الحركة من أجل ديمقراطية المناصفة
ⵓⵍⵉⵓⵙ ⵖ ⵜⴰⵏⵎⵓⵔⵜ ⵏ ⵜⵍⵅⵙⵉⵜ
Mouvement pour la démocratie paritaire

المعهد العربي لحقوق الإنسان
Arab Institute for Human Rights

أي دور للأحزاب و النقابات في النهوض بالمشاركة السياسية للنساء بالمغرب

ملخص الدراسة

منشورات المعهد العربي لحقوق الإنسان

بدعم من
Avec le soutien

بشراكة مع
En partenariat

ملخص الدراسة

أي دور للأحزاب و النقابات في النهوض بالمشاركة السياسية للنساء بالمغرب

منشورات المعهد العربي لحقوق الإنسان

ملخص تنفيذي للدراسة:

مقدمة:

تنطلق هذه الدراسة حول تعزيز دور الأحزاب والنقابات في النهوض بالمشاركة السياسية للنساء –الحالة المغربية- من تحليل مستفيض للأنظمة القانونية المؤطرة للمؤسسة الحزبية والنقابية، ولوضعية ومكانة المرأة ضمن نصوصها.

هذا التحليل القانوني تم تعزيزه بنقاشات صريحة ضمن مجموعات بؤرية مكنت من الوقوف على كل الجوانب والاشكالات الميدانية التي تحول دون وصول المرأة للقيادة في الأحزاب السياسية والنقابات.

لقد شكلت قضية "المرأة والسلطة» منذ بداية التسعينيات مجالا رئيسيا لانشغالات الحركة النسائية المغربية التي تأسست أواسط الثمانينات، واستطاعت أن تحول قضيتها إلى مجال للتداول والنقاش العمومي مع نهاية التسعينات وبداية الألفية، وذلك في غمرة الاصلاحات السياسية التي عرفها المغرب آنذاك، والتي توجت بتشكيل حكومة التناوب وباشرت العديد من الاصلاحات لفائدة المرأة، لعل أبرز تجلياتها وضع خطة شاملة -الخطة الوطنية لإدماج المرأة في التنمية- للنهوض بأوضاعها سنة 1999، وتبني نظام الحصص في الانتخابات التشريعية ابتداء من سنة 2002.

ونتيجة للضغط الذي أحدثته الفعاليات النسائية، فقد أصبحت قضية المرأة شغلا شاغلا للحكومات المتعاقبة منذ حكومة التناوب، وأصبح وجودها في المؤسسات السياسية – البرلمان، الحكومة، المجالس الجهوية والمحلية...- إحدى أهم المقاييس التي يتم على أساسها تصنيف المجتمعات في سلم التنمية البشرية.

وبما أن الأحزاب السياسية والنقابات هي أهم المؤسسات التمثيلية للمواطنين والمواطنات ،الأحزاب السياسية على المستوى السياسي، والنقابات على المستوى المهني وبشكل غير مباشر السياسي كذلك- فإن دورها يبقى حاسما في النهوض بأوضاع المرأة على مستوى تملك أدوات صنع القرار، فالديمقراطية مرتبطة بشكل جوهري بالأحزاب السياسية، وهذه الأخيرة ينبغي أن تكون ممثلة للمواطنين رجالا ونساء، وإلا اعتبرت ديمقراطية ناقصة ومبتورة تلغي نصف مجتمعها.

1: سياق الدراسة

تأتي هذه الدراسة في سياق ما عاشه العالم العربي من رجات وثورات عصفت ببعض الأنظمة، ودفعت بالبعض الآخر إلى الإقدام على إصلاحات جوهرية كما هو الحال بالنسبة للتجربة المغربية التي عرفت إصلاحا دستوريا مهما، خص الحركة الحقوقية بباب فريد ورئيسي في متن الوثيقة الدستورية، وشكلت فيه المساواة بين الجنسين وسمو المواثيق الدولية على القوانين الوطنية، فضلا عن بلوغ المناصفة أولى فصول هذا الباب[1]. وإذا كان الأمر كذلك فإنه يفترض في القوانين التنظيمية المفسرة لمضامين هذا الدستور والمتصلة بالمؤسسات السياسية المنتخبة أن تحمي هذه المناصفة، وتنقلها من بعدها القانوني المجرد، إلى واقع معاش داخل هذه المؤسسات المنتخبة، وبشكل رئيسي داخل المؤسسات الوسيطة في النظام السياسي أي الأحزاب السياسية والنقابات.

كما تأتي هذه الدراسة كذلك ونحن على أبواب سنة 2015، وهي السنة التي جعلتها الأمم المتحدة تحديا للألفية الثالثة، لمحاربة العديد من مظاهر التميز والإقصاء بصفة عامة، وبين النساء والرجال بشكل خاص من خلال الهدف الثالث الذي يحمل عنوان المساواة بين الجنسين، وقد صادق المغرب دون تحفظ على هذه الأهداف وبلور لتحقيقها العديد من الاستراتيجيات آخرها الخطة الحكومية للمساواة "إكرام" في أفق المناصفة 2012-2016"، التي تتضمن ثمانية مجالات و24 هدفا

[1]- الفصل 19 من الدستور المغربي لفاتح يوليوز 2011.

و157 إجراء وتتوخى إرساء مبادئ الإنصاف والمساواة والمناصفة عبر التقائية البرامج والمبادرات لإدماج النساء في السياسات العمومية.

منهجية الدراسة:

ولبلوغ غايات ومرامي هذه الدراسة فقد تقرر الاشتغال بمنهجية متكاملة عبر مدخلين أساسيين متكاملين، مدخل وثائقي تم خلاله الوقوف على مجمل النصوص القانونية المؤطرة للأحزاب والنقابات –الدستور، القوانين التنظيمية والعادية المتصلة بها- لقراءة إرادة الفاعل السياسي والمشرع بخصوص المرأة، وكذا القوانين الداخلية لهذه المؤسسات الحزبية والنقابية لقراءة إرادة الفاعل الحزبي والنقابي في التمكين السياسي للمرأة وبلوغها لمواقع قيادية في أجهزتها التقريرية. المدخل الثاني هو مدخل امبريقي تم خلاله اعتماد تقنية المجموعة البؤرية المركزة "focus groupe" التي خلقت نقاشا مستفيضا بين مختلف الفعاليات النسائية التي تنتمي لأحزاب مختلفة على المستوى الايديولوجي – يمين، يسار، اشتراكية، ليبرالية- والمواقع في الخريطة السياسية –الحكومة، المعارضة، مقاطعة للانتخابات- ومتباينة الحجم –كبيرة، متوسطة، صغيرة- وكذا مختلفة من حيث النشأة –قديمة النشأة، حديثة النشأة-.

وقد مكنت هذه المنهجية عبر المدخل الأول، من الوقوف على مجموعة من الفرص والعوائق التي يتيحها النص القانوني، ومن الوقوف على البنيات الذهنية الرافضة أحيانا والمحافظة احيانا أخرى تجاه المرأة بهذه المؤسسات عبر المدخل الثاني –الامبريقي-.

خطة الدراسة:

للوقوف على مجمل الاشكالات التي تطرحها الدراسة استقر الرأي على تقسيم الدراسة إلى محورين رئيسيين: خصص الأول لدراسة وضعية المرأة في الأحزاب السياسية سواء في متن القانون أو في مراكز قيادتها، وخصص الثاني لدارسة وضعية المرأة في النقابات، من خلال تحليل مجمل القوانين المؤطرة لها وكذا واقع الحال في أجهزتها التقريرية، وقبل ذلك تقرر الوقوف على أهم الممارسات الفضلى والاتفاقيات الدولية المؤطرة لهذه المشاركة سواء في الأحزاب السياسية أو النقابات. وهكذا تم تبني التقسيم التالي:

أولا: فصل تمهيدي: المرجعيات الدولية والممارسات الفضلى في مجال مشاركة المرأة في الحياة العامة والتوصيات المقدمة للمغرب.

ثانيا: المحور الأول: المرأة في الأحزاب السياسية بين فرص القانون ومعيقات الواقع.

ثالثا: المحور الثاني: وضعية المرأة في النقابات المغربية، الفرص والاكراهات.

شكلت هذه النقط العناوين الكبرى لهذه الدراسة التي توخت تفكيك النصوص القانونية المؤطرة للعمل السياسي والنقابي وكذا للمؤسسات المنتخبة، ثم قراءة واقع المرأة في المؤسسات الحزبية والنقابية والوقوف على أهم المعيقات التي تواجهها وتقف حاجزا يحول دون وصولها للمراكز القيادية بهذه المؤسسات.

أولا: فصل تمهيدي: المرجعيات الدولية والممارسات الفضلى في مجال مشاركة المرأة في الحياة العامة والتوصيات المقدمة للمغرب.

تطورت خلال الثلاثين سنة الماضية على المستوى الدولي ترسانة قانونية هائلة لفائدة المرأة، وإذا كان الاعلان العالمي لحقوق الانسان ينبذ التمييز على أساس الجنس، فإن أول اتفاقية صدرت في مجال الحقوق السياسية للمرأة جاءت عامة واعترفت بحقوق المرأة السياسية في الانتخاب والترشيح والانتماء السياسي، دون اتخاذ اية اجراءات استثنائية لفائدتها. لكن يبدو أن سنة 1979 ستكون سنة مفصلية للحركة النسائية العالمية التي استطاعت انتزاع اتفاقية أممية "اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة المعروفة باتفاقية سيداو CEDAW" والتي أقرت في مادتها الثالثة امكانية اللجوء لتدابير تمييزية لفائدة المرأة لمرحلة معينة.

وقد تعزز هذا المكتسب القانوني بمجموعة من المؤتمرات الأممية ابتداء من مؤتمر نيروبي لسنة 1985 ومؤتمر بكين لسنة 1995 الذي يعد أهم مؤتمر لفائدة المرأة في تاريخ الأمم المتحدة، كون الحضور الوازن للحكومات والمنظمات النسائية والحقوقية، ثم كونه أصل وثائقيا لمفهومي التمكين السياسي لمرأة، ولمقاربة النوع الاجتماعي « Approche genre » ودعا منهاج بكين إلى اعتمادها في السياسات الوطنية أثناء إعداد السياسات العامة.

وإلى جانب الاتفاقيات والمؤتمرات الأممية فقد حددت بعض المنظمات الدولية مجموعة من التدابير والممارسات الفضلى، وإذا كانت هذه الأخيرة غزيرة بخصوص الرقي بتمثيلية المرأة في الأحزاب السياسية، فعلى العكس من ذلك جاءت خالية بخصوص النقابات. وفي هذا الإطار حدد دليل الممارسات الجيدة للنهوض بالمشاركة السياسية للمرأة مجموعة من الإجراءات اقترحها للنهوض بالمشاركة السياسية للمرأة أجملها في ثلاث نقط:

1 التنظيم الداخلي للأحزاب وكذا النقابات: ينبغي أن يستوعب الرجال والنساء من خلال معالجة مسألة المساواة في قواعد الحزب، وكذا في تبني إجراءات داخلية محفزة لمشاركة المرأة في مراكز القرار الحزب أو النقابة "تحديد نسبة مئوية، كوطا"، فضلا عن وضع استراتيجيات لمشاركة المرأة في المؤتمرات الحزبية، وأخيرا تأسيس أجنحة أو قطاعات نسائية تعنى بقضايا المرأة نظرا لخصوصيتها داخل الحزب.

2: نظام الحصص المخصصة للنساء: يقترح الدليل على هذا المستوى تبني حصص لفائدة النساء في الانتخابات، ويجد هذا المقترح سنده في المادة الرابعة من اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة[2]، وكذا في المرمى الثالث عشر من الأهداف الانمائية للألفية الثالثة التي تنص على بلوغ الثلث من المقاعد للنساء في مواقع السلط وصنع القرار في أفق سنة 2015، وينقسم نظام الحصص إلى نوعين، نظام الحصص في الترشيحات، ثم المقاعد المحجوزة. وقد عمل بهذا النوع الأخير منذ الانتخابات التشريعية في سنة 2002، وفي الانتخابات المحلية لسنة 2009.

3 . دعم الاحزاب السياسية للمرشحات خلال الحملات الانتخابية.

يقترح الدليل على هذا المستوى تدعيم النساء على ثلاث مستويات أساسية وهي: تدريب النساء المرشحات على تقنيات العمل السياسي من حيث التواصل وصياغة خطط الحملات الانتخابية و وصول النساء للدعم المادي الذي تقدمه شبكات الدعم للمرشحين... ثم المراقبة الانتخابية والترتيبات الأمنية المراعية للاعتبارات الجنسانية، وأخيرا مراعاة الاعتبارات الجنسانية في المعلومات المقدمة للناخبين.

[2]- تنص هذه المادة على: «لا يعتبر اتخاذ الدول الأطراف تدابير خاصة تستهدف حماية الأمومة، بما في ذلك التدابير الواردة في هذه الاتفاقية، إجراءا تمييزيا بالمعنى الذي تأخذ به هذه الاتفاقية، و لكنه يجب ألا يستتبع، على أي نحو، الإبقاء على معايير غير متكافئة و منفصلة، كما يجب وقف العمل بهذه التدابير متى تحققت أهداف التكافؤ في الفرص و المعاملة».

وباعتبار المغرب مصادقا على العديد من الاتفاقيات الدولية الخاصة بالمرأة خاصة اتفاقية القضاء على كل أشكال التمييز ضد النساء، فإنه يقدم تقارير دورية للجنة سيداو للنظر في مدى التزامه ببنود الاتفاقية، وبعد النظر في التقرير تقدم اللجنة توصياتها للمغرب حتى يستدرك المجالات التي لم يتقدم فيها بشكل كبير.

وهكذا فقد قدمت اللجنة للمغرب العديد من التوصيات أبرزها الاستمرار في اعتماد نظام الكوطا في الانتخابات التشريعية، وفي توسيعه ليشمل الانتخابات المحلية[3]، و هو الأمر الذي تمت ترجمته أثناء إصلاح مدونة الانتخابات بخلق دائرة إضافية تم الاتفاق بين وزارة الداخلية والأحزاب السياسية مع الفعاليات النسائية على تخصيصها للنساء.

[3]- أكدت التوصية التي صدرت عن لجنة سيداو أثناء النظر في التقريرين الدوريين الثالث ولرابع للمغرب بتاريخ 24 يناير على: " اتخاذ التدابير القانونية الفعالة والمستدامة لزيادة التمثيل السياسي للمرأة على جميع المستويات، بما في ذلك اتخاذ تدابير استثنائية مؤقتة وفقا للفقرة 1 من المادة 4 من الاتفاقية، بدلا من الاعتماد على تعهدات أخلاقية تقطعها الأحزاب السياسية لخدمة أهداف بعينها. وللتعجيل بزيادة تمثيل المرأة، يجب تخصيص حصص قانونية للمرأة في الانتخابات الجماعية لسنة 2009 واعتماد تدابير استثنائية مؤقتة لزيادة نسبة تمثيل المرأة في مناصب اتخاذ القرار في جميع الأوساط. فضلا عن الاضطلاع بحملات للمجتمع بأسره، بما في ذلك القطاعين العام والخاص .

ثانيا: المحور الأول: المرأة في الأحزاب السياسية بين فرص القانون ومعيقات الواقع.

أصبحت القوانين تلعب دورا حاسما في النهوض بمستوى تمثيلية المرأة في المؤسسات المنتخبة لمواجهة الإكراهات الثقافية والموضوعية التي يطرحها النسق السوسيو ثقافي، ويمثل النص القانوني والمكانة التي تحتلها المرأة داخله، مدخلا رئيسيا لقراءة إرادة الفاعلين في النهوض بقضاياها. فما هي وضعية المرأة المغربية في القوانين المنظمة للمؤسسات المنتخبة؟ وهل تنص على تدابير تمييزية لفائدة النساء؟ ثم ما هو وضعها داخل الأنظمة الأساسية والقوانين الداخلية للأحزاب السياسية؟ وأخيرا ما هي طبيعة الإكراهات التي تواجهها المرأة وتحد من وصولها لمراتب متقدمة وبنسب مؤثرة في الأجهزة الحزبية؟

1: المرأة في القوانين المنظمة للمؤسسات المنتخبة.

نقصد بالمؤسسات المنتخبة هنا، مجلس النواب ومجالس الجماعات الترابية التي تنتخب بشكل مباشر، بينما سندرج مجلس المستشارين في محور النقابات على اعتبار أنه ينتخب بشكل غير مباشر، وفيه تمثل النقابات. فالقانون التنظيمي لمجلس النواب رقم 27.11 الذي جاء بعد وضع الدستور الأخير لسنة 2011، أحال على الجنسين -الناخبين، الناخبات...- في مختلف بنوده، كما تضمن تدابير تمييزية لفائدة النساء وذلك بتخصيص دائرة وطنية تضم 60 امرأة، وقد فسرها بشكل جلي حين الحديث عن التصريح بالترشيحات "فيما يخص الانتخاب على صعيد الدائرة الوطنية... يجب أن تشمل لائحة الترشيح على جزأين يتضمن الجزء الأول منها أسماء ستين (60) **مترشحة** مع بيان ترتيبهن ويتضمن الجزء الثاني منها أسماء ثلاثين (30) مترشحا **ذكرا** لا تزيد سنهم على أربعين سنة..."[4].

[4]: الفقرة الثانية من المادة 23 من القانون التنظيمي رقم 27.11 المتعلق بمجلس النواب.

وعلى مستوى المؤسسات المحلية المنتخبة، فقد صدر القانون التنظيمي رقم 59.11 المتعلق بانتخاب أعضاء مجالس الجماعات الترابية، وقد قسمها إلى ثلاث أصناف، وهي الجهات، العمالات والأقاليم، ثم الجماعات والمقاطعات.

على المستوى الأول يلاحظ أن أعضاء مجلس الجهة سيتم انتخابهم بشكل مباشر -على عكس ما كان يتم في السابق- بنمط الاقتراع اللائحي كما تنص على ذلك المادة 78 من هذا القانون، وبخصوص الترشيحات النسوية فإنه نص على أن " تحدث على صعيد كل عمالة أو إقليم...دائرتان انتخابيتان... تخصص إحدى الدائرتين الانتخابيتين للنساء. على أن لا يحول ذلك دون حقهن في الترشح في الدائرة الانتخابية الأخرى"[5]. وقد حدد نسبة النساء في الدائرة المخصصة لهن في الثلث " ... ويجب أن يمثل عدد مقاعد الدائرة الانتخابية المخصصة للنساء في كل عمالة أو إقليم أو عمالة مقاطعات على الأقل ثلث عدد المقاعد المخصصة للعمالة أو الإقليم أو عمالة المقاطعات المعنية برسم مجلس الجهة"[6]. وهو ما يؤشر على أن الانتخابات المباشرة الجهوية الأولى في تاريخ المغرب ستكون ممثلة بثلث النساء على الأقل.

وعلى المستوى الثاني من المجالس، وهي مجالس العمالات والأقاليم، فالملاحظ أن المشرع لم يغير نمط اقتراعها، وهو ما استتبعه عدم توفير /وضع تدابير تمييزية لفائدة النساء مع العلم أن أعضاءه يعملون في مجال جغرافي ضيق مقارنة مع الجهة.

أما بخصوص مجالس الجماعات فإن الملاحظ هو أن المشرع لم يعمل على الرفع من تمثيلية العنصر النسوي فيها، رغم أنها جاءت بعد دستور 2011، بل اكتفى بإعادة إنتاج نفس وضعية 2009

[5]: المادة 76.

[6]: المادة 77.

وبنفس الصيغة وهو ما يفقد الترشح في هذه الدوائر الصفة الإلزامية[7]. وذلك عوض أن يخصص دائرة للنساء بقيمة الثلث على الأقل على غرار مجالس الجهات.

2: وضعية المرأة في القوانين الداخلية للأحزاب.

يتميز المجال الحزبي المغربي بالتنوع الايديولوجي والتعدد، وقد صدر أول نص قانوني خاص بالأحزاب السياسية وينظمها سنة 2004، وهو القانون رقم 04-36 الذي تم تغييره بشكل جوهري ليتماشى مع المستجدات الدستورية لسنة 2011 بالقانون التنظيمي رقم 11-29 الذي كان أكثر صراحة بخصوص نسبة النساء في الأجهزة المقررة للأحزاب السياسية، إذ حدد السعي لبلوغ الثلث في أفق المناصفة[8] بنفس العبارة كما وردت في الفصل 19 من الدستور، ويثير مصطلح "تسعى" الذي استعمله المشرع العديد من التساؤلات حول مدى إفادته الالتزام بتحقيق نسبة الثلث، أم كأفق ينبغي بلوغه؟ كما ألزم هذا القانون كذلك الأحزاب السياسية بتكوين لجنة دائمة للمناصفة وتكافؤ الفرص[9].

وبقراءة عينة من الأنظمة الداخلية للأحزاب السياسية[10] التي عملت على ملائمة أنظمتها مع القانون التنظيمي رقم 11-29، يتبين أن كل الأحزاب لاءمت قوانينها الداخلية مع القانون التنظيمي للأحزاب باستثناء حزب الحركة الشعبية، واستعملت عبارات مختلفة في تحديد نسبة النساء في الأجهزة المقررة للأحزاب، وهكذا حافظ البعض على صيغة "تسعى" الواردة في الدستور والقانون التنظيمي مثل حزب العدالة والتنمية، بينما استعمل البعض الآخر عبارة "لا تقل عن الثلث" في إشارة واضحة إلى أن الثلث حدا أدنى وليس هدفا، وقد استعمل هذه العبارة حزب الأصالة والمعاصرة، ونجد

---

[7]: تنص المادة 149 على أنه " في حالة عدم تقديم ترشيحات برسم الدائرة الانتخابية الاضافية ... تبقى المقاعد المعنية شاغرة... ولا يكون لهذا الشغور أثر على صحة النصاب القانوني أو مداولات المجلس المعني".

[8]: المادة 26 من القانون التنظيمي رقم 11-29 المتعلق بالأحزاب السياسية.

9: المادة 29 من القانون التنظيمي رقو 11-29.

[10]: تم الاشتغال على ستة أحزاب ذات وزن سياسي وانتخابي قوي ومرجعيات ايديولوجية مختلفة وهي: حزب العدالة والتنمية،حزب الاستقلال، حزب التجمع الوطني للأحرار، حزب الأصالة و المعاصرة، حزب الحركة الشعبية، وحزب الإتحاد الاشتراكي للقوات الشعبية.

أيضا أن هناك من استعمل عبارة "يتعين الحرص" وهي عبارة وسطى بين "تسعى" و "لا تقل"، أي أنها تفيد الحرص على تطبيق الثلث متى توفر، وهذه العبارة استعملها حزب الاتحاد الاشتراكي للقوات الشعبية.

فمن خلال هذا الاستعراض للمنظومة القانونية المؤطرة للعمل السياسي، بدءا بالمواثيق الدولية، مرورا بالدستور والقوانين التنظيمية المتصلة به والمتعلقة بالانتخابات، انتهاء بالقوانين الداخلية للأحزاب يتبين أنها أصبحت توفر للنساء إمكانات هامة للرفع من تمثيليتهن داخل الحزب أولا ثم في المؤسسات المنتخبة ثانيا، وذلك على عكس ما كان عليه الوضع فيما قبل الذي أعطي فيه تفسير تقليدي للمساواة أمام القانون المنصوص عليها في الفصل الثامن من دستور 1996. وإذا كانت القوانين واضحة ولا تشكل أي عائق أمام المرأة، فكيف يمكن تفسير دونية تمثيلية المرأة بالمجالس المنتخبة؟ وما هي العراقيل التي تحد من وصول النساء لمراكز القرار الحزبي؟

3: معيقات وصول النساء لمراكز القرار الحزبي.

بينت المعطيات المستقاة من المجموعة البؤرية التي أجريت مع مجموعة من نساء ورجال عينة من الأحزاب السياسية أن الأمر يتعلق بمعيقات ثقافية وموضوعية وأيضا ذاتية.

3-1 المعيقات الثقافية:

فعلى المستوى الثقافي يمكن أن نسوق مشكل العقليات السائدة داخل الأحزاب السياسية، وهو الذي ركزت عليه جل المشاركات بالتأكيد على أن هناك عقلية ذكورية سائدة تحارب المرأة وتقاوم مشاركتها، وتحمل هذه العقلية بعض النساء أيضا، حيث تجعل من العمل السياسي عملا ذكوريا بامتياز، وهو ما يؤدي إلى الاعتقاد بضرورة اهتمام النساء بالمجال الخاص، وترك المجال العام للرجال/الذكور. وينضاف إلى مشكل العقليات مشكل الديمقراطية، إذ أن غياب الديمقراطية، أو

بالأحرى الثقافة الديمقراطية داخل المؤسسات السياسية، ثم داخل الحزب يؤثر سلبا على مكانة النساء وفرص احتلالهن لمواقع القرار داخل أجهزته، وتتغذى هذه الثقافة اللاديمقراطية من موروث ثقافي سلبي يجعل المرأة تابعة للرجل خاصة في المجال السياسي الذي ارتبط في الذاكرة الجمعية للمغاربة بالسجن والاعتقال في فترة ما، ثم بالميوعة والعبث والانتهازية في مرحلة لاحقة.

وقد اقترح المشاركون في الورشة حل هذا الإشكال عبر مدخلي التنشئة والتعليم أساسا، على اعتبار أنه المدخل الحقيقي لأي تقدم في أي مجتمع.

2-3: المعيقات الموضوعية.

ويقصد بها مجمل العراقيل التي تطرحها البيئة والتاريخ أيضا، ذلك انه يرى البعض بأن تأخر التحاق النساء بالعمل السياسي مقارنة مع الرجال جعل من هذا المجال ذكوريا، وولد قناعات للبعض منهم بان النساء تقتحمن عالما خاصا بهم، ينضاف إلى هذا التمثل العام حول الأحزاب السياسية الذي لا يرى فيها سوى جماعة من الانتهازيين تجمعهم مصالحهم الخاصة، وهذا التمثل يعيق التحاق النساء بالأحزاب السياسية.

وإضافة إلى هذا يحضر مشكل المقرات الحزبية التي لا تتوفر على بنيات ومرافق ملائمة لخصوصيات النساء مثل غرف الرضاعة، المراحيض... ويتعزز هذا المشكل بطريقة عقد الاجتماعات التي لا تنعقد إلا ليلا، وتستمر إلى وقت متأخر منه، وهذا طبعا يؤثر سلبا في نفسية المرأة ولا يشجعها على الانخراط في العمل السياسي، وإذا ما انخرطت لا يشجعها على الاستمرار فيه.

3-3: المعيقات الذاتية.

يقصد بهذا النوع من المعيقات ما هو مرتبط بذات المرأة بشكل رئيسي، وهي ناتجة عن التأثر بالمعيقين السالفين، فأهم إشكال على هذا المستوى هو العزوف عن السياسي[11]، وإذا ما اضيف إليه إشكال قلة التكوين من جهة وكذا موسمية العمل النسائي من جهة أخرى، فإن النتيجة المنطقية ستكون هي ضعف وهزالة تواجد المرأة على المستوى السياسي.

فمشكل العزوف السياسي هو معطى عام، لكنه مرتبط بالنساء أكثر منه لدى الرجال خاصة في المدن الصغيرة والعالم القروي، ونعتقد أن ميول النساء للعمل داخل الجمعيات أكثر منه داخل الأحزاب يؤثر سلبا على التحاق النساء بالعمل السياسي. أما بخصوص التكوين فقد أكدت المشاركات والمشاركين أن عدم تمرس النساء في العمل السياسي خاصة اللواتي ترشحن عبر الكوطا على المستوى المحلي تجعل منهن أصواتا يستعملها بعض الرجال للتصويت على الحساب الإداري... وهذا يؤثر سلبا على عطاء وصورة المرأة وآلية الكوطا. ولتفادي هذا الاشكال فقد أحدثت وزارة الداخلية صندوقا لدعم وتشجيع التمثيلية النسائية الغاية منه تكوين النساء في مجالات التدبير، وهو العمل نفسه الذي تقدمه بعض الجمعيات النسائية لفائدة المنتخبات. ورغم ذلك لا يزال إشكال التكوين مطروحا.

ويبقى المشكل الأخير المرتبط بموسمية العمل النسائي أحد العراقيل الذاتية أيضا، إذ أن العمل السياسي بشكل عام هو عمل موسمي يزدهر في فترة الانتخابات، والنساء المنتخبات خاصة في العالم القروي غالبا ما يعملن بهذه القاعدة، أي بشكل موسمي كما أكدت على ذلك جل المتدخلات. فهذه العراقيل الثلاث إذن تحد من عطاء المرأة ومن إمكانات اكتسابها لأدوات السياسة وبالتالي امكانات وصولهن لمواقع القرار الحزبي.

[11]- يعتبر العزوف السياسي معطى عاما مرتبطا بالحياة السياسية في المغرب، غير أنه وسط النساء أكبر منه وسط الرجال خاصة في المدن الصغيرة.

ثالثا: المحور الثاني: وضعية المرأة في النقابات المغربية، الفرص والاكراهات.

تلعب النقابات إلى جانب الأحزاب السياسية دورا أساسيا في تأطير وتمثيل المواطنين، كونها من القنوات الوسيطة في النظام السياسي، وهي بهذه الصفة من المفترض أن تعمل على النهوض بتمثيلية المرأة خاصة داخل أجهزتها النقابية، فما هي وضعية المرأة في القوانين المنظمة للعمل النقابي؟ وما هي وضعيتها داخل القوانين والأنظمة الداخلية للنقابات؟ ثم ما هي طبيعة العراقيل التي تواجهها المرأة وتحد من طموحاتها وبالتالي بلوغها لمراكز قيادية في النقابة؟

1: القوانين المنظمة للنقابات: أية مكانة للنساء؟

ولد العمل النقابي فعليا بالمغرب قبيل الاستقلال وتم تنظيمه بعد ذلك قانونيا، وتم تنظيمه بموجب الظهير الملكي لـ 16 يوليوز 1957، وتم تعزيزه بالنص الدستوري لسنة 1962 والمراجعات التي عرفها سنوات 1970، 1972، 1992، 1996، وتمت مراجعة هذا الظهير بموجب مشروع قانون متعلق بالنقابات المهنية بتاريخ 10 أكتوبر 2010 أعدته وزارة التشغيل. وقد تحدث الظهير المذكور على حق المرأة المتزوجة في ممارسة العمل النقابي[12]، وهو إقصاء غير مباشر للمرأة غير المتزوجة والمطلقة والأرملة من ممارسة هذا الحق.

ويبدو أن مشروع القانون الذي وضعته وزارة التشغيل سنة 2010 كان أكثر تقدما بخصوص توفير تدابير التميز الايجابي للنساء، ذلك أنه في المادة الوحيدة التي ذكرت فيها النساء في القانون ارتبطت بتحديد اجراءات خاصة لهن حتى يتمكن من التواجد داخل هياكل النقابة، وتنص المادة على: " تؤسس وتنظم وتسير النقابة المهنية، بناء على مبادئ ديمقراطية تسمح لجميع الأعضاء بالمشاركة في انتخاب مختلف أجهزتها التقريرية والإدارية والتنفيذية.

[12]: يمكن للنساء المتزوجات اللاتي يزاولن مهنة أو حرفة أن ينخرطن في النقابات المهنية وأن يساهمن في إدارتها أو تدبير شؤونها".

وتتضمن القوانين الأساسية والأنظمة الداخلية مقتضيات خاصة تكفل ضمان تمثيلية النساء في هذه الأجهزة"[13].

لكن نظرا لما عرفته المنطقة العربية من اضطرابات أواخر سنة 2010 فقد تمت مراجعة الدستور مراجعة جوهرية تم فيها فصل الأحزاب السياسية عن النقابات وتم تنظيم كل واحد منهما بقانون مستقل[14]، لكن يبدو أن بلوغ المناصفة المنصوص عليها في الفصل 19 من الدستور، تعني الأجهزة النقابية والحزبية على السواء، كون العبارة تفيد التعميم ولا تفيد الحصر.

يبقى أن نشير إلى أن القانون التنظيمي لمجلس المستشارين كان أكثر صراحة بخصوص بلوغ المناصفة خاصة وأن النقابات تمثل في هذا المجلس بعشرين عضوا[15]. ولتعزيز حظوظ النساء فقد تم اعتماد نظام الاقتراع اللائحي مع عدم إمكانية تتابع مرشحين من نفس الجنس[16]، وهو ما يعني إمكانية بلوغ النساء بنسبة النصف لهذا المجلس إذا ما كانت هناك إرادة سياسية لذلك.

2: مكانة المرأة في القوانين الأساسية والأنظمة الداخلية للنقابات.

نظرا لتعدد وتنوع المجال النقابي بالمغرب فقد تقرر الاشتغال على النقابات الأكثر تمثيلية، أي التي تمثل 6% على الأقل من الأجراء، وهذه النقابات هي: الاتحاد المغربي للشغل، الكنفدرالية الديمقراطية للشغل، الفدرالية الديمقراطية للشغل، الاتحاد العام للشغالين، ثم الاتحاد الوطني للشغل بالمغرب.

ومن خلال دراسة الأنظمة والقوانين الداخلية لهذه النقابات يتبين أن ثلاث منها فقط تتوفر على تنظيم مواز في القانون، وهي الاتحاد المغربي للشغل - تنظيم المرأة العاملة المغربية[17]- الاتحاد العام

---

[13]: الفقرة الثانية من المادة 21 من مشروع القانون.

[14]: صدر القانون التنظيمي الخاص بالأحزاب السياسية رقم 11-29، لكن لم يصدر لحد الآن القانون المتعلق بالنقابات.

[15]: أنظر المادة الأولى من القانون التنظيمي رقم 28.11 المتعلق بمجلس المستشارين، ج ر رقم 5997 بتاريخ 22 نونبر 2011.

[16]: "يجب ألا تتضمن كل لائحة من لوائح الترشيح اسمين متتابعين لمترشحين اثنين من نفس الجنس"

[17]: أنظر الفقرة 2 من الفصل الثالث عشر من القانون الأساسي للاتحاد ص 16.

للشغالين - منظمة المرأة الشغيلة[18] - والكنفدرالية الديمقراطية للشغل -دائرة المرأة[19]- كما أن الاتحاد الوطني يتوفر على قطاع فعلي لكن لم يتم تقنينه بعد، ويسمى بلجنة المرأة[20]، أما نقابة الفدرالية الديمقراطية للشغل فلا تتوفر على أي تنظيم نسوي عمليا ولا قانونيا.

ومن خلال قراءة هذه الأنظمة الداخلية يتبين أن النقابات سارت في اتجاه تخصيص النساء بمقاعد محتجزة في الأجهزة المسيرة خارج التنافس المباشر مع الرجال، وهذه هي حالة الاتحاد الوطني للشغل بالمغرب الذي كان سباقا لهذه المبادرة إذ خص النساء بنسبة 10[21]% وقد عززها بعد مراجعة الدستور الأخير لتبلغ الثلث حسب السيدة نزهة الوفي المسؤولة عن لجنة المرأة. وفي نفس الاتجاه سار الاتحاد المغربي للشغل لكن بجرأة أكبر إذ ينص على "من أجل ضمان مشاركة نسائية وازنة ومنصفة على مستوى كافة أجهزة "الاتحاد" الوطنية والقطاعية والمحلية والجهوية وأجهزة التنظيمات الموازية والفئوية، يعمل "الاتحاد" تدريجيا على تفعيل شعار "الثلث على الأقل في أفق المناصفة"، مع تحديد النظام الداخلي لحصيص نسائي موجب للتطبيق وفق جدولة زمنية محددة"[22].

أما النقابات الأخرى فإنها لا تتبنى في قوانينها اجراءات تمييزية لفائدة النساء، لكن ذلك لا يعني عدم وجودها فعليا، فنقابة الفدرالية الديمقراطية للشغل مثلا تبنت كوطا بقيمة 25% في قطاع التعليم، ونفس الأمر بالنسبة لنقابة الاتحاد العام للشغالين الذي أكد على أن مؤتمره الذي سينعقد

18: أنظر المادة 38 من القانون الأساسي للاتحاد العام للشغالين بالمغرب، المصادق عليه في المؤتمر الاخير بتاريخ 31 يناير 2009. نسخة الكترونية ص 7.

19: أنظرالمادة 20 من القانون الأساسي للكنفيدرالية الديمقراطية للشغل.

20: هذا ما أكدته لنا السيدة فاطمة بلحسن بصفتها المسؤولة عن اللجنة

21: المادة 66 من النظام الأساسي.

22: الفقرة الأولى من الفصل الثالث عشر. وبالرجوع إلى الوثيقة -مقرر حول المرأة العاملة- التي قدمت في المؤتمر الوطني العاشر للاتحاد، نجد أنه اقترح بلوغ الثلث وفق جدولة زمنية على الأقل سنة 2014، التي سيحققها الاتحاد بالتدرج ابتداء من 20% سنة 2011 و 25% سنة 2012 و 30% سنة 2013 لتصل إلى الثلث سنة 2014.

بحر هذه السنة سيتم فيه الانتخاب بنمط الاقتراع اللائحي، مع عدم إمكانية تتابع مرشحين من نفس الجنس[23].

فهذه الدراسة حول بعض القوانين الداخلية للنقابات تبين نزوح هذه الأخيرة إلى الاهتمام بقضايا المرأة وبتوفير إمكانات هامة لها حتى يتعين تمثيلها في مختلف أجهزة النقابة، فبالرغم من تأخر اعتماد هذا الإجراء مقارنة مع المؤسسات المنتخبة، إلا أنه يشكل فرصة أمام المرأة المغربية للانضمام للعمل النقابي، ولما لا البحث عن امكانات للترقي الاجتماعي والمساهمة في اتخاذ القرارات التي تهم الشغيلة بمختلف مكوناتها نساء ورجالا.

ورغم هذه الامكانات التي أصبح يوفرها النص القانوني للنساء إلا أن واقع الحال يبين أن هناك العديد من العراقيل تحد من مساهمة المرأة في العمل النقابي، وإذا كانت هذه العراقيل لا تنتمي لمجال القانون، فإنها مرتبطة بعراقيل ثقافية، موضوعية وذاتية كما أكدت على ذلك جل القياديات والقياديون النقابيات والنقابيون في المجموعة المنظمة لهذا الغرض كما سيتم تبيانه.

ثالثا: معيقات وصول المرأة للمراكز القيادية في النقابات.

تتقاطع نساء الأحزاب السياسية ونساء النقابات بخصوص طبيعة العراقيل التي تواجهنها وتحد من امكانات بلوغهن لمناصب قيادية في هذه التنظيمات، وعلى غرار نساء الأحزاب السياسية فإن نساء النقابات يعانين من ثلاث أصناف من العراقيل، وهي ثقافية، موضوعية وذاتية.

فعلى المستوى الأول يحضر مشكل العقليات السائدة في النقابات والمجتمع، والذي يجعل من العمل النقابي خاصة عملا ذكوريا، وتسود هذه العقلية كون العمل النقابي يطرح مخاطر المواجهة والعنف، وهو ما يفترض أن يتحملها الرجال فقط دون النساء، وإضافة إلى هذا تحضر النظرة السلبية للمرأة النقابية خاصة من طرف رفاقها النقابيين وباعتبارها عاملا ثقافيا فإنها تحد امكانية من وصول

23- أنظر مداخلة ممثلة النقابة في المجموعة البؤرية.

المرأة للمساهمة في العمل النقابي، دون أن يلغي ذلك استغلالها واللجوء إليها كقوة انتخابية لحسم المؤتمرات لصالح أحد المتنافسين الرجال، كما صرحت بذلك معظم النقابيات. ويبدو أن هذا المعطى لا يرتبط فقط بالنقابات الجماهيرية، بل هذه الثقافة الذكورية تنتشر أيضا في نقابة أساتذة التعليم العالي.

وعلى المستوى الثاني المرتبط بالعوائق الموضوعية، فإن النساء والرجال المشاركات والمشاركون في الورشة طرحوا مشكلين أساسيين، يرتبط الأول ببنيات الاستقبال التي لا تلائم حاجيات النساء، خاصة المقرات النقابية التي لا تتوفر على المرافق الضرورية التي تستجيب لطبيعة المرأة، كغرف الرضاعة وتربية الأولاد، والمراحيض... فضلا عن بعد مقرات النقابات عن النساء، على عكس المقرات التي تكون في مقرات العمل فهي تشجع النساء أكثر على الانخراط في النقابات.

ويتعلق المشكل الثاني بعدم ملائمة مواقيت وأماكن الاجتماع للنساء، إذ أن الاجتماعات غالبا ما تبدأ ليلا، ولا تنتهي إلا في وقت متأخر من الليل، وهذا ما لا يتناسب وخصوصية المرأة خاصة في المغرب، وفضلا عن ذلك فإن العديد من اللقاءات تعقد في المقاهي وليس في مقرات النقابات، وكل هذا يؤثر سلبا على مدى التزام المرأة ومشاركتها في العمل النقابي.

أما على المستوى الثالث المرتبط بما هو ذاتي صرف، والمتأثر بكل تأكيد بالعوامل السابقة، فإنه يتجلى أساسا في مشكل العزوف عن السياسي من جهة، وفي قلة التكوين والتمرس من جهة ثانية. فمن حيث العزوف سجلت معظم النساء المشاركات في الورشة هذه المسألة خاصة في المدن الصغيرة وليس في محور القنيطرة الجديدة فقط، ولكن المشكل في الفروع التي ترفض فيها النساء الانخراط في العمل النقابي، وهذه المسألة ليست مرتبطة بالمستوى التعليمي إذ أن نقابة أساتذة التعليم العالي تعاني هي الأخرى من هذا المشكل، كما أكدت على ذلك عضو المكتب الوطني للنقابة الوطنية للتعليم العالي.

وإضافة إلى معطى العزوف الإرادي لبعض النساء، فإن مشكل قلة التجربة والتأطير يوجد للبعض الآخر ويحد من عطائهن، كون المجال النقابي له خصوصيته، ويعتمد كثيرا على مهارات وتقنيات التفاوض. ونجد إلى جانب هذين المعطيين عنصر الخوف المرتبط بفقدان الشغل كضريبة للانتماء النقابي، وتحضر هذه الظاهرة في القطاع الخاص بشكل كبير، خاصة في المقاولات الصغرى والمتوسطة التي تخشى العاملات فيها فقدان العمل.

خلاصة:

بينت الدراسة إذن أن النصوص القانونية لا تشكل عائقا أمام المرأة سواء في الأحزاب أو النقابات، بل على العكس من ذلك أصبحت توفر إمكانات هامة للنساء حتى ترتفع تمثيليتهن في المؤسسات المنتخبة، وداخل المؤسسات الحزبية والنقابية نفسها، لكن الإشكال يبقى مرتبط في مجمله ببنيات فوق قانونية، بنيات ثقافية وذهنية ترفض التغيير لسبب رئيسي وهو مصالحها، لكنها ترفضه بمبررات شتى منها الخصوصية والطبيعة المجتمعية، العادات، الدين... بينما تبقى العراقيل الموضوعية عاملا أساسيا في الحد من عطاءات المرأة وإمكانيات وصولها لمراكز قيادية، في حين أن المعيقات الذاتية كالعزوف وقلة التجربة والتكوين تمثل أثرا ومتغيرا تابعا متأثرا بالمتغيرات السابقة الثقافية والموضوعية.

مشـروع إقليمي

تعزيز دور الأحزاب و النقابات في النهوض بالمشاركة السياسية لنساء

لوحة من إبداع للفنانة التشكلية عائشة عز

مشروع إقليمي

تعزيز دور الأحزاب و النقابات في النهوض بالمشاركة السياسية لنساء

An independant organization founded in 1989 to promote the culture of human rights.

2014 -1989

25

المعهد العربي لحقوق الإنسان
Arab Institute for Human Rights

مؤسسة مستقلة
تأسست سنة 1989
هدفها نشر ثقافة
حقوق الإنسان

بشراكة مع
En partenariat

Arab Institute for Human Rights

بدعم من
Avec le soutien

الحركة من أجل ديمقراطية المناصفة
ⵓⵔⵣⵓ ⵖ ⵜⴰⵏⵎⵔⵡⴰⵜ ⵏ ⵜⵎⵣⵡⴰⵡⵉⵏ
Mouvement pour la démocratie paritaire