

الدكتورة بشرى التيجي

إدماج مقارنة النوع
في الوظيفة العمومية

الطبعة الأولى

2013



سلسلة البحث الأكاديمي
العدد الأول

MarocDroit.Com/RecherchAcademi

منشورات
موقع العلوم القانونية - مجلة العلوم القانونية

إدارة السلسلة

الأستاذ نبيل بوحميدي
الأستاذ ميمون خراط
مدير موقع العلوم القانونية
مدير مجلة العلوم القانونية

البريد الإلكتروني

recherchacademi@marocdroit.com

الإصدار الأول
إدماج مقارنة النوع في الوظيفة
العمومية

الدكتورة بشرى التيجي

الطبعة الأولى: 2013

رقم الإيداع القانوني: 2013MO 1368
ردمك: 978-9954-22-162-4
ردمك: 2335-9846

دار السلام للنشر والطباعة والتوزيع
شارع الحسن الثاني زنقة طونكان عمارة 23 رقم 2
ديور الجامع، الرباط، المغرب

الهاتف: 05.37.72.58.23 (00.212)، الفاكس: 05.37.72.13.32 (00.212)
الموقع الرئيسي: www.darassalam.ma البريد الإلكتروني: contact@darassalam.ma

جميع الحقوق محفوظة

إلى كل من أحب: زوجي ووالديّ وإخوتي
وباقى أفراد أسرتي، وإلى كل من أقدر
وأحترم: زملائي في العمل وأصدقائي، أهدي
هذا الجهد الفكري الذي أمل أن ينال استحسان
المهتمين والباحثين في قضايا النوع
الاجتماعي، وأن يساهم في الإجابة عن بعض
الإشكاليات المرتبطة بالمساواة بين الجنسين
في الإدارة العمومية.

بسم الله الرحمن الرحيم

قال تعالى :

"والمؤمنون والمؤمنات بعضهم أولياء بعض يأمرون
بالمعروف، وينهون عن المنكر ويقيمون الصلاة
ويؤتون الزكاة ويصيرون الله ورسوله أولئك
سيرحمهم الله إن الله عزيز حكيم"

سورة التوبة الآية 71

قال الرسول صلى الله عليه وسلم: "النساء شقائق الرجال في
الأحكام"

رواه احمد وأبو داوود والترمذي.

تقديم

بقلم الدكتور عبد الحق عقلة
أستاذ التعليم العالي بجامعة محمد الخامس بالرباط

من المؤكد أن هناك إجماع للمهتمين والباحثين في العلوم الاجتماعية، أن القانون ساهم بل دعم إنشاء تركيبة اجتماعية للمساواة، من خلال مجموعة من القواعد الناظمة والمنظمة للعلاقات داخل المجتمع، وبالتالي كرس القانون وما زال يكرس في مجموعة من الثقافات والنظم السياسية والإدارية وضعية للعلاقات الاجتماعية تتسم بالمساواة بين الجنسين، كانت المرأة دائما فيها هي الحلقة الضعيفة والمتضررة.

وانطلاقا من هذا الواقع جاءت مقارنة النوع الاجتماعي، لتوضح أن البناء القانوني، السياسي والإداري لمفهوم المساواة، والذي يهيمن على مجموعة من النظم القانونية الداخلية، وعلى الآليات التطبيقية: كالمساواة أمام القانون، والمساواة في ولوج الوظيفة العمومية، والمساواة داخل الهيئات التمثيلية، لم يتمكن من تجسيد مساواة حقيقية وفعالية بين الرجل والمرأة، لأن تلك النظم والقواعد والآليات التطبيقية، تواجه على مستوى الواقع عدة تمثلات سيكولوجية وجنسية واجتماعية، تسربت مع الأسف لعمق الدراسات العلمية، القانونية والاجتماعية.

على مستوى آخر، إن البحث عن المناصفة-التي هي الهدف الأسمى لمقارنة النوع الاجتماعي- يشمل في مجموع تحليلاته كل المجالات والمساحات، أو بتعبير آخر تدفع مقارنة النوع في اتجاه البحث عن المناصفة في العلاقات الاجتماعية العمومية وكذلك العلاقات الاجتماعية الخاصة وذلك من خلال إقامة جسور الارتباط ما بين مختلف حالات اللامساواة ومختلف تمثلات الأدوار الاجتماعية للرجال والنساء.

وإذا كانت مقارنة النوع الاجتماعي، فعلا ينظر إليها كأداة عملية موضوعية فإن المثير للخلاف فيها هو وفق أي مرجعية سيتم تطبيق هذه المقارنة، وما هو النموذج النسوي الذي

تستهدفه المقارنة، لذلك لا بد من التعمق في مختلف نظريات النوع الغربية والتعمق حول تأثير الاختلافات الأيديولوجية بين تيارات الحركة النسائية في المجتمعات الغربية، في تطبيق مفهوم النوع الاجتماعي وكذلك حول خصوصيات المجتمعات العربية والأمازيغية، والإسلامية عموماً في اعتماد وتبني مقارنة النوع الاجتماعي.

انطلاقاً من كل هذا الجدل الفقهي، ومن تدافع هذه الأفكار التوجيهية، توقفت الباحثة بشرى التيجي في معالجة إشكالية إدماج مقارنة النوع في الوظيفة العمومية المغربية، وهكذا فإن الدكتورة بشرى التيجي تريثت شيئاً ما قبل الحكم على مدى نجاعة وفعالية توظيف مقارنة النوع، ذلك أن الباحثة تطرقت أولاً إلى دواعي إدماج مقارنة النوع الاجتماعي في الوظيفة العمومية المغربية، ومنها على الخصوص تدني وضعية المرأة في الإدارة العمومية من خلال إسهام التمييز بين الجنسين في تخلف وضعية المرأة الموظفة، وتقسيم الأدوار الاجتماعية على أساس معيار الذكورة أو الأنوثة.

إضافة إلى ذلك فإن الفاعلين السياسيين في المغرب، يكرسون ثقافة التمييز بين الجنسين، ويعدون بذلك المرأة عن مراكز القرار، بل يساهمون في نفور المرأة من ممارسة الفعل السياسي والإداري، من هنا ترى الدكتورة بشرى التيجي ضرورة إيجاد الآليات اللازمة لإعمال مبدأ المناصفة بين الجنسين في ولوج مراكز القرار السياسي والإداري، وتقترح الدكتورة بشرى التيجي في هذا الموضوع إدراج مقارنة النوع الاجتماعي في السياسات العمومية، ومن بينها السياسة العمومية المتعلقة بتدبير الموارد البشرية وتدبير الكفاءات من جهة، واعتماد مقارنة النوع في تدبير الميزانيات العمومية، كضمان أساسي لإشراك المرأة في ممارسة الشأن العمومي، من جهة أخرى.

نعتبر أن الدكتورة بشرى التيجي من خلال هذا المؤلف تساهم في إغناء التراكم العلمي حول تطبيق مقارنة النوع في الإدارة العمومية، كما أن هذا البحث الجيد من شأنه أن

يفيد الباحثين والممارسين والمهتمين بإشكالية تطبيق مقارنة النوع في ممارسة الشأن العمومي، ومن شأنه كذلك أن يغني النقاش حول مدى نجاعة وفعالية هذه المقاربة. نتمنى صادقين أن ينال هذا المجهود القيم والنوعي، في طبعته الأولى كمال الاستحسان، ووافر التقدير.

إمضاء

الدكتور عبد الحق عقلة أستاذ التعليم العالي
رئيس الجمعية المغربية للبحث الإداري.

مقدمة

لقد حاول المغرب الانخراط في برنامج واسع من الإصلاحات الإدارية والأوراش المهيكلة الهادفة إلى تفعيل محاور التحديث الإداري، وذلك من خلال مجموعة من الآليات كان آخرها العمل على إدراج مضامين مقاربة النوع الاجتماعي في مختلف السياسات العامة، وفي خطط وبرامج الإدارة العمومية، وأصبح هذا الموضوع من الانشغالات الأساسية للدولة إلى جانب المنظمات النسائية والحقوقية، التي ما فتئت تطالب بإشراك المرأة في تدبير الشأن العام، وإقرار مساواتها مع الرجل في ولوج مختلف المجالات.

ولقد تزايدت حدة هذه المطالب في السنوات الأخيرة محليا ودوليا، حتى أصبحت تقاس حركية المجتمعات وتقدمها بمدى مشاركة النساء في تدبير شؤونها، كما ارتهن تحديث الإدارة العمومية وتقييم إنتاجيتها وجودة خدماتها بمدى تحقيقها للأهداف المتعلقة بالحد من الفوارق المرتبطة بالنوع الاجتماعي¹، وذلك من خلال مؤشرات متعددة منها المساواة بين الجنسين في التدبير والتسيير الإداري، وكذا نسبة تواجد النساء في مراكز القرار.

لذا فإن الاهتمام بموضوع إدماج مقاربة النوع الاجتماعي في قطاع الوظيفة العمومية يعتبر ذا أهمية بالغة، لكونه مستمد من مشروع تنموي يربط بين تحقيق المساواة بين الجنسين وبين تفعيل مضامين التحديث الإداري، كما أنه يهدف إلى المساهمة في نقاش مجتمعي يتوخى استكمال الجهود المبذولة لتطوير أداء المرأة الموظفة، ولا سيما بلوغها مراكز القرار، وذلك من خلال تسليط الضوء على بعض العوامل التي تحد من ولوجها إلى هذه المراكز، والمرتبطة أساسا بمختلف التمثيلات الاجتماعية السائدة حولها، والتي فرضت طريقة معينة في تقسيم الأدوار بين الجنسين تقوم على أساس النوع الاجتماعي، وتجعل المرأة

¹ - الأهداف الإنمائية للألفية: التجربة المغربية : وزارة المالية والخصوصية 27 نونبر إلى 3 دجنبر 2007.

- في أغلب الأحيان - مهياة للعب أدوار هامشية وثانوية، في الوقت الذي تهيئ الرجل لأدوار القيادة والسلطة.

ولمعالجة الإشكاليات التي يطرحها هذا الموضوع فقد اقترحت تقسيمه إلى قسمين:

* القسم الأول: دواعي إدماج مقارنة النوع في الإدارة العمومية

* القسم الثاني: الآليات المعتمدة لتجاوز انعكاسات ثقافة التمييز

القسم الأول

دواعي إدماج مقاربة النوع في الوظيفة العمومية

لم يعد الحديث عن أهمية دور ومشاركة المرأة الموظفة في تدبير الشأن العام من الترف الفكري والثقافي الذي تمارسه نخب معينة، بقدر ما أصبح حاجة سوسيو اقتصادية تشغل بها العديد من المجتمعات، بغض النظر عن مستواها الاقتصادي والاجتماعي، أو مستوى تقدمها التكنولوجي، ذلك لأن الحديث عن التنمية أو الإصلاح الإداري لا يمكن أن يتم بدون استنفار طاقات النساء الموظفات إلى جانب طاقات الرجال الموظفين في هذه العملية، لا سيما أمام إجماع كل أدبيات التنمية على أن مشاركة المرأة في الحياة العامة هو السبيل الأنجع والأسرع لتقدم أي مجتمع.

إلا أن مشاركة المرأة الموظفة في هذا الإطار ما تزال ضعيفة، إذ تتأثر بعوامل اجتماعية وثقافية وسيكولوجية وتاريخية تعكس واقعها ووضعيتها في المجتمع بشكل عام، هذه الوضعية التي اختلفت حسب العصور والأزمنة، وهكذا نجد أنه عندما شغلت المرأة مكانة مهمة في الأسرة في ظل المجتمعات الأميسية¹ Matriarchat، انعكس ذلك على وضعيتها داخل

¹ - النظام الأمومي أو الأميسي يطلق على المجتمعات التي تفوقت فيها المرأة على الرجل، ومارست كل أشكال الحكم، وحمل أبناؤها اسمها ونسبو إليها، ويعتقد بعض الباحثين في نظرية التطور خلال القرن التاسع عشر أن المجتمع الإنساني في مرحلة من مراحل تطوره عرف هذا النظام الذي سادت فيه المرأة بفضل تفوقها الاقتصادي والاجتماعي بعد اكتشافها للزراعة، فكانت العائلة بكاملها تابعة لها، بما في ذلك الرجل، وكلفت بتنظيم شؤون الإنتاج، علاوة على ما عهدته لها الطبيعة من أمور الإنجاب، بل ويعتقدون أيضا أنها هي من ابتكرت اللغة لحاجتها لنقل المفاهيم والمعاني والاتصال بالآخرين، وهو ما يبرر وصف اللغة الأصلية باسم "اللغة الأم"، وحسب هؤلاء فإن المرأة في الماضي السحيق كانت ذات مواهب كثيرة، تركت آثارها على الفكر والشعر واللاهوت والاقتصاد والسياسة، ويبدو ذلك من خلال تماثيل النساء والنقوش التي وجدت على الأواني والألواح المكتشفة في الحفريات، كما يظهر كذلك من خلال المفاهيم والإيماءات الموجودة في الأساطير والنصوص القديمة، والتي لطالما نسبت الآلهة إلى كائنات أنثوية للتفاصيل انظر مثلا مونيك بيتر "المرأة عبر

المجتمع، فتولت مسؤوليات القائد والقاضي واستحقت بذلك أن تقود زمام الأمور العامة، وأن تحقق مكاسب كثيرة في المجال الاقتصادي والأسري والتربوي والسياسي، مما جعلها سيدة في البيت والمجتمع، وذات تأثير كبير على الفكر واللاهوت، وذلك حسب بعض الدراسات الأنثروبولوجية، التي افترضت وجود مجتمعات في الماضي البعيد مختلفة عن مجتمعاتنا الحالية سواء من خلال التنظيم الاجتماعي أو من خلال الثقافات والعادات، ولقد منحت هذه المجتمعات تفوقاً للمرأة واعترفت لها بمكانتها السامية، لكنها في المقابل لم تحط من قيمة الرجل داخل المجتمع، وإنما أحدثت نوعاً من التوازن الاجتماعي بين الرجال والنساء، كما وزعت الأدوار بينهم بمراعاة خبراتهم وتجاربهم وكفاءتهم، وليس على أساس النوع الاجتماعي¹.

إلا أن هذه المجتمعات لم تدم طويلاً، وسرعان ما عرفت البشرية نظام المجتمع الأبوي²، الذي أدى إلى تراجع مكانة المرأة في المجتمع لصالح الرجل، الذي ظل منذ ذلك الحين إلى اليوم هو سيد البيت والمتحكم فيه، كما أنه هو المتصرف في شؤون الجماعة، سواء على المستوى السياسي أو الاقتصادي أو الإداري، وكان احتكاره لمراكز القرار في كل هذه المجالات أحد تجليات وانعكاسات هذا التحول.

التاريخ" ترجمة هنرييت عبودي دار الطليعة بيروت الطبعة الأولى 1979 ص 9-11، وكذا جميلة كريدور "المرأة: رؤية من وراء جدار" ترجمة سرمد الطائي دار الفكر دمشق سورية ودار الفكر المعاصر لبنان الطبعة الأولى 2001 ص 101 إلى ص 107.

¹ - جميلة كريدور "المرأة: رؤية من وراء جدار" المرجع السابق ص 108.

² - يعتقد بعض الباحثين أن هذا التحول تم بعد ظهور نظام الملكية، الذي فرض أنماط وسلوكيات غيّبت هذا التوازن، وجعلت من النساء جنساً ثانياً في قيمته الإنسانية، وفي موقعه الحضاري، وفي دوره الاجتماعي العام، وتقوى هذا النظام في ظل الرأسمالية، التي اعتبرت أن عدم قيام المرأة بدور 'منتج'، وعدم امتلاكها لوسائل الإنتاج، حسب المعيار المادي، يجعلها بشكل تلقائي أقل مكانة من الرجل للمزيد من التفاصيل انظر مثلاً بوعلوي ياسين "مطبات في مسيرة المرأة العربية على طريق التحرر والمساواة" منشور في مجلة الوحدة 2001 عدد 66 ص 41.

إن الحديث عن التحول من المجتمع الأُميسي إلى المجتمع الأبوي، واعتباره من بين أسباب تدني وضعية المرأة الموظفة داخل الإدارة العمومية، وإن كان مثار خلاف بين الباحثين والمفكرين¹، المشككين أصلا في وجود مجتمعات أميسية سابقة على مجتمعاتنا الحالية، فإنه قد يحقق بعض الآثار الإيجابية على مسار القضايا النسائية، إذ يفيد في الافتراض أن الوضع الحالي للمرأة بما في ذلك وضعها داخل الإدارة العمومية ليس وضعاً ثابتاً غير قابل للتغيير، وإنما هو انعكاس لظروف تاريخية واجتماعية تميزت بظهور النظام الأبوي² الذي سيكون مصيره إلى الزوال بعد استعادة المرأة لمكانتها الاجتماعية المساوية للرجل وفقاً لمبدأ تداول السلطة.

وهو ما يجعل من افتراض وجود مجتمعات أميسية - إن لم يكن واقعا حقيقيا - فهو يشكل أسطورة مفيدة، نتخيل من خلالها عالما تتمتع فيه المرأة بنفوذ حقيقي، ويؤهلها لولوج أعلى مراكز القرار سواء الإداري أو السياسي أو الاقتصادي أو الاجتماعي مناصفة مع الرجل³.

ولعل اقتناع العديد من المنظمات النسائية والمدافعين عن المرأة بوجود هذا النوع من المجتمعات كان محفزا لهم للدفاع عن وجود هذه الفترة من تاريخ الإنسانية مطالبين بإعادة

¹ - ينقل عبد الكبير العلوي المدغري عن الدكتورة مارغريت ميد الباحثة الأمريكية في علم الإنسان قولها "إن كافة الادعاءات عن وجود مجتمعات كانت تتمتع المرأة فيها بالسيادة باطل و لا أساس لها من الصحة، ففي كل العهود كان الرجل يتمتع بالسيادة في الشؤون العامة، وكان يمتلك السلطة في شؤون البيت" انظر عبد الكبير العلوي المدغري "المرأة بين أحكام الفقه والدعوة إلى التغيير" مطبعة فضالة الطبعة الأولى 1999 ص 35.

² - البطريركية نظام اجتماعي ونظام من المعتقدات والقيم والمؤسسات، يجعل افتراضاته تبدو نتاجا لطبيعة إنسانية شاملة، وهذه الايدولوجيا وسيلة فعالة لتأييد الوضع الراهن من خلال إقناع البشر بأن التقسيم الراهن للسلطة طبيعي وحتمي، وهكذا فإن الرجال لا يحتكرون السلطة فقط، وإنما يقومون بذلك على أساس الحق الطبيعي المزعوم المرتبط بعجز النساء، وهو حق امتد عبر تاريخ كل المجتمعات البشرية تقريبا.

³ - ميشيل زمبليست "المرأة، الثقافة والمجتمع" ترجمة هيفاء هاشم - منشورات وزارة الثقافة والإرشاد القومي دمشق سورية

قراءة التاريخ البشري قراءة جديدة تلقي الضوء على هذه المرحلة (أي مرحلة المجتمعات الأيميسية)، للاستدلال بها على إمكانية تداول السلطة بين الجنسين، وعلى قدرة المرأة على قيادة المجتمع، مؤكداً أن ضعف مساهمة المرأة في تدبير شؤون الدولة هو ظاهرة مؤقتة، تخضع لمنطق دورات التاريخ وليس مرتبطاً بها في حد ذاتها.

إلا أنه بالمقابل فلقد ظل معظم الأنثروبولوجيين يرفضون الاعتراف بوجود هذه الفترة، ويعتبرونها من وحي الخيال¹، بل ويعتبر آخرون أنها- إن وجدت- فهي لا تصلح إلا أن تكون دليلاً على عدم قدرة المرأة على القيادة، وفشلها في الحكم، وهو ما أدى إلى تنحيها عنه لصالح الرجل، وبرز نظام أبوي ما يزال مسيطرًا إلى الآن².

ومهما اختلفت الآراء في هذا الشأن فإنه لا يمكن الجزم بصفة مطلقة بوجود هذه الحقبة في تاريخ الإنسانية، ولا يستطيع أحد منا دحضها أو تنفيذ آراء المعتقدين بها، كما لا يمكن إطلاقاً نفي تأثير طبيعة النظام الأبوي السائد حالياً، في إفراز واقع اجتماعي شكل عاملاً أساسياً في تدني وضعية المرأة داخل المجتمع (الفصل الأول)، وانعكس على المشهد السياسي الذي كرس بدوره تهميشاً للمرأة في دواليب صنع القرار داخل الدولة بما في ذلك داخل الإدارة العمومية (الفصل الثاني).

¹ - ذلك أن التاريخ البشري في نظرهم لم يشهد إلا الأيميسية وحضور المرأة في التاريخ بقي محتشماً جداً، فرغم وجود نساء ملكات وحاكمات، فإن النظام الأيميسي هو الذي كان سائداً... هذا الطرح يدفع الباحث إلى نفي المجتمعات الأيميسية في التاريخ البشري، إذ كل ما قيل في نظره حولها هو من قبيل الخرافة والأساطير... ذلك أن المنطق السليم في نظر الباحث هو الاعتقاد بجمية الأيميسية نظراً لسيادتها وطابعها الكوني للتفاصيل انظر: محمد عبد ربي "آليات إعادة إنتاج الهيمنة الرجولية بالمجتمع القروي المغربي" بحث لنيل الدكتوراه في علم الاجتماع القروي كلية الآداب الرباط 2001-2002 ص 42.

² - انظر على سبيل المثال عبد الكبير العلوي المدغري "المرجع السابق" ص 35.

الفصل الأول

تدني وضعية المرأة في الإدارة العمومية

تتأثر وضعية المرأة في الإدارة العمومية بمجموعة من المعطيات السوسولوجية التي تساهم في تكوين صور نمطية تحدد نظرة الرجل الموظف لزميلته في العمل انطلاقا من الأفكار السائدة عن المرأة عموما، والتي يمكن تقسيم الآراء حولها إلى اتجاهين:

- **الاتجاه الأول:** هو اتجاه سلفي محافظ يعالج موضوع المرأة من وجهة نظر دينية، متأثرة بسلسلة ماثورة وطويلة ومتشابكة من الحلال والحرام... فارضا منذ البداية أن المثل الأعلى للمرأة اليوم، هو ذلك النموذج الذي تروي عنه الأخبار منذ ما يزيد عن أربعة عشر قرنا... غافلا أن عملية إنتاج النماذج لا تتم خارج نطاق البيئة الاجتماعية مع مراعاة طبيعة العلاقات الاجتماعية والاقتصادية السائدة فيها.¹

ويحصر هذا الاتجاه وظيفة النساء عموما في تدبير شؤون الأسرة، ويعتبر خروجهن إلى العمل منافيا للدين والأعراف الاجتماعية والتقاليد الموروثة، وهو ما يجعل الحديث عن وضع المرأة داخل الوظيفة العمومية أو تدبيرها للشأن العام - انطلاقا من رأي هؤلاء - محسوما في اتجاه الرفض، وهذا من دون شك رأي مبني على أفكار خاطئة لأن الفترات التي طبق فيها الدين الإسلامي على عهد الرسول (ص) شهدت اعترافا كبيرا بجهد المرأة، وقدرتها على تدبير شؤون الدولة السياسية والاقتصادية والاجتماعية، هذا إضافة إلى أنها منحتها سموا وتقديرا ملموسا كمظهر من مظاهر التمييز الإيجابي لصالحها.²

¹ - إبراهيم بدران في تقديمه لكتاب سلوى الخماس 'المرأة العربية والمجتمع التقليدي المتخلف' دار الحقيقة للنشر ببيروت بدون سنة نشر ص ب.

² - للمزيد من التوسع في هذا الموضوع انظر على سبيل المثال: عبد الكبير العلوي المدغري "المرأة بين أحكام الفقه والدعوة إلى التغيير" مطبعة فضالة الطبعة الأولى 1999 ص 27 إلى 32.

أما الاتجاه الثاني: فيتسم بنظرة متحررة نسبيا، تعترف بواقع الظلم والتخلف الذي تعيشه المرأة، ويطالب بحريتها الاقتصادية، وعلى درجة أقل بحرياتها السياسية، وتستند الكتابات التي تمثل هذا الاتجاه إلى نزعات إصلاحية، متأثرة بالانتصارات التي أحرزتها المرأة في الدول المتقدمة¹.

ويتسع حجم الحرية الممنوحة للمرأة داخل هذا الاتجاه، ما بين رأي يعترف لها بحق العمل، شريطة أن يكون ذلك في بعض المجالات التي تناسب طبيعتها كالحياطة، التعليم، التمريض، ورأي آخر يساوي بينها وبين الرجل في كافة المجالات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والإدارية، ويعترف لها بحق ولوج مختلف مراكز القرار.

وتكاد تتشابه بين هؤلاء العوامل والأسباب التي تساهم في ترسيخ دونية المرأة في المجتمع، إذ يعترفون بتأثير مختلف التمثلات الاجتماعية على واقع النساء وعلى مساهمتهن المهني.

وهكذا - وحسب هؤلاء- فإن تدني وضعية المرأة الموظفة في الإدارة العمومية لا يعزى إلى قلة في كفاءتها أو قدرتها، وإنما يرجع إلى مختلف التصورات التي تشكل في الأذهان عن دورها داخل الأسرة وداخل المجتمع، وهي تصورات تنبثق من التمييز بين الجنسين على أساس النوع الاجتماعي (المبحث الأول)، وتساهم في تكريس تقسيم معين للأدوار الاجتماعية يرسخ نظاما تراتبيا بين الرجال والنساء تنعكس آثاره على وضعية المرأة داخل الإدارة العمومية (المبحث الثاني).

¹ - إبراهيم بدران في تقديمه لكتاب سلوى الخماش 'المرأة العربية والمجتمع التقليدي المتخلف' المرجع السابق ص د.

المبحث الأول

تكريس المجتمع الأبوي لثقافة التمييز بين الجنسين

إذا كان التحول من المجتمع الأُمِّي إلى المجتمع الأبوي¹ شكل معطى تاريخيا ساهم في فرض قيم وأعراف كرسست دونية المرأة في المجتمع، وجعلتها بعيدة عن تدبير شؤونه العامة سواء في المجال الاقتصادي أو السياسي أو الثقافي أو الإداري، فإن هذا التحول لم يكن إلا نتاجا للثقافة السائدة في المجتمع، والتي كرسست مفاهيم ذكورية أقامت تمييزا بين الجنسين على أساس النوع الاجتماعي، وجد صداه في الفكر الغربي وامتد ليشمل الفكر الإسلامي، وهو ما أثر في التنظيم الإداري المغربي الذي ظل ينهل من الثقافة الغربية وواقع البلدان الإسلامية. وهكذا وخلال القرن التاسع عشر لم تتواجد المرأة المغربية في إدارة "المخزن" عموما وفي الوظائف العليا بشكل خاص، ذلك لأن التعيينات الإدارية اعتمدت آنذاك على شرط الذكورة كشرط لازم لتولي الوظائف العمومية²، ولم يختلف هذا الأمر في عهد الاستعمار حيث ظلت الدولة الحامية تتعامل مع وضعية المرأة وفق مختلف الأفكار التي تشبعت بها أوروبا حينئذ والتي عكست تخلفا في الرؤى اتجاه عمل المرأة.

وعلى الرغم من التحولات التي عرفها المغرب في بداية الاستقلال³ مستفيدا من التغييرات التي شهدتها العالم في مجال حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين، ومن التجربة

¹ - بغض النظر عن مدى الاتفاق حول وجود مجتمع أميسي سابق عن المجتمع الحالي أو عدم وجوده، فإن سيادة المجتمع الأبوي الراهن يكرس قيما وأعرافا تمنح تفوقا للرجل على حساب المرأة.

² - حسن الدغيمر "الموظفون السامون بالمغرب" بحث لنيل دبلوم الدراسات العليا، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، جامعة محمد الخامس - الرباط، 1995-1996 ص 20.

³ - هنا لا بد من الإشارة إلى أن الولاءات السياسية لم تنقض بحلول الاستقلال بل ظلت قائمة، ولا أدل على ذلك هيمنة اطر الحركة الوطنية وأبنائها، خاصة حزب الاستقلال -على أهم المناصب التي تضمن لها السيطرة على الأجهزة الإدارية وبالتالي على إنتاج وتوجيه القرار في حين احتل المغمورون من أبناء الطبقات الدنيا قاعدة الهرم الإداري لتفاصيل انظر جون واتروري "الملكية والنخبة السياسية بالمغرب" ترجمة ماجد نعمة وعبود عطية دار الوحدة الطبعة الأولى بيروت 1981 ص 250.

الفرنسية في هذا الشأن فقد ظل تواجد المرأة في الإدارة العمومية ضعيفا، وتحكمه العديد من التمثلات والمعتقدات السلبية التي شكلت مصدراً أساسياً للقيم الإنسانية، وللإطارات القانونية وكذا للخطابات التي ينتجها المجتمع للتعبير عن ذاته، وكلها أفضت إلى تكريس بناء اجتماعي فرض نوعا خاصا من العلاقات بين الجنسين، وتوزيعا معيناً للأدوار فيما بينهم تظهر تجلياته من خلال مختلف المرجعيات الفكرية والفلسفية التي تؤطر الفكر الإنساني.

المطلب الأول: المرجعيات الفكرية لثقافة التمييز على أساس النوع

لقد شكل التمييز بين النساء والرجال على أساس النوع الاجتماعي مصدرا أساسيا لمختلف التمثلات الاجتماعية السائدة حول المرأة، ويجد هذا التمييز أسسه في ما يحتزنه المجتمع من ثقافة Culture¹ أو ثقافة² Acculturation تكون مصدرا لهذه التمثلات، والتي تؤثر في قيم المجتمع وعاداته وسلوكه، وفي كل ما يتحكم في مسألة مكانة ودور كل من الجنسين في المجتمع، ويفرض نوعا معيناً من العلاقات بينهم.

¹ - إن مصطلح الثقافة يطرح إشكاليات، فبينما يحصرها البعض في المعارف والعلوم والآداب والفنون التي يتعلمها الناس ويتقنون بها، فإن البعض الآخر يعتبرها مجالا أوسع يشمل -إلى جانب المعرفة والفن والأخلاق والقانون والعرف والآداب- العقائد وكل القدرات والعادات الأخرى التي يكتسبها الإنسان، للتفاصيل انظر ميشيل زمبلست "المرأة، الثقافة والمجتمع" ترجمة هيفاء هاشم منشورات وزارة الثقافة والإرشاد القومي دمشق سورية 1976 ص 21.

² - الثقافة أداة للتواصل والتداخل العلائقي والتبادل المعرفي، وهي تشير إلى المفهوم الشامل لكلمة الثقافة أي معرفة الأشكال والمعايير الحياتية التي يمتاز بها الآخرون في علاقتهم مع الآخر ومعرفة العلاقات المشتركة بين ثقافة ما وثقافة أخرى، وهي ما يولد ويتأسس من خلال احتكاك بين مجموعتين أو أكثر وذلك حسب تعريف Jacques Dermorgon الذي أسس نظرية حول ابستمولوجية الثقافة، وقد قسم الثقافة إلى نوعين: الثقافة بمفهومها الواسع وتعني العلاقات بين المجموعات والدول، والثقافة المحلية في التعايش الإنساني وفي المجتمع الصغير وهي تحيل على علاقة الأفراد فيما بينهم بما في ذلك العلاقة بين الرجال والنساء، وهذا المفهوم هو المقصود في هذا البحث وهو متطابق مع مفهوم الثقافة لذا فتم اعتماد هذا المصطلح الأخير للدلالة على الثقافة في شقها الأخير المشار إليها.

للتفاصيل انظر:

WEBER Edgard " Maghreb Arabe et occident Français; jalons pour une connaissance interculturelle" Paris Presses Universitaires de Toulouse 1998 p 114.

MarocDroit.Com/RecherchAcademie

مجلة العلوم القانونية

وتستمد هذه الثقافة وجودها من النظام الأبوي التقليدي، الذي وضع حدودا لنظام مؤسساتي اعتبر كل من الرجل والمرأة نوعين مختلفين، وفرض قيودا ومحرمات حدت من حركة المرأة وجعلتها محصورة في تدبير الشأن الخاص والمجال الأسري، وشكل هذا النظام إطارا مرجعيا للتمييز على أساس النوع الاجتماعي امتدت جذوره في الفكر الغربي (الفرع الأول)، كما وجد صداه في الفكر الإسلامي الذي ألقى بضلاله على الممارسات والأعراف الإدارية السائدة سواء داخل الإدارة أو خارجها (الفرع الثاني).

الفرع الأول: تجليات ثقافة التمييز على أساس النوع في الفكر الغربي
 إن التصورات التي تجعل من الفرق البيولوجي أو التمييز على أساس النوع الاجتماعي عاملا محددًا في توزيع المهام بين الجنسين، تجد أسسها ومنطلقاتها في الأفكار التي تولي أهمية قصوى للأنوثة والذكورة، وتعتبر أن التمايزات الاجتماعية والأدوار المختلفة للمرأة والرجل هي تمايزات طبيعية لا تتغير، وأنها مرتبطة بالاختلافات البيولوجية¹.

ولقد تأثر واقع المرأة الموظفة داخل الإدارة العمومية بهذه الأفكار والمعتقدات المستمدة من الفلسفة الأرسطية، التي ساهمت في بلورة التفكير الغربي والإنساني بشكل عام، وتميزت هذه الفلسفة بالدفاع عن سيادة الرجل وعن المركزية الذكورية ومجتمعاتها البطريكية، وكرست مفهومًا خاصًا للأنوثة ارتبط أساسًا بالعجز، ولعل هذا ما يظهر من خلال كتابات أرسطو الذي اعتبر أن المرأة هي امرأة، لأنها ينقصها ما يجعلها رجلا، والرجل هو الأرقى

¹ - ما زالت هذه الأفكار عالقة بالأذهان: انظر على سبيل المثال ما صرح به أحد دعاة الفكر السلفي في الكويت في مقابلة مع الكاتبة الصحفية المغربية هند التعارجي، راجع

Hind TAARJI « les voilées de l'islam » Paris -Édition Ballond-1990 p 130-137 et 144.

وانظر كذلك العربي الوائلي "مقاربة النوع والتنمية" سلسلة المعرفة للجميع منشورات رمسيس مطبعة النجاح الجديدة الدار البيضاء العدد 35 دجنبر 2008 ص 11.

والأكمل، والفرق بينهما جوهري، لأنه فرق في النوع البشري بأسره، وهو كالفرق بين الروح والجسد¹.

إن الفلسفة الأرسطية التي اعتمدت على مفهوم 'الحتمية البيولوجية'²، اعتبرت أن التمييز البيولوجي بين المرأة والرجل هو معطى طبيعي، وهو سبب كاف لتبرير الوضعية الدونية للمرأة.

هذه الوضعية التي وجدت مستندها كذلك في النصوص الدينية المسيحية واليهودية ولدى رجال الدين، الذين هيمنوا هيمنة مطلقة -ولفترة طويلة- على مختلف أوجه الحياة الاجتماعية، ونقلوا تفكيرهم إلى رواد فكر عصر النهضة³، الذين ما فتئوا يتساءلون حول ما إذا كانت المرأة أقل درجة من الرجل نتيجة لعوامل طبيعية أو بسبب ما تتلقاه من تربية؟ وهو سؤال يفترض مسبقا دونية المرأة، التي لم تلغها مبادئ الثورة الفرنسية لسنة 1789م عندما آثرت الحديث عن حقوق المواطن، عوض حقوق المرأة والرجل، وربطت صفة المواطنة بالسلطة والثراء، علما أن هذه الصفة لم تكن لتستوعب النساء⁴.

1- كرانستون موريس "أعلام الفكر السياسي : أفلاطون، أرسطو، الأكويبي، هيغل، ميل، هوبز، لوك، روسو، بورك، ماركس، ماكيافيللي" دار النهار بيروت 1991 ص 69.

2- تشير الحتمية البيولوجية إلى الاعتقاد بأن الدوافع البيولوجية أو الغريزية تمثل أساس العلاقات بين الرجال والنساء والعمليات الاجتماعية والثقافية على نطاق واسع.

3- سالم البيض "الجنوسة والنوع" الجندر "في الثقافة العربية" مجلة المستقبل العربي تصدر عن مركز دراسات الوحدة العربية العدد 348 سنة 2008 ص 47.

4 - على الرغم من أن فرنسا كانت السبابة إلى الإعلان عن وثيقة حقوق الإنسان سنة 1789 التي أقرت في فصلها السادس 'إن كل المواطنين متساوون أمام القانون، ولهم الحق في تقلد الوظائف العامة' فإنها ظلت تستثني النساء من هذا الحق ومن كافة حقوق المواطنة التي ارتبطت بمعيار الجنس والثروة، كما أن المفهوم الذي اتخذ مبدأ المساواة في التوظيف عند ظهوره في أوروبا هو المساواة القانونية للمواطنين، أي عدم تفضيل طبقة أو فئة معينة على غيرها في شغل الوظائف العامة، فلكل مواطن الحق في ولوج الوظائف العامة، إذا توفرت فيه الشروط والمؤهلات.

ولعل تلك الدونية ستبرز بوضوح في نصوص القانون المدني الفرنسي الذي صدر في عهد نابليون بونابرت سنة 1804م، والذي وضع النساء تحت الوصاية المطلقة للرجال¹، وطبقا لهذا القانون فإن المرأة تنتقل من وصاية أبيها إلى وصاية زوجها، كما أنها تحتاج إلى ترخيص مسبق من أحدهما حتى تمارس مهنة معينة أو تدير ثروة تملكها².

ولم يكن من المستغرب في ظل هذه الأفكار ألا تلج المرأة الوظائف العمومية، إما استنادا إلى آراء بعض الفقهاء الفرنسيين، أو استنادا إلى بعض الاجتهادات القضائية التي جعلت من عدم تمتع النساء بالحقوق السياسية، وعدم فرض الخدمة العسكرية عليهن حائلا دون تمتعهن بهذا الحق، مؤكدة أن المرأة غير مؤهلة لتقلد الوظائف العمومية، ما دامت غير معنية بأحد الشروط الأساسية المقررة لولوج هذه الوظائف، والمتمثل أساسا في شرط الخدمة العسكرية، مستلهمة مواقفها من الأفكار الرائجة آنذاك لرواد عصر النهضة³، الذين تأثروا بالفلسفة الأرسطية في نظيراتهم، الداعية إلى استحقاق عبودية المرأة وتحجيرها⁴.

1- سالم البيض "الجنوسة والنوع (الجندر) في الثقافة العربية" مجلة المستقبل الصادرة عن مركز دراسات الوحدة العربية فبراير 2008 العدد 348 السنة الثلاثون ص 47.

2- مقدم السعيد 'المرأة.. واقعها مكانتها في الوظيفة العمومية' مداخلة في اليوم الدراسي والإعلامي حول "مكانة المرأة في الإدارة العمومية" منشور بمجلة إدارة مجلة المدرسة الوطنية للإدارة مجلد 9 عدد 1- 1999 ص 133-134.

3- ويمكن أن نستدل في هذا الإطار بآراء جون جاك روسو (1779-1712)، الذي يعتبر من أبرز رواد عصر النهضة الأوربية، ففي كتابه "أصل التفاوت"، اهتم روسو كثيرا بتحقيق المساواة في عالم الذكور فقط، ليبخس الإناث حقهن، ويجعلهن في منزلة أدنى من الرجال، ولم تختلف آراؤه عن آراء جون لوك ومونتسكيو وغيرهم من رواد عصر النهضة، والذين شكلت أفكارهم منطلقات للأبيدولوجيات المعادية للمرأة، المؤكدة أن دونيتها لا تعود إلى شروط تاريخية، ولكنها مسجلة في بنيتها البيولوجية، وهو ما يفرض عليها أن تكون تحت قيادة الرجل وتوجيهه، للتفصيل انظر على سبيل المثال يعني طريف الخولي 'النسوية وفلسفة العلم' مجلة عالم الفكر 'المرأة' "المرأة" المجلد 34 عدد 2 سنة 2005 ص 17-15-18 وبيتر فارب : " بنو الإنسان" ترجمة زهير الكرمي، عالم المعرفة، العدد 67 يوليو 1983 ودافيد لوبرتون: "انثروبولوجيا الجسد والحداثة" المرجع السابق ص 56.

4- مقدم السعيد 'المرأة.. واقعها مكانتها في الوظيفة العمومية' المرجع السابق ص 134.

وعلى الرغم من الانتقادات التي وجهت إلى هذه الأفكار بدءاً من القرن التاسع عشر، وعلى الرغم من محاولات الحركة النسائية أو النسوية¹ الرامية إلى زعزعة مقولة الحتمية البيولوجية المفروضة على النساء، مستلهمة أفكارها من بعض رواد الليبرالية أمثال الفيلسوف جون استوارت ميل (1806-1873م)، وهاريت تيلور (1807-1859م)، فقد ظلت هذه الفلسفة إطاراً أساسياً ينظم علاقة المرأة بالمجال العام في جميع الدول الغربية،² ولم يتم التراجع عن هذه المواقف إلا بدءاً من سنة 1884م، وذلك تحت ضغط الحركات الاحتجاجية في فرنسا، التي كانت وراء صدور القانون المنظم للمرافق العمومية، والذي فتح الباب أمام توظيف النساء.³

ولقد اعتمد مجلس الدولة الفرنسي على هذا القانون، وبدأت اجتهاداته تصب في اتجاه افتراض أن الأصل في ولوج الوظائف العمومية هو المساواة بين الجنسين، فإذا لم ينص قانون الإدارة أو المرفق على استبعاد المرأة صراحة، فيكون من حقها الاستفادة من هذا الحق شأنها في ذلك شأن الرجل، وبهذا أصبح ولوج المرأة الفرنسية إلى مجال بعض الوظائف العمومية ممكناً بعدما كان ممنوعاً⁴، لا سيما بعد الدور الذي قام به مجلس الدولة الفرنسي من أجل تكريس هذا الاتجاه من خلال العديد من الاجتهادات القضائية،⁵ وهو ما كان له

¹ - يمكن التمييز بين الجمعيات النسائية (féministes) والنسوية (féminines) فالأولى تهتم بقضايا المرأة ويمكن أن ينظم إليها الرجال للدفاع عن هذه القضايا، أما الثانية فهي تتألف من النساء فقط وقد تدافع عن قضايا النساء أو عن غيرها من القضايا المجتمعية الأخرى.

² - يعني طريف الخولي "النسوية وفلسفة العلم" مجلة عالم الفكر عدد خاص حول المرأة - المرجع السابق ص 21.

³ - Fouzia IMANSAR "la femme dans la fonction publique" Mémoire de fin d'Etude (ENAP) 1978-1979 p 31

⁴ - Fouzia IMANSAR « la femme dans la fonction publique » op cit p31.

⁵ - صدر قرار عن مجلس الدولة الفرنسي في 26 يوليو 1912م في قضية CUISSET، الذي بموجبه قرر مجلس الدولة الفرنسي عدم منع النساء من ولوج الوظائف العمومية، إذا لم يوجد نص تشريعي أو تنظيمي يمنع ذلك، كما اعترف بحق كل إدارة أن تتصرف حسب سلطتها التقديرية للسماح للنساء بالولوج أو عدمه إلى الوظائف العمومية، وأقر أن عدم أهلية

انعكاس على مضامين الدستور الفرنسي لسنة 1946م ، والذي جاءت ديباجته لتؤكد على حق المرأة في العمل، كما نصت المادة الثالثة منه على مبدأ المساواة بين النساء والرجال في الالتحاق بالوظائف العمومية¹، وهو ما تم تأكيده كذلك في القانون الأساسي للوظيفة العمومية الصادر في 19 أكتوبر 1946م.

وهو ما يفضي إلى القول ان اجتهادات مجلس الدولة الفرنسي في قضايا المساواة بين الجنسين شكلت منعرجا هاما في التعاطي مع قضية ولوج المرأة مجال الوظائف العمومية، بل وتمخض عن ذلك ارتقائها إلى بعض مراكز القرار بدءا من سنة 1931م.²

إن التحولات التي شهدتها المجتمع الغربي عامة والفرنسي على وجه الخصوص أثرت في منظومة التشريع المغربي التي اعترفت منذ الاستقلال بمبدأ المساواة بين الجنسين في تقلد الوظائف العمومية، إلا أن ذلك لم يبلغ بعض المواقف الراضية لهذا المبدأ، والتي غالبا ما استندت إلى بعض التفسيرات المعطاة للنصوص الدينية والتي تفر التمييز بين الجنسين على أساس النوع الاجتماعي (الفرع الثاني).

الفرع الثاني: مرجعيات التمييز على أساس النوع في الفكر الإسلامي

المرأة لمزاولة الوظيفة العمومية ليست مفترضة، بل ينبغي أن يكون عدم قبول النساء راجع إما لطبيعة الوظائف أو لوجود نص تشريعي أو تنظيمي يمنعهن من ولوج هذه الوظائف كما صدر حكم قضائي سنة 1936 اعتبر أن عدم تمتع المرأة بالحقوق السياسية لا يمنعها من ولوج الوظائف العامة، مؤكدا أن هذا الربط لا أساس له، فليس تم أي نص يؤكد أن عدم تمتع المرأة بالحقوق السياسية، يؤدي إلى منعها من الحقوق الإدارية للتوسع انظر المرجع أعلاه ص 33 وكذا مقدم السعيد 'المرأة.. واقعها مكانتها في الوظيفة العمومية:مداخلة في اليوم الدراسي والإعلامي حول مكانة المرأة في الإدارة العمومية، منشور بمجلة إدارة مجلة المدرسة الوطنية للإدارة مجلد 9 عدد 1 -1999 ص 137.

¹ - مقدم السعيد 'المرأة.. واقعها مكانتها في الوظيفة العمومية: مداخلة في اليوم الدراسي والإعلامي حول مكانة المرأة في الإدارة العمومية، منشور بمجلة إدارة مجلة المدرسة الوطنية للإدارة مجلد 9 عدد 1 -1999 ص 136.

² -Fouzia IMANSAR « la femme dans la fonction publique »Mémoire de fin d'Etude(ENAP) 1978- 1979 P33

تتأثر وضعية المرأة الموظفة بمجموعة من العوامل منها الدين، الذي يعد أحد المرجعيات الأساسية المشكّلة لمواقف العاملين في الإدارة العمومية، إذ ينهل هؤلاء من الآراء المختلفة لمواقف الفقهاء من عمل المرأة¹، ومكانتها في المجتمع وموقعها في أجهزته المؤسساتية والتنظيمية، ولا تتوانى معظم هذه الآراء في إبراز دونيتها، وتأكيد مقولة 'الحمية البيولوجية' التي ظلت الأساس المعرفي والفلسفي للتمييز بين الجنسين، وساهمت في رسم نظرة معينة حول المرأة الموظفة، تأثرت بالتفسير الضيق للنص الديني، الذي يجعل من المرأة عنصرا قاصرا وعاجزا عن اتخاذ القرارات في مختلف الميادين والمجالات العمومي.

ولقد اعتمد هذا الطرح على تأويل مضامين بعض النصوص الدينية لجعلها تتماشى مع العقلية الذكورية، وفي هذا الصدد نجد بعض الفقهاء يركزون على بعض الآيات القرآنية، كتلك المتعلقة بقوامة الرجل وتفضيله على المرأة بدرجة، ونصيبها في الإرث، بالإضافة إلى ما يثار من حديث حول "عدم جواز إمامتها للمسلمين وقيادتها لأموهم السياسية"²، وذلك كله من أجل تأكيد عدم كفاءة المرأة في قيادة المجتمع أو بلوغها المراكز العليا، وهو ما يجعلنا نتساءل هل الإسلام يزدرى حقا المرأة وينتقص من قيمتها، كما تدافع عن ذلك فاطمة المرينسي ونوال السعداوي وغيرهن³؟

¹ - لا بد أن نفرق بين العادات و التقاليد وأحكام الإسلام لاسيما وأن الأمة الإسلامية قد مرت بعصور ساد فيها التخلف والجمود الفكري والفهمي والظلم السياسي والاجتماعي والاقتصادي، والتي أفرزت مواقف وآراء لبعض المسلمين التي لا تعكس بالضرورة أحكام الإسلام وانطلاقا من ذلك كله يتحتم عدم الخلط بين أحكام الإسلام المقدسة وبين أفعال المسلمين غير المقدسة.

² - سالم البيض "الجنوسة والنوع" الجندر" قي الثقافة العربية" مجلة المستقبل العربي تصدر عن مركز دراسات الوحدة العربية العدد 348 السنة 30 فبراير 2008 ص 23.

³ - فاطمة المرينسي الجنس كهندسة اجتماعية ترجمة فاطمة الزهراء ازرويل نشر الفنك الطبعة الثانية 1996- من ص 28 إلى 74.

إن الجواب على هذا السؤال يدفعنا إلى التذكير أن النص القرآني هو نص شامل، تناول قضايا المرأة بصفة عامة، لذلك لا ينبغي أن نتظر منه أن يتطرق إلى موضوع المرأة داخل الوظيفة العمومية كموضوع خاص، فالآيات القرآنية طرحت المبادئ ولم تأت بالتفصيلات، إلا أن مفسري هذه الآيات عملوا على شرح مضامين القرآن، وإسقاطها على الواقع المعاش، فتراوحت آراءهم بين مؤيد ومعارض ومتحفظ يطرح الشروط من أجل القبول بمشاركة المرأة في تدبير الشأن العام¹.

إلا أنه تجدر الإشارة إلى أن صوت المؤيدين يكاد يكون خافتا وغير مؤثر في ثقافة الأفراد وسلوكهم، أمام الأفكار المناوئة لمساهمة المرأة في الحياة العامة، والتي تتخذ من "الفطرة" حجة لحصر دورها الاجتماعي في الحمل والرضاعة وحضانة الأطفال وتدبير المنزل، مدعية قلة ذكاء المرأة وكفاءتها، وضعف قابليتها الجسدية قياسا بالرجل.

وفي هذا الإطار يعتبر رشيد رضا وأبو الأعلى المودودي والشيخ محمد عبده²، وسعيد الأفغاني³ "أن الرجل أكبر دماغا من المرأة وأوسع عقلا منها، وهو أعظم استعدادا للعلوم والأقدر على القيام بمختلف الأعمال"⁴.

كما اعتبر هؤلاء أن الاختلاف بين المرأة والرجل هو اختلاف طبيعي ولا مجال لتغييره، وقد برهنوا على ذلك بالمسار التاريخي الطويل، الذي غابت فيه المرأة كفاعل أساسي في تدبير الشؤون العامة، مؤكدين أن هذا الغياب هو راجع لمعطيات فيزيولوجية غير قابلة للتغيير.

¹ - للمزيد من التفاصيل انظر محمد انس قاسم جعفر "الحقوق السياسية للمرأة في الإسلام والفكر والتشريع" دار النهضة العربية القاهرة 1986 ص 34 وما بعدها.

² - للإطلاع على مواقفهما من المرأة انظر على سبيل المثال شيماء الصراف "أحكام المرأة بين الاجتهاد والتقليد: دراسة مقارنة في الشريعة والفقه والقانون والاجتماع" دار القلم باريس 'بدون سنة أو طبعة' ص 279.

³ - انظر موقفه من المرأة في كتابه 'عائشة والسياسة' دار الفكر الطبعة الثانية سنة 1971 ص 213-214.

⁴ - جاء ذلك في كتاب شيماء الصراف المرجع سابق ص 280-284 (بتصرف).

ولقد استدلل هؤلاء الفقهاء بنصوص تضيئي على أفكارهم صفة القدسية من قبيل قوله تعالى "وقرن في بيوتكن"¹.. والحديث النبوي الشهير "ما أفلح قوم ولوا أمرهم امرأة"² وغيرها من الأحاديث التي تصب في نفس الاتجاه.

وعلى الرغم من وجود نصوص قرآنية أخرى صريحة تؤكد مبدأ المساواة بين الجنسين، وأحاديث تنسجم مع النص القرآني في رؤيته المنصفة للمرأة، وعلى الرغم من أن هناك الكثير من الآيات الواردة في القرآن الكريم تتعارض جملة وتفصيلا مع الأحاديث التي تحط من قيمة المرأة، وعلى الرغم من أن القاعدة الفقهية تقول صراحة أنه إذا تعارض نص قرآني مع نص من الحديث النبوي الشريف، فإن الأصح هو ما جاء في القرآن الذي يجمع المسلمون على صحته، بينما يختلفون على صحة كل ما جاء في السنة وفي الأحاديث النبوية، فإنه مع ذلك ظلت مسألة المساواة بين الجنسين محط نقاش بين العديد من الفقهاء المسلمين.

وهكذا فقد لعبت الأفكار المعارضة لمساواة الجنسين - والتي ما تزال منتشرة ولا سبيل لحصر دعائها- دورا هاما في بلورة التمثلات السائدة حول المرأة الموظفة وكذا في ارتقائها إلى مراكز القرار، مغيبة تلك الآراء التي تناقش قضايا المرأة في ضوء الرؤية القرآنية الصحيحة، والتي من شأنها أن توفر الأرضية اللازمة لطرح بدائل جديدة، تكشف عن اجتهادات فقهية تتخذ موقفا مغايرا لموقف الفقهاء الذين حرموا عمل المرأة، وتؤكد أن التفكير الإسلامي ينظر إلى إنسانية المرأة والرجل بمنظار واحد تصديقا لقوله تعالى: **'والمؤمنون والمؤمنات بعضهم أولياء بعض، يأمرون بالمعروف وينهون عن المنكر'**³، وهو ما يفرض توزيع

1 - سورة الأحزاب الآية 32.

2 - رواه البخاري وهذا الحديث إن لم يكن موضع شك من حيث سنده فانه يستدل به في غير موضعه إذ انه قيل للدلالة أو لوصف حدث خاص، وهو المتعلق بوصف حالة الفرس الذين ولوا عليهم ابنة كسرى، فتنبأ لهم الرسول (ص) بعدم الفلاح، وهو ما لا يمكن تعميمه على كل الحالات وفي مختلف الأزمان، انظر أسباب ورود الحديث وتفسيره في: عبد الكبير العلوي المدغري "المرأة بين أحكام الفقه والدعوة إلى التغيير" مطبعة فضالة - الطبعة الأولى 1999 من ص 211 إلى 240.

3 - سورة التوبة الآية 72.

الأدوار والمهام على أساس عملية التكامل الإنساني الذي يضيف فيه كل فريق من الذكر والأنثى شيئاً من خصائصه إلى الفريق الآخر لتتحد الخصائص الإنسانية على مستوى النتائج في تكامل الأدوار والمسؤوليات¹.

وفي انتظار توحيد المواقف الدينية الإيجابية من قضية عمل المرأة وولوجها مراكز القرار، يبقى استخدام الدين الإسلامي كمرجع لتكريس التمييز بين الجنسين ذا انعكاسات سلبية² ليس فقط على المرأة بل على المجتمع ككل وتبقى هذه الأفكار وراء حجب المرأة وإبعادها عن مجالات تدير المجالات العمومية وتواجهها في مراكز القرار داخل الإدارة العمومية، بدعوى أن تكوينها النفسي والجسدي لا يؤهلها للقيام بهذا النوع من الأعمال، وقد ظلت هذه الأفكار وما تزال تتردد على مسامعنا، لا سيما في ظل واقع تربوي يكرس قيم التراتبية بين الجنسين (المطلب الثاني).

¹ - انظر على سبيل المثال: حسين فضل الله "تأملات إسلامية حول المرأة" دار الملاك للطباعة والنشر والتوزيع الطبعة الثانية 1999 ص 25.

² - فوزية الغساسبي "فضاءات نسائية" سلسلة ندوات ومناظرات منشورات كلية الآداب بالرباط عدد 97 الطبعة الأولى 2001 ص 20.

المطلب الثاني: تكريس التمييز على أساس النوع في الثقافة المجتمعية
 لقد اعتبر علماء السوسيولوجية أن مختلف مظاهر السيطرة والتهميش الذي تتعرض له المرأة يرجع إلى اعتبارات متعددة لكنها ترتبط أساسا بالتنشئة الاجتماعية¹، التي تعد إحدى الآليات الأساسية لتلقين العادات والقيم والتمثيلات المجتمعية، ووفقا لهذه الأبعاد فإن تدني وضعية المرأة الموظفة، هو نتيجة لتكريس نمط معين من التقاليد والقوالب الجاهزة السائدة في المجتمع، المبنية على التمايز في الأدوار والمهام الاجتماعية بين الجنسين، والتي يتم ترسيخها من خلال النمط التربوي السائد داخل الأسرة والمدرسة (الفرع الأول) كما يعاد إنتاج مضامينها وترويجها من خلال مختلف آليات التواصل الاجتماعي سواء تعلق الأمر بوسائل الإعلام أو ما يتناقله المجتمع من أخبار وحكايات تتماشى مع قيم المجتمع الأبوي الذي أفرز تقسيما معيناً للأدوار بين الجنسين على أساس النوع الاجتماعي (الفرع الثاني).

الفرع الأول: دور التنشئة الاجتماعية في ترسيخ التمييز على أساس النوع
 تلعب الأسرة والمدرسة دوراً أساسياً في التنشئة الاجتماعية التي تعمل على تكريس الخطاب الاجتماعي التقليدي القائم على التمييز بين الذكور والإناث، فمن داخل الأسرة تنشأ ثقافة التمييز بين الجنسين، إذ يعامل المولود الذكر منذ ولادته معاملة تفضيلية، يعطى بموجبه وضعاً خاصاً ومكانة متميزة في أسرته، وينشأ وقد تملك مواصفات الذكورة والفحولة، عكس الفتاة التي تنشأ وقد تشربت مفهوم الطاعة والانصياع.

وبينما يتأثر الطفل بنموذج الأب النشط الذي يعمل خارج البيت، فإن البنت تتأثر بالأم التي تنهمك في أعمال المنزل وتهتم بالطبخ وبالأطفال، وكل هذا يشكل انطباعات

¹ - نورد مثالا لذلك في إعادة إنتاج الأسرة البطريقة من خلال قنوات المنظومة التعليمية حيث ما زالت المقررات الدراسية تبث صورا نمطية للمرأة من خلال اللباس والخطاب وطبيعة الأدوار، انظر بهذا الخصوص:

محمد اديوان "صورة البنت/الأم بين الواقع التربوي والخطاب المدرسي، مجلة علوم التربية المجلد 2 عدد 16 - 1997.

محمد موقس "صورة المرأة من خلال الخطاب التربوي: الطرح والإشكال" مجلة علوم التربية المجلد رقم 2 العدد 17 سنة 1999.

تبقى راسخة في أذهان الجنسين تؤثر على سلوكهما وعلى اختياراتهما المستقبلية، يتم ترسيخها من خلال التمييز بينهما في المواقف وتصرفات الوالدين اتجاههما، فبينما يوصف الذكور بصفات إيجابية مثل الشجاعة والثقة بالنفس، توصف الإناث بأخن عاطفيات، وإذا ما تم توجيه الشاء والمديح للإناث، فغالبا ما يتم ذلك بوصفهن بصفات الذكور على اعتبار أنها صفات إيجابية¹.

إن التعامل مع الجنسين داخل الأسرة وفقا للتصور الأبوي السائد يساهم في تشكيل عقليتهما في اتجاهين مختلفين، يجعل أحدهما يقبل التمييز والدونية، في حين يشعر الآخر بالاستعلاء والتفوق².

وليس من السهل تغيير هذا التمييز في التربية، لاسيما إذا علمنا أن الأسرة المغربية شأنها في ذلك شأن الأسر الأيسية لا تملك أدوات لمقاومة القيم المؤسسة للتمييز بين الجنسين، بل تتعامل معها على أساس أنها قوانين ثابتة وقيم راسخة لا يمكن تغييرها، مما يجعلها المساهم الأساسي في تكريس الصور النمطية السلبية حول المرأة³، التي تتكسر من خلال ما يتلقاه الأفراد في المؤسسات التربوية والتعليمية التي تشكل الأساس المعرفي

¹ - مراعاة المنظور الجنساني: نظرة عامة" منشورات الأمم المتحدة ابريل 2002.

² - مداخلة عبد الله ايت الحياي "وضع المرأة ودور الجمعيات غير الحكومية في تحسينه" أشغال الورشة التكوينية الثالثة في مجال التربية الغير السكانية لفائدة ممثلي المنظمات غير الحكومية - جامعة محمد الخامس السويسي كلية علوم التربية ووحدة التربية السكانية مطبعة النجاح الجديدة الدار البيضاء 1997- ص 26.

³ - هي مجموعة من التمثلات والصور الجاهزة والأحكام المسبقة التي يتم إنتاجها وترويجها في محيط ثقافي تميزي بين الجنسين، وتتنوع هذه الصور حيث نجد في الثقافة العالمية، وأيضا في الإنتاجات الثقافية الشعبية، وتنتشر في الشارع كما يمتد نفوذها إلى الصحافة المكتوبة ووسائل الإعلام المرئية والسمعية، كما تجد لها أصداء في المناهج الدراسية وفي بعض الخطابات الدينية... وتتغذى هذه الصور من واقع التمييز الذي تعاني منه النساء، لكنها تساهم أيضا في تبرير ذلك الواقع وإعادة إنتاجه، باعتبارها تشكل جزءا من متخيل الأفراد الذي يضيف المعنى على مواقفهم وسلوكاتهم: للتفاصيل انظر "الإستراتيجية الوطنية من اجل الإنصاف والمساواة بين الجنسين بإدماج مقارنة النوع الاجتماعي في السياسات والبرامج التنموية" مرجع سابق ص 29.

لاختيارات الجنسين وتطلعاتهما في المستقبل، باعتبارها من بين مؤسسات المجتمع الرئيسية المساهمة في تحديد الأدوار الاجتماعية للأفراد، وفي تشكيل تفكيرهم وحيالهم ومواقفهم، وهي بذلك يكون لها الأثر الحاسم في تشكيل الاتجاهات الفكرية للمجتمع بأسره، وذلك من خلال النماذج والصور النمطية التي تقدمها سواء عبر مضامين الكتب الدراسية أو من خلال مناهج التلقين والتدريب وباقي الأنشطة التربوية المختلفة.

وفي هذا الإطار فقد أبان تحليل مضامين بعض الكتب التي ما تزال تدرس في مدارسنا في القرن الواحد والعشرين أنها لم تتغير من حيث تناولها لموضوع المرأة، فهي وإن كانت قد تغيرت من حيث الشكل، فقد ظلت وفيه لخطاب تقليدي يكرس هيمنة الرجل، وذلك على الرغم من التحولات التي شهدتها المجتمع المغربي.

وهذا ما أكدته الأستاذة أمينة لمربني بعد تحليلها لحوالي مائة وعشرين كتابا مدرسيا، إذ خلصت إلى أن هناك منطقتا ثنائيا يقدم به كل من الرجل والمرأة، وذلك حسب خصائصهم الفردية والمهام التي يقومون بها.

وأضافت أن المؤلفين للكتب المدرسية يقومون بالاستدلال بآيات قرآنية منتقاة، قصد إضفاء الشرعية على التراتبية بين الجنسين داخل الأسرة وفي المجتمع، وذلك عن طريق تقديم وضعية سيطرة الرجل على أنها طبيعية وتدخل في إطار تنظيم الأمور.

إن المرأة - حسب معظم الكتب المبحوثة - لا تصلح لتقلد المهام والوظائف العليا، بل تنحصر مهامها فقط في رعاية الأبناء، وتوجيه سلوكهم ونصحهم، والاعتناء بالبيت وإعداد الطعام، فهي ما انفكت - حسب النماذج التي تطرحها الكتب المدرسية - تعد الطعام في المطبخ وتغسل الأواني وتحيك الثياب، أو تقوم بمهام التدريس والتمريض في أحسن الأحوال، فيما يظهر الرجل كعامل في الحقل وقارئ للصحيفة وأمر وناهي يخضع لحركاته

وسكناته أفراد الأسرة كلهم ويتقلد بالمقابل مهنا ووظائف السلطة والمناصب العليا في الإدارة.¹

إن هذه الصور النمطية التي تتغلغل في ثنايا تفكير الطلبة ذكورا كانوا أم إناثا، تخلق في وعيهم إدراكا بأن هذه الوظائف التي تقدمها هذه المناهج لحرية المرأة والرجل هي وظائف وأدوار ثابتة لا يمكن تغييرها، كما ترسخ في ذاكرتهم صورا تتناسب مع النسق القيمي التقليدي السائد في المجتمع.

فتتحول المدرسة من إطار يفترض فيه المساهمة في تنوير العقلية، إلى وسيلة لإعادة إنتاج ما هو قائم خارج أسوارها من تراتب وأنساق اجتماعية تكرر النموذج الأبوي، مما يجعلها - وفي جميع المستويات الدراسية - تعمل على الانتقال المنهجي من المرأة في ممارستها اليومية، وتكرس النموذج الأبوي التقليدي السائد²، وتساهم إلى جانب الأسرة في تدني وضعية المرأة داخل الوظيفة العمومية وإبعادها عن مراكز القرار، ويتم تكريس هذا الوضع من خلال الإعلام الذي يعتبر المرأة العاكسة لواقع المجتمع ونوع الثقافة السائدة فيه (الفرع الثاني).

¹ - أمينة لميني مقال بعنوان 'التعليم والتكوين' منشور ضمن دراسة أعدتها المندوبية السامية للتخطيط " النساء والرجال: تحليل الوضعية وتطور الفوارق من منظور مقارنة النوع " مطبعة البستروكراف - الرباط 2003 ص 142.

² - أمينة لميني مقال بعنوان 'التعليم والتكوين' منشور ضمن دراسة أعدتها المندوبية السامية للتخطيط " النساء والرجال: تحليل الوضعية وتطور الفوارق من منظور مقارنة النوع " مطبعة البستروكراف - الرباط 2003 ص 89.

الفرع الثاني: دور الإعلام في ترسيخ الصور النمطية السلبية
إن التأمل في طبيعة تعاطي مختلف وسائل الإعلام سواء السمعية أو البصرية أو المكتوبة مع المرأة يفضي إلى التأكيد أنها ما تزال تمرر خطابات تكرر النظرة الدونية للمرأة، وتمعن في فصل عالمها عن عالم الرجل، وتحصرها في أدوار اجتماعية نمطية لا تراعي المكانة التي بدأت تشغلها النساء في المجتمع كفاعلات في التنمية.

إذ ما تزال الصورة المقدمة عن المرأة في أغلب هذه الوسائل صورة نمطية يتم حصرها في نماذج: المرأة التقليدية والمرأة المشيئة والمرأة الجسد والمرأة السطحية والمرأة الضحية، وكأنا سلبيا مستهلكا وغير منتج، يحتاج للحماية ولا يشارك في اتخاذ القرارات المهمة، كما ينحصر سلوكه في الاستهلاك والزينة، فيما يستغل جسده للدعاية التجارية.

وهو ما يؤكد حقيقة مفادها أن الموروث الثقافي والاجتماعي الذي جعل من ثقافة التمييز ضد المرأة واقعا مجتمعيًا، ينعكس على الرسائل الإعلامية، التي ما تزال تقدم نماذج جنسوية، تكرر صورة الرجل الذي يتبوأ أعلى المراكز، بينما تبرز المرأة في أغلب الأحيان كربة بيت، وحتى عندما تظهر المرأة كموظفة، فهي في أغلب الأحيان لا تشغل إلا مراكز ثانوية ودون أهمية تذكر كالسكرتارية أو ما شابهها، مع التركيز على كونها أنثى جميلة ومغرية وعاطفية وانفعالية.

كما يلاحظ أن معظم وسائل الإعلام المكتوبة تخصص صفحات معينة للمرأة، تتناول معظمها مضامين متعلقة بالموضة، وتربية الأطفال والتجميل والمأكولات، مع استحضار الموضوعات التي لها علاقة بنشاطات المرأة في المجالات الاجتماعية، دون الخوض في الاهتمامات السياسية أو الاقتصادية إلا نادرا.

ولا ترتبط صورة المرأة السلبية في الإعلام بجسدها فقط بل بفساد عقلها وأخلاقها كذلك، فهي في الإعلام المغربي والعربي عموما إما جاهلة وضيقة الأفق وفسادة الأخلاق، أو مبذرة أو مسيطرة، وعادة ما تظهر كزوجة وأم، تدور في فلك الرجل وليس لها علاقة

بالشأن العام، و إذا ما تم تقديمها بصورة إيجابية و قيادية، فلا تكتمل الصورة أبدا، فإما أن تكون أمّا فاشلة أو زوجة مستبدة.¹

وتجدر الإشارة إلى أن ولوج النساء إلى مجال الإعلام لم يؤثر بشكل واضح على الصورة المقدمة عن المرأة نظرا لغياب استراتيجيات إعلامية تستحضر مقاربة النوع الاجتماعي.

لهذا بادرت كتابة الدولة المكلفة بالأسرة والطفولة والأشخاص المعاقين، بتنسيق مع وزارة الاتصال وبشراكة مع الفاعلين في حقل الإعلام، على بلورة ميثاق وطني، يكون بمثابة قاعدة أخلاقية يتم اعتمادها من أجل إنصاف المرأة واحترام كينونتها.²

واعترفت الأطراف الموقعة على هذا الميثاق أن التمييز ضد النساء والإساءة إلى صورتهم يعد مسابحهن في الكرامة والمساواة ومبادئ حقوق الإنسان.

كما أكدت أن الخطاب الإعلامي الوطني ما يزال يمر صورا نمطية مكرسة للنظرة الدونية لهم، وتخصر أدوارهن الاجتماعية في نماذج محددة، لا تعكس الواقع، وهي صور تؤثر

¹ - وهذا ما أكدته التقرير الثالث حول "المرأة العربية والإعلام" الذي أعده مركز المرأة العربية للتدريب والبحوث "كوثر" في الفترة ما بين 1995-2005.

² - استهدف الميثاق :

- تعبئة مختلف الفاعلين الإعلاميين والسياسيين والاجتماعيين والاقتصاديين للانخراط في تكريس ثقافة المساواة بين الجنسين واحترام كرامة الإنسان في الإعلام.
- بلورة إستراتيجية إعلامية تعتمد مقاربة النوع الاجتماعي بهدف الارتقاء بصورة النساء في مختلف وسائل الإعلام ووسائل الاتصال.
- النهوض بوضعية النساء الإعلاميات وإشراكهن في صنع القرار، انطلاقا من مقاييس شفافة تعتمد على معياري الكفاءة المهنية وتكافؤ الفرص.
- تكريس ثقافة إعلامية تعتمد مبادئ حقوق الإنسان واحترام كرامة المرأة ومناهضة كل أشكال التمييز أو الإقصاء.
- ضمان حق النساء في التعبير والدفاع عن قضاياهن ومعالجتها بموضوعية ومهنية.
- تفعيل التواصل والتعاون بين وسائل الإعلام المختلفة والجمعيات النسائية (féministes) وكل هيئات المجتمع المدني التي تعنى بقضايا النساء.

في صناعة الرأي العام، وتخلق سلوكيات اجتماعية وأفكارا ومواقف مسيئة للنساء ومهينة لمكانتهن داخل المجتمع.

وتبعاً لذلك فقد أقرت كتابة الدولة المكلفة بالأسرة والطفولة والأشخاص المعاقين في 15 مارس 2005 ميثاقاً وطنياً من أجل تحسين صورة المرأة في الإعلام، مبني على حشد توافق وطني بين كل الفاعلين من أجل ضمان تحسين صورة النساء، وتمرير خطابات إيجابية عنهن، تتسجم مع مبادئ المساواة واحترام حقوق وكرامة الإنسان.

إلا أن الاتفاق على إقرار توافق وطني من أجل تحسين صورة المرأة لم يغير النظرة النمطية حولها، إذ ما تزال رهينة بمختلف التمثيلات المنبثقة من العوامل السالفة الذكر إلى جانب الموروث الثقافي الشعبي، الذي ما يزال يمتلك سلطة كبيرة، ويلعب دوراً أساسياً في صياغة العقل الجمعي من خلال رسم معالم الحياة الاجتماعية ورصد أنماط السلوك الإنساني وتقييمه، وتقديم النموذج الواجب اتباعه¹.

وتعتبر الأمثال الشعبية إحدى تجليات هذا الموروث الثقافي، ويمكن أن نؤكد حقيقة سبق أن خلصت إليها الكثير من الدراسات التي اهتمت بصورة المرأة في الأمثال الشعبية، وهي أن الأمثال التي تقدم صورة إيجابية عن المرأة، تظل محدودة مقارنة مع غالبية تلك التي ترسم صوراً سلبية عنها.

أضف إلى ذلك أن هذه الأمثال عندما تتحدث عن دونية المرأة فهي تعكسها بكل أبعادها، حيث ترسم صورة سلبية عنها لا تكاد تفارقها عبر كل مراحل عمرها، ومن خلال أوضاعها وأدوارها الاجتماعية المختلفة سواء كانت بنتاً أو زوجة أو أمًا...²، ومن الممكن أن

¹ - فاطمة المرينسي "شهرزاد ترحل إلى الغرب" المركز الثقافي العربي - نشر الفنك الدار البيضاء/بيروت 2003 ص 17.
² - نادية العشري "صورة المرأة بين الأمثال الأندلسية والأسبانية" دراسة بمجلة مكناسة (مجلة كلية الآداب والعلوم الإنسانية - مكناس عدد 10-1996 ص 7-14).

ندرك حجم المكانة الوضيعة للمرأة في هذا الموروث الثقافي الشفوي إذا لاحظنا أن الرجال السيئين يشبهون بالمرأة، في حين تشبه النساء الرشيدات بالرجل.¹ بل إن معظم هذه الأمثال الشعبية تسير في اتجاه حرمان المرأة من أبسط حقوقها، وتمارس عليها عنفا رمزيا يبدو من خلال هذا المثل الذي يحث صراحة على حرمان البنت من حقها في التعليم، ومن حقها في فضاء مستقل، ولو بين جدران البيت "بنتك لا تعلمها حروف ولا تسكنها غروف".

وهو مثل يكشف العقلية الذكورية، ورغبتها في الهيمنة والتسلط، وذلك بالتأكيد على ضرورة الحد من استقلالية الفتاة على مستوى الشخصية والتحكم في زمام الذات وعلى مستوى امتلاك واستغلال الفضاء؛ لأن التعليم قد يمثل في المنظور الشعبي خطرا بالنسبة إلى الفتيات، لأنه يدعم الاستقلالية ويقوي الشخصية.²

إن سيادة هذا النوع من الأمثال في الموروث الثقافي الشعبي يكرس واقع تبعية المرأة للرجل في المجتمع، وهو ما ينعكس على وضعيتها في الإدارة العمومية، ويجعل الحديث عن ولوجها المراكز العليا بمثابة استثناءات ترد على القاعدة.

ولعل الغريب في كل هذا أن المرأة هي التي تعيد إنتاج المضامين السيئة لهذا الموروث الثقافي من خلال إعادة ترويجها، بل إنها تستنبط هذا الخطاب بكل حمولته القيمية وتعترف

¹ - ولعل هذا ما دفع بعض الباحثات إلى الاهتمام بهذا المجال ومنهن فاطمة صديقي، نادية العشري، عائشة بلعري، زكية العراقي سينا... ويعكس هذا الاهتمام، الرغبة في إعادة الاعتبار للمرأة المغربية، من منطلق أن النهوض بأوضاع المرأة لا يقتضي فقط التركيز على العوامل الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والقانونية، بل الاهتمام أيضا، (وأساسا) بتغيير العقليات/الذهنيات، أي من خلال الاهتمام بالثقافة، لاسيما الثقافة التقليدية والشعبية، التي توظف تصورات وسلوكات الإنسان المغربي، والتي تلعب دورا في التنشئة الاجتماعية.

² - هناك أمثال رائجة من قبيل 'الراجل اللي ما يحكم مراته مشي راجل' فهناك إذن حاكم ومحكوم، والحاكم هو الذي يتخذ القرارات والمحكوم عليه الامتثال والخضوع انظر للتفاصيل عبد السلام حيمر "مسارات التحول السوسولوجي في المغرب" كتاب الجيب منشورات الزمن عدد 8 نوفمبر 1999 -ص 88.

بشريعته، وتعتقد بملائمته للفطرة والطبيعة، وتدافع عنه وتنقله إلى أبنائها إناثا وذكورا بوصفها فاعلة أساسية في تنشئتهم¹، وهو ما يجعلنا أمام إنتاج وإعادة إنتاج الصور النمطية السلبية، التي تقر بمنطق التمييز بين الجنسين، وتساهم في رسم نظرة دونية عن المرأة، وتحصرها في أدوار اجتماعية لا تراعي المكانة التي بدأت تشغلها كفاعلة في التنمية، وهو ما جعل المرأة الموظفة وإن كانت تزاوّل نفس المهام التي يزاولها الرجل في نفس المنصب داخل الإدارة، فإنها خارج هذا الإطار تجد نفسها ملزمة بالقيام بأعمال إضافية منزلية ترهقها، وتؤثر على علاقتها بمحيطها المهني والأسري، محكومة في ذلك بواقع اجتماعي يفرض طرقا خاصة لتوزيع الأدوار بين الجنسين (المبحث الثاني).

المبحث الثاني: تقسيم الأدوار الاجتماعية على أساس النوع الاجتماعي

إذا كانت المرجعيات الفكرية للتمييز بين الجنسين على أساس النوع الاجتماعي متعددة، فإنها تكاد تتفق جميعها على تقسيم الأدوار بينهما وفقا للتصورات الذكورية السائدة²، وهكذا فقد جعلت هذه المرجعيات من المجال العام - الذي هو مجال السلطة واتخاذ القرار - مجالا خاصا بالرجل، فيما أسند المجال الخاص الذي هو مجال الأسرة والبيت

¹ - Zakia Iraqui sinaceur : « le proverbe et la femme » in langues et linguistique n 9-2002 p 11-27.

للتفاصيل انظر علي افرار "صورة المرأة بين المنظور الديني والشعبي والعلمي" دار الطليعة - بيروت - 1996 ص 56.
² - يحيل "الدور" إلى عمل أو وظيفة أو "موقع" يقوم به بعض أفراد المجتمع، ويفرض أنماطا سلوكية محددة يتوقعها المجتمع عادة من القائمين به، ويتحدد على أساسها موقعهم الاجتماعي، فالدور هو مجموعة من الحقوق والواجبات المتعلقة بالمركز وهو السلوك المتوقع من قبل الأفراد وفقا للنسق الثقافي السائد في المجتمع.

إن الدور الذي يمارسه كل فرد في المجتمع، أو الذي يعتقد أنه قادر على ممارسته، هو حصيلة خبراته الاجتماعية أثناء تفاعله مع أسرته والمجتمع الخارجي، ويتحدد تبعا لنوع التدريب والتربية التي تلقاها الطفل/الطفلة في الأسرة، والفرص التي مر أو مرت بها لاكتساب هذه الأدوار للمزيد من التفاصيل انظر "الكاشف في الجندر والتنمية: حقيبة مرجعية" منشورات صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة مكتب غرب آسيا 1999 ص 19.

للمرأة، ووفقا لهذا التصور فقد تم اختزال أدوار المرأة في الأمومة، وتربية الأجيال، والتدبير المنزلي.

ولا تقف التصورات النمطية السلبية حول المرأة في جعل مهامها مرتبطة بالأعمال المنزلية فقط، بل إنها تعتبر باقي الأدوار المجتمعية الأخرى دخيلة على ثقافتنا، ولا ينبغي أن تمارسها المرأة إلا اضطرارا ولظروف قاهرة، وإن اختارت القيام بها فينبغي عليها أن تتحمل آنذاك تبعات المزاوجة بين المهمتين¹.

وعلى الرغم من التغييرات التي شهدتها تطور المجتمع من خلال خروج المرأة إلى مجالات العمل المختلفة إلا أن هذا التقسيم ظل معتمدا في كثير من الأحيان، واتخذ طابعا قدسيا غير قابل للنقاش الشيء الذي أفضى إلى القول أن اختزال أدوار المرأة في الواجبات الأسرية²، دون أن تتعداها إلى المجال العام، كان سببا أساسيا في جعل أدوار الإنتاج والإبداع الفكري والقيادة وباقي المهام المرتبطة أساسا بالتدبير المجتمعي من اختصاص الرجل، وعمل على تحويل المرأة إلى مجرد أداة منفذة غير مؤهلة لاتخاذ القرارات³، وكان عاملا حاسما في إبقائها متموقعة في المراكز الثانوية داخل البناء الاجتماعي، كما كانت له انعكاسات سلبية

¹ - انظر على سبيل المثال مقال عبد السلام الأحمر " المرأة الموظفة والمسؤولية التربوية" منشور ضمن أشغال الندوة الوطنية حول " المرأة الموظفة والتوزيع بين الأدوار" منشور ضمن سلسلة الزهراء الصادرة عن منتدى الزهراء للمرأة المغربية العدد الثاني عن دار النشر رباتيت الطبعة الأولى ابريل 2008 ص 47-48.

² - هذا علما أن الأعمال المختلفة التي تقوم بها المرأة سواء داخل بيت الزوجية أو خارجه، غير ملزمة لها، استنادا إلى القول المأثور عن فقهاء المالكية والحنفية والشافعية، بكون عقد الزواج لا يفرض خدمة البيت والقيام بشؤونه، وليس تمة أدلة في الشريعة تلزم الزوجة بخدمة الزوج والأولاد والبيت، فالأصل أن هذه الأعمال - التي تكلف المرأة بالقيام بها - أن تتم في إطار توزيع المسؤوليات والاستفادة المشتركة من الحقوق للتفاصيل انظر احمد الخليلي "التعليق على قانون الأحوال الشخصية، الجزء الأول مطبعة المعارف الجديدة الطبعة الثالثة 1994 ص 255.

³ - للتفاصيل انظر مصطفى حجازي "واقع المرأة العربية وقضية التنمية: كيف تعيد المرأة إنتاج استلابها" مجلة الوحدة عدد خاص حول "واقع المرأة وواقع المجتمع" عدد 66 سنة 2001 ص 16-17 و أحمد الخليلي "مصادر القانون المنظم لوضعية المرأة بالمغرب" منشور في 'ملاحم نسائية' - سلسلة مقاربات ص 10.

على محيطها الأسري والمهني (المطلب الأول) إضافة إلى أن كل ذلك ساهم في التأثير على الجانب السيكولوجي للمرأة الموظفة ومردوديتها ومبادراتها في اتجاه تحسين وضعيتها داخل الإدارة العمومية (المطلب الثاني).

المطلب الأول: الانعكاسات السلبية لتقسيم الأدوار على أساس النوع

لقد أثرت الثقافة الاجتماعية السائدة التي اعترفت بالتفوق الذكوري على النساء بشكل كبير في توزيع الأدوار بين الجنسين داخل المجتمع وفي الإدارة العمومية، واستقر هذا التقسيم في الوعي الجماعي عبر التاريخ، حتى أصبح ينظر إليه كجزء من بنية المجتمع البطريكي وتركيبته، ونموذجا نهائيا غير قابل للمراجعة بحجة انسجامه مع الفطرة التي خلق الله عليها كل من الرجل والمرأة¹.

وتمخض عن هذا التقسيم للأدوار الاجتماعية بين الجنسين اختلالات كبيرة تظهر تجلياتها من خلال علاقة المرأة الموظفة بمحيطها الأسري، حيث ما يزال توزيع المهام داخل بيت الزوجية مرتبط بالتصور الأبوي، ويخضع للتقسيم على أساس النوع الاجتماعي، وتبعاً لذلك فإن كل ما هو متعلق برعاية الأطفال والأشغال المنزلية يبقى من اختصاص النساء، في حين أن كل ما يتعلق بتدبير الشأن العام هو من اختصاص الرجل (الفرع الأول).

وإذا اختارت المرأة العمل خارج البيت فيكون آنذاك من واجبها إيجاد حل لهذه المعادلة الصعبة، المتمثلة في إحلال التوازن بين المهمتين، وتحمل المرأة تبعات ذلك وحدها لأن الرجل غير معني بإيجاد حل لهذا المشكل، وهو ما قد ينعكس سلباً على أدائها المهني (الفرع الثاني).

الفرع الأول: انعكاسات التقسيم الجنساني للأدوار على المحيط الأسري

¹ - عائشة الحجامي "المرأة بين المجال العام والمجال الخاص: مقاربة نظرية" مداخلة في إطار أشغال الندوة الوطنية حول "المرأة الموظفة والتوزيع بين الأدوار" منشور ضمن سلسلة الزهراء الصادرة عن منتدى الزهراء للمرأة المغربية العدد الثاني عن دار النشر رباتيت الطبعة الأولى ابريل 2008 ص 80.

إذا كان المغرب قد عرف - كباقي الدول - ظاهرة تنامي العمل النسوي، وارتبط ذلك بتطور المحيط الاقتصادي والاجتماعي، وتطور نسبة التمدين، وكان من نتائجه إقبال المرأة على العمل المأجور رغبة منها في تحقيق استقلاليتها، فإن ذلك لم يعفها في المقابل من الاستمرار في مزاولة الأعمال المنزلية باعتبارها المسؤولة الأولى عنها، وهو ما يجعلها مطالبة بإحلال التوازن بين الالتزامات والمسؤوليات العائلية إلى جانب المسؤوليات الإدارية، بخلاف الرجل الذي لا يتعرض نشاطه المهني إلى أي ضغط من هذا القبيل، وتبعاً لذلك فإن المرأة الموظفة مطالبة ببذل جهود مضاعفة في تدبير الشؤون المنزلية، التي تبقى هما فردياً داخل العائلة تتحمله المرأة وحدها في الغالب، من خلال استعانتها بجدولة للوقت تخصص معظمها لهذه الأعمال.

ولعل هذا ما أظهره البحث الوطني المنجز حول "ميزانية الوقت" والذي خلص إلى أن النساء الموظفات يبدأن أنشطتهن منذ السادسة صباحاً، وتمثل هذه الأنشطة في طهي الطعام وتهيئ الأطفال للتوجه إلى المدارس، في حين أن الرجال الموظفين لا يبدؤون نهارهم إلا بعد ذلك بساعة أو ساعتين¹.

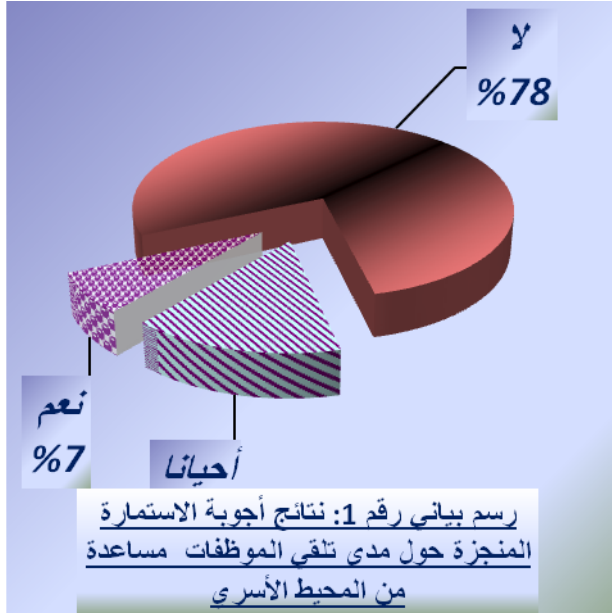
وتشتغل الموظفة في هذه الأعمال بمجرد عودتها من الإدارة، وهو ما لا يلزم الرجل الموظف بالقيام به، وحسب نفس البحث فإن المرأة الموظفة لا تتلقى أية مساعدة من الزوج في أغلب الأحيان، بل إنها تقوم بهذا العبء وحدها، إما بشكل مباشر أو بشكل غير مباشر من خلال الإشراف على الخادمة.

ولا تخرج النساء الموظفات المتواجرات في مراكز القرار عن عموم الموظفات إذ عبرت 78% من النساء المعنيات بدراسة قمت بها² أنهن لا يتلقين أي مساعدة من الزوج في

¹ - Direction de la statistique « Enquête Nnational sur le budget- temps des femmes » 1997-1998.

² - قمت باجواز دراسة ميدانية في إطار البحث المنجز لنيل شهادة الدكتوراه في موضوع " إشكالية ولوج المرأة الموظفة مراكز القرار"، وقد شملت هذه الدراسة الميدانية عينة تتكون من مائتي فرد، تشكل من الموظفات المتواجرات في مراكز

الأشغال المنزلية، و 15% منهن صرحن أنهن يتلقين دعما ومساعدة في أعمال البيت بين الفينة والأخرى¹، في حين لم يتجاوز عدد النساء اللواتي يحظين بمساعدة أزواجهن في الأعمال المنزلية 7%² حسب ما هو مبين في الرسم البياني الموالي:



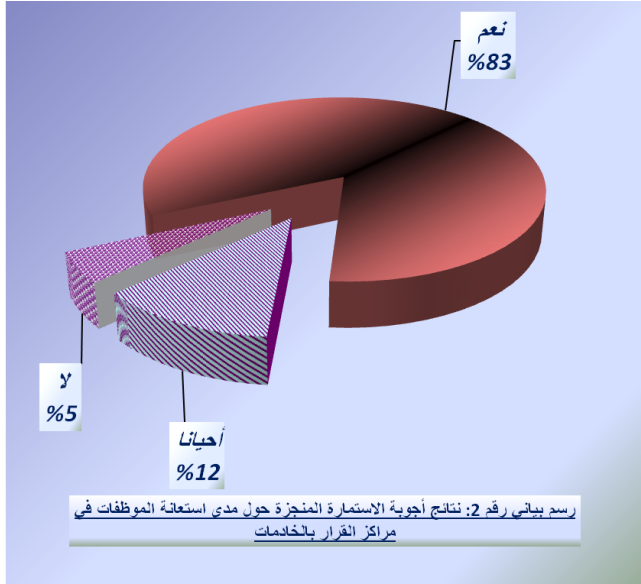
ولعل هذا الواقع يدفع بالنساء الموظفات إلى الاستعانة بخادمة، وذلك ما أكدته 83% منهن إذ اعتبرن أن وجود الخادمة بشكل دائم في البيت ضروري جدا لمساعدتهن في القيام بالأعباء المنزلية، في حين عبرت 12% منهن عن حاجتهن للخدمات بين الفينة

القرار إلى جانب المرشحات لتلك المناصب، إضافة إلى الموظفين من الرجال وفاعلين في المجال السياسي والمجتمع المدني، وقد راعيت في اختيارها التنوع في السن وفي القطاع الوظيفي، للاطلاع على نتائج الدراسة انظر بحثي المشار إليه أعلاه وحدة القانون الاداري وعلم الإدارة جامعة محمد الخامس اكدال الرباط السنة الجامعية 2010-2011.

- وعلى الرغم من أن الاستمارة المنجزة لم تحدد متى تتم هذه المساعدة لكن يمكننا أن نتصور أن ذلك لا يخرج عن أيام العطل الأسبوعية، أو المناسبات العائلية.

² - حسب نتائج الدراسة الميدانية المنجزة في إطار بحثي لنيل شهادة الدكتوراه المشار إليه سالفًا.

والأخرى، مقابل 5% أكد أنهن يقمن بالواجبات المنزلية بأنفسهن أو عن طريق مساعدة باقي أفراد الأسرة.¹



وإذا كان اللجوء إلى الخادمة أو عدمه تحدده في أغلب الأحيان الإمكانيات المادية والانشغالات المنزلية، ففي بعض الأحيان لا تستعين المرأة الموظفة بالخادمة نزولا عند رغبة الزوج، وهذا ما أكدته 2% من الموظفات.²

وهنا لا بد من أن نقف وقفة تأمل وتساؤل حول ما إذا كان هذا الرفض يوازيه بالمقابل انخراط غير مشروط من قبل الزوج للمشاركة في الأعباء المنزلية بكل تبعاتها، أم أنه يستمر في مطالبة المرأة بالقيام بأعباء البيت دون مساعدة منه؟.

¹ - المرجع السابق.

² - حسب نتائج الدراسة الميدانية المنجزة في إطار بحثي لنيل شهادة الدكتوراه المشار إليه سالفًا.

إن الجواب على هذا التساؤل يدفعنا إلى استيقاء نتائج الدراسة المنجزة تحت عنوان "التمثلات حول النساء في مراكز القرار" والتي أظهرت أن بعض الرجال تزداد طلباتهم بعد تولي زوجاتهم مركزا من مراكز القرار، ويجدون صعوبة في التعايش معهن، ولا يترددون في اتهامنهن بالتقصير في الواجبات المنزلية، وفي العناية بهم وبالأطفال مطالبينهم ببذل جهود مضاعفة¹، وهو ما يشكل تحديا بالنسبة للمرأة الموظفة التي تجد نفسها موزعة بين ما يتطلبه المنصب الإداري من تضحيات بالوقت والجهد، وما يحتاجه العمل المنزلي من وقت وتدبير، الشيء الذي ينعكس على مدى رغبتها في الترشح أصلا لأي منصب من مناصب القرار، كما قد يكون سببا في إقصائها عن هذه المراكز، بدعوى أن لديها أطفال، والتزامات أسرية، من الممكن أن تؤثر على عطائها داخل الإدارة.

إن الملاحظة التي يمكن استنتاجها من خلال ما سبق هو أن المجتمع عندما قبل بخروج المرأة للعمل ليستفيد من إمكانياتها وطاقاتها، لم يرحبها من عمل المنزل، كما لم يفرض على الرجل اقتسام هذا العمل معها، علما أن لا أساس ديني يلزم أحدهما بهذا الواجب دون الآخر².

وغالبا ما يتم تبرير هذه الطريقة في توزيع الأدوار بالتكوين الفيزيولوجي والنفسي للمرأة والتي تجعلها مؤهلة أكثر - حسب زعمهم - للقيام بالأدوار العائلية والاجتماعية المحددة لها، والمتمثلة في كل ما يتعلق بمهام البيت وتربية الأطفال، واعتبار ذلك من مهامها الأساسية، حتى وإن كانت إطارا هاما داخل الإدارة العمومية وتشغل منصبا عاليا بها، وهو ما قد تكون له انعكاسات سلبية على مردوديتها وعلاقتها بالوسط المهني (الفرع الثاني)

الفرع الثاني: انعكاسات التقسيم الجنساني للأدوار على المحيط المهني

¹ - انظر الدراسة حول "التمثلات حول النساء في مراكز القرار والفاعلات السياسيات بالمغرب" بحث سوسيولوجي أنجزته الجمعية المغربية لنساء المغرب¹ مركز تكوين القيادات النسائية بتعاون مع مؤسسة فريدريك ايرت 2002 ص 40.

² - كما سبق الإشارة إلى ذلك فان الشريعة الإسلامية لا تلزم المرأة بأعمال البيت بل ثبت عن الرسول (ص) انه كان يخدم نفسه، للتفاصيل انظر على سبيل المثال عبد الحليم أبو شقة " تحرير المرأة في عهد الرسالة".

إن التقسيم الأبوي للأدوار الاجتماعية بين النساء والرجال يشرح إلى حد ما المعوقات التي تحد من تدرج الموظفات في الحياة المهنية والارتقاء إلى مراكز القرار. ذلك أن السلوك العلائقي بين الجنسين على المستوى السوسيو اقتصادي يشكل امتدادا للعادات المكتسبة داخل الأسرة¹، الخاضعة للتصورات النمطية للأدوار الاجتماعية، التي ما تزال تفرض نفسها على النساء بصرف النظر عن المسؤوليات التي يتقلدها. فمهما كان الميدان الذي تنخرط فيه المرأة سواء تعلق الأمر بمسؤولية إدارية، سياسية، جمعوية أو نقابية، فإن الإحالة على المرجعية العائلية في مختلف الجوانب تبقى محددة لوضعها، وقد يزداد الأمر صعوبة في ظل وجود الأطفال، وما يتطلبه ذلك من تضحيات وجهود غالبا ما تكون ملزمة لها وحدها.

وتفسر طريقة تقسيم الوقت بين الرجال والنساء سواء داخل البيت أو خارجه، العديد من الفوارق بين أنماط وأنواع العمل التي يتعاطاها كل منهما، فالمرأة الموظفة تزاوّل نفس المهام التي يقوم بها الرجل الموظف، ولكن خارج الإدارة فإنها تجد نفسها ملزمة بالقيام بأعمال إضافية منزلية ترهقها، يعفى منها الرجل بحكم العادات والتقاليد الاجتماعية²، كما أنها تعاني من ضيق الوقت، الذي يعتبر محمدا في مجال توزيع الأدوار بين الجنسين، والذي يكون له تأثير كبير على أداء المرأة المهني ومبادراتها في اتجاه اتخاذ القرارات.

وفي هذا الإطار أبان البحث المنجز تحت عنوان "ميزانية الوقت" أن المرأة تستغرق 280 دقيقة في الأعمال المنزلية، إذا لم يكن لديها أطفال و368 دقيقة إذا كان لديها أطفال³.

¹ - دراسة حول إنجاز خطة عمل لتحسين وضعية المرأة في المغرب. وزارة التشغيل والشؤون الاجتماعية مديرية الشؤون الاجتماعية ص 134.

² - Houria ALAMI M'CHICHI « Participation a la reprise de décision » Edité « Femmes et Hommes au Maroc : Analyse de la situation et de l'évolution des écarts dans une perspective genre - direction de la statistique 2003 p254

³ - Direction de la statistique « Enquête National sur le budget- temps des femmes ». 1997-1998.

وهي نفس النتيجة التي أفضت إليها الدراسة المنجزة تحت عنوان "المرأة الموظفة والتوزع بين الأدوار" عندما كشفت أن جل الوظائف بمختلف مستوياتهن العلمية والإدارية يقضين أكثر من 50% من أوقات فراغهن في أشغال المنزل¹، ويجدن صعوبة بالغة - في أغلب الأحيان- في التوفيق بين مهامهن داخل الإدارة وبين الالتزامات الأسرية، وهو ما يفضي بالعديد منهن إلى عدم السعي إلى تحسين وضعيتهن الإدارية أو الترشح لمراكز القرار نظرا للصعوبات التي يجدها في التوفيق بين متطلبات المنصب ومتطلبات الأسرة.

وتأكيدا لهذه النتائج فقد أبانت الدراسة التي قمت بها أن 63% من النساء الموظفات المتواجدات في مراكز القرار يجدن صعوبة في التوفيق بين مسؤولياتهن الأسرية والإدارية، وأرجعت 81% منهن ذلك إلى ضيق الوقت وعدم مساعدة المحيط العائلي²، مؤكدات أن ما يتطلبه التواجد في هذه المراكز من تفرغ، أو الاشتغال في بعض الأحيان خارج أوقات العمل، أو الاستمرار في العمل إلى ما بعد أوقات الإدارة، أو العمل في أيام الإجازات والعطل، قد يتعارض مع المنظومة الاجتماعية التي تجعل من تدبير الشؤون الأسرية ذا أولوية مطلقة بالنسبة للمرأة³ بغض النظر عن طبيعة المهام الإدارية التي تقوم بها، وتزداد هذه

¹ - أشغال الندوة الوطنية حول " المرأة الموظفة والتوزع بين الأدوار" منشور ضمن سلسلة الزهراء الصادرة عن منتدى الزهراء للمرأة المغربية العدد الثاني عن دار النشر ربانيت الطبعة الأولى ابريل 2008 ص 40.

² - الدراسة الميدانية المنجزة في إطار بحثي لنيل شهادة الدكتوراه في موضوع " إشكالية ولوج المرأة الموظفة مراكز القرار" جامعة محمد الخامس 2010-2011.

³ - لا يتردد البعض في اعتبار الأعمال المنزلية ملزمة لها وحدها دون الرجل، وأن باقي الأعمال المرتبطة بالتدبير المجتمعي هي من اختصاص الرجل، وفي هذا الصدد يقول عبد السلام الأحمر " لقد ضمت المرأة مهمة الأب الأصلية إلى مهمتها الأصلية، وحملت نفسها ما لا طاقة لها به... وهذا المسلك مناف لروح الشريعة الإسلامية الحريضة على التيسير ورفع الحرج... لكن مما لا يجعل المرأة لا تستحضر هذا الفقه ولا تعيره الأهمية التي يستحقها هو أن تحريضها على العمل خارج البيت والمبالغة في استعراض مكاسبه رافقته حملة موتورة على وظيفتها الأصلية المتمثلة في الإنجاب والإرضاع وتربية ورعاية للبيت وحسن تعبل للزوج للتفاصيل انظر: عبد السلام الأحمر " المرأة الموظفة والمسؤولية التربوية" منشور ضمن أشغال الندوة

الوضعية صعوبة إذا ما علمنا أن تحمل مسؤولية إدارية غالبا ما يصاحبه تغيير مكان الإقامة، وحينها تجد المرأة المسؤولة عن عائلة صعوبة في تغيير مكان إقامتها، لا سيما عند وجود أطفال، وذلك على عكس الرجل الذي يمكنه تغيير محل إقامته عند تقلده منصب إداريا، لتلتحق الأسرة ككل به.

ولعل التشريع المعمول به حاليا يزكي هذا الوضع فالفصل 60 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية يقر بإمكانية أن تلتحق الزوجة بزوجها في مقر عمله الجديد، ولا يلغي إمكانية التحاق الزوج بمقر عمل زوجته، إن اضطرت بحكم وظيفتها إلى تغيير مكان إقامتها، إلا أن هذا الحل يأتي في المرتبة الثانية، مما يبين طابعه الاستثنائي¹.

هذا من جهة ومن جهة أخرى فإن الاعتقاد الراسخ بأن العمل خارج البيت هو من اختصاص الرجل، جعل من مسألة التحاق الزوجة بمقر عمل زوجها من الأمور المقبولة اجتماعيا، والتي تندرج في خانة "الأمر الاعتيادية"، في حين أن التحاق الزوج بمقر عمل زوجته قد يعتبر - في كثير من الأحيان - استصغارا لمكانته وإذعانا منه لطموح الزوجة وهو أمر غير مقبول اجتماعيا.

إن صعوبة توفيق المرأة بين المهام الأسرية والمهنية، وصعوبة تغييرها لمكان إقامتها، إذا ما تطلب منها منصب المسؤولية ذلك، يسبب لها في أغلب الأحيان فقدانها لبعض التركيز في العمل لصالح الرجل نتيجة عدم قدرتها على التضحية في سبيله على حساب الأسرة.

الوطنية حول " المرأة الموظفة والتوزع بين الأدوار" منشور ضمن سلسلة الزهراء الصادرة عن منتدى الزهراء للمرأة المغربية العدد الثاني عن دار النشر رباتيت الطبعة الأولى ابريل 2008 ص 50-51.

¹ - إذ نص الفصل 60 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية أنه: "يجوز كذلك توقيف المرأة الموظفة بصفة مؤقتة بطلب منها، لتتبع زوجها إن اضطرت بسبب مهنته إلى جعل إقامته الاعتيادية بعيدة عن المكان الذي تعمل فيه زوجته وحينئذ تكون مدة التوقيف المقررة لستين اثنتين قابلة للتجديد من غير أن تتعدى نهاية عشر سنوات، كما يمكن أن يستفيد من أحكام الفقرة الأولى أعلاه وفق نفس الشروط، الزوج الموظف الذي يرغب في الالتحاق بالمكان الذي يوجد به مقر عمل زوجته"

وغالبا ما تستعمل ظروفها هذه - التي هي نتاج لواقع اجتماعي ذكوري-كسلاح ضدها، فيتردد في معظم المناسبات التي تقترح فيها إحدى النساء لأحد مناصب المسؤولية مسألة التزاماتها الأسرية، فيكاد يصبح الإجماع حينئذ على استبعادها من المنصب المقترح، لكونها لا تستطيع التفرغ للعمل الإداري دون أن يصطدم ذلك بمهذه الواجبات، متناسين أن الشأن الأسري من المفروض أن يكون هما مشتركا بين الزوجين على النحو الذي لا يعيق تطلعات أي طرف منهما.

إن الواقع الذي يفرض على المرأة الموظفة تحقيق التوازن بين أدوارها العائلية والعملية، قد يفضي بها- في حالات متعددة - إلى التضحية بمنصب القرار الذي وصلت إليه، مكتفية بوضعها كموظفة فقط، أو أنها لا تناضل أصلا من أجل الحصول على هذا المنصب، ولعل هذا ما يبرر قلة الترشيحات النسائية لمراكز القرار.

كما أن معظم النساء الموظفات وبحكم كل المؤثرات التي سبقت الإشارة إليها، يضعن العمل الإداري في مرتبة ثانية، وهن مستعدات للتخلي عنه، وفق ما أفادته دراسة مغربية حديثة، حيث كشفت أن 33% من الموظفات مستعدات للتوقف عن العمل، إذا توفرت لهن ظروف عيش مريحة في بيوتهن، بينما 28% يتشبثن بالشغل، فيما بقيت نسبة 39% بدون جواب¹.

وهي نفس النتيجة المفضى إليها في دراسة أخرى تحت عنوان "النساء الموظفات في المغرب" والتي خلصت إلى أن 75.5% من النساء الموظفات عبرن عن أهمية العمل بالنسبة

1 - شملت الفئة المستجوبة عينة ضمت 341 موظفة ينتمين لقطاعات حكومية ، وأعلن عن الدراسة في إطار أشغال الندوة الوطنية حول " المرأة الموظفة والتوزع بين الأدوار " منشورة ضمن سلسلة الزهراء الصادرة عن منتدى الزهراء للمرأة المغربية العدد الثاني عن دار النشر ربانيت الطبعة الأولى ابريل 2008 ص 39.

لهن، لكن في حالة وجود ظروف مادية مريحة فإن نسبة مهمة منهن مستعدات للتخلي عن الوظيفة من أجل الاهتمام بالأسرة¹.

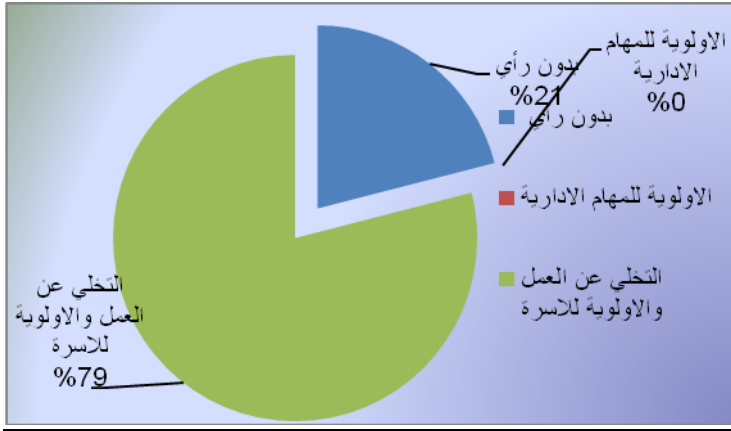
كما أكدت ذلك فرضية الدراسة التي أُنجزت من طرف مركز الدراسات والأبحاث الديموغرافية تحت عنوان "النوع الاجتماعي والتنمية"، حيث أبرزت الثنائية بين ولوج مناصب المسؤولية والدور الاجتماعي الذي يعترف به عادة للمرأة، وأكدت أن وضعية الرجال تتحسن بعد مجيء الأطفال، بينما تفرض هذه الوضعية على النساء التخلي عن طموحاتهن، والتفرغ للقيام بواجباتهن الأسرية، وحتى أولئك الواعيات منهن بهذه الوضعية لا يستطعن الخروج عن النمط المتعارف عليه².

ولم تختلف نتائج الدراسة التي قمت بها عن الخلاصات السابقة، إذ اعتبرت 79% من النساء المستجوبات أنه في حالة التعارض بين مهامهن كمسؤولات وبين مهامهن كربات بيوت، فإنهن سيخترن الاهتمام بالأسرة والأطفال، عوض مهام المسؤولية، وظلت 21% منهن بدون موقف واكتفت باختيار 'لا أدري'، ولم تفضل أي واحدة منهن مهام المسؤولية الإدارية على حساب الأسرة، أو إعطاء مهام التسيير الإداري الأولية في حياتها³، وفق ما هو مبين في الرسم البياني الموالي:

¹- Driss GUERRAOU « Femmes Fonctionnaires du Maroc : Enquête et Témoignages » Les Editions Toubkal et L'HARAMATTAN 2002 p 39 .

²- Houria ALAMI M'CHICHI « Participation a la reprise de décision » Edité « Femmes et Hommes au Maroc : Analyse de la situation et de l'évolution des écarts dans une perspective genre - Direction de la statistique 2003 p 253-254.

³- تم الاعتماد على نتائج الدراسة الميدانية المنجزة في إطار بحثي لنيل شهادة الدكتوراه في موضوع " إشكالية ولوج المرأة الموظفة مراكز القرار " جامعة محمد الخامس 2010-2011.



رسم بياني رقم 3: نتائج أجوبة الاستمارة المنجزة حول القرار الذي ستتحذه المستجوبات في حالة تعارض بين مهامهن كمسؤولات إداريات وكريات بيوت

إن ما يمكن استنتاجه من خلال ما سبق أن توزيع الأدوار على أساس النوع الاجتماعي كثيرا ما يمنع المرأة من التفرغ للمهام الإدارية، والتطلع للمراكز العليا، وبالتالي فقد يكون عائقا أمام من تحسبن وضعيتها داخل الإدارة، كما قد تكون له انعكاسات على وضعها النفسي والجسدي (المطلب الثاني)

المطلب الثاني: الآثار النفسية لتقسيم الأدوار على أساس النوع الاجتماعي
 إن الحديث عن الآثار النفسية لازدواجية الأدوار الناجمة عن صعوبة التوفيق بين العمل المنزلي والمهني، يقودنا إلى مناقشة الآراء المختلفة حول الموضوع، فالبعض يعتبر أن قيام المرأة بدورين اجتماعيين يمثل الأول في العمل المهني والثاني في العمل المنزلي يؤثر على استقرارها النفسي، وهو ما ينعكس على أدائها الإداري، في حين يعتبر البعض الآخر أن التكوين النفسي للمرأة يجعلها تعاني باستمرار من توتر نفسي بغض النظر عن طبيعة المهام التي تقوم بها أو ازدواجية الأدوار التي قد تصادفها.

ومهما اختلفت الآراء بخصوص هذا الموضوع فإن الواقع العملي يؤكد أن المرأة الموظفة تتعرض للإفهام الجسدي والنفسي من جراء مطالباتها بإحلال التوازن بين عملها خارج المنزل وداخله دون مساعدة من المحيط والمجتمع.

ذلك أن حرص المرأة الموظفة على إرضاء كل الجوانب المهنية و'الطبيعية'¹ وإن كان على حساب صحتها الجسدية والنفسية تجعلها تعيش حالة صراع مستمر للأدوار المفروض عليها مزاولتها² (الفرع الأول) تكون له انعكاسات سلبية على أدائها المهني وبالتالي على مدى تواجدها في المراكز العليا داخل الإدارة العمومية (الفرع الثاني).

الفرع الأول : معاناة المرأة الموظفة من صراع الأدوار
 يشير صراع الدور إلى كمية الضغوط النفسية التي يتعرض لها الفرد في أدائه لدور من أدواره، وقد تصل هذه الضغوط إلى الدرجة التي تعوق الفرد عن أدائه لدوره بشكل مقبول، ويصبح من الضروري في هذه الحالة إيجاد حل لهذا الصراع.

وتعاني المرأة الموظفة من هذا النوع من الصراع ذلك أن أدوار الجنسين قد وزعت في ظل نموذج الأسرة الأبوية بشكل مختل جعل من الرجل/ الزوج/ الأب بمثابة مدبر لشؤون

¹ - غالبا ما يعتبر تقسيم الأعمال بين الجنسين بالشكل الحالي هو من فعل الطبيعة وهو ما يفترض عدم تغييره أو تعديله.

² - هالة محمد حبيب "طبيعة المشكلات التي تعوق المديرية المصرية" مداخلة منشورة ضمن النيل الطبعة الأولى 1999 ص 213.

الأسرة المادية والمعنوية، في الوقت الذي جعل من المرأة/ الزوجة/ الأم بمثابة مسؤولة عن تدير الشؤون الداخلية للبيت بما يكفل ويحقق راحة باقي أفراد الأسرة¹، وقد اعتبر هذا التقسيم من المسلمات داخل البناء الاجتماعي، حتى أصبحت المهام المنزلية ذات أولوية قصوى في حياة المرأة، وذلك بغض النظر عن طبيعة المناصب التي تشغلها داخل الإدارة.

وعلى الرغم من التطور الذي حصل في الأسرة المغربية، والذي فرض خروج المرأة إلى ميدان العمل وتحملها المسؤوليات المادية والمعنوية لأسرتها، فما يزال الرجل هو الفاعل الأساسي في اتخاذ القرارات والمبادرات، وإن كان بشكل يختلف من وسط إلى آخر، إذ توجد أسر تقتسم فيها السلطة بين الزوجين بشكل يبدو منصفاً نسبياً، مقابل أسر أخرى تمارس فيها السلطة بشكل متطرف تصل إلى درجة التسلط²، وهذه الأسر تشكل الغالبية العظمى في مجتمعنا، وكانت موضوع اهتمام العديد من الباحثين منهم الباحثة عائشة بلعربي التي أوضحت من خلال دراستها حول "المرأة المأجورة والتقسيم الجنساني للعمل في الأسرة: نموذج المرأة الموظفة" أن ضرورة العمل النسوي أمر أصبح لا نقاش فيه، فالمرأة درست وتكونت لتعمل في وظيفة معينة، ولتحصل على راتب، والزوج يعي أهمية هذا العمل، لكنه في المقابل يفضل ألا يكلف نفسه عناء المشاركة في الواجبات المنزلية، كما أن ابتعاده عن كل ما يتعلق بعالم البيت يفسر التعارضات الداخلية في نظامنا السوسيو ثقافي والتي تؤكد كيف أن الرجل يحافظ على تمسكه بالقيم الاجتماعية الأبوية³.

¹ - كتر العلو لمراي " الأسرة المغربية: ثوابت ومتغيرات" مطبعة المعارف الجديدة الرباط طبعة 1986 ص 142.

² - عزيز دمبر " غياب المرأة العاملة خارج البيت وعلاقته بالتوافق النفسي الاجتماعي لدى الأبناء" رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا كلية الآداب بالرباط السنة الجامعية 1999-2000 ص 30.

³ - Aicha Belarbi « Salariat féminin et division sexuelle du travail dans la famille: cas de la femme fonctionnaire » collection dirigé par Fatima MERNISSI de " femme partagées : famille-travail" 1988 p 97-98

إن عدم إعادة النظر في اقتسام العمل بين الجنسين على الرغم من التغييرات الحاصلة في دورها داخل المجتمع زاد من حجم المهام الملقاة على عاتق المرأة، وجعلها مرهقة وغير قادرة - في بعض الأحيان - على التوفيق بين مسؤولياتها نحو أبنائها وزوجها ومسؤولياتها الأخرى الناتجة عن عملها، وكل هذا قد يؤدي إلى وجود عراقيل تحف مسارها المهني¹.

وفي هذا الإطار فإن المرأة الموظفة لا تتردد في الاعتراف أن المشاكل التي تعترضها في محيطها الاجتماعي والأسري تنجم أساسا عن تصادم سياقات العمل وتباينه مع أحداث الحياة العائلية، دون دعم من الشريك (الزوج) من أجل مواجهة هذه المشاكل²، ويزداد احتمال تعرض المرأة الموظفة إلى هذا النوع من الضغوط خصوصا إذا كان لديها أطفال، حينئذ تصبح موزعة بين العمل ومشاكله، وما بين دور الحضانه والمنزل ومسؤولياته، إضافة إلى الأوضاع الاقتصادية التي تتأثر بها المرأة أكثر من غيرها باعتبارها المسؤولة عن تأمين مستلزمات الأسرة من طعام وملبس وغيره، وهو ما قد تكون له انعكاسات سلبية على محيطها المهني (الفرع الثاني).

الفرع الثاني: تأثير صراع الأدوار على الأداء المهني للمرأة الموظفة

إن تشتت الجهود البدني والفكري للمرأة بين العمل والمنزل وأزمة المواصلات ورعاية الأطفال، وضعف تواجد دور الحضانه، وقلة الخادماوات وارتفاع أجورهن، ومشكلات المرأة بعد الزواج والرعاية الصحية التي تحتاج إليها أثناء الحمل وبعد الانجاب وإجازات الولادة والحمل وساعات الرضاعة كلها عوامل تلقي بضررها على نفسية المرأة الموظفة التي تعاني من جراء كل ذلك من قلة الاسترخاء الذي يجعلها أكثر انفعالا وأقل قدرة على النوم، وأكثر إهمالا لنفسها بصورة تجعلها كثيرة المشاحنات والمشاجرات سواء في المنزل أو في العمل،

¹ - علي عبد السلام علي: "المساندة الاجتماعية ومواجهة أحداث الحياة الضاغطة كما تدركها العاملات المتزوجات" دورية علمية سيكولوجية - الإسكندرية - عدد 2، سنة 1997 ص 210.

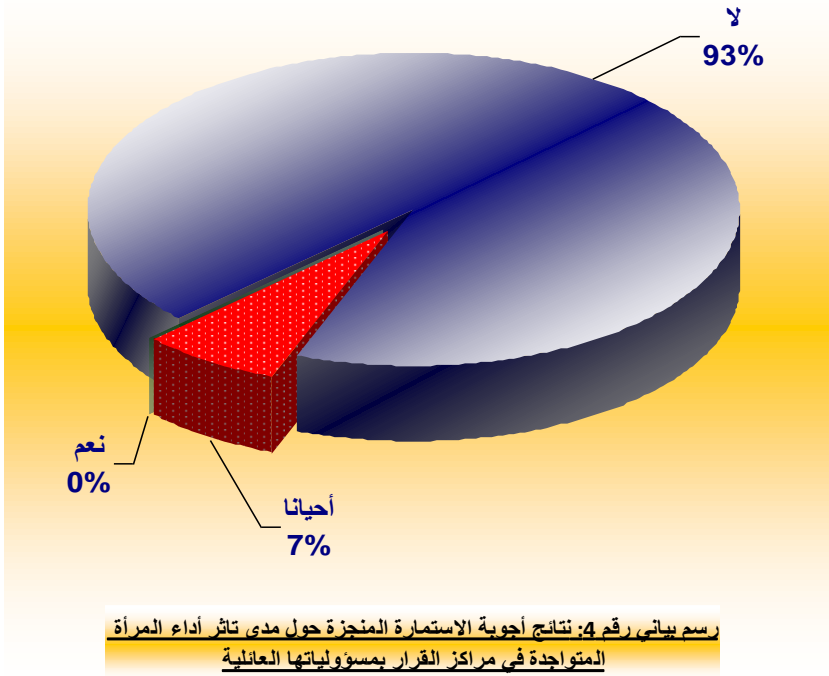
² - جان بنجمان ستورا: "الإجهاد أسبابه وعلاجه" ترجمة أنطوان هاشم منشورات عويدات - بيروت لبنان 1997 ص 52.

وذلك ما خلصت إليه إحدى الباحثات التي أبانت أن الضغط الممارس على النساء يجعلهن أكثر عرضة للاكتئاب، الذي يؤثر على ادائهن المهني، وتظهر تجليات ذلك من خلال حالات التغيب التي قد تبديها المرأة الموظفة، والتي قد تترك انطباعات سلبية عنها¹. وفي هذا الإطار فقد أبانت الدراسة الميدانية التي قمت بها أن الضغط النفسي الذي تعاني منه المرأة الموظفة ينعكس سلباً على صحتها، إذ اعتبرت 65% من الموظفات موضوع الدراسة أنهن يتعرضن للتوتر النفسي والجسدي من جراء ازدواجية الأدوار². إلا أنه تجدر الإشارة إلى أن اعتراف أغلب الموظفات بما يتعرضن له من إتهام نفسي وجسدي لم يفض بهن إلى الاعتراف بانعكاس ذلك على ادائهن المهني، إذ اعتبرت 93% من الموظفات موضوع البحث أن مردوديتهن لا تتأثر بما يعانينه من صعوبة في التوفيق بين مهامهن الإدارية ومهامهن الأسرية، مقابل 7% فقط أكدن وجود تأثيرات سلبية في بعض الأحيان على ادائهن المهني من جراء الإرهاق الذي يعانين منه³، وهذا ما يظهره الرسم البياني الموالي:

1- هالة محمد حبيب "طبيعة المشكلات التي تعوق المديرية المصرية" المرجع السابق ص 213.

2- تم الاعتماد على نتائج الدراسة الميدانية المنجزة في إطار بحثي لنيل شهادة الدكتوراه في موضوع "إشكالية ولوج المرأة الموظفة مراكز القرار" جامعة محمد الخامس 2010-2011.

3- المرجع السابق.



لكن مهما اختلفت آراء النساء الموظفات حول هذا الموضوع فيبقى من الضروري القول إن حرص المرأة الموظفة على إرضاء كل الجوانب المهنية والعائلية، يجعلها تعيش حالة صراع مستمر للأدوار، وهو ما يستدعي اتخاذ إجراءات وقرارات إدارية وسياسية لإعادة النظر في هذه الوضعية، الشيء الذي يبدو أنه صعب المنال في الوقت الراهن لاسيما في ظل تكريس المشهد السياسي لثقافة التمييز بين الجنسين (الفصل الثاني)

الفصل الثاني

تكريس المشهد السياسي لثقافة التمييز بين الجنسين

تعتبر مشاركة المرأة في المشهد السياسي مظهرا من مظاهر الديمقراطية، فهي تتيح لها المساهمة بشكل فعال في تخطيط السياسات العامة وتوجيهها بشكل يراعي مبدأ مساواتها مع الرجل في جميع القطاعات.

إلا أنه على الرغم من انخراط المرأة المغربية في الحياة السياسية، فإنها لم تستفد من التطورات التي عرفتها البلاد، وظلت مهمشة ومبعدة عن مراكز القرار والسلطة، كما ظلت ممارستها لكل حقوقها السياسية متسمة بالضعف الشديد، ما عدا حق التصويت الذي استغل انتخايبا واحتزلت فيه باقي حقوقها، ولعل هذا ما انعكس على وضعيتها داخل الإدارة العمومية.

المبحث الأول: تأثير العوامل السياسية على وضعية المرأة الموظفة

إذا كان الفقه التقليدي¹ يفترض أن الإدارة سلطة محايدة اتجاه السلطة السياسية، على اعتبار أن السياسة يمارسها الشعب من خلال ممثلين عنه يتولون رسم السياسات العامة

¹ يستند هذا الفقه الى جعل من المجال السياسي والمجال الإداري مجالين منعزلين وفق النظرية التقليدية التي تنطلق من ثلاثة مقومات:

الفصل التام بين الموظفين ورجال السياسة: إذ أن المهام الإدارية تختلف بطبيعتها عن المهام السياسية لذا فان هذين الصنفين من المهام يجب أن يمارسا من قبل صنفين مختلفين من الأشخاص هما الموظفين والنواب الذين يندرجان في نظامين مختلفين هما النظام البيروقراطي والنظام التمثيلي من غير أن يوجد بينهما تداخل متبادل حياد الموظفين اتجاه السلطة السياسية: فالموظفون لا علاقة لهم بالسياسة فهم يمارسون مهامهم الإدارية في حياد تام ودون موالاة السلطة السياسية كما أن التقلبات التي تقع في السلطة السياسية وتعاقب الحكومات عليها من جراء الانتخابات لا أثر لها إطلاقا على وضعية الموظفين فهم يستمرون في مزاوله مهامهم كان شيئا لم يقع.

خضوع الموظفين للسلطة السياسية: إن الموظفين يعتبرون مجرد أدوات لإعداد وتنفيذ القرارات التي تختص السلطة السياسية بتحديدتها بمفردها، فالموظفون محرومون من أية قبضة على الخيارات الجماعية للتفاصيل انظر على سبيل المثال حسن الدغيمر "الموظفون السامون بالمغرب" بحث لنيل دبلوم الدراسات العليا جامعة محمد الخامس السنة الجامعية 1995-1996 ص 7.

للبلاد، في حين تتولى المؤسسات الإدارية تنفيذ هذه السياسات في إطار الحياد والشفافية¹، فإن مرد ذلك يرجع إلى المعطيات السوسولوجية والتقنية والتاريخية، التي تمخض عنها المناقشة بضرورة إقرار فصل السلط وحياد للإدارة، ووضع الحدود بين آليات الحكم وآليات التدبير. إلا أن متطلبات التنمية جعلت الدولة تتواجد في جميع القطاعات، وبالتالي طرح التساؤل كيف نميز بين الرأس المدبر والأعضاء المنفذة، وكيف يمكن القول أن الإدارة سياسيا محايدة، لا سيما أمام اندثار هذا الفصل بين ما هو إداري وسياسي في كل الدساتير التي تنص على أن الإدارة رهن إشارة الجهاز التنفيذي (أي الحكومة)، وتعتبر قناة لتمرير سياستها، مما يصعب معه التمييز أو الفصل بينهما، فالإطارات القانونية والسلوكية داخل الإدارة محكومة بالتوجهات السياسية القائمة، وهو ما يجعلها أجهزة إيديولوجية للدولة كباقي الأجهزة الأخرى.²

وتبعاً لذلك فيمكننا القول أن وضعية المرأة الموظفة تتأثر بالبعد السياسي لا سيما أمام حضور هذا البعد في بعض التعيينات الإدارية (المطلب الأول)، مما يجعل من مساهمة المرأة في العمل السياسي عاملاً أساسياً في تحسين وضعيتها الإدارية (المطلب الثاني).

¹ - عبد الله شنفار "الإدارة المغربية ومتطلبات التنمية" منشورات المجلة المغربية للإدارة المحلية - سلسلة مؤلفات وأعمال جامعية الطبعة الأولى 2000 - العدد 19 ص 40.

² - عبد الله شنفار المرجع السابق ص 42.

المطلب الأول: مظاهر خضوع الإدارة للواقع السياسي

إذا كان ولوج المرأة إلى مجال الوظيفة العمومية يتحدد بشروط قد تلعب فيها الكفاءة دورا أساسيا، فإن الأمر قد يختلف في بعض الأحيان إذ قد يحضر الانتماء السياسي كبعد آخر - إلى جانب الكفاءة والمستوى التعليمي - في بعض التعيينات ولا سيما عندما يتعلق الأمر بالمناصب العليا، ذلك أن حرص الأحزاب السياسية على تنفيذ رؤيتها أو برامجها قد يكون دافعا لاختيار أعضائها في هذه المناصب، كما أن طبيعة العلاقات التي يربطها الوزير مع أنصاره داخل الحزب السياسي قد تفرض عليه تعيينهم في بعض مراكز القرار الإداري، إما بحاملة لمن يقتسمون معه التوجهات السياسية والفعل النضالي، أو لضمان استمرار تحكم الحزب في مختلف القطاعات العمومية، ويستفيد من ذلك الرجال كما النساء كل حسب قربه أو ابتعاده عن مركز القرار السياسي (الفرع الأول).

وهو ما يعني أن هناك تأثير للعامل السياسي في بعض التعيينات الإدارية، إلا أن ذلك لا يعني أن هذا التأثير يسير في اتجاه واحد، بل إنه يسير في الاتجاهين معا، فكما تؤثر السياسة في الإدارة، فإن الإدارة هي الأخرى تؤثر في المشهد السياسي (الفرع الثاني).

الفرع الأول: دور الولاءات السياسية في التعيينات الإدارية

ما يزال الولاء السياسي يلعب دورا أساسيا في بعض التعيينات الإدارية، ولا يرتبط ذلك بدولة دون أخرى، بل إن هذه الظاهرة تكاد تكون في معظم الدول لكن بمستويات مختلفة، حيث تلعب الانتماءات السياسية دورا أساسيا في التعيين في بعض المناصب الإدارية العليا خصوصا بالنسبة للدول السائرة في طريق النمو، التي ما تزال تعتمد في تعييناتها داخل الإدارة العمومية - في بعض الأحيان - على مقاييس ومعايير قد تبدو غريبة عن منطق الإدارة الذي يقتضي اعتبار مبدأ الكفاءة والاستحقاق، كما يقتضي أعمال مبدأ الحياد اتجاه السلطة السياسية ولو بشكل نسبي.

ولعل ما يفرض استمرار تأثير الجانب السياسي على الجانب الإداري هو حرص المسؤولين على تحقيق التوافق بين التوجهات السياسية والإدارية حتى لا تصطدم إرادة الدولة السياسية مع العراقيل التي قد يضعها بعض الإداريين، كما قد تفرضه اعتبارات أخرى من قبيل كون بعض التعيينات الإدارية قد تكون مناسبة لمكافأة الحزب المناضليه حتى يضمن استمرار قوة الجذب والاستقطاب لديه، فيعمل بذلك على تمكين أطره من الاستفادة من المناصب الإدارية العليا.

وهو ما يعني أن انتماء المرأة السياسي ووجودها ضمن الهياكل الحزبية القريبة من دواليب السلطة السياسية قد يقوي من حظوظ ولوجها إلى بعض المراكز العليا من قبيل منصب رئيسة ديوان أو مديرة إدارة مركزية وغيرها من المناصب المماثلة، التي يبقى العاملون فيها على اتصال دائم بقيادة السياسة، وغالبا ما ينتج عن تغيير الأطياف السياسية تغييرا في صفوف هذه الأطر، في حين أن ابتعادها عن هذه المواقع قد يضعف من حظوظ وصولها إلى المراكز المذكورة حتى وإن توفرت على كفاءة عالية.

وهذا يجزنا الى طرح التساؤل حول آليات الرقي بالفعل الإداري وإصلاح دواليب الإدارة في ظل تعيينات تشوبها المحسوبية التي تتلون في كثير من الأحيان بتلويينات سياسية، والتي قد تكون سببا في تغييب عنصر الكفاءة لصالح معايير أخرى منها الانتماء السياسي. وهنا لا بد من الإشارة إلى أن توفر الكفاءة في شخص معين ينبغي أن يكون حافزا لتعيينه في المراكز العليا بغض النظر عن انتمائه السياسي، وفي المقابل فعلى هذا الشخص المعين أن يلتزم بتنفيذ التوجهات السياسية المحددة وذلك في إطار تعاقد واضح المعالم. ولا شك أن اعتبار الكفاءة في التعيينات الإدارية التي يغلب عليها الطابع السياسي سيوفر للإدارة فرصة للرقى بمستوى خدمتها من أجل تحقيق الصالح العام، كما سيمنح للمرأة الكفاءة حظوظا متساوية مع الرجل.

وفي انتظار إعمال معيار الكفاءة كمحدد أساسي في ولوج مراكز المناصب العليا، فيبقى الانتماء السياسي من بين العوامل الهامة في ولوج هذه المراكز، الشيء الذي يعني أن تواجه المرأة في المجال السياسي ولا سيما في الأجهزة القيادية للأحزاب السياسية، قد يساهم في تواجدها في مراكز القرار الإدارية، إذ قد يكون لانتمائها السياسي دورا هاما في تعيينها في هذه المناصب، وهو ما يؤكد أهمية العمل السياسي في تحسين ولوج المرأة الموظفة مراكز القرار.

الفرع الثاني: تماهي الفعل الإداري مع السياسة الحكومية

إذا كان العمل الإداري في نهاية المطاف ما هو إلا تطبيق للتوجهات السياسية المعلنة، كما أن مهام الموظفين تدخل في سياق الانشغالات الهادفة إلى بلورة إرادة الحكومات وتطبيق اتجاهاتها على صعيد الواقع، ففي المقابل فإن العمل الإداري يؤثر هو الآخر في الفعل السياسي، ذلك أن الأطر العاملة في الإدارة لا ينحصر دورها في تطبيق وتنفيذ سياسة الدولة، بل إنها تساهم في إعدادها ورسم صورها، ويفرض ذلك التكوين العلمي العالي لهؤلاء وتجربتهم الإدارية، بالإضافة إلى توفرهم على شبكة من المعلومات عن القطاعات التي يشتغلون بها.

فالإدارة هي من تملك قاعدة معلومات تشكل الأساس لكل سياسة حكومية، وهي من تقترح وتنفذ المشاريع الحكومية، كما أن ما يتميز به العمل الإداري من استقرار مقارنة مع العمل السياسي - الذي قد يتغير المشتغلون به بمناسبة الانتخابات أو بناء على تعديلات حكومية - يعطي للموظفين إمكانية للاطلاع على الملفات وضبطها أكثر من الوزراء، وهذا بدوره يلعب دورا كبيرا في تأثير هؤلاء على الفعل السياسي وتوجهاته.

وهو ما يعني أن الدور الذي تضطلع به الإدارة، لا يقتصر فقط على وظيفة التنفيذ، بل إنها تساهم كذلك في رسم السياسة العامة للدولة، وذلك بناء على المعلومات المتوفرة لديها وكذا الوسائل الفنية الأخرى¹.

¹ - ميثيل روسي "المؤسسات الإدارية المغربية" مطبعة النجاح الدار البيضاء سنة 1993 ص 17.

ولعل ما يؤكد هذا الطرح هو القوة التي يتمتع بها بعض الإداريين في علاقتهم مع السياسيين، وخير دليل على ذلك منصب الأمين العام للحكومة، الذي لم يتغير منذ الاستقلال إلى اليوم إلا خمس مرات، في الوقت الذي تعاقبت على المغرب حكومات متعددة، الشيء الذي مكن الأمين العام للحكومة من ضبط المشهد السياسي والتحكم في كثير من الأحيان في نشاطه، وهو ما حدا بالأحزاب السياسية إلى التقرب منه لتسهيل مأمورياتها السياسية¹.

ونفس الأمر ينطبق على منصب الكاتب العام للوزارة ومدير إدارة مركزية فهؤلاء يحتفظون بمناصبهم لمدة طويلة، وهو ما يجعل درايتهم كبيرة بالقطاعات التي يعملون بها، ويعتمد عليهم بشكل أساسي في إدارة الوزارة ورسم توجهات العمل الحكومي بالنظر لقاعدة المعلومات الغنية التي يتوفرون عليها، والتي قد لا تتوفر للوزراء أنفسهم².

¹ - ففي ظل حكومة التناوب لوحظ أن عدد الموظفين الذي تقلدوا مناصب وزارية بلغ 33.33 %، كما أن الوزراء المنحدرين من قطاع الوظيفة العمومية شكلوا نسبة تزيد من 70 %، وهو ما أكد وجود ظاهرة استوظاف السلطة السياسية أو استوظاف السلطة السياسية أو استوظاف السلطة السياسية *la fonctionnarisation du pouvoir politique*. وهو ما ينطبق تماما بالنسبة بمجالس الجماعات المحلية، التي تضم عددا لا يستهان به من الموظفين ورجال التعليم، إذ يمثلون نسبة تفوق 30 % من أعضاء هذه المجالس، و تصل هذه النسبة إلى 50 % بالنسبة لرؤساء الجهة و 38 % بالنسبة لرؤساء المجالس الحضرية كما كشفت التجارب التشريعية التي مر بها المغرب أن ما يقرب من ربع أعضاء البرلمان انبثق من وسط الوظيفة العمومية، ولم تعد تشكيلة الدواوين الوزارية تتكون فقط من "المناضلين السياسيين"، بل أصبحت تشمل إلى جانب هؤلاء ثلة من الموظفين الإداريين والتقنيين وذلك منذ صدور المنشور الملكي بتاريخ 3 فبراير 1966، بل وصلت نسبة الموظفين التقنوقراط العاملين في الدواوين الوزارية إلى حدود 90 %، بعد صدور ظهير 10 أكتوبر 1995، وتولى كبار الموظفين المناصب العليا للدولة، وهيمنوا بذلك على مسار الحكم والسياسة، للمزيد من التفاصيل انظر على سبيل المثال عبد الحكيم البارودي "الموظف المغربي والإدارة العمومية المغربية: أية علاقة" أطروحة لنيل الدكتوراه في القانون العام وحدة القانون الإداري وعلم الإدارة جامعة محمد الخامس 2007-2008 ص 261-265، وكذا Radouane BOUJAMAA « Le fonctionnaire Marocain » édition AL Madariss 1983 p285 وكذلك حسن الدغيمر "الموظفون السامون بالمغرب" مرجع سابق ص 230.

² - المرجع السابق.

وهو ما يجعل هذه المناصب وإن كانت ذات طبيعة إدارية فإنها تؤثر بشكل كبير في العمل السياسي، مما يجعلنا نؤكد أن الفصل بين المجال الإداري والسياسي لم يعد قائما وأنه مجرد وهم وخيال، وأن التجاذب بينهما له عدة مؤشرات، ويزداد هذا التجاذب كلما اقتربنا من قمة الهرم الإداري، ويخف تبعا لذلك دون أن يحتفي بشكل نهائي إلا في حالات معدودة، كتلك المتعلقة ببعض التعيينات في بعض مراكز القرار كرؤساء المصالح والأقسام، والتي إن لم يكن العامل السياسي حاضرا بقوة في اختيار المرشحين لها، فإن اقتسام نفس التوجهات السياسية مع المشرفين على القطاع قد تقوي حظوظ الظفر بهذه المناصب.

وأمام شبه غياب للمرأة الموظفة في المناصب العليا للإدارة، فيمكن القول أن تأثيرها في المشهد السياسي، وفي رسم معالم السياسة الوطنية قد يكون باهتا إن لم يكن منعدما، كما أن فرصة اختيارها لأحد المناصب السياسية قد تقل مقارنة مع الرجل لا سيما إذا علمنا أن أغلب الوزراء يختارون من بين الموظفين المتواجدين في أعلى مراكز القرار الإداري، وهو ما يقود إلى البحث في موضوع علاقة المرأة بالمشهد السياسي، وطبيعة خطاب الأحزاب السياسية الموجه إلى المرأة الموظفة (المطلب الثاني).

المطلب الثاني: مدى حضور المرأة الموظفة في الخطاب السياسي

لقد ظل الخطاب السياسي حول المرأة الموظفة متأثرا بالخطاب حول المرأة عموما، هذا الموضوع الذي أصبح مجالاً لإبراز التناقضات بين مختلف القوى السياسية داخل المجتمع المغربي، ومحددا للمشاريع التي تتبناها، بل إنه قد يكون مصدرا للمشروعية السياسية والنضالية بالنسبة لبعض الفعاليات والقوى المجتمعية.

ويمكن تصنيف الخطابات السائدة حول هذا الموضوع إلى عدة تصنيفات سواء باعتماد المرجعيات الفكرية والإيديولوجية، أو باعتماد التطور التاريخي، إلا أنه يمكن القول إن موضوع المرأة عموما لا يعدو أن يكون إلا موضوعا للاستهلاك في أغلب الخطابات السياسية، وهو ما جعل هذا النوع من الخطابات بعيدة عن واقع الأحزاب السياسية وغريبة

عن ممارساتها (الفرع الأول) وتؤكد ضعف الاهتمام الجدي لهذه الأحزاب بالقضايا العادلة للنساء (الفرع الثاني)

الفرع الأول: التعامل الانتقائي للأحزاب مع المرأة

إن ظهور المرأة المغربية كفاعلة في إطار الحركة الوطنية الداعية إلى الإعتاق من الاستعمار، والدور الهام الذي لعبته بعد الاستقلال، لم يكن كافيا من أجل تدعيم مشاركتها في الحياة السياسية، إذ ظلت موضوعا للاستهلاك في الخطاب السياسي، وتم التعامل معها تعاملًا تذبذبيا، بل واعتبرت قضيتها ثانوية وجزئية لا يمكن حلها إلا بعد حل القضايا العامة الأساسية، وبالتالي ينبغي إرجاؤها إلى ما بعد إحداث التغييرات الأساسية المرتبطة بالسلطة السياسية.

ولم يكن موضوع المرأة الموظفة مطروحا للنقاش آنذاك ضمن خطاب النخبة السياسية المغربية، ولم يختلف الوضع الحالي كثيرا عن سابقه، فعلى الرغم من أن المرأة بدأت تلجج في مجالات الوظيفة العمومية إلى جانب بعض المناصب العليا، فما تزال قضاياها بما في ذلك ولوجها مراكز القرار أبعد ما تكون عن انشغالات السياسيين، ولا تمثل موضوعا للنقاش داخل الأحزاب السياسية، بل إن هذه الأخيرة ما تزال تفتقر إلى موقف محدد فيما يخص القضية النسائية عموما، ويظهر ذلك جليا في اختلاف المواقف الشخصية لأفراد ينتمون إلى نفس الحزب ما بين موقف داعي إلى تشجيع ارتقاء المرأة إلى مراكز القرار وبين متحفظ على هذا الأمر، هذا الوضع يجعل عددا من أصحاب القرار السياسي يتموقعون بين ما هو ظرفي وبين ما هو مبدئي، كما تتراوح مواقفهم بين التقييمات الشخصية لهذه القضية والمواقف الحزبية، وهو ما يفضي إلى القول بعدم وجود خطاب موحد للأحزاب السياسية من المرأة،

وهذا ما خلص إليه البحث المنجز تحت إشراف الوزارة المكلفة بأوضاع المرأة ورعاية الأسرة والطفولة وإدماج المعاقين.¹

وعلى الرغم من عدم وضوح خطاب الأحزاب السياسية حول القضايا النسائية عموما وتقلب هذه المواقف حسب الظرفية السياسية فقد قام بعض الباحثين بالتمييز بين خطابين أساسيين داخل المجتمع المغربي²: "الخطاب التقليدي"³ و"الخطاب الحدائي"⁴.

¹ Les représentations dominantes de la place des femmes dans la vie politique »étude réalisée sous surveillance de ministère chargé de la condition de la femme.la protection de la famille et de l'Enfance et l'Intégration des handicapés en partenariat avec la fondation FRIEDRICH EBERT Avril 2000 p9.

² - هذا التصنيف غير دقيق لأنه لا مجال للتفريق بين الحدائنة والتقليد في الخطابات السياسية المغربية التي غالبا ما تتراوح بين الأمرين لكنه يستعمل عادة للتمييز بين تيار الحركات الإسلامية ومؤيديها أو السائرين في نهجها وبين التيارات الأخرى الراضية لتوجهاتها.

³ - يرى الجرجاني في " التعريفات" إن التقليد عبارة عن إتباع الإنسان غيره فيما يقول أو يفعل معتقدا أن الحقيقة فيه من غير تأمل في الحجة أو الدليل.

أما علماء الاجتماع فقد عرفوا التقليد بأنه الالتزام بقواعد السلوك المحددة اجتماعيا والانتماء إلى النظام الخاص بالمجتمع والثقافة المعينين ورفض أو عدم القدرة على تقبل بديل ثقافي آخر ورفض كل قطعة مع الوصايا التي حددت في الماضي، ويمكننا تصور مفهوم التقليد كحالة مطبقة على نسق اجتماعي أو مجموعة من القيم والرموز والأفكار والإكراهات، بحيث يتحدد من خلاله الانتماء إلى نظام اجتماعي يجد تبريره في الماضي ويدافع عن مكتسباته ضد عمل قوى التغيير والرفض الجذري... كما أن اعتبار التقليد كممارسة اجتماعية منظمة للسلوك يجعل منه فعلا تقليديا يتحدد مهمته في الحفاظ على الأوضاع القائمة والعمل على تكرار نفس الأشكال الاجتماعية والثقافية للتفاصيل انظر احمد صابير ' النظام الإداري بالمغرب بين التقليد والتحديث" أطروحة لنيل الدكتوراه وحدة القانون الإداري وعلم الإدارة جامعة محمد الخامس الرباط السنة 2002-2003 ص 3-4.

⁴ - يرى lemer وهو من بين أهم رواد النظرية التي تعتبر التحديث عملية تغيير اجتماعي يتحول بموجبها المجتمع النامي إلى مجتمع متحضر بعد اكتسابه الخصائص الشائعة المميزة للمجتمعات الأكثر تحضرا، ومن ثم فإنها ترى في التحديث عملية تتكون من عدة متغيرات كالنمو الاقتصادي المشاركة السياسية تحقق درجة مرتفعة من الحراك الاجتماعي وحصول تغيرات على مستوى الشخصية والسلوك الفردي بما يتناسب مع متطلبات التحديث في مؤسسات المجتمع وهي كلها متغيرات تؤثر على الجانب القيمي حسب ما تراه هذه النظرية للتفاصيل انظر مصطفى عمر التير ' نظريات التحديث والبحث عن النموذج المثالي " مجلة الوحدة السنة الخامسة عدد 57 يونيو سنة 1989 ص 56.

ولعل الخلاف في الخطاب حول المرأة ما بين هذين التيارين الأساسيين في المجتمع ينصب أساسا حول سؤال المرجعية والأولويات.

ففي الوقت الذي يصر فيه دعاة التيار الأول على الانطلاق من الشريعة الإسلامية كمصدر للتشريع، ويدافع عن ذلك معتبرا أن النموذج الذي ينبغي أن تقتفي المرأة المغربية أثره هو نموذج آل البيت والصحابيات، مع إمكانية تطوير هذه النماذج وفق متطلبات العصر.

فإن التيار الثاني - وإن كان بحكم طبيعة النظام السياسي المغربي لا ينكر اعتماده على المرجعية الإسلامية - فإنه يعتبر التزام الدولة بالمقررات الألفية الخاصة بالمرأة من الأولويات الأساسية، ويندرج في إطار بناء المشروع "الحدائي" الذي ينبغي أن يكون أساسا للدولة الديمقراطية الحديثة.

هذا من جهة ومن جهة أخرى فإن مؤيدي التيار الأول يؤكدون أن الإسلام لا يعارض مشاركة المرأة في الحقل السياسي، ولكنهم يعتبرون أن دورها داخل الأسرة يجب أن يحظى بالأولوية، فالنزعة الطبيعية للمرأة تؤهلها للاهتمام بالأسرة أكثر من الرجل، كما أن الأسرة هي المؤسسة المركزية الرئيسية وكل تغيير في دور ووظائف المرأة يؤدي حتما إلى تمزقها، لهذا فإن مشاركة النساء في تدبير الشأن العام تظل ممكنة طالما لم يتناقض ذلك مع مصالحهن الخاصة كمسؤولات داخل الأسر، وهذه المسؤولية هي أهم بكثير من المشاركة في المجال العمومي، وعمل المرأة خارج البيت لا يمكن قبوله إذا كان يتناقض مع دورها داخل البيت.¹

أما أنصار التيار الثاني فيعترفون بالحيف الذي يطال النساء بإبعادهن عن المشاركة في الحياة العامة، ومن هؤلاء أقلية تتأسف لكون الأحزاب السياسية لا تلعب دورها فيما يخص

¹ Les représentations dominantes de la place des femmes dans la vie politique »étude réalisée sous surveillance de ministère chargé de la condition de la femme. La protection de la famille et de l'Enfance et l'Intégration des handicapés en partenariat avec la fondation FRIEDRICH EBERT Avril 2000 p19-18

تحسين الوضعية السياسية للنساء، وخير مؤشر على ذلك هو غياب المرأة من مراكز القرار داخل الأجهزة الحزبية، ويعتبرون أن الواقع الاجتماعي للمرأة وطبيعة الأدوار التي تقوم بها قد تحول دون تحسين وضعيتها داخل الإدارة العمومية بما في ذلك ولوجها مراكز القرار. وعلى اختلاف رؤى وتصورات الطرفين لموضوع المرأة، فإنهما معا لا ينكران صراحة حقها في التواجد في مراكز القرار داخل الوظيفة العمومية، فكلا التيارين لم يفصحا بما لا يدع مجالا للشك رفضهما تحسين وضعية المرأة داخل الإدارة العمومية وبلوغها المناصب العليا بها¹.

بل إن الخطاب السياسي المغربي ما ينفك يدعو المرأة إلى المشاركة في المجالات الاقتصادية والثقافية والسياسية والاجتماعية على حد سواء مع الرجل دون تمييز، وإن كانت هذه الدعوات في بعض الأحيان تقتصر على الاعتراف بجانب دون آخر.

وعموما فإن تحليل الخطاب السياسي المغربي حول ارتقاء المرأة مراكز القرار وضمن مساواتها مع الرجل داخل الإدارة العمومية يؤكد أن هذا الموضوع ليس مطلباً أساسياً في برامج الأحزاب أو أولوياتها، بل إنه يطرح عند مناقشة القضايا النسائية العامة، التي غالباً ما تثار في المناسبات، وهو ما يجعله ذا طابع ظرفي، يفتقد إلى استراتيجيات فاعلة.

كما أن الخطاب السائد حول المرأة الموظفة عموماً ما زال مشبعاً في الوعي الجماعي، بقيم متناقضة تُصاغ تحت الطلب وحسب المناسبات، إذ يزهر خطاب المساواة بين الجنسين في برامج الأحزاب السياسية بمختلف توجهاتها في الانتخابات أو عند الاحتفالات بيوم الثامن من مارس أو غيرها من المناسبات حيث تتجدد كل الأقسام لتكتب ما ينبغي أن يكون، وتطالب بالمساواة في ولوج الجنسين مراكز القرار.

إلا أن هذا الخطاب سرعان ما يتقمص دوراً آخر، ويقتبس كلمات أخرى من قبل نفس "المناضلين السياسيين" إذا ما تواجدوا داخل لجان إدارية متساوية الأطراف تنظر في

¹ - وإن كان أحدهما يعتبر الأمر ثانوي وإن مصلحة الأسرة وتربية الأطفال أهم من ولوج المرأة هذه المراكز.

لائحة ترقي الموظفين إلى سلم أخرى، أو في لجان انتقاء تقترح أشخاصا لتولي مراكز القرار، حينها نكون أمام خطاب من نوع آخر، قد يستحضر البعد العاطفي عند النساء وانشغالتهن المنزلية والأسرية وظروفهن الصحية والحمل والرضاعة وغيرها من المصطلحات التي لم يثرها قانون الوظيفة العمومية عند حديثه عن مساواة الجنسين في مختلف المناصب الإدارية.

وهو ما يفضي إلى القول ان الخطاب حول المرأة الموظفة ما يزال موضوعا منفتحا على شتى التمثلات والمقاربات الجاهزة والمتناقضة، ولعل هذا ما حدا بالتنظيمات النسائية إلى فرض خطاب جديد حول القضايا النسائية كان سببا في تشكيل كيانات وتنظيمات خاصة تعنى بالمرأة وتدافع عن شرعية نضالاتها السياسية والحقوقية محاولة تجاوز الاشكاليات التي يثيرها ضعف اهتمام الاحزاب السياسية بالقضايا النسائية (الفرع الثاني).

الفرع الثاني: ضعف اهتمام الأحزاب بالقضايا النسائية

لقد ظلت قضايا المرأة المغربية حاضرة في الخطابات السياسية سواء الرسمية أو غير الرسمية منذ الاستقلال إلى يومنا هذا.

إلا أن هذا الخطاب يكاد يكون مستنسخا بين جميع المكونات، ويربط تحسين وضعية المرأة بما في ذلك وضعية المرأة الموظفة بالرهانات التنموية والمطامح الديمقراطية وثقافة حقوق الإنسان، وهو ما يعتبر من الناحية المبدئية العامة أمرا مقبولا ومحبذا بدون أدنى شك، لكنه قد لا يكون كذلك عندما تتحول هذه الرهانات إلى مجرد شعارات.

لقد كان لانحصر دور الأحزاب السياسية في التعاطي مع قضايا المرأة، واختزالها في حق التصويت دافعا قويا لهذه الحركات من أجل أن تتعامل مع قضاياها بنوع مختلف، مستفيدة من السياق الدولي المشجع، الذي جعل من القضية النسائية أولوية قصوى، وذلك بدءا من السبعينات حيث اتخذت هذه القضية بعدا عالميا، وهو ما ساهم في إعطاء ديناميكية جديدة للعمل النسائي، فرضت على الأحزاب السياسية تأسيس وتقوية قطاعاتها

النسوية التي طالبت بحق المرأة في العمل بشكل متساو مع الرجل، وتمتيعها بجميع الحقوق وانخراطها في العمل السياسي¹.

وقد تمخض عن هذه التحولات فرض مشروعية النضال النسائي في الخطاب السياسي المغربي، وربطه بالنضال الديمقراطي، وظهور تنظيمات خاصة بالنساء، تعتبر أن النساء يعانين من اضطهادا خاص، لا يجد صدى له في التعبيرات السياسية الموجودة.

فتسلمت المرأة مشعل الدفاع عن نفسها، وكان من نتائج ذلك تغير مواقف الأحزاب المغربية عامة من قضية المرأة، كما تكونت نخب نسائية فاعلة وحاضرة في الساحة السياسية والثقافية دافعت عن المرأة في مجال البحث والإعلام وفي المنابر المختلفة، وهكذا ظهر مفهوم الخصوصية في الخطاب النسائي بدءا من السبعينات²، وتأسست جمعيات نسائية مستقلة سعت إلى ترجمة الطرح النسائي عبر خطابها وأساليب عملها³ مطالبة باعتبار وضع المرأة رهينا بالمتغيرات الدولية، كما طالبت دولها بالمصادقة على الاتفاقيات والمواثيق الصادرة عن المؤتمرات الدولية، معتبرة أن قضية المرأة قضية دولية لا تتحدد فقط بالمؤثرات الداخلية.

وقد لعبت هذه التنظيمات النسائية دورا هاما في تحسين وضعية المرأة المغربية بما في ذلك وضعية المرأة الموظفة، وكان لنضالاتها ومطالبها تأثير كبير على خلق الظروف المواتية للمطالبة بتحسين ولوج المرأة مراكز القرار سواء الإداري أو السياسي⁴، لا سيما بعد تأسيس

¹ - ZAKIA DAOUD «féminisme et politique au Maghreb» Edition EDDIF Maroc 1993 p306

² - للمزيد من التفاصيل انظر مثلا: جميلة مصلي "مركزات التوجه اليساري في الحركة النسائية بالمغرب المعاصر" بحث لنيل دبلوم الدراسات العليا-كلية الآداب والعلوم الإنسانية الرباط 1999-2000 ص 124.

³ - مسلك ميمون 'المرأة في تاريخ المغرب الأقصى' مجلة عالم الفكر العدد 34 -2005 ص 130.

⁴ - انظر التقرير الوطني حول "وضعية المرأة بالمغرب: عشر سنوات بعد مؤتمر بكين" كتابة الدولة المكلفة بأوضاع المرأة ابريل 2004 ص 22.

رابطة الموظفين في القطاع العام وشبه العام، التي جعلت من أولوياتها العمل على تحسين واقع المرأة الموظفة لضمان ولوجها إلى المناصب العليا.

ولقد كان للجهود المبذولة من طرف الحركات النسائية في الثمانينات انعكاس إيجابي على وضعية المرأة في عقد التسعينات، حيث اعتبر هذا العقد عقدا مميّزا في مسار المرأة المغربية، إذ قام المشرع بعدة خطوات لصالحها، من بينها تعديل بعض النصوص التي تخص المرأة في القانون المدني والتجاري وفي قانون الأسرة وذلك بهدف تدعيم مساواتها بالرجل، كما نص الدستور المغربي على احترام حقوق الإنسان كما هي متعارف عليها عالميا، إضافة إلى مصادقة المغرب على الاتفاقية الدولية لمناهضة كل أشكال التمييز ضد النساء، وحضور المرأة في الخطابات الملكية كامرأة مساوية للرجل في تحمل المسؤوليات وتدبير الشأن العام، وهو ما أسفر عنه دخول المرأة المغربية إلى البرلمان سنة 1993م، ليتوج مسارها داخل هذه المؤسسة بتخصيص كوتا¹ 12% لفائدتها.

إلا أن هذه الحركية المجتمعية ظلت بعيدة أو غير منسجمة في كثير من الأحيان مع سلوك الأحزاب السياسية، التي لم تلعب دورا أساسيا في الدفاع عن تحسين وضعية المرأة الموظفة، والارتقاء بها إلى مراكز القرار، كما أنها لم تعط النموذج الإيجابي لتكريس هذا التواجد في هياكلها، وهو ما أثر بشكل واضح على طبيعة هذا التواجد (المبحث الثاني)

المبحث الثاني: طبيعة التعاطي النسائي مع الفعل السياسي

¹ - ويستمد هذا المبدأ مرجعيته من مبدأ "التمييز الإيجابي" لصالح المرأة كما نصت عليه المادة 4 من اتفاقية القضاء على كل أشكال التمييز العنصري ضد المرأة، وذلك عبر إمكانية تبنى تدابير خاصة تستهدف التعجيل بالمساواة الفعلية بين الرجل والمرأة في تدبير الشؤون السياسية ومن أهمها نظام "الحصص" أو "النسبة" أو "الكوتا"، ووضع حد لتغيب التمثيلية الشبابية والنسائية في أجهزة الأحزاب وفي صناعة القرارات السياسية، وهي آليات "مؤقتة" لتفعيل إشراك المرأة والشباب في الأجهزة الحزبية والمشاركة تستهدف تهيئ المجتمع للقبول بتواجد النساء في مواقع القرار، وتشجيعهن على دخول العمل السياسي، وإعطائهن فرصة لإثبات قدراتهن وممارسة حقهن في المشاركة السياسية

لقد منحت القوانين المنظمة للفعل السياسي على المستوى الدولي حقوقاً للمرأة مساوية للرجل في هذا المجال، فالاتفاقية الخاصة بالحقوق السياسية لسنة 1952م تنص في مادتها الثانية على أن "للنساء الأهلية في أن ينتخبن الهيئات المنتخبة بالاقتراع العام"، كما أن العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية يؤكد في مادته الخامسة والعشرين "أن لكل مواطن الحق في المشاركة في تسيير الحياة العامة مباشرة أو عن طريق ممثلين مختارين"، وكذلك الشأن بالنسبة لاتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة لسنة 1979م التي نصت في مادتها السابعة "على حق المرأة في التصويت في جميع الانتخابات والاستفتاءات العامة، ولها الأهلية للانتخاب لجميع الهيئات التي تنتخب أعضائها بالاقتراع العام، كما لها الحق في المشاركة في صياغة سياسة الحكومة وفي تنفيذ هذه السياسة وفي شغل الوظائف العامة".

وتماشياً مع المقتضيات الدولية فقد نص القانون الأساسي للمملكة الصادر في سنة 1961م على مساواة كل المواطنين ذكورا وإناثاً في التمتع بالحقوق السياسية، واعتبر ذلك من المبادئ الأساسية والمعتمدة في كل الدساتير المغربية المتتالية.

ووفقاً لمختلف النصوص التشريعية المعمول بها فإن المرأة تتمتع بمختلف الحقوق السياسية، وتحمل مسؤوليات التعبير عن الرأي بجميع أشكاله، ولها الحق في حرية الاجتماع وتأسيس الجمعيات والانخراط فيها بالإضافة إلى حق الترشيح والانتخاب، وهي حقوق دستورية لا يمكن أن يوضع حد لممارستها إلا بمقتضى القانون، ولقد اعترف المشرع بهذه الحقوق للموظفين والموظفات باعتبارهم مواطنين ومنع مسؤوليهم من إدراج أية إشارة لنزعائهم الفلسفية والسياسية والدينية في ملفاتهم.¹

¹ - رقية المصدق ' المرأة والتمثيل السياسي بالمغرب' دار توبقال للطباعة والنشر الطبعة الأولى 1990ص 19.

وبذلك تكون الحقوق السياسية هي مكفولة للمرأة والرجل على حد السواء،¹ بممارستها من خلال المؤسسات الدستورية المعترف بها.

وإذا ما استحضرننا الدور الأساسي الذي يلعبه العمل السياسي في التأثير في العمل الإداري، وكذا في خلق مناخ عام يساوي بين الرجال والنساء في مساهمهم الإداري، أو يحول بينهم وبين ذلك، فيكون لزاما علينا الوقوف عند مدى تواجد المرأة في هياكل الأحزاب السياسية وأجهزتها التقريرية باعتبارها الهيئات التي يمارس من خلالها الأفراد أنشطتهم السياسية (المطلب الأول)، إلى جانب الوقوف على مدى حضور المرأة في الهيئات المنتخبة التي تلعب دورا أساسيا في بلورة توجهات الدولة (المطلب الثاني).

المطلب الأول: مدى تواجد المرأة في مراكز القرار الحزبي

إن الحديث عن مكانة المرأة في الأحزاب السياسية المغربية يقودنا إلى رصد بعض الظواهر التي تحكم علاقة المرأة بالأحزاب، والمتمثلة أساسا في كون الغالبية العظمى من النساء اللواتي يلتزمن مع الأحزاب السياسية لاسيما قبل انتقالها إلى السلطة هن من الفتيات اللواتي نلن درجات لا بأس بها من التعليم، وممن ساعدتهن الظروف الاجتماعية على ذلك، لهذا فأغلب الحزبيات هن من الطالبات أو المعلمات أو الأستاذات.

ولا تستمر المرأة المتزوجة في الغالب داخل الحزب، إلا إذا كانت الظروف المحيطة بها تشجعها على ذلك كاتتماء الزوج لنفس الحزب، إذ قلما تناضل المرأة داخل الحزب

¹ - ولا يمكن حرمان الرجل أو المرأة من ممارسة الحق السياسي إلا بوصفهم موظفين ينتمون إلى فئة الموظفين العسكريين العاملين ورجال القضاء والموظفين ذوي السلطة والموظفين في الشرطة وأعوان القوات المسلحة وحراس السجون وحراس الغابات وأعوان مصلحة الجمارك العاملين وذلك طبقا لظهير 1-58-376 بتاريخ 3 جمادى الأولى 15/1378 نونبر 1958 ج ر 2404 مكرر الصادرة في 27 نونبر 1958 ص 2849.

باستقلال عن الرجل، سواء كان أبا أو زوجا¹، هذا من جهة ومن جهة أخرى فإن الالتزام الحزبي بالنسبة للمرأة هو في كثير من الأحيان حدث طارئ قد يزول مع أول تحول أسري أو شخصي في حياتها، لذلك نجد أن معظم الطالبات غالبا ما يتركن العمل الحزبي عند تخرجهن أو التحاقهن بالعمل أو عند مواجهة أية مسؤولية اجتماعية كالزواج أو الولادة أو غير ذلك، فهذه الأعباء قد تحول بين المرأة وبين الممارسة السياسية الفاعلة.²

وقد تفاوتت تمثيلية النساء داخل الأحزاب السياسية، لكن على العموم يبقى تواجدتها بداخلها ضعيفا، ويكاد ينعدم غي بعض المناصب كمنصب الأمين العام أو الكاتب العام أو في باقي الأجهزة التقريرية للحزب، وهو ما يفرض تسليط الضوء على قانون الأحزاب في محاولة لمعرفة مدى ضمانه لمبدأ المساواة بين الجنسين.

الفرع الأول: ضمانات تمثيلية النساء وفق قانون الأحزاب

تمثل السلطة قوة مادية ومعنوية تضيف الشرعية على أعمال الشخص الذي يتوفر عليها، وتؤدي إلى خضوع الآخر وتقبله وموافقته على نظام قائم .. إلا أن السلطة درست وحللت وقدمت دائما كخاصية ذكورية، فهي لا تعبر عن المرأة بل تهمشها وتتناساها وتتجاهلها³، وتجعلها تابعة ومنفذة للقرارات عوض أن تكون فاعلة ومؤثرة فيها. ولعل أبرز مثال على ذلك هو احتكار الرجل لسلطة تأسيس الأحزاب السياسية والتحكم في مساراتها ومن تم التحكم في المشهد السياسي ككل وفي دواليب الإدارة المغربية.

¹ - حسب تصريحات لفاعلات حزبيات من حزب الاتحاد الاشتراكي للقوات الشعبية وحزب الاستقلال، سبق الاعتماد عليها في بحث دبلوم الدراسات العليا المعمقة، للتفاصيل انظر بشرى التيجي 'المرأة الموظفة ومراكز اتخاذ القرار' بحث لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة في القانون العام سنة 2000-2001 ص 55.

² - نجلاء نصير نشور "دراسة حول مكانة المرأة في التنظيمات والأحزاب السياسية" مرجع سابق ص 214.

³ - عائشة بلعربي "المرأة والسلط" منشور في سلسلة مقاربات تحت إشراف فاطمة المرينسي دار النشر الفنك مطابع النجاح الجديدة الدار البيضاء ص 11.

فعلى الرغم من أن القانون المغربي يضمن للمرأة حقوقا سياسية متساوية مع الرجل، تمكنها من تأسيس الأحزاب والجمعيات والمنظمات والانخراط فيها وقيادتها، دون أن يكون لذلك أي تأثير سلبي على ممارستها للوظيفة العمومية التي تشغلها أو المنصب الإداري الذي تتولاه.

وعلى الرغم من أن الخطاب الحكومي دعم مبدأ المساواة بين الجنسين، وهو نفس الخطاب الذي تبنته الأحزاب السياسية المغربية، إذ حرصت منذ نشأتها على تأكيد هذا المبدأ، ودعت إلى فرض مشاركة المرأة في التنمية الاقتصادية والسياسية والاجتماعية بشكل عام، إلا أنه على المستوى الواقعي فقد ظلت المرأة بعيدة عن اتخاذ القرارات داخل الأحزاب السياسية، ولعل هذا ما حدا بالمشروع إلى سن قانون للأحزاب¹ في سنة 2006 والذي تم تغييره في 2011، وقد حاول هذا القانون أن يضمن الوجود النسائي داخل الأجهزة التقريرية للأحزاب ويساير التوجهات الدولية والوطنية الداعمة لمأسسة المساواة بين الجنسين في اتخاذ القرارات السياسية.

وهكذا فقد جاء في المادة 22 من هذا القانون أنه "يجب على الحزب أن ينص في نظامه الأساسي على نسبة النساء والشباب الواجب إشراكهم في الأجهزة المسيرة للحزب".²

وهو ما أكد عن تحول في طبيعة التعاطي مع المشاركة السياسية للمرأة، والتي اعتبرت أحد الأسس الديمقراطية لتحسين وتحديث النظام السياسي الحديث، وفي هذا الإطار فقد تم ربط هذه المشاركة بالتنمية والديمقراطية، وأصبح من الصعب تصور أي تنمية ديمقراطية إذا لم

¹ - قانون الأحزاب رقم 04-36 المتعلق بالأحزاب السياسية ظهير شريف رقم 18.06.1 صادر في 15 محرم 1427 (14 فبراير 2006) بتنفيذ القانون رقم 04-36 منشور في الجريدة الرسمية عدد 5397 الصادرة في 20 فبراير 2006 كما وقع تغييره وفق الظهير الشريف رقم 11-11-166 الصادر في 24 ذي القعدة 1432 الموافق ل 22 أكتوبر 2011 بتنفيذ القانون رقم 11-29 المتعلق بالأحزاب السياسية.

² - المادة 22 من قانون الأحزاب رقم 04-36 المتعلق بالأحزاب السياسية، الذي وقع تغييره بالقانون رقم 11-29.

يُصاحبها توسيع حقيقي لفرص مساهمة كل الموارد البشرية في صناعة القرار وعلى رأسها النساء¹، لكن على الرغم من هذا التحول الذي شهدته المغرب بدءاً من سنة 2006، والذي يمكن اعتباره إيجابياً فإن بعض الفاعلين ونشطاء المجتمع المدني اعتبروا أن المادة التي تحدثت عن ضرورة مشاركة النساء جاءت فضفاضة ولم تحدد النسبة الضرورية التي ينبغي أن تخصص للمرأة داخل الهيئات المقررة، ولعل هذا ما تم استدراكه في القانون الحالي إذ جاء في المادة 26 "...يسعى كل حزب لبلوغ نسبة الثلث لفائدة النساء داخل أجهزته المسيرة وطنياً وجهوباً في أفق التحقيق التدريجي لمبدأ المناصفة بين الرجال والنساء"

وإذا كان القانون قد حاول التأسيس لعمل تشاركي بين النساء والرجال لقيادة الأحزاب السياسية فإن تطبيق هذا القانون ما تزال تعتره العديد من النواقص إذ ظلت الممارسة السياسية للأحزاب بعيدة عن أهداف النصوص القانونية. وهو ما يجعل هذه الأهداف المتمثلة في تقوية الحضور النسائي في مراكز القرار الحزبي، مطلباً مثالياً قد يبقى بعيد المنال.

وهو ما ينعكس على مدى حضور المرأة في مراكز القرار الحزبي والمشهد السياسي عامة، لا سيما إذا علمنا أن الأحزاب هي القناة الوحيدة في الوصول إلى المقاعد الانتخابية من خلال منحها تركيبة الترشح والدعم المالي لأعضائها.

إن إشراك المرأة في الحياة السياسية يبقى مسألة حزبية، ينبغي أن تجد لها حلاً من خلال توفير شروط الديمقراطية الداخلية داخل هذه الأحزاب، ومراعاة ظرفية المرحلة الانتقالية للمشاركة النسائية، وما يستتبع ذلك من أهمية تخصيص نسبة للنساء في هياكل الأحزاب تكون الأساس الذي يبنى عليه تقييم الحزب وفاعليته، ويحدد بموجبة الدعم المالي الممنوح له من طرف الدولة، ويمكن أن نأخذ في هذا الصدد نموذج التجربة الفرنسية التي اعتمدت مبدأ

¹ - ميلود بلقاضي "مقاربة قانونية وسياسية لتعامل القوانين الانتخابية مع التمثيلية النسائية" مقال منشور في جريدة "المغربية" ليوم 2007/01/25.

النسبة، لكن مع تدعيمها بإجراءات قانونية مصاحبة من بينها ربط الدعم المالي الذي تقدمه الدولة للأحزاب بنسبة حضور المرأة في هذه الأحزاب، بل إن المشرع الفرنسي اعتمد أخيراً مبدأ "المناصفة" الذي يلزم الأحزاب السياسية بتقديم ترشيحات متساوية بين النساء والرجال في الترشيح وتدابير الشأن الحزبي، وفرض غرامات على الأحزاب التي لا تلتزم بتطبيق هذه القوانين¹.

وفي انتظار اتخاذ إجراءات مماثلة من طرف المشرع المغربي، فيبقى وجودها في الهياكل الحزبية دون المستوى الذي يضمن تأثيرها في المشهد السياسي من خلال تواجدها في مراكز القيادة الحزبية (الفرع الثاني).

الفرع الثاني : ضعف التواجد النسائي في الهيئات المسيرة للأحزاب
يرتبط واقع التمثيلية الضعيفة للنساء في الأجهزة المسيرة للأحزاب السياسية بالإطار العام للتمهيش الذي تعرفه المرأة في الحياة العامة، مع وجود نوع من ازدواجية في الخطاب الحزبي في قضية التمثيلية النسائية، ففي الوقت الذي تطالب فيه الأحزاب بإنصاف المرأة وتيسير ولوجها مراكز القرار وإدارة الشأن العام، فإن هياكلها التنظيمية واللوائح التي تقدمها بمناسبة الانتخابات لا تجسد التزاماً عملياً بالشعارات والمبادئ التي ترفعها اتجاه المرأة، ولعل ضعف تواجد المرأة في مراكز القيادة الحزبية لخير دليل على ازدواجية الخطاب الذي تمارسه الأحزاب السياسية، والتي ما تزال تتعامل مع المرأة كقاعدة انتخابية، وتحتصر فعلها في الحملات الانتخابية، ولا تتيح لها التواجد في مراكز القرار الحزبي إلا في حالات نادرة جداً، وذلك على الرغم من أن أدبياتها تنص على ضرورة إشراكها في اتخاذ القرار الحزبي بشكل خاص والقرار السياسي بشكل عام.

¹ - ميلود بلقاضي "مقاربة قانونية وسياسية لتعامل القوانين الانتخابية مع التمثيلية النسائية" مقال منشور في جريدة "المغربية" ليوم 2007/01/25.

وسأعطي بعض الأمثلة للتوضيح فحزب الاستقلال (PI) كان من التنظيمات الأولى التي عالجت بطريقة مباشرة موضوع المرأة، كما كان السباق إلى اعتماد مبدأ الكوتا لتمثيل النساء داخل أجهزته التقريرية، وإذا وقفنا مثلاً عند مؤتمره الاستثنائي المنعقد في دجنبر 1955م، فنجد مسألة المرأة اندرجت في إطار مقررات لجنة حقوق الإنسان التي طالبت بمساواة المرأة بالرجل في الحقوق والميدان السياسي وحق المرأة في الوظائف العامة. إلا أنه على الرغم من ذلك فلم تتواجد أية امرأة في مؤسسته التقريرية إلا عقب انعقاد المؤتمر الحادي عشر للحزب المنعقد سنة 1982م.¹

ومنذ ذلك الحين إلى اليوم لم تشهد وضعية المرأة داخل الهيئات القيادية للحزب تغييراً كبيراً، إذ تغيب في مجلس الرئاسة الذي يظم أربعة أعضاء²، كما لم يتجاوز عدد النساء خمسة وعشرون من بين 138 عضو في اللجنة المركزية أي بنسبة 18.11%، و4 من أصل 22 عضو في اللجنة التنفيذية أي بنسبة 18.18% أما في المجلس الوطني فلا يتجاوز عددهن 99 من بين 795 أي بنسبة 12.45%.³

أما بالنسبة لحزب الاتحاد الاشتراكي للقوات الشعبية (USFP) فقد حرصت مؤتمراتها على الاهتمام بقضايا المرأة في خطاباته، أما على مستوى الفعل والممارسة فقد غابت المرأة في الهيئات المسيرة للحزب إلى حدود التسعينات، شأنه في ذلك شأن باقي الأحزاب المغربية الأخرى، كما أنه استعمل الكوتا لتمثيل 20 امرأة في اللجنة الوطنية الإدارية من مجموع 251 أي بنسبة 23.07% و6 نساء في المكتب السياسي من مجموع 26 عضو،

¹ إذ أصبحت السيدتان زهور الأزرق وفاطمة بنسليمان حصار أول سيدتين تتواجدان في الأجهزة التقريرية للحزب انظر وثائق مؤتمرات حزب الاستقلال.

² وهم أبو بكر القادري، ومحمد بوسنة، ومحمد الدويري وعبد الكريم غلاب.

³ حسب المعلومات الواردة في موقع الحزب بعد مؤتمره الأخير.

و50 عضو من مجموع 296 عضو في المجلس الوطني أي بنسبة 16.89% بدءا من 1997¹.

وفي المقابل توجد امرأتين في حزب العدالة والتنمية (PJD) من أصل 15 في الأمانة العامة أي بنسبة 13.33% و26 من أصل 259 في المجلس الوطني أي بنسبة 10.03%². ويتضح من خلال حساب معدل تمثيلية النساء داخل الهياكل التنظيمية المركزية لأحزابها بأنها لا تتعدى 23.07% كأعلى نسبة، ويتمركز وجود النساء في أغلب الأحيان في اللجان الوطنية المركزية، أما المكاتب السياسية أو اللجان التنفيذية فلا تتجاوز هذه النسبة 18% في أحسن الحالات، وهي نسبة ضعيفة لا تمكن النساء من الإسهام بدور فاعل في القرارات المتخذة داخل الأجهزة الحزبية.

كما يلاحظ بأن النساء يغبن بشكل شبه تام عن مراكز المسؤولية الحد متقدمة داخل الهيآت السياسية خاصة على مستوى تحمل المسؤولية المباشرة لكتابة الحزب أو أمانته العامة، كما تغيب المرأة كقائمة عن رئيس الحزب، كما ظلت المرأة بعيدة عن اتخاذ مبادرات لتأسيس الأحزاب السياسية، التي تعتبر صناعة ذكورية بامتياز، فمنذ الاستقلال إلى اليوم لم توجد أي امرأة على رأس حزب سياسي، ولم يتغير هذا الوضع إلا في سنة 2007م، أي بعد خمسين سنة من الاستقلال حيث بادرت السيدة زهور الشقافي إلى تأسيس حزب "المتجمع الديمقراطي" الذي يظل تجربة متواضعة لا تلقى الدعم المناسب.

إن هذه النمادج تعكس بوضوح ضعف التواجد النسائي في مراكز القرار داخل الأحزاب بمختلف توجهاتها وإيديولوجيتها¹، كما تبين أن وصول المرأة لبعض هذه المراكز قد لا يتم إلا عبر الكوطا.

¹ - حسب المعلومات المتوفرة في الموقع الإلكتروني للحزب.

² - حسب المعلومات المتوفرة في الموقع الإلكتروني للحزب.

وهو ما يفيد أن قضية المرأة داخل الأحزاب السياسية لا زالت ثانوية، إن لم تكن هامشية، وهو ما يمكن معه الاستنتاج أن تحسين وضعية المرأة لم يكن مطلباً أساسياً من مطالب الأحزاب السياسية المغربية، شأنه في ذلك شأن المطالب المتعلقة بإقرار مساواة فعلية بين المرأة والرجل في التمتع بالحقوق والواجبات التي يفرضها الدستور، ومنها الحق في تدبير شؤون الدولة (المطلب الثاني).

المطلب الثاني: طبيعة تواجد المرأة في الهيئات المنتخبة

إن ابتعاد المرأة عن المجتمع السياسي يجعلها تبدو وكأنها مواطنة دون سلطة فعلية، فرغم اكتسابها حق التصويت، فإن مشاركتها الفعلية في الحياة السياسية لا زالت متدنية إن لم نقل منعدمة، بحيث لم يستعمل مكسب كهذا لتدعيم تواجدها في الساحة السياسية وظلت مشاركتها في تدبير المجال العام وممارستها لحقوقها السياسية محتزلة في ممارسة حق التصويت.² ويعود سبب ذلك أساساً إلى ضعف فاعلية الأحزاب السياسية في هذا المجال، إذ ظل ترشيحها للمرأة صورياً وذا بعد رمزي، وهو ما جعل عدد المقاعد التي تشغلها النساء في الانتخابات الجماعية ضعيفاً.

وهو ما ينطبق تماماً على الانتخابات التشريعية التي ما تزال مشاركة المرأة فيها لا ترقى إلى طموحات دعاة المناصفة والمساواة، ولا تؤهلها لشغل مراكز هامة في الحكومة.

الفرع الأول: التمثيلية الضعيفة للنساء في المجالس الجماعية

إن انخراط النساء في الحكامة المحلية قد يكون إضافة نوعية لعمل المجالس الجماعية، تدفعها إلى تحديد الأولويات، والممارسات السياسية، ذلك أن النساء يتوفرن على تجارب

¹ - فضلاً عن قلة العنصر النسائي بشكل عام في الأحزاب السياسية، يتسع الفارق بين المدن والبادي، إذ ظل النشاط الحزبي في العقود الماضية، عموماً، مقتصرًا على المراكز الحضرية، لأسباب تاريخية وسياسية، فضلاً عن عامل الأمية، المرتفعة أكثر وسط النساء، وبين النساء القرويات بشكل أكبر، ما جعل البوادي المغربية تظل مفتقرة لنخب نسائية ذات كفاءة تمكنها من خوض معركة الانتخابات الجماعية، والمساهمة في تدبير الشأن الجماعي، وإغناء الديمقراطية المحلية.

² - رقية مصدق ' المرأة والسياسة : التمثيل السياسي في المغرب ' مرجع سابق ص 11.

نوعية وفهم مختلف للعلاقات والترابط بين الحياة الخاصة والحياة السياسية، كما أنهن مؤهلات لإغناء محتوى البرامج السياسية والمساهمة في إعادة النظر في الممارسة السياسية وتحديد الديناميكية الجماعية، الشيء الذي يمكن من تكوين نواة صلبة لتمثيلية نسائية داخل الجماعات المحلية ستساهم في تدير أحسن وشفافية أكبر للشأن العام و ستساعد على إنعاش المبادئ الأخلاقية في الجماعات المحلية.

إلا أن حضور المرأة كمرشحة في الانتخابات الجماعية وكمنتخبة محلية يبقى محدودا جدا، وتؤكد الأرقام بوضوح هذه الملاحظة العامة، ففي انتخابات 1960م، لم يتجاوز عدد المرشحات أربعة عشر مرشحة لم تنتخب منهن أية واحدة.

واستطاعت المرأة أن تصبح مستشارة جماعية في استحقاقات 12 شتنبر 1976م أي بعد عشرين سنة من الاستقلال، فبلغ عدد الفائزات بهذا المنصب آنذاك عشرة نساء من مجموع المرشحين البالغ عددهم 13362، أي بنسبة لا تتعدى 0.07%، واستطاعت واحدة منهن أن تصبح نائبة رئيس المجلس البلدي لمدينة سيدي قاسم.

أما في انتخابات 10 يونيو 1983 فقد فازت ستة وثلاثون مرشحة من أصل خمسة عشرة ألفا وأربعمائة وثلاثة وعشرون، أي بنسبة 0,23%، ومع ذلك لم تمنح النساء الفائزات صلاحيات هامة داخل المجلس المسير¹.

وفي الانتخابات الجماعية 16 أكتوبر 1992 بلغ عدد المرشحات خمسة وسبعون امرأة من مجموع اثنان وعشرون ألفا ومائتان واثنان وثمانون أي بنسبة 0,33%، ولم يتغير الوضع في انتخابات 1997م، إذ لم تتجاوز نسبة المستشارات 0,34%².

1- محمد يعكوبي "تأملات حول الديمقراطية المحلية بالمغرب" مطبعة المعارف الجديدة الرباط- الطبعة الثانية 2008 ص 7.

2- يتعلق الأمر بالسيدة أسماء الشعبي المرشحة في مدينة الصويرة عن حزب التقدم والاشتراكية، وهي أول امرأة وصلت إلى هذا المنصب.

وعلى الرغم من النداء الذي وجهته ستة وثلاثون جمعية نسائية منضوية في إطار "المجموعة الوطنية من أجل حضور فعلي للنساء في الجماعات المحلية"، وتوقيع الأحزاب السياسية ميثاقا للشرف تلتزم بموجبه بضمان تمثيلية وازنة للنساء في لوائحها الانتخابية. وعلى الرغم من الزخم الخطابي الهام الذي وجهه لدعم المشاركة النسائية في انتخابات 13 شتنبر 2003، والتي كانت أول انتخابات تنعقد في القرن الواحد والعشرين، فإن عدد المنتخبات لم يتجاوز مائة وسبعون وعشرون منتخبة (127) من مجموع اثنان وعشرون ألفا وثمانمائة وستة عشر منتخبا 22816 أي بنسبة 0,5% مقابل 99.50% للرجال، أما على مستوى تدبير الشأن المحلي فنجد من أصل 1497 جماعة هناك أربع نساء فقط يسيرون بلديات.

وقد أرجع المراقبون ضعف تواجد المرأة في هذه الانتخابات إلى عدم ترشيح الأحزاب السياسية لها بشكل وازن¹، وربما هذا كان سببا في اعتماد إجراءين هاميين من طرف الدولة يتعلق الأول بإحداث لجنة استشارية لدى كل مجلس جماعي تدعى "لجنة المساواة وتكافؤ الفرص"، تختص بإبداء الرأي وتقديم اقتراحات في القضايا المتعلقة بالمساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع الاجتماعي؛ في حين يتعلق الإجراء الثاني بالتنصيص على تحديد المخطط الجماعي للتنمية وفق منهج تشاركي يأخذ بعين الاعتبار مقاربة النوع على وجه الخصوص، وقد توجت هذه الجهود باتخاذ تدابير أخرى تهدف إلى دعم كافة الأحزاب السياسية التي ترشح النساء في قوائمها الانتخابية، كما وافقت الأحزاب على تأسيس لوائح خاصة بالنساء حددت بموجها نسبة للنساء في 12% من مجموع المقاعد، هذا إضافة إلى تأسيس صندوق دعم لتشجيع تمثيلية النساء يهدف إلى زيادة عددهن في مجالس المدينة، وبممول الحملات الانتخابية الخاصة بالنساء، تسيره وزارة الداخلية وذلك بعد مصادقة مجلس النواب في سنة

¹ جريدة " الصباح " ليوم 16-09-2003 العدد 1070 ص 3.

2008 على القانون رقم 07-08 المتعلق بمدونة الانتخابات¹ الذي يتضمن أحكاما خاصة تتعلق بتقديم دعم يخصص لتقوية قدرات النساء التمثيلية بمناسبة الانتخابات الجماعية والتشريعية، يطلق عليه اسم "صندوق الدعم لتشجيع تمثيلية النساء"، مع الإحالة في ما يتعلق بتحديد شروط وكيفيات تقديم الدعم المذكور على نص تنظيمي².

وفي ذات السياق صاغت "الحركة النسائية من أجل ثلث المقاعد المنتخبة للنساء في أفق المناصفة"، في منتصف 2008 مذكرة مطلية عنونها بـ"ميثاق جماعي مستجيب لمقاربة النوع الاجتماعي" وضمنتها مجموعة من الاقتراحات والملاحظات³.

¹ - القانون عدد 07-08 المؤرخ في 13 رجب 1428 (28/07/2007) الذي يعدل ويتم الأمر رقم 97-07 المؤرخ في 27 شوال 1417 (6 مارس 1997) منشور في ج ر 48 بتاريخ 29 يوليوز 2007.

² - اتخذت الحكومة كافة التدابير التنظيمية والتنفيذية اللازمة لإخراج الصندوق المذكور إلى حيز الوجود، حيث قامت بإصدار النصوص التالية:

• المرسوم المؤرخ في 30 ديسمبر 2008 بتطبيق المادة 288 المكررة من مدونة الانتخابات المتعلقة بالدعم المخصص لتقوية قدرات النساء التمثيلية بمناسبة الانتخابات العامة الجماعية والتشريعية والمقدم في إطار «صندوق الدعم لتشجيع تمثيلية النساء»؛

• مقرر للوزير الأول مؤرخ في 4 مارس 2009 يتعلق بتأليف وسير اللجنة المكلفة باقتراح البرامج الهادفة إلى تقوية قدرات النساء التمثيلية والأنشطة المتعلقة بها والممولة كليا أو جزئيا في إطار صندوق الدعم؛

• قرار مشترك لوزير الداخلية ووزير الاقتصاد والمالية مؤرخ في 4 مارس 2009 بشأن شروط وكيفيات وطريقة صرف الدعم المخصص لتقوية قدرات النساء التمثيلية. ويتعين الإشارة في هذا الباب أن صندوق الدعم المخصص لتشجيع تمثيلية النساء يركز في عمله بالأساس على لجنة مركزية تتولى اقتراح البرامج الهادفة إلى تقوية قدرات النساء التمثيلية والأنشطة المتعلقة بها والممولة كليا أو جزئيا في إطار الصندوق المذكور .

³ - وركزت المذكرة المطلية المرفوعة إلى صانعي القرار السياسي على ضرورة تأييد لغة الميثاق الجماعي استجابة للشائبة التي يتكون منها المجتمع، وتفعيل اللامركزية بإعطاء الجماعة صلاحيات واسعة لتحقيق تنمية مستدامة مستجيبة لمقاربة النوع الاجتماعي.

وأعلنت المذكرة ذاتها أن اعتماد التخطيط الاستراتيجي، المبني على مقاربة النوع الاجتماعي، وجدرة الميزانية الجماعية، وإرساء آليات مستدامة للمشاركة الاستشارية في أشغال اللجان، وكذا إنشاء لجنة للمساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص، كلها مداخل أساسية لضمان مشاركة منصفة للنساء في التمثيلية المحلية.

إلا أن هذه الجهود لم تجعل نتائج انتخابات 12 يونيو سنة 2009م تختلف كثيرا عن سابقتها وظلت ممارسة الأحزاب السياسية دون مستوى خطاباتها فيما يخص تحقيق المساواة بين الجنسين، كما أن الاقتراع باللائحة أفضى في بعض الأحيان إلى صراع حاد بين المرشحين من أجل كسب المقعد الأول الذي يمنحه رأس اللائحة، وفي حالات عديدة اضطر البعض إلى تغيير انتمائهم السياسي للفوز بالترشيح على رأس اللائحة.

وإذا تأملنا الطريقة التي تم بها تموقع النساء في اللوائح الانتخابية نلاحظ على سبيل المثال أن الاتحاد الاشتراكي للقوات الشعبية كأحد الموقعين على ميثاق الشرف، وكأحد الأحزاب الكبرى "التقدمية" لم يقدم أية امرأة على رأس لوائحه في المدن الست الكبرى¹ التي تتميز بتطبيق ما يسمى بنظام المقاطعات².

كما أن معظم الأحزاب عمدت إلى استغلال اللوائح الخاصة بالنساء من أجل مجاملة مناضليها من الرجال، الذين لم يجدوا لهم مكانا في اللوائح العادية، هذا فضلا عن عدم تخصيص الدعم الكافي للوائح النسائية.

وحددت المذكرة مطالب "الحركة النسائية من أجل ثلث المقاعد" في جعل الجماعة المحلية وحدة مجالية، تساهم في القضاء على التمييز والفوارق بين الرجال والنساء في جميع الأحياء والدواوير والمداشر، وألا يتجاوز عدد أعضاء أجهزة الجماعة (أي المكتب والمجلس واللجان) لأحد الجنسين نسبة الثلثين من مجموع الأعضاء، وكذا تفعيل نظام اللامركزية واللامركز عن طريق تخفيف وتبسيط المساطر الإدارية وإذابة المعوقات القانونية.

¹ - عكس بعض الأحزاب الناشئة التي عينت نساء على رأس لوائحها كحزب العدالة والتنمية، وحزب الأصالة والمعاصرة الذي استطاعت أن تتبوأ إحدى عضواته منصب عمدة مراكش، وهو أعلى منصب بلغته المرأة المغربية في الاستحقاقات الجماعية لسنة 2009.

² - محمد يعكوبي "تأملات حول الديمقراطية المحلية بالمغرب" مطبعة المعارف الجديدة الرباط - الطبعة الثانية 2008 ص 9.

وكان من نتائج ذلك عدم يتجاوز عدد المرشحات عشرون ألفا وأربعمائة وثمانية وخمسون مرشحة، فازت منهن ثلاثة آلاف وأربعمائة وثمانية من مجموع عدد المقاعد البالغ عددها سبعة وعشرون ألفا وسبعمائة وخمسة وتسعون أي بنسبة %12.61¹.

وعموما فإن الأرقام والنسب المرتبطة بالانتخابات الجماعية منذ سنة 1960م تظهر أن مشاركة المرأة في تدبير الشأن العام المحلي ما زالت ضعيفة، ومحكومة بالأدوار الثانوية الممنوحة لها، وبالقيم الأبوية التي تقويها العقلية المسيطرة، وهذا ما أكدته التصريحات التي أدلى بها بعض المسؤولين السياسيين والتي تبين أن هؤلاء ما زالوا ينظرون للمرأة على أساس أنها كائن عاجز وغير قادر على تحمل المسؤوليات، وفي هذا الإطار أوضح احمد العنصر الأمين العام لحزب الحركة الشعبية في استجواب مع جريدة "الصباح" أن المرأة بصفة عامة والقروية بصفة خاصة غير مؤهلة للمشاركة ولا تتحرك في هذا الاتجاه.²

¹ - وعلى الرغم من أن المرأة استطاعت الحصول على هذه النسبة من خلال الكوتا، فإنها في المقابل لم توفق في انتخابات تجديد ثلث المقاعد في مجلس المستشارين، إذ لم يتجاوز عدد النساء في مجلس المستشارين بعد تجديد الثلث في 2 أكتوبر 2009 ستة نساء من مجموع مائتان وسبعون مستشارا، وقد اعتبرت فعاليات نسائية هذه النتيجة بالمخجلة. وفي هذا الإطار اعتبرت نزهة العلوي منسقة حركة النساء من أجل النساء أن النتائج جاءت مخجلة، مضيفة أن المسؤولية ملقاة على عاتق الأحزاب السياسية التي لا تولي الأهمية اللازمة من أجل ضمان تمثيلية فاعلة للنساء، كما دعت كافة الأطراف إلى مأسسة التمثيلية النسوية في الغرفة الثانية إسوة بما هو معمول به في الغرفة الأولى وفي المجالس الجماعية التي خصصت كوتا بنسبة 10% و 12% للنساء، مشيرة إلى ضرورة تجاوز النظرة الرجولية المسيطرة حتى على توزيع المسؤوليات داخل الأحزاب السياسية، كما أكدت خديجة الرياح رئيسة الحركة من أجل ثلث المقاعد المنتخبة في أفق المناصفة أن السبب في عدم حصول المرأة على مقاعد مهمة في مجلس المستشارين يرجع أساسا إلى غياب ترسانة قانونية تضمن هذه التمثيلية، وإلى دور الأحزاب السياسية التي يهيمن عليها العنصر الرجالي، مما يجعل النساء يلعبن دورا تكميليا في مختلف الاستحقاقات الانتخابية، للتفاصيل انظر نتائج الانتخابات الجماعية على موقع وزارة الداخلية، وكذا تصريحات القيادات النسوية بمناسبة تجديد ثلث أعضاء الغرفة الثانية في جريدة المساء الصادرة في 10/5/2009 ص 3.

² - جريدة "الصباح" ليوم 16-09-2003 العدد 1070.

وفي نفس الاتجاه صرح السيد عبد الإله بنكيران الأمين العام لحزب العدالة والتنمية لأسبوعية البيضاوي " أن الأخوات غير مستعدات لتحمل المسؤولية الأولى التي قد تفضي بهن إلى رئاسة المجالس".¹

إن هذه العقلية الأبوية ألفت بظلالها على مختلف الانتخابات التشريعية، التي ظلت هي الأخرى مطبوعة بمشاركة نسائية غير فاعلة (الفرع الثاني).
الفرع الثاني: تواجد المرأة في المؤسسة التشريعية
تعترف القوانين المنظمة للانتخابات التشريعية للمرأة المغربية بحق الترشح، بحيث يمكن لها وبدون أي قيد متعلق بالجنس أن تقدم ترشيحها لتصبح برلمانية، فهذا الحق هو من الحقوق التي اعترف لها بها المشرع المغربي، لكن من الملاحظ أن هناك هوة أو قطيعة بين الاعتراف بهذا الحق دستوريا وقانونيا واستعمال أو ممارسة هذا الحق عمليا، وذلك ما يظهر من خلال نتائج الانتخابات التشريعية لسنوات 1977، 1970، 1963، 1984، التي ظلت المرأة غائبة عنها، وكان أول ظهور لها عام 1993 عندما انتخبت امرأتان في البرلمان²، واعتبر ذلك حدثا غير عادي جعل المغرب يصنف ضمن الدول العربية التي تنهج خطوات إصلاحية هامة في اتجاه دعم مساواة المرأة بالرجل في الحقوق، كما أعطى نفسا إيجابيا للمنظمات النسائية التي تجندت في انتخابات سنة 1997 لدعم الترشيحات النسائية للبرلمان التي بلغت تسعة وستون ترشيحا.

وعلى الرغم من قلة هذه الترشيحات فقد راهن المجتمع المدني على مضاعفة عدد البرلمانيات إلا أن ذلك لم يحدث إذ فازت اثنتان منهن فقط³، من أصل 325 منتخبا في

¹ - محمد العكوبي "تأملات حول الديمقراطية المحلية بالمغرب" مرجع سابق ص 8.

² - يتعلق الأمر ببديعة الصقلي من الاتحاد الاشتراكي للقوات الشعبية، ولطيفة بناني سميرس من حزب الاستقلال، وذلك من مجموع 36 مرشحة مقابل 2076 مرشحا أودعوا ترشيحاتهم برسم انتخابات 222 عضوا بالاقتراع المباشر ل 23 يونيو 1993.

³ - يتعلق الأمر ببديعة الصقلي وفاطمة بلمودن وتنميان معا إلى حزب الاتحاد الاشتراكي للقوات الشعبية.

مجلس النواب، كما تم انتخاب امرأتين¹ من أصل 270 عضواً في مجلس المستشارين خلال اقتراع 5 دجنبر 1997 وهو ما وضع المغرب في المرتبة رقم 121 عالمياً فيما يتعلق بتمثيل النساء داخل البرلمان وهو وضع لم يكن ليناسب دور المرأة المغربية.

وفي ظل هذا الوضع تم تقديم عدة مشاريع وخطوات تبنتها الحركات النسائية وطالبت الدولة بتبنيها، ومن ضمنها المطلب المتعلق بإصلاح نظام الاقتراع وذلك بالتحول من نمط الاقتراع الإسمي إلى الاقتراع باللائحة، إلى جانب اعتماد الكوتا، التي اعتبرت آلية مرحلية من أجل إظهار قدرة المرأة السياسية في مقابل عقلية ذكورية مهيمنة تركز دونيتها، وقد تمت الاستجابة لهذا المطلب، فتقرر تخصيص حصة للنساء في حدود 10% من مجموع المقاعد في الانتخابات التشريعية المتعلقة بمجلس النواب التي تمت بتاريخ 27 شتنبر 2002، وهكذا دخلت 35 امرأة إلى البرلمان، 30 منهن تمكنت من النجاح في اللوائح الوطنية، بالإضافة إلى خمس أخريات فزن في اللوائح المحلية.

وقد عملت البرلمانيات الفائزات في انتخابات 2002م على تأسيس "منتدى المرأة في البرلمان" وذلك في سنة 2005م، ويهدف هذا المنتدى إلى إلقاء الضوء على عمل المرأة في البرلمان لتعزيز حضورها وتمثيلها في مراكز صنع القرار على جميع المستويات وتسخير الآليات التشريعية للنهوض بقضاياها.

وخلال تلك الفترة تبوأ المغرب صدارة الدول العربية من حيث التمثيل السياسي للمرأة، وكانت نزهة الصقلي أول امرأة ترأس فريقاً برلمانياً، إذ ترأست فريق التحالف الاشتراكي، الذي ضم أحزاب "التقدم والاشتراكية" و"الاشتراكي الديمقراطي" و"العهد".

وفي انتخابات 7 سبتمبر من 2007 تم الإبقاء على نفس الآليات المعتمدة في انتخابات 2002 (أي الكوتا)، وهو ما مكن المرأة من الحصول على أربعة وثلاثين مقعداً من مقاعد البرلمان البالغ عددها 325 مقعداً، يمثلن ستة أحزاب سياسية من الأغلبية

¹- يتعلق الأمر بحياة الدليمي من الحركة الديمقراطية الاجتماعية، وفاطمة السوسي من الاتحاد الاشتراكي للقوات الشعبية.

والمعارضة على حد سواء (30 مقعدا من خلال اللائحة الوطنية، و4 نائبات في إطار اللوائح المحلية)، أي بمعدل تمثيل للنساء لا يتجاوز 10.5% من مجموع مقاعد مجلس النواب، بعد أن وصل إلى 11% في انتخابات 2002، وهو ما شكل تراجعاً في عدد المقاعد المحصل عليها، حيث انخفضت بمقعد واحد مقارنة مع الاستحقاقات الانتخابية لسنة 2002، أما في انتخابات 25 نونبر 2011 فلم يتجاوز عدد النساء الفائزات 16.45 % وذلك باعتماد الكوتا¹.

ولقد تأثر العمل الحكومي كذلك بالعمل التشريعي المتأثر بدوره بمختلف التمثلات الاجتماعية حول المرأة، حيث ظلت المرأة غائبة عن مراكز القرار في أجهزة الدولة، إلى حدود 1997م، بعد أن عينت أربع نساء في الحكومة التي ضمت ثلاثين عضواً، شغلن منصب كاتبات دولة، و هو أعلى منصب بلغته المرأة آنذاك، لكن هذا العدد سرعان ما تقلص فيما بعد إلى اثنتين في مارس 1998م، أي بعد بضعة أشهر من عملهن، وحينها احتفظ فقط بامرتين في الحكومة².

أما في حكومة سنة 2000م فتم تعيين أول امرأة وزيرة مكلفة بشؤون المرأة والطفولة والأشخاص المعاقين، إضافة إلى تعيين أول امرأة كمستشارة للملك³، وفي حكومة أكتوبر 2002م عينت ثلاثة كتابات الدولة، الأولى على رأس كتابة الدولة في الأسرة والتضامن والعمل الاجتماعي، والثانية مكلفة بالمغاربة المقيمين بالخارج، أما الثالثة فتعنى بمحو الأمية

¹ - في حين لم يتجاوز عدد النساء في مجلس المستشارين 1.1% إلى حدود الانتخابات التي عقبته تجديد ثلث مجلس المستشارين في 8 شتنبر 2006، والتي مكنت 3 نساء من أصل 270 عضواً من ولوج هذا المجلس، وقد جعلت هذه النتائج المغرب يتبوأ الرتبة 102 عالمياً على الصعيد العالمي من أصل 122 دولة، ويأتي في الصف السابع عربياً بعد كل من العراق، تونس، الإمارات العربية المتحدة، موريتانيا، السودان، سوريا إلى حدود 2007.

² - وهما عائشة بلعربي كاتبة الدولة وسفيرة المغرب لدى مجلس الاتحاد الأوروبي والجموعة الأوروبية، ثم نزهة الشقروني كاتبة الدولة مسؤولة عن الأشخاص المعاقين.

³ - وهي السيدة زليخة نصري.

والتربية غير النظامية، ولقد تميز التعديل الحكومي لسنة 2004 بإعفاء كاتبة الدولة المكلفة بمحو الأمية والتربية غير النظامية السيدة نجيمة غزالي من منصبها ليتقلص بذلك عدد النساء في الحكومة إلى اثنتين، وارتفع هذا العدد مجددا في حكومة 2007 بعد تعيين سبع نساء¹ من مجموع أربعة وثلاثون حقيبة وزارية، أي نسبة 20,5% من المناصب الحكومية، واعتبرت الحقائق الوزارية التي حصلت عليها المرأة المغربية كمية ونوعية في الآن نفسه.

أما في التعديل الحكومي لسنة 2009 م فقد تراجع فيه عدد المستوزرات إلى خمسة بعد تعيين السيد بنسالم حميش عوضا عن السيدة ثريا جبران وتعيين السيد منصف الخياط عوضا عن السيدة نوال المتوكل، ليستمر هذا التراجع ويبلغ مداه في حكومة 2011، والتي تراجع فيها عدد الوزيرات إلى واحدة وهو ما لا ينسجم مع المسار العام الذي يعيشه المغرب بعد التحولات التي شهدتها المنطقة العربية.

ويبقى استوزار النساء في الحكومات المتعاقبة بدءا من سنة 1997م إلى اليوم مثار سؤال حول ما إذا كانت هذه التحولات تنبئ بتعاطي جديد مع المرأة كمكون أساسي في بناء المجتمع، أم أنها فقط طفرات عابرة.²

¹ - هذه الوزارات هي: الثقافة، الشباب والرياضة، الصحة، الطاقة والمعادن والماء والبيئة، التنمية الاجتماعية والأسرة والتضامن، كتابة الدولة لدى وزارة التربية الوطنية والتعليم العالي وتكوين الأطر والبحث العلمي مكلفة بالتعليم المدرسي، وكتابة الدولة لدى وزير الشؤون الخارجية والتعاون.

² - عائشة لحماس: جريدة 8 مارس عدد 64 يونيو 2005.

القسم الثاني

الآليات المعتمدة لتجاوز انعكاسات ثقافة التمييز

إذا كانت مختلف التمثلات الاجتماعية والسياسية السائدة في المجتمع المغربي قد ساهمت في تشكيل الوعي الجماعي المحدد لنظرة المجتمع إلى المرأة، فإنها قد أثرت إلى حد بعيد في النظام القانوني الذي ينظم المسار المهني للموظفين والموظفات، ويحدد طرق تعيينهم في مختلف المناصب الإدارية.

وفي هذا الإطار فإن النظام القانوني المنظم للوظيفة العمومية إن كان يخضع إلى مجموعة من المبادئ العامة التي جاءت نتيجة لظهور النظم الديمقراطية الحديثة، ومنها مبدأ مساواة المواطنين رجالا ونساء في تولي الوظائف العمومية بطريقة تضمن استفادتهم جميعا من هذا الحق دون تمييز فيما بينهم، فإن هذا المبدأ ظل يتأثر بوضعية المرأة داخل المجتمع، والتي تحددها ثلاثة أنواع أو نماذج من التشريعات المعمول بها، الأولى مستقاة من القانون الفرنسي وهي تنظم مجالات عمل المرأة في الإدارة العمومية، والثانية مقتبسة من الفقه الإسلامي وتنظم أساسا علاقة المرأة بمحيطها الأسري وأخرى متأثرة بتيار القانون المقارن والاتفاقيات الدولية المتعلقة بوضعية المرأة وحريتها.¹

وتظل مختلف هذه التشريعات انعكاس للتمثلات الاجتماعية السائدة حول المرأة، ذلك أن القانون ما هو في نهاية المطاف إلا نتاج اجتماعي وسياسي وترجمة إجرائية للثقافة السائدة داخل المجتمع.²

وأمام هذا التجاذب بين القيم الاجتماعية السائدة وبين النصوص القانونية يمكننا أن نتساءل إلى أي مدى يمكن للقوانين المنظمة لعلاقة المرأة بالإدارة العمومية أن تترجم مبادئ

¹ - أحمد الخليلشي "مصادر القانون المنظم لوضعية المرأة بالمغرب" منشور في "ملاحم نسائية" - سلسلة مقاربات مرجع سابق ص 14.

² - عائشة الحجامي "المرأة بين المجال العام والمجال الخاص: مقاربة نظرية" مرجع سابق ص 80-81.

المساواة بين الجنسين (الفصل الأول)، وأن تضمن مسارا إداريا منصفا لكليهما يضمن ولوجهما المنصف إلى مختلف المناصب (الفصل الثاني)

الفصل الأول

الاعتراف بمساواة الجنسين في ولوج الوظائف العمومية

لقد أخذت كل التشريعات في معظم دول العالم بمبدأ المساواة بين الموظفين والموظفات في الحقوق والواجبات، واعتبرته من القيم السامية التي يسعى إلى تحقيقها المجتمع الإنساني من أجل ضمان العيش الكريم لأفراده، فمن خلال هذه القيمة يمكن تدوير الإحساس بالميز والتمييز بين الجنسين سواء على المستوى الاجتماعي أو الثقافي أو العرقي أو المهني أو غير ذلك من المستويات.

ولقد اعتبر هذا المبدأ من المقومات الأساسية التي نصت عليها الدساتير المغربية منذ دستور 1962 إلى دستور 2011، كما أن هذا المبدأ ظل محورا مركزيا للنظام الأساسي المنظم للوظيفة العمومية منذ سنة 1958م

ويقتضي أعمال مبدأ المساواة في الوظيفة العمومية الالتزام بالمساواة بين كافة المواطنين في التوظيف، حتى لا يكون امتيازاً لطبقة معينة أو لفئة من الناس دون غيرها، كما تعني كذلك المساواة بين الجنسين في ولوج هذه الوظائف بمختلف مراكزها وتصنيفاتها.

ويظهر حرص المشرع على ترسيخ هذا المبدأ من خلال تضمينه في الباب الأول من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية المتعلق بالقواعد العامة والأحوال القانونية الخاصة بالموظفين، إذ جاء في فصله الأول أن "لكل مغربي الجنسية الحق في الوصول إلى الوظائف العمومية على وجه المساواة، ولا فرق بين الجنسين عند تطبيق هذا النظام الأساسي ما عدا المقننات التي ينص عليها أو التي تنتج عن قوانين أساسية خصوصية".

وهو ما يعني أن مبدأ المساواة بين الجنسين في مجال الوظيفة العمومية هو مبدأ ثابت في المنظومة القانونية المغربية، بل ويعتبر من المبادئ الدستورية التي تم تكريسها من خلال كل

الدساتير المتعاقبة على المملكة (المبحث الأول) إلا أن ترسيخ هذا المبدأ لم يفض إلى تغيير واقع المرأة الموظفة داخل الإدارة العمومية (المبحث الثاني).

المبحث الأول : مدى تطبيق مبدأ المساواة بين الجنسين

لقد أقر المشرع المغربي مبدأ مساواة الجنسين في التعيينات الإدارية، وذلك من خلال مختلف النصوص القانونية المنظمة لها، ويجد ذلك سنداً قانوني في المقتضيات الدستورية، ولا سيما في ظل دستور 2011، الذي تضمن تصديره مبدأً جديداً، وهو حضر ومكافحة جميع أشكال التمييز بسبب الجنس، هذا إضافة إلى أن بعض فصوله جاءت واضحة في مسألة المساواة بين الجنسين في مختلف المجالات، وكمثال على ذلك نجد أن الفقرة الثانية من الفصل السادس تنص على ما يلي: "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" كما أن الفقرة الأولى من الفصل التاسع عشر تنص على أنه: "يتمتع الرجل والمرأة على قدم المساواة بالحقوق والحريات المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والبيئية الواردة في هذا الباب من الدستور..." وأكدت الفقرة الثانية "أن الدولة تسعى إلى تحقيق مبدأ المناصفة بين الرجال والنساء، وتحديث لهذه الغاية هيئة للمناصفة ومكافحة التمييز"

وتبين هذه النصوص أن المشرع اختار تكريس مبدأ المساواة بين الجنسين كمنهج ثابت وإطار منظم للعلاقات فيما بينهم وذلك في مختلف المجالات بما في ذلك مجال الإدارة العمومية (المطلب الأول)، إلا أن ذلك لا يمنع وجود بعض الاستثناءات التي تحول دون اعتماد هذا المبدأ (المطلب الثاني).

المطلب الأول: المساواة بين الجنسين في التعيينات الإدارية

لقد اعترف النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية الصادر في سنة 1958م بالمساواة بين الجنسين في تولي الوظائف العمومية، ويظهر ذلك من خلال إقراره نفس

الشروط الواجب توفرها فيهما معا للتعين في إحدى الوظائف العمومية (الفرع الأول)، كما يظهر ذلك من خلال حرص المشرع على اعتماد آليات موحدة في توظيف كل من الرجل والمرأة (الفرع الثاني).

الفرع الأول: شروط التعيين في الوظائف العمومية

تحتاج الإدارة العمومية للقيام بمهامها إلى عدد هام من الموارد البشرية، وذلك من أجل تدير الملفات والتنسيق بين جهود مختلف الفاعلين، لذا فقد اشترط المشرع على من يرشح نفسه للقيام بهذه المهام أن تتوفر فيه مجموعة من الشروط والمعايير المحددة بمقتضى الفصل 21 من النظام الأساسي للوظيفة العمومية، وتمثل هذه الشروط في شرط الجنسية، شرط التمتع بالحقوق الوطنية والالتزام بالمروءة، وشرط القدرة البدنية التي يتطلبها القيام بالوظيفة.¹ ويمكن للأشخاص - من الجنسين - الذين توفرت فيهم الشروط السالفة الذكر أن يترشحوا إلى أي منصب من المناصب العمومية على وجه المساواة، كما يمكنهم كذلك أن يترشحوا للمناصب العليا داخل الإدارة إذا ما توفرت لديهم الخبرة اللازمة لإدارة هذه المناصب، والتي تكتسب من خلال سنوات الأقدمية²، ولقد فرض المشرع توفر هذا الشرط- أي شرط الأقدمية- حتى يتمكن المرشحون لهذه المناصب من حسن الاطلاع بالمهام الموكولة إليهم.

والجدير بالذكر أن المشرع لم يميز في هذا الإطار بين الموظفين والموظفات، سواء عند وضعه لهذا الشرط أو عند تحديده لسنوات الأقدمية المطلوب توفرها في كل مرشح، والتي تختلف حسب طبيعة المنصب الإداري شاغر.

¹ - هذه الشروط منصوص عليها في الفصل 21 من النظام الأساسي للوظيفة العمومية المغربي.

² - علما أن شرط الأقدمية قد لا يكون أساسيا ومهما بالنسبة لبعض التعيينات في المناصب الإدارية العليا والتي تتم من خارج الإدارة العمومية، كما هو الحال بالنسبة للكتاب العامين للوزارات ومدراء الإدارات المركزية، والمكلفين بالدراسات وأعضاء الدواوين الوزارية والعمال والولاية

فبالرجوع إلى مختلف النصوص القانونية المنظمة، نجد أنها تتفق جميعها على ضرورة توفر المرشح لمنصب من مناصب القرار أن يكون متوفرا على أقدمية معينة تمكنه من فهم آليات اشتغال الإدارة، وتكوين رصيد معرفي وعملي يؤهله لحل المشاكل الإدارية، والتخطيط المحكم والتسيير الجيد.

ولقد اشترط المشرع توفر سنوات من الأقدمية كشرط من الشروط اللازمة لتولي بعض مناصب القرار بالنسبة للجنسين معا، فكلاهما يحتاج إلى نفس السنوات لاكتساب الخبرة المطلوبة، وإذا كان الاختلاف قائما بينهما فإنه سيكون مرتبطا بمدى استعداد كل واحد منهما حسب تكوينه العلمي والعملي ومدى اكتسابه لمهارات التدبير والتسيير، دون أن يكون لعامل الانتماء إلى جنس دون آخر أي تأثير على ذلك¹.

وبالإضافة إلى شرط الأقدمية فقد اشترط المشرع في الموظفين والمرشحين لتولي مركز من مراكز القرار الإداري انتمائهم إلى فئات الأطر العليا، ولعل هذا الشرط يجد أسسه ومنطلقاته في المستوى التعليمي والثقافي الذي تتوفر عليه هذه الفئات بالإضافة إلى خبرتها الإدارية، وهو ما يجعلها مؤهلة للتخطيط والتوجيه والتقييم والتتبع، وهي كلها مهام تدخل في صميم اهتمامات واختصاصات متخذي القرارات داخل الإدارة العمومية، فلا يتصور أن توكل هذه المناصب للأطر المتوسطة أو البسيطة لأنها في أغلب الأحيان تكون اهتماماتها وقدرتها على التسيير محدودة.

ومن خلال تحليل الشروط المنصوص عليها سواء لولوج الوظائف العمومية أو الارتقاء إلى مراكز القرار، يتبين أنها قانونيا ونظريا لا تظهر أي نوع من التمييز اتجاه المرأة في هذا

¹ - إلا أن الملاحظ أن السنوات التي ينبغي أن تقضيها المرأة الموظفة لوصولها إلى احد مراكز القرار هي أكثر من تلك التي يقضيها الرجل للوصول إلى نفس المنصب الإداري على المستوى الواقعي والعملي (وفق ما سيتم توضيحه في القسم الثاني).

الإطار، فالمرأة مخاطبة بهذه النصوص القانونية مثلها مثل الرجل، ولها أن تترشح متى توفرت فيها هذه الشروط¹.

الفرع الثاني: آليات وأساليب التعيين في المناصب العمومية

إن الرابطة الوظيفية ما بين الموظف والإدارة لا تنعقد إلا بصدر قرار التعيين من الهيئة المختصة التي تملك مثل هذا النوع من القرارات، وتجدر الإشارة إلى أن كل هيئة أو وزارة يوجد بها جهاز مكلف بإصدار قرارات التعيين، والواقع أن ثمة اختلاف فيما بين الدول حول الشخص الذي توكل إليه عملية التعيين، فمنها من يخول هذه المهمة للجهة التي قامت بعملية الاختيار الأولي ومنها من يوكلها للجهة التي يعين بها الموظف الجديد².

وفي جميع الحالات فإن هناك أسلوبين للتعين أولهما مركزي يتم من قبل الوزارة الوصية، وثانيهما لا مركزي ويتم عن طريق الإدارة المعنية بعملية التوظيف³.

أما بالنسبة للمناصب السامية فإن اختصاص التعيين فيها هو مشترك بين الملك وبين رئيس الحكومة وذلك وفقا لدستور 2011، فحسب الفصل 91 من الدستور " يعين رئيس الحكومة في الوظائف المدنية في الإدارات العمومية، وفي الوظائف السامية في المؤسسات والمقاولات العمومية، دون إخلال بأحكام الفصل 49 من هذا الدستور ، يمكن لرئيس الحكومة تفويض هذه السلطة"⁴

¹ - علما أن شرط الأقدمية قد لا يكون أساسيا ومهما بالنسبة لبعض التعيينات في المناصب الإدارية العليا والتي تتم من خارج الإدارة العمومية، كما هو الحال بالنسبة للكتاب العامين للوزارات ومدراء الإدارات المركزية، والمكلفين بالدراسات وأعضاء الدواوين الوزارية والعمال والولاة

² - عبد الحميد كمال حشيش "دراسات في الوظيفة العامة في النظام الفرنسي" مكتبة القاهرة الحديثة 1974 ص 82.

³ - الحاج شركة " الوظيفة والموظف في القانون الإداري المغربي" دار القلم للطباعة والنشر الطبعة الثالثة 2008 ص 175.

⁴ - وفي هذا الإطار فقد نص الفصل 92 من الدستور الحالي على انه " يتداول مجلس الحكومة تحت رئاسة رئيس الحكومة في القضايا التالية:

- السياسة العامة للدولة قبل عرضها على المجلس الوزاري؛

- السياسات العمومية؛

وفي هذا الإطار فقد صدر القانون التنظيمي عدد 12-02 الذي يحدد السلطة المختصة في التعيين في المناصب العليا والآليات المعتمدة فيه، وهو أول قانون تنظيمي يتم إقراره في ظل حكومة السيد عبد الإله بنكيران.¹

ومهما اختلفت وتعددت المراجع القانونية التي تؤطر عمل الموظفين والموظفات المتواجدين في مراكز القرار، فإنها تخضع للسلطة التقديرية للشخص المكلف بالتعيين، إذ أعطاه المشرع قدرا من الحرية في التصرف لإصدار مثل هذا القرار، وهو ما يجعلنا أمام إشكالية مدى تمثل مبدأ المساواة لدى المسؤولين عن هذه التعيينات واقتناعهم بكفاءة المرأة، والتي قد تجعل من هذا المبدأ عرضة لبعض الاستثناءات والتحفظات (المطلب الثاني)

المطلب الثاني: التحفظات الواردة على مبدأ المساواة

- السياسات القطاعية؛
- طلب الثقة من مجلس النواب، قصد مواصلة الحكومة تحمل مسؤوليتها؛
- القضايا الراهنة المرتبطة بحقوق الإنسان وبالنظام العام؛
- مشاريع القوانين، ومن بينها مشروع قانون المالية، قبل إيداعها بمكتب مجلس النواب، دون إخلال بالأحكام الواردة في الفصل 49 من هذا الدستور؛
- مراسيم القوانين؛
- مشاريع المراسيم التنظيمية؛
- مشاريع المراسيم المشار إليها في الفصول 65 (الفقرة الثانية) و66 و70 (الفقرة الثالثة) من هذا الدستور؛
- المعاهدات والاتفاقيات الدولية قبل عرضها على المجلس الوزاري؛
- تعيين الكتاب العامين، ومديري الإدارات المركزية بالإدارات العمومية، ورؤساء الجامعات والعلماء، ومديري المدارس والمؤسسات العليا. وللقانون التنظيمي المشار إليه في الفصل 49 من هذا الدستور، أن يتم لائحة الوظائف التي يتم التعيين فيها في مجلس الحكومة. ويحدد هذا القانون التنظيمي، على وجه الخصوص، مبادئ ومعايير التعيين في هذه الوظائف، لاسيما منها مبادئ تكافؤ الفرص والاستحقاق والكفاءة والشفافية.

¹ - للمزيد من التفاصيل حول هذا القانون انظر مقالي "ملاحظات أولية حول القانون التنظيمي المتعلق بالتعيين في المناصب العليا" منشور في الموقع الإلكتروني marocdroit.com بتاريخ 10 ماي 2012.

إذا كانت كل التشريعات المعمول بها بدءا من الدستور تنص على مبدأ المساواة بين الجنسين، وتجعله من المبادئ الأساسية المنظمة لعلاقة الموظفين والموظفات بالإدارة العمومية، سواء عند التوظيف أو ولوج مراكز القرار، فإن تطبيقات هذا المبدأ قد ترد عليها بعض الاستثناءات المتأثرة بالعادات والتقاليد السائدة داخل النسق الاجتماعي والمؤسسي، والتي غالبا ما تستمد وجودها من بعض التأويلات التي تعطى للنصوص القانونية (الفرع الأول)، أو من خلال بعض الأعراف الإدارية التي يرقى مفعولها في كثير من الأحيان إلى مستوى النصوص القانونية، وتكرس واقعا لا يستجيب لحمية مساواة المرأة والرجل (الفرع الثاني).

الفرع الأول : التحفظات الواردة على مبدأ المساواة بحكم القانون

إن اعتراف القانون المغربي بمساواة الجنسين في ولوج الوظائف العمومية لا يمنع من وجود بعض التحفظات الواردة على هذا المبدأ، والتي قد يكون سببها الظاهر هو مراعاة الاختلافات البيولوجية بين الجنسين، هذه الاختلافات التي قد تستعمل كمبرر من أجل إقرار بعض المقتضيات القانونية التي تكرر تمييزا بين المرأة والرجل يراه البعض لصالحها، ويراه البعض الآخر مسا سافرا بحق من حقوقها.

وفي هذا الإطار فقد سن المشرع أحكاما ترمي إلى حظر بعض الأعمال الخطيرة عن المرأة، والتي لا تتماشى مع صحتها النفسية والجسدية، مستندا في ذلك إلى وجود الاختلافات البيولوجية بين الجنسين، ومسايرا بذلك الاتجاهات الحمائية.¹

¹ - وهنا لا بد من الإشارة إلى أن أسباب منع بعض الأعمال عن المرأة يكون مردها في بعض الأحيان إلى طريقة تفسير بعض الشروط الواجب توفرها للولوج إلى الوظائف العمومية كشرط القدرة البدنية الذي كان سببا في غياب المرأة عن ممارسة بعض الوظائف العمومية كوظيفة 'رجال المطافئ' و'رجال الأمن' التي ظلت إلى عهد قريب من المهن التي لا تزاولها النساء نظرا لتفسير شرط القدرة البدنية تفسيريا يبعد النساء عنها، وإن كان يرى البعض أن حرمان المرأة من هذه الوظائف لا يمكن أن ينظر إليه دائما على أنه تمييز ضدها، وإنما يعود إلى طبيعة هذه الأعمال التي تتطلب تكويننا فيزيولوجيا لا يتوفر إلا في الرجل، وبغض النظر عن صواب هذا الرأي أو خطئه، فإنه لا بد من الإشارة إلى أن إقصاء المرأة عن بعض الوظائف قد لا يفسر - دائما - أنه نتيجة لطبيعة تكوينها الجسدي بل قد يكون تأكيدا لسمة العجز لديها، وإذا كان المبرر الأول قد يكون مقبولا، فإن الافتراض الأخير يحمل دلالات وصور نمطية مرفوضة.

وتطبيقا لهذه التوجهات فقد منع المشرع بعض الأعمال عن المرأة، وأرجعت أسباب المنع إلى طريقة تفسير بعض الشروط الواجب توفرها للولوج إلى الوظائف العمومية كشرط القدرة البدنية الذي كان سببا في غياب المرأة عن ممارسة بعض الوظائف العمومية كوظيفة "رجال المطافئ" و "رجال الأمن" التي ظلت إلى عهد قريب من المهن التي لا تزاؤها النساء¹. وهو ما يجعلنا نؤكد أن وجود نماذج من النصوص القانونية في التشريع المغربي التي تفيد المساواة بين الجنسين، لا يعني عدم وجود تفسيرات لهذه النصوص قد تكرس التمييز بينهما، وتكرس إقصاء المرأة عن بعض الوظائف إما بدعوى توفير الحماية لها أو بدعوى طبيعتها البيولوجية² أو تمنح إمكانية خرق مبدأ المساواة عند تطبيق النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية من خلال قوانين أساسية خاصة ببعض الوظائف والمهام³.

وهكذا ففي العديد من الأحيان تتحول مقاصد النصوص وأهدافها إلى تقسيم للوظائف الاجتماعية على أساس النوع الاجتماعي، وفي هذه الحالة لن يتعلق الأمر بالإنصاف والحماية بل يصبح الأمر مرتبطا بالميز بين الجنسين في شغل الوظائف العمومية. ومن جهة أخرى وتطبيقا لنفس التوجهات الحمائية فقد منح المشرع المغربي للمرأة الموظفة بعض الحقوق التي تتلاءم مع طبيعتها كتلك المتعلقة بالرخص الخاصة بالحمل

¹ - وإن كان يرى البعض أن حرمان المرأة من هذه الوظائف لا يمكن أن ينظر إليه دائما على انه تمييز ضدها، وإنما يعود إلى طبيعة هذه الأعمال التي تتطلب تكويننا فيزيولوجيا لا يتوفر إلا في الرجل، وبغض النظر عن صواب هذا الرأي أو خطئه ، فانه لا بد من الإشارة إلى أن إقصاء المرأة عن بعض الوظائف قد لا يفسر - دائما - انه نتيجة لطبيعة تكوينها الجسدي بل قد يكون تأكيدا لسمة العجز لديها، وإذا كان المبرر الأول قد يكون مقبولا، فإن الافتراض الأخير يحمل دلالات وصور نمطية مرفوضة

² - عبد الله ايت الخياري 'وضع المرأة. ودور الجمعيات غير الحكومية في تحسينه' مرجع سابق ص 18.

³ - زينب المعادي 'المرأة والمؤسسة القانونية/مجلة أمل العدد الثالث/ السنة الأولى 1993 ص 154.

والرضاعة"¹، مراعيًا في ذلك تكوينها البيولوجي، والذي يجعل هذه المهام لصيقة بها، ومن الأدوار الطبيعية التي لا يمكن أن تتخلى عنها أو تفوض غيرها للقيام بها.² ولم يكتفِ المشرع بمراعاة الأدوار البيولوجية للمرأة الموظفة، بل عمد إلى تكريس الأوضاع الاجتماعية السائدة عنها، وذلك عندما جعلها المسؤولة الأولى عن تربية الأبناء والعناية بهم، وأعطاهما الحق في توقيف مؤقت خاص لمدة سنتين، وذلك لتربية طفل يقل عمره عن خمس سنوات، أو يكون مصابًا بعاهة تتطلب معالجات مستمرة، ومدة التوقيف المنصوص عليها قابلة للتمديد إن لزم الأمر ذلك، وقد تصل إلى خمس سنوات.³

وهنا لا بد من الإشارة إلى أن المشرع عندما خص المرأة الموظفة بمقتضيات من هذا القبيل يكون قد افترض سلفًا أن موضوع التربية هو من اختصاص المرأة الموظفة فقط، فهي وحدها من يجوز لها طلب هذه الرخصة للتفرغ لتربية أبنائها سواء الأسوياء أو المعاقين.

¹ - إذ ينص الفصل 46 من النظام الأساسي للوظيفة العمومية المغربي بمقتضى القانون رقم 50-05 الصادر في الجريدة الرسمية ع 5944 بتاريخ 19 ماي 2011 على: " أنه تتمتع الموظفة الحامل برخصة عن الولادة مدتها أربعة عشر أسبوعًا، تتقاضى خلالها الأجرة كاملة"

² - وإن كانت بعض الدراسات المحدودة الأثر قد استدلت بما روي عن بعض الشعوب كشعب الأرايش Arapeash الذي اعتبر أن حمل وولادة وتربية الأطفال أمور تعني الرجل والمرأة على حد سواء، فالرجال والنساء "يلدون" الأطفال، ويستخدم هناك الفعل "تحمل بالطفل" في صيغة المؤنث، و"يحمل بالطفل" في صيغة المذكر دونما تمييز، ومن المعتقدات السائدة أن "الحمل" يرهق الرجال مثلما يوهن النساء، فالأب يغدو طريح الفراش، ويوصف بأنه "يضع" طفلًا عندما يولد الطفل أي على الأصح عندما تضع الأم حملها للتفاصيل انظر العربي الوافي "مقاربة النوع والتنمية" مرجع سابق ص 18.

³ - وذلك وفق ما نص عليه الفصل 59 الذي جاء فيه: " يوجد بالنسبة للمرأة الموظفة توقيت خاص؛ إذ لها الحق في أن تتوقف مؤقتًا بطلب منها إذا كان ذلك لتربية ولد يقل عمره عن خمس سنوات، أو يكون مصابًا بعاهة تتطلب معالجة مستمرة، على ألا يتجاوز هذا التوقيف مدة سنتين، ولكن يمكن تجديده ما دامت الشروط المطلوبة في الحصول عليه متوفرة، وإذا كانت المرأة الموظفة ترأس عائلة فإنها تبقى متمتعًا بالتعويضات العائلية طبق الشروط المقررة في النظام الجاري به العمل".

وفي المقابل فعندما تغيب مثل هذه المقتضيات والرخص بالنسبة للرجل الموظف، فذلك يدل ضمنا أنه غير معني بهذه المهام، وأنه لا مجال ليطلب ترخيصا لتربية طفل سواء كان سويا أو معاقا.

وهو ما يستنتج منه أيضا أنه في حالة التعارض بين عمل المرأة الموظفة داخل الإدارة مع مهامها التربوية، فيمكنها الانسحاب من العمل الإداري حتى تتفرغ لواجباتها "الطبيعية"، وقد تصل مدة التفرغ إلى خمس سنوات بمقتضى القانون، لكن هذا الافتراض هو غير وارد بالنسبة للرجل الموظف، فالمرشح لا يمنحه هذه الإمكانية وهو ما يجعلنا نؤكد أن المرشح أراد تكريس التقسيم السائد للأدوار الاجتماعية بين الجنسين، والتي تجعل من العمل المنزلي وتربية الأطفال من اختصاصات المرأة وحدها، وذات أولوية بالنسبة لها، وفي المقابل فان الاهتمام بالشأن العام هو من اختصاص الرجل وحده.

إن تكريس هذا النمط من التشريع يكون له تأثير على مساهمة المرأة في تدبير الشأن العام وعلى نفسياتها، إذ ترتب هي الأخرى أولوياتها تبعا لهذه التراتبية الموضوعية من طرف المجتمع والتي يعكسها القانون، وهذا ما أكدته نتائج بعض الدراسات والتي أبانت أن المرأة الموظفة مهياة للتنازل عن أي منصب إداري أو عن الوظيفة ككل إذا تعارضت مهامها الإدارية مع واجباتها التربوية¹.

ولعل هذا ما يدفعنا إلى المطالبة بتغيير الفصول التي تكرس التمايزات الاجتماعية، ولا سيما الفصل 59 من النظام الأساسي للوظيفة العمومية، وذلك في اتجاه فتح إمكانية الاستفادة من الرخص الممنوحة لتربية الأطفال لا سيما المعاقين منهم والتي تصل إلى خمس سنوات، لكلا الزوجين العاملين في الإدارة، ليس استهانة بالرجل، بل لأن هذا التعديل من

¹ - شملت الفئة المستحوية عينة ضمت 341 موظفة ينتمين لقطاعات حكومية مخ، وأعلن عن الدراسة في إطار أشغال الندوة الوطنية حول " المرأة الموظفة والتوزيع بين الأدوار" منشورة ضمن سلسلة الزهراء الصادرة عن منتدى الزهراء للمرأة المغربية العدد الثاني عن دار النشر ربايت الطبعة الأولى ابريل 2008 ص 39.

شأنه أن يكرس الاعتراف بأن موضوع التربية هو مهمة أساسية للزوجين، وأن يعيد الاعتبار إلى مفهوم التضامن الأسري الذي ينبغي أن يؤسس لعلاقة متوازنة بين الجنسين، انسجاما مع التعديلات التي شهدتها مدونة الأسرة لسنة 2004، والتي أصبح بموجبها موضوع التربية والحضانة مسؤولية مشتركة بين الزوجين.

الفرع الثاني: خرق مبدأ المساواة بحكم الأعراف الإدارية والاجتماعية
إذا كانت القوانين تساوي في أغلب الأحيان بين الموظفين والموظفات فإن الأعراف الإدارية السائدة قد تحول في أحيان أخرى دون اعتماد هذه القوانين.

وتستمد هذه الأعراف والممارسات الإدارية وجودها من القيم والتقاليد المجتمعية التي كرس -وما تزال- التفوق الذكوري، واعترفت بأحقية وأسبقية الرجل في تقلد بعض الوظائف والمناصب العليا، ولعل ما يعرف بوظائف السلطة خير دليل على وجود هذه الأفكار والممارسات البعيدة عن روح المساواة وقيم الإنصاف، إذ ظل هذا المجال ولزمن طويل حكرا على الرجل، ولم تستطع المرأة ولوجها إلا في السنوات الأخيرة.

وبالرجوع إلى النصوص القانونية المنظمة لوزارة الداخلية، وخاصة ظهير 1 مارس 1963م نجد أنه لا يمنع ولوج المرأة إلى منصب رجل السلطة، لكن على الرغم من ذلك فقد ظلت غير متواجدة في هذا المنصب، إلى حدود سنة 2006 حيث عينت السيدة فوزية أمنصار كعامل عمالة مقاطعة عين الشق أنفا، لتكون بذلك أول امرأة تتولى هذا المنصب.¹
وظلت المرأة الوحيدة التي تشغل منصبا من هذا القبيل إلى حدود شهر يناير من سنة 2009، حيث عين الملك محمد السادس السيدة نذيرة كرماعي عاملا منسقة وطنية للمبادرة الوطنية للتنمية البشرية، لتكون ثاني امرأة معينة في هذا المنصب.

¹ - وقبل ذلك عينت السيدة فوزية إمنصار في فاتح غشت 1986 رئيسة قسم بالوكالة الحضرية للدار البيضاء الكبرى ثم رقيت إلى منصب مديرة الوكالة الحضرية للرباط وسلا في 24 مارس 1995.

أما منصب "قائد" فلم تلجحه المرأة إلا ابتداء من سنة 2007 بعد أن فتح الباب أمامها لولوج مدارس تكوين الأطر بوزارة الداخلية¹، وتخرج أول فوج نسائي برتبة قائد(امرأة سلطة/رئيسة مقاطعة) في أوائل يوليوز 2007، وقد ضم عشرون فتاة من مجموع 108 قائد مقاطعة، أي بنسبة لا تتجاوز 18%، وقد تم تعيينهم بقرار لوزير الداخلية.

وقد تلقت هؤلاء النسوة تكوينا عسكريا وإداريا لمدة سنتين، ليصبحن أطر سلطة، كما خضعن لنفس شروط الاختبار للالتحاق بالمعهد الملكي للإدارة الترابية من قبيل ضرورة الحصول على شهادة الإجازة بأربع ميزات².

لتكون بذلك المرأة المغربية قد استطاعت ولوج هذين المنصبين - أي منصب قائد ومنصب عامل - بعد خمسين سنة من المنع، الذي لا يستند إلى نص قانوني، بل إلى ممارسات وأعراف إدارية.

أما باقي مهام "رجال السلطة" كمهام أعوان السلطة (باشاوات، وخلفاء المقاطعات وحكام المقاطعات والجماعات ونوابهم)، فتبقى المرأة ممنوعة من مزاولتها إلى يومنا هذا، رغم أنها مهام أساسية داخل المجتمع، ولها تأثير على مصالحه، وغياب المرأة عنها هو إبعاد لها عن تدبير مجال أساسي من مجالات تدخل الدولة، ويؤكد أن الأعراف والتقاليد الاجتماعية السائدة ما تزال تلعب دورا هاما في تكريس واقع الإقصاء والتهميش ضد المرأة³.

¹ - تحول اسمها إلى المعهد الملكي للإدارة الترابية في 21 يوليوز 2007.

² - بل هناك فتيات حاصلات على دبلوم الدراسات العليا وأيضا على دكتوراه، وقد حصلت فتاة ضمن فوج 2007 على الدرجة الأولى باستحقاق من بين الذكور والإناث، وذلك خلال السنة الأولى من هذا التكوين، الذي يدوم سنتين للمزيد من التفاصيل انظر موقع إدارة الأمن الوطن www.service-public.ma

³ - ما تزال بعض الإدارات لا تمنح ترخيصا للنساء لمزاولة بعض المهام ليس اعتبارا لعدم كفاءتهن، ولكن اعتبارا لانتمائهن لجنس الإناث، كما هو الحال بالنسبة لوظيفة "عدول" علما أن العدل ليس موظفا عموميا والإشارة هنا من باب إلقاء الضوء على بعض المهام التي لها تأثير في الحياة العامة والتي لا تستطيع المرأة مزاولتها، مع أن ليس في القانون 03.16 المنظم لمهنة العدول ما يستوجب الذكورة بحيث نص الفصل الرابع منه على أنه: يشترط في المرشح لممارسة مهمة العدل أن يكون مسلما مغربيا.... ، ولا أثر للذكورة في شروط الولوج إلى خطة العدالة، وذلك حسب الظهير المنظم للمهنة عدد 1.06-56

وينطبق نفس الأمر بالنسبة لوزارات أخرى كوزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية؛ حيث تغيب المرأة كناظر للأوقاف أو مندوبة عن الأحباس سواء على المستوى المركزي أو المحلي، كما تغيب عن منصب المحافظ العام وعن منصب مدير إدارة مركزية في وزارة المالية وغيرها من المناصب العليا.

إن عدم ولوج المرأة إلى هذا النوع من الوظائف يؤكد أن إقرار مبادئ المساواة في القوانين الوطنية ليست الضامن الوحيد لتغيير واقع المرأة، مادامت هذه القوانين لا تمنع من وجود ممارسات تتنافى مع هذه المبادئ.

كما أن هذه القوانين وإن كانت تعترف بمبدأ المساواة بين الجنسين في تقلد الوظائف العمومية والولوج إلى المناصب العليا، فإن هذا المبدأ قد يصطدم بتأويل خاص لشرط من شروط التوظيف تنهي إلى إقصاء المرأة عن بعض الوظائف أو تصطدم بممارسات استمرت على مر السنين وكرست أعرافا إدارية ثابتة، ارتقت في فعاليتها إلى درجة النصوص القانونية المكتوبة، ورسخت قيما وسلوكيات تعكس التمييز على أساس النوع الاجتماعي في التوظيف وفي تولي المناصب العليا داخل الوظيفة العمومية، عكست التصورات السائدة عن المرأة في المجتمع، واكتست في كثير من الأحيان حجية قانونية.

المبحث الثاني: مظاهر اللامساواة بين الجنسين في مسارهما المهني

الصادر في 15 محرم 1427 الموافق ل 14 فبراير 2006. بل إن تصفح القوانين المنظمة للمهن القريبة لهذه المهنة كالمحامين أو الموثقين أو المفوضين القضائيين أو النساخ أو التراجمة كلها صيغت بهذه الصياغة وفي نفس الوقت منحت الحق للمرأة للإخراط فيه، وهو ما يفضي إلى التأكيد أن المشرع ما يزال يعتمد التمييز على أساس الجنس لمنح بعض الرخص أو السماح بمزاولة مهنة معينة.

إن المواقف والأحكام المسبقة اتجاه المرأة الموظفة غالبا ما تنتج سلوكا تمييزيا ضدها يؤدي إلى بناء تصور تنظيمي يكرس هذا التمييز¹، وقد تم الاعتقاد أن تحقيق المساواة في مجال التعليم وإحداث تغييرات في نظرة المجتمع إلى دور كل من الجنسين والترويج لمفهوم المجتمع الحدائثي الديمقراطي والمفهوم الجديد للسلطة، من شأنه أن يساهم في تجاوز هذا الواقع، لكن يبدو أن ذلك صعب المنال، لاسيما في ظل هيمنة العقلية الذكورية التي تسعى إلى استدامته، ولعل ضعف وجود المرأة الموظفة في أغلب مراكز القرار خير معبر عن وجود هذا التمييز، إذ على الرغم من عدم وجود أي مانع قانوني لولوج النساء هذه المناصب، فإنها تظل امتيازًا ذكوريًا، ذلك أن النماذج الثابتة والمستمرة والصور النمطية التي تربط هذه المناصب بالرجل وتنظر إلى الخصائص "الرجالية" على أنها سمات ضرورية لتقلد المناصب العليا في الإدارة العمومية وتشكل في المقابل عقبة كبيرة أمام الولوج المتكافئ بين الجنسين إليها، فإنها تكرر اختلالات متعددة الأوجه تظهر تجلياتها من خلال مؤشرات متعددة منها تركز النساء الموظفات في قطاعات معينة على حساب أخرى (المطلب الأول)، كما تتجلى من خلال طبيعة العلاقة بين المرأة الموظفة ومحيطها المهني (المطلب الثاني).

المطلب الأول: تكريس مختلف أنواع التمييز بين الجنسين في الإدارة العمومية
لقد اعتمدت المنظمات الدولية على معيار المساواة بين الجنسين كمؤشر من مؤشرات التنمية والديمقراطية داخل المجتمعات، ودليل على الانتقال من الدولة المخزنية إلى الدولة الحديثة.

إلا أن هذا المؤشر لا يبدو أنه سهل التطبيق في مجتمع كالمجتمع المغربي، حيث ما تزال بعض مظاهر الإدارة المخزنية حاضرة بقوة لا سيما فيما يتعلق بطبيعة بعض التعيينات

¹- Houria ALAMI M'CHICHI « participation a la reprise de décision » édité « Femmes et Hommes au Maroc :Analyse de la situation et de l'évolution des écarts dans une perspective genre –direction de la statistique 2003 p249-250

الإدارية، التي ما تزال تعتمد معايير غربية عن منطق الإدارة الديمقراطية كمعايير النسب والمركز الاجتماعي والعائلي ومدى القرب أو البعد عن دوائر صنع القرار السياسي. إن سيادة منطق المحسوبية وإن كان يضر بفئات كثيرة من أبناء المجتمع -رجالاً ونساءً- فإنه يضر بشكل كبير بالمرأة، ويجعلها عرضة لمختلف أنواع التمييز، فتواجه المرأة المغربية في الإدارة العمومية ما يزال يعكس اللامساواة التي تعاني منها، والتي تظهر من خلال معاناتها من تمييز أفقي يتجلى في حضورها القوي في بعض القطاعات وخاصة القطاعات الاجتماعية، مقابل شبه غياب لها في باقي القطاعات الأخرى (الفرع الأول) إلى جانب معاناتها من تمييز عمودي يظهر من خلال استفادتها من كتلة أجور منخفضة وتواجدها الكبير في السلم الإداري الدنيا والمتوسطة وضعف تواجدها في المناصب العليا (الفرع الثاني).

الفرع الأول: التمييز الأفقي

يكشف توزيع الوظائف في القطاعات الوزارية أنه ما يزال يتسم ببعض الاختلالات، باتت تُعرف تحت إسم الفصل الأفقي أو التمييز الأفقي¹ وتظهر من خلال التواجد النسائي المهم في بعض القطاعات الاجتماعية أمام الحضور الباهت في القطاعات ذات الصبغة السياسية والديبلوماسية والتي ما تزال تعتبر ذكورية بامتياز.

ولقد ساهم إلى حد بعيد مزيج من السلوك الاجتماعي والخلل بين الجنسين في التعليم والتكوين إلى توجيه المرأة نحو مجالات ومهن ووظائف بعينها، حتى أصبحت بعض القطاعات تنعت بالقطاعات الأكثر تأنيثاً، وهي المجالات التي تقبل عليها المرأة عموماً، لأنها تشكل امتداداً لمسؤولياتها التقليدية، والتي لا تتعد عن التوزيع التقليدي للأدوار.

¹ Houria ALAMI M'CHICHI "participation a la reprise de décision du femmes et hommes au Maroc " op cit p237-238

وهذا ما تؤكدُه الإحصائيات الوطنية في هذا المجال، إذ تبين أن عدد النساء في قطاع الصحة يبلغ حوالي 22420 موظفة من مجموع 41685 أي بنسبة تصل إلى 53.78%، مما يعني أنهن يتجاوزن نصف الموظفين¹، ويتراوح عددهن ما بين 30% و39% في وزارة إعداد التراب الوطني، ووزارة الخارجية ووزارة الصناعة ووزارة المكلفة بالعلاقات مع البرلمان وكتابة الدولة المكلفة بمحاربة الأمية والتربية الغير النظامية ووزارة التخطيط، ووزارة التواصل ووزارة الثقافة، وكتابة الدولة المكلفة بالإنعاش والتكوين المهني ووزارة تحديث القطاعات العامة والوزارة الأولى ووزارة التربية الوطنية ووزارة الصناعة والتجارة ووزارة الشباب والرياضة²، في حين لا يتعدى عددهن 20% في القطاعات ذات الصبغة العلمية والتقنية، كما هو الشأن بالنسبة لوزارة الصيد البحري وكتابة الدولة المكلفة بالماء.

أما وزارة الداخلية فهي نموذج للوزارات التي توجد بها أقل نسبة من النساء، إذ لا يتجاوز عددهن 16.71% من المجموع العام³، وهو ما ينطبق على المندوبية السامية للمياه والغابات التي لا يصل عدد الموظفين بها 575 موظفة مقابل 4678 موظفاً أي بنسبة لا تتعدى 10.94%.⁴

وإذا كانت هذه الإحصائيات تبين أن المرأة الموظفة تعاني من تمييز أفقي يظهر من خلال تواجدها في بعض القطاعات على حساب أخرى، فإنها في المقابل تعاني كذلك من تمييز آخر يمكن تسميته بالتمييز المهني العمودي (الفرع الثاني).

¹ - حسب مرجع أعدته وزارة تحديث القطاعات العامة تحت عنوان "موظفو القطاعات الوزارية بالأرقام برسم سنة 2009" ص 13.

² - حسب مرجع أعدته وزارة تحديث القطاعات العامة تحت عنوان "موظفو القطاعات الوزارية بالأرقام برسم سنة 2009" ص 13-14.

¹ - المرجع السابق.

⁴ - المرجع السابق.

الفرع الثاني: التمييز العمودي

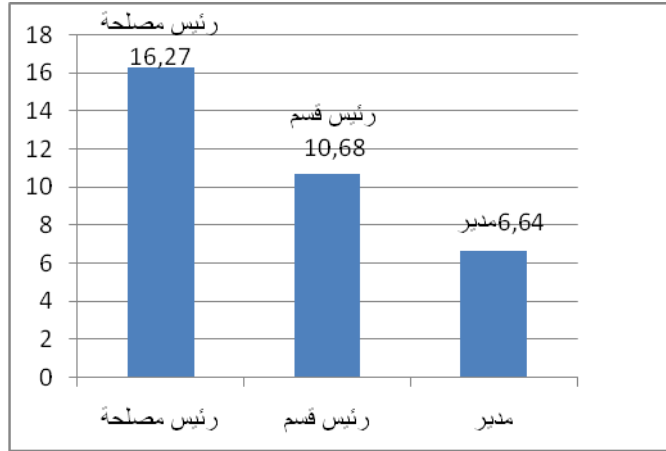
تعاني المرأة الموظفة من التمييز العمودي الذي لا تظهر تجلياته فقط من خلال ضعف تواجدها في مراكز القرار، بل تظهر كذلك من خلال مؤشرات أخرى منها هزالة كتلة الأجور المخصصة لها مقارنة مع تلك المخصصة للموظفين من الرجال، وهذا ما تؤكدته إحصائيات وزارة الاقتصاد والمالية، والتي تبين أن كتلة الأجور المخصصة للموظفات المرسمات هي أقل بكثير من تلك المخصصة للموظفين، كما أن نوعية ودرجات الوظائف التي يشغلونها تبين أنهن يزاولن في أغلب الأحيان مهام التنفيذ داخل الإدارة العمومية،¹ مما يجعل حضورهن في المراكز العليا لا يعدو أن يكون إلا حضورا رمزيا وباهتا في كثير من الأحيان.

ففي منصب مدير على سبيل المثال لا يتجاوز عدد النساء 18 مديرة من مجموع 241 مدير، وهو ما يعني أن عدد المديرات لا تتعدى نسبة 6.94%، وفي منصب رئيس مصلحة فنلاحظ أن عدد النساء الموظفات اللواتي يشغلن هذا المنصب لا يتجاوز 497 امرأة في مقابل 2557 رجل أي بنسبة لا تتعدى 16.27%، أما في منصب رئيس قسم فلا تتجاوز عدد النساء المتواجדות به 95 امرأة في مقابل 889 رجل أي بنسبة لا تفوق 10.68%²

ولا يختلف الأمر بالنسبة لباقي المناصب الأخرى، إذ يظهر حضور المرأة في مراكز القرار أقل تمثيلا من الرجل على العموم، ويتخذ شكلا هرميا، تتشكل قاعدته أساسا من رؤساء المصالح، ثم رؤساء الأقسام ليُتوج بمنصب المدير كما هو مبين في الرسم أدناه:

¹ - فمن خلال إحصائيات وزارة الاقتصاد والمالية يمكن معاينة ارتفاع نسبة الموظفات ما بين السلم الخامس والسابع نظرا لاشتغال أغلبهن ككاتبات إذ تصل نسبتهن إلى ما يفوق 62%، في حين أن المهن التي تتطلب مهارات عالية فلا يتجاوز عددهن بما 37%.

² - الإحصاء يشمل 24 وزارة إلى حدود 2008 وهي كل الإحصائيات المتوفرة لدى وزارة تحديث القطاعات العامة.



الرسم البياني رقم 5: نسب تواجد المرأة الموظفة في مراكز القرار

المصدر: وزارة تحديث القطاعات العامة

إن هذا الرسم البياني يكشف بوضوح أن عدد المسؤولات داخل الإدارة العمومية يقل كلما اتجهنا نحو الأعلى، كما يمكن ملاحظة أن الفرق بين عدد رئيسات المصالح والأقسام هو كبير مقارنة مع الفرق الموجود بين رئيسات الأقسام والمديرات، وهو ما يمكن تفسيره بكون نسق الارتقاء بين هذين المنصبين يبقى بطيئا للغاية.

ولا يختلف الأمر بالنسبة للوظائف السامية التي ما تزال وظائف ذكورية بامتياز، ولعل هذا ما دفع ببعض المنظمات النسائية الى اعتبار أن تمة سقف زجاجي¹ يحول بين المرأة وبين

¹ - نظرية السقف الزجاجي نظرية انكلوساكسونية وضعت للتأكيد على أن العادات والقيم المجتمعية تحول دون ولوج المرأة إلى مراكز القرار وتصنع سقفا أو حدا يمنعها من ولوج هذه المراكز ويمكن تعريفه بالحد أو الحاجز الذي لا يرى لكن لا تستطيع تجاوزه، وهو يؤثر في منع غالبية النساء من تجاوز الوظائف التنفيذية والولوج إلى المناصب العليا، ولقد تطور مفهوم السقف الزجاجي في المقالة الأمريكية في السبعينات، وانطلقت الفكرة من محاولة رصد الحواجز الوهمية والمصطنعة والمتكونة أساسا من أحكام مسبقة ذات الطبيعة السلوكية والتنظيمية التي تحول دون ولوج المرأة مراكز القرار، فانتهدت إلى وجود موانع خفية أو

هذه الوظائف، فهي لا تتواجد مثلا في منصب الكاتب العام داخل الوزارة أو منصب مدير إدارة مركزية، كما لا تتولى المناصب العليا في وزارة الاقتصاد والمالية كمنصب والي بنك المغرب ومنصب الخازن العام والمفتش العام والمراقب العام والمناصب العليا في الجمارك وغيرها من الوظائف السامية¹.

هذا علما أن الموظفين الذين يشغلون هذه المناصب يشكلون العمود الفقري للنخب الإدارية الفاعلة في المجتمع²، ويساهمون بدرجة كبيرة في تدبير صراعات النسق المجتمعي وتحولاته، وهم فئة أو أقلية تتوفر على إمكانيات صنع القرار داخل الإدارة العمومية، كما تلعب دورا أساسيا في صناعة القرار على المستوى السياسي، ذلك أن هذه الفئة تشكل

سقف من زجاج يتكون أساسا من العادات والتقاليد والقيم المجتمعية التي تجعل مناصب المسؤولية حكرا على الرجال دون النساء.

¹ - ما يزال تحديد الإطار القانوني المنظم للموظفين السامين من المجالات التي لم يحسم فيها بعد، ذلك أنهم لا يشكلون إطارا أو هيئة منسجمة، ولا يخضعون جميعا لمقتضيات وأحكام موحدة ومتماثلة، بل إنهم يخضعون لمقتضيات وأحكام قانونية مختلفة ومتنوعة، فعمال العمالات والأقاليم مثلا لهم نظام خاص بهم (ظهير شريف رقم 1 56 046 يحدد القانون الخاص بالعمال ج ر ع 2267 الصادرة في 24 شعبان 1375 هـ موافق 6 ابريل 1956) يختلف عن نظام السفراء (مرسوم رقم 2 85 614 الصادر في 3 محرم 1406 الموافق ل 19 شتنبر 1985 يتعلق بالأجور والامتيازات المختلفة الممنوحة للسفراء، كما تم تغييره وتتميمه ج ر ع 3808 بتاريخ 8 صفر 1406 موافق 23 أكتوبر 1985) أو مديرو الدواوين أو مديرو الإدارات المركزية (مرسوم رقم 2 62 346 الصادر في 8 يوليوز 1963 المتعلق بتنظيم المناصب العليا الخاصة بالإدارات المركزية بمختلف الوزارات ج ر ع 2648 الصادرة في 4 ربيع الأول 1383 الموافق ل 1963 + 26 7 المعدل بمرسوم رقم 2 75. 832 الصادر في 30 دجنبر 1975 بشأن المناصب العليا الخاصة بمختلف الوزارات ح ر ع 3297 بتاريخ 7 يناير 1976 والنصوص المتممة والمغيرة له) للتفاصيل انظر حسن الدغيمر 'الموظفون السامون بالمغرب' مرجع سابق ص 10 - 11.

² - من الناحية الاصطلاحية تشير النخبة إلى الجماعة الأكثر قوة ونفوذًا في المجتمع أي النخبة الحاكمة التي تمسك بزمام الأمور والحكم أو التحكم هنا لا ينسحب فقط على حقل السلطة السياسية بل يتفرع إلى مختلف حقول المجتمع للمزيد من التفاصيل انظر عبد الرحيم العطري "صناعة النخبة بالمغرب" عن سلسلة دفاتر وجهة نظر العدد 9 مطبعة النجاح الجديدة الطبعة الأولى 2006 ص 21.

القنطرة بين ما هو سياسي وما هو إداري¹ وهو ما يجعلها تؤثر بشكل كبير في المجتمع، فهؤلاء هم من يمسكون بزمام الأمور ويتحكمون فيها، والحكم أو التحكم هنا لا ينسحب فقط على حقل دون آخر بل ينسحب على مختلف حقول المجتمع، وذلك بحكم موقعهم الحيوي في البناء الاجتماعي، وبالنظر أيضا إلى أدوارهم في صياغة القرار السياسي وتصريفه²، مما يجعل كل الخطط والاستراتيجيات الإدارية محكومة بتوجهات هذه الفئة، إلا أن غياب المرأة لمدة طويلة عن هذه المهام، وممارستها إياها بشكل محتشم في الوقت الحالي يجعلها بعيدة عن صناعة القرار، وأمام هذا الغياب فإنها تبقى مقصية من الوصول إلى قسدة المجتمع على حد تعبير عبد الرحيم العطري في كتابه حول صناعة النخب بالمغرب،³ وبعيدة عن رسم توجهات الدولة والتأثير فيها، وذلك على الرغم من الظواهر والمراسيم والقرارات التي تنظم مجالات عمل الموظفين السامين، والتي لم تميز بين النساء والرجال في هذا الإطار بل إن جميعها تتحدث بصيغة الجمع المذكور الذي تفرضه المقتضيات اللغوية، والتي لا تفيد التمييز بين الجنسين.

¹ - لقد اعتمد هذا المعيار في تعريف الموظفين السامين لدى بعض الفقهاء، إذ ركز J L Boudiguel في تعريفه للموظفين السامين على معيار القرب من السياسة، مؤكداً بذلك على وضعية الموظفين السامين الذين يوجدون في ملتقى أمرين الإدارة والسياسة، وبذلك يعرف الموظفين السامين في نهاية الأمر بأنهم أولئك الذين يضطلعون بوظيفة التحويل بين السلطة السياسية وإدارة التنفيذ

J L Boudiguel QUERMONNE « La haute fonction publique sous la V république » PUF 1983 P 17-18.

² - عبد الرحيم العطري مرجع سابق ص 23.

³ - عبد الرحيم العطري مرجع سابق ص 69.

المطلب الثاني: انعكاسات التمييز على العلاقات المهنية للمرأة

إن مختلف التأثيرات الثقافية والاجتماعية والسياسية التي ساهمت في تكوين مختلف التمثيلات السلبية حول النساء داخل المجتمع، أفرزت واقعا تراتبيا اعترف بتفوق الرجل على حساب المرأة، انبنى على القناعات المستندة إلى التمييز القائم بين الجنسين على أساس النوع الاجتماعي، والذي وضع حدودا لنظام مؤسسي اعتبر كل من الرجل والمرأة نوعين مختلفين، وأن الفوارق الفيزيولوجية والبيولوجية الموجودة بينهما تحدد أدوارهما، وتم بناء على ذلك اختزال حركة المرأة داخل المجتمع في تدبير شؤون البيت والأسرة، واعتبرت هذه المهام لصيقة بها وحدها مهما كان مستوى المنصب الذي تتولاه داخل الإدارة العمومية، في الوقت الذي منحت للرجل كل الإمكانيات المادية والنفسية التي تهيؤه للاضطلاع بأدوار القيادة والسلطة. وأمام هذا الواقع المتسم بالتفوق الذكوري والذي قسم الأدوار على أساس النوع الاجتماعي، أصبحت المرأة الموظفة ولا سيما المتواجدة في مراكز القرار تلتقى صعوبة في التعامل مع نظرائها من الرجال الذين ما يزالون يعتبرون أن دورها الطبيعي هو تربية الأطفال وليس ممارسة سلطة القيادة داخل الإدارة، وقد يدفعهم رفضهم لها إلى وضع العراقيل أمامها أو انتقاد طرق اشتغالها (الفرع الأول)، وإذا كان هذا الرفض الذكوري مستصاغا ومفهوما، بالنظر إلى الاعتبارات التي سبق التطرق إليها، فإنه قد لا يستصاغ عندما نجده حاضرا وبقوة في علاقات المرأة بالمرأة والتي لا تخرج عن هذا الإطار(الفرع الثاني)

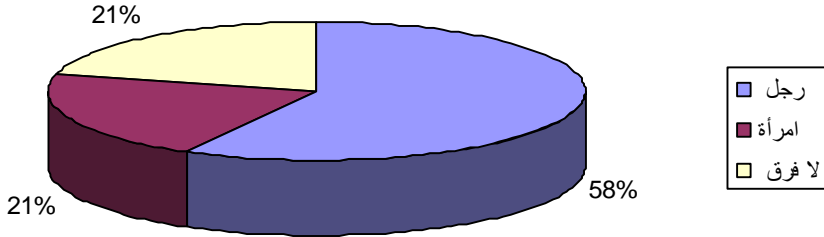
الفرع الأول: انعكاسات التمييز على علاقة المرأة الموظفة بالرجل الموظف
إذا كانت المرأة الموظفة تعاني من تمييز على أساس النوع الاجتماعي يفضي إلى إقصائها عن بعض المناصب الإدارية، فإنها تعاني كذلك من تجليات هذا التمييز لاسيما إذا ما بلغت مركزا من مراكز القرار، إذ ما تزال هناك آراء رافضة لتواجدها في هذه المراكز، وهي آراء محكومة بالاعتقاد الذي يرى أن وضع المرأة الطبيعي هو البيت وليس الإدارة، مما يجعل معظم الرجال لا يتقبلون وجودها في أي منصب أعلى من ذلك الذي يشغلونه.

إن هذه الآراء التي تصاحب الرجل داخل الإدارة العمومية، تجعله دائما ينطلق من أنه 'الرجل' وهي 'المرأة' بما تحمله الكلمتين من دلالات اجتماعية، تفرض عليها الامتثال لأوامره، ويستكثر عليها في المقابل بلوغها أي منصب أعلى منه، فتتأسس بينهما في كثير من الأحيان علاقة تفتقد إلى الندية لتسود أخرى مطبوعة بترابعية اجتماعية، وهنا لا بد من الإشارة إلى أنه إذا كان الرجل يشعر بالألم عند فقدانه لمنصب بسبب منافسة رجل له، فإن شعوره هذا قد يتضاعف إذا فقد ذات المنصب بسبب امرأة، وهو ما يجعله في حالة ترقب لفشلها أو إعاقة لعملها¹، ولا يتردد في انتقاد طريقة تعاملها، وغالبا ما يتهمها بتحكيم العواطف في اتخاذ القرارات، والاهتمام بالشكليات، متأثرا في تقييمه لكفاءتها بمجموعة من الانطباعات والتمثيلات الاجتماعية التي تفترض فيها عدم الكفاءة وتروج لبعض الأفكار من قبيل أنها عاطفية، وغير قادرة على حل المشاكل الكبرى وغيرها من الصفات السلبية فقط لأنها امرأة.

وفي هذا الإطار فقد إذ عبر 58% من الموظفين عن تفضيلهم وجود الرجل في منصب القرار، ولم يؤيد إلا 21% منهم تواجد المرأة كرئيسة له، أما الباقون ونسبتهم 21% فقد اعتبروا ألا فرق بين الرجل والمرأة².

¹ - هالة محمد حبيب "طبيعة المشكلات التي تعوق المديرية المصرية" مداخلة منشورة في كتاب "تدعيم دور المرأة في التنمية المتواصلة" إشراف عنايات إبراهيم حافظ بحوث المؤتمر الثاني لكلية التجارة، جامعة الأزهر 23-24 شتنبر 1998 مطابع الأزهر الكورنيش - النيل - الطبعة الأولى 1999 ص 228.

² - حسب نتائج الاستمارة التي أنجزتها بمناسبة بحث الدكتوراه المشار إليه سلفا



الرسم البياني رقم 6 : نتائج أجوبة اختيار الموظفين لمسؤوليهم حسب الجنس

وقد أرجع الراضون لتولي المرأة الموظفة مركزا من مراكز القرار إلى اعتقادهم أن التواصل مع الرجل يكون أفضل، في حين رفض البعض الآخر وجودها في هذه المراكز لأنها حسب رأيه تبالغ في الاهتمام في التدقيق في الأخطاء اللغوية، ولا تقوى على حل المشاكل الكبرى.

إن تحليل نتائج الأجوبة السابقة تبين أن اختيارات أغلب الموظفين لمسؤوليهم ما تزال ترتبط بالنوع الاجتماعي، فانتماء المسؤول إلى جنس الإناث أو الذكور قد يكون حاسما في طبيعة العلاقات المهنية المبنية بينه وبين زملائه¹.

وقد يعود سبب ذلك إلى أن أغلب الموظفين من الرجال ما يزالون يعتقدون أن لهم الأسبقية في تولي المناصب العليا، وإن وجدت المرأة فيها، فإنهم لا يتعاملون معها على أساس أنها مسؤولة عنهم، بل لا يترددون في ممارسة أدوار التوجيه والنصح لها، والذي لا يخلو من الرغبة في ممارسة السلطة الأبوية، وهذا ما أكدته بعض النساء المسؤولات وللواتي اعتبرن أن المرؤوسين من الرجال لا يرون في العلاقات المهنية سوى مجالا يضمن لهم نوعا من الهيمنة

¹ - حسب نتائج الدراسة الميدانية المنجزة في إطار بحثي لنيل شهادة الدكتوراه المشار إليه سالفًا

على المرأة، وأنهم يستخدمون خطاب الرعاية وإسداء النصح الأبوي اتجاه المرأة الرئيسة للتعويض عن الإحساس بالإحباط لكونهم رؤوسين من قبلها.¹

وهذا ما عبرت عنه مديرة الأخبار بالقناة الثانية سميرة سيطايل في أحد التقارير² عندما قالت "لقد لمست تعبيراً عن موقف تبين أبوي لهذه المرأة التي عينت على رأس مديرية الأخبار، ولا أعتقد أن نفس المعاملة والتوجيه كان سيلقاها رجل تم تعيينه في ذات المنصب .. كل تلك السلوكيات كان مردها إلى كوني امرأة"

وقد خلاص هذا التقرير إلى التأكيد على أن العلاقة المهنية بين الجنسين مطبوعة بحاجز العقلية الذكورية التي تتعمد في كثير من الأحيان الإساءة إلى المرأة³، على اعتبار أنها كائن قاصر وغير قادر على تحمل المسؤولية وما يستتبع هذا الإحساس بأبوية الرجل.

ولا تتوقف المشاكل التي يطرحها الرجل الموظف أمام المرأة الموظفة في العراقيل التي قد يضعها أمامها والانتقادات التي يواجهها بها، بل إنها قد تعاني من مشكل آخر هو مشكل التحرش الجنسي⁴.

ففي جواب عن سؤال هل سبق لك أن تعرضت للتحرش الجنسي داخل محيط العمل أجابت 59% من النساء أنهن عانين من التحرش الجنسي، الذي من الممكن أن يكون لفظياً

1- " التمثلات حول النساء في مراكز القرار والفاعلات السياسيات في المغرب" بحث سوسولوجي أعده مركز تكوين القيادات النسائية/منشورات الجمعية الديمقراطية لنساء المغرب 2002 بتعاون مع مؤسسة فريدريك ايبرت ص 15.

2- للتفاصيل انظر التقرير المنجز بعنوان "دراسة ميدانية حول تحديات ولوج النساء الإعلاميات مواقع المسؤولية" من طرف مركز حرية الإعلام بالشرق الأوسط وشمال إفريقيا، وهو يتكون من 37 صفحة - منشور في مجلة 'الصحيفة المغربية' العدد 38- لشهر يونيو من 9 إلى 15 منه 2006 انظر ص 40-41.

3- دون أن يذكر التقرير نوع الإساءة

4- لم يعرض قانون الوظيفة العمومية لتجريم التحرش الجنسي، على الرغم من انه ظاهرة مستفحلة في كل القطاعات الحكومية، وغالبا ما تكون ضحيته الموظفات المتواجדות في السلام الدنيا، والحديثات العهد بولوج الإدارة العمومية، يجد التحرش الجنسي إحدى دوافعه في صورة المرأة في الإعلام، حيث تساهم مختلف التمثلات الذهنية والجدسية المتداولة في تكوين صورة نمطية عنها تحصرها في الغالب في الجسد.

أو بدنيا، ويعكس رغبة الرجل في امتلاك كل ما يحيط به، متجاوزا في أغلب الأحيان ما تفرضه العلاقات المهنية من احترام وهو ما يؤثر على نفسية بعض الموظفات¹.

إلا أنه إذا كان عموم الموظفين ما يزالون متشبثين بالتصور التقليدي لأدوار المرأة ويرفضون تواجدها في مراكز القرار، فهذا لا يعني عدم وجود فئة أخرى من الرجال تدافع عن هذا التواجد وتدعمه، ويظهر ذلك من خلال نتائج الاستمارة، والتي كشفت عن وجود نسبة تصل إلى 21% من الرجال يفضلون وجود المرأة في منصب المسؤولية، إضافة إلى وجود نسبة مماثلة منهم لا تعتقد بوجود فرق بين الجنسين في تولي مراكز القرار².

وعلى الرغم من أن هذه النسبة تبدو ضعيفة إلا أنها تعكس التطور الحاصل في المجتمع المغربي، وفي نظرة الرجل إلى المرأة كمشاركة معه في تدبير الشأن العام.

فهؤلاء المؤيدون لتواجد المرأة في مراكز القرار لا شك أنهم رسموا لها صورة ايجابية، تتجاوز الأشكال النمطية السائدة، وتعبّر عن الاعتراف بما حققته بعض النساء من نجاح على الصعيد المهني فرض تغييرا في المواقف والتصورات التقليدية، وجعلها لا تقبل فقط بوجود المرأة في المراكز العليا، بل إنها تفضلها على الرجل في بعض الأحيان، كما هو الشأن بالنسبة لحالات الفئات المشمولة بالاستثمارات المنجزة.

وفي ذات السياق يمكن اعتبار أن أولئك الذين لم يجدوا فرقا بين الجنسين في تدبيرهما للشأن العام، يمثلون تيارا يؤمن بالمساواة بين الجنسين، ولا يجعل من الفوارق البيولوجية بينهما سببا في اختيار أحدهما لمنصب دون الآخر، كما أنهم يقرون بالقيمة المضافة لتواجد النساء في هذه المراكز، ويعترفون بأن الإحساس الأنثوي كفيل بتلبية الجانب الإنساني داخل الإدارة، دون أن يغيب عنصر الكفاءة والمردودية، وهذا الطرح قد يكون موضوع اتفاق فئات كثيرة

¹ - حسب نتائج الدراسة الميدانية المنجزة في إطار بحثي لنيل شهادة الدكتوراه المشار إليه سالفًا.

² - المرجع السابق.

من الرجال والنساء المؤيدين والمؤيدات لتواجد المرأة في مراكز القرار، كما قد يكون مثار جدل بالنسبة للرافضين والرافضات لهذا التواجد (الفرع الثاني).

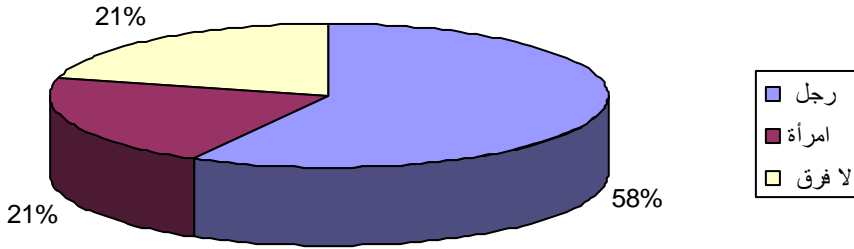
الفرع الثاني: علاقة المرأة الموظفة بنظيراتها

إذا كانت المرأة الموظفة تعاني من التأثيرات السلبية للعوامل الاجتماعية على أفكار وسلوك الرجل اتجاهها، وتعاني من العادات والتقاليد الغير المنصفة لها، فإنها كذلك تعاني من عداة وتسلب المرأة على المرأة، سواء كان ذلك في الحياة الاجتماعية أو المهنية، فالمشاكل والعراقيل التي تضعها النساء أمام النساء لا تقل عن تلك التي يخلقها الرجال، ولعل هذا ما يدفع المرأة الموظفة التي تتواجد في مركز من مراكز القرار إلى بذل مجهودات مضاعفة في قيادة الموارد البشرية النسائية، وقد يرجع ذلك لكون انتظارات المرأة المرؤوسة تدفعها إلى إبداء نوع من الرغبة التلقائية في التقرب من رئيستها، مستخدمة في ذلك أسلوب الحميمية والإدلاء بالأسرار الشخصية، وتدخل هذه السلوكيات عادة في خانة التضامن النسائي في مواجهة وضعية مشتركة تعيشها النساء، وتدفع بهن نحو تلاحم أكبر، وينجم عن ذلك أن المرأة الرئيسة التي تسعى إلى إضفاء طابع مهني على علاقاتها بمرؤوساتها تجد نفسها مضطرة لعدم الاستجابة لرغباتهن، وهو الأمر الذي يولد نوعا من الإحباط لديهن، وفي أحسن الحالات ينتهي الطرفان إلى التزام موقعهما والحفاظ على علاقة مهنية وظيفية تلغي البعد الشخصي، وتفضي إلى قيام المرأة المرؤوسة إلى إذكاء العداوات في محيط المرأة الرئيسة، وذلك حسب شهادة بعض المسؤولات¹.

وفي هذا الإطار فقد أبانت بعض الدراسات أن حضور النساء في مراكز القرار أمر لا يستساغ بسهولة من طرف نظيراتها من النساء الزميلات والمرؤوسات، إذ أن 59% من

¹ - انظر الشهادات ضمن "تمثلات حول النساء في مراكز القرار والفاعلات السياسيات بالمغرب" بحث سوسيولوجي أعده مركز تكوين القيادات النسائية منشورات الجمعية الديمقراطية لنساء المغرب 2002 بتعاون مع مؤسسة فريدريك ايرت ص 15.

الموظفات يرفضن تواجد امرأة في منصب القرار، في حين تعتقد 30% منهن أنه لا فرق بين الجنسين في إدارة الموارد البشرية، ولم يتجاوز عدد النساء اللواتي يفضلن امرأة مسؤولة عنهن 11%¹ وهذا ما يوضحه الرسم البياني التالي:



الرسم البياني رقم 7 : نتائج اختيارات الموظفات لمسؤوليهم حسب الجنس

وتبقى الأسباب المؤدية إلى هذا الرفض النسائي - النسائي مرتبطة بإرهاصات ثقافية ودينية، فالمرأة منذ صغرها تتردد على مسامعها كلمات محبطة مثل: "أنها خلقت من ضلع أعوج" و "ناقصة عقل ودين" إضافة إلى الكثير من الممارسات الكفيلة بزرع العقد النفسية ومختلف التمثلات السلبية عن المرأة²، والتي تفضي إلى سلوكيات شاذة كرفض المرأة للمرأة لأسباب غير مقنعة تتعلق أساسا بالغيرة والحسد وسوء التواصل الذي يكون غالبا السمة المميزة للعلاقة فيما بينهن.

¹ - نتائج الدراسة التي قمت بها بمناسبة انجاز بحث الدكتوراه المشار إليه سلفا

² - حول التمثلات حول النساء في مراكز القرار والفاعلات السياسيات بالمغرب "بحث سوسولوجي أعده مركز تكوين القيادات النسائية / منشورات الجمعية الديمقراطية لنساء المغرب 2002 بتعاون مع مؤسسة فيدرليك ايرت ص 15.

إن عداء المرأة للمرأة ليس ناتجا عن خلل في ذاتها بقدر ما هو انعكاس لواقع اجتماعي يؤسس لعلاقات مهنية مبنية على أساس النوع الاجتماعي، وتوزع الأدوار تبعا لذلك وفقا لهذه التصورات المستمدة من واقع اجتماعي متأثر بقيم ومعتقدات الثقافة الأيضية التي تظهر ملامحها سواء في علاقة المرأة الموظفة بمحيطها الأسري أو بعلاقتها مع زملائها في العمل، والتي ترتبط بتوزيع معين للأدوار فيما بينهم حددها المجتمع وكرستها الوسائل التربوية التي نلقاها سواء في البيت أو المدرسة أو عبر الثقافة الشفوية أو الإعلام بجميع تصنيفاته.

إلا أن هذا العداة أو الرفض النسائي - النسائي ليس مطلقا، بل إن هناك فئة أخرى من النساء تفضل وجود المرأة كرئيسة عليها، إلى جانب فئة ثالثة لا تعتبر أن تمه فرق بين النساء والرجال في التسيير الإداري، وفي هذا الإطار عبرت 30% من الموظفات المشمولات بالبحث عن عدم وجود فرق بين الجنسين، في حين فضلت 11% وجود امرأة في منصب القرار¹، وهو ما يجعل الاعتقاد حول توتر العلاقة بين المرأة والمرأة ليس حقيقة مطلقة، بل إنها تعكس واقعا اجتماعيا لا يعدم من مظاهر التغيير المنسجم مع التوجهات الدولية الداعية لإنصاف النساء وتحسين صورتهم في المجتمعات ومنحهن فرصا لإدارة الشأن العام، إسهاما منهن في تكريس قيم الديمقراطية والحدأة، وحتى تصبح هذه القيم ثابتة وسلوكيات راسخة في المجتمع، فإنه ينبغي القيام بمجهودات في هذا الاتجاه (الفصل الثاني).

¹ - حسب نتائج الدراسة الميدانية المنجزة في إطار بحثي لنيل شهادة الدكتوراه المشار إليه سلفا.

الفصل الثاني

آليات إعمال مبدأ المساواة بين الجنسين

تعتبر المرأة شريكا أساسيا في تحقيق أهداف التنمية ومساهما فاعلا في تطور المجتمع، فلا يمكن تصور تطوره من دونها، لذا كان لزاما على الدولة أن تضع استراتيجيات وخططا لدعم النساء وتأهيلهن للقيام بأدوارهن كاملة في النسيج المجتمعي، وأن تواكب كل الخطوات التي قام بها المجتمع الدولي للنهوض بأوضاعهن، وذلك من أجل تصحيح الاختلالات القائمة¹.

ولقد لعبت الجمعيات النسائية المغربية أدوارا أساسية وفاعلة لبلوغ هذه الأهداف بدءا من السبعينات، مستفيدة من التحركات الدولية في هذا المجال، والتي ساهمت في إعطاء ديناميكية جديدة للعمل النسائي المغربي، تمثلت أساسا في نزوع الأحزاب السياسية نحو تأسيس وتقوية قطاعاتها النسائية وظهور تجربة ما سمي "بالأندية النسوية"² التي بدأت بعض مكوناتها تستقل عن الأحزاب السياسية بدءا من الثمانينات لتظهر جمعيات نسائية مستقلة³ طالبت بمساواة المرأة مع الرجل في جميع الميادين والمجالات، وعملت على تعزيز مطالبها عبر البوابة الإعلامية خصوصا بعد إصدار أول جريدة نسائية مغربية في سنة 1983م، وهي جريدة 8 مارس.

¹ - نذيرة برقليل 'النوع الاجتماعي والأنشطة الاقتصادية بالمغرب' نشر كتابة الدولة المكلفة بالأسرة والطفولة والأشخاص المعاقين، بدعم من التعاون التقني الألماني / مطبعة النجاح الجديدة 2004 ص 78.

² - ZAKIA DAOUUD « féminisme et politique au Maghreb » Edition EDDIF Maroc 1993 » p306

³ - جميلة مصلي "مركزات التوجه اليساري في الحركة النسائية بالمغرب المعاصر" بحث لنيل دبلوم الدراسات العليا-كلية الآداب والعلوم الإنسانية الرباط 1999-2000 ص 124.

ولقد استفادت المرأة الموظفة من هذه الوضع المشجع، فبادرت إلى إنشاء إطار خاص بها في سنة 1980م، تحت الرئاسة الشرفية للأميرة للاحساء¹، تمثل في "الرابطة الديمقراطية للموظفات في القطاع العام وشبه العام"، وقد كان لإحداث هذه الرابطة دلالة قوية على حرص المجتمع المدني واهتمامه بالمرأة الموظفة واستعداده للدفاع عن مطالبها، إذ جعلت من بين أهم أهدافها دعم مساواة المرأة الموظفة بالرجل الموظف، وذلك من خلال اعتماد مجموعة من الآليات والوسائل².

كما شهدت فترة التسعينات تطورات ملموسة على المستوى المؤسسي و التشريعي إلى جانب اعتماد مقاربات كونية جديدة لتناول القضايا النسائية كان آخرها مقاربة النوع الاجتماعي³، التي برزت كمقاربة جديدة تعوض التحديدات الجنسية النمطية، وشكلت الإطار النظري والإجرائي لمختلف الإشكاليات المرتبطة بالقضايا النسائية، وكذا لمختلف

¹ - وتتكون هياكل الرابطة من :

- المكتب المركزي: الذي يتكون من سبعة وعشرين عضوا وثلاثة لجان وهي اللجنة الإدارية واللجنة الثقافية واللجنة الاجتماعية والترفيهية.

- المجلس الوطني: الذي يتكون من أعضاء المكاتب الإقليمية والجهوية

- الفروع الإقليمية والجهوية ثم الأعضاء.

² - منها: تسليط الضوء على دور الموظفات في الإدارة العمومية، إشراك أكبر عدد من الموظفات في تدبير الشأن العام في مجال الوظيفة العمومية، التحسيس بحقوق النساء وواجباتهن التي يمنحها لن قانون الوظيفة العمومية، مساعدة الأطر النسوية الصغيرة والمتوسطة على الرفع من مستواها الثقافي والإداري والاجتماعي وعلى اجتياز مباريات الترقية الداخلية، محاربة الركود الإداري ومحو الجمود الذي يطبع مسار المرأة الإداري، العمل على تقوية مشاركة المرأة الموظفة في تحمل المسؤوليات، و مساعدة النساء الموظفات من أجل القيام بالجهودات اللازمة لتحسين وضعيتهن والارتقاء إلى المناصب العليا. . للتفاصيل انظر الوثائق الأساسية لرابطة الموظفات بالقطاع العام وشبه العام.

³ - التي تم تطويرها خلال المؤتمر العالمي الرابع حول المرأة المنعقد في بكين سنة 1995م، وقد أثارته هذه المقاربة الانتباه إلى أن السياسات الاقتصادية والاجتماعية تستهدف بشكل متفاوت الرجال والنساء، و أن أية عملية تطور تتأثر بمساهمة كل المواطنين دون تمييز.

الاستراتيجيات التنموية التي تولي أهمية كبرى للأدوار النوعية وقيمتها في التنمية الشاملة المبنية على المساواة، وفي هذا الإطار عمل المغرب على إدراج هذه المقاربة في مختلف السياسات والبرامج الحكومية (المبحث الأول) كما امتد إدماج المقاربة ليشمل الوسائل المالية للدولة، حيث أصبحت كل القوانين المالية منذ سنة 2005م تتبنى هذه المقاربة لتتلاءم مع الخطط والتوجهات العامة للدولة في مجال تحقيق المساواة بين الجنسين (المبحث الثاني).

المبحث الأول: إدراج مقارنة النوع في السياسات العامة

لقد قام المغرب بتحقيق عدة منجزات وفقا للالتزاماته الدولية في مجال حقوق الإنسان بصفة عامة وحقوق المرأة بصفة خاصة، وكان لمصادقته على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد النساء، والبروتوكولين الاختياريين الملحقين بالاتفاقية¹ دلالة هامة على مسار التحولات الإيجابية التي شهدتها في هذا المجال، والتي ظهرت انعكاساتها من خلال تعديل النصوص القانونية لملاءمتها مع الاتفاقيات الدولية.

كما انخرط المغرب في أهداف الألفية من أجل التنمية التي تشكل مرجعية في مجال إعداد السياسات والاستراتيجيات العمومية، فعمل على إعداد مؤشرات كفيلة بمتابعة هذه الأهداف، وإعداد تقارير وطنية في هذا الشأن، حيث دعا التقرير الثاني حول الألفية من أجل التنمية الصادر في سنة 2005م إلى إدماج مقارنة النوع الاجتماعي في السياسة العامة للدولة.

¹ - في بلاغ 6 مارس 2006 : رفع تحفظات المملكة المغربية على بعض مواد اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة وانضم إلى البروتوكول الاختياري الملحق بها، وفي 10 دجنبر 2008 وجه صاحب الجلالة الملك محمد السادس رسالة سامية بمناسبة الاحتفال بالذكرى الستين للإعلان العالمي لحقوق الإنسان، أعلن من خلالها سحب تحفظات المملكة على اتفاقية القضاء على مختلف أشكال التمييز ضد النساء حيث جاء في الخطاب " ...وتعزيزا لهذا المسار، نعلن عن سحب المملكة المغربية للتحفظات المسجلة، بشأن الاتفاقية الدولية للقضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة، التي أصبحت متجاوزة، بفعل التشريعات المتقدمة، التي أقرتها بلادنا.".

وتعزيزا لهذا المنحى أعدت الحكومة في مارس 2006 إستراتيجية وطنية من أجل الإنصاف والمساواة بين الجنسين من خلال إدماج مقاربة النوع الاجتماعي في السياسات والبرامج التنموية، وشكل اعتماد هذه الإستراتيجية حدثا هاما في مسيرة المغرب في سعيه من أجل إقرار مساواة فعلية بين الجنسين، كما أعدت وزارة التنمية الاجتماعية والأسرة والتضامن مخططا استراتيجيا للفترة الممتدة ما بين 2008 و2012 يهدف أساسا إلى إدماج مقاربة النوع الاجتماعي في السياسات العامة من أجل تحسين وضع النساء، وتشجيع ولوجهن إلى مراكز القرار.¹

وبالإضافة إلى ذلك فقد قامت الحكومة بمبادرات تشريعية وعملية من أجل رفع مستوى المشاركة السياسية للمرأة والرفع من تمثيليتها في هذا المجال، وتحسين صورتها في مختلف وسائل الإعلام الوطنية²، مكرسة بذلك الانخراط في مسيرة إرساء دعائم دولة الحق والقانون من أجل كسب رهان تحقيق التنمية البشرية المبنية على مبادئ الإنصاف والمساواة بين الجنسين في الحقوق والواجبات.

وقد تمخض عن هذه الجهود وضع استراتيجيات تهدف إلى تحقيق نفس الغايات والأهداف لكنها تركز أساسا على مجال الوظيفة العمومية، معتبرة أن إدماج هذه المقاربة داخل الإدارة العمومية كفيل بتحقيق مرامي ومقاصد التحديث الإداري.

المطلب الأول: الإطار النظري لإدراج مقاربة النوع في السياسات العامة

¹ - إضافة إلى أهداف أخرى وهي:

أ- الرفع من نسبة تمثيلية النساء في الهيئات المنتخبة

ب- تشجيع خلق المقاولات النسائية

ت- محاربة العنف تجاه النساء والطفلات

ث- محاربة النمطية ونشر ثقافة المساواة،

ج- دعم المؤسسات والمراكز الخاصة بالنساء، وتوسيع المراكز المتعددة الوظائف،

² - التقرير الوطني للمملكة المغربية " بيكين +15 " أنجز من طرف الوزارة المكلفة بالتنمية والأسرة والتضامن - ابريل 2009

ص 5.

عادة ما تقوم السياسات والبرامج الوطنية التي تروج للمساواة بين النساء والرجال على أسس عامة تشمل جميع دروب الحياة، وعلى الرغم من أنها لا تعالج موضوع النساء الموظفات - بشكل خاص - فإنها توفر إطاراً مهماً وقاعدة أساسية لاتخاذ تدابير محددة تمكّن من تحقيق المساواة بين الجنسين في مجال التوظيف وبلوغ المناصب الإدارية العليا، وفي هذا الإطار يمكن التأكيد على أن الإستراتيجية الوطنية من أجل الإنصاف والمساواة بين الجنسين بإدماج مقارنة النوع الاجتماعي في السياسات والبرامج التنموية المعلنة من طرف كتابة الدولة المكلفة بالأسرة والطفولة والأشخاص المعاقين في ماي 2006م، تسير في هذا الاتجاه، إذ استهدفت توجيه برامج الحكومة نحو إقرار المساواة بين الجنسين من خلال خمسة محاور أساسية تتمثل في صيانة الحقوق المدنية وتعزيز وتمثيلية واتخاذ القرار وحماية الحقوق الاجتماعية والاقتصادية، وتعزيز وتقوية السلوكات الفردية والجماعية لترسيخ قيم الإنصاف والمساواة بين الجنسين في المؤسسات والسياسات، بالإضافة إلى تصحيح التفاوت الغير العادل والتمييز الناتج عن التصورات النمطية والأحكام المسبقة، والاعتماد على مبادئ الكفاءة والاستحقاق وتكافؤ الفرص بين الرجال والنساء.

وقد استعانت الخطة للوصول إلى المشاركة المنصفة للنساء في مختلف المراكز بمجموعة من الإجراءات تتمثل في تحديد العوامل الكامنة وراء الحضور الضعيف للنساء في مناصب اتخاذ القرار، وأيضاً السبل الكفيلة بتصحيح الاختلالات القائمة، وإقرار سلسلة من الإجراءات والتدابير كاعتماد التمييز الإيجابي وتنظيم حملات تحسيسية ووضع برامج إعلامية ترفع من قيمة عطاءات النساء ومساهمتهن في مواقع المسؤولية واتخاذ القرار، كما اعتمدت الخطة على مقارنة النوع الاجتماعي التي تسمح بالكشف عن المعوقات التي تحول دون تحقيق المساواة بين الجنسين وآليات تجاوزها .

ولقد اعتبرت الإستراتيجية الوطنية من أجل الإنصاف والمساواة بين الجنسين بإدماج مقارنة النوع الاجتماعي في السياسات والبرامج التنموية أن الوصول إلى المشاركة المنصفة

للنساء في مختلف مجالات اتخاذ القرارات يتطلب تحويل الوظيفة العمومية إلى نموذج يحتذى به في العمل بمبدأ الإنصاف والمساواة بين الرجال والنساء في الترقية المهنية، وفي تسهيل ولوج نسبة أكبر من النساء ذوات الكفاءة إلى المراكز العليا في إطار سياسات الحد من تراكم المسؤوليات والمناصب لدى نفس الأشخاص والعمل على تيسير عملية تجديد النخب والقيادات، وتنظيم حملات تحسيسية ووضع برامج إعلامية ترفع من قيمة عطاءات النساء ومساهمتهن في مواقع المسؤولية¹.

وقبل الحديث عن الآليات التي اعتمدها هذا القطاع من أجل إدراج هذه المقاربة في قطاع الوظيفة العمومية² لضمان تمثيلية وازنة للمرأة في مراكز القرار داخل الإدارة العمومية يكون من الضروري الوقوف عند مرجعيات المقاربة ومفهومها والمبادئ التي تقوم عليها (الفرع الأول).

الفرع الأول: مبادئ وأسس مقارنة النوع الاجتماعي

إن ظهور مقارنة النوع الاجتماعي كمنهجية عمل تهدف إلى تحقيق تنمية منصفة، وإعداد وسائل وأدوات تسعى إلى تحقيق المساواة، لم يكن وليد اللحظة بل تأثر بتغيرات دولية أفضت إلى مجموعة من الإنتاجات الفكرية العالمية توحدت بحملها على ضرورة تصحيح وتقويم وضعية المرأة على جميع المستويات، وتمكينها من جميع حقوقها على قدم المساواة مع الرجل.

وقد شكلت المؤتمرات الدولية سندا قويا لمختلف الأطروحات حول المساواة ومرجعا أساسيا لها، بل إنها كانت الإطار الأمثل لبلورة هذا المفهوم وتطوير آلياته، ولم يكن ظهور مقارنة النوع الاجتماعي إلا مظهرا من مظاهر الإبداع الفكري العالمي في هذا الاتجاه،

¹ - الإستراتيجية الوطنية من أجل الإنصاف والمساواة بين الجنسين بإدماج مقارنة النوع الاجتماعي في السياسات والبرامج التنموية 2006 ص 12.

² - التي تعتبر موضوع هذه الدراسة.

وانعكاسا لمركزية القضية النسائية في السياسات الدولية، التي أثرت في السياسات الوطنية للدول، فأصبح ينظر لمستوى تقدم هذه الأخيرة أو تخلفها من خلال مدى تبنيتها للتوجهات العالمية في مختلف القضايا وعلى رأسها قضية المرأة.

ويرتبط إدماج مقاربة النوع في السياسات العمومية ارتباطا وثيقا بمأسسة المساواة بين الجنسين، الذي أصبح قضية عالمية تتخطى الحدود الجغرافية وتتواصل عبر القواعد الأساسية التي حددتها المواثيق الدولية المتعددة، وذلك بعد أن أصبح لهذا الخطاب موقعه المؤثر وأولوياته في مجال العلاقات الدولية بشكل لم يسبق له مثيل.

وتجدر الإشارة إلى أن موضوع المرأة عموما لم يصبح قضية دولية إلا في سنة 1975 م عندما قامت الأمم المتحدة بالدعوة إلى المؤتمر الدولي في المكسيك، وتم على أثره إعلان عشر سنوات تمتد من سنة 1976 إلى 1985 عقدا خاصا بالمرأة.

وقد كانت بداية طرح الأمم المتحدة لهذا الموضوع متواضعة، إذ لم تطرحه كقضية حقوق إنسانية أساسية ومستقلة، بل ظلت تتعامل معه كموضوع يرتبط بالتنمية، واعتبرت أن ضمان حقوق المرأة من شأنه أن يحقق التنمية للمجتمعات.

ومع ذلك يمكن التأكيد على أن مؤتمر مكسيكو شكل نقطة الانطلاق في عقد المرأة الذي وضع الأسس لإزالة جميع أنواع التمييز ضدها، وكان ذلك أول اعتراف دولي عملي ليس فقط بحقوق المرأة، بل بمحورية دورها في عملية التنمية والتطور.

وقد نقل هذا الحدث مسار حركة المرأة من مجال الاعتراف بالحقوق في ضمير المجتمع الدولي وبياناته وإعلاناته وموثيقه إلى مجال الفعل والتنفيذ، واعتبار المرأة شريكا أساسيا ومساويا للرجل في حركة المجتمع ونمائه¹.

وبعد ذلك توالى الخطوات العملية لتحقيق المساواة بين الجنسين، تمثل أهمها في انعقاد المؤتمر العالمي الرابع للمرأة في بكين في سنة 1995م، الذي لم يكتف بتبني توصيات المؤتمرات

¹ - تقرير المؤتمر العالمي حول المرأة المنعقد في مكسيكو منشورات الأمم المتحدة 1975.

السالفة حول المساواة، بل إنه اعتبر أن تحقيق هذه المساواة رهين باعتماد مقارنة جديدة ألا وهي مقارنة النوع الاجتماعي، كما دعا الحكومات إلى الالتزام بإدماج هذه المقاربة في كل عمليات إعداد السياسات ومخططات التنمية، بالإضافة إلى عمليات تنفيذ وتقييم هذه السياسات والبرامج.

ولقد أشار المؤتمر العالمي الرابع في توصياته إلى ضرورة خلق آليات كافية لتعزيز النهوض بالمرأة على جميع المستويات ووضع حد اللامساواة في اقتسام السلطة وصنع القرار¹ بالإضافة إلى وضع سياسات في مجال التعليم تهتم بتغيير الاتجاهات التي تعزز توزيع العمل على أساس الجنس، بغية تعزيز مفهوم اقتسام المسؤوليات الأسرية في العمل وفي المنزل².

وقد كان مؤتمر بكين محط جدال ونقاش، بل إنه أثار حفيظة المجتمعات الإسلامية³، بعد أن تبني المؤتمر مقارنة النوع وفرض على الدول إدراجها في سياساتها العامة⁴.

إلا أن هذا الجدل لم يمنع كل الدول العربية من الاستمرار في تطبيق هذه المقاربة، بل إن المملكة المغربية عملت على تبنيتها كوسيلة لتشخيص وضعية المرأة في المجالات المختلفة بما

1- انظر تقرير المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة (بيجين 4-15 سبتمبر 1995) منشورات الأمم المتحدة صفحات من 5 إلى 9.

2- تقرير مؤتمر بيكين مرجع سابق ص 34.

3- لاسيما أمام تبنيتها مجموعة من الاقتراحات الجريئة كذلك المتعلقة بالحياة الجنسية: للمزيد انظر تقرير مؤتمر بيكين من ص 46 إلى ص 55.

4- وإذا كانت مختلف المؤتمرات الدولية قد ساهمت في بلورة مقارنة النوع فلا يمكن إنكار الدور الأساسي الذي لعبته الاتفاقيات الدولية في الموضوع كالاتفاقية بشأن الحقوق السياسية للمرأة، لسنة 1952، والاتفاقية المتعلقة بجنسية المرأة المتزوجة لسنة 1956.

بالإضافة إلى اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW) المنعقدة في سنة 1979، التي جاءت لتؤكد مبدأ المساواة بين المرأة والرجل عن طريق مطالبتها الدول الأطراف باتخاذ "جميع التدابير المناسبة، بما في ذلك التشريع لكفالة تطور المرأة وتقدمها الكاملين، لتضمن لها ممارسة حقوق الإنسان والحريات الأساسية والتمتع بها على أساس المساواة مع الرجل، ورغم أهميتها، إلا أنها لقيت مجموعة من التحفظات من قبل أغلب الدول العربية منها المغرب الذي لم يرفع تحفظاته إلا في دجنبر 2008 وسط سجالات فقهية وفكرية متعددة.

في ذلك مجال الإدارة العمومية، كما اعتمدها من أجل حل إشكالية ضعف تواجد المرأة في مراكز القرار سواء السياسي أو الإداري، معتبرة إياها المدخل الأساسي لحل هذه الإشكاليات.

وهو ما يعني أن الدولة التزمت رسميا بإدراج مقارنة النوع الاجتماعي في السياسات العامة من أجل ضمان التمثيلية النسوية العادلة في مختلف المجالات بما في ذلك مجال الوظيفة العمومية، مؤكدة بذلك أن هذه المقارنة تعتبر آلية أساسية من الآليات المعتمدة لتجاوز كل العوائق التي تحول دون تحقيق المساواة الفعلية بين الموظفين والموظفات.

الفرع الثاني: المبادرات المعتمدة لإدماج مقارنة النوع الاجتماعي

تطلب انخراط المغرب في أهداف الألفية من أجل التنمية إدماج مقارنة النوع الاجتماعي في السياسة العامة للدولة، وفي هذا الإطار قامت الحكومة بمبادرات تشريعية وعملية، تمثلت في تغيير بعض النصوص القانونية إلى جانب وضع استراتيجيات من أجل النهوض بأوضاع المرأة والرفع من تمثيليتها داخل الهيئات السياسية والإدارية وتشجيع ولوجها لمناصب القرار والمسؤولية،¹ كان أهمها الإستراتيجية الوطنية من أجل الإنصاف والمساواة بين الجنسين بإدماج مقارنة النوع الاجتماعي في السياسات والبرامج التنموية، التي تقوم على أساس رؤية واضحة شمولية، وهدفين استراتيجيين يتمثلان في مشاركة النساء والرجال بشكل منصف ومتساو في الإعداد والتوجيه والتأثير في السياسات والبرامج التنموية، واستفادة كل منهما من ثمار هذه المشاركة، وذلك من خلال خمس مستويات تشمل الحقوق المدنية

¹ - إضافة إلى أهداف أخرى وهي:

ح- الرفع من نسبة تمثيلية النساء في الهيئات المنتخبة،

خ- تشجيع خلق المقاولات النسائية،

د- محاربة العنف تجاه النساء والطفلات،

ذ- محاربة النمطية ونشر ثقافة المساواة،

ر- دعم المؤسسات والمراكز الخاصة بالنساء، وتوسيع المراكز المتعددة الوظائف،

والتمثيلية واتخاذ القرار والحقوق الاجتماعية والاقتصادية والسلوكيات الفردية والجماعية، إضافة إلى الوسائل والآليات لترسيخ قيم الإنصاف والمساواة¹.

ولقد جاء الإعلان عن هذه الإستراتيجية في مناخ سياسي واجتماعي ساهمت فيه التحولات الدولية والوطنية، وتعزز بصدور منشور الوزير الأول رقم 4/2007 بتاريخ 8 مارس 2007 الذي يدعو من خلاله كافة القطاعات الحكومية إلى إدماج مقاربة النوع الاجتماعي في البرامج والمخططات القطاعية، وخلق نقط ارتكاز النوع الاجتماعي على صعيد هذه القطاعات².

وتفعيلا لهذه التوجهات كلفت العديد من القطاعات الحكومية ببلورة آليات لإدراج هذه المقاربة في السياسات العامة، وسهرت وزارة الاقتصاد والمالية ووزارة التنمية الاجتماعية والأسرة³ على وضع التوجهات الكبرى والإطار الاستراتيجي العام لمقاربة النوع والمساواة بين الرجل والمرأة.

كما عمل قطاع العدل على وضع الإطار التشريعي كفيل بتحقيق هذه التوجهات، واضطلعت وزارة الشؤون الخارجية والتعاون بدور المنسق مع السلطات والمنظمات الأجنبية لتحقيق هذه الغاية⁴، فيما تكفل قطاع تحديث القطاعات العامة بإدماج بعد النوع الاجتماعي في الممارسات الإدارية العمومية التي تشكل أساس التنمية الاقتصادية

¹ - وقد خضعت هذه الإستراتيجية لتقييم مدى تنفيذها من طرف مختلف القطاعات الحكومية في 07 أكتوبر 2008، أسفرت عن جملة توصيات انظر التقرير الوطني للمملكة المغربية "بيكين +15" أنجز من طرف الوزارة المكلفة بالتنمية الاجتماعية والأسرة والتضامن - أبريل 2009 ص 9.

² - انظر التقرير الوطني حول وضعية المرأة بالمغرب: عشر سنوات بعد مؤتمر بكين أنجز من طرف كتابة الدولة المكلفة بأوضاع المرأة - 2004 - ص 7-8.

³ - أصبح اسمها في ظل حكومة 2011 هو وزارة التضامن والمرأة والأسرة والتنمية الاجتماعية.

⁴ - تقرير النوع الاجتماعي المتضمن في القانون المالي لسنة 2009.

والاجتماعية للبلاد، معتبرا أن أي تحديث أو إصلاح إداري لا بد أن يتماشى مع هذا التصور الجديد للتنمية البشرية، لما لذلك من نتائج إيجابية على حسن التسيير الإداري. وفي هذا الصدد عملت وزارة تحديث القطاعات العمومية¹ بتشاور مع باقي القطاعات الحكومية على ترجمة محاور التحديث المستمدة من البرنامج الحكومي إلى أورش وتدابير للإصلاح الإداري تهدف إلى تبسيط المساطر والإجراءات الإدارية وضمان عقلنة الهياكل الإدارية وتحسين أدائها، من خلال إعطاء بعد جديد لمفهوم تدبير الموارد البشرية الذي أصبح يشمل مفهوم المساواة بين الجنسين وإشراكهما في تدبير الشأن العام، والاستفادة من طاقتهما معا، في تحقيق الأهداف التنموية، وهو الهدف الذي سعت إليه مشاريع وخطط وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة معتمدة في ذلك إدراج مضامين مقاربة النوع الاجتماعي في خطط وبرامج الإدارة العمومية المغربية وإخضاع قراراتها - سواء على مستوى إعداد البرامج والتخطيط أو التنفيذ - إلى تقييم مدى إنتاجيتها للحد من الفوارق الاجتماعية المرتبطة بالنوع الاجتماعي، وتحقيق المساواة بين المرأة والرجل في كل المجالات من خلال مؤشرات متعددة نذكر منها:

□ نسبة النساء في مراكز القرار داخل الإدارة العمومية

□ نسبة النساء من بين المدراء في الإدارة العمومية

□ نسبة الأطر النسائية العليا²

إن رهان الاستراتيجيات الجديدة على إشراك المرأة في كل عمليات التحديث الإداري لم يكن مرده إلى الجانب الكمي، أي النسبة الهامة للنساء داخل الإدارة العمومية فقط، وإنما يعود أيضا إلى الجانب السلوكي والقيمي الذي تتميز به المرأة الموظفة والذي يجعلها مؤهلة أكثر للمساهمة الفعالة في أي برنامج تحديتي .

¹ - أصبح اسمها في ظل حكومة 2011 وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة.

² - الأهداف الإنمائية للألفية: التجربة المغربية : وزارة المالية والخصوصية 27 نونبر إلى 3 دجنبر 2007.

المطلب الثاني: الاستراتيجيات المعتمدة لإدراج المقاربة في الوظيفة العمومية
لقد عمل المغرب على انتهاج مسلسل إصلاح إداري حيث توخى من ورائه تحقيق
الحكامة الجيدة، التي تعني اعتماد الشفافية وحس المسؤولية واحترام الحقوق وفتح المجال العام
لكل مكونات المجتمع رجالا ونساء¹، كما التزم بتفعيل مبادرات التنمية وتحقيق أهدافها، التي
تروم إلى تحسين ظروف عيش السكان والحد من الفقر وتقوية التعليم ودعم المساواة بين
الجنسين، فتميز الإطار الجديد للتنمية الاجتماعية بالمغرب بانطلاق المبادرة الوطنية للتنمية
البشرية بمناسبة خطاب جلالة الملك يوم 18 ماي 2005م، التي جاءت لتفتح آفاقا جديدة
للتنمية، وذلك بعد التجربة التي حققتها إستراتيجية التنمية الاجتماعية المندمجة خلال عقد
التسعينات من القرن الماضي.

وأخذت مقاربة النوع الاجتماعي مكانها كأهم الاستراتيجيات المعمول بها لتحقيق
التنمية، من خلال إدراجها في سياسات التحديث الإداري، وفي هذا الإطار عملت وزارة
الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة² على إعداد المخطط الاستراتيجي المتوسط المدى
PSMT من أجل إدماج المقاربة في السياسات العامة، بما يعني ذلك إشراك كل من النساء
والرجال في التصور والتنفيذ والمراقبة وتقييم المساطر والبرامج على جميع المستويات الإدارية وفي
كل عمل تخطيطي حتى تكون الاستفادة متساوية بالنسبة لهما معا، باعتبارها هدفا أساسيا
بالنسبة لاستراتيجيات التحديث الإداري.²

الفرع الأول: وضع المخطط الاستراتيجي المتوسط المدى PSMT

شرعت وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة بدعم من صندوق دعم المساواة بين
الجنسين " FAES II " التابع للوكالة الكندية للتنمية الدولية في عملية واسعة لمأسسة
المساواة بين الجنسين تمت على مرحلتين:

¹ - HOURIA ALAMI M CHICHI « Genre et politique au Maroc » L'Harmattan 2002 p11.

² - كتابة الدولة المكلفة بالأسرة والطفولة والأشخاص المعاقين¹ الإستراتيجية الوطنية من أجل الإنصاف والمساواة بين
الجنسين بإدماج مقاربة النوع الاجتماعي في السياسات والبرامج العمومية " 2006 ص 27.

تتمثل الأولى في إعداد الدلائل المرجعية التي أسست لمرحلة جديدة جعلت من المساواة هدفا لها، أما الثانية فتتمثل في تشخيص الوضعية الراهنة لمدى تواجد المرأة الموظفة في الهياكل الإدارية وفي مراكز القرار.

وهكذا فقد عملت الوزارة على إعداد دلائل مرجعية تنظم آليات إدماج مقاربة النوع الاجتماعي في الإدارة العمومية.

وقد حددت هذه الآليات سبعة محاور لتنفيذ خطة مأسسة المساواة بين الجنسين، حظي اثنان منها بالأولوية، ويتعلق الأمر بمشروع إعداد وتنفيذ برنامج للتحسيس والتكوين والمواكبة لإدراج المساواة بين الجنسين في الدليل المرجعي للوظائف والكفاءات.

وبالإضافة إلى هذا المشروع فإن وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة قامت بإنجاز مشروع جديد يروم تحديد الوظائف ذات التمثيلية النسوية الضعيفة داخل الوزارة، وذلك بشراكة مع المندوبية السامية للتخطيط، وقد اكتمل هذا المشروع في مارس 2010، وتم عرض مضامينه بمناسبة اليوم العالمي للمرأة، وبموجبه تم تحديد الوظائف ذات التمثيلية الضعيفة، وقد اعتبر هذا العمل ذا أهمية قصوى لأن من شأنه أن يشكل الأساس لتطبيق خطط المساواة بين الجنسين.

وتجدر الإشارة إلى أن المشروع قد انطلق في بدايته من مراحل استهدفت بداية تكوين الفاعلين الأساسيين، وتمكينهم من مفاهيم نظرية وتمارين تطبيقية من شأنها تحليل ما إذا كانت المهام والحاجيات والوظائف وكذا المهارات المطلوبة تشكل حاجزا أمام المرأة. كما استهدف هذا البرنامج تسهيل إدماج المساواة بين الجنسين في برامج تسيير الموارد البشرية المحددة في إطار الدلائل المرجعية للوظائف والكفاءات وذلك من أجل المساهمة تدريجيا في تغيير ممارسات وعقليات الموظفين والموظفات.

وبعد عملية وضع الدلائل عملت الوزارة على تحديد وضعية تواجد المرأة في الوظيفة العمومية، والوقوف على التفاوتات الموجودة بين الجنسين داخل الوزارة، وفي مختلف قطاعات الإدارة العمومية، وذلك من خلال ثلاث مستويات:

المستوى الأول: استهدف رسم صورة للوضعية القائمة فيما يتعلق بإدارة الموارد

البشرية من خلال تحليل السياسات والتنظيم والممارسات داخل الوزارة وفي باقي الوزارات.

المستوى الثاني: عمل على معرفة تصورات النساء الموظفات وآراءهم فيما يخص

إدارة الموارد البشرية في قطاع الوظيفة العمومية.

المستوى الثالث: استهدف معرفة تصورات صناع القرار داخل وزارة تحديث

القطاعات العامة، وفاعلين آخرين بشأن المساواة بين الجنسين في ولوج مختلف الوظائف وارتقاء مراكز القرار، وقابلية اتخاذ بعض التدابير في هذا المجال¹.

وقد انطلق هذا التشخيص بمراعاة أربعة توجهات رئيسية، شكلت مضامين المخطط الاستراتيجي المتوسط المدى تمثلت أساسا في اعتبار المساواة بين الجنسين بعدا من أبعاد الديمقراطية والحكامة الجيدة وتحديث الإدارة العمومية، والمساهمة في تنفيذ الإستراتيجية الوطنية للإنصاف والمساواة بين الجنسين عبر دمج مقاربة النوع الاجتماعي في الإدارة العمومية، وإدماج المساواة بين الجنسين بشكل ممنهج في الإصلاحات المرتبطة بتدبير الموارد البشرية عبر تدابير وقائية وتصحيحية بالإضافة إلى توسيع أثر وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة من أجل أداء مهمتها الأفقية المتمثلة في تثمين رأسمال البشري على أسس المساواة في إطار تحديث الإدارة العمومية.

وإلى جانب تشخيص وضعية الموظفات وعلاقتهم بمراكز القرار، فقد عملت الوزارة من خلال هذا المخطط على تحديد الوظائف التي تهمش فيها النساء وتبعدها عن هذه المراكز، بالإضافة إلى أنها أنجزت دراسة تهدف إلى تحديد الحاجيات المعبر عنها من طرف

¹ - تقرير النوع الاجتماعي المتضمن بقانون المالية لسنة 2008 ص 28.

النساء من أجل تقوية تواجدهن في المناصب العليا، وهي ستسمح باتخاذ إجراءات الدعم والتشجيع والإجراءات المؤسساتية اللازمة من أجل تشجيع الموظفات إلى ولوج هذه المراكز¹، كما ستتمكن من الوصول إلى آليات دمج مقارنة مؤسساتية للمساواة بين الجنسين في الممارسات والأنظمة المتعلقة بمجال تدبير الموارد البشرية داخل الوظيفة العمومية، ويربط تحديث الإدارة بمدى تطبيق مبادئ المساواة والتحسيس بأهميتها، وذلك من خلال القيام بدورات تكوينية تستهدف الفاعلين الأساسيين من مسؤولين ومتخذي القرارات، مع الاهتمام بالعنصر النسوي سواء للرفع من إمكانياته أو من خلال حضوره في عمليات التكوين الهادفة إلى جعل المساواة إطارا أساسيا للعمل الإداري الحديث، ومأسسة المساواة من خلال اعتمادها في كل الدلائل المرجعية والقوانين المنظمة لمجال الوظيفة العمومية² وتجدد الإشارة إلى أن هذا المشروع ما تزال تعترضه العديد من الصعوبات، ولعل أهمها عدم انخراط كل الوزارات في صياغة برامجها السنوية على أساس النوع الاجتماعي، هذا فضلا عن عدم وضوح آليات إدراج النوع الاجتماعي في الخطط الحكومية، وهذا ما يفسر عدم تناسب المؤشرات التي تضعها أغلب الوزارات - بما في ذلك وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة - مع مقارنة النوع الاجتماعي .

ولعل التقرير السنوي للنوع الاجتماعي المرافق للقانون المالي لسنة 2009م يكشف ذلك، عندما أقر أن مؤشرات الأهداف الخاصة بوزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة تبقى غير كافية وغير ملائمة بما فيه الكفاية بالنسبة للنوع الاجتماعي، مؤكداً أن نجاح عملية وضع مؤشرات مراعية للنوع الاجتماعي رهين بدرجة كبيرة بمدى إدراج هذا البعد على مستوى القرارات الإستراتيجية المتعددة التي تتخذها الوزارة إلى جانب إدراج هذه المقاربة في خطة

¹ «L' égalité entre les sexes »programme stratégique à moyen terme pour l'institution de L' égalité entre les sexes dans le secteur de l'administration publique » op cit p 45.

² - تقرير النوع الاجتماعي المرافق بقانون المالية لسنة 2008 ص 28.

العمل وفي الميزانية والبرامج والمشاريع التي سيتم إنجازها، وفي تدبير الموارد البشرية والتكوين والمساعدة الاجتماعية¹.

وهو ما لم تستطع الوزارة تحقيقه بالشكل المطلوب - حسب تقرير النوع الاجتماعي المنجز من طرف وزارة الاقتصاد والمالية- مما يعني أن وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة التي انخرطت في تطبيق المخطط الاستراتيجي المتوسط المدى الهادف إلى إقرار المساواة بين الجنسين في مجال الوظيفة العمومية منذ سنة 2006، ما تزال لا تعكس مؤشرات الكمية أو النوعية فعالية هذا المخطط، ذلك أن عدم وجود المناصفة في التوظيف وفي بلوغ المناصب العليا داخل الوزارة، يكشف عن محدودية تفعيل التوجهات التي تعمل الإدارة على بلورتها في إطار مشاريع مؤسسة للمساواة، إذ بلغ عدد مستخدمي الوزارة 333 موظفا وعونا برسم سنة 2008 منها 143 موظفة، وهو ما يعني أن عدد المناصب التي استفاد منها الرجل داخل الوزارة أكثر من تلك التي استفادت منها المرأة، إضافة إلى نسبة النساء اللواتي يشغلن منصب المسؤولية في الوزارة ظلت لا تتجاوز 22 % برسم سنة 2008م، وهي نسبة تبقى ضعيفة حتى مقارنة مع بعض الوزارات الأخرى، هذا إضافة إلى غياب النساء في منصب مفتش عام وكاتب عام داخل نفس الوزارة.

الفرع الثاني : أهداف المخطط الاستراتيجي المتوسط المدى

اعتمدت وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة في بلورة أهدافها المتمثلة في الرقي بأداء الإدارة المغربية والرفع من مردوديتها على البرنامج الاستراتيجي المتوسط المدى (PSMT)² الهادف إلى إشراك كل الطاقات والكفاءات رجالا ونساء في هذا الجهد.

¹ - نظر تقرير النوع الاجتماعي المتضمن في القانون المالي لسنة 2009.

² - تم عرض مضامين البرنامج خلال اللقاء الذي نظمته الوزارة المكلفة بتحديث القطاعات العامة، بتعاون مع الوكالة الكندية للتنمية الدولية، في إطار برنامج مؤسسة مبدأ المساواة بين الجنسين بالإدارات العمومية سنة 2006.

وتندرج أهداف هذا المخطط في إطار الاستراتيجيات الوطنية الرامية إلى تحقيق المساواة بين الجنسين، من قبيل الإستراتيجية الوطنية من أجل الإنصاف والمساواة المعدة من طرف كتابة الدولة المكلفة بالأسرة والتضامن والأشخاص المعاقين سابقا (وزارة التضامن والمرأة والأسرة والتنمية الاجتماعية حاليا)، والتي تعكس انخراط المغرب في الجهود الرامية إلى تعزيز حقوق المرأة وزيادة مشاركتها الفعالة، والتي ستساهم في التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد.

وتبعا لذلك يكون الهدف الأساسي للمخطط الاستراتيجي المتوسط المدى المعد من قبل وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة هو تطبيق المساواة بين الجنسين في الهياكل الإدارية، بالإضافة إلى الرفع من مستوى تمثيلية النساء في مراكز القرار داخل الإدارة العمومية. فعلى المستوى الأول راعى المخطط الاستراتيجي المتوسط المدى النهج الجديد لتدبير الموارد البشرية في الإدارات العمومية، والذي يعتمد على الجودة والمردودية والفعالية، وتحقيق المساواة بين الموظفين والموظفات لتمكينهم جميعا من ولوج مختلف المجالات والمراكز دون اعتبار للجنس أو العرق أو الوضع الاجتماعي، وإبعاد مختلف التمثلات الاجتماعية السلبية عن النساء، وإعادة النظر في توزيع الأدوار بين الجنسين داخل الإدارة العمومية. وقد امتد العمل بهذا المخطط ما بين سنة 2006م إلى سنة 2010م وشمل كل القطاعات الحكومية.

ولقد استهدف هذا المخطط ترسيخ قيم المساواة في هياكل وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة كمرحلة أولى، ثم بعد ذلك العمل على نشر الثقافة والقيم المناهضة للتمييز ضد النساء في باقي الوزارات من خلال تقديم استشارات لصناع القرار والمسؤولين في هذه الوزارات تمكنهم من ابتكار آليات ومناهج لإلغاء كل مظاهر الحيف والإقصاء الذي من الممكن أن تتعرض له المرأة الموظفة داخل إدارتها سواء تعلق الأمر بمسارها المهني أو ولوجها مراكز القرار.

ولقد اعتمد المخطط في تحقيق أهدافه على مجموعة من الوسائل والآليات أهمها الاعتناء بمحو الصور النمطية السلبية عن المرأة الموظفة، والتي ما تزال حاضرة في مختلف دواليب الإدارة، والتي تكون سببا في نسج علاقات معينة بينها وبين أفراد المحيط المهني، تساهم في تكريس وضعيتها المتدنية داخل الإدارة، كما تفضي في كثير من الأحيان إلى إبعادها عن المناصب الإدارية العليا.

والجدير بالذكر أن هذا المخطط قد انتبه إلى خطورة عدم التوازن بين الحياة المهنية والأسرية للمرأة الموظفة وانعكاساتها السلبية على مردوديتها الإدارية (نتيجة لمختلف العوامل التي سبقت الإشارة إليها) وهو ما حدا به أن يجعل من حل هذه الإشكالية هدفا من بين أهدافه الأساسية، إلى جانب هدف آخر لا يقل أهمية عن باقي الأهداف يتمثل في زيادة تمثيلية المرأة وتقلدها لمناصب صنع القرار داخل الإدارة العمومية، والذي اعتبر محورا مركزيا لأي عمل أو إستراتيجية حكومية، كما أنه اعتبر المقياس الذي يعكس مدى انخراط المغرب في تطبيق توصيات مؤتمر بيكين الرامية إلى تعزيز المساواة بين الجنسين في مختلف هياكل الدولة بما في ذلك مجال الوظيفة العمومية.

ومن جهة أخرى فقد سعى المخطط إلى الرفع من تمثيلية النساء في مراكز القرار على كافة المستويات الإدارية والسياسية، وذلك من خلال تطوير الإجراءات المؤسساتية التي تشجع ولوج النساء هذه المراكز، وتقوية الكفاءات القيادات النسائية، وتطوير الإجراءات التي تسمح بالتقليل من الفجوات بين الجنسين في مجال التوظيف وارتقاء المناصب العليا داخل الإدارة العمومية.

كما عمل المخطط على إعداد برنامج للتكوين المستمر يجعل من موضوعه إلغاء كل ما من شأنه تغيير الصور النمطية حول المرأة الموظفة داخل الإدارة العمومية وكذلك داخل المجتمع، وذلك في أفق تمكينها من المشاركة إلى جانب الرجل في تدبير الشأن العام.¹ وإذا كانت وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة قد عملت على بلورة مجموعة من البرامج والاستراتيجيات الهادفة إلى المساواة بين الجنسين داخل الإدارة العمومية، فإن هذه الجهود تتماشى مع ما تقوم به وزارة الاقتصاد والمالية في إطار تحقيق وترسيخ مبادئ المساواة بين الموظفين والموظفات، وذلك من خلال إسهام هذه الأخيرة في إعداد تصور حول جندرة ميزانية القطاعات العمومية، ووضع تصور حول آليات تطبيقه في مختلف هذه القطاعات تحقيقاً لقواعد العدل والإنصاف (المبحث الثاني).

المبحث الثاني: اعتماد مقاربة النوع كألية للإصلاح المالي

لقد قام المغرب بانتهاج سياسات متعددة من أجل إصلاح المالية العمومية، استهدفت أساساً ترشيد النفقات وتحسين المداخيل، إلا أنه في الآونة الأخيرة بدأ يولي اهتماماً كبيراً لتحقيق المساواة بين الجنسين، واتخذ لذلك آليات متعددة شملت كل التدابير الإدارية والمالية، وفي هذا الصدد التزمت مجموعة من القطاعات الوزارية بإصلاح ميزانيتها من خلال وضع مؤشرات تأخذ بعين الاعتبار مقاربة النوع الاجتماعي، وأصبح بإمكان هذه الوزارات التي تبنت التدبير المرتكز على النتائج نهج هذه المقاربة باعتماد مؤشر لقياس المساواة بين الجنسين وتحليل دقيق للموارد والنتائج المتعلقة بالنوع الاجتماعي.

ويرمي إدماج مقاربة النوع في قوانين المالية إلى ضمان الولوج العادل للنساء والرجال للخدمات الأساسية وترسيخ مبادئ التضامن وتكافؤ الفرص بين الجنسين (المطلب الأول)، وتترجم مشاركة وزارة الاقتصاد والمالية من أجل تحقيق الأهداف السالف ذكرها بقدرتها على

¹ « L'égalité entre les sexes » programme stratégique à moyen terme pour l'institution de L'égalité entre les sexes dans le secteur de l'administration publique » Royaume du Maroc – Ministère de la Modernisation des secteurs publics 138 Decembre 2006p 46-47.

بلوغ الغايات التي ترمي أساسا إلى الحد من التفاوتات بين النساء والرجال فيما يخص الحصول على العمل والمساواة في الأجور والحصول على الموارد والوصول إلى تمثيل منصف للمرأة في كافة مراكز اتخاذ القرار، وحققها في المشاركة في إعداد سياسة الدولة وتنفيذها وممارستها كل الوظائف العمومية على كافة المستويات الحكومية¹، وقد تجسدت هذه الأهداف من خلال العديد من التطبيقات التي شملت ميزانية القطاعات الوزارية المختلفة (المطلب الثاني)

المطلب الأول: إدماج مقاربة النوع في القوانين المالية

تعتبر المالية العمومية أداة رئيسية لتحقيق التنمية الشاملة بأبعادها الاقتصادية والاجتماعية، كما تعكس توجهات الدولة وسياستها، لذا فإن كل القوانين التي تعاقبت منذ سنة 2005م، قد تضمنت ملحقا حول مقاربة النوع الاجتماعي، يسعى إلى ترجمة الانشغالات الوطنية والدولية حول المساواة بين الجنسين إلى خطط للتدبير المالي.

وتجدر الإشارة إلى أن وزارة الاقتصاد والمالية قد بدأت في الترويج لهذه المقاربة الجديدة لتدبير الميزانية منذ سنة 2002م، وذلك من أجل تعزيز الجهود الرامية لتقليص الفوارق بين الجنسين تحقيقا لقواعد الإنصاف والفعالية²

وفي هذا السياق بادرت الوزارة سنة 2003م إلى إنجاز دراسة تحت عنوان "تحديث

الإدارة والتدبير النسائي La modernisation de l administration et le

management au féminin عرضتها بمناسبة 8 مارس 2003، وهي الدراسة التي

شملت بحثا ميدانيا شمل موظفات وزارة الاقتصاد والمالية، كان مناسبة للتعريف بموضوع جنس الميزانية بالإضافة إلى محاولة طرح إشكالية التدبير النسائي داخل الإدارة العمومية، وربطت حينها بين أي تحديث للإدارة وبين إشراك المرأة في التدبير العمومي، مستعرضة الخصائص

¹ تقرير النوع الاجتماعي المتضمن في القانون المالية لسنة 2009 ص 27.

² - تقرير النوع الاجتماعي المتضمن في القانون المالي لسنة 2009 ص 6.

الإيجابية للتدبير النسائي والذي يتمثل في الإتقان والدقة والتواصل، وغيرها من الصفات اللازمة لكل إصلاح إداري.¹

وعلى الرغم من جدية الدراسة وتطلعاتها فإنها لم تنل اهتمامات الباحثين ولم تكن موضوعا للنقاش بينهم، بل ظلت عملا داخليا لم يثر أي صدى مجتمعي، لكنه في المقابل شكل بداية لمسار نظيري واسع انخرطت فيه وزارة الاقتصاد والمالية، توج بتبني إستراتيجية جندرة ميزانية القطاعات العامة، التي شكلت وما تزال محورا أساسيا جعلته الوزارة ضمن أولوياتها الهادفة إلى تحقيق غايات ومقاصد الألفية للتنمية، والمتثلة في إرساء المساواة بين الجنسين وإعطاء المرأة استقلالها الذاتي، ووضع شراكة عالمية من أجل التنمية، وإدماج مقارنة النوع الاجتماعي في السياسات والبرامج العامة.

وقد جاءت مختلف مبادرات وزارة الاقتصاد والمالية في إطار سياق دولي ووطني فرض على الدول الانخراط الفعلي في تبني مقارنة النوع الاجتماعي من خلال إدماجها في السياسات العامة وفي تدبير مالية وزاراتها في إطار ما عرف بجندرة الميزانية.

الفرع الأول: سياق ودلالات جندرة الميزانية

إن عملية جندرة الميزانية ما هي إلا انعكاس لتطبيق مقارنة النوع الاجتماعي في السياسات العامة، على أن جندرة الميزانية تخص أساسا الجانب المالي في هذه السياسة، باعتباره الوسيلة الأساسية لتطبيق سياسات الدولة وبرامجها.

فذلك أنه إذا كانت الدولة قد حرصت في الآونة الأخيرة على إقرار سياسات هادفة إلى مساواة الجنسين داخل الإدارة العمومية، فإن هذا الهدف لن يتحقق إلا من خلال إدماج مقارنة النوع الاجتماعي في القوانين المالية بوصفها أداة لتطبيق سياسة الدولة ومشاريعها المالية.

¹ «Enquête sur le management au féminin au Ministère des Finances et de la privatisation» Résultats de l'enquête réalisée auprès des fonctionnaires du ministère 2003 p 8.

ويندرج إدماج مقارنة النوع الاجتماعي في الميزانية العمومية في إطار التحولات التي شهدتها المحيط الدولي والوطني، والتي تميزت بالاهتمام بترسيخ قيم المساواة والعدل بين الجنسين، من خلال ضمان إشراك كل الطاقات في التدبير المجتمعي، وفي استفادة كل مكونات المجتمع بشكل عادل ومنصف من الموارد التي توفرها الدولة، ولعل هذا هو الجديد في دلالة جندرة الميزانية، التي رافقتها إشكاليات حول حجم استفادة النساء من الخدمات والموارد التي تقدمها الدولة، فظهرت الحاجة إلى ضرورة اعتماد مؤشرات جديدة تميز بين الاعتمادات المخصصة للنساء وتلك المخصصة للرجال أو الأطفال أو الشيوخ، سرعان ما أبانت هذه المؤشرات عن وجود تفاوت واضح بين حجم استفادة هذه الفئات من هذه الموارد.

وهو ما استدعى إعادة النظر في هذا التوزيع، واعتماد مؤشرات جديدة لا تكفي فقط بسرد النفقات والإيرادات وأوجهها، بل إنها تفرض تحديد الفئة المستفيدة من هذه النفقات كذلك، في محاولة لمعرفة مدى التوزيع العادل للموارد على كافة فئات المجتمع، وهذه المضامين هي التي تشكل الأساس لقواعد جندرة الميزانية.

هذا من جهة ومن جهة أخرى فإن مخطط جندرة الميزانية يندرج ضمن مسلسل إصلاح الميزانية الهادف إلى الانتقال من تدبير يعتمد على الوسائل إلى تدبير يعتمد على النتائج، وذلك على أساس منهج التدبير التوقعي وفق حاجيات المجتمع، المرتكز على محاور أساسية تتمثل في شمولية الاعتمادات والتعاقد والشراكة، وعلى أدوات تحليلية ومقارنة نوعية لتقييم أثر السياسات العمومية على النساء والرجال والفتيان والفتيات وعلى مؤشرات النجاح التي تراعي النوع الاجتماعي.¹

ويمكن إدماج مقارنة النوع الاجتماعي في الميزانية من تحليل تأثير الاعتمادات المخصصة لتحسين ظروف كل من الرجل والمرأة من جهة والفتيان والفتيات من جهة أخرى،

¹ - تقرير النوع الاجتماعي المرافق للقانون المالي لسنة 2008 ص 24.

وتنصهر في إطار تطور شمولي يهدف إلى تحقيق العدل والمساواة¹، وهو ما يعني أن اعتماد أسس وقواعد جندرة الميزانية سيتمكن من توفير كل الإمكانيات المتاحة للرجل لتستفيد منها المرأة بما في ذلك التعليم والتكوين المستمر، وغيرها من الظروف المساهمة في تحسين مستواها للرقى بها إلى مراكز القرار.

الفرع الثاني: مضمون جندرة الميزانية

يشكل موضوع جندرة الميزانية جزءا من مقارنة مندمجة ومتناسقة بدأت منذ سنة 2005، وهي تستهدف تحقيق الإنصاف والمساواة بين الجنسين من خلال التنسيق بين السياسات والبرامج والميزانية، وإدماج تحليل النوع الاجتماعي في كافة مراحل برمجة وتنفيذ الميزانية، وذلك حتى تستفيد المرأة كما الرجل من كافة الموارد المالية والمادية التي توفرها الدولة. ويمكن تعريف "جندرة الميزانية" بأنها مسلسل يتخذ من خلاله قرار -سواء تمثل في سياسة أو مخطط أو ميزانية أو برنامج أو مشروع - بتحليل الميزانية حسب النوع الاجتماعي، ويقاس أثر الاعتمادات المرصودة بمدى تحسن ظروف عيش الساكنة المستهدفة، وتأثير نتائج ذلك على استعمال الوقت من قبل النساء والرجال والبنين والبنات².

وهو ما يعني أن إدماج مقاربة النوع الاجتماعي في الميزانية يفيد تحليل الميزانية حسب تأثير الاعتمادات المخصصة لتحسين الظروف لكل من المرأة والرجل من جهة والفتيات والفتيات من جهة أخرى، وهي بذلك تروم تحليل مدى تأثير المداخيل والنفقات على التنمية الاجتماعية وتحقيق المساواة بين الجنسين فضلا على الحفاظ على التوازن الماكرو اقتصادي³ وقياس تأثير الاعتمادات المرصودة بمدى تحسن ظروف العيش للنساء والرجال على حد

1- تقرير النوع الاجتماعي المتضمن في القانون المالي لسنة 2006 ص 9.

2- انظر تقارير النوع الاجتماعي المرافقة للقوانين المالية منذ سنة 2005 إلى سنة 2009.

3- محمد حنين" المقاربة الجيدة لتدبير الميزانية" دار القلم للطباعة والنشر الطبعة الأولى 2007 ص 115.

سواء، وهو ما يقتضي تحديد الفوارق بين الرجال والنساء، من خلال تحليل معطيات مفصلة عنهما حسب الجنس، واعتماد برامج للحد من ازدياد الفوارق بينهما.

ويشمل إدماج مقارنة النوع الاجتماعي في النفقات ثلاثة أبعاد أساسية تتعلق أولاً بالنفقات الخاصة بالنساء والفتيات، وتعني مجموع الموارد المالية المخصصة للبرامج والسياسات التي توجه خاصة لهذه الفئة، ثم النفقات الخاصة بدعم المساواة، والمتكونة أساساً من الموارد المالية المخصصة للبرامج التي تساهم وتدعم المساواة بين الجنسين داخل الإدارة العمومية، إضافة إلى النفقات المخصصة لنشر ثقافة المساواة.

وتعتبر كل سياسة للإئناق مستجيبة لمعايير النوع الاجتماعي، إذا ما أخذت بعين الاعتبار تقييم السياسات وتحديد آثارها على الرجال والنساء، وتقييم مدى استفادة كل منهما- إلى جانب مختلف الفئات الاجتماعية الأخرى "أطفال، معاقين، شيوخ..."- من الخدمات العمومية وكيفية ترتيب الأولويات في إطار النفقات العامة المستجيبة للنوع الاجتماعي، إضافة إلى جمع وتحليل آراء الرجال والنساء حول مختلف الخدمات العمومية، ومدى استجابتها لحاجيات الساكنة، آخذة بعين الاعتبار الأولويات في إطار النفقات العامة¹، مع التركيز على ضرورة المساواة بين الجنسين في الاستفادة من الخدمات التي توفرها الدولة في التوظيف من خلال فتح بعض الوظائف المخصصة سابقاً للرجال أمام النساء، وتمكين الجنسين معاً من الأجر والحوافز العادلة وظروف العمل المناسبة، بالإضافة إلى الوصول المتساوي إلى مراكز القرار.

أما على مستوى المداخل فيمكن الاشتغال على الضرائب كآلية لتفعيل الميزانية المستجيبة لمقاربة النوع الاجتماعي، إذ يراعى عند استخلاصها مدى تأثيرها على النساء والرجال.²

¹ - تقرير النوع الاجتماعي المتضمن في قانون المالية لسنة 2009 ص 34.

² - تقرير النوع الاجتماعي المتضمن للقانون المالي لسنة 2009 ص 35.

وتمكن عملية جندرة الميزانية من توضيح الاختلافات العديدة بين الرجل و المرأة بالنسبة للاقتصاد، لأن تجاهل هذه الاختلافات بدعوى أن الميزانية أداة تقنية، أو اعتبار أن كل ما يهم الرجل يهم المرأة، يؤدي إلى وضعية اللامساواة وإلى الإقصاء، لاسيما بالنسبة للفئات الهشة داخل المجتمع والتي تتشكل أساسا من النساء والأطفال و الشيوخ.

وبذلك ستمكن الميزانية المستجيبة للنوع الاجتماعي¹ من معرفة مدى استفادة المرأة من مجموع الموارد والإمكانات التي توفرها الدولة لمواطنيها، وعلى المستوى الإداري فإن اعتماد هذه الميزانية سيمكن من معرفة مدى استفادة المرأة الموظفة من التكوين والترقية والأجر إضافة إلى مدى استفادتها من مراكز القرار بشكل مساو للرجل الموظف.

وتجدر الإشارة إلى أنه على الرغم من التغييرات الحاصلة في مجال إقرار المساواة بين الجنسين من خلال اعتماد ميزانية النوع الاجتماعي، فإنه مع الأسف ما تزال هذه الميزانية بعيدة في كثير من الأحيان عن تحقيق أهدافها.

المطلب الثاني : تجليات تطبيقات جندرة الميزانية

يمكن ملامسة تجليات تطبيقات جندرة الميزانية من خلال القوانين المالية المتعاقبة منذ سنة 2005، والتي دأبت على إدراج المقاربة، ويأتي اعتماد مقاربة النوع الاجتماعي في الميزانية العامة لسنة 2012 في هذا السياق، وهو بذلك يساير التحولات التي شهدتها المغرب مؤخرا والرامية إلى بناء مفاهيم وأدوات كفيلة بتطبيق المبادئ والحقوق التي جاء بها الدستور

¹ - والجدير بالذكر أن الميزانية التي تأخذ بعين الاعتبار النوع الاجتماعي، ليست تلك التي ترصد اعتمادات للرجال وأخرى للنساء بصورة منفصلة في الميزانية العامة، ومن ثمة فهي لا تفضي إلى ارتفاع النفقات عبر تخصيص ميزانية منفصلة ولا إلى تقليص اعتمادات الميزانية العامة جراء رصد ميزانية متعلقة بالنوع الاجتماعي، بل إنها تتوخى إعادة توثيق العلاقة بين الموارد المرصودة وتحقيق أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية المنشودة، والتي يتم قياسها بواسطة مؤشرات النجاح، التي من المفروض أن تقدم أجوبة واضحة لسلسلة من الأسئلة المتعلقة بوضع هذه السياسات التي تتطلبها الحكامة الرشيدة والإنصاف والمساواة وذلك حسب التقرير النوع الاجتماعي المرافق لقانون المالية لسنة 2009 ص 78.

الجديد¹ كما تنسجم هذه المقاربة مع المبادئ المؤسسة التي كرسها الاتفاقيات الدولية حول الرؤى الجديدة للتنمية البشرية حيث تجعل من أولى انشغالاتها تحليل الفوارق التي تعيق مسار التنمية، وذلك لإعادة بناء هذه الأخيرة على أسس أكثر شمولية وعدالة لتحقيق النتائج المتوخاة منها سواء فيما يتعلق بإقرار حقوق الإنسان، أو تعزيز استقلالية الأفراد وتنويع الاختيارات الممنوحة لهم لضمان العيش الكريم.²

الفرع الأول: اعتماد مقارنة النوع في الميزانيات العمومية

لقد استهدفت تقارير ميزانية النوع الاجتماعي المضمنة في القوانين المالية منذ سنة 2005 خلق تقليد يقضي باعتماد مقارنة النوع الاجتماعي في تحليل السياسات العمومية، وذلك من أجل مواكبة التحولات الدولية والوطنية التي كرس مفاهيم جديدة تتعلق باحترام حقوق الإنسان والتوزيع العادل للثروات بين جميع فئات المجتمع رجالا ونساء، وذلك بمراعاة احتياجاتهم المختلفة والمتنوعة.

وتعمل الوزارات المختلفة على تحقيق هذه الغايات من خلال العديد من المؤشرات التي اعتمدها التقرير والتي تتمثل في احترام المقتضيات المتعلقة بحقوق الإنسان، والولوج المنصف للحقوق المدنية والسياسية، وكذا الاستفادة العادلة من الحقوق الاجتماعية والاقتصادية، وتكون كل وزارة مطالبة بإعطاء معلومات عن الجهود التي تبذلها في هذا الإطار.

والجدير بالذكر أن تبني الوزارات لهذه المؤشرات واعتمادها تم على مراحل، إذ لم تنخرط في هذا الورش إلا وزارات محدودة في بداية الأمر، ثم توالى عدد الوزارات التي تتبنى هذه المقاربة.

¹ - تقرير النوع الاجتماعي لسنة 2012 ص 2.

² - تقرير النوع الاجتماعي لسنة 2012 ص 43.

ومن الملاحظ أن التقرير الأخير شأنه في ذلك شأن كل التقارير السالفة لا يخلو من ملاحظات تعكس محدودية تطبيق المقاربة في السياسات العامة للدولة (الفرع الثاني)

الفرع الثاني: حدود تطبيق مقارنة النوع الاجتماعي

من خلال الاطلاع على تقرير النوع الاجتماعي لسنة 2012 وكذا لجميع التقارير السنوية السبعة الماضية يمكن ملاحظة أن تطبيق المقاربة ما يزال ينطوي على كثير من الغموض، ولعل ذلك يظهر من كون التقرير المتكون من مائة وثمانية وثمانون صفحة، لم يستطع اعتماد منهجية واضحة تمكنه من مساءلة تطبيق المقاربة داخل مختلف القطاعات، كما أن المؤشرات المعتمدة لا تعكس المعطيات الواقعية لمدى تبني الوزارات لمقاربة النوع الاجتماعي، بل إن هذا التقرير اعتمد منهجا وصفيا نمطيا طبقه على جميع الوزارات، رغم اختلاف طبيعة عملها ومجالات تخصصها، ويمكن ملاحظة عدم دقة المنهج المعتمد من خلال التقسيم الذي تبناه التقرير في تشخيصه لواقع تطبيق المقاربة والذي يشمل المحاور الآتية:

أولا: جذاذة تقديمية حول القطاع والإطار المرجعي لحقوق الإنسان

ثانيا : الجهود المبذولة لوضع سياسات عمومية تأخذ بعين الاعتبار بعد النوع الاجتماعي

ومن خلال الاطلاع على مضامين هذه الفقرات نجد أنها تضم تقديم إحصائيات حول عدد الموظفين والموظفات داخل القطاع، وتوزيعهم حسب مناصب المسؤولية كنقطة أولى، وكنقطة ثانية يتم الحديث عن الإطار المرجعي لحقوق الإنسان على ضوء الاتفاقيات المعتمدة، وهذه الفقرة تم اعتمادها بالنسبة لكل الوزارات.

أما فيما يتعلق بالجهود المبذولة من طرف الوزارة، فإنها في أغلب الأحيان لا تشير إلا إلى الإنجازات التي قامت بها الوزارة بشكل عام وقلما تتم الإشارة إلى الجهود المبذولة من أجل تحسين وضعية المرأة في القطاع.

ولتقريب مضامين التقرير من الأذهان فلا بد أن نقف عند بعض النماذج، فمثلا بالنسبة لوزارة الاقتصاد والمالية التي خصص التقرير لها سبع صفحات، فقد جاء في الفقرة المتعلقة بالجهود المبذولة من طرف الوزارة " أن الوزارة تعمل على التخطيط لعدد من الإجراءات والإصلاحات تمتد ما بين 2009-2011 من اجل التكيف مع تطور المحيط الوطني والدولي والمساهمة الفعالة في تسريع النمو الاقتصادي وتحقيق الاستقرار الماكرو اقتصادي وتحسين تمويل الاقتصاد، وتهدف هذه الجهود إلى تحسين المالية العمومية من خلال تعزيز موارد الدولة والتحكم في النفقات العمومية وتعبئة التمويلات الخارجية وتحديث تدبير المالية العمومية... وتتابع الوزارة أيضا مشاريع التحديث التي تطمح إلى تحسين نوعية الخدمات المقدمة للمواطنين والفاعلين الاقتصاديين والاستفادة المثلى من أدوات الاتصالات..."¹

وفي الفقرة الخاصة بمراعاة المساواة بين الجنسين واستقلالية النساء فقد جاء فيها "انه من أجل تعزيز المساواة بين الجنسين تبنت الوزارة مشروع " برنامج إدماج مقارنة النوع الاجتماعي في الميزانية سنة 2002 في إطار عملية شراكة مع الأمم المتحدة ... وقد عرف المشروع تقدما كبيرا حيث خصصت المرحلة الأولى لتطوير أدوات ودلائل الميزانية وتحسين قدرات الفاعلين المعنيين، واتسمت المرحلة الثانية بتحسين نظام المعلومات وتطوير أنظمة تطوير المعارف... وإضفاء الطابع المؤسسي على تقرير النوع الاجتماعي المصاحب لقانون المالية منذ سنة 2005، وترأس الوزارة المادة 4 للبرنامج المتعدد لمكافحة العنف على أساس الجنس " تمكين"... وتختص المادة 4

¹ - تقرير النوع الاجتماعي لسنة 2012 ص 43.

بالتخطيط والبرمجة وبرنامج إدماج مقاربة النوع الاجتماعي في الميزانية من أجل مكافحة العنف ضد النساء والفتيات على المستوى الوطني¹

ويبدو مما سلف أن الوزارة لم تهتم بما فيه الكفاية بالجهود المبذولة من أجل تحسين وضعية المرأة الموظفة بالقطاع، وذلك ما يظهر بشكل ملموس من خلال عدد المسؤوليات داخل الوزارة، والذي لا يتجاوز نسبة 14%، علما أن منصب مدير عام تمثل فيه النساء 0% ومنصب مدير 10% ومنصب نائب مدير 9% ورئيس قسم 12% ورئيس مصلحة 15% وهي أرقام تبين أن الانخراط النظري في تطبيق مقاربة النوع لا يتم تكريسه على أرض الواقع، إضافة إلى أن تمة مشاكل أخرى ما تزال لم تحظ بالاهتمام اللازم من طرف كل القطاعات الحكومية بما في ذلك وزارة الاقتصاد والمالية، وهي مشاكل تتعلق أساسا بتوفير الظروف المناسبة لتحقيق التوازن بين الحياة الأسرية والحياة الإدارية، والتي تبقى من الإشكاليات التي تعاني منها المرأة في ظل غياب حلول بديلة.

خاتمة

لقد حاولت من خلال هذا الكتاب تسليط الضوء على مختلف العوامل المساهمة في تدني وضعية المرأة الموظفة داخل الإدارة العمومية، وكذا الآليات المعتمدة من أجل تجاوز هذه الوضعية والمتمثلة أساسا في اعتماد مقاربة النوع الاجتماعي، ولقد تبين أن هذه العوامل هي متعددة أهمها التنشئة الاجتماعية التي ما تزال ترسم صورا سلبية حول المرأة في المجتمع، يتم ترسيخها من خلال وسائل الإعلام السمعية والمرئية، ومختلف آليات التواصل المجتمعي الأخرى.

ولقد ساهمت هذه العوامل في تقسيم الأدوار بين الجنسين على أساس النوع الاجتماعي، وتأثر واقع المرأة الموظفة بهذا التقسيم الجنساني للأدوار، حتى أصبح تواجهها في

¹ - تقرير النوع الاجتماعي لسنة 2012 ص 44.

المناصب العليا يعتبر استثناء على القاعدة التي جعلت من هذه المناصب ذكورية بامتياز، بل إن آثار ذلك امتدت لتشمل علاقة المرأة الموظفة بمحيطها المهني، والتي غالبا ما تتسم بانتقاد لادائها من قبل معظم الموظفين والموظفات، فهؤلاء يعتبرون سلفا أنها لا تستطيع تسيير دواليب الإدارة لما تتميز به من سمات مرتبطة بأنوثتها تجعلها أقل قدرة على التحكم في زمام الأمور وقيادتها.

ولا تتوقف آثار مختلف التمثلات الاجتماعية السلبية حول المرأة على محيطها المهني، بل تنتقل الى محيطها الأسري والذي غالبا ما يفرض عليها التزامات تقتضي بذلها جهود مضاعفة من أجل القيام بها دون الاخلال أو التقصير في الواجبات المهنية، وأمام هذه التحديات التي تعيشها المرأة الموظفة، وأمام مختلف المشاكل والصعوبات التي تعاني منها في سبيل تحسين وضعيتها، يبدو لزاما إعادة النظر في المعطيات الاجتماعية السائدة الى جانب اتخاذ مبادرات من طرف الدولة قصد تغيير واقع المرأة الموظفة داخل الإدارة العمومية.

وفي هذا الاطار فقد تم إحداث لجنة المساواة وتكافؤ الفرص، وصندوق الدعم لتشجيع تمثيلية النساء¹، بالإضافة إلى إدماج مقاربة النوع الاجتماعي في إعداد وتنفيذ كل المخططات الإدارية، إلى جانب اعتماد المقاربة في التدبير المالي لميزانية مختلف القطاعات الحكومية.

وعلى الرغم من أن هذه البرامج ما تزال في بداياتها، إلا أن هذا لا ينفي إمكانية تأثيراتها الإيجابية في المستقبل، لا سيما إذا تم التركيز على تأهيل وتكوين القيادات النسائية. وفي انتظار تحقيق هذه الأهداف فيبقى اقتراح العمل بالكوتا في المجال الإداري، على شاكلة الكوتا المعتمدة في المجال السياسي ذا أهمية بالغة.

¹ - وذلك بعد مصادقة مجلس النواب في سنة 2008 على القانون المتعلق بمدونة الانتخابات القانون عدد 07-08 المؤرخ في 13 رجب 1428 (28/07/2007) الذي يعدل ويتمم الأمر رقم 97-07 المؤرخ في 27 شوال 1417 (6 مارس 1997) منشور في الجريدة الرسمية عدد 48 بتاريخ 29 يوليوز 2007.

وقد لا يتفق الكثيرون حول أهمية هذا الاقتراح كمنهجية لتحسين تواجد المرأة الموظفة داخل الإدارة العمومية، وقد يبدو هذا المطلب مخالفا لمتطلبات التنافس أو خرقا دستوريا، إلا أنه يبقى مرحلة انتقالية أساسية ولازمة لضمان تمثيلية منصفة للمرأة الموظفة في مراكز القرار، كما أن تخصيص نسبة للموظفات في المناصب السامية وفي مختلف المناصب الإدارية، من شأنه أن يحو الصور السلبية السائدة التي لطالما ربطت مراكز القرار والقيادة بالرجل ومهام التنفيذ بالنساء.

لائحة المراجع

المراجع باللغة العربية

الكتب

- إبراهيم بدران في تقديمه لكتاب سلوى الخماس "المرأة العربية والمجتمع التقليدي المتخلف" دار الحقيقة للنشر ببيروت (بدون سنة نشر).
- أحمد الخمليشي "التعليق على قانون الأحوال الشخصية" الجزء الأول مطبعة المعارف الجديدة الطبعة الثالثة 1994.
- الحاج شكرة " الوظيفة والموظف في القانون الإداري المغربي " دار القلم للطباعة والنشر الطبعة الثالثة 2008.
- جان بنجمان ستورا : "الإجهاد أسبابه وعلاجه" ترجمة أنطوان هاشم منشورات عويدات-بيروت لبنان 1997.

- جميلة كريدور "المرأة : رؤية من وراء جدار" ترجمة سرمد الطائي دار الفكر دمشق سورية ودار الفكر المعاصر لبنان الطبعة الأولى 2001.
- جون واتربوري "أمير المؤمنين : الملكية والنخبة السياسية المغربية" ترجمة عبد الغني ابو العزم - عبد الواحد السبتي- عبد اللطيف الفلق/مؤسسة الغني الرباط الطبعة الأولى 2004.
- حسين فضل الله "تأملات إسلامية حول المرأة" دار الملاك للطباعة والنشر والتوزيع الطبعة الثانية 1999.
- رقية المصدق "المرأة والتمثيل السياسي بالمغرب" دار توبقال للطباعة والنشر الطبعة الأولى 1990.
- سعيد الأفغاني "عائشة والسياسة" دار الفكر الطبعة الثانية سنة 1971.
- شيماء الصراف " أحكام المرأة بين الاجتهاد والتقليد: دراسة مقارنة في الشريعة والفقهاء والقانون والاجتماع " دار القلم باريس (بدون سنة نشر).
- عبد الكبير العلوي المدغري "المرأة بين أحكام الفقه والدعوة إلى التغيير" مطبعة فضالة الطبعة الأولى 1999.
- عبد الحميد كمال حشيش "دراسات في الوظيفة العامة في النظام الفرنسي" مكتبة القاهرة الحديثة 1974.
- كرانستون موريس "أعلام الفكر السياسي : أفلاطون، أرسطو، الأكويني، هيغل، ميل، هوبز، لوك، روسو، بورك، ماركس، ماكيافيللي" دار النهار بيروت 1991.
- كنزة العلوي لمراي " الأسرة المغربية: ثوابت ومتغيرات" مطبعة المعارف الجديدة الرباط طبعة 1986.
- فاطمة المرينسي "شهرزاد ترحل إلى الغرب" المركز الثقافي العربي-نشر الفنك الدار البيضاء/بيروت 2003.

- فاطمة المرينسي "الجنس كهندسة اجتماعية" ترجمة فاطمة الزهراء ازرويل نشر الفنك الطبعة الثانية 1996.
- هالة محمد حبيب "طبيعة المشكلات التي تعوق المديرية المصرية" مداخلة منشورة في كتاب "تدعيم دور المرأة في التنمية المتواصلة" إشراف عنايات إبراهيم حافظ بحوث المؤتمر الثاني لكلية التجارة، جامعة الأزهر 23-24 شتنبر 1998 مطابع الأزهر الكورنيش - النيل - الطبعة الأولى 1999.
- نذيرة بركليل "النوع الاجتماعي والأنشطة الاقتصادية بالمغرب" نشر كتابة الدولة المكلفة بالأسرة والطفولة والأشخاص المعاقين، بدعم من التعاون التقني الألماني / مطبعة النجاح الجديدة 2004.
- مونيكا بيتر "المرأة عبر التاريخ" ترجمة هنرييت عبودي دار الطليعة بيروت الطبعة الأولى 1979.
- ميشيل زمبلست "المرأة، الثقافة والمجتمع" ترجمة هيفاء هاشم - منشورات وزارة الثقافة والإرشاد القومي دمشق سورية 1976.
- محمد اليعكوي "تأملات حول الديمقراطية المحلية بالمغرب" مطبعة المعارف الجديدة الرباط - الطبعة الثانية 2008.
- محمد انس قاسم جعفر "الحقوق السياسية للمرأة في الإسلام والفكر والتشريع" دار النهضة العربية القاهرة 1986.
- محمد حنين "المقاربة الجيدة لتدبير الميزانية" دار القلم للطباعة والنشر الطبعة الأولى 2007.
- مبشيل روسي "المؤسسات الإدارية المغربية" مطبعة النجاح الدار البيضاء سنة 1993.
الأطروحات والرسائل الجامعية

- أحمد صابير "النظام الإداري بالمغرب بين التقليد والتحديث" أطروحة لنيل الدكتوراه وحدة القانون الإداري وعلم الإدارة جامعة محمد الخامس الرباط السنة 2002-2003.
- بشرى التيجي "إشكالية ولوج المرأة الموظفة مراكز القرار" بحث لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام تخصص القانون الإداري وعلم الإدارة - جامعة محمد الخامس - 2010-2011.
- جميلة مصلي "مركزات التوجه اليساري في الحركة النسائية بالمغرب المعاصر" بحث لنيل دبلوم الدراسات العليا-كلية الآداب والعلوم الإنسانية الرباط 1999-2000.
- عبد الحكيم البارودي "الموظف المغربي والإدارة العمومية المغربية: أية علاقة" أطروحة لنيل الدكتوراه في القانون العام وحدة القانون الإداري وعلم الإدارة جامعة محمد الخامس 2007-2008.
- عزيز ديمر "غياب المرأة العاملة خارج البيت وعلاقته بالتوافق النفسي الاجتماعي لدى الأبناء" رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا كلية الآداب بالرباط السنة الجامعية 1999-2000.
- محمد عبد ربي "آليات إعادة إنتاج الهيمنة الرجولية بالمجتمع القروي المغربي" بحث لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع القروي كلية الآداب الرباط 2001-2002.
- المجلات العلمية
- العربي الوافي "مقاربة النوع والتنمية" سلسلة المعرفة للجميع منشورات رمسيس مطبعة النجاح الجديدة الدار البيضاء العدد 35 دجنبر 2008.
- بيتر فارب : "بنو الإنسان" ترجمة زهير الكرمي، مجلة عالم المعرفة، العدد 67 يوليو 1983.

- سالم البيض "الجنوسة والنوع الجندر في الثقافة العربية" مجلة المستقبل العربي العدد 348 سنة 2008.
- عبد الله شنفر "الإدارة المغربية ومتطلبات التنمية" منشورات المجلة المغربية للإدارة المحلية - سلسلة مؤلفات وأعمال جامعية الطبعة الأولى 2000- العدد 19.
- عبد الرحيم العطري " الحضور المخزني في المجتمع المغربي: إستراتيجية الاختراق والهيمنة" مجلة وجهة نظر الرباط العدد 22 سنة 2004.
- عبد الرحيم العطري "صناعة النخبة بالمغرب" عن سلسلة دفاتر وجهة نظر العدد 9 مطبعة النجاح الجديدة الطبعة الأولى.
- فوزية الغسالي " فضاءات نسائية" سلسلة ندوات ومناظرات منشورات كلية الآداب بالرباط عدد 97 الطبعة الأولى 2001.
- نادية العشيرى "صورة المرأة بين الأمثال الأندلسية والأسبانية" دراسة بمجلة مكناسة (مجلة كلية الآداب والعلوم الإنسانية-مكناس عدد 10-1996).
- مقدم السعيد "المرأة.. واقعها مكانتها في الوظيفة العمومية" مداخلة في اليوم الدراسي والإعلامي حول : مكانة المرأة في الإدارة العمومية - منشور بمجلة إدارة مجلة المدرسة الوطنية للإدارة مجلد 9 عدد 1 -1999.
- محمد اديوان "صورة البنت/الأم بين الواقع التربوي والخطاب المدرسي" مجلة علوم التربية المجلد 2 عدد 16- 1997.
- محمد موقس "صورة المرأة من خلال الخطاب التربوي:الطرح والإشكال" مجلة علوم التربية المجلد رقم 2 العدد 17 سنة 1999.
- مسلك ميمون 'المرأة في تاريخ المغرب الأقصى' مجلة عالم الفكر العدد 34 -2005.
- مصطفى حجازي " واقع المرأة العربية وقضية التنمية: كيف تعيد المرأة إنتاج استلابها" مجلة الوحدة عدد 66 سنة 2001.

- مصطفى عمر التير "نظريات التحديث والبحث عن النموذج المثالي" مجلة الوحدة السنة الخامسة عدد 57 يونيو 1989.
- ياسين بوعلي "مطبات في مسيرة المرأة العربية على طريق التحرر والمساواة" منشور في مجلة الوحدة 2001 عدد 66.
- بمبي طريف الخولي "النسوية وفلسفة العلم" مجلة عالم الفكر المجلد 34 عدد 2 سنة 2005.

التقارير الدولية والوطنية

أ- تقارير دولية

- تقرير المؤتمر العالمي حول المرأة المنعقد في مكسيكو - منشورات الأمم المتحدة 1975.
- تقرير المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة ببيكين - منشورات الأمم المتحدة شتنبر 1995.
- تقرير الأمم المتحدة حول "الكاشف في الجندر والتنمية: حقيقة مرجعية" منشورات صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة مكتب غرب آسيا 1999.
- تقرير الامم المتحدة حول "مراعاة المنظور الجنساني: نظرة عامة" منشورات الامم المتحدة أبريل 2002.
- التقرير الثالث حول "المرأة العربية والإعلام" الذي أعده مركز المرأة العربية للتدريب والبحوث "كوثر" في الفترة ما بين 1995-2005.

ب- تقارير وطنية

- "وضعية المرأة بالمغرب: عشر سنوات بعد مؤتمر بكين" التقرير الوطني المنجز من طرف كتابة الدولة المكلفة بأوضاع المرأة- 2004.
- "الإستراتيجية الوطنية من أجل الإنصاف والمساواة بين الجنسين بإدماج مقاربة النوع الاجتماعي في السياسات والبرامج التنموية" أعدتها كتابة الدولة المكلفة بالأسرة والطفولة والأشخاص المعاقين- 2006.
- "بيكين +15" التقرير الوطني للمملكة المغربية المنجز من طرف الوزارة المكلفة بالتنمية والأسرة والتضامن- ابريل 2009.
- "تقارير النوع الاجتماعي" المتضمن بقوانين المالية لسنوات 2008-2009-2010-2011.
- "موظفو القطاعات الوزارية بالأرقام برسم سنة 2009" تقرير أعدته وزارة تحديث القطاعات العامة- سنة 2010.

الدراسات المتخصصة

- " التمثلات حول النساء في مراكز القرار والفاعلات السياسيات بالمغرب " دراسة أنجزتها الجمعية المغربية لنساء المغرب- مركز تكوين القيادات النسائية بتعاون مع مؤسسة فريدريك ايبرت 2002.
- " النساء والرجال :تحليل الوضعية وتطور الفوارق من منظور مقاربة النوع " دراسة أعدتها المندوبية السامية للتخطيط وتم نشرها من طرف مطبعة اليستروكراف - الرباط 2003.
- "الأهداف الإنمائية للألفية :التجربة المغربية " دراسة أعدتها وزارة المالية والخصوصية دجنبر 2007.
- " إنجاز خطة عمل لتحسين وضعية المرأة في المغرب ". دراسة أنجزتها وزارة التشغيل والشؤون الاجتماعية مديرية الشؤون الاجتماعية.
- " المرأة الموظفة والتوزع بين الأدوار " دراسة أنجزها منتدى الزهراء للمرأة المغربية منشور ضمن سلسلة الزهراء الصادرة عن العدد الثاني عن دار النشر ربانيت الطبعة الأولى ابريل 2008.
- "تحديات ولوج النساء للإعلاميات مواقع المسؤولية" دراسة ميدانية أنجزت من طرف مركز حرية الإعلام بالشرق الأوسط وشمال إفريقيا منشور في مجلة ' الصحيفة المغربية' العدد 38- لشهر يونيو من 9 إلى 15 منه 2006.

مراجع باللغة الفرنسية

Ouvrages

- Aicha Belarbi « Salariat féminin et division sexuelle du travail dans la famille: cas de la femme fonctionnaire » collection dirigé par Fatima MERNISSI de "femme partagées : famille-travail"1988
- Driss GUERRAOUI « Femmes Fonctionnaires du Maroc : Enquête et Témoignages »Les Editions Toubkal et L’Harmattan 2002
- Zakia DAOUD « féminisme et politique au Maghreb »Edition EDDIF Maroc 1993

Thèses Et mémoires

- Fouzia IMANSAR" la femme dans la fonction publique" Mémoire de fin d’Etude (ENAP)1978-1979

Enquêtes et stratégies Nationales

- " Enquête National sur le budget- temps des femmes " Direction de la statistique 1997-1998
- "Les représentations dominantes de la place des femmes dans la vie politique "étude réalisée sous surveillance de ministère chargé de la condition de la femme.la protection de la famille et de l’Enfance et l’Intégration des handicapés en partenariat avec la fondation FRIEDRICH EBERT Avril 2000
- « Femmes et Hommes au Maroc :Analyse de la situation et de l’évolution des écarts dans une perspective genre –direction de la statistique 2003.
- « Analyse/Audit Genre :Un outil pour auto – évaluation et un outil de planification »Rapport de synthèse – secrétariat d Etat chargé de la famille de l’Enfance et des Personnes Handicapées juin 2006
- "L’égalité entre les sexes " programme stratégique à moyen terme pour l’institution de L égalité entre les sexes dans le secteur de l’administration publique " Royaume du Maroc–Ministère de la Modernisation des secteurs publics158 Décembre 2006

الفهرس

7	تقديم بقلم الدكتور عبد الحق عقلة.....
11	مقدمة.....
13	القسم الأول: دواعي إدماج مقارنة النوع الاجتماعي في الوظيفة العمومية
17	الفصل الأول: تديني وضعية المرأة في الإدارة العمومية.....
19	المبحث الأول: تكريس المجتمع الأبوي لثقافة التمييز بين الجنسين.....
20	المطلب الأول : المرجعيات الفكرية لثقافة التمييز على أساس النوع.....
21	الفرع الأول: تجليات ثقافة التمييز على أساس النوع في الفكر الغربي.....
26	الفرع الثاني: مرجعيات التمييز على أساس النوع في الفكر الإسلامي.....
30	المطلب الثاني: تكريس التمييز على أساس النوع في الثقافة المجتمعية.....
30	الفرع الأول: دور التنشئة الاجتماعية في ترسيخ التمييز على أساس النوع
34	الفرع الثاني: دور الإعلام في ترسيخ الصور النمطية السلبية.....
38	المبحث الثاني: تقسيم الأدوار الاجتماعية على أساس النوع الاجتماعي.....
40	المطلب الأول: الانعكاسات السلبية لتقسيم الأدوار على أساس النوع.....
41	الفرع الأول: انعكاسات التقسيم الجنساني للأدوار على المحيط الأسري.....
45	الفرع الثاني : انعكاسات التقسيم الجنساني للأدوار على المحيط المهني.....
51	المطلب الثاني: الآثار النفسية لتقسيم الأدوار على أساس النوع الاجتماعي.....
51	الفرع الأول : معاناة المرأة الموظفة من صراع الأدوار.....
53	الفرع الثاني: تأثير صراع الأدوار على الأداء المهني للمرأة الموظفة.....
57	الفصل الثاني: تكريس المشهد السياسي لثقافة التمييز بين الجنسين.....
57	المبحث الأول: تأثير العوامل السياسية على وضعية المرأة الموظفة.....
59	المطلب الأول: مظاهر خضوع الإدارة للواقع السياسي.....

- 59 الفرع الأول: دور الولاءات السياسية في التعيينات الإدارية
- 61 الفرع الثاني: تماهي الفعل الإداري مع السياسة الحكومية
- 63 المطلب الثاني: مدى حضور المرأة الموظفة في الخطاب السياسي
- 64 الفرع الأول: التعامل الانتقائي للأحزاب مع المرأة
- 68 الفرع الثاني: ضعف اهتمام الأحزاب بالقضايا النسائية
- 71 المبحث الثاني: طبيعة التعاطي النسائي مع الفعل السياسي
- 72 المطلب الأول: مدى تواجد المرأة في مراكز القرار الحزبي
- 73 الفرع الأول: ضمانات تمثيلية النساء وفق قانون الأحزاب
- 76 الفرع الثاني : ضعف التواجد النسائي في الهيئات المسيرة للأحزاب
- 79 المطلب الثاني: طبيعة تواجد المرأة في الهيئات المنتخبة
- 80 الفرع الأول: التمثيلية الضعيفة للنساء في المجالس الجماعية
- 85 الفرع الثاني: تواجد المرأة في المؤسسة التشريعية
- 91 **القسم الثاني: الآليات المعتمدة لتجاوز انعكاسات ثقافة التمييز**
- 93 **الفصل الأول: الاعتراف بمساواة الجنسين في ولوج الوظائف العمومية**
- 94 المبحث الأول : مدى تطبيق مبدأ المساواة بين الجنسين
- 95 المطلب الأول: المساواة بين الجنسين في التعيينات الإدارية
- 95 الفرع الأول: شروط التعيين في الوظائف العمومية
- 97 الفرع الثاني: اليات وأساليب التعيين في المناصب العمومية
- 99 المطلب الثاني: التحفظات الواردة على مبدأ المساواة
- 99 الفرع الأول: التحفظات الواردة على مبدأ المساواة بحكم القانون
- 103 الفرع الثاني: خرق مبدأ المساواة بحكم الأعراف الإدارية والاجتماعية
- 106 المبحث الثاني: مظاهر اللامساواة بين الجنسين في مسارها المهني

- 107المطلب الأول: تكريس مختلف أنواع التمييز بين الجنسين في الادارة العمومية.....
- 108الفرع الأول : التمييز الافقي.....
- 109الفرع الثاني: التمييز العمودي.....
- 114المطلب الثاني : انعكاسات التمييز على العلاقات المهنية للمرأة.....
- 114الفرع الاول: انعكاسات التمييز على علاقة المرأة الموظفة بالرجل الموظف
- 119الفرع الثاني: علاقة المرأة الموظفة بنظيراتها.....
- 122**الفصل الثاني: آليات إعمال مبدأ المساواة بين الجنسين**.....
- 124المبحث الأول : إدراج مقارنة النوع في السياسات العامة.....
- 126المطلب الأول: الاطار النظري لادراج مقارنة النوع في السياسات العامة.....
- 127الفرع الأول: مبادئ وأسس مقارنة النوع الاجتماعي.....
- 130الفرع الثاني: المبادرات المعتمدة لادماج مقارنة النوع الاجتماعي.....
- 133المطلب الثاني : الاستراتيجيات المعتمدة لإدراج المقارنة في الوظيفة العمومية
- 134الفرع الأول: وضع المخطط الاستراتيجي المتوسط المدى PSMT.....
- 138الفرع الثاني : أهداف المخطط الاستراتيجي المتوسط المدى.....
- 140المبحث الثاني: اعتماد مقارنة النوع كآلية للإصلاح المالي.....
- 141المطلب الأول: ادماج مقارنة النوع في القوانين المالية.....
- 143الفرع الأول: سياق ودلالات جندرة الميزانية.....
- 144الفرع الثاني: مضمون جندرة الميزانية.....
- 147المطلب الثاني: تجليات تطبيقات جندرة الميزانية.....
- 147الفرع الأول: اعتماد مقارنة النوع في الميزانيات العمومية.....
- 148الفرع الثاني: حدود تطبيق مقارنة النوع الاجتماعي.....
- 151خاتمة.....

153	لائحة المراجع
161	الفهرس