

[النساء وولوج المناصب العليا بالمغرب، بين الطموح والإقصاء]

إعداد الباحث:

[أشرف الطريق]

[دكتور في القانون العام - خريج جامعة ابن زهر بأكادير المغرب]

ملخص:

عندما يثار موضوع النخب عامة والنخب الإدارية بوجه خاص، يحق لنا أن نتساءل، لماذا نجد في العديد من المجتمعات، هيمنة الرجال على القمة، مقارنة بالنساء؟ لماذا يختار الأفراد تكريس القيادة الرجالية في مقابل عدم منح النساء فرصا لتولي مراكز صنع القرار؟

لقد أصبحت مسألة وضعية النساء في المغرب، تؤخذ في الاعتبار بشكل كبير مقارنة مع السابق؛ حيث سجلت تقدما معتبرا؛ خصوصا على المستوى المعياري، إذ من بين المساهمات الهامة التي عرفها دستور 2011؛ تلك التي تطرقت إلى المرأة على وجه التحديد؛ فيما لا يقل عن 14 مرجعا بخلاف دستور عام 1996¹.

كما أن القيام بإصلاحات معيارية داخل الوظيفة العمومية، يمكن اعتباره فرصة سانحة لإعادة تأكيد مزايا المرأة الموظفة، والانطلاق نحو ترسيخ تواجدتها بمناصب المسؤولية والمناصب العليا. إن الأوراش الإصلاحية للإدارة العمومية يمكن أن تحدث تغيرات عميقة، عبر ترسيخ أنماط جديدة تساهم في تعزيز المساواة بين الجنسين في الإدارة عامة، نذكر منها على سبيل المثال: اعتماد مقارنة النوع الاجتماعي ومشاريع نجاعة الأداء في إعداد ميزانيات الدولة، ترسيخ الحق في الولوج إلى المعلومة الإدارية، وتقاسمها بشكل شفاف؛ مما يساهم في فضح طرق التلاعب والقطع مع أسلوب التعيينات السرية، تنزيل الجهوية الموسعة وتفعيل ميثاق اللامركزية، مما ساهم في ارتفاع عدد مناصب المسؤولية والمناصب العليا في الأقاليم والجهات، اعتماد أدوات حديثة في تدبير الموارد البشرية داخل الإدارة العمومية منذ سنة 2008، ومن ضمنها، إعداد مرجع الوظائف والمهارات (REC)، واعتماد نظام التدبير التوقيعي للوظائف والكفاءات (SGPEEC)، وغيرها..، تعزيز القيادة النسائية من خلال مؤسسة التكوين المستمر، والذي سيساهم في تضيق الفجوات المهنية، واستهداف الفئات المعرضة للتمييز؛ مثل النساء والأشخاص في وضعية إعاقة...

لكن، وعلى الرغم من هذه الفرص السالفة الذكر، وإحراز إنجازات متقدمة في مجال حماية حقوق الإنسان وحقوق المرأة، والوعود التي قدمتها الحكومة المغربية بعد دستور 2011²، وحسب تقرير «الفجوة العالمية بين الجنسين»، الذي يصدره المنتدى الاقتصادي العالمي؛ فلا زال المغرب يوجد في ترتيب متأخر مقارنة مع العديد

¹ الإشارة الوحيدة وردت في الفصل الثامن، بشأن المساواة بين الجنسين على المستوى السياسي، ونجدها وردت في جميع الدساتير السابقة بنفس الصيغة: «يتمتع الرجل والمرأة بالحقوق السياسية المتساوية».

² استنادا إلى خطاب وزير الوظيفة العمومية وإصلاح الإدارة أمام البرلمان يوم 11 نونبر 2013، بمناسبة تقديم الميزانية الفرعية للوزارة، والذي جاء فيه: "كما تسعى الوزارة إلى فتح ورش هام يتوخى إدماج مقارنة النوع الاجتماعي في الوظيفة العمومية، ضمانا للمساواة بين الجنسين، وتكريسا لمأسستها وجعلها رافدا في إقرار وضعية عادلة ومنصفة للمرأة بالوظيفة العمومية.... وفي هذا السياق، سنولي أهمية خاصة لتفعيل مختلف الإجراءات المؤسساتية الرامية إلى النهوض بوضعية المرأة في الوظيفة العمومية؛ والعمل على بلوغ تمثيلية متكافئة بين النساء والرجال، واتخاذ التدابير الكفيلة بتحديد معوقات ضعف تمثيلية النساء في مراكز القرار بالإدارة".

من بلدان المنطقة وقياسا إلى المتوسط العالمي من حيث تمثيل المرأة في مستويات المشاركة والحصول على فرص العمل التي تتطلب مهارات عالية (المرتبة 138)، وفي هياكل صنع القرار (المرتبة 73)³.

الكلمات المفتاحية: المناصفة، المناصب العليا، مناصب المسؤولية، النخب الإدارية، الإدارة العمومية، السقف الزجاجي، الهيمنة الذكورية.

<https://doi.org/10.62690/ijssp2327>

[Women and Access to High Positions in Morocco: Between Ambition and Exclusion]

Researcher:

[Ashraf Al-Tarbiq]

Abstract:

When discussing elites in general and administrative elites in particular, we have the right to wonder why, in many societies, men dominate at the top compared to women. Why do individuals choose to reinforce male leadership while denying women opportunities to hold decision making positions?

The issue of women's status in Morocco has been increasingly acknowledged compared to the past, showing significant progress, specially at the normative level. Among the key contributions of the 2011 Constitution are provisions specifically addressing women with no less than 14 references compared to the 1996 Constitution.

Normative reforms in public administration are also seen as a valuable opportunity to reaffirm the merits of women employees and establish their presence in leadership and senior positions. Public administration reforms could lead to profound changes by introducing new patterns that promote gender equality in administration. Examples include adopting a gender sensitive approach and performance efficiency projects in state budgeting, reinforcing the right to access administrative information and sharing it transparently, thus helping to expose manipulation practices and end secret appointments, implementing advanced regionalization, and activating the charte of devolution, which has increased the number of senior and leadership positions at the provincial and regional levels .

Additionally, since 2008, modern tools have been introduced in human resources management in public administration, including the development of a jobs and skills framework (REC) and adopting a system for predictive management of jobs and skills (SGPEEC).

Enhancing female leadership through institutionalizing continuous training also contributes to narrowing professional gaps and targeting groups vulnerable to discrimination, such as women and people with disabilities.

³ يقيس التقرير العالمي للفجوة بين الجنسين لعام 2020 معايير 153 دولة من خلال مؤشر عالمي يستخدم كإطار لتحديد حجم التفاوتات القائمة على النوع الاجتماعي وتتابع التقدم المحرز بمرور الوقت. انظر التقرير، والمعطيات المتعلقة بالمغرب:

World Economic Forum, Global Gender Gap Report 2020, Morocco rank and score, p253.

However, despite these mentioned opportunities and advancements in protecting human rights and women's rights, as well as the promises made by the Moroccan government post 2011 Constitution, according to the "Global Gender Gap Report" issued by the World Economic Forum, Morocco still ranks low compared to many countries in the region and below the global average regarding women's representation in levels of participation and access to high skilled employment opportunities (ranked 138) and in decision making structures (ranked 73).

Keywords: Parity, Senior positions, Leadership positions, Administrative elites, Public administration, Glass ceiling, Male mentality.

مقدمة:

إن تكريس مبدأ المناصفة في إطار الدستور الجديد، فضلاً عن النمو المضطرب بمعدل النساء في الإدارة العمومية (39.07% سنة 2016 مقابل 38.6% سنة 2012، و36% سنة 2006)⁴ لم يساهما في النهوض بمعدلات تعيين النساء في المناصب العليا والمناصب النظامية⁵. فما زالت النتائج المحصلة بشأن التمثيل النسائي في المناصب العليا داخل الإدارة المغربية لا ترقى إلى المستوى المطلوب⁷، ولم تحدث أثراً فعلياً فيما يخص المساواة بين النساء والرجال في تقلد المناصب العليا.

وتظل هذه المؤشرات منطقية، إذا تم تحليلها على مستوى الانتقال والتطور الديمقراطي، إذ لا يمكن لأحد أن ينكر وجود علاقة تأثير تبادلية بين الديمقراطية والمساواة، فحسب هيئة الأمم المتحدة للمرأة، فإن الديمقراطية حاضنة للمساواة، إذ أنها هي التي تفسح المجال أمام النساء، لمناقشة حقوقهن وتمكينهن الاجتماعي، وتشجع على تعبئة شرائح واسعة من المجتمع من أجل تحقيق المساواة⁸. لكن هذا التفسير، لا يمنع من طرح هذه الأسئلة:

لماذا هذه المفارقة العجيبة بين تظافر الجهود وتواضع النتائج المحصل عليها؟ وما هي العوامل الإدارية والسوسيو الثقافية المساهمة في هذه الوضعية؟ وكيف يمكن التصدي لها؟

للإجابة عن هذه الأسئلة، أنجزنا دراسة حول حصيلة التعيينات النسائية في المناصب العليا بعد دستور 2011 إلى حدود سنة 2020، حتى نتمكن من تقديم تقييم موضوعي كما ونوعاً، على إثره يمكن النبش في أسباب عدم تحقيق أهداف الدستور المتعلقة بالمناصفة الشاملة.

سنحاول في البداية، تقديم الإطار العام الذي سيتضمن خصائص ومقتضيات الترسنة الدستورية والقانونية القائمة، والترتيبات المؤسسية الموضوعية، والتي يمكن أن تشجع أو تعرقل المساواة بين الرجال والنساء من حيث الولوج إلى المناصب العليا في الوظيفة العمومية (العنصر الأول)، ثم نمر إلى تقديم نتائج الدراسة عبر تحليل المعطيات الرقمية المتعلقة بتطور نسب تأنيث الوظيفة العمومية والمناصب العليا (العنصر الثاني)، وسنحاول تقديم تفسير للنتائج المحصل عليها، استناداً إلى بعض المفاهيم التي تؤطر العوامل الخفية والسوسيو ثقافية المساهمة في هذه الوضعية مع تقديم بعض التوصيات والمقترحات (العنصر الثالث).

⁴ وزارة إصلاح الإدارة والوظيفة العمومية، الموظفون المدنيون بالإدارات العمومية إلى غاية 32 دجنبر 2016، ص 26.

⁵ وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة، تقرير حول الموارد البشرية بالوظيفة العمومية 2012، ص 69.

⁶ المجلس الوطني لحقوق الإنسان، وضعية المساواة والمناصفة بالمغرب، صون وإعمال غايات وأهداف الدستور، ملخص تنفيذي، ص 13.

⁷ يخلص التقرير الصادر عن المجلس الوطني لحقوق الإنسان بشأن وضعية المساواة والإنصاف في المغرب (2015) إلى أن تحقيق التكافؤ والمساواة بين المرأة والرجل أمر بعيد المنال ما دامت المرأة المغربية لا تزال تتعرض للتمييز، وتحرم من تكافؤ الفرص في التعليم والعمل، وتستبعد من مناصب صنع القرار.

⁸ <https://www.idea.int/sites/default/files/publications/democratie-et-egalite-des-sexes-le-role-de-ONU.pdf>.

1. الإطار العام: خصائص الإطار الدستوري والقانوني المتعلقة بالمناصفة

تشكل المرجعيات الدستورية والقانونية الخطوات الأساسية والأولى نحو تحقيق المساواة بين الجنسين والمناصفة بين الرجال والنساء، وينبغي أن تتوافق هذه القواعد مع الالتزامات الوطنية والدولية وأن تشير بشكل مباشر إلى المساواة بين الجنسين في الإدارة العمومية ولاسيما في مناصب صنع القرار.

لقد كرس دستور يوليوز 2011 في الفصل 19، الإنصاف والمساواة بين الجنسين⁹، مما شكل منعطفًا تاريخيًا في تعزيز حقوق المرأة، كما أن العديد من الأحكام الدستورية التي تدعمها الآليات القانونية تنص على المواطنة الفعالة وتقر بمبدأ سمو الاتفاقيات الدولية التي صادق عليها المغرب على التشريعات الوطنية.

1. تقدم الإطار الدستوري بخصوص المناصفة:

يمكن القول بأن دستور 2011 وضع إطارًا عامًا للمساواة والمناصفة داخل الإدارة العمومية من خلال الحالات التالية:

ورد في تصدير دستور 2011:

« وتأسيسا على هذه القيم والمبادئ الثابتة، وعلى إرادتها القوية في ترسيخ روابط الإخاء والصداقة والتعاون والتضامن والشاركة البناءة، وتحقيق التقدم المشترك، فإن المملكة المغربية، الدولة الموحدة، ذات السيادة الكاملة، المنتمية إلى المغرب الكبير، تؤكد وتلتزم بما يلي :

حظر ومكافحة كل أشكال التمييز، بسبب الجنس أو اللون أو المعتقد أو الثقافة أو الانتماء الاجتماعي أو الجهوي أو اللغة أو الإعاقة أو أي وضع شخصي، مهما كان؛

وورد في الفصل السادس منه:

« القانون هو أسمى تعبير عن إرادة الأمة والجميع، أشخاصا ذاتيين أو اعتباريين، بما فيهم السلطات العمومية، متساوون أمامه، وملزمون بالامتثال له .

تعمل السلطات العمومية على توفير الظروف التي تمكن من تعميم الطابع الفعلي لحرية المواطنين والمواطنات والمساواة بينهم، ومن مشاركتهم في الحياة السياسية والاقتصادية والثقافية والاجتماعية ».

وفي الفصل 31 أيضا:

« تعمل الدولة والمؤسسات العمومية والجماعات الترابية، على تعبئة كل الوسائل المتاحة، لتيسير أسباب استفادة المواطنين والمواطنات، على قدم المساواة، من الحق في : ... ولوج الوظائف العمومية حسب الاستحقاق؛..... ».

وفي الفصل 164:

« تسهر الهيئة المكلفة بالمناصفة ومحاربة جميع أشكال التمييز، المحدثه بموجب الفصل 19 أعلاه من هذا الدستور، بصفة خاصة، على احترام الحقوق والحريات المنصوص عليها في نفس الفصل المذكور، مع مراعاة الاختصاصات المسندة للمجلس الوطني لحقوق الإنسان ».

⁹ يمكن اعتبار المساواة والمناصفة أهدافا ذات طبيعة دستورية منذ مراجعة دستور يوليوز 2011، أنظر الرسالة الملكية، 27 نونبر 2014، مراكش، المنتدى العالمي لحقوق الإنسان:

<http://www.pncl.gov.ma/Discours/TTDiscours/2014/Pages.aspx?no=27> -مراكش- 27 نونبر 2014.

لقد جاءت هذه التنصيصات الواردة في الدستور؛ نتيجة للعديد من المجهودات التي بذلتها الحركات النسائية، المطالبة بتصحيح الوضع المختل بين الرجال والنساء¹⁰، عبر الوثيقة الدستورية، كما أفضت طريقة إعداد الدستور التشاركية والشمولية¹¹ إلى تبني العديد من المطالب والأحكام الجديدة لصالح تعزيز المساواة بين الجنسين.

وهكذا، أصبح الإطار الدستوري المنظم لولوج المرأة إلى الوظيفة العمومية وإلى مناصب المسؤولية والمناصب العليا ينطوي على مواطن قوة عديدة، إذ أن التأسيس الدستوري لمبدأ المناصفة، معناه؛ أننا أمام مبدأ مفروض دستوريا، يجب أن تستند إليه السلطة التشريعية عند إنتاج النصوص القانونية، والسلطة التنفيذية في تدبير النشاط الإداري. لكن/ بعد تسع سنوات من تبني الدستور، اتسم مسار أعماله بالتبخر التدريجي للوعود التي جاء بها القانون الأسمى.

2. حصيلة تشريعية دون الطموح الدستوري

يمكن القول بأن تنزيل المقتضيات الدستورية، جاء دون مستوى الطموحات التي واكبت إعدادها، وفي هذا الإطار، يمكن تسجيل الملاحظات التالية:

أ. رغم تنصيص القانون التنظيمي رقم 02.12، المتعلق بالتعيين في المناصب العليا؛ على مبدأ « المناصفة بين النساء والرجال » ضمن مبادئ التعيين، بموجب المادة الرابعة منه، إلا أنه لم يفرض في شكل التزام يقيد الدولة، بل ورد في صيغة مبدأ تسعى الدولة إلى تحقيقه، كما ربط ذلك، باحترام مبادئ ومعايير التعيين الأخرى. ولم يأت النص بأي مقتضى خاص بإرساء المناصفة، من قبيل؛ التمييز الإيجابي مثلا. ومن جهة أخرى، لا يشير المرسوم التطبيقي لهذا القانون رقم 2.12.412 إلى المناصفة ولا إلى اعتماد أي آلية تحفيزية أخرى ضمن المعايير الواجب أخذها بعين الاعتبار في هذه التعيينات، والتي ترمي إلى النهوض بتمثيلية النساء.

ب. رغم أن الدستور المغربي نص لأول مرة على إحداث « هيئة المناصفة ومكافحة كل أشكال التمييز »، كهيئة دستورية، تضطلع بضمان احترام كل الحقوق والحريات المبنية على أساس المساواة بين الجنسين، ومكافحة التمييز والسعي نحو المناصفة في مختلف المجالات؛ فإن القانون المؤسس لهذه الهيئة¹²، - والذي منحها صلاحيات مهمة، في إطار تتبع تنزيل خطوات المناصفة والمساواة ورصد أشكال التمييز، وإبداء الرأي سواء بمبادرة منها أو بطلب من الملك، أو رئيس الحكومة، أو أحد مجلسي البرلمان- لم يخرج إلى حيز الوجود إلا في سنة 2017. وبعد مرور أزيد ثلاث سنوات من صدور القانون، لم يتم بعد تعيين هذه الهيئة طبقا للشروط الواردة في القانون. وقد ساهم هذا التأخر في إحداث فراغ مهول على مستوى التتبع والضغط المؤسسي، وفي تحقيق نتائج متواضعة، لا ترقى إلى طموح الدستور.

ت. في المغرب، نفاجا بموقف مبهم ومتردد للقضاء الدستوري، لا ينسجم مع مطالب الهيئات الحقوقية والحركات النسائية بخصوص المناصفة، كما أنه كان قاسيا بخصوص مشاريع القوانين التنظيمية التي أحيلت عليه.

¹⁰ أكد البيان الديمقراطي لمجموعة 39 على التنصيص على مبدأ المساواة بين الجنسين في المجالات كلها، وعلى وجوب احترامها، واتخاذ التدابير اللازمة لذلك.

¹¹ لقد استقبلت اللجنة الاستشارية لمراجعة الدستور ما يقارب 200 مذكرة.

¹² القانون رقم 79.14 المتعلق بهيئة المناصفة ومكافحة كل أشكال التمييز، نشر بالجريدة الرسمية عدد 6612، بتاريخ 12 أكتوبر 2017.

وباستثناء إقرار دستورية التنصيب على مبدأ المناصفة بين الرجال والنساء ضمن مقتضيات القانون التنظيمي 02.12، فإن القاضي الدستوري رفض تضمين هذا المقتضى، في العديد من مشاريع القوانين التنظيمية المحالة عليه للنظر في دستوريته.

فإذا أخذنا مشروع القانون التنظيمي رقم 66.13 المتعلق بالمحكمة الدستورية نموذجاً، سنجد؛ قد أورد مبدأ المناصفة، ضمن شروط الأهلية في الفقرة الرابعة من المادة الأولى. لكن المجلس الدستوري رفض ذلك، بحجة أنه يقوض مبدأ عدم التمييز، واعتبر أن المقتضى الذي ينص على مراعاة ضمان تمثيلية النساء في تعيين وانتخاب أعضاء هذه المحكمة، مخالف للدستور¹³.

وعلى غرار ما سبق، مارس المجلس الدستوري رقابته لنفس العلة، أثناء تفحص مشاريع الأنظمة الداخلية لمجلس النواب والمستشارين، التي أقرت مبدأ المناصفة كأسلوب لاشتغال هيئات الحكامة (اللجان، مكتب الرئاسة...)، وجرى نفس الأمر على النظام الداخلي للمجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي.

من خلال ما ذكرناه، يتبين أن البون كان شاسعاً ما بين التقدم الدستوري بخصوص المساواة والمناصفة، والتنزيل البطيء والمتحفظ داخل النصوص القانونية. وعلى نفس المنوال، تم تدبير الموارد البشرية في الوظيفة العمومية عبر مختلف مستوياتها، أي؛ تواجد لا بأس به في القاعدة، وحضور محتشم على مستوى قمة الهرم الإداري.

II. عرض نتائج الدراسة: التحليل الكمي لتطور الحضور النسائي داخل الوظيفة العمومية

يعتبر التدبير المعقلن للموارد البشرية من بين الشروط الأساسية لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية ببلادنا، كما تعد مشاركة المرأة في مختلف المجالات التنموية عاملاً أساسياً، فهي تمثل نسبة 51 % من عدد سكان المغرب، ونسبة 24.5 % من مجموع الساكنة النشيطة بالبلاد¹⁴.

توزيع أعداد الموظفين المدنيين حسب مقارنة النوع:

فعلى مستوى الإدارات العمومية، بلغ عدد النساء الموظفات من بين مجموع الموظفين المدنيين خلال سنة 2019، 196.463 امرأة، كما بلغت نسبة تمثيل النساء حوالي 34.8% مقابل 65.2% بالنسبة للرجال، وتمثل نسبة النساء من الأطر العليا 70%.

وعند مقارنة أعداد النساء الموظفات بالإدارة العمومية، نجد أن حضور النساء يشمل كل القطاعات الحكومية، لكنهن موجودات بقوة على مستوى ست قطاعات وزارية، ويتعلق الأمر بوزارة التربية الوطنية (55.1%)، وزارة الصحة (16.5%)، وزارة الداخلية (5.2%)، وزارة العدل (4.6%)، ووزارة الاقتصاد والمالية (3.9%).

¹³ قرار المجلس الدستوري رقم 943.14 بتاريخ 25 يوليوز 2014.

¹⁴ Haut-Commissariat au Plan, Principaux indicateurs du marché de travail relatifs à l'activité, à l'emploi et au chômage au titre du quatrième trimestre 2019, p2.

وتمثل النساء في المناصب العليا ومناصب المسؤولية ما نسبته 19% على مستوى الوزارات والإدارات العمومية، وهي موزعة كالآتي:

- 7.10% كاتبات عامات؛

- 3.10% مديرات؛

- 7.10% رئيسات أقسام؛

- 2.32% رئيسات مصالح.

وعلى الرغم من كل ما يمكن أن يثار بشأن وضعية المرأة المغربية، فإنه لا يمكن إنكار أنها - مقارنة بالعقود السابقة- قد اعتلت بثبات مدارج الإدارة والمؤسسات السياسية وأصبحت مشاركة في صنع القرار السياسي والاقتصادي بالبلاد، وهي اليوم تتحمل وبشكل تدريجي مسؤوليات أكبر من خلال تقلد مناصب عليا في الإدارة العمومية وضمن مؤسسات الدولة المركزية والإقليمية.

غير أنه سنرى من خلال تقييم حصيلة التعيينات النسائية في المناصب العليا؛ أن النسب المسجلة، رغم تصاعدها، تبقى جد ضعيفة، بالمقارنة مع نسبة تمثيلهن في القطاع العمومي، أي؛ في قاعدة هرم الوظيفة العمومية، وأنها تتقلص تدريجيا كلما توجهنا نحو الأعلى.

1. حصيلة التعيينات النسائية بعد دستور 2011:

من أجل تقديم قراءة متكاملة لحصيلة مسلسل تأنيث المناصب العليا داخل الإدارة العمومية عبر المقتضيات الجديدة التي ضمنها دستور 2011، ينبغي الرجوع إلى حصيلة التعيينات النسائية سواء داخل المجلس الوزاري أو المجلس الحكومي، حسب التصنيف الوارد في الفصولين 49 و92 من الدستور¹⁵.

أ. التعيينات النسائية داخل المجلس الوزاري:

بالنسبة للتعيينات التي أقرها الملك في المجلس الوزاري بعد صدور دستور فاتح يوليوز 2011، في الفترة الممتدة من 07 يونيو 2012 إلى 30 أكتوبر 2020، نجد أن مجموعها بلغ 394 تعيينا تضمنت 39 تعيينا نسائيا فقط، بما نسبته 9.90% استفادت منها أربع وثلاثون امرأة. ويلخص الجدول أسفله توزيع هذه التعيينات حسب السنوات ونسب التأنيث:

السنوات	التعيينات الذكورية	التعيينات النسائية	المجموع	نسبة التأنيث
2012	52	1	53	1.89%
2013	16	3	19	15.79%
2014	48	3	51	5.88%
2015	28	2	30	6.67%

¹⁵ أغلب الدراسات والتقارير التي اطلعنا عليها، وجدنا أنها تتناول حصيلة التعيينات في المجلس الحكومي فقط، دون عرض حصيلة التعيينات في المجلس الوزاري، وهذا يعني أن التعيينات الملكية لم تحظ بتجميع المعطيات وتحليلها، وهو ما سنعمل على عدم إغفاله.

السنوات	التعيينات الذكورية	التعيينات النسائية	المجموع	نسبة التأنيث
2016	70	15	85	17.65%
2017	37	5	42	11.90%
2018	56	3	59	5.08%
2019	32	3	35	8.57%
2020	16	4	20	20%
المجموع	355	39	394	9.90%

جدول رقم 1: توزيع التعيينات في المجلس الوزاري حسب النوع والسنوات ونسب التأنيث

أما فيما يتعلق بالقطاعات الوزارية التي تمت فيها هذه التعيينات النسائية، فنجدتها تتوزع على أربع وزارات فقط، وأن الأغلبية الساحقة من هذه التعيينات تمت بوزارة الشؤون الخارجية والتعاون، حيث بلغ عدد التعيينات 27 قراراً، بنسبة تقارب 70% من مجموع التعيينات النسائية، تليها وزارة الداخلية بتسع تعيينات. ويلخص الجدول التالي توزيع التعيينات النسائية حسب الوزارات وعدد ونوعية المناصب.

الوزارة	عدد التعيينات النسائية	النسبة	عدد ونوعية المناصب
الشؤون الخارجية والتعاون	27	69.23%	26 تعيين كسفريات، تعيين واحد كاتبة عامة.
الداخلية	9	23.08%	7 تعيينات كعاملات وولايات بالأقاليم والجهات، تعيين كمفتشة عامة، تعيين كمديرة مركزية.
وزارة الاقتصاد والمالية	2	5.13%	مديرة عامة لمؤسسة عمومية
التربية الوطنية والتعليم العالي والتكوين المهني	1	2.56%	مديرة عامة لمؤسسة عمومية
المجموع	39	100%	

جدول رقم 2: توزيع أعداد ونسب التعيينات النسائية حسب الوزارات

وتجدر الإشارة إلى أن التعيينات التسعة التي تمت بوزارة الداخلية تهم ست نساء فقط، إذ أن هناك امرأة استفادت من ثلاث تعيينات¹⁶، وأخرى استفادت من تعيينين¹⁷.

أما فيما يتعلق بنوعية التعيينات وطبيعة المناصب، فنجدها تتوزع على الشكل التالي¹⁸:

المنصب	العدد	النسبة
سفيرة	26	66.67%
كاتبة عامة	1	2.56%
مفتشة عامة	1	2.56%
مديرة عامة	3	7.69%
مديرة مركزية	1	2.56%
واليه جهة	2	5.13%
عاملة عمالة أو إقليم	5	12.82%
المجموع	39	100%

جدول رقم 3: توزيع التعيينات النسائية حسب نوعية المناصب

من خلال توزيع المناصب الوارد في الجدول أعلاه، إذا استثنينا قرارات التعيين في مناصب سفيرات بالدول الأجنبية، والتعيينات في مناصب واليات وعاملات بالجهات والعمالات والأقاليم، فلن تبقى سوى ثمان تعيينات فقط على مستوى الإدارة المركزية، من أصل 39 قرار تعيين، بما نسبته 20.51%. وهذا يعني أن الحضور المركزي للنساء يظل ضعيفا مقارنة بالمجال الترابي ومجال السياسة الخارجية للدولة.

ونفس الملاحظة تسجل على مستوى المؤسسات الاستراتيجية، إذ لا تتجاوز 7.7% من مجموع التعيينات النسائية، و 12% من مجموع التعيينات في المؤسسات الاستراتيجية. ويتعلق الأمر بتعيين رئيسة هيئة الإدارة الجماعية لصندوق الحسن الثاني للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، ومديرة مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل، ورئيسة الهيئة المغربية لسوق الرساميل.

¹⁶ يتعلق الأمر بالسيدة زينب العدوي القاضية السابقة بالمجلس الأعلى للحسابات، التي تم تعيينها واليه بجهة القنيطرة الشراردة بني احسن بتاريخ 02 يناير 2014، وجهة سوس ماسة درعة بتاريخ 13 أكتوبر 2015، ثم واليه مفتشة عامة للإدارة الترابية بتاريخ 25 يونيو 2017.

¹⁷ يتعلق الأمر بالسيدة خديجة بن الشويخ المديرة السابقة لأكاديمية جهة البيضاء الكبرى، التي تم تعيينها عاملة على عمالة مقاطعات ابن مسليك بتاريخ 29 يناير 2015، وعاملة على عمالة مقاطعات الحسي بنسري بتاريخ 27 فبراير 2019.

¹⁸ لا يجب أن نغفل أن التعيين يكون في المنصب والإطار، ونميز بين حالتين للتعيين في منصب واليه ومفتشة عامة للإدارة الداخلية للسيدة زينب العدوي بوزارة الداخلية، وفي منصب سفيرة وكاتبة عامة للسيدة مونية بوسنة بوزارة الشؤون الخارجية والتعاون.

وكخلاصة عامة لحصيلة التعيينات النسائية في المجلس الوزاري، ومن خلال الأرقام الواردة في الجداول أعلاه، يتبين أنه؛ رغم التوجيهات الملكية بتشجيع الحضور النسائي داخل النخب الإدارية، عبر العديد من الخطب والرسائل الملكية، إلا أن حصيلة التعيينات الملكية في صفوف النساء، كانت جد محتشمة لم يتجاوز مجموعها عشر تعيينات في المجلس الوزاري، ويوجد أغلبها في مناصب مدنية ليست ذات أهمية قصوى. كما ينبغي التذكير بالغياب الكلي للمرأة على مستوى الديوان الملكي، منذ وفاة المستشارة الملكية زليخة نصري سنة 2015.

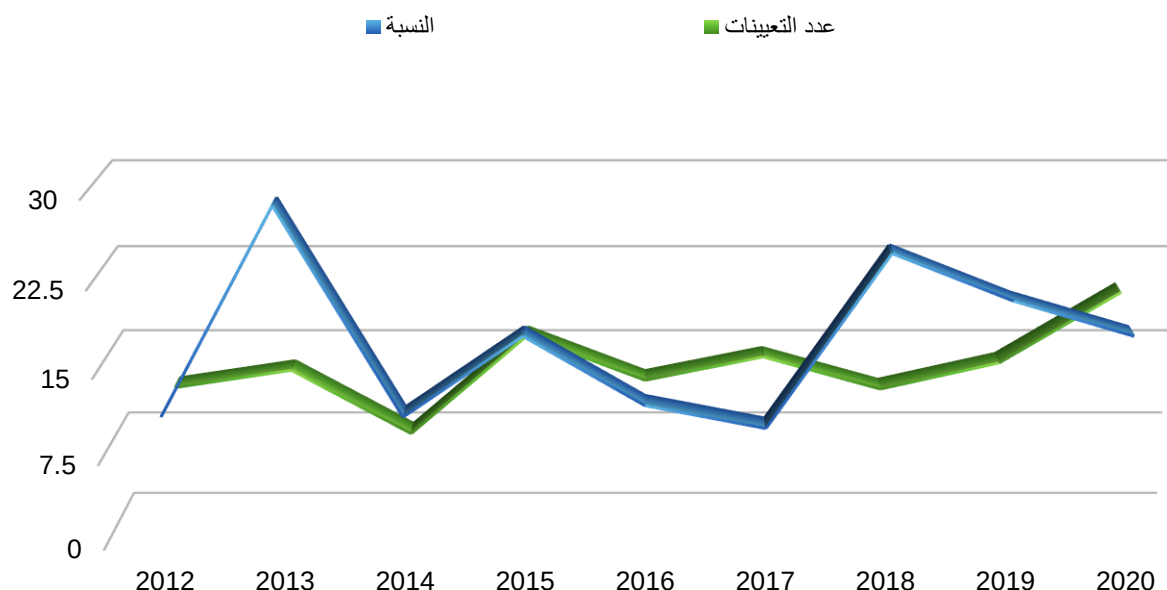
ب. التعيينات النسائية داخل المجلس الحكومي:

بالرجوع إلى المعطيات المتعلقة بالتعيينات في المناصب العليا داخل المجلس الحكومي منذ سنة 2012 إلى غاية 30 أكتوبر من سنة 2020، سنجد ما يلي:

السنوات	عدد التعيينات	عدد النساء	النسبة
2012	97	11	11.34%
2013	225	29	12.89%
2014	153	11	7.19%
2015	113	18	15.93%
2016	100	12	12%
2017	71	10	14.08%
2018	223	25	11.21%
2019	155	21	13.55%
2020 ¹⁹	91	18	19.78%
المجموع	1228	155	12.62%

جدول رقم 4: عدد التعيينات النسائية في المجلس الحكومي ونسبتها من مجموع التعيينات سجلت سنة 2013 أعلى عدد للتعيينات النسائية في المناصب العليا في المجلس الحكومي بما مقداره 29 تعيينا، تليها سنة 2018 بـ 25 تعيينا. وهذا يعني أنه؛ في بدايات عمل الحكومة المنبثقة عن انتخابات 2011، كانت هناك إرادة حكومية جادة تسعى تدريجيا نحو تحقيق المناصفة في المناصب العليا، غير أن هذا الإيقاع شرع في التباطؤ مع مرور السنوات، بفعل غياب أدوات وآليات للتتبع، ومؤشرات للتقييم.

19 إلى حدود 30 أكتوبر 2020.



رسم بياني رقم 1: تطور عدد التعيينات في المجلس الحكومي

غير أنه باللجوء إلى مقارنة النسب المسجلة، سنجد أن المنحنى أعلاه تصاعدي، حيث إن أعلى نسبة للتعيينات النسائية سجلت سنة 2020 (إلى حدود 30 أكتوبر)، بما قدره 19,78%. وهي مرشحة للارتفاع عند نهاية السنة، وربما تشكل انطلاقة جديدة في تنزيل المبدأ الدستوري المتعلق بالمناصفة.

وبالنظر إلى توزيع التعيينات حسب نوعية المناصب ونسبة التأنيث، نجد النتائج التالية:

النسبة المئوية	نسبة التأنيث حسب نوع المناصب	تعيينات النساء	النسبة المئوية	عدد التعيينات	المناصب
49.03%	% 18,27	76	33.38%	416	مدير إدارة مركزية
1.29%	% 8,00	2	2.04%	25	رئيس جامعة
2.58%	% 2,90	4	11.24%	138	عميد كلية
3.87%	% 6,38	6	7.65%	94	مدير مؤسسة جامعية
6.45%	% 10,87	10	7.49%	92	مدير مؤسسة للتعليم العالي غير تابعة للجامعات

6.45%	% 12,50	10	6.51%	80	مدير مؤسسة عمومية مركزية
12.90%	11.63%	20	14.01%	172	مدير مؤسسة عمومية جهوية
7.10%	11.58%	11	7.47%	95	المناصب النظامية (مهندس عام، متصرف عام، طبيب عام...)
2.58%	19.05%	4	1.71%	21	مناصب نظامية جهوية
4.52%	14%	7	4.07%	50	كاتب عام
3.23%	11.11%	5	% 3,66	45	مفتش عام
100%	12.62%	155	100%	1228	المجموع

جدول رقم 5: توزيع التعيينات في المجلس الحكومي حسب نسبة التأنيث

من خلال هذا الجدول يتبين ما يلي:

- بلغ عدد تعيينات العنصر النسوي في المناصب العليا المتداول بشأنها في المجلس الحكومي 155 من أصل 1227 برسم الفترة 2012/2020، أي بنسبة بلغت 12.62%.
- يعتبر منصب "مدير إدارة مركزية" المنصب الأكثر ولوجا للنساء المعينات بالنسبة لمجموع عدد النساء، حيث إن 76 امرأة عينت في هذا النوع من المناصب أي بنسبة تقترب إلى النصف 49.03 وأيضا من حيث العدد الإجمالي للتعيينات.
- المنصب الأكثر ولوجا للنساء المعينات سواء بالنسبة لمجموع عدد النساء، حيث أن «مدير إدارة مركزية» يعتبر منصب 76 امرأة عينت في هذا النوع من المناصب أي بنسبة تقترب إلى النصف 49,03، وأيضا من العدد الإجمالي للتعيينات في هذا المنصب فقد بلغت 18,27%.
- على مستوى تسيير مؤسسات التعليم العالي، فإننا نجد 22 تعيينا نسويا فقط من بين 349 تعيينا موزعة بين رؤساء الجامعات وعمداء الكليات وباقي مديري المؤسسات الجامعية ومؤسسات التعليم العالي غير التابعة للجامعات، وهو ما يمثل نسبة ضعيفة في حدود 6,30% فقط.
- أما على مستوى الجهات، فسنجد أن عدد التعيينات النسائية في مناصب مديري المؤسسات العمومية المتواجدة في الجهات كالمراكز الاستشفائية الجامعية والمراكز الجهوية للاستثمار وغيرها، أو المناصب النظامية الجهوية، في حدود 24 تعيينا فقط تمثل ما نسبته 12,43%.
- في ما يتعلق بالتعيينات في المناصب السامية النظامية، فقد بلغت 11 منصبا نسائيا (مهندسة معمارية عامة وعشر مهندسات عامات)، مع تسجيل غياب كامل للنساء في تعيينات المتصرفين العامين (0 من أصل عشر تعيينات).
- لا تحافظ التعيينات النسائية على نسب متقاربة بين كافة الوزارات، بل تتأرجح من وزارة إلى أخرى، وهذا ما يوضحه الجدول التالي:

الوزارة	العدد	النسبة
إعداد التراب الوطني والتعمير والإسكان وسياسة المدينة	35	22,58 %
التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي	22	14,19 %
وزارة الصناعة والتجارة والاقتصاد الأخضر والرقمي	18	11,61 %
التجهيز والنقل واللوجستيك والماء	11	7,10 %
الشؤون الخارجية والتعاون الإفريقي والمغاربة المقيمين بالخارج	11	7,10 %
الثقافة والشباب والرياضة	9	5,81 %
الاقتصاد والمالية وإصلاح الإدارة	7	4,52 %
الصحة	7	4,52 %
الزراعة والصيد البحري والتنمية القروية والمياه والغابات	7	4,52 %
الشغل والإدماج المهني	5	3,23 %
السياحة والصناعة التقليدية والنقل الجوي والاقتصاد الاجتماعي	5	3,23 %
الداخلية	4	2,58 %
التضامن والتنمية الاجتماعية والمساواة والأسرة	4	2,58 %
الطاقة والمعادن والبيئة	4	2,58 %
حقوق الانسان والعلاقات مع البرلمان	3	1,94 %
المندوبية السامية للتخطيط (رئاسة الحكومة)	3	1,94 %
المجموع	155	100 %

- جدول رقم 6: توزيع التعيينات النسائية في المجلس الحكومي حسب القطاعات الوزارية
- أما من حيث التوزيع على القطاعات، فنجد أن ما يقارب نصف التعيينات النسائية (75) تمت في ثلاث قطاعات:
- 35 امرأة على مستوى وزارة إعداد التراب الوطني والتعمير والإسكان وسياسة المدينة، أي بنسبة 30% من عدد التعيينات بهذا القطاع، وهي أعلى نسبة تأنيث سجلت منذ سنة 2012.
 - 22 امرأة بوزارة التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي، أي بنسبة 4% من مجموع التعيينات بالقطاع.
 - 18 امرأة بوزارة الصناعة والتجارة والاقتصاد الأخضر والرقمي أي بنسبة 26.5% من مجموع التعيينات بالقطاع

وفي المراتب الأخيرة نجد وزارات عريقة طالما اعتمدت برامج وسياسات لتدعيم المرأة في مراكز صنع القرار؛ وزارة الداخلية، وزارة الطاقة والمعادن والبيئة، وزارة التضامن والتنمية الاجتماعية والمساواة والأسرة بأربعة مقاعد لكل منها، ووزارة الدولة المكلفة بحقوق الإنسان والعلاقات مع البرلمان والمندوبية السامية للتخطيط، بثلاثة مقاعد فقط لكل منها.

بينما نجد وزارات غائبة تماما عن اللائحة، إذ لم تعين فيها امرأة منذ الشروع في تنفيذ القانون 02.12، كوزارة العدل، والأمانة العامة للحكومة²⁰.

توضح الأرقام والنسب الواردة أعلاه، أن الطريق ما زال طويلا من أجل الوصول إلى المناصفة، رغم القواعد القانونية المدرجة حديثا، في غياب إرادة حكومية حازمة تضع أهدافا ومؤشرات واضحة لتصحيح وضع المناصب العليا المجحف بحق النساء.

ومقارنة مع تطور نسب تأنيث مناصب المسؤولية نجد أنه منذ تاريخ دخول المرسوم 2.11.681 الصادر في 25 نونبر 2011 في شأن كفاءات تعيين رؤساء الأقسام والمصالح بالإدارات حيز التنفيذ وإلى حدود النصف الأول من سنة 2020، تم الإعلان عن الترشح لـ 10.520 منصب مسؤولية بالإدارات العمومية أسفرت عن الوضعية التالية:

السنة	رئيس قسم أم ما يعادله			رئيس مصلحة أو ما يعادله			المجموع		
	العدد	إناث	نسبة التأنيث	العدد	إناث	نسبة التأنيث	العدد	إناث	نسبة التأنيث
2012	2348	256	% 10,9	6067	1132	% 18,7	8415	1388	% 16,5
2014	2760	296	% 10,7	7111	1650	% 23,2	9871	1946	% 19,7
2015	2567	299	% 11,6	7700	1944	% 25,2	10267	2243	% 21,8
2016	2759	351	% 12,7	7723	2007	% 26,0	10482	2358	% 22,5
2018	2561	375	% 14,6	6620	1550	% 23,4	9181	1925	% 21,0
النصف الأول من 2019	2345	347	% 14,8	6063	1452	% 23,9	8408	1799	% 21,4
المجموع	15340	1924	% 12,5	41284	9735	% 23,6	56624	11659	% 20,6

الجدول رقم 7: أعداد مناصب المسؤولية من 2012 إلى 2019²¹

حسب المعطيات الواردة في الجدول، نجد بأن نسبة التأنيث ارتفعت من 16,49% سنة 2012 إلى 21,40% في حدود النصف الأول من سنة 2019، أي امرأة 1799 من أصل 8408 منصبا.

²⁰ حتى وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية وإدارة الدفاع الوطني لم تستفد من تعيينات نسائية، غير أنها تدخل ضمن مجال التعيين الملكي طبقا للفصل 49 من الدستور.

²¹ تقرير الموارد البشرية المرفق بمشروع ميزانية 2021، موجود على موقع وزارة الاقتصاد والمالية.

وهذا يعكس تحسنا نسبيا للتأنيث لتقلد مناصب المسؤولية داخل مصالح الدولة مقارنة مع المناصب العليا، غير أن هذه التمثيلية النسائية لا ترقى بعد إلى المستويات المرجوة المتعلقة بإدماج المرأة وإشراكها في مسلسل التنمية الاقتصادية والاجتماعية ببلادنا.

خلاصة:

بتجميع الأرقام الواردة في مختلف التعيينات بمناصب المسؤولية والمناصب العليا، يتضح أنه كلما توجهنا نحو قمة الهرم الإداري، كلما تراجعت نسبة التأنيث، أنظر الجدول أسفله:

النسبة	نوعية التعيينات
23,60 %	رئيس مصلحة
12,50 %	رئيس قسم
12,62 %	منصب عال في المجلس الحكومي
9,90 %	منصب عال في المجلس الوزاري

يمكن القول إذن، إن الحصيلة الإجمالية لقرارات التعيين النسائية في المناصب العليا طبقا للقانون التنظيمي 02.12 أسفرت عن 194 تعيينا من ضمن 1622 قرار تعيين بما نسبته 11,90%، وهي نسبة بعيدة جدا عن مستوى الطموحات النسائية، خصوصا إذا قارناها بالنسب التي تم تحقيقها على مستوى التمثيلية السياسية سواء بمجلس النواب²² أو بالجهات²³ والجماعات الترابية²⁴.

وهذا يعني أن الرهان على المقاربة القانونية المعيارية من أجل الوصول إلى المناصفة في المناصب العليا، لن يحقق النتائج المرجوة في المدى القريب، بل ينبغي الاشتغال على تدابير وإجراءات أكثر إلزامية وتأثيرا. لكنها يجب أن تستند إلى فهم دقيق للحواجز والعوامل التي تساهم في تقليص حظوظ النساء في ولوج مراكز صنع القرار بشكل عام، وهذا ما سنحاول أن نتعرض إليه في العنصر الثالث.

III. محاولة للفهم

لا يمكن الاكتفاء بتحليل حصيلة التعيينات النسائية في المناصب العليا عبر البيانات والمعطيات التي تم تجميعها، بل ينبغي أن نقوم بمحاولة لفهم طبيعة الإكراهات والعوائق التي أدت إلى هذه النسب المحتشمة رغم الجهود التي بذلت على مستوى صياغة النص الدستوري، أو الإجراءات الإدارية المرتبطة بمأسسة النوع الاجتماعي²⁵.

²² في انتخابات 7 أكتوبر 2016 تم انتخاب 81 نائبة برلمانية مما يمثل 20,51 بالمائة من مجموع أعضاء مجلس النواب.

²³ بلغت نسبة التمثيل النسائي للمرأة في الانتخابات الجهوية لسنة 2015، 37,61 بالمائة.

²⁴ بلغت نسبة التمثيل النسائي للمرأة في الانتخابات الجماعية لسنة 2015، 21,18 بالمائة.

²⁵ مأسسة المساواة بين الجنسين هي استراتيجية تم تقديمها في 25 نونبر 2016 من طرف الوزارة المنتدبة لدى رئيس الحكومة المكلفة بالوظيفة العمومية وتحديث الإدارة، تم وضعها في إطار التوجيهات الملكية في مجالات النهوض بالمرأة كتعبير عن إرادة سياسية متينة لجعل المساواة بين الجنسين أساس النمو الاقتصادي والاجتماعي، والتنزيل العملي للمقتضيات الدستورية المتعلقة بحقوق المرأة، التي تنص على تمتع المرأة، على قدم المساواة مع الرجل، بجميع الحقوق والحريات في المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والبيئية.

كما أن البرنامج الحكومي 2016-2021 نص على اعتماد خطة حكومية ثانية للمساواة « إكرام 2 »، تهدف على غرار الخطة الحكومية السابقة « إكرام 1 » إلى تدعيم المساواة بين الجنسين، من خلال تطوير السياسات والبرامج القطاعية التي تساهم في المساواة بين الجنسين وتعزيز الحماية القانونية للمرأة وكذا وصولها إلى مواقع المسؤولية.

فمن الطبيعي أن تكون هناك عوامل ومعوقات تتجاوز النصوص القانونية والقواعد المكتوبة، ارتبطت من جهة بتكريس الإدارة لأعراف وقواعد غير مكتوبة مجحفة بحق النساء، أو ترجع إلى طبيعة الثقافة المهيمنة داخل المجتمع المغربي والتي لا تشجع النساء ولا تمكنهن من الولوج إلى المناصب العليا، وفي هذا الإطار، سنحاول أن نعتد مفهومي السقف الزجاجي، والذكورة المهيمنة.

1. عوامل السقف الزجاجي والتمثيلات الثقافية:

لا تختلف النتائج المتوصل إليها في ما سبق، عما أقره المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي في سنة 2014، حيث ورد في تقريره بخصوص النهوض بالمساواة بين النساء والرجال:

« لا تحتل النساء سوى 12 بالمائة من المناصب الإدارية، لأنهن يصطدمن، سواء في القطاعين العام أو الخاص، بـ « السقف الزجاجي » الذي يعتبر كمجموعة من « الحواجز المصطنعة (غير المرئية) التي أفرزتها أحكام جاهزة ذات طابع سلوكي أو تنظيمي، تحول دون تقدم الأفراد في مسارهم المهني ». وعلى الرغم من أن النساء الموظفات يمثلن ما يقرب من 40 بالمائة من العدد الإجمالي للعاملين في الوظيفة العمومية، وهن إطارات في غالبية العظمى (حوالي 70 بالمائة)، فإن الولوج إلى مناصب المسؤولية لا يزال ضعيفا، ذلك أنهن لا يمثلن سوى 16 بالمائة من مناصب المسؤولية. وهذه النسبة تتطور من سنة لأخرى، ولكن بشكل طفيف (+6 نقط خلال 11 سنة).

وتشغل 88,3 بالمائة من النساء مناصب من قبيل « رئيسة مصلحة » أو « رئيسة قسم » بينما لا يتجاوز تقلدهن لمنصبي « كاتبة عامة » و « مديرة » 6 بالمائة و 11 بالمائة على التوالي. وتكشف التعيينات الأخيرة في المناصب العليا، بعد اعتماد المرسوم المتعلق بالتعيينات في المناصب العليا، عن تمثيلية ضعيفة للنساء، على الرغم من المؤهلات والكفاءات الموجودة عند الأطر النسوية في مختلف الوزارات²⁶.

في خضم أي إدارة عمومية، نجد ما يسمى بـ « السقف الزجاجي »، وهو مصطلح أمريكي يعني استعارة لغوية تستخدم من أجل تمثيل حاجز غير مرئي يحافظ على ارتفاع مجموعة ديموغرافية معينة إلى ما يعد مستوى معين في التسلسل الهرمي²⁷. وقد تمت استعارة هذا المصطلح المجازي لأول مرة من قبل الحركات النسائية في إشارة منهن إلى الحواجز الموجودة في طريق وصولهن إلى المناصب العليا صعبة الولوج.

أ. سقف زجاجي غير معلن:

فرغم تطور الترسانة القانونية لكي تتماشى مع المعايير الدولية، إلا أنها تصطدم بالكثير من الحواجز المجتمعية غير المعلن، فتظل غير مفعلة بشكل ملموس²⁸. إذ تبقى الرافعة الحقيقية التي تتحكم في وصول النساء إلى المناصب العليا، هي رغبة المسؤولين. أي؛ هي أن تصادف وزيرا أو مسؤولا، يضع ثقته في المرأة، ولا يحمل أي أحكام مسبقة

²⁶ المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، النهوض بالمساواة بين النساء والرجال في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية، « أشكال التمييز ضد النساء في الحياة الاقتصادية، حقائق وتوصيات »، إحالة ذاتية رقم 2014/18، ص 43.

²⁷ Federal Glass Ceiling Commission. Solid Investments: Making Full Use of the Nation's Human Capital. Washington, D.C.: U.S. Department of Labor, November 1995, p. 13-15.

²⁸ كمثل على ذلك، في يناير 2021، صدر منشور للوزير الأول عبد الرحمان اليوسفي، يؤكد على النهوض بالنساء في مجال مناصب المسؤولية، لكن، لم يتخذ أي إجراء للتأكد من تطبيق هذه المسطرة، وحتى في حالة تحقيق ذلك، فإن الحصول على المكافآت والتعويضات غالبا ما يتم التنازع بشأنه أو رفضه بسبب المنافسة الذكورية المهيمنة بصورة كبيرة.

Belarbi, Aïcha, Lahcen Achy et Driss Ksikes, « Comment aller vers l'égalité économique hommes - femmes ? ». Policy paper, Carnegie Middle East Center & CESEM, Mars 2013, p9.

تميزية تجاه النساء، وبالتالي يرغب في تعزيز حضورهن، وهذا هو سبب التفاوت البين في نسب تأنيث المناصب العليا حسب القطاعات الوزارية.

وإن كانت الكثير من الدراسات والأعمال تناولت هذا « السقف الزجاجي » منذ ثمانينيات القرن الماضي، خصوصاً في الدول الانغلو ساكسونية²⁹، إلا أن القليل منها من تناول ديناميات النوع بشكل معمق ونسقي³⁰، لهذا سنحاول تقديم إطار تحليلي يتبنى مقاربة تمزج بين التحليل الكمي والتحليل النوعي، من أجل فهم الإنتاج التفاضلي لمسارات الرجال والنساء داخل الوظيفة العمومية العليا، واستقراء مظهرات « السقف الزجاجي » الذي يميز الوضعية الراهنة.

إن الانتشار الواسع لتدريس الإناث في المؤسسات التعليمية في المغرب، والعمل على رفع نسبة تأنيث الوظيفة العمومية، لم يمكنا من إزالة كل الحواجز التي تواجه النساء من أجل بلوغ الدوائر العليا للسلطة. وقد خلصنا في تحليل البيانات التي تم تجميعها على أنه؛ كلما ارتفع التسلسل الهرمي الإداري كلما قل حضور النساء في هذه المناصب.

ورغم أن السلطة التنفيذية عملت من خلال عدة تدابير على تعزيز تكافؤ ومساواة الفرص في المغرب، كاعتماد خطتي العمل الحكوميتين: « إكرام 1 » (2012-2016) و « إكرام 2 » (2017-2021)، لضمان ولوج المرأة إلى مناصب اتخاذ القرار في الإدارة العمومية. واعتماد القانون التنظيمي 12.02 المتعلق بالتعيين في المناصب العليا والذي يشجع على تنفيذ مبدأ المناصفة وتعزيز وضع المرأة في مناصب اتخاذ القرار في الإدارة. وأخيراً المصادقة على القانون 79.14 المتعلق بهيئة المناصفة ومكافحة كل أشكال التمييز. إلا أنها لم توفق في رفع نسبة النساء في مناصب المسؤولية والمناصب العليا، مما يدفعنا إلى طرح العديد من الأسئلة:

- هل الإطار القانوني الذي ينظم الوظيفة العمومية يتضمن أحكاماً من شأنها أن تعوق بشكل صريح أو ضمني المساواة بين الرجل والمرأة في الولوج إلى مناصب المسؤولية؟

- ما هي عوامل « السقف الزجاجي » التي يمكن أن تشكل العقبات الخفية لتقدم المرأة في الهياكل الهرمية للإدارة العمومية؟

- ما هي المداخل التي يجب اعتمادها لتحقيق المناصفة بين الرجال والنساء في مناصب المسؤولية في الوظيفة العمومية، احتراماً لدستور 2011³¹، والالتزامات الدولية للمغرب³².

وهذا يعني أن هناك عدة عوامل تعرقل وصول المرأة إلى مناصب المسؤولية، منها:

✓ تواجد قيود متعلقة بالثقافة المجتمعية المغربية؛

✓ الإطار القانوني الحالي غير محفز للنساء من أجل اعتلاء المناصب العليا؛

²⁹ Cécile Guillaume et Sophie Pochic, La fabrication organisationnelle des dirigeants, Un regard sur le plafond de verre, Travail, genre et sociétés, n°17, avril 2007, p79.

³⁰ Laure Bereni, Catherine Marry, Sophie Pochic, Anne Revillard, Le plafond de verre dans les ministères: regards croisés de la sociologie du travail et de la science politique, Revue Politique et Management Public 28/2 Avril-juin 2011/139-155, p 1

³¹ الفصل 19 من الدستور المغربي لسنة 2011.

³² صادق المغرب على العديد من الاتفاقيات الدولية كاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة سنة 1993 مع بعض التحفظات إلا أنه قام برفعها سنة 2008، والتمز بتحقيق الأهداف الإنمائية للألفية من بينها تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة سنة 2010. والاقرار القانوني البروتوكول الاختياري الملحق باتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة سنة 2015.

- ✓ عدم ملائمة قواعد التعيين والترقية للقيود والظروف المفروضة على النساء؛
- ✓ عدم سماح شروط وظروف تنظيم العمل بالتوفيق بين الحياة الخاصة والحياة المهنية؛
- ✓ هيمنة الرجال في تكوين اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء؛
- ✓ تنظيم دورات تدريبية وتكوينية في ظروف غير مواتية للمرأة؛
- ✓ معاناة النساء اللواتي استفدن من فترة توقف مؤقت خلال مسارهن المهني لأي سبب من الأسباب (الالتحاق بالزوج، رعاية الأطفال، رخصة الأمومة...)، من حيف عند رغبتهم في اجتياز الامتحانات المهنية أو المناصب العليا لعدم توفرهن على المدد القانونية؛
- ✓ صعوبة التوفيق بين الحياة الخاصة والتحملات العائلية (أسرية ومنزلية) وممارسة المسؤولية.

ب. ثقل تمظهرات السقف الزجاجي:

يقصد بعبارة السقف الزجاجي؛ النظام أو الحاجز غير العادل الذي يحد من تقدم النساء إلى قمم دوائر الوظيفة العمومية، وهي إحدى العبارات الأكثر شيوعاً في النقاشات القائمة على النوع، للوقوف على العقبات الظاهرة والباطنة التي من شأنها أن تمنع المرأة الموظفة من الوصول إلى المناصب العليا ويعطي إجابات عن ظاهرة تغييب النساء من الدوائر العليا من التراتبية الإدارية.

لذلك فهذا التحليل للسقف الزجاجي من شأنه أن يعطي قراءة لتمظهرات هذه العقبات التي تمنع النساء من تولي المناصب العليا، مع العلم أنه لا يمكن، في أي حال من الأحوال، أن يتم التشكيك بكفاءة النساء من دون الرجال، وأن يزايد على قدراتهم في تسيير الشأن الإداري، كأقرانهم من الرجال.

في تقرير لوزارة إصلاح الإدارة والوظيفة العمومية حول مكانة المرأة بمناصب المسؤولية بالوظيفة العمومية، تم استقصاء عينة إحصائية وإجراء عدد من المقابلات معها، حيث أكدت بعض المستجوبات بأن النساء يحتجن إلى إثبات قدراتهن لفرض أنفسهن في سياق يغلب فيه الذكور، وتحقيق مسيرة مهنية في المؤسسات التي لا يزال التسلسل الهرمي فيها حكراً على الذكور، وأن هناك عقبات لا تزال تقاوم بشكل كبير ويجب العمل على تجاوزها، في حين دفعت أخريات بأن وضع الأقلية للنساء ليس مزعجاً بشكل كبير، بل وأن هذا الأمر كان مصدراً لبعض الفرص المتاحة في وجه النساء³³.

إذن هناك تباين في التعبير عن هذه الوضعية المقلقة، نرى أن مرده يرجع إلى السلوكات النمطية الصادرة داخل الإدارة والتي تختلف من قطاع لآخر، وهو ما ينعكس أيضاً على أعداد التأنيث في المناصب العليا ومناصب المسؤولية، مما أفرز مناخاً سوسيو إدارياً مثقلاً بالنمطية الجنسانية:

2. الهيمنة الذكورية والتمثلات السوسيو ثقافية

إن العديد من النساء يواجهن صعوبات ترتبط بوضعيتهم كنساء لولوج مناصب المسؤولية، فهن يقررن بوجود إحساس بانعدام الثقة في النساء، يشكل عاملاً معيقاً أمامهن، وكذلك عامل بقاءهن بعيدات عن دائرة التأثير وعن الحياة العامة.

³³ وزارة إصلاح الإدارة والوظيفة العمومية، مكانة المرأة بمناصب المسؤولية بالوظيفة العمومية، ص 99.

أ. تراكم ثقافي تمييزي:

من التمثيلات الشائعة جدا داخل الإدارة، أن نجد مثلاً بأن لكل جنس خصائصه الطبيعية، ومن الصعب جدا عدم النظر للنساء من خلال منظور هذه الخصوصيات، ونجد أيضاً: أن نظرة الرجال للنساء ليست محايدة أبداً، فهم يصدرن أحكاماً قيمية سلبية ومسبقة.

وهناك محددات بنيوية (ماكرو) تتعلق بمظاهر ذات طبيعة سوسيو ثقافية للحياة العائلية³⁴. يمكن تحديد أهمها على الشكل التالي:

- الجوانب المتعلقة بتدبير الدور المزدوج للمرأة؛ دور الأم داخل الأسرة والمسؤولية عليها، ودور ممارسة الأنشطة التي يقتضيها موقع المسؤولية؛

- الإكراهات المرتبطة بغياب البنات التحتية الضرورية واللازمة للتخفيف من الدور المزدوج للمرأة، أما ومسؤولية، (حضانة الأطفال مثلاً)؛

- غياب المرونة في ساعات العمل (ساعات الدخول والمغادرة) مما لا يمكنهن من الاستجابة المتوازنة للالتزامات العمل، وانتظارات الأسرة؛

- غياب برمجة ملائمة للاجتماعات، فالعديد من الاجتماعات تنعقد دون سابق إنذار، أو بعد ساعات العمل الرسمية إن هذه الثقافة المنتشرة في المجتمعات عامة، والمجتمع المغربي خاصة، تم تكريسها عبر مفاهيم أصبحت متجذرة، مما ينبغي معه العمل على تفكيكها من أجل دحض تناقضاتها وتجاوز عثراتها انسجاماً مع مبدأ المساواة في الحقوق بين المرأة والرجل.

ب. الهيمنة الذكورية وممارسة الإقصاء الممنهج

تكاثرت المفاهيم التي تحاول تقديم تفسيرات للعادات والسلوكات المجحفة بحق المرأة في ولوج المناصب العليا، ومن بينها مفهوم "الذكورة المهيمنة" أو "الهيمنة الذكورية". ولما دخل هذا المصطلح حقل التداول في مجال الدراسات السوسيولوجية والاجتماعية والثقافية، ظهرت أبحاث ودراسات عديدة حاولت إغناء وتطوير هذا المفهوم وتوسيع مجاله الدلالي.

ألف عالم الاجتماع الفرنسي الراحل، بيير بورديو، كتاباً تحت عنوان "الهيمنة الذكورية"، استخدم فيه المنهج السوسيولوجي عبر بحث منهجي متماسك يتجاوز فيه المؤلف في الخطاب الثقافي السائد، لقراءة وتحليل سيرورات التغيير أو الاستمرار في النظام الجنسي المؤسس على الهيمنة الذكورية عالمياً.

إن النتيجة الأولى التي يخلص إليها بيير بورديو في مناقشته لمسألة الدوام أو التغيير في النظام الجنسي المؤسس على الهيمنة الذكورية، هي: "ثبات الجنسية واستقلاليتها بالنسبة إلى البنى الاقتصادية وأنماط إعادة الإنتاج إلى الإنتاج، على عكس ما تدعيه النظريات المادية.... فالاختلاف البيولوجي بين الجنسين، أي بين الأجساد الذكورية والأنثوية، وبشكل خاص الاختلاف التشريحي بين الجنسين، يمكن أن يظهر إذا وكأنه تبرير طبيعي للاختلاف المبني اجتماعياً بين النوعين، وبشكل خاص التقسيم الجنسي للعمل"³⁵.

³⁴ وزارة تحديث القطاعات العامة، ملخص التقرير التحليلي للدراسة حول تمثيلية الموظفين داخل مراكز القرار برسم سنة 2009، ص 19.

³⁵ اتخذ بورديو من مجتمع القبائل في الجزائر، نموذجاً لمجتمع المركزية الذكورية (Androcentrique) بغية الوصول إلى الكشف عن بعض السمات الأكثر تستراً، داخل المجتمعات المعاصرة، التي ما زالت تقوم على الهيمنة الذكورية، عبر التمييز الرمزي بين ما هو مذكر وما هو مؤنث، انطلاقاً من الاختلاف التشريحي بين الجنسين.
بيير بورديو، الهيمنة الذكورية، ترجمة سلمان قعفراني، المنظمة العربية للترجمة، توزيع مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، الطبعة الأولى، أبريل 2009، ص 7.

ومن أجل فهم هذا الوضع السائد يبحث بورديو عن ماهية الآليات التاريخية التي كرست هذا التأييد النسبي لبني التقسيم الجنسي والهيمنة الذكورية التي يرى أن استمرارها يعود إلى ما يسميه بالعنف الرمزي الممارس عبر الطرق الرمزية الصرفة للاتصال والمعرفة³⁶.

وهكذا عمل بيير بورديو على تشييد سوسيولوجية نقدية تستند إلى أطر مرجعية متعددة تمثل نظريته العامة تتمحور حول سؤالين مركزيين: من أين تستمد الهيمنة مشروعيتها؟ ولماذا تختفي أسس هذه المشروعية أمام العيان³⁷؟

في الواقع المغربي، ورغم أن مجال الوظيفة العمومية يجب أن يكون فضاء للاعتراف بالكفاءات، إلا أن تشخيص الوضع يؤكد للأسف أن هذا المجال أضحي مكانا لبناء علاقات السلطة وتكريس القواعد غير المكتوبة، والعمليات غير الرسمية، والتي غالبا ما تخرق مبدأ تكافؤ الفرص بين المترشحين لولوج المناصب العليا داخل الإدارة، ويذهب غالبا ضحيتها النساء بسبب صعوبة اختراقهن لهذه المنظومة العرفية.

ومن ضمن هذه القواعد، نجد الخبرة، التجربة والقدرة الجسدية، وتوفر الوقت، وكلها مشمولة بصور نمطية تمييزية ضد النساء لأنهن يعتبرن ناقصات تجربة وخبرة في المجال الإداري، ليست لهن القدرة على التحمل، والاصرار والقيادة «البطولية»، كأن هناك نموذجا ذكوريا يجب أن يحتذى من أجل الوصول إلى قمة الهرم الإداري، من أهم أسسه التفرغ التام للعمل الإداري، بغض النظر عن طبيعة المهام المرتبطة بالمنصب التي لا تستوجب التفرغ الشامل

يعتمد هذا النموذج الذكوري المهيمن على عدة أسس، كما حددها بيير بورديو والتي نجدها حاضرة في الإدارة المغربية رغم خصوصيتها، نذكر منها:

- إشكالية الجنس والنوع: يعتبر بورديو أن الهيمنة الذكورية ليست معطى بيولوجيا وإنما معطى سوسيولوجيا؛ أي، إن البناء الاعتباري للبيولوجي، وبشكل خاص للجسد المذكر والمؤنث ولاستعمالاته ولوظائفه، لا سيما استعمالاته ووظائفه في مجال إعادة الانتاج البيولوجي، هو الذي يعطي أساسا ظاهريا لرؤية المركزية الذكورية لتقسيم العمل الجنسي وللتقسيم الجنسي للعمل، ومن ثمة لكل الكون. إن القوة الخاصة لتبرير النظام الاجتماعي الذكوري إنما تأتيه من أنه يراكم ويكثف عمليتين: إنه يشرعن علاقة هيمنة من خلال تأصيلها في طبيعة بيولوجية هي نفسها بناء اجتماعي مطبع³⁸.

- النزعة الذكورية: يعتبر الرجل في هذا المستوى هو المالك للحقيقة، ووجهة نظره هي القائمة على الحق ويفرض رأيه في السياسات المعتمدة. حيث يقول بورديو: "إن ما يميز المهيمنين هي قدراتهم الخارقة في فرض الاعتراف، حيث إن طريقتهم الخاصة في الوجود هي طريقة كونية، على هذا الأساس فإن النزعة الذكورية هي إذن إنتاج وإعادة إنتاج ممارسات قمعية تجاه المرأة والنساء". ويقول أيضا "وبما أن النساء يشكلن قسما مشتركا مع الدولة الاجتماعية ومع المواقع الاجتماعية داخل الحقل البيروقراطي، وكذلك مع قطاعات المنشآت الخاصة الأكثر هشاشة لسياسات عدم الثبات، فإن كل شيء يجيز توقع أنهم سيكون الضحايا الرئيسيات للسياسات الليبرالية الجديدة التي تستهدف تقليص البعد الاجتماعي للدولة، وتشجيع عدم ضبط سوق العمل³⁹".

³⁶ المرجع نفسه، ص 9.

³⁷ يسميها بيير بورديو أيضا بالمشروعية اللامرئية.

³⁸ بيير بورديو، الهيمنة الذكورية، مرجع سابق، ص 45.

³⁹ المرجع نفسه، ص 139.

العنف الرمزي: يؤكد بورديو على أنه لا يمكن دراسة وتحليل آثار ونتائج الهيمنة الذكورية دون استدعاء مفهوم "العنف الرمزي"، والقبول به، بحيث يعيد المهيم على تجسيد وجهة نظر المهيم بشكل يصبح فيه المهيم عليهم متواطئين بشكل إرادي في تثبيت النظام القائم على التفاوت الاجتماعي فالنساء مهما فعّلن، هن محكومات أيضا بحمل الجليل على مكرهن، وبالمقابل تبرير الممنوعات والحكم المسبق الذي يخصص لهن جوهرًا شريفاً، فق المنطق التراجيدي تحديداً، الذي يرى أن الواقع الاجتماعي الذي تنتجه الهيمنة، إنما يتي غالباً ليؤكد التمثيلات التي تنتسب إليها كي تمارس وتبرر نفسها. على هذا النحو هي رؤية المركزية الذكورية تشرعنها باستمرار الممارسات نفسها التي تحددها، وبما أن استعدادات النساء هي نتاج استدماج الحكم المسبق السلبي ضد المؤنث، المؤسس في نظام الأشياء، فإن النساء لا يستطعن سوى تأكيد هذا الحكم المسبق باستمرار⁴⁰.

إن مواجهة مظاهر الهيمنة الذكورية التي تخترق المجتمعات، وتم تكريسها داخل الإدارة العمومية منذ زمن طويل، حتى أصبحت تساهم في شرعنة لا مرئية للحيف ضد النساء وإقصاءهن من الانتماء إلى مصاف النخبة الإدارية المغربية، تتطلب من الدولة إرادة قوية من أجل الاشتغال الجدي على محوها تدريجياً عبر تحليلها بحس أكاديمي مرهف وحذر، وتحسيس العاملين بالإدارة بخطورة التمييز والإقصاء على مردودية النساء اللواتي يشكلن قاعدة مهمة من موارد الإدارة، والعمل على إرجاع الثقة لكل الفاعلين بمؤهلات المرأة المغربية وقدراتها على تولي مهام القيادة وشغل أعلى المناصب بالإدارة العمومية، وتعزيز الروح القيادية لدى النساء⁴¹. وتبقى مراجعة المنظومة القانونية المتعلقة بشغل المناصب العليا من أهم الأوراش التي تستوجب من الدولة الانخراط فيها بقوة، لكونها ستضع أسس العدالة بين الجنسين، وستؤطر الحوافز التي يمكن أن تدفع النساء إلى الإقبال على ولوج المناصب العليا.

IV. أي آلية قانونية لوضع المناصفة في المناصب العليا؟

بعد المصادقة على دستور 2011 وصدر القانون التنظيمي 02.12، هل لا زال المجتمع المغربي بحاجة إلى ترسانة قانونية من أجل تحقيق المناصفة في المناصب العليا داخل الإدارات والمؤسسات العمومية؟ أم إن الأمر يتطلب تدخلا في مجالات أخرى. إن النص الدستوري والنصوص القانونية لا زالت لم تصل بعد إلى صيغة للالتزام المجتمعي. وهو ما يفرض تعديلها بشكل يجبر الدولة والمؤسسات المعنية على تحقيق المناصفة، والتفكير في إجراءات عملية تواجه التمثيلات السوسيو ثقافية التمييزية التي لا زالت تسيطر على وعي المواطن المغربي وممارسة الإدارة.

1. السلطة التشريعية بين الحذر والغموض:

من الواضح جداً أن الدستور المغربي طور موقفاً بخصوص المناصفة بين المرأة والرجل في الفصل 19، لكنه موقف مقيد، إذ يميل على مستوى اللفظ إلى استعمال مصطلحات: "يعمل" أو "تعزير" بدلا من "تكريس" أو "ضمان"، وكأنه لا يرغب في إلزام الدولة أكثر من الإلزام.

40 المرجع نفسه، ص 58-59.

41 في تجربة نموذجية تم اعتمادها بوزارة التضامن والتنمية الاجتماعية والمساواة والأسرة سنة 2019، تم إعداد برنامج « القيادة النسائية »، يهدف إلى دعم النساء للوصول إلى المناصب العليا ومناصب المسؤولية، استفادت منه 38 امرأة من رئيسات مصالح وأطر، وتضمن دورات تكوينية وحصصاً للتدريب الفردي والجماعي. ومن نتائجه، أنه ساهم في رفع نسبة الترشيح النسائي للمسؤوليات، وتولي بعض النساء لمناصب رئيسات أقسام، وهي خطوة نتمناها وندعو إلى تطويرها لتحقيق المناصفة في المناصب العليا.

ويتفاقم الخلل اللفظي عندما يعارض القضاء الدستوري مبدأ المناصفة، بحجة المس بمبدأ عدم التمييز بين الجنسين، في حين أن هذا المبدأ من خلال الاجتهادات القضائية الدولية ونصوص الأمم المتحدة، لا يتعارض مع تدابير التمييز الإيجابي، لأن الغرض منها هو إعطاء تناسق حقيقي لمبدأ المساواة⁴². وما يزيد الأمر تعقيدا، هو القول بأننا بحاجة إلى قانون لتوضيح وتنزيل الفصل 19 من الدستور، في حين، نجد أن هناك العديد من الحقوق الأساسية تم إدراجها دون أن يوفر لها الدستور قانونا خاصا لتفعيلها⁴³. في فرنسا مثلا، لم يتم إدراج مبدأ المناصفة في الدستور، وإنما تمت الإشارة إليها فقط في المادة الأولى التي تعرف طبيعة النظام والقواعد التي على أساسها، وجاء فيها: "يعزز القانون المساواة بين النساء والرجال في تقلد المناصب والوظائف الانتخابية وكذلك المناصب ذات المسؤولية المهنية والاجتماعية". وعلى نفس المنوال في إسبانيا، تم تكريس المناصفة دستوريا، ومع ذلك، فإن المساواة مؤطرة بشكل يجعلها فعلية، بعد إشراكها بكل من مبدأ عدم التمييز والمساواة المادية ثم مبدأ الكرامة⁴⁴. بناء على هذه المبادئ الدستورية، تم تشييد الإطار التشريعي وفيه قوانين تنظيمية تتعلق بتدابير الحماية الشاملة ضد العنف ضد النوع الاجتماعي⁴⁵، وكذلك تتعلق بالمساواة الفعلية بين النساء والرجال⁴⁶. إن القانون الوضعي يعتبر ضروريا من أجل إحداث التغيير في الحقوق عامة وحقوق النساء بشكل خاص، إذ أنه يعمل على تجاوز القواعد العرفية التي تبقى غامضة وقابلة لتعدد التفسير والتأويلات، لكنه بالإمكان أن يسقط في نفس الفخ، كما هو الحال بالنسبة للعديد من الأحكام الدستورية غير الواضحة، التي أوردناها سابقا.

2. هل نحن بحاجة إلى آلية قانونية جديدة:

وقد يتساءل البعض عن سبب إحداث آلية قانونية جديدة، في حين أنه لا يتم احترام القوانين السارية المفعول، خصوصا عندما يتعلق الأمر بالقانون 02.12 فالمدخل التغييري يبدأ أولا بتفعيل النصوص التشريعية الموجودة وتطبيقها، وفي حالة تضمينها للباس أو غموض، وجب العمل على تنقيحها، وبعد ذلك يمكن المرور إلى إحداث نصوص جديدة من أجل إحكام الإطار القانوني بكل تفاصيله. وأمام الصعوبات التي اعترضت تطبيق النصوص التشريعية والمراسيم التنظيمية الحالية، هل كان من الأحرى اللجوء إلى قانون تنظيمي ينظم المناصفة بين الرجال والنساء، ويشكل مرجعا قانونيا ملزما لتحقيق المناصفة في المناصب العليا داخل الإدارة العمومية. إن هذا الخيار كان ممكنا أثناء وضع الدستور، أما الآن فهو أمر مستبعد، وذلك بالنظر إلى أن الدستور يحصر عدد القوانين التنظيمية، فالأمر يتعلق في الواقع بمجال محجوز ومحدد، ولم يتبق إلا خياران إثنان: يتعلق الخيار الأول بتعديل وتغيير القانون التنظيمي 02.12 والمراسيم المرتبطة به، فيما يتعلق بالمناصب العليا، وفي هذه الحالة، يجب أن يكون القاضي الدستوري أكثر جرأة في تنزيل المرامي الدستورية إلى تحقيق المناصفة، وإذا بقي في دائرته الضيقة، سيدفع بعدم دستورية التعديلات مما سيرجعنا إلى عنق الزجاجة ثانية.

⁴² نادية البرنوصي، مشروع النهوض بالتمثيلية السياسية للنساء بالمغرب، مساهمة في إعداد آلية قانونية لتعزيز المناصفة، تقرير أصدرته جمعية جسور ومنظمة فريديش إبيرت، 2020، ص 24.

⁴³ مثل حرية الفكر والإبداع والشباب، والفئات الضعيفة والحقوق الدينية.

⁴⁴ المواد 9 و 10 و 14 من الدستور الإسباني.

⁴⁵ القانون التنظيمي 1/2004 بتاريخ 28 دجنبر 2004.

⁴⁶ القانون التنظيمي 3/2007 بتاريخ 27 مارس 2007.

ويتمثل الخيار الثاني في اللجوء إلى قانون عادي شامل لحقوق النساء المرتبطة بالمنصفة⁴⁷، ومنها حق الولوج إلى المناصب العليا ومناصب المسؤولية في الإدارة العمومية، وهذا الخيار هو محمي بموجب الفصل 71 من الدستور، الذي ينص على أن تطبيقه يقتضي اتخاذ القوانين العادية، ويمكن وضعه كقانون إطار كما اقترحت ذلك بعض الحركات النسائية حتى يأخذ شكل ميثاق سياسي وأخلاقي ملزم⁴⁸.

وفي حالة امتناع الحكومة وتلكؤها في تقديم مشروع قانون، أو عدم اتفاق الفرق البرلمانية حول صيغة مقترح قانون موحدة، يمكن الضغط عبر آليات الديمقراطية التشاركية والحق في تقديم عرائض وملتزمات في مجال التشريع⁴⁹. إن الخيارات المتعددة لاعتماد الآلية القانونية والمعيارية من أجل الوصول إلى تحقيق المناصفة بشكل متدرج في المناصب العليا، ليست مضمونة مائة في المائة، بل تكتنفها مخاطر عديدة مشابهة لمصير العديد من الخطوات التشريعية التي كانت تهدف إلى تغيير وضعيات مجتمعية ومعالجة إشكاليات عويصة ومعقدة، مثل القانون الإطار رقم 51.17 المتعلق بمنظومة التربية والتعليم والتكوين المهني والبحث العلمي والقانون الإطار رقم 99.12 بمثابة ميثاق وطني للبيئة والتنمية المستدامة، والقانون الإطار رقم 97.13 المتعلق بحماية حقوق الأشخاص في وضعية إعاقة. كلها تجارب اصطدمت بمفاوضات وإكراهات صعبة أثناء الإعداد والتصويت والتنزيل.

3. مقترحات تديرية:

لا زال يتعين التغلب على العديد من التحديات، التي تستند عليها الإشكالات التي تم تناولها سابقا، وفي هذا الإطار تم اقتراح العديد من التوصيات من طرف جمعيات المجتمع المدني والتقارير التي تم إعدادها بخصوص وضعية المرأة بالوظيفة العمومية، نقدم بعضها على سبيل الاستدلال⁵⁰:

فعلى الرغم من التوفر على إطار قانوني ومؤسسي للوظيفة العمومية يقوم شكلا على الحياد وتكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة، إلا أنه لا يأخذ بالشكل الكافي مبدأ المساواة والمنصفة بين الجنسين، إذ لا يكفي أن يتضمن الدستور وباقي القوانين عبارات تتكلم عن السعي نحو المناصفة، بل يجب أن تراعي المقتضيات القانونية الإجرائية الاحتياجات الخاصة لكل جنس، وفي هذا الاتجاه، يمكن وضع إطار تنظيمي يفضل النساء ويشجعهن على الاستفادة من الحركة الانتقالية، وهو ما من شأنه أن يحفزهن لوضع ترشيحاتهن بخصوص المناصب العليا المتواجدة على المستوى الترابي.

وأیضا، اعتماد تدابير تمييز إيجابية من خلال اعتماد قاعدة التخصيص لفائدة النساء على مستوى الوزارات بدءاً في المرحلة الأولى بمناصب المسؤولية من أجل توفير قاعدة من النساء اللواتي يتوفرن على شروط ومعايير الترشيح التي تأخذ بعين الاعتبار أقدمية العمل وعدد السنوات في مناصب المسؤولية، ثم المرور بعدها إلى المناصب العليا بشكل تدريجي.

إن دعم النساء والاشتغال معهن على تعزيز التنمية الذاتية للروح القيادية لديهن، سيساعدهن لا محالة على التقدم بترشيحاتهن واجتياز المقابلات بشكل ناجح يضاعف حظوظهن لنيل مناصب عليا، إلا أن الأمر يتطلب في المقابل

⁴⁷ هناك بعض التجارب الدولية، مثل جمهورية السنغال التي وضعت قانونا للمنافسة المطلقة، وفي دولة تونس تمت المصادقة على قانون المناصفة الكاملة. أنظر: نادية البرنوصي، مشروع النهوض بالتمثيلية السياسية للنساء بالمغرب، مساهمة في إعداد آلية قانونية لتعزيز المناصفة، ص 36.

⁴⁸ مبادرة الإئتلاف من أجل « المناصفة دابا »، والتي تقدمت بمقترح إعداد قانون إطار من أجل المناصفة والمساواة بين النساء في جميع المجالات، عبر كتاب أبيض ومذكرات مرسلة إلى رئيس الحكومة، ورئيس البرلمان.

⁴⁹ بناء على الفصلين 14 و 15 من الدستور المغربي لسنة 2011، والظهير الشريف رقم 1.16.108 صادر في 23 من شوال 1437 (28 يوليو 2016) بتنفيذ القانون التنظيمي رقم 64.14 بتحديد شروط وكيفية ممارسة الحق في تقديم الملتزمات في مجال التشريع.

⁵⁰ للمزيد من المقترحات، المرجو الاطلاع على التوصيات الواردة في تقرير مكانة المرأة بمناصب المسؤولية بالوظيفة العمومية، مرجع سابق.

الاشتغال أيضا على طبيعة اللجان عن طريق دمج معيار النوع الاجتماعي في تشكيلها، ومعبرة الأسئلة الموجهة أثناء المقابلات لتجنب أشكال تمييزية تحت طائلة بطلان مسطرة الانتقاء.

ومن أجل التغلب على إكراهات المحيط الأسري، ينبغي العمل على توفير الوسائل التي تساعد المرأة على التغلب على تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والحياة الشخصية عبر إعادة تنظيم العمل، من قبيل اعتماد إجراءات مرنة بخصوص مواقيت الدوام الإداري، احترام الحياة الخاصة كتجنب الاتصالات خارج أوقات العمل، والاكتفاء بالمراسلات الالكترونية..

خاتمة:

تصطدم مجهودات الدولة وسياساتها العمومية التي تهدف إلى الرفع من نسبة التأنيث في المناصب العليا، بحواجز سوسيو ثقافية وسلوكات نمطية، عفا عليها الزمن، لكنها لا تزال قائمة وتجهز على حظوظ المرأة لولوج مصاف النخبة الإدارية. وهذا يتطلب عملا شجاعا وجبارا يساهم في إعادة تشكيل الثقافات والسلوكات النمطية، عبر توسيع دائرة النقاش العمومي والمؤسسي حول مكانة المرأة في الوظيفة العمومية، كما يشرك مختلف وسائل الإعلام في التوعية والتصدي لأشكال التمييز داخل الإدارة، ويفسح المجال للمجتمع المدني ليمارس دوره في تفعيل المقتضيات الدستورية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين، وتسلط الضوء على قصص نجاح بعض القيادات النسائية داخل فلك الإدارة العمومية، من أجل تعزيز نماذج النجاح النسائية وتحفيز النساء الأخريات.

المراجع:

نصوص قانونية ورسائل ملكية وقرارات دستورية

الدستور المغربي. (2011). *الدستور المغربي لفتاح يوليوز 2011*.

الظهير الشريف رقم 1.16.108. (2016). في 23 من شوال 1437 (28 يوليو 2016) بتنفيذ القانون التنظيمي رقم 64.14 بتحديد شروط وكيفية ممارسة الحق في تقديم الملتزمات في مجال التشريع.

القانون رقم 79.14. (2017). *المتعلق بهيئة المناصفة ومكافحة كل أشكال التمييز، الجريدة الرسمية عدد 6612 بتاريخ 12 أكتوبر 2017*.

الرسالة الملكية. (2014). *المنتدى العالمي لحقوق الإنسان، 27 نونبر 2014 بمراكش*.

قرار المجلس الدستوري رقم 943.14. (2014). بتاريخ 25 يوليوز 2014.

البرنامج الحكومي. (2016). *برنامج 2016-2021*.

المجلس الوطني لحقوق الإنسان. (2015). *وضعية المساواة والمناصفة بالمغرب، صون وإعمال غايات وأهداف الدستور*.

المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي. (2014). *النهوض بالمساواة بين النساء والرجال في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية، أشكال التمييز ضد النساء في الحياة الاقتصادية، حقائق وتوصيات، إحالة ذاتية رقم 18/2014*.

وزارة إصلاح الإدارة العمومية والوظيفة العمومية. (2018). *مكانة المرأة بمناصب المسؤولية بالوظيفة العمومية بالمغرب، دراسة منجزة بشراكة مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة، ماي 2018*.

- وزارة إصلاح الإدارة والوظيفة العمومية. (2016). *الموظفون المدنيون بالإدارات العمومية إلى غاية 31 دجنبر 2016*.
- وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة. (2012). *تقرير حول الموارد البشرية بالوظيفة العمومية*.
- وزارة تحديث القطاعات العامة. (2009). *ملخص التقرير التحليلي للدراسة حول تمثيلية الموظفين داخل مراكز القرار برسم سنة 2009*.
- بورديو، بيير. (2009). *الهيمنة الذكورية* (سلمان قعفراني، ترجم). المنظمة العربية للترجمة، توزيع مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، الطبعة الأولى.
- البرنوصي، نادية. (2020). *مشروع النهوض بالتمثيلية السياسية للنساء بالمغرب، مساهمة في إعداد آلية قانونية لتعزيز المناصفة، تقرير أصدرته جمعية جسور ومنظمة فريدريش إيبيرت*.

مصادر باللغات الأجنبية:

- Constitution of Morocco. (2011, July 1).
- Belarbi, Aïcha, Achy, Lahcen, & Ksikes, Driss. (2013). Comment aller vers l'égalité économique hommes-femmes? Policy paper. Carnegie Middle East Center & CESEM.
- Guillaume, Cécile, & Pochic, Sophie. (2007). La fabrication organisationnelle des dirigeants: Un regard sur le plafond de verre. *Travail, Genre et Sociétés*, (17), 1-15.
- Federal Glass Ceiling Commission. (1995). Solid investments: Making full use of the nation's human capital. Washington, D.C.: U.S. Department of Labor.
- Haut-Commissariat au Plan. (2019). Principaux indicateurs du marché de travail relatifs à l'activité, à l'emploi et au chômage au titre du quatrième trimestre 2019.
- Bereni, Laure, Marry, Catherine, Pochic, Sophie, & Revillard, Anne. (2011). Le plafond de verre dans les ministères: regards croisés de la sociologie du travail et de la science politique. *Revue Politique et Management Public*, 28(2), 139-155.
- United Nations Women. (2013, September). Démocratie et égalité des sexes: le rôle de l'ONU. Document directif.
- World Economic Forum. (2020). Global gender gap report 2020: Morocco rank and score.