



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

# La instauración de la Autoridad para la paridad y la lucha contra todas las formas de discriminación

Memorando









# **La instauración de la Autoridad para la paridad y la lucha contra todas las formas de discriminación**

**Memorando**



# MEMORANDO RELATIVA A LA INSTAURACIÓN DE LA AUTORIDAD PARA LA PARIDAD Y LA LUCHA CONTRA TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN

## FUNDAMENTOS DE LA OPINIÓN

**1-** La reforma constitucional en julio del 2011 ha reafirmado la elección irreversible de Marruecos de construir un Estado de derecho, democrático y moderno, así como su compromiso a suscribir a los principios, derechos y obligaciones enunciados en los tratados y convenios de derechos humanos universalmente reconocidos.

**2-** Para tal efecto, la Constitución dispone de un conjunto de mecanismos destinados a garantizar el compromiso de los poderes públicos a obrar por la instauración de las condiciones capaces de generalizar la efectividad de la libertad y de la igualdad de los ciudadanos y ciudadanas, así como su plena participación en la vida política, económica, cultural y social.

**3-** Con arreglo a sus atribuciones y prerrogativas en el ámbito de la promoción de los derechos humanos, tal y como queda estipulado en el Dahir relativo a su creación, el Consejo Nacional de Derechos Humanos (CNDH) ha identificado las principales orientaciones de su acción en conformidad con las prioridades nacionales, especialmente en el ámbito de la puesta en obra de las disposiciones de la Constitución relativas, por una parte, a los derechos humanos y a las libertades fundamentales, y por otra parte, en el ámbito de la consolidación de la coherencia de las políticas públicas en materia de derechos humanos.

**4-** En este sentido, el CNDH ha iniciado una reflexión destinada a apoyar y a acompañar al gobierno y al parlamento en el proceso de puesta en obra de las nuevas entidades de promoción de los derechos humanos previstas en la Constitución, de entre las cuales figura la “Autoridad para la paridad y la lucha contra todas las formas de discriminación” (APALD). Dicha entidad especializada, creada en virtud de los artículos 19 y 164 de la Constitución, dispone especialmente, de las atribuciones de velar sobre el respeto de los derechos y de las libertades previstas en el artículo 19, bajo reserva, claro está, de las prerrogativas atribuidas al CNDH. De esta forma, la Constitución abre a la referida Autoridad un amplio campo de competencias, aunque sea el cuidado de la ley quien determine de forma más precisa, su mandato y sus misiones, así como sus relaciones con los demás mecanismos institucionales de derechos humanos ya existentes.

**5-** En base a un estudio que se ha referido especialmente a las experiencias internacionales en la materia, y en base a un largo y rico proceso de intercambios y de concertación con las diferentes partes intervinientes, especialmente con las organizaciones y las personas fuentes de la sociedad civil así como con un conjunto de instituciones nacionales, el presente memorando tiene por objeto exponer las propuestas del CNDH en cuanto al estatuto, el mandato, las misiones, la implantación territorial y en cuanto a la composición de la APALD, con vistas a esclarecer la decisión política y legislativa en la materia. Este memorando se apoya en las disposiciones de la Constitución, en los instrumentos internacionales de derechos humanos pertinentes, y finalmente en el contexto particular de Marruecos.

# MEMORANDO RELATIVA A LA INSTAURACIÓN DE LA AUTORIDAD PARA LA PARIDAD Y LA LUCHA CONTRA TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN

## EL ESTATUTO DE LA APALD

### La independencia

**6-** La independencia de las instituciones que operan en ámbitos y dominios sensibles tales como los derechos humanos, en general, y en la lucha contra las discriminaciones, en particular, es considerada de relevancia vital. Esta independencia permite a dichas instituciones asegurar el ejercicio de sus atribuciones y prerrogativas conferidas por la ley en la serenidad, e inscribir sus acciones en una perspectiva estratégica y duradera.

**7-** la constitucionalización de la APALD puede ser interpretada como una afirmación de su independencia y de su autonomía financiera y de gestión. La independencia de esta institución, implica una ausencia de una tutela o de un poder jerárquico respecto a ella por parte del poder ejecutivo, y debería necesariamente ser traducida y reflejada en su mandato, misiones, composición, modo de gobernanza y en los recursos que le serán asignados.

2

### La base normativa

**8-** es necesario un sentado legal con el fin de asentar esta autoridad sobre unas bases claras en conformidad con la Constitución y con las convenciones internacionales pertinentes. Se trata en este sentido de:

**8.1-** definir, de forma clara y explícita, la discriminación (directa e indirecta) de personas o grupos perpetrada por una persona física o moral, por un grupo o por una institución pública o privada;

**8.2-** Imprimir la obligatoriedad de las medidas positivas con arreglo al artículo 6 de la Constitución, el artículo 19 y el artículo 30 (igualdad en el acceso de mujeres y hombres a las funciones electivas) y con arreglo a las disposiciones de las convenciones internacionales (especialmente el artículo 4 de la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer),

**8.3-** disponer sanciones jurídicamente apremiantes , proporcionadas y disuasivas, en caso de infracción de la legislación en materia de paridad y lucha contra las discriminaciones.



# MEMORANDO RELATIVA A LA INSTAURACIÓN DE LA AUTORIDAD PARA LA PARIDAD Y LA LUCHA CONTRA TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN

## EL MANDATO DE LA APALD

9- Habida cuenta las disposiciones de la Constitución, las lecciones aprendidas de experiencias internacionales en la materia y el contexto nacional, es debidamente recomendado que el mandato de la APALD concierne exclusivamente la lucha contra las discriminaciones por razón del sexo (mandato centrado sobre un motivo único y específico):

9.1- la Constitución dispone la creación de la APALD en su artículo 19, dedicado exclusivamente a la igualdad y a la paridad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos y dominios. Por otra parte, el artículo 164 estipula de forma explícita, que el mandato de dicha entidad es consagrado a velar sobre el respeto de los derechos y de las libertades previstas en el artículo 19;

9.2- en una perspectiva sociológica, la toma en consideración de las realidades históricas y estructurales de la discriminación de las mujeres es considerada de importancia primordial, habida cuenta que abarca el modus operandi mediante el cual los poderes públicos van a orientar y poner en obra la instauración de la APALD. Ahora bien, la discriminación de la mujer está marcada por una gran aceptación social y es a menudo ética y moralmente justificada. Por consiguiente, no podrá ser asimilada a las discriminaciones llevadas a cabo contra otras categorías sociales;

9.3- no siendo una categoría social (el sexo constituye el único elemento indisociable de la noción misma de persona), las mujeres, es decir la mitad de la humanidad, se enfrentan a múltiples discriminaciones por razón de su sexo, discriminaciones que son agravadas por causa de la conjunción de otros motivos de discriminación a partir de ahora prohibidas por la Constitución, especialmente la discapacidad y/o las circunstancias personales. En otras palabras, el goce efectivo de los derechos es a menudo influenciado por el hecho de que las mujeres son miembros de grupos caracterizados por múltiples motivos de discriminación;

9.4- los desafíos centrales de la problemática de la igualdad de género en un Marruecos en transición democrática, justifican ampliamente la elección del modelo de una institución dotada de un mandato dedicado exclusivamente a la lucha contra la discriminación por razón del sexo. La puesta en marcha de una institución independiente dedicada a la promoción de la paridad y a la lucha contra la discriminación de la mujer, puede contribuir de una manera muy significativa en consolidar y ampliar los logros democráticos y modernistas adquiridos durante éstos últimos años;

9.5- Marruecos inicia su primera experiencia en materia de institucionalización de la lucha contra las discriminaciones y para ello es pertinente que la APALD sea consagrada a un motivo único capaz de garantizar las condiciones requeridas para la consagración y consecución efectiva de su misión.

# MEMORANDO RELATIVA A LA INSTAURACIÓN DE LA AUTORIDAD PARA LA PARIDAD Y LA LUCHA CONTRA TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN

**10-** Por consiguiente, la elección de dotar a la APALD de un mandato único y específico consistente en luchar contra la discriminación por razón de sexo no obstaculiza en ningún momento:

10.1- el establecimiento por parte de dicha institución de los diferentes procedimientos y de las vías de recurso en el ámbito de la lucha contra todas las discriminaciones prohibidas por la Constitución. Este dispositivo normativo y operacional sería útil para el conjunto de organismos de lucha contra la discriminación, organismos que serán eventualmente instaurados de forma concomitante y/o ulteriormente a la instauración de la APALD;

10.2- la creación de otras instituciones con múltiples y sectoriales motivos, especialmente motivos de discriminaciones prohibidas en virtud del preámbulo de la Constitución, siempre y cuando sean definidas de forma clara las prerrogativas de cada una de estas entidades así como el ámbito de las relaciones entre las mismas;

10.3- Y siempre y cuando sea considerado necesario, evoluciones futuras hacia un modelo de tipo "integral" centrado sobre varios o sobre todos los motivos de discriminación referidos en la Constitución.

## **LAS MISIONES DE LA APALD**

**11-** La Constitución define, de manera implícita, la misión de la APALD, referida en su apelación como sigue:

11.1- la paridad entre hombres y mujeres, a saber: la promoción de la igualdad y;

11.2- la lucha contra todas las formas de discriminación, a saber: la prevención y la protección contra todas las formas de discriminación.

**12-** La promoción de la igualdad tiene tanta importancia para las estrategias antidiscriminatorias como para el tratamiento de las denuncias. Por otra parte, la promoción constituye en sí una plataforma capaz de prevenir las discriminaciones y las violaciones del derecho a la igualdad. En este sentido, integrando esta doble misión, y gracias a las articulaciones que ella genera, la APALD podrá garantizar la complementariedad de sus intervenciones y consolidar así el impacto global de su acción. Sin necesidad de sustituir a las demás estructuras, la APALD puede inspirarse en los "Principios de París" inclusive a nivel de su mandato casi -judicial.

## **LAS FUNCIONES DE LA APALD**

**13-** La Constitución no dice nada en cuanto a las funciones de esta institución, a excepción, no obstante, de la publicación de informes anuales y su presentación y debate ante el Parlamento (Artículo 160). En este sentido, las normas y las directrices de los instrumentos internacionales pertinentes así como las lecciones aprendidas de las experiencias internacionales en la materia, arrojan bastante luz sobre la naturaleza de las funciones a asignar a una institución tal como la APALD.

# MEMORANDO RELATIVA A LA INSTAURACIÓN DE LA AUTORIDAD PARA LA PARIDAD Y LA LUCHA CONTRA TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN

13.1- en cuanto al componente “Protección”, el CNDH recomienda la adopción de un mandato tipo cuasi-judicial que permita reflejar el espíritu y el tenor de la Constitución. En efecto, el término “AUTORIDAD” remite a una institución cuasi-judicial que va más allá del tratamiento, diligencia y encauzamiento de las denuncias. Por otra parte, la instauración de una entidad de tipo cuasi-judicial nutre su pertinencia y su justificación de las dificultades afrontadas por los litigantes, especialmente las mujeres y niñas más vulnerables expuestas a las discriminaciones, para poder así disponer de un acceso más fácil a la justicia y a sus derechos. En este sentido, se trata de dotar la APALD de las siguientes funciones:

- Recibir las denuncias depositadas por particulares, por sus representantes, por las organizaciones no gubernamentales y socio-profesionales y por cualquier otra organización representativa;
- Informar a los (las) denunciante(s) acerca de sus derechos y acerca de las vías de recurso;
- Tratar las denuncias en función de las normas y de los procedimientos establecidos, y remitirlas ante las autoridades competentes y demás actores concernidos;
- Intervenir ante las autoridades y demás organismos constituidos y ante todos los actores concernidos por las denuncias, con vistas a buscar un arreglo mediante los procedimientos de conciliación/mediación, o mediante decisión ejecutoria (prevista por ley);
- Llevar a cabo investigaciones ante los organismos públicos, privados y ante los demás organismos constituidos mediante la existencia dentro de su seno de agentes habilitados y autorizados para tal efecto;
- Constatar casos de discriminación y emprender acciones judiciales;
- Elaborar recomendaciones destinadas a los poderes públicos y a los demás actores concernidos, proponiendo reformas de ley, de prácticas administrativas y de cualquier otra índole, sobre la base del análisis de las denuncias y sobre la base de la evaluación del proceso de solución y arreglo;
- Asegurar la vigilancia y el seguimiento de los casos de discriminación/violencia y así como el seguimiento de las decisiones adoptadas en materia de recomendaciones.

13.2- en cuanto al componente “promoción de la igualdad/paridad”, se trataría de dotar la APALD de las siguientes funciones:

- Emitir opiniones previas a la elaboración de leyes y políticas públicas en los ámbitos y dominios incluidos dentro de su mandato, velando por que sean conformes a la Constitución, a las convenciones internacionales y a las reglamentaciones pertinentes;
- Llevar a cabo encuestas, sondeos, censos de opinión, así como trabajos de investigación con vistas a un mejor conocimiento y a una mejor lucha contra la discriminación;
- Organizar y celebrar consultas con los actores o público concernidos e incentivar el diálogo social sobre las problemáticas ligadas a la discriminación;
- Desarrollar las capacidades y habilidades de los demás actores para una mejor información, formación y sensibilización acerca de los derechos consagrados por la legislación así como para una mejor difusión de los mismos;

# MEMORANDO RELATIVA A LA INSTAURACIÓN DE LA AUTORIDAD PARA LA PARIDAD Y LA LUCHA CONTRA TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN

- Elaborar códigos de conducta, mecanismos y herramientas de apoyo pertinentes y difundirlos ante las instituciones y ante los organismos públicos y privados concernidos;
- Sostener, apoyar y difundir las buenas prácticas en materia de lucha contra la discriminación, y en materia de promoción de la paridad en todos los dominios, ámbitos y sectores;
- Publicar informes anuales debatidos por el parlamento y su difusión a larga escala.

## LA IMPLANTACIÓN TERRITORIAL

**14-** El proyecto de regionalización avanzada constituye sin duda alguna una oportunidad para romper con los enfoques centralistas y con las directrices que han dado muestras de sus limitaciones en materia de proximidad y en materia de cubrir las poblaciones más vulnerables y expuestas a las discriminaciones y a la violación de sus derechos, especialmente las mujeres y niñas más pobres.

**15-** En este sentido, cabe recomendar que la implantación territorial de la APALD sea objeto de reflexión y sea establecida de manera progresiva en conformidad con los objetivos, con las instituciones y con los mecanismos de la regionalización avanzada tal y como queda referido en la Constitución y en la Carta Comunal, y eso viene a decir:

**15.1-** una mejor prestación y gestión de los recursos de modo a garantizar la solución de los problemas colectivos sobre la base de la primacía del derecho, de la equidad, de la eficacia, de la participación ciudadana, y de la transparencia y de la responsabilidad;

**15.2-** la efectividad de los derechos tal y como queda enunciado en los artículo 6 y 31 de la Constitución, los cuales obligan al Estado, a los establecimientos públicos, y a las colectividades territoriales, a obrar por la movilización de todos los medios disponibles para facilitar el igual acceso de los ciudadanas y ciudadanos a las condiciones que les permiten disfrutar y gozar de sus derechos;

**15.3-** la consolidación de los dispositivos y de los mecanismos previstos en la Carta Comunal relativos a “la toma en consideración del enfoque género, en la elaboración del plan comunal de desarrollo” (artículo 36) y relativos a la creación de la “Comisión para la equidad y la igualdad de oportunidades” en el seno mismo de los consejos comunales (artículo 14).

## LA COMPOSICIÓN Y EL DISPOSITIVO ORGANIZACIONAL

**16-** Considerando que el velar por el respeto de los criterios de independencia y de credibilidad, y considerando la naturaleza del mandato de la APALD, que reúne las misiones de promoción y protección, y que ambos militan a favor de una composición que debería privilegiar más bien la opción de un órgano deliberante de tipo “colegio restringido” en vez de una estructura amplia y alargada de tipo pletórico. La designación de los miembros del colegio ha de ser llevada a cabo con arreglo a un modo intuiti personae, sobre la base de criterios que refieren a la vez un reconocido compromiso a

# MEMORANDO RELATIVA A LA INSTAURACIÓN DE LA AUTORIDAD PARA LA PARIDAD Y LA LUCHA CONTRA TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN

favor de la igualdad entre hombres y mujeres, una destacada experiencia profesional en la lucha contra la discriminación y una confirmada competencia en la dirección de las funciones de protección y/o de promoción.

**17-** Cual fuere el enfoque adoptado, convendría velar por prevenir el funcionamiento futuro de la APALD de los efectos paralizantes que podría generar la interferencia de los parámetros políticos e ideológicos. En efecto, habida cuenta la especificidad del mandato de la Autoridad, las legitimidades inducidas por los modos de designación que privilegian la representatividad política o el respeto de la diversidad de las sensibilidades ideológicas, constituirán, a plazo, una seria y verdadera hipoteca de la eficiencia de una institución de tal naturaleza.

**18-** En fin, las lecciones aprendidas de las experiencias de países dotados de similares instituciones militan fuertemente a favor de un liderazgo colectivo restringido o individual de tipo “mediador” o “defensor de los derechos”.

**19-** La dirección /pilotaje técnico de dicha entidad debería cumplir con un conjunto de condiciones de entre las cuales mencionamos especialmente la experiencia, el peritaje y la independencia. El personal técnico y administrativo debería ser contratado sobre la base de unos procedimientos de contratación transparentes capaces de permitir a la APALD dotarse de las capacidades y habilidades necesariamente requeridas y a la vez exigirse ella misma los valores de una buena gobernanza.

7

## LOS RECURSOS HUMANOS, FINANCIEROS Y LA BUENA GOBERNANZA

**20-** El establecimiento de un nivel de recursos humanos, financieros e informativos ha de ser llevado a cabo sobre la base de una estimación externa puntillosa y objetiva, garantizada por un organismo independiente con vistas a:

20.1- garantizar a la APALD recursos financieros constantes, duraderos y suficientes, capaces de asegurar el buen ejercicio del conjunto de sus funciones y actividades;

20.2- disponer de la obligación de beneficiar a la APALD del apoyo de los órganos del Estado, especialmente, la obligación de comunicarle con diligencia, las informaciones y las estadísticas necesarias para el buen cumplimiento de sus misiones y funciones (artículo 159 de la Constitución);

20.3- obligar a la APALD a cumplir con sus obligaciones con los ciudadanos y ciudadanas mediante la publicación de informes de actividad al menos una vez al año, informes presentados ante el Parlamento y difundidos ante la opinión pública y ante las demás instituciones públicas y privadas;

20.4- prever evaluaciones externas y regulares, tanto para las actividades de la APALD como para su funcionamiento interno;

20.5- someter, de forma regular, los gastos y la gestión de fondos de la APALD al control de las autoridades financieras competentes.

# MEMORANDO RELATIVA A LA INSTAURACIÓN DE LA AUTORIDAD PARA LA PARIDAD Y LA LUCHA CONTRA TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN

## LOS PARTENARIADOS

**21-** La independencia y la eficiencia de la APALD son íntimamente ligadas a los partenariados desarrollados y a las dinámicas y sinergias concluidas con:

21.1- los poderes públicos y con las demás instituciones independientes que operan en el ámbito de los derechos humanos y en el dominio de la buena gobernanza (CNDH, Mediador, HACA “La Alta Autoridad de la Comunicación Audiovisual”, etc....) respetando las prerrogativas de cada una de estas instituciones, con vistas a evitar la duplicación de las misiones y con el fin de mejorar las orientaciones y las prestaciones;

21.2- las organizaciones socio-profesionales (Patronal y sindicatos) y las organizaciones no gubernamentales con vistas a definir y a desarrollar un marco de acción amplio a favor de la paridad y de la no discriminación;

21.3 las organizaciones e instituciones similares operantes en otros países y en otras regiones.

## EN CONCLUSIÓN

8

**22-** La principal lección a retener de las experiencias internacionales en materia de institucionalización de la lucha contra la discriminación nos confirma en que no existe un modelo ideal en sí. Dichas experiencias internacionales además de la consideración del contexto normativo y social marroquí nos conducen a privilegiar:

22.1- una entidad dotada de un estatuto independiente y de una autonomía de gestión, fundamentada en un marco normativo y legal;

22.2- una entidad focalizada, en términos de mandato, en las discriminaciones directas e indirectas por motivo de sexo/género.

22.3- una entidad que engloba a la vez la promoción de la igualdad/paridad y la protección contra las discriminaciones, especialmente gracias a su función cuasi-judicial;

22.4- una entidad fundada en los principios de liderazgo restringido, comprometido, una entidad basada en la buena gobernanza y en la proximidad para con los ciudadanos y ciudadanas;

22.5- una entidad dotada de recursos humanos, de personal experto de alto nivel y de los correspondientes presupuestos;

22.6- una entidad abierta a los partenariados estratégicos y provechosos.

### FICHA I: DISCRIMINACIÓN Y PARIDAD

#### De la discriminación

1. La discriminación es todo trato desigual y desfavorable hacia una persona o hacia un grupo de personas, basado en criterios ilegítimos/prohibidos, y llevado a cabo por razón de características inherentes a las personas (sexo, raza, etnia, color, edad, etc.) o por motivo de características adquiridas (lengua, religión, estatuto matrimonial, pertenencia sindical, etc.). La discriminación puede ser ejercida y practicada por personas físicas/morales, por agentes del Estado, o por instituciones públicas o privadas.

2. El artículo primero de la Convención sobre la lucha contra todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, 1979)<sup>1</sup> define la “discriminación contra la mujer” como “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.

3. Haciendo mención del “objeto” y del “resultado”, la CEDAW distingue dos formas de discriminación, a saber: la discriminación directa y la discriminación indirecta.

La discriminación directa tiene por objeto desfavorecer a un grupo dado en su relación con otro mediante textos de ley.

En cuanto a la discriminación, ésta tiene por resultado desfavorecer a un grupo dado en su relación con otro. La discriminación indirecta abarca el conjunto de prácticas que, formalmente neutras, tienen sin embargo un impacto negativo y desproporcionado sobre los individuos pertenecientes a unos grupos marginalizados (principalmente las mujeres y las minorías étnicas y raciales), y ello, independientemente de las motivaciones suscitadas por los que la practican<sup>2</sup>.

4. Varios tratados del derecho internacional sobre los derechos humanos<sup>3</sup> definen de manera explícita la discriminación como un concepto basado en los resultados. En estas convenciones, la interdicción de la discriminación comprende por consiguiente medidas que en apariencia no son discriminatorias (neutras), pero que son discriminatorias en los hechos y en sus resultados, constituyendo así una discriminación indirecta.

5. Según el comité de la CEDAW, existe una discriminación indirecta “cuando las leyes, las políticas y los programas se basan en criterios que aparentemente son neutros desde el punto de vista del género pero que, de hecho, repercuten negativamente en la mujer. Las leyes, las políticas y los programas que son neutros desde el punto de vista del género pueden, sin proponérselo, perpetuar las consecuencias de la discriminación pasada”<sup>4</sup>. Esta discriminación indirecta se explica mediante causas a menudo estructurales que pueden existir como consecuencia de “expectativas, actitudes y comportamientos estereotípicos hacia la mujer que se basan en las diferencias biológicas entre los sexos. También pueden deberse a la subordinación generalizada de la mujer al hombre”<sup>5</sup>. “las leyes, las políticas y los programas que son neutros desde el punto de vista del género pueden, sin proponérselo, perpetuar las consecuencias de la discriminación pasada. Pueden elaborarse tomando como ejemplo, de manera inadvertida, estilos de vida masculinos y así no tener en cuenta aspectos de la vida de la mujer que pueden diferir de los del hombre”<sup>6</sup>.

1- Adoptada por la AG de las Naciones Unidas (resolución 34/180 del 18/ de diciembre 1979) y entrada en vigor el 3 de septiembre de 1981, de conformidad con las disposiciones de su artículo 27.

2- Definición de la Corte Suprema de los EEUU en la sentencia Griggs v.Duke Power Company de 1971) introducida en el contexto europeo por la Race Relations Act Britannique de 1976.

3- Especialmente la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer; la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial y la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.

4- Recomendación general N° 25 sobre el párrafo 1 del artículo 4, referente a las medidas especiales de carácter temporal, p.9, note 1. <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/>

5- Comité de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer: Recomendación general n° 25 de sobre el párrafo 1 del artículo 4, referente a las medidas especiales de carácter temporal, 2004.

6- Idem.

## De la paridad

**6.** La paridad es presentada como “el reconocimiento de la alteridad socialmente construida”, y constituye el fundamento de las políticas de lucha contra la desigualdad entre hombres y mujeres. Puede ser definida como la igual representación de hombres y mujeres- a nivel cuantitativo- en todos los dominios y en el acceso a las instancias de toma de decisiones en el sector público, profesional y político. Su razón de ser radica en la necesidad de recurrir a medidas legales, reglamentarias e institucionales coactivas con vistas a contrarrestar la discriminación. En efecto, estas acciones positivas y voluntaristas tienden a corregir los efectos de la discriminación pasada y/o presente, de los cuales son presuntamente víctimas las mujeres. En otras palabras, la paridad sería un mecanismo de puesta en obra del igualitarismo formal, el cual en su defecto, seguiría siendo abstracto.

**7.** Al estipular el principio de la efectividad de los derechos y el de la paridad, la Constitución viene a estar conforme con las disposiciones de la Convención CEDAW que estipula en su artículo 4 que las medidas encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer (medidas especiales de carácter temporal) no son consideradas como un acto de discriminación en el sentido de la definición dispuesta en el artículo 1 de esta convención.

**8.** Este artículo constituye una disposición del derecho internacional con un valor y una significación jurídicos totalmente originales en la medida en que su alcance interpretativo es transversal a todas las normas y a las obligaciones enunciadas por la CEDAW. En virtud de este artículo, esta cláusula tiende a garantizar una obligación de resultado o la igualdad substancial “ que no crea el reconocimiento de un derecho específico y que no impone una nueva obligación a los Estados partes y que sin embargo tiene como objetivo otorgar y conferir una legitimidad general e indiscutible a las acciones positivas conformes al artículo 4 con vistas a evitar cualquier perplejidad o contestación futuras acerca de la compatibilidad de las medidas que favorecen únicamente a las mujeres, mientras que la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer prohíbe la discriminación entre los sexos, y podría a partir de entonces, en la ausencia del artículo 4, suscitar la duda en torno al carácter lícito de tales medidas”<sup>7</sup>.

**9.** En conclusión, podemos afirmar que la disposición relativa a la paridad enunciada en la Constitución constituye un requisito previo necesario para cualquier medida legislativa tendente a hacer efectiva, por un parte, la interdicción de la discriminación por razón especialmente de sexo, y por otra parte, la ejecución de las estipulaciones del artículo 19 relativas la igualdad entre hombres y mujeres en todas las esferas. Hecho que nos permitirá pasar de un reconocimiento constitucional de los derechos hacia la promoción real de la efectividad de los mismos.

---

7- Elane Vogel-Polsky, Comentario sobre la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW): el artículo 4 sobre las acciones positivas, páginas. 1 y 2



## **FICHA 2: HACIA LA IMPLANTACIÓN TERRITORIAL DE LA APALD**

**1-** El proyecto de regionalización avanzada constituye sin duda alguna una oportunidad para romper con los enfoques centralistas y con las directrices que han dado muestras de sus limitaciones en materia de proximidad y en materia de cubrir las poblaciones más vulnerables y expuestas a las discriminaciones y a la violación de sus derechos, especialmente las mujeres y niñas más pobres.

**2-** En este sentido, la implantación territorial de la APALD puede contribuir en:

**a-** La consecución de los objetivos asignados a la regionalización avanzada tal y como han sido dispuestos en la Constitución, a saber: una mejor prestación y gestión de los recursos de modo a garantizar la solución de los problemas colectivos sobre la base de la primacía del derecho, de la equidad, de la eficacia, de la participación ciudadana, de la transparencia y de la responsabilidad

**b-** la efectividad de los derechos tal y como queda enunciado en los artículos 6 y 31 de la Constitución, los cuales obligan al Estado, a los establecimientos públicos, y a las colectividades territoriales, a obrar por la movilización de todos los medios disponibles para facilitar el igual acceso de los ciudadanos y ciudadanas a las condiciones que les permitan disfrutar y gozar de sus derechos;

**c-** la consolidación de los dispositivos y de los mecanismos previstos en el Pacto Comunal relativos a “la toma en consideración de el enfoque género, en la elaboración del plan comunal de desarrollo” (artículo 36) y a la creación de la “Comisión para la equidad y la igualdad de oportunidades” en el seno de los consejos comunales (artículo 14).

**3-** LA APALD debería desempeñar un papel determinante en la adopción de las políticas regionales y locales, unas políticas globales, coherentes e integradas sobre la base de unos enfoques fundamentados en los derechos, la responsabilidad contractual y en la rendición de cuentas. En este sentido, la acción descentralizada de la APALD debería tomar en consideración las siguientes misiones.

### **3.1- *La promoción de la paridad a nivel regional/local y la promoción de la democracia participativa***

**a-** La participación de las mujeres, en igualdad de condiciones con los hombres, constituye a la vez un impulso político que favorece la participación ciudadana y democrática y a la vez, un estímulo operacional que confiere mayor pertinencia y durabilidad a las políticas de desarrollo a nivel regional y local.

**b-** La APALD puede aportar una gran contribución a la consolidación de la gobernanza local y de la rendición de cuentas a través de la consolidación de las dinámicas locales que objetivan luchar contra la discriminación y la disparidad por motivo de género, con arreglo a las disposiciones de la Constitución, las cuales acuerdan una importancia crucial a la participación ciudadana en la elaboración y en el seguimiento del desarrollo, debidamente consagrados en varios artículos de la Constitución (12, 13, 14, 15, 136 y 139).

**c-** En este sentido, y a nivel regional, la APALD deberá desempeñar las siguientes misiones y funciones:

Favorecer la representación paritaria de las mujeres y de los hombres en las diferentes instancias electas de las colectividades territoriales, en las oficinas de las referidas instancias, y finalmente en todas las instancias de gobernanza y de concertación a nivel regional y local; Monitoring de las principales partes intervinientes y de los actores clave en el ámbito de la lucha contra la discriminación y en materia de promoción de la igualdad y de la paridad; Consolidar las capacidades y habilidades de los actores locales y su apertura sobre la innovación y sobre la participación ciudadana, así como la creación de nuevos y emergentes métodos de tratamiento y diligencia de las denuncias, además de la organización de fórmulas de cooperación entre los actores locales (electos, autoridades locales, actores económicos y organizaciones de la sociedad civil).

### **3.2- Protección/Prevención de la discriminación y de la violencia contra las mujeres y niñas**

- a-** Vigilancia y monitoring de los casos de discriminación y violación contra las mujeres y niñas;
- b-** Recepción y tratamiento de las denuncias, las asistencia de los (las) denunciantes víctimas de discriminación, y su información acerca de sus derechos y de las vías de recurso y de acceso;
- c-** Intervención directa ante las entidades concernidas por las denuncias depositadas en busca de un arreglo mediante conciliación o mediación.

### **3.3- Promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en todos los dominios**

- a-** Impulsión y apoyo en materia de adopción del enfoque basado sobre los derechos humanos y sensible a la dimensión de género en la elaboración, en la puesta en obra, y en el seguimiento de la evaluación de las políticas de desarrollo a nivel regional;
- b-** Impulsión y apoyo de la implantación de sistemas de información regionales y comunales basados sobre datos estadísticos y factuales sensibles al género, permitiendo así elaborar un diagnóstico de la región/comuna, de guiar activamente sus elecciones y prioridades políticas y presupuestarias, y de tomar en cuenta las necesidades de las poblaciones vulnerables, de entre las cuales figuran las mujeres y niñas, y capaces de permitir la medición de los impactos de las políticas regionales y locales sobre estas últimas;
- c-** Apoyo y desarrollo en materia de elaboración de unos presupuestos sensibles al género y accionados sobre los resultados, al igual que la experiencia progresiva llevada a cabo a nivel nacional por el Ministerio de Economía y de Finanzas desde el 2002;
- d-** Apoyo en materia de implantación sistemática, a nivel de las estructuras de gobierno regional y local, de instrumentos de pilotaje, de gestión, de análisis y de control y vigilancia, inclusive a nivel de las diferentes comisiones resultantes de los consejos locales y regionales;
- e-** Defensa y apoyo de la puesta en marcha de “comisiones para la igualdad y la paridad” en el seno mismo de los consejos de las colectividades territoriales, velando sobre lo siguiente: (i) clarificar su mandato y sus atribuciones con el fin de garantizarles la autoridad requerida, (ii) precisar los criterios de selección de sus miembros (paridad, competencia, compromiso, etc.) y en fin, (iii) favorecer la consolidación de estas comisiones en términos de medios humanos y financieros;
- f-** Apoyo a la formación de los agentes territoriales especializados en las cuestiones ligadas a la igualdad y a la paridad.













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

**LA INSTAURACIÓN DE LA AUTORIDAD PARA LA PARIDAD Y LA LUCHA  
CONTRA TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN**

**Memorando - enero 2013**

Place Ach-Chouhada,  
B.P. 1341, 10 001, Rabat - Maroc  
Tél : +212(0) 5 37 72 22 18/07  
Fax : +212(0) 5 37 72 68 56  
[cndh@cndh.org.ma](mailto:cndh@cndh.org.ma)

مساحة الشهداء، ص ب 1341،  
10 001، الرباط - المغرب  
الطائف : +212 (0) 5 37 72 22 18/07  
الفاكس : +212 (0) 5 37 72 68 56  
[cndh@cndh.org.ma](mailto:cndh@cndh.org.ma)