



**Convención sobre la
eliminación de todas las
formas de discriminación
contra la mujer**

Distr.
GENERAL

CEDAW/C/MOR/1
3 de noviembre de 1994
ESPAÑOL
ORIGINAL: FRANCÉS

COMITÉ PARA LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN
CONTRA LA MUJER

EXAMEN DE LOS INFORMES PRESENTADOS POR LOS ESTADOS PARTES CON
ARREGLO AL ARTÍCULO 18 DE LA CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN
DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER

INFORMES INICIALES DE LOS ESTADOS PARTES

MARRUECOS

ÍNDICE

	<u>Párrafos</u>	<u>Página</u>
INTRODUCCIÓN	1 - 25	4
PRIMERA PARTE	26 - 86	7
1. ¿En qué marco social, económico, político y jurídico general aborda Marruecos la cuestión de la discriminación contra la mujer en todas sus formas, tal como la define la Convención?	26 - 44	7
2. ¿Cuáles son las medidas jurídicas y de otra índole que se han adoptado a fin de llevar a la práctica la Convención y cuáles han sido las consecuencias de la ratificación de la Convención sobre el contexto social, económico, político y jurídico general del país desde la entrada en vigor de la Convención en Marruecos?	45 - 85	10
2.1 Medidas jurídicas	45 - 64	10
2.1.1 Reforma del derecho de la familia por los Decretos Reales, ley de 10 de septiembre de 1993	45 - 57	10
a) Matrimonio y consentimiento mutuo	45 - 48	10
b) Reforma de la poligamia	49	11

/...

ÍNDICE (continuación)

	<u>Párrafos</u>	<u>Página</u>
c) Reforma del repudio	50 - 53	11
d) Reforma de la tutela	54	12
e) Reforma de la pensión alimentaria	55 - 57	13
2.1.2 Otras medidas jurídicas	58 - 64	14
2.2 Medidas institucionales	65 - 70	14
2.2.1 El Ministerio de Derechos Humanos	65 - 67	14
2.2.2 La Comisión Parlamentaria de Justicia, Legislación y Derechos Humanos	68	15
2.2.3 La Dependencia de Integración de la Mujer en el Desarrollo, en el Ministerio de Relaciones Exteriores y Cooperación	69	15
2.2.4 El movimiento asociativo	70	15
2.3 Acciones	71 - 72	15
2.3.1 Enseñanza de los derechos humanos	71 - 72	15
3. ¿Hay instituciones o autoridades encargadas de velar por que se respete en la práctica el principio de la igualdad entre hombres y mujeres? ¿Disponen de recursos las mujeres que son víctimas de discriminación?	73 - 74	16
4. ¿Qué métodos se emplean para promover y asegurar el pleno desarrollo y el adelanto de las mujeres con miras a garantizarles el ejercicio y el disfrute de los derechos y libertades fundamentales en todas las esferas, sobre la base de la igualdad con los hombres? .	75 - 85	16
5. ¿Pueden invocarse las disposiciones de la Convención ante los tribunales o las autoridades administrativas y pueden esas disposiciones ser aplicadas directamente por dichos tribunales o autoridades, o deben dichas disposiciones expresarse en forma de leyes o reglamentos administrativos para poder ser aplicadas por las autoridades competentes?	86	17
SEGUNDA PARTE	87 - 311	18
1. Disposiciones constitucionales, legislativas, administrativas o de otra índole en vigor	87 - 279	18

/...

ÍNDICE (continuación)

	<u>Párrafos</u>	<u>Página</u>
1.1 Derechos civiles	87 - 110	18
1.2 Derechos políticos	111 - 169	22
1.3 Derechos económicos y sociales	170 - 219	29
1.4 Derechos culturales	220 - 229	38
2. Evolución de la situación de los programas y las instituciones	230 - 308	40
2.1 Instituciones	230 - 231	40
2.1.1 Consejo Consultivo de Derechos Humanos	230	40
2.1.2 Consejo Nacional de la Juventud y el Porvenir ...	231	40
2.2 Estrategia nacional de promoción de la mujer marroquí con horizonte en el año 2000	232	41
2.3 Condición política, económica, social y cultural	233 - 308	41
2.3.1 La mujer y la política	233 - 261	41
a) Elecciones comunales	233 - 235	41
b) Elecciones legislativas	236 - 245	42
c) Aumento del número de mujeres en la administración pública	246 - 261	43
2.3.2 La mujer y la condición socioeconómica	262 - 284	45
2.3.3 La mujer, la educación y la cultura	285 - 298	48
2.3.4 La mujer y la salud	299 - 308	50
3. Restricciones o limitaciones, incluidas las de carácter provisional, impuestas por la legislación o por la práctica, o por cualquier otro medio, al disfrute de los derechos de la mujer	309 - 311	52

Apéndices

Los apéndices (páginas 53 a 55) no se incluyen en el presente informe.

/...

INTRODUCCIÓN

1. Marruecos, país musulmán de tradición y civilización seculares, cuenta con un sistema jurídico moderno que tiene sus fuentes en la religión musulmana.
2. Los derechos humanos no son una noción ajena al islamismo. En efecto, el islamismo se ha interesado en el ser humano en sus diferentes etapas: desde el feto hasta la edad adulta, así como en la mujer en su calidad de madre, esposa, hija y ser humano, y la ha colocado en un pie de igualdad con el hombre en lo concerniente a las obligaciones y los derechos:
3. "¡Hombres! Os hemos creado de un varón y de una hembra y hemos hecho de vosotros pueblos y tribus, para que os conozcáis los unos a los otros. Para Dios, el más noble de entre vosotros es el que más Le teme" (Corán, XLIX, 13)

"Ante la ley, los hombres y las mujeres son cognados" (Hadith del Profeta).
4. El islamismo ha consagrado la igualdad del hombre y la mujer, soltera o casada, en lo tocante a los derechos civiles. En efecto, el matrimonio en el islamismo es diferente del matrimonio en la mayor parte de las sociedades occidentales, dado que no acarrea para la mujer la pérdida de su nombre, de su personería civil, de su capacidad jurídica o de su derecho a la propiedad. Después de su matrimonio, la mujer musulmana conserva su nombre y el de su familia, además de conservar enteramente sus derechos civiles y su capacidad de asumir compromisos y suscribir contratos de cualquier naturaleza, y sigue estando garantizado su derecho a la propiedad. Asimismo, la mujer goza de personería civil y dispone de su fortuna personal, independientemente de su marido. El esposo no está habilitado para quitar a su mujer lo que le ha ofrecido; al mismo tiempo, está prohibido que el marido tenga acceso a los bienes personales de su mujer, salvo cuando ésta otorga su pleno consentimiento en condiciones de completa libertad. El marido tampoco puede administrar los bienes de su mujer, salvo cuando ésta lo autoriza a hacerlo o le otorga un poder para actuar en su nombre y, en ese caso, la mujer puede revocar el poder y confiarlo a otra persona de su elección.
5. En lo que respecta a esos derechos, el islamismo no ha establecido ninguna diferencia entre el hombre y la mujer, salvo cuando la diferencia dimana de consideraciones relativas a la naturaleza de cada uno de los dos sexos, a sus responsabilidades en la vida y a lo que más les conviene, y obedece a la preocupación de velar por el interés general, el bienestar de la familia y el de la mujer.
6. El islamismo también ha colocado al hombre y a la mujer en un pie de igualdad en lo concerniente al derecho a la educación y la cultura. En el islamismo se autoriza a la mujer a adquirir, en igualdad de condiciones con el hombre, conocimientos científicos, literarios, culturales y de otros tipos, e incluso se obliga a la mujer a adquirir un mínimo de conocimientos para que pueda practicar su culto y cumplir con sus responsabilidades en la vida.

7. Además, la región musulmana ha instaurado la igualdad de los sexos en materia de derecho al trabajo. Por consiguiente, la mujer está en condiciones de ocupar los empleos y efectuar los trabajos que esté capacitado para realizar y que no sean dañinos para su naturaleza. El derecho de la mujer al trabajo no tiene otra restricción salvo las necesarias para salvaguardar su dignidad y preservarla de todo lo que sea contrario a las normas de moralidad. El islamismo prescribe que la mujer realice su trabajo en un marco de respeto por la moralidad y prohíbe que el trabajo de la mujer pueda perjudicar a la sociedad, que le impida el cumplimiento de sus demás obligaciones respecto de su marido, sus hijos y su hogar, que le imponga exigencias superiores a sus posibilidades. Asimismo, el derecho islámico impone a la mujer que trabaja el respeto a las enseñanzas islámicas en materia de comportamiento social.

8. El islamismo no se ha contentado exclusivamente con dictar dichas normas y principios; según nos enseña la historia, estos se aplicaban estrictamente en los tiempos del Profeta y sus califas, es decir, en la edad de oro del islamismo. En efecto, la historia registra centenares de hechos irrefutables que prueban que los guías de aquella época habían conferido un carácter sagrado a los principios de igualdad en el derecho.

9. Esos hechos demuestran que el islamismo ha ofrecido a las mujeres en general condiciones propicias a una cabal educación y que las mujeres que pudieron aprovechar esa educación han tenido acceso a posiciones que nada tenían que envidiar a las de los hombres. La razón de la ignorancia que ha reinado entre las mujeres musulmanas de las generaciones pasadas no reside en el sistema educativo propio del islamismo sino en la desviación de dichos preceptos en materia de educación y enseñanza por parte de los musulmanes. El hecho que en la actualidad los países islámicos eduquen a la mujer no representa una novedad respecto de su historia, puesto que esos países sólo han restaurado una práctica adoptada por el Profeta y sus discípulos. En efecto, en esta época las mujeres trabajan tanto en su hogar como fuera de él y algunas se han hecho célebres por su heroica participación en la guerra, lo cual les ha conferido méritos similares a los que fundamentan el otorgamiento de medallas de guerra en nuestra época.

10. Cabe señalar que la legislación marroquí del trabajo no incluye ninguna disposición que autorice una forma cualquiera de discriminación entre el hombre y la mujer, de modo que todos los trabajadores disfrutaran de los mismos derechos, en un pie de igualdad.

11. Sobre esa base, Marruecos ha ratificado los convenios 100 y 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativos, respectivamente, a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, y a la discriminación en materia de empleo y ocupación.

12. En el mismo espíritu, en el proyecto de Código de Trabajo recientemente presentado al Parlamento se incluyen normas que prohíben toda discriminación entre los trabajadores basada en el sexo, la cual se opondría al principio de igualdad de oportunidades en materia de empleo y ejercicio profesional.

13. Con el propósito de llevar a la práctica ese principio de igualdad, se ha establecido un órgano de inspección del trabajo encargado de vigilar la aplicación de las disposiciones estipuladas por el Código del Trabajo. Los funcionarios de la policía judicial también ejercen control al respecto.

14. Por otra parte y sin embargo, hay algunas infracciones al principio de igualdad entre hombres y mujeres proclamado expresamente por la Constitución, en lo referente al estatuto personal.

15. En un discurso pronunciado el 20 de agosto de 1992, Su Majestad el Rey insistió en la necesidad de revisar el Código del Estatuto Personal e invitó a las diferentes asociaciones femeninas marroquíes a presentarle propuestas por escrito.

16. El 29 de septiembre de 1992, en un discurso pronunciado frente a unas 40 representantes de asociaciones femeninas, Su Majestad el Rey mencionó los obstáculos que impiden que la mujer marroquí disfrute de su tranquilidad y de la libertad de ejercer sus derechos, en especial los relativos al divorcio y el repudio, a la desaparición del esposo, a la guarda de los hijos, a la pensión alimentaria y a la libertad de movimiento de la mujer.

17. Además de denunciar tal discriminación, que "es contraria a los preceptos del islamismo, de los Hadiths y a las normas de conducta dictadas por el Profeta, según los cuales las mujeres deben ser iguales a los hombres ante la ley", el Rey destacó que los límites de la revisión del Código del Estatuto Personal eran: "No podemos ni prohibir lo que Dios ha permitido ni hacer lícito lo que Dios ha proscrito".

18. Después de esta entrevista, las organizaciones femeninas marroquíes se abocaron a elaborar propuestas de enmiendas del Código del Estatuto Personal, las cuales fueron estudiadas por un grupo de ulemas antes de ser sometidas a consideración del soberano. Su Majestad el Rey, en su condición de Comandante de los creyentes, estudió las propuestas que le fueron presentadas y otorgó su acuerdo. En consecuencia, el Código del Estatuto Personal ha sido modificado en forma concordante.

19. En junio de 1993, Marruecos se adhirió a la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

20. Al adherirse a esa Convención, el Gobierno marroquí se propuso vincular la condición de la mujer a los derechos humanos y reconocer los vínculos inextricables que existen entre la promoción de los derechos de la persona humana, la democracia y el desarrollo socioeconómico y cultural. Al hacerlo, Marruecos se comprometió a aplicar una política de eliminación de la discriminación contra la mujer y a presentar periódicamente al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer informes sobre los adelantos logrados al respecto.

21. Las acciones realizadas por los poderes públicos son sostenidas y continuadas por las acciones de numerosas asociaciones nacionales que promueven la condición de la mujer.

22. De conformidad con las normas establecidas, el presente documento constituye el primer informe presentado al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer en virtud del artículo 18, párrafo 1, de la Convención.

23. La adaptación de la legislación, las costumbres y las prácticas a fin de promover y proteger la igualdad de derechos entre mujeres y hombres es una tarea que exige un esfuerzo continuo, una atención sostenida y un seguimiento atento por parte de las autoridades, las asociaciones y los particulares.

24. En este primer informe del Reino de Marruecos figuran datos básicos sobre el grado de igualdad entre hombres y mujeres. El propósito es presentar el marco en el que se llevan a cabo las acciones encaminadas a establecer la igualdad entre los sexos en Marruecos, además de los adelantos logrados y los obstáculos con que se ha tropezado.

25. El presente informe abarca dos partes, cada una de las cuales responde a las preguntas planteadas en las directivas generales relativas a la forma y el contenido de los informes preparados con arreglo al artículo 18 de la Convención.

PRIMERA PARTE

1. ¿En qué marco social, económico, político y jurídico general aborda Marruecos la cuestión de la discriminación contra la mujer en todas sus formas, tal como la define la Convención?

26. Marruecos se ha basado en sus valores espirituales y sus compromisos internacionales y ha considerado que los derechos humanos son un fin en sí mismo y un factor esencial del desarrollo socioeconómico; sobre esa base, Marruecos ha adoptado una serie de medidas normativas e institucionales encaminadas a eliminar la discriminación contra la mujer en todas sus formas.

27. La condición de la mujer es una de las principales preocupaciones del Ministerio de Derechos Humanos. En efecto, desde su creación en noviembre de 1993, el Ministerio ha organizado varias reuniones de trabajo con organizaciones femeninas, tras las cuales ha elaborado, en colaboración con los departamentos ministeriales competentes, una estrategia de acción encaminada a promover los derechos de la mujer.

28. Mientras que en el pasado la cuestión femenina estaba asignada en gran medida a la esfera social, el enfoque actual vincula la condición femenina con los derechos humanos.

29. La igualdad entre hombres y mujeres es uno de los grandes objetivos del Estado y la acción para obtenerla debe basarse en los principios del derecho islámico y los instrumentos jurídicos de las Naciones Unidas ratificados por Marruecos. La acción a favor de la mujer se realiza dentro del marco general indicado a continuación.

/...

30. En el plano político, Marruecos es una monarquía constitucional democrática y social, regida por la Constitución aprobada el 4 de septiembre de 1992 en un referéndum y promulgada el 9 de octubre de 1992. Este texto abarca nuevas disposiciones encaminadas a lograr una mayor promoción de los derechos humanos, un refuerzo de las prerrogativas del Parlamento, una mayor responsabilidad del Gobierno y la creación de instituciones con el propósito de consolidar el estado de derecho e instaurar un desarrollo socioeconómico aún más armonioso.

31. El Rey encarna a la vez la autoridad espiritual y la autoridad secular. El Gobierno es responsable ante el Rey y el Parlamento. Hay 12 comisiones parlamentarias permanentes. El 21 de marzo de 1994 se ha creado un Consejo Constitucional.

32. Marruecos es una democracia pluralista. El artículo 3 de la Constitución dispone que "los partidos políticos, las organizaciones sindicales, los consejos comunales y las cámaras profesionales concurren a la organización y la representación de los ciudadanos". "No puede haber un partido único".

33. El escenario político marroquí abarca más de 11 partidos, nueve sindicatos obreros, el Sindicato Nacional de la Enseñanza Superior y dos sindicatos estudiantiles.

34. En paralelo con las profundas transformaciones políticas que ha experimentado, Marruecos prosiguió su esfuerzo de reestructuración administrativa y de descentralización. La promoción de la región a la categoría de comunidad local por la Constitución de 1992 es una de las reformas más importantes introducidas en los últimos años. En virtud de ella, la división administrativa del Reino se establece en dos niveles de administración territorial jerarquizados: un nivel desconcentrado que abarca siete regiones económicas y un nivel descentralizado que abarca wilayas, prefecturas, provincias y comunas.

35. La autoridad judicial es independiente del Poder Legislativo y del Poder Ejecutivo. Los magistrados son nombrados en virtud de Decretos Reales a propuesta del Consejo Superior de la Magistratura. Las diferentes jurisdicciones del Reino son: jurisdicciones de comuna y de barrio, tribunales administrativos, tribunales de primera instancia, tribunales de apelación, la Corte Suprema, la Corte Especial de Justicia, el Tribunal Superior y el Tribunal Permanente de las Reales Fuerzas Armadas. El sistema jurídico marroquí se caracteriza por un pluralismo legislativo en que la tradición jurídica islámica convive armoniosamente con la legislación moderna.

36. Actualmente, Marruecos dispone de una Carta nacional de la familia marroquí y de un Programa de acción, preparados y adoptados por la Comisión Nacional de la Familia, compuestas por representantes de departamentos ministeriales interesados, de las organizaciones no gubernamentales, de los universitarios y de los investigadores. El trabajo de esta Comisión se enmarca en el Año Internacional de la Familia (1994).

37. En los últimos años, el sector de la información ha experimentado una evolución, tanto en la esfera audiovisual como en la de la prensa escrita. En marzo de 1993 se ha celebrado para el mundo pluralista de la prensa el primer

/...

Coloquio nacional sobre la información y la comunicación, el cual constituyó el punto de partida para un nuevo enfoque encaminado a adaptar los medios de difusión nacionales a los profundos cambios acaecidos en la esfera de la comunicación, a escala tanto nacional como internacional.

38. En el plano económico, la opción de Marruecos por el liberalismo se remonta a los comienzos de su independencia. La firma de los convenios del Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio (GATT) efectuada en Marrakech en 1994, constituye una consagración tanto de la opción liberal como de los resultados del programa de ajuste estructural.

39. Además, el Consejo Nacional de la Juventud y el Porvenir, creado el 20 de febrero de 1991, tiene por misión la creación de condiciones favorables para la eficaz incorporación de los jóvenes en la trama económica y sociocultural del país.

40. La reforma de la formación profesional iniciada a partir de 1985 se ha fijado como objetivos principales la ampliación del marco y las estructuras de formación, el establecimiento de nuevas carreras y la elaboración de nuevos módulos de formación, la adaptación a los datos económicos y sociales y a las necesidades de los sectores productivos, el desarrollo de la formación permanente y el mejoramiento de la calidad de la formación a fin de lograr una mayor eficacia.

41. En el plano social, Marruecos tiene una población joven, con una mayoría de campesinos. Se ha tratado de reducir la tasa de crecimiento demográfico, actualmente de un 2%. Marruecos está dotado de una infraestructura de salud y de un cuerpo médico y paramédico en constante aumento, para responder a las crecientes necesidades de la población.

42. La particular importancia acordada por el Estado al sector de la educación se trasunta en el volumen de inversiones reservadas a este sector. El presupuesto de enseñanza representa un 26,3% del total del presupuesto del Estado. Se han introducido varias reformas en el sistema educativo encaminadas a reducir las disparidades regionales y asegurar que el aprendizaje sea universal.

43. Marruecos dispone de un patrimonio cultural y de una civilización ricos y diversificados. Por otra parte, ha decidido dedicar a la cultura un 1% del presupuesto de las comunidades locales.

44. Actualmente, Marruecos está dotado de una infraestructura deportiva de las más modernas y competitivas. Los atletas marroquíes han actuado en numerosas competiciones mundiales.

2. ¿Cuáles son las medidas jurídicas y de otra índole que se han adoptado a fin de llevar a la práctica la Convención y cuáles han sido las consecuencias de la ratificación de la Convención sobre el contexto social, económico, político y jurídico general del país desde la entrada en vigor de la Convención en Marruecos?

2.1 Medidas jurídicas

2.1.1 Reforma del derecho de la familia por los Decretos Reales, ley de 10 de septiembre de 1993

a) Matrimonio y consentimiento mutuo

45. La reforma introducida tiene por objetivo asegurar que la mujer consienta realmente en contraer matrimonio y prohibir toda imposición a ésta. En efecto, el inciso 1 del artículo 5 del Muduana (Código del Estatuto Personal) revisado establece: "El matrimonio sólo puede celebrarse cuando media el consentimiento y el acuerdo de la esposa... y en ningún caso el wali (tutor) dispone de facultades para imponer su voluntad, teniendo en cuenta las disposiciones de los artículos 12 y 13...". Ese texto y la nueva formulación del artículo 12 suprimen el poder de imposición matrimonial (que figuraba en el inciso 4 del artículo 12, en la hipótesis de "temer que la muchacha tenga una mala conducta"). Además, en el inciso 1 del artículo 5 del texto reformado se dispone que "el matrimonio sólo puede celebrarse con el consentimiento y el acuerdo de la esposa y mediante la firma de ésta en el certificado del acta de matrimonio preparado por dos adouls (notarios)...". Además, el inciso 4 del artículo 12 reza: "la mujer mayor de edad y huérfana de padre posee la facultad de firmar ella misma o de delegar dicha facultad en un wali (tutor) de su elección".

46. Varias asociaciones habrían preferido que se evitara la distinción entre huérfana mayor de edad y muchacha no huérfana.

47. El nuevo texto del artículo 41 establece que "los dos adouls (notarios) sólo pueden preparar el acta de matrimonio cuando cuentan con los siguientes documentos:

"1. Las partidas de nacimiento de ambos contrayentes, si están inscritos en el registro civil;

2. Certificados administrativo para cada uno de los contrayentes en que figuren sus respectivos nombres y apellidos, su estado civil, su fecha y lugar de nacimiento, su domicilio o residencia, además de sus nombres patronímicos;

3. Un ejemplar de la autorización judicial cuando un contrayente no tenga la edad mínima para contraer matrimonio;

4. Un extracto de la autorización otorgada por el cadí (juez) para que una persona demente o simple de espíritu contraiga matrimonio;

5. Un ejemplar de la autorización otorgada por el cadí (juez) al esposo que desea contraer matrimonio con más de una mujer;

/...

6. Los documentos que justifiquen que un matrimonio anterior está disuelto y certifiquen que se ha cumplido el período de espera o continencia (idda), o que existe un acta de repudio o de disolución del matrimonio por consentimiento mutuo y compensación (Khol) o que se ha dictado un divorcio judicial, o que el cónyuge anterior ha fallecido;

7. Un certificado médico para cada uno de los contrayentes en que se establezca que están libres de toda enfermedad contagiosa."

48. De ahora en más será difícil ocultar el estado civil, la existencia de matrimonios anteriores o una enfermedad contagiosa. No obstante, aún hay un debate en relación con el síndrome de inmunodeficiencia adquirida (SIDA): hay un discurso religioso moralizante, al cual se opone otro que favorece la libertad individual, así como el carácter no obligatorio, la accesibilidad y el carácter gratuito y confidencial de los análisis de laboratorio para la detección de la enfermedad. A la espera de que se dicte un decreto, el Ministerio de Salud Pública ha establecido un modelo de certificado prenupcial, mediante circular (N° 46/DR, de 14 de diciembre de 1993), aprobada de común acuerdo con el Ministro de Justicia y el Colegio Nacional de Médicos.

b) Reforma de la poligamia

49. La reforma introducida somete la poligamia al control del juez y le impone la obligación de informar a ambas esposas. El artículo 30 del Código del Estatuto Personal exige que se informe a la primera esposa de que su marido desea contraer matrimonio nuevamente y que se informe a la segunda esposa de que el hombre ya está casado. En todos los casos, cuando cabe temer un riesgo de injusticia, el juez no autoriza la poligamia.

c) Reforma del repudio

50. Las reformas de 1993 abarcaron el Muduana, el Código de Procedimientos Civiles y el Decreto Real sobre obligaciones y contratos. Dichas reformas tienen el propósito de que el repudio sea más difícil y en los casos en que éste es abusivo, el marido se hace pasible de multa.

51. En cuanto al Muduana, se ha reformado su artículo 48 y se han agregado los artículos 52 bis y 156 bis.

a) El artículo 48 dispone:

"1. (La demanda) de repudio debe ser recibida por dos adouls (notarios) cuya jurisdicción territorial sea la de competencia del cadí (juez) correspondiente al domicilio conyugal;

2. El repudio sólo será registrado en presencia simultánea de ambos interesados y tras la autorización del cadí ... Si la esposa recibe la citación del cadí y no se presenta, puede prescindirse de su presencia si el marido mantiene su decisión de repudiarla."

b) Por otra parte, el artículo 52 bis dispone: "Todo esposo que tome la iniciativa de repudiar a su mujer debe entregarle una donación de consuelo (mout'a) cuyo importe será fijado en función de su propia situación financiera y

/...

de la situación de la mujer repudiada. Si se establece que el repudio no se basa en razones válidas, el cadí debe tener en cuenta cualquier perjuicio que la mujer haya experimentado en el momento de la evaluación de la donación de consuelo".

c) Por último, el artículo 156 bis establece: "Se crea un Consejo de Familia encargado de colaborar con el cadí en sus funciones relativas a asuntos de familia".

52. El legislador ha modificado y completado el artículo 179 del Código de Procedimientos Civiles, cuyo texto es ahora el siguiente:

"Antes de autorizar el repudio, el cadí debe tratar de promover la reconciliación entre los esposos por todos los medios que estime apropiados y, en particular, enviando a esos efectos dos árbitros a entrevistarse con la pareja.

Los árbitros deben cerciorarse de cuáles son las causas de los malentendidos entre los dos esposos y deben tratar de lograr una reconciliación.

En caso de reconciliación, los árbitros consignan el acuerdo en el informe que presentan al cadí; en caso contrario, mencionan en dicho informe las causas del desacuerdo.

Cuando el cadí autoriza el repudio, fija el importe de la fianza que el marido debe depositar en la Caja del tribunal, antes de que los adouls reciban la declaración de repudio: esa fianza está destinada a garantizar el cumplimiento de las obligaciones previstas en el párrafo siguiente.

Al homologarse el acta de repudio, el cadí emite de oficio una orden en la cual fija la pensión alimentaria de la mujer durante el período de espera o continencia, el lugar en que transcurre esa espera, la donación de consuelo adeudada a la esposa, cuyo importe se ha fijado teniendo en cuenta el eventual perjuicio que la esposa sufra debido a un repudio no justificado, el pago de lo adeudado por la dote, la pensión alimentaria de los hijos y la reglamentación del derecho de visita del padre. Esta ordenanza pasa a ser ejecutoria una vez levantada el acta y no es susceptible de apelación."

53. El artículo 1248 del Decreto Real sobre obligaciones y contratos prevé que, en lo sucesivo, entre las restricciones al dominio prioritarias sobre los bienes muebles, ha de tenerse en cuenta "el perjuicio que podría causarse a la mujer si ésta fuera objeto de un repudio abusivo".

d) Reforma de la tutela

54. La reforma se aparta de los usos del pasado, puesto que, al fallecer el padre, la madre pasa a ser titular legal de la tutela. En efecto, el nuevo artículo 148 dispone: "la representación jurídica está asegurada (en el orden indicado a continuación) por:

/...

- a) El padre;
- b) La madre mayor de edad, en caso de fallecimiento del padre o de que éste pierda su capacidad jurídica;
- c) El tutor testamentario o la persona en que él delegue la responsabilidad;
- d) El juez de tutela;
- e) El tutor dativo.

Son considerados walis (tutores legales) el padre, la madre y el juez de tutela. Son considerados tutores testamentarios, el tutor designado por el padre y el delegado de este tutor. Se considera tutor dativo a la persona designada por el juez de tutela."

En el inciso 2 del artículo 148, después de haber conferido la facultad de tutela jurídica a la madre mayor de edad, se establece "... No obstante, la madre no puede enajenar los bienes (inmuebles) del menor, salvo cuando medie la autorización del juez de tutela".

- e) Reforma de la pensión alimentaria

55. En este tema, la novedad reside en que se recurre a un experto para determinar el monto de la pensión. Al respecto, en el artículo 119 revisado del Muduana se establece: "Para fijar el monto de la nafaga (pensión alimentaria) y de sus accesorios, se tienen en cuenta, con referencia a un promedio, los recursos del marido, la situación de la esposa y el curso de los precios. La fijación será hecha por la persona designada por el juez y éste decidirá sobre la base del informe que reciba al respecto. La primera decisión adoptada en la materia seguirá siendo ejecutoria hasta que se extinga el derecho a la pensión alimentaria o hasta que tal derecho sea modificado por otra decisión. Cabe observar la introducción de la posibilidad de recurrir a un experto y, de conformidad con las disposiciones del artículo 179 del Código de Procedimientos Civiles, la decisión es ejecutoria al formalizarse el acta y con prescindencia de toda apelación. La reforma suprime también la periodicidad de las solicitudes de pensiones alimentarias.

56. Se trate de la nafaga de la esposa, los hijos o el padre y la madre, en el inciso 2 bis del artículo 1248 del Decreto Real sobre obligaciones y contratos se establece que en todos los casos tiene derecho prioritario sobre los bienes muebles.

57. El legislador ha prestado atención a la prevención, el tratamiento, la educación, la formación y la integración social de las personas discapacitadas de uno u otro sexo (Decreto Ley N° 1-92-30 de 10 de septiembre de 1993).

2.1.2 Otras medidas jurídicas

58. El Código de Inversiones Industriales otorga a favor de los jefes de empresas industriales, sean estos hombres o mujeres, un conjunto de medidas de estímulo cuando responden a las condiciones fijadas por dicho texto.

59. Además, se ha suprimido la necesidad de contar con la autorización del marido para que la esposa obtenga un pasaporte.

60. En un proyecto de Decreto Real dirigido al Secretario General del Gobierno por el Ministro de Comercio e Industria, N° 274 de 14 de abril de 1993, se ha propuesto la abrogación de los artículos 6 y 7 del Código de Comercio de 12 de agosto de 1913. En el artículo 6 se estipula la necesidad de la autorización del marido para que la mujer pueda realizar actividades comerciales. Para evitar también cualquier otra interpretación, en el artículo 10 del proyecto de código de comercio se plantea claramente que la mujer casada tiene capacidad para realizar actividades comerciales.

61. En el proyecto de código del trabajo se prevé también la abrogación de la necesidad de contar con la autorización del marido para que la mujer pueda ejercer actividades remuneradas.

62. En el proyecto de código de procedimientos penales, se han suprimido las disposiciones del artículo 336, en virtud del cual la mujer debía solicitar autorización al juez para constituirse en parte civil contra su esposo.

63. Por otra parte, en la perspectiva de la reforma en curso del Código Penal, se prevé la posibilidad de eliminar todas las disposiciones que entrañen cualquier tipo de discriminación contra la mujer.

64. El decreto relativo al Consejo de Familia previsto por el Decreto Real, ley de 10 de septiembre de 1993 (artículo 156 bis) coloca a ambos cónyuges en un pie de igualdad.

2.2 Medidas institucionales

2.2.1 El Ministerio de Derechos Humanos

65. Este Ministerio, creado en noviembre de 1993, materializa la integración institucional del respeto, la defensa y la promoción de los derechos humanos en la política del Gobierno.

66. Su misión fundamental consiste en lograr una concertación con los ciudadanos y las agrupaciones y dar trámite a las solicitudes, así como fomentar el respeto de los derechos humanos. Asimismo, el Ministerio vela por asegurar que el derecho interno se ajuste a los instrumentos internacionales y difundir la cultura de los derechos humanos en la sociedad.

67. Tanto en su concepción como en su acción, el nuevo Ministerio considera que los derechos de la mujer son parte integrante de los derechos humanos y asigna una particular importancia a los derechos en todas las categorías de la sociedad (incluidos mujeres, niños, ancianos).

/...

2.2.2 La Comisión Parlamentaria de Justicia, Legislación y Derechos Humanos

68. El agregado de los derechos humanos a esta Comisión es una novedad en la legislatura actual y pone de manifiesto el creciente interés del Poder Legislativo en los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de la persona humana.

2.2.3 La Dependencia de Integración de la Mujer en el Desarrollo, en el Ministerio de Estado de Relaciones Exteriores y Cooperación

69. El objetivo esencial e inmediato de esta Dependencia consiste en movilizar la financiación y los conocimientos técnicos especializados necesarios para programas y proyectos encaminados a poner en práctica la participación y la integración de las mujeres en el proceso de desarrollo sostenible, por conducto del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo o de cualquier otro organismo apropiado de asistencia para el desarrollo.

2.2.4 El movimiento asociativo

70. Además de las 32 asociaciones femeninas existentes se han creado otras tres: Asociación Marroquí de Mujeres Progresistas, Liga Democrática para los Derechos de la Mujer y Asociación Marroquí para los Derechos de la Mujer). Además de las tres asociaciones de derechos humanos existentes: Liga Marroquí de Derechos Humanos (1972), Asociación Marroquí de Derechos Humanos (1979) y Organización Marroquí de Derechos Humanos (1988), se ha creado una cuarta agrupación: Comité de Defensa de los Derechos Humanos (1993). Todas esas asociaciones poseen dependencias que se ocupan de los derechos de la mujer o tienen particular interés en la condición femenina.

2.3 Acciones

2.3.1 Enseñanza de los derechos humanos

71. A raíz de una recomendación formulada por el Consejo Consultivo de Derechos Humanos a Su Majestad el Rey, se ha incorporado o bien un ciclo de conferencias o bien la enseñanza de los derechos humanos en diversos institutos superiores de formación (Escuela de perfeccionamiento de altos funcionarios del Ministerio del Interior en Kénitra, Real Instituto de Policía en Kénitra, Comando de las Escuelas de la Real Gendarmería y Escuela Superior de Aplicación perteneciente de la Real Gendarmería en Marrakech y Real Academia Militar en Meknès).

72. A partir del período lectivo universitario 1991-1992, se viene impartiendo un curso sobre derechos humanos en el Instituto Nacional de Estudios Jurídicos. Y, al respecto, el Instituto ha organizado en colaboración con la Universidad DePaul de Chicago, un coloquio titulado "El estado de derecho y el papel de la justicia en los países del Magreb".

/...

3. ¿Hay instituciones o autoridades encargadas de velar por que se respete en la práctica el principio de la igualdad entre hombres y mujeres? ¿Disponen de recursos las mujeres que son víctimas de discriminación?

73. En la medida en que el principio de igualdad entre hombres y mujeres está consagrado en la Constitución, en un tratado internacional o en un texto legislativo o reglamentario, toda violación de este principio puede acarrear una acción judicial, o bien ante las jurisdicciones de derecho común, o bien ante los tribunales administrativos (cuando es la administración la autora de la discriminación).

74. Salvo esos recursos, no hay instancias especializadas encargadas de velar por que se respete en la práctica el principio de igualdad entre uno y otro sexo.

4. ¿Qué métodos se emplean para promover y asegurar el pleno desarrollo y el adelanto de las mujeres con miras a garantizarles el ejercicio y el disfrute de los derechos y libertades fundamentales en todas las esferas, sobre la base de la igualdad con los hombres?

75. Los métodos empleados son diversos, según se indica a continuación.

76. La reglamentación jurídica, es decir, la adopción de normas constitucionales legislativas o reglamentarias que consagren la igualdad entre los sexos o prohíban la discriminación. El no respeto o la infracción de estas normas está sancionado por vía judicial.

77. En cuanto a la educación, un programa de acción formulado conjuntamente por el Ministerio de Derechos Humanos y el Ministerio de Educación Nacional tiene por objetivo la elaboración de métodos y útiles pedagógicos que posibiliten la difusión en las escuelas y liceos de una cultura de los derechos de la persona humana.

78. Los medios de difusión realizan una acción importante, tanto en materia de sensibilización y de educación como en cuanto a la denuncia de las prácticas discriminatorias:

- a) periódicos especializados (8 mars, Farah),
- b) colecciones de obras (Collectif 95 Maghreb Égalité, Collections Approches, Collections Femmes e Institutions, Collections Femmes Maghreb Horizon 2000, Collection Marocaines Citoyennes de Demain),
- c) películas (Poupées de roseaux, Noces de sang, Mille et une mains, Les portes du ciel, À la recherche du mari de ma femme), y
- c) videocintas (La mule indignée).

79. Todas las asociaciones femeninas realizan acciones aisladas en beneficio de grupos femeninos particularmente vulnerables (campesinas, mujeres

/...

muy pobres, mujeres divorciadas). Las principales esferas de sus tareas de beneficencia son: la alfabetización, la instrucción cívica, la economía doméstica, la educación sanitaria, la planificación de la familia, el otorgamiento de créditos y el fomento del cooperativismo.

80. El interés del Estado por las mujeres vulnerables complementa el de las asociaciones. Para citar sólo algunos ejemplos, el Ministerio de Agricultura y de Valorización Agrícola desempeña un papel primordial en la promoción de la campesina: formación de educadoras, aliento al cooperativismo y realización de pequeños proyectos para la obtención de ingresos.

81. El Ministerio de Empleo y Asuntos Sociales también realiza acciones dentro de la misma perspectiva: lucha contra el analfabetismo; formación profesional, que en 1993-1994 se impartió en 495 centros, de los cuales un 50% se encuentran en zonas rurales, con 14.633 beneficiarias y 3.321 monitoras; creación de 104 cooperativas de producción en beneficio de 6.667 muchachas; aliento al trabajo voluntario femenino.

82. En el Ministerio de Justicia va en aumento el interés en el mejoramiento de las condiciones de las mujeres presas, ya sea en cuanto a sus condiciones de salud como a la asistencia social, en especial en cuanto a problemas relativos al estado civil, los programas de alfabetización o la creación de guarderías en los establecimientos carcelarios.

83. Las políticas de vigilancia de la salud maternoinfantil y planificación de la familia constituyen una preocupación cotidiana del Ministerio de Salud Pública, el cual despliega al respecto considerables esfuerzos y obtiene resultados satisfactorios.

84. Cabe afirmar que las actividades coordinadas del Estado y de las organizaciones no gubernamentales después de la Conferencia celebrada en Copenhague y sobre todo, desde la ratificación de la Convención por parte de Marruecos, tienen el propósito de sensibilizar aún más a la sociedad respecto de una cultura de derechos humanos basada en la no discriminación. Naturalmente, es mucho lo que queda por hacer, sobre todo en las zonas rurales y con respecto a los grupos femeninos más vulnerables.

85. Cabe señalar, por otra parte, que los partidos políticos tienen un considerable papel en la sensibilización y la promoción de la mujer. En efecto, estos partidos tienen dependencias femeninas muy activas y participan en diferentes acciones nacionales e internacionales relativas a la promoción de los derechos de la mujer. Además, organizan campañas de sensibilización de la opinión pública con respecto a la condición de la mujer.

5. ¿Pueden invocarse las disposiciones de la Convención ante los tribunales o las autoridades administrativas y pueden esas disposiciones ser aplicadas directamente por dichos tribunales o autoridades, o deben dichas disposiciones expresarse en forma de leyes o reglamentos administrativos para poder ser aplicadas por las autoridades competentes?

86. No es necesario que la Convención se refleje en leyes o en reglamentaciones administrativas. En efecto, Marruecos forma parte de un grupo

/...

de países que incorporan directamente las convenciones ratificadas a su derecho positivo. En consecuencia, es posible invocar las disposiciones de la Convención ante las jurisdicciones o autoridades administrativas.

SEGUNDA PARTE

1. Disposiciones constitucionales, legislativas, administrativas o de otra índole en vigor

1.1 Derechos civiles

87. Dado que la familia es el elemento fundamental de toda la sociedad, en Marruecos los poderes públicos, las organizaciones no gubernamentales y las asociaciones de beneficencia prestan una atención particular a la familia. La familia ocupa un lugar importante en los programas de desarrollo económico y social del país. Esta acción concertada tiene el objetivo de promover mejores condiciones de vida para las personas que componen la familia y de asegurarles su bienestar económico, social y cultural.

88. A partir de la entrada en vigor del libro primero del Código del Estatuto Personal, el legislador fija una edad mínima para que la mujer pueda contraer matrimonio. En efecto, con arreglo al inciso 2 del artículo del Muduana, una muchacha no puede contraer matrimonio antes de los 15 años cumplidos y no se prevé ninguna excepción para niñas menores de esa edad. En el inciso 4 del artículo 12 del Muduana se plantea el principio de que el tutor (wali), que puede o no ser el padre, no puede obligar a la muchacha núbil a contraer matrimonio sin que ésta haya otorgado su consentimiento y su autorización previa. Este consentimiento queda completado por el del tutor matrimonial si la muchacha, pese a tener la edad mínima para contraer matrimonio, aún no ha llegado a la mayoría de edad civil. El tutor puede aducir que la unión es desacertada o desigual (artículo 14 del Muduana). Si el tutor se niega a otorgar su consentimiento y si persiste el desacuerdo entre la candidata al matrimonio y el wali, se somete el caso a consideración del juez (artículo 9 del Muduana). Si el tutor persiste en una negativa abusiva a conceder permiso para el matrimonio, el juez puede autorizar dicho matrimonio con arreglo al artículo 13 del Código del Estatuto Personal. El consentimiento de la mujer al matrimonio no debe estar viciado y no puede supeditarse a una condición ni a un plazo. Se explican entonces las disposiciones de los artículos 2 y 3 del Muduana relativas al compromiso matrimonial, el cual no puede equipararse al matrimonio. No obstante, la mujer puede supeditar su consentimiento a algunas condiciones que no sean contrarias a la esencia del matrimonio, cuando los adouls (testigos-notarios) redacten el acta de matrimonio y cuando ésta sea homologada por el juez (cadí-notario).

89. La mujer tiene derecho a la dote y el mantenimiento, que son obligaciones ambas del marido. El derecho a una pensión alimentaria se extingue cuando fallece el esposo, o por un descargo otorgado por la esposa, o cuando la esposa ha sido objeto de un repudio revocable, ha abandonado el domicilio conyugal, que debe constituir su domicilio legal, sin que medie un motivo valedero ni el consentimiento de su esposo.

/...

90. ¿Cuáles son las sanciones civiles cuando el esposo no cumple con su obligación de mantener a la esposa? La mujer puede optar: o bien inicia acciones judiciales para la ejecución de dicha obligación, conducentes a la condena del marido a pagarle una pensión alimentaria en efectivo, o bien la mujer invoca la falta de mantenimiento para solicitar el divorcio. El no mantenimiento de la mujer por su marido es una de las modalidades del delito de abandono de la familia, que está reprimido por el Código Penal.

91. Con respecto a la obligación de mantener a la esposa, en el artículo 179 del Código de Procedimientos Civiles se establece: "Se ha estatuido en forma de recurso en que el juez ha de entender demanda de pensión alimentaria. Las decisiones al respecto son ejecutorias al formalizarse el acta y con prescindencia de toda apelación". El agregado a este artículo de un inciso 2 bis ha sido objeto de debate en la legislatura en el lapso 1972-1978. Ese texto (Decreto Real de 18 de abril de 1979) posibilita que el juez, en un plazo de un mes a partir del momento de presentación de la demanda, ordene la asignación a quien corresponda de la obligación provisional de pagar una pensión alimentaria, habida cuenta de la fundamentación de dicha demanda y de las pruebas presentadas en su apoyo, quedando entendido que esa disposición se adopta a la espera de que se dictamine sobre el fondo de la cuestión.

92. El legislador opta por el principio de la separación de bienes entre los esposos (artículo 35). Efectivamente: el matrimonio no entraña la comunidad de bienes y la esposa conserva la administración y la disposición de sus propios bienes. En lo tocante a los actos de administración, la mujer casada tiene total capacidad y puede realizar todos los actos necesarios para la gestión y la conservación de su patrimonio; y lo propio ocurre con el enajenamiento de dicho patrimonio. En el Muduana no se ha incluido una excepción estipulada por el rito malequita (que la esposa no puede disponer gratuitamente por donación de más de un tercio de su patrimonio sin la autorización de su esposo). Por consiguiente, la capacidad de la mujer casada es total y los patrimonios están separados. El artículo 39 del Muduana reglamenta los casos de discrepancia en cuanto a la propiedad de los objetos muebles en el domicilio conyugal: "Cuando se carece de pruebas incontestables, se asignarán al marido, previa declaración jurada de éste, los objetos que son habitualmente de uso masculino y a la esposa, previa declaración jurada de ésta, los objetos que son habitualmente de uso femenino. Los objetos utilizados indistintamente por hombres y mujeres serán distribuidos entre ambos cónyuges, tras sendas declaraciones juradas".

93. Por otra parte, en el artículo primero del Muduana figura el principio del figh, según el cual el marido es el jefe de la familia y, por lo tanto, la esposa debe obedecer a su marido, de conformidad con los usos (inciso 2 del artículo 36).

94. En el Muduana no se menciona el poder de corrección que puede ejercer el marido sobre su esposa y sólo se recuerda el espíritu que debe imperar en la pareja (artículo 1 e inciso 3 del artículo 34), es decir, relaciones armoniosas, afecto y respeto mutuo. Pero si el marido golpea a su mujer, ésta puede solicitar el divorcio por sevicias (artículo 56 del Muduana). El marido tiene derecho a supervisar las decisiones relativas a la vida privada de su esposa y las relativas a la pareja. El marido fija el domicilio conyugal. La mujer está obligada a tratar con deferencia a los progenitores de su marido.

/...

95. En el derecho marroquí se plantea otra discriminación a favor del hombre. En el artículo 29 del Muduana se prohíbe que un hombre tenga simultáneamente más de cuatro esposas; en teoría, la tetragamia es posible. En cambio, la mujer está obligada a la monogamia. La mujer tiene el derecho de estipular en el acta de matrimonio que su marido debe comprometerse a no agregar una coesposa y a reconocerle el derecho a solicitar la disolución del matrimonio en caso de violación de ese compromiso. Incluso en los casos en que la mujer no se ha reservado tal derecho de opción, cuando su esposo contrae un nuevo matrimonio, ella puede iniciar acciones judiciales y el juez determinará el perjuicio que le causa esa nueva unión. En el inciso 2 del artículo 35 del mismo código se prevé la igualdad de trato a las esposas en caso de poligamia; y según las disposiciones del inciso 2 del artículo 119, el marido no puede llevar otra coesposa al mismo domicilio de su esposa si ésta no ha dado su consentimiento. Esas disposiciones habrán de ser completadas por las reformas introducidas por el Decreto Real, ley de 10 septiembre de 1993, en las que se cambia el planteo de esos problemas dado que se subordina la poligamia a la autorización judicial.

96. En el derecho marroquí, la esposa de nacionalidad marroquí no puede hacer extensiva su nacionalidad a su esposo, a diferencia del esposo marroquí. En cambio, el juramento de lealtad perpetua es obligatorio de hecho tanto para el hombre como para la mujer.

97. Para la disolución del matrimonio, hay varios medios: divorcio judicial, derecho de opción (tamliq), repudio por consentimiento mutuo y compensación (khol) y repudio unilateral por parte del marido. Al respecto, las disposiciones del Muduana y del Código de Procedimientos Civiles fueron reformadas por los Decretos Reales, ley del 10 de septiembre de 1994.

98. En la esfera penal, se reprimen el atentado en público al pudor, la homosexualidad, las relaciones sexuales extramatrimoniales, el fomento y la práctica de la prostitución, el proxenetismo, la sollicitación en público de clientes de prostitución, el libertinaje o la conducta disoluta, la corrupción de menores, el atentado contra el pudor y la violación. El legislador marroquí se esfuerza por proteger la ética sexual.

99. En el Código Penal hay una disposición discriminatoria con respecto a la represión del adulterio. Esta infracción está contemplada especialmente en el inciso 1 del artículo 491. Se prevé la misma sanción para la esposa y para el esposo cuando estos son convictos de adulterio. Esta igualdad ya no existe cuando se consideran los atenuantes jurídicos en caso de asesinato o golpes y lesiones, los cuales están previstos únicamente en beneficio del esposo que descubre a su esposa en flagrante delito de adulterio (artículo 418). Además, hay otra desigualdad entre los sexos: en principio, las acciones judiciales por adulterio sólo son posibles cuando media una denuncia del cónyuge ofendido (inciso 1 del artículo 491). No obstante, cuando el esposo está fuera del territorio del Reino de Marruecos y es de conocimiento público que la esposa comete adulterio puede ser denunciada de oficio ante la justicia por iniciativa del ministerio público (inciso 2 del artículo 491). No se prevé una medida equivalente para el caso recíproco.

100. La procreación es uno de los objetivos del matrimonio. El Muduana establece que el matrimonio tiene por objetivo la voluntad de procrear

/...

(artículo 1), y reserva un lugar prominente a la pubertad, la consumación del matrimonio, el período de espera y continencia, la cohabitación entre los esposos, que es obligatoria (inciso 1 del artículo 43); además, enumera entre los derechos en la familia, la vinculación de los esposos con los hijos nacidos del matrimonio (inciso 4 del artículo 34). La edad mínima para contraer matrimonio es baja (15 años para la muchacha). Se mantienen instituciones natalistas (poligamia y repudio). Se permite el divorcio cuando hay defectos en los órganos genitales (artículo 54). En virtud de la jurisprudencia, se ha prohibido la cláusula de celibato impuesta a una camarera de la aerolínea Royal Air Maroc. El Código Penal reprime la castración, el aborto y el infanticidio.

101. En el derecho marroquí, las pruebas admitidas para establecer la filiación son: la presunción de paternidad legítima, la declaración del padre, el testimonio de dos adouls en el sentido de que el niño es realmente hijo del marido y que ha nacido de las relaciones conyugales de los esposos (artículo 89 del Muduana). En el inciso 1 del artículo 83 de ese mismo código se prevén los efectos de la filiación paterna legítima.

102. En cambio, no existe la filiación natural en relación con el padre. El hijo natural no puede jamás ser vinculado a su padre, ni cuando media el reconocimiento voluntario de dicho padre ni cuando el reconocimiento es forzado. La filiación natural sólo produce efectos entre el hijo y la madre (inciso 2 del artículo 83 del Muduana). Cuando media la autorización por escrito de su padre o de sus hermanos, la madre soltera puede dar el apellido materno a su hijo.

103. En la jurisprudencia se ha descartado la prueba de la filiación basada en el estado civil (Decretos Reales de 1919 y 1950, modificados), y la denegación de paternidad basada en pruebas científicas.

104. Paralelamente, en el derecho marroquí se reconoce la kafala (institución consistente en subvenir a las necesidades de un niño abandonado) pero no se reconoce la adopción.

105. El mantenimiento del niño incumbe en principio al padre. El derecho a la nafaga subsiste en lo tocante a la niña hasta que el mantenimiento de ésta corresponda a su marido y para el niño, hasta que llegue a la pubertad y sea capaz de ganarse la vida. Incluso cuando el muchacho está estudiando, el derecho al mantenimiento subsiste hasta que finalice sus estudios o llegue a la mayoría de edad.

106. En el artículo 129 del Muduana, con arreglo a las disposiciones de la tradición hanefita, se obliga a la madre que posee bienes de fortuna a subvenir a las necesidades de sus hijos, cuando el padre carece de los medios de mantenerlos. No obstante, esta obligación sólo afecta excepcionalmente a la madre y ésta queda liberada de tal obligación cuando la situación económica del padre mejora. El Código Penal sanciona el delito de abandono de la familia (artículos 479 a 482).

107. La guarda consiste en proteger al niño, en la medida de lo posible, contra todo lo que podría perjudicarlo, en criarlo y en velar por sus intereses. Las disposiciones al respecto figuran en los artículos 99 a 109.

/...

108. Como se ha indicado, esas disposiciones fueron reformadas por el Decreto Real, ley de 10 de septiembre de 1993, por el cual también se ha modificado la tutela legal.

109. El libro 6 del Muduana trata de las sucesiones. La idea fundamental adoptada en ese texto es que no se puede cambiar el orden jurídico fijado en el Corán para las sucesiones. La ley ha indicado cuáles son los herederos y ha determinado la parte que corresponde a cada uno, al igual que su respectiva situación.

110. El sistema actual se basa en la norma de la duplicación: cuando el grado de parentesco con el difunto es el mismo, la mujer recibe la mitad de la parte reservada al hombre, de conformidad con estipulaciones del Corán.

1.2 Derechos políticos

111. El 4 de septiembre de 1992, el pueblo marroquí aprobó mediante un referéndum una Constitución revisada (promulgada por Decreto Real N° 1-02-155 de 9 de octubre de 1992) que constituye una nueva etapa en la edificación del Marruecos moderno.

112. Dicha Constitución refuerza el estado de derecho en la medida en que, además de las disposiciones que protegen las libertades individuales y colectivas estipuladas por Marruecos tras su independencia, proclama solemnemente el respeto por los derechos humanos universalmente reconocidos.

113. En la Constitución marroquí figuran varias disposiciones que garantizan los derechos reconocidos por los instrumentos internacionales. Al respecto, cabe mencionar, entre otros, el artículo 5, en el que se dispone que todos los marroquíes son iguales ante la ley; el artículo 9, en que se enuncia que la Constitución garantiza a todos los ciudadanos la libertad de circulación y radicación, la libertad de opinión y de expresión en todas sus formas y la libertad de asociación y de libre adhesión a las organizaciones sindicales y políticas: el artículo 10, que protege el derecho a la vida privada; y el artículo 15, que garantiza el derecho a la propiedad.

114. Los derechos políticos de la mujer también son enunciados claramente en la Constitución y en las convenciones internacionales ratificadas por Marruecos.

115. En el artículo 8 de la Constitución se estipula: "El hombre y la mujer gozan de derechos políticos iguales. Son electores todos los ciudadanos de uno y otro sexo mayores de edad que gozan de sus derechos civiles y políticos".

116. Igualmente, en el artículo 12 de la Constitución se establece: "Todos los ciudadanos pueden tener acceso en igualdad de condiciones a las funciones y empleos públicos".

117. El Decreto Real de 24 de febrero de 1958, relativo al estatuto general de la función pública, establece que no se hace ninguna distinción entre uno y otro sexo para la aplicación del estatuto general, a reserva de las disposiciones de los estatutos particulares.

/...

118. En el derecho positivo se reconoce el principio de igual acceso de los ciudadanos a los empleos y funciones públicos. No obstante, existen con respecto a este principio tanto derogaciones jurídicas como infracciones de hecho.

119. Según el inciso 1 del artículo 1 del Estatuto General de la Función Pública, "Todo marroquí tiene derecho a tener acceso en condiciones de igualdad a los empleos públicos".

120. Tras las Constituciones de 1962 y 1970, la Constitución de 10 de marzo de 1972 revisada en 1992 proclama (artículo 13): "Todos los ciudadanos tienen derecho a la educación y al trabajo, en condiciones de igualdad".

121. En paralelo a la consagración en la Constitución del principio de igualdad de acceso, Marruecos ha firmado la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer, abierta a la firma de los Estados Miembros de las Naciones Unidas (1953).

122. El inciso 2 del artículo 1 del Estatuto General de la Función Pública abre a la administración la posibilidad de eludir el cumplimiento del principio de igualdad de acceso. En efecto, en este artículo se establece: "A reserva de las disposiciones previstas en el Estatuto General o que resulten de los estatutos particulares, no se hace distinción entre uno y otro sexo para la aplicación del presente estatuto".

123. El Estatuto General no aclara la justificación del incumplimiento del principio de igualdad de acceso que figuraría en los textos particulares. En todo caso, cabe ilustrar el incumplimiento de derecho de tal principio mediante algunos ejemplos. [Se agregan otros textos en los apéndices*].

124. En primer lugar, el Decreto Real de 9 de marzo de 1967 relativo al estatuto particular del personal del Ministerio de Correos, Telégrafos y Teléfonos, reserva ciertas funciones a los hombres o a las mujeres: "Los carteros son contratados... entre los candidatos masculinos..." (artículo 3), mientras que los puestos de celadores están reservados expresamente a personas del sexo femenino (artículo 15). A su vez, en el inciso 2 del artículo 36 se aclara que, teniendo en cuenta la naturaleza de las tareas que deben realizarse, ciertas ramas o especialidades pueden reservarse a candidatos de uno u otro sexo".

125. En el marco de la generalización de la tarjeta nacional de identidad y del registro en computadoras de los datos técnicos relativos a esa realización, la Dirección General de Seguridad Nacional también recurrió a auxiliares de sexo femenino. A esos efectos, un Decreto de fecha 8 de julio de 1977 vino a completar el artículo 45 del estatuto particular de esos funcionarios al establecer: "En forma transitoria y por un período de cinco años a partir de la fecha de puesta en vigor del presente Decreto, el Director General de Seguridad Nacional puede contratar a los técnicos de uno u otro sexo que sean necesarios para el funcionamiento de sus servicios".

* En el presente informe no se incluyen los apéndices.

126. Tanto en el caso de la policía como en el de la administración de aduanas, las mujeres son excluidas del servicio activo.

127. Otras disposiciones que posibilitan eludir el cumplimiento del principio de igualdad entre los sexos son las que rigen el ejercicio de la función de bombero, que sigue siendo prerrogativa de los hombres.

128. En forma similar, al analizar las disposiciones de los estatutos relativos a los funcionarios excluidos de la esfera de aplicación del Estatuto General de la Función Pública, se pone de manifiesto que en el estatuto del personal de las fuerzas auxiliares no se menciona el personal femenino, a diferencia de los textos sobre oficiales militares y personal militar que no pertenece a la oficialidad.

129. El Decreto Real de 10 de febrero de 1966 fija las condiciones de contratación y remuneración del personal militar femenino del Servicio de Salud y Acción Social de las Reales Fuerzas Armadas.

130. A su vez, un Decreto del Ministro de Defensa Nacional de fecha 24 de mayo de 1966 estableció la lista de las funciones especializadas que pueden ser ejercidas por personal militar femenino del Servicio de Salud y Acción Social de las Reales Fuerzas Armadas en la siguiente forma: "Las funciones especializadas que pueden ser ejercidas por funcionarias militares no pertenecientes a la oficialidad, del Servicio de Salud y Acción Social de las Reales Fuerzas Armadas son: en el Servicio de Salud, estudiante de medicina, farmacéutica, partera, estudiante de enfermería, enfermera diplomada, egresada de la enseñanza elemental, egresada de la enseñanza superior, egresada de la enseñanza superior en una especialidad, enfermera ayudante, secretaria médica; y en el Servicio de Acción Social, estudiante de asistencia social y auxiliar de asistente social".

131. En lo tocante a la oficialidad, en los artículos 38 bis, ter y quáter del Decreto Real de 17 de mayo de 1958 se alude al personal femenino. Con arreglo a las disposiciones del artículo 38 ter, un decreto del Ministro de Defensa Nacional, General de División de las Reales Fuerzas Armadas, de fecha 30 de marzo de 1972, ha determinado la lista de las funciones especializadas que pueden ser ejercidas por personal femenino que tenga jerarquía de oficial, pero en el artículo primero se alude solamente al Servicio de Salud (médica, farmacéutica, cirujana dentista, veterinaria). Esa laguna ha sido salvada por un decreto del Primer Ministro de fecha 19 de mayo de 1976 donde se ha agregado el Servicio de Acción Social (asistente social). En paralelo a las disposiciones que posibilitan el incumplimiento del principio de igualdad, hay infracciones de hecho.

132. Ninguna disposición del Decreto Real de 1° de marzo de 1963 relativo al estatuto particular de los funcionarios del Ministerio del Interior prohíbe explícitamente el acceso de las mujeres a las funciones de agente de policía pero, en los hechos, no hay ninguna mujer que ejerza esas funciones.

133. Puede citarse otro ejemplo. El Decreto Real de fecha 2 de febrero de 1964, relativo al estatuto particular de la plantilla de la Inspección General de Finanzas, no prohíbe oficialmente la admisión de mujeres. Pese a que hay mujeres que reúnen los requisitos para presentar su candidatura a ese

/...

organismo, en los hechos, éste ha quedado reservado a las personas de sexo masculino.

134. Finalmente, otro ejemplo es el de los agentes forestales, entre los que ha quedado eliminada de hecho la mujer, por las siguientes razones: vida aislada en los bosques y necesidad de tener resistencia física, y efectuar rondas de vigilancia a caballo.

135. En paralelo al principio de igual acceso, para cuyo incumplimiento hay disposiciones legales y situaciones hecho, el Estatuto General de la Función Pública prevé condiciones de contratación disímiles.

136. El artículo 21 del Estatuto General de la Función Pública plantea las condiciones para la contratación en la función pública en los siguientes términos: "No puede ser candidato a la función pública: 1) quien no posea la nacionalidad marroquí; 2) quien no disfrute de sus derechos cívicos y no tenga buenas costumbres; 3) quien no reúna las condiciones de aptitud física exigidas para el ejercicio de la función".

137. En el inciso 4 del mismo artículo figura otra condición: "quien no haya regularizado su situación con respecto a la ley de servicio militar". De la lectura del artículo primero del Decreto Real de 9 de junio de 1966, ley relativa a la institución del servicio militar, se desprende que esa condición no se aplica a candidatas de sexo femenino cuando se las contrata para la función pública.

138. No obstante, en virtud de las disposiciones del Decreto Real, ley de 13 de agosto de 1973, las mujeres están sujetas al cumplimiento de las obligaciones dimanadas de la institución del servicio civil.

139. El Estatuto General de la Función Pública impone límites de edad a las personas de uno u otro sexo para poder ingresar a un empleo público. Esos límites de edad pueden, en los hechos, constituir un obstáculo para las mujeres que desean velar personalmente por la educación de sus hijos y pasar a desempeñar un empleo público una vez que sus hijos sean mayores.

140. Las modalidades de contratación están determinadas en el artículo 22 del Estatuto General de la Función Pública. El acceso a los diferentes puestos se efectúa o bien por concurso de oposición o de antecedentes, o bien mediante un examen de aptitud profesional o tras una etapa de empleo a prueba.

141. El Decreto Real de 22 de junio de 1976, que reglamenta en forma general la organización de concursos y exámenes en todos los servicios, dispone que los candidatos no pueden presentarse a concurso o a un examen más de tres veces.

142. La modalidad de contratación que tiende a generalizarse para el acceso a los puestos de nivel intermedio o subalternos es la de los concursos. El sistema de concursos presenta para las mujeres las seguridades de una igualdad de oportunidades con los candidatos del otro sexo. En efecto, las pruebas por concurso aseguran la igualdad de todos frente al servicio público. Este procedimiento ofrece ventajas indudables en relación con la contratación en el sector privado, puesto que en teoría, queda asegurada la ausencia de

/...

discriminación entre los ciudadanos de uno u otro sexo, al menos en lo tocante a las pruebas escritas.

143. Para el acceso a numerosos puestos de categoría superior, la administración pública procede con frecuencia a la contratación de los laureados entre los egresados del ciclo normal de estudios de la Escuela Nacional de Administración, antes de su reforma, o de ciertos establecimiento especializados creados por el Estado.

144. El acceso a ciertas funciones por concurso queda limitado a los candidatos titulares de ciertos diplomas (de licenciatura o diploma equivalente).

145. Durante el transcurso de la carrera administrativa no puede hacerse ninguna discriminación entre mujeres y hombres, en lo tocante a los ascensos o a la remuneración. En la práctica, las mujeres se benefician mucho menos que los hombres de las diferentes posibilidades ofrecidas a los funcionarios para mejorar su situación. Esas desigualdades de hecho en el avance de su carrera, sumadas al bajo nivel de contratación de mujeres en la administración pública, crean trabas para la carrera de la mujer funcionaria.

146. Al igual que en el caso del principio de igual acceso, durante el transcurso de su carrera la funcionaria está sometida al mismo estatuto que su colega masculino; pero si bien rige el principio de igualdad entre los sexos, en la práctica la situación es diferente.

147. Se entra acá en una esfera en que es difícil ampararse en pruebas irrefutables. Cabe afirmar, en forma general, que la presencia de la mujer al lado del hombre aún no ha sido aceptada por todos los funcionarios y que gran parte de ellos aún son presa de prejuicios arcaicos. Para que su carrera se desenvuelva en forma satisfactoria, la mujer debe probar su valor día tras día.

148. El Estatuto General de la Función Pública ofrece a todos los funcionarios diferentes perspectivas de carrera. Es difícil deslindar las desigualdades entre carreras femeninas y masculinas. No obstante, se ha comprobado que la carrera de las funcionarias transcurre, por lo general, cuando éstas ya son mayores. La carrera de las mujeres es de tipo lineal. Avanzan de un escalón a otro, sin cambiar de categoría (ni de clase). Los ascensos de un escalón a otro dependen de la antigüedad y de las calificaciones del superior jerárquico. Evidentemente, esto es aplicable a todos los funcionarios. En virtud de las disposiciones del decreto de 8 de julio de 1963, incluso el funcionario que haya recibido peores notas logrará ascender los diez escalones correspondientes a la categoría que le corresponde, con una antigüedad máxima de 31 años. En cambio, el funcionario que reciba mejores notas transitará por esos 10 escalones con una antigüedad mínima de 21 años. Incluso esta segunda vía es demasiado larga; no obstante, es ésa la situación de la mayor parte de las funcionarias.

149. Por otra parte, hay otros dos medios para ascender de categoría: el ascenso a propuesta de las instancias superiores y el concurso (o examen profesional).

/...

150. Las mujeres casi nunca se benefician con los ascensos a propuesta de las instancias superiores. La justipreciación por parte de los superiores jerárquicos y las deliberaciones de las comisiones administrativas paritarias, compuestas en su mayoría de hombres y cuya intervención previa es obligatoria para todo ascenso, pueden ser en la práctica más favorables a los hombres que a las mujeres.

151. Por esas razones, el ascenso por concurso sigue siendo la vía que, en teoría, asegura mejor la igualdad para las funcionarias. Además, el examen de aptitud profesional y el concurso, que están abiertos a los funcionarios a partir del cuarto escalón de su categoría, posibilitan un rápido ascenso de categoría a quienes tienen éxito, mientras que el funcionario propuesto para un ascenso por su superior jerárquico sólo puede beneficiarse con ese ascenso opcional si ha llegado al octavo escalón de su categoría.

152. La cantidad de mujeres que son jefas de servicio, o incluso jefas de sección, es poco elevada. Evidentemente, el reciente ingreso de las mujeres a la administración pública y el nivel generalmente mediano o bajo en que son contratadas no son factores favorables. Por otra parte, el ascenso de un funcionario, sea cual fuere su sexo, recientemente contratado queda obstaculizado por la estructura de edades del personal de la administración pública.

153. Por otra parte, debido al sexo de la mujer, se está produciendo una adaptación de la reglamentación a la condición femenina.

154. Durante el transcurso de su carrera y en ciertos momentos de su vida, la funcionaria se ve obligada a renunciar a su trabajo. El Estatuto General de la Función Pública incluye algunas disposiciones a favor de la mujer casada y madre de familia que deberían posibilitar que conciliaran sus ocupaciones profesionales con sus obligaciones familiares.

155. Si bien el Estatuto General de la Función Pública se inspira en las versiones de 1946 y 1959 del Estatuto General francés, ha permanecido invariable, en especial en lo tocante a sus disposiciones de carácter social. Según el artículo 46 del Estatuto General de la Función Pública, además de otras licencias, "el personal femenino dispone de una licencia de maternidad con goce de sueldo durante diez semanas". Las modalidades de aplicación de ese texto han sido fijadas por un Decreto Real de fecha 12 de marzo de 1966. De ese texto se desprende que la interesada comienza obligatoriamente su licencia de maternidad cuatro semanas antes de la fecha presunta del parto (inciso 1 del artículo 1). La funcionaria debe presentar a su administración un certificado de embarazo en los meses tercero, sexto y octavo, y en el último certificado se debe mencionar la fecha presunta del parto (artículo 2). En el Decreto Real de 12 de marzo de 1966 se agrega que, sea cual fuere la fecha efectiva del parto, la licencia de maternidad finaliza 10 semanas después de la fecha de su comienzo (inciso 2 del artículo 1). En caso de parto prematuro, la duración de la licencia de maternidad se computa a partir de la fecha del parto (artículo 3).

156. Durante la licencia de maternidad, la funcionaria recibe la totalidad del sueldo y ese período se asimila a un período de actividad. En el año en que ha tenido su licencia de maternidad, la funcionaria puede solicitar que se le otorgue su licencia anual.

/...

157. La funcionaria tiene una situación privilegiada con respecto a la mujer a la que se aplica la legislación social. Si se afirmara que tiene una situación privilegiada en relación con el funcionario, se perdería de vista la justificación biológica de la licencia de maternidad y el innegable carácter social de la maternidad.

158. Las organizaciones no gubernamentales feministas sostienen que la sociedad debe reconocer sin reservas el innegable carácter social de la maternidad y apoyar por consiguiente todas las cargas que puedan dimanar de la maternidad, sobre todo, eliminando toda posible discriminación contra la mujer basada en que estará ausente del trabajo después de dar a luz.

159. Por otra parte, si bien la prohibición de que se dé trabajo a una funcionaria durante las cuatro semanas previas al parto parecería suficiente para la protección de la salud, tanto de la mujer embarazada como del niño que va a nacer, no ocurre lo mismo con la duración de la licencia posterior al parto. Según las organizaciones no gubernamentales femeninas, la razón es simple.

160. Incluso si se considera que los problemas planteados después del nacimiento de un hijo deben interesar a la pareja, en los hechos es la mujer quien se ocupa principalmente, cuando no exclusivamente, del lactante. Por esa razón, hay dos soluciones posibles: o bien se debería prolongar la duración de la licencia posterior al parto, lo cual sería tanto más necesario cuanto más deficientes fueran las medidas gubernamentales de ayuda a las madres de familia (guarderías, etc.), o bien se deberían distribuir las obligaciones domésticas en forma más igualitarias.

161. Según el artículo 59 del Estatuto General de la Función Pública, hay un régimen especial de excedencia respecto del personal femenino. Se acuerda por derecho a la funcionaria una puesta en excedencia, a su pedido, para la crianza de un niño menor de cinco años o que por razones de discapacidad requiere atención continua. Esta situación de excedencia no puede durar más de dos años pero puede renovarse mientras se satisfagan los requisitos para obtenerla. Cuando la funcionaria es también jefa de familia, sigue recibiendo las prestaciones familiares en las condiciones previstas por la reglamentación en vigor.

162. En el artículo 60 del mismo Estatuto se agrega que la puesta en excedencia puede ser acordada también a la funcionaria, a petición de ésta, para seguir a su marido si éste se ve obligado, debido a su profesión, a establecer su residencia habitual en un lugar alejado de la localidad donde su mujer ejerce sus funciones. En ese caso, la duración de la situación de excedencia es igualmente de dos años y también es renovable pero no puede ser superior a un total de 10 años.

163. En esa hipótesis, la administración no puede negarse a la puesta en excedencia de una mujer que reúna los requisitos y así lo solicite. En cambio, la puesta en excedencia a pedido de la funcionaria en caso de accidente o de enfermedad grave del cónyuge o de un hijo puede denegarse por razones de servicio (inciso 1 del artículo 58 del Estatuto General de la Función Pública).

/...

164. Además de las licencias legales de maternidad o de enfermedad y de las licencias administrativas anuales, las funcionarias sólo pueden elegir entre un trabajo permanente a jornada completa (en actividad o en adscripción) o su puesta en excedencia.

165. El inciso 2 del artículo 7 del Decreto Real de 12 de mayo de 1950 relativo a la reforma del régimen de pensiones civiles marroquíes preveía a favor de las funcionarias una reducción de la edad mínima para tener derecho a una pensión, a razón de un año por cada hijo.

166. En forma similar, dicho Decreto Real abrió la posibilidad de un disfrute inmediato de la pensión civil "cuando las interesadas son madres de tres hijos vivos o fallecidos en una guerra o cuando se haya justificado... que ellas mismas o sus cónyuges padecen de una discapacidad o una enfermedad incurable que las coloca en la imposibilidad de desempeñar sus funciones" (incisos 2 del párrafo 1 del artículo 15).

167. Esas disposiciones no han sido incluidas en la Ley del 10 de diciembre de 1971 en la que se establece el régimen de pensiones civiles. En consecuencia, ya no hay ninguna posibilidad de reducir la edad de la jubilación de la mujer y hay una igualdad de deberes para los funcionarios de uno y otro sexo, que son objeto de las mismas deducciones en su sueldo y otros emolumentos para tener derecho a una pensión.

168. La ley permite que, de ahora en adelante, la funcionaria disfrute de una jubilación anticipada después de 15 años de servicio, en lugar de 21 años (Decreto Real de 9 de noviembre de 1992), y expresa así la adaptación de la legislación a la condición particular de la mujer.

169. Los artículos 7 y 8 de la Convención, relativos a la vida política y pública, se refieren a la nacionalidad. En el Código de la Nacionalidad Marroquí se refleja la visión jurídica de la pareja, según la concepción del Muduana. El papel de la madre es en este caso secundario. En efecto: el hijo de madre marroquí y de padre desconocido es marroquí (inciso 2 del artículo 6 del Código de la Nacionalidad Marroquí). En el mismo sentido, el hijo nacido en Marruecos de madre marroquí y padre apátrida es marroquí (inciso 1 del artículo 7). La madre confiere la nacionalidad marroquí a su hijo en circunstancias excepcionales. Además, el hijo nacido en Marruecos de madre marroquí y padre extranjero puede adquirir la nacionalidad marroquí, si ha residido en forma habitual y regular en Marruecos y si declara que desea adquirir la nacionalidad marroquí dentro de los dos años anteriores a su mayoría de edad.

1.3 Derechos económicos y sociales

170. Según el artículo 13 de la Constitución del Reino de Marruecos, todos los ciudadanos tienen igual derecho a la educación y al trabajo.

171. En el plano internacional, Marruecos está obligado por el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y por los siguientes convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT):

/...

- N° 4, relativo al trabajo nocturno de las mujeres, aprobado por la Conferencia General de la OIT (primer período de sesiones celebrado en Washington, 28 de noviembre de 1919), en su forma modificada por el Convenio de revisión de los artículos finales, de 1946; ratificado por Marruecos el 13 de junio de 1956;
- N° 19, relativo a la igualdad de trato entre los trabajadores extranjeros y nacionales en materia de indemnización por accidentes de trabajo;
- N° 41, relativo al trabajo nocturno de las mujeres (revisado); ratificado por Marruecos el 20 de mayo de 1957;
- N° 45, relativo al empleo de las mujeres en los trabajos subterráneos de toda clase de minas; ratificado por Marruecos el 20 de septiembre de 1956;
- N° 100, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor;
- N° 111, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación;
- N° 89, relativo al trabajo nocturno de las mujeres empleadas en la industria (revisado);
- N° 103, relativo a la protección de la maternidad (revisado);
- N° 156, sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares.

172. En los apéndices* del presente documento figuran los convenios que no aluden concretamente a la mujer. Con respecto al derecho al trabajo, incluso si el derecho positivo prohíbe el trabajo de menores, hay infracciones al derecho en los talleres y fábricas de alfombras. Asimismo, hay obstáculos de índole jurídica. La ley no confiere a la inspección del trabajo facultades que garantice se respeten las normas legales y se proteja a los asalariados; evidentemente, las asalariadas de sexo femenino están más expuestas a las violaciones.

173. El procedimiento de redacción de las actas de comprobación de infracciones no entraña un factor de disuasión para el empleador y los procedimientos judiciales son lentos. El importe de las multas es bajo y las sanciones, que podrían llegar al cierre de la empresa, se aplican raramente.

174. En los aspectos técnicos, la inspección del trabajo adolece de defectos: naturaleza de la formación, sobrecarga de tareas, cantidad poco elevada de agentes y falta de recursos materiales.

175. Esa situación ha quedado confirmada por un reciente estudio del Programa Internacional para el Mejoramiento de las Condiciones y el Medio Ambiente de Trabajo (PIACT). Pero en un anteproyecto de reforma del Código del Trabajo se prevé la intensificación de las sanciones, sobre todo en caso de reincidencia (artículo 357). El artículo 362 se refiere al empleo de niños y mujeres y en él se prevé que en caso de violaciones reiteradas, se ha de anunciar públicamente el fallo.

* En el presente informe no se incluyen los apéndices.

176. En el plano interno, las disposiciones de protección son las relativas a la salud, la moralidad, los horarios de trabajo y la maternidad de la mujer asalariada. El legislador prohíbe que las mujeres realicen trabajos peligrosos e inmorales e impone a los empleadores ciertos arreglos físicos en locales donde trabajan mujeres.

177. Con respecto a los trabajos peligrosos, la legislación actual prohíbe que las mujeres realicen ciertos tipos de trabajo considerados riesgosos. Es así como el Decreto Real de 2 de julio de 1947, relativo a la reglamentación del trabajo, prevé en su artículo 36 que se determinarán mediante decreto:

a) Los diferentes tipos de trabajo que presentan riesgos o superan las fuerzas y serán prohibidos a las mujeres;

b) Las condiciones especiales en las que diferentes categorías de trabajadores podrán ser empleados en establecimiento insalubres o peligrosos donde el obrero está expuesto a manipulación de productos perjudiciales para su salud. En el artículo 22 del Decreto Real de 2 de julio de 1947 se prohíbe el empleo de mujeres en trabajos subterráneos de minas y canteras.

178. Por su parte, el Decreto de Visir de 30 de septiembre de 1950 se refiere a las cargas que podrán ser transportadas, arrastradas o empujadas por mujeres empleadas en los establecimientos industriales o comerciales. Según ese Decreto, las mujeres, sea cual fuere su edad, no pueden transportar, arrastrar o empujar cargas de un peso superior a ciertos límites, tanto en el interior como en el exterior de esos establecimientos. En el artículo primero de ese Decreto se estipula el peso para las muchachas y las mujeres. También se reglamentan los transportes en carretilla, vehículos de tres o cuatro ruedas del tipo de "transportadoras", carretas manuales de dos ruedas del tipo de "varales o carretones", los transportes en triciclos y en otros vehículos a pedal. Las cargas que pueden transportarse sobre carretillas u otros medios de transporte oscilan entre 40 y 100 kilogramos y en ningún caso pueden ser superiores a 130 kilogramos, incluido el peso del vehículo.

179. En cambio, el transporte en triciclos a pedal está prohibido a las mujeres sea cual fuere su edad, así como el transporte en vehículos operados a mano y en vagonetas que circulan sobre vías férreas.

180. En forma similar y siempre en lo tocante a la protección de la mujer, según el artículo 2 del Decreto de 4 de julio de 1957 queda prohibido emplear a mujeres de cualquier edad para que trabajen en cámaras de refrigeración.

181. El Decreto de 6 de septiembre de 1957 estableció la lista de las actividades prohibidas para las mujeres. La mujer no puede realizar ciertos trabajos mecánicos como el engrasado, la limpieza, la verificación o la reparación de máquinas o mecanismos en marcha (artículo primero) ni en locales donde haya máquinas accionadas a mano o por un motor y cuyas partes peligrosas no estén cubiertas por dispositivos de cobertura de engranajes, protección de las manos u otros elementos de protección (artículo 2). En el Decreto se prohíbe emplear a mujeres en las peinadoras a mano de la industria de crines

/...

vegetales (artículo 4), y se prohíbe también el empleo de mujeres menores de 16 años en trabajos que empleen máquinas de coser a pedal (artículo 10).

182. El artículo 13 del mismo Decreto estipula que en los establecimientos donde se realizan los trabajos enumerados en el cuadro A (adjunto al Decreto), queda prohibido el acceso de las mujeres a los locales en que se efectúen esas operaciones. El trabajo de mujeres en los locales indicados en el cuadro C (anexo al Decreto) sólo se autoriza en las condiciones especificadas en dicho cuadro. Finalmente, el artículo 17 del Decreto Ley de 24 de abril de 1973, que estipula las condiciones de empleo y de remuneración de los asalariados agrícolas, mantiene las disposiciones del artículo 9 del Decreto Real de 9 de abril de 1958 y establece que posteriormente se establecerá mediante decreto cuáles son los trabajos penosos para los que se prohíbe el empleo de la mujer.

183. En lo tocante a los trabajos inmorales, el artículo 13 del Decreto de Visir de 5 de mayo de 1937, que reglamenta los locales de venta de bebidas, alimentos y "mahia" dispone que está prohibido que un propietario que carezca de autorización emplee en su establecimiento mujeres o muchachas.

184. El propietario de uno de esos establecimientos que tenga la intención de emplear personas de sexo femenino debe presentar una solicitud especial a la que se adjunten un certificado de buena vida y buenas costumbres y un extracto de los antecedentes judiciales de las personas en cuestión. Si procede, la autorización mencionará por su nombre a las mujeres o muchachas autorizadas para prestar servicios en el establecimiento.

185. Esas normas no se aplican a las madres, esposas, hijas, hermanas, tías y sobrinas del empresario u otras mujeres con el mismo grado de parentesco. Todo cambio en el personal femenino debe ser objeto de una nueva solicitud de autorización previa, en la forma arriba indicada.

186. Cuando un empresario contraviene las disposiciones relativas a la autorización previa, se hace pasible de sanciones penales.

187. Además, en el artículo 36 del Decreto Real de 2 de julio de 1947 se aclaró que se iban a dictar decretos ministeriales para determinar los diferentes tipos de trabajos peligrosos para la moral que se iban a prohibir para las mujeres (y los niños menores de 16 años). Siempre con el propósito de proteger la salud moral, el Decreto Real de 6 de septiembre de 1957 prohíbe el empleo de mujeres (o de menores de 16 años) en la confección, el mantenimiento y la venta de escritos, impresos, afiches, dibujos, grabados, pinturas, emblemas, imágenes u otros objetos cuya venta, ofrecimiento, exposición, fijación en lugares públicos o distribución sean reprimidos por las leyes penales o sean contrarios a las buenas costumbres (inciso 1 del artículo 11).

188. En el mismo Decreto Real se prohíbe el empleo de mujeres menores de 21 años (y de menores de 16 años) en los locales donde se confeccionan, mantienen o venden escritos, impresos, afiches, grabados, pinturas, emblemas, imágenes y otros objetos que, incluso si no están comprendidos en la legislación penal, tienden por su índole a ser lesivos a la moral (inciso 2 del artículo 2).

/...

189. En los locales donde trabajen mujeres y se emplee simultáneamente a personal femenino y masculino, la forma en que están dispuestos los locales debe asegurar la separación de las personas de uno y otro sexo en los vestuarios y servicios sanitarios. Los jefes de establecimiento deben velar por el mantenimiento de las buenas costumbres y el respeto del decoro público (artículo 35 del Decreto Real de 2 de julio de 1947).

190. En forma similar, en los establecimientos donde haya personal femenino encargado de mantener u ofrecer al público mercaderías y objetos diversos, debe haber un número de asientos igual al de las mujeres allí empleadas (artículo 37 del Decreto Real de 2 de julio de 1947).

191. El artículo 10 del Decreto de Visir de 4 de noviembre de 1952 agrega que los establecimientos distintos de los mencionados en el artículo 37 del Decreto Real de 2 de julio de 1947, cada obrera o empleada dispondrá en su puesto de trabajo de un asiento apropiado en todos los casos en que la naturaleza del trabajo sea incompatible con la permanencia continua o intermitente de la trabajadora en posición sentada.

192. En todos los demás casos, se pondrán a disposición de las obreras y las empleadas asientos o bancos en cantidad suficiente en las cercanías de sus puestos de trabajo. Se determinará mediante un reglamento interno cuáles son las horas y condiciones en que será autorizado el uso de esos asientos o bancos.

193. Por otra parte, en el artículo 21 del Decreto Real de 2 de julio de 1974 se dispone que en todo establecimiento que ocupe a más de 50 mujeres mayores de 15 años, o en las proximidades de dicho establecimiento, existirá un local especial para el amamantamiento. Un Decreto Real de 30 de junio de 1962 precisó que las condiciones de instalación, higiene y supervisión de los locales de amamantamiento y de la guardería de niños en esos lugares podrán ser determinados por decreto del Ministro de Trabajo delegado, sobre la base de la opinión que emita el Ministro de Salud Pública. Esas condiciones fueron fijadas por el Decreto de 14 de julio de 1962.

194. El legislador también protege a la mujer asalariada mediante los textos relativos a los horarios de trabajo. En los establecimientos que aún no están sujetos al Decreto Real de 18 de junio de 1936, se reglamenta la duración del trabajo femenino. En el artículo 71 del Decreto Real de 2 de julio de 1947 se dispone, en forma transitoria, la aplicabilidad de las disposiciones de los artículos mencionados más adelante a los establecimientos comprendidos en las disposiciones del capítulo primero del título primero (del mismo Decreto Real), mientras no se apliquen a esos establecimientos las disposiciones del Decreto Real de 18 de junio de 1936 reglamentario de la duración del trabajo.

195. Las mujeres (y los menores de 16 años) no podrán emplearse en un trabajo efectivo que dure más de 10 horas diarias y esa jornada será interrumpida por uno o varios descansos, cuya duración no podrá ser inferior a una hora y durante los cuales queda prohibido el trabajo. Dichos descansos deben fijarse de manera tal que el personal protegido no pueda dedicarse a un trabajo durante más de seis horas consecutivas de duración sin una interrupción de media hora, como mínimo. Si la duración de la jornada efectiva de trabajo no es superior a siete horas, es posible que las mujeres realicen ese trabajo sin interrupción (artículo 72 del Decreto Real de 2 de julio de 1947). El artículo

/...

73 del mismo Decreto Real se prohíbe estrictamente que el empleador haga trabajar a las mujeres con el sistema de relevos; es posible acordar suspensiones transitorias de esas disposiciones (artículo 73 del mismo Decreto Real).

196. En virtud de las disposiciones del artículo 75 del Decreto Real de 2 de julio de 1947, los empleadores sujetos a las disposiciones de los artículos 71 a 73 deben fijar en sitio público y visible un cartel en que se indiquen las horas en que comienza y concluye cada uno de los períodos de trabajo de las mujeres (y de los niños) y fuera de las cuales no se permite que trabaje el personal protegido. En ese cartel se indicará la duración del descanso. Toda modificación de la distribución de las horas de trabajo deberá dar lugar a una ratificación de los horarios fijados y deberá dirigirse un ejemplar en duplicado al inspector del trabajo. En caso de que el trabajo se realice por equipos, se indicará una lista con los nombres de las mujeres (y de los niños menores de 16 años) miembros de cada equipo en un cartel fijado en el establecimiento en forma visible y fácilmente accesible. Se prohíbe el empleo de etiquetas móviles para la indicación de los nombres.

197. Según el artículo 12 del mismo Decreto Real, las mujeres no pueden emplearse en ningún trabajo nocturno en los establecimientos o en los domicilios de los empleadores indicados en el artículo primero del Decreto Real. Se considera trabajo nocturno todo trabajo realizado entre las 22.00 horas y las 05.00 horas (artículo 13). El empleador posee la facultad de incumplir la prohibición de emplear mujeres (y niños) en trabajos nocturnos cuando esto se hace para recuperar jornadas de trabajo perdidas debidas a una interrupción accidental o por razón de fuerza mayor del trabajo, a condición de que esas situaciones no se produzcan reiteradamente (artículo 16); cuando esa situación ocurra, es preciso comunicarla previamente al inspector del trabajo.

198. No obstante, esa facultad de recuperación del tiempo perdido no puede utilizarse durante más de 15 noches por año si no media una autorización previa del inspector del trabajo. También puede soslayarse el cumplimiento de las disposiciones del artículo 12 en caso de trabajos urgentes cuya ejecución inmediata es necesaria para prevenir accidentes inminentes, organizar medidas de salvataje o reparar accidentes acaecidos o bien a los materiales, o bien a las instalaciones, o bien a los edificios del establecimiento. En esos casos, es posible que las mujeres trabajen durante una jornada nocturna, y el jefe del establecimiento está obligado a rendir cuentas sin demora al inspector del trabajo.

199. En el artículo 15 se agrega que para ciertas categorías de establecimientos se permite el incumplimiento en forma permanente o transitoria de las disposiciones del artículo 12.

200. El Decreto de Visir de 8 de marzo de 1948 determina las circunstancias en que puede no respetarse la prohibición del trabajo nocturno. En efecto, ciertas empresas industriales o comerciales están autorizadas a no cumplir las disposiciones del artículo 12 del Decreto Real de 2 de julio de 1947 reglamentario del trabajo, relativas al trabajo nocturno de la mujer. La posibilidad de incumplir puede ser transitoria. En ese caso, las empresas podrán valerse de tal exención entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de un mismo año sin que el número de jornada sea superior a una cantidad indicada en

/...

función del tipo de empresa (fabricación industrial de mantequilla: 60 días como máximo; talleres de elaboración de frutas y legumbres: 90 días). Pero dichas empresas no pueden utilizar esta categoría de personal durante más de 8 horas en cada período de 24 horas, salvo las fábricas de conservas, en las cuales dicha duración podrá llegar a 10 horas. La exención también puede ser permanente (artículo 2 del Decreto) respecto de algunas empresas: a) auditoría de radiodifusión; b) bares, cervecerías, confiterías en estaciones de ferrocarril, cafés, cantinas, comedores, guarderías infantiles, clubes, heladerías o establecimientos de venta de sorbetes o jugos de frutas, hoteles, comedores militares, amueblados, pensiones de familia, restaurantes, establecimientos de venta de carnes asadas, salones de té; c) puestos de venta de tabaco; d) casinos, cinematógrafos, salones de conciertos y de baile y otros establecimientos de espectáculos. Pero en los establecimientos en los párrafos a) y c), la duración del trabajo no podrá ser superior a 8 horas y en los indicados en el párrafo d), no podrá ser superior a 10 horas.

201. En los establecimientos indicados en el párrafo b), la presencia de ese personal no podrá durar más de 12 horas cada 24 horas. Los jefes de empresas que utilicen las excepciones a las disposiciones relativas al trabajo nocturno de la mujer (y los niños menores de 16 años) deberán mencionar esa situación en un cuadro colocado en sitio público de manera visible y legible, en el establecimiento. Este cuadro, que deberá estar en exhibición hasta el 1° de marzo del año siguiente, posibilitará que la inspección del trabajo verifique si se respetan las disposiciones en vigor. La mención de la excepción será registrada también en la cédula de trabajo de la mujer (inciso 2 del artículo 3).

202. Por otra parte, en el artículo 14 del Decreto Ley de 24 de abril de 1973, que reitera los términos del artículo 10 del Decreto Real de 9 de abril de 1957 sobre las condiciones de empleo y la remuneración de los asalariados agrícolas se dispone: "Las mujeres no pueden ser empleadas para realizar trabajos nocturnos. No obstante, el inspector de las leyes sociales en la agricultura puede conceder excepciones a esa norma. El trabajo nocturno comienza dos horas después de la puesta del sol y termina dos horas antes del amanecer". La traducción de ese texto en árabe plantea un problema.

203. Por último, una esfera de protección que cabe mencionar también son los textos relativos a la licencia y al descanso de maternidad, en beneficio de la mujer asalariada. Además de la licencia y el descanso acordados a los asalariados de uno y otro sexo en virtud de las disposiciones del artículo 18 del Decreto Real de 2 de julio de 1947, la suspensión del trabajo por la mujer durante 12 semanas consecutivas en el período que precede y sigue al parto no puede ser causa de ruptura por el empleador del contrato de prestación de servicios. No obstante, si el empleador rompe el contrato, será pasible de las sanciones previstas en el artículo 59 del mismo Decreto Real, así como del pago de una indemnización a la mujer, a condición de que ésta haya puesto en conocimiento de su empleador cuál era el motivo de su ausencia. En caso de que la ausencia de la mujer se deba a una enfermedad que, según certificación médica, sea consecuencia del embarazo o del parto y que imposibilite que la interesada reanude su trabajo después del lapso fijado en el inciso precedente y siempre que el lapso no sea superior a 15 semanas, el empleador no podrá despedirla durante dicha ausencia. Todo convenio en contrario es nulo de pleno derecho. El inciso 1 del artículo 9 del Decreto Real de 2 de julio de 1947

/...

agrega que las mujeres en estado de embarazo evidente podrán marcharse del trabajo sin preaviso y sin obligación de pagar en consecuencia una indemnización por ruptura del contrato de trabajo. En el inciso 2 de ese artículo se prohíbe el empleo de una mujer en las seis semanas posteriores al parto.

204. Además, según las disposiciones del artículo 15 del Decreto Ley de 24 de abril de 1973 relativo a las condiciones de empleo y la remuneración de los asalariados agrícolas, que retoma las disposiciones del artículo 2 del Decreto Real de 9 de abril de 1958, la suspensión del trabajo por la mujer durante 15 semanas consecutivas en el período que precede y sigue al parto no puede ser causa de ruptura del contrato de trabajo por parte del empleador.

205. Es menester señalar que en el anterior régimen de seguridad social (Decreto Real de 31 de diciembre de 1959), se otorgaba a la mujer parturienta una prestación diaria por maternidad durante 10 semanas en el lapso anterior y posterior al parto. Esta prestación era igual a la mitad del salario diario, cuyo máximo era de 500 dinares por mes; por consiguiente, el máximo de la prestación era de 250 dinares.

205. En virtud de la reforma introducida por el Decreto Real de 27 de julio de 1972, relativo a la seguridad social, para recibir la prestación diaria en caso de maternidad, la asegurada debía justificar que había efectuado contribuciones durante 54 días continuos o discontinuos durante los 10 meses civiles de afiliación anteriores a la interrupción del trabajo debida al parto.

207. La mujer percibe la prestación durante 10 semanas, de las cuales cinco como mínimo deben ser posteriores a la fecha del parto, a condición de que cese todo trabajo remunerado durante el período de la prestación y que esté domiciliada en Marruecos (artículo 37).

208. La prestación es igual a la mitad del salario diario percibido por la mujer durante los tres meses civiles que preceden la fecha de interrupción del trabajo. La mujer está obligada a presentar un certificado de nacimiento del niño y a presentar una solicitud para obtener la prestación, un formulario que proporciona la caja.

209. Si bien se adopta como nivel máximo del salario 3.000 dinares, preciso es recordar que no todas las mujeres asalariadas se benefician con la seguridad social.

210. Al finalizar la licencia de maternidad, el empleador debe reincorporar a la mujer como empleada. No puede valerse del embarazo para darle un empleo distinto del que ocupaba antes ni tampoco puede despedirla. Si el empleador se niega a reincorporarla, incurre en una responsabilidad civil y penal. En efecto, debe indemnizar a la mujer por ruptura brusca del contrato, además de abonarle una compensación, los importes correspondientes a las licencias con goce de sueldo y, llegado el caso, una indemnización por despido si la antigüedad de la mujer es superior a un año. Además, el empleador se hace pasible de una pena de encarcelamiento de uno a seis meses y de una multa de 5.000 dinares.

211. Si al terminar la licencia la mujer no se reincorpora a su trabajo, el contrato no queda disuelto de pleno derecho. El empleador puede

/...

despedir a la mujer, aun cuando debe hacerla objeto del preaviso legal. Naturalmente, si desea volver a emplear a la mujer, puede hacerlo.

212. Después de la licencia de maternidad, la mujer que se ha reintegrado a su empleo dispone de una hora para el amamantamiento de su hijo. En el artículo 20 del Decreto Real de 2 de julio de 1947 se aclara que las mujeres empleadas en los establecimientos enumerados en el artículo 1 de dicho Decreto Real, durante un año a partir de la fecha del parto, pueden amamantar a sus hijos y a esos efectos, disponen todos los días, durante las horas de trabajo, de media hora por la mañana y media hora por la tarde. Esta hora para el amamantamiento es independiente de los descansos previstos por la reglamentación del trabajo aplicable al establecimiento donde trabaja la mujer. Durante esos dos lapsos cotidianos de media hora cada uno, la mujer podrá optar por amamantar a su hijo o bien en un local especial contiguo a los locales de trabajo o fuera del establecimiento.

213. Igualmente, el Decreto Real de 24 de abril de 1973, que determina las condiciones de empleo y remuneración de los asalariados agrícolas, dispone (inciso 3 del artículo 15) que durante un año a partir del día del parto, las mujeres que amamantan a sus hijos dispondrán todos los días durante las horas de trabajo de media hora por la mañana y media hora por la tarde, sin que esas interrupciones puedan ser motivo de una reducción de su salario.

214. Por último, la mujer asalariada tiene derecho a una remuneración. El Decreto Real, Ley del 30 de agosto de 1975, modificó el artículo primero del Decreto Real de 18 de junio de 1956 relativo al salario mínimo de los obreros y empleados, en que se preveía en especial que el salario no podía ser inferior a los niveles fijados por decreto en función de la edad y el sexo del trabajador. En la nueva redacción del artículo primero del Decreto Real ha desaparecido la mención del sexo del trabajador. Del mismo modo, ha sido necesario abrogar expresamente el artículo 4 del Decreto de 24 de abril de 1973 en el que se aplicaba el Decreto Real de promulgación de la Ley de la misma fecha, en que se determinaban las condiciones de empleo y de remuneración de los asalariados agrícolas. De ahora en adelante, en aplicación del decreto de 4 de septiembre de 1975, no hay ninguna discriminación entre los sexos en el sector agrícola.

215. Asimismo, se revaloriza periódicamente la retribución mínima por hora. El texto más reciente se remonta a 1992. Además del Decreto Real de 2 de julio de 1947, que reglamenta el trabajo, se han promulgado diversas disposiciones con miras a garantizar el derecho al trabajo y promover el pleno ejercicio de dicho derecho, en especial el Decreto Real relativo a la creación de oficinas de colocación, en el que se establece que el empleo es prerrogativa del Estado y se subraya que los servicios de esas oficinas serán gratuitos; el Decreto Real de 14 de agosto de 1967, relativo al mantenimiento en actividad de las empresas industriales y comerciales, que prohíbe el cierre de ciertas empresas o el despido de sus empleados, salvo cuando media autorización especial de las autoridades competentes, y el Decreto Real de 6 de mayo de 1982, por el que se limita la edad de jubilación y se obliga a los empleadores a reemplazar a los obreros jubilados por otros nuevos.

216. La Constitución marroquí garantiza el derecho de huelga y dispone en su artículo 14: "Se garantiza el derecho de huelga. Una ley orgánica precisará las condiciones y las formas en las que puede ejercerse ese derecho".

/...

En la práctica, tal derecho está subordinado, al igual que lo que ocurre en muchos otros países, a restricciones para ciertas categorías de funcionarios como las fuerzas policiales y otros agentes públicos, debido a la índole particular de las funciones que ellos cumplen.

217. En la esfera sindical, la Constitución marroquí garantiza a todos los ciudadanos la libertad de ejercer los derechos sindicales, de conformidad con el artículo 9.

218. Con el propósito de hacer evolucionar la legislación marroquí del trabajo y adaptarla a los cambios ocurridos en el sector socioeconómico del país, se ha presentado un proyecto de código del trabajo a la consideración de la Cámara de Representantes. Participaron en la elaboración de dicho proyecto las respectivas administraciones, las organizaciones profesionales, los empleados y los obreros, así como representantes de la Organización Internacional del Trabajo. Todos esos participantes han presentado observaciones.

219. Las líneas generales del proyecto tienen, el propósito de, entre otras cosas, reforzar las prerrogativas de los agentes de inspección, alentar el diálogo entre los copartícipes en la producción dentro de los establecimientos y organizar el aprendizaje industrial en éstos. Además, el proyecto incluye disposiciones relativas a los contratos de trabajo, los convenios colectivos, las condiciones de trabajo, el pago de salarios, los sindicatos y la representación de los empleados en las empresas.

1.4 Derechos culturales

220. Las sucesivas constituciones de Marruecos han reconocido a las niñas el derecho a la educación, en condiciones de igualdad con los varones. En el artículo 13 de la Constitución de 10 de marzo de 1982, revisado en 1992, se dispone: "Todos los ciudadanos tienen igual derecho a la educación". Además, en el Decreto Real de 13 de noviembre de 1963 se ha proclamado expresamente el carácter obligatorio de la enseñanza. El artículo 8 de ese texto ha vinculado su puesta en vigor a la publicación de decretos que aún no se han dado a conocer. Cabe agregar que en ese Decreto Real se ha previsto la aplicación de sanciones poco severas y que no se ha dispuesto en particular la protección a la mujer.

221. Marruecos se ha adherido a la Convención relativa a la lucha contra la discriminación en la esfera de la enseñanza (30 de agosto de 1968). Al mismo tiempo, se ha adherido al Protocolo por el que se crea una comisión de conciliación y buenos oficios facultada para resolver las controversias a que pueda dar lugar la Convención relativa a la lucha contra la discriminación en la esfera de la enseñanza.

222. En su capítulo primero, la Constitución marroquí enuncia los principios fundamentales de los derechos de las personas y las comunidades. En el artículo 9 se garantiza, entre otras cosas, la libertad de creación de asociaciones y adhesión a organizaciones y se establece que el ejercicio de esos derechos sólo puede ser limitado por la ley.

223. Por otra parte, mediante su adhesión a la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), su ratificación del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (3 de mayo de 1979) y de la Carta Cultural Africana (24 de octubre de 1979), Marruecos se ha comprometido a promover la cultura, a luchar contra el analfabetismo y a garantizar las libertades y los derechos culturales.

224. Asimismo, Marruecos se ha adherido a varias convenciones internacionales cuyo propósito es la promoción de la cultura:

- Acuerdo de la UNESCO para facilitar la circulación internacional de material visual y auditivo de carácter educativo, científico y cultural, acordado en Beirut el 10 de diciembre de 1949 (fecha de adhesión: 3 de octubre de 1963).

- Acuerdo de la UNESCO sobre la importación de material educativo, científico y cultural, suscrito en Florencia el 17 de junio de 1950 (fecha de adhesión: 3 de octubre de 1963).

- Convención de la UNESCO sobre la protección del patrimonio mundial, cultural y natural, aprobada el 16 de noviembre de 1972 (fecha de ratificación: 30 de agosto de 1975).

- Convención de la UNESCO para la protección de los bienes culturales en caso de conflicto armado, suscrita en La Haya en mayo de 1954 (fecha de adhesión: 30 de agosto de 1968).

- Convención aduanera relativa a las facilidades acordadas para la importación de mercaderías utilizadas en exposiciones o manifestaciones similares.

225. Con respecto al papel de la cultura en el desarrollo personal del individuo, sea cual fuere su sexo, y de la sociedad, y a fin de revitalizar el movimiento cultural, el 1° de enero de 1983 se creó el Fondo Nacional de Acción Cultural (Decreto Real N° 1.82.332 de 31 de diciembre de 1982). Este Fondo está destinado a financiar las operaciones de restauración de monumentos históricos, la compra de objetos artísticos, la participación en manifestaciones culturales organizadas en Marruecos y en el extranjero cuyos gastos no son imputables al presupuesto del Ministerio de Relaciones Culturales, la realización o la adquisición de películas de carácter cultural y el otorgamiento de premios a personas que contribuyen a la acción cultural.

226. Por otra parte, a partir de la independencia de Marruecos, las autoridades marroquíes competentes han procedido a establecer una estructura institucional que posibilita la participación de todos en la vida cultural. En coordinación con las comunidades locales, el Ministerio de Cultura establece conjuntos culturales modernos en todo el territorio, en los cuales se promueve la vida cultural y artística de las personas. En lo que respecta a las bibliotecas públicas, después de la independencia el Ministerio hizo instalar más de 150 unidades en todo el país, además de las bibliotecas universitarias y especializadas y las bibliotecas privadas.

/...

227. La legislación interna encaminada a proteger los intereses morales y materiales dimanados de toda producción científica, literaria o artística se basa en el Decreto Real de 7 de octubre de 1932, relativo al régimen de la reserva de derechos de propiedad, lo cual garantiza la propiedad intelectual de los trabajos registrados, y el Decreto Real de 29 de julio de 1970 relativo a la protección de las actividades literarias y artísticas. Por otra parte, para aumentar el efecto de esa legislación, el Código Penal (artículos 575 a 579) prevé sanciones contra acciones que afecten la propiedad literaria o artística. En virtud del Decreto Real de 8 de marzo de 1965, se creó la Dirección Marroquí de Derechos de Autor, que se encarga de la tutela y la protección de la propiedad intelectual, literaria y artística.

228. En paralelo con la jurisdicción interna, Marruecos se ha adherido a varias convenciones internacionales relativas a la protección de los derechos de autor, en especial la Convención por la que se creó la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI), el Convenio de Berna para la protección de las obras literarias y artísticas enmendado en Estocolmo 1/ y la Convención universal de Ginebra sobre derechos de autor, tal como fue enmendada en París.

229. Por otra parte, Marruecos no escatima los esfuerzos por alentar a los investigadores, los autores y los intelectuales en general. El Ministerio de Cultura publicó una circular con el propósito de ayudar a los autores y posibilitar que los editores adquirieran la gran cantidad de obras literarias y científicas publicadas en Marruecos. Dos ejemplos edificantes al respecto son la creación en 1974 del Gran Premio del Libro y la institución en 1977 de la Academia del Reino para alentar a los investigadores, tanto hombres como mujeres.

2. Evolución de la situación de los programas y las instituciones

2.1 Instituciones

2.1.1 Consejo Consultivo de Derechos Humanos

230. El Consejo Consultivo de Derechos Humanos, creado el 8 de marzo de 1990, tiene la misión de asistir al Jefe de Estado en todas las cuestiones relativas a los derechos humanos. Ha desempeñado un importante papel al iniciar algunas reformas legislativas; ha examinado proyectos de textos sobre los derechos fundamentales y está llamado a examinar otros textos legislativos (Código del Trabajo, de la Información).

2.1.2 Consejo Nacional de la Juventud y el Porvenir

231. Este organismo consultivo, creado en julio de 1990, ha dejado huellas en el panorama institucional y democrático marroquí debido a la diversidad de su composición, la originalidad de sus funciones y la reflexión prospectiva y multidimensional que caracteriza todas sus acciones. En materia de derechos económicos, sociales y culturales, el Consejo se interesa en las jóvenes de zonas urbanas y rurales.

2.2 Estrategia nacional de promoción de la mujer marroquí con horizonte en el año 2000

232. Esta estrategia fue elaborada en 1987 por los representantes de departamentos ministeriales, asociaciones femeninas e investigadores y su texto completo se reproduce en el apéndice* del presente documento.

2.3 Condición política, económica, social y cultural.

2.3.1 La mujer y la política.

a) Elecciones comunales

233. En las elecciones municipales de 29 de mayo de 1960, organizadas antes de que los derechos acordados a la mujer fueran incorporados a la Constitución de 14 de diciembre de 1962, se presentaron 14 mujeres de un total de 17.174 candidatos, pero ninguna de ellas fue elegida. Durante las elecciones comunales y municipales de 12 de noviembre de 1976, un 47% del electorado estaba constituido por mujeres; los puestos a cubrir eran 13.358; de 42.638 candidaturas, 76 fueron de mujeres. Algunos partidos políticos han presentado candidatas y algunas de ellas han merecido la confianza de los electores (por ejemplo: Istiqlal en Marrakech y Meknès y Mohammedia, Unión Socialista de las Fuerzas Populares en Sidi Kacem), a nivel municipal.

234. En el escrutinio comunal y municipal de 10 de junio de 1983, de las 307 mujeres que se presentaron, 43 fueron elegidas y algunas de ellas, llegaron incluso a ser vicepresidentas.

235. Las más recientes elecciones comunales se celebraron el 16 de octubre de 1992 en todo el territorio nacional. En dichas elecciones, la mujer marroquí demostró un interés particular puesto que se presentaron 1.086 candidatas, en comparación con sólo 76 en 1976 y 307 en 1983. Esta evolución da pruebas del papel cada vez más activo que desempeña la mujer en la vida política, económica y social del país. La distribución de las mujeres elegidas, por tendencia política, fue la siguiente:

Reunión Nacional de Independientes	17
Unión Constitucional	16
Partido Istiqlal	11
Movimiento Popular	7
Movimiento Nacional Popular	4
Partido Nacional Democrático	5
Unión Socialista de las Fuerzas Populares	17
Partido del Progreso y del Socialismo	2
Candidatas sin pertenencia política	8
Total	77 mujeres (de un total de 22.237 puestos)

* En el presente documento no se incluyen los apéndices.

b) Elecciones legislativas

236. En las elecciones legislativas de 17 de mayo de 1963, de los 690 candidatos, la cantidad de mujeres fue insignificante. Los 414 puestos fueron todos ocupados por hombres y lo propio ocurrió durante las elecciones de 28 de agosto de 1970 para los 90 puestos que debían cubrirse.

237. Nuevamente en las elecciones legislativas de 3 de junio de 1977 han resultado electos hombres exclusivamente, pese a que de los 908 candidatos, 8 eran mujeres. Sin embargo, las mujeres representaban un 48,53% del electorado.

238. En las elecciones legislativas del 14 de septiembre de 1984, de un total de 1.366 candidatos se presentaron 16 mujeres, pero ninguna resultó elegida.

239. Por otra parte, el 25 de junio de 1993 Marruecos ha completado una etapa decisiva en la consolidación de la democracia debido a la organización de elecciones legislativas para elegir por sufragio universal directo a las dos terceras partes de los miembros de la Cámara de Representantes, es decir, 222 diputados.

240. El número de candidatos para esas elecciones fue de 2.042, en comparación con 1.333 en 1984; se presentaron 36 mujeres, de modo que el número total de candidaturas fue de 2.078.

241. Por primera vez en la historia de Marruecos, fueron elegidas dos mujeres, que ocupan hoy escaños parlamentarios; una de ellas preside una comisión parlamentaria.

242. El 17 de septiembre de 1993, Marruecos llevó a término el proyecto legislativo electoral con la elección de un tercio de los miembros del Parlamento, es decir, 111, mediante sufragio indirecto. En el marco colegiado de consejeros comunales, los partidos miembros de "La Alianza" presentaron 98 candidatos, entre ellos una mujer por la Unión Constitucional y otra por el Movimiento Popular.

243. Los partidos miembros de "La Unidad" presentaron 102 candidatos, entre ellos una mujer del Partido del Progreso y del Socialismo. Para las Cámaras del Comercio y de la Industria, el número de listas presentadas en ese colegio es de 14, con un total de 140 candidatos, entre ellos una mujer sin pertenencia política.

244. Al desglosar por formación política los candidatos a las Cámaras de la Artesanía se registra una candidata por la Reunión Nacional de Independientes y otra sin pertenencia política.

245. En lo tocante a los representantes de los asalariados, cabe señalar una candidata por la Unión Marroquí del Trabajo, dos candidatas por la Unión General de Trabajadores de Marruecos y una candidata en la lista de sindicalistas afiliados al Partido del Progreso y del Socialismo.

/...

c) Aumento del número de mujeres en la administración pública

246. En la actualidad, Marruecos ha realizado una considerable tarea en la esfera de la promoción de la mujer, dado que ésta puede en lo sucesivo tener acceso a todos los puestos de la administración pública. Esto es resultado de una participación femenina más activa en esferas que antes estaban reservadas en gran medida a los hombres; esto ha ocurrido merced al aliento proporcionado por Su Majestad el Rey.

247. El acceso cada vez mayor de la mujer a la administración pública es un fenómeno al que se asiste desde hace más de 30 años. En el momento de obtenerse la independencia, la mayoría de los funcionarios nacionales en puestos subalternos de las administraciones eran de sexo masculino; posteriormente, la participación femenina en la administración pública aumentó y paso de 16,6% en 1979 a 28,5% en 1986.

248. Hay pocas mujeres que son jefas de servicio o de división. El reciente ingreso de la mujer en la administración pública y su nivel de contratación mediano no la favorecen. Por otra parte, el ascenso de los funcionarios de uno u otro sexo de contratación reciente queda trabado por la estructura de edad del personal de la función pública.

249. Según el censo efectuado por el Ministerio de Asuntos Administrativos en julio de 1979, sólo hay dos mujeres en la categoría de oficial mayor y ninguna en la de director o similar. En cuanto a los técnicos del Estado, en los servicios centrales hay dos ocho ingenieras de Estado de un total de 263, y en los servicios exteriores, tres mujeres de un total de 211. No hay ninguna mujer que sea ingeniera en jefe.

250. Según los datos proporcionados por la Dirección de la Administración Pública, en 1986 la situación había cambiado, pero no se pudieron obtener cifras concretas. En efecto, en algunas administraciones hay mujeres (en un porcentaje relativamente pequeño) que ocupan puestos de responsabilidad, como jefes de servicio o jefes de división fuera del escalafón.

251. También según el censo de 1979 (puesto que no se dispone de los datos correlativos para 1986), las mujeres empleadas en las categorías inferiores a la quinta representaban en los servicios centrales un 53,7% en relación con los hombres de la misma categoría y del 24,9% en relación con el total de funcionarios de uno y otro sexo. La proporción de mujeres en las categorías 5 a 8 era del 36,6% en relación con los hombres y del 26,8% en relación con el total de uno y otro sexo. Las mujeres en las categorías 10 y 11 y fuera del escalafón representaban un 9,6% respecto de la cantidad de hombres y un 8,8% respecto al total de uno y otro sexo.

252. En cuanto al servicio exterior, las mujeres empleadas en las categorías 1, 2 y 4 representan un 28,9% en relación con la cantidad de hombres y un 22,4% en relación con el total de uno y otro sexo. Entre las categorías 5 y 8, las mujeres constituyen un 15,5% en relación con los hombres y el 13,4% en relación con el total de uno y otro sexo. Para las categorías 10, 11 y fuera del escalafón, la proporción de mujeres respecto de los hombres es del 6,6% y en relación con el total de uno y otro sexo, del 5,6%. Esos datos demuestran

/...

claramente que hay una concentración de mujeres en los empleos subalternos y de nivel intermedio.

253. Los datos reales proporcionados por el Ministerio de Finanzas (DOTI) para 1986 indican que las funcionarias representan un 27,4% respecto de la cantidad de funcionarios y para los pasantes, las proporciones correspondientes son del 32,8%. En relación con los efectivos de empleados temporarios y permanentes, las mujeres representan el 31,3% de los primeros y el 34,4% de los segundos. Esto significa que, independientemente de cuál sea la situación administrativa del personal, las funcionarias representan menos de un tercio en relación con los hombres.

254. En 1986, las funcionarias solteras representaban un 37,8% en relación con los hombres solteros, mientras que las casadas representaban un 20,5% en relación con los hombres casados. Entre los funcionarios divorciados o viudos, las mujeres tienen una mayor proporción, puesto que representaban el 81,4% de los viudos y el 71% de los divorciados.

255. El promedio de edades de las funcionarias es de 30 años, mientras que el de los funcionarios es de 35 años.

256. Cuando se consideran los grupos de edades por decenios, se comprueba que los efectivos de funcionarias de más de 40 años son mucho menores que los de los hombres del mismo tramo de edades. Esto podría deberse a que a esa edad las mujeres a menudo dejan su empleo para ocuparse del hogar. En efecto, hay un 13% de mujeres de más de 40 años que están todavía en actividad en la función pública, mientras que la proporción correspondientes de hombres representa un 29%.

257. En lo tocante a la antigüedad en la administración, las mujeres que tienen más de 20 años de antigüedad representan un 8,3%, mientras que los hombres con la misma antigüedad constituyen un 16,5%. Cerca del 72% tienen menos de 10 años de antigüedad y un poco menos del 50% tienen menos de seis años de antigüedad. El promedio de antigüedad de las mujeres es de ocho años mientras que el de los hombres es de nueve años y medio. Las condiciones de contratación y aplicación de las reglamentaciones son las mismas, tanto para los hombres como para las mujeres. No obstante, hay diferencias entre el salario medio de la mujer y el del hombre, lo cual confirma que las mujeres se emplean en funciones intermedias y subalternas y que en cambio, los hombres ocupan funciones superiores con sueldos más altos.

258. A título de ejemplo y sobre la base de datos recientes disponibles, el Ministerio del Trabajo Público, de Formación Profesional y de Formación de Dirigentes emplea en 1994 2.451 mujeres, es decir, un 19% del total de los funcionarios, que es 13.007. En los servicios centrales del Ministerio, el porcentaje de mujeres es del 31%.

259. Se han confiado 14 puestos de responsabilidad a mujeres: 3 jefas de división y 11 jefas de servicio.

260. La mujer que es funcionaria en este Ministerio se beneficia con programas especiales de formación permanentes y ciclos de formación en Marruecos

/...

y en el extranjero, así como de becas de estudios en el extranjero, sin discriminación entre uno y otro sexo.

261. Del mismo modo, ha aumentado considerablemente el papel de las mujeres en la enseñanza. En el lapso 1992-1993, un 40% de los docentes primarios eran de sexo femenino; en el nivel secundario la proporción era del 32% y en la enseñanza superior, del 22%.

2.3.2 La mujer y la condición socioeconómica

262. Uno de los principales factores del desarrollo económico y social es la integración de las mujeres en los planes nacionales de desarrollo, en un lugar propio. En efecto, el desarrollo integral de toda sociedad depende de la participación de todas las energías humanas sin discriminación, teniendo en cuenta que la mujer constituye la mitad de la sociedad.

263. Sobre esta base, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales elaboró varios programas relativos a la lucha contra el analfabetismo y la formación, la sensibilización y la información de la mujer. El objetivo de esos programas es integrar a la mujer en las actividades económicas y sociales del país.

264. Dicho Ministerio también se ocupa del mejoramiento de la situación económica y social de la mujer, de conformidad con el artículo 2 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

265. De este modo, y con el propósito de lograr una mayor participación femenina en la vida económica y social, el Comité Nacional de la Mujer creado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales ha puesto en práctica una estrategia nacional para la promoción de la mujer hasta el año 2000, en la que se han definido varios objetivos que pueden resumirse en tres temas:

- a) Revisión de la situación jurídica de la mujer;
- b) Mejoramiento de su capacidad y su nivel de conocimientos;
- b) Limitación de los obstáculos con que tropieza para su participación en la vida política.

266. Además, merced a las actividades desplegadas en lo relativo al empleo de la mujer, hay hoy una población activa femenina de 3,4 millones de personas, en comparación con 1,17 millones hace 10 años.

267. No obstante, cabe señalar que pese a esos esfuerzos, la mujer marroquí sigue padeciendo algunos problemas, entre ellos la elevada tasa de analfabetismo (en particular en las zonas rurales), la pequeña cantidad de puestos de responsabilidad que ocupa en la administración pública y su limitada participación en la vida económica y social en general.

268. En lo tocante a la agricultura, cabe señalar que la transición de los cultivos de subsistencia a los cultivos comerciales ha beneficiado a las campesinas. Debido a su acceso a los servicios públicos, las campesinas han recibido préstamos, subvenciones, semillas de alto rendimiento, fertilizantes, etc., lo que ha tenido considerables efectos sobre su capacidad productiva.

/...

269. Sin embargo, si bien la cantidad de campesinas que recurren a los servicios oficiales de apoyo ha aumentado considerablemente, sus cantidades son inferiores a las de hombres.

270. Para salvar esa deficiencia, el Ministerio de Agricultura ha creado una Oficina Nacional de Promoción de la Campesina, además de dependencias en todo el país, cuyo papel principal es asegurar que las campesinas adquieran conocimientos y se orienten hacia actividades más beneficiosas, además de recurrir a los servicios públicos de apoyo.

271. La ayuda ofrecida en virtud de esos mecanismos ha causado la emergencia de cooperativas agrícolas que se dedican a temas tan variados como la agricultura, la cría de ganado y la artesanía. Esas cooperativas, exentas del pago de impuestos, se benefician con un amplio apoyo del Estado, el cual otorga subvenciones que oscilan entre un 20% y un 35% del costo global de las inversiones.

272. Hasta el momento, los censos de población han ofrecido una visión bastante limitada de la actividad femenina, en especial en las zonas rurales; esto se debe a que las estadísticas nacionales no tienen en cuenta el trabajo no estructurado de las mujeres, que realizan una gran cantidad de tareas, entre otras, tareas domésticas, artesanales y de ayuda en las explotaciones agrícolas familiares.

273. La evolución de las tasas de actividad femeninas a partir del censo de 1960 hasta las encuestas recientes de 1986 (zonas urbanas) y 1986-1987 (zonas rurales), demuestra que el número bruto de años de vida activa entre los 15 y los 59 años, cuyo máximo teórico es de 45 años, ha ido en sostenido aumento. Para las mujeres que residen en zonas urbanas, pasó de 5,6 años a 9,9 años y en las zonas rurales, arrojó valores bastante bajos: 3,3 años en 1960, 5,2 años en 1971 y 6,1 años en 1982. Con todo, la encuesta de 1986-1987 ha puesto de manifiesto la verdadera contribución de la campesina a las actividades económicas: la cantidad bruta de años de vida activa es de 26,1 y entre los 15 y los 60 años la tasa de actividad es superior al 50%.

274. Las mujeres representan actualmente una capacidad potencial considerable en la actividad económica. En 1983, un 26% de la fuerza laboral urbana y un 43% de los activos rurales estaban constituidos por mujeres. En el país en su conjunto, un 35% de la población activa es femenino: por cada dos hombres activos hay una mujer activa.

275. Sin embargo, esta actividad femenina, cada vez más considerable, va acompañada de una alta proporción de desempleo y subempleo. El subempleo se define como un trabajo de menos de 32 horas (en medios urbanos) o de menos de 40 horas (en medios rurales), que afecta por razones independientes de su voluntad a una persona que busca trabajo complementario o está dispuesta a trabajar más.

276. El desempleo femenino en medios rurales afecta sobre todo a las jóvenes: en el grupo de 15 a 24 años de edad, una de cada tres mujeres está desempleada y las diplomadas, a niveles bajos o intermedios, tienen tasas de desempleo particularmente altas.

/...

277. Según las estadísticas oficiales, en las que no se tiene en cuenta el trabajo invisible de la mujer, de cada dos mujeres una es activa.

278. Las mujeres están presentes en todas las ramas de la actividad económica, tanto en los medios urbanos como en los rurales. En los medios urbanos, casi la mitad de las mujeres activas trabajan en el sector industrial en general, principalmente en las industrias textiles. La segunda rama de actividad femenina por orden de importancia es la de los servicios personales y domésticos. En los medios rurales, las mujeres activas se concentran sobre todo en la agricultura y la cría de ganado, en las que se ocupa un 84% del total de mujeres activas. La industria (artesanía) representa casi la totalidad del resto (14%).

279. En cuanto a los tipos de ocupación, una de cada dos mujeres es obrera o se emplea en la mano de obra no agrícola en medios urbanos. Sigue por orden de importancia los servicios, en los que se emplea una de cuatro mujeres. En los medios rurales, tres de cada cuatro mujeres son trabajadoras agrícolas pero hay también una presencia apreciable de mujeres que tienen explotaciones agrícolas o dirigen dichas explotaciones.

280. Contrariamente a lo previsto, las mujeres que trabajan en el sector industrial de medios urbanos no son en su mayoría asalariadas (36%) sino que trabajan en el domicilio (54%). No obstante, en el total de todas las ramas industriales, dos de cada tres mujeres son asalariadas. En los medios rurales, la gran mayoría de las mujeres son auxiliares de la familia, tanto en la agricultura (88%) como en la industria (77%).

281. La actividad femenina varía en las distintas regiones económicas; es más intensa en la región central cuando se trata de medios urbanos y en el noroeste cuando se trata de medios rurales. En cambio, la región oriental tiene la menor participación femenina en medios tanto urbanos como rurales. El subempleo y el desempleo afectan en mayor medida a las mujeres residentes en la zona meridional y a las campesinas de esa zona y de la de Tensift.

282. En 1991, las mujeres representaban el 26% de la población activa urbana. Por otra parte, actualmente las mujeres se desempeñan en las fuerzas armadas, la policía, la magistratura y el notariado moderno.

283. Para luchar contra el desempleo de los diplomados, se han adoptado medidas de aliento a las instituciones que organizan pasantías para este tipo de postulantes que comienzan a trabajar (Decreto Real de 23 de marzo de 1993 y Decreto de 5 de abril de 1993).

284. Está a punto de ser presentado al Parlamento un proyecto de ley sobre la creación de un fondo de promoción del empleo de los jóvenes.

Cuadro 1. Estructura de la población femenina activa según su nivel de escolarización y en relación con el promedio masculino

<u>Nivel</u>	<u>1985</u>	<u>1991</u>	<u>1985</u>	<u>1991</u>
	(Porcentaje)		(Diferencia)	
Ninguno + preescolar	58,2	50,8	197	217
Primario	17,3	18,1	72	70
Secundario	20,9	25,8	64	71
Superior	2,7	4,9	38	50
Otros	0,9	0,4		
	100	100		

Cuadro 2. Evolución de la estructura de la actividad femenina en los servicios

	<u>Estructura</u>		<u>Proporción de mujeres</u>	
	<u>1985</u>	<u>1991</u>	<u>1985</u>	<u>1991</u>
	Porcentaje		Porcentaje	
Total de los servicios	50,7	49,5	19,8	24,5
Comercio	4,9	6,5	6,8	8,5
Transportes y comunicaciones	0,9	1,1	4,6	5,1
Servicios a la comunidad	13,8	15,2	32,2	35,4
Administración general	7,0	6,9	14,0	15,7
Servicios personales y domésticos	20,8	15,5	55,4	52,3
Otros tipos	3,1	4,3	18,3	20,1

Cuadro 3. Distribución de la población activa femenina por medio rural o urbano
(miles)

	<u>1971</u>	<u>%</u>	<u>1992</u>	<u>%</u>	<u>1990/1991</u>	<u>%</u>
Medio urbano	296	48,2	638	54,0	1.069	31,3
Medio rural	318	51,8	543	48,0	2.361	68,7

2.3.3 La mujer, la educación y la cultura

285. Según los resultados oficiales del censo de 1982, el 77,9% de las mujeres marroquíes de 10 años y más no sabían leer ni escribir; esta proporción es de 56,1% entre las muchachas de 10 a 14 años y aumenta continuamente hasta llegar a un 99% entre las mujeres de 75 y más años. En los medios urbanos, del total de mujeres hay sólo un 42,4% que no saben leer y escribir. La aptitud para leer y escribir en el grupo de 10 a 14 años de edad es del 78,6%, mientras que entre las mujeres de 75 años y más es sólo del 2,4%. En los medios rurales,

/...

un 95,6% de las mujeres no saben leer ni escribir. En el grupo de edades de 10 a 14 años su proporción es del 82,8% y pasa al 99,8% para las de 75 años y más.

286. En las escuelas coránicas, las niñas matriculadas pasaron de 116.114 en 1978-1979 a 208.341 en 1986-1987, es decir, en el período considerado hubo un aumento anual medio del 7,6%. La proporción de niñas en el conjunto pasó del 2,4% en 1978-1979 al 29,3% en 1986-1987, es decir, hubo un aumento de 5 puntos.

287. La matriculación de niñas en la enseñanza preescolar aumentó con una tasa media anual del 9,2% entre 1980-1981 y 1986-1987. Las niñas representaban al comienzo de ese período un poco más de la mitad de los efectivos (51,2%), pero la proporción disminuyó ligeramente al final del período, aun cuando sigue próxima a la proporción de niñas en la población (47,3%).

288. En la enseñanza primaria, en 1986-1987 había 854.868 niñas matriculadas, en comparación con 555.589 en 1975-1976. Por consiguiente, durante ese período de 11 años la tasa de crecimiento anual fue del 4%, tasa igual a la mitad de la de aumento de las niñas en las escuelas coránicas o preescolares. Si se distingue entre la enseñanza privada y la enseñanza pública, cabe señalar un predominio en la enseñanza pública en la que están matriculadas 9 de cada 10 niñas. Con todo, en la enseñanza privada la proporción de niñas es superior; en 1986-1987 las proporciones en la enseñanza privada y pública eran, respectivamente, del 49,9% y del 38,2%. La proporción de niñas es mayor en los medios urbanos que en los medios rurales.

289. Cabe señalar también que el aumento de la matriculación en la enseñanza primaria no ha sido regular en el período considerado. Entre 1978-1979 y 1982-1983 se mantuvo a un nivel superior al 6,7% y posteriormente disminuyó para llegar al 1,1% en 1983-1984 e incluso se redujo en 1984-1985 y 1986-1987. La tasa de repetición de las niñas en la enseñanza primaria es menor que la de los varones y esto, en cualquiera de los grados y niveles y en medio rural o urbano. Las tasas de repetición van disminuyendo de un año escolar al siguiente.

290. Pero si las tasas de repetición se reducen cuando se avanza en la escolaridad, en especial entre el primero y el cuarto grado de la enseñanza primaria, al llegar al quinto grado, pese a la disminución, la tasa correspondiente sigue siendo muy elevada: en 1985-1986 era del 31,4% para los varones y del 29% para las niñas.

291. En la enseñanza secundaria, en 1982-1983 y 1986-1987 las niñas representaban, respectivamente, el 38,6% y el 40,1%. Los efectivos pasaron de 348.389 a 481.667, es decir, hubo un aumento anual medio del 8,4%. Según los ciclos y según los años, las niñas son más jóvenes que los varones, lo cual indica que tienen más éxito en la escolaridad cuando tienen la oportunidad de llegar al nivel secundario.

292. Con respecto a la enseñanza pública, para el período lectivo 1987-1988 se dispone de las siguientes cifras para el sexo femenino: enseñanza primaria, preescolar 28%, primaria 38% (pero 28,7% en medios rurales); enseñanza secundaria, 40% en el primer ciclo y 38% en el segundo ciclo, con una diferencia

/...

entre los medios urbanos y los rurales; en el ciclo superior, 35%. La característica predominante es la ausencia de establecimientos escolares mixtos. En cuanto a la orientación escolar, si en literatura se llega a una igualdad entre los sexos, en cambio en economía sólo hay un 38% de muchachas, en las ramas científicas un 31%, en las ramas técnicas e industriales un 9% y en la especialidad técnica agrícola el nivel es irrisorio: 0,2%. En cambio, en las técnicas comerciales hay un 68,5% de muchachas contra un 31,5% de varones y en las actividades de secretaría, la proporción femenina es de 100%.

293. En contraste con la enseñanza primaria y secundaria, en 1986-1987 las mujeres sólo representaban el 34,2% del total de los matriculados en la enseñanza superior, el cual pasó entre 1972-1973 y 1986-1987, de 3.069 a 50.359, es decir, hubo una tasa media anual de aumento del 22,1%. En 1982, las mujeres representaban más de un tercio del alumnado en las facultades de letras y ciencias humanas (38,5%). Las mujeres son atraídas también por las ciencias médicas, experimentales y económicas, donde las proporciones son, respectivamente, 29,2%, 13,5% y 20,8%. En las escuelas de ingeniería, las mujeres representan un 9,9% de los matriculados.

294. Han aumentado las cantidades de jóvenes mujeres que acuden a las universidades marroquíes en procura de la ciencia y el saber, con la perspectiva de participar junto a los hombres en el desarrollo del país.

295. Es así como el porcentaje de mujeres estudiantes llegó al 39,76% en el año 1993-1994, en comparación con 35,86% en el período 1988-1989; por consiguiente, sus cantidades pasaron de 67.269 a 93.309 en ese mismo período.

296. En esta corriente también se produjo un aumento de las mujeres diplomadas en la mayoría de las especialidades; en 1993 hubo 9.096 diplomadas, en comparación con 5.207 en 1989, y las proporciones fueron del 40,11% y del 36,48% con respecto al total de los diplomados.

297. Ese aumento del número de mujeres diplomadas ha repercutido positivamente en los cuadros superiores y en la investigación. El número de mujeres docentes en todos los temas llegó en el lapso 1993-1994 a 1.698, lo cual representa un 22,44% del total de los docentes, en comparación con 1.300 en el lapso 1988-1989.

298. Igualmente, el número de mujeres que ocupan altos puestos administrativos era en 1993-1994 de 3.714, o un 39% del total de los altos funcionarios administrativos, en comparación con 3.112 en el lapso 1988-1989.

2.3.4 La mujer y la salud

299. En Marruecos se asegura una protección especial a las madres durante un período razonable anterior y posterior al parto. Con ese motivo se les otorga una licencia con goce de sueldo de entre 12 y 15 semanas y además, disponen de una hora diaria durante un año para destinarla al amamantamiento (Decreto Real del 12 de julio de 1947, en que se definen las condiciones de trabajo).

300. En lo que respecta a la protección de la salud maternoinfantil, el Departamento de Protección de la Salud de la Madre en el Ministerio de Salud, en

/...

virtud de la reestructuración comenzada en 1987 había fijado como objetivo general llegar a una tasa satisfactoria de cobertura prenatal y del parto, que consideraba factor determinante en la lucha contra la mortalidad materna y perinatal.

301. Las actividades de desarrollo y reestructuración se han referido esencialmente al ordenamiento, la renovación y el mejoramiento de las condiciones de recepción y las estructuras sanitarias, la adquisición de material técnico médico y la compra de tintas reactivas en todas las provincias médicas para detectar la presencia de azúcar y albúmina en la orina de las mujeres embarazadas.

302. La formación profesional, el equipamiento de las escuelas de enfermeras parteras y la elaboración de guías del embarazo y el parto constituyen también un aspecto de la protección de la maternidad. Con la asistencia acordada por el Fondo de Población de las Naciones Unidas (FNUAP), en los últimos años el Reino de Marruecos ha podido llevar a la práctica un programa de refuerzo de la protección maternoinfantil y la planificación de la familia en virtud del cual se equipó a cuatro provincias médicas con medios de movilidad y material técnico médico (proyecto MOR/87/P06).

303. El conjunto de esas acciones ha producido muchos efectos positivos, en especial en el número de visitas prenatales, que pasó de 175.670 en 1988 a 261.877 en 1990. Este mejoramiento ha sido mucho más importante en los medios rurales. Asimismo, se registraron adelantos en el número de visitas postnatales.

304. No obstante, para conseguir mejores resultados en la esfera de la reducción de la morbilidad y la mortalidad maternas y perinatales, las autoridades marroquíes competentes se proponen desarrollar actividades de salud materna mejorando la cantidad de servicios de vigilancia prenatal mediante el refuerzo de la competencia del personal y el mejoramiento de la ficha de vigilancia del embarazo, mejorando los servicios de atención del parto mediante un aumento de la competencia del personal y mejorando las condiciones de recepción, y preparando estudios e investigaciones en materia de promoción de la maternidad sin riesgos.

305. El Programa de Lucha contra el SIDA, iniciado en el mes de diciembre de 1986 con la creación del Comité Nacional de Lucha contra el SIDA, se basa en la siguiente estrategia de lucha:

- a) Información y sensibilización
- b) Información, educación y formación de personal
- c) Involucramiento de todos los departamentos y servicios competentes
- d) Vigilancia epidemiológica
- e) Seguridad de la sangre para transfusiones, que a partir de 1989 ha llegado a un 100%
- f) Atención de los enfermos.

306. Actualmente, hay en Marruecos una débil prevalencia del SIDA, lo cual lo sitúa entre los países casi indemnes a la enfermedad. Al 31 de enero de 1990 se habían registrado 100 casos de infección con el VIH y de ellos, 45 eran

/...

casos de SIDA, otros eran casos del complejo relacionado con el SIDA (ARC) y 47 casos eran de infecciones asintomáticas.

307. En el país ha recrudecido la incidencia de las enfermedades de transmisión sexual. El Programa se basa en actividades de información, educación y vigilancia y tiene el propósito de reducir la incidencia y la prevalencia de esas enfermedades en Marruecos.

308. Por otra parte, la asistencia internacional desempeña un importante papel en las actividades realizadas en Marruecos para asegurar el ejercicio real del derecho a disfrutar del mejor estado de salud posible. Marruecos coopera estrechamente con los países amigos y las organizaciones internacionales especializadas, en especial la Organización Mundial de la Salud (OMS), la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO), el Organismo Internacional de Energía Atómica (OIEA), el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID) y el Fondo de Población de las Naciones Unidas (FNUAP). Dichas organizaciones brindan una asistencia técnica sustancial y contribuyen en gran medida a la promoción de los programas de lucha contra las enfermedades epidémicas y endémicas, que durante los últimos tres decenios han registrado una notable disminución.

3. Restricciones o limitaciones, incluidas las de carácter provisional, impuestas por la legislación o por la práctica, o por cualquier otro medio, al disfrute de los derechos de la mujer

309. En lo precedentemente expuesto, ya se han indicado las restricciones de carácter jurídico o de hecho al disfrute de los derechos de la mujer.

310. Conviene agregar que en una sociedad donde sigue siendo muy alto el nivel de analfabetismo, especialmente el femenino, en que el mundo rural es mayoritario y en que las resistencias culturales a la emancipación de la mujer son de gran magnitud, y donde además hay una considerable inercia sociológica, no es posible lograr en un corto plazo la igualdad de derecho y de hecho entre los dos sexos, la cual probablemente no existe en ninguna parte. Con todo, pese a los obstáculos y las resistencias, se ha desencadenado un proceso que promueve con mesura y realismo la igualdad entre el hombre y la mujer. Merced a la acción del Gobierno, el dinamismo de la sociedad civil y el refuerzo del proceso democrático, esta larga marcha hacia la igualdad sólo podrá reforzarse y consolidarse. A las recientes reformas del Código de la Familia seguirán otras en las que las mujeres ciertamente participarán más activamente y además, la situación de la mujer en el trabajo ha de mejorar. Por su parte, la educación y las campañas de sensibilización actúan a fondo sobre la evolución de las mentalidades.

311. El Reino de Marruecos, como muchos otros países en desarrollo, debe enfrentar obstáculos considerables para la aplicación de una política encaminada a la eliminación de la discriminación contra la mujer. Pero el Gobierno marroquí, bajo la sabia conducción de Su Majestad el Rey, no escatima esfuerzos para asumir sus obligaciones, en la perspectiva de posibilitar que todos sus ciudadanos disfruten plenamente y sin discriminación de sus derechos y libertades. Esto queda ampliamente demostrado por los logros en ese sentido

/...

obtenidos después de la ratificación de la Convención a la que se refiere este informe.

Nota

1/ Naciones Unidas, Recueil des Traités, vol. 828, págs. 221 a 293.

/...

Apéndices*

Página

Apéndice 1: Reino de Marruecos - Primer Ministro - Ministerio del Plan -
"Condición económica y social de la mujer en Marruecos.
Recopilación analítica de textos" - Dirección de Estadística.
CERED.

Prefacio 5
Prólogo 9

PARTE I: LA MUJER EN EL DERECHO ISLÁMICO

Introducción 15
Capítulo 1. Derechos fundamentales de la mujer 17
Capítulo 2. Igualdad entre los sexos 27
Capítulo 3. Matrimonio 31
Capítulo 4. Vida conyugal 51
Capítulo 5. Divorcio y viudez 59
Capítulo 6. Herencia 75
Capítulo 7. Piedad filial 85

PARTE II: LA MUJER EN LA ESFERA DEL DERECHO POSITIVO PRIVADO

Introducción 95
Capítulo 8. La mujer en el Código del Estatuto Personal y
las sucesiones 97
Capítulo 9. La mujer en el Código de Obligaciones y los Contratos ... 165
Capítulo 10. La mujer en el Código de Comercio 171
Capítulo 11. La mujer en el Código de Procedimientos Civiles 175
Capítulo 12. La mujer en el Código Penal 181
Capítulo 13. La mujer en el Código de Procedimientos Penales 203
Capítulo 14. La mujer en el Código de la Nacionalidad 207

PARTE III: LA MUJER Y LAS LIBERTADES PÚBLICAS

Introducción 219
Capítulo 15. Reconocimiento de los derechos y las libertades
de las mujeres 221
Capítulo 16. Organización de los Derechos y las Libertades
de las Mujeres 225

PARTE IV: LA MUJER EN LA LEGISLACIÓN DEL TRABAJO

Introducción 241
Capítulo 17. La mujer en la relación de trabajo 243
Capítulo 18. La mujer y la seguridad social 281
Capítulo 19. La mujer y los accidentes de trabajo 297

* En el presente informe no se incluyen los apéndices.

Apéndices (continuación)

Página

PARTE V: LA MUJER EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Introducción	305
Capítulo 20. La mujer y la organización administrativa	309
Capítulo 21. La mujer en el Estatuto General de la Función Pública ..	321
Capítulo 22. La mujer en los estatutos particulares	353

PARTE VI: LA MUJER Y LAS ASOCIACIONES DE PROFESIONALES

Introducción	397
Capítulo 23. La mujer y las asociaciones de profesionales	399
Anexo de referencias	411

Apéndice 2: Reino de Marruecos. Primer Ministro. Ministerio del Plan "La mujer y la condición femenina en Marruecos". Dirección de Estadística. CERED.

Lista de cuadros y gráficos	XI
-----------------------------------	----

I. Indicadores demográficos y población femenina 23

1.1 Indicadores demográficos	23
1.1.1 Fecundidad y mortalidad	23
1.1.2 Matrimonio, divorcio y nuevo matrimonio	26
1.1.2.1 Edad media al contraer matrimonio por primera vez	26
1.1.2.2 Divorcio y matrimonio	28
1.2 La población femenina	28

II. Las mujeres, la instrucción y el sector de la salud 45

2.1 La enseñanza	45
2.1.1 Las alumnas y las estudiantes	45
2.1.2 Las docentes	46
2.2 Sector de la salud	75
2.2.1 Planificación de la familia	75
2.2.2 Atención prestada a la mujer	75
2.2.3 Personal médico femenino	76

III. La mujer y la vida económica 99

3.1 La mujer y el empleo	99
3.2 La mujer en la administración pública	109
3.2.1 La mujer funcionaria según su situación administrativa ..	110
3.2.2 La mujer funcionaria según su estado civil	110
3.2.3 La mujer funcionaria según su edad y su antigüedad en la administración	110
3.2.4 La mujer funcionaria y el sueldo	111

/...

Apéndices (continuación)

	<u>Página</u>
3.3 La mujer y la seguridad social	119
3.3.2 Prestaciones familiares	120
3.3.3 Prestaciones diarias de maternidad	121
3.3.4 Pensiones de invalidez y de vejez	121
3.4 La familia y el régimen impositivo	131
VI. Condiciones de vida en los hogares cuyo jefe es una mujer	137
4.1 Características socioeconómicas de las jefas de familia	137
4.2 Hogares y nivel de vida	138
4.2.1 Gastos anuales medios por persona, nivel y evolución	138
4.2.2 Nivel de vida de los hogares cuyo jefe es una mujer	139
4.2.3 Comportamiento en materia de consumo de los hogares cuyo jefe es una mujer y características de las jefas de familia	142
4.3 Condiciones de habitación de los hogares	143
4.4 Posesión de bienes duraderos	144
V. Acciones de solidaridad social a favor de la familia	225
5.1 Estado actual de las estadísticas	225
5.2 El niño	225
5.2.1 Centros socioeducativos	225
5.2.2 Centros de protección maternoinfantil	226
5.2.3 Guarderías infantiles	226
5.2.4 Casas para niños	227
5.3 La juventud	227
5.3.1 Casas para estudiantes	227
5.3.2 Casas para jóvenes y actividades deportivas	227
5.3.3 Formación profesional	227
5.4 La mujer	228
5.4.1 Hogares y centros femeninos	228
5.4.2 Cooperativas femeninas	229
5.4.3 Talleres femeninos	229
5.5 Mujeres discapacitadas	229
5.6 Ancianas	230
5.7 Alfabetización	230
<u>Apéndice 3:</u> Reino de Marruecos. Primer Ministro. Ministerio de Estímulo a la Economía. "Boletín Estadístico Anual de Marruecos, 1993". Dirección de Estadística. Texto disponible únicamente en árabe.	
<u>Apéndice 4:</u> Estrategia nacional de promoción de la mujer marroquí con horizonte en el año 2000. Texto mimeografiado disponible únicamente en árabe.	
<u>Apéndice 5:</u> Convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por Marruecos.	