تمكين المرأة المغربية من مراكز القرار الإداري: التجليات والتحديات

عماد همو

طالب باحث في سلك الدكتوراه، جامعة مولاي إسماعيل

المغرب

ملخص:

لقد حظيت المرأة المغربية بمكانة هامة في منشغل المؤسسة الملكية بالمغرب من خلال الخطابات والرسائل الملكية، لذلك فقد شكلت المرأة المغربية إلى جانب الرجل محورين لبناء الدولة وفق ما جاء في الدستور المغربي لسنة 2011 في الفصل 19. وعلى إثر هذا التقعيد الدستوري، فقد تم تمكين المرأة المغربية في أحقيتها إلى الولوج إلى مراكز القرار الإداري في عدة نصوص قانونية مناصفة مع الرجل في عدة مجالات، ومرد ذلك هو تحقيق مبدأ المساواة في الولوج إلى مراكز القيادة.

بناء على ما سبق، فإن هذه الورقة البحثية ستعالج من جهة المرجعيات القانونية لتمكين المرأة المغربية من مراكز القرار الإداري، ومن جهة ثانية ابراز اهم تجليات القرار النسائي في بنية القطاعات الحكومية مع تحديد دراسة لحالة وزارة الداخلية، بالإضافة إلى تحديد التحديات التي تواجه هذا التمكين على مستوى تنزيله في أرض الواقع مما يكون معه اقتراح حلول لأجل النهوض بهذا التمكين قصد تحقيق مبدأ المساواة في الولوج إلى مراكز القرار الإداري.

الكلمات المفتاحية: المرأة المغربية، القرار الإداري، التمكين.

© المؤلفون. مرخّص بموجب (CC BY-NC 4.0) Creative Commons Attribution-Non Commercial 4.0 — يُسمح بإعادة الاستخدام غير التجاري مع نسبة المصدر
https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/

مقدمة

إن القرار الإداري بالمغرب كان يكتب بصيغة المذكر فقط لسنوات طويلة، لكن اليوم نقف أمام حقيقة جديدة تتجلى بأن الإدارة المغربية لا يمكنها أن تسير وفق جناح واحد، فتمكين المرأة من مراكز القرار لم يعد ترفا حقوقيا، بل صار ضرورة حتمية لنجاعة الدولة.

وتماشيا مع هذا السياق، فقد شكل دستور 2011 توجه جديد نحو ترسيم معالم مغرب آخر متصالح مع هوياته المتعددة ومنفتح على القيم الكونية للديموقراطية وحقوق الإنسان بانسجام وتناسق كامل مع تاريخه وخصوصياته، حيث جعل من إعادة الاعتبار لكل فئات المجتمع ودسترة المساواة الكاملة في الحقوق والواجبات ضمن أولوياته، ويتجلى أساسا في الانتصار للمرأة المغربية من خلال تنصيص على تمتع الرجل والمرآة على قدم المساواة بالحقوق والحريات المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والبيئية الواردة في الدستور وكذا الاتفاقيات الدولية والمواثيق الدولية كما صادق عليها المغرب.

هذا وتجدر الاشارة إلى أن الوثيقة الدستورية أشارت إلى أن الدولة تسعى إلى تحقيق مبدأ المناصفة بين الرجال والنساء من خلال التمثيل المتساوي على مستوى الكم في جميع المجالات عامة، وعلى وجه الخصوص تمكين المرأة المغربية من مراكز القرار الإداري الذي يهمنا بالأساس.

وعليه، تبرز أهمية هذه المداخلة العلمية المرتبطة بولوج المرأة المغربية لمركز القرار الإداري أحد المداخل الأساسية لتحديث الدولة وتحقيق التنمية المستدامة، حيث انتقل النقاش من الحق للمرأة في العمل إلى الحق في القيادة الإدارية، غير أنه رغم حضور النساء في مناصب المسؤولية العليا يطرح معه اشكالا يرتبط أساس بالفجوة بين النص القانوني والواقع الإداري في مختلف القطاعات الحكومية.

وتأسيسا على ما سبق، تسعى هذه الورقة البحثية إلى ابراز أهمية تمكين المرأة المغربية من مراكز القرار الإداري من خلال دراسة المرجعيات القانونية من جهة، ومن جهة اخرى تحديد أهم تجليات تمكين المرأة المغربية من مراكز القرار الإداري مع تقديم التحديات والرهانات.

وبناء على ما تقدم، يمكن طرح الإشكالية التالية: إلى أي مدى يمكن اعتبار تمكين المرأة المغربية من مراكز القرار الإداري كخطوة نحو تحقيق المساواة في تقلد المناصب في ضوء التحديات المطروحة؟

ومن أجل الإجابة عن هذه الإشكالية سوف ننهج التصميم التالي:

© المؤلفون. مرخّص بموجب (CC BY-NC 4.0) Creative Commons Attribution-Non Commercial 4.0 — يُسمح بإعادة الاستخدام غير التجاري مع نسبة المصدر
https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/

المحور الأول: المرجعيات القانونية لتمكين المرأة المغربية من مراكز القرار الإداري

المحور الثاني: تجليات القرار النسائي في بنية القطاعات الحكومية والتحديات المطروحة

المحور الأول: المرجعيات القانونية لتمكين المرأة المغربية من مراكز القرار الإداري

لقد حظيت المرأة المغربية بأهمية بالغة في نظر المشرع المغربي وذلك بمساواتها بالرجل للولوج إلى مراكز القرار الإداري استجابة للمرجعيات القانونية الدولية. وعليه، فإننا في هذا المحور سنحدد مكانة المرأة المغربية ضمن التشريع الدولي لولوجها إلى مراكز القرار الإداري (أولا)، على أن نحدد مكانتها في التشريع الوطني (ثانيا).

أولا: تمكين المرأة المغربية من مراكز القرار الإداري في ضوء التشريع الدولي

تم تبني مبدأ المساواة بين النساء والرجال في تولي الوظائف العمومية لأول مرة في الإعلان الفرنسي لحقوق الإنسان والمواطن لسنة 1789[1]، وبعد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948 الذي نص على أن لكل انسان حق التمتع بكافة الحقوق والحريات دون التفرقة بين الجنسين[2]، ومن ضمن هذه الحقوق نجد الحق في تقلد الوظائف العامة في البلاد[3].

تجدر الإشارة إلى أن هناك اتفاقيات دولية ذات طابع عام التي اهتمت بوضعية النساء الرامية من خلالها تحقيق المساواة بين الجنسين في مختلف المجالات ولاسيما تقلد الوظائف العامة، بالإضافة إلى العهدين الدوليين الخاص بحقوق الإنسان المعتمدين بموجب قرارات الجمعية العامة للأمم المتحدة.

كما أن هناك بعض الاتفاقيات ذات الطابع الخاص، ومن بينها اتفاقية الحقوق السياسية للمرأة التي تنص في المادة 3 منها على أن <> للنساء أهلية تقلد المناصب العامة وممارسة جميع الوظائف العامة... بشروط تساوي بينهن وبين الرجال دون أي تمييز>>، وكذلك اعلان القضاء على التمييز ضد المرأة من خلال المادة 4 منه التي أخذت نفس توجه في المساواة في تقلد المناصب العامة ومباشرة جميع الوظائف العامة[4].

والجدير بالذكر إلى أن هناك اتفاقيات وبروتوكولات إقليمية تأخذ بعين الاعتبار أحقية المرأة في صناعة القرارات العامة، وعلى سبيل المثال بروتوكول حقوق المرأة في افريقيا خاصة من خلال المادة 9 التي تضمن دول الأطراف زيادة تمثيل المرأة ومشاركتها الفعالة على جميع مستويات صنع القرار[5].

كما يشير بروتوكول الجماعة الإنمائية الجنوب الافريقي بشأن القضايا الجنسانية والإنمائية الذي اعتمد سنة 2008 إلى أن جميع الدول الأعضاء وجب عليها أن تسعى إلى ضمان تقلد المرأة لما يقل عن 50 في المائة من مناصب صنع القرار في القطاعين العام والخاص[6].

---

[1] مريم المعاشي "مرجعيات الحضور النسائي في السلطة بالمغرب"، المجلة الدولية للقانون والاعمال، العدد 60، أكتوبر نونبر 2025 ص 1233.

[2] المادة 2 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان المعتمد بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 215 لسنة 1948.

[3] المادة 21 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948.

[4] مريم المعاشي، م. س. ص 1233.

[5] المادة 9 من برتوكول حقوق المرأة في افريقيا لسنة 2003.

[6] مريم المعاشي، م. س. ص 1234.

© المؤلفون. مرخّص بموجب (CC BY-NC 4.0) Creative Commons Attribution-Non Commercial 4.0 — يُسمح بإعادة الاستخدام غير التجاري مع نسبة المصدر
https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/

بناء على ما سبق، يتضح أن التشريع الدولي جاء صريحا بخصوص تقلد النساء لجميع الوظائف العمومية بكل مستوياتها، ومن هنا يمكن استنتاج أن النساء من حقهن الولوج إلى مراكز القرار الإداري على قدم المساواة مع الرجل دون أي تمييز.

ثانيا: تمكين المرأة المغربية من مراكز القرار الإداري في ضوء التشريع الوطني

يعتبر الدستور أسمى قانون في البلاد وهو بمثابة إطار مرجعي لحل السياسات العامة بالبلاد، وأن المرأة إلا جزء من هذه السياسات التي اهتم بها، فخلافا للدساتير السابقة التعاقبية، لقد حظيت المرأة في دستور 2011 بأهمية بالغة حيث ذكرت 15 مرة[7]، وذلك بتمكينها[8] من المشاركة في المجالات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية وغيرها.

وبذلك فقد شهد السياق القانوني لولوج النساء إلى مناصب المسؤولية واتخاذ القرار في المغرب تحولا إيجابيا خلال السنوات الأخيرة، ويتجلى ذلك انطلاقا من مقتضيات الفصل 31 و 92 من دستور 2011 اللذان ينصان صراحة على تعزيز مشاركة المرأة في الوظيفة العمومية خاصة في مناصب المسؤولية، هذا التكريس الدستوري هو امتداد للفصل 19 من الدستور الذي ينص على مبدأ المساواة بين الرجال والنساء في المغرب[9].

وعليه، فمن خلال السنوات الأخيرة ضاعف المغرب مجهوداته في إرساء التدابير التشريعية لأجل المساواة وتكافؤ الفرص بين الجنسين، خاصة على مستوى تعزيز تمثيلية المرأة بين عمليات صنع القرار الإداري، بالإضافة إلى تفعيل مبادئ المناصفة والمساواة بين النساء والرجال واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لتعزيز حضورها في جميع مراكز القرار والرفع من مشاركتهن في مناصب المسؤولية والمناصب العليا، على مستوى الإدارة الترابية والوظيفة العمومية والمؤسسات العمومية والجماعات الترابية.

هذا وقد شكل القانون التنظيمي رقم 02.12 المتعلق بالتعيين في المناصب العليا[10] وجه من أوجه تكريس حق المرأة للولوج إلى مراكز القرار الإداري، حيث حدد مبادئ التعيين في ما يلي:

---

[7] ظهير شريف رقم 1.11.91 صادر في 27 من شعبان 1432 (29 يوليوز 2011) بتنفيذ نص الدستور. الجريدة الرسمية عدد 5964 مكرر بتاريخ 28 شعبان 1432 (30 يوليوز 2011)، ص 3600.

[8] عندما نتحدث عن التمكين، فإنه يقصد به " امتلاك الفرد للقوة ليصبح عنصرا مشاركا بفعالية في شتى مجالات الحياة الاقتصادية والاجتماعية، أي امتلاك القدرة على احداث تغيير في الآخر، الذي قد يكون فردا أو جماعة أو مجتمعا بأكمله": أنظر صابر بلول "التمكين السياسي للمرأة العربية من القرارات والتوجهات الدولية والواقع، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والاجتماعية، المجلد 25 العدد الثاني 2009 ص 650.

[9] ينص الفصل 19 من دستور 2011 على أن " يتمتع الرجل والمرأة، على قدم المساواة، بالحقوق والحريات المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والبيئية...

تسعى الدولة إلى تحقيق مبدأ المناصفة بين الرجال والنساء".

وللإشارة، فإن مبدأ المساواة مبدأ سام في منظومة حقوق الأنسان، له جذور تاريخية، ويتعلق مفهومه الحديث بفلسفة الأنوار والفكر الثوري الفرنسي الذي اعتبر المساواة أن تحقق بموجب القانون عند صدوره بصفته العمومية والمجردة: أنظر "منير حدادي "التمكين الدستوري للمرأة بالمغرب"، مجلة المعرفة، العدد الثاني والعشرون، دجنبر 2024 ص 418.

[10] القانون التنظيمي رقم 02.12 المتعلق بالتعيين في المناصب العليا تطبيقا لأحكام الفصلين 49 و92 من الدستور الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.12.20 بتاريخ 27 من شعبان 1433 (17 يوليوز 2012)، كما وقع تغييره وتتميمه، الجريدة الرسمية عدد 6066 بتاريخ 28 من ذي القعدة 1422 (11 فبراير 2012) ص 4235.

© المؤلفون. مرخّص بموجب (CC BY-NC 4.0) Creative Commons Attribution-Non Commercial 4.0 — يُسمح بإعادة الاستخدام غير التجاري مع نسبة المصدر
https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/

– تكافؤ الفرص والاستحقاق والشفافية والمساواة في وجه جميع المرشحات والمرشحين.

– عدم التمييز بجميع أشكاله في اختيار المرشحات والمرشحين للمناصب العليا، بما فيها بسبب الجنس.

كما أن المرسوم الخاص بتعيين رؤساء الأقسام والمصالح بالإدارات العمومية، ولاسيما المادة 9 منه: أشارت إلى وجوب عضوية امرأة على الأقل ضمن اللجنة المنظمة[11].

المحور الثاني: تجليات القرار النسائي في بنية القطاعات الحكومية والتحديات المطروحة

قبل الشروع في تحديد التحديات التي تواجه تمكين المرأة المغربية من مراكز القرار الإداري (ثانيا)، سوف نتطرق قبل ذلك إلى ابراز اهم التطبيقات او التجليات المتعلقة بتمكين المرأة المغربية من مراكز القرار الإداري في بنية القطاعات الحكومية وذلك موازاة مع اهتمام المؤسسة الملكية بأحقية المرأة من عملية التمكين الإداري (أولا).

أولا: تجليات القرار النسائي في بنية القطاعات الحكومية

لقد شكل العنصر النسوي اهتماما في رؤى جلالة الملك محمد السادس نصره الله في خطبه ورسائله الملكية، ولا سيما بإدماجهم وتمكينهم من حقهم للولوج إلى المناصب العليا، حيث في هذا الإطار يقول جلالته <<إن التمثيل الضعيف للنساء في الجماعات المحلية يجعلنا نتساءل إلى متى سنستمر في اللجوء إلى التمييز الإيجابي القانوني، لضمان مشاركة واسعة للمرأة في المؤسسات...>>[12].

كما أكد جلالته في الرسالة السامية الموجهة إلى الملتقى الأول لمغربيات العالم قائلا <<... كما أننا نعمل على التمكين المؤسساتي والديموقراطي للمرأة المغربية عبر تشجيع مشاركتها في الحياة الوطنية، ومختلف الوظائف العامة، دون تمييز، وكذا التمتع بنسبة متنامية من التمثيلية المنصفة داخل الحكومة والبرلمان، والجماعات المحلية، وكافة مراكز القرار...>>[13].

وهذه الرؤية الملكية تعكس الإرادة الحقيقية في مجال تمكين المرأة المغربية من مراكز القرار الإداري، حيث سوف يتجلى هذا الأمر في بنية القطاعات الحكومية من خلال شروع وزارة تحديث القطاعات العامة سابقا بإعداد برنامج استراتيجي يهدف إلى مأسسة مبدأ المساواة بين الجنسين في الوظيفة العمومية. ومن بين محاور هذا البرنامج الرفع من مستوى مشاركة النساء وتقوية تمثيليتهن بمراكز اتخاذ القرار.

ولإقرار المبادئ الدستورية من مساواة والمناصفة وحضر جميع أشكال التمييز تم اعتماد سنة 2013 خطة اكرام (2012-2016) كإطار للمبادرات التي تتخذها القطاعات الحكومية لتعزيز المساواة بين النساء والرجال، حيث تمحورت هذه الخطة حول ثماني محاور، والمحور الذي يهمنا بالأساس هو الولوج المتساوي والمنصف لمناصب اتخاذ القرار الإداري والسياسي والاقتصادي[14].

---

[11] المرسوم رقم 2.11.681 الصادر في 28 من ذي الحجة 1432 (25 نونبر 2011) في شأن كيفيات تعيين رؤساء الأقسام ورؤساء المصالح بالإدارات العمومية.

[12] خطاب الملك محمد السادس بمناسبة الدورة الأولى من السنة الثانية من الولاية التشريعية السابعة للبرلمان بتاريخ 10 أكتوبر 2003.

[13] الرسالة الملكية الموجهة إلى الملتقى الأول لمغربيات العالم المنعقد بمدينة مراكش بتاريخ 29 دجنبر 2008.

[14] مريم المعاشي، م. س. ص 1239.

© المؤلفون. مرخّص بموجب (CC BY-NC 4.0) Creative Commons Attribution-Non Commercial 4.0 — يُسمح بإعادة الاستخدام غير التجاري مع نسبة المصدر
https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/

وفيما يتعلق برصد التدابير الهادفة إلى الرفع من مستوى تمثيلية نسبة النساء في المناصب العليا ومناصب المسؤولية ومواقع صناعة القرار داخل الوظيفة العمومية تم احداث مرصد مقاربة النوع للوظيفة العمومية سنة 2014[15].

وفي سنة 2015 تم اعتماد استراتيجية وطنية لمأسسة المساواة بين الجنسين في الوظيفة العمومية، وذلك من خلال ما يلي:

- احداث ودعم الهياكل الإدارية المكرسة لتعزيز المساواة بين الجنسين في الوظيفة العمومية.
- ادماج مبدأ المساواة بين الجنسين في المنظومة القانونية لاسيما في مجال تدبير الموارد البشرية والكفاءات.
- ترسيخ المساواة في الممارسات والسلوكيات والثقافة المؤسساتية للإدارة.

هذا فضلا عن اعتماد الخطة الوطنية لإصلاح الإدارة 2018-20221 التي أخذت بعين الاعتبار ما يلي:

- تعزيز مبدأ المساواة بين الجنسين في الوظيفة العمومية من خلال ترسيخ مقاربة النوع.
- تشجيع ولوج المرأة إلى المناصب العليا ومناصب المسؤولية عبر وضع الآليات التحفيزية الضرورية.
- ضمان التوازن بين الحياة المهنية والحياة الخاصة في ممارسة المرأة لعملها الإداري بالوظيفة العمومية.

وكذلك الخطة الحكومية للمساواة اكرام (2017-2021) لسنة 2018 والتي اعتمدت ما يلي:

- مشاركة النساء في اتخاذ القرار من خلال الرفع من مشاركتهن في مناصب المسؤولية خاصة الإدارية.
- الرفع من عدد النساء في مناصب صنع القرار في المنظمات الخاصة كالشركات وجمعيات المجتمع المدني والنقابات.

وقد استمر تشجيع النساء في الولوج إلى مراكز القرار الإداري في الخطة الثالثة الحكومية اكرام الممتدة من 2023 إلى 2026.

وبعد الحديث عن أبرز تجليات القرار النسائي في بنية القطاعات الحكومية، فإنه كان لابد من تحديد النساء اللواتي ولجن إلى مراكز اتخاذ القرار الإداري. في هذا الإطار، سوف نورد دراسة حالة للقطاع الحكومي المكلف بالداخلية الذي تبنى حق النساء ومساواتهن مع الرجال في الاستفادة من مبدأ تكافؤ الفرص للولوج إلى مناصب السلطة، وذلك باعتبار وزارة الداخلية في المغرب تعد نموذجا حيا لتطور القرار الإداري النسائي، وذلك نظرا لطابعها الخصوصي الذي يمزج بين التدبير الإداري والأمن والسلطة.

هذا وقد شكل المسار التاريخي لحضور النساء في مراكز القرار الإداري منذ سنة 2006 والتي تعد الانطلاقة الفعلية للفوج الأول من النساء لسلك رجال السلطة، وبالتالي فإن ولوج المرأة لمجال كان حكرا لمدة طويلة على الرجال قد غير الصورة النمطية لرجل السلطة.

وبذلك، فقد لاحظنا تسلق النساء مراكز القرار الإداري في الإدارة الترابية كتعينهم عامل ووالي، هو ما يجعلهم على رأس مراكز القرار الإداري، ومن أبرز القيادات النسائية اللواتي بصمن تاريخ وزارة الداخلية في المغرب كأمثلة نجد:

[15] موقع وزارة التضامن والادماج الاجتماعي والأسرة www.social.gov.ma تاريخ التصفح 2026/06/11 على الساعة 10.00.

© المؤلفون. مرخّص بموجب (CC BY-NC 4.0) Creative Commons Attribution-Non Commercial 4.0 — يُسمح بإعادة الاستخدام غير التجاري مع نسبة المصدر
https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/

– زينب العدوي: التي تقلدت منصب والي جهة الغرب شراردة بني احسن سابقا ثم جهة سوس ماسة والتي تشتغل حاليا رئيسة المجلس الأعلى للحسابات، مما يؤكد قوتها في المنظومة الإدارية عامة، وعلى وجه الخصوص القدرة على اتخاذ قرارات استراتيجية، حيث عرفت بصرامتها في مراقبة المشاريع التنموية وكذا محاربة الفساد الإداري.

– فوزية المنصوري: التي تعد من أوائل النساء اللواتي عين في منصب عامل على عمالة مقاطعة عين الشق، حيث تميزت هي الأخرى بتدبير ملفات حساسة في المجال الترابي، ولاسيما إشكالية السكن غير اللائق وإعادة الهيكلة.

– القائدة حورية: لقد شكلت مجالا يهتدى به، حيث قاد اسلوبها الميداني خلال جائحة كورونا إلى فرض القانون بلمسة تواصلية تجمع بين الحزم والقرب إلى المواطنين، هي تشتغل إلى حدود كتابة هاته الأسطر منصب باشا.

ومن خلال ما سبق، فإن وصول النساء إلى مراكز القرار الإداري في قطاع الداخلية لم يكن بالأمر السهل، حيث أن النماذج السابقة ذكرها كانت نتيجة التكوين الرصين في المعهد الملكي للإدارة الترابية، وكذلك التدرج الميداني بالإضافة إلى عنصر الفعالية، مما يؤكد بأن القرار الإداري لا يصنع فقط من طرف الرجل، وانما يصنع بالحنكة والالتزام بالقانون والقدرة على التحاور والانصات لنبض الشارع.

ثانيا: التحديات المطروحة لتمكين المرأة المغربية من مراكز القرار الإداري

مما لا شك فيه، أن المغرب تغمره مجموعة من التحديات في مجال تمكين المرأة المغربية من مراكز القرار الإداري، حيث يمكن التمييز في هذا الإطار بين التحديات على مستوى الموروث الثقافي، وأخرى تتعلق بتحديات قانونية، وأخرى تعليمية، بالإضافة إلى تحديات خاصة بالسقف الزجاجي.

على مستوى الموروث الثقافي: إن ضعف وصول المرأة إلى مواقع القرار في الوظائف يحيل إلى المدركات الاجتماعية والثقافية التي تفسر هذه الظاهرة، وفي مقدمتها المقاومة الذكورية التي تشكل حاجزا ذهنيا أمام عدم تقبل الرجال باحتلال المرأة لهذه المواقع، فالرجال ينظرون إلى المرأة بعدم قدرتها على لعب أدوار الريادة والقيادة مقارنة بالرجل الأكثر عقلانية، انهم يوظفون هذه الحمولة الثقافية للدفاع عن مناصبهم ومصالحهم التي يحتكرونها كلما سعت المرأة إلى مزاحمتهم فيها، الأمر الذي يجعل المرأة تواجه منافسة غير متكافئة مع الرجال[16]، كما أن هناك صورة نمطية عن المرأة من حيث أنها لا تتوفر على القدرة في الإدارة والتدبير وهو ما يؤثر بشكل كبير على كيفية تدبير المشروعات وعلى موضوعية الانتقاء للمناصب العليا.

ومن الحمولات الثقافية أيضا، أن المرأة المغربية ما فتئت تصطدم بمشاكل ترتبط بالتقليد الذي يهيمن بشكل آخر داخل المجتمع المغربي، حيث يجعل المهام المنزلية واجبا نسائيا والتزاما اجتماعيا، وهو ما يزيد عليها من ضغوطات المفاضلة بين الجانبين أكثر من الرجل[17]، وفي ضوء ذلك تضطر المرأة التضحية بحملها أو تتخلى عن مسارات وظيفية تمكنها احتكار القرار الإداري.

على المستوى القانوني: رغم أن نص الفصل 19 من دستور 2011 أكد أن الرجل والمرأة يتمتعان على قدم المساواة بالحقوق والحريات المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والبيئية، الا أنه بعد مرور 15 سنة من إقرار مبدأ المناصفة ورغم الزخم الذي حققه تمثيل المرأة في مؤسسات وهيئات التداول واتخاذ القرار، لا يزال مجموعة من الاكراهات والتحديات

[16] منير حدادي، م. س. ص 264.

[17] منير حدادي، م. س. ص 265.

© المؤلفون. مرخّص بموجب (CC BY-NC 4.0) Creative Commons Attribution-Non Commercial 4.0 — يُسمح بإعادة الاستخدام غير التجاري مع نسبة المصدر
https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/

تعترض تطبيق هذا المبدأ، حيث أن هناك مجموعة من جمعيات المجتمع المدني التي تدافع عن حقوق النساء تشتكي من تأخر تشكيل هيئة المناصفة ومكافحة كل أشكال التمييز تنفيذا للفصلين 19 و 164 من دستور المملكة المغربية لسنة 2011.

على المستوى التعليمي: نجد أن نسبة الامية في المغرب مرتفعة بشكل كبير، خاصة في صفوف الاناث القرويات مقارنة بالذكور، وهذا يرجع إلى تدني مستوى التعليم وارتفاع نسبة الهدر المدرسي في المغرب، حيث يسجل في هذا الإطار مغادرة النساء مرحلتي التعليم في حدود السنة السادسة ابتدائي، بالإضافة إلى تحديات مرتبطة بالتوزيع غير الرشيد للمؤسسات التعليمية في مختلف المناطق الجغرافية للملكة، الأمر الذي يستوجب على الدولة النهوض بتشجيع التعليم والقضاء على الامية في صفوف النساء.

على مستوى السقف الزجاجي: تعتبر مشاركة النساء في مراكز القيادة واتخاذ القرار ضعيفة لأنهن يصطدمن ب السقف الزجاجي الذي يعتبر كمجموعة من الحواجز المصطنعة والغير مرئية، حيث سجل تقرير المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي بأن القطاع العام تصل فيه نسبة النساء إلى 40 بالمائة من الموظفين، كما أن نسبة النساء المسؤولات لا تتعدى 16 بالمائة رغم أن هذه النسبة تتحسن من سنة إلى أخرى، الا أن الوثيرة مازالت ضعيفة[18].

ولذلك، فإن موضوع تمكين المرأة المغربية من مراكز القرار الإداري –وعلى رغم التحديات– يبقى موضوعا متجددا يطرح رهانات جديدة بفعل الدينامية الاجتماعية المتغيرة، التي تقتضي المواصلة في تطوير آليات التدخل المؤسساتي وتعزيز الترسانة القانونية وتوفير الشروط اللازمة لمراكمة شروط الرقي بالأوضاع الاقتصادية والاجتماعية. وعليه، فقد جعل المغرب من المرأة ضمن محور التنمية والمشاركة في صنع القرار في مختلف مناصب الحياة الاقتصادية والاجتماعية والأمنية.

خاتمة:

يتضح مما سبق، انه رغم وجود آليات قانونية لضمان تمكين المرأة المغربية من مراكز القرار الإداري، غير ان هذا الأمر يشهد تحديات في تفعيلها في أرض الواقع، لأن هناك فجوة بين النص القانوني والواقع العملي، ومن شان هذه النواقص ان تدفع إلى تقليص حجم المرأة المغربية في مراكز القرار الإداري مناصفة مع الرجل.

وفي ضوء هذه الوضعية، تفرض ضرورة تمكين المرأة المغربية من مراكز القرار الإداري مناصفة مع الرجل، ولأجل ذلك يمكن وضع الاقتراحات التالية:

– فتح آفاق حول ضرورة مأسسة مقاربة النوع لتصبح شفافة إدارية دائمة وليس مجرد قرارات ظرفية.

– التكوين المستمر من خلال إطلاق برامج القيادة النسائية لتأهيل الأطر النسائية لتولي المناصب العليا.

– اعمال فضاء عمل محفز من خلال توفير مرافق وتسهيلات كدور الحضانة ومرونة زمنية تدعم استقرار المرأة في منصبها القيادي.

– تخصيص نسبة للنساء في مواقع صنع اتخاذ القرار الإداري.

[18] تقرير المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي لسنة 2014 بخصوص النهوض بالمساواة بين النساء والرجال في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية ص 14.

© المؤلفون. مرخّص بموجب (CC BY-NC 4.0) Creative Commons Attribution-Non Commercial 4.0 — يُسمح بإعادة الاستخدام غير التجاري مع نسبة المصدر
https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/

- وضع آليات لتخفيف المسؤوليات والأعباء الأسرية من أجل الموازنة بين الأدوار.

© المؤلفون. مرخّص بموجب (CC BY-NC 4.0) Creative Commons Attribution-Non Commercial 4.0 — يُسمح بإعادة الاستخدام غير التجاري مع نسبة المصدر
https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/

المراجع والمصادر

المقالات والمجلات:

– مريم المعاشي "مرجعيات الحضور النسائي في السلطة بالمغرب"، المجلة الدولية للقانون والاعمال، أكتوبر نونبر 2025.

– منير حدادي "التمكين الدستوري للمرأة بالمغرب"، مجلة المعرفة، العدد الثاني والعشرون، دجنبر 2024.

– صابر بلول "التمكين السياسي للمرأة العربية من القرارات والتوجهات الدولية والواقع، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والاجتماعية، المجلد 25 العدد الثاني 2009.

القوانين والظهائر:

– الظهير الشريف رقم 1.11.91 الصادر في (27 من شعبان 1432 الموافق ل 29 يوليوز 2011) بتنفيذ نص الدستور الجريدة الرسمية عدد 5964 مكرر الصادرة بتاريخ (28 شعبان 1432 الموافق ل 30 يوليوز 2011).

– القانون التنظيمي رقم 02.12 المتعلق بالتعيين في المناصب العليا تطبيقا لأحكام الفصلين 49 و92 من الدستور الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.12.20 بتاريخ 27 من شعبان 1433 (17 يوليوز 2012)، كما وقع تغييره وتتميمه، الجريدة الرسمية عدد 6066 بتاريخ 28 من ذي القعدة 1422 (11 فبراير 2012) ص 4235.

– المرسوم رقم 2.11.681 الصادر في 28 من ذي الحجة 1432 (25 نونبر 2011) في شأن كيفيات تعيين رؤساء الأقسام ورؤساء المصالح بالإدارات العمومية.

– الإعلان العالمي لحقوق الإنسان المعتمد بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 215 سنة 1948.

– برتوكول حقوق المرأة في افريقيا لسنة 2003.

الخطب والرسائل الملكية:

– خطاب الملك محمد السادس بمناسبة الدورة الأولى من السنة الثانية من الولاية التشريعية السابعة للبرلمان بتاريخ 10 أكتوبر 2003.

– الرسالة الملكية الموجهة إلى الملتقى الأول لمغربيات العالم المنعقد بمدينة مراكش بتاريخ 29 دجنبر 2008.

تقارير:

– تقرير المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي لسنة 2014 بخصوص النهوض بالمساواة بين النساء والرجال في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية.

مواقع إلكترونية:

- www.social.gov.ma

© المؤلفون. مرخّص بموجب Creative Commons Attribution-Non Commercial 4.0 (CC BY-NC 4.0) — يُسمح بإعادة الاستخدام غير التجاري مع نسبة المصدر
https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/