



# دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب لفائدة أطر وزارة الصحة



الشركاء:







# دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجنيب والأتانب

لفائدة أطر وزارة الصحة

نشر من طرف مشروع "العيش معا دون تمييز: نهج قائم على حقوق الإنسان وبعد النوع الاجتماعي"

<https://vivre-ensemble.ma/>

تابعونا على الشبكات الاجتماعية :



تنسيق النصوص:

وحدة إدارة المشروع بناءً على مساهمات: سعاد رجب ، خيسوس ميغالون ، بهيجة جمال ، حكيمة لعلی ، أنا غارسيا

خدمات النشر:

Cyan,Proyectos Editoriales, S.A.

مدريد، أبريل 2022

ISBN: 978-84-09-43432-9

يُسمح باستنساخ هذا النص كليًا أو بعض مقتطفاته بشرط عدم تحريف معناه والإشارة إلى المصدر.

تم إنتاج هذا المنشور بدعم مالي من الاتحاد الأوروبي. محتوياته هي من المسؤولية الحصرية للمؤلفات والمؤلفين ولا تعكس بالضرورة وجهات نظر الاتحاد الأوروبي.

هذا الإصدار هو ترجمة للأصل مكتوب بالفرنسية. لقد سعينا جاهدين لتوفير ترجمة دقيقة ، ومع ذلك ، قد توجد اختلافات طفيفة بسبب الفروق الدقيقة في الترجمة إلى لغة أجنبية. في حالة وجود تناقض، نعتد النسخة الأصلية المكتوبة باللغة الفرنسية.

يتم توفير المعلومات حول عناوين وروابط المواقع الإلكترونية الواردة في هذا المنشور لتعميم الفائدة للقراء وقد تم التحقق من صحتها أثناء النشر. لا نتحمل أي مسؤولية عن دقة هذه المعلومات أو محتوى المواقع الخارجية.



## جدول المحتويات

9 ..... الاختصارات

11 ..... لمحة عامة

- 11 ..... أ- مقدمة
- 12 ..... ب- الأهداف العامة
- 12 ..... ج- الأهداف الخاصة
- 13 ..... د- الأهداف البيداغوجية
- 13 ..... هـ- بنية الوثيقة
- 13 ..... 1. بنية الوثيقة
- 14 ..... 2. بنية الوحدات
- 14 ..... و- المواد البيداغوجية
- 15 ..... ز- تقديم واختتام التكوين
- 15 ..... 1. تقديم المشاركين والمشاركين
- 16 ..... 2. اختتام الدورة

19 ..... الوحدة 1: الهجرة والعنصرية والتمييز - القضايا الاجتماعية السياسية والمفاهيم

- 19 ..... أ- مقدمة
- 19 ..... 1. لمحة
- 19 ..... 2. الأهداف الخاصة للوحدة
- 20 ..... 3. الأهداف البيداغوجية للوحدة
- 20 ..... 4. هيكل الوحدة
- 21 ..... ب- الحصة 1. التنقل البشري اليوم: الديناميكيات والاتجاهات الرئيسية وانعكاساتها على المغرب ...
- 21 ..... 1. أهداف الحصة
- 22 ..... 2. محاور التفكير
- 22 ..... 3. سير الحصة
- 31 ..... ج- الحصة 2. تدبير التنوع الثقافي
- 31 ..... 1. أهداف الحصة
- 31 ..... 2. محاور التفكير
- 32 ..... 3. سير الحصة



37	د- الحصة 3. العنصرية والتمييز العنصري وكرهية الأجنيبيات والأجانب. الأسس النفسية الاجتماعية للإقصاء.....
37	1. أهداف الحصة.....
38	2. محاور التفكير.....
38	3. سبب الحصة.....
	<b>الوحدة 2. التشريعات الدولية والوطنية بشأن العنصرية وكرهية الأجنيبيات والأجانب والتمييز بما في ذلك التمييز المتعدد الجوانب. ....</b>
51	أ- مقدمة.....
51	1. لمحة.....
52	2. الأهداف الخاصة للوحدة.....
52	3. الأهداف البيداغوجية للوحدة.....
53	4. هيكل الوحدة.....
54	ب- الحصة 1: الإطار المعياري الدولي (القانون الملزم/غير الملزم).....
54	1. أهداف الحصة.....
54	2. محاور التفكير.....
55	3. سبب الحصة.....
62	ج- الحصة 2: الإطار المعياري الوطني.....
62	1. أهداف الحصة.....
63	2. محاور التفكير.....
63	3. سبب الحصة.....
70	د- الحصة 3: الأسس السياسية لمنع ومكافحة جميع أشكال التمييز (بما في ذلك التمييز المتعدد الجوانب) والعنصرية وكرهية الأجنيبيات والأجانب.....
70	1. أهداف الحصة.....
70	2. محاور التفكير.....
71	3. سبب الحصة.....
75	ه- الحصة 4: الأسس الفنية لمنع ومكافحة جميع أشكال التمييز (بما في ذلك التمييز متعدد الجوانب) والعنصرية وكرهية الأجنيبيات والأجانب.....
75	1. أهداف الحصة.....
75	2. محاور التفكير.....
76	3. سبب الحصة.....



### الوحدة 3. ولوج النساء والرجال المهاجرين إلى الخدمات الصحية ..... 83

- أ. مقدمة ..... 83
1. لمحة ..... 83
2. الأهداف الخاصة للوحدة ..... 84
3. الأهداف البيداغوجية للوحدة ..... 84
4. هيكل الوحدة ..... 84
- ب. الحصة 1. الإطار التنظيمي والسياسي لولوج النساء والرجال المهاجرين إلى الصحة بالمغرب. .... 85
1. أهداف الحصة ..... 85
2. محاور التفكير ..... 85
3. سير الحصة ..... 86
- ج. الحصة 2. العقبان والحواجز وأشكال التمييز بحسب الجنس التي تواجه النساء والرجال المهاجرين في المنظومة الصحية. .... 90
1. أهداف الحصة ..... 90
2. محاور التفكير ..... 90
3. سير الحصة ..... 91
- د. الحصة 3: إشراك المؤسسات والمجتمع المدني في منع ومكافحة التمييز وخاصة العنصرية وكرهية الأجنيبات والأجانب. .... 96
1. أهداف الحصة ..... 96
2. محاور التفكير ..... 97
3. سير الحصة ..... 97

### الوحدة 4. تحديد حالات التمييز وآليات الشكاية المتاحة ..... 101

- أ. مقدمة ..... 101
1. لمحة ..... 101
2. الأهداف الخاصة للوحدة ..... 101
3. الأهداف البيداغوجية للوحدة ..... 102
4. هيكل الوحدة ..... 102
- ب- الحصة 1. أساسيات تحديد الضحايا ..... 103
1. أهداف الحصة ..... 103
2. محاور التفكير ..... 103
3. سير الحصة ..... 103



- ج- الحصة 2. أدوات كشف وتحديد حوادث التمييز والعنصرية وكرهية الأجنيبيات والأجانب ضد النساء والرجال المهاجرين ..... 111
1. أهداف الحصة ..... 111
2. محاور التفكير ..... 111
3. سير الحصة ..... 111
- د- الحصة 3: آليات التشكي ..... 120
1. أهداف الحصة ..... 120
2. محاور التفكير ..... 120
3. سير الحصة ..... 120

الوحدة 5. تقنيات تنشيط التكوين (البيداغوجيا والأندراغوجيا) ..... 127

1. الهدف الرئيسي ..... 127
2. الأهداف الخاصة ..... 127
3. المراحل الأساسية للنهج الأندراغوجي ..... 128
4. الأندراغوجيا: التعريف والأسس والمساهمات النظرية والنظرة التاريخية ..... 128
- أ. تعريف وتكامل وتباين الأندراغوجيا والبيداغوجيا ..... 128
- ب. الأسس النظرية للأندراغوجيا ولمحة تاريخية ..... 129
- ج. مكان الأندراغوجيا وأساليبها التربوية ودورها في تكوين النساء والرجال الكبار ..... 129
- د. درجة قابلية الأندراغوجيا للتطبيق في سياقات مختلفة ..... 130
- هـ. معالم الأندراغوجيا وروحها التكوينية ..... 131
- و. مكانة ودور المكونة / المكون في النهج الأندراغوجي ..... 134
- ز. أساليب وأدوات تحديد وتحليل الاحتياجات المهنية ..... 136
- ح. الأدوات ..... 138

الملاحق ..... 141

1. الملحق 1. نقاط القوة، نقاط الضعف، الإمكانيات والمخاطر (SWOT) ..... 141
2. الملحق 2. حالات تمييز بأوروبا ..... 142
1. حالات تمييز مباشر ..... 142
2. حالات تمييز غير مباشر ..... 145
3. الملحق 3. بطائق تعريف كل أداة القانون الملزم والقانون غير الملزم ..... 148
- بطاقة 1 ..... 148
- بطاقة 2 ..... 149
- بطاقة 3 ..... 150
- بطاقة 4 ..... 150



151	بطاقة 5
151	بطاقة 6
152	بطاقة 7
152	بطاقة 8
153	بطاقة 9
153	بطاقة 10
154	بطاقة 11
154	بطاقة 12
154	بطاقة 13
155	بطاقة 14
155	بطاقة 15
157	بطاقة 16
157	بطاقة 17
159	الملحق 4. بطائق الأحكام التشريعية المتعلقة بالتمييز بالمغرب
159	بطاقة 1
161	بطاقة 2
162	بطاقة 3
165	بطاقة 4
171	ملف 5
173	بطاقة 6
173	بطاقة 7
175	بطاقة 8
179	بطاقة 9
181	بطاقة 10
184	بطاقة 11
189	الملحق 5. بطائق حالات من التمييز العنصري داخل المنظومة الصحية لدعم تمارين تمثيل الحالة
190	الملحق 6. الأدوات القانونية ومعايير التمييز المحظورة





## الاختصارات

الوكالة الإسبانية للتعاون الدولي من أجل التنمية	<b>AECID</b>
الأكاديمية الجهوية للتربية والتكوين	<b>AREF</b>
لجنة القضاء على التمييز العنصري	<b>CERD</b>
المجلس الوطني لحقوق الإنسان بالمغرب	<b>CNDH</b>
مديرية التربية غير النظامية	<b>DENF</b>
المنذوبية الوزارية المكلفة بحقوق الإنسان	<b>DIDH</b>
مندوبية	<b>DUE</b>
المدرسة الوطنية العليا للإدارة	<b>ENSA</b>
المؤسسة الدولية والأيبيرية الأمريكية للإدارة والسياسات العامة	<b>FIIAPP</b>
الهيئة العليا للاتصال السمعي البصري	<b>HACA</b>
مؤسسة وسيط المملكة	<b>IMR</b>
المعهد العالي للقضاء	<b>ISM</b>
المعهد العالي للإعلام والاتصال	<b>ISIC</b>
الوزارة المنتدبة المكلفة بالمغاربة المقيمين بالخارج	<b>MDCMRE</b>
المرصد الإسباني للعنصرية وكرهية الأجانب	<b>OBERAXE</b>
المنظمة الدولية للهجرة	<b>OIM</b>
السياسة العمومية المندمجة لحماية الطفولة بالمغرب	<b>PPIPEM</b>
الاتحاد الأوروبي	<b>UE</b>



المكتب التقني للمشروع - وحدة تسيير المشروع

**UGP**

المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين

**UNHCR**

منظمة الأمم المتحدة للطفولة

**UNICEF**



## لمحة عامة

### أ- مقدمة

«العيش المشترك دون تمييز: نهج قائم على حقوق الإنسان وبعد النوع الاجتماعي» هو مشروع يتم تنفيذه من خلال التعاون المفوض من الاتحاد الأوروبي إلى الوكالة الإسبانية للتعاون الدولي من أجل التنمية (AECID) - الشريك الرئيسي - والمؤسسة الدولية والأيبيرية الأمريكية للإدارة والسياسات العامة (FIIAPP) - مندوب مشارك -، بدعم تقني من المرصد الإسباني للعنصرية وكرهية الأجانب والأجانب (OBERAXE) التابع لأمانة الدولة للهجرة التابعة لوزارة الدمج والضمان الاجتماعي والهجرة بإسبانيا. ويشارك في المشروع كذلك المجلس الوطني لحقوق الإنسان بالمغرب، والوزارة المنتدبة لدى وزير الشؤون الخارجية والتعاون الإفريقي والمغربيين والمغاربة المقيمين بالخارج، المسؤول عن المغربيين والمغاربة المقيمين بالخارج وشؤون الهجرة (MDCMREAM)، كشريكين رئيسيين.

الهدف العام لهذه المبادرة هو تعزيز الأدوات والسياسات العمومية الهادفة إلى مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب تجاه السكان المهاجرين في المغرب على أساس حماية الحقوق الأساسية للمهاجرين، من أجل تعزيز «العيش المشترك»، مع إيلاء اعتبار خاص لمنظور النوع الاجتماعي.

ينقسم المشروع إلى خمسة مكونات أو مجالات تدخل، تراقب كلاً منها لجنة عمل خاصة، وهي:

المكون 1: تقديم المشورة للمملكة المغربية في الدراسة المقارنة للمعايير واللوائح المتعلقة بالتمييز العنصري و/أو الإثني ضد السكان المهاجرين، ووضع مقترحات تحسين من أجل تعزيز المؤسسي للهياكل العمومية المعنية، على الصعيدين الوطني والإقليمي على السواء، من منظور حقوق الإنسان ووفقاً للاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري وغيرها من الاتفاقيات الدولية التي انضم إليها المغرب. وسيولى اعتبار خاص لمنظور النوع الاجتماعي.

المكون 2: دعم تحسين الآليات المستقلة لتحديد وجمع الشكاوى في مجال حماية حقوق الإنسان، من خلال دمج وتطوير المعايير والمؤشرات ذات الصلة لشجب وتوصيف حوادث العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب ضد المهاجرين وحماية الضحايا، وفقاً للاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري. وستكون حماية الضحايا مكفولة في جميع الأوقات، مع اقتراح تدابير خاصة تتعلق بالنساء والأطفال.

المكون 3: تعزيز وتقوية مهارات الإدارات العمومية: الرعاية الاجتماعية، والمجتمع التربوي (الطلاب، الأطر التعليمية، الأطر غير التعليمية، آباء وأمهات الطلاب)، والعدالة (القضاة وكلاء الملك والمشغلين من الجنسين)، وقوات إنفاذ القانون (أعوان الشرطة والدرك الملكي) والصحة، في مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب.

المكون 4: تعزيز وتقوية مهارات جمعيات المجتمع المدني التي تعمل على حماية حقوق المهاجرين من حيث منع حوادث العنصرية و/أو كراهية الأجانب والأجانب.

المكون 5: دعم تدابير وإجراءات التوعية الهادفة إلى مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب، والعمل مع وسائل الإعلام المغربية والمجتمع بشكل عام من أجل تعزيز حقوق الإنسان وحمايتها.

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



جزء من المكون 3، يهدف المشروع إلى تطوير برنامج لتكوين المكونات والمكونين للوقاية من العنصرية وكرهية الأجنيب والأتانب ضد النساء والرجال المهاجرين في المغرب والتوعية منها، مع مراعاة التمييز المتعدد الجوانب القائم على «العرق» والإثنية والجنس<sup>1</sup>. وبالمثل، يهدف المشروع إلى تزويد المشاركين والمشاركات بالمعارف والمهارات التي تتيح لهم أن يكونوا مكونين في المجالات المذكورة أعلاه، وتكرار هذا التكوين، في مرحلة ثانية، مع موظفي الإدارة العمومية المغربية والوزارات القطاعية. وقد تم تطوير هذا الدليل، المخصص لموظفي الصحة، للحصول على أداة تجمع المحتوى المتناول في هذا التكوين. كما تم نشر ثلاثة كتيبات إضافية وإرسالها إلى إدارات أخرى: هي العدالة والتعليم والجماعات الترابية. هذه الوثيقة هي نتيجة مساهمة الخبراء الذين كانوا مسؤولين عن إعداد التكوين (وهم: خيسوس ميغالون، الخبير في الهجرة والعنصرية والتمييز، وينتمي إلى مكتب الاستشارات الإسبانية CIDEALIA؛ وسعد رجب، الخبيرة في القانون؛ وبهيجة جمال، الخبيرة في الهجرة والولوج إلى الخدمات؛ وحكيمة لعل، الخبيرة في الأندراغوجيا)، وكذا أنا غارسيا، الخبيرة في النوع الاجتماعي والتنمية التي قامت بتنظيم المحتوى وهيكلته. كما ساهمت فرق المشروع وساهم المدربون الذين استفادوا من التدريب في استكمالها.

## ب- الأهداف العامة

هذه الوثيقة هي أداة هدفها الرئيسي تعزيز وتقوية مهارات الإدارات العمومية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجنيب والأتانب، مع مراعاة مقاربة النوع الاجتماعي.

ومن ثم فهي ترمي إلى تحسين معارف ومهارات ومواقف موظفات وموظفي الإدارة العمومية لمنع ومكافحة العنصرية وكرهية الأجنيب والأتانب تجاه المهاجرين من النساء والرجال في المغرب، من خلال تزويد هؤلاء الموظفات والموظفين بالأدوات المنهجية والتعليمية في هذا الشأن.

## ج- الأهداف الخاصة

الأهداف الخاصة المرجوة من هذا الدليل التكويني هي:

- الإحاطة بالمفاهيم المتعلقة بالتمييز والعنصرية وكرهية الأجنيب والأتانب، بما فيها مفاهيم التمييز المتعدد الأشكال والمتعدد الجوانب (ولا سيما الإثنية والأصل-عرقية والجنسية)، وأسباب ذلك؛
- فهم ديناميكيات الهجرة في المغرب؛
- معرفة النصوص القانونية الوطنية والدولية فيما يتعلق بحقوق الإنسان وخاصة تلك المتعلقة بظواهر التمييز والعنصرية وكرهية الأجنيب والأتانب.
- تحديد القوالب النمطية وأشكال التحيز الموجودة في المغرب تجاه النساء والرجال المهاجرين، وتحليل الأشكال التي يتم بها بناء القوالب النمطية وأشكال التحيز والدور الذي تلعبه هذه الأخيرة في التمييز.
- التعرف على ديناميات أعمال العنصرية وكرهية الأجنيب والأتانب والتمييز بالمغرب وفهمها وإدراك تأثيرها على ضحاياها، مع مراعاة الفوارق بين النساء والرجال، من حيث الولوج إلى الخدمات الأساسية وخصوصاً خدمات الصحة، وتأثيرها على استقرار المجتمع بشكل عام، و«العيش المشترك» والسلام بشكل خاص؛
- معرفة دور المجتمع المدني في منع ومكافحة أشكال التمييز وخاصة العنصرية وكرهية الأجنيب والأتانب.
- معرفة الآليات المتاحة (المؤسسية وغير المؤسسية) لشجب التمييز العنصري وكرهية الأجنيب والأتانب مع ودعم وحماية الضحايا الاهتمام بشكل خاص بالنساء اللاتي يواجهن تمييزاً متعدد الجوانب على أساس «العرق»

1. بالرغم من عدم وجود أعراق في الجنس البشري، فإن هذا المصطلح يستخدم، لأن الاعتقاد بوجود أعراق مختلفة هو أساس التمييز الذي تعاني منه مجموعات معينة.



- والإثنية والجنس (أليات الحماية، والإدانة، إلخ).  
• التعرف على أشكال إدماج الوقاية من العنصرية وكراهية الأجنيبيات والأجانب ومكافحتها، بما في ذلك تقاطع هذه التمييزات مع الجنس، في عمل الموظفين العموميين.

## د- الأهداف البيداغوجية

في نهاية التكوين، ستمكن المشاركات والمشاركين من:

- استخدام أدوات لتحديد مواعيد التكوين ومتابعته وتقييمه، إضافة إلى تقنيات التنشيط والتدريب لتكوين أعضاء آخرين في الإدارة العمومية على موضوع العنصرية وكراهية الأجنيبيات والأجانب.
- التعرف على وضع مكوّن ووضع منشط مجموعة المكونات والمكونين (تقنيات التنشيط وتكوين النساء والرجال الكبار)؛ وكذا معرفة كيفية استخدام بعض الأدوات الرئيسية للتواصل البيداغوجي بشكل فعال؛
- تقديم التكوين فيما يتعلق بموضوع مكافحة العنصرية وكراهية الأجنيبيات والأجانب؛
- فهم سياق الهجرة المغربي، وإدراك القوالب النمطية وأشكال التحيز الخاصة به وأهمية منع ومكافحة العنصرية وكراهية الأجنيبيات والأجانب وأشكال التمييز المتعددة الجوانب وتلك القائمة على الجنس، لتحسين ظروف العيش في مجتمع ما؛
- إدراك وجود العنصرية وكراهية الأجنيبيات والأجانب في المجتمعات، وقواعدها الأساسية والأشكال التي تتجسد فيها هذه الظواهر؛
- فهم وإدراك أهمية منع وأو مكافحة هذه الممارسات، لا سيما من خلال السياسات العمومية الفعالة التي تتضمن المبادئ المتعلقة بمنع العنصرية وكراهية الأجنيبيات والأجانب.
- تقريب تجارب الضحايا، مع إيلاء اهتمام خاص للمرأة، من موظفات وموظفي المؤسسات العمومية لتعزيز فهم أفضل للقضية.
- الإلمام بالآليات المتاحة (المؤسسية وغير المؤسسية) لرعاية الضحايا وحمايتهم (إلى من تلجأ الضحايا في هذه الحالات، والدعم الذي يمكنها الحصول عليه، إلخ)؛
- فهم أهمية التعاون في ما بين المؤسسات، وكذا مع المجتمع المدني وهيئات إنفاذ القانون لتوفير استجابة فعالة للأفعال التي تحركها العنصرية وكراهية الأجنيبيات والأجانب، بما في ذلك أشكال التمييز المتعددة التي تقع ضحيتها النساء المهاجرات.

## ه- بنية الوثيقة

### 1. بنية الوثيقة

يتكون الدليل من 4 وحدات (مجزوات) مختلفة، هي:

1. الوحدة 1: الهجرة والعنصرية والتمييز -التحديات الاجتماعية السياسية والمفاهيم.
2. الوحدة 2: التشريعات الدولية والوطنية المتعلقة بالعنصرية وكراهية الأجنيبيات والأجانب والتمييز بما في ذلك التمييز المتعدد.
3. الوحدة 3: ولوج النساء والرجال المهاجرين إلى الخدمات الأساسية، وخصوصاً خدمات الصحة، مع التركيز بشكل خاص على النساء.
4. الوحدة 4: أدوات لتحديد وحماية ومساعدة فئات المهاجرين المستضعفين وضحايا أعمال العنصرية وكراهية الأجنيبيات والأجانب مع إيلاء اهتمام خاص للمهاجرات.
5. الوحدة 5: تقنيات البيداغوجيا والأندر اغوجيا

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكراهية الأجنيبيات والأجانب

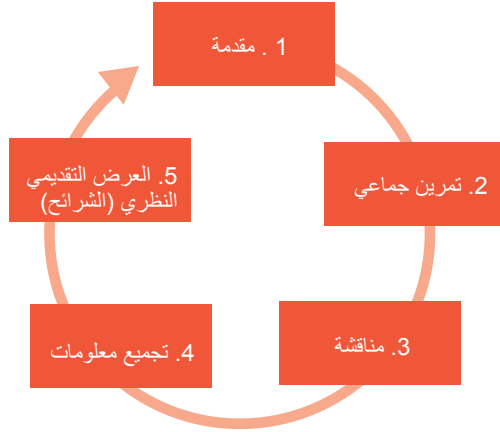


## 2. بنية الوحدات

تنقسم كل وحدة إلى حصص تعليمية تشكل المراحل المختلفة للدورة التكوينية. يتبع هيكل كل حصة دورة التعلم المناسبة لسياق تكوين النساء والرجال الكبار، حيث يكون التكوين مخصصاً لتكوين النساء والرجال الراشدين المحترفين. وهكذا تتكون دورة التعلم من 6 مراحل: أ) مقدمة للحصة، ب) تمارين جماعية لتشجيع التفكير والمشاركة الفعالة للمشاركات والمشاركين، ج) مناقشة عامة لتعزيز النقاش بين المشاركين والمشاركين، د) ملخص لاستعادة وتطوير معارف ومقترحات الأشخاص العاملات والعاملين في مجال المساعدة، هـ) عرض المحتوى النظري لتعزيز التعلم. وبالرغم من أن هذه المراحل تعمل كهيكل نمطي إداري، يمكن في بعض الحالات اقتراح مراحل مختلفة لإعطاء المزيد من الديناميكية للحصص.

### دورة التعلم

- المقدمة/المحتوى**  
عرض المراحل.
- تمارين جماعية**  
التفكير والمشاركة النشطة من قبل المشاركين والمشاركين.
- مناقشة عامة**  
تعليقات ومساهمات وآراء المشاركين والمشاركين الآخرين.
- تجميع معلومات**  
ترميم/تصويب وتطوير المعرفة والمقترحات.
- العرض التقديمي النظري (الشرائح)**  
إرساء المحتوى النظري.



تجد في الملحق بطاقتي محتوى كل حصة التي تستخدم كمرجع للتمارين العملية. يعرض الدليل محتوى الوحدات التكوينية المطوّرة، مقسماً حسب الحصة. ومع ذلك، يتوقع من كل شخص مسؤول عن التكوين أن يختار ويطور دورات تكوينية نوعية، وفقاً لظروف كل تكوين، ولا سيما وفقاً للوقت المتاح والهدف.

## و- المواد البيداغوجية

تعدّ المواد التالية ضرورية لضمان جدوى وجودة التكوين:

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



- عرض تقديمي على باور بوينت.
- ملصقات.
- ملصقات (لتحديد أسماء المشاركات والمشاركين).
- علامات.
- سيورة أوراق قلابية.
- ورق.
- يمكن العثور على مواد وأدلة التمارين في الملاحق.

## ز- تقديم واختتام التكوين

### 1. تقديم المشاركات والمشاركين

يجب أن يبدأ التكوين بتقديم جميع المشاركات والمشاركين. ستسهل هذه الإجراءات خلق جو تعليمي جيد يسمح بالتفاعل والتواصل بين المجموعة خلال فترة التكوين.

#### أهداف التمرين

- تسهيل تعلم المشاركات والمشاركين في التكوين من بعضن/هم البعض.
- خلق جو من الثقة يسهل التبادلات أثناء التكوين.

في ما يلي بعض الأمثلة لديناميكيات تمهيدية أو لكسر الجمود يمكن استخدامها لبدء حصة التكوين.

#### الديناميكية 1 «كرة التعارف»

نقترح تمريناً موجزاً لكسر الجمود فحواه حفظ الأسماء الأولى للأشخاص الحاضرات والحاضرين وخلق روابط بين المشاركات والمشاركين. يجلس الجميع في دائرة ويذكرن/يذكرن اسمهن/هم الأول. بعد الانتهاء من الجولة، يقوم المكوّنة/المكونم بذكر معلومات شخصية عن نفسها/ه مع المجموعة (ما إذا كان لديها/ه أطفال، وما هي وجبتها/ه المفضلة، وماذا يحب أن تفعل/يفعل في عطلة نهاية الأسبوع، وأين درست/درس، الخ.) وترمي/يرمي كرة إلى إحدى/أحد الأشخاص الجالست/الجالسين ناطقاً باسمها/ه الأول. يجب على هذا الشخص أيضاً تشاطر معلومات شخصية عنها/ه مع المشاركات والمشاركين الآخرين. وبدورها/ه، ترمي/يرمي هذا الشخص الكرة إلى شخص آخر من المشاركات والمشاركين. وهكذا تستمر الديناميكية حتى يشارك فيها الجميع.

#### الديناميكية 2 «برتقال وليمون»

يقف الجميع في دائرة ويطلب المكوّنة/المكون من كل مشاركة/مشارك أن تتنطق/ينطق باسمها/ه الأول. وبعد أن يقدم الجميع أنفسهم/هم، تقف المكوّنة/المكون في المنتصف وتصرخ/يصرخ «برتقال!» (يجب أن تتنطق/ينطق كل مشاركة/مشارك بالاسم الأول للشخص الذي عن يسارها/ه) وصولاً إلى «الليمون!» (يجب على كل مشاركة/مشارك أن تتنطق/ينطق بالاسم الأول للشخص الذي عن يمينه). فإن أخطأ شخص، انتقل إلى الوسط وصار مسؤولاً عن إصدار الأوامر. يمكن أيضاً أن يصرخ الشخص «مزيج فاكهة في السلطة!»، ويجب على الجميع عندئذ تغيير أماكنهن/هم والبدء من جديد.

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



### 3 الديناميكية

نقترح استخدام ديناميكية بناءً على مقطع فيديو لحملة دنماركية مناهضة للعنصرية (<https://www.youtube.com/watch?v=fXBxOaLcMZg>) ستسمح لنا بالبدء بتقديم أنفسنا على أساس الخصائص المشتركة المختلفة (إنجاب الطفلات والأطفال، وجود شريكة/شريك من بلد آخر، وما إلى ذلك) هذه الديناميكية ممتعة ومفيدة جداً لتعزيز الشعور بالجماعة والبدء بالتفكير في التحيزات والمعتقدات القائمة على المظهر (الجنس، لون البشرة، الملابس، إلخ).

تعمل الديناميكية على النحو التالي:

- يقسم المكونة/المكون المشاركات والمشاركين إلى مجموعات صغيرة بناءً على خاصية مشتركة. يمكن استخدام ثلاث خصائص، على سبيل المثال: إنجاب الطفلات والأطفال، والعلاقة مع شخص من بلد آخر، وامتلاك خلفية في العلوم الاجتماعية.
- بعد قيامه بجمع المشاركات والمشاركين في مجموعات صغيرة تشترك في خصائص مشتركة، تطلب المكونة/المكون من المشاركات والمشاركين إعطاء معلومات: على سبيل المثال، عدد الطفلات والأطفال وأعمارهم/هم، ما يجعل من الممكن تبادل الخبرات بين عدة أشخاص، من أي بلدان تتحدث شريكات وشركاء المكونات والمكونين مثلاً، إلخ.
- وبعد أن تبدأ ديناميكية المجموعة في العمل، تطلب المشاركات والمشاركين أنفسهم/هم خصائص مشتركة أخرى قد توحدن/هم.

هذه إذن ديناميكية بسيطة تجعل من الممكن تقوية الشعور بالجماعة وإيجاد خصائص مشتركة لدى الأشخاص

الذين يتشاركون التكوين بما يتجاوز الجنس والعرق والانتماء المهني و/أو إلى مؤسسة معينة.

## 2. اختتام الدورة

### أهداف التمرين

- مراجعة بعض المفاهيم التي تم تعلمها خلال الحصة
- تقييم المعارف التي ثبتتها المجموعة
- تحديد مجالات التحسين.

يجب أن ينتهي التكوين أيضًا بديناميكية صغيرة تمثل نهاية دورة هذا التكوين وتساعد المشاركات والمشاركين على تلخيص ما اشتمل عليه فيها. يمكن أيضًا استخدام التمرين لتحديد فرص التحسين في برامج تكوين أخرى. في ما يلي بعض الأمثلة التي يمكن أن تكون بمثابة إنهاء.

### الديناميكية 1

لإنهاء الحصة، تطلب/يطلب المكونة/المكون من المشاركات والمشاركين التفكير في المحتوى الذي دُرِس في الحصة وإعطاء 5 دقائق لتطوير نص صغير أو ملخص بشكل فردي. وفي نهاية الوقت، تختار المكونة/المكون بشكل عشوائي شخصين يجب عليهما تقديم ملخصهما إلى المجموعة. وفي نهاية العرض التقديمي، يصوت باقي المشاركات والمشاركين

لدليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



للملخص الذي أعجبهم/هم أكثر ويبررونه/يبررونه بناءً على المحتوى المحدد. ثم يُشكر للمشاركات والمشاركين حضورهم/هم ونشاطهم/هم ويتم تشجيعهم/هم على مواصلة التفكير في العنصرية والتمييز.

## الديناميكية 2

يقومُ إحدى/أحد المشاركين أو المشاركين الجالسين في دائرة برمي كرة إلى إحدى/أحد المشاركات أو المشاركين الآخرين ناطقاً باسمها/ه الأول. يجب أن يقول هذا الشخص ما أقل وما أكثر ما أعجبه في الحصة (من المهم المحافظة على هذا الترتيب). ثم يرمي الكرة إلى شخص مشارك آخر إلى أن تكتمل الدائرة. ثم تُشكرُ لجميع الحاضرات والحاضرين مشاركتهم/هم ويتم تشجيعهم/هم على مواصلة التفكير في العنصرية والتمييز .

## الديناميكية 3

لإنهاء الحصة، تقوم المكونة/المكون بتشكيل دائرة وتطلب/يطلب من كل مشاركة أو مشارك أن تستذكر/يتشذكر بصوت عالٍ مفهوماً تعلمته/تعلمه أو فكرة تعلمتها/تعلمها خلال الحصة. يمكن كتابة جميع الأفكار على ورقة للحصول على خريطة مرئية للمفاهيم الأساسية التي احتفظت بها المشاركات والمشاركين. تشكر المسؤولة /المسؤول عن التكوين لجميع الأشخاص الحاضرات والحاضرين مشاركتهم/هم ويشجعهم/هم على مواصلة التفكير في العنصرية والتمييز.





# الوحدة 1: الهجرة والعنصرية والتمييز - القضايا الاجتماعية السياسية والمفاهيم.

## أ- مقدمة

### 1. لمحة

تتكون الوحدة من 3 حصص عمل. تهدف الحصّة الأولى، أولاً وقبل كل شيء، إلى وضع مقدمة من وجهة نظر عملية وملموسة للخصائص العامة للتنقل البشري على المستوى الدولي واتجاهات وديناميكيات هذا التنقل، مع مراعاة الفوارق بين الجنسين. وستكون موجّهة نحو تعزيز قدرات المشاركات والمشاركين حتى يتمكنوا من تنفيذ تكوينهم الخاص بشكل مستقل داخل مؤسساتهم.

تهدف هذه المقدمة إلى إطلاع المشاركات والمشاركين على أرقام التحركات البشرية الرئيسية الحالية وتحديد مصادر البيانات من المنظمات الدولية وكذا أنماط النساء والرجال المهاجرين في المغرب، مع إيلاء الاهتمام الواجب للبيانات المصنفة حسب الجنس. ستكون أنماط ودوافع النساء والرجال المهاجرين هذه نقطة البداية لتحليل التحديات الرئيسية التي تطرحها الهجرات الدولية.

تهدف الحصّة الثانية إلى فهم كيفية تأثير الهجرة والتنقل البشري على التنوع الثقافي للمجتمعات وكيف يرفعان مستوى تحديات تدبير هذا التنوع. يوضّح، أولاً، تصور وتعريف للتنوع الثقافي على أساس نصوص المنظمات الدولية، ولا سيما اليونسكو (الإعلان العالمي للتنوع الثقافي والمادة 1 من إعلان مبادئ التسامح)، يليه عرض للنماذج النظرية الرئيسية لتدبير التنوع من منظور التعددية الاجتماعية والثقافية (التعددية الثقافية والتفاعل الثقافي مقابل الاستيعاب). ثم يقابل هذا التفكير النظري تحليل التطبيق العملي لهذه النماذج النظرية في مختلف المجالات (التعليم، الصحة، إلخ).

أما الحصّة الثالثة فمخصصة لتعريف وتوضيح المفاهيم الأساسية المتعلقة بالعنصرية والتمييز العنصري وكرهية الأجانب والأجانب، بما في ذلك التمييز متعدد الجوانب على أساس العرق والإثنية والجنس. ثم القيام، من خلال وضع المفاهيم وعرض التطور التاريخي للمفاهيم الرئيسية، بتطوير عمل تطبيقي على حالات حقيقية لتحديد أنماط التمييز العنصري. سيعمل هذا النشاط كمقدمة للأسس النفسية الاجتماعية للعنصرية وكرهية الأجانب والأجانب في هذه الحصّة من خلال دينامية جماعية مستحددة التحيزات والقوالب النمطية الرئيسية المرتبطة بالسكان المهاجرين. سيصاحب هذا التمرين الفكري تدارسٌ كيفية تأثير أشكال عدم المساواة بين الجنسين أيضاً على هذه المواقف، والعواقب المحددة على النساء المهاجرات.

### 2. الأهداف الخاصة للوحدة

- التعرف على الاتجاهات والأنماط، بما في ذلك الفوارق بين الجنسين، في التنقل البشري على الصعيد الدولي،

لدليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



- معرفة سياق الهجرة في المغرب في إطار عالمي للتنقل البشري.
- تحليل قضايا وتحديات الحراك البشري في المغرب من حيث التنوع الثقافي.
- إجراء تحليل نقدي لمستوى تكيف الإدارة العمومية والسياسات مع التنوع الاجتماعي الموجود في المغرب، بما في ذلك من حيث المساواة بين الجنسين.
- مقارنة مفهوم التنوع الثقافي والنماذج النظرية لتدبير التنوع.
- التعمق في نصوص المنظمات الدولية حول التنوع الثقافي وفهمها.
- الاطلاع على الخبرات الملموسة لتدبير التنوع في مجالات محددة (التعليم، الصحة، الأمن، القطاع الخاص، الخ.) والتعلم من هذه الخبرات.
- فهم المفاهيم الأساسية المتعلقة بالعنصرية والتمييز العنصري وكرهية الأجانب والأجانب، بما فيها المفاهيم المتعلقة بالتمييز متعدد الجوانب على أساس العرق والإثنية والجنس.
- اكتساب قدر من معرفة بالنشوء الاجتماعي للمفاهيم وتطورها.
- التعمق في نشوء وتطور أشكال التحيز والقوالب النمطية ضد المهاجرين من النساء والرجال والدور الذي تلعبه في التمييز.
- فهم أسباب وخصائص حوادث العنصرية والتمييز العنصري.

### 3. الأهداف البيداغوجية للوحدة

في نهاية التكوين، ستمكن المشاركات والمشاركين من:

- تحديد تقنيات التنشيط وتكوين النساء والرجال الكبار المناسبة لمحتوى التكوين.
- معرفة وتحديد الاتجاهات والديناميكيات الدولية للتنقل البشري، بما في ذلك حسب الجنس.
- التفكير في الأنماط والدوافع المختلفة للتنقل البشري، بما في ذلك حسب الجنس.
- التعرف على التحديات الرئيسية التي يفرضها التنقل البشري على المجتمع المغربي من حيث تدبير التنوع الثقافي.
- تعريف التنوع الثقافي وتحديد النصوص المرجعية الدولية له.
- فهم النماذج المختلفة لتدبير التنوع من منظور التعددية الثقافية.
- معرفة الآليات العملية لتدبير التنوع بالاستلها من الممارسات الملموسة.
- فهم نشوء وتطور العنصرية والتمييز العنصري.
- التمييز بين المفاهيم المترابطة المختلفة أو إدراك ما بينها من فوارق.
- شرح المفاهيم للأحراريات وللآخرين بطريقة واضحة وذات صلة باحتياجات الجمهور المستهدف.
- تحديد التحيزات والقوالب النمطية المرتبطة بالعنصرية والتمييز العنصري وفهم آثارها على مختلف أشكال التمييز.

### 4. هيكل الوحدة

تنقسم الوحدة 1 من التكوين إلى 3 حصص مختلفة:

**الحصة 1: التنقل البشري اليوم: الديناميكيات والاتجاهات الرئيسية وانعكاساتها على المغرب.**

- خصائص واتجاهات التنقل البشري حسب الجنس اليوم: الأرقام والتدفقات الرئيسية. وسيولى اهتمام خاص لأهمية البيانات المصنفة حسب الجنس.
- تحليل أنماط التنقل البشري حسب الجنس: الهجرة الاقتصادية، واللاجات واللاجنون، والتهجير القسري، والاتجار بالبشر، الخ.

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



- تحليل مكانة المغرب في السياق الدولي لاتجاهات التنقل البشري وتأثيراتها على التكوين الاجتماعي للبلاد.
- تحليل مستوى تكيف الإدارة العمومية والسياسات مع التنوع الاجتماعي الموجود في المغرب، بما في ذلك من حيث المساواة بين الجنسين.

### الحصة 2: تدبير التنوع الثقافي.

- تعريف التنوع الثقافي؛
- «قصص» تصور مفهوم التنوع الثقافي (دبليو كيمليكا)؛
- النماذج النظرية لتدبير التنوع الثقافي؛
- الخبرات العملية لتدبير التنوع في مختلف المجالات.

### الحصة 3: العنصرية والتمييز العنصري وكرهية الأجانب والأجانب. الأسس النفسية الاجتماعية للإقصاء.

- تعريف المفاهيم الأساسية؛
- التطور التاريخي للمفاهيم؛
- التصنيف النموذجي للعنصرية والتمييز العنصري؛
- تقاطع أشكال التمييز القائم على الأصل العرقي والإثنية والجنس؛
- تعريف التحيز والقوالب النمطية والهوية؛
- عمل جماعي حول كيفية تأثير التمييز على الجميع؛
- تعلم استخلاص العبر من مسارات الهجرة الحقيقية.

## ب- الحصة 1. التنقل البشري اليوم: الديناميكيات والاتجاهات الرئيسية

### وانعكاساتها على المغرب.

#### 1. أهداف الحصة

في نهاية هذه الحصة، ستمكن المشاركات والمشاركين من:

- معرفة وتحديد الاتجاهات والديناميكيات الدولية في التنقل البشري حسب الجنس.
- معرفة الأنماط والدوافع المختلفة للتنقل البشري حسب الجنس على المستوى الدولي وفي المغرب.
- تحديد التحديات الرئيسية التي يشكلها التنقل البشري للمجتمع المغربي من حيث تدبير التنوع الثقافي.
- التحليل النقدي لمستوى تكيف الإدارة العمومية والسياسات مع التنوع الاجتماعي الموجود في المغرب، بما في ذلك من حيث المساواة بين الجنسين.

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



## 2. محاور التفكير

### محاور التفكير

- تحديد وضع المغرب في سياق التنقل البشري على المستوى الدولي، وتوفير البيانات الأكثر صلة بوضع الهجرة في البلاد.
- تحليل أشكال التحيز والمعتقدات الخاطئة حول الهجرة في العالم.
- التفكير في الخصائص المختلفة لواقع الهجرة في المغرب وردود المؤسسات العمومية.

### للتذكّر

- من الشائع وجود معتقدات وتصورات خاطئة عن الهجرة في العالم.
- للهجرة مكون إقليمي قوي ويؤثر بشكل أساسي على بلدان الجنوب، لأن 86% من انساء والرجال المهاجرين يستقرون ويستقرون في البلدان النامية.
- ازداد عدد النساء والرجال المهاجرين في العشرين عامًا الماضية، لكنه ظل مستقرًا إلى حد ما نسبة إلى سكان العالم.
- تشكل النساء ما يقرب من 50% من السكان المتنقلين دوليًا. يعد إنتاج وعرض وتحليل البيانات المصنفة حسب الجنس أمرًا ضروريًا لفهم الفوارق بين الجنسين في التنقل البشري بشكل كامل.
- تتنوع الساكنات والسكان المهاجرون في المغرب وتتعايش عدة أنماط من الساكنات والسكان في البلاد.
- يجب على الإدارات العمومية أن تسعى جاهدة لتكثيف أفعالها مع هذا التنوع.

## 3. سبب الحصة

### (أ) تقديم حصة العمل

تبدأ الحصة بتعريف المكوّنة/المكون لأهداف الحصة. وتتطوي على إعطاء المشاركات والمشاركين رؤية وتحديد موقع الحصة من السياق العام للوحدة.

### (ب) تمرين جماعي على التنقل البشري

#### أهداف التمرين

- فهم خصائص الاتجاهات الحالية في التنقل البشري، بما في ذلك حسب الجنس، على المستوى الدولي.
- تحديد الموقع/التقييم من خلال المستوى العام لمعرفة المشاركات والمشاركين بالتنقل البشري الدولي.

للبدء بمحتوى الحصة والاستمرار في تعزيز المعرفة والتبادل بين المشاركات والمشاركين، اقترحنا هنا ديناميكية عمل جماعي حول التنقل البشري.

بناءً على العدد الإجمالي للأشخاص المتنقلين دولياً (1.044.000.000، 48% منهم نساء) وعدد المشاركات والمشاركين في الحصة، تقوم المكونة / المكوّن بعمل تقسيم يمثل فيه كل شخص نسبة مئوية متناسبة من النساء والرجال المهاجرين في العالم. تُقسّم الغرفة إلى 5 قارات ويقوم أعضاء كل مجموعة بالمناقشة والتفاوض في ما بينهم/هم لمدة 10 دقائق. في نهاية هذا النقاش، يوزع الأشخاص الذين يشكلون/يشكلون كل مجموعة بين القارات الخمس وفقاً لقناعات المجموعة في ما يتعلق بالحركات الدولية وتدفقات الهجرة، مع مراعاة الفوارق بين الجنسين أيضاً. الهدف النهائي هو

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



توزيع المشاركات والمشاركين بين القارات الخمس وفقاً للصور أو التمثيلات التي لديهن/هم عن الهجرة الدولية، وهذا يتيح للمكونة / المكوّن تشكيل فكرة عن المستوى العام لمعرفة المشاركات والمشاركين بالهجرة.

تشجع هذه الديناميكية الحوار والتواصل داخل المجموعة وبالتالي تعزز مناخ التعلم الجماعي من بداية الوحدة. كما يسمح بإطلاق تفاعلات بين المشاركات والمشاركين في غرفة التكوين.

### ج) مناقشة عامة وتجميع للمعتقدات والتصورات الرئيسية حول التنقل البشري

#### الأهداف

- التحديد المشترك للقناعات الأولية لدى جميع المشاركون حول قضية الهجرة.
- تعزيز التفكير الذاتي في القوالب النمطية للتنقل البشري.

بعد توزيع جميع الأشخاص بين القارات الخمس، يُفتح حيزٌ للتفكير يُطلب فيه منهن/هم شرح أسباب اختيارهن/هم، نظراً لأننا نميل عموماً إلى التقليل من تمثيل حركات الهجرة بين الجنوب والجنوب. ينبغي إيلاء اهتمام خاص للمناقشات التي تدمج الفوارق بين الجنسين في حركات الهجرة.

وبعد الانتهاء من المناقشة، تُجمع المعتقدات والتصورات الرئيسية الموجودة في المجموعة. يجعل هذا التمرين التجميعي من الممكن شرح وتحديد القناعات الأولية لدى جميع الأشخاص المشاركات والمشاركين في التكوين. قد يكون من المفيد تجميع هذه المعلومات على ورقة كبيرة لتذكرها في المرحلة التالية من الحصة، حيث ستقارن هذه المعتقدات والتصورات مع البيانات الحقيقية حول التنقل البشري في العالم.

### د) العرض النظري للأرقام الرئيسية للتنقل البشري.

#### أهداف التمرين

- تقديم البيانات الرئيسية عن التنقل البشري.
- تفكيك المعتقدات والقوالب النمطية الموجودة في المجموعة.
- التفكير في أهمية إنتاج بيانات مصنفة حسب الجنس.

في الختام، تعرض المكونة / المكوّن البيانات الفعلية من المنظمات الدولية حول تمثيل كل قارة في ما يتعلق بالتنقل البشري على النطاق العالمي والبيانات المتعلقة بالهجرات الدولية الحالية مع التركيز بشكل خاص على وضع المغرب (هجرة - نزوح).

تشير البيانات المقدمة إلى أنه في يونيو 2021، كان هناك 1.044.000.000 مهاجرة ومهاجر في العالم، منهن/هم:

- 763 مليون مهاجرة/مهاجر إقليمي.
- 281 مليون مهاجرة/مهاجر دولي من النساء والرجال، تمثل النساء 48% من إجمالي عدد الأشخاص المنتقلين دولياً.
- 82,4 مليون نازحة/نازح قسراً (نزاع، بيئة، إلخ).
- 26,4 مليون شخص في وضع اللجوء.

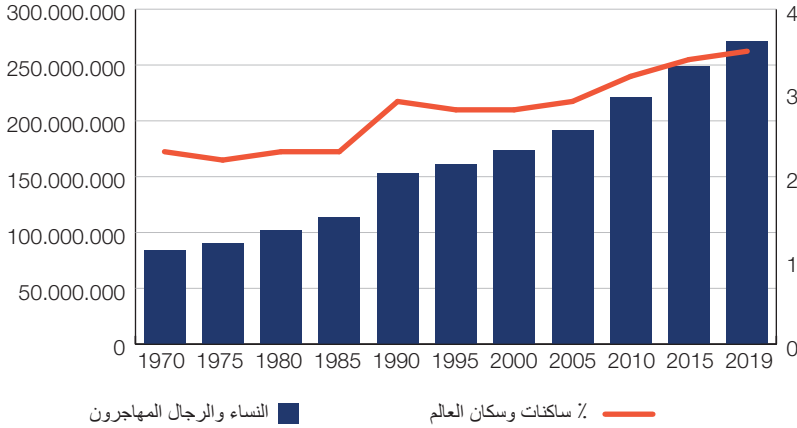
تجدر الإشارة إلى أن 73% من النساء والرجال المهاجرين يبقون في البلدان المجاورة، أي أن الهجرة لها مكون إقليمي قوي وتؤثر بشكل أساسي على بلدان الجنوب، لأن 86% من النساء والرجال المهاجرين يستقرون في بلدان نامية.

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



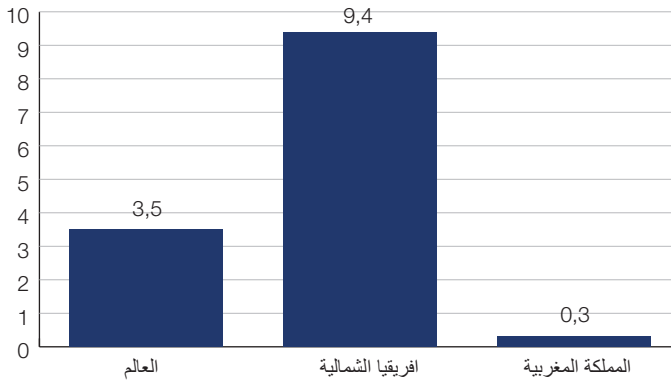
يُظهر منظور تاريخي لتطور الهجرات الدولية كيف ازداد عدد الساكنات والسكان المهاجرين (بمعامل 1,5 على مدى السنوات العشرين الماضية) ولكنه ظل مستقرًا إلى حد ما نسبةً إلى عدد ساكنات وسكان العالم، عند 3٪ من إجمالي ساكنات وسكان العالم.

#### تطور الهجرة العالمية



في ما يتعلق بالمغرب، وكما يتضح من الرسم البياني المرفق، فإن حالة البلد بالنسبة إلى المجتمع الدولي ككل، ولكن قبل كل شيء بالنسبة إلى سياقه الإقليمي، قليلة التنوع، إذا علمنا أن الأرقام الرسمية تشير إلى أن البلد يستقبل من النساء والرجال المهاجرين ما تناهز نسبته 0,3٪ فقط من إجمالي عدد ساكناته / سكانه.

#### ٪ النساء والرجال المهاجرين الدوليين



دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



بناءً على هذا المرجع، تُفحص الخصائص الأساسية للهجرة الدولية في المغرب باستخدام بيانات ملف التعريف القطري في شعبة الساكنات والسكان بالأمم المتحدة، ما يوفر بيانات عن تكوين الساكنات والسكان حسب الجنسية والجنس.

وفي النهاية، يُجال الفكر في أهمية إنتاج وتحليل البيانات المصنفة حسب الجنس. وتُطرح أسئلة محددة حول الفوارق بين الجنسين بناءً على البيانات المقدمة، ونقص البيانات، وكذا طرق جمعها، والموارد المتاحة. ويُذكرُ المشاركون بالهدف 1 من الاتفاق العالمي من أجل الهجرة، وهو: جمع واستخدام بيانات دقيقة ومصنفة لاستخدامها في صنع سياسات قائمة على الأدلة.

#### موارد

- بوابة بيانات الهجرة، منظور النوع الاجتماعي والهجرة (<https://www.migrationdataportal.org/fr/themes/sexospecificites-et-migration>)
- Hennebry, J., Williams, K and H.KC, 2021. بيانات الهجرة والنوع الاجتماعي: دليل لحوكمة الهجرة المستجيبة للنوع الاجتماعي والقائمة على الأدلة. المنظمة الدولية للهجرة (IOM)، جنيف (<https://1473/edon/se/tni.moi.snoitacilbup//:spth>)
- منظمة الأمم المتحدة للمرأة، السياسة والممارسة: دليل لتنفيذ الميثاق العالمي من أجل الهجرة يراعي الفوارق بين الجنسين (<https://ppguide.unwomen.org/fr>)
- المنظمة الدولية للهجرة، الاتفاق العالمي بشأن الهجرة (<https://www.iom.int/fr/pacte-mondial-sur-les-migrations>)

ه) تمرين جماعي لتحديد المفاهيم الأساسية للهجرة وأنماط النساء والرجال المهاجرين الموجودين في الإقليم.

#### أهداف التمرين

- التعرف على المصطلحات الأساسية المتعلقة بقضية الهجرة.
- إدراك تنوع سمات النساء والرجال المهاجرين الموجودين في البلد، مع مراعاة الفوارق بين الجنسين، وتصور المفاهيم المختلفة.

يوزع المشاركون في مجموعات. يقوم المكون بتوزيع سلسلة من البطائق التي تُؤنت عليها مصطلحات أساسية متعلقة بالهجرة (راجع بنود القسم و). ويُطلب من المشاركين التفكير في كل مصطلح. علاوة على ذلك، وبناءً على هذه البنود، يُطلب من المشاركين تحديد سمات المهاجرين الموجودين على الأراضي المغربية وفقاً لفئة تنقلهم البشري والجنس (هجرة اقتصادية، هجرة قسرية، لجوء، تهريب مهاجرين واتجار بالبشر، إلخ.) وتحديد خصائصهم الرئيسية.

تقدم كل مجموعة نتائج تفكيرها وخصائص النماذج في جلسة عامة ويُفتح حوار جماعي.

و) مناقشة عامة وتجميع للتعريف والمفاهيم الرئيسية حول الهجرة وتصنيف النساء والرجال المهاجرين الموجودين على الأراضي المغربية.

#### أهداف التمرين

- تحديد المصطلحات الأساسية حول مشكلة الهجرة.
- معرفة البيانات الرئيسية حول التنقل البشري في المغرب.
- عرض ملامح تنوع النساء والرجال المهاجرين الموجود في المغرب.

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



لاختتام هذا التمرين الفكري، يقوم المكوّن بتوزيع سلسلة من البطائق التي دُوّنت عليها تعريفات المفاهيم الأساسية المقدمة في التمرين السابق، وعلى كل مجموعة أن تربط المفهوم الأساسي بتعريفها. ثم تُعرض النتيجة وتناقش في جلسة عامة ويكمل المكوّن المعلومات بالتعريفات التالية.

**نهج النوع الاجتماعي والهجرة.** يؤثر النوع الاجتماعي على الهجرة وعلى نوع الأشخاص المهاجرات والمهاجرين، والمقصد المختار، والطريقة التي يهاجر بها الناس والشبكات التي يستخدمون، والفرص والموارد المتاحة لهم/لم في الأماكن المقصودة، وصلاتهم/هم ببلد المنشأ. وتتشكل المخاطر ونقاط الضعف والاحتياجات أيضاً إلى حد كبير حسب جنس الشخص، وغالباً ما تختلف بشكل كبير عبر مجموعات الساكنات والسكان والخصائص الأخرى مثل العمر والعرق والموارد الاقتصادية. وتؤثر الأدوار والتوقعات والعلاقات وديناميكيات القوة المرتبطة بكون المرء امرأة أو رجلاً أو فتاة أو فتى بشكل كبير على جميع جوانب عملية الهجرة، ويمكن أن تتأثر بالهجرة أيضاً بغير ذلك من طُرُق.<sup>2</sup>

**شخص أجنبي.** أي شخص لا ينتمي إلى الشعب، العنصر المكون للدولة، لا بالولادة ولا بالجنس.<sup>3</sup>

**جنسية.** الرابطة القانونية بين الشخص والدولة، والتي تمنحها/ه صفة مواطنة/مواطن لهذه الدولة على أساس مكان الميلاد أو جنسية والديه أو حقيقة حصوله/ه على الجنسية.<sup>4</sup>

**شخص مهاجر.** أي شخص ينتقل أو يُنقل عبر حدود دولية أو داخل بلد بعيداً عن مكان إقامته/ه المعتاد.<sup>5</sup>

**«عرق».** تعبير تاريخي واجتماعي قائم على عمليات الاستعمار. يعود التعريف الأول لكلمة «عرق» إلى القرن السابع عشر.

**إثنية.** مجموعة من الأشخاص يتشاركون في ثقافة (نشأة، لغة، الخ.) ويشعرون أنهم/هم موحدات / موحدون من خلال إدراك تفردهم/هم التاريخي.<sup>6</sup>

**نزوح قسري.** يشيرُ هذا المصطلح إلى حالة الأشخاص الذين يغادرون منازلهم/هم أو يفرون بسبب النزاع والعنف والاضطهاد وانتهاكات حقوق الإنسان.

حتى اليوم، هُجّر ما يقرب من **60 مليون شخص قسراً في جميع أنحاء العالم**، وأصبحن/ أصبحوا لاجئات ولاجئين (19,5 مليون)، أو نازحات ونازحين داخليين (38,2 مليون) أو طالبات وطالبي لجوء، وهو أعلى رقم منذ الحرب العالمية الثانية.

ولو كان الساكنات والسكان النازحون قسراً ساكنات / سكان بلد، لكان هو البلد الرابع والعشرين في العالم، ما يبرز خطورة المشكلة.

ومع عدم وجود نهاية في الأفق للصراعات التي هي الدوافع الرئيسية للنزوح، فإن هذه الأزمة ستزداد سوءاً. وتميل عمليات النزوح القسري إلى أن تكون طويلة الأمد وتستمر، في كثير من الحالات، لعقود.

2. المنظمة الدولية للهجرة، المساواة بين الجنسين. على الإنترنت: <https://www.iom.int/en/gender-equality>

3. جيمينيز و مالجسني (2000). دليل لمفاهيم الهجرة والعنصرية والتواصل الثقافي.

4. جيمينيز و مالجسني (2000). دليل لمفاهيم الهجرة والعنصرية والتواصل الثقافي.

5. المنظمة الدولية للهجرة، المصطلحات الأساسية للهجرة. عبر الإنترنت:

<https://www.iom.int/fr/termes-cles-de-la-migration>

6. جيمينيز و مالجسني، دليل لمفاهيم الهجرة والعنصرية والتواصل الثقافي. دار نشر إيديتوريال كاتاراتا.



**اللاجئات واللاجئون** هن/هم أشخاص يجدون أنفسهم/هم خارج بلد/هم/ه الأصلي خوفاً من اضطهاد أو صراع أو عنف معمم أو أي ظروف أخرى أدت إلى الإخلال بالنظام العام بشكل خطير ولذلك يحتاجون إلى حماية دولية. يوجد تعريف اللاجئ/ة / اللاجئ في اتفاقية عام 1951 وفي صكوك اللاجئين والإقليمية، وكذا في النظام الأساسي للمفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين واللاجئين.

تعتبر اتفاقية جنيف لعام 1951 لاجئةً أو لاجئاً مَنْ كَانَ من شخص لديه خوف مبرر من التعرض للاضطهاد لأسباب تتعلق بـ«العرق» أو الدين أو الجنسية أو الانتماء إلى فئة اجتماعية معينة أو الرأي السياسي. وسمحت تفسيرات حديثة أيضاً بأن يُعتبر الاضطهاد القائم على النوع الاجتماعي سبباً للجوء. كذلك كذلك منظمة الوحدة الأفريقية وإعلان قرطاجنة وسعاً في ما بعد أسس اعتبار الشخص لاجئةً / لاجئاً ليشمل الأشخاص الفارين من عدوان خارجي، واحتلال، وسيطرة أجنبية، وأحداث وظروف زعزت النظام العام بشكل خطير، وانتهاكات جسيمة لحقوق الإنسان، وعنف معمم، وصراعات داخلية.

**طالبة / طالب للجوء:** هي/هو شخص طلب من دولة ثالثة منحها/ه حق اللجوء - أي الاستقبال والحماية من الاضطهاد - ولكن إجراءاته لم تكتمل بعد<sup>7</sup>

**الاتجار بالأشخاص.** يشيرُ هذا المصطلح إلى تجنيد أو نقل أو إيواء أو استقبال أشخاص لأغراض الاستغلال، بالتضليل أو التهديد أو اللجوء إلى القوة أو الإكراه أو باستغلال السلطة أو استغلال حالة ضعف. مصدر. المادة (3أ) - يعرف بروتوكول باليرمو الاتجار بالبشر (THB) بأنه «تجنيد أشخاص أو نقلهم/هم أو تنقلهم/هم أو إيواؤهم/هم أو استقبالهم/هم بواسطة التهديد بالقوة أو استعمالها أو غير ذلك من أشكال القسر أو الاختطاف أو الاحتيال أو الخداع أو استغلال السلطة أو استغلال حالة استضعاف، أو بإعطاء أو تلقي مبالغ مالية أو مزايا لنيل موافقة شخص لها/ه سيطرة على شخص آخر لغرض الاستغلال. ويشمل الاستغلال، كحد أدنى، استغلال دعارة الغير أو سائر أشكال الاستغلال الجنسي، أو السخرة أو الخدمة قسراً، أو الاسترقاق أو الممارسات الشبيهة بالرق، أو الاستعباد أو نزع الأعضاء»<sup>8</sup>.

هناك أنواع مختلفة للاتجار بالبشر:

- **الاتجار لغرض السخرة.** يتم تجنيد الأشخاص المتجر بهم/هم عن طريق الاحتيال وإجبارهم/م على العمل في المناجم أو البناء أو صيد الأسماك أو الزراعة في ظروف العبودية.
- **الاتجار لغرض الأنشطة الإجرامية.** تشمل هذه الأنشطة السرقة أو بيع البضائع غير المشروعة أو التسول.
- **الاتجار لغرض الاستغلال الجنسي.** يؤثر هذا الشكل من أشكال الاتجار بالبشر على النساء في المقام الأول ويحدث في كل بلدان العالم. يتم إغراء الضحايا بالوعد بحياة أفضل ويتم نقلهم/هم إلى بلد آخر حيث يتعرضون للاستغلال الجنسي.
- **الاتجار بغرض نزع الأعضاء.** في بعض بلدان العالم، تكون قائمة انتظار عمليات زرع الأعضاء طويلة جداً، لذلك يقوم المجرمون والمجرمون بجمع الأعضاء من الضحايا دون الاهتمام بحياتهم/هم أو صحتهم/هم.
- **يمكن تعريف الاتجار بالأشخاص** بأنه عبور غير مشروع للحدود مقابل دفعة من المال، كونه توفير «دخول غير قانوني لشخص ما إلى بلد ما للحصول، بشكل مباشر أو غير مباشر، على منفعة مالية أو منفعة مادية أخرى.

7. المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين واللاجئين، طالبات وطالبو اللجوء. عبر الإنترنت:

<https://www.unhcr.org/fr/demandeurs-dasile.html>

8. البروتوكول الإضافي لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية لمنع وقمع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص، وبخاصة النساء والطفلات والأطفال (2000). عبر الإنترنت:

[https://treaties.un.org/pages/ViewDetails.aspx?src=IND&mtmsg\\_no=XVIII-12-a&chapter=18&clang=\\_fr](https://treaties.un.org/pages/ViewDetails.aspx?src=IND&mtmsg_no=XVIII-12-a&chapter=18&clang=_fr)

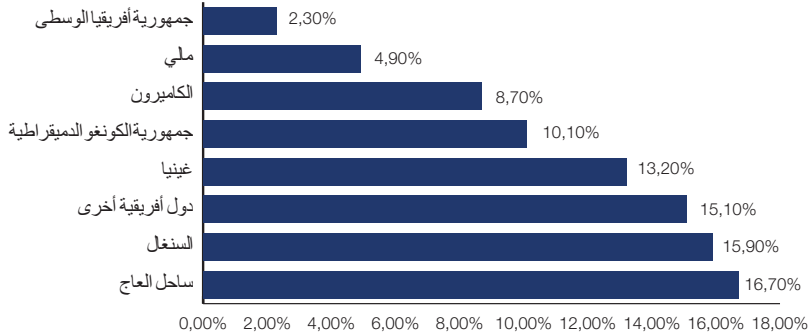


بعبارة أخرى، تساعد المهربات والمهربون الأشخاص على عبور الحدود بشكل غير قانوني مقابل مبلغ مدفوع. الصك القانوني الرئيسي الذي يحكم الاتجار بالأشخاص هو بروتوكول مكافحة تهريب النساء والرجال المهاجرين عن طريق البر والبحر والجو المعتمد في عام 2000.<sup>9</sup>

وفي الأخير، تعرض المكونة / النكون بإيجاز البيانات المتوفرة عن مختلف أنماط الهجرة في المغرب، وهي:

- تظهر الدراسات المتاحة أن الساكنات والسكان المهاجرين في المغرب متفاوتات ومتفاوتون للغاية من حيث الجنس والعمر والأصل وطول رحلة الهجرة وأسباب الهجرة.
- تشير البيانات المجمعة إلى زيادة عدد المهاجرين في العقود الأخيرة. قدر التعداد العام للسكان والمساكن (RGPH) لعام 2014 أن 84000 أجنبية / أجنبي يعيشون / يعيشون في المغرب (56,5% رجال و 43,5% نساء)، وهو ما يمثل زيادة قدرها 63,3% في عشر سنوات منذ تعداد 2004.
- في ما يتعلق بالوضع الإداري للأشخاص المقيمين في المغرب، وفقاً لبيانات عام 2021، صرح 28,4% من الأشخاص بأنهم/هم في وضع نظامي وصرح 71,6% منهم بأنهم/هم في وضع غير نظامي. علاوة على ذلك، فإن 24% من النساء والرجال المهاجرين يتمتعون / يتمتعون بوضع اللاجئة / اللاجئ و 12,3% منهن/هم طالبات أو طالبو لجوء.
- إن أصل النساء والرجال المهاجرين في المغرب متنوع حقاً، كون أغلبهن/هم أتيات / أتيتن من بلدان غرب إفريقيا. وفقاً لتقرير نشرته المندوبية السامية للتخطيط (PCH) بالمغرب في عام 2021، ويغطي جميع أبعاد الهجرة القسرية، فإن 16,7% من النساء والرجال المهاجرين هن/هم من ساحل العاج، و 15,9% من السنغال، و 13,2% من غينيا، و 10,1% من جمهورية الكونغو الديمقراطية، و 8,7% من الكاميرون، و 4,9% من مالي، و 2,3% من جمهورية إفريقيا الوسطى، و 15,1% من دول أفريقية أخرى.

### الرسم البياني 1. جنسية النساء والرجال المهاجرين في المغرب (HCP، 2021)

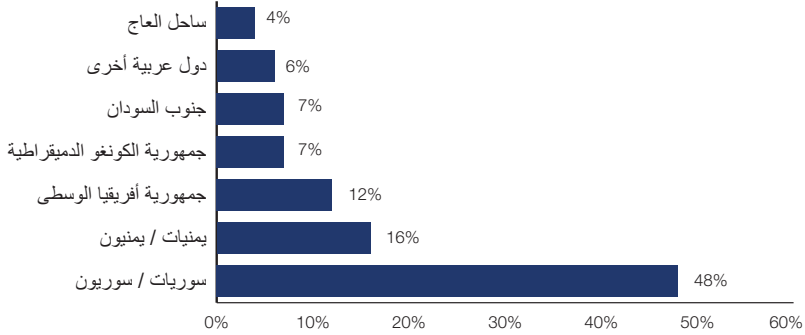


- تم تصنيف حوالي 7000 شخص كلاجئات ولاجئين في المغرب في عام 2020. وبحسب بيانات المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين واللاجئين، فإن المغرب يستضيف لاجئات ولاجئين وطالبات ولجوء من أكثر من 48 دولة. معظم النساء والرجال اللاجئين في المغرب سوريات / سوريات و يمنيات / يمنيون.

<sup>9</sup> بروتوكول مكافحة تهريب النساء والرجال المهاجرين عن طريق البر والجو والبحر (2000). عبر الإنترنت: [https://fr.wikipedia.org/wiki/Protocole\\_contre\\_le\\_trafic\\_illicite\\_de\\_migrants\\_par\\_terre,\\_air\\_et\\_mer](https://fr.wikipedia.org/wiki/Protocole_contre_le_trafic_illicite_de_migrants_par_terre,_air_et_mer)

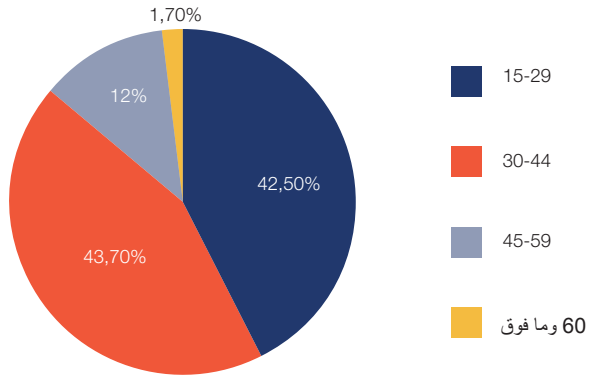


الرسم البياني 2. جنسية اللاجئين واللاجئين في المغرب (HCP، 2020)



يوجد في المغرب نساء ورجال مهاجرون من جميع الأعمار، لذا فإن غالبية الساكنة هم من الشباب وتحت سن 48.

الرسم البياني 3. توزيع النساء والرجال المهاجرين في المغرب حسب السن



تظهر البيانات أن عدد المهاجرين الذكور أكبر من المهاجرات في المغرب (59,3% من المهاجرين رجال مقابل 40,7% نساء)، لذا فقد ازداد وجود النساء في السنوات الأخيرة.

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



#### موارد

- مسح المنودية السامية للتخطيط (HCP) (2020) حول تأثير Covid-19 على الوضع الاجتماعي والاقتصادي والنفسي للاجئين وللجانبين بالمغرب.  
[https://www.hcp.ma/Enquete-sur-l-impact-de-Covid-19-sur-la-situation-socioeconomique-et-psychologique-des-refugies-au-Maroc\\_a2593.html](https://www.hcp.ma/Enquete-sur-l-impact-de-Covid-19-sur-la-situation-socioeconomique-et-psychologique-des-refugies-au-Maroc_a2593.html)
- HPC (2014). التعداد العام للسكان والسكان والمسكن 2014.
- MCMREAM, 2018. عمليات التسوية.
- <https://marocainsdumonde.gov.ma/operations-de-regularisation>  
بطائق الوقائع الخاصة بالمفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين
- <https://reporting.unhcr.org/morocco>
- HPC (2021). الهجرة القسرية بالمغرب. نتائج المسح الوطني 2021.

ز) تمرين جماعي للتفكير في كيفية تعامل المؤسسة مع التنوع الثقافي والإجراءات المتخذة تجاه النساء والرجال المهاجرين بالمغرب: نقاط القوة، نقاط الضعف، الإمكانيات والمخاطر (SWOT)

#### أهداف التمرين

- التفكير في كيفية معالجة التنوع الثقافي داخل المؤسسات المغربية.
- تحديد نقاط القوة والضعف والفرص والأخطار لمعالجة التنوع على المستوى المؤسسي.

يهدف العمل الجماعي السابق إلى تحديد أنماط وخصائص الهجرة الدولية بالمغرب كأساس لديناميكية العمل التالية الموجهة نحو تطوير تمرين فكري حول كيفية تعامل المؤسسة مع التنوع الثقافي والإجراءات المتخذة تجاه السكان والسكان المهاجرين في المغرب، وبخاصة النساء. بهذه الطريقة، سنتمكن من تحديد الجوانب الرئيسية للتحسين، ولكن أيضاً تحديد الجوانب التي تم تحليلها بالفعل من خلال تمرين يعتمد على منهجية SWOT:

- نقاط القوة
- نقاط الضعف
- الفرص
- الأخطار

SWOT هي منهجية عمل تحدد وضع مؤسسة أو مشروع من خلال تحليل وضعها الداخلي (نقاط الضعف والقوة) ووضعها الخارجي (الأخطار والفرص). بناءً على النتائج المحققة في كل عنصر من عناصر تحليل SWOT المحددة، يمكن تطوير استراتيجية تنظيمية.

تقسم المشاركات والمشاركين إلى مجموعات تمثل المؤسسات الموجودة، ويُدعون للعمل لتحديد نقاط الضعف والقوة والأخطار والفرص المتاحة لمؤسساتهم في إدارة تنوع الهجرة بالمغرب.

تتلقي كل مجموعة ورقة كبيرة وملصقات بأربعة ألوان مختلفة. يعمل أعضاء المجموعة المختلفون معاً لإضافة أفكار إلى الملصقات التي توضع بعد ذلك في العمود المناسب.

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



## ح) مناقشة عامة وتجميع لنتائج تحليل SWOT

### أهداف التمرين

- التفكير بشكل جماعي في كيفية معالجة التنوع الثقافي داخل المؤسسات المغربية.
- تحديد نقاط القوة والضعف والفرص والأخطار بشكل جماعي لمعالجة التنوع على المستوى المؤسسي.

وفي نهاية العمل الجماعي، تقدم كل مؤسسة نتائج النقاش والتفكير الداخلي وترسم ملخصًا للنتائج التي تم الحصول عليها، والتي يمكن تحليلها في الملحق 1 تحليلات SWOT.

من المهم أن تضع المكونة / المكون إطارًا للتمرين لتجنب بقاءه في تحليل إمكانات ولوج النساء والرجال المهاجرين إلى الخدمات، المحتوى الذي هو موضوع الوحدة 4. هنا يتعلق الأمر بالأحرى بإجراء تحليل نقدي لمستوى تكيف الإدارة العمومية والسياسات مع التنوع الاجتماعي الموجود بالمغرب، بما في ذلك من حيث المساواة بين الجنسين.

## ج- الحصة 2. تدبير التنوع الثقافي.

### 1. أهداف الحصة

في نهاية هذه الحصة، ستتمكن المشاركات والمشاركون من:

- تعريف التنوع الثقافي وتحديد النصوص المرجعية الدولية له.
- فهم النماذج المختلفة لتدبير التنوع من منظور التعددية الثقافية.
- إتقان الآليات العملية لتدبير التنوع من خلال استلهام الأفكار من الممارسات الملموسة.
- تحديد التقنيات التشاركية التي تشجع على التفكير في الموضوع.

### 2. محاور التفكير

#### محاور التفكير

- التفكير النقدي في نماذج السياسات المختلفة المعتمدة لمعالجة التنوع الثقافي.
- الترويج لفكر التنوع من وجهة نظر إيجابية وأنه يجلب الثروة من وجهة نظر فردية ومجتمعية.

#### للتذكير

- تشير فكرة الثقافة إلى تشابك عناصر مختلفة تُبدي مجتمعةً مظاهر خارجية أقرب إلى السطحية ومظاهر أخرى داخلية أعمق وأصعب على التحليل.
- إن استضافةً ساكنات وسكان مختلفين وتمكينهم/هم من الحفاظ على مظاهر ثقافية متعددة يضيء ثراءً ثقافيًا على البلدان المضيفة.
- تساهم النماذج التعددية لتدبير التنوع في توليد سياسات عمومية تعترف بالحاجة إلى الاستجابة لهذا التنوع.

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



### 3. سُر الحصة

#### (أ) تقديم حصة العمل

تبدأ الحصة بعرض الأهداف وديناميكية العمل تمهيداً لتمرين التفكير في التنوع الثقافي وتعريفه. نذكر المشاركات والمشاركين بأننا أمام حصة ديناميكية للغاية وأنها نعتد على تعاون المجموعة بأكملها.

#### (ب) ديناميكية عمل جماعي حول مفهوم الثقافة

##### أهداف التمرين

- التفكير بشكل جماعي في مفهوم الثقافة.
- تحديد تصورات ومعتقدات المجموعة.

تتكون ديناميكية العمل الأولى من تمرين تفكير جماعي في مفهوم الثقافة، لأنه المفهوم الأساسي الذي ستدور حوله حصة العمل بأكملها. الهدف من هذه الديناميكية هو إجلالة الفكر والاستجابة الفردية السريعة لمفهوم الثقافة. تقوم المكونة / المكون بصياغة السؤال التالي: تحديد مفهوم الثقافة في ثلاث كلمات باستخدام الأداة الرقمية [www.menti.com](http://www.menti.com)، التي تنشئ سحابة كلمات بمساهمة جميع المشاركات والمشاركين.

ستعمل هذه الديناميكية الأولى كأساس للتفكير الجماعي الأولى في تعريف التنوع الثقافي من وجهة نظر المسارات الفردية والمهنية. وستأخذ في الاعتبار مقارنة النوع الاجتماعي والفوارق بين الجنسين.

#### (ج) مناقشة عامة وتجميع معلومات حول تصورات المشاركات والمشاركين لمفهوم الثقافة

##### الأهداف

- مناقشة جماعية لمفهوم الثقافة
- تحديد الطبيعة الديناميكية للثقافة
- تحدي المفاهيم المسبقة حول الثقافة
- تقديم مفهوم التنوع

يسمح إنشاء سحابة الكلمات بإجراء مناقشة عامة كمرحلة ثانية من التحليل تسمح بمعرفة تصورات المشاركات والمشاركين لمفهوم الثقافة وتنفيذ تمرين فكري ومناقشة جماعية حولها. يمكن للمكونة / المكون إثارة النقاش من خلال الأسئلة التالية:

- ما هي الكلمات التي فاجأتك أكثر؟
- هل هذه المصطلحات إيجابية أم سلبية أم محايدة؟
- من خلال الكلمات الرئيسية، هل تبدو الثقافة كشيء متجانس أم غير متجانس؟
- حسب الكلمات المقدمة، هل تبدو الثقافة كمفهوم ديناميكي أم ثابت؟
- بناءً على المناقشة، هل هناك كلمة تعتقد أنه يجب إضافتها؟
- ما هي الأشياء التي تميز ثقافة المغرب؟ هل تغيرت هذه الأشياء بمرور الوقت؟ (يمكن للمكونة / المكون توجيه

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب

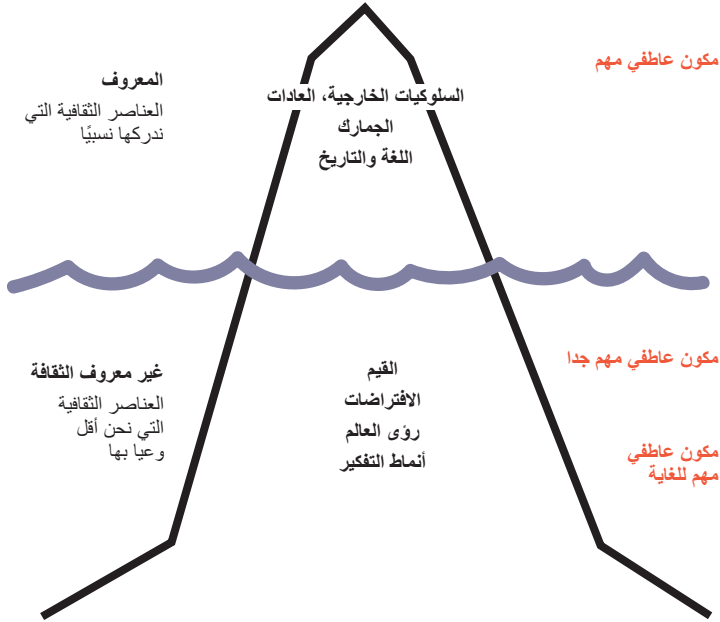


هذا السؤال نحو تغيير القوالب النمطية للنوع الاجتماعي وحول التعددية الإثنية والثقافية ووجود النساء والرجال المهاجرين بالمغرب).

#### د) العرض النظري للعناصر الأساسية لفهم مفهوم الثقافة والتنوع الثقافي

الأهداف
<ul style="list-style-type: none"><li>• التعمق في مفهوم الثقافة</li><li>• التعريف بمفاهيم التنوع الثقافي والتسامح</li><li>• تقديم نماذج تدبير التنوع المختلفة</li><li>• تقديم مفهوم التنوع</li></ul>

#### تشبيه جبل الجليد

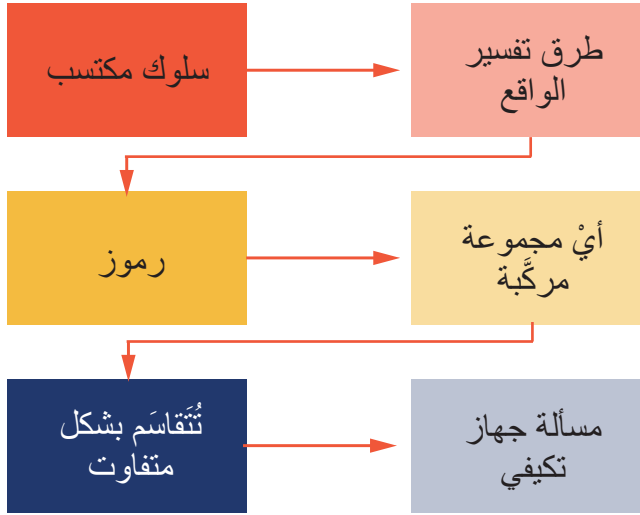


بناءً على العناصر المشتركة التي تم تحديدها خلال المناقشة العامة، تقدم المكونة / المكون العناصر الأساسية لفهم مفهوم الثقافة. لنبدأ أولاً من **جبل الثقافة الجليدي** لإظهار كيف أن المظاهر الخارجية للثقافة (الملابس واللغات الخ.) لا تشكل سوى جزء صغير منها، لأن العناصر المخفية أو «المغمورة» التي يكون الناس أقل وعياً بها هي تلك التي تقوم كأساس لهذه المظاهر الخارجية وهي أكثر من هذه أهمية بكثير من وجهة نظر أنثروبولوجية لفهم الثقافة. إنها قيم وأنظمة فكرية ورؤى للعالم، إلخ. يكونُ العنصر العاطفي مهمًا للغاية لها. يُجالُ التفكير هنا في تأثير الثقافة في العلاقات الاجتماعية بين الجنسين وأشكال عدم المساواة بينهما في جميع المجالات.

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجنبيات والأجانب



يمثل تشبيه الثقافة بجبل الجليد أساسًا لوصف خصائص مفهوم الثقافة: وتقوم المكونة / المكوّن بتعميق فهم الخصائص الأساسية الست للمفهوم لترسيخ منظور أنثروبولوجي للثقافة وقيمة أشكال التعبير الثقافي في المجموعة (التنوع).



يسمح هذا المنظور الأنثروبولوجي للتنوع الثقافي لنا بإقامة الصلة مع تعاريف المنظمات الدولية. وللقيام بذلك، سنبدأ بتعريف التنوع الثقافي في اتفاقية اليونسكو بشأن حماية وتعزيز تنوع أشكال التعبير الثقافي (المادة 4.1).

**التنوع الثقافي:** تعدد الأشكال التي تعبر بها الجماعات والمجتمعات عن ثقافتها. تنتقل هذه التعبيرات داخل وفي ما بين الجماعات والمجتمعات.

يتجلى التنوع الثقافي ليس فقط من خلال الأشكال المختلفة للتعبير عن التراث الثقافي للبشرية وإثرائه ونقله، ولكن أيضًا من خلال الأساليب المختلفة للإبداع والإنتاج والتوزيع والنشر والتمتع بالأعمال، بغض النظر عن الوسيلة والتكنولوجيا المستخدمين.

كما يُعرض مفهوم **التسامح** (المادة 1 من إعلان مبادئ اليونسكو بشأن التسامح) لأهمية النقطة 1.1 بشأن معنى احترام التنوع الثقافي.

#### المادة 1 - معنى التسامح

1.1 **التسامح هو الاحترام والقبول والتقدير للتنوع الثري لثقافات عالمنا وأشكال التعبير وللصفات الإنسانية لدينا.** ويتعزز هذا التسامح بالمعرفة والانفتاح والاتصال وحرية الفكر والضمير والمعتقد، بمعنى الوئام في سياق الاختلاف. وهو ليس واجباً أخلاقياً فحسب؛ وإنما هو واجبٌ سياسي وقانوني. والتسامح هو الفضيلة التي تيسرُ قيام السلام ويسهم في إحلال ثقافة السلام محل ثقافة الحرب.

لدليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



1.2. إن التسامح لا يعني المساومة أو التنازل أو التساهل، بل التسامح هو، قبل كل شيء، موقف إيجابي فيه إقرار بحق التمتع بحقوق الإنسان وحرياته الأساسية المعترف بها عالمياً. ولا يجوز بأي حال الاحتجاج بالتسامح لتبرير المساس بهذه القيم الأساسية. التسامح ممارسة يجب أن يأخذ بها الأفراد والجماعات والدول.

1.3. إن التسامح مسؤولية تشكل عماد حقوق الإنسان والتعددية (بما في ذلك التعددية الثقافية) والديمقراطية وحكم القانون. وهو ينطوي على نبذ الدوغمانية والاستبدادية ويثبت المعايير التي تنص عليها الصكوك الدولية الخاصة بحقوق الإنسان.

1.4. ولا تتعارض ممارسة التسامح مع حقوق الإنسان، ولذلك فهي لا تعني تقبل الظلم الاجتماعي أو تخلي المرء عن معتقداته أو التهاون بشأنها. بل تعني أن الإنسان حر في التمسك بمعتقداته وأنه يقبل أن يتمسك الآخرون بمعتقداته. والتسامح يعني الإقرار بأن أعضاء البشرية المختلفين بطبعهم/هم في مظهرهم/هم وأوضاعهم/هم ولغاتهم/هم وسلوكهم/هم وقيمهم/هم، لهم/هم الحق في العيش بسلام وفي أن يطابق مظهرهم/هم مخبرهم/هم. ويعني أيضاً أن آراء الفرد لا ينبغي أن تُفرض على الغير.

الدول المتعددة الجنسيات والدول  
المتعددة الإثنيات

- تعايش أكثر من أمة واحدة في الدولة نفسها، حيث يشير مصطلح «الأمة» إلى مجتمع تاريخي كامل مؤسساً إلى حد ما، يشغل إقليمًا، وينقسم لغة وثقافة مميزتين.

الهجرة

- يُظهر بلد ما تعددية ثقافية إذا قبل كمهاجرات ومهاجرين عددًا كبيرًا من الناس من ثقافات أخرى وسمح لهم/لم بالاحتفاظ ببعض خصائصهم/هم الإثنية والثقافية.

ثم يُعرضُ بعد ذلك طرح وليام كيمليكا حول أصول التنوع الثقافي في الدول المعاصرة كنقطة انطلاق لعرض النماذج المختلفة لتدبير التنوع الثقافي من منظور نظري.

ثم تعرض المكونة / المكوّن النماذج المختلفة لتدبير التنوع من منظور اجتماعي-سياسي، أي من وجهة نظر المنظمة واستجابة الدولة لحالات التنوع.

يعرض الجدول أدناه النماذج المختلفة للإدماج: بدءًا من التجارب التاريخية غير التعددية (مثل الاستيعاب أو بوتقة الانصهار في الولايات المتحدة)، وصولاً إلى تعريف النماذج التعددية حيث تبرز التعددية الثقافية ويبرز التفاعل بين الثقافات.

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



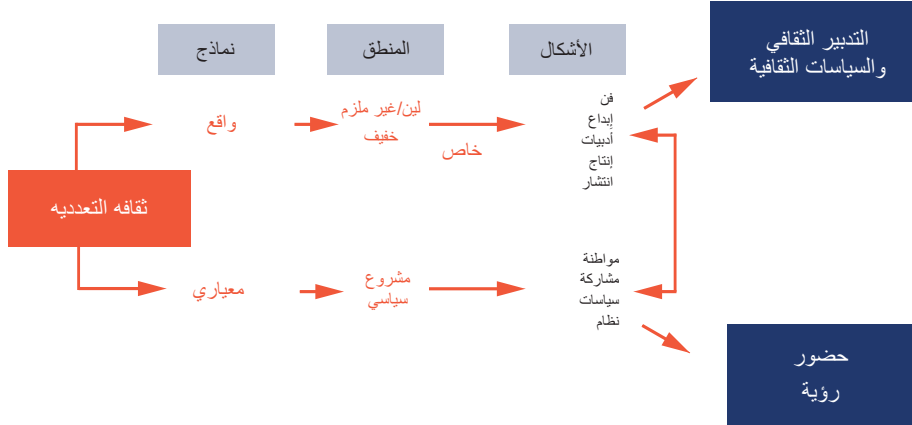
<ul style="list-style-type: none"> <li>• تنقسم المجتمعات بالضرورة إلى مجموعات مستقلة نسبياً، بعضها مهمين والآخر تابع.</li> <li>• درجة معينة من التفاعل في المجال الاقتصادي.</li> </ul>	<p>الفصل والإقصاء المتفاوت</p>	<p>مجتمع منقسم على أسس إثنية وثقافية</p>	<p>نماذج الإقصاء (عوائق الإدماج)</p>
<p>نماذج غير متعددة</p>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• تكيف النساء والرجال المهاجرين من جانب واحد مع قيم وثقافة</li> <li>• أسلوب حياة المجتمع المضيف</li> <li>• القضاء التدريجي على الاختلاف</li> </ul>			<p>الاستيعاب (مدرسة شيكاغو)</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• هو عملية تفاعل ثنائية الاتجاه تتفاعل فيها القطاعات المهمة والتابعة لتشكيل أمة جديدة.</li> <li>• يؤسس اتفاقاً رسمياً على الوضع المتساوي</li> </ul>			<p>وعاء الانصهار</p>
<p>نماذج متعددة</p>			<p>نماذج شاملة (تعزيز الإدماج)</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• نموذج للعلاقات بين الأعراق يدعم المساواة الاجتماعية وتكافؤ الفرص وكذا الحق في الاختلاف.</li> <li>• الترويج للثقافات الأصلية للأقليات.</li> <li>• المحافظة على إطار مرجعي مشترك.</li> </ul>			<p>التعددية الثقافية</p>
<p>مفهوم ديناميكي للثقافة. إنشاء توليفة ثقافية جديدة. مبدأ التقارب من خلال بناء وحدة اجتماعية تعمل على تطوير الجوانب المشتركة.</p>			<p>التفاعل بين الثقافات</p>

ولأن الوحدة تركز على تطوير النماذج التعددية لتدبير التنوع، فقد شُرِحت خصائص هذه النماذج بمزيد من التفصيل باستخدام المخطط أدناه: الذي يُميّز فيه بين مستويين اثنين للتعبير عن التعددية الثقافية:

(أ) **النموذج الواقعي.** من خلال تناول تعريف وليام كيمليكا للتنوع الثقافي، يمكننا تحليل الأصول التاريخية والاجتماعية والسياسية وغيرها للتنوع في مجتمع معين، لأن وجوده حقيقة قائمة. يُعرّف المنطق الذي يسري فقط إذا تجلّى هذا المستوى أو هذا الهيكل من التعددية بأنه «ناعم tfos»، بمعنى أنه لا يستغل كل إمكاناته الاجتماعية والسياسية ويبقى في حين خاص (من وجهة نظر سوسولوجية) تتبلور فيه مختلف أشكال التعبير الثقافي (من إبداع وأدب وفن طهو والخ.).

(ب) **النموذج المعياري.** يتمثل المستوى الثاني من التعددية الثقافية في تكوين مجتمع اجتماعي سياسي مثالي حيث يظهر المحور المعياري كعمود فقري له، أي حيث يعتبر المجتمع الاجتماعي السياسي صراحة التنوع الثقافي موضوعاً ذا قيمة. يعني هذا أن المنطق المهمين هو تطوير مشروع سياسي يسمح بالتعبير عن التنوع الثقافي في المجالات كافة، بحيث يعرّف كمنطق عمومي أي أنه يهّم المجتمع كله. وبالتالي، فإن أساليب التعبير عنه تكون مرتبطة بوجود وحضور التنوع الثقافي من خلال الولوج إلى المواطنة والمشاركة وتطوير السياسات العمومية التي تهدف إلى تعزيز التنوع القائم.

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



#### موارد

- جهود الأمم المتحدة للقضاء على التمييز العنصري. تجربة إسبانيا. على الإنترنت: <https://www.un.org/fr/chronicle/article/les-efforts-des-etats-pour-eliminer-la-discrimination-raciale-l'experience-de-lespagne>
- برنامج «المدن متعددة الثقافات» التابع لمجلس أوروبا، عبر الإنترنت: <https://www.coe.int/fr/web/interculturalcities/networks>

## د- الحصة 3. العنصرية والتمييز العنصري وكرهية الأجانب والأجانب. الأسس النفسية الاجتماعية للإقصاء.

### 1. أهداف الحصة

في نهاية هذه الحصة، ستتمكن المشاركات والمشاركون من:

- فهم ظهور وتطور العنصرية والتمييز العنصري، بما في ذلك التمييز المتعدد الجوانب على أساس «العرق» والإثنية والجنس؛
- التفريق بين المفاهيم المترابطة المختلفة؛
- شرح المفاهيم للأخرين وللآخرين؛
- تحديد التحيزات والقوالب النمطية المتعلقة بالعنصرية والتمييز العنصري، بما في ذلك التقاطع مع القوالب النمطية الخاصة بالنوع الاجتماعي، وفهم آثارها.

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



- ضع نفسك مكان الضحايا.
- تحديد الأساليب البيداغوجية المناسبة للمجموعات حول الموضوع.

## 2. محاور التفكير

محاور التفكير
<ul style="list-style-type: none"><li>• التفكير النقدي في تطور العنصرية وأشكال تجلياتها في مجتمعاتنا الحالية.</li><li>• فحص معتقدات وتحيزات المشاركات والمشاركين</li></ul>
للتفكير
<ul style="list-style-type: none"><li>• تطور مفهوم العنصرية تاريخياً واتخذ أشكالاً مختلفة تتعايش اليوم في مجتمعاتنا.</li><li>• العنصرية وكرهية الأجانب والأجنيبيات مفهومان مختلفان لا يتعين أن يظهر معاً.</li><li>• العنصرية هي نظام معتقدات وهي الطريقة التي تتجلى به هذه المعتقدات، وكيف تتشكل وتتجسد في مواقف ملموسة تؤدي إلى عواقب متعددة في حياة الأفراد والمجتمعات.</li></ul>

## 3. سبب الحصة

### (أ) تقديم حصة العمل

تبدأ الحصة بعرض أهداف حصة العمل

### (ب) ديناميكية التفكير الجماعي في العنصرية

أهداف التمرين
<ul style="list-style-type: none"><li>• التفكير بشكل فردي وجماعي في مفهوم العنصرية</li><li>• تقديم أدوات العمل التعليمي</li></ul>

تتألف ديناميكية العمل الأولى على المستويين، الفردي والجماعي، من مناقشة عامة لتعريفات المفاهيم الأساسية مثل الثقافة أو العنصرية. يبدأ الأمر بتفكير فردي يناقش بعد ذلك في مجموعة. يمكن استخدام تقنيات مختلفة للقيام بذلك. قد يُطلب من المشاركات والمشاركين إنشاء ارتباط كلمات أو أفكار بين المفهوم قيد المناقشة وبين أفكارهن/هم حول المفهوم نفسه.

بعد هذا التفكير الفردي الأولى، تقسم المكونة / المكون المشاركات والمشاركين إلى مجموعات عمل مختلفة ويطلب منهن/هم إجراء مناقشة جماعية حول الخيارات المختلفة.

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجنيبيات والأجانب



### مقترحات للمناقشة بشأن تعريف العنصرية

- مظاهر عنف ضد أشخاص من "عرق" آخر أو ثقافة أخرى.
- رفض أو تهميش لأشخاص من "عرق" آخر.
- الاعتقاد بأن فكرة "العرق" تبرر ازدراء الشخص.
- التمييز السلبي أو الإيجابي تجاه أشخاص من "عرق" آخر.

### أنوات العمل

يمكن للمكونة / المكون استخدام الأداة [www.menti.com](http://www.menti.com)

## ج) مناقشة عامة وتجميع معلومات و عرض نظري للمفاهيم الأساسية المتعلقة بالعنصرية

### الأهداف

- التفكير بشكل فردي وجماعي في مفهوم العنصرية.
- بيان تطور العنصرية عبر التاريخ وتحديد الأشكال المختلفة التي تتجلى بها العنصرية في مجتمعاتنا.
- التعرف بمفهوم كراهية الأجانب والاحتجاب والبحث عن الاختلافات بين العنصرية وبين كراهية الأجانب والأجانب.

يتم جمع الأفكار الرئيسية التي عيّرت عنها المجموعات المختلفة في الجلسة العامة، ما يساعد المكونة / المكون على تحديد الأفكار والمعتقدات الموجودة في المجموعة حول العنصرية.

## العنصرية

منظومة مذاهب أو أفكار

الأشكال التي تتضح بها في الممارسة

يُتيح هذا التمرين أيضًا تقديم تعريف اللجنة الأوروبية لمناهضة العنصرية والتعصب (ECRI): الاعتقاد بأن فكرة «العرق» أو اللون أو اللغة أو الدين أو الجنسية أو الأصل القومي أو الإثني تبرر ازدراء شخص أو مجموعة أشخاص أو فكرة تفوق شخص أو مجموعة أشخاص (§ 1 من توصية السياسة العامة (RPG) رقم ٧ للجنة الأوروبية لمناهضة العنصرية والتعصب).

يجعل هذا التعريف للعنصرية من الممكن تحديد العناصر المشتركة لأفكار المشاركات والمشاركين والقيام، من هذا المنظور، بتحليل المنشأ الاجتماعي والتطور التاريخي للعنصرية.

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكراهية الأجانب والأجانب



#### علمياً

- فكرة وجود اختلاف جوهري متأصل في طبيعة الجماعات البشرية
- تُقابل هذه الاختلافات البيولوجية اختلافات في القدرات النفسية والفكرية المنسوبة إلى تلك الجماعات

#### العلاقات بين الأعراق

- يقوم العرق بمعنى اجتماعي وسياسي على سمات نمطية ظاهرية تتطور فيها العلاقات بين المجموعات العرقية
- الصلة المؤسسية - مناقفة - هيمنة - أبوية - إدماج - تعددية

#### العنصرية المنهجية / البنيوية / المؤسسية

- العنصرية كمصلحة بنيوية متأصلة في الديناميكيات الاجتماعية والسياسية، إلخ، تضمن هيمنة الأثليات الإثنية / العرقية
- شكل مؤسسي غير معنن يسعى إلى فصل العنصرية عن نوايا الفاعلات والفاعلين

#### العنصرية الثقافية

- من الاختلاف البيولوجي إلى الاختلاف الثقافي
- لا تقوم الحجة العنصرية على الصفات الطبيعية بل على الثقافة

تعرضُ المكوّنة / المكون التطور التاريخي لمفهوم **العنصرية (الجدول أعلاه)**، مشدداً على حقيقة أنه لا يزال من الممكن اليوم تحديد الخطابات والحوادث العنصرية من كل مقارنة من المقاربات النظرية التي أُنتجتْ طوال تاريخ المفهوم. صحيح أن بعضها ساند في سياقات اجتماعية وسياسية مختلفة، لكن يجب على المكوّنة / المكوّن التأكيد على أنها لا تزال كلها صالحة اليوم وأنه لا ينبغي تجاهل أي منها. فمثلاً، من المهم التأكيد على أنه بينما ظهرت **النظرة العلمية للعنصرية** في القرن التاسع عشر كنظام الهيمنة الاستعمارية وعلى صلة واضحة بتراجع الرق وتجارة الرقيق، فإن ذلك لا يعني أنّ هذا المنظورَ النظريَ للعنصرية قد اختفى تماماً؛ فما يزال الجدال حول منحني الذكاء يدور في الواقع من حين لآخر، وهو الذي يقومُ نظرياً على هذا المنظور النظري للعنصرية.

ومع ذلك، فإنه ولفت الانتباه إلى تطور العنصرية نحو **المنظور الثقافي**: أي الفرضية النظرية التي بموجبها لا تسمح الاختلافات الثقافية بالتعددية والعيش المشترك. لا يشير هذا إلى أن هناك ثقافات أفضل من غيرها، لكنه يشير إلى وجود ألا تكونَ هناك فضاءات تعددية، لأنه يُفهمُ من هذا المنظور أن الثقافات لا يمكن أن تتعايش في الفضاء نفسه. يتيح لنا عملنا على مفهوم الثقافة في الحصة السابقة أن نطرح إشكالية هذا التأكيد بشكل جماعي.

بعد ذلك، يُطرحُ مفهوم كراهية الأجانب والأجانب كمرجع إلى الخوف من الشخص الأجنبي، أي من خلال إساءة استخدام اللغة، أي الخوف من شخص لا يحمل الجنسية التي نحملها. كثيراً ما يُخلطُ بين مفهوم كراهية الأجانب والأجانب وبين مفهوم العنصرية. فالمفهومان متشابهان لكنهما بظلال مختلفين. تنطوي العنصرية على التمييز على أساس الاختلافات الجسدية مثل لون البشرة وملامح الوجه ونسيج الشعر، إلخ. .... وتنطوي كراهية الأجانب والأجانب على سلوك يقومُ على فكرة أن الشخص الأخر أجنبي وليس من المجتمع أو الأمة.

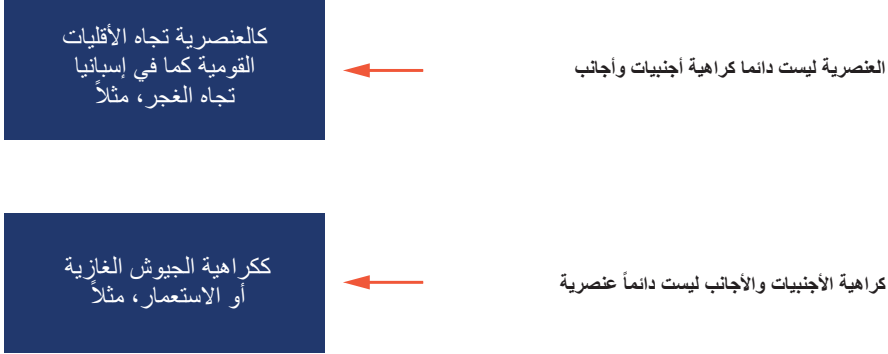
يمكننا الآن طرحُ دينامية للتفكير بشكل أعمق في مفاهيم العنصرية وكراهية الأجانب والأجانب. يمكن تناول الصلة بين مفهوم العنصرية وبين مفهوم كراهية الأجانب والأجانب بشكل أساسي من خلال سؤال يُطرح في جلسة عامة: **هل هناك**

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكراهية الأجانب والأجانب



عنصرية بدون كراهية أجنبيات وأجانب، وبالمقابل، هل هناك كراهية أجنبيات وأجانب بدون عنصرية؟

ويُقام نقاش عام حول أوجه التشابه والاختلاف بين العنصرية وبين كراهية الأجنبيات والأجانب، للسماح للمجموعة بتحديد الاختلافات الرئيسية بين المفهومين.



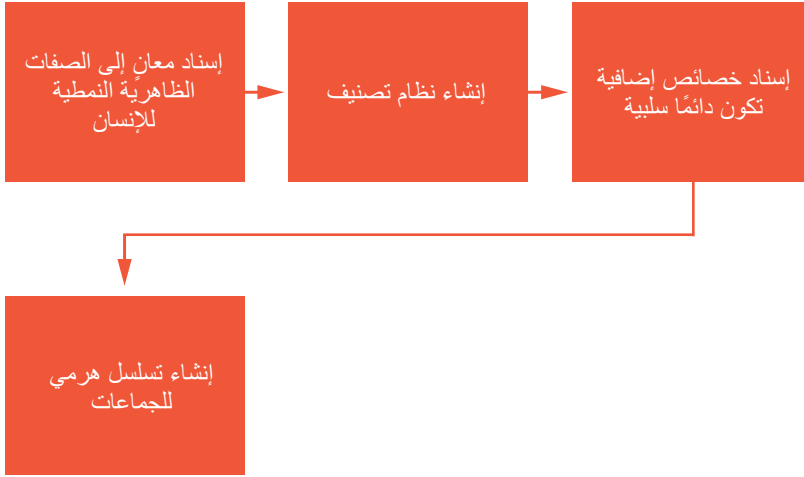
مكن للمكونة / المكوّن تحريك النقاش بأمثلة ملموسة إذا لزم الأمر.

(د) تجميع معلومات وعرض نظري للمظاهر الرئيسية للعنصرية والتمييز

الأهداف
<ul style="list-style-type: none"><li>• عرض المظاهر أو التجليات الرئيسية للعنصرية</li><li>• تسليط الضوء على الطرق التي تتجلبها العنصرية ويتجلى بها التمييز العنصري</li><li>• بيان الطبيعة الديناميكية للعنصرية</li><li>• عرض أنواع التمييز.</li><li>• بيان مفهوم التقاطعية (intersectionnelle) ومفهوم التمييز المتقاطع أو المتعدد الجوانب.</li></ul>

يُتيح هذا التعريف الجماعي للمفهوم بيان منطق العنصرية وإحدى خصائصه الرئيسية، وهي ديناميكيته وقدرته على التكيف مع السياقات الاجتماعية والتاريخية المختلفة، والتي أساسها نظام هرمي قائم على إسناد خصائص إلى الجماعات البشرية تكون دائماً سلبية. وهذه هي بداية التعمق في النشاط اللاحق حول التحيزات والقوالب النمطية.

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكراهية الأجنبيات والأجانب



من المهم التأكيد أولاً على أن الطرق التي تتجلى بها العنصرية ويتجلى بها التمييز العنصري هي طرق ديناميكية ومتغيرة ومتطورة باستمرار. ومع ذلك، فإن المظاهر المختلفة للعنصرية لها تسلسل نشوء واحد:

(أ) تمييز المرحلة الأولى بإسناد معانٍ إلى مختلف الصفات الظاهرية النمطية للأفراد.

(ب) تسمح هذه الصفات (خواص أو خصائص الكائن) بتطوير نظام لتصنيف الناس إلى جماعات أو تجمعات مختلفة وفقاً للسمات المطبقة.

(ج) إضافة إلى ذلك، تُسند إلى هذه الجماعات أو التجمعات ذات الصفات المعينة خصائص إضافية غالباً ما تكون سلبية.

(د) هذه النقطة الأخيرة هي التي تسمح بإنشاء تسلسل هرمي للفئات الاجتماعية ذات السمات السلبية في الغالب، وهو ما يشكل الأساس النفسي الاجتماعي (خلق تحيزات وقوالب نمطية) للتمييز، وبخاصة التمييز على أساس المنشأ العرقيّ و/أو الإثنيّ للأشخاص.

تتيح لنا هذه الخصائص المشتركة في «منطق» عمل الفعل العنصري تحديد كيفية ارتباط كل منها بالسياق التاريخي والاجتماعي والسياسي والاقتصادي لكل مجتمع، سواء كان مجتمعاً سياسياً (مجتمع الدول، مثلاً) أو هوياتياً (التجمعات القائمة على خصائص معينة). وبالتالي، فإن إسناد المعاني وإنشاء نظام تصنيف وإسناد الخصائص السلبية إلى الجماعات أو التجمعات البشرية يتم بمرور الوقت من خلال التجربة الجماعية، وفي كل مجتمع أو تجمع، قد تتغير هذه الصفات أو قد تُنسب الخصائص نفسها إلى مجموعات بشرية مختلفة، ولكنها موجودة في كل المجتمعات وكل الجماعات البشرية.

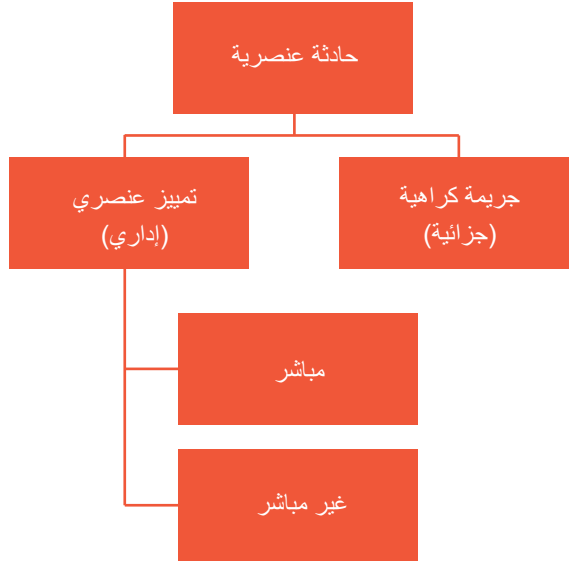
لذلك، يكون من الصواب مراجعة تعريف العنصرية للنظر عن كثب في المظاهر والأشكال التي تتخذها. وفقاً للتعريف الوارد في توصية السياسة العامة رقم 7 الصادرة عن اللجنة الأوروبية لمناهضة العنصرية والتعصب (ECRI)، فإن العنصرية هي الاعتقاد بأن فكرة «العرق» أو اللون أو اللغة أو الدين أو الجنسية أو الأصل القومي أو الإثني تبرر ازدراء شخص أو مجموعة أشخاص أو فكرة تفوق شخص أو مجموعة أشخاص (§ 1 من توصية السياسة العامة رقم 7 (RPG 7)).

لدليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



فالعنصرية تُعرّف على أنها نظام معتقدات. ومع ذلك، فقد أظهرت التجارب التاريخية المختلفة أن الأمر يتعلق بأكثر من ذلك بكثير: إنها الطريقة التي تعبر بها هذه المعتقدات عن نفسها، وكيف تتشكل وتتجسد في مواقف ملموسة تؤدي إلى عواقب متعددة في حياة الأفراد والمجتمعات.

تتجلى المواقف العنصرية، أولاً وقبل كل شيء، في **الحوادث العنصرية** التي، وفقاً لتعريف توصية السياسة العامة رقم 11 الصادرة عن اللجنة الأوروبية لمناهضة العنصرية والتعصب، هي أي حادث تعتبره الضحية أو يُعتبره أي شخص آخر عنصرياً. من أهم جوانب هذا التعريف أنه يجعل من الممكن أن يحدّد الطابع العنصريّ للحادث شخصاً أو عنصرياً اجتماعياً فاعلاً ما خارج عنه. يرجع هذا إلى حقيقة معروفة بفضل الأبحاث والدراسات، وهي أن غالبية من يتعرضون لحوادث عنصرية من أفراد وجماعات لا يدركون أنهم/هن/كن / كانوا ضحايا. يرجع ذلك إلى عوامل متعددة (كأن يأتي هؤلاء من دول لا يمكن فيها الإبلاغ عن حوادث عنصرية)، ولكن الأهم يتعلّق بحقيقة أن هؤلاء الأشخاص وهذه الجماعات غالباً ما يواجهون وتواجه تمييزاً وعنصرية بنيويين وبالتالي ليس لديهم/هم الأدوات اللازمة لإدراك أن هذه الحوادث عنصرية وتنتهك كرامتهم/ الإنسانية. من هنا ضرورة وجود أدوات وإجراءات لدى المؤسسات العمومية أو المجتمع المدني لتحديد الحوادث العنصرية ولتمكين الأفراد والجماعات المستضعفة (وهؤلاء هم/هن/هم من تُنسب إليهم/هم التصنيفات السلبية).



يمكن أن تكون الحوادث أو الأحداث العنصرية ذات طابع مختلف. فعلى الرغم من أنها جميعاً تشترك في أنها تشكل هجوماً على كرامة الإنسان وبالتالي لا يمكن التسامح مع أي مظهر من مظاهر العنصرية، يمكن تصنيفها وفقاً لطبيعتها وتأثيرها على الأشخاص الذين يعانون والجماعات التي تعاني من التمييز العنصري.

يقع التمييز في التبعات القانونية في الدول التي لديها عقوبات مقررّة، إدارية أو جزائية، على الحوادث العنصرية. في الحالة الأولى نتحدث عن تمييز عنصري وفي الحالة الثانية نتحدث عن جريمة كراهية.

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



(أ) **تعريف التمييز.** تُعرّف الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري التمييز بأنه «أي تمييز أو استثناء أو تقييد أو تفضيل يقوم على أساس «العرق» أو اللون أو النسب أو الأصل القومي أو الإثني، ويستهدف أو يستتبع تعطيل أو عرقلة الاعتراف بحقوق الإنسان والحريات الأساسية أو التمتع بها أو ممارستها، على قدم المساواة، في الميادين السياسية أو الاقتصادية أو الاجتماعية أو الثقافية أو في أي ميدان آخر من ميادين الحياة العامة»<sup>10</sup>.

لتعريف مفهوم التمييز، يأخذ المشروع كمرجع ذلك المدرج في التوجيه الأوروبي 43/2000/EC بتاريخ 29 يونيو 2000 المتعلق بتنفيذ مبدأ المساواة في المعاملة بين الناس دون تمييز على أساس «العرق» أو الأصل الإثني وفي التوجيه الأوروبي 78/2000/CE بتاريخ 27 نوفمبر 2000 الذي وضع إطاراً عاماً للمعاملة المتساوية في التوظيف والعمل.

تعريف **المساواة في المعاملة في التوجيهين** هو التالي: «يقضي مبدأ المساواة في المعاملة عدم وجود أي تمييز مباشر أو غير مباشر».

**التمييز العنصري المباشر.** أي اختلاف في المعاملة على أساس مثل «العرق» أو اللون أو اللغة أو الدين أو الجنسية أو الأصل القومي أو الإثني وليس له مبرر موضوعي ومعقول. يفترق اختلاف ما في المعاملة إلى تبرير موضوعي ومعقول إذا لم يكن يسعى إلى تحقيق هدف مشروع أو إذا لم تكن هناك علاقة تناسب معقولة بين الوسائل المستخدمة وبين الهدف المنشود؛ (RPG 7، §1).

**التمييز العنصري غير المباشر.** الحالة التي يتعدى فيها على أشخاص ينتمون إلى مجموعة مميزة على أساس من «العرق» أو اللون أو اللغة أو الدين أو الجنسية أو الأصل القومي أو الإثني تلبية عامل ما محايد ظاهرياً، مثل حكم أو معيار أو ممارسة، بالسهولة نفسها أو دون إجحاف بحق هؤلاء الأشخاص، ما لم يكن لهذا العامل مبرر موضوعي ومعقول. هذا هو الحال إذا كان الهدف المنشود مشروعاً وإذا كانت هناك علاقة تناسب معقولة بين الوسائل المستخدمة وبين الهدف المنشود؛ (RPG 7، §1).

يستند مفهوم **التمييز المتعدد** إلى ملاحظة أن التمييز يمكن أن يحدث على أساس أكثر من خاصية متصورة. يتعلق هذا المفهوم بالعملية التي تتفاعل فيها صنوف التمييز المختلفة مثل الجنس و «العرق» والإثنية والطبقة والإعاقة والتوجه الجنسي والدين والعمر على مستويات متعددة ومتزامنة في كثير من الأحيان، ما يعكس بالتالي كيف أن كل عنصر أو سمة من عناصر أو سمات الشخص يرتبط أو ترتبط ارتباطاً وثيقاً بسائر العناصر أو السمات لديه. يتيح المفهوم توضيح الصورة لتفكيك مختلف أشكال التمييز وتعزيز حقوق الجماعات المستضعفة وإقامة برنامج عدالة اجتماعية لا يرتب أشكال التمييز ترتيباً تسلسلياً بل يلحظها مجتمعةً ويحللها في تقاطعها وتشابكها في المجتمع.

يشير **التمييز المتعدد الجوانب أو المتقاطع** إلى حالة توجد فيها أسباب مختلفة للتمييز تتفاعل مع بعضها البعض في وقت واحد، بحيث لا يمكن فصلها الواحد عن الآخر وتولد نوعاً معيناً من التمييز.

10. المفوضية السامية لحقوق الإنسان. الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري. على الإنترنت: <https://www.ohchr.org/fr/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-elimination-all-forms-racial>



## التقاطعية

التقاطعية. طرحت هذا المصطلح الباحثة الجامعية الأمريكية من أصل أفريقي كيمبرلي ويليامز كرينشو في عام 1989 لتصف بدقة تقاطع أو اجتماع التمييز الجنسي والعنصرية اللذين تعاني منهما النساء الأمريكيات من أصل أفريقي، وأثارها المترتبة على قدرتهن، ولماذا لم يتم أخذ هاتيك النسوة في الاعتبار في الخطابات النسوية في تلك الفترة. وقد اتسع معنى المصطلح منذ ذلك الحين، في سنوات 2010، مع صعود النشاط السبيراني وبات يشمل الآن جميع أشكال التمييز التي يمكن أن تتقاطع. كذلك، يعرف مفوض الأمم المتحدة السامي لحقوق الإنسان التقاطع بأنه «نتيجة لاجتماع سببين أو أكثر من أسباب التمييز». يتناول هذا المفهوم أيضاً الطريقة التي تساهم بها هذه العوامل مجتمعة في خلق طبقات من عدم المساواة ..... وقد تبين أن أنظمة التمييز هذه تستند، بين ما تستند إليه من أركان حيوية، على «العرق» والأصل الإثني والجنسية وحالة الهجرة والسن والإعاقة ووضع الأقلية».

إن لاجتماع التحيز الجنسي والعنصرية أثاراً قوية على النساء والفتيات المهاجرات من أصول عرقية وإثنية معينة من حيث الفقر والإقصاء الاجتماعي-الاقتصادي والتعليم والصحة والعنف والاستقلال الذاتي والمشاركة والتمثيل في الحياة العامة والمساواة أمام القانون أو اللوج إلى العدالة.

ومن المهم للغاية مراعاة مكافحة التمييز متعدد الجوانب للمساهمة في الحد من عدم المساواة بين الجنسين في سياق الهجرة ومكافحة العنصرية وكرهية الأجانب.

يشير التمييز الإيجابي إلى التدابير الإيجابية التي تهدف إلى القضاء على التمييز الذي تعاني منه مجموعة من الناس من خلال منحها معاملة تفضيلية مؤقتة. بعبارة أخرى، تتمثل التدابير الإيجابية في تحسين معاملة جزء من الساكنة، يعتبر محروماً بشكل منهجي؛ ولذا، فهي تشتمل على إقامة معاملة غير متكافئة بهدف تعزيز تكافؤ الفرص. وقد ولد هذا المفهوم في الولايات المتحدة في السنوات 1960-70، لاستعادة التوازن والتنوع في عالم الدراسات والعمل على وجه الخصوص.

(ب) تعريف جريمة الكراهية. جريمة الكراهية هي أي انتهاك يعاقب عليه القانون ويُرتكب بدافع الكراهية أو التحيز على أساس «العرق» أو اللون أو اللغة أو الدين أو الجنسية أو الأصل القومي أو الإثني أو التوجه الجنسي أو الهوية الجنسية أو الخصائص الجنسية، الحقيقية أو المفترضة. لمزيد من المعلومات حول مفهوم جريمة الكراهية، انظر <http://hatecrime.osce.org/what-hate-crime>.

ه) ديناميكية عمل جماعي: حالات عملية للعنصرية والتمييز العنصري والتمييز المتعدد الجوانب على أساس «العرق» والإثنية والجنس

## أهداف التمرين

- توحيد الفوارق بين التمييز المباشر والتمييز غير المباشر والتمييز المتعدد الجوانب.
- تحليل أمثلة حقيقية لحالات التمييز بأوروبا.

لبيان حالات حقيقية للتمييز العنصري، تقترح المكونة، المكوّن ديناميكية عمل جماعي، تستند إلى نصوص تشرّح حالات تمييز حقيقية وقعت بأوروبا (انظر الملحق 2 أ: حالات تمييز مباشر والملحق 2 ب: حالات تمييز غير مباشر)، يمكن للمشاركات والمشاركين إجراء تفكير جماعي لتحديد نوع التمييز في كل حالة. تطلب المكونات / المكوّنون منهن/هم أن يوضحن / يوضحوا، في كل حالة، ما إذا كان التمييز العنصري مباشراً أم غير مباشر ولماذا. ويتم التركيز بشكل خاص على التمييز المتعدد الجوانب على أساس «العرق» والإثنية والجنس.

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



## و) ديناميكية تجريبية جماعية للعمل على الأسس النفسية والاجتماعية للعنصرية

### أهداف التمرين

- التفكير في التحيزات الموجودة على المستوى الفردي والمجتمعي وكيف تولد سلسلة من السلوكيات المرتبطة.
- إظهار التعاطف مع حالة الضحايا
- الحث على التفكير الذاتي في العلاقة بين الصورة النمطية والسلوك.

للعمل على التحيزات والقوالب النمطية<sup>11</sup>، نستخدم ديناميكية عمل «لصيقة التحيز». الهدف من الديناميكية هو تحليل كيفية تأثير القوالب النمطية على طريقة معاملة الناس، لفهم كيف أن الصورة التي يولدها شخص حول مجموعة أو حول شخص آخر (والخصائص التي تُنسب إليها أو إليه) تحدد الطريقة التي يتم بها إنشاء العلاقات الاجتماعية.

الديناميكية هي التالية:

المرحلة 1: يتم تحضير لوصف تضعها المكونة / المكوّن على ظهر كل مشاركة / مشارك (حتى لا تراها هي أو رباها هو) وتشير إلى قوالب نمطية مختلفة: «هزيل»، «بني وي وي»، «أم»، «عجوز»، «مهاجرة»، إلخ.

المرحلة 2: بعد أن تضع كل مشاركة / مشارك لصيقتها، يُطرحُ للنقاش موضوع. أثناء النقاش، يجب على كل شخص أن يعامل الأشخاص الآخرين وفقاً لما تمثله له التسمية التي يراها على اللصيقة. يمكن أن تُذكر المكونة / المكوّن المشاركات والمشاركين بأنّ ليس عليهم/هم أن يقلن / يقولوا صراحةً ما يرينه / يرونه على اللصيقة، بل أن يعاملن / يعاملوا الشخص بما يتشكّل لديهم/هم عنه من هذه «العلامة» من فكرة.

المرحلة 3: تطرحُ المكونة / المكوّن السؤال التالي: كيف كانت شخصيتك في رأيك؟ كيف شعرت؟ هل أثرت الطريقة التي يتصرف بها الآخرون تجاهك على سلوكك؟ كيف عاملتك الأخريات / الآخرون؟

## ز) ديناميكية جماعية للعمل على الأسس النفسية والاجتماعية للعنصرية

### أهداف التمرين

- التعمق في الأسس النفسية الاجتماعية للعنصرية من خلال تجارب شخصية.
- إظهار التعاطف مع حالة الضحايا

تُوجّه بقية الحصة نحو التعمق في الأسس النفسية الاجتماعية للعنصرية من خلال تجارب شخصية وافترض أن التمييز يؤثر علينا جميعاً. لبدء هذا العمل التجريبي، سنشاهد أولاً بعض مقاطع الفيديو:

- أول مقاطع الفيديو هو ذاك المُدرّج في العرض التقديمي للحصة الخاصة بتجربة عالم النفس كينيث كلارك الذي يوضح كيف تتشكّل التحيزات والصور النمطية حتى في سن مبكرة جداً.
- الفيديو الثاني هو عن حملة لبتوانية ضد العنصرية تستند إلى تجربة اجتماعية.
- بالإضافة إلى ذلك، يمكن مشاهدة الفيديو الخاص **بالحملة الدنماركية**، الذي سمح بإقامة الديناميكية الجماعية الأولى للحصة 1.

11. من المهم تغيير وجهة المشكلة إلى حد ما من خلال اعتبار أن القوالب النمطية تتجلى كوحدات جوهرية أقل مما تتجلى كمنتجات، أو كنتائج لعملية بيان و/أو تلقى. ولفهم وظائفها، من الضروري إذن النظر إلى العملية بدلاً من المنتج، أي إلى القوالب النمطية بدلاً من القوالب النمطية.

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب

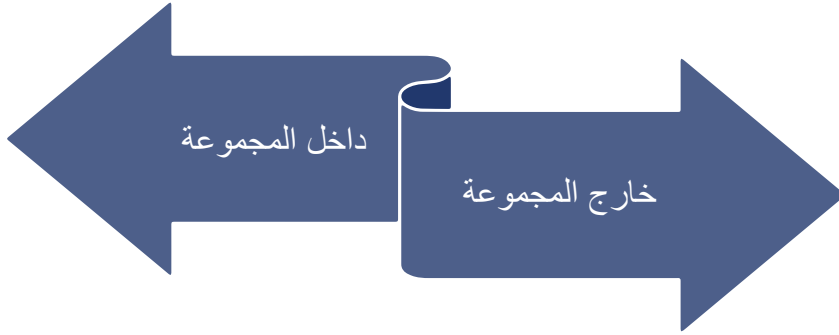


تتيح لنا مقاطع الفيديو هذه إقامة نقاش في مجموعات للتفكير في كيفية تحويل وجهة القوالب النمطية، وما هي أنواع القوالب النمطية التي استوعبناها كأفراد وأثار هذه التحيزات على مجتمعنا. يمكن المكوّن توجيه النقاش نحو القوالب النمطية المكتسبة في مرحلة الطفولة والتي جهد المشاركون لتفكيكها طوال حياتهم وحول القوالب النمطية الخاصة بالنوع الاجتماعي والقوالب النمطية عن الأشخاص الآتين من بلدان أخرى. من الممكن أيضًا التفكير في القوالب النمطية الموجودة عن مناطق معينة من البلاد أو القوالب النمطية الموجودة في بلدان أخرى عن المغاربة. يمكن المكوّن أن يسأل المشاركين عن شعورهم تجاه هذه القوالب النمطية.

### ج) مناقشة عامة وتجميع معلومات حول الأسس النفسية الاجتماعية للعنصرية

#### الأهداف

- إعطاء تعريف أكثر إجمالاً للتحيزات والقوالب النمطية والأبعاد المختلفة (الإدراكية والعاطفية والسلوكية) للأسس الاجتماعية والنفسية للعنصرية والتمييز العنصري.
- التعمق في الأسس النفسية الاجتماعية للعنصرية من خلال تجارب شخصية.
- إظهار التعاطف مع حالة الضحايا
- الحث على التفكير الذاتي في العلاقة بين الصورة النمطية والسلوك.



يتيح لنا التفكير العام لتحديد التحيزات والقوالب النمطية والأبعاد المختلفة (الإدراكية والعاطفية والسلوكية) للأسس الاجتماعية والنفسية للعنصرية والتمييز العنصري وربطها بمنطق العنصرية الذي سبق أن تناولناه. تسمح المشاركة الجماعية أيضًا للمجموعة بالحصول على رؤية شاملة للمعتقدات المختلفة المكتسبة في مرحلة الطفولة والطريقة التي يمكن بها تعديل هذه التحيزات. يمكن أن تقود الحصة المشاركات والمشاركين إلى تبادل الخبرات من التجارب التي تحولت فيها القوالب النمطية إلى سلوكيات وتجارب تمييزية.

### ط) عرض نظري حول الأسس النفسية الاجتماعية للعنصرية

#### الأهداف

- التعمق في الأسس النفسية الاجتماعية للعنصرية من خلال تجارب شخصية.
- تحديد مفاهيم التحيز والقوالب النمطية
- التفكير في العلاقة بين مجموعة القوالب النمطية وبين التمييز المتقاطع.

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



التحيزات والقوالب النمطية، التي تقع في الأساس النفسي الاجتماعي للتصنيفات، هي الآراء، السلبية غالباً، التي كان يتمسك بها المرء حول شيء أو شخص غير معروف أو أسيء فهمه. والتحيزات شائعة جداً في جميع المجتمعات وبعضها يستمر لفترة طويلة. وقد استُبطنت دون وعي من خلال عمليات التربية والتنشئة الاجتماعية القائمة على القيم والمعتقدات التي تجافي الاحترام بين الناس ومفهوم المساواة.



وكما رأينا سابقاً، يمكن أن يكون التحيز أساس التمييز. وبالتالي، كلما كانت تحيزات الشخص سلبية وعديدة، ازدادت حدة مواقفه وأفعاله التمييزية. وتغذي التمييز كذلك الأفكار والمعتقدات والمواقف الأكثر ابتداءً أو براءة، كالاستخدام اليومي لتعابير فظة تجاه شخص أو مجموعة أشخاص.

هذا النوع من التحيز موجود لدى الجميع تقريباً: مثلاً، عندما نولف نكاتاً وأشكال مزاح بناءً على قوالب نمطية عن أشخاص معينين أو عندما نأتي بتعابير فيها شحنة تمييزية معينة... لذلك، يمكننا القول إن كل شخص تقريباً لديه مواقف تمييزية، حتى لو كانت على نطاق ضيق.

ويسهم الجمع بين القوالب النمطية العنصرية والجنسية في تعزيز التمييز المتعدد الجوانب على أساس «العرق» والإثنية والجنس.

في الوقت نفسه، يمكن أن نكون نحن ضحايا للتمييز في أي زمان ومكان، بسبب الانتشار الهائل للتصنيفات أو التحيزات بين الأشخاص الذين يشكلون فضاءنا اليومي، لهذا السبب بالضبط. مثلاً، لدى دخولنا مكاناً عاماً (كالحانات والمطاعم والمراقص التي تفرض في كثير من الأحيان قواعد دخول تعسفية لمنع دخول جماعات أو تجمعات معينة).

لذا من المهم توضيح وإدراك أن التمييز أكثر انتشاراً بكثير مما نظن، وأنا أنفسنا يمكن أن نكون فاعلين للتمييز وضحايا له في الوقت نفسه.

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



يمكن أن يحدث التمييز لأسباب عدة. من الشائع الاعتقاد بأن التمييز يحدث فقط عندما يعامل شخص ما شخصاً آخر بطريقة سيئة بسبب جنسه أو أصله العرقي أو الإثني أو دينه أو معتقداته أو توجهه الجنسي أو هويته أو إعاقته...

ولكن هناك أسباب أو أسس كثيرة أخرى للتمييز: منها السن، والمرضى، والآراء السياسية، وأي ظروف شخصية أو اجتماعية أخرى. باختصار، عندما نخاطب شخصاً مختلفاً، ونعامله بشكل مختلف ومجحف مقارنة بالأخرى والآخرين، بسبب وضع أو حالة معينة لديه، فإننا نميز ضده.

أخيراً، يحدث التمييز في جميع أنواع السياقات والظروف. فعندما يتفاعل شخصان أو أكثر، قد يواجه المرء بعض أشكال التمييز. وفي الأماكن العامة والخاصة: في المنزل، وفي الحي، وفي المدرسة، وفي العمل، وفي أماكن ترفيه معينة، وفي الشارع.

استناداً إلى العمل المنجز طوال الدورة، وبغية اختتام الوحدة 1 «الهجرة والعنصرية والتمييز - القضايا الاجتماعية السياسية والمفاهيم»، تُدعى المشاركات والمشاركين إلى بيان التجارب الشخصية التي عانين / عانوا فيها من التحيز والقوالب النمطية ومن ثم بيان تلك التي شعرن / شعروا فيها بالتمييز على أساس هذه العوامل.





## الوحدة 2. التشريعات الدولية والوطنية بشأن العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب والتمييز بما في ذلك التمييز المتعدد الجوانب<sup>12</sup>.

### أ- مقدمة

#### 1. لمحة

تهدف الوحدة إلى عرض الأطر الدولية والوطنية لحماية الساكنة المهاجرة من التمييز والعنصرية وكرهية الأجانب الدولية والأجانب مع مراعاة الأحكام المتعلقة بالمساواة وعدم التمييز على أساس الأصل الإثني أو العرقي وأنظمة الهجرة. وتحدد الإطار الدولي الذي يمكن من خلاله تقييم نقاط الضعف والقوة في الآليات التي وضعتها المغرب لمكافحة التمييز (بما في ذلك التمييز المتقاطع) والعنصرية وكرهية الأجانب والأجانب ضد الساكنة المهاجرة.

تتكون الوحدة من **4 حصص عمل**. تهدف **الوحدة الأولى**، في المقام الأول، إلى تعريف المشاركين بمجموعة المعايير الدولية لحماية الساكنة المهاجرة من التمييز والعنصرية وكرهية الأجانب والأجانب، مع مراعاة مقارنة النوع الاجتماعي. وستكون الوحدة موجهة نحو تعزيز قدرات المشاركين حتى يتمكنوا من إجراء تكوينهم بشكل مستقل داخل مؤسساتهم. تهدف هذه المقدمة إلى السماح للمشاركين بمعرفة الفرق بين القانون الملزم والقانون غير الملزم، والتفكير في تطور مجموعة المعايير الدولية والتحليل النقدي لحدود القانون الملزم في حماية الساكنة المهاجرة.

وتعرض **الوحدة الثانية** الإطار الوطني لحماية الساكنة المهاجرة من التمييز والعنصرية وكرهية الأجانب والأجانب، مع مراعاة الأحكام المتعلقة بالمساواة وعدم التمييز على أساس الأصل الإثني أو العرقي وبأنظمة الهجرة. تقترح الوحدة العمل والتفكير في جوانب الافتقار إلى الحماية القانونية، بما في ذلك حالات الضعف المتعددة، من خلال الديناميات التجريبية التي تسمح لنا بالتعاطف مع الضحايا. كما تقترح، إضافة إلى ذلك، إجراء تفكير جماعي حول التدابير التي يمكن أن تؤدي إلى تحسين الإطار التنظيمي.

أما **الوحدة الثالثة** فمخصصة لاستكشاف كيفية صياغة الإطار المعياري في السياسات العمومية على المستويات الدولية والإقليمية والوطنية، وكذلك استكشاف مجالات تحسين حماية النساء والرجال المهاجرين. تهدف الوحدة إلى جعل

12. حُررَ محتوى هذه الوحدة وفقاً لمبادئ اللغة الشاملة التي اعتمدها مشروع «العيش المشترك دون تمييز». ومع ذلك، فإن المصطلحات المتعلقة بالاتفاقيات والمؤسسات، وكذا الاستشهادات، تحتفظ عادةً بشكلها الأصلي، حتى لو كان هذا لا يتوافق مع مبادئ اللغة الشاملة التي اعتمدها المشروع.



المشاركات والمشاركين يدركون ويدركون أهمية العمل في أطر اجتماعية وثقافية مختلفة لتوليد رؤية منفتحة على التنوع.

وتستكشف **الحصة الرابعة** آليات الأمم المتحدة التقليدية وغير التقليدية للحماية والوقاية من ومكافحة جميع أشكال التمييز (بما في ذلك التمييز متعدد الجوانب) والعنصرية وكرهية الأجانب والأجانب تجاه النساء والرجال المهاجرين من خلال تحليل دراسة حالة.

## 2. الأهداف الخاصة للوحدة

- التعرف على مجموعة المعايير الدولية والوطنية لحماية الساكنة المهاجرة من التمييز والعنصرية وكرهية الأجانب والأجانب، مع مراعاة مقارنة النوع الاجتماعي.
- تحديد الآليات الدولية للحماية من ومنع ومكافحة جميع أشكال التمييز (بما في ذلك التمييز متعدد الجوانب) والعنصرية وكرهية الأجانب والأجانب تجاه الساكنة المهاجرة.
- معرفة السياسات العمومية التي بدأها المغرب في مجالات مكافحة التمييز والعنصرية وكرهية الأجانب والأجانب مع مراعاة مقارنة النوع الاجتماعي.
- تحليل نقدي للإطار المعياري المغربي وتحديد جوانب التحسين للارتقاء به إلى مستوى الالتزامات الدولية.
- تحديد أفعال/أشكال العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب والتمييز، انطلاقاً من مجموعة المعايير الدولية، حسب نوع القطاع؛
- تحديد أفعال/أشكال العنصرية وكره الأجانب والتمييز، انطلاقاً من مجموعة المعايير الوطنية، حسب نوع القطاع؛
- إدراك أهمية الآليات الدولية، وتحديد آليات الأمم المتحدة التقليدية وغير التقليدية للحماية من ومنع ومكافحة جميع أشكال التمييز (بما في ذلك التمييز متعدد الجوانب) والعنصرية وكرهية الأجانب والأجانب تجاه المهاجرين من النساء والرجال.

## 3. الأهداف البيداغوجية للوحدة

في نهاية الحصة الأربع لهذه الوحدة، ستمكن المشاركات والمشاركين من:

- التعرف على تقنيات التنشيط وتكوين الكبار المناسبة لمحتوى التكوين.
- استيعاب الأطر المرجعية (الاصوك القانونية الدولية والوطنية (القانون الملزم/غير الملزم)) لمنع ومكافحة جميع أشكال التمييز (بما في ذلك التمييز متعدد الجوانب) والعنصرية وكرهية الأجانب والأجانب ضد المهاجرين من النساء والرجال.
- فهم الأطر السياسية لمنع ومكافحة جميع أشكال التمييز (بما في ذلك التمييز متعدد الجوانب) والعنصرية وكرهية الأجانب والأجانب تجاه الساكنة المهاجرة.
- معرفة الأطر الفنية (الآليات) الدولية والوطنية لمنع ومكافحة جميع أشكال التمييز (بما في ذلك التمييز متعدد الجوانب) والعنصرية وكرهية الأجانب والأجانب تجاه المهاجرين من النساء والرجال.
- تحديد الثغرات في حماية المهاجرين بالمغرب، لا سيما في حالة التمييز متعدد الجوانب، واقتراح إجراءات للتحسين.

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



#### 4. هيكل الوحدة

تنقسم الوحدة 2 من التكوين إلى 4 حصص مختلفة:

**الوحدة 1:** الإطار المعياري (الصكوك القانونية (القانون الملزم/غير الملزم)) الدولي.

- الفرق بين القانون الملزم وبين القانون غير الملزم
- عرض صكوك الأمم المتحدة
- تحليل نقدي لصكوك الأمم المتحدة

**الوحدة 2:** الإطار المعياري الوطني (الجزء 1).

- بيان حقوق الأجانب في السجل الاقتصادي والثقافي والاجتماعي:
- عرض المجالات الأخرى للإطار المعياري الوطني، ولا سيما:
  - المساواة بين الجنسين؛
  - حقوق المحبوسين؛

**الوحدة 3:** الأسس السياسية لمنع ومكافحة جميع أشكال التمييز العنصري (بما في ذلك التمييز متعدد الجوانب) والعنصرية وكرهية الأجانب والأجانب.

- عرض الأسس السياسية على المستويين الدولي والوطني:

- المحور الدولي: إعلانات الأمم المتحدة وخطتها وبرامج عملها وأهدافها للتنمية المستدامة التي تدعم أو تتضمن منع ومكافحة جميع أشكال التمييز (بما في ذلك أشكال التمييز متعدد الجوانب) والعنصرية وكرهية الأجانب والأجانب ضد المهاجرين من النساء والرجال.
- المحور الوطني: السياسات العمومية والاستراتيجيات القطاعية والبرامج الوطنية لمنع ومكافحة جميع أشكال التمييز (بما في ذلك التمييز متعدد الجوانب) والعنصرية وكرهية الأجانب والأجانب تجاه المهاجرين من النساء والرجال.

**الوحدة 4:** الأسس الفنية لمنع ومكافحة جميع أشكال التمييز العنصري (بما في ذلك التمييز متعدد الجوانب) والعنصرية وكرهية الأجانب والأجانب.

- عرض الآليات الدولية، وتحديد الآليات الأمم المتحدة التقليدية وغير التقليدية لحماية ومنع ومكافحة جميع أشكال التمييز (بما في ذلك التمييز متعدد الجوانب) والعنصرية وكرهية الأجانب والأجانب تجاه النساء والرجال المهاجرين؛
  - آليات الأمم المتحدة التقليدية.
  - آليات الأمم المتحدة غير التقليدية.

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



## ب- الحصة 1: الإطار المعياري الدولي (القانون الملزم/غير الملزم)

### 1. أهداف الحصة

في نهاية هذه الحصة، ستمكن المشاركات والمشاركون من:

- معرفة وتحديد الإطار المرجعي الدولي (الصكوك القانونية الدولية (القانون الملزم/غير الملزم)) لمنع ومكافحة جميع أشكال التمييز (بما في ذلك أشكال التمييز متعدد الجوانب) والعنصرية وكرهية الأجانب والأجانب تجاه النساء والرجال المهاجرين.
- التحليل النقدي لأحكام القانون الدولي.
- مراجعة التطور التاريخي للإطار المعياري الدولي.

### 2. محاور التفكير

#### محاور التفكير

- في القانون الدولي، يشمل القانون الملزم المعاهدات أو الاتفاقيات الدولية القابلة للتطبيق مباشرة، وكذلك القوانين العرفية. تُترجم هذه الصكوك إلى التزامات نافذة قانوناً للبلدان (الدول) والكيانات الدولية الأخرى.
- المعاهدات الدولية، لمكافحة جميع أشكال التمييز (بما في ذلك التمييز المتعدد الجوانب)، وتشمل صكوكاً تقليدية مسماة. ولكي تصبح الدول طرفاً في معاهدة متعددة الأطراف لحقوق الإنسان، يجب أن تعبر عن موافقتها على الالتزام بالتوقيع رهناً بالتصديق أو القبول أو الاعتماد.
- يمنح التوقيع المرهون بالتصديق الدول الوقت اللازم لاعتماد المعاهدة محلياً وتبني أي تشريع مطلوب لتنفيذها على المستوى الوطني قبل قبول الالتزامات القانونية التي أنشأتها المعاهدة على المستوى الدولي.
- وعندما تصبح الدولة طرفاً في معاهدة على المستوى الدولي، تصبح مسؤولةً دولياً عن تنفيذها. هذا هو القانون الملزم.
- أما القانون غير الملزم فيجسد "قواعد محدودة القيمة المعيارية إما لأن الصكوك التي تحتوي عليها ليست ملزمة قانوناً، أو لأن الأحكام المعنية، وبالرغم من ظهورها في صك ملزم، لا تُنشئ التزاماً بقانون وضعي، أو لا تُنشئ سوى التزامات ضعيفة".

#### للتذكر

- تسهيلة القانون الملزم والقانون غير الملزم:
  - أدوات القانون الملزم: المعاهدات، والعرف، والسوابق القضائية الدولية، والمبادئ العامة للقانون، والفقه
  - أدوات القانون غير الملزم: التصريحات والصكوك المعتمدة من قبل الدول داخل المنظمات الدولية أو في المؤتمرات الدولية، والمعايير الصادرة عن المنظمات الدولية أو المستمدة من مدونات حسن السلوك (مذكرات التفاهم والقرارات وتوصيات هيئات الميثاق وهيئات المعاهدات).
- ما يوفره القانون الدولي لحقوق الإنسان من سلسلة قيم وأنظمة وآليات حماية لمكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب المهاجرين، لكن تدبير التنوع تمثل تحدياً للمجتمعات المختلفة. مبادئ حقوق الإنسان والكرامة الإنسانية والمساواة وعدم التمييز المتضمنة في أدوات القانون غير الملزم، التي يجب أن توجه الأنظمة والسياسات والمبادرات المختلفة على المستوى الوطني.

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



### مشكلة

حظر التمييز العنصري هو أحد المبادئ الأساسية للقانون الدولي الملزم. ومع ذلك، فإن أدوات هذا الأخير، وبالرغم من التطور الجور، بعد كريشيو<sup>13</sup>، ما تزال تتحسس من مفهوم التقاطعية<sup>14</sup> المطبق على التمييز.

- على أي أساس قانوني تكون الدول مسؤولة عن الانتهاكات المتعلقة بالمظاهر المتقاطعة للتمييز (من الأفعال والأقوال)؟
- إلى أي حد تستطيع الهيئات الإشرافية أن تلتخط انتهاكاً من قبل الدولة لتعهد ما بموجب القانون الملزم إذا لم يتم إضفاء الطابع الرسمي عليه في هذه الأدوات؟

### 3. سير الحصاة

#### أ) تقديم حصاة العمل

تبدأ الحصاة بتعريف المكونة/المكون لأهداف الحصاة. وتنطوي على إعطاء المشاركات والمشاركين رؤية وتحديد موقع الحصاة من السياق العام للوحدة. توضح المكونة / المكون أن هذه الحصاة موجهة نحو فهم المشهد المعياري الدولي المعاصر وأن هذا الأخير يتميز بشكل متزايد بتنوع الصكوك القانونية الدولية لمكافحة جميع أشكال التمييز، بما في ذلك التمييز المتقاطع المتعدد الجوانب.

قبل بدء الحصاة، تشرح المكونة / المكون الاختلاف الأساسي بين القانون الملزم وبين القانون غير الملزم: مع أن وحدة القانون تعتبر القانون كتلة متجانسة تندمج مع الدولة، تُدعى المشاركات والمشاركين إلى ملاحظة المظاهر المختلفة للتعديدية القانونية -التيار النقدي- في المجتمعات الحديثة من خلال ظهور عدد لا يحصى من مراكز توليد القانون التي تتنافس مع الدولة في واحد من اختصاصاتها هي. من بين الأمثلة التوضيحية لهذه المراكز، الأهمية المتزايدة لمدونات حُسن السلوك في تنظيم الشركات (المقاولات) في السبعينيات والثمانينيات. كانت لبيير الية الثمانينيات تشكل في أنظمة الدولة. من هذا الموقف نشأ الاختلاف الذي غالباً ما يميز بين القانون الملزم وبين القانون غير الملزم. الأول حق مسنون والثاني حق طبيعي.

مصادر القانون الملزم هي: المعاهدات والعرف والسوابق القضائية الدولية والمبادئ العامة للقانون والفقه. أما مصادر القانون غير الملزم فهي التصريحات والصكوك التي تعتمد على الدول داخل المنظمات الدولية أو في المؤتمرات الدولية، والمعايير الصادرة عن المنظمات الدولية أو المستمدة من مدونات حُسن السلوك (مذكرات التقاهم والقرارات وتوصيات هيئات الميثاق وهيئات المعاهدات، بين أمور أخرى).

13. ظهر مفهوم «التقاطعية» *intersectionnalité* بشكل صريح في عام 1989 في مقال للقانونية الأمريكية كيمبرلي كريشيو بعنوان "إعادة الاعتبار لتقاطع العرق والجنس: نقد نسوي أسود لعقيدة مناهضة التمييز والنظرية النسوية والسياسة المناهضة للعنصرية". توضح السيدة كريشيو أن الإطار القانوني والمعيارى للتمييز الجنسي لا يأخذ في الاعتبار التقاطع بين التمييز الجنسي وبين التمييز العنصري، ما يترك فراغاً تملؤه أشكال التمييز الخاصة التي تعاني منها النساء الأمريكيات السوداوات من أصل أفريقي. كما تقوم بتحليل حالات التمييز التي تتعرض لها هاتيك النساء اللواتي يُنظرُ إليهن إما من خلال قضية الجنس أو من خلال قضية العرق والإثنية، ولكن ليس من خلال القضيتين معاً، وتبين أن الإطار القانوني المرجعي للمرأة يقوم على أساس تجربة النساء البيضات وأن الإطار القانوني المرجعي للنساء والرجال الأمريكيتين من أصل أفريقي يقوم على أساس تجربة الرجال، وبالتالي، لا يرى أنه ممكن في حالة النساء الأمريكيات من أصل أفريقي سوى التمييز على أساس الجنس أو التمييز العنصري والعرق، وليس التمييز على الأساسين معاً.

14. تُعرّف التقاطعية في وثيقة مشروع العيش المشترك بأنها التفاعل بين العرق والإثنية والجنس. ويمكن أن تتقاطع أيضاً عوامل أخرى مثل العمر والوضع الاقتصادي والحالة الاجتماعية والجنس. وينتج استخدام نهج التقاطع، أو التقاطعية، شرح كيف يختلف تأثير التمييز على أساس العرق في النساء عنه في الرجال. وسيتيح ذلك تحديد أسباب التمييز العنصري الأكثر تأثيراً على النساء واقتراح تدابير للحد منها في إطار "العيش المشترك دون تمييز".

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



## ب) تمرين جماعي على الصكوك العامة لحقوق الإنسان ذات الصلة

تبدأ الحصة بتمرين جماعي يسمح للمشاركين باستيعاب الصكوك القانونية الدولية بشكل سريع وملسوم. يتطلب هذا التمرين مساحة حرة كبيرة نسبياً (25 مترًا مربعًا على الأقل) وبعض الوقت للتحضير. يقوم المكوّن بإعداد بطايق من الورق المقوى كُتبت عليها أسماء جميع مصادر القانون الملزم (المعاهدات، والعرف، والسوابق القضائية الدولية، والمبادئ العامة للقانون، والفقه العقدي) وجميع مصادر القانون غير الملزم تقريباً (توصية هيئات الميثاق وهيئات المعاهدات، والتصريحات، والصكوك التي تعتمد عليها الدول داخل المنظمات الدولية أو في المؤتمرات الدولية، والمعايير الصادرة عن المنظمات الدولية أو المستمدة من مدونات حسن السلوك، ومذكرات التفاهم، والقرارات، الخ.). تجذ في الملحق 3 البطايق التي تحتوي على تعريف كل صك قانوني من القانون الملزم والقانون غير الملزم مع محتوياته وخالصة التفكير المتعلق بالتمرين المطلوب.

### أهداف التمرين

- معرفة الصكوك العامة لحقوق الإنسان التي تنشئ مبدأ عامًا لعدم التمييز بقيمة أحادية البعد (بقيّد وحيد à entrée unique) والتمييز بينها وبين صكوك حقوق الإنسان المحددة التي تعترف ضمناً بوجود صنف من التمييز المتعدد الأبعاد أو الجوانب (أو المتقاطع).
- مساعدة المشاركات والمشاركين على اكتشاف معنى تطور أدوات القانون الملزم -كيديل لمقاومة القانون غير الملزم- ما يتيح لهن/م استيعاب مفهوم التقاطع المطبق على التمييز.

يجري التمرين على مرحلتين:

الوقت الأول مخصص للعبة «البحث عن المحظورات ذات القيمة متعددة الأبعاد». والهدف من ذلك هو تحديد وتمييز صكوك حقوق الإنسان التي تضع مبدأ عامًا لعدم التمييز بقيمة أحادية البعد أو متعددة الأبعاد. يوزع المكوّن المشاركون في غرفة على شكل حرف U للتأكد من أن كل شخص يرى بوضوح كل ما سيُعرض من شرائح. بعد جلوس الجميع، يقوم المكوّن بتقسيم المشاركون إلى مجموعتين، واحدة للقانون الملزم والثانية للقانون غير الملزم. وتجلس المجموعة مقابل الأخرى. بعد ذلك، يقوم المكوّن بتخصيص بطاقة ورق مقوى أو نصف ورقة سبورة لكل مشارك، تكون بمثابة لافتة له. يُكتب على كل لافتة اسم مصدر من مصادر القانون الملزم (معاهدة، فقه، سوابق قضائية، مبدأ عام) أو للمجموعة الثانية اسم مصدر من مصادر القانون غير الملزم (تصريح، مؤتمر، توصية لجنة، الخ.). وعلى المكوّن إحاطة المشاركون بكل مصدر من المصادر باستخدام التعريفات المختصرة المتوفرة في الملاحق.

يقوم المكوّن بتمرير الشرائح التي تحتوي على جميع الأحكام القانونية الدولية لمكافحة جميع أشكال التمييز، بما في ذلك التمييز متعدد الجوانب والعنصرية وكرهية الأجانب والأجانب المهاجرين. ومع ظهور كل شريحة وما أن يحدد المشاركون صكًا قانونيًا يغطي مفهوم حظر التمييز، حتى يتعين عليهم وضع لصاقة على بطاقة الورق المقوى/نصف ورقة السبورة تكون بمثابة لافتة يُكتب عليها مصدر القانون المقابل (معاهدة دولية أو العرف أو السوابق القضائية الدولية، الخ.) وفي حالة القانون الملزم، واسم المؤتمر أو توصية هيئات الميثاق أو المعاهدات، الخ. في حالة القانون غير الملزم). يجب أن يظهر على اللصاقة اسم الصك القانوني مع تفصيل لمبدأ حظر التمييز الذي أوصى به هذا النص: بقيمة أحادية البعد (بقيّد وحيد) أو بقيمة متعددة الأبعاد (بقيّد متعدد).

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



### مثال

في حالة العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، يجب على المشاركة / المشارك أن توضع على اللصاقة :

- اسم: العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية.
  - عدد معايير حظر التمييز.
- لوضع اللصاقة: وهي في هذا المثال حالة «بقيّد وحيد»؛ توضع اللصاقة على البطاقة التي تشير إلى «المعاهدة الدولية» من مجموعة صكوك القانون الملزم.

الوقت الثاني مخصص للعبة «تعيين الفائز» ويهدف إلى إبراز تلك الأداة من الأداتين - القانون الملزم أو القانون غير الملزم- التي تستوعب أكثر مفهوم التقاطعية المطبق على التمييز. وسيتعين على المشاركات والمشاركين نزع اللصاقات، الواحدة تلو الأخرى، لثبتيها على سبورة أوراق مزدوجة أو ذات عمودين. كما سيتعين على المشاركات والمشاركين أن يضعن / يضعوا على العمود الأول اللصاقات التي تشير إلى النصوص التي تفرض حظرًا عامًا جدًا على التمييز ذي القيمة أحادية البعد (بقيّد وحيد) وعلى العمود الثاني اللصاقات التي تشير إلى النصوص التي تفرض حظرًا على التمييز ذي القيمة المتعددة الأبعاد (بقيّد متعدد). وفي حال كان الصك اتفاقية دولية، تطلب المكونة / المكوّن من المشاركات والمشاركين البحث عن تاريخ هذه الأخيرة وإضافة هذا المؤشر إلى اللصاقات. وبهذه الطريقة يمكن المشاركات والمشاركين تصور النصوص الناتجة عن التطور (الخجول أو غير الخجول) «ما بعد كرينشو». وسيكشف عدد اللصاقات الموضوعة على عمود التمييز المتعدد الأبعاد لسبورة الأوراق مدى تحسن القانون الملزم «ما بعد كرينشو» لمفهوم التقاطعية المطبق على التمييز.

### مثال

تُنقل جميع المذكرات السريعة إلى جدول مكون من عمودين:

العمود الأول	العمود الثاني
للسق جميع المذكرات التي تشير إلى النصوص التي تفرض حظرًا عامًا جدًا على التمييز ذي القيمة الأحادية البعد (بقيّد وحيد)	للسق جميع المذكرات التي تشير إلى نصوص تحظر التمييز ذي القيمة المتعددة الأبعاد (بقيّد متعدد)

### ج) مناقشة عامة وتجميع معلومات حول المبادئ الأساسية للقانون الملزم وحدوده

#### الأهداف

- تحديد المبادئ الأساسية للقانون الدولي الملزم.
- إدراك حدود القانون الملزم
- التفكير في تطور القانون الملزم
- تحديد التكامل بين القانون الملزم وبين القانون غير الملزم

تقوم المكونة / المكوّن بإثارة النقاش والتحليل لمبادئ القانون الملزم والدور التكميلي للقانون غير الملزم من خلال طرح السؤال التالي. ما هي الاختلافات الرئيسية التي لاحظتها بين القانون الملزم والقانون غير الملزم؟ يتوقع أن تكون المشاركات والمشاركون قادرين / قادرين على استبانة حدود القانون الملزم بشكل نقدي.

فحوى الخطوة الأولى إدراك أن حظر التمييز العنصري هو أحد المبادئ الأساسية للقانون الدولي الملزم. ويقع في صميم ميثاق الأمم المتحدة وجميع صكوك حقوق الإنسان الدولية والإقليمية الرئيسية المعتمدة منذ تأسيس الأمم المتحدة.

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



كما يتمثل في إدراك أن القانون الملزم:

- لا يتصور بشكل صريح ورنيسي سوى مفهوم أحادي البعد للتمييز دون المفهوم المتعدد الأبعاد له.
- وهو نادرًا ما يقر، ضمنا، بوجود أشكال تمييز متعددة أو على الأقل فئة واحدة منها، وهي حالات التمييز المتتالية<sup>15</sup>.
- ولا يعترف بوجود تمييز متقاطع.

ثانيًا، تطلب المكونة / المكوّن من المشاركات والمشاركين التفكير في النصوص الدولية الأكثر ملاءمة للاعتراف بالتمييز المتعدد الجوانب. يُتوقع أن تحدد المشاركات والمشاركون هذه النصوص على أنها أدوات «ما بعد كريينشو». تدرك المشاركات والمشاركون حقيقة تأخر القانون الدولي في الاعتراف بالتمييز المتعدد الجوانب وأنه يبدو أقل مرونة في قبول المفهوم. لمعالجة هذا التأخر، ولزيادة فعالية قانون الحقوق الأساسية، أصبح القانون غير الملزم يوضَع أكثر فأكثر في خدمة الرقابة على آليات الرقابة الوطنية والدولية، القضائية وغير القضائية، التي يمكن أن تستعين به في مرحلة تطوير الحل القضائي/غير القضائي وفي مرحلة تنفيذ الأحكام/إعادة دمج الجاني في المجتمع النظامي.

#### د) ملخص للمبادئ الأساسية ولحدود القانون الملزم

##### الأهداف

- تحديد الصكوك العامة لحقوق الإنسان التي تنشئ مبدأً عامًا لعدم التمييز بقيمة أحادية البعد (بقيّد وحيد) والصكوك الخاصة لحقوق الإنسان التي تعترف ضمنا بوجود فئة من أشكال التمييز المتعدد الجوانب (أو المتقاطع).
- التفكير في التكامل بين أدوات القانون الملزم وبين أدوات القانون غير الملزم.

تُستعاد الملاحظات والأفكار المستمدة من التمرين السابق إلى المجموعة وتُستكمل بمساهمة نظرية حول حدود القانون الملزم وتكامله مع القانون غير الملزم.

وإنّ اللجوء المتكرر إلى أدوات القانون غير الملزم لتكملة القانون الملزم، من خلال تفصيل الأساليب الملموسة لتطبيقه، يعطي اتساقاً لهذا الأخير. ومع ذلك، فإن ازدياد **الاستثناءات بضعف**، في ساحة المبادئ، الحظر العام للتمييز.

وإن الصكوك التي تهدف على وجه التحديد إلى عدم التمييز ضد النساء والرجال المهاجرين، وكذا الصكوك القانونية الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان، كلها أسس لسياسة مكافحة التمييز. وهي تحظر صراحةً، اعتماداً على الافتراضات، أنواعاً مختلفة من التمييز، وتكرس المعاملة المتساوية أو تعترف صراحةً بحقوق الأجانب. ومع ذلك، قد تُضعف مفاعيلها لعدة أسباب: فعالبًا ما يبرز إدخال الاستثناءات بالأمن (الإرهاب) والاعتبارات الاقتصادية. فمثلاً:

- تتضمن الاتفاقية رقم 111 لعام 1958 (منظمة العمل الدولية) عناصر تقلص انعكاسات مبدأ المساواة في المعاملة المعلن بين المواطنين / المواطنين وغير المواطنين / المواطنين في سجل الحق في العمل. ففي حين أنها تدين التمييز في مسائل التوظيف والمهن، فإنها تعترف بشرعية التفضيل الممنوح للمواطنين والمواطنين في الحصول على الوظائف، في إطار حماية العمالة الوطنية.

وثمة حدود أساسية أخرى ترتبط بنظامها القانوني. ففي بعض المعاهدات، يقتصر النطاق الشخصي للتطبيق على فئات معينة من الأشخاص (اتفاقيتا جنيف ونيويورك المتعلقةتان باللجان واللاجئين وديميات وديميات الجنسية). وفي الأخير، قليلة هي الصكوك الدولية التي تحتوي على بند عام لعدم التمييز، أو على فقرات عدم تمييز تشير إلى تقاطع أشكال

15. يشير «التمييز المتعدد» إلى تمييز تعمل فيه عدة أسباب بشكل منفصل.

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهاية الأجانب والأجانب



التمييز، الأمر الذي يترك، بالطبع، فراغاً تملؤه المجالات غير المشمولة.

لذا، ودون إنكار الدور الحاسم أحياناً للصكوك الدولية في ما يتعلق بالمعاملة المتساوية بين الأجانب / الأجنبيات والمواطنين / المواطنات، ينبغي الاعتراف بأن هذه التدابير ناقصة وتكتمل بشكل مناسب بالنظام الداخلي لمكافحة التمييز على أساس الجنسية.

## ه) عرض الإطار النظري لأدوات مكافحة جميع أشكال التمييز

### الأهداف

- تعميق المعرفة بالصكوك العامة لحقوق الإنسان التي ترسي مبدأً عاماً لعدم التمييز بقيمة أحادية البعد (بقيّد وحيد) وصكوك حقوق الإنسان الخاصة التي تعترف ضمناً بوجود فئة من التمييز المتعدد الجوانب (أو التمييز المتقاطع).

### 1) القانون الملزم

الصكوك التعاهدية لمكافحة جميع أشكال التمييز (بما في ذلك التمييز المتعدد)

- الصكوك العامة لحقوق الإنسان التي تضع مبدأً عاماً لعدم التمييز بقيمة أحادية البعد (ببقيّد وحيد)
- يتناول ميثاق الأمم المتحدة (CNU)، الموقع في سان فرانسيسكو عام 1945، في فصله التاسع موضوع التعاون الدولي الاقتصادي والاجتماعي. وينص هذا، في مادته 55، على أن الأمم المتحدة تعمل على «أن يَشَبَّعَ في العالم احترام حقوق الإنسان والحريات الأساسية للجميع بلا تمييز بسبب «العرق أو الجنس أو اللغة أو الدين».
- وبالتالي فإن الميثاق لا يضع إلّا حظراً عاماً جداً للتمييز.
- العهدان الدوليان لعام 1966: الخاص بالحقوق المدنية والسياسية (PIDCP) - المادة 26 - والخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (PIDESC) - المادة 2 -.
- الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري، 1965.
- اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، 1958.
- اتفاقية اليونسكو لمكافحة التمييز في التعليم، 1960.

تسمى الصكوك التي تحدد الحقوق الخاصة لبعض الأشخاص الخاضعين للقانون (طالبات وطالبي اللجوء، اللاجئين واللاجئين) كقناة قانونية منفصلة صكوكاً فئوية.

- اتفاقية عام 1951 الخاصة بوضع اللاجئين واللاجئين.
- الاتفاقية الدولية لحقوق الطفل 1989.
- الاتفاقية الدولية لحماية جميع العاملات والعمال المهاجرين وأفراد أسرهم، 1990<sup>16</sup>.
- اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة (CRPD) بتاريخ 13 ديسمبر 2006.

### صكوك منظمة العمل الدولية

16. تتضمن اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة (CRPD) المؤرخة 13 ديسمبر 2006 في هذا التصنيف الصكوك التي تحدد الحقوق الفئوية، ولكن أيضاً صكوك حقوق الإنسان الخاصة التي تعترف ضمناً بوجود فئة من التمييز المتعدد القائم على الجنس والأصل العرقي و/أو الإثني (التمييز المتتالي).

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجنبيات



- اتفاقية التمييز في الاستخدام والمهنة (رقم 111)، 1958.
- اتفاقية المعاملات والعمال المهاجرين، 1949 (رقم 97).
- اتفاقية الهجرة في أوضاع اعتسافية وتعزيز تكافؤ الفرص والمعاملة للعمال المهاجرين (رقم 143)، 1975.

الصكوك الخاصة لحقوق الإنسان التي تعترف ضمناً بوجود فئة من التمييز المتقاطع المتعدد الجوانب حسب الجنس والأصل العرقي و/أو الإثني

تبدو النصوص الدولية «ما بعد كرينشو» أكثر ملاءمة للاعتراف بالتمييز المتعدد. وهي:

- البروتوكول الاختياري لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لعام 1999. ويذكر أن النساء على وجه الخصوص يتعرضن «للتمييز في مكان العمل». يبدو أن استخدام صيغة الجمع هنا يشير إلى تنامي الأفعال التمييزية التي تكون المرأة ضحية لها في العمل أكثر من الإشارة إلى اجتماع أو تراكم أو ارتباط المعايير التمييزية. وبهذا المعنى، فإن هذا النص يعترف ضمناً بوجود أشكال تمييز متعددة أو على الأقل فئة واحدة منها، وهي أشكال التمييز المتتالية.

## (2) القانون غير الملزم

القرارات التي تعتمدها الدول داخل المنظمات الدولية أو في المؤتمرات الدولية

- إعلان فيلادلفيا، الذي اعتمده منظمة العمل الدولية في عام 1944؛
- إعلان القضاء على جميع أشكال التعصب والتمييز القائمين على أساس الدين أو المعتقد الجمعية العامة للأمم المتحدة في 25 نوفمبر 1981 (القرار 36/55)؛
- يهدف الاتفاق العالمي من أجل الهجرة المبرم في مراكش إلى تعزيز «الهجرة الآمنة والمنظمة والنظامية» 2018؛
- القمة العالمية لتحالف الحضارات، الرباط، 2020؛
- خطة عمل الرباط بشأن حظر الدعوة إلى الكراهية، 2012؛
- إعلان نيويورك للاجئين والمهاجرين، 2016؛
- إعلان وبرنامج عمل ديربان 2001؛
- المؤتمر العالمي لمكافحة العنصرية والتمييز العنصري وكره الأجانب وما يتصل بذلك من تعصب، الذي عقد في ديربان عام 2001؛
- مؤتمر استعراض ديربان الذي عقد في جنيف عام 2009؛
- المؤتمر العالمي لمكافحة العنصرية والتمييز العنصري وكره الأجانب وما يتصل بذلك من تعصب - برنامج عمل ديربان - 2001؛
- المؤتمر الوزاري الأفريقي من أجل أجندة أفريقية حول الهجرة في عام 2018 والذي حضره حوالي عشرين وزيرة / وزيراً ومسؤولاً / مسؤولاً حكومياً أفريقياً.

ملاحظات وتوصيات مختلف هيئات الميثاق وهيئات المعاهدات.

في مجال محاربة خطابات وتصريحات التمييز والكراهية

- القرار 18/16 بشأن مكافحة التعصب والقبولية النمطية السلبية والوصم والتمييز والتحرير على العنف وممارسته ضد بعض الأشخاص بسبب دينهم أو معتقداتهم (2011)؛

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



- القرار A/HRC/31/L.34 بشأن العنصرية والتمييز العنصري وكره الأجانب وما يتصل بذلك من تعصب (2016)؛
- لجنة القضاء على التمييز العنصري (CEDR):

- التوصية العامة رقم 15 بشأن المادة 4 من الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري (1993)؛
- التوصية العامة رقم 30 بشأن التمييز ضد غير المواطنين / المواطنين (2004)؛
- التوصية العامة رقم 35 بشأن مكافحة خطاب الكراهية العنصرية (2013).

### في مجال حقوق الطفلات والأطفال المهاجرين

- التعليق العام رقم 22 بشأن المبادئ العامة المتعلقة بحقوق الإنسان الخاصة بالطفلات والأطفال في سياق الهجرة الدولية والتعليق العام رقم 23 بشأن التزامات الدول في مجال حقوق الإنسان الخاصة بالطفلات والأطفال في سياق الهجرة الدولية في بلدان المنشأ والعبور والمقصد والعودة، اللذان اعتمدا بشكل مشترك في 16 نوفمبر 2017 من قبل لجنة حقوق الطفلة / الطفل ولجنة حماية حقوق جميع العاملات والعمال المهاجرين وأفراد أسرهم/هم.
- النداءات التي أرسلتها اليونيسف في 30 نوفمبر 2017 إلى الدول، بحيث تؤخذ حماية الطفلات والأطفال المهاجرين في الاعتبار على النحو الواجب في سياق المفاوضات بشأن الاتفاقات العالمية، مع التركيز على حمايتهم/هم من الاستغلال والعنف والغاء استخدام الاحتجاز والمحافظة على وحدة الأسرة.
- الترتيبات الإدارية (غير المؤرخة وغير الموقعة) بين وزيرى الداخلية الفرنسي والمغربي، الناتجة عن الترتيب المؤرخ في 11 يونيو 2018، والذي ينشئ نظاماً للتعاون الشرطي بهدف إعادة القاصرات / القاصرين اللوائي / الذين يفترض أنهم/هم مغربيين / مغاربة إلى بلدنهم/هم الأصلي المقترض.
- الترتيب الإداري حول تنفيذ اتفاقية الضمان الاجتماعي بين المغرب وإسبانيا، الموقع في 1 أكتوبر 1982. يتعلق نطاق التطبيق الشخصي بالعمالات والعمال المغاربة والإسبان اللوائي / الذين يخضعون / يخضعون أو خضن / خضعوا للتشريع الضمان الاجتماعي لأحد الطرفين المتعاقدين أو كليهما؛ والأشخاص العديمي الجنسية واللجاننات / اللجانين؛ وأفراد أسرهم/هم والنجانين / الناجين منهن/هم.
- الاتفاق الإداري الخاص بين المغرب وإسبانيا الموقع عليه في 8 فبراير 1984 والمتعلق برسوم التسيير.

### التمييز المتعدد الجوانب على أساس «العرق» والإثنية والجنس

- المؤتمر الرابع للمرأة الذي عقد بكيين 1995. وأشار لأول مرة إلى مفهوم تقاطع التمييز في منظومة الأمم المتحدة دون أن يذكُر صراحة<sup>17</sup>.
- إعلان ديربان 2001. الذي أقر بأن العنصرية والتمييز العنصري وكره الأجانب وما يتصل بذلك من تعصب يمكن أن تكون / يكون من العوامل التي تؤدي إلى تدهور الظروف المعيشية للمهاجرات و/أو النساء والفتيات المنتميات إلى أقليات عرقية، ما يؤدي إلى الفقر والعنف وأشكال متعددة من التمييز، والتي تحد من حقوق النساء والفتيات أو تنكُرها عليهن. وإن النساء والفتيات اللواتي يواجهن تمييزاً متعدد الجوانب على أساس الجنس أو «العرق» أو الانتماء الإثني أو العمل أو النسب أو الدين غالباً ما لا يصلن إلى الفرص الاقتصادية ولا يحصلن على عمل لائق، وهن ممثلات بشكل مفرط في الوظائف ذات الأجر المنخفض، حيث يكون استغلال العمال أمراً شائعاً، كالعامل المنزلي<sup>18</sup>.

17. سيرما بيلج، «تبييض التقاطعات»، البحوث النسوية، 2015.  
18. آثار الأشكال المتعددة والمتقاطعة للتمييز والعنف في سياق العنصرية والتمييز العنصري وكره الأجانب وما يتصل بذلك من تعصب على تمتع النساء والفتيات الكامل بجميع حقوق الإنسان الخاصة بهن. تقرير مفوض الأمم المتحدة السامي لحقوق الإنسان، 2017  
[https://ap.ohchr.org/documents/dpage\\_f.aspx?si=A/HRC/35/10](https://ap.ohchr.org/documents/dpage_f.aspx?si=A/HRC/35/10)

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



- قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 16/69، 2016، الذي يشير إلى قرارها إعلان الفترة من 2015 إلى 2025 العقد الدولي للمنحدرات والمنحدرين من أصل أفريقي، وقد دعا القرار الدول إلى اعتماد وتنفيذ سياسات وبرامج توفر حماية فعالة للمنحدرات والمنحدرين من أصل أفريقي، اللواتي / الذين واجهن / واجهوا أشكالاً متعددة ومتداخلة ومتفاقمة من التمييز على أسس أخرى ذات صلة، مثل الجنس أو اللغة أو الدين أو الآراء السياسية أو غيرها أو الأصل الاجتماعي أو الثروة أو المولد أو الإعاقة أو أي حالة أخرى، ومراجعة وإلغاء جميع القوانين والسياسات التي قد تميز ضدهن/هم<sup>19</sup>.
- ألزم إعلان نيويورك بشأن اللاجئين والمهاجرين والمهاجرين، 2016، الدول الأعضاء في الأمم المتحدة بالتصدي للأشكال المتعددة والمتقاطعة من التمييز ضد النساء والفتيات اللاجئين والمهاجرات<sup>20</sup>.
- تعاملت لجنة سيداو (اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة) في الأصل مع أساس واحد فقط للتمييز (الجنس)، لكنها بدأت مع الوقت بإصدار توصيات لتعميم مراعاة تقاطع أشكال التمييز، كالتوصية رقم 26 حول عمل الأشخاص المهاجرين (2008). لاحظت اللجنة "بعد النوع الاجتماعي للتمييز العنصري في توصيتها العامة رقم 25 وركزت عملها على تقاطع العرق والجنس في مجالات مختلفة، وبالتالي اعتبرت التقاطع مفهوماً أساسياً لفهم نطاق الالتزامات العامة المفروضة على الدول الأطراف في المادة 2 من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة."

## ج- الحصة 2: الإطار المعياري الوطني

### 1. أهداف الحصة

في نهاية هذه الحصة، ستمكن المشاركات والمشاركون من:

- معرفة وتحديد الإطار المعياري الوطني لمنع ومكافحة جميع أشكال التمييز والعنصرية وكرهية الأجانب والأجانب تجاه المهاجرين من النساء والرجال.
- تمييز الأحكام القانونية الوطنية (في حالة عدم وجود تسمية معيارية داخلية) لمكافحة التمييز والعنصرية وكرهية الأجانب والأجانب.
- الإشارة إلى أوجه التشابه المختلفة في التمتع بحقوق الإنسان والحريات الأساسية في ما يتعلق بالنساء والرجال المهاجرين في السجلات المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية.
- تنمية خيال مهني حول أفق إنشاء تسمية «تنوع» في غياب الوسائل العملية التي تشير إلى سبل التوصل إلى تطبيق مبدأ عدم التمييز، وتجسيد الالتزام لصالح التنوع.
- إدراك أهمية بناء إطار معياري لا يدع أحداً يتخلف عن الركب.
- تحديد الثغرات التنظيمية وتأثيراتها على الأشخاص الأكثر ضعفاً.
- تحديد نقاط الدخول للتعامل مع تقاطع التمييز على أساس «العرق» والإثنية والجنس.

19. المرجع نفسه

20. المرجع نفسه

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



## 2. محاور التفكير

### محاور التفكير

في المغرب، يؤدي غياب إطار عالمي لمكافحة العنصرية إلى إعاقة ممارسة حقوق الإنسان. في الواقع، لا توجد في المغرب تشريعات كاملة لمكافحة التمييز أو قانون محدد يحظر التمييز العنصري ولا خطة عمل وطنية لمحاربة العنصرية والقضاء عليها.

### للتذكير

لم يتم تعريف التمييز المتقاطع أو المتعدد الجوانب في القانون الدولي (القانون الملزم) أو في القانون الوطني. ولا توجد له في المغرب فئة قانونية. ومع ذلك، فإن المغرب لديه إطار قانوني منطور للغاية في ما يتعلق بالمساواة بين الجنسين يوفر فرصاً للإحالة المرجعية إلى أحكام قانونية أخرى متعلقة بعدم التمييز ولا سيما حسب الأصل.

### تذكرة

صادق المغرب على معظم معاهدات بند الهوية الواحدة. إن مبدأ عدم التمييز على أساس هوية الشخص أمرٌ أساسي في القانون الدولي لحقوق الإنسان إلى درجة أنه منصوص عليه في المادة 1 أو 2 من جميع الصكوك التعاقدية. يستند "بند الهوية" إلى فكرة أن حرمان شخص من حقوقه يتعارض مع مبادئ حقوق الإنسان الدولية بسبب خاصية لا يمكنه تغييرها ("العرق" أو الأصول الإثنية، مثلاً) أو سمة شخصية أساسية (الدين، إلخ) يجب ألا يُجبرَ على التخلي عنها.

## 3. سير الحصة

### أ) تقديم حصة العمل

تبدأ الحصة بتعريف المكونة / المكون لأهداف الحصة. وتنطوي على إعطاء المشاركات والمشاركين رؤية وتحديد موقع الحصة من السياق العام للوحدة. هذه الحصة مخصصة لفهم الإطار القانوني الوطني المتعلق بمكافحة التمييز، حتى في حالة عدم وجود تسمية تشريعية وطنية حول هذا الموضوع.

### ب) ديناميكية عمل جماعي حول المرجع القانوني الوطني بشأن عدم التمييز

لبدء الحصة والاستمرار في تعزيز التفكير الجماعي والمناقشة بين المشاركين، تم اقتراح ديناميكية عمل جماعي. وهي عبارة عن تمثيلية يلعبها مشاركان هدفها تسهيل النقاش حول النظام المرجعي الوطني لعدم التمييز، مع تحديد الموضوعات التي يغطيها القانون والثغرات التي لا يزال يتعين معالجتها من أجل منع ومكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب والتمييز العنصري بما في ذلك التمييز متعدد الجوانب على أساس الأصل و/أو الإثنية والجنس.

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



### أهداف التمرين

- استعراض وتحديد جميع الحقوق والالتزامات المنصوص عليها في المعايير القانونية المغربية في ما يتعلق بمكافحة جميع أشكال التمييز، ولا سيما التمييز العنصري.
- السماح للمشاركات والمشاركين بتطوير رؤية شاملة ومعقدة لأي مظهر من مظاهر التمييز، ولا سيما التمييز العنصري، في مختلف المجالات الاجتماعية، بمجرد اجتماع عناصر الحظر.
- التحقق مما إذا كانت الصكوك القانونية المتعلقة بالتمييز في المغرب قد نجحت في رعاية النساء والرجال المهاجرين وخاصة أولئك اللواتي / الذين تتقاطع فيهم/هم أشكال التمييز.

سيتم في التمثيلية تكليف المشاركين بارتجال أدوار مختلفة. يقسم المكوّن المجموعة إلى أزواج ويطلب من كل شخص اختيار دور: إما مهاجر يلعب دور الضحية، أو شخص لديه مسؤوليات قانونية. يجب أن يأخذ دور الضحية في الاعتبار الجنس والعمر والأصل الإثني والجنسية أو الوضع القانوني والخصائص الأخرى التي تعتبر ذات صلة. بعد ذلك، توزّع على كل زوج بطاقة تلخص المحاور الرئيسية للإطار القانوني. توجد البطائق التي تلخص الأحكام التشريعية بالمغرب المتعلقة بالتمييز في الملحق 4. سيدافع كل ثنائي عن المعيار (المعايير) القانوني الذي (التي) كُلف بالدفاع عنه (عنها)، وفقاً للبطاقة المخصصة له. يمكن أن يتعلق الارتجال المسرحي، مثلاً، بالحصول على شهادة الميلاد، أو ممارسة نشاط تجاري أو نقابي، إلخ.

ستدافع كل ضحية – مهاجرة / مهاجر – متعرضة / متعرض لفة واحدة أو أكثر من فئات التمييز عن هذه الحقوق التي هي إما:

- معترف بها ولكن لم تطبق بعد أو أنها صعبة التطبيق؛
- لا يدعمها النص الوطني؛
- تخضع بشكل دائم أو ظرفي لاستراتيجيات «عملية تجنب».

تمنح المكونة / المكوّن المشاركات والمشاركين في اللعبة وقتاً للمناقشة والتحضير، وبعد ذلك، يمثل كل زوج المشهد في جلسة عامة. وفي الأخير، تدعو المكونة / المكوّن المشاركات والمشاركين الآخرين اللواتي / الذين لم يشتركوا / يشتركا في اللعبة إلى التدخل بارتجال دور طرف ثالث لدعم الشخص المدعي أو المدافع.

### مجلس

- يتم تقديم دور الضحية في شكل ارتجال مسرحي. ولكي ينجح هذا الارتجال، من الضروري استيعاب حالة المهاجرة / المهاجر ضحية التمييز بهدف زيادة الوعي. هناك خياران مقترحان يمكن أن يحدثا في الوقت نفسه (ورقة التلخيص - الملحق 4).
- الخيار 1: على سبيل المثال، تكون الممثلة / الممثل قادرة / قادراً، من خبرتها/ه المهنية، على تخيل حالة المهاجرة / المهاجر التي / الذي تتمكن / يتمكن من العثور على وظيفة، ولكنها/ه يتقاضى أجرًا منخفضًا إلى حد كبير، أو تواجه / يواجه صعوبة في تأكيد حقوقها/ه مثل الحق في الانتساب إلى نقابة، إلخ.
- الخيار 2: على سبيل المثال، يمكن للممثلة أن تتخيل امرأة مهاجرة من أصل عرقي/إثني معين تمكنت من العثور على عمل كعاملة منزلية، لكنها تتقاضى أجرًا منخفضًا إلى حد كبير وفي ظروف أكثر صعوبة من ظروف النساء من أصول عرقية وإثنية أخرى.



## ج) مناقشة عامة حول الإطار القانوني الوطني

### الأهداف

- إجراء تحليل نقدي لمعرفة ما إذا كانت الصكوك القانونية المتعلقة بالتمييز في المغرب قد نجحت في رعاية النساء والرجال المهاجرين وخاصة أولئك اللواتي / الذين تتقاطع فيهن/هم أشكال التمييز.
- اقتراح بدائل مجتمعية وثقافية واقتصادية وسياسية لضمان عدم التمييز.

بعد هذا التميرين، تُدعى المشاركات والمشاركون إلى التفكير في عدد من القضايا المتعلقة بالإطار المعياري الوطني.

أولاً، تتخبط المشاركات والمشاركون في تحليل نقدي للسياق والإطار القانوني. تتمثل الخطوة الأولى في إدراك وجود العديد من الممارسات والاستنكافات والملاحظات التمييزية التي تُقبل وتُدرج كدليل مجتمعي والتي باتت تعاقب عليها الآن النصوص القانونية الجديدة على المستوى الوطني. هذه المرة هي دعوة للتشكيك في الأنماط والتصورات المعرفية المختلفة المكتسبة بطريقة استبدادية.

ثانياً، ستستخلص كل مشاركة / مشارك استنتاجات من تشخيصها/ه وتحليلها/ه الذاتي، ليس فقط على مستوى المعرفة الإدراكية ولكن أيضاً على مستوى الممارسات المهنية والعواطف والأنماط الاجتماعية التي تقدمها للعبة. ستكون المشاركات والمشاركون، أثناء استجواب أنفسهم/هم، جزءاً من عملية الالتزام والتفكير في رؤية جديدة لـ «المجتمع» و «التنوع» المحتمل، لا سيما من خلال أخذ النساء والرجال المهاجرين في الاعتبار وبخاصة النساء اللواتي تتقاطع فيهن أشكال التمييز القائم على «العرق» والإثنية والجنس.

وفي الأخير، تقوم الميسرة / الميسر بالتحقق من نجاح المشاركات والمشاركين في زيادة الوعي لديهن/هم بقيم وأفعال وسلوكيات معينة. من المهم التحقق، من خلال التفاعلات، كم باتت المشاركة / المشارك قادرة / قادرًا بشكل كافٍ على تبني ممارسات جديدة واقتراح بدائل مجتمعية وثقافية واقتصادية وسياسية لعدم التمييز. يمكن استخلاص هذه الأخيرة من الأهداف المشار إليها في النصوص التشريعية والاتفاقيات الدولية لمكافحة التمييز؛ المبدأ هو، بالطبع، الترحيب بالتقدم القانوني، ولكن بعبارة أدق، باستغلال السبل التي تُوصّل إلى تطبيق مبدأ عدم التمييز وتجسيد الالتزام بالتنوع.

## د) ملخص الدروس والأفكار الرئيسية

### الأهداف

- تعزيز وتوحيد المفاهيم والأفكار والقيم التي تعمل على عدم التمييز.
- تحديد الممارسات الجيدة للنضال من أجل عدم التمييز.

لا تُقتصرُ فائدة مرحلة التجميع والتلخيص هذه على تعزيز وتوحيد المفاهيم والأفكار التي ظهرت أثناء المناقشة، بل تشمل التركيز أيضاً على القيم والمعتقدات التي تدعم خطابات المشاركات والمشاركين. تتأكد المكونة / المكون (أ) من أن المشاركات والمشاركين بنن / باتوا على دراية بأن الصكوك القانونية قد روجعت لتشمل حظر الأشكال المختلفة المتقاطعة للتمييز (مهما كانت نادرة) وأحادية الاتجاه (ب) وأنه للنجاح في إدماج مختلف جماعات المهاجرات والمهاجرين الرئيسية والفرعية مع بقية المجتمع وترسيخ أقدامها فيه، من المهم نشر النصوص الجديدة والتواصل بشأنها، وزيادة الوعي كذلك بالممارسات الجيدة والتفكير في مسارات العيش المشترك.

ويمكن أيضاً، من خلال الاستفادة من تهجين النظام القانوني الحالي ومعرفة الثقافات، والمزاعم والتحيزات، استخلاص

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



«الدروس المستفادة» التي يمكن أن تسرع، بالطريقة المثلى، في القضاء على السلوك التمييزي. يمكن للمكونة / المكوّن تقديم فكرة وسم «التنوع» كشكل من أشكال تعزيز التقدم في النضال للاعتراف بحقوق النساء والرجال المهاجرين في المغرب.

#### مثال للممارسة الجيدة: وسم «التنوع»

يمكن أن يشكّل إنشاء وسم «تنوع» في المراكز الجامعية، وفي دوائر الحكم الإقليمي، أو في تسيير المقاولات، إلخ. فرصة لتعزيز أثر الاقتداء وتعميم «الممارسات الجيدة» والمشاركة في السعي لتسليط الضوء على «الممارسات الجيدة» في مجال تدبير التنوع وتشاطر هذه الممارسات، كما في بعض البلدان.

وبعد تحديد الموسم، يؤول الأمر إلى تقييم ما تم تطويره من إجراءات في مجال التنوع وما اقتُرحتْ إقامته من عمليات تقييم، في ضوء المشكلات التي يطرحها القياس الإحصائي للتنوع في المغرب (انظر الوحدة 5، الحصة 2).

وستكون هناك أيضاً مسألة تحديد المعايير التي يمكن استخدامها لتأهيل منظمة متنوعة. فهل يشمل الوسم «جميع أشكال التنوع» من خلال استيعاب جميع معايير التمييز المحظورة (الجنس والنوع الاجتماعي والأصول الإثنية والعمر والتوجهات الجنسية والإعاقة ونمط الحياة...). وهل ستكون المنظمة المؤهلة منظمة تستوعب جميع الاختلافات المرعية بأبعادها الأحادية أو المتعددة المتقاطعة، إلخ.

وبالتالي، فإن عمليات التدقيق وإعادة التكييف المنتظمة ستجعل من الممكن دعم الأفراد في كل مرحلة من مراحل رحلتهم، من خلال بناء الجسور بين مؤسسات التكوين وبين مختلف الأشخاص خَمَلَة الانترنات.

تأتي معايير الأداء في مكافحة أشكال التمييز المختلفة من الأهداف المحددة في النصوص التشريعية والاتفاقيات الدولية لمكافحة التمييز؛ التي سيُصار من ثم إلى تقييمها على أساس إجراءات التقييم المختلفة المقترحة، التي ستكون كمية ونوعية على حد سواء، لأساليب وطرق تحقيق النتائج وللنتائج نفسها، الأمرين معاً. (انظر الوحدة النمطية 5، الدرس 2).

#### ٥) العرض النظري للإطار المعياري لمكافحة التمييز بأشكاله المختلفة

##### أهداف التمرين

- عرض الإطار المعياري الوطني لمكافحة التمييز بأشكاله المختلفة، بما في ذلك التمييز المتعدد الجوانب.
- تحليل حدود الأدوات التشريعية الوطنية.

#### ١) تعدد الصكوك القانونية في المغرب

دون أن تكون هدفاً للتشريع بحد ذاته، تصبح مكافحة التمييز بأشكاله المختلفة أكثر فأكثر موضوعاً لتشريعاتٍ عقابيةٍ واسعة يعرض الجدول في الملحق 5 الصكوك القانونية والمعايير المحظورة للتمييز التي يتناولها كل منها).

إن الدستور المغربي أداة أساسية لهذه القضية، بالنظر إلى مبادئ المساواة التي يكرسها. وقد ألهم الميثاق الأساسي أيضاً صياغة وإعادة صياغة النصوص القانونية التي تُدرجها النهج.

#### الدستور (الديباجة والفصل 19).

في الواقع، يشير دستور 2011 في ديباجته إلى الارتباط بحقوق الإنسان، ومكافحة كل تمييز «على أساس الجنس، واللون، والمعتقدات، والثقافة، والأصل الاجتماعي، واللغة، والإعاقة» وإلى أسبقية الاتفاقيات الدولية على القانون الوطني للبلد (مع احترام هويته الوطنية الثابتة) وينص على موامة الأحكام ذات الصلة في تشريعاته الوطنية.

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



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

### قوانين الأغراض العامة التي تعزز عدم التمييز

ينص القانون رقم 04-36 المتعلق بالأحزاب السياسية والقانون رقم 00-75 المعدل والمكمل للظهير رقم 1-58-376 الصادر في 3 جمادى الأولى 1378 (15 نونبر 1958) الذي ينظم الحق في تكوين الجمعيات على عقوبات ضد الجمعيات والأحزاب السياسية وجماعات الأمر التي تثير التمييز أو الكراهية أو العنف ضد شخص أو مجموعة من الناس، أو تحرض أو تشجع عليه.

بالإضافة إلى ذلك، يعتبر السلوك التمييزي من قبل أفراد مثل الأعوان المخولات / المخولين سلطة عامة أو المكلفات / المكلفين بمهمة خدمة عامة جريمة جنائية (مجموعة القانون الجنائي، المادة. القانون رقم 24-03 المتعلق بتغيير وتميم مجموعة القانون الجنائي (2004) في مادته 1-431، القسم المضاف بالفصل 1 من القانون رقم 09-09 الخاص بالأحداث الرياضية، المتمم لقانون العقوبات الصادر بالظهير رقم 1-11-38 المؤرخ في 29 جمادى الثانية 1432 (2 يونيو 2011)، والمادة (5-308) والقانون رقم 19-54 الخاص بميثاق الخدمات العامة.

إضافة إلى هذه العقوبة، فقد أدرج حظر التمييز بين محظورات التمييز في مجموعة قانون العمل من خلال توسيع دائرة حَمَلَة الالتزامات المؤسسية (المادة 36 من القانون رقم 99-65 المتعلق بقانون العمل) لتشمل وكالات التوظيف الخاصة (المادة 478، 9 من القانون رقم 99-65 المتعلق بقانون العمل).

كما ينص على إمكانية حظر الاتصالات والمطبوعات التي تؤدي إلى التمييز (المادة 72 من قانون الصحافة ، القانون رقم 13-88 المتعلق بالصحافة والنشر، والمادة 9 من القانون رقم 03-77 المتعلق بالاتصال السمعي البصري).

كما يطرح، في قطاع حساس من حيث التمييز، أشكال حماية أخرى كما في القانون رقم 23-98 المتعلق بتنظيم وتسيير المؤسسات السجنية، المادة 51.

وتسييرُ في هذا الاتجاه نفسه المادة 6 - القانون رقم 06-62 لعام 2007، الذي يعدل قانون الجنسية لعام 1958.

القانون رقم 14-79 بشأن هيئة المناصفة ومكافحة كل أشكال التمييز 2017. صُمم هذا القانون، الذي لم يطبق بعد، لمكافحة أشكال التمييز التي تواجهها المرأة المغربية. وحسب اختصاصاته، يفتح القانون فرصة للتعامل مع التمييز المتعدد الجوانب على أساس العرق والإثنية والجنس.

**القوانين الخاصة التي تعزز عدم التمييز تجاه فئات معينة من الناس:**

### الطفلات والأطفال في وضعية الهجرة

قانون رقم 78.14 المتعلق بالمجلس الاستشاري للأسرة والطفولة، والقانون 02.03 الذي يحمي النساء الحوامل والطفلات والأطفال من الطرد، والقانون رقم 15-65 المتعلق بمؤسسات الرعاية الاجتماعية، وكذا القانون رقم 12-19 المتعلق بتحديد شروط تشغيل العاملات والعمال المنزليين، والقانون الإطار 51.17، للتربية والتكوين والبحث العلمي (الذي يتولى مسؤولية بنات وأبناء الأجنبيات الموجودين في «وضعية صعبة») والذي يحتوي على أحكام

لدليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجنبيات والأجانب



تتولى مسؤولية بعض الطفلات والأطفال المغاربة والمهاجرين اللوائي / الذين يجدن / يجدون أنفسهم/هم في مواقف مختلفة، يمكن أن تجتمع معاً: كالطفلات والأطفال اللوائي / الذين ليس لديهم/هم وضع مدني، والطفلات والأطفال اللوائي / الذين يعيشون في الشوارع، والطفلات والأطفال المتخلى عنهم/هم وضحايا العنف الجسدي أو الجنسي أو النفسي، والطفلات والأطفال المرغمين على العمل، والطفلات والأطفال ضحايا الاستغلال الجنسي، والفتيات الصغيرات المنزوجات أو الطفلات والأطفال المخالفين للقانون.

القانون رقم 19.12 المتعلق بالعمالة المنزلية، (2016)، الذي تنص المادة 3 منه على أنه في حالة توظيف عاملات أو عمال منزليين أجنبيات وأجانب، تطبق أحكام مدونة الشغل، ويُمنع على الأشخاص الذاتيين أن يقوموا بأعمال الوساطة في تشغيل عاملات أو عمال منزليين بمقابل لمنع سوء المعاملة والاتجار بالبشر والأشخاص (المادة 4). ومع ذلك، يستثني القانون الأشخاص الذين ليسوا مواطنات / مواطنين مغاربة في مسائل التوظيف، ويحيل الإجراء إلى مدونة الشغل (النساء المهاجرات معنيات بالمواد الأخرى). المرسومان المتممان لقانون عام 2017، وهما: المرسوم (رقم 2-17 355) المتعلق بـ «نموذج عقد العمل الخاص بالعاملة أو العامل المنزلي» الذي يبيح تحديد معايير والتزامات الطرفين بين صاحبات / أصحاب العمل والعاملة / العامل، و المرسوم (رقم 2-17-356) الذي يضع قائمة بالأعمال الخطرة المحظورة على العاملات والعمال اللوائي / الذين تتراوح أعمارهم/هم بين 16 و 18 عاماً، والذي يمثل مدخلاً لتسوية وضع العاملات المنزليات المهاجرات، وكثير منهن عاملات منزليات خاضعات لظروف عمل صعبة وحتى تمييزية.

### المهاجرات

فضلاً عن القانون رقم 19,12 المتعلق بالعمالة المنزلية، يُنص القانون رقم 103-03 المتعلق بمحاربة العنف ضد النساء (المغربيات والمهاجرات على التراب المغربي) في المادة 2 (التي تغير وتتم أحكام الفصل 404 من مجموعة القانون الجنائي) وكذا القانون رقم 99-65 المتعلق بمدونة الشغل في المادة 9 منه معايير محظورة للتمييز المتعدد، تجاه المطلقات، والنساء الحوامل، أو المعوقات، وأخيراً في ما يتعلق بالحالة الزوجية للمرأة الراغبة في الانضمام إلى نقابة مهنية والمشاركة في إدارتها وتسييرها.

من ناحية أخرى، فإن قانون الأسرة لعام 2004، الذي يهدف إلى تعزيز مبدأ المناصفة بين المرأة والرجل وتحديد الحقوق والواجبات داخل الأسرة بطريقة عادلة، يجعل من الممكن منع التمييز المزدوج أو المتعدد والحماية منه.

كما ينص النظام الداخلي للمستشفيات لعام 2011 على تدابير نوعية محددة.

### النساء والرجال المهاجرون ذوات / ذوو الإعاقة

دمج أحكام قانون الإطار رقم 51,17 الذي يشير إلى جميع مندرجات الهدف 4 من أهداف التنمية المستدامة للتعليم ODD4 (التعليم الجيد) لتنفيذ التعليم الدامج الذي يهدف إلى تعميم تعليم الطفلات والأطفال ليشمّل الطفلات والأطفال ذوات / ذوي الإعاقة - والذي أُطلق في عام 2019 - ومن ناحية أخرى، تعاقب المادة 431-1 من مجموعة القانون الجنائي المغربي على أي تمييز على أساس الإعاقة. القانون 65.00 بمثابة مدونة التغطية الصحية الأساسية، الذي يمنح الأجنبيات والأجانب غير النظاميين حق الولوج إلى نظام المساعدة الطبية. أخيراً، يجمي قانون الإطار 97.13، المتعلق بحماية الأشخاص في وضعية إعاقة، الطفلات والأطفال ذوات / ذوي الإعاقة من التمييز المزدوج أو المتعدد.

وهذا الأخير جزء من عملية مواومة الترسنة القانونية الوطنية مع أحكام الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة التي تحظر التمييز على أساس الإعاقة. تعريف عدم التمييز المنصوص عليه في المادة 2 من القانون 97,13 مستوحى من الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجنبيات والأجانب



## (ii) حدود الصكوك القانونية في المغرب

من المهم أن نلاحظ أنه بالرغم من التقدم الكبير، لا يزال هناك عدد معين من أشكال التمييز الذي ينتج إما من عدم وجود قانون موحد، ما قد يؤدي إلى التمييز، أو من التشريع نفسه. فيما يلي أهم أشكال التمييز التي لا تزال قائمة حتى يومنا هذا في القانون المغربي:

### على المستوى الدستوري

يشترط الدستور أسبقية الاتفاقيات الدولية المصادق عليها حسب الأصول على القانون الداخلي للبلاد، وبالتالي موافقة أحكام تشريعاتها الوطنية، مع تحفظين: احترام الهوية الوطنية الثابتة وثوابت المملكة.

### التمييز في مجال العمل والتوظيف:

بالرغم من أن القانون المغربي قد اتخذ خطوة لإزالة معظم الأحكام التمييزية، فإن بعضها لا يزال قائماً. هذا هو الحال مع سلسلة كاملة من القوانين التي تغلق أمام الأجانب سبيل الولوج إلى وظائف معينة. علاوة على ذلك، لا تزال الأهمية التي يوليها التشريع المغربي للتوظيف والتوظيف «للفئات الاجتماعية الهشة» دون المستوى المطلوب. وهكذا، وبغض النظر عن بعض تدابير العقوبات المنصوص عليها في مدونة الشغل الجديدة ضد بعض التجاوزات تجاه هذه الفئات الاجتماعية «الهشة» (المزعمة (النساء في حالة الحمل، والطفلات والأطفال، والفتيات والفتيان القصر اللواتي / الذين تقل أعمارهن/هم عن 18 عاماً والأشخاص ذوي الإعاقة)، فإنها تظل صامتة عن بعض الممارسات الاجتماعية كالعنصرية، مثلاً، المذكورة فقط في سياق بيان ما لا يُعدُّ مبررات مقبولة لاتخاذ العقوبات التأديبية أو للفصل من الشغل (المادة 36 من مدونة الشغل). أما بخصوص الأشخاص ذوي الإعاقة، فإن مدونة الشغل الجديدة تشجع على اتخاذ تدابير لصالح هذه الفئة الاجتماعية، لتتيح لها تحقيق المساواة الفعلية في الفرص والمعاملة. من المفترض، مبدئياً، أن تضع الأحكام العامة والغامضة حداً للانتهاكات اليومية التي يتعرض لها الأجيرات والأجراء اللواتي / الذين غالباً ما يحرمن / يُحرمون من أي شكل من أشكال الحماية. ولتوضيح أوجه القصور التي سجلها المشرع المغربي على هذا المستوى، سنستشهد بالمادة 24، على سبيل المثال، التي تحت صاحبة / صاحب العمل على اتخاذ تدابير في هذا الاتجاه دون توضيح الإجراءات «العقابية» المنصوص عليها لأي انتهاك للقواعد المقررة.

### التمييز في مجال الحريات الفردية:

لا يزال التشريع المغربي يحافظ على بعض أشكال التمييز في مجال الحريات الفردية. ففي بعض الصكوك القانونية، المعيار ذاته الذي يمكن على أساسه معاقبة التمييز الأساسي، يندرج في المجال الجرمي. تشهد العقوبات المنصوص عليها في المادتين 489 و 490 من مجموعة القانون الجنائي المغربي على الأثر التمييزي ضد الأشخاص على أساس ميولهم/هم الجنسية وهوياتهم/هم وتعبيراتهم/هم الجندرية، ما يحرمنهم/هم ليس فقط من الحماية القانونية في حالة التمييز، ولكن أيضاً من الحقوق الأساسية. وبالمثل، فإن المادة 490 من مجموعة القانون الجنائي لها تأثير تمييزي قوي على الطفلات والأطفال المولودين خارج إطار الزواج، وتؤدي المادة 148 إلى عقوبات في ما يتعلق بتمتع الطفلات والأطفال المولودين خارج نطاق الزوجية بهويتهم/هم (الأبوية) مثل الطفلات والأطفال الآخرين المولودين من زواج.

وفي الأخير، لم تؤخذ أشكال التمييز الأخرى، ولا سيما التمييز المتقاطع، في الاعتبار إلا قليلاً في النصوص الموضوعية. قد يشير بعضها إلى حالات تمييز متعدد (عوامل تمييز مختلفة تحدث بشكل منفصل). من ناحية أخرى، حول التقاطع بين مختلف مصادر التمييز، ومنها على وجه الخصوص بسبب الأصل والجنس. يؤثر هذا على النساء الأجنيات بشكل ملموس: فهناك البعد المدني المتعلق باستحالة أن تترث من زوجها المغربي؛ وبُعد البنوة لبعض الأمهات العازبات الأجنيات اللاتي يعانين من صعوبة منح الجنسية لابنائهن في بعض الحالات.

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



من ناحية أخرى، لا يشمل القانون 65-00 المتعلق بالتغطية الصحية للنساء والرجال المهاجرين الموجودين في وضع غير قانوني واللواتي / الذين لا يمكنهم الوصول إلى نظام المساعدة الطبية.

#### الفكرة النهائية

من الضروري إيجاد وسيلة لإجراء تقييم موثوق، لقياس فعالية الممارسات الدامجة المنفذة في ظل نموذج التنوع الذي يروج له الدستور والأدوات التشريعية المذكورة أعلاه.

فكما أن مبدأ عدم التمييز لا يشير إلى الوسائل الموصلة للتطبيقه، فإن الالتزام بالتنوع لا يوفر الوسائل العملية لتجسيده. تتعلق الصعوبات الرئيسية بتعريف المؤشرات (انظر الوحدة 5، الحصة 2).

وفي مواجهة قيود الإطار القانوني المغربي الذي يحظر تعميم جمع المعلومات الحساسة باستثناء السن والعنوان والجنس والإعاقة المعترف بها والجنسية، من المهم الاستفادة من بعض «الممارسات الجيدة» في تدبير التنوع. وإن إبراز هذه «الممارسات الجيدة»، المقتبسة من بعض الجهات الفاعلة / القطاعات، على المستوى الوطني أو الولي، يفيء كمنوال ينبغي السير عليه والافتداء به أو حتى استثماره في وظائف النمذجة التقليدية.

## د- الحصة 3: الأسس السياسية لمنع ومكافحة جميع أشكال التمييز (بما في ذلك التمييز المتعدد الجوانب) والعنصرية وكرهية الأجانب والأجانب

### 1. أهداف الحصة

في نهاية هذه الحصة، ستمكن المشاركون والمشاركات من:

- استيعاب الأسس السياسية الدولية والوطنية لمنع ومكافحة جميع أشكال التمييز (بما في ذلك التمييز متعدد الجوانب) والعنصرية وكرهية الأجانب والأجانب تجاه المهاجرين من النساء والرجال.
- إعطاء لمحة عامة عن وظيفة التعزيز والحوار والتعاون حول قضايا عدم التمييز المتعلقة بالهجرة وحقوق الإنسان.

### 2. محاور التفكير

#### محاور التفكير

عرض الأسس السياسية على المستويين الدولي والوطني:

- **المحور الدولي.** إعلان الأمم المتحدة وخططها وبرامج عملها وأهدافها للتنمية المستدامة بشأن منع ومكافحة جميع أشكال التمييز (بما في ذلك التمييز متعدد الجوانب) والعنصرية وكرهية الأجانب والأجانب ضد النساء والرجال المهاجرين أو المشتمة على ذلك.
- **المحور الوطني.** السياسات العمومية والاستراتيجيات القطاعية والبرامج الوطنية لمنع ومكافحة جميع أشكال التمييز (بما في ذلك التمييز المتعدد) والعنصرية وكرهية الأجانب والأجانب تجاه المهاجرين من النساء والرجال.

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



### للتذكّر

- عدم وجود خطة عمل وطنية لمكافحة التمييز العنصري.
- الحاجة إلى تطوير برنامج عمل شامل يهدف إلى التحسين التدريجي لتعزيز المساواة العرقية.
- غياب المهاجرات في السياسات العمومية والخطة الحكومية لتعزيز المناصفة بين الجنسين.

## 3. سُرّ الحصة

### (أ) تقديم حصة العمل

تبدأ الحصة بتعريف المكوّن لأهداف الحصة. بعد دراسة الإطار القانوني في الحصص السابقة، تتناول هذه الحصة مقارنة أخرى لعدم التمييز. وهي تقدّم، بإسهاب، لمحة عن وظيفة التعزيز والحوار والتعاون حول قضايا عدم التمييز المتعلقة بالهجرة وحقوق الإنسان. وتستعرض، على وجه الخصوص، الأسس السياسية لمنع ومكافحة جميع أشكال العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب والتمييز العنصري، بما في ذلك التمييز متعدد الجوانب الذي نشأ على الصعيدين الدولي والوطني.

### (ب) دينامية عمل جماعي لمناقشة الإجراءات على المستوى السياسي لمعالجة قضية العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب

في البداية، يُثارُ نقاش لتعميق التفكير في الإجراءات على المستوى السياسي لمعالجة قضية العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب على الصعيدين الدولي والوطني.

### أهداف التمرين

- فتح باب التفكير النقدي في نجاعة الإجراءات السياسية المقامة، على الصعيدين الدولي والوطني، لمنع ومحاربة جميع أشكال التمييز (بما في ذلك التمييز المتعدد الجوانب) والعنصرية وكرهية الأجانب والأجانب.
- تحديد الثغرات في حماية حقوق النساء والرجال المهاجرين، لا سيما في حالات التمييز المتعدد.
- تعزيز توليد المعرفة من خلال عملية جماعية.

تقسم المكونة / المكون المشاركات والمشاركين إلى مجموعتين وتحدد مهام كل مجموعة، وهي:

- المجموعة 1: «الدفاع عن الأطروحة القائلة بأن المهاجر في وضع استضعاف، قياساً إلى حجم وفعالية الأسس السياسية الدولية لمنع ومكافحة جميع أشكال التمييز (بما في ذلك التمييز المتعدد) والعنصرية وكرهية الأجانب والأجانب».
- المجموعة 2: «الدفاع عن الأطروحة القائلة بأن المهاجر ليس في وضع استضعاف، قياساً إلى حجم وفعالية الأسس السياسية الوطنية لمنع ومكافحة جميع أشكال التمييز (بما في ذلك التمييز المتعدد) والعنصرية وكرهية الأجانب والأجانب (على التراب المغربي)».

يمنح المكوّن كل مجموعة الوقت اللازم لمناقشة وجمع النقاط الرئيسية لتناولها في مرافعتها. ولمساعدة المشاركين، يقوم المكوّن بتوزيع بطاقات (بطائق) المذكرات التي تغطي الإطار السياسي الدولي والوطني الكامل الموضح في التركيز (تجدّ هذه البطاقات (البطاقات) في الملحق 3 والملحق 4). إذا كانت المجموعة تؤيد وجود حالة من الضعف، فسيتمّين عليها تدارُس سبل التفكير، ومقترحات التدابير التي يجب دمجها في خطط العمل الوطنية لصالح حياة مشتركة أفضل.

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



## ج) مناقشة عامة للمواقف المختلفة بشأن الإجراءات على المستوى السياسي لمعالجة قضية العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب

### الأهداف

- تحديد الإجراءات لتحسين تغطية المهاجرين.
- التفكير في أهمية السياسات العمومية.

تتيح المناقشة العامة إمكانية تبادل الأفكار المختلفة للمجموعتين وتحفيز التفكير في التدابير الممكنة لتحسين تغطية النساء والرجال المهاجرين. فحوى الأمر هنا أن يدرك المشاركون والمشاركات، أثناء المناقشة، عدم تجانس الإطار السياسي الدولي في ما يتعلق بمنع ومكافحة العنصرية وكرهية الأجانب وجميع أشكال التمييز العنصري (بما في ذلك التمييز متعدد الجوانب)، فضلاً عن وجود جسور مختلفة بين المستويين الدولي والوطني، ويتلمسوا كذلك خطوط التفكير في تحسين الآليات القانونية والسياسية.

وبالرغم من هذه الترسانة السياسية، لا يزال هناك عدد معين من أشكال التمييز ضد المهاجرين التي تظهر في القانون والعديد من عوامل الخطر. فلم تفلح السياسات العمومية لمكافحة التمييز في تغيير السلوك كثيراً. وهذا يعني أن الرأي العام لم يدرك بعد مدى التمييز وطرق عمله. من هنا الحاجة إلى لمناقشة بعض خطوط التفكير.

## د) ملخص للعناصر الرئيسية الواجب أخذها بعين الاعتبار في السياسات العمومية

### الأهداف

- التعمق في دور السياسات العمومية تجاه إدماج المهاجرين.
- تحديد المبادئ الأساسية التي يجب أن توجه السياسات العمومية لمكافحة التمييز.

لا يمكن الترسانة القانونية والسياسات المؤيدة لإدماج النساء والرجال المهاجرين وسياسات التوظيف والبرامج والتدابير المحددة المختلفة - بالرغم من أنها ضرورية لتيسير التمتع بحقوق الناس - أن توفر بمفردها استجابة لعمليات الوقاية ضد التمييز ككل. في الواقع، لا يمكن سياسات مكافحة التمييز المطلوب وضعها إلا أن تكون تعاونية وتعاقدية، وتتطلب تعبئة جماعية ومتضافرة لجميع الجهات الفاعلة لتعزيز العيش المشترك.

بعض العناصر التي يجب أن تأخذها السياسات العمومية بعين الاعتبار:

- توعية المجتمع بمعنى قبول التنوع كفرصة وثروة من خلال الاعتراف بالثقافات المختلفة كعامل من عوامل الإثراء الجماعي. وتوعية الإدارات العمومية: بأن تنوع المجتمع المغربي حقيقة وأنه ثروة. يجب أن تعكس السياسات العمومية المجتمع وبيئته. يمثل هذا التنوع الآن تحدياً للسياسة الاجتماعية للبلاد. كما أنه مصدر قوة لدعم التغيير والابتكار والإبداع.
- وجوب تقليل الفروق في ما بين المناطق وفي ما بين الناس.
- إنتاج معرفة وممارسات جيدة حول كيفية عمل وظهور التحيزات، وما هي وسائل قياسها وكيفية تدخلها، وما هي وسائل محاربتها.
- وبالتالي، فإن مكافحة التمييز تشكل نهجاً عالمياً يدعو إلى ردود فعل جماعية ومنهجية ضد كل ما يؤثر على نظرة الآخر.

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



- من الضروري الانتقال من تقريب وجهات النظر وأشكال الخطاب إلى التنفيذ الملموس على الأرض لتدابير سياسية بين مختلف الشريكات والشركاء. تعزيز الممارسات الجيدة ضد التمييز وتعبئة هياكل النقابات والجمعيات والشرطة والجمارك، إلخ. إلى جانب تكوين ممثلاتها وممثليها في هذا المجال.
- الفكرة هي أنه عندما تكون الأطر التشريعية والسياسات والمؤسسات العمومية موجودة وتعمل لمكافحة جميع أشكال التمييز ضد المهاجرين، يمكننا التحدث عن الامتثال للمعايير المتعلقة بعدم التمييز وبالمساواة.
- يمكن المصلحة العمومية والمقاولة والمنظمة النقابية، مثلاً، أن تكونَ جهاتٍ فاعلة في مكافحة التمييز وتعزيز التنوع.
- وثمة سبيلٌ آخر، هو التبدُّلُ على التمييز الذي ينبغي أن يبدأ منذ الولادة، من خلال البيئة، والحي، والسكن، والمؤسسة التربوية والمدرسية، وجميع الظروف الاجتماعية التي تتيح متابعة الدراسة. وتتأثر المسارات المهنية بشدة بالمسارات الأكاديمية والاجتماعية (أهمية رأس المال الاجتماعي، والشبكات العلائقية، إلخ).

## ه) عرض الإطار النظري

### أهداف التمرين

- عرض السياسات الدولية والوطنية التي تعمل في مكافحة جميع أشكال التمييز، بما في ذلك التمييز المتعدد الجوانب.
- فهم أهمية تنسيق السياسات العاملة في مكافحة التمييز على المستويات الدولية والإقليمية والوطنية والمحلية.

وفي الأخير، عرض السياسات المختلفة على المستويين الدولي والوطني التي اِشْتُغِلَ عليها في الممارسة العملية، بطريقة مختصرة ومنظمة.

### أ. على المستوى الدولي

#### منظومة الأمم المتحدة

بالإضافة إلى الوظيفة التشريعية والرقابية، تؤدي منظومة الأمم المتحدة وظيفة ثالثة، وهي تعزيز الحوار والتعاون بشأن قضايا الهجرة وعدم التمييز. وتشمل خاصة إقامة حوار عالمي حول قضايا مكافحة جميع أشكال التمييز المرتبط بالهجرة يؤدي إلى حوارات رفيعة المستوى.

#### على المستوى الإقليمي

حقق «المؤتمر الوزاري من أجل أجندة أفريقية حول الهجرة» في عام 2018 تقدماً كبيراً في هذا المجال على المستوى الأفريقي.

#### على المستوى الوطني

أجرى المغرب مفاوضات ومشاورات حول الهجرة مع مختلف الشركاء بما في ذلك، على وجه الخصوص، الاتحاد الأوروبي. يمكننا الاستشهاد كمثل:

- بالإعلان المشترك الموقع بين المغرب والاتحاد الأوروبي في 2013 بشأن إنشاء «شراكة التنقل» لتحسين تدبير الهجرة النظامية ومكافحة الهجرة غير النظامية.
- اتفاقية التمويل في إطار «برنامج تعزيز سياسات المغرب في مجال الهجرة» الموقعة بين المغرب والاتحاد

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



الأوروبي في ديسمبر 2017.

وكالتشريع، لا تخضع مكافحة التمييز، ولا سيما التمييز العنصري، لأي جهاز متخصص أو مؤسسة متخصصة. لا توجد خطة عمل وطنية لمكافحة التمييز العنصري. ومع ذلك، توجد سياسات وبرامج وخطط وتدابير وطنية عامة أخرى، يجب أن نتذكر على وجه الخصوص:

- أن احترام حقوق الإنسان الأساسية وتعزيزها يُعدُّ أساسًا للتماسك الاجتماعي ومحركًا للنمو الاقتصادي والاجتماعي المسجل على أعلى مستوى في الدولة والذي التزمت به الحكومة في إعلانها للهيئة التشريعية 2021-2025 استمراريًا للالتزام 2017-2021.
- **خطة العمل الوطنية للديمقراطية وحقوق الإنسان (2018-2021)**. التي وُضِعَتْ في عام 2017 بهدف دعم عملية الإصلاحات السياسية، وإضفاء الطابع المؤسسي على حقوق الإنسان وتنفيذ الديمقراطية التشاركية للمندوبية الوزارية المكلفة بحقوق الإنسان. وقد تم إصلاح نظام العدالة ليتوافق مع المعايير الدولية للنزاهة والاستقلالية وأولوية حقوق الإنسان. وتم ترسيخ المناصفة بين الجنسين في السياسات العامة. كذلك الحق الدستوري الذي يكرس مشاركة المواطنين والمواطنات، من خلال السماح بتقديم العرائض والاقتراحات والتشاور مع المنظمات غير الحكومية.
- يعتبر دمج النساء والرجال المهاجرين واللاجئين، اليوم، محورًا ذا أولوية للسياسات العامة التي يجب أن تضمن حقوقهم الاجتماعية والاقتصادية والثقافية في إطار نهج من الإنصاف والمساواة. وقد واجه النساء والرجال المهاجرون غير المنتظمين صعوبات في الولوج إلى الخدمات الاجتماعية على الرغم من جهود المجتمع المدني. وبشكل أكثر تحديدًا، عانى النساء والرجال المهاجرون من أفريقيا جنوب الصحراء اللاتي / الذين يفقرن / يفقرن إلى سبل العيش والمعزولون أوضاعًا مأساوية أثناء الحبس على الرغم من حشد المجتمع المدني والمساعدات المالية التي استفاد منها عدد قليل جدًا منهم/هم. وقد مددت السلطات حق الإقامة حتى انتهاء حالة الطوارئ.
- **الخطة الوطنية لإصلاح الإدارة (2018-2021)**. تهدف هذه الخطة إلى تقريب الإدارة العمومية من المواطنين والمواطنات وتتضمن في مشروعها تطوير نظام متكامل لشكاوى وتظلمات المواطنين والمواطنات.
- برنامج تعميم الأحوال المدنية لتوفير هوية قانونية للجميع. يتماشى هذا الإجراء مع الهدف 16.9 من أهداف التنمية المستدامة، وهو «توفير هوية قانونية للجميع» وهو مهم بشكل خاص للنساء والرجال المهاجرين واللاجئين، بمن فيهم الأشخاص عديمات وديمو الجنسية، والطفلات والأطفال المولودون في طريق الهجرة.
- **السياسة العمومية المندمجة لحماية الطفولة**. التي عملت على إدراج الطفلات والأطفال المهاجرين والطفلات والأطفال غير المصحوبين و/أو المعزولين كجمهور مستهدف.

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



## هـ- الحصة 4: الأسس الفنية لمنع ومكافحة جميع أشكال التمييز (بما في ذلك التمييز متعدد الجوانب) والعنصرية وكرهية الأجانب والأجانب

### 1. أهداف الحصة

في نهاية هذه الحصة، ستمكن المشاركات والمشاركون من:

- استيعاب الأسس الفنية الدولية لمنع ومكافحة جميع أشكال التمييز (بما في ذلك التمييز التقاطع) والعنصرية وكرهية الأجانب والأجانب تجاه المهاجرين من النساء والرجال.
- تحديد تقنيات الرقابة والإشراف المختلفة.
- معرفة كيفية عزل نظام الإبلاغ والشكاوى أو نظام الاتصال ونظام التحقيق.
- التحقق مما إذا كانت هذه التقنيات توفرها الصكوك الدولية أو قرارات الهيئات المختلفة.

### 2. محاور التفكير

#### محاور التفكير

تتمحور منظومة الأمم المتحدة في المقام الأول على التزامات الدولة وتعمل على مستوى الحكومات. ومع ذلك، فإن جهاز الدفاع الأممي عن حقوق عدم التمييز ينص أيضاً على إجراءات شكاوى مختلفة مفتوحة للأفراد الذين يطلبون والجماعات التي تطلب تدخل الأمم المتحدة في مواجهة انتهاك يؤدي إلى حالات تمييز. إجراءات الشكاوى هي آليات لجلب انتباه الأمم المتحدة إلى قضايا الانتهاكات المزعومة لحقوق الإنسان.

يمكن تقديم الشكاوى المتعلقة بحقوق الإنسان من خلال الآليات الثلاث التالية :

- **شكاوى الأفراد بموجب المعاهدات الدولية لحقوق الإنسان.** يمكن الأفراد رفع شكاوى تتعلق بانتهاكات مبدأ عدم التمييز من خلال الاحتجاج بخمس معاهدات دولية أساسية لحقوق الإنسان؛
- **البلاغات المقدمة من الأفراد الخاضعين للإجراءات الخاصة لمجلس حقوق الإنسان.** تعمل البلاغات الفردية بموجب ولايات مواضيعية وفي إطار الولايات القطرية للإجراءات الخاصة لمجلس حقوق الإنسان؛
- **إجراء الشكاوى الذي ينفذه مجلس حقوق الإنسان.** تنطبق إجراءات الشكاوى الخاصة بالمشكلة على الحالات التي يعطي فحصها سبباً للاعتقاد بأنها تكشف عن وجود سلسلة من الانتهاكات الجسيمة والمنهجية لحقوق الإنسان والحريات الأساسية التي تقع في أي جزء من أجزاء العالم وفي أي ظرف من الظروف.

في ظروف معينة، يمكن أن تكمل هذه الإجراءات المختلفة بعضها البعض ويمكن اللجوء إلى عدة إجراءات منها. ولكل إجراء متطلباته ومزاياه وقبوله.

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



## للتذكير

كما هو الحال في كثير من الأحيان مع القضايا الشاملة لعدة قطاعات، لا يوجد كيان في منظومة الأمم المتحدة مسؤولة / مسؤول عن ضمان الرصد الشامل لحقوق **المهاجرين من النساء والرجال** أو حمايتهم/هم. إذ تتولى هذه الوظيفة كيانات مختلفة في المنظومة:

- تضطلع المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين واللجان بمهمة رقابية في ما يتعلق بقانون اللاجئين واللجان الدولية بموجب ولاية المادة 35، الفقرة 1، من اتفاقية جنيف المتعلقة بوضع النساء والرجال اللاجئين؛
- وتشمل ولاية منظمة العمل الدولية حماية العاملات والعمال المهاجرين وإدارة هجرة اليد العاملة (الديباجة، الحثيثة الثانية)؛ وقد عهد المجتمع الدولي إلى المفوضية السامية لحقوق الإنسان بمهمة تعزيز وحماية جميع حقوق الإنسان. كما يكفل أمانة الآليات المتعلقة بحقوق الإنسان.

تنقسم آلية الأمم المتحدة للحماية من جميع أشكال التمييز ضد النساء والرجال المهاجرين إلى مجالين رئيسيين:

### 1- آلية الأمم المتحدة للحماية من جميع أشكال التمييز ضد النساء والرجال المهاجرين، المنبثقة عن الميثاق

تم تفتيح هذه الآلية مع إنشاء مجلس حقوق الإنسان، الذي حل في عام 2006 محل لجنة حقوق الإنسان.

- تقديم شكاوى بموجب الآلية السرية ،
- الإجراءات الخاصة لمجلس حقوق الإنسان ،
- الاستعراض الدوري الشامل (UPR) ،

### 2- آلية الأمم المتحدة للحماية من جميع أشكال التمييز، المنبثقة عن هيئات المعاهدات

في نظام الأمم المتحدة الدولي لحماية حقوق الإنسان، يتم الإشراف على تنفيذ معاهدات حقوق الإنسان الأساسية من قبل «هيئة معاهدة» مكونة من خبراء وخبراء منتخبين من الدول الأطراف.

وقد قررت هيئات المعاهدات، المسؤولة عن الإشراف على تنفيذ معاهدات حقوق الإنسان التي انضمت إليها الدول منذ اعتماد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، تطبيق مبدأ عدم التمييز على النساء والرجال المهاجرين والأشخاص الذين ليسوا من مواطنات / مواطني أي بلد.

## 3. سير الحصة

### (أ) تقديم حصة العمل

تشرح المكونة / المكون أهداف الحصة ويضع الحصة في سياق بقية الوحدة. بعد دراسة الأسس السياسية، المقامة على الصعديين الدولي والوطني، لمنع ومكافحة جميع أشكال العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب والتمييز العنصري، بما في ذلك التمييز المتعدد الجوانب. تهدف هذه الحصة إلى تعميق المعرفة بالآليات المناسبة لمكافحة جميع أشكال التمييز ضد النساء والرجال المهاجرين.

### (ب) ديناميكية عمل جماعي على دراسات حالة ومناقشة عامة للتوصيات المختلفة

فحوى هذه الديناميكية، ذات المرحلتين، التعرف من خلال دراسات حالة حقيقية على مختلف الأنظمة الرقابية للمعايير الدولية لمكافحة التمييز ضد النساء والرجال المهاجرين.

### أهداف التمرين

- التعرف على آليات الرقابة الدولية، وبشكل أكثر تحديداً، بمهمة المقررة الخاصة المعنية بالأشكال المعاصرة للعنصرية.
- تحليل نقدي لبعض التوصيات المقدمة للمملكة المغربية.

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



صيغت الحصة استناداً إلى مقتطف من تقرير الإجراءات الخاصة للمقررة الخاصة المعنية بالأشكال المعاصرة للعنصرية والتمييز العنصري وكره الأجانب وما يتصل بذلك من تعصب في المغرب. تمت زيارة المقررة في عام 2018، ونشر التقرير في عام 2019. وأعد المغرب استجابته في يناير 2020.

### نص

(...) توصيات المغرب:

74. منح جميع الناس الوسائل لتأكيد حقوقهم، مع ضمان ولوج جميع ضحايا التمييز العنصري وكرهية الأجانب والأجانب أو التعصب بشكل فعال إلى العدالة وسبل الانتصاف المناسبة. في هذا السياق، إنكأ الوعي بسبل الانتصاف المتاحة وتسهيل الولوج إليها، لا سيما عن طريق إزالة حواجز اللغة وتوفير معلومات كافية وميسرة عن الحقوق وسبل الانتصاف المتاحة للجماعات والأفراد في أوضاع الاستضعاف.
  75. اتخاذ خطوات ملموسة لتعزيز المساواة عن جميع أعمال التمييز العنصري وكرهية الأجانب والأجانب، وضمن إجراء تحقيق شامل في الادعاءات المتعلقة بهذه الأفعال، والقيام عند الاقتضاء بالمقاضاة وفرض العقوبات، حتى في الحالات التي لا تكون فيها انتهاكات الحقوق نتيجة مباشرة لسياسة أو تدابير حكومية مدروسة.
  76. تعزيز تدابير التثقيف والتكوين والتوعية الوقائية بحيث يمتنع جميع الموظفين والموظفات العموميين، بمن فيهم المسؤولات والمسؤولون عن إدارة الخدمات العمومية، عن أي شكل من أشكال العنصرية والتمييز العنصري وكره الأجانب والأجانب والتعصب المرتبط بها.
  77. مضاعفة الجهود للقضاء على التحيز والقوالب النمطية السلبية والوصم واتخاذ تدابير فعالة لتعزيز التسامح والتفاهم، وفقاً للمادة 7 من الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري... »
- انظر الوثيقة كاملة: تقرير المقررة الخاصة المعنية بالأشكال المعاصرة للعنصرية والتمييز العنصري وكره الأجانب وما يتصل بذلك من تعصب (2019)

(un.org) A/ARC/41/54/Add.1

أولاً، تسأل المكونة / المكون المشاركات والمشاركين عن آليات التحكم التي يعرفونها وما هي تجربتهم معهم. تُكتَبُ أسماء الآليات على ورقة كبيرة بحيث تكون مرئية لجميع المشاركات والمشاركين وتوضَّعُفي عمودين: آلية الأمم المتحدة للحماية من جميع أشكال التمييز المنبثقة عن ميثاق حقوق الإنسان، وآلية الأمم المتحدة للحماية من جميع أشكال التمييز المنبثقة عن هيئات معاهدات الأمم المتحدة.

وإذا لزم الأمر، يمكن للمكونة / المكون شرح بعض الآليات الرئيسية.

ثم تنظم المكونة / المكون المشاركات والمشاركين في أزواج أو مجموعات صغيرة وتوزع مستند العمل على المجموعات. بالإضافة إلى ذلك، يُطلب من المشاركات والمشاركين تحديد المستند الذي ينتمي إليه النص الموزع.

ثم تُدعى المشاركات والمشاركين للتفكير في التوصيات المقترحة واختيار التوصية التي تبدو لهم/هم هي الأكثر أهمية. وبعد تحديدها، يجب على المجموعة اقتراح ستة إجراءات لتنفيذ التوصية.

يجب أن تقدم كل مجموعة صغيرة في جلسة عامة التوصية المختارة والإجراءات المتصورة لتنفيذها عملياً. وتُدعى المشاركات والمشاركين الآخرون للتصويت لصالح الإجراءين اللذين يبدوان لهم/هم الأكثر صلة بالموضوع وتعليل اختيارهن/هم إياهما.

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



## ج) تجميع معلومات وعرض الإطار النظري

### أهداف التمرين

- عرض آليات الأمم المتحدة للحماية من جميع أشكال التمييز.
- معرفة شكاوى حقوق الإنسان
- تحديد متطلبات وفوائد وقبول شكاوى حقوق الإنسان

يُتيح العمل الذي تم في الديناميكيات السابقة عرضَ آليات الأمم المتحدة المختلفة للحماية من جميع أشكال التمييز. كما أنه يساعد على عرض الوسائل المختلفة التي يمكن من خلالها تقديم شكاوى حقوق الإنسان.

### أ. آليات الأمم المتحدة للحماية من جميع أشكال التمييز.

تنقسم آليات الأمم المتحدة للحماية من جميع أشكال التمييز إلى مجالين رئيسيين:

- آلية الأمم المتحدة للحماية من جميع أشكال التمييز المنبثقة عن ميثاق حقوق الإنسان.
- آلية الأمم المتحدة للحماية من جميع أشكال التمييز المنبثقة عن هيئات معاهدات الأمم المتحدة.

### أ. آلية الأمم المتحدة للحماية من جميع أشكال التمييز المنبثقة عن ميثاق حقوق الإنسان.

تم تنقيح هذه الآلية مع إنشاء مجلس حقوق الإنسان، الذي حل في عام 2006 محل لجنة حقوق الإنسان. وتدور حول:

- تقديم شكوى بموجب الآلية السرية التي تشكل الإجراء 1/5، والتي تهدف إلى «التعامل مع أي مجموعة من الانتهاكات الجسيمة والمثبتة لجميع حقوق الإنسان وجميع الحريات الأساسية، التي تقع في أي جزء من أجزاء العالم، وفي أي من الظروف.» مجلس حقوق الإنسان (CRH) القرار 1/5 المؤرخ 18 يونيو 2007؛
- الإجراءات الخاصة لمجلس حقوق الإنسان، وتعيين مقرر أو مجموعة عمل أو ممثل خاص للأمين العام للأمم المتحدة، لفحص انتهاكات حقوق الإنسان المرتكبة في السياق المحدد لبلد ما أو القضايا المواضيعية في جميع مناطق العالم؛
- الاستعراض الدوري الشامل، وهو عملية تقودها الدول، تحت رعاية مجلس حقوق الإنسان، لضمان الامتثال للالتزامات حقوق الإنسان المترتبة على الدول الأعضاء في الأمم المتحدة.

هذه الآليات المستندة إلى الميثاق مهمة للنساء والرجال المهاجرين، لأنها تنطبق على جميع الدول الأعضاء، سواء صدقت أم لم تصدق على المعاهدات الدولية لحقوق الإنسان، بما في ذلك أي صكوك تهدف على وجه التحديد إلى حماية النساء والرجال المهاجرين. الأليتان الأخيرتان مهمتان بشكل خاص لضمان الحماية الكافية لحقوق النساء والرجال المهاجرين.

خاصة وأن أي منظمة في النظام الدولي لم تكن مسؤولة عن ضمان الرقابة العالمية على حقوق النساء والرجال المهاجرين وحمائهن/هم قبل 19 سبتمبر 2016، وأن المنظمة الدولية للهجرة، التي كانت وكالة حكومية دولية (خارج منظومة الأمم المتحدة)، ستصبح «وكالة الهجرة التابعة للأمم المتحدة» بفضل توقيع الاتفاقية التي جعلها منظمة مرتبطة بالأمم المتحدة في 19 سبتمبر 2016.

ومع ذلك، تتولى هذه الوظيفة كيانات مختلفة في منظومة الأمم المتحدة، ولكن بطريقة جزئية:

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



- تقوم المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين بمهمة رقابية في ما يتعلق بقانون اللاجئين الدولي: الفقرة 1 من المادة 35 من اتفاقية جنيف الخاصة بوضع اللاجئين واللاجئين؛
- تشمل ولاية منظمة العمل الدولية حماية العاملات والعمال المهاجرين وإدارة هجرة اليد العاملة (الديباجة، الحثية الثانية)؛

### ب. آلية الأمم المتحدة للحماية من جميع أشكال التمييز المنبثقة عن هيئات معاهدات الأمم المتحدة

في نظام الأمم المتحدة لحماية حقوق الإنسان، يتم الإشراف على تنفيذ معاهدات حقوق الإنسان الأساسية من قبل «هيئة معاهدة» تتألف من خبراء منتخبين من الدول الأطراف.

وقد قررت هيئات المعاهدات، المسؤولة عن الإشراف على تنفيذ معاهدات حقوق الإنسان التي انضمت إليها الدول منذ اعتماد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، تطبيق مبدأ عدم التمييز على النساء والرجال المهاجرين والأشخاص الذين ليسوا من مواطنات / مواطني أي بلد:

- فأوضحت اللجنة المعنية بحقوق الإنسان، في التعليق العام رقم 15 (1986)، «وضع الأجنيبات والأجانب بموجب العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية»، في الفقرتين 1 و 2 بشأن المادة 2 من العهد، المعتمد في عام 1966، أن هذا الأخير ينطبق على الأجنيبات والأجانب والمواطنات والمواطنين على حد سواء.
- وأكدت لجنة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في التعليق العام رقم 20 (2009) أن النص الذي يضمن عدم التمييز والوارد في الفقرة 2 من المادة 2 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية يحظر التمييز غير المبرر على أساس على الجنسية ووضع الهجرة. وفي التعليق العام نفسه، في الفقرة 7 منه، تعلن اللجنة أن الحق في عدم التمييز يشكل التزاماً فورياً (بتماشى مع الالتزام بتنفيذ المحتوى الأساسي للحقوق التي يشملها العهد).
- وقد انتهزت لجنة القضاء على التمييز العنصري الفرصة لتنقيح توصيتها المتعلقة بالتمييز ضد غير المواطنين والمواطنين لتسليط الضوء على مشاكل التمييز التي يواجهها هؤلاء. وفي توصيتها العامة رقم 30 (2004) بشأن التمييز ضد غير المواطنين والمواطنين (CERD/G/GC/30)، أوضحت لجنة القضاء على التمييز العنصري معنى الفقرة 2 من المادة 1 من الاتفاقية. وتشدّد لجنة القضاء على التمييز العنصري على أنه يجب ألا تُفسّر على نحو ينتقص بأي شكل من الأشكال من الحقوق والحريات المعترف بها والمنصوص عليها على وجه التحديد في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (الفقرة 2). وعلاوة على ذلك، أشارت لجنة القضاء على التمييز العنصري إلى الالتزام الذي تفرّضه المادة 5 على الدول لضمان المساواة بين المواطنين وغير المواطنين في التمتع بهذه الحقوق، باستثناء بعض الحقوق السياسية، مثل حق المشاركة في الانتخابات والتصويت والترشح للانتخاب (الفقرة 3).
- وأكد المقرر الخاص المعني بحقوق غير المواطنين، منذ عام 2003، في مستند الأمم المتحدة E/CN.4/Sub.2/2003/23 (26 ماي 2003)، على تطبيق مبدأ المساواة وعدم التمييز بين المواطنين والمواطنين وغير المواطنين والمواطنين.
- وأعاد التقرير الذي قدمه المقرر الخاص المعني بحقوق الإنسان للنساء والرجال المهاجرين - الجمعية العامة للأمم المتحدة، الدورة 68، في المستند A/68/283 (5 غشت 2013)، الفقرة (28) - التأكيد على وجهة النظر هذه مضيفاً أن أي تمييز يجب أن يكون تناسيباً ومعقولاً وبخدمٍ هدفاً مشروعاً.

### ii. شكاوى حقوق الإنسان

يمكن تقديم الشكاوى المتعلقة بحقوق الإنسان من خلال الآليات الثلاث التالية:

- الشكاوى المقدمة من الأفراد بموجب المعاهدات الدولية لحقوق الإنسان (الشكاوى): يمكن الأفراد رفع شكاوى

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجنيبات والأجانب



- تتعلق بانتهاكات مبدأ عدم التمييز من خلال الاحتجاج بخمس معاهدات دولية أساسية لحقوق الإنسان؛
- البلاغات المقدمة من الأفراد الخاضعين للإجراءات الخاصة لمجلس حقوق الإنسان: تعمل البلاغات الفردية بموجب ولايات ومواضعية وفي إطار الولايات القطرية للإجراءات الخاصة لمجلس حقوق الإنسان؛
- إجراء الشكاوى الذي ينفذه مجلس حقوق الإنسان: تنطبق إجراءات الشكاوى الخاصة بالمجلس على الحالات التي يعطي فحصها سبباً للاعتقاد بأنها تكشف عن وجود سلسلة من الانتهاكات الجسيمة والمنهجية لحقوق الإنسان والحريات الأساسية التي تقع في أي جزء من أجزاء العالم وفي أي ظرف من الظروف.

في ظروف معينة، يمكن أن تكمل هذه الإجراءات المختلفة بعضها البعض ويمكن اللجوء إلى عدة إجراءات منها. ولكل إجراء متطلباته ومزاياه وقبوله.

#### أ- الشكاوى المقدمة إلى لجنة، وتُعرف أيضاً باسم «البلاغات»، والتي يقدمها الأفراد بموجب المعاهدات الدولية لحقوق الإنسان

تنص الصكوك الدولية لحقوق الإنسان على إمكانية تقديم أشخاص معينين شكاوى إلى الهيئات المنشأة بموجب صكوك حقوق الإنسان. هيئات المعاهدات (المعاهدات)، كما يطلق عليها غالباً، هي لجان مؤلفة من خبراء ومستقلين تنتخبهم الدول الأطراف في المعاهدة ذات الصلة. وهن / هم مسؤولات / مسؤولون عن مراقبة تنفيذ الدول الأطراف للحقوق المنصوص عليها في الصكوك والبت في الشكاوى المرفوعة ضد هذه الدول.

#### ب- إجراء الشكاوى الخاص بمجلس حقوق الإنسان

أنشأ القرار 1/5 المؤرخ في 18 يونيو 2007 الصادر عن مجلس حقوق الإنسان إجراء الشكاوى الجديد بهدف دراسة حالات الانتهاكات الجسيمة والمنهجية لجميع حقوق الإنسان ولجميع الحريات الأساسية التي تقع في أي جزء من أجزاء العالم وفي أي ظرف من الظروف.

يقوم الفريق العامل التابع للجنة الاستشارية، المؤلف من خمسة أعضاء، بفحص البلاغات التي يُدعى فيها وقوع انتهاكات لحقوق الإنسان. وعندما توجد أدلة كافية على وجود نمط من الانتهاكات الجسيمة والمنهجية، تحال القضية إلى الفريق العامل المعني بالحالات، المؤلف من ممثلة / ممثل واحد / واحد من كل مجموعة إقليمية. تقوم مجموعة العمل هذه بكتابة تقرير يرسل إلى مجلس حقوق الإنسان ويحتوي على معلومات عن كل دولة بالإضافة إلى توصيات بشأن التدابير الواجب اتخاذها ينظر مجلس حقوق الإنسان في هذه الحالات مرة واحدة على الأقل في السنة. ويرصد حالة حقوق الإنسان في الدول المعنية. ويمكنه، إضافة إلى ذلك، إحالة التوصيات إلى المفوضية السامية لحقوق الإنسان من أجل تقديم المساعدة إلى البلدان المعنية. يجب أن تحتوي الشكاوى المقدمة إلى مجلس حقوق الإنسان على المعلومات وأن تستوفي عدداً من المعايير.

#### ج- الإجراءات الخاصة

الإجراءات الخاصة هي آليات أنشأها مجلس حقوق الإنسان وتتعامل مع حالات قطرية معينة أو قضايا مواضيعية في جميع مناطق العالم. تكلف ولايات الإجراءات الخاصة عموماً المكلفين بهذه الولايات (الأشخاص المعينون هم خبراء وخبراء مستقلون يمكن أن يُسمون مقررات / مقررين خاصين أو ممثلات / ممثلين خاصين أو خبراء / خبراء مستقلين أو أعضاء فريق عاملة) بفحص حالات حقوق الإنسان في بلدان أو أقاليم محددة ورصدها وتقديم المشورة وتقديم التقارير بشأنها. ويتم تحديد كل ولاية ووظائف كل إجراء من إجراءاتها في القرار الذي أنشأها (الولايات القطرية، الولايات المواضيعية).

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



عادةً ما تكون للإجراءات الخاصة الوظائف التالية:

أ- القيام بزيارات قظرية لتقييم أوضاع انتهاكات حقوق الإنسان بعد موافقة الدولة. خلال الزيارات، يلتقي المكلفون بأشخاص يمثلون الحكومة ومؤسسات الدولة والمجتمع المدني. يجب على الدولة تسهيل التحقيقات بحرية كاملة.

الإبلاغ: قد تتبع الأخيرة الزيارات القظرية، ما يؤدي دائماً إلى تقارير تصف الزيارة، وملاحظات الخبراء والخبراء، وتضع توصيات لتحسين حالة حقوق الإنسان في الدولة التي تمت زيارتها. وعادة ما تتابع الخبراء والخبراء تطبيق الدولة للتوصيات المقترحة. وعادة ما يتم تضمين النتائج التي توصلوا إليها في التقرير السنوي الذي يعدونه للمجلس. ومن أهم الولايات المواضيع ذات الصلة ولاية المقرر الخاص للأمم المتحدة المعني بحقوق الإنسان للمهاجرين.

ب- الشكاوى والبلاغات بموجب الإجراءات الخاصة: يمكن بعض (وليس كل) الإجراءات الخاصة تلقي الشكاوى الفردية. في ما يتعلق بقرار التدخل في شأن حالة قديم فيها بلاغ، فإن الأمر متروك لتقييم الشخص الذي يتولى الولاية. ويدعى الأشخاص مقدمو الشكاوى إلى إرسال معلومات محدثة عن الوقائع المبلغ عنها في شكاويهم. تُرسل البلاغات مباشرة إلى الولايات القظرية والولايات المواضيعية المعنية. وفي إطار الولايات المواضيعية، يمكن أن تتعلق البلاغات بالانتهاكات المرتكبة في أي بلد في العالم، لكن الحق المنتهك يجب أن يقع ضمن اختصاص الولاية المخاطبة. وبخصوص الولايات القظرية، يمكن أن تتعلق البلاغات بأي انتهاك كاتلق يرتكبه البلد المعني بالولاية.

متطلبات وفوائد وقيود شكاوى حقوق الإنسان	
القيود والمتطلبات الخاصة	نقاط القوة
<ul style="list-style-type: none"> <li>يجب أن يكون هناك إجراء خاص قائم لتغطية هذا الجانب المحدد أو ذاك من حقوق الإنسان أو هذا البلد المعين أو ذاك (فليس كل الأشخاص المكلفين بولايات بموجب الإجراءات الخاصة مخولين بالتدخل في حالة الشكاوى الفردية).</li> <li>والإجراءات الخاصة ليست آليات ملزمة: فقرار متابعة توصيات المكلفين بولايات الإجراءات الخاصة متروك لتقدير كل دولة.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>يمكن استخدام البلاغات الفردية بموجب الإجراءات الخاصة للحالات الفردية ولمجموعة أعم من الانتهاكات كذلك؛</li> <li>ويمكن أن تكون أداة مفيدة في حالات الطوارئ؛ لأنها تسمح باتخاذ إجراءات طارئة، أو وقائية (تحت مسمى حالة طارئة)؛</li> <li>وبخلاف الحال مع هيئات معاهدات الأمم المتحدة، يمكن بدء الإجراءات الخاصة حتى لو لم تصدق الدولة على الصك أو المعاهدة ذات الصلة.</li> <li>ولا يلزم استنفاد سبل الانتصاف المحلية قبل تقديم الشكاوى أو البلاغ بموجب الإجراءات الخاصة، في حين لا يمكن تقديم سوى شكاوى واحدة في الوقت الواحد إلى هيئة المعاهدة وبموجب إجراء خاص.</li> </ul>



دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب

متطلبات وفوائد قيود وشكاوى حقوق الإنسان

القيود والمتطلبات الخاصة	نقاط القوة
<ul style="list-style-type: none"> <li>تختلف الإجراءات حسب الولاية. ويجب على الأفراد الراغبين أو المنظمات الزراعية في تقديم شكوى بموجب إحدى ولايات الإجراءات الخاصة التحقق أولاً مما إذا كانت هناك ولاية قطرية أو ولاية موضوعية تتوافق مع حالتهم. ويجب عليهم أيضاً النظر بعناية في معايير الضمان المحددة التي يجب الوفاء بها قبل قبول الطلب. لدى الفريق العامل المعنى بالاحتجاز التعسفي والفريق العامل المعنى بحالات الاختفاء القسري أو غير الطوعي، على وجه الخصوص، معايير محددة تختلف عن معايير الولايات الأخرى.</li> <li>وعند تلقي شكوى من أحد الأفراد، يكون قرار التدخل وفقاً لتقدير صاحب ولاية الإجراءات الخاصة. وسوف يعتمد القرار على المعايير التي وضعها الأخير ويجب أن يكون موافقاً لمجموعة قواعد السلوك لصاحبات / أصحاب تفويضات الإجراءات الخاصة. تتعلق هذه المعايير بشكل عام بما يلي: أ) موثوقية المصدر، التي يجب ألا تستند وحسب إلى المعلومات التي تنشرها وسائل الإعلام؛ ب) مصداقية المعلومات الواردة، التي يجب ألا تكون لها دوافع سياسية؛ ج) الطبيعة التفصيلية للمعلومات المقدمة؛ د) نطاق الولاية نفسها؛</li> <li>من ناحية أخرى، للقيام بزيارات إلى البلدان، يلزم تقديم دعوة من الدولة (الإذن بالزيارة)؛</li> <li>وحتى وإن لم تؤد الزيارات إلى نتيجة ملزمة، فيمكنها ممارسة الضغط السياسي على الدول من خلال الإجراءات العلنية. لا تقدم الإجراءات الخاصة رداً على شكوى إلا إذا كانت المتابعة مطلوبة. ومع ذلك، يمكن إقامة اتصال طويل الأمد مع آليات الولايات، وكذا طلب موعد مع مساعدة / مساعد الإجراءات الخاصة أو مع الشخص الذي يحمل التفويض نفسه. وبشكل عام، فإن الإجراءات العاجلة التي تتخذها المكلفون / المكلفون بالولايات ناجحة تماماً وتنتج في كثير من الأحيان في جعل الدولة تتخذ خطوات لوقف أو معالجة الانتهاك المعني.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ولا يلزم أن يكون البلاغ من قبل الضحية، على الرغم من أن المصدر يجب أن يكون موثقاً به؛</li> <li>ولدى تلقي معلومات موثوقة بشأن انتهاك معين لحقوق الإنسان، يجوز للمقررة / المقرر أو مجموعة العمل التي لها ولاية تتعلق بهذا الحق أن تقرر أو يقرر حسب تقديرها/ه التمدخ لدى الدولة، بإرسال خطاب لوضع حد لهذا الانتهاك المرتكب أو لمعالجته. وإذا كان الانتهاك يؤثر على عدة حقوق، فإن المكلفيات / المكلفين بالولايات ينسقن / ينسقون إجراءاتهم/هم بشكل عام.</li> <li>تكون المتطلبات الإجرائية أكثر استرخاءً ويتم تشجيع مقدمات / مقدمي الشكاوى على إرسال معلومات محدثة بانتظام حول الحقائق التي قدمتها / قدموها.</li> <li>استناداً إلى المعلومات الموثوقة والأكيدة الواردة من ضحايا انتهاكات حقوق الإنسان المزعومة، يمكن أيضاً من المكلفين بالولايات الإجراءات الخاصة إرسال بلاغات إلى الحكومات. قد تتخذ هذه شكل نداءات عاجلة، تتطلب اتخاذ تدابير قطعية لأن الانتهاكات تؤدي إلى خسائر في الأرواح، أو أوضاع تهدد الحياة أو عندما يبدو أن انتهاكاً خطيراً جارٍ أو وشيك الوقوع. أو خطابات ادعاء، إذا كان هناك انتهاك مزعوم بالفعل، أو تشريع يمكن أن يسهل ارتكاب الانتهاكات. وتشتمل الخطابات على إبلاغ الدولة بهذه الشكاوى والحصول على معلومات عن التدابير المعتمدة، لا سيما في ما يتعلق بالمعالجة. تظل الخطابات التي يرسلها مقرر إلى الدولة والردود التي تقدمها هذه سرية حتى لحظة نشرها في التقرير السنوي الذي يرفع بشكل دوري إلى المجلس. واعتماداً على الرد المستلم، يمكن أن تقرر المقررة / المقرر أو المقررات / المقررون متابعة التحقيق أو تقديم توصيات محددة. كما يمكنه أو يمكنهم في بعض الحالات الإلءاء ببيان عام حول القضية.</li> <li>وبموجب قواعد مجلس حقوق الإنسان، يُطلب من جميع آليات الإجراءات الخاصة تقديم تقارير عن أنشطتها في الدورات السنوية للمجلس.</li> <li>قد تكون الإجراءات الخاصة، بين جميع الآليات المحددة، هي الأنسب عند الحاجة إلى إجراء عاجل، لأنها قادرة على الاستجابة بسرعة.</li> </ul>



# الوحدة 3. ولوج النساء والرجال المهاجرين إلى الخدمات الصحية

## أ. مقدمة

### 1. لمحة

تهدف الوحدة إلى تقديم أشكال الأعمال العنصرية وكرهية الأجنيبات والأجانب بالمغرب وتأثيرها على ولوج النساء والرجال المهاجرين إلى الخدمات الصحية، وكذا تأثيرها على المستويين الفردي والمجمعي على الضحايا ودور المؤسسات العمومية والمجتمع المدني في منع هذه الأعمال ومكافحتها.

الهدف من التكوين هو جعل المشاركات والمشاركين يفهمون / يفهمون ويدركون / يدركون أهمية منع و / أو مكافحة هذه الممارسات، لا سيما من خلال سياسات عمومية فعالة تتضمن المبادئ المتعلقة بمنع العنصرية وكرهية الأجنيبات والأجانب، وكذا فهم أهمية التعاون بين المؤسسات بعضها مع بعض، ولكن أيضاً بين المجتمع المدني وبين قوى إنفاذ القانون والعدالة لتوفير استجابة فعالة للأفعال التي تحركها العنصرية وكرهية الأجنيبات والأجانب، بما في ذلك التمييز المتعدد الذي تقع النساء المهاجرات ضحايا له.

تتكون الوحدة من 3 حصص عمل. تهدف **الوحدة الأولى**، في المقام الأول، إلى شرح الإطار التنظيمي الذي يحكم ولوج النساء والرجال المهاجرين إلى الخدمات الصحية الأساسية بالمغرب. ستسمح هذه الوحدة الأولى للمشاركات والمشاركين بتحديد الحقوق التي تعترف بها الدولة المغربية للنساء والرجال المهاجرين في مجال الصحة، وتقديم بعض البيانات حول تطور ولوج النساء والرجال المهاجرين إلى الخدمات الأساسية في السنوات القليلة الماضية وتسهيل التفكير في حدود هذا الإطار التنظيمي وعناصر التحسين الممكنة.

وستستكشف **الوحدة الثانية** مختلف العقبات والحواجز التي تحول دون الإعمال الكامل لحقوق النساء والرجال المهاجرين في التمتع بحقوقهن/هم في مجال الصحة. تعرض الوحدة على المشاركات والمشاركين مختلف عناصر الضعف التي تقيد تمتع النساء والرجال المهاجرين بحقوقهن/هم، بما في ذلك التمييز المتعدد الجوانب، وتجعلهن/هم يفتكرون / يفكرون في هذه العناصر. وبالتالي، ستفكر المشاركات والمشاركين، من خلال اشتغال عملي على القضايا الحقيقية، في كيفية تداخل الإثنية أو التفسير العرقي أو الجنس أو العمر أو الوضع الإداري أو بلد المنشأ لتوليد سلسلة من ظروف الضعف وفي كيفية تأثير الممارسات التمييزية والعنصرية و / أو المعادية للأجنيبات والأجانب على ولوج النساء والرجال المهاجرين إلى خدمات الرعاية المقدمة للنساء والرجال المهاجرين وعلى جودتها. وفي الأخير، سنتبج الوحدة للمشاركات والمشاركين التعمق في العقبات والحواجز الموثقة التي يواجهها النساء والرجال المهاجرون أثناء إقامتهن/هم بالمغرب.

أما **الوحدة الثالثة** فمكرسة لفهم دور المؤسسات ومنظمات المجتمع المدني في منع ومكافحة التمييز وخاصة العنصرية وكرهية الأجنيبات والأجانب في بيئة الرعاية الصحية. سيفكر المشاركون بنشاط في بعض الإجراءات الرئيسية التي يمكن أن تتخذها المؤسسات ويتخذها المجتمع المدني وكيف يعمل هذان المرفقان بطريقة تكاملية لضمان تمتع النساء والرجال المهاجرين بحقوقهن/هم بشكل كامل.

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجنيبات والأجانب



## 2. الأهداف الخاصة للوحدة

- معرفة الإطار التنظيمي لولوج النساء والرجال المهاجرين إلى الصحة بالمغرب؛
- تحديد ديناميات أفعال العنصرية وكرهية الأجانب والتمييز بالمغرب ضد النساء والرجال المهاجرين ولا سيما من حيث الولوج إلى الصحة، بما في ذلك التقاطع مع الأعمال التمييزية ضد النساء والفتيات المهاجرات؛
- فهم وإدراك أثر هذه الأعمال على التمتع الفعلي بالحقوق الأساسية والحصول على الصحة؛
- إدراك أثر هذه الأعمال على استقرار المجتمع بشكل عام وعلى «العيش المشترك» والسلام.
- معرفة دور المؤسسات والسلطات الأمنية والمجتمع المدني في منع ومكافحة التمييز وخاصة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب في ما يتعلق بالحق في الصحة.

## 3. الأهداف البيداغوجية للوحدة

في نهاية التكوين، ستمكن المشاركات والمشاركين من:

- تحليل تحديات الإطار التنظيمي لولوج النساء والرجال المهاجرين إلى الصحة بالمغرب؛
- تحديد العقبات والحواجز وأشكال التمييز التي يعاني منها النساء والرجال المهاجرون في الولوج إلى الخدمات الصحية، مع مراعاة تقاطع التمييز، ولا سيما بين الأصل القومي والجنس؛
- فهم عواقب الحواجز التي تحول دون الولوج إلى الحقوق والخدمات الأساسية، ولا سيما الولوج إلى الصحة، على المستوى الفردي والمجتمعي؛
- فهم أهمية إجراءات منع ومكافحة التمييز لتحسين لوج النساء والرجال المهاجرين إلى الحقوق والخدمات الأساسية؛
- معرفة أهم إجراءات المؤسسات ومنظمات المجتمع المدني في مكافحة التمييز وخاصة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب، في ما يتعلق بالحق في الصحة.

## 4. هيكل الوحدة

تنقسم الوحدة 3 من التكوين إلى 3 حصص مختلفة:

**الوحدة 1: الإطار التنظيمي والسياسي لولوج النساء والرجال المهاجرين إلى الصحة بالمغرب.**

- الإطار التنظيمي؛
- الإطار السياسي.

**الوحدة 2: تعاني النساء والرجال المهاجرون من عقبات وحواجز وتمييز بحسب جنسهم/هم، بما في ذلك التمييز المتعدد الجوانب، في ما يتعلق بالحصول على الخدمات الصحية.**

- العوائق والعقبات التي تحول دون حصول النساء والرجال المهاجرين على الرعاية الصحية.
- العوامل المتقاطعة للتمييز.

**الوحدة 3: إشراك المؤسسات والمجتمع المدني في منع ومكافحة التمييز ولا سيما العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب**

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



في بيئة الرعاية الصحية، مع مراعاة تقاطع أشكال التمييز.

- دور المؤسسات (وزارة الصحة والمرافق الصحية) في منع ومكافحة التمييز وخاصة العنصرية وكرهية الأجنيبات والأجانب.
- تدخل المؤسسات المغربية في منع ومكافحة التمييز وعلى وجه الخصوص العنصرية وكرهية الأجنيبات والأجانب على مستوى المنظومة الصحية.
- معرفة دور جمعيات المجتمع المدني في منع ومكافحة أشكال التمييز وخاصة العنصرية وكرهية الأجنيبات والأجانب على مستوى المنظومة الصحية وبصفة عامة.

## ب. الحصة 1. الإطار التنظيمي والسياسي لولوج النساء والرجال المهاجرين إلى الصحة بالمغرب.

### 1. أهداف الحصة

في نهاية هذه الحصة، ستمكن المشاركات والمشاركين من:

- التعرف على تقنيات التنشيط وتكوين النساء والرجال الكبار المناسبة لمحتوى التكوين.
- معرفة واستيعاب الإطار التنظيمي لولوج النساء والرجال المهاجرين إلى الحقوق الأساسية وإلى الصحة بالمغرب، مع التركيز بشكل خاص على الصحة الإيجابية ومكافحة العنف ضد المرأة.
- تطوير تحليل نقدي للإطار التنظيمي الحالي.

### 2. محاور التفكير

#### محاور التفكير

لا يعني وجود القانون التطبيق الملموس لهذا القانون والتمتع الفعلي بالحقوق الناشئة عنه. خصوصاً عندما يقع الاختلاف في شأن وضعية إقامة الشخص الأجنبي بالبلد.  
لا تثير حقيقة عدم الامتثال للإطار التنظيمي التساؤل عن أهمية وجود إطار تنظيمي يضمن الولوج إلى الحقوق والخدمات الأساسية للنساء والرجال المهاجرين بالمغرب. وهذا مهم بشكل خاص في حالة الحق في الصحة.  
من ناحية أخرى، يمكن أن يكون التطبيق غير الكامل للإطار التنظيمي المتعلق بالحصول على الحقوق الأساسية والخدمات الصحية للنساء والرجال المهاجرين بالمغرب مصدرًا للتمييز ضد النساء والرجال المهاجرين.

#### للتفكير

الإطار التنظيمي، في سياقنا، هو مجموعة القوانين واللوائح (الدستور والقوانين والمراسيم والأوامر واتفاقيات الإطار) التي تحكم لولوج النساء والرجال المهاجرين إلى الحقوق والخدمات الأساسية بالمغرب.  
يرتبط احترام حق النساء والرجال المهاجرين في الولوج إلى الرعاية الصحية ارتباطاً وثيقاً بتمتعهم الفعلي بالولوج إلى الحقوق والخدمات الأساسية الأخرى مثل الإقامة القانونية أو التعليم أو العمل أو العدالة بالمغرب.

لدليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجنيبات والأجانب



### 3. سُرّ الحصة

#### ت أ) قديم حصة العمل: الأهداف والمحتويات الرئيسية

تبدأ الحصة بتعريف المكوّنة / المكون لأهداف الحصة. وتتطوي على إعطاء المشاركات والمشاركين رؤية وتحديد موقع الحصة من السياق العام للوحدة. تهدف حصة العمل هذه إلى تقديم وفهم الإطار التنظيمي الذي يحكم ولوج النساء والرجال المهاجرين إلى الحقوق والخدمات الأساسية بالمغرب المتعلقة بالصحة وكذا العقبات التي تحول دون الولوج الحقيقي إليها.

#### ب) تمرين جماعي ومناقشة عامة

##### أهداف التمرين

- التفكير في مظاهر الحق في الصحة والمبادئ التي تحكم إعماله.
- تقييم معرفة المشاركات والمشاركين بالإطار القانوني والتنظيمي الذي يحكم ولوج النساء والرجال المهاجرين إلى الحقوق والخدمات الأساسية بالمغرب.
- إطلاع المشاركات والمشاركين على بعض العناصر والآليات القانونية التي تنظم ولوج النساء والرجال المهاجرين إلى الخدمات الصحية بالمغرب.

تحديد موقع محتوى الحصة والاستمرار في تعزيز المعرفة والتبادل بين المشاركات والمشاركين، من خلال دينامية عمل جماعي.

يتيح هذا التمرين للمشاركات والمشاركين أن يكونوا أكثر نشاطاً في عملية التعلم وتطوير تفكير نقدي حول التطبيق الفعال للإطار القانوني والتنظيمي الذي يحكم ولوج النساء والرجال المهاجرين إلى الحقوق والخدمات الأساسية بالمغرب.

يفتح الميسر الجلسة العامة بزجّ المشاركات والمشاركين في نقاش نقدي حول وجود القانون وتطبيقه الفعال. ولبدء المناقشة، تشكل مجموعات عمل موزعة بالتساوي بين المشاركات والمشاركين. تتلقى كل مجموعة سلسلة من الأسئلة مكتوبة على بطاقة. من الأسئلة التي ستوزع على المجموعات:

- هل هناك حق في الصحة؟
- ما هي العناصر والمبادئ الأساسية التي يُصاغ على أساسها الحق في الولوج إلى الخدمات الصحية؟
- هل للنساء والرجال المهاجرين الحق في الولوج إلى الخدمات الصحية بالمغرب؟
- هل تعرف ما هي الأحكام التنظيمية التي تنظم ولوج النساء والرجال المهاجرين إلى الصحة؟
- هل تعرف ما هي السياسات العمومية التي وضعت لدعم الولوج الفعال للنساء والرجال المهاجرين إلى الخدمات الصحية، وخاصة النساء، من زاوية تعزيز المنظومة الصحية؟
- هل تعلم ما هي الأحكام المحددة المتعلقة بالصحة الجنسية والإنجابية للمهاجرات؟
- بناءً على خبرتك الشخصية والمهنية، هل تعرف ما إذا كان القانون لا يزال ساريًا؟
- إذا كانت هناك صعوبات في تطبيق القانون، فما هي؟ هل هذه الصعوبات واحدة للنساء والرجال؟ ولكل النساء والرجال المهاجرين حسب أصولهن/هم؟

في نهاية الوقت المخصص، يُطلب من كل مجموعة تقديم ما خلصت إليه من جواب عن السؤال المطروح عليها. ويقوم المكوّنة / المكون بتسهيل التدخل المنظم لبقية المشاركات والمشاركين. وينبغي إيلاء اهتمام خاص لمناقشات تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي في إنفاذ القانون.

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



ويتم تجميع الأفكار الرئيسية على سبورة سوداء/ورقة لتوفير إطار مرئي يمكن استخدامه لتقديم بقية محتوى الحصة.

### ج) تجميع معلومات

#### أهداف التمرين

- التفكير في الأبعاد المختلفة للحق في الصحة.
- التذكير بأن الأحكام التشريعية بالمغرب مواتية لولوج النساء والرجال المهاجرين إلى الرعاية الصحية، بغض النظر عن وضعيتهم/هم الإدارية.
- التفكير في ثغرات تطبيق الإطار التنظيمي لولوج النساء والرجال المهاجرين إلى الحقوق الأساسية بناءً على الخبرة الشخصية والمهنية للمشاركة والمشاركين.

تسمح المعلومات التي تم جمعها على السبورة أو الورقة للمكونة / المكون بجمع كل المعلومات المشتركة وتحديد جوانب الإطار المعياري التي يُفضّل التعمق فيها.

- تذكر المكونة / المكون بأن منظمة الصحة العالمية تعرف الحق في الصحة بأنه حق الإنسان في «التمتع بأعلى مستوى من الصحة يمكن بلوغه» وهذا الحق «يشمل الحصول على الرعاية الصحية المقبولة والميسورة التكلفة ذات الجودة المناسبة في التوقيت المناسب»<sup>21</sup>. ويعني هذا التعريف أن إعمال الحق في الصحة يرتبط ارتباطاً وثيقاً بإعمال حقوق الإنسان الأخرى، بما في ذلك الحق في الغذاء والسكن والعمل والتعليم وعدم التمييز والولوج إلى المعلومات وإلى المشاركة.

#### الضعف الصحي للنساء والرجال المهاجرين

تؤثر الظروف المعيشية للنساء والرجال المهاجرين بالمغرب جداً على صحتهم/هم، خاصة من هم في وضع غير نظامي. فحالة المخالفات الإدارية التي يجد هؤلاء الأشخاص أنفسهم/هم فيها لا تسمح لهم/هم بالولوج إلى عمل لائق، ما يؤدي إلى عدم كفاية الغذاء لهم ولطفلات / أطفالهم/هم، وهو وضع يتفاقم في حالة النساء الحوامل أو المرضعات. بالإضافة إلى ذلك، فإن ظروف الاكتظاظ التي يعيش فيها كثير من هؤلاء الناس تؤدي إلى انتقال الأمراض الجلدية وكذا أمراض الجهاز التنفسي. وغالباً ما تجد النساء أنفسهن في أوضاع شديدة الضعف، ويتعرضن لأشكال متعددة من العنف، بما في ذلك العنف القائم على النوع الاجتماعي، ما يمنعهن من التحكم في صحتهم الجنسية ويعرضهن للأمراض المنقولة عن طريق الاتصال الجنسي. ولا يمكن، في الأخير، إلا أن نشير إلى أن قسوة رحلة الهجرة، والعنف الذي عانت منه النساء والرجال المهاجرون في بلدنهم/هم الأصلي وعلى طول الطريق، والتمييز الذي واجهنه / واجهوه وعدم اليقين من الوضع كل ذلك يعرض صحتهم/هم العقلية للخطر.

يجب أن نتذكر أن **الخطة الإستراتيجية الوطنية للصحة والهجرة (2021-2025)**<sup>22</sup> تقر بأن إعمال حق الولوج إلى الخدمات الصحية بالمغرب يدور حول أربعة عناصر رئيسية وأربعة مبادئ، منها مبدأ عدم التمييز والإنصاف:

21. منظمة الصحة العالمية، الصحة وحقوق الإنسان. على الإنترنت:

<https://www.who.int/en/news-room/fact-sheets/detail/human-rights-and-health>

22. وزارة الصحة (2021) الخطة الاستراتيجية الوطنية للصحة والهجرة (2021-2025) (بالفرنسية). [على الإنترنت](#)

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



## (العناصر والمبادئ الأساسية لإعمال الحق في الصحة. الخطة الاستراتيجية الوطنية للصحة والهجرة (2021-2025))

العناصر الرئيسية	المبادئ
<p><b>التوافرية:</b> توافر المؤسسات والخدمات الصحية العاملة بأعداد كافية، والأدوية، ووجود المياه النظيفة ومرافق الصرف الصحي الكافية.</p> <p><b>إمكانية الولوج:</b> إمكانية الولوج إلى المؤسسات والخدمات الصحية؛ والولوج المادي والأمن للجميع، وإمكانية الولوج المالي للجميع، والحق في البحث عن المعلومات المتعلقة بالمسائل الصحية والحصول عليها ونقلها مع احترام سرية البيانات الشخصية.</p> <p><b>القبول:</b> يجب أن تحترم جميع المؤسسات والسلع والخدمات الصحية مبادئ أخلاقيات مهنة الطب والقيم الثقافية للسكان والسكان المعنيين، ما دامت لا تتعارض مع حقوق الإنسان.</p> <p><b>الجودة :</b> المناسبة علمياً وطبياً، بما في ذلك وجود عوامل / عاملين مؤهلين وأدوية معتمدة ومعدات طبية مناسبة</p>	<p><b>عدم التمييز:</b> يُفصَد بالتمييز أي تمييز أو استبعاد أو تقييد يقوم على أسس مختلفة ويكون من شأنه أن يكون هدفه النيل من الاعتراف بحقوق الإنسان والحريات الأساسية أو التمتع بها أو ممارستها؛ ويرتبط هذا التمييز بتهميش فئات معينة من الساكنات والسكان وهو أصل عدم المساواة الهيكلية الأساسية داخل المجتمع. يمكن أن يؤدي هذا الوضع إلى زيادة تعرض هذه الفئات للفقر والمرض. وبالتالي، فإن الفئات التي تتعرض للتمييز والتهميش بشكل عام تكون أكثر عرضة للمشاكل الصحية. وتتفاقم العواقب في حالة التمييز المزدوج، كالتمييز على أساس الجنس والعرق، مثلاً. هناك إجماع دولي على تحديد الفئات الضعيفة من الناحية الصحية، ولكن هذه الفئات ليست ثابتة وقد تختلف من وقت إلى آخر أو من مكان إلى آخر.</p> <p><b>الإنصاف:</b> الإنصاف هو عدم وجود اختلافات يمكن تجنبها أو علاجها بين فئات مختلفة من الناس، سواء أكانت محددة بمعايير اجتماعية أم اقتصادية أم ديموغرافية أم جغرافية. وبالتالي، فإن غياب الإنصاف في الصحة يتجاوز التفاوتات البسيطة في محددات الصحة، أو في الولوج إلى الموارد اللازمة لتحسين الصحة أو الحفاظ عليها، أو في النتائج الصحية. وينتج غياب الإنصاف هذا أيضاً عن استنحالة تجنب أو رفع المظالم أو عدم احترام حقوق الإنسان.</p> <p><b>المشاركة:</b> يجب الاستماع إلى صوت المواطنين والمواطنات صاحبات / أصحاب الحقوق والمرتفات / المرتفقين بالخدمات الصحية. في الواقع، تنتج المشاركة، من خلال تقييم الخدمات وإبداء الآراء في الرعاية المقدمة، الحصول على سبل متواصل من الآراء والأفكار والمقترحات والانتقادات التي تسهم في تحسين كفاءة المنظومة الصحية.</p> <p><b>المساواة:</b> وهو، كمبدأ المشاركة، أساسي لضمان العدالة الصحية والحق في الصحة.</p>

بشكل عام، يجب أن نتذكر أن الأحكام التشريعية بالمغرب مواتية لولوج النساء والرجال المهاجرين إلى الرعاية الصحية، بغض النظر عن وضعيتهن/هم الإدارية، وهو ما يتماشى أيضاً مع المبادئ الدستورية. ومع ذلك، من المهم أن نتذكر أن وجود القانون لا يعني التمتع الفعلي بهذا الحق، وهذا يجعل من الضروري وضع سياسات محددة. في الواقع، تعترف الخطة الاستراتيجية الوطنية للصحة والهجرة «بالطبيعة المتخلفة للألية التشريعية المتعلقة بصحة النساء والرجال المهاجرين، ولا سيما أولئك اللواتي / الذين هن/هم في وضعية إدارية غير نظامية». وقد شكلت الاستراتيجية الوطنية للهجرة واللجوء سياسةً عموميةً رئيسية، ذات أهداف إجرائية ملموسة في مجال الصحة.

ومن المهم للمشاركات والمشاركين أن يكن / يكونوا على دراية بالإطار التنظيمي الحالي وأن يعانين / يعابنوا ويلمسن / يلمسوا الثغرات التي تحوّل بين النساء والرجال المهاجرين وبين التمتع الفعلي بالولوج إلى الصحة. ومن المهم أيضاً أن يكن / يكونوا على دراية بالعواقب الموجودة خارج القواعد القانونية. سيتم استكشاف هذه العواقب في الحصة 2.

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



## د) العرض النظري للإطار المعياري

### أهداف التمرين

- عرض السياق الذي جرى فيه وضع الإطار المعياري المغربي لضمان ولوج النساء والرجال المهاجرين إلى مختلف المرافق الصحية.
- تقديم الأحكام التشريعية الرئيسية التي تنظم ولوج النساء والرجال المهاجرين إلى الخدمات الأساسية في مجال الصحة.
- تعريف المشاركات والمشاركين بالسياسات العمومية المغربية لضمان ولوج النساء والرجال المهاجرين إلى مختلف المرافق الصحية.

تقديم الإطار المعياري الحالي بالمغرب، بناءً على تمرين التفكير الجماعي الذي أُجري في حصص التكوين السابقة. يجب أن يؤخذ في الاعتبار أنه في السنوات الأخيرة، أدى تطور السياسات العمومية المغربية نحو نظام يحترم حقوق الإنسان إلى تحسين ولوج النساء والرجال المهاجرين إلى حقوقهم/هن. وهكذا، وضع المغرب إطاراً قانونياً وتنظيمياً لتسهيل ولوج النساء والرجال المهاجرين إلى الخدمات وضمان حماية حقوقهم/هن. ومع ذلك، فإن مجموعة التدابير هذه أقرب إلى مراعاة حقوق الأشخاص اللواتي / الذين هن/هم في وضعية نظامية منها إلى مراعاة حقوق أولئك اللواتي / الذين هن/هم في وضعية غير نظامية.

يتعلق الاستثناء بالخدمات الصحية، حيث وضع المغرب العديد من الأحكام القانونية لضمان ولوج النساء والرجال المهاجرين إلى مختلف المرافق الصحية بنفس الشروط المقررة للمواطنات والمواطنات المغاربة، بغض النظر عن وضعيتهن/هم الإدارية.

في هذا السياق، أقرّ الحق في الصحة في القانون الإطار رقم 34-09 لسنة 2011 المتعلق بالمنظومة الصحية وبعض العلاجات، والقانون رقم 65-00 لسنة 2011 بمثابة مدونة التغطية الصحية الأساسية. ووضِع، بالإضافة إلى ذلك، عدد من النصوص التنظيمية والتعاميم لضمان التغطية الصحية للنساء والرجال المهاجرين، نذكرُ منها خاصة:

- منشور 2007 بشأن مجانية الرعاية الصحية الأولية للأجنبيات والأجانب (2007).
  - المنشور الصادر عن وزارة الصحة (المنشور رقم 108 بتاريخ 12 دجنبر 2008) الذي يحدد مبدأ المتابعة المجانية للحمل والولادة والولادات القيصرية في المرافق الصحية العمومية. وقد تم استكمال هذا التعميم بمذكرة 1 يونيو 2009 الموجهة للمستشفيات الجامعية والتي تحدد مبدأ مجانية توليد النساء المحالات من قبل منظومة الصحة العمومية.
  - النظام الداخلي الجديد للمستشفيات 2011، الذي ينص على مبدأ المساواة في الولوج إلى الخدمات الصحية، ويضمن الحق في العلاج لجميع الحالات الاستعجالية، بغض النظر عن وضعيتها القانونية:
- تنص المادة 57 منه على ما يلي: «يُقبل المريضان / المرضى أو الجريحات / الجرحى غير المغريبات / المغاربة كيفما كانت وضعيتهن/هم طبقاً لنفس الشروط المقررة للمغاربة. تتم إجراءات فورية الخدمات المقدمة لهم طبقاً لنفس الشروط إلا في حالة وجود اتفاقيات العلاج بين المغرب و الدولة التي يُعتبر المريض من رعاياها».

- وقد تم توقيع اتفاقية شراكة في أكتوبر 2015 بين الوزارة المنتدبة المسؤولة عن المغريبات والمغاربة المقيمين بالخارج وشؤون الهجرة، ووزارة الصحة، ووزارة الداخلية، ووزارة الاقتصاد والمالية، بهدف تزويد النساء والرجال المهاجرين بالتغطية الطبية وسلة رعاية مماثلة لسلة رعاية. ومع ذلك، لم تُنفذ هذه الاتفاقية.
- ويحدد القانون رقم 13.103 المتعلق بمكافحة العنف ضد النساء تكوين الخلية المركزية والخلايا اللامركزية المشكّلة للتكفل بالنساء ضحايا العنف على مستوى المحاكم الابتدائية ومحاكم الاستئناف وكذا القطاعات المكلفة

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



بالعدل والصحة والشباب والمرأة والمديرية العامة للأمن الوطني والقيادة العليا للدرك الملكي.

على مستوى السياسات العمومية، رَسَمَت الإستراتيجية الوطنية للهجرة واللجوء (SNIA)<sup>23</sup>، التي أُعْلِنَ عنها في عام 2013، هدفين محددين لقطاع الصحة: أ) تسهيل ولوج النساء والرجال المهاجرين واللاجئين واللاجئين إلى الخدمات الصحية طبقاً للشروط نفسها المقررة للمغريبات والمغاربة و ب) تنسيق عمل الجمعيات في مجال الصحة، لذا، اتخذ المغرب سلسلة تدابير، بدءاً من إنشاء نظام للمساعدة الطبية للنساء والرجال المهاجرين واللاجئين، وإطلاق الخطة الاستراتيجية الوطنية للصحة 2019-2025، وإدماج النساء والرجال المهاجرين في البرامج الوطنية للصحة العمومية، وتنظيم القوافل الطبية من قبل الجمعيات والمجتمع المدني.

وُضِعَت الخطة الاستراتيجية الوطنية للصحة والهجرة في مرحلتها (2017-2021 و 2021-2024<sup>24</sup>) من قبل وزارة الصحة وتنقسم إلى استراتيجيتين جهويتين على مستوى جهتين تجريبيتين: الشرقية والدار البيضاء- سطات. تدور الخطة حول خمسة محاور إستراتيجية: أ) تعزيز المراقبة والرصد والتقييم والبحث؛ ب) تعزيز الصحة والوقاية؛ ج) الرعاية المناسبة. د) حكمة الخطة. هـ) بناء قدرات الفاعلات / الفاعلين المعنيين بالرعاية.

## ج. الحصاة 2. العقبات والحواجز وأشكال التمييز بحسب الجنس التي تواجه النساء والرجال المهاجرين في المنظومة الصحية.

### 1. أهداف الحصاة

في نهاية هذه الحصاة، سنتمكن المشاركات والمشاركين من:

- تحديد العوائق والعقبات وأشكال التمييز التي تواجه النساء والرجال المهاجرين في الولوج إلى الخدمات الأساسية، مع مراعاة تقاطع التمييز على أساس العرق والجنس.
- فهم عواقب الحواجز التي تحول دون الولوج إلى الحقوق والخدمات الأساسية على المستوى الفردي والمجتمعي.

### 2. محاور التفكير

#### محاور التفكير

يواجه بعض النساء والرجال المهاجرين في حياتهم/هم اليومية أفعالاً وممارسات تمييزية. نفرض بعض الممارسات نفسها بسبب عدم قابلية تطبيق الإطار التنظيمي المعمول به.

23. السياسة الوطنية للهجرة واللجوء. تقرير 2017. على الإنترنت:

[https://marocainsdumonde.gov.ma/ewhatisi/2018/03/POLITIQUE-NATIONALE\\_Rapport-2017.pdf](https://marocainsdumonde.gov.ma/ewhatisi/2018/03/POLITIQUE-NATIONALE_Rapport-2017.pdf)

24. وزارة الصحة (2021) الخطة الاستراتيجية الوطنية للصحة والهجرة (2021-2025) [على الإنترنت](#)

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



### للتذكير

ومع ذلك، يمكن أن تتفاوت حواجز الولوج إلى الصحة تبعاً لحالة الشخص الأجنبي أو المهاجرة / المهاجر، وتبعاً لمتغيرات أخرى مثل المستوى التعليمي، أو الإعاقة، أو السن، أو الأصل، أو المستوى الاقتصادي للشخص.

ولجنس الشخص أثرٌ كبير في هذا الاتجاه وفي الحواجز والعقبات التي تحول دون الولوج إلى الصحة، التي تختلف بين المرأة والرجل، وفي عواقب التمييز الواقع على الشخص. من الناحية الهيكلية، تجد النساء بالمغرب أنفسهن في وضع من التمييز يحدد وضعيتهن الصحية وحصولهن على الخدمات الصحية، مع معدلات عالية جداً للوفيات النفاسية. علاوة على ذلك، فإن العنف ضد المرأة هو سبب لأضرار جسدية ونفسية واللوان من المعاناة لا حصر لها بين النساء، فضلاً عن انتهاك حقهن في الصحة. وتكون النساء المهاجرات من خلفية عرقية / إثنية معينة أكثر عرضةً للتمييز المتقاطع على أساس العرق والإثنية والجنس، عند متابعة الحمل والولادة، مثلاً.

### 3. سير الحصة

#### (أ) تقديم حصة العمل: الأهداف والمحتويات الرئيسية

تعرض المكونة / المكون أهداف الحصة. على الرغم من وجود إطار مشترك يحكم ولوج النساء والرجال المهاجرين إلى الخدمات الصحية، فإن الولوج الفعلي إليها مشروط بعدة عوامل، منها أصل الشخص أو عمره أو حالته الإدارية أو جنسه أو المنطقة التي يُطلب فيها الولوج إلى الخدمات المذكورة. تستكشف هذه الحصة كيف تتشابك هذه العناصر المختلفة، ما يؤدي إلى ظهور حالات ضعف مختلفة يجب معالجتها لمنع انتهاك حقوق النساء والرجال المهاجرين. وبشكل أكثر تحديداً، يهدف هذا التسلسل إلى إثارة مسألة العقبات الناشئة عن الممارسات والأعمال التمييزية ضد النساء والرجال المهاجرين والعواقب على المستوى الفردي والمجتمعي. وهو يركز على هذا النوع من الأعمال المتصلة بالولوج إلى الصحة. لذا، صُمم المحتوى المتناظر مع المشاركات والمشاركين بحيث يضعهن/هم في مواجهة بعض الممارسات التمييزية.

#### (ب) ديناميكية عمل جماعي

##### أهداف التمرين

- اكتشاف الممارسات التمييزية التي يواجهها بعض النساء والرجال المهاجرين واللجنات واللجنين، بما في ذلك التمييز المتعدد الجوانب، في الولوج إلى الخدمات الصحية بالمغرب؛
- استشعار المشاق النفسية المرتبطة بالمصاعب التي تعاني منها النساء والرجال المهاجرون؛
- فهم تسلسل المواقف وأعمال التمييز التي تواجهها النساء والرجال المهاجرون منذ لحظة وقوعهن/هم في المخالفات وحتى لحظة تسوية أو عدم تسوية أوضاعهن/هم.

تبدأ الحصة بديناميكية مسرحية يُقترح فيها على المشاركات والمشاركين أن يؤلفن / يولفوا، من تجربتهن/هم الشخصية وإطلاعاتهن/هم مثلاً على شهادات النساء والرجال المهاجرين ومقتطفات من التقارير، قطعة مسرحية صغيرة يسلطن / يسلطون فيها الضوء على حالات التمييز التي تعاني منها النساء والرجال المهاجرون بالمغرب.

وللبدة بذلك، تشرُح المكونة / المكون الهدف من اللعبة ثم تقسمُ / يقسمالمشاركات والمشاركين لا على التعيين إلى 3 مجموعات. ثم توزع المكونة / المكون على كل مجموعة بطاقة تحتوي على موقف محدد والوثائق اللازمة لتأليف المسرحية (انظر الملحق 5). بعد ذلك، يُطلب من كل مجموعة تحديد الممثلات / الممثلين اللوان / الذين سيشاركون / يشاركون في تمثيل الموقف المتخيل. تمنح المكونة / المكون المشاركات والمشاركين وقتاً للمناقشة الجماعية للتحضير للتمرين، يتعين بعده على الفرق القيام بتنفيذ عملها المسرحي. بعد تنفيذ كل مجموعة مسرحيتها، تُثيرُ المكونة / المكون نقاشاً جماعياً لبيان الأفعال التمييزية المحددة التي تعيق التمتع الفعلي بالحق في الصحة في كل حالة.

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



## ج) مناقشة عامة

### الأهداف

- تحديد أصل التمييز الذي تعاني منه النساء والرجال المهاجرون.
- التفكير بشكل جماعي في عواقب هذا التمييز.
- بحث التدابير اللازم اتخاذها لتجنب هذا النوع من المواقف.

في **خطوة أولى**، سنتعرف المشاركات والمشاركون على الأعمال التمييزية التي تواجهها النساء والرجال المهاجرون عند الوصول إلى الخدمات الصحية المختلفة بالمغرب. الهدف من ذلك هو استخلاص الدروس بشأن الأعمال التمييزية ضد النساء والرجال المهاجرين ومظاهر هذه الأعمال. وستكون هناك أيضاً فرصة للتحليل النقدي لوجود تقاطع بين عددٍ من أشكال التمييز التي تُعيق ولوج النساء والرجال المهاجرين إلى الصحة بالمغرب، ولا سيما بين الأصل الوطني والجنس والسن والعرق.

تستطيع المكونة / المكون إثارة النقاش بطرح الأسئلة التالية:

- هل تعتقد أن مغربية أو مغربياً كان يمكن أن تعيش أو يعيش هذا الوضع، وكيف كان الأمر سيختلف؟
- هل تعتقد أن ردة فعل المغربية أو المغربي ستكون مماثلة لردة فعل الأجنبية أو الأجنبي؟ كيف؟ لماذا تعتقد أن الغربيات / المغاربة سيتصرفن / سيتصرفون بشكل مختلف؟
- ما هي الأفكار المسبقة - التحيزات التي تحفز هذا التمييز؟
- كيف ترى شعور الضحايا تجاه هذا الوضع؟
- ماذا يمكن أن تكون أسباب هذا التمييز؟

## د) جمع معلومات

### الأهداف

- التفكير في الأبعاد المختلفة لحق الوصول إلى الخدمات الصحية.
- التأكيد على الطبيعة متعددة الأبعاد للتمييز الذي تعاني منه النساء والرجال المهاجرون.
- التفكير في التمييز المتعدد الجوانب، لا سيما التمييز الذي تعاني منه المهاجرات.

تستخدم المكونة / المكون مرحلة جمع المعلومات لجمع كل المعلومات المستفادة من المناقشة العامة. يمكن انتهاز هذه الفرصة لتجميع المعلومات وتلخيصها على ورقة كبيرة. يمكن استكمال هذه المعلومات خلال مرحلة التفسير النظري.

من المهم أن نتذكر في هذا التسلسل أن التمتع الحقيقي بالحقوق لا يعتمد فقط على شروط الولوج من الناحية القانونية، أو على الوضعية الإدارية للشخص، ولكن أيضاً على عوامل أخرى تتعلق بالقوالب النمطية والتحيزات ضد الأجانب والأجانب التي تشكل أساس التمييز العنصري، بما في ذلك التمييز المتعدد الجوانب.

فغالباً ما يكون التمييز في الواقع كامناً ومنتشراً ومتعدد المعايير. وهو مرتبط بالتحيزات والوصمات التي يتم فيها الجمع بين الأصل العرقي و/أو الإثني وبين نوع الجنس وغيره من سمات مثل الصعوبات الاجتماعية والاقتصادية للسكان والسكان أو سمعة البيئة السكنية. يجب أن تكون أي سياسة لمكافحة التمييز شاملة ويجب أن تأخذ في الاعتبار المسألة العرقية ومسألة النوع الاجتماعي والنهج المحلي.

وقد صُممت السياسة العمومية لمكافحة التمييز تجاه النساء والرجال المهاجرين بالمغرب بطريقة شاملة تأخذ في الاعتبار

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



فضية الهجرة والنهج المحلي، ولكن من المهم إجراء تحليل نقدي واقتراح أن تفكر المشاركات والمشاركون في بدائل تسمح بالتمتع الفعال بالولوج إلى الحقوق.

المسألة هنا هي إزالة العقبات المتتالية من كل نوع التي يمكن أن تمنع الشخص من الولوج إلى الحقوق المعترف بها له، ومنها على وجه الخصوص خدمات الصحة.

## ٥) عرض الإطار النظري

### الأهداف

- تقديم جرد لأشكال التمييز الذي تعاني منه النساء والرجال المهاجرون بالمغرب في تمتعون/هم بالحق في الصحة.
- تحديد الحواجز والعقبات الرئيسية التي تحول دون ولوج النساء والرجال المهاجرين إلى الخدمات الصحية.

عندما ترغب النساء والرجال المهاجرون في الولوج إلى الخدمات الصحية، قد يواجهون / يواجهون أنواعاً مختلفة من الحواجز والعقبات. وترتبط حدود تمتعون/هم بحقوقهم/هم، من ناحية، ببعض نقاط الضعف في المنظومة الصحية المغربية؛ ومن ناحية أخرى، بحالة الضعف الشديد التي يجد الكثير من هؤلاء الناس أنفسهم/هم فيها، وأولاً وأخيراً، بمجرد كونهم/هم مهاجرين / مهاجرين. يمكن ربط أشكال التمييز المختلفة بخصائص مختلفة للشخص، مثل وضعيته الإدارية أو أصله القومي أو جنسه. ومع ذلك، فإن أشكال التمييز هذه لا يتم إظهارها وتسجيلها دائماً، كما تشير تقارير الأمم المتحدة وحكومة المغرب في هذا الصدد.

### رد المغرب على المقررة الخاصة المعنية بمكافحة جميع أشكال التمييز والعنصرية وكرهية الأجانب والأجانب.

أفادت المقررة الخاصة بأن بعض النساء والرجال المهاجرين واللجانين، ولا سيما من جنوب الصحراء، أفدن / أفادوا بأنهم/هم كن / كانوا ضحايا للقولب النمطية العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب في الولوج إلى الرعاية الصحية. وتجدر الإشارة إلى أن مفتشيات الصحة الجهوية الاثنى عشرة لم تسجل أي شكاية تتعلق بالقيود المفروضة على الولوج إلى الرعاية، بما في ذلك الممارسات القائمة على العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب.

تتعلق بعض المواقف التمييزية بإصدار معايير أو ممارسات لا تتفق مع مبادئ القوانين النافذة. مثال ذلك، التمييز على أساس الوضعية الإدارية للنساء والرجال المهاجرين، لا سيما خلال الأزمة الصحية المتصلة بكوفيد19-، والتي تمثلت في حرمان النساء والرجال المهاجرين ممن/هم في وضعية غير نظامية وأولئك اللواتي / الذين فشلوا / فشلوا في تجديد تصريح إقامتهم/هم من الاستفادة من التطعيم ضد فيروس كورونا في بداية فترة التطعيم. وكذا المنع من الولوج إلى الخدمات الصحية دون تقديم تصريح الإقامة لمعرفة المركز الصحي المرجعي، وهو تصرف ليس له أساس قانوني. ومع ذلك، في كثير من الحالات، لا يرتبط هذا الفشل في الولوج إلى الرعاية الصحية بالوضعية القانونية أو الجهل بالقانون، ولكن بالتحيزات الخاصة لمقدمي الخدمات (العاملات / العاملين في المجال الطبي والمساعدات / المساعدين الطبيين).

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



### تذكير: تعريف التمييز

(أ) **تعريف التمييز.** تُعرّف الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري التمييز بأنه «أي تمييز أو استثناء أو تقييد أو تفضيل يقوم على أساس العرق أو اللون أو النسب أو الأصل القومي أو الإثني، ويستهدف أو يستتبع تعطيل أو عرقلة الاعتراف بحقوق الإنسان والحريات الأساسية أو التمتع بها أو ممارستها، على قدم المساواة، في الميدان السياسي أو الاقتصادي أو الاجتماعي أو الثقافي أو في أي ميدان آخر من ميادين الحياة العامة»<sup>25</sup>.  
يشير **التمييز متعدد الجوانب أو المتقاطع** إلى حالة توجد فيها أسباب مختلفة للتمييز تتفاعل مع بعضها البعض في وقت واحد، بحيث لا يمكن فصلها الواحد عن الآخر وتولد نوعاً معيناً من التمييز.

وتم دراساتٌ عدة تسلط الضوء على مختلف العقبات والحوجز التي تواجهها النساء والرجال المهاجرون بالمغرب (انظر جدول الوثائق المرجعية أدناه). في ما يلي توضيح لبعض العقبات الرئيسية التي يواجهها النساء والرجال المهاجرون في الولوج إلى النظم الصحية، كما وردت في الوثائق المتاحة.

### عدم وجود تغطية طبية شاملة للنساء والرجال المهاجرين الأكثر ضعفاً

ورد ذكر نقص المال أو الوسائل المادية في البحث الوطني لعام 2021 الذي أجرته المندوبية السامية للتخطيط باعتباره السبب الرئيسي الثاني لعدم ولوج النساء والرجال المهاجرين إلى الرعاية الصحية، والسبب الأول هو الخوف من النقاط عدوى كوفيد-19. ولا تشمل الخدمات الصحية العمومية الأساسية التي يمكن النساء والرجال المهاجرين الولوج إليها بنفس الشروط المقررة للمواطنات والمواطنين المغاربة الأدوية أو الخدمات الإضافية، مثل التقييمات البيولوجية والإشعاعية. من الناحية العملية، لا تغطية للنساء والرجال المهاجرين بأي نوع من أنواع المساعدة الإضافية للولوج إلى هذه الخدمات الإضافية، سوى ما يوفره المجتمع المدني غالباً، بموارد محدودة، من مساعدة لشراء الأدوية أو دفع تكاليف الفحوصات الطبية التكميلية.

كما أن الوضع معقد للنساء المهاجرات الحوامل. ففحوصات طب النساء ليست مجانية، وعلى الرغم من تغطية الولادة في مرافق صحية معينة - مراكز صحية مجهزة بوحدة طبية نوعية - إلا أن هذه الوحدات غير متوفرة في جميع المناطق. أما الخدمات الصحية الضرورية التي يمكن أن تحصل عليها اللاجئات أثناء الولادة بفضل الاتفاقات المبرمة مع المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئات واللاجئين فأقرب إلى المجانية.

ويشار في الأخير إلى أن الولوج إلى خدمات الصحة العقلية - وهو بشكل عام محدود جداً في البلاد - لا يزال معقداً للغاية بالنسبة إلى النساء والرجال المهاجرين، بالرغم من حاجتهن/هم الواضحة إلى هذه الخدمات.

### نقص المعلومات وقصر المنظومة الصحية عن تلبية المتطلبات الثقافية واللغوية للسكان المهاجرين.

تشكل اللغة (خاصة في حالة النساء والرجال المهاجرين الناطقات / الناطقين بالإنجليزية) والاختلافات الثقافية، في بعض الأحيان، مشاكل في التواصل وفهم الأمراض، إضافة إلى حقيقة أن الأشخاص اللوائي / الذين يقدمون / يقدمون الخدمات الصحية قليلو المعرفة بموضوع الهجرة وبطب المناطق المدارية والأمراض الوبائية<sup>26</sup>.

25. المفوضية السامية لحقوق الإنسان. الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري. على الإنترنت: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-elimination-all-forms-racial>

26. وزارة الصحة (2021) الخطة الاستراتيجية الوطنية للصحة والهجرة (2021-2025). [على الإنترنت](#)



كما أن قلة معرفة العاملات / العاملين والمساعدات / المساعدين الطبيين بالخدمات الصحية المتاحة للنساء والرجال المهاجرين ، إضافة إلى قلة معرفة النساء والرجال المهاجرين أنفسهم/هم بحقوقهم/هم، تشكل عقبة رئيسية أمام التمتع بالحق في اللوج إلى الخدمات الصحية. تُقرُّ الخطة الاستراتيجية الوطنية للصحة والهجرة بـ«وجود حالات رفض متكررة لتقديم الرعاية الصحية مرتبطة بقيود إدارية (رفض إعطاء لقاح لعدم وجود شهادة ميلاد، ورفض تقديم الرعاية لعدم وجود وثيقة هوية، وطلبات إثبات الإقامة)»<sup>27</sup>.

### 28. مشروع «الصحة بين الثقافات» في مستشفى رامون و كاخال الجامعي (مريد، إسبانيا)

يقترح هذا المشروع نموذج عمل فريد ومتخصص لتسهيل وصول الأجنبيات والأجانب إلى الخدمات الصحية في مجتمع مدريد بإسبانيا. يعتمد هذا النموذج على دمج جمعية دراسة الأمراض المعدية في الوحدة المرجعية الوطنية للأمراض المناطق المدارية في مستشفى رامون و كاخال الجامعي. وهو نموذج عمل ناجح وله مزايا كثيرة، منها الدقة العلمية والجودة وإضفاء الطابع الإنساني على تقديم الخدمات الصحية.

وُلد هذا التعايش بين المرفقين لتسهيل انماج النساء والرجال المهاجرين من خلال الصحة، بتوفير إجراءات تعليمية مناسبة، وخدمة وساطة بين الثقافات، وخدمة لفحص الأمراض المعدية، ودعم وإعلام براعياً نهج النوع الاجتماعي.

نشأت هذه التجربة في سياق أصبحت فيه إسبانيا دولة مضيقة لنساء ورجال مهاجرين ومريضات / مرضى لا يعرفون / يعرفون اللغة الإسبانية ولا النظام الصحي الإسباني. لذا واجهت المنظومة الصحية تحدياً كبيراً: يتمثل في تقديم الرعاية للمريضات / المرضى القادمين، بجودة وإنسانية.

تحقيقاً لهذه الغاية، يقترح هذا النموذج أن يعمل مهني الصحة بشكل وثيق مع وسيط ثقافي. شخصية الوسيط مهمة للغاية لأنه مهني مدرب يتقن لغة المرضى الجدد ويعرف رموزهم الثقافية.

الأنشطة الرئيسية التي تنفذ في إطار هذا المشروع هي:

- أورش عمل لتعزيز الصحة مهياً ثقافياً ولغوياً (حول الوقاية من فيروس نقص المناعة البشرية، وكوفيد، الخ.)، في المستشفى وفي الفضاء المجتمعي أيضاً - الجمعيات التي تلتقي فيها النساء المهاجرات، وفي الأحياء، الخ.
- إجراءات كشف للأمراض / أنواع العدوى الصامتة.
- خدمة ترجمة شفوية ووساطة ثقافية في مراكز الصحة العامة. تضمن الوسيطات / الوساطة إجراء الاتصالات والمعلومات وفقاً لمعايير الجودة واجتناب المخاطر الكامنة في الاستعانة بأشخاص غير مهنيين (أفراد الأسرة، على سبيل المثال) في هذا السياق.
- إجراءات لتعزيز صحة النساء المهاجرات: حول الموضوعات التي تهمهن، تقومُ بها وسيطات، في فضاءات مرجعية نسوية - مثل «فضاءات المساواة» في مجتمع مدريد.
- المشروع التجريبي لعلم النفس العابر للثقافات: أورش حول الصحة العقلية وتشخيص وعلاج بعض الأمراض مثل القلق والاكتئاب واضطراب الكرب التالي للصدمة، الخ.

### ترتبط صعوبات اللوج بالظروف المعيشية للنساء والرجال المهاجرين .

كشفت دراسةً بالرباط في 2013 أجراها برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية / الإيدز والصندوق العالمي على نساء ورجال مهاجرين من جنوب الصحراء في وضعية إدارية غير نظامية أن أحد العوائق الرئيسية التي تحول دون اللوج إلى الرعاية هو الخوف من التوقيف والترحيل للحدود في حال ارتياد المستشفيات العمومية<sup>29</sup>. ومن المهم كذلك مراعاة أن هؤلاء الأشخاص غالباً ما يكن / يكونون في مناطق معزولة، يصعبُ فيها اللوجُ إلى الخدمات الصحية، أو يكن / يكونون دائمتاً / دائمي التنقل، ما يجعل من الصعب متابعة الأمراض. وهناك في

27. نفس الشيء.

28. للمزيد من المعلومات انظر: [الصحة بين الثقافات](#)

29. جونستون، إل (2013) دراسة سلوكية بيولوجية حول صحة المهاجرين الذين هم في وضعية إدارية غير نظامية بالرباط. وزارة الصحة. الرباط



الأخير عائقُ الخوف من الوصمة - لا سيما في حالة النساء الساعيات للحصول على خدمات تنظيم الأسرة أو الأشخاص المصابين / المصابين بأمراض مزمنة مثل فيروس نقص المناعة البشرية - الذي يحد من ولوجهن/هم إلى الخدمات الصحية.

#### مراجع

- المجلس المدني لمناهضة جميع أشكال التمييز (2018) واقع التمييز بالمغرب. عبر الإنترنت: <http://prometheus.ma/wp-content/uploads/2018/05/Rapport-Conseil-civil-2018.pdf>
- منصة PNPم، واقع ولوج النساء والرجال المهاجرين إلى الخدمات بالمغرب: تقييم وجهات نظر وتوصيات المجتمع المدني. على الإنترنت: <https://www.cjhm.org/wp-content/uploads/2019/03/Rapport-PNPM-ACCES-AUX-SERVICES-FOR-MIGRANTS-AU-MOROCCO-2017.pdf>
- منصة (2017) PNPم، مساهمة المجتمع المدني في الاستعراض الدوري الشامل للمغرب - ماي 2017.
- جونستون ، إل (2013) دراسة سلوكية بيولوجية حول صحة النساء والرجال المهاجرين اللواتي / الذين هن/هم في وضعية إدارية غير نظامية بالرباط. وزارة الصحة. الرباط
- المندوبية السامية للتخطيط، الهجرة القسرية بالمغرب. نتائج البحث الوطني 2021.

## د. الحصة 3: إشراك المؤسسات والمجتمع المدني في منع ومكافحة التمييز وخاصة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب.

### 1. أهداف الحصة

- معرفة دور المؤسسات في منع ومكافحة التمييز، وخاصة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب، في الولوج إلى الخدمات الصحية.
- تحديد الجوانب المختلفة لتدخل المؤسسات المغربية في منع ومكافحة التمييز، وخاصة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب.
- معرفة دور جمعيات المجتمع المدني في منع ومكافحة التمييز، بما في ذلك التمييز المتعدد الجوانب، وخاصة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب.
- تحديد أساليب تدخل المجتمع المدني لمعالجة مشاكل التمييز، بما في ذلك التمييز المتعدد الجوانب والعنصرية وكرهية الأجانب والأجانب تجاه النساء والرجال المهاجرين ، في الولوج إلى الخدمات الصحية بالمغرب.

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



## 2. محاور التفكير

### محاور التفكير

على التكامل بين التزامات المؤسسات، بما في ذلك قوات الأمن، وبين مسؤوليات المجتمع المدني من أجل وضع إجراءات تعمل على منع الأعمال والممارسات التمييزية ضد النساء والرجال المهاجرين وحماية هؤلاء. تتحمل المؤسسات مسؤولية البقطة تجاه حقوق النساء والرجال المهاجرين وتعزيز هذه الحقوق. ويتحمل المجتمع المدني مسؤولية ويلعب دوراً في الضغط والمناصرة، فضلاً عن دعم ضحايا حوادث العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب. كما أن المؤسسات والمجتمع المدني جهات فاعلة رئيسية لإنشاء التحالفات.

### للتذكير

يجب أن نتذكر أيضاً أن المجتمع المدني هو لاعب رئيسي في صون حقوق النساء والرجال المهاجرين بالمغرب وأن للجمعيات دوراً في العمل لصالح النساء والرجال المهاجرين. وهو قادر على العمل بالتوازي وبالاشتراك مع المؤسسات الوطنية لمنع ومكافحة التمييز، بما في ذلك التمييز المتعدد الجوانب، ولا سيما العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب ضد النساء والرجال المهاجرين بالمغرب.

## 3. سير الحصّة

هذه الحصّة مخصصة لفتح باب التفكير في التخطيط لتدخل المؤسسات المغربية للوقاية من التمييز ومكافحته، وخاصة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب، وكذا التفكير في دور المجتمع المدني في المناصرة والضغط والتشاور. ولهذه الغاية، تشرح المكوّنة / المكون للمشاركات والمشاركين أهمية أسلوب التخطيط، خاصة عندما يتم اعتماده في نهاية مناقشة مهمة أبرزت الحاجة إلى التغيير في السياسة أو الممارسة في الحصص السابقة.

### (أ) ديناميكية عمل جماعي

#### الأهداف

- وضع المشاركات والمشاركين موضع اتخاذ القرار في ما يتعلق بالسياسات العمومية الواجب وضعها لمكافحة ومكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب والتمييز العنصري.
- فهم الترابط بين دور المؤسسات ودور المجتمع المدني.

وهذا يشمل القيام بعمل جماعي من أجل التخطيط لإجراءات من قبل المؤسسات العمومية والمجتمع المدني لتحسين ولوج النساء والرجال المهاجرين إلى الصحة ومنع التمييز، بما في ذلك التمييز المتعدد الجوانب. وللقيام بذلك، يُؤتى للمشاركات والمشاركين بطاولتين كبيرتين وكراسي وورقة كبيرة حُدِّدَ عليها محورا التخطيط الرئيسان للإجراءات (من نوع إيقاف أو ابتداء).

ليبدء النشاط، تقسم المكوّنة / المكون المشاركات والمشاركين إلى مجموعات: يمثل بعضها وزارة الصحة والمرافق الصحية ويمثل البعض الآخر منظمات المجتمع المدني. بعد ذلك، تطلب المكوّنة / المكون من المشاركات والمشاركين التفكير في إجراء، كلٌّ في المجال المنوط به، للاستجابة لكل عنصر من العناصر التالية: إيقاف (شيء تخطط لإيقافه)؛ وابتداء (شيء تخطط لابتدائه). وتُدعى كل مجموعة لإجراء مناقشات داخلية مدتها 15 دقيقة واقتراح التخطيط المناسب للتدخل لمنع ومكافحة التمييز، بما في ذلك التمييز المتعدد الجوانب، ولا سيما العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب. بعد ذلك، تعين كل مجموعة المتحدث باسمها لتقديم التخطيط المقترح للعناصر المذكورة أعلاه لمدة 7 أو 8 دقائق.

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



## ب) مناقشة عامة

### الأهداف

- التفكير بشكل جماعي في إجراءات لمنع التمييز ومكافحته، ولا سيما في الولوج إلى الصحة.
- تحديد الدور التكاملي بين المؤسسات والمجتمع المدني في الدفاع عن مجتمع خالٍ من التمييز.

سيخصص الجزء الأول من المناقشة لتقديم وبحث وتحليل مداخلات كل متحدث. وستقدم كل مجموعة أفكارها المتعلقة بالتخطيط لتدخل الهيئات المعنية بمنع التمييز ومكافحته، بما في ذلك التمييز المتعدد الجوانب، ولا سيما العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب. من المهم تبرير خيارات التخطيط المقترحة.

ثم تُدعى المشاركات والمشاركون إلى التفكير في التكامل بين الإجراءات المقترحة من مجموعة المؤسسات وبين تلك المقترحة من مجموعة المجتمع المدني.

## ج) جمع معلومات

### الأهداف

- تحديد معارف المجموعة والإشارة إلى أوجه التآزر بين المؤسسات والمجتمع المدني بالمغرب في ما يتعلق بتحسين لوج النساء والرجال المهاجرين إلى الرعاية الصحية.

يمكن استخدام مرحلة جمع المعلومات لضم المقترحات التي طرحتها المجموعات المختلفة والإشارة إلى الكيفية التي يمكن بها للمجتمع المدني والمؤسسات ضمان تنفيذها. خلال هذه المرحلة، يجب أن تؤكد المكونة / المكون على تكامل أدوار المجتمع المدني والمؤسسات وعلى الطرق المختلفة التي يمكنهم/هم من خلالها العمل معًا.

## د) عرض الإطار النظري

### الأهداف

- تحديد الإجراءات الرئيسية التي تتوخاها الخطة الاستراتيجية الوطنية للصحة والهجرة.
- ترسيخ رؤية تكامل الأدوار بين المجتمع المدني وبين المؤسسات الاجتماعية.
- عرض الإجراءات التي قامت بها منظمات المجتمع المدني في مجال تعزيز حق النساء والرجال المهاجرين في الصحة.

يستخدم هذا النشاط الأخير لتعزيز تكامل الأدوار بين المجتمع الاجتماعي والمؤسسات. كما يتم عرض الالتزامات التي تعهدت بها الخطة الاستراتيجية الوطنية للصحة والهجرة في مجال الصحة. ومن المهم فهم دور كلٍ من المؤسسات العامة والمجتمع المدني والتأكيد على تكاملهما.

تتمتع المؤسسات بكفاءات مهمة في:

- مواومة الأطر التنظيمية الوطنية مع الالتزامات الدولية؛
- تعريف السياسات العمومية المتوافقة مع القانون والمبادئ التوجيهية الدولية في مجالات حقوق الإنسان؛
- كشف وتحديد أفعال وممارسات التمييز ضد النساء والرجال المهاجرين داخل المنظومة الصحية وخارجها أيضًا (إشراك وحدات دعم النساء والأطفال ضحايا العنف المنشأة على مستوى المستشفيات)؛
- رفع مستوى الوعي ضد هذه الممارسات والأفعال؛
- إعداد دراسات تشخيصية حول التمييز، بما في ذلك التمييز المتعدد الجوانب، ولا سيما العنصرية وكرهية

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



- الأجنيبيات والأجانب تجاه النساء والرجال المهاجرين بالمغرب داخل المنظومة الصحية؛
- تطوير آليات لمنع التمييز ومكافحته؛
- تنسيق اجتماعات العمل وإقامة شراكات مع جمعيات المجتمع المدني؛
- إنشاء آليات لجمع البيانات المصنفة حسب الجنس لتوثيق حوادث العنصرية وكرهية الأجنيبيات والأجانب داخل المنظومة الصحية؛
- التقييم والشفافية.

### مجالات تدخل الخطة الاستراتيجية الوطنية للصحة والهجرة

إذا تحدثنا عن الإجراءات الرئيسية للمؤسسات في مجال الصحة، فإن الخطة الاستراتيجية الوطنية للصحة والهجرة (2021-2025) تقترح 5 أهداف محددة و 8 نتائج:

#### المجال 1: تعزيز المراقبة والرصد والتقييم والبحث.

1. إنشاء نظام يقظة صحية يتعلق بصحة النساء والرجال المهاجرين وإدماجهم/هم في نظام المراقبة والرصد المعمول به.
2. أن يوفر نظام المعلومات الصحية بيانات تسمح بتوصيف وتحليل الحالة الصحية للسكان والمهاجرين، وبيانات عن الولوج إلى الخدمات الصحية واستخدامها.

#### المجال 2: تعزيز الصحة والوقاية.

3. أن تتمتع الساكنات والسكان المهاجرون بإمكانية الولوج إلى المعرفة اللازمة لاعتماد مواقف وممارسات حياتية صحية للحد من السلوكيات المحفوفة بالمخاطر أو غير اللائقة.

#### المجال 3: الرعاية المناسبة.

4. أن تستفيد الطفلات والأطفال المهاجرون بشكل فعال من مجموعة الخدمات الكاملة التي تقدمها مؤسسات وإجراءات الرعاية الصحية الأولية.
5. أن تكون الخدمات الاستشفائية قادرة على تلبية احتياجات المريضات والمرضى المهاجرين
6. أن يُحال النساء والرجال المهاجرون اللواتي / الذين هن/هم في حالة ضعف شديد إلى الخدمات الاجتماعية.

#### المجال 4: حكمة الخطة الاستراتيجية الوطنية للصحة والهجرة.

7. أن يُسهَم التنسيق والتكامل بين المتدخلات / المتدخلين في مساعدة النساء والرجال المهاجرين في استمرارية وكفاءة الإجراءات كافة.

#### المجال 5: بناء قدرات العاملات / العاملين الصحيين.

8. دمج موضوع «الصحة والهجرة» في برامج تنمية مهارات المهنيات / المهنيين الصحيين والجهات الفاعلة في المجتمع المدني.

ويجب، من ناحية أخرى، إدراك أهمية إشراك جمعيات المجتمع المدني ودورها الرئيسي في تنفيذ سياسة الهجرة المغربية لعام 2013، التي أنجز المغرب من خلالها تسوية الوضعية الإدارية لـ 32 جمعية مهاجرات / مهاجرين ولزعيما / زعماء وأعضاء هذه الجمعيات. هذه الجمعيات هي الأقدر على اكتشاف الممارسات التمييزية ضد النساء والرجال المهاجرين. وقد ارتبطت، من قبل الإدارات الوزارية المعنية، بعدة اجتماعات دورية للتشاور والإعلام. وشاركت هذه الجمعيات كذلك في تنفيذ مختلف برامج الاستراتيجية الوطنية للهجرة واللجوء. كما أن لها دورًا في مراقبة السياسة العمومية. وقد تخصص بعضها في مجال الصحة وتنفيذ إجراءات مهمة لتعزيز صحة المهاجرين وتسهيل ولوجهم إلى الرعاية الصحية. بعض الإجراءات التي نفذها المجتمع المدني في هذا المجال هي:

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجنيبيات والأجانب



- التحضير لحملات توعية صحية بما في ذلك الصحة النفسية والصحة الجنسية والإنجابية؛
- الكشف عن حالات مرضية وإحالتها إلى المرافق الصحية؛
- مرافقة النساء والرجال المهاجرين إلى المرافق الصحية لتسهيل ولوجهن/هم إلى العاملات / العاملن الصحيين والتفاهم معهن/هم؛
- دفع تكاليف الخدمات التكميلية أو الأدوية عندما لا يكون الشخص مشمولاً بالتأمين؛
- تدريب العاملات / العاملن الصحيين؛
- دعوة السلطات الصحية لتعزيز تنفيذ السياسات الصحية التي تأخذ في الاعتبار الاحتياجات الخاصة للسكان والسكان المهاجرين والتشاور معها بهذا الشأن؛
- جمع البيانات وإعداد التقارير البديلة بما في ذلك عن حالات التمييز التي تقع داخل المنظومة الصحية.

ويلعب المجتمع المدني، بين ما يلعب من أدوار، دوراً أساسياً في اكتشاف وتحديد أعمال وممارسات التمييز، بما في ذلك التمييز المتعدد الجوانب، ضد النساء والرجال المهاجرين ويمكنه توجيه الضحايا إلى الخدمات المتاحة. يمكن أن تقع هذه الممارسات داخل المراكز الصحية، حيث يكون دور المجتمع المدني في الإبلاغ عن هذه الحالة وشجبها ضرورياً (انظر الوحدة التالية). وفي حالة وقوع التمييز والاعتداء خارج المراكز الصحية، يلعب المجتمع المدني بشكل عام أيضاً دوراً مهماً في توجيه الحالة إلى المنظومة الصحية إذا لزم الأمر. بهذا المعنى، يمكن خالياً التكفل بالنساء والطفلات والأطفال ضحايا العنف داخل هذه المراكز أن تلعب دوراً أساسياً.

#### «الاتفاق العالمي من أجل الهجرة» والمجتمع المدني

يشدد القرار A/71/L.58 بشأن الطرائق التي توضح بالتفصيل العملية المؤدية إلى اعتماد الاتفاق العالمي على أن العملية يجب أن تكون مفتوحة وشاملة ويؤكد على أهمية المشاركة الفعالة من جانب جميع صاحبات / أصحاب المصلحة المعنيين، بما في ذلك المجتمع المدني (الفقرة 6). علاوة على ذلك، فإنه في الفقرة 7، «تشدد على أهمية المساهمات التي تأخذ في الاعتبار الحقائق المختلفة، وتشجع بالتالي المساهمات الفعالة من جميع أصحاب المصلحة المعنيين ومشاركتهم النشطة، في جميع مراحل العملية التحضيرية وفي المؤتمر ذاته، بما في ذلك عن طريق تبادل أفضل الممارسات والسياسات العملية بسبل منها على سبيل المثال عقد مشاورات وطنية لأصحاب المصلحة المتعددين، والمشاركة في المنتديات العالمية والإقليمية ودون الإقليمية»<sup>30</sup>.

إن لدى المغرب مجتمعاً مدنياً نشطاً للغاية. تقيم المنظمة الدولية للهجرة والمفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين واللجان شراكات قوية مع المجتمع المدني على الأرض لتقديم المساعدة للنساء والرجال المهاجرين وبناء قدرات المجتمع المدني. بالإضافة إلى ذلك، نشأت منظمات مختلفة للنساء والرجال المهاجرين في السنوات الأخيرة بالبلاد، للدفاع عن حقوقهن/هم، بما في ذلك في مجال الصحة. يمكننا أن ندرج بعضاً منها، مثل: جمعية مكافحة مرض نقص المناعة المكتسبة، ومنظمة كاريبتاس الكاثوليكية، ومنظمة طبيبات / أطباء العالم بلجيكا، وجمعية مغرب التضامن الطبي الاجتماعي، والجمعية المغربية لتنظيم الأسرة، ومؤسسة شرق غرب، إلخ.

30. المنظمة الدولية للهجرة، الاتفاق العالمي من أجل الهجرة: مشاركة المجتمع المدني. على الإنترنت: <https://www.iom.int/fr/pacte-mondial-sur-les-migrations-participation-de-la-societe-civile>



## الوحدة 4. تحديد حالات التمييز وآليات الشكاية المتاحة.

### أ- مقدمة

#### 1. لمحة

تهدف هذه الوحدة إلى تعزيز فهم أهمية تحديد وحماية الأشخاص الذين يقعون ضحايا لحوادث العنصرية وكرهية الأجانب الذين يقعون ضحايا لتمييز العنصري والأجانب، وعرض الأدوات اللازمة لكشف وتحديد التمييز العنصري والعنصرية وكرهية الأجانب والأجانب ومعرفة الموارد المتاحة لحماية الضحايا، بما في ذلك آليات الشكاية القضائية وغير القضائية المتاحة. وسيؤلى اهتمام خاص لحالات الأشخاص الذين يقعون ضحايا للتمييز متعدد الجوانب على أساس «العرق» والإثنية والجنس (آليات الحماية، الإبلاغ، إلخ).

تتكون الوحدة من 3 حصص عمل. تهدف الحصة الأولى، أولاً وقبل كل شيء، إلى فهم أساسيات تحديد ضحايا التمييز العنصري والعنصرية وكرهية الأجانب والأجانب، بما في ذلك ضحايا التمييز متعدد الجوانب. ستسمح هذه الحصة الأولى للمشاركين بتحديد الأسباب التي تجعل من المهم الكشف عن ضحايا التمييز والتعرف عليهم، وفهم عملية التعرف، وبيان الجهات الفاعلة في الكشف والتعرف.

وتستكشف الحصة الثانية أدوات كشف وتحديد حوادث التمييز والعنصرية وكرهية الأجانب والأجانب ضد المهاجرين، وتبين الفرق بين معايير الكشف (critères de détection) وقرائن الكشف (indices de détection) ومؤشرات الكشف (indicateurs de détection).

وتستكشف الحصة الثالثة آليات الشكاية القضائية وغير القضائية، فضلاً عن موارد الحماية المتاحة. أخيراً، تعزز الحصة فكرة إنشاء مجتمع بشكل فضاء خالياً من العنف ويعمل كفضاء لحماية المهاجرين بالمغرب.

#### 2. الأهداف الخاصة للوحدة

- فهم وإدراك أهمية اكتشاف النساء والرجال المهاجرين ضحايا التمييز والعنصرية والتعرف عليهم؛
- عرض أدوات الكشف عن ضحايا العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب والتعرف عليهم في العمل اليومي للموظفين العموميين؛
- عرض أدوات حماية ومساعدة ضحايا العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب في العمل اليومي للموظفين العموميين؛
- تحديد آليات الشكاى القضائية وغير القضائية المتاحة للتعامل مع قضايا التمييز العنصري.

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



### 3. الأهداف البيداغوجية للوحدة

في نهاية التكوين، سنتمكن المشاركات والمشاركين من:

- التعرف على تقنيات التنشيط وتكوين الكيبرات والكبار المناسبة لمحتوى التكوين؛
- معرفة العناصر الأساسية التي تسمح بالتعرف على ضحايا التمييز والعنصرية وكرهية الأجانب والأجانب (المعايير والمؤشرات) مع إيلاء اهتمام خاص للأشخاص الذين يقعون ضحايا للتمييز متعدد الجوانب على أساس «العرق» والإثنية والجنس؛
- معرفة صاحبات / أصحاب المصلحة (المشاركات والمشاركين) في عملية الكشف عن والتعرف على (مراحل العملية) النساء والرجال المهاجرين ضحايا التمييز والعنصرية وكرهية الأجانب والأجانب مع اهتمام خاص بالأشخاص الذين يقعون ضحايا للتمييز متعدد الجوانب على أساس «العرق» والإثنية والجنس؛
- تمييز الجهات الفاعلة في الحماية القضائية وغير القضائية للنساء والرجال المهاجرين من ضحايا التمييز والعنصرية وكرهية الأجانب والأجانب وعمليات الحماية؛
- معرفة تدابير/الجهات الفاعلة في مجال الرعاية (على المدى القصير) والمساعدة (على المدى الطويل) للنساء والرجال المهاجرين ضحايا التمييز والعنصرية وكرهية الأجانب والأجانب؛

### 4. هيكل الوحدة

تنقسم الوحدة 3 من التكوين إلى 3 حصص مختلفة:

**الوحدة 1: أساسيات تحديد الضحايا.**

- أهمية الكشف عن الحالة والتعرف عليها على المستوى الفردي والمجمعي؛
- مراحل تحديد الحالة؛
- الدور والجهات الفاعلة الرئيسية في تحديد الحالة في المغرب.

**الوحدة 2: أدوات كشف وتحديد حوادث التمييز والعنصرية وكرهية الأجانب والأجانب ضد النساء والرجال المهاجرين.**

- معايير الكشف والتعرف؛
- قرائن الكشف والتعرف؛
- مؤشرات التحيز؛

**الوحدة 3: آليات الشكوى**

- آليات الشكوى القضائية؛
- آليات الشكوى غير القضائية؛
- موارد الحماية المتاحة.

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



## ب- الحصة 1. أساسيات تحديد الضحايا

### 1. أهداف الحصة

في نهاية هذه الحصة، ستمكن المشاركات والمشاركون من:

- فهم أهمية تحديد وتوثيق حالات التمييز على المستوى الفردي والمجتمعي.
- معرفة مراحل تحديد والمؤشرات الرئيسية لاكتشاف وتحديد ضحايا العنصرية و/أو كراهية الأجانب والأجانب والتمييز العنصري؛
- إتقان الإجراءات المختلفة لتقديم شكوى في أعقاب حوادث عنصرية و/أو كراهية أجنب و تمييز عنصري؛
- عرض مبادئ حماية ومساعدة ضحايا العنصرية و/أو كراهية الأجانب والتمييز العنصري.

### 2. محاور التفكير

#### محاور التفكير

إن ملاحقة التمييز أمرٌ مهم للمجتمع ككل. يشمل تحديد الضحايا العديد من الجهات الفاعلة الحكومية والدولية وكذا المجتمع المدني. وهذه عملية أساسية تسمح بالمساعدة في حماية الضحايا وكذا مراقبة الحالات وتقييمها، ما يتيح توليد استجابات مناسبة مع مراعاة حجم الظاهرة.

#### للتذكر

- يعد التعرف على ضحايا التمييز العنصري وكرهية الأجانب والأجانب وما يتصل بذلك من تعصب شرطاً أساسياً لما يلي:
- أ) الاعتراف بهم كضحايا، وبالتالي منحهم المساعدة والحماية القضائية/غير القضائية.
  - ب) قياس وتقييم التمييز على المستوى الوطني/الدولي.
  - ج) تعزيز تطور القواعد القانونية للاستجابة لأشكال التمييز الجديدة
  - د) تعزيز حقوق الإنسان والديمقراطية.

### 3. سير الحصة

#### أ) تقديم حصة العمل

تبدأ الحصة بتعريف المكونة / المكون لأهداف الحصة. وتتطوي على إعطاء المشاركات والمشاركين رؤية وتحديد موقع الحصة من السياق العام للوحدة. تهدف حصة العمل هذه إلى تعزيز التفكير في أسباب وأشكال تحديد هذا النوع من التمييز، والجهات الفاعلة الرئيسية المشاركة فيه. وستتيح الحصة الإمامً بالتسلسلات المختلفة التي تسمح باكتشاف وتحديد ضحايا التمييز العنصري وكرهية الأجانب والأجانب وما يتصل بذلك من تعصب، وتحديد المؤسسات والمنظمات التي يجب مخاطبتها بشأنه وأسباب تشجيع الإبلاغ عن الحالات.

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



## ب) تمرين جماعي ومناقشة عامة حول عملية الكشف عن الحوادث العنصرية وتحديدها

### أهداف التمرين

- تقديم لمحة عامة عن عملية الكشف عن الحوادث العنصرية والتعرف عليها بناءً على ثلاثة أسئلة رئيسية: لماذا؟ كيف؟ ومن؟

تحديد موقع محتوى الحصة والاستمرار في تعزيز المعرفة والتبادل بين المشاركين والمشاركين، من خلال ديناميكية عمل جماعي.

يتيح هذا التمرين للمشاركات والمشاركين أن يكن / يكونوا أكثر نشاطاً في عملية التعلم ومعرفة التسلسلات المختلفة التي تسمح باكتشاف وتحديد ضحايا التمييز العنصري وكرهية الأجانب وما يتصل بذلك من تعصب.

وفي الجلسة العامة، تقسم الميسرة / الميسر المشاركات والمشاركين إلى ثلاث مجموعات عمل منفصلة. تتلقى كل مجموعة أحد الأسئلة التالية مكتوباً على بطاقة:

- المجموعة 1: «يرجى تحديد أسباب وأهمية الكشف عن النساء والرجال المهاجرين ضحايا التمييز والعنصرية والتعرف عليهم.»
- المجموعة 2: «يرجى تحديد عملية التعرف على النساء والرجال المهاجرين من ضحايا التمييز والعنصرية.»
- المجموعة 3: «يرجى ذكر الجهات الفاعلة التي تعمل في مجال كشف والتعرف على النساء والرجال المهاجرين من ضحايا التمييز والعنصرية.»

في نهاية الوقت المخصص، يُطلب من كل مجموعة تقديم ما خلصت إليه من جواب عن السؤال المطروح عليها. وتقوم المكونة / المكون بتسهيل التدخل المنظم لبقية المشاركات والمشاركين. يجب إيلاء اهتمام خاص للمناقشات التي تدمج الفروق بين الجنسين في أهمية الكشف والتعرف، وفي العملية، وفي اختيار الجهات الفاعلة المشاركة في الكشف والتعرف.

وسيتم تجميع الأفكار الرئيسية على سبورة أو ورقة لتوفير إطار مرئي يمكن استخدامه لتقديم بقية محتوى الحصة.

## ج) مناقشة وتجميع معلومات حول ملاحقة الحوادث العنصرية

### أهداف التمرين

- التفكير في الأبعاد والآثار المختلفة لملاحقة التمييز.
- إدخال العناصر الرئيسية للتسلسلات المختلفة التي تسمح باكتشاف والتعرف على ضحايا التمييز العنصري وكرهية الأجانب وما يتصل بذلك من تعصب.

تسمح المعلومات التي تم جمعها على السبورة أو الورقة للمكونة / المكون بجمع كل المعلومات المشتركة.

تشير المكونة / المكون إلى أن التعرف على ضحايا التمييز العنصري وكرهية الأجانب وما يتصل بذلك من تعصب هو شرط أساسي لما يلي:

أ) الاعتراف بهن/هم كضحايا، وبالتالي منحهن/هم المساعدة والحماية القضائية/غير القضائية.

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



(ب) قياس وتقييم التمييز على المستوى الوطني/الدولي.

(ج) تعزيز تطور القواعد القانونية للاستجابة لأشكال التمييز الجديدة.

(د) تعزيز حقوق الإنسان والديمقراطية.

لماذا؟	<ul style="list-style-type: none"> <li>• منح وضع الضحية والحق في الحماية.</li> <li>• قياس وتقييم التمييز ما يتيح اتخاذ تدابير لمواجهته.</li> <li>• تعزيز تطور القواعد القانونية للاستجابة لأشكال التمييز الجديدة.</li> <li>• العمل على تعزيز حقوق الإنسان والديمقراطية.</li> </ul>
كيف؟	<ul style="list-style-type: none"> <li>• الكشف.</li> <li>• التعرف الأولي.</li> <li>• التعرف النهائي.</li> <li>• آليات الشكوى القضائية وغير القضائية.</li> <li>• دعم الضحية.</li> </ul>
من؟	<ul style="list-style-type: none"> <li>• المؤسسات العمومية.</li> <li>• الجهات الفاعلة غير الحكومية.</li> <li>• المنظمات الدولية.</li> </ul>

تتطور أوضاع التمييز المختلفة بمرور الوقت، وليس لدى التشريع آليات للاستجابة لجميع حالات التمييز التي تنشأ في سياق معين. وهذا هو السبب في أن رصد الحوادث المختلفة وتوثيقها يجعل من الممكن تحديد أشكال جديدة من التمييز وتحديد السياسات العمومية الفعالة في ما يتعلق بعصمة الضحايا وحمايتهم/هم، وكذا التفكير في تطوير معايير قانونية تتلاءم مع الواقع.

يمكن تقسيم عملية التعرف إلى ثلاث مراحل، هي: (أ) الكشف؛ (ب) التعرف الأولي؛ (ج) التعرف النهائي. هناك أدوات مختلفة تسهل التعرف على الضحية المحتملة (سيتم استكشافها في الحصة 2). وتشارك جهات فاعلة مختلفة في مختلف مراحل العملية. فمنها من يشارك في الكشف ومنها من يشارك في التعرف الأولي ومنها من يشارك في التعرف النهائي. يمكن للمكونة / المكون تذكير المشاركات والمشاركين بأن مكافحة التمييز هي مسؤولية المجتمع ككل، ما يعني أن الجهات الفاعلة المختلفة (المؤسساتية والمجتمع المدني والجهات الفاعلة الدولية) تشارك في هذه العملية. ودور هذه الجهات تكميلي ويتطلب التنسيق والدعم المتبادل. من المهم أن يؤدي التعرف على الضحية إلى منحها الحماية اللازمة، التي يجب أن تكون ذات أولوية.

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



## د) العرض النظري للشكاوى المتعلقة بحوادث عنصرية

### أهداف التمرين

- التعمق في الأبعاد والآثار المختلفة لملاحقة التمييز .
- تحديد المراحل المختلفة لعملية التعرف والجهات الفاعلة.

ثم تتعمق المكونة / المكون في الأبعاد والآثار المختلفة لملاحقة التمييز بناءً على نتائج تمارين التفكير الجماعي المُجرّاة في حصص التكوين السابقة.

### 1. أهمية التعرف

إضافة إلى الأسباب المبينة أعلاه لتبرير التعرف علىضحايا التمييز العنصري وكرهية الأجانب والأجانب وما يتصل بذلك من تعصب، أي الاعتراف بوضع الضحية، وبالتالي ضمان الحق في المساعدة والحماية وقياس وتقييم التمييز في على المستوى الوطني/الدولي، يمكن للمكونة / المكون أن يعيدَ إلى الأذهانها/ه أن هذا الاعتراف مهم أيضاً من وجهة النظر الشخصية للضحايا والتعويض عن كرامتهن/هم والاعتراف بها. وبالرغم من أن التعرض لهجوم عنيف بدافع العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب يولد أعظم قدر من النتائج السلبية للضحايا -أعظم من المعاناة من هجوم عنيف ليس بدافع الكراهية - فإن العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب تولد آثاراً سلبية لمجرد وجودهما في المجتمع. تؤدي حوادث التمييز العنصري وكرهية الأجانب والأجانب إلى عواقب وخيمة ليس فقط على الضحايا المباشرين والمباشرين، ولكن أيضاً على عائلاتهم/هم وجميع أفراد المجموعة المستهدفة. عندما تفشل المؤسسات في التصرف بشكل صحيح لمنع الحوادث العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب والتحقيق فيها والقضاء عليها، فإن ثقة المجتمعات المتأثرة في الإدارة العمومية يمكن أن تتحطم ويمكن أن تحدث تصدعات اجتماعية، مما يؤدي إلى وقوع حوادث إضافية وأكثر حدة.

يمكننا تدريج المظاهر العنصرية إلى: تمييز عنصري، وحادثة عنصرية، وجريمة/لجنة كراهية. يمكن أن يشمل المظهران الأولان المجال الإداري. ومع ذلك، عندما نتحدث عن جرائم الكراهية، فإننا ندخل أنفسنا بشكل أساسي في المجال الجنائي.

### الحادثة العنصرية

**الحادثة العنصرية** هي «أي حادثة تعتبرها الضحية أو يعتبرها أي شخص آخر عنصرية». ويُعتبر أي تمييز على أساس الأصل العرقي لأي شخص، سواء أكان مباشراً أم غير مباشر، حادثة عنصرية.<sup>31</sup> وفقاً لتوصية السياسة العامة رقم 11 للجنة الأوروبية لمناهضة العنصرية والتعصب، تكون جريمة عنصرية جريمة عادية (مثل القتل والاعتداء والإيذاء أو الحرق العمد أو الإهانة) تُرتكب بدافع عنصري أو جريمة أخرى يكون العامل العنصري متصلاً فيها (مثل التحريض على الكراهية العنصرية أو المشاركة في منظمة عنصرية).

31. المفوضية الأوروبية لمناهضة العنصرية والتعصب (ECRI). توصية السياسة العامة رقم 11 للجنة الأوروبية لمناهضة العنصرية والتعصب  
<https://www.coe.int/fr/web/european-commission-against-racism-and-intolerance/recommendation-n°11>



## جرائم الكراهية

وفقاً لمنظمة الأمن والتعاون في أوروبا (OSCE)، فإن جرائم الكراهية هي أفعال إجرامية تُرتكب بسبب دافع تمييزي، ما يجعلها مختلفة عن الجرائم الأخرى. لا تعتبر جريمة الكراهية جريمة محددة؛ إذ يمكن أن تكون عملاً من أعمال التخريب أو التهديد أو تدمير الممتلكات أو الاعتداء أو القتل أو أي عمل إجرامي آخر.

بالنسبة إلى منظمة الأمن والتعاون في أوروبا، يمكن ارتكاب جريمة عنصرية لأحد الأسباب التالية، التي يمكن اعتبارها نقطة انطلاق: (1) إذا ارتكبت الجريمة بدافع الاستياء أو الغيرة أو الرغبة في الاستحسان؛ (2) قد لا يكون لدى المجرم / المجرمة / المجرم شعور خاص تجاه شخص الضحية، ولكن لديها/ مشاعر أو أفكار معادية للمجموعة العرقية التي ينتمي إليها هذا الشخص؛ (3) ويشعر الجاني / الجاني العنصرية أو كراهية الأجانب والذين لا ينتمون إلى المجموعة التي تنتمي / ينتمي (ينتمين / ينتمون) إليها؛ (4) وعلى مستوى أكثر تجريدية، قد تمثل الضحية ببساطة فكرة الهجرة، مثلاً، التي تكون الجانية / الجاني معادياً لها.

## خطاب الكراهية

خطاب الكراهية هو مظهر عام شائع للعنصرية وكراهية الأجانب والتعصب. وليس له تعريف دقيق من حيث حقوق الإنسان في الاتفاقيات الدولية وفقاً للجنة وزراء مجلس أوروبا، يشمل خطاب الكراهية «أي شكل من أشكال التعبير الذي ينشر أو يبرر الكراهية العنصرية أو كراهية الأجانب أو معاداة السامية أو أي شكل من أشكال الكراهية القائمة على التعصب أو يحرض عليه أو يعزّزه»<sup>32</sup>.

ومع ظهور أشكال جديدة من وسائل الإعلام، فإن خطاب الكراهية بات موجوداً أيضاً على الإنترنت ويتطلب مزيداً من التفكير والإجراءات التنظيمية وأشكالاً جديدة من النضال. لذلك يجب مراقبته والسيطرة عليه بشكل خاص دون التقليل بشكل غير متناسب من الحد الذي يفرضه الحق في حرية التعبير.

كما يساعد تحديد وتوثيق أشكال التمييز هذه على إنتاج سياسات عمومية تتكيف مع الحقائق الخاصة بالسياق وهو عنصر أساسي في البحث عن مجتمع تعددي وديمقراطي. فيجب على كل منطقة أن تضع برامج وتدابير تناسب احتياجاتها وواقعها وديناميكياتها ومشكلاتها الخاصة. فالتمييز والعنصرية وكراهية الأجانب، ومع أن كلاً منها يمثل ظاهرة فريدة، لا يمكن أن يقع أو تقع إلا في سياقات اجتماعية وتاريخية محددة جداً. ولئن كان من المفيد استلهام الأفكار من التجارب الناجحة في أماكن أخرى، فإن أفضل النتائج هي بلا شك تلك التي تُحصَلُ من خلال تبني سياسات تتكيف مع كل حالة على حدة.

تشمل طرق جمع المعلومات عن حوادث التمييز والعنصرية وكراهية الأجانب والأجانب ما يلي: تقديم شكاوى إلى الشرطة وإلى الإدارات ومن المنظمات غير الحكومية؛ وعمل استبيانات لجميع السكان؛ واستبيانات / مقابلات مع الضحايا المحتملين / المحتملات، وأنظمة الإبلاغ عبر الإنترنت. ومن طُرُق التشخيص المناسبة أيضاً طريقة الاختبار (التي تشمل على إرسال باحثات / باحثين من أصول مختلفة إلى الميدان)، ومراقبة ما إذا كان سلوك صاحبات / أصحاب العمل أو السكن، مثلاً، يختلف وفقاً للأصل العرقي لطالبات وطالبي العمل أو السكن.

علاوة على ذلك، يوصي مؤتمر ديربان العالمي لمكافحة العنصرية والتمييز العنصري وكراهية الأجانب والأجانب وما يتصل بذلك من تعصب بجمع البيانات الإثنية / العرقية من قبل الدول، وتوصي بذلك أيضاً عدة منظمات دولية، منها وكالة الاتحاد الأوروبي للحقوق الأساسية (FRA). يمكن أن تكون البيانات الإحصائية المصنفة حسب المجموعة العرقية ضرورية لإثبات التمييز وتصميم السياسات وتطوير الاستراتيجيات الإيجابية، ولكنها في الوقت نفسه تثير أسئلة أخلاقية وقانونية خطيرة. كما أن وجود البيانات يجعل من الممكن تحديد مجموعة من المؤشرات لقياس تطور السياسات العمومية. يمكننا تحديد مؤشر، بشكل عام، كأداة قياس تسمح لنا بتسليط الضوء على ظاهرة معينة. وإذا وقفنا عند المجال الاجتماعي

32. مجلس أوروبا. خطاب الكراهية. متوفر على الإنترنت:

<https://www.coe.int/fr/web/freedom-expression/hate-speech>



ومجال السياسات العمومية، فإن مؤشراً ما يجعل من الممكن قياس وضع اجتماعي معين، وهذا بطرق مختلفة، إما من خلال رقم موضوعي أو من خلال ملاحظة ذاتية.

وفي نهاية المطاف، فإن أفضل تقييم لفعالية البرامج الموضوعية، للعيش المشترك بشكل أفضل ومكافحة العنصرية، هو الحد من التفاوتات والتمييز في إقليم معين. يأتي مثل هذا النهج بمزايا اقتصادية كبيرة. فالتمييز ليست له تكلفة اجتماعية عالية فحسب، بل له تكلفة اقتصادية أيضاً.

### للتعمق أكثر: أمثلة على المنهجية التي تستخدمها شبكات مختلفة تعمل ضد التمييز العنصري والجرائم العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب

- شبكة تسجيل حوادث العنف العنصري (RVRN) في اليونان  
التقرير السنوي 2020  
[https://www.unhcr.org/gr/wp-content/uploads/sites/10/2021/05/ENG\\_ETHSIA\\_EKTHESH.pdf](https://www.unhcr.org/gr/wp-content/uploads/sites/10/2021/05/ENG_ETHSIA_EKTHESH.pdf)
- شبكة مراكز الاستشارة لضحايا العنصرية في سويسرا  
تقرير عن التمييز العنصري في سويسرا بناء على بيانات نظام توثيق ورصد العنصرية DoSyRa  
<https://network-racism.ch/fr/rapports-sur-le-racisme/index.html>  
[https://network-racism.ch/cms/upload/220502\\_humanrights\\_Rassismusbericht\\_2021\\_fr\\_online.pdf](https://network-racism.ch/cms/upload/220502_humanrights_Rassismusbericht_2021_fr_online.pdf)  
الشبكة الأيرلندية لمناهضة العنصرية  
<https://inar.ie/ireport-reports-of-racism-in-ireland>
- الرد على العنصرية. كيف تبلغ عن العنصرية وأين تجد المساعدة. الشبكة الأوروبية لمناهضة العنصرية (ENAR) أيرلندا.  
<https://inar.ie/wp-content/uploads/2019/10/Responding-to-racism-guide-FINAL-2.pdf>  
ص 37: كيفية الإبلاغ عن العنصرية: نصائح مفيدة.
- تقرير نتائج «خدمة مساعدة ضحايا التمييز العنصري أو الإثني»  
<https://asistenciavictimasdiscriminacion.org/wp-content/uploads/2021/11/MEMORIA-ANUAL-2020.pdf>

## 2. الكشف عن ضحايا التمييز:

يجب أن يستند **الكشف الأولي** دائماً إلى إحساس الضحية أنه تعرض للتمييز. يتم التعرف الأولي على الضحايا قبل العملية القانونية و/أو خارج نطاق القضاء (انظر الحصة 3، آليات الشكوى) ويسمح بجمع عدد كاف من الأدلة الملموسة لإثبات أن القول أو الفعل أو الاستنكاف هو أمر تمييزي. لتنفيذ هذا العمل، يمكن المهنيين الاعتماد على قائمة محددة مسبقاً من القرائن التي تشير إلى اتجاه البحث (الأماكن والأوضاع التي تساعد على تحديد المؤشرات) وعلى قائمة محددة مسبقاً من المؤشرات لوضع تمييز محتمل (بما في ذلك التمييز المتعدد). يتطلب هذا بعد ذلك إجراء تحقيق متعمق يسمح باكتشاف القرائن التي قد تشير إلى أن الشخص قد يكون ضحية محتملة للتمييز (بما في ذلك التمييز المتعدد).

**يتيح التعرف النهائي** تعويض الضحية، سواء من خلال الاعتراف القانوني له بوضع الضحية أو من خلال عمليات جبر ضرر أخرى. ويعود الأمر إلى كل مؤسسة، حسب دورها، أن تقرر ما إذا كان الشخص المكتشف كضحية مقترضة للتمييز هو ضحية أم لا للتمييز (بما في ذلك التمييز المتعدد).

- الغرض من العملية القضائية هو الاعتراف القضائي والقانوني بوضع التمييز العنصري (بما في ذلك التمييز المتعدد) أو كراهية الأجانب والأجانب أو التعصب من أي شكل كان. بعد الإجراءات القضائية، يتم الاعتراف قانوناً من قِبَل المحاكم بالشخص كضحية للتمييز العنصري (بما في ذلك التمييز المتعدد) أو كراهية الأجانب والأجانب أو التعصب من أي شكل كان.
- الغرض من العملية غير القضائية هو تعويض الضحية من خلال آليات الوساطة. ويُعترف بالضحية كضحية وتساهم العملية في الوعي العام حتى لا تتكرر أشكال التمييز التي كان لا بد من مواجهتها.

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



يجب أن يتم **عمل التوعية والدعم** طوال عملية التعرف. وينطوي التعويض المستحق لضحايا التمييز العنصري وكره الأجانب والأجانب، المباشر وغير المباشر، بالضرورة على مراعاة احتياجاتهم/هم منذ وقوع الإيذاء، وعند الاقتضاء، بعد تقديم الشكوى. وتشارك خدمات الرعاية الصحية والخدمات الاجتماعية وإنفاذ القانون والخدمات القانونية بشكل مباشر في هذه العملية. وإن كثرة الخصائص الشخصية (الجنس والعمر والدين والثقافة والوضع الاجتماعي والاقتصادي وشبكة الدعم الشخصي) وتلك المتعلقة بالعنف الواقع على الضحية تجعل من كل ضحية شخصاً ذا احتياجات فريدة. وإن تخصيص خدمات الدعم أمرٌ ضروريٌّ للغاية لضمان الاستعادة، ولهذا السبب يصبح تقييم الاحتياجات أحد الإجراءات الأولى التي يجب على الإدارات تطويرها.

ويوجه تعويض الضحية نحو رد الحق المنتهك وضمان عدم التكرار. ولتحقيق ذلك، سيكون من الضروري ضمان معاملة الضحايا باحترام وإنصاف والاعتراف بالضرر الذي لحق بهم/هم. ويُفترض هذا أن جميع الجهات الفاعلة المعنية برعاية الضحايا تدرك آثار الجرائم العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب على الضحايا وأنها قادرة على التصرف من خلال توفير الدعم والمتابعة اللازمين، لا سيما في المراحل المبكرة.

وستحتاج النساء والرجال المهاجرون، وخاصة أولئك اللائي / الذين يقعن / يقعون ضحايا لحوادث الكراهية، إلى معلومات عن الموارد الحالية وقنوات الإبلاغ والمؤسسات والمنظمات التي يمكنهم/هم اللجوء إليها عند الحاجة. ستكون هذه الحاجة إلى المعلومات قائمة، في حالة تقديم شكوى، طوال فترة التحقيق والإجراءات القضائية أو خارج نطاق القضاء. يجب توخي الحذر لضمان وصول المعلومات إلى الضحايا بطريقة يفهمونها / يفهمونها وعندما يحتجن / يحتجون إليها.

وإن المرافقة في جميع مراحل إجراءات الإبلاغ والإجراءات القضائية أو خارج نطاق القضاء تحمي ضحايا الجرائم العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب من الإيذاء الثانوي. وإن ضمان اختيار هذه المرافقة، وكذا المشاركة في العملية واتخاذ القرار، ضروريان لاستعادة كرامة الأشخاص بالشكل الصحيح.

قد تكون للضحايا احتياجات خاصة تتعلق بالسلامة والحماية، بما في ذلك تجنب الانتقام بعد تقديم شكوى. لذا يجب التأكد من أن الموظفين العموميين يستخدمون / يستخدمون جميع الآليات المنصوص عليها في القانون لضمان هذه الحماية. يمكن الخدمات الاجتماعية والوكالات الأخرى أن تلعب دوراً رئيسياً في تقديم أي دعم عملي قد يحتاج إليه الضحايا.

و غالباً ما يعاني ضحايا الجرائم العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب من ندوب نفسية. ويكون الدعم المبكر ضرورياً للتخفيف من هذه العواقب. ومع ذلك، فإن عمليات التعامل مع الصدمات تختلف من شخص لآخر، لذا قد تنشأ حاجات الدعم النفسي هذه في أوقات مختلفة. علاوة على ذلك، نادراً ما يلتصق ضحايا جرائم الكراهية هذا النوع من الدعم بشكل مباشر: فالوصمة المرتبطة بالحاجة إلى الدعم النفسي والخصائص ذاتها لضحايا جرائم الكراهية مرتبطة بهذه الصعوبة في الاعتراف صراحة بهذه الحاجة. لهذه الأسباب، يوصى بتقديم الخدمات النفسية بشكل استباقي في أوقات مختلفة ومع مرور الوقت.

### 3. الفاعلات والمسؤولون والمسؤولون عن الكشف عن الضحايا والتعرف عليهم/هم:

إن التحديد الصحيح للقضايا العنصرية وحوادث كراهية الأجانب والأجانب وتحديد كمياً، كما ذكر من قبل، يتطلب تعاون المجتمع المدني وثقة الضحايا المحتملين في النظام. علاوة على ذلك، فإن الأشخاص الأقرب إلى المهاجرين هم أولئك الذين يمكنهم التعرف بسهولة على حالات الخطر وتحذير السلطات المختصة حتى يتمكنوا من التصرف بسرعة وتجنب النزاعات الخطيرة المتعلقة بالعنصرية وكرهية الأجانب والأجانب. ومن المحتمل أيضاً أن يواجه بعض الأشخاص إما يكون لهم من خصائص، كالمهاجرات، صعوبة أكبر في الولوج إلى المؤسسات العمومية، ولكن قد يكون

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



الولوج إلى منظمات المجتمع المدني عليهم أسهل. وإن إقامة شراكات مع المجتمع المدني هي أداة استراتيجية في مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب. فقد يتطلب توفير الرعاية الشاملة للأشخاص الذين تعرضوا للكرهية والتمييز في كثير من الأحيان تعاون العديد من المؤسسات والكيانات والجمعيات. فإن لم يتم تصميم هذا التعاون وتنظيمه بعناية، عند الانتقال من خدمة إلى أخرى، قد ترتفع احتمالية التعرض لأذى ثانوي - مثلاً، من خلال اضطراب الشخص إلى تكرار روايته للأحداث على عدة أشخاص -، وفقدان معلومات قيمة - كالهو مثلًا عن معلومات مهمة عن الصحة أو الدافع وراء الجرائم - وحتى "فقدان" الضحية، الذي يخاطر بعدم تلقي الرعاية التي يحتاج إليها - وخاصة في حالة الأشخاص الذين ليس لديهم منزل أو عنوان ثابت. لذا فمن المهم الإصرار على الربط الشبكي لجميع الخدمات - الشرطة والخدمات الصحية والقانونية والاجتماعية والنفسية، بين أمور أخرى - التي تتجاوز الاتصالات الفردية بين المنظمات أو الأفراد.

سيتم استكشاف آليات الشكاية والجهات الفاعلة المشاركة في كل منها بمزيد من العمق في الحصة 3. في الوقت الحالي، يجب على المكون أن يركز المشاركين بأن هناك جهات فاعلة متخصصة في كل جزء من العملية وأن عمل المجتمع المدني والمؤسسات والمؤسسات الدولية يجب أن يكون منسقاً ومتكاملاً.

### 3.1. الفاعلات / الفاعلون والمسؤولات / المسؤولون عن الكشف والتعرف الأولي:

- (أ) الضحية.
- (ب) الأشخاص المقربون / المقربون من الضحية و/أو أفراد المجتمع.
- (ج) المؤسسات العامة (الشرطة، الدرك، المحاكم، المفتشيات العامة لوزارة الصحة أو وزارة التربية، المجلس الوطني لحقوق الإنسان، مؤسسة وسيط المملكة، إلخ).
- (د) المندوبيات الترابية لوزارة الداخلية (مقدمة / مقدم، قاندة / قائد، إلخ).
- (هـ) ممثلات / ممثلو منظمات المجتمع المدني (المجموعة المناهضة للعنصرية والمدافعة عن حقوق الأجانب والنساء والرجال المهاجرين، القانون والعدالة، المنظمات الأخرى العاملة في مجال الهجرة و/أو تعزيز حقوق الإنسان).
- (و) ممثلات / ممثلو المنظمات الدولية (المنظمة الدولية للهجرة، المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين واللاجئين).

### 3.2. الجهات المسؤولة عن التعرف النهائي على الضحايا:

- (أ) موظفات / موظفو مؤسسة الوسيط (ديوان المظالم)؛
- (ب) المتدخلات / المتدخلون في صفة ضابطات وضباط الشرطة القضائية؛
- (ج) النيابة العامة
- (د) قاضيات / قضاة التحقيق
- (هـ) مفوضات / مفوضو الشرطة والضابطات / الضباط ورئيسات / رؤساء مراكز الشرطة.

### 3.3. الجهات الأخرى المسؤولة عن حماية الضحايا والتعرف عليهم:

- (أ) وزارة الصحة.
- (ب) الوسيطة / الوسيط (IMR بالمغرب)،
- (ج) المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان (CNDH بالمغرب)،
- (د) المندوبية الوزارية لحقوق الإنسان (DIDH)،
- (هـ) مسؤولو الإدارات، مثل ضباط الجمارك
- (و) مفتشو الشغل.
- (ز) منظمات المجتمع المدني.

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



## ج- الحصة 2. أدوات كشف وتحديد حوادث التمييز والعنصرية وكرهية الأجانب والرجال المهاجرين

### 1. أهداف الحصة

في نهاية هذه الحصة، ستمكن المشاركات والمشاركون من:

- معرفة مراحل العملية وأدوات كشف وتحديد حوادث التمييز والعنصرية وكرهية الأجانب والرجال المهاجرين في العمل اليومي للموظفات والموظفين العموميين حسب القطاع.
- تحديد معايير كشف وتحديد حوادث التمييز والعنصرية وكرهية الأجانب تجاه النساء والرجال المهاجرين.
- تحديد قرائن كشف وتحديد حوادث التمييز والعنصرية وكرهية الأجانب تجاه النساء والرجال المهاجرين.
- تحديد بعض مؤشرات التحيز لكشف وتحديد حوادث التمييز والعنصرية وكرهية الأجانب تجاه النساء والرجال المهاجرين.

### 2. محاور التفكير

#### محاور التفكير

لتحديد حوادث التمييز العنصري (بما في ذلك التمييز المتعدد) وكرهية الأجانب والأجانب وما يتصل بذلك من تعصب، وكذلك لقياس وتقييم التمييز على المستوى الوطني، يجب أن تكون هناك معايير وقرائن ومؤشرات (عامة وخاصة) للتمييز. تساعد مؤشرات التحيز أجهزة إنفاذ القانون على تحديد الجرائم على أنها جرائم عنصرية وكرهية للأجانب، وبالتالي تطوير استجابة مناسبة.

#### للتفكير

التمييز هو معاملة غير متساوية على أساس معيار يحظره القانون (الجنس، العمر، الحالة الصحية، إلخ) وفي مجال (قربنة كشف) ينص عليه القانون (الولوج إلى الخدمة، التوظيف، إلخ). فالقانون هو الذي يحدد الأوضاع التي يُحظر فيها إجراء معاملة مختلفة وفقاً للمعايير المحددة آنفاً.

وقد تم، حتى الآن، تحديد عدة معايير تمييز محظورة بموجب القانون. وبالتالي، فإن معاملة الشخص بشكل مختلف بسبب أصوله وجنسه وعمره وحالته الصحية وأرأانه محظورة بموجب القانون والاتفاقيات الدولية التي أقرها المغرب. كما يتيح القانون إمكانية عزل قرائن الكشف، أي المجالات التي يمكن أن يحدث فيها التمييز.

### 3. سير الحصة

#### أ) تقديم حصة العمل

يعرض المكون أهداف الحصة. تهدف هذه الحصة إلى استكشاف أدوات كشف وتحديد حوادث التمييز العنصري وكرهية

لدليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



الأجنيب والأتانب ضد المهاجرين والتفكير في القبود القائمة في ما يتعلق بتحديد التمييز المتقاطع متعدد الجوانب.

## ب) ديناميكية عمل جماعي ومناقشة عامة حول معايير وقرائن ومؤشرات تحديد الحوادث العنصرية

### أهداف التمرين

- معرفة أدوات كشف وتحديد حوادث التمييز والعنصرية وكرهية الأجنيب والأتانب تجاه النساء والرجال المهاجرين.
- التحقق مما إذا كانت الصوك القانونية المتعلقة بالتمييز في المغرب قد نجحت في رعاية النساء والرجال المهاجرين الذين تتقاطع فيهم/هن أشكال التمييز.

تبدأ الحصبة بديناميكية جماعية تشاركية. في البداية، تتم دعوة كل مجموعة لتحديد معايير التمييز المحددة في المعايير القانونية، وكذا مراجع قرائن الكشف (أي المجالات التي يغطيها القانون) المدرجة في النصوص المغربية والتي عرضت في الوحدة 2 (انظر البطائق في المرفقين 4 و 5). تعطي المكونة / المكون وقتاً للمناقشة الجماعية. في خطوة ثانية، تعرض المكونة / المكون بطاقة رُئيبت فيها معايير ومؤشرات التمييز.

### قرائن الكشف

تنظيم وتشغيل المؤسسات العقابية؛ الممارسة النقابية؛ العمل: التوظيف، والقيام بالعمل وتوزيعه، والتكوين المهني، والراتب، والترقية، ومنح المزايا الاجتماعية، والإجراءات التأديبية، والفصل؛ المسابقات أو التظاهرات الرياضية.

### معايير التمييز المحظورة

« العرق»، اللون، الجنس، الجنسية، اللغة، الدين، الرأي، المرتبة الاجتماعية، الوضع الأسري، الحالة الصحية، الإعاقة، الرأي السياسي، العضوية النقابية، المجموعة الإثنية، الأمة، الحالة الاجتماعية.

بعد الانتهاء من المناقشة الجماعية، تدير المكونة / المكون مناقشة عامة من أجل تجميع مختلف المعايير المحظورة للتمييز أحادي الاتجاه وقرائن الكشف. يمكن للمكونة / المكون تشجيع المجموعة على مناقشة وجود أو عدم وجود معايير محظورة للتمييز متعدد الاتجاهات. وكذا وجود أو عدم وجود معايير محظورة دولياً لا يحظرها التشريع المغربي.

وفي مرحلة ثانية، تنقسم المجموعة إلى قسمين وتُعرض عليها قضايا حوادث عنصرية. يُطلب من كل مجموعة تحديد بعض العناصر التي تسمح لها بتحديد تمييز عنصري أو قائم على كراهية الأجنيب والأتانب (مؤشرات التحيز) وأشكال التمييز المتقاطع الأخرى.

## حالة 1. جريمة الكراهية

اندلع في مدرسة حريق، اعتبرت الشرطة في البداية مجرد حرق عمد. غير أن المدرسة يرتادها في الغالب طفلات وأطفال من مجتمع جنوب الصحراء الكبرى، ويكشف التحقيق عن وجود حوادث سابقة مثل الكتابة على الجدران عبارات مثل "ارحلوا أيها السود". بالإضافة إلى ذلك، تستحضر أمهات وأباء التلاميذ إلقاء الحجارة والشتم على الطفلات والأطفال من جانب شباب الحي عند الخروج من المدرسة.

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجنيب والأتانب



## حالة 2. التمييز المرتبط بالتحيزات العنصرية

حواء سغالية تعيش بمدينة طنجة، ذهبت إلى المستشفى وهي تعاني من آلام شديدة في المعدة. وهي تعاني من هذا النوع من الألم منذ بضعة أيام. لدى وصولها إلى الطيبة المكلفة برعايتها، سألتها الطبيبة عن سبب الزيارة. فشرحت لها حواء أنها كانت تعاني من الألم شديدة في المعدة منذ بضعة أيام. فما كان من الطبيبة إلا أن وصفت لها مُسكناً وأخبرتها أن الآلام كانت بالتأكيد ناتجة عن نوع الطعام الذي تأكله، لأن الطعام الأفريقي كان قوياً جداً ويصعب هضمه. ولذلك أوصتها بأن تأكل الطعام المغربي وتعتاد عليه.

## حالة 3. التمييز المرتبط بالأصل العرقي

جون رجل من الفلبين جالس في المركز الصحي بالحي الذي يقطنه ينتظر الطبيب الذي تأخر. عندما وصل جون، كان قبيلة ثلاثة أشخاص ينتظرون، لكن آخرين وصلوا بعده. ولما وصل الطبيب، وجاء دور جون للدخول بعد الأشخاص الثلاثة الأوائل، ومع ذلك، قال رجل كان ينتظر مع زوجته أن الدور دورَه في الدخول إلى الطبيب. قال له جون إنه وصل قبيله لكن الرجل صاح في وجهه قائلاً "الأجنيبات / الأجانب يأتون إلى هنا ويردن / يريدون أن يعاملن / يعاملوا أفضل من المغريبات / المغاربة". وعندما ارتفعت نبرة الرجل، جاء حارس الأمن وطلب من جون الانتظار لتجنب المتاعب. واضطر جون راجعاً إلى الدخول بعد هذا الرجل.

في نهاية التمرين، يتم تجميع كل مؤشرات التحيز هذه (يمكن مقارنتها بالمسائل المطروحة من قِبَل منظمة الأمن والتعاون في أوروبا والمعروضة في القسم النظري).

## ج) تجميع معلومات حول معايير وقرائن ومؤشرات تحديد الحوادث العنصرية

### الأهداف

- تحديد مفاهيم معيار وقرينة كشف ومؤشر التحيز.
- التأكيد على الطبيعة المتعددة الأبعاد للتمييز الذي يعاني منه النساء والرجال المهاجرون.

تستخدم المكونة / المكون مرحلة تجميع المعلومات لجمع كل المعلومات المستفادة من المناقشة العامة. يمكننا انتهائاً هذه الفرصة لتجميع المعلومات وتلخيصها على ورقة كبيرة. يمكن استكمال هذه المعلومات خلال مرحلة التفسير النظري.

تذكر المكونة / المكون أن التمييز هو معاملة غير متكافئة بناءً على معيار يحظره القانون (الجنس، العمر، الحالة الصحية، إلخ) وفي مجال (قرينة كشف) ينص عليه القانون (الولوج إلى الخدمة، التوظيف، إلخ). فالقانون هو الذي يحدد الأوضاع التي يُمنع فيها التمييز وفقاً للمعايير المحددة آنفاً.

وقد تم، حتى الآن، تحديد عدة معايير تمييز محظورة بموجب القانون. وبالتالي، فإن معاملة الشخص بشكل مختلف بسبب أصوله وجنسه وعمره وحالته الصحية وأرأه محظورة بموجب القانون والاتفاقيات الدولية التي أقرها المغرب. كما يتيح القانون إمكانية عزل قرائن الكشف، أي المجالات التي يمكن أن يحدث فيها التمييز.

ومع ذلك، من المهم التأكيد على أن القانون لا يكفي. من ناحية أخرى، لا يزال القانون ضعيفاً في تحديد أشكال معينة من التمييز وعلى وجه الخصوص التمييز المتعدد. علاوة على ذلك، وبالرغم من أن تكيف استجابة تشريعية مع واقع كل بلد وضمن احترام حقوق الإنسان أمر ضروري لمكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب بشكل فعال، فإن التغييرات التشريعية ليست كافية. وإن التكوين المناسب للمسؤولين والمسؤولين عن ضمان الامتثال للقانون وزيادة الوعي بين الموظفين والموظفين العموميين وبقية المجتمع أمر ضروري لضمان فعالية القوانين.

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



#### قريئة الكشف

- مجال فعل تمييز

#### المعيار

- عنصر مرجعي يتبَّخ الحكم على شيء ما وتقديره وتعريفه (الجنس، العمر، الأصل...)

#### مؤشر التحيز

- عنصر يحدد دافعاً واحداً أو أكثر (عنصرياً، جنسانياً، كرهاً للأجنيبيات والأجانب) لارتكاب جريمة.

### د) عرض الإطار النظري لمعايير وقرائن ومؤشرات تحديد الحوادث العنصرية

#### الأهداف

- التعمق في أدوات كشف وتحديد حوادث التمييز العنصري وكرهية الأجنيبيات والأجانب تجاه النساء والرجال المهاجرين.
- التحقق مما إذا كانت الصكوك القانونية المتعلقة بالتمييز في المغرب قد نجحت في رعاية النساء والرجال المهاجرين الذين تتقاطع فيهم أشكال التمييز.
- تحديد الصكوك القانونية المتعلقة بالتمييز في المغرب، التي تُعتبر الضحايا مذنبين لأن معيار التمييز ذاته يعتبره المشرع / المشرع المغربي جريمة.

#### 1. معايير وقرائن التمييز

تم في المغرب بتقيح الصكوك القانونية لتشمل معايير محظورة للتمييز أحادي الاتجاه . لكل شخص مستويات هوية متعددة ويمكنه تعريف نفسه، أو يمكن الآخرين تعريفه، وفقاً لعدد من المعايير، منها الجنس أو الجنسية أو الانتماء الإثني أو الوضع الاجتماعي أو التوجه الجنسي أو الإعاقة أو الدين.

- **معايير التمييز المحظورة بموجب القانون المغربي هي السن والجنس والانتماء أو عدم الانتماء، الحقيقي أو المفترض، إلى مجموعة إثنية أو أمة أو «عرق» مزعوم، والحالة الصحية، والإعاقة، والآراء السياسية، والأنشطة النقابية.**
- **من معايير التمييز التي تحظرها الصكوك الدولية (القانون الملزم والقانون غير الملزم ) يمكن أن نصنّف: العمر، والجنس، والأصل، والانتماء أو عدم الانتماء، الحقيقي أو المفترض، إلى مجموعة إثنية أو أمة أو «عرق» مزعوم، الحمل، الحالة الطبية، الإعاقة، الخصائص الوراثية، التوجه الجنسي، الهوية الجنسية، الآراء السياسية، الأنشطة النقابية، الآراء والمعتقدات الفلسفية أو الانتماء أو عدم الانتماء، الحقيقي أو المفترض، إلى دين معين.**

أما الأشكال الأخرى من التمييز، ولا سيما المتعددة، فلا تُؤخذ في الاعتبار إلا قليلاً في النصوص والسياسات الموضوعية. قد تشير بعض الحالات إلى أوضاع تمييز متعدد. فإن مهاجرة / مهاجر من جنوب الصحراء تتعرض / يتعرض للتمييز بسبب أصلها/ه الإثني يمكن أن تتعرض / يتعرض أيضاً للتمييز على أساس الوضع الاجتماعي لأنها/ه تنتمي / ينتمي إلى مجموعة مهاجرات / مهاجرين غير شرعيين/ شرعيين، وبالتالي يُحكم عليها/ه العمل خارج الإطار الرسمي. يمكن أن يؤدي مثل هذا التمييز، وغالباً ما يؤدي، إلى خلق مساوئ تراكمية. وفي حالة النساء، يمكن أن يقعن في كثير من الأحيان ضحايا للتمييز على أساس الجنس والأصل الإثني و/أو العرقي في الوقت نفسه.

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجنيبيات والأجانب



في بعض الصكوك القانونية، يمكن معاقبة معيار التمييز ذاته، ويدخل في النطاق الجرمي. فالعقوبات المنصوص عليها في المادتين 489 و 490 من القانون الجنائي المغربي تشهد على الأثر التمييزي ضد الأشخاص على أساس ميولهم/هم الجنسية وهوياتهم/هم وتعبيراتهم/هم الجندرية - ما يحرمهم/هم ليس فقط من الحماية القانونية في حالة التمييز، ولكن أيضاً من الحقوق الأساسية.

وبالمثل، فإن المادة 490 من القانون الجنائي العقوبات لها تأثير تمييزي قوي على الطفلات والأطفال المولودين خارج إطار الزواج. وتنتج عن المادة 148 عقبات أمام تمتع الطفلات والأطفال المولودين خارج نطاق الزواج بالهوية (الأبوية) أسوة بالطفلات والأطفال الآخرين المولودين في إطار الزواج.

أما قرآنُ الكشف (المجالات) التي يغطيها القانون فهي الولوج إلى العمل، والسكن، والسلع والخدمات، والتربية والتكوين. من جهة أخرى، من الأماكن والأوضاع التي تساعد على كشف حوادث التمييز يمكن أن نشير إلى:

- في الشارع أو المراكز الاجتماعية أو الأماكن العامة من قبل الشرطة أو العاملين الاجتماعيين؛
- في الشارع من قبل المنظمات غير الحكومية والجمعيات المحلية العاملة في الميدان؛ وفي المراكز الحدودية؛
- في مباني الخدمات الاجتماعية من قبل العاملات والعاملين الاجتماعيين و/أو العاملات والعاملين الصحيين؛
- في المستشفيات أو خدمات الطوارئ من قبل العاملات والعاملين الصحيين و/أو العاملات والعاملين الاجتماعيين؛
- في الولوج إلى السلع والخدمات الخاصة: الإسكان، القروض، إلخ.
- في الولوج إلى السلع والخدمات العامة: المدرسة، والرعاية، والأحوال المدنية، والخدمات الاجتماعية، والعدالة، وخدمات الاحتجاز ومراكز الاعتقال أو مراكز إعادة تجميع النساء والرجال المهاجرين من قبل موظفات وموظفي السجون، والعاملات والعاملين الاجتماعيين، إلخ.
- في الولوج إلى مكان مفتوح للجمهور: محافظة، بلدية، مركز شرطة، إلخ؛
- في الحصول على الرعاية الاجتماعية؛
- في الولوج إلى التربية والتكوين: شروط التسجيل والقبول والتقييم، إلخ.
- في الولوج إلى الأماكن العمومية: الشارع أو المراكز الاجتماعية أو الأماكن العامة مثل محطات الحافلات والقطارات، إلخ؛ ورفض الجلوس بجانب الركابت والركاب من أصل إثني معين أو متصور في وسائل النقل العام والمترو والحافلات،
- التهجمات اللفظية والشتائم في الشوارع وعلى الشبكات الاجتماعية؛
- اعتداءات جسدية عنيفة وتهجمات وإلقاء حجارة على الناس بمن فيهم النساء والرجال المهاجرون العائدون.

## 2. مؤشرات الحوادث العنصرية

غالبًا ما تمر الدوافع العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب دون أن يلاحظها أحد إذا لم يَحَقَّق فيها بشكل صحيح. هناك العديد من المؤشرات التي يمكن أن تساعد في تحديد التحيز العنصري أو القائم على كراهية الأجانب والأجانب في جرائم الكراهية المحتملة. يمكن هذه المؤشرات، المسماة «مؤشرات التحيز»، أن تساعد أجهزة إنفاذ القانون على اعتبار الجرائم جرائم كراهية عنصرية وكرهية أجنبية، وبالتالي تطوير استجابة مناسبة. يمكن أن ترتبط هذه المؤشرات بعناصر مختلفة:

### تقييم الضحية والشهود

من المؤشرات الرئيسية لوجود دافع الكراهية هو تصور الضحية له، الذي يستند إلى تجربته الشخصية للتحيز، وإلى الانطباعات التي خلفتها الظروف وخلفتها المعتدات / المعتدون، وعوامل أخرى مختلفة. في بعض الأحيان، يوفر تقدير الشهود أيضًا عناصر مهمة حول الدافع الواضح للشخص المسؤول عن الاعتداء.

في العديد من دول منظمة الأمن والتعاون في أوروبا، بما في ذلك كندا والمملكة المتحدة، تُدرج بشكل إلزامي أي جريمة

لدليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



تعتقد الضحية أو يعتقد شاهد أو تعتقد الشرطة أن لها دافع كراهية كجريمة كراهية محتملة وتعامل على هذا النحو.

### موقف المعتدية / المعتدي

غالبًا ما يُظهر الأشخاص الذين يرتكبون جرائم كراهية تحيز/هم قبل أو أثناء أو بعد الجريمة. تأخذ الرسالة التي يرغبون في إرسالها إلى ضحاياهم وللآخرين أشكالاً مختلفة، تتراوح من الإهانات إلى الكتابة على الجدران. في معظم جرائم الكراهية، فإن الكلمات المنطوقة أو الرموز التي تستخدمها المعتدات / المعتدون أنفسهم/هم هي التي ستشكل دليلاً رسميًا على وجود دوافع الكراهية.

### صفات الضحية والمعتدية / المعتدي

على الرغم من أن التمثيل الشائع لجرائم الكراهية هو الهجمات الموجهة ضد الأقليات، إلا أن الواقع يختلف أحيانًا. فاعتمادًا على الظروف، يمكن أن ترتكب جرائم الكراهية أقلية ضد أقلية أخرى، أو حتى أقلية ضد أغلبية: يمكن أن تحدث الحالة الأخيرة عندما تكون ساكنة ما، هي أقلية على مستوى الإقليم ككل، أغلبية محلية. وقد تكشف ظروف معينة عن جريمة كراهية:

- كان تختلف الضحية عن المعتدية / المعتدي في «العرق» أو الدين أو الأصل الإثني أو القومي أو الإعاقة أو الجنس أو التوجه الجنسي؛
- أو تنتمي الضحية إلى أقلية صغيرة في المنطقة التي وقع فيها الحادث؛
- أو تتعرض الضحية للهجوم عندما تكون خارج المنطقة التي يعيش فيها مجتمعها؛

### خصائص وموقف وأصل المعتديات / المعتدين المزعومين، من هذه المؤشرات يمكن أن نجد:

- الكلمات التي تُقال والإيماءات والسلوكيات الأخرى التي توتى قبل أو أثناء أو بعد الحادث وقد تكشف عن تحيز أو مشاعر بُغض ضد مجموعة الضحية أو مجتمعها؛
- الملابس أو الأوشام أو الشارات التي تمثل حركات متطرفة معينة، مثل استخدام الصليب المعقوف أو الرموز النازية الأخرى، أو ارتداء أزياء شبه عسكرية؛
- وقوع الحادث أثناء توغل أفراد من أغلبية الساكنة في منطقة تشغلها أقليات بشكل رئيسي (تمثلت هذه السمة تاريخيًا في مذابح، تم فيها تنفيذ هجمات ضد أقلية من الساكنة، محصورة عادة في أحياء أو مناطق محددة)؛
- انتماء الضحية إلى أقلية تهاجمها مجموعة مكونة من أفراد من شعب آخر؛
- وجود عداوة تاريخية بين المجتمع الذي ينتمي إليه الضحية ومجتمع المعتدية / المعتدي.

قد تكون بعض خصائص الضحية أيضًا مؤشرات على جرائم الكراهية:

- النظر إلى الضحية على أنها «مختلفة» عن المعتدين، وفي كثير من الأحيان، عن مجتمع الأغلبية، بالمعايير المادية أو في الملابس أو اللغة أو الدين؛
- أن تكون الضحية شخصية بارزة، مثل زعيمة / زعيم ديني أو ناشطة / ناشك أو متحدثة / متحدث باسم مجتمع عانت / عانى من تمييز مستمر؛
- أن تكون الضحية متزوجة من أو بصحبة شخص ينتمي إلى مجموعة أقلية.
- سلوك المعتدات / المعتدين (كالتحية النازية، أو المشاركة في تجمعات أو مظاهرات تنظمها مجموعات كراهية) ما يشير إلى احتمال أنهم/هم أعضاء في منظمة تحض على الكراهية؛

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكراهية الأجانب والأجانب



- أن تكون المعتدية / المعتدي مدانة / مداناً بالفعل بارتكاب جرائم مماثلة في الخصائص، وتكون ضحاياها من الأقلية نفسها، أو من أقلياتٍ أخرى.

### نهب البضائع المادية ما يوحى بوجود دافع كراهية.

يشكلُ المعنى الذي يحمله مبنى أو مكان معين لمجتمع هو ضحية للتحيز مؤشراً أول على وجود دافع كراهية محتمل.

تكونُ **الممتلكات** المستهدفة، لدى مجتمع معين، ذات معنى ديني أو رمزي، مثل كنيسة أو كنيس أو مقبرة أو نصب تذكاري لقتيلات / قتلى حرب أو أي نصب تذكاري آخر لشخصيات تاريخية من هذا المجتمع، أو تمثل شيئاً مهماً في حياة مجتمع معين، مثل مدرسة أو مركز مجتمعي أو متجر. وتكونُ مختلفة عن الممتلكات الأخرى المحيطة بها كونها مملوكة أو مدارة من قبل أعضاء مجتمع معين. وغالباً ما تكونُ قد تعرضت بالفعل لاعتداءاتٍ مماثلة.

### مشاركة منظمة تحض على الكراهية

تمثلُ عضوية المعتدية / المعتدي في منظمة تدافع عن أيديولوجية قائمة على التحيز وحقبة أن لديها/ه بالفعل تاريخاً من العنف، مؤشراً مهماً لصالح إجراء تحقيق شامل في الدافع وراء الفعل. في بعض البلدان، يُعتبر الارتباط بجماعات كراهية أو المشاركة في أنشطتها أعمالاً إجرامية، ويتم تسجيل الجرائم التي يرتكبها أعضاؤها بشكل منفصل ومقاضاة مرتكبيها. وتصنف بعض الدول الجرائم العنصرية وكراهية الأجانب في فئة «الجرائم المتطرفة».

من مؤشرات مشاركة المجموعات المنظمة:

- أن توجد، في مكان الحادث، أشياء أو عناصر أخرى تورط جماعات تحض على الكراهية (رسومات على الجدران، ملابس معينة)؛
- أن يكون الحادث الذي استهدف مجموعة مسبقاً بتهديدات أو أن تتبناه منظمة كراهية ما؛
- أن يتزامن الحادث مع تاريخ تعتبره منظمات الكراهية مهماً (على سبيل المثال، ذكرى ميلاد زعيمة/ زعيم رمزي)؛
- أن يقع الحادث أثناء أو بعد فترة وجيزة من حدث نظمه مجموعة كراهية، أو في أعقاب إجراء تبشيري أو تظاهرة أخرى في المنطقة المجاورة.

### ظروف الحادث

يمكن أن يكون الزمان والمكان الذي وقع فيه الحادث أيضاً مؤشرين على جرائم الكراهية. بعض الأشياء التي يجب مراعاتها:

- وقوع الحادث في أو بالقرب من مكان مرتبط بشكل شائع بأفراد مجموعة أقلية (مركز لاجئات / لاجئين وطالبات / طالبي لجوء، منزل معاقين / معاقين)؛
- اختلاف المكان عن الأمكنة المحيطة الأخرى كونه مملوكاً أو مداراً من قبل أعضاء مجتمع معين؛
- أن يكون قد تعرضَ بالفعل لاعتداءاتٍ مماثلة.
- وقوع الحادث في أو بالقرب من مكان عبادة أو مقبرة أو منزل خاص أو مؤسسة مرتبطة بمجموعة أقلية أو تعتبر «دخيلة» في حي معين؛
- وقوع الحادث في وسائل النقل العام، وأخذهُ شكلُ تعدي من مجهولات / مجهولين على شخص ينتمي بشكل واضح إلى أقلية، مميز في المظهر عن الركاب والركاب الآخرين؛
- وقوع الحادث في تاريخ له أهمية خاصة لدافنة المستهدفة (الأعياد الدينية، مناسبات إحياء ذكرى أحداث تاريخية

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكراهية الأجانب والأجانب



- (هامة)؛  
• وقوع الحادث بعد فترة وجيزة من تغير في وجود أقلية في مكان معين (سكن عائلة تنتمي إلى أقلية غائبة حتى الآن عن الحي، افتتاح مركز لاجئين).

المؤشرات الأخرى إلى جرائم الكراهية:

- وجود حوادث سابقة مماثلة وقعت في المنطقة نفسها وكان ضحاياها أيضاً من المجموعة المستهدفة؛
- حقيقة أن الضحايا تعرضن / تعرضوا للمضايقة أو التهديد عن طريق البريد أو الهاتف بسبب انتمائهن/هم إلى مجموعة؛
- حقيقة أن حادثة أو جريمة سابقة ربما أدت إلى حوادثاً انتقام من أعضاء المجموعة المزعوم مسؤوليتها.

#### دوافع متعددة

في معظم الحالات المعروفة، يعاني ضحايا الهجمات بدافع التحيز أو مشاعر العداة أيضاً من أضرار أخرى. فغالباً ما تُستخدم حقيقة سرقة الأشياء الثمينة - المال والهاتف المحمول - منها أثناء الهجوم لإنكار الطبيعة الشائنة للحادث. لذا، من المهم تحديد ما إذا كان قد تم اختيار الضحية على أساس معايير الهوية التي تربطه بمجموعة إثنية أو دينية أو مجموعة معينة أخرى.

#### طبيعة العنف

مهما كان شكل جريمة الكراهية أو الاعتداء الجسدي أو الإضرار بالملكات، تحاول مرتكباتها / مرتكبوها في كثير من الأحيان إيصال رسالة.

من المؤشرات ذات الصلة:

- أن يكون الحادث مصحوباً بعنف شديد أو غير معتاد، أو بمعاملة مهينة أو حاطة من الكرامة بشكل خاص، مثل الاعتداء الجنسي على ضحايا جرائم الخوف من المثليات والمثليين؛
- وقوع العنف في مكان عام، أو كان المقصود منه إحداث تأثير عام، على شكل تسجيلات تبثها مرتكباتها / مرتكبو الجريمة؛
- أن تنطوي الإساءة التي يتعرض لها الضحايا على تشويه، مثل الحرق أو الخدش الذي يمثل رموزاً عنصرية أو، عندما تحدث أضرار مادية، التأكيد على الطبيعة الحاطة والاستباحة للجريمة من خلال استخدام أشياء مثل الدم أو البراز، بهدف تعزيز رسالة مرتكباتها / مرتكبي الجريمة.

يمكن أن تساعد الأسئلة التالية في تحديد جرائم الكراهية العنصرية أو المعادية للأجانب (منظمة الأمن والتعاون في أوروبا، 2021):

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



## أسئلة للمساعدة في تحديد مؤشرات التحيز

(OSCE، 2021)

- هل رأى الضحايا أو الشهود أن الدافع وراء الحادث هو العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب؟
- هل هناك تعليقات أو كتابات أو إيماءات أو كتابات على الجدران تكشف عن التحيز؟ قد يشمل ذلك استخدام إهانات واستعارات وقوالب نمطية وتحيزات عنصرية أو معادية للأجانب.
- هل ارتكبت الجريمة في مكان ذي أهمية دينية أو ثقافية أو مهنية، مثل جمعية مناهضة للعنصرية أو ناد ثقافي أو أماكن أخرى يحتمل أن يرتادها أشخاص من أصل عرقي أو إثني معين أو لاجئات ولاجنون أو مهاجرات ومهاجرون آخرون؟
- هل كانت الممتلكات هدفاً لحوادث عنصرية أو معادية للأجانب أو جرائم كراهية في الماضي؟ هل تضمنت الأضرار التي لحقت بالممتلكات عبارات عنصرية؟
- ما هي طبيعة العنف، وهل ركزت أفعاله على رموز مجموعات عرقية أو إثنية معينة؟
- هل كان من الممكن «التعرف بصرياً» على الضحية على أنها تنتمي إلى مجموعة عرقية أو إثنية معينة؟ هل ينتمي المشتبه به/ها إلى مجموعة عرقية أو إثنية مختلفة عن المجموعة التي تنتمي إليها الضحية؟
- هل الضحية لاجئة / لاجئ أم نوع آخر من النساء والرجال المهاجرين؟ هل تتلقى الضحية مساعدة أو بدل سكن للاجئات واللاجئين أو النساء والرجال المهاجرين؟
- هل تنتمي المشتبه به/ها إلى جماعة تحض على الكراهية؟
- هل عُثر على أي كتابات أو رموز، مثل الرموز النازية أو الصليب السلتي، بين أشياء أخرى، في مسرح الجريمة أو الحادث؟
- هل وقعت الحادثة في تاريخ مهم للشخص الذي ارتكبها أو للمجتمعات المتضررة لأسباب تاريخية أو سياسية أو دينية؟
- هل كانت الحادثة مرتبطة بمنطقة نزاع حالي أو سابق ذي طبيعة عرقية أو وقعت في هكذا منطقة؟
- هل هناك دافع واضح آخر؟ يمكن أن يؤدي غياب الدافع إلى استنتاج قائم على التحيز للدافع المحتمل.

ينبغي رصد جرائم العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب وتسجيلها كفتنة مستقلة من فئات الجرائم. وعندما تُرتكب جريمة بدوافع تحيز مختلفة، يجب تسجيل كل تحيز ومعالجته أثناء التحقيق والمقاضاة. وينبغي جمع البيانات المتعلقة بجرائم الكراهية العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب وتصنيفها حسب الجنس للحصول على صورة أكثر تفصيلاً عن كيفية مواجهة النساء والرجال هذه الجرائم، فضلاً عن تحديد التدابير المناسبة لمكافحتها. وعند التحقيق في جرائم الكراهية العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب ومعالجتها، من المهم مراعاة خصائص الهوية المتعددة للضحية (مثل الدين والأصل الإثني والجنس)، حيث يمكن أن تؤدي هذه الخصائص إلى عواقب مختلفة على الضحايا الأفراد.

للتعمق أكثر: وثائق منظمة الأمن والتعاون في أوروبا ومنشورات أخرى لتحديد جرائم الكراهية العنصرية وكرهية الأجانب (باللغة الفرنسية ولغات أخرى):

- كتيب «كيفية التعرف على جرائم الكراهية العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب»  
<https://www.osce.org/files/e/documents/8/9/511312.pdf>
- جرائم الكراهية: الوقاية والاستجابات. دليل مرجعي للمنظمات غير الحكومية في منطقة منظمة الأمن والتعاون في أوروبا  
<https://www.osce.org/files/f/documents/a/3/93639.pdf>
- فهم جرائم الكراهية ضد المسلمين والمسلمين والاستجابة لاحتياجات المجتمعات المسلمة إلى الأمن  
<https://www.osce.org/files/f/documents/f/2/479104.pdf>
- - آليات جمع ومراقبة تاريخ جرائم الكراهية  
<https://www.osce.org/files/f/documents/f/2/479104.pdf>
- ملاحقة جرائم الكراهية: دليل عملي.  
<https://www.osce.org/files/e/documents/0/0/124532.pdf>

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



## د- الحصة 3: آليات التشكي

### 1. أهداف الحصة

في نهاية هذه الحصة، ستمكن المشاركات والمشاركون من:

- معرفة آليات الشكاية القضائية بالمغرب لحوادث التمييز والعنصرية وكرهية الأجانب والأجانب ضد النساء والرجال المهاجرين.
- معرفة آليات الشكاية غير القضائية بالمغرب لحوادث التمييز والعنصرية وكرهية الأجانب والأجانب ضد النساء والرجال المهاجرين.
- تحديد التكامل بين آليات الشكاية القضائية وغير القضائية.

### 2. محاور التفكير

#### محاور التفكير

في المغرب، هناك نوعان من سبل الانتصاف الممكنة التي تشكل آليات الشكاية في حالة التمييز. الطريقة الأولى هي تقديم شكاية في مركز الشرطة والدخول في العملية القضائية فضلاً عن المحكمة، توجد بالمغرب آليات أخرى للشكاية من التمييز خارج نطاق القضاء من خلال مؤسسات مفوضة للتوسط.

#### للتذكر

- في حالة التمييز داخل المنظومة الصحية، يكون للمفتشية العامة للوزارة دور في جمع الشكايات.
- يمكن للمستخدمات والمستخدمين، بما في ذلك النساء والرجال المهاجرين غير النظاميين، اللجوء إلى الوساطة المؤسسية لدى مؤسسة وسيط المملكة ضد إجراء إداري أو قرار ذي دلالة تمييزية صادر عن مصلحة عمومية.
- يمكن أن يتدخل المجلس الوطني لحقوق الإنسان في حالة حدوث انتهاك منهجي للحقوق الأساسية للنساء والرجال المهاجرين. بفضل بوابتها الإلكترونية الجديدة «تفاعل» المخصصة لتدبير الشكايات، تتيح المندوبية الوزارية المكلفة بحقوق الإنسان إمكانية استقبال الشكايات ومعالجتها عبر فضاء «تفاعل» التابعة للمندوبية أو عبر الرابط: <https://interaction.didh.ma>.
- يمكن أيضًا توجيه الشكايات إلى المفتشيات الوزارية العامة مثل مفتشيات وزارة الصحة أو وزارة التربية.

### 3. سير الحصة

#### أ) تقديم حصة العمل

تعرض المكونات / المكون أهداف الحصة. تهدف هذه الحصة إلى استكشاف آليات الشكاية المتعلقة بحوادث التمييز والعنصرية وكرهية الأجانب تجاه النساء والرجال المهاجرين في المغرب.

#### ب) ديناميكية عمل جماعي حول آليات الشكاية

#### أهداف التمرين

- تقديم أمثلة ملموسة للتمييز والآليات القائمة للإبلاغ عنها.
- التفكير في فائدة آليات الشكاية بالمغرب حسب نوع الحادث العنصري المعاش.

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



تحديد موقع محتوى الحصة والاستمرار في تعزيز المعرفة والتبادل بين المشاركات والمشاركين، من خلال ديناميكية عمل جماعي.

يُتيح هذا التمرين للمشاركات والمشاركين أن يكن / يكونوا أكثر نشاطاً في عملية التعلم والتفكير في آليات الشكاية المختلفة اعتماداً على نوع التمييز الذي يعاني منه النساء والرجال المهاجرون.

في الجلسة العامة، تقسم الميسرة / الميسر المشاركات والمشاركين إلى ثلاث مجموعات عمل منفصلة. تتلقى كل مجموعة حالة تمييز وتُكتب الأسئلة التالية على بطاقة:

- «يُرَجى تحديد نوع الحادث العنصري (تمييز مباشر أو غير مباشر أو جريمة كراهية)»
- «يرجى تحديد الية (آليات) الشكاية التي يمكن أن يستخدمها الضحايا في المغرب»
- «يرجى تحديد مورد (موارد) الحماية الذي قد يحتاج إليه الضحايا»

في نهاية الوقت المخصص، يُطلب من كل مجموعة تقديم استنتاجاتها في ما يتعلق بالأسئلة المطروحة. وتقوم المكونة / المكون بتسهيل التدخل المنظم لبقية المشاركات والمشاركين. وسيتم جمع الأفكار الرئيسية على سبورة أو ورقة لتوفير إطار مرئي يمكن استخدامه لتقديم بقية محتوى الحصة.

### حالة 1. موقف تمييزي في منشأة صحية

ناية، امرأة من غانا جنوب الصحراء، وَضَعَتْ في مستشفى عمومي بالمغرب. ومع ذلك، رفض وكيل المستشفى أن يعطي هذه الأم شهادة ميلاد لابنها لأنها لا تملك تصريح إقامة ساري المفعول.

نحن هنا أمام تمييزٍ عنصريٍّ مباشرٍ ترتكبه مؤسسة عمومية. قد تحتاج ناية إلى مساعدة قانونية وخدمات ترجمة.

أمام ناية خياران: إما الاتصال بالمجلس الوطني لحقوق الإنسان أو بمؤسسة وسيط المملكة للإبلاغ عن موقف تمييزي. كما يمكنها مخاطبة المفتشية العامة لوزارة الصحة. في حالة اختارت مؤسسة وسيطة / وسيط المملكة، يكون لها أن تقدم شكايتها عبر الإنترنت على صفحة الويب الخاصة بالمؤسسة أو عبر تطبيق الهاتف المحمول الخاص بها، كما يمكنها الذهاب مباشرة إلى أحد مراكز استقبال التابعة للمؤسسة في المناطق الرئيسية من البلاد. وتُستطيع مؤسسة وسيط المملكة التدخل لحل المشكلة بما في ذلك مطالبة الجهات المعنية بتقديم توضيحات.

### حالة 2. حالة رعاية استشفائية

مامادو مواطن غيني يعيش عادة في وجدة، ولكن خلال فترة تعاطم العمل في الحقول، يقضي بضعة أشهر في منطقة أغادير. تعرض مامادو لحادث عمل وتم نقله إلى خدمات الطوارئ. واحتاج إلى عملية جراحية وقيل له إنه بحاجة إلى أخذ إجازة لمدة 3 أشهر، مع زيارات منتظمة للمستشفى للمتابعة. ولتجنب دفع إيجار مضاعف، أثناء توقيفه عن العمل، طلب نقل الملف إلى مستشفى وجدة للمتابعة. أخبره الفريق الطبي أن ذلك غير ممكن لأنه لا يملك بطاقة إقامة توضح مكان إقامته.

نحن هنا أمام تمييز عنصري مباشر. يمكن مامادو الاتصال بالمفتشية العامة لوزارة الداخلية أو بمؤسسة وسيط المملكة.

وفي حالة اختار مؤسسة وسيطة / وسيط المملكة، يكون له أن يُقدم شكايتها عبر الإنترنت على صفحة الويب الخاصة بالمؤسسة أو عبر تطبيق الهاتف المحمول الخاص بها، كما يمكنه الذهاب مباشرة إلى أحد مراكز استقبال التابعة للمؤسسة في المناطق الرئيسية من البلاد. وتُستطيع مؤسسة وسيطة / وسيط المملكة التدخل لحل المشكلة بما في ذلك مطالبة الجهات المعنية بتقديم توضيحات.

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



### حالة 3. تكرار التمييز في الخدمات الصحية الأولية

عائشة امرأة من مالي تذهب إلى المركز الصحي في حيها لعلّة في معدتها. وقبل الدخول، طُلب منها تصريح إقامتها للتأكد من أنها بالفعل في مركز الإحالة الخاص بها. ولعدم وجود أوراق لديها، لم يكن ممكناً تقديم الرعاية الصحية اللازمة لها.

نحن هنا أمام زعم تمييز عنصري مباشر ومتكرر.

يمكن لعائشة اللجوء إلى المجلس الوطني لحقوق الإنسان، الذي يمكنه التدخل في حالة الانتهاك المنهجي للحقوق الأساسية للنساء والرجال المهاجرين. مرة أخرى، يمكن تقديم الشكاية عبر الإنترنت على موقع المجلس الوطني لحقوق الإنسان أو في أحد الفروع الجهوية لهذه المؤسسة. كما يمكنها الاتصال بالمفتشية العامة لوزارة الصحة.

بعد انتهاء المناقشة الجماعية، تقوم المكونة / المكون بتيسير مناقشة عامة من لاستكمال ومناقشة آليات الشكاية المحتملة لكل حالة.

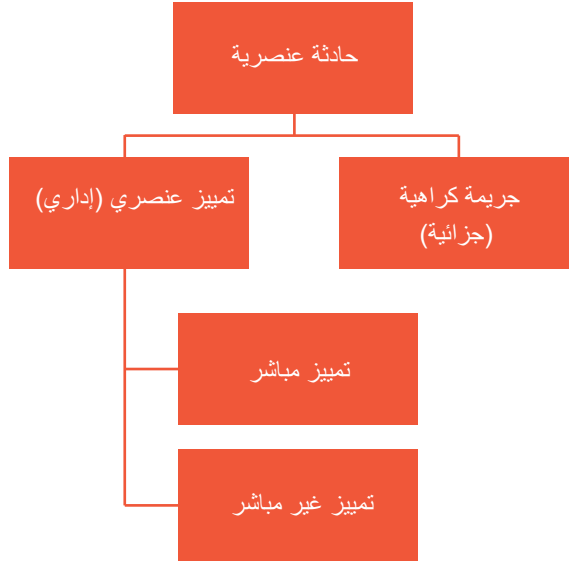
### ج) ملخص آليات الشكاية

#### الأهداف

- تحديد المفاهيم التي تم استكشافها في النشاط السابق.
- عرض آليات الشكاية الموجودة بالمغرب.

يمكن أن تكون الحوادث أو الأحداث العنصرية ذات طابع مختلفة. فعلى الرغم من أنها جميعاً تشترك في أنها تشكل هجوماً على كرامة الإنسان وبالتالي لا يمكن التسامح مع أي مظهر من مظاهر العنصرية، يمكن تصنيفها وفقاً لطبيعتها وتأثيرها على الأشخاص الذين يعانون والجماعات التي تعاني من التمييز العنصري.

يقع التمايز في التبعات القانونية في الدول التي لديها عقوبات مقررّة، إدارية أو جزائية، على الحوادث العنصرية. في الحالة الأولى نتحدث عن تمييز عنصري وفي الحالة الثانية نتحدث عن جريمة كراهية.



لضمان التعايش، يجب تحديد جميع أعمال التمييز ويجب على الضحايا الحصول على تعويض. توجد بالمغرب آليات شكائية مختلفة، تلك التي تمر عبر القنوات القضائية وتلك التي تمر عبر قنوات غير قضائية، من خلال مؤسسات مخولة للقيام بذلك. يعود قرار استخدام هذه الآلية أو تلك من الآليات المتاحة إلى الشخص الضحية.

#### د) عرض الإطار النظري لإمكانات تقديم شكاية من حوادث العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب

الأهداف
<ul style="list-style-type: none"> <li>• تحديد آليات الشكائية المختلفة الموجودة بالمغرب.</li> <li>• فهم التكامل بين هذه الآليات.</li> <li>• التذكير بأهمية الحماية وإبراز موارد الحماية الرئيسية المتاحة في المغرب.</li> </ul>

هناك سبيلان اثنان ممكنان للشكاية من التمييز بالمغرب: سبيل العدالة وسبيل الوساطة. وفي الحالتين، يجب أن تضمن آليات الشكائية من التمييز مساواة الجميع فيما لحقوق. كما أنها تساهم في زيادة الوعي العام حتى لا يعاد إنتاج أشكال التمييز التي يجب مواجهتها.

من المهم أن نتذكر هنا أن المساعدة القانونية يتم تقديمها من قبل المؤسسات العمومية والمرافق ذات الصلة بالحماية. ويحق لجميع المهاجرين، حسب وضعيتهم الإدارية، تقديم شكاية في حالة حدوث عنف وينبغي أن يكونوا قادرين على الاستفادة من حماية الشرطة. في بعض الأحيان تطلب السلطات من المهاجرين تقديم وثائق (بطاقة الهوية، شهادة الإقامة، وثيقة الزواج، إلخ) لا يمتلكونها وترفض تقديم الخدمات لهم على هذا الأساس، على الرغم من أن هذه الوثائق ليست



مطلوبة بموجب القانون. بالإضافة إلى ذلك، تحد مشاكل اللغة من ولوج العديد من المهاجرين إلى الخدمات الصحية. لذا، فمن توصيات المقررة الخاصة ضمان التطبيق الكامل للمواد 21 و 73 و 74 و 120 من قانون المسطرة الجنائية و ضمان خدمات الترجمة الشفوية، لا سيما من خلال الشروع في تكوين عدد أكبر من المترجمين المحلفين، و لضمان تمتع المتقاضين الذي هم من الفئات الضعيفة ولا يتحدثون العربية بفرص مناسبة لإقامة العدل.

وفضلاً عن المحكمة، توجد بالمغرب آليات أخرى غير قضائية للشكاية من التمييز. وهي المؤسسات المفوضة للقيام بالوساطة.

- تسمح مؤسسة وسيط المملكة للمرتفات / المرتفقين بالخدمة العمومية، بمن فيهم النساء والرجال المهاجرون اللوائي / الذين هن/هم في وضع غير نظامي، باللجوء إلى الوساطة المؤسسية لدى هذه المصالح ضد ما يكون من إجراء أو قرار إداري ذي مضمون تمييزي صادر عن خدمة عمومية.
- يمكن أن يتدخل المجلس الوطني لحقوق الإنسان في حالة حدوث انتهاك منهجي للحقوق الأساسية للنساء والرجال المهاجرين.
- وقد أعلنت المندوبية الوزارية المكلفة بحقوق الإنسان عن إطلاق بوابتها الإلكترونية «تفاعل» المخصصة لتدبير الشكايات. وتأتي هذه المبادرة تطبيقاً للالتزامات الواردة في تقرير الاستعراض الخاص في مجال حماية حقوق الإنسان، المقدم في 14 ديسمبر 2021. ستنجح البوابة إمكانية استقبال وتدبير الشكايات المتعلقة بادعاءات انتهاك الحقوق والحريات موضوع التقرير المذكور والتي تشمل حريات الفكر والمعتقد والرأي والتعبير والصحافة وتآليف الجمعيات والتجمع والتظاهر وكذا الاعتقال التعسفي والتعرض للتعذيب والمحاكمة العادلة. يمكن الولوج إلى خدمات هذه البوابة الإلكترونية، التي تسمح باستقبال وتدبير الشكايات، عبر فضاء «تفاعل» الخاص بالمندوبية أو عبر الرابط: <https://interaction.didh.ma>.

كما أن لوزارة الصحة، من خلال المفتشية العامة، دوراً تلعبه. وتكون مسؤولاً عن: (أ) إبلاغ الوزير بانتظام عن سير الخدمات ؛ (ب) والتحقيق في أي طلب يعهد به إليها والمضي، تحت إشراف الوزيرة / الوزير وبناءً على تعليماتها / تعليماته، في مراقبة استخدام الاعتمادات والوسائل البشرية والمادية الموضوعة تحت تصرف الإدارة المركزية والخدمات الخارجية، (ج) والقيام، تحت إشراف الوزيرة / الوزير، بالتفتيش الإداري والصحي على برامج التكوين وعلى المنشآت الصحية، وإجراء ما يطلبه منها من تحقيق ودراسة. وبهذا المعنى، فإنها تلعب أيضاً دوراً في الكشف عن حالات التمييز وعلاجها داخل المنظومة الصحية.

إلى جانب تحديد ما يكون من حادثة عنصرية، من المهم وضع الآليات وقائية بشكل استباقي لدعم الضحية وفقاً لاحتياجاتها الخاصة. يعكس مفهوم الحماية جميع التدابير الملموسة التي تهدف إلى تمكين الأشخاص المعرضات / المعرضين للخطر من التمتع بالحقوق والمساعدة المنصوص عليها في الاتفاقيات الدولية. تعني الحماية الاعتراف بأن للأفراد حقوقاً وأن السلطات التي تمارس السلطة عليهم عليها التزامات. يتعلق الأمر هنا بالدفاع عن الوجود القانوني للأفراد، إلى جانب حقوقهم/هم المادية والاجتماعية.

قد تشمل حماية الضحايا (على سبيل المثال لا الحصر): المساعدة القانونية، والإسكان والرعاية الطبية، والمساعدة النفسية، وتحديد خيارات التأشير، والعودة الطوعية والمساعدة النفسية، والإجراءات التي تهدف إلى إعادة الإدماج، والإجراءات في مجال الأمن والتعاون الوطني وعبر الوطني.

تتركز سلسلة الدعم على الضحية بعد كشفها.

تنقسم سلسلة الدعم إلى ثلاث مراحل مختلفة:

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



1. التعرف الأولي على الضحية وتحديد الاحتياجات؛
2. تدابير الرعاية في حالات الطوارئ؛ على المدى القصير؛
3. تدابير الدعم على المدى الطويل؛ إعادة الإلحاق أو إعادة الإدماج.

من المهم، في كثير من الحالات، البحث عن موارد لحل المشاكل الملحة (الإسكان، الحصول على الرعاية الصحية أو المساعدة القانونية). ويحمي التشريع المغربي الإنسان في مجال الصحة والمساعدة القانونية، بغض النظر عن الوضع الإداري. ويسمح الدعم الهادف إلى تمكين الضحية لها بتعزيز قدراتها المهنية (التوجيه نحو التكوين في القطاعات المهنية وتوفير الوظائف) و/أو الولوج إلى العمل (تطوير قدرات البحث عن عمل على أساس المهارات الخاصة للفرد، وتعزيز الولوج إلى فرص التكوين الداخلي، إلخ). في حالة الطفلات والأطفال، يتعلق الأمر بضمان الولوج إلى نظام التربية المغربي، وفي حالة البالغين والبالغين دون تكوين، بضمان محو الأمية واكتساب المهارات الأساسية. وبالرغم من إنشاء العديد من برامج التكوين والولوج إلى نظام التربية المجاني بغض النظر عن الوضع الإداري، فإن الولوج إلى فرص العمل وبعض أنواع التكوين والتأهيل المهني يعتمد على الوضع الإداري للمهاجرين.

#### موارد حماية النساء والرجال المهاجرين الأكثر ضعفاً

في ما يتعلق بخدمات الحماية للنساء ضحايا العنف، ينص القانون 103-13 المعتمد في 2018 لمكافحة العنف ضد المرأة على تعزيز حماية النساء ضحايا العنف. ومع ذلك، وعلى الرغم من التقدم الذي تم إحرازه في السنوات الأخيرة وإحداث فضاءات متعددة الوظائف، لا تزال الموارد المخصصة لرعاية الضحايا محدودة، ولا سيما من حيث السكن. يتجلى ذلك بشكل أوضح في حالة ضحايا الاتجار، حيث يزداد تعقيد الرعاية. وبالمثل، تلاحظ سياسة حماية الطفولة الطفلات والأطفال المهاجرين، لكن تطوير الوحدات الجهوية لتحديد الحالات وإحالتها ومتابعتها لا يزال ضعيفاً للغاية ويعتمد مستوى تطورها على الجهات.





## الوحدة 5. تقنيات تنشيط التكوين (البيداغوجيا والأندراغوجيا)

تقدم هذه الوحدة الأخيرة سلسلة من الأدوات المتعلقة بتعليم أو تكوين الكيبرات والكبار (الأندراغوجيا andragogy) والمخصصة للميسرات والميسرين المسؤولات والمسؤولين عن تقديم التكوين. لذا فهي وحدة شاملة يجب استخدامها لتعزيز تنشيط الوحدات الأربع بشكل أفضل وبالتالي نقل المعرفة والتعلم طوال الدورة التكوينية.

### 1. الهدف الرئيسي

تعريف المشاركات والمشاركين بمبادئ الأندراغوجيا أو تكوين النساء والرجال الكبار كطريقة لتعزيز نقل المعرفة والتعلم والتنشيط.

### 2. الأهداف الخاصة

- توضيح النهج البيداغوجي والنهج الأندروغوجي في مسار التعلم؛
- شرح الأسس والمبادئ الأساسية للأندراغوجيا؛
- التعرف بدور المكونة / المكون في مسار تكويني قائم على الأندراغوجيا.
- التعرف على أساليب التنشيط الأندراغوجية لتكوين النساء والرجال الكبار؛
- إتقان أدوات وأساليب تحليل الاحتياجات وتقييمها في المجال.



### 3. المراحل الأساسية للنهج الأندراغوجي

المرحلة 1	<p>يجب على المكوّنة / المكون لزاماً أن يعلن ويشرح في بداية كل حصة:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>العلاقة الوثيقة بين محتوى وهدف كل حصة.</li> <li>العلاقة بين محتوى وهدف الحصة والأثر المتوقع على ممارسات تعليم المتكّنات والمتكّنين</li> </ul>
المرحلة 2	<p>كما يُطلب من المكوّنة / المكون في نهاية كل حصة وأثناء الحصة تنظيم وقت للتواصل وإبداء الرأي للتحقق من تحقيق الهدف المعلن. يتم هذا التحقق عن طريق الاستجواب حول:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>استيعاب المعارف الخاصة بالأندراغوجيا</li> <li>استيعاب الممارسات الخاصة بالأندراغوجيا</li> <li>استيعاب الأساليب التربوية الخاصة بالأندراغوجيا</li> </ul>
المرحلة 3	<p>تقوم المكوّنة / المكون بما يلي:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>عمل لرسملة الإنجازات</li> <li>عمل لتقوية نقاط الضعف</li> </ul>

### 4. الأندراغوجيا: التعريف والأسس والمساهمات النظرية والنظرة

#### التاريخية

#### أ. تعريف وتباين الأندراغوجيا والبيداغوجيا.

##### التعاريف

##### الأندراغوجيا

ظهر المصطلح في عام 1833 بألمانيا ، وقد صاغه الألماني ألكسندر كاب. الأندراغوجيا Andragogy هي الطريقة المخصصة لتكوين النساء والرجال الكبار. أصل الكلمة في اللغة اليونانية القديمة *aner* أو *andros* التي تعني الإنسان «الذكر» و *agogos* التي تعني «المرشد». وهي مجموعة من التقنيات اللازمة لنشر المعرفة والتعليم في بيئة نساء ورجال كبار. فن التعليم ، وفن نقل المعرفة ، وأساليب تعليم الكبار.

##### البيداغوجيا

من الناحية اللغوية ، يعني مصطلح بيداغوجيا *pédagogie* علم أصول تعليم/تربوية الصغيرات والصغار ، وقد استعير عن هذا المعنى بمعنى آخر أكثر حداثة وهو الطريقة التعليمية/التربوية *méthode éducative*. أصل كلمة بيداغوجيا من اللغة اليونانية وتعني الصغبر أو الطفل، ولكنها تعني أيضاً الإرشاد والقيادة والتربية، تعيدنا هذه المصطلحات إلى معنى فعل المتابعة أو الإرشاد *accompagner (coaching)*. البيداغوجيا رباط يتكون من شخص راشد وطفلة / طفل: الأول ينقل إلى الثانية / الثاني، التي / الذي تتعلم / يتعلم، معرفة ما.

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



## ب. الأسس النظرية للأندراغوجيا ولمحة تاريخية

لقد أصبح تكوين النساء والرجال الكبار ضرورة في سياق التصنيع والتطور السريع للمهارات في هذا المجال. وهكذا فإن الأندراغوجيا جزء من أربع مدارس للتعليم هي:

يركز العمل في هذه المدرسة على البعد الإنساني، ومؤسسوها هم Pavlov و Hull و Thorndike و Tolman و Watson و Guthrie و Skinner. يصف هؤلاء عملية التعلم بأنها عملية لتغيير سلوك الأفراد من خلال نصائح خارجية.	المدرسة السلوكية
وهي تضع العقل في مركز التعلم ومؤسسوها هم Koffka و Piaget و Kholer و Gagné و Lewin و Ausubel و Brunner. ينظر مؤسسو المدرسة الإدراكية إلى مفهوم التعلم على أنه نتيجة لمجموعة من عمليات التغيير العقلية الداخلية التي يعطي الأفراد من خلالها معنى للمنبهات.	المدرسة الإدراكية
وهي تبار بضع الفرد الاجتماعي في مركز التعلم، وقد طوّرت هذا التيار Maslow و Rogers. يرى هذا التيار، أن عملية التعلم هي نهج شخصي يبتغي تحقيق إمكانات الفرد ويأخذ في الاعتبار بطريقة متزامنة الاحتياجات الفسيولوجية والاحتياجات الأساسية لتحقيق الذات.	المدرسة الإنسانية
تؤكد هذه المدرسة على الخبرة الحياتية والتعلم التجريبي وطورها Rotter و Bandura. يرى هذا التيار التعلم كنتيجة للتفاعل الاجتماعي والشخصي مع الأخرين، وبالتالي فإن الملاحظة والمقارنة مع أعضاء آخرين في المجموعة في المجتمع أمران حاسمان في تطور الأشخاص والأفراد.	مدرسة التعلم الاجتماعي

## ج. مكان الأندراغوجيا وأساليبها التربوية ودورها في تكوين النساء والرجال الكبار

تأخذ الأندراغوجيا شرعيتها في سياق تكوين النساء والرجال الكبار من خلال أساليبها التعليمية التي تعمل على جوانب ومحددات خاصة بالشخص الراشد، وهي دافع أو غرض أو هدفا لتكوين.

### حول الدافع

تقوم الأندراغوجيا على التيارات الأربعة من خلال محاولة تكييفها في الأساليب والخطوات التعليمية. وبالتالي فهي، عند عالمات وعلماء السلوك، مسعى لتنشيط التكوين، يمكننا اعتبار أن دوافع المشاركة في التكوين يمكن أن تكون خارجية، وأنها أيضاً ذات ترتيب إدراكي داخلي وتلبي حاجة شخصية. تميل الإنسانية / الإنسانية أكثر إلى اعتبار مزيج من الاحتياجات العاطفية والإدراكية، بينما تؤكد صاحبات / أصحاب مدرسة التعلم الاجتماعي على التفاعلات الشخصية والاجتماعية، وعلى البيئة والسلوكيات الاجتماعية بين الأفراد والجماعات.

### حول الغرض / الهدف من التكوين

كان الغرض أو الهدف من تكوين النساء والرجال الكبار أيضاً موضوع بحث واسع لتيارات الأندراغوجيا المختلفة، لكنها جميعاً تشترك في الرغبة في التغيير والتطور لدى الشخص والفرد، لكنه اعتبر بصفة خاصة مجال تطبيق وتغيير للسلوك الشخصي والمهني.

تدعم عالمات / علماء السلوك فكرة أن تكوين النساء والرجال الكبار يهدف إلى تغيير الموقف من خلال توجه طموح، بينما تجعل عالمات / علماء الإدراك هدف تكوين النساء والرجال الكبار تنمية القدرات. عند الإنسانية / الإنسانية، أن التعلم هو عمل شخصي يهدف إلى تحقيق الإمكانات الذاتية للفرد، بدءاً من الاحتياجات الأساسية ذات الطبيعة الفسيولوجية إلى الاحتياجات الأكثر تفصيلاً التي ترجع إلى تحقيق الذات.

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



## حول الأداء

تؤكد عالمات / علماء السلوك على الأداء من أجل فهم وتدبير أفضل للأمور الشخصية والمهنية والاجتماعية. ينفرد الإنسانويات / الإنسانويون بنهج يتمشى أكثر مع زيادة التمكين والتنظيم الذاتي للأشخاص والأفراد. وتفكر التفاعليات / التفاعليون اللواتي / الذين يشكلن / يشكلون تيار «التعلم الاجتماعي» من حيث التغييرات السلوكية واكتساب القوة لتبني أنوار وسلوكيات جديدة.

## د. درجة قابلية الأندراغوجيا للتطبيق في سياقات مختلفة

لقد طُرحت مسألة قابلية الأندراغوجيا للتطبيق أو إنشاء عملية تكوين للبالغين في عدة سياقات منذ فترة طويلة. ومنذ ذلك الحين، أثبتت الأندراغوجيا نفسها في جميع المجالات المهنية. وقد تَمَحَّورَ تطبيق الأندراغوجيا حول مفهوم الحاجة، والتنمية الشخصية، والتأثير على الوضع الأولي لإحداث تغيير إيجابي.

### الحاجة كمحدد لتكوين النساء والرجال الكبار

اعتمادًا على الاحتياجات المحددة في كل سياق، يمكن استغلال أحد الأبعاد وإبرازه أكثر من الأبعاد الأخرى، ومع ذلك تظل الأبعاد الثلاثة ضرورية لنجاح تكوين النساء والرجال الكبار. يمكن أن يكون الأندراغوجيا نهجًا تعليميًا / تربويًا في جميع السياقات وجميع أشكال التكوين المهني أو الاجتماعي أو الشخصي.

### المهارات كعامل محدد في تكوين النساء والرجال الكبار

انطلاقًا من الأسس النظرية لتكوين النساء والرجال الكبار، تهدف هذه قِبل كل شيء إلى تزويد الراشدين والمرشدين بمعارف ومهارات نظرية جديدة تسمح لهم/هنم بالتطور الاجتماعي والمهني. من خلال استغلال رأس المال البشري كمصدر وعامل في تطور المجتمع. وهكذا فإن المناهج الأكاديمية في مجال تكوين النساء والرجال الكبار ذات تغطية واسعة وفي جميع المجالات. التيارات الفكرية التي ترفد هذا الفرع المعرفي هي الوظيفية، والإنسانية، ومحو الأمية النقدي أو التوعوية، والتفكير في الذات (الانعكاسية).

### التنمية الشخصية كمحدد لتكوين النساء والرجال الكبار

يتمثل أحد هذه التيارات الرئيسية في وضع فكرة رأس المال البشري في مركز التنمية الشخصية والاجتماعية والمهنية. الغرض من هذه التيارات هو تطوير وتعزيز المهارات والمعارف السلوكية. والمعارف العملية أو الأدائية والمهارات الشخصية والاجتماعية والمهنية التي من المفترض أن تحدث تغييرًا في المتعلمة / المتعلم ما يتيح لها/ه سهولة التكيف مع المتطلبات الجديدة للحياة ومع بيئتها/ه.

### استكشاف الإنسان كعامل محدد لتكوين النساء والرجال الكبار

أصبحت قابلية الأندراغوجيا للتطبيق جزءًا قويًا من النهج الوظيفي كنموذج رئيسي للتغيير. وقد قامت في المجال الاقتصادي الوظيفي. ومع ذلك، فهي لا تُعَلَى شأنًا اكتساب الأشخاص للمعارف فحسب، بل إنها تركز عملها أيضًا على استغلال الإنسان، ومن ثم فإن الفكرة التي تقولُ باقتصار قابلية الأندراغوجيا للتطبيق على مجالات محددة جداً لا تزال بلا أساس. تحاول الأندراغوجيا تغيير الشخص أولاً ومن ثم إعطائه الأدوات اللازمة التي يمكن أن تساعد في مساعده للتطور في مجالات جديدة وفي مهن جديدة وقبل كل شيء ليكون قادرًا على تنفيذ مهام جديدة.

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



## ه. معالم الأندراغوجيا وروحها التكوينية.

### 1. معالم الأندراغوجيا وروحها التكوينية

#### 1.1. التوعية كعامل حاسم في تكوين النساء والرجال الكبار

##### وعي الذات والآخر

تهدف روح الأندراغوجيا أيضًا بقوة إلى زيادة وعي الإنسان برأس ماله القوي من القدرة على التكيف والتعلم والتجدد المستمرين في جميع مجالات الحياة. يعود أصل نهج التوعية في النهج الأندراغوجي إلى التيار الإنساني الذي يسلط الضوء على الخير في الإنسان، ولكن أيضًا إلى النهج التربوي التوعوي الذي طوره وطبقه المربي البرازيلي بوالو فريري (1973) خلال عمله مع الأقليات التي تعاني من التمييز.

##### التوعية في النهج الأندراغوجي

يُفرِّقُ المعلم البرازيلي فريري بين التعليم «المصرفي الطابع»، الذي يهدف إلى «إداع» العلوم وبين المعارف التي تستغل الإدراك أولاً دون التأثير على العاطفة، وهو ما يتعارض مع التعليم «المحرر». استندت هذه النظرية إلى التمييز بين المجموعات المضطهدة (بفتح الهاء) وبين الجماعات المضطهدة (بكسر الهاء)، ومن هنا جاء الاهتمام ببعث التفكير في الذات في الأندراغوجيا / تكوين النساء والرجال الكبار.

#### 1.2. التفكير في الذات في الأندراغوجيا

يهدف بعد التفكير في الذات في الأندراغوجيا إلى العمل على السلوكيات من خلال استبطان وتحليل الثقافات وأشكال مقاومة التغيير في مجتمعات أو مجموعات معينة غالبًا ما تُقبل وتُبرر سلوكيات مكتسبة ومتبناة بشكل تعسفي.

يحتل التفكير في الذات مكانة كبيرة في تكوين النساء والرجال الكبار / الأندراغوجيا، ويجد أسسه في أعمال بروكفيد (1991)، ويُعرّف بأنه عملية تغيير ذات ثلاث مراحل:

## مراحل التفكير في الذات

المرحلة 1	<ul style="list-style-type: none"><li>تمثل الخطوة الأولى في توعية المتعلمات والمتعلمين بواقعهم/هم المقبول والمتخذ كدليل أو افتراض ثابت، سواء أكان هذا الواقع شخصيًا أم اجتماعيًا أم مهنيًا، فيمكن التشكيك فيه والتساؤل عنه والتفكير فيه بطريقة منطقية. الهدف هو رفض أو إعادة صياغة مجموعة من الممارسات أو الأفكار المكتسبة بشكل تعسفي.</li></ul>
المرحلة 2	<ul style="list-style-type: none"><li>المرحلة الثانية هي حيث تفكر المتعلمات والمتعلمون في بدائل، ووجهات نظر أخرى للعمل والفعل من أجل تحرير أنفسهم/هم من مجموعة من الممارسات البدائية التي هي نفسها مبنية على أفكار أيديولوجية أو تراث ثقافي. تدعو هذه الخطوة إلى بناء رؤية ومنهج جديد لواقع المتعلمة / المتعلم.</li></ul>
المرحلة 3	<ul style="list-style-type: none"><li>في المرحلة الثالثة من هذه العملية، تتمكن المتعلمات والمتعلمون من اكتشاف الشخصية الشمولية لمجموعة من القيم أو الممارسات أو الأفعال في المجال الشخصي والمهني والاجتماعي.</li><li>إن النوعية وسلوكيات معينة من خلال التفكير في الذات يؤثر على الإنسان في بعده الشخصي والاجتماعي وبالتالي يؤثر على حياته اليومية.</li></ul>

## 2. المبادئ الأساسية للأندراغوجيا

المبادئ الأساسية للأندراغوجيا هي:

### اختيار المتكُونات / المتكُونين المشاركة والانخراط

وفقاً للمؤسسين Nowles و Holton و Swanson، تحتاج المتكُونات / المتكُونون إلى إدراك فائدة المهارات والمعرفة الجديدة في مساراتهم/هم المهنية والشخصية. وبالتالي، فيهم/هم بحاجة إلى إدراك المزايا المرتبطة بتعلمهم/هم الجديد ولكن أيضًا إدراك التحديات التي يمكن أن يتسبب لهم/هم فيها جهلهم/هم.

### مراعاة شخصية المتعلمات / المتعلمين وتفردهن/هم.

الحاجة إلى تأكيد الذات هي أحد العوامل المحددة للاستثمار في النساء والرجال الكبار، كما أن الاعتراف بقدراتهم/هم هو أحد العوامل المحددة لمشاركتهم/هم والتزامهم/هم.

### احترام استقلالية المتعلم وامتلاكه زمام أمره

إن احترام استقلالية المتعلمات / المتعلمين وامتلاكهم/هم زمام أمرهم في دورة تكوينية للنساء والرجال كبار أمر أساسي. فنكون هن/هم مؤلفات / مولفي عملية التكوين الخاصة بهم/هم وفقًا لإيقاعاتهم/هم واحتياجاتهم/هم.

### مراعاة المهارات والخبرات المهنية للمتعلّمتات والمتعلمين

يشرح Lindeman .C Eduard (9 ماي 1885-13 أبريل 1953)، وهو أحد رواد تعليم النساء والرجال الكبار، في كتابه «معنى تعليم النساء والرجال الكبار» أن تعلم المعرفة لا يقتصر فقط على العلوم المدرسية، فالحياة مصدرٌ لعلوم كثيرة، ومن المفترض أن تؤخذ هذه العلوم في الاعتبار في دورات تكوين النساء والرجال الكبار. وبالتالي، يجب أن يبدأ أي تكوين مخصص للنساء والرجال كبار من تجربتهم/هم ووضعهم/هم الأولي وأن تتطابق هندسة التكوين مع ذلك، ومن هنا تأتي فائدة العمل على أساليب المشاركة الجماعية وحل المشكلات والسيناريوهات (المحاكاة).



## أهمية التعلم ووظائفه

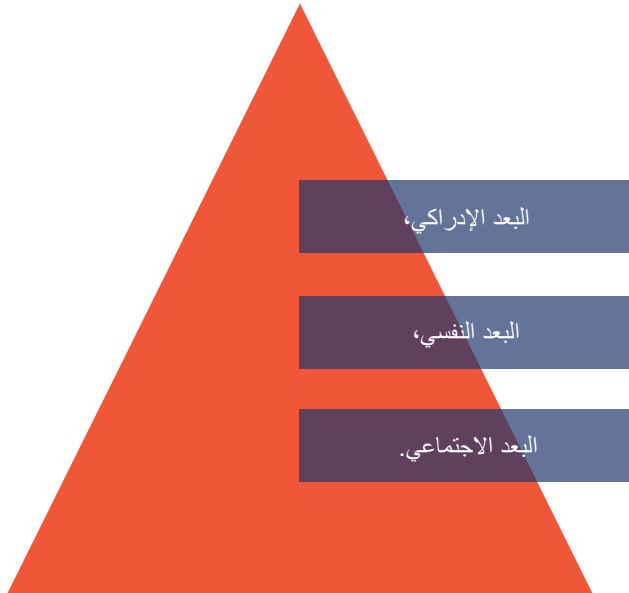
يتم تقييم جودة تعلم المهارات أو المعارف الجديدة من خلال تأثيرها على تجربة الأشخاص المتكوّنين / المتكّنين وكذلك على أنشطتهم/هم المهنية. ويجب أن يستجيب التعلم لحاجة دقيقة ومحددة جيداً، وأن يعمل في إطار تغيير فوري، ومن هنا تأتي أهمية وظيفته، كما يجب أن يشعر الأشخاص المتكوّنين / المتكّنين بالتغيير في تسيير شؤونهم/هم المهنية اليومية وفي تطور مسيرتهم/هم المهنية.

## أهمية المشاركة والتحفيز

عند Malcolm Shepherd Knowles، مؤسس علم الأندراغوجيا في مواجهة علم البيداغوجيا، الحافز في تكوين النساء والرجال الكبار أمر أساسي، بل إنه يشكل أحد التناقضات الأساسية مع علم البيداغوجيا الذي يُبنى بطريقة خطية مع الوقت في المرحلة المدرسية. يأتي الدافع إلى التعلم لدى الأشخاص المتكوّنين / المتكّنين من واقع حاجة مهنية أو شخصية مادية وملموسة. وعادة ما تكون الأسباب المهنية هي اكتساب مهارة جديدة لتحسين التسيير المهني أو لأجل ترقية أو زيادة في الراتب. أما الأسباب الشخصية أو الذاتية فهي احترام الذات، والرضا الشخصي، وتحسين نوعية الحياة، والنهوض الاجتماعي. فالدافع في تكوين النساء والرجال الكبار هو مُنشى متطلبات التكوين.

## 3. الأبعاد التربوية الثلاثة للأندراغوجيا / تكوين النساء والرجال الكبار

يأخذ الأندراغوجيا، كنهج تعليمي للنساء والرجال كبار، في الاعتبار في عملية التعلم فيه الأبعاد الأساسية الثلاثة الخاصة بالفرد، وهي:



دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



ويأخذُ في نهجه الشخص ككل. تشكل هذه الأبعاد الثلاثة، كلٌّ على مستواه، أساس المناهج التعليمية لتكوين النساء والرجال الكبار. ويُعتبر أخذ الشخص ككل أحد روافع تكوين النساء والرجال الكبار. يرجع ذلك إلى عدة أسباب:

- أولها أن الشخص في مرحلة الرشد يحتاج إلى تأكيد نفسه كشخص حر ومستقل، قادر على تحمل خياراته وقراراته.
- السبب الثاني هو امتلاك الشخص البالغ للخبرة المهنية، التي تعد أيضاً مصدرًا للمعرفة وتأكيد الذات. هذه الخبرة المهنية هي أيضاً رأس مال يتم استثماره في إطار التكوين، فلتعزيزه وترسيخه تُحدد احتياجات التكوين وأهدافه في المقام الأول.
- السبب الثالث هو أن للشخص حياة وانتماء اجتماعياً يؤثران عليه ويحددان بشكل ما سلوكه داخل المجموعة وداخل المجتمع.

ويقال أيضاً إن الانتماء يمكن أن يكون بمثابة كايح أو عامل تسهيل للتقدم الشخصي والمهني والاجتماعي. من هنا تأتي فائدة العمل على التفاعلات بجميع أبعادها في إطار تكوين النساء والرجال الكبار الذي يهدف إلى تغيير الشخص على المستوى الشخصي أو المهني أو الاجتماعي، ويجب أن يعالج تكوين النساء والرجال الكبار المقاومة المحتملة للتغيير على المستويات الثلاثة.

## و. مكانة ودور المكونة / المكون في النهج الأندراغوجي

### 1. مكانة ودور المكونة / المكون

تُقيم منظرات / منظرو الأندراغوجيا علاقة أفقية بين الشخص المكونة / المكون وبين الأشخاص الذين يتم تكوينهم. هذا الشخص هو في الأساس مرشدة / مرشد وميسرة / ميسر وموحدة / موحد. يتمثل الدور الرئيسي للمعلمة / المعلم أو المكونة / المكون في: خلق المناخ المناسب لغرس وتخصيص المعرفة والمهارات بما يتجاوز هيكلية تجربة التعلم.

المعلمة / المعلم أو المكونة / المكون هي/هو المحرك الرئيسي للتكوين. وهي/هو صلة الوصل بين التكوين وبين المتعلمة / المتعلم، يُيسرُ تنمية شخص هذه / هذا الأخير واكتسابها/ه معارف ومهارات جديدة.

والمعلمة / المعلم أو المكونة / المكون جزء من عملية انتقال وتجديد تُظهرُ فيه لدى المتعلمات / المتعلمين سلوكيات وأدوار جديدة.

ودوره في الأخير هو أيضاً دور صديقة / صديق أو مصاحبة / مصاحب ومرشدة / مرشد.

### 2. المكونة / المكون واختيار الأساليب التعليمية

يعودُ الأمر كذلك إلى المكونة / المكون لاختيار الأساليب التعليمية واختيار طريقة التنشيط. ويتفرغُ دورها/ه في هذا المجال إلى محاور مختلفة:

- اختيار الأساليب؛
- المواكبة والتخصيص وتنظيم اقتسام فرص الكلام واقتسام المكان؛
- إعداد أدوات التحديد والتحليل الخاصة بالتكوين؛
- يجب على المكونة / المكون أيضاً إعداد أساليب وأدوات تقييم المهارات والاستفادة منها؛

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



- كما يجب على المكونة / المكون الاطلاع على كيفية تطبيق علم الأندراغوجيا .

### اختيار الأساليب

اعتمادًا على المحتوى والهدف، يجب على المكونة / المكون الجمع بين مجموعة من الأساليب لتحقيق هدفه. تُختار الأساليب التعليمية وفقًا لفائدتها وأهميتها في عملية التكوين. وينطبق الشيء نفسه على التحقق من كفاية الأساليب العملية للحالات المدروسة. وكما هو الحال في أي دورة تكوينية، تطبق المكونة / المكون الأسلوب الاستقرائي، والأسلوب الاستنتاجي، والأسلوب التفاعلي، ويمكنها/ه الاستفادة أيضاً من أساليب تعليمية أخرى مختلفة مثل تخصيص أو شخصنة التكوين، أو نفسنة أو فردنة التعلم، أو التكوين الذاتي، أو التعلم الذاتي. عند اختيار كل أسلوب، يجب أن تأخذ المكونة / المكون بعين الاعتبار:

- جدوى الأساليب؛
- قابلية الأساليب للتطبيق؛
- ملاءمة الأساليب.

### المواكبة والتخصيص وتنظيم المُداخلات والمكان

تبنى المكونة / المكون هنا أسلوباً تقاربياً وتفاعلياً مع المجموعة طوال فترة التكوين. ويجب تجنب أي وضع كلاسيكي يشير إلى مفهوم الطبقة.

### إعداد أدوات تحديد وتحليل احتياجات التكوين

يجب على المكونة / المكون أيضاً إعداد الأدوات اللازمة لتحديد وتحليل الاحتياجات المهنية:

- المساعدة في التقييم الذاتي والتشخيص الذاتي والتنظيم الذاتي؛
- التصويب، وتحديد الاحتياجات، والتوجيه؛
- الوضع في سياق التدريب؛
- تشخيص الاحتياجات الفردية للمتكوّنات والمكوّنين من حيث محتوى التكوين؛
- تكامل الاحتياجات في محتوى التكوين.

### يجب على المكونة / المكون أيضاً إعداد أساليب وأدوات تقييم المهارات واستغلالها

- التقييم ودوره في التكوين؛
- تقييم المهارات واستغلالها: إعداد الدليل؛
- ترميم المهارات وتحديد المهارات الجديدة واستغلالها؛
- التقييم في إطار التكوين؛
- التقييم الذاتي في إطار التكوين؛
- استغلال المهارات الجديدة.



## حول دور المتعلمة / المتعلم الراشد

إذا فدورُ الشخص المتعلم أساسي في مختلف تيارات الأندراغوجيا: فهو يشارك بنشاط في تعلمه. فمن خلال تطبيق خبراته المهنية والسلوكية والالتزام بتطويرها، فإنه يؤثر على هذه الخبرات. ويؤثر على تطوره الإدراكي والفكري. ويطور القدرة على التنظيم الذاتي والاستقلالية في الاختيار.

## ز. أساليب وأدوات تحديد وتحليل الاحتياجات المهنية

### 1. أساليب التنشيط التعليمي في الأندراغوجيا

يمكن أن تستفيد الأندراغوجيا من الأساليب التعليمية مثل الأسلوب الاستقرائي والأسلوب الاستنتاجي والمحاكاة وتمثيل الأدوار وغير ذلك من أساليب. ومع ذلك، فإنه يختلف عن البيداغوجيا من خلال مبدأ إشراك المتعلمين / المتعلمين، ومن خلال استقلالية عملية التعلم وتخصيص (أو شخصنة) الدورات.

وبما أن الأندراغوجيا يقوم على مبدأ التخصيص والمشاركة والتحفيز، فإنه يتميز في منهجه بثلاث طرق تعليمية:

#### 1.1. التقييم الذاتي / الوضع الحر

- التقييم الذاتي هو أسلوب يضع المتعلم في قلب عملية التعلم.
- يسمح التقييم الذاتي للمتعلم بوضع نفسه بطريقة حرة ومستقلة على مستوى معرفته في مجال ما.
- يسمح التقييم الذاتي للمتعلم بالتعبير عن رأيه الشخصي في التعلم. التقييم الذاتي هو وسيلة للتركيز على الذات دون نصيحة خارجية من أي شخص آخر.
- يسمح التقييم الذاتي للمتعلم أن يحدد، على خط التكوين، نقطة انطلاقه ونقطة وصوله، للارتقاء إلى المستوى المعرفي المطلوب. ويتطلب التقييم الذاتي شكلاً من الدقة والموضوعية من جانب المتعلم ما يجعله مسؤولاً عن نتائجه.

غالباً ما يستخدم التقييم الذاتي أداة تعليمية تنتبع العلاقة مع أهداف التكوين وتحدد موقع المتعلمة / المتعلم من هذه الأهداف.

#### عناصر التقييم الذاتي:

هدف التكوين المهارات / المعارف	غير متحقق	قيد التحقق	متحقق	غير ذلك
هدف التكوين المهارات / المعارف	لا معرفة	اطلاع	إتقان	غير ذلك

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



## 1.2.. التشخيص الذاتي / التشخيص الانعكاسي

من الناحية اللغوية، أصل كلمة **diagnostic** من كلمة **diagnosis** اليونانية التي تعني التشخيص. والتشخيص عبارة عن مجموعة أساليب وأدوات لتحديد مؤشرات ملموسة وقابلة للتحقق حول نقاط القوة والضعف في مشروع أو نظام تنظيمي. هناك أيضاً تشخيص ذاتي أو تشخيص انعكاسي، الذي يتولاه في المقام الأول وبشكل حصري تقريباً الأشخاص المتأثرات / المتأثرون بالصعوبات أو الاختلالات الوظيفية. هذا الشكل الأخير من التشخيص هو أحد أسس النهج الأندراغوجي أو التعلم عند النساء والرجال الكبار.

- يقوم التشخيص الذاتي أو التشخيص الانعكاسي على مبدأ التغيير، لذا فهو ينطلق من نهج عكس الممارسات والسلوكيات الحالية لصالح ممارسات جديدة أكثر ملاءمة وفاعلية.
- يسمح التشخيص الذاتي للمتعلمة / المتعلم بالتمييز الحر والفردى بين الأسباب الحقيقية وبين تلك الزائفة المفترضة لصعوبة مهنية أو خلال في نظام ،
- يسمح التشخيص الذاتي للمتعلمة / المتعلم بتقديم إجابات حول الوضع المستغل للمهارات أو المعارف في المجال العلمي أو العملي (السلوكي).

### للتذكّر

يمكننا إجراء التشخيص من خلال أشخاص خبيرات / خبراء، في هذه الحالة، نتحدث عننذ عن «تشخيص خارجي». هناك أيضاً تشخيص جماعي أو مشترك يُجرى مع الأشخاص المعنيات / المعنيين مباشرة، حيث يقدمن / يقدمون رأيهن/هم وتحليلهن/هم والحلول الممكنة للتغييرات المتوخاة.

## 2. ممارسة التشخيص الذاتي

يتم إجراء التشخيص الذاتي / الانعكاسي من قبل الأشخاص المعنيات / المعنيين على عدة مستويات:

### المستوى 1: التحليل النقدي للسياق والممارسة المهنية

أولاً، تحليل الأوضاع الحالية في ما يتعلق بالأهداف المرجو تحقيقها في المستقبل، (ستكون المشاورات ضرورية بين الأشخاص أو الجهات الفاعلة المعنية إذا كان المشروع يتعلق بمجموعة كاملة وذلك لتنسيق وضبط الاحتياجات).

### المستوى الثاني: التفكير في ذات الشخصية الفردية وفي ذات الشخصية المهنية

يشغل التشخيص الذاتي أو الانعكاسي كثيراً على أثر المرأة، حيث يجب أن يرى الشخص نفسه كهدف للتفكير والتأمل أثناء تشخيصه الذاتي، ويجب أن يحلل نفسه كنظام له نقاط قوة ونقاط ضعف، وليس فقط على مستوى المعرفة الإدراكية ولكن أيضاً على مستوى العواطف والأنماط الاجتماعية. ويجب أن ينظر إلى نفسه ككل في عمله وتفاعله مع محيطه وبيئته. ويجب عليه أن يُظهر قدرة على النظر إلى نفسه من خارج نفسه ويُسالها عن ممارساتها لتحديد احتياجاتها في ما يتعلق بأهدافها الخاصة أو أهداف المشروع. وهو ليس شخصية مهنية أو فردية جامدة وثابتة في الزمان والمكان، ولا في طور تنفيذ، بل في سيرورة التزام وتفكير في الحلول الممكنة.

### المستوى 3: التفاعل بين المعرفة المكتسبة والعمل الشخصي

لتغيير عاداتنا وأعرافنا الاجتماعية وأفكارنا وطريقتنا في الحياة أو التفكير، سواء أكانت شخصية أم مهنية، يجب علينا أن نكتسب المعارف اللازمة أو نحفظها فحسب، بل أن نضعها في الواقع موضع التنفيذ لملاءمتها وتكييفها. ويمر تغيير سلوك أو طريقة حياة أو تفكير بعملية عقلية بعد فترة تمسك شخصي واجتماعي. فكل نظام فكري إنما هو تركيب ذهني ولكن يمكن عكسه من قبل الفرد.

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



التشخيص الانعكاسي هو أحد أعمدة النهج الأندراغوجي، فهو يهدف إلى التغيير على جميع المستويات ولكن بدءاً من الفاعلات / الفاعلين الرئيسيين اللواتي / الذين هن/هم بشر، نساء ورجال.

### 3. عناصر التشخيص الذاتي / الانعكاسي

مؤشرات التغيير	قياس أثر التغيير من حيث النتائج	بناء مسارات تكوينية	ترجمة الاحتياجات إلى مهارات ومعارف	تحديد الاحتياجات لخلق التغيير	تحديد نقاط القوة والضعف الفردية	لدورة تكوينية للكبار
----------------	---------------------------------	---------------------	------------------------------------	-------------------------------	---------------------------------	----------------------

### 4. التنظيم الذاتي: بناء مسارات شخصية

التنظيم الذاتي أو التعلم المنظم ذاتياً هو أحد الركائز الأساسية للأندراغوجيا. يهدف هذا المبدأ إلى وضع النساء والرجال الكبار موضع تعلم أو تكوين بطريقة طوعية ومستقلة. يرتبط مبدأ التنظيم الذاتي ارتباطاً وثيقاً بالمبدأين الآخرين، الالتزام والتحفيز، لأنه من خلال العمل على هذين المبدأين الأخيرين يمكننا تعليم الأشخاص المتكوّنين / المتكويّنات الاستقلالية والمثابرة حتى يتمكن / يتمكنوا من تحقيق أهدافهم/هن.

التنظيم الذاتي في الأندراغوجيا مبني على خمسة مبادئ:

1. إشراك المتكوّنين / المتكويّنات في تطوير المحتوى التكويني الخاص بهن/هم.
2. إشراك المتكوّنين / المتكويّنات في مسؤولية صنع القرار المتعلق بتطوير مساراتهن/هم التكوينية وتمكينهن/هم من ذلك.
3. مراعاة القدرات المعرفية والفكرية لكل متكوّنة / متكون. وكذا الاحتياجات والدوافع.
4. إضفاء الطابع الفردي على المسارات التكوينية وبناء مسارات مكثفة أو خفيفة وفقاً للاحتياجات والدوافع والوقت المطلوب ولكن أيضاً وفقاً لاستعدادات وقدرات الأشخاص المشاركين والمشاركين في المسار التكويني.
5. أخذ مفهوم الزمان والمكان في الاعتبار في المسار التكويني، ومسألة السياق ومدى ملاءمة المسارات التكوينية لقيود الحياة المهنية والشخصية واليومية.

### ج. الأدوات

الأداة 1: مذكرة لوضع دور المكونة / المكون بشكل صحيح في نهج أندراغوجي

وصف تكمله المكونة / المكون	
مكانة ودور المكونة / المكون	
علاقة المكونة / المكون بالمتكوّنين / المتكويّنات	
تنشيط الجماعة ونقل العلوم النظرية	
تنشيط أورايش العمل العملية من قبل المكونة / المكون	
تدبير العلاقات في المجموعة	
تدبير العلاقات في المجموعة	
تدبير الزمان والمكان	
بنود أخرى	

لدليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



## الأداة 2: تقديم الحصة التكوينية والتقييم الأولي لأجل التشاور مع المتعلمين / المتعلمين

مطابقة الحال	وصف	
		مكانة ودور المكونة / المكون
		تنشيط الجماعة ونقل العلوم النظرية
		تسهيل أورايش العمل العملية من قبل المكونة / المكون
		تنشيط أورايش العمل العملية من قبل المكونة / المكون
		تدبير العلاقات في المجموعة
		تدبير العلاقات في المجموعة
		تدبير الزمان والمكان
		بنود أخرى

## الأداة 3: إعداد الحصة التكوينية

المحتويات	المراحل
	تحديد الحاجة في مجال التكوين
	تحديد الهدف العام المطلوب تحقيقه
	تحديد الهدف البيداغوجي
	تحديد المحتوى في ما يتعلق بالحاجة والهدف
	اختيار أساليب التعليم والتنشيط فيما يتعلق بحصص التكوين الفرعية
	قياس الوقت المحجوز لكل حصة فرعية

## الأداة 4: لعب الأدوار - التنفيذ

يتبع التحضير لتمثيل الأدوار الخطوات التالية:

- اختيار الشخص الذي يمثل المجموعة، هذا الذي سيلعب دور المكونة / المكون؛
- مسمى الإجماع على شكل التقديم؛
- الاتفاق على القضايا الأخلاقية (لا على الشخص القائم بالدور).
- دور دليل المذكرات في الجزء 1 هو موازنة مسائل وأساليب تقييم توافق العرض التقديمي مع متطلبات النهج الأندراغوجي.

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



يتألف التقييم النهائي للتكوين من شقين:

1. ردود الفعل اللحظية من الأشخاص المشاركات والمشاركين في التكوين.

2. وتقييم مكتوب (تعينة نموذج خطي عن التكوين) لما يلي:

- مخرجات التكوين ومنهجيته ودور المكونة / المكون والمتعلمات / المتعلمين.
- تقييم اكتساب المعارف والمواقف.



## الملاحق

### الملحق 1. نقاط القوة، نقاط الضعف، الإمكانيات والمخاطر (SWOT)

الأخطار	نقاط الضعف
<ul style="list-style-type: none"> <li>• التسيج الجمعي غير كافٍ</li> <li>• <b>ثقافة المهاجرات (خاصة صحة الأم والطفلة / الطفل)</b></li> <li>• الساكنات والسكان غير واعين بحقوق النساء والرجال المهاجرين</li> <li>• نهج الجمع بين بعض الأقسام</li> <li>• خطر الانحراف</li> <li>• <b>الصراع الثقافي والديني</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• مجال التدخل المخصص لمشكلات المولود إلى الخدمات العمومية</li> <li>• <b>الحوجز الثقافية واللغوية</b> لدى النساء والرجال المهاجرين</li> <li>• النساء والرجال المهاجرون غير النظاميين</li> <li>• غير مشمولين بالرعاية الصحية على مستوى المستشفى</li> <li>• الولادة القيصرية المجانية لا تطبق على النساء والرجال المهاجرين</li> <li>• الموارد البشرية غير مكوّنة</li> <li>• قلة الهياكل البشرية</li> <li>• عدم التوازن بين العرض والطلب</li> <li>• كثرة التنقلات</li> </ul>
الفرص	نقاط القوة
<ul style="list-style-type: none"> <li>• توجيه الشكاوى التي لا تدخل في نطاق الاختصاص</li> <li>• علاقات الشراكة</li> <li>• <b>الإدماج التام</b></li> <li>• <b>التكيف مع الثقافة المغربية</b></li> <li>• <b>الاتفاقية الدولية للهجرة</b></li> <li>• التزام مؤسسة التعاون الوطني بالاستراتيجية الوطنية للهجرة واللجوء</li> <li>• مذكرة توجيهية لاستقبال النساء والرجال المهاجرين</li> <li>• مطالبات وطالبي اللجوء منذ عام 2015</li> <li>• الشراكات مع المنظمات الدولية</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• مواطنة / مواطن مغربية/ مغربي أجنبية / أجنبي = مستخدم</li> <li>• عدالة الإنصاف</li> <li>• دمج الهجرة في برامج الخدمات العمومية</li> <li>• حزمة الرعاية نفسها للمواطنات والمواطنين المغاربة</li> <li>• <b>التغطية الطبية للنساء والرجال المهاجرين النظاميين (نظام المساعدة الطبية)</b></li> <li>• تغطية ترابية لمركز الاستقبال</li> <li>• خدمة التوجيه المجانية</li> <li>• <b>174 مركز تأهيل</b></li> <li>• تسيج جمعي متعاون</li> <li>• <b>الترسانة القانونية</b></li> <li>• وجود دليل إجرائي</li> <li>• وجود عرض متنوع</li> <li>• التعاون الدولي</li> <li>• <b>القبول الثقافي</b></li> <li>• الاستقرار من خلال التنظيم</li> <li>• <b>الاستراتيجية الوطنية للهجرة واللجوء</b></li> </ul>

## الملحق 2. حالات تمييز بأوروبا

### 1. حالات تمييز مباشر

#### الحالة 1

يصرح صاحب عمل علناً، كجزء من سياسة التوظيف الخاصة به، أنه لن يوظف عمالاً من أصل إثني معين لأنه يعتبر أن عميلاته وعماله لا يتقن / يتقنون بهن/م عند تقديم خدماتهم/هم. وفقاً للمحكمة، هذه البيانات كافية لإثبات افتراض وجود سياسة توظيف تمييزية مباشرة بالمعنى المقصود في المادة 8 (1) من التوجيه 43/2000. ومن ثم فإن عبء إثبات عدم وجود انتهاك لمبدأ المساواة في المعاملة يقع على صاحب العمل. يمكنه القيام بذلك من خلال إثبات أن ممارسات التوظيف الفعلية لشركته لا تتطابق مع هذه البيانات. وللمحكمة المحيلة التحقق من إثبات الوقائع المتهم بها صاحب العمل هذا وتقييم كفاية الأدلة التي قدمها لدعم تأكيدات عدم وجود انتهاك لمبدأ المساواة في المعاملة.

#### الحالة 2

مساعداً مفتش فيلق الشرطة الوطنية، ملحق بوحدة خيالة إشبيلية. مع العلم أنه في كل عام كان يتم تكليف مجموعة من الضابطات والضباط بالمشاركة في موكب بملقة، أرسل مساعد المفتش خطاباً إلى رئيسه يطلب منه فيه إعفاهه، في حال جاء دوره خلال «جمعة الألام» عام 1998، من حضور هذه الطقوس الدينية لأنه اعتبر أن إجباره على الحضور ينتهك حقه في الحرية الدينية، المعترف بها في المادة 16.1 من الدستور الإسباني. وقد رُفض طلبه، بحجة أن فيلق الشرطة الوطنية هو الشقيق الأكبر للأخوة المقدسة، لذلك تقوم مجموعة من الضابطات والضباط كل عام بالسير في الموكب لضمان النظام والأمن فيه. وتم تكليف المفتش المساعد في النهاية بهذه الخدمة وأذاها كما ينبغي، على الرغم من أنه لم يتوقف عن استئناف قرار رئيسه ورؤسائه ليُدركن / ليُدركو أن حقه في الحرية الدينية قد انتهك. وقد وصلت القضية إلى المحكمة الدستورية بعد أن عُرضت على محاكم مختلفة. تم في الحكم الاستشهاد بمبدأ الحرية الدينية، مع الإشارة إلى محتوى المادة 16.3 من الدستور الإسباني بشأن «حياد السلطات العمومية المتأصل في الطبيعة غير الطائفية للدولة». ولا مجال «للخلط بين الوظائف الدينية ووظائف الدولة». رأت المحكمة أن الطريقة الوحيدة لإجبار ضابطه / ضابط شرطة على حضور حدث ديني مثل موكب عيد الفصح هو توفير خدمة شرطة فعالة، وهذا ليس هو الحال هنا. يشير استخدام سلاح الفرسان والزي العسكري والسيوف والرماح، إلخ. إلى أنها في الواقع «خدمة خاصة لا يتمثل هدفها الرئيسي في ضمان النظام العام، ولكن المساهمة في إجلال احتفال ديني للطائفة الكاثوليكية». وقد تم التأكيد على أن هذه الخدمة لا تقدم للأخويات الأخرى، وإنما فقط لتلك التي سمت الشرطة الوطنية شقيقها الأكبر، وهو ما يشكل الأساس الجوهري لوجود الأعراف في العرض. وبالتالي، يُستنتج أن الخدمة لها طابع ديني «يبرر بوضوح رفض أي شخص لا يعتقد الديانة الكاثوليكية المشاركة في مظاهر عبادة هذا الدين، كالسير في الموكب». ونتيجة لذلك، تم انتهاك حق المفتش المساعد في حرية الدين بإجباره على المشاركة في موكب جمعة الألام، وفي هذا اعتراف «بحقه في عدم المشاركة، إذا رغب في ذلك، في أعمال ذات محتوى ديني».

#### الحالة 3

عاقبت مفتشية الشغل والضمان الاجتماعي لمقاطعة برشلونة شركة كهرباء بسبب عرض عمل نُشر في 17 فبراير 2000 كان يشترط لشغل المنصب «أن يكون سن الشخص بين 35 و 45 عاماً». أكد الحكم الصادر عن محكمة العدل العليا في كاتالونيا، في 10 نوفمبر 2006، العقوبة الإدارية البالغة 3000 يورو التي فرضتها سلطة العمل على شركة نُشرت عرض عمل طالبت فيه، بين شروط أخرى، بأن يكون عمر المرشحات والمرشحين ما بين 35 و 45 عاماً. جادلت الشركة في دفاعها بأنها كانت في موقع «المسؤولية القصوى» واعتبرت «أن خبرة الشخص الذي سيتم اختياره، وقيل كل شيء، تضجح الشخصي واستقراره العاطفي ومسار حياته المهنية، هي شروط جوهرية وأساسية لشغل المنصب المعروض». اعتبرت المحكمة «أننا أمام سلوك تمييزي على أساس العمر، لأنه لا يُستنتج أن الوظائف العادية التي يجب أن يؤديها المنصب المطلوب وفقاً للتقرير المقدم من مقدمة الالتماس نفسها لا يمكن تأديتها عادةً إلا من قبل أشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 35 و 45».



#### الحالة 4

الحكم الصادر في 29 سبتمبر 1998 عن الدائرة الجنائية للمحكمة العليا. تم تطبيق المادة 512 من قانون العقوبات لأول مرة على مالك معرض سيارات في مرسية الذي رفض صراحة خدمة شخص أسود («أنا لا أخدم السود مثلك، ولا العجر ولا المغاربة»).

#### الحالة 5

هذه حالة تتعلق بالنظام الداخلي للمدارس ومجلس المدرسة في فبراير 2010، عندما قررت فتاة تبلغ من العمر 16 عامًا ارتداء الحجاب. بعد أشهر من ذلك، وجه أربعة من معلميها في المدرسة الثانوية، حيث كانت في الصف الرابع، إليها تحذيرات لمخالفتها نظام المدرسة، الذي لا يسمح للطالبات والطلاب بارتداء غطاء الرأس. وانتهى الأمر بمنع المدير إياها من حضور الدروس وهي ترتدي الحجاب. وبعد فترة وجيزة، سمحت المدرسة للفتاة بالعودة (محببة)، لكن هذا لم يدم سوى خمسة أيام، ريثما يصادق مجلس المدرسة على النظام الداخلي. غيرت الفتاة المدرسة بناءً على اقتراح مرفق التعليم، الذي قام بتعديل لوائحها لمنعها من حضور الفصول الدراسية مغطاة الرأس. طغنت الأسرة في قرار المدرسة لدى وزارة التربية والتعليم بمنطقة مدريد، على أساس أن الحجاب «لا يمنع من التعرف على الفتاة»، وأن ارتداء الحجاب «هو مظهر من مظاهر الحرية الدينية التي يكفلها الدستور». ومع ذلك، صادقت إدارة المنطقة الإقليمية لمدرسة الغربية على التمييز، وكذا فعلت وكالة وزارة التربية والتعليم. طغنت الأسرة في قرار وكيل الوزير هذا في المحكمة ورفض الاستئناف. فهمت المحكمة أن المدرسة بهذا القرار كانت تمثل لنظامها الداخلي. «لا يمكننا الحديث عن انتهاك مبدأ كرامة الإنسان لمجرد منعه من حضور الفصول الدراسية مغطى الرأس، بل إن الأمر يتعلق بقاعدة تعايش من حيث الملابس التي يرتديها جميع الطالبات والطلاب».

#### الحالة 6

قضية ويليامز ليكرافت ضد إسبانيا: نتائج لجنة الأمم المتحدة لحقوق الإنسان في يوليو 2009. في 6 ديسمبر 1992، في محطة قطارات بلد الوليد، طلب ضابط شرطة وطنية من السيدة ويليامز لوكرافت، وهي امرأة إسبانية من «العرق» الأسود أو الإثنية السوداء، أن تحدد هويتها، دوناً عن الأشخاص الآخرين الذين كانوا هناك. وبعبارة أدق، لم يطلب تحديد هوية زوجها وابنها، اللذين لم يكونا من «العرق» الأسود أو الإثنية السوداء. وعلاوة على ذلك، اعترف الضابط نفسه بأنه حددها هي لأنه تلقى أوامر بتوقيف أشخاص «مثلها». رفعت السيدة ويليامز القضية وطالبت الدولة بدفع تعويض لها عن الأضرار المعنوية والنفسية التي لحقت بها بسبب ما اعتبرته تمييزاً صارخاً. بعد رفض دعاها في المحاكم العادية، استأنفت الحكم لدى المحكمة الدستورية التي رفضت الاستئناف في قرارها STC13/2001، المؤرخ في 29 يناير 2001، برأي مخالف للقاضي جي دي غونزاليس كامبوس. رفض القاضي غونزاليس كامبوس طلب الاستئناف، بحجة مفادها أن الشرطة استخدمت المعيار العنصري ليس في حد ذاته - الذي كان يمكن أن يكون تمييزياً - ولكن ببساطة كمؤشر على احتمال إحصائي أكبر أن الشخص المعني ليس إسبانياً، وأن هذا كان معقولاً في سياق الضوابط التي تهدف إلى ضمان الامتثال للوائح المتعلقة بالأجانب. ثم رفعت السيدة ويليامز القضية إلى لجنة حقوق الإنسان التابعة للأمم المتحدة، وخلصت إلى ما يلي: «ترى اللجنة أنه من المشروع إجراء عمليات التحقق من الهوية بشكل عام لأغراض حماية السلامة العامة ومنع الجريمة أو بهدف السيطرة على الهجرة غير الشرعية. ومع ذلك، عندما تجري السلطات مثل هذه الفحوصات، لا ينبغي أن تؤخذ الخصائص الجسدية أو الإثنية للأشخاص المعنيين في الاعتبار كمؤشر على وضعهم/هم غير القانوني المحتمل في البلد. ولا ينبغي إجراؤها بطريقة تستهدف فقط الأشخاص الذين لديهم/هم خصائص جسدية أو إثنية معينة. والقيام بخلاف ذلك ليس من شأنه أن يقوض كرامة الأشخاص المعنيين فحسب، بل يسببهم أيضاً في انتشار المواقف المعادية للأجانب بين عامة الساكنات والسكان وسيكون غير متوافق مع سياسة فعالة ضد التمييز العنصري». (الفقرة 7,2). وتتابع في الفقرة 7.4: «في هذه الحالة، يبدو من الملف أنه تم التحقق من الهوية بشكل عام. وتدعي صاحبة البلاغ أنه لم يتعرض أي شخص آخر من حولها لما تعرضت هي له وأن الشرطي الذي استجوبها أشار إلى خصائصها الجسدية لتوضيح سبب طلبه منها هي وليس من الأشخاص الآخرين القريبين والقريبين منها، إبراز أوراق الهوية». لم تحض هذه الادعاءات الهيئات الإدارية والنضائية التي اشتمت إليها صاحبة البلاغ ولا اللجنة. وفي ظل هذه الظروف، لا يمكن للجنة إلا أن تخلص إلى أن اختيار صاحبة البلاغ لمثل هذا التحقق من الهوية كان فقط على أساس خصائصها العرقية وأن هذه الخصائص شكلت العنصر الحاسم في الاشتباه في أنها ارتكبت سلوكاً غير قانوني. وتشير اللجنة أيضاً إلى سوابقها القضائية التي تفيد بأن أي اختلاف في المعاملة لا يشكل تمييزاً إذا كانت معايير التفرقة معقولة وموضوعية وإذا كان الهدف المطلوب مشروعاً بموجب «العهد». لكل هذه الأسباب، أدانت اللجنة في نهاية المطاف إسبانيا لانتهاكها العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، ما أدى إلى قيام الحكومة الإسبانية بإصدار اعتذار للسيدة ويليامز، كتابياً وشخصياً من خلال وزير الشؤون الخارجية في ذلك الوقت. وتجدر الإشارة إلى أنه، وفقاً للمادة 10.2 من الدستور، «يجب تفسير المعايير المتعلقة بالحقوق والحريات الأساسية المعترف بها في الدستور وفقاً للإعلان العالمي لحقوق الإنسان والمعاهدات والاتفاقيات الدولية المتعلقة بنفس الموضوعات التي صادقت عليها إسبانيا».

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



## الحالة 7

التحديات على الشبكات الاجتماعية. مجموعة على وسائل التواصل الاجتماعي نادت بـ«جوب أن يموت إيبارا» وادعت أنها تجمع الأموال لتوظيف قاتل محترف. إستيبان إيبارا (Esteban Ibarra) هو رئيس حركة مناهضة التعصب وعمل كمدع عام في العديد من قضايا جرائم الكراهية، بما في ذلك محاكمة هامر سكينز - إسبانيا. بعد إدانة المجموعة، تم إغلاق حسابها، ولكن حسابات أخرى فُتحت: مثل «أنا أكره إستيبان إيبارا» أو «أعتقد أيضًا أن إستيبان إيبارا يجب أن يموت» وصدرت عنها تعليقات عنصرية، بما في ذلك رغبتها في تمويل اغتياله والتشجيع على العنف ضده. وتم اكتشاف مجموعة أخرى من 793 مشاركة ومشاركًا تسمى «أنا أكره إستيبان إيبارا»، وتروج للعنف والعنصرية وكراهية الأجانب، وتم الإبلاغ عن العديد من حالات الاعتداء على الإنترنت. أبلغت حركة مناهضة التعصب الوفد الحكومي وشرعت في الإبلاغ عن هذه المجموعات إلى لواء المعلومات الإقليمي في مديرية شرطة مدريد، الذي قدم شكوى مماثلة إلى المحكمة وحقق في الجانيات / الجناة والمروجات / المروجين لهذه المواقع والجماعات على الإنترنت. من جهة أخرى، حُكم على صاحب موقع آخر ولعبة الإنترنت «Kill Esteban Ibarra» بالسجن لمدة عامين بتهمة التحريض على الكراهية والعنف.

## الحالة 8

عملت إحدى مستخدمات برنامج التوظيف Acceder في صالون لتصفيف الشعر في أثارفي، وهي بلدة بمقاطعة غرناطة. كان كل شيء يسير بشكل طبيعي حتى ذكرت أنها ستزوج شابًا من منطقة تسمى بينوس بوينتي. أخبرتها صاحبة صالون تصفيف الشعر أنه إذا كان الأمر كذلك، فمن الممكن من تعيينها بعد الآن. أخبرتها العاملة أنه ليس لديها ما يدعو للقلق بسبب وجود وسائل نقل مناسبة للوصول إلى العمل دون مشاكل، وقد ظنت الشاب أن صاحبة الصالون كانت تشير إلى هذه المشكلة. أخبرتها صاحبة الصالون أن هذا ليس هو السبب، بل لأنها ستزوج من غجري من بينوس بوينتي. وإزاء موقف صاحبة الصالون هذا، قررت الضحية ترك عملها فيه. هذه حالة من حالات التمييز المباشر في التوظيف عن طريق الارتباط، لأن الاختلاف في المعاملة في علاقة العمل لم يتحدد بموقف العاملة ولكن بعلاقتها الشخصية مع شخص من الغجر. في هذه الحالة، يكون الدور الذي تلعبه التحيزات والقوالب النمطية السلبية تجاه مجتمع الغجر ذا صلة بالموضوع، لأن صاحبة العمل لا تعرف حتى الشخص الذي يقف وراء رفضها، لكنها تفكر أن معظم الأحداث السلبية التي تحدث في الحي المحروم ناتجة عن وجود أفراد من مجتمع الغجر فيه.

## الحالة 9

اشتغل شاب من أصل غجري لعدة سنوات في مشغل نجارة معدنية محلي، رغم أنه لم يكن لديه عقد عمل. وأثناء حادث مروري تعرض له العامل في شاحنة الشركة، نسي هاتفه المحمول داخل السيارة، التي سُحِبَت بسيارة السحب. في نهاية اليوم، بوخ المدير العامل على غيابه طوال اليوم، مستخدمًا عبارات مثل «الغجري الذي لا يفعل لك ذلك عند الدخول، يفعله لك عند الخروج». منذ ذلك الحين، لمن الضحية تغييرًا في الموقف تجاهه، تدهور إلى جو دفعه إلى ترك الشركة بعد فترة. هذه حالة تحرش في العمل على أساس الأصل الإثني للموظف، وهو أمر محظور بموجب التوجيه 43/2000.

## الحالة 10

شاب غجري يجتاز مسابقات الشرطة الوطنية بعد فترة من التحضير. اجتاز الاختبارات النظرية والاختبارات البدنية والتقييم النفسي التربوي. وأثناء الفحص الطبي (وكان قد اجتاز فحصًا آخر قبل أيام قليلة للتأكد من أن كل شيء على ما يرام)، سأل كل شيء على ما يرام، حتى أشار الطبيب المسؤول عن الفحص في لحظة ما إلى أصله، بالنظر إلى لون بشرته الداكن. أخبره الشاب أنه إسباني. أصر الطبيب على سؤاله عما إذا كانت لديه أي عائلة في أمريكا اللاتينية، حيث يمكن ربط لون بشرته بكونه من أصل غجري، فأجاب الشاب بالنفي. منذ ذلك الحين، تغيرت نبرة المحادثة تمامًا، وأصبحت غير ودية، حتى أنه بدأ يناديه بـ«أنت»، وعندما حصل الشاب على نتائج الاختبار، وجد أنه قد اعتُبر غير لائق لأنه، وفقًا للتقرير الطبي، كان مسطح القدم (وهذا غير صحيح إذا قارنا ذلك بالفحوصات التي أجراها الشاب سابقًا) وأنه كان يعاني من زيادة وزن بمقدار 10 كجم (وهو أمر غير مؤكد ويمكن إثباته من خلال التقرير نفسه). قَدِم قسم المساواة في المعاملة في مؤسسة FSG استئنافًا إداريًا ضد هذا القرار، والقضية معروضة حاليًا أمام المحاكم. هذه حالة تمييز مباشر في الولوج إلى الوظائف العامة.

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكراهية الأجانب والأجانب



## الحالة 11

ذهب رجلان من الغجر إلى شركة للبحث عن عمل كحارس أمن. سأل أولهما، الذي لا يتناسب وضعه مع الوضع المادي الذي يُنسب عادةً إلى مجتمع الغجر، مدير الشركة عما إذا كان من الممكن العثور على وظيفة، فأجابته أن ذلك ممكن، وإن كان صعباً. وعندما حان دور الثاني، الذي تلقى توكيماً محدداً لهذه الوظيفة ويتوافق وضعه مع الصورة النمطية الجسدية المنسوبة إلى مجتمع الغجر، سأل نفس السؤال، ولكن قيل له إنه لا توجد فرصة، بحجة أن «الظروف سيئة جداً». هذا مثال واضح على كيفية معاملة الناس بشكل مختلف تماماً على أساس الإدراك الجسدي الوحيد المرتبط بالأفكار المسبقة والقوالب النمطية. هذه حالة من التمييز المباشر في الحصول على عمل محظورة بموجب التوجيه EC/43/2000.

## الحالة 12

مجموعة من ست صديقاتٍ من الغجر، تعملُ إحداهن في مؤسسة أمانة الغجر، يدخلن حانة في بلد الوليد ويطلبن مشروبات. تبدأ النادلة بتلبية طلبهن، لكن المدير يطلب منها عدم الاستمرار. طلبت إحدى الصديقات الست، التي سمعت المحادثة، تفسيراً من المدير، لكن الشيء الوحيد الذي قاله لها هو أن رئيسه منعه من خدمة أشخاص مثلهن. عندما تسأل الفتيات عما إذا كان يعني أنهن غجر، يرد المدير عليهن أنه كذلك، فغادرت الصديقات الحانة. وعندما خرجن إلى الشارع، وجدن قوة شرطة محلية، فقررن الإبلاغ عن الحادث. اتصلت الشرطة بالمدير على الفور، ونصحت الفتيات بتقديم شكوى في مركز الشرطة، وشكوى في مكتب المستهلك. وبالرغم من الشكوى التي تقدمت بها إحداهن، فقد صنفت القضية إدارياً، ولكنها عوملت على أنها قضية جنحة، وغُذت جلسة الاستماع في 21 مارس 2007. قدمت مؤسسة أمانة الغجر تقريراً قانونياً عن القضية، لكنه لم يُقبل كدليل في الجلسة. وفي 21 مارس 2007، صدر قرار بصرف النظر عن القضية على أساس أنه لم يثبت بشكل كافٍ أن الفتيات لم يُخدمن بسبب انتمائهن الإثني فقط، بينما أكد المدير الوقائع في البداية. ولكن أُعلن أثناء المحاكمة أنهن لم يُخدمن لأن الحانة كانت ممثلة. قررت الفتيات عدم الاستئناف أمام محكمة أعلى، ولذا صنفت مؤسسة أمانة الغجر القضية أيضاً.

## 2. حالات تمييز غير مباشر

تتعلق «قضية المطعم الهولندي» بالدخول إلى مطعم له نظام محدد يتعلق بقواعد اللباس من أجل جذب زبائنات / زبائن متطورين وأكبر سناً يرتدون ملابس أنيقة. تنص ضوابط النظام على أن: «اللباس المناسب إلزامي». إذ يُحظر ارتداء الأحذية الرياضية والقبعات والملابس الأخرى التي لا تتوافق مع قواعد اللباس الخاصة بالمطعم. ويبقى التقييم النهائي لهذه القاعدة عائداً إلى المضيف. «وبناءً على هذا النظام، طلب المطعم من أربع فتيات يرتدين الحجاب حسب تفسيرهن للعقيدة الإسلامية خلعه.

ولما رفضن الاستجابة لهذا الطلب، مُنعن من دخول المطعم. رُفعت القضية أمام اللجنة الهولندية للمساواة في المعاملة، التي قضت بأن قواعد اللباس تشكل تمييزاً غير مباشر على أساس الدين لأنها تؤثر بشكل غير متناسب على النساء المسلمات. وخلصت اللجنة إلى أنه في حين أن الغرض من قواعد المطعم كان مشروعاً، إلا أن وسائل تحقيقه لم تكن مناسبة ولا ضرورية. وبحسب اللجنة، لم تكن اللوائح مناسبة لأنها استبعدت أشخاصاً لائقات الملابس، مثل صاحبات الائتماس. ولا النظام كان ضرورياً أيضاً لأنه كان من الممكن استخدام وسائل بديلة وأقل أثراً، كتعريف نوع الملابس التي قد يعتمدها المطعم غير مناسبة، كملابس قبعات البيسبول الرياضية، مثلاً.

**حالة قبرص المتعلقة بشرط معرفة اللغة اليونانية.** تتعلق القضية بلانحة خاصة بوكالة السياحة القبرصية شبه الحكومية، تُوجب أن يكون لدى مديرة / مدير أي مكتب سياحي في قبرص معرفة جيدة باللغة اليونانية. تلقت هيئة المساواة القبرصية شكوى من مكتب سياحة لم يُمنح رخصة تشغيل لأنه لا يستخدم مديرة / مديراً تتحدث / يتحدث اللغة اليونانية. وخلصت هيئة المساواة إلى أن المطلب المعني يشكل تمييزاً على أساس اللغة، بينما يشكل تمييزاً غير مباشر على أساس الأصل العرقي أو الإثني. أشارت هيئة المساواة في اعتباراتها لا إلى قانون المساواة في المعاملة والتوظيف في قبرص وحسب، ولكن أيضاً إلى لانحة الجماعة الاقتصادية الأوروبية رقم 68/1612 (170)، التي تحظر أي تمييز على أساس الجنسية

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



والتي تشكل جزءاً من تشريع الجماعة بشأن حرية تنقل الأشخاص. ولذلك، اعترفت هيئة المساواة بالصلة بين الأصل العرقي/الإثني والجنسية. ومع ذلك، وكما ذكر أعلاه، لا يمكن تطبيق قانون الجماعة الأوروبية بشأن حرية التنقل إلا إذا كانت هناك حالة معينة تنطوي على عنصر عابر للحدود، وهذا هو بالضبط ما ليس مطلوب في سياق حرية الحركة بين بلدان الجماعة. من غير المعروف ما إذا كان هذا الشرط قد تم الوفاء به، أي ما إذا كانت المديرية / المدير التي / الذي لا تعرف / يعرف اللغة اليونانية هي/هو في الواقع مواطنة / مواطن غير قبرصية / قبرصي من دولة أخرى عضو في الاتحاد الأوروبي.

**قضية كولمانز بشأن التمييز الجمعي.** تتعلق القضية بالسيد ريدفيرن، وهو سائق أبيض يعمل لدى شركة حافلات تابعة لشركة سيركو. فبعد انتخابه مستشاراً بلدياً لحزب يميني عنصري (BNP)، أقيل السيد ريدفيرن من منصبه في الشركة. جادل صاحب العمل بأن الآراء السياسية للموظفة / الموظف يمكن أن تضر براكبات / ركاب شركة الحافلات، ومعظمهم/هم (70-80%) من أصل آسيوي، وتخلق توترًا بين موظفيها وموظفيها، و35% منهم/هم أيضًا من أصل آسيوي (ومع أن سائق الحافلة معاق والراكبات والركاب أيضًا معاقون، يبدو أن هذا لم يلعب دورًا في مسائل التمييز التي أثرت في هذه القضية). ونظرًا لأن قانون المملكة المتحدة لا يغطي التمييز على أساس الرأي السياسي، وأنه، علاوة على ذلك، لا يسري القانون الوطني حول الفصل التعسفي في هذه الحالة بالذات، قدم السيد ريدفيرن شكايّة من الفصل التمييزي على أساس العرق. فادعى، أولاً، أن هناك تمييزاً مباشراً ضده على أساس «العرق» بسبب الأصل العرقي والإثني لراكبات / ركاب شركة الحافلات. ثم ادعى أن هناك تمييزاً على أساس الانتماء الإثني لأعضاء حزبه، وادعى لاحقاً أن هذا التمييز كان تمييزاً مباشراً. تجدر الإشارة، لأغراض هذه القضية، إلى أن الحجّة المتعلقة بـ «عرق» أعضاء الحزب كانت هي فقط المرتبطة مباشرة بالموظف نفسه. بعبارة أخرى، أكد السيد ريدفيرن أن عبارة «قائم على العرق» لم تكن تشمل «عرقه» فقط، بل «عرق» آخرين كذلك، ما أثار عليه بشكل أو بآخر.

في ما يتعلق بادعاء التمييز المباشر المرتبط بالأصل الإثني لراكبات / ركاب الحافلة، أشارت محكمة الاستئناف إلى أنه، وفقاً للقانون البريطاني، لا يقتصر التمييز «على أساس العرق» على المعاملة الأقل تفضيلاً بسبب لون أو عرق المدعي نفسه. ومع ذلك، «من المقبول أن يكون (أ) قادراً على التمييز ضد (ب) بسبب لون (ج) أو «عرقه» (173). ومع ذلك، رأيت المحكمة أنه لا يمكن أن تذهب إلى حد اعتبار أنه «يشكل فعلاً من أفعال التمييز العنصري المباشر لصاحبة / صاحب العمل، التي / الذي تسعى / يسعى إلى تحسين العلاقات العرقية في مكان العمل، أن يفصل موظفة/ موظفاً تبين أنها/ه ارتكبت / ارتكبت فعلاً من أفعال التمييز العنصري، مثل الإساءة العنصرية ضد زميلة / زميل في العمل أو عميلة / عميل لدى صاحبة / صاحب العمل». وإلا فسيكون قبولها بمثابة اعتبار أن أي معاملة أقل تفضيلاً يُلجأ إليها بسبب مخاوف من آراء عنصرية أو سلوك عنصري لشخص ما في مكان عمل متعدد الأعراق تشكل تمييزاً «قائماً على العرق». كما لم تقبل المحكمة حجة التمييز المباشر على أساس الانتماء الإثني لأعضاء الحزب.

### حدود وإمكانات مفهوم التمييز غير المباشر

[https://www.migpolgroup.com/\\_old/public/docs/146,LimitsandPotentialoftheConceptofIndirectDiscrim\\_EN\\_09,08.pdf](https://www.migpolgroup.com/_old/public/docs/146,LimitsandPotentialoftheConceptofIndirectDiscrim_EN_09,08.pdf)

### التمييز العنصري

مثال:

لقد وصلت للتو إلى فرنسا من بلد آخر وتبحثين / تبحث عن وظيفة جديدة. وتجدين / تجد واحدة تريدين / تريد حقاً التقدم إليها، لكن الوصف الوظيفي يشترط أن تكون لديك شهادة من جامعة فرنسية. ليس لديك هذا المؤهل وبالتالي تشعرين / تشعر أنه لا يمكنك التقدم للوظيفة.

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



يمكن أن يكون هذا مثالاً للتمييز العنصري غير المباشر، لأنه على الرغم من أن قاعدة المؤهلات الفرنسية تنطبق على جميع المتقدمين والمتقدمين، إلا أنها تضر بمن درن / درسوا بالخارج. قد يكون لدى هؤلاء الأفراد مستوى المعرفة نفسه بل حتى أعلى منه ومع ذلك لا يمكنهم/هم التقدم للوظيفة بسبب طبيعة مؤهلاتهم/هم. لكن، إذا تمكنت صاحبة / صاحب العمل من إثبات أن هناك حاجة محددة إلى أن تكون لدى الموظفة / الموظف مؤهلات فرنسية، لأسباب تتعلق بالاعتماد مثلاً، فهذا لا يعتبر تمييزاً غير مباشر.

### التمييز الديني

مثال:

أنت مسلمة / مسلم ممارسة / ممرس وتصلين / تصلي في أوقات الصلاة المعهودة على مدار اليوم. ومع ذلك، يطلبُ صاحبة / صاحب العمل منك أن تأخذي / تأخذ فترات راحتك في أوقات لا تتزامن مع أوقات الصلاة. على الرغم من أن قانون المساواة لا يطالب أرباب العمل بتسهيل أوقات الصلاة، ولا يمنح إذن لممارسة شعائر الدين، إلا أنه يحظر التمييز غير المباشر على أسس دينية، لذا يمكن أن يكون هذا مثالاً. فإن لم يكن لدى مديرك سبب مشروع لمطالبتك بأخذ استراحة في وقت ما، فقد تكون لديك أسباب للشكوى من تمييز غير مباشر.



## الملحق 3. بطائق تعريف كل أداة القانون المُلزم والقانون غير المُلزم

### بطاقة 1

الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري، التي دخلت حيز التنفيذ في 4 يناير 1969، وتنص في مقدمتها على «أنّ الدول الأطراف في هذه الاتفاقية، إذ ترى أن ميثاق الأمم المتحدة يقوم على مبدأي الكرامة والتساوي الأصليين في جميع البشر، وأنّ جميع الدول الأعضاء قد تعهدت باتخاذ إجراءات جماعية وفردية بالتعاون مع المنظمة، بغية إدراك أحد مقاصد الأمم المتحدة، المتمثل في:

تعزير وتشجيع الاحترام والمراعاة العالميين والفعالين لحقوق الإنسان والحريات الأساسية للناس جميعاً، دون تمييز بسبب «العرق» أو الجنس أو اللغة أو الدين،

وإذ ترى أن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان يعلّن أن البشر يولدون جميعاً أحراراً ومتساوين في الكرامة والحقوق، وأن لكل إنسان حق التمتع بجميع الحقوق والحريات المقررة فيه، دون أي تمييز، لا سيما بسبب «العرق» أو اللون أو الأصل القومي،

وإذ ترى أن جميع البشر متساوون أمام القانون ولهم حق متساوي في حمايته لهم من أي تمييز ومن أي تحريض على التمييز،

وإذ ترى أن الأمم المتحدة قد شجبت الاستعمار وجميع ممارسات العزل والتمييز المقترنة به، بكافة أشكاله وحيثما وجدت، وأن إعلان منح الاستقلال للبلدان والشعوب المستعمرة الصادر في 14 كانون الأول / ديسمبر 1960 (قرار الجمعية العامة (1514) (15-د)) قد أكد وأعلن رسمياً ضرورة وضع حد لها بسرعة وبدون قيد أو شرط،

وإذ ترى أن إعلان الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري الصادر في 20 تشرين الثاني/نوفمبر 1963 (قرار الجمعية العامة 1904 (د-18)) يؤكد رسمياً ضرورة القضاء السريع على التمييز العنصري في جميع أنحاء العالم، بكافة أشكاله ومظاهره، وضرورة تأمين فهم كرامة الشخص الإنساني واحترامها،

وإيماناً منها بأن أي مذهب للنفوق القائم على التفرقة العنصرية مذهب خاطئ علمياً ومشجوب أدبياً وخطر اجتماعياً، وبأنه لا يوجد أي مبرر نظري أو عملي للتمييز العنصري في أي مكان،

وإذ تؤكد من جديد أن التمييز بين البشر بسبب العرق أو اللون أو الأصل الإثني يشكل عقبة تعترض العلاقات الودية والسلمية بين الأمم وواقعاً من شأنه تعكير السلم والأمن بين الشعوب والإخلال بالوئام بين أشخاص يعيشون جنباً إلى جنب حتى في داخل الدولة الواحدة،

وإيماناً منها بأن وجود حواجز عنصرية أمرٌ منافٍ للمثل العليا لأي مجتمع إنساني، وإذ يساورها شديد القلق لمظاهر التمييز العنصري التي لا تزال ملحوظة في بعض مناطق العالم، وللسياسات الحكومية القائمة على أساس النفوق العنصري أو الكراهية العنصرية مثل سياسات الفصل العنصري أو العزل أو التفرقة، وقد عقدت عزمها على اتخاذ جميع التدابير اللازمة للقضاء السريع على التمييز العنصري بكافة أشكاله ومظاهره، وعلى منع المذاهب والممارسات العنصرية ومكافحتها بغية تعزير التفاهم بين الأجناس وبناء مجتمع عالمي متحرر من جميع أشكال العزل والتمييز العنصريين،

وإذ تذكرُ الاتفاقية المتعلقة بالتمييز في مجال الاستخدام والمهنة التي أقرتها منظمة العمل الدولية في عام 1958، واتفاقية

لدليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



مناهضة التمييز في التعليم والتي أقرتها مجلس منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة في عام 1960، ورغبة منها في تنفيذ المبادئ الواردة في إعلان الأمم المتحدة للقضاء على التمييز العنصري بكافة أشكاله، وفي تأمين اتخاذ التدابير العملية اللازمة في أقرب وقت ممكن لتحقيق ذلك، قد اتفقت على ما يلي: يتبع:

1. في هذه الاتفاقية، يُقصد بتعبير «التمييز العنصري» أي تمييز أو استثناء أو تقييد أو تفضيل على أساس العرق أو اللون أو النسب أو الأصل القومي أو الإثني ويستهدف أو يستتبع تعطيل أو عرقلة الاعتراف بحقوق الإنسان والحريات الأساسية أو التمتع بها أو ممارستها، على قدم المساواة، في الميدان السياسي أو الاقتصادي أو الاجتماعي أو الثقافي أو في أي ميدان آخر من ميادين الحياة العامة.

### الفكرة الرئيسية

تضع الاتفاقية مبدأً عاماً لعدم التمييز ذا قيمة أحادية البعد (بقيّد وحيد).

هنا معايير التمييز المحظورة لا تتقاطع ولا تتراكم ولا تتفاعل مع بعضها البعض؛

- «أي تمييز، استثناء، تقييد، تفضيل» مكتوبة بصيغة المفرد وليس بصيغة الجمع، ما يعني أنه تمييز في «العرق»، وتمييز في الجنس، وتمييز في اللغة، وتمييز في الدين؛ وفي اللون
- فقد تم ذكر معايير التمييز المحظورة بشكل منفصل.

لذا نحن نتحدث عن إدخال واحد.

### بطاقة 2

يتناول ميثاق الأمم المتحدة، الموقع في سان فرانسيسكو عام 1945، في فصله التاسع موضوع التعاون الاقتصادي والاجتماعي الدولي. وينص هذا، في مادته 55، على أن الأمم المتحدة تعمل على «أن يُشيع في العالم احترام حقوق الإنسان والحريات الأساسية للجميع بلا تمييز بسبب الجنس أو اللغة أو الدين، ولا تفرق بين الرجال والنساء».

### الفكرة الرئيسية

وبالتالي فإن الميثاق لا يضع إلا حظراً عاماً للغاية لأشكال التمييز ذات القيمة الأحادية البعد (بقيّد وحيد).

ولا تتقاطع هنا معايير التمييز المحظورة:

- فقد كُتبت عبارة «بدون تمييز» بصيغة المفرد لا بصيغة الجمع، ما يعني أنه تمييز في «العرق»، وتمييز في الجنس، وتمييز في اللغة وتمييز في الدين؛
- المعايير هنا لا تتراكم ولا تتقاطع بل تُذكرُ بشكل منفصل .

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



### بطاقة 3

العهدان الدوليان لعام 1966 المتعلقان بما يلي: الحقوق المدنية والسياسية (العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية) - المادة 26 - وبالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية) - المادة 2.

وهي تنص على أن «تتعهد كل دولة طرف في عهدي 1966 هذين باحترام الحقوق المعترف بها فيهما وبكفالة هذه الحقوق لجميع الأفراد الموجودين في إقليمها والداخلين في ولايتها « دون أي تمييز » وتحدد حوالي عشرة معايير محظورة دون أن تأخذ مع ذلك في الاعتبار أنها قد تتفاعل مع بعضها البعض.

### الفكرة الرئيسية

لا يتصور العهدان إذا سوى مفهوم واح دللتمييز بإدخال أحادي.

قد تندرج بعض أحكام العهدين المصاغين بعبارات غير الزامية، بقدر ما يشتملان عليه من بُعد هو في الأساس بُعد برنامجي، ضمن فئة القانون غير الملزم. ولا يمكن للهيئات الإشرافية، من حيث المبدأ، أن تُنبت انتهاكاً من قبل الدولة لالتزام ما لم يتم إضفاء الطابع الرسمي عليه. ويجب أن تؤخذ في الاعتبار «الكثافة المعيارية» التي يمكن الهيئات الرقابية أن تغرسها في هذه الأحكام. وللمرء أن يتساءل أيضاً عما إذا كانت هيئات الرقابة المذكورة تميل إلى ممارسة سياسة «تفعيل معياري» أكثر ديناميكية لأن «أحكامها» الخاصة بالرقابة (المراقبة والملاحظة والخ.) ستكون خالية من أي قوة الزامية». فالحق في السكن، مثلاً، (وهو مبدأ عام قد يتصور حق السكن للجميع، بمن في ذلك النساء والرجال المهاجرون واللاجئون والخ.) له بعد برنامجي في الأساس؛ وإن مضاعفة استخدام «الحق في» يفترض مسبقاً الفرز بين الحقوق القابلة للإنفاذ قانوناً والحقوق التي ليست سوى تعبير قانوني عن سياسة عامة أو برنامج حكومي.

### بطاقة 4

تنص اتفاقية اليونسكو لمكافحة التمييز في التعليم على ما يلي:

« 1. لأغراض هذه الاتفاقية، تعني كلمة «التمييز» أي ميز أو استبعاد أو قصر أو تفضيل على أساس «العنصر» أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين، أو الرأي السياسي وغير السياسي، أو الأصل الوطني أو الاجتماعي، أو الحالة الاقتصادية أو المولد، يُقصدُ منه أو يَنشأُ عنه إلغاء المساواة في المعاملة في مجال التعليم أو الإخلال بها، وخاصة ما يلي:

- أ) حرمان أي شخص أو جماعة من الأشخاص من الالتحاق بأي نوع من أنواع التعليم في أي مرحلة،
- ب) قصر فرص أي شخص أو جماعة من الأشخاص على نوع من التعليم أدنى مستوى من سائر الأنواع،
- ج) إنشاء أو إبقاء نظم أو مؤسسات تعليمية منفصلة لأشخاص معينين أو لجماعات معينة من الأشخاص، غير تلك التي تجيزها أحكام المادة 2 من هذه الاتفاقية،
- د) فرض أوضاع لا تتفق وكرامة الإنسان على أي شخص أو جماعة من الأشخاص.

2. لأغراض هذه الاتفاقية، تشير كلمة «التعليم» إلى جميع أنواع التعليم ومراحلها، وتشمل فرص الالتحاق بالتعليم، ومستواه ونوعيته، والظروف التي يوفر فيها. »

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



## الفكرة الرئيسية

وضع مبدأ عام لعدم التمييز ذي قيمة أحادية البعد (بقيّد وحيد).

هنا معايير التمييز المحظورة لا تتقاطع ولا تتراكم ولا تتفاعل مع بعضها البعض:

- فقد كُتبت عبارة «أيّ ميّز أو استبعاد أو قصر أو تفضيل» بصيغة المفرد لا بصيغة الجمع، ما يعني أنه تمييز في «العرق»، وتمييز في الجنس، وتمييز في اللغة، وتمييز في الدين، وفي اللون.

- فقد كُتبت معايير التمييز المحظورة بشكل منفصل.

لذا فنحن نتحدث عن قيّد واحد.

## بطاقة 5

يحظر مبدأ عدم الإعادة القسرية، المنصوص عليه في المادة 33 من اتفاقية عام 1951 الخاصة بوضع اللاجئين واللاجئين، على أية دولة متعاقدة أن تطرد لاجئة / لاجئ أو تردّها/ بأية صورة من الصور إلى حدود الأقاليم التي تكون حياتها/ أو حرّيتها/ مهددتين فيها بسبب عرقها/ أو دينها/ أو جنسيتها/ أو انتمائها/ إلى فئة اجتماعية معينة أو بسبب آرائها/ السياسية. يمكن أن تتخذ الإعادة القسرية عدة أشكال، بما في ذلك عدم السماح بالدخول على الحدود والحظر في أعالي البحار.

## الفكرة الرئيسية

تسمى الصكوك القانونية التي تحدد الحقوق النوعية لبعض الأشخاص الخاضعين للقانون (طالبات وطالبي اللجوء، اللاجئات واللاجئين والخ) كقناة قانونية منفصلة صكوكاً قانونية فنوية. وهي تضع مبدأ عاماً لعدم التمييز ذا قيمة أحادية البعد (بقيّد وحيد). هذا هو مثال اتفاقية 1951 المتعلقة بوضع اللاجئين واللاجئين وبروتوكولها لعام 1967، والصكوك الإقليمية التي لا تنص إلا على معيار واحد محظور للتمييز.

## بطاقة 6

يعالج إعلان نيويورك من أجل اللاجئين والنساء والرجال المهاجرين التحركات الكبيرة للاجئات واللاجئين والنساء والرجال المهاجرين. ويغطي جميع النساء والرجال اللاجئين. بموجب القانون الدولي، يُقصد باللاجئة / اللاجئ شخص «يوجد خارج دولة جنسيتها/ بسبب تخوُّفٍ مبرر من التعرض للاضطهاد لأسباب ترجع إلى «عرقها/» أو دينها/ أو جنسيتها/ أو انتمائها/ لعضوية فئة اجتماعية معينة أو آرائها/ السياسية. يحتاج الشخص إلى حماية دولية عندما لا تستطيع بلده الأصلي أو لا تريد أن توفر لها/ الحماية من الأذى الرهيب. يقع هذا التعريف في صميم اتفاقية عام 1951 المتعلقة بوضع النساء والرجال اللاجئين وبروتوكولها لعام 1967، وهو مذكور أيضاً في الصكوك الإقليمية. وهو ذو نطاق واسع وصلاحية دائمة. ويشمل الأشخاص الفارين من الاضطهاد الفردي، والأشخاص الفارين من النزاع المسلح أو العنف المرتبط بواحد أو أكثر من الأسباب المذكورة أعلاه. ويشمل الأشخاص الفارين من الجهات الحكومية وغير الحكومية، وهو بمثابة الأساس لتوفير الحماية، ولا سيما للأشخاص الفارين من الحرب والصراع وانتهاكات حقوق الإنسان وعنف العصابات المنظمة والعنف المنزلي وأشكال الانتهاك الأخرى.

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



## الفكرة الرئيسية

يطرح هذا الإعلان مبدأ تمييز ذا قِيْدٍ متعدد باستخدام عبارة « واحد أو أكثر من الأسباب المذكورة أعلاه ».

وقد تعهدت الدول الأعضاء بمعالجة الأشكال المتعددة والمتداخلة للتمييز ضد النساء والفتيات اللاجئات والمهاجرات.

## بطاقة 7

### اتفاقية حقوق الطفل.

تحظر المادة 2.1 من اتفاقية حقوق الطفل صراحة التمييز ضد الطفلة / الطفل على أساس «عصر الطفلة / الطفل أو الديها/ه أو الوصي القانوني عليها/ه أو لونها/ه أو جنسها/ه أو لغتها/ه أو دينها/ه أو رأيها/ه السياسي أو غيره أو أصلها/ه القومي أو الإثني أو الاجتماعي، أو ثروتها/ه، أو عجزها/ه، أو مولدها/ه، أو أي وضع آخر».

## الفكرة الرئيسية

على الرغم من مبدأ عدم التمييز الراسخ، فإن هذه الاتفاقية تولي اهتمامًا أقل لكيفية تعرض الطفلة / الطفل للتمييز. بالإضافة إلى التمييز على أساس الفئة والعمر وأسس التمييز الواردة في اتفاقية حقوق الطفلة / الطفل، تواجه الطفلات والأطفال مجموعة متنوعة من أسباب التمييز الخاصة بالطفلات والأطفال والتي لم يتم تضمينها صراحة في أحكام اتفاقية حقوق الطفلة / الطفل. تحدد هذه الاتفاقية مبدأ عامًا لعدم التمييز بقيمة أحادية البعد (بقِيْدٍ وحيد).

## بطاقة 8

تؤكد لجنة القضاء على التمييز العنصري بوضوح على التزام الدولة بالتحقيق الجاد في مزاعم التمييز في مكان العمل. وهكذا، ففي قضية يلماز دوغان ضد هولندا، اعتبرت لجنة القضاء على التمييز العنصري أن الدولة انتهكت حق مقدمة الطلب في العمل، المشار إليه في المادة 5 (هـ) «1»، بقدر ما لم يتم فحص الطبيعة التمييزية المفترضة للحجج التي قدمها رب عملها لفصلها.

فُصلت مقدمة الطلب، وهي مواطنة تركية، لأنها حامل. وفي رسالة حاول فيها تبرير قراره، أُصرَّ صاحب العمل بالتمييز المفصل بين موظفاته / مظفيه الهولنديين / الهولنديين وبين أولئك اللوائين / الذين أسماهن/هم «عاملاتنا / عمالنا الأجانب / الأجانب».

اعتبرت لجنة القضاء على التمييز العنصري أن الاتفاقية قد انتهكت، لأن المحكمة الهولندية التي نظرت في شكوى الشابة لم تأخذ في الاعتبار الطبيعة التمييزية المزعومة لهذه الرسالة.

## الفكرة الرئيسية

هذا مثال للكيفية التي تعتمزم بها لجنة القضاء على التمييز العنصري تطبيق مبدأ مكافحة أشكال التمييز ذي القِيْد المتعدد (معايير الجنسية والجنس والحمل).

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



في سياق حماية الرعايات / الرعايا الأجانب / لأجانب (النساء والرجال المهاجرين)، تضمن الاتفاقية ليس فقط حقوق مواطنات / مواطني الدول التي صدقت على المعاهدة، ولكن أيضاً حقوق أي شخص آخر على أراضي إحدى هذه الدول. هذه الحالة هي مثال للكيفية التي تعتمزم بها لجنة القضاء على التمييز العنصري تطبيق هذا المبدأ.

## بطاقة 9

تعرب لجنة القضاء على التمييز العنصري عن قلقها إزاء حالات الحرمان من الولوج إلى الخدمات الاجتماعية التي تشكل بحكم الواقع حالات من التمييز العنصري أو الإثني (التمييز والولوج إلى الخدمات الاجتماعية - المادة 5-هـ-«4»). على سبيل المثال، أعربت اللجنة عن قلقها بشأن مشروع قانون اللجوء والهجرة الذي نُشر في عام 1995 بالمملكة المتحدة، والذي، إذا تم إقراره، يهدد بحرمان الأشخاص المسموح لهم بالبقاء في المملكة المتحدة، بمن فيهم طالبات / طالبو اللجوء وغيرهن/هم من الأشخاص الذين لديهم إذن الإقامة الدائمة ولكن لم يتم تجنيسهم، من عددٍ من الخدمات الاجتماعية.

وذكرت لجنة القضاء على التمييز العنصري على وجه الخصوص: «ومن المقلق جداً أن معظم الناس الذين سيتأثرون سيكونون من أقليات عرقية.»

### الفكرة الرئيسية

المبدأ العام لعدم التمييز ذي القيد المتعدد.

## بطاقة 10

الاتفاقية الدولية (رقم 97) لحماية جميع العملات والعمال المهاجرين وأفراد أسرهن/هم.

### المادة الأولى

1. تنطبق هذه الاتفاقية، باستثناء ما يُنصُّ عليه خلافًا لذلك فيما بعد، على جميع العملات والعمال المهاجرين وأفراد أسرهن/هم دون تمييز من أي نوع مثل التمييز بسبب الجنس، أو العنصر، أو اللون، أو اللغة، أو الدين أو المعتقد، أو الرأي السياسي أو غيره، أو الأصل القومي أو العرقي أو الاجتماعي، أو الجنسية، أو العمر، أو الوضع الاقتصادي، أو الملكية، أو الحالة الزوجية، أو المولد، أو أي حالة أخرى.»

المادة 7 «تتعهد الدول الأطراف، وفقاً للصكوك الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان، باحترام الحقوق المنصوص عليها في هذه الاتفاقية وتأمينها لجميع العملات والعمال المهاجرين وأفراد أسرهن/هم الموجودين في إقليمها أو الخاضعين لولايتها دون تمييز من أي نوع، مثل التمييز بسبب الجنس، أو العنصر، أو اللون، أو اللغة، أو الدين أو المعتقد، أو الرأي السياسي أو غيره، أو الأصل القومي، أو العرقي، أو الاجتماعي، أو الجنسية، أو العمر، أو الوضع الاقتصادي، أو الملكية، أو الحالة الزوجية، أو المولد، أو أي حالة أخرى.»

### الفكرة الرئيسية

قائمة أسباب التمييز المحظورة أكثر شمولاً من تلك الموجودة في صكوك حقوق الإنسان الأخرى، ولا سيما العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية.

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



## بطاقة 11

يوصي بيان نهاية البعثة الذي أدلت به المقررة الخاصة المعنية بالأشكال المعاصرة للعنصرية والتمييز العنصري وكرهية الأجانب والأجانب وما يتصل بذلك من تعصب في نهاية بعثتها إلى المملكة المغربية «بتقديم المساعدة الإنسانية على وجه السرعة إلى جميع الأشخاص ضحايا الانتهاكات الجسيمة لحقوق الإنسان في سياق الهجرة، بغض النظر عن العرق أو الأصل الإثني أو الأصل القومي أو النسب أو الهجرة، ولا سيما للأشخاص المعرضين لخطر التمييز المتعدد الجوانب على أساس الجنس أو الجنس أو التوجه الجنسي أو الإعاقة أو أي وضع آخر.»

### الفكرة الرئيسية

تأسيس مبدأ التمييز المتعدد الجوانب على أساس الجنس أو التوجه الجنسي أو الإعاقة أو أي حالة أخرى.

## بطاقة 12

في مقتطف من تقرير لجنة القضاء على التمييز العنصري التابعة للجمعية العامة للأمم المتحدة (التوصية العامة 32 - ثانياً - باء): يوسع مفهوم «التقاطع» نطاق أسس التمييز في الممارسة العملية، حيث تتناول اللجنة حالات تمييز مزدوجة أو متعددة الأوجه - من قبيل التمييز على أساس نوع الجنس أو الدين - عندما يبيّن أن التمييز على هذا الأساس قائم بالاقتران مع أساس أو أسس التمييز الواردة في المادة 1 من الاتفاقية.»

### الفكرة الرئيسية

أصبح المؤتمر العالمي لمناهضة العنصرية والتمييز العنصري وكرهية الأجانب والأجانب وما يتصل بذلك من تعصب، الذي انعقد في ديربان من غشت إلى 7 سبتمبر 2001، حدثًا تاريخيًا أساسيًا لنشر هذا المفهوم على نطاق دولي.

وتعيّن علينا الانتظار حتى عام 2009 للعثور على أول ظهور لمصطلح «التقاطعية» في وثائق الأمم المتحدة بالفرنسية، ولا سيما في هذا المقتطف.

## بطاقة 13

لجنة حقوق الإنسان، نتائج قضية F.A. ضد فرنسا، 16 يوليو 2018، رقم 2015/2662.

لجنة حقوق الإنسان، نتائج قضية سونيا ياكور ضد فرنسا، 17 يوليو 2018، رقم 2016/2747.

لجنة حقوق الإنسان، نتائج قضية هبادج ضد فرنسا، 17 يوليو 2018، رقم 2016/2807.

اعتمدت اللجنة المعنية بحقوق الإنسان ثلاث نتائج، في عام 2018، اعتبرت فيها أن فرنسا انتهكت الحق في حرية الدين (المادة 18 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية) والحق في عدم التمييز (المادة 26 من العهد). تتعلق الأولى بقضية Loup Baby، حول فصل موظفة في دار حضانة لسوء سلوكي جسيم: أنها رفضت خلع حجابها كما هو مطلوب بموجب النظام الداخلي لدار الحضانة.

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



وتعودُ الثانية إلى 17 يوليو 2018 وهي تثيرُ الشكوك حول تطبيق القانون الفرنسي بشأن إخفاء الوجه في الأماكن العامة الذي تم اعتماده في عام 2010<sup>33</sup> وحصل على شهادة اتفاق مع القواعد المقررة من المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان<sup>34</sup>.

### الفكرة الرئيسية

تشير هذه النتائج إلى الحق في حرية الدين والحق في عدم التمييز ضد المرأة. تبقى الحقيقة أن النتائج التي توصلت إليها لجنة حقوق الإنسان في قضية Loup Baby تجعل من الممكن ملاحظة الخطوة التي اتخذتها اللجنة، ما يسمح لأداة القانون غير الملزم هذه باستيعاب مفهوم التقاطع المطبق على التمييز.

وتسمح اتفاقية حقوق الطفل للجنة بتضمين التطورات الأخيرة من أجل إنشاء قائمة إرشادية غير شاملة لأسباب التمييز الخاصة بالطفلات والأطفال التي وضعتها لجنة حقوق الطفل في الاتفاقية من خلال تعليقاتها العامة وتعليقاتها الختامية (بيسون، 2005). ومن أمثلة ذلك التوجه الجنسي والهوية الجنسية (لجنة حقوق الطفل، 2019) وفيروس نقص المناعة البشرية / الإيدز (لجنة حقوق الطفل، 2003).

### الفكرة الرئيسية

تأسيس مبدأ التمييز المتعدد (العمر والتوجه الجنسي، والعمر والهوية الجنسية...)

## بطاقة 14

البروتوكول الاختياري الملحق باتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لعام 1999 الذي يذكر أن النساء على وجه الخصوص يتعرضن «للتمييز في مكان العمل».

### الفكرة الرئيسية

يبدو أن استخدام صيغة الجمع هنا يشير إلى تنالي الأفعال التمييزية التي تكون المرأة ضحية لها في العمل أكثر من الإشارة إلى اجتماع أو تراكم أو ارتباط المعايير التمييزية. وبهذا المعنى، فإن هذا النص يعترف ضمناً بوجود أشكال تمييز متعددة أو على الأقل فئة واحدة منها، وهي أشكال التمييز المتتالية. النصوص الدولية «ما بعد كرينشو» أكثر ملاءمة للاعتراف بالتمييز المتعدد. هذا النص هو جزء من صكوك حقوق الإنسان المحددة التي تعترف ضمناً بوجود فئة من التمييز المتعدد (التمييز المتتالي).

## بطاقة 15

تتناول اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة المؤرخة في 13 ديسمبر 2006 هي أيضاً أشكال التمييز المتعددة. تحظر اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة التمييز على أساس الإعاقة في مجال العمل. وهي تقدم قائمة غير شاملة بالحالات

33. اللجنة المعنية بحقوق الإنسان، نتائج قضية سونيا باكر ضد فرنسا، 17 يوليو 2018 ، رقم 2016/2747؛ اللجنة المعنية بحقوق الإنسان، نتائج قضية هيداج ضد فرنسا، 17 يوليو 2018 ، رقم 2016/2807.

34. المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان، الغرفة العليا، الحكم في قضية SAS ضد فرنسا، 1 يوليو 2014، رقم 11/43835.



ومنها «على وجه الخصوص شروط التوظيف والتعيين والعمل واستمرار العمل، والتقدم الوظيفي، وظروف العمل الآمنة والصحية». وهذا يوفر رؤية متجددة لحماية حقوق الإنسان، لا سيما بسبب صياغتها الأحدث. والواقع أن المادة 5 من الاتفاقية المذكورة التي تعزز المساواة وعدم التمييز تنص على «...»

1. تقر الدول الأطراف بأن جميع الأشخاص متساوون أمام القانون ولهم الحق دون أي تمييز وعلى قدم المساواة في الحماية والفائدة اللتين يوفرهما القانون.
2. تحظر الدول الأطراف أي تمييز على أساس الإعاقة وتكفل للأشخاص ذوي الإعاقة الحماية المتساوية والفعالة من التمييز على أساس.
3. تتخذ الدول الأطراف، سعياً لتعزيز المساواة والقضاء على التمييز، جميع الخطوات المناسبة لكفالة توافر الترتيبات التيسيرية المعقولة للأشخاص ذوي الإعاقة.
4. لا تُعتبر التدابير المحددة الضرورية للتعجيل بالمساواة الفعلية للأشخاص ذوي الإعاقة أو تحقيقها تمييزاً بمقتضى أحكام هذه الاتفاقية. «»

نصت المادة 6 الخاصة بالنساء ذوات الإعاقة على أن «1. تقر الدول الأطراف بأن النساء والفتيات ذوات الإعاقة يتعرضن لأشكال متعددة من التمييز، وأنها ستتخذ في هذا الصدد التدابير المناسبة لضمان تمتعهن تمتعاً كاملاً وعلى قدم المساواة بجميع حقوق الإنسان والحريات الأساسية...».

في ما يتعلق بالطفلات والأطفال ذوات / ذوي الإعاقة تنص الاتفاقية على:

1. تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير الضرورية لكفالة تمتع الطفلات والأطفال ذوات / ذوي الإعاقة تمتعاً كاملاً بجميع حقوق الإنسان والحريات الأساسية، وذلك على قدم المساواة مع غيرهن/هم من الطفلات والأطفال.
2. يكون توكي أفضل مصلحة للطفل، في جميع التدابير المتعلقة بالطفلات والأطفال ذوات / ذوي الإعاقة، اعتباراً أساسياً.
3. تكفل الدول الأطراف تمتع الطفلات والأطفال ذوات / ذوي الإعاقة بالحق في التعبير بحرية عن آرائهن/هم في جميع المسائل التي تمسهن/هم مع إيلاء الاهتمام الواجب لآرائهن/هم هذه وفقاً لسنهن/هم ومدى نضجهن/هم، وذلك على أساس المساواة مع غيرهن/هم من الطفلات والأطفال وتوفير المساعدة على ممارسة ذلك الحق، بما يتناسب مع إعاقتهن/هم وسنهن/هم.»

### الفكرة الرئيسية

تقدم الاتفاقية رؤية متجددة لحماية حقوق الإنسان، لا سيما بسبب صياغتها الأحدث. تختلف صياغة الاتفاقية قليلاً عن تلك المستخدمة في النصوص القديمة. تحظر هذه الأخيرة «أي» تمييز، أو «مثل هذا» التمييز بينما تستخدم اتفاقية عام 2006 صيغة الجمع. يمكن تفسير هذا الاستخدام على أنه حظر ضمني يغطي التمييز على أساس عدة معايير.

وعلاوة على ذلك، فإن هذه الاتفاقية أكثر وضوحاً في ما يتعلق بقبول التمييز المتعدد في المادة 6 منها المتعلقة «بالنساء ذوات الإعاقة». إن عنوان هذه المادة نفسه واع جداً لأنه يجمع بوضوح شديد بين معيارين محظورين، هما الجنس



والإعاقة. في الفقرة الأولى من هذه المادة، تنص الاتفاقية كذلك على أن «تقر الدول الأطراف بأن النساء والفتيات ذوات الإعاقة يتعرضن لأشكال متعددة من التمييز (...).».

في الوقت الحاضر، لا يزال القانون الدولي متخلفاً في الاعتراف بالتمييز المتعدد، في حين أن القانون الأوروبي أكثر مرونة في قبول هذا المفهوم.

يمكن تفسير هذا الاستخدام على أنه حظر ضمني يغطي التمييز على أساس عدة عوامل.

## بطاقة 16

**إعلان الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري.**

أرسى الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام 1948 مبدأً عاماً لعدم التمييز ذا قيمة أحادية البعد. وتنص المادة 7 منه على أن «الناس جميعاً سواءً أمام القانون، وهم يتساوون في حقّ التمتع بحماية القانون دونما تمييز، كما يتساوون في حقّ التمتع بالحماية من أيّ تمييز ينتهك هذا الإعلان ومن أيّ تحريض على مثل هذا التمييز». وتنص المادة 23 على وجه الخصوص على أن «لجميع الأفراد، دون أيّ تمييز، الحقّ في أجر متساوٍ على العمل المتساوي».

### الفكرة الرئيسية

إذاً، فهذا الصك العرفي لمكافحة جميع أشكال التمييز لا يتصور بأي حال من الأحوال نهجاً متعدد العوامل للتمييز. وهو يكرس مبدأ تمييز ذا قيدٍ وحيد.

## بطاقة 17

لاحظت لجنة القضاء على التمييز العنصري، في توصيتها العامة الخامسة والعشرين، أن «التمييز لا يؤثر دائماً على المرأة والرجل بالتساوي أو بنفس الطريقة. فهناك ظروف لا يؤثر فيها التمييز العنصري إلا على المرأة أو بالدرجة الأولى على المرأة، أو أنه يؤثر على المرأة بطريقة أو درجة تختلف عن تأثيره على الرجل».

وأضافت أنه «غالباً ما يعدم إدراك مثل هذا التمييز العنصري بعدم وجود تسليم أو اعتراف صريحين بالتجارب المختلفة التي تعيشها النساء والرجال، في مجالات الحياة العامة منها والخاصة».

هذه الجوانب موضحة في الفقرة الثانية من التوصية العامة الخامسة والعشرين للجنة القضاء على التمييز العنصري: «وقد توجّه بعض أشكال التمييز العنصري ضد المرأة تحديداً لكونها امرأة، مثل العنف الجنسي الذي يمارس على النساء اللواتي ينتمين إلى مجموعات عرقية أو إثنية معينة، حين اعتقالهن أو خلال النزاعات المسلحة؛ أو التعقيم القسري للنساء من الساكنات الأصليّات؛ أو معاملة العاملات التعسفية في القطاع غير الرسمي أو في المنازل في الخارج من جانب المستخدمين / المستخدمين».

وقد يكون للتمييز العنصري نتائج لا تؤثر إلا في المرأة، أو تؤثر فيها بالدرجة الأولى، مثل الحمل بعد الاغتصاب بدافع عنصري؛

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



فقد تُنبئُ المرأة ضحية مثل هذا الاغتصاب في بعض المجتمعات. وقد تعاق المرأة أكثر، نتيجة لعدم توفر إمكانيات اللجوء إلى سبل الانتصاف وآليات الشكوى بشأن التمييز العنصري بسبب الحواجز المتعلقة بجنسها، مثل التحيز المبني على الجنس داخل النظام القانوني والتمييز المناهض للمرأة في مجالات الحياة الخاصة».

### الفكرة الرئيسية

أن التوصية تتصور مفهومًا للتمييز ذا قِيْدٍ متعدد. حيث تتفاعل عدة معايير: الجنس و «العرق»؛ الجنس والإثنية؛ الجنس والجنسية.



## الملحق 4. بطائق الأحكام التشريعية المتعلقة بالتمييز بالمغرب<sup>35</sup>

### بطاقة 1

#### الحق في الحالة المدنية: الحالة المدنية وتعميم الهوية القانونية

ينظمها القانون رقم 99-37 المتعلق بالحالة المدنية والمرسوم التطبيقي له رقم 2-99-665 المؤرخ في 2 شعبان 1423 (9 أكتوبر 2002). وهي حق للطفلة / الطفل المولودة / المولود فوق التراب الوطني ولكنه أيضاً واجب على الوالدين، ويسري على المغربيات والمغاربة والأجنبيات والأجانب على السواء (المادة 3 من القانون عدد 37-99 المتعلق بالحالة المدنية).

الخطة الوطنية لتحديث الإدارة العامة (2018 - 2021) وبرنامج تعميم الأحوال المدنية لضمان الهوية القانونية للجميع.

#### بضع خطوات للحصول على شهادة الميلاد

##### أ - الإجراء «الكلاسيكي»

ما هو؟

يتم إصدار شهادة الميلاد من المستشفى الذي ولدت / ولد فيه الطفلة / الطفل. تشير الشهادة إلى المكان والتاريخ والوقت ووزن الطفلة / الطفل واسم الطبيبة / الطبيب التي / الذي أجرت / أجرى الولادة واسم الأم. بشكل عام، يتم تقديم شهادة الميلاد، مع بطاقة الخروج عند مغادرة المستشفى في الوقت نفسه. هذا هو أهم مستند في ملف قيد الحالة المدنية. أي عائق أمام إصدار هذه الشهادة يشكل تعدياً على حقوق الطفلة / الطفل. في حالة احتباس شهادة الميلاد، يمكن أن يُطلب من قاضية / قاضي المحكمة الإدارية تكليف مفوضة / مفوض قضائي بتقديم محضر قانوني عن احتباس الشهادة. يسمح لك هذا المستند بمواصلة إجراءات تسجيل الحالة المدنية بدون شهادة الميلاد. تنبيه، تدخل المفوضة / المفوض القضائي ليس مجانيًا (يكلف حوالي 200 درهم).

في حالة احتباس شهادة الميلاد، يمكن أن يُطلب من قاضية / قاضي المحكمة الإدارية تكليف مفوضة / مفوض قضائي بتقديم محضر قانوني عن احتباس الشهادة. يسمح لك هذا المستند بمواصلة إجراءات تسجيل الحالة المدنية بدون شهادة الميلاد. تنبيه، تدخل المفوضة / المفوض القضائي ليس مجانيًا (يكلف حوالي 200 درهم).

##### ب - حالة خاصة: الولادة خارج المستشفى

خطوات الحصول على شهادة الميلاد الإدارية في حالة الولادة خارج المستشفى:

- الذهاب إلى مرفق صحي: يجب على الأم والطفلة / الطفل الذهاب إلى مرفق صحي في أقرب وقت ممكن للتحقق من حالتها الصحية. في نهاية هذا الفحص، يصدر المرفق الصحي بطاقة خروج أو شهادة طبية تحدد أن الولادة

35. تمت صياغة محتوى الصحائف وفقاً لمبادئ اللغة الشاملة التي اعتمدها مشروع «العيش المشترك دون تمييز». ومع ذلك، فإن المصطلحات المتعلقة بالانتماءات والمؤسسات، وكذا الاستشهادات، قد تحتفظ بشكلها الأصلي، حتى لو كان هذا لا يتوافق تماماً مع مبادئ اللغة الشاملة التي اعتمدها المشروع.



تمت خارج المستشفى.

• إصدار شهادة الميلاد الإدارية من المقاطعة. لإصدار هذا المستند تطلب المقاطعة عدة عناصر:

- تحقيق المقدمة / المقدم. يجب على المقدمة / المقدم أن تصدر / يصدر وثيقة تثبت مكان إقامة الشخص في الحي المعني بمقاطعته، وأن لديه بالفعل طفلة / طفل. في معظم الأحيان، يتلخص التحقيق في التحقق بناءً على إثبات مكان الإقامة (فاتورة هاتف / كهرباء / عقد إيجار باسم الشخص المعني).
- الفحص البدني للأم. قد يُطلب إجراء فحص بدني. تُجري الفحص مأمورة حالة مدنية تتحقق من أن الأم لديها حليب أو أن بطنها يحمل علامات الحمل.
- الشهادات. يجب أن تذهب الأم إلى القائدة / القائد في المقاطعة مع الشخص الذي رافقها أثناء الولادة والذي سيوقع شهادة تفيد بأنه شارك في ولادتها (مع تحديد المكان والتاريخ). يجب على الأم أيضاً تقديم شاهدين (رجال) يمكنهما إثبات البنية بين الأم والطفل. يجب على هؤلاء الأشخاص الثلاثة تقديم شهادة مكتوبة بالحقائق. في حالة عدم وجود شهود، يمكن الشخص الحاضر أثناء الولادة الإدلاء بأقوال محلفة وإضفاء الشرعية عليها.

التصريح عن طفلك / طفلك للسلطات المغربية أمرٌ مهم، ولكن من الضروري أيضاً إبلاغ السلطات القنصلية في بلد الطفلة / الطفل الأصلي. لكي يتمكن الشخص من مغادرة المغرب، يجب أن يكون لديه شهادة ميلاد من بلده الأصلي. تسمح له هذه أيضاً باستخراج شهادة ميلاد في البلد وفي جميع قنصلياته في الخارج. لذا فإن التصريح للسلطات القنصلية أساسي، ولا سيما أنه يؤدي إلى تخصيص دفتر عائلة.

### حالة من التمييز المتعدد الجوانب على أساس العرق والجنس المرتبط بولادة الطفلات والأطفال

تواجه النساء غير المغربيات ذوات البشرة السوداء اللاتي في وضع إداري غير نظامي مشاكل في تسجيل طفلتهن وأطفالهن في السجل المدني بالمغرب. وتعاني من هذه الصعوبات كذلك «الأمهات المغربيات العازبات». في هذه الحالة المحددة، ولئن تشابهت العواقب على الطفلات والأطفال في المجموعتين (عائق أمام الهوية)، فإن الصعوبات التي تواجه النساء غير المواطنات ذوات البشرة السوداء وتلك التي تواجه النساء المغربيات ترجع إلى مجموعة عوامل مختلفة. فبالرغم من أنه يمكن النظر إلى المجموعتين على أنهما في وضع محفوف بالمخاطر ويتم التمييز ضدتهما على أساس الجنس والوضع الاجتماعي، فإن النساء غير المغربيات ذوات البشرة السوداء يواجهن أيضاً تمييزاً يتعلق بلون البشرة والأصل الإثني / العرقي. وكون هذا العامل خاصاً بهن يؤدي إلى تمييز متعدد ومقاطع (في هذه الحالات على أساس الجنس والوضع الاجتماعي والأصل العرقي والإثني)<sup>36</sup>.

36. واقع التمييز في المغرب، المجلس المدني لمناهضة جميع أشكال التمييز، 2020. <https://www.gadem-asso.org/etat-des-lieux-des-discriminations-au-maroc-rapport-du-cc-2020> وواقع التمييز في المغرب، المجلس المدني لمناهضة جميع أشكال التمييز، 2018. <https://www.gadem-asso.org/wp-content/uploads/2018/05/Rapport-Conseil-civil-fran%-C3%A7ais-1-compress%C3%A9.pdf>

## بطاقة 2

### الحق في الزواج واختيار الزوج - حق الميراث

#### على مستوى الأحوال الشخصية

- تراكم التمييز ضد المهاجرات بالمغرب.
- صادق المغرب على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.
- حوالي 15 إلى 20% من النساء والرجال المهاجرين من أفريقيا جنوب الصحراء العابرات والعابرين بالمغرب من النساء. وهن في حالة ضعف متزايد، ويعانين من العنف طوال عملية الهجرة، ما يؤدي بهم إلى «أن يكون لديهن راح» لحمايتهن. لكن هذه «الحماية» غالباً ما تؤدي إلى التبعية، وحتى العبودية، وخطر التعرض لسوء المعاملة (أشكال مختلفة من العنف من جهات فاعلة مختلفة: مجموعات الجانحات / الجانحين و/أو شبكات الاتجار بالبشر وإلخ). علاوة على ذلك، تكون النساء أحياناً أيضاً أمهات، وهو وضع يزيد من صعوبات الحياة والضعف اليومي. من المهم التأكيد على التحسينات الهامة في ما يتعلق بالتمييز ضد المرأة بشكل عام وضد المهاجرات بشكل خاص، في إطار الإصلاحات الأخيرة.

– عن المدونة (قانون الأسرة): الأهلية الزوجية للمرأة الراشدة، وحقوق المرأة في حالة الطلاق، وإضفاء الطابع المؤسسي على الصيغ الجديدة لفسخ عقد الزواج (بالتراضي، للخلاف، بحكم). لكن:

- « من حيث الوصاية: لا يمكن للمرأة أن تكون الوصي الشرعي على الطفلات والأطفال إلا في حالة وفاة الأب أو عجزه القانوني (المادة 236)، إذا لم يعين الأخير وصياً قانونياً خلال حياته (المادة 237). في حالة الطلاق، يظل الأب هو الوصي القانوني على البنات والأبناء حتى عندما تُمنح الحضانة للأم. وتنفذ الأم حضانة بناتها وأبنائها اللاني / الذين تزيد أعمارهن/هم عن 7 سنوات بسبب زواجها مرة أخرى (المادة 175 §1) إذا لم يكن الزوج الجديد قريباً محرماً أو نائباً شرعياً للمحسونة / المحسونة (المادة 175 §3). لا يمكن الأم الحاضنة السفر بالطفلة / الطفل المحسونة إلى الخارج إلا بإذن من النانية / النائب الشرعي للطفلة / الطفل (المادة 179).
- « عن قانون الجنسية: تكريس مبدأ المساواة بين الأب والأم في مسائل نقل الجنسية لبنتها/ها / أبنائها/ها ومرعاة مصالح الطفلة / الطفل في مسائل الجنسية. ومع ذلك، لا يزال التمييز قائماً، لا سيما في قانون الأسرة.

– في مسائل الميراث. يستند المبدأ الناظم لتشريعات الميراث إلى عدم المساواة بين الجنسين: للذكر مثل حظ الأنثيين. يميل قانون الأسرة إلى الحد من مشاكل تنازع القوانين والتغلب على الصعوبات التي يفرضها قانون الأحوال الشخصية القديم. بموجب هذا القانون الجديد، غالباً ما تواجه الأجنبية والأجانب في المغرب تحدياً من خلال تطبيق القواعد القانونية الإسلامية في مسائل الأحوال الشخصية. وعليه فإن أحكام هذه المدونة تسري على (المادة 2):

- « جميع المغربيات والمغاربة ولو كن / كانوا حاملات / حاملين لجنسية أخرى؛
- « اللاجئات واللاجئين، بمن فيهن/هم عديمات / عديمو الجنسية، طبقاً لاتفاقية جنيف المؤرخة بـ 28 يوليوز لسنة 1951 المتعلقة بوضعية اللاجئات واللاجئين؛
- « العلاقات التي يكون فيها أحد الطرفين مغربياً؛
- « العلاقات التي تكون بين مغربيين أحدهما مسلم.

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



أما اليهوديات / اليهود المغريبات / المغاربة فتسري عليهن/هم قواعد الأحوال الشخصية العبرية المغربية. الدين من موانع الزواج. يحرم زواج المسلمة بغير المسلم والمسلم بغير المسلمة ما لم تكن «كتابية» (المادة 39). تحدد المادة 65 من القانون المذكور الإجراءات الإدارية والشكلية لإبرام عقد الزواج بين المغاربة أو الزواج المختلط.

يجب أن يكونَ بحوزة الأجنبي، إضافة إلى المستندات المطلوبة من المغاربة، إذن بالزواج وشهادة كفاءة للزواج أو ما يقوم مقامها.

أما الحالة المدنية للأجنيبات وللأجانب بالمغرب، فلا تزال تخضع لظهير 1913 الصادر في 12 غشت 1913 بشأن الوضعية المدنية للفرنسيات والفرنسيين والأجنيبات والأجانب في المغرب. الجريدة الرسمية بتاريخ 1913/09/12. يتم إبرام عقد الزواج أو الطلاق أو الانفصال القانوني بين الأطراف الأجنبية وفقاً لقانونهم الوطني (المادتان 8 و 9).

### بطاقة 3

#### الحرية العامة / الأساسية

##### محور الحرية النقابية

في ما يتعلق بالعمل النقابي في جميع دول العالم، شكلت مشاركة النقابات العمالية إلى جانب النساء والرجال المهاجرين قيمة مضافة مهمة، ليس فقط للدفاع عن حقوقهم/هن، ولكن أيضاً كهيئات لإدماج النساء والرجال المهاجرين والمهاجرات في العمل المدني الديمقراطي. في المغرب، يشكّل ظهور مجموعة نقابية للمهاجرات والمهاجرين داخل المنظمة الديمقراطية للشغل مبادرة ممتازة في هذا الصدد.

وهي إطار يسمح للمنظمات النقابية بـ:

- مراعاة ضعف العاملات والعمال المهاجرين وإدماج هذه المسألة في عملهم/هن النقابي؛
- تنظيم حملات توعية لتشجيع العاملات والعمال المهاجرين على الانضمام إلى النقابات العمالية؛
- دعم النساء والرجال المهاجرين في جهودهم/هن لإيجاد تسوية عادلة للنزاعات العمالية.

##### حرية تأسيس الجمعيات

حق عقد الاجتماعات والتجمعات العمومية مكفول للأجنيبات وللأجانب بموجب الظهير رقم 1-58-377 المؤرخ 15 نونبر 1958، وحق تأسيس الجمعيات مكفول بموجب الظهير رقم 1-58-376 المؤرخ 15 نونبر 1958 الذي ينظم الحق في تأسيس الجمعيات بصيغته المعدلة والمتممة بالظهير رقم 1-02-206 المؤرخ في 23 يوليوز 2002 المصدر للقانون رقم 75.00.

لدليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجنيبات والأجانب



للأجنيب والأتانب الحرية في تكوين الجمعيات العامة والمشاركة فيها بنفس الشروط المطلوبة من النماطانات والمواطنين (الفصل 23). وتُجرى على الجمعيات الاتحادية والجامعات الأجنبيبة نفس الأحكام الجارية على الجمعيات المغربية ويجب، إضافة إلى ذلك، أن يُصدَرَ لها الإذن بموجب مرسوم.

يتم حل الجمعية الأجنبيبة بالطرق القضائية نفسها المتبعة وطبقاً للإجراء نفسه المتبع في حل للجمعيات المغربية (الفصل 7).

تطبق العقوبات نفسها على المغربيات والمغاربة والأجنبيبات والأأتانب عن أي انتهاك لقانون تأسيس الجمعيات، ومع ذلك قد تخضع الأجنبيبات والأأتانب للمنع من الإقامة في التراب المغربي في حال مساهمتهم/هم بطريق مباشرة أو غير مباشرة في استمرار أو إعادة تأسيس جمعية أو فئة من فئات الكفاح والفرق المسلحة الخصوصية (فصل معدل بظهير معتبر بمثابة قانون رقم 283/173 المؤرخ في 10 أبريل 1993)

يحظر قانون الجمعيات تكوين الجمعيات على أسس عرقية وينص على حل الجمعيات التي تشجع أي شكل من أشكال التمييز العنصري.

#### قانون رقم 04-36 المتعلق بالأحزاب السياسية

يُعتبر القانون رقم 04-36 المتعلق بالأحزاب السياسية في المادة 4 منه باطلاً كل تأسيس لحزب سياسي يرتكز على أساس ديني أو لغوي أو عرقي أو جهوي، أو بصفة عامة، على أي أساس من التمييز أو المخالفة لحقوق الإنسان.

#### قانون الصحافة والنشر

تتمتع الأجنبيبات والأأتانب في المغرب بحقوق الصحافة. خُصص القسم الثالث من القانون رقم 00-77 المتعلق بالصحافة والنشر للمطبوعات الأجنبيبة، التي تخضع من حيث المبدأ للمقتضيات العامة نفسها التي تخضع لها المطبوعات الوطنية (الفصل 28)، مع استثناءات قليلة.

لا يجوز أن تُحدَث أو تُنشر أو تُطَبَّع أية جريدة أو نشرة دورية إلا إذا صدرَ بشأنها سابقَ إذن بموجب مرسوم على إثر طلب كتابي يوجه إلى السلطة الحكومية المكلفة بالاتصال.

ويُعتبرُ الإذنُ لاغياً إذا لم تُصدَر الجريدة أو يُصدَر المطبوع الدوري خلال سنة من تاريخ الحصول عليه، أو إذا انقطعت / انقطع عن الصدور لمدة سنة.

يخضع كلُّ انتهاك لهذه الأحكام للعقوبات التي تسري على صاحبة / صاحب الجريدة ومديرتها / مديرها وصاحبة / صاحب المطبوعة اللواني / الذين يتحملون عند الاقتضاء أداء الغرامة على وجه التضامن. ويقع القيام بالحجز الإداري للأعداد الصادرة بدون إذن وفي حالة الحكم بعقوبة يُنصُ في الحكم على مصادر الأعداد وإتلافها.

يمكن أن تمنع وزيرة / وزير الاتصال بموجب مقرر معلل أن تدخل إلى المغرب الجرائد أو النشرات الدورية أو غير الدورية المطبوعة خارج المغرب التي تتضمن مسأ بالدين الإسلامي أو بالنظام الملكي أو الوحدة الترابية أو تتضمن ما يُخل بالاحترام الواجب للملك أو بالنظام العام.

القانون رقم 13-88 الخاص بالصحافة والنشر، الذي يعاقب في مادته 72 على التحريض المباشر على الكراهية أو التمييز:

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجنبيبات والأأتانب



- الفصل 38: يعاقبُ بصفة شريك في ارتكاب عمل يُعتبر جنائية أو جنحة كلُّ مَنْ حرَّضَ مباشرةً شخصاً أو عدة أشخاص على ارتكابه إذا كان لهذا التحريض مفعولٌ فيما بعد، وذلك إما بواسطة الخطب أو الصياح أو التهديدات المفوه بها في الأماكن أو الاجتماعات العمومية، وإما بواسطة المكتوبات والمطبوعات المبيعة أو الموزعة أو المعروضة للبيع أو المعروضة في الأماكن أو الاجتماعات العمومية، وإما بواسطة الملصقات المعروضة على أنظار العموم أو بواسطة مختلف وسائل الإعلام السمعية البصرية و الإلكترونية. ويطبق هذا المقتضى كذلك إذا لم ينجم عن التحريض سوى محاولة ارتكاب جريمة.
- الفصل 39: يعاقب بحبس تتراوح مدته بين سنة واحدة وثلاث سنوات وبغرامة تتراوح بين 5.000 و 100.000 درهم كلُّ من يحرّض مباشرة بإحدى الوسائل المبينة في الفصل السابق إما على السرقة أو القتل أو النهب أو الحريق وإما على التخريب بالمواد المتفجرة أو على الجرائم أو الجنح التي تمس بالسلامة الخارجية للدولة وذلك إذا لم يكن للتحريض المذكور مفعول. تطبق نفس العقوبات على من يستعمل إحدى الوسائل المبينة في الفصل الثامن والثلاثين للإشادة بجرائم القتل أو النهب أو الحريق أو السرقة أو جريمة التخريب بالمواد المتفجرة.
- المادة 39 مكرر: كلُّ من استعمل إحدى الوسائل المبينة في الفصل 38 للتحريض على التمييز العنصري أو على الكراهية أو العنف ضد شخص أو أشخاص اعتباراً لجنسهم أو لأصلهم أو لانتمائهم العرقي أو الديني أو سانر جرائم الحرب أو جرائم ضد الإنسانية يعاقب بحبس تتراوح مدته بين شهر و سنة واحدة و بغرامة تتراوح بين 3.000 و 30.000 درهم أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط.

### حرية التعبير

تحتوي خطة عمل الرباط، التي تميز بين حرية التعبير والتحريض على الكراهية، أيضاً على معايير وتوصيات وثيقة الصلة بوسائل التواصل الاجتماعي والعديد من الجوانب الأخرى للعالم الرقمي. كلي ثقة بأن هذه الدقة وهذه الخبرة وهذا البعد العابر للحدود وهذا الأساس القانوني القوي هي عناصر أساسية سنحتاج إليها ونحن نمضي قدماً في العالم الرقمي.

### القذف والسب

بالمعنى المقصود في الفصلين 442 و 443 من مجموعة القانون الجنائي والمادة 83 من القانون رقم 13-88 الخاص بالصحافة والنشر، تعني المصطلحات التالية:

- القذف: أي عدُّ قذفاً ادعاءً واقعة أو نسبتها إلى شخص أو هيئة، إذا كانت هذه الواقعة تمسُّ شرف
- أو اعتبار الشخص الذي نسب إليه أو الهيئة التي نسبت إليها.

السب: يُعدُّ سباً كلُّ تعبيرٍ شاننٍ أو عبارة تحقيرٍ أو قدح لا تتضمن نسبةً أي واقعة معينة.

يعاقبُ على نشر القذف أو السب مباشرةً أو عن طريق النقل، حتى لو وردَ هذا النشر بصيغة الشك أو كان موجهاً إلى شخص لم يعينه أو هيئة لم يعينها بكيفية صريحة ولكن يمكن التعرفُ عليها، من خلال العبارات الواردة في الخطب أو الصياح أو التهديدات أو المكتوبات أو المطبوعات أو الملصقات، المجرّمة وكذا المضامين المنشورة أو المبنوثة أو المذاعة. وعليه، فإن المادة 85 من القانون رقم 13-88 الخاص بالصحافة والنشر تعاقب بغرامة من 10.000 إلى 100.000 درهم عن القذف الموجّه إلى الأفراد وبغرامة من 10.000 إلى 50.000 درهم عن السب (الموجّه بنفس الطريقة إلى الأفراد).

### في حماية النظام العام

تعاقب المادة 72 من القانون رقم 13-88 الخاص بالصحافة والنشر بغرامة تتراوح بين 20 ألف و 200 ألف درهم كل

لدليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



من قام بسوء نية بنشر أو إذاعة أو نقل خبز زائف أو ادعاءات أو وقائع غير صحيحة أو مستندات مختلقة أو مدلس فيها منسوبة للغير إذا أخلت بالنظام العام أو أثارت الفرغ بين الناس، بأية وسيلة من الوسائل ولا سيما بواسطة الخطب والسياس أو التهديدات المفوه بها في الأماكن أو الاجتماعات العمومية وإما بواسطة المكتوبات والمطبوعات المبيعة أو الموزعة أو المعروضة للبيع في الأماكن أو الاجتماعات العمومية وإما بواسطة الملصقات المعروضة على أنظار العموم وإما بواسطة مختلف وسائل الإعلام السمعية البصرية أو الإلكترونية وأية وسيلة أخرى تستعمل لهذا الغرض دعامة إلكترونية.

بعبارة أبسط، فإن مجرد حقيقة نشر معلومات أو صورة أو مادة فيديو لم يتم التحقق من مصداقيتها ويمكن بطبيعتها الإخلال بالنظام العام أو خلق حالة من الاضطراب الاجتماعي أو حركة من الذعر؛ تخضع لإجراءات قانونية يعاقب عليها ليس فقط بالغررامات، ولكن أيضاً بالحبس. ومن هنا تأتي الحاجة إلى توخي الحذر الشديد بشأن طبيعة المنشورات التي تتداول على الشبكات الاجتماعية. حماية الحياة الخاصة والحق في الصورة.

بالمعنى المقصود في المادة 89 من القانون رقم 13-88 المتعلق بالصحافة والنشر، يُعدّ تدخل في الحياة الخاصة كلّ تعرض لشخص يمكن التعرف عليه وذلك عن طريق اختلاق ادعاءات أو إفشاء وقائع أو صور فوتوغرافية أو أفلام حميمة لأشخاص أو تتعلق بحياتهم الخاصة ما لم تكن لها علاقة وثيقة بالحياة العامة أو تأثير على تدبير الشأن العام.

يعاقب على هذا التدخل إذا تم نشره دون موافقة الشخص المعني أو دون رضاه المسبقين بغرامة تتراوح بين 10.000 و 50.000 درهم. وفي حال تم النشر بدون موافقة ورضى مسبقين وبغرض المس بالحياة الخاصة للأشخاص والتشهير بهم يعاقب بغرامة تتراوح بين 10.000 و 50.000 درهم.

وبالمثل، فإن المادة 1-447 من القانون رقم 15-73 المعدل والمتمم لبعض أحكام مجموعة القانون الجنائي؛ تعاقب بالحبس من ستة أشهر إلى ثلاث سنوات وبغرامة من 2.000 إلى 20.000 درهم، كل من قام عمداً، وبأي وسيلة بما في ذلك الأنظمة المعلوماتية، بالتقاط أو تسجيل أو بث أو توزيع أقوال أو معلومات صادرة بشكل خاص أو سري، دون موافقة صاحباتها / أصحابها. ويعاقب بنفس العقوبة، من قام عمداً وبأي وسيلة، بتثبيت أو تسجيل أو بث أو توزيع صورة شخص أثناء وجوده في مكان خاص، دون موافقته.

## بطاقة 4

### العمالة والصحة والسلامة والإدماج المهني

#### عدم التمييز والمساواة في الفرص والمعاملة في مكان العمل

صادق المغرب على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 111 المتعلقة بالتمييز في مجال الاستخدام والمهنة، وهي إحدى الاتفاقيتين الأساسيتين لمنظمة العمل الدولية لضمان عدم التمييز والمساواة في الفرص والمعاملة في مكان العمل.

وصادق المغرب على البروتوكول الاختياري الملحق باتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. وقد أدمجت اللجنة النهج المتعدد الجوانب في كل من فقهاها واجتهادها القضائي. تعتبر اللجنة أن التمييز على أساس الجنس أو النوع «مرتبط ارتباطاً وثيقاً بعوامل أخرى [...]». يجب على الدول الأطراف أن تنص بشكل قانوني على هذه الأشكال المتداخلة من التمييز والأثر التراكمي لعواقبها السلبية [...] ويجب عليها حظرها.»

لأول مرة، تكريس مبدأ عدم التمييز بين المرأة والرجل في مسائل التوظيف والأجور والتحرش الجنسي في مكان العمل باعتباره سوء سلوك جسيم.

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



تكريس عدم التمييز على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الإعاقة أو الحالة الاجتماعية أو الدين أو الرأي السياسي أو الانتماء النقابي أو الأصل القومي أو الأصل الاجتماعي، بما يؤدي إلى انتهاك أو تحريف مبدأ المساواة في الفرص والمعاملة في أمور العمل أو ممارسة مهنة، ولا سيما في ما يتعلق بالتعيين، وتدبير العمل وتوزيعه، والتكوين المهني، والراتب، والترقية، ومنح المزايا الاجتماعية، والإجراءات التأديبية، والفصل. ويُستمد بشكل خاص من الأحكام السابقة.

ويعترف بوجود فئة من التمييز المتعدد الأشكال.

**الظهير الشريف رقم 1-03-194 المؤرخ في 14 رجب 1424 (11 سبتمبر 2003) المُصدر للقانون رقم 65-99 المتعلق بمدونة الشغل.**

المادة 9

يُمنع كلُّ مس بالحرابات والحقوق المتعلقة بالممارسة النقابية داخل المقابلة وفق القوانين والأنظمة الجاري بها العمل كما يُمنع كلُّ مس بحرية العمل بالنسبة للمشغل ولأجراء المنتمين للمقابلة. كما يمنع كل تمييز بين الأجراء من حيث السلالة، أو اللون، أو الجنس، أو الإعاقة، أو الحالة الزوجية، أو العقيدة، أو الرأي السياسي، أو الانتماء النقابي، أو الأصل الوطني، أو الأصل الاجتماعي، يكون من شأنه خرق أو تحريف مبدأ تكافؤ الفرص، أو عدم المعاملة بالمثل في مجال التشغيل أو تعاطي مهنة، لاسيما فيما يتعلق بالاستخدام، وإدارة الشغل وتوزيعه، والتكوين المهني، والأجر، والترقية، والاستفادة من الامتيازات الاجتماعية، والتدابير التأديبية، والفصل من الشغل يترتب عن ذلك بصفة خاصة ما يلي:

حق المرأة في إبرام عقد الشغل؛ ومنع كل إجراء تمييزي يقوم على الانتماء أو النشاط النقابي للأجراء؛ وحق المرأة، متزوجة كانت أو غير متزوجة، في الانضمام إلى نقابة مهنية عمالية والمشاركة في إدارتها وتسييرها.

يخضع وضع العاملات والعمال المهاجرين حاليًا للظهير رقم 1-03-194 المؤرخ في 14 رجب 1424 (11 سبتمبر 2003) الصادر بموجبه القانون رقم 65-99 المتعلق بمدونة الشغل التي تسري على جميع العاملات والعمالين بالمغرب، من المواطنين والمواطنات وغير المواطنين والمواطنات، ما يعني حماية جميع العمال بالمغرب من خلال ضمان حقوقهم/هم المعترف بها عالميا، ولا سيما الحق في التنظيم.

في ديباجة قانون مدونة الشغل، حددت المشرعة / المشرع عدة أهداف لهذا القانون، منها ترسيخ مبدأ المساواة في علاقات العمل. وبالتالي منع التمييز في مجال التشغيل والمهنة وأن تُطبَّق مقتضيات هذا القانون في كل أرجاء التراب الوطني وبدون تمييز بين الأجيال والأجراء يقوم على أساس السلالة أو اللون أو الجنس أو الإعاقة أو الحالة الزوجية أو العقيدة أو الرأي السياسي أو الانتماء النقابي أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي.

هذا المبدأ مكرس أيضًا في المادة 9، التي تمنع كل مس بالحرابات والحقوق المتعلقة بالممارسة النقابية داخل المقابلة، وكل تمييز يقوم على هذه الأسس نفسها يكون من شأنه خرق أو تحريف مبدأ تكافؤ الفرص، أو عدم المعاملة بالمثل في مجال التشغيل أو تعاطي مهنة، لاسيما فيما يتعلق بالاستخدام، وإدارة الشغل وتوزيعه، والتكوين المهني، والأجر، والترقية، والاستفادة من الامتيازات الاجتماعية، والتدابير التأديبية، والفصل من الشغل.

وبنفس المعنى، فإن المادة 478 تقرض نفس المنع «على وكالات التشغيل الخصوصية»، ويخضع وضع العاملات الأجنبيات والعمال الأجانب بشكل أساسي ومباشر للباب الخامس المعنون «تشغيل الأجراء الأجانب». يجب على كل مشغلة / مشغل ترغب / يرغب في تشغيل أجنبية / أجنبي، أن يحصل على رخصة من قبل السلطة الحكومية المكلفة بالشغل تسلّم على شكل تأشيرة توضع على عقد الشغل (المادة 516). يمكن للسلطة الحكومية المكلفة بالشغل أن تسحب الرخصة في كل وقت يجب أن يكون عقد الشغل الخاص بالأجنبيات وبالأجانب، مطابقًا للنموذج الذي تحدده السلطة

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجنبيات والأجانب



الحكومية المكلفة بالشغل (المادة 517) ويجب أن يتضمن العقد في حالة رفض منح الرخصة المذكورة [...] التزام المشغلة / المشغلة / المشغل بتحمل مصاريف عودة الأجيبة / الأجير الأجنبي إلى بلدها/ه، أو البلد الذي كانت / كان تقيم / يقيم فيه (المادة 518).

لا يمكن لمن رست عليه صفقات عمومية، أنجزت لحساب الدولة أو الجماعات المحلية، أو المقاولات أو المؤسسات العمومية، أن يسترد مبلغ الكفالة المالية الذي سبق له إيداعه، ولا إعفاء ذمة الكفيلة / الكفيل الشخصي التي / الذي قدمته / قمه، إلا بعد الإدلاء بشهادة إدارية تسلم من قبل المندوبة / المندوب الإقليمي المكلف بالشغل، تثبت أداء مصاريف عودة الأجيبة الأجنبيات / الأجير الأجنبي اللوائي / الذين قامت / قام بتشغيلهن/م من خارج المغرب وما عليه من مستحقات أجيبرته لأجرائه (المادة 519).

يعاقب بغرامة من 2,000 إلى 5,000 درهم كل صاحبة/ صاحب عمل:

- لم تحصل / يحصل على الرخصة المنصوص عليها في المادة 516، أو تشغل / يشغل أجيبة / أجيبة أجنبية لا تتوفر / تتوفر على تلك الرخصة؛
  - وتشغل / يشغل أجيبة / أجيبة أجنبية لا يطابق عقدها/ه النموذج المنصوص عليه في المادة 517؛
- ويخالف أحكام المادتين 518 و 519.

وبالإضافة إلى ذلك، أتاح المرسوم رقم 17-17-567 المؤرخ 25 في أكتوبر 2017، المتعلق بتحديد شروط وإجراءات منح وسحب البطاقة المهنية للفنانة / الفنان والبطاقة المهنية لتقنيات / تقني وإداريات / إداري الأعمال الفنية، للفنانين والفنانين الأجانب المقيمين بالمغرب (بصفة دائمة) إمكانية الحصول على البطاقة المهنية للفنانة / الفنان أو بطاقة تقنية / تقني أو إدارية / إداري الأعمال الفنية. وسيسمح له/هم ذلك بالولوج إلى سوق العمل وتقديم مواهبهم/هم للمهنيات / المهنيين في المجال الفني.

الإدماج المهني للنساء والرجال المهاجرين واللجانج واللاجئين.

تطبيق القانون رقم 12-12 المتعلق بالتعاونيات، والذي جعل من الممكن تطبيق إجراءات إنشاء تعاونيات للأجنبيات والأجانب على غرار المغريبات والمغاربة. العمل الحر هو محور واعد للاندمج المهني للنساء والرجال المهاجرين واللجانج واللاجئين. وعلى هذا المنوال، فإن تطور الإطار القانوني من حيث ولوج الأجنبيات والأجانب إلى العمل يوفر أفاقاً للنساء والرجال المهاجرين واللجانج واللاجئين، لا سيما في ما يتعلق بالعمل الحر من خلال ولوج النساء والرجال المهاجرين إلى وضع العمل لحسابهن/هم الخاص.

أمتلة لإجراءات تسهيل الولوج العادل للنساء والرجال المهاجرين واللجانج واللاجئين النظاميين إلى العمل.

لقد بذلت جهود لتحسين إمكانية الولوج إلى خدمات الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات لصالح النساء والرجال المهاجرين واللجانج واللاجئين، ولا سيما تطوير تطبيق الهاتف المحمول «Welcome ANAPEC» وتحديث موقع الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات الإلكتروني لزيادة تعزيز الاتصالات والمعلومات بشأن الخدمات ذات الصلة. بالإضافة إلى ذلك، في عام 2017، تم تمديد خدمات الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات من خلال 6 وكالات جديدة.

وتم تطبيق تدابير لتسهيل إجراءات عقد العمل للأجنبيات والأجانب بشكل عام والنساء والرجال المهاجرين النظاميين بشكل خاص، ولا سيما من خلال إنشاء خط «تأشير» و ٦ نقاط استعلام محلية في عدة مدن.

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجنبيات والأجانب



وتم التوقيع على إنشاء آليات لتسهيل الإدماج الاقتصادي للجانجيات والجانجيين بالمغرب، بفضل اتفاقية إطار في 18 ماي 2018، بين الوزارة المنتدبة لدى وزير الشؤون الخارجية والتعاون الإفريقي والمغربيين والمغاربة المقيمين بالخارج، المسؤول عن المغربيين والمغاربة المقيمين بالخارج وشؤون الهجرة والاتحاد العام لمقاولات المغرب والمفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللجانجيات والجانجيين.

### القانون رقم 12,19 المتعلق بالعمالات والعمال المنزليين، 2016.

وتنص المادة 3 على أنه في حالة تشغيل عمالات أم عمال منزليين أجنبيات / أجانب، تطبق أحكام قانون الشغل، وكذا في حالة التشغيل عن طريق وكالات التشغيل الخصوصية (المادة 4). وتُمنع هذه المادة نفسها على الأشخاص الذاتيين أن يقوموا بأعمال الوساطة في تشغيل عمالات أو عمال منزليين بمقابل لمنع سوء المعاملة وتهريب الأشخاص والاتجار بالبشر. ومع ذلك، يستثنى القانون الأشخاص غير المغربيين والمغاربة من التوظيف، ويحيل الإجراء إلى قانون الشغل. وتتم تغطية النساء المهاجرات في المواد الأخرى.

مرسومان متممان لقانون 2017، هما:

- المرسوم (رقم 17-2-355) المتعلق بـ «نموذج عقد العمل الخاص بالعاملة [المنزلية] أو العامل المنزلي» يجعل من الممكن تحديد معايير والتزامات الطرفين (المشغلة أو المشغل والعاملة أو العامل) و
- المرسوم (2-17-356) الذي وضع من جهته لائحة الأشغال التي يُمنع فيها تشغيل العمالات والعمال المنزليين المتراوحة أعمارهن/هم ما بين 16 و 18 سنة، بالإضافة إلى ما ورد في المادة 6 من القانون المذكور.

يعتبر هذا القانون بوابة لتسوية أوضاع عمالات المنازل المهاجرات، وكثير منهن عمالات منازل يخضعن لظروف عمل صعبة بل تمييزية. ومع ذلك، لا تزال هناك تحديات كبيرة لأن نسبة كبيرة من عمالات المنازل المهاجرات ما زلن يعملن في ظروف غير نظامية.

### مدونة التجارة وقانون دخول وإقامة الأجنبيات والأجانب

إن حق ممارسة النشاط التجاري معترف به للأجنبيات والأجانب بموجب أحكام الظهير رقم 83-96-1 الصادر في 1 غشت 1996 المُصدر للقانون رقم 95-15 الذي يشكل مدونة القانون التجاري (الجريدة الرسمية بتاريخ 10/3/1996). تعتبر / يُعتبر الأجنبية / الأجنبي كاملة / كامل الأهلية لمزاولة التجارة في المغرب بلوغها/ ثمانية عشر سنة كاملة ولو كان قانون جنسيتها/ه يفرض سنًا أعلى مما هو منصوص عليه في القانون المغربي (المادة 15).

ولا يجوز للأجنبية / الأجنبي غير البالغة / البالغ سن الرشد المنصوص عليه في القانون المغربي أن تتجر / يتجر إلا بإذن من رئيسة / رئيس المحكمة التي تنوي / ينوي ممارسة التجارة بدائرتها حتى ولو كان قانون جنسيتها/ه يقضي بأنها/ه راشد، وبعد تقيد هذا الإذن في السجل التجاري (المادة 16). وتستوي إجراءات التسجيل للأشخاص الذاتيين والاعتباريين، مغربيين كن / مغاربة كانوا أو أجنبيات / أجانب (المواد 42 و 45 و 47 و 75). وتستوي كذلك إجراءات التقيد في السجل التجاري (المواد 43-46).

### قانون الوظيفة العمومية

على مستوى قانون الوظيفة العمومية، يستثنى /ُستثنى الأجنبيات / الأجانب بالمغرب من الخدمة المدنية، باستثناء توظيف غير المواطنين / المواطنين في إطار التعاون الفني والثقافي. الجنسية المغربية هي أحد الشروط الأولى للولوج

لدليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجنبيات والأجانب



إلى الوظائف العامة المنصوص عليها في المادة 21 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (الظهير رقم 1-58-008 الصادر في 4 شعبان 1377 (24 فبراير 1958) المُصدر للقانون الأساسي العام للخدمة العمومية. الجريدة الرسمية بتاريخ 11/04/1958).

### المهنة الحرة

بعض المهن الحرة محجوزة للمغربيين والمغاربة، وهؤلاء قبل كل شيء الموثقات / الموثقون (ظهير 4 ماي 1925 (10 شوال 1343) المتعلق بتنظيم مهنة التوثيق، المادة 7).

هذا النص، الذي لم يتم إلغاؤه أبداً، عفا عليه الزمن تماماً طالما أن مهنة الموثقة / الموثق المحجوزة في البداية للفرنسيات / الفرنسيين تُمارس الآن في الواقع من قبل المغربيين / المغاربة والموظفات / الموظفين القضائيين (الظهير رقم 1-80-440 الصادر في 17 صفر 1401 (25 ديسمبر 1980) المُصدر للقانون رقم 41-80 المتعلق بإحداث هيئة للأعوان القضائيين وتنظيمها (المادة 4). الجريدة الرسمية رقم 3564 بتاريخ 02/18/1981).

بالإضافة إلى الجنسية المغربية، فإن الدين الإسلامي إلزامي للترشح لمهنة النسخة. الظهير الشريف رقم 1-01-124 المؤرخ في 29 ربيع الأول 1422 (22 يونيو 2001) بإصدار القانون رقم 00-49 المتعلق بتنظيم مهنة النسخة (المادة 3).

يُحْكَم مبدأ المعاملة بالمثل ممارسة الأجانب والأجانب للعديد من المهن الحرة، ومنها بشكل أساسي: مهنة المحاماة / المحامي، ومهنة الخبيرة / الخبير القانوني، ومهنة الترجمة / الترجمان المحلف المقبول لدى المحاكم، ومهنة المحاسبة / المحاسب المعتمد.

ولا يمكن للأجانب ممارسة الفئة الثالثة من المهن الحرة إلا بترخيص من الإدارة بعد استيفاء شروط معينة. ويتعلق الأمر خاصةً بمهن: الطبية / الطبيب البشري، والطبية / الطبيب البيطري، والمهندسة / المهندس المعماري، والمهندسة / المهندس المساح الطبوغرافي.

### المعايير الاجتماعية والبيئية

غالباً ما يُخْتَزَل مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمقاولات إلى قدرة المقاولات، الوطنية أو الدولية، على تقديم الدعم للتنمية المحلية في شكل عمل خيري أو رعاية. ومع ذلك، فقد تطور هذا المفهوم بقوة على المستوى الدولي. تم اعتماد «المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان» بالإجماع في يونيو 2011 من قبل مجلس حقوق الإنسان التابع للأمم المتحدة، وهي تمثل اليوم الإطار المعياري الوحيد في هذا المجال الذي يتمتع بطابع عالمي.

توضح المبادئ ومسؤوليات كل جهة فاعلة، من الدول والمؤسسات التجارية، في مواجهة انتهاكات حقوق الإنسان في سياق الأنشطة الاقتصادية.

ولكي يكون هذا النص فعالاً، يجب أن يترجم في الدول من خلال خطة عمل وطنية. المغرب هو أحد البلدان القليلة التي أطلقت عملية تهدف إلى تحقيق مثل هذه الخطة. وقد التزم المغرب «بالمبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية للشركات المتعددة الجنسيات».

تتمتع الطبيعة المبتكرة لهذه المبادئ في التزام الدول المنضمة بإنشاء آلية لتسوية المنازعات (ذات الطبيعة غير القضائية) تسمى نقطة الاتصال الوطنية لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية. في المغرب، يعتبر مشروع نقطة الاتصال الوطنية

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية راسخاً ويحتاج الآن إلى أن تعرفه / يعرفه وتفهمه / يفهمه الفاعلات والفاعلون في المجتمع المدني، اللوائي / الذين يمكنهم/هم استخدامه لتعزيز مبادئ التنمية التي تحترم الحقوق والبيئة والحكمة الرشيدة.

## الصحة والسلامة في أماكن العمل

خطى المغرب خطوات كبيرة في مجال الصحة والسلامة المهنية والوقاية من المخاطر المهنية. فتم إنشاء المعهد الوطني لظروف الحياة المهنية في ماي 2020 واعتمد برنامج السلامة والصحة المهنية 2020-2021.

تُلزم الاتفاقية الاجتماعية الثلاثية الجديدة (الحكومة والنقابات والاتحاد العام لمقاولات المغرب) الموقعين عليها مرة أخرى بهذين المطلبين.

من جانبهم/هم، لا تزال حقوق الأشخاص المعاقات / المعاقين متخلفة وإدماجهم/هم في عالم العمل متخلفاً. ينص القانون 07-92 المتعلق بالرعاية الاجتماعية للأشخاص المعاقات / المعاقين على أنه «لا يمكن أن تكون الإعاقة سبباً في حرمان مواطنة / مواطن من الحصول على شغل في القطاع العام أو الخاص...» ويطالب بحصة 7% للقطاع العام. لكن لا يوجد إطار قانوني يُلزم القطاع الخاص بعدم ممانعة ولوج هؤلاء الأشخاص إلى العمل.

وإن طريقة الإدماج في سوق العمل صعبة جداً. ووفقاً للمندوبية السامية للتخطيط، فإن 15% من العاملات والعاملين يعملون / يعملون في وظائف غير مدفوعة الأجر، و 31,3% في المناطق الريفية، و 3,1% في المناطق الحضرية.

يستوعب السوق غير الرسمي معظم النساء والرجال المهاجرين واللاجئين وطالبي اللجوء والنساء والرجال المهاجرين غير الشرعيين. حتى بالنسبة لبعض الأشخاص ذوي المهارات العالية، فإن السمة غير الرسمية هي الطريقة الوحيدة للعيش. إن فرص النساء والرجال المهاجرين المؤهلين تأهيلاً عالياً في العثور على عمل منخفضة للغاية لأن معدل بطالة الفتيات والفتيان المغاربة الحاصلين على شهادات مرتفعة جداً.

تدعم وزارة الشغل والإدماج المهني، كجزء من برنامج الامتثال الاجتماعي (2010)، المقاولات للحصول على العلامة الاجتماعية عند استيفاء جميع المعايير (الحد الأدنى للسكن، الرعاية الاجتماعية والطبية، لجنة المقاولات). من جانبها، تساعد وزارة الصناعة والتجارة والاقتصاد الأخضر والرقمي المقاولات في اعتماد المعيار NM5/00/610 (العمل الجبري والحريات النقابية وعدم التمييز في الوظائف والحد الأدنى لسن الشغل والصحة والسلامة في أماكن العمل،...). هناك وعي متزايد بمسؤولية المقاولات عن آثار قراراتها وأنشطتها على المجتمع والبيئة. منذ اعتماد ميثاق المسؤولية الاجتماعية للمقاولات للاتحاد العام لمقاولات المغرب في عام 2006 ومرامجهته في عام 2017، تلتزم المزيد من المقاولات بالمسؤولية الاجتماعية للمقاولات فيما يتعلق بقضاياها الاستراتيجية والتشغيلية من أجل صمودها وولاء عميلاتها / عملائها ورفاهية أجبراتها / أجراءها. إذ يوجد حالياً أكثر من 94 مقاولات تحمل علامة المسؤولية الاجتماعية للمقاولات، منها 39% في الصناعة و 61% في الخدمات.

## الحق في الصحة والرعاية الطبية والضمان الاجتماعي والخدمات الاجتماعية

«أفادت المقررة الخاصة أن بعض النساء والرجال المهاجرين واللاجئين، ولا سيما النساء والرجال المهاجرين واللاجئين واللاجئين من أصل جنوب الصحراء الكبرى، أفدن / أفادوا بأنهم/هم وقعن / وقعوا ضحايا للوقالب النمطية العنصرية وكراهية الأجانب والأجانب في الحصول على الرعاية الصحية. وتجدر الإشارة إلى أن مفتشيات الصحة الجهوية الائتني عشرة لم تسجل أي شكاية تتعلق بالقيود المفروضة على الولوج إلى الرعاية، بما في ذلك الممارسات النمطية التي تنم عن عنصرية وكراهية الأجانب والأجانب (المرجع: رد المغرب).

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكراهية الأجانب والأجانب



يخضع حصول الأجنيبيات والأجانب على الحق في الصحة للنظام الداخلي الجديد للمستشفيات 2011، والذي ينص على مبدأ المساواة في الولوج إلى العلاج والخدمات الصحية، ويضمن الحق في العلاج لجميع الحالات الاستعجالية، بغض النظر عن وضعها القانوني. وينص النظام في مادته 57 على ما يلي:

«يُقبل المرضى أو الجرحى غير المغاربة، أياً كان وضعهم، في نفس الظروف التي يخضع لها المواطنون».

يتعلق الأمر هنا بالمهاجرين غير الشرعيين واللجئيين، إلخ.

كما تم توقيع اتفاقية شراكة بين عدة أقسام وزارية معنية بإنشاء نظام المساعدة الطبية للمهاجرين، بالتوازي مع نظام المساعدة الطبية RAMED المطبق على المواطنين المغاربة.

المنشور الصادر عن وزارة الصحة (المنشور رقم 108 بتاريخ 12 دجبر 2008) الذي يحدد مبدأ المتابعة المجانية للحمل والولادة والولادات القيصرية في المرافق الصحية العمومية. وقد تم استكمال هذا التعميم بمذكرة 1 يونيو 2009 الموجهة للمستشفيات الجامعية والتي تحدد مبدأ الولادة المجانية للنساء المحولات من قبل نظام الصحة العمومية. عموماً، تعمل مستشفيات الأقاليم مجاناً. ومع ذلك، يحدث أن ترفض المراكز الاستشفائية الجامعية إصدار شهادة الميلاد إذا لم يتم دفع الرسوم، حتى لو اتبعت الأمهات الدائرة العمومية (توجيه من قبل مركز

## ملف 5

### النوع الاجتماعي والبعد التقاطعي

#### الحق في الجنسية

ينظم الحصول على الجنسية المغربية الظهير الشريف رقم 250/1/58 المؤرخ في 6 سبتمبر 1958 المعدل بالقانون رقم 62,06 الصادر بالظهير رقم 1-07-80 المؤرخ في 23 مارس 2007.

- بنوة الأمومة المنصوص عليها في الفصل 9:
- يكتسب الجنسية المغربية كل ولد مولود في المغرب من أبوين أجنبيين مولودين هما أيضاً فيه بعد إجراء العمل بظهيرنا الشريف هذا بشرط أن تكون له إقامة اعتيادية ومنتظمة بالمغرب وأن يصرح داخل السنتين السابقتين لبلوغه سن الرشد برغبته في اكتساب هذه الجنسية،
- إن كل شخص مولود في المغرب من أبوين أجنبيين وله إقامة اعتيادية ومنتظمة في المغرب، وكان الأب قد ولد هو أيضاً فيه يكتسب الجنسية المغربية بتصريح يُعبر فيه عن اختياره لها فيما إذا كان هذا الأب ينتسب إلى بلد تتألف أكثرية سكانه من جماعة لغتها العربية أو دينها الإسلام وكان ينتمي إلى تلك الجماعة.
- يمكن للشخص المغربي الجنسية الذي يتولى كفالة مولود ولد خارج المغرب من أبوين مجهولين مدة تزيد عن خمس سنوات، أن يقدم تصريحاً لمنح المكفول الجنسية المغربية (الفصل 9).
- (غير أنه) يمكن للمكفول (الذي توافرت فيه الشروط المذكورة أعلاه، والذي لم يتقدم كفاله بتصريح بعد مرور خمس سنوات على الكفالة)، أن يقدم بصفة شخصية تصريحاً للحصول على الجنسية المغربية خلال السنتين السابقتين لبلوغه سن الرشد (الفصل 9).

يمكن للمرأة الأجنبية المتزوجة من مغربي بعد مرور خمس سنوات على الأقل على إقامتها معاً في المغرب بكيفية اعتيادية ومنتظمة أن تتقدم أثناء قيام العلاقة الزوجية إلى وزيرة / وزير العدل بتصريح اكتساب الجنسية المغربية.

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجنيبيات والأجانب



## القسم الثاني: التجنيس

### المادة 11: شروط التجنيس

يجب على الأجنبي الذي يطلب اكتساب الجنسية المغربية عن طريق التجنيس أن يثبت توفره على الشروط المحددة فيما بعد مع مراعاة الأحوال الاستثنائية المنصوص عليها في الفصل الثاني عشر:

1. أولا - الإقامة الاعتيادية والمنظمة في المغرب خلال السنوات الخمس السابقة على تقديم طلب التجنيس، مع الإقامة في المغرب إلى حين البت في الطلب؛
2. ثانيا - بلوغ سن الرشد القانوني حين تقديم الطلب؛
3. ثالثا - سلامة الجسم والعقل؛
4. رابعا - اتصاف بسيرة حسنة وسلوك محمود وغير محكوم عليه بعقوبة من أجل ارتكاب: - جنائية؛ - أو جنحة مشينة؛ - أو أفعال تكوّن جريمة إرهابية؛ - أو أفعال مخالفة لقانون الإقامة المشروعة بالمملكة المغربية؛ - أو أفعال موجبة لسقوط الأهلية التجارية. ما لم يقع في جميع الحالات محو العقوبة عن طريق رد اعتباره؛
5. خامسا - معرفة كافية باللغة العربية؛
6. سادسا - التوفر على وسائل كافية للعيش. تُحدّث لجنة للبت في طلبات التجنيس، تحدد الإدارة تكوينها وكيفية عملها.

### الفصل 12: استثناءات

ينص الفصل 12 على ما يلي:

«بجوز، بالرغم من الشرط المنصوص عليه في الفقرة الثالثة من الفصل الحادي عشر، تجنيس الأجنبي الذي أصيب بعاهة أو مرض من جراء عمل قام به خدمة للمغرب أو لفائدته. كما بجوز- بالرغم من الشروط المنصوص عليها في الفقرات 1 و3 و5 و6 من الفصل الحادي عشر تجنيس الأجنبي الذي أدى أو يؤدي للمغرب خدمات استثنائية أو تنجم عن تجنيسه فائدة استثنائية للمغرب».

من شروط التجنيس:

ما يبدو أنه يشكل تمييزاً على أساس الإعاقة، سواء في ما يتعلق بالقانون الجنائي المغربي أو بالالتزامات الدولية للمملكة. في الواقع، أعلن صاحب الجلالة ملك المغرب في رسالة موجهة إلى المجلس الاستشاري لحقوق الإنسان بتاريخ 10 ديسمبر 2008 أن المغرب صادق على الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

### الفصل 13: وثيقة التجنيس

تُمنح الجنسية بمقتضى ظهير في الأحوال المنصوص عليها في الفصل الثاني عشر. أما في جميع الأحوال الأخرى فتمنح بموجب مرسوم يقره مجلس الوزراء.

ويسوغ أن تتضمن وثيقة التجنيس بطلب من الشخص المعني بالأمر تغييرا لاسمه العائلي واسمه الشخصي.

الجنسية: تنص المادة 11 على أنه لا يمكن تجنيس الأجنبي الذي يتقدم بالطلب إذا لم يستوف الشروط المذكورة أعلاه.

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



## بطاقة 6

حق كل شخص، بمفرده أو في جماعة، في الملكية

البرنامج ٤ في الاستراتيجية الوطنية للهجرة واللجوء (SNIA): السكن

بعد الحصول على السكن عاملاً أساسياً لتحقيق الاندماج الاجتماعي الناجح للمهاجرين واللاجئين في البلد المضيف. يهدف برنامج SNIA هذا إلى تعزيز الولوج إلى السكن اللائق للمهاجرين، ولا سيما ذوي الدخل المنخفض. ويهدف إلى تحقيق هدف محدد وهو تشجيع الحق في السكن للمهاجرين الشرعيين واللاجئين في إطار الشروط المتوفرة للمغاربة (OSP7). بهذا المعنى، ومنذ عام 2015، يمكن للمهاجرين الاستفادة من عروض السكن الاجتماعي مثل المغاربة.

هذه العروض هي:

- مساكن بقيمة عقارية متدنية ٠٤١ ألف درهم شاملة الضريبة.
- مساكن سكن اجتماعي بقيمة ٠٥٢ ألف درهم غير شاملة للضريبة.
- مساكن للطبقة الوسطى فوق ٠٥٢ ألف درهم شاملة الضريبة.

## بطاقة 7

المقررة الخاصة - توصيات مؤقتة

أظهر المغرب ريادة في المجالات الرئيسية للمساواة العرقية. ومع الاعتراف بهذه الإنجازات، لا تزال هناك مشاكل خطيرة ولا يزال يتعين بذل جهود كبيرة لضمان المساواة العرقية وحق جميع الناس في عدم التعرض للتمييز العنصري.

«سيتضمن تقريرنا إلى مجلس حقوق الإنسان تحليلاً أكمل لنتائج وتوصياتي. في غضون ذلك، أوصي السلطات المغربية وأصحاب المصلحة الرئيسيين الآخرين باعتماد التدابير الملموسة التالية الهادفة إلى مكافحة العنصرية والتمييز العنصري وكرهية الأجانب والأجانب وما يتصل بذلك من تعصب»:

إلى السلطات المغربية:

- اعتماد إطار قانوني وسياسي شامل لمكافحة التمييز ينفذ بالكامل أحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز العنصري بشأن المساواة العرقية وفقاً لتوصيات لجنة القضاء على التمييز العنصري، بما في ذلك تعريف متسق للتمييز العنصري المحظور، وفقاً لالتزامات المغرب بموجب القانون الدولي لحقوق الإنسان؛
- ضمان الولوج الملانم والفعال إلى العدالة لجميع ضحايا التمييز العنصري وكرهية الأجانب والأجانب وما يتصل بذلك من تعصب؛
- جمع بيانات موثوقة ومصنفة على أساس مؤشرات تعكس بدقة التنوع العرقي والثقافي والإثني للسكان المغاربة، بما في ذلك التنوع اللغوي بشكل أفضل، من خلال وسائل قياس تتبع استخدام اللغة الشفوية، إضافة إلى محو الأمية؛
- اعتماد القانون الأساسي المطلوب دون إبطاء لتطبيق الوضع الدستوري للأمازيغية كلغة رسمية واتخاذ تدابير مؤقتة لمنع وتخفيف جميع أشكال التمييز اللغوي والثقافي في جميع المجالات ريثما يتم اعتماد القانون الأساسي المطلوب؛

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



- تكثيف الجهود لضمان عدم تعرض الأمازيغ للتمييز العنصري في ممارسة حقوقهم الأساسية، ولا سيما في ما يتعلق بالتعليم، والحصول على العمل والخدمات الصحية، وحقوق امتلاك الأرض، وحرية الرأي والتعبير، والتجمع السلمي وتكوين الجمعيات؛
  - استكمال عملية تسوية أوضاع النساء والرجال المهاجرين لعام 2017 واستئناف النظر في الطلبات والطعون في المحليات التي تم فيها تعليق هذه العملية؛
  - ضمان مسارات منهجية جديدة للهجرة، بما في ذلك خلال فترة انتظار الانتهاء من مشاريع قوانين الهجرة واللجوء الوطنية المعروضة حاليًا على البرلمان؛
  - تعزيز التدابير لإزالة العوائق الإدارية والمهيكلية الأخرى أمام إدماج اللاجئين والنساء والرجال المهاجرين؛
  - تعزيز التدابير الوقائية في التعليم والتكوين والتوعية لضمان امتناع موظفي الخدمة العامة عن أي عمل من أفعال العنصرية والتمييز العنصري وكرهية الأجانب والأجانب وما يتصل بذلك من تعصب، وبشكل أعم، القضاء على القوالب النمطية العنصرية التي قد لا تزال سائدة في المجتمع؛
  - ضمان تطبيق سياسة الهجرة الوطنية القائمة على حقوق الإنسان بشكل موحد على جميع المستويات المحلية؛
  - القضاء على جميع أشكال التمييز العنصري وغيرها من الممارسات التمييزية في الهجرة، بما في ذلك التهجير القسري، والاعتقالات التعسفية والاحتجاز، والحبس الإقليمي، والاستخدام المفرط للقوة ضد الأفارقة السود من جنوب الصحراء؛
  - تقديم المساعدة الإنسانية في حالات الطوارئ لجميع الأشخاص الذين يتعرضون لانتهاكات شديدة لحقوق الإنسان في سياق الهجرة، بغض النظر عن العرق أو الأصل الإثني أو القومي أو النسب أو الهجرة، ولا سيما لأولئك المعرضين لخطر التمييز المتعدد الجوانب على أساس الجنس أو الجنس أو نوع الجنس أو التوجه الجنسي أو الإعاقة أو أي حالة أخرى؛
  - دعوة المقرر الخاص المعني بحقوق الإنسان مهاجرين للقيام بزيارة قطرية؛ و
- ضمان تمتع جميع المغاربة، بمن فيهم المنتمون إلى أقليات دينية، بالحق في حرية الفكر والوجدان والدين على قدم المساواة.

بيان نهاية البعثة الذي أدلت به المقررة الخاصة المعنية بالأشكال المعاصرة للعنصرية والتمييز العنصري وكرهية الأجانب والأجانب وما يتصل بذلك من تعصب في نهاية بعثتها إلى المملكة المغربية

الرباط، 21 ديسمبر 2018

توصيات المقررة الخاصة المعنية بالتمييز المتعدد الجوانب

ثالثًا. المساواة العرقية والتمييز والتعصب في المغرب.

نظرة عامة على الإطار القانوني والمؤسسي والتدابير المنفذة. القانون الدولي لحقوق الإنسان الواجب التطبيق

- «إن التحليل الشامل لمشكلة التمييز العنصري والتعصب ضروري أيضا لتحقيق مساواة عرقية فعالة. يقر هذا النهج بأن التمييز على أساس العرق أو الأصل الإثني أو القومي والثقافة يتخذ أشكالاً مختلفة اعتماداً على كيفية اجتماعها مع الجنس أو نوع الجنس أو الميل الجنسي أو الدين أو وضع الإعاقة أو العمر أو انتماء الشخص المعنوي أي فئة اجتماعية أخرى» (المادة 11).

إطار العمل الوطني بشأن المساواة العنصرية ومناهضة التمييز العنصري

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



- على الرغم من أن الخطة الحكومية للمساواة (2017-2021) تؤكد على تعزيز المساواة بين الجنسين، إلا أنها لا تهاجم صراحة الأشكال المتداخلة للتمييز، ولا سيما على أساس العرق (المادة 21).

أمازيغ

- شددت المقررة على أن المرأة الأمازيغية تعاني من أشكال متعددة ومتداخلة من التمييز على أساس الجنس والانتماء الإثني (المادة 32).

#### رابعاً. الاستنتاج والتوصيات

##### أ- للسلطات المغربية

«تقديم المساعدة الإنسانية الطارئة لجميع الأشخاص الذين يقعون ضحايا لانتهاكات خطيرة لحقوق الإنسان في سياق الهجرة، بغض النظر عن العرق أو الأصل العرقي أو الأصل القومي أو النسب أو حالة الهجرة، ولا سيما لأولئك المعرضين لخطر التمييز المتعدد الجوانب بسبب جنسهم، أو هويتهم الجنسية أو توجههم الجنسي أو حالة إعاقة أو أي حالة أخرى» (المادة 85).

## بطاقة 8

رد المغرب على المقررة الخاصة المعنية بالأشكال المعاصرة للعنصرية والتمييز العنصري وكرهية الأجانب والأجانب وما يتصل بذلك من تعصب عقب بعثتها إلى المملكة المغربية

#### ب - الهجرة والنساء والرجال اللاجئون

فيما يتعلق بالقسم المخصص لحالة النساء والرجال المهاجرين واللاجئين، تود السلطات إبداء تعليقات وتوضيحات، لا سيما في ما يتعلق بالشواغل المتعلقة بعدد معين من النقاط، على أساس الشهادات المعزولة التي أدت إلى تحديد التقييمات العامة التي لا أساس لها، ولا سيما تلك المتعلقة باستخدام التنميط العنصري، والعقبات التمييزية المتعلقة بإدماج النساء والرجال المهاجرين، والقوالب النمطية العنصرية، والقيود المفروضة على حرية التنقل، والاستخدام المفرط للقوة، فضلاً عن الافتقار إلى الإجراءات القانونية الواجبة في عمليات الترحيل القسري للنساء والرجال المهاجرين والطرده القسري للنساء والرجال المهاجرين النظاميين، بما في ذلك النساء الحوامل والطفلات والأطفال.

25. بادئ ذي بدء، تجدر الإشارة إلى أن «استخدام التنميط العنصري» لا يتوافق مع أي واقع في المغرب وأن اعتقال النساء والرجال المهاجرين غير الشرعيين لم يتم أبداً على أساس اللون أو أي اعتبار آخر. علاوة على ذلك، في عام 2018، من بين جميع الأشخاص الذين تم القبض عليهم/هم بسبب محاولة الهجرة غير النظامية، كان 21٪ منهم من المواطنين والمواطنات. في هذا الصدد، لا يمثل عنصر اللون أي اعتبار للسلطات.

- 26. إن مبدأ المساواة في المعاملة بين المواطنين / المواطنين والأجانب / الأجانب المقيمين بصفة قانونية على التراب الوطني مكرس في أحكام دستور المملكة لعام 2011. في هذا المعنى:
- تحظر المادة 23 من دستور المملكة «أي تحريض على العنصرية والكرهية والعنف».

وتنص المادة 30 من الدستور على تمتع الأجانب والأجانب بالحرية الأساسية المعترف بها للمواطنات وللمواطنين

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



المغاربة وفق القانون. يمكن للأجانب المقيمين بالمغرب المشاركة في الانتخابات المحلية بمقتضى القانون أو تطبيقاً لاتفاقيات دولية أو ممارسات المعاملة بالمثل. ويحدد القانون شروط تسليم الأشخاص المدانين ومنح حق اللجوء.»

27. يُعاقب على الأفعال العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب في الأماكن العامة بأحكام القانون الجنائي (المواد 431-1 إلى 5). فعوى ذلك هو تجريم أي تمييز بين الأشخاص الطبيعيين على أساس الأصل القومي أو الاجتماعي، أو اللون، أو الجنس، أو الحالة الأسرية، أو الحالة الصحية، أو الإعاقة، أو الرأي السياسي، أو العضوية النقابية، أو الانتماء أو عدم الانتماء، الحقيقي أو المفترض، إثنية أو أمة أو عرق أو دين معين.

28. وأشارت المقررة الخاصة إلى أن الشرطة نادراً ما تحقق في شكاوى النساء والرجال المهاجرين. وتجدر الإشارة إلى أن دوائر الشرطة تحقق في جميع الشكاوى، بما في ذلك تلك التي تقدمها مهاجرات / مهاجرون.

29. كما تجدر الإشارة إلى أهمية الجهود التي تبذلها الحكومة المغربية من حيث الولوج إلى العدالة. بما في ذلك من حيث إمكانية تتبع مسار الشكايات المقدمة. وبهذا المعنى، فإن برنامج «العدالة الرقمية» الذي أطلقته وزارة العدل في عام 2011، شجع على إضفاء الطابع اللامادي على الإجراءات القانونية تدريجياً، من تقديم الشكاية إلى استلام الحكم. يمكن الولوج إلى موقع «الشكاية الإلكترونية»، الذي تم وضعه على الإنترنت باللغتين العربية والفرنسية، من البوابة الرسمية لوزارة العدل «[www.justice.gov.ma](http://www.justice.gov.ma)».

30. وبالمثل، تجدر الإشارة إلى أن وزارة العدل أصدرت ثلاثة تعميمات موجهة إلى وكيلات / وكلاء الملك تؤكد على أهمية تسهيل الولوج إلى العدالة.

31. وفيما يتعلق بحركة النساء والرجال المهاجرين، ينبغي التأكيد على أنها ليست مسألة تنقل قسر «، بل تتعلق بالتدابير القانونية التي اتخذتها السلطات العامة في إطار إعادة التوطين القانوني للمهاجرات والمهاجرين اللوائي / الذين تم اعتراضهم/هم أثناء محاولات الهجرة السرية إلى بلد ثالث، من المغرب، تطبيقاً لأحكام القانون 02/54/41/HRC/Add.3503 المتعلق بدخول وإقامة الأجانب والأجانب بالمملكة المغربية والهجرة غير النظامية.

32. تنص المادة 41 من القانون 02-03 على أنه «عندما يجب إخضاع أجنبي غير حاصل على بطاقة الإقامة لمراقبة خاصة، بسبب تصرفه أو سوابقه، يمكن للإدارة أن تقرر منعه من الإقامة بإقليم أو عمالة أو أكثر، أو أن تحدد له داخل هذه الأخيرة منطقة أو أكثر من اختياره».

33. من وجهة نظر لوجستية، فإن إعادة توطين شخص في وضع غير نظامي، في الأماكن التي تختارها الإدارة، لا تتم باستخدام مركبات إنفاذ القانون (الشرطة الوطنية أو الدرك الملكي). يتم نقل الأشخاص المعنيين مع احترام كرامتهم/هم في حافلات الركاب / الركاب. على عكس مزاعم نقل الأشخاص إلى مناطق قريبة من الحدود، لا تنقل السلطات المغربية أي مهاجرة / مهاجر إلى الصحراء ولا تُسجن / يُسجن إحدى / أحد.

34. من المهم تحديد أن الهدف الرئيسي لعمليات إعادة التوطين هو استئصال الأشخاص المعنيين من شبكات الاتجار بالبشر وتهريب النساء والرجال المهاجرين، وعدم الانتقال إلى منطقة ثانية من الأراضي الوطنية، ومن باب أولى. لا تقوم السلطات المغربية بتنفيذ أي ترحيل إلى الحدود البرية مع الجزائر.

35. يخضع الأشخاص المستضعفون، ولا سيما النساء الحوامل والطفلات والأطفال القصر، للحماية والاهتمام الخاص من قبل الدوائر المكلفة بإنفاذ القانون وقضاة النيابة العامة، وفقاً للقوانين والأنظمة المعمول بها. علاوة على ذلك، تم وضع برنامج وطني للمساعدة على العودة الطوعية للنساء والرجال المهاجرين إلى بلدانهم/هم الأصلية بالشراكة مع المنظمة الدولية للهجرة، منذ عام 2005.

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



36. فيما يتعلق بإدماج النساء والرجال المهاجرين، تضع الاستراتيجية الوطنية للهجرة واللجوء لنفسها هدفها الرئيسي والأولوي المتمثل في تحقيق الإدماج الحكيم للنساء والرجال المهاجرين واللاجئين، المقيمين بصفة قانونية على التراب الوطني، في النسيج الاجتماعي والاقتصادي والتعليمي والثقافي للمغرب.

37. يقوم تنفيذ برامج إدماج النساء والرجال المهاجرين واللاجئين على مبدأ المساواة في ما يتعلق بشروط الحصول على الرعاية الصحية والتعليم والثقافة والرياضة والترفيه والإسكان والتكوين المهني والتوظيف. في هذا الصدد، وفي ما يتعلق بالحصول على السكن، فتحت السلطات المختصة للنساء والرجال المهاجرين إمكانية الولوج إلى برامج السكن الاجتماعي (شراء المساكن بقرض) ووضع مبادئ توجيهية لإسكان النساء والرجال المهاجرين في حالات الطوارئ، ولا سيما القاصوات / القصر غير المصحوبات / المصحوبين بذويهن/هم، والنساء ضحايا العنف.

38. فيما يتعلق بالحصول على الرعاية الصحية، تم اتخاذ سلسلة من التدابير، بدءاً من إنشاء خطة المساعدة الطبية للنساء والرجال المهاجرين واللاجئين، وإطلاق الخطة الصحية الاستراتيجية 2019-2025، وإدماج النساء والرجال المهاجرين في برامج الصحة العامة الوطنية. وكذا تنظيم القوافل الطبية من قبل الجمعيات والمجتمع المدني.

39. بالإضافة إلى ذلك، يجب توضيح أن الحصول على الحق في الصحة للأجانب والأجانب يخضع للنظام الداخلي الجديد للمستشفيات 2011، الذي يحدد مبدأ المساواة في الحصول على الخدمات الصحية، ويضمن العلاج المناسب لجميع الحالات الاستعجالية بغض النظر عن وضعها القانوني. وهكذا، تم أيضاً توقيع اتفاقية شراكة بين عدة أقسام وزارية معنية بإنشاء نظام مساعدة طبية للنساء والرجال المهاجرين، بالتوازي مع نظام المساعدة الطبية المطبق على المواطنين والمواطنات المغاربة.

40. وأفادت المقررة الخاصة بأن بعض النساء والرجال المهاجرين واللاجئين، ولا سيما النساء والرجال المهاجرين واللاجئين من أصل جنوب الصحراء، أفنن / أفادوا بأنهن/هم ضحايا للقولب النمطية العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب في الحصول على الرعاية الصحية. وتجدر الإشارة إلى أن مفتشيات الصحة الجهوية الائتنتي عشرة لم تسجل أي شكاية تتعلق بالقيود المفروضة على الولوج إلى الرعاية، بما في ذلك الممارسات القائمة على العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب.

#### برنامج المساعدة الطبية

A/HRC/41/54/Add.36

41. وفي السياق نفسه، من المهم الإشارة إلى أن ولوج الأجانب والأجانب إلى العمل في المغرب محكوم بقانون الشغل الذي ينص في مادته 9 على مبدأ المساواة في المعاملة في مجال الشغل. ينص قانون العمل نفسه على أحكام خاصة لصالح الأجانب والأجانب (المادتان 416 و 421) تهدف بشكل أساسي إلى حماية هذه الفئة من العمل غير الرسمي.

42. فيما يتعلق بحصول الطفلات والأطفال المهاجرين على التعليم، فقد كان موضوع العديد من الجهود التي تبذلها المملكة المغربية، حتى قبل إطلاق سياسة الهجرة الجديدة في عام 2013. نشرت وزارة التربية الوطنية عدة مذكرات دورية تعزز التحاق الطفلات والأطفال المهاجرين بالمدارس، على الرغم من وضع إقامتهن/هم. ترتبط التحديات التي تواجهها الطفلات والأطفال المهاجرون في الالتحاق بالمدرسة إلى حد ما بالجهل بالإطار القانوني الذي يحكم حصول الأجانب والأجانب على التعليم.

43. علاوة على ذلك، أعربت المقررة الخاصة عن قلقها من أن الجهود المبذولة لمنع الأفريقيات والأفارقة بمن فيهن/هم النساء والرجال المهاجرون السوداوات / السود من الوصول إلى أوروبا قد خلقت حالة من القلق الشديد بشأن حقوق

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



الإنسان في المغرب. في هذا السياق، من المهم تحديد أن المكون الأمني للاستراتيجية الوطنية للهجرة واللجوء، المتعلق بمراقبة الحدود وإدارة تدفقات الهجرة غير النظامية، يتم تنفيذه وفقاً لأحكام الصكوك القانونية الدولية والتشريعات الوطنية النافذة. تكافح السلطات المغربية المختصة بلا هوادة الشبكات الإجرامية لتهديب النساء والرجال المهاجرين والاتجار بالبشر، التي تستغل ضعف المرشحات / المرشحين المغريبات / المغاربة والأجنيبيات / الأجانب للهجرة غير النظامية وطالبات / طالبو اللجوء من بلدان ثالثة.

44. نشرت السلطات العامة المسؤولة عن مكافحة شبكات تهريب النساء والرجال المهاجرين عبر الحدود، في مدن شمال المملكة، نظاماً عالمياً لتدبير ضغط الهجرة القوي المسجل منذ قرابة عامين.

45. يتعلّق هذا الجهاز الذي تُنشر بتفكيك الشبكات الإجرامية التي تتلاعب بالمرشحات / المرشحين المحتملين للهجرة غير النظامية إلى دول أجنبية من المغرب، سواء كان المرشحات / المرشحون مغريبات / مغاربة أم أجنيبيات / أجانب وبغض النظر عن بلدن/هم الأصلي.

46. وقد مكّن هذا الجهاز السلطات المغربية المختصة، التي تعمل بشكل قانوني صارم، من تحرير العديد من الضحايا من قبضة شبكات التهريب الإجرامية التي تُثري نفسها على بؤس النساء والرجال المهاجرين وضعفهن/هم. في هذا الصدد. تم تفكيك 229 شبكة تهريب في عام 2018 و 40 شبكة منذ يناير 2019.

47. تضع المملكة المغربية البعد الدولي لحوكمة الهجرة في نهج مسؤولية مشتركة، في إطار الحوار الأوروبي الأفريقي حول الهجرة والتنمية (مسلسل الرباط)، الذي انطلق في عام 2006، ومؤخراً في إطار أهداف «الاتفاق العالمي من أجل الهجرة الآمنة والمنظمة والنظامية»، الذي تم التوقيع عليه في ديسمبر 2018 بمراكش.

48. وتروي المقررة الخاصة انتقادات لعمليتي تسوية أوضاع النساء والرجال المهاجرين، وهما إحدى ركائز سياسة الهجرة التي انطلقت في عام 2013، ولا سيما إدخال معايير أكثر صرامة كان سيترتب عليها استبعاد العديد من النساء والرجال المهاجرين من العملية.

49. تود السلطات المغربية التذكير بالبعد الإنساني الذي وجه عمليتي التنظيم الاستثنائيتين. تعاملت الجهات المختصة مع المعايير الواردة في المذكرة الوزارية الخاصة بتسوية وضع الإقامة بمرونة كبيرة، حيث يمكن إثبات الإقامة بأي وسيلة، بما في ذلك تقديم شهادة طبية أو أي وثيقة تؤكد وجود شخص في المغرب لنفس الفترة. بالإضافة إلى ذلك، تشير المذكرة إلى معيار الأمراض المزمنة، حيث تستفيد النساء والرجال المهاجرون من تسوية أوضاعهن/هم بغض النظر عن أي حالة أخرى.

50. وبالمثل، أصدرت لجنة الاستئناف الوطنية، برئاسة المجلس الوطني لحقوق الإنسان، سلسلة توصيات بشأن الطلبات المرفوضة أمام اللجان الجهوية، ما أدى إلى تسوية أكثر من 6000 طلب واستجابة السلطات للمطالبات المتعلقة بالنساء والطفلات والأطفال، وكذا الطفلات والأطفال غير المصحوبات / المصحوبين بذوي / ذواتهن/هم اللئي / الذين دخلن / دخلوا التراب الوطني بعد انتهاء المدة القانونية المحددة في المذكرة الوزارية.

A/HRC/41/54/Add.37

ج- الأقليات الدينية المغربية

51. فيما يخص النقطة المتعلقة بأوضاع المسيحيات والمسيحيين المغاربة والبهانيات والبهانيين، تجدر الإشارة إلى أن الدستور المغربي يكفل لكل فرد التمتع بحقوقه في حرية المعتقد وتكوين الجمعيات وممارسة شعائره الدينية، في إطار

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجنيبيات والأجانب



احترام القانون والأنظمة النافذة.

52. ونتيجة لذلك، لم يتم فرض قيود غير قانونية أو مضايقات مزعومة على المكونات الدينية المتعايشة في المملكة التي تتمتع بحماية القانون وإحسان السلطات، طالما أن أفعالها لا تتأثر من قيم الأمة ولا تشكل مخاطر على الاستقرار الثقافي للبلاد.

#### رابعاً. الاستنتاجات والتوصيات

53. تُلحظ السلطات المغربية بارتياح أن التوصيات التي صاغتها المقررة الخاصة قد تم دمجها بالفعل في عملية الإصلاحات الهيكلية التي يمر بها البلد، والتي تم بالفعل تنفيذ جزء كبير منها، مع التأكيد على الرغبة التي لا رجعة فيها في المشاركة في نهج تفاعلي وبناء مع جميع آليات الأمم المتحدة.

54. وفي هذا السياق، تجدر الإشارة إلى أنه في ما يتعلق بالتوصية 78، اعتمد مجلس النواب مشروع القانون الأساسي رقم 26.16 المتعلق بتحديد مراحل تفعيل الطابع الرسمي للأمازيغية.

- وبالمثل، فيما يتعلق بالتوصية 71، تود السلطات المغربية التذكير بالدور الذي ستلعبه هيئة المناصفة ومكافحة جميع أشكال التمييز، التي يتم إنشاؤها حالياً، لمكافحة جميع أشكال التمييز، وستكون أهدافها الرئيسية:
- المساهمة في تطوير الأسس اللازمة لتحقيق المناصفة بين المرأة والرجل في مختلف المجالات؛
- محاربة جميع أشكال التمييز على أساس الجنس؛

المساهمة في إنشاء آليات تسمح بتحقيق هدف المناصفة بين المرأة والرجل.

55. لا تؤيد السلطات المغربية التوصية 79 وتود أن تكرر للمقررة الخاصة عدم وجود أي تمييز بحكم الواقع ضد المواطنين والمواطنات الأمازيغ.

56. فيما يتعلق بالتوصية رقم 84، فإن السلطات المغربية تؤكد، كما ذكر أعلاه، أنه لا يوجد اتميط عرقي كأداة أو ممارسة في المغرب، كما أنه ليس جزءاً من سياسة الأمن الوطني والهجرة.

57. أخيراً، تود السلطات المغربية أن تؤكد من جديد التزامها الراسخ بمكافحة العنصرية والتمييز بجميع أشكاله، فضلاً عن دعمها المستمر لعمل المقررة الخاصة المعنية بالأشكال المعاصرة للعنصرية والتمييز العنصري وكرهية الأجانب والأجانب وما يتصل بذلك من تعصب و مكتب المفوض السامي لحقوق الإنسان في هذا الشأن.

## بطاقة 9

**الحق في حرية التنقل، وحرية اختيار مكان الإقامة داخل الدولة، وحرية مغادرة الشخص لأي بلد، بما في ذلك بلده، والعودة إلى بلده.**

يلتقط القانون 03-02، من خلال حماية فئات معينة من الأشخاص من الترحيل و/أو الطرد، الجوانب المتداخلة للتمييز المكاني. يمكن أن يتخذ قرار الطرد (المادة 25) من قبل الإدارة، إذا كان وجود الشخص الأجنبي فوق التراب المغربي يشكل تهديداً خطيراً للنظام العام. يمكن للإدارة أن تأمر باقتياد الأجنبي إلى الحدود (المادة 21) إذا لم يستطع أن يبرر أن دخوله إلى التراب المغربي قد تم بصفة قانونية.

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



**الفئات المحمية:** تشكل النساء الحوامل والطفلات والأطفال (القاصرات والقاصرون المهاجرون) جزءاً من هذه الفئات التي يحميها القانون (المادتان 26 و 29) وكذا «الأجنبي المقيم بصفة قانونية فوق التراب المغربي بموجب سند من سندات الإقامة (... ) أو الاتفاقيات الدولية» (المادة 26)». وبالمثل، يذكر القانون أنه «لا يمكن إبعاد أي أجنبي آخر نحو بلد إذا أثبت أن حياته أو حريته معرضتان فيه للتهديد أو أنه معرض فيه لمعاملات غير إنسانية أو قاسية أو مهينة». (المادة 29).

يتم تقويض الأحكام الوقائية لهاتين المادتين من خلال فكرة «النظام العام» السائدة في كل مكان (تغطي حوالي عشر مواد).

وتلغي المادة 27 الأحكام الوقائية لهاتين المادتين 26 من خلال الإشارة إلى أنه «يمكن اتخاذ قرار الطرد خلافاً لأحكام المادة 26 من هذا القانون، إذا كان الطرد يشكل ضرورة ملحة لحفظ أمن الدولة أو الأمن العمومي».

### الاحتفاظ «في أماكن غير تابعة لإدارة السجون»

تنص المادة 34 من القانون رقم 03-02 على إمكانية الاحتفاظ بالأجنبية / الأجنبي «في أماكن غير تابعة لإدارة السجون»، «إذا لم يكن قادراً على الامتثال فوراً لقرار رفض الترخيص له بدخول التراب المغربي» في نفس شروط الأجانب الخاضعين لتدبير الترحيل».

### منطقة الانتظار هي أيضاً الموقع الجغرافي لهذا الحرمان من الحرية.

التعريف وارد في الفقرة 2 من الفصل 38 من القانون رقم 03-02. منطقة الانتظار «تمتد من نقط الوصول والمغادرة إلى نقط مراقبة الأشخاص. ويمكن أن تضم في نطاق الميناء أو المطار، مكاناً أو أكثر للإيواء يضمن للأجانب المعنيين بالأمر الخدمات الضرورية»، أي من مغادرة الطائرة أو القارب إلى النقطة التي تتحقق فيها الشرطة من وثائق السفر، مروراً بممرات وصلات العبور.

### الشروط المادية للاحتفاظ في منطقة الانتظار

تنص المادة 38 من القانون رقم 03-02 على أنه منطقة الانتظار «يمكن أن تضم في نطاق الميناء أو المطار، مكاناً أو أكثر للإيواء يضمن للأجانب المعنيين بالأمر الخدمات الضرورية» دون تحديد هذه الخدمات. يجب أن تكون هذه مناسبة للإقامة التي يمكن أن تستمر حتى 20 يوماً، وبالتالي تسمح على الأقل بتناول الطعام والنوم والاعتسال. وتتحمل مقولة النقل التي نقلت الأجنبية / الأجنبي مصاريف إقامتها، تطبيقاً للمادة 37 من القانون رقم 02-03.

### جريمة الإقامة غير الشرعية

يمكن أن يكون الشخص الأجنبي في وضع غير نظامي على التراب المغربية لأسباب مختلفة: الدخول غير النظامي إلى التراب المغربي وعدم تسوية وضعه الإداري. فالدخول غير القانوني إلى التراب المغربية يحد كثيراً من إمكانيات التسوية، كما أن القانون رقم 03-02 يجعل الوضع الإداري غير النظامي جريمة تكون عرضة للملاحقة الجنائية. وتختلف العقوبات المترتبة بحسب سبب عدم نظامية الوضع، بغض النظر عن وضع الأجنبي الشخصي والأسري والاجتماعي.

وعندما يتم فحص شخص أجنبي هو في وضع غير نظامي من قبل الشرطة، يمكن بالتالي إحالته (تقديمه) إلى وكالة / وكيل الملك التي / الذي ستقرر / سيقدر ما إذا كان ستحاكم / سيحاكم أم لا في المحكمة.

أخيراً، أنشأت المادة 50 من القانون 03-02 جريمة هجرة غير نظامية (تستهدف المواطنين والمواطنات والأجانب على حد سواء)، ويعاقب عليها بغرامة تتراوح بين 3000 و 10000 درهم و/أو بالحبس من شهر إلى ستة أشهر.

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



تتمثل الهجرة غير النظامية في دخول المغرب من خارج المنافذ الحدودية الرسمية. ولا تقتصر الهجرة غير النظامية على مغادرة الإقليم خارج المراكز الحدودية الرسمية فحسب، بل تشمل أيضاً تقديم وثائق مزورة أو مغتصبة في المراكز الحدودية. تهدف هذه الجريمة الأخيرة، التي أُنشئت تحت ضغط من الاتحاد الأوروبي، إلى ردع كل من المغريبات / المغاربة والأجنبيات / الأجانب عن العبور إلى أوروبا من المغرب.

### الاستئناف على قرارات رفض الدخول

لا يحدد القانون المغربي أي إجراءات استئناف خاصة ضد قرار رفض الدخول إلى التراب المغربي. وبالتالي، فإن طلب الإلغاء بسبب تجاوز سلطة القانون العام هو الذي يطبق.

تنص المواد من 20 إلى 25 من القانون رقم 90-41 المحدث بموجبه محاكم إدارية على 3 احتمالات:

- استئناف إداري مجاني (أي موجه إلى السلطة الإدارية التي اتخذت القرار)
- أو تراتبي (أي موجه إلى رئيسة / رئيس مصدر القرار، وهو/هي في هذه الحالة وزيرة / وزير الداخلية) يمكن تقديمه داخل أجل 60 يوماً من تبليغ القرار.
- استئناف إداري يُقدّم قبل انقضاء هذه الفترة معلقاً إياها حتى صدور القرار الجديد للإدارة، الذي يمكن أن يكون بشكل «صريح» (كتابي) أو «ضمني» (صمت السلطة خلال فترة 60 يوماً). يفتح هذا القرار الجديد فترة جديدة مدتها 60 يوماً لتقديم استئناف قانوني، أي أمام قاضية / قاضٍ.

### بطاقة 10

#### الحق في التعليم والتكوين المهني بموجب القانون غير الملزم

1. الحق في المشاركة على قدم المساواة في الأنشطة الثقافية.
2. حق الولوج إلى جميع الأماكن والخدمات المعدة للاستخدام العام، مثل وسائل النقل والفنادق والمطاعم والمقاهي والعروض والمنتزهات.
3. وضعت الرؤية الاستراتيجية 2015-2030 لإصلاح التعليم، التي صممها المجلس الأعلى للتربية والتكوين والبحث العلمي بطريقة تشاركية، أسس مدرسة جديدة للمغرب في أفق 2030، وهي: المساواة وتكافؤ الفرص والجودة والترويج للفرد.
4. تم تعزيز هذه الرؤية من خلال إطار قانوني في عام 2019 (القانون الإطار 17, 51 للتربية والتكوين) يشير إلى جميع مندرجات الهدف 4 من أهداف التنمية المستدامة للتعليم (التعليم الجيد) لتنفيذ هذه الاستراتيجية.
5. تم إطلاق الخطة الحكومية للتعليم الشامل التي تهدف إلى تعميم تعليم الطفلات والأطفال ذوات / ذوي الاحتياجات الخاصة في عام 2019.
6. يخطط برنامج «مدارس المجتمع» (2009)، لمحاربة التسرب المدرسي وتوفير تعليم جيد في المناطق الريفية، لإنشاء 150 «مدرسة مجتمعية» بحلول نهاية عام 2022.

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجنبيات



7. أصبح لبنات وأبناء النساء والرجال المهاجرين، مهما كان وضعهم/هم، واللجنات واللجنين، منذ التعميم رقم 487-13 (09 أكتوبر 2013) من وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي، إمكانية دمج مدارس القطاعين العام والخاص ومدارس التعليم غير الرسمي.

8. تستهدف برامج محو الأمية، التي تنشرها الوكالة الوطنية لمحاربة الأمية، خفض معدل الأمية إلى 10٪ عام 2026 وإلى صفر٪ للشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و 24 عامًا في العام نفسه.

9. تدعم المبادرة الوطنية للتنمية البشرية من خلال برنامجها الرابع «الدفع برأس المال البشري للأجيال الصاعدة».

10. يهدف برنامج «تعليم وثقافة» إلى إدماج النساء والرجال المهاجرين واللجنات واللجنين في المجتمع المغربي من خلال منحهم/هم الحقوق نفسها التي تتمتع بها المغربيات والمغاربة. كما تهدف إلى تمكينهم/هم من المشاركة في الحياة الاجتماعية والثقافية للبلد المضيف وتعزيز العيش المشترك وتنوع الثقافات.

11. وللتذكير، فإن التعميم رقم 487/13 الصادر عن وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي يسمح للطفلات والأطفال المهاجرين واللجنات واللجنين بالالتحاق بالمدارس العمومية والخصوصية ومؤسسات التعليم غير الرسمي بالمغرب.

12. بعد نشر وتطبيق التعميم الصادر في 9 أكتوبر 2013، وعلى أساس منجزات التجربة المغربية وخاصة تلك التي حققتها جمعيات المجتمع المدني والمنظمات غير الحكومية الدولية المتخصصة في استقبال ومساعدة وتعزيز حقوق النساء والرجال المهاجرين، اتخذت مجموعة من الأنشطة والتدابير في 2017-2018 لضمان تسجيل الطفلات والأطفال المهاجرين والتغلب على بعض القيود التي واجهتهم/هم.

هذه الأنشطة والتدابير هي:

- تطوير وإقرار «نظام التكامل التربوي للطفلات والأطفال المهاجرين واللجنات واللجنين»، الذي يحدد خطوات وإجراءات تحديد هؤلاء الطفلات والأطفال واستقبالهم/هم وتوجيههم/هم وتسجيلهم/هم بغض النظر عن جنسيتهم/هم ووضعهم/هم الإداري، بمشاركة الفاعلات والفاعلين والمتدخلين والوطنيين والجهويين والمحليين.

- إدماج النساء والرجال المهاجرين واللجنات واللجنين في القرار الوزاري لوزارة التربية الوطنية رقم 2018/014 المؤرخ 11 ماي 2018 بشأن تدابير وإجراءات بدء العام الدراسي 2018-2019.

13. للتيسير والإعلام بحق النساء والرجال المهاجرين واللجنات واللجنين في التربية والتعليم، صممت وزارة التربية الوطنية وبثت فقرات سمعية وبصرية تتضمن شهادات طفلات وأطفال مهاجرين كجزء من حملة التحسيس لتسجيل الطفلات والأطفال غير المُتمدرسين أو المتسربين من المدارس غير الرسمية في بداية كل عام دراسي ابتداء من العام 2016/2015.

14. يأخذ برنامج البقطة التربوية لوزارة التربية الوطنية في الاعتبار «طفلات وأطفال الهجرة في عمليات» «القافلة» و «من الطفل إلى الطفل» لتحديد وتحسيس وتوجيه الطفلات والأطفال غير المُتمدرسين. وقد مكنت هذه العملية الأخيرة من ذلك بفضل تعبئة المدارس من قبل وزارة التربية الوطنية.

15. تم تمديد المبادرة الملكية «مليون محفظة» التي تندرج في إطار الدعم الاجتماعي للطلبات والطلاب المحرومين لتشمل الطفلات والأطفال المهاجرين بدءاً من العام الدراسي 2013-2014. تعمل وزارة التربية الوطنية حالياً على

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



تكيف منصة مسار، لجمع المعلومات عن الطفلات والأطفال المستفيدين المستوفين لسن التمدرس، الولوج إلى الخدمات التي تقدمها المدارس الداخلية والمطاعم المدرسية متاح للطالبات والطلاب المهاجرين واللجانجيات واللجانجيين مثل الطالبات والطلاب المغربية، وفقاً للقرار الوزاري 15.161 بتاريخ 2015/19/01.

16. يهدف التعليم غير الرسمي إلى ضمان التعليم لجميع الطفلات والأطفال، الفتيات والفتيان، غير المتمدرسين، وتمكينهم/هم من تطوير مشاريع الاندماج الشخصي الخاصة بهم/هم، ومكافحة التسرب من المدرسة والتغيب عنها. يؤمن إدماج المهاجرات والمهاجرين واللجانجيات واللجانجيين في برنامج التعليم غير النظامي من قبل جمعيات المجتمع المدني، في إطار شراكة ثلاثية الأطراف تم تأسيسها بينالوزارة المنتدبة لدى وزير الشؤون الخارجية والتعاون الإفريقي والمغربيين والمغاربة المقيمين بالخارج، المسؤول عن المغربيين والمغاربة المقيمين بالخارج وشؤون الهجرة ووزارة التربية الوطنية وجمعيات شريكة.

17. عقدت وزارة الشؤون الخارجية والتعاون الإفريقي والمغربيين والمغاربة المقيمين بالخارج ووزارة التربية الوطنية ممثلة بمديرية التربية غير النظامية، والأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين بالرباط سلا والقيظيرة اجتماعات استطلاعية في عام 2018 لتطوير مشروع تجريبي يتعلق بإنشاء «مدرسة الفرصة الثانية - الجيل الجديد للأكاديمية الجهوية للتربية والتكوين بالرباط سلا القنيظيرة» بالشراكة مع الوكالة الألمانية للتعاون الدولي. يهدف هذا المشروع إلى:

- الارتقاء بالمهارات الأساسية للمستفيدين والمستفيدات (رياضيات، فيزياء، لغات، اتصال).

- إضفاء الطابع المهني على المهاجرات والمهاجرين الشباب في دراسة وبيئة معيشية مواتية لتكفيهم/هم مع متطلبات العيش المشترك

- دعم الإدماج الثقافي للنساء والرجال مهاجرين واللجانجيات واللجانجيين والعيش معاً (الإجراءات 1.9 و 1.10 و 1.11 و 1.12)

18. تم تنظيم الدورة الثالثة لأسبوع النساء والرجال المهاجرين بالمغرب، التي انعقدت في الفترة من 12 إلى 20 ديسمبر 2017، والتي تميزت بإقامة فعاليات وتظاهرات ثقافية وفنية موجهة لكل من النساء والرجال المهاجرين والمغربيين والمغاربة في مختلف جهات المملكة.

19. أتاحت أنشطة عديدة نُظمت كجزء من أسبوع اللجانجيات واللجانجيين من 18 إلى 23 يونيو 2018 تحسيس الجمهور من خلال فعاليات فنية حول وضع اللجانجيات واللجانجيين، وتعزيز مواهبهم/هم، وحول التنوع الثقافي والعيش المشترك. ولهذه الغاية، تولت قيادة أيام التكوين على الأدوات البيداغوجية المتعلقة بالعيش معاً لصالح عشرات الجمعيات

20. الوكالة المغربية للتعاون الدولي التي ساهمت في تحقيق العديد من الأنشطة الاجتماعية والثقافية لصالح الطالبات والطلاب الأجانب اللوائى / الذين يتابعن / يتابعون تعليمهم/هم العالي بالمغرب. ولهذه الغاية، أقامت للعام 2018، ثلاثين فعالية تهدف إلى تعزيز إدماج 4555 طالبة / طالباً أجنبية / أجنبياً في الأنشطة الثقافية والرياضية. وعلى هذا المنوال، وبهدف الانفتاح على البيئة الجامعية وخاصة جمعيات الطالبات والطلاب الأجانب، طورت وزارة الشؤون الخارجية والتعاون الإفريقي والمغربيين والمغاربة المقيمين بالخارج شراكة مع اتحاد التلميذات والتلميذ والطالبات والطلاب والمتدربات والمتدربين الأفارقة الأجانب بالمغرب لتنظيم الدورة السادسة والثلاثين لأسبوع الطالبة / الطالب الأجنبية / الأجنبي بالمغرب تحت شعار: «التعاون جنوب - جنوب، رافعة لائتاق أفريقيا جديدة». فعالية ثقافية ورياضية كان الهدف منها أن تكون موعداً للتعرف الثقافي بين مجتمعات الطالبات والطلاب من جنوب الصحراء الكبرى بالمغرب ولتعزيز قيم التعارف المتبادل بين الطالبات والطلاب.

21. أقامت عدة جمعيات فعاليات تهدف إلى تعزيز المواهب الفنية للنساء والرجال المهاجرين واللجانجيات واللجانجيين، ولا

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجنبيات والأجانب



سيما من خلال أورش عمل مختلفة. من ناحية أخرى، ساهمت الوكالة المغربية للتعاون الدولي، من جانبها، في تحقيق العديد من الأنشطة الاجتماعية والثقافية المهنية لفائدة الطالبات والطلاب الأجانب اللواتي / الذين يتابعون / يتابعون تعليمهم/ هم العالي بالمغرب. ولهذه الغاية، أقامت للعام 2018، ثلاثين فعالية تهدف إلى تعزيز إدماج 4555 طالبا أجنبية / أجنبية في الأنشطة الثقافية والرياضية.

22. وعلى هذا المنوال، ويهدف الانفتاح على مجتمع الجامعة وخاصة جمعيات الطلاب الأجانب، طورت وزارة الشؤون الخارجية والتعاون الإفريقي والمغربيين والمغاربة المقيمين بالخارج شراكة مع اتحاد الطالبات والطلاب الأفرقة الأجانب والطالبات والطلاب والمتدربين والمتدربين بالمغرب لتنظيم الدورة السادسة والثلاثين لأسبوع الطالبة / الطالب الأجنبية / الأجنبي بالمغرب تحت شعار: «التعاون جنوب - جنوب، رافعة لانبثاق أفريقيا جديدة». وهي فعالية ثقافية ورياضية كان الهدف منها أن تكون موعدا للتقارب الثقافي بين مجتمعات الطالبات والطلاب من جنوب الصحراء الكبرى بالمغرب ولتعزيز قيم التعارف المتبادل بين الطالبات والطلاب. كما نظمت عدة جمعيات فعاليات تهدف إلى تعزيز المواهب الفنية للنساء والرجل المهاجرين واللجانين، ولا سيما من خلال المعارض.

23. وأتاح المرسوم رقم 17-17-567 المؤرخ 25 أكتوبر 2017، المتعلق بتحديد شروط وإجراءات منح وسحب البطاقة المهنية للفنانة / الفنان والبطاقة المهنية لتقنيي / تقنيي وإداريات / إداريي الأعمال الفنية، للفنانين الأجانب المقيمين بالمغرب (بصفة دائمة) إمكانية الحصول على البطاقة المهنية للفنانة / الفنان أو بطاقة تقنية / تقني أو إدارية / إداري الأعمال الفنية. ويسمح لهؤلاء هم ذلك بالولوج إلى سوق العمل وتقديم مواهبهم/هم للمهنيات / والمهنيين في المجال الفني.

## بطاقة 11

### ملاحظات وتهديدات تمييزية - الإطار التشريعي الوطني

تم تثبيت مفهوم «خطاب الكراهية» بشكل نهائي في المعجم القانوني والسياسي المغربي في العقد الأول من القرن الحادي والعشرين من أجل توصيف موضوع السياسات الجزائية المختلفة التي حدّد بعضها قانون الصحافة، وحدّد البعض الآخر القانون الجنائي، وبعضها الآخر القانون المتعلق بالاتصال السمعي البصري.

ينص التشريع المغربي على أحكام قوية ضد هذا النوع من الخطاب في مختلف النصوص القانونية.

إن الربط بين حرية التعبير وبين حظر التحريض على الكراهية القومية أو العنصرية أو الدينية يكشف عن التوتر الدائم الذي يغذي ثلاث قضايا أساسية معاصرة: العلاقة بين حقوق الإنسان والسياسة، وديالكتيك الوحدة الوطنية والتنوع الثقافي، وحوار أو صراع الحضارات. تتم معالجة حظر التحريض على الكراهية القومية أو العنصرية أو الدينية من خلال حظر التحريض على الكراهية القومية أو العنصرية أو الدينية في ما يتعلق حصراً بحرية التعبير:

### في الدستور

- القضاء على جميع أشكال التمييز ضد أي شخص ومكافحتها، على أساس الجنس أو اللون أو العقيدة أو الثقافة أو الأصل الاجتماعي أو الإقليمي أو اللغة أو الإعاقة أو أي ظرف شخصي كان.
- منح الاتفاقيات الدولية المصادق عليها أصولاً، في إطار أحكام الدستور وقوانين المملكة، في ما يتعلق بهويتها الوطنية الثابتة، ومنذ نشر هذه الاتفاقيات، أسبقية على القانون الداخلي للبلاد، ومواءمة الأحكام ذات الصلة من تشريعاتها الوطنية وفقاً لذلك.
- الفصل 19: يتمتع الرجل والمرأة، على قدم المساواة، بالحقوق والحريات المدنية والسياسية والاقتصادية

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجنبيات والأجانب



والاجتماعية والثقافية والبيئية، الواردة في هذا الباب من الدستور، وفي مقتضياته الأخرى، وكذا في الاتفاقيات والمواثيق الدولية، كما صادق عليها المغرب، وكل ذلك في نطاق أحكام الدستور وثوابت المملكة وقوانينها. تسعى الدولة إلى تحقيق مبدأ المناصفة بين الرجال والنساء. وتُحدث لهذه الغاية، هيئة المناصفة ومكافحة كل أشكال التمييز.

- الفصل 20: الحق في الحياة هو أول الحقوق لكل إنسان. ويحمي القانون هذا الحق.
- الفصل 22: لا يجوز المس بالسلامة الجسدية أو المعنوية لأي شخص، في أي ظرف، ومن قبل أي جهة كانت، خاصة كانت أم عامة. لا يجوز لأحد أن يعامل الغير، تحت أي ذريعة، معاملة قاسية أو لا إنسانية أو مهينة أو حاطة بالكرامة الإنسانية. ممارسة التعذيب بكافة أشكاله، ومن قبل أي أحد، جريمة يعاقب عليها القانون.
- الفصل 23: يحظر كلٌ تحريض على العنصرية أو الكراهية أو العنف. يعاقب القانون على جريمة الإبادة وغيرها من الجرائم ضد الإنسانية، وجرائم الحرب، وكافة الانتهاكات الجسيمة والممنهجة لحقوق الإنسان.

لا يدين القانون الجنائي الملاحظات العنصرية ولكنه يشير في المادة 443 منه إلى أنه «يُعد سباً كلٌ تعبيرٍ شانن أو عبارة تحقير أو قدح لا تتضمن نسبة أي واقعة معينة:

#### المادة 444

القذف والسب العنفي يعاقب عليهما وفقاً للظهير رقم 1-58-378 الصادر في 3 جمادى الأولى 1378 (15 نوفمبر 1958) المعتبر بمثابة قانون الصحافة [151]. »

- يدين قانون الصحافة الأقوال التمييزية والتهديدات بالتمييز ضد الأجانب والأجانب في المغرب عندما يتعلق الأمر بـ «الخطب أو الصباح أو التهديدات المفوه بها في الأماكن أو الاجتماعات العمومية»، لكنه لا يسري على الأفراد أو على المهنيين / المهنيين غير الصحفيات / الصحفيين
- وهكذا ينص قانون الصحافة في مواد 38-40 على ما يلي:
  - الفصل 38: يعاقب بصفة شريك في ارتكاب عمل يُعتبر جنائية أو جنحة كلٌ من حرّض مباشرة شخصاً أو عدة أشخاص على ارتكابه إذا كان لهذا التحريض مفعولٌ فيما بعد، وذلك إما بواسطة الخطب أو الصباح أو التهديدات المفوه بها في الأماكن أو الاجتماعات العمومية، وإما بواسطة المكتوبات والمطبوعات المبيعة أو الموزعة أو المعروضة للبيع أو المعروضة في الأماكن أو الاجتماعات العمومية، وإما بواسطة الملصقات المعروضة على أنظار العموم أو بواسطة مختلف وسائل الإعلام السمعية البصرية و الإلكترونية. ويطبق هذا المقتضى كذلك إذا لم ينجم عن التحريض سوى محاولة ارتكاب جريمة.»
  - الفصل 39: «يُعاقب بحبس تتراوح مدته بين سنة واحدة وثلاث سنوات وبغرامة تتراوح بين 5.000 و 100.000 درهم كلٌ من يحرض مباشرة بإحدى الوسائل المبينة في الفصل السابق إما على السرقة أو القتل أو النهب أو الحريق وإما على التخريب بالمواد المتفجرة أو على الجرائم أو الجحج التي تمس بالسلامة الخارجية للدولة. ويعاقب بنفس العقوبات من يحرض مباشرة بنفس الوسائل على ارتكاب إحدى الجرائم التي تمس بالسلامة الداخلية للدولة. تطبق نفس العقوبات على من يستعمل إحدى الوسائل المبينة في الفصل الثامن والثلاثين لإشادة بجرائم القتل أو النهب أو الحريق أو السرقة أو جريمة التخريب بالمواد المتفجرة.»
  - الفصل 39 مكرر: «كلٌ من استعمل إحدى الوسائل المبينة في الفصل 38 للتحريض على التمييز العنصري أو على الكراهية أو العنف ضد شخص أو أشخاص اعتباراً لجنسهم أو لأصلهم أو لانتمائهم العرقي أو الديني أو سائر جرائم الحرب أو جرائم ضد الإنسانية يعاقب بحبس تتراوح مدته بين شهر و سنة واحدة و بغرامة تتراوح بين 3.000 و 30.000 درهم أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط. الفصل 40: «يعاقب بحبس تتراوح مدته بين سنتين وخمس سنوات وبغرامة تتراوح بين 5000 و 100.000 درهم كلٌ تحريض بوجه بإحدى الوسائل المنصوص عليها في الفصل الثامن والثلاثين، ويقصد به حث الجنود البرية أو البحرية أو الجوية وكذا أعوان القوة العمومية على الإخلال بواجباتهم والخروج عن الطاعة الواجبة عليهم نحو رؤسائهم في كل

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



- من يأمرونهم به لتنفيذ القوانين والضوابط». في مشروع قانون (2018) المعدل والمتمم لقانون الصحافة والنشر والذي يهدف إلى تجنب العقوبة المزدوجة ولا سيما في ما يتعلق بالقانون الجنائي، تضمن في المحور الثاني: حماية حقوق وحرريات المجتمع والأفراد.

5. تحريم التحريض على الكراهية والتمييز والعنف. وحظر التحريض المباشر على الكراهية والتمييز على أساس العرق أو الجنس والتحريض على إيذاء القاصرات والقاصرين. ومن المقرر أيضا محاربة القوالب النمطية السلبية للمرأة، بالإضافة إلى تمجيد الإرهاب والتحريض عليه.

في مجموعة القانون الجنائي والقانون 0303 لمكافحة الإرهاب الذي دمجت أحكامه في مجموعة القانون الجنائي:

- الفصل الأول مكرر 50 - الإرهاب:

– الفصول 218-253: يعاقب بالحبس من سنتين إلى ست سنوات وبغرامة تتراوح بين 10.000 و200.000 درهم كل من أشاد بأفعال تكون جريمة إرهابية بواسطة الخطب أو الصياح أو التهديدات المفوه بها في الأماكن أو الاجتماعات العمومية أو بواسطة المكتوبات والمطبوعات المبيعة أو الموزعة أو المعروضة للبيع أو المعروضة في الأماكن أو الاجتماعات العمومية أو بواسطة الملصقات المعروضة على أنظار العموم بواسطة مختلف وسائل الإعلام السمعية البصرية والإلكترونية. تطبق نفس العقوبات على يستعمل إحدى الوسائل المبنية في الفقرة الأولى من هذا الفصل بالدعاية لشخص أو كيان أو منظمة أو عصابة أو جماعة إرهابية أو الإشادة بها أو الترويج لها.

- في القانون رقم 77-03 بشأن الاتصال السمعي البصري، كما تم تنميته وتعديله:

– المادة 9: دون الإخلال بالعقوبات الواردة في النصوص الجاري العمل بها، يجب ألا يكون من شأن البرامج وإعادة بث البرامج أو أجزاء من البرامج: [...] تمجيد مجموعات ذات مصالح سياسية أو عرقية أو اقتصادية أو مالية أو إيديولوجية أو خدمة مصالحها وقضاياها الخاصة فقط؛ الحث على العنف أو التمييز العنصري أو على الإرهاب أو العنف ضد شخص أو مجموعة من الأشخاص بسبب أصلهم أو انتمائهم أو عدم انتمائهم إلى سلالة أو أمة أو عرق أو ديانة معينة

## السوابق القضائية الوطنية

تظهر حقيقتان مهمتان من دراسة السوابق القضائية الوطنية في ما يتعلق بحظر التحريض على الكراهية القومية أو العنصرية أو الدينية. يعكس العدد المحدود للغاية من قضايا السوابق القضائية التي تتعلق بشكل صارم بالكراهية القومية أو العرقية أو القبلية الخصائص والخصوصيات التالية: أولوية اللجوء إلى الآليات التقليدية لحل النزاعات ذات الطبيعة القبلية، والعدد المحدود من سبل الانتصاف القانونية الحديثة ومعلومات المواطنين والمواطنات حول وجودها، وضعف السياسات الوطنية المتعلقة بمنع التحريض على الكراهية القومية أو العرقية أو الإثنية.

تتعلق غالبية السوابق القضائية المتعلقة بحرية التعبير وحرية الصحافة بشكل أساسي بالانتهاكات والقيود السياسية لهذه الحريات، وبشكل أقل من ذلك بكثير بحظر التحريض على الكراهية القومية أو العنصرية أو الدينية. في الواقع، تبرز السلطات السياسية هذه الانتهاكات والقيود باعتبارها تتعلق بالدفاع عن الوحدة الوطنية وحمايتها أو ما يُفترض أنه دين الهوية الوطنية. وبالتالي، يُخشى أن تُقرأ المادة 20 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية قراءة انتقائية تحابي العرقي أو القومي أو الديني وفقاً لمعايير سياسية متغيرة.

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكراهية الأجانب والأجانب



«حكم صدر بتاريخ 12 يناير 2007 عن محكمة ورزازات الابتدائية في سياق دعوى قضائية مرفوعة ضد صحفي بتهمة التحريض على التمييز. اعتبر المقال المنشور متحيزاً ضد الشعوب الأفريقية. وأكد المحرر، الذي استجوبه وكيل الملك، وجود خطأ في اختيار عنوان المقال المنشور. وخصصت الصحيفة 3 صفحات لخطاب اعتذار. وسُجِبَ عددُ الصحيفة الذي يحتوي على المقال من أكشاك الصحف والمكاتب.»

### القانون الوطني غير الملزم

#### في مواصفات القطب العمومي

مبادئ خدمة الاتصال السمعي البصري العمومية: حرية التعبير والحق في الحصول على المعلومات هما ركيزتان أساسيتان لخدمة الاتصال السمعي البصري العمومية. وبالتالي، يستند المشغلة / المشغل الوطني للاتصال السمعي البصري على مبادئ الاستقلالية التحريرية وتعددية التعبير عن مختلف التيارات الفكر والرأي، مع ضمان حقوق المعارضة، وفق الأحكام القانونية النافذة.

- المادة 3 - القواعد العامة التي تحكم الخدمة العمومية للاتصال السمعي البصري - يركز عمل الخدمة العمومية على القواعد التالية:
- ضمان الثقة والإنصاف والموضوعية والأمانة والنزاهة والحياد والاستقلال التحريري عن المصالح التجارية والطائفية والسياسية والأيدولوجية، لا سيما في توفير المعلومات؛

لا يؤدي إلى تجسيد العنف أو التحريض على التمييز العنصري أو على الإرهاب أو العنف ضد شخص أو مجموعة من الأشخاص، ولا سيما بسبب أصلهم/هم أو جنسهم/هم أو انتمائهم/هم أو عدم انتمائهم/هم إلى سلالة أو أمة أو معينة أو عرق أو دين معين.

#### في الالتزامات الأخلاقية لجميع المشغلات / المشغلين

في جميع برامج، تحرص المشغلة / المشغل بشكل خاص على عدم الدفاع عن أو خدمة مصالح أي مجموعة سياسية أو عرقية أو اقتصادية أو مالية أو أيديولوجية؛ والألا يبت تحت أي ظرف من الظروف برامج تعمد العنف صراحة أو ضمناً أو تحرض على التمييز العنصري أو على الإرهاب أو العنف ضد شخص أو مجموعة من الأشخاص، لا سيما بسبب أصلهم/هم أو جنسهم/هم أو انتمائهم/هم أو عدم انتمائهم/هم إلى سلالة أو أمة معينة أو عرق أو دين معين.

بالإضافة إلى ذلك، ووفقاً للمادة 183,3، يتمتع المشغل، في جميع الظروف، بالسيطرة على الهوائي في خدماته. يجب أن يضمن مسبقاً

#### في مواصفات المحطات الإذاعية الخصوصية:

من مواصفات تلفزيون Medi 1: تنص المادة 7 على مسألة التحكم في الهوائي الذي يحتفظ به المشغل، وفي جميع الأحوال، بالسيطرة على الهوائي الخاص به. ويتخذ في إطار نظام الرقابة الداخلية الأحكام والتدابير اللازمة لضمان الالتزام بالمبادئ والقواعد المنصوص عليها في الظهير الشريف والقانون وهذه المواصفات وقواعد آداب المهنة. تتحقق المشغلة / المشغل، قبل بثه، من جميع عمليات البث المسجلة أو أجزاء من البث. في ما يتعلق بالبث المباشر، يقوم بإبلاغ مدير محطته أو مذياعته / مذييعه أو الصحفيات / الصحفيين وكذلك مديرات / مديري الإنتاج والبث بالإجراءات التي يجب اتخاذها للحفاظ على الهوائي بشكل دائم أو، إذا لزم الأمر، لاستعادة السيطرة على الهوائي على الفور. تتعلق المادة 11 بحياد واستقلالية البرامج والمعلومات. يلتزم المشغل بضمان حيادية المعلومات التي يتم بثها في جميع البرامج التي

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والأجانب



تقدمها خدمته. لهذا الغرض: - يجب أن يحترم الاحتراف في نشر المعلومات أو معالجتها، ولا سيما من خلال ضمان دقة ومصداقية المعلومات بطريقة عفوية، فضلاً عن تعدد مصادرها، من خلال الإشارة، إن أمكن، إلى هذه المصادر وطبيعتها. يجب أن يكون التعليق على الحقائق والأحداث العامة خاليًا من التعبيرات الزائدية أو الازدراء. - عند إعطاء الكلمة للضيوف أو للجمهور، يجب على المشغل أن يضمن التوازن والجدية والصرامة في الخطابات مع احترام التعبير التعددي لمختلف تيارات الأفكار والآراء

## الملحق 5. بطائق حالات من التمييز العنصري داخل المنظومة الصحية لدعم تمارين تمثيل الحالة

### البطاقة 1

**الحالة المطلوب تمثيلها:** حواجز الولوج إلى أقسام الطوارئ، ونقص المعرفة بالمنظومة الصحية، والحواجز الاقتصادية واللغوية.

مامادو شاب من غينيا وصل لتوه إلى وجة. وقد أصيب بسبب عبوره الحدود بشكل غير نظامي وما واجهه من صعوبات في الطريق. لم يأكل منذ ثلاثة أيام وصار ضعيفاً جداً. وعند وصوله إلى أحد المنازل مع شبان آخرين من المجتمع المحلي مساء الجمعة، قيل له إنه يتعين عليه الذهاب إلى الطبيب / الطبيب، لكنه لم يستطع القيام بذلك وحده لأنه لا يعرف المدينة. عرض عليه أحد الشبان الذين كانوا هناك وكان يعرف القليل من العربية أن يرافقه. وعندما وصلا إلى غرفة الطوارئ، أُجريت العناية اللازمة لمامادو، ولكن طلب منه شراء دواء وإجراء فحص أشعة سينية، وهو أمر لا يستطيع تحمل كلفته. أخبره الشاب الذي رافقه أن هناك جمعية يمكنها الاعتناء به، لكن عليه الانتظار حتى يوم الاثنين. أمضى مامادو عطلة نهاية الأسبوع في المنزل لكنه كان يعاني من ألم شديد. واضطر إلى العودة إلى المستشفى يوم الأحد ووضِع فيها. ويوم الاثنين، اتصل المستشفى بالجمعية التي غطت التكاليف. تولى الشاب الذي رافق مامادو الترجمة من اللغة الفولانية إلى الفرنسية لأن مامادو لا يتقن هذه اللغة.

**الأدوار المقترحة:** مامادو، أمن المستشفى، منظمة دعم غير حكومية، صديق للمجتمع، مهنيات / مهنيون صحيون.

### البطاقة 2

**الحالة المطلوب تمثيلها:** التمييز الذي عانت منه امرأة من جنوب الصحراء كانت في وضعية إدارية غير نظامية أثناء الولادة

سولانج امرأة كاميرونية الجنسية تعيش في مخيم كاريير في الناظور. وقد أنجبت للتو في المستشفى الجهوي في الناظور. لكن القابلات أهملنها وأسأن معاملتها. فقد كان عليها أن تنتظر رعاية امرأة مغربية وصلت بعدها وبدون أعراض طارئة. وبعد الولادة تم نقلها إلى جناح النساء الولادات. صرخت سولانج من الألم ولكن لم يأت أحد لرؤيتها. فقررت مغادرة الغرفة وهي تنزف والمولود بين ذراعيها احتجاجاً على هذا الإهمال. عندها، تدخلت الممرضات وطالبتها بالعودة إلى الجناح وتعهدن بالاعتناء بها. لقد تطلب الأمر فضيحة لجذب انتباه المسؤولين ومنحها الرعاية اللازمة.

**الأدوار المقترحة:** سولانج؛ القابلات؛ طبيبة / طبيب نساء؛ امرأة من جنوب الصحراء؛ ممثل منظمة غير حكومية؛ مسؤولة الاستقبال.

### البطاقة 3

**الحالة المطلوب تمثيلها:** حواجز الولوج المتعلقة بنقص المعرفة بالمنظومة الصحية ومصاعب الولوج إلى المرافق الصحية.

أيسارا، امرأة تايلندية مقيمة بالمغرب، كانت حاملاً، وكان عليها متابعة حالتها قبل الولادة. كانت تعاني من مضاعفات، وعندما وصلت إلى المركز الصحي تم تحويلها إلى مستشفى جهوي يبعد 20 كم عن منزلها. وكان عليها إجراء فحص موجات فوق صوتية واختبارات دم. أرادت القيام بذلك من خلال طبيبة / طبيب خاص لأنها لم تكن تعرف المنطقة جيداً التي وصلت إليها للتو، وأرادت تسريع الإجراء، ولكنها عندما وصلت إلى الطبيبة / الطبيب، وجدت أن السعر المطلوب ضعف السعر المعتاد. لذا قررت الذهاب إلى المستشفى العمومي. وقد ذهبت بمفردها لأنها لا تعرف الكثير من الناس. وعند وصولها، طُلب منها الحصول على تصريح إقامة للولوج إلى المستشفى. لم يكن التصريح بحوزتها فقد احتفظت به الولاية إلى حين تجديده وكانت أيسارا تنتظر الاستلام. لذا لم تتمكن من الولوج إلى المستشفى واضطرت إلى طلب دعم إحدى الجمعيات لتغطية تكاليف هذه المتابعة العاجلة.

**الأدوار المقترحة:** أيسارا، زوج أيسارا المتنقل، ممرضة / ممرض المركز الصحي، مساعدة / مساعد العيادة الخاصة، أمن المستشفى الجهوي، الناقل، منظمة غير حكومية.



## الملحق 6. الأدوات القانونية ومعايير التمييز المحظورة

المولد	الحظ	الأصل الوطني	اللغة	الأصل الإجتماعي أو الثقافي	السن	الإلتحاق الثقافي	الدين	الرأي السياسي	الحالة الزوجية	الإعاقة	اللون	العرق/الإثنية	الجنس	النسب	
			X	X						X	X		X		الدستور
							X				X	X			ق. 13-88 الصحافة المادة 72، خطاب الكراهية
			X	X			X					E			ق. 04-36 الأحزاب السياسية على أساس م. 4
			X	X			X	X			X	X	X		ق. 98-23 م. 51:الموقوفون
		X		X		X	X	X	X	X		X	X		ق. 09-09 التظاهرة الرياضية م. 5-308
		X					X	X		X	X	X	X		م. 36 ق. مدونة الشغل ق. الفصل 99-65
						X	X	X	X	X	X	X	X		م. 9 مدونة الشغل
X	X	X					X	X			X	X	X		م. 478 مدونة الشغل وكالات التوظيف الخصوصية
				X		X	X	X	X	X	X	X	X		مدونة القانون الجنائي. 431
	X	X			X						X	X	X		ق. إطار 51,17 نظام التعليم الديباجة+المادة 4
		X										X	X		النظام الداخلي للمستشفيات لعام 2011
									X				X		ق. 00-65 التغطية الطبية
		X			X							x	X		ق. 19,12 بشأنعاملات المنزليات
		X											X		ق. 15-65 مؤسسات الرعاية الاجتماعية

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجنيبيات والأجانب



المولد	الحظ	الأصل الوطني	اللغة	الأصل الاجتماعي أو الثقافي	السن	الانتماء الثقافي	الدين	الرأي السياسي	الحالة الزوجية	الإعاقة	اللون	العرق/الإثنية	الجنس	النسب	
		X			X				X	X		X	X		ق. 13-63 المتعلق بمكافحة العنف ضد المرأة
					X								X		مدونة الأسرة 2004
					X				X				X		ق. إطار L97-13 بشأن الطفلات والأطفال ذوات ذوي الإعاقة م. 36,5 و 36,6
		X										X	X		ق. 27,14 مكافحة الاتجار بالبشر
X	X	X					X	X			X	X	X		م. 478 مدونة الشغل وكالات التوظيف الخصوصية
				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	مدونة القانون الجنائي م. 431
	X			X									X		ق. إطار 51,17 نظام التعليم الديباجة+المادة 4
		X										X	X		النظام الداخلي للمستشفيات لعام 2011
									X				X		ق. 00-65 التغطية الطبية
		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	م. 9.2 مدونة الشغل
		X	X		X	X	X	X			X	X	X		م. 36 مدونة الشغل
		X	X		X	X					X	X	X		م. 478 مدونة الشغل
		X											X		م. 516 مدونة الشغل
		X										X	X		المادة 521 مدونة الشغل
		X										X	X		المادة 521 مدونة الشغل

دليل تكوين حول الوقاية والتوعية في مجال مكافحة العنصرية وكرهية الأجنيبيات والأجانب



vivre ensemble sans  
discrimination

يتم تنفيذ مشروع «العيش معاً دون تمييز: مقاربة قائمة على حقوق الإنسان والبعد الجنساني» عن طريق التعاون المفوض من الاتحاد الأوروبي (EU) إلى الوكالة الإسبانية للتعاون الدولي من أجل التنمية (AECID)، وهي الشريك الرئيسي، والمؤسسة الدولية وأمريكا الأيبيرية للإدارة والسياسات العامة (FIIAPP)، وهي الجهة المشاركة المفوضة، بدعم تقني من المرصد الإسباني للعنصرية وكرهية الأجانب والأجانب (OBERAXE) التابع لكتابة الدولة للهجرة لدة وزارة الإدماج والضممان الاجتماعي والهجرة الإسبانية. كما يشارك في المشروع كشركيين رئيسيين كل من المجلس الوطني لحقوق الإنسان (CNDH) والوزارة المنتدبة لدى وزير الشؤون الخارجية والتعاون الإفريقي والمغربية بالمغربيات والمغاربة المقيمين بالخارج (MDCMRE).



بتمويل من  
الاتحاد الأوروبي



الشركاء:

