

EL IMPASSE DE LA AUTORIDAD PARA LA PARIDAD Y LA LUCHA CONTRA TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN EN MARRUECOS*

Carmen Garratón Mateu
Universidad de Granada, España

La Constitución marroquí de 2011 preveía la creación de la *Autoridad para la Paridad y la Lucha contra todas las formas de Discriminación* (APALD) como una entidad independiente encargada de alcanzar la paridad entre hombres y mujeres y de velar por el cumplimiento efectivo del principio fundamental de igualdad entre ambos sexos en el ejercicio de los derechos y libertades. Esta institución, cuya composición y funcionamiento se establecen en la *Ley 79-14 de 2017 relativa a la APALD*, constituye actualmente una mera declaración de intenciones. El presente trabajo analiza la naturaleza de la citada institución, el contexto normativo e institucional y alerta sobre la creación de organismos paralelos, con atribuciones similares y cuestionable efectividad, que podrían poner en tela de juicio su definitiva implantación en un futuro próximo.

Palabras clave: Marruecos; Igualdad de géneros; Autoridad Paridad; Discriminación género

THE IMPASSE OF THE AUTHORITY FOR PARITY AND THE FIGHT AGAINST ALL FORMS OF DISCRIMINATION IN MOROCCO

The 2011 Moroccan Constitution envisaged the establishment of the *Authority for parity and for eliminating all forms of discrimination against women* as a separated entity with legal personality responsible for achieving parity between men and women and for ensuring the effective implementation of the fundamental principle of equality between the sexes in the exercise of rights and freedoms. This entity, whose composition and function are regulated by the Law 79-14 of 2017 relating to the Authority, is currently a mere declaration of intentions. This paper examines the nature of the above-mentioned entity, its normative and institutional context and alerts about the creation of parallel organisations, with similar competences and questionable effectiveness, that could endanger the final implementation of the Authority.

Keywords: Morocco; Gender equality; Authority for parity; Gender discrimination

Artículo Recibido: 15 de Abril de 2025
Artículo Aceptado: 20 de Mayo de 2025

* Este trabajo forma parte de los resultados del Proyecto PID2022-139657NB-I00 “Cambios legislativos en el Magreb central tras la Primavera Árabe: narrativas democratizadoras, libertades públicas y género” financiado por MICIU/AEI/10.13039/501100011033 y por FEDER, UE. E_mail: cgarraton@ugr.es

1. Introducción y marco conceptual en torno a la Autoridad para la Paridad

La Autoridad para la paridad y la lucha contra todas las formas de discriminación (APALD)¹, surge como consecuencia de la constitucionalización de la igualdad entre los hombres y las mujeres, en el artículo 19 de la Constitución. Este precepto, con el que se abre el Título II, «Libertades y Derechos Fundamentales», establece que:

El hombre y la mujer disfrutan, en igualdad, de los derechos y libertades de carácter civil, político, económico, social, cultural y medioambiental, enunciados en el presente Título y en las otras disposiciones de la Constitución, así como en las convenciones y pactos internacionales debidamente ratificados por Marruecos, respetando las disposiciones de la Constitución, de los referentes del Reino y de sus leyes.

El Estado trabajará en la realización de la paridad entre los hombres y las mujeres.

A este efecto se crea la Autoridad para la paridad y la lucha contra todas las formas de discriminación.

La inclusión de la igualdad en la Constitución, como un derecho fundamental, contribuye a dotar a este principio de mayor seguridad jurídica y prueba de ello es que, para reforzar esta idea y garantizar que dicha igualdad se materialice en la práctica, se prevé la creación expresa de la APALD.

¹ En adelante «la Autoridad» o, simplemente, la APALD.

Se trata de una institución de naturaleza constitucional, independiente y dotada de personalidad jurídica, cuyo principal objetivo, conforme al texto constitucional (art. 164), es velar por el respeto de los derechos y libertades previstos en el artículo 19, que *grosso modo* se pueden agrupar en torno a dos ideas: el igual disfrute para ambos sexos indiscriminadamente de derechos y libertades y; la consecución de la paridad entre hombres y mujeres.

La Autoridad se presenta, en definitiva, como el instrumento a disposición del Estado para la consecución de la igualdad efectiva desde dos frentes: desde una dimensión cuantitativa, amparada por el recurso a la idea de paridad y; desde una dimensión substancial o cualitativa, contribuyendo a la erradicación de todas las formas de discriminación².

1.1. La paridad

La Constitución marroquí de 2011 incorpora por primera vez a su articulado la referencia a la paridad, un término que, en este contexto, pone el foco en la necesidad de alcanzar una participación equilibrada de ambos géneros en diversos ámbitos. En este sentido, podría ser definida como «la igual representación de mujeres y hombres, a nivel cuantitativo, en todos los dominios y en el acceso a las instancias de toma de decisión en los sectores público, profesional y político»³. La paridad constituye una condición necesaria para conseguir la igualdad de género.

Se trata de un término promovido por el Derecho Internacional que los distintos ordenamientos jurídicos⁴ han ido integrando por considerarlo una base de la renovación democrática o de la legitimidad del Estado de derecho⁵. No obstante, este concepto no se menciona directamente en tratados internacionales tan relevantes como la CEDAW⁶, aunque su finalidad queda de sobra reflejada en el articulado de la citada convención cuando señala que «la adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación» (art. 4).

Las medidas a que alude la CEDAW no son un fin en sí mismas, sino que se perfilan como una herramienta temporal que en ningún caso puede conducir al mantenimiento de normas desiguales por lo que deberán cesar cuando se alcancen los objetivos de «igualdad de oportunidad y de trato». Se trata de medidas preferentes de discriminación positiva que las instituciones pueden o deben adoptar

² Lemrini, Amina y Naciri, Rabéa, *Vers la mise en place de l'autorité pour la parité et la lutte contre toutes formes de discrimination. Étude comparative sur les expériences internationales dans le domaine de l'institutionnalisation de la lutte contre la discrimination*, Conseil National des Droits de l'Homme (CNDH), Rabat, 2011, p. 11.

³ *Ibidem*, p. 10.

⁴ *Idem*, sugieren que el concepto de paridad surgió en el contexto de los debates mantenidos con ocasión de la reforma de la Constitución francesa de 1999.

⁵ Mertens De Wilmars, Frédéric, «La paridad de género o la contribución al principio de equidad», *Aequalitas*, n° 36, 2015 (pp. 37-42), p. 38.

⁶ ONU, Asamblea General, *Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer* (en adelante, CEDAW, por sus siglas en inglés), 1979.

con el fin de contrarrestar la discriminación a la que se enfrentan las mujeres en determinadas circunstancias ya que, al ser el sexo una cualidad indisociable de la persona, servirían para garantizar la igualdad sin vulnerar los derechos de otros colectivos. El ejemplo más paradigmático lo cita la propia CEDAW cuando señala que las medidas especiales encaminadas a proteger la maternidad no se considerarán discriminatorias (art. 4).

Sin embargo, la consecución de la paridad a través del recurso a este tipo de medidas excepcionales y transitorias, cuenta también con detractores por considerar que cualquier discriminación, por mucho que se la califique de positiva, atentaría contra la igualdad de todos los ciudadanos y ciudadanas. Esta actitud hostil procede de la dificultad que se presenta en ocasiones a la hora de distinguir entre igualdad de resultados e igualdad de oportunidades⁷, por lo que para tratar de solventar este problema el legislador tendría que justificar la adopción de las medidas de discriminación positiva en razones de equidad ya que la equidad, a diferencia de la igualdad, se basa en el equilibrio como medio para restablecer la justicia⁸.

1.2. La discriminación

La discriminación, es un fenómeno complejo y multicausal en el que la dimensión cultural ejerce un peso considerable. Desde un punto de vista general, hace alusión a todo tratamiento desigual, de inferioridad o desfavorable aplicado a una persona o a un grupo de personas sobre la base de uno o más criterios ilegítimos que pueden proceder de características inherentes a la persona (sexo, raza, edad, etc.) o adquiridas (lengua, religión o situación matrimonial, entre otros). Dicha discriminación puede provenir de personas físicas o jurídicas, de agentes del Estado y de instituciones públicas o privadas⁹. En el supuesto de la institución aquí estudiada, la Autoridad, su razón fundamental para existir debería ser, en consonancia con el propio texto constitucional, la discriminación por razón del sexo, a pesar de que su propia nomenclatura y la ley que la regula no lo indiquen expresamente cuando aluden a la lucha contra todas las formas de discriminación¹⁰.

Por el contrario, la CEDAW sí deja muy claro que su principal objetivo es eliminar todas las formas de discriminación «contra la mujer» y, en la misma línea, define la discriminación respecto a las mujeres como cualquier «distinción, exclusión o restricción fundada en el sexo que tenga por objeto comprometer o destruir el reconocimiento, el disfrute o el ejercicio por las mujeres, sea cual sea su estado matrimonial, sobre la base de la igualdad del hombre y de la mujer, de los derechos del hombre y de las libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural y civil o en otro ámbito» (art. 1).

Dado que la mayoría de las definiciones de la discriminación ponen el acento en sus efectos también quedaría cubierta por este término la discriminación indirecta, que es la que procede de medidas aparentemente neutras que, sin embargo,

⁷ Mertens De Wilmars, Frédéric, *op. cit.*, p. 38.

⁸ *Ibidem*, p. 40.

⁹ Lemrini, Amina y Naciri, Rabéa, *op. cit.*, p. 8.

¹⁰ En el apartado dedicado a analizar la ley reguladora de la APALD se retoma esta cuestión.

producen efectos discriminatorios sobre ciertos grupos marginalizados, con independencia de la voluntad de sus promotores¹¹. Este problema puede surgir ante leyes, en principio ecuánimes en cuanto al sexo, que, al estar inspiradas o tener en cuenta patrones de vida masculinos, sitúan a la mujer en una posición desfavorable por no contemplar aquellos aspectos de la vida de las mujeres que no se pueden corresponder con los del hombre.

La discriminación contra las mujeres es contraria al respeto de la dignidad humana; dificulta la participación de las mujeres, en las mismas condiciones que los hombres, en la vida de su país; y, es un obstáculo para el aumento del bienestar social y familiar¹².

Igualdad de género no significa que hombres y mujeres tengan que recibir el mismo tratamiento, sino que el acceso a oportunidades y el ejercicio de los derechos no pueden depender del sexo de las personas, por ello los Estado deben velar por la consecución de la igualdad formal, es decir, la igualdad de todas las personas ante la ley o igualdad de iure y la igualdad sustantiva, o igualdad de facto¹³.

2. La igualdad de género en las políticas públicas marroquíes

La igualdad entre hombres y mujeres está muy presente en la actual agenda política de Marruecos y prueba de ello es que se trata de una cuestión recurrente en la mayoría de los discursos oficiales, empezando por las continuas referencias que realiza el monarca en sus alocuciones¹⁴, así como en las intervenciones de ministros y ministras de diversos ramos, tanto en foros nacionales como internacionales. El país ha adoptado una estrategia, al menos de cara a la galería, de compromiso con los derechos humanos en la que se incluye la promoción de las mujeres a todos los niveles.

Esta cuestión, que ya suscitaba interés desde antes de la independencia¹⁵, experimentó un momento de especial efervescencia entre los años 1993 y 2003, fechas en las que se acentuaron y concluyeron los debates sobre la reforma de la

¹¹ Lemrini, Amina y Naciri, Rabéa, *op. cit.*, p. 9.

¹² Mujeres ONU, *La igualdad de género. ONU para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres*, 2015, p. 3.

¹³ *Ibidem*, p. 4.

¹⁴ Trad. de un extracto del discurso de Mohamed VI de 20 de agosto de 1999: «cómo esperar conseguir el progreso y la prosperidad mientras que las mujeres, que constituyen la mitad de la sociedad, ven sus intereses pisoteados sin tener en cuenta los derechos mediante los cuales nuestra santa religión las ha situado en pie de igualdad con los hombres», fuente: Ministère de la Solidarité, de la Femme, de la Famille et du Développement Social, *Plan Gouvernemental pour l'égalité*, ICRAM 2012/2016, Rabat, p. 9.

¹⁵ En 1947, en plena efervescencia del movimiento nacionalista marroquí, la Asociación Aḥawāt al-Ṣafā' (Hermanas de la rectitud) presentó una carta de reformas sobre la condición de la mujer con la frustrada intención de que fuera una llamada de atención al rey Mohamed V quien, no obstante, optó por seguir aferrado a los postulados de la escuela malikí. Vid. Tobich, Faïza, «La Moudawwana marocaine. Une codification dans la conformité religieuse», *Les statuts personnels dans les pays arabes*, Presses universitaires d'Aix-Marseille, 2008 (pp. 55-88). <https://doi.org/10>

Mudawwana¹⁶ y se intensificaron las reivindicaciones feministas¹⁷. En esta década se llevaron a cabo iniciativas como la propuesta del gobierno, en 1998, de implementar el Plan de Acción Nacional de Integración de la Mujer al Desarrollo (PANIFD), que estuvo en el origen de las dos grandes manifestaciones que tuvieron lugar el año 2000, una en Rabat, por parte de los defensores del Plan, y otra en Casablanca, organizada por sus detractores¹⁸. Aunque estas movilizaciones se saldaron con la retirada del Plan del capítulo dedicado a la reforma jurídica del derecho de familia¹⁹ supusieron un punto de inflexión y de dinamización del debate público marroquí en torno a la cuestión femenina. La propuesta del Plan introdujo una «perspectiva integrada y universalista de la igualdad y del desarrollo» con el objetivo de que la esfera privada fuera solidaria de la pública en cuanto al refuerzo de las capacidades de las mujeres²⁰. A su vez contribuyó a la consideración de los derechos de las mujeres como universales ubicándolos en el ámbito más amplio de los derechos humanos de modo que las alusiones a los referentes religiosos solo serían válidas si estos se mostrasen «capaces de acomodarse a los imperativos del desarrollo»²¹.

Este periodo también coincide con la ratificación de varias convenciones internacionales entre las que destaca especialmente por su trascendencia la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer²² (CEDAW).

Dejando a un lado la cuestión de las reservas que Marruecos formuló al ratificar la Convención²³, que ponían en entredicho la efectividad de la misma en todas aquellas materias que pudieran entrar en colisión con la sharía, uno de los efectos más positivos de la CEDAW es que estableció los compromisos que los Estados Partes asumían para poner en práctica una política encaminada a eliminar la discriminación contra las mujeres lo que incluía, como posteriormente sucedió, la constitucionalización del principio de igualdad del hombre y la mujer. Además, se instaba a los Estados Partes a adoptar todo tipo de medidas, legislativas o de otra naturaleza, a derogar las normas discriminatorias y a imponer sanciones tendentes a garantizar la realización efectiva de la igualdad (art. 2). La consecución de estos

¹⁶ La primera revisión del Código de Estatuto Personal de 1957 tuvo lugar durante el reinado de Hassan II en el contexto de la reforma constitucional con la promulgación de la ley n. 193-347 de 10 de septiembre de 1993. Esta reforma logró situar al derecho de la familia en el debate público, terminando con el tabú que lo había mantenido aparte del resto del ordenamiento durante casi 40 años, sin embargo, a nivel de contenidos, fue una reforma tímida que contribuyó a relanzar y reforzar el combate en favor de la emancipación de las mujeres y de la igualdad. *Vid. Idem.*

¹⁷ Mouaqit, Mohamed, «Introduction générale», Alami M'Chichi, Houria et al., *Féminin-Masculin. La marche vers l'égalité au Maroc 1993-2003*, Fondation Friedrich Ebert, Rabat, 2004 (pp. 9-16), p. 14.

¹⁸ *Vid.* Pérez Beltrán, Carmelo y Macías Amoretti, Juan Antonio, «La construcción histórica de la hegemonía ideológica del PJD en Marruecos: la marcha islámica de 2000 y el debate sobre las mujeres», *Revista de Estudios Internacionales Mediterráneos (REIM)*, n° 22, 2017 (pp. 1-13).

¹⁹ Esta cuestión se remite al arbitraje real del nuevo monarca Mohamed VI para evitar la confrontación y entrar en una dinámica de protestas interminables.

²⁰ Mouaqit, Mohamed, *op. cit.*, p. 13.

²¹ *Idem.*

²² Adoptada en 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, fue ratificada por Marruecos en junio de 1993.

²³ El levantamiento de las reservas se produjo el 8 de abril de 2011 y se publicó en el Bulletin Officiel du Royaume n° 5974 (septiembre 2011).

objetivos estaría sujeta a revisión periódica para comprobar hasta qué punto los países iban cumpliendo con los fines perseguidos por la Convención. Asimismo, compelmía a los Estados Partes a adoptar cuanto antes medidas temporales especiales con vistas a acelerar la instauración de la igualdad de facto entre los hombres y las mujeres (art. 4).

No obstante, y aunque la preocupación por la igualdad se extiende a todas las esferas, si hay un ámbito que ha acaparado el debate intelectual y político, es el de los derechos de las mujeres en el seno de la familia, por ser el terreno en el que más se enfatiza la dualidad existente en la sociedad marroquí entre posiciones conservadoras, que defienden el retorno a las fuentes clásicas resistiéndose a los cambios, y posiciones modernistas, que apelan a los valores universales²⁴. En este ámbito, que va más allá de la reducción de la problemática al binomio religioso/secular, es donde se ha centrado gran parte de la lucha feminista que reclama apartar a la religión de las cuestiones legales que afecten a los derechos de las mujeres²⁵.

Esta materia experimentó un notable impulso con la subida al trono del rey Mohamed VI en 1999. Al igual que sucediera en 1993, cuando Hassan II se arrogó la competencia de interpretar la religión, mediante el recurso al *iÿtihād*, o esfuerzo interpretativo, para reformar el derecho de familia desde una visión tolerante del islam²⁶, el nuevo monarca se hizo eco en su discurso del 10 de octubre de 2003 ante el Parlamento de la urgencia por sacar adelante un nuevo Código de la Familia sobre todo a raíz de las movilizaciones y el debate nacional generado en torno al PANIFD. El resultado fue la promulgación de una nueva Mudawana en 2004²⁷, que, a la larga continúa siendo un texto discriminatorio e insuficiente para dar respuesta a las demandas de la nueva sociedad.

La nueva ley supuso, desde un punto de vista táctico, la conciliación, gracias al arbitraje real, de los tres referentes que debían inspirar la remodelación de la familia, es decir, la realidad social, las finalidades de la sharía y la filosofía de los derechos humanos²⁸. Desde el punto de vista de las novedades en el ámbito familiar, el texto introdujo significativas mejoras como la supresión del deber de obediencia al marido y del tutor matrimonial y situó a la familia bajo la responsabilidad conjunta de ambos cónyuges. No obstante, pese a publicitarse como un texto igualitario y progresista, no tuvo en cuenta gran parte de las reivindicaciones feministas y se mantuvo fiel a

²⁴ Benradi, Malika, «Genre et droit de la famille. Les droits des femmes dans la Moudawana. De la révision de 1993 a la réforme de 2003», Alami M'Chichi, Houria *et al.*, *Féminin-Masculin. La marche vers l'égalité au Maroc 1993-2003*, Fondation Freidrich Ebert, Rabat, 2004, (pp. 17-89), p. 19.

²⁵ Mijares, Laura y Ramírez, Ángeles, «La vida social de las políticas de género y sus luchas: un panorama desde el mundo árabe», ed. Pérez Beltrán, Carmelo, *Dinámicas de protestas en el mundo árabe: desafiando a los regímenes autoritarios*, Editorial Universidad de Granada, Granada, 2023 (pp. 87-124), p. 89.

²⁶ Benradi, Malika, *op. cit.*, p. 34.

²⁷ Adoptada por unanimidad por las dos cámaras mediante el *dahir* n. 1-04-22 de 3 de febrero de 2004, promulgando la Ley n° 70-03 del Código de la Familia, publicada en el Bulletin Officiel el 5 de febrero de 2004.

²⁸ Benradi, Malika, *op. cit.*, p. 71.

determinados postulados de la escuela malikí, en aspectos tan relevantes como la poligamia, el divorcio, la guarda y tutela de los hijos o la herencia, entre otras²⁹.

Habría que esperar a los nuevos vientos que llegaron con la ola de movilizaciones generalizadas que sacudieron el norte de África y Oriente a las que se les atribuyó el apelativo, más o menos acertado, de «Primaveras árabes»³⁰.

Una de las consecuencias más inmediata de estas movilizaciones fue la reforma de la Constitución en julio de 2011³¹ que supuso un punto de inflexión con respecto al reconocimiento de la igualdad entre hombres y mujeres. Esta cuestión ha pasado a estar presente en todos los foros internacionales en los que Marruecos participa presentándola como una “estrategia voluntarista” o proactiva alentada desde la propia Corona en consonancia con la dinámica nacional de garantizar el respecto a los derechos del hombre.

La Constitución dotaba por primera vez de contenido a la igualdad material³² entre ambos géneros y la extendía a todos los ámbitos. Este matiz es fundamental ya que el anterior texto constitucional de 1996³³ señalaba que todos los marroquíes eran iguales ante la ley (art. 5) pero únicamente aludía de manera inequívoca a la igualdad entre hombres y mujeres con respecto a los derechos políticos (art. 8). La actual Constitución sin embargo amplía y garantiza la igualdad con respecto al disfrute de los derechos y libertades amparados por el Título II y por otras disposiciones del texto constitucional, y a los enunciados en las convenciones y pactos internacionales debidamente ratificados por Marruecos, «respetando las disposiciones de la Constitución, de los referentes del Reino y de sus leyes»³⁴.

Otra novedad importante, es que la Constitución puso fin a la inseguridad jurídica que generaba el silencio del anterior texto constitucional con respecto a la validez de las normas procedentes de las convenciones internacionales ratificadas por Marruecos. El nuevo texto zanja esta cuestión al señalar en el Preámbulo que dichas normas, una vez publicadas, tendrán primacía sobre las leyes internas imponiendo al legislador la obligación de armonizar el derecho interno de acuerdo con las mismas.

²⁹ Vid. Garratón Mateu, Carmen, «La pervivencia de los roles de género en el discurso jurídico ante la reforma de la Mudawwana marroquí», *Anaquel de Estudios Árabes*, vol. 36, n° 1, 2025 (pp. 25-36). <https://doi.org/10.5209/anqe.98345>

³⁰ En el caso de Marruecos estas revueltas han sido conocidas por el nombre del movimiento que las promovió, el Movimiento 20 de Febrero (20F). El resultado fue una nueva Constitución y, como contrapartida, el refuerzo de los mecanismos de represión del Estado. Vid. Feliu, Laura y Izquierdo Brichs, Ferrán, «Estructura de poder y desafíos populares. La respuesta del régimen marroquí al Movimiento 20 de Febrero», *Revista de Estudios Políticos*, n° 74, 2016 (pp. 195-223). DOI: 10.18042/cepc/rep.174.07).

³¹ *Dahir* n° 1-11-91 de 29 de julio de 2011 relativo a la promulgación del texto de la Constitución.

³² La igualdad puede reposar en diversos mecanismos con efectos y límites propios: igualdad ante la ley; igualdad dentro de la ley sin discriminación de sexo; igualdad de oportunidades; igualdad de resultados; igualdad en dignidad humana. Vid. Benradi, Malika, *op. cit.*, p. 75.

³³ Promulgada el 13 de septiembre de 1996.

³⁴ Los referentes inmutables del reino son la indisoluble unidad de la nación, la religión musulmana y la monarquía.

Siguiendo la senda trazada por la Constitución, la Cámara de representantes del Parlamento adoptó por unanimidad, el 7 de julio de 2015³⁵, la adhesión del país al Protocolo Facultativo de la CEDAW, en virtud del cual, los Estados Partes reconocen la competencia del Comité para la Eliminación de la Discriminación hacia las Mujeres³⁶ para pronunciarse sobre las denuncias interpuestas por particulares que sean víctimas de la violación de los derechos garantizados por la Convención, tras haber agotado todos los recursos nacionales³⁷.

En esta línea Marruecos ha implementado en las últimas décadas toda una batería de medidas y programas destinados a mejorar los derechos de las mujeres, así como reformas legislativas, como la operada y la Ley 103-13 *relativa a la lucha contra la violencia contra las mujeres* de 2018³⁸. Esta ley, que surgió ante la necesidad de dar respuesta a una dura realidad social, fue promovida por distintos movimientos y organizaciones de la sociedad civil pero también por la iniciativa gubernamental a través de campañas anuales de sensibilización, de la puesta en marcha de la Estrategia Nacional de Lucha contra Violencia contra las Mujeres, presentada en 2002, y del Programa multisectorial de lucha contra las violencias de género-*Tamkine*, desde 2008 a 2011³⁹.

También se han implementado políticas y programas públicos con objetivos más amplios como las sucesivas ediciones de los Planes Gubernamentales para la Igualdad ICRAM. Estos planes, que cuentan con el apoyo de fondos europeos, constituyen un marco de convergencia para las actuaciones relacionadas con la igualdad llevadas a cabo en los distintos ministerios y están en consonancia con los compromisos constitucionales que instan al Estado, a los establecimientos públicos y a las colectividades territoriales a trabajar movilizandolos todos los medios a su alcance para facilitar el igual acceso de los ciudadanos y ciudadanas a las condiciones que les permitan disfrutar de los derechos (arts. 31 y 19).

El primer Plan ICRAM, se puso en marcha entre 2012 y 2016, y se presentó como un ambicioso proyecto, que desde un enfoque participativo, tenía por objetivo conseguir la igualdad y alcanzar la paridad desarrollando ocho líneas de trabajo: institucionalización y difusión de los principios de equidad e igualdad e instauración de las bases de la paridad; lucha contra todas las formas de discriminación y violencia contra las mujeres; actualización de los sistemas educativo y de formación sobre las bases de la equidad y la igualdad; refuerzo del igual acceso a los servicios de salud; desarrollo de infraestructuras tendentes a mejorar las condiciones de vida de las mujeres y las niñas; autonomización social y económica de las mujeres; igual acceso

³⁵ No obstante, los documentos de adhesión a dicho Protocolo, necesarios para su puesta en marcha en el país, no fueron presentados ante la ONU hasta abril de 2022.

³⁶ En adelante, Comité CEDAW.

³⁷ ONU Femmes, *Le Maroc adopte le protocole facultatif à la CEDAW*, 27 de agosto de 2015. <https://shorturl.at/uzrQM>

³⁸ Promulgada por el *dahir* n° 1.18.19 y publicada en el Bulletin Officiel el 12 de marzo de 2018.

³⁹ Pérez Beltrán, Carmelo, «La Ley marroquí de violencia contra las mujeres: una aproximación al contenido y al debate ideológico», *Araucaria*, vol. 23, n° 48, 2021(pp. 165-185), p. 168. <https://doi.org/10.12795/araucaria.2021.i48.o8>.

a los puestos de toma de decisión a nivel político, administrativo y económico, y; realización de la igualdad de oportunidades entre los sexos en el mercado de trabajo⁴⁰.

La segunda edición del Plan se llevó a cabo en el marco del programa ICRAM 2⁴¹, entre 2017 y 2021, en consonancia con los compromisos internacionales de Marruecos y la Agenda 2030 de desarrollo sostenible. En esta ocasión, que partía de la experiencia del anterior programa, se establecieron siete nuevos ejes de trabajo⁴², entre los que destacaba el dedicado a la mejora de «los derechos de las mujeres en relación con la familia». Este punto es trascendental, porque, pese a las pretensiones del proyecto, el derecho de familia seguía siendo el ámbito menos proclive a evolucionar a corto plazo. El propio texto del Plan, consciente de sus limitaciones, señalaba que su horizonte temporal no permitía alcanzar la igualdad completa entre hombres y mujeres ya que ciertas ambiciones implicaban intervenciones a nivel jurídico, institucional, socio-cultural, económico, etc. que no se podían realizar en tan corto plazo⁴³. Por lo tanto, ICRAM 2 se centró en reducir la brecha a nivel de paridad y en revertir las tendencias negativas, poniendo de manifiesto una vez más la constante negociación y el riesgo de retroceso a que están expuestos los derechos de las mujeres.

El siguiente programa, ICRAM 3, anunciado en marzo de 2023, se ha centrado en tres ejes de acción: la autonomización y el refuerzo del liderazgo femenino; la protección de las mujeres ante distintas formas de violencia, y; el refuerzo de la lucha contra los estereotipos y todas las formas de discriminación, así como la promoción de los derechos de la mujer⁴⁴.

En la misma dinámica que los planes ICRAM, pero a nivel de instituciones, en 2013, se establecieron las atribuciones del Ministerio de Solidaridad, Mujeres, Familia y Desarrollo Social⁴⁵, entre cuyas competencias se incluía el seguimiento de la puesta en marcha de los planes ICRAM y de otros programas de promoción de los derechos de las mujeres, el refuerzo del estatus jurídico de las mujeres y el fomento de su participación al desarrollo. Esta institución gubernamental cuenta a su vez en su organigrama con la Dirección de la Mujer, una de cuyas líneas de trabajo está orientada a la implementación y seguimiento de la estrategia nacional para la promoción de la equidad y de la igualdad entre los sexos y al desarrollo de programas de comunicación y sensibilización en este sentido.

Simultáneamente, como parte de la misma estrategia, se puso en marcha el Observatorio Nacional de la Mujer destinado, entre otras atribuciones, a la

⁴⁰ Ministère de la Solidarité, ICRAM 2012/2016, *op. cit.*, pp. 11-13.

⁴¹ Vid. <https://social.gov.ma/plan-gouvernemental-pour-legalite-icram-2/>

⁴² Vid. Ministère de la Solidarité, de la Femme, de la Famille et du Développement Social, *Plan Gouvernemental pour l'égalité ICRAM 2, 2017-2021*, Imprimerie AZ-Éditions, Rabat, 2018.

⁴³ *Ibidem*, p. 10.

⁴⁴ Vid. <https://www.cg.gov.ma/fr/node/11073>.

⁴⁵ Decreto n° 2.13.22 de 29 avril 2013, *fixant les attributions et l'organisation du Ministère de la Solidarité, de la Femme, de la Famille et du Développement social*. Bulletin Officiel n° 6148 de 2 de mayo de 2013. Vid. <https://social.gov.ma/attributions/>

recopilación de datos y realización de estudios, informes y campañas de sensibilización relacionados con los derechos de las mujeres, la igualdad y la lucha contra la violencia y la discriminación hacia las mujeres⁴⁶. Cuenta con un portal y un programa específico dedicado a la mujer en el que se pueden seguir al día las últimas actuaciones del ministerio.

Resulta, no obstante, cuanto menos sorprendente, ante este despliegue de medidas, el silencio que rodea a la APALD, a pesar de que su creación se presentó como un objetivo de la primera edición del Plan ICRA⁴⁷ y de que el Plan ICRA 2 mencionase la promulgación de la *Ley n. 79-14 relativa a la autoridad para la paridad y la lucha contra todas las formas de discriminación* de 2017⁴⁸.

Esta situación viene siendo denunciada por diversos colectivos de la sociedad civil⁴⁹ en defensa de los derechos de las mujeres, los derechos humanos y la democracia que animan a proseguir con campañas y movilizaciones, con el objetivo de conseguir la aplicación efectiva del art. 19 de la Constitución, la armonización de la legislación interna con el texto constitucional y con los compromisos internacionales suscritos por Marruecos.

3. Naturaleza jurídica y normativa reguladora de la APALD

La APALD es una institución de carácter constitucional creada al amparo del art. 19, para cumplir con la obligación, impuesta al Estado, de trabajar en la realización de la paridad entre los hombres y las mujeres.

La Autoridad se enmarca en el Título XII (arts. 154 a 171) de la Constitución dedicado a «la buena gobernanza». Este Título incluye, entre otras figuras, a las «instancias de protección y promoción de los derechos del Hombre», entre las que se encuentran el Consejo Nacional de los Derechos del Hombre (CNDH), el Mediador, el Consejo de la comunidad marroquí en el extranjero y la Autoridad para la paridad y la lucha contra todas las formas de discriminación.

El art. 164 establece, a su vez, que la APALD, velará especialmente por el respeto de los derechos y libertades previstos en el artículo 19, salvo reserva de las atribuciones asignadas al CNDH. No obstante, el citado artículo no especifica derechos y libertades concretos, más allá de indicar su naturaleza diversa, sino que pone el acento en el hecho de que estos se disfruten en igualdad por los hombres y las mujeres. Por otra parte, la alusión al CNDH, heredero del anterior Consejo Consultativo de los Derechos del Hombre, creado en 1990, contribuye a resaltar la especificidad de la Autoridad ya que el Consejo se encarga de conocer todas las cuestiones relativas a la defensa y protección de los derechos y libertades del Hombre y de garantizar su ejercicio pleno y su promoción. También velará por la preservación de la dignidad, de los derechos y libertades individuales y colectivas de ciudadanos y

⁴⁶ Vid. <https://social.gov.ma/observatoire-national-de-la-femme/> y <https://social.gov.ma/la-femme/>. El último informe sobre igualdad publicado no está actualizado ya que data del año 2020.

⁴⁷ Ministère de la Solidarité, ICRA 2012/2016, *op. cit.*, p. 27.

⁴⁸ Ministère de la Solidarité, ICRA 2, *op. cit.*, p. 42.

⁴⁹ Entre otros, la *Association Marocaines pour les Libertés et l'Égalité Awal Houriates*, el *Forum parité et égalité*, la *Association Démocratique des Femmes du Maroc (ADFM)*, el *Collectif pour une législation égalitaire (CLÉ)* y la *Fédération des Ligues des Droits des Femmes (FLDDF)*.

ciudadanas. Sin embargo, la APALD, a diferencia del CNDH está concebida con un objetivo más restringido circunscrito a la defensa de la igualdad, la paridad y a la lucha contra la discriminación por razón de sexo.

Por último, el art. 171 indica que una ley se encargará de determinar la composición, organización, atribuciones y funcionamiento la Autoridad.

La ley en cuestión, que se hizo esperar 6 años, es la Ley n.79-14 de 21 de septiembre de 2017 relativa a la Autoridad para la Paridad y la Lucha contra todas las formas de Discriminación⁵⁰. Este texto, aunque adolece de ciertas carencias, indefiniciones y conflictos de intereses, regula la composición, atribuciones y funcionamiento de la Autoridad y le otorga capacidad para recibir las reclamaciones presentadas por cualquier persona que se considere víctima de discriminación.

Con la promulgación de esta norma se cumplía, al menos en apariencia, con las previsiones constitucionales y con los compromisos internacionales adquiridos por Marruecos cuando ratificó la CEDAW, y más en concreto, con el art. 2 de la citada convención que insta a los Estados a «seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer».

Sin embargo, pese a las expectativas que esta ley generaba, tanto el Tribunal Constitucional como el CNDH, así como numerosos expertos y oenegés tildaron el texto legal resultante de «insuficiente», tanto a nivel de definición de la discriminación, como a nivel de las competencias atribuidas a la Autoridad⁵¹.

3.1. Síntesis del contenido de la Ley 79-14 de 21 de septiembre de 2017 relativa a la APALD

El articulado de la ley está formado por 20 artículos repartidos en 6 capítulos.

El primer capítulo (art. 1) se ocupa de las «Disposiciones generales» y señala que la APALD, en adelante «la Autoridad», es una «institución nacional independiente dotada de personalidad jurídica y autonomía financiera», con sede en Rabat.

El capítulo segundo (arts. 2 y 3), «De las misiones y atribuciones de la Autoridad», se abre con un largo artículo 2 en el que se enumeran las diversas competencias de la institución que, resumidamente, son las siguientes:

1. Dar su opinión, por propia iniciativa o a petición del rey, del gobierno o de las Cámaras, sobre proyectos, proposiciones de ley y proyectos de reglamentos. En este caso, no se especifica, como sí se hace en los siguientes apartados, que dicha opinión, solo deba referirse al cumplimiento de los principios de igualdad, paridad y no discriminación. Sin embargo, si emite un dictamen éste no tendrá carácter vinculante.

⁵⁰ Promulgada por el *dahir* n° 1-17-47 de 21 de septiembre de 2017 Bulletin officiel n° 6612 de 12 de octubre de 2017 (publicado en francés en el Bulletin officiel n° 6644 de 1 de febrero de 2018).

⁵¹ Collectif pour une législation égalitaire (CLÉ), *op. cit.*, p. 35.

2. Presentar proposiciones o recomendaciones ante el gobierno o las Cámaras que refuercen, consagren o difundan los valores de igualdad, paridad y no discriminación.
3. Recibir y examinar denuncias de casos de discriminación interpuestas por cualquier persona víctima de los mismos, formular recomendaciones sobre las mismas a las autoridades competentes y velar por las mismas en colaboración con las autoridades.
4. Animar a la puesta en marcha de la igualdad, paridad y la no discriminación en la vida pública, observar su incumplimiento y proponer medidas.
5. Contribuir a la integración de la cultura de la igualdad, la paridad y la no discriminación en los programas educativos y de enseñanza y en los programas mediáticos y culturales en coordinación con las instancias concernidas.
6. Presentar recomendaciones al gobierno para adecuar la legislación nacional a los convenios internacionales ratificados por Marruecos en las materias de su competencia.
7. Realizar un seguimiento de las formas de discriminación contra las mujeres, emitir recomendaciones y proponer medidas para «restablecer las situaciones debidas a comportamientos, prácticas o usos discriminatorios» o que constituyan una violación del principio de igualdad entre hombre y mujer, sin que entren en contradicción con «los principios de la nación».
8. Trabajar para la difusión de los valores y prácticas ligadas a la igualdad y la paridad en la lucha contra todas las formas de discriminación, alentando su puesta en marcha «en el marco del respeto a la identidad nacional».
9. Prestar asistencia técnica tanto a los poderes públicos como a otros actores, públicos o privados, para la realización efectiva de la igualdad, paridad y la no discriminación.
10. Contribuir al refuerzo de las capacidades de los actores institucionales y civiles, tanto públicos como privados, para que pongan en práctica mecanismos de igualdad, paridad y discriminación. Esto se llevará a cabo mediante una serie de actividades de difusión y sensibilización (cursos, jornadas, guías, debates públicos en los medios, etc.).
11. Recolectar y analizar datos, cualitativos y cuantitativos, alusivos a sus competencias, para realizar y publicar estudios y conclusiones.
12. Evaluar las política y esfuerzos, tanto del Estado como de instituciones públicas y privadas para la realización efectiva de la igualdad, la paridad y la no discriminación.

13. Establecer relaciones de cooperación con otras instituciones u organismos, nacionales o internacionales, con los mismos objetivos.

El capítulo tercero (arts. 4 a 6) está dedicado a la «composición de la Autoridad» que se establece en 25 miembros. El/la presidente/a, que se designará mediante decreto o *dahir*, y los 24 miembros restantes distribuidos entre: 1 magistrado; 1 miembro del Consejo Superior de Ulemas; 3 expertos de reconocida experiencia en el dominio de las atribuciones de la Autoridad; 2 miembros en representación de la comunidad marroquí en el extranjero; 4 miembros a propuesta de los sindicatos más reconocidos; 1 miembro representativo de organismos profesionales de empresas; 6 representantes de asociaciones de la sociedad civil que lleven al menos 10 años trabajando en pro de las materias competencia de la Autoridad; 2 representantes de las administraciones públicas con competencia en materia de igualdad y lucha contra la discriminación; y, 4 parlamentarios.

Los miembros de la Autoridad se nombran por un período de cinco años renovable una sola vez. El cargo resulta incompatible con formar parte de otra de las instituciones constitucionales de buena gobernanza.

El capítulo cuarto (arts. 7 a 13), «De los órganos de la Autoridad y de sus atribuciones», establece el funcionamiento interno de la institución que estará a cargo del consejo de la Autoridad, compuesto por todos los miembros antes citados; el/la presidente/a y; las comisiones permanentes. El consejo marca las directrices y líneas estratégicas de la Autoridad, establece los reglamentos, aprueba los presupuestos y el informe anual de actividades y puede, a instancias del presidente/a, crear comisiones temporales para el estudio de cuestiones puntuales. Se reunirá al menos en dos sesiones ordinarias al año y en sesiones extraordinarias cuando sea necesario. Sus decisiones se adoptan por unanimidad y, a falta de esta, por una mayoría de dos tercios de los miembros presentes.

El/la presidente/a se ocupará de la gestión y buen funcionamiento de la Autoridad. Elaborará entre otros documentos, el informe anual, el presupuesto, el programa anual de acción y otros documentos que deberá someter a la aprobación del consejo, reclutará al personal necesario y firmará los acuerdos de colaboración con otras instituciones con intereses semejantes. Asimismo, ejercerá de portavoz y representante legal de la Autoridad y será el encargado de presentar al Parlamento el informe anual de actividades que posteriormente será publicado en el Boletín Oficial.

En la ley están previstas tres comisiones permanentes: de estudios y de evaluación; de observación y de reclamaciones y; de comunicación y de sensibilización. Estas comisiones evalúan las acciones y políticas públicas y las bases de datos relacionadas con la igualdad, la paridad y la no discriminación (art. 13).

El capítulo cinco (arts. 14 a 19) trata «De la organización administrativa y financiera de la Autoridad», que se establecerá mediante reglamento interno. El capítulo

comienza señalando que el presidente estará asistido por un/a secretario/a general que estará sujeto a su autoridad. La Autoridad contará con una dotación económica con cargo a los presupuestos del Estado y su ejecución estará sujeta al control del Tribunal de Cuentas. La institución contará con personal y agentes y podrá contar puntualmente con la asistencia de consejeros.

Por último, el capítulo VI (art. 20), «Disposiciones finales y transitorias» determina que la ley entrará en vigor a partir del nombramiento del/la presidente/a y la selección de sus miembros, aunque actualmente (2025) los citados cargos no han sido asignados.

4. Críticas a la ley y perspectivas de puesta en marcha de la APALD

La ley fue promulgada ignorando las propuestas y recomendaciones de diversos interlocutores entre los que destacaba la opinión del CNDH. Así mismo no se tuvieron en cuenta los memorándums elaborados por las asociaciones de la sociedad civil y las proposiciones de los partidos políticos⁵² lo que podría explicar en parte sus contradicciones y carencias.

Lo primero que salta a la vista es que la regulación adolece de falta de concreción a la hora de delimitar su objetivo principal y distintivo, ya que no responde ni al espíritu ni a la letra de la Constitución⁵³, y de falta de celo a nivel terminológico. La Ley 79-14 no dedica ningún artículo a definir la discriminación ni a precisar que la razón de ser de su mandato es luchar contra la discriminación, sea del tipo que sea, siempre que esté fundada en el género puesto que la discriminación basada en otras razones se entendería ya cubierta por las competencias del CNDH. Por este motivo y con el fin de evitar dudas y ambigüedades a nivel terminológico sería recomendable que ley adoptase la definición de discriminación recogida en el art. 1 de la CEDAW, teniendo en cuenta que dicha discriminación puede ser tanto directa como indirecta y provenir de una diversidad de autores (instituciones públicas, privadas y personas)⁵⁴.

Por otro lado, a la vista de las funciones atribuidas a la Autoridad, llama la atención que su competencia se reduzca básicamente a labores de consultoría, recomendación, estudio y sensibilización. En ningún caso está facultada para adoptar medidas de carácter vinculante por lo que la APALD carecerá de poder para intervenir directamente en las políticas públicas destinadas a instaurar la igualdad, la paridad y la lucha contra las discriminaciones hacia las mujeres⁵⁵, de modo que calificar a esta institución de «autoridad» carece en el fondo de efectos prácticos.

⁵² Association Démocratique des Femmes du Maroc (ADFM), «Maroc: l’Autorité pour la Parité et la Lutte contre toutes formes de Discrimination - Un projet de loi vidé de substance», *Fédération Internationale pour les Droits Humains*, nota de prensa, 10 de marzo de 2015, <https://www.fidh.org/fr/regions/maghreb-moyen-orient/maroc/maroc-l-autorite-pour-la-parite-et-la-lutte-contre-toutes-formes-de> ; CNDH, *Memorandum La mise en place de l’Autorité pour la parité et la lutte contre toutes les formes de discrimination*, 2013.

⁵³ ADFM, *op. cit.*

⁵⁴ CLÉ, *op. cit.*, p. 35.

⁵⁵ ADFM, *op. cit.*

A la vista de estos inconvenientes, desde diversos colectivos se reclama que esta institución tenga capacidad para convertir en obligatorias las medidas positivas reconocidas en la Constitución y en los convenios internacionales, sobre todo en el art. 4 de la CEDAW referente a la adopción de medidas temporales de discriminación positiva para garantizar la igualdad. En la misma línea, también se considera necesario que la entidad tenga la competencia de imponer sanciones jurídicamente vinculantes y disuasorias cuando se detecte el incumplimiento de la legislación sobre la paridad y la lucha contra la discriminación y que desempeñe misiones de protección de naturaleza cuasi judicial⁵⁶.

Con respecto a la composición de la Autoridad propuesta en la ley, se trata de uno de los puntos más controvertidos y fue objeto de consulta ante el Tribunal Constitucional por parte de un grupo compuesto por 84 parlamentarios⁵⁷. En este sentido, la observación emitida por el Tribunal Constitucional⁵⁸ ponía de manifiesto que, si bien no apreciaba indicios de inconstitucionalidad en la ley, alertaba sobre el hecho de que fuera el Jefe de gobierno el que designara a los representantes de las administraciones públicas relacionadas con las competencias de la Autoridad. Este sistema junto a la designación del propio presidente mediante decreto puede comprometer la independencia e imparcialidad de los miembros por lo que sería conveniente revisar el estatus de la institución para que fuera una entidad jurídica verdaderamente independiente y con autonomía de gestión.

A nivel de la competencia de los miembros resulta paradójico también que solo se les exija el requisito de experiencia mínima de 10 años en materias competencia de la Autoridad a los 6 miembros procedentes de asociaciones de la sociedad civil mientras que al resto de los miembros ni siquiera se les requiere una mínima experiencia o compromiso en favor de la paridad y los derechos de las mujeres⁵⁹. La consecuencia es que de 24 miembros en total solo 11 estarían relacionados directamente con la igualdad y la discriminación. Esta disparidad no se aprecia en otras instituciones constitucionales como el CNDH, cuya normativa reguladora⁶⁰ exige expresamente que la elección de sus miembros se centre en personas «comprometidas sinceramente con los valores y principios de los derechos del Hombre y que se distinguen por su labor en favor de la protección y promoción de dichos derechos» (art. 37). El CNDH contará además con 8 miembros, elegidos a partes iguales por ambas cámaras del Parlamento, a propuesta de asociaciones y organizaciones no gubernamentales activas en el dominio de los derechos del Hombre a las que no se les exige el requisito de experiencia probada durante 10 años que se impone a los miembros de las asociaciones de la sociedad civil que postulan a la APALD.

⁵⁶ CLÉ, *op. cit.*, p. 35.

⁵⁷ *Idem*.

⁵⁸ Decisión del Tribunal Constitucional n° 40/17 de 20 de septiembre de 2017.

⁵⁹ ADFM, *op. cit.*

⁶⁰ El CNDH fue creado en virtud del *dahir* n° 1.11.19 de 1 de marzo de 2011 y reorganizado por la Ley n° 76-15 relativa a la reorganización del Consejo Nacional de los Derechos del Hombre, publicada en el Bulletin Officiel n° 6662 de 5 de abril de 2018. A esta última ley es a la que nos referimos aquí.

La legislatura durante la que vio la luz la ley reguladora de la APALD concluyó sin vislumbrar la designación de sus miembros, condición necesaria para su activación. El nuevo gobierno resultante de las últimas elecciones de 2021⁶¹, en lugar de retomar la cuestión, puso en marcha el Comité Nacional para la Igualdad de Géneros y la Promoción de la Mujer (CNEGPF) que vio la luz en junio de 2022⁶². Esta nueva institución, tiene como objetivos la consecución de la igualdad y la autonomización de las mujeres en diversos ámbitos para así crear las condiciones idóneas para alcanzar la paridad. Se trata de un nuevo dispositivo creado sorpresivamente que, en palabras de la militante feminista Rachida Tahiri, secretaria de la asociación *Awal Houriates*, nació «cojo» y suscitaba el temor de que hubiera sido implementado para reemplazar a la APALD⁶³ ante el retraso del que alertaba el informe final del Comité CEDAW en julio de 2022⁶⁴.

El principal inconveniente del CNEGPF es que carece de vocación para tratar denuncias particulares lo que constituye un despropósito para las víctimas de discriminación de género ya que precisamente esta prerrogativa constituye el punto fuerte de la APALD.

El CNEGPF, es una instancia constitucional con personalidad jurídica propia, que, a diferencia de la APALD, surge en el marco del art. 90 de la Constitución que alude a la potestad del Jefe del Gobierno de delegar algunos de sus poderes en sus ministros. Se trata, por lo tanto, de un dispositivo nacional con vocación participativa cuyo principal objetivo es crear un marco que garantice la armonía y la convergencia de iniciativas y esfuerzos y aporte soluciones nacionales a los principales problemas a los que se enfrentan las mujeres. Con respecto a su composición, forman parte de la misma los diversos ministros, los representantes de otras instituciones públicas, nacionales y locales y 3 representantes de asociaciones cuya actividad se centre en la defensa de los derechos de las mujeres, nombrados por el Jefe del gobierno⁶⁵.

⁶¹ El partido ganador y actualmente en el gobierno fue el Rassemblement National des Indépendants (RNI) con Aziz Akhannouch al frente. Las elecciones supusieron la derrota de los islamistas del Parti de la Justice et du Développement (PJD).

⁶² Decreto n° 2.22.194 de 20 de junio de 2022 portant création du Comité national pour l'égalité des genres et la promotion de la femme publicado en el Bulletin Officiel du Royaume du Maroc n° 7101 de 20 de junio de 2022 (en árabe).

⁶³ Ibriz, Sara, «Création surprise d'un comité national pour l'égalité des genres», *Medias24*, 24 de junio de 2022. <https://medias24.com/2022/06/24/creation-surprise-dun-comite-national-pour-egalite-des-genres/>

⁶⁴ Los países deben presentar informes ante el Comité CEDAW al menos cada cuatro años (art. 18 CEDAW). No obstante, en enero de 2020, Marruecos presentó de manera conjunta los informes 5° y 6° que debía haber presentado en 2014, *vid. Comité CEDAW, CEDAW/C/MAR/5-D*, 19 febrero 2020. En este informe se mencionaba como un logro la promulgación de la Ley n° 79.14 reguladora de la APALD (p. 5). La respuesta de Marruecos al Comité en 2021 sobre la implementación de la APALD se limitaba a mencionar de nuevo la promulgación de esta ley sin hacer ninguna referencia a su puesta en marcha, *vid. Comité CEDAW, CEDAW/C/MAR/RQ/5-6*, 25 febrero 2022, p. 8. En el informe final el Comité CEDAW volvía a recomendar al país la instauración sin más tardar de la APALD, *vid. Comité CEDAW, CEDAW/C/MAR/CO/5-6*, 12 julio 2022, p. 6.

⁶⁵ En la primera reunión participaron, las presidentas de la Union de l'Action Féministe « UAF », de la Association «JOSSOUR» Forum des Femmes Marocaines y de la Association des Femmes Chefs d'Entreprise du Maroc «AFEM» (Fte: <https://www.cg.gov.ma/fr/node/11073>).

No obstante, el Comité Nacional para la Igualdad, se presentó como una institución cuya actuación es «complementaria a la de los otros actores encargados de la paridad» y se aludió a un «comité superior independiente de lucha contra todas las formas de discriminación» cuya creación estaba prevista en los términos de la ley votada en 2017⁶⁶.

Precisamente, con ocasión de la primera reunión del citado Comité, el 17 de marzo de 2023, bajo la presidencia del jefe del gobierno, Aziz Akhannouch, se reiteró la voluntad de cumplir con las directivas reales «relativas a la revisión del código de la familia y a la puesta en marcha de las instituciones constitucionales interesadas por los derechos de la familia y de la mujer»⁶⁷, lo que claramente remitía a la APALD, que desde entonces continúa en punto muerto.

5. Conclusiones

No es resulta ninguna novedad que los Estados recurran a la cuestión de género con fines políticos⁶⁸. En el caso de Marruecos, han transcurrido ya más de 7 años desde la promulgación de la Ley 79-14 de 2017, sin que por el momento existan indicios que sugieran que la APALD se vaya a convertir en una realidad.

La urgencia por promulgar la citada ley, seis años después del anuncio de la creación de la Autoridad en el texto constitucional, pudo obedecer a la necesidad de cumplir con los compromisos internacionales suscritos por el país al ratificar la CEDAW que se materializan en el requisito de presentar informes periódicos ante el Comité CEDAW.

De la lectura de los documentos alusivos a dichos informes se aprecia como Marruecos ha ido esquivando u ofreciendo respuestas ambiguas a la cuestión del retraso en la implementación de la APALD, entre otros asuntos fundamentales como la adaptación de la legislación nacional para eliminar cualquier forma de discriminación contra las mujeres. Muestra de ello fueron las cuestionables declaraciones de la ministra Aawatif Hayar con motivo de la presentación de dicho informe asegurando que Marruecos estaba «orgulloso de haber retirado todas las medidas discriminatorias con respecto a las mujeres, especialmente en los dominios de la ciudadanía y de la igualdad en el matrimonio»⁶⁹.

De este modo, con una innegable habilidad diplomática, Marruecos ha logrado ser felicitado por la adopción de una serie de medidas en favor de los derechos de las mujeres, a la vez que se recomienda al país que acelere la consecución de la igualdad en todos los ámbitos⁷⁰.

Resulta evidente que, pese las iniciativas y programas puestos en marcha, siguen existiendo normas discriminatorias que perpetúan los roles de género, como

⁶⁶ Haut Commissariat Aux Droits De L'homme Des Nations Unies (HCDH), *Examen du rapport du Maroc devant le CEDAW*, 22 de junio de 2022.

⁶⁷ Vid. <https://www.cg.gov.ma/fr/node/110733>.

⁶⁸ Mijares, Laura y Ramírez, Ángeles, *op. cit.*, p. 87.

⁶⁹ HCDH, *op. cit.*

⁷⁰ *Idem.*

sucede con el Código Penal, pendiente de reforma hace años y el Código de la Familia. Precisamente con respecto a este último, el anuncio, en diciembre de 2024, de las principales líneas para la reforma de la Mudawwana, puso de manifiesto que, pese a avanzar en igualdad en algunas materias, relacionadas con la guarda y tutela de menores, siguen sin cruzarse ciertas líneas rojas como la poligamia, la herencia, la determinación de la filiación paterna o la completa erradicación del matrimonio de menores, entre otras materias.

La igualdad de género se ha venido caracterizando por la asunción de compromisos morales no vinculantes que se han centrado en «favorecer», «promocionar», «esforzarse por garantizar», y en otros propósitos similares que, si bien han aportado mejoras parciales en el ámbito de los derechos de las mujeres, no constituyen un compromiso concreto para alcanzar la igualdad. Por ello, la adopción de un principio de acción como la paridad a todos los niveles podría suponer un paso firme y un avance real para las mujeres⁷¹.

No obstante, la actual versión de la ley reguladora de la APALD no resulta viable por no responder a las exigencias constitucionales, ni a los tratados internacionales ni a la defensa de los derechos de las mujeres por lo que, desde colectivos como la ADFM se apela al gobierno para que revise el proyecto con el objeto de armonizarlo con la Constitución y las propuestas realizadas por sociedad civil, otras instituciones nacionales como el CNDH y los partidos políticos⁷².

En este sentido, la puesta en marcha de una institución como la APALD, una vez corregidas las carencias detectadas en la ley, aportaría un impulso definitivo y una garantía para que las mujeres conquistaran la igualdad en todos los sectores en los que continúan infrarrepresentadas o en los que persiste la discriminación de género. La duda reside en saber si la sociedad actual y las instituciones marroquíes están dispuestas realmente a dejar atrás los prejuicios y estereotipos que siguen presentes en el día a día de muchas mujeres marroquíes.

⁷¹ Mertens De Wilmars, Frédéric, *op. cit.*, p. 39.

⁷² ADFM, *op. cit.*

Bibliografía

- Association Democratique Des Femmes Du Maroc (ADFM), «Maroc: l’Autorité pour la
- Parité et la Lutte contre toutes formes de Discrimination - Un projet de loi vidé de
- substance», *Fédération Internationale pour les Droits Humains*, nota de prensa, 10 marzo
- 2015.<https://www.fidh.org/fr/regions/maghreb-moyen-orient/maroc/maroc-l-autorite-pour-la-parite-et-la-lutte-contre-toutes-formes-de>
- Benradi, Malika. «Genre et droit de la famille. Les droits des femmes dans la Moudawana.
- De la révision de 1993 a la réforme de 2003», Alami M’Chichi, Houria et al., *Féminin-*
- *Masculin. La marche vers l’égalité au Maroc 1993-2003*, Fondation Freidrich Ebert,
- Rabat, 2004 (pp. 17-89).
- Collectif Pour Une Legislation Égalitaire (CLÉ), *Analyse Genre des Lois*, ONU Femmes
- Maroc, 2022.
- Comité CEDAW, *Observations finales concernant le rapport valant cinquième et sixième*
- *rappports périodiques du Maroc*, (CEDAW/C/MAR/CO/5-6), ONU, 12 julio 2022.
- Comité CEDAW, *Réponses du Maroc à la liste de points et de questions concernant son*
- *rapport valant cinquième et sixième rapports périodiques*, (CEDAW/C/MAR/RQ/5-6), ONU,
- 25 febrero 2022.
- Comité CEDAW *Rapport valant cinquième et sixième rapports périodiques soumis par*
- *le Maroc en application de l’article 18 de la Convention*, attendu en 2014,
- (CEDAW/C/MAR/5-6), ONU, 19 febrero 2020.
- Conseil National Des Droits De L’homme (CNDH), *Mémoire. La mise en place de*
- *l’Autorité pour la parité et la lutte contre toutes les formes de discrimination*, 2013.
- Feliu, Laura e Izquierdo Brichs, Ferrán, «Estructura de poder y desafíos populares. La
- respuesta del régimen marroquí al Movimiento 20 de Febrero», *Revista de Estudios*
- *Políticos*, nº 74, 2016 (pp. 195-223). DOI: 10.18042/cepc/rep.174.07
- Garratón Mateu, Carmen, «La pervivencia de los roles de género en el discurso jurídico
- ante la reforma de la Mudawwana marroquí», *Anaquel de Estudios Árabes*, vol. 36, nº1,

- 2025 (pp. 25-36). <https://doi.org/10.5209/anqe.98345>
- Haut Commissariat Aux Droits De L'homme Des Nations Unies (HCDH), *Examen du rapport du Maroc devant le CEDAW*, 22 de junio de 2022.
- <https://www.ohchr.org/fr/press-releases/2022/06/experts-committee-elimination-discrimination-against-women-praise-morocco>
- Ibriz, Sara, «Création surprise d'un comité national pour l'égalité des genres», *Medias24*, 24 de junio de 2022. <https://medias24.com/2022/06/24/creation-surprise-dun-comite-national-pour-legalite-des-genres/>
- Lemrini, Amina y Naciri, Rabéa, *Vers la mise en place de l'autorité pour la parité et la lutte contre toutes formes de discrimination. Étude comparative sur les expériences internationales dans le domaine de l'institutionnalisation de la lutte contre la discrimination*, Conseil National des Droits de l'Homme (CNDH), Rabat, 2011.
- Mertens De Wilmars, Frédéric, «La paridad de género o la contribución al principio de equidad», *Aequalitas*, nº 36, 2015 (pp. 37-42).
- Mijares, Laura y Ramírez, Ángeles, «La vida social de las políticas de género y sus luchas: un panorama desde el mundo árabe», ed. Pérez Beltrán, Carmelo, *Dinámicas de protestas en el mundo árabe: desafiando a los regímenes autoritarios*, Editorial Universidad de Granada, Granada, 2023 (pp. 87-124).
- Ministère De La Solidarité, De La Femme, De La Famille Et Du Développement Social, *Plan Gouvernemental pour l'égalité ICRAM 2, 2017-2021*, Imprimerie AZ-Editions, Rabat, 2018.
- Ministère De La Solidarité, De La Femme, De La Famille Et Du Développement Social, *Plan Gouvernemental pour l'égalité ICRAM 2012/2016*, Rabat.
- Mouaqit, Mohamed, «Introduction générale», Alami M'Chichi, Houria et al., *Féminin-Masculin. La marche vers l'égalité au Maroc 1993-2003*, Fondation Freidrich Ebert, Rabat, 2004 (pp. 9-16).
- MUJERES ONU, *La igualdad de género. ONU para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres*, 2015.
- ONU, Asamblea General, *Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW)*, Naciones Unidas, Treaty Series, vol. 1249, 18 de diciembre de 1979 (pp. 224-229)
- <https://www.refworld.org/es/leg/instcons/agonu/1979/es/128505>

- ONU FEMMES, *Le Maroc adopte le protocole facultatif à la CEDAW*, 27 de agosto de
- 2015. <https://shorturl.at/uzrQM>
- Pérez Beltrán, Carmelo y Macías Amoretti, Juan Antonio, «La construcción histórica de
- la hegemonía ideológica del PJD en Marruecos: la marcha islámica de 2000 y el debate
- sobre las mujeres», *Revista de Estudios Internacionales Mediterráneos (REIM)*, nº 22,
- 2017 (pp. 1-13).
- Pérez Beltrán, Carmelo, «La Ley marroquí de violencia contra las mujeres: una aproximación al contenido y al debate ideológico», *Araucaria*, vol. 23, nº 48, 2021 (pp.
- 165-185). <https://doi.org/10.12795/araucaria.2021.i48.08>.
- Tobich, Faïza, «La Moudawwana marocaine. Une codification dans la conformité
- religieuse», *Les statuts personnels dans les pays arabes*, Presses universitaires d'Aix-
- Marseille, 2008 (pp. 55-88). <https://doi.org/10>