العمل.

ففي الوقت الذي لا تعطي فيه مدونة الشغل تعريفا دقيقا للتحرش الجنسي، يُلاحظُ بأنَّ تعريف القانون الجنائي المغربي تعريفٌ زجري. ذلك أنَّ الفصل 503-1 من هذا القانون ينصُّ على أنه «يعاقب بالحبس من سنة إلى سنتين، وبالغرامة من خمسة آلاف إلى خمسين ألف درهم، من أجل جريمة التحرش الجنسي كل من استعمل ضدَّ الغير أوامر أو تهديدات أو وسائل للإكراه أو أية وسيلة أخرى مستغلا السلطة التي تخولها له مهامه، لأغراض ذات طبيعة جنسيَّة». وحسب منظمة العمل الدولية، فإنَّ التحرش الجنسي «هو كلُّ سلوكٍ ذي طبيعة جنسيَّة مرفوض ومُهين للآخر»⁶².

57 - Belarbi, Aïcha et al. (2013)

58 - بحث أنجز في ثلاثة أحواض تعمل فيها النساء في إطار صناعة النسيج والألبسة (الدار البيضاء، طنجة، سلا)

59 - Mellakh, Kamal (2012)

60 - وزارة التشغيل والشؤون الاجتماعية (2010)

61 - وزارة التشغيل والشؤون الاجتماعية (2010)

62 - المكتب الدولي للعمل (2007)

شهادات نساء يعملن في تقشير سمك الجمبري (المنطقة الحرة بتطوان)

- « نرتدي ست سترات، وستة سراويل، وثلاثة أوشحة، إضافة إلى قبعة الرأس ووزرتان...مع ذلك ظل نشعر بالبرد.
- «ماذا؟ أوقات العمل؟ لا يعطوننا أي وقت محدد... يجعلوننا نعمل كما يحلو لهم... أحياناً، نأتي للعمل في الرابعة صباحاً، ولا نغادر العمل إلا في الثالثة أو الرابعة بعد الزوال». «أو أنهم يأمرؤنا بالعمل في الرابعة صباحاً ويخرجوننا في الثامنة أو التاسعة صباحاً... يقولون لنا بأن البضاعة غير موجودة».
- «في السابق، كانوا يؤدون لنا 16 درهم للكيلو الواحد... واليوم لا نتقاضى سوى 12,50 درهم...ولا نأخذها كاملة إذا أخذت بعين الاعتبار الأجرة التي نتقاضاها».
- «... المرأة مُساوية للرجل...وأكثر، غير أنه فيما يتعلق بالأجور، فإنها تنزل إلى مستويات جدّ متدنية، بينما يصعد الرجل...فأنا أقوم بنفس العمل الذي يقوم به الرجل، غير أنه يأخذ المال وأنا أخذ البرد»

(Source : CIDEAL 2009)

في عالم الشغل، تُعدّ ممارسات تدبير الموارد البشرية مصدرَ أشكال التمييز الغير مُباشرة⁶³

إنّ الممارسات المتعلقة بتدبير الموارد البشرية، والتي غالباً ما توضع « على مقاس نموذج المستخدم الذكّر، الذي تكون التزاماته العائلية إما ضئيلة، أو تتكلف بها الزوجة» من شأنها أن تلحق الضرر بالنساء. وعلى سبيل المثال، فإنّ «أوقات العمل الصارمة التي تتجاهل الالتزامات العائلية، أو ساعات العمل الإضافية المفرطة» تقصي النساء، ولا تسمح لهنّ بالتوفيق بين مسؤوليات العمل والمسؤولية العائلية. وبالمثل، فإنّ اختيار صيغة التوظيف القائمة على الشبكات يكون في صالح الرجال، إذا كان أغلب المستخدمين من الذكور⁶⁴، علماً بأنه من الصعب على النساء الانخراط في هذه الشبكات.

إنّ التخصيص على ضرورة « تحقيق المساواة في الأجور بين الأفراد الذين ينجزون نفس العمل» لا يكفي لضمان عدم التمييز على مستوى الأجور⁶⁵. « يجب أن يتم توسيع هذه القاعدة لتشمل الأشخاص الذين ينجزون أعمالاً مختلفة، ولكن بنفس القدر من الأهمية (...) لتجنّب أشكال تمييز مُحتملة تحجّبها الفروق والاختلافات المتصلة بطبيعة المهام، والتي تتناسب مع التقسيم الجنسي للعمل»(فعلى سبيل المثال، تُسند دائماً وتلقائياً مهمة السكرتارية، في الوظائف الإدارية، للنساء).

كما أنّ عملية الدعوة إلى الترشّح لمناصب المسؤولية، ورغم فتحها في وجه الجميع، إلا أنها يمكن أن تقصي النساء فعلياً عن طريق فرض معايير لا تستطيع النساء الاستجابة لها، كعدد سنوات التجربة السابقة في منصب المسؤولية.

63 - «يكون التمييز غير مباشر (أو ضمني) عندما ينتج عن تدابير أو اعتبارات محايدة في الظاهر، إلا أنّ تطبيقها يقصي عملياً أفراداً من ممارسة حقوقهم، أو يقلص من فرص الاستفادة منها»، انظر: Rachid Filali Meknassi, 2009

64 - Chicha, Marie-Thérèse (2013)

65 - Filali Meknassi, Rachid (2009)

حقيقة وخطورة أشكال التمييز ضد النساء غير محاطة بشكل جيد

لا توجد معطيات تتعلق بخرق بنود مدونة الشغل بناءً على التمييز الجنسي. كما أن مفتشي الشغل لا يراقبون تطبيق المقترضات المتعلقة بالقضاء على أشكال التمييز التي تنص عليها مدونة الشغل. وبالتالي، ففي غياب مثل هذه المعلومات العمومية، تظل الشهادات أو البحوث الميدانية وحدها الكفيلة برصد التجاوزات على مستوى المساواة في الفرص والمعاملة.

يعدّ التفاوت في الأجور بين الرجال والنساء مسألة بنيوية، غير أنه لا يمكن تشخيصها بشكل موضوعي في غياب المعطيات⁶⁶. فعلى مستوى الوظيفة العمومية، بلغ التفاوت في الأجور بين النساء والرجال، بصفة عامة، 24 بالمائة سنة 2006⁶⁷. وفي القطاع الخاص، كانت أجور النساء أقل بنسبة 25 بالمائة في المتوسط عن أجور الذكور⁶⁸. أما التفاوت على أساس الجنس في الأجور العامة لمسؤولي المقاولات فإنه يبلغ 15 بالمائة في المغرب، بالقياس إلى 1 بالمائة في تركيا، و12 بالمائة في الإمارات العربية المتحدة، و38 بالمائة في دولة قطر⁶⁹. وهو تفاوت يميل إلى التفاقم مع مرور الوقت، ذلك أن الرجال الذين يتقاضون أجوراً مرتفعة يستفيدون من زيادات أهم من نظرائهم من النساء⁷⁰.

وتصنّف التقديرات الدولية، المتعلقة بالتفاوت في الأجور بين النساء والرجال، المغرب في المرتبة 130، بعيداً وراء بلدان عربية كقطر والكويت والبحرين وتونس، وبلدان إفريقية مثل السينغال. كما أن المغرب يحتل المرتبة 133 من أصل 142 بلداً على صعيد المشاركة الاقتصادية للنساء⁷¹.

من جهة أخرى، فإنّ عدم التصريح الكامل في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي يمس النساء أكثر مما يمس الرجال، بما أنهنّ لا يشكّلن سوى 30 بالمائة من مجموع الأجراء المصّرّح بهم سنة 2012. وحسب معطيات الصندوق، ففي سنة 2013 بلغ معدل الراتب المصرّح به بالنسبة للنساء 4171 درهماً، مقابل 4941 بالنسبة للرجال. بصفة عامة نلاحظ أن رواتب النساء أضعف من الرجال في القطاع الخاص ما عدا في مجال البناء الذي لا يشتغلن فيه كعاملات. أما في ما يتعلق بالمعاشات «ففيما يخصّ المبالغ المالية، يتلقّى الرجال معاشات أهمّ من النساء من صناديق التقاعد الثلاثة، علماً بأنّ متوسط التعويض عن العجز هو الأكثر ارتفاعاً حيث تتجاوز 2.000 درهم شهرياً لفائدة الرجال»⁷². وحسب نفس المصدر، فلقد بلغ مجموع الأجور المصرّح بها حوالي 100 مليار درهم سنة 2012. ويمثّل هذا المبلغ، الذي عرف ارتفاعاً بنقطة واحدة بالمقارنة مع 2011، نسبة 12 بالمائة من الناتج الداخلي الخام. وبتحليل هذا المعطى، يتضح بأنّ النساء الأجيريات ينتجن 3,6 بالمائة من الناتج الداخلي الخام، مقابل 8,4 بالمائة بالنسبة للرجال.

66 - وزارة الاقتصاد والمالية (2010)

67 - وزارة الاقتصاد والمالية (2011)

68 - وزارة التشغيل والشؤون الاجتماعية (2011)

69 - Mercer (2012)

70 - Nordman, Christophe et al. (2009)

71 - « Gender Gap Report » (2014) WEF

72 - تقرير الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، 2012

«وفيما يتعلق بالولوج إلى الخدمات الصحيّة، فإنّ حوالي ثمانية من أصل عشرة من النشيطين العاملين لا يتوفرون على تغطية صحيّة. في الوسط القروي 95,7 بالمائة من النشيطين العاملين لا يتوفرون على أية تغطية صحيّة. وهذا يُفسّر أساساً بهيمنة المساعدات العائلية في هذا الوسط، ولا سيما في صفوف النساء»⁷³.

تدعو منظمة العمل الدولية، بكيفية متواصلة في ملاحظاتها وطلباتها، الحكومة المغربية إلى بلورة وتوفير إحصائيات مفصلة تمكّن من تقييم التقدم المُحرز في مجال المساواة بين المرأة والرجل في العمل؛ و «توفير معلومات دقيقة عن أنشطة مفتشية الشغل فيما يتعلّق بالمساواة وعدم التمييز، بما في ذلك توفير مقتطفات من تقارير التفتيش ذات الصلة»⁷⁴.

تتأني النساء من عدد كبير من أشكال التمييز في مكان العمل، والتي لا تعلم بها السلطات العمومية والمجتمع المدني. وبدون وضع استراتيجية عموميّة وطنية، ووعي جماعي بالآثار التي تخلفها أشكال التمييز ضدّ المرأة في مكان العمل على الحياة المهنية للنساء، من ناحية، وعلى تطوير الاقتصاد الوطني، من ناحية أخرى، سيكون من الصعب التغلب على هذه الإشكالية.

الصراع بين العمل والأسرة يعني النساء أساساً ويدينهن⁷⁵.

يُلاحظ وجود نقص كبير في الدراسات أو التحليلات المتعلقة «بالميزانية الزمنية»⁷⁶ المحددة لوقت العمل. لا يتوفّر المغرب سوى على بحث ميداني واحد أنجزته المندوبية السامية للتخطيط⁷⁷ سنة 1998. إلا أن هذا البحث لم يتطرق إلا لتقييم «الميزانية الزمنية» المتعلقة بالمرأة دون الرجل، بخلاف المعايير الدولية التي تقتضي المقارنة بين الجنسين. وحسب دراسة ميدانية حديثة أنجزتها المندوبية السامية للتخطيط، فإنّ:

- 95 بالمائة من النساء المغربيّات يساهمن في العمل المنزلي. ويبلغ متوسط الوقت اليومي الذي تقضيه النساء، النشيطات وغير النشيطات، في الأعمال والأشغال المنزلية 5 ساعات كل يوم، أي 7 مرّات أكثر من الوقت الذي يقضيه الرجال؛
- يختلف هذا الزمن باختلاف الأوساط: فهو يبلغ 4 ساعات و 38 دقيقة في الوسط الحضري، و5 ساعات و 33 دقيقة في الوسط القروي؛
- 45 بالمائة من الرجال يخصّصون ما مجموعه 43 دقيقة لنفس الأنشطة كلّ يوم. يتعلق الأمر، عموماً، بالرجال المطلّقين أو الأرامل؛
- النساء النشيطات العاملات يعملن أكثر مما كان عليه الأمر في الماضي، بحيث أنه منذ 1997 إلى 2012، خصّصن ساعتين و 44 دقيقة إضافية لعملهنّ المهني، مقابل ساعة و 01 دقيقة ناقصة من العمل المنزلي.

73 - المندوبية السامية للتخطيط، «النشاط، العمل، البطالة» 2012

74 - CEACR (2014)

75 - وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة (2011)

76 - التدبير الزمني يمكن من تحديد ما هي الأنشطة التي تمارس، وكيف، ولماذا، ولأية مدّة. ومن ثمّ فإنّ استعمال الزمن يتمّ تقسيمه بحسب 5 خانات كبرى: (أ) الزمن الفيزيولوجي؛ (ب) الزمن المهني والتكويني، (ج) الزمن البيت (د) الزمن الحرّ (المخصص للعلاقات الاجتماعية) (خارج الأكل) والترفيه (هـ) الزمن التنقل (خارج التنقل البيت-العمل).

77 - المندوبية السامية للتخطيط (1999)

إن مشاركة النساء في الأنشطة التعاونية والجمعيّة والسياسية هي مشاركة هزيلة⁷⁸. ذلك أنّ 61 بالمائة من النساء في الوسط الحضري، و1,94 بالمائة في الوسط القروي لا علم لهنّ بهذه الأنشطة و 22 بالمائة من النساء الحضرية يجهلن إيجابيات هذه الأنشطة، أو يعتبرنها مضيعةً للوقت، مقابل 4 بالمائة في الوسط القروي⁷⁹.

وحسب دراسة تتعلق بالجمع بين العمل والأسرة، أجريت على عيّنة من الموظّفات، تعترف النساء المتزوّجات بأنهنّ يضطّرنّ إلى «التفاوض» مع الجانيّين وأنّ الأولويّة، في حالة التعارض والتنازع، تُعطى للأسرة والأطفال. وبالمقابل، فإنّ الذكور الأزواج، في جانب كبير منهم، لا يتركون حياتهم العائليّة تتداخل مع عملهم.

إنّ تدبير الموارد البشرية، وتنظيم العمل، اللذين يسعيان إلى أن يكونا «محايدين» وقائمين على معايير المردوديّة والفعاليّة والاستحقاق، لا يكونان في صالح النساء، وذلك لأنّهما «يعتبران المرأة هي المسؤولّة وحدها على أنشطة البيت والتطبيب».

« إن الصّعوبات والإكراهات التي تصادف لمواجهة النشاطين اللذين يدخلان في منافسة، يتمّ استعمالهما كسلاح ضدّ النساء الموظّفات اللواتي يتحمّلن مسؤوليات عائلية. ففي الوسط المهني والاجتماعي، تجري مُراوحتهنّ بين هويّتين اثنتين (...): هويّة الأمّهات (السيّئات) وهويّة النساء النشيطات (غير المُحفّزات وغير المنتجات)»⁸⁰.

78 - وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة (2007)

79 - المندوبية السامية للتخطيط (1999)

80 - وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة (2011)

IV - المقاولات النسائية: قطاع محدود بالولوج إلى التمويل، ويطغى عليه التشغيل الذاتي

التشغيل الذاتي هو الشكل السائد في المقاولات النسائية

في سنة 2012، لم تتجاوز نسبة النساء المقاولات 0,8 بالمائة فقط من النساء النشيطات العاملات على الصعيد الوطني⁸¹، في حين أن 16,1 بالمائة منهن يعملن لحسابهن الخاص⁸². وتعكس هذه الأرقام حجم الصعوبات التي تواجهها المرأة لكي تستقل بذاتها، كما تترجم، على وجه الخصوص، الواقع الاجتماعي للعمل المستقل للنساء.

يتعلق التشغيل الذاتي «بأشكال التشغيل الذاتي المرتبط بالاستمرار في الحياة، والذي يتمثل في البحث عن دخل إضافي، أو إيجاد حل مؤقت للبطالة. وتعتمد النساء في تشغيلهن الذاتي أساساً، على أنشطة الخدمات والصناعة التقليدية والتجارة، وهي أنشطة لا تتطلب رؤوس أموال كبيرة، ولا مؤهلات خاصة. وفي معظم الأحيان، تلتبس حالة المرأة العاملة المستقلة بحالة المرأة العاملة في البيت، ولا سيما بالنسبة للصناعات التقليدية في مجال الطرز والأعمال الصغيرة الخاصة بالملابس الجاهزة وصناعة الزرابي، إلخ»⁸³.

تتمثل أشكال المقاولات المهيكلّة في التعاونيات والمقاولات وتعرف المقاولات النسائية تطوراً مطّرداً⁸⁴، حيث ارتفعت نسبتها من 12,4 بالمائة، سنة 2012 إلى 14,5 بالمائة سنة 2013. وهناك 1699 تعاونية نسائية تضمّ 31.137 منخرطة، أي ما يعادل 7,1 بالمائة من مجموع المنخرطين على المستوى الوطني، وتختلف عن المقاولات الذكورية بحجمها (18 منخرطة في المتوسط مقابل 41 منخرط)، ورأسمالها الضعيف (482 درهما لكل منخرطة، مقابل 15.390 درهما لكل منخرط). وهي أيضاً أقلّ حضوراً داخل تجمّعات المصالح الاقتصادية وشبكات التسويق، الأمر الذي يشكّل عائقاً كبيراً.

صحيح أنّ التعاونيات بالمغرب عرفت نمواً هاماً نتيجة إطلاق المبادرة الوطنية للتنمية البشرية ومختلف الاستراتيجيات الاجتماعية القطاعية، وأنّ العمل التعاوني يعد خطوة هامة نحو خلق المقاولات وتمكين النساء، غير أنه ينبغي كذلك تسجيل بأن هؤلاء النساء يعملن أساساً في قطاعات تتميز بحضور قوي للذكور، وخاصة في الصناعة التقليدية (40 بالمائة) وفي الفلاحة (35 بالمائة)، وأنّ الأرباح التي يجنيها لا يستفد منها كلها.

وحسب الدراسات المنجزة، فإنّ هيئات تسيير وتدير الجمعيات لا تتوفر إلا على عدد محدود من النساء. ذلك أنّ عدد النساء اللواتي يشرفن على تسيير الجمعيات لا يتجاوز 12,7 بالمائة، ويبقى جدّ منخفض ولا سيما في الجمعيات ذات الصبغة الاقتصادية، والجمعيات المهنية. ومن جهة أخرى، لا تتوفر لحدّ اليوم دراسات تقدّم معطيات حول النشاط النسائي داخل الجمعيات في الميدان الاقتصادي على مستوى كلّ جهة على حدة.

81 - المقاول، حسب التعريف الذي تقدّمه المندوبية السامية للتخطيط، هو كلّ شخص نشيط عامل، يعمل لحسابه الخاص، باستغلال مقاولته، أو يمارس مهنة، أو يشغل على الأقلّ أجيراً بصورة دائمة

82 - الشخص المستقل، حسب تحديد المندوبية السامية للتخطيط، هو كل شخص يمارس، أو سبق له ممارسة عمل لحسابه الخاص باستغلال مؤسسته الخاصة، أو يمارس مهنة بدون تشغيل أجراء بصورة دائمة. والأشخاص الذين يشغلون مساعدات عالية أو أفراداً متعلمين بدون تقاضي أجر محدد سلفاً، يُعتبرون أشخاصاً مستقلين.

83 - Mejjati Alami, Rajaa (2014)

84 - أرقام تعود إلى أواخر سنة 2013، تلقّاها المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي من مكتب التنمية والتعاون.

يعرف الحضور النسائي، في القطاع غير المهيكل في المغرب، سيادة العمل غير المؤدى عنه، ووضعيته الهشة. ومع ذلك، فإن القطاع يُعتبر مصدراً اقتصادياً مهماً على الرغم من هشاشته و عدم انتظامه. وحسب البحث الميداني الذي أجزته المندوبية السامية للتخطيط سنة 2007، فإن القطاع غير المهيكل يشغل 231.627 امرأة، أي 10,8 بالمائة من مناصب الشغل، و9,9 بالمائة من المستفيدين هم من النساء⁸⁵. وهنّ يحققن ما معدله 3 بالمائة ضمن رقم المعاملات الإجمالي. وفي تقرير برنامج الأمم المتحدة للتنمية لسنة 2010 حول موضوع أهداف الألفية للتنمية، يسجل أن النساء قابعات داخل أشكال النشاط الهشة، وبأنهن حاضرات بقوة في القطاع غير المهيكل، مع ما يرتبط بذلك من الأخطار المتعلقة بالهشاشة، وغياب الحماية الاجتماعية.

أنشأت وزارة الصناعة التقليدية والاقتصاد الاجتماعي والتضامني، في إطار استراتيجية 2015، أكثر من 32 «دار الصانعة»، لفائدة حوالي 2000 امرأة، وهناك 14 دار الصانعة في طور الإنشاء، لفائدة أكثر من 800 امرأة. وقد شجعت الوزارة أيضاً على إنشاء مجمعات وقرى للصناعة التقليدية يستفيد منها 3792 شخصا، منهم 38,5 في المائة من النساء. وهكذا، بلغ عدد المستفيدين 15.832، في إطار مناطق النشاط ووحدات الإنتاج، من بينهم 9 بالمائة من النساء.

وقد أطلقت وزارة الفلاحة والصيد البحري في إطار مخطط المغرب الأخضر، أكثر من 12 مشروعا لفائدة النساء في الوسط القروي، بكلفة استثمار تبلغ 200 مليون درهم، لصالح أكثر من 4700 مستفيد. وأطلقت ستة مشاريع أخرى في مناطق الواحات (6.881.991,00 درهم). إلا أنه لا وجود لأي تقييم للفوائد الاقتصادية، وللطابع المستدام للمشاريع، وآثارها على النساء.

وفي قطاع المقاولات، تعدّ المقاولات «النسائية» حديثة العهد إذ لا يتعدى ظهور أغلبها عشر سنوات، وثلاثها لم يخلق إلا منذ أقل من خمس سنوات. وقد تضاعف العدد السنوي لتسجيل المقاولات ب3,5 في الفترة ما بين 2000 و 2009 (من 1.165 إلى 4.036)، ولكنه يمثل 15 بالمائة من التسجيلات السنوية⁸⁶. وأغلب المقاولات التي تنشئها أو تدبرها نساء، فهي من فئة المقاولات الصغرى والمتوسطة، والصناعات الصغرى والمتوسطة، في مجال الخدمات (37 بالمائة)، والتجارة (31 بالمائة)، والصناعة (21 في المائة)، وأساسا النسيج⁸⁷، وتتركز في محور الرباط-الدار البيضاء، ويقل رقم معاملاتها عن 20 مليون درهم، بل عن 5 ملايين درهم بالنسبة إلى أغلبها⁸⁸.

ويُقدّر عدد النساء المغربيات المقاولات، إما مالكات شركة أو مسيرات لها، بحوالي 9000 إلى 10000، أي 10 في المائة فقط من العدد الإجمالي للمقاولين⁸⁹. وتتميز النساء المقاولات بمستوى تعليمي عالٍ⁹⁰، حيث إن 60 في المائة منهن تابعن دراستهن في التعليم العالي (على الأقل أربع سنوات بعد البكالوريا)، و71 في المائة منهن لهن أطفال صغار. «هناك عوامل سوسيوثقافية تفسر هذه الخاصية... فالمرأة، في التقاليد المغربية، يجب عليها أولاً أن تضطلع بواجباتها العائلية»⁹¹.

85 - المندوبية السامية للتخطيط (2007)

86 - جمعية النساء المقاولات في المغرب (2010)

87 - وزارة الاقتصاد والمالية (2012)

88 - جمعية النساء المقاولات في المغرب (2004)

89 - وزارة الاقتصاد والمالية (2012)

90 - جمعية النساء المقاولات في المغرب (2004)

91 - بوسنة، محمد (2010)

وتجدر الإشارة إلى أن مختلف المنظمات والمؤسسات العمومية قد وضعت مجموعة من البرامج الهادفة إلى تعزيز مشاركة النساء في الحياة الاقتصادية. ونستشهد هنا ببعض البرامج التي أنجزتها وزارة الصناعة والتجارة والتكنولوجيات الجديدة، وكذا الوكالة الوطنية لإنعاش المقاولات الصغرى والمتوسطة، في إطار برنامج «الإقلاع الصناعي 2009-2015»، مما مكّن من وضع برامج تكوين وتأطير النساء في المجال الصناعي، ومنها «برنامج دعم المقاولات الصغرى والمتوسطة والمقاولات الصغيرة جدا» (10,2 في المائة من المقاولات النسائية)، وبرنامج إنماء (5,4 بالمائة من المقاولات النسائية)، وبرنامج المقولة الناشئة، في مرحلة ما بعد خلق المقولة (14 في المائة من المقاولات النسوية)، وبرنامج «بين النساء»، وهو مخصّص لتعزيز قدرات النساء في مجال المقولة، من خلال التكوين والمواكبة، ويستهدف 80 امرأة مقولة في المرحلة الأولى، ونفس العدد في المرحلة الثانية، وبرنامج «انفتاح لها» الهادف إلى تحقيق الانفتاح على التكنولوجيات الجديدة، لفائدة المقاولات التي لا يتجاوز رأسمالها 3 ملايين درهم. ويستهدف هذا البرنامج الرفع من عدد المستفيدات بنسبة 14 في المائة⁹².

وهناك مبادرات أخرى تصبّ في هذا الاتجاه، أُطلقت بمبادرة من جمعيات من المجتمع المدني، من قبيل مشروع مواكبة خلق المقاولات الذي توجد وراءه جمعية النساء المقاولات في المغرب، بشراكة مع أطراف معنية أخرى، وأيضاً مبادرات شبكة المغرب- مقولة، ومركز الشباب مسيري المقاولات، والمبادرة البيداغوجية التي أطلقها «إنجاز المغرب» وإيناكتوس. وكل هذه المبادرات اقتصرت على بعض المناطق، في انتظار تقييمها وتعزيزها وتعميمها على كل المناطق في حال نجاحها.

وإذا كانت هذه البرامج قد ساهمت في تطوير وضعية النساء المقاولات، فإنّه يظل من الصعب بمكان إنجاز تقييم موضوعي لنجاحاتها وتتبع تطورها. «غياب بنية خاصة بالقضية النسائية وبالمساواة بين الجنسين، وهي قضية تهتمّ كلّ القطاعات الوزارية، يعدّ السبب الرئيسي لضعف التنسيق بين مختلف هذه القطاعات لفائدة المرأة»⁹³.

ويبقى مفهوم التوجيه (Mentoring) لخلق المقاولات النسوية غير متطوّر بصفة كافية بالمغرب، مع العلم أن هذا المفهوم مكّن عددا من الدول من تطوير المقاولات النسوية بصفة مشجعة.

وعلى العموم، فإن تطوير المقولة النسوية بالمغرب يبقى رهينا بعدة معوقات اجتماعية وثقافية تحول دون نجاح المرأة في هذا المجال. منها أن المرأة تضطر لأن تعطي الأولوية لبيتها وأطفالها، ولا يبقى لها الوقت لازم للانخراط في الشبكات الضرورية لخلق وتطوير المقاولات. كما أنها تعاني من الولوج المحدود للمعلومات، للتكوين ولبنيات الاستقبال، وكذلك من المعاملات الاجتماعية والثقافية التمييزية.

92 - وزارة الصناعة والتجارة والتكنولوجيات الجديدة (معطيات أُرسلت إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي).

93 - أورويميد: "الحقوق الإنسانية للنساء والمساواة بين الجنسين في المغرب"

الولوج إلى التمويل، عائق كبير أمام تطوير المقاولات النسائية

يُعدّ الولوج إلى التمويل واحدا من العوائق أمام المقاولات النسائية⁹⁴: ذلك أنّ نسبة الشمول البنكي للنساء تقلّ عن 30 بالمائة، وتسجل تفاوتات يفوق 25 بالمائة بالقياس إلى نسبة الرجال؛ فضلاً عن كَوْن النساء لا يستفدنّ من التمويلات التشاركية الجماعية (على غرار التّمويل الجماعي التعاوني le crowdfunding⁹⁵). والملاحظ أنّ 50 بالمائة من المقاولات النسائية تعتمد على التمويل الذاتي، وثلاث التمويلات فقط يأتي من الموارد الخارجية⁹⁶.

كانت المبادرة الوطنية للتنمية البشرية، من خلال دعم أنشطة مدوّرة للدخل، مناسبة هامّة إلى حدّ ما لتقديم الدّعم المالي للنساء. وعلى سبيل المثال، ففي سنتيّ 2013 و2014، حوالي نصف (47 بالمائة) من النساء المستفيدات من مشاريع أنشطة مدوّرة للدخل⁹⁷، عن طريق المبادرة (حيث أنّ عدد النساء بلغ، على التوالي، 1.246 و1.165). كما أنّ مبادرات، من قبيل «مغرب تسويق»، ساعدت على تسويق المنتج النسائي، ومن أصل 750 تعاونية منخرطة، 67 بالمائة منها تعاونية نسائية.

وفي مستوى آخر، شكلت القروض الصغرى، منذ أواسط التسعينيات، مصدرا هامّا من مصادر التمويلات البديلة، وتظلّ هي الصيغة التمويلية الوحيدة التي حققت مناصفة أكبر لفائدة النساء إذا قارنّا ذلك بأعداد النساء المستفيدات منها. وقد ساهمت هذه القروض في مواجهة الهشاشة والفقر، حيث بلغ عدد المستفيدين، في سنة 2013، 821.246 مستفيدا، من بينهم 55 بالمائة من النساء. غير أنّ سقف القروض الصغرى، المحدد في 50.000 درهم يحدّ من إمكانية مواكبة النساء المقاولات، ولا سيّما في الانتقال من التشغيل الذاتي إلى خلق مقاولة مُهيكلّة. وقد بات قطاع القروض الصغرى يساهم سنوياً، خلال السنوات الأخيرة، منذ 2011 إلى 2013، بمعدّل 0,57 بالمائة من الناتج الداخلي الوطني الخام⁹⁸. وتلجأ النساء إلى هذا القطاع بالنظر إلى التسهيلات التي يوفرّها، وقلة تعقيداته.

وبالنسبة لتمويل المقاولات النسائية، أطلق صندوق الضمان المركزي، بتعاون مع وزارة الاقتصاد والمالية، في مارس 2013، آلية رائدة للضمان «إليكي» لتشجيع ومواكبة تنمية المقاولات النسوية الخاصة، وذلك عبر تمكين النساء رئيسات المقاولات من الاستفادة من القروض لتنمية مشاريعهن. وهو يغطّي 80 بالمائة من القروض البنكية بمبلغ لا يتعدى مليون درهم. وفي ظرف سنة واحدة، تمت مصاحبة حوالي 50 مقاولات صغيرة جداً (17 بالمائة من العدد الإجمالي لهذه المقاولات)، مما مكّن من تعبئة ما يفوق 25 مليون درهم للتمويل، وتحقيق مبلغ استثمار وصل إلى 35 مليون درهم، وخلق حوالي 200 عمل مباشر⁹⁹.

وفضلاً عن الصّعوبات التي تعترض مجال التمويل، فإنّ النساء المقاولات يواجهنّ حواجز مستمرة تحول دون إنشاء وتطوير مقاولاتهنّ¹⁰⁰.

94 - GEM (2010)

95 - ويكيبيديا: «التمويل الجماعي (بالإنجليزية: Crowdfunding) هو مصطلح يعبر عن العملية الجماعية والتعاونية المبنية على الثقة وشبكة العلاقات بين الأفراد الذين يجمعون الأموال والموارد الأخرى سويًا بهدف تمويل مشروع»

96 - جمعية النساء رئيسات المقاولات بالمغرب (2004)

97 - وزارة الداخلية (2013 و2014)

98 - MEF

99 - جلسة إنصات لصندوق الضمان المركزي من طرف المجلس (12 فبراير 2014)

100 - وزارة الاقتصاد والمالية (2012)

ولوج جدّ محدود إلى مجال العقار

تزيد التفاوتات التي تواجهها النساء في مجال الحقوق العقارية، من تفاقم إشكالية تمويل مشاريع المقاولات (إنّ على صعيد الميراث أو إبرام عقود الملكية العقارية)، ناهيك عن التعقيدات التي يعرفها النظام العقاري¹⁰¹ في بلادنا. فلا تتجاوز النساء المغريات اللواتي تمكّن من الولوج إلى الملكية العقارية نسبة 7 بالمائة، منهنّ 1 بالمائة فقط في الوسط القروي، ولا يتوفّرن سوى على 2,5 بالمائة من الأراضي الفلاحية الصالحة¹⁰².

من جهة، فإنّ الطابع المتفاوت في حقوق الميراث، على اعتبار أنّ النساء يرثن بالفرض ولا يحصلن سوى على نصف نصيب الأخ، تزيد من تفاقم العادات واستمرار القواعد الأبوية¹⁰³ (لحفاظ على الميراث داخل نسب الأب).

ومن بين الأمثلة الشهيرة في هذا الباب، مشكلة النساء «السلاليات»، اللواتي تمّ إقصائهنّ لمدة طويلة على أساس قرارات تعسفية مبنية على أعراف وتقاليد بالية، ويطنى عليها الطابع الذكوري. ومنذ 2007 فهن يطالبن بالمساواة في حقّ الاستفادة من التعويضات العينية والمادية الناجمة عن المعاملات العقارية التي تعرفها الأراضي الجماعية (التفويّات أو الكراء)، ولقد تمّت الاستجابة لهذه المطالب من خلال دورية وزارية عمّمتها وزارة الداخلية سنة 2010. وبما أنّ هذه الدورية ليس لها قوّة القانون، فإنّ السلاليات طالبن بإصدار قانون خاص «ينسجم مع الدستور، ويضمن المساواة الكاملة بين النساء والرجال في الاستفادة من أراضي الجموع، في كلّ ما يتعلق بالحق في الملكية والانتفاع والتعويض في حالة تفويت هذه الأراضي»¹⁰⁴، كما طالبن بإشراكهنّ في اتخاذ القرارات، طبقاً لأحكام الدستور.

ومنّ جهة ثانية، فإنّ هناك صعوبات كبيرة تحول دون ولوج النساء إلى الملكية العقارية عن طريق التعاقد، وذلك «لكونهنّ، في غالب الأحيان وبحكمّ التقاليد، أقلّ استقلالية من الذكور من الناحية الاقتصادية، وبالتالي تعوزهنّ الإمكانيات المالية اللازمة لهذا الولوج». ثمّ إنّ تقسيم الممتلكات المكتسبة أثناء الزواج، في حالة الطلاق، يصطدم على وجه الخصوص بإشكالية الاعتراف بالعمل المنزلي اليوميّ، وتقدير حجمه في اقتناء هذه الممتلكات خلال فترة الزّواج»¹⁰⁵.

101 - يشتمل النظام العقاري في المغرب على وضعيات متعددة (الملك، الكيش، أراضي الجموع، الحبوب...)، ويضمّ نظامين اثنين هما: نظام تقليدي قائم على الفقه الإسلامي والعادات، ونظام قائم على تسجيل العقار وضع سنة 1913 (المصدر: جلسة إنصات إلى السيدة فتية الداودي سنة 2012).

Sarhani, Najat - 102

103 - جلسة إنصات إلى السيدة فتية الداودي (2011).

104 - ممثّلات حركة السلاليات خلال اجتماع مفتوح في أبريل 2013.

105 - فتية الداودي (2011)

٧ - وراء أشكال التمييز ضد النساء في الحياة الاقتصادية، «محددات» سوسيو ثقافية

«يُعدُّ عمل المرأة واحداً من الموضوعات التي تكشف عن وجود العديد من أشكال المقاومة. ذلك أنَّ ولوج المرأة إلى العمل المأجور ما فتئ يتحدّى التوزيع التقليدي للأدوار والمهام».¹⁰⁶

رغم التقدم الذي عرفه ميدان التربية، فإنَّ اختلالاً ثقافياً امتدَّ لأجيال متعددة يحد من المساواة بين النساء والرجال في الحياة المهنية

يعتبر البنك الدولي، في تقرير نشره سنة 2012، بأنَّ النتيجة التي وصلت إليها الولايات المتحدة في 40 سنة، فيما يتعلق بتمدُّس البنات بالغايات ما بين 6 و11 سنة، حقَّقه المغرب في ظرف 11 سنة فقط. وللأسف، فإنَّ نسبة الهدر المدرسي الذي تعاني منه البنات تظلُّ مثيرة للقلق، ولا سيَّما في سلك الثانوي والإعدادي، حسب معطيات وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني¹⁰⁷.

تقر وزارة التشغيل والشؤون الاجتماعية أنه، «على الرغم من توجُّهات الميثاق الوطني للتربية والتكوين، التي توصي بالأخذ بعين الاعتبار قيم حقوق الإنسان في مُراجعة المناهج ووضع المقررات المدرسية الجديدة، فإنَّ بعض المواد (مقررات اللغة العربية والتربية الإسلامية) ما زالت تُعرض للعلاقات بين الرجال والنساء من خلال منطق جامدٍ للأدوار الاجتماعية بينهما، وذلك على حساب التنوع والطبيعة المتداخلة لهذه الأدوار».¹⁰⁸

وإذا لم تكن المدرسة المغربية قد حقَّقت المُنافسة بعدُ، بين النساء والرجال، في جميع الأسلاك التعليمية، وفي برامجها التربوية والبيداغوجية، فإنها تظلُّ مكاناً هاماً لنقل وتوصيل المبادئ الأساسية لحقوق الإنسان بصفة عامة، و لحقوق المرأة بصفة خاصة. إلّا أنَّ هناك طريقاً طويلة للوصول إلى نماذج جديدة في مجال تحقيق المُنافسة، وما تزال التربية الأسرية تعمل على استدامة الأفكار الجاهزة وتنتج التفاوتات داخل المدرسة وفي فضاءات العمل.

ولا بدَّ من الإشارة إلى أنه من بين أسباب الهدر المدرسي، الزواج المبكر للقاصرات، والذي يشكل خطراً كبيراً ينطوي على عواقب وخيمة على البنات، وعلى البلاد ككل. وحسب وزارة العدل والحريات، فقد بلغت نسبة زواج البنات دون سنِّ 18 سنة في 2013، 11,47 بالمائة من بين جميع الزيجات في المغرب مع تسجيل 35.152 حالة. ومما يزيد في القلق الذي تثيره هذه الظاهرة هو مسارها التصاعدي المتزايد. ذلك أنَّ زواج القاصرات انتقل من 33.253 حالة سنة 2009 إلى 34.777 حالة في 2010 ليصل إلى 39.031 حالة سنة 2011.

106- وزارة التشغيل والشؤون الاجتماعية (2010)
MEF : « Rapport National EPT », 2012
108 - وزارة التشغيل والشؤون الاجتماعية (2010)

رغم الشروع في تحقيق تحوّل عبر «مدونة الأسرة»، ما تزال أدوار النساء والرجال «مشفرة» و«تراتبية» من الناحية الاجتماعية

كان طموح مدونة الأسرة يتجلى في الاعتراف بالتطور الذي عرفته العلاقات بين المرأة والرجل داخل الأسرة. «لقد جاء الفصلان 13 و51 من مدونة الأسرة لتعويض المادة الأولى من مدونة الأحوال الشخصية التي كانت تعتبر الهدف من الزواج هو تكوين بيت تحت سلطة الرجل، وتغيّر واجب طاعة الزوجة لزوجها التي كان تنصّ عليها المادة 36».¹⁰⁹

يحيل هذا التحوّل على عدد من الآيات القرآنية الكريمة ذات الصلة بالحياة العائلية، والتي تدعو إلى اقتسام المسؤوليات والتعاون المشترك- أولياء بعضهم بعض-؛ الرحمة والمودة؛ التشاور والتراضي. ومن شأن هذا التحوّل، على الصعيد الثقافي، أن «يكون له تأثير على المدى البعيد، لكونه يحقق ثورة، على المستوى النظري، في مفهوم العلاقة الزوجية».¹¹⁰

ولا بدّ من الإشارة إلى أنّ القوامة لم تُطبّق بكيفية «صارمة»، على مستوى مدونة الأسرة. فعلى سبيل المثال، تُعتبر «النفقة»، من الناحية الشرعية، من واجب الأب، لكن «إذا عجز الأب كلياً أو جزئياً على الإنفاق على أولاده، وكانت الأمّ موسرة، وجبت عليها النفقة بمقدار ما عجز عنه الأب (المادتين 198 و 199)». وتوزّع نفقة الآباء على الأبناء عند تعدّد الأولاد بحسب يسرهم، لا بحسب حصة إرثهم (المادة 203).

وفيما يتعلّق بالضريبة على الدّخل، فإنّ المرأة المتزوجة¹¹¹، حتى وإن كانت مستقلة من الناحية المادية، فإنها تُعتبر خاضعة لمسؤولية زوجها؛ والأشخاص الذين يعولهم الخاضع للضريبة هم زوجته، وأبناؤه من صلبه، وأولاد غيره الذين يأويهم بصورة شرعية في بيته. ويُستثنى من ذلك باقي الأشخاص، كالآباء والأقارب (المادة 74 من المدونة العامة للضرائب). وبالمثل، فإنّ الخصم الذي يهّم النفقات المهنية لا يهتمّ بعمل النساء غير المؤدّى عنه¹¹².

لا بدّ من تسجيل أنّ النساء، في معظم الأحيان، يبقين مشدودات إلى المنظور التقليدي للأدوار النسائية والذكورية، على الرغم من تعلّقهنّ بمبدأ المساواة بين الجنسين. «ومن ثمّ، وبدون علمهنّ أحياناً، تعبّر النساء عن ارتباطهنّ غير المشروط بدور الأمّ والزوجة الذي يجدن فيه شرط وجودهنّ. وفي مستوى آخر، يواصلن إعطاء وضعية اعتبارية عالية للرجل بالقياس إلى المرأة، وهو أمرٌ يعتبره شرطاً لازماً من أجل المحافظة على علاقة احترام بين الطرفين»¹¹³.

الازدواجية في تصور عمل المرأة مصدره التناقضات المجتمعية والثقافية

غالبية المغاربة ومعظم النساء المغربيات يميلون إلى تأييد عمل المرأة خارج البيت إذا كانت لديها المؤهلات اللازمة. غير أنّ هذه المواقف العامة لا تعني إعادة النظر في الأدوار الاجتماعية التي تُسنَد إلى النساء الأشغال

109 - Guessous, Nouzha (2014)

110 - Guessous, Nouzha (2014)

111 - لا بدّ من تسجيل أنه من أصل 1,4 مليون امرأة ربة بيت، 27,3 منهنّ متزوجات (المندوبية السامية للتخطيط، 2013).

112 - Jalal, Hind (2011)

113 - Progetto Mondo MLAL (2013)

المنزلية وتربية الأطفال، بينما تُسند إلى الرجال مهام العمل والإنتاج. ويعتقد أغلب الرجال (85 بالمائة) بأن عمل المرأة داخل البيت أهم بكثير من عملها خارجه.¹¹⁴

في الاتجاه نفسه، فإن خروج الفتيات العازبات إلى العمل، الذي يُنظر إليه باعتباره وضعياً عابرةً، يكون مقبولاً من الناحية الاجتماعية أكثر من عمل النساء المتزوجات. ذلك أن أغلبية المغاربة (85 بالمائة من النساء و77 بالمائة من الذكور) يميلون إلى إعطاء الأولوية في العمل للرجال في حالة ندرة فرص الشغل.¹¹⁵

وبصفة عامة، فإن «المجتمع المغربي ما فتئ يشغل وفق نمط مزدوج متناقض. ففي الحياة اليومية الفعلية والحقيقية، تحضر النساء بقوة في النشاط الاقتصادي الوطني، بينما في الثقافة والممارسات الاجتماعية يقوم النموذج بإضفاء الطابع المثالي على أدوار الزوجة والأم وربة البيت».¹¹⁶

«من الناحية الاجتماعية، يعرف النشاط المأجور للنساء نوعاً من الالتباس ويُعتبر «شراً لا بد منه» لا يتم قبوله أو التسامح معه إلا عندما تكون الأسرة في حاجة إليه».¹¹⁷ ذلك أن المُشغّلين والأسر والمجتمع كلهم يقبلون الأرباح المادية التي تجنيها النساء من عملهن، لكن هذا العمل لا يكون محمياً ضد أشكال التمييز التي تتعرض لها النساء، بدءاً من انعدام الأجر، ولا مشتملاً على ما يكفي من ضمانات الحماية الاجتماعية التي ينص عليها القانون.

وبصفة أعم، يبدو أن وضعية النشاط الاقتصادي النسوي قد عرف حركة تراجع واضحة ومؤثرة للقلق إلى حد ما. فبينما كان عمل النساء، غداة حصول المغرب على استقلاله الوطني، وطيلة عقد الستينيات، مقبولاً بكيفية إيجابية باعتباره عملية تحرر شخصي، ومصدر افتخار واعتزاز للأسر المغربية، ظهر خلال السنوات الأخيرة نوع من اللامبالاة العدائية إزاء عمل النساء. وفضلاً عن ذلك، فإن ضعف الأجر مقابل العمل الذي تؤديه النساء، وتحملات رعاية الأطفال والبيوت، والتقليص من حجم الأسر، كلها على الأرجح عوامل يمكن أن تفسر كذلك عكوف النساء في بيوتهن.

مساهمة النساء في الاقتصاد العائلي تجاهلها النصوص

بالنظر إلى ندرة الدراسات والأبحاث المتعلقة بمسألة تدبير الموارد المالية داخل البيت، فإن أجر الزوجة يُنظر إليه، عموماً، كدخل إضافي لا يلبي إلا الحاجيات الخاصة للمرأة، وهو الأمر الذي يضيء الشرعية على التمييز في الأجر، كما سبقت الإشارة إلى ذلك من قبل.

ومع ذلك، وفي إطار دراسة أنجزت حديثاً¹¹⁸، أكدت العاملات البيضاويات في قطاع صناعة النسيج جميعهن تقريباً «بأن الأجر التي يتقاضينها تعد المصدر الأساسي للبيت، أو أنهن يساهمن بكيفية متساوية في الحياة اليومية للبيت».¹¹⁹ وعلى سبيل المثال، ففي إطار علاقة زوجية ذات «دخل مزدوج»¹²⁰، يوجه أجر الزوجة العاملة نحو

114 - Mellakh, Kamal (2011)

115 - بحث ميداني دولي حول القيم (2007).

116 - Barkallil, Nadira (2006)

117 - وزارة الصناعة التقليدية والاقتصاد الاجتماعي والتضامني (2010)

118 - Bouasria, Leila (2013a)

119 - Bouasria, Leila (2014)

120 - أوضح هذا البحث الميداني ثلاث صيغ للتدبير المالي داخل الأسر: 1) «التدبير بالدخل المزدوج»، 2) «الصندوق الموحد»، «العاملة صاحبة الدخل الأساسي».

الأدّخار والسكن ونفقات الأطفال. أما المصاريف المعتادة (الكراء، الماء، الكهرباء...) فيتمّ التفاوض بشأنها أو يتكلف بها الزوج». ذلك أنّ «المشروع العائلي باتت تتحمله المرأة العاملة أكثر فأكثر»؛ «وبما أنها لم تعد تنظر إلى الزوج باعتباره راعيا للبيت وحده، فقد سعت إلى حماية نفسها بنفسها من مستقبل غير مضمون»¹²¹.

وبين الزوجين، أصبح توزيع الموارد المالية، وعموما توزيع الأدوار، ناتجا عن «تفاوض» بينهما. «لا تكفي النساء العاملات بالانطواء على أدوار زوجية محدّدة سلفاً من الناحية الاجتماعية، بل إنهنّ يطالبن بشدة بإعادة تركيب هذه الأدوار داخل إطار المناورة المفتوحة على مختلف المفاوضات الممكنة»¹²².

ومن ناحيتها، قبلت مدوّنة الأسرة مبدأ تقسيم الممتلكات المكتسبة أثناء قيام الزواج، مع إقرارها بأن لكل واحد من الزوجين ذمّة مالية مستقلة عن ذمّة الآخر (المادة 49 من القسم الرابع المتعلق بالشروط الإرادية لعقد الزواج وآثارها). كما تركت للزوجين حرية الاتفاق على كيفية استثمارها وتوزيعها. وفي غياب ذلك « يتمّ اللجوء إلى القواعد العامة للإثبات، مع مراعاة عمل كلّ واحد من الزوجين، وما قدّمه من مجهودات، وما تحمّله من أعباء لتتمة أموال الأسرة»¹²³. كما أنّ هذه المادّة لا تدقق في كون توزيع الممتلكات المكتسبة يتمّ في حالة انحلال الزّواج، المنصوص عليه في المادّة 71 من مدونة الأسرة¹²⁴.

في تقريرها حول تقييم مدونة الأسرة، تذكّر وزارة العدل بأنّ عدد الوثائق المتعلقة باقتسام الممتلكات الزوجية، التي تمّ تسجيلها بالموازاة مع عقد الزواج، لم تعرف تطوّراً ملحوظاً في السنوات الأخيرة. وفي سنة 2013، تمّ تسجيل 1.520 وثيقة فقط من أصل 306.533 عقد زواج. وعلى الرغم من كون هذا الرقم يمثل أكثر من الضعف مقارنة مع سنة 2012، فإنه لا يشكل سوى 0,50 بالمائة من مجموع الزيجات¹²⁵. وحسب الوزارة نفسها، فإنّ 65 بالمائة من القضايا المتعلقة باقتسام الممتلكات المكتسبة خلال الزواج، جرى الحكم فيها لفائدة النساء، مقابل 79 بالمائة خلال سنة 2012.¹²⁶

في عالم الشغل، أحكام نمطية جنسوية وراء أشكال التمييز المباشرة¹²⁷

« إنّ ما يشجّع العديد من التفاوتات التي تسود في أماكن العمل، هو انتشارها الواسع في المجتمع، وتجنّدها السوسيو- ثقافي¹²⁸ ».

تظلّ صورة النساء في وسائل الإعلام مطبوعة، بصفة عامّة، بأحكام جاهزة قويّة. ذلك أنّ آراء النساء لا يؤخذ بها و نادراً ما يتمّ استدعاؤهنّ للتعبير عن رأيهنّ حول الأحداث السياسيّة والاقتصاديّة، اللهمّ إلّا إذا كنّ في مناصب وزارية أو مناصب عليا في الدولة.¹²⁹

Bouasria, Leila (2014) – 121

Bouasria, Leila (2014) – 122

Daoudi, Fatiha (2011) – 123

124 – "ينحل عقد الزواج بالوفاة أو الفسخ أو الطلاق أو التطلق أو الخلع".

125 – « 2014. MJL Juridiction familiale : réalités et perspectives »

126 – وزارة العدل والحريات (معطيات أرسلت إلى المجلس)

127 – «يكون التمييز مباشرا (أو صريحا) حينما يتمّ التعبير عنه عبر قواعد ومواقف أو ممارسات تهدف بشكل جليّ إلى إقصاء فئة من

الأشخاص، أو حرمانهم مقارنة مع آخرين» (Filali Meknassi, Rachid ; 2009)

Filali Meknassi, Rachid (2009) – 128

129 – المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي (2012)

وداخل المؤسسات، ولا سيّما داخل المقاولات، تُثارُ مجموعة واسعة من الأحكامِ النّمطية بشكل عفوي من قبل المسؤولين والأطر العليا والمديرين التنفيذيين والمشرفين والمراقبين لتبرير استبعاد النساء من الوظائف التي تعرف هيمنةً ذكوريةً¹³⁰ (« انعدام القوة البدنية»، «الليونة وغياب مقاومة المحيط المرهق» ، « انعدام الثقة في النفس»، الذي هو «خاصية مميزة للمرأة المغربية» نتيجة التربية التي تتلقاها داخل الأسرة والتي تعلي من شأن الذكور على حساب الإناث»، «انعدام الحوافز» ، ولا سيّما عند الفتيات اللواتي « يحصلن على عملٍ فقط في انتظار الزواج»، « انعدام التجربة المهنية»، الخ). وبالموازاة مع ذلك، فإنّ تمركز النساء في بعض الوظائف يتمّ تفسيره ب «رقّتهن»، أو «براعتهن اليدوية»: «النساء أدقّ وأبرع في عملهنّ»؛ لذلك، إذن، يتوجّهن نحو مهامّ تتطلب حركات يدوية دقيقة ومتكرّرة» إلخ.

وبعبارة أخرى، فإنّ التفاوتات بين النساء والرجال، التي تضرب بجذورها في مجتمعا، وتشجّع على أشكال التمييز ضدّ النساء في أماكن العمل، تشكّل عائقا أمام مساهمتهنّ المهني.

VI - توصيات المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي

تشكّل التّوصيات التالية استمراراً للتوصيات التي سبق أن أدلى بها المجلس في تقريره حول «تحقيق المساواة بين النساء والرجال، مسؤولية الجميع: تصورات وتوصيات معيارية ومؤسسية»، الصادر في سنة 2012.

وفي هذا الشأن، يذكر المجلس على وجه الخصوص، بالحاجة إلى:

- الإسراع، في أقرب الآجال، إلى اعتماد القانون المتعلق بإحداث هيئة المناصفة ومكافحة كلّ أشكال التمييز؛
- إدراج مبدأ المساواة بين الرجال والنساء باعتباره أساساً للمواطنة المغربية في البرامج التربوية ومناهج المدرسين؛
- المساهمة النشيطة لوسائل الإعلام في منع ومكافحة الصُّور النمطية القائمة على أساس الجنس، وتشبّع الجميع بالمساواة بين النساء والرجال.

كما أنّ المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي يقترح على الحكومة، من أجل النهوض بالمساواة بين النساء والرجال في الحياة الاقتصادية، بالعمل على أربع رافعات، تشكّل كلّ واحدة منها هدفاً في حدّ ذاته. وبالنسبة لكلّ هدف على حدة، يوصي المجلس باتخاذ تدابير ملموسة.

1. امتلاك أدوات ناجعة ومؤشرات تنسجم مع الاتفاقيات والمعايير الدولية، التي تسمح بتحقيق فعليّة المساواة بين النساء والرجال في الحياة الاقتصاديّة باعتبارها وسيلة للحد من التفاوتات:

- خلق انسجام في تحديد المؤشرات التي تصدر عن مختلف الهيئات (منها على وجه الخصوص المندوبية السامية للتخطيط)، ولا سيّما فيما يخص الاتفاقية المتعلقة بحقوق الطفل، ومعايير المكتب الدولي للشغل. ويتعلّق الأمر خاصّة بما يلي:
- احترام الاتفاقية الدولية لحقوق الطفل في تحديد المؤشرات المنتجة، ولا سيّما من طرف المندوبية السامية للتخطيط، واعتماد 15 سنة كحدّ أدنى وحيد للعمل.
- استبدال عبارة «ربّات البيوت»، التي تُكرّس تمثلاً جنسويّاً مفاده أنّ الرجل هو المُعيل الذي يأتي بالموارد، وأن المرأة «رَبّة البيت» تستعمل هذه الموارد، والتي تشكّل انتهاكا لحقوق الطفل، وتخفي الاستغلال غير المشروع للأطفال؛ وذلك باستحداث عبارتين جديدتين هما «الأشخاص البالغين في البيت» و«الأطفال غير المتدربين».
- حذف عبارة «المعينات المنزلية»، التي يصعبُ تمييزها عن عبارة «ربّات البيوت»، والتي تُكرّس لأعمال غير مقبولة، واستقدام بدلها عناصر ومعلومات مماثلة من المفاهيم والتعاريف التي وضعتها منظمة العمل الدولية، مثل مفهوم «العمل اللائق».
- العمل على إرساء «المرصد الوطني للتشغيل»، وتمكينه من مهمّة الإنتاج المنتظم للمعطيات والمعلومات لفائدة صنّاع القرار حول مشاركة النساء في النشاط الاقتصادي، وكذا التمييزات التي تواجهها (التفاوت في الأجور، التغطية الصحية، التدرّج الوظيفي، التقطيع والتقسيم الأفقي والعمودي لسوق الشغل...).

- التحيينُ المنتظم ونشرُ المُعطيات والمعلومات المتصلة «بالميزانية الزمنية» بالنسبة للنساء والرجال البالغين سنَّ العمل.
- تضمين المعايينات التي تقوم بها مفتشية الشغل، مراقبة الالتزامات القانونية المتعلقة بعدم التمييز، وإدراج فصلٍ خاصٍّ بالمساواة في الولوج والمعاملة ضمنَ الحصيلة الاجتماعية السنوية لوزارة التشغيل والشؤون الاجتماعية.

2. توفير إطار مناسب للمساواة الاقتصادية بين النساء والرجال، والتوفيق بين المسؤوليات المهنية والعائلية:

- توقيع الاتفاقية رقم 156 الصادرة عن منظمة العمل الدولية بشأن المعاملة المتساوية للعمال من الرجال والنساء من ذوي المسؤولية العائلية، وتطبيقها انسجاماً مع روح قانون الأسرة الذي أقرَّ بالمسؤولية المشتركة للأبوين داخل الأسرة.
- خلق انسجام ما بين القوانين والنصوص التنظيمية (قانون الشغل، قانون العقوبات، القانون العام للضرائب، قانون الوظيفة العمومية...) ومقتضيات الاتفاقيات الدولية لمنظمة العمل الدولية في هذا الشأن، ولا سيما فيما يخص المفاهيم والتحديات (المساواة في المعاملة، التحرُّش الجنسي...) ومبدأ المسؤولية المشتركة بين الأب والأم المنصوص عليه في مدونة الأسرة.
- تعديل القانون رقم 12-19، المتعلق بالعمل المنزلي، مع الحرص على العمل بالتوصيات التي جاء بها رأي المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي رقم 5\2013.
- عكس عبء إثبات التمييز: مراجعة قانون الأحوال المدنية بحيث لا يخص دليل المُشتكية الضحية وحدها، ويصبح من اللازم على المشغلين إثبات أنهم اتخذوا تدابير خاصة بالحماية من خطر التمييز (التوظيف والرواتب والامتيازات الاجتماعية، والترقي المهني، والولوج إلى التكوين وإلى وظائف ومناصب المسؤولية...).
- العمل على مأسسة حملات إعلامية وتكوينية وتحسيسية في مختلف الإدارات والمقاولات تتعلق بالحماية من التمييز، والحرص على مراقبة التطبيق الفعلي للتدابير المتخذة من طرف هذه المؤسسات، وذلك بهدف إلغاء كل أشكال التمييز إزاء النساء؛
- تعديل المادة 49 من مدونة الأسرة، المتعلقة بممتلكات الزوجين، بما فيها الممتلكات المكتسبة خلال فترة الزواج:
- اعتماد «المشاركة في الممتلكات المكتسبة» كنظام أسري قاعدي، والذي يسمح لكل من الزوجين بتمتية ممتلكاته الخاصة خلال قيام الزواج (وفقاً لأحكام مدونة الأسرة) والتتبع على الاقتسام المتساوي للممتلكات المكتسبة طيلة فترة الزواج في حالة فسخه.
- التخصيص صراحة على أن قاعدة الاقتسام في نظام «الممتلكات المكتسبة» تسري على جميع وضعيات انحلال الزواج، التي تشير إليها مدونة الأسرة، بما في ذلك وفاة أحد الزوجين. وبعبارة أخرى، فإن تركة المتوفى يتم تقييمها أولاً وفق آلية «المشاركة في الممتلكات المكتسبة» قبل أن يتم تصنيفها وفقاً للقواعد والشروط المعمول بها في نظام الإرث.
- تخويل تغيير اتفاق الزوجين على «الممتلكات المكتسبة»، بعقد منفصل، في جميع الأوقات وليس فقط في عقد واحد، عند إبرام عقد الزواج.

3. دعم نشاط النساء وتيسير الولوج إلى العمل:

- تعميق دراسة مسألة الانخفاض والتقليص المُقلق لنسبة نشاط النساء، وذلك للوقوف عند أسبابهما وآثارهما (منها على سبيل المثال تنظيم مناظرات وطنية تساهم فيها جميع الأطراف المعنية: سلطات عمومية، مجتمع مدني...).
- وضع تدابير تحفيزية، وضمان حق التمويل، وكذا الامتيازات الضريبية لفائدة المقاولات الخاصة المُدمجة التي تحقق الإنصاف في سائر هيئاتها.
- تشجيع التكوين التأهيلي وولوج البنات إلى مجموع المسالك المتوفرة داخل التكوينات التي يهيمن عليها الذكور.
- إعداد وتطبيق استراتيجية مدمجة للاعتراف بعمل النساء في الوسط القروي، وتثمينه وتعويضه التعويض العادل، عن طريق إشراك وزارة الفلاحة والصيد البحري، وزارة التشغيل والشؤون الاجتماعية، وجميع الأطراف المعنية. وكذا إحداث لجنة تسهر على تطبيق وتبني وتقييم هذه الاستراتيجية.
- اتخاذ تدابير عملية مؤقتة (تخصيص نسبة الثلث للنساء في الهيئات الحكومية ومناصب المسؤولية..)، لتحقيق الإنصاف التدرجي في غضون العشر سنوات القادمة. وفي هذا الإطار، يمكن أن يلعب المعهد المغربي للمدراء دوراً هاماً في مواكبة النساء:
- في المقام الأول، على مستوى مناصب المسؤولية في الوظيفة العمومية، والمجالس الإدارية للمؤسسات والمقاولات العمومية.
- وكذلك على مستوى المجالس الإدارية للمقاولات الخاصة، وهيئاتها التقريرية، وداخل هيئات حكمة الجمعيات المهنية والنقابية.
- وفي مناصب المسؤولية على مستوى فدراليات أرباب العمل والنقابات.
- إدراج موضوع المساهمة الاقتصادية للنساء ضمن جدول أعمال الحوار الاجتماعي ولجان المقاولات، وكذا إدراجه كبنء ضمن بنود الاتفاقيات الجماعية:
- تقييم أثر السياسات العمومية على عمل المرأة، وفرض احترام مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في جميع المفاوضات وجلسات الحوار الاجتماعي.
- إدخال، وبصفة تلقائية، لمبدأ المساواة في جميع الاستراتيجيات الجديدة والسياسات العمومية، وتحديد مؤشرات تتبع النوع الاجتماعي لقياس تحقيق التقدم في هذا الشأن، ونجاعة هذه الاستراتيجيات، وتعميم المعلومات بصدها.
- توظيف نسبة أكبر من النساء المفتشات على مستوى وزارة التشغيل والشؤون الاجتماعية، والحرص على مراقبة وضعية النساء في العمل، ونشر التقارير التي تتعلق بظروف العمل حسب الجنس.
- محاربة الهدر المدرسي في صفوف الأطفال، والقضاء على العوائق التي ما فتئت تحول دون ولوج الفتيات للمدارس، وذلك بالتبني المستمر، والوسائل التحفيزية، واتخاذ عقوبات في حق الأسر التي تزوج بناتها قبل السن القانونية، أو تمنعهن من الالتحاق بالمدرسة.
- محاربة العمل في القطاع غير المهيكل عن طريق اتخاذ إجراءات فعالة.

4. تعزيز ومواكبة المقاولات النسائية:

- توفير وتحيين المعطيات المتعلقة بالمقاولات النسائية كل سنة، وتشجيع الجامعات ومراكز البحث على تعزيز البحث والتنمية في هذا المجال.
- توسيع تجربة برنامج "إليكي" التي أطلقها صندوق الضمان المركزي لتشمل التعاونيات، ووضع أداة عمومية لضمان تمويلها عند إنشائها ولتطويرها.

- تطوير آليات لمُواكبة النساء المُقاولات عبر مختلف جهات المملكة (حاضنات،...)، وتشجيع الجمعيات التي تعمل في هذا المجال من أجل تعميم هذه التجربة على المستوى الوطني.
- وضع برامج جهويّة للدعم والتوجيه لتمكين النساء من الانتقال من التشغيل الذاتي إلى إنشاء مقاولات مربّحة ومُستدامة، مما يتطلب بناء قدرات الموجهين والمرشدين المحليين.
- تشجيع وتيسير ولوج النساء إلى التكوين في مجال المقاولات، وإدراج تكوينات تهمّ هذا المجال ضمن جميع برامج التكوين المستمر ذات الصلة.
- تشجيع ولوج المقاولات النسائية إلى طلبات العروض من كلا القطاعين العمومي والخاص، ضماناً لمبدأ المساواة في الولوج إلى السوق من طرف مقاولات الرجال والنساء، عبر بنود تتضمنها دفاتر التحملات الخاصة.
- تقنين مبدأ المساواة في المجال العقاري، وإلغاء كلّ أشكال التمييز القائمة، منها على وجه الخصوص التمييز الذي تتضرّر منه النساء "السُّلاليات".
- اتخاذ تدابير عملية لتيسير ولوج النساء إلى مجال العقار، و تقليص التفاوتات و العقوبات الإدارية:
 - إنجاز دراسة حول ولوج النساء إلى العقار.
 - تسهيل ولوج النساء في الوسط القرويّ إلى الملكية العقارية اعتماداً على تدابير فعالة.
- تشجيع العمل الجماعي الذي يستهدف تطوير المقاولات النسائية، وإنجاز دراسات معمّقة تتعلق بمشاركة الجمعيات في تطوير المقاولات والتعاونيات النسائية في جميع مناطق المغرب.
- العمل منذ مرحلة التعليم الابتدائي والثانوي على محاربة الصور النمطية المرتبطة بهذا المجال، مع تعزيز البرامج الناجحة، ووضع برامج تشجّع على إنشاء المقاولات منذ سن مبكرة على مستوى الإعداديات و الثانويات.
- وضع استراتيجية وإجراءات تحفيزية لإنشاء وتطوير التجمّعات ذات الفائدة الاقتصادية النسائية، وتوفير وسائل التكوين و المُواكبة اللازمة لتمكين هذه التجمّعات من أن تكون قادرة على المنافسة.
- تعزيز الولوج المنصف للنساء على الصعيد المحليّ إلى الموارد الطبيعية باتخاذ تدابير تحفيزيّة، وتشجيع استثماراتهن في القطاعات ذات القيمة المضافة.
- رسملة نجاح تجربة القروض الصغيرة لجعلها رافعة للانتقال من التشغيل الذاتي إلى المقاولات من خلال التدابير التالية:
 - وضع تدابير ميدانية تعمل على تقليص تكاليف تدبير المشاريع و المساهمة في تخفيض نسب فائدة القروض الصغيرة، وتعزيز قدرات طالبي القروض من خلال التكوين والمُواكبة، وخاصة في المناطق النائية، وكذا تعميم المعطيات المتعلقة بهذا الموضوع في التقارير الخاصة بنشاط هذه المؤسسات.
 - إحداث منظومة قروض الرّبط crédits relais لتشجيع الانتقال من قروض صغيرة إلى قروض أعلى، في إطار أنظمة بنكيّة لفائدة النساء والرجال على السواء.
 - إعطاء الأولوية للقروض التي تطلبها النساء في المناطق النائية، اللواتي يعانين من عدم الإنصاف في الولوج إلى التمويل.
 - تعميم المعطيات المتعلقة بمنح القروض بحسب النّوع الاجتماعي في الأنظمة البنكيّة.
 - تعزيز التجارب الناجحة في هذا المجال عن طريق اتخاذ إجراءات تحفيزيّة (جوائز، مسابقات وطنية، برامج تلفزيونية ..).

- إنجاز دراسة معمّقة حول ولوج النساء إلى المقاولة، وتطوّره في مختلف البرامج التي أعدتها الدولة، والمتعلقة بتأهيل التشغيل (إدماج، تأهيل، مقاولتي)، وفي جميع البرامج القطاعية الحكومية، ورسملة النجاحات التي حققتها هذه البرامج، من أجل تعزيز تطوّرها.
- إحداث صناديق «رأس المال المُخاطر» على مستوى الجهات لدعم المقاولة النسائية.

ملحق

- الملحق 1 :** توصيات التقرير الأول الذي أصدره المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي بعنوان «تحقيق المساواة بين النساء والرجال مسؤولية الجميع: تصورات وتوصيات معيارية ومؤسسية»
- الملحق 2 :** لائحة أعضاء اللجنة الدائمة المكلفة بالقضايا الاجتماعية والتضامن
- الملحق 3 :** جلسات الإنصات
- الملحق 4 :** الورشات
- الملحق 5 :** مراجع ببليوغرافية

الملحق 1:

توصيات التقرير الأول الذي أصدره المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي بعنوان «تحقيق المساواة بين النساء والرجال مسؤولية الجميع: تصورات وتوصيات معيارية ومؤسسية»

توصيات التقرير الأول الذي أصدره المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي بعنوان «تحقيق المساواة بين النساء والرجال مسؤولية الجميع: تصورات وتوصيات معيارية ومؤسسية»

توصيات معيارية

1. يوصي المشرع، اعتمادا على مقتضيات الدستور، و في تزامن مع إحداث هيئة المناصفة ومكافحة كل أشكال التمييز APALAD، بإصدار قانون يحدد مفهوم التمييز ضد النساء بهدف حظره، ويوجه السياسات العمومية بهذا الشأن. يوفر تعريف الأمم المتحدة في هذا الصدد إطارا ناجعا، إذ يقول «يمثل التمييز ضد المرأة أي تفرقة أو استبعاد أو تقييد ينم على أساس الجنس ويكون من آثاره أو أغراضه، توهين أو إحباط الاعتراف للمرأة بحقوق الإنسان والحريات الأساسية في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية و المدنية 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.» (اتفاقية الأمم المتحدة المتعلقة بالقضاء على كل أشكال التمييز ضد المرأة، 1979).
2. يوصي المشرع والحكومة بما يلي : أ) الإدماج المنهجي، في القوانين والقواعد التنظيمية ،لأحكام منع – وعند الاقتضاء معاقبة- أشكال التمييز ضد الفتيات والنساء ؛ ب) تعديل أو إلغاء القوانين والتدابير التنظيمية التي تمثل ميذا ضد النساء، ج) دمج مبدأ عدم التمييز في عملية مراجعة الأحكام القائمة؛ د) تبني قانون يضمن للنساء ضحايا التمييز حماية قانونية فاعلة وفعالة، بواسطة المحاكم.
3. يحث المشرع والحكومة على الشروع باستعجال، في إعادة النظر في القانون الجنائي، وقانون المسطرة الجنائية، وذلك من أجل ملاءمتها، نصا وروحا، مع دستور يوليو 2011؛ والاتفاقات الدولية المصادق عليها من قبل المغرب مع : أ) إلغاء الأحكام التمييزية ، المهينة للنساء؛ ب) التحديد بوضوح، لكل أنواع التحرش والعنف ضد النساء، بهدف حظرها والعقوبة عليها بما في ذلك العنف الزوجي؛ ج) دعم حماية الضحايا والشهود، والأشخاص والمؤسسات ممن يقدم العون والمساعدة للنساء؛ د) إضفاء مزيد من الواقعية على وسائل وعبة الإثبات على الضحايا.
4. يوصي المشرع والحكومة، بتبني قانون إطار ضد كل أشكال العنف تجاه النساء، بما فيه العنف الزوجي، يكمل الشق الجزري الذي يدخل في نطاق القانون الجنائي، وينظم : أ) الوقاية، ب) الحماية، خاصة منها القضائية، ج) مساعدة الضحايا، د) طرق الطعن، هـ) المتابعة ، التقييم والنشر المنتظم للإحصائيات والبحوث.
5. يحث المشرع والحكومة، بتبني وتشجيع مبدأ التدابير الإيجابية لصالح النساء، في كل الميادين التي تكون فيها حقوقهن محدودة، أو غير محمية بشكل كاف كما يدعو المجلس للعمل أو السعي إلى تحقيق المناصفة في الهيئات المنتخبة أو المعينة. و يدعو الأحزاب السياسية والنفابات والمنظمات المهنية، إلى تعزيز هذا المبدأ أو تنبيه داخل هيئاتها.
6. يدعو إلى نشر تدابير هادفة من أجل حماية كرامة النساء، بدءا باللواتي يوجدن في وضعية عوز، والعمل بإبلاء الأولوية إلى: أ) القضاء على الاتجار بالجنس واستغلاله؛ ب) ضمان المساواة في التربية والتكوين والتوجيه المهني؛ ج) القضاء على أشكال التمييز، وضمان المساواة في العمل والشغل والضمان الاجتماعي؛ د) إطلاق خطة عمل للمساواة لفائدة النساء في العالم القروي؛ هـ) القضاء على أوجه التمييز في الحق في الزواج والمسؤوليات العائلية؛ وإلغاء المادة 20 من مدونة الأسرة التي تخول للقضاء الإذن بالزواج دون السن القانوني ، ومنع زواج الأطفال.

توصيات مؤسساتية

على المستوى المؤسسي، فإن المجلس :

7. يوصي المشرع و الحكومة ، بتسريع تبني قانون يتعلق بإحداث هيئة المناصفة ومكافحة كل أشكال التمييز APALAD ، ويدعو إلى تخويل هاته الهيئة بصلاحيات واسعة في توجيه وتقييم السياسات العمومية في مجال المساواة، والقضاء على أشكال التمييز ضد النساء، وإسنادها دور التحقيق والعقوبة من الدرجة الأولى، في حال حصول شكل من أشكال التمييز، ومنحها استقلالية مالية. ويشدد المجلس الاقتصادي والاجتماعي بهذا الصدد، على الطابع الحاسم لاستقلالية هيئة المناصفة، وسلطة التحقيق، وإخضاعها للمساءلة والولوج إلى المعلومة، التي تقتضيها الهيئة للقيام بمهمتها على الوجه الأمثل.
8. يوصي الحكومة، بوضع مبدأ المساواة، وتدابير إيجابية لمحاربة كل أشكال التمييز ضد النساء على رأس أولوياتها. ولهذا الغرض، يجب أن تكون مسألة المساواة، والسياسات الاستباقية والإجراءات المطلوبة، من اختصاص مجلس الحكومة. كما يجب تجسيد نقاط الارتكاز الخاصة بالنوع في كل القطاعات الوزارية، وعلى المستوى الترابي، من خلال نص ملائم، يحدد وضعها القانوني وارتباطها المؤسسي ومهامها.
9. يدعو إلى انتهاج مقاربة مدمجة وملموسة، لمبدأ المساواة. ويرى المجلس أنه من المناسب دعوة كل المجالس المنتخبة والمقاولات الخصوصية والعمومية والجماعات الترابية، والجمعيات، إلى توضيح التزاماتها، و تحديد الآليات الهادفة إلى الوقاية من أفعال التمييز في إطار أنشطتها. كما يوصي الحكومة والسلطات الإدارية باعتماد مبدأ توقف المساعدات على أساس التزام المستفيدين بعدم التمييز ضد النساء. ويعتبر المجلس أن الإشارة للوضعية العائلية للنساء في المراسلات الإدارية ليس له ما يبرره، ويدعو إلى إلغاء استعمال لفظ «أنسة» من تلك المراسلات.
10. يوصي الحكومة بتسريع عملية تفعيل تعديلات الميثاق الجماعي، المتعلقة بإدماج مقاربة النوع في بلورة المخططات الجماعية للتنمية وإحداث لجن المناصفة وتكافؤ الفرص لدى المجالس الجماعية، بإصدار المراسيم التطبيقية المتعلقة بها، مما يتيح للجماعات الترابية الحصول على الأدوات والمناهج الضرورية، ويجعل القروض والمساعدات تتوقف على احترام هذا الإطار التنظيمي.
11. يدعو إلى اتباع تدابير إيجابية تهدف إلى توعية، وتكوين، وإقرار مسؤولية كافة المتدخلين في قطاع العدالة (من محامين، ومساعدى القضاء، وقضاة) ، وذلك من أجل التعريف بالتزامات الدولة في مجال حقوق الإنسان، وضمان احترامها ، والقضاء على الممارسات التمييزية تجاه النساء، مثل عدم قبول شهادتهن أمام المحاكم. ويذكر المجلس الاقتصادي والاجتماعي أنه بخصوص هذه القضايا الأساسية، يجب اتخاذ كل التدابير اللازمة، بما في ذلك الافتتاحات الخارجية والأنظمة التأديبية المناسبة، من أجل تقييد التأويلات الشخصية المناقضة للضمانات الدستورية التي تبنتها المملكة، لصالح احترام حقوق الإنسان عموما، والمساواة بين الجنسين على وجه الخصوص.
12. يدعو وزارة العدل والحريات، إلى القيام بتحليل منتظم للأحكام الصادرة في القضايا المتعلقة بين النساء والرجال، واتخاذ تدابير للتعريف بحالات خرق مبدأ المساواة في الأحكام الصادرة عن محاكم المملكة، والحد منها.
13. يوصي وزارة الداخلية، ووزارة العدل والحريات، ووزارة التضامن والمرأة والأسرة والتنمية الاجتماعية، بإطلاق حملات قوية لتوعية المجتمع بكل جوانب المساواة بين الجنسين، بدءا بحظر العنف ضد النساء، وإدماج هذه المبادئ الأساسية في برامج تكوين الشرطة والعدالة والقطاعين القانوني والاجتماعي.
14. يوصي قطاعات التربية الوطنية والتعليم العالي، والتكوين المهني، باتخاذ تدابير دقيقة و استباقية، قصد تعزيز مكانة مبدأ المساواة- بوصفه أحد أسس الهوية المغربية والمواطنة- في البرامج التربوية، ودعم هيئة التدريس لهذا المبدأ.

15. يدعو المجلس وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية إلى الحرص -بنفس روح المواكبة لبرنامج محو الأمية لدى النساء- على منع الخطب والمواظب التمييزية في المساجد.
16. يلتزم من المجالس العلمية، الإسهام بفعالية في الوقاية من أشكال التمييز ضد النساء، والعمل على الفهم السليم لمشروعية مبدأ المساواة بين النساء والرجال ولطابعه الكوني.
17. يقترح إبرام تعاهد وطني كبير (كما يحدده الرأي المدلى به من قبل المجلس «من أجل ميثاق اجتماعي جديد: ضوابط يجب احترامها وأهداف ينبغي التعاقد بشأنها») بين كل الأطراف المعنية بقطاع الإعلام ، لكي ينخرط هذا الأخير في الوقاية من الصور النمطية القائمة ومماريتها، ويساهم في امتلاك الجميع للمساواة بين النساء والرجال، بوصفه أحد أسس المواطنة وكرامة الإنسان.

الملحق 2:

لائحة أعضاء اللجنة الدائمة المكلفة بالقضايا الاجتماعية
والتضامن

لائحة أعضاء اللجنة الدائمة المكلفة بالقضايا الاجتماعية والتضامن

فئة الخبراء

فؤاد ابن الصديق
احجبوها الزبير
حكيمه حميش
أمينه العمراني
عبد المقصود راشدي

فئة ممثلي النقابات

أحمد بهنيس
محمد دحماني
محمد بنصغير
مصطفى شناوي
جامع المعتصم
محمد عبد الصادق السعيد
عبد الرحمان قنديلة
لحسن حنصالي
مصطفى اخلافة

فئة الهيئات والجمعيات المهنية

بوشعيب بن حميدة
محمد حسن بنصالح
عبد الحي بسة
محمد بولحسن
أحمد أعياش

فئة الهيئات والجمعيات النشيطة في مجالات الاقتصاد الاجتماعي والعمل الجماعي

عبد المولى عبد المومني
عبد الرحمان الزاهي
ليلى بريش
جواد شعيب
محمد الخاديري
زهرة الزاوي

فئة الشخصيات المعينة بالصفة

خالد الشدادي
الجيلالي حزيم

الملحق 3:

جلسات الإنصات

جلسات الإنصات

- جمعية النساء رئيسات المقاولات بالمشروع (AFEM)؛
- نادي النساء المديرات للمقاولات بالمغرب (CFA)؛
- مركز المسيرين الشباب (CJD)؛
- اللجنة الوطنية لحكامة المقاولات- مجموعة عمل «الحكامة بالمؤنث»؛
- الفدرالية الوطنية لجمعيات القروض الصغرى؛
- وزارة التضامن والمرأة والأسرة والتنمية الاجتماعية؛
- السيدة عائشة بلعربي، مؤلفة كتاب «المساواة- المناصفة، تاريخ غير مكتمل»؛
- السيدة ليلي بوعسرية، مؤلفة كتاب «العاملات المغربيات يتحرّكن»؛
- شبكة المغرب مقاولات؛
- اتحاد الغرف الفلاحية بالمغرب؛
- اتحاد غرف الصناعة التقليدية بالمغرب.

الملحق 4:

الورشات

الورشات

- النقابات؛
- فدرالية الكونفدرالية العامة للمقاولات بالمغرب، ولا سيما:
 - الجمعية المغربية لصناعة النسيج والألبسة؛
 - الكونفدرالية الوطنية للسياحة؛
- الغرف المهنية، ولا سيما:
 - فدرالية غرف الفلاحة بالمغرب؛
 - فدرالية غرف الصناعة التقليدية؛
- جمعيات القروض الصغرى وم صاحبة المقاولات الصغيرة :
 - فضاء نقطة الانطلاق؛
 - مؤسسة أرضي للقروض الصغرى؛
 - مؤسسة البنك الشعبي.
- المؤسسات المالية :
 - المجموعة المهنية لأبنك المغرب؛
 - الجمعية المهنية لشركات التمويل
 - صندوق الضمان المركزي.

الملحق 5:

مراجع بيبليوغرافية

مراجع ببليوغرافية

- Aguirre, DeAnne, Leila Hoteit, Christine Rupp, and Karim Sabbagh (2012). "Empowering the Third Billion. Women and the World of Work in 2012" Booz and Company.
- Association des femmes chefs d'entreprise du Maroc (2004). Etude sur l'entrepreneuriat féminin au Maroc.
- Association des femmes chefs d'entreprise du Maroc (2010). Etude sur les femmes chefs d'entreprise au Maroc. Panorama général
- Banque mondiale (2011). Égalité des genres et développement. Rapport sur le développement dans le monde 2012. Abrégé.
- Barkallil, Nadira (2006). Genre et activités économiques au Maroc : la persistance de la précarité dans l'activité féminine. Livre blanc. Secrétariat d'État chargé de la Famille, de l'Enfance et des Personnes Handicapées.
- Belarbi, Aïcha, Lahcen Achy et Driss Ksikes (2013). « Comment aller vers l'égalité économique hommes - femmes ? ». Policy paper, Carnegie Middle East Center & CESEM.
- Bouasria, Leila (2013a). Les ouvrières marocaines en mouvement. Qui paye ? Qui fait le ménage et qui décide ? Éditions L'Harmattan.
- Bouasria, Leila (2013b). Questions à Leila Bouasria, auteure de « Les ouvrières marocaines en mouvement ». Propos recueillis par Jaouad Mdidech. La Vieeco
- Bouasria, Leila (avril 2014). L'argent du couple : négociation/recomposition des rôles au foyer. Dossier n°20 de la revue Economia.
- Bousseta, Mohamed (2011). Entrepreneuriat féminin au Maroc : contribution au développement économique et social. Investment Climate and Business Environment (ICBE) Research Fund. Research report n°10/11.
- Bureau International du Travail (2007). Le harcèlement sexuel au travail. Déclaration relative aux Principes et Droits fondamentaux au Travail. Fiches d'Information.
- Bureau International du Travail (2012). Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations. Conférence internationale du travail, 101ème session.
- Chicha, Marie-Thérèse (2013). Inégalités de genre et pratiques d'entreprise au Maroc. Document de travail n°69. Bureau international du travail.
- CIDEAL (2009). Genre et intégration économique dans les pays du Maghreb. Séminaire régional, Tunis.

- Club des femmes administrateurs d'entreprise au Maroc (juillet 2014). Mémorandum adressé à la Commission permanente du Conseil économique, social et environnemental chargée des affaires sociales et de la solidarité.
- Caisse Nationale de Sécurité Sociale :Rapport d'activité 2012.
- Commission d'experts sur l'application des conventions et recommandations (2014). Demande directe sur l'application de la convention (n°100) sur l'égalité de rémunération. Organisation Internationale du Travail.
- Commission d'experts sur l'application des conventions et recommandations (2014). Observation sur l'application de la convention (n°111) concernant la discrimination (emploi et formation). Organisation Internationale du Travail.
- Conseil économique, social et environnemental (2012). Concrétiser l'égalité entre les femmes et les hommes : concepts, recommandations normatives et institutionnelles. Auto-saisine relative à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie économique, sociale, culturelle et politique. Avis n°8/2012
- La Cour européenne des droits de l'Homme et l'Agence des droits fondamentaux de l'Union Européenne (2010). Manuel de droit européen en matière de non-discrimination.
- Daoud, Fatiha (2011). Droits fonciers des femmes au Maroc : entre complexité du système foncier et discrimination. Les études et essais du Centre Jacques Berque (n°4)
- Economia (2014). Vers l'égalité économique Homme-Femme ? Dossier n°20.
- Euromed (2010). Droits humains des femmes et égalité homme-femmes au Maroc. Rapport national d'analyse.
- Esteve-Volart, Berta (2000). Sex Discrimination and Growth. International Monetary Fund Working Paper, African Department, WP/00/84.
- Filali Meknassi, Rachid (2009). La responsabilité sociale des entreprises. Les aspects relatifs au travail. Confédération Générale des Entreprises du Maroc.
- Global Entrepreneurship Monitor (2010). Rapport régional Moyen-Orient et Afrique du Nord 2009.
- Guessous, Nouzha - membre de la commission consultative royale de réforme de la Moudouwana - (avril 2014). Code de la famille dix après : Les limites d'une promesse. Entretien avec M. Bachir Znagui. Dossier n°20 de la revue Economia.
- Fonds monétaire international (2013). L'emploi des femmes et l'économie : les avantages macroéconomiques de l'égalité des sexes. Résumé analytique.
- Fonds monétaire international (2013). Women, Work, and the Economy: Macroeconomic Gains from Gender Equity

- Ghai, Dharam (2003). Travail décent : concept et indicateurs. Revue international du travail, vol. 142 (2003), n°2
- Haut-commissariat au Plan (1999). Enquête nationale sur le budget temps des femmes 1997/98.
- Haut-commissariat au Plan (2010). Enquête nationale sur le secteur informel 2007.
- Haut-commissariat au Plan (2012). Note d'information du Haut-commissariat au Plan à l'occasion de la journée internationale de la femme.
- Haut-commissariat au Plan (2013). Activité, emploi, chômage 2012 : résultats détaillés
- Haut-commissariat au Plan (2013). Femmes marocaines et marché du travail : caractéristiques et évolution.
- Institut de recherche du Crédit Suisse (2012). Gender Diversity and Corporate Performance.
- International Monetary Fund (2013). Women, Work, and the Economy: Macroeconomic Gains from Gender Equity.
- Jalal, Hind (2011). Analyse genre de la politique fiscale au Maroc, cas de l'impôt sur le revenu. L'Harmattan.
- Klasen, Stephan (1999). Does Gender Inequality Reduce Growth and Development? Evidence from Cross-Country Regressions. The World Bank, Policy Research Report on Gender and Development, Working Paper Series, n°7
- Lamrabet, Asma (2014). Al-Qiwâmah légitime-t-elle la domination masculine ? Dossier n°20 de la revue Economia.
- Conférence Board Canada (à la demande des ministres responsables de la condition féminine à l'échelon fédéral, provincial et territorial). Arguments économiques pour la présence de femmes aux conseils d'administration.
- Maruani, Margaret et Danièle Meulders (2004). Mettre l'emploi au cœur du débat. Marché du travail et genre, Maghreb-Europe. Brussels Economics Series
- Mejjati Alami, Rajaa (2014). Les inégalités entre hommes et femmes dans le secteur informel. Dossier n°20 de la revue Economia
- Mellakh, Kamal (2011). Ambivalences du salariat féminin. Revue Economia
- Mellakh, Kamal (2012). La maternité à l'épreuve du travail salarié : conditions de travail et protections sociales des travailleuses de l'industrie de textile habillement au Maroc.
- Ministère de la Justice et des libertés (2014). Juridiction familiale : réalités et perspectives
- Ministère de l'Artisanat, de l'Economie Sociale et Solidaire. Courrier envoyé au CESE

- Ministère délégué auprès du Chef du gouvernement chargé des Affaires générales et de la Gouvernance - ex-Ministère délégué auprès du Chef du gouvernement chargé des Affaires économiques et générales (2011). Stratégie nationale de l'économie sociale et solidaire 2010-2020
- Ministère délégué auprès du Chef du gouvernement chargé des Affaires générales et de la Gouvernance, en partenariat avec l'ONU Femmes et l'Institut marocain des administrateurs (2013). Synthèse de l'étude sur la représentativité des femmes dans les instances de gouvernance des grandes entreprises publiques et privées. Groupe de travail «Gouvernance au féminin».
- Ministère de l'Economie et des Finances (2007). Examen exhaustif des statistiques sensibles au genre au Maroc.
- Ministère de l'Economie et des Finances (2012). Rapport sur le budget genre. Projet de Loi de Finances pour l'année budgétaire 2013.
- Ministère de l'Economie et des Finances (2013). Rapport sur le budget genre. Projet de Loi de Finances pour l'année budgétaire 2014
- Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle (2012). Rapport National EPT
- Ministère de l'Emploi et des Affaires sociales - ex-Ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle - (2010). Diagnostic de l'état de l'égalité/équité dans le secteur de l'emploi, la formation professionnelle et la protection sociale.
- Ministère de l'Emploi et des Affaires sociales - ex-Ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle - (2011). Guide « Atteindre l'égalité et la parité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes au Maroc »
- Ministère de la Fonction publique et de la Modernisation de l'administration, en partenariat avec l'ONU Femmes et la GIZ (2011). Conciliation travail-famille des femmes et hommes fonctionnaires au Maroc.
- Ministère de l'Industrie du Commerce et des Nouvelles Technologies. Courrier envoyé au CESE le 15 octobre 2013.
- Ministère de l'Intérieur (2013). Bilan des réalisations de l'INDH - Exercice 2012
- Ministère de l'Intérieur (2014). Bilan des réalisations de l'INDH - Exercice 2013
- Mercer (2012). The Executive Gender Gap across Europe.
- Najat, Sarhani. Les femmes dans le processus de production alimentaire durable et la préservation des ressources naturelles terre et eau. Synthèse d'une étude sur la femme et l'accès à la gestion de l'eau
- Nations-Unies (2007). Guide des statistiques des budgets-temps : mesures du travail rémunéré et non rémunéré.

- Nordman, Christophe J., Wolff, François-Charles (2007). Is There a Glass Ceiling in Morocco ? Evidence from matched worker firm Data. Dial IAL, Document de travail, DT/2007-04
- Progetto Mondo MLAL et Amnesty International (2013). Etude sur les stéréotypes de genre répandus au Maroc.
- Rachik, Hassan, Rahma Bourquia, Abdellatif Bencherifa et Mohamed Tozy (2005). Rapport de synthèse sur l'enquête nationale des valeurs.
- Sengenberger, Werner (2002). Globalization and Social Progress: The Role and Impact of International Labour Standards. Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Stotsky, Janet G. (2006). Gender and Its Relevance to Macroeconomic Policy: A Survey. International Monetary Fund Working Paper, Fiscal Affairs Department, WP/06/233.
- The Global Entrepreneurship and Development Institute (2014). Gender-GEDI Index 2014 Executive report
- Tzannatos, Zafiris (1999). Women and labor market changes in the global economy: Growth helps, inequalities hurt and public policy matters. World Development, vol. 27, no. 3.
- World Bank (2013). Opening Doors: Gender equality and Development in the Middle East and North Africa.
- <http://www.enactus-morocco.org/>
- World Economic Forum (2013). The Global Gender Gap Report 2013.
- <http://www.injaz-morocco.org/>
- Zirari, Hayat (2006). Evolution des conditions de vie des femmes. Rapport thématique pour le cinquantenaire du développement humain.