

دليل

من أجل تقوية قدرات النساء
في مجال الشغل

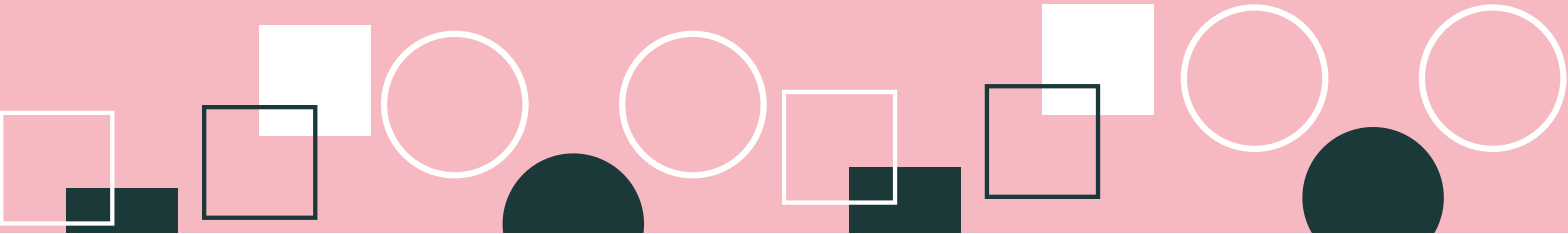


المملكة المغربية
وزارة الإقتصاد
والمقاولات الصغرى، والتشغيل والكفاءات



Morocco House Association
جمعية دار المغرب

ترجع مسؤولية محتوى هذا الدليل إلى جمعية
دار المغرب ولا يعكس بالضرورة وجهات نظر وزارة
الإدماج الاقتصادي، والمقاولة الصغرى والتشغيل
والكفاءات



محتويات الدليل

المحتوى	الصفحة
المحتويات	1
التقديم	2
الإطار العام	3
أهداف المشروع	4
القسم الأول	5
المرأة في الدستور المغربي	6
شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعمالات والعمال المنزليين	8
القسم الثاني	10
حماية الحدث وحماية المرأة	11
منع التمييز	12
الحق في الاستقالة	13
المساواة في الأجور	14
إنهاء عقد الشغل	15
الحق في التكوين	16
المراجع	17
فريق العمل	18

التقديم

تواجه كثير من النساء العاملات تحديات عديدة تتعلق بصعوبة الاندماج في التنمية الاقتصادية وغياب التطبيق السليم لمدونة الشغل وعدم المساواة في مجموعة من القطاعات الاقتصادية... ومع التقدم الذي يعرفه المغرب في خلق فرص العمل في شتى المجالات، والذي أحدث دينامية في التقليل نوعا ما من نسب البطالة إلا أن ذلك لم ينعكس إيجابا على الأوضاع الحقوقية للنساء، بل ظهرت مشاكل أخرى متمثلة في ضعف التطبيق السليم لمبادئ المساواة في أماكن العمل وتطبيق الشروط التي جاءت بها مدونة الشغل بالإضافة إلى تواجد بعض الظواهر السلبية كالتحرش وغيره. هذه المشاكل تعمقت أكثر خلال جائحة كورونا وهو ما أكدت عليه مذكرة صادرة عن المندوبية السامية للتخطيط في بحث وطني حول تأثير جائحة فيروس كورونا على الوضعية الاقتصادية والاجتماعية والنفسية للأسر والتي أكدت أن النساء الأكثر ضررا من ظهور جائحة كوفيد-19 - من حيث الولوج إلى الخدمات الصحية وفقدان مناصب الشغل... كل هذا دفعنا للعمل على مشروع "من أجل تقوية قدرات النساء

في مجال الشغل" استجابة للاحتياجات في هذا المجال المتعلق بتعريف النساء بحقوقهن وتوعية أرباب العمل بتطبيق مبادئ المساواة في أماكن العمل.

الإطار العام

من أجل تقوية قدرات النساء في مجال
الشغل

مشروع نستهدف من خلاله تعزيز عملية الترافع والتوعية بأوضاع النساء العاملات في الوحدات الإنتاجية وتحسين ظروف عملهن للمساهمة في ترسيخ ثقافة المساواة المهنية سواء في صفوف النساء أو المشغلين على حد سواء. عبر إشراك الفاعلين في المجتمع المدني بإقليم خنيفرة من خلال تقوية قدراتهم للعمل على تنفيذ حملات التوعية والتحسيس في أرض الواقع وعبر الأنترنيت من أجل التطبيق السليم لمبادئ المساواة في أوساط العمل والتعريف بنود مدونة الشغل، وكذلك تقوية قدرات النساء العاملات في نفس السياق.



أهداف المشروع

يهدف مشروع "من أجل تقوية قدرات النساء في مجال الشغل" المنظم من طرف جمعية دار المغرب بشراكة مع وزارة الإدماج الاقتصادي والمقاولة الصغرى والتشغيل و الكفاءات لتوعية المرأة، المشغلين وكذا جمعيات المجتمع المدني بإقليم خنيفرة للمساهمة في ترسيخ ثقافة المساواة المهنية سواء في صفوف النساء أو المشغلين على حد سواء، وذلك من خلال تنظيم دورات تكوينية، حملات تحسيسية وميدانية، وكذلك عبر كبسولات توعوية.

روابط الكبسولة الأولى والكبسولة الثانية



منع تعرض المرأة للتمييز
في مجال الشغل



حقوق النساء العاملات



القسم الأول

المرأة في الدستور المغربي

أولى الدستور المغربي أهمية كبرى لاحترام حقوق المرأة بصفة عامة، لتمكينهن من جميع الوسائل للمشاركة الفعالة في الإنتاج والمساهمة في التنمية الإجتماعية والاقتصادية. الدستور المغربي: أعطى للمرأة عناية خاصة في المساواة والمناصفة والمسائلة، وذلك ما جاء في عدة فصول التي أكدت على ضمان حقوق المرأة و إحداث آليات لتفعيل هذه الحقوق من بينها الهيئة الوطنية المكلفة بالمناصفة ومحاربة جميع أشكال التمييز ضد المرأة.



الفصل 6
من الدستور القانون هو أسمى تعبير عن إرادة الأمة. والجميع أشخاصا ذاتيين أو اعتباريين بما فيهم السلطات العمومية، متساوون، أمامه وملزمون بالتمثال له. تعمل السلطات العمومية على توفير الظروف التي تمكن من تعميم الطابع الفعلي لحرية المواكفات والمواكفين والمساواة بينهم، ومن مشاركتهم في الحياة السياسية والاقتصادية والثقافية والاجتماعية

المرأة في الدستور المغربي

الفصل 19

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



شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين



العاملة أو العامل المنزلي

- العاملة أو العامل الذي يقوم، بصفة دائمة واعتيادية، مقابل أجر، بإنجاز أشغال مرتبطة بالبيت أو بالأسرة سواء عند مشغل واحد أو أكثر.

شروط تشغيل العاملات والعمال المنزليين

- الحد الأدنى لسن تشغيل الأشخاص بصفتهن عاملات أو عمال منزليين في 18 سنة.
- يمنع تشغيل العاملات والعمال المنزليين في الأماكن المرتفعة غير الآمنة، وفي حمل الأجسام الثقيلة، وفي استعمال التجهيزات والأدوات والمواد الخطرة، وفي كل الأشغال التي تشكل خطرا بينا على صحتهم أو سلامتهم.
- يجب على المشغل بصفة عامة أن يتخذ جميع التدابير اللازمة لحماية سلامة العاملات أو العمال المنزليين وصحتهم وكرامتهم عند قيامهم بالأشغال التي ينجزونها تحت إمرته.

شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين

- تحدد مدة العمل في الأشغال المنزلية في 48 ساعة في الأسبوع يتم توزيعها على أيام الأسبوع باتفاق الطرفين. غير أنه بالنسبة للعاملات أو العمال المنزليين المتراوحة أعمارهم ما بين 16 و18 سنة فتحدد مدة عملهم في 40 ساعة في الأسبوع.
- تستفيد العاملة أو العامل المنزلي من راحة أسبوعية لا تقل عن 24 ساعة متصلة.
- تستفيد العاملة أو العامل المنزلي من عطلة سنوية مدفوعة الأجر إذا قضى ست أشهر متصلة في خدمة المشغل، على ألا تقل مدتها عن يوم ونصف يوم عن كل شهر.
- لا يمكن أن يقل مبلغ الأجر النقدي للعاملة أو العامل المنزلي عن 60 بالمائة من الحد الأدنى القانوني للأجر المطبق في قطاعات الصناعة والتجارة والمهن الحرة. ولا يمكن بأي حال من الأحوال اعتبار مزايا الإطعام والسكن ضمن مكونات الأجر النقدي.



القسم الثاني

حماية الحدث وحماية المرأة

- لا يمكن تشغيل الأحداث، أو قبولهم في المقاولات، أو لدى المشغلين، قبل بلوغهم سن خمس عشرة سنة كاملة.
- يحق للعون المكلف بتفتيش الشغل، أن يطلب في أي وقت، عرض جميع الأجراء والأحداث الذين تقل سنهم عن ثماني عشرة سنة، وجميع الأجراء المعاقين على طبيب بمستشفى تابع للوزارة المكلفة بالصحة العمومية، قصد التحقق من أن الشغل الذي يعهد به إليهم، لا يفوق طاقتهم، أو لا يتناسب مع إعاقتهم. يحق للعون المكلف بتفتيش الشغل، أن يأمر بإعفاء الأحداث والأجراء المعاقين من الشغل دون إخطار إذا أبدى الطبيب رأيا مطابقا لرأيه، وأجري عليهم فحص مضاد بطلب من ذويهم.
- يمنع القيام بكل إشهار استغلالي، يهدف إلى جلب الأحداث لتعاطي المهن الفنية، ويبرز طابعها المريح.



منع التمييز

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، لا سيما فيما يتعلق بالاستخدام، وإدارة الشغل وتوزيعه والتكوين المهني والأجر والترقية والاستفادة من الامتيازات الاجتماعية، والتدابير التأديبية، والفصل من الشغل.

ولضمان ذلك، يعاقب المشغل عن مخالفة ما سبق بغرامة من 15.000 إلى 30.000 درهم. وفي حالة العود، تضاعف الغرامة المذكورة.



الحق في الاستقالة

- يمكن للأجيرة أن تستقيل من العمل، مع مراعاة أجل الإخطار الواجب اتجاه المشغل. وتستفيد تبعاً لذلك من التعويض عن الأقدمية وتستحق التعويض عن عدم التمتع بالعطلة السنوية.



المساواة في الأجر

نصت مدونة الشغل على أنه يمنع كل تمييز في الأجر بين الجنسين إذا تساوت قيمة الشغل الذي يؤديانه.



إنهاء عقد الشغل

- يمكن إنهاء عقد الشغل غير محدد المدة بإرادة المشغل بشرط مراعاة الأحكام بشأن أجل الإخطار. يمكن إنهاء عقد الشغل غير محدد المدة بإرادة الأجير عن طريق الاستقالة المصادق على صحة إمصائها من طرف الجهة المختصة بشأن أجل الإخطار
- يمنع فصل الأخير دون مبرر مقبول إلا إذا كان المبرر مرتبطا بكفاءته أو بسلوكه.



الحق في التكوين

يحق للأجراء، طبقاً لأحكام مدونة الشغل الاستفادة من برامج محو الأمية ومن تكوين مستمر. كما تتضمن اتفاقية الشغل الجماعية مجموعة من الأحكام منها تنظيم تكوين مستمر لفائدة الأجراء يهدف تحقيق ترقيتهم الاجتماعية والمهنية وتحسين معارفهم العامة والمهنية وملاءمتها مع التطورات التكنولوجية.



المراجع:

الدستور المغربي و مدونة الشغل



فريق العمل

إعداد و تنفيذ : سفيان السعودي

إشراف عام : منير النائي

تنسيق و تصميم : عبد العزيز أيت عسو



Morocco House Association
جمعية دار المغرب

كل الحقوق محفوظة لجمعية دار المغرب



assomoroccohouse@gmail.com

Rue 4 ,Hay Ennahda
54453 M'rirt, Khenifra
Morocco