

*Hidden discrimination against women in access to positions of  
responsibility*

**Khoubbane lahoucine\***

**Faculty of Legal, Economic and Social Sciences Agadir, University Ibn  
Zohr- Morocco**

[laoucinekhoubbane@gmail.com](mailto:laoucinekhoubbane@gmail.com)



<https://orcid.org/0009-0003-6359-2963>

**Received:** 28/03/2024, **Accepted:** 29/05/2024, **Published:** 10/06/2024

**Abstract:** This study addresses the real reasons that prevent women from accessing positions of responsibility, whether in the public or private sector. To understand the reasons for the indirect exclusion of women from these positions, we will try to shed light on two theories belonging to the sociology of gender: the first is called the “glass ceiling” theory, while the second is called “Cliff of glass ”.

The concept of the “glass ceiling” appeared in the 1970s in the United States and is based on the idea that women cannot access positions of responsibility, even if they have the conditions and skills to imitate them. This phenomenon is expressed by the glass ceiling. In other words, the law does not prevent them from running for these positions, but a set of hidden or imaginary obstacles prevent them from being accepted for these positions.

The “glass abyss” theory is an extension of the first theory, but it is completely different from it in that it indicates that a woman exceptionally chosen to occupy a high position can only be achieved in the case where the position is the risk of failure is high: thus, women believe for a moment that the first is that they have been promoted and that they are able to escape the “glass ceiling”. But in reality, their choice comes at a time of great crisis and they often find themselves on the edge of the abyss. The abyss in which, due to economic decline or political uncertainty, it is impossible to assume this position

**Keywords:** glass ceiling, glass cliff, mother's ceiling, positions of responsibility, hidden discrimination, Exclusion

*\*Corresponding author*

## التمييز الخفي ضد المرأة في ولوج مناصب المسؤولية

الحسين خبان \*

كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية أكادير

جامعة ابن زهر - المغرب

[laoucinekhoubbane@gmail.com](mailto:laoucinekhoubbane@gmail.com)



<https://orcid.org/0009-0003-6359-2963>

تاريخ الاستلام: 2024/03/28 - تاريخ القبول: 2024/05/29 - تاريخ النشر: 2024/06/10

**ملخص:** تتناول هذه الدراسة الأسباب الحقيقية التي تحول دون ولوج المرأة إلى مناصب المسؤولية سواء في القطاع العام أو الخاص. ولفهم أسباب إقصاء المرأة بشكل غير مباشر في تقلد تلك المناصب، سنحاول تسليط الضوء على نظريتين اثنتين تنتميان لسوسيولوجيا النوع، تدعى الأولى نظرية "السقف الزجاجي (plafond de verre)" أما الثانية فيطلق عليها "الهاوية الزجاجية (Falaise de verre)".

ظهر مفهوم "السقف الزجاجي" في سبعينيات القرن العشرين في الولايات المتحدة، وينطلق من فكرة مفادها أن النساء غير قادرات على ولوج مناصب المسؤولية، بالرغم من توفرهن على شروط ومهارات تقلدها ويعبر عن هذه الظاهرة بالسقف الزجاجي. أي أن القانون لا يمنعهن من الترشح لتلك المناصب، غير أن مجموعة من العراقيل الخفية أو الوهمية تحول دون قبولهن في تلك المناصب.

وتعد نظرية "الهاوية الزجاجية" امتدادا للنظرية الأولى، غير أنها مختلفة تماما عنها من حيث كونها تشير إلى أن المرأة التي يتم اختيارها استثناء لتولي منصب من المناصب العلي، لا يتحقق إلا في الحالة التي يكون فيها المنصب مخوف بمخاطر الفشل بنسبة كبيرة، فتعتقد النساء للوهلة الأولى بأنه تمت ترقيتهن وأنهن قادرات على الهروب من "السقف الزجاجي". إلا أنه في الواقع، يقع اختيارهن خلال لحظة أزمة كبيرة، ينتهي بهم الأمر غالبا على حافة الهاوية بسبب التدهور الاقتصادي أو عدم اليقين السياسي في تولي المنصب المذكور

**الكلمات المفتاحية:** السقف الزجاجي، الهاوية الزجاجية، السقف الأمومي، مناصب المسؤولية،

التمييز الخفي، الإقصاء

\* المؤلف المرسل

## 01- مقدمة

انضمت المملكة المغربية إلى اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة بتاريخ 21 يونيو 1993 (الجريدة الرسمية عدد 4866، 2001)، كما اعتمد المغرب البروتوكول الاختياري الملحق بهذه الاتفاقية بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة في الدورة الرابعة والخمسين بتاريخ 9 أكتوبر 1999 (القانون 125.12، 2015). ورغم هذه الجهود المبذولة للحد من جميع أشكال التمييز ضد المرأة، لا تزال هناك بعض الأشكال من التمييز الخفية التي لا تظهر للعيان، أشكال يمكن أن توصف بالتمييز المعنوي تضع المرأة في موقف الطرف الضعيف غير القادر على التدبير والتسيير عند مقارنتها بالرجل. وهنا نقصد بالضبط مدى قدرة النساء على تولي مناصب القيادة والمسؤولية أمام مختلف الحواجز وأشكال التمييز الخفية المحبوكة ضدها، وما يميز هذا التمييز أنه خفي؛ فلا القانون يكرسه ولا المجتمع يفرضه، بل هو واقع تعيشه المرأة لحظة توليها أو رغبتها في تولي منصب من مناصب المسؤولية.

وحرصا على تحليل الصعوبات التي تعترض ترقية المرأة في مسارها الوظيفي والمهني في تولي مناصب المسؤولية سواء في الوظيفة العمومية أو مناصب التمثيلية، وما تواجهه النساء من إقصاء مسبق في تقلد تلك المناصب بمختلف مراتبها، وما يعنيه ذلك من تكريس للتمييز السلبي ضد النساء مقارنة مع الرجال. فإن الأمر يستدعي التدخل وبذل المزيد من الجهود من قبل الدول لتقليص الفوارق بين الجنسين، في أفق تكريس التمييز الإيجابي لفائدة النساء في بعض قطاعات الوظيفة العمومية والمواقع الانتخابية، بهدف ضمان نفس درجة المساواة مع الرجال في الذين يستحوذون على أغلب مراكز القرار، ومن تم تكريس لنوع من الاختلال الوظيفي بينهما، بالرغم من قدرة النساء على ممارسة نفس المهام والاختصاصات لو تم منحهن نفس الفرص التي يتمتع بها الرجال. وسنحاول في هذه الدراسة التركيز على قطاع الوظيفة العمومية وكذا بعض المناصب التمثيلية، من أجل الوقوف على هذه الظاهرة.

وبين لنا هذا الجدول الإحصائيات الرسمية لولوج النساء -على الأقل- إلى مناصب المسؤولية في الوظيفة العمومية بالمغرب، كما يوضح تقرير الموارد البشرية المرفق بقانون المالية لسنة 2024 في الجدول التالي (وزارة الاقتصاد والمالية، 2023، صفحة 23):

النسبة المئوية للنساء المعينات في المناصب العليا منذ سنة 2012			إجمالي التعيينات منذ 2012			أعداد النساء المعينات		المناصب العليا
مجموع التعيينات النسوية	مجموع التعيينات	المنصب	المجموع	الذكور	الاناث	النصف الأول 2023	2022	
%81.3	%10.6	%14.5	1167	988	169	8	18	مدير أو ما يماثله
%3.4	%0.4	%12.5	56	49	7	2	0	مفتش عام
%1	%0.1	%6.5	31	29	2	0	0	رئيس جامعة
%4.3	%0.6	%5.2	174	165	9	2	2	عميد كلية
%4.8	%0.6	%15.4	65	55	10	2	1	كاتب عام
%5.3	%0.7	%11.6	95	84	11	0	0	المناصب النظامية
%100	%13.1	%13.1	1588	1380	208	14	21	المجموع

### مشكلة البحث

يعد تقرير الموارد البشرية الذي يصدر بشكل سنوي عند إعداد ميزانية الدولة المغربية مؤشرا حقيقيا، للتأكد بشكل فعلي من مدى نجاعة السياسات العمومية المرتبطة بتحقيق المساواة بين الرجال والنساء بصفة عامة، وبالأخص في ولوج المناصب العليا أو مناصب القرار. وبالرغم من المجهودات التي بذلتها الحكومة المغربية في السنوات الأخيرة للحد من مختلف الصور النمطية التي تركز التمييز ضد النساء، وأبرزها خطة "إكرام" في نسختها الثانية، والتي تركز على سبعة محاور أساسية و23 هدفا أساسيا و83 إجراء بمؤشرات دقيقة وقابلة للقياس.<sup>1</sup> إلا أن الأرقام الرسمية لا تزال تظهر تراجع نسبة النساء في تسيير المناصب العليا في الوظيفة العمومية، مع العلم أن هذه المناصب يبقى التعيين فيها اختصاصا حصريا للسلطات الحكومية نفسها التي بلورة خطة "إكرام 2"، وهنا نقطة التناقض بامتياز.

<sup>1</sup> الخطة الحكومية للمساواة "إكرام 2" 2017-2021. للمزيد راجع الموقع الرسمي لوزارة التضامن والإدماج الاجتماعي والأسرة:

- <https://social.gov.ma>.

إذ لا يعقل أن تبادر الحكومة إلى نهج إصلاحات جوهرية في مجال حقوق النساء بما فيها الحق في مشاركتهن لتسيير مختلف المناصب العليا. وفي نفس الوقت تظهر المؤشرات المومأ إليها في الجدول أعلاه الملاحظات التالية:

- يلاحظ مبدئيا أن نسبة النساء في تولي مناصب المسؤولية وإن كانت لا تتجاوز 14 منصبا في النصف الأول من سنة 2023، فهي تبقى نسبة مهمة بالنظر لأهمية منصب المسؤولية الذي هو منصب سلطة القرار، وبالتالي فالولوج إلى المنصب في حد ذاته يبقى إنجازا أكثر منه من نسبة الولوج إليه.

- يتبين ثانيا من الجدول أعلاه، أن القانون وهنا نقصد مقتضيات القانون 02. 12 المتعلق بالتعيين في المناصب العليا (القانون التنظيمي رقم 02-12، 2012) لا يحول دون ولوج النساء إلى تلك المناصب، بل يسعى المشرع من خلال إقراره إلى تكريس المساواة والكفاءة في ولوج هذه المناصب بغض النظر عن مقارنة النوع، ما يعني أن الفضل في ولوج النساء إلى المناصب المذكورة، يعود أساسا إلى قدراتهن وكفاءتهن العلمية والمهنية.

- في المقابل وعند تحليل هذه الإحصائيات، نعتقد في نظرنا -للوهلة الأولى- أن أسباب انتشار نظرية "السقف الزجاجي" في قطاع الوظيفة العمومية غير موجودة مطلقا، وبأن المرأة تتمتع بنفس الحقوق في الولوج لمناصب المسؤولية في الوظيفة العمومية. غير أن الحقيقة ليست كذلك، فالتقرير المذكور اقتصر على تحديد صفة المنصب دون بيان القطاع الذي ينتمي إليه، فمثلا بلغ مجموع النساء اللاتي وقع تعيينهن في منصب "المفتش العام" منذ سنة 2012 إلى حدود سنة 2023 امرأتين (2) فقط من أصل 56 منصب مفتش عام. 2 وفي غياب إحصائيات دقيقة فإن التقرير لم يوضح القطاعين الحكوميين اللذين وقع التعيين فيهما. فضلا على أن النسبة المذكورة تبقى جد ضعيفة ولا تبلغ المأمول.

- أخيرا، يبين الجدول أن بعض المناصب تغيب فيها تمثيلية النساء كما هو الشأن بالنسبة لمنصب رئيس الجامعة وكذا المناصب النظامية، وهذا يعني بحسب رواد النظرية السالفة الذكر، إقصاء وإبعاد المرأة من تولي المناصب المذكورة لكونها امرأة لا غير. إلا أن ما لم يتضمنه

<sup>2</sup> صادق مجلس الحكومة في المغرب، يوم الخميس 13 يناير 2021 بالرباط، برئاسة السيد عزيز أخنوش، رئيس الحكومة، على مقترح تعيين السيدة لطيفة الحرايجي مفتشة عامة بوزارة العدل طبقا للفصل 92 من الدستور.

التقرير، والذي لم يتضمنه التقرير هو بعض المناصب ذات الخصوصية السياسية، فلم يتم مثلا انتخاب أمينة عامة لأي مركزية نقابية في المغرب، كما لم يسبق تعيين أية رئيسة لمجلس النواب أو مجلس المستشارين، وهي تبدو مناصب سياسية تترجم كذلك نوعا من عدم الرضا الجماعي للمنتخبين الذكور في تركية المرأة في هذه المؤسسات المنتخبة.

وعليه نعيد صياغة مشكلة الدراسة على شكل الأسئلة التالية:

- ما هي الأسباب الحقيقية التي تمنع المرأة من الترشح لمنصب عال من مناصب المسؤولية في الدولة؟

- ما هي العراقيل التي تواجه المرأة في مستقبلها الوظيفي؟

- كيف السبيل للحد من أشكال التمييز ضد المرأة الراغبة للترشح لتلك المناصب؟

- هل يمكن للتمييز الإيجابي أن يساهم في تغيير صورة المجتمع عن الأحكام المسبقة عن عدم قدرة النساء في منافسة الرجال بكل شفافية على مناصب المسؤولية؟

#### أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في الوقت الراهن في ظل الاتفاقات الدولية التي صادق عليها المغرب، ولاسيما اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة، وكذا في إطار تنزيل مقتضيات الفصل 19 من الدستور المغربي والذي جاء فيه: "يتمتع الرجل والمرأة، على قدم المساواة، بالحقوق والحريات المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والبيئية...". وبالتالي محاولة إنهاء الصور النمطية لمختلف أشكال التمييز التي تحد من تطلعات وآمال النساء في تحقيق مستقبل أفضل، وكذلك إحساسهن بالقدرة على تولي زمام مسؤولية التسيير واتخاذ القرار على غرار الرجال.

#### فرضية البحث:

على ضوء ما سبق، ومن خلال النسبة الضعيفة المسجلة في ولوج النساء إلى مناصب المسؤولية أثناء مسارهن الوظيفي، وبين الإقصاء التام في وجههن لهذه المناصب تارة أخرى، برزت نظريتين عند علماء الاجتماع المهتمين بمواضيع النوع الاجتماعي: النظرية "السقف الزجاجي" ونظرية "الهاوية الزجاجية".

## نظرية السقف الزجاجي (plafond de verre)

تنطلق هذه النظرية من فكرة مفادها بالإمكانية القانونية التي تسعف للمرأة الترشح قانونا للمنصب المراد الترشح له، ولكن فعليا لا تلج النساء إلى المنصب المذكور بسبب حواجز وهمية تحد من مستقبلهن، وهو ما يطلق عليه بنظرية "السقف الزجاجي".

ظهرت نظرية "السقف الزجاجي"، لأول مرة في بداية السبعينيات عند علماء الاجتماع المهتمين بحقوق المرأة. وقد عادت هذه النظرية للنقاش بقوة حينما وظفت زعيمة الحزب الديمقراطي الأمريكي "هيلاري كلينتون" المرشحة لانتخابات الرئاسة الأمريكية لسنة 2016، تعبير "السقف الزجاجي" في آخر خطاب لها في حملتها الانتخابية، بعد خسارتها أمام منافسها "دونالد ترامب" زعيم حزب الجمهوريين. وترد في خطابها قائلة: "إلى كل النساء، خصوصا الشابات منكم، اللواتي آمن بحملي الرئاسة، ووضعن تقتهن في، اعلمن ما يلي: أنا فخورة بتمثيلكن أكثر من أي شيء آخر. أعرف أننا لم نتمكن بعد من كسر ذلك السقف الزجاجي، ولكن سيأتي يوم ما يكسره أحد منا، وأتمنى أن يكون في أقرب وقت ممكن" (Schmitt, 2016, p. 1).

وعليه "السقف الزجاجي" شكل من أشكال التمييز يفيد وجود سقف وهمي يحول دون تقلد النساء لمناصب المسؤولية العليا أثناء مسيرتهن المهنية، بل ويحد من تطورهن مقارنة مع الرجال. وبصرف النظر ما إذا كانت خسارة "هيلاري كلينتون" للانتخابات الرئاسية تعود إلى التمثيل المسبق لدى عامة الناخبين حول قدرة المرأة في تقلد المناصب المذكورة، إلا أن هذه النظرية تستحق النقاش والتحليل على ضوء التحولات التي شهدتها المجتمعات في السنوات الأخيرة، خصوصا إذا استحضرننا معاناة النساء من هذا الإقصاء والتهميش في الدول الغربية التي تدعي حماية حقوق النساء، فما بالك النساء في دول العالم الثالث.

## نظرية "الهاوية الزجاجية" (falaise de verre)

أما النظرية الثانية فتدعى "الجرف الزجاجي" أو "الهاوية الزجاجية" وهي استعارة يقصد منها أن المرأة قد تكون في وضعية شبيهة وأقرب منها للوقوع في الهاوية عند توليها لمنصب من مناصب المسؤولية، بفعل أسباب لا دخل لإرادتها فيها، وهي الوضعية التي تجعلها أقرب منها لضحية التمييز الممارس عليها، ولتوضيح هذه النظرية أكثر يمكن القول إن المرأة التي يتم

اختيارها لتولى قيادة مؤسسة أو شركة، لا يتم بناء على كفاءتها أو قدرتها العلمية وتجربتها الوظيفية بل من أجل الإيقاع بها، فاختيارها يتم دوما عند حدوث أزمة أو حين تكون فرص فشلها في قيادة المؤسسة أكثر، ل يتم بعد ذلك رسم صورة نمطية عن فشلها وعن محدوديتها، والأمثلة كثيرة في مجالات السياسة والاقتصاد وغيرها.

### منهج البحث

لذلك سنحاول اعتماد المنهج التحليلي للوقوف عند مختلف أشكال التمييز الخفية ضد النساء في تولي مناصب العليا في التدبير، من خلال البحث عن الأسباب الحقيقية التي تتركس التمييز والاقصاء. وعليه سنحاول تفسير هذه الظاهرة بالعودة إلى مقارنة تجارب النساء في المغرب بأفكار نظريات النوع الاجتماعي بغية الوقوف على مكامن القصور والخلل، حتى يمكن لنا اقتراح تصورات وحلول لمختلف الجوانب الاجتماعية الخفية، والتي تتركس صورة نمطية عن عدم قدرة المرأة على تدبير أي منصب عال في الدولة، لأن الرجل يبقى الوحيد القادر على التحكم واتخاذ القرارات الكبرى.

### أولا: تطبيقات نظرية "السقف الزجاجي" بالمغرب

تعود نظرية "السقف الزجاجي" إلى بداية السبعينيات كما أشرنا إلى ذلك في المقدمة، غير أن أولى معالم بروزها تعود إلى مقال مشهور للباحثين الاجتماعيين "كارول" (Carol Hymowitz) و"تيموتي" (Timothy D) في مقال مشهور نشر سنة 1986 على جريدة التايمز (Times) الأمريكية تحت عنوان: "السقف الزجاجي: لماذا لا تقدر النساء على كسر الحدود الوهمية التي تحول دون ولوجهن للمناصب العليا؟" (Schellhardt, Carol Hymowitz, & Timothy D, 1986, pp. 4-5).

كما تم توظيف نفس التعبير سنتين من قبل في كتاب "تقرير حول عمل النساء: قصة نجاح في الأعمال في سنة 1980" لمؤلفه الأمريكي "كاي بريان" (Gay, 1984). غير أن الملامح الأولى لهذه النظرية ظهرت قبل ذلك بسنين، وبالضبط مع بداية السبعينيات في مختبر أبحاث علماء الاجتماع الأمريكيين في أوج الحركة الحقوقية للدفاع عن حقوق النساء.

وقبل ذلك بسنوات، سبق للمخرجة السينمائية "إليا كازان" (Elia Kazan) في إخراج فيلم بعنوان "الجدار الوهمي" ((Kazan, Elia, 1947)، وتحكي فيه عن "العراقيل الخبيثة" (Les

(obstacles insidieux) التي تواجه أحد الأشخاص والذي تقمص دور شاب أمريكي يهودي، من قبل شركة خاصة تعادي السامية. وتناقش المخرجة في هذا الفيلم الذي لم يتطرق إلى "نظرية السقف الزجاجي" كمفهوم ينتمي لحقل النوع الاجتماعي، وإنما كمنظورية تحيل ضمنا إلى التمييز الخفي وهو إقصاء غير مباشر بل ووهمي، وهنا تكمن خطورته لأنه يصعب إثباته لغياب عناصر وأدلة مباشرة، ولذلك يطلق عليه عراقيل خفية أو وهمية أو زجاجية، أي أنها تفتح لك جميع الحقوق كباقي الفئات، ولكن تبقى حقوقا وهمية لأنها في الحقيقة تبقى هذه الحقوق عراقيل وحدود تمييزية الهدف منها التمييز والإقصاء لأسباب خفية كلون البشرة، أو العرق أو اللغة أو الجنس.

وعلى ضوء ما سبق، يمكن القول إن ظاهرة السقف الزجاجي هي نتاج وضعيات خاصة ببكل فرد على حدة في مواجهة الواقع، فمن الصعب في بعض الأحيان ألا تكون المرأة قادرة على تولي منصب المسؤولية في زمن معين من حياتها، دون أن يعود السبب في ذلك لعوامل أو تصورات ذكورية من شأنها أن تكرر التمييز أو الإقصاء، خاصة إذا استحضرننا أن عامل الأمومة وصعوبة تحقيق توازن بين المستقبل المهني والحياة الأسرية أمر يصعب الجمع بينهما، كسبب رئيسي يحد من طموح المرأة كما وصفت ذلك "مارلين شياپا" (Marlène Schiappa) في كتابها "السقف الأمومي" (plafond de mère) للتعبير عن الأمومة كسبب رئيسي يحد من آفاق المرأة المهنية وتولي مناصب المسؤولية (Marlène Schiappa & Cédric Bruguère, 2015, p. 17).

إلا أن عامل الأمومة كما توضح "مارلين شياپا" ليس بذلك الحاجز النفسي الذي من شأنه أن يحد بشكل مطلق من آفاق المرأة ومستقبلها المهني. ذلك أن التدبير التوقعي والحديث للموارد البشرية في مختلف القطاعات الحكومية - وسنكتفي هنا بالوظيفة العمومية بالمغرب - يتجاوز النظرة الأمومية الضيقة للموظفة، بل ويحاول تطوير تدابير من شأنها تعزيز مكانة المرأة، خصوصا الأم، في حياتها المهنية وتحقيق توازن بين مسؤولياتها الأسرية والمهنية في آن واحد، من خلال إنشاء دور للحضانة في مقرات القطاعات الحكومية، ومنح الأم رخصة ولادة مدتها 14 أسبوعا ورخصة للرضاعة تحدد نصف ساعة واحدة في اليوم لمدة ثمانية عشر شهرا ابتداء من

تاريخ استفاد رخصة الولادة.<sup>3</sup> وعلاوة على ذلك، أصدر المشرع المغربي القانون رقم 30.22 بتغيير وتتميم النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، بموجبه يستفيد الموظف الرجل الذي ولد له طفل من رخصة عن الأبوة مدتها خمسة عشر يوماً متصلة، وذلك ابتداء من تاريخ ولادة الطفل.<sup>4</sup>

وبناء على ذلك يبدو أن هذه التدابير تروم أساساً إدماج الموظفة الأم في الحياة المهنية والوظيفية بالشكل الذي من شأنه أن يسهل طموحها الوظيفي في تولي مختلف المسؤوليات الإدارية، بل وفي تحسين ظروف العمل الاجتماعية والنفسية للمرأة الأم بغض النظر عن التحديات التي قد تواجهها. ومع ذلك تبقى مسألة الأمومة مسألة شخصية بامتياز بغض النظر عن التدابير والمجهودات المتخذة لتحسين ظروف العمل، فكم من امرأة تخلت عن طموح الترقى المهني لحساب تربية أطفالها وأسرتها كما تحكي الباحثة "مارلين شيابا"، لذلك في اعتقادي لا يمكن لهذه التدابير الجزئية أن تغير من الوضعية النفسية للمرأة في تولي مناصب المسؤولية وفي رقيها المهني، كما لا تعدو الأمومة كذلك مانعاً أو حاجزاً في ولوج تلك المناصب لمجرد أن المرأة الأم لها أسرة، بل المسألة أعقد وأصعب مما سبق وتتجاوز ما هو نفسي وما هو مرتبط بالظروف المهنية. سنتطرق في هذا الصدد لمثالين يوضحان أن إقصاء المرأة يتجاوز طموحها الشخصي والنفسى إلى عوامل وتصورات مجتمعية أكثر:

#### أ. معركة المرأة في الولوج لمهنة العدول

انخرط المغرب في إصلاحات جذرية همت بالأساس تعديل المقتضيات التشريعية التي قد تحد من ولوج المرأة للعمل بسبب النوع، كما هو الشأن بالنسبة لولوج النساء لمهنة العدول التي كانت حكراً على الرجال لسنين عديدة، على الرغم من ممارستهن مهنة القضاء بحيث بلغن منصب رئيسة محكمة، كما أنهن يمارسن مهنة التوثيق منذ سنوات.<sup>5</sup> وحتى في الحقل الديني فإنهن أصبحن يشكلن جزءاً لا يتجزأ من منظومة المجالس العلمية ويشغلن كواعظات ومرشدات

<sup>3</sup> منشور رئيس الحكومة عدد 01 بتاريخ 07 غشت 2018 حول رخصة الرضاعة.

<sup>4</sup> القانون رقم 30.22 الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.22.55 بتاريخ 11 أغسطس 2022، الجريدة الرسمية عدد 7122 بتاريخ فاتح سبتمبر 2022، ص 5926.

<sup>5</sup> أدت 299 امرأة لأول مرة القسم أمام محاكم الاستئناف لممارسة المهنة بشكل رسمي بعد اجتيازهن الامتحان وخضوعهن للتكوين في يوليوز من سنة 2020.

في المساجد، ناهيك عن الكفاءة والمهنية التي أظهرتها في ممارستها لمختلف المهن في جميع المجالات الاقتصادية والاجتماعية ببلادنا.

ولتوضيح ذلك، لم يكن القانون رقم 16.03 المتعلق بخطة العدالة يمنع المرأة من الترشيح لمباراة العدول إذ كان المشرع يكتفي بشرط أن يكون المترشح مسلما مغربيا مع مراعاة قيود الأهلية المشار إليها في قانون الجنسية المغربية، من دون ذكر اشتراط الذكورة.<sup>6</sup> لذلك يبدو أن إقصاء المرأة يرتبط أساسا بأزمة فقه غير متجدد، فالفقهاء التقليديون لا يجيزون أصلا للمرأة أن تكون شاهدة على الزواج حتى ولو كانت ألف امرأة، لأن ما يعترها من نقص في نظرهم، لا يسمح لها بتقديم شهادتها في مواضيع كبيرة كالزواج والطلاق. وأمام هذا الخلاف أصدر المجلس العلمي الأعلى رأيا في الموضوع دعا فيه إلى جواز ممارسة المرأة لمهنة "عدل"، بناء على الأحكام الشرعية المتعلقة بالشهادة وأنواعها، والثوابت الدينية للمغرب، وفي مقدمتها قواعد المذهب المالكي، واعتبارا لما وصلت إليه المرأة المغربية من تكوين وتثقيف علمي رفيع، وما أبانت عنه من أهلية وكفاءة واقتدار في توليها لمختلف المناصب السامية.

وقد تأتي فتح خطة العدالة أو "العدول" أمام المرأة بناء على قرار ملكي وضع حدا لحالة الاستثناء الذي كان القطاع يمثلها داخل منظومة العدل، وترجم بحق مقتضيات الفصل 19 من دستور 2011 الذي أقر المناصفة والمساواة بين الجنسين على كافة الأصعدة والمجالات.

**ب. معركة عضوية مجلس هيئة المحامين لدى محاكم الاستئناف بأكادير وكلميم والعيون نموذجاً**

شهدت محكمة الاستئناف لأكادير نقاشا قانونيا استأثر بالرأي العام الحقوقي يتعلق بتعديل المادة 106 من القانون الداخلي لهيئة المحامين لدى محاكم الاستئناف بأكادير وكلميم والعيون،<sup>7</sup> وتحمل هذه المادة عنوان "مقاربة النوع" وتتعلق بالتمييز الإيجابي لتمثيلية النساء المحاميات في عضوية مجلس هيئة المحامين المذكورة، حيث تنص الفقرة الخامسة من المادة 106 منه على ما يلي: "يجب أن يكون الثلث على الأقل وإفراط من المصوت عليهم في كل ورقة تصويت من المحاميات المترشحات ما لم يقل عدد المصوت عليهم عن ثلاثة". وتضيف المادة 108 من

<sup>6</sup> القانون رقم 16-03 المتعلق بخطة العدالة الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1-06-56 صادر في 14 فبراير 2006، الجريدة الرسمية رقم 5400 بتاريخ 2 مارس 2006.

نفس القانون الداخلي ما يلي: "تعتبر باطلة كل ورقة تصويت جاءت مخالفة لمقتضيات المادة 106". ويلاحظ من خلال التعديلات أعلاه أن واضح هذه الصيغة يروم الدفاع عن تولي المحاميات لعضوية مجلس الهيئة، من خلال إدراج ثلث المحاميات المترشحات في كل ورقة تصويت ضمن المصوت عليهم، أي أن المحامي الناخب ملزم بالتصويت على الأقل على محامية مترشحة للانتخابات المهنية، ومن تم ضمان فوزهن بمقاعد في عضوية المجلس بحسب العدد المصوت عليهن، فمثلا إذا كانت ورقة التصويت تتضمن ثلاثة مترشحين فيتعين أن تكون ضمنهم محامية على الأقل.

وفي حقيقة الأمر، تعد هذه العملية الانتخابية المهنية الخاصة بانتخابات هيئة المحامين لدى محاكم الاستئناف بأكادير وكلميم والعيون، تجربة فريدة تحمل في طياتها حمولة حقوقية تؤمن بقدرة المرأة في تولي مناصب القرار والتمثيلية، ولا يسعنا في هذا الصدد إلا أن نشتم مجهودات النقيب الذي تبنى هذا الطرح أو التوجه، والذي أصدر دورية في الموضوع يذكر فيها المحاميات والمحامين خصوصا، بانتخاب المحامين يوم 11 يوليوز 1966 السيدة "مجدولين لوكاس" كأول نقيبة في تاريخ الهيئة، متمنيا السير على نفس المنوال وإعطاء المرأة المحامية المكانة التي تستحقها في عضوية المجلس، لاسيما إذا استحضرننا المجهودات التشريعية والحقوقية التي قطعها المغرب في النهوض بحقوق النساء ولاسيما المادة 19 من دستور 2011.<sup>8</sup>

في المقابل، لم تر المادة 106 ولا المادة 108 من القانون الداخلي النور بعدما وقع الطعن فيهما أمام غرفة المشورة بمحكمة الاستئناف الإدارية بأكادير، والتي قضت ببطلانها كما جاء في تعليق المحكمة: "وحيث إن مبدأ المناصفة بين الرجال والنساء الذي تسعى الدولة إلى تحقيقه طبقا للفقرة الثانية من الفصل 19 من الدستور إذا كان يقتضي اتخاذ تدابير تحفيزية خاصة من شأنها تيسير الولوج الفعلي للنساء إلى مناصب المسؤولية داخل هياكل المنظمات والجمعيات ذات الشأن المهني، فإن ذلك يجب أن يتم من خلال مقتضيات لا يترتب عنها الإخلال بمبدأ المساواة بين الرجل والمرأة المنصوص عليه في الفقرة الأولى من نفس الفصل، وبمبدأ حظر

<sup>7</sup> القانون الداخلي لهيئة المحامين بأكادير وكلميم والعيون المؤرخ في 2022/09/01.

<sup>8</sup> دورية عدد 2023/05 بتاريخ 2023/12/05 صادرة عن هيئة المحامين لدى محاكم الاستئناف بأكادير وكلميم والعيون.

ومكافحة كل أشكال التمييز بسبب الجنس المقرر في تصدير الدستور، وتأسيسا على ذلك، ولما كانت البين من وثائق الملف أن الصيغة المعتمدة من طرف مجلس هيئة المحامين بمناسبة تعديل المادتين 106 و 108 من النظام الداخلي بتاريخ 01/09/2022 للسعي إلى بلوغ هدف المناصفة بين الرجال والنساء في الولوج إلى عضوية مجلس هيئة المحامين لدى محاكم الاستئناف بأكادير و كلميم و العيون ، تقوم على التخصيص المسبق لعدد من الأعضاء لفائدة النساء المحاميات في ثلث أعضاء المجلس على الأقل و بإفراط ، كما رتب جزاء البطلان على كل تصويت مخالف لما تم التخصيص عليه في تعديل المادة 106، و هو ما ليس من صلاحياته، لم تتقيد بأحكام الفصل 19 من الدستور تقيدا كاملا مما يجعله تعديلا غير مطابق للدستور، و لما كان المقرر قانونا أن القانون الأدنى يجب أن ينسجم والقانون الأعلى درجة منه، و كانت التعديلات المشار إليها أعلاه موضوع الطعن تناولها قانون داخلي لهيئة المحامين و هو في مرتبة أدنى من أحكام الدستور وبشكل مخالف له، فإن ذلك وبالنتيجة يجعلها باطلة".<sup>9</sup>

في المقابل، وللد من أشكال التمييز ضد المرأة في تولي المناصب التمثيلية، لم يتوان المشرع المغربي عن تعزيز حضور المرأة في المناصب السياسية المنتخبة، وذلك من خلال تكريس التمييز الإيجابي في القوانين الانتخابية بهدف تشجيع النساء على ولوج هذه المناصب بمختلف مستوياتها، سواء على مستوى مجلس النواب، أو حتى على مستوى مجالس الجماعات الترابية. حيث جاء في المادة 132 من القانون 57.11: "يُقدم، وفق شروط وكيفيات تحدد بنص تنظيمي، دعم يخصص لنقوية قدرات النساء التمثيلية بمناسبة الانتخابات العامة لمجالس الجماعات الترابية والانتخابات العامة التشريعية وانتخابات أعضاء الغرف المهنية يطلق عليه اسم صندوق" الدعم لتشجيع تمثيلية النساء" (القانون رقم 57.11، 2011). فلولا هذا التدخل التشريعي ما كان بإمكان المرأة ضمان تمثيليتها في المجال السياسي.

### ثانيا: نظرية "الجرف الزجاجي" أو "الهاوية الزجاجية"

نتيجة للانتقادات التي طالت "نظرية السقف الزجاجي" ظهرت للنقاش نظرية بديلة يطلق عليها "الجرف الزجاجي" والتي تعود إلى كل من الأستاذين "ميشيل ريان" (Michelle Ryan) و"ألكسندر هاسلام" (Alexander Haslam). وتم تسمية هذه النظرية على هذا النحو لأن المرأة

<sup>9</sup>قرار غرفة المشورة عن محكمة الاستئناف بأكادير رقم 475 بتاريخ 2023/12/21 في الملف رقم 2023/1124/190.

المعنية بها تكون في وضع مجازي على "جرف زجاجي"، وهذا يعني أنها في وضع غير مستقر ومن المرجح أن تسقط أو تفشل أكثر من نظرائها الذكور. وقد لوحظت هذه الظاهرة في مختلف المجالات القيادية، بما في ذلك السياسة والأوساط الأكاديمية، وغالبا ما تفشل النساء في تدبير المنصب المسند إليها، ليس لعدم قدرتهن على ذلك، ولكن لأن اللحظة التي تولت فيها زمام الأمور غير مناسبة، إذ يتم اختيار لحظات وقوع أزمة عند الفاعل الاجتماعي ليتم الاستعانة بالنساء لمواجهة تلك الأزمة وليس لتدبير ورسم خطط التدبير العقلاني، لذلك تكون في وضع خير أقرب منه إلى الهاوية والسقوط والفشل، لهذا يطلق على هذه الوضعية "بالهاوية الزجاجية".

وقد انكبت الباحثة السويسرية "كلارا كوليك" في دراسة هذه الظاهرة ( Clara KULICH, (2021)، حيث أظهرت نتائج دراستها أن نسبة تولي الرجال لمناصب المسؤولية تفوق نسبة النساء من حيث المبدأ، وفي الحالة التي يتولى فيها النساء تلك المناصب فإن انتقاءهن لشغل تلك المناصب يعود أساسا لاحتمال فشلهن بنسبة كبيرة مستقبلا في تولي منصب المسؤولية بالنظر لطبيعة المسؤولية التي ينفر منها الرجال. وبتعبير آخر، فالنساء اللواتي يتمكن من تحقيق طموحهن المهني ما هو في الحقيقة إلا تنازل إرادي من الرجال لتولي المنصب المذكور بفعل صعوبته، ومن تم السماح للمرأة لمواجهة كل الصعوبات التي قد تعصف بمستقبلها في المنصب في أي لحظة. فعلى سبيل المثال، الكل يتذكر كيف واجهت "تيريزا ماي" (ورئيسة وزراء المملكة المتحدة حتى 24 يونيو 2019، وزعيمة حزب المحافظين منذ 13 يوليو 2016 خلفاً لديفيد كاميرون حتى تاريخ 23 يوليو 2019) أزمة خروج بريطانيا من عضوية الاتحاد الأوروبي (Brexit). وكذلك التجربة المبررة في التسيير التي عاشتها "فاليري بيكريس" ( Valérie Pécresse)<sup>10</sup>.

وتعود الملامح الأولى لهذه النظرية إلى بداية سنة 2005 حينما تم نشر مقال في جريدة "التايمز" (Times) حول المقاولات البريطانية المائة المدرجة في بورصة لندن، وتظهر نتائج هذه الشركات في البورصة أن المقاولات التي تكون على رأسها امرأة تكون أقل نجاعة من تلك التي يرأسها رجل. وهي وضعية غير سليمة من الناحية المنطقية كما يؤكد ذلك الأستاذ "ميشيل ريان"

<sup>10</sup>ازدادت في 14 يوليو 1967 هي سياسية فرنسية، شغلت وزارتي المالية (2007-2011) والتعليم العالي والأبحاث والابتكار (2011-2012) وكانت المتحدثة الرسمية باسم الحكومة خلال فترتها في وزارة المالية.

(Michelle Ryan) الذي أجرى دراسة أخرى على نفس المعطيات وتبين له خلاف ما سبق. أما بالنسبة للأستاذ "ألكسندر هاسلام" (Alexander Haslam)، فيوضح بأن وضعيات الأزمات هي التي تكون دافعا لتولي المرأة لمنصب المسؤولية وتعيينها على رأس المقاولات وليس العكس، بأن يتم اقتراحهن لتولي تلك المناصب في تلك اللحظات. وانطلاقا من هذه الدراسة نشأ مفهوم "الهاوية الزجاجية" ويطلق عليه باللغة الفرنسية (la falaise de verre) للإحالة على نظرية "السقف الزجاجي" التي ظهرت في بداية السبعينيات.

وقد حاول البعض التحقق من نتائج هذه نظرية بإسقاطها على مختلف الوضعيات المهنية سواء تعلق الأمر بالمقاولات الكبرى أو الصغيرة، وحتى في مجالات الرياضة والسياسة، والتعليم والاقتصاد وغيرها (Élodie, Potente, 2021). وفي نفس الاتجاه ترى الأستاذة "ميشيل ريان" (Michelle Ryan) أن هذه النظرية ما هي إلا امتداد لشكل آخر من الإقصاء والتمييز الممارس ضد المرأة، حيث تتولى النساء مناصب في غاية الخطورة، تهدد مستقبلهن المهني وتكرس فكرة نمطية مفادها أن النساء غير قادرات على تولي زمام الأمور، أي أن انتقاء واختيار النساء لتولي مناصب القرار في عز الأزمات مرده أساسا تحميلهن مسؤولية أي فشل محتمل مستقبلا، ومن تم محاسبتهن على تجربتهن في التسيير كمحاولة للالتفاف على عوامل الإقصاء والتمييز.

في المقابل، يرى البعض الآخر أن انتقاء واختيار النساء لتولي مناصب المسؤولية يعود أساسا إلى اختلاف ما يميزهن عن صفات المدير النمطي، وهو ما ظهر جليا من خلال الدراسات والأبحاث المنجزة منذ بداية سنة 2005، ففي إحدى المقالات المنشورة سنة 2021 لأستاذة علم النفس الاجتماعي "كلارا كولوخ" (Clara Kulich) بجامعة "جنيف" (Mathilde , Farine, 2018, p. 15) ، والتي انكبت عن البحث في أسباب ظهور نظرية "الهاوية الزجاجية"، وتحاول هذه الدراسة التجريبية دراسة العوامل النمطية للصيقة بالمرأة كجنس وكيف تؤثر بشكل مباشر في اختيار المرأة القائد أو المدبرة في لحظة الأزمة: "نتساءل ما إذا كانت نظرية "السقف الزجاجي" هي بمثابة امتياز أو اعتراف بقابلية المرأة بشكل نمطي في تسيير وتدبير المنصب، أم هو إقصاء وتمييز واضح لإبراز فشل المرأة وعدم قدرتها على الإمساك بزمام الأمور؟ وللتأكد من هذه الفرضية تم تقديم مجموعة من المترشحين والمترشحات لمجموعة من

الجان والتي تبين لها أن جميع المترشحين يتميزون ب: الحس الجماعي، حسن الاستماع، التفاعل (صفات تميز النساء أكثر) حس المسؤولية، الثقة بالنفس، اتخاذ القرار، الإرادة (صفات تميز الرجال أكثر من النساء).

كما خلصت الدراسة إلى أنه في حالة اندلاع أزمة ذات طبيعة علائقية داخل مقابلة ما، فإن الأشخاص يتفاعلون بكل أريحية مع المدبرين الذين تتوفر فيهم ملكة الحس الجماعي، وإذا ما كانت الأزمة ذات طابع مالي فالتفاعل يتحقق مع المدبرين الذين يحسنون سلطة اتخاذ القرار. ومع ذلك، أظهرت الدراسة التي أنجزتها الأستاذة "كلارا كولوخ" بأن المترشحات والمترشحين المتوفرين على الخصائص التي تميز النساء في التدبير هم الأكثر قبولاً لتولي المناصب من غيرهم في سياق الأزمات المالية دون باقي الأزمات.

وتضيف الأستاذة "كلارا كولوخ" أن انتقاء النساء لتولي مناصب القرار في بعض الأحيان، يعود أساساً لكونهن مختلفات عما هو منتظر من أو مأمول من قبل المدبر في المقابلة. فمثلاً حينما تواجه المقابلة أزمة ما ويتم تعويض المدبر الرجل بمدبر امرأة، من شأنه أن يخلق تغييراً رمزياً في صورة المقابلة. وما يعزز هذا الطرح من الناحية الإحصائية أن نسبة النساء في ولوج المناصب العليا أقل من الرجال، وهو ما يجعلهن يفتنمن الفرص التي تقترح عليهن أياً كانت التحديات والصعوبات التي تحتوي عليها، أي أن تلك المناصب التي يتفادها الرجال تكون النساء مرغبات على مجازاة حس المغامرة بما تحملهن مخاطر على مستقبلهن المهني.

### أ. في مجال السياسة

تشكل السياسة المجال الخصب الذي يمكن من خلاله اكتشاف نظرية الهاوية الزجاجية بشكل واضح. فمثلاً تم تعيين "تيريزا ماي" كوزيرة أولى للحكومة البريطانية في ظل أزمة "البريكست". ولم تتمكن خلالها من التوصل إلى اتفاق بين دولتها ودول الاتحاد الأوروبي لتدبير خروج بريطانيا بشكل سلس، وعلى إثر ذلك قدمت استقالته في سنة 2019 بعد ثلاث سنوات من تعيينها.

وفي فرنسا، نجد أن مشاركة النساء باستمرار في الاستحقاقات الانتخابية يصعب ضمان الفوز بها، فمثلاً في صيف 2021 ترشحت نجاة بلقاسم وزيرة التعليم الفرنسية السابقة في عهد "فرنسوا أولاند" (François Hollande)، للانتخابات عن جهة "أوفرن-رون-آلب"



إلى استقطاب أكبر عدد من الركاب وتغطية مصاريف الشركة، فضلا عن مضاعفة الاستثمار من أجل الزيادة في عدد الأسطول من 10 حافلات إلى 30 حافلة كما هو مسطر في برنامج الشركة. فبالنظر للأهداف المسطرة في هذا المشروع يبدو أن تحقيقها ليس بالأمر الهين، لاسيما أنها تجربة فريدة في مراكش لم يسبق تدبيرها من قبل، ما يجعل هاجس المخاطرة واردا بامتياز في هذا المنصب، وهو وضع شبيه بالمدبر الذي يوجد على حافة الهاوية أو السقوط في أي لحظة، نظرا لجسامة المنصب ولكونها أول تجربة.

### خاتمة

يبدو أن التهميش والإقصاء واللامساواة كلها أشكال تمييزية تعاني منها المرأة وتحد من قدراتها في الرقي بذاتها وطموحاتها الشخصية والمهنية، إلا أن الملاحظ أن هذه الأشكال التمييزية ظاهرة ويمكن للمشرع سن قواعد قانونية تحد منها في مختلف المجالات ذات الصلة بالموضوع، لكن الصعوبة تزداد حينما يتعلق الأمر بأشكال تمييزية خفية (غير ظاهرة) ولا يمكن إثباتها، رغم أنها تحد من حقوق المرأة، ونخص بالذكر هنا نوعين: أولا نجد العوائق الوهمية التي تحد من طموح المرأة في تولي مناصب المسؤولية كما تظهر ذلك نظرية "السقف الزجاجي"، ثم حواجز وهمية من شأنها الزج بالمرأة في الهاوية عند توليها لمنصب المسؤولية، والتي ناقشناها في نظرية "الهاوية الزجاجية" كاستعارة تفيد الموقف المحفوف بالمخاطر الذي تواجهه المرأة حينما يتم انتقاؤها واختيارها عنوة من أجل تدبير أزمة، يعرف الجميع أن نسبة فشلها تفوق بكثير نسبة نجاحها في تدبير الأزمة.

### النتائج والتوصيات

وفي حقيقة الأمر نعتقد أن أشكال التمييز الخفية هذه ورغم صعوبة إثباتها، لا يمكن وضع حد لها بتدخل تشريعي وتنظيمي أو حتى إداري لأنها مسألة تتجاوز القانون، والأمر يستدعي فعلا إعادة النظر بشكل جدي في الوضع الاعتباري للمرأة ومكانتها المجتمعية في تولي أي منصب كيفما كانت درجته، وذلك وفق الاقتراحات التالية:

- منع أي شكل من أشكال التمييز التي من شأنها استغلال المرأة ومكانتها لرسم صورة نمطية عنها؛

-وضع تدابير قانونية تسمح بالتمييز الإيجابي لتعيين النساء في المناصب العليا، وذلك بتخصيص نسبة من المقاعد حصريا لترشح النساء فقط والتنافس فيما بينهما؛  
-بلورة خطة حكومية تضع في محورها الرئيسي المساواة الوظيفية بشكل مطلق كهدف أساسي، من خلال مجموعة من التدابير التي من شأنها تشجيع النساء المتفوقات على الترشح دون أية قيود تذكر للمناصب العليا.  
-إعادة النظر في البرامج والمناهج الدراسية التي تعطي انطبعا نمطيا حول المرأة، وإقرار فكرة المساواة المهنية قانونا.

## References:

Bryant Gay, (1984) *The Working woman report: succeeding in business in the 80s*, Simon and Schuster, New York.

Marlène Schiappa, (2015) Cédric Bruguère, 20 novembre 2015, Comment la maternité freine la carrière des femmes, Editeur Eyrolles, Paris.

Amandine Schmitt, (2016) Hillary Clinton : "Un jour, quelqu'un brisera ce plafond de verre". Publié le sur le lien suivant : <https://www.nouvelobs.com/monde/elections-americaïnes/20161109.OBS0988/hillary-clinton-un-jour-quelqu-un-brisera-ce-plafond-de-verre.html> .

Élodie Potente, (2021) Après le plafond de verre, la falaise de verre : quand les femmes deviennent cheffes en période de crise, Publié sur le lien suivant : <https://www.madmoizelle.com/la-falaise-de-verre-quand-les-femmes-decrochent-des-postes-haut-places-pour-mieux-y-echouer-1188726> .

Schellhardt, Carol Hymowitz, & Timothy D, (1986) *The Glass-Ceiling : Why Women Can't Seem to Break the Invisible Barrier that Blocks Them from Top Jobs*. The Wall Street Journal, 57, D1, D4-D5.

Mathilde Farine, (2018) Après le plafond, la « falaise de verre », Publié sur le lien suivant : <https://www.letemps.ch/economie/carrieres/apres-plafond-falaise-verre> .

The human resources report attached to the Finance Law. (2023),.Published on the official website of the Ministry of Economy and Finance.

Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women of June 21, 1993, Official Bulletin No. 4866 of January 18, 2001.

The protocol pursuant to Law No. 125.12 issued regarding its implementation by Royal Dahir No. 1.15.112 on August 4, 2015, and published in Official Bulletin No. 6387 on August 17, 2015.

Law No. 30.22 issued by Royal Dahir No. 1.22.55 of August 11, 2022, Official Gazette No. 7122 dated September 1, 2022, p. 5926.

Law No. 03-16 relating to the Justice Plan issued by the Royal Dahir No.: 56-06-1 issued on February 14, 2006, Official Bulletin No. 5400 dated March 2, 2006.

Law No. 57.11 regarding general electoral regulations, referendum operations, and the use of public audiovisual communication means during electoral and referendum campaigns, issued by Royal Dahir No. 1.11.171 dated October 28, 2011.

The internal regulations of the Bar Association of Agadir, Guelmim and Laayoune dated 01/09/2022.

Prime Minister's Circular No. 01 dated August 7, 2018 regarding the breastfeeding license.

Circular No. 05/2023 dated 12/05/2023 issued by the Bar Association of the Courts of Appeal in Agadir, Guelmim and Laayoune.

Decision of the Advice Chamber of the Agadir Court of Appeal No. 475 dated 12/21/2023 in File No. 190/1124/2023.